



발 간 등 록 번 호

11-1620000-000776-01

2019년도 인권상황실태조사

연구용역보고서

2019 군대 내 인권상황 실태조사



국가인권위원회

National Human Rights Commission of Korea

2019년도 인권상황 실태조사
연구용역보고서

군대 내 인권상황 실태조사

군대 내 인권상황 실태조사

2019년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구보고서를 제출합니다.

2019. 11.

연구수행기관	:	백석대학교 산학협력단
연구책임자	:	나달숙 (백석대 경찰학부)
연구원	:	김상균 (백석대 경찰학부)
		박균열 (경상대 윤리교육과)
		송병호 (백석대 경찰학부)
		이월형 (전 경희대 경영대학원)
		최명진 (호원대 국방무기체계학과)
연구보조원	:	문인수 (동국대 경찰행정학과)
		이미자 (경기대 교육대학원)
		임여진 (경상대 윤리교육과)
		홍서아 (동국대 경찰행정학과)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

국가인권위원회에서는 군대 내 인권문제를 해결하고자 군내 인권 실태조사를 실시해 오고 있지만 군에서 발생하는 반인권적 사건은 여전히 충격적이다. 이러한 군대 내에서 발생하는 크고 작은 사건들로 인해 군대 내 인권보장의 필요성이 강조되는 상황이다.

이러한 상황을 바탕으로 국방부 본부 및 각 군 본부에 양성평등정책과가 설치되어 병사들의 인권 개선을 위한 노력을 해오고 있고, 2016년에는 군인의 기본권을 구체적으로 보장하는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(약칭: 군인복무기본법)이 시행되기에 이르렀다.

군대는 국방이라는 특수한 목적을 위해 조직되어 일반사회와는 구분되는 곳으로 군복무 기간 동안에 사회와 격리되어 있어, 군내부에서 인권침해가 발생하더라도 그 침해 사실이 외부에 공개되는 것이 용이하지 않다. 군에서 발생하는 인권침해에 대해서는 되도록 조용히 내부적으로 처리하고자 하는 군조직의 인식으로 인해 군은 인권보호의 저감지역으로서 이에 대한 개선이 계속 요구되어 왔다. 군인 인권에 대하여 법과 제도가 구비되어 있다고 하지만 여전히 외부의 인식과 기준에 비해 군 내부의 인권 보장은 미흡한 것이 현실이다.

인구절벽의 현실화에 따른 병역자원의 급격한 감소가 우려되는 한편, 급격히 높아진 국민의 사회 참여와 인권의식으로 지금의 군은 어느 때보다 높은 수준의 인권보장이 요구되고 있다. 따라서 본 연구는 국방개혁 추진, 여군 비중 증가, 신세대의 높은 인권요구 수준, 인권에 대한 인식의 변화로 인권 유형 및 범위의 확대 등 군대 인권 관련 환경변화를 고려한 통합적 인권 모형을 개발함으로써 군 인권 향상을 목적으로 한다.

이를 위해 본 연구에서는 병사, 간부(남군), 여군들을 대상으로 인권상황에 관한 실태조사를 실시하고자 하며, 이를 통하여 군대 내 인권의 현황을 파악하고 인권침해 요소들을 밝힘으로써 정부의 인권정책에 반영될 수 있는 개선방안을 마련하고자 한다. 이를 위해 체계적인 조사 항목 및 세부 항목을 연구, 개발하여 실태조사를 진행하고자 한다.

이러한 연구목적 달성을 위한 세부적 연구내용으로 첫째, 병사에 대한 인권상황 실태조사는 병사에 대한 전반적인 인권상황과 인권침해, 차별행위 그리고 군 인권침해 구제 등을 중심으로 실시하고자 한다.

둘째, 간부(남군)에 대한 인권상황 실태조사는 전반적인 인권상황과 차별, 인권침해, 인권교육, 인권구제 등 주요쟁점이 될 수 있는 분야를 적극 조사하고자 한다.

셋째, 여군 인권상황 실태조사는 전반적인 인권상황, 인권교육과 특히 선발, 인사, 보직, 차별 등 세부적인 인권침해를 포함하고, 일·가정 양립지원의 측면에서 모성보호제도와 복지시설 문제에 대해 조사하고자 한다.

군에 복무하는 군인들은 그 복무형태에 따라 군인의 범위가 달라진다. 본 연구에서 군인이라 함은 협의의 군인으로 평시에는 전쟁을 예비하고 전시에는 전쟁을 수행하는 장교, 부사관, 병을 의미하며, 예비역이나 군무원은 제외한다.

군인도 일반국민과 마찬가지로 헌법상 기본권 향유의 주체자로서 기본권이 보장된다. 즉 헌법 제10조의 인간의 존엄과 가치·행복추구권에 의해 존엄한 존재로서 처우받아야 하며, 제11조의 평등권에 의해 차별받아서 아니 된다. 그리고 헌법 제12조 신체의 자유~제36조의 보건권에 이르는 기본권이 보장된다.

군 인권상황 실태조사는 군대 내에서 군인에게 주어진 기본적 인권이 얼마나 보장되는지가 핵심인 것으로, 관련 선행연구 검토 결과, 군대 내 인권상황 실태 전반을 조사한 경우와 군복무 부적응자, 인권침해, 성폭력 등 특정피해 중심 및 인권교육, 군인권 관련법과 제도개선 중심 등으로 구분할 수 있다.

본 연구에서는 그동안 연구 수행해 왔던 다양한 연구 중 국가인권위원회의 인권상황 실태조사 연구를 중심으로 조사대상, 방법 및 연구내용과 결과를 본 연구의 시계열적 분석에 활용하고, 그 밖의 연구는 기타 관련연구로 하여 인권침해 상황에 관한 실태조사에 활용하고자 한다. 군 인권 관련 모든 영역에 있어서 선행연구와 비교, 검토하고, 국내외 법제도와 사례의 비교, 검토를 통하여 그 시사점을 도출하고자 한다.

군 인권은 군대라는 특수집단과 군복무라는 특수임무로 인하여 천부적·보편적 인권 보장이 일부 제한되거나 침해될 수 있는 문제를 안고 있다. 군대라는 조직은 철저한 위계질서로 조직되어 있기 때문에 군 인권침해 당사자는 주로 병사와 초급간부들이 해당될 수 있으며, 주요 인권침해로는 부당한 대우, 차별, 언어폭력, 신체의 자유, 사생활 자유 등 자유권 침해, 노동권이나 휴식권 등 사회권에 대한 침해, 성적 침해 등으로 나타나고 있다.

군 인권침해 구제제도는 군 집단의 특수성과 임무의 특수성에도 불구하고 보편적 인권을 얼마만큼 보장받을 수 있는가 하는 문제로 다뤄지게 된다. 그 주요

한 내용으로는 의견 건의제도, 고충 심사제도, 각종 상담관제도, 군대 내 인권부서 설치 제도 등을 들 수 있다.

외국의 제도와 사례를 살펴보면, 우선 미국에서는 군대 자살사고 예방프로그램(Suicide Intervention Program)인 ACE(Ask, Care, Escort)프로그램을 운영하고 있다. 이는 미 육군 보건증진 및 예방의학센터(U.S Army Center for Health Promotion and Preventive Medicine)가 장병들의 자살을 예방하기 위해 개발한 것으로, 장병 상호간에 자살사고 징후에 대해 질문하는 방법과 위험에 처한 전우를 도와주는 방법, 그리고 전문가에게 자살사고 위험 대상자를 인도하는 방법 등을 알려주고 있다. 또한 미공군은 1990년대 중반부터 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSP)을 실시하고 그 세부적인 11가지 핵심 지침을 통하여 자살률 감소에 큰 성과를 거두었다.

또한 군대 내에서 발생하는 지속적인 성폭력을 방지하기 위해 국가적 차원의 시책으로 『성폭력방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: 이하 SAPRO라 한다)』을 설치하였다(2005년 10월). SAPRO의 설치는 국방부 지침(DoD Directive 6495.01)에 바탕을 두고 있으며, 군내에서 성폭행에 대한 방지 및 대응을 감독·시행하는 컨트롤 타워의 역할을 하고 있다.

독일에서는 독일기본법에 ‘연방의회 국방감독관’을 설치하여(1956년) 군인들의 기본권을 보호하고, 연방의회의 군대에 대한 통제권 행사를 보좌하도록 하였다. 그들의 주요 임무는 군인들의 기본권 침해 사건의 진정 및 인지조사, 지휘관 남용방지, 소원수리 접수 및 처리, 활동결과를 연방의회에 보고하는 것이다. 이를 위해 국방감독관은 연방국의 군사적인 영역뿐만 아니라 국방부의 업무영역을 포함한 국방 관련 기관에 대해 필요로 하는 정보제공과 문서 열람을 요구할 수 있고, 진정조사 결과에 따라 해당 기관에 재발을 방지하기 위한 제도 개선을 권고할 수 있으며, 임무수행을 위해 예고 없이 연방군의 모든 단위 부대, 부서 및 시설을 방문할 수 있다. 또한 남녀평등감독관제도를 두어 여군들의 인사 관련 불이익과 가족과 군, 성희롱 등 여군을 위한 고충처리역할을 담당하도록 하고 있다.

영국에서는 『군 고충처리감찰관』제도(Service Complaints Commissioner for Armed Forces)를 두고, 국방부 관련 조직으로 편성하여 이를 운영하고 있다. 그 주요 역할은 군대 내의 고충처리제도가 제대로 운영되고 있는지를 엄격하고 독

립적인 시각으로 조사하고, 그 결과를 국방부장관과 의회에 보고하며, 모든 장병들 뿐 아니라 가족, 친구들이 대신하여 고충을 제기할 수 있는 역할을 수행하기도 한다. 또한 이들은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위에 관한 고충처리를 할 수 있는 특별한 권한을 가지고 있다.

이스라엘에서는 정비된 군 의료관리체계를 운영하고 있고, 의료관리체계의 중추적인 역할을 담당하는 곳은 이스라엘 군 의무부대(Israel Medical Corps: IMC)이다. 군 의료를 담당하고 있는 민간병원에는 군의관과 군 행정인력이 상주하면서 외래 및 입원환자를 전담 지원하도록 하고 있다. 또한 의사 인력은 별도의 군 수련기관을 두지 않고, 기존에 수련을 받던 민간병원과 군을 순환근무하게 하여 의료 인력의 확충을 돕고 있다.

군인 인권에 대하여는 현재까지 다양한 연구가 진행되어 왔지만 특히 국가인권위원회, 한국국방연구원, 군인권센터 등 특수목적을 수행하는 기관을 중심으로 연구가 활발하게 수행되어 왔다. 우선 그 동안 국가인권위원회에서 용역을 통해 수행한 연구로, 2002년 『군대 내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초 연구』에서는 휴가병 250명과 제대병 200명을 대상으로 군생활에 대한 인식, 병상호간 금기사항(집합·지시·얼차려·군기교육·암기강요)위반, 구타/가혹행위, 성폭력 등의 발생 실태 등을 분석하였다.

2005년 『군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구』에서는 병사에 대한 조사(통신자유, 구타/가혹행위, 언어폭력, 일과 휴식권리, 사생활의 자유, 월급, 의식주 및 환경권, 의료권, 차별, 휴가제도, 권리의식, 소원수리 등)와 간부에 대한 조사(간부의 인권실태인식, 간부가 생각하는 병사의 인권실태에 대한 인식구분)를 시행하였다. 그 조사 결과 통신의 자유는 공중전화이용으로 만족도가 향상된 반면 시설부족과 선임병 눈치, 인터넷을 통한 외부소통이나 제안시스템의 한계가 지적되었다.

2012년 『여군 인권상황 실태조사』에서는 군내 여군의 지위, 역할 및 여군 인권관련 규정·제도를 분석하고, 여군 관련 제도와 여군 인권 상황을 파악하기 위해 현역 여군 (11개 집단), 여군 관련 업무담당자(3개 집단), 제대 여군(2개 집단) 등 총 92명을 대상으로 FGI(Focus Group Interview)진행과 함께 전문가 자문회의를 거쳐 연구결과를 바탕으로 정책적 대안을 제시하였다.

2014년 『군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사』에서는 군 권리보호 체계제도 전반에 대한 법·제도적 개선, 장병인권과 인성교육, 초급간

부들의 리더십 함양, 안전한 병영환경 조성, 법과 규정에 입각한 군의 운영시스템 구축 등을 통해 군내 인권보장과 전투임무수행의 상호보완적 조화방안을 도출하였다.

2017년 국가인권위원회 직권조사(2017.11.23. 결정 17직권16·17진정4578(병합))는 해군본부 소속과장에 의한 성폭력 피해자인 여군 해군대위가 사망한 사건에 대해서, 제3자가 국가인권위원회에 진정을 제기하여 이루어진 것이다. 이 사건에서 검사의 공소제기로 더 이상 추가조사는 필요 없다고 보았으나 군대내 지휘·감독관계에서 유사한 성폭력 다수 사례 예측과 군 내부 성폭력 예방조치가 적절히 실행되지 못한 점이 확인되어 군대 내 성폭력 근절과 여군의 인권 증진을 위해 국가인권위원회가 직권조사를 실시하여 국방부 장관에게 정책 및 제도개선을 권고하였다.

빅데이터 분석은 최근의 다양한 분석 기법 동향 중 정형 데이터가 중요한 요소로 부각되면서, 본 연구진행간 군 인권 침해와 관련한 공개된 소셜네트워크 서비스 자료와 더불어 포털사이트의 블로그 및 카페 글, 군 인권 관련 기사 내용의 비정형 데이터 분석을 진행하였다. 이러한 빅데이터 구축 및 분석은 설문조사로는 알 수 없는 군 가족구성원, 군 복무 당사자 및 전역자 등에 대한 포괄적 조사를 가능케 하며, 단순 분석이 아닌 텍스트 마이닝을 통해 군 인권과 관련한 확장된 분석을 가능케 할 것이라 판단하여 분석을 진행하였다.

분석 중 9개의 키워드별 검색에서 공통적으로 나타난 부정적(Negative) 단어로는 『인권침해, 가혹행위, 성폭행, 성추행, 폭행, 구타』 등이 있었으며, 병사는 성범죄와 관련해서는 부정적인 단어가 나타나지는 않았다. 이에 군 기관에서 인권침해와 관련하여 관심을 가져야 할 부분이 간부는 성과 관련한 부분이며, 병사는 폭행, 구타 부분임을 알 수 있었다.

군집화 및 연관성 분석을 9개의 키워드별로 분석한 결과 군대 내 인권과 관련하여 관심을 가지고 있는 기관은 정부, 국방부, 국가인권위원회 뿐만 아니라 정치(정당), 각 군의 사단급 부대도 포함되는 것으로 분석되었다. 하지만 인권개선을 위해 관심을 가지고 있는 기관은 국방부 및 국가인권위원회로만 나타나, 차후로는 관심을 가지고 있는 모든 기관이 인권개선을 위해 노력해야 할 것으로 보인다. 또한 『구타· 폭행· 가혹행위』는 사망 또는 사고와 연결성이 강한 것으로 분석되었으며, 해당 신분은 병사들이 연결성이 강한 것으로 분석되었다. 성폭행 등과 관련해서는 간부와 간부 중 『여군· 부사관· 부하』에서 강한 연관성이 분석되어 직권 등 외력에 의해 발생하는 것으로 분석되었다.

본 연구 조사결과에 의하면 현재 군 인권보장 상황은 전반적으로 좋아졌다고 하는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 많았지만 병사들은 좋지 않다는 의견도 12.3%나 제시되고 있어 여전히 군에서의 인권상황은 개선을 필요로 하고 있음을 알 수 있다.

차별에 있어서 병사와 간부(남군)는 상훈 및 표창에 있어서 차별이 있는 것으로 나타났고, 여군은 보직결정에 있어서 차별이 큰 것으로 나타났다. 부당한 대우 경험은 병사들이 간부나 여군에 비해 부당한 대우를 받는 차별을 많이 느끼는 것으로 나타났고, 병사의 경우보다 지휘 계통에 있는 위치에 있는 경우 부당한 대우를 많이 받은 것으로 나타났다. 언어폭력에 대하여는 『병사와 병사』들 사이에서 언어폭력이 가장 많이 발생하고 있음을 확인할 수 있었고, 집단따돌림 경험은 병사, 간부(남군), 여군 모두 적은 수준으로 나타났다.

자유와 권리의 존중에 있어서는 병사는 상대적으로 간부(남군) 및 여군과 상당한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 즉 노동권 존중에 있어서 병사는 간부(남군)와 여군에 비해 크게 존중받지 못하는 것으로 나타났고, 문화권 존중에 있어서는 병사는 문화권을 존중받고 있다는 의견이 많기는 하나 간부(남군)와 여군에 비해 상대적으로 문화권을 누리지 못하는 것으로 나타났다. 청원권과 인간다운 생활권의 존중에 있어서 병사는 간부(남군)와 여군에 비해 존중받지 못하는 것으로 나타났고, 구타나 가혹행위에 대한 경험은 병사나 여군보다 간부(남군)에게 많이 나타났지만 경험의 숫자는 예전에 비해 현저하게 줄어든 것을 알 수 있다.

휴대폰 사용이 부대생활에 긍정적인 영향을 주고 있는지와 휴대폰 사용에 있어서의 병사들의 만족도는 지휘계통에 있는 간부(남군)나 여군보다 압도적으로 큰 것으로 나타났다. 휴대폰에 저장된 개인정보보호를 받고 있는가에 대해서는 병사와 간부(남군)가 여군보다 긍정 견해가 많이 나타났고, 종교의 자유의 보장에 있어서는 모두 85%이상이 종교의 자유가 잘 존중되고 있다는 의견을 나타냈다.

군 병원의 전반적 의료서비스 수준에 대해서는 만족도가 높지 않았고, 불만족도는 병사와 간부(남군)보다 여군에게서 낮게 나타났다. 휴식시간 보장에 있어서 병사는 긍정의견이 부정의견보다 많았고, 공휴일에 사적 업무 지시 경험이 여군보다 간부(남군)에게 많이 나타나, 간부(남군)의 휴식권 보장이 여군이나 병사들보다 존중되지 않고 있는 것으로 나타났다.

성적 침해 경험에 있어서는 병사, 간부(남군), 여군 순으로 많이 나타나고 있

고, 여전히 성적 침해가 발생하고 있음을 알 수 있다.

다문화가정 장병의 인권의 존중에 대해서는 존중되고 있다는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 훨씬 많이 나타났고, 성소수자 인권 존중에 대해서는 존중되고 있다는 의견이 많으나 긍정의견과 반대의견 차이가 다문화가정 장병보다 크지 않았다. 북한이탈주민 자녀 병사의 인권 존중에 대해서는 존중되고 있다는 의견이 부정의견보다는 많았고, 부정의견이 병사보다 간부(남군)나 여군에게서 더 높게 나타났고, 잘 모르겠다는 중간의견도 많았는데, 이는 소수자들이 표면적으로 자신을 드러내지 않는다는 것을 보여주는 대목이라 할 수 있다.

건의나 제안에 대한 수용(청원권)에 있어서 존중에 대한 긍정 견해는 병사가 간부(남군)나 여군에 비해 낮게 나타나, 간부(남군)나 여군보다 병사에게서 건의나 제안이 받아들여지지 않는 것으로 나타났다.

전문가에게 심리상담을 받는 것에 대하여는 간부(남군)와 여군 모두에게 높게 나타나, 지휘자로서 지위에서 전문적 심리상담이 필요하다는 의견을 보이고 있다. 전문상담관의 이용에 대해서는 여군은 성고충 전문상담관을, 간부(남군)는 병영생활 전문상담관을 많이 이용하는 것으로 나타났다. 국가인권위원회에 대한 신뢰도는 여군보다 간부에게서 높게 나타났고, 향후 국가인권위원회의 역할, 기능에 대한 확대의견이 축소의견보다 더 높게 나타났으며, 병사들은 소원수리제도 이용이 높게 나타났다.

군인복무기본법에 대한 인지정도에 있어서 병사는 거의 모르는 수준으로 병사들의 군인복무기본법에 대한 교육이 매우 필요한 것으로 나타났다. 군인복무기본법의 보완이 필요한 부분에 대해서도 병사는 ‘장병의 권리’ 라는 의견이 높게 나타났고, ‘장병의 의무’ 라는 의견은 병사들에 비해 간부(남군)와 여군에게서 상대적으로 높게 나타나, 병사와 간부 및 여군 상호간에 의견 차이를 보이는 것을 알 수 있다.

인권교육을 받은 경험에 있어서 횟수의 차이는 있지만 많은 수가 인권교육을 받은 경험이 있다고 하지만 여전히 인권교육을 받지 않은 군인의 수도 많았고, 성관련 인권교육은 유익했다는 긍정의견이 부정적인 의견보다 높게 나타났다. 인권교육과 관련해서는 교육이 형식적으로 이루어지고 있는 것이 문제라는 의견이 높게 나타나 사례와 체험중심의 교육이 필요하다 하겠다.

차별에 있어서 차별 경험은 여군은 학력, 나이, 외모, 보직결정에서 높게 나타

났고, 간부는 출신지역과 언어의 표현 부족에서 높게 나타났고, 병사는 상대적으로 차별경험이 적은 것으로 나타났다.

언어폭력에 있어서도, 중소도시/도서 및 해안경계부대 근무 여군들이 상대적으로 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 개인 신상명세서에 관한 인권침해 요소에 대해서는 20년 이상 근무한 군인들이 침해에 대해 크게 체감하고 있었고, 이는 고급장교로 진출함에 따른 주변의 견제시각이 작용된 것으로 해석된다.

군 의료서비스 수준에 있어서는 간부(남군)에게서 부정경해가 상대적으로 높게 나타났고, 군 의료체계의 적절성에 대해서는 병사에게서 부정경해가 높게 나타났다. 군 의료인력의 수급에 대해서는 간부(남), 여군 모두 부정경해가 훨씬 높게 나타나, 이에 대한 대안이 필요하다.

군대 내에서 시행되고 있는 일·가정양립지원, 기혼여군의 모성보호제도의 이용은 대체로 용이한 것으로 나타나고 있지만, 그 이용은 높지 않은 것으로 나타났다. 편의시설이용은 남군과 여군에게 차별이 거의 없는 것으로 나타났지만 가족친화복지제도 이용 기회나 성고충제도 활용은 간부(남군)보다 여군에게 더 유리한 것으로 나타났다. 그리고 인사평가, 보직, 진급, 주요 업무배치 기회, 병과선택의 폭, 장기복무 기회, 핵심적 교육 및 연수기회 등에서는 여전히 여군에게 불리한 것으로 나타났다. 그리고 여성전용시설 성인지 예산 마련이 필요하며, 타전용 없는 예산 사용과 여성 전용시설의 지속적 설치가 필요한 것으로 나타났다.

여군의 경우 남녀 공통으로 적용할 수 있는 ‘중·소·분대장 자격 기준’을 마련해 여군에게도 차별 없이 전 부대로 보직을 확대하고 있고, GOP와 지상근접 전투부대 지휘관 직위에 대한 여군 보직 제한 규정이 폐지되었으며, 경험 부족과 여군 인력풀 부족 등을 이유로 상위직 진출에 여군이 배제되지 않도록 국방부와 합동참모본부, 한미연합사령부, 육·해·공군본부 등 정책부서 주요 직위에도 여군 보직 확대가 이루어졌다. 그러나 이러한 것들이 제도적으로는 갖추어져 있으나 현실적으로 실제 적용에 있어서는 여전히 여군은 남군보다 보직진출이나 진급이 어렵고, 인사제도에 있어서 차별의 상존으로 이에 대한 변화가 필요하며, 결과의 균등에 그 초점이 맞춰져야 할 것이다. 여군들을 위한 시설부분에서도 많이 개선되었다고 하지만 여전히 야외훈련장이나 격오지에는 여군시설들이 미흡하여 이에 대한 지속적인 개선이 필요하다.

제2장에서 제4장까지의 분석 결과를 바탕으로, 제5장에서는 군인 인권상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

우선 병사, 간부(남군), 여군 모두에게 공통으로 제시된 정책적 제언들은 다음과 같다.

첫째, 자살 예방을 위한 대책 마련이다. 해마다 100여명의 군 사망자가 발생하고, 이중 절반이 자살로 인한 사망으로 나타났다. 인권침해 후 자살이나 탈영을 생각한 비율이 과거보다 늘어난 원인을 고찰하고 적극적으로 이에 대한 대응책을 마련할 필요가 있다. 자살문제를 군상담차원에서 더 나아가 정책적 예방프로그램으로 작동하고 이를 통한 자살예방을 교육하고 실천하여야 할 것이다. 이를 위해 미국에서 실시하고 있는 자살사고 예방프로그램인 ACE(Suicide Intervention Program)와 같은 단계별 행동절차를 교육하고 사고예방을 할 수 있는 제도와 미공군이 1990년대 중반부터 운영해왔던 자살예방을 위한 11가지 핵심 지침으로 이루어진 자살률을 획기적으로 감소시킨 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSP) 또한 좋은 참조 모델이 될 수 있다. 이를 위해 현재 육군에서 실시하는 『전투준비안전단』과 같은 군인의 안전과 생명보호를 위한 컨트롤 타워 역할을 담당하는 기구를 전군으로 확대할 필요가 있다.

둘째, 공평한 징계처리 및 기준 강화이다. 병사들은 지휘관의 기분에 따라 징계 처리기준이 달리 적용되어 징계가 공평하지 않다고 느끼고 있어, 징계 등 양형기준이 공평하게 적용될 수 있도록 하여야 한다. 공정한 군징계를 위해 군징계에 관한 참조사례집 작성, 발간 혹은 사례 제시 등으로 기존 유사사례를 참조하여 징계판단을 할 수 있도록 하고, 군징계위원회 위원을 군대 내 군인만을 그 자격요건으로 하고 있는 규정을 개정하여 외부 민간위원이 징계위원으로 참여할 수 있도록 하여야 한다.

셋째, 공평한 진급, 보직, 인사제도의 정착을 위한 대책 마련이다. 초급간부부터 장교출신별 보직의 차별, 여군의 보직에 있어서 배제 등은 문제로 지적되고 있고, 여군에게 불리한 대우라고 생각하는 진급, 보직 등과 인사제도에서 차별을 해결하기 위해 양성평등정책관을 배치할 필요가 있다.

넷째, 군인 기본권보장을 위한 군인복무기본법의 개정이다. 동법은 군인의 권리에 관해 규정하고 있지만 그 규정이 매우 한정적이어서 끊임없이 개정이 요구되고 있는바, 이 법 개정을 통하여 군인의 인권을 보장하는 구체적인 내용을 담

은 법으로 재정비하여야 할 것이다. 이 법은 군인의 기본권을 보장하는 기본법임에도 불구하고 평등대우, 영내대기 금지, 사생활 비밀과 자유, 통신의 비밀보장, 종교생활의 보장, 대외발표 및 활동, 의료권의 보장, 휴가 등의 보장 등의 권리에 대해 한정하고 있어 기본법으로서의 역할을 하는 데에는 한계가 있고, 의무조항을 많이 담고 있는 점을 개정할 필요가 있다. 이를 위해 군인복무기본법의 법명을 군인의 권리보장을 위한 「군인의 지위에 관한 기본법」으로 개정할 필요가 있다.

또한 현행법에서는 신고자에 대한 비밀보장을 공개 또는 보도하는 경우만을 처벌하고 있어, 비밀로 이루어져야 할 상당업무를 하는 자들에 대한 처벌조항이 없는 현행법 규정에 비밀보장과 처벌 규정을 신설하여 이들에 대한 처벌을 강화할 필요가 있다.

다섯째, 군 의료 서비스의 획기적 대책 마련이다. 군 의료권보장을 위한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 군 의료시설과 진료서비스에 대한 불만이 팽배하고, 군 의료진의 불친절, 진료대기시간 과다 등의 불만이 많은 바, 군 의료 서비스의 질을 획기적으로 개선하는 방안이 필요하다. 이를 위해 의료예산의 우선적 증액을 통한 전문성을 갖춘 의료진 확보의 선행이 필요하다.

여섯째, 인권교육의 교육체계 강화와 실질화이다. 조사에서 인권교육이 형식에 그치고 있는 점이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있어, 인권교육 내용의 현실 반영 및 인권교육 주체와 대상 변화, 방법 등 군 인권에 있어 실질적 교육 방안이 필요하다. 그리고 모든 군인이 인권교육을 받도록 하기 위해 「군인권업무훈령」에 인권교육과 성인권교육의 확대 의무화 및 다양화 규정을 마련하여야 한다. 이를 위해 인권교육 및 성인권교육 예산과 지원 확대가 필요하다.

일곱째, 간부(남군)와 여군들의 심리치료기회 제공 및 건강상담요구권 보장이다. 간부(남군)와 여군의 경우 심리치료를 받고 싶다는 의견이 많이 나타난 것과 관련해, 병사들의 휴대폰 사용과 병사들의 인권 존중이 강화하면서 상대적으로 병사들을 지휘하는 지휘관의 위치에서 그 지휘권의 어려움을 호소하고 있다. 이를 위해 간부들의 심리치료센터 설치 및 건강상담요구권을 보장할 필요가 있다. 군 병원에 대한 신뢰가 적은 현실에서 지휘관으로서 심리적 치유를 받음으로써 지휘관으로서의 어려움을 극복하는 데 도움을 줄 것이다.

여덟째, 초급간부들의 자기계발 기회와 여건 마련이다. 국방개혁 2.0에 의한 2022년까지 여군비율을 늘리고, 여군 초임 간부 선발 인원을 해마다 확대하고자 하는 추세에 맞추어, 초급간부들의 안정적 정착을 위한 지원이 확대되어야 한다. 이를 위해 초급간부들의 지원을 위한 예산을 마련하고 자기계발의 기회를 제공하여야 할 것이다.

아홉째, 다문화 병사 등 소수자 병사에 대한 인권 대책 마련이다. 다문화가정 병사들의 군복무 부적응의 주요인인 문화적 차이를 극복하고, 성소수자에 대한 차별의식을 해결할 필요가 있다. 출산 등 병력 부족 현상에 대비해 중요한 자원이 될 다문화 장병 등에 대한 지원책을 강구하고, 소수자 병사들에 대한 인식변화 방안을 모색하여야 한다. 이를 위해 소수자 병사인권에 대한 이해교육과 지원 강화가 필요하다.

마지막으로 인권관련 조사의 군 외부기관에서의 시행이다. 설문조사나 인권관련 조사는 군내부에서 할 것이 아니라 군 외부기관인 국가인권위원회 등에서 시행해야 더욱 신뢰가 가고 공정하게 처리될 수 있다는 기대감이 있고, 무분별하게 자주 반복적으로 시행하고 있는 군인 대상 설문조사 등도 그 회수를 제한하여 설문조사로 인한 거부감이나 피로감, 휴식시간의 보장방안에 대한 개선이 필요하다. 이를 위해 국가인권위원회의 정기적 군인권 실태조사 실시를 통해 이러한 문제점을 해결할 필요가 있다.

다음으로 병사의 인권 상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

첫째, 병사계급의 단계 축소이다. 병영 내 부조리·폭언 등은 계급구조에서 비롯되고 있다고 판단되어 병사들의 병영생활 개선과 군 복무 가용자원의 급감에 따른 병력 감축 등 이에 대한 선제적인 대비, 국방개혁 2.0의 일환으로 2020년까지 육군과 해병대 복무기간은 21개월에 18개월로, 해군은 23개월에서 20개월로, 공군은 24개월에서 22개월로 단축됨에 따라 이에 대응하기 위해 현재 병사계급을 4단계에서 3단계 일병, 상병, 병장 체계로 개편할 것을 건의한다.

둘째, 병사입영검사의 철저한 관리와 제도 마련이다. 투명하고 공정한 병역이행을 위해 사회적 관심계층에 대한 병적 별도관리 제도를 시행하고 있지만 불공정한 판정 의견이 제기되고 있다. 병역의 불성실한 이행이나 면제 등으로 국

민의 상대적 박탈감이 커져왔고, 부당한 병역회피, 면탈이 문제되어 왔는바, 병역입영 공정관리 시스템 구축 및 전문인력 배치 확대를 통하여 병사 입영검사 판정에서 공정하고 철저한 관리가 이루어지도록 하여야 할 것이다.

셋째, 개인건강권 대책 마련이다. 병영생활 중 의료서비스 개선이 대폭 이루어질 것이 요구되며, 군대 내 개인 스스로 필요시에 자가 진단을 하거나 지병을 가진 병사들이 자가진단도구 활용으로 위급한 상황을 대비할 수 있게 하여야 한다. 이를 위해 자가진단 도구인 개인별 휴대용 체온계 등의 비치와 개인 응급 시스템 구축에 따른 상비약 PX 비치/판매를 실시할 필요가 있다. 또한 개인 맞춤형 건강증진 프로그램 실시 등 건강서비스 제공을 확대하여 병사의 건강권과 의료권의 향상을 위한 건강권 보장을 확대할 필요가 있다.

넷째, 병사들의 봉급(노동권) 보장과 관련 여건 마련이다. 조사에서 병사들의 봉급에 대한 불만족 의견이 확인되었고, 과거에 비해 봉급이 많이 오르기 하였지만 봉급이외에 집에서 받는 비용도 많은 것으로 나타나고 있어, 병사들의 현실을 반영한 봉급 지급과 받은 봉급을 식사 대신 군것질에 많이 사용하고 있어 식사 품질 향상 여건을 마련할 필요가 있다.

다섯째, 고충처리제도 이용의 부작용 방지 대책 마련이다. 병사들이 가장 많이 이용하고 있는 소원수리제도 이용시 불이익 내용 1순위로 개인적인 비밀이 유출되어 피해를 받았다는 점에 주목하여야 한다. 고충처리제도 이용 후 불만족 이유로 비밀보장이 이루어지지 않다는 의견을 제시하고 있고, 소원수리제도를 이용시 자신의 노출과 비밀이 유지되지 않아 상급자들의 지적 및 주변으로부터 따돌림을 당하는 피해 경험이 제시되었다. 이러한 직접 고충처리 신청형태를 통한 소원수리제도의 부작용을 해결하고 장소에 구애받지 않고 상담을 받을 수 있는 휴대폰을 통한 모바일 상담제도를 실시할 필요가 있다. 이를 위해서 모바일 웹 개발 등이 필요하다.

마지막으로 여군의 인권 상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

첫째, 성폭력 방지 대응책의 마련이다. 설문조사에서 여군의 강제적인 성적 접촉 피해 경험은 과거보다 많이 감소되었으나 성폭력과 관련한 인식과 제도의 활용 등에서는 여전히 많은 문제점을 안고 있는 것으로 나타나 이에 대한 대책

이 필요하다. 이를 위해서 2가지 방향으로의 성폭력 방지 대책의 마련을 건의한다. 그 하나는 군내에서의 지속적인 성폭력을 방지하기 위해 미국이 국가적 차원에서 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)』을 설치하여 성폭력에 적극적으로 대응하는 것처럼 성폭력 대응을 위한 컨트롤 타워를 설치하여 군내에서 성폭행에 대한 방지 및 대응과 감독을 시행하는 것이다.

또 다른 하나는 성폭력 피해자를 위한 지원책을 마련하는 것으로 민간에서 하는 『원스탑시스템(One-Stop System)』 구축을 통한 적극적인 지원책을 강구할 필요가 있다. 피해자가 공식적인 지원책을 거치는 경우 이외에도 본인이 외부 민간 성폭력관련 상담소를 활용하여 상담과 지원을 받을 수 있도록 민간상담원들의 활용과 정보 제공을 의무화하도록 하는 것이다. 성폭력사안은 다른 사건과 달리 피해자가 자신을 노출시키지 않고 상담을 받고 문제해결을 원하는 경우에 민간 성폭력관련 상담소나 상담원이 적절한 역할을 할 수 있다. 민관 합동의 『성폭력범죄 원스탑지원시스템(One-Stop System)』을 활용한 법적, 의료, 상담 등 성폭력 피해자의 완전한 회복을 위한 적극인 대처가 필요하다.

둘째, 여군의 장기복무 선발제도 개선 및 기회의 확대이다. 병역자원 감소가 심화되는 것을 해결하기 위해 여군의 부서관 비율을 지금보다 한층 더 높여야 한다. 부서관들이 선발시부터 장기근무자로 선발되는 기간이 오래 걸리고 부서관 선발에 대한 불확실성으로 타 공공부문에 비해 부서관 지원율이 낮아 우수인력 확보에 어려움이 있다. 이를 위해 여군부서관 선발시 장기복무자 선발 기회를 확대하여 여부서관의 지원율을 높일 필요가 있다. 이러한 부서관 선발제도의 개선으로 여군들의 장기복무기회를 늘림으로써 여군인력의 안정적 확보를 도모해야 한다.

셋째, 성인지 예산 집행 대책 마련이다. 양성평등한 군대를 표방하고 성평등 관점에서 정부정책의 개선을 추진하고 있지만 여성 편의시설이나 여건 등을 위한 성인지 예산을 본래 목적대로 집행하지 않는 것이 문제로 지적되고 있다. 따라서 편의시설 현황이나 성별 만족도 등을 반드시 포함하는 종합실태조사를 반영한 성별영향평가가 선행되어야 하며, 여군에 대한 특별성별영향평가를 실시하고 필요한 경우 개선과 권고할 수 있도록 하여, 목적에 맞는 성인지예산 사용과 성별영향평가 실시 및 관리를 하여야 할 것이다.

넷째, 여군의 시설 배치 관련 규정의 명문화이다. 국방개혁 2.0에 맞춰 2022년까지 여군 간부 비중이 8.8%까지 확대되는 것에 대비해 여군을 위한 시설을 마련할 필요가 있다. 여군을 위한 국방·군사시설기준의 설계지침 중 실내체육관 화장실에 대해서는 명문화가 되어있으나 샤워실은 이를 반영하고 있지 않은 점, 부대 편제장비를 정비하는 일반 정비고에는 화장실 및 샤워실이 여군을 위해 설치하도록 명시되어 있지 않은 점, 목욕탕 또한 여군을 위한 내용은 없는 점을 개선할 필요가 있다. 이를 위해 국방·군사시설기준 시설별 설계지침에 장병을 위해 일반적으로 반영되는 내용을 검토하여 여군을 위한 위생 및 편의공간을 확보할 수 있도록 관련 지침의 명문화가 실시되어야 한다.

다섯째, 일·가정양립지원, 복지제도 및 기혼여군의 모성보호제도를 위한 대책 마련이다. 기혼여군은 출산, 육아로 인하여 지속적으로 수행해야 하는 훈련 등에 대한 부담이 크며 현실적으로 임신 중이거나 출산으로 인하여 체력검정에 불리한 제도를 개정함으로써 여군의 출산, 육아에 대한 부담을 경감시킬 수 있는 국가적 차원의 법적, 제도적 지원이 적극적으로 시행되어야 한다. 부부군인들은 남녀가 모두 혜택을 누리는 일·가정 양립 지원제도를 통해 군인들이 본연의 임무에 전념할 수 있는 가족 친화적 조직문화를 조성하고, 여군 인력이 일·가정 양립을 할 수 있도록 군대 내 어린이집 수의 확충과 육아휴직 및 탄력근무제를 적극적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다. 또한 여전히 야외훈련장이나 격오지에는 여군시설들에 대한 부족과 그 미비점을 해결하기 위한 지속적인 개선대책이 필요하다 하겠다.

양성평등에 있어서 법·제도와 같은 형식적인 평등을 넘어 결과의 평등까지를 고려하는 일상생활에서 모두가 체감하고 공감하는 실질적인 양성평등의 실현이 필요하다. 이를 위해 여성 편의시설이나 복지 및 모성보호제도의 미비점에 초점을 맞춰 여군생활에 필수적인 문제를 해결해 나가야 할 것이다.

목 차

제1장 서론	3
I. 연구의 필요성 및 목적	3
1. 연구의 필요성	3
2. 연구의 목적	5
II. 연구 방법 및 범위	8
1. 연구의 방법	8
2. 연구의 범위	12
 제2장 군대 내 인권의 이론적 배경	 19
I. 군인 인권의 개념과 보장	19
1. 군인의 개념	19
2. 군인 인권의 개념	19
3. 군인 인권의 제한과 한계	21
II. 군대 내 인권의 국내외적 법제도 및 사례	22
1. 개요	22
2. 국내 법제도 및 사례	23
3. 해외 연구 동향 및 해외 사례	31
4. 시사점	47
III. 군대 내 인권에 관한 선행연구 검토	48
1. 개요	48
2. 군대 내 인권상황 선행 연구 검토(국가인권위원회)	49
3. 국가인권위원회 주요 연구보고서 비교검토	68
IV. 빅데이터 분석을 통한 군 인권실태 및 의식 조사	74
1. 개요	74
2. 빅데이터 분석결과	76
3. 시사점	101

제3장 병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과 · 105

- I. 조사 개요 105
 - 1. 조사기간 및 대상자 105
 - 2. 조사 표집 106
 - 3. 조사 항목 109

- II. 병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과 114
 - 1. 전반적 인권상황 114
 - 2. 차별 140
 - 3. 인간의 존엄과 가치 156
 - 4. 유형별 인권침해 170
 - 5. 성의식과 성폭력 208
 - 6. 소수자 인권 231
 - 7. 구제와 보장 243
 - 8. 인권교육 259

- III. 병사, 간부(남군)의 인권에 관한 심층조사 및 분석 결과 267
 - 1. 조사개요 267
 - 2. 병사 심층조사 분석결과 269
 - 3. 부사관 심층조사 분석결과 298
 - 4. 장교 심층조사 분석결과 331
 - 5. 소결 356

제4장 여군의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과 363

- I. 조사 개요 363
 - 1. 설문조사 대상 363
 - 2. 조사 항목 365

- II. 여군의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과 369
 - 1. 전반적 인권상황 369
 - 2. 차별 374
 - 3. 인간의 존엄과 가치 384
 - 4. 유형별 인권침해 390

- 5. 성의식과 성폭력 399
- 6. 소수자 인권 406
- 7. 구제와 보장 411
- 8. 인권교육 421
- 9. 일· 가정양립지원/복지/기혼여군의 모성보호제도 426

- III. 여군의 인권에 관한 심층조사 및 분석결과 432
 - 1. 조사 개요 432
 - 2. 여군 심층조사 분석결과 432
 - 3. 소결 482

- 제5장 군대 내 인권상황 개선을 위한 제언 487**
 - I. 연구 결과의 종합적 분석 487
 - 1. 지향 모형 분석 487
 - 1) 개인지향성 인권모형 분석 487
 - 2) 상호지향성 인권모형 분석 488
 - 3) 사회지향성 인권모형 분석 492
 - 2. 외국 사례 연구 495
 - 1) 자살예방 정책 시행 495
 - 2) 성폭력 방지 대응실 설치 496
 - 3) 국방감독관제 및 양성평등감독관제 설치 496
 - 4) 군의료 관리체계 확립 496
 - 3. 빅데이터 분석 496

 - II. 군대 내 인권상황 개선을 위한 정책적 제언 497
 - 1. 총설 497
 - 2. 군인 인권상황 개선을 위한 정책적 제언 499
 - 1) 자살방지 및 예방을 위한 대책 마련 499
 - 2) 공평한 징계처리 및 징계기준 강화 503
 - 3) 공평한 진급, 보직, 인사제도의 정착을 위한 대책 마련 505
 - 4) 군인 기본권보장을 위한 군인복무기본법 개정 506
 - 5) 군 의료서비스의 획기적인 질적 제고 509
 - 6) 인권교육의 교육체계 강화 및 실질화 510
 - 7) 간부들의 심리치료기회 제공 및 건강요구권 보장 514

8) 초급간부들의 자기계발 기회와 여건 마련	515
9) 다문화 병사 등 소수자 병사에 대한 인권 지원책 마련	516
10) 인권관련 조사의 군외부기관 시행	518
3. 병사의 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	518
1) 병사계급의 단계 축소	518
2) 병사입영검사의 철저한 관리	521
3) 개인건강권 보장 대책 마련	522
4) 현실 반영 병사 봉급지급 및 봉급사용 여건 마련	524
5) 고충처리제도 이용의 부작용 방지 대책 마련	525
4. 여군의 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	526
1) 성폭력 방지 대응책 마련	526
2) 여군의 장기복무 선발 기회 확대	529
3) 성인지예산 실행 대책 마련	530
4) 여군 관련 시설 배치규정 명문화	531
5) 일·가정양립지원/복지/기혼여성 모성보호 대책 마련	536

제6장 결 론	541
----------------------	-----

참고문헌

부 록

1. 설문지
2. 문항 분석표 · 빅데이터 분석표 [별지]

표 목 차

<표 1-1>	국방헬프콜센터 일일 평균 상담건수	4
<표 1-2>	국제인권규약과 기본권의 범주	9
<표 1-3>	설문 모형	11
<표 2-1>	병영생활 전문상담관 증원 현황	28
<표 2-2>	SAPRO의 목표 달성을 위한 전략적 접근	37
<표 2-3>	국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구보고서	66
<표 2-4>	국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(병사, 간부(남군))	70
<표 2-5>	국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(여군)	72
<표 2-6>	데이터 수집 결과	75
<표 2-7>	추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드	77
<표 2-8>	『군 인권과 군』으로 부터 추출된 단어의 군집화 결과	78
<표 2-9>	『군 인권과 군』으로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)	80
<표 2-10>	추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드	82
<표 2-11>	『군 인권과 병사』관계의 도출된 단어의 군집 결과	83
<표 2-12>	『군 인권과 병사』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)	85
<표 2-13>	추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드	87
<표 2-14>	『군 인권과 부사관』관계의 도출된 단어의 군집 결과	88
<표 2-15>	『군 인권과 부사관』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)	90
<표 2-16>	추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드	92
<표 2-17>	『군 인권과 장교』관계의 도출된 단어의 군집 결과	93
<표 2-18>	『군 인권과 장교』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)	95
<표 2-19>	추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드	97
<표 2-20>	『군 인권과 여군』관계의 도출된 단어의 군집 결과	98
<표 2-21>	『군 인권과 여군』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)	100
<표 2-22>	키워드 이슈화 시기 및 부정적 단어	101
<표 3-1>	조사 방문 부대	105
<표 3-2>	설문 참여 군별 비교	106
<표 3-3>	인구통계학적 특징-병사	108
<표 3-4>	인구통계학적 특징-간부(남군)	108
<표 3-5>	주요 조사 항목(병사, 간부(남군))	110
<표 3-6>	인권침해 경험-병사	114
<표 3-7>	인권침해 경험-간부(남군)	115
<표 3-8>	부당한 대우 경험(다중응답)-병사, 간부(남군)	117
<표 3-9>	인권보장 수준-병사	120
<표 3-10>	인권보장 수준-간부(남군)	122
<표 3-11>	인권보장 취약요소-병사	125
<표 3-12>	인권보장 취약요소-간부(남군)	126
<표 3-13>	복무부적응병사 개선조치-병사	127

<표 3-14> 인권과 군기와의 상관관계-병사 131

<표 3-15> 인권과 군기와의 상관관계-간부(남군) 132

<표 3-16> 병사인권과 지휘권 충돌인식-간부(남군) 133

<표 3-17> 명령거부 등의 인식-병사 135

<표 3-18> 부당한 명령거부 등의 인식-간부(남군) 135

<표 3-19> 병사인권 침해 경험 후 생각-간부(남군) 137

<표 3-20> 징병검사의 공정성 인식-병사 138

<표 3-21> 징병검사 결과에 사회적 지위나 경제력 영향에 대한 인식-병사 140

<표 3-22> 출신지역 차별 경험-병사 142

<표 3-23> 출신지역 차별 경험 간부(남군) 142

<표 3-24> 학력 차별 경험-병사 143

<표 3-25> 학력 차별 경험-간부(남군) 144

<표 3-26> 나이 차별 경험-병사 144

<표 3-27> 연령별 차별 경험-간부(남군) 145

<표 3-28> 부모의 영향력 차별 경험-병사 145

<표 3-29> 부모의 영향력 차별 경험-간부(남군) 146

<표 3-30> 외모 차별 경험-병사 146

<표 3-31> 외모 차별 경험-간부(남군) 147

<표 3-32> 언어의 표현 부족 차별 경험-병사 147

<표 3-33> 언어의 표현 부족 차별 경험-간부(남군) 148

<표 3-34> 포상휴가 차별 경험-병사 149

<표 3-35> 포상휴가 등 차별 경험-간부(남군) 150

<표 3-36> 자대배치 및 보직 결정 차별 경험-병사 150

<표 3-37> 자대배치 및 보직 결정 차별 경험-간부(남군) 151

<표 3-38> 부당한 대우 경험-병사, 간부(남군) 151

<표 3-39> 계급별 부당한 대우 경험-병사 152

<표 3-40> 지역별 부당한 대우 경험-간부(남군) 152

<표 3-41> 건의나 제안에 대한 상급자의 수용-간부(남군) 155

<표 3-42> 계급별 성별 차별 인식-간부(남군) 155

<표 3-43> 언어폭력 피해 경험-병사 157

<표 3-44> 언어폭력 피해 경험-간부(남군) 158

<표 3-45> 집단따돌림 피해 경험-병사 159

<표 3-46> 집단따돌림 피해 경험-간부(남군) 160

<표 3-47> 비아냥거림(놀림) 피해경험 시 모욕감 유무-병사, 간부(남군) 160

<표 3-48> 언어폭력 심각성-병사 162

<표 3-49> 언어폭력 심각성-간부(남군) 163

<표 3-50> 언어폭력 피해 후 탈영, 자살 생각 유무-병사 168

<표 3-51> 사적인 부탁 강요 피해 경험-병사 171

<표 3-52> 사적 지시행위 피해 경험-간부(남군) 172

<표 3-53> 구타 혹은 가혹행위 경험 유무-병사 173

<표 3-54> 구타 혹은 가혹행위 유무-간부(남군) 174

<표 3-55> 구타 혹은 가혹행위 목격 경험 유무-병사 176

<표 3-56> 구타 혹은 가혹행위 목격 경험 유무-간부(남군) 177

<표 3-57> 사생활 공개 강요 경험-병사 183

<표 3-58> 사생활 공개 강요 경험-간부(남군) 183

<표 3-59> 건강관리프로그램 경험-병사 184

<표 3-60> 건강관리프로그램 경험-간부(남군) 185

<표 3-61> 용돈 지원 유무-병사 186

<표 3-62> 개인신상명세서의 인권침해성 여부-병사 194

<표 3-63> 개인신상명세서의 인권침해성 여부-간부(남군) 194

<표 3-64> 소포개봉 공개의 부당여부-병사 195

<표 3-65> 민간병원 진료용이-병사 195

<표 3-66> 민간병원 진료용이-간부(남군) 195

<표 3-67> 강제적 성적행위 보고 후 상황-병사 196

<표 3-68> 최근 1년간 성희롱 피해 경험-병사 211

<표 3-69> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험-병사 214

<표 3-70> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험-간부(남군) 215

<표 3-71> 최근 1년간 성폭력 관련 고충 제기 경험-병사 216

<표 3-72> 최근 1년 중 성폭력 관련 고충 제기 경험-간부(남군) 217

<표 3-73> 성희롱/성폭력 사고 관련 문제에 대한 인식-병사, 간부(남군) 231

<표 3-74> 고충처리제도 이용 후 만족도-병사 248

<표 3-75> 권리구제기관 이용 후 만족도-병사 251

<표 3-76> 권리보호 및 구제제도의 보완 요구사항-병사 254

<표 3-77> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식-병사 257

<표 3-78> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식-간부(남군) 258

<표 3-79> 심층조사 응답자-병사 267

<표 3-80> 심층조사 응답자-부사관 268

<표 3-81> 심층조사 응답자-장교 268

<표 4-1> 인구사회학적 특징-여군 364

<표 4-2> 주요 조사 항목(여군) 365

<표 4-3> 군 인권보장 수준-여군 371

<표 4-4> 2012년 여군에 대한 처우 개선 인식과 비교-여군 373

<표 4-5> 출신지역 차별 경험-여군 374

<표 4-6> 학력 차별 경험-여군 375

<표 4-7> 나이 차별 경험-여군 376

<표 4-8> 부모의 영향력 차별 경험-여군 377

<표 4-9> 외모 차별 경험-여군 378

<표 4-10> 언어의 표현 부족 차별 경험-여군 379

<표 4-11> 포상휴가 차별 경험-여군 380

<표 4-12> 보직 결정 차별 경험-여군 381

<표 4-13> 부당한 대우 경험-여군 383

<표 4-14> 언어폭력 피해 경험-여군 385

<표 4-15> 소속군별 언어폭력의 심각성조치-여군	387
<표 4-16> 부당한 사적 업무 피해 경험-여군	391
<표 4-17> 개인사생활 말하도록 강요받은 경험-여군	393
<표 4-18> 개인신상명세서의 인권침해성 여부-여군	394
<표 4-19> 최근 1년간 성희롱 피해 경험-여군	400
<표 4-20> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험-여군	401
<표 4-21> 최근 1년간 성폭력 관련 고충 제기된 경험-여군	402
<표 4-22> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식-여군	414
<표 4-23> 인권교육 이수경험-여군	422
<표 4-24> 조사 응답자-여군	432
<표 5-1> 연도별 자살예방 전담 교관 양성 현황	500
<표 5-2> 군 복무중 자살자 현황	501
<표 5-3> 가혹행위, 언어폭력 피해 후 심리적 충격 표현	501
<표 5-4> 병징계 종류	503
<표 5-5> 현행 병징계 종류와 개선안 비교	504
<표 5-6> 군 병원 의사 현황	510
<표 5-7> 군내 성인권교육 관련 예산	514
<표 5-8> 연도별 원격강좌 및 국가기술자격 취득 현황	515
<표 5-9> 인구구조의 변화 현황과 전망	511
<표 5-10> 최근 5년간 북한이탈주민 병역면제 현황	517
<표 5-11> 보건복지부 지정 안전상의약품 품목	523
<표 5-12> 병사 봉급 현황	524
<표 5-13> 성폭력 사건 처리 절차	527
<표 5-14> 성고충 전문상담관 운영	528
<표 5-15> 여군 인력 확대 계획	530
<표 5-16> 2018 국방부 성인지예산 사용 내역	531
<표 5-17> 병영생활관 기본계획	533
<표 5-18> 최근 5년간 각 군별 육아휴직제도 현황	537
<표 5-19> 최근 5년간 각 군별 탄력근무제 현황	537

그림 목 차

[그림 1-1]	연구 모형	11
[그림 2-1]	『군 인권과 육군』을 포함한 언론 노출빈도	76
[그림 2-2]	『군 인권과 병사』을 포함한 언론 노출빈도	81
[그림 2-3]	『군 인권과 부사관』을 포함한 언론 노출빈도	86
[그림 2-4]	『군 인권과 장교』을 포함한 언론 노출빈도	91
[그림 2-5]	『군 인권과 여군』을 포함한 언론 노출빈도	96
[그림 3-1]	2002년 부당행위 경험 비교 - 병사	118
[그림 3-2]	병사들의 간식비, 휴가시 교통비 등을 사비로 지출한 경험 -간부(남군)	118
[그림 3-3]	2005년 인권수준 비교-병사	119
[그림 3-4]	인권보장 인식비교-부사관 및 장교(남군)	121
[그림 3-5]	2005년 인권보장 문제 발생원인과 비교-병사	123
[그림 3-6]	인권 문제 발생원인(1순위)-병사, 간부(남군)	123
[그림 3-7]	부적응 병사의 인권침해 인식-병사	124
[그림 3-8]	부적응 병사의 인권침해 이유-병사	124
[그림 3-9]	2014년 인권개선을 위해 변해야할 사항 비교-간부(남군)	128
[그림 3-10]	인권개선 우선 요청 사항(1순위)-병사	128
[그림 3-11]	인권개선 우선 요청 사항(1순위)-간부(남군)	129
[그림 3-12]	2005, 2014년 병사의 인권과 군기와의 상관관계 비교-간부(남군)	130
[그림 3-13]	인권과 군기와의 상관관계-병사, 간부(남군)	130
[그림 3-14]	병사의 인권보장이 간부(남군)의 지휘권과 충돌 여부-간부(남군)	133
[그림 3-15]	집합행위, 지시행위, 열차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등의 이해-병사	134
[그림 3-16]	명령거부 등의 인식-병사, 간부(남군)	134
[그림 3-17]	인권침해문제 상담 및 진정 제기에 대한 생각-간부(남군)	136
[그림 3-18]	인권개선의 주체에 대한 의견-병사, 간부(남군)	137
[그림 3-19]	징병검사 불공정 이유-병사	139
[그림 3-20]	2005년 차별 경험과 비교-병사	140
[그림 3-21]	차별 경험 비교-병사, 간부(남군), 여군	141
[그림 3-22]	부당한 대우의 범위(다중응답)-병사, 간부(남군)	153
[그림 3-23]	부당한 대우의 영향-병사, 간부(남군)	153
[그림 3-24]	차별 심각성 인지-병사, 간부(남군)	154
[그림 3-25]	2005년 언어폭력 피해 경험과 비교-병사	156
[그림 3-26]	언어폭력 피해 경험 비교-병사, 간부(남군), 여군	156
[그림 3-27]	언어폭력 피해 내용(1순위)-병사, 간부(남군)	158
[그림 3-28]	언어폭력 목격 및 피해 후 조치-병사, 간부(남군)	159
[그림 3-29]	2005년 언어폭력 피해 심각성 인지와 비교-병사	161
[그림 3-30]	언어폭력의 심각성-병사, 간부(남군)	161
[그림 3-31]	평소 인식(1순위)-병사, 간부(남군)	164
[그림 3-32]	언어폭력의 범위(다중응답)-병사, 간부(남군)	164

[그림 3-33]	언어폭력의 가해관계-병사, 간부(남군)	165
[그림 3-34]	언어폭력 발생 원인(1순위)-병사	166
[그림 3-35]	언어폭력 발생 원인(1순위)-간부(남군)	166
[그림 3-36]	2005년 언어폭력 피해 후 탈영, 자살 생각과 비교-병사	167
[그림 3-37]	2005년 언어폭력 피해 및 목격 후 조치와 비교-병사	169
[그림 3-38]	언어폭력 목격 및 피해 후 조치-병사, 간부(남군)	169
[그림 3-39]	부당한 강요 피해경험-병사	170
[그림 3-40]	부당한 강요 가해계급(다중응답)-병사, 부사관, 장교	171
[그림 3-41]	구타 또는 가혹행위 경험 유무-병사, 간부(남군)	173
[그림 3-42]	2002년 구타 또는 가혹행위 피해 경험 시 조치 비교-병사	175
[그림 3-43]	구타 혹은 가혹행위 피해 경험 시 조치사항-병사, 간부(남군)	175
[그림 3-44]	2005년 구타 및 가혹행위 목격시 조치 사항 비교-병사	178
[그림 3-45]	구타 혹은 가혹행위 목격시 조치-병사, 간부(남군)	178
[그림 3-46]	2002년, 2005년 구타 및 가혹행위 목격시 신고 미조치 이유 비교-병사	179
[그림 3-47]	구타 혹은 가혹행위 신고 미조치 이유-병사, 간부(남군)	180
[그림 3-48]	2002년 구타 및 가혹행위 발생 시간-병사	180
[그림 3-49]	구타 혹은 가혹행위 발생시간-병사	181
[그림 3-50]	구타 혹은 가혹행위 발생시간-간부(남군)	181
[그림 3-51]	휴대폰 주사용처(1순위)-병사	182
[그림 3-52]	종교행사참여 강요 피해 경험-병사, 간부(남군)	182
[그림 3-53]	2005년 개인 휴식공간 유무 비교-병사	182
[그림 3-54]	보급 사용 용도-병사	186
[그림 3-55]	보급품 차용 보충 경험 유무-병사	187
[그림 3-56]	인권존중 수준-병사, 간부(남군), 여군	188
[그림 3-57]	인권존중 수준-병사	188
[그림 3-58]	인간존중 수준-간부(남군)	189
[그림 3-59]	구타 혹은 가혹행위의 영향(탈영, 자살생각 유무)-병사, 간부(남군)	189
[그림 3-60]	사고와 인권보장과의 관계-병사	190
[그림 3-61]	휴대폰 사용의 긍정도-병사, 간부(남군)	191
[그림 3-62]	휴대폰 사용시간의 확대요구-병사, 간부(남군)	191
[그림 3-63]	휴대폰 개인정보보호 인식-병사, 간부(남군)	192
[그림 3-64]	종교의 자유 보장 수준-병사, 간부(남군)	192
[그림 3-65]	직무결정 시 참여필요성 인식-병사	193
[그림 3-66]	2005년 의료서비스의 수준과 비교-병사	196
[그림 3-67]	전반적 의료서비스 수준-병사, 간부(남군)	197
[그림 3-68]	진료요구의 자유-병사	197
[그림 3-69]	진료요구를 하기 어려운 이유-병사	198
[그림 3-70]	군 의료체계 적절성-병사	198
[그림 3-71]	군 의료체계 문제-병사	199
[그림 3-72]	응급의료 실패 원인-병사	199
[그림 3-73]	진료가 원활하지 못한 이유-병사	200

[그림 3-74]	의료의 질 저하 원인-병사	200
[그림 3-75]	건강관리프로그램 제공의 충분성-병사, 간부(남군)	201
[그림 3-76]	군병원 진료 불만족 주요 이유-병사	202
[그림 3-77]	군병원 후송절차 적절성-간부(남군)	202
[그림 3-78]	진료관리 및 전달체계의 적절성-간부(남군)	203
[그림 3-79]	군병원 치료 및 회복 보장-간부(남군)	203
[그림 3-80]	군 후송체계의 적절성-간부(남군)	204
[그림 3-81]	군의료 인력수급의 적절성-간부(남군)	204
[그림 3-82]	현재 군 의료체계의 적절성-간부(남군)	205
[그림 3-83]	2005년 봉급 적정도와 비교-병사	205
[그림 3-84]	2005년 식사 만족도와 비교-병사	206
[그림 3-85]	식사 불만족 이유-병사	207
[그림 3-86]	2005년 피복과 보급품 양적 만족도 비교-병사	207
[그림 3-87]	2005년 피복과 보급품 질적 만족도 비교-병사	208
[그림 3-88]	강제적 성행위 피해자(다중응답)-병사, 간부(남군)	208
[그림 3-89]	강제적 성적행위 피해자 2차 피해(다중응답)-병사, 간부(남군)	209
[그림 3-90]	강제적 성적행위 상관보고 여부-병사, 간부(남군)	210
[그림 3-91]	강제적 성적행위 보고 방식(다중응답)-병사, 간부(남군)	210
[그림 3-92]	강제적 성적 행위 사건 상관 미보고 이유(1순위)-병사, 간부(남군)	212
[그림 3-93]	성희롱/성폭력 발생원인-병사, 간부(남군)	218
[그림 3-94]	성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다	219
[그림 3-95]	성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다	220
[그림 3-96]	성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다	220
[그림 3-97]	성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다	221
[그림 3-98]	성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다	221
[그림 3-99]	성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다	222
[그림 3-100]	남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다	222
[그림 3-101]	군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다	223
[그림 3-102]	여성이 많은 부대에서 성희롱/성폭력 문제가 더 많이 발생한다	223
[그림 3-103]	군대 내에서 발생하는 성희롱/성폭력 사건은 부대관리나 부대문화 보다는 피해자 개인의 문제이다	224
[그림 3-104]	군대 내에서 성희롱/성폭력이 발생하는 부대는 전투력에 문제가 있다	224
[그림 3-105]	군대 내에서 성희롱/성폭력 문제는 근절되기 어렵다	225
[그림 3-106]	군의 위계/서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자일수록 성희롱/성폭력 피해 사실을 문제 제기 (신고하기)하기 어렵다	225
[그림 3-107]	군대 내에서 성희롱, 성폭력은 피해자가 먼저 피해 사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다	226
[그림 3-108]	군대 내에서 성희롱, 성폭력 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 철저히 이루어지는 어렵다	226
[그림 3-109]	군대 내에서 성희롱, 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임 있는 기해자 처벌이 이뤄지는 어렵다	227
[그림 3-110]	성폭력과 구타/가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타/가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다	228
[그림 3-111]	군대 내에서 남성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다	228
[그림 3-112]	군대 내에서 성희롱/성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등의식, 인권의식이 정착되어야 한다	229

[그림 3-113] 성희롱/성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량/위상에 부정적인 영향을 미친다	229
[그림 3-114] 군대 내에서 성희롱/성폭력 문제로 인해 여성이 고립/배제되고 있다	230
[그림 3-115] 다문화 병사 복무 경험 여부-병사, 간부(남군), 여군	232
[그림 3-116] 성소수자 병사 복무 경험 여부-병사, 간부(남군), 여군	232
[그림 3-117] 북한이탈주민 자녀 병사 복무 경험 여부-병사	233
[그림 3-118] 다문화 병사 군적응 인식-병사, 간부(남군), 여군	234
[그림 3-119] 성소수자 병사 군적응 인식-병사, 간부(남군), 여군	234
[그림 3-120] 북한이탈주민 병사 군적응 인식-병사, 간부(남군), 여군	235
[그림 3-121] 다문화 병사 부적응 이유 1순위-병사, 간부(남군)	236
[그림 3-122] 성소수자 병사 부적응 이유(1순위)-병사, 간부(남군)	236
[그림 3-123] 북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유(1순위)-병사, 간부(남군)	237
[그림 3-124] 다문화 병사의 적응방안-병사, 간부(남군)	238
[그림 3-125] 성소수자 병사 적응 방안-병사, 간부(남군)	238
[그림 3-126] 북한이탈주민 자녀(병사)적응 방안-병사, 간부(남군)	239
[그림 3-127] 다문화 병사 권리 존중 정도-병사, 간부(남군), 여군	240
[그림 3-128] 성소수자 병사 권리 존중 정도-병사, 간부(남군), 여군	240
[그림 3-129] 북한이탈주민 병사 권리 존중 정도-병사, 간부(남군), 여군	241
[그림 3-130] 다문화 가정 병사 군입대 찬성 여부-병사, 간부(남군), 여군	242
[그림 3-131] 성소수자 병사 군입대 찬성 여부-병사, 간부(남군), 여군	242
[그림 3-132] 북한이탈주민 병사 군입대 찬성 여부-병사, 간부(남군), 여군	243
[그림 3-133] 고충처리제도 이용 경험-병사	244
[그림 3-134] 고충처리제도 이용 경험(다중응답)-간부(남군)	244
[그림 3-135] 고충처리제도 이용 시 불이익 내용(1순위)-병사	245
[그림 3-136] 고충처리제도 상담 내용(다중응답)-간부(남군)	246
[그림 3-137] 권리구제기관 이용 경험-병사	246
[그림 3-138] 고충처리제도의 유무인식-병사	247
[그림 3-139] 고충처리제도 불만족 이유-병사	248
[그림 3-140] 도움배려용사제도 도움도 인식-병사	249
[그림 3-141] 도움배려용사의 부정인식 이유-병사	249
[그림 3-142] 도움배려용사 제도 활성화 방법-병사	250
[그림 3-143] 권리구제기관 유무 인식-병사	251
[그림 3-144] 권리구제기관 이용 후 불만족 이유(1순위)-병사	252
[그림 3-145] 인권침해 구제제도 활용 어려운 이유-병사	252
[그림 3-146] 인권침해 시 구제방법 선택-병사	253
[그림 3-147] 2014년 군 외부기관 진정 거부 이유 비교-간부(남군)	254
[그림 3-148] 군인복무기본법의 인지 정도-병사, 간부(남군)	255
[그림 3-149] 군인복무기본법 중 보완 사항-병사, 간부(남군), 여군	256
[그림 3-150] 2014년 전공사상 보상제도 인지정도 비교-병사, 간부(남군)	259
[그림 3-151] 인권교육 이수 경험-병사, 간부(남군), 여군	259
[그림 3-152] 2014년 인권교육 수강 여부 비교-간부(남군)	260

[그림 3-153] 인권교육 이수 횟수-병사, 간부(남군)	260
[그림 3-154] 군 인권교육 강사-병사, 간부(남군)	261
[그림 3-155] 2014년 인권교육 담당자 비교-간부(남군)	262
[그림 3-156] 2014년 인권교육 실시 장소 비교-간부(남군)	262
[그림 3-157] 성에 관한 인권교육 경험-병사, 간부(남군)	263
[그림 3-158] 인권교육의 효과성-병사, 간부(남군)	264
[그림 3-159] 2014년 인권교육 효과 비교-간부(남군)	264
[그림 3-160] 인권교육을 받을 권리의 존중-병사, 간부(남군)	264
[그림 3-161] 인권교육 활성화 인식-병사, 간부(남군), 여군	265
[그림 3-162] 인권교육 비활성화 이유-병사, 간부(남군), 여군	266
[그림 4-1] 인권침해 경험-여군	369
[그림 4-2] 부당대우 경험(다중응답)-여군	370
[그림 4-3] 인권문제 발생원인(1순위)-여군	372
[그림 4-4] 2012년 여군에 대한 처우 개선 인식과 비교-여군	373
[그림 4-5] 2012년 차별 사항 비교-여군	382
[그림 4-6] 차별 심각성 인지-여군	384
[그림 4-7] 언어폭력 내용(1순위)-여군	388
[그림 4-8] 목격 및 피해 후 조치-여군	387
[그림 4-9] 평소 인식(1순위)-여군	388
[그림 4-10] 언어폭력 가해관계-여군	389
[그림 4-11] 언어폭력 발생 원인(1,2순위)-여군	389
[그림 4-12] 군기유지와 언어폭력의 필요관계-여군, 간부(남군)	390
[그림 4-13] 사적인 지시행위 피해 경험-여군, 간부(남군)	392
[그림 4-14] 병사들의 휴대폰 24시간 확대사용의 찬반의견-여군, 간부	392
[그림 4-15] 인권존중 수준-여군	395
[그림 4-16] 휴대폰 사용의 긍정도-여군	395
[그림 4-17] 휴대폰 사용 시간의 확대 요구-여군	396
[그림 4-18] 휴대폰 개인정보보호 인식-여군	396
[그림 4-19] 여군의 민간병원 진료용이-여군	397
[그림 4-20] 전반적 의료서비스 수준-여군	398
[그림 4-21] 군병원 치료 수준의 신뢰 정도-여군	398
[그림 4-22] 군의료 인력수급의 적절성-여군	399
[그림 4-23] 2012년 성희롱/성폭력 피해 경험·목격경험·고충제기·공정성 비교-여군	403
[그림 4-24] 2012년 성희롱/성폭력 행위별 피해 발생률 비교-여군	404
[그림 4-25] 2012년 성희롱/성폭력 위반 행위에 대한 여군의 대처 양식 비교-여군	405
[그림 4-26] 성폭력 발생 원인-여군	405
[그림 4-27] 소수자 해당 병사 복무-여군	406
[그림 4-28] 소수자 해당 병사 적응 정도-여군	407
[그림 4-29] 다문화 병사 부적응 이유 1순위-여군	408
[그림 4-30] 성소수자 병사 부적응 이유(1순위)-여군	408
[그림 4-31] 북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유(1순위)-여군	409

[그림 4-32]	다문화 병사 적응 방안(1순위)-여군	409
[그림 4-33]	성소수자 병사 적응 방안 1순위-여군	410
[그림 4-34]	북한이탈주민 자녀(병사) 적응 방안(1순위)-여군	410
[그림 4-35]	소수자 해당 병사 인권존중 정도-여군	411
[그림 4-36]	2012년 여군의 군대 내 고충처리제도 이용 실태 비교-여군	412
[그림 4-37]	2012년 군대 내 고충처리제도 이용 내용 및 상담 내용 비교-여군	413
[그림 4-38]	2012년 향후 이용하고 싶은 고충상담 사항 비교-여군	415
[그림 4-39]	2012년 고충처리제도 만족도 비교-여군	416
[그림 4-40]	심리상담 허용여부-여군, 간부	416
[그림 4-41]	군 외부기관 구제 요청 여부-여군, 간부(남군)	417
[그림 4-42]	성고충 전문상담관제도 운영 평가-여군, 간부(남군)	418
[그림 4-43]	이용이 편리한 제도 평가-여군, 간부(남군)	418
[그림 4-44]	2012년 고충처리제도 활성화 방안(1순위) 비교-여군	419
[그림 4-45]	2012년 고충처리제도 이용 및 상담 결과 불만족 이유 1순위-여군	420
[그림 4-46]	국가인권위원회 역할 평가-여군, 간부(남군)	420
[그림 4-47]	국가인권위원회의 역할 확장 요구-여군, 간부(남군)	421
[그림 4-48]	교육 이수 횟수-여군	422
[그림 4-49]	교육 이수 장소-여군	423
[그림 4-50]	기억에 남는 내용(다중응답)-여군	423
[그림 4-51]	성에 관한 인권교육 경험-여군	424
[그림 4-52]	교육의 효과성-여군	424
[그림 4-53]	효과 미비의 이유-여군	425
[그림 4-54]	인권교육을 받을 권리의 존중-여군	425
[그림 4-55]	제도 이용경험-여군	426
[그림 4-56]	여군으로서 불리한 대우 인식-여군	427
[그림 4-57]	2012년 여군으로서 불리한 대우 인식 비교-여군	428
[그림 4-58]	제도 이용의 용이성-여군	429
[그림 4-59]	군대 내 여성전용시설 만족도-여군	429
[그림 4-60]	야외훈련장 여성전용시설 만족도-여군	430
[그림 4-61]	육아복지시설 이용의 용이성-여군	431
[그림 4-62]	육아복지시설 만족도-여군	431
[그림 5-1]	군 자살예방시스템	499

제1장

서론

- I. 연구의 필요성 및 목적 3
- II. 연구 방법 및 범위 8



제1장 서론

I. 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

국가인권위원회에서는 군대 내 인권문제를 해결하고자 군내 인권실태조사를 실시해오고 있지만 군에서 발생하는 반인권적 사건은 여전히 충격적이다. 이러한 군대 내 인권침해 관련 대표적인 사건으로 최근 강화도 화천 육군 7사단 소속 일병이 동기 일병에게 대소변을 입에 넣으라고 시킨 가혹행위 사건¹⁾을 비롯하여, 여군 해군대위 A씨가 성폭행 피해자로 사망한 사건²⁾ 등 군에서 발생하는 크고 작은 사건들로 군대내 인권보장 필요성이 강조되는 상황이다.

그동안 꾸준히 군대 내 인권 상황 개선을 위해 군 인권실태조사가 이루어져왔고, 군 관련 진정사건 및 기획조사, 정책권고 등 다양한 방법을 통해 국가인권위원회는 군인권 개선을 위한 노력을 지속해왔다. 국방부 본부 및 각 군 본부에 양성평등정책과가 설치되어 병사들의 인권 상황 개선의 노력을 해오고 있으며, 2016년에는 군인의 기본권을 구체적으로 보장하는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(약칭: 군인복무기본법)(2015.12.29. 법률 제13631호로 제정, 2016.6.30. 시행)이 제정되어 군인(현역에 복무하는 장교·준사관·부사관 및 병)의 인권을 구체적으로 법에서 보장하기에 이르렀다.

군대는 국방이라는 특수한 목적을 위해 조직되어 일반사회와는 구분되고 일정기간 격리되어 있어, 인권침해가 발생하더라도 인권침해 사실이 외부에의 공개가 용이하지 않은 곳이다. 군인에 대한 인권보장을 법제도적으로 구비하고 있음에도 불구하고, 발생하는 인권침해에 대해서는 되도록 내부적으로 조용히 처리하고자 하는 군조직과 인식으로 인해 군은 여전히 인권보호의 저감 지역으로 끊임없이 인권 개선이 요구되고 있다.³⁾

더구나 최근 들어 인권 관련 환경의 변화는 군인도 인간으로서 존엄성을 갖는

1) 2019.7. 대소변을 얼굴에 바르고 입에 넣도록 하고, 대변을 입에 넣도록 강요한 사건.
2) 2017. 5. 24. 해군본부 소속 여군 A대위가 같은 과 과장이던 B 대령으로부터 성폭행을 당했고 이로 인해 A대위가 충남 계룡시 자가 숙소에서 사망한 사건.
3) 최근, 국방헬프콜센터에 의하면 군내 일일 평균 상담건수가 계속적으로 증가하고 있다.



존재로 대우받아야 하고, 차별해서는 안 되는, 일반사회에서 요구되는 인권 수준으로의 처우가 요구되고 있다.

그래서 과거에는 지나치거나 군인 인권문제로 여기지 않았던 영역에서의 인권침해 문제도 제기되고 있다. 해외에서는 이미 군 건강에 대한 인적자원을 확보하지 않은 것을 하나의 인권침해로 보고 있고,⁴⁾ 군생활 내에서 운동을 할 수 있는 시간에 대한 보장까지도 인권의 범위 내에 두고 있다. 이러한 점으로 볼 때, 국내에서 인권에 대한 인식의 범위를 확장할 필요가 있으며, 이는 군인의 기본적 권리로서 인식되어야 한다.

Prensky⁵⁾는 기존의 기성세대를 디지털 이주민(Digital Immigrants)으로 분류하고, 새로운 환경에서 태어나고 성장한 세대를 가리켜 디지털 네이티브(Digital Native)로 분류하였다. 오늘날 젊은이들은 넷세대 또는 N세대(Net Generation)라고 불리는 디지털 환경에서 자라나 성인이 된 디지털 세대이다. 컴퓨터나 인터넷을 이용하여 대화하고 자신의 콘텐츠를 창조하는 세대이다. 이러한 신세대들은 환경변화로 인한 높은 수준의 인권을 요구하고 있다. 최근 안보의 우려 속 기존 태도에도 불구하고 군대내에서 일과 후 병사들의 핸드폰 사용 허용은 이를 반영한 것이라 할 수 있다.

과거 군대내 인권은 주로 구타나 가혹행위, 언어폭력 등 물리적인 폭력행위 등을 병영 내 부조리로서 인권보호의 대상으로 보았으나, 휴식권, 사생활 보호, 통신권, 경제적 생활, 의식주 환경, 의료권, 차별금지, 휴가제도, 교육 등 자기계발권, 소원수리 등 보호해야 할 권익이 확대되고 있고, 소수자 차별금지, 이동의 자유 등 인권의 범위 확대와 인권보장에 대한 요구가 높아지고 있다.

특히, 군대조직의 특수성에 따른 인권문제로 우월적 지위로 인해 발생할 수 있는 여성군인에 대한 성폭력 및 성희롱 문제, 그리고 최근에 등장하는 동성애문제 등도 인권적 측면에서 논의될 문제들로 존재하고 있다. 군 성폭력 피해자는 여성 부사관이 압도적으로 피해가 높다는데 주목할 만하다.⁶⁾ 따라서 여군의 인권피해 예방 및 대응을 가시적으로 강구함으로써 근무여건의 보장 및 실질적인 권리보호를 위한

<표1-1> 국방헬프콜센터 일일 평균 상담건수(2018.11.기준. 단위: 연/명)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
상담 건수	47	111	159	176	170

출처: 국방부, 2018 「국방백서」, 2018, p.168

4) Caforio, G. (2018). Unionisation of the military: representation of the interests of military personnel. In Handbook of the Sociology of the Military. pp. 377-389. Springer, Cham.

5) Prensky, M.,(2001). Digital game-based learning NY: McGraw-Hill.

6) 중앙일보(2017.12.21.). 軍 성폭력피해자 ‘女부사관’ 압도적. 처벌·징계는 미미 <https://news.joins.com/article/22222936>에서 2019년 03월 27일 인출.

근본적인 해결방안이 도출되어야 한다.

국방부의 국방개혁 2.0의 개혁과제 안에도 군대 내 인권과 특히 여군에 대한 비중 확대 및 근무여건 보장을 포함하고 있다. 국방개혁 2.0은 군인을 제복을 입은 민주시민이라는 기조로 군인들의 인권을 보장하는데 주력함을 기본적인 목표로 삼고 있다⁷⁾. 즉, 포괄적인 입장에서 장병, 간부(남군), 여군 등 세부적인 인권보호에 초점을 맞춘 실태조사를 통해 인권침해방지를 위한 개선방안 및 정책을 도출할 수 있어야 한다. 특히 여성의 참여에 대해서는 군의 특성상 하나의 소수집단으로 보고 관련 인권침해가 있는지에 대한 면밀한 해석이 필요하다⁸⁾. 여성의 참여는 유엔에서 권고하고 있는 인권보장 사항으로 여군에 대한 인권침해는 명백히 하나의 차별로서 인권침해의 한 부분으로 해석하고 있기 때문이다.⁹⁾

2. 연구의 목적

군대는 국가와의 관계에서 특수신분관계에 의해 이해되고 여기서 군의 특수성이 문제가 된다. 특수신분관계에 있어서도 소위 절대적 기본권은 그 제한이 불가능하지만 상대적 기본권은 설정된 목적 달성을 위해 불가피하고도 합리적인 범위 내에서 일반국민에게 허용되지 않는 제한이 가능하다고 본다.¹⁰⁾ 그러나 오늘날 특수신분관계에 있어서도 법치주의가 전면적으로 적용되는 것으로 특수신분관계가 법규에 의하여 강제적으로 성립된 경우 헌법상 근거가 있거나 헌법이 이를 전제하고 있는 경우에만 그 기본권 제한이 가능하다.¹¹⁾ 소위 절대적 기본권은 제한이 불가능하지만, 상대적 기본권은 특수신분관계의 목적달성을 위한 합리적 범위 내에서 일정한 기본권의 제한이 가능하다¹²⁾고 할 수 있다.

-
- 7) 정정균·박철·박상재(2018). 군 사법제도 개혁에 관한 고찰 - 국방개혁 2.0을 중심으로, 「융합보안논문지」 18(2), 융합보안학회, p. 119.
- 8) Duncanson, C., & Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women's military participation. *Security Dialogue*, 47(1), pp. 3-21.
- 9) Adeola, F. O. (2017). Environmental injustice and human rights abuse: the states, MNCs, and repression of minority groups in the world system. In *Environmental Rights* pp. 3-27. Routledge.
- 10) 예비역이 병역법에 의하여 병력동원훈련 등을 위하여 소집을 받는 것은 헌법과 법률에 따른 국방의 의무를 이행하는 것이고, 그 동안에는 군형법의 적용을 받는 것 또한 국방의 의무를 이행하는 중에 범한 군사상의 범죄에 대하여 형벌이라는 제재를 받는 것이다(헌재 1999.2.25., 97헌바3).
- 11) 헌법에 특수신분을 가진 군인에 대한 기본권제한의 특례를 규정하고 있는 것은 군인, 군무원 등에 대한 국가배상청구권에 있어서 이종배상 제한(헌법 제29조 2항), 군인, 군무원의 군사법원 재판 원칙(헌법 제27조 2항), 비상계엄 하에서의 군사재판은 군인, 군무원의 일정한 범죄에 대해 사형선고를 제외한 단심제도(제110조 4항) 등이 있다.

일반국민에 대한 명령은 반드시 법률에 근거가 있어야 하지만 특수신문관계에 있어서는 다양한 형태의 직무명령이 이루어지고 있고, 상위법령이 위임한 범위 내에서의 재량권이 정당한 것으로 인정되고 있다. 문제는 명령의 수위를 정하는 재량권이 재량 권한을 가진 자의 판단기준에 의해 이루어지고 있고 동일한 상황에도 비상근무수위가 다르게 나타날 수 있어 명확한 근거에 의존한다고 단언할 수 없는 것이다. 심지어는 그 재량권이 상위법령의 위임 범위를 벗어나는 상황이 발생하고 있지만, 재량권의 남용으로 인정된 경우에 한하여 위법한 것이 되는 것이다.

군인복무관계에서 재량권을 일탈한 가혹행위 등 인권침해 사례의 발생이 빈번히 발생하고 군부대 안에서의 비민주적 관행을 불식시키고자 국방부는 군인복무기본법을 제정하여 군인의 기본권보장과 의무를 이행하는 법적·제도적 근거를 마련하였다. 하지만 특수성이 인정되는 군인복무관계에서 기본권침해가 발생하고 있고, 군인복무관계에서 기본권을 제한하는 법리는 일반국민에게 적용되는 경우보다 강화된 제한원리가 적용되는 것이 용인되고 있어, 인권보호 인식이 낮은 상황이다.

군대는 상명하복 등의 인권분야에서 쟁점이 될 수 있는 특수성을 제외하더라도 신속성, 효율성이 타 조직에 비해 특별히 요구되는 특수성이 존재한다.¹²⁾ 이러한 특수성은 위력행사에 대한 인권침해 피해자의 피해사실 인지를 무더지게 하거나 인권을 침해하고도 그 사실을 인지하지 못하는 결과로 도출되기도 한다. 또한 군내 인권의식이 강화될수록 군기가 약화될 것이라는 인식은 군기를 위해 다소나마 인권침해가 있을 수 있다는 현상으로 나타나기도 한다.

군대내 집단조직을 우선하는 조직문화는 인권침해 상황이 발생하더라도 조직이익을 우선시하고 개인에 대한 인권보호 가치를 낮게 인식하는 경향도 있다. 군내에서 인권침해가 발생하더라도 개인의 인권보호 차원이거나 보안 차원이라는 식으로 비공개적으로 처리되기도 한다. 결국 군대 내에서 발생하는 군인의 인권침해 상황을 파악하기도 어려울 뿐 아니라 정확한 인권보장 실태 파악도 어려운 특수한 상황에 직면해 있는 것이다.

따라서 군대 내에서의 인권 실태조사를 통하여 인권상황을 파악하고 군대 내 인권 의식을 높이는 것이 요청된다. 정확한 군대 내에서의 인권실태를 파악함으로써 인권침해의 현황을 확인하고 인권침해가 되는 영역에 인권개선의 노력이 이루어져야 하며, 국가는 이를 정책에 반영함으로써 군대내 인권의식을 향상시키는 조치를 추진하여야 한다.

12) 성낙인(2015), 「헌법학」, 법문사, pp. 360-361.

13) 이지훈(2017), 장병 인권보호의 새로운 지평, 군 인사소청제도 개선방향-국군체육부대선수도 태처분을 중심으로, 「저스티스」, 2017(10), 한국법학원, p.238

군대의 특성에 기반하고 전투와 전투지원 등 군대에서 발생할 수 있는 생활 속 인권침해에 대한 상황을 점검할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 군 실태조사를 통해 그 방향성을 확실히 하는 것은 큰 의미가 있다고 하겠다. 특히, 최근 군 인권교육에 대해서 외국과 비교했을 때 인권교육의 제도화 및 구체적 이행의 보편화에 논의를 이끌만한 문제점이 제기되고 있으므로 이에 대한 보완 및 개선방향을 모색해야 할 시점이다.¹⁴⁾ 인구절벽의 현실화에 따른 병역자원의 급격한 감소의 우려와 급격히 높아진 국민의 참여와 인권의식으로 어느 때보다 높은 수준의 인권보장이 요구되고 있다.

국방부는 최근 2010년 6,203명이던 여군을 2020년까지 12,000명으로 늘리고, 여군 간부비중을 2017년 5.5%(10,097명)에서 2022년 8.8%(17,043명)로 확대하는 등 여성인력을 지속적으로 확대하는 추세임을 밝혔다. 여군 비중의 확대와 함께 양성평등한 여군 인사관리제도 마련, 가족친화적인 군, 군 어린이집 확충 등 여군의 근무여건을 획기적으로 개선을 추진해 나간다는 계획이다. 여군의 증가에 따른 군대 내 여군에 대한 인권침해와 차별이 커질 수 있으며, 이외에도 복지나 모성보호와 관련한 시설 설치 등 근무여건에 대한 구비가 필요한 실정으로, 여군 인권 실태조사 결과를 반영한 획기적이고 다각적인 인권보호 전략과 대응을 모색하여야 한다.

본 연구에서는 국방개혁 추진, 여군 비중 증가, 신세대의 높은 인권요구 수준, 인권에 대한 인식의 변화로 인권 유형 및 범위의 확대 등 군대 인권관련 환경변화를 고려한 통합적 인권 모형 개발을 추진하고자 한다.

그동안 군대 내 인권 실태조사가 헌법 및 국제인권법에서 보장하고 있는 인권유형 중 극히 일부만을 중심으로 이루어져 왔고, 시대가 변화된 상황에서 더 확대된 인권보장을 반영한 통합적 인권 모형을 제시할 필요가 있다. 수행되는 실태조사도 하나의 주체 혹은 대상만을 중심으로 이루어져 군대 내의 다양한 주체별, 대상간 인권인식을 파악하는 데는 한계점이 있었다. 따라서 군대 내 모든 군인들에 대한 인권인식을 조사함으로써 인식차이를 분석하고 이를 정책에 반영함으로써 차별과 인식차를 반영한 인권개선을 도출해 낼 수 있게 된다. 이러한 인권 통합 모형의 개발과 적용으로 군대 내 인권상황을 파악하고 인권향상의 견인차 역할을 할 수 있을 것이다.

본 연구는 장병, 간부(남군), 여군 영역의 인권실태 조사를 위해 각 대상에게 적합한 체계적인 조사항목 및 세부 항목을 연구, 개발하고자 한다. 이러한 연구수행을 위한 세부 내용으로 첫째, 병사에 대한 인권상황 실태조사는 병사에 대한

14) 김광식 (2018). “ 발제1- 군인권교육의 현황과 과제 ”, 한국법과인권교육학회 2018 춘계 정기 학술발표회, p. 63.

전반적인 인권상황과 인권침해와 차별행위¹⁵⁾ 및 군 인권침해 구제 등을 중심으로 구성하고자 한다.

둘째, 간부(남군)에 대한 인권상황 실태조사는 전반적인 인권상황과 차별, 인권침해, 인권교육, 인권구제 등 주요쟁점이 될 수 있는 분야를 중심으로 조사하고자 한다.

셋째, 여군 인권상황 실태조사는 전반적인 인권상황, 인권교육과 특히 선발, 인사, 보직, 차별 등 세부적인 인권침해를 포함하고, 일·가정 양립지원의 측면에서 모성보호제도와 복지시설 문제에 대해 조사하고자 한다.

이들 모든 영역에 대해서 선행연구를 비교·검토하고, 외국법제도와 사례를 검토함으로써 그 시사점을 도출하고자 한다.

최종, 연구에서 실시해 얻은 실태조사로 군대 내 인권 현황을 정확히 진단하고 여기서 도출되는 결과는 군인권 수준을 파악할 수 있는 근거자료로서 가치가 있도록 수행하도록 한다. 수행 결과는 국가인권위원회 중장기 전략에 도움이 되는 방향을 내포함과 동시에 특히, 여군 인권의 문제점과 개선을 위한 기초자료로서의 효용성을 높이는 것을 목표로 한다. 이러한 과정을 거쳐 군인권 정책수립 및 국가적 정책(안) 마련을 제시할 수 있도록 제도개선의 핵심적인 논점을 제안, 도출하는 것을 최종적 목적으로 한다.

II. 연구 방법 및 범위

1. 연구의 방법

1) 문헌연구

본 연구에서는 그동안 국가인권위원회에서의 연구 결과인 군대내 인권실태 조사 자료를 조사하고, 군대 인권 관련한 연구 논문을 조사하여 문제점을 파악하고 문헌에 기초하여 설문문항을 개발하고, 군대 내 변화된 현황을 반영하는 인권 항목을 개발하고자 하였다. 또한 국가인권위원회 결정례집과 판례들을 조사하여 인권침해 사례를 연구하며, 외국의 법제도와 사례를 수집하여 비교·고찰하고 이를 반영하고자 하였다.

15) 대한민국 「헌법 제2장」에 근거 기본권 부분으로 미국의 권리장전이나 프랑스 인권선언과 같은, 대한민국의 기본권이 제2장 제10조에서 제36조를 통해 법률로서 보장되고 있으며, 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권, 평등권, 신체의 자유, 사생활의 비밀과 자유, 양심의 자유, 종교의 자유, 언론의 자유, 재판권, 피해자의 구조, 근로에서의 여성 및 장애인 보호, 환경권, 혼인과 가족생활에서의 개인의 존엄과 양성평등의 보장 등이 각 조문에 포함되어 있다.

2) 설문조사

(1) 연구 모형

보편적인 인권의 유형과 헌법상 기본권의 범주 정립을 통한 군 인권에 해당하는 규정을 근거로 주요 요소를 도출하였다.

<표 1-2> 국제인권규약과 기본권의 범주

국제인권법상 UN의 인권규약	헌법에 규정된 기본권
시민적· 정치적 권리 (자유권 규약)	인간의 존엄과 행복추구권 자유권적 기본권, 정치적 기본권, 청구권적 기본권
경제· 사회· 문화적 권리 (사회권 규약)	경제적 기본권, 사회적 기본권
차별받지 않을 권리 (차별철폐협약)	평등권
※헌법에 의하여 체결· 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력 (헌법 제6조 제1항)	

본 연구에서는 국제인권법상 인권보장 유형과 헌법상에 규정된 인권유형을 기본적인 내용으로 하면서 다음의 3가지 조사모형을 개발하여 분석하고자 하였다.

조사모형으로는 개인의 인구사회학적 특성을 기준으로 인권의식 및 인권감수성에 기반한 개인지향성 모형과 차별경험과 대상간 인권침해 및 유형별 인권침해의 경험에 기반한 상호지향성 모형 그리고 사회적, 법적, 제도적 보장 및 인권교육 등을 통한 구제 및 인권 개선을 도출하는 사회지향성 모형을 조사 모형으로 설정하였다.

가. 개인지향성 모형

개인지향성 모형에서는 개인의 인권인식과 인권의식에 대한 인식도가 중요한 요소로 작용한다. 병사들이 인식하는 인권보장 수준과 인권침해 인식에 대해 살펴보는 것이 필요하다. 개인지향성 모형은 당시 상황에서 인권문제를 어떻게 인식하는 것인지를 파악하는 것으로 상호지향성 모형과 사회지향성 모형의 큰 영향을 받는 것이라 할 수 있다.

개인지향성 모형으로는 전반적 인권의식 분야를 설정하여 전반적 인권상황 인식과 인지 대응에 대해 구성하였다.

나. 상호지향성 모형

상호지향성 모형에서 지향하는 것은 인권에 대한 상호관계성이 어떠한가를 살펴보는 것이 중요하다. 차별이나 차별경험이 어떻게 나타나는지, 상대방이 하는 인권침해에 대한 인식과 인권의 존중 및 보장 등이 중요한 항목으로 나타난다. 그리고 각 신분별로 어떤 차이가 있는지에 대해 분석하는 것이 필요하다.

이 지향 모형에서는 쌍방의 원활한 커뮤니케이션을 통한 훈련이나 관계 간 이해도를 높이는 것을 통해 인권 수준을 향상시킬 수 있는 것이다. 군 인권에 있어서 상호지향성 모형은 한 집단만으로 상호이해도를 측정하기는 한계가 있는 점을 고려하여 상호 밀접한 관계에 있는 병사와 간부(남군), 여군이라는 3신분에 대해 조사하고 분석함으로써 이러한 상호지향성 모형이 추구하고자 하는 내용을 잘 파악할 수 있게 하는 것이다. 이점은 그동안의 군 인권 실태조사가 대체적으로 한 신분만을 선택해서 조사하고 분석했던 한계를 극복하는 연구인 점은 무엇보다 큰 의의가 있다고 본다.

상호성지향 모형에서는 차별과 유형별 인권침해와 성적 침해를 중심으로 구성하였다.

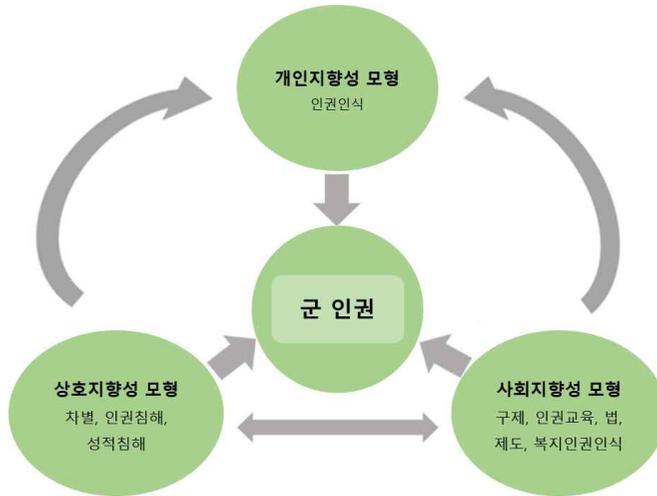
다. 사회지향성 모형

사회지향성 모형이 지향하는 것은 사회적 제도나 법 등에 대한 인지성이나 활용성, 사회적 인권제도에 대한 수용성 및 존중 등을 살펴보는 것이 중요하다. 사회제도에 대한 수용이나 인권존중 정도와 인권침해에 대한 구제와 제도의 이용과 관련된 법에 대한 인지정도, 인권관련 법과 제도에 대한 교육, 인권보장을 위한 복지시설 등의 보장 등에 대해 분석하는 것이 필요하다.

사회지향성 모형은 그 사회의 인권 보장의 전반적 외연을 구성하고 외연의 체계적 형성이 개인지향성 모형과 상호지향성 모형에 영향을 미치고 삶의 만족도를 증가시키고 인간의 존엄과 행복을 높일 수 있는 역할을 하는 것이다.

사회지향성 모형에서는 인권구제와 인권교육, 소수자 인권, 복지제도 등을 중심으로 구성하였다.

이와 같은 3가지 인권지향 모형을 통하여 상호 영향을 주고 그 결과가 모든 인권수준의 향상과 인권보장을 가져온다는 의미에서 이 세 모형 중 어느 하나라도 소홀히 해서는 안 되는 것으로 이러한 세 모형이 동시에 작동하고 영향을 미치면서 인권 수준을 높이는 통합적 인권을 보장하게 하는 것이다.



[그림 1-1] 연구 모형

<표 1-3> 설문 모형

모형유형	분야	구체적 내용
개인 지향성 모형	· 전반적 인권 의식	· 인권상황 인식/인권침해 인지 대응
	· 인구사회학적 특성	· 출신지역 · 연령 · 학력 · 종교 · 재산 등
상호 지향성 모형	· 차별경험과 빈도수	· 차별경험과 빈도수, 진급 · 보직 · 선발 차별경험 빈도수, 신분별, 성별 차별과 빈도수
	· 인권침해 경험과 빈도수(대상별, 대상간)	· 지휘관 · 장교 · 부사관에 의한 인권침해 경험과 빈도수, 선임 · 동료병사간 인권침해 경험과 빈도수
	· 유형별 인권보장과 만족도	· 기본권유형별 인권보장과 만족도, 의료지원
사회 지향성 모형	· 성범죄 경험과 빈도수	· 성범죄 발생 유형과 빈도수, 성범죄 피해자 조치와 만족도, 성희롱 유형과 빈도수, 성범죄 예방교육 실태
	· 인권침해시 구제와 고충처리제도	· 인권침해 알림, 구제제도와 만족도, 침해보고시 대응조치와 만족도
	· 인권교육 실태	· 과정별(양성/보수과정)인권교육, 인권교육 경험과 빈도수, 인권교육 내용, 강사 만족도
	· 여군 인사와 복지제도의 만족도	· 진급 · 보직 · 선발제도와 만족도, 육아휴직, 출산휴가, 생리휴가 보장, 여군전용 생활시설 현황, 육아지원시설 현황, 우선 필요 복지시설
	· 소수자 인권	· 다문화, 성소수자, 북한이탈주민
	· 군대내 제도의 효과성	· 상담관제도의 적절성과 만족도, 소원수리제도의 효과성과 만족도
	· 인권신장(보호, 개선)을 위한 우선 정책	· 인권개선을 위한 법과 제도, 군대내 인권 실태 개선사항

(2) 주요 조사 항목

주요 조사 항목으로는 인구사회학적 특징, 전반적 인권상황, 차별, 인간의 존엄과 가치, 유형별 인권침해, 성적 침해, 소수자 인권, 구제와 보장, 인권교육 및 실태를 중심으로 구성하였다. 그리고 전반적 인권상황은 인권문제와 인식, 장병입영검사를, 인간의 존엄과 가치는 언어폭력, 집단따돌림을, 유형별 인권침해는 인권침해/인권침해 경험, 부당한 강요, 구타 및 가혹행위, 통신, 종교, 참여, 사생활, 의료, 휴식, 보수와 급식, 피복과 보급품으로 구체적 주요 항목들 구성되었다. 성적 침해는 성인지, 성인식, 유사성행위, 강제적 성적 접촉, 성희롱을, 소수자인권은 다문화, 성소수자, 북한이탈주민자녀 병사로 구성하였고, 구제와 제도보장은 구제제도의 인식과 활용, 구제제도의 보장을 주요조사 항목으로 구성하였고, 특히 여군의 경우는 일·가정양립지원/복지제도/기혼여군의 모성보호제도가 추가적으로 구성되었다.

2. 연구의 범위

1) 대상별 범위

본 연구에서 군 인권상황 실태조사를 위한 대상에 따른 연구범위는 다음과 같다.

(1) 병사의 인권상황 실태조사

현재 육·해·공군에 현역으로 근무하고 있는 이병부터 병장까지 병사를 대상으로 실태조사를 하며, 구체적인 연구범위는 다음과 같다.

첫째, 군 인권상황을 체계적이고 정기적인 실태조사를 위한 조사 항목 등 실태조사 방법에 대한 연구수행이 이루어질 것이다. 군대의 광범위한 규모와 세분화·전문화된 영역 등 군대의 특수성에 따른 전문적인 인권보호의 연구와 방법의 개발이 부족한 상태에서 현재 발생하는 사건·사고에만 집중한 조사와 검토의 대응방식으로 군 장병의 충실한 인권보호에 한계가 있다. 따라서 군대의 특성에 기반하고 전투와 전투지원 등 전반에 걸친 정밀한 인권침해 예방과 침해 상황을 점검할 수 있는 내용과 방법을 통하여 정기적인 실태 조사를 실시할 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 헌법에서 적시하고 있는 헌법 제10조에서 제36조의 기본권을 중심으로 군 복무 중에 경험하게 되는 군 인권침해 및 차별행위에 대한 실태를 현장조사와 설문조사 및 심층면접조사를 통해 확인하고자 하였다.

셋째, 지금까지 진행되었던 군 관련 인권침해 실태조사인 "군대 내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초연구(2002)", "군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구(2005)", "군복무 부적응자 인권상황 및 실태조사(2012)", "군인 권리보호 및

구제체계에 대한 인권상황 실태조사” (2014) 등 선행연구와 문헌조사 및 병사들의 인권보호와 관련된 해외 군 사례를 연구하였다.

넷째, 병사들을 대상으로 인권의식을 조사하여 군인권 상황에 대한 평가와 군인권상황 개선을 위한 우선적 과제, 군인권교육의 양적 및 질적 개선방안과 군 인권정책 및 개선방향 등 군 인권침해 방지를 위한 개선방안 및 정책적 제안근거를 도출하고자 하였다.

(2) 간부(남군)의 인권실태 및 의식조사

현재 육·해·공군에 현역 지휘관(자)으로 근무하고 있는 부사관(하사부터 원사)과 장교(사단장, 연대장, 대대장, 중대장, 소대장, 영관급 및 위관급 장교)를 대상으로 실태조사를 하며 구체적인 연구 범위는,

첫째, 간부(장교, 부사관 포함)의 인권 침해 및 차별행위에 대한 실태조사는 주로 간부의 권리별 침해 및 차별 경험에 대한 실태 즉, 선발, 인사, 보직시 침해 및 차별에 대한 경험(출신별:육사, 학군, 3사, 학사 출신과 출신지역 등)에 대한 실태를 중점적으로 조사하고자 하였다.

둘째, 간부(남군)의 인권의식에 대한 조사로서 우리사회의 군 인권상황에 대한 평가, 군인권 관련 주요쟁점에 대한 인식, 우선과제, 인권교육에 대한 문제점과 개선방안 등 인식, 군 인권정책과 개선방안 등 전문적인 견해를 중점적으로 조사하며, 이와 아울러 국가인권위원회의 활동에 대한 평가와 개선방안에 대한 제언 등도 중요한 연구내용이다.

(3) 여군 인권상황 실태 조사

현재 육·해·공군에 현역으로 근무하고 있는 여군(하사부터 위관장교, 영관장교까지)을 대상으로 실태조사를 할 것이며 구체적인 연구범위는,

첫째, 여군 인권침해 및 차별과 관련된 선행연구와 문헌조사를 통하여, 특히 2017년 국가인권위원회 직권조사인 “군대내 성폭력사건근절을 위한 정책·제도개선권고(17직권0001600, 17진정0457800)”에서 권고하고 있는 사항의 이행여부와 유사한 사건의 재발방지를 위한 제도적 장치 등의 후속조치여부와 “여군 인권상황 실태조사(2012)”에서 조사한 내용과 결과를 구체적으로 검토하여 이번 연구를 위한 기초자료를 도출하고자 하였다.

둘째, 여군의 인권상황 실태조사 및 분석을 하며, 특히 기존 실태조사(군대내 성폭력관련 실태조사와 여군인권상황 실태조사) 및 국가인권위원회에서 직권조사한 내용을 분석 정리하여 여군관련 규정·제도의 분석과 이를 개선하기 위한 정책 및

제도의 시사점을 파악하고 특히, 여군이라는 이유로 선발, 인사, 보직, 승진시 차별이나 개인적 인권침해 요소가 있었는지 설문조사와 심층면접을 실시하여 면밀하게 파악하고자 하였다. 또 군내 여성을 위한 시설 현황을 조사하여 개선점을 파악하고, 각급 부대의 현장조사를 통하여 여군 인권 관련 사례를 발굴하고, 여군 인권보호와 지원에 관한 해외사례도 조사하여, 여군의 인권보호와 강화를 위한 정책 개선 방안을 마련하고자 하였다.

(4) 기타 군 인권취약 대상 인권상황 실태 조사

군대내 인권침해와 차별은 특정한 대상이나 지역, 전투부대와 전투근무지원 부대 등 영역별 세부적인 인권상황에 대한 실태를 정확히 분석하여 개별적·맞춤식 인권보호 대책을 강구할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 인권취약 대상으로 사단 의무대 등 단위 의무대와 군 교도소시설, 격오지 부대, 함정 등 인권취약 부대를 포함하여 실태조사를 하였다. 구체적인 연구내용은 먼저, 사단 및 이하부대의 의무시설에 대한 실태조사, 군 교도소시설에 대한 실태조사, 격오지 부대시설 등 전반적인 인권보장 실태를 조사하여 정책적 제안을 반영하고자 하였다.

2) 영역별 범위

(1) 전반적 인권 상황과 인권교육

인권 전반적 상황과 인권교육에 대하여 ① 생활 속의 인권 감수성 향상, 언어 속 인권 감수성 향상 교육, 사례를 통한 인권 감수성 향상 교육 등에 관한 인권감수성 향상을 위한 인권교육, ② 세계인권선언, 국제적 인권규약 및 국내적 보장 인권지식 교육, 인권 지식 강화교육으로 인권 보호 실천과 인권문제 해결을 위한 행동 강화 등 인권교육을 통한 인권의식 실천 강화, ③ 상호존중과 배려, 인식과 사고의 전환 등 인권 친화적 군대를 위한 인권 교육, ④ 의료시설, 교도소시설, 함정, 격오지 부대 등 기타 인권 취약 부대의 인권상황 실태조사를 하였다.

(2) 군인의 기본권 보장과 권리구제

군인의 기본권 보장과 권리구제에 대하여는

① 평등대우원칙, 영내대금지, 사생활의 비밀과 자유, 통신의 비밀보장, 종교생활의 보장, 대외 발표 및 활동 보장, 의료권의 보장, 휴가의 보장 등 군인의 기본권 보장, ② 군에 유익한 건의, 복무 관련 정당 의견 건의, 근무여건, 인사관리 및 신상문제 등에 관하여 군인고충심사 청구, 군생활 고충 상담 및 군인권침해 권리구제 등 군인의 권리구제수단 마련, ③ 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 제재,

성추행, 성폭력 보고 및 신고, 신고 등을 이유로 불이익 차별 금지 등 가혹행위 신고의무 및 신고자 등의 보호, ④ 성별에 의한 분리와 성역할 고정관념에 의한 성별 분리, 성별에 따른 업무 편중 및 성별분리 유지, 보직, 승진에 있어서 차별경험 및 차별요인 등 부대[부서]배치 및 보직, 승진의 성별분리 및 차별, ⑤ 성차별의 피해 경험, 성차별의 심각도, 심각한 성차별 피해의 주된 요인 등 성차별 피해 경험, ⑥ 성폭력(성희롱)의 피해 경험, 성폭력(성희롱) 피해의 심각도, 심각한 성폭력(성희롱)의 주된 요인, 여성 비친화적 조직문화, 관행, 성차별 피해의 연관성, 연령별 체감도 등 성폭력(성희롱 포함), ⑦ 의견건의제도, 상담제도, 소원수리제도, 고충심사제도 등 군대 내 구제제도가 확충되고 있는지에 대해 실태조사를 하고자 하였다.

(3) 일·가정 양립지원, 복지, 기혼여군의 모성보호제도

일·가정 양립지원, 복지, 기혼여군의 모성보호제도에 있어서는

① 기혼여군의 모성보호를 위한 육아제도 실천, 직무와 육아 양립 지원 제도 실천 제고 등 기혼여군의 모성보호 및 일·가정 양립지원, ② 편의시설 확충 필요(화장실, 휴게실, 탈의실 등), 기혼여군의 모성보호제도(탄력근무제, 육아시간 이용 등), 육아휴직 및 보육시설 등 여군 증가를 고려한 대비 등 여군 인권 보호에 대한 실태조사를 하고자 하였다.

제2장

군대 내 인권의 이론적 배경

I. 군인 인권의 개념과 보장	19
II. 군대 내 인권의 국내외적 법제도 및 사례	22
III. 군대 내 인권에 관한 선행연구 검토	48
IV. 빅데이터 분석을 통한 군 인권실태 및 의식 조사	74

제2장 군대 내 인권의 이론적 배경

1. 군인 인권의 개념과 보장

1. 군인의 개념

군에 복무하는 군인들은 그 복무형태에 따라 군인의 범위가 달라진다. 최광의의 군인은 군에 복무하는 모든 인원을 포함하는 것으로 군인, 군무원, 예비역까지 포함한다. 광의의 군인은 어느 정도의 기간 동안 계속적으로 군에 복무하는 자만을 포함하는 것으로 군인과 군무원이 이에 해당된다고 하겠다. 이에 대해 협의의 군인은 전쟁을 예비하고 전시에 전쟁을 수행하는 자로 군무원을 제외한 현역의 군인과 같은 개념으로, 국군조직법이 정의하는 군인을 말한다. 최협의의 군인은 군인 중에서도 직업군인만을 지칭하며, 직업군인은 군인사법만이 적용되지만 의무복무로 입영하여 복무 중인 군인은 군인사법과 병역법이 모두 적용되며 이 중 병역법이 우선 적용된다(병역법 제4조).

본 연구에서 군인이라 함은 협의의 군인으로 평시에는 전쟁을 예비하고 전시에 전쟁을 수행하는 장교, 부사관, 병을 의미하며, 예비역¹⁶⁾이나 군무원은 제외한다.

2. 군인 인권의 개념

인권이란 인간이 태어나면서부터 갖는 인간으로서 당연히 누려야 할 권리를 말한다. 인권(human right)은 모든 인간이 인간으로서 누리는 권리로 국가이전에 천부적으로 부여받는 전국가적인 권리로서 자연적 권리이다. 인권을 자연권으로서 실정법에 규정되지 않아도 보장되는 권리인 반면 기본권은 실정법에 규정되어 보장되는 국가내적 권리이다.

현행 헌법이 규정하고 있는 인권은 헌법에 규정하고 있는 기본권을 말하지만, 헌법 제37조 제1항에서 “ 모든 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 권리도 보장된다” 라고 규정하여 헌법상 보장된 기본권만이 인권의 범주에 국한하지 않고 있음을 확인할 수 있다.

16) 현역을 마친 사람으로 예비역에 편입된 사람(병역법 제5조 제1항 제2호)

국가인권위원회법에서는 헌법에서 보다 훨씬 포괄적으로 인권을 정의하고 있다. 즉 인권을 “헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리”(국가인권위원회법 제2조 제1호)로 정의하고 있다. 헌법은 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”(제6조 제1항)고 규정하여 국제법상 인권도 국내법에서 효력을 가질 수 있음을 규정하고 있다. 즉 다른 나라와 체결된 조약은 국내법에서 그대로 효력을 가지며, 조약을 체결하는 경우에 조약 당사국은 서로 체결한 조약을 준수할 의무를 지게 된다. 여기서 국내법이 국제인권조약에 미치지 못하는 기본적 인권규정을 두는 경우 이 법을 국제적 인권조약 수준으로 개정하라는 실효적인 인권보장에 대한 권고를 받게 되는 이유가 된다. 이러한 과정을 거쳐 각 나라는 체결된 국제인권법 수준에 맞는 인권보장을 위해 국내의 법률을 개정하게 되고 각국의 인권수준은 점점 높아져 가게 된다. 우리나라의 경우도 국제협약에 가입한 나라로서 국제협약을 지켜야 할 의무가 있고 이를 국내법에 반영하는 것이다. 다만 국제적 인권은 개인이 국가권력에 대항하여 아주 예외적으로만 원용할 수 있고, 개인이 이를 관철할 효과적인 사법수단이 없다는 법적 약점이 있음¹⁷⁾이 지적된다. 조약의 형태를 갖추므로써 법적 구속력을 가지고 각국의 이행조치를 포함하고 있어 인권내용의 실효성을 확보하기 위한 대표적인 국제적 규약으로 1966년 ‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(A규약:사회권 규약)’과 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(B규약:자유권 규약)’을 들 수 있다.

인권은 인간은 누구나, 어느 곳에서나 동등하게 누릴 수 있는 보편성을 지니는 것으로 인종, 성별, 나이, 학력, 종교, 장애 여부 등 어떠한 조건과 상관없이 보장된다. 인권은 실정화 여부와 관계없이 누리는 권리로서 법적인 권리가 아닌 도덕적 권리성을 갖는다. 여기서 헌법이 인권을 명시적으로 규정하지 않더라도 보장되는 권리로서 가능하게 되며, 이러한 인권은 비록 현재는 헌법의 보호범위 내에 들어있지 않다고 하더라도 언젠가 헌법의 보호범위로 들어올 수 있는 권리인 것이다. 또한 인권은 인간으로서 인간답게 살기 위해 반드시 필요한 기본적 권리로서 근본적 권리성을 갖는다.

인권은 인간이라면 또는 인간답게 살려면 누구나 누려야 마땅한 권리로서 결코 포기할 수 없는 가장 기초적인 권리인 인권의 근본성은 권리보장의 기준이 된다. 그래서 인권의 근본적 권리성은 인권목록의 지나친 확장을 막는다.¹⁸⁾

17) 김선택(1998), 기본권의 개념, 「법정고시」 4(6), pp. 9-10.

18) 정재극(2013), 군인 인권에 관한 공법적 연구, 영남대학교 대학원 박사학위논문.



군인은 당연히 인간으로서의 존엄과 가치를 지니고 불가침의 기본적 인권을 갖는 기본권 주체이다. 헌법 제10조에 규정하고 있는 인간의 존엄과 가치는 헌법상 최고의 원리로서 모든 국가권력은 인간의 존엄과 가치를 해쳐서는 안 되며 군인에게도 보장해야 하는 당연한 국가적 의무이다. 즉 군인도 국민의 한 사람으로서 국가는 군인 개개인의 불가침의 기본적 인권을 존중하고 보호해주어야 하며, 상급자가 부하에 대해 가혹행위를 해서는 안 되며 어떤 명분으로도 군인 개개인의 인권을 침해해서는 안된다는 인식이 필요하다. 군인도 일반국민과 마찬가지로 헌법상 기본권 향유의 주체자로서 기본권이 보장된다. 헌법 제10조의 인간의 존엄과 가치·행복추구권에 의해 존엄한 존재로서 처우 받아야 하며, 제11조의 평등권에 의해 차별받아서는 아니 된다. 그리고 헌법 제11조 신체의 자유~제36조의 보건권에 이르는 기본권이 보장된다.

3. 군인 인권의 제한과 한계

1) 군인의 성격과 기본권(인권) 제한

군인도 일반국민과 같이 기본권을 향유하는 기본권의 주체가 되지만 다만 법률에 의하여 다양한 기본권이 제한된다. 이는 군인은 국가의 외부적 안전의 임무를 가지고 임무를 수행하는 필요한 범위 내에서 기본권이 제한되는 군인임무에서 오는 특수한 성격에서 기본권이 제한되는 것이다.

기본권의 제한도 기본권 제한의 근거가 되는 군인의 성격이 어떠냐에 따라 그 제한의 강도가 달라질 수 있다고 할 것이다. 기본권 제한이 일반적으로 공무원의 성격에서 오는 제한의 강도보다는 국방의무수행자의 성격에서 오는 제한의 강도가 더 높을 것이며, 전쟁수행자로서의 성격에서 오는 제한이 국방의무수행자의 그것보다 높을 것이다.¹⁹⁾

2) 군인의 기본권(인권)제한과 한계

군인의 법적 지위에 있어서 구체적 법률의 근거를 필요로 하지 않고 원칙적으로 사법심사가 미치지 않는다고 하는 특별권력관계론은 이미 그 기반을 상실하였다. 따라서 법에 규정하지 않은 불분명한 하위 법령에 의한 군인의 기본권 제한은 허용되지 않는다고 보아야 한다.

군인은 국가와의 관계에서 특수한 신분관계에 있는 사람들로 국가와 일반국민과의 관계와는 달리 어느 정도의 고유성과 특수성을 갖고 있어 이에 상응하는 규율

19) 정재극, 위 논문, p. 49.

을 필요로 한다고 할 수 있다²⁰⁾. 그러나 특수신분관계에 있는 군인의 기본권을 제한하기 위해서는 헌법 또는 법률에 근거가 있어야 하며, 포괄적인 형태로 위임은 금지되어야 한다. 따라서 군인의 기본권은 기본권제한의 일반이론인 헌법 제37조 제2항에 의해 국가안전보장, 질서유지, 공공복리를 위해서 제한할 수 있고, 이 경우에도 그 본질적 내용을 침해해서는 안 된다. 특수한 신분관계에 있는 군인에 대하여 국방목적 수행상 필요한 군복무에 관한 규율로서 그 규제가 합리성을 결여하였거나 기본권의 본질적인 내용을 침해하고 있다고 볼 수 없는 경우에는 규정을 위헌 또는 무효라고 볼 수 없다고 할 것이다.²¹⁾ 그래서 특수신분관계에 있어서도 일반행정법관계에 있어서와 마찬가지로 행정청의 위법한 처분 또는 공권력의 행사·불행사 등으로 인하여 권리 또는 법적 이익을 침해당한 자는 행정소송 등에 의하여 그 위법한 처분 등의 취소를 구할 수 있다고 본다.²²⁾

따라서 국방목적 수행상 군복무에 관하여 필요한 법률을 규율한다고 하더라도 그 규제가 합리성을 결여한 경우이거나 기본권의 본질적 내용을 침해하는 경우에는 사법적 판단이 가능하다고 할 것이다.

헌법이 군인의 기본권을 직접 제한하는 규정은 군사법원에 의한 재판(제27조 제2항), 국가배상청구권 제한(제29조 제2항), 비상계엄하의 단심재판(제110조 제4항) 등이 있다. 개별적 법률유보에 의한 기본권 제한은 국군의 조직과 편성의 법률주의(제74조 제1항), 군사법원 조직 등의 법률주의(제110조 제3항)가 있다.

II. 군대 내 인권의 국내외적 법제도 및 사례

1. 개요

인권이란 인간이 태어나면서부터 인간으로서 당연히 누려야 할 권리이다. 여기에는 민족, 국가, 인종 등에 상관없이 인간이라면 누구에게나 인정되는 보편적인 권리 또는 지위가 포함된다. 역사적으로는 17세기부터 18세기에 걸쳐 '자연권(natural rights)'으로서 주장되어 18세기 시민혁명의 인권선언으로 '남성의 권리(rights of man)'로서 주장되었으며, 20세기 후반에는 유엔의 세계인권선언을 출발점으로 하여 '인권(human rights)'이라는 용어가 국제법상 보편적인 권리로서 보장되게 되었다. 한편 인권은 한 국가의 구성원으로서 헌법이 보장하여 마땅히 누리고

20) 정재극, 위 논문, p.45.

21) 대법원 1991.4.23., 90누4839판결.

22) 헌재 1995.12.28., 91헌마80결정.

행사하는 기본적인 자유와 권리를 말하는 기본권으로서 인권이 주장된다.

인권은 모든 사람이 누리는 보편성을 지니며, 자신의 이익만을 추구하는 권리와 달리 인간과 인간과의 관계 속에서 이루어지는 권리로서 상호존중과 배려가 요청되는 상호관계성을 갖는다. 누구에게도 양도할 수 없는 불가양성을 지니며, 인권은 고정된 개념이 아닌 시대에 따라 변화되고 발전적인 역사성을 지니고 언제라도 인간의 이익과 가치적 측면에서 인권의 범주 속으로 들어올 수 있는 불확정적이고 개방성을 지닌다고 할 수 있다. 그 외에도 인권은 태어나면서부터 갖는 천부인권으로서 인간이 본디부터 가지고 있는 권리라고 하는 점에서 고유성을 지니고 있으며, 인권은 한번 행사로 소멸되는 사람이 일시적으로 누리는 권리가 아니라 항구적으로 누리는 권리라는 점에서 항구성이 있으며, 인권은 공권력이나 타인 등 외부로부터 침해될 당하지 아니하는 불가침성의 특성을 지닌다.

그동안 군대 내에서 이러한 인권을 보장하고 인권침해를 방지하기 위해 노력들을 해오고 있다. 군의 특성상 확고한 사생관 확립 및 엄정한 군기 유지가 요구되는 특수한 조직으로 강한 통제가 이루어지고 있는 일반국민과는 다른 기본적 인권의 제한이 주어진다. 이하에서는 인권의 국내외적 법제도와 사례들을 살펴보고자 한다.

2. 국내 법제도 및 사례

1) 국내 법제도

군대 내 인권 관련 법령 규정은 법률로서는 군인복무기본법을 비롯한 「군인사법」, 「군형법」, 「군인복지기본법」, 「군인보수법」, 「국가인권위원회법」, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」, 「군보건의료에 관한 법률」 등이 있고, 훈령으로는 「군인권업무 훈령」, 「군 어린이집 관리운영 훈령」, 「군 출산장려 조성 훈령」, 「군 체력단련장 운영통제 훈령」, 「국방부 군인군무원 징계업무처리 훈령」, 「부대관리 훈령」, 「양성평등담당관 운영 훈령」 등이 있고, 공무원 보수 규정, 공무원 수당 등에 관한 규정, 군인 등의 특수근무수당에 관한 규칙과 국방부 성희롱 등 예방 예규, 국방부 고충심사 예규, 국방민원 콜센터 운영 예규 등이 있다. 주요한 법령규정과 내용은 다음과 같다.

(1) 군인복무기본법 및 동 시행령

군대 내 군인의 기본적 인권을 보장하는 법률로 대표적인 것이 군인복무기본법

이다. 이 법은 군인의 기본권을 보장하고, 군인의 의무 및 병영생활의 기본사항을 정하는 법으로, 군인의 기본권에 관하여 평등대우의 원칙, 영내대기 금지, 사생활의 비밀과 자유, 통신의 비밀보장, 종교생활의 보장, 대외발표 및 활동, 의료권의 보장, 휴가 등의 보장을 규정하고 있다. 이러한 군인의 기본권 보장 및 기본권 침해에 대한 권리구제를 위해 군 인권보호관제도를 두고 그 조직과 업무 및 운영 등에 관하여는 따로 법률로 정하도록 하고 있다.

또한 군인의 의무에 관하여 선서의무, 충성의 의무, 성실의 의무, 정직의 의무, 청렴의 의무, 명령 발령자의 의무, 명령복종의 의무, 사적 제재 및 직권남용의 금지, 군기문란 행위 등의 금지, 비밀엄수의 의무, 직무이탈 금지, 영리행위 및 겸직 금지, 집단행위의 금지, 불온표현물 소지·전파 등의 금지, 정치운동의 금지, 전쟁법 준수의 의무, 신고의무를 규정하고 있다. 그리고 병영생활에서 군인상호관계에서 동료의 가치관을 존중하고 배려하여야 하며, 병 상호간에 직무에 관한 부여권한 이외 명령, 지시를 금하고 있다.

다문화가치를 존중하며 다문화교육을 실시하고 기본권교육을 주기적으로 실시할 것을 규정하고 있다.

또한 의견건의를 규정하여 군과 관련된 제도의 개선 등에 대해 건의할 수 있으며, 근무여건·인사관리 및 신상문제 등에 관하여 군인고충심사위원회에 고충심사를 청구할 수 있다.

전문상담관제도로써 군생활 부적응사항, 가족관계 및 신상, 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 및 군내 기본권침해 사항, 질병·질환 및 건강 악화 등 신체에 관한 사항, 사회복지에 관한 사항, 기타 군생활 고충이나 어려움에 대해 고충을 상담하는 병영생활 전문상담관을 두고 있다. 그리고 성희롱, 성폭력, 성차별 등 성관련 고충 상담을 전담하는 성고충 전문상담관을 두고 있다. 보고, 신고, 국가인권위원회에 진정 등 신고자에 대한 비밀보장과 불이익조치금지를 규정하고 있어 신고자를 보호하고자 하고 있다.

군인복무기본법 시행령에는 본 법에서 위임된 사항과 시행에 필요한 사항으로 영내대기 시행방법, 휴가의 종류, 고충심사, 전문상담관제도에 대해 상세하게 규정하고 있다. 다만 청원휴가 규정인 동 시행령 제12조 2항 제1호(인공임신중절 유산) 및 2호(출산휴가 신청시 나이가 35세 이상 제한)의 규정은 헌법재판소 결정에 따라 개정되어야 하고 차별적인 내용을 포함한 규정으로 개정이 필요하다 하겠다.

(2) 군인사법

군인사법은 군인의 책임 및 직무의 중요성, 신분 및 근무조건의 특수성을 고려하

여 임용, 복귀, 교육훈련, 사기 및 신분보장 등에 관하여 국가공무원법의 특례를 규정하고 있다.

평등대우원칙을 규정하고, 군인의 복무의 종류를 규정하고 이에 따른 임용, 진급, 보직, 전역, 휴직, 보수 등에 대해 규정하여 신분에 따른 보장을 받을 수 있도록 하고 있다. 또한 군인의 기본교육, 보수교육, 전문교육 등의 교육훈련 참가 기회의 공정한 부여, 본인의 의사에 반한 휴직이나 전역 및 퇴직 금지를 규정하고 있다. 전역하는 사람의 취업을 지원하고, 군인의 자격취득 등을 지원하도록 하고 있다.

위법·부당한 전역 및 제적 등에 대해 소청할 수 있는 인사소청심사위원회를 전사자등 사망 또는 상이에 관한 심사를 위한 전공사상심사위원회, 징계처분 등에 대한 항고 심사를 위해 항고심사위원회 등 통한 구제절차를 마련하고 있다.

(3) 군인복지기본법

군인복지기본법은 군인의 생활안정과 삶의 질 향상을 도모하기 위하여 군인에 대한 복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 관해 규정하고 있다. 국방부장관은 매 5년마다 군인의 복지실태에 관한 조사를 실시하고 그 결과를 기본계획에 반영하도록 하고 있다. 군숙소 지원, 보육 및 교육지원, 군인복지시설의 설치·운영과 군인의 생활안정 및 노후준비를 위한 노후설계교육사업을 할 수 있도록 규정하고 있다.

(4) 군 인권업무 훈령

군 인권정책에 대한 종합계획의 수립 및 시행, 군 인권교육, 군 인권상담, 군 인권실태조사, 군내 인권침해 사건의 조사 및 처리 등 군 인권 업무수행에 필요한 사항을 규정함으로써 장병 등의 인권보호와 향상을 위해 「군 인권업무 훈령」 [국방부훈령 제2334호, 2019. 10. 28., 전부개정]을 두고 있다.

국방부장관 및 각 군 참모총장 등은 군 인권업무 수행에 필요한 자료제출 요구 및 사실조회를 할 수 있고, 장병 등의 인권보호와 향상을 위해 제도와 관행의 개선 및 시정요구를 할 수 있다.

인권교육에 대해 병, 간부, 인권교관, 인권관련 업무종사자, 사이버 인권교육에 대한 실시, 운영과 군 인권교육 촉진을 위한 지원 등에 대해 규정하고, 군 인권상담관을 두어 인권침해, 차별행위, 성희롱 등에 대한 상담을 실시하도록 하고, 군 인권영향평가를 실시하도록 규정하고 있다. 국방부장관은 연 1회 이상 군 인권실태조사를 실시하고, 군내 인권침해에 대한 진정 및 인권침해사건의 조사와 처리를 하도록 규정하고 있다.

각 군 본부, 해병대 사령부에 ‘군 인권자문위원회’를 설치 및 운영을 하고, 민

간 전문가에 의한 군 인권정책 전반 및 인권침해 사건의 처리 등을 자문할 수 있게 한다는 내용을 명시하고 있다. 그리고 사단급에 군 인권자문변호사를 설치 및 운영을 통해 사단급에 군 인권자문변호사를 위촉하여 현재 부대 실정에 맞는 인권을 자문할 수 있게 하고 있다. 더불어 인권업무 종사자의 인권교육 이수현황을 인사기록표에 기록토록 하며, 진정인에 대한 징계조치 등 신분상의 불이익 및 근무조건상의 차별을 금지하고 진정인의 신분을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도를 금지하고 있다.

(5) 국방 양성평등 지원에 관한 훈령

국방부 훈령으로 「국방 양성평등지원에 관한 훈령」 [국방부훈령 제2278호, 2019. 5. 23., 제정]이 제정되어 군 내 양성평등 이념 실현을 위한 양성평등위원회, 성별영향평가, 일-가정 양립, 성고충 전문상담관 및 양성평등담당관에 대한 운영에 관한 사항을 규정하여 시행되고 있다.

이 훈령에는 특히 10년 이상 장교, 부사관, 군무원 또는 상담전문인력으로 채용된 양성평등상담관을 두어, 부대원의 양성평등 및 성폭력 관련 고충을 상담하고 관리하는 내용을 상세히 규정하고 있다.

2) 국내 사례

(1) 군 인권 침해 방지를 위한 자살예방정책

2018년 중앙자살예방센터 발간 자살예방백서에 의하면 국내 10대와 30대의 사망 원인 중 1위가 자살로 나타났다.

군대에서의 자살률은 일반국민(20~29세 남자기준)과 비교시 2014년 인구 10만명당 자살률이 일반국민은 21.8%, 군내 자살률은 10.2%, 2015년은 일반국민 자살률은 20.3%, 군내 자살률은 8.8%, 2016년 일반국민 자살률은 25.6%, 군내 자살률은 8.2%로 지속적으로 감소되어 오고 있다. 군에서의 자살률은 일반국민의 자살률에 비해 훨씬 낮은 비율이지만 군에서의 자살은 가족과 사회에 파급력이 크고 군방위력과 사기력의 저하로 이어질 수 있다는 점에서 심각성이 있다. 군에서의 자살사고 발생은 자녀를 가진 부모에게는 매우 민감한 것으로 받아들이기 어려운 사안이다. 군내에서의 자살사고는 군 전투력과 사기에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 뿐 아니라 국민의 안정된 정서에도 위협이 된다.²³⁾

우리의 경우 국방부 병영정책과에서는 군 자살예방 종합시스템을 담당하고 병영

23) 박철우(2017), 자살위기 개입과 자살예방 관련하여 병영생활전문상담관들이 지각하는 어려운 점과 극복 방안, 「한국군사회복지학」 10(1), 한국군사회복지학회, p.70

문화혁신사업을 수행하고 있다. 그동안 군 자살예방을 위해서 비전캠프를 통한 자살 우려자 및 복무부적응자에 대한 정신치유 프로그램을 운영하고(2003년), 병영생활 전문상담관을 배치하여 군부적응자 등 고위험군에 대한 식별, 상담 및 관리를 운영해오고 있다(2005년). 국방부 혁신과제로서 병영문화개선사업을 추진하고(2006년), 군 자살예방 프로그램을 개발하여 자살예방 교관화 교육을 실시해왔다(2008년). 그리고 자살예방을 복무전단계와 자대복무단계로 나누어, 복무전단계로서 징병·입영부대에서 한국국방연구원이 개발한 신인성검사를 통하여 임상심리사와 정신건강의학과 전문의의 정밀검사를 통한 병역판정 결과 이상으로 판단되거나 신병훈련기간 중 복무부적응자는 정신건강의학과 군의관의 판단에 따라 귀가조치 혹은 지휘관 관심병사로 분류되어 자대배치시 해당부대로 검사결과를 통보하여 관리가 이루어지도록 하고 있다. 자대복무단계에서는 일정주기로 복무적응검사 실시를 통하여 복무부적응 여부 및 자살위험성을 판단하여 관리하고 있다. 자살위험성이 높거나 복무부적응이 심할 경우에는 육군은 그린캠프 입소의뢰와 정신건강진료를 보장하도록 하고 있다. 자살위험성이나 복무부적응이 장기간 지속될 때에는 상급부대 현역복무부적합 심의위원회에 회부하거나 병역심사관리대에 입소되어 관리되어진다. 군에서의 자살이 보건·의학적 접근의 필요성에 따라 「군보건의료에 관한 법률」에 근거하여 정신건강실태조사²⁴⁾를 실시해오고 있다.

대대급 부대에 자살예방 전담 교관을 배치하고, 전 병사를 대상으로 반기별 1회 이상 교육을 실시하고 있으며, 식별-관리-분리 등 3단계의 자살예방시스템을 운영하고 있다. 전문교관을 활용하여 부대운영 지휘, 감독 책임 계층인 지휘관이나 참모 등을 대상으로 권역별 순회교육을 실시하고 있다. 해마다 아래 표와 같이 병영생활 전문상담관²⁵⁾을 증원함으로써 병사들의 복무부적응을 지원하고 발생하는 제반사건과 사고에 대해 선제적으로 대응하고자 하고 있다.

24) 이상 오대중·백명재·조수철, 미 공군 자살예방 프로그램에 대한 고찰과 한국군을 위한 제언, 「신경정신병학회지」 56(2), 신경정신병학회, p.58.

25) 병영생활 전문상담관은 군인이 군생활의 고충이나 어려움에 대해 상담을 지원하기 위해 대령급 이상 장교가 지휘하는 부대 또는 기관에 배치되어 근무하는 민간 전문상담관으로, 2005년 육군훈련소 가혹행위, GOP 총기사고 이후 운영 필요성이 제기되어 2005년도 장병 기본권 전문상담관이 그 시초이며, 2008년에 기본권 이외 개인 고충 등 상담영역을 확대하여 병영생활 전문상담관으로 명칭을 변경하였고, 2012년 군인사법에 반영하였다. 2015년부터 병영생활 전문상담관 중 23명을 성희롱, 성폭력, 성차별 등 성관련 고충상담을 전담하는 성고충 전문상담관을 별도로 운영하고 있다. 병영생활 전문상담관은 2017년 연대급 부대에 1명 배치(총 383명)로 확대하였고, 2020년에는 대대급 부대에 1명 배치(총 660명)로 확대를 추진 중에 있다.

<표2-1> 병영생활 전문상담관 증원 현황

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
인원	95	148	207	246	297	346	383	383	522	660

그러나 여전히 군내에서의 자살과 자살 위험성의 상존은 단순히 군인 개인만의 문제가 아닌 심각한 사회적, 국가적 문제가 되고 있다.

(2) 군 인권 보호와 인권침해 사례

국방부 인권정책과 설치 이후, 군 인권정책이 본격화되면서 군은 인권제도 정비, 인권침해 구제 및 실태 조사, 군 인권교육 강화, 국가 및 국제적 인권 수준에 부합되는 군 이행체계 구축 등 다양한 노력을 전개해 왔다. 이에 힘입어 우리 군의 장병 인권 보장과 증진은 괄목할 만한 진전을 이루어 왔다. 국가인권위원회가 실시한 2016년 국민인권의식조사 중 ‘공공기관의 인권보장을 위한 노력 정도에 대한 평가’에서 국방부·군대가 가장 긍정적인 변화를 보이고 있는 것으로 평가되었다는 점은, 국민들이 그간의 군의 노력을 어느 정도는 인정하고 있다는 증거라고 할 수 있을 것이다.²⁶⁾

군 인권은 군대라는 특수집단과 군복무라는 특수임무로 인하여 천부적·보편적 인권 보장이 일부 제한되거나 침해될 수밖에 없는 문제를 안고 있다. 군대라는 집단은 철저한 위계질서로 구성되어 있기 때문에 군 인권침해 당사자는 주로 병사와 초급간부들에게 해당되며, 주요 인권침해로는 사생활을 보장받을 권리에 대한 침해, 언어폭력에 의한 침해, 평등권에 대한 침해, 휴식권에 대한 침해 등이 있다.²⁷⁾

먼저 사생활을 보장받을 권리에 대한 침해를 보면, 초급간부의 인권침해 중 가장 많은 부분을 차지하고 있다.²⁸⁾ 각 군의 인권과 및 국가인권위원회에 접수된 진정 및 상담 사례들을 보면, 퇴근 이후 또는 휴무일에 간부의 행선지를 파악한 사례, 임관 일자리를 기준으로 일정기간 동안 개인 차량을 보유하지 못하게 한 사례, 숙소상태 점검을 이유로 간부 개인숙소를 무단출입한 사례²⁹⁾, 초급간부를 대상으로 숙소 복귀시

26) 김광식 외(2017), 군 인권보호제도 발전방안 연구, 한국국방과학연구원, p.111.
 27) 이자연(2018), 군 초급간부의 인권실태와 구제방안, 「고려법학」 90, 고려대학교 법학연구원, p.385.
 28) 육군본부 법무실 인권과 편(2012), 「시사인권가이드」 16, 육군본부, p.2. 육군 초급간부 536명(장교 287, 부사관 249)을 대상으로 설문조사를 한 결과, 응답자의 93% ‘숙소 복귀시간 대한 통제’를 받은 적이 있으며, 74%가 ‘자가 차량 운행의 제한’을 경험했다고 응답함.
 29) 초급간부 숙소 청결상태를 확인한다는 명목으로 독신자 숙소 방문을 열어놓은 상태로 출근할 것을 지시한 사례.

간을 통제한 사례, 휴무일에 등산, 축구와 같은 단체활동을 강요한 사례 등이 있다. 특히 영내대기가 자주 문제 되는데, 처벌 목적의 영내대기는 개인의 신체 및 거주 이전의 자유를 침해하는 명백한 위법행위임에도 불구하고 초급간부에 대한 지휘관의 제재수단으로 광범위하게 활용되고 있는 상황이다.³⁰⁾ 그리고 퇴근 이후 또는 휴무일에 간부의 행선지를 파악한 사례는 위기상황 발생 시 신속한 소집을 위한 군의 특수임무 수행 목적에 해당하므로 적법하다고 할 수 있으나, 휴무일 등산, 축구 등을 강요하는 것은 적절치 않다고 사료된다.

언어폭력에 의한 인권침해는 구타 및 가혹행위에 비하여 증가되는 추세이다. 이는 구타 등의 신체폭력을 금지하고 위반 시 강력하게 처벌하는 방식으로 제재를 가하자, 신체 폭력을 대체한 만한 수단으로서 폭언, 욕설과 같은 언어폭력을 선택하고 있는 것으로 보인다. 언어폭력 가해병사들을 중심으로 언어폭력 가해 동기를 분석한 결과, 그 동기는 후임병 관리책임에 대한 부담감, 습관적 사용, 위계질서 유지 목적, 후임병에 대한 부정적 인식, 순간적 분노 표출로 나타났다.³¹⁾

평등권에 대한 인권침해는 초급간부 중 25%가 차별을 경험했으며, 주로 계급 및 출신을 이유로 차별을 당했다는 것이다. 특히 주거권, 휴식권, 교통-통신권, 복지시설 이용권 등에서 차별을 받았다고 한다. 이는 앞서 사생활을 보장받을 권리에 대한 침해 부분에서 나온 초급간부 숙소 복귀시간 통제, 퇴근 후 또는 휴무일 간 행선지 파악, 개인차량 보유 및 운행 금지 등이 그러한 차별의 예이다.

휴식권에 대한 침해는 초급간부의 경우 병사들보다 더 심하다는 반응이다. 이는 병사들은 선진 병영문화 조성 등을 목표로 표준일과표를 시행하여 과거에 비해 어느 정도의 자유시간을 보장받고 있는 편이지만, 초급간부의 경우 병사들이 휴식을 취하고 있는 시간에도 당직근무, 병력통제, 교육훈련준비, 부하 신상관리 등의 업무들을 처리해야 하기 때문으로 분석된다.

(3) 군 인권 침해 구제제도

군 인권 침해 구제제도는 군 집단의 특수성과 임무의 특수성에도 불구하고 보편적 인권을 얼마만큼 보장받을 수 있는가 하는 문제를 다루게 된다. 그 주요 내용은 의견 건의제도, 고충 심사제도, 각종 상담관제도, 군 내 인권부서 설치제도 등이다.³²⁾

30) 영내대기란 일정기간 동안 영외출입을 금지시키면서 영내에 잔류하도록 명하는 것으로, 교육 훈련이나 작전상황 발생 등을 이유로 한 영내대기는 적법하나, 업무수행과 관련하여 잘못된 사항을 시정하기 위한 문책성 영내대기는 금지된다(군인복무기본법 제12조 참조).

31) 이종형 외(2012), 군대 내 언어폭력 가해 동기에 관한 개념도 연구, 「상담학연구」 13(4), 한국상담학회.

32) 이자연, 위 논문, pp. 397-404.

의견 건의제도는 부하가 상관에 대하여 부대 안의 공식적인 문제에 대한 견해를 표명하게 하는 제도로, 2016. 6. 30일부터 시행되고 있는 군인복무기본법 제39조에서 규정하고 있다.³³⁾

고충심사제도는 신설된 군인복무기본법 제40조에서 규정하고 있는데, 근무여건, 인사관리 및 신상문제 등에 관하여 군인고충심사위원회에 고충의 심사를 청구할 수 있는 제도이다.³⁴⁾ 고충심사의 대상은 군 생활에서 야기되는 다양한 유형의 어려움, 일신상의 고충, 불편함 등을 모두 포함하는데, 실무상 보직이동에 대한 불만 등 인사상의 문제와 관련된 고충심사 청구 사례가 대부분이고, 지휘관이나 상급자의 인권침해를 이유로 고충심사를 청구하는 경우는 드문 편이다.

각종 상담관제도는 주로 복무부적응 병사들에 대한 심리 상담을 전담하는 병영생활 전문상담관제도, 성관련 고충상담을 전담하는 성고충 전문상담관제도³⁵⁾ 등이 있다. 군에서의 각종 상담관제도는 종국적으로 지휘관의 통제 하에 운영되기 때문에 내담자의 문제에 대해 지휘계통을 통해 보고해야 하는 절차가 존재하는 바, 이 과정에서 상담 내용이 공개될 가능성이 있다는 한계가 있다. 이를 개선하기 위해서는 각종 상담관을 민간인력 또는 해당 부대 소속이 아닌 타 기관 소속의 인원으로 구성하여 상담관의 독립성 및 내담자의 익명성을 보장하고, 병영생활 전문상담관의 인원 충원 및 전문성을 갖춘 성고충 전문상담관의 확보 등이 필요하다고 할 것이다.

국방부에서는 군 인권향상을 통한 무형전력을 극대화하기 위해 많은 노력을 기울이고 있는 실정이며, 선행연구로서 이하에서는 군 인권에 관한 외국의 연구 동향 및 사례에 대해 고찰해 보고자 한다. 특히 인권의 내면화를 위해 선제적으로 노력하고 있는 미국, 독일, 영국 등과 같은 국가의 사례를 살펴보고자 한다.

33) 군인복무기본법 제39조(의견 건의).

①군인은 군과 관련된 제도의 개선 등 군에 유익한 의견이나 복무와 관련된 정당한 의견이 있는 경우에는 지휘계통에 따라 단독으로 상관에게 건의할 수 있다. ②군인은 제1항에 따른 의견 건의를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

34) 군인복무기본법 제40조(고충처리). ①군인은 근무여건, 인사관리 및 신상문제 등에 관하여 군인고충심사위원회에 고충의 심사를 청구할 수 있다. ②군인은 제1항에 따른 고충심사 청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다. ③제1항에 따라 청구된 고충을 심사하기 위하여 국방부, 각 군 본부 및 장관급 장교가 지휘하는 부대에 군인고충심사위원회를 둔다.

35) 성고충 전문상담관제도는 2014년 1월부터 시행되고 있으며, 군 내 여성인력의 확대와 더불어 성관련 고충이 증가함에 따라 도입된 것으로, 군에서 발생하는 성관련 고충에 대한 상담을 전담하고 성관련 사고에 대한 예방활동 지원을 하고 있다. 현재 성고충 전문상담관은 군단급 이상 부대에 편성되는 총 23명(육군 14, 해군 4, 해병 2, 공군 3)의 상담관이 임무를 수행하고 있다.

3. 해외 연구 동향 및 해외 사례

1) 해외 연구 동향

미국 중심으로 군대 여군의 인권에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있고, 그 논의는 크게 ① 성폭력 방지와 피해 회복이라는 소극적 관점과 ② 여군의 참여 기회 확대와 기회의 평등이라는 적극적 관점으로 분류할 수 있다.

미군 내에서 여군들의 지상적 참여를 위해 지상전투대대에 보직을 금하는 정책이 여성의 권리를 침해하는 것이라는 소송이 다수의 여군들에 의해서 제기되었다고 밝혔다. 이 문제는 2012년 5월 미국 시민자유연맹(American Civil Liberties Union)에서도 제기되었다. 이렇듯 미국에서는 여군들의 전 범위에서 참여하고 역량을 발휘할 수 있는 양성평등과 기회확대 관점에서 인권이 신장되고 있다(Tilghaman, 2013). New York Times의 2012년 6월 1일자 보도에 따르면 미 상원에서 2012년 미군 내에서 성폭력 피해를 당한 여군들의 치료(낙태 포함)에 대해 적극적인 지원과 보호를 제공하는 법안을 통과시켰다. 이러한 법안을 통해 그동안 군대 내에서 강간 등으로 인해 원하지 않은 임신을 한 여군은 군 당국의 적극적인 의료 보호를 받을 수 있다고 보도했다. Tully(2013)는 미 해군 내에서 여성의 임신을 이유로 업무수행에 차별을 주는 것은 금지하지만, 임신 여군과 태아의 건강을 보호하기 위해 위험성이 큰 직무에 자의에 반하여 투입되는 것에 대해서는 제한을 가할 필요가 있다고 주장했다.

또한 양성평등의 관점에서 Brownson(2016)은 미 여군들의 지상전 수행을 위한 보직, 참여는 양성평등의 핵심적인 요소로서 미군 내에 남아있는 가부장적 인식과 남성우월주의를 타파하고 여성인력의 활용을 통한 국방혁신에 기여할 수 있다. 여군들의 역할확대는 이분법적, 기계적 평등의 구현이 아니라 여군들의 장점 활용을 극대화하여 미군의 방위력 개선과 혁신을 이끌 수도 있다고 밝혔다.

Skjelsbaek과 Tryggestad(2008) 등은 노르웨이 여군이 UN 평화유지작전에 참여할 수 있는 권리를 남군과 동일하게 부여해야 한다. UN 안전보장이사회는 여성의 평화와 안전에 관한 결의(1325호)를 통과시켜서 모든 UN 평화유지작전에 여군 및 여성인력의 평등한 참여가 보장되어야 한다고 결의했다. 여성참여보장은 군대 양성평등을 진작시킬 뿐만 아니라 안정화 및 민사작전에서 여성의 섬세한 돌봄능력, 의사소통 능력 등은 평화유지작전의 성공에 기여할 수 있다. 노르웨이 정부는 이러한 평화유지작전에서 여성인력의 참여 확대가 여성징집제 실시 등을 통해 병력자원의 안정적인 충원을 가능하게 하고, 국방정책 전반에 영향을 미친다고 밝혔다.

Chambouleyron과 Resende(2009)는 브라질 군에서 성별을 기준으로 직책, 보직

등을 엄격하게 분리하는 것은 여성의 인권과 군사력 발전 측면에서 문제가 있기 때문에 여군의 참여를 보장해야 한다고 주장했다.

그리고 Snyder(2003)는 미군에서 민주주의적 가치의 신장을 위해서는 여성에 대한 과감한 문호의 개방과 참여가 보장되어야 한다고 주장했다. 또한 이러한 여권 신장은 군사력 건설의 효과성에도 도움이 된다고 밝혔다.

한편 Cohn(2000)은 미군 내에서 여성에게 전투임무수행을 개방하고, 광범위한 참여와 평등한 보직부여 등의 조치는 남군들의 반발을 초래한다고 보고했다. 여군들의 신체적 능력이 열등함에도 불구하고 동일한 혜택을 부여하는 것은 남군에 대한 역차별이라는 인식과 불만을 불러일으킨다. “여군들은 남군보다 팔굽혀펴기를 잘 못하는데 동일한 대우를 해주는 것은 옳지 않다”는 원색적인 표현이 분명히 존재한다.

Wright(2018)는 미군의 역사와 또한 미국 정치사에 이라크 전쟁이 미친 영향을 여성주의 관점에서 분석했다. Wright는 이 연구에서 Jessica Lynch와 Lyndie England가 여군의 전투참여에 대한 대중의 논쟁을 분석한 것을 인용했다. 또한 Kayla Williams의 소설 <Love My Rife More Than You>와 Kirsten Holmstedt의 소설 <Band of Sisters>에 대한 대중의 반응을 분석함으로써 이라크 전쟁에서 여군의 역할과 그들의 기여를 평가하고 이를 통한 인권신장을 논의했다.

이와 같이 여군의 군참여와 대우에 대한 비판적 시각도 일부 제시되고 있지만 여군의 참여는 세계적인 흐름이고 여군의 인권신장과 보호 및 참여가 바로 군의 인권신장과 방위력 및 군의 혁신적 역할 방향이라 전망할 수 있다.

2) 해외 사례

(1) 미국

가. 자살예방을 위한 정책 시행

미국에서는 자살사고 예방프로그램(Suicide Intervention Program인 ACE(Ask, Care, Escort) 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 미 육군 보건증진 및 예방의학센터(U.S Army Center for Health Promotion And Preventive Medicine)가 장병들의 자살을 예방하기 위해 개발한 것으로 장병 상호간에 자살사고 징후에 대해 질문하는 방법과 위험에 처한 전우를 도와주는 방법 그리고 전문가에게 자살사고 위험 대상자를 인도하는 방법 등을 알려주고 있다. 그리고 여기서 ACE는 Ask(질문하는 방법), Care(보살피는 방법), Escort(전문가에게 인도하는 방법)이란 의미로서

동료의 자살징후 포착 시 긴급하게 대처하는 단계별 행동절차라고 볼 수 있다. ACE는 5종류의 교육훈련으로 나누어져 있으며 온라인 육군 인트라넷(Army Knowledge Online)을 통해 4시간에 걸쳐 이수하는 과정이다.³⁶⁾

그리고 구성원 상호간에 신뢰감과 결속력, 전투준비태세 강화 그리고 복무적응 능력을 강화하는 ‘상대방 입장 고려하기 프로그램(Consideration of Others Program)’도 진행하고 있다. 이는 개인 및 공통적 관심사 즉, 삶의 질 향상, 다양한 환경에서의 민감도, 신뢰감과 결속력 구축 등에 대한 서로의 생각을 공유하게 된다. 모든 장병과 국방부 직원이 1년에 8시간을 참여해야 하며, 학습효과를 고려하여 15~25명 단위로 학급을 편성해서 진행하고 있다. 토의내용은 실제 생활에서 일어나고 또 일어날 수 있는 것을 과거의 사례를 들어 심층적으로 토의를 실시하게끔 한다.

더불어 1998년 미 남부사령부(U.S Southern Command)에서 군 인권보호 향상 차원에서 실시한 제도로써 개별 군인마다 ‘인권복무규정 카드(USSOUTHCOM Human Rights Standing Orders Card)’를 소지하여 숙지하도록 하고 있다. 본 카드에서는 인권침해에 대한 보고절차를 5단계로 구분하고 있다. 1단계는 인지(Recognize)로 ‘무엇으로 인권침해를 하였는가’를 판단하는 것이며 2단계는 제재(Refrain)로 ‘인권을 침해하는 것’을 제재하는 것이다. 3단계는 대응(React)으로 ‘인권침해 시 개입’을 의미하며 4단계는 기록(Record)으로 ‘시간, 날짜, 장소’ 당사자에 대한 세부사항 기록을 말한다. 마지막 5단계는 보고 (Report)로서 지휘계통을 통해 ‘침해사항을 보고’하는 것이다.³⁷⁾

미국은 2001년 아프가니스탄 파병을 시작으로 육군과 해병대의 자살률이 급증하면서 육군에서 자살예방관련대책 위원회를 결성하고(2009년) 자살예방대책을 실행하고 있다. 특히 미 공군은 1990년대 중반부터 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSPPP)의 실시하여 큰 성과를 거두었다.

AFSPPP의 11가지 핵심 지침은 ① 공군참모총장이 직접 각 사령관 및 부대 지휘관들에게 자살예방 관련 정보와 지침을 주기적으로 제공하는 통솔자 개입(Leadership involvement), ② 미 공군내 병사들은 물론 간부(남군)의 전문군사교육의 공식 커리큘럼에 자살예방 관련 내용을 필수적으로 시행하도록 하는 전문군사교육을 통한 자살예방알림(Addressing suicide prevention through professional military education), ③ 각 지휘관들이 정신건강서비스가 필요한 상황과 이용 방법에 대한

36) <https://www.sprc.org/resources-programs/army-ace-suicide-intervention-program>: 전세훈 외 (2014), 군 인권실태와 외국군의 인권정책에 관한 연구, 국방부 연구보고서, 안보경영연구원, pp.124-125. p.128.

37) http://www.mc.edu/rotc/files/3913/9546/MSL_202_Lo1b_Army_Consideration_of_Others.pdf

지침과 웹사이트를 통한 자살 및 자살시도자 발생시 따라야 하는 지휘관의 정신건강서비스 이용 가이드라인(Guideline for commanders on use of mental health services), ④ 임상적 관할 구역 내 정신건강 관련 요소 파악과 개인 및 부대단위 예방적 개입인 지역사회 예방서비스(Community preventive services), ⑤ 군인·민간인 직원을 대상으로 매년 자살예방교육 실시와 최전선 간부교육을 신설하여 간부대상 준비, 인지, 참여, 파견, 지지(Prepare, Recognize, Engage, Send, Sustain: PRESS)를 강조한 게이트키퍼 교육실시 및 군종장교들에게 자살개입방법 적응 훈련(Applied Suicide Intervention Skills Training:ASIST) 교육을 실시하고, 육군의 질문, 보살핌, 전문가에 안내(Ask, Care, Escort:ACE) 프로그램을 도입하여 게이트키퍼 역할을 하는 지역사회 교육과 훈련(Community education and training), ⑥ 법적 문제로 조사받고 있는 장병들의 감정적 어려움, 자살경향성을 보일 경우 조사관이 부대 주임원사, 지휘관에게 이 사실을 고지하고 수사자에게 인계하는 정책(Investigative Interview Policy), ⑦ 개인 뿐 아니라 부대 전체가 외상적 사건의 정서적 어려움에 대응하도록 선제적 조치인 외상 스트레스 대응(Trauma stress response), ⑧ 대상자 정보관리와 전문기관 의뢰를 단일 조직이 담당하여 관리 효율성을 증대하고 커뮤니티 내 모든 개인이나 그룹에 광범위한 예방서비스의 원활 제공을 하는 자살예방과 관련된 통합적 전달시스템 및 지역사회 정보위원회(Integrated Delivery System(IDS) and Community Action Information Board(CAIB)), ⑨ 지휘관이 자신의 부대 및 부대 구성원들의 정신건강에 대한 정보를 IDS에 조사 의뢰하고 의뢰받은 기관은 규격화된 평가도구를 활용하여 조사, 분석 후 지휘관과 IDS 대표에게 보고서를 제출하는 IDS 상담 평가 도구(IDS Consultation Assessment Tool), ⑩ 미 국방부의 자살보고체계로 250개 항목이상의 정보를 전산화하여 관리하는 현역군인의 모든 자살 및 자살관련 행동에 대한 감시 데이터베이스 구축인 자살사고 감시시스템(Suicide Event Surveillance System(SESS)), ⑪ 범법행위 군인의 재판 중 정신건강전문가 등에 진료받은 내역 비공개 법적 권리의 보장인 제한된 비공개 자살방지프로그램(Limited Privilege Suicide Prevention(LPSP) Program의 11가지 핵심 지침으로 이루어져 있다. 이 지침의 시행으로 미국 공군은 2009년까지 자살률을 약 35%나 감소시켜, 미국 군전체에 선제적인 모델이 되었다.³⁸⁾

나. 군대 내 성폭력 예방 대책 마련

미 정부는 군내에서의 지속적인 성폭력을 방지하기 위해 국가적 차원의 시책으로 2005년 10월에 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and

38) 이상 오대중·백명재·조수철, 위 논문, pp.56-58, 참조.

Response Office: 이하 SAPRO라 한다.)』를 설치하였다. SAPRO의 설치는 국방부 지침(DoD Directive 6495.01)에 바탕을 두고 있으며 군내에서 성폭행에 대한 방지 및 대응 제도에 대해서 감독을 시행하는 컨트롤 타워의 역할을 하고 있다.

2004년 2월, 데이비스 S.C. 주 전 국방부 인사준비부장은 미국 국방부에서 군내 성폭력 피해자에 대한 치료 및 지원을 검토하도록 임명되었다. 성폭력 피해자 보호 태스크포스가 신속히 모였다. 태스크포스는 2004년 4월에 권고와 함께 90일 이내에 다시 보고했다. 권고 사항 중 하나는 2004년 10월에 성폭력 예방 및 대응을 위한 합동 태스크포스의 형성으로 이어졌다. 태스크포스는 국방부의 새로운 성폭력 정책을 개발하고 공식적으로 2005년 1월 1일에 제정되었다. 그리고 나서 1,200명 이상의 성폭력 대응 코디네이터(Sexual Assault Response Coordinators), 목사, 변호사 및 법 집행 공무원에게 응급 처치를 교육하도록 지시했다. SAPRO 사무소는 1,000,000명 이상의 장병, 입대 및 장교, 모든 주요 부대를 교육했다. SAPRO는 이제 각 서비스 부서가 국방부 정책을 준수하도록 보장하는 성폭력 정책의 유일한 기관이다. SAPRO 프로그램은 군사 사법의 통일 코드 (UCMJ)를 활용해 의료, 상담 및 직접 지침을 포함하여 치료 및 지원을 제공한다. 이 프로그램은 국방부 지침에 따라 실행된다. 일반적으로 군치료시설에서 진료를 받을 자격이 있는 사람은 누구나 SAPRO를 통해 진료와 지원을 받을 자격이 있다.³⁹⁾ 그 지침 근거는 미 국방부 지침들이다.⁴⁰⁾

39) [https://en.wikipedia.org/wiki/Sexual_Assault_Prevention_Response_\(US_military\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Sexual_Assault_Prevention_Response_(US_military))

40) [부록1] DoD Directive 6495.01-Sexual Assault Prevention and Response Program:

Overarching Department policy on sexual assault prevention and response.

[부록2] DoD Instruction 6495.02- Sexual Assault Prevention and Response Program

Procedures: Comprehensive procedures for responding to the crime of sexual assault within DoD, ensuring that sexual assault victims are cared for with dignity and respect.

[부록3] EXTENDED Directive Type Memo (DTM) 14-001-DoD Sexual Assault Advocate Certification Program (D-SAACP): This DTM establishes policy, assigns responsibilities, and prescribes procedures for the oversight, management, and implementation of the D-SAACP. It was issued in January 2014, and has since been extended.

[부록4] DTM 14-002-The Establishment of Special Victims Capability within Military Criminal Investigative Organizations (MCIOs): This DTM establishes the DoD Special Victim Capability for the DoD InspectorGeneral and MCIOs.

[부록5] DTM 14-003-DoD Implementation of Special Victim Capability (SVC) Prosecution and Legal Support: This DTM includes policy to establish the DoD Office of Legal Policy.

[부록6] DoD Instruction 6400.06-Domestic Abuse Involving DoD Military and Certain Affiliated Personnel: Procedures for establishing, implementing, and updating domestic abuse policies in the military.

[부록7] DoD Instruction 6400.07-Standards for Victim Assistance Services in the Military Community: Issued on Nov. 26, 2013, this DoD Instruction provides overarching Department policy, responsibilities and standards for victim assistance services throughout the military.

그리고 전 군을 대상으로 각종 훈련 및 교육제도를 통하여 성폭력 희생자가 활용할 수 있는 각종 정책 및 제도에 대하여 훈련을 제공하기도 한다. SAPRO의 기능이 효과적으로 운용되기 위해 군대 내의 다양한 기관과 협조를 하고 있으며 시민단체와 파트너십을 맺고 있다.⁴¹⁾

SAPRO는 운용에 있어 실질적인 개선을 미 성폭력지원센터(National Sexual Violence Resource Center), 남성모임(Men Can Stop Rape), 성폭력척결을 위한 캘리포니아 연합(California Coalition Against Sexual Assault) 등 각종 성폭력 관련 시민단체와 함께 노력을 기울이고 있다. 특히, 민간단체와 협력 기능 중 외부 온라인 및 핫라인을 개통(Rape Abuse & Incest Network: RAIN)하여 익명으로 긴급한 상황을 전달하도록 하고 있다.⁴²⁾

온라인 및 핫라인 자원봉사자와 관리자를 훈련시키기 위한 교재의 편찬을 하며 새로운 정책과 프로토콜의 개발 결과물을 자원봉사 매뉴얼에 수록하고 있다.

SAPRO는 미군 성범죄 관련 컨트롤타워로서 성범죄에 대한 기준과 세부 전략적 사항을 제시하는 역할을 수행한다. 이러한 비전과 임무 이외에도 『SAPR Strategic Plan 2017-2021』을 통해 다음의 전략적 계획과 목표를 수립하여 이를 달성하고자 하고 있다.⁴³⁾

SAPRO는 미 국방부 소속기관의 성범죄를 관리, 감독하고 주방위군과 해안경비대에서도 SAPRO를 운영하고 있다. SAPRO는 성범죄 전담기구로서 성범죄 예방, 피해자 지원, 성범죄 정책 시행 등 다양한 프로그램과 제도를 운영하고 있다.

[부록8] DoD Instruction 1030.02-Victim and Witness Assistance Procedures: Procedures for assisting victims and witnesses of crimes committed in violation of the Uniform Code of Military Justice.

[부록9] DoD Instruction 5505.18-Investigation of Adult Sexual Assault in the Department of Defense: DoD Inspector General (IG) Guidance requires all Military Criminal Investigation Organizations (MCIOs) to investigate all cases of sexual assault brought to their attention, regardless of the severity of the allegation.

41) 전세훈 외, 위 연구보고서, pp.124-125.

42) <http://www.safehelpline.org/about-rainn>

43) SAPRO 홈페이지.

<표 2-2> SAPRO의 목표 달성을 위한 전략적 접근

목표	전략적 접근 내용
prevention(예방)	-성범죄 예방문화 조성
Victim Assistance(피해자 지원)	-회복탄력성 -성범죄 피해자가 그 피해 신고할 수 있도록 관리, 지원
Investigation(수사)	-특수 수사관과 검사에 대한 신뢰할 수 있는 훈련을 통해 적시에 정확한 조사결과 도출
Accountability(책임)	-군사법 시스템을 통해 범죄자에게 적절한 책임 부과
Assesment(평가)	-문제상황을 효과적으로 측정, 분석, 평가, 보고 -프로그램의 성공에 대한 과정 평가

출처:U.S. Department of Defense, 2016(박희균 외, 군대 성범죄 예방 및 대응방안에 관한 연구-미국 SAPRO를 중심으로-, 한국공안행정학회보 제71호, 2018) 재인용.

신입군인은 입대 14일 이내에 SAPR 기본교육을 이수하도록 되어 있는 국방부 방침에 따라 매년 SAPR의무교육을 이수하여야 하고 미 육군, 해군, 공군사관학교 모든 생도들이 의무적으로 교육을 받도록 하고 있다. 사관학교에서 필수적 이수 대상인 프로그램은 S(H)ARP이며, SARC(성폭력 대응 담당관), VA(피해자 조력인), 성범죄 인지교육 등이 운영되고 있다.

다양한 방식으로 운영되는 S(H)ARP 교육은 단순한 강의식이 아니라 성범죄 발생 상황을 가정한 역할연기, 토론 등의 방식으로 진행된다.

미 국방부는 매년 4월을 “성범죄 인지 및 예방의 달”로 정하여 SAPR프로그램 관련 행사를 진행하고 있다.

SAPRO는 성범죄 피해자가 최대한 회복할 수 있도록 신속하고 적절한 수사를 위해 정책과 프로그램을 개발하고 사건 종결시까지 피해자에게 도움을 주는 제도를 마련하여 운영중에 있다. SARC는 성폭력 피해 시부터 최종 판결시까지 피해자 상담, 의료지원 및 서비스를 지원하는 역할을 담당한다. SAPR VA는 성범죄 피해자 조력인으로서 피해자들에게 보호와 치료, 지원, 상담을 제공해주는 업무를 수행한다.

이러한 피해자 지원제도의 역할을 수행하는 SARC, SAPR VA는 각각 전문적 역할을 수행하는 자로 이들에게는 높은 학력과 자격을 요구하고 있다.

다. 군 인권교육 체계 확립

미군은 전군을 대상으로 ‘인권의식교육’ (Human Rights Awareness Education)을 의무 수료하게 하고 있다. 이와 같은 노력의 근본적인 목적은 미군의 외국군 교육 및 훈련 지원에 있어서 그 나라의 군 인권향상을 도모하기 위한 것이었다. 현재 모

든 장병과 국방부 계약직을 포함한 전 직원은 반드시 인권의식교육을 수료하도록 의무화하고 있으며, 교육은 인트라넷을 통해 받을 수 있다.

(2) 독일

독일은 인권에 관한 제도와 인권보호의 측면에서 모범적인 국가이다. 1949년에 제정된 기본법(헌법) 1조에서 인간의 존엄성이 불가침이며, 훼손할 수도 양도할 수도 없는 인권이 모든 공동체의 기초라고 규정하기까지 한다. 이런 원칙은 영구불변이고 절대 바꿀 수 없다는 영구조항까지 마련해 두고 있다.⁴⁴⁾

가. 국방감독관제도

독일은 통일 전인 1959년 국방감독관이 설치되면서 업무를 개시하였다. 1956년 독일 기본법을 개정하여 ‘연방의회 국방감독관’을 설치하여 군인들의 기본권을 보호하고, 연방의회의 군대에 대한 통제권 행사를 보좌하도록 기구를 설치하는 헌법적 근거를 마련하였다. 이를 구체화하기 위해 1957년 ‘연방의회의 국방감독관에 관한 법률’을 제정하고 1959년 국방감독관이 최초로 임명되었다.

독일의 국방감독관은 군 옴부즈맨의 성공적 모델로 평가 받고 있다. 독일의 국방 옴부즈맨 설치 논의는 1,2차 세계대전에서의 군에 대한 책임과 전쟁 중 군인에 대한 인권침해 사례를 되풀이 하지 않겠다는 국민적 요구가 있었기 때문이었다. 독일의 국방감독관제 도입은 군대가 1인 통수권자에게 복종하고 쓰이는 것을 방지하고 군을 국민의 대외기관인 의회가 군 내부를 감시하고 통제하여 국민의 군대로 유지 발전시키겠다는 취지에 따른 것이며, 이를 위해 군인들의 기본권을 보호하고 연방의회의 국방 통제권 행사를 보좌한다.

독일의 국방감독관은 연방의회에서 비밀투표로 재적의원 과반수의 찬성으로 선출된다. 국방감독관은 연방의회에 사무소를 두고, 사무처의 업무지원을 받는다. 사무처 직원들은 연방의회에 소속되어 업무상으로는 국방감독관의 지휘를 받고 복무상으로는 연방의회 사무총장의 감독 하에 있다.

주요 임무는 군인들의 기본권 침해사건의 진정 및 인지 조사, 지휘관 남용방지, 소원수리 접수 및 처리, 활동결과의 연방의회에 보고하는 것이다. 이를 위해 연방국의 군사적인 영역뿐만 아니라 국방부의 업무영역을 포함한 국방 관련 모든 행정기관 연방군에 소속되지 않은 예비군까지 관할하며 이들 기관에 대해 필요로 하는 정보제공과 문서 열람을 요구할 수 있다. 그리고 진정 조사 결과에 따라 해당 기관에 재발을 방지하기 위한 제도 개선을 권고할 수 있다. 또한 국방감독관은 임무수

44) <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/cdurm/697157.html#csike8cf5dbb82553984b87636afe21328>

행을 위해 예고 없이 연방군의 모든 단위 부대, 부서 및 시설을 방문할 수 있다. 그리고 여기서 2017년 독일의회 국방감독관 2017년 연계보고서에 의하면 사무처는 사무처장과 6개 부서로 구성되어 있다. 6개 부서는 ① 정책개발, 시민교육, 행정 업무 ② 군 지휘부, 해외파병자 업무 ③ 가족과 복무의 양립, 지원복무자 및 군 내 여성 업무 ④ 예비군 및 임시 지원근무자 업무 ⑤ 복지 및 케어 업무 ⑥ 사실 확인 및 부대 방문과 언론 및 홍보 그리고 전문가 군사사무로 나뉘지고 있다.⁴⁵⁾

(가) 정보요청 및 문서 열람권

국방감독관은 국방장관 및 예하 기관에 대해 정보를 요청하거나 문서를 열람할 수 있다. 국방부장관은 국방감독관의 정보 또는 문서열람 요청에 대해 비밀유지가 필요한 경우 그 정보나 문서열람을 거부할 수도 있다. 이 때 국방부장관은 거부 사유를 국회 국방위원회에 소명하여야 한다.

국방감독관에게는 정보요구를 관철시킬 수 있는 법적인 강제수단이 존재하지 않는다. 그러나 정보요구권과 문서열람요구권을 활용함으로써 진정을 처리하면서 당해 부대나 관할 관청에 대하여 특정한 사건의 사실관계를 조사하도록 하거나 그 조사결과에 대하여 부대나 관청의 입장을 표명하도록 하거나, 해당 자료를 제출하도록 할 수 있다. 정보요구권과 문서열람요구권을 활용함으로써 국방감독관은 조사 절차를 진행하는데 필수불가결한 정보 및 의견의 수집을 할 수 있을 뿐만 아니라 군대 내의 민주적·시민적 지휘의 상태 및 전개에 관한 포괄적인 인상과 지식을 얻을 수 있게 된다.

또한 제출된 청원에 대한 조사 시 관련 서류를 제출할 것을 연방군 또는 다른 기관에 요청할 수 있다. 이러한 정보 요구권은 군용부즈맨과 소속 직원이 정보를 수집하거나 국방부장관 소속 장병들과 접촉할 수 있게 한다. 연방의회 또는 국방위원회로부터 특정한 사건을 조사하도록 지시를 받았을 때, 또는 청원자가 제출한 청원을 처리할 때, 군용부즈맨은 청원자뿐만 아니라 전문가와 증인들의 의견을 들을 권한을 가지게 되는 것이다.

(나) 불시부대 방문권

국방감독관은 사전에 통보 없이 군부대를 상시 방문할 수 있는 불시 부대방문권을 가진다. 이 방문조사권은 국방감독관이 직접 방문하는 경우에만 인정되고 예외적으로 국방감독관이 3개월 이상 직무를 수행할 수 없거나 후임자의 임기가 개시

45) 박홍근(2018), 군인의 인권보장체계 발전방안: 비사법적 제도를 중심으로, 국방대학교 정책연구보고서, pp.26-28.

되지 않은 상태에서 국방감독관이 임기 종료 후 3개월이 경과하였을 때 국방위원회는 사무국장에게 사전 예고 없는 부대 방문조사를 인정할 수 있다. 국방감독관 소속직원은 사전에 통보가 있는 경우 정보수집을 위한 부대방문을 허용하고 있다.

부대방문권은 실무상 차지하는 가치가 매우 크다. 국방감독관은 부대를 방문하여 직접 모든 계급의 군인들과 면담하고 수집된 자료를 종합함으로써 군내부의 상황에 대한 가장 실효성 있는 분석과 평가를 할 수 있다. 부대방문권을 통하여 국방감독관은 군의 내부문제에 대하여 개인적인 인상을 갖게 되고 부대의 일상적 업무수행에서 빚어지는 어려움이나 군인들의 요구사항이나 걱정거리 등에 관한 전문적인 지식을 축적하게 된다. 이러한 인상과 지식은 진정사건의 처리만으로는 얻기 어려운 것이다. 경우에 따라서는 부대방문을 통하여 확인된 결과를 지체 없이 국방장관에게 통보함으로써 예방적인 조치를 가능하게 하기도 한다.

(다) 징계보고서 요구 및 형사 또는 징계절차관련 참여

국방감독관은 국방부장관에게 군인에 대한 징계에 관한 종합적인 보고서를 요구할 수 있고, 연방과 주무관청에 형사사법권의 행사에 관한 통계적 보고를 요구할 수 있다. 또한 형사절차와 법원의 징계에 대한 비공개 공판절차를 참관하고 검사와 징계청구관청의 대리인과 동등한 서류열람권을 보유한다. 그러나 이러한 국방감독관의 업무권한은 국방감독관의 의회에 대한 보고의무의 이행을 위한 필수적인 정보수집의 수단으로 활용될 뿐이다. 즉 국방감독관의 서류열람권이나 참관권이 의회의 징계절차나 재판절차에 대한 관여 또는 징계절차나 재판에 있어 특별한 지위를 갖는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 국방감독관의 군인 관련 사건에 대한 정보수집이나 보고서의 작성은 소송절차 등에서 정당한 판결을 이끌어내는 데 전제가 되는 사건을 올바르게 밝히는 데에 유용한 자료로서 쓰일 수 있다.⁴⁶⁾

(라) 의회보고권

국방감독관은 연간 최소 1회 활동보고서를 연방의회에 제출하여야 하며, 필요한 경우에는 언제든지 연방의회 또는 국방위원회에 특별보고서를 제출할 수 있다. 또한 국방감독관이 의회의 지시에 의해 활동을 개시하는 건에 대해 의회의 요청이 있는 경우 특별보고서를 제출하여야 한다. 법률적으로 연계보고서 제출을 의무화함으로써 군대에 대한 관찰과 통제의 연속성을 보장한다. 그럼으로써 연례보고서는 국방영역에 대하여 의회가 통제권을 행사하도록 하는 중요한 토대가 되는 것이다.

46) 박홍근, 위 연구보고서, p.29.

(마) 장병 진정조사권

국방감독관의 가장 중요한 역할은 바로 군인의 진정사건을 처리하는 것이다. 진정의 범위나 대상, 기간에는 아무런 제한이 없으며, 제기할 수 있는 진정은 군의 일상생활 중 발생할 수 있는 모든 분야로 군복무, 복지, 개인문제도 포함된다. 모든 군인은 지휘계통을 거칠 필요가 없이 직접 국방감독관에게 단독으로 진정할 권리를 가질 수 있다. 진정서가 접수되고, 주장 자체의 정당성이 확인되면 주무부서에 사안에 대한 입장과 사실조사를 요청하거나 경우에 따라서는 구제조치를 요구한다. 모든 군인은 국방감독관에게 탄원하였다는 이유로 직무상 문책을 당하거나 불이익 처우를 받지 않도록 되어 있다.

독일의회 국방감독관 2017년 연례보고서에 따르면, 2017년 국방감독관에게 접수된 진정사건은 총 4,173이다. 10년 단위로 진정사건 현황을 볼 때 1960년대부터 1980년대까지 사건 수가 증가하다가 이후 감소하는 추세를 보이고 있다. 사건의 접수경로를 보면 개인제출이 2,528건으로 가장 많았고, 다음 의회로부터 통지 884건, 현장방문 등을 통한 인지사건 170건, 익명제출 54건, 기타 경로가 537건을 차지하였다. 개인 진정사건은 최근 5년간 2천 건에서 3천 건을 유지하고 있다.⁴⁷⁾

(바) 국방감독관의 한계점

국방감독관제도에도 많은 제한 사항도 존재한다. 국방감독관의 활동이 전적으로 무제한적인 것은 아니라는 점이다. 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 관련 분립의 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.

또한 국방감독관에게 정보요구권과 문서열람권이 부여되어 있으나, 공식적인 조사절차가 가능한 국방위원회와는 달리 정보요구를 관철시킬 수 있는 법적인 강제수단이 존재하지 않으므로 정보요구를 받은 국방장관이 거부하면 정보수집활동이 제한될 수 있다. 예고 없는 부대방문권의 경우도 국방감독관 1인만 권한을 행사할 수 있도록 제한하고 있으므로 광범위하게 산재된 부대를 일일이 방문하여 현장에서 확인하는 것은 매우 제한될 수밖에 없는 현실적인 제한사항도 있다.

그리고 연방의회와 국방위원회가 국방감독관에게 지시권이 있으나 1959년 국방감독

47) 독일의회 국방감독관, 2017년 연례보고서(59th), pp.94-98, 재인용.

관이 활동을 개시한 이후 연방의회가 지시권을 행사한 사례가 거의 없으며, 국방위원회 조사차도 50여 년 동안 기본권 침해와 관련된 지시는 25건에 불과하다는 점을 볼 때, 의회를 통한 군인들의 기본권 침해예방이나 구제활동이 실제로는 활발하지 못하다고 볼 수 있다.⁴⁸⁾

나. 소원수리(Beshwerde) 제도

독일 연방군의 모든 장병은 부당한 대우에 관해 지휘계통을 통해 보고할 수 있게 하는 지휘계통의 소원수리제도를 운영하고 있다. 이를 위해 신병교육훈련 시 군법교육을 통해 군사적 임무를 위해 정당하게 기본권을 제한받는 경우는 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 받고 있다. 그리고 지휘계통에 의한 소원수리제도는 당사자 또는 당사자가 임명한 대리인에 의하여 실시할 수 있으나 단, 대리인과 당사자는 직접적인 지휘관계에 있어서는 안 된다는 점이다. 또한 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 있다는 점이다. 여기에서도 성과가 없거나 1달 이내에 조치가 되지 않으면 소원수리 당사자 또는 대리인은 군사법원에 소원수리를 제출할 수 있으며 군사법원은 그 타당성을 평가하고, 가해자에 대한 징계나 형사처벌 여부를 결정한다.⁴⁹⁾

또한 독일 연방군은 부사관, 병사는 각 중대별로 장교는 각 대대별로 신분별 대표병사를 운용하며 이들을 통해 소원수리사항을 접수하도록 하는 대표병사제 소원수리제도를 실시하고 있다. 독일연방군 대표병사제도의 근본적인 특징은 이들이 동일 신분의 집단으로부터 민주적 투표를 통해 선출된 인원이라는 점이다.

그래서 부당한 대우를 받는 병사는 소원수리의사를 중대 대표병사에게 표현하면, 대표병사가 중간계통을 거치지 않고 중대장에게 또는 대대장에게 직접 보고를 할 수 있도록 하는 특권이 부여되기도 한다.

다. 남녀평등감독관 제도

사단급 이상 부대에는 여성 남녀평등감독관을 배치하도록 하고 있다. 이들은 여

48) 이종호·최장욱·황윤상·윤형호(2014), 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서, pp.28-29.

49) 이종호 외, 위 연구보고서, pp.19-20.

군들의 인사 관련 불이익, 가족과 군 직장간의 문제, 성희롱 문제에 대한 군과 여군간 상담자 및 조정자 역할 수행 등 여군을 위한 고충처리 역할을 담당하고 있다. 그리고 연대 및 여단급 부대에는 감독관 대신 여성 상담관을 배치하도록 하고 있는데 가족문제와 관련한 남성군인도 상담관에게 자문을 받을 수 있다.

라. 군인참가제도

본 제도는 조직 내의 약자들의 고충을 원활하게 처리하도록 하며 조직의 중요문제를 경정하는데 있어서 민주성을 제고하는 강점을 갖고 있다. 군인참가법(Soldatenbeteiligungsgesetz)에 근거하며 대표위원, 대표위원회, 인사대표를 통해 군인을 대표하도록 규정하고 있다. 그리고 상이한 계급에 따라 대표위원제도를 두고 있으며, 각각 선출된 대표위원들은 분쟁과 여타 중요한 사항에 있어서 상관과 하급자 사이에 조정을 도모한다.⁵⁰⁾ 대표위원은 군 전체 차원에서 조직화되고, 국방부 내에 전체대표위원회(GVPA)가 설치되며 전체 대표위원회는 인사, 사회, 조직 영역에서의 국방부의 원칙 수립과정에서 그러한 원칙이 군인에 영향을 미치는 한에서 의견을 제시할 수 있다.

마. 일·가정양립지원 및 모성보호⁵¹⁾

독일에서 군내 일·가정양립은 군내 정해진 군법에 근거하고, 직업군인 및 국방의 의무로 인한 복무군인의 복지를 지원하도록 규정하고 있다(군법 제31조).

여군의 출산휴가는 「여군의 모성보호 법령」에 규정되어 있다. 출산휴가는 정상적 출산의 경우 출산전 6주, 출산후 8주 총 14주를, 쌍둥이 출산의 경우 출산전 6주, 출산후 12주 총 18주를, 조산인 경우에 출산예정일보다 일찍 태어난 기간만큼 출산후 휴가 기간을 연장하고, 그 외 출산시 태아가 사망한 후 산모의 특별한 요구와 의사 소견상 이견이 없을 때 휴가기간 종료 전 다시 복무가능하다. 출산후 2주내에는 복무할 수 없도록 하고 있다.

군인의 육아휴직에 관해서는 「여군 및 남군 육아 양육기간 법령」에 의한다. 육아휴직은 여군은 물론 남군도 신청할 수 있고, 육아양육기간 동안 무급휴직 처리된다.

육아휴직기간은 만 3년 동안 가능하며, 아이가 만 3세까지 3년간 휴직을 하거나, 만 8세 될 때까지 3년을 분할하여 휴직이 가능하다. 그리고 출산휴가나 육아 휴직기간에 해고할 수 없도록 법으로 규정되어 있고, 휴직기간이 끝나면 복직이 보장되어 있다.

50) 이계수·이재승·오병두(2006), 외국군 인사복무 관련 법령 및 제도 등 실태조사 : 독일의 법령과 제도를 중심으로, 국가인권위원회 연구보고서, p.102.

51) 이상 이종호 외, 위 연구보고서, pp.30-33

(3) 영국

가. 군 고충처리감찰관제도

『군 고충처리 감찰관』(Service Complaints Commissioner for Armed Forces:SCCAF) 제도는 옴부즈맨 모델로서 독일의 『국방감독관』제도와 유사하나 독일의 감독관은 의회에 속한 반면 영국의 감찰관은 국방부 관련 조직으로 편성되어 있다. 『국군법(Armed Forces Act 2006)』⁵²⁾의 제18장 366조에 따르면 감찰관은 국무장관이 임명하며, 군인 및 공무원은 자격이 없다. 또한 임명에 따르면 감찰관은 순수한 민간인이며 그들에게 주어지는 어떠한 특권도 없다. 임기는 3년이며 한번의 재임 기회가 주어진다.⁵³⁾

주요역할은 군대내의 고충처리제도가 제대로 운영되고 있는지를 엄격하고 독립적인 시각으로 조사하고 이에 대한 결과를 국방부장과 의회에 보고한다. 또한 모든 장병들 뿐 아니라 그들을 우려하는 가족, 친구들이 대신하여 고충을 제기할 수 있는 접적역할을 수행하기도 한다. 『군 고충처리 감찰관』은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위에 관한 고충처리를 할 수 있는 특별한 권한을 가지고 있다.⁵⁴⁾

고충은 크게 두 가지로 분류된다. 모든 일반적 고충(All complaints)과 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위(Unacceptable behaviour)에 따른 고충으로 구분하여 처리절차를 밟게 된다.⁵⁵⁾

특히 인상적인 것은 다양한 매뉴얼이 있으며, 심지어 고충처리 양식 등이 매우 구체적이다.

2015년 군옴부즈맨 법률을 개정하여 2016년 1월부터 발효되었으며, 현재 Nicola Williams이 SCC 임무를 마친 후 2016년부터 최초의 옴부즈맨으로 활동한다. 옴부즈맨의 임기는 5년이고 중임이 허용되지 않으며, 여왕에 의해 임명된 지위로서 일반 공무원보다 직무의 독립성이 보장되어 있다.

군옴부즈맨 조직은 국방부장관 예하에 설치되어 있고, 조사부와 사업부로 나누어

52) Armed Forces Act 2006은 2006년 10월 31일에 발효되었다. 이 법안은 영국군이 운영하는 군사법 체계로 3개의 별도 복부규율(육군규정, 1955; 공군규정, 1955; 해군 징계규정, 1957)을 대체한다. 이 국군법은 세 가지 군 복무에 관한 기존의 규정을 통합한 것이다. 군대 전반에 걸친 징계 행위를 결함하는 법안의 변화의 동기를 부여하는 한 가지 요인은 국방 환경의 급변함이다. 이 법은 또한 제 1 차 세계 대전 동안의 전쟁 교훈을 반영한 것이다.

53) BBC News, 'Timeline: Deaths at Deepcut Barracks', Oct.29, 2002; 『국군법』 제18장 366조에 『군 고충감찰관』 제도 설립의 근거가 제시되어 있음.

54) 전세훈 외, 위 연구보고서, p.132.

55) <http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm>

져 25명의 직원으로 구성되고, 15명의 시간제 조사원을 확보하고 있으며, 전원 민간공무원으로 구성되어 있다. 예산도 별도로 편성하기 어려운 관계로 국방부에서 예산을 편성하고, 2016년 기준으로 34억 정도(199만 파운드)의 예산이 사용되었다.

군 복무 중 불이익한 처분을 받은 현역이나 예비역은 모든 부당한 처분에 대해 진정을 제기할 수 있고, 복무 중 불이익한 처분에 대해서도 전역 후에 진정을 제기할 수 있으며, 봉급, 수당, 건강보험과 주택에 관한 문제는 별도의 절차(Special-to-type)를 거친 후에 진정을 제기할 수 있다.

군용부즈맨은 진정인의 진정에 대해 1차적 조사권을 갖지 않으며, 각 군의 진정 장교가 조사하지 않는다고 결정한 사건이나 항고를 받아들이지 않은 사건에 대해 조사여부를 17일 이내에 결정할 권한을 가는다. 군용부즈맨은 조사를 위해 관련 문서나 정보를 소유하거나 관리하고 있는 사람에게 문서나 정보의 제출을 요구할 수 있고, 관련자가 군용부즈맨의 조사를 방해하거나 법원을 모욕하는 것으로 보일 수 있는 행위를 군용부즈맨에게 하는 경우 법정모독죄로 다룰 수 있다.

2016년 전체 군용부즈맨에게 문의를 하여 890건의 진정이 접수되었으며(육군 515건, 해군 256건, 공군이 119건), 그 중 711건이 수리되었는데 42%가 근무여건과 관련된 것으로 가장 많았으며, 그 다음이 봉급, 수당, 연금과 같은 문제로 19%를 차지하였다.

2016년 이첩된 사건은 218건(23%)인데, 지휘관이 아닌 군용부즈맨에게 직접 진정을 제기한 이유는 지휘관에 대한 불신이 37%, 진정 제기를 이유로 한 부당한 처우에 대한 염려가 15%로 나타나 군 내부에 대한 불신이 상당 부분 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

나. 특별 수사관제도

『특별 수사관』(Fee-Earning Harassment Investigating Office)은 감찰관과 지휘계통 및 실무상 종속적 관계는 없으나 업무상 협조관계로 볼 수 있다. 본 제도가 도입된 2012년 당시 최초 60명을 선발하여 국방부 및 각 군에 파견되어 그 업무를 수행하도록 하고 있다. 그리고 본 제도의 운영의 권한은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등 부대 내 발생하는 인권적 침해에 대해 조사, 군 고충처리에 대한 결과를 국방부 장관 및 의회 보고에 있다.

FEHIO의 전반적인 운영은 국방사업청에서 맡고 있으며, 이들에 대한 책임관리는 이른바 Deciding Officer(DO)불리는 감독관에 의해서 이루어지고 있다.

또한 본 업무와 관련한 경험이 풍부하고 HIO 교육 및 훈련과정을 이수한 자라야 된다. 사고 경위에 대한 조사 의뢰가 요구된 이후 DBS는 5일 ~10일 안에 FEHIO 적격자들을 선별해야 하며, 선발된 FEHIO는 30일 안에 최종 수사결과를 DO에게 제

출해야 한다. 한편 수사 기간 동안 FEEHIO는 5일에 한 번씩 수사진행 사항을 DO에게 보고할 의무가 있다.⁵⁶⁾

(4) 이스라엘

가. 현역병 복무부적합자 처리제도⁵⁷⁾

이스라엘에서 현역병 복무부적합자 처리제도는 신체검사과정과 유사한 과정을 거쳐 복무부적합자로 의뢰된 자에 대하여 판정, 처리한다. 신원자료를 관련 서류와 면밀히 대조하고 신체검사를 하고 충분한 전문가 및 검증 시스템을 통하여 이루어 지는데 위원회 위원들은 전단계에서 이루어진 절차 확인 후 복무부적합자를 최종 판정 서류에 서명함으로써 복무부적합으로 결정된다.

현역 복무부적격자 유형은 전투로 인한 정신장애, 군환경 부적응으로 인한 정신장애, 개인 가정문제로 인한 우울증세로 분류한다.

군복무부적합을 담당하는 기관은 정신적 산하에 있는 정신건강센터로 전 장병들에 모든 정신적 질환을 전담하여 조기발견에 역점을 두고 있다. 복무부적합자 조치는 장병이나 지휘관의 신청에 의해 접수된 질환에 대해 전문상담부서 상담을 통해 증세를 진단하고 질환유형에 해당하는 치료를 하게 된다. 이때 퇴역조치가 필요하다고 판단이 되면 관련 위원회를 통해 결정된다. 군복무 부적합자로 판정되면 국민의 냉대와 차별을 받게 되어 실제 부적합자로 판정되는 경우는 거의 없다.

나. 군 의료 관리 체계 확립

이스라엘 군 의료관리체계는 주로 사례조사 및 분석과 심층면접조사를 바탕으로 운영되고 있다. 의료관리체계의 중추적인 역할을 담당하는 곳은 이스라엘 군 의무부대(Israel Medical Corps: IMC)로서 기술병참국 소속에 있어서 군 편제상 하나의 독립된 군단으로 평시에는 모든 군의 진료 및 보건서비스를 제공하고 있으나, 전시에는 서비스를 민간에 확대하여 운용하기도 한다.

이 중 실제 의료서비스를 제공하는 역할은 군 보건센터가 수행하며 이스라엘 영토를 총 4개 지역으로 나눈 뒤, 각 지역별로 1개소의 의료센터를 운영하고 있다. 하지만 이들 의료센터에서 제공되는 의료 서비스는 1차 의료서비스로 한정되며 전시나 응급상황에서는 모든 민간인병원이 나누어 담당하도록 하고 있다.

군 의료를 담당하고 있는 민간병원에는 군의관과 군 행정인력이 상주하면서 외

56) 전세훈 외, 위 연구보고서, p.135.

57) 이상 이종호 외, 위 연구보고서, pp.63-65.

래 및 입원환자를 전담 지원하도록 한다. 또한 의사인력은 별도의 군 수련기관을 두지 않고, 기존에 수련을 받던 민간병원과 군을 순환근무하게 하여 의료 인력의 확충을 돕고 있다.⁵⁸⁾ 민간병원의 시스템이나 인프라는 공유하되 동일 의료기관 내에서 군 의료시스템만이 독자적인 진료능력을 갖추므로써 군 의료가 민간에 종속되는 것을 방지하고 있다.

IMC는 2008년부터 비약적인 발전을 하게 되었는데, 육체 뿐만 아니라 정신건강 등을 총체적으로 관리하기 위한 대대적인 장비를 보강하게 되었다.⁵⁹⁾

4. 시사점

위에서 살펴본 외국의 제도들은 우리 군 상황에 중요한 시사점을 주고 있다. 실태조사에서 나타난 것처럼 인권침해 후 자살이나 탈영을 생각한 군인들의 잠재적 사고에 대비해야 하는 상황에서 미국에서의 미 육군 보건증진 및 예방의학센터가 장병들의 자살을 예방하기 위해 개발한 장병 상호간에 자살사고 징후에 대해 질문하는 방법과 위험에 처한 전우를 도와주는 방법 그리고 전문가에게 자살사고 위험 대상자를 인도하는 방법 등을 알려주고, 동료의 자살징후 포착 시 긴급하게 대처하는 단계별 행동절차인 자살사고 예방프로그램인 ACE 프로그램과 미공군이 1990년대 중반부터 운영해왔던 자살예방을 위한 11가지 핵심 지침으로 이루어진 것으로 자살률을 획기적으로 감소시킨 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSPP)은 우리에게 큰 시사점을 주고 있다.

또한 우리의 경우 군에서 성폭력 사건이 일어나고 있고 이에 대한 근절을 위한 대책을 마련해야 하는 시점에서, 미국의 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)』 설치에 관한 것은 좋은 참조가 될 수 있다. 그동안에 성폭력 사건에 대한 엄정한 처벌과 피해자를 보호하고 가해자를 강하게 처벌할 것을 주문해 왔지만 여전히 군징계절차의 시정은 이루어지지 않고 있는 것을 볼 때 그 해법으로 성폭력 피해 예방시스템을 구축하는 것이 필요하다. 성폭력전담 부서를 설치하여 성폭력에 대한 예방교육 및 성폭력 발생 방지를 위한 환경조성을 통하여 가시적 효과를 가져올 수 있도록 하며, 체계적인 실제 상황에 대응하는 교육과 실천을 통해 성폭력 발생을 예방할 수 있을 것이다.

또한 독일의 광범위한 인권보호활동을 하는 국방감독관제도나 양성평등감독관제는 인권침해가 발생하는 것을 방지하고 차별이 상존해있는 것을 해결하기 위한 시

58) 전세훈 외, 위 연구보고서, pp.139-140.

59) <http://www.israeltrade.org.au/israeli-medical-corps-develops-life-saving-battlefield-tools/>

사정을 제공하며, 영국에서의 군용브즈맨제도인 군고총처리감찰관제 그리고 이스라엘에서의 군의료체계의 중추적 역할을 담당하는 이스라엘 군 의무부대(Israel Medical Corps: IMC)제도는 우리 군현실에 많은 해결점을 제공해주고 있다.

III. 군대 내 인권에 관한 선행연구 검토

1. 개요

군인 인권에 대하여는 현재까지 다양한 연구가 진행되어 왔지만 국가인권위원회, 한국국방연구원, 군인권센터 등 특수목적을 수행하는 기관을 중심으로 연구가 활발하게 수행되어 왔다. 국가인권위원회로부터 용역을 받아 진행된 군대내 인권 실태 조사는 2002년 천주교 인권위원회가 수행한 『군대 내 인권상황 실태 및 개선방안을 위한 기초연구』로 군인 인권에 대해 초기 단계에 수행된 그 연구대상 범위가 제한된 연구였다고 평가된다. 2005년에 성공회대학교 인권평화센터에서 수행된 『군대 내 인권상황 실태 및 개선방안 연구』는 전국적인 범위에서 이루어진 실태 조사라고 할 수 있다. 한국여성정책연구원은 군대내 소수자인 여군에 대한 인식과 여군에 대한 평가 영향 등에 대하여 『여군 인권상황 실태조사』(2012년)를 수행하였고, 2014년도 건양연구소 군사과학연구소에서는 병사들과 일부 간부들을 대상으로 『2014년 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사』가 수행되었다. 용인대학교 산학협력단에서 부서관들의 군대 내 인권상황과 복무환경을 연구한 『2018년 부서관 인권상황 실태조사』를 수행한 바 있다. 그밖에 『군대내 구급시설 실태조사를 위한 기초현황 파악』(2002년), 『한국 내 양심적 병역거부권에 대한 대체복무 인정 여부에 관한 이론적 실증적 연구』(2002), 『군사법제도 운영 및 인권침해 현황 실태조사』(2003년), 『군대내 성폭력 실태조사』(2003년), 『군수사과정 및 군 영창 인권상황 실태조사』(2003년), 『전의경 인권 실태』(2005), 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』(2006년), 『군 의료관리체계에 대한 인권상황 실태조사』(2013년), 『양심적 병역거부 관련 대체복무제 도입방안 실태조사 연구』(2018) 등이 수행되었다.

한국국방연구원에서는 강력한 지휘권이 요구되는 특수한 군조직 내에서 인권과 지휘권과의 조화에 대해 연구한 『인권·지휘권 관계의 현상 진단과 조화 방향』(2003년), 『인권과 지휘권의 동반적 발전방안』(2007년)의 연구가 있었고, 군 간부 계층 중 상대적으로 취약한 초급간부들의 인권 실태에 대해 연구한 『초급간부 복무여건 개선방안 연구』(2009년)이 있었으며, 병사들의 인권상황에 대해 실태 조사

한 『2017년 군 인권실태 설문조사』가 있었다.

군인권센터에서는 민간기구로서 군대 내 전반적인 인권정책, 군대내 인권침해, 차별문제 등을 주로 조사하였다. 『군 성폭력 실태조사』(2014년), 『군인복무기본법 개정안 연구용역』(2017), 『국가별 인권상황 보고서』(2018년, 『병사 스마트폰 사용 시범 운용 실태조사 보고서』(2019년) 등의 연구가 수행되었다.

군 인권상황 실태조사는 군대 내에서 군인에게 주어진 기본적 인권이 얼마나 보장되는지가 핵심인 것으로 관련 선행연구 검토결과, 군대 내 인권상황 실태 전반을 조사한 경우와 부적응자, 인권침해, 성폭력 등 특정피해 중심 및 인권교육, 군인권보호관, 인권감수성 향상 등 군 인권교육과 제도개선 중심 등으로 구분될 수 있다. 다양한 연구 중 우선 국가인권위원회의 인권상황 실태 연구의 조사대상, 방법 및 연구내용과 결과를 비교, 분석하여 본 연구의 시계열적 분석에 활용하고, 그 밖의 연구는 기타 관련연구로 하여 인권침해 상황의 실태조사에 활용하고자 한다.

2. 군대 내 인권상황 선행 연구 검토(국가인권위원회)

1) 군대 내 인권상황 실태 및 개선방안을 위한 기초연구(2002)

(1) 연구의 의의와 대상

2002년 ‘군대 내 인권상황 실태 및 개선방안을 위한 기초연구’는 비록 독립국가기관(국가인권위원회)의 지원으로 수행되었지만 군의 인권환경 실태조사와 군인 인권신장을 위해 민간단체(천주교인권위원회)에서 수행한 최초의 시도하였다.⁶⁰⁾

군대 내 인권상황 실태조사: 휴가병 250명과 제대병 200명을 대상으로 군생활에 대한 인식, 병 상호간 금기사항(집합·지시·얼차려·군기교육·암기강요)위반, 구타/가혹행위, 성폭력 등의 발생실태 등을 분석하였다.

(2) 연구결과

군생활 인식에 대한 조사에서 응답자의 70.4%가 군생활에 회의를 느끼고 있고, 보직에 만족하는 현역병은 30%에도 미치지 못하였다⁶¹⁾.

병 상호간 금기사항 위반조사에서는 집합행위(84.4%), 지시행위(85.8%), 얼차려/군기교육(72.1%), 암기강요(76.6%)가 당한 경험이 있다고 응답하여 예하부대에서의 인권침해 근절노력이 필요하다.

60) 김형태·이계수·남상덕(2002), 군대내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초연구, 국가인권위원회 연구보고서.

61) 김형태 외(2002), 위 연구보고서, p. 111

구타/가혹행위의 발생과 관련해서는 응답자의 60.3%가 구타를, 65.6%가 가혹행위를 당했다고 응답하여, 군에서 공식 집계한 사고건수대비 실제 비노출된 사고가 많았다고 하며, 구타/가혹행위에 대한 보고 및 신고절차가 실효성이 유명무실하였다고 주장하였다.

(3) 정책제언

군대 내에서 가혹행위·폭행이 발생하는 구조를 방지하고 그 결과 군 의문사를 양산하는 것은 국가의 기본권 보호의무에 정면으로 배치된다는 시각에서 국가의 군인 인권보호를 위해 군인권법 제정을 주장하고 있다.

구타, 가혹행위 및 그로 인한 사고 방지를 위해 장병들에게 보장해야 할 최소한의 권리목록으로 ① 강화된 징병검사절차 도입, 적절한 병과 배치청구권 인정 ② 전문적 정신상담청구권, ③ 근무지 재배치 청구권 ④ 안전하게 복무할 권리 ⑤ 청원권, 공식적 절차를 통한 이의 제기권 등을 주장하고 있다.

군대 내 폭행 및 가혹행위 방지책으로 ① 병 상호간 준수해야 할 금지행위 구체화와 내용 법제화, ② 군대 내 폭행 및 가혹행위 방지를 위한 군 옴부즈맨제도 도입 등 외부통제제도 확립, ③ 군대 내 인권교육이 상시 이루어질 수 있도록 외부전문가들도 참여하는 인권교육을 강화함과 동시에, 공정하고 독립적인 수사 및 처벌을 통한 사후적 통제와 이를 위해 ① 군대 내 폭행 및 가혹 행위자를 밝혀내고 처벌하는데 적합하게 군 수사체계의 정비, ② 군 의문사를 조사할 독립적 기구의 설치 등이 제시되고 있다.

2) 군대 내 성폭력 실태조사(2004)

(1) 연구의 의의와 대상

당시 사단장의 여성군인에 대한 성폭력 사건으로 성폭력에 관심을 기울이면서 특히 남성간 성폭력의 문제가 남성문화와 관련되어 낮은 신고 및 왜곡된 성의식으로 실태조사의 필요성이 대두되어 국가인권위원회의 의뢰를 받아 한국성폭력상담소에서 용역을 수행하였다.⁶²⁾

성폭력의 발생빈도, 발생형태, 발생상황, 발생이유, 신고현황 등에 대해 현역병 405명(부대방문조사 294명, 휴가병 111명)과 제대 3년 이내의 예비역 266명을 대상으로 실태에 관한 설문조사를 실시하였다. 또한 설문지에서 파악할 수 없는 다면적인 문제를 보완하기 위해 피해자나 가해자와의 깊이 있는 대화를 통한 심층면접을

62) 권인숙·김엘리·김현영kkshal선·이경환·이동욱·홍미리(2004), 군대내 성폭력 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.

병행하였다(육군교도소 8명, 피해자의 경우 3명, 한국 성폭력상담소의 상담사례 중 군대내 남성간 성폭력 피해자 6명의 상담 사례 추가 및 군 성교육을 담당하는 담당자 4명 등).

(2) 연구결과

설문조사에 참여한 총 671명 중 직접 피해 경험이 있다고 응답한 사람은 103명으로 전체의 15.4%, 직접 가해 경험이 있다고 응답한 사람은 48명으로 전체의 7.2%, 또한 군대내 남성간 성폭력 발생을 듣거나 본 경우는 166명으로 전체의 24.7%가 응답하였다. 한편 가해와 피해를 모두 경험한 경우와 피해 경험만 혹은 가해경험만 있는 경우를 조사한 결과, 피해 경험만 있는 경우는 64명으로 전체의 57.1%였으며, 피해와 가해 경험이 모두 있는 병사는 39명으로 34.8%였다. 가해경험만 있는 병사는 9명으로 8%에 그쳤다.

문제는 전체 가해건수 중 피해를 입은 병사가 다시 가해를 하게 되는 경우는 전체 가해자의 83%로 매우 높은 비율을 보인다는 것이다(피해자 103명 중에서 1회 이하인 경우가 9건(8.7%), 2회~4회가 42건(40.8%), 5~6회가 13건(12.6%), 7회 이상이 39건(38.5%)으로 전체 응답자중 83.5%가 2회 이상 지속적, 반복적으로 성폭력 피해를 입음).

발생장소는 내무반이 88건(58.3%)으로 가장 높고 화장실 13건(8.6%), 샤워실 15건(9.9%)이며, 행정사무실/초소/야외훈련장/연병장 등 업무수행 장소에서도 21.4%가 발생하였다.

성폭력 피해유형을 보면 총 170건의 피해건수 중 포옹 70건(41.2%), 가슴 및 엉덩이 만지기 57건(33.5%), 성기만지기 22건(12.9%), 키스 16건(9.4%), 성기삽입 시도 또는 삽입 2건(1.2%), 자위행위 강요 1건(0.6%), 성기 등 신체애무 강요가 2건(1.2%) 등이었다.

성폭력 목격자 조사결과, 총 373건의 사건을 듣거나 본 적이 있다고 응답하여 실제 발생은 더 많을 것으로 예측된다.

성폭력 발생 이후 신고 및 처리의 실태를 조사한 결과, 직접 피해를 당한 경우의 신고율은 87건 중에서 4건(4.4%)에 그쳤다. 신고하지 않은 이유에 대해 1순위와 2순위의 복수응답을 허용하고 물어본 결과 ‘오래 있는 일이라 문제가 되지 않아서’가 48건(64.0%)으로 가장 많고, ‘상관에게 보고해도 소용이 없어서(12건, 16.0%)’, ‘가해자와의 관계 때문에’(7건, 9.3%), ‘불이익이 두려워서’(6건, 8.0%) 순이다.

(3) 정책제언

법적인 차원에서 남성간 성폭력이 성폭력으로 인식될 수 있도록 남성도 강간의 피해자에 포함시키고 남성간 성폭력도 강간으로 인정할 것을 제시하고 있다.

낮은 피해 및 목격자 신고율을 해결하기 위해서는 피해자 및 신고자에 대한 신원 보장과 사건에 대한 헌병대 및 군검찰의 개입, 군인권법의 제정이 요구된다.

군대 내 성폭력 피해자에게 치료와 상담을 지원하고, 군의무관의 검진 체크리스트에 성폭력에 관한 내용을 포함시키고, 피해자의 성폭력 치료 및 심리 프로그램에 대한 예산을 할당하며, 민간전문가와 네트워킹 지속이 요구된다.

의식적 차원에서는 군대 내 성폭력 예방과 성문화 개선을 위해 군대 내 성교육 체제를 정비하여야 한다(국방부가 군대 내 성교육을 위해 예산을 할당하고 외부 전문가와 군대 내 성교육담당자가 군인의 현실에 맞는 프로그램을 개발하고 교육에 동참).

3) 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구(2005)

(1) 연구의 의의와 대상

2005년 ‘군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구’는 논산훈련소 인분사건과 전방부대 총기난사 사건으로 대통령의 병영문화개선 지시 등 군대 내 인권개선 필요성이 절박한 상황에서, 국가인권위원회의 의뢰를 받아 성공회대 인권평화센터에서 수행하였다^{63),64)}

군대 내 인권상황 실태조사는 대대급 39개 부대, 병사 1,500명과 장교 150명, 부사관 150명과 조사당시 전역 18개월 이내 예비역 150명 등 총 1,950명을 대상으로 병사에 대한 조사(통신자유, 구타/가혹행위, 언어폭력, 일과 휴식권리, 사생활의 자유, 월급, 의식주 및 환경권, 의료권, 차별, 휴가제도, 권리의식, 소원수리 등)와 간부에 대한 조사(간부의 인권실태인식, 간부가 생각하는 병사의 인권실태에 대한 인식 구분)를 시행하였다.

(2) 연구결과

조사결과 통신의 자유는 공중전화이용으로 만족도가 향상한 반면, 시설부족과 선임병논치, 인터넷을 통한 외부소통이나 제안시스템 한계가 지적되었다.⁶⁵⁾

63) 한흥구·김성전·김정식·박원석·이재승·임태훈(2005), 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구, 국가인권위원회 연구보고서.

64) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서

65) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp. 58-63.

구타/가혹행위, 언어폭력에 대한 실태조사는 병사의 구타피해 6.0%, 가혹행위 피해 9.6%, 언어폭력 피해 28.4%등으로 나타나 당시 연구는 이전보다 감소하는 경향이며 ‘언어폭력이 군기’라고 생각하는 병사가 감소하여 긍정적으로 평가하였다. 다만 “구타 등을 당하거나 목격해도 못 본 척하거나 참고 넘어간다”라는 병사가 90.0%정도이며 구타 등을 당한 이후 탈영이나 자살을 생각한 경우가 20.0%에 이르렀다.⁶⁶⁾

일과 휴식 실태는 자유시간 보장, 불필요한 사역동원, 공휴일 사역동원 등으로 조사되었다. 자유시간 보장 관련하여 현역병의 14%와 예비역 24.3%가 ‘보장이 되지 않는다’고 응답하였고, 특히 언어폭력을 당한 경험 있는 경우의 73.2%는 자유시간 보장이 안 되고 있다고 응답하였다. 또한 불필요한 사역동원은 현역병 12.3%와 예비역 14.4%가 경험하고 있고, 공휴일 사역동원은 현역병 11.1%와 예비역 40.8% 경험 있다고 응답해 큰 편차를 보이고 있다.⁶⁷⁾

사생활의 자유는 혼자 있고 싶을 때의 공간, 가는 곳, 사생활 말하기 강요 등을 조사한 결과 ‘장소가 없다’가 현역병 56.6%, 예비역 71.2%이며, 부대 내 혼자 가는 곳은 현역병기준으로 ‘PX등 편의시설’ 32.3%, ‘막사 뒤’ 19.1%, ‘종교시설’ 13.4% 등이었다. 또한 사생활말하기 강요는 현역병 ‘경험있다’ 4.4%인데 반해 예비역 23%로 큰 차이를 보이고 있다.⁶⁸⁾

월급, 의식주 및 환경권보장과 관련하여 우선 월급은 대부분의 병사가 간식구입이나 휴가비용으로 월급을 사용하며 월급에 만족하는 병사는 10.0%정도에 불과하고 60% 정도의 병사가 집으로부터 용돈을 받고 있는 것으로 조사되었다. 또한 의식주 중 식사만족은 급식비 인상과 메뉴다양화 등으로 만족도가 높은 편이지만, 보급품만족도는 40%에 미치지 못하였다. 환경권관련 내무생활의 불편함을 조사한 결과 냉난방의 부실과 사생활 보장의 미흡한 부분이 핵심 원인으로 나타나고 있다.

의료권 보장 상황은 ‘아프거나 진찰이 필요함에도 자유롭게 표현하지 못하는 경우’가 현역병 21.5%, 예비역 48.5%이며, ‘아플 때 표현 못한 이유’로 현역병의 38.2%가 ‘선임병의 눈치가 보여서’, 26.8%가 ‘군 진료에 대한 불신’, 15.4%가 ‘간부 눈치가 보여서’ 등이었다.⁶⁹⁾

차별은 학력, 지역, 부모의 영향력, 외모 등에 대한 차별경험을 조사하였는데, 피해경험이 2~3% 이내로 거의 없고, 다만 포상휴가에 대한 차별경험은 현역병 18.9%와 예비역 45.2%가 경험하였다고 하며 ‘간부와 친한 정도’ 때문에 차별이 발생

66) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp. 64-81.

67) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp.151-156.

68) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp. 157-162.

69) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp.189-194.

한 것으로 인식한 것으로 나타나고 있다⁷⁰⁾.

권리의식은 군대 내의 병사와 간부가 가지는 인권에 대한 인식을 의미하는데 ‘군 전체의 인권수준’, ‘소속부대의 인권수준’, ‘병사의 인권의식’, ‘권리 교육받은 경험’, ‘개인 고민해결 창구 여부’, ‘개인 스트레스 애기 상대’, ‘부당한 명령에 대한 불복종권 허용에 대한 의견’ 등을 중심으로 분석하였다. 군 전체의 인권수준이 ‘나쁘다’가 현역병 16.2%, 예비역 42.3%이며 소속부대의 인권수준이 ‘나쁘다’가 현역병 9.3%, 예비역 24.1%였고, 군대에서 병사의 인권을 이해하는 시각을 조사한 결과 ‘군대의 특성상 어느 정도 제한은 불가피하다’가 현역병 52.6%, 예비역 82.5%이며 ‘군대도 사회와 마찬가지로 인권문제에 동일한 기준을 가져야한다’가 현역병 45.2%, 예비역 16.5%로 차츰 권리의식이 성장한 것으로 나타났다. 다만 권리의식에 대한 교육을 받은 경험이 없는 경우가 60%이상이며 ‘부당한 명령에 대해서 거부할 수 있는 권리’를 인정하는 문제도 긍정이 50%인데 반해 부정이 10% 정도이고, ‘소원수리제도’도 이용도가 50%에 미치지 못하고 ‘이용하지 않는 이유’로 해결이 되지 않기 때문이며, ‘사건사고처리 결과’에 대한 만족도도 ‘만족하지 않는다’가 21.5%로, ‘만족한다’는 29.8%에 근접하고 있다.⁷¹⁾

간부에 대한 조사는 간부의 인권상황조사와 간부가 생각하는 병사인권 상황조사로 구분되는데, 우선 간부자신의 인권상황이 심각하다는 응답이 10%이상으로 병사의 인권이 심각하다는 5% 미만보다 많았고, 주요 인권침해 유형으로 업무관련 부당행위 강요와 사생활침해이며 주로 선임장교나 선임부사관으로부터 침해를 당하며, 침해 후 대응으로는 60%가 참고 넘어간다고 하며 문제를 제기하는 경우는 부사관 20%와 장교 10%에 불과하였다. 또한 간부가 생각하는 병사의 인권보장정도에 대한 인식으로 전체적으로 양호가 50%이상이며 소속 부대의 인권수준은 70% 이상이 양호하다고 응답하였다. 심지어 간부의 35%는 병사인권과 지휘권이 충돌한다고 보며, 40% 이상은 불법, 부당한 명령에 대한 저항권을 부정적으로 인식하고 있다.

병사와 간부의 인권의식 차에 대한 조사로 ‘구타/가혹행위 및 언어폭력의 원인’에 대해 간부는 ‘병사의 부대생활 부적응’을 1순위로 인식한 데 반해, 병사는 ‘선임병의 지시 불이행’을 1순위로 인식하였고, ‘군기를 위해 언어폭력이 필요한가’에 대해 간부는 10%가 병사는 20%가 필요하다고 응답하였으며, 언어폭력 근절방안도 간부는 제도 개선을, 병사는 선임병의 각성을 1순위로 응답하였다.

70) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp.219-220.

71) 한흥구 외(2005), 위 연구보고서, pp.223-249.



(3) 정책제언

이상의 분석을 중심으로 한 정책 제언에는 인터넷 확대, 공중전화 확충, 5대 금지사항 법제화·가해, 피해 목격자 보고와 신고의무화, 병 상호 및 병과 간부 상호 존대어 사용, 휴일 사역동원 공식 승인절차 명문화, 개인침상 도입, 월급 최소 10만원 인상, 보급품 기본 항목 확대, 병사 중심 의료체계 개편과 응급후송체계 강화 및 사단급 수술능력 보유, 휴가일수 확대, 포상휴가 근거 명확화, 인권교육프로그램 및 교안 마련, 전문강사 양성, 소원수리 공식절차 마련과 인터넷 이용을 제안하고 있다.

4) 여군 인권상황실태 조사(2012)

(1) 연구의 의의와 대상

현재 여군인력은 전체 군인의 1%정도이지만 빠르게 증가하고 있고 국방정책도 남군과 동일한 기준을 적용해야 할 필요성을 강조하는 시점에 군 조직 내 여군의 지위, 역할 및 여군 인권관련 규정·제도를 분석하고 이를 개선하기 위한 정책을 마련하기 위해서 국가인권위원회의 의뢰를 받아 한국여성정책연구원에서 용역을 수행하였다.

실태조사는 여군 860명(전체 여군의 10.8%)을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 여군 관련 제도와 여군 인권 상황을 파악하기 위해 현역 여군 (11개 집단), 여군 관련 업무담당자(3개 집단), 제대 여군(2개 집단) 등 총 92명을 대상으로 FGI(Focus Group Interview)진행과 함께 전문가 자문회의를 거쳐 연구조사결과를 바탕으로 정책적 대안을 제시하였다.

(2) 연구결과

여군 복무만족도를 조직만족도, 사기, 적성 일치도 및 이 의도 등으로 조사하였는데, 만족 70.6%, 군생활 지속 65.0%, ‘ 유사시 전투참여 기꺼이 하겠다’ 85.3% 등으로 만족도와 사기가 높았으며, ‘ 육아나 가사보다 군인이 나의 적성에 맞는가’ 라는 적성일치도 평가에서도 40.4%가 긍정과 매우 긍정함으로 나타났다.

군 조직내 여군의 복무환경을 조사한 결과 “ 병과의 문호가 개방되었다고 하나 실질적인 선택의 폭은 여군에게 제한되어 있다” 고 응답한 여군이 61.9%며, “ 남군들은 여군이 자기의 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다” 고 응답한 여군이 57.0%이고, 또한 전체 응답자의 1/4에 가까운 여군들은 번기수의 부족, 휴식공간의 부족, 사생활 보호시설이 부족하다고 응답하여 여군 편의시설 확충이 미흡하다는 인식이 여전하였다.

군복무 상황에 대한 여군의 인식조사에서, 여군의 93.0%는 장기복무를 희망하고 임관하나, 육군의 장기복무 선발률이 남군에 비해 크게 낮은 것으로 나타났다. 즉 전체 여군 응답자 중 48.8%가 “ 장기복무 전환이 남군에게 더 쉽고, 여군에게 더 까다롭다” 고 응답하여, 다수를 차지하고 있었고, 이러한 인식은 육군소속의 여군이 55.9%로 여타 군보다 높았다. 또한 점적부대 제한원칙이 여군에게 불리하므로, 대대급 이하 부대까지 여군의 활용을 늘여야 한다는 의견이 46.3%에 이르고 있다.

차별 등 인권침해 발생 조사에서 전체 43%의 여군이 개인적 차별피해 경험이 있다고 응답하였다. 구체적으로 근속기간, 조직문화, 혼인상태, 교육수준 등에서 유의미한 특성이 발견되었는데, 즉 6년 이상 장기 복무자, 기혼자, 대학원 이상 고학력자 등에서 차별경험이 높았다. 또한 조직문화가 여군에 대해 비친화적일 때 매우 높은 차별피해가 보고되었다. 차별의 주요인으로 ‘ 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 통로의 활용 어려움’ , ‘ 여군이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼리는 분위기’ , ‘ 여군 비율만큼 보직할당이 안됨’ , ‘ 지휘관의 남군선호’ 등의 순으로 나타나고 있다.

차별 및 인권침해 피해를 당하였을 때, ‘ 여성고충상담관과 상담을 통해 해결하겠다’ 는 응답이 32.9%로 가장 많았고, ‘ 부대상관이나 지휘계통을 통해 보고하겠다’ 27.3%, ‘ 그냥 참고 견디겠다’ 20.2%, ‘ 국가인권위원회와의 상담을 통해 해결하겠다’ 와 ‘ 군대 내 인권상담관과의 상담을 통해 해결 하겠다’ 는 응답은 각각 2.1%, 5.6%로 크게 낮았다. 또한 차별 피해경험을 받은 응답자의 34.0%는 ‘ 문제를 제기해도 변화될 가능성이 없으므로 그냥 참고 견디겠다’ 는 반응이어서 문제점으로 지적되고 있다.⁷²⁾

한편 최근 1년 사이 조사 대상 여군들이 겪은 인권침해라고 생각하는 경험을 자유롭게 기술하도록 한 결과, 138개의 자유기술 응답 사례 중, ‘ 언어폭력 및 인격모독’ 관련 내용이 34건, ‘ 진급 및 배치 등 인사’ 관련 내용 27건, ‘ 모성보호’ 관련 내용 22건, ‘ 숙소 및 편의시설’ 관련내용 17건, ‘ 성차별적 태도’ 관련 내용 17건, ‘ 성희롱’ 관련 내용 10건 등으로 언어폭력 및 인격모독이 가장 큰 문제로 나타났다⁷³⁾.

군대 내 성희롱 발생 및 대처행동 조사결과 군대 내 성희롱 피해 발생은 11.9%(전체 응답자 860명 중 102명)이며 ‘ 주변의 여군이 성희롱 피해를 당하는 것으로 인지하는 경우’ 는 응답자의 41.3%에 이르렀고, 소속부대 내 성희롱 관련 고충문제를

72) 안상수 · 박선영 · 김혜영 · 최윤정 · 김병조 · 김동원(2012), 여군 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서, pp. 159-162

73) 안상수 외(2012), 위 연구보고서.

인지한 경우는 17.2%이며 ‘고충문제가 공정하게 처리되고 있다’는 응답이 75.8%, 한편 대처와 관련하여 성희롱 및 성폭력위반 행위에 대해 ‘아무런 대응을 하지 못하고, 이후에도 문제제기를 않았다’는 응답이 가장 많았고, ‘여성고충상담관이나 인권상담관에게 알렸다’는 응답은 5.2%, ‘군사법당국에 신고하고 조치를 취하였다’는 응답은 0.3%에 불과하였다.

고충처리제도 이용과 개선에 대한 조사결과, 1순위 불만으로 ‘나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다’가 31.3%로 가장 높고, 2순위 가운데에서는 ‘상담관이 군 지휘계통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다’는 응답이 35.2%로 가장 높았다. 또한 차별 및 인권침해 피해 경험 자일수록 「고충처리」와 「비밀보장」에 대해 불만족이 컸다.

여군의 특성상 모성보호 및 가족동거 상황 등 군 생활실태를 조사한 결과 첫째, 여군의 계급이 높을수록 일·가정 양립스트레스가 높았다. 즉 기혼 원/상사나 영관 급장교 여군은 군에서의 책무와 가정에서 역할 수행에 부담이 크고 가정에 충실하지 못한 것에 대한 죄책감과 업무를 완벽하게 해야 한다는 압박감이라는 이중의 스트레스를 받고 있었다. 둘째, 군 의료기관 이용률 저조, 사생활 노출 우려가 불편 사항으로 드러났다. 즉 여군들은 군병원보다는 민간병원을 더 많이 이용하며, 불편 사항으로 ‘사생활 노출 및 부정적 인식 우려’ 21.2%, ‘부인과 진료 시설이 없거나 원거리’ 10.2% 등으로 나타나, 군대 내에 소문이 나는 것에 대한 두려움, 군 진료기관의 의사나 의무병의 대다수가 남군인 것이 불편한 것으로 여군에게 특화된 의료서비스체계 개선이 필요하다. 셋째, 출산휴가 이용률은 높으나, 탄력근무제, 육아시간제 이용률은 저조한 양상이다. 즉 육아휴직은 ‘이용하기 어렵다’는 응답이 30.3%에 이르러 아직 보편화되고 있지 못하며, 탄력근무제, 육아시간제, 생리휴가는 절반 이상의 여군이 아직도 사용이 용이하지 않은 것으로 인식하였다. 따라서 모성보호제도 이용률 제고를 위해서는 「인사상의 불이익 우려」 불식 및 「대체근무제도 활성화」가 필요하다.

한편 부부군인 별거가족이 40%이며, 1개월 1회 미만 주기로dur 상봉하고 있으며, 여군을 포함한 군인 가족들은 잦은 인사이동에 따른 많은 이사 횟수가 커다란 부담요인으로 작용하였다. 즉 기혼 여군 279명의 평균이사 횟수는 2.8회로 나타났다. 또한 부대 내 보육시설 여군 이용률은 1.5%에 불과하였다. 즉 자녀가 있는 여군의 1/4은 가족과 떨어져 유학하는 자녀가 있다고 응답하였고 미취학 자녀가 있는 여군들은 보육원과 방과 후 자녀를 맡기는 대상의 불안정성, 비용발생, 자녀상봉의 어려움, 친인척 및 이웃에 부담 전가 등의 불편을 호소하고 있었다.

(3) 정책제언

여군 인사 및 인력관리 부문의 제언으로는 ①여군인력 활용지침의 폐지 및 재검토, ②장기복무 전환율에서 성별 불균형 요소 제거 필요, ③여성의 생애주기를 고려한 표준경력모델 개발(각 군, 병과별 상황과 여건에 따른 경우의 수를 세분화한 관리모델 개발과 여군 전담 인사담당자를 국방부 및 각 군에 배치), ④부수 인력을 고려한 정원(T/O) 비율, 남녀군 별도 관리 필요를 제시하였다.

여군 고충처리제도 부문의 제언으로는 ①군단급 부대 여군병영생활 담당관제(가칭) 도입과 여성고충 상담관제도 운영, ②군대 내·외부 여성긴급전화 운영, ③일반군인 대상 성희롱 예방교육 근거 규정 마련 및 예방교육의 내실화 등을 제시하였다.

여군 모성보호 부문의 제언으로는 ①육아휴직 대체인력 수당 인상과 희망자에 한해 반일 근무제 도입, ②군대 내 보육시설의 획기적 확충과 격오지 군인가족 일자리 마련 대책의 일환으로 아이돌보미의 활용, ③여군 군복무 특수성을 고려한 육아지원비 책정, ④격오지 및 부인과 미설치 의무대, 민간 의료진 순회 진료 제도의 도입, ⑤모성보호제도 홍보강화 및 이용률 제고를 위한 정책적 배려 마련, ⑥휴직자의 업무 복귀를 돕는 지원체계 수립, ⑦군인 자녀들의 보육 및 교육의 질을 확보하기 위한 지원체계의 필요 등을 제시하였다.

여군 가족동거권 부문의 제언으로 ①보직이동이나 이주에 따른 여군 배치 시 부대 적응 프로그램 및 정보제공에서 성인지성 반영의 필요, ②가족상봉 지원 및 가족동거 기회 증진을 위한 인력체계 운영 필요 등을 제시하였다.

5) 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황실태 조사(2014)

(1) 연구의 의의와 대상

윤 일병 구타 사망사건, 총기난사 사건, 여군의 자살사건, 기타 성추행 사건 등 반인권적 사고로 국민들의 군에 대한 불안과 분노가 확산되고 군 기강과 전투력 발휘에 대한 불신도 증대되는 상황에서 군내 인권보호 및 증진을 위한 교육, 권리구제 등 인프라 구축강화 등을 통해 선진화된 국방인권 문화를 조성하고자 국가인권위원회의 의뢰를 받아 건양대 군사과학연구소에서 용역을 수행하였다.⁷⁴⁾

연구대상은 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 현장조사이며, 훈련소, 각급 군부대 장병, 지휘관, 간부, 여군·여성군무원, 국방부 및 국가보훈처의 권리보호·구제 관계자

74) 이종호 외(2014), 위 연구보고서.

등을 조사대상으로 하였고, 구체적으로 설문조사는 인원은 총 1,088명 [장교 237명 (여군장교 147명 포함), 부사관 162명, 병 511명, 여군무원 47명, 예비군은 95명, 부모 36명 등]이며, 심층면접은 총 100명(장교 25명, 부사관 25명, 병 30명, 군무원 20명)을 대상으로 하였다.

(2) 연구결과

군 권리보호 및 구제체계 실패는 병사 및 간부의 인권보장 수준, 침해실태 및 구제실태를 중심으로 조사하였다. 그 결과 ‘ 병사들의 인권수준을 어느 정도라고 생각하느냐’ 의 질문에 대해 간부는 ‘ 매우 좋다’ 와 ‘ 어느 정도 좋다’ 79.3%인데 반해, 병사들은 자신들의 인권침해 사례에 대해 ‘ 인권침해 사례가 매우 많다’ 4.5%, ‘ 상당히 많다’ 20%, ‘ 조금 있다’ 41.3%로 부정적인 답변이 총 65.8%이며 ‘ 없는 편이다’ 19.6%, ‘ 거의 없다’ 11%, ‘ 전혀 없다’ 2.2%로 간부와 병사는 답변에서 큰 차이를 보였다.

또한 ‘ 병사들의 인권이 개선되면 군기에 어떤 영향을 미칠 것인가’ 에 대한 인식조사에서 간부들은 부정적인 답변이 50.5%, ‘ 병사들의 인권 개선시 지휘권과 충돌할 것이다’ 에 36.6%가 긍정하고 있으며, 간부에게 ‘ 본인이 병사의 인권을 침해한 경험이 있는가’ 라는 질문과 ‘ 병사의 인권을 침해한 경험이 있다면 이유는 무엇인가’ 라는 질문에 대해, 병사들의 인권을 침해한 경험이 있다고 답변한 간부가 21.4%, 그 이유는 ‘ 지휘통제의 이유’ 63%, ‘ 무의식적으로 관례적으로’ 병사들의 인권을 침해하였다고 답변한 간부도 33%나 되어, 아직 많은 간부들이 병사들을 관례적으로 또는 무의식적으로 인권을 침해하고 있는 것으로 나타났다.

장교 및 부사관에게 자신이 속한 신분의 ‘ 현재 인권수준은 어느 정도냐’ 라는 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%로 간부 자신들의 인권보장이 상당히 미흡한 것으로 인식하였다. 따라서 간부의 인권개선을 위한 노력도 필요함을 시사하였다.

장교에게 귀하는 “ 인권침해를 받아보았는가?” 라는 질문과 “ 인권침해를 받았다면 내용은 무엇인가?” 라는 질문에 대해 응답자의 59%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 답변하여, 없다고 답변한 41%보다 많았으며, 인권침해 내용도 ‘ 욕설 및 언어폭력, 비인격적 대우, 구타, 부당한 열차려’ 등이 전체 응답자의 89%로 대부분을 차지하였고, ‘ 과식강요, 왕따, 통신제한’ 등 장교에게는 잘 이해할 수 없는 인권침해도 일부 있는 것으로 확인하고, 이러한 문제가 장교에게서까지 나타난다는 것은 매우 심각하게 대처해야 할 사안이라고 주장하였다.⁷⁵⁾

부사관에게 귀하는 “ 인권침해를 받아보았는가?” 라는 질문과 “ 인권침해를 받았다면 내용은 무엇인가?” 라는 질문에 대해 응답자 중에서 56%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 답변하였다. 인권침해 내용은 비인격적 대우와 욕설 등 언어폭력이 75%에 달하고, 구타와 성희롱 등이 아직도 잔존하고 있는 것으로 파악되었다.

“ 인권침해를 당할 경우, 구제를 받을 수 있는 수단, 방법을 알고 있습니까?” 라는 설문에 ‘ 상당히 알고 있다’ 와 ‘ 매우 잘 알고 있다’ 는 답변은 33.5%, ‘ 거의 모른다’ , ‘ 전혀 모른다’ 는 답변이 장교는 12.9%, 부사관은 6%, 병사는 5.1% 그리고 대부분은 ‘ 별로 아는 것이 없다’ , ‘ 조금 안다’ 59.7%로 과반수 이상이 인권의 구제제도에 대해 관심이 부족한 것을 시사하였다.

“ 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%이며, 반면에 ‘ 거의 모른다’ , ‘ 전혀 모른다’ 는 답변이 전체에서 7.2% 그리고 대부분은 ‘ 별로 아는 것이 없다’ , ‘ 조금 안다’ 가 51.3%로 비사법적 인권침해 구제제도에 대해서는 비교적 많이 알고 있으나 아직도 일부는 잘 모르고 있는 것으로 조사되어 지속적이고 체계적인 교육이 필요한 것으로 평가하였다.

“ 군대에서 인권침해를 당하였을 경우, 국가인권위원회 등에 진정하여 구제하는 방법을 알고 계십니까?” 라는 설문에 대해 ‘ 상당히 알고 있다’ 와 ‘ 매우 잘 알고 있다’ 는 답변은 14.2% 밖에 나오지 않고 ‘ 거의 모른다’ , ‘ 전혀 모른다’ 는 답변이 장교는 17.9%, 부사관은 8.4%, 병사는 32%이며 그리고 ‘ 별로 아는 것이 없다’ , ‘ 조금 안다’ 가 59.4%로 사법 및 준사법적 인권침해 구제제도에 대해서도 상당 인원이 잘 모르고 있는 것으로 조사되었다.

한편 “ 군대에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?” 라는 질문에 대해 간부의 48.4%와 병사의 24.9%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 응답하였다. 아직도 상당수가 인권침해를 받고 있는 것으로 조사되었고, 특히, 병사들보다 간부가 인권침해 면에서 더 많은 것으로 조사되었다.

“ 군대에서 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 있음이 나타났다.

75) 이종호 외(2014), 위 연구보고서, p. 121.

뿐만 아니라 병사들은 성희롱 3%, 왕따 0.8%, 과식강요 3% 등 인권침해를 받았다고 응답하여 이에 대한 관심과 대책이 필요함을 시사하였다.

“인권을 침해받았을 경우 사법적 절차인 형사처벌이나 징계 등의 방법을 이용하여 구제를 받으시겠느냐”는 질문에 긍정적인 답변이 간부는 60%이었으며, 병사는 70.6%로서 사법적 방법을 비교적 선호하는 것으로 조사되었다. 그러나 사법적 방법을 이용하지 않겠다고 응답한 경우도 간부의 40%, 병사의 29.4%나 되어 사법적 방법에 대한 개선이 필요함을 시사하였다.

인권침해를 받았을 경우 사법적 절차에 의한 구제방법을 사용하지 않는 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 주기 때문이라고 응답하였다. 이는 상당수의 간부 및 병사들이 인권침해를 신고하게 되면 인권개선을 위한 조치보다 신고한 개인에 대한 불이익이 있다고 믿고 있고, 자신의 부대의 분위기에 악영향을 미친다고 생각하고 있다는 것을 시사하는 것으로써 군대의 인권개선에 대한 인식과 문화의 개선이 시급함을 나타내고 있다고 주장하였다.

인권침해를 받았을 경우 비사법적 구제 방법을 이용하겠다고 응답한 인원들이 어떤 비사법적 구제방법을 이용하겠느냐는 질문에 대해 간부들은 고충처리, 의견건의, 상담, 법무참모부 문의 순이었고, 병사들은 상담, 소원수리, 의견건의, 고충처리, 헌병대에 요청 순으로 나타났다.

다문화가정 병사의 부대적응 정도에 대한 조사결과, 간부와 병사 모두 긍정적인 응답이 77%이지만 23%는 부정적인 답변을 하고 있으며, 그들의 부적응 이유로 문화적 차이, 피부색에 대한 편견(간부 24%, 병 13%)과 동료병사의 의도적 왕따(간부 20%, 병 13%) 등을 지적하였다.

인권침해와 관련하여 인권상담센터에 인권침해 문제를 제기해본 경험이 있느냐는 질문에 병사 1명만이 경험이 있다고 응답하였다. 잘 운영되지 않는 이유에 대해서는 1순위로 간부는 ‘비밀이 보장되지 않아서’를, 병사는 ‘구제사항이 제대로 해결되지 않아서’를 지적하였다.

(3) 정책제언

군인복무기본법을 제정하고 권리구제 방안의 강구, 인권모니터단의 확대 운영, 소원수리나 고충처리 보완 방안으로 제3자 신고포상제 도입을 제시하였다.

군사법제도의 개혁으로 군경찰과 군사법원 및 검찰사무의 행정사무 지휘감독권, 군사재판 판결결과에 대한 확인조치권, 검찰관에 대한 지휘감독권 폐지 등을 제시하였다.

군영창제의 개선으로 영장주의를 영창제도에도 도입하여 군사법원의 군판사가 발부한 영장에 의해 신체구금이 이루어지도록 하며 인권담당 법무관의 경우 지휘관의 영향을 받지 않는 국방부소속 혹은 육군본부 소속의 독립적 조직이 필요하다고 보았다.

인권침해 문제에 대한 간부들의 인식개선을 위해, 체계적인 인권교육은 물론 간부들의 인권수준 개선을 위한 노력이 필요(하나의 예로 인권교육 이수 결과를 진급심사에 반영)하라고 보았다.

소원수리제 개선과 관련하여 지휘계통 소원수리, 대표장병제에 의한 소원수리, 국방용무즈맨에 의한 소원수리제도의 활용을 권고하였다.

구제차원의 제도들이 활용과 실효성 향상을 위해 의견건의제도의 비밀성과 익명성 보호 대책마련과 실질적인 조치가 가능하도록 인력과 제도 보완을 주장하였다.

6) 부사관 인권상황실태 조사(2018)

(1) 연구의 의의와 대상

부사관은 장교와 병사의 가교역할을 수행하며 ‘국방개혁 2.0’에 따르면 부사관의 규모가 전체 전투병력의 40%까지 증가될 우리군의 핵심구성원임에도 일부 지휘관과 장교들은 장교업무를 보좌하는 존재로 보고 인권침해와 차별대우를 하는가 하면 병사들조차 장교와 차별대우하는 사례들이 발생하였다. 따라서 군대 내에서 부사관의 인권상황과 복무환경을 진단하고 개선방안을 도출하고자 국가인권위원회의 의뢰를 받아 용인대학교 산학협력단이 연구를 수행하였다.⁷⁶⁾

연구는 장교나 선임부사관으로부터 인권침해를 당했는지, 장교와 다르게 차별대우를 당했는지, 여자부사관이라는 이유로 남자부사관과 다르게 차별을 당했는지 그리고 군대 내 성범죄 예방교육실태와 복무환경 개선 요구사항 등에 대해서 육·해·공군, 해병대, 국직부대, 교육기관 등 18개 부대 1,525명(부사관 1,160명, 장교 247명, 병사 118명)을 대상으로 설문조사와 부사관 171명(남자 92명, 여자 79명)을 대상으로 심층면접조사를 실시하였다.

(2) 연구결과

군대 내 부사관의 인권상황과 복무환경을 출퇴근 시간준수, 초급간부 영내대기, 부사관 독신자숙소 내무검사, 초급간부 승용차 구입 및 운행 통제, 핸드폰 통화내역 제출, 핸드폰 특정 앱 제거, 일과시간에 진료를 위한 외출 승인, 자유로운 휴가

76) 김의식·김광식·염규현·박봉희(2018), 부사관 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.

외출(박) 사용, 특정 종교행사 참석 강요, 독신자숙소 거주자 야간 복귀시간 통제 등 이미 언론보도나 인권위 제보 등을 통해 문제점이 드러났던 부분들은 상당히 개선되었다⁷⁷⁾.

그러나 개인 부채와 저축현황 제출처럼 지휘관들이 사고예방에 필요하다고 인식하고 있는 부분에서는 여전히 인권 침해행위가 이뤄지고 있었고, 일과시간 이후 퇴근했다가 부대업무와 관련하여 다시 출근하거나, 퇴근 이후/공휴일에 부대업무와 관련해서 전화·문자·카톡으로 연락하는 것 등은 부대업무가 바쁘다는 이유로 근절되지 않고 상당한 수준으로 남아 있었다.

무엇보다도 부사관 인권상황과 관련하여 장교와 부사관 간에 상당한 인식의 차이가 있었다. 즉 장교와 부사관의 부대 내 관계, 부사관에게 부여된 권한과 책임의 크기, 부사관에게 부여된 업무량의 많고 적음, 장교와 부사관의 상대적 인권상황 비교 등에서는 장교들과 부사관들이 인식하고 있는 정도가 매우 대립되는 모습을 보였다.

차별과 관련해서는 장교들은 ‘부사관이라고 차별대우한 경우가 없다’는 입장인 반면에, 부사관들은 ‘부사관이라는 이유로 차별대우를 받았던 경험이 많다’고 인식하며, 여자부사관들의 경우 차별피해를 경험했다는 인식이 남자부사관들보다 더 많았다.

복무환경개선을 위해 부사관들은 군대 내 인권보장과 관련하여 부사관이 지휘관과 장교들을 평가할 수 있는 ‘다면평가제도’의 재도입을 요구하고, 장교와 부사관의 원활한 의사소통을 위해서는 지휘관들의 적극적인 자세가 요구되며, 부사관들이 자신들의 의견을 모아 지휘관이나 상급부대에 건의할 수 있는 공식적인 의사소통기구가 필요하다고 하였다.

또한 급여와 각종 수당을 현실화하고, 전문성을 배양하여 업무에 대한 만족도를 높일 수 있도록 직무와 관련된 각종 교육의 기회를 확대하며, 능력과 전문성을 고려하여 적재적소에 보직을 시킴으로써 부사관이 능력을 제대로 발휘할 수 있도록 진급제도와 인사관리제도를 개선하고, 숙소와 사무실 환경을 개선해야 하는 것으로 나타났다.

여자부사관의 경우 일상적인 부분에서는 남자부사관에 비해 차별을 받고 있다는 인식이 강하지 않았으나, 직업군인으로서 인사관리와 진급관리 부분에서는 남자부사관보다 불리하다고 인식, 복무환경 부분에서는 육아문제에 여전히 많은 어려움을 겪고 있었으며, 부대주둔지와 야외훈련장에 화장실 등 여군 전용 생활시설은 시급하게 확충이 필요한 것으로 나타났다.

77) 김의식 외(2018), 위 연구보고서.

군대에서 간부들을 대상으로 실시하는 성범죄 예방교육과 인권교육의 효과가 크지 않는 것으로 분석되며, 교육의 효과를 높이기 위해서는 지휘관과 상급자들의 적극적인 참여와 함께 강사진과 교육내용 등에 대한 보완이 필요함을 주장하였다.

(3) 정책제언

부사관의 인권을 보장하고 침해피해를 예방하기 위해서는 ①장교와 부사관간의 호칭과 언어사용 문제를 재정립, ②부대별 상이한 위수지역 범위의 통일, ③초급부사관(하사)을 대상으로 하는 영내대기제도 폐지를 제시하였다.

국방부를 포함하여 모든 상하급부대가 일과시간을 동일하게 적용해서 출퇴근시간을 보장하며, 개인사고와 관련하여 지휘관에게 부과되는 지휘책임의 범위를 대폭 축소해서 사고예방을 이유로 일과시간 이후와 공휴일에 사생활의 자유를 침해할 수 있는 여지를 없앨 것을 제시했다.

인사관리제도를 개선하여 개인역량이 우수한 부사관에게 부사관 임관제도의 문호를 확대하고, 전문성이 발휘될 수 있도록 보직을 관리하며, 각 군이 상이하게 시행하는 부사관 진급제도를 단일제도로 통일하고, 육아휴직기간의 일부를 근무기간으로 환산하여 진급과 급여에 불이익이 없도록 할 것을 제시하였다.

간부들의 인권의식을 함양할 수 있도록 군 내부적으로는 장교와 부사관 양성 및 보수교육과정, 지휘관 부임전 교육과정에 인권 감수성 교육과 양성평등 교육을 필수과목으로 포함하고, 외부전문가 초빙교육은 예비역 군인출신 강사는 가급적 배제하고 민간전문가를 활용하되, 지휘관들이 교육에 적극 동참토록 교육 이수실적을 지휘관 평가요소에 포함할 것을 제시하였다.

복무환경을 개선하기 위해서는 군인보수법 시행령을 제정하여 군인의 특성이 반영된 독자적인 급여와 수당체계를 마련해야 하며, 각종 수당체계를 개선하여 장교들과의 격차를 줄이고, 여자부사관들의 복무환경 개선을 위해 직장어린이집 등 육아지원시설을 최대한 확충하고, 지자체나 공공기관이 운영하는 어린이집을 군인자녀들이 사용할 수 있도록 하는 지휘관들의 노력과, 주둔지와 야외훈련장에 화장실 등 여군 전용 생활시설을 조속히 구비할 것을 제시하였다.

부대별 지휘관에 따라 상이한 여군 당직면제 규정을 통일하고, 부부군인이 동일한 지역에 근무하는 경우 육아기간 중 한 사람에게 당직근무를 면제시켜주는 방안의 검토, 임신·출산휴가와 육아 휴직을 자유롭게 사용할 수 있도록 대체근무인력을 충분히 확보하고 대리근무수당의 인상을 제시하였다.

<표 2-3> 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구보고서

구분	연구 대상	연구 방법	연구 내용	연구 결과	정책 제언
2002	휴가병 250명 예비병 200명	설문 조사	군생활 인식 금기사항 위반 구타/가혹행위 및 성폭력 발생실태	군생활 회의 70.4% 보직만족 30%미만 구타피해경험 60.3% 가혹행위피해경험 65.6%	군인권법 제정 강화된 징병검사도입 병과배치 및 근무지 재배치청구권 군음부즈만 등 외부통제 등
	사망사고 유가족 34명	면접 조사			
2004	현역병 405명(부대 294명, 휴가병 111명) 예비역 266명	설문 조사	성폭력 발생빈도 발생형태 발생상황 발생이유 신고현황	직접피해경험 15.4% 가해경험 7.2% 피해자가 가해자된 경우 83% 발생장소-내무반 58.3% 피해유형-포옹 41.2%, 가슴영덩이만지기 33.5% 피해신고 4.4%	남성간 성폭력도 강간으로 인정 군인권법 제정 피해자 치료상당지원 및 의무관 검진체크리스트에 포함 민간전문가와 네트워크 성교육지원체제 정비 등
	가해자 8명 피해자 3명 상담소사례 6명	면접 조사			
2005	39개 부대 병 1,500명, 부사관 150명, 예비역 150명 등 총 1,950명	설문 조사	병사의 통신자유, 구타/가혹/언어폭력, 휴식권, 사생활, 월급, 환경, 의료, 차별, 소원수리 등 간부의 인권실태, 병사인권예 대한 인식 등	구타 6.0%, 가혹 9.6%, 언어폭력 28.4% 자유시간 미보장 14%, 사역동원 12.3%, 공휴일동원 11.1% 의료보장 불만 21.5% 간부와 병사의 인권의식 편차	인터넷확대, 공중전화 확충 금지사항 법제화 및 목적자신고의무화 사역동원 공식승인절차 명문화 소원수리 인터넷 활용 월급 10만원이상 인상 등
	병 51명, 간부 21명, 현병/법무관 계자 6명	면접 조사			

<표 2-3> 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구보고서(계속)

구분	연구 대상	연구 방법	연구 내용	연구 결과	정책 제언
2012	여군 860명	설문 조사	여군의 복무만족도 사기 적성일치 및 이직의도 남군과의 차별 인권침해 등	복무만족 70.6% 사기 85.3% 군생활지속의사 65.0% 여군배치 꺼림 57.0% 인권침해 43.0% 침해시 참음 34.0%	장기복무전환 성별 불균형 해소 부대별 여군병영생활담당관제 도입 육아휴직 대체인력 수당인상 격오지 인간의료진 순회진료제 도입 등.
	11개 부대 여군과 여군업무담당자 및 제대여군 92명	면접 조사			
2014	장교 237명, 부사관 162명, 병 511명, 여군무원 47명, 예비군 95명, 부모 36명 등 총 1,088명	설문 조사	병사 및 간부의 인권보장 수준 군기와의 관계 인권침해경험과 대처 침해발생시 사법적/비사법적 구제방법 침해발생시 구제방법의 이용 등	인권보장수준의 간부와 병사의 인식차(간부 긍정응답 79.3%, 병사 부정응답 65.8%) 간부 인권개선과 군기가 반비례로 봄 50.5% 인권침해피해 경험 간부 59%, 부사관 56% 침해발생시 사법적 방법사용거부 간부 40% 병사 29.4%	인권모니터단 확대 운영 제3자 신고포상제 도입 인권교육 이수결과 진급심사 반영 대표장병 및 국방음부즈만에 의한 소원수리제 활용 의견건의제도의 비밀성과 익명성 보장 등
	장교 25명, 부사관 25명, 병 30명, 군무원 20명 등 총 100명	면접 조사			
2018	18개 부대 부사관 1,160명, 장교 247명, 병사 118명 등 총 1,525명	설문 조사	인권침해피해 경험 차별대우 피해경험(장교 및 성별 등) 성범죄 예방교육 복무환경 등	일과시간 이후 부대 호출로 다시 출근 장교와 부사관 간의 인권상황 인식 큰 차이 차별대우 경험인식에 대해 장교 및 남녀부사관 간의 인식 차이 등	초급부사관 영내 대기제 폐지 간부 인권의식 함양위한 이수실적 지휘관 평가요소 포함 장교와의 보수, 수당 격차해소 대리근무수당 인상 등
	남자부사관 92명, 여자부사관 79명 등 총 171명	면접 조사			

7) 국가인권위원회 직권조사(2017.11.23. 결정 17직권16·17진정4578(병합))

(1) 개요

해군본부 소속과정으로부터 두 차례 성폭력 피해자 여군 해군 대위가 자살한 사건으로 제3자가 국가인권위원회에 진정한 바, 검사의 공소제기로 더 이상 추가조사는 필요없다고 보았으나 군대 내 지휘·감독관계에서 유사한 성폭력 다수 사례 예측과 군 내부 성폭력 예방조치가 적절히 실행되지 못한 점이 확인되어 군대 내 성폭력 근절과 여군의 인권 증진을 위해 인권위원회가 직권조사를 실시하여 국방부장관에게 정책 및 제도개선을 권고하였다.

(2) 여군 대상 설문조사 결과

국방부 및 육·해·공군 소속 여군 170명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 성폭력 관련 인식에 대하여는 군대 내 성폭력의 심각성에 대해 ‘심각하다’가 57.4%로, ‘심각하지 않다’ 37.7%보다 높게 나타났고, 군대내 성폭력 발생시 피해자 보호, 사건처리 절차 및 규정에 따른 문제 해결의 공정과 신속에 대해 ‘그렇지 않다’가 54.8%로, ‘그렇다’가 38.2%로 나타났다.

사건발생시 대응 방식에 대해서는 34명 중 ‘저항하지 못했다’ 19명, ‘신고한다고 경고했다’가 3명 순이었고, 피해상황 후 대처에 대해 42명 중 26명이 ‘별다른 조치를 취하지 않았다’고 하고 ‘지휘관 및 지휘계통 보고’ 4명, ‘수사 감찰기관 신고’ 2명, ‘국가인권위원회 신고’ 1명으로 답변하였고, 별다른 조치를 취하지 않은 이유에 대해 피해사실을 ‘여러 사람이 알게 되는 것이 싫어서’가 13명, ‘장기선발, 계속근무 등 악영향’이 12명, ‘대응해도 소용없음’이 7명으로 답했고, 향후 어떻게 대응할지에 대해 ‘양성평등/성고충 상담관 상담’이 49명, ‘법무/헌병 신고’ 39명, ‘국가인권위원회 등 신고’ 16명 순으로 답변하였다.

성폭력 방지 대책 등에 대하여 군대 내 성폭력 방지를 위한 효과적 방안으로 59명이 ‘가해자 처벌 강화’ 응답이 가장 많았고, ‘고급/상급 지휘관의 성폭력/성희롱 관련 인식 개선’이 39명, ‘전 군의 양성평등 의식 및 인권의식 제고’가 35명으로 답변하였고, 기타 자유기재 항목으로 ‘부대 내 상급자를 신고할 수 없는 구조’, ‘신고하더라도 피해자는 전역하고 가해자는 징계 이후 군생활을 계속하는 것이 제일 형평성에 맞지 않음’의 답변이 있었다.

(3) 정책 및 제도 개선을 위한 이행 권고

첫째, 성폭력사건에 대한 엄정한 처벌과 공정한 재판을 위하여, 군판사·군검사 인사 독립성 확보로 재판의 공정성을 제고하고, 군인 등의 성폭력 범죄 양형기준을

별도로 마련하고, 지휘관 및 부서장의 부하에 대한 성범죄는 가중처벌, 법정형이 보다 가벼운 범죄로 의율하는 등 온정적 처벌 사례를 지양하며, 군사재판 방청제도를 홍보하고 방청의 활성화를 위해 노력할 것과

둘째, 피해자 보호와 가해자 신상필벌을 위하여, ‘집중심리제’ 활성화로 피해자 여군의 계속근무 여건을 보장하고, 성폭력 범죄 전담수사관제를 강화하는 등 피해자 보호대책을 강구하고, 「군인징계령」을 개정하여 공소제기 후에는 즉각 징계 절차가 이루어질 수 있도록 하고, 징계위원회에 외부 위원을 포함할 것과

셋째, 성폭력 피해 예방시스템 강화를 위하여, 국방부 내 성폭력 전담부서를 설치하여 각 군 양성평등센터를 지휘 또는 지원하도록 하고, 양성평등센터와 성고충 전문상담관 등의 위상을 강화할 것과,

넷째, 군내 양성평등 문화 조성을 위하여, 국방부 인사정책부서에 여군 인사정책 기능을 복원하고, 공정한 평가를 통해 우수여군 인력의 진급 기회를 확대시키며, 사관학교 여생도 비율을 늘리는 등 여군 인력 증대를 위해 노력하고, 육·공군본부 행정지원관을 여군으로만 운영하는 관행을 개선하고, 지휘관 및 각 급 학교의 성인 지 교육을 강화할 것에 대해 권고하였다.

3. 국가인권위원회 주요 연구보고서 비교검토

위에서 살펴본 국가인권위원회의 군인권 관련 연구보고서 중 2002년 『군대 내 인권상황 실태 및 개선방안을 위한 기초연구』, 2005년 『군대 내 인권상황 실태 및 개선방안 연구』, 2012년 『여군 인권 상황 실태조사』, 2014년 『군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사』에서 조사한 항목들을 주로 본 연구에서 활용하고자 하였다.

국가인권위원회 연구 보고서 중 2002년 보고서는 군대 내 가혹행위·폭행을 중심으로 실태 조사를 하고 이로 인한 사고방지책 등을 제시하고자 하였다. 이번 연구에서는 2002년 보고서 중 부당 강요행위, 군 근무 차별경험, 군대 내 구타(가혹행위 등 피해경험 등), 가혹행위 이후 자살 충동정도 및 목격시 한 행동 등을 중심으로 비교하여 검토하고자 하였다.

2005년 보고서는 병사에 대한 통신의 자유, 구타/가혹행위, 언어폭력, 일과 휴식권리, 사생활의 자유, 월급, 의식주 및 환경권, 의료권, 차별, 휴가제도, 권리의식, 소원수리 등과 간부의 인권실태인식, 간부가 생각하는 병사의 인권실태에 대한 인식을 조사한 것으로 이번 연구에서는 2005년 보고서 중 군 인권보장 수준, 언어폭력, 구타 및 가혹행위 피해 경험, 피해 후 심정, 피해 목격시 대처, 군 근무 차별경험, 군 의료서비스, 진료표



현의 자유 정도, 사생활 자유, 병사의 봉급, 식사 만족도, 피복-보급품 지급 충분정도, 검열 전 차용경험, 소원수리제도, 인권교육 수강을 중심으로 비교, 검토하고자 하였다.

2012년 보고서는 여군의 군복무상황 인식조사와 언어폭력 및 인격모독, 진급, 배치 등 인사, 성차별 등 차별침해 경험, 인권침해 피해시 상담해결 및 대처에 대해 조사하고 군대내 성희롱 발생 및 대처행동조사와 고충처리제도, 모성보호 및 가족 동거 상황 등 군 생활실태를 조사하였다. 이번 연구에서는 2012년 보고서 중 조직근무 차별경험 유무, 성희롱/성폭력 경험, 피해시 대처 사항, 성고충 전문상담관 활동 경험, 군대내 인권침해 발생시 조치, 일·가정 양립지원, 복지, 모성보호제도 이용 경험 등을 중심으로 비교, 검토하고자 하였다.

2014년 보고서는 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 대해 조사하였다. 이번 연구에서는 2014년 보고서 중 성희롱 피해 경험 및 피해대처, 고충처리제도 활용, 도움배려병사제도 도움 정도, 인권교육수강 등을 중심으로 비교, 검토하고자 하였다.

그 주요한 내용은 다음 표와 같다.

<표 2-4> 국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(병사, 간부(남군))

구분	항목(병사)	항목(간부)
2002	<ul style="list-style-type: none"> ●군인권 보장 수준 ●차별경험 유무 ●부당강요행위 피해 경험 ●군대내 구타-가혹행위 피해경험, 대처사항, 탈영·자살충동정도, 목격시 취한 행동, 못본척하거나 참은 이유 	<ul style="list-style-type: none"> ●군 근무 차별경험 ●정당한 건의, 제안 수용 정도 ●군대내 구타-가혹행위 피해경험, 피해시 취한 행동, 전역 또는 자살 충동 정도, 목격시 대처 사항, 목격시 참은 이유 ●성희롱/성폭력 의식

<표 2-4> 국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(병사, 간부(남군))(계속)

구분	항목(병사)	항목(간부)
2005	<ul style="list-style-type: none"> ●부당명령 상급자에 대한 명령 거부 및 불복종행위에 대한 생각 ●차별경험유무 ●차별내용 ●군대내 언어폭력 심각성 정도, 언어폭력 발생관계, 언어폭력 의식 1,2순위 ●언어폭력 피해경험, 피해당시 주위사람 존재 유무, 피해내용 1,2순위, 탈영·자살충동 정도, 목격시 대처 사항 ●군대내 구타·가혹행위 피해경험, 대처사항, 탈영·자살 충동 정도, 목격경험 유무, 목격시 취한 행동, 못본척하거나 참은 이유, 발생하는 시간 ●개인사생활 강요받은 경험 유무 ●민간병원 진료 자유정도, 전반적 의료서비스 만족도, 진료표현 자유정도, 진료표현 부자유 이유 ●부대내 혼자 있을 장소 유무 ●봉급 주 사용 용도, 집에서 용돈 경험 유무, 봉급수준의 적정도 ●식사제공 만족도, 식사 불만족 이유 ●피복-보급품 지급 충분정도, 질 만족도, 분실, 부족시 해결 방안, 검열 전 차용 경험 ●소원수리 ●인권교육 수강여부, 수강횟수, 교육담당자, 교육 효과성 	<ul style="list-style-type: none"> ●군인권보장 수준 ●인권문제 발생원인 1,2순위 ●인권침해 주 이유 1,2순위 ●간부들사이 인권침해 실태 ●인권침해 부정적 영향 정도 ●인권취약 부분 ●인권개선위해 병해야 할 사항 1,2,3순위 ●인권개선의 근기강 영향 ●인권위배 명령 거부·불복종 행위에 대한 생각 ●병사 월급 부족으로 사경비지출 경우 ●병사인권보장과 간부 지휘권 충돌 여부 ●병사인권침해 경험 이후 생각 ●구타 및 가혹행위 등 사고 병사 인권보장과 관계 ●병사인권 개선 주체 ●병사 인권 개선위한 간부병사생활 경험 의견 ●군 근무 차별경험 ●언어폭력 심각성, 1,2순위, 주 발생 관계, 원인 1,2순위, 피해 경험, 피해 경험시 주변사람 존재 유무, 피해사항 1,2 순위 ●구타 및 가혹행위 피해경험, 피해 이후 취한 행동, 피해시 전역, 자살충동 정도, 목격 경험, 목격시 대처 사항, 목격시 참은 이유 ●사생활 언급강요 피해경험 ●병사 민간병원이용 적절성 ●군병원 전반적 의료서비스 수준 ●보급품 검열 앞두고 타부대 차용 경험 유무 ●인권교육 수강 경험 여부, 수강 횟수, 교육자, 효과성



<표 2-4> 국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(병사, 간부(남군))(계속)

구분	항목(병사)	항목(간부)
2014	<ul style="list-style-type: none"> •최근 1년간 성희롱 피해경험, 피해 목격 청취, 관련 고충 경험 •다문화병사 병영생활 적응정도, 부적응 이유 1,2순위 •소원수리, 병영생활 전문상담관제도 •인권침해 피해시 군대내 사법제도 활용 여부, 권리구제기관/제도 인지 여부, 활용시 조치 결과 만족도, 조치결과 불만족 이유 1,2순위 •인권침해 피해시 구제 방안, 침해방지 주도적 역할 기관, 구제제도 활용 증가 여부, 미증가 이유 •도움배려병사제도 도움 정도, 미도움 이유, 활성화 방안 전공사상 보상제도 인지 정도, 피해시 처리절차교육 수강여부, 교육장소, 교육 강사 •인권교육 수강여부, 수강횟수, 교육담당자, 교육 효과성 	<ul style="list-style-type: none"> •인권보장 수준 •인권문제 발생원인 1,2순위 •인권침해 피해경험 •부당대우 해당사항 •인권침해의 상당 진정제기 생각 •인권침해 주 이유 1,2순위 •인권취약 부분 •인권개선 위해 변해야 할 사항 1,2,3순위 •인권개선의 군기강 영향 •병사인권보장과 간부 지휘권 충돌 여부 •강제적 성적 접촉 사건 미보고 이유 1,2순위 •최근 1년 피해경험 여부 및 횟수 •다문화 장병 적응 정도, 부적응 1,2순위 •인권침해 발생시 조치사항 •인권침해 관련 이용 경험 고충처리제도, 상담,이용시 결과 만족도, 불만족 이유 1,2순위 •인권교육 수강여부, 수강횟수, 수강장소, 교육담당자, 교육 효과성

<표 2-5> 국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(여군)

구분	항 목
2002	<ul style="list-style-type: none"> •군생활중 차별 경험 여부 •정당한 건의나 제안의 상급자 수용 정도 •군대내 구타·가혹행위 피해경험, 대처사항, 전역·자살충동정도, 목격 경험, 목격시 취한 행동, 못본척하거나 참은 이유, 발생시간
2005	<ul style="list-style-type: none"> •군인권 보장 수준 •인권보장 문제 1,2순위 •인권 취약 부분 •인권 침해 주된 이유 1,2순위 •간부들 사이 인권 실태 •병사인권 침해후 생각 •간부 인권침해의 병사 인권 부정적 영향 정도 •인권침해 방지 위한 주도적 역할자 •군내 발생사고의 병사 인권보장 관계 여부 •자녀 군복무에 대한 생각 •인권위배 명령의 불복종에 대한 생각 •인권보장 개선시 변해야 할 사항 1,2,3순위 •병사인권개선위한 간부 병사생활경험 의견 생각 •군생활 중 차별 경험 여부 •언어폭력 심각정도, 1,2순위, 발생관계, 원인 1,2순위, 피해경험 유무, 피해당시 주변인 존재 유무, 피해사항 1,2순위 •구타 및 가혹행위 피해 경험, 피해시 대처행동, 피해시 전역 또는 자살 충동 정도, 목격 경험, 목격시 취한 행동, 못본척하거나 참은 이유, 발생시간 •종교생사 불참 병사 불이익 정도 •민간전문병원 이용 적절성, 부적절 이유 •보급품 검열 앞두고 타부대 차용 경험 유무 •인권교육 수강 경험 여부, 수강 횟수, 교육담당자, 기억에 남는 내용

<표 2-5> 국가인권위원회 연구보고서 연도별 비교 항목(여군)

구분	항 목
2012	<ul style="list-style-type: none"> ●여군 임용시와 처우 변화 정도 ●조직 근무 차별 경험 유무, 차별 사항 1,2순위, 차별기간 ●최근 1년 성희롱/성폭력 경험 사항, 피해 경험여부 및 횟수, 피해시 대처사항 1,2순위 ●군대내 성폭력사고에 대한 평소 생각 ●군대내 성희롱 및 성폭력사고 방지 방안 ●성고충전문상담관 활동 경험유무 ●군대내 인권침해 발생시 조치사항 ●고충처리 요청 및 상담 내용, 결과 만족도, 불만족 이유 1,2순위, 이용 가장 편리한 제도, 활성화 방안 1,2순위 ●성고충상담관 이용시 이용 사항 1,2순위 ●여군과 남군간 대우의 유, 불리 제도 ●일·가정양립지원, 복지, 모성보호제도 이용 경험 유무, 이용 편리 정도, 이용 어려운 이유 1,2순위 ●근무 차별 경험유무, 차별 사항 1,2순위, 차별기간
2014	<ul style="list-style-type: none"> ●인권보장수준 ●인권보장문제 1,2순위 ●인권침해 피해 경험 여부 ●부당대우 사항 ●여군 인권수준 정도 ●여군인권문제 주된 이유 1,2순위 ●인권보장개선시 변해야 할 사항 1,2,3순위 ●최근 1년간 성희롱/성폭력 경험 사항 ●다문화 병사 적응 정도, 부적응 1,2순위 ●군대내 인권침해 발생시 조치사항 ●고충처리제도 이용해당 사항, 이용 및 상담 결과 만족도, 불만족 이유 1,2순위 ●인권교육 수강여부, 수강횟수, 교육 장소, 교육 담당자, 교육중 기억에 남는 내용, 효과성 ●일·가정양립지원/기혼여군 모성보호제도 이용 어려운 이유 1,2순위

IV. 빅데이터 분석을 통한 군 인권실태 및 의식조사

1. 개요

인터넷 사용이 일반화되고 스마트폰의 등장으로 소셜미디어가 정보의 소통수단으로 중요해지고 있으며, 이런 소통 속에서 생성되는 소셜미디어 데이터는 기하급수적으로 증가해 빅데이터를 형성하게 되었다. 소셜미디어 기반 데이터는 기존의 트랜잭션(Transaction) 데이터보다 훨씬 방대하지만, 각 사회 구성원들 사이에서 직접적인 상호 소통을 통해 생성·공유·교환 되고 있어서 현재 시점의 사회 동향 및 사회 구성원의 행동 패턴을 표현하고 있다고 인식되고 있으므로 이를 활용한 정보의 추출은 의미가 있다고 판단된다.

본 연구과제 수행 간에는 포털사이트의 블로그 및 카페의 게시글, SNS(Twitter), 군대 내 인권과 관련된 기사 자료를 설정한 키워드를 중심으로 추출 및 데이터를 구축하고, 군 인권 상황에 대한 실태 및 의식을 텍스트마이닝기법을 활용하여 분석을 실시하였다.

2014년 1월 1일 ~ 2018년 12월 31일(최근 5년)까지 포털사이트의 블로그 및 SNS 등에 게시된 텍스트 데이터(장·단문 글)를 설정한 키워드로부터 9개의 Data-Base로 구축하였다. 각 Data-Base로부터 첫째, 최근 5년간(2014. 1. 1. ~ 2018. 12. 31)간 다양한 언론사로부터 수집한 뉴스로 구성된 통합 데이터베이스에 빅데이터 분석기술을 접목시킨 빅카인즈(BIGKinds)⁷⁸⁾를 활용하여 각 키워드와 관련된 트렌드 분석을 실시하였으며, 둘째, 각 키워드로 구축한 Data-Base를 활용하여 키워드와 관련된 용어들에 대한 분석 즉, Text Mining 빈도 분석을 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorism)을 활용하여 분석하였다. 셋째, 각 키워드로 구축한 Data-Base를 활용하여 군집화 분석을 하였다. 분석방법은 유클리디안⁷⁹⁾ 거리를 기초로 한 Ward의 알고리즘을 채택하여 도구 R-프로그래밍을 활용한 계층적 클러스터링을 실시하였으며, 계층적 군집 결과는 덴드로그램(dendrogram)의 형태로 표현하고, 어떤 단어들이 어떤 수준에서 동일한 집단에 속하는지 시각적으로 군집들간의 구조적 관계를 살펴볼 수 있도록 하였다. 넷째, 군집화된 단어 간에 대한 상호 연관성 및 연결의 강도에 대한 연관성 분석을 위해 텍스트 네트워크 분석(text network analysis) 기법

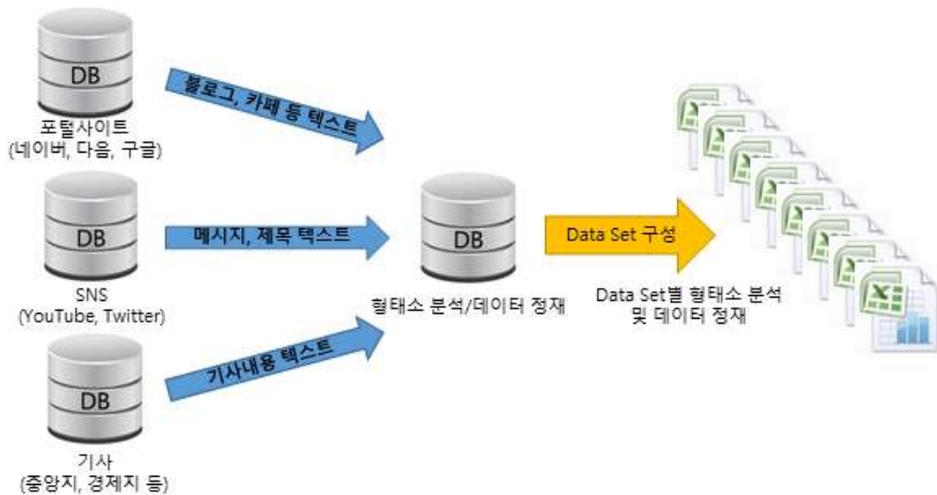
78) 한국언론진흥재단의 빅카인즈(BIGKinds)는 종합일간지, 경제지, 지역일간지, 방송사 등을 포함한 최대 규모의 기사 Data-Base에 빅데이터 분석 기술을 접목해 만든 새로운 뉴스 분석 오픈 서비스

79) n차원의 공간에서 두 점 간의 거리 즉, 추출된 단어가 본문 또는 문장에서 떨어진 거리 산출

및 연관규칙 분석(Association Rule Analysis)을 하였다. 즉, 네트워크 분석은 군집화된 단어들을 매트릭스 형태로 변환하고 단어들의 행렬 수치 계산을 통해 연관성을 분석하였으며, 연관규칙 분석은 Apriori 알고리즘을 적용하여 분석하였다.

<표2-6> 데이터 수집 결과 (기간: 2014. 1. 1 ~ 2018. 12. 31, 최근 5년간)

네이버	다음	구글	SNS	언론사(기사)
블로그/카페 지식IN	블로그 카페	구글 페이스 북	유튜브(YouTube) 트위터(Twitter)	중앙지(11개), 경제지(8개), 지방지(28개), 방송사(5개)
수집량	블로그: 1,052건(5.34MB) 카페: 1,092건(3.91MB) 지식IN/구글 페이스북: 1,099건(3.97MB)		SNS: 141,895건(22.8MB) 언론사(기사): 21,244건(18.2MB)	



DB	Key-Word	수집 량
#1	(군인권 OR 군 인권) AND 군	28.8 MB
#2	(군인권 OR 군 인권) AND 육군	13 MB
#3	(군인권 OR 군 인권) AND 해군	11.3 MB
#4	(군인권 OR 군 인권) AND 공군	11.2 MB
#5	(군인권 OR 군 인권) AND (해병 OR 해병대)	10.7 MB
#6	(군인권 OR 군 인권) AND 장교	13.1 MB
#7	(군인권 OR 군 인권) AND 부사관	10.8 MB
#8	(군인권 OR 군 인권) AND 여군	10.8 MB
#9	(군인권 OR 군 인권) AND (병사 OR 용사 OR 사병)	11.5 MB

2. 빅데이터 분석결과

1) 『군 인권과 군』으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

(1) 『군 인권과 군』을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 2-1에서 보는 바와 같이 2014. 8월과 2017년 8월에 『군 인권과 군』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.

2014. 8월 이슈화 된 뉴스는 『장교· 부사관 구타· 가혹행위 처벌, 대부분 경징계· 징계유예 ‘봐주기’, 경향신문』, 『달군 수저로 지지고, 입에 파리 넣고...군 또 가혹행위, KBS』, 『구타· 가혹행위 軍간부 95% 이상 경징계, 전남일보』, 『군 병영문화 혁신의지 실종, 서울경제』 등 관련 내용들이 많이 보도되었으며, 네이버 및 다음 카페· 블로그에는 『60만 국군장병들이 있는데..ㅠㅠ, 요즘 하도 일이 많이 터져서 모병제 전환 얘기까지 나오는데, 군 인권 때문에 별 대안책을 내고 있는데..』라는 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

2017. 8월 이슈화 된 뉴스는 『인권위, 군 훈련 중 발생한 인명사고 관련 권고 국방부 수용, 서울경제』, 『인권위, 군인권보호관 도입 추진...공관병 '갑질' 등 대책, 머니투데이』, 『수술병력· 질병 있다고 軍간부 신검 불합격은 차별 인권위, 육군에 규정개선 권고』 등 인권위의 활동내용들이 많이 보도되었으며, 네이버 및 다음 카페· 블로그에는 『박찬주 사령관 부부의 막장 만행 공관병이 무언지도 몰랐는데 나라가 들쭉거리게 만드는 세기의 커플 한마디로 mi쳤다고 밖에 생각 안됩니다. 자살시도한 공관병도 있네요.』, 『서보미, "새누리 송영근 "여단장 외박 못나가 성문제 발생" 망언", 특정 개인의 개념 없는 말실수라고 하기에 그의 타이틀이 너무 무겁다.』라는 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.



[그림 2-1] 『군 인권과 육군』을 포함한 언론 노출빈도

(2) 『군 인권과 군』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과 “군”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #1 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 2-7과 같다.

<표 2-7> 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드

<p>인권, 국방부, 정부, 문제, 병영, 사건, 육군, 장관, 여성, 국가, 위안부, 대표, 사망, 조사, 부대, 대통령, 장애인, 병사, 지역, 복무, 후보, 교육, 내용, 단체, 거부, 국민, 국방, 군대, 추진, 하계, 센터, 개선, 가혹행위, 병역, 폭행, 박근혜, 연합, 수사, 주장, 마련, 위원회, 학생, 장병, 정책, 참석, 방안, 인권위원회, 유엔, 성폭행, 피해자, 일현지시간, 지원, 뉴스, 민주, 인권침해, 운영, 일본군, 가족, 사진, 지적, 개혁, 논란, 실시, 의혹, 공개, 활동, 학교, 평화, 진행, 대책, 성폭력, 세계, 시간, 운동, 대체복무, 법원, 위원장, 교수, 확인, 검찰, 참여, 비판, 발생, 원내, 방문, 회견, 청와대, 개최, 공판, 보도, 강화, 국제, 대북, 이유, 새누리당, 설치, 구타, 군사, 요구, 관심</p>	
---	--

상위 100위 추출된 단어들에 대해서 감성 분석(Sentiment Analysis) 기법⁸⁰⁾을 활용하여, 문장에서 주관적인 감성을 나타내는 정보를 찾아내어 긍정, 부정, 중립의 성향을 분석할 수 있는 알고리즘은 있지만 본 연구의 특성과는 거리가 있어 직관적으로 판단하기로 한다.

표 2-7에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어들 중 중립성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는 『사건, 사망, 폭행, 거부, 가혹행위, 성폭력 등』의 단어가 전체 17%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 군』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적

80) 감성 분석(Sentiment Analysis) : 자연어처리(NLP : Natural Language Processing) 기법을 이용하여 인간의 언어로 쓰인 텍스트 문장을 분석할 때, 문장에서 주관적인 감성을 나타내는 정보를 찾아내어 긍정, 부정, 중립의 성향을 분석하는 것을 말한다. 블로그, 트위터 등의 소셜 미디어를 분석하여 기업 제품이나 브랜드에 대한 선호를 파악할 때 이용한다.

(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있다. 또한 『군 인권과 군』의 관계에서 관련된 기관은 『국방부, 정부, 육군, 인권위원회, 청와대 등』으로 분석되었으며 공군, 해군, 해병은 나타나지 않았다. 더불어 군에서 근무 중인 신분과 관련해서도 『병사』 이외에는 나타나지 않았다. 이는 『군 인권과 군』이라는 관점에서 일반적으로 인식하고 있는 기관은 “육군”, 신분은 “병사”라는 인식이 강하다는 것을 알 수 있다.

(3) 『군 인권과 군』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 2-8은 #1 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

<표 2-8> 『군 인권과 군』으로 부터 추출된 단어의 군집화 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
일본, 위안부, 일본군	육군, 사망, 일병, 사단	대통령, 박근혜, 청와대	인권, 문제를, 정부(가)	국방부(가), 병영, 새누리당, 사건, 군대

Cluster Dendrogram

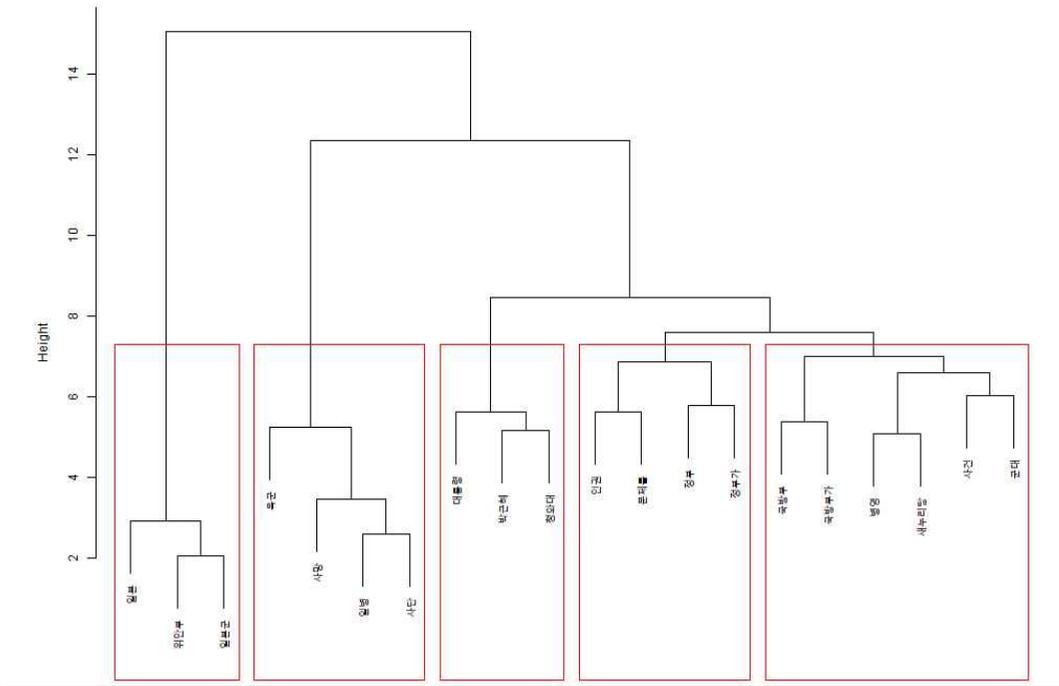


표 2-8로부터 모든 Cluster에 대해서 단어와 단어 간의 해석은 완전한 문장으로부터 단어 간의 연관성을 유추할 수 있다. 예를 들어 #1 Cluster는 『일본, 위안부, 일본군』이라는 단어로 군집화되었다는 것은 관련 문서 또는 문장들이 군집화되었다는 것을 알 수 있다. 즉, 『군 인권과 군』이라는 키워드를 중심으로 텍스트 마이닝 결과, 국내에서 군 인권과 관련된 내용 중 『일본』은 『일본군 또는 위안부』, 『위안부』는 『일본 또는 일본군』, 『일본군』은 『일본 또는 위안부』라는 측면에서 많은 내용이 있음을 알 수 있다. 위와 같이 단어 간의 관계를 유추하는 것은 주관적인 관점이 내포될 수 있어, 군집화(Cluster)된 결과에 대한 분석은 직관적 및 특이사항 위주로 분석을 실시하였다.

#1 Cluster는 『일본, 위안부, 일본군』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 군』이라는 측면서 일본은 일본군 및 위안부와 연관성이 많다는 의미를 알 수 있다.

#2 Cluster는 『육군, 사망, 일병, 사단』이라는 단어로 군집화되었으며, 직관적으로 유추해 볼 수 있는 사항으로 키워드 『군 인권과 군』이라는 측면에서 관심 사항인 사망은 관련 기관은 육군, 신분은 일병, 부대는 사단에서 발생했다고 유추할 수 있다.

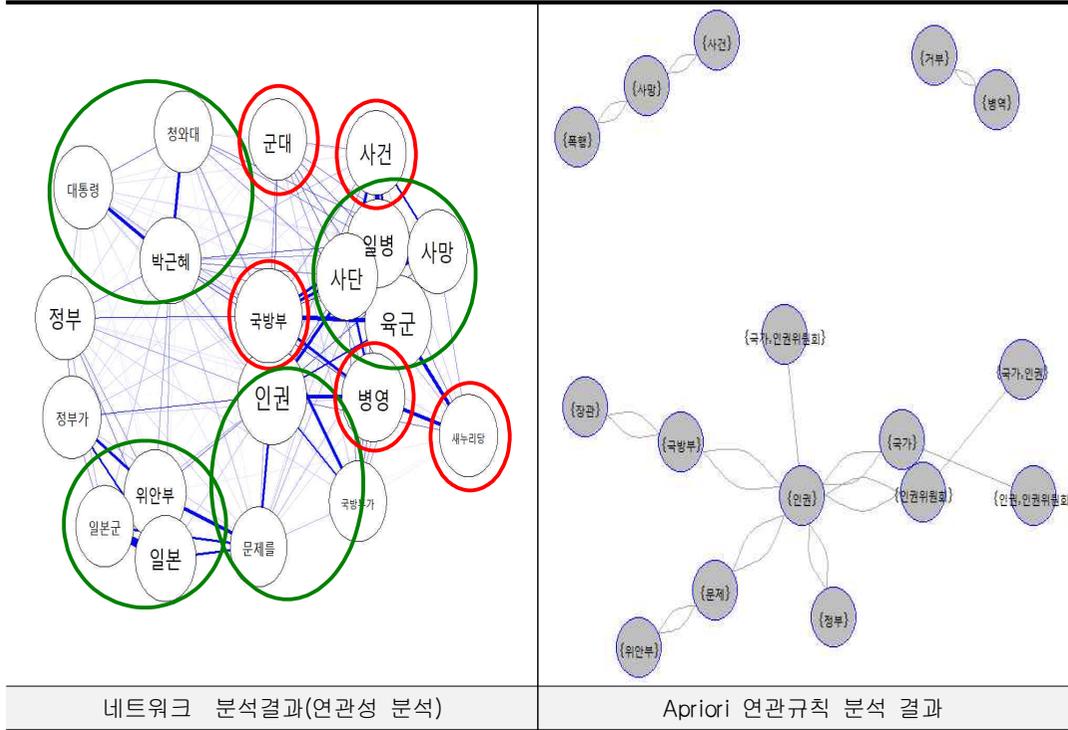
#3 Cluster는 『대통령, 박근혜, 청와대』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 군』에 관련된 사항에 대해서 관련 기관은 청와대, 관련 인물은 대통령=박근혜로 이와 관련된 문서 또는 문장들이 연관되어 있다는 것을 알 수 있다. 이는 다시 #4 Cluster 『인권, 문제를, 정부(가)』로 군집화된 결과에서도 알 수가 있다.

#5 Cluster는 『국방부(가), 병영, 새누리당, 군대』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 군』에 관련해서는 국방부 또는 새누리당이 군대라는 환경과 병영생활과 관련하여 많이 언급하고 있는 것을 유추할 수 있다.

(4) 『군 인권과 군』으로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 군』으로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 군』으로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 2-9와 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다.

<표 2-9> 『군 인권과 군』 으로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『국방부, 병영, 군대, 사건, 새누리당』의 단어로 군집화 Cluster #5의 단어들이 그 역할을 하고 있다. 즉, 『군 인권과 군』의 관계에서 군집화 Cluster #5 단어를 중심으로 연결되어 있으며, 『국방부, 병영, 군대, 사건, 새누리당』 으로부터 시작하고 있음을 알 수 있다.

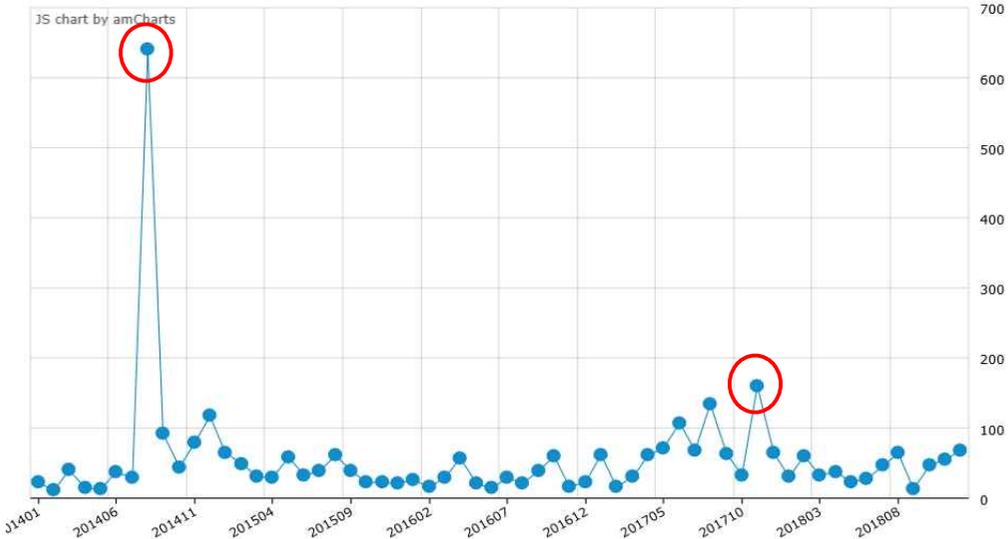
또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule)은 44개를 찾았으며, 이때 16개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 2-9에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 크게 3개의 그룹으로 연결성이 있는 것으로 분석되었다.

군 인권과 관련해서 국가, 인권위원회, 정부, 국방부와 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 사건은 폭행, 사망과 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 또한, 병역은 거부와 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 군의 관계에서의 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(폭행 등)과 소수자(병역거부 등) 부분이라는 것을 알 수 있다.

2) 『군 인권과 병사』로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

(1) 『군 인권과 병사』을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 2-2에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2017년 11월에 『군 인권과 병사』라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



[그림 2-2] 『군 인권과 병사』을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 군』의 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일한 사항이며, 2017년 11월 이슈화 된 뉴스는 『국제사회 ‘북한군 인권’ 관심 높아졌다, 헤럴드경제』, 『귀순 北병사 ‘인권테러’ 의료법 위반’ 논란…김○○ 이○○ 총돌 ‘점입가경’, 아주경제』와 같은 보도가 많았다. 네이버 및 다음 카페·블로그에 『김○○ 이○○ 귀순병사 논란이 무슨 논점이 되어야하는가, 티스토리』, 『북한 귀순병사의 몸, 네이버』, 『사선넘은 귀순병 살렸더니 기생충 공개가 인권테러, 네이버』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

(2) 『군 인권과 병사』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“ 병사”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #9 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘 (Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 2-10과 같다.

<표 2-10> 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드

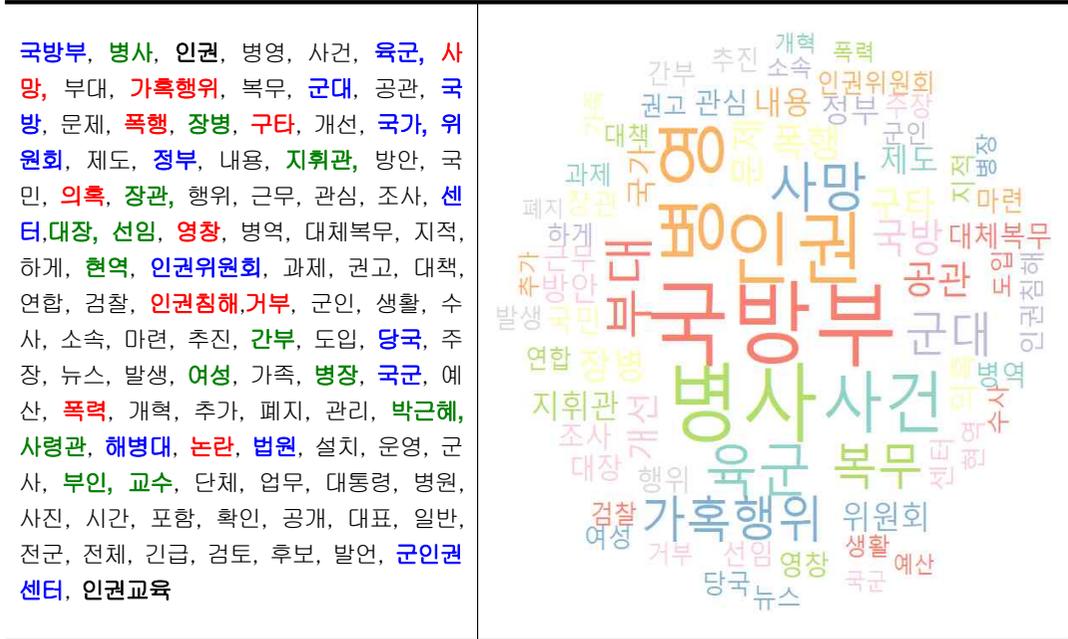


표 2-10에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는 『사방, 가혹행위, 폭행, 구타, 인권침해, 폭력,』 등의 단어들이 전체 10%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 육군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다.

즉, 『군 인권과 병사』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 비교적 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『가혹행위, 폭행, 구타, 폭력,』 등과 같이 폭행과 관련된 단어가 많았다. 또한, 『군 인권과 병사』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 군대, 국가, 정부, 인권위원회, 법원, 군인권센터』 등으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서 공군, 해군, 해병은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서는 『병사, 장병, 지휘관, 장관, 대장, 선임, 간부, 병장, 사령관, 대통령』 등 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 병사』라는 관점에서 인지하는 군은 육군이며, 신분은 모든 계층에서 나타나고 있는 것으

로 분석되었다.

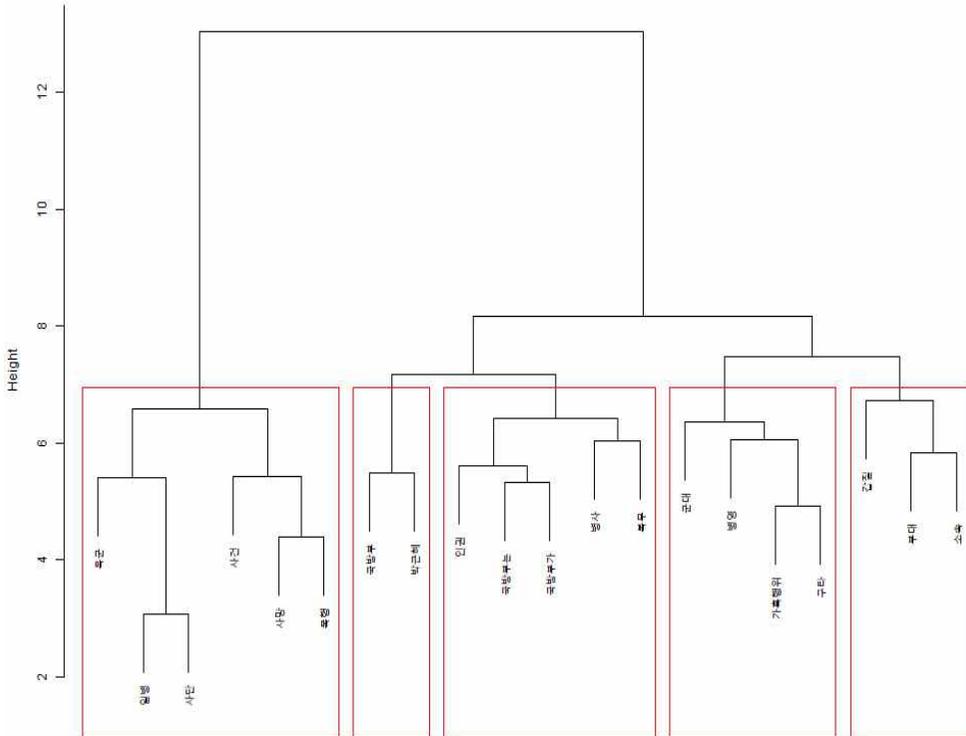
(3) 『군 인권과 병사』로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 2-11은 #9 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 병사』로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

<표 2-11> 『군 인권과 병사』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
육군, 일병, 사단, 사건, 사망, 폭행	국방부, 박근혜	인권, 국방부는(가), 병사, 복무	군대, 병영, 가혹행위, 구타	갑질, 부대, 소속

Cluster Dendrogram



#1 Cluster는 『육군, 일병, 사단, 사건, 사망, 폭행』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 병사』라는 관점에 관련 기관은 육군이며, 장소는 사단, 신분은 일병, 사건과 관련한 내용은 사망 및 폭행이 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#2 Cluster는 『국방부, 박○○』으로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 병사』의 관점에서 관련 기관은 국방부, 인물은 박○○와 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#3 Cluster는 『인권, 국방부(가), 병사, 복무』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 병사』라는 관점에 관련 기관은 국방부이며, 신분은 병사로 인 권과 복무와 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

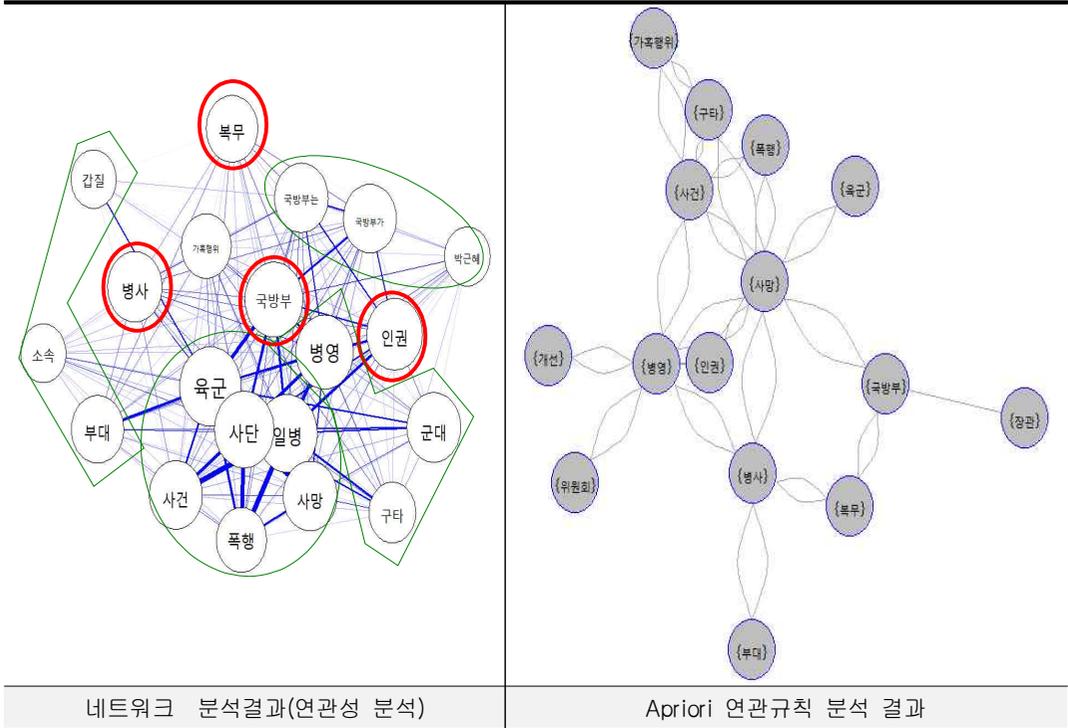
#4 Cluster는 『군대, 병영, 가혹행위, 구타』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 병사』의 관점에서 관련 기관은 군대이며, 관련 내용은 가혹행위, 구타, 병영생활과 연관성이 많다고 유추할 수 있다.

#5 Cluster는 『감질, 부대, 소속』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 병사』라는 관점에서 관련 기관은 부대 및 소속, 관련 내용은 감질과 연관 성 있다고 유추할 수 있다.

(4) 『군 인권과 병사』로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 병사』로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 병사』로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 2-12와 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다.

<표 2-12> 『군 인권과 병사』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『국방부, 육군, 사단, 병영』을 중심으로 4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 병사』의 관계에서는 『국방부, 육군, 사단, 병영』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #3의 『국방부, 인권, 병사, 복무』로 모두 연결이 있다는 것을 알 수 있다.

또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 87개를 찾았으며, 이때 15개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 2-12에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 1개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었으며, 빈발 집합(frequent set) 중 나타나고 있는 핵심단어는 15개(가혹행위, 구타, 폭행, 사건, 사망, 육군, 개선, 병영, 인권, 위원회, 병사, 복무, 부대, 국방부, 장관)이다.

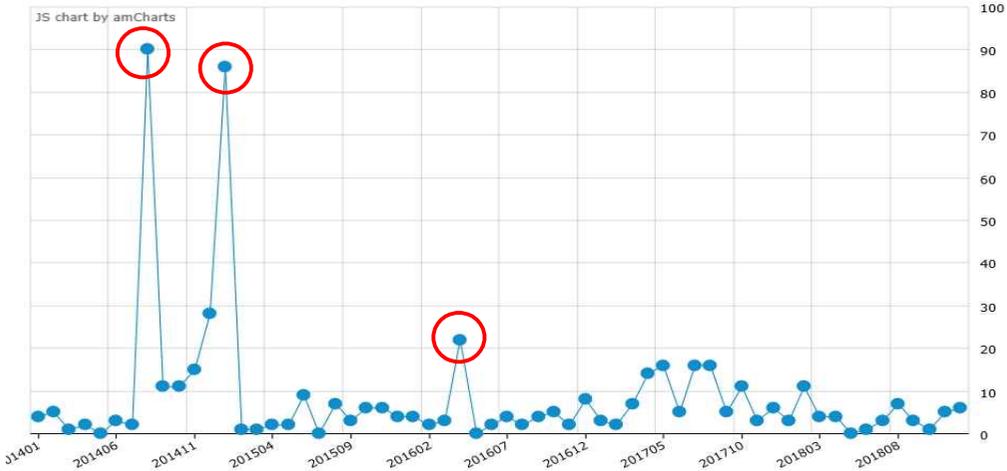
여기서, 인권과 병사 측면에서 중심이 되는 핵심어는 인권, 병영, 사망이었으며, 이를 중심으로 사건, 폭행, 구타, 사건, 육군으로 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 또한 병영은 개선 및 위원회, 구타는 가혹행위, 사망은 국방부로 연결되고 있는 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 병사와의 관계에서는 인권과 병영 및 사망을 중심으로 이슈화되었다는 것으로 분석할 수 있다. 전반적인 인권 측면 중 세부

관심 영역은 인간 존엄성 및 자유권(병영생활과 폭행) 이라는 것을 알 수 있다.

3) 「군 인권과 부사관」 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

(1) 「군 인권과 부사관」 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 2-3에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2015년 1월, 2016년 4월에 『군 인권과 부사관』 이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



【그림 2-3】 「군 인권과 부사관」 을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 군』 의 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일한 사항이며, 2015년 1월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 육군』 과 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일하다. 2016년 4월 이슈화 된 뉴스는 『"폭 자고 싶어요"...군 생활 중 가장 불편한 '수면부족' , 세계일보』 , 『병사들 "잠 폭자고 싶어요"..가장 불편한 것은 '수면부족', 연합뉴스』 등과 같은 보도가 많았다. 네이버 및 다음 카페·블로그에 『군인 수면부족, 생활 중에 가장 불편한 1위는 수면부족이다. 티스토리』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

(2) 「군 인권과 부사관」 의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과 “ 부사관 ” 이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #7 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorism)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 2-13 과 같다.

<표 2-13> 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드

<p>인권, 육군, 병영, 성폭행, 사건, 군대, 여단장, 국방부, 가혹행위, 부대, 병사, 여군, 국방, 문제, 복무, 부하, 인권개선, 지휘관, 논란, 여성, 사망, 하사, 장교, 장병, 마련, 새누리당, 성폭력, 주장, 공관, 군인권센터, 특별위원회, 근무, 군인, 센터, 국가, 내용, 행위, 피해자, 간부, 사령관, 아가씨, 공군, 수사, 인권침해, 해병대, 대책, 조사, 폭행, 과제, 개혁, 국군, 병력, 여자, 하계, 외박, 원인, 개선, 대장, 업무, 제도, 현역, 구타, 취지, 남성, 단체, 생각, 정부, 처벌, 발생, 인권위원회, 장관, 가족, 의혹, 책임, 시간, 일반, 징계, 소장, 회견, 뉴스, 성적, 위원, 자살, 교육, 방안, 설치, 성추행, 확인, 군, 검찰, 군사, 대통령, 요구, 훈련, 가혹, 군번, 동성, 소속, 애, 여군, 지적</p>	
--	--

표 2-14에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는 『성폭행, 가혹행위, 인권개선, 성폭력, 피해자, 인권침해, 폭행, 구타, 징계, 자살, 성추행, 가혹』 등의 단어들이 전체 18%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 육군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다.

즉, 『군 인권과 부사관』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 비교적 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『가혹행위, 폭행, 구타, 가혹』 등과 같이 폭행과 관련된 단어가 많았다. 또한, 『군 인권과 부사관』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 새누리당, 군인권센터, 특별위원회, 정부, 인권위원회』 등으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서 해군은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서는 『여단장, 여군, 부하, 지휘관, 하사, 장교, 장병, 간부, 사령관, 장관, 대통령』 등 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 부사관』이라는 관점에서 인지하는 군은 육군, 공군, 해병이며, 및 신분은 모든 계층에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

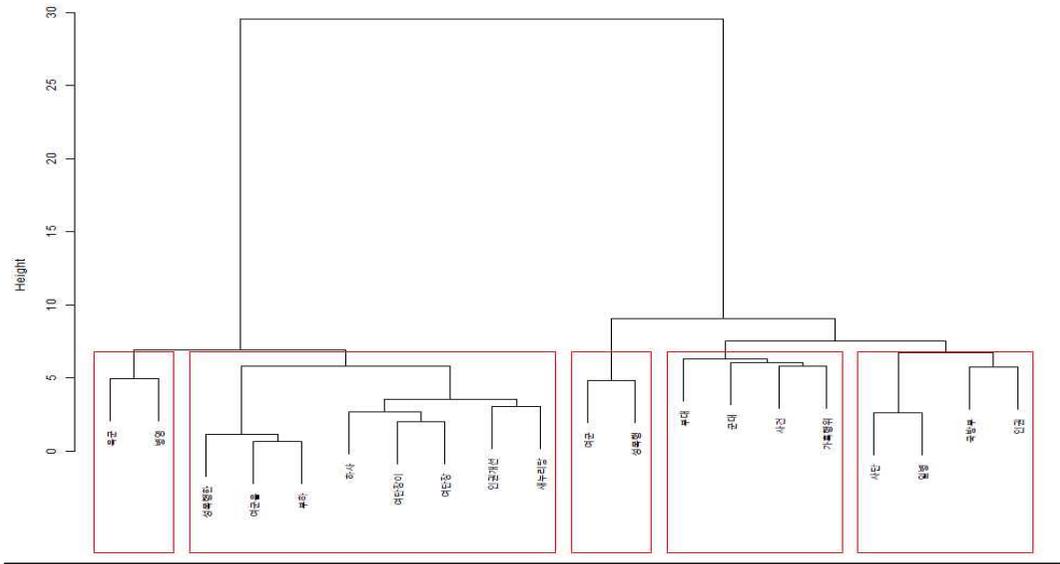
(3) 『군 인권과 부사관』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 2-14는 #7 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 부사관』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

<표 2-14> 『군 인권과 부사관』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
육군, 병영	성폭행한, 여군을, 부하, 하사, 여단장(이), 인권개선, 새누리당	여군, 성폭행	부대, 군대, 사건, 가혹행위	사단, 일병, 국방부, 인권

Cluster Dendrogram



#1 Cluster는 『육군, 병영』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 부사관』이라는 관점에 관련 기관은 육군이며, 내용은 병영생활 또는 군 인권과 부사관은 병영생활은 육군과 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#2 Cluster는 『성폭행한, 여군을, 부하, 하사, 여단장(이), 인권개선, 새누리당』으로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 부사관』의 관점에서 관련 기관은 새누리당이며, 신분은 여군, 부하, 하사, 여단장이고, 관련 내용은 성폭행 및 인권개선이라는 것을 유추할 수 있다.

#3 Cluster는 『여군, 성폭행』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 부사관』이라는 관점에 여군은 성폭행, 성폭행은 여군과 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#4 Cluster는 『부대, 군대, 사건, 가혹행위』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 부사관』의 관점에서 장소는 부대 및 군대에서 사건은 가혹행위와 연관성이 많다고 유추할 수 있다.

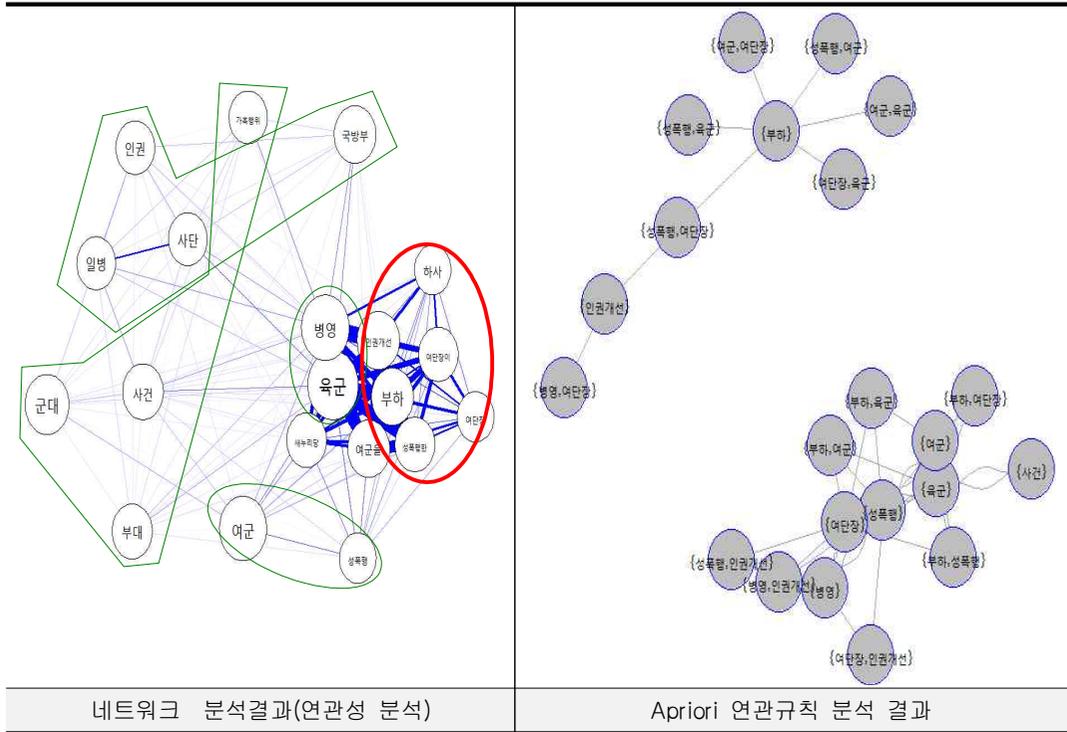
#5 Cluster는 『사단, 일병, 국방부, 인권』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 부사관』이라는 관점에서 관련 기관은 국방부, 장소는 부대, 신분은 일병으로 인권과 연관성 있다고 유추할 수 있다.

(4) 『군 인권과 부사관』로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 부사관』로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 부사관』로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 2-15와 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다.

군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『육군, 병영』로 이를 중심으로 4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 부사관』의 관계에서는 『육군, 병영』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #2의 『여단장, 여군을, 부하, 하사, 성폭행, 인권개선, 새누리당』으로 모두 연결되고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 2-15> 「군 인권과 부사관」로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)

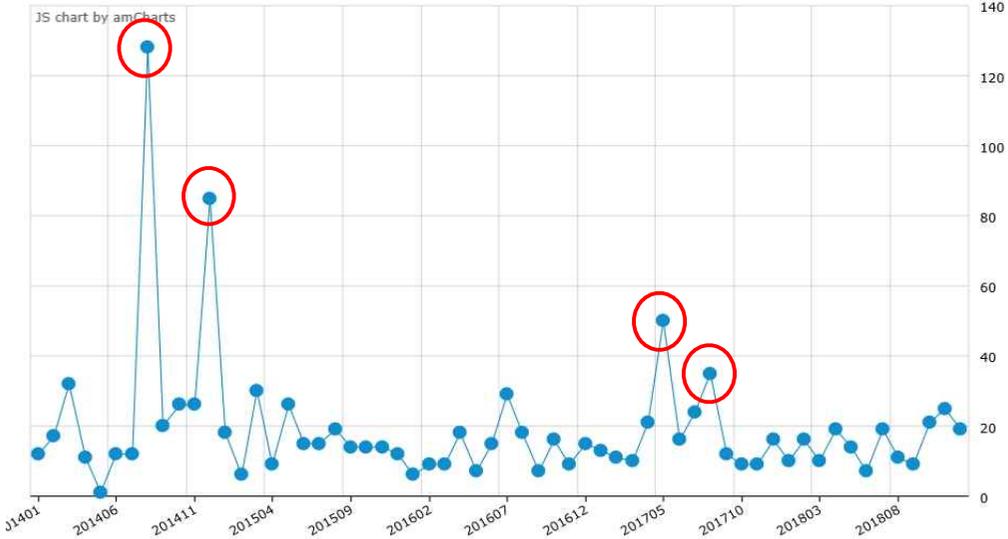


또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 106개를 찾았으며, 이때 22개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 2-26에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 2개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었으며, 빈발 집합(frequent set) 중 나타나고 있는 핵심단어는 8개(여군, 여단장, 병영, 인권개선, 육군, 성폭행, 부하, 사건)이다.

여기서, 인권과 부사관 측면에서 중심이 되는 핵심어는 부하로 이를 중심으로 여군, 여단장, 성폭행, 육군, 인권개선, 병영으로 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 또한 성폭행을 중심으로 여단장, 육군, 여군, 부하, 병영, 인권개선으로 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 부사관의 관계에서는 부하 및 성폭행을 중심으로 이슈화되었다는 것으로 분석할 수 있다. 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(병영생활과 성폭행) 측면의 개선과 평등권(부하)이라는 것을 알 수 있다.

4) 『군 인권과 장교』 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과
 (1) 『군 인권과 장교』 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 2-4에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2014년 12월, 2017년 5월, 2017년 8월에 『군 인권과 장교』 라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



[그림 2-4] 『군 인권과 장교』 을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 군』 의 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일한 사항이며, 2014년 12월 이슈화 된 뉴스는 『성추행 사단장에게 징역 6월 합당한다, 경향신문』, 『9253명의 ‘ 여성’ 이 아닙니다 당당한 대한민국 ‘ 군인’ 입니다 , 서울신문』 와 『軍부적격자는 ‘ 차단’ … 성실복무자는 ‘ 가산점’ , 아시아경제』, 『병사계급 단순화 등 중장기 과제로 軍가산점 2%는 형평성 논란 예고, 한국일보』 『軍 폭력 관련자 연금 삭감· 평생 인사불이익 ‘ 주홍글씨’ , 문화일보』 와 관련된 내용들이 많이 보도되었다. 네이버 및 다음 카페· 블로그에는 『어이없는 영관장교들..‘ 상관협박’ 2명 구속, 다음』, 『군 가산점 부활은 남자의 국방의무에 대한 국가의 당연한 보상, 미군 복지 혜택 비교, 네이버』, 『병영혁신위, '군 가산점 2%' 부활· 복무기간 대학 학점 인정 등 22개 과제 권고, 다음』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다. 2017년 5월 이슈화 된 뉴스는 『여군 대상 성폭력 '심각', 처벌은 솜방망이, MBC』, 『동성애 장교 처벌, 한국일보』, 『해군 女대위 숨진 채 발견...“ 직속상관이 성폭행”』 등의 보도가 많았다. 네이버 및 다음 카페· 블로그에는 『군대 내 성폭력과 동성애혐오를 혐오한다. 네이

버』, 『군대 내 성군기 위반 사례가 늘고 있다, 네이버』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다. 2017년 8월 이슈화 된 뉴스는 『후임에게 주먹질에 갑질까지 한 육군 소령, YTN』, 『국방부, ‘부인 갑질’ 의혹 육군대장 감사 착수, 경향신문』과 관련된 보도내용이 많았다. 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『박○○ 육군대장 부인갑질 논란 내용정리, 티스토리』, 『전자팔찌 병사와 육군대장의 갑질, 네이버』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

(2) 『군 인권과 장교』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“ 장교” 라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #6 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘 (Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 2-16과 같다.

<표 2-16>추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드



표 2-16에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는 『가혹행위, 사건, 사망, 성폭력, 처벌, 가해자, 성추행, 자살, 폭행, 성관계, 인권침해, 성범죄 등』의 단어들이 전체 18%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 육군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 장교』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하

고 있는 단어들이 비교적 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『성폭력, 성관계, 성추행』과 같이 성문제와 관련된 단어가 많았다. 또한, 『군 인권과 장교』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 병영, 법원, 위원회, 공관, 군인권센터 등』으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

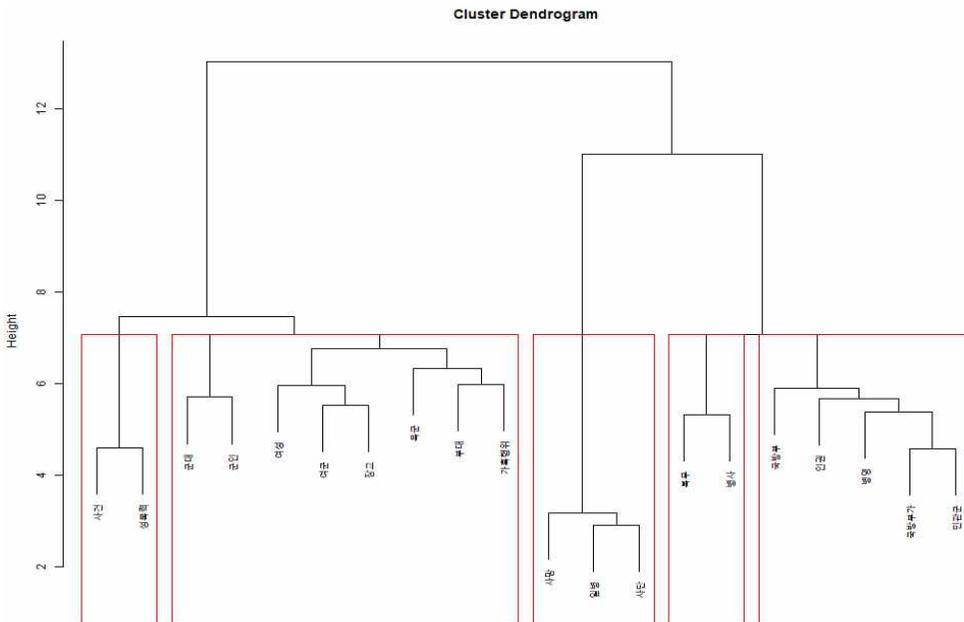
본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서 공군, 해군, 해병은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서는 『장교, 병사, 군인, 장관, 지휘관, 간부, 부하, 소장 등』 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 장교』라는 관점에서 인지하는 군은 육군이며 신분은 군 모든 계층에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

(3) 『군 인권과 장교』로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 2-17은 #6 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 장교』로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

<표 2-17> 『군 인권과 장교』관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
사건, 성폭력	군대, 군인, 여성, 여군, 장교, 육군, 부대, 가혹행위	사망, 일병, 사단	복무, 병사	국방부(가), 인권, 병영, 민관군



#1 Cluster는 『사건, 성폭력』로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 장교』에 관점에서 인권과 장교와 관련하여 사건은 성폭력이라는 것을 유추할 수 있다.

#2 Cluster는 『군대, 군인, 여성, 여군, 장교, 육군, 부대, 가혹행위』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 장교』에 관점에 기관은 육군, 신분은 장교·여군·여성, 장소는 부대 및 군대, 인권 측면에서는 가혹행위와 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#3 Cluster는 『사망, 일병, 사단』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 장교』의 관점에서 장소는 사단, 신분은 일병, 사건은 사망과 연관성이 많다고 유추할 수 있다.

#4 Cluster는 『복무, 병사』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 장교』라는 관점에서 군 복무와 병사라는 측면에서 연관성 있다고 유추할 수 있다.

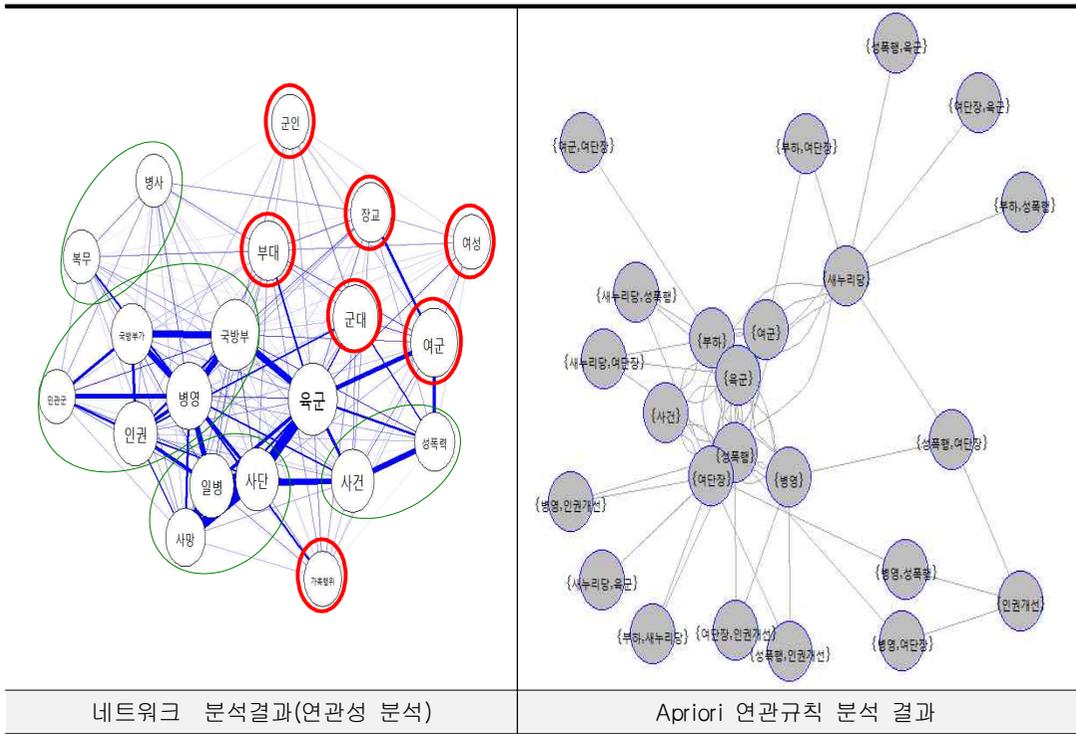
#5 Cluster는 『국방부(가), 인권, 병영, 민관군』이라는 단어들로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 장교』라는 관점에서 관련된 기관은 국방부 및 민관군이며, 관련 내용은 인권과 병영생활이라고 유추할 수 있다.

(4) 『군 인권과 장교』로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 장교』로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 장교』로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 2-18과 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다.

군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『국방부, 육군, 사단, 병영』으로 이를 중심으로 4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 장교』의 관계에서는 『국방부, 육군, 사단, 병영』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #2의 『군대, 군인, 여성, 여군, 장교, 육군, 부대, 가혹행위』로부터 시작하여 모두 연결되고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 2-18> 「군 인권과 장교」로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



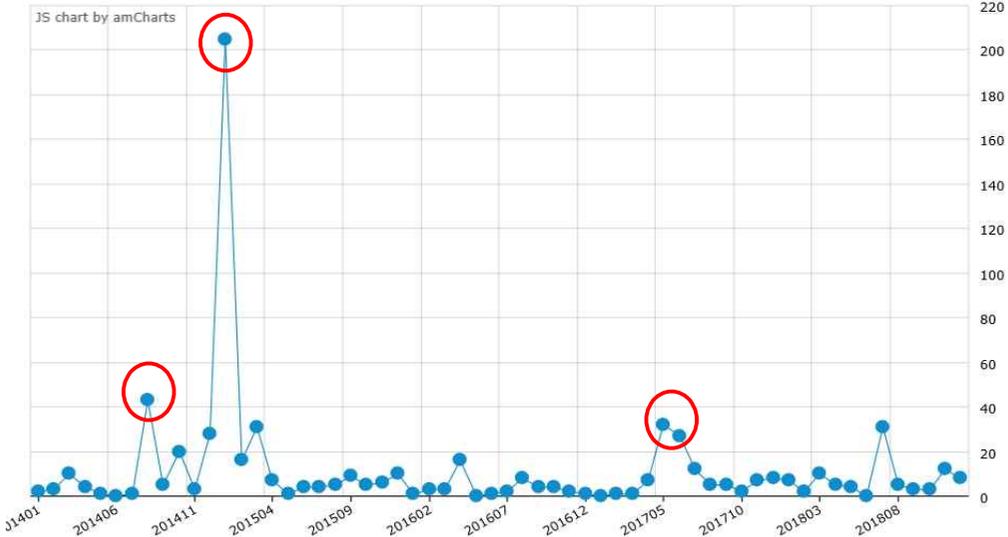
또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 11개를 찾았으며, 이때 24개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 2-18에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 1개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었으며, 빈발 집합(frequent set) 중 나타나고 있는 핵심 단어는 9개(인권개선, 육군, 여단장, 병영, 성폭행, 여군, 사건, 부하, 새누리당)이다.

여기서, 인권과 장교 측면에서 중심이 되는 핵심어는 육군, 여단장, 성폭행, 여군, 부하, 병영으로 이를 중심으로 사건, 인권개선, 새누리로 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 장교의 관계에서의 기관은 육군, 새누리당이었으며, 정책은 여단장, 대상은 여군으로 병영생활 측면의 인권개선이 이슈화되었다는 것으로 분석할 수 있다. 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(병영생활과 성폭행) 측면의 개선이라는 것을 알 수 있다.

5) 『군 인권과 여군』으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

(1) 『군 인권과 여군』을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 2-5에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 같이 2014년 8월과 2015년 1월, 2016년 4월에 『군 인권과 여군』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



[그림 2-5] 『군 인권과 여군』을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 군』과 관련해서 이슈화되었던 내용과 동일한 사항이며, 2015년 1월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 육군』과 관련해서 이슈화되었던 내용과 동일하다. 네이버 및 다음 카페·블로그에 『여군 상대 언어 폭력, 네이버』, 『육군 여단장 여군 성폭행, 군에선 비밀비재? 여군 5명 중 1명 괴롭힘 당해, 다음』 등과 같은 입장의 글 또는 영상이 많이 게재되었다. 2017년 5월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 장교』 등의 보도내용과 함께 『‘해군 대령의 성폭행 사건’ 특별조사 나서야, 경향신문』, 『장군님, 여군은 술자리의 ‘기쁨조’가 아닙니다, 한국일보』, 『피○○, 과거 상관 술자리에 여군 후배 전투복 입혀보내, 헤럴드경제』, 『文 "여성 군 복무 기회 늘리겠다"…급여성상·복무기간 단축 재확인, 아시아경제』와 같은 보도가 많았다. 네이버 및 다음 카페·블로그에 『해군 女장교 자살..‘성폭행 혐의’ 상관 대령 체포, 다음』 『해군 여대위 자살/대령 긴급 체포, 네이버』 등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

(2) 『군 인권과 여군』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“ 여군”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #8 으로부터 추

출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 2-19와 같다.

<표 2-19> 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드

<p>성폭행, 육군, 여단장, 여군, 인권, 사건, 부하, 병영, 여성, 성폭력, 국방부, 새누리당, 군대, 논란, 문제, 인권개선, 성추행, 특별위원회, 하사, 가혹행위, 대위, 장교, 부대, 가해자, 특위, 국가, 아가씨, 피해자, 위원, 연합, 성범죄, 부적절, 국방, 성적, 보훈처, 하계, 마련, 소령, 지휘관, 취지, 군인, 내용, 발생, 사망, 성희롱, 개선, 대책, 병사, 소속, 조사, 주장, 원인, 군인권센터, 처벌, 여자, 자살, 중령, 책임, 복무, 센터, 으로, 장관, 장병, 긴급, 장성, 징계, 학교, 새정치, 업무, 회견, 남성, 소장, 민주, 임명, 현역, 사진, 상관, 정부, 출신, 피우진, 가족, 국민, 국방위원회, 대령, 표현, 사단장, 외박, 인권위원회, 신고, 신고, 군, 들리는, 개혁, 국군, 군사, 단체, 대표, 법원, 뉴스, 병력</p>	
--	--

표 2-19에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는 『성폭행, 성폭력, 인권개선, 성추행, 가혹행위, 성범죄, 성적, 성희롱, 자살, 신고 등』의 단어들 전체 19%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 육군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다.

즉, 『군 인권과 여군』의 관계에서 의미 있는 단어들 이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들 이 비교적 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『성폭행, 성폭력, 성추행, 성희롱, 성범죄 등』과 같이 성문제와 관련된 단어가 많았다. 또한, 『군 인권과 여군』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 새누리당, 특별위원회, 국가, 보훈처, 군인권센터, 학교, 인권위원회, 국방위원회, 법원 등』으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서 해군, 공군, 해병은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서는 『여단장, 부하, 하사, 대위, 장교, 소령,

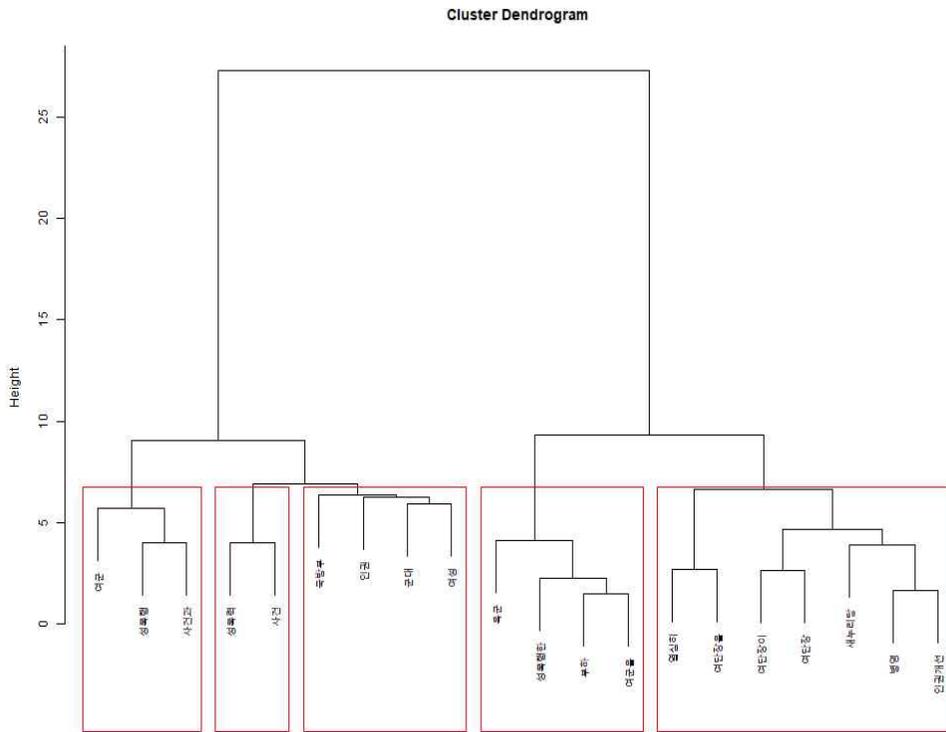
지휘관, 병사, 중령, 장관, 장병, 장성, 소장, 대령, 사단장 등』 매우 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 여군』이라는 관점에서 인지하는 군은 육군이며, 신분은 모든 계층에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

(3) 『군 인권과 여군』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 2-20은 #8 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 여군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

<표 2-20> 『군 인권과 여군』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
여군, 성폭행, 사건과	성폭력, 사건	국방부, 인권, 군대, 여성	육군, 성폭행한, 부하, 여군을	열심히, 여단장을(이) 새누리당, 병영, 인권개선



#1 Cluster는 『여군, 성폭행, 사건(과)』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 여군』이라는 관점에 여군은 성폭행 및 사건과 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#2 Cluster는 『성폭력, 사건』으로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 여군』의 관점에서 성폭력과 사건은 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#3 Cluster는 『국방부, 인권, 군대, 여성』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 여성』이라는 관점에 관련 기관은 국방부 및 군대이며, 신분은 여성으로 인권과 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

#4 Cluster는 『육군, 성폭행한, 부하, 여군을』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 여군』의 관점에서 관련 기관은 육군이며, 신분은 여군 및 부하로 내용은 성폭행으로 이와 연관성이 많다고 유추할 수 있다.

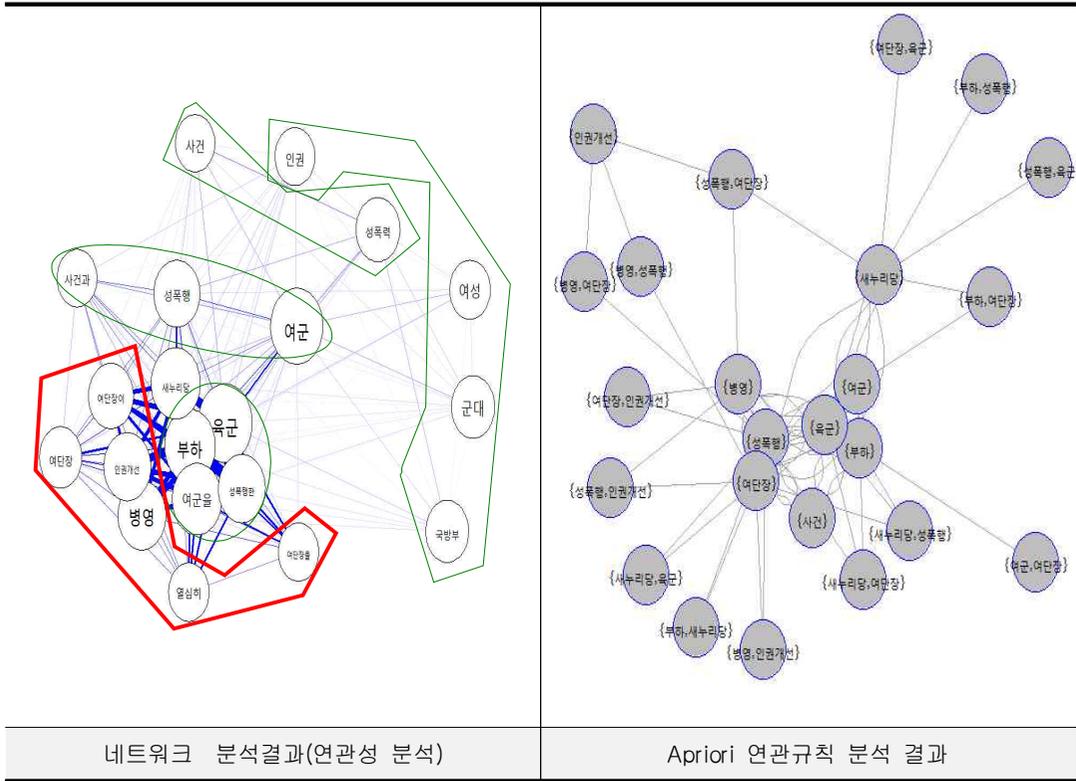
#5 Cluster는 『열심히, 여단장을(이), 새누리당, 병영, 인권개선』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 여군』이라는 관점에서 관련 기관은 새누리당, 신분은 여단장, 내용은 인권개선 및 병영생활이 군 인권 및 여군과 연관성 있다고 유추할 수 있다.

(4) 『군 인권과 여군』로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 여군』로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 여군』로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 2-21과 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다.

군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『병영, 부하, 육군, 여군』을 중심으로 4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 여군』의 관계에서는 『병영, 부하, 육군, 여군』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #5의 『여단장, 병영, 인권개선, 새누리당, 열심히』로부터 시작하여 모두 연결이 있다는 것을 알 수 있다.

<표 2-21> 『군 인권과 여군』로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 168개를 찾았으며, 이때 24개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 2-21에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 1개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었으며, 빈발 집합(frequent set) 중 나타나고 있는 핵심단어는 8개(여단장, 육군, 부하, 성폭행, 인권개선, 새누리당, 사건, 병영)이다.

여기서, 인권과 여군 측면에서 중심이 되는 핵심어는 성폭행 및 여단장이었으며, 이를 중심으로 병영, 육군, 사건, 부하, 새누리당으로 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 또한 인권개선으로 연결되고 있는 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 여군 관계에서는 성폭행 및 여단장을 중심으로 이슈화되었다는 것으로 분석할 수 있다. 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(병영생활과 성폭행) 이라는 것을 알 수 있다.

3. 시사점

최근 5년간 키워드의 트렌드 및 키워드와 관련된 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어에 대해서 『군 인권과 각 군』 및 『군 인권과 신분별』로 정리하면, 표 2-22와 같다.

<표 2-22> 키워드 이슈화 시기 및 부정적 단어

검색 Key-Word	이슈화 시기(년. 월)	부정적(Negative) 단어
군 인권과 군	2014. 8, 2017. 8	사건, 사망, 조사, 가혹행위, 폭행, 성폭행, 인권침해, 성폭력, 비판, 구타
군 인권과 육군	2014. 8, 2015. 1, 2017. 8	사건, 사망, 가혹행위, 폭행, 의혹, 성폭행, 구타, 인권침해, 은폐, 성추행
군 인권과 해군	2017. 6, 2018. 2, 2018. 7	사건, 가혹행위, 성폭력, 성폭행, 자살, 인권침해, 자살
군 인권과 공군	2014. 8, 2017. 8	가혹행위, 의혹, 사망, 성폭력, 인권침해, 구타
군 인권과 해병	2014.8, 2017. 1, 2018. 4	가혹행위, 사망, 구타, 폭행, 가혹, 폭력, 인권침해
군 인권과 장교	2014. 8, 2014. 12, 2017. 5, 2017. 8	사건, 가혹행위, 사망, 성폭력, 성폭행, 성추행, 자살, 인권침해, 성범죄
군 인권과 부사관	2014. 8, 2015. 1, 2016. 4	성폭행, 사건, 가혹행위, 인권개선, 사망, 성폭력, 인권침해, 폭행, 구타, 성추행, 가혹
군 인권과 여군	2014. 8, 2015. 1, 2016. 4	성폭행, 사건, 성폭력, 인권개선, 성추행, 가혹행위, 성범죄, 성희롱, 자살, 징계
군 인권과 병사	2014. 8, 2017. 11	사망, 가혹행위, 폭행, 구타, 인권침해, 폭력

2014년 8월에는 『장교· 부사관, 구타· 가혹행위』 등 인권침해 관련 사건 및 사고가 해군을 제외하고 이슈화되었던 시기였으며, 2017. 8월에는 『군 갑질』과 관련하여 간부 및 병사 모두 이슈화되었던 시기였다. 이에 군대 내 인권 관련 자유권 보장에 대한 제도 마련이 시급한 것으로 분석되었다.

또한 9개의 키워드별 검색에서 공통적으로 나타난 부정적(Negative) 단어로는 『인권침해, 가혹행위, 성폭행, 성추행, 폭행, 구타』 등으로 분석되었으며 병사는 성범죄와 관련해서는 부정적인 단어가 나타나지는 않았다. 이에 군 기관에서 인권침해와 관련하여 관심을 가져야 할 부분이 간부는 성과 관련한 부분이며, 병사는 폭행, 구타 부분임을 알 수 있다.

군집화 및 연관성 분석을 9개의 키워드별로 분석한 결과 군대 내 인권과 관련하여 관심을 가지고 있는 기관은 정부, 국방부, 국가인권위뿐만 아니라 정치(정당), 각 군의 사단급 부대도 포함되는 것으로 분석되었다. 하지만 인권개선을 위해 관심



을 가지고 있는 기관은 국방부 및 인권위로만 분석되어, 차후로는 관심을 가지고 있는 모든 기관이 인권개선을 위해 노력해야 할 것으로 보인다. 또한 『구타· 폭행· 가혹행위』는 사망 또는 사고와 연결성 강한 것으로 분석되었으며, 해당 신분은 병사들이 연결성이 강한 것으로 분석되었다. 성폭행 등과 관련해서는 간부와 간부 중 『여군· 부사관· 부하』에서 강한 연관성이 분석되어 직권 등 외력에 의해 발생하는 하는 것으로 분석되었다.

제3장

병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 분석 결과

I. 조사 개요	105
II. 병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과	114
III. 병사, 간부(남군)의 인권에 관한 심층 조사 및 분석 결과	267



제3장 병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 분석 결과

1. 조사 개요

1. 조사기간 및 대상자

1) 조사기간과 경과

군인에 대한 제1차 실태조사는 2019년 7월 15일부터 8월 14일까지 서울/경기, 대전, 충북/충남, 부산/경남, 호남, 해안경계/GOP(전방), 강원도 등 육군 77여개 부대, 학교, 병원을 중심으로 전국적으로 실시하였다. 현지 부대사정과 교육훈련일정을 고려하여 조사를 진행하여야 해서 처음에 계획했던 부대에 대한 조사가 이루어지지 못한 곳도 있었다.

제1차 설문조사는 병사, 간부(남군)⁸¹⁾, 여군을 대상으로 수행되었고, 남군과 여군에 대한 설문조사가 동시에 실시되었다. 설문조사 실시결과 군 전체 대부분을 차지하는 남군에 대해서는 처음 예상했던 것보다 많은 조사 대상자 확보로 예상대로 설문이 이루어졌으나, 여군에 대한 설문은 예상보다 적은 수가 확보되어 여군에 대한 제2차 설문이 2019년 8월 19일부터 8월 30일까지 추가적으로 이루어졌다.

2) 조사 대상자 인적 구성

조사대상은 병사, 간부(남군), 여군에 대한 전체 계급을 대상으로 방문조사(설문 문항에 따른 선별적 구분 조사)로 이루어졌다. 방문조사 부대선정은 전국의 군부대를 표본으로 분석하여 계급별, 군별, 소속부대별로 설문을 실시하였다.

<표 3-1> 조사 방문 부대

군 별 구분	부대수(총 63개 부대)	조사방법
육군	39	- 연구진 직접 현장 방문 조사 - 대면조사, 심층조사 병행
해군(해병대)	11(5)	
공군	12	
기타 (전직교육원 등)	10	

81) 본 연구에서 간부는 간부(남군)(준위 포함)를 말하며, 여기서 간부는 남군만을 의미한다. 설문 조사에서는 부사관과 장교를 포함하여 분석하였지만 시계열분석과 관련해서는 따로 분석한 경우도 있다. 그리고 심층조사 분석에서는 부사관과 장교를 따로 분석하였으며, 여군은 간부(준사관 포함)를 말한다.

사단급 부대와 대대급 부대를 방문 조사하였고, 각 사단급 부대에서는 가능한 병과별로 3개 이상의 대대에 대해 조사가 이루어졌다. 각 군별 표본에 따라 병사는 최소 10명 이상 100여명까지 조사하였고, 간부(남군)의 경우는 최소 2명부터 20여명까지 설문이, 여군의 경우는 최소 1명에서 90여명까지 설문이 진행되었다. 부대 방문조사는 오전 9시부터 5시전에 마치는 것을 기본으로 하였지만 교육기관이나 병원 등에서는 저녁에 이루어지는 경우도 있었다. 설문조사시 부대 주요책임자와 면담도 진행이 되었고, 실무책임자의 안내로 연구팀은 연구조사의 취지를 설명하고 설문을 진행하였다. 설문조사와 별도로 심층면접조사가 진행되었고, 심층조사 시간은 약 40분에서 1시간 반 이상 정도 소요되었다.

2. 조사 표집

최종 설문은 병사가 설문조사 1,006명(심층조사 101명 별도), 간부(남군)는 설문조사 198명(심층조사 부사관 134명, 장교 154명 별도), 여군은 설문조사 958명(심층조사 105명 별도), 총 2,162(심층조사 포함, 총 2,656명)을 대상으로 실태조사가 이루어졌다.

2019.9. 현재 대한민국 군인의 수는 약 59만 9천명으로 이번 조사대상은 전군인의 0.44%에 해당하는 인원이며, 현재 여군은 약 12,800여명으로 설문에 응한 여군은 총 여군의 7.4%에 해당하고 여군은 전군의 2%에 해당한다. 그리고 각 소속군별 숫자는 육군이 약 46만 4천명, 해군이 약 4만 1천명, 공군은 약 6만 5천명, 해병대는 약 2만 9천명으로 설문에 참여한 남군의 소속군별 수는 육군수와 비교해 비례해 볼 때 크게 범위에서 벗어나지 않은 것으로 판단된다. 또한 이번 표집한 여군의 수는 여군은 남군의 2.2%에 불과한 숫자이고, 표집 여군의 소속군별 수는 남군과 비례해 비교해볼 때, 표집분포에는 크게 범위를 벗어나지 않은 것으로 판단된다. 이번 표집에서의 남군 대 여군의 참여 비율은 다음과 같다.

<표 3-2> 설문 참여 군별 비교

구분	병사(A)	간부(남군)(B)	남군(A+B)	여군(C) 빈도	$C/(A+B)*100\%$
육군	696	137	833	823	98.8
해군	60	10	70	32	45.7
공군	173	41	214	67	31.3
해병대	70	10	80	28	35
전체	999	198	1,197	950	79.5



1) 병사

조사에 응한 병사는 총 1,006명이며, 이 중 이병 260명, 일병 313명, 상병 320명, 병장 111명이었다. 이를 소속군별로 보면 육군이 696명으로 가장 많이 차지하였고, 이어서 공군 173명, 해병 70명, 해군 60명 순이었다. 복무개월수를 보면 15개월 이상이 301명, 10에서 14개월은 208명, 6에서9개월이 137명, 6개월 미만은 360명이었다. 근무지역별로 보면 전방지역은 112명, 도서벽지 392명, 중소도시 296명, 대도시 201명이 조사에 응하였다. 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

<표 3-3> 인구통계학적 특징 - 병사

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
계급	이병	260(25.9)	소속군	육군	696(69.7)
	일병	313(31.2)		해군	60(6.0)
	상병	320(31.9)		공군	173(17.3)
	병장	111(11.1)		해병대	70(7.0)
	전체	1,004(100.0)		전체	999(100.0)
근무 개월 수	15개월 이상	301(29.9)	근무 부대 지역	GOP(전방 상비사단 지역)	112(11.2)
	10 ~ 14개월	208(20.7)		도서 및 해안부대	166(16.6)
	6 ~ 9개월	137(13.6)		군· 면단위	226(22.6)
	3 ~ 6개월	157(15.6)		중· 소도시	296(29.6)
	3개월 미만	203(20.2)		대도시(광역시 이상)	201(20.1)
	전체	1,006(100.0)		전체	1,001(100.0)
소속 부대 유형	대대급 이하부대 (직할대 포함)	413(41.7)	입대 전 학력	고등학교 졸업	145(14.5)
	연대· 여단· 전대급 부대	175(17.7)		대학교 재학(중퇴 포함)	781(78.1)
	사단· 함대· 비행단급 이상 사령부	181(18.3)		대학교 졸업(전문대졸 포함)	62(6.2)
	교육기관	167(16.9)		대학원 재학 이상	12(1.2)
	국직· 합참 직할	37(3.7)		전체	1,000(100.0)
	기타	17(1.7)			
	전체	990(100.0)			
입대 전 거주지	서울· 경기권	388(38.6)	전공과 보직 일치	매우 그렇다	102(10.1)
	강원권	22(2.2)		어느 정도 그렇다	204(20.3)
	충청권	101(10.0)		보통이다	131(13.0)
	경상권	322(32.0)		별로 그렇지 않다	141(14.0)
	전라· 제주권	172(17.1)		전혀 그렇지 않다	427(42.4)
	전체	1,005(100.0)		전체	1,005(100.0)

2) 간부(남군)

조사에 응한 간부(남군)는 총 198명이며, 이중 하사 27명, 중사 37명, 상사 19명, 원사 5명, 준위 4명, 소위 9명, 중위 48명, 대위 41명, 소령 5명, 중령 3명이었다. 이를 소속군별로 보면 육군이 137명으로 가장 많이 차지하였고, 이어서 공군 43명, 해군 10명, 해병대 10명 순이었다. 근무기간을 보면 20년 이상이 21명, 20년 미만이 33명, 5-10년 미만이 47명, 5년 미만이 90명이었다. 근무지역별로 보면 전방지역은 17명, 도서벽지 72명, 중소도시 92명, 대도시 19명이 조사에 응하였다. 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

<표 3-4> 인구통계학적 특징 - 간부(남군)

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
계급	중· 하사	64(32.3)	소속군	육군	137(69.2)
	원· 하사	28(14.1)		해군	10(5.1)
	위관급 장교	98(49.5)		공군	41(20.7)
	영관급 장교	8(4.0)		해병대	10(5.1)
	전체	198(100.0)		전체	198(100.0)
근무개월수	3년 미만	27(14.1)	근무부대지역	GOP(전방 상비사단)	17(8.6)
	3-5년 미만	63(33.0)		도서 및 해안부대	12(6.1)
	5-10년 미만	47(24.6)		군· 면단위	60(30.3)
	10-20년 미만	33(17.3)		중· 소도시	90(45.5)
	20년 이상	21(11.0)		대도시(광역시 이상)	19(9.6)
	전체	191(100.0)		전체	198(100.0)
소속부대유형	대대급이하부대(직할대 포함)	44(22.3)	임관전거주지	서울· 경기권	74(37.6)
	연대· 여단· 전대급 부대	33(16.8)		강원권	8(4.1)
	사단· 함대· 비행단급 이상 사령부	37(18.8)		충청권	18(9.1)
	교육기관	67(34.0)		경상권	56(28.4)
	국직· 합참 직할	13(6.6)		전라· 제주권	41(20.8)
	기타	3(1.5)		전체	197(100.0)
	전체	197(100.0)			
전공과보직일치	매우 그렇다	22(11.1)	별로 그렇지 않다	16(8.1)	
	어느 정도 그렇다	58(29.3)	전혀 그렇지 않다	69(34.8)	
	보통이다	33(16.7)	전체	198(100.0)	

조사를 진행하는 동안 인권 취약지역인 성 등 격오지를 방문하는데 날씨가 좋지 않아 발이 묶여있는 등 예상하지 못한 일들도 발생하였고, 하계훈련에 들어가는 부대 등 예상했던 변수들이 작용하기도 하였다.

여군의 설문에서는 신분이 노출될 우려나 본인의 부대가 드러날까 염려하여 인구사회학적 특성에 대해 작성하지 않은 사람이 많아 표집에서 제외된 수가 많았던 점 또한 아쉬움으로 남았다.

3. 조사 항목

1) 설문지 구성

설문지는 시계열 분석을 위한 자료, 기존 연구 등에 수록된 내용과 수차례의 연구진들의 회의와 연구를 통해 최종적으로 설문지를 구성하였다. 신분별로 문항 구성을 하되 공통되는 설문과 각 신분에 꼭 담아야 하는 설문 내용으로 구성하고자 하였다. 인권침해와 인권교육 등과 관련해서는 최근 1년간의 경험을 반영하도록 하였다. 설문지는 9개의 대분류(여군은 10개의 대분류)와 20~21개의 중분류로 세부항목에 따른 각각의 항목을 구성하였다.

대분류 항목으로는 인구사회학적 특징, 전반적 인권상황, 차별, 인간의 존엄과 가치, 유형별 인권침해, 성적 침해, 소수자 인권, 구제와 보장, 인권교육 및 실태로 구분하였다. 중분류 항목으로는 전반적 인권상황은 인권문제와 인식, 장병입명검사로 분류하고, 인간의 존엄과 가치는 언어폭력, 집단따돌림으로 구분하고, 유형별 인권침해는 인권침해/인권침해 경험, 부당한 강요, 구타 및 가혹행위, 통신, 종교/참여, 사생활, 의료, 휴식, 보수와 급식, 피복과 보급품으로 구체적 주요 항목들로 분류하고, 성적 침해는 성인지/성인식, 유사성행위/성적 접촉/성희롱으로 구분하고, 소수자 인권 부분은 다문화, 성소수자, 북한이탈자녀 병사로 분류하였고, 구제와 제도 보장은 구제제도의 인식과 활용, 구제제도의 보장으로 분류하였고, 여기에서 더 세부적인 항목으로 항목들을 구분하여 설문항목을 구성하였다.

차별과 성적 침해를 이어서 분류하여 작성하는 것이 더 차별과 침해의 연결성을 가져올 수도 있으나 차별을 앞부분에 배치하여 차별문제를 파악하고자 하였고, 성적 침해를 유형별 인권침해 문제로 다룰 수도 있으나, 분리 배치하여 성인지와 성인식 그리고 성적 침해 문제를 좀 더 세밀하게 파악하고자 하였다.

2) 주요 조사 항목(병사, 간부(남군))

<표 3-5> 주요 조사 항목(병사, 간부(남군))

대분류	중분류	세분류	대상	
			병사	간부(남군)
			문항수	문항수
I	인구사회학적 특징	①계급 ②소속 ③근무부대지역 ④소속부대 유형 ⑤입대전 거주지역 ⑥입대 시 연령 ⑦입대 전 학력 ⑧혼인 유무 ⑨종교 ⑩군 근무 개월수 ⑪전공과 보직 일치	11	13
II	전반적 인권 상황	①인권수준 ②인권문제 발생 측면 ③인권침해 경험 ④부당 대우 측면 내용 ⑤복무부적응병사 인권개선 필요 조치 ⑥부적응병사의 인권침해 인식 ⑦인권침해 이유 ⑧인권보장 취약 부분 ⑨인권개선을 위한 우선 변화요청 사항 ⑩인권개선과 군기강화립과의 영향 관계 ⑪5대 금지사항(집합행위, 지시행위, 열차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등)의 이해 ⑫인권위배 부당명령 거부하는 인식 ⑬인권개선의 주체 선정 의견	13	18
	2. 장병 입영검사	①현재도의 입대판정 공정성 인식 ②불공정 인식 이유 ③입영판정의 사회수준에 따른 차별 인식	2	
III	차별	①군내 차별(출신지역, 학력, 나이, 부모의 영향력, 외모(용모와 신체조건), 언어의 표현 부족, 포상휴가, 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정) 경험 유무 ②차별 내용 ③군 내 차별(출신지역, 학력, 나이, 부모의 영향력, 외모(용모와 신체조건), 언어의 표현 부족, 포상휴가, 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정)의 심각성 ④ 군 내 부당한 대우 경험 ⑤부당한 대우가 미친 영향 ⑥부당한 대우경험의 범위	21	22
IV	인간의 존엄 가치	①입대 초와의 변화 ②심각성 ③평소 인식 ④범위 ⑤가해와 피해 관계자 ⑥발생 원인 ⑦개선 가능성 ⑧개선 불가능 이유 ⑨피해 경험 ⑩피해 당시 목격자 유무 ⑪피해 내용 ⑫피해 후 탈영, 자살 심정 ⑬피해 경험 및 목격 후 조치	13	12
	2. 집단 따돌림 및 놀림	①피해경험 ②피해경험 상황 및 피해내용 ③모욕감 경험 ④모욕감 경험 상황 및 피해내용	4	4



V 유형 별 인권 침해	1. 인권 침해 · 인권침해경험	①자유권의 보장 수준 ②최근 1년간 권리나 인격 침해 경험 ③노동권 보장 수준 ④문화권 보장 수준 ⑤청원권 보장 수준 ⑥사회복지권 보장 수준	6	5
	2. 부당한 강요	①부당한 강요행위(집합행위, 사적 지시, 얼차려/군기교육, 암기강요, 구타 /가혹행위) 경험 ②부당한 강요행위(집합행위, 사적 지시, 암기강요, 얼차려/군기교육) 가해계급 ③휴가 복귀시 개인부탁 강요 ④강요된 개인 부탁 내용	4	3
	3. 구타 및 가혹 행위	①경험 유무 ②피해 조치 ③피해경험 후 탈영, 자살 심정 ④목격 경험 ⑤목격시 조치 ⑥목격 후 미조치 이유 ⑦발생 주요 시간 ⑧사고와 인권보장과의 관계	8	7
	4.통신 (휴대폰)	①만족도 ②휴대폰 사용의 긍정도 ③사용 시간의 만족도 ④사용시간의 확대요구 ⑤24시간 확대사용의 찬반의견 ⑥24시간 확대 사용 반대이유 ⑦휴대폰 사용 관련 징계사례 ⑧징계 이유 ⑨휴대폰의 주사용처 ⑩휴대폰 개인정보보호 인식 ⑪영상서비스 활용 요구 ⑫불만 및 개선사항 ⑬휴대폰 사용위반으로 경고나 제약경험유무 ⑭경고나 제약 내용	14	9
	5. 종교 · 참여	①종교행사 참여 강요 경험 ②종교행사 참여 강요 목적 경험 ③종교의 자유보장 수준 ④거부시 불이익 경험 ⑤직무결정과정 참여 필요성 인식	5	4
	6. 사생활	①사생활 공개 강요 경험 ②신상명세서의 인권 침해성 여부 ③신상명세서의 인권침해요소 항목 ④소포개봉 및 확인 과정의 부당 여부 ⑤개인휴대폰 사적정보공유 강요 경험	5	4
	7. 의료	①민간병원 진료 용이 ②군병원의 의료서비스 수준 만족도 ③진료 요구의 자유 ④진료 요구의 어려움 이유 ⑤군의료체계의 건강증진과 보호의 적절성 ⑥군의료체계의 부적절성 이유 ⑦응급진료 신속성 실패 원인 ⑧원활한 진료 실패 원인 ⑨의료의 질 저하 원인 ⑩건강 상담 및 프로그램의 구비 ⑪건강 상담 및 프로그램 경험 ⑫프로그램의 내용 ⑬군병원 진료 불만족 주요이유	13	18
	8. 휴식	①개인 휴식시간 보장 수준 ②개인 휴식공간 유무 ③개인휴식 공간 위치	3	
	9. 보수와 급식	①봉급 사용 용도 ②집에서의 용돈지원 유무 ③지원용돈 금액 ④봉급수준의 적정성 ⑤식사 만족 정도 ⑥불만족 이유	6	
	10. 피복과 보급품	①양적 만족 ②질적 만족 ③분실시 해결 방법 ④검열대비 대여경험 유무	42	2

VI 성적 침해	1. 성인자. 성인식	①성희롱/성폭력 인식 가해자 ②성희롱/성폭력 발생 주요 원인 ③(성희롱/성폭력의 사적 영역화, 남성들의 성충동에 원인, 피해자 반항, 과민 반응, 비심각성, 군대생활문화, 친근감 표현, 남성간 성 폭력 의 피해자책임 전가, 군대 전투력과 관계, 근절의 어려움, 위 계질서에 의한 피해신고 어려움, 2차 피해 유발, 피해신고 외의 피 해인지 어려움, 공정한 가해자처벌의 어려움, 성범죄사건화의 회피, 남성간 성범죄의 피해자 책임, 인권의식 정착필요)에 대한 인식	19	23
	2. 유사성 행위/ 강제적 성적 접촉/ 성희롱	①피해 경험 ②강제적 성적 접촉 가해자③발생 장소 ④성적 접촉 상황 ⑤성적 접촉행위 방식 ⑥강제적 성적 접촉 피해자 ⑦수반된 폭력행 사 여부 ⑧피해 후 피해자의 어려움 ⑨피해사건의 보고 유무 ⑩보고자 ⑪보고 방식 ⑫보고의 조치 ⑬보고되지 않은 이유 ⑭최근 1년간 (성희롱 피해, 성희롱 목격, 성희롱/성폭력 고충제기 유무, 공정한 절차 처리) 경험 ⑮성희롱 등 성폭력 관련 (피해감소, 지휘관의 개선의지 강화, 군 전 체의 개선의지 강화, 효과적 문제대응, 타기관 및 기업에 비교하여 심각성 미약, 사고예방 및 대응체계 우수) 인식	25	39
VII 소수 자 인권	1. 다문화	①해당 병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④적응 방법 ⑤권 리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대이유	7	8
	2. 성소수 자	①해당병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④ 적응 방법 ⑤권리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대 이유	7	7
	3.북한 이탈주 민 자녀	①해당병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④적응 방법 ⑤권리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대 이유	7	6



<p>VIII 구제 와 보장</p>	<p>1. 구제 제 도 의 인식 과 활 용</p>	<p>① 건의나 제안의 수용 ②군내 인권침해의 기관에 상담 및 진정 ③고충처리제도(수원수리제도, 병영생활전문상담관제도, 성고충 전 문상담관(양성평등상담관제도), 군인권 보호관(인권상담제도), 군인 고충심사위원회)의 인식, ④고충처리제도의 운영유무, ⑤고충처리 제도의 이용유무, ⑥고충처리제도의 이용 후 만족도, ⑦불만족이유 ⑧제도 이용시 불 이익 경험, ⑨불이익 내용, ⑩ 인권침해시 활용, ⑪군내 사법제도 활용 경험, ⑫이용 후 조치결과 만족도, ⑬불만족 이유, ⑭인권침해시 군내 사법제도 활용, ⑮권리구제기관/제도(국가인권위원회, 국민권익위원회, 군인권센 터, 국방옹보즈만) 인식, ⑯인권침해시 이용한 권리구제기관/제도, ⑰제도 이용 후 만족도, ⑱불만족 이유, ⑲권리구제기관/제도 이용시 불이익 경험, ⑳불이익의 내용, ㉑인권침해시 권리구제기관/제도의 활용계획, ㉒구제 활용 방법, ㉓인권침해 방지 주도적 역할 기관 인식, ㉔구제제도 활용도 증가, ㉕증가하지 않은 이유, ㉖도움배려병사제도 군생활 도움 인식, ㉗부정인식 이유, ㉘활성화 방법, ㉙군복무 부적합대상자 판정의 공정 성, ㉚불공정 인식이유</p>	<p>30</p>	<p>24</p>
	<p>2. 구제 제 도 의 보 장</p>	<p>①전공사상 보상제도 인식 ②전공사상 교육 유무 ③교육 장소 ④ 교육 주체 ⑤군내 현행상담제도 유지여부 ⑥권리보호 및 구제제도의 보완 요 망 사항 ⑦피해 발생경험 시 대처계획 ⑧『군인의 지위 및 복무기본법』의 인지 정도 ⑨보완 사항 ⑩권리보호 및 구제를 위한 법제도적 보완 사항</p>	<p>10</p>	<p>15</p>
<p>IX 인권 교육 및 실태</p>		<p>①이수 경험 ②이수 횟수 ③교육 주체 ④교육 효과성 ⑤인권교육 활성화 정도 ⑥비활성화 이유 ⑦인권교육을 받을 권리의 존중 ⑧성관련 인권교육 경험 및 횟수</p>	<p>8</p>	<p>13</p>
<p>총계</p>			<p>245</p>	<p>256</p>

II. 병사, 간부(남군)의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과

1. 전반적 인권상황

1) 인권침해 및 부당대우 실태

(1) 인권침해 경험

병사, 간부(남군)의 전반적 인권침해 실태를 조사하기 위해 우선 인권침해 경험에 대해 조사하였다.

병사들의 계급별, 소속군 및 근무부대지역별 인권침해 경험 차이를 분석한 결과 소속군별과 근무부대별로는 유의미한 차이를 보이지 않았지만 병장 계급과 이병 계급은 차이를 보였고 병장 계급과 상병 계급에서 침해 경험이 많이 나타났다. 이러한 결과는 과거와는 달리 병사의 인권침해 개념이 확대되었고 군 복무기간과 비례하여 업무 및 책임량의 증가가 한 원인으로 보인다.

<표 3-6> 인권침해 경험 - 병사

빈도(%)

구분		있다	없다	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	25(9.7)	233(90.3)	258(100.0)	33.610***
	일병	55(17.8)	254(82.2)	309(100.0)	
	상병	77(24.4)	238(75.6)	315(100.0)	
	병장	36(32.7)	74(67.3)	110(100.0)	
전체		193(19.5)	799(80.5)	992(100.0%)	
소속군	육군	127(18.5)	561(81.5)	688(100.0)	5.524
	해군	17(28.3)	43(71.7)	60(100.0)	
	공군	31(18.2)	139(81.8)	170(100.0)	
	해병대	18(26.1)	51(73.9)	69(100.0)	
전체		193(19.6)	794(80.4)	987(100.0)	
근무부대지역	GOP	28(25.0)	84(75.0)	112(100.0)	4.658
	도서 및 해안경계부대 지역	27(16.5)	137(83.5)	164(100.0)	
	군·면단위 지역	42(18.8)	181(81.2)	223(100.0)	
	중·소도시	62(21.2)	231(78.8)	293(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	33(16.8)	164(83.2)	197(100.0)	
전체		192(19.4)	797(80.6)	989(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다음으로 간부(남군)가 상사나 동료에 의해 인권침해를 경험한 경우는 총 197명 중 62명으로 31.8%에 이르렀다. 간부(남군)의 인권침해의 시계열적 검토는 2005년 장교와 부사관을 대상으로 ‘인권실태에 대해서 어떻게 생각하는지’ 조사결과 부



사관은 ‘매우 심각하다’가 0.8%, ‘심각하다’가 13.4%로, 장교는 ‘매우 심각하다’가 3.1%, ‘심각하다’가 6.3%였다. 단순 비교가 어려운 조건이지만 인권침해를 경험한 비율이 증가한 것은 첫째, 인권교육 등으로 간부(남군)의 인권 이해의 폭이 확장된 측면과 둘째, 지휘자 혹은 지휘관의 경우 부대차원에서 자신의 인권보장에 앞서 병사 인권보장의 임무가 강조되기 때문으로 보인다.

한편 계급별, 소속군별, 근무기간 및 근무부대지역별 인권침해 차이를 분석한 결과, 중/하사와 원/상사보다는 영관급장교에서 유의미하게 침해를 많이 경험한 것으로 나타났으며, 근무부대 지역별로는 군·면이나 중소도시보다는 GOP, 대도시 및 도서/해안경비부대 지역에서 유의미하게 침해를 많이 경험하는 것으로 나타났다.

<표 3-7> 인권침해 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		있다	없다	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	12(19.0)	51(81.0)	63(100.0)	8.763*
	원/상사	8(28.6)	20(71.4)	28(100.0)	
	위관급 장교	38(39.6)	58(60.4)	96(100.0)	
	영관급 장교	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)	
전체		62(31.8)	133(68.2)	195(100.0)	
소속군	육군	42(31.3)	92(68.7)	134(100.0)	.338
	해군	3(30.0)	7(70.0)	10(100.0)	
	공군	13(31.7)	28(68.3)	41(100.0)	
	해병대	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)	
전체		62(31.8)	133(68.2)	195(100.0)	
근무기간	1-3년미만	5(18.5)	22(81.5)	27(100.0)	4.581
	3-5년미만	24(38.7)	38(61.3)	62(100.0)	
	5-10년미만	14(30.4)	32(69.6)	46(100.0)	
	10-20년미만	10(31.3)	22(68.8)	32(100.0)	
	20년이상	9(42.9)	12(57.1)	21(100.0)	
전체		62(33.0)	126(67.0)	188(100.0)	
근무부대 지역	GOP	10(58.8)	7(41.2)	17(100.0)	14.136**
	도서 및 해안경계부대 지역	5(41.7)	7(58.3)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	14(24.1)	44(75.9)	58(100.0)	
	중·소도시	23(25.6)	67(74.4)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	10(55.6)	8(44.4)	18(100.0)	
전체		62(31.8)	133(68.2)	195(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 부당 대우 경험

병사, 간부(남군)의 병영생활에서의 부당대우 실태를 조사하기 위해 ‘현재 병영생활 간 부당대우의 경험’을 복수 응답하도록 하였다.

먼저 병사의 경우 응답자 총 1,181명 중 모름과 무응답 431명(36.5%)이었고 ‘휴식 미보장’ 151명(12.8%), ‘부당한 사역’ 104명(8.8%), ‘비인격적 대우’ 94명(8.0%), ‘언어폭력(욕설 등) 91명(7.7%), ‘사적인 명령’ 87명(7.4%)으로 간접적 방법이 주를 이루었지만, ‘부당한 얼차려’ 22명(1.9%), ‘따돌림’ 19명(1.6%), ‘성희롱’ 11명(0.9%), ‘구타 및 가혹행위’ 9명(0.8%) 등 직접적 침해도 상당수 있음을 알 수 있었다.

또한 위의 인권침해 경험이 193명인데 반해 부당대우는 750명(이중응답)으로 단순 비교는 어렵지만 상당한 차이가 있었다. 단정하기 어려우나 이러한 결과는 부당대우의 많은 부분을 인권침해로 인식하지 못하는 반증으로 보인다.

한편 간부(남군)의 경우 총 185명 중 ‘사적인 명령’ 31명(16.8%) ‘언어폭력(욕설 등) 25명(13.5%), ‘부당한 업무지시’ 25명(13.5%), ‘비인격적 대우’ 20명(10.8%), ‘차별’ 17명(9.2%), ‘휴식 미보장’ 15명(8.1%) 등의 부당대우를 경험한 것으로 나타났다.

정리하면 업무 외의 사적인 업무명령/지시와 비인격적 언행과 차별이 상존하였고 주로 겪는 피해로 드러났다.

그리고 지휘자나 지휘관급에서 생각하기 어려운 구타 및 가혹행위, 성희롱, 부당한 얼차려(1.6%)도 발생하였고, 과식 및 음주 강요나 집단 따돌림도 4.3%와 5.9%로 적지 않게 발생하였다.

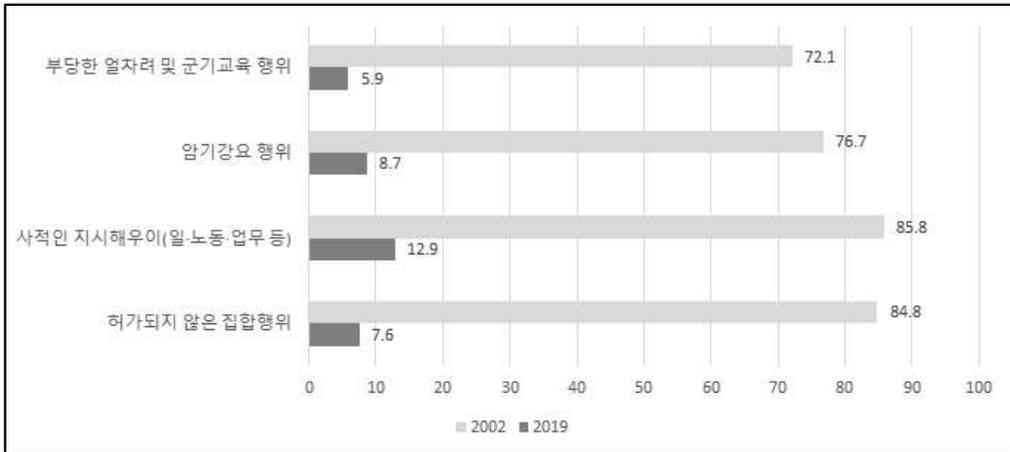


<표 3-8> 부당대우 경험(다중응답) - 병사, 간부(남군)

구분	병사		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
사적인 명령	87	7.4	31	16.8
언어폭력(욕설 등)	91	7.7	25	13.5
구타 및 가혹행위	9	0.8	1	0.5
따돌림	19	1.6	11	5.9
성희롱	11	0.9	2	1.1
차별	60	5.1	17	9.2
비인격적 대우	94	8.0	20	10.8
휴식 미보장	151	12.8	15	8.1
부당한 열차려1)	22	1.9	3	1.6
과식 및 음주 강요	1	0.1	8	4.3
종교행사 참여 금지 또는 강요	15	1.3	0	0.0
부당한 교육	31	2.6	5	2.7
부당한 사역(노동)2)	104	8.8	25	13.5
모름/무응답3)	431	36.5	-	-
기타	55	4.7	22	11.9
전체	1181	100.0	185	100.0

1) 간부(남군)의 경우, '부당한 징계'로 표기.
 2) 간부(남군)의 경우, '부당한 업무지시'로 표기.
 3) 간부(남군)의 경우, '모름/무응답' 보기 없음.

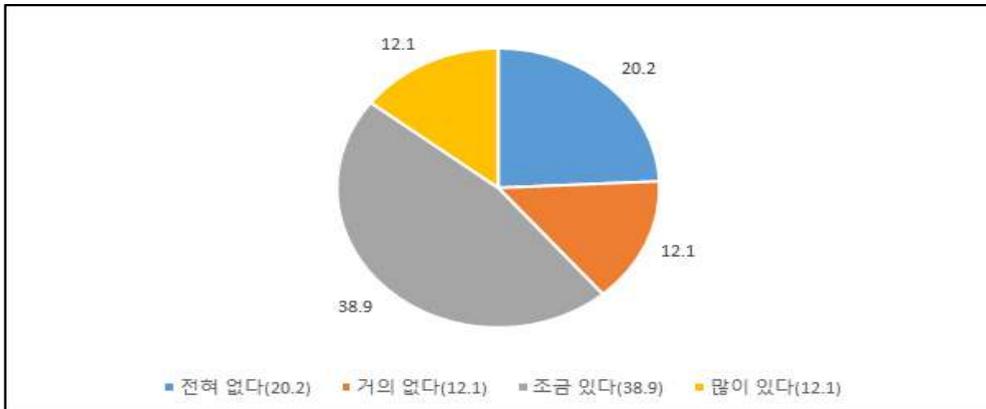
위의 부당대우 경험조사와 2005년의 조사와 비교할 때 아래 그림과 같이 '열차려 및 군기교육', '암기강요행위', 사적인 지시행위, '허가되지 않은 집합행위' 등이 크게 감소한 것으로 나타났다. 2005년의 조사대상은 휴가병과 예비역을 대상으로 한 것으로 군생활의 경험을 있는 그대로 혹은 기억으로 응답한 반면 이번 조사는 현역병을 대상으로 한 점에서 차이를 예상할 수 있다. 또한 조사결과만으로 볼 때 십수년의 경과에 따라 군 생활에서의 부당대우가 많이 개선된 것으로 해석될 수도 있다. 다만 위에서 언급한 바와 같이 10%를 상회하는 부당대우가 여전히 존재하는 것은 향후 반드시 개선되어야 할 것으로 보인다.



[그림 3-1] 2002년 부당행위 경험 비교 - 병사(%)

(3) 병사들의 간식비, 휴가시 교통비 등을 사비로 지출하는 경험

간부(남군)에게 소속부대 병사들이 간식비, 휴가시 교통비 등 사비 지출경험을 조사한 결과 응답자의 51.0%가 ‘ 있거나 많이 있다’ 고 응답하여 병사의 인권 개선을 위해서 월급의 현실화를 상당 부분 공감하는 것으로 나타났다.



[그림 3-2] 병사들의 간식비, 휴가시 교통비 등을 사비로 지출한 경험 -간부(남군)(%)

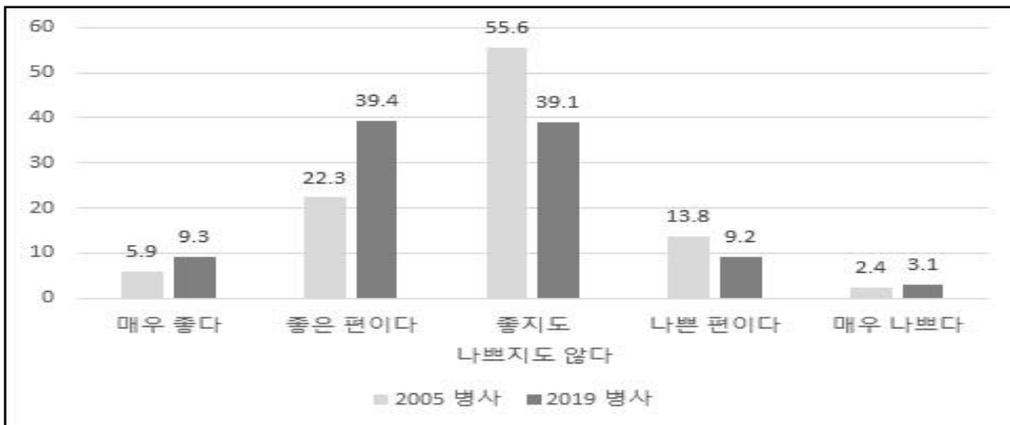
2) 의식(인식)조사

전반적 인권상황과 관련하여 조사대상자의 인권문제와 인권 의식조사를 위해 현재 군의 인권보장 수준, 군대에서 인권문제는 어떤 측면에서 발생하는지, 복무부적응 병사가 군 조직의 특수성으로 인권 침해되었다고 인식하는지, 복무부적응병사의

인권침해 원인은 무엇인지, 군 인권보장에서 취약한 부분, 복무부적응 병사의 인권 개선을 위한 개선 조치 등을 중심으로 분석하였다.

(1) 인권보장수준

군 전체의 인권보장 수준에 대해 복무 중인 병사는 ‘매우 좋다’와 ‘좋은 편이다’가 각각 9.3%와 39.4%이며 ‘좋지도 나쁘지도 않다’는 39.1%였다. 2005년과 비교할 때 매우 긍정이 5.9%▶9.3%로, 좋은 편이 22.3%▶39.4%로 각각 3.4%와 17.1%가 증가하여 병사들이 인식하는 군 인권보장 수준이 향상된 것으로 나타났다. 다만 지난 조사와 비교할 때 유보적 입장은 크게 줄고(55.6%▶39.1%) ‘매우 나쁘다’가 2.4%에서 3.1%로 증가한 것으로 나타나 인권사각지대의 존재를 의심케 하는 결과로 보인다.



[그림 3-3] 2005년 인권수준 비교- 병사(%)

병사의 계급별, 소속군별 및 근무지별로 인권보장 수준에 대한 인식 차이를 조사한 결과, 이병(66.2%)이 상병(42.2%)과 병장(38.2%)에 비해 인권 보장 수준이 높게 나타났고 병장(14.6%)이 이병(8.1%)보다 나쁘다고 인식하였으며, 이러한 차이는 유의하였다. 소속군별로는 육군(50.4%)과 공군(49.1%)이 해군(33.4%)과 해병대(45.8%)보다 인권보장 수준이 높았지만 유의하지 않았고, 근무지별로는 도서 및 해안경계지역(17.5%)이 인권보장 수준에 대해 나쁘게 인식하였고 이는 유의하였다.

<표 3-9> 인권보장 수준 - 병사

빈도(%)

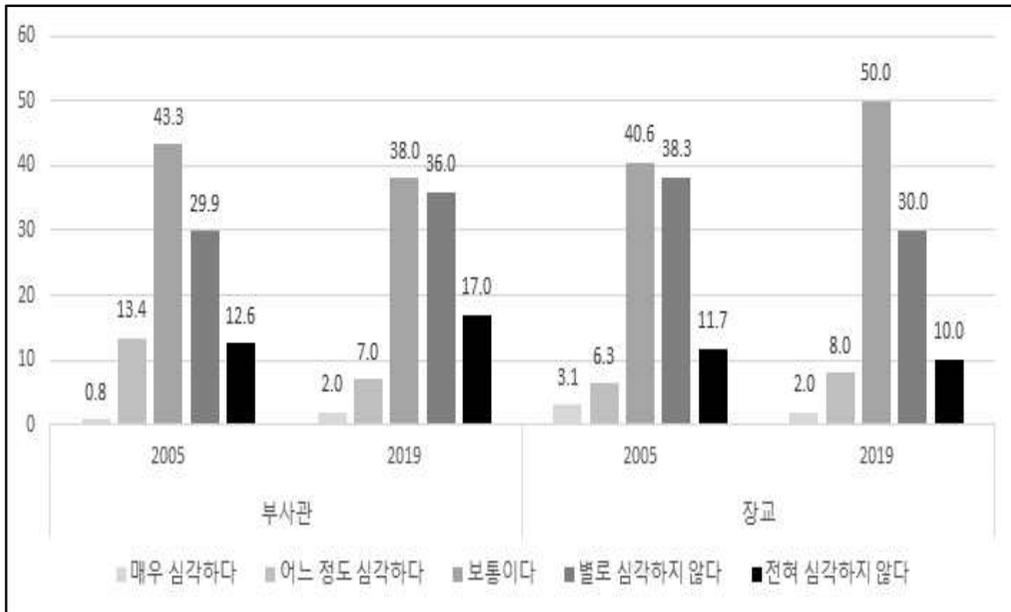
구분		좋음	보통	나쁨	전체	X2
		빈도(%)				
계급	이병	172(66.2)	67(25.8)	21(8.1)	260(100.0)	53.616***
	일병	140(44.7)	130(41.5)	43(13.8)	313(100.0)	
	상병	135(42.2)	142(44.4)	43(13.5)	320(100.0)	
	병장	42(38.2)	52(47.3)	16(14.6)	110(100.0)	
전체		489(48.8)	391(39.0)	123(12.3)	1,003(100.0)	
소속군	육군	350(50.4)	262(37.7)	83(11.9)	695(100.0)	11.267
	해군	20(33.4)	31(51.7)	9(15.0)	60(100.0)	
	공군	85(49.1)	69(39.9)	19(11.0)	173(100.0)	
	해병대	32(45.8)	26(37.1)	12(17.2)	70(100.0)	
전체		487(48.8)	388(38.9)	123(12.3)	998(100.0)	
근무부대지	GOP	53(47.4)	45(40.2)	14(12.5)	112(100.0)	28.236*
	도서 및 해안부대	73(43.9)	64(38.6)	29(17.5)	166(100.0)	
	군·면단위	115(50.9)	81(35.8)	30(13.3)	226(100.0)	
	중·소도시	148(50.0)	118(39.9)	30(10.2)	296(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	98(49.0)	84(42.0)	18(9.0)	200(100.0)	
전체		487(48.7)	392(39.2)	121(12.1)	1,000(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

* '매우 좋다 + 좋은 편이다' 고 응답한 경우 '좋음' 으로 표시, '좋지도 않고 나쁘지도 않다' 고 응답한 경우 '보통' 으로 표시, '나쁜 편이다 + 매우 나쁘다' 고 응답한 경우 '나쁨' 으로 표시.

부사관은 현재 군의 인권보장 수준에 대해 '전혀 심각하지 않다' 와 '별로 심각하지 않다' 가 각각 17.0%와 36.0%이며 '보통이다' 는 38.0%, '어느 정도 심각하다' 27.0%, '매우심각하다' 2.0%였고, 장교는 '전혀 심각하지 않다' 와 '별로 심각하지 않다' 가 각각 10.0%와 30.0%이며, '보통이다' 가 50.0%, '어느정도 심각하다' 8.0%, '매우심각하다' 2.0%였다. 2005년과 비교하기 위해 축도를 아래 그림과 같이 수정하였다. 부사관의 경우 부정적 인식이 14.2%에서 9.0%로 감소하였지만 '매우 심각하다' 는 의견이 1.2% 증가한 점과 장교의 경우 부정적 인식이

9.4%에서 10.0% 오히려 증가한 점은 그 동안의 군의 인권보장 정책이 간부(남군)에 게 긍정적인 영향을 주지 못한 결과로 보인다.



[그림 3-4] 인권보장 인식비교 - 부사관 및 장교(남군) (%)

한편 간부(남군)의 계급별, 소속군별, 근무기간 및 근무부대 지역별 인권보장 수준에 대한 인식 차이를 조사한 결과, ' 좋음' 은 원/상사(78.6%)와 영관급장교(87.5%)가, 소속군별로는 공군(75.6%)이, 근무기간은 ' 20년 이상' (81.0%)이, 근무부대지역은 중소도시(75.6%)가 각각 상대적으로 높았지만, 유의미한 차이는 없었다.

<표 3-10> 인권보장수준 - 간부(남군)

빈도(%)

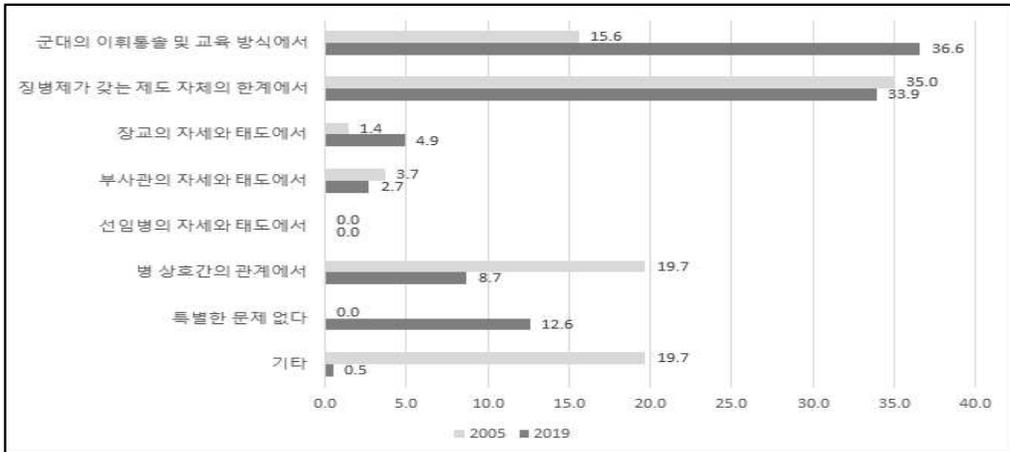
구분		좋음	보통	나쁨	전체	X2
계급	중/하사	46(71.9)	16(25.0)	2(3.1)	64(100.0)	12.380
	원/상사	22(78.6)	5(17.9)	1(3.6)	28(100.0)	
	위관급 장교	61(62.2)	33(33.7)	4(4.1)	98(100.0)	
	영관급 장교	7(87.5)	1(12.5)	0(0.0)	8(100.0)	
전체		136(68.7)	55(27.8)	7(3.5)	198(100.0)	
소속 군	육군	93(67.9)	39(28.5)	5(3.6)	137(100.0)	7.255
	해군	6(60.0)	4(40.0)	0(0.0)	10(100.0)	
	공군	31(75.6)	8(19.5)	2(4.9)	41(100.0)	
	해병대	6(60.0)	4(40.0)	0(0.0)	10(100.0)	
전체		136(68.7)	55(27.8)	7(3.5)	198(100.0)	
근무 기간	1-3년미만	19(70.4)	7(25.9)	1(3.7)	27(100.0)	18.624
	3-5년미만	37(58.7)	23(36.5)	3(4.8)	63(100.0)	
	5-10년미만	32(68.1)	13(27.7)	2(4.3)	47(100.0)	
	10-20년미만	26(78.8)	7(21.2)	0(0.0)	33(100.0)	
	20년이상	17(81.0)	3(14.3)	1(4.8)	21(100.0)	
전체		131(68.6)	53(27.7)	7(3.7)	191(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	8(47.1)	7(41.2)	2(11.8)	17(100.0)	21.593
	도서 및 해안경계부대 지역	7(58.3)	4(33.3)	1(8.3)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	39(65.0)	19(31.7)	2(3.3)	60(100.0)	
	중·소도시	68(75.6)	21(23.3)	1(1.1)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	14(73.7)	4(21.1)	1(5.3)	19(100.0)	
전체		136(68.7)	55(27.8)	7(3.5)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

* '매우 좋다 + 좋은 편이다' 고 응답한 경우 '좋음' 으로 표시, '좋지도 않고 나쁘지도 않다' 고 응답한 경우 '보통' 으로 표시, '나쁜 편이다 + 매우 나쁘다' 고 응답한 경우 '나쁨' 으로 표시.

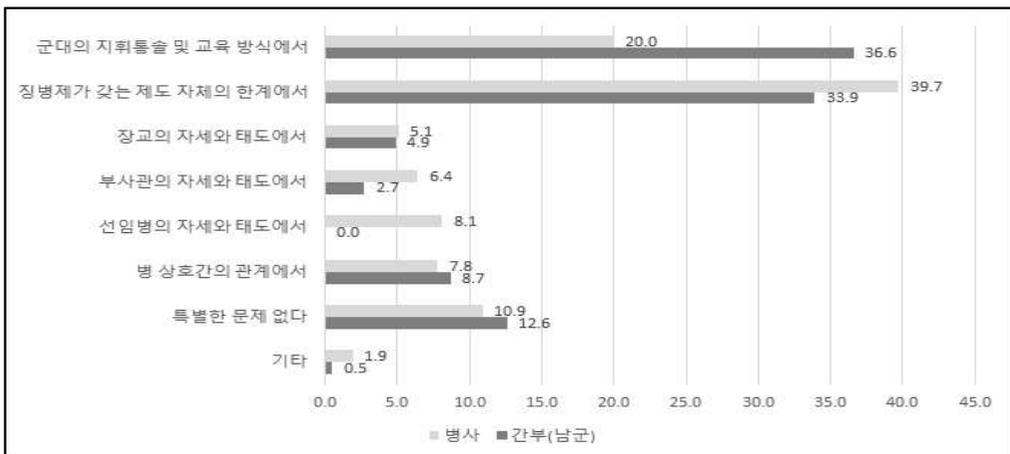
(2) 인권보장 문제 발생 원인

군대 내에 인권 보장에 문제가 있다면 어떤 측면에서 문제가 발생한다고 생각하는지를 비교분석한 결과, 2005년의 경우 '징병제가 갖는 한계 때문' 이 34.95%로 가장 많고, '병 상호간의 관계문제' 와 '군대의 지휘 통솔 및 교육방식 문제' 순으로 지적한 반면, 2019년의 경우는 '군대의 지휘통솔 및 교육방식' 의 문제를 지적하는 경우가 36.6%로 가장 많았다. 이 조사결과에 의하면 병사 상호간의 문제나 부사관의 문제보다는 군대의 지휘 및 교육방식의 변화가 요구되며, 병사의 수요에 충족되는 방식의 리더십이 요구된다고 하겠다.



[그림 3-5] 2005년 인권보장 문제 발생원인과 비교-병사(%)

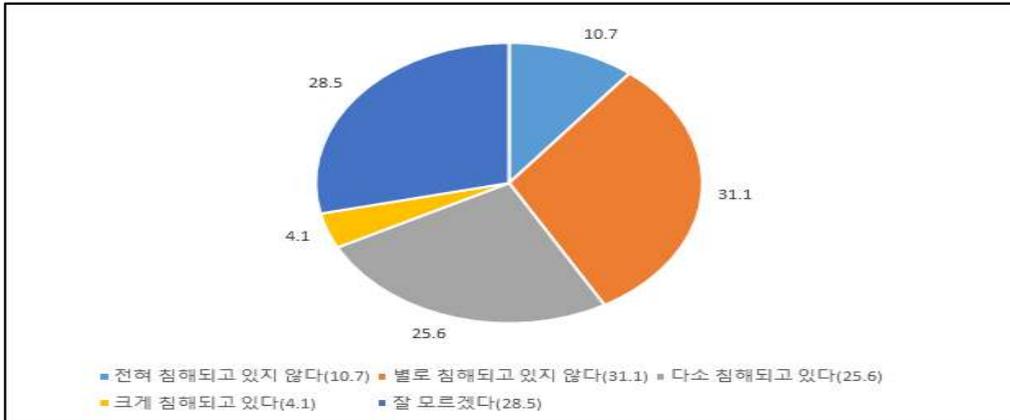
아래 그림과 같이 군대 내에 인권 보장에 문제가 있다면 어떤 측면에서 문제가 발생한다고 생각하는지 순위를 정하여 응답하게 하였다. 병사는 ‘ 징병제의 제도 자체’ (39.7%), ‘ 군대의 지휘통솔 및 교육 방식’ (20.0%), ‘ 특별한 문제없다’ (10.9%)순으로 발생 원인을 들었고, 간부(남군)는 ‘ 군대의 지휘 통솔 및 교육 방식’ (36.6%), ‘ 징병제의 제도 차체’ (33.9%), ‘ 특별한 문제없다’ (12.6%)순으로 나타났다.



[그림 3-6] 인권 문제 발생원인(1순위)-병사, 간부(남군)(%)

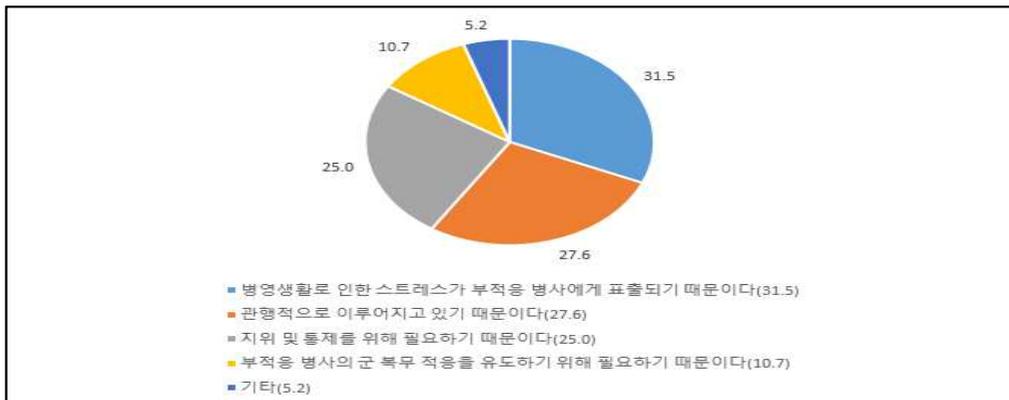
(3) 복무부적응 병사 인권 침해와 이유

군 조직의 특수성으로 인해 복무부적응 병사의 인권이 침해되고 있는지를 조사한 결과 아래 그림과 같이 응답자의 29.7%(297명)가 ‘ 다소 침해되고 있다’ 거나 ‘ 크게 침해되고 있다’ 고 응답하였다.



[그림 3-7] 부적응 병사의 인권침해 인식-병사(%)

또한 위와 같은 침해의 이유가 무엇인지에 대해 병사는 아래 그림과 같이 총 응답자 308명 중 ‘ 병영생활로 인한 스트레스가 부적응 병사에게 표출’ (31.5%), ‘ 관행’ (27.6%), ‘ 군의 지위/관리와 통제’ (25.0%) 등의 이유로 침해되고 있다고 인식하고 있으며 ‘ 부적응 병사의 복무 적응을 유도하기 위해 필요해서’ (10.7%) 인권 침해가 이루어진다는 인식이다. 특히 군대 부적응 병사를 적응유도하기 위해서 인권 침해가 필요하다는 것은 적합한 수단으로서의 인권보장상 크게 문제의 소지가 있어 보인다.



[그림 3-8] 부적응 병사의 인권침해 이유 - 병사(%)



(4) 인권 보장 취약 요소

군 인권보장에서 가장 취약한 부분이 무엇인지에 대한 인식조사 결과, 병사의 경우 ‘ 금전적 보상’ (37.1%), ‘ 사생활의 침해’ (25.4%), ‘ 주거환경’ (13.6%), ‘ 통신’ (7.6%), ‘ 폭력’ (7.0%) 등의 순으로 취약하다고 응답하였다. 또한 이러한 병사의 인식이 계급별로 유의미한 차이를 나타내는지 분석한 결과 폭력은 이병과 일병이, 사생활 침해는 병장(30.7%)이, 통신은 일병(7.6%)이, 금전적 보상은 일병(44.1%)과 병장(38.6%)이, 주거 환경은 일병(15.6%)이 각각 유의미하게 취약요소로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 3-11> 인권보장 취약요소 - 병사 빈도(%)

구분	폭력 (구타, 가혹행위, 언어폭력)	사생활 침해 및 미보장	통신 (가족, 친지, 친구, 애인과 의 연락)	금전적 보상 (월급)	생활관 시설 등 주거환경	식사	사상의 자유/ 종교의 자유	기타	전체	X2
이병	19 (7.8)	65 (26.6)	36 1(4.8)	69 (28.3)	38 (15.6)	4 (1.6)	1 (0.4)	12 (4.9)	244 (100.0)	58.151 ***
일병	24 (8.3)	59 (20.3)	22 (7.6)	128 (44.1)	37 (12.8)	7 (2.4)	0 (0.0)	13 (4.5)	290 (100.0)	
상병	20 (6.6)	83 (27.4)	10 (3.3)	112 (37.0)	39 (12.9)	13 (4.3)	4 (1.3)	22 (7.3)	303 (100.0)	
병장	3 (3.0)	31 (30.7)	3 (3.0)	39 (38.6)	14 (13.9)	5 (5.0)	2 (2.0)	4 (4.0)	101 (100.0)	
전체	66 (7.0)	238 (25.4)	71 (7.6)	348 (37.1)	128 (13.6)	29 (3.1)	7 (0.7)	51 (5.4)	938 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 경우 ‘ 사생활 침해’ (43.5%)로 가장 취약 요소로 인식하였으며 ‘ 주거환경’ (19.9%), ‘ 폭력’ (17.8%) 순으로 인식하였다. 소속 군 취약요소의 인식에 차이를 분석한 결과, 해병대에서 사생활 침해와 주거환경에서 높게 인식하였지만 해군은 주거환경에서, 금전적 보상과 폭력은 해병대에서 유의미하게 낮게 인식하였다.

<표 3-12> 인권보장 취약요소 - 간부(남군)

구분	폭력 (구타, 가혹 행위, 언어 폭력)	사생활 침해 및 미보장	통신 (가족, 친지, 친구, 애인과 의 연락)	금전적 보상 (월급)	생활관 시설 등 주거 환경	식사	사상의 자유/종교 의 자유	기타	전체	X2
	빈도(%)									
육군	23 (17.3)	53 (39.8)	4 (3.0)	16 (12.0)	28 (21.1)	1 (0.8)	2 (1.5)	6 (4.5)	133 (100.0)	34.395*
해군	2 (20.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	
공군	8 (21.1)	18 (47.4)	0 (0.0)	4 (10.5)	8 (21.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	38 (100.0)	
해병대	1 (10.0)	7 (70.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	
전체	34 (17.8)	83 (43.5)	4 (2.1)	21 (11.0)	38 (19.9)	3 (1.6)	2 (1.0)	6 (3.1)	191 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(5) 복무부적응병사 개선 조치

복무부적응 병사의 인권 개선을 위해 어떠한 조치가 필요하는지에 대한 인식조사 결과, ‘지휘관의 관심과 인식 변화’ (28.3%), ‘열악한 근무 환경 개선’ (26.9%), ‘선임병 혹은 지휘관의 부당대우 근절과 법적 제재’ (20.0%), ‘복무부적응 병사의 사전 식별 및 대처방안 교육’ (19.7%) 순으로 응답하였다. 계급별 인식의 차이를 분석한 결과 이병은 ‘선임병 혹은 지휘관의 부당대우 근절과 법적 제재’ (25%)를, 일병은 ‘열악한 근무환경 개선’ (31.5%)을, 상병과 병장은 ‘지휘관의 관심과 인식변화’ (상병 34.5%, 병장 33.9%)를 우선적 개선 사항으로 인식하였고 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다.



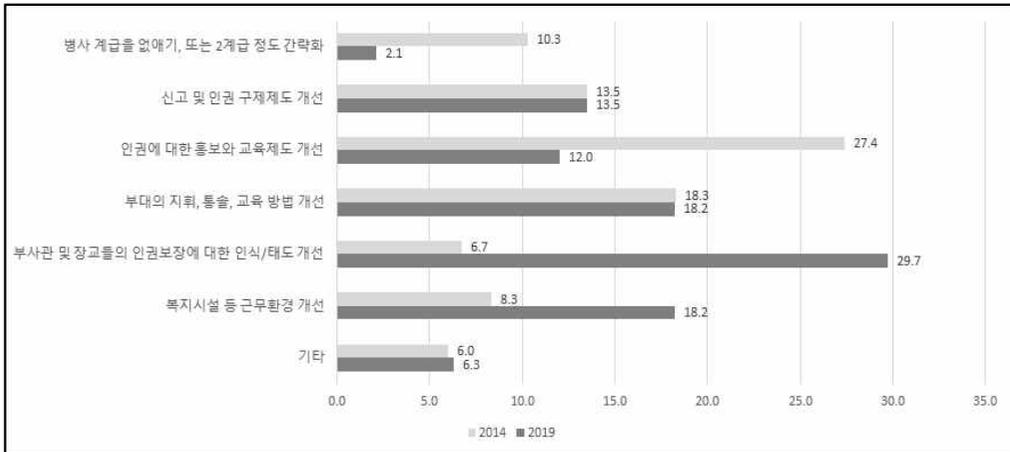
<표 3-13> 복무부적응병사 개선조치 - 병사

구분	지휘관들의 관심과 인식의 변화	성고총전문 상담관(양성 평등상담관 제도의 확대	선임병 혹은 지휘관 (자의)부당 한 대우의 근절과 법적 제재	열악한 근무환경 개선	복무 부적응 병사의 사전 식별 및 대처방안 교육	기타	전체	X2
	빈도(%)							
이병	54 (21.1)	1 (0.4)	64 (25.0)	64 (25.0)	58 (22.7)	15 (5.9)	256 (100.0)	35.460**
일병	80 (26.0)	3 (1.0)	70 (22.7)	97 (31.5)	50 (16.2)	8 (2.6)	308 (100.0)	
상병	108 (34.5)	2 (0.6)	41 (13.1)	80 (25.6)	66 (21.1)	16 (5.1)	313 (100.0)	
병장	37 (33.9)	0 (0.0)	22 (20.2)	24 (22.0)	20 (18.3)	6 (5.5)	109 (100.0)	
전체	279 (28.3)	6 (0.6)	197 (20.0)	265 (26.9)	194 (19.7)	45 (4.6)	986 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

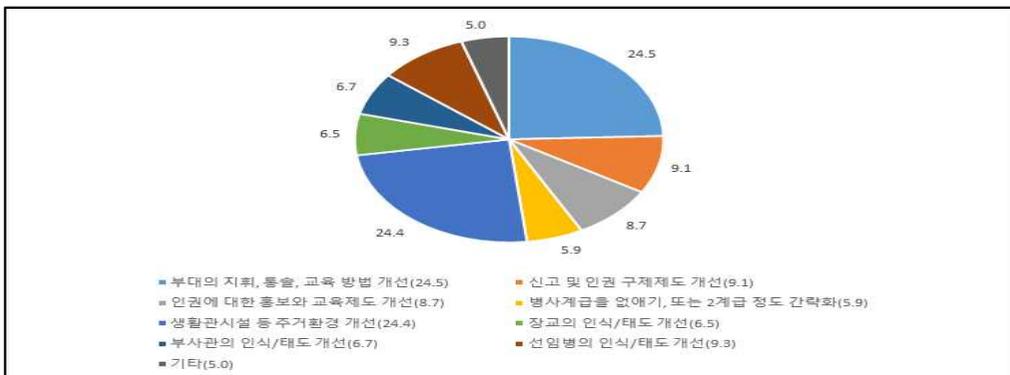
(6) 인권개선 우선요청 사항

인권개선을 위해 변해야 할 사항이 무엇인지에 대해 간부(남군)를 중심으로 조사한 결과, 2014년의 경우(1순위) ‘인권에 대한 홍보와 교육제도 개선’이 27.4%, ‘부대의 지휘, 통솔, 교육방법의 개선’ 18.3%, ‘신고 및 인권구제제도 개선’ 13.5%순이었는데, 2019년의 경우는 ‘병사계급을 없애기 또는 2계급 정도 간략화’가 30%, ‘신고 및 인권구제제도 개선’이 20%, ‘인권에 대한 홍보와 교육제도 개선’ 14.8% 순이었는데, 2019년의 경우 간부(남군)의 경우는 ‘인권에 대한 홍보와 교육제도 개선’이 인권개선을 위해 중요한 사안으로 보았으나, 병사들은 인권개선을 위해서는 부사관 및 장교들의 인권보장에 대한 인식/태도 개선이 가장 중요한 것으로 인식하였다. 또한 복지시설 등 근무환경 개선이 2014년 8.3%에서 18.2%로 증가한데서 근무환경에 대한 개선요구가 크게 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 간부들의 인권개선 인식/태도의 변화가 요청되며 요청사항에 적합한 보완대책의 강구가 필요하다 하겠다.



[그림 3-9] 2014년 인권개선을 위해 변해야 할 사항 비교-간부(남군)(%)

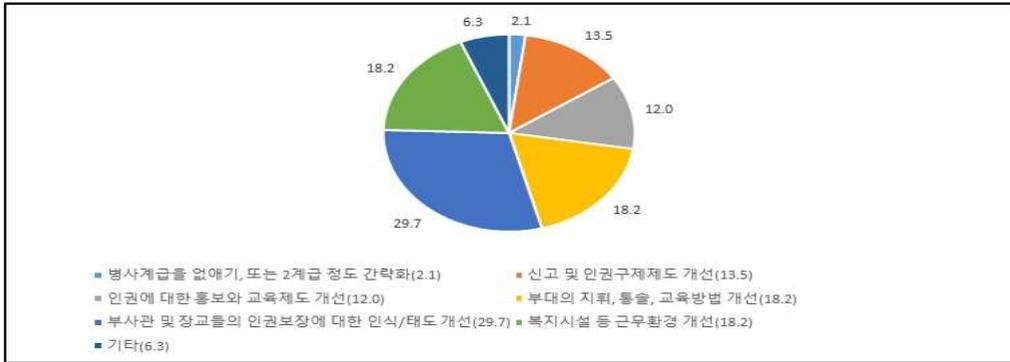
한편 인권보장 및 개선을 위해 변화해야 할 것이 무엇인지에 대해 조사한 결과, 병사의 경우 아래 그림과 같이 ‘부대의 지휘, 통솔, 교육방법 개선’ (24.5%), ‘생활관 시설 등 주거환경 개선’ (24.4%), ‘선임병의 인식/태도 개선’ (9.3%) 순으로 응답하였다.



[그림 3-10] 인권개선 우선 요청 사항(1순위)- 병사(%)

또한 인권보장 및 개선을 위해 변화해야 할 것이 무엇인지에 대해 조사한 결과, 간부(남군)의 경우 아래 그림과 같이 ‘간부(남군)들의 인권보장에 대한 인식/태도 개선’ (29.7%)이 가장 많고 ‘부대의 지휘, 통솔, 교육방법 개선’ 과 ‘복지시설 등 근무환경 개선’ 이 각각 18.2%로 다음으로 강조되며, ‘신고 및 인권구제제도 개선’ (13.5%), ‘인권에 대한 홍보와 교육제도 개선’ (12%) 순으로 응답하였다.

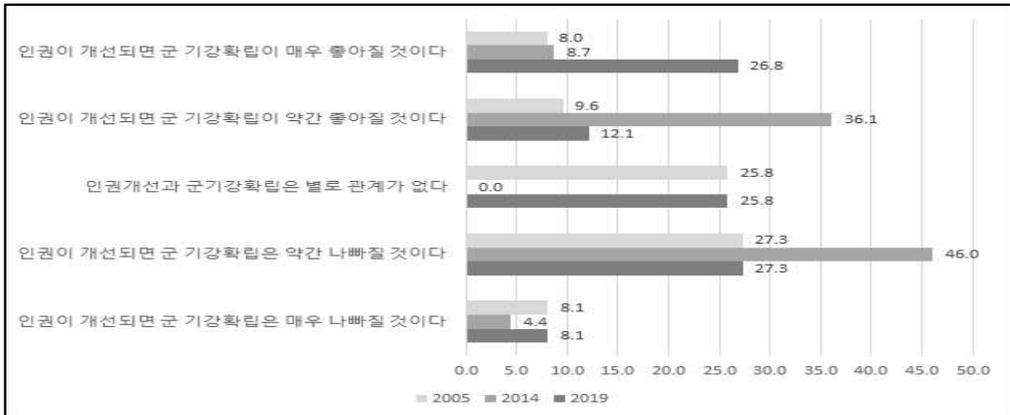
병사와 간부(남군)의 인권개선 사항 인식에서 병사는 지휘, 통솔, 교육방법과 주거환경 개선을 강조한 반면, 부사관과 장교는 지휘자(관)의 인식/태도 변화를 강조하는 차이를 보였다.



[그림 3-11] 인권개선 우선 요청 사항(1순위)-간부(남군)(%)

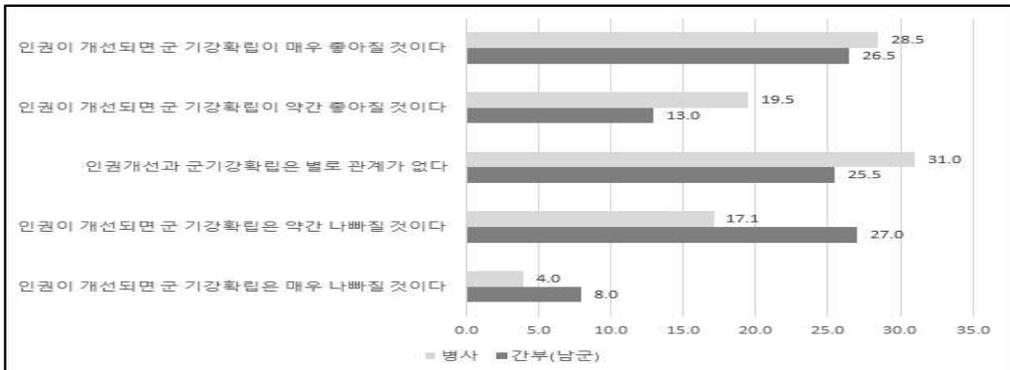
(7) 인권과 군기와의 상관관계

간부(남군)를 대상으로 인권개선이 병사의 군 기강확립에 어떠한 영향을 미칠 것으로 인식하는지를 조사한 결과, 2005년의 경우 ‘인권개선과 군 기강확립은 관계가 없다’는 인식이 가장 높고 다음으로 약간 상반관계를 가질 것이라는 의견이 다음으로 많았지만, 2019년의 경우 ‘인권이 개선되면 군 기강확립이 매우 좋아질 것’이라는 인식이 8%▶26.8%로 크게 향상되었다. 인권이 개선되면 군 기강확립은 매우 좋아질 것이다’는 견해는 2005년 8.0%, 2014년 8.7%보다 훨씬 높은 26.8%로 나타나 인권개선이 오히려 군기강 확립에 긍정적인 결과를 가져온다는 의식이 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 2014년에는 ‘인권이 개선되면 군기강 확립은 약간 나빠질 것이다’라는 견해가 46.0%로 ‘약간 좋아질 것이다’는 견해 36.0%보다 10%가 더 높게 나타났다. 당시 병사들에 대한 조사는 없어 비교할 수 없지만 간부(남군)들이 병사의 인권개선과 군 기강에 대한 생각의 변화가 있는 것으로 나타났다고, 더구나 구체적으로 아래 표와 같이 부정적 인식도 적지 않았지만 소위 병사의 인권이 개선되면 군대 기강이 나빠질 것이라는 선입견에서 많은 진전이 있는 결과로 평가된다.



[그림 3-12] 2005, 2014년도 병사의 인권과 군기와의 상관관계 비교- 간부(남군)(%)

인권개선이 군의 기강확립에 어떠한 영향을 미칠 것으로 인식하는지를 조사한 결과, 병사는 인권이 개선되면 군 기강확립에 긍정적인 경우가 48.0%인데 반해, 간부(남군)는 39.5%에 그쳤고, 부정적인 경우는 간부(남군)가 35.0%로 병사의 21.1%를 크게 앞섰다. 병사들은 간부(남군)보다는 인권 개선이 군기강 확립에 긍정적 결과를 미칠 것으로 나타났다.



[그림 3-13] 인권과 군기와의 상관관계 - 병사, 간부(남군)(%)

한편 양자의 관계에 대해 병사의 소속군별 및 근무부대별 차이분석 결과 아래 표와 같이 유의미한 차이를 보였다.

소속군별로는 인권이 개선되면 ‘군기강이 매우나빠질 것이다’와 ‘약간나빠질 것이다’는 해병대(각각 18.6%, 25.7%)가 높게, ‘별로 관계가 없다’ (32.4%)는 공군이, ‘약간좋아질 것이다’는 해군(23.7%)이, ‘매우좋아질 것이다’는 공군이(35.3%)로 나타났다. 근무부대지역별로는 도서·해안지역이 ‘매우나빠질 것이다’ (9.7%),



‘ 매우좋아질 것이다’ (32.7%)가 양극단으로 높게 나타났고, 모두 통계는 유의미하였다.

<표 3-14> 인권과 군기와의 상관관계 - 병사 빈도(%)

구분		매우 나빠질 것이다	약간 나빠질 것이다	별로 관계가 없다	약간 좋아질 것이다	매우 좋아질 것이다	전체	X2
		빈도(%)						
소속군	육군	24(3.5)	117(16.9)	223(32.2)	136(19.7)	192(27.7)	692(100.0)	58.403 ***
	해군	2(3.4)	9(15.3)	18(30.5)	14(23.7)	16(27.1)	59(100.0)	
	공군	1(0.6)	25(14.5)	56(32.4)	30(17.3)	61(35.3)	173(100.0)	
	해병대	13(18.6)	18(25.7)	12(17.1)	15(21.4)	12(17.1)	70(100.0)	
전체		40(4.0)	169(17.0)	309(31.1)	195(19.6)	281(28.3)	994(100.0)	
근무부대지역	GOP	5(4.5)	19(17.3)	35(31.8)	20(18.2)	31(28.2)	110(100.0)	30.266 *
	도서 해안	16(9.7)	30(18.2)	37(22.4)	28(17.0)	54(32.7)	165(100.0)	
	군 면지역	7(3.1)	40(17.8)	77(34.2)	42(18.7)	59(26.2)	225(100.0)	
	중소도시	6(2.0)	44(14.9)	102(34.6)	67(22.7)	76(25.8)	295(100.0)	
	대도시	6(3.0)	38(18.9)	56(27.9)	38(18.9)	63(31.3)	201(100.0)	
전체		40(4.0)	171(17.2)	307(30.8)	195(19.6)	283(28.4)	996(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

또한 인권과 군기와의 양자 관계에 대해 간부(남군)의 근무기간 및 근무부대별 차이를 분석한 결과, 부정적인 경우가 근무기간이 3-5년인 경우 47.7%로 상대적으로 높았고, 긍정적인 경우는 근무기간이 1-3년인 경우 48.1% 상대적으로 높았다.

근무부대지역별로는 부정적인 경우가 도서해안지역이 66.7%로 긍정적인 경우는 대도시에서 57.9%로 상대적으로 높게 나타났고, 아래 표와 같이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

<표 3-15> 인권과 군기와의 상관관계 -간부(남군)

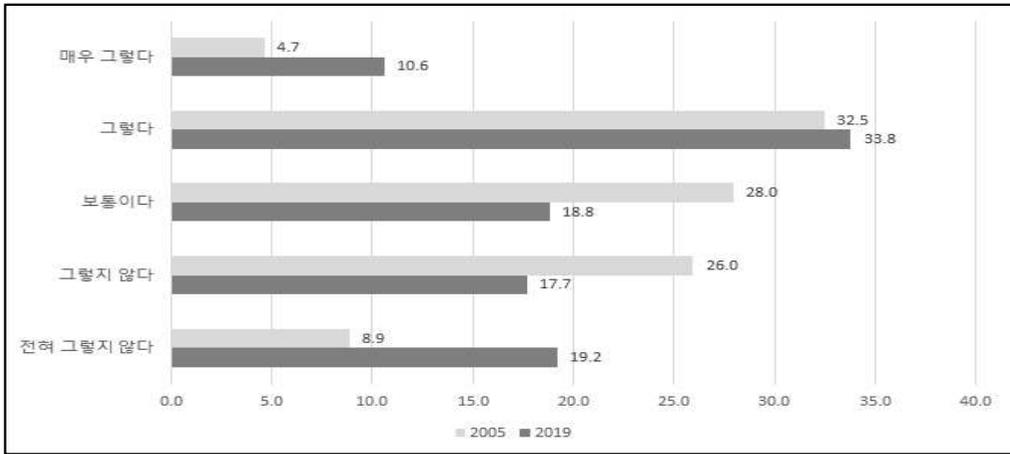
빈도(%)

구분		매우 나빠질 것이다	약간 나빠질 것이다	별로 관계가 없다	약간 좋아질 것이다	매우 좋아질 것이다	전체	X2
		빈도(%)						
근무기간	1-3년	0(0.0)	6(22.2)	8(29.6)	8(29.6)	5(18.5)	27(100.0)	32.072*
	3-5년	11(17.5)	19(30.2)	13(20.6)	5(7.9)	15(23.8)	63(100.0)	
	5-10년	0(0.0)	15(31.9)	11(23.4)	4(8.5)	17(36.2)	47(100.0)	
	10-20년	2(6.1)	8(24.2)	13(39.4)	3(9.1)	7(21.2)	33(100.0)	
	20년이상	3(14.3)	5(23.8)	4(19.0)	1(4.8)	8(38.1)	21(100.0)	
	전체	16(8.4)	53(27.7)	49(25.7)	21(11.0)	52(27.2)	191(100.0)	
근무부대지역	GOP	3(17.6)	5(29.4)	3(17.6)	2(11.8)	4(23.5)	17(100.0)	29.234*
	도서 해안	3(25.0)	5(41.7)	3(25.0)	0(0.0)	1(8.3)	12(100.0)	
	군면 지역	4(6.7)	16(26.7)	15(25.0)	6(10.0)	19(31.7)	60(100.0)	
	중소도시	4(4.4)	24(26.7)	28(31.1)	16(17.8)	18(20.0)	90(100.0)	
	대도시	2(10.5)	4(21.1)	2(10.5)	0(0.0)	11(57.9)	19(100.0)	
	전체	16(8.1)	54(27.3)	51(25.8)	24(12.1)	53(26.8)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(8) 병사인권과 지휘권의 충돌인식

병사의 인권보장이 간부(남군)의 지휘권과 충돌하는지를 조사한 결과, 2005년에는 부정적인 경우가 34.9%, 긍정적인 경우는 37.2%로 인권보장과 지휘권이 충돌한다고 보는 견해가 많았으나, 이번 조사결과 긍정은 44.4%이고 부정은 36.9%로 인권보장과 지휘권이 충돌하는 것으로 나타났다.



[그림 3-14] 2005년 병사의 인권보장이 간부(남군)의 지휘권과 충돌 여부-간부(남군)(%)

간부(남군)에게 병사들의 인권보장이 간부(남군)들의 지휘권과 충돌하는지에 대한 인식조사 결과, ‘ 어느 정도 그렇다’ (33.8%), ‘ 매우 그렇다’ (10.6%)로 상당히 많은 간부(남군)(44.4%)가 병사들의 인권보장과 간부(남군)의 지휘권이 충돌한다고 인식하였다. 계급별 인식차이 분석 결과, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 3-16> 병사인권과 지휘권 충돌인식 - 간부(남군)

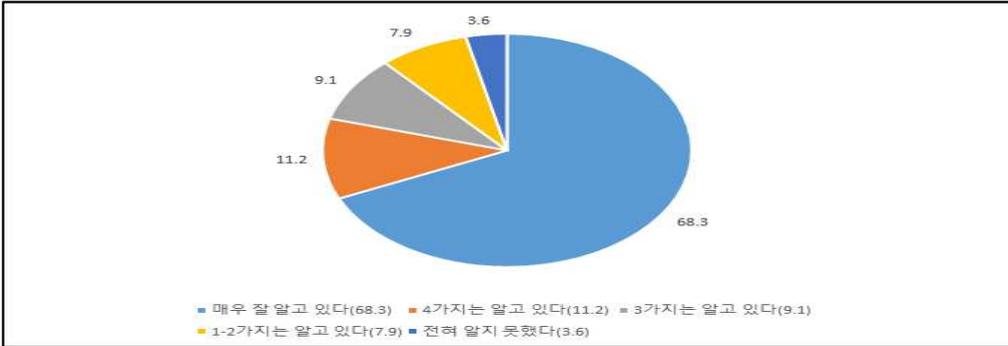
빈도(%)

구분	전혀 아니다	다소 아니다	보통이다	어느 정도 그렇다	매우 그렇다	전체	X2
	빈도(%)						
계급	중/하사	13(20.3)	10(15.6)	15(23.4)	19(29.7)	7(10.9)	7.863
	원/상사	6(21.4)	6(21.4)	5(17.9)	9(32.1)	2(7.1)	
	위관장교	18(18.4)	16(16.3)	16(16.3)	38(38.8)	10(10.2)	
	영관장교	1(12.5)	3(37.5)	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	
전체	38(19.2)	35(17.7)	37(18.7)	67(33.8)	21(10.6)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(9) 집합행위, 지시행위, 얼차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등의 이해

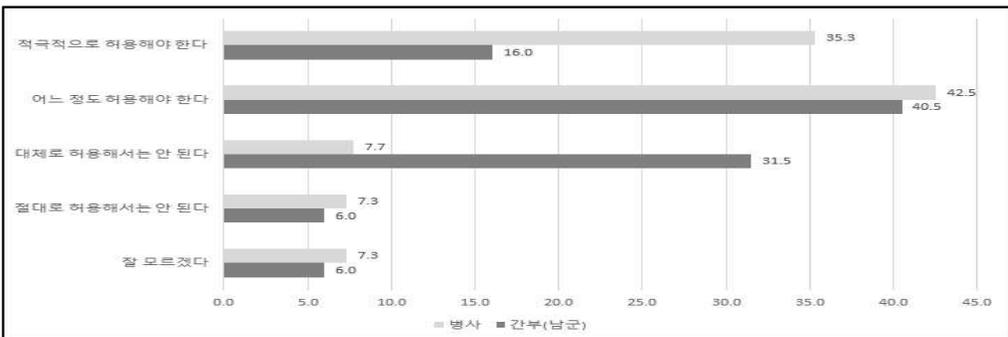
조사대상 병사들에게 병영생활 중 병 상호간 집합행위, 지시행위, 얼차려, 군기교육, 암기강요, 구타 및 가혹행위가 금지사항이라는 사실을 인식하는지 여부를 조사한 결과 ‘ 전혀 알지 못했다’ 가 3.6%인 36명이었다. 이러한 행위가 금지사항이라고 인식하지 못한 경우의 인권침해 발생가능성을 높게 예상할 수 있어 사후적 교육 등 보완 대책이 필요하다.



[그림 3-15] 집합행위, 지시행위, 얼차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등의 이해-병사(%)

(10) 명령거부 등의 인식

조사대상 병사에게 인권에 위배되는 부당한 명령을 하는 상급자에 대해 명령거부나 불복종 행위를 할 수 있을 것인가에 대해 인식조사를 한 결과, 병사는 ‘ 적극허용’ 과 ‘ 어느 정도 허용’ 이 각각 35.3%와 42.5%로 대부분인데 반해, 간부(남군)은 ‘ 적극 허용’ 과 ‘ 어느 정도 허용’ 이 16.0%와 40.5로 병사보다 적고 ‘ 대체로 허용해서는 안 된다’ 가 병사는 7.7%인데 대해, 간부(남군)는 31.5%로 간부(남군)은 인권에 위배되는 부당한 명령을 해도 명령거부나 불복종 행위를 허용해서는 안 되는 것으로 인식하는 것으로 나타났다.



[그림 3-16] 명령거부 등의 인식-병사, 간부(남군)(%)



한편, 조사 대상 병사의 계급별 인식차를 분석한 결과, 이병은 허용의견이 병장은 부정의견이 높게 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-17> 명령거부 등의 인식 - 병사

빈도(%)

구분	적극적으로 허용	어느 정도 허용	대체로 허용해서 안됨	절대로 허용 안됨	잘 모르겠다	전체	X2
	빈도(%)						
이병	106(40.8)	107(41.2)	9(3.5)	15(5.8)	23(8.8)	260(100.0)	30.555**
일병	119(38.1)	126(40.4)	25(8.0)	19(6.1)	23(7.4)	312(100.0)	
상병	90(28.1)	156(48.8)	29(9.1)	25(7.8)	20(6.3)	320(100.0)	
병장	38(34.2)	38(34.2)	14(12.6)	14(12.6)	7(6.3)	111(100.0)	
전체	353(35.2)	427(42.6)	77(7.7)	73(7.3)	73(7.3)	1003(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 소속군별 인식차를 분석한 결과, 허용정도에 대해 소속군별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉 육군과 공군은 어느 정도 허용, 해병대는 대체로 부정, 해군은 절대부정이 많았고, 특히하게 해병대는 양극단으로 인식편차가 심하였다.

<표 3-18> 부당한 명령거부 등의 인식 - 간부(남군)

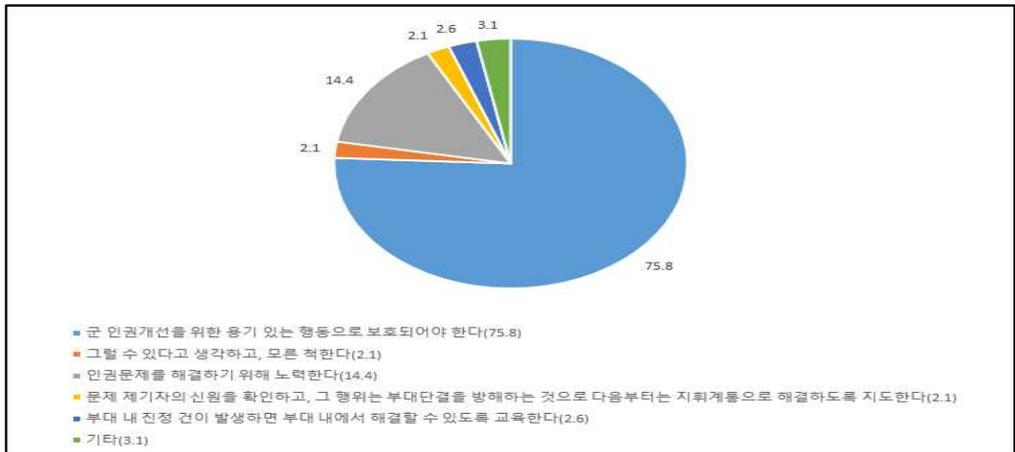
빈도(%)

구분	적극적으로 허용	어느 정도 허용	대체로 허용해서 안됨	절대로 허용 안됨	잘 모르겠다	전체	X2
	빈도(%)						
육군	20(14.6)	55(40.1)	5(3.6)	48(35.0)	9(6.6)	137(100.0)	27.976**
해군	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	4(40.0)	0(0.0)	10(100.0)	
공군	8(19.5)	19(46.3)	3(7.3)	9(22.0)	2(4.9)	41(100.0)	
해병대	1(10.0)	2(20.0)	4(40.0)	2(20.0)	1(10.0)	10(100.0)	
전체	32(16.2)	79(39.9)	12(6.1)	63(31.8)	12(6.1)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(11) 인권침해 문제에 대해 상담 및 진정을 제기하는 것에 대한 생각

간부(남군)을 대상으로 군대 내 인권침해 문제에 대해 상담하거나 진정을 제기하는 것에 대한 인식을 조사한 결과, ‘군 인권개선을 위한 용기 있는 행동’이라는 인식이 대부분이지만(75.8%) ‘모른 척한다’(2.1%)와 ‘문제 제기자를 확인하고 부대단결을 방해하는 행위이므로 지휘계통으로 지도한다’(2.1%)거나 ‘부대 내에서 해결하도록 교육한다’(2.6%) 등 아직도 인권침해 문제를 숨기거나 피해자에게 문제가 있다는 식의 접근이 적게나마 상존하는 것으로 나타났다.



[그림 3-17] 인권침해문제 상담 및 진정 제기에 대한 생각- 간부(남군)(%)

(12) 병사인권 침해 경험 후 생각

간부(남군)을 대상으로 병사들의 인권을 침해한 경험이 있다면 그 후 어떤 생각이 들었는지를 조사한 결과, ‘전혀 후회하지 않았다’(41.5%)가 가장 많고 ‘크게 후회했다’가 다음 순이지만 17.9%에 불과하여 응답한 195명의 간부(남군) 중 침해 경험 없는 28명을 제외한 167명의 대부분이라 할 수 있는 100명이 별다른 후회 없이 지나쳤고, 별로 후회하지 않거나 전혀 후회하지 않은 것으로 나타나 병사들의 인권침해에 대한 인식에 문제가 있는 것으로 드러났다.

한편 소속군별 병사 인권침해 경험 후의 생각의 차이를 분석한 결과 공군은 ‘전혀 후회하지 않았다’가 해병대는 ‘약간 후회와 별다른 후회없이 지나친 경우’가 상대적으로 높았고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-19> 병사인권 침해 경험 후 생각 - 간부(남군)

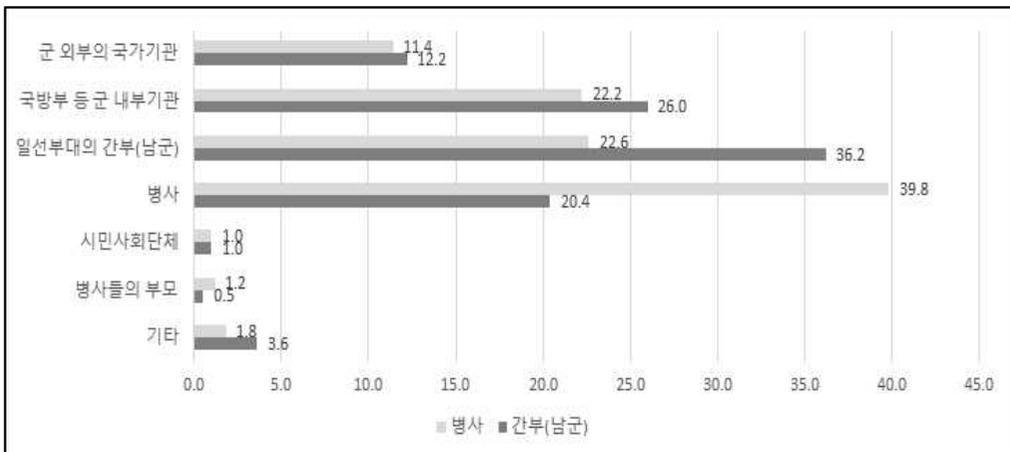
빈도(%)

구분	크게 후회	약간 후회	별다른 후회 없음	별로 후회하지 않음	전혀 후회하지 않음	침해한 경험이 없음	전체	X2
	빈도(%)							
육군	27(19.7)	18(13.1)	10(7.3)	0(0.0)	54(39.4)	28(20.4)	137(100.0)	51.280***
해군	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	5(50.0)	0(0.0)	10(100.0)	
공군	4(10.5)	10(26.3)	3(7.9)	1(2.6)	20(52.6)	0(0.0)	38(100.0)	
해병대	0(0.0)	4(40.0)	4(40.0)	0(0.0)	2(20.0)	0(0.0)	10(100.0)	
전체	35(17.9)	32(16.4)	17(8.7)	2(1.0)	81(41.5)	28(14.4)	195(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(13) 인권 개선의 주체에 대한 의견

병사들의 인권이 개선되려면 누가 주체가 되어야 한다고 인식하는가를 조사한 결과 병사는 ‘병사’라는 의견이 가장 많았고(39.8%), 다음 순으로 ‘부사관과 장교’를 꼽은 반면(22.6%), 간부(남군)는 ‘부사관과 장교’라는 의견이 가장 많았고(36.2%), 다음 순으로 ‘국방부 등 군 내부기관’을 응답하여 군부대 지휘자(관)은 병사의 인권개선 주체로 병사보다는 지휘자(관)나 군조직을 우선시하며 병사는 부대의 방침을 적용받는 수동적인 입장으로 인식하는 것으로 보인다.



[그림 3-18] 인권개선의 주체에 대한 의견- 병사, 간부(남군)(%)

(14) 징병검사의 공정성 인식

현행 징병검사가 병사의 군입대 여부를 공정하게 판정하는지에 대한 인식조사 결과, 응답자 총 995명의 병사 중 465명(46.7%)이 ‘ 별로 그렇지 않다’ 와 ‘ 전혀 그렇지 않다’ 고 응답하여 징병검사의 공정성을 의심하는 것으로 나타났다.

소속군별 인식차이를 분석한 결과, 육군과 공군은 부정적 인식이 강한 반면 해군과 해병대는 부정이 많기는 하지만 긍정과 부정의 양극단으로 나타나고 있으며, 집단별 차이가 통계적으로 유의미하였고, 근무부대지역별 차이는 군면단위에서 ‘ 별로 그렇지 않다’ (31.9%)와 GOP부대에서 ‘ 전혀 그렇지 않다’ (25.9%)가 상대적으로 높은 부정적 의견이 많았고, 이러한 차이도 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-20> 징병검사의 공정성 인식 - 병사(%)

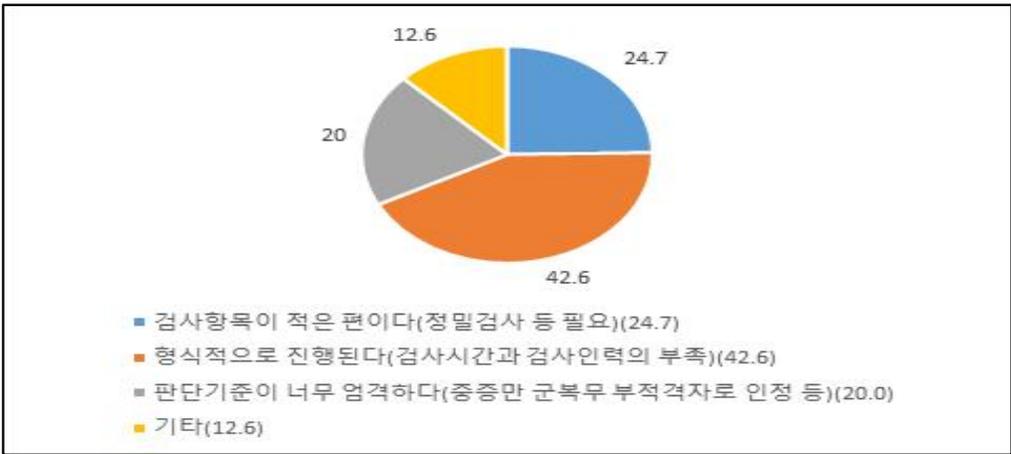
빈도(%)

구분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	X2
	빈도(%)						
육군	34(4.9)	85(12.3)	242(34.9)	207(29.9)	125(18.0)	693(100.0)	21.403*
해군	6(10.0)	8(13.3)	23(38.3)	14(23.3)	9(15.0)	60(100.0)	
공군	16(9.3)	27(15.7)	45(26.2)	49(28.5)	35(20.3)	172(100.0)	
해병대	9(12.9)	10(14.3)	25(35.7)	11(15.7)	15(21.4)	70(100.0)	
전체	65(6.5)	130(13.1)	335(33.7)	281(28.2)	184(18.5)	995(100.0)	
GOP	0(0.0)	21(18.8)	38(33.9)	24(21.4)	29(25.9)	112(100.0)	31.984*
도서 및 해안부대	12(7.3)	15(9.1)	63(38.2)	42(25.5)	33(20.0)	165(100.0)	
군·면단위	15(6.6)	24(10.6)	81(35.8)	72(31.9)	34(15.0)	226(100.0)	
중·소도시	27(9.2)	47(16.0)	90(30.6)	86(29.3)	44(15.0)	294(100.0)	
대도시	12(6.0)	27(13.5)	62(31.0)	56(28.0)	43(21.5)	200(100.0)	
전체	66(6.6)	134(13.4)	334(33.5)	280(28.1)	183(18.4)	997(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(15) 징병검사 불공정 이유

현행 ‘ 징병검사가 불공정하다’ 고 인식하는 이유를 조사한 결과, 응답자 469명 중 200명(42.6%)는 ‘ 현 징병검사가 형식적으로 진행’ 되기 때문이라고 하였고, 검사항목의 부족(24.7%)과 판단기준의 과도한 엄격성(20.0%)을 이유로 징병검사의 불공정 이유로 인식하였다.



[그림 3-19] 징병검사 불공정 이유- 병사(%)

(16) 징병검사 결과에 사회적 지위나 경제력이 영향을 미치는지에 대한 인식

현행 징병검사과정에서 검사결과가 병사의 사회적 지위나 경제력에 영향을 받는지에 대한 인식조사 결과, 응답자 총 929명 중 51.2%인 476명이 ‘ 매우 영향을 받는다’ 거나 ‘ 어느 정도 영향을 받는다’ 고 징병검사결과를 불신하는 것으로 나타났다.

아래 표와 같이 근무부대별 인식차이를 분석한 결과, ‘ 어느 정도 영향을 받는다’ 는 의견이 GOP에서 상대적으로 높게 나타났고, 이는 통계적으로 유의미했다.

<표 3-21> 징병검사 결과에 사회적 지위나 경제력 영향에 대한 인식 - 병사 빈도(%)

구분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	X2
	빈도(%)						
GOP	15(14.2)	45(42.5)	19(17.9)	22(20.8)	5(4.7)	106(100.0)	29.077*
도서 및 해안부대	32(21.3)	40(26.7)	45(30.0)	19(12.7)	14(9.3)	150(100.0)	
군· 면지역	26(12.6)	80(38.8)	46(22.3)	31(15.0)	23(11.2)	206(100.0)	
중· 소도시	42(14.8)	112(39.6)	57(20.1)	41(14.5)	31(11.0)	283(100.0)	
대도시	19(10.3)	65(35.3)	39(21.2)	37(20.1)	24(13.0)	184(100.0)	
전체	134(14.4)	342(36.8)	206(22.2)	150(16.1)	97(10.4)	929(100.0)	

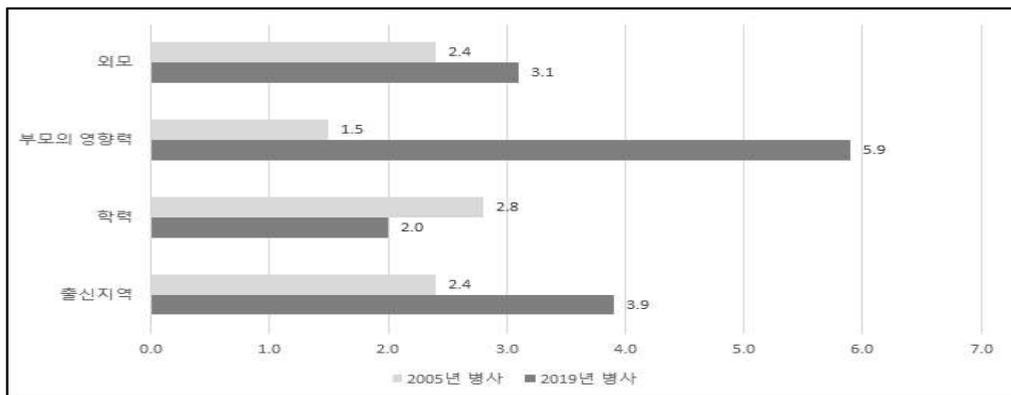
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2. 차별

1) 실태조사

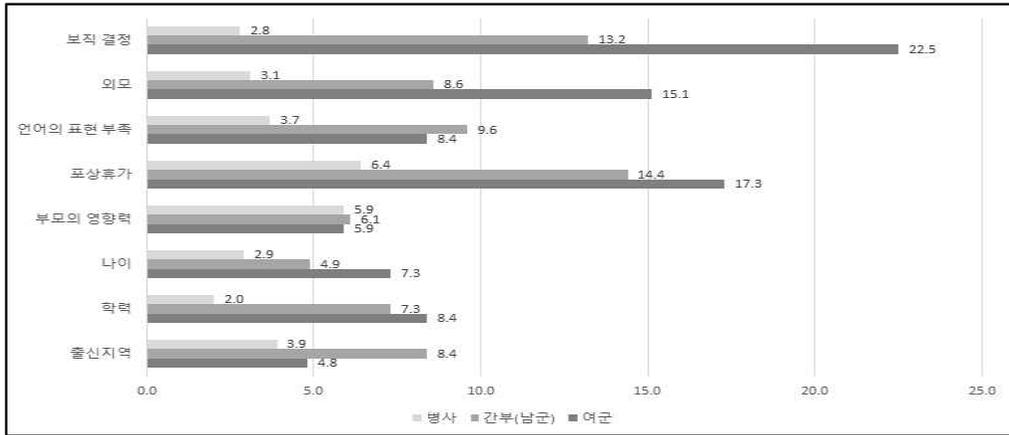
(1) 차별 경험-2005년과 비교

병사의 군 생활 중 차별경험을 출신지역, 학력, 부모의 영향력 및 외모 등으로 시계열 분석하였다. 출신지역에 따른 차별은 2005년 2.4%에서 3.9%로 소폭 상승하였고, 학력에 따른 차별은 2005년 2.8%에서 2.0%로 감소하였으며 부모의 영향력에 따른 차별은 비슷하였고, 외모에 따른 차별은 2.4%▶6.4%로 타 요인에 비해 상대적으로 많이 증가하였다. 병영생활 차별이 상존하는 원인 분석과 대책 마련이 필요한 것으로 판단된다.



[그림 3-20] 2005년 차별 경험과 비교- 병사(%)

병사, 여군, 간부(남군)의 차별경험을 비교한 결과, 간부(남군)은 보직결정(22.5%) 차별경험이 가장 크게 나타나고 있고, 여군은 포상휴가 14.4%, 보직결정 13.2%로 높게 나타나고 있다. 병사는 상대적으로 차별경험이 적지만 포상휴가 6.4%, 부모의 영향력 5.9%로 차별경험이 크게 나타났다. 차별요인을 파악하여 차별에 대한 해결책을 마련할 필요가 있다.



[그림 3-21] 차별 경험 비교- 병사, 간부(남군), 여군(%)

(2) 거주지 및 출신지역별 차별

병사의 거주지 및 출신지역별 차별을 경험한 정도는 응답자 총 955명 중 3.9%인 37명이었다. 또한 병사의 근무지역, 입대전 거주지별 차별 경험정도를 분석한 결과, GOP부대와 강원권과 전라제주권이 입대전 거주지였던 병사들에게서 차별받은 경험이 상대적으로 높았고, 이러한 통계는 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

<표 3-22> 출신지역 차별 경험- 병사

빈도(%)

구분		예	아니오		X2
			빈도(%)		
근무 부대 지역	GOP	10(9.2)	99(90.8)	109(100.0)	10.643*
	도서 및 해안경계부대 지역	7(4.5)	147(95.5)	154(100.0)	
	군·면단위 지역	7(3.2)	209(96.8)	216(100.0)	
	중·소도시	9(3.1)	277(96.9)	286(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	4(2.1)	186(97.9)	190(100.0)	
전체		37(3.9)	918(96.1)	955(100.0)	
입대전 거주지	서울경기권	4(1.1)	365(98.9)	369(100.0)	58.011***
	강원권	3(13.6)	19(86.4)	22(100.0)	
	충청권	0(0.0)	99(100.0)	99(100.0)	
	경상권	8(2.6)	295(97.4)	303(100.0)	
	전라제주권	22(13.3)	144(86.7)	166(100.0)	
전체		37(3.9)	922(96.1)	959(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

다음으로 간부(남군)의 거주지 및 출신지역별 차별을 경험한 정도는 응답자 166명 중 8.4%인 14명이었다. 또한 간부(남군)의 계급, 임관전 거주지별 차별 경험정도를 분석한 결과, 원/상사와 강원/경상권이 차별 경험이 높고 서울경기권이 낮은 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의미하지는 않았다.

<표 3-23> 출신지역 차별 경험- 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오		X2
			빈도(%)		
계급	중/하사	2(3.8)	51(96.2)	53(100.0)	7.228
	원/상사	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)	
	위관급 장교	7(8.2)	78(91.8)	85(100.0)	
	영관급 장교	0(0.0)	5(100.0)	5(100.0)	
전체		14(8.4)	152(91.6)	166(100.0)	
임관전 거주지	서울경기권	2(3.3)	58(96.7)	60(100.0)	3.703
	강원권	1(14.3)	6(85.7)	7(100.0)	
	충청권	1(7.1)	13(92.9)	14(100.0)	
	경상권	6(12.5)	42(87.5)	48(100.0)	
	전라제주권	4(11.1)	32(88.9)	36(100.0)	
전체		14(8.5)	151(91.5)	165(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(3) 학력별 차별

병사의 학력별 차별을 경험한 정도는 응답자 총 955명 중 2.0%인 19명이었다. 또한



병사의 계급 및 입대시 학력별 차별 경험정도를 분석한 결과, 이병이 차별을 덜 받는 것으로 나타났고, 고등학교 졸업자가 학력차별을 경험한 경우가 0.7%로 거의 없는 것으로 나타났고, 대학원 재학 이상자가 차별경험이 상대적으로 높게 나타났지만, 계급별 및 입대시 학력별 차별에서 학력별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 3-24> 학력 차별 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	2(0.8)	246(99.2)	248(100.0)	2.823
	일병	6(2.0)	292(98.0)	298(100.0)	
	상병	8(2.6)	295(97.4)	303(100.0)	
	병장	3(2.8)	103(97.2)	106(100.0)	
전체		19(2.0)	936(98.0)	955(100.0)	
입대시 학력	고등학교 졸업	1(0.7)	135(99.3)	136(100.0)	4.023
	대학교 재학	16(2.1)	732(97.9)	748(100.0)	
	대학교 졸업	1(1.8)	55(98.2)	56(100.0)	
	대학원 재학 이상	1(9.1)	10(90.9)	11(100.0)	
전체		19(2.0)	932(98.0)	951(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

한편 간부(남군)의 학력차별을 경험한 정도는 응답자 165명 중 7.3%인 12명이었다. 또한 간부(남군)의 계급, 근무기간 및 근무지역별 차별 경험정도를 분석한 결과, 원/상사와 영관급장교(각 28.6%), 20년 이상 장기근무자(27.8%), GOP(20%)와 대도시 근무자(33.3%)에게서 학력차별을 받은 경험이 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

<표 3-25> 학력 차별 경험 - 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	0(0.0)	52(100.0)	52(100.0)	23.744 ***
	원/상사	6(28.6)	15(71.4)	21(100.0)	
	위관급 장교	4(4.7)	81(95.3)	85(100.0)	
	영관급 장교	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)	
전체		12(7.3)	153(92.7)	165(100.0)	
근무기간	1-3년미만	0(0.0)	25(100.0)	25(100.0)	15.450**
	3-5년미만	3(5.6)	51(94.4)	54(100.0)	
	5-10년미만	1(2.5)	39(97.5)	40(100.0)	
	10-20년미만	3(13.0)	20(87.0)	23(100.0)	
	20년이상	5(27.8)	13(72.2)	18(100.0)	
전체		12(7.5)	148(92.5)	160(100.0)	
근무부대지역	GOP	3(20.0)	12(80.0)	15(100.0)	22.773 ***
	도서 및 해안부대	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	군·면단위 지역	2(4.7)	41(95.3)	43(100.0)	
	중·소도시	2(2.4)	80(97.6)	82(100.0)	
	대도시	5(33.3)	10(66.7)	15(100.0)	
전체		12(7.3)	153(92.7)	165(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(4) 나이 차별

병사의 연령별 차별을 경험한 정도는 응답자 총 955명 중 2.9%인 28명이었다. 또한 병사의 계급별 나이에 따른 차별정도를 분석한 결과, 일병(5.3%)이 다른 계급에 비해 유의미하게 차별을 받는 것으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-26> 나이 차별 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	2(0.8)	246(99.2)	248(100.0)	11.464**
	일병	16(5.3)	284(94.7)	300(100.0)	
	상병	9(3.0)	293(97.0)	302(100.0)	
	병장	1(1.0)	104(99.0)	105(100.0)	
전체		28(2.9)	927(97.1)	955(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 연령별 차별을 경험한 정도는 응답자 162명 중 4.9%인 8명이었다.



또한 계급별/근무기간별 집단비교 결과 원상사(25.0%)와 20년 이상 장기복무자(23.1%)에서 통계적으로 유의미하게 많은 차별을 경험한 것으로 나타났다.

<표 3-27> 연령별 차별 경험 - 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	3(5.8)	49(94.2)	52(100.0)	21.899 ***
	원/상사	5(25.0)	15(75.0)	20(100.0)	
	위관급 장교	0(0.0)	85(100.0)	85(100.0)	
	영관급 장교	0(0.0)	5(100.0)	5(100.0)	
전체		8(4.9)	154(95.1)	162(100.0)	10.996*
근무기간	1-3년 미만	0(0.0)	15(100.0)	15(100.0)	
	3-5년 미만	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	5-10년 미만	1(2.4)	41(97.6)	42(100.0)	
	10-20년 미만	4(4.9)	78(95.1)	82(100.0)	
	20년 이상	3(23.1)	10(76.9)	13(100.0)	
전체		8(4.9)	154(95.1)	162(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(5) 부모의 영향력에 의한 차별

병사가 부모의 영향력에 의해 차별을 경험한 경우는 응답자 953명 중 1.4%인 13명이었다. 또한 병사의 계급, 소속군별 차별정도를 분석한 결과, 일병(2.0%), 해군(3.6%)이 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다.

<표 3-28> 부모의 영향력 차별 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	2(0.8)	246(99.2)	248(100.0)	1.643
	일병	6(2.0)	292(98.0)	298(100.0)	
	상병	4(1.3)	298(98.7)	302(100.0)	
	병장	1(1.0)	104(99.0)	105(100.0)	
전체		13(1.4)	940(98.6)	953(100.0)	2.169
소속군	육군	8(1.2)	658(98.8)	666(100.0)	
	해군	2(3.6)	54(96.4)	56(100.0)	
	공군	2(1.3)	157(98.7)	159(100.0)	
	해병대	1(1.5)	66(98.5)	67(100.0)	
전체		13(1.4)	935(98.6)	948(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)가 부모의 영향력에 의한 차별을 경험한 경우를 조사한 결과, 응답자

164명의 응답자 중 6.1%인 10명이 차별을 받은 것으로 나타났다. 또한 계급 및 근무지역별 부모 영향력 차별정도를 분석한 결과, 원/상사(19%)와 대도시 근무부대(28.6%)에서 차별받은 경험이 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-29> 부모의 영향력 차별 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오		X2
			빈도(%)		
계급	중/하사	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)	9.191*
	원/상사	4(19.0)	17(81.0)	21(100.0)	
	위관급 장교	4(4.7)	81(95.3)	85(100.0)	
	영관급 장교	1(16.7)	5(83.3)	6(100.0)	
전체		10(6.1)	154(93.9)	164(100.0)	
근무부대 지역	GOP	1(6.7)	14(93.3)	15(100.0)	14.982**
	도서해안부대	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	군·면단위 지역	3(7.0)	40(93.0)	43(100.0)	
	중·소도시	2(2.4)	80(97.6)	82(100.0)	
	대도시	4(28.6)	10(71.4)	14(100.0)	
전체		10(6.1)	154(93.9)	164(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(6) 외모(용모, 신체적 조건)에 따른 차별

병사가 외모에 따른 차별을 경험했는지를 조사한 결과 응답자 총 958명의 응답자 중 3.1%인 30명으로 나타났다. 또한 병사의 계급, 소속군별 정도를 분석한 결과, 일병(4.7%), 해병대(6.0%)에서 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 3-30> 외모 차별 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오		X2
			빈도(%)		
계급	이병	2(0.8)	247(99.2)	249(100.0)	7.061
	일병	14(4.7)	286(95.3)	300(100.0)	
	상병	11(3.6)	292(96.4)	303(100.0)	
	병장	3(2.8)	103(97.2)	106(100.0)	
전체		30(3.1)	928(96.9)	958(100.0)	
소속군	육군	20(3.0)	650(97.0)	670(100.0)	6.316
	해군	3(5.4)	53(94.6)	56(100.0)	
	공군	1(0.6)	159(99.4)	160(100.0)	
	해병대	4(6.0)	63(94.0)	67(100.0)	
전체		28(2.9)	925(97.1)	953(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 외모에 따른 차별경험을 조사한 결과 총 163명의 응답자 중 8.6%인 14명이 차별을 경험하였다. 계급 및 근무부대 지역별 차별정도를 분석한 결과, 원/상



사, 중/하사(20.0%)가 높게 나타났으나 유의미하지는 않았고, 대도시 근무 부대(30.8%)에서 차별이 유의미한 차이로 많이 발생하는 것으로 나타났다.

<표 3-31> 외모 차별 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)	12.587
	원/상사	4(20.0)	16(80.0)	20(100.0)	
	위관급 장교	5(5.8)	81(94.2)	86(100.0)	
	영관급 장교	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)	
전체		14(8.6)	149(91.4)	163(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	0(0.0)	15(100.0)	15(100.0)	10.692*
	도서 및 해안경계부대 지역	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	군·면단위 지역	4(9.3)	39(90.7)	43(100.0)	
	중·소도시	6(7.3)	76(92.7)	82(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	4(30.8)	9(69.2)	13(100.0)	
전체		14(8.6)	149(91.4)	163(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(7) 언어의 표현 부족에 따른 차별

병사의 언어표현 부족에 따른 차별경험을 조사한 결과, 응답자 총 960명 중 3.8%인 36명이 차별을 경험한 것으로 나타났다. 또한 계급별로 차별정도 차이를 분석한 결과, 상병(5.3%)에서 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

<표 3-32> 언어의 표현 부족 차별 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	5(2.0)	245(98.0)	250(100.0)	4.373
	일병	12(4.0)	287(96.0)	299(100.0)	
	상병	16(5.3)	288(94.7)	304(100.0)	
	병장	3(2.8)	104(97.2)	107(100.0)	
전체		36(3.8)	924(96.3)	960(100.0)	

간부(남군)의 언어표현 부족에 따른 차별경험을 조사한 결과, 응답자 총 166명 중 9.6%인 16명이 차별을 경험한 것으로 나타났다. 계급별로는 원/상사(23.8%)가 높게 나타났으나 유의미하지 않았고, 근무부대 지역별로는 대도시지역(50%)의 차별이 심한

것으로 나타났고 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-33> 언어의 표현 부족 차별 경험 - 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
계급	중/하사	2(3.8)	51(96.2)	53(100.0)	7.518
	원/상사	5(23.8)	16(76.2)	21(100.0)	
	위관급 장교	9(10.3)	78(89.7)	87(100.0)	
	영관급 장교	0(0.0)	5(100.0)	5(100.0)	
전체		16(9.6)	150(90.4)	166(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	1(6.7)	14(93.3)	15(100.0)	28.815***
	도서 및 해안경계부대 지역	1(9.1)	10(90.9)	11(100.0)	
	군·면단위 지역	2(4.7)	41(95.3)	43(100.0)	
	중·소도시	5(6.0)	78(94.0)	83(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	7(50.0)	7(50.0)	14(100.0)	
전체		16(9.6)	150(90.4)	166(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(8) 포상휴가 등 상훈 및 표창의 차별

병사의 포상휴가 등 상훈과 표창수여에서 차별을 경험한 경우를 조사한 결과, 응답자 총 953명 중 6.4%인 61명으로 나타났다. 이를 계급별, 근무부대별 차별정도를 분석한 결과, 상병(9.3%)과 병장(9.5%)이, 도서 및 해안경비부대 근무자(9.2%)들이 통계적으로 유의미하게 차별을 경험하는 것으로 나타났다.



<표 3-34> 포상휴가 차별 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	4(1.6)	244(98.4)	248(100.0)	15.363*
	일병	19(6.4)	279(93.6)	298(100.0)	
	상병	28(9.3)	274(90.7)	302(100.0)	
	병장	10(9.5)	95(90.5)	105(100.0)	
전체		61(6.4)	892(93.6)	953(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	7(6.5)	100(93.5)	107(100.0)	10.844*
	도서 및 해안경계부대 지역	14(9.2)	139(90.8)	153(100.0)	
	군·면단위 지역	4(1.9)	212(98.1)	216(100.0)	
	중·소도시	23(8.1)	262(91.9)	285(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	12(6.3)	177(93.7)	189(100.0)	
전체		60(6.3)	890(93.7)	950(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 포상휴가 등 상훈과 표창수여에서 차별을 경험한 경우를 조사한 결과 총 167명 중 14.4%인 24명이 차별을 경험한 것으로 나타났다. 또한 계급, 소속, 근무기간별로 차별 경험정도를 분석한 결과, 원상사(28.6%)와 영관급장교(50%), 해병대(40%) 및 20년 이상 장기복무자(33.3%)에게서 통계적으로 유의미한 차별을 경험하는 것으로 나타났다.

<표 3-35> 포상휴가 등 차별 경험 - 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)	14.104**
	원/상사	6(28.6)	15(71.4)	21(100.0)	
	위관급 장교	10(11.6)	76(88.4)	86(100.0)	
	영관급 장교	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)	
전체		24(14.4)	143(85.6)	167(100.0)	
소속군	육군	14(12.4)	99(87.6)	113(100.0)	6.395*
	해군	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)	
	공군	4(11.4)	31(88.6)	35(100.0)	
	해병대	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)	
전체		24(14.4)	143(85.6)	167(100.0)	
근무기간	1-3년 미만	0(0.0)	25(100.0)	25(100.0)	11.966*
	3-5년 미만	5(9.3)	49(90.7)	54(100.0)	
	5-10년 미만	8(19.5)	33(80.5)	41(100.0)	
	10-20년 미만	5(20.8)	19(79.2)	24(100.0)	
	20년 이상	6(33.3)	12(66.7)	18(100.0)	
전체		24(14.8)	138(85.2)	162(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(9) 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정

병사의 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직결정 과정에서 차별을 경험했는지를 조사한 결과, 응답자 총 927명 중 2.8%인 26명이 차별을 경험한 것으로 나타났다. 이를 병사의 계급별 차이를 검정한 결과 통계적으로 유의미하게 차별은 없는 것으로 나타났다.

<표 3-36> 자대배치 및 보직 결정 차별 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	3(1.2)	238(98.8)	241(100.0)	3.008
	일병	10(3.5)	278(96.5)	288(100.0)	
	상병	10(3.4)	284(96.6)	294(100.0)	
	병장	3(2.9)	101(97.1)	104(100.0)	
전체		26(2.8)	901(97.2)	927(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



간부(남군)의 자대배치 및 보직결정과정에서 차별을 경험했는지를 조사한 결과, 응답자 총 159명 중 13.2%인 21명이 경험하였다고 하였다. 병사의 자대배치와 보직결정과정에서의 차별 등 임의적 개입소지를 제한한 것처럼 간부(남군)의 경우도 임의적 개입소지를 최대한 줄여야 할 것으로 보인다. 또한 계급별 차별경험차이를 분석한 결과, 원/상사(26.3%)가 많은 것으로 보이지만 통계적으로 유의미한 차별은 아니었다.

<표 3-37> 자대배치 및 보직 결정 차별 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	5(9.6)	47(90.4)	52(100.0)	3.732
	원/상사	5(26.3)	14(73.7)	19(100.0)	
	위관급 장교	10(12.0)	73(88.0)	83(100.0)	
	영관급 장교	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)	
전체		21(13.2)	138(86.8)	159(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(10) 부당한 대우 경험

병사의 병영생활 중 부당한 대우를 받은 경험을 조사한 결과, 총 992명 중 18.0%인 179명이 차별을 경험한 것으로 나타났다. 한편 간부(남군)의 부당대우 경험은 총 197명 중 61명으로 31.0%에 이르는 것으로 나타났다.

<표 3-38> 부당한 대우 경험-병사, 간부(남군) 빈도(%)

구분	병사		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	179	18.0	61	31.0
아니오	815	82.0	136	69.0
전체	994	100.0	197	100.0

부당한 대우를 받은 경험이 있는 병사를 계급별로 분석한 결과, 일병(22.7%)/상병(20.3%)/병장(22.7%)집단과 이병(7.7%)집단이 통계적으로 유의미하게 차이가 있었다. 이는 이병의 경우 부당대우의 경험이 상대적으로 적다는 측면과 군대 문화가 긍정

적으로 변화해가고 있는 바람직한 측면의 결과로 해석할 수 있고, 일병 이상의 경우 계급승진에 따른 책임범위의 확대 등에 비례한 것으로 분석되지만 책임과 부당 대우가 결부된다면 시정해야 할 군대 조직문화라고 판단된다.

<표 3-39> 계급별 부당한 대우 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	20(7.7)	239(92.3)	259(100.0)	25.960***
	일병	70(22.7)	238(77.3)	308(100.0)	
	상병	64(20.3)	251(79.7)	315(100.0)	
	병장	25(22.7)	85(77.3)	110(100.0)	
전체	179(18.0)	813(82.0)	992(100.0)		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

한편 부당한 대우를 받은 경험이 있는 간부(남군)를 근무부대지역별로 분석한 결과, GOP(43.8%)와 도서해안부대 지역(50.0%)과 대도시 지역(52.6%)에서 통계적으로 유의미하게 많이 발생하였다.

<표 3-40> 지역별 부당한 대우 경험 - 간부(남군)

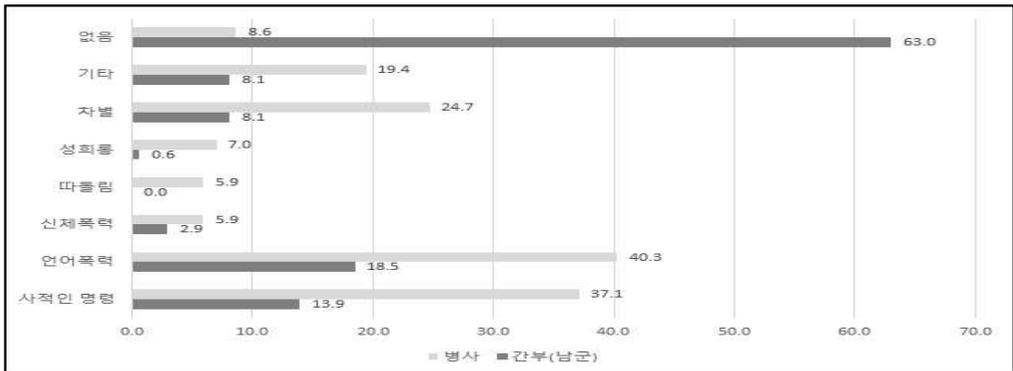
빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
근무 부대 지역	GOP	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)	9.843*
	도서 및 해안경계부대 지역	6(50.0)	6(50.0)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	14(23.3)	46(76.7)	60(100.0)	
	중소도시	24(26.7)	66(73.3)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	10(52.6)	9(47.4)	19(100.0)	
전체		61(31.0)	136(69.0)	17(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(11) 부당대우의 종류

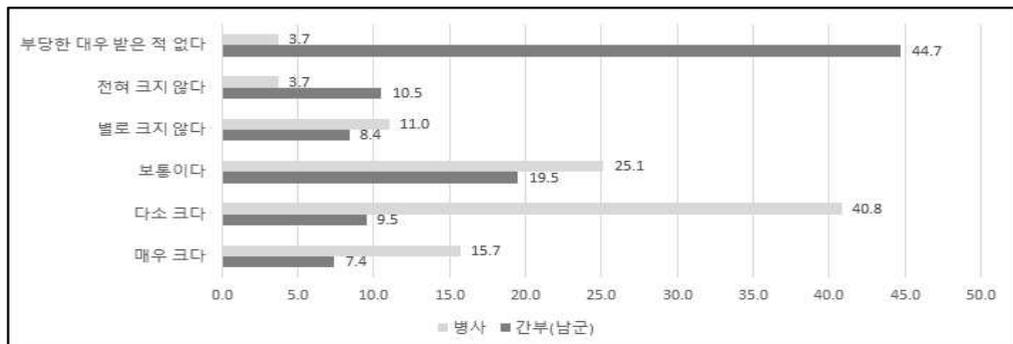
병사와 간부(남군)가 받은 부당한 대우의 유형을 조사한 결과, 병사는 언어폭력(40.3%), 사적인 명령(37.1%), 차별(24.7%) 순이었고, 간부(남군)도 없음(63.0%)을 제외하면 병사와 같이 언어폭력(18.5%), 사적인 명령(13.9%), 차별(8.1%) 순으로 부당한 대우를 언급하였다. 즉 조사대상인 병사와 지휘자(관) 모두 부당대우로 언어폭력, 사적 명령, 차별 등을 들고 있어, 이러한 부당한 대우가 여전히 상존해 있다는 것으로 이에 대한 대책이 필요하다.



[그림 3-22] 부당한 대우의 범위(다중응답)-병사, 간부(남군)(%)

(12) 부당한 대우 영향 정도

부당대우를 경험한 병사와 간부(남군)가 받은 영향에 대해서 병사는 ‘영향이 다소 크다’ (40.8%), ‘매우 크다’ (15.7%)로 비교적 큰 영향을 받는 반면, 간부(남군)는 ‘부당한 대우를 받은 적 없다’ (44.7%), ‘전혀 영향이 크지 않다’ (10.5%), ‘별로 영향이 크지 않다’ (8.4%)로 영향을 크게 받지 않았다.



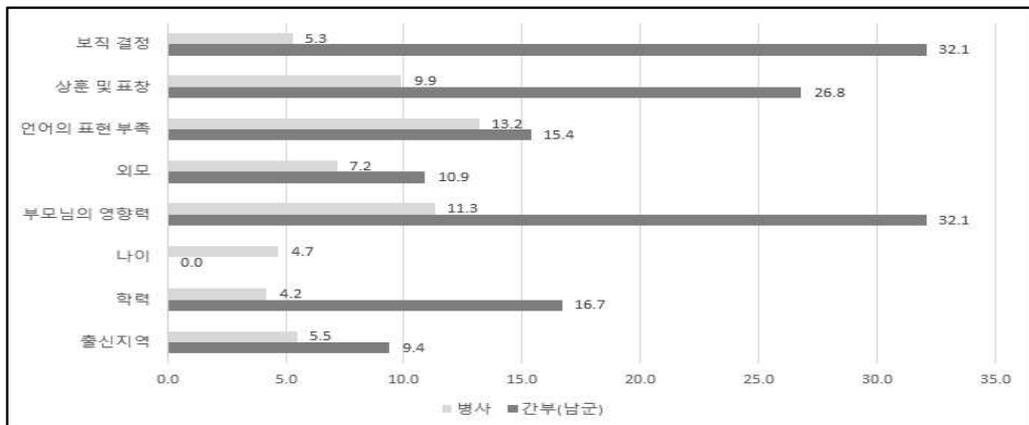
[그림 3-23] 부당한 대우의 영향-병사, 간부(남군)(%)

2) 인식(의식)조사

(1) 차별 심각성 인지

병사와 간부(남군)의 병영생활 중 출신지역, 학력, 나이, 부모 영향력, 외모, 언어 표현, 상훈 및 표창, 보직결정 등에서 차별이 얼마나 심각한지를 조사하였다. 아래 표와 같이 병사들은 ‘언어표현 부족’ (13.2%)에서 차별의 심각성을 인식하는 비중이 높았고, ‘상훈 및 표창’ (9.9%)과 ‘외모’ (7.2%) 등의 순이었다.

간부(남군)의 경우 ‘보직결정’ (32.1%), ‘상훈 및 표창’ 26.8%, ‘학력’ 16.7% 순으로 심각성을 인식하는 비중이 높았다. 간부들의 경우 부모의 영향력이 11.3%로 나타나고 있는 것은 특이한 사안이며, 다른 요인들도 문제지만 보직결정에서 차별 문제가 발생하는 것은 중요한 문제로 다면평가제 등 인사제도의 개선을 요구하는 것으로 보인다.



[그림 3-24] 차별 심각성 인지-병사, 간부(남군)(%)

(2) 제안과 상급자의 수용

간부(남군)를 대상으로 정당한 건의나 제안이 상급자에게 잘 받아들여지고 있는지를 조사한 결과, 총 198명 중 30명(15.2%)이 전혀 수용이 안 된다거나 별로 수용이 안 된다고 응답하였다. 또한 계급별 차이를 분석한 결과 중/하사계급(23.5%)이 다른 계급에 비해 통계적으로 유의미하게 수용이 안 된다고 인식하는 것으로 나타나 이 집단에 대한 정책보완이 필요해 보인다.

<표 3-41> 건의나 제안에 대한 상급자의 수용 - 간부(남군)

빈도(%)

구분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	X2
	빈도(%)						
중/하사	16(25.0)	17(26.6)	16(25.0)	12(18.8)	3(4.7)	64(100.0)	21.614*
원/상사	4(14.3)	13(46.4)	10(35.7)	1(3.6)	0(0.0)	28(100.0)	
위관급 장교	10(10.2)	48(49.0)	26(26.5)	12(12.2)	2(2.0)	98(100.0)	
영관급 장교	0(0.0)	6(75.0)	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)	
전체	30(15.2)	84(42.4)	54(27.3)	25(12.6)	5(2.5)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(3) 성별 인식

간부(남군)를 성(여성, 남성)이 인권침해나 차별을 발생시키는 원인이라고 생각하는가를 조사한 결과, 총 198명 중 55명(27.8%)이 그렇다고 응답하였다. 또한 계급별 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 여군이기 때문에 인권침해나 차별이 발생할 수 있다는 간부(남군)의 견해는 향후 인권정책을 입안하는 과정에서 심각하게 고려할 변수로 보인다.

<표 3-42> 계급별 성별 차별 인식 - 간부(남군)

빈도(%)

구분	그렇다	그렇지 않다	전체	X2
	빈도(%)			
중/하사	13(20.3)	51(79.7)	64(100.0)	2.890
원/상사	8(28.6)	20(71.4)	28(100.0)	
위관급 장교	31(31.6)	67(68.4)	98(100.0)	
영관급 장교	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)	
전체	55(27.8)	143(72.2)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

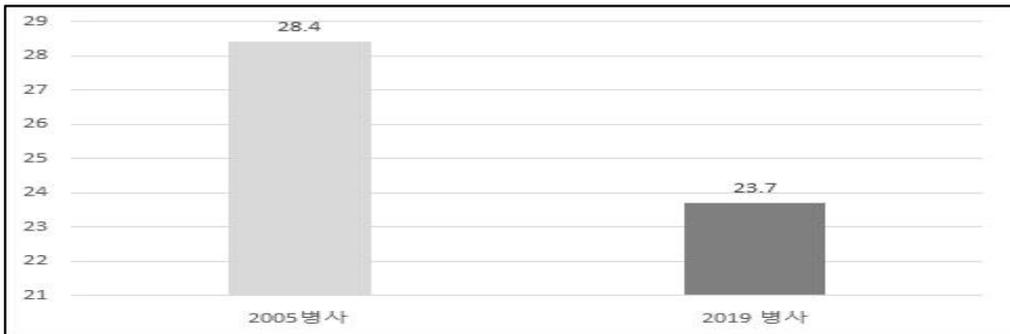
3. 인간의 존엄과 가치

1) 실태조사

병사, 간부(남군)의 ‘인간의 존엄과 가치’와 관련하여 언어폭력과 집단따돌림의 피해경험, 발생관계, 발생 후 대응 등을 조사하였다.

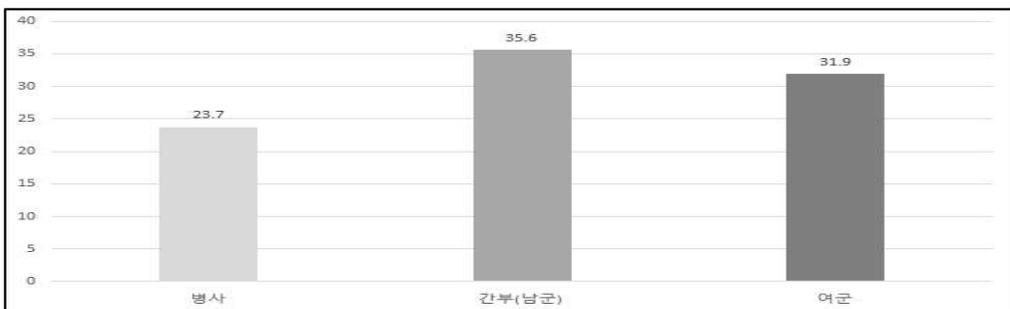
(1) 언어폭력의 피해 경험

병사의 언어폭력의 피해경험은 2005년 조사(28.4%)와 비교하여 23.7%(969명 중 230명)로 조금 감소한 것으로 나타났지만 상당히 많은 병사들이 여전히 언어폭력에 노출되어 있어, 인간의 존엄과 가치 보장차원에서 대책이 필요해 보인다.



[그림 3-25] 2005년 언어폭력 피해 경험과 비교-병사(%)

또한 병사와 간부(남군) 그리고 여군의 언어폭력에 의한 피해경험을 비교한 결과, 조사대상 병사는 23.7%인 반면 여군의 31.9%와 간부(남군)의 35.6%가 언어폭력 피해경험을 가진 것으로 나타나, 군 부대 차원의 언어폭력 문제 대책마련이 필요하다고 하겠다.



[그림 3-26] 언어폭력 피해 경험 비교- 병사, 간부(남군), 여군(%)



병사의 언어폭력 피해경험을 계급별 및 소속군별 차이를 분석한 결과 아래 표와 같이 이병(12.0%)보다 병장(36.2%)에서 해군(43.9%)과 해병대(34.8%)에서 통계적으로 유의미하게 언어폭력을 경험하는 것으로 나타났다. 병장이 언어폭력에 의한 피해를 경험하는 경우는 대상자가 소속 지휘자(관)일 가능성이 높다고 생각되지만, 구체적인 원인 분석과 함께 맞춤형 대책이 필요해 보인다.

<표 3-43> 언어폭력 피해 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	30(12.0)	220(88.0)	250(100.0)	30.592***
	일병	82(27.2)	220(72.8)	302(100.0)	
	상병	80(25.6)	232(74.4)	312(100.0)	
	병장	38(36.2)	67(63.8)	105(100.0)	
전체		230(23.7)	739(76.3)	969(100.0)	
소속군	육군	145(21.4)	531(78.6)	676(100.0)	19.831***
	해군	25(43.9)	32(56.1)	57(100.0)	
	공군	35(21.2)	130(78.8)	165(100.0)	
	해병대	23(34.8)	43(65.2)	66(100.0)	
전체		228(23.7)	736(76.3)	964(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 언어폭력 피해 경험을 근무기간별, 근무부대 지역별로 차이를 분석한 결과, 20년 이상 장기 근무한 경우(60.0%)와 GOP(58.8%)와 대도시지역 근무자(55.6%)의 피해경험이 통계적으로 유의미하게 많이 발생하였다. 계급별 차이가 유의미하지 않았다는 점에서 하급직 장기근무자의 피해대책이 필요하며 GOP 등 근무여건이 열악한 부대 중심으로 대책수립이 필요해 보인다.

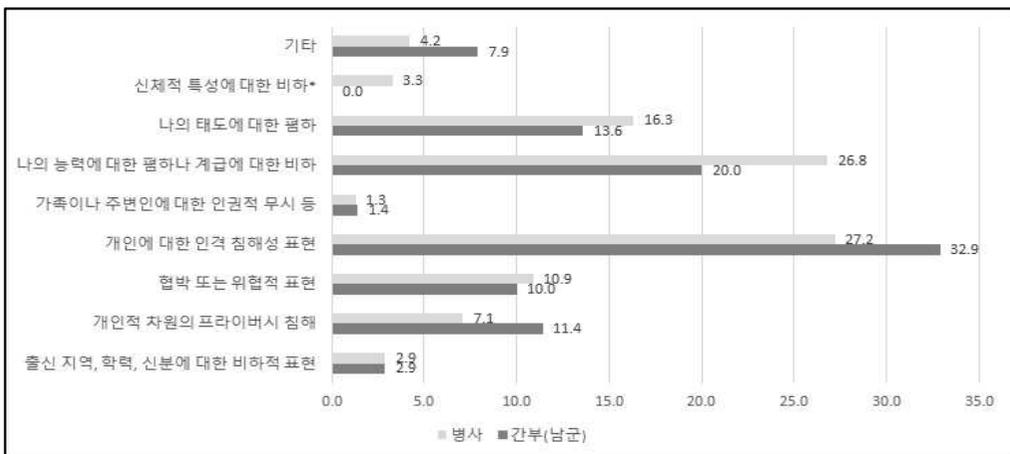
<표 3-44> 언어폭력 피해 경험 - 간부(남군)

구분		예	아니오		X2
			빈도(%)		
근무 기간	1-3년 미만	4(15.4)	22(84.6)	26(100.0)	10.095*
	3-5년 미만	23(36.5)	40(63.5)	63(100.0)	
	5-10년 미만	19(40.4)	28(59.6)	47(100.0)	
	10-20년 미만	10(34.5)	19(65.5)	29(100.0)	
	20년 이상	12(60.0)	8(40.0)	20(100.0)	
전체		68(36.8)	117(63.2)	185(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	10(58.8)	7(41.2)	17(100.0)	13.369*
	도서 및 해안경계부대 지역	4(33.3)	8(66.7)	12(100.0)	
	군· 면단위 지역	12(20.3)	47(79.7)	59(100.0)	
	중· 소도시	33(38.4)	53(61.6)	86(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	10(55.6)	8(44.4)	18(100.0)	
전체		69(35.9)	123(64.1)	192(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 언어폭력 피해 내용

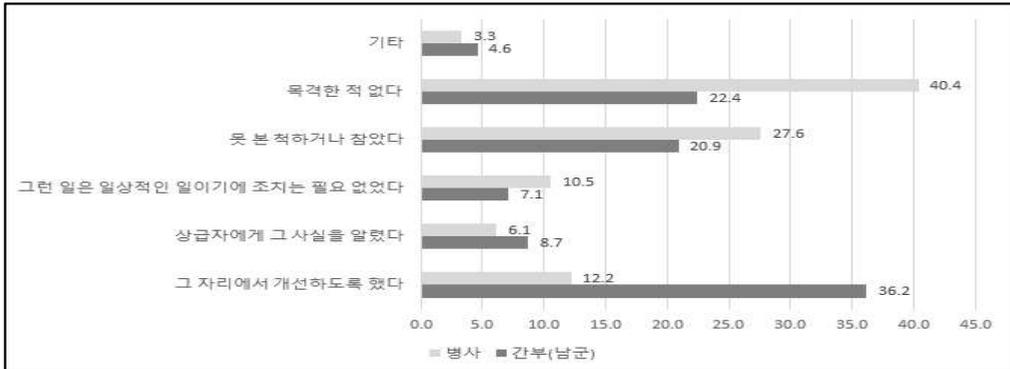
병사와 간부(남군)가 받은 언어폭력 피해내용을 분석한 결과 아래 표와 같이 ‘ 개인에 대한 인격 침해성 표현’ 이라는 의견이 병사 27.2%와 간부(남군) 32.9%로 가장 많았다. 다음으로 동일하게 ‘ 나의 능력에 대한 폄하나 계급에 대한 비하’ (병사 26.8%, 간부(남군) 20%), ‘ 나의 태도에 대한 폄하’ (병사 16.3%, 간부(남군) 13.6%)순으로 많았고, 그 다음으로 높은 것이 간부(남군)는 ‘ 개인적 차원의 프라이버시 침해’ (11.4%)인데 병사는 ‘ 협박 또는 위협적 표현’ (10.9%)을 들었다.



[그림 3-27] 언어폭력 피해 내용(1순위)-병사, 간부(남군)(%)

(3) 언어폭력 목격 및 피해 후 조치

언어폭력을 목격 혹은 피해를 입은 병사와 간부(남군)들이 가장 먼저 어떠한 조치를 취했는지를 조사한 결과, 간부(남군)은 그 자리에서 개선조치를 적극적으로 한 반면, 병사의 경우 총 975명 중 269명(27.6%)이 그리고 간부(남군)의 경우 총 196명 중 41명(20.9%)이 ‘못 본척하거나 참았다’고 하여 언어폭력에 대한 무관심과 문제를 일으키지 말자는 부정적 단체생활 문화가 여전히 상존하는 것으로 나타났다.



[그림 3-28] 언어폭력 목격 및 피해 후 조치-병사, 간부(남군)(%)

(4) 집단따돌림 피해 경험

병사의 집단따돌림 피해경험을 조사한 결과 응답자 총 1,000명 중 22명(2.2%)가 피해를 경험한 것으로 나타났으며, 계급별로는 통계적으로 유의미하게 병장이 높은 것으로 나타나 소위 ‘고참’에 대한 병사관리도 병행될 것이 필요하다. 한편 GOP 부대 근무자(3.6%)의 비율이 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다.

<표 3-45> 집단따돌림 피해 경험 - 병사 빈도(%)

구분	없다	있다	잘 모르겠음	전체	X2	
	빈도(%)					
계급	이병	253(97.7)	6(2.3)	0(0.0)	259(100.0)	13.879*
	일병	297(95.2)	7(2.2)	8(2.6)	312(100.0)	
	상병	312(97.8)	5(1.6)	2(0.6)	319(100.0)	
	병장	102(92.7)	4(3.6)	4(3.6)	110(100.0)	
전체	964(96.4)	22(2.2)	14(1.4)	1000(100.0)		
근무 부대 지역	GOP	104(92.9)	4(3.6)	4(3.6)	112(100.0)	14.114
	도서 및 해안경계부대 지역	160(96.4)	1(0.6)	5(3.0)	166(100.0)	
	군·면단위 지역	218(97.3)	5(2.2)	1(0.4)	224(100.0)	
	중·소도시	283(96.3)	9(3.1)	2(0.7)	294(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	196(97.5)	3(1.5)	2(1.0)	201(100.0)	
전체	961(96.4)	22(2.2)	14(1.4)	997(100.0)		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 집단따돌림 피해자는 육군 1명인데, 해병대 1명이 ‘잘 모르겠다’ 라고 응답하였다. 집단따돌림 피해는 1명의 피해자라도 심각하게 대처할 필요가 있다.

<표 3-46> 집단따돌림 피해 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		없다	있다	잘 모르겠음	전체	X2
		빈도(%)				
소속군	육군	134(99.3)	1(0.7)	0(0.0)	135(100.0)	19.140**
	해군	10(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)	
	공군	41(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	41(100.0)	
	해병대	9(90.0)	0(0.0)	1(10.0)	10(100.0)	
전체		194(99.0)	1(0.5)	1(0.5)	196(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(5) 비아냥거림(놀림) 피해경험 시 모욕감 느낌 유무

병사와 간부(남군)를 대상으로 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느끼는 피해를 경험했는지를 조사한 결과, 병사의 경우 총 991명 중 105명(10.6%)이 모욕을 느낀 것으로 나타났고, 간부(남군)의 경우 총 188명 중 20명(10.6%)이 모욕감을 경험하였다.

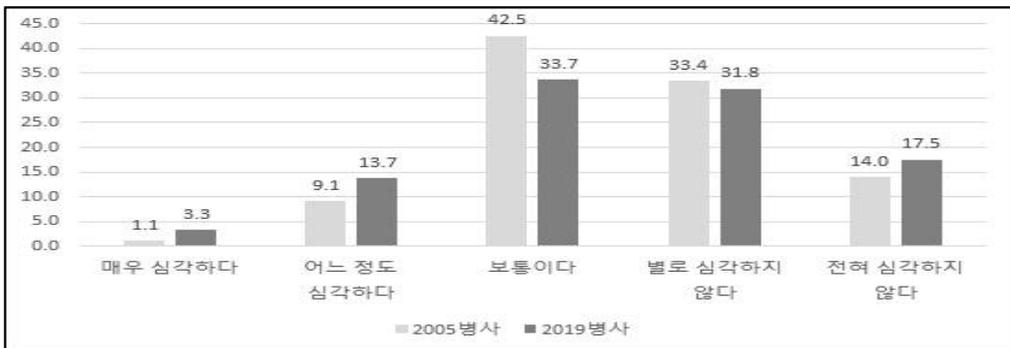
<표 3-47> 비아냥거림(놀림) 피해경험 시 모욕감 유무 - 병사, 간부(남군) 빈도(%)

구분	병사		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
없다	869	87.7	165	87.8
있다	105	10.6	20	10.6
비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다	17	1.7	3	1.6
전체	991	100.0	188	100.0

2) 인식(의식) 조사

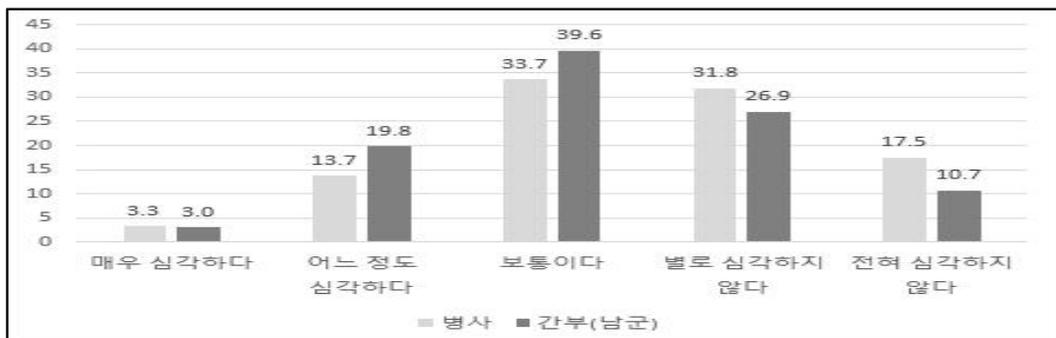
(1) 언어폭력의 심각성

병사의 언어폭력의 심각성에 대한 인식을 조사한 결과, 2005년과 비교할 때, ‘매우 심각하다’ (1.1%▶3.3%), ‘어느 정도 심각하다’ (9.1%▶13.7%)로 심각성을 인정하는 비율이 10.2%에서 17.0%로 크게 증가하였다. 이는 인간의 존엄과 가치를 침해하는 대표적인 언어폭력이 상존하며, 적지 않은 병사들이 이를 심각하게 인식하고 있어 대책이 긴급하다고 하겠다.



[그림 3-29] 2005년 언어폭력 피해 심각성 인지와 비교- 병사(%)

병사와 간부(남군)의 언어폭력의 심각성 인식을 비교할 때, 병사는 ‘어느 정도 심각하다’가 13.7%, ‘매우 심각하다’가 3.3%로 합하면 17%로 언어폭력의 심각성을 알 수 있다. 또한 ‘어느 정도 심각하다’는 응답은 간부(남군)가 19.8%로 많으며 ‘매우 심각하다’ 3.0%를 합하면 22.8%로, 간부(남군)의 언어폭력에 대한 심각성 인식이 매우 높은 것을 알 수 있다.



[그림 3-30] 언어폭력의 심각성-병사, 간부(남군)(%)

한편 병사의 언어폭력 심각성 인식의 소속군별, 근무부대별 차이를 분석한 결과, 해군(26.7%)과 해병대(20.3%), 그리고 GOP부대(25.0%)에서 심각성 인식이 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-48> 언어폭력 심각성 - 병사

빈도(%)

구분		매우 심각	어느 정도 심각	보통	별로 심각하지 않음	전혀 심각하지 않음	전체	X2
		빈도(%)						
소속군	육군	27(3.9)	94(13.6)	226(32.6)	230(33.2)	116(16.7)	693(100.0)	41.372***
	해군	3(5.0)	13(21.7)	28(46.7)	13(21.7)	3(5.0)	60(100.0)	
	공군	1(0.6)	18(10.4)	63(36.4)	61(35.3)	30(17.3)	173(100.0)	
	해병대	2(2.9)	12(17.4)	17(24.6)	13(18.8)	25(36.2)	69(100.0)	
전체		33(3.3)	137(13.8)	334(33.6)	317(31.9)	174(17.5)	995(100.0)	
근무부대 지역	GOP	6(5.4)	22(19.6)	34(30.4)	33(29.5)	17(15.2)	112(100.0)	30.061*
	도서 및 해안대 지역	5(3.0)	20(12.1)	46(27.9)	50(30.3)	44(26.7)	165(100.0)	
	군·면단위 지역	9(4.0)	36(16.1)	72(32.1)	63(28.1)	44(19.6)	224(100.0)	
	중·소도시	7(2.4)	30(10.2)	114(38.6)	107(36.3)	37(12.5)	295(100.0)	
	대도시	6(3.0)	29(14.4)	69(34.3)	64(31.8)	33(16.4)	201(100.0)	
전체		33(3.3)	137(13.7)	335(33.6)	317(31.8)	175(17.6)	997(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)의 언어폭력 심각성 인식에서 계급별, 소속군별, 근무기간 및 근무부대별 차이를 분석한 결과, 위관장교(27.5%), 육군(24.2%), GOP(47.1%)에서 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.



<표 3-49> 언어폭력 심각성 - 간부(남군)

빈도(%)

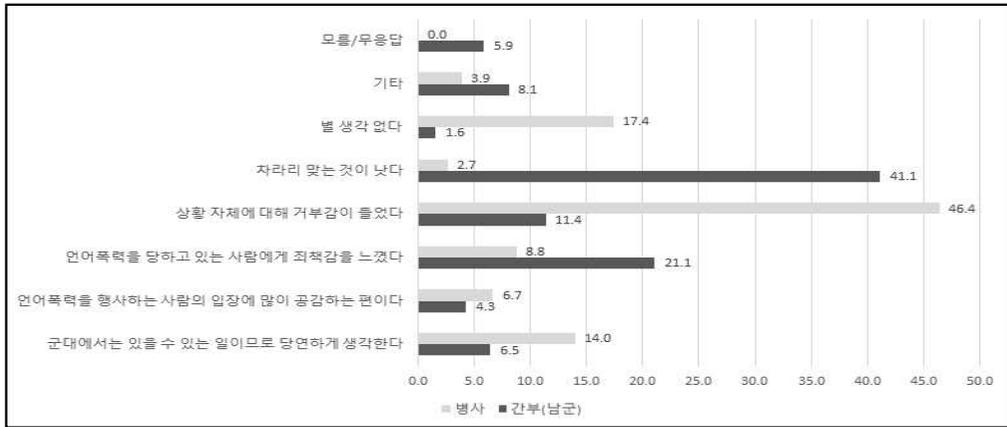
구분		매우 심각	어느 정도 심각	보통	별로 심각하지 않음	전혀 심각하지 않음	전체	X2
		빈도(%)						
계급	중/하사	1(1.6)	13(20.3)	26(40.6)	14(21.9)	10(15.6)	64(100.0)	12.297
	원/상사	0(0.0)	3(11.1)	9(33.3)	11(40.7)	4(14.8)	27(100.0)	
	위관 장교	5(5.1)	22(22.4)	38(38.8)	26(26.5)	7(7.1)	98(100.0)	
	영관 장교	0(0.0)	1(12.5)	5(62.5)	2(25.0)	0(0.0)	8(100.0)	
	전체	6(3.0)	39(19.8)	78(39.6)	53(26.9)	21(10.7)	197(100.0)	
소속군	육군	4(2.9)	29(21.3)	51(37.5)	38(27.9)	14(10.3)	136(100.0)	9.215
	해군	0(0.0)	2(20.0)	4(40.0)	3(30.0)	1(10.0)	10(100.0)	
	공군	2(4.9)	7(17.1)	15(36.6)	12(29.3)	5(12.2)	41(100.0)	
	해병대	0(0.0)	1(10.0)	8(80.0)	0(0.0)	1(10.0)	10(100.0)	
	전체	6(3.0)	39(19.8)	78(39.6)	53(26.9)	21(10.7)	197(100.0)	
근무부대지역	GOP	0(0.0)	8(47.1)	5(29.4)	3(17.6)	1(5.9)	17(100.0)	14.924
	도서 해안	1(8.3)	2(16.7)	5(41.7)	3(25.0)	1(8.3)	12(100.0)	
	군·면 지역	3(5.1)	7(11.9)	24(40.7)	17(28.8)	8(13.6)	59(100.0)	
	중·소도시	2(2.2)	18(20.0)	37(41.1)	23(25.6)	10(11.1)	90(100.0)	
	대도시	0(0.0)	4(21.1)	7(36.8)	7(36.8)	1(5.3)	19(100.0)	
	전체	6(3.0)	39(19.8)	78(39.6)	53(26.9)	21(10.7)	197(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 언어폭력에 대한 평소인식

평소 언어폭력에 대해 어떻게 생각하는지를 조사한 결과, 병사의 경우 ‘언어 폭력 상황자체에 거부감이 든다’가 46.4%로 가장 많고 ‘군대에서 있을 수 있는 일 이므로 당연하게 생각한다’ 14.0%, ‘언어폭력 당하는 사람에게 죄책감이 든다’ 8.8%, ‘언어폭력 가해자에 공감한다’ 6.7% 등의 반응을 보였다. 병사의 경우 언어폭력 피해자와 공감하는 부분이 적고 병영생활 중 이러한 상황이 발생하는 것과 원인제공자에 대해 크게 인식하는 것을 알 수 있었다.

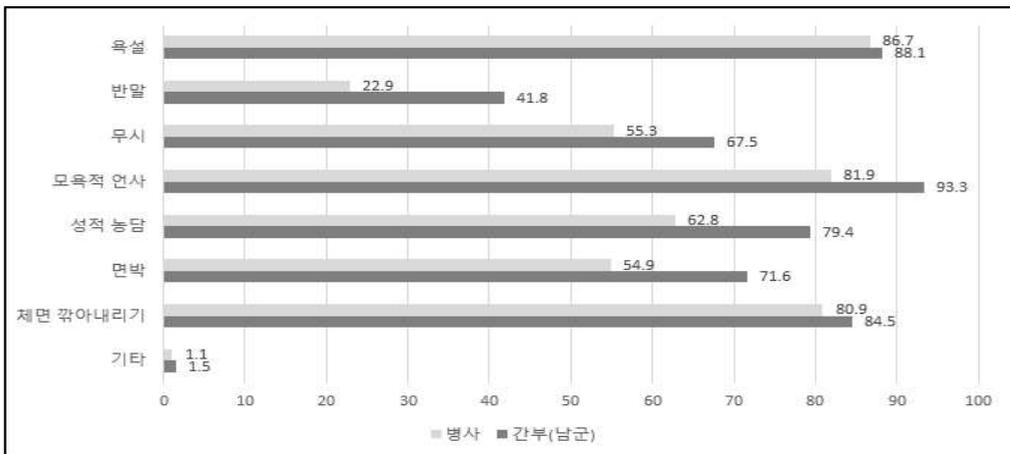
한편 간부(남군)는 언어폭력보다는 ‘차라리 맞는 것이 낫다’ 41.1%, ‘언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느낀다’가 21.1%로 언어폭력의 피해자를 생각하며 병영생활의 특수성을 인지하면서도 언어폭력 피해자 중심으로 인식하는 것을 알 수 있었다. 다만 ‘차라리 맞는 것이 낫다’는 인식은 언어폭력의 피해가 심각하다는 입장과 신체적 폭력이 손쉬우며 문제의 종국적 해결보다는 임기응변적 마무리로 끝내고자 하는 성향이 드러난 측면도 있어 근본적 원인 분석이 필요하다.



[그림 3-31] 평소 인식(1순위)-병사, 간부(남군)(%)

(3) 언어폭력의 범위

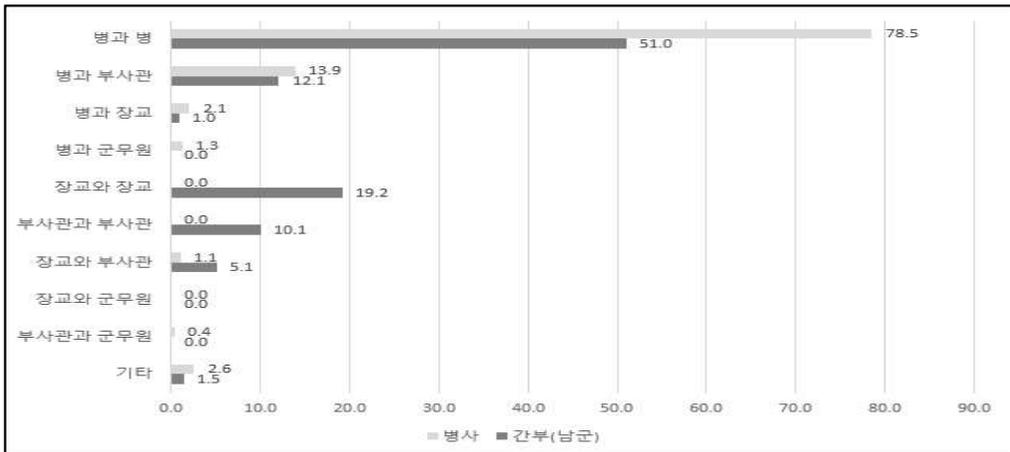
언어폭력이라고 생각하는 것에 대한 인식조사에서 병사는 ‘욕설’ (86.1%), ‘모욕적 언사’ (81.9%), ‘체면 깎아내리기’ (80.9%)순으로, 간부(남군)는 ‘모욕적 언사’ (93.3%), ‘욕설(88.1%)’, ‘체면 깎아내리기’ (84.5%)순으로 언어폭력의 내용을 인식하였다. 성적농담, 무시, 면박, 반말 등도 언어폭력으로 언급하였고, 특히 간부(남군)는 반말이 언어폭력으로 인식하는 비중(41.8%)이 병사(22.9%)보다 높았다.



[그림 3-32] 언어폭력의 범위(다중응답)-병사, 간부(남군)(%)

(4) 언어폭력 가해관계

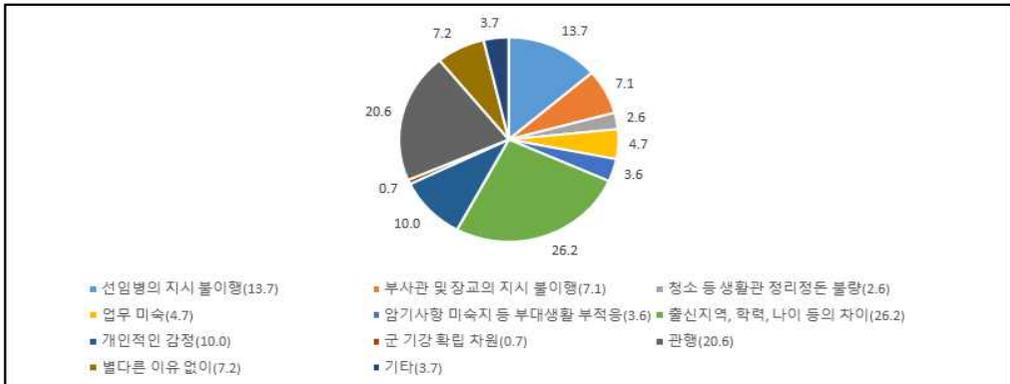
군대 내에서 언어폭력은 누구와 누구 관계에서 가장 많이 발생한다고 생각하는가에 대해 병사의 경우 ‘병과 병’이 78.5%, ‘병과 부사관’이 13.9% 인데 반해, 간부(남군)의 경우는 ‘병과 병’이 51.0%로 많지만 ‘장교와 장교’이 19.2%, ‘병과 부사관’이 12.1%, ‘부사관과 부사관’이 10.1%로 언어폭력이 병 상호간이 아닌 경우가 상당하여 간부(남군)급 교육과 대책이 필요하다고 판단된다.



[그림 3-33] 언어폭력의 가해관계-병사, 간부(남군)(%)

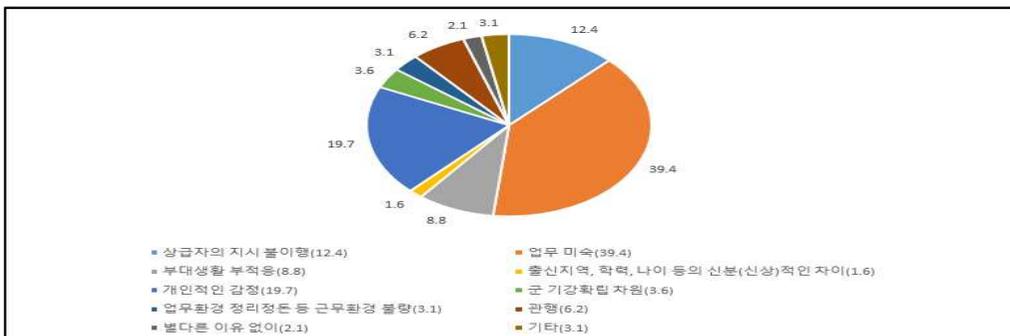
(5) 언어폭력 발생원인

언어폭력의 발생 원인에 대한 인식조사 결과 병사는 ‘출신지, 학력, 나이 차이’ (26.2%), ‘관행’ (20.6%), ‘선임병 지시 불이행’ (13.7%)등을 중요 요인으로 인식하였다. 응답자 총 963명 중 관행상 언어폭력이 발생한다고 인식하는 병사가 198명(20.6%)에 이르며, 개인적 감정(10%)이나 별다른 이유 없이(7.2%)도 발생한다는 응답에서 군대내 언어폭력이 자연스럽게 행해지고 있다고 판단되며, 대책이 필요하다 하겠다.



[그림 3-34] 언어폭력 발생 원인(1순위)- 병사(%)

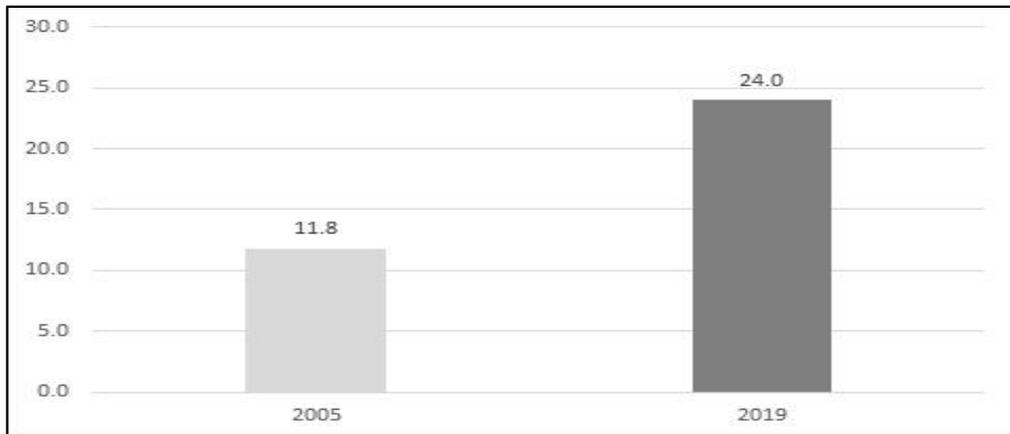
간부(남군)의 언어폭력 발생원인에 대한 인식조사 결과, ‘업무미숙’ (39.4%), ‘개인적인 감정’ (19.7%), ‘상급자의 지시 불이행’ (12.4%)등을 중요 요인으로 인식하였다. 병사와 비교하여 비율은 적으나 관행, 개인감정, 별다른 이유없이 언어폭력이 발생하며 이를 목인하는 군대문화는 근절되어야 할 것이다.



[그림 3-35] 언어폭력 발생 원인(1순위)- 간부(남군)(%)

(6) 언어폭력 피해 후 심정

병사들이 언어폭력을 당했을 때 탈영, 자살하고 싶다는 생각을 한 적이 있는지에 대해 조사한 결과, 2005년에는 긍정적인 응답이 11.8%이었지만 이번 조사결과 24%로 급증하여 언어폭력에 따른 피해의 심각성이 조사결과 드러난 것으로 볼 수 있다.



[그림 3-36] 2005년 언어폭력 피해 후 탈영, 자살 생각과 비교-병사(%)

조사대상 병사들은 언어폭력 피해 후의 심정으로 탈영이나 자살 생각유무에 대해 총 응답자 275명 중 강한 부정 78명(28.4%), ‘ 별 생각 없다’ 가 74명(26.9%), 부정이 57명(20.7%)이지만 ‘ 어느 정도 그렇다’ 가 56명(20.4%), ‘ 매우 그렇다’ 가 10명(3.6%)로 적지 않은 병사가 언어폭력으로 인해 탈영과 심지어 자살을 생각하는 것으로 나타났다.

한편 계급별, 소속군별, 근무부대 지역별 차이분석을 한 결과, 계급과 소속군에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었지만, 근무부대지역 특히 대도시의 병사(29.7%)가 크게 인식하는 것으로 나타나 대책이 필요하다고 판단된다.

<표 3-50> 언어폭력 피해 후 탈영, 자살 생각 유무 - 병사

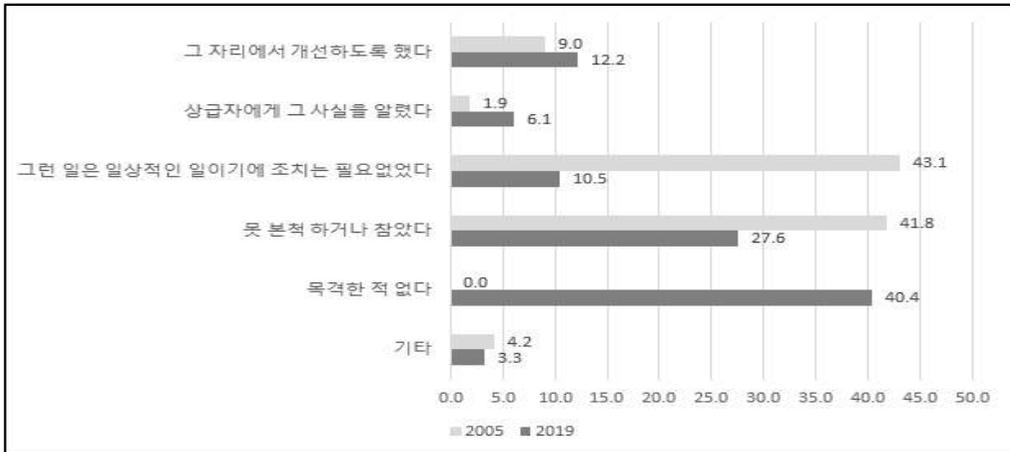
빈도(%)

구분		매우 그렇다	어느 정도 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	별 생각 없었다	전체	X2
		빈도(%)						
계급	이병	1(2.9)	5(14.3)	7(20.0)	16(45.7)	6(17.1)	35(100.0)	11.817
	일병	4(4.0)	25(4.8)	24(23.8)	22(21.8)	26(25.7)	101(100.0)	
	상병	2(2.1)	18(18.8)	18(18.8)	28(29.2)	30(31.3)	96(100.0)	
	병장	3(7.0)	8(18.6)	8(18.6)	12(27.9)	12(27.9)	43(100.0)	
전체		10(3.6)	56(20.4)	57(20.7)	78(28.4)	74(26.9)	275(100.0)	
소속군	육군	9(5.0)	33(18.4)	34(19.0)	52(29.1)	51(28.5)	179(100.0)	13.609
	해군	0(0.0)	6(21.4)	10(35.7)	5(17.9)	7(25.0)	28(100.0)	
	공군	1(2.4)	12(29.3)	9(22.0)	8(19.5)	11(26.8)	41(100.0)	
	해병대	0(0.0)	5(20.0)	4(16.0)	11(44.0)	5(20.0)	25(100.0)	
전체		10(3.7)	56(20.5)	57(20.9)	76(27.8)	74(27.1)	273(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	5(17.2)	1(3.4)	5(17.2)	10(34.5)	8(27.6)	29(100.0)	34.950**
	도서 및 해안	0(0.0)	10(18.5)	15(27.8)	15(27.8)	14(25.9)	54(100.0)	
	군 면단위 지역	1(1.6)	13(20.6)	8(12.7)	25(39.7)	16(25.4)	63(100.0)	
	중·소도시	1(1.3)	19(25.3)	19(25.3)	14(18.7)	22(29.3)	75(100.0)	
	대도시	3(5.6)	13(24.1)	10(18.5)	14(25.9)	14(25.9)	54(100.0)	
전체		10(3.6)	56(20.4)	57(20.7)	78(28.4)	74(26.9)	275(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

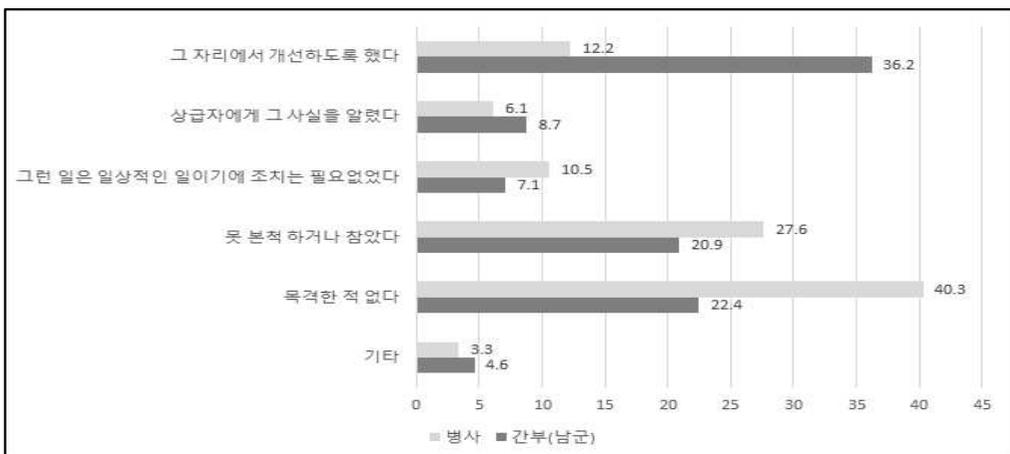
(7) 언어폭력 피해 및 목격 후 조치

언어폭력을 당하거나 목격했을 때 병사들이 가장 먼저 어떻게 했는지에 대해, 2005년 조사의 경우 ‘그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다’가 43.1%로 가장 많았지만 이번 조사결과 10.5%로 크게 감소하였다. 또한 2005년 조사에서는 ‘못 본 척하거나 참았다’가 41.8%가 당시 두 번째로 많은 반응이었지만 이번 조사에서는 27.6%로 크게 감소하였다. 이번 조사에서도 ‘목격한 적이 없다’ (40.4%)의 최다 응답을 제외하면 가장 많은 응답이어서 주목된다. 다만 ‘그 자리에서 개선하도록 했다’ 거나(9▶12.2) ‘상급자에게 그 사실을 알렸다’ (1.9▶6.1)는 적극적인 반응들이 증가한 것은 긍정적인 변화로 향후 병사들의 인권의식 함양을 위한 다각적인 노력이 필요하다고 판단된다.



[그림 3-37] 2005년 언어폭력 피해 및 목격 후 조치와 비교-병사(%)

한편 간부(남군)들이 언어폭력을 당하거나 목격했을 때 어떠한 행동을 취했는지에 대해 ‘그 자리에서 개선하도록 했다’ 36.2%, ‘못 본 척 하거나 참았다’ 20.9% 등이었다. 이들은 병사에 비해 비교적 적극적인 대응을 하는 것으로 나타났지만, 간부(남군)는 지휘자(관)이라는 측면을 상기할 때, 언어폭력 피해가 일상적인 일로 취급하거나 그래서 외면한다는 응답이 총 196명 중 55명(27.6%)에 이른 것은 심각한 문제로 판단된다.



[그림 3-38] 언어폭력 목격 및 피해 후 조치-병사, 간부(남군)(%)

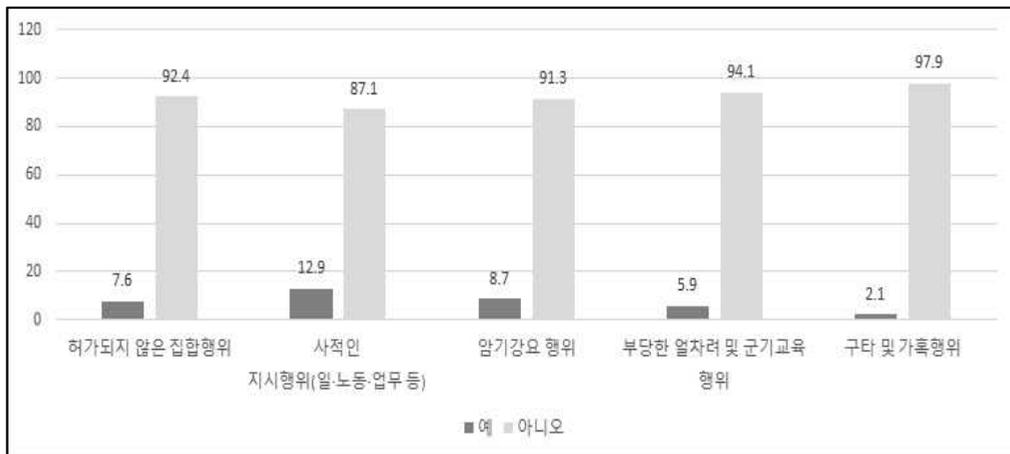
4. 유형별 인권침해

1) 실태조사

병사의 유형별 인권침해로는 그동안 신체의 자유를 침해하는 인권침해가 가장 문제가 되어왔다. 그래서 신체의 자유를 침해하는 허가되지 않은 집합행위, 사적인 지시행위, 암기강요행위, 부당한 열차려 및 군기교육행위 등 부당한 강요, 구타 및 가혹행위 등에 대해 조사하였다. 그리고 통신의 자유, 종교의 자유 및 참여권, 사생활 자유와 휴식권 보장, 진료와 건강관리, 의료체계와 군후송절차, 진료관리 및 전달체계의 적절성, 군의료인력 수급 등 의료권 보장, 보수와 급식 및 피복과 보급품 등을 중심으로 실태 조사를 하였다.

(1) 부당한 강요 피해경험

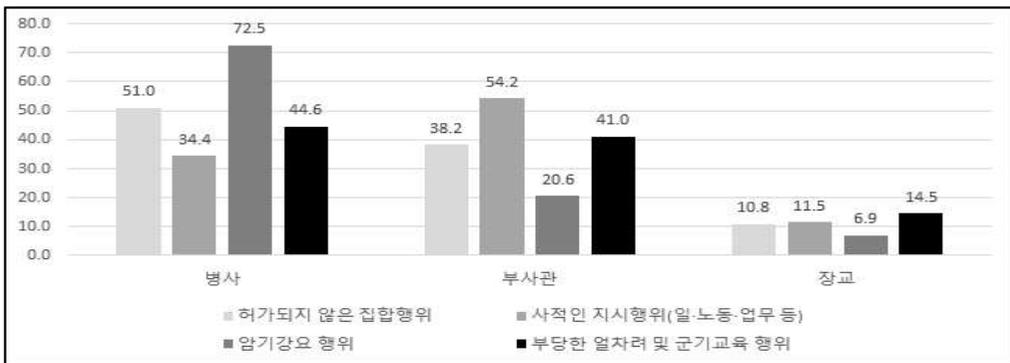
상급자로부터 병사들이 부당한 강요행위를 당한 경험이 있는지를 조사한 결과 아래 표와 같이 ‘사적인 지시행위’ 12.9%, ‘암기강요행위’ 8.7%, ‘허가되지 않은 집합행위’ 7.6%, ‘부당한 열차려 및 군기교육’ 5.9% 순으로 경험하였다. 심지어 ‘구타나 가혹행위’를 경험한 병사가 응답자 950명 중 20명(2.1%)이어서, 여전히 부당한 강요가 이루어지고 있는 것에 대한 대책이 필요하다.



[그림 3-39] 부당한 강요 피해경험-병사(%)

(2) 부당한 강요 가해계급

부당한 강요행위를 지시한 사람과 지시한 부당행위가 무엇인지를 조사한 결과, 아래 표와 같이 부당행위 중 빈도가 높은 ‘사적인 지시행위’는 부사관이 54.2%로 가장 많았고, ‘허가되지 않은 집합행위’(51%)와 ‘암기강요행위’(72.5%) 및 ‘부당한 얼차려’(44.6%)로 병사에 의한 경우가 많이 나타나 병 상호간의 부당행위에 대한 관리감독과 개선교육의 필요성이 강조되고 있다. 장교는 부당한 얼차려(14.5%)를 강요받은 것으로 나타났고, 부사관은 특히 사적인 지시(54.2%)와 부당한 얼차려(41%) 및 허가되지 않은 집합행위(38.2%)를 강요하는 비중이 높은 것으로 드러나 보완책이 요구된다.



[그림 3-40] 부당한 강요 가해계급(다중응답)-병사, 부사관 및 장교(%)

(3) 부담스런 사적부탁과 사적지시 피해 경험

병사에게 휴가 복귀 시 생활관의 공동 비품구입이나 인터넷 게임 점수 올리기 등 부담스러운 개인적 부탁을 강요받은 경험여부를 조사한 결과, 총 응답자 994명 중 9명(0.9%)이 경험하였다고 응답하였다.

<표 3-51> 사적인 부탁 강요 피해 경험-병사

구분	병사	
	빈도	%
예	9	.9
아니요	985	99.1
전체	994	100.0



간부(남군)의 소속군별, 근무기간별 및 근무부대별 사적 지시 경험 정도차이를 분석한 결과, 해병대(40%)와 공군(29.3%), 대도시(36.8%)와 도서해안경계부대(33.3%)에서 사적 지시가 상대적으로 많은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다.

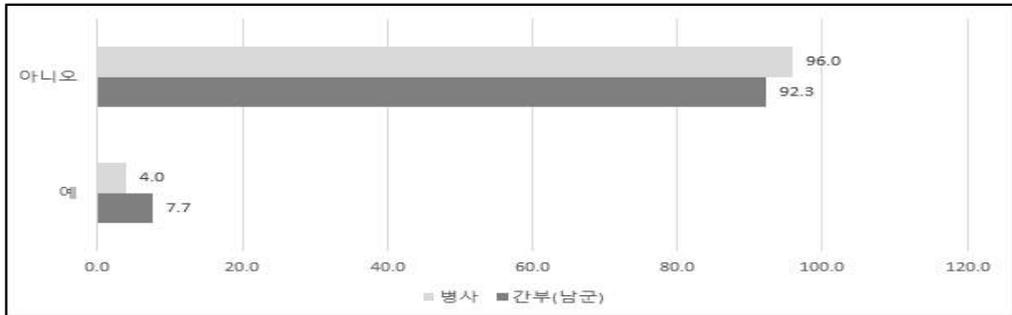
<표 3-52> 사적 지시행위 피해 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
소속군	육군	20(14.6)	117(85.4)	137(100.0)	8.014*
	해군	1(10.0)	9(90.0)	10(100.0)	
	공군	12(29.3)	29(70.7)	41(100.0)	
	해병대	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)	
전체		37(18.7)	161(81.3)	198(100.0)	
근무기간	1-3년 미만	2(7.4)	25(92.6)	27(100.0)	5.102
	3-5년 미만	12(19.0)	51(81.0)	63(100.0)	
	5-10년 미만	8(17.0)	39(83.0)	47(100.0)	
	10-20년 미만	9(27.3)	24(72.7)	33(100.0)	
	20년 이상	6(28.6)	15(71.4)	21(100.0)	
전체		37(19.4)	154(80.6)	191(100.0)	
근무부대지역	GOP	5(29.4)	12(70.6)	17(100.0)	10.324*
	도서 및 해안부대	4(33.3)	8(66.7)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	6(10.0)	54(90.0)	60(100.0)	
	중소도시	15(16.7)	75(83.3)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	7(36.8)	12(63.2)	19(100.0)	
전체		37(18.7)	161(81.3)	198(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(4) 구타 혹은 가혹행위 경험 유무

군대 내에서 구타 혹은 가혹행위를 당한 경험 유무를 조사한 결과, 병사의 경우는 총 995명 중 4.0%인 40명이, 간부(남군)의 총 196명 중 7.7%인 15명이 이를 경험하였다고 응답하여, 병사보다 간부(남군)의 구타 혹은 가혹행위가 많은 것으로 나타났다.



[그림 3-41] 구타 또는 가혹행위 경험 유무-병사, 간부(남군)(%)

구타 혹은 가혹행위 경험에 대해 병사의 계급, 소속군 및 근무부대별 차이정도를 분석한 결과, 병장(7.2%), 해병대(8.6%), 도서해안부대(7.2%)와 GOP(7.1%)에서 높게 나타났는데, 해병대는 통계적으로 유의미한 차이는 아니었지만 나머지의 경우는 유의미하였다. 즉 상대적으로 많은 피해를 경험하는 분석결과에 초점을 두고 대책 모색이 필요하다.

<표 3-53> 구타 혹은 가혹행위 경험 유무 - 병사

빈도(%)

구분	예	아니오	전체	X2	
	빈도(%)				
계급	이병	2(0.8)	257(99.2)	259(100.0)	11.093*
	일병	14(4.6)	292(95.4)	306(100.0)	
	상병	16(5.0)	301(95.0)	317(100.0)	
	병장	8(7.2)	103(92.8)	111(100.0)	
전체	40(4.0)	953(96.0)	993(100.0)		
소속군	육군	29(4.2)	659(95.8)	688(100.0)	7.485
	해군	3(5.0)	57(95.0)	60(100.0)	
	공군	2(1.2)	168(98.8)	170(100.0)	
	해병대	6(8.6)	64(91.4)	70(100.0)	
전체	40(4.0)	948(96.0)	988(100.0)		
근무부대 지역	GOP	8(7.1)	104(92.9)	112(100.0)	13.829**
	도서 및 해안경계부대 지역	12(7.2)	154(92.8)	166(100.0)	
	군·면단위 지역	11(5.0)	210(95.0)	221(100.0)	
	중소도시	5(1.7)	286(98.3)	291(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	4(2.0)	196(98.0)	200(100.0)	
전체	40(4.0)	950(96.0)	990(100.0)		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

한편 간부(남군)의 경우는 계급별, 소속군별, 근무부대별 경험유무를 조사한 결과, 원/상사(22.2%), 해병대(33.3%), 도서해안경계 부대(25.0%)에서 상대적으로 높게 나타났고, 이는 통계적으로 유의미하게 피해경험을 한 것으로 나타났다.

<표 3-54> 구타 혹은 가혹행위 경험 유무 - 간부(남군) 빈도(%)

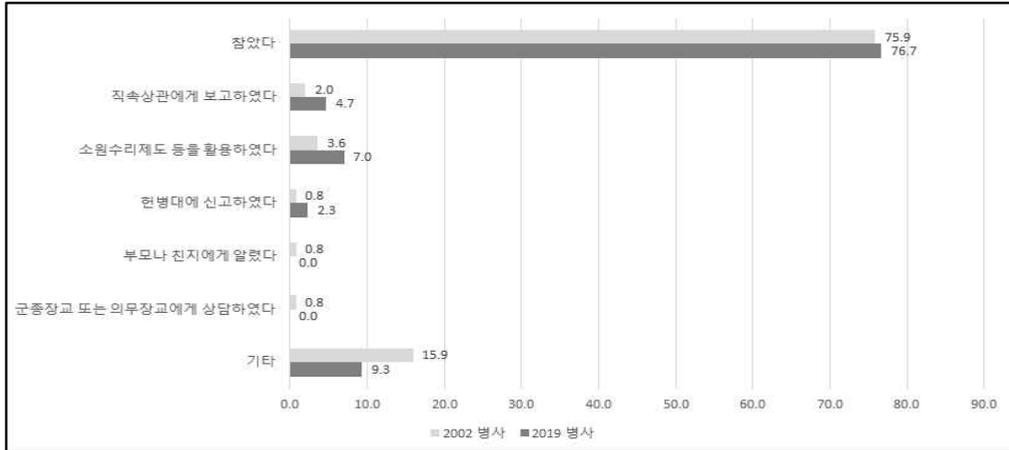
구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	5(7.8)	59(92.2)	64(100.0)	10.484*
	원/상사	6(22.2)	21(77.8)	27(100.0)	
	위관급 장교	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)	
	영관급 장교	-	8(100.0)	8(100.0)	
전체		15(7.7)	181(92.3)	196(100.0)	
소속군	육군	4(2.9)	132(97.1)	136(100.0)	21.658***
	해군	-	10(100.0)	10(100.0)	
	공군	8(19.5)	33(80.5)	41(100.0)	
	해병대	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)	
전체		15(7.7)	181(92.3)	196(100.0)	
근무부대 지역	GOP	-	16(100.0)	16(100.0)	9.805*
	도서 및 해안경계부대 지역	3(25.0)	9(75.0)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	2	58	60(100.0)	
	중소도시	7(7.9)	82(92.1)	89(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	3(15.8)	16(84.2)	19(100.0)	
전체		15(7.7)	181(92.3)	196(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(5) 구타 혹은 가혹행위 피해 경험 시 조치사항

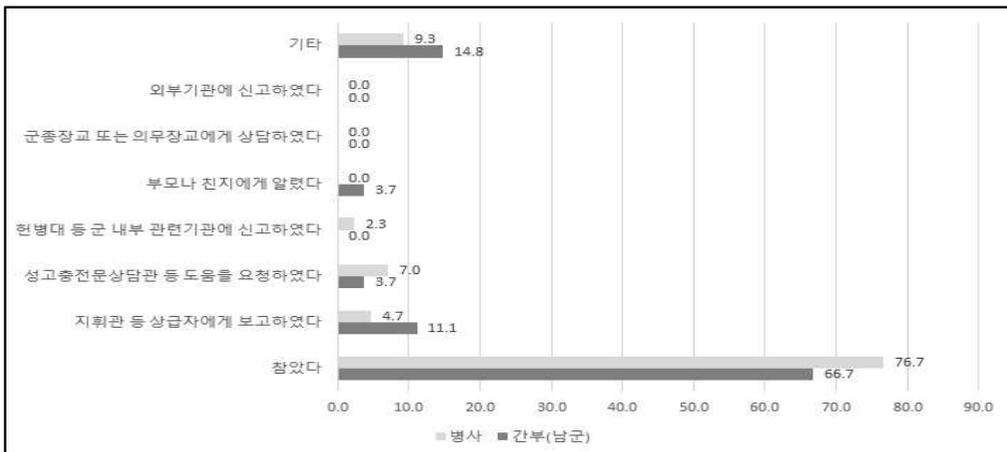
구타 또는 가혹행위를 당했을 때 어떻게 하였는지에 대해, 2002년 조사에서는 ‘참았다’가 75.9%, ‘소원수리제도를 활용하였다’가 3.6% ‘직속상관에게 보고하였다’가 2.0%인데 반해 이번 조사결과 소원수리제도를 활용한 경우는 3.6%▶7.0%로, 직속상관에게 보고한 경우는 2.0%▶4.7%, 헌병대에 신고하였다 0.8%▶2.3%로 증가하였다. 이는 피해상황이 발생하였을 때, 무엇인가 조치를 취하는 경향이 증가한 것으로 바람직한 변화로 보이지만 여전히 ‘참았다’는 응답이 76.7%로 대

다수를 보여 여전히 개선점이 무척 많음을 암시하는 결과로 보인다.



[그림 3-42] 2002년 구타 또는 가혹행위 피해 경험 시 조치 비교-병사(%)

병사와 간부(남군)들이 구타 혹은 가혹행위 피해 시 조치사항을 비교한 결과, 병사와 간부(남군) 모두 참은 경우가 각각 76.7%와 66.7%로 가장 높았다. 다음으로 기타를 제외하고 병사는 ‘성고충 전문상담관 등에게 도움을 요청’ (7.0%)한 반면 간부(남군)는 ‘지휘관 등 상급자에게 보고’ (11.1%)한 경우가 다음으로 많았다.



[그림 3-43] 구타 혹은 가혹행위 피해 경험 시 조치사항 -병사, 간부(남군)(%)



(6) 구타 혹은 가혹행위 목격 경험

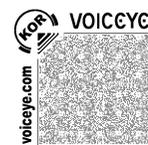
구타 또는 가혹행위를 직접 목격한 적이 있는지를 조사한 결과, 총 986명 중 55명(5.6%)가 목격하였다고 한다. 목격한 병사의 계급별, 소속군별 차이를 분석한 결과, 병장(11%)과 해군(14.3%)에서 상대적으로 높았고, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-55> 구타 혹은 가혹행위 목격 경험 유무 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X ²
		빈도(%)			
계급	이병	3(1.2)	253(98.8)	256(100.0)	16.777**
	일병	18(5.9)	288(94.1)	306(100.0)	
	상병	22(7.0)	293(93.0)	315(100.0)	
	병장	12(11.0)	97(89.0)	109(100.0)	
전체		55(5.6)	931(94.4)	986(100.0)	
소속군	육군	35(5.1)	651(94.9)	686(100.0)	10.931*
	해군	8(14.3)	48(85.7)	56(100.0)	
	공군	6(3.5)	164(96.5)	170(100.0)	
	해병대	6(8.7)	63(91.3)	69(100.0)	
전체		55(5.6)	926(94.4)	981(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

한편 간부(남군)가 구타 혹은 가혹행위를 목격한 경우는 총 응답자 194명 중 30명(15.5%)이었다. 이를 계급별, 소속군별, 근무부대지역별로 차이를 분석한 결과 해병대(50%)와 GOP(41.2%)에서 통계적으로 유의미하게 목격하는 것으로 나타났다.



<표 3-56> 구타 혹은 가혹행위 목격 경험 유무 - 간부(남군)

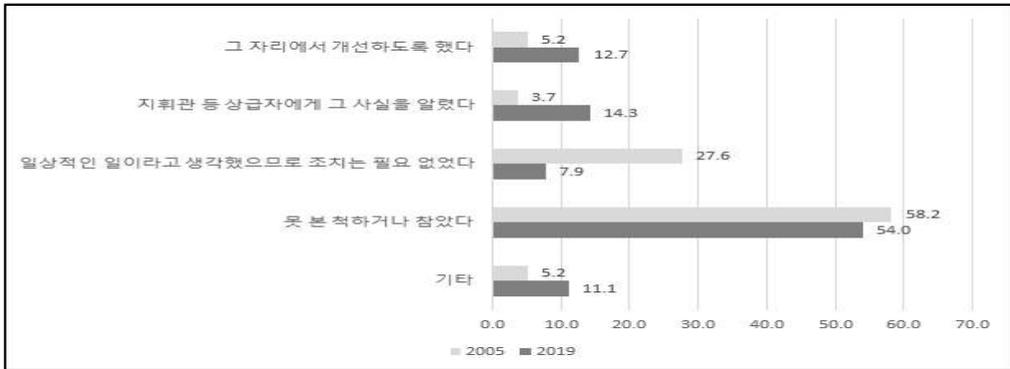
빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	6(9.4)	58(90.6)	64(100.0)	6.260
	원/상사	7(26.9)	19(73.1)	26(100.0)	
	위관급 장교	17(17.7)	79(82.3)	96(100.0)	
	영관급 장교	-	8()	8(100.0)	
전체		30(15.5)	164(84.5)	194(100.0)	
소속군	육군	18(13.2)	118(86.8)	136(100.0)	11.724**
	해군	-	10(100.0)	10(100.0)	
	공군	7(18.4)	31(81.6)	38(100.0)	
	해병대	5(50.0)	5(50.0)	10(100.0)	
전체		30(15.5)	164(84.5)	194(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	7(41.2)	10(58.8)	17(100.0)	11.725*
	도서 및 해안경계부대 지역	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)	
	군·면단위 지역	8(13.3)	52(86.7)	60(100.0)	
	중소도시	9(10.3)	78(89.7)	87(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	3(15.8)	16(84.2)	19(100.0)	
전체		30(15.5)	164(84.5)	194(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

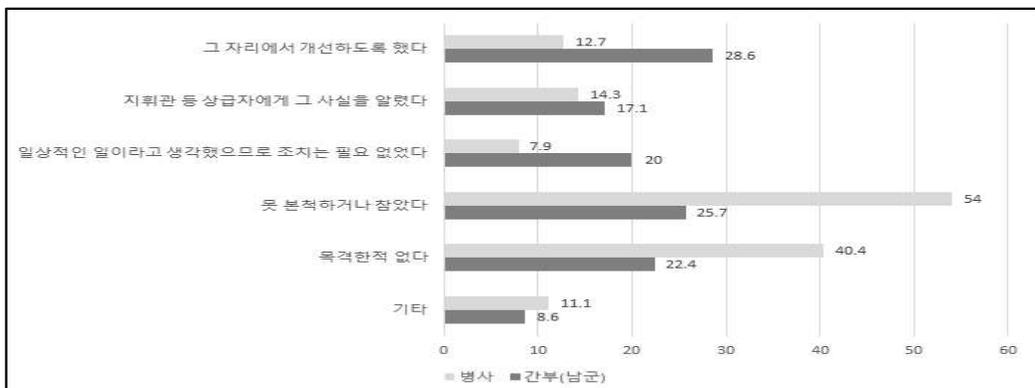
(7) 구타 혹은 가혹행위 목격시 조치

구타 또는 가혹행위를 목격하였을 때 어떻게 하였는지에 대해, 2005년 조사에서는 ‘ 못 본 척하거나 참았다’ 58.2%, ‘ 일상적인 일이라고 생각했으므로 조치는 필요 없었다’ 27.6% 등인데 반해 이번 조사결과에서는 각각이 ‘ 못 본 척 하거나 참았다’ 가 54.0%, ‘ 일상적인 일이라고 생각했으므로 조치는 필요 없었다’ 가 7.9%로, 각각 4.2%와 19.7%감소하였다. 반면 ‘ 지휘관 등 상급자에게 그 사실을 알렸다’ 는 3.7%▶14.3%로, ‘ 그 자리에서 개선하도록 했다’ 는 5.2%▶12.7%로 증가하여 구타나 가혹행위를 목격하였을 무엇인가 긍정적인 조치를 취하는 경향이 증가한 것을 알 수 있었다.



[그림 3-44] 2005년 구타 및 가혹행위 목격시 조치 사항 비교-병사(%)

구타 혹은 가혹행위를 목격했을 때 어떠한 행동을 취했는지에 대한 조사결과 병사는 ‘못 본 척하거나 참았다’가 54%로 가장 많았고 간부(남군)는 ‘그 자리에서 개선하도록 했다’가 28.6%로 가장 많았다. 다만 간부(남군)도 ‘못 본 척하거나 참았다’가 25.7%로 두번째로 많은 비율이며 ‘일상적인 일이기 때문에 조치는 필요 없었다’가 20.2%로 부대의 지휘자 혹은 지휘관의 인식 제고가 필요하다고 판단된다. 병사의 경우 ‘못 본 척하거나 참았다’가 가장 높게 나타난 것은 문제에 개입하지 않으려는 소극적인 태도를 보이고 있는 것으로 이에 대한 개선대책이 필요하다 하겠다. 구타 혹은 가혹행위가 일상적인 일로 취급하는 경향이 7.9%로 다른 인식보다 상대적으로 낮은 것은 그나마 개선가능성이 있는 것으로 보이며 지속적인 인권교육의 필요성을 절감하게 된다.

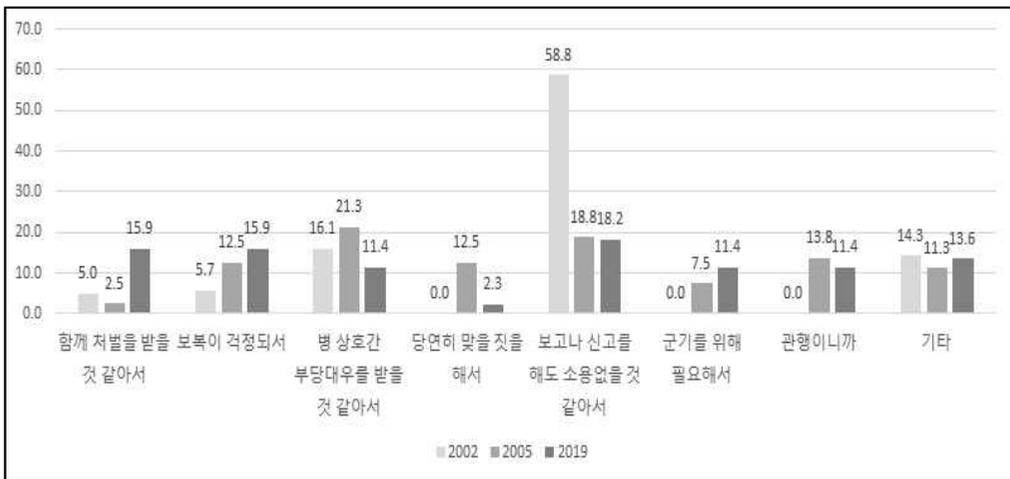


[그림 3-45] 구타 혹은 가혹행위 목격시 조치-병사, 간부(남군)(%)

(8) 구타 혹은 가혹행위 신고 미조치 이유

구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때 못 본 척하거나 참은 이유에 대해서, 2002년, 2005년과 비교한 결과, 병사들은 2002년의 경우 ‘ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서’ 58.78%로 가장 높았고, ‘ 병 상호간 부당대우를 받을 것 같아서’ 16.1%와 ‘ 보복이 걱정되서’ 5.7%순이었으며, 2005년의 경우 ‘ 병 상호간 부당대우를 받을 것 같아서’ 가 21.3%로 가장 높고 ‘ 신고해도 소용없을 것 같아서’ 18.8%가 다음 순이었다. 2019년의 경우는 2005년과 같이 특정 원인이 다수를 차지하는 경우는 줄었고 ‘ 보고나 신고해도 소용없을 것 같아서’ 18.2%나 ‘ 보복 및 함께 처벌의 우려’ 15.9%, 심지어 ‘ 군기를 위해 필요하다’ 11.4%라고 판단하여 미신고한 경우까지 다양한 미신고이유를 표출하였다.

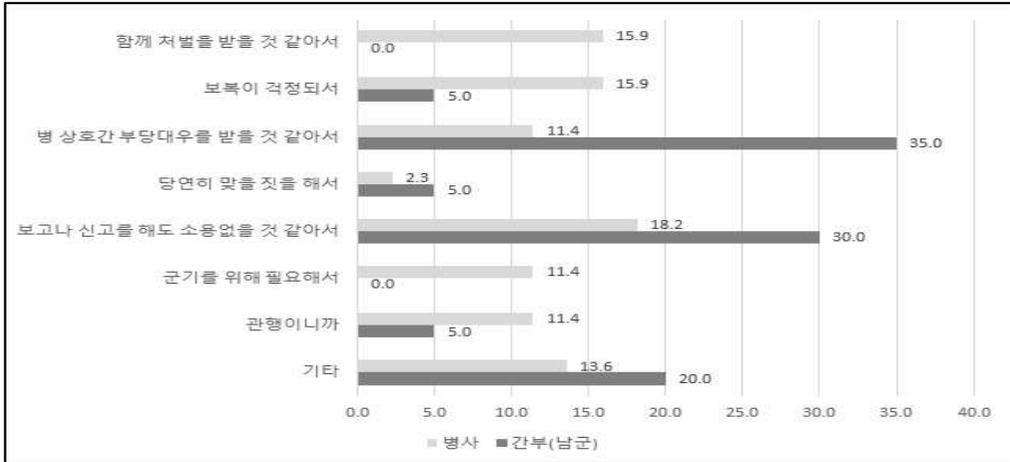
미신고문제 해결책을 고민하는 군 입장에는 다양한 원인별 대책마련이 어려울 수 있으며 관행과 군기를 위해 필요하다는 사유 등은 병사의식교육에 집중할 필요가 크다.



[그림 3-46] 2002년, 2005년 구타 및 가혹행위 목격시 신고 미조치 이유 비교-병사(%)

한편 아래 그림과 같이 구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때 못 본척하거나 참은 이유에 대해 병사의 경우 ‘ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서’ 18.2%로 가장 높고, ‘ 함께 처벌 받을 것 같거나’, ‘ 보복이 걱정되어서’ 가 각각 15.9%로 다음 순으로 높았다. 한편 간부(남군)는 ‘ 병 상호간 부당대우를 받을 것 같아서’ 가 35.0%로 가장 높았고, ‘ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서’ 가 30.0%로 다음 순으로 높았다.

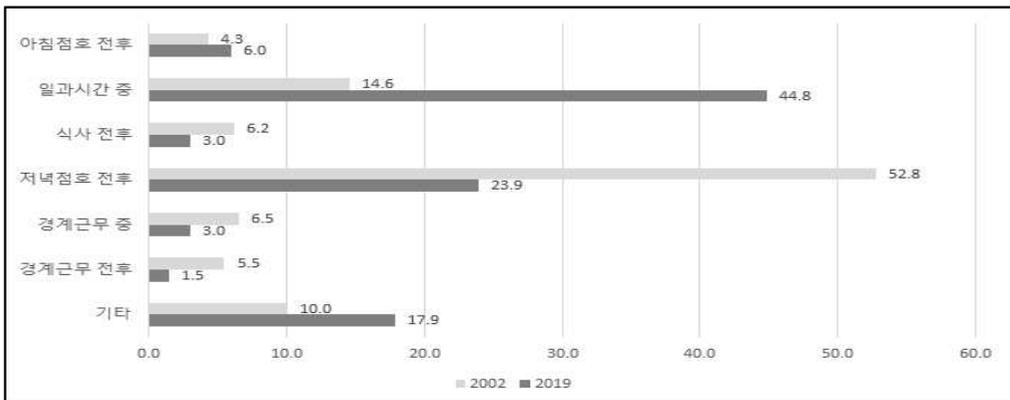
병사들은 신고에 따른 책임가능성에 무게를 두는 반면 간부(남군)는 부대관리차원에 무게 중심을 두기 때문으로 여겨진다. 다만 인권침해의 본질을 이해한다면 부대에 대한 평가나 신고에 따른 부작용에 무게를 둘 수는 없다고 판단된다.



[그림 3-47] 구타 혹은 가혹행위 신고 미조치 이유 -병사, 간부(남군)(%)

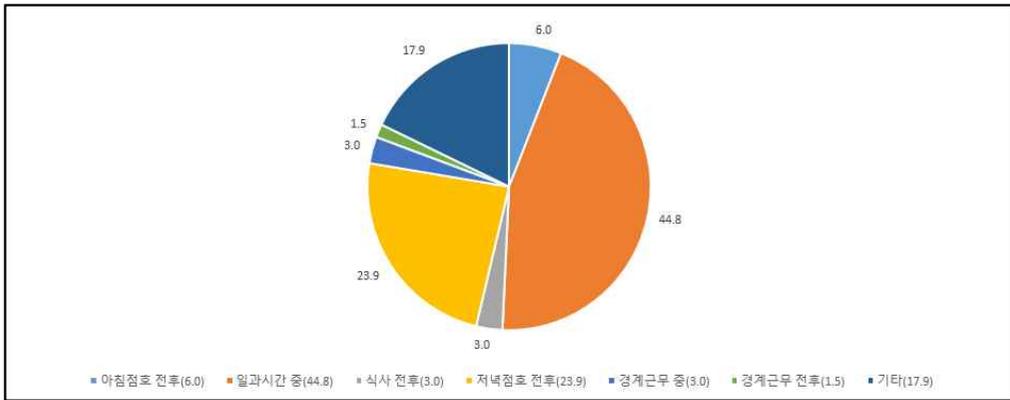
(9) 구타 혹은 가혹행위 발생 시간

구타 또는 가혹행위가 발생하는 시간을 2002년과 비교할 때, 2002년의 경우 ‘저녁점호 전후’가 52.8%로 가장 많았지만, 이번 조사에서는 ‘일과시간 중’이 가장 많았고 ‘저녁점호 전후’는 23.9%로 대폭 감소하였다. 이는 저녁점호 전후로 구타 혹은 가혹행위 방지대책들의 성과가 나타난 측면과 일과업무 중에 감시의 소홀을 타 이러한 행위가 발생하는 실태가 반영된 결과로 진단된다.



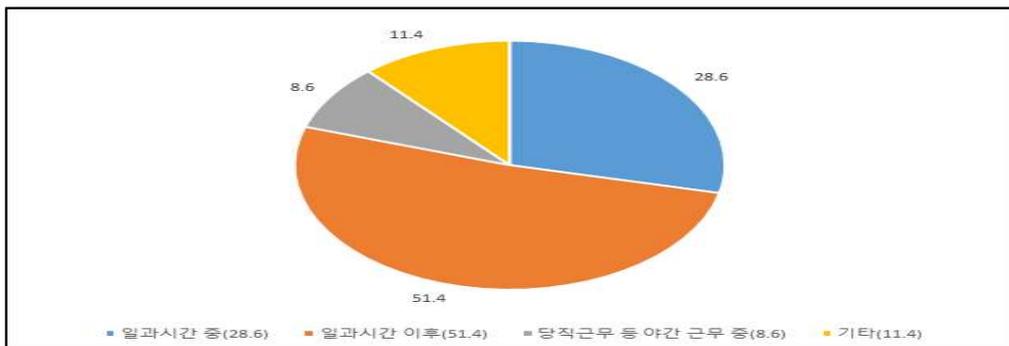
[그림 3-48] 2002년 구타 및 가혹행위 발생 시간-병사(%)

아래 그림과 같이 구타 또는 가혹행위가 발생하는 시간을 조사한 결과 응답한 병사 67명 중 30명(44.8%)이 일과시간 중이라 하였고, 저녁점호 시간 전후가 16명(23.9%) 순이었다. 즉 여전히 점호시간을 통해 구타나 가혹행위가 발생하므로 감소 대책을 강구함은 물론 일과 업무 중의 구타나 가혹행위 방지대책도 동시에 고려해야 할 것으로 보인다.



[그림 3-49] 구타 혹은 가혹행위 발생시간-병사(%)

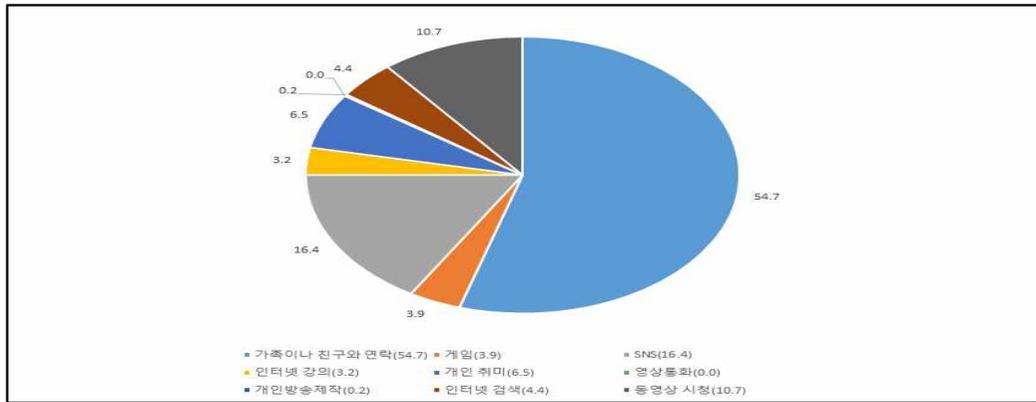
또한 간부(남군)에게 구타 및 가혹행위 발생시간에 대해 조사한 결과, 일과 시간 후가 응답자 35명 중 18명(51.4%)로 가장 많고 일과 시간 중이 10명(28.6%) 순이었다. 병사의 경우도 마찬가지로 군부대의 특수한 여건 상 특정 문제행동에 대한 지속적인 분석으로 맞춤형 대응이 필요한데, 이 조사결과에 의하면 병사는 일과시간 중에 그리고 간부(남군)는 일과 후에 구타 및 가혹행위에 대한 예방대책이 집중될 필요가 있다.



[그림 3-50] 구타 혹은 가혹행위 발생시간-간부(남군)(%)

(10) 휴대폰 주사용처

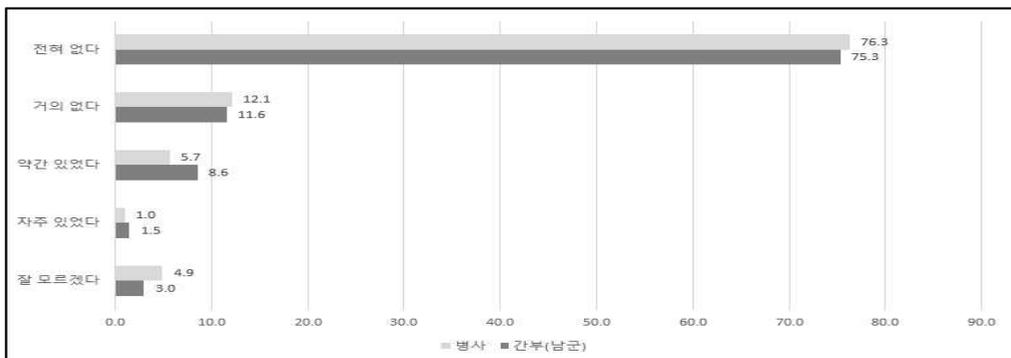
병사들이 휴대폰으로 가장 많이 활용하는 것은 무엇인지를 조사한 결과, ‘가족이나 친구와 연락’이 54.7%, SNS가 16.4%, 동영상 시청이 10.7% 순이었고, 개인취미, 인터넷 검색, 게임, 인터넷 강의 등 다양하게 사용하고 있었다.



[그림 3-51] 휴대폰 주사용처(1순위)- 병사(%)

(11) 종교행사참여 강요 경험

최근 1년간 특정 종교행사에 참여하도록 강요받은 경험을 조사한 결과, 병사 응답자 총 1,005명 중 6.7%인 67명이 ‘약간 있거나 자주 있다’고 응답하였다. 반면 부사관 장교는 응답자 198명 중 10.1%인 20명이 ‘약간 있거나 자주 있다’고 응답하여 병사, 간부(남군) 모두 약간의 종교행사 참여강요가 있으며 간부(남군)가 좀 더 심한 것을 알 수 있었다.



[그림 3-52] 종교행사참여 강요 피해 경험-병사, 간부(남군)(%)



(12) 사생활 공개 강요 경험

병사들에게 말하고 싶지 않은 개인의 사생활을 말하도록 강요받은 경험여부를 조사한 결과 응답한 병사 총 1,000명 중 47명(4.7%)이 이를 경험하였다고 하였다. 또한 병사의 계급별 사생활 강요경험 차이를 분석한 결과, 일병(6.1%)에게서 상대적으로 높게 나타났으나, 이는 통계적으로 유의미하게 차이는 없는 것이다.

<표 3-57> 사생활 공개 강요 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	8(3.1)	249(96.9)	257(100.0)	2.800
	일병	19(6.1)	293(93.9)	312(100.0)	
	상병	15(4.7)	305(95.3)	320(100.0)	
	병장	5(4.5)	106(95.5)	111(100.0)	
전체		47(4.7)	953(95.3)	1000(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

간부(남군)에게 말하고 싶지 않은 개인의 사생활을 말하도록 강요받은 경험여부를 조사한 결과, 응답자 총 196명 중 11명(5.6%)이 이를 경험하였다고 하였다.

간부(남군)의 계급, 소속군별 사생활을 말하도록 강요받은 경험차이를 분석한 결과, 해군(40%)에서 유의미한 차이로 많이 발생하는 것으로 나타났다.

<표 3-58> 사생활 공개 강요 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	2(3.1)	62(96.9)	64(100.0)	2.050
	원/상사	1(3.8)	25(96.2)	26(100.0)	
	위관급 장교	7(7.1)	91(92.9)	98(100.0)	
	영관급 장교	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)	
전체		11(5.6)	185(94.4)	196(100.0)	
소속군	육군	6(4.4)	130(95.6)	136(100.0)	25.645***
	해군	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)	
	공군	0(0.0)	41(100.0)	41(100.0)	
	해병대	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)	
전체		11(5.6)	185(94.4)	196(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(13) 건강관리 프로그램 경험

병사에게 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램을 받아본 경험여부를 조사한 결과, 응답자 총 998명 중 144명(14.4%) 경험하였다고 한다. 이를 계급별 소속군별 차이를 분석한 결과, 이병(6.5%)과 해군(5.0%)에서 통계적으로 유의미하게 경험 비율이 낮게 나타났다.

<표 3-59> 건강관리프로그램 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	17(6.5)	243(93.5)	260(100.0)	20.201***
	일병	47(15.1)	265(84.9)	312(100.0)	
	상병	57(18.1)	258(81.9)	315(100.0)	
	병장	23(20.7)	88(79.3)	111(100.0)	
전체		144(14.4)	854(85.6)	998(100.0)	
소속군	육군	108(15.6)	584(84.4)	692(100.0)	6.263
	해군	3(5.0)	57(95.0)	60(100.0)	
	공군	26(15.2)	145(84.8)	171(100.0)	
	해병대	7(10.0)	63(90.0)	70(100.0)	
전체		144(14.5)	849(85.5)	993(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

같은 질문을 간부(남군)에게 한 결과, 응답자 총 196명 중 80명(40.8%)이 받은 경험이 있다고 하여 병사와는 차이를 보였다. 이를 소속군과 근무기간 별로 차이를 분석한 결과, 해군(70.0%)이 높고, 해병대(20.0%)가 낮고, 3-5년 미만 근무자(22.6%)가 경험이 낮았고, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-60>
빈도(%)

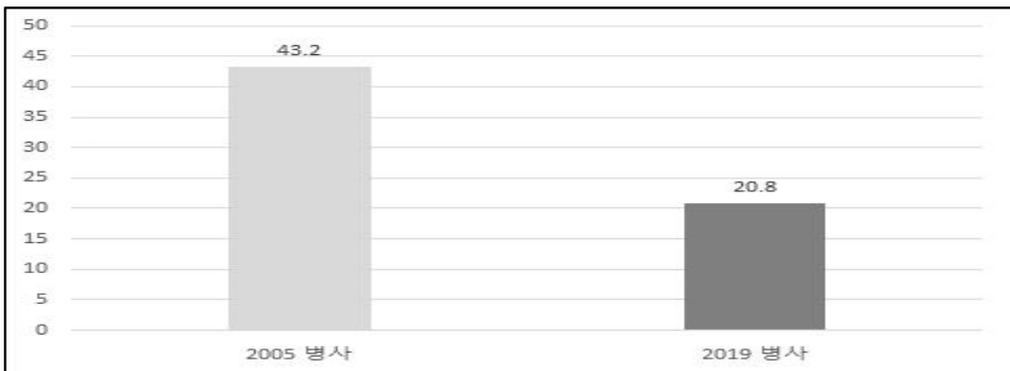
<표 3-61> 건강관리프로그램 경험 - 간부(남군)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
소속군	육군	50(37.0)	85(63.0)	135(100.0)	7.955*
	해군	7(70.0)	3(30.0)	10(100.0)	
	공군	21(51.2)	20(48.8)	41(100.0)	
	해병대	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)	
전체		80(40.8)	116(59.2)	196(100.0)	
근무 기간	1-3년 미만	11(40.7)	16(59.3)	27(100.0)	13.262*
	3-5년 미만	14(22.6)	48(77.4)	62(100.0)	
	5-10년 미만	25(54.3)	21(45.7)	46(100.0)	
	10-20년 미만	16(48.5)	17(51.5)	33(100.0)	
	20년 이상	10(47.6)	11(52.4)	21(100.0)	
전체		76(40.2)	113(59.8)	189(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(14) 개인 휴식공간 유무

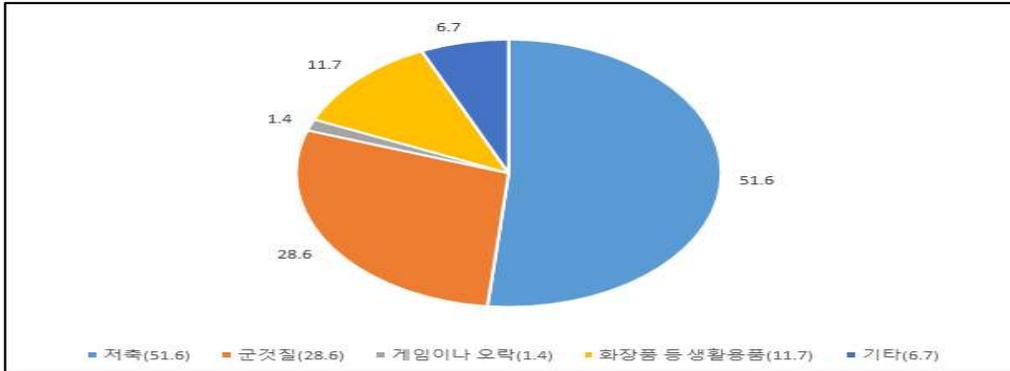
병사를 대상으로 휴식시간에 혼자 있고 싶을 때 부대 내에 혼자 있을 장소가 있는지에 대한 질문에, 2005년 조사에서는 ‘있다’는 응답이 43.2%인데 반해 이번 조사에서는 응답자 총 996명의 응답자 중 207명(20.8%)가 개인 휴식공간이 있다고 응답하였다. 2005년과 단순 비교해도 20%이상이 낮아져 병사의 휴식공간 확보가 인권보장정책에서 주요 이슈로 제기될 것으로 보인다.



[그림 3-53] 2005년 개인 휴식공간 유무 비교- 병사(%)

(15) 봉급 사용 용도와 용돈 지원 유무

병사의 봉급은 주로 어떤 용도로 사용하는지에 대해 조사한 결과, 저축이 51.6%로 가장 많고 군것질(28.6%), 생활용품(11.7%) 등의 순이었다.



[그림 3-54] 봉급 사용 용도-병사(%)

한편, 봉급만으로 병영생활을 하는데 부족하여 집에서 용돈을 받아본 적이 있는지를 조사한 결과, 응답한 총 997명 중 473명(47.4%)가 지원을 받는다고 응답하였다. 이를 계급별, 소속군별, 근무부대지역별 차이를 분석한 결과 이병(26.7%)과 GOP부대(28.6%)가 적었고 해군(68.3%)이 많이 받는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 3-62> 용돈 지원 유무 - 병사

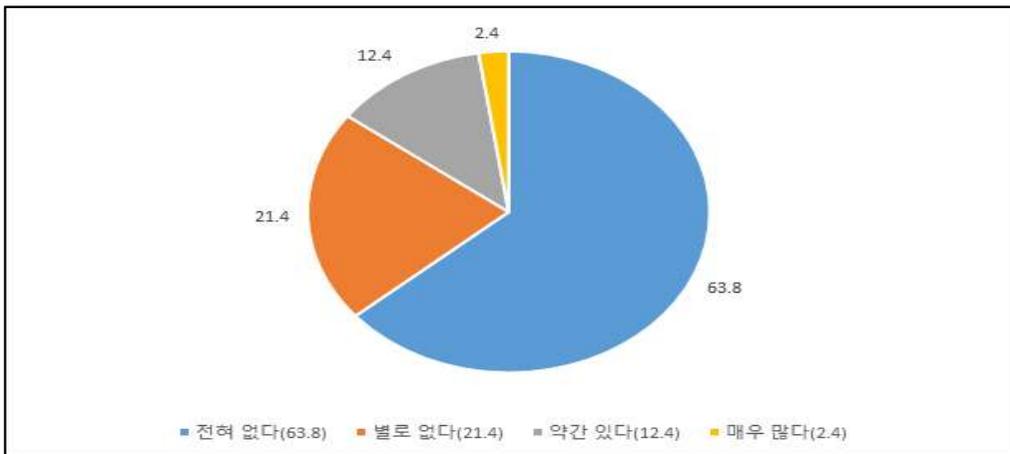
빈도(%)

구분	예	아니오	전체	X2
			빈도(%)	
계급	이병	69(26.7)	189(73.3)	61.139***
	일병	165(53.1)	146(46.9)	
	상병	181(57.1)	136(42.9)	
	병장	58(52.3)	53(47.7)	
전체		473(47.4)	524(52.6)	997(100.0)
소속군	육군	308(44.6)	383(55.4)	18.281***
	해군	41(68.3)	19(31.7)	
	공군	94(54.7)	78(45.3)	
	해병대	27(39.1)	42(60.9)	
전체		470(47.4)	522(52.6)	992(100.0)
근무부대지역	GOP	32(28.6)	80(71.4)	22.960***
	도서 및 해안경계지역	89(54.3)	75(45.7)	
	군·면단위 지역	98(44.1)	124(55.9)	
	중소도시	147(49.8)	148(50.2)	
	대도시(광역시 이상)	106(52.7)	95(47.3)	
전체		472(47.5)	522(52.5)	994(100.0)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(16) 보급품 검열대비 해결

병사의 보급품 검열을 앞두고 타부대나 타인의 것을 빌려서 보충한 경험이 있는지 조사한 결과, 응답한 총 996명 중 635명(63.8%)이 ‘ 전혀 없다’ 로 대부분이지만, ‘ 매우 많다’ 라거나 ‘ 약간 있다’ 라는 경우가 14.8%로, 보급품의 여유분 부족의 문제점이 지적되며 병사관리차원 및 병사 인권보장 차원에서 보완이 검토될 필요가 있다.

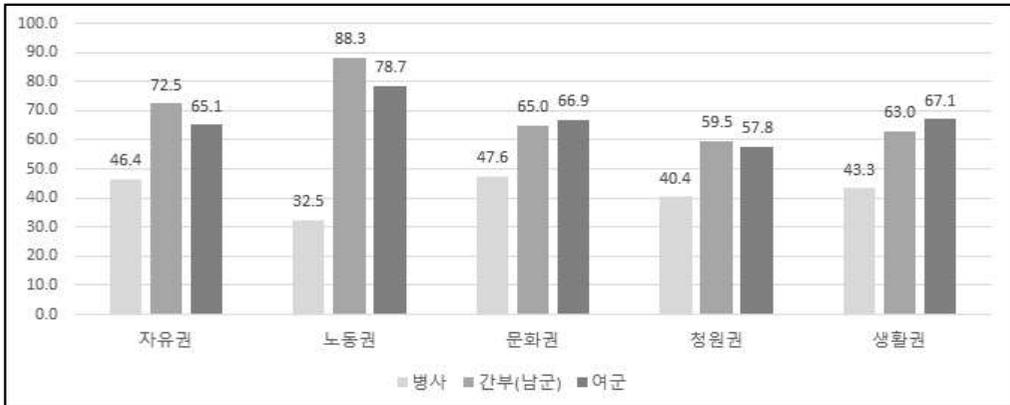


[그림 3-55] 보급품 차용 보충 경험 유무-병사(%)

2) 의식(인식)조사

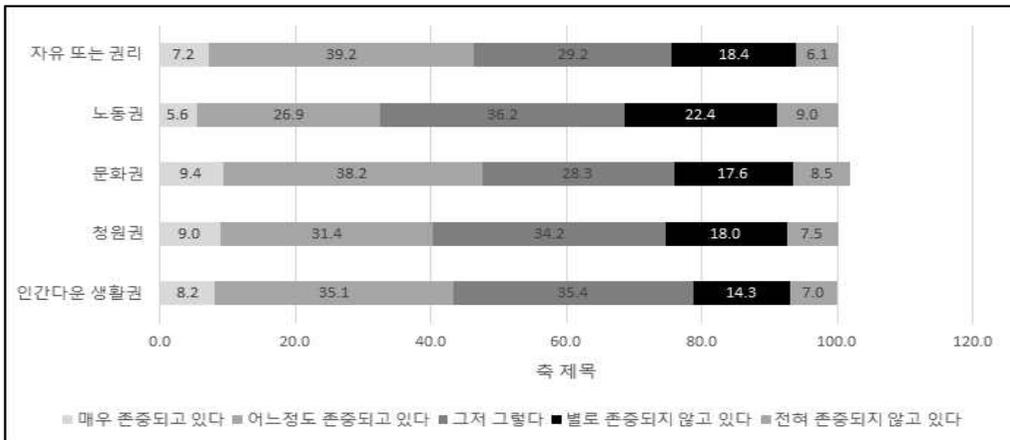
(1) 인권존중 수준

병사, 여군과 간부(남군)의 군대 내에서의 인권존중 인식을 조사한 결과, 자유권, 노동권, 문화권, 청원권, 생활권 등의 기본적 인권에 대해 간부(남군)와 여군은 ‘ 매우 존중’ 되고 ‘ 어느 정도 존중된다’ 라는 긍정적인 인식이 최대 88.3%에서 최하 57.8%까지 상대적으로 높은 반면, 병사의 경우 최대 47.6%에서 최하 32.5%까지 상대적으로 낮았다.



[그림 3-56] 인권존중 수준- 병사, 간부(남군), 여군(%)

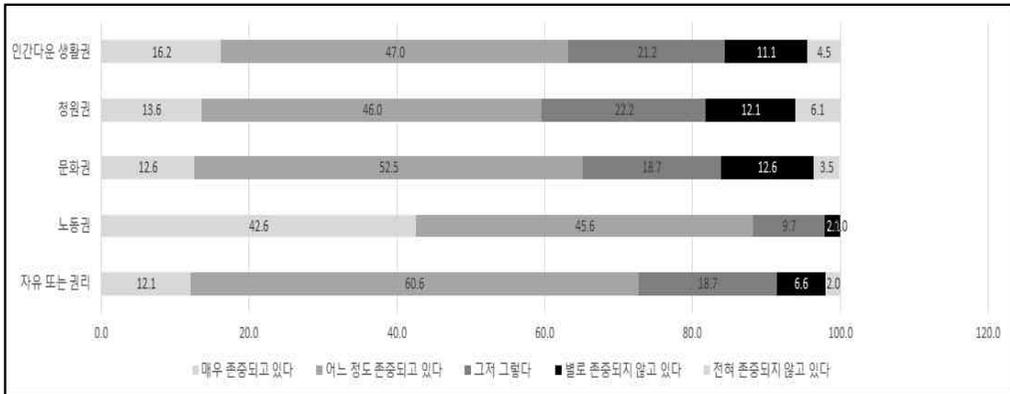
구체적으로 병사의 경우 ‘ 별로 존중되지 않고 있다’ 라거나 ‘ 전혀 존중되지 않고 있다’ 라는 기본권의 종류는 노동권이 31.4%, 청원권이 25.5%, 자유권 24.5%, 문화권 24.1% 순으로 보장수준이 낮은 것으로 응답하였다.



[그림 3-57] 인권존중 수준- 병사(%)

한편 간부(남군)의 경우 ‘ 별로 존중되지 않고 있다’ 라거나 ‘ 전혀 존중되지 않고 있다’ 라는 기본권의 종류는 청원권이 18.2%, 문화권이 16.1%, 인간다운 생활권이 15.6% 순으로 보장수준이 낮은 것으로 응답하였다.

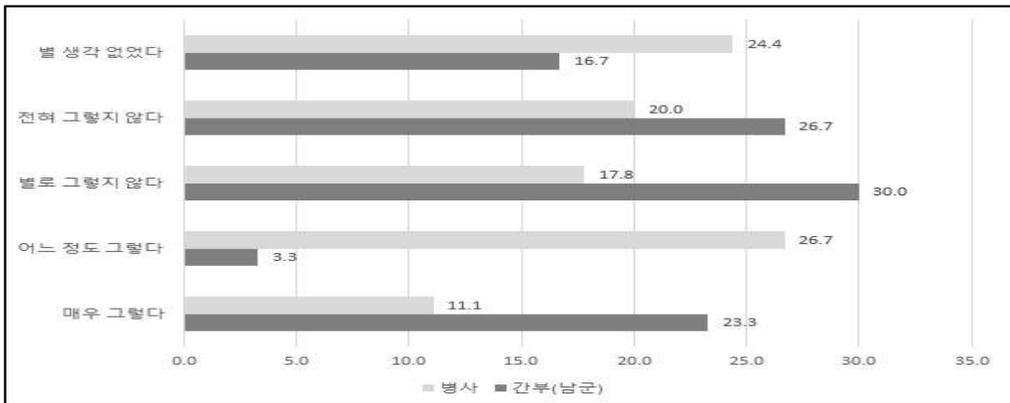
병사와 간부(남군)를 비교할 때 간부(남군)는 청원권이 병사는 노동권, 인간다운 생활권이 취약한 기본권으로 나타났다.



[그림 3-58] 인간존중 수준- 간부(남군)(%)

(2) 구타 혹은 가혹행위의 영향

구타나 가혹행위를 당했을 때 탈영 또는 자살을 하고 싶다는 생각을 하였는지에 대해 조사한 결과⁸²⁾, 병사의 경우 37.8%가 ‘매우 그렇다’ 라거나 ‘어느 정도 그렇다’ 라고 하였다. 이는 구타나 가혹행위의 인권침해의 심각성을 반증하는 것으로 보인다. 한편 간부(남군)의 경우 26.6%가 ‘매우 그렇다’ 라거나 ‘어느 정도 그렇다’ 라고 하여 병사에 비해 낮지만 부대 내에서 소위 지휘자(관)의 입장임에도 이러한 생각을 하였다는 점을 고려하면 구타/가혹행위 대책이 시급함을 알 수 있다.

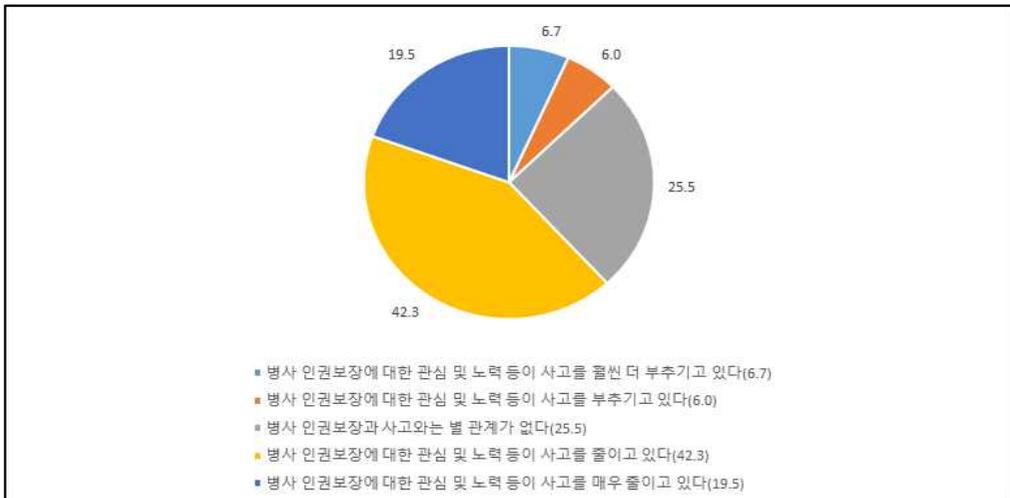


[그림 3-59] 구타 혹은 가혹행위의 영향(탈영, 자살생각 유무) - 병사, 간부(남군)(%)

82) 이번 조사에서는 구타 혹은 가혹행위를 당했을 때 탈영 또는 자살을 하고 싶다는 견해를 조사한 반면 2005년 조사에서는 구타, 가혹행위, 언어폭력 경험 후 탈영 또는 자살 심정에 대해 조사하여 결과가 구타 18.9%, 가혹행위 14.9%, 언어폭력 11.8%로 나타났지만 이들 행위에 대해 각각 조사하였는바 언어폭력 이외 구타와 가혹행위는 비교하기 어려운 점이 있다.

(3) 구타 등 사고와 인권보장과의 관계

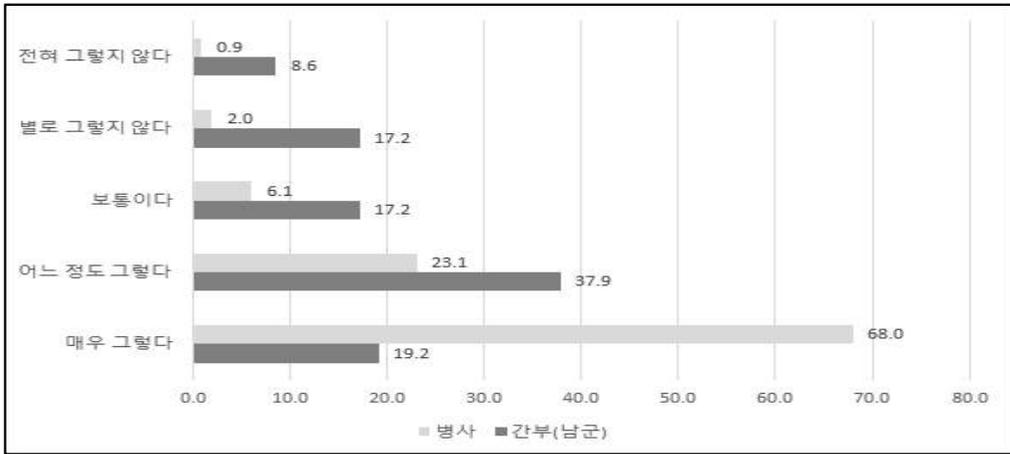
구타 및 가혹행위, 언어폭력, 자살 등의 사고가 병사의 인권보장에 어떠한 관계를 가지는지를 조사한 결과 응답한 병사 총 149명 중 ‘병사의 인권보장을 위한 관심과 노력이 구타 등 사고를 줄인다’라는 인식이 42.3%로 가장 많아 관심과 노력이 사고를 줄이는 것으로 인식하고 있었다. ‘병사 인권보장과 사고와는 별 관계가 없다’가 25.5%, ‘인권보장을 위한 관심이 오히려 사고를 부추긴다 혹은 훨씬 부추긴다’가 12.7% 등 상관없거나 오히려 반작용이 많다는 의견 또한 많았다. 소수의 의견을 무시할 수는 없지만 이러한 부정적인 견해를 원칙으로 삼고 인권보장 대책을 마련하기는 어려운 것이 기본적 입장이며 다만 인권보장 정책을 실행하는 단계에서 소수의견의 부작용을 최소화하는 대책을 함께 고려할 필요는 있다고 하겠다.



[그림 3-60] 사고와 인권보장과의 관계- 병사(%)

(4) 휴대폰 사용의 긍정도

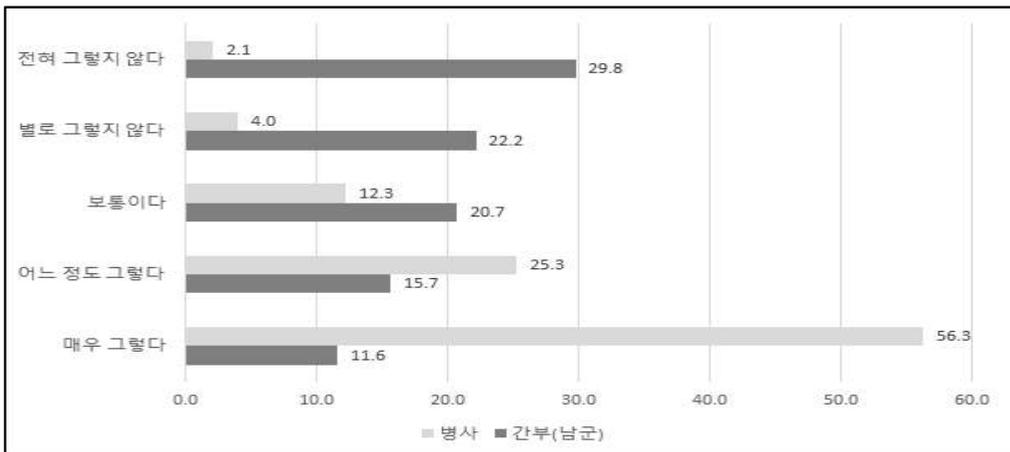
현재 시행되고 있는 일과 이후 병사의 휴대폰 사용에 대한 긍정도를 조사한 결과 병사는 ‘매우 긍정적이다’가 68.0%, ‘긍정적이다’가 23.1%로 91.1%가 긍정적인 반면, 간부(남군)는 57.1%만이 긍정하였고, ‘전혀 긍정적이지 않다’가 8.6%이며 ‘별로 긍정적이지 않다’가 17.2%로, 문제로 인식하는 경우도 25.8%에 이르렀다. 병사를 관리하는 지휘자(관)의 입장에서는 휴대폰 사용에 따른 문제들이 있다고 인식한 결과로 보이며 보완대책을 함께 검토하는 것이 좋겠다.



[그림 3-61] 휴대폰 사용의 긍정도- 병사, 간부(남군)(%)

(5) 휴대폰 사용시간의 확대요구

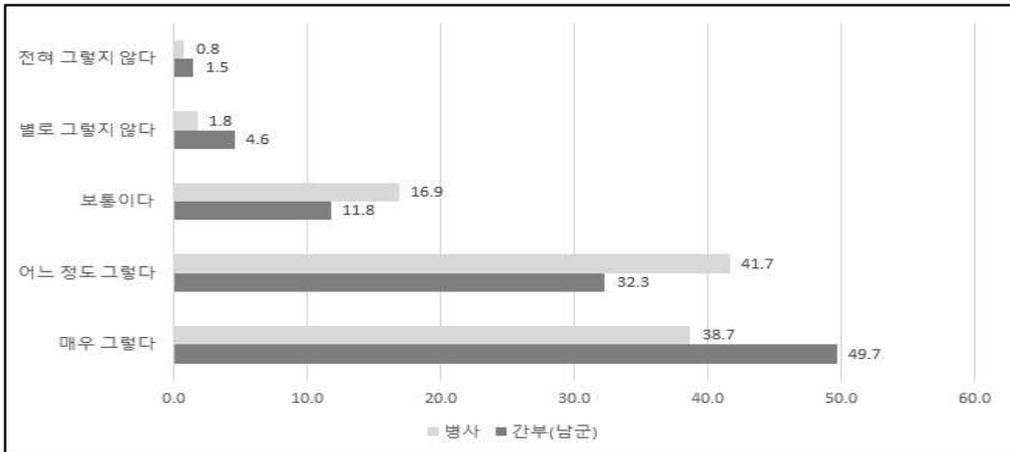
휴대폰 사용시간 확대요구에 대해서도 병사가 ‘매우 긍정적이다’가 56.3%, ‘긍정적이다’가 25.3%로 81.6%가 긍정적인 반면, 간부(남군)는 27.3%만이 긍정하였다. 이는 휴대폰 사용의 만족도 결과와 같은 취지로 보이며, 확대사용에 신중한 간부(남군)의 입장도 함께 검토하여 시행할 필요가 있다고 하겠다.



[그림 3-62] 휴대폰 사용시간의 확대요구-병사, 간부(남군)(%)

(6) 휴대폰 개인정보 보호인식

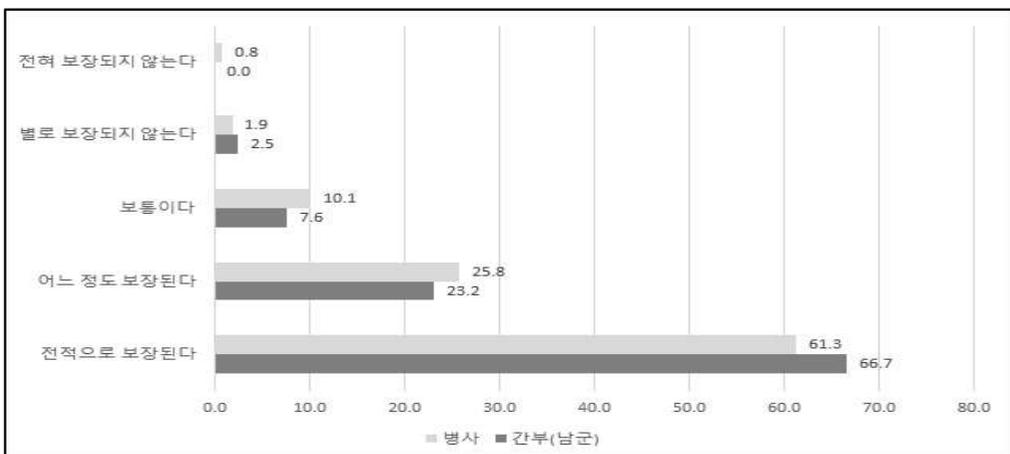
휴대폰에 저장된 개인정보는 통신의 비밀 보장까지 포함하여 잘 보장된다고 인식하는지를 조사한 결과, 병사의 경우 ‘ 긍정’ 이 80.4%(779명), ‘ 부정’ 이 2.6%(25명)이며, 간부(남군)는 ‘ 긍정’ 이 82.0%(160명), ‘ 부정’ 이 6.1%(12명)으로 군대 내의 휴대폰 개인정보는 상당히 잘 보호되고 있음을 알 수 있었다.



[그림 3-63] 휴대폰 개인정보보호 인식- 병사, 간부(남군)(%)

(7) 종교의 자유보장 수준

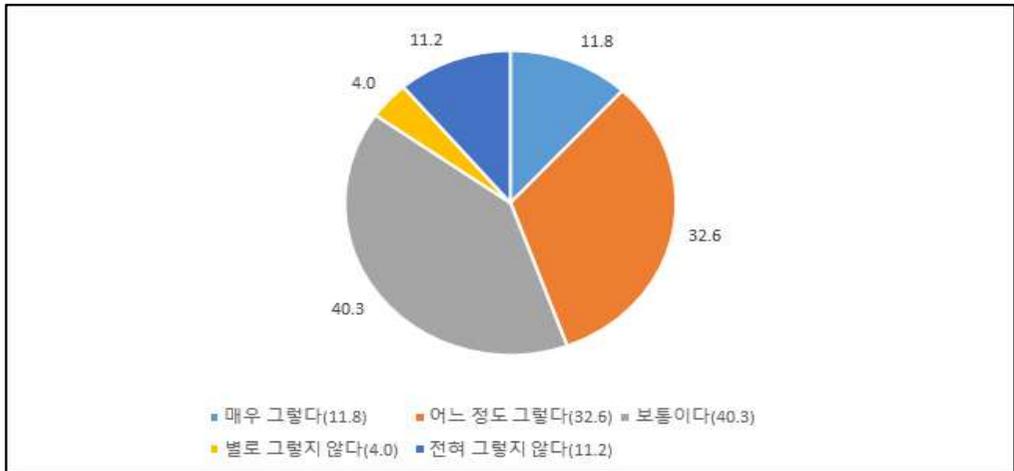
병영생활 중 종교의 자유가 보장되는 수준에 대해 조사한 결과, 병사의 87.1%, 간부(남군)의 89.9%가 긍정하여 상당히 잘 보호되고 있음을 알 수 있었다.



[그림 3-64] 종교의 자유 보장 수준-병사, 간부(남군)(%)

(8) 참여필요성 인식

병영생활에서 병사들이 직무 결정과정에 참여하는 것이 필요하다고 인식하는지를 조사한 결과 응답자 총 1,005명 중 적극 참여와 참여의 의견이 447명(44.4%)으로 참여권의 보장을 희망하는 것으로 나타났다.



[그림 3-65] 직무결정 시 참여필요성 인식-병사(%)

(9) 개인신상명세서의 인권침해 여부

개인 신상명세서 작성시 인권침해의 요소가 있다고 생각하는지를 조사한 결과 병사의 경우 응답자 987명 중 114명(11.6%)이 긍정하였다.

또한 병사의 계급, 소속 및 근무지역별 개인 신상명세서 작성 시 인권침해경험 차이를 분석한 결과, 유의미하게 이병(7.0%)이 적고, 해병대(17.1%)와 공군(15.8)이 많으며, 중소도시지역 근무자(15%)가 높게 나타났고, 이 통계는 유의미하였다.

<표 3-63> 개인신상명세서의 인권침해성 여부 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	18(7.0)	240(93.0)	258(100.0)	21.079*
	일병	38(12.4)	269(87.6)	307(100.0)	
	상병	47(14.9)	269(85.1)	316(100.0)	
	병장	11(10.4)	95(89.6)	106(100.0)	
전체		114(11.6)	873(88.4)	987(100.0)	
소속군	육군	70(10.2)	613(89.8)	683(100.0)	28.413**
	해군	5(8.5)	54(91.5)	59(100.0)	
	공군	27(15.8)	144(84.2)	171(100.0)	
	해병대	12(17.1)	58(82.9)	70(100.0)	
전체		114(11.6)	869(88.4)	983(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	10(9.1)	100(90.9)	110(100.0)	52.619***
	도서 및 해안경계부대 지역	21(12.7)	144(87.3)	165(100.0)	
	군·면단위 지역	11(5.0)	208(95.0)	219(100.0)	
	중소도시	44(15.0)	250(85.0)	294(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	27(13.7)	170(86.3)	197(100.0)	
전체		113(11.5)	872(88.5)	985(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

*병사들의 경우 '매우 그렇다, 어느 정도 그렇다' 라고 응답한 경우 '예' 로 표시. '별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다, 잘 모르겠다' 라고 응답한 경우 '아니오' 로 표시.

한편 같은 질문을 간부(남군)에게 한 결과, 응답자 195명 중 22명(11.3%)이 긍정하였다. 그리고 간부(남군)의 계급, 소속군별 차이를 분석한 결과, 유의미한 차이가 없었다.

<표 3-64> 개인신상명세서의 인권침해성 여부 - 간부(남군)

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	5(7.8)	59(92.2)	64(100.0)	3.044
	원/상사	2(7.7)	24(92.3)	26(100.0)	
	위관급 장교	13(13.4)	84(86.6)	97(100.0)	
	영관급 장교	2(25.0)	6(75.0)	8(100.0)	
전체		22(11.3)	173(88.7)	195(100.0)	
소속군	육군	12(8.9)	123(91.1)	135(100.0)	5.091
	해군	3(30.0)	7(70.0)	10(100.0)	
	공군	5(12.5)	35(87.5)	40(100.0)	
	해병대	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)	
전체		22(11.3)	173(88.7)	195(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



(10) 소포개봉 공개의 부당여부

병사에게 당직근무자 앞에서 개인소포를 개봉, 확인하는 과정이 부당하다고 인식하는지를 조사한 결과, 응답자 총 1,001명 중 270명(27.0%)가 ‘ 어느 정도 그렇다’ 라거나 ‘ 매우 그렇다’ 라고 응답하여 개인소포의 개봉과 확인과정의 세밀한 검토가 필요해 보인다.

<표 3-65> 소포개봉 공개의 부당여부 - 병사 빈도(%)

구분	빈도	%
전혀 그렇지 않다	228	22.8
별로 그렇지 않다	304	30.4
보통이다	199	19.9
어느 정도 그렇다	185	18.5
매우 그렇다	85	8.5
전체	1,001	100.0

(11) 민간병원 진료용이

병사에게 군병원 외에 민간병원 진료가 자유로운지를 조사한 결과 응답자 총 1,004명 중 299명(29.8%)이 ‘ 별로 자유롭지 않다’ 라거나 ‘ 전혀 자유롭지 않다’ 라는 반응이었다. 민간병원 진료를 용이하게 하거나 민간병원이용이 필요 없게 군병원의 의료수준을 높이는 방안이 추진될 필요가 있다.

<표 3-66> 민간병원 진료용이 - 병사 빈도(%)

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	117	11.7
어느 정도 그렇다	293	29.2
보통이다	295	29.4
별로 그렇지 않다	189	18.8
전혀 그렇지 않다	110	11.0
전체	1004	100.0

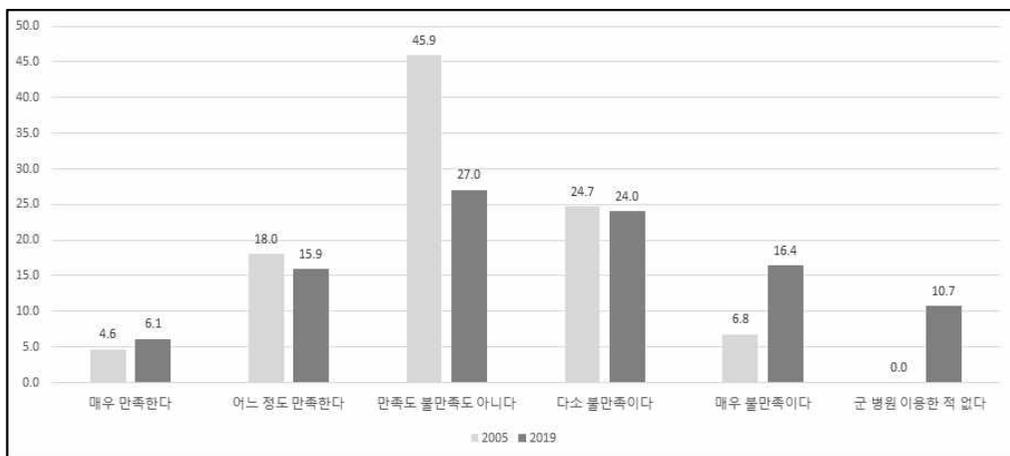
한편 간부(남군)에게 병사들의 민간병원 진료가 적절하게 이루어지고 있다고 인식하는지를 조사한 결과, 응답자 195명 중 25명(12.9%)가 ‘전혀 적절하지 않다’ 라거나 ‘별로 적절하지 않다’ 라고 응답하여 부대 관리자의 소수의견도 병사의 의료권보장차원에서 검토해야 할 것으로 보인다.

<표 3-67> 민간병원 진료용이 - 간부(남군) 빈도(%)

구분	간부(남군)	
	빈도	%
전혀 적절하지 않다	5	2.6
별로 적절하지 않다	20	10.3
보통이다	39	20.0
어느 정도 적절하다	55	28.2
매우 적절하다	76	39.0
전체	197	100.0

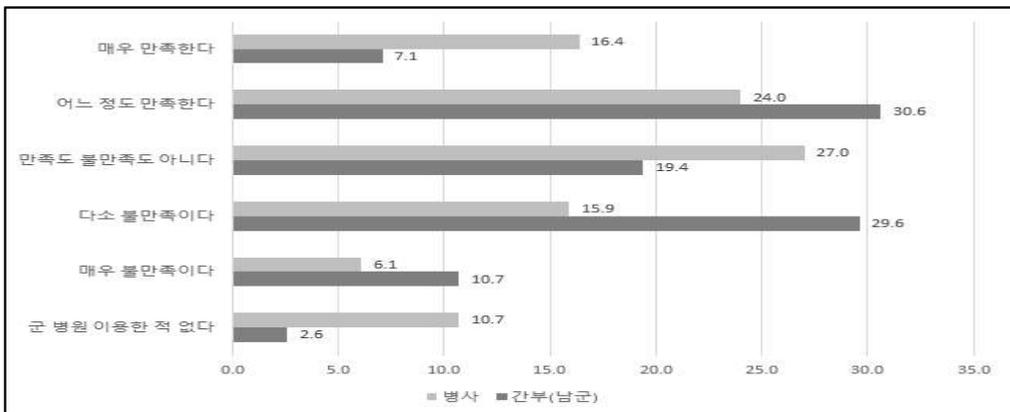
(12) 군병원의 전반적 의료서비스의 수준

병사들의 군 병원의 전반적인 의료서비스의 수준에 대한 조사결과 2005년 조사의 경우 ‘만족한다’ 와 ‘매우 만족한다’ 가 22.6%이며, 이번 조사결과는 22.0%로 거의 차이가 없지만 ‘매우 불만족’ 6.8%와 ‘다소 불만족’ 24.7%로 불만족이 31.5%에서 40.4%로 의료서비스 수준에 대한 불만족이 크게 증가하여 의료서비스 개선이 절실히 필요하다 하겠다.



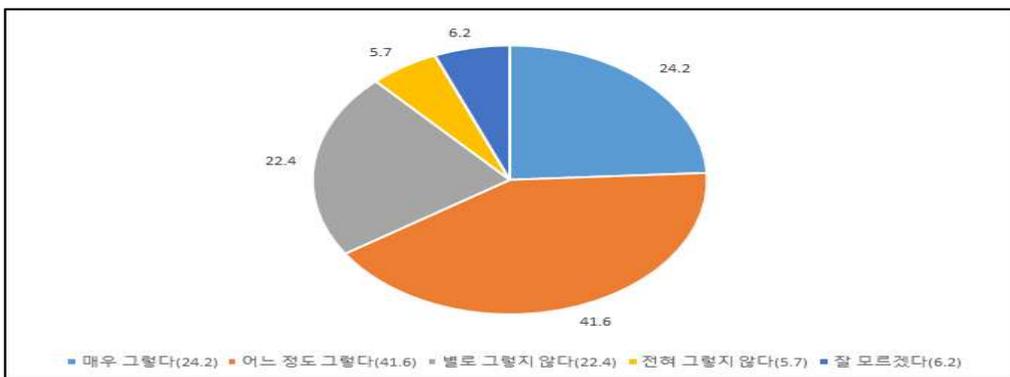
[그림 3-66] 2005년 의료서비스의 수준과 비교- 병사(%)

구체적으로 병사, 간부(남군)를 대상으로 군병원의 전반적 의료서비스 수준에 대한 만족정도를 조사한 결과, 병사의 경우 긍정이 40.3%이며 불만이 22.0%인데 반해, 간부(남군)는 긍정이 37.7%이며 불만이 40.3%로 긍정을 초과하는 것으로 나타났다. 병사는 물론이고 간부(남군)도 군병원의 의료서비스 수준에 대해 강한 불신을 표출한 결과로 보이며, 군인의 건강권, 의료권 보장차원에서 정책대안이 도출될 필요가 있다고 판단된다.



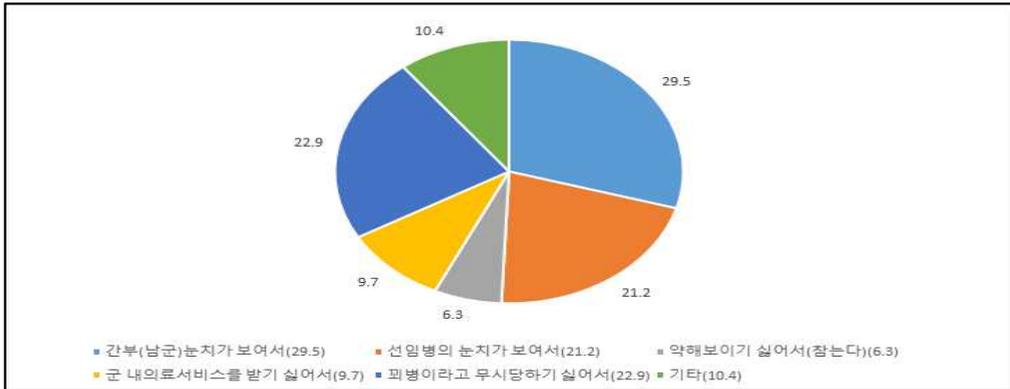
[그림 3-67] 전반적 의료서비스 수준- 병사, 간부(남군)(%)

병사들이 군 복무 중 아프다는 의사표현을 자유롭게 하는지를 조사한 결과, 긍정적인 답변이 응답자 총 1,001명 중 658명(65.8%)로 많지만 ‘별로 그렇지 않다’ 라거나 ‘전혀 그렇지 않다’ 가 281명(28.1%)으로 적지 않았다.



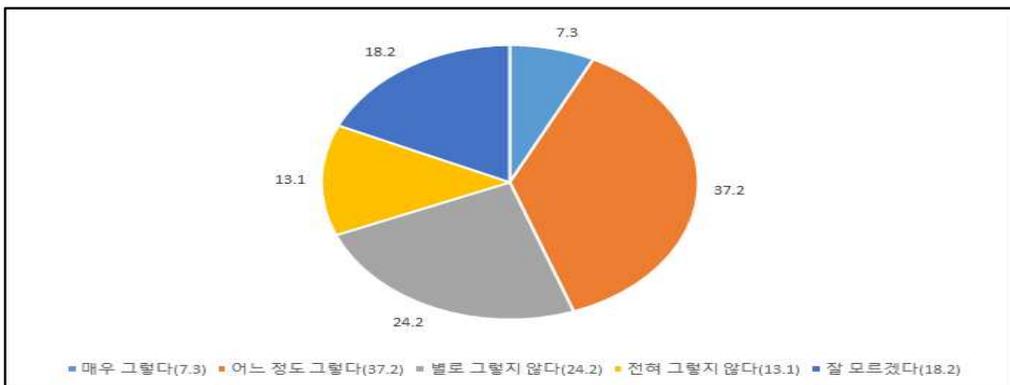
[그림 3-68] 진료요구의 자유- 병사(%)

한편 병사들이 군 복무 중 아프다는 의사표현을 자유롭게 하지 못한 이유에 대해 조사한 결과, 응답자 288명 중 ‘간부(남군)의 눈치가 보여서’가 29.5%로 가장 많고, ‘괴병이라고 무시당하기 싫어서’(22.9%), ‘선임병의 눈치가 보여서’(21.2%) 등의 순으로 응답하였다.



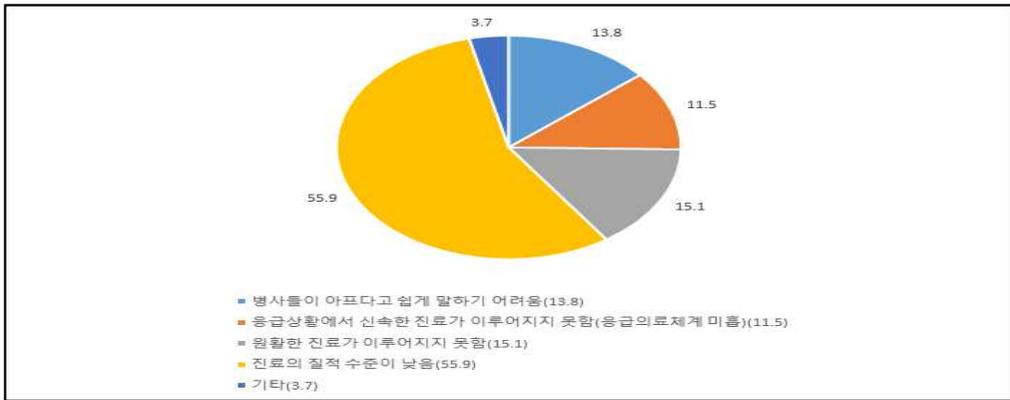
[그림 3-69] 진료요구를 하기 어려운 이유- 병사(%)

현재의 군 의료체계가 병사들의 건강 증진과 보호에 적절하다고 인식하는지에 대해 조사한 결과, 응답자 총 987명 중 긍정이 44.5%인 439명이긴 하였지만, ‘별로 그렇지 않다’ 라거나 ‘전혀 그렇지 않다’가 368명(37.3%)로 군의료체계가 건강보호를 위해 적절하지 못한 것으로 인식하고 있었다.



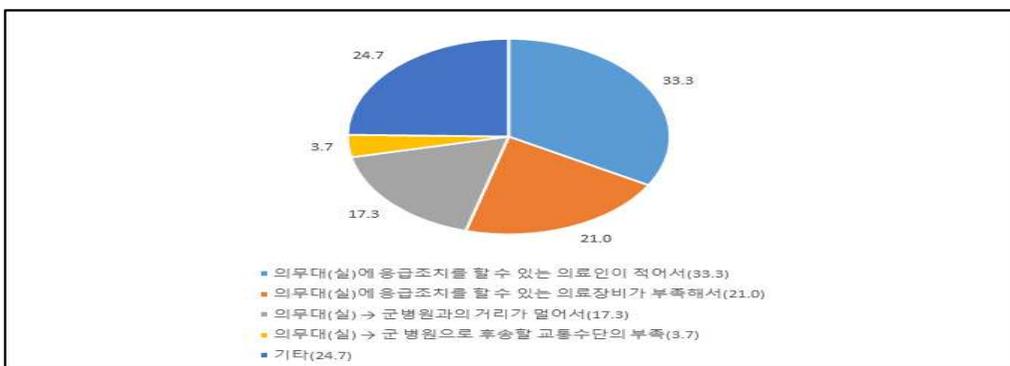
[그림 3-70] 군 의료체계 적절성- 병사(%)

또한 현재의 군 의료체계가 병사들의 건강증진과 보호에 적절하지 못하다면 가장 큰 원인이 무엇인지를 조사한 결과, 응답자 383명 중 ‘진료의 질적 수준이 낮음’이 55.9%로 가장 많이 응답하였고 ‘원활한 진료가 이루어지지 못함’ (15.1%), ‘병사들의 의료요구가 쉽지 않은 조직문화’ (13.8%) 등을 문제로 지적하였다.



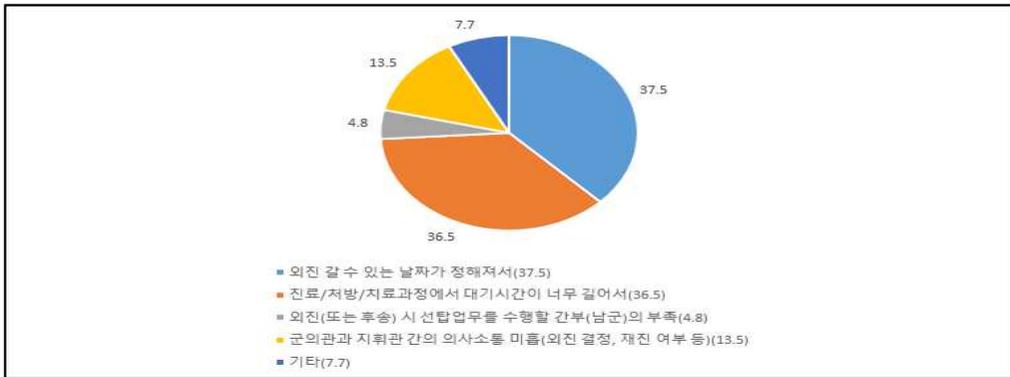
[그림 3-71] 군 의료체계 문제- 병사(%)

한편 응급상황에서 신속한 치료가 이루어지지 못하는 이유에 대해 조사한 결과, 응답자 81명 중 33.3%가 ‘응급조치를 할 수 있는 의료인의 부족’을, 다음으로 ‘의료장비의 부족’ (21.0%), ‘의무대와 응급병원간의 거리’ (17.3%)나 ‘후송 교통수단의 부족’ (3.7%)을 순서대로 원인으로 진단하였다.



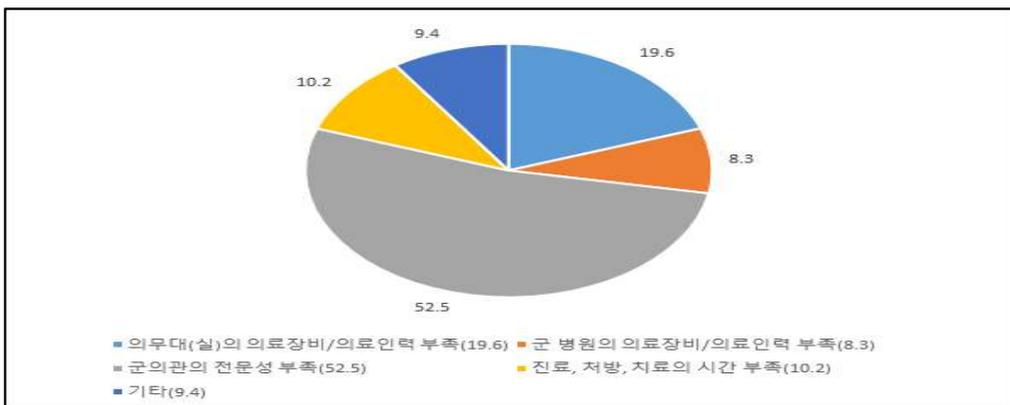
[그림 3-72] 응급의료 실패 원인- 병사(%)

현재의 군 의료체계 속에서 원활한 진료가 이루어지지 못하는 이유에 대해 조사한 결과, 응답자 104명 중 39명이 ‘외진 날짜가 정해져 있어’ (37.5%), 38명은 ‘대기시간이 너무 길어서’ (36.5%), 14명은 ‘군 의관과 지휘관 사이에 의사소통이 미흡하여 외진, 재진 여부를 결정하는데 어려움이 있기 때문’ (13.5%) 등으로 이유를 들었다.



[그림 3-73] 진료가 원활하지 못한 이유- 병사(%)

또한 현재 군진료의 질적 수준이 낮은 이유에 대해 조사한 결과, 응답자 265명 중 139명(52.5%)이 군의관의 전문성 부족을, 다음으로 ‘의무실의 의료장비 및 의료인력 부족’ (19.6%), ‘진료, 처방, 치료의 시간 부족’ (10.2%) 순으로 문제점을 인식하였다.

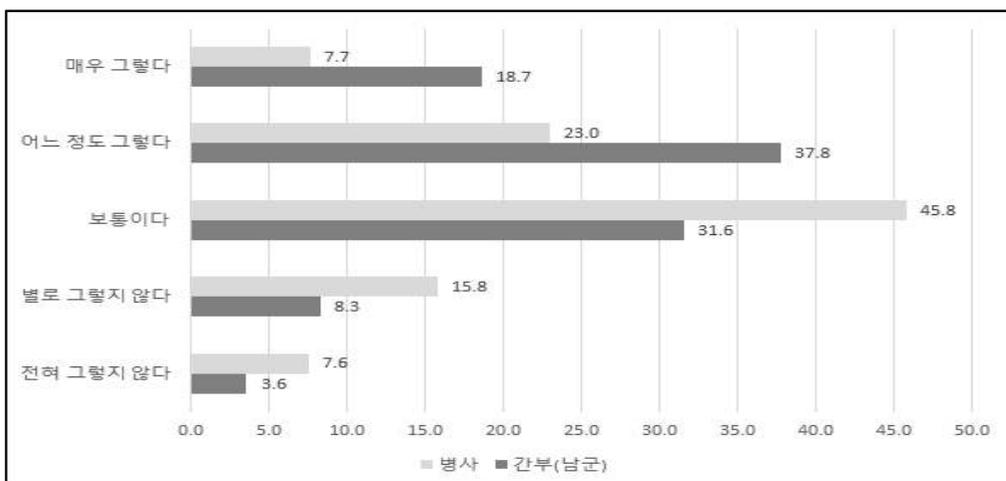


[그림 3-74] 의료의 질 저하 원인- 병사(%)

병사들의 건강관리와 증진을 위한 상담 등 프로그램이 잘 갖춰져 있다고 인식하는지에 대해 조사한 결과, 응답한 병사 995명 중 233명(23.4%)이 ‘별로 그렇지 않

다’ (15.8%)거나 ‘ 전혀 그렇지 않다’ (7.6%)의 부정어, ‘ 매우 그렇다’ (7.7%)거나 ‘ 어느 정도 그렇다’ (23.0%)로 긍정어 30.7%이다.

그리고 건강관리프로그램이 잘 갖추어졌느냐에 대해 응답한 간부(남군) 193명 중 23명(11.9%)이 ‘ 별로 그렇지 않다’ (8.3%)거나 ‘ 전혀 그렇지 않다’ (3.6%)고 하여 건강 프로그램 부족 의견을 참고하여 필요한 건강관리 및 증진 프로그램의 제공을 검토해야 할 것으로 보인다.



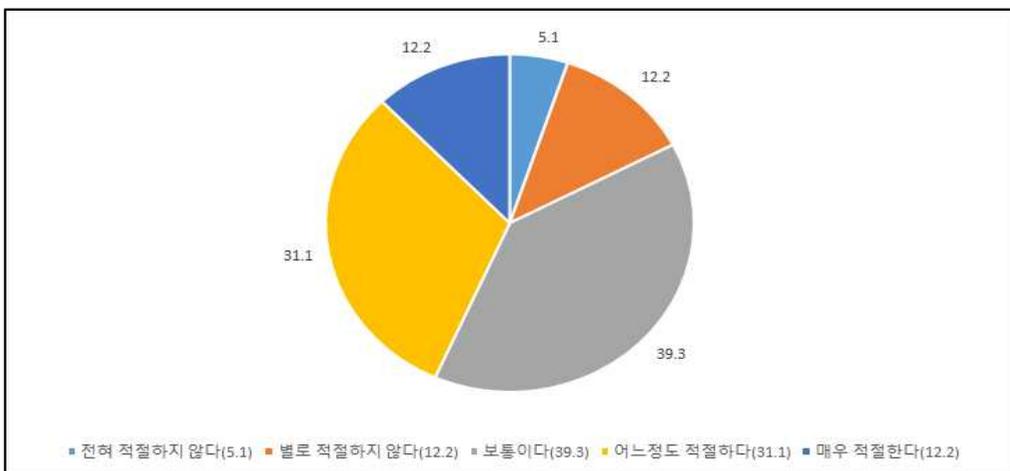
[그림 3-75] 건강관리프로그램 제공의 충분성- 병사, 간부(남군)(%)

병사들이 군 병원에서 진료에 만족하지 못하는 이유를 조사한 결과, 응답자 총 954명 중 269명(28.2%)이 ‘ 진료의 질적 수준의 불신’ 을, 248명은 ‘ 군의관의 전문성 부족’ (26.0%)을, 167명은 ‘ 대기시간이 너무 길어서’ (17.5%) 등을 지적하였다. 병사의 의료권 확보차원에서 이상의 부족한 분야의 의견을 심각하게 고려해야 할 것으로 보인다.



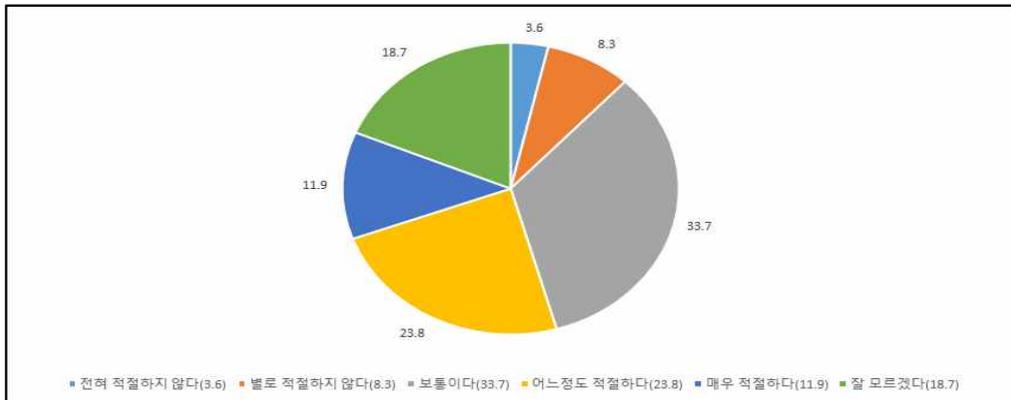
[그림 3-76] 군병원 진료 불만족 주요 이유- 병사(%)

간부(남군)를 대상으로 병사의 군 병원 후송 시 절차의 적정성을 조사한 결과, 응답자 196명 중 긍정적인 경우가 85명(43.3%)으로 많지만, ‘ 별로 적절하지 않다’거나 ‘ 전혀 적절하지 않다’ 는 의견이 34명(17.3%)으로 적지 않아, 군병원 후송 절차도 재검토할 필요가 있다고 생각된다.



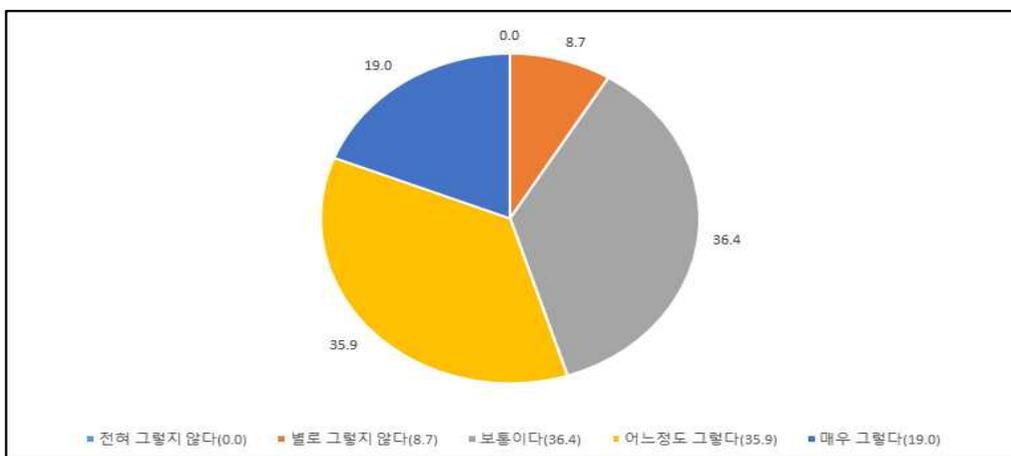
[그림 3-77] 군병원 후송절차 적절성- 간부(남군)(%)

또한 간부(남군)에게 군의 진료기록 관리와 진료결과 전달체계가 적절하다고 인식하는지를 조사한 결과, 응답자 193명 중 긍정적 반응이 35.7%(69명)로 많지만, ‘전혀 적절하지 않다거나 별로 적절하지 않다’가 11.9%였다.



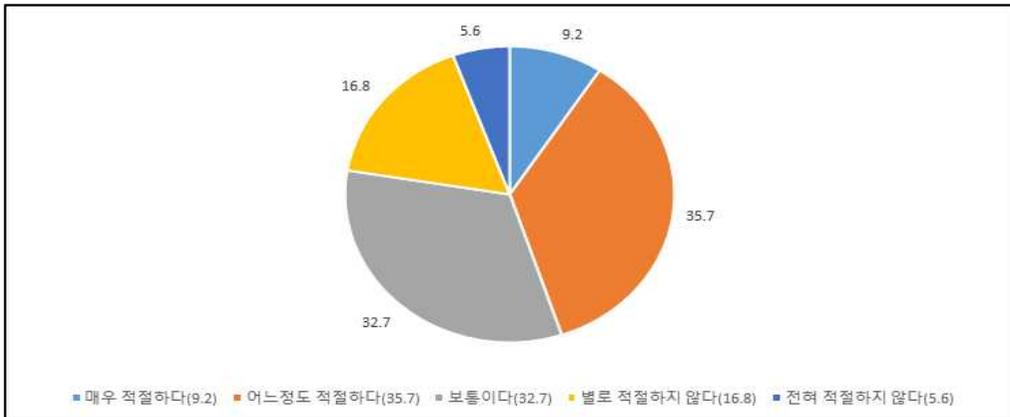
[그림 3-78] 진료관리 및 전달체계의 적절성- 간부(남군)(%)

간부(남군)에게 병사들이 군 병원에서 입원하거나 치료를 받은 후 자대 생활을 충분히 할 수 있을 정도로 완쾌되어 원대 복귀하는지를 조사한 결과, 진정한 의미의 의료권이 보장되는지를 질문한 것으로 응답한 간부(남군) 195명 중 ‘별로 그렇지 않다’는 의견은 17명(8.7%)으로 소수응답이지만 치료 및 회복권이 보장되지 않는 의료권은 의미가 없으므로 1명의 회복도 소홀히 할 수 없다.



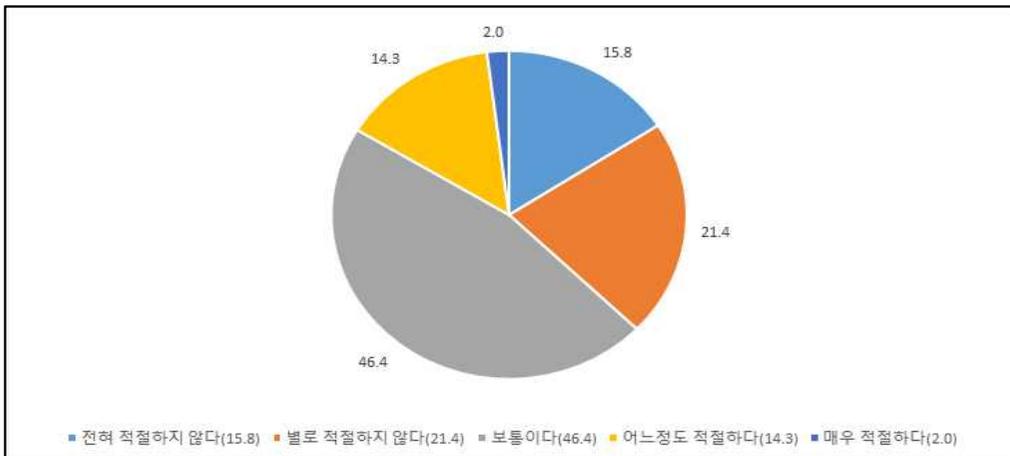
[그림 3-79] 군병원 치료 및 회복 보장- 간부(남군)

군의 환자 후송체계, 즉 의무실-의무대-야전병원-수도병원(후방병원)의 체계가 적절하다고 평가하는지에 대해 조사한 결과, 응답한 간부(남군)는 ‘별로 적절하지 않다’ (16.8%)거나, ‘전혀 적절하지 않다’ (5.6%)로 22.4%가 군후송체계가 부적절하다는 의견을 제시하였다.



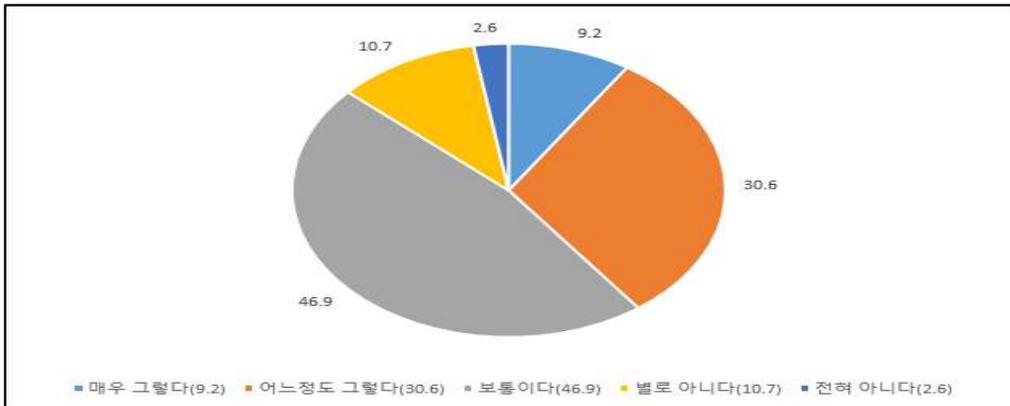
[그림 3-80] 군 후송체계의 적절성- 간부(남군)(%)

현재 군의 의료인력 수급이 적절하게 이루어지고 있다고 인식하는지를 조사한 결과, 응답한 간부(남군) 196명 중 ‘전혀 적절하지 않다’ 31명(15.8%), ‘별로 적절하지 않다’ 42명(21.4%)으로, 73명(37.2%)이 의료인력 수급에 문제가 있음을 지적하였다.



[그림 3-81] 군의료 인력수급의 적절성- 간부(남군)(%)

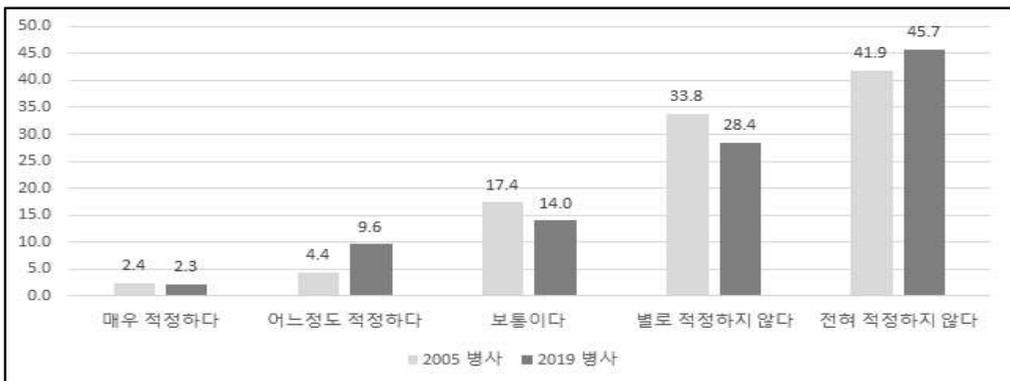
현재의 군의료체계는 병사의 건강 증진과 보호를 위해 적절하다고 인식하는지를 조사한 결과, 응답한 간부(남군) 196명 중 39.8%가 긍정하였지만, ‘별로 아니다’ 21명(10.7%)과 ‘전혀 아니다’ 5명(2.6%)는 응답이 26명(13.3%)이었다. 이는 병사들이 군의료체계의 적절성에 부정적 의견이 37.3%보다는 적은 수로 나타나고 있어 [그림 3-74 참조] 실제 직면하고 있는 병사와는 의견의 차이가 크게 났다.



[그림 3-82] 현재 군 의료체계의 적절성- 간부(남군)(%)

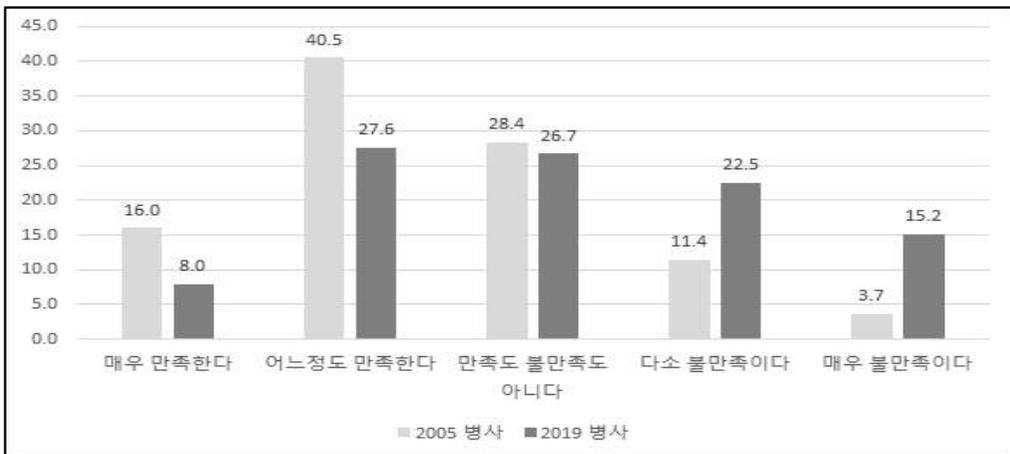
(13) 보수와 급식

병사의 현재의 봉급 수준이 군 복무 여건과 근무 수준에 비추어 적정하다고 인식하는지를 조사한 결과, 2005년 조사와 비교할 때, 이번 조사에서는 ‘전혀 적정하지 않다’는 응답이 41.9%에서 45.7%로 증가하였다. 한편 ‘어느 정도 적정하다’라는 응답은 2005년 4.4%에서 9.6%로 증가하여 이번 조사는 극단적인 반응이 관찰되었다. 이에 대한 현실적인 대책이 필요하다 판단된다.



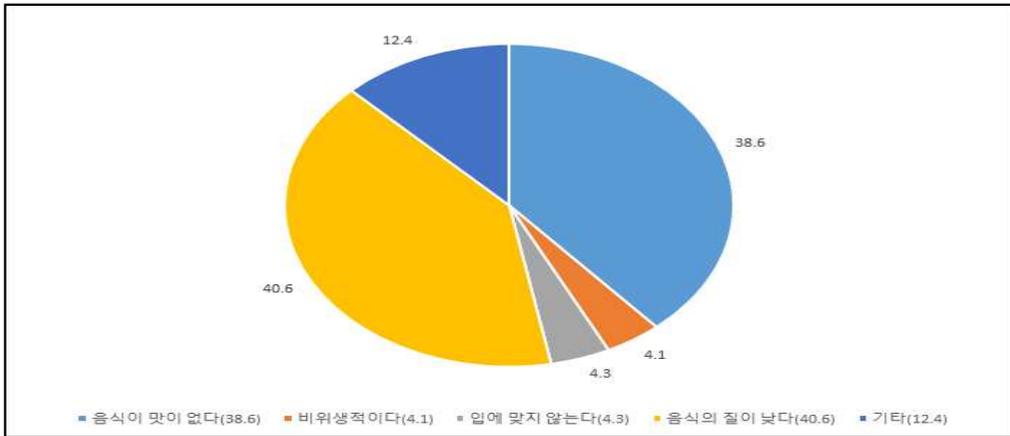
[그림 3-83] 2005년 봉급 적정도와 비교- 병사(%)

병사들에게 군대에서 제공하는 식사의 만족도를 조사한 결과를 2005년 조사와 비교하면, ‘매우 만족한다’라는 의견이 16%▶8%로, ‘어느 정도 만족한다’라는 의견은 40.5%▶27.6%으로 ‘만족하다’라는 응답이 전체적으로 56.5%▶35.6%으로 크게 줄고, ‘다소 불만이다’는 11.4%▶22.5%로, ‘매우 불만족이다’는 3.7%▶15.2%로 증가되어, 전체적으로 불만족은 15.1%▶37.7%로 크게 증가하였다. 2005년도에 비해 이번 조사에서 식사의 만족도는 크게 떨어지고 불만족은 크게 늘어난 원인을 파악하고 식사제공에 있어 다양한 의견들을 반영할 필요가 있다고 판단된다.



[그림 3-84] 2005년 식사 만족도와 비교- 병사(%)

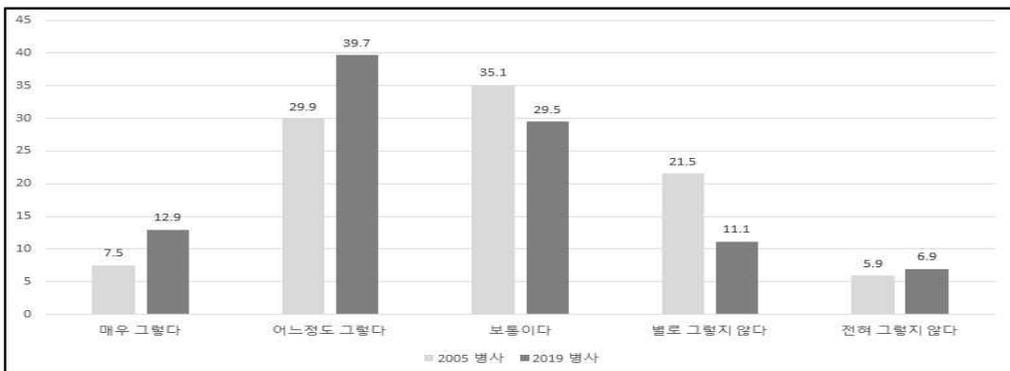
한편 식사에 불만족한 이유는 응답한 병사 총 394명중 160명이 ‘음식의 질이 낮다’ (40.6%), 152명이 ‘음식이 맛이 없다’ (38.6%), ‘입에 맞지 않는다’ (17명=4.3%), ‘비위생적이다’ (16명=4.1%)는 이유를 들었다. 식사의 맛과 질을 높이기 위한 대책과 적은 비율이지만 비위생적 식사 관련 환경에도 신경을 쓸 필요가 있다고 판단된다.



[그림 3-85] 식사 불만족 이유- 병사(%)

(14) 피복과 보급품

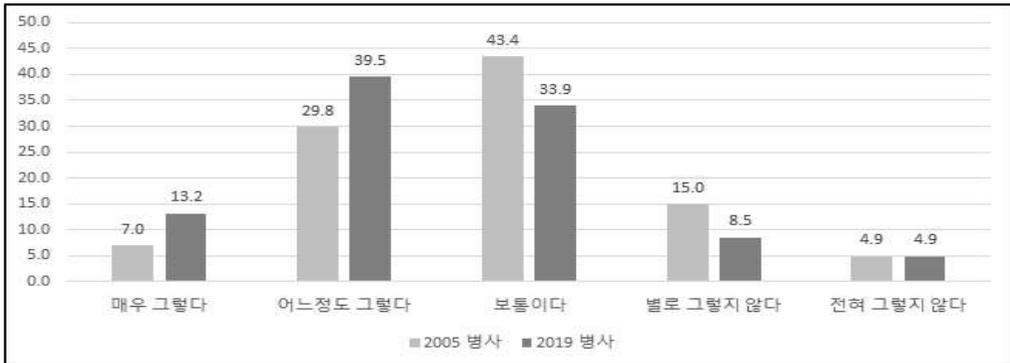
병사에게 지급되는 피복이나 보급품의 지급량이 충분하다고 인식하는가에 대해서 2005년 조사와 비교할 때, 2005년에는 37.4%가 긍정적인 응답을 했지만 이번 조사에서는 52.6%가 긍정적인 응답이 많았다. 다만 소수이긴 하지만 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 5.9%에서 6.9%로 증가한 점은 추가적 고려사항으로 보인다.



[그림 3-86] 2005년 피복과 보급품 양적 만족도 비교- 병사(%)

병사에게 지급되는 피복이나 보급품의 질에 대한 만족 정도를 조사한 결과, 2005년의 결과와 비교할 때 긍정하는 경우가 2005년 36.8%에서 2019년 52.7%로 크게 증가하였다. 하지만 ‘전혀 그렇지 않다’라거나 ‘별로 그렇지 않다’라는 의견은 2005년 19.9%에서 13.4%로 낮아지긴 하였지만 만족하지 못하다는 응답의 이유를

확인하고 보완대책을 강구해야 할 것이다.



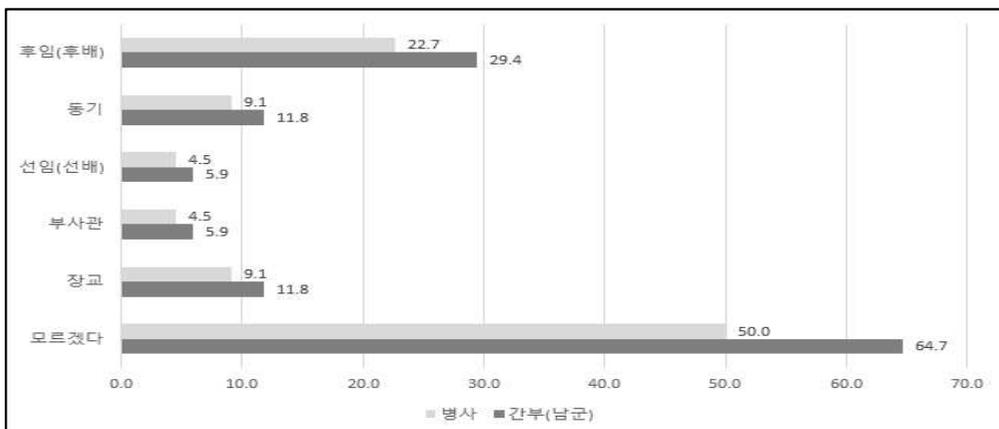
[그림 3-87] 2005년 피복과 보급품 질적 만족도 비교- 병사(%)

5. 성의식과 성폭력

1) 성의식과 성폭력 실태조사

(1) 유사 성행위/성적 접촉/성희롱

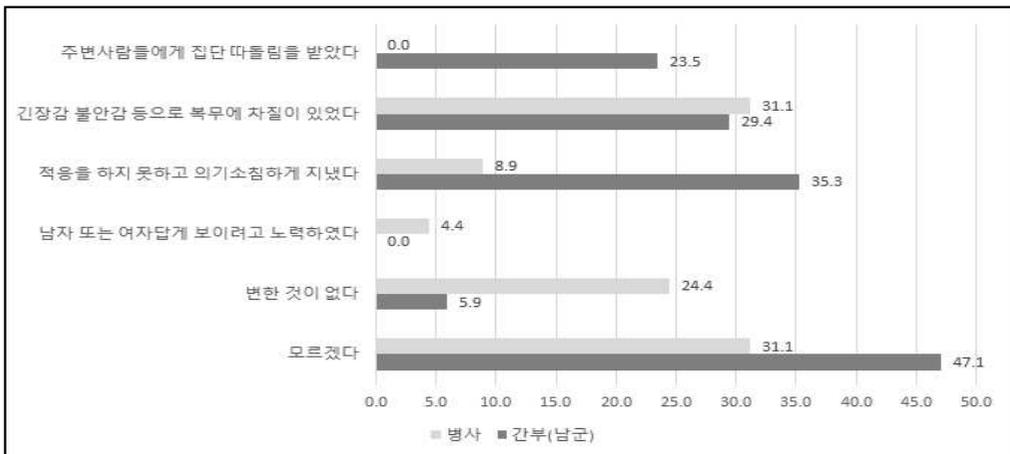
다음은 유사 성행위, 성적 접촉, 성희롱 피해를 경험하였다고 응답한 군인의 계급별 분포내용이다. 병사의 경우 후임(후배)가 22.7%, 동기가 9.1%, 선임(선배)가 4.5%의 순이었으며, 간부(남군)의 경우에는 후임(후배)가 29.4%, 동기와 장교가 11.8%, 부사관과 선임(선배) 각각 5.9%의 순이었다.



[그림 3-88] 강제적 성행위 피해자(다중응답)- 병사, 간부(남군)(%)

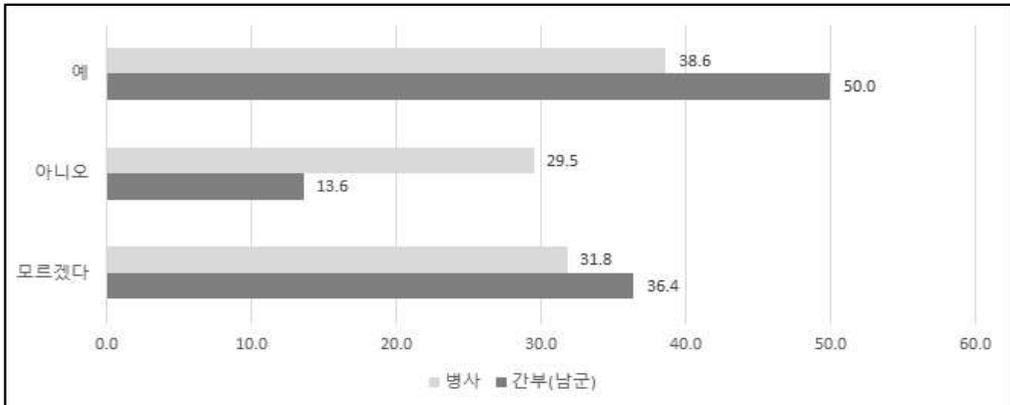


다음은 강제적 성적행위로 인한 2차 피해에 대한 응답결과이다. 병사의 경우 피해이후 ‘긴장감이나 불안감 등으로 군복무에 지장이 있었다’가 31.1%, ‘별로 변한 것이 없다’가 24.4%, ‘적응을 하지 못하고 의기소침하였다’가 8.9%, ‘남자(여자)답게 보이려고 노력하였다’가 4.4%의 순이었다. 간부(남군)의 경우는 ‘적응을 하지 못하고 의기소침하게 지냈다’가 35.3%, ‘긴장감, 불안감 등으로 복무에 차질이 있었다’가 29.4%, ‘주변 사람들에게 집단 따돌림을 받았다’가 23.5% 순이었다. 강제적 성적행위 피해를 경험한 피해자들은 심각한 정신적 피해를 호소하고 있는 것으로 판단되며, 강제적 성적행위 피해자에 대한 적절한 심리치료 등 적절한 피해자 보호대책이 필요하다고 판단된다.



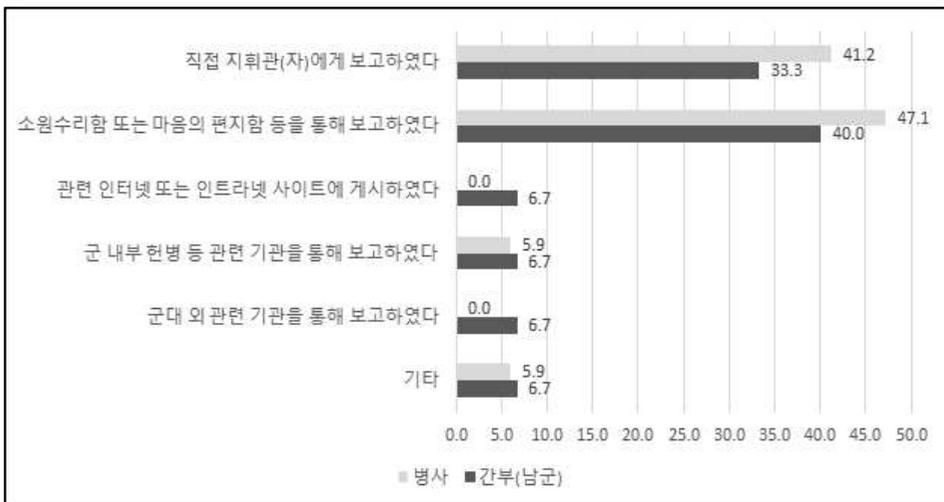
[그림 3-89] 강제적 성적행위 피해자 2차 피해(다중응답)- 병사, 간부(남군)(%)

다음은 강제적 성적 행위에 대한 상관보고 여부와 보고방식에 대한 내용이다. 표에서 보는 바와 같이 병사의 경우 보고하지 않는 경우가 29.5%, 간부(남군)의 경우는 13.6%로 병사의 경우가 상관에게 보고하지 않는 비율이 훨씬 높게 나타났다. 성적피해를 경험한 병사들의 보고를 활성화할 수 있는 적절한 보고채널의 마련이 필요한 것으로 판단된다.



[그림 3-90] 강제적 성적행위 상관보고 여부-병사, 간부(남군)(%)

다음으로 성적 행위 피해사실에 대한 보고방식을 보면 병사와 간부(남군) 모두 ‘ 직접 지휘관에게 보고’ (병사 41.2%, 간부(남군) 33.3%)하거나 ‘ 소원수리함 또는 마음의 편지를 활용한다’ 가 각각 47.1%, 40.1%로 높게 나타났다. 아직도 피해자들이 지휘관이나 소원수리함 등을 통하여 보고하고자 하는 등 자신이 속한 조직 내에서 해결하고자 하는 의사가 높게 나타난 바 지휘관 등 조직내에서 잘 해결될 수 있도록 적극적이고 신뢰있는 해결 노력을 권장할 필요가 있다.



[그림 3-91] 강제적 성적행위 보고 방식(다중응답)- 병사, 간부(남군)(%)



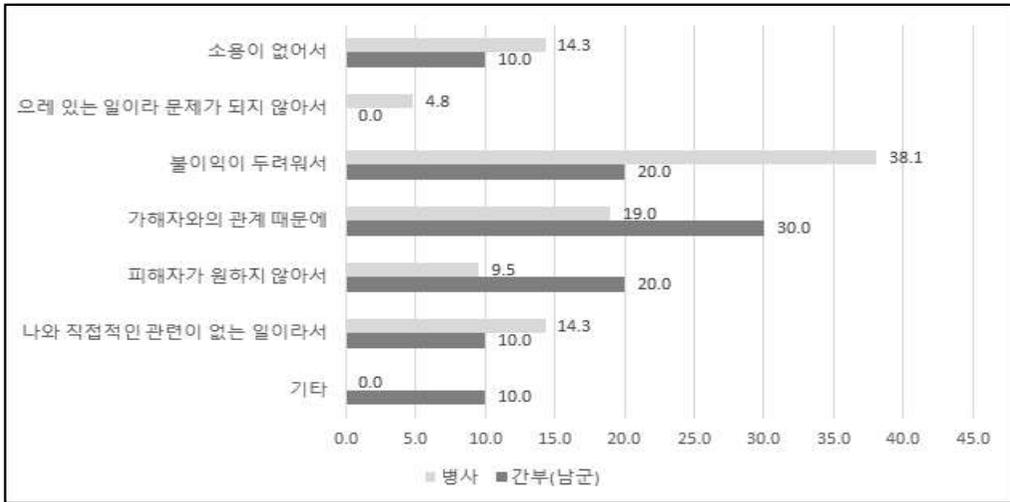
다음은 병사의 강제적 성적행위에 대한 상관보고 후 조치사항에 대한 내용이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 가해자의 법적 처벌, 타부대 전출 등의 조치가 이루어졌다는 응답의 비율이 42.2%로 높게 나타났으나, 아무런 조치가 취해지지 않았거나 사건에 대한 진상 조사만하고 사후에 적절한 조치가 없었다는 응답비율도 31.6%로 높게 나타난 것으로 볼 때, 성적 침해사건에 대하여 여전히 미온적인 조치가 취해지고 있음을 알 수 있어, 강한 처벌을 통해 성적 침해를 예방할 필요가 있다.

<표 3-68> 강제적 성적행위 보고 후 상황-병사 (빈도, %)

구분	병사	
	빈도	%
아무런 조치가 취해지지 않았다	3	15.8
사건의 진상조사만 있고 사후 조치는 없었다	3	15.8
가해자가 피해자에게 공식적으로 사과받도록 조치되었다	2	10.5
가해자가 법적 처벌을 받았다	4	21.1
가해자가 타부대로 전출되었다	4	21.1
기타	3	15.8
전체	19	100.0

다음은 병사가 강제적 성적 접촉피해를 경험하고도 상관에게 보고되지 않는 이유에 대한 응답 결과를 보면, ‘불이익이 두려워서’가 38.1%, ‘가해자와의 관계 때문에’가 19%, ‘소용이 없어서’와 ‘나와 직접적인 관련이 없는 일이라서’가 각각 14.3%, ‘피해당사자가 원치 않아서’가 9.5%의 순으로 나타났다. 한편 간부(남군)의 경우는 보고 하지 않은 이유에 대해 ‘가해자와의 관계 때문에’가 30%, 다음으로 ‘불이익이 두려워서’와 ‘피해자가 원하지 않아서’가 각 20%로 나타났다.

병사의 경우 신고이후의 불이익이 가장 많은 비율을 차지하고 있는 바, 피해자와 신고자 비밀보장과 신분보호에 대한 적절한 개선방안이 필요하다고 생각된다. 그리고 간부직의 경우는 지속적 관계에 문제가 생기는 것에 대한 우려가 크게 작용하는 것으로 보이며 이에 대한 개선책이 필요하다고 본다.



[그림 3-92] 강제적 성적 행위 사건 상관 미보고 이유(1순위)- 병사, 간부(남군)(%)

(2) 성희롱에 대한 직접 피해경험 유무

다음은 최근 1년간 군복무 중 성희롱과 관련된 피해 경험에 관한 내용이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 병사들의 계급별 피해경험을 보면, 일병이 8명으로 2.6%, 상병은 5명으로 1.6%, 병장은 1명으로 0.9%, 이병은 2명으로 0.8%의 순이었으며, 전체 응답자 중 16명인 1.6%가 성희롱 피해경험이 있음이 밝혀졌다. 소속군 별로 보면, 육군은 11명으로 1.6%, 해군은 1명으로 1.7%, 공군은 2명으로 1.2%, 해병대는 2명으로 2.9%를 차지하는 등 해병대가 다른 군보다 성희롱 피해경험이 높게 나타났다. 근무지역별로 보면 GOP 1명으로 0.9%, 도서 및 해안경계부대 4명으로 2.4%, 군·면단위 지역은 3명으로 1.3%, 중소도시는 4명으로 1.4%, 대도시(광역시 이상)는 4명으로, 2.0%를 차지하였으며 이 중 도서 및 해안경계부대 지역이 가장 높게 나타났다. 이런 결과는 도서 및 해안경계부대의 지역적 특성상 외부와의 접촉이 제한적이라는 이유로 해석된다.



<표 3-69> 최근 1년간 성희롱 피해 경험 - 병사

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	2(.8)	257(99.2)	259(100.0)	3.346
	일병	8(2.6)	301(97.4)	309(100.0)	
	상병	5(1.6)	311(98.4)	316(100.0)	
	병장	1(.9)	108(99.1)	109(100.0)	
전체		16(1.6)	977(98.4)	993(100.0)	
소속군	육군	11(1.6)	681(98.4)	692(100.0)	.944
	해군	1(1.7)	59(98.3)	60(100.0)	
	공군	2(1.2)	166(98.8)	168(100.0)	
	해병대	2(2.9)	66(97.1)	68(100.0)	
전체		16(1.6)	972(98.4)	988(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	1(.9)	111(99.1)	112(100.0)	1.476
	도서 및 해안경계부대 지역	4(2.4)	160(97.6)	164(100.0)	
	군·면단위 지역	3(1.3)	221(98.7)	224(100.0)	
	중소도시	4(1.4)	287(98.6)	291(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)	
전체		16(1.6)	974(98.4)	990(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(3) 성희롱 피해 목격 경험유무

다음은 최근 1년 간 복무 중 성희롱 피해를 목격한 경험에 대한 내용이다, 아래 그림에서 보는 바와 같이 피해경험을 목격한 병사를 계급별로 보면, 일병이 26명으로 8.4%, 병장은 7명으로 6.4%, 상병은 19명으로 6%, 이병은 7명으로 2.7%의 순이었으며, 전체적으로 성희롱 피해사실을 목격한 경험이 있는 병사는 응답자중 59명으로 5.9%를 차지하고 있었다. 이런 결과는 앞서 직접 피해경험이 있다는 경우가 16명으로 1.6%를 차지하고 있는 것과 비교하면 확연히 차이가 나고 있다고 할 수 있다. 즉 최근 1년간 군복무 중에 성희롱 피해경험은 응답한 비율보다는 높을 가능성이 많을 것으로 판단된다.

소속군별로 보면, 육군이 41명으로 5.9%, 해군은 4명으로 6.7%, 공군은 12명으로 7.2%, 해병대는 2명으로 2.9%를 차지하고 있었다. 이는 앞서 직접 피해경험을 분석한 결과와 차이가 나는 것을 알 수 있다(육군 11명, 1.6%, 해군 1명, 1.7%, 공군 2명

1.2%, 해병대 2명, 2.9%). 이는 직접피해 경험을 한 자와 비교하여 피해를 목격한 응답비율이 높은 것은 실제 피해를 경험하고도 응답을 하지 않는 응답자 즉 성적피해의 특성상 성희롱 피해의 암수(보고하지 않는 숫자)가 숨어있는 것으로 해석된다.

한편, 근무부대지역별로 보면, 대도시가 9.5%, 중소도시 6.9%, 군면단위 4.5%이었으며 도서지역이나 해안경계부대, GOP부대는 각각 3.7%, 3.6%로 오히려 낮게 나타났다. 즉 근무부대지역이 도심지역으로 갈수록 성희롱 피해목적비율이 높게 나타났다는 점은 특이하다고 할 수 있다. 이는 도심지역부대 근무자들이 비도시지역보다 성관련 매개역할을 할 수 있는 다양한 매체가 존재하므로 성인지 감수성이 흐려질 수 있다는 점도 한 가지 이유가 될 수 있을 것이다. 또 도서지역이나 해안경계부대, GOP지역은 부대특성상 지휘관(간부(남군))들의 감시감독이나 관리영향 범위 내에 있다는 것도 한 가지 이유일 것으로 판단된다.

<표 3-70> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험 - 병사 빈도(%)

구분	예	아니오	전체	X2	
	빈도(%)				
계급	이병	7(2.7)	252(97.3)	8.346*	
	일병	26(8.4)	282(91.6)		
	상병	19(6.0)	297(94.0)		
	병장	7(6.4)	102(93.6)		
전체		59(5.9)	933(94.1)	992(100.0)	
소속군	육군	41(5.9)	651(94.1)	1.603	
	해군	4(6.7)	56(93.3)		
	공군	12(7.2)	155(92.8)		
	해병대	2(2.9)	66(97.1)		
전체		59(6.0)	928(94.0)	987(100.0)	
근무부대지역	GOP	4(3.6)	108(96.4)	8.600	
	도서 및 해안경계부대 지역	6(3.7)	158(96.3)		
	군·면단위 지역	10(4.5)	214(95.5)		
	중소도시	2(6.9)	270(93.1)		
	대도시(광역시 이상)	19(9.5)	180(90.5)		
전체		59(6.0)	930(94.0)	989(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



아래 표는 여군을 제외한 간부(남군) 등 간부(남군)들의 성희롱 피해 목격 경험에 대한 내용이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 중사와 하사계급에서는 2명으로 3.2%, 위관급 장교는 2명으로 2%, 영관급장교는 1명으로 12.5%가 성희롱 피해사실을 목격한 경험이 있다고 응답하였다. 이는 앞서 직접피해경험이 없다는 결과와는 약간 상이한 결과이다. 소속군별로 보면, 해병대가 2명으로 응답자의 20%, 공군은 2명으로 4.8%, 육군은 1명으로 0.7%의 순이었다. 이 결과는 의미부여가 가능할 수 있겠으나 응답한 간부(남군)들의 숫자가 극소수이므로 결과와 해석의 일반화에 한계가 있다고 할 것이다.

<표 3-71> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	2(3.2)	60(96.8)	62(100.0)	4.165
	원/상사	0(0.0)	28(100.0)	28(100.0)	
	위관급 장교	2(2.0)	97(98.0)	99(100.0)	
	영관급 장교	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	
소속군	육군	1(0.7)	134(99.3)	135(100.0)	15.190**
	해군	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	공군	2(4.8)	40(95.2)	42(100.0)	
	해병대	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	0(0.0)	17(100.0)	17(100.0)	11.607*
	도서 및 해안경계부대 지역	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	1(1.7)	58(98.3)	59(100.0)	
	중소도시	1(1.1)	89(98.9)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	1(5.3)	18(94.7)	19(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(4) 성폭력 관련 고충 제기 경험

다음은 군복무중 최근 1년 간 성폭력과 관련하여 고충해결을 위하여 제기한 경험유무에 대한 내용이다. 병사의 경우 성폭력과 관련하여 고충해결을 위해 제기한 경험을 계급별로 보면 상병이 24명으로 7.6%, 병장은 8명으로 7.3%, 일병은 15명으로 4.9%, 이병은 3명으로 1.2%의 순이었으며, 전체 응답자 중 50명인 5%가 고충해결을 위해 고충을 제기한 경험이 있다고 하였다, 성폭력 관련 고충제기 경험은 이

병이나 일병보다 상급자인 상병과 병장의 비율이 훨씬 높게 나타났다는 점이다. 이 결과는 상급자보다는 하급자인 이병이나 일병의 입장에서 고충제기가 활성화되지 못하는 데에는 심리적 압박 내지 조직내부의 경직된 의사소통 문화가 큰 영향을 끼치고 있다고 판단된다. 즉 일·이병계급자의 고충 제기를 활성화할 수 있는 조직문화의 개선이 필요하다고 판단된다.

소속군별로 보면, 육군은 31명으로 4.5%, 해군은 1명으로 1.7%, 공군은 14명으로 8.4%, 해병대는 4명으로 5.8%를 차지하는 등 공군이 다른 군보다 성폭력과 관련한 고충제기 경험이 높게 나타났다는 점은 공군이 타군들보다는 의사소통과 관련된 조직문화가 훨씬 잘 형성되어 있다고 할 수 있다.

한편, 근무지역별로 보면 GOP에서는 3명으로 2.7%, 도서 및 해안경계부대는 11명으로 6.7%, 군·면단위 지역은 5명으로 2.7%, 중소도시는 14명으로 4.8%, 대도시(광역시 이상)은 16명으로, 8.0%를 차지하였고, 이중 대도시(광역시 이상)에서 고충제기 경험이 가장 높게 나타났다는 점은 근무지 유형별로 통계상 유의미한 차이는 아니지만 보다 세밀한 분석을 통하여 근무지역별 차이점을 발견하는 노력이 필요하다고 생각한다.

<표 3-72> 최근 1년간 성폭력 관련 고충 제기 경험 - 병사 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	이병	3(1.2)	256(98.8)	259(100.0)	13.686**
	일병	15(4.9)	293(95.1)	308(100.0)	
	상병	24(7.6)	292(92.4)	316(100.0)	
	병장	8(7.3)	101(92.7)	109(100.0)	
전체		50(5.0)	942(95.0)	992(100.0)	
소속군	육군	31(4.5)	661(95.5)	692(100.0)	5.852
	해군	1(1.7)	59(98.3)	60(100.0)	
	공군	14(8.4)	153(91.6)	167(100.0)	
	해병대	4(5.9)	64(94.1)	68(100.0)	
전체		50(5.1)	937(94.9)	987(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	3(2.7)	109(97.3)	112(100.0)	8.612
	도서 및 해안경계부대 지역	11(6.7)	153(93.3)	164(100.0)	
	군·면단위 지역	6(2.7)	218(97.3)	224(100.0)	
	중소도시	14(4.8)	276(95.2)	290(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	16(8.0)	183(92.0)	199(100.0)	
전체		50(5.1)	939(94.9)	989(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



아래 표는 여군을 제외한 간부(남군)들의 성폭력과 관련된 고충제기 경험에 대한 내용이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 원사/상사계급에서는 1명으로 3.6%, 위관급 장교는 3명으로 3.0%, 영관급장교는 1명으로 12.5%가 성폭력과 관련하여 고충을 제기한 경험이 있다고 응답하였다. 소속군별로 보면, 육군은 4명으로 응답자의 3%, 공군은 1명으로 2.4%이었으며 해군과 해병대는 한명도 없었다. 근무지역별로 보면 GOP에서는 1명으로 5.9%, 군·면단위 지역은 1명으로 1.7%, 대도시(광역시 이상)은 3명으로, 15.8%를 차지하였으며, 병사와 마찬가지로 간부(남군)들도 대도시(광역시 이상)에서 고충제기 경험이 가장 높게 나타났다는 점은 대도시 지역 부대가 여타 지역근무지보다 성폭력 관련 고충을 비롯한 고충처리제도의 활성화 정도가 높을 가능성이 있음을 시사한다고 할 것이다.

<표 3-73> 최근 1년 중 성폭력 관련 고충 제기 경험 - 간부(남군) 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도(%)			
계급	중/하사	0(0.0)	62(100.0)	62(100.0)	5.042
	원/상사	1(3.6)	27(96.4)	28(100.0)	
	위관급 장교	3(3.0)	96(97.0)	99(100.0)	
	영관급 장교	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	
소속군	육군	4(3.0)	131(97.0)	135(100.0)	.624
	해군	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
	공군	1(2.4)	41(97.6)	42(100.0)	
	해병대	0(0.0)	10(100.0)	10(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	1(5.9)	16(94.1)	17(100.0)	17.082**
	도서 및 해안경계부대 지역	0(0.0)	12(100.0)	12(100.0)	
	군·면단위 지역	1(1.7)	58(98.3)	59(100.0)	
	중소도시	0(0.0)	90(100.0)	90(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	3(15.8)	16(84.2)	19(100.0)	
전체		5(2.5)	192(97.5)	197(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

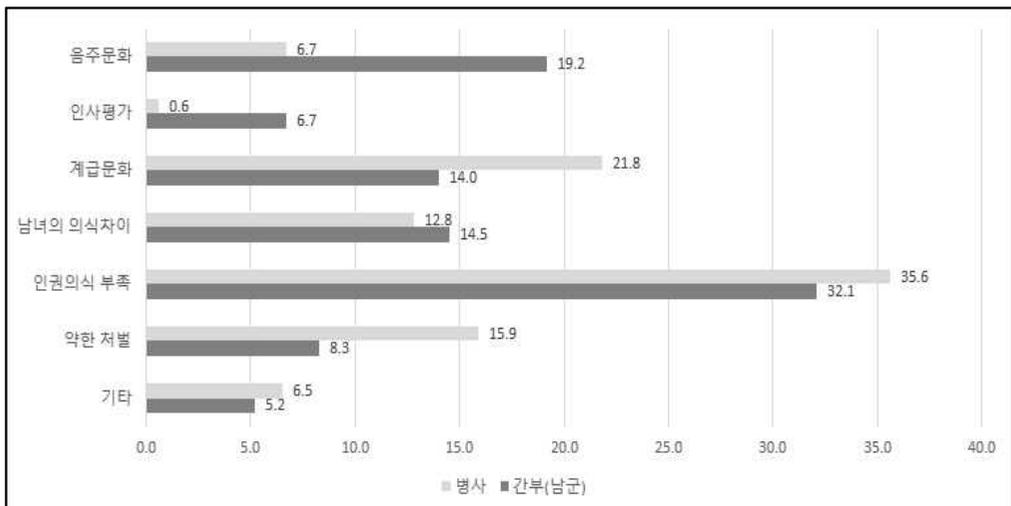
2) 성의식과 성폭력 인식조사

(1) 성희롱/성폭력 발생원인

다음은 성희롱, 성폭력 사건의 발생원인에 대한 조사결과이다.

아래 표에서 보는 바와 같이 성희롱, 성폭력 사건의 발생원인에 대하여 병사의 경우는 인권의식의 부족이 35.6%, 계급문화가 21.8%, 약한 처벌이 15.9%, 남녀의 의식차이가 12.8%의 순으로 응답하였다.

한편, 성희롱, 성폭력 사건의 발생원인에 대해 간부(남군)의 경우 인권의식부족이 32.1%, 음주문화가 19.2%, 남녀의 의식차이가 14.5%, 계급문화가 14%, 약한 처벌은 8.3%에 불과하였다. 성희롱/성폭력 발생 원인에 대한 인권의식의 부족에 대해서는 간부(남군)와 병사간에 가장 많은 비율을 차지하고 있으나, 다른 원인에 대해서는 간부(남군)와 병사 간에 인식의 차이가 있음이 발견되었다. 병사의 경우 계급문화가 21.8%인 것에 비해 간부(남군)는 14%만이 원인이라고 응답하였고, 약한 처벌의 경우에도 병사는 15.9%를 차지하였으나 간부(남군)의 경우는 8.3%이었다. 음주문화가 그 원인이라는 응답의 경우 병사는 6.7%에 불과하였으나 간부(남군)는 19.2%로 상당히 높게 나타났다는 점에서 군대 내 성적인 문제에 대하여 인식의 차이가 있음을 발견한 점도 의미있는 결과라고 판단된다. 즉 성희롱과 성폭력 등 예방교육이나 정책에서 간부(남군)와 병사간의 인식의 차이를 고려한 교육과 정책의 마련이 필요하다 하겠다.



[그림 3-93] 성희롱/성폭력 발생원인-병사, 간부(남군)(%)

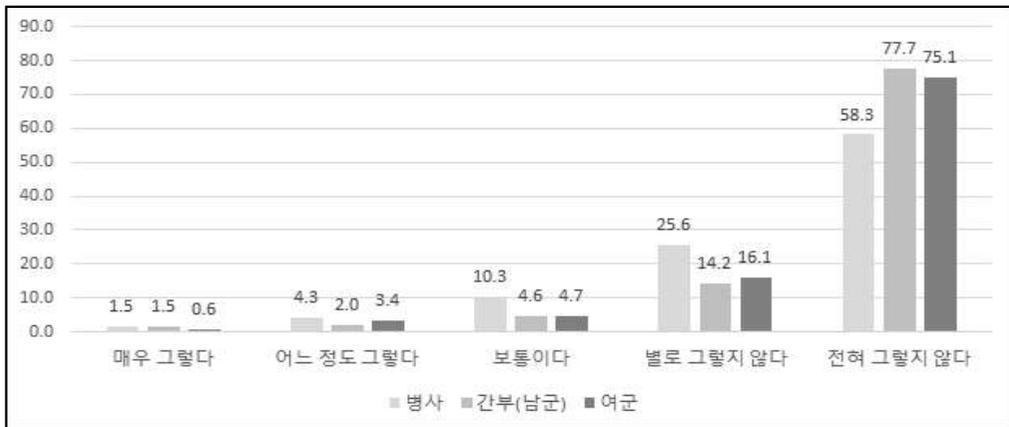
(2) 성인지/성인식 정도

다음은 성인지 및 성인식의 정도를 알아보기 위해 조사한 내용을 분석한 것이다. 성인지와 성인식에 대한 병사와 간부(남군), 여군 간의 공통점과 차이점을 확인하기 위하여 각각의 경우 의견을 조사하여 분석한 결과이다.

이러한 분석을 통하여 성의식과 성인식의 문제점을 파악하고 이에 대한 적절한 인권교육과 중점을 두어야 하는 성교육 등의 방향을 정할 수 있다.

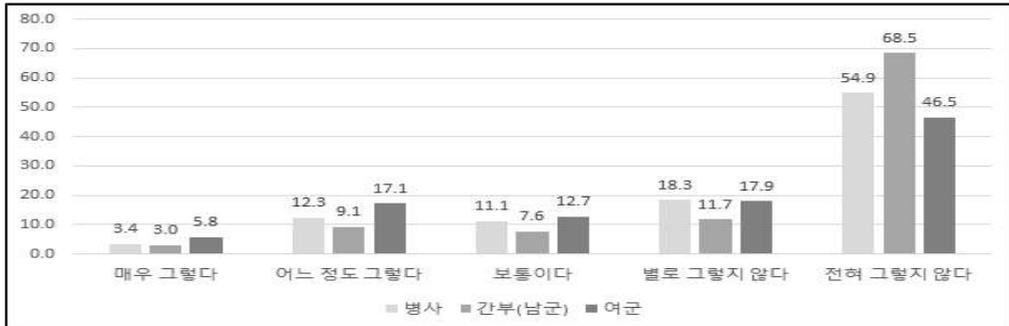
■ “성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다” 라는 성의식 질문에 ‘매우 그렇다’, ‘어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 5.8%의 비율을 보였다.

한편 이에 대해 여군은 4.0%, 간부(남군)는 3.5%로 병사의 성폭력은 사소하고 개인적인 문제라는 성인지(성의식)가 여군과 간부(남군)에 비해 약간의 차이가 발견되었다.



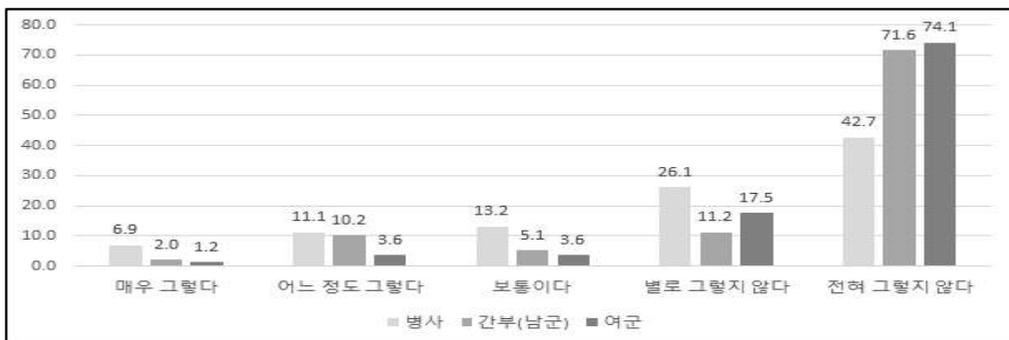
[그림 3-94] 성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다

■ “ 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다 ” 라는 성의식 질문에 매우 그렇다, ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 15.7%의 비율을 보였고, 여군은 22.9%, 간부(남군)는 12.1%로 여군이 “ 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다 ” 라는 성인지(성의식)이 병사와 간부(남군)에 비해 많은 차이가 있었다.



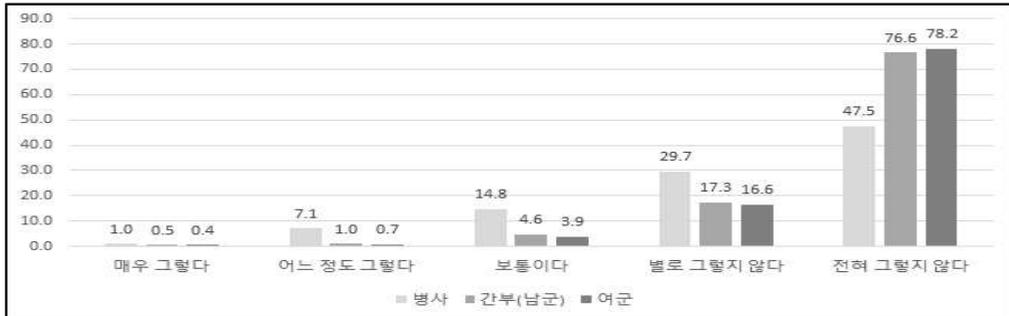
[그림 3-95] 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다

■ “ 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다 ” 라는 성의식 질문에 ‘ 매우 그렇다’ , ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 18%의 비율을 보였고, 여군은 4.8%,간부(남군)는 12.2%로 여군이 “ 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다 ” 라는 성인지(성의식)이 병사와 간부(남군)에 비해 많은 차이가 확인되었다. 강간의 성립에 대한 저항 정도의 성인지(인지)이 병사와 간부(남군)는 여군에 비해 높게 나타났다



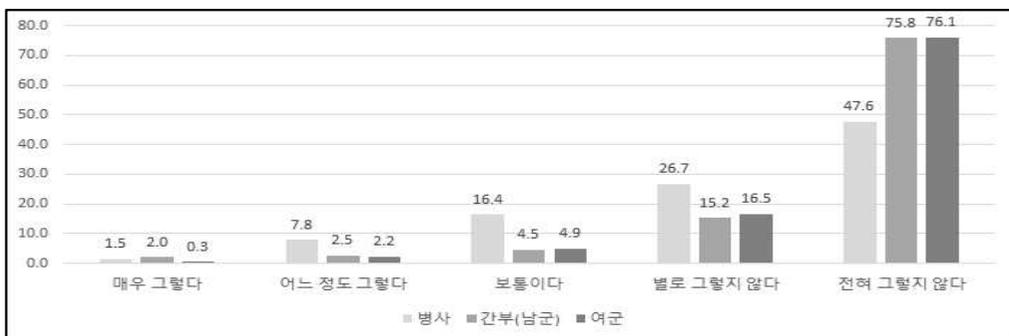
[그림 3-96] 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다

■ “ 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다 ” 는 성 의식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 8.1%의 비율을 보였고, 여군은 1.1%, 간부(남군)는 1.5%로, 병사는 “ 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다 ” 라는 성인지(성의식)이 여군과 간부(남군)에 비해 더 큰 것으로 나타났다.



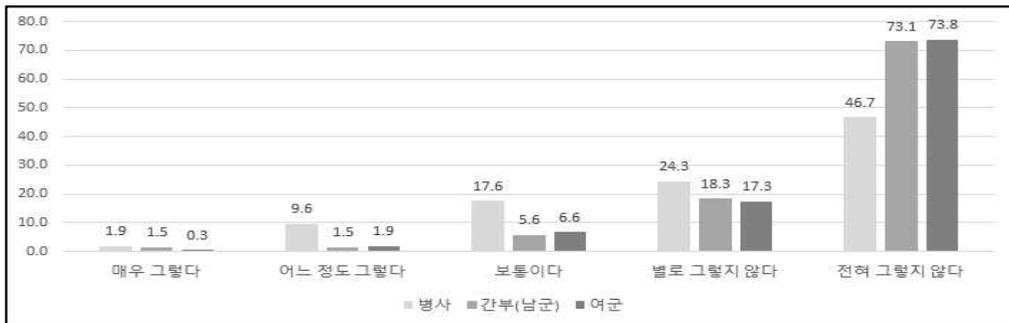
[그림 3-97] 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다

■ “ 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다 ” 라는 성의식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 8.3%의 비율을 보였고, 여군은 2.5%, 간부(남군)는 4.5%로 병사가 “ 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다 ” 라는 성인지(성의식)이 여군과 간부(남군)에 비해 많은 차이가 발견되었는바, 병사들은 부대내 성적인 문제를 법적으로 해결할 정도가 아니라는 인식이 높게 나타났다.



[그림 3-98] 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다

■ “ 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다” 라는 성의식 질문에 ‘ 매우 그렇다’ , ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 11.5%의 비율을 보였고, 여군은 2.2%, 간부(남군)는 3%로 병사가 “ 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다” 라는 성인지(성의식)이 여군과 간부(남군)에 비해 많은 차이가 발견된바, 병사들에게서는 여군과 간부(남군)에 비해 성희롱 등의 허용성 정도가 높게 나타났다.



[그림 3-99] 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다

■ “ 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다” 라는 성의식 질문에 ‘ 매우 그렇다’ , ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 1.2%의 비율을 보였고, 여군은 0.0%, 간부(남군)는 1.5%로 “ 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다” 라는 성인식에서 병사, 여군, 간부(남군) 공히 성기를 만지는 행위에 대해서는 절대 허용되어서는 안된다는 인식이 상당히 단호하게 생각하고 있음이 발견되었다.



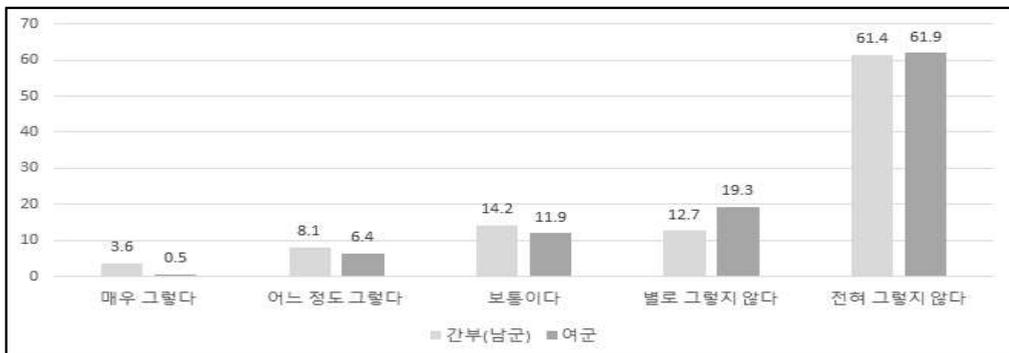
[그림 3-100] 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다

■ “ 군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다 ” 라는 성의식 질문에 매우 ‘그렇다’, ‘어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 1.3%의 비율을 보였고, 여군은 0.3%, 간부(남군)는 1.5% 세 집단 모두 군대내 남성간의 성폭력에 대하여 피해자의 문제로 인식하지 않고 있음을 확인할 수 있었다.



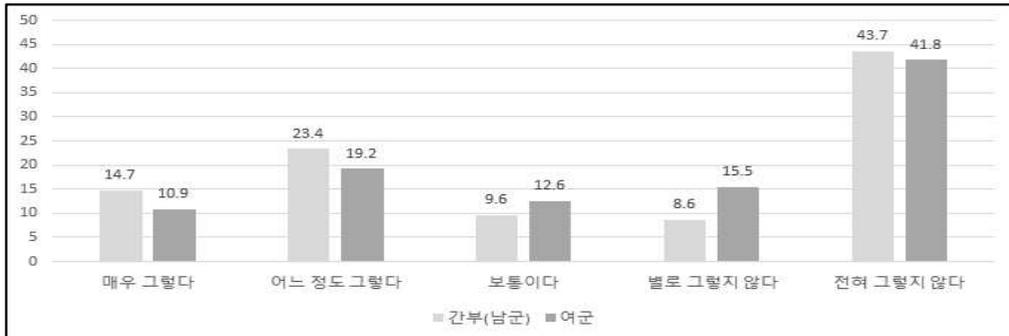
[그림 3-101] 군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다

■ “ 여성이 많은 부대에서 성희롱/성폭력 문제가 더 많이 발생한다 ” 라는 성의식 질문에 ‘매우 그렇다’, ‘어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 여군은 6.9%, 간부(남군)는 11.7%로 남성간부(남군)가 여군보다 여성이 많은 부대에서 성희롱/성폭력 문제가 더 많이 발생한다는 인식이 더 높게 나타났다. 이는 남성인 경우 부대 내 성적 인 문제의 원인을 여성 내지 다른 사회적 요인으로 돌리려는 인식이 높다는 점을 알 수 있다.



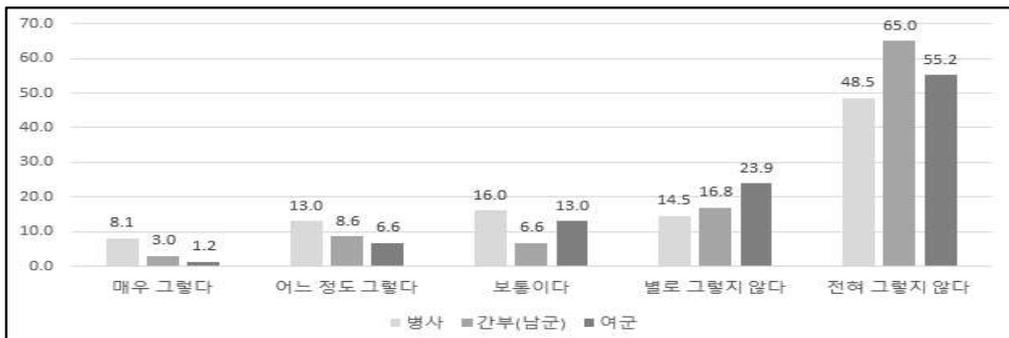
[그림 3-102] 여성이 많은 부대에서 성희롱/성폭력 문제가 더 많이 발생한다

■ “ 군대 내에서 발생하는 성희롱/성폭력 사건은 부대관리나 부대문화 보다는 가해자 개인의 문제이다” 라는 성인식 질문에 ‘ 매우 그렇다’ , ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 여군은 30.1%, 간부(남군)는 38.1%로 남성간부(남군)와 여군 공히 가해자 개인의 문제로 돌리려는 경향도 있지만 부대관리나 부대문화로 보는 인식도 절반 이상을 차지하고 있음을 볼 때 가해자 개인적 원인과 아울러 부대관리나 부대문화의 개선도 필요하다는 점을 확인할 수 있다.



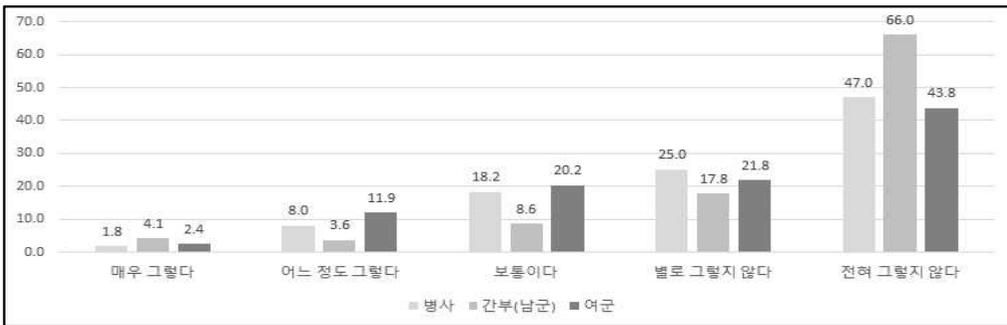
[그림 3-103] 군대 내에서 발생하는 성희롱/성폭력 사건은 부대관리나 부대문화 보다는 가해자 개인의 문제이다

■ “ 군대 내에서 성희롱, 성폭력이 발생하는 부대는 전투력에 문제가 있다” 라는 성인식 질문에 ‘ 매우 그렇다’ , ‘ 어느 정도 그렇다’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 21.1%, 여군은 7.8%,간부(남군)는 11.6%로, 병사들은 군대 내 성희롱과 성폭력이 발생하게 되면 전투력에 문제가 있을 수 있다는 인식이 간부(남군)와 여군보다 높게 나타났다. 이는 부대에서 발생하는 성희롱과 성폭력은 부대단결이나 군기저하로 이어질 수 있다는 생각을 가지고 있는 것으로 생각된다.



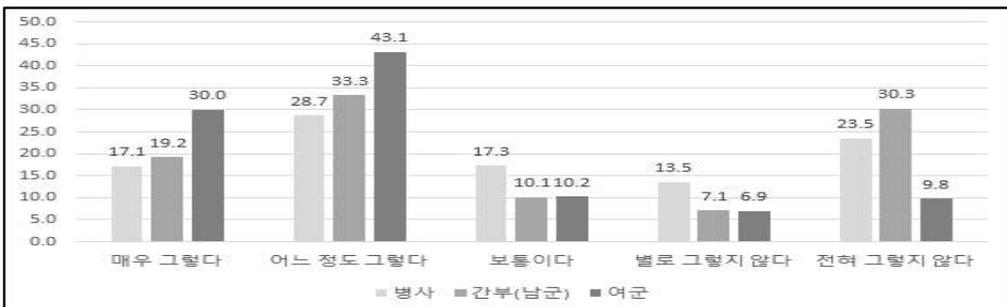
[그림 3-104] 군대 내에서 성희롱/성폭력이 발생하는 부대는 전투력에 문제가 있다

■ “ 군대 내에서 성희롱, 성폭력 문제는 근절되기 어렵다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 9.8%, 여군은 14.3%, 간부(남군)는 7.7%로 여군이 병사나 간부(남군)들보다 성폭력문제 근절에 대하여 다소 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 하지만 세 집단 공히 군대 내에서 성희롱과 성폭력의 문제는 근절될 수 있다는 긍정적인 인식이 훨씬 높다는 점은 매우 긍정적인 결과라고 생각된다.



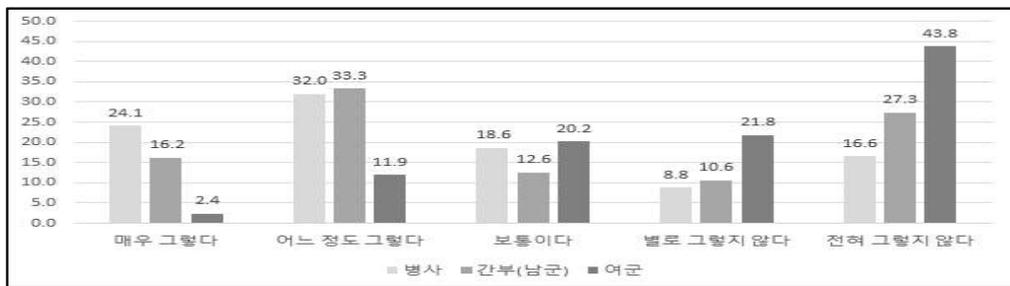
[그림 3-105] 군대 내에서 성희롱/성폭력 문제는 근절되기 어렵다

■ “ 군의 위계 / 서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자일수록 성희롱 및 성폭력 피해 사실을 문제제기(신고하기)하기 어렵다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 45.8%, 여군은 73.1%, 간부(남군)는 52.5%로 세 집단 모두 낮은 위치에 있는 피해자일수록 문제제기를 할 수 없을 것이라는 인식이 매우 높게 나타났다. 이는 하위 계급에 있는 피해자에 대한 자유로운 신고와 신고한 피해자에 대한 보호와 2차 피해를 최소화할 수 있는 방안마련을 통하여 진정한 피해자 보호가 우선되어야 할 것이다.



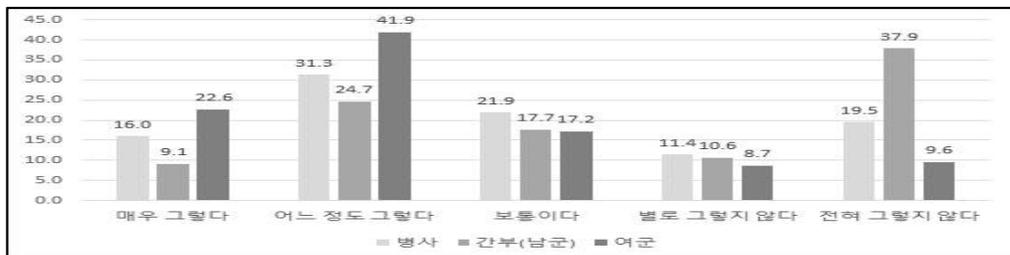
[그림 3-106] 군의 위계/서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자일수록 성희롱/성폭력 피해 사실을 문제 제기(신고하기)하기 어렵다

■ “ 군대 내에서 성희롱, 성폭력은 피해자가 먼저 피해사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 56.1%, 여군은 14.3%, 간부(남군)는 49.5%로 병사와 간부(남군)의 경우는 피해사실 신고가 성희롱, 성폭력근절의 중요한 요인이라는 인식을 가지고 있는 반면에 여군의 경우 피해사실신고가 성희롱, 성폭력 근절방안이라는 인식에 상당히 부정적인 입장을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 즉, 여군의 경우는 피해사실의 신고 외에도 보다 실질적이고 현실적인 대안의 마련이 필요함을 간접적으로 표현하고 있는 것으로 판단된다.



[그림 3-107] 군대 내에서 성희롱, 성폭력은 피해자가 먼저 피해 사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다

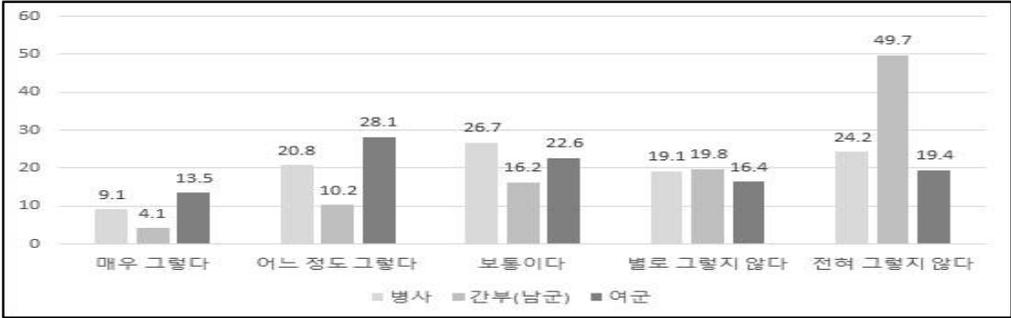
■ “ 군대 내에서 성희롱, 성폭력 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 47.3%, 여군은 64.5%, 간부(남군)는 33.8%로 여군이 군 특성상 비밀보장과 2차 피해방지가 어렵다는 인식이 병사와 간부(남군)에 비해 상당히 높게 나타났다, 이는 여군은 군조직의 특성상 성범죄피해자에 대한 보호 장치가 상당히 미흡하다는 점으로 보이며, 성희롱이나 성폭력피해자가 군대 조직 내에서 보다 개선된 문제해결 장치와 피해자 보호방안의 마련이 필요하다고 할 것이다.



[그림 3-108] 군대 내에서 성희롱, 성폭력 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다

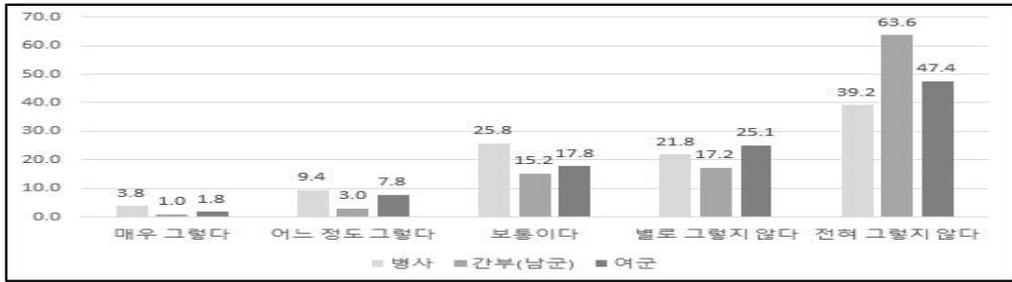


■ “ 군대 내에서 성희롱, 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 이뤄지기는 어렵다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 29.9%, 여군은 41.6%, 간부(남군)는 14.3%로 여군과 병사의 경우 간부(남군)에 비해 공정한 가해자 처벌에 대하여 상당히 부정적인 인식을 가지고 있음이 확인되었다. 특히 여군의 경우는 41.6%가 부정적인 인식을 가지고 있다는 사실과 성희롱과 성폭력 사건에 대한 보다 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 가능하도록 공정한 군 형사사법절차는 물론이고, 군사법기관의 공정성가 이뤄질 수 있도록 노력할 필요가 있다. 군 특성상 비밀보장과 2차 피해방지가 어렵다는 인식이 병사와 간부(남군)에 비해 상당히 높게 나타난바, 이는 여군은 군조직의 특성상 성범죄피해자에 대한 보호 장치가 상당히 미흡하다는 점을 강조하고 있으며, 이는 성희롱이나 성폭력피해자가 군대 조직 내에서 보다 개선된 문제해결 장치와 피해자 보호방안의 마련이 필요하다고 할 것이다.



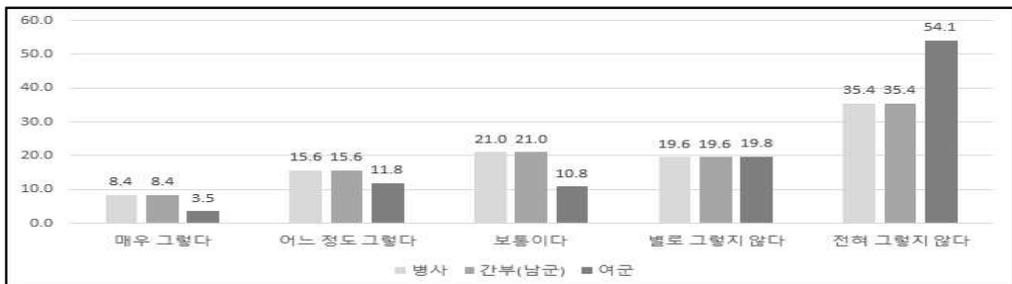
[그림 3-109] 군대 내에서 성희롱, 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 이뤄지기는 어렵다

■ “ 성폭력과 구타/가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타/가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 13.2%, 여군은 9.6%, 간부(남군)는 4%로 병사는 구타 및 가혹행위를 더 중한 사건으로 피해자를 위한 것이라는 인식이 상대적으로 더 높았으나 세 집단 모두 성폭력사건으로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이라는 인식이 훨씬 높은 것으로 확인되었다.



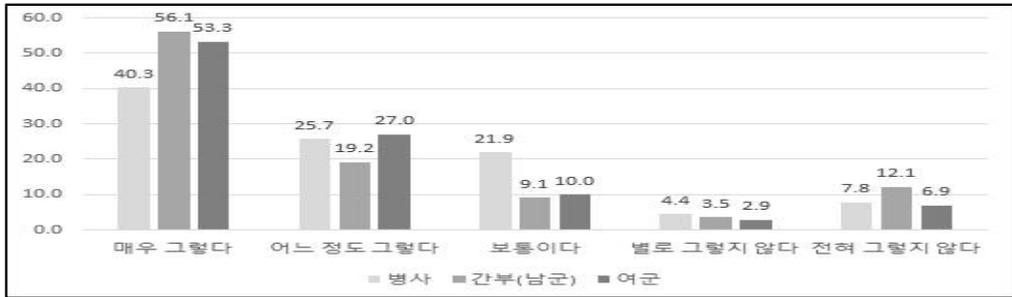
[그림 3-110] 성폭력과 구타/가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타/가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다

■ “ 군대 내에서 남성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 24%, 여군은 15.3%, 간부(남군)는 24%로 세 집단 모두 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것도 한 가지 방법이라는 인식도 가지고 있지만 본인 스스로의 노력만으로 방지할 수 있는 것은 아니라는 의견이 상당히 많다는 점을 확인할 수 있었다.



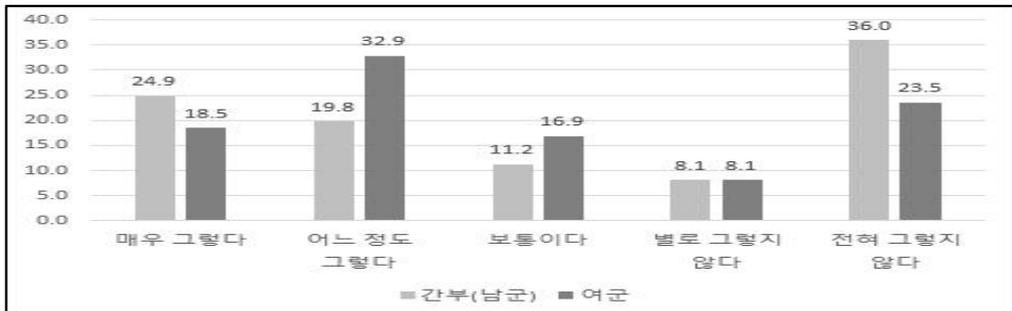
[그림 3-111] 군대 내에서 남성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다

■ “ 군대 내에서 성희롱 및 성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등의식, 인권의식이 정착되어야 한다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 병사는 66%, 여군은 80.3%, 간부(남군)는 75.3%로 세 집단 모두 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법으로 양성평등의식과 인권의식의 함양이 무엇보다 가장 확실한 방안이라는 인식을 공유하고 있음을 확인하였다. 군대내 성희롱과 성폭력을 방지를 위한 양성평등의식과 인권의식함양을 위한 다양한 시스템과 교육프로그램의 추진 방안의 마련이 필요하다.



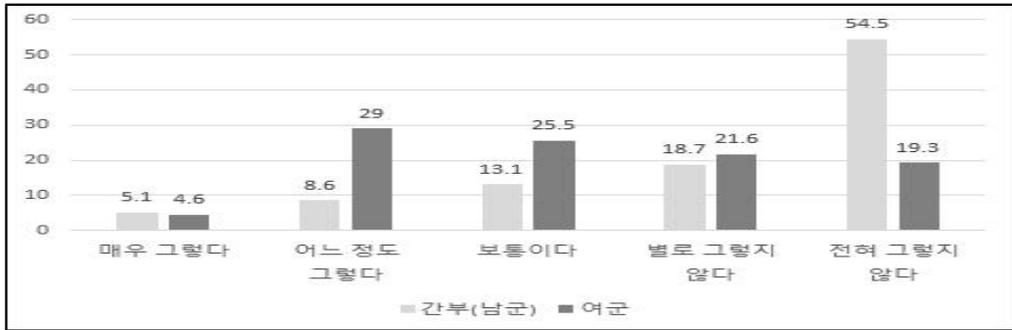
[그림 3-112] 군대 내에서 성희롱/성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등의식, 인권의식이 정착되어야 한다

■ “ 성희롱/성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량/위상에 부정적인 영향을 미친다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 여군은 51.4%, 간부(남군)는 44.7%로 두 집단 모두 성폭력피해자는 군경력에 부정적인 영향을 미친다고 생각하고 있었으며, 특히 남군에 비해 여군의 경우 절반 이상이 부정적인 영향을 미친다고 인식하고 있음이 확인되었다.



[그림 3-113] 성희롱/성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량/위상에 부정적인 영향을 미친다

■ “ 군대 내에서 성희롱/성폭력 문제로 인해 여성이 고립/배제되고 있다 ” 라는 인식 질문에 ‘ 매우 그렇다 ’ , ‘ 어느 정도 그렇다 ’ 라고 응답한 비율을 보면, 여군은 33.6%, 간부(남군)는 13.7%로 두 집단 중 특히 여군은 성희롱과 성폭력문제로 인하여 여군이 고립/배제되고 있다는 의식이 매우 강하다는 점이 발견되었다. 여군이 부대 내 성적인 문제로 인하여 배제와 고립, 더 나아가 차별을 방지하기 위한 대안마련이 필요하다고 생각된다.



[그림 3-114] 군대 내에서 성희롱/성폭력 문제로 인해 여성이 고립/배제되고 있다

(3) 성희롱/성폭력 사고 관련 문제에 대한 인식

다음은 병사와 간부(남군)들의 성희롱과 성폭력사고와 관련한 인식에 대한 조사 결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 ‘군대 내에서 성희롱 문제나 성폭력 사고가 과거에 비해 줄었다’, ‘성희롱 및 성폭력 사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다’, ‘성희롱 및 성폭력 사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다’ 등 군대내 성폭력과 성희롱 사건에 대하여 감소하였다거나 대응조치가 효과적이라는 등 긍정적인 답이 많았다. 하지만 ‘군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다’거나 ‘우리 군의 성희롱 및 성폭력 사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러 나라에 비추어서도 선진적인 수준이다’ 라는 내용 등 다른 국가기관이나 외국에 비해 선진적인 수준인가에 대하여는 다소 부정적인 의견도 있는 것으로 파악되었다.

<표 3-74> 성희롱/성폭력 사고 관련 문제에 대한 인식 - 병사, 간부(남군)

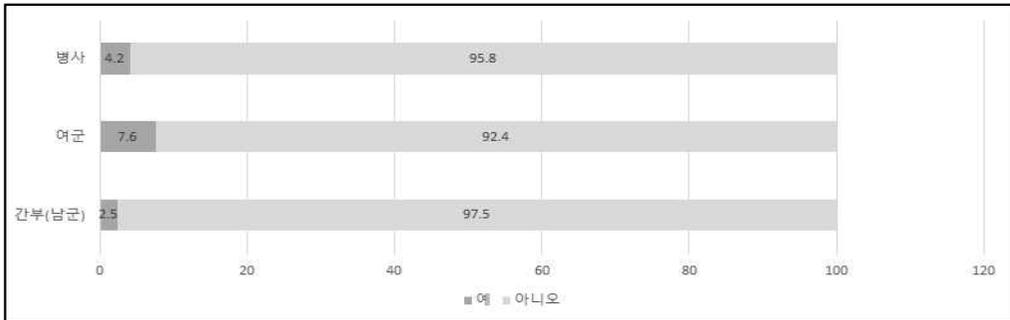
구분	병사		간부(남군)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
군대 내에서 성희롱 문제나 성폭력 사고가 과거에 비해 줄었다	1.93	.663	1.86	.749
성희롱 및 성폭력 사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	1.85	.635	1.62	.617
성희롱 및 성폭력 사고에 대한 남군 전체의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	1.83	.617	1.64	.646
성희롱 및 성폭력 사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다	1.96	.683	1.88	.781
군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다	2.47	.838	2.35	.906
군에 성희롱 발생정도는 일반기업에 비해 낮다고 본다	2.35	.849	2.04	.866
군의 성희롱 및 성폭력 사고에 대한 예방 및 대응 체계는 여타 공공기관들에 비해서 우수하다	2.26	.801	1.96	.828
우리 군의 성희롱 및 성폭력 사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러 나라에 비추어서도 선진적인 수준이다	2.40	.860	2.18	.915

6. 소수자 인권

1) 소수자 인권 실태조사 결과

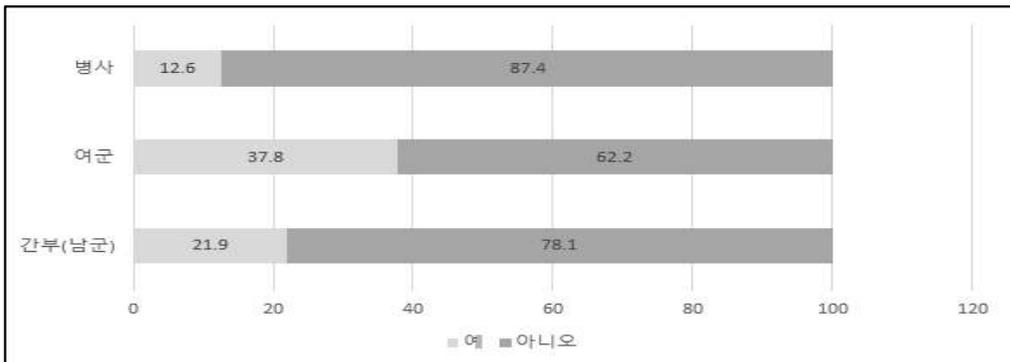
(1) 해당 병사 유무

다음은 군대 내 다문화병사와 함께 근무한 경험을 조사한 내용이다. 병사, 여군 및 간부(남군)를 대상으로 다문화 가정의 병사와 함께 근무한 경험이 있는가를 조사한 결과를 보면, 병사는 42명인 4.2%, 여군은 70명인 7.6%, 간부(남군)는 5명 2.5%가 함께 생활한 경험이 있다고 응답하였다.



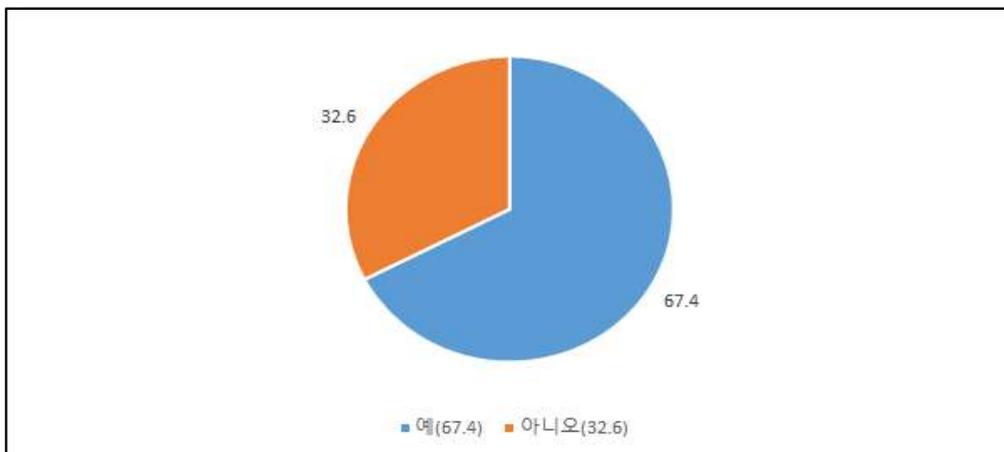
[그림 3-115] 다문화 병사 복무 경험 여부- 병사, 간부(남군), 여군(%)

다음은 군대 내 성소수자 병사와 함께 근무한 경험을 조사한 내용이다. 병사, 여군 및 간부(남군)를 대상으로 성소수자 병사와 함께 근무한 경험이 있는가를 조사한 결과를 보면, 병사는 124명인 12.6%, 여군은 343명인 37.8%, 간부(남군)는 43명인 21.9%가 함께 생활한 경험이 있다고 응답하였다. 이 결과를 보면 군대 내에도 성소수자와 관련된 정보를 광범위하게 접하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 3-116] 성소수자 병사 복무 경험 여부- 병사, 간부(남군), 여군(%)

다음은 군대 내 북한이탈주민 자녀(병사)와 함께 근무한 경험을 조사한 내용이다. 병사를 대상으로 조사한 결과, 응답자 총 981명 중 661명 67.4%가 함께 생활한 경험이 있다고 응답하였다.

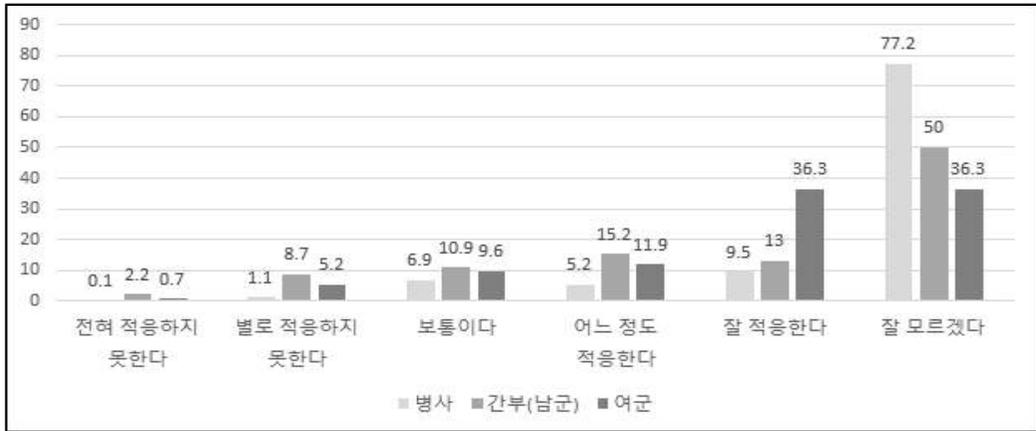


[그림 3-117] 북한이탈주민 자녀 병사 복무 경험 여부- 병사(%)

2) 소수자 인권 인식조사 결과

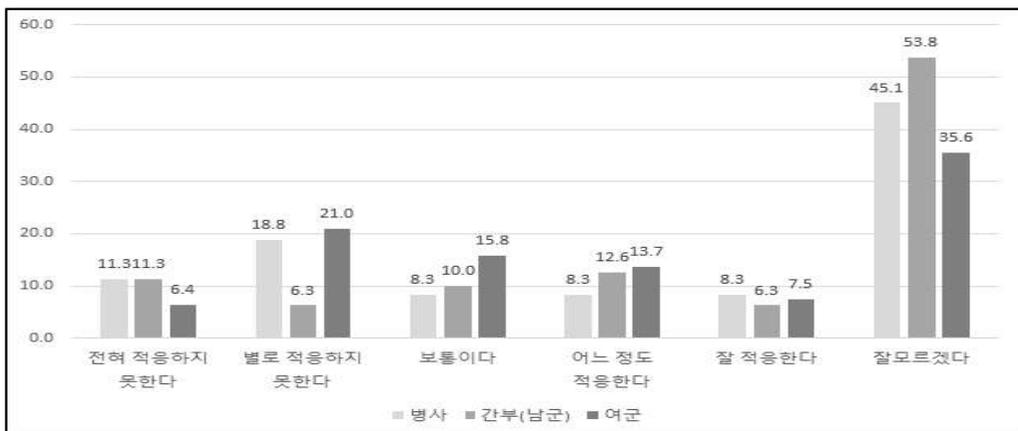
(1) 군복무 적응 인식

다음은 다문화 병사의 군적응 인식에 대한 조사결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 다문화 가정의 병사가 군 생활에 잘 적응하는지에 대해, 병사는 적응에 대하여 부정적인 응답을 한 비율을 보면 병사는 1.2%, 여군의 경우 5.9%, 간부(남군)의 경우 10.9%이었다. 한편, 다문화병사의 군적응여부에 대하여 ‘모르겠다’고 응답한 비율을 보면, 병사의 경우 77.2%의 응답율을 보이는 등 다문화가정 병사에 대하여 소극적이거나 무관심한 반면에 여군과 간부(남군)는 각각 36.3%와 50%로 병사들에 비해 높게 나타났지만 일부 병사와 간부(남군)들이 다문화 가정 병사에 대해 소극적이거나 무관심한 것으로 판단된다.



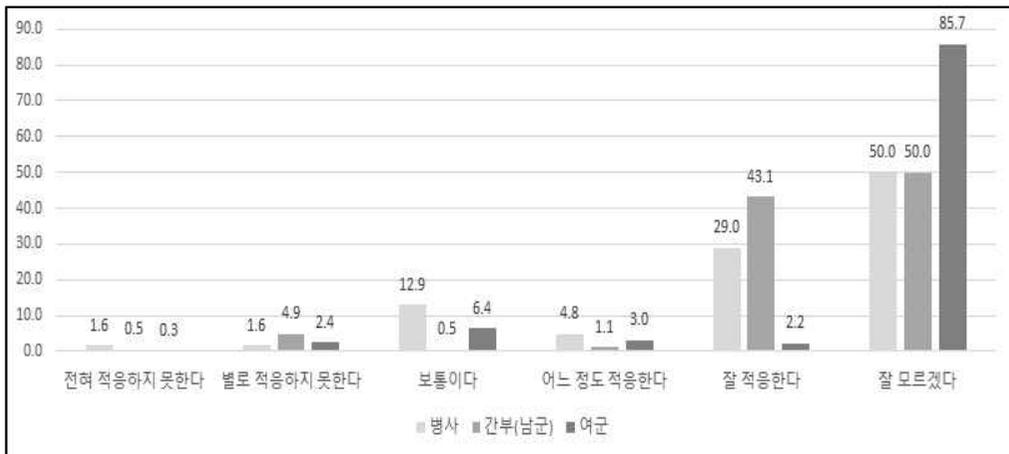
[그림 3-118] 다문화 병사 군적응 인식- 병사, 간부(남군), 여군(%)

다음은 성소수자 병사의 군복무 적응 인식에 대한 조사결과이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 성 소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하는지에 대해 병사, 여군 및 간부(남군)를 대상으로 조사한 결과, 병사의 30.1%, 여군의 27.4%, 간부(남군)의 17.6%가 적응에 힘들어 하는 것으로 인식하며 ‘ 모르겠다’ 는 응답이 가장 많고 ‘ 잘 적응한다’ 의 의견은 소수에 그쳤다. 이를 볼 때 다문화가정 병사보다 성소수자 병사들의 군복무 부적응정도가 심한 것으로 분석되었다. 성소수자 병사에 대한 군복무 적응을 지원하기 위한 대책이 강구되어야 필요성이 있는 것으로 생각된다.



[그림 3-119] 성소수자 병사 군적응 인식- 병사, 간부(남군), 여군(%)

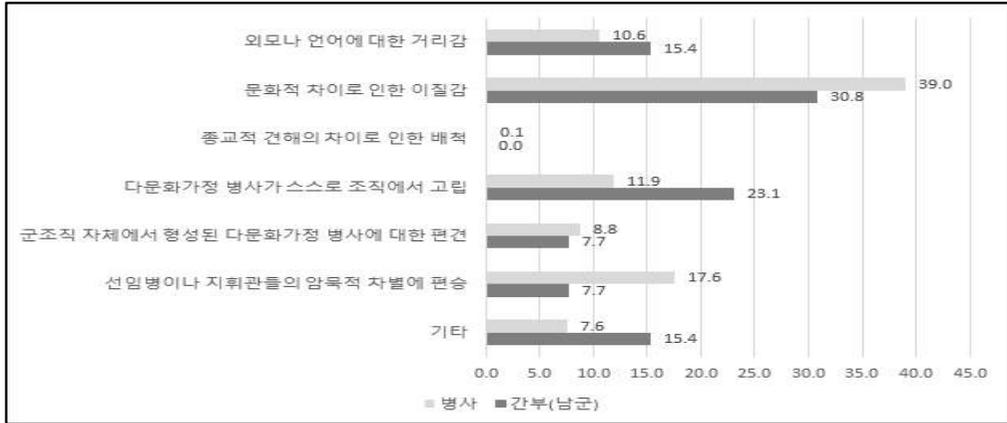
다음은 북한이탈주민 병사의 군복무 적응 인식에 대한 조사결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 북한이탈주민 병사가 병영생활에 잘 적응하는지에 대해 병사, 여군 및 간부(남군)를 대상으로 조사한 결과, 병사의 3.2%, 여군의 2.7%, 간부(남군)의 5.4%가 북한이탈주민 병사가 군적응에 힘들어 하는 것으로 응답하였다. ‘잘 적응한다’의 인식은 병사는 33.8%, 간부(남군)는 44.2%, 여군은 5.2%, 로 잘 적응하고 있다는 의견도 병사와 간부(남군)의 경우는 잘 적응한다고 인식하고 있는 반면, 여군의 경우는 적응정도를 낮게 보고 있는 것으로 나타났다. 이를 볼 때 북한이탈주민 병사들의 군복무 부적응에 관하여도 관심이 필요함을 알 수 있다. 성소수자와 마찬가지로 북한이탈주민 병사에 대한 군복무 적응을 지원하기 위한 대책이 필요하다고 판단된다.



[그림 3-120] 북한이탈주민 병사 군적응 인식- 병사, 간부(남군), 여군(%)

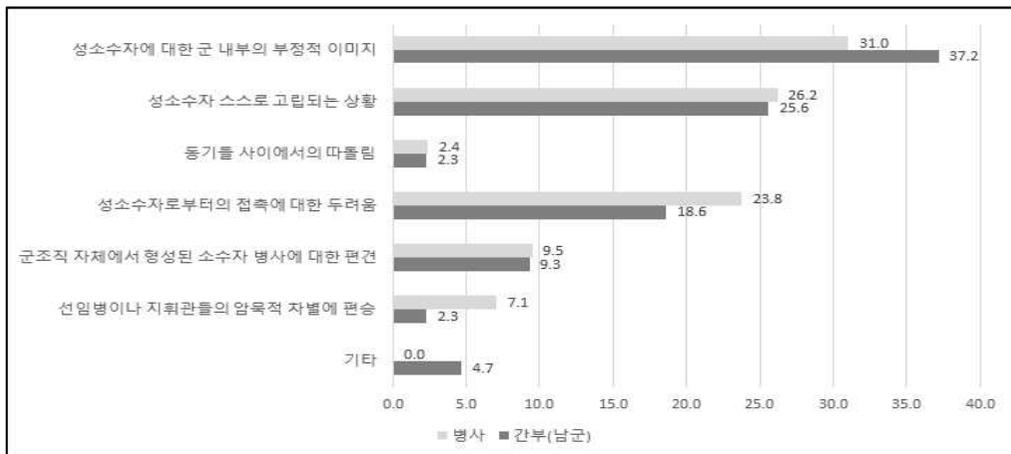
(2) 군복무 부적응 이유(1순위)

다음은 다문화 병사의 군복무 부적응 이유에 대한 조사결과이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 다문화가정의 병사가 군 생활에 부적응 하는 이유에 대해, 병사와 간부(남군) 모두에게서 ‘문화적 차이로 인한 이질감’이라는 이유가 각각 39%, 30.8% 가장 높은 응답을 보였다. 이 외에 병사에게서는 ‘선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승’이 17.6%로 나타났고, 간부(남군)에서는 ‘다문화가정 병사가 스스로 조직에서 고립’ 한다는 의견이 23.1%로 나타났다. 다문화가정 병사의 군복무 부적응을 방지하기 위해서는 문화적 차이를 해소할 수 있는 프로그램과 다문화 가정 병사의 적극적 활동과 함께 외모나 언어로 인한 편견과 차별을 없애는 노력이 필요하며, 암묵적 차별에 편승하는 태도 또한 개선되어야 한다.



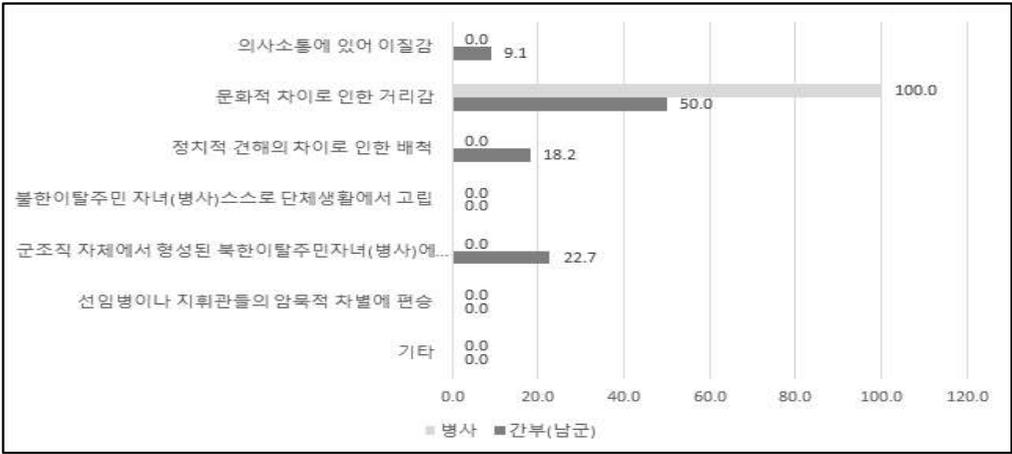
[그림 3-121] 다문화 병사 부적응 이유 1순위- 병사, 간부(남군)(%)

다음은 성소수자 병사의 군복무 부적응 이유에 대한 조사결과이다. 성소수자 병사가 군 생활에 부적응 하는 이유에 대해서 병사와 간부(남군) 모두 ‘성소수자에 대한 군 내부의 부정적 이미지’를 31%, 37.2%로 가장 많은 의견을 보였다. 또한 ‘성소수자 스스로 고립되는 상황’에 대해 병사가 26.2%, 간부(남군)는 25.6%로 응답하였다. 이 외에도 ‘성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움’을 각각 23.8%, 18.6%로 부적응 이유에 대해서는 병사와 간부(남군)가 비슷한 의견을 보였다.



[그림 3-122] 성소수자 병사 부적응 이유(1순위)- 병사, 간부(남군)(%)

다음은 북한이탈주민 자녀(병사)의 군복무 부적응 이유에 대한 조사결과이다. 이에 대해서 병사는 ‘문화적 차이로 인한 거리감’ 이라고 단 한명만 응답하였고, 간부(남군)의 경우에는 11명인 50%의 응답을 보였다. 이 외에도 간부(남군)는 ‘군조직 자체에서 형성된 북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 편견’ 과 ‘정치적 견해의 차이로 인한 배척’ 의 이유를 들었다. 다만 응답빈도가 극소수인 것은 군대내 북한이탈주민 자녀의 병사가 극소수이기 때문이다. 이처럼 빈도수가 적은 점을 고려하여 통계결과의 일반화에 한계가 있다고 할 것이다.

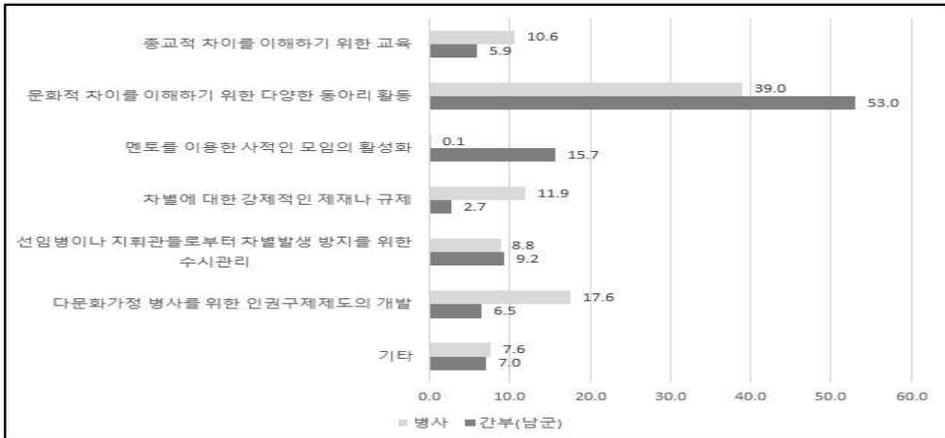


[그림 3-123] 북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유(1순위)- 병사, 간부(남군)(%)

(3) 군복무 적응 방안(1순위)

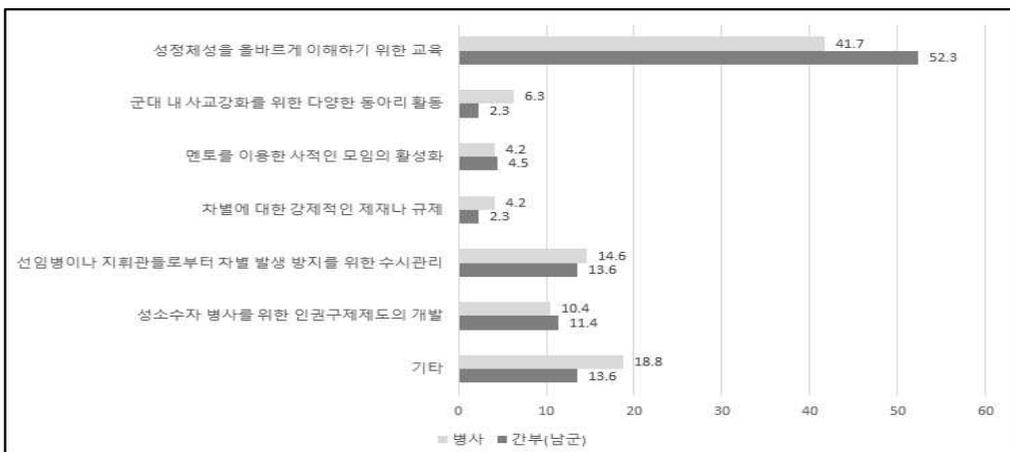
다음은 다문화가정 병사의 군복무 적응방안에 대한 의견을 조사한 결과이다. 병사와 간부(남군) 공히 가장 많은 비율을 차지한 방안으로는 ‘문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동’ (병사 39%, 간부(남군) 53%)이었으며, 다음으로 병사의 경우에 ‘다문화가정 병사를 위한 인권구제제도의 개발’ 이 17.6%이었으며, 차별에 대한 강제적인 제재나 규제’ 도 11.9%를 차지하였다. 간부(남군)의 경우에는 ‘멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화(15.7%)’, ‘선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리(9.2%)의 순이었다.

다문화병사의 군적응을 위해 문화적 차이를 극복하기 위한 대책과 다문화가정병사를 위한 프로그램과 다양한 활동 및 제도의 정착, 관리가 병행되어야 할 것이다



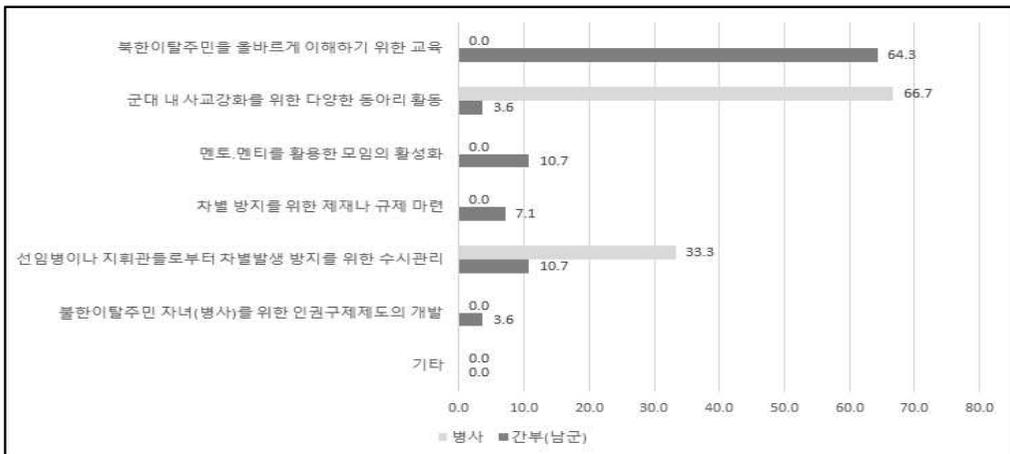
[그림 3-124] 다문화 병사의 적응방안-병사, 간부(남군)(%)

다음은 성소수자 병사의 군복무 적응방안에 대한 의견을 조사한 결과이다. 병사와 간부(남군) 공히 가장 많은 비율을 차지한 방안은 ‘성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육’으로 각각 41.7%, 52.3%였으며, 다음으로 많은 비율을 차지한 방안은 ‘선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리’ 14.6%와 13.6%로, ‘성소수자 병사를 위한 인권구제제도의 개발’이 각각 10.4%, 11.4%를 차지하였다. 관련하여 올바른 성정체성 교육이 필요하며 더불어 제도와 관리대책도 필요한 것으로 나타났다.



[그림 3-125] 성소수자 병사 적응 방안- 병사, 간부(남군)(%)

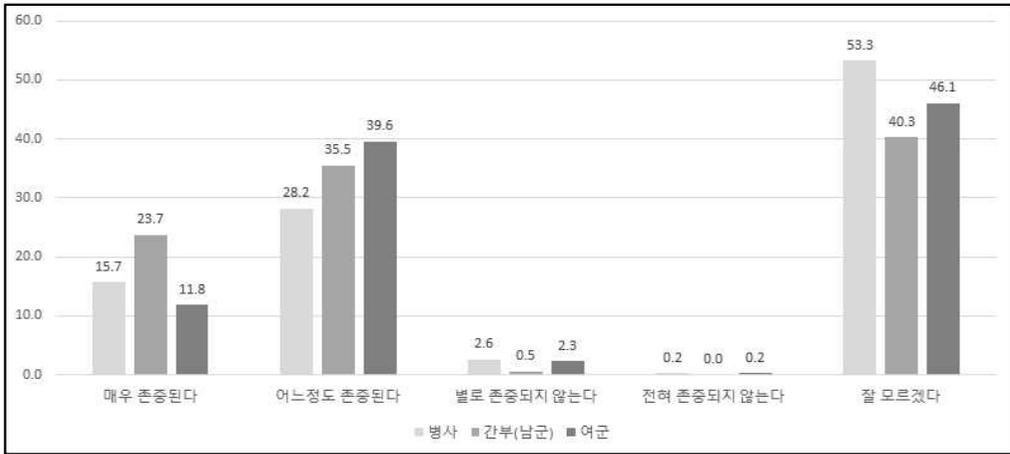
다음은 북한이탈주민 병사의 군복무 적응방안에 대한 의견을 조사한 결과이다. 병사의 경우 가장 많은 비율을 차지한 방안은 ‘군대 내 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동이고, 다음으로 ‘선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리’였으며, 간부(남군)의 경우에는 ‘북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육’ 과 ‘멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화’, ‘선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리’ 등의 방안을 제시하였다.



[그림 3-126] 북한이탈주민 자녀(병사)적응 방안-병사, 간부(남군)(%)

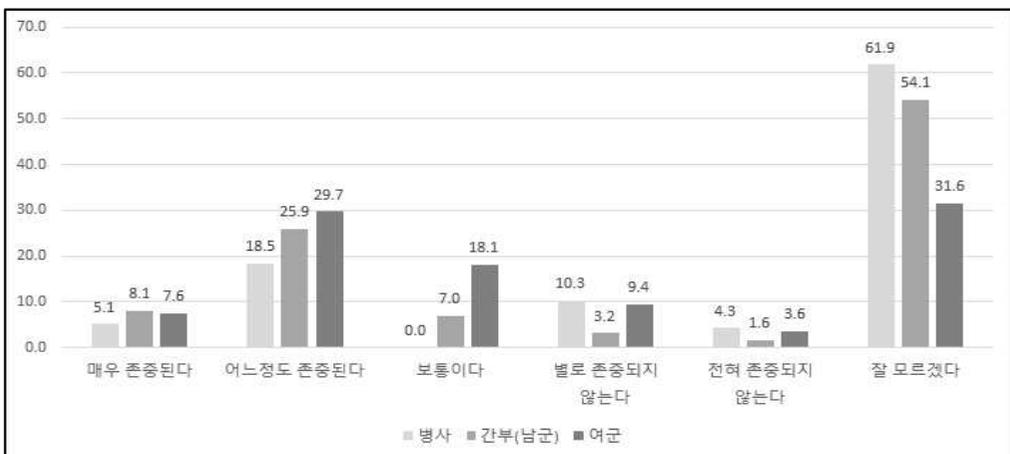
(4) 권리 존중 정도

다문화가정의 병사의 인권이 잘 존중되는지에 대해, 병사는 ‘잘 모르겠다’ (53.3%)는 응답 이외에 ‘매우 존중된다’거나 ‘어느 정도 존중되고 있다’가 43.9%의 비율을 보였으며 여군과 간부(남군)는 각각 51.4%와 59.2%가 존중되고 있는 것으로 인식하고 있으나, 인권이 존중되고 있지 않다고 응답한 비율을 보면, 병사의 경우 2.8%, 여군의 경우 2.5%, 간부(남군)는 0.5%의 비율로 다문화가정의 병사들의 인권이 존중되고 있지 않다고 응답하였다.



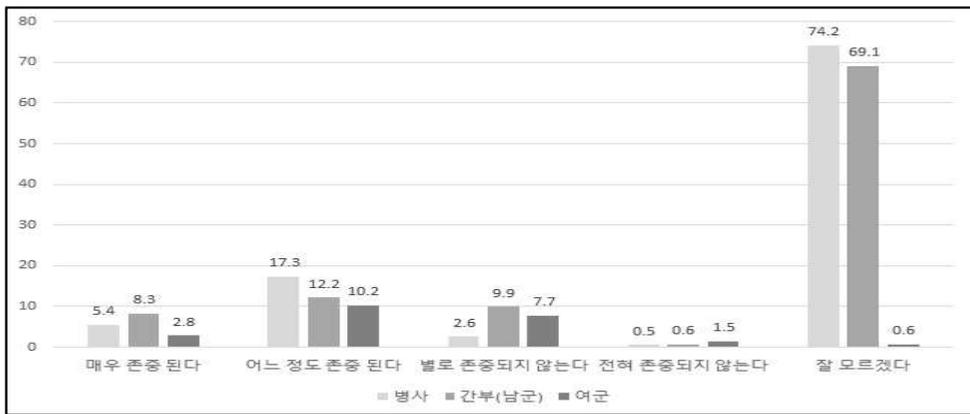
[그림 3-127] 다문화 병사 권리 존중 정도- 병사, 간부(남군), 여군(%)

다음은 성소수자 병사의 인권이 잘 존중되는지에 대해, 병사는 ‘ 잘 모르겠다’ 는 응답(61.9%) 이외에 ‘ 매우 존중된다’ 거나 ‘ 어느 정도 존중되고 있다’ 가 23.6%의 비율을 보였으며 여군과 간부(남군)는 각각 37.3%와 34.0%가 존중되고 있는 것으로 인식하고 있었다. 반면에 인권이 존중되고 있지 않다고 응답한 비율을 보면, 병사의 경우 14.6%, 여군의 경우 13%, 간부(남군)는 4.8%의 비율로 성소수자 병사들의 인권이 ‘ 존중되고 있지 않다’ 고 응답하였다. 성소수자 병사의 경우 대체적으로 인권이 잘 보장되고 있지 않는 것으로 생각되며, 특히 병사의 경우 그 비율이 14.6%에 이르는 등 성소수자 인권보호를 위한 대책이 필요한 것으로 생각된다.



[그림 3-128] 성소수자 병사 권리 존중 정도- 병사, 간부(남군), 여군(%)

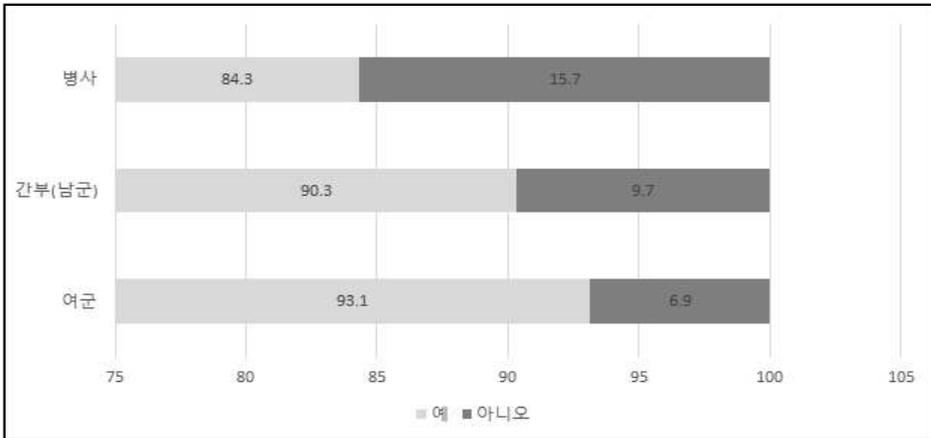
다음은 북한이탈주민 병사의 인권이 잘 존중되는지에 대해, 병사는 ‘ 잘 모르겠다’ 는 응답(74.2%)이외에 ‘ 매우 존중된다’ 거나 ‘ 어느 정도 존중되고 있다’ 가 22.7%의 비율을 보였으며 여군과 간부(남군)는 각각 13%와 20.5%가 존중되고 있는 것으로 인식하고 있었다. 반면에 인권이 ‘ 존중되고 있지 않다’ 고 응답한 비율을 보면, 병사의 경우 3.1%, 여군의 경우 9.2%, 간부(남군)는 10.5%의 비율로 북한이탈주민 병사의 인권이 ‘ 존중되고 있지 않다’ 고 응답하였다. 병사의 응답은 다른 집단인 성소수자 병사와 비교하여 북한이탈주민 병사의 인권이 대체적으로 잘 보장되고 있는 것으로 생각되지만, 간부(남군)과 여군은 부정적 견해가 높게 나타나 북한이탈주민 병사의 인권보호를 위한 지속적인 노력이 필요하다고 생각된다.



[그림 3-129] 북한이탈주민 병사 권리 존중 정도- 병사, 간부(남군), 여군(%)

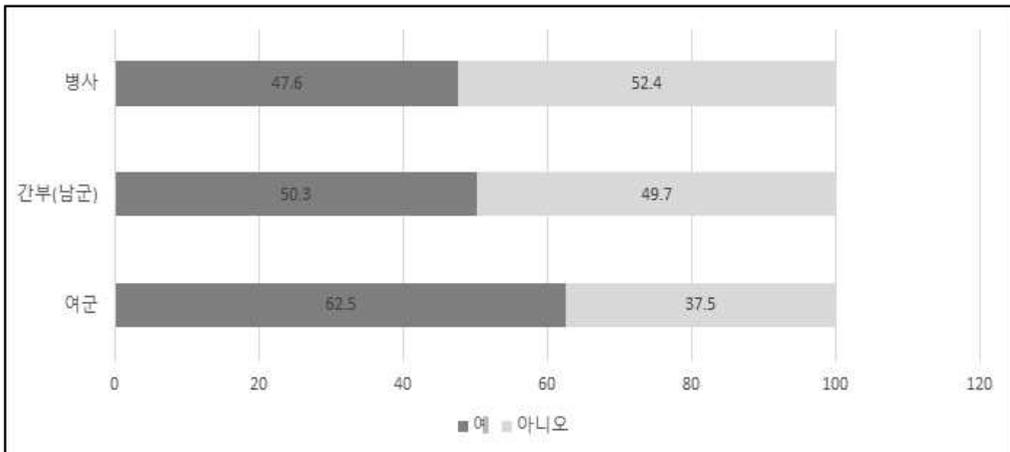
(5) 군 입대 찬성 여부

다문화가정의 병사의 군 입대 찬반의견에 대해, 병사는 반대가 15.7%인데 반해 여군과 간부(남군)는 각각 6.9%와 9.7%로, 여군과 간부(남군)의 다문화가정 병사의 군 입대에 찬성의견이 많았다. 하지만 병사의 경우 15.7%, 여군은 6.9%, 간부(남군)의 경우도 9.7%가 다문화가정 병사의 군 입대에 반대하는 의견을 보이고 있다는 점을 볼 때 다문화가정 병사에 대하여 부정적인 인식이 상존하고 있다고 할 수 있으므로 다문화가정 병사에 대한 부정적이고 왜곡된 인식을 개선하기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.



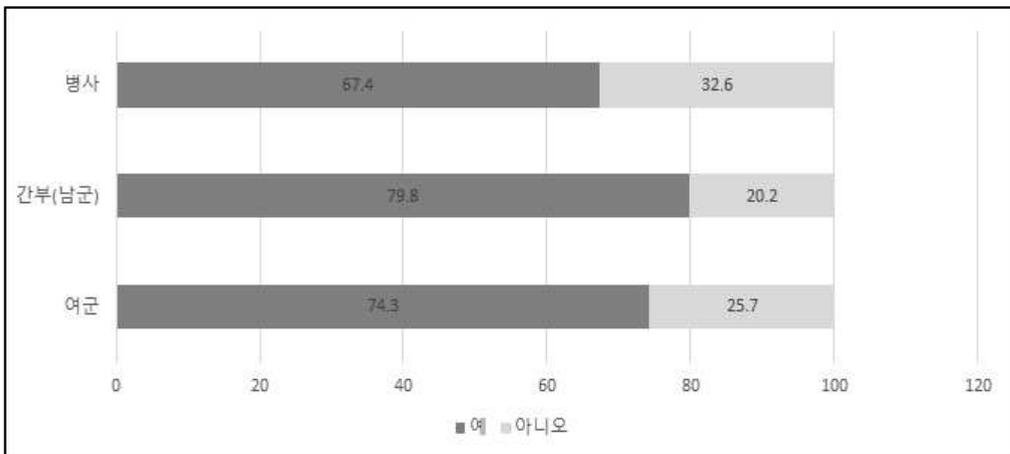
[그림 3-130] 다문화 가정 병사 군 입대 찬성 여부- 병사, 간부(남군), 여군(%)

성소수자 병사의 군 입대 찬반의견에 대해, 병사는 절반이상인 52.4%가 군 입대에 반대를 하고 있었으며, 여군과 간부(남군)는 각각 37.5%와 49.7%로 성소수자 병사의 군 입대에 반대하는 의견을 보이고 있었다. 이처럼 성소수자 병사의 군 입대에 반대하는 의견을 보이고 있다는 점을 볼 때 성소수자 병사에 대하여 부정적인 인식이 다수 존재하고 있으므로 성소수자 병사에 대한 부정적이고 왜곡된 인식을 개선하기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.



[그림 3-131] 성소수자 병사 군 입대 찬성 여부- 병사, 간부(남군), 여군(%)

북한이탈주민 병사의 군 입대 찬반의견에 대해, 병사는 32.6%가 군 입대에 반대를 하고 있었으며, 여군과 간부(남군)는 각각 25.7%와 20.2%로 여군과 간부(남군)의 북한이탈주민 병사사의 군 입대에 반대하는 의견을 보이고 있었다. 이 처럼 북한이탈주민 병사의 군 입대에 반대하는 의견을 보이고 있다는 점을 볼 때 북한이탈주민 병사에 대하여 부정적인 인식이 다수 존재하고 있는 것으로 판단된다. 따라서 북한이탈주민 병사에 대한 부정적인 인식을 개선하기 위해 지속적인 노력이 필요할 것으로 보인다.



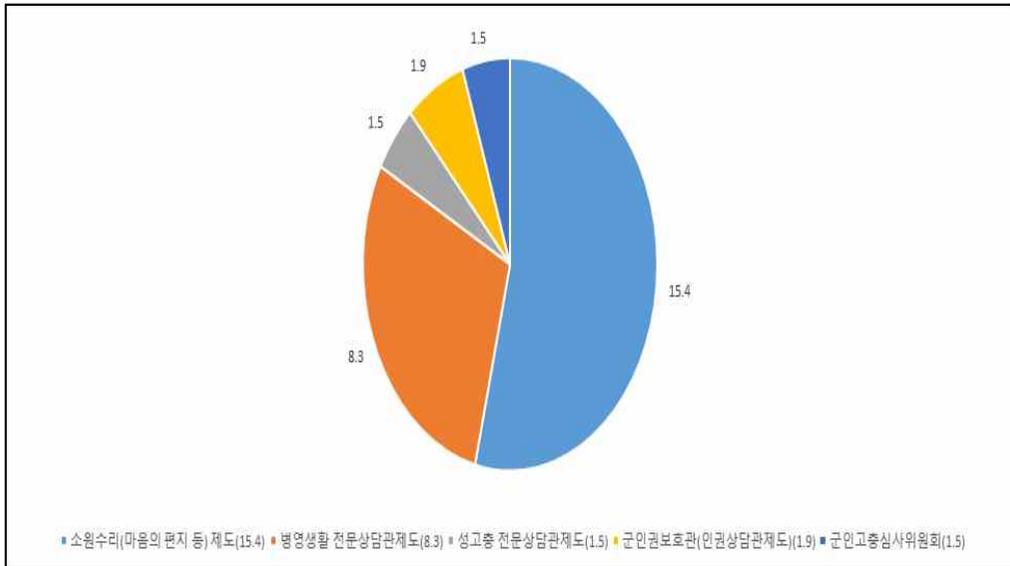
[그림 3-132] 북한이탈주민 병사 군 입대 찬성 여부- 병사, 간부(남군), 여군(%)

7. 구제와 보장

1) 구제와 보장 실태조사

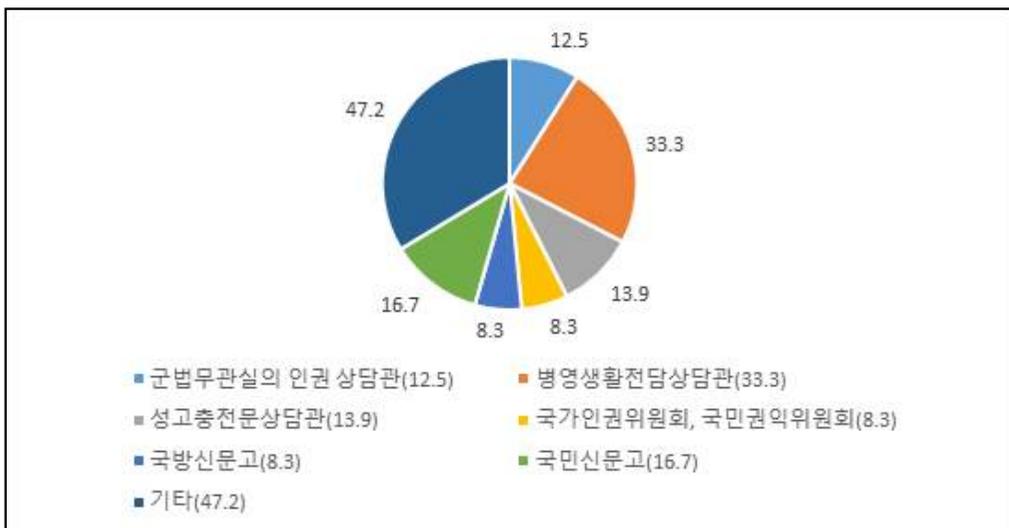
(1) 고충처리제도 이용경험

다음은 고충처리제도의 이용에 대한 조사결과이다. 병사를 대상으로 조사한 결과, 소원수리제도를 이용한 경험은 15.4%, 병영생활 전문상담관제도는 8.3%, 성고충 전문상담관제도는 1.5%, 군인권보호관(인권상담관제도)는 1.9%, 군인고충심사위원회는 1.5% 등으로 분석되었다. 그림에서 보는 바와 같이 가장 많이 이용하는 제도는 소원수리제도와 병영생활 전문상담관제도로 확인되었다. 이는 병사들이 가장 많이 이용하는 소원수리제도는 더욱 다양화할 필요가 있고, 현재 일과 후 핸드폰 이용이 허용된 바, 모바일 웹개발로 모바일 소원수리제도도 한 가지 활용 방법이 될 수 있다.



[그림 3-133] 고충처리제도 이용 경험- 병사(%)

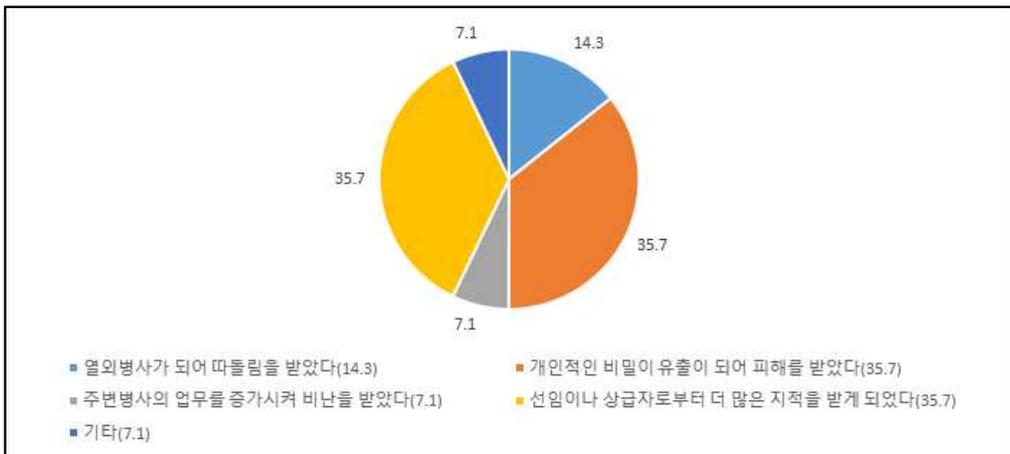
다음은 고충처리제도의 이용유무에 대한 조사결과로 간부(남군)를 대상으로 조사한 결과, 기타 47.2% 이외, 병영생활 전문상담관 33.3%, 국민신문고 16.7%, 성고충 전문상담관 13.9%, 군법무관실의 인권상담관 12.5%의 순으로 이용한 것으로 나타났다.



[그림 3-134] 고충처리제도 이용 경험(다중응답)- 간부(남군)(%)

(2) 고충처리제도 이용 시 불이익 내용

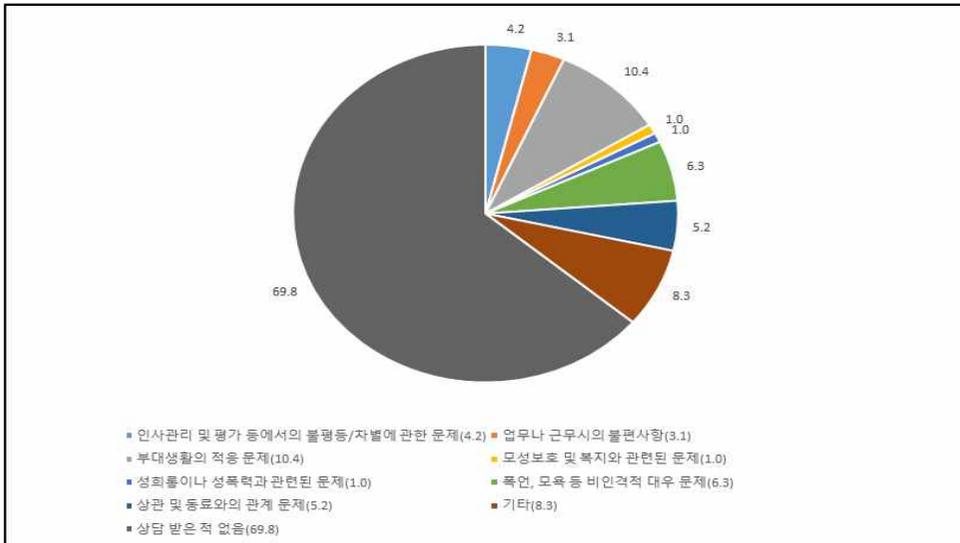
다음은 고충처리제도의 이용 시 불이익을 경험한 내용에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 ‘개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다’거나 ‘선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다’가 각각 35.7%로 가장 많았으며, ‘열외병사가 되어 따돌림을 받았다’는 비율도 14.3%이었다. 이 결과를 볼 때 고충처리제도의 이용자에 대한 비밀보장이 가장 잘 지켜져야 할 것으로 판단된다.



[그림 3-135] 고충처리제도 이용 시 불이익 내용(1순위)- 병사(%)

(3) 고충처리제도 이용 시 상담 내용

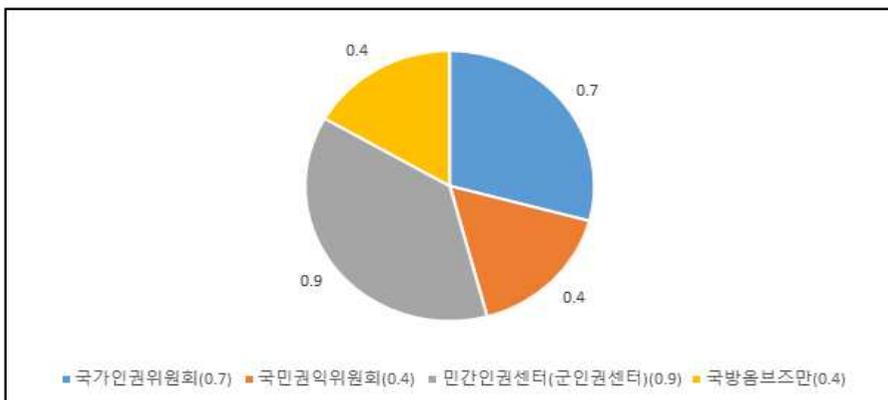
다음은 간부(남군)들의 고충처리제도 이용 시 상담한 내용에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 ‘상담 받은 적 없음’이 69.8%로 가장 높았고, 그 외에 상담 내용에 있어서는 ‘부대생활의 적응 문제’가 10.4%, ‘폭언, 모욕 등 비인격적 대우 문제’ 6.3%, ‘상관 및 동료와의 관계 문제’가 5.2%로 나타나 간부(남군)들의 고충은 부대생활 적응과 비인격적 대우 근절 대책이 필요하다고 판단된다.



[그림 3-136] 고충처리제도 상담 내용(다중응답)- 간부(남군)(%)

(4) 외부 권리구제기관 이용경험

다음으로 권리구제기관에 이용경험에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 이용경험은 극히 미흡한 것으로 밝혀졌으며, 그중 민간기관인 군인권센터 등의 활용이 9%로 가장 많았고, 그 다음으로 국가인권위원회를 이용한 것(0.7%)으로 나타났다.

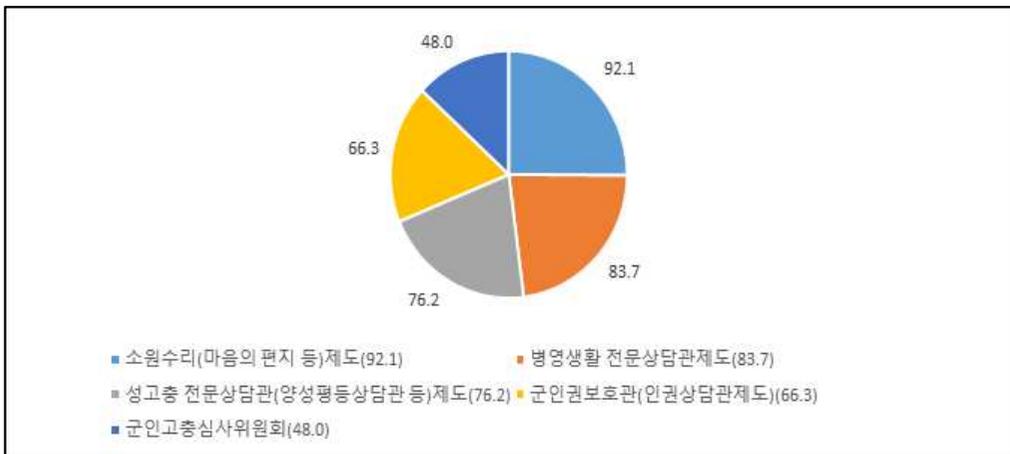


[그림 3-137] 권리구제기관 이용 경험- 병사(%)

2) 구제와 보장 인식조사

(1) 고충처리제도 유무인식

다음은 고충처리제도에 대한 병사들의 인식정도에 대한 조사내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 소원수리제도를 알고 있다고 응답한 비율은 92.1%, 병영생활 전문상담관제도는 83.7%, 성고충 전문상담관제도는 76.2%, 군인권보호관(인권상담관제도)는 66.3%, 군인고충심사위원회는 48% 등 전반적으로 고충처리제도가 있다는 것은 어느 정도 인식하고 있으나 전문적인 권리구제제도에 대해서는 잘 알지 못하고 있음을 알 수 있다.



[그림 3-138] 고충처리제도의 유무인식- 병사(%)

(2) 고충처리제도 이용 후 만족도

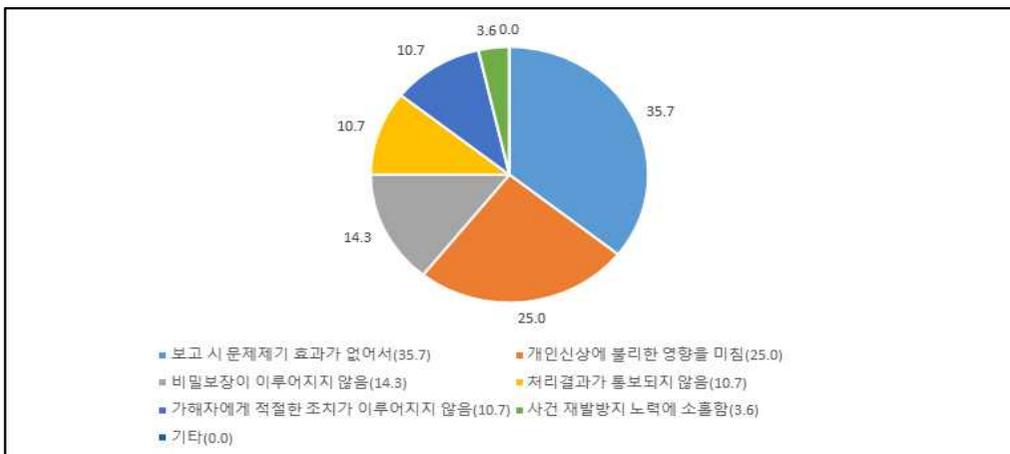
다음은 고충처리제도의 이용후 만족도에 대한 조사결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 소원수리제도는 2.58, 병영생활 전문상담관제도는 2.11, 성고충 전문상담관제도는 2.67, 군인권보호관(인권상담관제도)는 2.62, 군인고충심사위원회는 2.95로 병영생활 전문 상담관제도는 다른 제도와 비교하여 만족도가 높게 나타났지만 나머지 제도들은 이용 후 만족도가 높지 않았음을 알 수 있다.

<표 3-75> 고충처리제도 이용 후 만족도 - 병사

구분	병사		전체(n)
	평균	표준편차	
소원수리(마음의 편지 등) 제도	2.58	1.141	145
병영생활 전문상담관제도	2.17	1.118	84
성고충전문상담관제도	2.67	.907	18
군인권보호관(인권상담관제도)	2.62	.865	21
군인고충심사위원회	2.95	1.050	20

(3) 고충처리제도 이용시 불만족 이유

다음은 고충처리제도의 이용시 불이익을 경험한 내용에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 ‘보고 시 문제제기 효과가 없어서’가 35.7%로 가장 높았고, 다음으로 ‘개인 신상에 불리한 영향을 미침’이 25%를 차지하였다. 이외에도 비밀보장문제, 처리결과가 미통보, 가해자에 대한 조치미흡의 내용들이 고충처리 불만족이유로 제시되었다.

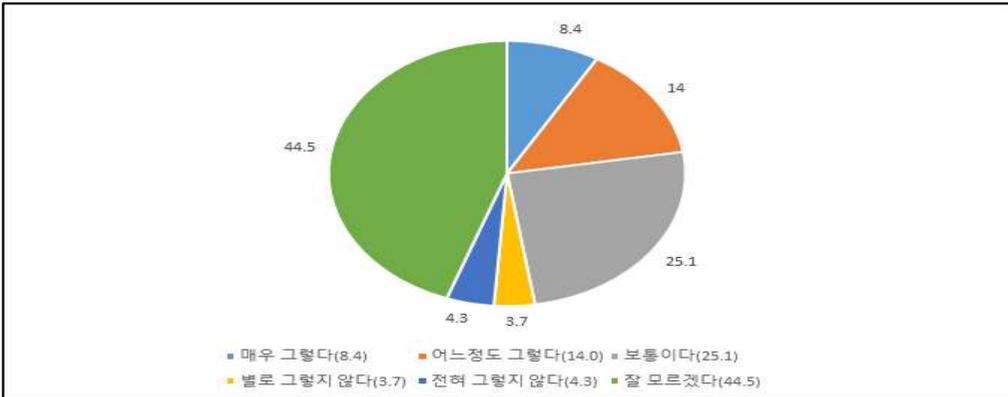


[그림 3-139] 고충처리제도 불만족 이유- 병사(%)

(4) 도움배려용사제도 도움도 인식

다음은 도움배려용사제도에 대한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이, 도움배려용사제도의 도움정도에 대한 인식을 보면 ‘매우 그렇다’, ‘어느 정도 그렇다’의 긍정적인 응답은 22.4%이었으며, ‘별로 그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’라는 부정적인 응답은 8.0%이었다. 이 결과를 볼 때 도움배려용사제도가 효과

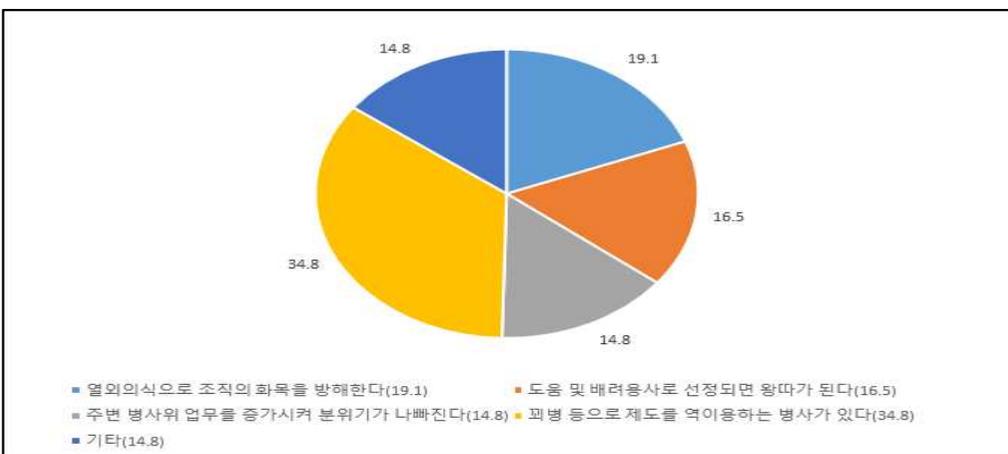
적으로 운용되고 있다고 할 수 없는 것으로 생각된다.



[그림 3-140] 도움배려용사제도 도움도 인식- 병사(%)

(5) 도움배려용사제도 부정인식 이유

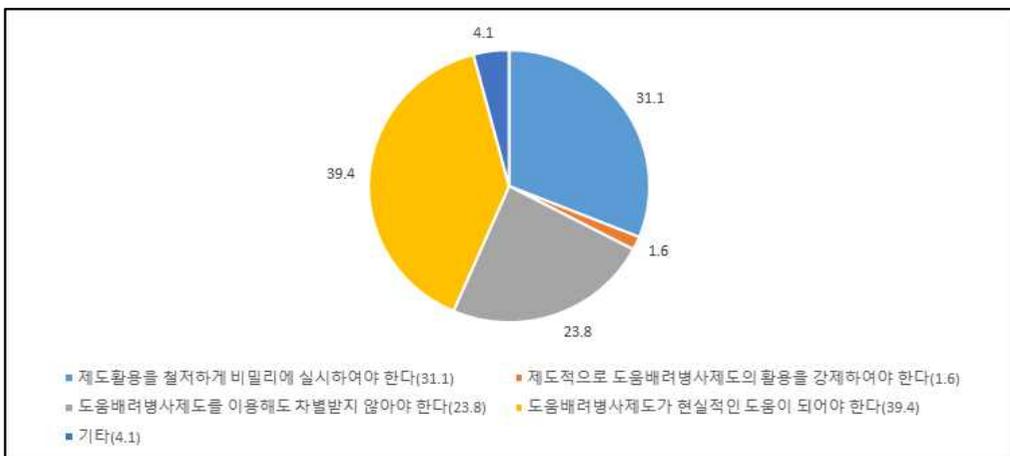
다음은 도움배려용사제도 부정인식에 대한 이유이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이, 도움배려용사제도에 대한 부정적인 인식이 있는 이유는 ‘ 괴병 등으로 제도를 억이용하는 병사가 있다’ 가 34.8%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 그 다음으로 ‘ 열외의식으로 조직의 화목을 방해한다’ 가 19.1%, ‘ 도움 및 배려용사로 선정되면 왕따가 된다’ 도 16.5%를 차지하였다. 이로 보아 진정한 도움배려용사제도의 활용과 실제적 도움이 되도록 하는 대책마련이 필요하다고 본다.



[그림 3-141] 도움배려용사의 부정인식 이유- 병사(%)

(6) 도움배려용사제도 활성화 방법

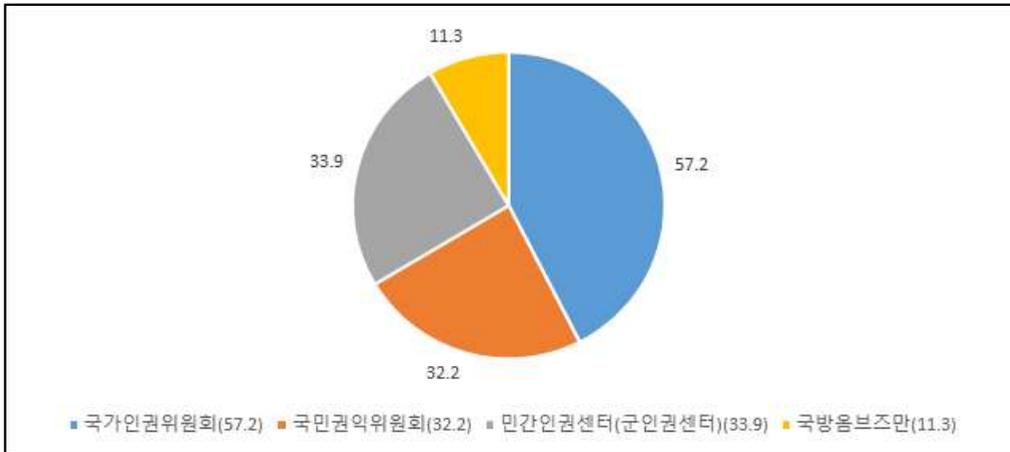
다음은 도움배려용사제도의 활성화방안에 대한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이, 도움배려용사제도를 활성화하기 위해서는 ‘도움배려병사제도가 현실적인 도움이 되어야 한다’가 39.4%로 가장 많았으며, ‘제도 활용을 철저하게 비밀리에 실시하여야 한다’도 31.1%를 보였다. ‘도움배려병사제도를 이용해도 차별받지 않아야 한다’는 23.8%를 차지하고 있는바, 도움배려용사제도가 활성화되기 위해서는 실질적인 효과를 달성하기위한 제도의 운용과 비밀보장과 차별이 없어야 된다는 점을 강조하고 있다.



[그림 3-142] 도움배려용사 제도 활성화 방법- 병사(%)

(7) 외부 권리구제기관 유무 인식

다음은 외부 권리구제기관에 대한 인식과 이용경험에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 병사들은 국가인권위원회는 57.2%가 알고 있다고 응답하였으며, 이외에 민간인권센터인 군인권센터는 33.9%가 알고 있다고 응답하였다. 국민권익위원회는 32.2%가 알고 있다고 응답하였으나 국방옴브즈만의 경우는 11.3%만이 알고 있다고 응답하였다. 군내에서 병사들을 대상으로 외부 권리구제기관에 대한 존재와 이용방법 등에 대한 홍보와 교육이 필요하다고 할 것이다.



[그림 3-143] 권리구제기관 유무 인식- 병사(%)

(8) 외부 권리구제기관 이용 후 만족도

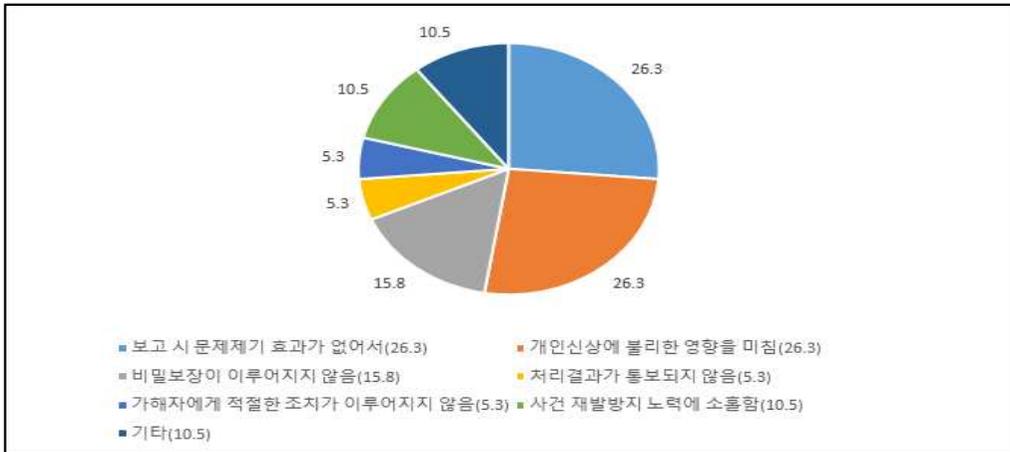
다음은 권리구제기관 이용 후 만족도에 대한 조사결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 국가인권위원회 2.43, 국민권익위원회는 2.42, 민간인권센터 2.53, 국방옴브즈만은 2.38로 대체적으로 이용 후 만족도가 높다고 할 수 없는 결과이다.

<표 3-76> 권리구제기관 이용 후 만족도 - 병사

구분	평균	표준편차	전체(n)
국가인권위원회	2.43	1.158	14
국민권익위원회	2.42	.793	12
민간인권센터(군인권센터)	2.53	.800	17
국방옴브즈만	2.38	.870	13

(9) 외부 권리구제기관 불만족 이유

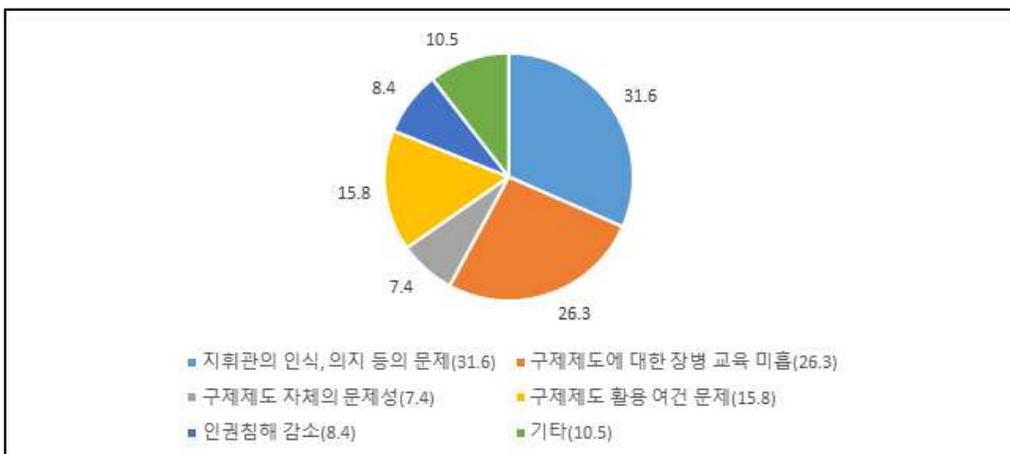
다음은 권리구제기관 이용 후 불만족 이유에 대한 분석결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 ‘보고 시 문제제기 효과가 없어서’와 ‘개인 신상에 불리한 영향을 미침’이 각각 26.3%로 가장 높았고, 다음으로 비밀보장문제(15.8%), 사건재발방지 노력의 미흡(10.5%), 기타의 순이었다. 이러한 결과를 볼 때 병사들은 권리구제제도를 활용함에 있어서 불만이 많은 내용은 비밀보장과 제기된 문제의 해결효과 미흡, 처리결과 미흡 등으로 요약할 수 있다.



[그림 3-144] 권리구제기관 이용 후 불만족 이유(1순위)- 병사(%)

(10) 구제제도 활용의 어려움 이유

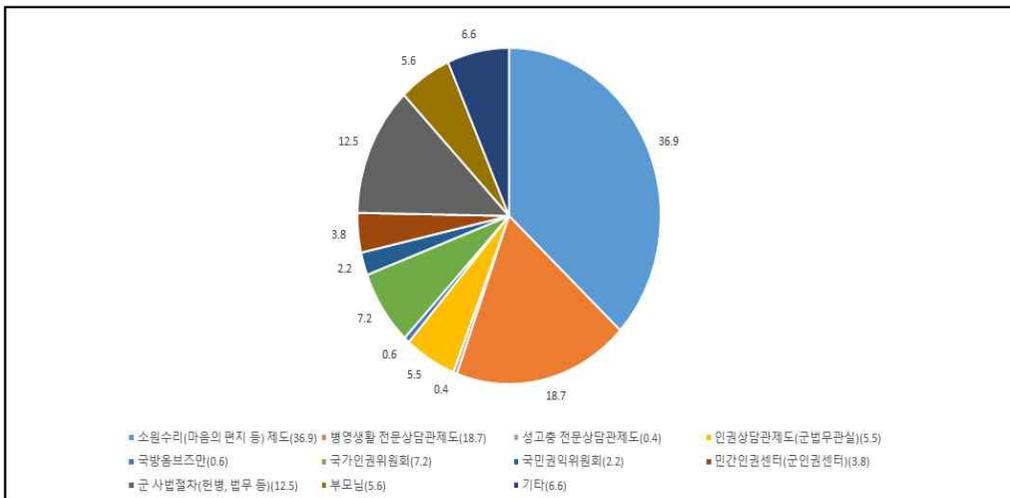
다음은 인권침해와 관련하여 구제제도 활용에 어려움이 있는 이유에 대한 조사 결과이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 가장 많이 차지하는 것은 지휘관의 인식, 의지 등의 문제(31.6%)를 지적하였다. 그 다음은 구제제도에 대한 장병 교육이 미흡하다(26.3%), 구제제도의 자유로운 활용여건이 미흡하다는 지적은 15.8%를 차지하는 등 인권침해구제제도의 적극적인 활용을 위해서는 지휘관의 인식의 변화와 아울러 인권침해구제제도 활용에 대한 교육과 제도 활용을 위한 여건의 마련 등이 필요한 것으로 확인되었다.



[그림 3-145] 인권침해 구제제도 활용 어려운 이유- 병사(%)

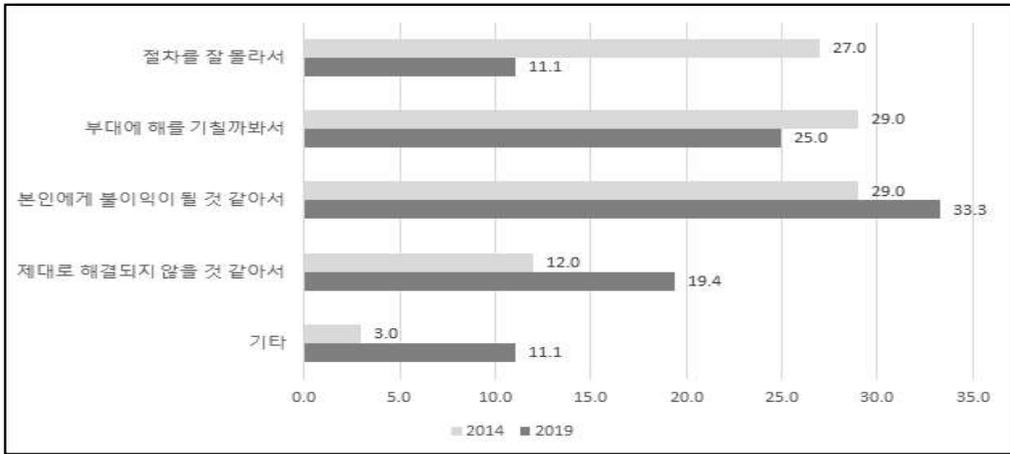
(11) 인권침해 시 구제방법 선택

다음은 군대 내 권리구제제도와 외부권리구제기관을 포함하여 인권침해를 당하였을 때 어떤 제도를 이용할 것인가를 질문한 내용에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 가장 많은 비율을 보인 것은 소원수리(마음의 편지 등) 제도로 36.9%를 차지하였다. 다음이 병영생활전문상담관제도로 18.7%, 군 사법절차(헌병, 법무 등)가 12.5% 등 군대 내 권리구제 제도를 활용할 것이라는 응답이 가장 많았다. 이외에 외부 권리구제기관으로는 국가인권위원회를 활용하겠다는 응답이 7.2%로 가장 높게 나타나는 등 인권침해를 당하였을 시 군 내부제도의 이용과 외부기관 이용 시에는 국가인권위원회가 가장 신뢰할 수 있는 기관으로 인식되고 있는 것으로 판단된다.



[그림 3-146] 인권침해 시 구제방법 선택- 병사(%)

다음은 간부(남군)들이 군 외부기관 진정을 거부하는 이유를 2014년 조사결과와 비교한 내용이다. 그림에서 보는 바와 같이 2014년도 ‘본인에게 불이익이 될 것 같아서’가 29%인데 비해 이번 조사에서는 그 비율이 33.3%로 증가하였고, ‘부대에 해가 될 것 같아서’는 2014년도 29%에서 이번 조사에서는 25%로 약간 감소하였다. 그리고 제대로 해결되지 않을 것 같아서는 2014년 12%에서 금년도 조사에서는 19.4%로 오히려 증가하였다. 외부기관 진정이 본인에게 해가 될 수 있다는 응답 결과는 군대에서 내부에서 자체 해결하지 않고 외부기관에 진정하는 것에 부정적으로 보는 인식이 아직도 많다는 점을 시사하는 바 외부기관에 진정하는 것은 군인으로서 당연한 권리구제의 한 방법이라는 인식 확산이 필요하다고 할 것이다.



[그림 3-147] 2014년 군 외부기관 진정 거부 이유 비교- 간부(남군)(%)

(12) 권리보호 및 구제제도의 보완요구사항

다음은 권리보호 및 구제제도의 보완 요구사항에 대한 조사내용이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 병사들은 ‘지휘계통의 영향을 받지 않는 상담관이 나의 고충을 해결해 주었으면 한다’는 의견이 28.2%로 가장 많았고, 이어서 ‘나의 고충문제에 대한 비밀을 잘 지켜줬으면 한다’도 24.8%로 많은 비율을 차지하였다. 그리고 담당자의 관심과 절차의 간소화 등에 대하여 의견을 제시하였다.

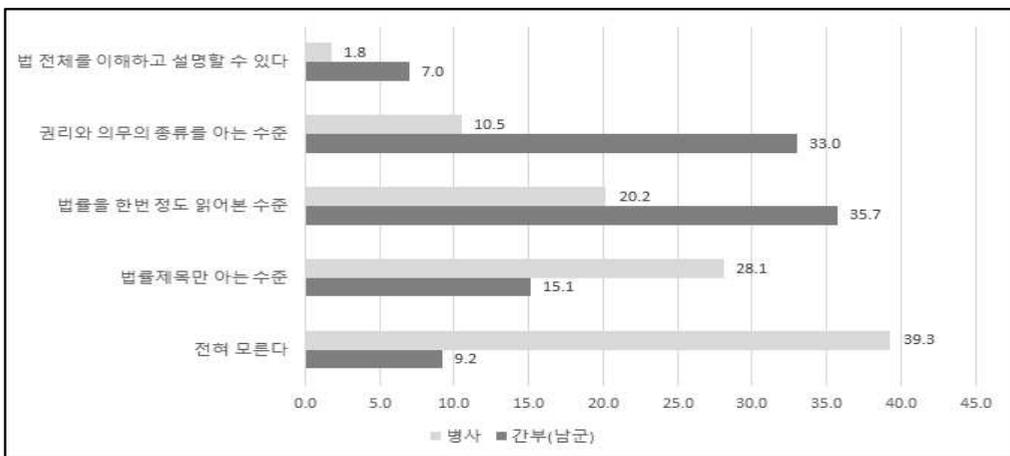
<표 3-77> 권리보호 및 구제제도의 보완 요구사항 - 병사

빈도(%)

구분	병사	
	빈도	%
담당자가 나의 고충문제 처리에 충분히 신경써 주었으면 한다	161	16.5
좀 더 전문성이 있는 담당자가 있었으면 한다	136	13.9
지휘계통의 영향을 받지 않는 상담관이 나의 고충을 해결해 주었으면 한다	276	28.2
나의 고충문제에 대한 비밀을 잘 지켜줬으면 한다	243	24.8
절차가 간단하여 이용하기 쉬웠으면 한다	131	13.4
기타	31	3.2
전체	978	100.0

(13) 군인복무기본법에 대한 인지정도

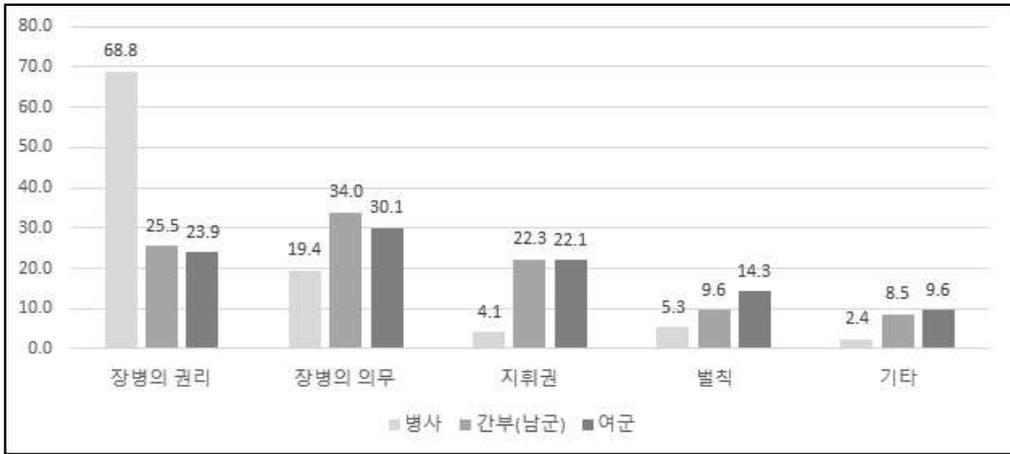
다음은 군인복무기본법의 인지정도에 대한 조사내용이다. 그림에서 보는 바와 같이 병사의 경우 동법에 대해 숙지하고 있는 정도는 12.3%이고, ‘전혀 모른다’가 39.3%, ‘법률제목만 아는 수준’이 28.1%로, 절대 다수의 병사들이 군인복무기본법에 대하여 정보와 지식이 부족하였다. 이에 비해 간부(남군)들은 권리와 의무의 종류 등 군인복무기본법을 숙지하고 있는 정도가 40%의 수준이었다. 이 결과를 볼 때 병사들에 대한 군인복무기본법에 대한 교육과 홍보 등이 지속적으로 이루어져야 할 것으로 판단된다.



[그림 3-148] 군인복무기본법의 인지 정도- 병사, 간부(남군)(%)

(14) 군인복무기본법에 대한 보완사항

다음은 군인복무기본법 중 보완해야 할 내용에 대하여 분석한 결과이다. 아래 그림에서 보는 바와 같다. 집단별 군인복무기본법 중 보완 사항’에 대한 병사, 여군, 간부(남군)별 응답을 비교한 결과, 병사의 경우 장병의 권리(68.8%), 장병의 의무(19.4%), 벌칙(5.3%)의 순이었고, 여군과 간부(남군)는 ‘장병의 의무’ 장병의 권리, 지휘권, 벌칙의 순으로 높게 나타났다. 분석결과, 병사는 ‘장병의 권리’에 대한 보완요구가 높게 나타났으며, 간부(남군)의 경우는 장병의 의무에 대한 보완요구가 높게 나타나는 등 병사와 간부(남군) 간에 대조적인 면을 보이고 있음을 알 수 있다. 특히 여군과 간부(남군)의 경우에는 지휘권에 대한 보완요구도 각각 22.1%, 22.3% 등 높은 응답비율을 보이고 있다는 점이다.

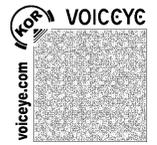


[그림 3-149] 군인복무기본법 중 보완 사항- 병사, 간부(남군), 여군(%)

(15) 현역 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성에 대한 인식

가. 병사

다음은 병사의 계급, 소속 및 근무부대별 ‘군복무 부적합처리 대상자에 대한 공정성 인식’을 분석한 결과이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 병사의 소속별, 근무부대별로 유의미한 차이가 있었다. 육군 소속의 병사(17.9%)는 해병대 소속의 병사(9.2%)에 비해 군복무 부적합처리 대상자에 대한 불공정의 인식이 강하였다. 또한 근무부대별로는 GOP 근무부대의 병사(26.6%)가 군복무 부적합처리 대상자에 대한 불공정의 인식이 강한 유의미한 차이가 있다. 한편 계급별 공정성에 대한 인식차이를 보면 이병은 18.7%, 일병은 17.5%, 상병은 13.5%, 병장은 17.3% 등 평균적으로 16.5%의 병사들이 현역복무 부적합처리 대상자 선정에 있어서 공정하지 못하다고 인식하고 있었다. 이런 결과를 볼 때 선정 절차나 처리 등에 있어서 과정과 결과의 공정성을 담보할 수 있는 방안강구가 필요하다고 생각한다.



<표 3-78> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식 - 병사

빈도 (%)

구분		공정	불공정	모름	전체	X2
		빈도(%)				
계급	이병	106(42.1)	47(18.7)	99(39.3)	252(100.0)	10.126
	일병	118(38.9)	53(17.5)	132(43.6)	303(100.0)	
	상병	136(43.9)	42(13.5)	132(42.6)	310(100.0)	
	병장	49(44.5)	19(17.3)	42(38.2)	110(100.0)	
전체		409(41.9)	161(16.5)	405(41.5)	975(100.0)	
소속군	육군	258(38.2)	121(17.9)	297(43.9)	676(100.0)	36.945**
	해군	32(54.2)	8(13.6)	19(32.2)	59(100.0)	
	공군	77(45.3)	26(15.3)	67(39.4)	170(100.0)	
	해병대	39(60.0)	6(9.2)	20(30.8)	65(100.0)	
전체		406(41.9)	161(16.6)	403(41.5)	970(100.0)	
근무부대지역	GOP	35(32.1)	29(26.6)	45(41.3)	109(100.0)	39.060**
	도서 및 해안경계부대 지역	79(50.6)	21(13.5)	56(35.9)	156(100.0)	
	군·면단위 지역	75(34.4)	30(13.8)	113(51.8)	218(100.0)	
	중소도시	128(43.7)	46(15.7)	119(40.6)	293(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	90(45.9)	37(18.9)	69(35.2)	196(100.0)	
전체		407(41.9)	163(16.8)	402(41.4)	972(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 병사의 경우, '매우 공정하다 + 어느 정도 공정하다 + 보통이다' 응답이면 '공정', '전혀 공정하지 않다 + 별로 공정하지 않다' 응답이면 '불공정', '잘 모르겠다' 응답이면 '모름' 으로 표시.

나. 간부(남군)

다음은 간부(남군)의 현역복무 부적합처리 대상자 선정 공정성에 대한 응답결과이다. 간부(남군)의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 '군복무 부적합처리 대상자에 대한 공정성 인식'을 분석한 결과, 중/하사계급에서 군복무 부적합처리 대상자에 대한 공정성 인식이 강하였고, 근무기간별로는 근무기간이 장기일수록 공정성에 대한 인식이 강해지는 유의미한 차이가 있었다. 계급별로 보면 원사와 상사계급은 14.3%, 위관급 장교는 35.7%가 공정하지 못하다고 인식하고 있었다. 소속군별로 보면, 육군은 32.1%, 공군은 40%로 나타났으며, 공군과 해병대는 50%가 불공정하다고 응답하였다. 근무기간별로 보면, 1년 미만은 공정보다 불공정하다는 인식이 더 높았고, 이후로는 공정성에 대한 인식이 더 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 3-79> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식 - 간부(남군)

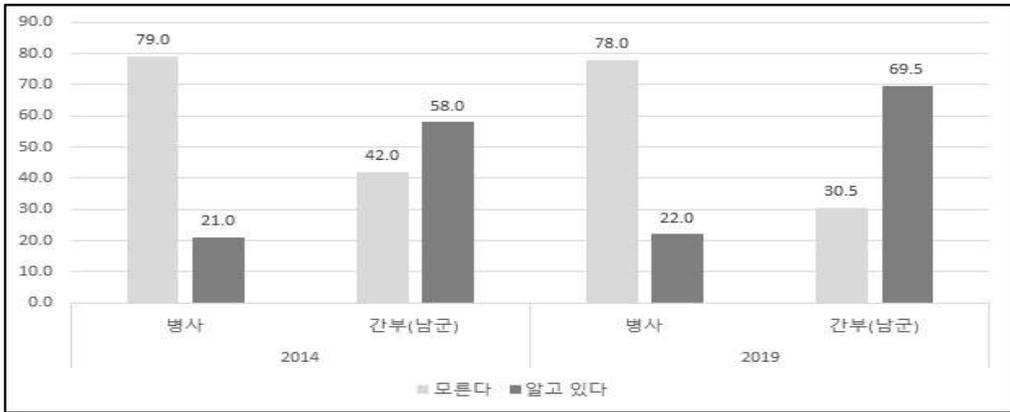
빈도 (%)

구분		공정	불공정	모름	전체	X2
		빈도(%)				
계급	중/하사	28(44.4)	33(52.4)	2(3.2)	63(100.0)	29.714**
	원/상사	19(67.9)	4(14.3)	5(17.9)	28(100.0)	
	위관급 장교	47(48.0)	35(35.7)	16(16.3)	98(100.0)	
	영관급 장교	7(87.5)	1(12.5)	0(0.0)	8(100.0)	
전체		101(51.3)	73(37.1)	3(11.7)	197(100.0)	
소속군	육군	75(54.7)	44(32.1)	18(13.1)	137(100.0)	14.220
	해군	6(60.0)	4(40.0)	0(0.0)	10(100.0)	
	공군	15(37.5)	20(50.0)	5(12.5)	40(100.0)	
	해병대	5(50.0)	5(50.0)	0(0.0)	10(100.0)	
전체		101(51.3)	73(37.1)	23(11.7)	197(100.0)	
근무 기간	1년 미만	8(29.6)	17(63.0)	2(7.4)	27(100.0)	33.636**
	1-3년 미만	28(45.2)	23(37.1)	11(17.7)	62(100.0)	
	3-5년 미만	24(51.1)	19(40.4)	4(8.5)	47(100.0)	
	5-10년 미만	23(69.7)	9(27.3)	1(3.0)	33(100.0)	
	10-20년 미만	15(71.4)	2(9.5)	4(19.0)	21(100.0)	
	20년 이상	98(51.6)	70(36.8)	22(11.6)	190(100.0)	
전체		8(47.1)	6(35.3)	3(17.6)	17(100.0)	
근무 부대 지역	GOP	3(25.0)	8(66.7)	1(8.3)	12(100.0)	16.426
	도서 및 해안경계부대 지역	32(54.2)	19(32.2)	8(13.6)	59(100.0)	
	군·면단위 지역	44(48.9)	36(40.0)	10(11.1)	90(100.0)	
	중소도시	14(73.7)	4(21.1)	1(5.3)	19(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	101(51.3)	73(37.1)	23(11.7)	197(100.0)	
전체		102(51.3)	23(11.6)	74(37.2)	199(100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

*간부(남군)의 경우, '매우 공정하다 + 어느 정도 공정하다' 응답이면 '공정', '별로 공정하지 않다 + 전혀 공정하지 않다' 응답이면 '불공정', '잘 모르겠다' 응답이면 '모름' 으로 표시.

다음은 전공사상 보상제도에 대한 인지정도를 2014년과 비교하여 분석한 자료이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 간부(남군)의 경우에는 전공사상보상제도에 대한 인지정도가 58%에서 69.5%로 확실히 증가하였으나, 병사의 경우에는 2014년도와 비교하여 별로 개선되지 않았음을 알 수 있다. 병사들을 권리구제방법과 보상제도 등에 대하여 정보제공을 다양화할 필요가 있으며 교육시간을 활용한 홍보가 필요하다고 판단된다.



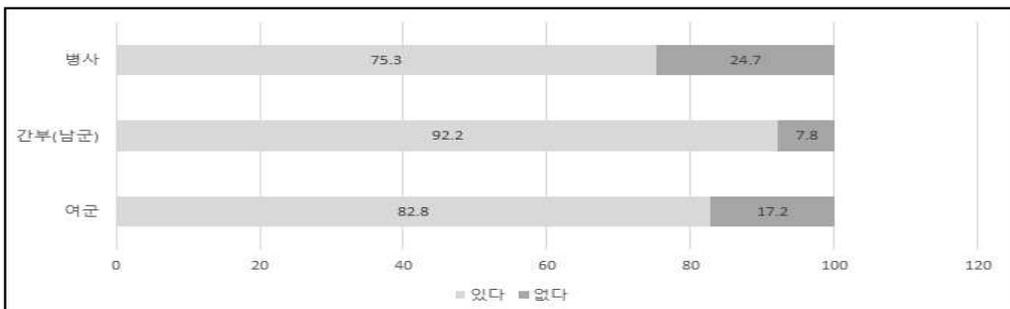
[그림 3-150] 2014년 전공사상 보상제도 인지정도 비교- 병사, 간부(남군)(%)

8. 인권교육

1) 인권교육 실태조사

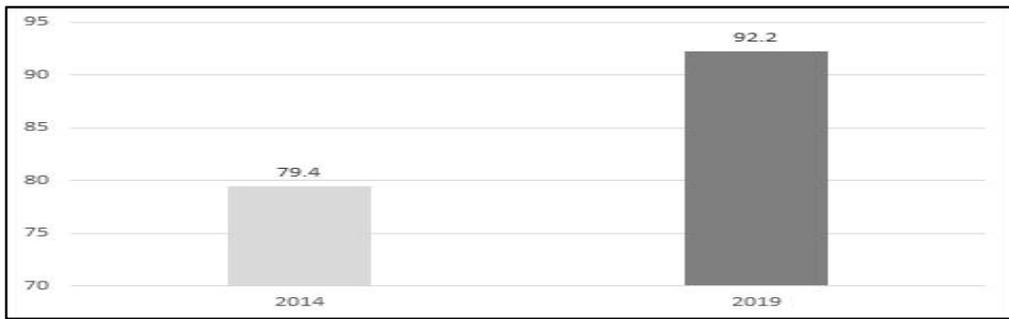
(1) 교육 이수 경험

다음은 최근 1년간 인권교육을 이수한 경험에 대한 내용이다. 그림에서 보는 바와 같이 병사의 24.7%가 최근 1년 이내 인권교육을 이수한 경험이 없다고 응답하였으며, 여군의 경우는 17.2%, 간부(남군)는 7.8%가 이수경험이 없다고 응답하였다. 병사의 경우 여군과 간부(남군)에 비해 최근 1년간 인권교육을 받지 못한 비율이 상당히 높게 나타났고, 부대 내 인권교육이 규정대로 잘 시행되고 있지 않음을 간접적으로 파악할 수 있다.



[그림 3-151] 인권교육 이수 경험- 병사, 간부(남군), 여군(%)

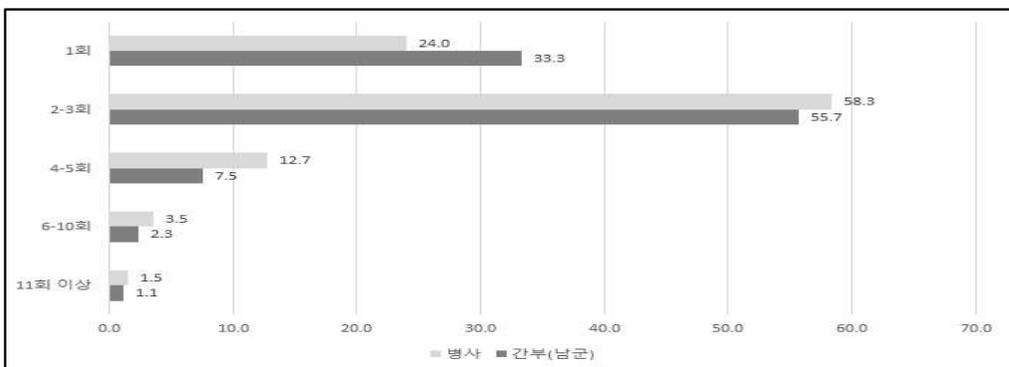
아래 표는 2014년과 2019년도의 인권교육 수강여부에 대한 분석 자료이다. 그림에서 보는 바와 같이 간부(남군)의 인권교육 경험은 2014년도 조사에 79.4%, 그리고 이번 조사에서는 수강했다는 응답비율이 92.2%로 부대 내 인권교육이 잘 정착되고 있음을 알 수 있다.



[그림 3-152] 2014년 인권교육 수강 여부 비교- 간부(남군)(%)

(2) 인권교육 횟수

다음은 최근 1년간 인권교육을 이수한 회수에 대한 조사결과이다. 병사의 경우 연 2 - 3회가 58.3%가 가장 많았고, 연 1회를 받았다는 비율은 24.0%이었다. 간부(남군)의 경우도 연 2 - 3회가 55.7%, 연 1회도 33.3%를 차지하였다. 연 1회를 교육을 받았다는 비율이 병사는 24%, 간부(남군)는 33.3%로 인권교육의 빈도가 높지 않았으며, 연 1회 교육으로 인권교육의 효과도 미흡할 것으로 판단된다.

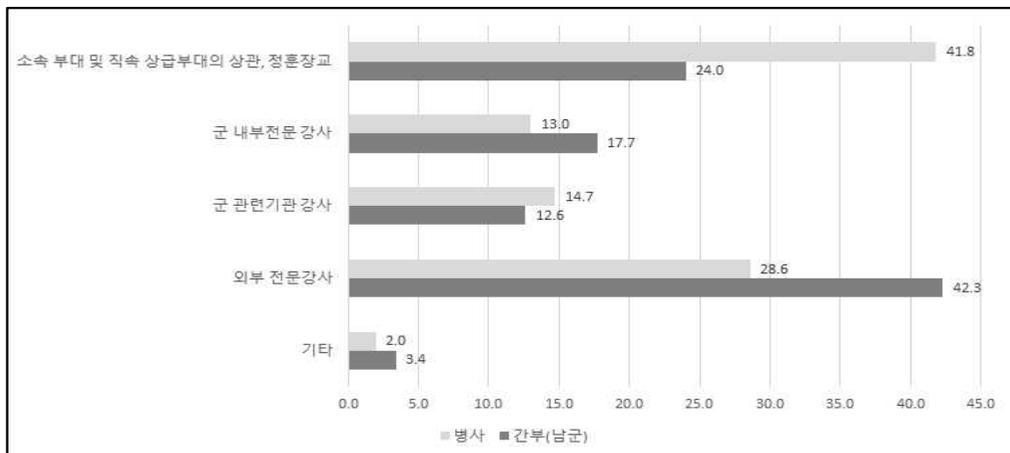


[그림 3-153] 인권교육 이수 횟수- 병사, 간부(남군)(%)

(3) 인권교육 주체

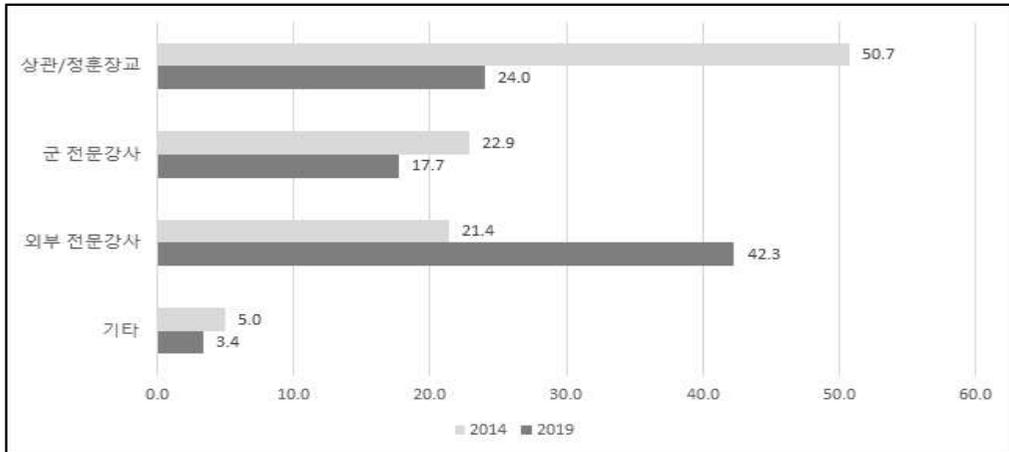
다음은 인권교육의 주체, 즉 강사가 누구였는가 하는 질문에 대한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 병사의 경우 ‘소속 부대 및 직속 상급부대의 상관, 정훈장교’가 강의한 비율이 41.8%, ‘외부 전문강사’는 28.6%에 그쳤으며, ‘군 내부전문강사’와 ‘군 관련 기관강사’는 각각 13%, 14.7%이었다. 군대내 인권교육이 대부분 내부강사를 활용하여 시행되고 있음을 알 수 있다. 외부 인권전문강사의 활용이 어려운 부대 등에서 내부강사나 지휘관 등 간부(남군) 등에 대한 군 인권 전문강사과정을 수료할 수 있도록 할 필요가 있으며, 외국 전문강사의 교육 확대 필요가 있다고 본다.

한편 간부(남군)의 경우 인권교육 강사는 ‘외부전문강사’ (42.3%)가 가장 많았고, 다음으로 ‘상관, 정훈장교(24%), 군내부 전문강사(17.7%), 군 관련 기관 강사(12.6%) 순이었다.



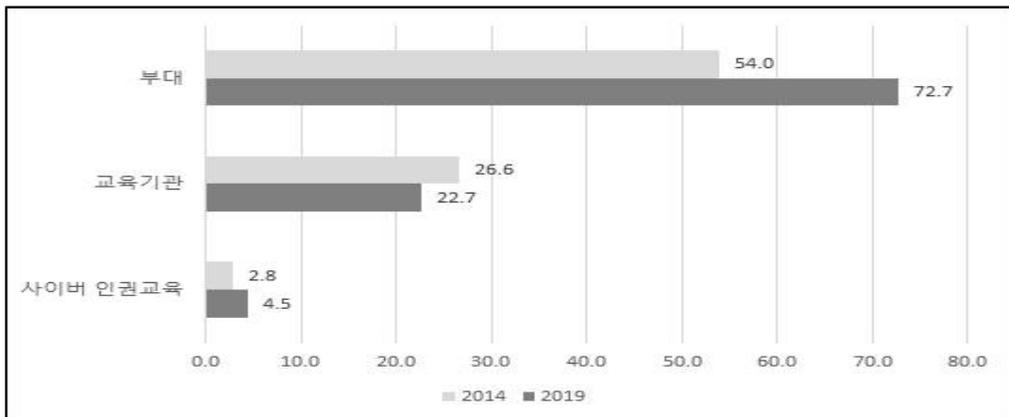
[그림 3-154] 군 인권교육 강사- 병사, 간부(남군)(%)

다음은 간부(남군)들의 인권교육 담당강사의 분포비율을 2014년도와 2019년도를 비교한 결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 간부(남군)의 경우 2014년 외부전문강사의 비율이 21.4%인데 비해 2019년도는 그 비율이 42.3%로 증가하였음을 알 수 있다. 상관이나 정훈장교, 군내 전문강사의 비율은 감소할 것으로 분석되었다. 군인권 강사의 활용이 군내강사보다는 외부전문강사를 활용하여 인권교육의 효과를 제고하려는 의지라고 생각된다. 외부전문가의 인권교육을 보다 내실화하기 위해서는 국가인권위원회와 국방부가 주관하는 인권강사 대상 보수교육을 정례화할 필요가 있다고 판단된다.



[그림 3-155] 2014년 인권교육 담당자 비교- 간부(남군)(%)

다음은 인권교육을 받은 장소(부대)가 어딘지에 대한 조사결과이다. 그림에서 보는 바와 같이 2014년도에는 훈련소 등 교육기관에서 교육을 받았다는 응답자가 많았으나, 2019년도에는 그 비율이 감소한 반면, 부대에서 교육을 받았다는 응답비율이 상당히 증가하였음을 알 수 있다. 이 결과는 소속부대에서 인권교육을 실시하는 빈도가 증가하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

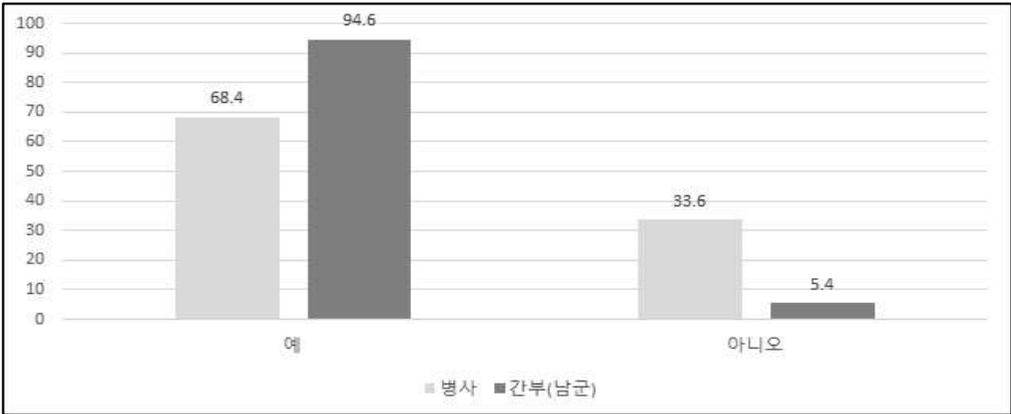


[그림 3-156] 2014년 인권교육 실시 장소 비교- 간부(남군)(%)



(4) 성관련 인권교육 경험

다음은 성에 관한 인권교육 경험에 관한 내용이다. 그림에서 보는 바와 같이 병사의 33.6%가 교육을 받은 경험이 없다고 응답하였으며, 간부(남군)의 경우는 5.4%이었다. 병사들에 대한 성인지감수성 교육 등 병사와 간부(남군) 공히 인권교육의 일환으로 성폭력예방교육을 의무화할 필요가 있다고 할 것이다.

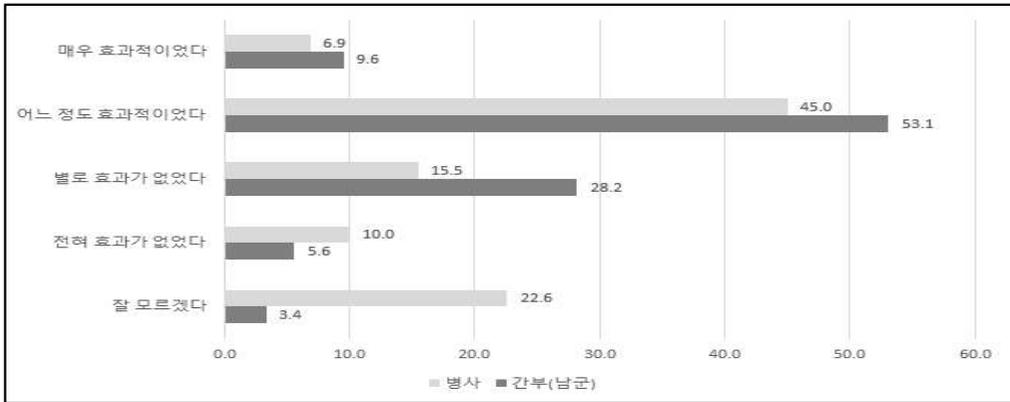


[그림 3-157] 성에 관한 인권교육 경험- 병사, 간부(남군)(%)

2) 인권교육 인식조사

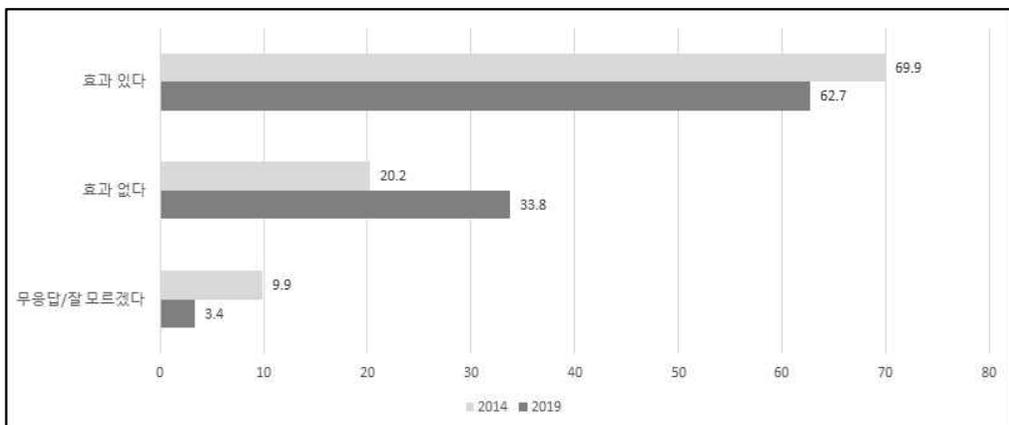
(1) 군 인권교육의 효과에 대한 인식

다음은 인권교육의 효과에 대한 조사내용이다. 그림에서 보는 바와 같이 병사의 경우 인권교육이 효과가 있다고 응답한 비율은 51.9%, 효과가 없다고 응답한 비율은 25.5%이었고, 간부(남군)의 경우는 효과가 있다고 응답한 비율은 62.7%, 효과가 없다고 응답한 비율은 33.8%를 나타내었다. 병사나 간부(남군) 모두 현재 시행 중인 인권교육의 효과에 대하여 다소 부정적인 의견을 나타내고 있는바 인권교육의 내실화를 위한 다양한 방안들이 강구될 필요가 있음을 알 수 있다.



[그림 3-158] 인권교육의 효과성- 병사, 간부(남군)(%)

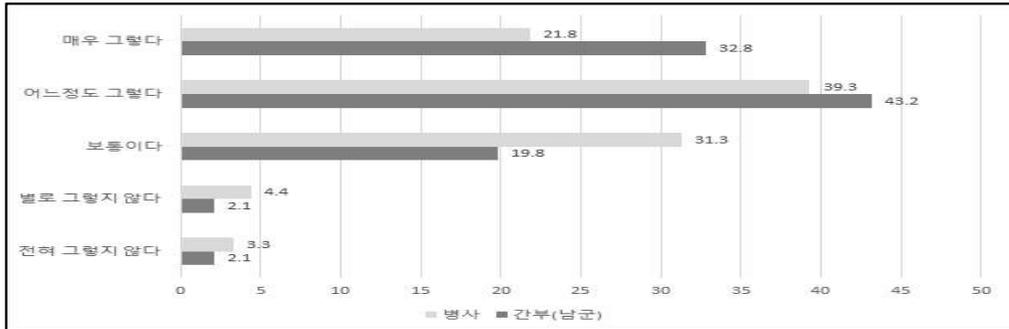
다음은 인권교육의 효과에 대한 비교 분석결과이다. 먼저 간부(남군)의 경우를 보면 2014년도 69.9%였으며 2019년도는 62.7%로 오히려 교육효과가 감소하였다. 병사의 경우에도 간부(남군)와 마찬가지로 인권교육의 효과가 감소한 것으로 분석되었다. 인권교육의 효과가 2014년도에 비해서 감소한 이유에 대한 추후 연구를 통하여 구체적인 분석이 필요할 것으로 판단되는바, 인권교육의 효과가 감소한 이유는 인권교육시간에 지휘관에 의한 정신교육으로 진행되는 사례, 모바일 세대의 특성을 고려한 교육방법의 혁신이 미흡한 것도 인권교육효과를 저하시키는 원인으로 생각된다. 인권교육의 효과를 제고하기 위해서는 인권강사의 전문화, 교육내용의 내실화, 교육방법의 혁신과 다양화가 필요하다고 판단된다.



[그림 3-159] 2014년 인권교육 효과 비교- 간부(남군)(%)

(2) 군인의 인권교육을 받을 권리에 대한 인식

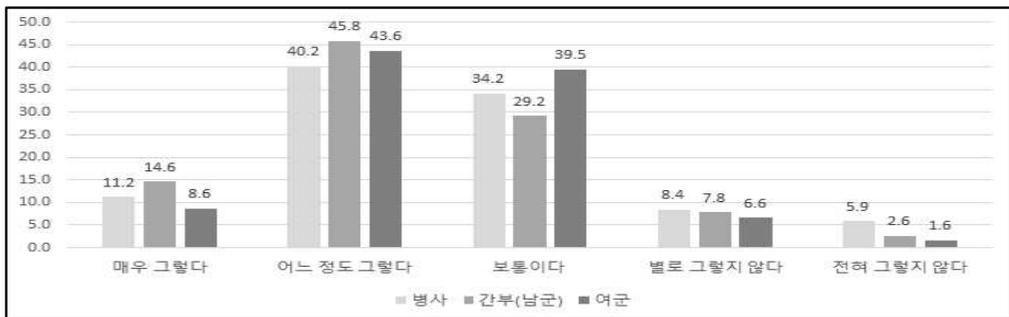
다음은 군인의 인권교육을 받을 권리에 대한 인식정도를 조사한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 병사의 경우 인권교육을 받을 권리를 존중된다고 응답한 비율은 61.1%, 간부(남군)의 경우는 76%가 인권교육을 받을 권리가 존중되고 있음을 인식하고 있었다.



[그림 3-160] 인권교육을 받을 권리의 존중- 병사, 간부(남군)(%)

(3) 군 인권교육 활성화 필요성 인식

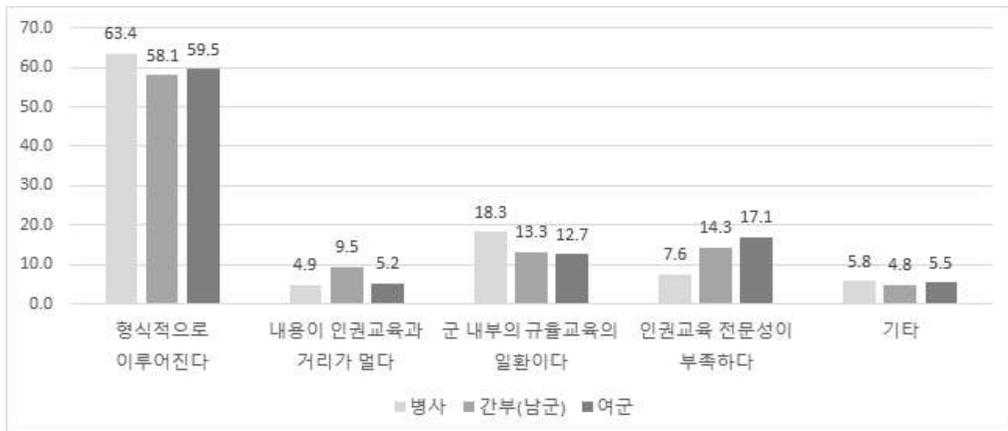
다음은 군에서 시행하고 있는 인권교육의 활성화 필요성에 대한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 병사·여군·간부(남군)의 ‘집단별 인권교육 활성화 인식’에 대한 응답은 병사·여군·간부(남군) 모두 군인권교육의 활성화 정도에 긍정적인 응답을 하고 있다고 할 수 있다. 이에 반해 군 인권 교육에 대한 활성화 정도에 부정적인 의견을 개진하고 있는 응답비율을 보면, 병사의 경우 14.3%가 부정적인 응답을 하였으며, 여군 및 간부(남군)의 경우 각각 8.2%, 10.4%로 병사에 비해 적지만 군인권교육의 활성화 정도에 부정적인 의견을 제시하고 있었다.



[그림 3-161] 인권교육 활성화 인식- 병사, 간부(남군), 여군(%)

(4) 군 인권교육이 활성화되지 못하는 이유에 대한 인식

다음은 군대 내 인권교육이 활성화 정도가 미흡한 이유가 무엇인지를 분석한 내용이다. 아래 그림에서 보는 바와 같이 병사·여군·간부(남군)의 ‘집단별 인권교육 비활성화 이유’에 대한 응답은 병사·여군·간부(남군) 모두 ‘형식적으로 이루어진다’ (각각 63.4%, 59.5%, 58.1%)에 높은 응답 비율을 보이고 있다. 다음으로 ‘군내부의 규율교육의 일환으로 진행되고 있다’고 응답한 경우도 병사는 18.3%, 여군은 12.7%, 간부(남군)는 13.3%로 나타나고 있었다. 다음으로 많은 비율을 차지하고 있는 것이 ‘인권교육의 전문성이 부족하다’ (각각 7.6%, 17.1%, 14.3%)는 의견이었다. 응답결과를 분석해볼 때 군의 인권교육이 형식적으로 이루어지거나 전문성이 부족하다고 할 수 있으며, 인권교육의 일환으로 병사들을 집합시켜 정신교육이나 훈계의 시간으로 활용하고 있음을 알 수 있다. 따라서 군 인권교육의 내용과 방법 면에서 획기적인 개선이 필요하다고 할 것이다.



[그림 3-162] 인권교육 비활성화 이유- 병사, 간부(남군), 여군(%)



III. 병사, 간부(남군)의 인권에 관한 심층조사 및 분석 결과

1. 조사 개요

(1) 병사

심층조사에 응한 병사는 총 101명이며, 이 중 이병 19명, 일병24명, 상병31명, 병장 27명이었다. 이를 소속 군별로 보면 육군이 54명으로 가장 많이 차지하였고, 이어서 해군 20명, 공군15명, 해병12명 순이었다. 복무개월수를 보면 15개월이상 29명, 10에서 14개월 30명, 6에서9개월 27명, 5개월이하는 15명이었다. 근무지역별로 보면 전방지역은 21명, 도서벽지 13명, 중소도시 46명, 대도시 21명이 심층조사에 응하였다. 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

<표 3-80> 심층조사 응답자-병사

n=101

계급별	이병	일병	상병	병장
	19	24	31	27
소속군별	육군	해군	공군	해병
	54	20	15	12
복무 개월별	15개월이상	10-14개월	6-9개월	5개월이하
	29	30	27	15
근무 지역별	전방지역	도서벽지	중소도시	대도시
	21	13	46	21

(2) 부사관

심층조사에 응한 부사관 수는 총 134명이었다. 계급별로는 유효 응답자 134명 중에 하사가 37명, 중사 46명, 상사 33명, 원사 182명이었으며, 소속 군별로는 육군 88명, 공군 31명 해군과 해병대 15명이었다. 근무기간별로는 유효 응답자수 132명 중에 20년 이상 34명, 10년에서 20년 미만 30명, 나머지 10년 미만이 68명이었다. 연령별로는 유효 응답자수 131명 중에 20대 64명, 30대 33명, 40대 29명, 50대이상 5명이었다. 근무부대지역별로는 유효 응답자수 133명 중에 GOP(전방 상비사단 지역) 21명, 도서 및 해안경계부대 지역 21명, 군면단위 지역 37명, 중소도시 21명, 대도시(광역시 이상) 33명이었다. 현 소속부대제대별로는 유효 응답자수 133명 중에 대대급 이하부대(직할대 포함) 80명, 연대/여단/전대급 부대 20명, 사단/함대/비행단

급 이상 사령부 16명, 교육기관 15명, 국직/합참 직할 1명, 기타 1명이었다. 결혼관련해서 유효 응답자수 132명 중에 미혼 69명, 기혼 동거 54명, 기혼 별거 6명, 기타 3명이었다. 종교별로는 유효 응답자수 132명 중에 불교 21명, 개신교 33명, 천주교 13명, 기타 1명, 종교 없음 64명이었다.

<표 3-81> 심층조사 응답자-부사관

n=134

계급별	하사	중사	상사	원사
	37	46	33	182
소속군별	육군		공군	해군(해병대)29
	88		31	15
복무개월별	10년 미만		10에서 20년	20년 이상
	68		30	34
근무지역별	전방	도서벽지	중소도시	대도시
	21	21	58	33

(3) 장교

심층조사에 응한 장교는 총 154명이며, 이중 준위 4명, 소위6명, 중위26명, 대위 80명, 소령14명, 중령14명, 대령이상10명이었다. 이를 소속 군별로 보면 육군이 125명으로 가장 많이 차지하였고, 이어서 해병15명, 공군14명 순이었다. 복무개월수를 보면 15개월 이상 29명, 10에서 14개월은 30명, 6에서9개월 27명, 5개월 이하는 15명이었다. 근무지역별로 보면 전방지역은 19명, 도서벽지 76명, 중소도시 33명, 대도시 24명이 심층조사에 응하였다. 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

<표 3-82> 심층조사 응답자-장교

n=154

계급별	준위	소위	중위	대위	소령	중령	대령이상
	4	6	26	80	14	14	10
소속군별	육군		해병		공군	해군	
	125		15		14	0	
복무개월별	6년미만		6년이상9년이하		10년이상 15년미만		15년이상
	90		14		9		40
근무지역별	전방		도서벽지		중소도시		대도시
	19		76		33		24



2. 병사 심층조사 분석결과

1) 전반적 인권 상황

● 현재 군 인권보장 상황이 양호한지에 대한 의견

- 현재 인권보장 상황에 대한 병사들의 의견들 중에 좋아졌다고 생각하는 입장과 아직도 개선이 필요하고 군마다 차이가 있다고 보는 입장을 볼 수 있다.
- 좋아졌다는 의견은 복지 분야, 지휘관 면담 가능, 상담관 관심과 문제 해결 노력, 휴대폰과 외박, 외출에 긍정적 의견을 보였다.
- 개선이 필요하다는 의견으로 입장차이와 변화된 인권 상황에 대해 제시하였다.
- 교육생과 조교 사이, 부대와 부대사이, 신입과 선임사이에서 일어나는 인권보장 상황에 대해 관심을 가지고 그 개선점을 찾아야 할 것이다.

많이 좋아졌다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -복지 분야의 개선 -병사 복지에 관한 부분은 눈에 뵈(핸드폰, 복무단축, 평일외출 등) -부조리도 많이 줄었고 계급이 낮아도 의견을 존중해주는 상황 -이전에 비해서 고충을 알릴 수 있는 방법도 많아지고, 간부들도 더 열린 마음으로 병사들의 인권을 생각 -과하다 느껴질 정도 -예전 군대보다는 좋아진 상황 -편지 한 장이면 지휘관과의 면담 가능 -최근 인권보장에 관한 문제점파악에 노력해 주는 담당관, 문제가 되는 사항은 꼭 짚어서 해결하려고 노력 -휴대폰과 외박, 외출 덕분에 많이 좋다고 생각 -군대를 들어오기 전에 들었던 이야기들과 처음 들어왔을 때 그리고 지금을 비교해도 많이 좋아졌다고 생각
좋아지긴 했으나 차이가 있다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -차이 없다고 생각 -하지만 여전히 부족 -많이 좋아졌지만 꾸준히 개선되어야 할 사항이라고 생각 -부대나 중대마다 다른 상황 -훈련부대에서 교육생과 조교의 인권차이 -나아지고 있으나, 역으로 선임들의 인권이 보장 안 되는 상황 -입대 전 생각하던 군대보다는 좋다고 생각하지만 아직 다른 집단에 비해 부족

◎ 지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적 영향을 준다고 생각하는
대한 의견

- 지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적인 영향을 끼친다고 생각하는 의견과 어느 정도 지휘관은 군기의 유지가 필요하다는 의견이 대립되고 있다.
- 군대이기 때문에 더 주의해야하고 지휘관의 행위는 인권보장에 부정적인 영향을 준다는 입장과 군이기 때문에 어느 정도 인권침해가 필요하다는 의견이 제시되었다.
- 군에 대한 가치관과 ‘인권보장’에 대한 올바른 인식을 할 수 있도록 제도적 배려를 통한 교육이 필요하다 하겠다.

지휘관의 인권침해가 군의 인권보장에 부정적인 영향을 준다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -높은 위치의 간부가 인권침해 한다면 군도 부정적으로 인식 -지휘관이던 누구든 인권침해는 사람으로서의 기본권을 무시하는 행위이기에 부정적인 영향 -요즘 타군단 소속 병사친구가 지휘관 때문에 부정적 인식 -인권침해와 같은 부정적인 내용은 소문도 금방 퍼져 악영향을 끼칠 수도 -부하들에게 직,간접적으로 많은 영향을 미친다는 인식 -지휘관부터가 모범이 되는 행동을 해야 -윗물이 맑아야 아랫물이 맑다라는 말과 같이 지휘관이 인권보장에 부정적이라면 그를 보는 장병들의 태도도 부정적일 때 이 정도는 괜찮겠지 하는 생각을 하게 만들 거라고 생각 -지휘관이 인권을 보장해주지 않으면 매우 부정적 -지휘관이 막고 묵언(은폐) 시켜버리면 인권보장이 제대로 되지 않을 것 -군대의 전체적인 분위기는 가장 위에서 부터로 달라져야 한다고 생각
군이기 때문에 어느 정도 인권침해가 필요하다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -인권침해까지 한다면 부정적 영향을 끼치겠지만 어느 정도 지휘관의 군기가 있어야 한다고 생각 -과한 처벌, 이유 없는 학대, 폭언 등은 부정적 영향을 미치나, 지휘관 판단 하에 부대 수준유지를 위한 행위(얼차레 등)는 할 수 있다고 생각

2) 차별

◎ 병영생활 중 인격적 차별을 받은 경험과 그 내용에 대한 의견

- 일반적으로 병사들은 인격적 차별에 대한 경험이 없다고 응답하나 일부병사들



은 학력이나 외모, 신체적 조건 등을 이유로 차별을 받은 경험이 있다고 하였다.

- 한 병사가 단 한 번의 경험이라도 인격적 차별을 받는다면 심리적으로 불안하고 분노하게 하는 충동성이 나타나게 되며, 군 인권에서는 심리치료나 상담을 통해 지원하는 제도가 필요하다고 하겠다.

◎ **군복무 부적응을 유발하는 주요원인에 대한 의견**

-개인적 성격이나 대인관계능력의 미흡, 군 자체의 원인으로는 병과 간부, 병 상호 간의 의사소통의 부재, 간부의 무관심이나 지나친 통제 등의 원인을 지적하기도 하였다. 가장 많은 개인적인 문제로 성격을 논하였고, 간부의 관심을 간섭으로 보는 의견과 일병과 상병 사이에 지나친 장난이나 마찰로 인한 것을 부적응의 원인으로 나타냈다.

- 인권의식과 관련된 인권교육의 부재로 보여지는 점은 교육을 통하여 개선하도록 지원하겠다.

개인적인 성격이나 대인관계능력의 미흡으로 보는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -군대 내 자체문제와 개인적인 문제 -군대의 조직특성, 의무복무, 차별 등이 그 원인인 경우 -군대 내 문제가 원인으로 복무부적응 발생 -군에 부적합한 인원들 군에 오게 하는 징병제 탓 -너무 다른 사람들을 한군대에 몰아넣는 것 -개인 사생활 보장이 전혀 안 되는 상황 -개인적 성격으로 벽을 쌓거나 마음의 문을 애초에 닫아 스스로가 스스로를 부적응시키는 상황 -개인의 이해관계 문제 -수많은 사람을 한 팀으로 만드는 것. 여기서 발생하는 이해관계의 강압적 조율문제 -버티지 못하는 사람이 부적응으로 이어지는 상황 -개인 성향을 완벽히 파악하기 힘들고, 그로 인해 세심한 관리가 어려워지는 것이 군복무 부적응의 주원인이라고 생각 -개인의 문제. (개개인의 성향에 많이 차이를 보이는 것) -군대 내 자체 문제, 개인문제, 사회와의 단절 등 복합적 -징집률이 오르면서 마음에 병이 있는 친구들이 한쪽으로 들어오는 경우가 종종 있어서 이를 잘 분별해내야 하는 게 최우선과제라고 생각 -어느 정도 생각만 다르게 해도 부적응 할 이유가 없고 요즘에는 많이 좋아지는 추세다 보니 스스로 잘 하면 된다고 생각 -성격. 24시간 붙어 지내는 집단이다 보니 비교적 소심하거나 남들과 잘못 어울리는 성격

의사소통의 부재 의견

- 병사들끼리 사이가 안 좋거나 간부와 생기는 마찰도 부적응의 원인
- 개인의 미성숙도 및 의사소통의 문제(병-병/병-간부), 처음 해보는 군문화 적응문제, 선후임간의 관계가 그 원인
- 확실히 개인문제가 크다고 보지만 군대 자체의 문제도 크다고 생각
- 교육생들을 보면 이야기를 들어주고 조언을 해 주다 보면 상태가 좋아져서 정상적으로 수료를 해도 자대 가서 들어주는 사람이 없어서 결국 잘 안 되는 경우

● 군 생활 과정에서의 차별과 관련해 더 언급하고 싶은 사항

- 병사들은 차별에 대해 간부들에 대한 개선이 필요하다는 점과 도움배려용사에 대한 개선점과 차별에 대한 인식의 개선점들에 대하여 의견을 제시했다.
- 차별에 대한 인식개선을 위해서는 좀 더 사람에게 대한 이해가 필요하다. 같은 군 내에서 자아탐색 또는 타인이해 등의 프로그램을 통하여 친근감 있는 군대 분위기를 조성하는 것도 하나의 방법이라 하겠다.

간부들에 대한 개선 문제

- 간부들과 병사들 간의 갈등이 있을 때 간부들의 병사 차별이 심한 것
- 군대생활을 하기 위해 여기 있는 것 자체가 차별이라고 생각
- 간부와 병사의 차별. 왜 병사만 통제를 하려 하는가
- 핸드폰이든 머리든 같은 환경에서 일하는 사람인데 왜 차별하는가
- 꼰대의 생각은 아닌지 의심
- 더불어 위생상 머리를 자르는 걸로 알고 있는데 그러면 여군도 30mm로 바꿔야 하는 건 아닌가
- 기존 군 복무자들이 타파하지 않는 이상 바뀔 순 없을 것
- 신체적 결함에 관한 차별은 절대 하면 안 된다고 생각

도움 배려용사에 대한 개선문제

- 병사들이 느끼기에 못하고 소위 말하는 폐급병사들을 보면 더 쉬운 보직으로 바라고 이것저것 병가를 주며 열외 등을 보면 상대적으로 박탈감을 느끼는 것도 차별
- 도움 배려용사가 다르다고 인정하는 것은 좋지만 그로 인해서 다른 평범한 인원이 피해 받지 않을 것

차별에 대한 인식 개선

- 문제 개선을 위해 좀 더 실질적인 방안을 마련, 의견을 내면 반영, 개선 없는 것
- 집단 내에서 차별은 없어질래야 없어질 수 없는 현상
- 차별당하던 인원이 사라지면 그 다음이 생기기 마련이라 끊을 수 없는 악순환
- 모든 병사, 간부들이 차별이 아닌 차이에 대한 인식 부족
- 현역으로 입대한 인원들은 모두 동등한 입장에 세울 필요가 있고 도움이 정말 필요한 인원의 기준을 명확히 해야 할 것

3) 인간의 존엄과 가치

● 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생한다고 생각하는지에 대한 의견

- 없어져야 할 인권침해로 폭언과 욕설을 들었고, 이로 인한 정신적 피해로 우울감, 자신감 위축, 불쾌감, 화, 무감각을 들었다.
- 폭언 등에 대해 가볍게 던진 말이라고 생각하거나 장난이라고 받아들일 수 있다는 태도를 보이기도 하였다.

없어져야 할 인권침해
<ul style="list-style-type: none"> -과거에는 존재했으나 핸드폰을 받은 후로는 폭언, 폭설 인권침해가 거의 소멸 -폭언 및 욕설로도 정신적 피해를 받을 수 있기 때문에 없어져야 -인권침해의 시작은 폭언과 욕설이라고 생각
정신적 피해
<ul style="list-style-type: none"> -욕설, 폭행이 있지만 이 정도는 감수 할 만함 -누구나 폭언이나 욕설을 들으면 불쾌 -인권침해를 당하면 자신감이 위축감으로 -욕설로도 충분히 기분 나쁨 -사람마다 차이가 있기 때문에 발생한다고 생각
욕설은 사소한 장난 인권침해는 아님
<ul style="list-style-type: none"> -사소한 수준에서 빈번히 발생하여 오히려 무감각해질 뿐 꾸준히 발생한다고 생각 -폭언이라고 하기엔 그렇지만 애들이 말을 듣지 않아 화를 내는 경우는 있지만, 인권침해와 같은 건 발생하지 않는다고 생각 -군에서 욕설은 발생시킬 수 있다고 생각 -가볍게 던진 말이 후임들에게는 크게 들릴 수도 있을 것 -장난으로 하는 폭언, 욕설 또한 사람의 기분을 나쁘게 하기 때문에 발생 -인권 침해까지는 아니더라도 기분이 매우 나쁨

● **군 생활 중 부당한 대우나 따돌림 경험한 경우 그 대처 경험**

- 조직에서 불가피하게 일어날 수 있다고 생각하며 참고 넘긴다는 응답이 있었고, 그 대처방법으로 소원 수리제를 활용, 위 상사에 보고로 대처하는 것으로 나타났다.
- 왕따에 대한 관리를 간부들의 소임으로 두고 자주 병사들과의 면담시간을 늘려서 관리할 수 있는 제도를 마련하는 것이 필요하다고 본다.

불가피하다는 생각
<ul style="list-style-type: none"> -군대라는 단체에서 불가피하게 발생하는 일이라 생각하고 넘김 -아직 서로에 대해 모르고 친하지 않기에 주어진 임무를 열심히 하다 보니 문제가 해결 (성실하게 시간을 보내면 병영문제의 대부분 해결이 됨.). -참는다. 그냥 군생활 하다 보면 잊혀짐 -그냥 그러려니 넘김 -그냥 무표정으로 안 웃으려고 노력함 -그냥 전역하고 안볼 사이라 무시하고 지냄
대처방법
<ul style="list-style-type: none"> -소원수리제도를 활용한다. -그냥 참거나 보급관님이나 대장님에게 말씀드린다. -정신과 진료중에 있다.

- **군 인권보장과 군기강 확립과는 어떤 관계가 있다고 생각하는지에 대한 의견**
- 군인권보장과 군 기강 확립에 있어서 병사들의 생각은 군 기강 확립에 군 인권 보장이 긍정적 영향을 주는데 기여하였다는 의견과 인권보장 으로 인해 군 기강 이 오히려 해이해 지거나 군 기강이 나빠지고 악용될 가능성이 있어 역효과가 있을 것이라는 의견이 대립되고 있다.
- 군기강과 인권보장은 딱히 관련이 없다고 보는 병사의 의견도 있었다.
- 군 기강은 국가적인 차원에서 전장에 나가 임무수행을 할 부분을 확립하여야 함으로 문제를 해결하기 위해 인권에 대한 정확한 기준을 세워야 한다.

군 기강 확립에 긍정적 영향을 줄 것이라는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -군 인권이 보장되면 군 기강확립에 긍정적인 영향이 있을 것으로 생각 -인권개선은 군 기강 확립에 기여 -들은 독립적으로 보고 예를 들어 그저 미꾸라지 몇 때문에 물이 흐려져 그렇게 보이는 것. 문제는 미꾸라지를 잡는 것임. 인권보장은 당연히 전부터 그래야 했던 것 -군 인권보장이 충분히 되어야 자신이 속한 위치에 소속감과 안정감을 더 잘 느끼게 되어 군 기강 확립에 직, 간접적으로 도움을 준다고 생각
군기강이 해이해지거나 악용될 가능성에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> -인권개선으로 군기강에 나쁜 영향 미침 -군기강이 나빠지고 서로 어울리는 문화가 줄어 -인권보장으로 사건사고가 줄었지만 개인 인식문제는 여전히 그대로 -군인권보장과 군기강은 알맞은 선이 필요하다고 생각, 인권개선으로 휴대폰이나 외출은 긍정적이지만 마음의 편지 같은 경우는 역효과가 더 많이 발생 -군 인권보장으로 인해 분대장 및 선임병들의 충고, 조언 등을 수렴하지 않고 한 귀로 듣고 한 귀로 흘리는 일이 비일비재하여 고참들의 고충이 생겨나고 있음 -어느 정도 인권은 보장하는 게 맞지만 이것을 악용하는 친구들이 너무 많습니다 -인권보장이 무분별하게 실시되다 보니 군기강이 급속도로 떨어지는게 느껴지며 너무 과하게 보장해주는 게 아닌가 싶을 정도. 또한 악용하거나 잘못 이해하는 경우도 일반화 됨 -인권개선으로 후임들의 기합이 빠지고 군 기강이 해이해질 수 있음 -인권보장이 지나치게 시행되어 군기강이 무너지는 것을 넘어 국군의 전투력을 바닥 치게 만들고 있다고 생각 -너무 일차원적 사고방식이라 생각합니다. 어떻게 인권개선이 군기 나빠짐으로 이어진다는 생각을 하는지 답답할 따름
딱히 군기강과 인권은 관련 없다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -인권이 보장되기에 군 기강이 약간 변했다고는 생각. 하지만 얼마 되지 않은 시점이라 지켜봐야 할 것 -군 기강은 개인이 확립에 신경 써야 한다고 생각. 군 인권보장은 더 확립되어야 하며 군 인권보장과 군 기강 확립과는 큰 연관은 없어

◎ 군기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위가 필요하다고 생각하는지

-군 기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위는 어느 정도 필요할 때도 있다고 보는 의견이 있었고, 오히려 언어폭력과 가혹행위가 군기강확립에 역기능적이라



는 응답을 하기도 하였다.

- 언어폭력과 가혹행위가 군기강 확립에 역기능적이라는 응답을 하였다.
- 어느 정도의 필요성은 느끼지만 가혹행위는 있어서는 안 된다고 생각하고 언어폭력과 가혹행위는 사라져야 할 악이라고는 주장도 있었다.
- 군 기강 확립과 인권이 함께 발전하기 위해서는 개선된 인권의식을 고취시켜야 할 의무가 군에 있으며 이를 위해 인권교육 시간을 더 확대하고 올바른 인권의식 운동을 실시하여야 할 것이다.

군기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위는 어느 정도 필요하다는 의견
<p>-어느 정도 필요하다고 생각하며, 가혹행위 중 얼차레는 고려해보아야 하지만 무조건적인 않지만 상황에 따라 필요하다고 생각</p> <p>-해당 행위를 행하였을 경우 의도 따라 구분</p> <p>-어느 정도 편하게 이야기를 하면 잘 알아듣는 사람이 있는 반면에 사람이란 모두가 다르기 때문에 말을 해주어도 다음날이면 잊어먹는 사람도 있게 마련. 가혹행위는 필요 없다고 생각하지만, 언어폭력(폭력까지는 아니고)과 같이 무섭게 이야기를 해주어야 듣는 사람도 있기 때문에 어느 정도 필요하다고 생각</p> <p>-목숨이 위험할 수도 있는 상황에서는 필요하다고 생각. 하지만 그 이외에 있어서 언어폭력 및 가혹행위는 필요하지 않음. 그 이유와 규정이나 처벌을 할 수 있는 정당한 규칙, 규율, 군법이 필요함</p> <p>-육을 제외한 약간의 훈육은 필요하다고 생각</p> <p>-가혹행위는 아니더라도 어느 정도 언어폭력은 존재해야. 그 이유는 우리가 조금이라도 일을 편하게 하기 위해서 알려주는 거고 그걸 좋게 좋게 말하다 보면 선임이든 간부로서 같은 말을 반복해야 되기 때문에 그 사람 인권도 생각해야 될 듯</p> <p>-조금은 필요하다고 생각. 선진 병영으로 인해 기존에 입대한(곧 전역을 앞둔) 선임들이 피해를 볼뿐더러 지금 막내에 있는 인원이 나중에 분명히 힘들어지는 상황이 발생하기 때문</p>
가혹행위는 군기강과 관련이 없다
<p>-군 기강 확립이 아닌 군 기강 저해라고 생각. 아직 과거 군생활을 하던 직업군인이 많아 가혹행위가 주는 직접적인 결과를 떠올리는 사람이 많으나 미래를 위해서 이러한 행위는 근절되어야 한다고 생각</p> <p>-개인적으로 언어폭력, 가혹행위는 아니어도 잘못된 행위에 지시일 간섭은 필요</p> <p>-가혹행위는 절대 안되고, 약간의 말로 인한 압박감은 절대적으로 필요하다고 생각</p> <p>-언어폭력, 가혹행위가 있을 시 기강(군기?)이 더 생기는 것은 사실이나 그것은 초반에만 효과가 있지 오히려 진심으로 위하는 마음으로 하급자를 대했을 시 더 믿고 따름</p> <p>-어느 정도의 필요성은 느끼지만 가혹행위는 있어서는 안 된다고 생각하고 언어폭력과 가혹행위는 사라져야 할 필수 악임</p>

● 병사들의 저항권에 대해 어떻게 생각하는지

-병사들의 지휘관에 의한 부당한 명령에 대한 거부/ 불복종에 대한 생각은 부당하다 싶은 명령은 불복종해도 된다고 의견과, 병사의 저항권에 대하여 불복종은 군대의 취지에 맞지 않다는 다소 소극적인 응답이 있었다.

-병사들이 자신의 권리를 정당하고 타당성 있게 활용할 수 있다는 확신을 가지고 군 생활을 할 수 있도록 제도적 차원에서의 변화가 필요하다 하겠다.



정당하게 저항권을 사용할 의사를 밝힌 의견
<ul style="list-style-type: none"> -근거가 있다면 어느 정도는 필요하고 저항할 수 있다고 생각 -불복종은 부정적으로 생각하고 부당한 명령에 대한 거부는 긍정적으로 생각 -저항이 정당하고 합당하다면 이해 가능하다고 생각 -누가 봐도 부당하다 싶은 명령은 불복종해도 된다고 생각. 아직 부당한 명령을 들은 적이 없지만 발생한다면 불복종은 괜찮다고 생각 -필요하다고 생각하며 다만 이를 남용할 경우 더 강하게 처벌해야 한다고 생각 -정말 누가 봐도 부당한 명령이라면 거부할 수 있다고 생각 -부당한 명령에 대해 거부하는 것은 불복종이 아닌 타당한 항의 -필요하기는 하지만 아직 병사들의 의식이 개인적 의견으로는 낮다고 생각되어 저항권의 경우 굉장히 조심스러워야 -저항권은 필요하지만 기준을 제한하고 지나치게 광범위하게 적용시키면 문제가 될 거라고 생각 -적절한 선에서는 필요하다고 생각. 솔직히 이게 내가 할 일이 맞나 생각 -물론 부당한 명령에 대한 거부해 해야 하지만 상급자의 지시가 정당하다면 명령에 따라야 -필요하고 부당한 경우엔 저항권을 행사 가능
불복종은 군대의 취지에 맞지 않다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -부당한 명령에 대한 거부는 할 수 있다고 생각이 되지만 역효과를 일으켜 불복종이 나오기도 하는 것 -취지는 좋지만 점점 변색되어 가고 있기에 안좋게 생각 -현재 군대에서는 병사들에게 저항권이 거의 없다고 생각 -조금 아니라고 생각하며 수직관계를 중시하는 조직에서 저항권이 생겨버린다면 지휘체계가 무너질 수 있음. 인권 문제 때문에 걱정된다면 저항권이 아닌 지휘관 교육을 우선으로 해야 (혹은 용사들 인권교육) -부당한 명령은 다시 생각해 보아야겠지만 그저 불복종은 처벌받아야 마땅한 행동 -군인은 명령에 살고 명령에 죽는다. 부당한 명령이 있으면 다른 좋은 의견을 제시하고 불복종은 말이 안 됨 -권한이 있지만 실제로는 가능하지가 않다고 생각

● 부당한 대우, 가혹행위 등과 관련해 더 언급하고 싶은 사항

-지휘관을 비롯한 간부들의 솔선수범이 우선되어야 한다는 의견이 제시되었다.

부당한 대우 가혹행위에 대한 다양한 의견

- 간부들은 폭언, 욕설을 하면서 병사들은 바로 징계하는 것 개선
- 위에서 아래로 내려오는 침해에만 관심을 가지지 말고, 아래에서 위로 오는 침해에도 관심 요망. 상대적 약자인 일, 이병을 배려하는 것은 분명 지당하지만, 이를 악용한 사례에 대한 상,병장의 방어도 필요하다고 생각
- 합당한 대우에는 그만큼 따라야 하지만 부당한 대우는 건의하고 말할 수 있어야 한다고 생각
- 궁금한 것을 물어보는 간담회의 답변 중 '지휘권에 대한 도전'이라며 징계를 줄 수 있음
- 병사와 간부간의 트러블(간부의 가혹행위로 발생한)을 대처하지 않고, 어떠한 처벌도 없이 눈 감았으며 병사를 다른 보직으로 변경하는 것. 이렇게 부조리이자 가혹행위
- 지휘자는 명령을 할 때 부당함이 없는 지시를 내리는 태도를 갖추어야 참된 지휘자라고 생각
- 요즘 부조리가 없어지고 있지만 여전히 남아있고 이를 해결해야 한다고 생각
- 가혹행위는 합리화될 수 없지만 가혹행위로 인한 군기확립보다 인권보장으로 인한 군기 저하, 안전사고 등 전투력 저하가 더 심각해질까 우려
- 상관의 평소 작업지시, 훈련지시에도 대들며 저항하고 피하려 하는 것이 요즘 이병부터 병장, 기타 간부들의 현실
- 요즘 군대 선임이 후임에게 한마디도 못 함. 오히려 후임이 마음의 편지로 헐박하는 수준

4) 유형별 인권침해

● 일과이후 개인자유 시간, 통신, 종교에 대한 인권침해 사례와 그 이유

- 일과시간 이후의 개인 자유시간 보장과 통신 및 종교의 자유에 대하여, 가끔 개인정비시간에 작업을 하거나 간부들의 지시로 인하여 자유시간을 침해당하는 경우가 있다고 나타났다.
- 더 많은 병사들이 의외로 자유시간을 침해당하는 일들이 존재하고 있다는 것을 인정하고 이를 개선하도록 하는 것이 필요하다.

일과 후 개인의 자유시간 침해의견
<ul style="list-style-type: none"> -사람이 부족해 한 명이 여러 명의 역할을 담당하는 시간에는 어쩔 수 없는 경우 -일과 후 간부들의 일 처리로 불리는 경우가 다반수 -작업으로 인한 개인정비 불가한 경우가 있으며, 핸드폰 사용 후 개인 정비시간에 카톡으로 업무지시 하는 경우 -풋살을 하기 싫은데 한 적이 있음. 개인정비시간에 자꾸 불러서 시킴 -가끔 개인 정비시간에 마저 일해야 되는 경우가 생기지만 일한 만큼의 포상조치가 없는 경우 -개인정비 시간에 당직사관이 병사를 붙잡고 데리고 노는 행위, 간부 입장에선 병사들과 가까워 질 수 있는 행동이라 생각할 수 있으나 병사 입장에서는 자율활동 시간을 뺏기고 불편한 경우 -개인 정비시간에 총기를 수집하게 하거나 기타 청소를 시키는 경우
통신자유침해 의견
<ul style="list-style-type: none"> -간부님이 밥을 먹으러 가셔서 핸드폰 키를 늦게 불출하였는데, 나는 너희들에게 빨리 줄 의무가 없다고 함
종교자유침해 의견
<ul style="list-style-type: none"> -교육기관의 특성상 종교의 자유에 제한이 생길 경우
개인침해 의견
<ul style="list-style-type: none"> -인권 침해라기보다는 예전에 비해 너무 편해져서 상, 병장들이 핸드폰 사용이 너무 심함. 이, 일병들에 대해 약간의 허무함과 나는 힘들었는데 라는 생각을 가짐

● 어떤 상황이 인권침해가 가장 많이 발생되고 있다고 생각하는지

-자율활동 시간에 인권침해가 예전보다는 많이 줄었다는 의견과 간부들의 감정에 따라서 또는 선임병들의 잘못된 인권의식 때문에 일어날 수 있다고 나타났다.

각 개인들의 의견 정리

- 선임병, 간부와의 마찰이 있을 때 일어나는 경우
- 환자의 경우 치료받고 싶거나 훈련을 열외하고 싶은데 눈치가 보이는 경우
- 개인정비 시간을 온전히 보장받지 못하는 경우가 가장 많다고 생각
- 간부님들과 있는 상황에서 가장 많이 발생
- 대인간의 마찰이 있거나 선임이 끈대일 경우
- 병사들은 무시하고 간부님들만 생각하고 이것저것 바꿀 경우
- 간부들이 화가 났을 때, 역시' 병 상호간 자율활동 시간에 주로 발생
- 일과 관련된 상황 혹은 더운 환경에서의 작업 상황
- 일과 시간에 해당 일과를 제대로 수행하지 못하였을 경우
- 간부의 극심한 간섭도 인권침해라고 생각

● 그렇게 생각하는 이유는 무엇인지

- 징병제, 군생활에서의 통제, 억압, 동기없는 군생활 등과 선임이나 간부들의 갑질과 병사들의 자기주의가 팽배한 모습을 지적하였다.
- 아직도 병사들의 인권침해는 지속적으로 일어나고 있는 것에 대하여 더 깊이 있는 인식 변화가 있어야 하며, 인식의 변화를 위한 교육제도 및 개선이 필요하다.



간부로 인한 측면에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> -간부는 이렇게 해도 되는데 병사는 안 된다는 생각 자체가 간부는 인간이고 병사는 아니라는 생각에서 비롯되었다고 생각 (우린 같은 인간임) -간부님들이 하던 군생활에는 인권보장이라는 것이 없었기 때문에 아무래도 가끔씩 나올 수밖에 없는 경우 -‘자기가 선임이면 뭐든지 애들을 시켜 먹을 수 있다’ 라는 생각으로 발생. -상관이니 어쩔 수 없이 해야 하는 경우 -일과를 하다가 실수나 잘못했을 때 혼내는 사람들이 많은 경우
개인적인 측면에 의한 의견
<ul style="list-style-type: none"> -아무래도 선임들이 열심히 하고 있는데 후임병 입장에서 빠지면 눈치가 보이는 경우 -개인정비시간에도 일을 하는 경우 -폭염 속에서 일하거나 합심해서 일할 때 누군가 대충하면 스트레스가 올라와 참기 힘든 상황이 발생하는 경우 -일과시간에 가능한 일을 개인정비 시간에 처리하여 휴식시간을 보장받지 못하는 경우 -일과시간 외 업무지시는 하면서 그에 상응하는 보상이 없는 경우 -간부가 관심이 없고, 자격에 의심이 가는 경우 -들어올 때부터 느끼기에 보장도 없고 억지로 끌려와서 2년 반 버린다 치고 느껴지는 군생활 군대 안가는 동기들은 사회에서 더 많은 걸 배우고 보고 즐기는데 그 2년의 자유가 억압당한다고 느껴지는 경우

◎ **군의료시설과 의료진에 대한 만족도에 대한 의견**

- 병사들 대다수가 군의료시설의 이용 편의성과 의료진의 친절도 등에 부정적인 불편함을 응답을 하였다.
- 군의료체계에 대한 불만족으로 다양한 의견과 의료진에게 대한 진찰 태도에 대한 의견이 많이 나타났다.
- 칭찬보다는 매우 불편했었고, 신뢰롭지 못한 의료체계를 볼 수 있다.

군 의료체계에 대한 불만족의견

- 대대에서 최대한 병사들의 민간병원 진료를 받게끔 도와주고 있고 응급의료체계가 많이 발달되어 있음
- 100점 만점 70점 정도. 급한 진료가 필요하더라도 예약이 필요하고 빠른 조치가 불가능한 경우가 간혹 발생
- 좋은데 못 미더움. 군 병원에 있는 의무관님이 환자를 10명 받나, 100명 받나, 그에 따른 보상은 같은 것으로 알고 있음. 오직 의무감, 사명감으로 열정페이 한다는 것인데, 여기사 나오는 진료, 처방 수준에 의문
- MRI 찍으려면 3개월 대기에 정형외과 같은 경우는 당일 진료가 안 되는 상황
- 외진(대전통합병원, 국군수도병원)을 나갔을 때 대기인원이 많아 몇 시간을 기다려도 진료도 못 받고 오는 상황
- 간부의 예약시설과 병사의 예약시설 시스템자체가 다름. 병사가 먼저 왔어도 앞에 간부가 전부예약을 하였다면 그 시간 내에 진료를 못봄
- CT를 찍는데 1달 이상 걸리는 것은 말도 안 되는 상황
- 대대급은 의무실이 없어서 너무 힘든 상황
- 어딘가 아파 조치를 받아야 한다면 첫날 오전 의무실에 갔다가 오후에 의무대를 건너가 군병원 버스를 예약하고, 다음 날 군병원에 갔다 오면 벌써 2일에 시간이 지나감. 몇 분의 진료를 위해 2일간 일과를 하지 않는다면 정작 아파도 다른 동료들의 눈치를 볼 수 있기 마련. 그럼 정말 아프다면 군병원에 가야하는데도 참는 인원이 분명 생길 거라 생각



군외관에 대한 불성실한 태도 및 신뢰도 의견

- 약을 먹어도 낫지 않는 경우가 종종 있으며 무책임한 태도를 보이는 군외관
- 군 의료체계는 확실해서 좋으나 군외관 마다 아픈 병사들을 대해주는 태도가 제각각. 하루에 많은 수의 병사를 진료하고 처방해야 하는 번거로움이 있지만 아픈 건 병사이다 보니 대다수의 군외관이 조금 더 밝은 모습으로 진료를 해주기를 바람
- 민간병원이나 영외에서 진료받은 적은 없어서 모르겠지만 의무실 진료는 상당히 불만족
- 의무실 사람들 착하고 잘 대해 줌. 하지만 군 병원 질 개선 필요
- 군외관님이 계실 때에는 필요한 조치를 그때그때 받을 수 있지만 야간에 아프거나 부대 내에서 치료가 불가능한 경우에는 처치 받기까지 걸리는 시간이 오래 걸림
- 사실상 군병원의 치료는 믿음직스럽지 못함(약도 안 들고, 할 수 있는 건 내성발톱과 사랑니 발치 뿐)
- 진료비가 공짜란 것은 좋지만 진료하는 군외관이 불친절
- 가까워서 좋지만 불친절. 응급실의 경우 물론 응급 상황이 급하지만 겨우 이것으로 왔냐는 핀잔을 받음
- 신뢰도 0%에 가깝다고 해도 무방. 함평병원에서 치질환인 내치핵 2~3기 같다고 했는데 단순히 찢어진 치열이었고 불 연금 같다고 했는데 밖에 민간인병원을 가니 곤참 장애라고 진단받음 그리고 친절하지 않은 군외관들이 너무 많다
- 만족도는 최악이고 불친절. 의료서비스 수준 모두 최악이다. 눈이 아파서 갔는데 감기약을 주거나 상태를 제대로 보지도 않고 진료
- 아무래도 전문성이 의심
- 단계 자체는 괜찮은 것처럼 보이나 의사로서의 인격이 없는 군외관이 많음

● 병영생활 중 자가진단 도구 구비와 휴대에 대한 의견과 그 이유

- 다수의 병사들이 자가진단도구인 체온계의 개인 휴대에 대하여 긍정적인 응답을 하였다.
- 반면 자가진단도구의 필요성에 대하여 병사들은 작은 체온계나 혈압계를 각 개인별로 비치하고, 또는 BMI를 다운받아서 활용할 수 있는 제도가 마련되어야 하며, 특히 정형외과나 피부과에 필요한 도구를 비치할 수 있다면, 비용절감, 전투력 손실 등에 도움이 될 것이다.

건강체크를 위한 자가진단 도구의 필요성에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> -대대 안에 구급상자가 배치되어 있고 스스로 응급처치가 가능 -체온계는 구비되어 있고 기타 물품은 원할 때 대여가능 -행정반에 체온계 비치 -생활관 및 당직실에 정해진 시간 내에 항상 비치 사용가능 -자가진단 도구까지는 개인마다 자유롭게 선택 하도록 -생활관 단위로 두면 좋을 것 같은 의견 -보안상 문제가 없다면 반입가능 -진작에 시행되었어야 할 제도 -필요한 인원들에 한해서 얼마든지 가져와도 괜찮다고 생각 -지병이 있어서 수시로 확인이 필요하다면 사용을 허가해 줘야 한다고 생각 -수시로 사용이 필요한 경우라면 반입 및 휴대해도 좋다고 생각 -유해성만 없다면 가능 -가장 간편하게 휴대가 가능하고 빈번하게 감기 같은 증상이 발생되기 때문에 필요 -BMI 검사를 진행하면 정보를 쉽게 확인 가능하기에 군에 설치요구 -자신의 몸을 체크할 수 있어서 찬성 -피부와 정형외과와 같은 경우 병들이 대부분 육지진료나 장기 진료를 희망하는데 심각하지 않은 증세가 대부분이기에 전투력 손실, 비용절감을 방지 하는 차원에서 피부나 정형외과 쪽 도구가 필요 -체온계는 있는데 개인용이 아니라 건물 하나에 1개인 상황
자가진단도구의 필요성에 대한 부정적인 응답
<ul style="list-style-type: none"> -체온계는 구비되어 있으나 다른 것을 비치하는 의견 -의무실에는 체온계, 혈압계 등 필요한 물품들이 있으므로 불필요 -희망자에 한해서 가능 -개인 질환이 있는 경우 지휘관의 허가를 받아 휴대 하는 것이 맞고 무분별한 문화가 형성되는 건 방지해야 한다는 생각

● 병영생활 중 모바일 헬스케어적용, 장병 맞춤형 건강관리프로그램 도입 필요성과 그 이유

- 병사들의 병영생활 중에 모바일 헬스케어, 장병 맞춤형건강관리프로그램의 도입 필요성과 그 이유에 대한 의견으로 긍정적인 응답이 있는 반면, 부정적인 응답을 하였다.
- 부정적인 면에서는 핸드폰 활용이 미숙할 경우 정보와 사용면에서 별로 이용을 안 할지도 모른다는 의견이 있다.

-그러나 자가검진을 통하여 스스로가 건강관리를 할 수 있어서 부대차원에서 비용이나 시간활용면에서 효과를 거둘 수 있다는 의견도 있다.

-군 생활을 건강하게 하는 차원에서 ‘건강관리 프로그램’ 설치도입이 필요하다 하겠다.

긍정적인 의견
<ul style="list-style-type: none"> -긍정적이라고 생각합니다. 사용하는 사람들에게겐 도움 -IT기술을 적용해 병사들의 건강을 상향시키는데 도움 -식단관리가 불가능해서 차라리 운동기구를 다양하게 제공 -도입은 좋으나 강제성은 없도록 -잘만 구비된다면 더욱 스마트한 건강관리가 가능 -병사의 건강은 병사 스스로가 챙겨야 함으로 찬성 -도입되면 건강관리는 더 잘할 수 있을 것 같음 -병사들 스스로가 자가검진을 할 수 있어 좋은 의견 -저는 개인적으로 어플을 깔아야 하는데 국가가 해주면 더 좋은 의견 -군대에 와서 살을 빼며 체중관리 몸만들기를 하고 싶어 하는 병사들이 많았으면 -휴대폰 반입이후 유튜브 등을 통해 건강관리에 관심이 늘어날 것으로 찬성 -나쁘지 않으므로 찬성 -징병 병사의 수준에 맞는 프로그램 적용을 통해 평균적인 병사 체력 향상 -가능은 물론이고 건강은 본인관리이기 때문에 찬성
부정적의견
<ul style="list-style-type: none"> -굳이 하지 않아도 될 것 같다. 크게 의미 없을 것 같다. 개인 사생활 침해 같다 등으로 반대의견 -각 부대 당 휴대폰 사용 시간이 불규칙적이기 때문에 있으면 좋으나 필요 없다고 생각 -사용률이 많이 나올지 의문임 -의도는 좋으나 제대로 시행되지 않을 것으로 보임 -지휘관의 욕심상 무조건 강요하거나 눈치로 어쩔 수 없이 하기 싫어도 하게 될 것 같기 때문에 부정적 -건강이 나빠진다 해도 본인 선택과 그에 따른 책임 -굳이 프로그램 도입하며 강제할 필요성 없음 -도입된다 해도 사용할 인원이 없고 맞춤형 건강관리 프로그램이어도 운행, 작업 등과 같은 부가적인 일들이 불시에 발생하기에 지켜지지 않을 것 -아직 휴대폰에게 내 건강과 신상을 맡길 수 없음

◎ PX에 기본 상비 의약품 판매 필요성과 그 이유

-갑자기 아프거나 야간에 진료할 수 없는 상황에서 상비약이 있기를 바라는 긍

정적 견해가 있었으나 과다복용문제와 스스로의 금전을 사용해야 하는 면에서 반대의견도 있었다.

-결과적으로 감기약, 소화제, 연고, 파스, 상비약 등을 PX에서 판매하는 부분을 적극적으로 추진해야 할 것이다.

긍정적인 의견
-기본적인 약을 판매한다면 편할 것 같아 긍정적
-타이레놀(각종진통제), 소화제는 필요
-의무실이 없는 부대라서 약은 항상 부족하기 때문에 찬성
-언제나 PX에 가서 자신이 필요한 의약품을 사서 빠르게 조치를 취할 수 있어서 긍정적
-개개인마다 선호하는 약품이 다를 수 있기 때문에 다양하게 비치
-대대라서 의무시설이 없고 약도 없는 경우가 빈번하여 긍정적
-개인적으로 필요한 상비약이 있을 수도 있기 때문에 긍정적
-기본 약 경우에 꼭 진료 안보고 간편히 이용 할 수 있기 때문에 효과적
-다쳤을 때 바로 조치가가능하기 때문 긍정적
-응급상황이 언제 터질지 모르는 데다가 사회에서 약국을 한 번씩은 다 이용했을 것 같기에 괜찮다고 생각
-야간에 군의관님이 안 계시면 간단하면서도 필요한 약품을 못 받는 경우가 생기기 때문에 찬성
-토, 일에는 진료가 불가능해서 감기 같은 자잘한 병에 걸렸을 때 도움
-의무대 응급실에 가도 항상 똑 같은 약만 주는 것 같아서 필요함
-단순 증상에 경우 의무대를 갈 필요 없이 당직자 또는 간부와 PX를 통하여 구입할 수 있게 하면 좋겠음
-타이레놀 같은 비상약품이 구비되어 있다면 비 일과 시간 같은 때에 아프게 되면 당직 계에 따라 거의 병원으로 후송되지만 간단한 두통 같은 때에 구비하면 좋음
-왜 판매를 안 하나 생각했었음, 본인이 원하는 투약과 보다 쉬운 투약에 대한 접근이 필요함
-의무실에 가서 파스를 받으려면 진료를 받아야 함 (아파죽겠는데도)
-기본적인 감기약, 소화제를 필요하더라도 의무실이 문을 닫거나 주말이라면 매우 곤란하기 때문에 찬성
-가벼운 해열제, 감기약 등은 있어야 번거롭게 의무실을 안가도 처리할 수 있어서 긍정적
-사회의 약국에서 많이들 사 들고 오는데 P.X에서 팔면 출타를 나가지 않아도 되므로 효과적
-야간 진료가 어려워진 만큼 상비약을 배치
-밖에서 구해오기 힘든 연고, 파스, 상비약 등이 있으면 가벼운 상처나 질환에 대한 부담이 줄 것임
-아프다고 해서 무조건 의무대를 가야하는 시간낭비와 소모가 줄어 효과적

부정적인 의견
<ul style="list-style-type: none"> -긍정적입니다만 판매보다는 부대에서 구비를 하면 될 듯 -의무실에 비치되어있어 PX에는 필요 없다고 생각 -무분별 약사용이 우려되므로 반대 -간단한 밴드, 연고 같은 것은 좋으나 그것마저 의무실에서 주는데 굳이 불필요의견 -반창고나 기본 약은 개인이 소지하는 것이 효과적 -무엇의 도움 되는 의약품인지도 모르고 과다복용, 몸에 맞지 않는 것을 먹다가 탈이 날 수도 있으므로 반대 의견

◎ 위수지역 해제, 평일외출제도 시행, 휴대폰 사용 등으로 병영문화에 어떤 변화가 있다고 생각하는지

-부정적인 효과로 인터넷을 통하여 게임을 하여 큰돈을 잃게 된다거나 인간관계 면에서 소홀하게 되고 개인적인 시간을 많이 갖게 되는 점, 대화부족, 군기강 나 빠짐, 도박, 위수지역 비용발생으로 잘 안 나감, 위수지역 통일성이 없음의 의견이 제시되었다.

-그러나 긍정적인 부분으로는 군 사기향상, 스트레스와 우울증 해소 등 문화생활에 도움을 받는다는 의견으로 이를 모아 보면 병영 문화에 커다란 효과를 가져왔다 하겠다.

군 사기 향상, 스트레스와 우울증 해소 등 문화생활에 도움을 받는다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> -우울증을 해소 -병사들의 삶의 활력이 늘어났고 사기가 증진 -휴대폰: 병사들의 스트레스 해소, 만족스런 개인정비, 개인적 노래듣기, 사회와의 소통이 활발 -병영생활의 질 향상 -많이 좋아졌지만 진작에 이뤄졌어야 할 사항들이고 더 개선해야 될 점 -가족들과의 연락이 많아져서 좋다. 개인정비 시간이 윤택해짐 -대부분 만족, 생활이 자유로워지고 선택권이 많음 -병사들이 외부와의 단절을 덜 느끼는 동시에 부대 내에서 자신만의 시간을 더 갖게 되어 좋다고 생각 -휴대폰 사용과 평일외출로 갑갑한 섬 생활에서 조금 벗어날 수 있음 -병사들의 사기 향상, 스트레스 해소, 문화생활 가능. -평일 외출은 선후임간에 친밀도를 높일 수 있고 휴대폰 사용은 사회와 연락할 수 있는 것이 좋은 영향 -분대원들 또는 동기들. 선후임관에 친해질 수 있는 기회제공 -감옥이라는 느낌에서 벗어남. 사회와의 단절된 느낌, 갇혀있다는 심리적 압박감 일부 해소 -부조리가 많이 사라지고 후임과 선임이 좀 더 사람 대 사람으로서 대화하는 일이 많아 -사회와의 더 원활한 소통으로 인해 군대에 의한 사회적 고립감이 확실히 줄어 들었음. 인권이 향상되었다는게 매우 체감 -거의 천국으로 바뀜, 핸드폰이 핵심적

대화부족, 군 기강 나빠짐, 도박, 위수지역 비용발생으로 잘 안 나감, 위수지역 통일성이 없음 의견

-다른 사항은 모르겠으나, 휴대폰 사용으로 인해 전우들 간의 대화가 줄고 삭막해 짐
 -위수지역해제가 시행되면 많은 출타가 이루어지지만 집 가서 할 수 있는 장점, 하지만 광범위한 사고 사례가 일어날 거 같은 단점
 -위수지역은 잘모르겠고, 평일 외출은 돈이 많이 들어가서 잘 못나감
 -도서특성상 평일 외출은 교통이나 비용 소요가 커서 실용적이지 못함. 휴대폰 사용은 선 후임간의 긍정적, 부정적 유대관계를 느슨하게 만들어줌
 -병영문화는 매우 편해졌고 대신 국군장병들의 나태함이 커졌음. 삶의 질은 높아졌지만 혼자인 것이 아쉬움
 -군기강이 나빠지고 선후임관계가 무색해짐
 -확실히 좋아졌고 실제 복무만족도도 높아졌으나 일부 소수 인원이 부정적(사이버 도박)영향을 미쳐 안타까움
 -위수지역 해제 더 넓게 이용이 가능한 것에 긍정적. 그러나 평일외출제도 시간이 조금 부족. 나가면 30~40분 걸리는데 나가있다보면 1~2시간 사이로 나갔다 복귀하는 경우 발생
 -휴대폰 사용 제일 애매함. 서로 대화도 잘 안 함
 -긍정적인 부분이 있으면 그 부분과 대립할 수 있는 부정적인 부분이 나타남. 개인주의로 바뀌고 있음
 -위수지역이 어떤 부대는 되고 어떤 부대는 안 되는 것 같은데 전 부대가 통일성이 있었으면 좋겠음

● 인권침해와 관련해 더 언급하고 싶은 사항

-어려운 군생활을 한 상.병장들에게 그에 합당한 것을 제공해 주었으면 좋겠다, 의식을 바꾸는 단기간 해결 시스템이 있었으면 좋겠다는 의견이 제시되었다.
 -병사들의 목소리를 통한 인권보장, 군의 휴대폰 사용은 계속 되어야 하며, 극소수의 사람으로 인해 군 전체 평가에 해를 끼쳐서는 안된다는 의견이다.
 -의식을 바꾸는 부분에서는 군 기관 (심리상담센터)을 통하여 프로그램을 개설하고, 원하는 부대에서 신청하여 전문가를 초청하여 소규모 집단 상담을 통하여 ‘ 의식프로그램 ’ 을 실시한다면 해결에 좀 더 앞으로 나아가는 일일 것이다.

인권침해에 대한 의견
<p>-휴대폰 사용에 대해서 아주 좋은 방안인데 요즘 도박 때문에 말이 많지만 긍정적인 부분이 훨씬 많고 도박을 하는 사람이 문제인데 그 이유로 막는다고 하면 그것이 인권침해가 될 것임</p> <p>-언급하고, 건의한다 해도 어떤 변화가 있을지 의문. 좀 더 실질적인 제도를 마련해 주기를 바람</p> <p>-의식을 바꾸는 것이 가장 중요하지만 어려운 점도 사실이고 적극적인 프로그램도 좋지만 개인의 의견을 단기간 내에 해결하려는 범위에서 알맞은 시스템이 활발히 이뤄져야 한다고 생각</p> <p>-거의 군생활 절반을 힘들게 보낸 상, 병장들에게는 무엇이라도 더 해줬으면 좋겠음</p> <p>-아직은 사회가 더 좋고 군이 안 오고 싶은 생각</p>

5) 성폭력

◎ 피해자가 보고하지 않는 이유

- 보복, 소용이 없는, 소문, 왕따, 주변의 시선, 불이익 등의 두려움, 조치가 제대로 되지 않을 것이라는 선입견이 높은 것으로 나타났다.
- 이러한 선입견을 깨는 피해자보호법을 통한 비밀보장 군 수사 담당관을 두어 해결하도록 시스템화 해야 된다. 이를 위해 군기관(가칭:군심리치료센터)을 두도록 하는 것을 제안한다.

보복, 소용이 없는, 소문, 왕따, 주변의 시선, 불이익 등의 두려움
<p>-보복에 대한 두려움과 후폭풍이 두려워서</p> <p>-소용없어서, 불이익, 가해자와의 관계</p> <p>-의례 있는 일이라 생각, 불이익의 두려움, 가해자와의 관계 때문 등 이 모든 요인들이 이유라고 생각</p> <p>-소문 때문에 무서워서 그런 것</p> <p>-상호간 서로 장난을 쳐서 후임이 선임, 선임이 후임을(군 기강이 저해되었기 때문)</p> <p>-왕따문제와 동일, 불이익의 두려움, 가해자와의 관계</p> <p>-주변의 지나친 관심과 시선</p> <p>-군생활내에서 불이익을 당할까 두려워서</p> <p>-소용이 없어서, 의례있는 일이라 생각, 불이익의 두려움</p> <p>-신고하고 난 후 조치가 제대로 되지 않아서</p> <p>-보복이나 불이익의 두려움 및 주변 사람들의 시선</p>

● 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다고 생각

- 군대만의 특별한 원인을 찾기보다 일반적으로 사회에서도 일어나는 것과 같은 개념으로 보고 있다는 의견이 제시되고, 특별한 개인의 취향이며 성적 욕구해소가 어려운 사람일 수도 있다고 보는 견해가 제시되었다.

6) 소수자 인권

● 군대내 다문화가정 자녀와 북한이탈주민병사들에 대한 인권침해나 차별문제

- 병사나 간부의 인식의 차이로 발생, 주변에 해당 병사가 없다거나 크게 신경쓰지 않는다는 의견이 제시되었다.

- 병사들은 다문화가정이나 북한이탈주민병사를 경험한 적이 없는 것으로 인정되어 그들의 인권침해나 차별문제를 논할 수는 없겠으나, 앞으로 있게 되더라도 특별하게 여기지 않고 같은 병사로 생활할 수 있도록 인식개선을 위한 준비가 필요하다 하겠다.

● 성적 소수자의 군 입대에 대하여 어떻게 생각하는지

- 찬성하는 입장에 나타난 의견을 정리하면 당연히 입대/알리지 말 것/감정조절/따로 생활/피해주지 않는 규정 만들면/성세한 관리 등의 조건을 제시하고 있다.

- 반대하는 입장의 이유는 문제발생가능성/성이 꺼려짐/불편함/공익근무로 대체/차별발생우려/군입대 면제해야/무조건 반대 등으로 나타났다.

- 이러한 측면에서 성소수자들의 군 입대는 단순한 제도적 보안을 넘어서 지속적인 관리나 보호가 필요하다고 할 수 있다. 군과 성적소수자 모두에게 인권교육을 통한 인식개선을 위해 노력해 볼 수도 있을 것 같다는 견해이다.

● 소수자 인권에 대하여 더하고 싶은 의견

- 지원, 배려를 긍정하는 의견과 반대하는 의견이 제시되었다.

- 성 소수자의 입대는 시기상조로 생각되며 좀 더 사회적 인식의 변화가 있기를 기대해 본다.

7) 구제와 보장

● 간부(지휘관)로부터 인권침해를 당했을 때 가장 먼저 상담하는 기관

-병사들의 간부(지휘관)로부터 인권침해를 당했을 때 가정 먼저 상담하는 기관을 ‘외부기관’을 통해 또는 인권관련외부기관, 뉴스나 SNS에 제보하겠다는 등의 의견이다.

헌병에/말로 해결/ 분대장에게/간부/외부기관/병들끼리 토의해서/대화로 풀기 등
-우선 부대 간부에게 문제해결을 요청하고 해결이 안 될 시 상급부대 혹은 헌병에 요청
-잘못한 쪽을 처벌하고 또 문제가 일어나지 않게 교육
-말로 해결하거나 분대장 보고
-서로 얘기를 해 물어보며 안 되면 지휘관에게 보고
-내 힘으로 해결하려 해보고 안 된다면 간부나 중대장님께 보고와 상담
-지휘계통 보고하고 소속 간부에게 바로 보고
-일단은 소대장 혹은 그 윗분에게 고민을 토로해 볼 것임
-사회처럼 화해할 것 같음. 그래도 너무 안 맞으면 격리시켜야 한다고 생각
-생대방의 의도를 파악하고 고의적으로 침해했다 싶으면 법적 대응을 할 것
-간부의 도움을 청하고 그래도 해결이 안 될 시엔 외부기관에 도움을 청한다
-으뜸 병사와 간부님들에게 말함
-가해자보다 선임병, 간부와 면담 그 후 상주부대나 외부기관 보고
-병들끼리 토의해서 해결하고 분대장끼리 모여서 대화 후 해결, 불가능 시 행보관님께 말씀 드림
-병간에 해결이 힘들면 간부에게 보고해 조치를 받음
-이 문제가 일어났을 때 덮어 버리려 하지도 않고 해결하지 못하면 큰 타격을 입을 만한 간부나 지휘관에게 알림
-전우들과 대화 후 간부에게 보고 할것임
-병 상호간에 해결 후 해결이 안될 시 간부에게 보고
-병 상호간은 일단 지휘 계통으로 보고하나 조치가 마음에 들지 않으면 더 위로 보고
-사소한 문제는 대화, 큰 문제는 헌병에게 신고

● 병사 상호간 인권침해 당했을 때 해결방법

-헌병에 알림/말로 해결/ 분대장에게/ 간부에게/외부기관/병들끼리 토의해서/대화 로 풀기 등으로 나타났다.

-병사들이 인권침해 상황이 생기면 군 자체의 기구나 제도를 통해 해결하려는 것과 외부기관을 신뢰하여 해결하고자 한다.

● 병영생활 중 개인적으로 어려움이 있을 때 전문가 심리상담에 대한 의견

-병사들의 병영생활 중 개인적으로 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대한 병사들의 의견에는 긍정적인 의견도 있지만, 부정적인 의견의 내용으로 보아 심리상담 전문가가 외부인이라고 생각하는 경향이 있는 것으로 나타

났다.

-사실 군대 내에 심리상담을 주관하는 센터가 있고 그곳에 상담전문가들이 있다는 것을 모르기 때문이라고 본다. 이는 군 내부에서 홍보가 부족하여 잘 알려지지 않았기 때문이라고 할 수 있다

긍정적 의견
-어려움이 있을 때 기댈 수 있다면 좋음 -한 번씩 대화로 푸는 것도 나쁘지 않음 -고민이 있으면 당연히 상담을 받음 -당연히 힘들면 받아야 한다고 봄. 어려움이 있다면 전문가에게 도움을 청하는 게 맞다고 생각
부정적 의견
-전문가의 신뢰도가 낮음 -외부 심리상담자는 부대의 문화를 모르기 때문에 별다른 효과가 없을 것 같음 -아무리 전문가라 해도 병영 내 생활은 동기나 선임 분들이 더 잘 아니 굳이 외부 전문가들에게 상담 받을 필요성은 없다고 생각 -부대 내에서 해결이 불가할 경우에 방안이라고 생각합니다. -좋은 하겠지만 해결책은 안한다고 생각합니다 -별로 도움이 안 될 것 같다. -그다지 도움이 안 된다고 생각한다. -본인이 원한다면야 상관 없겠지만은 나는 전문가가 내가 원하는 답을 줄거라 생각치 않아서 나는 이용하지 않을 것이다. -차라리 휴가를 다녀오는 게 효과적일 듯.

● **인권침해를 당했을 때 외부기관을 선호하는 이유**

-병사들의 인권침해를 당했을 때 군보다 국가기관이 더 신뢰가 되며, 군에서 하면 알려질 것 같아서 외부기관을 선호하며, 빠르고 정확할 것 같다는 생각이다.

● **소원수리제도(마음의 편지 등)를 이용하여 인권침해 발생을 보고한 경험이나 들은 경험, 이 제도의 이용에 따른 불이익을 당한 경험**

- 병사들의 소원수리제도(마음의 편지 등)를 이용하여 인권침해 발생을 보고한 경험이나 들은 경험, 이 제도의 이용에 따른 불이익을 당한 경험에 대한 응답이다.
 -마음의 편지가 오히려 역효과를 내고 있다는 주장이 있었고, 비밀보장에 대한 불안함, 피해자 입장만 옹호하는 느낌을 경험하였으며, 허위와 과장의 경우를 경험하는 등 효과적인 문제해결이 어렵다고 보았다.

8) 인권교육

-병영생활 중 병사들의 인권교육은 잘 이루어지고 있는지에 대하여는 대체적으로 잘 이루어지고 있다고 생각하는 의견이 많았으나, 부정적인 응답도 다수 차지하고 있다.

- 인권교육강사는 주로 지휘관이나 군종장교, 외부강사였고 인권감수성, 인권침해사례, 상호존중과 배려, 자살예방교육 등의 교육내용이었다는 의견이었다.

- 이를 토대로 볼 때 전문강사에 의한 전문적이고 체계적인 인권교육이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다.

- 인권 교육의 시간을 늘려 자주 변화에 대한 인식을 높이고, 인권은 존중되어야 하며 침해가 되어서는 안 된다는 것을 인지하고 행동으로 반영되어야 할 것이다. 교육이 희망이며 함께 숨을 쉬고 살아 갈수 있는 편안한 사회를 만들어가는 기초가 될 것이다. ‘인권교육 시간에 의미를 두고 듣는 군인들이 5%도 안 될 것’이라는 의견도 있으나 더 효과적으로 교육할 수 있는 방법을 연구해야 할 과제인 것이다. 신세대 군인들에게 기존의 교육방법에서 그들이 함께 호흡할 수 있는 교육방법을 통하여 인권교육이 이루어지도록 해야 한다.

인권교육 보다 인식이 중요/ 올바른 교육이 안 되고 있음/상담관들의 신뢰도 낮음/포상에 대한 방법
<ul style="list-style-type: none"> -시간 늘리기 보다는 인권교육을 자주하는 것이 좋음 -교육의 문제보단 인식이 바뀌어야 한다고 생각 -교육이 늘어나면 통계수치의 변화가 있다는 것을 교육시간에 들은 적이 있다. 효과는 있겠지만 개인적으로는 교육보다는 상담관들에 대한 신뢰가 더 높아져야 한다고 생각한다. 이를 위해서 상담 군인들의 고민을 진정성 있게 들어주고 해결해야 함 -인권교육이 의미가 있는지 모르겠음. 어떤 사례에 대해서 이 사례가 인권 침해가 맞는지 아닌지 모르고 진행 후 이러이러한 이유 때문에 인권 침해가 맞다고 납득시키는 등의 설명이 필요하다. 그리고 잘 진행된 집단에 대하여 포상을 주는 방법은 어떤지 건의해봄 -의미가 없다. 어차피 할 놨는 하게 되어있다. 교육 시간에 의미를 두고 듣는 사람은 5%도 안 될 것임 -예전보다는 많이 없어지는 추세라 확대까지는 안 해도 된다고 생각함 -병들 간의 문제만을 교육하지 않고 국군의 만천적인 간부들 오인한 문제도 교육되었으면 함 -인권교육은 고등학생 위주로 집중적으로 해야 한다고 봄 -솔직히 늘려도 대부분의 병사는 내가 하는 행동은 인권 침해의 여지가 없다고 생각하여 한 귀로 듣고 한 귀로 흘리리라 생각 -예전보다 많이 줄어들었다고 생각하지만 근절을 목표로 하고 늘려도 좋을 것 같음 -개인정비 시간을 뺏지 않는 선에서는 괜찮다고 생각함

9) 복지제도

◎ 병사들의 복지제도의 운영과 복지제도의 적용의 공정성에 대한 의견

-병사들의 복지제도의 운영과 복지제도의 적용이 공정성에 대한 의견 중에서 긍정적인 의견으로 공평하다/여전히 개선이 필요하다/ 부대마다 다른 복지/포상, 연가도 줄여야 한다는 내용이 나타났다.

-부정적인 의견에는 도움배려용사들에게 지나친 배려/포상휴가 불공평/포상휴가 제한 없애야 등 간부와 병이 받는 포상이 다른 것 같이 개선이 요구되는 것으로 나타났다. 그러나 부정적인 의견에는 도움배려용사들에게 지나친 배려/포상휴가 불공평/포상휴가의 제한을 없애야 하는 등 간부와 병이 받는 포상이 다른 것처럼 개선이 요구되는 것으로 나타났다.

-복지제도 적용에 있어서 효과적으로 차별 없이 활용할 수 있도록 몇 가지 권유 사항을 정하여 장교 및 간부들에게 제공하는 것도 하나의 방법일 것이다.

긍정적인 의견 공평하다/여전히 개선이 필요하다/ 부대마다 다른 복지/포상, 연가도 줄여야
-공평하다고 생각 -잘 되어 있다고 생각하나 포상 휴가의 기회가 더 다양했으면 함 -예전에 비해 좋아지고 있지만 이것 역시 꾸준히 개선되어야 함 -그럭저럭 공평한 것 같음. (매우 만족스럽진 않음) 부대마다 휴가를 다르게 사용함 -지휘관 재량과 부대에 따라 다름 -긍정적이나 군 또는 부대마다 복지가 달라 항상 문제의 시발점 -공평합니다, 늦게 들어오면 그만큼 군무일이 줄어드는데 포상, 연가도 줄여야 함 -복지제도 적용이 공평하게 이루어지고 있음
부정적인 의견 도움배려용사들에게 지나친 배려/포상휴가 불공평/포상휴가 제한 없애야
-도움배려용사들에게 너무 휴가를 남발함 -포상 휴가뿐만이 아니라 전반적인 복지제도는 만족스럽지 못함 -부대마다 포상의 개수가 상이하게 다르며 심지어 마일리지 부분도 다 다르기 때문에 공평 할 수가 없음 -일을 열심히 해도 그에 따른 보상이 돌아오는 건 쉽지 않는 것 같음 -솔직히 난 상병까지 달고도 포상 하나 없어서 솔직히 공평하다고 생각지는 않는다. 나보다 게으르고 일도 덜한 후임도 받았는데 그보다 열심히 한 내가 못 받은 것을 생각하면 의욕 떨어짐 -포상휴가 18일 제한은 너무 심함. 제한이 없었으면 좋겠음 -아무래도 타 부대는 '어떨다더라' 하는 게 있어서 타 부대에 비해 공평치 못하다고 생각 -문제가 생길 거 같은 인원에게 휴가 또는 포상외박을 줌. 이에 따라 다른 용사들의 불만이 많음. 불공평한 면이 있음 -불공정한 경우가 많음. 같은 일을 해도 간부가 받는 포상과 병이 받는 포상이 다름



◎ 병영 내 설치되어 있는 편의시설에 대한 만족도 의견

-병사들의 편의시설에 대한 만족도에 대한 의견은 병사들의 편의시설 부정적인 의견이 다수/ 헬스장 부족/시설이 노후 된 건물/질적 향상이 필요성/PX : 물건이 다양하지 않음/ 목욕탕 사용불가/PX(교육생,기간병) 서로 잘 지켜줘야/ 교육생과 함께 사용하여 규모가 부족/체력단련실의 불쾌감 호소로 응답하였다.

◎ 군대 내 정신건강상담을 위한 심리치료센터 개설에 대한 의견

-병사들의 군대 내 정신건강상담을 위한 심리치료센터 개설에 대해 연대급에 있어야 될 것 같다/ 마음의 편지보다 훨씬 좋은 것 같다 /신병들 적응에 도움됨/ 비밀보장이 우선/도움배려용사로 찍힐 듯/있으면 좋지만 얼마나 사용할지는 의문/지 금처럼 원할 때 상담만 받게 해 줄 수 있어도 충분하다/아마 치료센터를 이용하는 사람을 문제가 있는 병사라고 인식할 것이 뻔하다/ 이러한 인식으로 부정적인 측면을 응답하였다.

10) 추가적 요구 사항

◎ 병사들의 군 복무기간 중 1회에 한하여 연대(대대)에서 동일 주특기 순환배치 (보직) 추진

-한가지 주특기를 확실히 하는 것/병사에게 선택권한이 있을 경우 나쁘지 않다고 생각/ 본인의 적성에 맞지 않는 특기를 변경/익숙한 곳에서 일을 계속 하고 싶다/ 선택사항으로 만들자/업무 수준이 전반적으로 낮아지는 것이 우려/보직을 바꾸는 것은 힘들고 부담이 크고, 병영부조리가 발생할 것이고 현 시국엔 의미 없다고 하며, 자신 개인 화기조차 사용할 줄 모르는 대원들도 많다며 반대의견을 냈다. 주특기가 중간에 바뀌면 의미 없고, 짧은 군생활 중 전문성이 떨어지고, 전우애가 하락할 것이며, 더 혼잡해지는 시스템이 될 것이라는 우려의 응답이 있었다.

◎ 병사들의 현 계급 체계(이병-일병-상병-병장)에서 복무기간 단축으로 인해 계급단계를 2단계 또는 3단계로 축소하는 것

-진급이 병사들에게 성취감을 준다는 점에서 유지되기를 바라고, 축소계급보다 축소기간을 바라고, 해병대는 기수제이기 때문에 계급단계 축소는 맞지 않다고 응답하였다. 현 상태 유지를 원하는 경향이 있다.

◎ **계급구조를 축소하게 한다면 구타 및 가혹행위 등 인권침해 사건 및 사고가 감소할 것이라는 의견**

-이대호가 좋다/ 근무태만 걱정/ 계급구조와 관계없이 가혹행위는 일어난다고 봄/ 계급단계 낮춘다고 달라질 것 없음/ 차라리 교육과 강한 처분이 필요하다/사람이 문제다(개인성향)/계급이 같아도 선후임이 생길 가능성이 높다 등으로 표현되어 군대 계급구조에 만족하고 변화를 원치 않는 것으로 나타났다.

◎ **과학적 개인건강관리를 위해 맞춤형 건강관리 프로그램 및 건강상담요구권 도입에 대한 의견**

- 긍정적인 의견이 많았으나 부정적인 생각을 가지고 있는 경우도 발견되었다. 개인 건강 스스로 챙기기에 찬성/ 누구나 누릴 권리로 생각/긍정적인 응답내용을 보였다.

◎ **군 징계양정기준의 변화 필요성에 대한 의견**

-병사들의 군 징계양정기준의 변화가 필요한가에 대한 의견 중에 대대마다 다른 징계 규정/징계명칭에 정확한 근거/복귀시간 늦어서 별로 체력단련집합에 대한 불만/벌점에 대한 부당함/등의 의견이 제시되었다.
-징계에 대한 객관적 매뉴얼이 필요하다.

◎ **군 고충처리제도인 군인고충심사위원회, 성고충전문상담관, 군 인권보호관제도에 대한 의견**

-제도자체의 존재를 잘 알지 못하고 있는 경우가 대부분이었다. 1303 헬프콜 제도/제도들의 세부내용/사용하고 싶어도 몰라서 사용을 못하는 제도/마음의 편지 제도는 알지만 사용을 안하는 등에 대한 의견을 알 수 있다.
-좋은 제도를 만들었지만 교육이 부족하거나 홍보가 부족한 결과라고 할 수 있다.

3. 부서관 심층조사 분석 결과

1) 전반적 인권 상황

◎ **현재 군 인권보장 상황이 좋아졌다고 생각하는지**

- 부정적인 견해도 있었지만 대체로 긍정적인 답변이 많았다.
- 과거와 비교할 때, “ 부조리가 많이 없어짐” , “ 많이 이해해준다고 생각” 등



으로 인권보장상황이 좋아졌다고 긍정적인 반면, 한편 “ 병사들을 위한 인권은 많이 개선되었지만, 부사관과 지휘관들의 인권보장은 미흡하다” 는 의견도 있었다.

- 따라서 병사인권개선을 잘 유지하면서 부사관과 지휘관의 인권보장을 위한 제도보완이 필요하다.

긍정적이다 (과거와 비교적 많이 개선됨)
<ul style="list-style-type: none"> - 네, 많이 좋아졌다, 좋아졌다고 생각 - 예전의 군생활의 얘기보다 많이 달라졌다고 생각 - 예전에 들어왔던 군대에 부조리는 거의 찾아볼 수 없음 - 전에 비해 폭언이 줄고 개인행동에 대하여 자유로워 - 전반적으로 많은 부분 개선 - 관계 내내 많이 좋아졌고, 감독 이해를 많이 해준다는 생각 - 현재 군 인권보장이 많이 좋아졌음 - 전반적인 인권보장 문화가 매우 좋아짐/상당히 좋아짐 - 예전과 비교하면 많이 좋아졌다. 외부강사에 의해 주기적으로 인권교육이 있으면 개선 듯
보완이 필요(부사관 인권, 부작용 있음)
<ul style="list-style-type: none"> - 병사들에 대한 인권보장은 많이 좋아졌으나 부사관에 대한 인권은 미흡함. - 보통이다/ 인권 보장 상황이 좋아졌는지는 모르겠다 - 병사 위주로만의 인권 보장 개선 (부사관 및 초급장교 대상 인권 보장 개선 부족) - 아직 많이 부족함 - 좋아진 부분과 나빠진 부분 있음

● 지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적 영향을 준다고 생각하는지

- 지휘관에 의한 인권침해가 군 인권보장에 부정적인 영향을 준다는 견해가 많았다.

- 지휘관의 개인성향/가치관이 부대에 큰 영향을 끼치는, 지휘관에 의한 인권침해는 부대의 인권보장에 부정적 영향을 미친다. 다만 엄격하고 강력한 통제가 필요한 군 특성상 어쩔 수 없이 수용되어야 할 것이라는 소수 의견이 있다.

지휘관의 영향이 큼(지휘관의 위치가 높기 때문)
<ul style="list-style-type: none"> - 충분히 부정적 영향 등 많은 영향 - 인권침해가 있다면 영향이 있다 적어도 영향 - 우리부대는 인권침해가 없지만, 있다면 그럴 것 - 지휘관부터 노력이 필요하다/ 지휘관이 중요 - 지휘관들은 지휘권한이 있는데 명령 또는 지시로 인하여 인권이 침해가 되었다고 부정적으로 나아가면 군의 지휘실태가 엉망이 되기 때문에 부정적 영향을 주긴 하지만 따라야 한다고 생각 - 인권침해 자체가 부정적 요소라고 생각됨 - 지휘관의 인권침해는 당연히 군의 인권보장에 부정적 영향 - 그렇다. 지휘관은 부대지휘에 있어 결정적인 영향력을 행사하는 위치이다. 지휘관의 의지가 중요함
다른 요소의 영향이 더 큼 (상황에 따라 다름, 어느 정도는 수용할 수 있음)
<ul style="list-style-type: none"> - 군 조직 특성상 상황에 따라 다르다고 생각 - 상황에 따라 다름 지휘상 어느 정도의 인권침해는 필요 - 지휘관에 의한 인권침해가 부정적 영향을 주지 않음 - 지휘관의 어느 정도의 인권침해는 필요

● 부서관들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 하는지

- 첫째, 간부의 인식과 태도의 개선, 둘째, 진급 및 평정제도의 개선 등의 순이며 이를 위한 교육훈련 강화와 조직문화 개선, 지휘권 보장 등 제도적인 보완을 주장하였다.



간부의 인식, 태도개선 필요(교육강화 필요)
<ul style="list-style-type: none"> - 간부들의 인식 및 태도 개선, 편견을 버려야 - 다른 것보다 인식의 변화가 가장 중합. - 부대차원의 인권개선을 위한 홍보 및 교육을 더욱 강화해야 하고 특히 지휘관 대상교육이 필요 - 지휘의도, 태도/구시대적인 마인드나 인성을 과감히 버려야 (즉 상하 구조가 아닌 평형 구조 의식이 필요함) - 개인(전군 종사자들)의 의식변화 필요 - 대대장급 지휘관에 대한 막대한 책임 등 개선 필요, 무한 책임으로 인한 소신 것 지휘 하는데 지휘 부담가중 - 부대를 지휘하는데 인맥지휘가 아닌 규정에 의한 지휘 필요(예: 에어컨을 물자로서 정 비대에서 정비하지 않음) - 지휘관들이 먼저 주기적인 교육을 받아야 한다고 생각 - 홍보 및 교육을 통한 서로를 이해하는 마음이 필요 - 교육, 특히 Case 스터디 효과가 있는 듯 - 고정관념, 선입견, 신념(바꾸기 좋을 듯) - 홍보 교육을 통한 간부, 병들의 인식이 개선되어야 한다고 생각 - 보상심리 등 간부들의 개개인 인식자체가 가장 먼저 변화가 - 대원들을 자기 부하라는 생각을 버려야 - 차상급 지휘관 교육, 인권교육, 투명한 지휘 - 옛날에 경험했던 모습에서의 탈피, 발전하고 혁신적인 변화 필요 - 간부들의 인식 및 태도 개선, 처벌제도 강화 - 홍보 및 교육<분기 1회:지휘관 인권교육, 합동대학교 지휘관 인권개선 교육 반영> - 간부들의 인권개선을 위해서는 간부에 대한 용사들의 인식 변화가 우선 되어야 함, 간 부들에 대한 교육으로 의식의 개선이 필요함. 이미 용사들은 입대자이기에 다양한 수 단으로 군부대의 분위기를 알고 있고 이를 악용하려는 경우도 발생
제도개선 필요(조직개선, 분위기 형성)
<ul style="list-style-type: none"> - 평정, 진급제도에 대한 개선이 필요 - 지휘, 통솔 기법 개선이 필요하다 - 현재 고위간부들과 병사들 위주로 상황들이 개선되고 있으나 중간(하사~대위)까지의 복지는 미흡, 따라서 중간계급의 복지 개선 필요 - 신고 및 내부공익 신고자에 대한 보호 등 조직개선을 위한 분위기 정착이 중요 - 초급 간부의 지위권 보장이 되어야 - 신고제도 - 지휘관의 인권개선을 위해 부하들의 다면평가 제도 부활할 필요

2) 차별

● 근무 중 인격적 차별을 받은 경험이 있는지

- 거의 없다는 응답이지만, 일부 있었다거나 당시에는 크게 느끼지 못하였다는 의견이 제시되었다.
- 성차별적인 발언과 외모/능력 등의 지나친 비하발언 등의 경험을 제시하였다.

신체조건, 성별차별
<ul style="list-style-type: none"> - 신체적 조건을 이유로 혹은 직접적이지 않은 방법으로 차별하는 경우 - 성별에 의한 여성근무자들의 업무열외, 근무태도에 따른 인사관리 미반영, 체력검정, 진급차별 등 전혀 없지 않다 - 임관 출신에 따른 차별/개인성향, 선입견 - 특히 계급이 하사일 때 신체적 조건 및 기타사항에 대해 차별을 받은 경험이 있음
비하(외적,능력 등)
<ul style="list-style-type: none"> - 원치 않는 비편제 보직, 능력비하 - 임관출신에 따른 비하

● 그 차별은 무엇이었는지

- “ 지역감정 차별”, “ 신분 차별”, “ 잠버릇 등 개인적 특성 비하” 등이 많았고, “ 초임시절, 교육성적과 역량 놀림” 등과 같은 업무상황의 차별도 존재함을 제시하였다.

● 병사들의 복무 부적응을 유발하는 주요 원인은 무엇인지

- 가장 많은 의견은 ‘ 개인성향’ 이며, 군인으로서 의무를 다하는 책임감 부족, 여자친구와의 결별, 집안 문제, 단체생활에 대한 트라우마 등을 이유로 진단하였다.
- 한편, 사회에서 경험하지 못했던 군대의 엄격하고 강력한 통제를 받아들이지 못한다는 의견과 과도한 인권보장이 병사들의 군대 부적응에 영향을 끼쳤다는 소수 의견도 존재하였다.

<p>사적인 상황, 개인 성향</p> <p>(애인, 가족 등 사적인 문제, 의지와 관련된 책임감 결여, 잘못된 정보습득, 인격모독 당함)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 가장 큰 원인은 사적인 여자 친구와의 결별, 부모님의 이혼 등으로 많이 힘들어 하며 복무에 적응하지 못함 - 개인임무책임에 불성실한 자세로 인해 주위 전우에게 인정받을 리 없다는 요소 - 본인이 원하고 흥미를 가져야 되는데 흥미가 떨어져서 그런 것 같음 - 개인신상, 가정문제 및 개인의 환경적 문제 - 군 생활 자체(징병제) 그러므로 모병제로 전환해야 함. 즉 정말 군이 좋아서 직업으로 택하는 인원과 보수체계 개선 필요 - 학창시절 왕따 경험, 욕설/ 폭언 등의 피해 경험 - 개인의 성격이 공동체에 적응하기 힘들거다 타인의 성격을 이해하고 받아들이지 않기 때문이라고 생각 - 개인 신상의 문제가 동료와 의 마찰 등 군 생활에 복합적인 영향 - 신병들(+초임간부) 특유의 얼어있는 분위기, 군대에 대한 막연한 두려움 - 입대 전 군에 대한 잘못된 정보습득도 원인 - 이유 불문하고 후배는 안 되고 선배는 된다는 인식과 인격적으로 여군이라는 조건으로 인격 모독당했을 때
<p>군 부대의 통제, 운영적응</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 해당 부대의 분위기, 환경, 통제받는 군문화 - 일반사회생활과 다른 점과 군복무를 처음하기에 따르는 긴장감 - 갑작스러운 환경의 변화 - 특수 사회에서 생활이 사회에서 경험하지 못한 것이 많으며 지나치게 개인주의적인 경향이 군에서도 동일시하여 본인이 받아들이지 못함 - 사회와는 다른 비효율적 병력통제 부분
<p>과도한 인권보장 (군 문화 개선이 초래하는 부작용)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 인권을 과하게 보장해주다 보니 자신의 임무에 책임감이 없어지고 있고 적응 의지가 부족해 보임 - 간부들의 무능력, 용사들의 수동화, 하급자가 상급자를 마음의 편지 등으로 공격하는 분위기 - 현재 바뀌어버린 군문화로 인하여 병사보다는 간부들의 복무부적응이 높아지지 않았나 생각 - 개인의 인권을 과하게 보장해주다보니 자신의 임무에 책임감이 없어지고 적응 의지가 부족해보임

◎ 도움배려병사제도가 복무 부적응자 문제해결에 도움이 된다고 생각하는지

- 부적응자 해결에 도움이 된다는 긍정적인 응답이 많았지만, 도움이 되지 않거나 오히려 문제를 키울 수 있다는 부정적인 의견도 상당하다.

- 부정적 의견에는 “ 형식적으로 운영 된다” , “ 지휘관에게 책임이 전가 된다” , “ 낙인이 찍혀 따돌림 당한다” 등이다.

<p>긍정적이다 (사고 감소, 적응 도움)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정/도움이 된다. 군의사고를 줄이기 위해서는 도움, 배려용사로 선정하여 관리가 필요하며 복무적응에 도움이 되면 군생활을 할 수 있는 인원이고, 아니면 빨리 배제 - 어느 정도 관리해 주어야 하는 등급을 나누어 특별관리를 할 수 있는 자체에는 도움이 된다고 생각 - 그렇다, 관심을 통해 복무 부적응자 문제에 도움
<p>부정적이다 (형식적임, 오용 가능성, 책임 전가)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 표면적인 관리위한 제도임 실질적인 개선에는 부족한 부분이 있다(도움정도는 30%미만) - 도움은 병사보다는 간부의 관심제고와 애대심을 고취하는 목적에 도움이 될 것 - 도움은 되나 병무청에서 받을 당시 더 체계적으로 해야한다고 생각함 - 다른 병사들에 비해 관심도가 클수는 있지만 문제해결에 크게 도움이 된다 - 근본적인 해결은 되지 않는다 생각함, 적응에 어느 정도 도움이 되겠지만 이 기간 동안 다른 병사들에게 좋지 않은 인상을 남길 수 있고, 이에 따라 따돌림 당할 수도 있음 - 고의적인 인원에게 독이다. - 각 지휘관자들에게 책임만을 전가하는 느낌이라 부담 - 제도에 의해 해결되는 인원은 극소수임. 제도를 시행하는 행정에 비해 효율이 좋지 않음. - 개인적인 문제는 문제해결이 제한 될 수밖에 없음. - 형식적이며 책임회피의 목적도 어느 정도 있다고 생각됨

◎ 남군과 여군의 당직근무에 있어서 성차별문제가 존재한다고 생각하는지

- “ 성차별문제가 존재하지 않는다” 는 견해가 대부분이지만, “ 있다” 와 심지어 “ 필요하다” 는 응답도 있었다. 필요하다는 의견은 합리적 근거를 찾을 수 없는 개인견해로 조직차원의 교육이 필요하다는 생각이었다.

◎ 남군과 여군의 당직근무에 있어서 성차별문제가 존재하는 이유

- “ 남군이라는 이유로 힘든 일만 시킴” , “ 남군은 육아휴직 제외됨” , “ 야외 훈련시 여군은 제외” 등의 의견으로 남군이 차별받는다는 의견도 제시되었다.

◎ 부사관의 신분으로 군 복무 부적응을 유발하는 주요 원인은 무엇인지

- 군 복무 부적응 유발요인으로 사적 문제, 부대 운영문제 및 인권침해문제 등을 제시하였다.
- 사적 문제는 개인의 성격, 처음 업무에 대한 긴장감, 이성 및 경제문제 등을,

부대 운영문제는 비효율적인 업무절차, 팀분위기, 개인주의 동료, 과도한 업무량 등을, 인권 침해문제는 지나친 사생활 간섭, 희생 강요, 구시대적 생각 주입 등을 제시하였다.

사적인 문제(경제, 이성, 신상 변화)
<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 사적인 문제, 개인 신상의 변화의 문제 - 이성문제, 경제문제 - 처음 접하는 업무에 따른 긴장감 - 개인의 자질부족
부대 운영(팀 분위기, 비효율적인 운영, 개인주의 동료)
<ul style="list-style-type: none"> - 해당 부대의 분위기, 환경, 본인의 직책에 대한 애로사항 - 과도한 업무부과 - 하나의 문제가 생기면 해결을 하는 게 아니라 군 전체를 통제해 버려 개별단위 문제 해결 대책이 없음 - 지휘관 급의 과도한 성과주의와 차상급자의 지휘의도에 대한 파잉 조치 등 - 장교들은 1-2년 지나면 다른 부대로 갈 것이라는 생각에 본인만 위주로 할려고 하는 성향이 보임 - 과도한 업무량
인권 침해(지나친 간섭, 존중 결여)
<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 사생활에 대한 과도한 간섭과 신분차이 - 개인의 관리문제 및 과도한 관심 - 대원들의 인권을 중시하는 반면 간부들의 인권은 지켜지지 않을 때가 많음 - 인격으로 서로 존중감이 없기 때문 - 지휘 계통이 아닌 선 후임간의 업무지시, 밑 사람을 생각하지 않는 생각 - 상급자에 의한 희생강요, 구시대적 생각주입

● 차별과 관련에 더 언급하고 싶은 사항

- 여성에게 집중된 배려제도가 오히려 남성들의 업무과중, 역차별 등의 문제로 발전한다고 제시하였다.
- 특히, 훈련에서 여군이 자주 열외되는 점, 군 조직의 폐쇄적인 문화, 잦은 근무지 이동, 계급문화에서 차별이 발생하는 것으로, 민간기관을 활용한 교육과 수평적인 리더십 등의 요구가 있었다.

개인 생각차이
<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 인식의 문제 - 생각의 차이
성별 차별
<ul style="list-style-type: none"> - 여군이라고 해서 당연히 해야 할 임무수행을 감소, 열외 하는 것은 잘못 - 여군에 대한 편의시설은 확충되나 남군이라는 이유로 별도 편의시설 등 미보유, 사단급 양성평등 상담관은 여군에만 해당되는 업무에 집중, 육아 휴직시 업무분담 인원의 보상대책 없음. - 남녀평등에 있어 여성군무자들의 계층간담회만 이루어짐/진정한 남녀평등이 아님. 역차별이라고 생각됨 - 남성, 여성 군무자에 의한 차별이 정말 크다, 규정부터 실제모습까지 여성군무자는 일단 임관하면 관리가 시작되기 때문에 전혀 힘듦과 불편함이 존재하지 않는다 - 군대부주의로 여군에 대한 남군이 오히려 역차별 당한다고 생각됨 - 훈련 및 야외활동(작업 등)에 있어서 여군에 비해 남군이 더 차별을 받고 있다고 생각
군대 조직 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 군대라는 곳은 과정보다 결과를 중요시 하는 곳이라 생각. 못하는 인원을 알려주며 하는 것이 아닌 잘하는 인원에게 너무 많은 것을 시켜 힘들게 하는 경우가 종종 발생 - 군대안이라는 폐쇄적인 공간에서 차별은 계속 일어나고 있는 것 - 잦은 근무지 이동이 문제, 계급위주 사회로 인한 마음에 들지 않는 사람을 무시하고 눈앞에서 물건을 던지는 태도
대응 방법
<ul style="list-style-type: none"> - 부대 차원에서 교육(민간기관)이 필요 - 수평적인 리더쉽이 필요

3) 인간의 존엄과 가치

◎ 병영생활 중 폭언, 욕설로 모욕감이나 수치심을 느낀 적이 있는지

- 거의 없다고 응답하였다. 다만, “ 여군을 불필요한 존재로 비하” , “ 물건을 집어 던짐” , “ 지역감정을 부추김” 등의 소수 의견이 존재하였다.
- 과거에 비해 많이 개선되었지만, 여전히 폭언과 욕설로 인해 수치심을 느끼는 경우를 제시하였다.

◎ 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우

- 대부분 상하계급관계에서 비롯되고. 상사의 개인적인 화풀이, 욕설하는 습관, 지나친 간섭 등을 제시하였다.



- 군부대의 강한 계급문화 성격이 하급자를 배려하지 않고, 상급자 마음대로 부하에 대해 인권침해가 가해지는 것을 제시하였다.

화푼이/개인 인격
<ul style="list-style-type: none"> - 상급자의 지시와 의도가 본인의지로 안 되었을 시 이성적 판단을 못하여 발생 - 당사자의 입장을 고려하지 않고 단순하게 후임 이라는 이유로 스트레스 푸는 기계 취급 시 - 상사와 하계급자 간의 수직적 관계를 강화하기 위해(개인적인 인격문제)와 상대방을 배려치 않는 욕설
습관
<ul style="list-style-type: none"> - 본인의 성격을 못이겨 화를 못 참고 말하는 경우, 모른 사람에게 공개적으로 폭언 또는 욕설을 한 경우 - 습관적인 사람 - 공연한 장소에서 폭언이나 욕설을 한 경우. - 지휘관의 인격, 성향, 성격 - 과거 간부 시절 이유없는 폭언과 욕설
비하/인권침해
<ul style="list-style-type: none"> - 외모놀림 - 사람을 무시하는 경우에 생긴다고 생각함 - 독신자 숙소 거주하면서 대대장이 노크 없이 숙소에 들어와 확인하는 경우가 있음 - 행정관 필수직을 수행하면 권한은 특별히 없으나, 과도한 책임으로 부하들의 사건사고 발생시 광범위한 해석으로 책임자를 문책하는 경우

◎ 군 근무 간 부당한 대우, 따돌림을 받거나 이에 대해 보고 들은 경험

- ‘경험없다’가 대부분이지만, “ 일부 개인주의로 동료들과 관계형성 애로”, “ 혼자놀이 좋아하는 동료가 있어 어울리기 어려움”, “ 도움배려병사라는 것을 알고 혜택받으려는 경향이 강해짐” 등의 소수 의견이 있다.
- 군 조직 내부적으로 개인주의가 확대되고 이로 인해 단체생활에서 고립되거나 이러한 고립을 악용하는 사례도 발생하는 경향으로 세부적인 실태분석이 요구된다.

◎ 부당한 대우 등을 당했을 때 대처

- 부당대우 등 특이 내용이 없었고 대처의견도 ‘ 사람에게 대한 신뢰와 오해 해소’와 ‘ 해당인원/ 주변인원들에게 배려 당부’ 등 원론적 의견이 주를 이루었다.
- 실제 부당한 대우를 받은 경우 대부분 주변 동료와 함께 해결 노력하거나 상부에 보고하여 징계를 받도록 조치하였다.

함께 해결 노력
<ul style="list-style-type: none"> - 한 병사가 성격이 독특해 은근히 따돌림 받고 있었는데 내가 친하게 지내고 같이 노니까 그 병사가 군 생활을 편하게 느낌, 다른 병사도 마음을 열고 다가옴 - 면담을 통해 성격이 나와 다른 것뿐이지 다른 것은 문제가 되지 않는다고 얘기 - 모든 업무에 열의 없이 같이 진행함과 동시에 많은 이야기를 나눔
상부 보고
<ul style="list-style-type: none"> - 따돌림과 성희롱에 시달린 여군이 신고, 증인을 요구하여 보고 들은 대로 증언함- 소대장 또는 지휘관에게 보고하여 조치하거나 사건이 경미한 경우 1차적으로 구두경고 이후 그 인원에 대한 관찰을 실시하여 지속적이라고 판단 시 보고 이를 조치

● 병사들의 인권보장과 군 기강 확립과의 관계

- 인권보장을 군 기강 해이로 연결짓기보다는 상호보완적인 관계로 형성해 나아가야한다고 생각이 대부분으로, 즉 “ 인권과 군 기강은 별개다” , “ 부조리 등이 개선된 게 확인됨” 등이 있었으며, 인권개선의 긍정적인 측면을 더욱 강조해야 한다고 주장하였다.
- 한편 병사들의 인권보장이 군 기강 확립과 어쩔 수 없이 상충관계라는 의견으로, 인권보장이 군 기강을 저해한다. “ 병사가 갑이다” , “ 말을 듣지 않아 관리가 어렵다” , “ 사소한 것까지 국방헬프콜에 문제를 제기한다” 등을 제시하였다.



군 기강 저해, 통제 어려움
<ul style="list-style-type: none"> - 인권보장이 높아질수록, 군기강 확립은 낮아지는 것은 확실 - 요즘에는 병사가 갑 - 있으면 높고 싶듯이 반비례 관계라고 생각함 - 선임 혹은 간부에 대하는 태도, 제식, 군기 등은 나빠졌다고 생각 - 군 기강에 많은 영향이 있음 (지휘 부담, 군기강 해이) - 말을 듣지 않음/ 통제에 어려움 발생 - 상대적으로 전투력 하락. 예를들어 교육훈련/ 임무수행을 열심히 하려고 노력하다 보면 병사들이 국방헬프콜 등에 힘들다고 문제제기.
인권보장은 필수적
<ul style="list-style-type: none"> - 인권과 군 기강은 별도 - 인권 개선으로 내부 부조리 등 여러 개선 사항이 개선된 것은 맞음 - 일부 인권개선으로 기강이 해이해졌다는 의견은 있으나 착각
보완시 긍정적
<ul style="list-style-type: none"> - 병사들에게는 인권보장 문제가 잘 되어 있지만 부사관들은 미약한 것 - 용사들의 인권보장위해 군은 많이 보장해주고 배려하고 있으나 지휘관이나 간부들의 인권보호는 저조 - 기존의 강압적인 군기강 확립이 아닌 뛰어난 업무력, 리더십 하계급자 배려를 기반한 존경을 이끌어내는 따뜻한 군기강 확립이 필요. - 인권 개선은 참 좋다, 하지만 무조건적인 우쭌우(우대)는 부대 지휘 상 애로사항을 야기 시킴 - 인권보장을 군기강 해이로 연관짓는 것이 아니라 상호보완관계라고 생각한다. 인권은 말 그대로 기본권 등을 보장해주면 되는 것이고, 군 기강은 인권이 보장되고 용사들이 납득할 수 있는 통제를 해주면 이를 따르게 될 것이며 군기강 확립과 연계될 것임

◎ **군 기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위가 필요한지**

- 대부분이 필요하지 않다고 응답하였다.
- 언어폭력과 가혹행위를 절대 용납할 수 없다는 의견으로는 “ 근본적인 해결책이 아니다” , “ 가혹행위가 아닌 규정에 따라 처벌해야한다” 등을 제시하였다.
- 즉, 군 기강 확립이 언어폭력과 가혹행위가 아닌 규율에 따라 이루어져야 한다는 것을 의미한다. 하지만, 어느 정도 적법한 수준에서의 정당한 지시에 불응하는 병사에 대해 얼차려 기합 등은 수용할 수 있다는 답변도 있다.

<p>안 된다고 생각 (하지만, 대부분 적법한 절차에 따른 처벌이 필요하다고 생각)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 가혹 행위나 언어를 포함한 신체 등 폭력이 군기강 확립에 도움이 될수 있으나 해결책은 아니며, 다른 문제점이 더욱 많아 불필요 하다고 생각 - 아니요, 하지만 더욱 다방면에서 처벌과 포상이 확실시되기를 바람 - 도를 넘어선 행동에는 약간의 처벌 필요 - 정상적인 사고방식을 가진 사람들에게는 필요 없음. - (최소한의 법적 (+ OR 규정) 테두리에서 규제는 필요) - 군기강 확립을 위해서 언어폭력 및 가혹행위가 아닌 사랑의 벌 적극시행 권장 실제로 있으나 유명무실한 게 현재의 실정
<p>어느 정도 가능하다 생각</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 언어폭력, 가혹행위가 아닌 정당한 절차에 대한 일차려 정도는 있어야 한다고 생각함 - 병사들의 인권보장(휴대폰 반입허용, 인권개선을 빌미로 무작위 마음의 편지 및 해피콜 전화 등) 강화로 인한 중간관리자 (부사관) 입장에서 애로사항 다수 발생 - 어느 정도 필요하다. 정당한 지시에 불응하는 용사에게는 군기강 확립을 위해

◎ 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 전역 또는 자살 등을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있는지

- 병영생활 중 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 경우가 적어 대부분이 ‘ 없다’ , ‘ 아니오’ 라고 응답하였다
- 다만 “ 전역을 생각하였거나” , “ 자살을 생각한 경우” 및 기타로“ 최대한 참으며 면담을 요청했다” 등을 제시하였다.
- 즉, 군 문화 개선을 통해 언어폭력과 가혹행위가 근절되고 있지만, 여전히 존재하고 있으며 군의 사기저하로 연결될 수 있다.

◎ 병사들의 저항권

- 부적절한 명령에 대하여 병사들이 자율적으로 거부할 수 있어야 하지만, 해당 명령의 타당성과 부당성의 기준이 모호한 것이 문제점이다.
- 군의 성격상 엄격한 상하관계로 명령에 복종해야 하지만, 부당성에 대한 기준이 정립된다면 병사들의 저항권 행사의 타당성을 담보할 수 있음을 제시하였다.



<p>긍정적이다 (부당한 명령에 거부할 수 있는 최소한의 방안이 될 수 있음)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 분명 필요하고, 꼭 해주었으면 - 저항권은 옳다, 긍정적으로 생각 - 있을 수는 있으나 그 전에 명확한 지시를 내려야 하며 병사들이 잘 이해하도록 상급부대에서 계획 및 전파 필요 - 부당한 명령의 대해선 상의 가능 - 타당한 것은 가능하다고 생각함 - 부당한 지시라면 저항권 사용은 당연/부당한 일을 시키는 것은 안 됨 - 타당하다고 하나 지시에 시행한 후 잘못된 걸 타당성 있게 설명 후 조치를 받아야함 - 부당한 명령에 의한 거부는 맞다고 생각
<p>부정적이다 (명령의 타당성을 해석하기 애매함, 논란을 일으킬 수 있음, 기준이 없음, 상명하복은 군대의 특수성)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 정당한 명령에 응하지 않는 것은 문제 - 현재 징계보다 무겁게 처벌 요망 - 솔직히 병사들의 지시 불이행에 대해 스트레스가 많으며 무슨 사건사고가 발생했을 경우 과정은 (병사지시불이행에 대한 간부의 조치) 생략하고 결과만을 놓고 매스컴에서 보도하는 것이 가끔은 역울할 때가 있음 - 정당한 지시 명령에 대한 이행은 당연한 것이므로 지체 이유가 무엇인지 - 병사들의 저항권은 군조직이 집단권이 없는데 병사들의 저항권이 있다는 자체가 모순이라 생각하고 명확하고 규정에 맞는 지시를 한다면 장병들이 저항할지 생각됨 - 군대는 계급사회이고 지휘에 따라야 되기 때문에 명령에 복종해야 된다고 생각함 - 명확한 기준이 없어 긍정적이지만은 않음 - 허용이 많은 사고 발생 우려 - 부당 지시와 명백한 불복종의 경계등 정확한 기준의 모호성으로 인해 야전 시행시 혼선과 혼란이 있음 - 간부들에 의해(부대관리, 교육 등) 용사들에게 전파하지만 용사들이 느끼기에는 간부들이 부당한 지시라고 느껴서 마음의 편지 및 설문 조사에 작성 하는 경우 - 필요하나 악용된다면 안됨/거부행위의 증가가 우려됨 - 간부의 역량이지만 군기를 지킬 필요는 있으며 저항 할 경우 다른 효과가 클 것

자. 부당한 대우, 가혹행위 등과 관련한 추가 내용

- 부당한 대우의 기준이 모호하다는 의견이다.
- 병사들을 위한 인권보장 확대로 인해 오히려 지휘관이 역으로 피해를 보는 경우가 발생함을 제시하였다.
- 부당한 대우를 극복하기 위해서는 개인의 의무를 다하려는 책임감을 갖고 군복무를 할 것을 강조하였다.

4) 유형별 인권침해

◎ 인권침해를 받거나 침해에 대해 보고 들은 사례가 있는지

- 대부분이 없다는 의견이지만 ‘ 있다’ 라는 경우는 “ 종교 강요”, “ 이성 문제”, “ 사생활 침해”, “ 일부 병사들에 의한 가혹행위 및 언어폭력” 등의 사례를 들었다.
- 과거에 비해 많이 개선되었지만, 여전히 다양한 인권침해가 행해지고 있다는 것을 의미한다.

종교, 지나친 간섭
- 종교 강요, 이성문제 - 이성문제에 과도한 관심을 보이는 경우, 본인은 이야기 하고 싶지 않으나 관리라는 명목으로 사생활 침해가 존재함
사생활 침해
- 몇 년 전에 독신자 숙소를 점검하여 사생활 침해를 당함
구타, 가혹행위
- 일부 용사들에 의한 구타. 가혹행위, 언어폭력

◎ 인권침해 발생시 신고 여부

- 대부분 신고하지 않았다.
- 신고한 경우는 “ 지휘관에게 보고”, “ 규정에 의해 절차대로 수사” 진행을 들었다.
- 한편 “ 국방헬프콜로 신고하면 신변을 보호받지 못한다” 는 의견이 존재하는 것으로 보아, 여전히 비밀보장이 잘 이루어지지 않는 것으로 인식하는 경우도 있었다.

대부분 지휘관, 상급자 등에 보고하여 규정에 의해 수사를 처리하고자함
- 침해 시 신고. - 지휘관에게 보고 후 절차대로 처리 - 국방헬프콜로 신고를 하면 신고자의 신변이 보호받지 못하기 때문에 신고를 못함 - 해당자가 아니라 신고를 한 것은 아니고 한명의 신고로 인해 신상 필벌되는 사례를 봄 - 규정에 의한, 법무관의 및 헌병수사를 통해 처리함

◎ 인권침해 발생시 신고를 하지 않은 이유

- “ 조직에 해가 됨”, “ 부대생활 불가능”, “ 문제해결 불가” 등의 이유로 부사관들은 인권침해에 대해 신고하지 않는다는 의견을 제시하였다.



- 즉, 비밀보장에 대한 신뢰가 높지 않기 때문에 신고 후 발생하는 불이익에 대한 두려움과 주변의 시선을 의식한다는 점이다.

신고하지 않는 이유(두려움, 불이익, 문제 해결에 대한 낮은 신뢰성)
<ul style="list-style-type: none"> - 하면 조직에 오히려 해가 될 거라 생각, 두려움 - 신고를 하면 그 부대에서 생활 불가능함 - 신고를 하여도 군대에서의 비밀은 지켜지지 않음 - 신고를 하지 말아야 한다고 배웠음 - 딱히 조치될 것 같지 않아서

◎ 어떤 경우에 인권침해가 많이 발생하는지

- 업무적 상황에서의 인권침해는 “ 카톡으로 보고한 것이 노출되었다 ”, “ 수직 관계에 의한 의사소통 ” 등을 제시하였다.
- 업무외 인권침해는 “ 불필요한 일 ”, “ 사적인 자리 ”, “ 종교 강요 ”, “ 사적 심부름 ” 등을, 수직적인 상하관계에서 하급자를 배려하지 않는 행동들이 부사관들의 인권침해로 이어짐을 제시하였다.
- 최근 병사인권보장의 확대로 간부 인권이 역으로 침해되는 사례가 증가한다는 의견도 존재하였다.

업무적
<ul style="list-style-type: none"> - 수직적관계로 인한 수직적 의사소통 또한 수직적이나 믿는 사실 - 정당한 지시에 따르지 않는 경우, 잘못된 언어사용 - 훈련 및 군인으로써 해야할 일을 할 때 - 부득이 수행되어야 할 임무에 개인적 권리가 침해 된다 - 카톡으로 보고하여 내용이 노출됨
업무 외적
<ul style="list-style-type: none"> - 불필요한 일들을 요구할 때 - 사적인 자리에서 전달할 때 - 예전에는 종교, 구타, 가혹행위 - 개인시간 보장 안됨 특히 퇴근 후의 지시 등은 큰 문제 - 수시로 내려지는 음주금지 행위(일과 외 시간), 위수지역 한정 - 선임들의 강요로 사적심부름, 이해 안 되는 요구사항 등 발생
인권보장의 부작용
<ul style="list-style-type: none"> - 용사들의 휴식여건 보장으로 인해 간부들의 역할과 일이 늘어남 - 용사에 대한 인권을 강조하다 보니 간부들 인권이나 지휘관의 인권이 침해 받음.

◎ 인권침해 발생하는 이유

- 인권침해의 가장 큰 이유는 군의 특성, 즉 일반적인 사회와 단절된 문화와 공간, 퇴근 후에도 개인시간을 보장하지 않고 지시되는 명령 등 수직적인 분위기가 주요한 원인으로 보았다.
- 또한, 업무관련 개인적 성향이 맞지 않는 사람과 지속적으로 관계유지해야 하는 사정 등이 인권침해로 이어짐을 제시하였다.

군 특수성, 지나친 통제
<ul style="list-style-type: none"> - 지켜줘야 하는 것, 군 이라는 조직의 특성 - 일과 이후 카톡으로 보고하라고 강요하기 때문. - 지시 과정에 규정과 지침의 근거없이 행할 경우 부하로서 불만이 쌓임 - 전쟁 중인 우리나라는 헌법에 명시되어 있는 나이면 약 19개월간 사회적 영향을 못 받기 때문(일반사회와의 단절 때문) - 퇴근 후 또는 개인시간을 보장하지 않을 때 - 위수지역 확대 필요(교통, 보호여건 개선) - 군 업무는 누군가 해야 한다는 희생이 필요한 직업인데 인권을 보장하다보면 결국 할 사람이 없음.
개인 성향, 인격
<ul style="list-style-type: none"> - 인격이 미성숙하여 - 업무를 함에 있어 얘기치 못하게 발생하는 사례 또는 개인 간의 관계유지에 있어 서로 마음에 들지 않은 경우

◎ 병사들의 휴대폰 사용에 대해

- 병사들의 휴대폰 사용에 대해 긍정이 부정보다 높게 나타났다.
- 휴대폰 사용을 늘리고 긍정적인 영향을 극대화하기 위해 사용규정을 신설하고, 이를 어길 경우에 엄격한 처벌 등의 조치를 병행해서 사고방지 등 부작용을 최소화할 필요가 있다.



긍정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적이다 - 개인 소통, 자기계발 - 병영문화혁신과 사회와의 의사소통을 위해 효과적 - 교육과 약속을 잘 지킬 경우에 좋음
부정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 병사들의 체력, 단합이 무너지고 실 상황은 1년 전과는 다른 개인플레이가 심한군대 - 사이버도박, 보안문제에 있어 제도적 마련이 필요하며 핸드폰 사용시 체육활동이나 동료들과의 의사소통이 상당히 미흡 - 복지 측면에서는 좋다고 생각하나 그에 따른 부작용이 도출되는 것도 사실이다 - 시대의 흐름이지만 휴대폰 사용관련 여러 통제 지침 시행 간 문제점 다수 발생
보완시 긍정적
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적이나 보완이 필요, 입대 시에 휴대폰을 갖고 들어와야 하며 군생활간 일과시간에도 사용해야 한다고 생각

◎ 병사들의 휴대폰 사용시 문제점

- 휴대폰 사용의 문제점은 크게 보안, 전투력 저하, 단합력 저하 등을 제시하였다.
- 보안 문제의 예시는 “사이버 도박”, “SNS업로드” 등, 전투력 저하는 “무분별한 사용으로 인해 나태함”, “운동안함” 등. 또한 단합력 저하는 “휴대폰 사용으로 소통의 단절” 등의 의견을 제시하였다.

도박, 사이버 위협, 보안 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 도박, sns사고 우려 - 활동성이 줄어들고 도박, 보안 등에 위협에 노출된다고 생각됨 - 보안문제, 사용에 따른 행정업무 증가. 사행성 게임은 군대라서 하는게 아니라 개인적 문제이다. 이것 못하게 통제를 하려면 국내 폰사용을 전면 금지 시켜야 한다. (일일이 확인이 불가)
군 기강 해이, 전투력 저하, 업무 능력 저하
<ul style="list-style-type: none"> - 체력나약, 스마트폰(온라인) 따돌림. - 군생활에서 배울 수 있는 사항이 휴대폰으로 제한 - 무분별한 사용에 따른 업무이행 저조 - 계획된 시간에는 폰을 사용해서는 안 되는데 폰 사용으로 인해 결산 및 집행에 차질초래
단합력 저하, 개인주의 확대
<ul style="list-style-type: none"> - 상호간 대화가 없어졌음 - 휴일의 경우 밥 먹는 시간 이외에는 사용 장소에서 나오지 않음. - 주변 전우들과의 소통 단절 - 생활관에서 서로 대화 부족 및 혼자 있는 시간이 많아짐 - 각 생활관의 서먹함, 대화 단절, 운동 부족 - 청소안하고 휴대폰 과용,

● 병사들의 의료 서비스와 관련하여 제기되는 건의사항

- 병영생활 중 의료서비스와 관련하여 의료진(친절성, 전문성)과 의료장비 및 시스템의 개선 등의 필요를 요구하였다.

의료진(불친절, 성의 없음, 전문성 떨어짐)
<ul style="list-style-type: none"> - 의료장비 질은 좋으나 군의료진의 신뢰감이 너무 미약함 - 의료의 질 낮고 떨어짐 - 의무관들의 서비스 수준 저조, 불신 - 의료진들의 의료 행위에 대한 친절도 부정적이므로 군병원 진료 선호하지 않는다 - 병사들이 아픈데도 군 의료는 아니라는 생각 - 군 의료에 대한 신뢰감 없음, 군의관들이 환자를 대하는 마인드 변화 필요 - 의료 장비 등은 좋으나, 일부 군의관들(병원급)의 불성실하고 귀찮아하는 태도로 인한 군 의료진의 신뢰 낮음 - 군 병원의 책임 회피 - 불친절 응급환자 외면, 민간병원진료 희망 시 관심저조 - 꼭 몇몇군의관에 의해 군 의료진 이미지 실추 - 군의관의 무성의한 진료
의료장비, 시스템(전문기기 부족, 이용 환경이 좋지 않음)
<ul style="list-style-type: none"> - 일과 이후 진료를 안함 - 군의료시스템에 대한 부정적인 의식 - 의료의 질이 낮고, 치과 등 특정 진료는 진료 대기 시간이 길다. (예 - 사랑니 발치 및 신경치료 필요시 예약 대기 1-2 개월 소요) - 상무대에 X-ray 찍는 기계가 없어서 불편함 / 광주까지 - 차량차편 예약 거리가 멀고 점호시간이 길다 - 사단급 군병원에도 CT, MRI 등 촬영 장비 도입 필요 나가야 되는 소요 발생 민간 병원 적극 검토 필요, 식당 구조, 메뉴 개선 필요 - 병원급 시설 이용시 인원과다로 진료를 못받고 돌아오는 경우가 허다함. 군 의료시설에 대한 언론보도도 있었고 간혹 민간과 진료결과가 상반되는 경우도 발생

● 병사들의 자가진단도구 지급과 소지에 대한 생각

- 자가진단 시스템과 자가진단도구가 현재 없거나 부족하다는 의견이 많았다. 다만 개인이 소지하기보다 부대차원에서 관리하고 운영할 것을 주장하였다.

개인이 소지하기보다 부대차원에서 관리 및 운영해야한다는 의견이 대부분
<ul style="list-style-type: none"> - 관리 측면에서 개인불출은 낭비이며, 현재처럼 중대 행정반 및 지휘통제실에 통합보관하는 방법 - 긍정적이나 관리측면에서 분실, 파손 등의 사항 발생시 재보급 및 장비 A/S 등에 대해서도 고민 - 중대에 체온계가 있으며 필요시 개별적으로 사용 중 - 개인적으로 약을 가지고 있는 병사가 있으며 항공의무대대가 있기 때문에 특별히 필요성을 못 느낌 - 부대차원에서 보유

◎ 병사들에게 새롭게 도입된 위수지역 폐지, 평일 외출 등에 대한 생각

- 새롭게 도입된 위수지역 폐지, 평일 외출 시행 등에 대해 소통증진, 사기진작, 교류기회 확대, 의욕상승 등의 이유로 긍정적이라고 평가하고 있고, 다만 부정의 견도 있었다.

긍정적 의견 (소통 증진, 사기 진작, 의욕 상승, 교류 기회 확대)
<ul style="list-style-type: none"> - 위수지역 폐지와 평일 외출건은 병사들의 단합력을 증진 - 사기진작, 자유보장 등 긍정적 - 병사들의 복무 의욕에는 긍정적 - 좋다고 생각됨/문제 발생시 본인이 책임 - 간부들도 용사들과 소통하는 방법 - 사회와의 교류할 기회 다수 제공 - 병영생활간 스트레스 해소 - 도입되게 하되 징계양정기준 강화 통제 철저,
부정적 의견 (관리, 통제의 어려움, 미 귀가자 발생, 근무 어려움, 간부들의 스트레스 증가)
<ul style="list-style-type: none"> - 휴대폰 사용은 문제점이 많음 - 위수지역 폐지시 미귀가자 발생가능 - 병사들의 인권보장 과다로 인한 군의 전투 능력 저하 우려 - 당직근무자들이 힘들어짐. 수시로 통화, 문자등보고 요청 - 출타자가 많아짐에 따라 교육, 통제해야 할 것이 많아짐에 따라 스트레스 과중됨 - 용사들이 편리하나 개인성향이 늘고 비협조적임 - 너무 복지 및 인권에만 신경쓰고 있는 것 같다

◎ 인권침해와 관련해 더 언급하고 싶은 사항

- “ 성적침해 ”, “ 성별차별 ”, “ 무심결에 나오는 폭언 ” 등은 여전히 군에서

발생하고 있음으로, 상급자들의 인식 개선 교육이 강화되어 변화를 만들어야 한다고 주장하였다.

인권침해 사안(인식 개선이 필요)
<ul style="list-style-type: none"> - 같은 사무실에서 일을 하면 보고하는 사람을 ‘선동자’ ‘여군’ ‘미쳤다’ ‘이래서 여자는 안돼’ ‘재 건들면 안돼 무시하자’ ‘버려두자’ 라는 분위 등 여러 침해가 상존함 - 사소한 것들에서 지시를 명목으로 인권침해가 이뤄진다고 봄. (군 차원의 음주금지, 운동금지 등 /전병력을 대상) - 상급자들의 무심결에 나온 언행 및 하급자에 대해 존중하는 의식 개선이 우리 군에서는 더 필요하다고 생각함.(자연스럽게 인권 침해 행위가 적어질 것으로 생각함) - 후배간부가 어떤 이성을 만나던 돈을 어떻게 모으건 관심 갖고 물어보지 않았으면 한다
간부들이 역으로 인권침해 당함
<ul style="list-style-type: none"> - 지휘관은 스트레스를 해소할 수 있는 근본적인 조치가 없고, 술선수범 희생만 강요. 보직해임이 많다 보니 눈치만 보고 사고는 없도록 하자는 의식이 팽배

5) 성폭력

● 강제적인 성적 침해에 관해 보거나 들은 경험이 있는지

- 부서관들은 강제적인 성적 침해에 관해 보거나 들은 경험이 비교적 적은 편이다.
- 다만, “ 상관이 여군에게 ”, “ 선임이 부서관에게 ”, “ 같은 부대 여군 간/병사간 ” 소수지만 있다는 응답하였다.

● 있다면 어디서 누가, 누구에게 받은 성의식과 성폭력이었는지

- 성적 침해에 대해 구체적으로 언급하는 것을 극도로 삼가고 있다.
- 극소수자의 응답은 “ 단순 쌍방 성관련 사고 ”, “ 병사들끼리 장난으로 시작 ”, “ 부하직원에게 사무실에서 성적인 발언 ” 등의 사례를 언급하였다.

● 강제적인 성적 침해 사건이 지휘관(상급자)에게 보고되었는지

- “ 사건 없어 모른다 ”가 다수였으며, 잘 모르지만 사건이 보고되고 수사를 통해 해결된 것으로 알고 있다고 답하였다.

● 보고되었다면 보고후 어떻게 되었는지

- 모종의 법적 조치가 이루어졌다고 응답하거나 진상조사 후 형사입건 및 징계 처리, 가해자-피해자 분리조치 등이 행해짐을 제시하였다.



- 하지만, 사건 진상조사만 하고 사후조치가 없던 경우도 있었다.

◎ 피해자가 보고하지 않은 이유에 대해

- 보고와 사건이 알려져 자신에게 닥칠 불이익의 두려움을 들었다.
- 또한 주변 제 3자들의 부정적인 시선 등이 부담감으로 작용함을 제시하였다.

두려움, 불이익
<ul style="list-style-type: none"> - 가해자와의 관계, 군대가 좁아 2차 피해 수직적인 조직문화 - 솔직히 대부분이 가해자와의 관계가 있다 - 인사상 불이익 / 전출 등
주변의 시선
<ul style="list-style-type: none"> - 소문, 사건조사 이후 제3자들의 시선 - 군은 언제나 말한 사람이 쓰레기 취급을 받기 때문이라는 인식

◎ 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다고 생각하는지

- 다수가 동의, 군내부의 임무의 특수성과 성비와 같은 인적 구조의 불균형 등이 원인으로 작용할 수 있는 것으로 인식하였다.

군의 특수성 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 아무래도 남자만 있는 집안이다 보니 그런 것 같다 - 계급에 의한 암묵적인 위계/계급 구조, 군내 폐쇄적인 생활로 인한 원인 - 엄격한 상하 구조에 따른 존재에 고질적인 형태임
개인의 성향 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 개개인마다의 성격차이, 사회도 동일하다 - 너무 그쪽으로 몰아가는 것 같다, 군대도 똑같은 사회생활인데 - 성적 침해는 어디서든 일어나서는 안 되지만, 실제로 일어나고 있다고 생각함. 오히려 군은 성적침해에 대한 관심이 많기 때문에 신고 시 즉각 처리해주는 모습을 보이기 때문에 문제가 없다 - 환경의 문제는 핑계일 뿐 개인의 성인지력이 떨어져서 발생 - 사회와 비교하여 군대는 성적침체가 상당히 적은 수준 오히려 의식수준이 높다고 판단됨.

◎ 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다는 이유

- “ 지휘관들의 피해의식”, “ 수직적 계급체계”, “ 본능” 등을 특별한 원인으로 진단하였다.

◎ 성폭력과 관련해 더 언급하고 싶은 사항

- 형식적이고 지겨운 교육이 아닌 실질적인 변화를 위한 질적 교육과 실효적인 징계강화 등이 요구되며, 구성원들의 인식변화가 요체라고 언급하였다.

인식 변화 필요, 형식적인 교육이 아닌 실질적인 변화가 필요(처벌 강화 등)
<ul style="list-style-type: none"> - 우리사회는 남자들 잠재적 가해자와 생각하고 성폭력 예방교육이 진행 - 가해자와의 관계가 형식적인 사고처리로 피해자 본인에게 불이익이 생길 것 같은 두려움 - 매일 듣는 지겨운 교육 말고 실질적인 무언가가 필요 (처벌수위 강화 등) - 성인지 교육을 굳이 수강하도록 강요하는 것이 인력, 시간 등 불필요하다고 생각

6) 소수자 인권

◎ 군대 내 다문화가정의 자녀(병사)와 북한이탈주민 병사들에 대한 인권침해나 차별 문제

- 한명을 제외하고 다문화가정 자녀와 북한이탈주민 병사들과 군 복무를 같이 경험한 적이 없다고 하고, 해당 부사관은 “ 행정관 임무 수행 시 다문화 병사와 일부 병사들 간의 마찰이 있었다” 는 의견을 제시하였다.

◎ 성적 소수자의 군 입대에 대한 생각

- 성적 소수자의 군 입대에 대해 찬반양론이 치열하다. 최대한 이해해주고 적절하게 관리한다면 충분히 군 복무가 가능하다는 의견도 청취해볼 필요 있다는 생각이다.



긍정적 의견(문제없다)
<ul style="list-style-type: none"> - 개인의 자유이며 존중해줘야 함, 존중해야함 그러나 군조직에 맞춘 규율 작성. - 피해만 없으면 수용 - 당연히 입대 해야함 성적 소수자 또한 대한민국의 국민의무로 긍정적 - 막기보다는 이해하려고 노력 - 개인의 성향으로 문제없다고 생각 - 긍정적 (과거 동성애자 인원이 군 생활 잘 하고 전역한 사례)
부정적 의견(대체복무, 개인 적응 어려움, 단합력 저하)
<ul style="list-style-type: none"> - 입대 문제 - 솔직히 말씀드리면 단체 생활하는 곳에 성적 소수자 입대 시 통제관리 등으로 인해 많은 스트레스를 받는다. 성 소수자의 입장에서 단체생활을 하는데 있어서 본인들이 적응하기 어려워 - 반대한다 대체복무가 필요 - 상대방에게 지나치게 과한 행동을 하지는 않을지 우려됨 - 반대, 오히려 문제만 커짐 - 형평성으로 어긋나지만 가급적 피하고 싶은 생각

● 소수자 인권과 관련 추가 사항

- 부사관들은 소수자 인권에 대해 추가적으로 “ 노출되지 않는 것이 중요함”, “ 보호하려다보면 행정적 비효율이 클 것”, “ 불편한 분위기 유발”, “ 최근에 소수자 1명 전역 목격” 등 대부분 부정적인 의견을 나타냈다.

7) 구제와 보장

● 부사관은 인권침해를 당했을 때 맨 처음 찾는 상담 기관

- 상급지휘관, 군상담소, 군 내 병영생활 전문상담관, 국방헬프콜, 부대선임, 성고충 전문상담관, 군인권센터, 국가인권위원회 등을 들었다.

● 병사 상호간 인권침해 발생시

- 병사 상호간 인권침해 발생시 해법에 대한 다양한 의견을 제시하였다.
 -“ 상호 의견을 들어보고 종합적으로 판단하여 처벌”, “ 전문상담관에게 면담 후 적법한 절차에 따라 처리” 등 대부분 사건의 진상을 먼저 파악하고, 규정대로 보고하는 것과 징계 결정을 제시하였다.

<p>대부분 지휘관, 상급자, 군상담관에게 보고하고 수사를 통해 처벌해야한다고 생각</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 지휘관에게 보고하며 조치, 보고를 통해서 - 서로 이야기를 해보고 (개별면담), 주변 용사들의 의견, 평소 행동들에 대해 종합적으로 판단하여 처벌 - 마음의 편지함 - 내용확인 후 징계, 전문상담사 - 규정에 의한(양정기준) 처벌 - 상담 또는 전문상담관을 통해 상담 이전에 지휘계통에 보고 및 적절한 절차에 따라 처리

● **군내 상담기관의 상담 경험**

- 전문상담관, 지휘관, 본인이 의지하는 상급자, 성고충 전문상담관, 법무실, 주임원사, 친한 동료 등과 상담을 했다고 답했으며, 실질적인 내용에 대한 답변은 없었다.

● **군내 상담기관의 상담 만족도**

- 군내 상담기관의 상담 결과에 대해 대체적으로 만족함을 보였지만 무응답이 많았다.

● **군내 상담기관의 상담 결과 불만족 이유**

- 군내 상담기관을 통한 상담결과는 무응답이 대부분이며 비밀보장이나 부대분위기에 영향을 끼친다는 의견이다.

● **격오지 부대, 도서지역 여가시간**

- 격오지 부대나 도서지역 근무하는 동안 여가시간을 얼마나 확보할 수 있었는지에 대해 건강, 요리 등의 개인취미에 대한 선호가 높은 경향을 보였다.
- 또한, 자기계발을 위한 직업교육 및 대학교육과의 연계, 생활체육, 상담치료 등에 대한 욕구를 나타내었다.

● **정신상담 요구권 부여에 대한 생각**

- 부대지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받을 수 있는 정신상담 요구권을 부여하는 것에 대해 대체로 좋은 반응을 보였다.
- 다만, 비밀보장에 대한 의심이 들어 실제로 신청할지는 조금 더 고민해보겠다고 응답하고 있어, 결국 상담요구권은 상담관의 비밀보장여부에 따라 그 활용가치가 달라진다는 점을 의미한다.



◎ 인권의 구제와 보장을 위한 기관 선호도

- 인권의 구제와 보장을 위해 선호하는 기관으로 부사관 상호간 인권침해 발생 시 대체로 군 내부보다는 국가인권위원회와 같은 외부기관을 더 선호하였다.

◎ 인권의 구제와 보장을 위한 기관 선호도 이유

- 외부기관은 비교적 비밀보장이 잘 될 것 같아 신뢰가 높고, 문제 해결을 위해 노력할 것이라고 생각하였다.
- 반대로 내부기관을 선호하는 사람은 군 내부의 문제기 때문에 빠르게 해결할 수 있을 것이라고 답했으나, 문제를 덮으려하거나 해결이 안 될 것이라고 생각하는 등 신뢰성이 낮다는 점을 확인하였다.

외부기관 선호 (내부기관은 신뢰가 낮고 문제해결 안 된다고 생각)
<ul style="list-style-type: none"> - 군 내부에서는 정보가 들어갈 것 같아서 - 내부기관은 신뢰가 안감 - 군 내부는 너무 덮으려 고민 - 외부기관은 믿음이 가서 - 내부기관은 신뢰도가 떨어짐
내부기관 선호 (군 특성을 잘 알고, 빠르게 대처 가능할 것 같아서)
<ul style="list-style-type: none"> - 부대 차원에서 대처가능 - 군내부기관이라야 군 특성에 맞는 해결책 제시를 위하여 - 군내부기관은 군의 특성이해도가 높음 - 군내부기관은 가장 빠르게 대처기대가능

◎ 군 인권보호를 위해 현재 시행 중인 제도에 대한 평가

- 군 인권보호를 위해 현재 시행 중인 제도에 대해 새로운 제도를 많이 만들기 보다는 현 제도의 효율적인 보완과 홍보를 희망하였다.

제도 보완이 필요하다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 다수 비실무적이며 고리타분하다 - 국방헬프콜에 대한 사항의 보완 필요 - 군 고충정말 고충이 있어서 신청하는데 실시위원회도 믿지 못 한다 - 국방신고센터. 사소한 것을 너무 많이 올림 - 상담관수 적음 - 부대측면보다는 개인측면의 우선을 두고 평가하다 보니 지휘관들이 부담 이증.

8) 인권교육

◎ 군 근무 중 인권교육 장소 및 교관

- 근무 중 인권교육을 정례적으로, 특정인으로부터 받은 것이 아니라 부대별로 매우 다양하게 교육받았다.
- 교육장소는 부대가 절대 다수였는데, 양성기관 교육이 상대적으로 많았다.
- 교관은 지휘관, 상담관, 법무관, 전문인권교관, 외부강사 등이었다.

교육장소와 교관
<ul style="list-style-type: none"> - 민간기관 감사, 부대 초청강사, 상담사 - 지휘관에게 회의실, 부사관 학교 - 강사와 행보관, 민간 강사 - 지휘관, 부대에서 전문 인권상담사에게 - 상급지휘관, 병영상담관, 외부인권센터 - 상급 부대, 사이버 교육 - 분기 1회, 민간인(인권교육 전문가) - 외부강사 부대전문교관 지휘관
교육내용
<ul style="list-style-type: none"> - 인권의 중요성, 인권교육 - 초급간부대상 상담, 기억이 나지 않음 - 사생활 침해 여건 보장 - 존중배려, 군인권교육 등 다수 - 현재인권문제와 향후 추진방향 - 인권에 관한 전반적인 교육과 시설및 보장 방법, 병영내 부조리 - 인권침해사례 인권내용

◎ 인권교육의 적절성

- 인권교육에 대해 대체로 적절하다는 반응이었지만, 교육하는 순간에만 효과적일 뿐 교육내용이 실질적인 도움이 되지 못한다는 의견도 있었다.

◎ 군 근무 중 성관련 인권교육 경험

- 군 근무 중 성관련 인권교육 경험도 앞의 보편적 인권교육 경험과 유사한 반응을 보였다.
- 교육장소는 부대가 절대 다수였는데, 양성기관 교육이 상대적으로 많았다.
- 교관은 지휘관, 상담관, 법무관, 전문인권교관, 외부강사, 성전문 인권교육가, 지역 내 인권센터 강사 등이다.

● **성관련 인권교육 효과**

- 성관련 인권교육의 효과에 대해 대체로 좋은 평가를 나타냈으나 부정적 의견도 제시되었다.

대체로 좋았다고 생각
<ul style="list-style-type: none"> - 적절하고 좋았고 효과도 있다 - 경각심을 심어줌 - 요즘 이슈에 적응하기 좋았음
부정적 의견도 있음
<ul style="list-style-type: none"> - 효과 있으나 처벌과 인정에만 급급하여 실시 - 효과가 적다 - 아니다 : 페미니즘 강사의 남성은 잠재적 성 범죄자라고 주장하는 교육 - 교육의 효과에 대해 모르겠다

● **병사들에 대한 인권교육 평가**

- 병사들에 대한 인권교육이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 대체로 긍정적인 평가를 제시하였다. 대부분 전문가의 교육을 필요로 했고, 주기적인 교육을 시행해 반복적 교육이 필요하다고 응답하였다.

● **성폭력, 영내 구타 등 금지에 대한 인권교육 시간확대시행**

- 반인권적 행위 금지에 대한 인권교육 시간을 확대해야 한다는 의견이 지배적이지만 그렇지 않은 의견도 있다. 즉, 교육을 통해 정신교육이 가능하며, 기본 임무수행에 도움이 될 것이라고 답변했다. 하지만, “일할 시간이 부족하다”, “교육의 내용에 대한 검증이 필요하다” 등의 부정적인 의견도 존재했다.

확대 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적임, 확대필요 - 좋은데 중복된 내용을 고집하거나 현실에 부합해서 기억에 남았으면 - 교육훈련을 주간 정신교육 등에 반영해서 한다면 기본 임무수행에도 도움이 될 것
확대 불필요
<ul style="list-style-type: none"> - 줄었으면 좋겠음 - 부정적(일할시간 부족, 교육으로 해결 불가) - 인권교육내용의 검증이 필요 - 현 상태로 만족 - 기본임무 수행에 차질을 주지 않았으면

● 인권교관 운영제도 및 정규과목 편성

- 인권교육을 위한 전문교관 운영 및 인권교육을 위한 정규과목 편성 등에 대해 대체로 호감을 가지면서도 그렇지 않은 의견을 일부 개진하고 있다.
- 부정적인 의견으로는 “ 민간 전문가가 운영해야 한다. 교관은 겸직이 될 수 있기 때문” , “ 형식적인 교육이다” 등이 있었다.

현재 제도 만족
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적임, 권장함, 찬성 - 과목을 더 추가
교관이 아닌 외부 전문가를 통한 교육의 수준 향상 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 인권 교관은 부대 또는 지역별 전문 교관 운영이 필요하다. 지금처럼 각 부대별로 가용 인원 중 선발하여 겸직시키는 것은 형식적인 교육과 선발자 개인의 희생만 강요할 뿐 군 인권 개선에는 도움이 되지 않음 -반대. 민간 전문가를 운영하는 것이 바람직하다고 생각, 교관운영을 하게 되면 전임이 아니라 겸직이 될 수 있기 때문

9) 모성보호/일·가정 양립지원/복지제도

● 부사관의 인사와 모성보호 제도 등에 대한 평가

- 군내에서 인사문제와 모성보호 제도 등이 제대로 작동되고 있는지에 대해 대체로 긍정적인 평가를 했다.



● 여군 전용시설에 대한 평가

- 여군 전용시설에 대해 대체로 만족하는 반응을 보였다. 하지만, 야외훈련장에서 여성 화장실, 편의시설 등이 미흡하다는 의견도 있었다.

불만족 내용 (대부분 야외훈련장의 편의시설 미흡)
<ul style="list-style-type: none"> - 아직 많이 미흡하다, 열악하다 - 예산 증가 필요 - 여자화장실이 주둔지는 있으나 훈련장에 없음. 그래서 (사격장 등)에서 물이나 식사를 적게 한다고 들었던 적도 있음 - 야외훈련장 내 시설 증설이 필요, 화장실 증설이 필요

● 심리치료 센터 이용하는 문제

- 근무 중 심리치료 센터를 이용하는 문제에 대해 절대 다수가 동의하며, 주기적으로 치료여건을 보장해야 한다는 의견이 있었다.

● 모성보호 등 여성 복지제도에 대해 추가 건의사항

- “ 육아휴직에 대한 대체인력 절실함”, “ 겸직하는 직원에게 보상 필요”, “ 남군에게도 육아휴직 부여” 등의 의견 있었다.
 - 모성보호를 위해 육아휴직과 탄력근무제 같은 제도가 남성에게도 동등하게 주어져야하며, 공석을 대체할 인원이나 겸직하는 직원에 대한 보상이 필요하다는 점을 의미한다.

육아휴직 등의 제도로 인한 인력 증원, 보상 증가 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 육아 휴직등의 대체 인력 절실함 - 여군, 근무원 복지 제도는 좋으나 대체인원 신청 절차가 간소화 되어 적시 적소에 반영 필요(지연될 경우 휴직자의 입장, 대치 근무자의 부담함 등) - 육아휴직으로 인하여 다른 인원이 겸직을 하게 될 수 있다. 금전적 보상이 필요하다. 규정상 참모 겸직의 경우는 수당을 받는 것으로 나와 있으나 기타 직책들은 수당 없이 업무만 과중된다 - 여군에 대한 사항과 육아 휴직 등 좋은 제도는 좋으나 남아 있는 간부들이 이를 부담해서 해야 하는데 현실적 보상이 없다 보니 간부들이 부담스러워함 - 제도가 많아지면 업무부담 증가
기타 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 남군도 가정이 어려우면 도와주고 복지도 신경 써주길 바란다 - 법 제도가 더 필요 - 아이 돌보기, 탄력근무제실시(예-하루2시간을4시간으로 늘렸으면 한다).

10) 추가적 요구 사항

◎ 병사들의 주특기 순환배치 제도

- 병사들의 주특기 순환배치 제도에 대해서는 부정적 입장이 많다. 육군을 기준으로 18개월로 단축된 복무기간에서 주특기를 위해 순환배치하는 것은 비효율적이라는 의견이다. 업무적응도는 물론, 부대생활 적응까지 복합적인 문제가 생길 것이라고 의견을 모았다.

복무기간 대비 전문성이 떨어지기 때문에 순환에 대해서는 부정적
<ul style="list-style-type: none"> - 불필요, 한 가지에 매진하는 것이 전투력 확보에 효과적 - 18개월이라는 짧은 군복무기관에서 순환배치? - 업무적응도가 낮아진다, 본인이 희망할 때만 필요하다고 생각함 - 처음부터 다시 시작해야 하여 원치 않음

◎ 병사들의 복무기간 단축에 따른 제도 개선

- 병사들의 복무기간 단축에 따른 제도 개선에 대해 부정적인 경우가 많다.

◎ 병사들의 복무기간 단축에 따른 계급구조 개선과 사건/사고

- 병사들의 복무기간 단축에 따라 계급구조가 변경된다면 오히려 갈등이 상승할



것이라고 평가했다. 병사들의 계급질서가 붕괴되며, 관련된 사고가 증가할 것이라고 응답했다.

긍정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 전문성을 요하는 부분에서 해당 장비를 다루게 되면 전역을 해서도 이로움 - 기간 단축에 따라 계급 축소는 당연함. 현 법령 하에서도 운용으로 풀 수 있는 방법도 있음. 즉, 계급별 기간을 달리 적용, 훈련병 기간을 이등병 기간으로 하고 수료 시 일병계급 부여, 실제로 일병에서 상병에서 병장 3계급으로 하는 효과 가능! - 인권침해 사건사고는 계급 구조와는 관계가 없다
부정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 단축되니깐 대충하려고만 한다, 현계급체계가 좋다고 생각함 - 어느 정도 동의하나 수직관계는 유지, 애초에 복무기간 단축의 반대 - 계급 구조와 보다 개인 인성 개선이 필요, 사고가 급증할 것임 무질서로 인해 - 군 기강 붕괴 현상이 심화

● **PX에 상비의약품 판매**

- PX에 상비의약품 판매하는 문제에 대해 긍정의견도 있었지만 부정적인 의견도 상당히 많았다. 상비약을 악용할 수 있고, 이를 관리하고 통제하는 것이 지휘관에게 한계가 있으며 부담이 된다고 응답했다.

악용 우려, 관리의 어려움
<ul style="list-style-type: none"> - 기본 상비약 구비는 긍정적, 나쁘지 않으나 악용이 우려 - 상비약 오남용 및 미 보고에 따른 병력관리에 미흡한 점이 생길 것 - 약물의 과다복용이 우려가 있는바 현행 유지 바람 - 관리가 쉬운 약을 판매한다면 GOP근무자들은 더 좋을 것

● **건강관리를 위한 건강상담요구권 도입**

- 개인 건강관리를 위해 건강상담요구권 도입에 대해 매우 높은 지지를 했다. 군 병원에 대한 신뢰가 적은 현실에서 건강상담요구권은 큰 도움이 될 것이라는 의견이 대부분이었다.

● **군 징계양정기준 개선**

- 군 징계양정기준의 개선에 대해 다양한 의견을 보였다. 현 기준을 잘 알지 못하는 병사도 있었을 뿐더러, 현 제도면 충분하다는 병사도 있었다. 한편, 중대한 잘못에 대하여 꼭 가중처벌이 필요하다는 지적도 있었다.

● 여군 편의시설

- 여군 편의시설의 확충의 필요성에 유보와 부정의 입장이 많다. 이미 충분히 마련되었다고 생각이 들며, 추가적인 확충은 역차별의 원인이 될 수 있다고 응답했다.

● 군 고충처리제도에 대한 인식

- 군 고충처리제도에 대해 명확하게 알지는 못했다고 하면서 이번 조사를 통해 대략적인 이해를 했다고 했다. 또는 알고 있지만 실질적으로 활용해본 경험은 없다는 의견이 있었다.

● 기타 정책 건의

- “ 복지개선 ” , “ 국방편리시설 예산 증가 ” , “ 간부들의 인권보장 확대 ” 등의 의견이 있었다.

- 한편 새로운 정책을 환영하는 입장이지만, 부작용에 대한 우려도 큰 의견이 많았다. 새로운 정책이 시행될 때 부작용을 완화할 수 있는 대책을 함께 마련해야 할 것으로 판단된다. 병사들의 인권보장 확대가 간부들의 인권침해로 나타나는 부작용 역시 부사관들의 지휘권과 영향력을 축소시키는 양상으로 나타났다. 제도의 확장보다는 현 제도의 보완이 시급한 상황이다.

인권보장 확대, 조사 보완 필요, 시설 편의 확대
<ul style="list-style-type: none"> - 복지개선에 힘써줬으면 한다, 군인이 대우 받는 세상 - 국방헬프콜의 사안 언급시 피해자/가해자/의문제기자 등을 내용을 확실히 면밀히 확인 후 조치 필요 생각됨-선처리-후조사 식이 된다는 느낌 - 국방 편리 시설 예산을 더 늘려야
간부들의 인권보장 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 군간부들의 고충 신청 과정에서 존중 - 상급자 (지휘관 등)에 대한 교육 및 진단도 필요 하다고 생각 - 가량비에 옷 젖는다고 각종 제도가 도입이 되면 그 제도를 시행 또는 관리하기 위한 중간 관리자에게 업무량이 증가하는 부분에 대한 정책적 고려가 없다. 인권 전문 교관 같은 경우 대대급 1명씩 선발하라고 하는데, 선발된 인원은 본인의 교육 업무 외에 추가 업무 부담에 노출된다. 이렇듯 정책 도입 시 중간관리에 필요한 인력도 고려해야



4. 장교 심층조사 분석 결과

1) 전반적 인권 상황

● 현재 군 인권보장 상황이 좋아졌다고 생각하는지

- 현재의 군 인권보장 상황에 대하여 심층면접에 응한 군 간부(지휘관)들은 대체적으로 인권상황이 많이 개선되어서 만족하고 있다는 의견이 다수이며, 일부 개선 필요성을 지적하는 의견도 있었다. 즉, “ 좋아지긴 했지만 너무 많은 인권을 보장하면서 발생하는 문제점 ” 과 “ 과거보다 좋아졌지만 아직 부족한 부분이 많다 ” , “ 좋아지고 있는 실정이나 좀 더 발전이 필요함 ” 등이 제시되었다.

과거보다 좋아졌다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 예전에 비해 많이 좋아졌고, 계속 좋아지고 있음 - 병영문화 혁신 이후 많이 개선되었음 - 좋은 방향으로 변화중인 것 같다, 아주 많이 좋다 - 과거의 군보다는 좋아졌다고 생각 - 10년전의 군생활에 비해보면 지금 여건은 많이 좋아진 것 같다 - 예전보다는 전반적으로 좋아졌다고 생각 - 과거보다는 매우 좋아졌음 - 군생활을 많이 해본 것은 아니지만 최근 1-2년내 군인에 대한 인식정도만 개선됨 - 상대적일 수 있지만 예전보다 많이 좋아졌다고 생각 - 최근 5년사이 많이 좋아졌음
좋아졌지만, 문제점도 있다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 예전에 비해 나아졌으나 역기능 발생 중 - 좋아지고 있는 실정이나 좀 더 발전이 필요함 - 과거보다 좋아졌지만 아직 부족한 부분이 많다 - 좋아지긴 하나 너무 많은 인권을 보장하면서 발생하는 문제점도 있음
부정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 시대에 따라가지 못함, 상급자에 의한 인권모독이 있음 - 전과 별 다를 바 없다

● 지휘관에 의한 인권침해가 병사들의 인권에 부정적 영향을 준다고 생각하는지

- 지휘관에 의한 병사들의 인권침해 사례가 상당한 수준으로 잔존하며, 지휘관에 의한 인권침해가 인권보장에 부정적인 영향을 준다고 생각한다는 응답이 지배적

이다.

- 다만, “ 작전, 훈련 등 군의 임무가 우선시 될 경우는 용인되어야 한다” 거나, “ 상명하복의 체계가 있는 군대가 문제” 라는 등 다른 의견도 제시되었다.

부정적 영향을 준다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 지휘관은 부대에서는 영향력이 크기 때문에 침해시 큰 영향을 줌 - 당연하다 - 정당한 지휘권 및 국정 외에는 침해는 매우 큰 영향을 줌 - 상명하복의 체계가 있는 군대에서 지휘관에 의한 인권 침해가 가장 큰 부정적 영향을 준다고 생각함, 매우 부정적임 - 지휘관의 성향과 언행이 대부분 부대의 문화형성에 결정적으로 역할을 함 - 지휘관에 의한 인권 침해는 군의 인권보장에 절대적인 영향을 끼친다는 생각을 함 - 지휘관 성향에 따라 부대별 인권보장 실태가 매우 상이함 - 지휘관에 의한 인권모독의 말을 들은 후 사기저하 - 지휘관에 의한 인권침해 자체가 문제임, 다소 있는 편
지휘관 보다, 다른 요소가 더욱 부정적이라는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 일부지휘관은 그렇습니다. 그러나 개인차가 큼니다. - 인권침해가 있다면 당연함, 다만, 지휘관보다 다른 요소들이 더욱 많다고 느낌 - 지휘관의 인권침해는 많이 개선
어느 정도 용인 가능하다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 군기강과 인권침해 사이의 상충하는 부분이 분명히 있는 것 같다 - 지휘관 사익을 위한 인권침해 행위는 근절되어야 함, 다만, 작전, 훈련 등 군의 임무가 우선시 될 경우는 용인되어야 함

- 지휘관들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하시는지
 - 대부분의 장교들의 인권 개선의 필요성에 대체로 공감하면서, 그 개선책으로 다양한 방법을 제시하였다.
 - 가장 많은 의견은 장교들의 인식 및 태도의 개선을 꼽았다.
 - 또한 사회의 변화추이에 맞게 교육내용의 변화와 교육방법등의 개선이 요구된다.



홍보/교육/인식 개선/제도화
<ul style="list-style-type: none"> - 교육분야 - 홍보 및 교육 - 간부들의 인식 및 태도 개선이 최우선적으로 되어야 함 - 간부들의 인식변화, 인권에 대한 교육 - 부대지휘, 통솔 교육방법 개선, 홍보 및 교육 - 고급지휘관들의 인식변화(나 때는 안 그랬다는 식) - 병사뿐만 아니라 간부들의 인권도 보장받을 수 있게 휴식여건 보장 및 갈등이 일어날 수 있는 요소를 제도적으로 개선해야 함 - 인권제도 활성화, 인권에 대한 전문성 교육

2) 차별

◎ 군 생활 중 인격적으로 차별을 받은 경험과 그 차별은 무엇인지

- 인격적 차별을 받은 경험은 거의 없다고 응답하였다.
- 하지만 일부는 차별을 경험한 것으로 ①“ 임관 출신”으로 병영 내에서 해결할 수 없는 한계를 가진 인사정책의 문제, ②“ 인격비하”, “ 욕설”, “ 과도한 지휘권 남용” 등 지휘관의 언행습관 등이 제시되었다.

◎ 군 간부가 보는 병사들의 복무 부적응을 유발하는 주요 원인은 무엇인지

- 개인의 성격/의지/환경문제가 있는 것으로 인식이 제시되고 있다.
- 이외에도 군의 폐쇄적이며 통제 문화가 원인으로 인식하는 것이 제시되었다.

개인 신상/성격/의지
<ul style="list-style-type: none"> - 개인 신상의 문제, 군 복무에 대한 개인 의지 - 스트레스 불해소의 문제 - 개인의 성향과 군대 특유의 계급과 통제 위주의 분위기(개인신상의 문제) - 직책, 개인별 상황(선천적인 성격) - 단체생활에 적응하지 못하는 개인의 성격, 과거력, 건강, 의지 - 개인의 정신상태와 군의 체계가 함께 문제, 가정환경, 성격
군의 통제/군내 부조리
<ul style="list-style-type: none"> - 자유로운 생활을 하다가 통제된 생활을 하는 것으로 변경되는 것에 대한 부적응이 가장 큰 원인이라 생각됨 - 새로운 환경에의 적응, 국가적 의무 복무제도 - 군 생활 자체, 통제된 집단생활 - 낮은 지역에서의 낮은 인간관계, 영내 생활 - 계급사회에 대한 부적응, 선 후임 간에 부조리

● 군 간부가 보는 군인(부사관, 장교)의 신분상으로 군 복무 부적응을 유발하는 주요 원인은 무엇이라고 생각하시는지

- 임관출신별 차별과 개인적 선입견을 주요원인으로 인식하고 있다.

업무 외적요소(복지/개인 성향)
<ul style="list-style-type: none"> - 업무 외적인 통제가 아직도 존재함 - 사적인 영역의 질문이나 파헤치려는 습관과 분위기 - 복지, 개인의 자질부족 - 기본업무수행외의 많은 지시나 실시시간으로 내려오는 지침들 - 임관 전 생각하던 군생활과 다르다 - 군인의 기본자질 - 용사들의 인권보장으로 군기강 저해 군기 없는 모습
차별/선입견
<ul style="list-style-type: none"> - 임관출신간의 차별과 선입견 존재 - 부사관들의 의견무시 무시하는 차별이 간혹 있음

● 도움배려병사제도가 복무 부적응자 문제 해결에 도움이 된다고 생각하는지

- 병사들의 적응에 부분적으로 도움은 될 수 있지만, 대부분이 해당 제도를 비효



울적이며 지휘관에게 책임을 전가하는 제도로 인식하고 있다.

- 또한, 지휘관들의 부담이 증가한다고 인식. 즉, “ 형식적이며 지휘관에게 책임을 전가하여 부담된다” , 병사들의 문제가 해결되지 않을 시, 지휘관의 능력평가로 이어지는 부분이 오히려 지휘관들의 스트레스로 작용한다 등을 제시하였다.

비효율/책임 전가/제한적 영향
<ul style="list-style-type: none"> - 각 지휘관자들에게 책임만을 전가하는 느낌이라 부담스럽긴 함 - 제도에 의해 해결되는 인원은 극소수임, 제도를 시행하는 행정에 비해 효율이 좋지 않음 - 병영생활에 대한 문제는 지휘관에 의해 해결이 가능함 - 개인적인 문제는 문제해결이 제한 될 수밖에 없음 - 형식적이며 책임회피의 목적도 어느 정도 있다고 생각됨 - 관리에 노력을 기울이는 관심에 따라 차이가 크다고 본다 - 근거유지를 위해 필요한 한정적 부분이라는 느낌이 크다 - 좀더 체계적으로 관리할 수 있지 않나 라고 생각함 - 도움은 되고 있으나 너무 많은 사람이 알게 되면 오히려 부정적 - 제도는 좋으나 본인이 받아들이기 나쁨이라고 생각 - 도움배려로 정하는 기준에 대해 재정립이 필요하다고 느낌 - 근본적인 대책을 아니라고 생각함, 부대에서 노력한다고 해도 개인 스스로가 변하려 하지 않는다면 의지가 없다면 도움이 안 된다고 생각함 - 아니오, 오히려 낙인을 찍는다는 생각이 듦 - 지휘책임을 회피하기 위한 제도
도움이 됨(부분적 포함)
<ul style="list-style-type: none"> - 도움은 되고 있다고 생각됨 - 문제해결에는 도움이 되지 않지만 어느 정도 관리해 주어야 하는 등급을 나누어 특별 관리를 할 수 있는 자체에는 도움이 된다고 생각 - 그렇다, 관심을 통해 복무 부적응자 문제에 도움을 준다 - 부분적인 도움이 된다고 생각함 - 개인의 의지가 있다면 도움이 됨 - 용사하나하나에게 도움은 되지 않겠지만 효과는 있다고 생각

◎ 남군과 여군의 차별과 관련에 더 언급하고 싶은 사항

- 여군을 위한 제도의 중요성을 강조하면서도, “ 육아 휴직시 업무분담 인원 에 대한 보상대책 없음” , “ 상호 역할의 중요성에 대한 이해가 필요함” 등 배려제도 실행과 관련된 보완 제도가 필요하다고 제시하였다.

차별 현황에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 자녀가 있다고 해서 근무를 빼주는 것은 아니라고 봄 - 탄력 근무제를 통한 육아관리에 대한 배려는 반드시 있어야 함 - 더불어 가는 군대로 서로가 배려해주는 분위기가 필요함 - 상호 역할의 중요성에 대한 이해가 필요함 - 여군의 섬세한 업무가 효율적인 부분이 많음 - 군에 대한 편의시설은 확충되나 남군이라는 이유로 별도 편의시설 등 미보유 - 사단급 양성평등 상담관은 여군에만 해당되는 업무에 집중 - 육아 휴직시 업무분담 인원에 대한 보상대책 없음 - 육아하는 여군에 대하여는 배려가 반드시 필요함

3) 인간의 존엄과 가치

● 병영생활 중 폭언, 욕설로 모욕감이나 수치심을 느낀 적이 있는지

- 대부분 없다고 응답하였으나 병영생활 중 폭언이나 욕설로 수치심을 느낀 경험이 있다는 소수의견 있었다.

수치심 느낀 경험 있음
<ul style="list-style-type: none"> - 모욕감을 느낀 적 있음 - 병사들 보는 앞에서 지휘관이 지나친 언어로 지적할 때 - 임관 출신에 따라 차별하며 비하 할 때

● 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우

- 군 간부들의 업무 외적 인권침해는 폭언/비하/놀림/화풀이/지나친 간섭 등이 존재하고, 침해원인으로는 상급자와 하급자간에 의사소통의 문제로 상호간의 기준 차이 때문이라고 제시하였다.

- 한편 업무적인 갈등(“ 업무 미숙, 타인에게 피해”, “ 지나치게 과대 포장하여 나무랄 때”)과 업무의 지나친 엄격으로 실수발생 시 과한 폭언, 비하로 이어진다고 한다.

인격/폭언/욕설/개인적인 화풀이/지나친 간섭
<ul style="list-style-type: none"> - 인격무시와 비아냥거리는 말, 업무간에 모욕적인 발언이나 욕설이 발생할 때 - 이유가 없는 질책, 지휘관의 부적절한 언행을 했을 때 - 상대방이 자존감을 낮추게 무시하는 언어, 내가 네 계급 때는 안 그랬다는 식의 이야기 - 비하 발언, 놀림, 일부 상급자들의 옛 사고방식으로 농담 - 과도한 친근감 표현으로 몸에 터치할 때 - 상급자의 성향에 따라 임관 출신에 따라 하급자를 대하는 태도가 달라서 발생한다고 생각됨 - 차차 상급자에게 보고 후 기분 나쁜 것을 하급자에게 풀 때 - 간부의 개인적 성향문제, 외모지적 - 압박과 스트레스를 하급자에게 해소하는 개인의 잘못된 태도 - 지휘관이 올바른 지휘는 하지 못하고 부하들에게 화풀이를 할 때 - 업무에 대한 충고가 아닌 인격무시, 실수에 대해 지적하면서 스스로 감정이 격해지면 폭언 욕설 - 지휘관이 스트레스 받고 하급자에게 나무랄 때
업무 관련 갈등
<ul style="list-style-type: none"> - 지휘관의 지나친 지시, 업무 미숙, 타인에게 피해 - 업무로 인한 갈등, 잘못했을 경우 업무에 대한 실수를 지나치게 과대 포장하여 나무랄 때 - 업무개선이 안될 때 폭언이 나오는 경우를 종종 보았음

◎ 군대 내에서 부당한 대우, 따돌림을 받거나 이에 대해 보고 들은 경험

- 대부분 없지만, 다음의 소수 의견이 제시되었다.

소수의견 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 개인주의 이기주의로 동료관계가 좋지 못한 경우 - 위탁교육이라는 자기계발에만 몰두하여 어울리지 않음 - 지휘관이 경례를 받지 않고 말도 무시하는 경우를 가끔 경험

◎ 부당한 대우 등을 당했을 때 대처

- 군 간부들은 부당한 대우에 대해서 정식으로 상부에 보고하기보다 개인적으로 참거나 주변과 대화를 통해 해결하는 의견을 제시하였다.

무대응/참기/개인적 노력
<ul style="list-style-type: none"> - 참고 넘어간다, 듣기만 하고 무대응 한다 - 모른척 한다, 운동을 통해 스스로 스트레스를 풀다 - 가능하면 지적받은 업무를 회피 - 다음에는 더 잘 해보려고 악심먹고 노력
주변사람과 대화
<ul style="list-style-type: none"> - 친한 동료와 뒷담화 한다 - 오히려 주변의 다른 사람들과 잘 어울린다 - 조언해준다, 다른 간부들과 하소연하고 참고 견디었다 - 주변 동료에게 잘 알려주고 대처하도록
정식 보고
<ul style="list-style-type: none"> - 해당대대장에게 보고함

● 병사들의 인권보장과 군 기강 확립과의 관계

- 군 기강에 부정적이라는 인식과 긍정적이며 보완적인 관계라는 인식 및 제도적 장치의 보완이 필요하다는 인식 등으로 나뉘었다.
- ‘헬리콥터 맘에 의한 부대생활 간섭’이라는 장교들의 인식에서 개인주의 및 이기주의로 성장한 병사들과 과잉보호의 부모들로 인해 군 기강확립에 저해요인 등을 지적하였다.



군 기강에 부정적/군 운영에 어려움 발생
<ul style="list-style-type: none"> - 인권개선으로 군 기강 확립이 나빠짐 - 인권이 높아졌으나 상대적으로 전투력 하락 - 인권보장을 너무 강조하다보면 군 조직 장악, 통제가 느슨해지는 경향 존재 - 일부 병사들은 어느 정도 통제하는 부분이 인권보장이 안된다고 생각함 - 인권보장을 해주면서 다양한 새로운 문제가 발생한다. 즉 초급 간부들의 지휘권 미약 - 인권이 보장될수록 병사들의 무분별한 자기주장이 강해지기 때문에 지휘권 손상 가능 - 군 인권개선으로 병사들의 인권은 많이 좋아졌지만 간부가 기강을 잡을 때 한계가 생겼다 - 부대지휘관 애로사항이 발생할 수 있음 - 인권보장이라는 말 아래 어느 정도의 군 기강 저하는 있다고 생각 - 도리어 병사들 몇 명이 모여서 간부하나 옷벗기자 하는 실태임 - 지나친 부모들의 간섭(카톡이나 문자로) - 헬리콥터 맘에 의한 부대 생활 간섭 - 인권을 역이용하는 병사 발생 - 교육훈련/임무수행을 열심히 하려고 노력하다 보면 병사들이 국방헬프콜 등에 힘들다고 제기.
인권보장이 필수
<ul style="list-style-type: none"> - 과정일 뿐이라 생각해서 반드시 인권을 보장되어야 한다고 생각 - 예전에 비하여 군기강이 나빠졌다고 느끼지만 시대 상황으로 본다면 별 문제 없음 - 군기 확립을 위해 군기 확립과 인권보장은 다른 것임 - 군 기강확립과는 관계가 없음, 인권보장과 군 기강확립은 특별한 상관관계 없다 - 인권보장으로 군기강이 약간 약해진 부분도 있지만 사고도 줄고 즐겁게 군생활 조직, 문화를 만든 것에 긍정적임 - 병사들이 누려야할 기본적인 권리를 누리는 것과 군기강 확립의 해이는 별개의 문제임
제도적 보완 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 동등한 관계로 간다면 큰 이점이 되겠지만 어느 한 쪽에 치우치는 순간 힘들어지네요 - 병사들의 사기는 올라갈 수 있으나 단체생활이나 군대 특수성 등 암수행에 제한요소가 될 수 있다고 생각함 - 일부 인권개선으로 기강이 해이해졌다는 의견은 있으나 착각이라고 생각하며 일부용사들이 오인하여 피해 우려하여 무관심으로 방조하는 경우가 있음. - 적절한 인권보장은 서로가 좋으나 지나친 인권보장으로 인한 병사들의 군인정신이 나태해질 가능성 상존 - 인권은 보장되어야 하나, 제도를 악이용함 - 너무나 빠른 인권개선으로 군 기강확립이 나빠짐, 충분한 의식개선, 여건 마련이 되지 않았다고 생각됨

◎ 군 기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위가 필요한지

- 언어폭력과 가혹행위는 대부분 필요하지 않다고 응답하였다.
- 명확한 규정과 엄격한 방침 시행이 군 기강 확립에 용이하다는 의견을 제시하였다.

욕설/가혹행위 필요 없음(규율, 방침이 대안)
<ul style="list-style-type: none"> - 굳이 안해도 된다고 생각한다., 불필요하다고 생각한다. - 필요없다, 절대적으로 불필요하다. - 명확한 규정에 의한 통제가 필요, 지휘관의 언행 일치로 규율을 확립 - 지휘관의 권위는 스스로 만들어지는것이 아니기에 엄격하고 정제된 발언이 중요함 - 언어폭력 및 가혹행위는 불필요함, 명확한 규율과 방침대로 하는 것이 바람직 - 폭력적인 방법이 아닌 규정과 절차에 의한 적절한 규제 방법이 필요 - 언어폭력과 가혹행위가 필요하다고 생각이 들지 않음 - 신세대 장병들은 언어, 신체적 폭력으로 말을 잘 안 듣는다
어느 정도 필요함(폭언의 기준이 애매함)
<ul style="list-style-type: none"> - 어느정도 필요하다. 정당한 지시에 불응하는 용사에게는 군 기강 확립을 위해 - 엄격히 하면 기강확립이 가능하다, 좋게 얘기하면 말을 안 들음 - 표현의 차이 개개인의 차이이기도 하고 언어폭력은 듣는 사람 입장에서 달리 느껴지기 때문에 그 정도의 차이가 어느 정도인지 정확히 알 수가 없는 게 문제인 듯

◎ 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 전역 또는 자살 등을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있는지

- 심각한 심리적 충격을 받는다, 전역을 생각하거나 군에 대한 회의감이 들었다, 너무 속상해서 분노감을 느꼈다 등을 제시하였다.

포기/상처/회의감/분노 느낌
<ul style="list-style-type: none"> - 언어폭력을 당했을 때 속이 너무 상했다 - 전역을 생각할 때가 가끔 있음, 계급으로 무시당했을 때 전역하고 싶었음 - 되지도 않는 소리로 지적할 땐 포기하고 싶었음, 군에 대한 회의감이 드는 것이 사실 - 경험은 없지만 이런 경험이 지속된다면 전역 혹은 자살 생각을 할 수도 있을 것 같다 - 누구라도 힘들다고 생각함, 열심히 했는데 지적받아 매우 열이 받았음

◎ 병사들의 저항권

- “ 부당한 명령에 대한 거부는 당연하다” 등 찬성하는 경우와 기준의 모호성으로 인해 부정하는 경우 등으로 견해가 나뉘었다.

- 저항권을 부여하되, 사용할 수 있는 사안을 나열해 해당하는 경우에만 적용할 수 있도록 제도적 보완이 필요하다는 의견이 제시되었다.

저항권 필요함
<ul style="list-style-type: none"> - 필요한 경우도 있음, 당연하고 법적으로 보장받고 있음 - 당연히 절차에 의해 조치될 수 있음 - 필요하다고 생각한다. 정당함과 부당함의 명확한 기준이 확립되어야 함 - 올바른 행동이라 생각됨 - 당연하다 - 사안에 따라 필요 - 불필요한 사항에 대해 거부권은 좋음 - 부당한 명령에 대해 지시해서도 안되고 거부할 의사도 있다고 생각합니다 - 부당한 명령과 인권 상충 - 적정선에서 필요 - 부당한 명령에 의한 거부는 맞다고 생각합니다. 그렇지만 이성적으로 판단하여 명령에 복종해야함 - 부당한 명령에는 거부할 권리가 있다고 생각함 - 부당한 명령의 기준이 생각의 차이를 불러올 수 있으나 법적 상식적 부당한 명령은 저항권이 있다고 생각 - 누가 생각해도 부당하다면 수긍할 수 있다 - 부당한 상황과 지시에 관해서는 의견 표출은 할 수 있다고 생각됨 - 잘못된 지시는 의견을 제시하는게 옳다고 생각 - 인정되어야 하며 상급자의 리더십에 의해 제약 받을 수 있다. - 당연한 권리
저항권 불필요함(정당성과 부당성의 기준이 애매함)
<ul style="list-style-type: none"> - 부당한 명령의 경계선이 애매모호, 발령권자와 수명자의 입장차이가 존재하는 이상, 저항권이 라는 것이 정당함과 부당함 사이를 나누는 과정에서 애로사항이 발생될 요소가 다분함, 군 지휘체 계상 맞지 않다고 봄 - 명백하게 불법하거나 불가능한 명령이 아닌 이상 명령을 받은 그 당시에 해당 명령에 대한 부당 성 여부를 판단하여 선별적으로 명령을 수행하는 것은 지휘체계를 무너뜨리므로 허용해서는 안됨 - 정당성과 부당성은 판단이 모호함 즉 정당한 지시임에도 자신의 입장에서 생각하면 부당 할 수 있으나 큰 범위에서 정당한 경우가 많음 - 부당한 명령에 대한 거부, 불복종의 정의가 부족한 것 같다 - 부정적이다, 간부들에 대한 저항권, 개인의 의사표현이 불가능, 말이 안된다고 봄, 지휘관들의 엄청난 부담과 스트레스 - 부당한 명령에 대한 거부는 좋지만 전시 작전을 향해 돌격하라는 명령도 부당한 명령이라 생각 하여 작전수행이 잘 될지 의심 - 명령에 대한 거부, 불복종은 어떠한 태도로 하느냐가 중요함. 저항권이 있는 것을 처음 들어봄, 군 경험 이 부족한 병사들이 올바른 저항권을 행사할 수 있을지 궁금하다, 요즘 그런 것 요구하는 사람 없음 - 그건 아니라고 봐요. 어찌 됐든 간부의 역량이지만 군기를 지킬 필요는 있으며 저항 할 경우 다 른 효과가 클 것으로 보입니다 - 부당한 명령은 병사와 간부 관계가 없다, 군대 조직에서는 있을 수 없음 - 군대의 특수성에 반한다고 생각되나 부당한 명령의 해석이 어디까지인지 알 수 없음

◎ 부당한 대우, 가혹행위 등과 관련한 추가 내용

- 부당한 대우나 가혹행위 발생을 감소하기 위해 교육 확대 및 간부의 징계권 강화를 제시하였다.
- 부당한 대우에 대한 애매한 기준과 가해자 위주의 문제 해결로 인해 역으로 지휘관들이 피해를 보는 경우 발생 우려점을 제기하였다.

교육 확대 필요(인성, 인식 등)
<ul style="list-style-type: none"> - 장병들의 의식개선을 위한 노력이 지속되어야 함 - 인성에 대한 교육이 교육기관에서부터 강화되어야 함 - 군대라는 환경적인 문제도 크지만 사람 개개인 자체에 의한 문제가 더 많아지는 추세이다. - 저항권은 필요하나 정당한 범위 내에서 저항권을 행사해야 한다고 생각함.
간부의 징계권 강화 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 법과 규정을 위반하는 인원을 과감하게 처벌해야 함 - 온정주의가 결국은 군 전체의 기강 확립을 저해하고 명령악습을 척결하지 못하는 핵심적인 이유라고 생각됨 - 지휘관들이 영향력을 발휘 할 수 있는 힘, 징계권이 커졌으면 함
역으로 피해보는 간부 발생
<ul style="list-style-type: none"> - 가해자 위주 문제가 처리되다보니 간혹 무고/음해성 투서 등으로 관련된 간부 및 용사가 힘들어 하는 경우도 있음 - 부당한 대우나 가혹행위 등을 역으로 이용하려는 것은 어떻게 해야 되나 생각됨 - 부당한 대우란 기준이 궁급하다. 일과 시간 이후 개인 정비시간이라 할 지라도 용사들이 해야 할 일이 있다면 하는 게 맞다고 생각합니다. 그것에 대해 정당하다 생각하여 지시해도 병사들 입장에서는 부당한 대우라고 느낌.

4) 유형별 인권침해

- ◎ 지휘관으로서 인권침해(구타 및 가혹행위, 언어폭력, 사생활, 종교, 통신 등의 침해)를 받거나 보고들은 경험이 있는지 그리고 인권침해시 어떻게 보고하는지
- 정상적인 계통으로 보고의 의견이었다.

보고 받고 적법처리 중
<ul style="list-style-type: none"> - 정상적인 보고 - 부대내 인권 침해 사항에 대해 보고 받음 - 조사 및 조치, 보고 후 적법 처리

- ◎ 위의 사례를 보고받았을 때 정상적인 지휘계통을 통해 신고하지 않은 경우
 - 부대 내 해결, 가해자와 피해자 의견 청취 후 조치처리 의견이 제시되었다.

보고 받고 신고하지 않은 이유
<ul style="list-style-type: none"> - 부대내 해결이 가능하다 판단되어서 - 지휘관으로 해당 가해자 피해자의 의견을 듣고 지휘조치를 하기 위해서

- ◎ 어떤 상황이 인권침해가 가장 많이 발생되고 있다고 생각하는지
 - 지나친 군의 통제, 선임의 개인적인 간섭(악습) 등으로 인해 발생하였다..
 - 즉, 눈치 보느라 개인의 휴가/휴식 시간을 활용하지 못하거나 선임의 개인적 악습으로 인해 침해가 발생하고, 군인으로서 의무를 다하지 못할 때 인권침해가 발생함을 지적하였다.

지나친 군통제/선임의 개인적인 간섭(악습)
<ul style="list-style-type: none"> - 수시로 내려지는 음주금지 행위(일과 외 시간), 위수지역 한정으로 인해 병사들 간에 마찰, 정당한 지시에 따르지 않는 경우, 잘못된 언어사용 - 훈련 및 군인으로써 해야 할 일을 안 할 때 - 용사에 대한 인권을 강조하다 보니 간부들 인권이나 지휘관의 인권이 침해 받음, 선배간부와 의 마찰이 있을 때 일어난다. - 눈치 보느라 개인의 휴가/휴식 시간을 온전히 보장받지 못하는 경우 - 대인간의 마찰이 있거나 지휘관이 지나치리만큼 선임이 끈대일 경우 - 출신에 따라 의견을 무시하고 지휘관이 이것저것 바꿀 때 - 지휘관이 초급간부의 생활을 지나치게 간섭

- ◎ 그렇게 생각하는 이유는 무엇인지
 - 군대 조직 특성과 악습 및 개인적 인식부족 등을 지적하였다.
 - 악습을 관행처럼 반복해 온 문제를 개선할 수 있는 교육과 제도적 장치를 보완하여 타파하는 것이 급선무이다.

군의 구조(업무, 평가, 보상)
<ul style="list-style-type: none"> - 위수지역 확대 필요(교통, 보호여건 개선), 군 업무는 누군가 해야 한다는 희생이 필요한 직업 - 일과시간 외 업무지시는 하면서 그에 상응하는 보상이 없을 때 - 자극을 주어 효율을 높이기 위함, 부대평가, 군인의 덕목 - 군에서는 인권침해가 나올 수밖에 없는 구도임 - 휴식여건보장이 힘들고 신경이 날카로워짐 - 동기생활관 시스템에서 동기간에도 갈등이 있으며 수평관계에서 오히려 갈등이 증폭되며 침해행위 발생
지나친 인권보장/개인 의지 부족
<ul style="list-style-type: none"> - 인권을 보장하다 보면 결국 할 사람이 없음. - 지휘관의 인권이 침해 받음을 인식 - 개인의 인식부족 및 의지부족
악습
<ul style="list-style-type: none"> - 하나의 문화처럼 당연시 여기는 태도, 기수문화, 사적지시 병영악습 - 예절이라는 이유로 보상심리를 충족하려 함 - 선후임간 가까운 사이라서 혹은 친해서 욕설이나 신체적 접촉을 하는데 후임입장에서는 폭력이 될 수 있음 - 상급자 입장에서는 신병에 대해 받아들이지 못할 경우 발생

● 병사들의 휴대폰 사용에 대해 어떻게 생각하는지

- 상당수는 긍정적인 의견으로, 다만 보안문제나 도박문제 그리고 부조리 등이 해결되는 전제로 긍정의견이 많았다.

<ul style="list-style-type: none"> - 무분별한 사용 자제, 사이버 도박 보안문제에 있어 제도적 의견이 필요함 - 보안문제 및 부조리 등이 해결된다면 긍정적, 도박 따돌림, - 보안문제 다수식별로 사고위험 증가 - 새로 들어온 신병에 대한 무관심으로 전입신병 부적응 문제 대두 - 병영소통 고갈, 사이버 도박 - 부대의 큰 문제는 없으나 사용 장소의 미준수 식별 - 보안문제 생활 습관의 문제, 개인주의 만연 - 운동부족

● 병사들의 의료 서비스와 관련하여 건의사항 등 진정 문제는 무엇인지

(예: 의무대(실) 및 민간병원 진료 용이, 의료서비스 수준, 응급의료체계, 낮은 의료의 질, 군의 건강검진 후 조치, 예방백신 투약, 의료장비의 질, 군 의료진에 대한 신뢰감등)



- 군의료 시설의 이용 편의성과 의료진의 친절도 등에 상당히 부정적인 응답을 제시하였다.
- 의료진들에 대한 대대적인 실태조사를 통해 태도를 개선하고 필요한 전문장비 지원해 군의료서비스에 대한 병사들의 신뢰감을 높이는 것이 최우선되어야 한다.

신뢰감 상실/의료서비스 수준 부족
<ul style="list-style-type: none"> - 소수의 군의관에 의해 군 의료진 이미지 실추 - 군 의료시설에 대한 언론보도도 있었고 간혹 민간과 진료결과가 상반되는 경우도 발생 - 전방부대 특성상 군병원 이용을 많이 하고 있으나 의료 서비스 수준 질 등은 더욱 더 개선이 필요 - 귀찮아 하면서 진료하면 못믿을 것 같음, 군의관의 무성의한 진료 - 의사로서의 인격이 없는 군의관이 많음, 만족도는 최악이고 불친절. 의료서비스 수준 매우 열악, 눈이 아파서 갔는데 감기약을 주거나 상태를 제대로 보지도 않고 진료함, 전문성이 의심되는 것이 사실. - 군 의료체계는 확실해서 좋으나 군의관 마다 아픈 병사들을 대해주는 태도가 다르다, 대다수의 군의관이 조금 더 밝은 모습으로 진료 필요
장비 부족/이용 불편
<ul style="list-style-type: none"> - 차량차편 예약 거리가 멀고 점호시간이 길다 - 사단급 군병원에도 CT, MRI 등 촬영 장비 도입 필요, 전문의료장비 부재 - 대대에서 최대한 병사들의 민간병원 진료를 받게끔 도와주고 있고 응급의료체계가 많이 발달되어 있다, 대대급은 의무실이 없다 - 외진(대전통합병원, 국군수도병원)을 나갔을 때 대기인원이 많아 몇 시간을 기다려도 진료도 못 받고 오는 부대원도 많았다

- 다음은 병영생활 중에 건강체크를 위한 자가진단 도구의 필요성과 그 이유
 - 다수의 간부들이 병사들의 자가진단도구인 체온계의 개인 휴대에 대하여 긍정적인 응답을 하였다.
- 자가진단도구의 지급 또는 소지할 수 있도록 하는 것에 대해서 어떻게 생각하시는지
 - 대부분 긍정적인견을 제시했고, 부정적인 의견으로는 기본적인 의료진단기구가 이미 부대에 설치되어 있고, 개인이 소지할 경우 관리측면에서 어려움이 있으며, 만약 꼭 필요하다면 군에서 지급하기보다 개인구매로 구비하자는 의견이었다.

개인 지급 긍정적
<ul style="list-style-type: none"> - 개인 체온계의 지급은 좋다고 생각, 긍정적 - 개인지급하면 좋을 듯함, 자가진단 도구까지는 개인마다 자유가 있을 것 같다 - 생활관 단위로 두면 좋을 것 같음, 진작에 시행되었어야 할 제도 - 지병이 있어서 수시로 확인이 필요하다면 사용을 허가해 줘야 한다고 생각 - 수시로 사용이 필요한 경우라면 반임 및 휴대해도 좋다고 생각 - 유해성만 없다면 가능하다 생각함, 본인건강은 스스로 알아야 될 거 같다 - 가장 간편하게 휴대가 가능하고 빈번하게 감기같은 증상이 발현되기 때문 - 몸에 이상이 생기면 열이 나고, 체중이 빠지기 때문 - 어느 정도 심한지 알고 휴식을 취하는게 좋을 것 같다 - 희망자에 한해서 했으면 좋겠다 - 개인 질환이 있는 경우 지휘관의 허가를 받아 휴대 하는게 맞음
중대용 보유/개인 지급 불필요
<ul style="list-style-type: none"> - 개인용은 없지만 중대용은 있다 - 개인이 소지하고 있지는 안으나, 부대에 보유하고 있는 것도 있음 - 대대 안에 구급상자가 배치되어 있고 스스로 응급처치를 할 수 있다 - 체온계는 구비되어 있고 기타 물품은 원할 때 대여할 수 있다 - 행정반에 체온계 비치, 생활관 및 당직실에 정해진 시간 내에 항상 정위치 되어있다 - 부대차원에서 보유하는 것이 맞다고 생각됨 - 관리적인 문제등을 고려할 때 단체용으로 구비해도 좋음 - 의무실에는 체온계, 혈압계 등 필요한 물품들이 있다 - 군에서 지급할 의무가 있는 것인지는 모르겠다

● 위병사들의 인권보장을 확대하는 취지에서 시행되고 있는 위주지역 해제, 평일외출제도 시행, 휴대폰 사용 등으로 병영문화에 어떤 변화가 있다고 생각하는지

- 간부들의 생각은 긍정적인 변화라는 반응이 다수였으나 일부의 경우에는 지휘관리의 어려운 점이나 개선할 점을 개진하였다.



긍정적이다
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적으로 생각 - 휴대폰 사용은 긍정적임, 병사들의 삶의 활력이 늘어났고 사기가 증진되었다 - 긍정적으로 사람들이 변하고 있다, 군복무를 함에 있어서 거부감이 줄어든 것 같다 - 기존에 있던 간혀있다는 개념이 조금은 사라졌다 - 대부분 만족하고 있습니다. 생활이 자유로워지고 선택권이 많아져 생활하는데 질은 높아진 것 같다 - 휴대폰 사용과 평일외출로부터 간혀진 고립된 생활에 조금 벗어날 수 있음 - 평일 외출은 선후임간에 친밀도를 높일 수 있고 휴대폰 사용은 사회와 연락할 수 있는게 좋은 영향을 미치는 것 같다. - 휴대폰 사용으로 인해 군생활이 빠르게 느껴짐. - 핸드폰 사용이 제일 변화가 크고 개인 정비 때 부조리가 없어졌다 - 병사들에게 답답함, 간혀있다는 심리를 제거, 긍정적으로 변화 유도 가능 - 긍정적으로 변화가 있음, 분위기 일 개인의 답답함 등 스트레스 해소에 많은 도움을 줌 - 기본권 보장에 병영문화 개선에 긍정적, 폐쇄된 강박관념 해소 - 군의 목적과 맞지도 모르겠으나 병영문화는 개선된다고 생각 - 병영생활 질적으로 상승
통제가 필요하다
<ul style="list-style-type: none"> - 도입되게 하되 징계양정기준 강화 통제 철저, 너무 복지 및 인권에만 신경쓰고 있는 것 같다. <ul style="list-style-type: none"> - 위수지역은 필요하다, 병사들의 나태함이 커졌다 - 용사들의 복지는 좋아졌으나 간부들에게는 신경 쓸 일만 늘어남. - 동료들과의 관계가 소홀, 개인적인 성향이 많음 - 간부들이 새롭게 나타나는 부조리나 범죄에 신경을 써야함 - 병영문화도 군 기강이 확립된 가운데 진행되어야 하나 그렇지 못하다고 생각 - 간부인권의 관심이 필요하다, 군기강이 나빠지고 선후임관계가 무색해짐 - 확실히 좋아졌고 실제 복무만족도도 높아졌으나 일부 소수 인원이 부정적(사이버 도박) - 개인주의로 바뀌고 있음 - 소통의 부재로 군 문화에 악영향 - 퇴폐적인 내용들을 봄으로써 악영향

● 인권침해와 관련해 더 언급하고 싶은 사항

-인권보장을 역으로 이용하거나 적절한 통제 의견을 제시하였다.

인권보장 역이용, 통제의 적절성
<ul style="list-style-type: none"> - 사소한 것들에서 지시를 명목으로 인권침해가 이뤄진다고 봄. (군 차원의 음주금지, 운동금지 등 /전 병력을 대상 - 지휘관은 스트레스를 해소할 수 있는 근본적인 조치가 없고, 술선수범 희생만 강요. 보직해임이 많다 보니 눈치만 보고 사고는 없도록 하자는 의식이 팽배

5) 성폭력

● 강제적인 성적 침해를 보거나 들은 적이 있는지 그리고 발생 시 조치

- 대부분 없고 주변에서 강제적인 성적 침해사건이 발생 시 적법절차에 의해 진행된 것으로 인식하였다.

보고 내용에 대한 적법한 처벌 진행
<ul style="list-style-type: none"> - 징계 및 형사처벌 - 타부대 전출, 법적 처벌 - 보직해임, 징계 형사처벌

- 피해자가 보고나 신고를 하지 않는 이유로, 성폭력에 대한 보고를 하게 되면 불이익이 있을까 두려움 때문이며 또한, 비밀이 잘 지켜지지 않아 소문이 퍼지고 주변사람들의 시선이 두려워 보고하지 않았다는 의견을 제시하였다.

수치심/불이익 두려움
<ul style="list-style-type: none"> - 수치심, 불이익 두려움, 성폭력은 군대뿐만아니라 모든 사회에서 해당된다 - 군대에서만 특별한 원인은 없다, 보복에 대한 두려움과 후폭풍이 두려워서, - 소용없어서, 불이익, 가해자와의 관계, 소문 때문에 - 왕따문제와 동일, 불이익의 두려움, 가해자와의 관계 - 주변의 지나친 관심과 시선, 군생활내에서 불이익을 당할까 두려워서 - 보복이나 불이익의 두려움 및 주변 사람들의 시선

● 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다고 생각

- 군대만의 문제라는 인식으로는 “ 계급에 의한 위력”, “ 폐쇄된 문화” 등으로 꼽았고, 사회 보편적인 문제라는 인식으로는 “ 가해자의 사고방식 및 지식수준”, “ 개인성향” 등을 언급하였다.

- 즉, 성폭력이 개인의 문제라는 의견이 대부분이지만, 군대라는 계급문화 특성상 발생할 수 있는 가능성이 크다는 점을 간과해서는 안 된다.



군대만의 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 위력에 의한 행동일수도, 지난번 모중령과 모 대위처럼 알 수 없는 사건일 수도, 군대는 폐쇄된 집단이기 때문에 더 많이 일어날 가능성이 많다 - 군대 내에서 계급 차이, 특수한 집단이다보니 크게 소문난다. - 아무래도 계급이 더 높은 사람의 말에 들을 수 밖에 없다 - 폐쇄되어있기 때문이다
사회 보편적인 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 특별히 군대라고 생각하지 않습니다 - 일반사회도 마찬가지로 불건전한 음주문화, 갑질 등에 의해서 이루어진다고 생각, 사회적 흐름 - 성적 침해는 가해자의 사고방식, 지식수준 등을 고려 상식이 우선시되고 개인의 사고가 정립되어있다면 발생되지 않음 - 군대라서 특별한 원인이 있지는 않다, 군대라기 보다 개인적 차원의 문제

6) 소수자 인권

◎ 군대내 다문화가정 자녀와 북한이탈주민병사들에 대한 인권침해나 차별문제

- 직접 보고받거나 직접 목격한 사례는 없지만, 대부분 장교들은 다문화 자녀나 북한이탈주민병사들에 대한 인권침해가 있을 것이라고 예상된다.

차별이 존재할 것이라고 대부분 예상
<ul style="list-style-type: none"> - 상당수 있을 것이다, 같이 어울릴 수 있을 것이다 - 아직 본격 없지만 은연중에 있을 수 있다고 생각 - 직접 본 적은 없으나, 발생할 수 있다고 생각 - 본 적은 없지만 당연히 있을 것, 대부분은 크게 신경 쓰지 않는 것

◎ 성적 소수자의 군 입대에 대하여 어떻게 생각하는지

- 성적 소수자도 복무해야 하며 국방의 의무를 할 수 있도록 잘 관리한다면 가능하다는 의견과 군기강 저해와 적응이 어렵고 문제발생의 우려로 부정하는 의견이 병존하였다.

복무해야한다(국방의 의무, 관리한다면 가능)
<ul style="list-style-type: none"> - 성적취향을 군 내에서 표출 표현하지 않는다면 문제없음 - 국방의 의무이므로 해야 함, 의무복무 해야됨 - 군대 내 관리는 어려우나 병역기피의 목적으로 활용되면 안됨 - 입대하되 철저 관리
부정적이다(군기감 저해, 적응의 어려움, 문제발생 가능)
<ul style="list-style-type: none"> - 조직적응성에 대하여 좀 더 생각해 보아야 한다 - 군기문란, 성적침해 증대로 인해 반대, 부정적이다, 부정적 문제의 발생소지가 높음 - 군에 배제시키는게 좋음, 군기감을 저해할 우려가 있음 - 대체복무가 필요, 문제가 발생할 것 같아 입대 안 시키는 것이 좋을 것 같다, 정확한 진단을 거친후에 대체복무로 전환 - 반대입니다. 군이 받을 필요 없다고 생각해요. - 반대, 오히려 문제만 커진다, 부정적 요소가 강하다고 생각함 - 형평성으로 어긋나지만 가급적 피하고 싶은 생각이 있음. - 본인도 힘들고 주변사람도 힘들것이라고 생각함

● 소수자 인권에 대하여 더하고 싶은 의견

- 성적소수자의 입대가 비효율적이라는 인식으로, 소수자를 관리하기 위한 제도 마련과 특별한 관리를 요구하는 것이 결국 군 조직의 비효율을 초래한다고 생각하였다.
- 인권존중을 위해 허용해야한다는 입장도 존재했지만, 시스템적으로 보완이 된 후에 진행해야한다는 의견이 많았다.

비효율적이니 군입대 반대
<ul style="list-style-type: none"> - 성적소수자가 군에 입대하여 자신이 소수자라는 것을 숨기고 정상적으로 전역하는 것은 무관하다 그렇지 않다면 군에 불필요한 존재 - 군 내에서 소수진 인원을 보장하고자하는 행정자체가 굉장히 비효율적 - 전투를 준비하는 조직에서 소수자 때문에 에너지를 소비하는 것 자체가 비효율적 - 소수자 인권은 찬성하나 군 인권단체생활에 저해가 될 것으로 보며, 군입대는 반대
제도적 보완 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 시스템의 보완이 필요
인권존중
<ul style="list-style-type: none"> - 그들의 인권도 중요하고 배려

7) 구제와 보장

◎ 지휘관(간부)로부터 인권침해를 당했을 때 가정먼저 상담하는 기관

- 주로 병영생활 상담관과 지휘계통의 상관으로 제시되었다.

◎ 간부 상호간 인권침해 당했을 때 해결방법에 대한 의견

- 면담, 지휘 보고 후 관련자 모두 색출 노력(가해자 분리 조치) 관련자 전원 처벌 필요시 중대 이동건의, 확인, 조사, 색출, 처벌 및 징계수준이 아닌 헌병수준일 때는 헌병대에 알려 해결한다고 제시하였다.

- 대부분 면담을 통해 사건의 진상을 파악하고, 처벌을 진행했다고 답변했고, 본인의 권한을 벗어난 경우, 헌병대에 연락한 경우도 있는 것으로 나타났다.

◎ 부대 생활 중(격오지 부대 등 야전에 근무시)에 개인의 여가 시간을 활용할 수 있는 여건을 보장받기를 원하는지

- 건강, 여건보장이 필수적 건강 자기계발 어학, 기술, 취미활동을 제시하였다.

- 장교들은 격오지 부대에서 근무하며 자기계발, 취미활동, 어학 등의 여가시간을 보장받고 싶다고 답변했다.

◎ 지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대해 어떻게 생각하시는지

- 심리상담을 통해 풀어나가는 것이 좋다고 생각하는 답변이 대부분이었다. 즉 전문가들에게 의지하여 문제해결을 하는 것이 유용하다고 판단하는 실정이다.

◎ 인권침해를 당했을 때 외부기관을 선호하는 이유

- “ 군 내부보다 신뢰함”, “ 더 빠르게 해결해줄 것” 등의 이유를 들었다.

- 즉, 소속부대 내 기관을 활용하게 되면 비밀보장이 의심스럽고 문제 해결을 하지 못할 거라는 생각 때문에 외부기관을 선호하는 것으로 판단된다. 예산편성을 통해 인권상담을 위한 외부기관을 도입하거나, 내부기관의 전문성 향상과 체계적인 시스템을 통해 비밀을 보장하는 노력이 필요하다고 생각한다.

심리적 안정, 신뢰성, 전문성
<ul style="list-style-type: none"> - 군인들을 전문적으로 도와주는 전문기관 - 해당 소속부대와 직접적으로 먼 외부기관을 이용하는 것이 더 안전하다고 생각합니다. - 군 내부보다 신뢰. 국가에서 하는 것보다 민간에서 하는게 일을 빠르고 정확하게 해결 것 같음, 군 외부 기관이라 믿을 만하고 국가 기관이라 더욱 신뢰가 갑니다. -군 관련 사항을 더 잘 이해해 줄 것 같다 - 여러 상황에 대하여 많이 해결한 경험이 있기에 선호

◎ **성고충 전문상담사, 병영생활전문상담관 등에게 인권침해 관련 문제를 상담해 본 경험과 분야**

- 대부분 병영생활 상담관에게 의지하여 문제해결을 하고 있으며, 만족하지 못한 부분이 있다면 부대분위기에 영향을 미치는 것이라는 답변이 주를 이루고 있었다.

◎ **인권의 구제와 보장을 위해 이용 구제 기관**

-대부분 국가인권위원회를 꼽고 있었다. 따라서 국가인권위원회의 홍보나 정확한 정보가 필요한 것으로 판단된다.

◎ **국가인권위원회를 선정하는 이유**

- 나머지 기관은 잘 모르고 군이라는 특수성을 이해하면서 애로사항을 해결해 줄 수 있는 것이라 믿기 때문이라는 의견이 제시되었다.

◎ **지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받을 수 있는 정신상담요구권을 부여**

- 긍정적이면서도, 타인(부대)이 알게 되면 문제가 있는 간부도 생각할 수 있을 것이므로 모든 지휘관리라면 다같이 심리상담을 받게 하는 것이 좋을 것이라고 답변이 제시되었다.

8) 인권 교육

- 병영생활 중 간부들의 인권교육은 잘 이루어지고 있는지에 대하여는 대체적으로 잘 이루어지고 있다고 생각하는 의견이 많았으나 부정적인 응답도 다수 차지하고 있었다.



- 인권교육 강사는 주로 지휘관이나 군종장교, 외부강사 등이며, 교육내용은 인권감수성, 인권침해사례, 상호존중과 배려, 자살예방교육 등 이었다.
- 문제는 전문강사에 의한 전문적이고 체계적인 인권교육이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정. 한편, 성폭력 및 성추행, 폭행 및 가혹행위, 언어폭력 등의 금지에 관한 인권교육시간의 확대에 대해 어떻게 생각하는지에 대한 의견이다.

교육 전문성 향상 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 질 높은 인권교육을 하는 것이 좋을 거 같다 - 상담관들에 대한 신뢰가 더 높아져야
인식 개선 교육 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 인식이 바뀌도록 교육하는 것이 더 중요 - 상담하는 초급 간부 군인들의 고민을 진정성 있게 들어주고 해결 - 임관 전, 각종 보수교육 과정에서 간부교육은 지속적으로 이루어져야

9) 추가적 요구 사항

◎ 간부들이 볼 때 병사들의 군 복무기간 중 1회에 한하여 연대(대대)에서 동일 주특기 순환배치(보직) 추진

- 긍정과 부정이 대조를 이루고 있다.
- 긍정적인 의견으로는 “ 사기진작에 도움”, “ 선택권을 부여해 책임감 향상” 등으로 자기가 하고 싶은 일을 선택하기 때문에 더욱 열심히 흥미를 갖고 업무에 임할 것이라고 인식하였다.
- 부정적인 의견은 “ 복무기간이 짧음”, “ 전문성 부족”, “ 적응기간 필요” 등이다.
- 주특기를 순환하기 위해서는 부대이전이 필수적인데, 현재 육군 기준 18개월로 진행되는 복무기간 안에서 비효율적이라는 의견. 주특기의 전문성뿐만 아니라 새로운 부대생활에 적응해야하는 변수까지 고려한 의견으로 주목할 필요가 있다.

긍정적이다(사기 증진, 적성 존중)
<ul style="list-style-type: none"> - 마음에 맞는 보직을 선택하여 매우 사기 높게 업무, 자기 선택권을 부여하는 시대적 추이임 - 아주 좋은 생각인 것 같음, 매우 긍정적 - 긍정적. 자신이 하고 싶은 또 다른 일을 하는 것이니 긍정적 - 선택권한을 줌으로써 책임감과 소명의식을 가지고 업무 - 본인의 적성에 맞지않는 특기를 변경하여 업무의 효율화 달성 - 제도를 보완해서 개인이 선택하고 가고자 하는 보직과 서로 맞아질 때 가능
부정적이다(전문성 저하, 낮은 실효성, 짧은 복무기간)
<ul style="list-style-type: none"> - 업무의 전문성이 떨어지는 것 같아요 - 복무기간이 짧아져 주특기 교육이 제한되는 실정 - 소요가 너무 큼 - 전문성 부족, 부정적 업무 숙련도 및 복무기간 고려시 실효성 낮음, 적응기간이 추가로 필요 - 부대이전에 따른 맞춤형 제도가 아니라면 불필요한 행정소요가 발생 - 군생활이 짧아 전문성이 떨어지고 전우애가 하락할 것이라고 생각된다. - 별로 안 좋은 생각, 괜히 더 혼잡해지게 하는 시스템

◎ 병사들의 현 계급 체계(이병-일병-상병-병장)에서 복무기간 단축으로 인해 계급단계를 2단계 또는 3단계로 축소하는 것에 대한 군 간부들의 의견

- 긍정의 반응이 높았다.

긍정적이다(복무기간 단축에 따른 효율적인 제도)
<ul style="list-style-type: none"> - 2단계 단축(상병-병장), 병계급 통일(용사) - 1단계 단축(일병-상병-병장) - 매우 찬성합니다. 축소가 아닌 단계당 기간을 줄여야 한다고 생각합니다. - 복무기간이 단축되었으니 어쩔 수 없는 거라고 생각합니다. 병장을 없애고 간부계급에 병장을 넣는 것도 좋다고 생각합니다.(전문하사 등) - 복무기간이 줄었으니 당연하다고 생각한다. - 일병, 상병의 계급을 줄여 병장 월급을 많이 받게 하는 것도 좋음 - 18개월의 복무기간으로 6-6-6 제도의 계급체계가 필요
부정적이다(병사들의 성취감 고려, 체계 유지 선호)
<ul style="list-style-type: none"> - 기간을 줄여야지 계급은 두는 게 좋을 것 같다, 현 계급 체계가 좋다고 본다 - 4단계 진급이라는 건 그대로 두고 일병, 상병, 병장 개월 수를 한 달씩 줄이면 좋을 듯, 현 체제 유지하는 것을 원합니다. - 현 체제를 유지하되 계급별 복무 개월 수를 조정하는 것이 좋다고 생각한다. - 진급이 병사들에게 성취감을 준다는 점에서 다단계를 유지하는 것이 더 좋다고 생각합니다., 계급이 오를 때 병사들도 성취감을 느끼므로 반대합니다 - 해병대는 기수제이기 때문에 계급단계 축소는 알맞지 않다고 봄 - 병장 월급이 제일 많은데 병장은 그만 줄었으면 좋겠음 - 계급을 없애는 것 보다는 계급을 다는 개월 수를 줄이고 4단계를 유지하는 것이 좋을 것 같음



● **계급구조를 축소하게 한다면 구타 및 가혹행위 등 인권침해 사건 및 사고가 감소할 것이라는 의견**

- 계급축소가 가혹행위 및 인권침해의 감소로 이어진다는 점에 대부분 미미한 효과일 것이라고 답변했다. 인권침해의 원인이 계급 그 자체에 있기보다, 상대적인 기수 차이에 있다고 생각하기 때문으로 제시되었다.

감소될 것
- 2단계 단축 후 연 단위 동기제로 시행시 감소예상
미비한 효과
- 동기간 부조리 통제 필요, 추가적인 연구 필요 - 해병대는 기수제라 무의미, 줄어들겠지만 웬지 이대호가 좋을 것 같다 - 계급구조를 계급단계를 낮춘다고 감소하지도 증가하지도 않을 것 - 영향을 주지 못함. 교육과 강한 관리가 더 필요함 - 동기 생활관만 하더라도 최전방이어서 사고사례가 나오는 것을 보면 이것은 사람의 문제임

● **병사들의 개인 응급체계 보완사항으로 P.X에 상비의약품 판매에 대한 의견**

- 대체적으로 이에 대한 질문에서는 긍정적으로 답하고 있다. 그리고 현재 일반 편의점에는 소화제, 해열제 등 구급약 판매 중이기기에 이러한 수준이라도 이뤄지도록 하면 좋을 것이다. 특히 관리가 쉬운 약을 판매한다면 GOP 근무자들이라든지 함정근무자들은 매우 유익하고 좋을 것 같다는 의견이 제시되었다.

● **인권교관 운영제도나 학교기관 과정별 인권교육 정규과목 편성에 대한 의견**

- 좀 더 효율적이고 실질적인 교육이 되도록 했으면 한다는 의견이며, 특히 초급 간부들의 경우는 각 보수교육과정에서 교육이 실질적으로 이뤄지도록 해야 한다는 의견이 대부분이었다.

● **기타 정책에 반영되었으면 하는 의견**

- 다음과 같은 의견을 제시하고 있다.

기존 업무 및 제도 관련 개선(부대 예산/운영/징계/환경)
<ul style="list-style-type: none"> - 사회에는 적용되지만 군인 공무원은 적용 안 되는 등 차별도 적었으면 - 당직근무 관련하여 개선이 필요하다. 현재 평일 1만원, 주말 2만원, 평일 15시간 당직근무, 주말 24시간 당직근무 비용으로 현저히 부족하며, 당직근무 후 다음 날 취침여건이 보장이 되어야 하는데 업무가 있으면 제한되는 것이 현 실태. 대리근무자? 해당 업무자가 최소 1년~10년 까지 한 업무를 볼까 하루만에 대리근무자로 운영이 가능하다고 생각됨. <li style="padding-left: 20px;">①당직근무 비용 대폭 상한, ②취침 및 피곤여건 보장 - 당직근무비가 개선되었으면 함, 병사들의 경우 강력한 징계 규정이 필요 자율과 책임 - 간부도 영창제도 도입, 병사는 감봉제도 도입 - 무고죄 등을 강화 10개중 5개 잘못이면 5개 처벌, 5개 허위면 무고죄로 역처벌 - 현실에 맞는 군 징계 양정기준의 변화 필요, 간부들에게 인권교육과 제도 교육 절대 필요, 공평한 자대배치, 인권침해를 하지 않게 할 제도 마련 - 사소한 것도 징계에 반영하여 규정대로 부대관리 - 부대운영비 증액, 환경문제 관련 청소차 운영 - 공기청정기 운영비 지급, 종이뿐인 제도가 많다 - 군에서 일어나는 문제가 노력에도 불구하고 쉽사리 해결되지 못하는 이유는 구조적인 문제도 크나 기본적으로 인원들이 군 생활을 통하여 무엇을 얻을 수 있는냐에 달려있음 - 병영생활기본권을 향상시키는 예산, 물자의 확대 노력이 지속필요 - 장교출신별 보직의 차별이 존재함
기타(취업, 심리치료 등)
<ul style="list-style-type: none"> - '워라밸'이 유행함에 따라 사회초년생들이 체감할 수 있는 제도가 많았으면 - 지휘관을 위한 심리적 치료요건, 정신적 스트레스 보장 - 남군상담관 필요

5. 소결

병사들은 현재 군 인권 보장상황에 대해 좋아졌다는 의견은 복지 분야, 지휘관 면담 가능, 상담관 관심과 문제 해결 노력, 휴대폰과 외박, 외출에 긍정적 의견을 보였으나 아직도 개선이 필요하다는 의견으로 지휘관의 행위는 인권보장에 부정적인 영향을 준다는 입장과 군이기 때문에 어느 정도 인권침해가 필요하다는 의견이 제시되었다.

일반적으로 병사들은 인격적 차별 경험이 없다고 응답하고 있으나 일부병사들은 학력이나 외모, 신체적 조건 등을 이유로 차별을 받은 경험이 있다고 하였고, 군인 권보장과 군 기강 확립에 있어서 병사들의 생각은 군 기강 확립에 군 인권보장이

긍정적 영향을 주는데 기여하였다는 의견과 인권보장 으로 인해 군 기강이 오히려 해이해 지거나 군 기강이 나빠지고 악용될 가능성이 있어 역효과가 있을 것이라는 의견이 대립되고 있었으며, 군기강과 인권보장은 딱히 관련이 없다고 보는 병사의 의견도 있었다.

일과시간 이후의 개인자유시간 보장과 통신 및 종교의 자유에 대하여, 가끔 개인정비시간에 작업을 하거나 간부들의 지시로 인하여 자유시간을 침해당하는 경우가 있다고 나타났고, 병사들 대다수가 군의료 시설의 이용 편의성과 의료진의 친절도 등에 부정적인 불편함을 응답을 하였고, 군의료 체계에 대한 불만족으로 다양한 의견과 의료진에 대한 진찰에 대해 매우 불편했었고, 신뢰하지 못하는 것으로 나타났다.

또한 다수의 병사들이 자가진단도구인 체온계의 개인 휴대에 대하여 긍정적인 응답을 하였고, 자가진단도구의 필요성에 대하여 병사들은 작은 체온계나 혈압계를 각 개인별로 비치하고, 또는 BMI를 다운 받아서 활용할 수 있는 제도가 마련되어야 하며, 특히 정형외과나 피부과에 필요한 도구를 비치할 수 있다면, 비용절감, 전투력 손실 등 도움이 될 것이라는 의견을 제시하였다.

성폭력 피해자가 보고하지 않는 이유에 대해서는 보복, 소용이 없는, 소문, 왕따, 주변의 시선, 불이익 등의 두려움, 조치가 제대로 되지 않을 것이라는 선입견이 높은 것으로 나타났고, 성폭력이 군대만의 특별한 원인을 찾기보다 일반적으로 사회에서도 일어나는 것과 같은 개념으로 보고 있다는 의견이 제시되고, 특별한 개인의 취향이며 성적욕구해소가 어려운 사람일 수도 있다고 보는 견해가 제시되었다.

군대내 다문화가정 자녀와 북한이탈주민병사들에 대한 인권침해나 차별문제에 대해 병사나 간부의 인식의차이로 발생, 주변에 해당 병사가 없다거나 크게 신경쓰지 않는다는 의견이 제시되었고, 병사들의 소원수리제도(마음의 편지 등)를 이용하여 인권침해 발생을 보고한 경험이나 들은 경험에 대하여 마음의 편지가 오히려 역효과를 내고 있다는 주장 있었고, 비밀보장에 대한 불안함, 피해자 입장만 옹호하는 느낌을 경험하였으며, 허위와 과장의 경우를 경험하는 등 효과적인 문제해결이 어렵다고 보았다.

병영생활 중 병사들의 인권교육은 잘 이루어지고 있는지에 대하여는 대체적으로 잘 이루어지고 있다고 생각하는 의견이 많았으나, 부정적인 응답도 다수 차지하고 있었고, 병사들 간부와 병이 받는 포상이 다른 것처럼 개선이 요구되는 으로 나타났고, 편의시설에 대한 만족도에 대해서는 병사들의 편의시설 부정적인 의견이 다수로 나타났고, 병사들의 군대 내 정신건강상담을 위한 심리치료센터 개설에 대한 의견에 대해서는 부정적 의견이 많이 제시되었다. 그리고 병사들의 현 계급 체계(이병-일병-상병-병장)에서 복무기간 단축으로 인해 계급단계를 2단계 또는 3단계

로 축소하는 것에 대해서는 주로 현 상태 유지를 원하는 경향이 있었다

이러한 점으로 병사들에 대해서는 교육생과 조교 사이, 부대와 부대사이, 신입과 선임사이에서 일어나는 인권보장상황에 대해서 관심을 가지고 그 개선점을 찾아야 할 것이며, 군에 대한 가치관과 ‘인권보장’에 대한 올바른 인식을 할 수 있도록 제도적 배려를 통해 교육되어지면 해소될 것이다.

인권의식의 관련된 인권교육의 부재로 보여지는 점은 교육을 통하여 개선하도록 지원이 필요하고, 따돌림 등에 대한 관리를 간부들의 소임으로 두고 자주 병사들과의 면담시간을 늘려서 관리 할 수 있는 제도를 마련하는 것이 필요하고, 군 기강은 국가적인 차원에서 전장에 나가 임무수행을 할 부분을 확립하여야 함으로 문제를 해결하기 위해 인권에 대한 정확한 기준을 세워 교육해야 할 것이다.

많은 병사들이 의외로 자유시간을 침해당하는 일들이 존재하고 있다는 것을 인정하고 이를 개선하도록 하는 것이 필요하고, 군 생활을 건강하게 하는 차원에서 ‘건강관리 프로그램’ 설치도입이 필요하며, 감기약, 소화제, 연고, 파스, 상비약 등을 PX에서 판매하는 부분을 적극적으로 추진해야 할 것이다.

성폭력에 피해자의 2차 피해가 발생하지 않도록 하고, 선임견을 개선할 필요가 있으며, 병사들은 다문화가정이나 북한이탈주민병사를 경험한 적이 없는 것으로 인정되어 그들의 인권침해나 차별문제를 논할 수는 없겠으나, 앞으로 있게 되더라도 특별하게 여기지 않고 같은 병사로 생활할 수 있도록 인식개선을 위한 준비가 필요하며, 성소수자들의 군 입대는 단순한 제도적 보안을 넘어서 지속적인 관리나 보호 및 인권교육을 통한 인식개선을 위해 노력이 필요하다 하겠다.

징계가 공평하다고 여길 수 있도록 징계에 대한 객관적 매뉴얼을 갖출 필요가 있으며, 군 고충처리제도에 대한 교육과 홍보를 통해 필요시 활용기회를 늘려야 할 것이며, 전문강사에 의한 전문적이고 체계적인 인권교육을 위해 인권 교육의 시간을 늘려 자주 변화에 대한 인식을 높이고, 형식적인 교육만이 아닌 체험형 교육방법을 통하여 인권교육이 이루어지도록 해야 할 것이다.

부사관들은 군 병영생활에서의 병사 인권개선 정책과 제도에 의해 병사의 인권보장은 크게 개선되었지만, 부사관의 경우는 인권보장이 저조하고 특히 군 기강의 해이로 업무수행상 차질을 가져오는 문제가 제시되었다.

구타나 가혹행위 등 인권침해 양상은 전반적으로 많이 개선되었지만, 은밀한 방법의 간섭과 언어폭력, 일부 용사들의 가혹행위 등이 상존하며 이러한 문제가 발생하여도 해결되지 않을 거라 생각하여 신고하지 않아 인권침해사건을 방치하는 점이나, 구타나 가혹행위로 자살을 시도하는 사건이 발생한 경우에 소극적이며 문제

를 회피하려는 경향은 큰 문제로 지적된다.

강제적인 성적 침해사건에 대해서 사후조치가 없으며, 2차 피해가 발생할 것을 우려해 신고하지 않았다는 조사결과에서 지속적인 대책들이 모색될 필요가 있다.

도움배려병사제도는 도움은 되지만 이용 후 비밀보장이 되지 않고, 차별이나 따돌림을 당하는 등의 부작용도 세밀히 검토할 필요가 있다.

병사의 휴대폰 사용문제는 긍정이 부정보다 약간 높으나 단점(도박 등 범죄악용, 소통단절, 운동부족 등)을 최소화할 필요가 있고, 병영생활 중 의료서비스는 개선이 대폭 이루어 질 것을 요구된다.

부사관들은 현재 군대의 제도개선이 고위간부들과 병사들 위주로 이루어져 중간(하사~대위)간부의 업무나 복지는 그 보장이 미흡하다는 입장으로, 중간계급의 복지개선이 필요하다

차별적 요소와 관련하여 성별에 의한 여성근무자들의 업무열외, 근무태도에 따른 인사관리 미반영, 체력검정, 진급차별 등이 존재하며, 임관 출신에 따른 차별/개인성향, 선입견/비하 발언 등도 실제 경험하므로 실무차원의 다양한 대응책이 요구된다.

여군차별, 폭언과 욕설 등 인격 모독적 행동 및 지역감정적 언행 등 교육과 제도 시행의 효과가 아직도 미흡한 분야가 있어 철저한 시행과 점검 및 지속적 운영이 필요하다.

부사관들은 군내 전문상담관(성고충/양성평등, 병영생활)의 상담결과에 불만족 이유로 비밀보장문제와 부대 분위기 영향 등을 제기하는데, 이에 대한 보완대책이 필요하다.

인권교관 운영과 관련하여 부대 별 가용인력을 경직시키는 제도는 교육의 형식화에 대한 위험이 있고, 교관 선발자 개인희생을 강요하는 것이므로 지양하고 전문교관제로 운영 필요하며, 병사들의 주특기 순환배치제도는 복무기간의 단축으로 주특기 하나도 익숙하기 어려운 여건으로 폐지의견이 많고, 계급구조 단축은 이병계급을 훈련기간으로 하여 일병, 상병, 병장 3계급으로 운영할 필요가 있다는 의견을 참조하여 부사관 인권개선을 하여야 할 것이다.

장교들은 초급간부와 고급간부간의 기본권이라는 점에서 차별을 당하고 있다고 느끼는 점은 초급간부와 고급간부 간에 갈등이 있을 때는 지나치게 상급지휘관에게 유리하게 결정이 나는 것이 불공평하다고 느끼고 있었으며, 출신별 선입견에 의한 차별, 업무지시 수명 시 부대원들 간의 중간 역할 등에서 차별이 심하게 나타나고 있음이 제시되었다.

일과 이후 초급간부의 당직근무후의 휴식권의 실질적인 보장이 아직도 미흡하다는 점으로, 여러 가지 명목의 업무로 개인정비 불가한 사례가 있으며, 일과 이후에도 카톡으로 업무 지시하는 등 개인자유시간의 보장이 부족하고, 늘 긴장 속에 살

고 있는 분위기임, 그리고 일한 만큼의 포상조치가 없는 점 등을 제시하였다.

인권교육의 경우에도 1회에 많은 시간을 배정하기보다 적은 시간이라도 횟수를 증가시켜 반복적인 교육이 될 있도록 개선이 필요하다는 점도 지적하였다.

사들의 인권은 강조되는 반면 군 간부들의 인권은 그에 반비례하여 무시되고 있다는 인식이 적지 않고, 병사가 잘못하면 병사 책임자인 간부의 지휘 감독 책임으로 돌리다 보니 누구나 완벽하고 강력한 지휘관을 피하려 한다고 하며, 군 지휘관들은 병사들의 경우에 강력한 징계 규정이 필요하고 병사들에게 자율과 책임을 묻는 제도의 정착을 요구하고 있다.

이러한 문제점들을 개선하기 위해 부대원들 간의 중간 역할 등에서 차별이 심하게 나타나 초급간부들의 권위 신장과 위상제고에 노력하는 제도의 개선이 있어야 할 것이다. 초급간부의 자유권 보장을 위한 지휘관의 의식과 관행, 제도의 개선이 필요하다.

병사 뿐 아니라 초급간부들에게도 자기계발의 기회와 여건을 마련해주는 제도적 장치가 반드시 필요하며, 병사를 지휘하는 지휘관의 경우에도 정신적인 스트레스의 해소를 위해 지휘관을 위한 심리적 치료요건을 마련하여야 할 것이다.

그리고 간부들의 공평한 보직과 자대 배치가 이루어지고 부대 운영을 위한 부대 운영비의 증액과 부대 공기청정기 등 병사 건강을 위한 각종 장비에 운영유지비를 지급하는 노력이 이루어져야 할 것이다.

적은 시간이라도 회수를 증가시켜 반복적인 교육이 될 있도록 개선이 필요하고, 군의 고충처리제도인 군인 고충심사위원회, 성고충 전문상담관, 군 인권보호관제도, 인권침해 구제제도 등에 대한 교육과 홍보 등 군인권 관련 정보제공의 다양화가 필요하다.

군의 의료권 보장을 위한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 군 의료시설과 진료서비스에 대한 불만이 팽배한 바, 군 의료서비스의 질 향상의 일환으로 군의료 제도의 전반적인 제도개선(군의료 인력의 확대, 군의료 시설의 확충과 개선, 민간의료시설과의 협약, 원거리 영상진료의 확대 등)과 아울러 기본상비약의 부대 내 판매, 자가진단용 체온계의 개인별 보급, 모바일 헬스케어 서비스의 제공, 개인맞춤형 건강증진 프로그램의 실시 등 다양한 건강 서비스제공으로 병사는 물론 초급간부들까지도 포함하는 건강관과 의료권의 향상을 위한 정책 개선방안 마련이 필요하다 할 것이다.

제4장

여군의 인권상황 실태조사 및 분석 결과

I. 조사 개요	363
II. 여군의 인권상황 실태조사 및 의식조사 분석 결과	369
III. 여군의 인권에 관한 심층조사 및 분석	432

제4장 여군의 인권상황 실태조사 및 분석 결과

1. 조사 개요

1. 설문조사 대상

여군에 대한 인권 실태를 위한 설문조사는 전국의 군부대를 표본으로 하여 실시되었다. 조사에 응한 여군수는 총 958명이었다. 계급별로는 유효 응답자 931명 중에 하사가 243명으로 가장 많았고, 중사 183명, 상사 52명, 원사 3명, 준위 2명, 소위 66명, 중위 99명, 대위 192명, 소령 80명, 중령 10명, 대령 1명이었으며, 소속 군별로는 육군 823명, 해군 60명(해병대 28명 포함), 공군 67명이었다.

근무기간별로는 유효 응답자수 889명 중에 20년 이상이 49명, 10년에서 19년이 185명, 나머지 10년 미만이 655명이었다. 연령별로는 유효 응답자수 930명 중에 20대 603명, 30대가 245명, 40대가 75명, 50대 이상이 7명이었다.

근무부대 지역별로는 유효 응답자수 928명 중에 GOP(전방 상비사단 지역)가 80명, 도서 및 해안경계부대 지역이 30명, 군면단위 지역이 314명, 중소도시가 291명, 대도시(광역시 이상)가 213명이었다.

현 소속부대 제대별로는 유효 응답자수 927명 중에 대대급 이하부대(직할대 포함) 351명, 연대/여단/전대급 부대 117명, 사단/함대/비행단급 이상 사령부 125명, 교육기관 163명, 국직/합참직할 137명, 기타 34명이었다.

여군 대상 실태조사는 육군 86.6%, 해군/해병대 6.3%, 공군 7.1%로 해군과 공군의 표집이 상대적으로 적었다. 이는 부대단위별 숫자에서는 동일하게 배당을 했지만 해군과 공군의 경우 해당 부대별 편제 인원이 적었기 때문으로 본다. 계급별로는 중·하사 45.5%, 위관급 장교 38.3%가 주류를 이루었다. 특히 여군 설문조사하는 기간 동안이 휴가철과 맞물려 각 군에는 여군의 수가 실제 예정했던 근무인원보다 훨씬 적었고, 군에서 부대 관리하는데 부담을 주지 않기 위한 것이 해군과 공군 등 숫자 표집에 영향을 미쳤다고 본다.

<표 4-1> 인구사회학적 특징- 여군

빈도(%)

구분	빈도	퍼센트(%)
계급	중· 하사	426 (45.8)
	원· 하사	57 (6.1)
	위관급 장교	357 (38.3)
	영관급 장교	91 (9.8)
소속군	육군	823 (86.6)
	해군	32 (3.4)
	공군	67 (7.1)
	해병대	28 (2.9)
근무개월 수	1년 미만	36 (4.0)
	1-3년 미만	198 (22.3)
	3-5년 미만	166 (18.7)
	5-10년 미만	255 (28.7)
	10-20년 미만	185 (20.8)
	20년 이상	49 (5.5)
근무부대 지역	GOP(전방 상비사단 지역)	80 (8.6)
	도서 및 해안경계부대 지역	30 (3.2)
	군· 면단위 지역	314 (33.8)
	중· 소도시	291 (31.4)
	대도시(광역시 이상)	213 (23.0)
소속부대 유형	대대급 이하부대(직할대 포함)	351 (37.9)
	연대· 여단· 전대급 부대	117 (12.6)
	사단· 함대· 비행단급 이상 사령부	125 (13.5)
	교육기관	163 (17.6)
	국직· 합참 직할	137 (14.8)
	기타	34 (3.7)
임관 전 거주지	서울· 경기권	371 (39.1)
	강원권	54 (5.7)
	충청권	155 (16.4)
	경상권	259 (27.3)
	전라· 제주권	109 (11.5)
혼인유무	미혼	612 (64.6)
	기혼(동거, 이혼, 사별 포함)	318 (33.5)
	기타	18 (1.9)
전공과 보직 일치	매우 그렇다	248 (26.2)
	어느 정도 그렇다	244 (25.8)
	보통이다	116 (12.3)
	별로 그렇지 않다	105 (11.1)
	전혀 그렇지 않다	232 (24.6)

2. 조사 항목

여군에 대한 조사항목은 9개의 대분류와 21개의 중분류로 구성하였다.

<표 4-2> 주요조사 항목(여군)

대분류	중분류	세분류	대상
			여군
			문항수
I	인구사회학적 특징	①계급 ②소속 ③근무부대지역 ④소속부대 유형 ⑤입대전 거주지역 ⑥입대 시 연령 ⑦입대 전 학력 ⑧혼인 유무 ⑨종교 ⑩군 근무 개월수 ⑪전공과 보직 일치	13
II	전반적 인권 상황	1. 인권문제와 인식 ①인권수준 ②인권문제 발생 측면 ③인권침해 경험 ④부당 대우 측면 내용 ⑤복무부적응병사 인권개선 필요 조치 ⑥부적응병사의 인권침해 인식 ⑦인권침해 이유 ⑧인권보장 취약 부분 ⑨인권개선을 위한 우선 변화요청 사항 ⑩인권개선과 군기강확립과의 영향 관계 ⑪5대 금지사항(집합행위, 지시행위, 열차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등)의 이해 ⑫인권위배 부당명령 거부하는 인식 ⑬인권개선의 주체 선정 의견	25
	2. 장병 입영 검사	①현재도의 입대판정 공정성 인식 ②불공정 인식 이유 ③입영판정의 사회수준에 따른 차별 인식	
III.	차별	①군내 차별(출신지역, 학력, 나이, 부모의 영향력, 외모(용모와 신체조건), 언어의 표현 부족, 포상휴가, 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정) 경험 유무 ②차별 내용 ③군 내 차별(출신지역, 학력, 나이, 부모의 영향력, 외모(용모와 신체조건), 언어의 표현 부족, 포상휴가, 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정)의 심각성 ④ 군 내 부당한 대우 경험 ⑤부당한 대우가 미친 영향 ⑥부당한 대우경험의 범위	26
IV	인간의 존엄가치	1. 언어폭력 ①입대 초와의 변화 ②심각성 ③평소 인식 ④범위 ⑤가해와 피해 관계자 ⑥발생 원인 ⑦개선 가능성 ⑧개선 불가능 이유 ⑨피해 경험 ⑩피해 당시 목격자 유무 ⑪피해 내용 ⑫피해 후 탈영, 자살 심정 ⑬피해 경험 및 목격 후 조치	13
	2. 집단따돌림 및 놀림	①피해경험 ②피해경험 상황 및 피해내용 ③모욕감 경험 ④모욕감 경험 상황 및 피해내용	4

V 유형별 인권 침해	1. 인권 침해/인권 침해경험	①자유권의 보장 수준 ②최근 1년간 권리나 인격 침해 경험 ③노동권 보장 수준 ④문화권 보장 수준 ⑤청원권 보장 수준 ⑥사회복지권 보장 수준	6
	2. 부당한 강요	①부당한 강요행위(집합행위, 사적 지시, 열차려/군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위) 경험 ②부당한 강요행위(집합행위, 사적 지시, 암기강요, 열차려/군기교육) 가해계급 ③휴가 복귀시 개인부탁 강요 ④강요된 개인 부탁 내용	3
	3. 구타 및 가혹행위	①경험 유무 ②피해 조치 ③피해경험 후 탈영, 자살 심정 ④목적 경험 ⑤목적시 조치 ⑥목적 후 미조치 이유 ⑦발생 주요 시간 ⑧사고와 인권보장과의 관계	7
	4. 통신 (휴대폰)	①만족도 ②휴대폰 사용의 긍정도 ③사용 시간의 만족도 ④사용시간의 확대요구 ⑤24시간 확대사용의 찬반의견 ⑥24시간 확대 사용 반대이유 ⑦휴대폰 사용 관련 징계사례 ⑧징계 이유 ⑨휴대폰의 주사용처 ⑩휴대폰 개인정보보호 인식 ⑪영상서비스 활용 요구 ⑫불만 및 개선사항 ⑬휴대폰 사용위반으로 경고나 제약경험유무 ⑭경고나 제약 내용	9
	5. 종교/참여	①종교행사 참여 강요 경험 ②종교행사 참여 강요 목적 경험 ③종교의 자유보장 수준 ④거부시 불이익 경험 ⑤직무결정과정 참여 필요성 인식	4
	6. 사생활	①사생활 공개 강요 경험 ②신상명세서의 인권침해성 여부 ③신상명세서의 인권침해요소 항목 ④소포개봉 및 확인 과정의 부당 여부 ⑤개인휴대폰 사적정보공유 강요 경험	4
	7. 의료	①민간병원 진료 용이 ②군병원의 의료서비스 수준 만족도 ③진료 요구의 자유 ④진료 요구의 어려움 이유 ⑤군의료체계의 건강증진과 보호의 적절성 ⑥군의료체계의 부적절성 이유 ⑦응급진료 신속성 실패 원인 ⑧원활한 진료 실패 원인 ⑨의료의 질 저하 원인 ⑩건강 상담 및 프로그램의 구비 ⑪건강 상담 및 프로그램 경험 ⑫프로그램의 내용 ⑬군병원 진료 불만족 주요이유	18
	8. 휴식	①개인 휴식시간 보장 수준 ②개인 휴식공간 유무 ③개인휴식 공간 위치	
	9. 보수와 급식	①봉급 사용 용도 ②집에서의 용돈지원 유무 ③지원용돈 금액 ④봉급수준의 적정성 ⑤식사 만족 정도 ⑥불만족 이유	
	10.피복과 보급품	①양적 만족 ②질적 만족 ③분실시 해결 방법 ④검열대비 대어경험 유무	2



VI 성적 침해	1. 성인지. 성인식	①성희롱/성폭력 인식 가해자 ②성희롱/성폭력 발생 주요 원인 ③(성희롱/성폭력의 사적 영역화, 남성들의 성충동에 원인, 피해자 반항, 과민 반응, 비심각성, 군대생활문화, 친근감 표현, 남성간 성폭력 의 피해자책임 전가, 군대 전투력과 관계, 근절의 어려움, 위계질서에 의한 피해신고 어려움, 2차 피해 유발, 피해신고 외의 피해인지 어려움, 공정한 가해자처벌의 어려움, 성범죄사건화의 회피, 남성간 성범죄의 피해자 책임, 인권의식 정착필요)에 대한 인식	23
	2. 유사성 행위 / 성적 접촉/ 성희롱	①피해 경험 ②강제적 성적 접촉 가해자 ③발생 장소 ④성적 접촉 상황 ⑤성적 접촉행위 방식 ⑥강제적 성적 접촉 피해자 ⑦수반된 폭력행사 여부 ⑧피해 후 피해자의 어려움 ⑨피해사건의 보고 유무 ⑩보고자 ⑪보고 방식 ⑫보고의 조치 ⑬보고되지 않은 이유 ⑭최근 1년간 (성희롱 피해, 성희롱 목격, 성희롱/성폭력 고충제기 유무, 공정한 절차 처리) 경험 ⑮성희롱 등 성폭력 관련 (피해감소, 지휘관의 개선의지 강화, 군 전체의 개선의지 강화, 효과적 문제대응, 타기관 및 기업에 비교하여 심각성 미약, 사고예방 및 대응체계 우수) 인식	39
VII 소수 자 인권	1. 다문화	①해당 병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④적응 방법 ⑤권리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대이유	8
	2.성소수자	①해당병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④ 적응 방법 ⑤권리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대 이유	7
	3.북한 이탈 주민 자녀 병사	①해당병사 유무 ②군적응 인식 ③부적응 이유 ④적응 방법 ⑤권리존중 정도 ⑥군입대 찬성 ⑦군입대 반대 이유	6

VIII 구제 와 보장	구제제도의 인식과 활용	① 건의나 제안의 수용 ②군내 인권침해의 기관에 상담 및 진정 ③고충처리제도(수원수리제도, 병영생활전문상담관제도, 성고충 전문상담관(양성평등상담관제도), 군인권 보호관(인권상담제도), 군인고충심사위원회)의 인식, ④고충처리제도의 운영유무, ⑤고충처리제도의 이용유무, ⑥고충처리제도의 이용 후 만족도, ⑦불만족이유 ⑧제도 이용시 불이익 경험, ⑨불이익 내용, ⑩인권침해시 활용, ⑪군내 사법제도 활용 경험, ⑫이용 후 조치결과 만족도, ⑬불만족 이유, ⑭인권침해시 군내 사법제도 활용, ⑮권리구제기관/제도(국가인권위원회, 국민권익위원회, 군인권센터, 국방옹브즈만) 인식, ⑯인권침해시 이용한 권리구제기관/제도, ⑰제도 이용 후 만족도, ⑱불만족 이유, ⑲권리구제기관/제도 이용시 불이익 경험, ⑳불이익의 내용, ㉑인권침해시 권리구제기관/제도의 활용계획, ㉒구제 활용 방법, ㉓인권침해 방지 주도적 역할 기관 인식, ㉔구제제도 활용도 증가, ㉕증가하지 않은 이유, ㉖도움배려병사제도 군생활 도움 인식, ㉗부정인식 이유, ㉘활성화 방법, ㉙군복무 부적합대상자 판정의 공정성, ㉚불공정 인식이유	24
	2. 구제제도의 보장	①전공사상 보상제도 인식 ②전공사상 교육 유무 ③교육 장소 ④교육 주체 ⑤군내 현행상담제도 유지여부 ⑥권리보호 및 구제제도의 보완 요망 사항 ⑦피해 발생경험 시 대처계획 ⑧『군인복무기본법』의 인지 정도 ⑨보완 사항 ⑩권리보호 및 구제를 위한 법제도적 보완 사항	15
IX 인권교육 및 실태		①이수 경험 ②이수 횟수 ③교육 주체 ④교육 효과성 ⑤인권교육 활성화 정도 ⑥비활성화 이유 ⑦인권교육을 받을 권리의 존중 ⑧성관련 인권교육 경험 및 횟수	13
총계			269

II. 여군의 인권침해 및 차별행위 실태조사와 의식조사 분석 결과

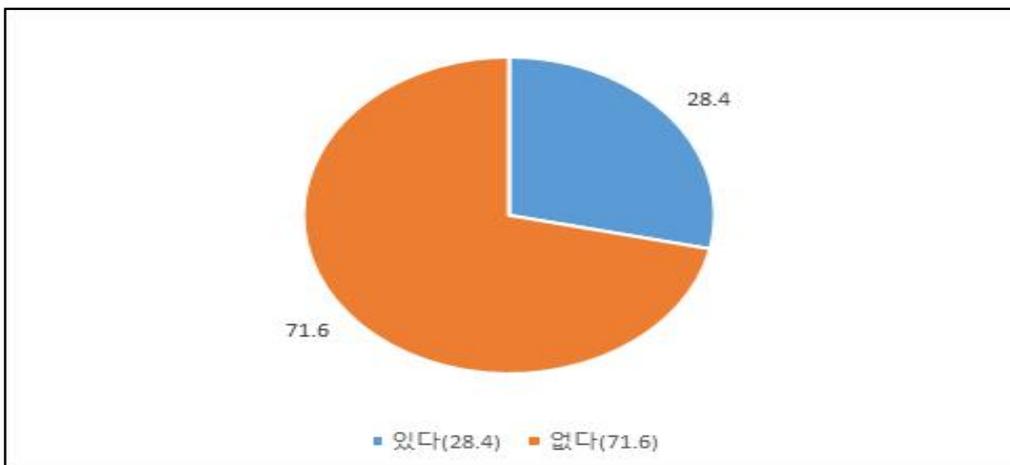
1. 전반적 인권상황

1) 인권침해 및 부당대우 실태조사

여군의 인권침해에 관하여 대분류 항목으로는 인구사회학적 특징, 전반적 인권상황, 차별, 인간의 존엄과 가치, 유형별 인권침해, 성적 침해, 소수자 인권, 구제와 보장, 인권교육 및 실태로 구분하였다. 중분류로는 전반적 인권상황은 인권문제를 보았고, 군에서 차별과 부당한 대우 경험 등으로 분류하고, 인간의 존엄과 가치는 언어폭력, 집단 따돌림으로 구분하고, 유형별 인권침해는 인권침해/인권침해 경험, 부당한 강요, 구타 및 가혹행위, 통신, 종교/참여, 사생활, 의료, 휴식, 보수와 급식, 피복과 보급품으로 구체적 주요 항목들로 분류하고, 성적 침해는 성인지/성인식, 유사성행위/성적 접촉/성희롱으로 구분하고, 소수자인권 부분은 다문화, 성소수자, 북한이탈자녀 병사로 분류하였고, 구제와 제도 보장은 구제제도의 인식과 활용, 구제제도의 보장으로 분류하였고, 여기에서 더 세부적인 항목으로 항목들을 구분하여 설문항목을 구성하였다.

(1) 인권침해 경험

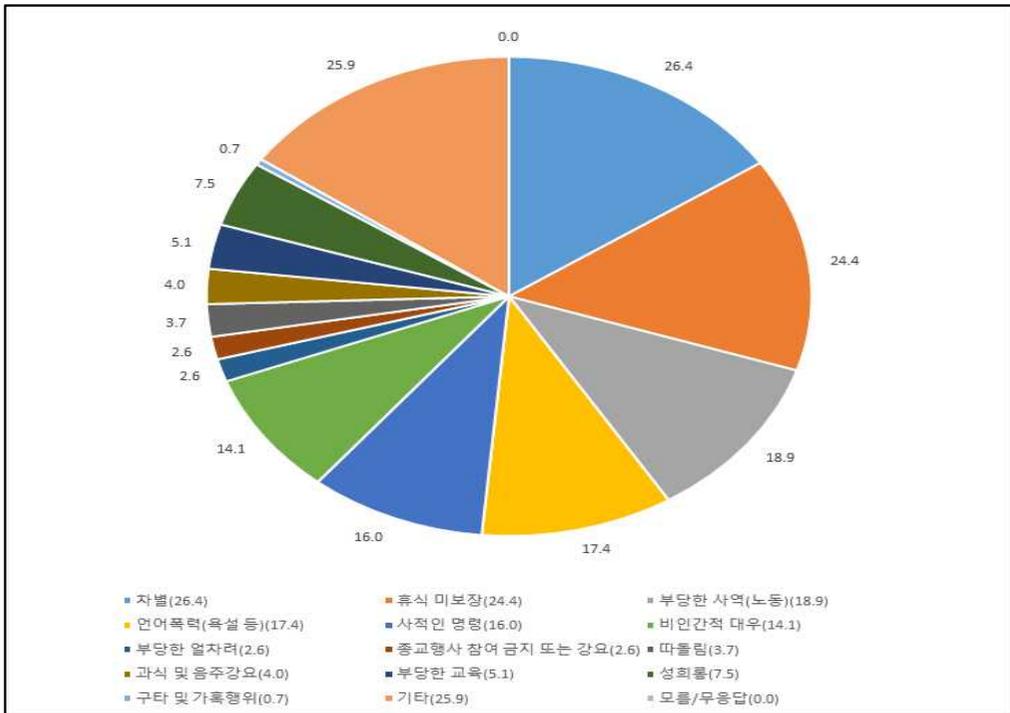
여군의 인권 침해에 대해서는 인권침해 경험이 ‘ 있다’ 는 의견이 총 923명중 28.4%인 262명으로, 경험을 하지 못했다는 의견이 71.6%로 나타났지만 여전히 인권 침해가 상존하는 것으로 이에 대한 대책이 필요하다.



[그림 4-1] 인권침해 경험- 여군(%)

(2) 부당대우

여군들이 부당한 대우 경험이 있었다면, 어떠한 종류였는지에 대해 조사하였다. 응답자 총 770명 중 받은 부당대우는 차별(26.4%), 휴식 미보장(24.4%), 부당한 사역(18.9%), 언어폭력(17.4%), 사적인 명령(16%), 비인격적 대우(14.1%)의 순이었고, 이외에도 부당한 열차려, 종교행사 참여 금지 또는 강요 등의 의견도 있었다. 하지만 분류되지 않은 기타 의견(25.9%)의 빈도도 상당히 높은 점을 감안해 볼 때 여전히 여군들의 부당 대우 경험이 잔존하고 있음을 알 수 있다.



[그림 4-2] 부당대우 경험(다중응답)- 여군(%)

2) 인식조사

전반적 인권상황과 관련하여 여군들의 인권의식을 조사하기 위해 인권보장 수준, 여군에 대한 처우개선 인식 비교, 인권문제 발생원인, 인권처우개선 인식을 중심으로 분석하였다.



(1) 인권 보장수준

여군들의 인권 보장수준에 대한 부정의식은 계급별로는 영관급장교(6.7%)에서 유의미하게 높게 나타났다. 소속군별로는 해군(12.5%)이 근무부대 지역별로는 대도시(5.7%)에서 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 범위 내에서의 차이는 없었다.

<표 4-3> 군 인권보장 수준 - 여군 빈도(%)

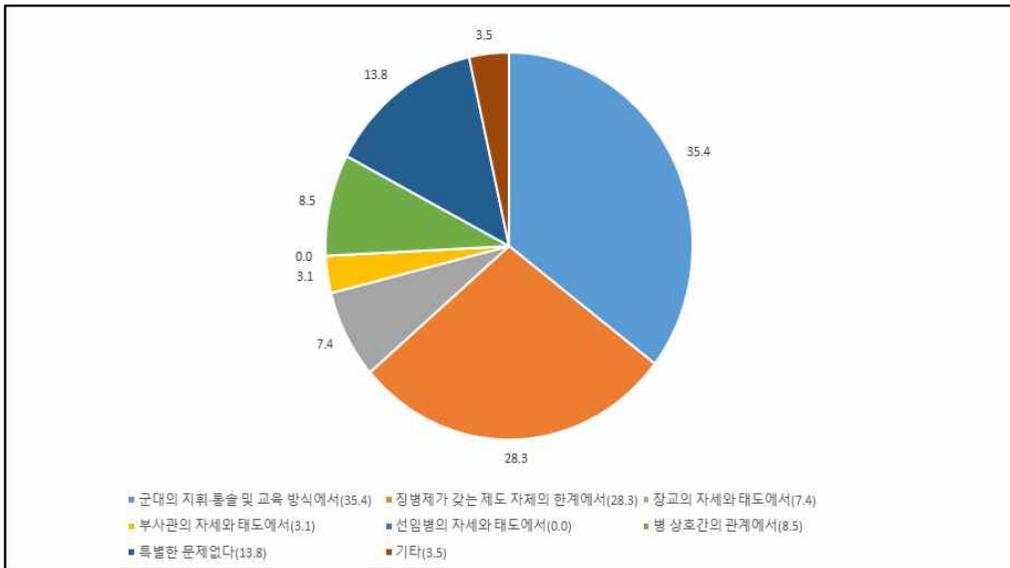
구분		좋음	보통	나쁨	전체	X2
		빈도 (%)				
계급	중/하사	252 (59.4)	156 (36.8)	16 (3.8)	424 (100.0)	22.169*
	원/상사	37 (64.9)	17 (29.8)	3 (5.3)	57 (100.0)	
	위관급 장교	238 (67.0)	100 (28.2)	17 (4.7)	355 (100.0)	
	영관급 장교	65 (73.0)	18 (20.2)	6 (6.7)	89 (100.0)	
전체		592 (64.0)	291 (31.5)	42 (4.6)	925 (100.0)	
소속 군	육군	527 (64.4)	256 (31.3)	35 (4.3)	818 (100.0)	15.100
	해군	17 (53.2)	11 (34.4)	4 (12.5)	32 (100.0)	
	공군	43 (64.2)	22 (32.8)	2 (3.0)	67 (100.0)	
	해병대	14 (53.8)	10 (38.5)	2 (7.6)	26 (100.0)	
전체		601 (63.8)	299 (31.7)	43 (4.5)	943 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	52 (65.8)	26 (32.9)	1 (1.3)	79 (100.0)	13.692
	도서 및 해안경계부대 지역	18 (60.0)	11 (36.7)	1 (3.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	211 (67.4)	88 (28.1)	14 (4.5)	313 (100.0)	
	중·소도시	180 (62.3)	94 (32.5)	15 (5.2)	289 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	130 (61.6)	69 (32.7)	12 (5.7)	211 (100.0)	
전체		591 (64.1)	288 (31.2)	43 (4.7)	922 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

* ‘매우 좋다 + 좋은 편이다’ 고 응답한 경우 ‘좋음’ 으로 표시, ‘좋지도 않고 나쁘지도 않다’ 고 응답한 경우 ‘보통’ 으로 표시, ‘나쁜 편이다 + 매우 나쁘다’ 고 응답한 경우 ‘나쁨’ 으로 표시.

(2) 인권문제 발생원인

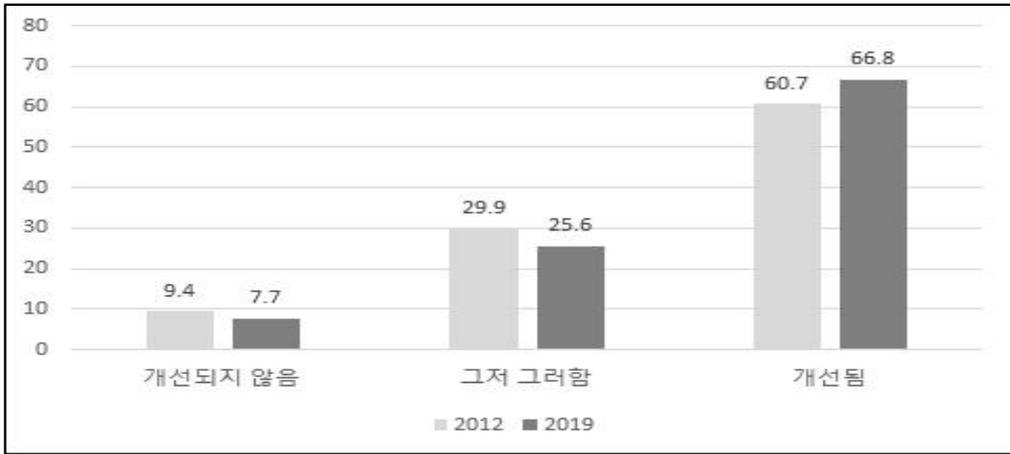
인권문제 발생원인에 대해 조사한 결과, 여군들은 군대의 지휘·통솔 및 교육방식(35.4%), 징병제가 갖는 제도 자체의 한계(28.3%) 순으로 인권문제 발생원인을 꼽았다. 그리고 병상호간(8.5%) 및 장교(7.4%)나 부사관(3.1%) 등 주변 인물들의 자세와 태도 변인도 상당히 잔존하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 4-3] 인권문제 발생원인(1순위)- 여군(%)

(3) 인권 처우 개선 인식

여군에 대한 처우의 전반적인 개선에 대한 인식을 조사한 결과, 개선되었다는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 더 높게 나타났다. 2012년도 조사결과와 비교해 보면 이러한 경향은 두드러지게 나타났다. 특히 중도의견(29.9%▶25.6%)은 줄어든 반면, 부정의견(9.4)▶7.7%)의 감소와 긍정의견(60.7▶66.8)의 증가로 전반적인 여군 처우 개선이 이루어졌다고 평가했다.



[그림 4-4] 2012년 여군에 대한 처우 개선 인식과 비교- 여군(%)

한편 여군에 대한 처우 개선에 대해 조사한 결과, 소속군별로는 육군 소속 여군들은 개선되었다는 의견이 2012년 60.1%에서 2019년 67.3%로 높아졌지만, 해군/해병(13.8%)은 개선되지 않았다는 의견이 2012년 8.5%에서 2019년 13.8%로 높게 나타나 해군의 인권에 대한 대책이 요망되는 대목이라 하겠다. 계급별로는 영관급 여군장교들(88.1%▶92%로 3.9% 증가)의 개선 인식이 높았고 위관급 여군장교들(58.4%▶61.1%로 2.7% 증가)이 개선인식 정도가 낮게 나타났다. 또한 2012년도 조사와 비교해볼 때도 이러한 특징은 두드러지게 나타났다. 기혼자들의 개선 인식(69.6▶63.1)은 6.5% 낮아진 반면, 미혼자들(56.2▶66.7)의 개선 인식은 10.5% 향상되었다.

<표 4-4> 2012년 여군에 대한 처우 개선 인식과 비교- 여군 빈도(%)

구분	2012(n=860)			2019(n=939)			
	개선됨	그저 그러함	개선되지 않음	개선됨	그저 그러함	개선되지 않음	
소속	육군	60.1	30.6	9.3	67.3	25.4	7.3
	해군/해병	64.9	26.6	8.5	62.1	24.1	13.8
	공군	59.9	29.5	10.6	65.7	28.4	6
계급	영관급장교	88.1	7	4.9	92	5.7	2.2
	위관급장교	58.4	32.4	9.2	61.1	30.7	8.2
	원/상사	82.3	17.7	0	86	10.5	3.5
	중/하사	57.8	31.3	10.9	63.9	27.3	8.7
혼인 유무	기혼	69.6	21.4	9	63.1	27.3	8.9
	미혼	56.2	34.1	9.7	66.7	27.3	6.1



2. 차별(평등권)

1) 실태조사

(1) 차별 경험

차별과 관련하여 차별경험에 대해 조사하기 위해 현거주지 및 출신지역, 학력, 나이, 부모님의 영향력, 외무, 언어표현 부족, 포상휴가 차별, 훈련소 수료후 자대배치 및 보직결정 차별 경험을 중심으로 분석하였다.

① 현 거주지 및 출신지역 차별

우선 현 거주지 및 출신지역별 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급별 차별 정도가 중/하사에서 5.7%로, 소속군별로 해병대에서 8.0%로, 근무지역별로는 GOP부대에서 9.2%로 상대적으로 높게 나타났지만, 통계적으로 유의미하지 않은 수준이었다.

<표 4-5> 출신지역 차별 경험 - 여군

빈도(%)

구분	예	아니오	전체	X2	
	빈도 (%)				
계급	중/하사	22 (5.7)	361 (94.3)	383 (100.0)	7.205
	원/상사	2 (5.1)	37 (94.9)	39 (100.0)	
	위관급 장교	12 (3.8)	303 (96.2)	315 (100.0)	
	영관급 장교	3 (4.5)	63 (95.5)	66 (100.0)	
전체		39 (4.9)	764 (95.1)	803 (100.0)	
소속군	육군	32 (4.5)	674 (95.5)	706 (100.0)	12.734
	해군	2 (7.1)	26 (92.9)	28 (100.0)	
	공군	3 (5.9)	48 (94.1)	51 (100.0)	
	해병대	2 (8.0)	23 (92.0)	25 (100.0)	
전체		39 (4.8)	771 (95.2)	810 (100.0)	
근무부대지역	GOP	10 (9.2)	99 (90.8)	109 (100.0)	13.131
	도서 및 해안경계부대 지역	7 (4.5)	147 (95.5)	154 (100.0)	
	군·면단위 지역	7 (3.2)	209 (96.8)	216 (100.0)	
	중·소도시	9 (3.1)	277 (96.9)	286 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	4 (2.1)	186 (97.9)	190 (100.0)	
전체		37 (3.9)	918 (96.1)	955 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



② 학력 차별

학력별로 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 차별 경험이 계급별로는 원/상사 17.5%로, 소속군별로는 공군이 20.5%로, 근무기간별로는 20년 이상 근무자가 18.8%로, 근무지역별로는 중소도시에서 12.7%로 학력차별의 경험이 상대적으로 높은 것으로 나타났지만 유의미하지는 않았다.

<표 4-6> 학력 차별 경험- 여군

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	27 (7.5)	333 (92.5)	360 (100.0)	10.302
	원/상사	7 (17.5)	33 (82.5)	40 (100.0)	
	위관급 장교	22 (7.4)	274 (92.6)	296 (100.0)	
	영관급 장교	6 (9.2)	59 (90.8)	65 (100.0)	
전체		62 (8.1)	699 (91.9)	761 (100.0)	
소속군	육군	51 (7.6)	624 (92.4)	675 (100.0)	12.677
	해군	3 (11.5)	23 (88.5)	26 (100.0)	
	공군	9 (20.5)	35 (79.5)	44 (100.0)	
	해병대	2 (8.7)	21 (91.3)	23 (100.0)	
전체		65 (8.5)	703 (91.5)	768 (100.0)	
근무기간	1년 미만	2 (6.5)	29 (93.5)	31 (100.0)	26.381
	1-3년 미만	14 (8.0)	160 (92.0)	174 (100.0)	
	3-5년 미만	14 (9.7)	130 (90.3)	144 (100.0)	
	5-10년 미만	16 (7.7)	191 (92.3)	207 (100.0)	
	10-20년 미만	12 (8.8)	124 (91.2)	136 (100.0)	
	20년 이상	6 (18.8)	26 (81.3)	32 (100.0)	
전체		64 (8.8)	660 (91.2)	724(100.0)	
근무부대지역	GOP	5 (6.8)	69 (93.2)	74 (100.0)	14.374
	도서 및 해안경계부대 지역	1 (3.7)	26 (96.3)	27 (100.0)	
	군·면단위 지역	20 (7.7)	239 (92.3)	259 (100.0)	
	중·소도시	29 (12.7)	200 (87.3)	229 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	9 (5.5)	154 (94.5)	163 (100.0)	
전체		64 (8.5)	688 (91.5)	752 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

③ 나이 차별

나이별로 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급별로는 중/하사 10.4%로, 소속군별로는 해군이 11.5%로, 근무지역별로는 군면지역이 9.7%로 차별 받은 경험이 상대적으로 높은 것으로 나타났지만 유의미하지는 않았다.

<표 4-7> 나이 차별 경험- 여군

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	38 (10.4)	326 (89.6)	364 (100.0)	3.000
	원/상사	1 (2.7)	36 (97.3)	37 (100.0)	
	위관급 장교	11 (3.7)	284 (96.3)	295 (100.0)	
	영관급 장교	2 (3.1)	62 (96.9)	64 (100.0)	
전체		52 (6.8)	708 (93.2)	760 (100.0)	
소속군	육군	46 (6.8)	630 (93.2)	676 (100.0)	7.895
	해군	3 (11.5)	23 (88.5)	26 (100.0)	
	공군	4 (9.3)	39 (90.7)	43 (100.0)	
	해병대	2 (8.7)	21 (91.3)	23 (100.0)	
전체		55 (7.2)	713 (92.8)	768 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	3 (4.1)	71 (95.9)	74 (100.0)	10.934
	도서 및 해안경계부대 지역	1 (3.7)	26 (96.3)	27 (100.0)	
	군·면단위 지역	25 (9.7)	234 (90.3)	259 (100.0)	
	중·소도시	15 (6.6)	212 (93.4)	227 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	10 (6.1)	155 (93.9)	165 (100.0)	
전체		54 (7.2)	698 (92.8)	752 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



④ 부모의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력 차별

부모의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력별로 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 부모 영향력에 의한 차별 정도에 있어서, 1년 미만(6.5%)과 20년 이상 근무자(6.7%)에서 유의미하게 높은 경향을 보였고, 위관급장교(6.1%), 공군(14.0%), 중소도시(9.2%)에서 상대적으로 높게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 4-8> 부모의 영향력 차별 경험 -여군 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	21 (5.8)	338 (94.2)	359 (100.0)	8.910
	원/상사	2 (5.3)	36 (94.7)	38 (100.0)	
	위관급 장교	18 (6.1)	279 (93.9)	297 (100.0)	
	영관급 장교	3 (4.8)	60 (95.2)	63 (100.0)	
전체		44 (5.8)	713 (94.2)	757 (100.0)	
소속군	육군	35 (5.2)	637 (94.8)	672 (100.0)	13.305
	해군	2 (7.7)	24 (92.3)	26 (100.0)	
	공군	6 (14.0)	37 (86.0)	43 (100.0)	
	해병대	2 (8.7)	21 (91.3)	23 (100.0)	
전체		45 (5.9)	719 (94.1)	764 (100.0)	
근무기간	1년 미만	2 (6.5)	29 (93.5)	31 (100.0)	35.467*
	1-3년 미만	9 (5.1)	166 (94.9)	175 (100.0)	
	3-5년 미만	8 (5.6)	136 (94.4)	144 (100.0)	
	5-10년 미만	12 (5.8)	195 (94.2)	207 (100.0)	
	10-20년 미만	7 (5.3)	125 (94.7)	132 (100.0)	
	20년 이상	2 (6.7)	28 (93.3)	30 (100.0)	
전체		40 (5.6)	679 (94.4)	719 (100.0)	
근무부대지역	GOP	2 (2.7)	72 (97.3)	74 (100.0)	19.687
	도서 및 해안경계부대 지역	1 (3.7)	26 (96.3)	27 (100.0)	
	군·면단위 지역	15 (5.9)	240 (94.1)	255 (100.0)	
	중·소도시	21 (9.2)	208 (90.8)	229 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	6 (3.7)	157 (96.3)	163 (100.0)	
전체		45 (6.0)	703 (94.0)	748 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

⑤ 외모(용모, 신체적 조건) 차별

외모 등의 변수별로 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 외모에 따른 차별정도에 있어서, 원/상사(25.0%), 해병대(21.7%), 5에서10년 미만(18.9%), 중소도시(19.0%)로 다소 높게 나타났으나 유의미한 차이는 없었다.

<표 4-9> 외모 차별 경험- 여군 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	59 (16.3)	304 (83.7)	363(100.0)	11.139
	원/상사	10 (25.0)	30 (75.0)	40 (100.0)	
	위관급 장교	34 (11.4)	263 (88.6)	297 (100.0)	
	영관급 장교	9 (13.8)	56 (86.2)	65 (100.0)	
전체		112 (14.6)	653 (85.4)	765 (100.0)	
소속군	육군	100 (14.7)	579 (85.3)	679 (100.0)	17.547
	해군	4 (14.8)	23 (85.2)	27 (100.0)	
	공군	8 (18.2)	36 (81.8)	44 (100.0)	
	해병대	5 (21.7)	18 (78.3)	23 (100.0)	
전체		117 (15.1)	656 (84.9)	773 (100.0)	
근무기간	1년 미만	0 (0.0)	30 (100.0)	30 (100.0)	31.329
	1-3년 미만	19 (11.0)	154 (89.0)	173 (100.0)	
	3-5년 미만	25 (17.2)	120 (82.8)	145 (100.0)	
	5-10년 미만	40 (18.9)	172 (81.1)	212 (100.0)	
	10-20년 미만	21 (15.4)	115 (84.6)	136 (100.0)	
	20년 이상	6 (18.8)	26 (81.3)	32 (100.0)	
전체		111 (15.2)	617 (84.8)	728 (100.0)	
근무부대지역	GOP	10 (13.3)	65 (86.7)	75 (100.0)	18.108
	도서 및 해안경계부대 지역	3 (11.1)	24 (88.9)	27 (100.0)	
	군·면단위 지역	39 (15.1)	220 (84.9)	259 (100.0)	
	중·소도시	44 (19.0)	187 (81.0)	231 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	20 (12.1)	145 (87.9)	165 (100.0)	
전체		116 (15.3)	641 (84.7)	757 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001



⑥ 언어의 표현 부족 차별

언어의 표현 부족 정도별로 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 언어표현에 따른 차별정도에 있어서, 근무기간이 10~20년 미만 장기근무자(10.4%)에는 유의미한 차이가 있었고, 장기 근무자에게서 언어표현에 따른 차별정도가 심하였다.

<표 4-10> 언어의 표현 부족 차별 경험- 여군 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	37 (9.6)	347 (90.4)	384 (100.0)	7.421
	원/상사	3 (7.7)	36 (92.3)	39 (100.0)	
	위관급 장교	18 (5.7)	297 (94.3)	315 (100.0)	
	영관급 장교	6 (9.1)	60 (90.9)	66 (100.0)	
전체		64 (8.0)	740 (92.0)	804 (100.0)	
소속군	육군	57 (8.0)	652 (92.0)	709 (100.0)	15.737
	해군	2 (7.4)	25 (92.6)	27 (100.0)	
	공군	5 (9.8)	46 (90.2)	51 (100.0)	
	해병대	4 (16.7)	20 (83.3)	24 (100.0)	
전체		68 (8.4)	743 (91.6)	811 (100.0)	
근무기간	1년 미만	0 (0.0)	35 (100.0)	35 (100.0)	37.815**
	1-3년 미만	14 (7.7)	168 (92.3)	182 (100.0)	
	3-5년 미만	14 (9.3)	136 (90.7)	150 (100.0)	
	5-10년 미만	16 (7.2)	207 (92.8)	223 (100.0)	
	10-20년 미만	15 (10.4)	129 (89.6)	144 (100.0)	
	20년 이상	2 (6.7)	28 (93.3)	30 (100.0)	
전체		61 (8.0)	703 (92.0)	764 (100.0)	
근무부대지역	GOP	8 (10.4)	69 (89.6)	77 (100.0)	17.710
	도서 및 해안경계부대 지역	2 (7.1)	26 (92.9)	28 (100.0)	
	군·면단위 지역	21 (7.7)	250 (92.3)	271 (100.0)	
	중·소도시	23 (9.3)	224 (90.7)	247 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	13 (7.7)	156 (92.3)	169 (100.0)	
전체		67 (8.5)	725 (91.5)	792 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

⑦ 포상휴가 등 상훈 및 표창 차별

포상휴가 등 상훈 및 표창 여부에 대한 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 영관급 장교에게서 23.4%로, 공군에게서 31.8%로, 20년 이상 근무자에게서 27.3%로, 중소도시에서 21.6%로 다소 높게 나타났으나, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무 지역별 포상휴가 차별정도에 있어서 유의미한 차별은 없었다.

<표 4-11> 포상휴가 차별 경험 - 여군 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	64 (17.3)	307 (82.7)	371 (100.0)	18.649
	원/상사	7 (16.3)	36 (83.7)	43 (100.0)	
	위관급 장교	48 (16.1)	251 (83.9)	299 (100.0)	
	영관급 장교	15 (23.4)	49 (76.6)	64 (100.0)	
전체		134 (17.2)	643 (82.8)	777 (100.0)	
소속군	육군	114 (16.5)	577 (83.5)	691 (100.0)	15.408
	해군	4 (15.4)	22 (84.6)	26 (100.0)	
	공군	14 (31.8)	30 (68.2)	44 (100.0)	
	해병대	4 (16.0)	21 (84.0)	25 (100.0)	
전체		136 (17.3)	650 (82.7)	786 (100.0)	
근무기간	1년 미만	1 (3.2)	30 (96.8)	31 (100.0)	22.486
	1-3년 미만	21 (11.7)	158 (88.3)	179 (100.0)	
	3-5년 미만	24 (16.8)	119 (83.2)	143 (100.0)	
	5-10년 미만	48 (22.2)	168 (77.8)	216 (100.0)	
	10-20년 미만	28 (20.4)	109 (79.6)	137 (100.0)	
	20년 이상	9 (27.3)	24 (72.7)	33 (100.0)	
전체		131 (17.7)	608 (82.3)	739 (100.0)	
근무부대지역	GOP	11 (14.7)	64 (85.3)	75 (100.0)	20.010
	도서 및 해안경계부대 지역	4 (13.8)	25 (86.2)	29 (100.0)	
	군·면단위 지역	32 (12.2)	230 (87.8)	262 (100.0)	
	중·소도시	50 (21.6)	182 (78.4)	23 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	35 (20.5)	136 (79.5)	171 (100.0)	
전체		132 (17.2)	637 (82.8)	769 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

⑧ 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정 차별

훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정에 대한 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 포상휴가 차별정도에 있어서, 영관급장교가 43.9%로, 공군이 29.5%로, 20년 이상 근무자에게 43.3%, 도서 및 해안 경계부대에서 26.9%로 다소 높게 나왔으나, 통계적으로 유의미한 차별은 없었다.

<표 4-12> 보직 결정 차별 경험 - 여군 빈도(%)

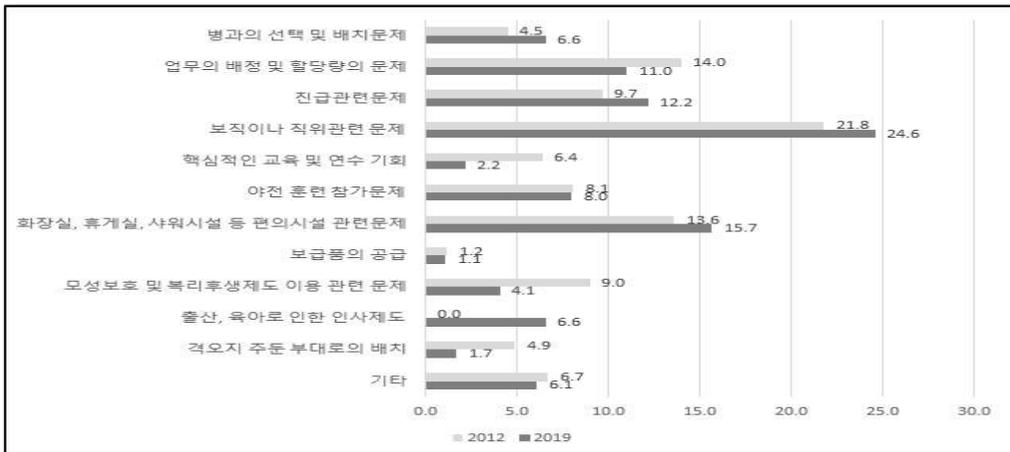
구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	72 (20.7)	276 (79.3)	348 (100.0)	18.969
	원/상사	11 (28.2)	28 (71.8)	39 (100.0)	
	위관급 장교	53 (18.6)	232 (81.4)	285 (100.0)	
	영관급 장교	29 (43.9)	37 (56.1)	66 (100.0)	
전체		165 (22.4)	573 (77.6)	738 (100.0)	
소속군	육군	143 (21.8)	512 (78.2)	655 (100.0)	11.150
	해군	7 (29.2)	17 (70.8)	24 (100.0)	
	공군	13 (29.5)	31 (70.5)	44 (100.0)	
	해병대	5 (21.7)	18 (78.3)	23 (100.0)	
전체		168 (22.5)	578 (77.5)	746 (100.0)	
근무기간	1년 미만	1 (3.3)	29 (96.7)	30 (100.0)	29.487
	1-3년 미만	19 (11.3)	149 (88.7)	168 (100.0)	
	3-5년 미만	27 (20.0)	108 (80.0)	135 (100.0)	
	5-10년 미만	60 (29.4)	144 (70.6)	204 (100.0)	
	10-20년 미만	46 (34.1)	89 (65.9)	135 (100.0)	
	20년 이상	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100.0)	
전체		166 (23.6)	536 (76.4)	702 (100.0)	
근무부대지역	GOP	15 (20.3)	59 (79.7)	74 (100.0)	15.864
	도서 및 해안경계부대 지역	7 (26.9)	19 (73.1)	26 (100.0)	
	군·면단위 지역	53 (20.9)	200 (79.1)	253 (100.0)	
	중·소도시	53 (24.4)	164 (75.6)	217 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	39 (24.2)	122 (75.8)	161 (100.0)	
전체		167 (22.8)	564 (77.2)	731 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

⑨ 각 분야별 차별 경험

각 분야별 차별 경험에 대해, 2012년도 대비 2019년도에도 여군들은 비슷한 경향을 보였다. 여전히 “보직이나 직위관련” 차별 경험이 가장 높은 빈도를 보였고, 그 빈도도 더 높아졌다. 그 다음으로 “화장실, 휴게실, 샤워시설 등 편의시설관련”, “업무의 배정 및 할당량” 등이 주요한 차별요인으로 지목되었다. 구체적으로 살펴보면

2012년 대비 2019년 차별 경험은 보직이나 직위 관련 문제 차별이 21.8%▶24.6%로 증가되었고, 화장실, 휴게실, 샤워시설 등 편의시설 관련 문제는 13.6%▶15.7%로, 진급관련 문제는 9.7%▶12.2%로, 병과의 선택 및 배치문제 4.5%▶6.6% 차별 경험이 증가된 반면, 업무의 배정 및 할당량의 문제는 14%▼11%로, 핵심적인 교육 및 연수 기회는 6.4%▼2.2%로, 야전훈련 참가문제는 8.1%▼8%로, 보급품의 공급은 1.2%▼1.1%로 모성보호 및 복리후생제도 이용 관련 문제는 9%▼4.1%로, 격오지 주둔부대로의 배치는 4.9% ▼1.7%로, 기타는 6.7%▼6.1%로 차별이 감소된 것으로 나타났다.



[그림 4-5] 2012년 차별 사항 비교 - 여군(%)

(2) 부당한 대우 경험

차별(평등권) 중, 부당한 대우 경험에 대한 여군들의 차별 경험에 대해 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 포상휴가 차별정도에 있어서, 원/상사(36.4%), 해군(43.8%), 10-20년 미만(36.7%), 중소도시(36.4%)에서 다소 높게 나타났으나, 유의미한 차별은 없었다.



<표 4-13> 부당한 대우 경험 - 여군(%)

빈도(%)

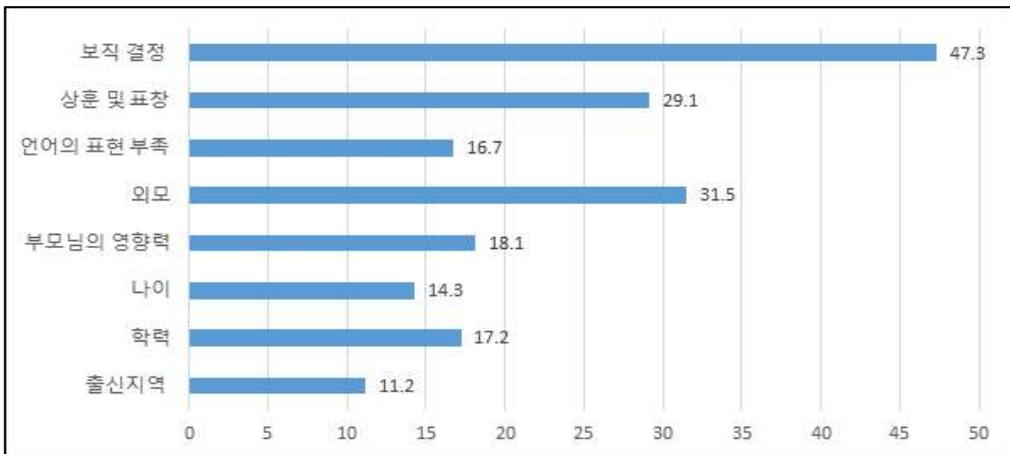
구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	132 (31.7)	284 (68.3)	416 (100.0)	.855
	원/상사	20 (36.4)	35 (63.6)	55 (100.0)	
	위관급 장교	106 (30.3)	244 (69.7)	350 (100.0)	
	영관급 장교	27 (31.8)	58 (68.2)	85 (100.0)	
전체		285 (31.5)	621 (68.5)	906 (100.0)	
소속군	육군	242 (30.4)	555 (69.6)	797 (100.0)	4.386
	해군	14 (43.8)	18 (56.3)	32 (100.0)	
	공군	25 (38.5)	40 (61.5)	65 (100.0)	
	해병대	10 (35.7)	18 (64.3)	28 (100.0)	
전체		291 (31.6)	631 (68.4)	922 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	9 (25.0)	27 (75.0)	36 (100.0)	4.356
	1-3년 미만	55 (28.4)	139 (71.6)	194 (100.0)	
	3-5년 미만	49 (30.6)	111 (69.4)	160 (100.0)	
	5-10년 미만	83 (33.3)	166 (66.7)	249 (100.0)	
	10-20년 미만	65 (36.7)	112 (63.3)	177 (100.0)	
	20년 이상	13 (28.9)	32 (71.1)	45 (100.0)	
전체		274 (31.8)	587 (68.2)	861 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	24 (30.8)	54 (69.2)	78 (100.0)	6.573
	도서 및 해안경계부대 지역	10 (33.3)	20 (66.7)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	82 (26.7)	225 (73.3)	307 (100.0)	
	중소도시	103 (36.4)	180 (63.6)	283 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	66 (32.7)	136 (67.3)	202 (100.0)	
전체		285 (31.7)	615 (68.3)	900 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 인식조사

-차별 심각성 인지

차별에 대한 인식조사를 위해 차별심각성 인지에 대해 조사한 결과, 보직 결정(47.3%), 외모(31.5%), 상훈 및 표창(29.1%), 부모님의 영향력(18.1%) 등의 순으로 나타났다. 보직결정에 대한 차별에 대해 가장 심각한 것으로 인식하고 있었고, 특히 하계도 “ 부모님의 영향력” 이라는 항목에 상당한 빈도를 보였다.



[그림 4-6] 차별 심각성 인지- 여군(%)

3. 인간의 존엄과 가치

1) 실태조사

인간의 존엄과 가치 실태를 조사하기 위해 ‘ 언어폭력 피해 경험, 언어폭력 내용, 언어폭력 목격 및 피해조치 후에 상황에 대해 분석하였다.

(1) 언어폭력 피해 경험

인간의 존엄과 가치 실태에 있어서, 언어폭력 피해 경험에 대해 조사한 결과, 여군들은 소속군별, 근무기간별, 근무부대 지역별로 언어폭력 경험에 있어서 통계적으로 유의미한 인식 차이를 보였다. 특히 군별로는 공군의 언어폭력 피해 경험(47.8%)이 가장 높았으며, 근무기간별로는 5-10년 미만의 중기 복무자들의 피해 경험(41.5%)이 가장 많았다. 근무부대 지역별로는 중소도시(39.7%), 도서 및 해안경계부대 근무 여군들(36.7%)의 피해경험이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 지휘관심이 멀면 멀수록 그러한 경향이 높은 것으로 보인다.

<표 4-14> 언어폭력 피해 경험- 여군

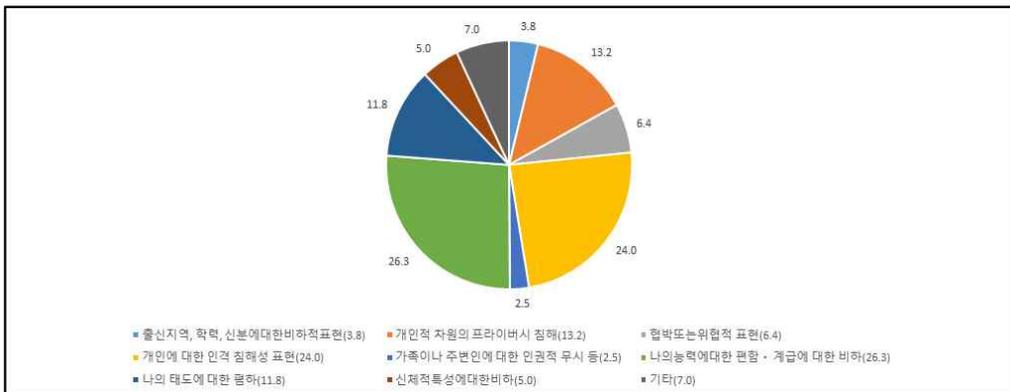
빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	118 (28.7)	293 (71.3)	411(100.0)	5.728
	원/상사	19 (36.5)	33 (63.5)	52(100.0)	
	위관급 장교	114 (33.1)	230 (66.9)	344 (100.0)	
	영관급 장교	35 (40.7)	51 (59.3)	86 (100.0)	
전체		286 (32.0)	607 (68.0)	893 (100.0)	
소속군	육군	237 (30.3)	545 (69.7)	782 (100.0)	9.012*
	해군	11 (36.7)	19 (63.3)	30 (100.0)	
	공군	32 (47.8)	35 (52.2)	67 (100.0)	
	해병대	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100.0)	
전체		289 (31.9)	617 (68.1)	906 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	3 (8.6)	32 (91.4)	35 (100.0)	37.536***
	1-3년 미만	38 (19.7)	155 (80.3)	193 (100.0)	
	3-5년 미만	56 (35.0)	104 (65.0)	160 (100.0)	
	5-10년 미만	102 (41.5)	144 (58.5)	246 (100.0)	
	10-20년 미만	65 (37.8)	107 (62.2)	172 (100.0)	
	20년 이상	19 (45.2)	23 (54.8)	42 (100.0)	
전체		283 (33.4)	565 (66.6)	848 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	14 (18.4)	62 (81.6)	76 (100.0)	16.598**
	도서 및 해안경계부대 지역	11 (36.7)	19 (63.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	85 (28.1)	218 (71.9)	303 (100.0)	
	중소도시	112 (39.7)	170 (60.3)	282 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	62 (32.0)	132 (68.0)	194 (100.0)	
전체		284 (32.1)	601 (67.9)	885 (100.0)	

*p<0.05, **p0.01, ***p<0.001

(2) 언어폭력 피해 내용

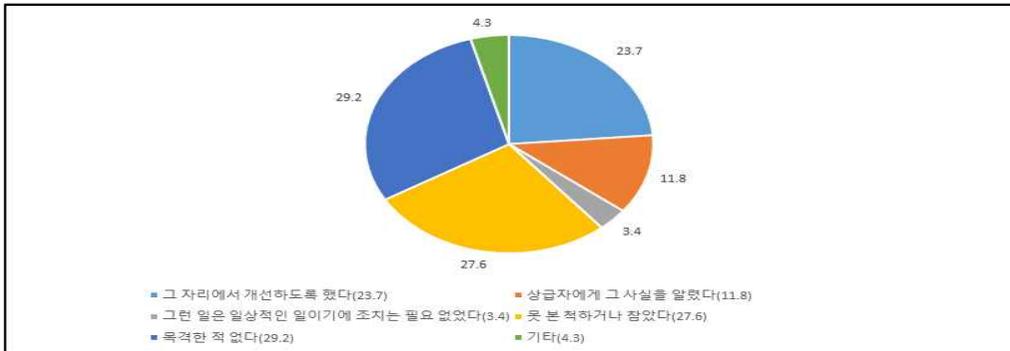
언어폭력 피해 내용에 대해 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군들이 겪은 주요 언어폭력은 “ 나의 능력에 대한 폄하나 계급에 대한 비하” (26.3%)가 가장 높았고, 다음으로 “ 개인에 대한 인격 침해성 표현” (24.0%), “ 개인적 차원의 프라이버시 침해(13.2%)” 순으로 나타났다.



[그림 4-7] 언어폭력 내용(1순위)- 여군(%)

(3) 언어폭력 목격 및 피해 후 조치

언어폭력 목격 및 피해 후 조치에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, “ 목격한 적 없다” (29.2%)는 응답을 제외하고, “ 못 본 척하거나 참았다” (27.6%), “ 그 자리에서 개선하도록 했다” (23.7%)는 의견의 순으로 의견을 보였다. 못 본 척하거나 참았다는 것은 자신의 일이 아니면 개입하지 않으려는 무관심을 보이는 것으로 문제가 되는 것을 꺼리는 것으로 신고와 관심을 갖도록 하는 인식개선이 필요하다.



[그림 4-8] 목격 및 피해 후 조치- 여군(%)

2) 인식조사

인간의 존엄과 가치에 대한 의식조사를 위해 언어폭력의 심각성, 언어폭력에 대한 평소인식, 언어폭력 가해관계, 언어폭력의 발생원인을 중심으로 분석하였다.

(1) 언어폭력의 심각성

언어폭력의 심각성에 대한 여군들의 인식을 살펴보았다. 소속군별로 언어폭력의 심각성에 대해 육군(24.6%)에서는 상대적으로 낮게 나타났고, 공군(39.4%)이 상대적으로 다소 높은 비율을 보이기는 하지만 통계적으로 유의한 수준의 차이를 보이는 것은 아니다.

<표 4-15> 소속군별 언어폭력의 심각성조치- 여군

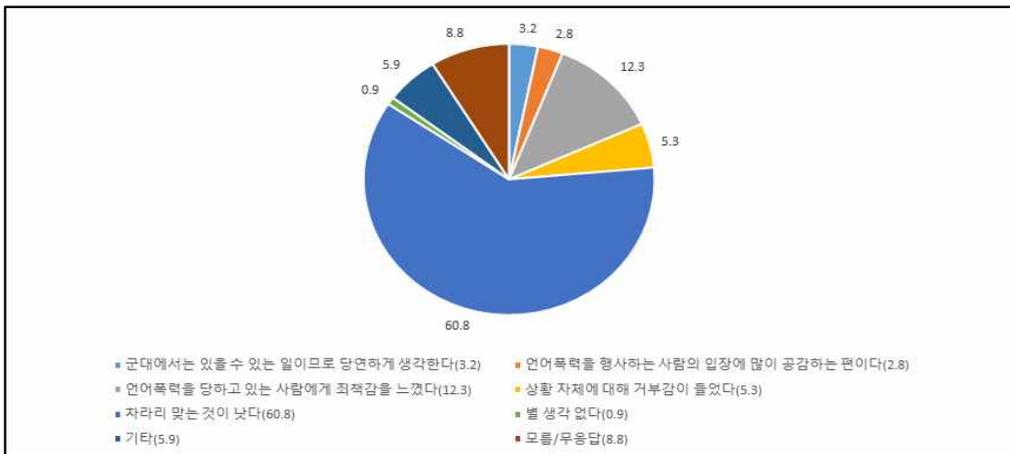
빈도(%)

구분		매우 심각하다	어느 정도 심각하다	보통이다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	전체	X2
		빈도 (%)						
소속군	육군	17 (2.1)	180 (22.5)	363 (45.4)	167 (20.9)	73 (9.1)	800 (100.0)	25.694
	해군	0 (0.0)	12 (37.5)	14 (43.8)	3 (9.4)	3 (9.4)	32 (100.0)	
	공군	2 (3.0)	24 (36.4)	27 (40.9)	13 (19.7)	0 (0.0)	66 (100.0)	
	해병대	3 (10.7)	6 (21.4)	13 (46.4)	4 (14.3)	2 (7.1)	28 (100.0)	
전체		22 (2.4)	222 (24.0)	417 (45.0)	187 (20.2)	78 (8.4)	926 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 언어폭력에 대한 평소 인식

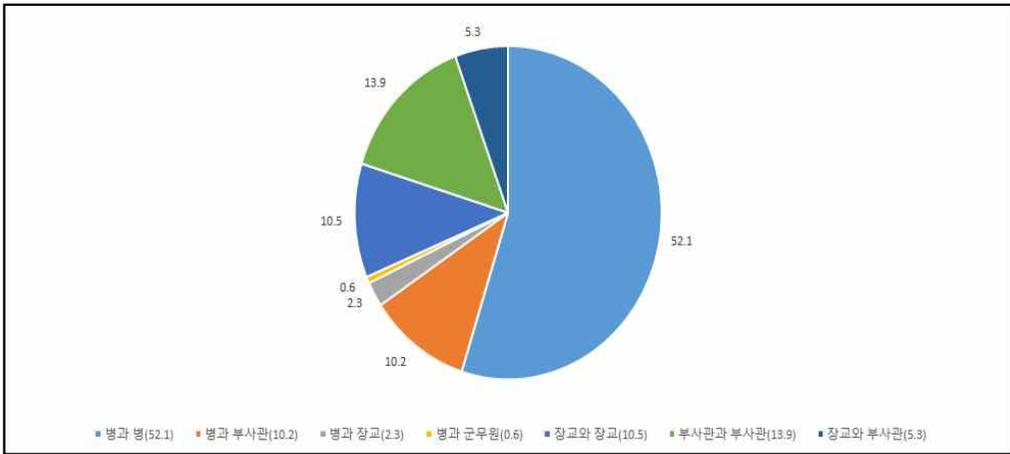
언어폭력에 대한 여군들의 평소 인식을 조사한 결과, “차라리 맞는 것이 낫다”는 의견이 압도적으로 높게 나타났다(60.8%). 이는 일반 사회의 소위 ‘태움’ 현상이 군 내에서도 재현되고 있다는 것이다. 구타와 가혹행위 등 육체적으로 물리력을 가하는 것은 직접적인 처벌을 받아야 하기 때문에 말로 괴롭히는 것이다. 이에 대한 심층 연구와 대책이 필요하다.



[그림 4-9] 평소 인식(1순위)- 여군(%)

(3) 언어폭력 가해관계

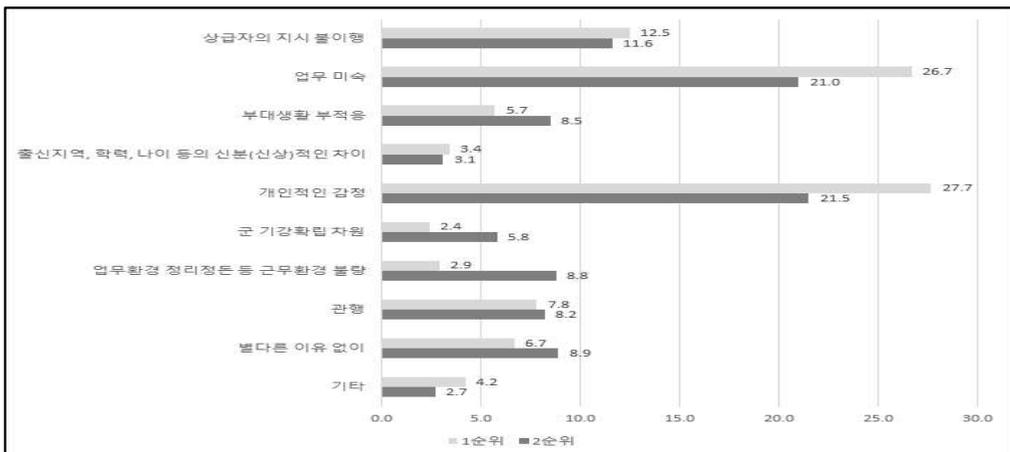
언어폭력 가해관계에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, “병과 병” (52.1%)에게 언어폭력이 가장 많이 발생하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 “부사관과 부사관 (13.9%)”을 지목했다. 흔히 많은 선행연구들은 계층간의 갈등 현상으로 언어폭력을 이해하고 있는데 같은 계급이나 계층 내에서의 갈등이 더 큰 문제점일 수 있다는데 주목하여 이에 대한 대책이 필요하다.



[그림 4-10] 언어폭력 가해관계- 여군(%)

(4) 언어폭력 발생원인

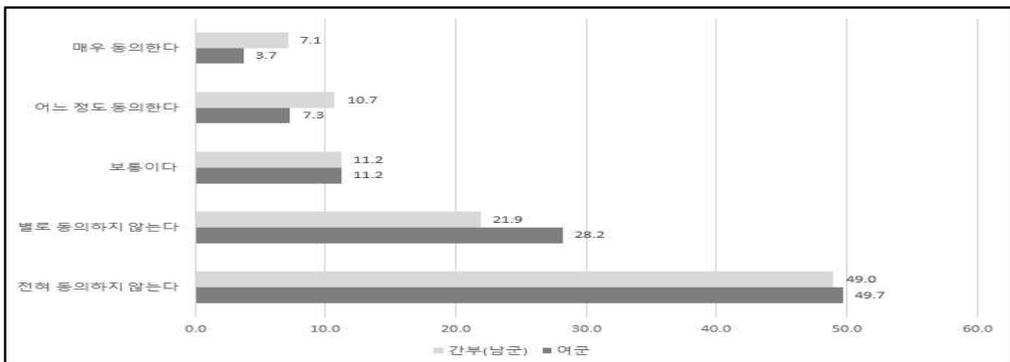
언어폭력의 발생원인에 대해 조사한 결과, 여군들에게 언어폭력 발생원인을 개인적인 감정(27.7%)이 가장 높고, 업무미숙(26.7%)순으로 꼽았다. 그 밖에 상급자의 지시불이행(12.5%), 관행(7.8%), 별다른 이유없이(6.7%), 부대생활 부적응(5.7%)의 순으로 발생원인을 보이고 있는바, 관행, 별다른 이유없이 언어폭력을 하는 군문화는 근절되어야 한다.



[그림 4-11] 언어폭력 발생 원인(1,2순위)- 여군(%)

(5) 군기유지와 언어폭력 관계

군기유지와 언어폭력의 필요관계에 대해 조사한 결과, 여군의 경우 11.0%로 상대적으로 적은 비율이지만 언어폭력의 불가피성을 인식하고 있었다. 부사관과 장교를 대상으로 군 기강확립을 위해서 언어폭력이 필요하다고 인식하는가에 대해, 부사관과 장교는 ‘매우 동의한다’ 7.1%, ‘어느 정도 동의한다’ 10.7%로 군기유지 및 확립을 위해 언어폭력이 필요하다는 의견이 총 196명 중 35명(17.8%)에 이른다. 여군보다 간부(남군)가 군기강 확립을 위해 언어폭력이 필요하다는 의견이 더 많았다.



[그림 4-12] 군기유지와 언어폭력의 필요관계- 여군, 간부(남군)(%)

4. 유형별 인권침해

1) 실태조사

유형별 인권침해에 대한 실태조사를 위해 부당행위 경험, 통신, 사생활, 개인신상 명세서의 인권침해성 여부를 중심으로 분석하였다.

(1) 부당행위 경험

유형별 인권침해 현황 중에서 부당행위에 대해 계급별, 소속군별, 근무기간별, 근무부대 지역별로 여군들의 경험 실태를 조사한 결과, 부당한 사적 업무피해 경험에 대하여 영관급장교(17.6%), 공군(20.9%), 5년에서 10년 미만 근무자(14.4%), 도서 및 해안경계부대(16.7%)에서 다소 높게 나타났으나, 여러 변인별 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

<표 4-16> 부당한 사적 업무 피해 경험 - 여군

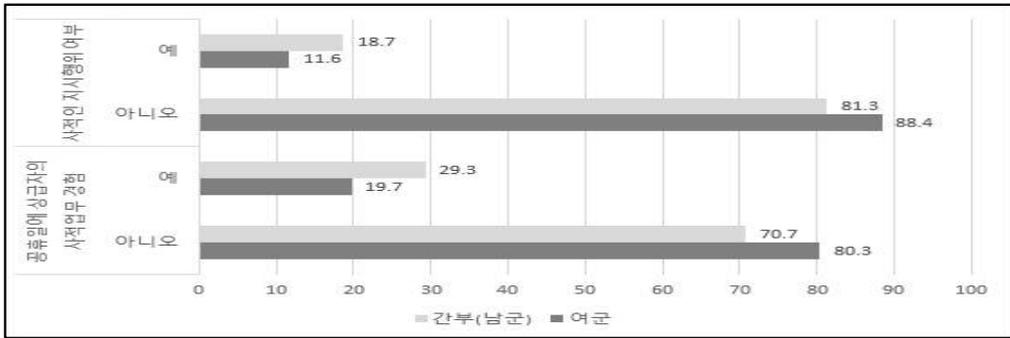
빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	43 (10.3)	373 (89.7)	416 (100.0)	4.040
	원/상사	8 (14.5)	47 (85.5)	55 (100.0)	
	위관급 장교	41 (11.7)	308 (88.3)	349 (100.0)	
	영관급 장교	15 (17.6)	70 (82.4)	85 (100.0)	
전체		107 (11.8)	798 (88.2)	905 (100.0)	
소속 군	육군	84 (10.6)	709 (89.4)	793 (100.0)	7.183
	해군	5 (15.6)	27 (84.4)	32 (100.0)	
	공군	14 (20.9)	53 (79.1)	67 (100.0)	
	해병대	4 (14.8)	23 (85.2)	27 (100.0)	
전체		107 (11.6)	812 (88.4)	919 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	4 (11.4)	31 (88.6)	35 (100.0)	8.209
	1-3년 미만	12 (6.2)	181 (93.8)	193 (100.0)	
	3-5년 미만	22 (13.5)	141 (86.5)	163 (100.0)	
	5-10년 미만	36 (14.4)	214 (85.6)	250 (100.0)	
	10-20년 미만	23 (13.1)	152 (86.9)	175 (100.0)	
	20년 이상	6 (14.0)	37 (86.0)	43 (100.0)	
전체		103 (12.0)	756 (88.0)	859 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	5 (6.3)	75 (93.8)	80 (100.0)	7.555
	도서 및 해안경계부대 지역	5 (16.7)	25 (83.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	28 (9.2)	275 (90.8)	303 (100.0)	
	중소도시	37 (12.9)	250 (87.1)	287 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	30 (15.2)	167 (84.8)	197 (100.0)	
전체		105 (11.7)	792 (88.3)	897 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 부당한 사적 지시 행위 피해

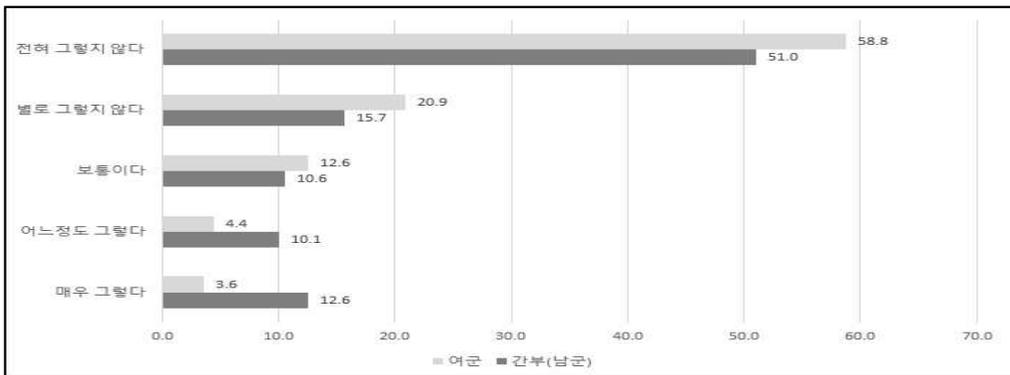
상급자에 의한 ‘사적인 지시행위가 있었는지’와 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 상급자의 사적인 일(업무)을 한 경험이 있는지를 조사한 결과, 아래 그림과 같이 ‘상급자에 의한 사적인 지시행위’는 여군의 경우 총 924명 중 107명(11.6%)이 경험하였고, 간부(남군)의 경우 총 198명 중 37명(18.7%)이 경험하여 상당한 사적인 지시행위가 존재하였다. 또한 ‘공휴일 상급자의 사적 업무지시’ 경험조사 결과 여군 총 315명 중 62명(19.7%)이 경험하였고, 간부(남군)의 경우는 총 75명 중 22명(29.3%)이 부당한 강요를 경험한 것으로 나타났다.



[그림 4-13] 사적인 지시행위 피해 경험- 여군, 간부(남군)(%)

(3) 통신

병사들의 휴대폰 사용 24시간 확대 사용에 대한 찬반의견을 묻는 질문에 여군 조사자 총 937명 중 ‘긍정’ 이 8.0%(75명), ‘부정’ 79.4%(744명)이고 간부는 ‘긍정’ 이 22.7%(45명), ‘부정’ 66.7%(132명)으로 여군과 간부의 대다수뿐만 아니라 일반병사의 상당수가 24시간 확대사용을 찬성하지 않았다.



[그림 4-14] 병사들의 휴대폰 24시간 확대사용의 찬반의견- 여군, 간부(남군)(%)

(4) 사생활 말하도록 강요

여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 사생활을 말하도록 강요받은 경험차이를 분석한 결과, 근무기간이 5~10년 미만의 집단(14.4%)에서 유의미한 차이로 많이 나타났으며, 계급별로는 위관급장교(10%)에게서, 소속군별로는 해군(15.6%)에게서, 근무지역별로는 GOP(11.5%)가 많았지만 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 4-17> 개인사생활 말하도록 강요받은 경험- 여군 빈도(%)

구분		예	아니오	전체	빈도 (%)
		빈도 (%)			
계급	중/하사	37 (8.8)	382 (91.2)	419 (100.0)	.586
	원/상사	4 (7.3)	51 (92.7)	55 (100.0)	
	위관급 장교	35 (10.0)	315 (90.0)	350 (100.0)	
	영관급 장교	8 (9.0)	81 (91.0)	89 (100.0)	
전체		84 (9.2)	829 (90.8)	913 (100.0)	
소속군	육군	70 (8.8)	730 (91.3)	800 (100.0)	2.072
	해군	5 (15.6)	27 (84.4)	32 (100.0)	
	공군	7 (10.4)	60 (89.6)	67 (100.0)	
	해병대	3 (11.5)	23 (88.5)	26 (100.0)	
전체		85 (9.2)	840 (90.8)	925 (100.0)	
근무기간	1년 미만	2 (5.7)	33 (94.3)	35 (100.0)	15.264**
	1-3년 미만	8 (4.1)	188 (95.9)	196 (100.0)	
	3-5년 미만	19 (11.7)	143 (88.3)	162 (100.0)	
	5-10년 미만	36 (14.4)	214 (85.6)	250 (100.0)	
	10-20년 미만	16 (8.9)	164 (91.1)	180 (100.0)	
	20년 이상	3 (7.0)	40 (93.0)	43 (100.0)	
전체		84 (9.7)	782 (90.3)	866 (100.0)	
근무부대지역	GOP	9 (11.5)	69 (88.5)	78 (100.0)	3.609
	도서 및 해안경계부대 지역	2 (6.7)	28 (93.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	21 (6.9)	284 (93.1)	305 (100.0)	
	중소도시	31 (10.7)	259 (89.3)	290 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	20 (10.0)	181 (90.0)	201 (100.0)	
전체		83 (9.2)	821 (90.8)	904 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(5) 개인신상명세서의 인권침해성 여부

여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 개인 신상명세서 작성 시 인권침해 경험 차이를 분석한 결과, 유의미하게 계급별로는 영관급 장교(32.2%)가 많고, 근무기간별로는 20년 이상 근무자(30.0%)가 많으며 대도시(24.1%)에서 많이 나타났다. 소속군별로는 해군(28.1%)에서 상대적으로 다소 높게 나타났지만 유의미한 차이는 없었다.

<표 4-18> 개인신상명세서의 인권침해성 여부- 여군

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	64 (15.6)	346 (84.4)	410 (100.0)	13.488**
	원/상사	8 (16.0)	42 (84.0)	50 (100.0)	
	위관급 장교	62 (17.9)	284 (82.1)	346 (100.0)	
	영관급 장교	28 (32.2)	59 (67.8)	87 (100.0)	
전체		162 (18.1)	731 (81.9)	893 (100.0)	
소속군	육군	138 (17.6)	644 (82.4)	782 (100.0)	2.683
	해군	9 (28.1)	23 (71.9)	32 (100.0)	
	공군	13 (20.3)	51 (79.7)	64 (100.0)	
	해병대	4 (14.8)	23 (85.2)	27 (100.0)	
전체		164 (18.1)	741 (81.9)	905 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	4 (11.4)	31 (88.6)	35 (100.0)	25.735***
	1-3년 미만	16 (8.2)	179 (91.8)	195 (100.0)	
	3-5년 미만	29 (17.9)	133 (82.1)	162 (100.0)	
	5-10년 미만	57 (23.5)	186 (76.5)	243 (100.0)	
	10-20년 미만	42 (24.3)	131 (75.7)	173 (100.0)	
	20년 이상	12 (30.0)	28 (70.0)	40 (100.0)	
전체		160 (18.9)	688 (81.1)	848 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	9 (11.7)	68 (88.3)	77 (100.0)	12.858*
	도서 및 해안경계부대 지역	2 (6.7)	28 (93.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	45 (14.9)	258 (85.1)	303 (100.0)	
	중소도시	58 (20.6)	223 (79.4)	281 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	47 (24.1)	148 (75.9)	195 (100.0)	
전체		161 (18.2)	725 (81.8)	886 (100.0)	

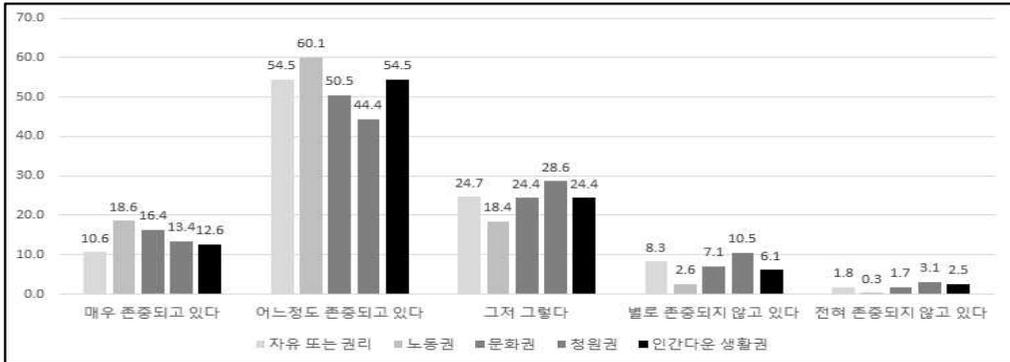
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2) 인식조사

유형별 인권침해에 대한 인식조사를 위해 인권존중, 휴대폰 사용 인식, 의료 부분을 중심으로 분석하였다.

(1) 인권존중

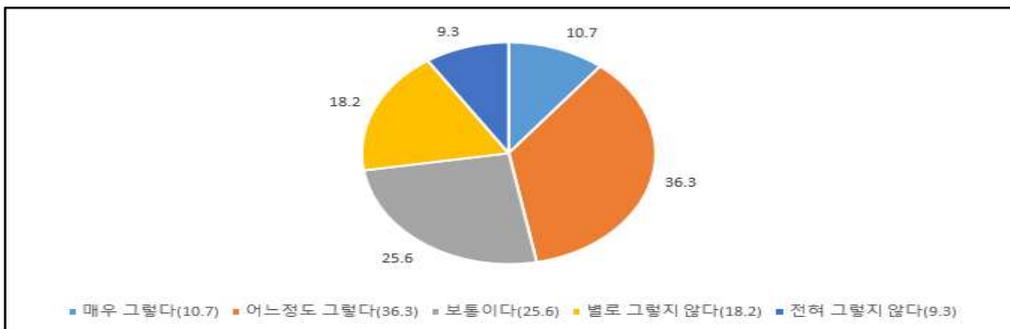
여군의 기본권 종류별 존중에 대한 인식에서 청원권이 ‘ 별로 존중되지 않고 있다’ (10.5%)거나 ‘ 전혀 존중되지 않고 있다’ (3.1%)는 응답이 13.6%로 가장 높게 나와 다른 기본권(자유권 10.1%, 문화권 8.8%, 인간다운 생활권 8.6%)보다 상대적으로 열악한 것으로 인식하였다. 반면 노동권은 존중되고 있다는 응답이 78.7%로 나타나고 있다.



[그림 4-15] 인권존중 수준- 여군(%)

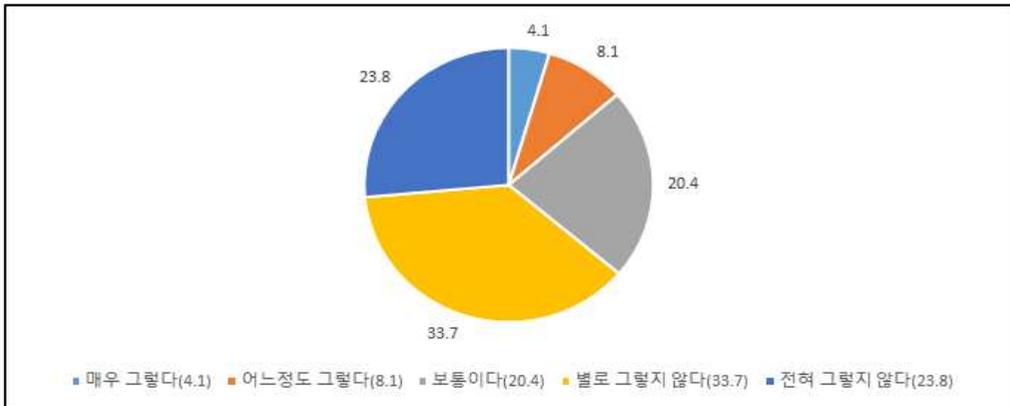
(2) 휴대폰사용 인식

병사들의 휴대폰사용에 대한 여군들의 인식에 대해 조사한 결과, 휴대폰 사용에 대해서는 ‘ 매우 그렇다’ 가 10.7%, ‘ 어느 정도 그렇다’ 가 36.3%로, 총 935명중 47%인 439명이 대체로 긍정하는 반응이었다. 병사를 관리하는 지휘관의 입장에서 도 병사들의 휴대폰 사용에 대해 긍정견해를 보이고 있다.



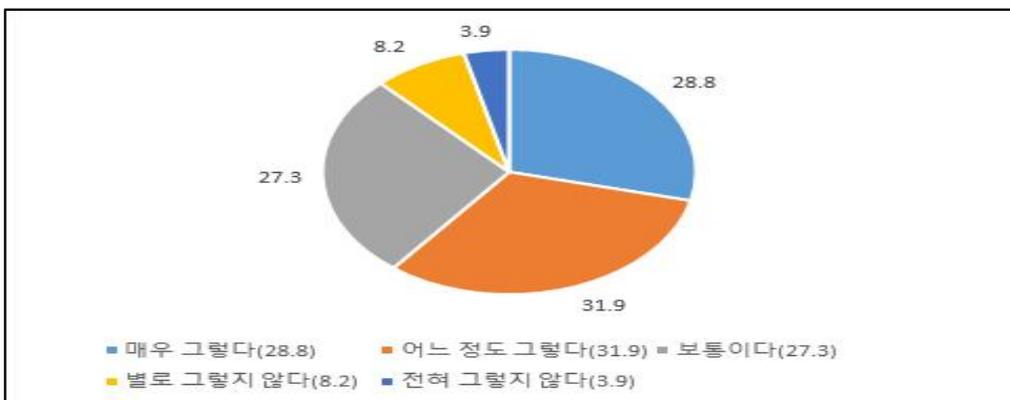
[그림 4-16] 휴대폰 사용의 긍정도- 여군(%)

병사들의 휴대폰 사용 시간 확대에 대한 여군들의 인식에 대해 조사한 결과, ‘매우 그렇다’거나 ‘어느 정도 그렇다’는 의견이 12.2%인 반면 ‘별로 그렇지 않다’거나 ‘전혀 그렇지 않다’는 의견이 57.5%로 많은 수가 휴대폰 사용 시간을 늘리는 것에 대해서는 쉽게 동의하지 않고 있다.



[그림 4-17] 휴대폰 사용 시간의 확대 요구- 여군(%)

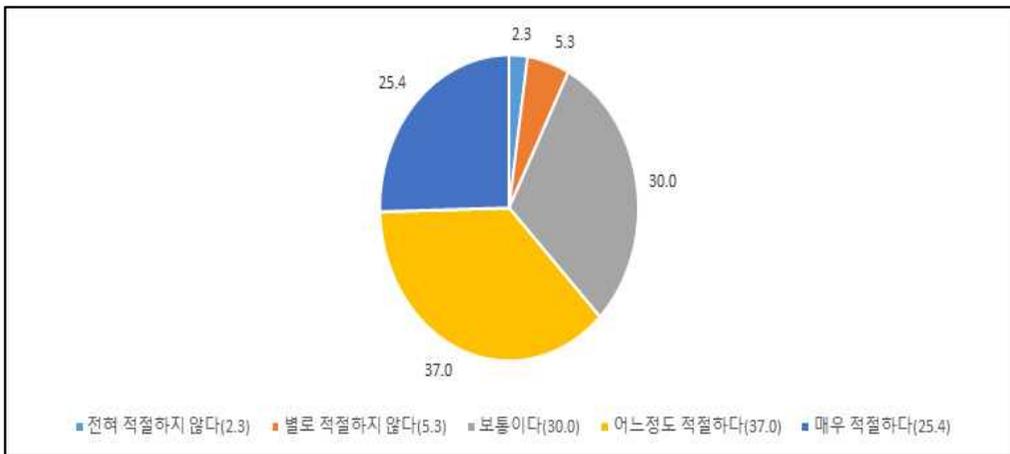
병사들의 휴대폰의 개인정보 보호에 대한 여군들의 인식에 대해 조사한 결과 ‘매우 그렇다’이거나 ‘어느 정도 그렇다’라는 의견이 60.7%로 개인정보보호가 대체로 잘 이루어지고 있다고 응답하고 있지만 ‘그렇지 않다’는 부정 견해도 12.1%로 나타나고 있는 점에 대한 개선책도 필요하다 판단된다.



[그림 4-18] 휴대폰 개인정보보호 인식- 여군(%)

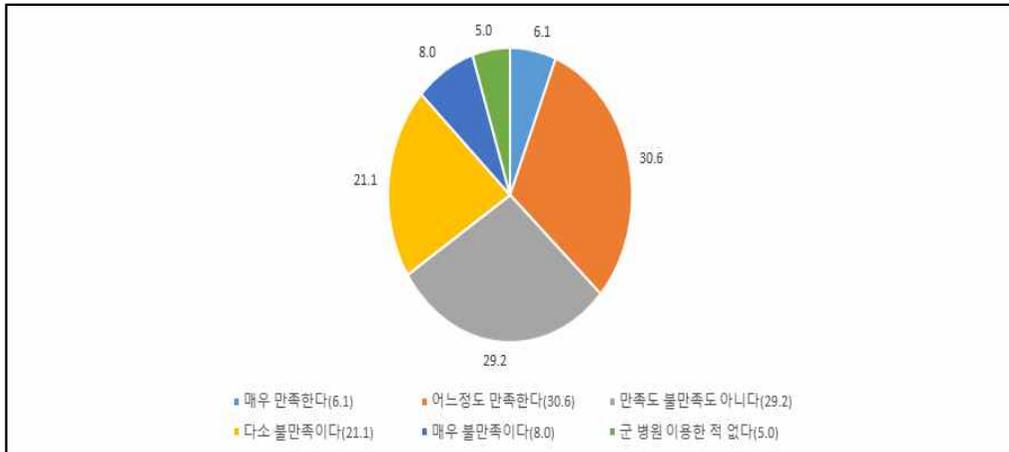
(3) 의료

민간병원 진료의 용이성에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 군병원 이외의 민간병원 진료에 대해 응답자 총 932명 중 582명이 대체로 큰 어려움이 없다는 반응을 보여(62.4%), 여군들의 민간병원 이용은 용이한 것으로 판단된다.



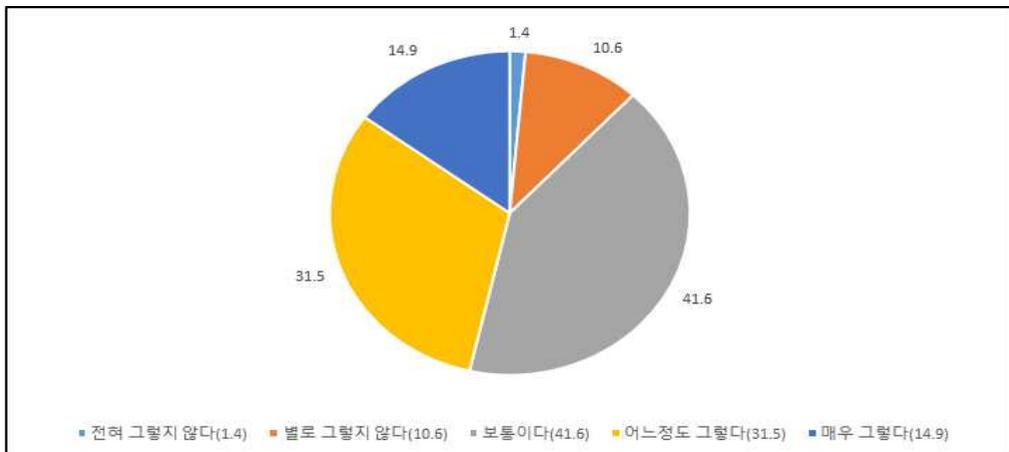
[그림 4-19] 여군의 민간병원 진료용이- 여군(%)

전반적인 의료서비스 수준에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 전반적인 의료서비스 수준에 대해서는 긍정적인 평가(36.7%)이나 ‘ 다소 불만족이다’ 이거나 ‘ 매우 불만족이다’ 라는 응답이 29.1%로 나타나 전반적 의료수준을 높일 필요가 있다고 판단된다.



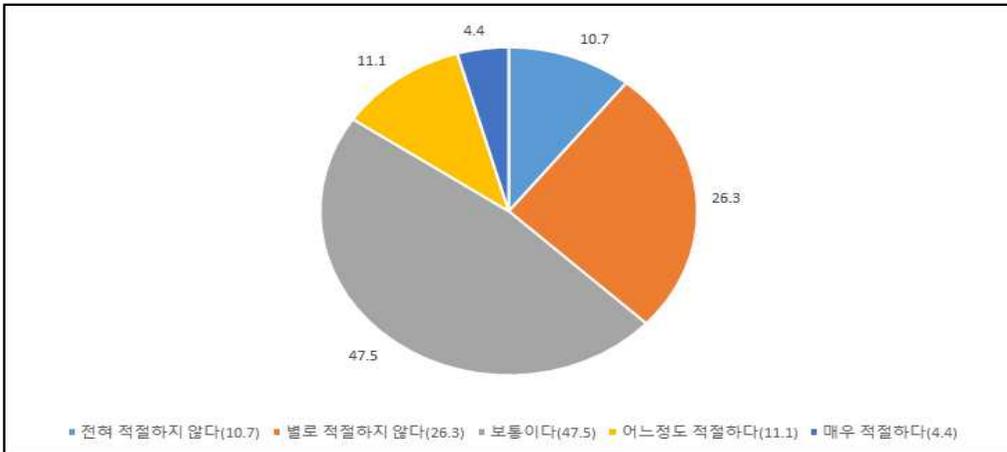
[그림 4-20] 전반적 의료서비스 수준- 여군(%)

군병원 치료수준의 신뢰도에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 군 병원의 수준에 대해서는 신뢰 정도(46.4%)가 불신 정도보다 높게 나타났으나, ‘ 별로 그렇지 않다’ 이거나 ‘ 전혀 그렇지 않다’ 라는 불신의견도 12%로 나타나고 있어, 군병원의 전문적 의료수준을 꾸준히 높여 신뢰를 높이는 것이 필요하다.



[그림 4-21] 군병원 치료 수준의 신뢰 정도- 여군(%)

군 의료인력의 수급 문제의 적절성에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 군 의료인력의 수급 문제에 대해서는 적절하다는 의견(15.5%)보다 적절하지 않다는 의견(37%)이 훨씬 높게 나타나 군의료인력 수급의 불만을 해결할 대책이 필요하다고 본다.



[그림 4-22] 군의료 인력수급의 적절성- 여군(%)

5. 성의식과 성폭력

성의식과 성폭력과 관련하여 여군의 실태조사를 위해 여군의 최근 1년 중 성희롱 피해 경험, 성희롱 피해자 목격 경험, 성폭력 관련 고충 제기 경험, 성희롱 및 성폭력 행위별 피해 발생률을 중심으로 분석하였다.

1) 실태조사

(1) 최근 1년간 성희롱 피해 경험

최근 1년간 성희롱 피해 경험에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 근무기간별로 통계적으로 유의한 수준에서 인식의 차이가 나타났다. 1-3년미만 근무자들에게 피해 경험이 가장 높게 나타나고 있어(8.2%) 대체로 근무기간이 짧을수록 성희롱 피해 경험 빈도가 높은 것으로 나타났다.

최근 1년간 성희롱 피해 경험이 계급별로는 중/하사(5.8%)에, 소속군별로는 해병대(7.4%)에, 근무부대 지역별로는 도서 및 해안경계지역(10.0%)에 성희롱 경험이 높게 나타났으나, 이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 4-19> 최근 1년간 성희롱 피해 경험- 여군

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	24 (5.8)	393 (94.2)	417 (100.0)	4.274
	원/상사	0 (0.0)	54 (100.0)	54 (100.0)	
	위관급 장교	15 (4.2)	340 (95.8)	355 (100.0)	
	영관급 장교	3 (3.4)	85 (96.6)	88 (100.0)	
전체		42 (4.6)	872 (95.4)	914 (100.0)	
소속군	육군	35 (4.4)	765 (95.6)	800 (100.0)	1.090
	해군	2 (6.5)	29 (93.5)	31 (100.0)	
	공군	4 (6.0)	63 (94.0)	67 (100.0)	
	해병대	2 (7.4)	25 (92.6)	27 (100.0)	
전체		43 (4.6)	882 (95.4)	925 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	2 (5.7)	33 (94.3)	35 (100.0)	12.588*
	1-3년 미만	16 (8.2)	180 (91.8)	196 (100.0)	
	3-5년 미만	5 (3.0)	161 (97.0)	166 (100.0)	
	5-10년 미만	13 (5.2)	239 (94.8)	252 (100.0)	
	10-20년 미만	3 (1.7)	174 (98.3)	177 (100.0)	
	20년 이상	0 (0.0)	42 (100.0)	42 (100.0)	
전체		39 (4.5)	829 (95.5)	868 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	3 (3.8)	77 (96.3)	80 (100.0)	3.125
	도서 및 해안 경계부대 지역	3 (10.0)	27 (90.0)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	12 (3.9)	294 (96.1)	306 (100.0)	
	중소도시	16 (5.5)	274 (94.5)	290 (100.0)	
	대도시 (광역시 이상)	8 (4.0)	191 (96.0)	199 (100.0)	
전체		42 (4.6)	863 (95.4)	905 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 성희롱 목격 경험

성희롱 피해자 목격 경험에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 1년 미만이 22.9%, 3-5년 미만이 22.6%로 나타나, 역시 근무기간이 짧을수록 주변에서 성희롱을 경험한 동료 가 많이 있다는 의견이 나타난 반면, 계급별로는 영관급장교가(10.6%) 낮게, 소속군별로는 공군(21.5%)이 높게, 근무부대 지역별로는 중소도시(17.1%)에서 상대적으로 높게 나타났으나 유의미하지 않았다. 추후 초급 여군 간부들에 대한 심층조사와 더불어 성인권 교육가 필요하다고 본다.



<표 4-20> 최근 1년간 성희롱 피해자 목격 경험 - 여군

빈도(%)

구분		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	58 (13.9)	358 (86.1)	416(100.0)	2.021
	원/상사	10 (19.2)	42 (80.8)	52 (100.0)	
	위관급 장교	50 (14.3)	299 (85.7)	349 (100.0)	
	영관급 장교	9 (10.6)	76 (89.4)	85 (100.0)	
전체		127 (14.1)	775 (85.9)	902 (100.0)	
소속군	육군	107 (13.6)	682 (86.4)	789 (100.0)	4.234
	해군	5 (15.6)	27 (84.4)	32 (100.0)	
	공군	14 (21.5)	51 (78.5)	65 (100.0)	
	해병대	2 (7.4)	25 (92.6)	27 (100.0)	
전체		128 (14.0)	785 (86.0)	913 (100.0)	
근무 기간	1년 미만	8 (22.9)	27 (77.1)	35 (100.0)	16.097**
	1-3년 미만	27 (13.8)	168 (86.2)	195 (100.0)	
	3-5년 미만	37 (22.6)	127 (77.4)	164 (100.0)	
	5-10년 미만	27 (10.8)	222 (89.2)	249 (100.0)	
	10-20년 미만	18 (10.5)	153 (89.5)	171 (100.0)	
	20년 이상	8 (19.0)	34 (81.0)	42 (100.0)	
전체		125 (14.6)	731 (85.4)	856 (100.0)	
근무 부대 지역	GOP	8 (10.3)	70 (89.7)	78 (100.0)	4.149
	도서 및 해안경계부대 지역	5 (16.7)	25 (83.3)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	39 (13.0)	262 (87.0)	30 (100.0)	
	중소도시	49 (17.1)	238 (82.9)	287 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	24 (12.2)	173 (87.8)	197 (100.0)	
전체		125 (14.0)	768 (86.0)	893 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(3) 성폭력 관련 고충 제기 경험

성폭력 관련 고충 제기된 경험에 대해 여군들의 인식을 조사한 결과, 소속군별로 공군(16.7%)이 상대적으로 많은 고충 제기 경험이 있다는 의견을 보였다.

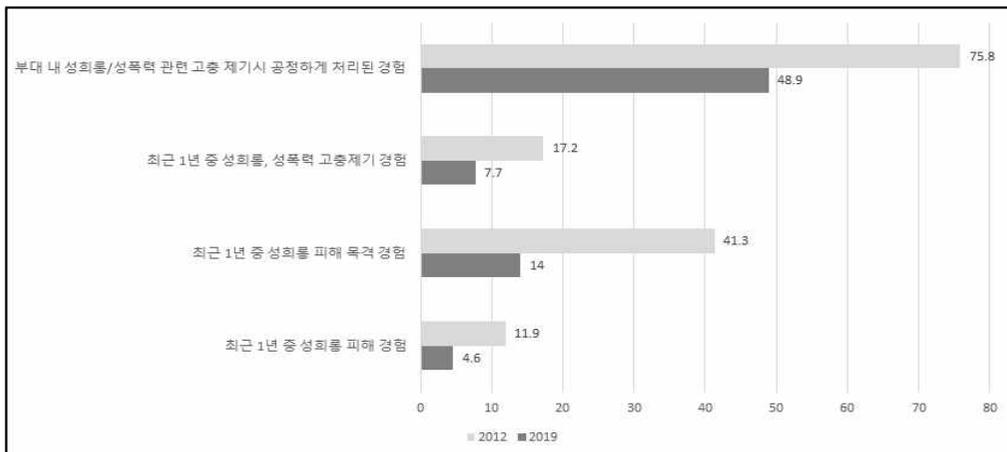
<표 4-21> 최근 1년간 성폭력 관련 고충 제기된 경험 - 여군 빈도(%)

		예	아니오	전체	X2
		빈도 (%)			
계급	중/하사	30 (7.2)	386 (92.8)	416 (100.0)	2.428
	원/상사	5 (9.6)	47 (90.4)	52 (100.0)	
	위관급 장교	25 (7.1)	326 (92.9)	351 (100.0)	
	영관급 장교	10 (11.6)	76 (88.4)	86 (100.0)	
전체		70 (7.7)	835 (92.3)	905 (100.0)	
소속군	육군	57 (7.2)	734 (92.8)	791 (100.0)	10.479*
	해군	0 (0.0)	32 (100.0)	32 (100.0)	
	공군	11 (16.7)	55 (83.3)	66 (100.0)	
	해병대	2 (7.4)	25 (92.6)	27 (100.0)	
전체		70 (7.6)	846 (92.4)	916 (100.0)	
근무기간	1년 미만	2 (5.7)	33 (94.3)	35 (100.0)	.943
	1-3년 미만	15 (7.7)	180 (92.3)	195 (100.0)	
	3-5년 미만	15 (9.1)	149 (90.9)	164 (100.0)	
	5-10년 미만	19 (7.6)	231 (92.4)	250 (100.0)	
	10-20년 미만	16 (9.2)	158 (90.8)	174 (100.0)	
	20년 이상	3 (7.3)	38 (92.7)	41 (100.0)	
전체		70 (8.1)	789 (91.9)	859 (100.0)	
근무부대지역	GOP	8 (10.3)	70 (89.7)	78 (100.0)	2.562
	도서 및 해안경계부대 지역	3 (10.0)	27 (90.0)	30 (100.0)	
	군·면단위 지역	19 (6.3)	285 (93.8)	304 (100.0)	
	중소도시	25 (8.7)	263 (91.3)	288 (100.0)	
	대도시(광역시 이상)	13 (6.6)	183 (93.4)	196 (100.0)	
전체		68 (7.6)	828 (92.4)	896 (100.0)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(4) 성희롱/성폭력 피해 경험·목격경험·고충제기·공정성

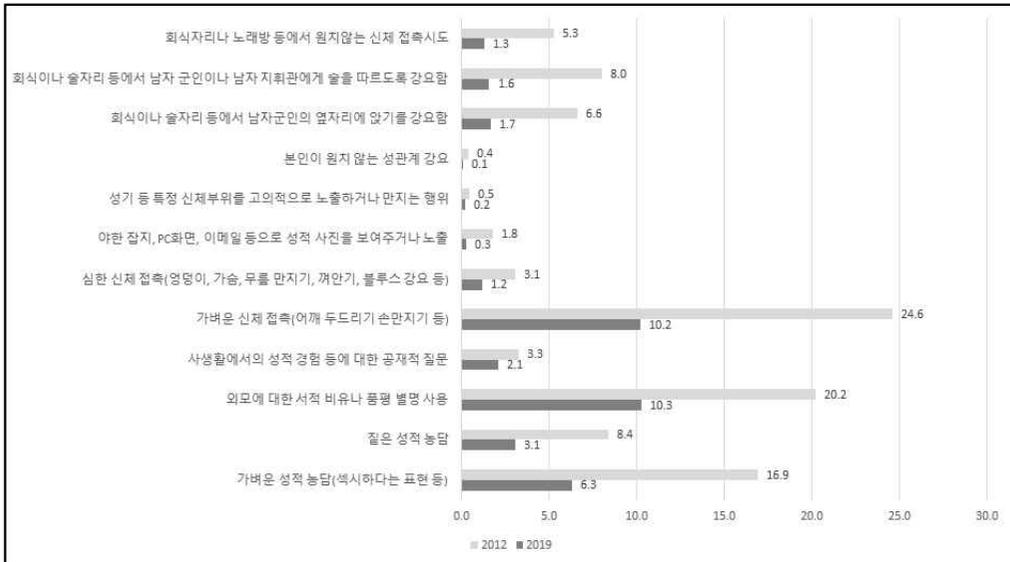
최근 1년간 성희롱/성폭력 피해 경험·목격경험·고충제기·공정성 면에서, 2012년도 조사결과와 비교해서, 2019년도의 결과는 중요시하는 경향은 비슷하게 나타났다. 성고충제기시 공정성에 대한 의견은 각각의 연도에는 가장 높게 나타났으나 2012년보다 2019년도에 더 줄어든 것은 성폭력 고충처리의 공정성과 처리후의 사후적 처리가 미흡하고 2차 피해 발생도 일어났을 가능성에 대해서도 생각해 볼 수 있다. 성고충제기 경험은 2개년 비교결과 점점 줄어든 것으로 보인다. 성희롱 피해 목격 경험이 줄어든 것은 성희롱의 성적 침해 경우가 줄어든 것으로 보이며, 성희롱 피해 경험도 가시적으로 줄어들고 있는 것을 볼 수 있다.



[그림 4-23] 2012년 성희롱/성폭력 피해 경험·목격경험·고충제기·공정성 비교- 여군(%)

(5) 성희롱 및 성폭력 행위별 피해 발생률

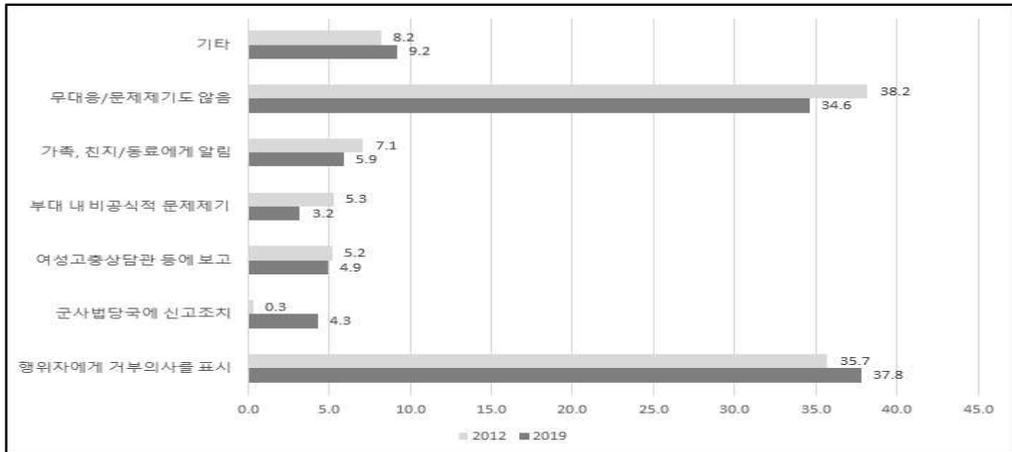
성희롱 및 성폭력 행위별 피해 발생률에 대해, 2012년도와 비교해보면, 2019년도 조사 결과 그 빈도의 순서는 대체로 비슷하지만 그 가중치는 상당한 차이를 나타냈다. 특히 “ 가벼운 신체접촉”, “ 외모에 대한 성적 비유나 품평”은 절반 이상 줄어들었으며, 외모를 빗대거나 별명을 부르는 것을 성희롱으로 인식하여 문제를 삼는 경우가 늘어난 것으로 보인다. 그리고 대부분의 주요 항목에 있어서 성희롱이나 성폭력이 줄어들었다고 하지만 여전히 성희롱, 성폭력이 행해지고 있어 이에 대한 교육과 개선대책이 지속적으로 이루어질 필요가 있다고 판단된다.



[그림 4-24] 2012년 성희롱/성폭력 행위별 피해 발생률 비교 - 여군(%)

(6) 성희롱· 성폭력 위반 행위 대한 여군의 대처양식

성희롱· 성폭력 위반 행위 대한 여군의 대처양식에 대해 분석한 결과, 2012년에 비해 이번 조사에서 여성고충상담관 등에 보고(5.2%▼4.9%), 부대내 공식적 문제 제기(5.3% ▼3.2%), 가족, 친지/동료에게 알림(7.1%▼5.9%) 등은 그 수치가 감소되었으나, 행위자에게 거부의를 표시하거나(35.7%▶37.8%), 군사법당국에 신고조치를 취하는 행위(0.3% ▶4.3%) 등은 2012년도에 비해 더 높은 수치를 기록한 것을 볼 수 있다. 반면 부대응/문제제기 하지 않는다는 사항에 대해서는 2012년도에 비해 2019년도의 수치가 낮은 것으로 나타났다. 이런 점들을 비추어볼 때, 여군들의 성 문제에 대한 자기결정권이 강화되었으며, 남의 문제가 아니라 자기의 문제이며, 그 문제 해결을 혼자서 해결하려는 것이 아니라 제도권 내 공식적인 계통을 밟아서 하겠다는 적극적인 의지가 강화된 것으로 보인다.

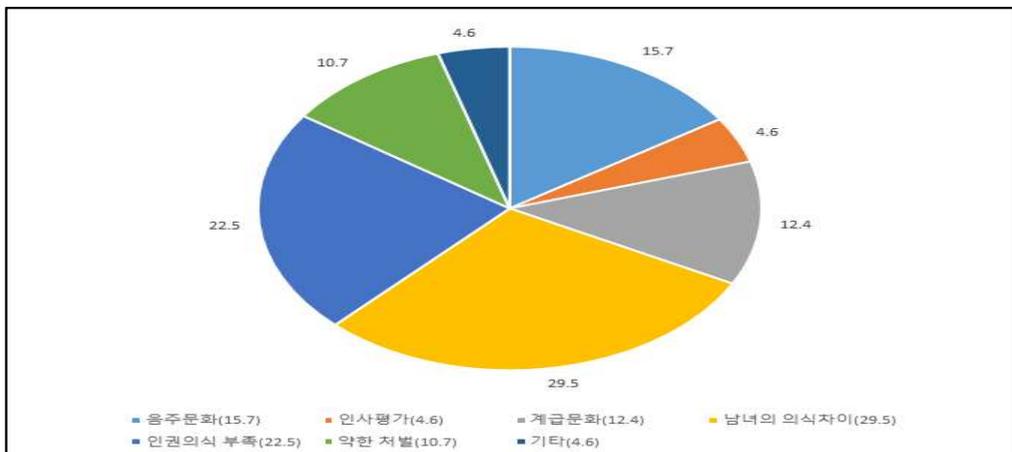


[그림 4-25] 2012년 성희롱/성폭력 위반 행위에 대한 여군의 대처 양식 비교- 여군(%)

2) 인식조사

- 성폭력 발생원인

성인식과 성폭력 관련하여 여군들의 인식조사를 위하여 성폭력 발생원인을 조사한 결과, 총 926명 중 29.5%인 273명이 남녀의 의식차이를 가장 큰 원인으로, 그 다음으로 인권의식 부족(22.5%)을 원인으로 꼽았다.



[그림 4-26] 성폭력 발생 원인- 여군(%)

기타 여군들의 다양한 성인식을 살펴본 결과 그동안 성문제에 대해 우리가 여성주의라고 평해했거나 남녀 개인 간의 문제라고 과소평가 했었던 것들이 큰 문제라는 지적이 제기되고 있다.

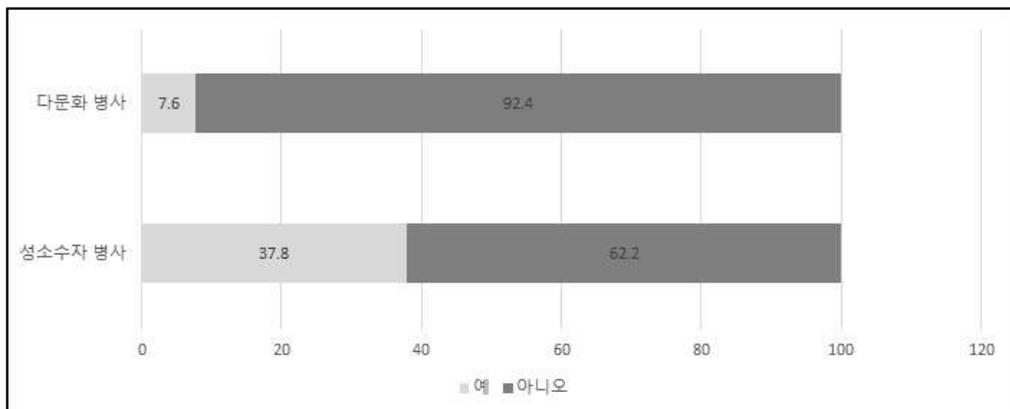
여군에 대한 조사에서 대체로 여군의 성인식은 높은 편으로 나타나고 있으나 성희롱/성폭력이 부대관리나 부대문화보다는 가해자 개인의 문제라는 의견이 상당했고, 군대 내에서 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 이뤄지기 어렵다는 인식이었고, 성희롱/성폭력 피해자가 되는 것은 군인경력 및 지휘관 역량/위상에 부정적 영향을 미친다는 의견이 많았지만 그렇지 않다는 의견도 상당했다. 그리고 성희롱/성폭력으로 여성이 고립/배제되고 있다는 인식보다 그렇지 않다는 인식이 약간 높게 나타나고 있어, 성희롱/성폭력이 여성 자신의 문제가 될 때 일반적 성의식의 수준과 차이가 있게 나타나고 있는 것으로 보인다.

6. 소수자 인권

1) 실태조사

- 해당 병사 유무

여군을 대상으로 소수자 인권 실태조사를 위해 인권 소수자에 해당하는 다문화 병사나 성소수자 병사가 주변에 있었는지에 대해 조사한 결과, 다문화 병사에 대한 경험은 7.6%로 나타났고, 성소수자 병사와 근무한 경험은 37.8%로 나타났다. 주변에 다문화병사가 적은 것은 아직 그 비율이 적은 때문으로 보이며 향후 다문화 병사의 증가에 대비할 필요가 있다. 주변에서 성소수자 병사를 경험한 비율이 많이 나타났다는 것이 꼭 성소수자들의 수가 많다는 것으로 이해하기는 어려울 것으로 본다.



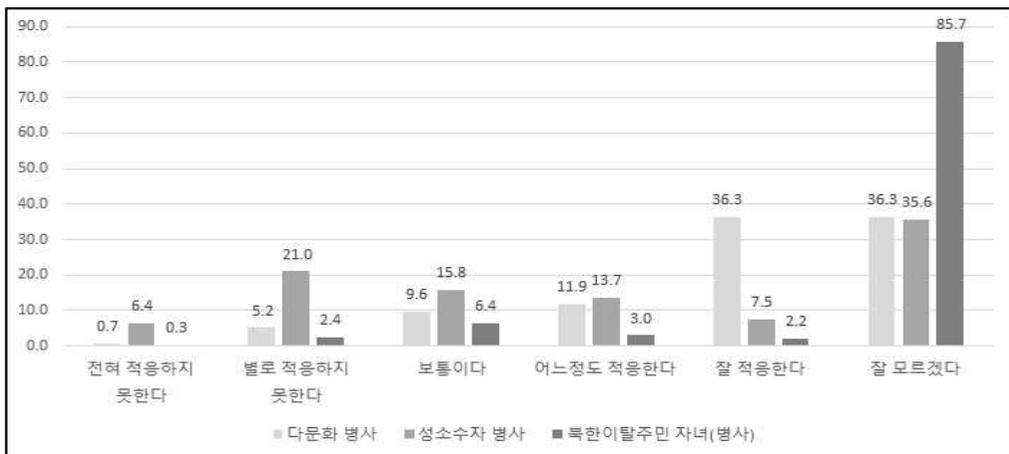
[그림 4-27] 소수자 해당 병사 복무- 여군(%)

2) 인식조사

소수자 인권과 관련한 인식조사를 위해 소수자에 대한 군적응 인식, 소수자의 군 부적응 이유를 중심으로 분석하였다.

(1) 군 적응 인식

인권 소수자들의 부대 적응에 대한 여군들의 경험을 조사한 결과, 표집이 적어서 쉽게 일반화하기는 어렵지만 상대적으로 다문화 병사들의 부대 적응도가 더 높은 반응을 보이고 있고, 성소수자의 경우 부적응에 대한 의견도 많아 관심과 관련 대책이 필요하다고 판단된다.

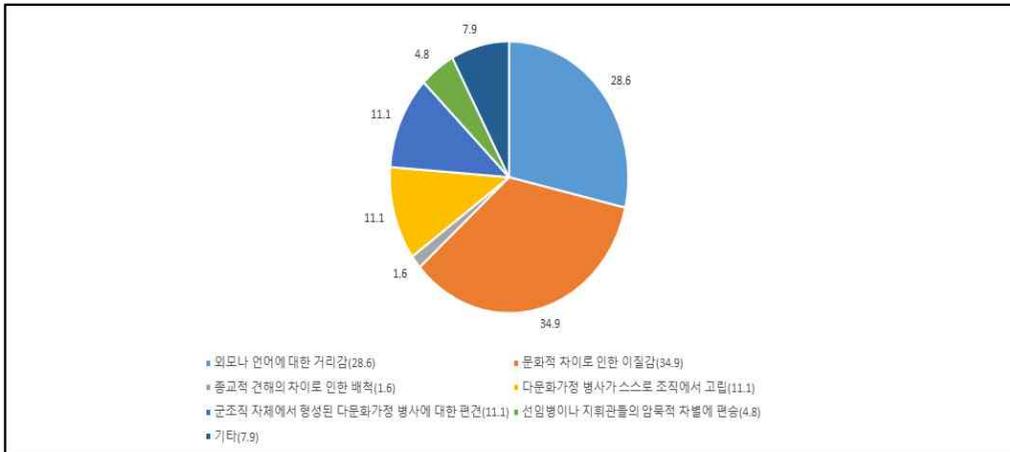


[그림 4-28] 소수자 해당 병사 적응 정도- 여군(%)

(2) 부적응 이유(1순위)

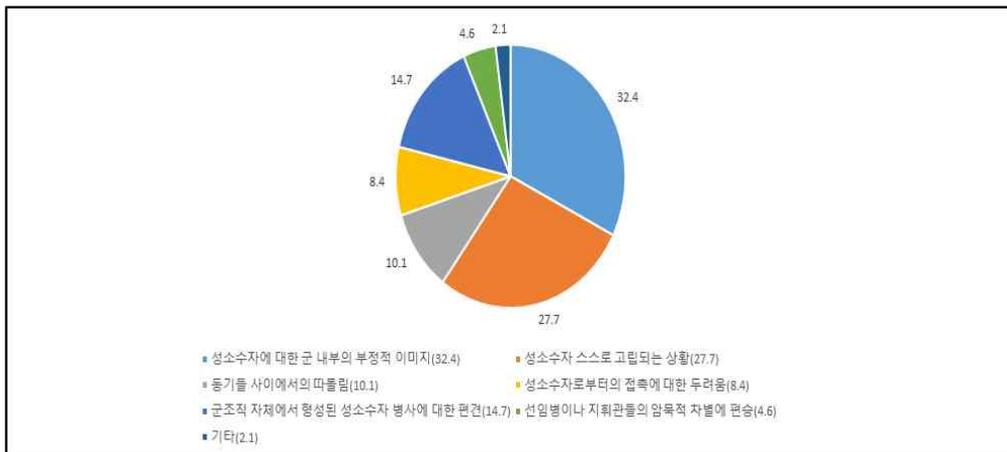
다문화 병사들의 군대 내에서의 부적응 이유에 대해 여군들의 인식을 조사한 결과, 문화적 차이로 인한 이질감(34.9%)이 가장 높게 나타나고, 외모나 언어에 대한 거리감(28.6%)의 순으로 나타났다.

다문화 병사들이 여전히 문화적 차이로 인하여 적응을 어렵게 느끼고 있고, 다른 외모와 언어표현의 부족 등으로 거리감을 느끼고 있어 부적응의 한 원인이 되고 있는 것으로 보인다. 이에 대한 이해 교육과 주변에서의 인식과 시선의 변화가 필요한 대목이라 하겠다.



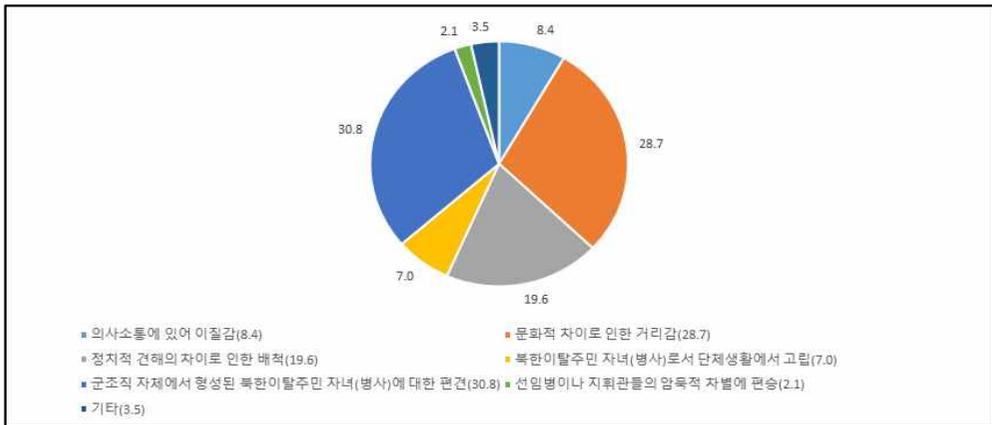
[그림 4-29] 다문화 병사 부적응 이유 1순위-여군(%)

성소수자 병사 부적응 이유에 대해 여군들의 인식을 조사한 결과, 성소수자에 대한 군 내부의 부정적 이미지를 가장 높게 꼽았다(32.4%). 그 다음으로 성소수자 스스로 고립되는 상황(27.7%), 군 조직 자체에서 형성된 성소수자에 대한 편견(14.7%) 등을 꼽았다. 성소수자에 대한 편견이나 부정적이고 왜곡된 인식의 변화가 필요하다 하겠다.



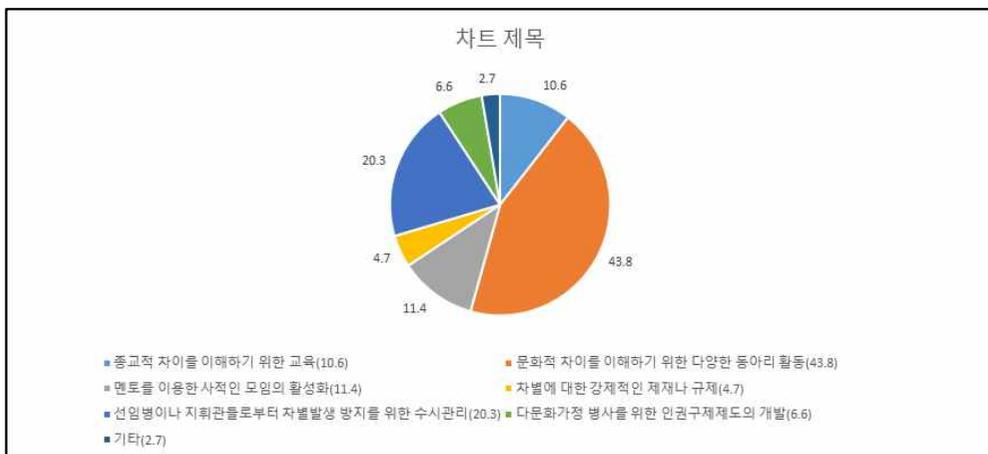
[그림 4-30] 성소수자 병사 부적응 이유(1순위)- 여군(%)

다음으로 북한이탈주민 자녀의 부적응 이유에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 우리 군 조직 내에서 형성된 편견(30.8%)을 가장 높게 꼽았고, 문화적 차이로 인한 의사소통에 있어 이질감(8.4%), 북한이탈주민 자녀로서 단체 생활에서 고립(7.0%) 순으로 부적응 이유를 들었다. 편견과 문화적 차이, 견해차이, 차별 등을 극복할 대책이 필요하다고 판단된다.



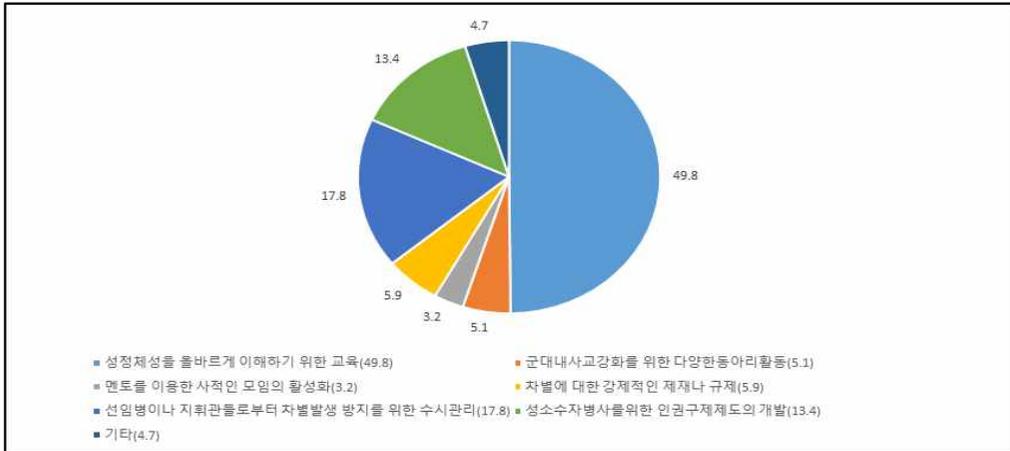
[그림 4-31] 북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유(1순위)- 여군(%)

다문화 병사의 적응에 대한 여군들의 인식을 살펴보았다. 문화적 차이를 이해할 수 있도록 다양한 동아리 활동(43.8%)을 통한 친화되는 대안을 제시했다. 다양한 동아리 활동이나 모임, 교육을 통해 다문화 병사들에 대한 이해가 필요하다.



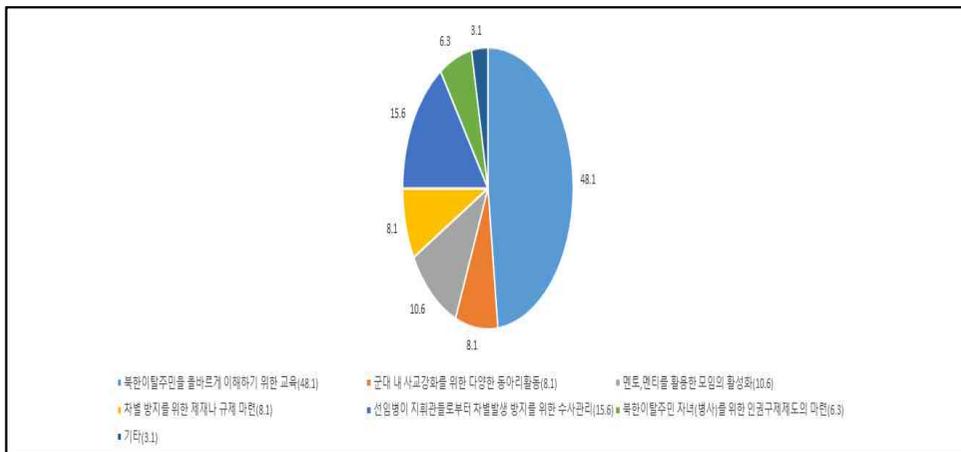
[그림 4-32] 다문화 병사 적응 방안(1순위)- 여군(%)

성소수자들의 부대 적응 대안에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육(49.8%)을 가장 높게 꼽았다. 이는 성소수자에 대한 인식은 교육을 통한 부정적이고 왜곡된 의식변화가 가장 필요하다는 반증이기도 하다.



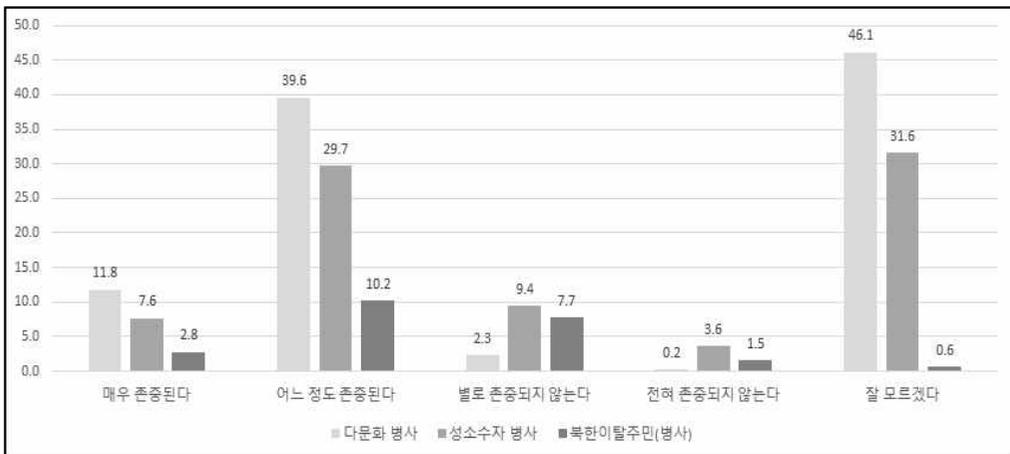
[그림 4-33] 성소수자 병사 적응 방안 1순위-여군(%)

북한이탈주민 병사의 부대 적응 대안에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육을 가장 높게 꼽았다(48.1%). 이 또한 북한이탈주민 병사에 대한 바른 이해교육의 필요성을 강조한 것이라 하겠다.



[그림 4-34] 북한이탈주민 자녀(병사) 적응 방안(1순위)- 여군(%)

인권 소수자 병사들의 인권 존중 정도에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 다문화병사에 대한 인권 존중은 51.4%, 성소수자 병사에 대한 인권 존중은 37.3%, 북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 인권 존중은 13%로 낮게 나타나고 있고, 이들 인권이 존중되지 않고 있다는 의견은 성소수자 병사(13%)와 북한이탈주민자녀 병사(9.2%)에게서 많이 나타나고 있다. 사회적으로 다문화에 대한 이해와 교육은 많이 이루어지고 있으나 성소수자나 북한이탈주민에 대한 교육이나 인식의 변화는 크지 않음을 나타내는 대목으로 보여진다.

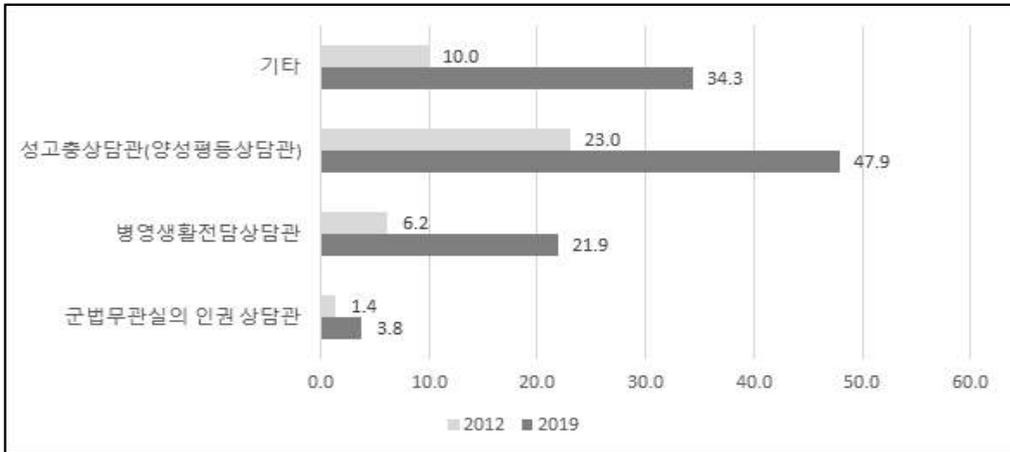


[그림 4-35] 소수자 해당 병사 인권 존중 정도- 여군(%)

7. 구제와 보장

1) 실태조사

구제와 보장과 관련하여 군대내 고충처리제도 이용실태에 대해 조사한 결과, 2012년도에 비해 2019년도 조사결과, 여군들은 성고충 전문상담관의 이용율이 가장 높은 비율을 보이고 있고, 병영생활 전문상담관 등 훨씬 다양한 창구를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 군대 내에서 자신의 고충을 전문적 상담을 통해 해결하고자하는 인식이 증가하고 있는 것이라 하겠다. 그런데 기타 요인도 3배 정도 증가했는데, 그 상세 내용에 대해서도 심층 연구를 통해 다양한 창구 개선을 위한 노력을 할 필요가 있다.

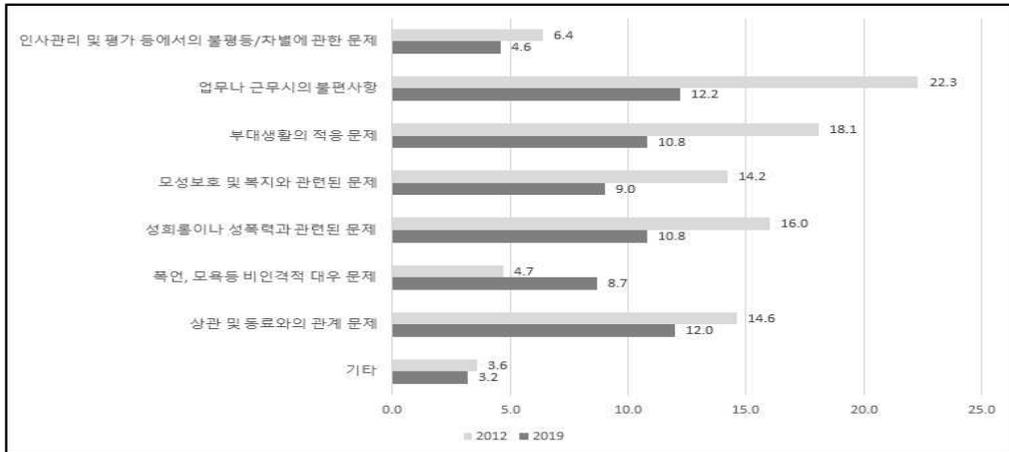


[그림 4-36] 2012년 여군의 군대 내 고충처리제도 이용 실태 비교- 여군(%)

여군들의 군대 내 고충처리 이용 및 상담 내용은 2012년도(1순위)와 2019년 공히 비슷한 경향을 보이고 있는 것으로 나타났다. 2012년에 비해 상대적으로 큰 변화를 보인 것은 “상관 및 동료와의 관계 문제”가 더 큰 비중으로 대두되었고, “업무나 근무시의 불편사항”은 여전히 높은 빈도를 보이고 있기는 하지만 그 비중은 상대적으로 낮아졌다.

즉 2012년에는 업무나 근무시의 불편사항(22.4%), 부대생활의 적응문제(18.1%), 상관 및 동료와의 관계 문제(14.6%), 모성보호 및 복지와 관련된 문제(14.2%) 순으로 나타났다. 이에 대해 2019년에는 업무나 근무시의 불편사항(12.2%), 상관 및 동료와의 관계 문제(12%), 부대생활의 적응문제(10.8%), 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제(10.8%) 순으로 비율은 줄었지만 비슷한 양상으로 나타났다. 그러나 폭언 및 모욕 등 비인격적 대우 문제는 2012년도 4.7%에서 2019년에는 8.7%로 증가하였는바, 군대 내에서 근무하는 여군들은 사회적인 문제보다는 특히 상관과 동료와의 관계와 같은 자신과 직접적으로 연관되는 문제를 가장 큰 문제로 받아들이고 있는 것으로 보이며, 자신의 사적인 일에 대한 문제를 주변에 노출시키기보다 상담을 통해 해결하려는 것으로 생각된다.

다만 여기서 2012년도와 달리 2019년도에는 ‘상담받은 적 없음’이라는 항목의 답변이 57.7%여서 전체적 내용의 비율이 달라진 영향도 있을 것으로 보인다.



[그림 4-37] 2012년 군대 내 고충처리제도 이용 내용 및 상담 내용 비교 - 여군(%)

2) 인식조사

(1) 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식

군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성에 대한 여군들의 실태를 조사한 결과, 여군의 계급, 소속, 근무기간 및 근무지역별 차이에 따른 ‘군복무 부적합처리 대상자 선정에 대한 공정성 인식’에 대해, 군복무 부적합처리 대상자 선정에 있어서 불공정 인식에 있어 중/하사계급(60%)이 타 계급(원/상사 35.7%, 위관급 장교 55.5%, 영관급 장교 36.7%)과 차이가 있는 유의미한 결과를 보이고 있다. 소속별로 해병대에서 11.1%로, 근무기간별로는 10-20년 미만이 11.7%로, 근무부대 지역별로 도서 및 해안경계부대지역에서 13.3%로 불공정 인식이 상대적으로 높게 나타났지만, 유의하지는 않았다.

<표 4-22> 군 복무 부적합처리 대상자 선정 공정성 인식- 여군

빈도(%)

구분		공정	불공정	모름	전체	X2
		빈도(%)				
계급	중/하사	165(40.0)	248(60.0)	217(52.5)	413(100.0)	41.845 ***
	원/상사	36(64.3)	20(35.7)	16(28.6)	56(100.0)	
	위관급 장교	155(44.5)	193(55.5)	161(46.3)	348(100.0)	
	영관급 장교	57(63.3)	33(36.7)	26(28.9)	90(100.0)	
전체		413(45.5)	494(54.5)	420(46.3)	907(100.0)	
소속군	육군	361(45.7)	65(8.2)	364(46.1)	790(100.0)	11.411
	해군	13(40.6)	1(3.1)	18(56.3)	32(100.0)	
	공군	26(38.8)	5(7.5)	36(53.7)	67(100.0)	
	해병대	15(55.6)	3(11.1)	9(33.3)	27(100.0)	
전체		415(45.3)	74(8.1)	427(46.6)	916(100.0)	
근무기간	1년 미만	13(38.2)	2(5.9)	19(55.9)	34(100.0)	31.155
	1-3년 미만	81(41.3)	12(6.1)	103(52.6)	196(100.0)	
	3-5년 미만	67(41.9)	9(5.6)	84(52.5)	160(100.0)	
	5-10년 미만	110(44.4)	2(8.5)	117(47.2)	248(100.0)	
	10-20년 미만	98(54.7)	21(11.7)	60(33.5)	179(100.0)	
	20년 이상	28(66.7)	3(7.1)	11(26.2)	42(100.0)	
전체		397(46.2)	68(7.9)	394(45.9)	859(100.0)	
근무부대지역	GOP	32(41.6)	6(7.8)	39(50.6)	77(100.0)	9.559
	도서 및 해안경계부대 지역	15(50.0)	4(13.3)	11(36.7)	30(100.0)	
	군·면단위 지역	143(47.0)	21(6.9)	140(46.1)	304(100.0)	
	중소도시	134(46.7)	25(8.7)	128(44.6)	287(100.0)	
	대도시(광역시 이상)	84(42.4)	15(7.6)	99(50.0)	198(100.0)	
전체		408(45.5)	71(7.9)	417(46.5)	896(100.0)	

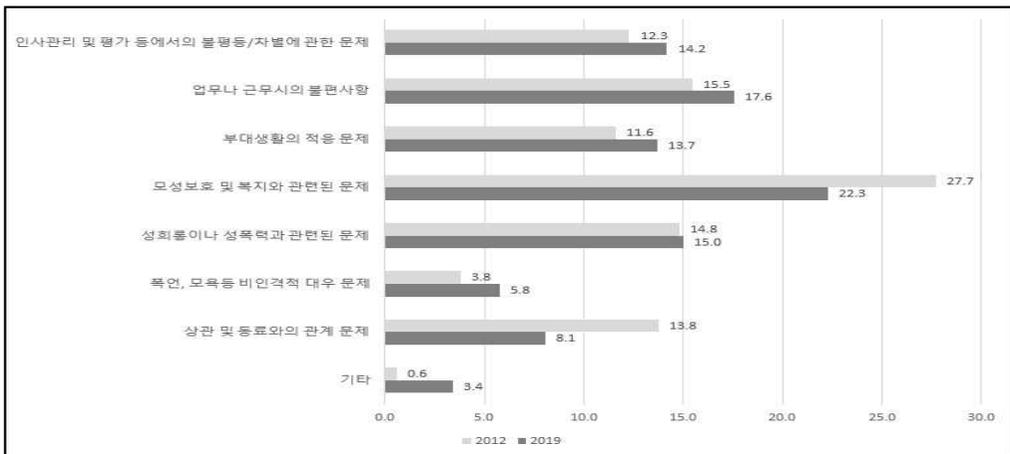
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 향후 이용하고 싶은 고충상담 희망사항 비교

여군들의 향후 이용하고 싶은 고충상담 희망사항 비교에 대해서는 2012년도(1순위)와 2019년도 공히 비슷한 경향성을 보였지만 업무관련한 관심사가 커진 것으로 보인다. 즉 2012년도에는 ‘모성보호 및 복지와 관련된 문제’ (27.7%), ‘업무나 근

무시의 불편사항’ (15.5%), ‘ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제’ (14.8%), ‘ 상관 및 동료와의 관계문제’ (13.8%), ‘ 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제’ (12.3%), ‘ 부대생활의 개인적 적응 문제’ (11.6%) 순으로 고충상담을 희망한 반면 2019년도에는 ‘ 모성보호 및 복지와 관련된 문제’ (22.3%), ‘ 업무나 근무시의 불편사항’ (17.6%), ‘ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제’ (15%), ‘ 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제’ (14.2%), ‘ 부대생활의 개인적 적응 문제’ (13.7%), ‘ 상관 및 동료와의 관계문제’ (8.1%) 순으로 희망하였다.

여전히“ 모성보호 및 복지와 관련된 문제” 는 큰 관심사이고 “ 업무나 근무시의 불편사항”, “ 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제”, “ 부대생활의 개인적 적응 문제” 에 관심이 증대되고 있음을 확인할 수 있다.



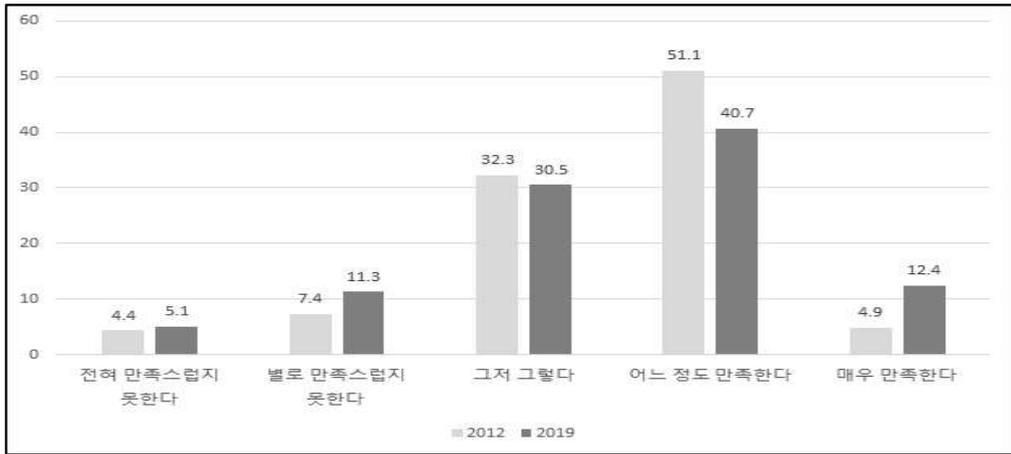
[그림 4-38] 2012년 향후 이용하고 싶은 고충상담 사항 비교- 여군(%)

(3) 고충처리제도 만족도에 대한 비교

고충처리제도 만족도에 대한 비교 분석 결과 2012년에 비해 2019년도 실태조사에서는 전혀 만족스럽지 못하다(2012년 4.4%, 2019년 5.1%)는 비율이 약간 더 높게 측정된 반면, 매우 만족한다는 의견(2012년 4.9%, 2019년 12.4%) 이 약 7% 높은 긍정적 의견을 보이기도 하였다. 구체적으로 ‘ 전혀 만족스럽지 못하다’ 거나 ‘ 별로 만족스럽지 못하다’ 는 비율이 11.8%▶16.4%로 불만족이 증가한 반면 ‘ 어느 정도 만족한다’ 거나 ‘ 매우 만족한다’ 로 만족의견은 56%▼53.1%로 낮아져, 전체적으로 이용에 불만족 의견이 증가하였다.

이는 고충처리제도를 통한 전문적 상담을 통해 자신의 고충을 해결 받고 있는 것이라 보이며, 불만족의 경우는 이용후 처리부분이나 비밀보장 등의 사후관리에

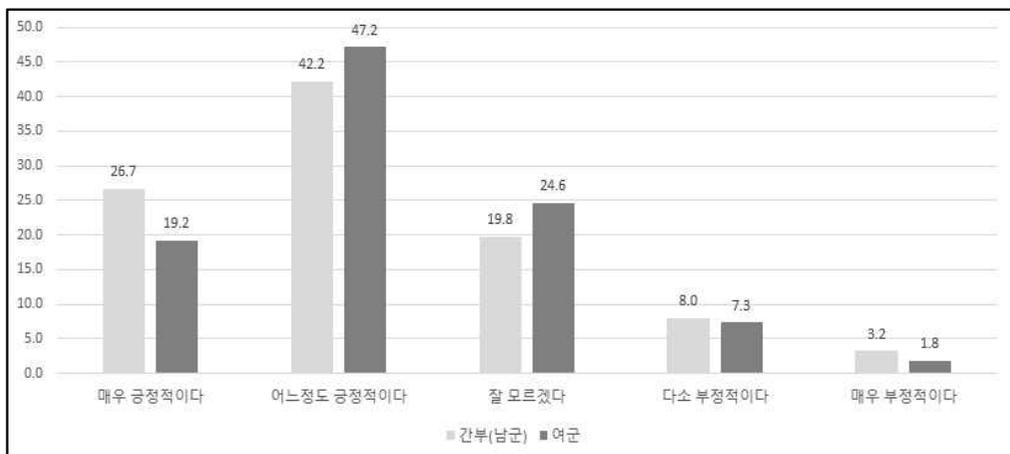
대한 의사의 표현이라고 보여진다.



[그림 4-39] 2012년 고충처리제도 만족도 비교 - 여군(%)

(4) 심리상담 허용여부

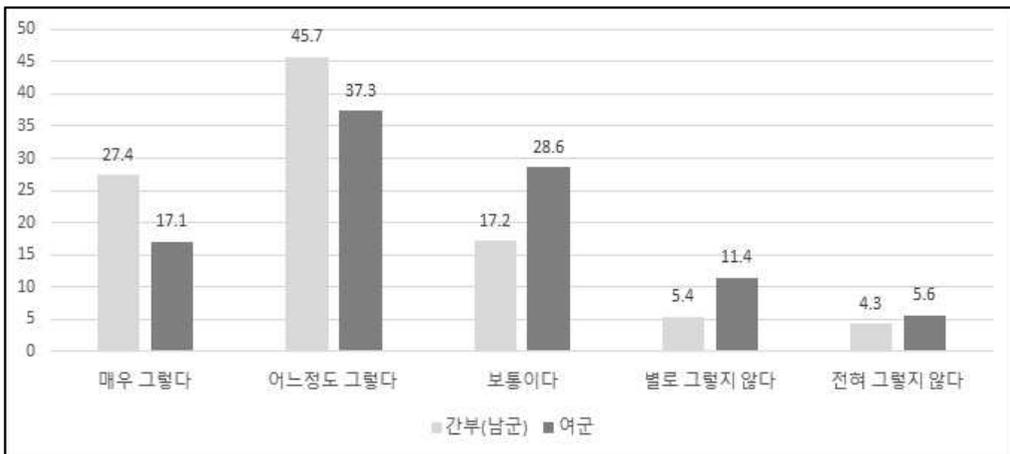
심리상담 허용여부에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부의 ‘ 집단 별 심리상담 허용여부’에 대해 ‘ 긍정적이다’에 대한 답변이 여군(66.4%)과 간부(남군)(68.9%) 모두 높은 비율을 보이고 있지만 ‘ 부정적이다’의 답변도 여군(9.1%)보다 간부(11.2%)에게서 약간 높게 나타나고 있다. 심리상담에 대한 긍정 의 견이 높은 것은 지휘관자)로서 고민으로 상담요구가 높아진 것으로 보이며, 여군을 포함한 간부들의 심리상담을 지원이 필요하다고 판단된다.



[그림 4-40] 심리상담 허용여부- 여군, 간부(남군)(%)

(5) 군 외부기관 구제요청 여부

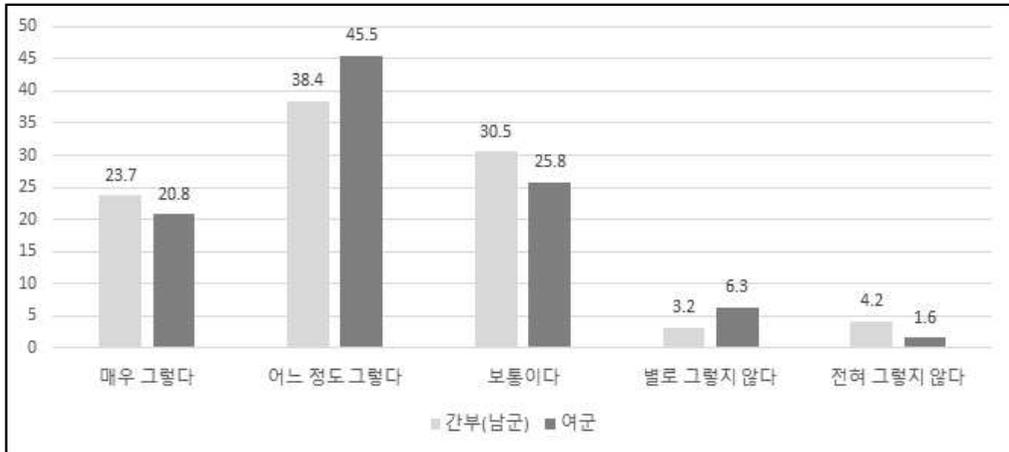
군 외부기관 구제요청 여부에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부의 집단별 ‘군 외부기관 구제요청 여부’에 대한 응답은 여군과 간부 모두 ‘어느 정도 그렇다’ (여군 37.3%, 간부 45.7%)에 대한 답변이 높은 비율을 보이고 있다. 이는 개인의 사적인 문제를 노출시키기 꺼려하는 데서 외부에서의 구제제도 이용에 더 신뢰를 하고 있는 것으로 보인다. 병사들에 대한 인권보장 요구의 증가와 인권침해문제를 의식하고 지휘권을 사용하는데 어려움과 고민이 증가한 것과 이에 대한 상담기회를 필요로 하고 있다는 것으로 보인다.



[그림 4-41] 군 외부기관 구제 요청 여부- 여군, 간부(남군)(%)

(6) 성고충 전문상담관제도 운영평가

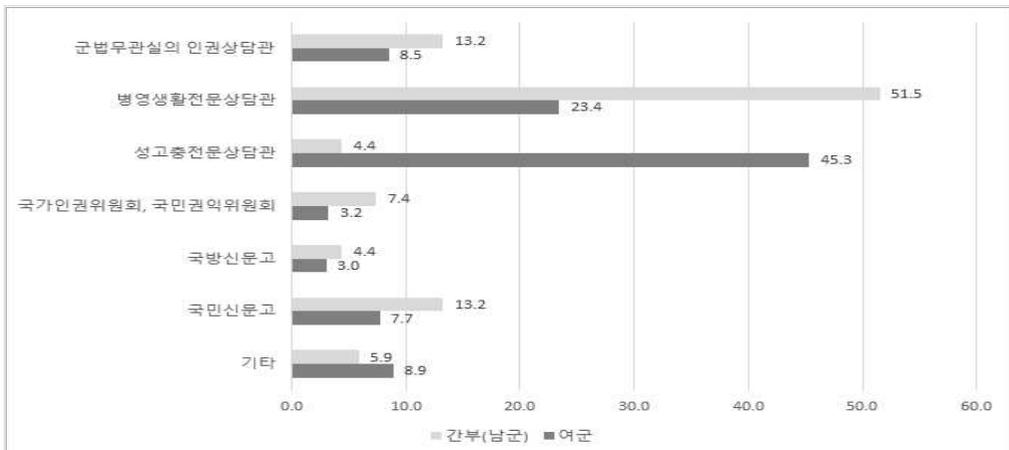
성고충 전문상담관제도 운영평가에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부의 ‘성고충 전문상담관제도 운영평가’에 대한 응답은 여군과 간부 모두 ‘어느 정도 그렇다’ (여군 45.5%, 간부 38.4%)로 긍정적인 답변이 높은 비율을 보이고 있다. 이는 전문성을 가진 성고충 전문상담관제도 운영과 상담 후 만족도가 증가한 결과로 판단된다.



[그림 4-42] 성고충 전문상담관제도 운영 평가- 여군, 간부(남군)(%)

(7) 이용이 편리한 제도

이용이 편리한 제도에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부의 ‘ 집단 별 이용이 편리한 제도 평가’에 대한 응답은 여군의 경우 ‘ 성고충 전문상담관 ’ (45.3%), 간부의 경우 ‘ 병영생활 전문상담관 ’ (51.5%) 제도에 대해 각각 높은 응답비율을 보이고 있다. 이를 통해 여군은 군생활에서 성고충 문제로 많은 고민을 하고 있고, 간부(남군)는 병영생활에서 일어나는 자신과 관련된 어려움에 대해 고민을 하는 것이라 볼 수 있다.

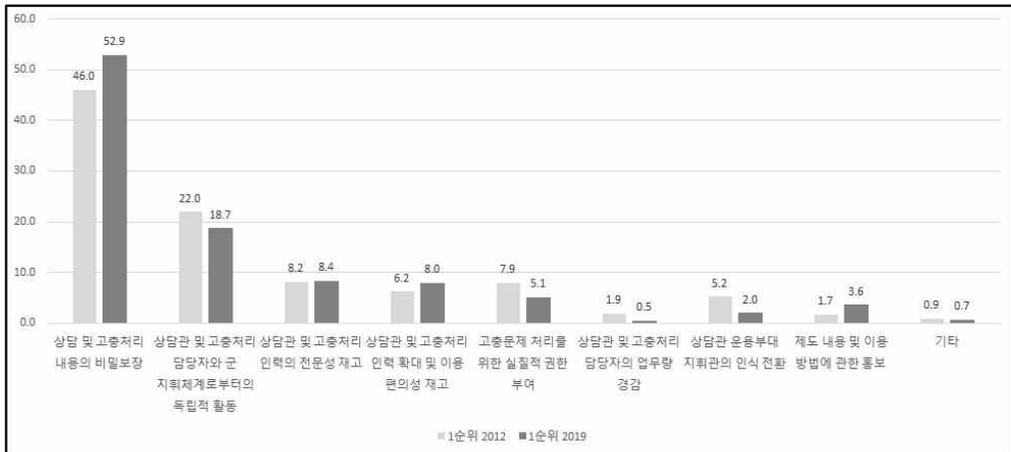


[그림 4-43] 이용이 편리한 제도 평가- 여군, 간부(남군)(%)

(8) 고충처리제도에 대한 활성화 방안 비교

다양한 불만들을 갖은 고충처리제도에 대한 활성화 방안으로는 2012, 2019년도 조사를 비교해 보면 상담 및 고충처리 내용의 비밀보장(46%, 52.9%), 상담관 및 고충처리 인력의 전문성 제고(8.2%, 8.4%), 상담관 및 고충처리인력 확대 및 이용 편의성 제고(6.2%, 8.0%), 상담관 운용부대 지휘관의 인식 전환(1.7%, 3.6%)은 비율이 증가되었다. 반면에 상담관 및 고충처리 담당자의 군 지휘체계로부터의 독립적 활동(22%, 18.7%), 고충문제 처리를 위한 실질적 권한 부여(7.9%, 5.5%), 상담관 및 고충처리 담당자의 업무량 경감(1.9%, 1.5%)로 감소하였다.

2012년도와 2019년도 모두 비밀보장의 문제가 가장 높은 비율을 차지하였고, 비율 또한 증가하였다. 즉 상담 및 고충처리 내용의 비밀보장을 원하는 양상을 보이는 점으로 이에 대한 법제도적 및 운영, 관리 대책이 필요하다고 판단된다.

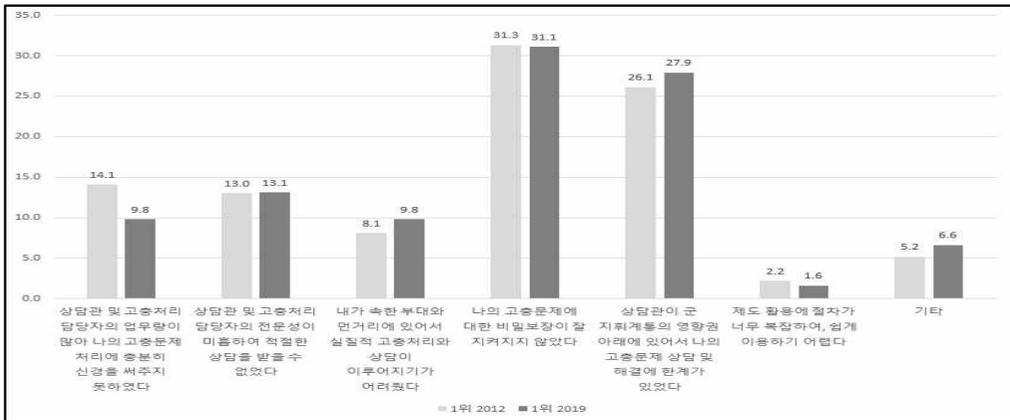


[그림 4-44] 2012년 고충처리제도 활성화 방안(1순위) 비교-여군(%)

(9) 고충처리제도 이용 및 상담 결과 불만족 이유

고충처리제도 이용 및 상담 결과, 결과에 만족스럽지 못한 의견을 보인 바, 이에 대한 이유로는 2012년, 2019년 모두 ‘나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다’ (2012년 31.3%, 2019년 31.1%)라는 의견이 가장 많은 비율을 차지하였으며, ‘상담관이 군 지휘체통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다’ (2012년 26.1%, 2019년 27.9%), ‘상담관 및 고충처리의 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다’ (2012년 13.0%, 2019년 13.1%), ‘상담관 및 고충처리 담당자의 업무량이 많아 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다’ (2012년 14.1%, 2019년 9.8%)는 의견 순으로 불만족

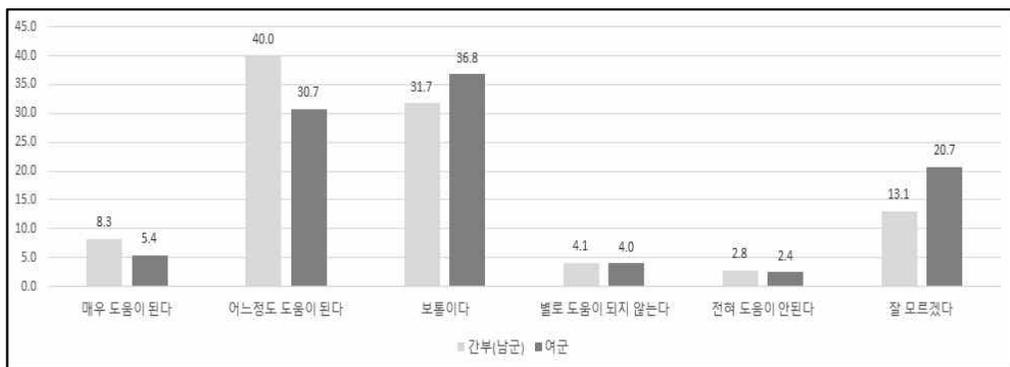
이유가 제시되었다. 이는 상담 후 비밀유지 보장과 전문성을 가진 상담자들의 상담을 요구하는 점과 고충처리제도 이용 및 상담 결과 처리의 신뢰성이 낮다는 것을 반증이라 하겠다.



[그림 4-45] 2012년 고충처리제도 이용 및 상담 결과 불만족 이유 1순위- 여군(%)

(10) 국가인권위원회의 역할평가

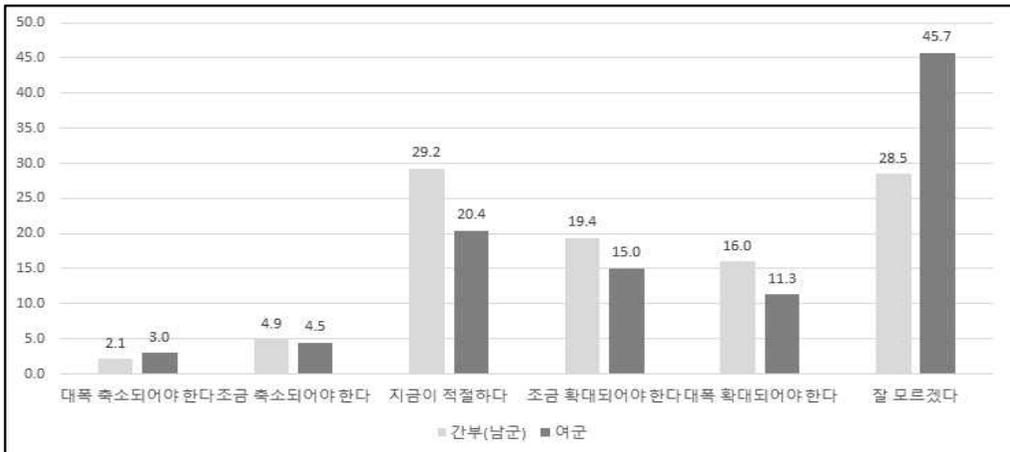
국가인권위원회의 역할평가에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부(남군)의 '국가인권위원회의 역할평가'에 대한 응답은 여군은 '보통이다(36.8%)', 간부(남군)는 '어느 정도 도움이 된다' (40.0%)에 각각 높은 응답비율을 보이고 있다. 앞서 국가인권위원회에 대한 신뢰도가 간부계급에서 높게 나타난 결과와 함께 국가인권위원회의 역할평가의 수준도 여군에 비해 간부(남군)계급이 높은 평가수준을 보이고 있다.



[그림 4-46] 국가인권위원회 역할 평가- 여군, 간부(남군)(%)

(11) 국가인권위원회의 역할 확장 요구

국가인권위원회의 역할 확장 요구에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여군과 간부(남군)의 국가인권위원회의 역할 확장 요구에 대한 응답은 여군과 간부(남군) 모두 ‘ 지금이 적절하다(여군 20.4%, 간부(남군) 29.2%)’ 나 ‘ 확대되어야 한다’ (여군 26.3%, 간부(남군) 35.4%)에 높은 응답 비율을 보이고 있다.



[그림 4-47] 국가인권위원회의 역할 확장 요구-여군, 간부(남군)(%)

8. 인권교육

1) 실태조사

(1) 인권교육 이수경험

인권교육과 관련한 실태조사를 위하여 인권교육 이수 경험에 대해 분석하였다.

인권교육 이수경험에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 계급별로는 영관급장교의 경우가 92%로 가장 높은 것으로 나타났고, 통계적 유의수준에서 차이를 나타냈다. 계급이 높을수록 인권교육 이수경험이 많은 것으로 나타났다. 이는 꾸준히 군 기관에서 인권교육을 실시하고 있는 것으로 분석된다.

<표 4-23> 인권교육 이수경험 -여군

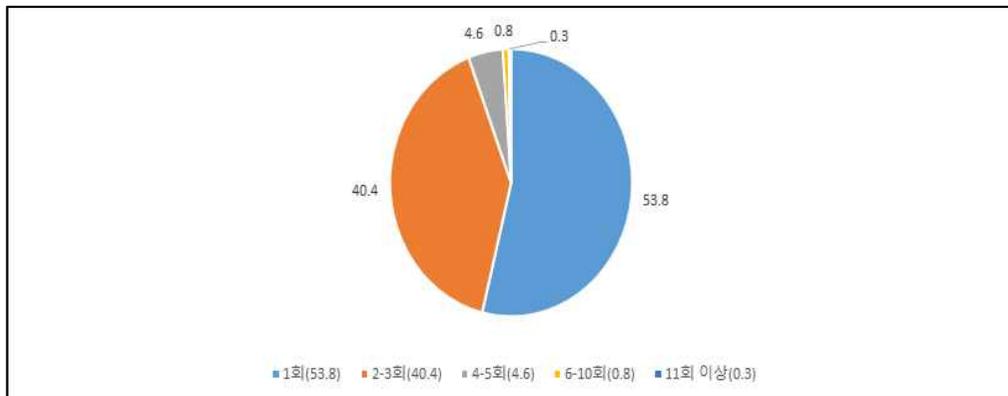
빈도(%)

구분		군 복무중 인권교육 수강 여부		전체	X2
		있다	없다		
		빈도(%)			
계급	중/하사	330(79.7)	84(20.3)	414(100.0)	9.696*
	원/상사	48(85.7)	8(14.3)	56(100.0)	
	위관급 장교	296(85.1)	52(14.9)	348(100.0)	
	영관급 장교	81(92.0)	7(8.0)	88(100.0)	
전체	755(83.3)	151(16.7)	906(100.0)		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

(2) 인권교육 이수 횟수

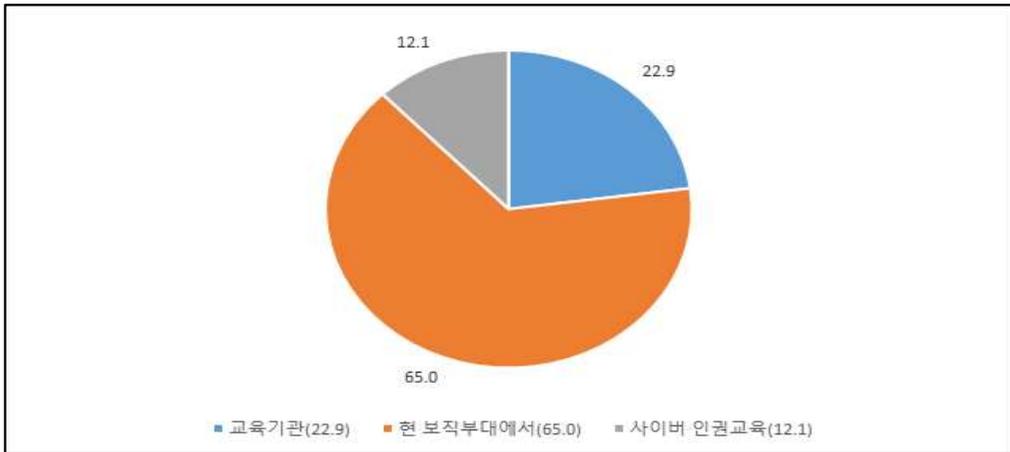
여군의 인권교육 이수 횟수를 조사한 결과 총 732명중 53.8%가 1회로 가장 많고 2~3회가 40.4%로 그 다음으로 많았다. 이는 여군은 대부분 인권교육을 1~3회 정도 까지 듣고 있다는 것을 보여준다. 인권교육 1회 정도가 50%를 넘고 있는 점을 볼 때, 인권교육의 횟수를 늘릴 필요가 있고 모두가 빠지지 않고 인권교육에 참여하는 것이 필요한 것으로 판단된다.



[그림 4-48] 교육 이수 횟수- 여군(%)

(3) 인권교육 이수 장소

인권교육 이수 장소에 대해 조사한 결과 총 734명 중 65%인 477명이 현 보직부대에서 가장 많이 받는 것으로 나타났고, 그 다음이 교육기관(22.9%) 순이었다. 이는 교육기관이나 사이버교육보다 접근이나 교육이 편한 현 보직부대에서 주로 이루어지고 있음을 알 수 있다.



[그림 4-49] 교육 이수 장소- 여군(%)

(4) 인권교육을 받은 후 기억에 남는 내용

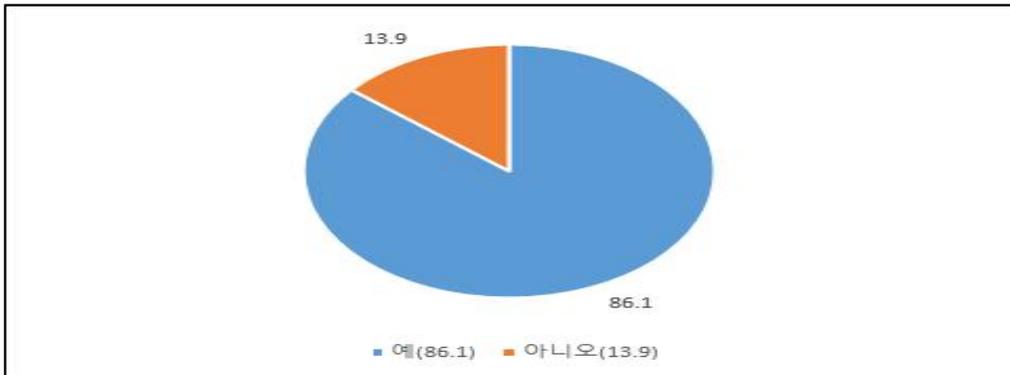
인권교육을 받은 후 기억에 남는 내용에 대해 조사한 결과, 총 871명 중 44.3%인 318 명이 ‘인권보호 모범사례 및 침해사례’ 라고 응답하였다. 이는 이론적인 강의식 교육 보다는 사례중심 교육이 훨씬 이해하기 쉽고 현실 대응적이라는 것을 말해주는 것이다.



[그림 4-50] 기억에 남는 내용(다중응답)- 여군(%)

(5) 성에 대한 인권교육 경험

성에 대한 인권교육 경험을 조사한 결과, 성에 대한 인권교육 경험이 ‘ 있다’ 는 견해가 86.1%로 대부분이 성에 대한 인권교육의 경험이 없다는 수치도 13.9%나 되고 있어 전체적으로 고르게 성에 대한 인권교육의 확대, 실시가 필요가 있다고 판단된다.

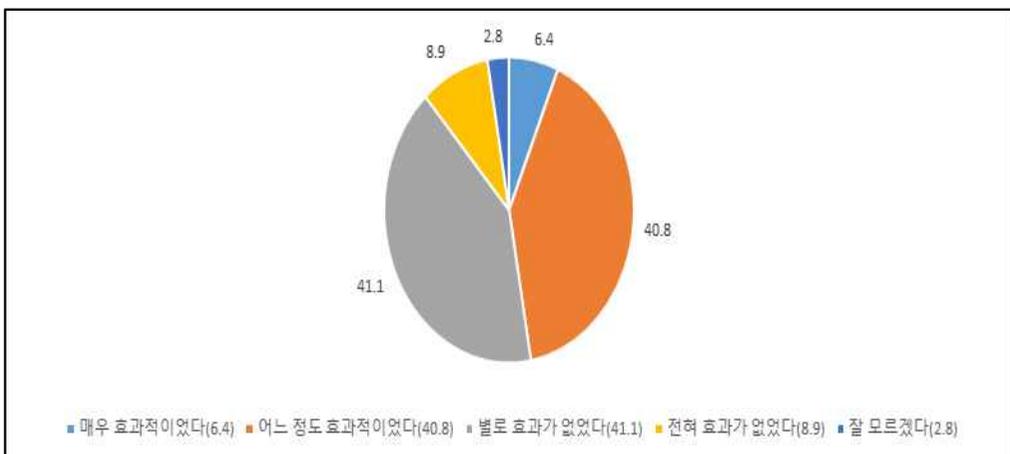


[그림 4-51] 성에 관한 인권교육 경험- 여군(%)

2) 인식조사

(1) 인권교육의 효과성

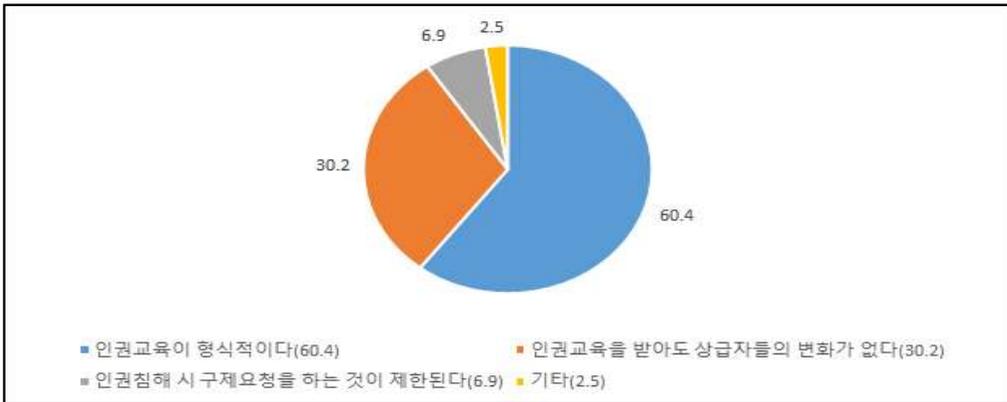
인권교육에 대한 여군들의 인식에 대해 조사한 결과, 우선 교육의 효과성에 대해서는 효과성이 ‘ 없다’ 고 응답한 비율이 50%로 나타나고 효과성이 ‘ 있다’ 고 응답한 비율은 47.2%로 나타나, 교육의 효과성에 대한 인식 차이는 거의 없는 것으로 본다.



[그림 4-52] 교육의 효과성- 여군(%)

(2) 인권교육의 효과 미비 이유

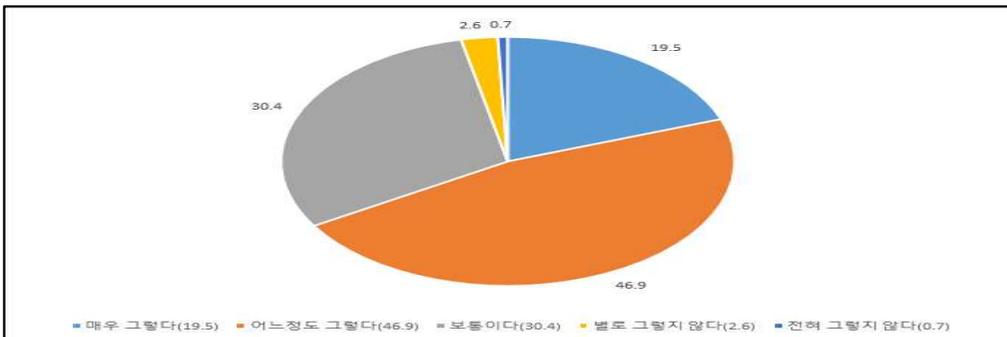
여군 인권교육의 효과가 미비의 이유에 대해서는 ‘인권교육이 형식적이다’는 비율이 60.4%로 형식적인 교육을 가장 높게 지목했다. 인권교육을 형식적 교육이수 목적으로 이루어진 교육은 좋은 효과를 가져오지 못하고 체험이나 실제 현장에 도움이 되는 교육을 위한 교육방법이나 교육 콘텐츠에 대한 개발이 다양하게 마련될 필요가 있다.



[그림 4-53] 효과 미비의 이유- 여군(%)

(3) 인권교육을 받을 권리의 존중

인권교육을 받을 권리의 존중에 대해 조사한 결과, 인권교육을 받을 권리가 존중되고 있다는 의견이 66.4%로 가장 높게 나타났다. 이러한 의식은 인권교육을 받은 경험에서 나오는 것으로 인권교육을 받을 기회가 잘 제공되고 있는 것이라 할 수 있다.



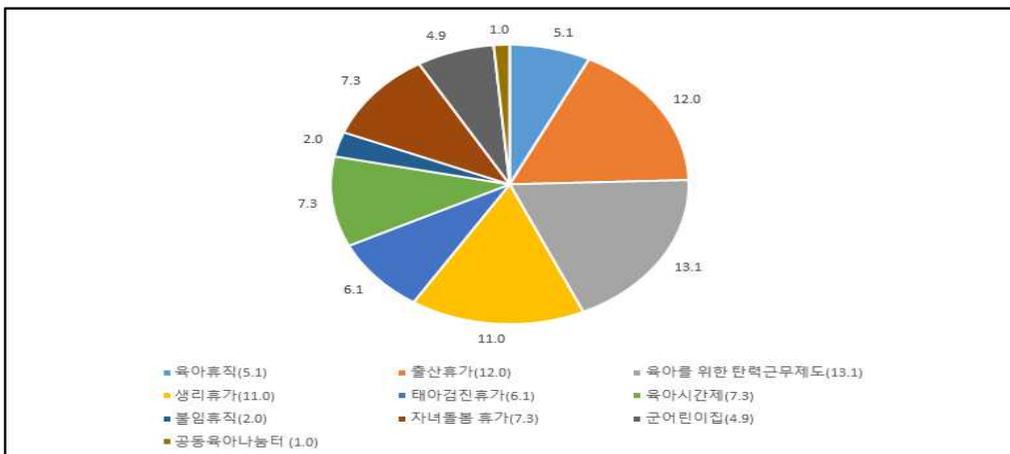
[그림 4-54] 인권교육을 받을 권리의 존중- 여군(%)

9. 일· 가정양립지원/복지/기혼여군의 모성보호

1) 실태조사

일· 가정양립지원/기혼여군의 모성보호제도에 대한 여군들의 경험 여부를 조사한 결과, 여군의 ‘ 일· 가정양립지원/기혼여군의 모성보호에 대한 이용경험’ 에 있어, 거의 모든 제도에 대한 이용경험이 ‘ 없다’ 에 응답 비율이 높았으나 ‘ 출산휴가’ (12.0%), ‘ 육아를 위한 탄력근무제도’ (13.1%), ‘ 생리휴가’ (11.0%)의 이용경험은 타제도에 비해 이용경험의 빈도가 상대적으로 높음을 보이고 있다. 하지만 ‘ 육아휴직’ (5.1%), 육아시간제(7.3%), 태아검진휴가(6.1%), 불임휴직(2.0%), 자녀돌봄휴가(7.3%), 군어린이집(4.9%), 공동육아나눔터(1.0%)의 경험이 아주 낮아 제도의 현실적 이용 대책이 필요하다고 판단된다.

이는 법제도적으로 잘 갖추어져 있다고 하더라도 여군들의 현실적 이용과는 큰 거리가 있음을 반증하는 것이라 하겠다.



[그림 4-55] 제도 이용경험- 여군

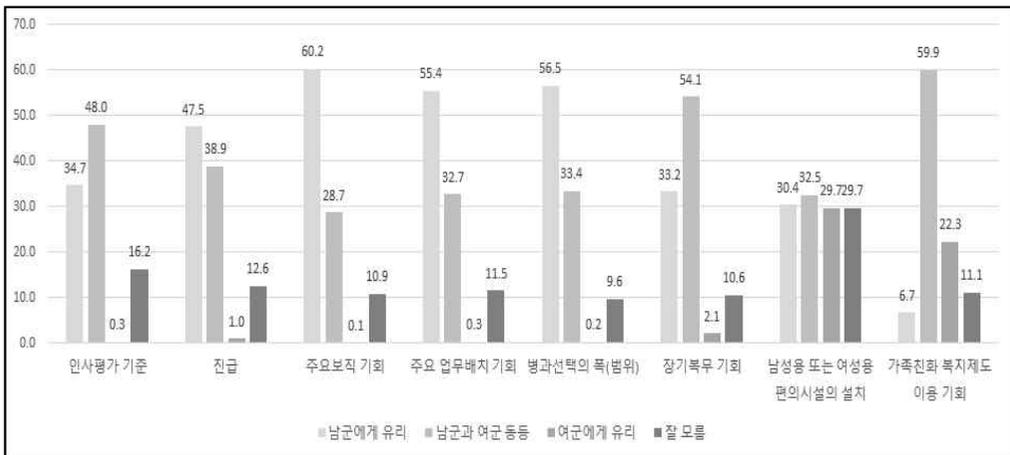
2) 인식조사

(1) 여군으로서 불리한 대우에 대한 인식

일·가정양립지원/복지/기혼여군의 모성보호에 대해 여군으로서 불리한 대우를 받고 있는지에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 남군에게 유리하다는 의견과 여군에게 유리하다는 비율은 ‘ 인사평가기준’ (34.7%:0.3%), ‘ 장기복무기회’ (33.2%:2.1%), ‘ 가족친화복지제도 이용’ (6.7%:22.3%)에 있어서는 ‘ 남군과 여군 동등’ 하다고 인식하고 있는 비율이 많으면서도 남군과 여군의 유리 정도의 의견

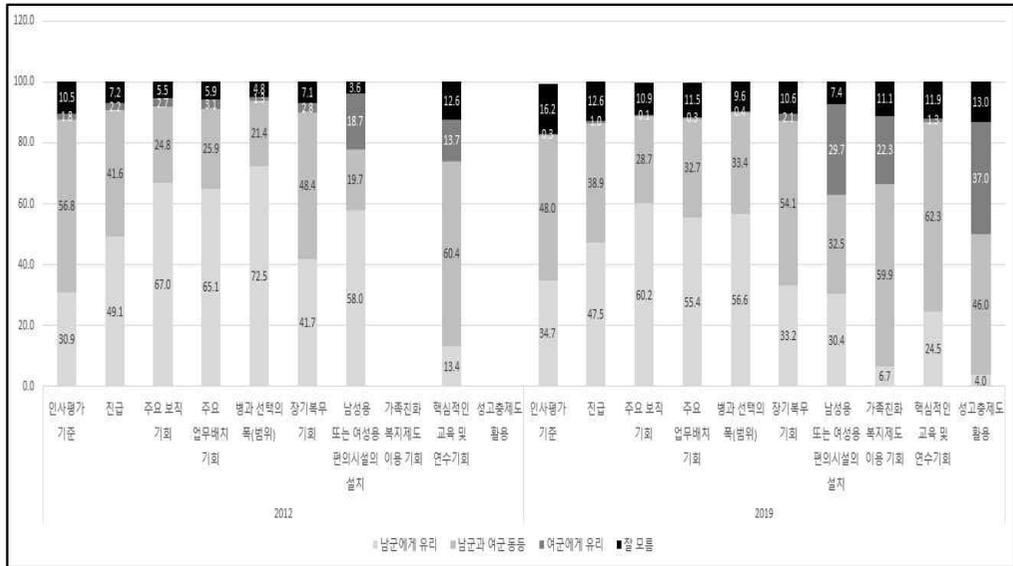
차이는 크게 나타났다.

이에 비해 ‘진급’ (47.5%:1.0%), ‘주요보직 기회’ (60.2%:0.1%), ‘주요 업무배치 기회’ (55.4%:0.3%), ‘병과 선택의 폭(범위)’ (56.6%:0.4%)에 있어서는 ‘남군에게 유리하다’는 인식을 보이고 있다. 편의시설의 설치, 가족친화복지제도 이용을 제외하고는 남군에게 유리하다는 의견과 여군에게 유리하다는 의견 사이에 큰 차이를 보이고 있는 것을 알 수 있고, 여군에게 유리하다는 비율도 아주 미미한 것으로 나타났다. 편의시설이용이나 가족친화복지제도 활용은 이용이 용이해지고 있지만 여전히 남군과 여군사이의 인식차이가 크다는 것을 알 수 있다. 그리고 제도나 법에서는 동등하게 기회가 주어지고 있다고 하더라도 결과적으로 여성에게 불리하게 주어지고 있음을 반증하는 것이라 보이고 이에 대한 특별한 대책이 필요한 대목이다.



[그림 4-56] 여군으로서 불리한 대우 인식- 여군(%)

2012년도 조사결과와 비교한 결과, 모든 항목에 있어서 변화가 있었다. 여기서 주요한 분석의 관점은 “여군에게 유리” 범례이다. 2012년에 비해 2019년도 조사결과, 전 영역에서 “남군에게 유리” 범례가 줄어들었는데, 특히 “편의시설 설치”, “성고충제도 활용” 등 시설 및 제도 측면에서 여군들에게 많은 정책적 관심이 이루어진 것으로 나타났다. 반면 “핵심적인 교육 및 연수기회”는 2012년에 비해 2019년도에는 상대적으로 낮은 결과를 보였다. 또한 2019년에 신규로 포함된 범례인 “가족 친화 복지제도 이용 기회”도 다른 지표의 평균정도보다 높은 반응을 보이고 있지만 남군보다 여군에게 상대적으로 유리하다는 인식 의견이지 그렇다고 여성 복지제도 마련이 충분하게 갖추어진 것이라고 평가할 수는 없는 대목이다.

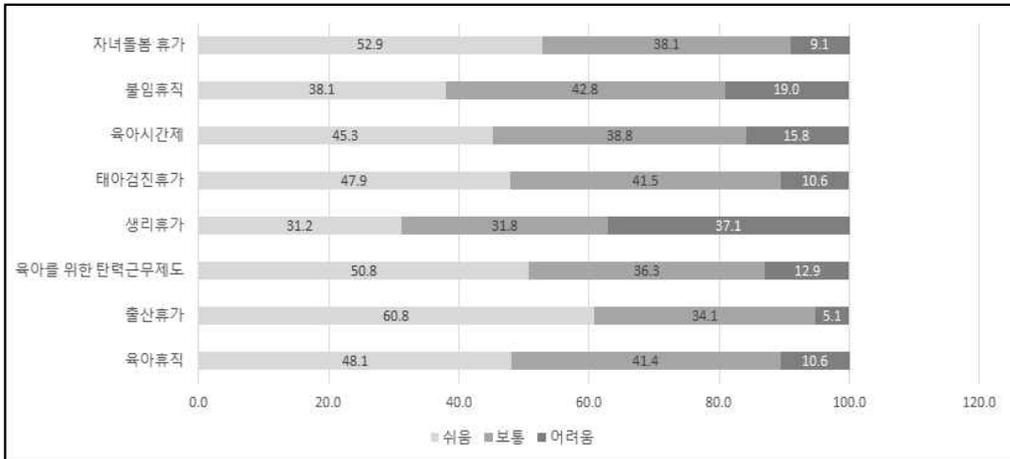


[그림 4-57] 2012년 여군으로서 불리한 대우 인식 비교 -여군(%)

(2) 일· 가정양립지원/기혼여군의 모성보호제도 이용의 용이성

여군들의 인식을 조사한 결과, 여군의 ‘ 일· 가정양립지원/기혼여군의 모성보호제도이용의 용이성’에 있어서, ‘ 육아휴직’ (10.6%), ‘ 태아검진휴가’ (10.6%), ‘ 자녀돌봄휴가’ (9.1%)는 이용이 어렵다고 응답했고, ‘ 출산휴가’ (60.8%), ‘ 육아를 위한 탄력근무제도’ (50.8%), ‘ 육아시간제도의 이용’ (45.3%)은 쉽다고 응답했다. 제도 이용경험의 분석결과에서 보는 바와 같이, ‘ 출산휴가’, ‘ 육아를 위한 탄력근무제도’는 이용경험 빈도와 이용의 용이성이 모두 높았다.

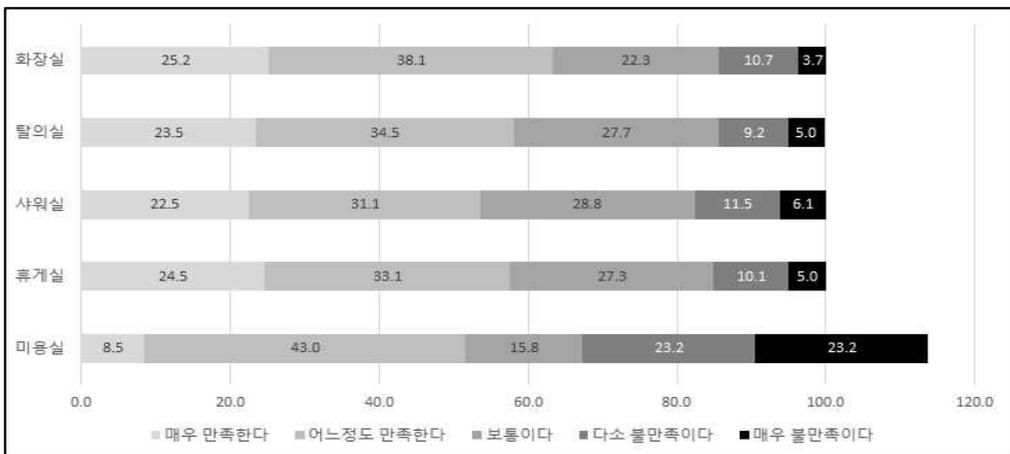
이것으로 보아 일· 가정양립지원제도는 다 갖추고 있으나 이용은 여전히 용이하지 못하며, 모성보호나 휴직, 휴가 등은 대체인력이 필요한 문제들과 맞물려 있어 용이하게 이용할 수 없게 되는 것으로 현실적 해결책이 필요한 부분이라 하겠다.



[그림 4-58] 제도 이용의 용이성- 여군(%)

(3) 군대 내 여성전용시설 만족도

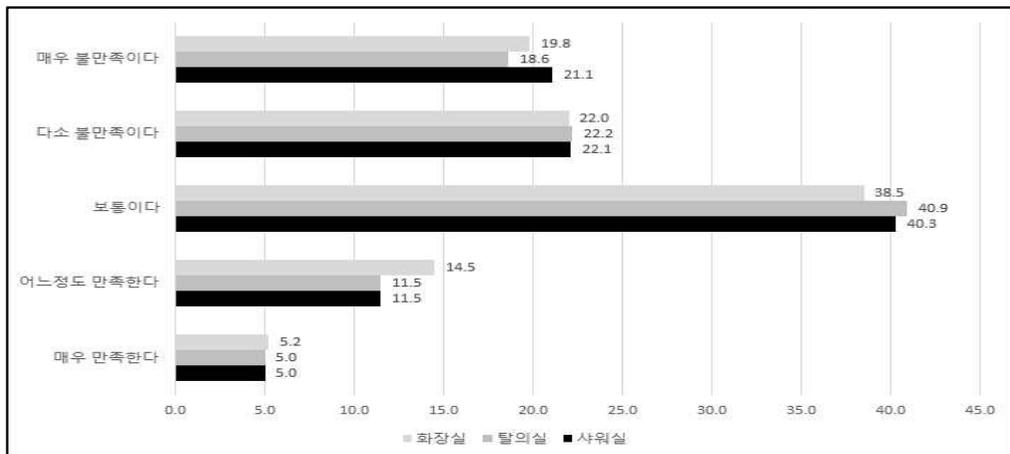
다음으로 군대내 여성전용시설 만족도에 대하여 여군들의 인식을 조사한 결과, 만족도는 화장실(63.3%), 탈의실(58%), 휴게실(57.6%), 샤워실(53.6%), 미용실(18.1%) 순이었다. 화장실, 탈의실, 샤워실, 휴게실은 만족도가 불만족도에 비해 높았으나 미용실은 만족이 18.1%이고, 불만족이 39%로 나타나 시설에 대한 만족도가 현저히 낮은 것으로 나타났다. 그러나 시설에 대한 불만족은 바로 시설의 미비와 같은 맥락으로 불만족의 비율이 적게 나타난다고 하더라도 필수적으로 이용해야 하는 시설에 대한 미비로 이어지는 것으로 이에 대한 개선에 시각과 초점을 맞춰야 할 것이다.



[그림 4-59] 군대 내 여성전용시설 만족도- 여군(%)

(4) 야외훈련장 여성전용시설 만족도

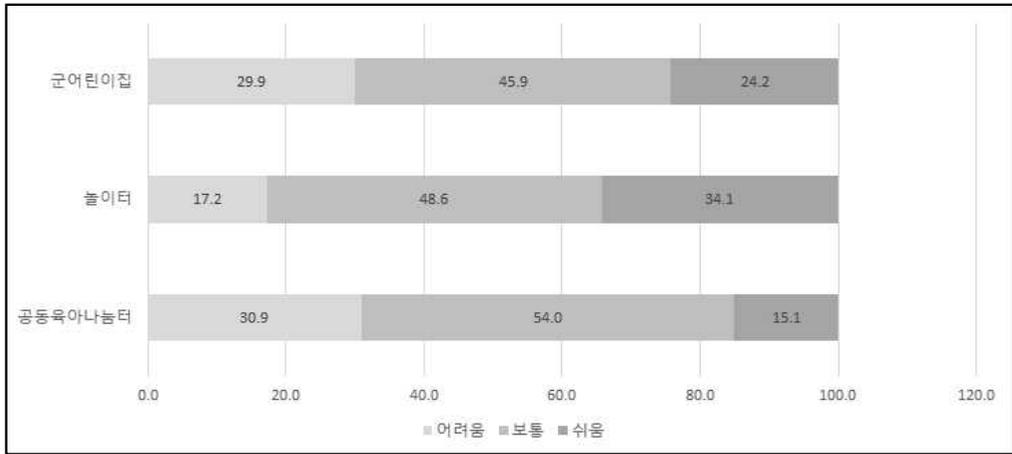
야외훈련장 여성전용시설 만족도에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 불만족도는 샤워실(43.2%), 화장실(41.8%), 탈의실(40.8%) 순으로 나타나 불만족 의견이 만족 의견(화장실 19.7%, 탈의실 16.5%, 샤워실 16.5%)보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 여전히 야외훈련장의 여성전용시설은 턱없이 부족하고 미비한 상황이라고 하겠다. 샤워실, 화장실, 탈의실을 겸할 수 있는 여군전용 복합컨테이너를 보급하는 방안도 강구할 필요가 있다.



[그림 4-60] 야외훈련장 여성전용시설 만족도- 여군(%)

(5) 육아복지시설에 대한 이용의 용이성

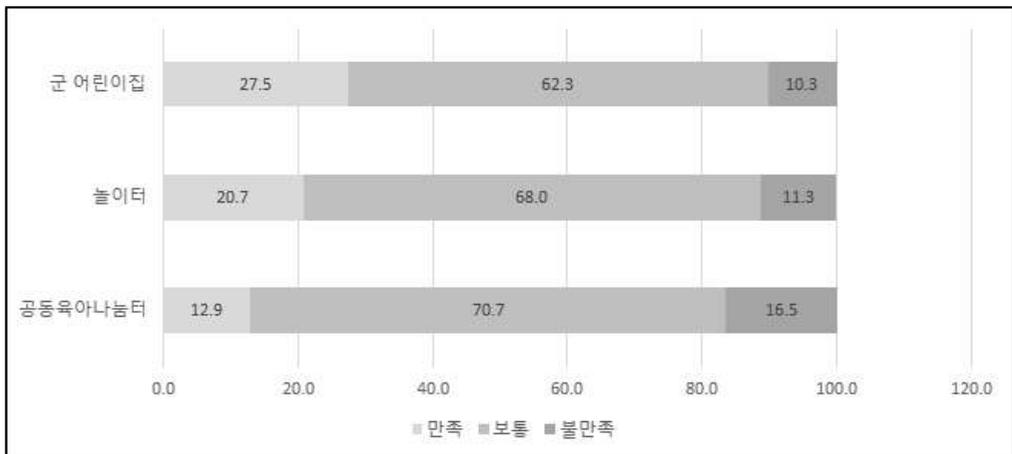
‘육아복지시설에 대한 이용의 용이성’에 대한 여군들의 인식에 대한 조사 결과, ‘놀이터’의 이용이 ‘쉬움’에 높은 응답 비율(34.1%)을 보이고 있으며 ‘공동육아나눔터’는 이용이 용이하지 않다는 의견(30.9%)을 보였다. 이는 ‘놀이터’와 같이 부수적 복지시설의 설치에 잘되어 있어 이용이 용이하지만 ‘군어린이집’이나 ‘공동육아나눔터’는 시설설치의 부족으로 이용이 용이하지 않는 것으로 보여진다.



[그림 4-61] 육아복지시설 이용의 용이성-여군(%)

(6) 육아복지시설 만족도

‘육아복지시설 만족도’에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, ‘군어린이집’, ‘놀이터’는 각각 27.5%, 20.7%로 시설만족도가 높게 나타났다. 어린이를 위한 문화적 시설은 미흡한 것으로 보이며 ‘공동육아나눔터’도 필요하지만 여전히 부족하다는 반증이라 할 수 있다. 육아복지시설에 대해 불만족 의견에 더 관심을 가지고 대책을 마련해야 하는 부분이라 할 것이다.



[그림 4-62] 육아복지시설 만족도-여군(%)

III. 여군의 인권에 관한 심층조사 및 분석 결과

1. 조사 개요

조사에 응한 여군은 총 105명이며, 이중 하사 18명, 중사 31명, 상사 3명, 준위 1명, 소위 10명, 중위 7명, 대위 29명, 소령 6명이었다. 이를 소속 군별로 보면 육군이 68명으로 가장 많이 차지하였고, 이어서 공군 24명, 해군 10명, 해병대 2명 순이었다. 복무개월수를 보면 15년 이상이 6명, 10에서 14년은 14명, 6에서 9년 33명, 5년 이하는 51명이었다. 근무지역별로 보면 도서벽지 40명, 중소도시 30명, 대도시 34명이 조사에 응하였다. 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

<표 4-24> 조사 응답자- 여군

계급별	하사	중사	상사	원사	준위	소위	중위	대위	소령	중령	대령이상
		18	31	3	-	1	10	7	29	6	-
소속 군별	육군		공군			해군			해병대		
	68		24			10			2		
복무 개월별	15년 이상		10에서 14년			6에서 9년			5년 이하		
	6		14			33			51		
근무 지역별	전방지역		도서벽지			중소도시			대도시		
	-		40			30			34		

n=105

2. 여군의 심층조사 분석 결과

1) 전반적 인권상황 인식

● 현재 군 인권보장 상황이 좋아졌다고 생각하는지

-현재 군 인권보장 상황이 좋아졌다고 생각하는지에 대해, 일부 개선 필요성을 지적하는 의견도 있었지만 대체로 그렇다고 답한 경향이 많다. 대체로 인권보장 상황을 긍정적으로 생각하며 좋아졌다는 의견을 내 주었다.

-하지만 여군 인권상황에 대하여 아직도 더욱 개선이 필요하고 안정적이지 못하다는 응답도 있었다. 세부 내용으로는 “ 좋아지고 있는 과정”, “ 처음 군대생활할 때보다는 많이 좋아졌지만 많은 개선이 필요하다고 생각합니다”, “ 많이 좋아졌다고 생각하지만 아직까지 어두운 면이 있다고 생각이 듭니다” 등의 의견을



보였다.

-한편 여군 인권상황에 대하여 부정적인 측면으로 인권상황의 차이가 있다는 의견도 있었다. 구체적인 내용으로 “ 임관 시보다는 나아졌으나 간부들은 아직 부족하다고 판단” , “ 병사는 보다 나아짐” , “ 아직도 일부 간부에 의한 인권침해가 있다” 라는 답변이 있었다. 간부는 간부대로 병사는 병사대로 어려움이 있다는 의견이다. 여군 인권상황에 대하여 매우 부정적인 의견도 있었다. “ 겉으로 보기에는...” 라는 응답을 통해 인권상황이 보여주기식 정책으로 이해하고 있는 일부 여군들도 있을 수 있다. 이러한 현상은 아직도 개선이 필요하며 인권교육이 섬세한 부분까지도 필요로 한다고 볼 수 있는 견해이다.

비교적 개선되었다고 생각
<ul style="list-style-type: none"> - 표현할 수 있고 많이 나아진 것 같음 - 2002년부터 보면 아주 많이 좋음 - 좋아지고 있는 중이라고 생각 - 아무래도 예전보다는 전반적으로 좋아졌다고 생각 - 좋아지고 있는 과정 - 네 상호존중을 바탕으로 개인자율활동도 보장
보완이 필요(용사들은 좋아짐)
<ul style="list-style-type: none"> - 예 하지만 아직도 일부 간부에 의한 인권침해 - 임관시 보다는 나아졌으나 간부들은 아직 부족하다고 판단 - 처음 군대생활 할 때보다는 많이 좋아졌지만 많은 개선이 필요하다고 생각 - 용사들만 좋아졌다고 생각 - 많이 좋아졌다고 생각하지만 아직까지 어두운면이 있다고 생각

● **지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적 영향을 준다고 생각하는지**

-지휘관에 의한 인권침해 사례가 상당한 수준으로 잔존하고 있다고 지적하고 있다. 군내에 지휘관에 의한 인권침해가 인권보장에 부정적인 영향을 준다고 생각한다라는 응답이 지배적이며 지휘관이 군 인권보장에 큰 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. 지휘관에 의한 인권보장의 부정적인 영향을 주는 이유에 대해 “ 지휘관의 가치관이 (여군에게) 충분히 영향을 줄 수 있다” 라고 응답하였다.

-지휘관의 인권보장에 부정적인 영향을 준다는 것은 당연하게 생각하거나, 군 특성상 계급과 명령에 의해 인권침해에 상당한 부정적인 영향을 주고 있다는 주장도 있다. 주요 응답으로는 “ 군을 지휘관의 의지, 생각에 따라 분위기가 좌우되기 때문에 부정적 영향 준다. 하지만 요즘 지휘관들께서 인권 침해하는 부분은 많이 없다고 생각한다” 등이 있다. 이외에 지적받지 않아도 되는 사항까지 지적

을 받거나 별 관심이 없는 응답사례도 있는데, 예컨대 “ 두발복장 등 군 생활에 대한 지적 외 다른 지적도 많이 행해지고 있다고 생각한다” 라는 응답이다.

-이는 군에서 지휘관의 역할이 군 인권보장에 많은 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

영향이 크다는 의견 (지휘관의 가치관, 성향에 따라 긍정적 또는 부정적 영향이 큼, 특히 부정적인 영향이 크다는 의견이 대부분)
<ul style="list-style-type: none"> - 반드시 준다 - 지휘관의 가치관은 충분히 영향 - 한명의 지휘관도 군의 일원이기 때문에 - 지휘관분들의 인식개선이 필요하다고 생각하고, 개선이 덜된 분들은 부정적인 영향이 있고, 개선된 분들은 긍정적 영향력 - 네 명령체계에 의해 움직이는 군 특성상 지휘관의 명령에 의해 침해되는 경우가 대다수라고 생각 - 두발복장 등 군생활에 대한 지적외 다른 지적도 많이 행해지고 있다고 생각 - 매우 부정적, 지휘관은 계급도 높고 권한이 있다보니 지휘관 한명에 의한 인권침해는 부대 내 인권보장에 매우 부정적 - 네 많은 권한이 있고 평가권한이 있기 때문에 - 한 집단의 대표인 지휘관이 구성원의 인권을 침해한다면 그 구성원들은 상호간의 인권 존중의 필요성을 느끼지 못하고 나아가 군 전체의 부정적 영향
영향이 미미하다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 침해가 없음 - 요즘 지휘관들께서 인권 침해하는 부분은 많이 없다고 생각

◎ **군인들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 하는지**

-여군들의 인권 개선의 필요성에 대체로 공감하면서, 그 개선책으로 다양한 방법을 제시하고 있다. 가장 많은 의견은 간부들의 인식 및 태도의 개선을 꼽고 있다. 특히 여군들의 인권을 개선하기 위해서 변화의 동기에 여성 스스로가 의식의 변화를 가져야 한다는 다양한 측면의 변화 동기를 “ 여군들의 열외의식을 극복하고, 여군부터 변해야 한다” 는 의견이 있었다. 남 탓을 하지 않고 여군으로서 스스로가 자의적으로 의식의 변화를 주장하며 당당한 여군으로서 바로 서고자 변화를 시도하는 심리적 환경을 보여주고 있다. 여군의 의식을 바로 잡고 싶어 하는 욕구라고 할 수 있다. 여군은 약하다는 이유로 보호 받거나 불이익을 당하기보다는 스스로 체력을 강화하여 남성과 동등하게 군 생활을 하려는 노력을 해야 한다는 인식을 하고 있다. 여군 스스로의 개선과 조직문화의 개선, 간부들의 인식변화에 대해 주장하였다.

-또한 사회의 변화와 발맞추어 교육내용의 변화와 교육방법등의 개선이 요구되

기도 한다는 주장도 있다. “ 교육내용이 사회의 속도를 따라가야 합니다. 젠더의식(감수성)강화”, “ 홍보 및 교육” 이라는 응답을 하였는데 이는 교육의 변화를 필요로 하는 것이다.

-현대 여군들의 입장을 이해하고 현대 여군들이 군 생활 이전에 받아온 교육방법과 군에서 실시하고 있는 교육방법과 내용에 대하여 직, 간접적인 연구를 통하여 이에 적합한 교육이 새롭게 개선되어야 한다. 눈치만 보고 제도가 있어도 사용하지 못하고 있는 것들에 대한 개선의 필요성이 요구되며, 조직문화로 인한 인권에 불이익을 제대로 표현하지 못하는 조직문화와 제도 개선의 필요성을 제기하고 있다.

인식, 태도 개선 (교육 강화, 본인의 의지, 조직문화 개선, 간부들의 인식 변화)
<ul style="list-style-type: none"> - 최초 입영시 교육방법 개선(과도한 보호) - 간부들의 인식 및 태도 - 교육내용이 사회의 속도를 따라가야 합니다. 젠더의식(감수성)강화 - 어렵겠지만, 지휘관의 의지가 필요 - 여군들도 제대로 하거나 본인이 노력하고 남군들도 불필요한 생각안하면 됨 - 여군들의 열외의식, 여군부터 변해야 - 차별받지 않으려면 스스로 노력해야 - 조직문화 개선 - 홍보 및 교육 - 여군에 대한 인식 개선 - 고위 간부들의 인식과 태도 - 여군, 남군이라는 의식 및 개념자체가 없어야 됨 - 간부들의 인식 및 태도 개선과 여군의 상위계급으로의 진출 - 간부들의 인식 개선과 여군들에게 군인으로서의 교육도 필요 - 피해자라는 마음보다 당당하게 맞서서 잘못된 점이 있으면 바로 시정하고, 그랬을 때 불이익이 없고 교육도 되어야 한다고 생각 - 상호간 성인지력 및 차이에 대한 인식 - 간부들의 인식, 아직 병사나 남군간부들은 섬세한 일은 여군이, 누군가를 접대하거나 안내하는 일은 여군이 해야 한다고 생각
제도적 보완 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 신고 및 인권구제제도 활성화 - 보직의 평등화 - 체력검정강화 - 제도 사용 시 눈치보고 사용하지 않는 문화 - 체력측정 기준 남자와 동일 - 신고 후 후속조치간 행동(피해자 보호, 처벌 강화)

2) 차별

◎ 병영생활 중 인격적 차별을 받은 경험이 있는지

-여군들은 병영생활 중 인격적 차별을 받은 경험은 거의 없다고 응답했다.
 -하지만 일부 개선의 여지에 대한 의견은 있었다. 일부 여군의 응답한 내용에는 “ 병사들이 ‘ 태양의 후예’ 를 보고 이런 여군이 온다면 매일 험한 일도 할 수 있다며 대놓고 이야기함” “ 여군이라서~라는 말은 듣게 되면 기분 나쁜 적이 있다” 라고 비유적이며 농담으로 하는 말 속에 여군들은 인격적으로 불편감을 느낀 적도 있다고 한다.

◎ 그 차별은 무엇이었는지

-여군들은 병영생활 중 인격적 차별에 대해 어떠한 것들이 있었는지에 대해 다양한 의견을 제시했다. 그 차별 사례로 “ 여군이 그것도 못해라는 성별에 따른 업무 지적” “ 여군이라 용접을 못하는 거냐면서 꼭 여군이라는 말을 넣어서 말함” 등과 같이 신체적 조건과 외모와 체력, 성별의 특징을 빗대어 말하는 경우가 있다.

언어적 비하(신체, 외모, 성차별)
<ul style="list-style-type: none"> - 외모 - 신체부위를 지칭하며 남성아니냐는 발언 - 골고루 있었다. 주로 여군과 남군이 같이 있으면, 이런 내용 이었던 것 - 꼭 여군이라는 말을 넣어서 비하함
업무적 차별(보직, 업무 능력)
<ul style="list-style-type: none"> - 여군이라는 것으로 작업(예초 등)을 한다고 하면 굉장히 불편해하는 모습들이 보인다. 예) 이래서 부사관은 안돼 병사애들한테 뭘 시켜 - 처음 해 본 일에 대한 처리가 미숙했을 때 그럴 줄 알았다는 식의 말을 들음 - 신체적 조건: 소초 투입 - 여군이 그것도 못해 라는 성별에 따른 업무 지적 - 체력, 보직

◎ 여군이라는 이유로 업무적 차별 등 부당한 대우를 받은 경험이 있는지

-여군들은 본인이 여군이라는 이유로 업무적 차별을 받고 있다는 점에 대해 공감하면서, 매우 구체적으로 그 예시를 하고 있다. 훈련열외와 업무의 부당함과 점수를 받기위한 근무지를 받지 못하는 등 차별에 대하여 의견을 제시했는데, 그

구체적인 의견으로 “ 여군숙소배치 번거로움 이유로 부대 내 보직 조정 미 실시(공석이 있음에도 불구하고 타 부대 전출)”, “ 처음 자대배치도 격오지부대를 가지 못해 점수를 채우고 싶어도 못 채운 것”, “ 훈련열외(추가적 화장실 설치 문제)”, “ 업무배제, 업무배정, 훈련시 복지시설로 인해 훈련 열외” 등이 있다. -또한 어쩔 수 없는 차별이라고 생각할만한 경험 중에는 “ 소수라는 이유로 훈련에서 제외”, “ 언어적으로 여군이라 직시해서 지휘부담이 된다” 는 내용도 있었다.

-여군 전반에 대한 보직차별/훈련열외/시설문제/의전 시의 차별로 나타난 점들을 개선하고자 하는 노력이 필요하다.

보직관련 차별
<ul style="list-style-type: none"> - 당직병과 단들이 있다는 이유로 당직사관 근무를 제외함 - 대우를 직접적으로 받지 않는 것 같지만, 대부분 기회가 잘 주어지지 않는 것 같습니다 - 보조적 업무 배정 - 네, 함정근무 보직의 제한 - 업무로만 편성(출동열외) - 선발보직 여군 제한 많다 - 여군숙소배치 번거로움 이유로 부대내 보직 조정 미 실시(공석이 있음에도 불구하고 타부대 전출) - 처음 자대배치도 교육사로 지정되어 격오지부대를 가지 못해 점수를 채우고 싶어도 못 채운 것 - 단급 아닌 곳에 대한 출장이나 교육을 고려하게 됨 - 여군의 gop/ 해안 등 격오지 근무가 허용되고, 규정도 변화가 되었으나, 아직까지도 여군이 가능한 직위, 불가능한 직위에 대한 이야기가 나오고 있음 - 파견 or 교육시, 여군혼자라는 이유로 지휘부담으로 인해 원하지 않으면 안해도 된다는 권유 받음 - 야외훈련시 여군 화장실이 없어서 민간 시설 이용했더니 훈련에 소극적이라고 평가 받음
훈련 열외
<ul style="list-style-type: none"> - 훈련열외(추가적 화장실 설치 문제) - 훈련시 영내 상황대기 - 훈련 대상 열외는 아니나 취침을 집에서 하도록 함 - 훈련시 복지시설로 인해 훈련 열외 - 소수라는 이유로 훈련에서 제외
기타 사항(시설, 의전)
<ul style="list-style-type: none"> - 네 동원훈련시 화장실, 취침장, 샤워실 등 부당하진 않지만 어쩔수 없는 차별이라 생각됨 - 샤워시설, 훈련장 화장실 - 지휘관 교체시기 때 차를 내오는 자리에 꼭 여군이 나와야 한다고 한 것 - 훈련 시 여군 화장실 설치 번거로움을 이유로 준비하지 않음 - 언어적으로 여군이라 지휘부담이라는 말을 함

◎ 남군과 여군의 당직근무에 있어서 성차별문제가 존재한다고 생각하는지

-여군들의 대다수는 남군과의 당직근무에 있어서 성차별문제가 존재하지 않는다고 생각하고 있다. 여성으로서의 생리적인 부분의 불편함을 나타내고 있고, 남군만 생활하는 곳으로 여기고 탈의에 대한 불편함이 있으나 의외로 여군으로서 동등하게 근무하며 임무 수행을 하고자 하는 의욕적인 “사실 편의시설이 없더라도 의지가 강한 인원들은 제한을 극복해낸다”는 의견을 제시하는 경우도 있었다.

-이러한 적극성은 성차별 문제를 해결해 나가는데 실마리가 되기를 기대해 본다. 여군 스스로가 극복하려는 자세로 임한다면 당직근무에 어려움은 극복되고 차별 문제도 해결되는데 도움이 될 것이다.

차별 문제가 있다는 의견 (환복의 문제, 역차별 문제)
<ul style="list-style-type: none"> - 야간병력통제시 병들에 복장 외에는 없음 - 성차별은 아닌데 남자 숙소 관리에 있어 병사들 순찰 시 혹은 옷을 갈아입는 등에 의해 애로발생이 될 수 있다고 생각 - 임신한 여군들을 배려해 주는 것은 역차별이라고 느끼는 남성들이 아직도 대다수 있다고 생각한다. 하지만 임신여군에 대해서는 당직근무 열외가 필요.
차별없다는 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 당직 근무는 차별없이 하고 있음 - 차별이 아닌 불편함은 존재한다고 생각 - 일반 대대에서는 없다고 생각

◎ 남군과 여군의 당직근무에 있어서 성차별문제가 존재하는 이유

-당직근무에 대해 여군들의 대다수는 특별히 문제삼지는 않지만, 다음의 소수의 견도 있었다. 여성으로서의 생리적인 부분의 불편함으로 응답하였으며, 남군만 생활하는 곳으로 여기고 탈의에 대한 불편함과 심리적으로 조심해야 한다는 막연한 불안감을 가지고 있는 것으로 나타났다.



대부분 평등하다
<ul style="list-style-type: none"> - 저도 여군인데 당직 섬 - 동등하게 서고 있음, 여군이라고 예외 받는 거 없음 - 남군 여군 동등하게 평직근무 임무수행 - 당직근무 공평하게 행해지고 있음
약간의 불편함 존재
<ul style="list-style-type: none"> - 최전방일수록 여군 소수를 위한 편의시설 마련 등 실제 현장 임무시 제한될 것이라는 인식 - 생리로 인한 고통이 있어도 말을 할 수 없는 경우 - 어쩔 수 없는 부분이지만 병사들이 다 남자라 확인하는 것이 조심스럽다 - 생활관 근무시 화장실 사용 문제 - 생활관 입출시 애로사항 발생 - 용사들의 경우 남성이기에 순찰시 조심스러운 부분이 있다 - 남자만 생활하는 곳에서 여자가 통제하는데 불편함을 느낄 수 있다고 생각 - 90%이상 남군 - 생활관에 점호 이후 옷 벗고 있는 병사들이 있어 근무서기가 힘들어서 해군 어떤 부대는 여자는 당직을 안 세운다고 함 - 남군과 같이 있는 것을 아예 배제하고자 당직근무를 제외

◎ **군인의 신분으로 군 복무 부적응을 유발하는 주요 원인은 무엇인지**

-군 복무부적응 원인에 대해 여군들은 다양한 의견을 제시했다. 특히 개인적인 원인으로 보는 응답으로 개인의 의지와 신상 문제로 나타났으며 주변사람들과의 관계/ 선임들의 지나친 간섭을 유발 원인으로 보았다.

-또한 군대의 특수성/운영 불만/ 수직적 문화/ 폐쇄적 환경문제를 부적응의 원인으로 나타냈다.

-또는 심리적인 영향으로 인해 기존생활과 다른 문화와의 충돌에서 오는 부적응의 원인을 응답한 사례를 보면, “ 어떤 성향의 지휘관, 선배와 근무하는지에 따라 업무적으로나 심적으로 스트레스가 상이하므로 부적응 유발”, “ 부사관은 상하급자 사이 갈등 발생 시 복무에 어려움이 클 것이라 생각한다”, “ 사회와 군대의 이질감” 으로 나타냈다. -군 복무의 부적응 적인 문제를 개인문제, 군생활 자체문제, 심리적 영향과 문화 충돌의 문제로 볼 때 군자체내에서 소통할 수 있는 문화 행사나 심리를 다루는 집단모임이나, 배드민턴, 테니스, 배구 등의 동호회 활동 등을 권유해 본다.

개인 의지, 신상 문제
<ul style="list-style-type: none"> - 군 복무에 대한 개인 의지 - 개인신상의 문제 - 개인의 성향(개인신상의 문제) - 직책, 개인별 상황(선천적인 성격) - 단체생활에 적응하지 못하는 개인의 성격
주변 사람과의 관계, 지나친 간섭
<ul style="list-style-type: none"> - 인간관계 - 주변사람태도 - 선임이 먼저 너그러운 마음으로 다가와 줬으면 좋겠다 - 어떤 성향의 지휘관, 선배와 근무하는지에 따라 업무적으로나 심적으로 스트레스가 상이하므로 부적응 유발 - 본인의 계급보다 높은 계급의 사람이 하는 말, 행동 - 부사관은 상하급자 사이 갈등 발생시 복무에 어려움이 클 것이라 생각 - 동료들과의 관계 - 선임들의 지나친 사적관심으로 인해 다소 부담스러울 수 있다고 생각



군대의 특수성, 운영 불만, 수직적 문화, 폐쇄적 환경

- 여군의 특수성 어항 속 금봉어
- 지휘계통(간부)과 실무계급 간 지향점의 괴리(차이)
- 전 거주지와 전혀 다른 타지에서 생활할 수도 있다는 점, 특기에 따라 사회에서 해본 적 없는 생소한 일을 해야 할 때도 있다는 점
- 강압적 요소
- 군대만의 딱딱한 분위기
- 근무환경에 따라 유발한다고 생각함
- 군대 특유의 계급과 통제 위주의 분위기
- 과도한 업무량 및 제대로 이루어지지 않는 인수인계(특히, 전역전간부들 심함)
- 병사들의 군생활 의무
- 단절된 생활
- 군 생활 자체
- 인권이 보장되지 않는 통제
- 사회의 인식, 사회와는 다른 폐쇄된 문화(병사의 핸드폰 사용은 올바른 방향으로의 변화라고 생각함)
- 계급사회(병사는 많이 좋아졌지만 간부들 사이 계급 갑질은 아직도 많이 남아 있음. 존중이 부족)
- 단체생활의 특성과 폐쇄성이 있는 군생활
- 자유로운 생활을 하다가 통제된 생활을 하는 것으로 변경되는 것에 대한 부적응이 가장 큰 원인이라 생각됨
- 일부 고지식한 마인드를 가진 분들이 후배들을 막 대하기 때문에
- 사회와의 소통 제한, 동기 및 친구들의 급여 차이

● 도움배려용사제도가 복무부적응자 문제 해결에 도움이 된다고 생각하는지

-도움배려용사제도에 대해 여군들은 대체로 도움이 된다고 응답했다. 여군들의 의견이 긍정적으로 도움이 되지만 한편으로 걱정도 된다고 보는 견해이다.

-도움이 되지 않는다는 의견을 요약하면, 악용가능성, 선입견 유발, 체계부족, 왕따 유발, 낙인, 기준정립필요성, 지휘책임을 회피하는 것 같음 등이다.

도움이 된다 (관심이 크면 도움됨/작게나마 도움될 듯)
<ul style="list-style-type: none"> - 관리에 노력을 기울이는 관심에 따라 차이가 크다 - 병력관리 측면에서는 긍정적으로 생각됨 - 그렇다. 우선적으로 타인원보다는 관심을 가져주는 것만으로도 도움이 된다고 생각 - 도움이 된다고 생각하며 부적응하는 군인들에게는 꼭 필요한 제도라고 생각
도움이 되지 않는다 (악용 가능성/선입견 유발/체계 부족/왕따 유발/낙인/기준 정립 필요/지휘 책임을 회피하는 것 같음/근본적인 대책은 아닌 듯)
<ul style="list-style-type: none"> - 근거유지를 위해 필요한 한정적 부분이라는 느낌 - 좀더 체계적으로 관리할 수 있지 않나 라고 생각 - 오히려 다른 병사들이 선입견을 가지고 볼 수도 있다고 생각도 되고, 그렇게 되면 더 적응을 못하지 않을까 생각 - 별로, 악용하는 자가 너무 많다 - 병사들 사이에서는 왕따를 당하기 더 쉽다고 판단 - 아니오, 오히려 낙인을 찍는다는 생각 - 제도는 좋으나 본인이 받아들이기 나름이라고 생각 - 일부 도움배려로 정하는 기준에 대해 재정립이 필요하다고 느낌 - 지휘책임을 회피하기 위한 제도라고 생각

◎ 차별과 관련해 더 언급하고 싶은 사항

-여군들의 차별관련 추가적인 언급 내용을 정리하면, 인식개선 필요성, 남군위주로 된 군 시설, 남군도 차별받는 것 같음, 상급자의 차별 등을 언급하였다.

인식 개선 필요/남군 위주로 된 군시설/남군도 차별받는 것 같음/상급자의 차별
<p>여자가 해야 할 일을 정해두었다는 것, 예를 들면 꽃순이, 차 내오는 것, 안내 등. 그런 일을 할 것 같았으면 군 자체에 안 왔을 것임. 똑같은 군인이라는 생각을 여군 본인들도 남군들도 인식했으면 좋겠음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 병 간부 인식에서 여군에 대한 인식이 평등하게 들어가 있다고는 볼 수 없음 - 남군 위주의 부대 시설 - 문제를 일으켰던 여군으로 인해 다른 여군들까지 이미지까지 나빠지는 경우 - 계급 높으면 계급 낮은 사람 무시하고 막 대하고 일도 다 시키는 것은 이해

3) 인간의 존엄과 가치

◎ 병영생활 중 폭언, 욕설로 모욕감이나 수치심을 느낀 적이 있는지

-여군들은 병영생활 중 폭언이나 욕설로 인해 모욕감이나 수치심을 느낀 적이 있는지에 대해 거의 없다고 응답했다.

-하지만 기타 의견으로, “ 모욕감을 느낀 적 있음” “ 요즘 병사들 사이에서 장난으로 욕설과 성적으로 관련된 농담을 하여 수치심을 느낀 적이 있습니다” 등이 있는데, 이는 소수이지만 성적인 농담을 통해 여군에 대한 모욕감이나 수치심을 불러일으키게 하는 경우가 있음을 알 수 있게 한다.

◎ 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우

-여군들은 병영생활 중 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우에 대해 다양한 의견을 제시했다.

-폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우에서 응답한 내용에서 비하적인 발언으로 인격적으로 모욕감을 주는 일들이 있었다는 것을 알 수 있다. 더욱 놀라운 것은 이유 없는 폭언, 욕설과 상급자들의 음담패설이 군 복무를 하는 여군들에게 심리적으로 스트레스를 주고 있다는 것이다. 상급자의 화풀이 대상으로 발생하는 경우도 있다.

-또한 업무상황에서 업무능력관련 폭언과 개인적인 화풀이가 “ 상대를 무시하거나 하급자라고 막 대하는 경우” “ 지휘관이 올바른 지휘는 하지 못하고 부하들에게 화풀이를 할 때”, “ 과도한 친근감 표현”, “ 답답하고 스트레스 받는 경우” 로 여군들은 병영생활 중 폭언이나 욕설로 인한 인권침해가 발생하는 경우에 대해 다양한 의견을 제시했다.

업무 상황(업무 능력 관련 폭언/개인적인 화풀이)
<ul style="list-style-type: none"> - 일처리가 잘 안 될 때, 지시불이행 - 지휘관의 폭언 - 업무 미숙, 타인에게 피해 - 업무로 인한 갈등 - 일부 상급자들의 옛 사고방식 (적절한 음담패설은 사회생활을 잘 하는 능력이다라는 생각) - 지휘관이 올바른 지휘는 하지 못하고 부하들에게 화풀이를 할 때 - 상호존중하지 못하는 사회인, 상급자로부터 본인의 능력보다 많은 요구를 받는 것에 대한 압박과 스트레스를 하급자에게 해소하는 개인의 잘못된 태도
인격 모독/폭언/비하 발언
<ul style="list-style-type: none"> - 인격모독 - 개인에게 업무간이 아닌 모욕적인 폭언이나 욕설이 발생할 때 - 이유가 없는 폭언 - 상대방의 기분이나 가치관을 고려하지 않고 부적절한 언행을 했을 때 - 업무에 대한 충고가 아닌 인격모독을 할 때 인권침해가 발생

◎ 군 근무 간 부당한 대우, 따돌림을 받거나 이에 대해 보고 들은 경험

-여군들은 병영생활 중 부당한 대우 등에 대해 대부분 특이한 의견을 제시하지 않았다. 일부 소수 의견을 정리하면, “ 동료의 부당한 대우를 보았으나, 동료에게 추가적인 피해를 방지하기 위해 할 수 있는 것이 없었다” “ 여군이라는 이유로 어울리지 않음” “ 경례를 받지 않고 말도 무시하는 말고참을 만난 적 있다” 라는 의견이다.

◎ 부당한 대우 등을 당했을 때 대처

-여군들은 병영생활 중 부당한 대우 등에 대해 앞선 질문에서는 특이 내용이 없었지만 대처의견에는 다양한 의견이 제시되어 강도 높지 않은 부당 대우가 다수 있음을 알 수 있다.

-그에 대한 대처에 대해 다양한 의견을 제시했다. 그 의견을 정리하면 해당 중대장에게 보고/ 대처를 안함/ 그냥 참았음/ 해 봐야 손해이다/ 피함/ 다른 간부들과 하소연 하는 등으로 대처하였고, “ 다 함께 볼 수 있게 해주고 위로해주지만 자잘한 일은 참고 넘어간다” , “ 마음과 주변 환경이 비슷한 사람을 멘토로 스트레스를 풀 수 있는 경로를 확보해야 함을 이야기함” , “ 본인이 문제 제기 시에 도움 지원” 등으로 부당함에 대한 대처에 대해 다양한 의견을 제시했다.

-많은 제도가 있음에도 불구하고 사용하지 않는 것에 대해 기관의 홍보와 안전



한 대책이 필요하다.

혼자 참음
<ul style="list-style-type: none"> - 대처안함 - 아무 것도 알 수가 없었음 - 가만히 있었음 - 그냥 참았음, 그래봐야 저만 손해임
주변 동료와 대화
<ul style="list-style-type: none"> - 다 함께 볼 수 있게 해주고 위로해주지만 자잘한 일은 참고 넘어 감 - 다른 간부들과 하소연하고 참음 - 위로해주고 어떻게 하라고 조언해줌 - 다른 사람들과 잘 어울리고, 그런 사람들이 잘못된 것이기에 피함 - 마음과 주변환경이 비슷한 사람을 멘토로 스트레스를 풀 수 있는 경로를 확보해야 함을 이야기함
적법한 보고
<ul style="list-style-type: none"> - 있을 시 보고 한다 - 해당중대장에게 보고하였습니다

● 병사들의 인권보장과 군 기강 확립과의 관계

-여군들은 병사들의 인권보장과 군 기강 확립의 관계에 대해 매우 다양한 의견을 제시했다.

인권보장 (개인의지가 있다면 관참음/오히려 적절한 인권보장이 군 기강에 도움/군 기강과 관계없이 지켜져야 함)
<p>제한되는 것이 많았던 예전 시대와 비교 시 군 기강 확립이 확실히 나빠졌으나, 조금 더 안정될 때까지 기다릴 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 군 기강 확립과는 관계가 없음 - 군이라는 특수성을 이해하고, 인권을 보상받는 만큼 스스로 하고자 하는 의지가 있다면 군기강 확립도 문제가 되지 않을 것 - 병사들의 인권이 보장되면 의욕, 일 능률이 오르고 사기가 고취됨에 따라 군 기강 확립에 도움이 된다고 생각

군기강 해이 (군의 특수성/지나친 인권보장이 군 단합 해친다/양립불가능하다/인권 때문에 관리가 어렵다/명령체계 악화/역이용으로 간부가 피해봄)
인권보장을 너무 강조하다보니 군 조직 장악, 통제가 느슨하다 - 군기 확립을 위해 군기 확립과 인권보장은 다른 것인데, 일부 병사들은 어느 정도 통제하는 부분을 인권보장이 안 된다고 생각 - 군인은 나라와 국민을 지키기도 하지만 자신이 살기 위해선 군에 '령'은 강하게 살아야 - 적절한 인권보장은 서로가 좋으나 지나친 인권보장으로 인한 병사들의 군인적 정신 개념이 없어짐 - 군 인권개선으로 군 기강확립이 나빠짐 - 인권 보장을 위한 제도와 군 기강 확립 제도의 균등한 양립의 어려움 오히려 역이용해서 간부들이 피해보는 사례가 발생

◎ 군 기강 확립을 위해 언어폭력 및 가혹행위가 필요한지

-여군들은 병영생활 중 군 기강확립을 위한 수단으로 언어폭력과 가혹행위가 필요한지에 대해 대부분 필요하지 않다고 응답을 했다.

-기타 구체적으로 응답한 내용을 정리하면 다음과 같다. 어느 정도는 필요하다는 의견에서는 심하진 않지만 얼차려 같은 통솔력에 있어서 필요하다는 의견과 반대로 절대 필요하지 않다는 의견도 제시되었다. 가혹행위가 아닌 엄격한 절차, 명령체계, 소통방법이나 권위를 세울 만한 방법이라고 보는 견해도 있었다.

어느 정도 필요 (심하진 않지만 얼차려 같은 통솔력 필요)
- 정확한 규정과 지침내 통제시 충분히 따르게 할 수 있음 - 어느 정도 좋게 얘기하면 말을 안 들음 - 언어폭력 및 가혹행위까지는 필요하다 생각하지 않지만 일부 얼차려는 줘야 한다고 생각
절대 필요하지 않다 (가혹행위가 아닌 엄격한 절차, 명령, 소통 등으로 해결해야함)
- 폭력 및 가혹행위 없이 엄격히 하면 기강확립이 가능 - 꼭 언어폭력과 가혹행위가 필요하다고 생각들지 않음 - 교육과 제도로 군기강을 다스려야 한다고 생각합니다 - 아니오, 폭력적인 방법이 아닌 규정과 절차에 의한 적절한 규제 방법이 필요 - 언어폭력 및 가혹행위는 불필요. 하지만, 부대장과의 소통과 권위를 세울만한 행동이 필요하다고 생각함

◎ 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 전역 또는 자살 등을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있는지



-여군들은 병영생활 중 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 심각한 심리적 충격을 받는다고 응답했다. 구체적으로 응답한 내용을 정리하면 다음과 같다. 여군들은 심리적인 충격으로 자살을 생각하거나 전역을 생각하고 고발을 하고 싶었다는 의견이었다. -일반적으로 심리상태에 이런 생각들이 존재하게 되면 PTSD(외상후 스트레스 장애), Depressive Disorder(우울) 증상이 나타날 수 있으며, 이러한 증상들은 집중력, 판단력이 저하되며 동작이 느려지거나 말수가 적어지며 목소리가 작아지는 등의 증상이 나타나기도 한다.

자살
- 경험은 없지만 이런 경험이 지속된다면 전역 혹은 자살 생각을 할 수도 있을 것
고발
- 언어폭력을 당했을 때 상대방을 고발하고 싶었음
전역
- 전역을 생각 - 당사자가 된다면 전역하고 싶다는 생각이 들 것 같다 - 계급으로 무시당했을때 전역하고 싶었음 - 군에 대한 회의감이 드는 것이 사실 - 벌을 준 뒤 전역해야 된다고 생각함

● 병사들의 저항권

-여군들은 병사들의 저항권에 대해 다양한 의견을 제시했다. 구체적으로 응답한 내용을 정리하면 다음과 같다. 여군들의 의견에는 저항권에 대해 긍정적인 의견과 부정적인 의견으로 나뉘어서 제시 되었다.

-긍정적인 의견에는 부당한 명령에 대해서는 강력하게 동의 한다고 하며 당연히 거부권을 행사해야 한다는 생각이며 이것이 정당하다는 의견이다.

-부정적인 의견에는 지나치게 사용하면 남용되고 오용되는 문제가 발생할 수 있다고 본다. 다른 의견으로는 저항권이라는 것은 간부들에게 정당한 명령을 했는지에 대해 생각해 보게 하는 의미로 생각하는 측면과 저항권의 기준이 모호하고 그것은 병사들의 의견에 의해 판단하는 도구로 사용해야 한다는 의견으로 종합된다.

긍정적이다 (부당한 명령에 대해서는 강력하게 동의함)
<ul style="list-style-type: none"> - 지시된 사항에 대해 재검토해 볼 필요 - 불합리한 것에 대해서는 말할 수 있다고 생각 - 부당한 명령에 대한 거부권 행사는 당연하다고 생각 - 어느 정도는 필요하지만 과하면 안 된다 - 부당한 명령을 전제로 하는 것이기 때문에 정당하다고 생각
부정적이다 (남용/오용/부당함의 기준이 애매함)
<ul style="list-style-type: none"> - 남용, 오용이 문제 - '부당'에 대한 기준이 모호하다(세대별로). - 저항권을 내세우기 전에 간부로서 정당한 명령을 내렸는지 생각해 보는 게 답 인듯 함 - 자신의 의사를 전달하는 건 좋지만, 아닌 행동을 한다면 거기에 따른 처벌도 필요하다고 생각 - 부당한 명령에 대한 인식 차이가 있을 수 있다는 것에 염두를 두고 명령의 어느 부분이 부당한지 병사의 의견을 듣고 판단

● 부당한 대우, 가혹행위 등과 관련한 추가 내용

-여군들은 부당한 대우나 가혹행위에 대해 추가적으로 다음과 같은 응답을 했다. 가혹행위에 대한 추가 내용을 정리해 보면 피해자 보호가 필수이며 처벌이 필요하다는 의견과 전보다 많이 개선되어가고 있고 교육으로 해결되어야 한다는 견해로 나타났다.

처벌이 필요함/피해자 보호 필수
<ul style="list-style-type: none"> - 인권이라는 미명 아래 봐주고 넘어가는 개인의 비사회적 행동과 이기심 - 가혹행위는 근절해야 하나 확실하고 엄정한 징계 및 처벌 수준 확립이 필요 - 가해자는 정당한 처벌과 피해자와의 격리 - 피해자에 대한 확실하고 비밀스러운 보호
개선되어간다고 생각
<ul style="list-style-type: none"> - 전보다 더 많이 개선되었다고 생각함 - 최근에는 인식이 많이 개선되었지만 여전히 몇몇 사람들이 남아 있어 아닌 건 아니라고 말할 수 있어야 함
교육으로 해결해야함
<ul style="list-style-type: none"> - 듣기 좋은 말, 배려하는 말 교육을 했으면 좋겠음 - 인식의 변화 급선무 - 피해자, 가해자의 입장 차이가 명확한 경우가 대부분으로 수시로 필수 교육이 필요함

4) 유형별 인권침해

◎ 인권침해를 받거나 침해에 대해 보고 들은 사례가 있는지

-여군들은 병영생활 중 인권침해를 받거나 침해에 대해 보고 듣게 된 사례를 여러 가지 제시하고 있다. 구체적으로 응답한 내용을 정리하면 다음과 같다.

과거는 있었으나 현재는 잘 되어있음
<ul style="list-style-type: none"> - 수년전 동료 여군이 이성 친구에 대한 과도한 관심으로 그 사람이 스트레스 받은 적이 있었지만 그냥 넘어갔던 적이 있음 - 여군으로서가 아닌 폭언을 한 가해자는 불특정다수에게 하여 침해를 받았지만 꼭 여군이라는 아님. - 예전에는 있었지만 현재는 인권보장이 잘 되는 것 같다

◎ 인권침해 발생시 신고 여부

-여군들은 인권침해 발생시 신고하였는지에 대해 대부분 신고하지 않았다고 한다.

신고를 안함
<ul style="list-style-type: none"> - 못했음 이미 오래전 이야기였음 - 아직 직접적으로 보거나 들은 적이 없다 - 다른 여군동료는 정도가 지나쳐 싸아두었다가 신고하였고, 저는 하지 않았음 - 일부만 신고

◎ 인권침해 발생시 신고를 하지 않은 이유

-여군들은 인권침해 발생시 신고를 하지 않은 이유로 후속조치의 번거로움과 후과를 두려워했다는 의견이 다수 있었다.

-기타 구체적으로 응답한 내용은 인권침해를 당해도 신고하진 않는 여군들의 이유는 불이익을 당할까봐/ 보복에 대한 두려움/ 주변사람들의 시선/ 비밀이 안 지켜짐/ 큰 피해가 아니라서/ 사실여부를 몰라서/ 해결에 대한 낮은 신뢰성 등의 의견이었다.



불이익
<ul style="list-style-type: none"> - 차후 발생할 일들에 대한 두려움 - 같은과 사무실 상급자여서 - 일이 커질까봐 - 군생활을 망칠까봐 안 했음 - 신고하는 순간 피해를 입기 때문에 - 보복의 두려움
주변 사람 시선
<ul style="list-style-type: none"> - 보통 있는 일, 나만 예민 - 해결이 안 될 것 같고 문제 있는 사람처럼 보일까봐 - 조직 환경 분위기 생각 - 비밀이 안 지켜짐
큰 피해가 아니라서/사실 여부를 몰라서/해결에 대한 낮은 신뢰성
<ul style="list-style-type: none"> - 크게 개의치 않아서 - 피해자가 아니라서 - 정확한 사실인지 몰라서 - 신고를 해도 별다른 차이가 없을 것 같아서

● 어떤 경우에 인권침해가 많이 발생하는지

-여군들은 어떤 경우에 인권침해가 많이 발생하는지에 대해 상하급자 관계, 남녀 관계 등에서 다양하게 발생한다고 의견을 제시했다. 상하급자 관계에서 나타난 인권침해로 업무능력, 폭언, 무시, 지나친 관심, 상급자의 잘못된 인식, 사생활 방해, 개인시간 강제 등이 나타났으며, 남녀관계에서는 차별적 분위기/성 차별로 나타났다.

<p>상하급자 관계 (업무 능력 폭언/지나친 관심/상급자의 잘못된 인식/사생활 방해/ 개인시간 강제)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 지시사항을 잘 이해하지 못할 경우 - 상급자와 하급자 - 중요 훈련시 언어폭력이 많다고 생각 - 개개인에 대한 지나친 관심 - 사적인 스케줄을 물어본다든지, 주말일정을 물어보거나 행선지를 물어봄 - 초급 여군 간부 전입 시 초기 적응, 사전 사고예방의 이유로 이모저모를 감시하고 입에 오르내리는 경우가 많음 - 상관의 하는 명령 및 인사에 하급자는 반드시 따라야 하고 인간은 개개인의 개체로 존중하는 것이 아닌 하나의 도구, 소모품으로 생각하는 상관의 인식 - 사생활이 존중되지 않을 때, 일과 이후 - 주말, 휴일, 퇴근시간 이후에 대한 반 강압적인 행사
<p>남녀 관계(차별적 분위기/성)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 임신한 여군이 당직근무나 훈련에 열외시 남구들의 반응에 화가 남 - 음주가무 관련, 남군과 똑같이 술을 즐기는 건데 여군이라서 뒷말 - 성차별적 발언

● **인권침해 발생하는 이유**

- 여군들은 병영생활 중 인권침해가 발생하는 이유로 개인적인 사생활, 부대관리 등의 측면 등을 제시했다.
- 여군들의 인권침해가 발생하는 다양한 이유에는 성차별 시선이 있었다. 음주시, 결혼적령기, 여군막사 설치시, 여군이라서라는 잘못된 인식 등의 이유를 들었다.
- 또한 제도 활용에 대한 비난으로 육아시간 활용 시 눈치를 준다.
- 지나친 사생활 간섭으로 침해를 받고 있는 점으로 업무 끝나고 호출, 이벤트 행사에 참여해야 하는 등이다.

성차별 시선
<ul style="list-style-type: none"> - 소수의 여군, 음주로 인한 사고 발생률이 높다 보니 여군이 술 먹고 다니면 좀 더 예민하게 봄 - 여성은 결혼 적령기가 중요하다는 생각 - 훈련시 여군 막사를 지어주어야 한다는 것에 굉장한 불만을 포함 - 여군이니까 안 된다는 인식과 이로부터 나오는 언어폭력 - 하급자니까 여군이니까 관리해야 한다는 지휘관 또는 상급자의 생각
제도 활용에 대한 비난
<ul style="list-style-type: none"> - 업무가 마무리 되어도 상급자 눈치보며 육아시간 사용이 불가능 할 때 - 자신도 결혼해서 와이프와 자식이 있음에도 불구하고 본인들의 일이 늘었다며 눈치를 줌
지나친 간섭/사생활 침해(업무 끝나고 호출)
<ul style="list-style-type: none"> - 지나친 관심으로 인해 그 사람의 사생활등을 알고 하기 때문에 - 개인의 사생활인데 집에 귀가시간을 확인하는 건 인권침해라고 생각함 - 현재는 아니지만, 주말근무 후 평일 휴식이 보장되도록 되어 있으나 VIP 부대방문, 설문조사 등으로 출근을 강요받은 적이 있음 - 근무시간 외 부적절한 근무 연장 - 지휘관의 권한 남용 - 군 특성상 그런 행사들이 없을 수는 없지만 급작스러운 행사나 이벤트 참석은 피했으면

● 병사들의 휴대폰 사용에 대해

-여군들은 병사들의 휴대폰 사용에 대해 긍정 의견과 부정 의견을 절반 정도 보이고 있다. 구체적인 응답 내용을 정리하면 다음과 같다.

-긍정적 의견으로 적응에 도움이 되고 의욕이 상승되며 시대흐름에 맞는 제도라고 여기고 있고 통제와 책임을 잘 지켜준다면 얼마든지 허용한다는 의견이다.

-부정적 의견을 살펴보면 개선하는 것은 좋지만 다른 문제(도박 등)를 초래 하여 문제가 발생할 수도 있고 병사들의 책임감 우려에 대한 우려와 휴대폰으로 부작용 가능성이 있다고 보고 있다. 보안상 통제가 어려울 것이라는 의견으로 종합되었다.

<p>긍정적 (적응에 도움/의욕 상승/시대흐름에 맞음/통제와 책임을 잘 지켜준다면 얼마든지 허용)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 일과시간 후 사용이 철저히 지켜진다면 좋음 - 어느 정도 허용(규제가 따름)는 좋다고 생각한다 - 인권보장과 의욕고취 방면에서 좋다고 생각합니다 - 가장 컸던 병사들의 불편함이 사라졌다 - 시대의 흐름에 맞는 정책 - 가족 친구들과 연락을 할 수 있어서 부대 상황에 잘 적응할 수 있는 것
<p>부정적 (다른 문제를 초래/병사들의 책임감 우려/부작용 가능성/통제, 관리 어려움)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 부작용이 많은 것 같다. - 병사들의 휴대전화 사용에 부정적인 생각입니다. 본인들의 권리와 기본권을 주장하기에는 아직 병사들의 마인드가 부족함 - 개선하고자 했던 것들은 개선이 되겠지만, 또 다른 문제를 초래함 - 절대 사용하면 안 된다 생각함 - 통제의 어려움, 보안사고 발생 우려

◎ 병사들의 휴대폰 사용시 문제점

-여군들은 병사들의 휴대폰 사용시 문제점에 대해 찬반양론이 엇갈리고 있다. 개인의 자유권을 보장한다는 긍정적인 측면도 있지만 부대관리상 보안 등의 문제점 등도 있다는 다양한 의견이 있다.

-휴대폰 사용하면 문제점으로 나타나고 있는 측면은 활동저하/자기계발저하/개인주의 확대/단체생활 소홀/친목이 안 됨/여가생활축소 등으로 나타났으며, 사이버도박/음란물/통신보안저해가 나타나고 있다. 또한 업무에 집중하기 어렵다는 의견이다.

활동 저하/자기계발저하/개인주의 확대)
<ul style="list-style-type: none"> - 활동적 움직임이 줄었다는 사실이 아쉽다 - 핸드폰을 쓰는 그 시간에 자기개발을 했으면 - 일과 후 단체활동이 소홀해지면서 자기관리가(건강 운동 등) 문제 - 청소시간에 휴대전화만 보거나 휴대전화 사용으로 인한 서로 간 대화 단절 - 일과 후 병사들간의 친목이 사라짐 - 체육활동 등 활동적인 여가생활이 줄어들음
사이버 도박/음란물/통신 보안 저해
<ul style="list-style-type: none"> - 도박, 음란물 등 정보통신쪽 문제 - 개인 SNS 상 군관련 사진 게시 등 - 사이버도박증가 - 통제의 어려움 - 정확하지 않은 군 내부 정보에 대한 내용을 외부에 전파
업무 집중 안함
<ul style="list-style-type: none"> - 업무시간에도 몰래 반입하여 사용, 무엇보다도 임무분담청소제 등 기본적 통제가 잘 안 된다 - 취침시간 이후 사용 및 다음날 일과에 영향을 주는 행위로 안전문제 가능성 있음

● 병사들의 의료 서비스와 관련하여 제기되는 건의사항

-여군들은 의료 서비스와 관련하여 의료진에 대한 불만의 내용이다. 의료진에 대한 태도에 대한 불만이 군 의료서비스에 대한 신뢰저하로 나타났으며 시술 시에 민간병원에서 실시하게 된다는 의견이다.

-의료장비와 시스템의 불만으로 군의관이 부족으로 대기시간, 진료비 문제 등에 대한 건의사항이다.

의료진 불만/불친절
<ul style="list-style-type: none"> - 일부 군의관의 불친절 - 낮은 의료의 질, 군의료진에 대한 신뢰감, 환자에 비해 적은 의료진의 수 - 군의료진의 태도, 서비스 매우 낮음, 실제로 좋아졌다고는 하나 의료의 질, 과연 믿음만한 곳인가에 대한 눈에 띄만한 어떤 것이나 피부로 와 닿는 것이 하나도 없음 - 군 의료진에 대한 신뢰감이 낮아 큰 수술 및 시술을 병가를 사용하여 민간병원에서 의료진에 대한 신뢰감
의료 장비/시스템 불만
<ul style="list-style-type: none"> - 대기시간이 너무 오래 걸려서 진료를 받기가 꺼려진다 - 야간진료가 다소 힘들다. 군의관이 없기 때문에 바로 조치 못함 - 군의관이나 의사의 진료 받기까지의 대기시간, 진료비 문제, 군병원의 축소 등 다양함



◎ 병사들의 병영생활간 스스로 질병에 대한 자가 진단할 수 있는 시스템

-여군들은 병사들에게 스스로 질병에 대한 자가진단 시스템을 제공하는 문제에 대해 크게 공감하는 수준은 아니지만 도입하면 나쁘지는 않다는 입장을 보이고 있다. 사무실에서 보관, 관리 하거나 중대급 보급으로의 의견으로 보아 대부분 개인보급보다는 관리측면에서 불실우려 등을 이유로 개인보급보다는 공용으로 보급하기를 원하는 것으로 나타났다.

대부분 개인보급 보다는 중대 보급이면 충분하다는 의견 (관리 측면 어려움)
<ul style="list-style-type: none"> - 사무실에서 보관, 관리 - 부적절함. 개인적으로 가진 사람이 별로 없고, 부주의로 인한 사고 가능성 - 중대급 보급이면 충분하다 - 개인 자산 분실 우려 - 공용으로 보급해주는 것이 좋을 듯 - 지급하는 것은 좋으나 청결관리가 어려울 것

◎ 병사들에게 새롭게 도입된 위수지역 폐지, 평일 외출 등에 대한 생각

-여군들은 병사들에게 새롭게 도입된 다양한 제도에 대해 대체로 긍정적인 평가를 하고 있다. 긍정적 측면에서 군 인권보장에 도움이 된다고 생각하며 실제로 군 생활에 폭력이 줄어들기도 했다. 문화생활과 여가생활을 즐길 수 있어서 효과를 거두고 있다.

-부정적인 측면에서는 관리자인 간부들은 부담감이 크다고 한다. 오히려 군 기강이 해이해졌다고 생각하였다.

긍정적 인권보장에 도움/기분 전환 도움/사회 교류/적응에 도움/심리적 안정감
<ul style="list-style-type: none"> - 조금 더 사회로 나갈 수 있도록 도움이 됨(전역 후) - 생활관 내 폭력이 줄었을 것 같다 - 병 인권보장에 도움이 된다고 생각 - 병사들이 즐거워하는 모습이 많이 보이고, 부모님들께서도 매우 좋아함 - 리프레쉬할 수 있음 - 문화생활, 여가생활을 즐길 수 있음 - 병사들의 스트레스가 줄어들었음 - 부대 분위기가 활기차짐
부정적 간부들의 부담 증가/관리 어려움/군 기강 해이
<ul style="list-style-type: none"> - 어느 정도 선을 지키며 변화가 있어야 하나, 위수지역 폐지 처럼 막무가내 변화는 부대를 관리하는 간부들에 대한 부담이 커짐 - 병사들의 복지개선 및 군생활에 있어 긍정적인 요소임은 확실하나 그만큼 군 기강이 해이함 - 무슨 변화가 있는지 전혀 모르겠음. 그걸로 인해 간부들의 책임과 부담만 가중되고 있는 게 현실 - 선진문화라고 하지만 처음부터 시도하면 안 되는 거였음 - 대화 및 운동하는 인원이 많이 줄음

● **인권침해와 관련해 추가 언급 사항**

-여군들은 인권침해 관련하여 추가적으로 하고 싶은 것은, 인권침해에 대한 추가적인 의견으로 지나친 간섭으로 인해 사생활까지 침해가 심각하다는 의견들로 하기 싫은 식사자리에 참석해야 한다든가 여성의 사생활에 짓궂은 행위, 퇴근 후 사생활에 침해를 받고 있는 것으로 나타났다.

-또한 공감하지 못한다는 이유로 지적능력과 공감능력을 비하적인 언어로 인권침해가 있다고 나타났다.

-제도적으로 규정 준수사항을 교육해 달라는 요구도 있었다.

지나친 간섭으로 인해 사생활 침해가 심각함
<ul style="list-style-type: none"> - 운동을 하기 싫거나 공적인 식사 자리가 아닌 사적 식사자리에 참석하고 싶지 않을 때 왜 가지 싫은지, 왜 하기 싫은지 꼬치꼬치 캐묻지 않았으면 좋겠음 - 생리를 하거나, 부인과 병원 진료를 받고 있는데 왜 운동 안 하나며 끝까지 물고 늘어지지 않았으면 - 싫다고 얘기할 땐 아 싫구나, 더 묻지 않는 그런 인식이 간부/지휘관에게 좀 퍼졌으면 좋겠음 - 퇴근후 생활에 대해 관심 안 가져줬으면 좋겠고, 타인과 언급시 처벌할 수 있도록 제도가 필요
교육으로 인권침해를 해결할 수 있음
<ul style="list-style-type: none"> - 본인의 언사에 대해 상대방이 어떻게 느끼고 생각할지 교육이 필요하다고 생각함 - 남의 권리를 침해하고 공감하지 못하는 것이 머리가 나빠서, IQ가 낮아서 그런 것이 아니고 교육하면 현저히 줄어들 것임 - 그런 문제는 생각이 단순해서가 아닌 지적능력, 공감능력이 떨어져 그런 것이라는 걸 교육해 줬으면 좋겠음 - 공감성이 떨어져서 발생하는 문제라고 생각함
제도적 노력 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해와 지휘권 보장에 대해 상충되는 일이 없도록 상호간 정확한 이해와 규정 준수가 필요하다고 생각

5) 성폭력/성의식

◎ 강제적인 성적 침해에 관해 보거나 들은 경험이 있는지

-여군들은 강제적인 성적 침해에 관해 보거나 들은 경험이 비교적 적은 편이었다. 여군들은 강제적인 성폭력/성의식에 대해 보거나 들은 경험이 비교적 많은 공개를 하지 않은 것으로 나타났다.

-그러나 성폭력/성의식이 군대만의 특별한 원인이나 대책에 대해서는“ 뉴스에서 몇 번 보았습니다” , “ 동기에게 회식자리에서 모 부사관이 '여군' 언급을 하며 술과 관련하여 농담을 들은 적이 있다고 들었습니다. (전임자 여군들이 술에 취해서 몸을 못 가는 적이 있었다. 소위님도 그러시는 거 아니냐 조절해서 알아서 마셔라 등)” , “ 들은 경험이 있습니다” 로 표현되었다.

◎ 있다면 어디서 누가, 누구에게 받은 성폭력이었는지

-여군들은 성폭력에 대해 구체적으로 언급하는 것을 극도로 삼가고 있는 모습이 었다. 여군들은 일상생활에서 또는 회식이나 업무 보는 사이에 뒷담화처럼 듣게 된다고 하였다.

-성폭력은 가장 가까운 사람으로부터 시작되고 그들에 의해 만들어진다는 것을 인지하고 성인지감수성에 대해 조금 더 언급하였다.

일상/회식/업무간/사적 만남 요구/뒷담화
<ul style="list-style-type: none"> - 집앞 식당가에서 누구랑 뽀뽀했다, 손잡았다, 연인사이였다 등등 당사자 없는 자리에서 다른 사람들과 함께 이야기 - 남자 상급자와 여자 부하장교간의 일 - 여동기, 회식자리 - 일상, 회식 - 네, 초임하사일때 부대의 과장이 본인을 '오빠'라는 용어를 사용하는 것을 보고, 지휘관 과 양성평등상담관에게 말하고 고칠 것을 요구

◎ 강제적인 성적 침해 사건이 지휘관(상급자)에게 보고되었는지

-여군들은 강제적인 성적 침해 사건이 보고되었는지에 대해 회의적인 응답을 했고, 특기할만한 의견은 없었다.

◎ 보고되었다면 보고 후 어떻게 되었는지

-여군들은 강제적 성폭력 사건이 보고되고 난 뒤 어떻게 되었는지에 대해 해당 부대에서 모종의 조치가 이루어졌다고 응답했다.

-그런데 오히려 피해자에게 불리한 조치가 있었던 경우도 있다고 하는 점이 인상적이다.

-기타 구체적으로 응답한 내용을 보면, “ 가해자가 타부대로 전출 간 것으로 알고 있습니다”, “ 가해자의 처벌, 피해자의 전출”, “ 타부대 전출, 가해자 징계”, “ 처음에 가해자가 피해자에게 신고했냐고 따졌고, 분리가 전혀 되지 않아 힘들어하며 다시 신고하여 가해자를 다른 부대로 보냈습니다”, “ 가해자 법적 처벌 타부대 전출”, “ 처벌, 절충”, “ 피해자가 오히려 비난당하고 타 부대로 전출 감” 으로 표현하였다.

◎ 피해자가 보고하지 않은 이유에 대해

-여군들은 주변에서 성폭력을 받았을 경우 보고하지 않은 이유에 대해 다양한

의견을 제시했다.

-성폭력을 받은 뒤 신고를 하지 않게 되는 이유는 인권침해와 비슷한 의견으로 나타났다. 불이익/조직에서 마찰 발생우려/ 보복우려 등이며, 또한 주변의 인식/ 비밀보장 안 된다/ 부대에 소문이 날 것이다/ 색안경을 끼고 볼 것 같다/ 어차피 문제해결은 알 될 것이라는 내용들로 표현 하였다.

불이익/조직마찰
<ul style="list-style-type: none"> - 불이익에 대한 두려움 - 조직에서의 마찰 - 보복에 대한 두려움 - 보고시 어차피 가해자와 계속 보아야 하고, 이번에만 전속조치 된다고 해도 다음에 또 보게 되므로 - 일이 커질까
주변 인식/비밀 보장 안됨/부대 소문/색안경
<ul style="list-style-type: none"> - 주변인의 인식 - 비밀보장이 되지 않기 때문에 - 색안경 - 부대 내 소문 - 피해자에 대한 소문이 안 좋은 쪽으로 날까 봐
문제 해결 안 될 것 같아서
<ul style="list-style-type: none"> - 소용이 없을 거라는 생각, - 소용도 없고 불이익이 오기 때문에 - 말해도 소용없어서

◎ 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다고 생각하는지

-여군들은 성폭력이 군대만의 특별한 원인이 있다는 것에 대해 다수가 동의하는 편이며, 군내부의 임무의 특수성과 성비와 같은 인적 구조의 불균형 등을 지적했다.

-기타 구체적인 사항은 다음과 같다.

잘못된 가치관의 문제로 여군의 특수성과 소수라는 것 등으로 성차별의 시선이 있는 것으로 인지하고 있었다.

-그리고 성폭력은 군대 내에서만 발생하는 것이 아니라 사회의 문제이고 개인의 문제로 보고 공통의 문제이지 군대만의 문제로 보지 않는 의견도 있었다.

여군의 특수성, 소수이니까, 성차별 시선
<ul style="list-style-type: none"> - 단지 소수이기 때문에 - 남군, 여군 잘못된 가치관(요즘엔 불륜도 많은 것 같음) - 여전히 남군의 성비가 더 높기 때문에 - 아직까지는 여성이 군 내에 소수이기도 하고 같은 군인, 동료로 인식 못하고 남군들과 다른 힘 없는 존재로 보는 시선
사회적인 문제이다, 개인의 차이다
<ul style="list-style-type: none"> - 성폭력 군대 내에서만 발생하는 건 아닌 듯 - 성폭력은 군 뿐만 아니라 사회에서 빈번하게 일어나고 있음 - 성폭력은 가해자 개인의 문제가 가장 큰 것

◎ 성폭력은 군대만의 특별한 원인이 있다는 이유

-여군들은 성폭력이 군대만의 특별한 원인이 있다는 이유에 대해 다양한 의견을 제시했는데, 구체적인 사항은 다음과 같다. 여군들은 성적 침해가 군대만의 특별한 원인이 있다는 이유에 대해 남군에 비해 소수의 인원이며 갇혀 있다는 표현으로 폐쇄적 공간을 꼽았으며 / 개인성향 문제/ 수직적 계급문화/ 심각성 결여/ 약한 처벌로 생각하고 있었다.

-성폭력/성의식의 부분을 종합해 보면 군대라는 특수성에 의해 이루어지는 것만은 아니라는 것이다. 물론 군내에서 성폭력/성의식에 대해 이야기하니까 수직적, 폐쇄적, 소수 등의 문제를 거론하지만 실질적으로 사회에서도 성폭력을 당하고 신고를 못하는 경우도 많이 있으며 약한 처벌/ 보복/ 심각성 결여/ 개인차 등의 문제도 비슷하다. 가장 공통적인 문제는 가까운 사람에게서 당한다는 것이다.

여성이 소수이니까, 폐쇄적 공간, 개인 성향 문제, 수직적 계급 문화, 심각성 결여, 약한 처벌
<ul style="list-style-type: none"> - 계급에 의한 수직적 구조 - 소수의 여군 - 잘못된 가치관으로 본인의 잘못을 합리화 - 갇혀 있어서 - 가해자에 대한 처벌이 미미하고 피해자에 대한 꼬리표가 붙어 다니니까 - 상하관계가 매우 뚜렷하고 지휘관 또는 부서장의 낮은 성인지력 - 본인들과 상관없다 생각하고 심각성을 모름



◎ 성폭력 사고 근절 대책

- 여군들은 성폭력에 대한 예방대책으로 훈련소에 있을 때 성교육을 해 주어야 하고 분기별로 교육을 해야 한다는 의견이다. 특별히 지휘관교육이 필요하다는 의견도 제시되었다.
- 또한 성의식에 대한 강력한 의지를 가지고 처벌이 강화되어야 하고 여군을 여자가 아닌 같은 군인으로 인식하도록 인식개선이 필요하다는 의견이다.

교육/처벌 강화/인식 개선
<ul style="list-style-type: none"> - 자대에 배치되고 나서의 교육보다 모든 사람이 의무적으로 받을 수 있는 훈련소 때 더욱 교육을 시켰으면(동영상 같은 걸로 흥미를 일으켰으면) - 분기별 교육 - 의식, 강력한 의지, 경고, 징계 등 - 강력한 처벌, 사고예방 교육 - 지휘관 교육 필요 - 사람들의 성인지력 변화 - 여군을 여자가 아닌 같은 군인으로 보는 인식의 개선이 필요하다고 생각 - 사고 발생시 불특정 다수를 대상으로 교육만 할 것이 아니라 처벌수위를 강하게 하면 근절되지 않을까 생각됨(신상공개 등) - 완벽한 근절 대책은 없음. 가해자와 그 주변의 사람들 그것을 문제라고 여기도록 인식이 개선되어야 함

◎ 성폭력과 관련해 더 언급하고 싶은 사항

-여군들은 성폭력과 관련하여 추가적인 의견으로 다음을 제시했다.

인식 개선 필수, 엄중한 처벌, 전문가에게 교육을 받아야함, 예방법 마련
<ul style="list-style-type: none"> - 의식이 중요함 - 엄중한 처벌이 필요할 것 같다 - 인식 개선을 위한 지속적인 정확한 교육이 필요하다고 생각 - 2차 피해 예방 - 실질적인 성인지교육을 통한 인식개선

6) 소수자 인권

- ◎ 군대 내 다문화가정의 자녀(병사)와 북한이탈주민 병사들에 대한 인권침해나 차별 문제

-조사대상의 여군들은 다문화가정 자녀와 북한이탈주민 병사들과 군 복무를 같이 경험한 적이 없다고 한다.

● 성적 소수자의 군 입대에 대한 생각

-여군들은 성적 소수자의 군 입대에 대해 찬반양론이 극명히 엇갈리는 반응을 보이고 있다.

-여군들은 성소수자의 입대에 대하여 선입견 없고 본인이 적응할 수 있고 정신과적 검진을 통해 검증이 된다면 입대해도 좋다는 긍정적인 의견이 제시되었다.

-적응이 어려울 것 같고 관리자들이 더 책임이 가중될 것 같고 문제가 발생할 수도 있다는 부정적인 의견이 제시되었다.

긍정적 (국방의 의무, 선입견 없음, 어느정도 관리가 가능하다면 가능, 본인이 적응할 수 있다면 긍정적)
<ul style="list-style-type: none"> -있어도 상관없는데 이상한 행동만 안했으면 - 군 임무에 방해가 없다면 좋다 - 특별한 선입견 없음 - 동성애자나 양성애자의 경우엔 일반인과 다를 바 없으니 입대해야 한다고 생각하고, 트랜스젠더는 관련 정신과 진단서가 있는 경우 원하면 입대하지 않아도 되었으면 - 국방의 의무이므로 입대해야 됨 - 모두가 안 되는 것은 아니지만 어느 정도의 정신적 검진을 통해 검증 후 입대
부정적(부적응 예상, 관리자들의 통제 어려움으로 스트레스 예상, 문제 유발 가능성 큼)
<ul style="list-style-type: none"> - 대부분 부적응을 토로하는 경우가 대부분이다. 공익으로 대체하는 것이 낫다고 생각 - 아직 이상한 것 같다 - 반대, 성적소수자를 관리하는 선임부사관, 지휘관들의 책임이 더 가중될 것임 - 성소수자 자체는 존중하지만, 군입대는 반대 - 문제 유발 가능성이 있음 - 입대는 상관없으나 부정적인 성향을 야기치 않도록 별도의 관리 필요

● 소수자 인권과 관련 추가 사항

-여군들은 소수자 인권에 대해 추가적으로 다음과 같이 의견을 제시했다.

동성애에 대해 어느 정도 걱정되는 부분은 있으나, 관리가 잘 되고 적응한다면 괜찮다고 생각

- 그래도 군 복무는 해야 하지 않을까 싶다
- 성소수자는 환자가 아니라 성적 취향이 다를 뿐이며 자기 통제가 가능
- 성적으로 문란하다는 편견이 사라지길 바람
- 관심없다. 그냥 조용히 살았으면
- 개인 인권 존중 원함
- 동성애자가 소대에 있는 경우 분위기가 확실히 전과 다르게 바뀌며, 여러 상황으로 부패

7) 구제와 보장

● 여군 지휘관(자)으로서 인권침해를 당했을 때 상담 기관

-여군들은 본인이 인권침해를 당했을 때 상담하고 싶은 기관으로, 60%이상이 성고충 전문상담관을 가장 선호했고, 그 다음으로 법무참모부(인권상담관)과 국가인권위원회/국민권익위원회 등 외부기관에 의한 구제를 선택하고자 했다. 기타 지휘관과 여군 선배의 상담을 구하겠다는 의견도 있었다.

-성고충 전문상담관보다 부대 내 위치한 병영생활 전문상담관의 도움을 청하겠다는 비율이 상대적으로 낮은 점은 여성은 군에서 성고충문제로 고민이 많다는 것을 보여주는 것이다.

● 여군 상호간 인권침해 발생시

-여군들은 여군 상호간 인권침해 발생시 해법에 대한 다양한 의견을 제시했다.

-여군들은 상호노력하고 성고충 전문상담관과 함께 대화로 해결해 보겠다는 내용이다.

-법적대응과 경고조치 등 침해 시 노력하겠다고 하였다.

주변과 노력, 상담관 활용
<ul style="list-style-type: none"> - 서로 해결 노력 - 같이 이야기한 후 상담관에게 실시 - 양성평등 상담관(성고충 전문상담관)과 해결 필요 - 대화로 해결해 보려고 노력, 필요시 병영생활 상담관
법적 대응, 경고 절차
<ul style="list-style-type: none"> - 아직 없다. 있다면 사법절차를 이용하겠다. - 절차대로 - 1차 지휘관 경고, 2차 피의자 경고 - 상급자에게 보고, 조치받음

● **군내 상담기관의 상담 경험**

-여군들은 군내 존재하는 성고충 전문상담관과 병영생활 전문상담관 등과 상담해 본 경험이 있는지와 어떤 주제로 상담했는지에 대해, 다음과 같은 의견을 제시했다.

-군생활 고충으로 성희롱/ 사생활/ 언어적폭력/ 보직에 대해/ 여군으로서 군생활 고충을 전문 상담관과 상담하고 있으며 법적절차 등의 문의를 하기도 한다. 평소적인 유아문제나, 일반적 대화를 통해 정기적으로 상담을 하고 있는 것으로 나타났다.

평상적인 대화
<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해보단 같은 여성으로 마치 수다 떨듯 이야기 나눌 때가 많음 - 주기적인 대화, 만남 - 육아등의 상담도 해주심 - 기본 정기적인 상담만 함
법적 절차 문의
<ul style="list-style-type: none"> - 민간인과 같이 일하다 여군 부하에게 적절한 대우가 아닌 희롱이 보여서 법에 대하여 문의함
군생활 고충
<ul style="list-style-type: none"> - 네 여군으로서의 군생활에 있어서의 고충 - 보직에 대해 - 성고충 전문상담관과 상담, 선임의 폭언폭설 - 언어적 성희롱 - 성희롱 문제 - 사생활 침해

◎ **군내 상담기관의 상담 만족도**

-불만족한 상담의 이유에 있어서 아직 군상담관들의 상담가적 기술이나 방법들이 적절하게 진행 하고 있는지 확인해 볼 필요성이 있다. 또한 상담관이 편안하게 하는 것도 좋지만 상담 매뉴얼에 입각한 군상담이 이루어지도록 개선이 필요하다.

-그리고 좀처럼 개선되지 않는 문제로 비밀보장의 의무를 깊이 숙지해야한다.

만족하는 이유(민간 상담관/ 실질적 해결)
<ul style="list-style-type: none"> - 예, 민간 상담관으로 비밀보장, 상담하는 것만으로도 고민이 해소되었음 - 마음은 편했지만 실질적인 해결은 없었음
불만족 이유(비밀보장이 안 됨, 문제해결 안 됨, 일부 상담관 태도 부적절)
<ul style="list-style-type: none"> - 비밀보장이 안됨, 개선도 안 됨 - 지휘관이 지시한 사항으로 상담관이 해결해 줄 수 있는 부분이 적음 - 딱히 답이 없음 - 상담관 일부가 비밀을 유지하지 않고 타인에게 전달한 것을 들은 경험 - 상담사님에 따라 어떤 분은 정말 동생처럼 생각하고 들어주시는 반면, 일하러 왔다고 느껴지는 분들도 있었기에 개인 상담 선호도에 따라 달라질 수 있음

◎ **군내 상담기관의 상담 결과 불만족 이유**

-여군들은 군내 상담기관을 통해 일상적인 상담 효과는 얻을 수 있었지만 한계가 여전히 있음을 느끼고 있다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

비밀 보장이 안 됨, 문제 해결 안 됨, 일부 상담관 태도 부적절
<ul style="list-style-type: none"> - 비밀보장이 안됨, 개선도 안 됨 - 지휘관이 지시한 사항으로 상담관이 해결해 줄 수 있는 부분이 적음 - 딱히 답이 없음 - 상담사님에 따라 어떤 분은 정말 동생처럼 생각하고 들어주시는 반면, 일하러 왔다고 느껴지는 분들도 있었기에 개인 상담 선호도에 따라 달라질 수 있음

● **격오지 부대, 도서지역 여가시간**

-여군들은 격오지 부대나 도서지역 근무하는 동안 여가시간을 얼마나 확보할 수 있었는지에 대해 건강, 요리 등의 개인취미에 대한 선호가 높은 경향을 보였다. 응답한 부분은 “건강관리”, “자기개발: 기술, 외국어, 요리, 진로, 자격증” “종교생활”로 나타났다.

● **정신상담 요구권 부여에 대한 생각**

-여군들은 부대지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받을 수 있는 정신상담 요구권을 부여하는 것에 대해 대체로 좋은 반응을 보였다.

대부분 긍정적인 반응이지만, 실제 활용시 주변 시선이 두렵다는 의견 존재
<ul style="list-style-type: none"> - 나쁘지 않지만 사용시 별나게 보일 것 - 좋지만 잘 활용되진 않을 것 - 나쁘지 않다고 생각, 인식만 바뀐다면 좋게 사용될 가능성도 높다고 봄 - 취지는 좋은데 선배나 동기들을 통해서 충분히 해결할 수 있다고 생각 - 좋은 방법이나, 현재 군 내의 의식으로는 안 좋게 치부할 것

● **인권의 구제와 보장을 위한 기관 선호도 이유**

-여군들은 인권의 구제와 보장을 위해 선호하는 기관으로 여군 상호간 인권침해 발생시 대체로 군 내부기관과 국가인권위원회와 같은 외부기관에 대해 비슷한 선호를 보였다.

-군 내부기관에서도 충분히 해결할 수 있는 문제라고 생각하고 군인 신분으로써 그 절차에 맞게 진행할 것이라고 보았다.

-그러나 외부 기관을 선호하는 경우는 사생활 보호와 신뢰성, 신변보호, 내부는 약한 처벌이 나오고 내부 일로 그냥 덮어질 것 같다는 의견이 대두되었다.

군 내부 선호 (충분하다고 생각, 도움이 되면 괜찮을 듯, 일이 커질까봐, 군인 신분이니까)
<ul style="list-style-type: none"> - 해결을 바라나 군 외부의 기관에게까지 알리고 싶지 않을 것 같다 - 어차피 알려질 문제이고 군 내부에서도 충분히 해결 가능하다 생각됨 - 아무래도 신분이 군인이므로 군내 절차에 맞게 진행하여야 할 것 같다
외부기관 선호 (사생활 보호, 신뢰성, 신변 보호, 내부는 덮을 것 같아서)
<ul style="list-style-type: none"> - 아무도 모르게 하고 싶다 - 내부기관의 경우 불이익을 받을까 두려워 거부감 들 수 있음 - 내부 기관은 사생활 보장이 어렵다고 생각 - 보장받고 싶다면 내부기관보다 외부에서 힘을 쓰는 게 낫지 않나 - 신변보호를 받고 싶어서 - 내부는 덮으려고 할 것 같음 - 군 외부기관이 덜 폐쇄적이라는 생각 - 내부기관은 문히거나 약한 처벌이 나올 것 같음 - 군 내부기관보다는 외부전문 상담가와 진행하는 것이 나을 듯

● **군 인권보호를 위해 현재 시행 중인 제도에 대한 평가**

-여군들은 군 인권보호를 위해 현재 시행 중인 제도에 대해 새로운 제도를 많이 만들기보다는 현 제도의 효율적인 보완과 홍보를 희망했다.

기존 제도 홍보강화, 기존 제도 보완
<ul style="list-style-type: none"> - 우후죽순으로 제도가 너무 많이 생기지만 할뿐 홍보가 잘 안 되는 듯 - 현재 시행제도의 강화(이런 제도가 있는 줄도 몰랐습니다) - 제도는 충분하다고 생각 - 오는 시기가 매번 달라서 일정 맞추기 어렵고 시기가 들쭉날쭉
새로운 제도 개발
<ul style="list-style-type: none"> - 신세대 장병들이 늘어남에 따라 소통을 할 수 있는 것들 - 성고충 전문상담관은 방문시기를 정례화 하였으면 좋겠음 - 이동 신문고, 국방신고센터, 군인권보호관

● **인권의 구제와 보장을 위한 추가 언급**

-여군들은 인권의 구제와 보장을 위해 추가로 다음과 같은 건의의 제도정비가 필요함과 지휘관의 인권보호가 되지 않고 있다는 부분이다.

제도 정비 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 센터 및 제도가 너무 많음 - 정리해서 내려주면 좋을 것 같음 - 인권구제 좋다, 다만, 시행중인 제도가 너무 많다. 부대인원들이 이것들을 다 알고 활용할 수 있을까라는 의구심이 든다
지휘관 인권 보호
<ul style="list-style-type: none"> - 인권이 병사위주로만 보장할 문제가 아님. 병사로 인해 피해 보는 간부도 있음

8) 인권교육 및 실태

● 군 근무 중 인권교육 장소 및 교관

- 여군들은 군 근무 중 인권교육을 정례적으로, 특정인으로부터 받은 것이 아니라 부대별로 매우 다양하게 교육을 받았다. 물론 받지 않은 여군도 상당수 존재한다.
- 교육장소는 부대가 절대 다수였는데, 양성기관 교육이 상대적으로 많았다.
- 교관은 지휘관, 상담관, 법무관, 전문인권교관, 외부강사 등이다.

● 성관련 인권교육 효과

- 여군들은 성관련 인권교육의 효과에 대해 대체로 긍정적 평가로 주기적인 교육에 대해 효과가 있다고 하였다.
- 부정적 평가로 외부기관의 초청교육은 군 내부를 이해하지 못하여 효과가 없고 전체적인 군내 각종 교육이 효과가 있는지 모르겠다, 형식적인 것 같다고 하였다. 성관련 인권교육에 있어서 지극히 여성주의적 교육이라고 비판했다.
- 군인권에 대한 이해가 높고 성 관련하여 재미있고 능동적으로 강의할 수 있는 성관련, 군인권 관련, 군상담 관련 등 전문화 강사 양성이 절실히 요구된다. 또한 이를 지원하는 국방부 제도가 마련되어야 할 것이다.

긍정적 주기적인 교육에 대해 좋다고 생각
<ul style="list-style-type: none"> - 효과 있었다고 생각함 - 굉장히 알차고 너무 좋은 교육이었음
부정적
군을 모르는 기관의 교육이 실효성 없음, 교육 효과가 나타나지 않음, 형식상의 교육, 내용이 매년 동일함
<ul style="list-style-type: none"> - 효과없음. 군 내부 사정을 정확히 모르는 외부 기관/인권이 교육하는데 교육 내용이 전혀 와 닿지 않음 - 군내 각종 교육들이 효과가 있는지 모르겠다 - 아니오 형식상의 - 효과는 눈에 보이지 않아 잘 모르겠음 - 아니오 지극히 여성주의적 교육

◎ 병사들에 대한 인권교육 평가

-여군들은 병사들에 대한 인권교육이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 확대하기를 바랬다. 전문 인력이 필요하며 지속적 교육이 필요하다.

-부정적인 의견으로 부대가 아닌 개인 인권에 대한 관심이 너무 크다고 생각하며, 군 간부들도 인권교육을 받아야 하며 교육내용이 발전적이기를 표현하였다. 병사들은 인권 감수성처럼 실제적인 인권교육을 기대하고 있으며, 세계 인권선언, 국제적 인권규약, 국내적 인권보장 교육 등 광범위한 교육에 답답함을 호소했다.

긍정적, 확대했으면 좋겠음
<ul style="list-style-type: none"> - 이루어지게 하기 위해 노력중인 것 같다 - 전문적 인력 필요 - 확대하면 더 좋을 듯 - 망각주기 고려 지속적인 교육 필요
부정적, 부대가 아닌 개인 인권에 대한 관심이 큼, 교육 내용 발전 필요
<ul style="list-style-type: none"> - 아니오, 교육은 잘 이루어지지 않지만 용사 개인적으로 인권보장에 대한 관심이 많음 - 병사 말고 군 간부들이 인권교육을 더 받아야 함 - 세계인권선언과 같은 큰 개념은 교육 의미가 없을 것 같다

◎ 성폭력, 영내 구타 등 금지에 대한 인권교육 시간

-여군들은 반인권적 행위 금지에 대한 인권교육 시간을 확대해야 한다는 의견이

지배적이지만 그렇지 않은 의견도 있었다.

-확대해야 한다는 의견에는 주기적인 인식강화와 분위기 환기가 필요하다고 하며 교육방법을 새로운 도입방법으로 실시하여 교육을 확대하기를 희망했다.

-그러나 인권교육은 안 해도 안다며 인성교육이나 공감능력 향상이 더 필요함을 강조하기도 했다. 교육이 실질적으로 효과를 나타낼지 의문이고 개인의 의지가 더 중요하다고 보기도 하였다.

-이러한 반응은 아무래도 흥미가 없거나 역할극 같은 강의식이 아닌 수요자 주도적 학습방법이 좋다고 보여진다.

확대해야 한다 (주기적인 인식 강화, 분위기 환기 필요, 새로운 교육방법을 확대해야 함)
<ul style="list-style-type: none"> - 수시로 인식을 심어주는 것이 중요 - 어느정도는 확대하면 좋을 것 같음 - 우리의 의식 전환과 분위기 환기가 필요함 - 듣는 교육보다 역할극 개념으로 서로 바꿔 생각해 볼 수 있는 교육 확대
충분하다고 생각 (교육 확대가 실질적인 인식 개선으로 나타날지 의문, 개인의 의지가 더 중요함)
<ul style="list-style-type: none"> - 교육해도 안 할 사람은 안 하고 할 사람은 한다. - 아무리 시간을 확대해도 귀찮다하여 가지 않거나 생각이 바뀌지 않는다면 확대할 필요 없음 - 교육을 늘린다고 안 일어날 것 같지 않음 - 내실 있는 교육으로 구성되어야 한다고 생각함 - 인성교육, 공감능력 향상이 인권교육보다 더 중요함 - 더 이상 확대하면 군 자체의 교육이 힘들다

◎ **인권교관 운영제도 및 정규과목 편성**

-여군들은 인권교육을 위한 전문교관 운영 및 인권교육을 위한 정규과목 편성 등에 대해 대체로 호감을 가지면서도 그렇지 않은 의견이다.

-긍정적인 의견으로 정규로 확대실시가 필요하며 심화된 교육내용의 필요성을 강조하였다.

-부정적인 의견에는 너무 많은 교육이 오히려 역효과를 가져올 것이라는 생각과 체계화가 필요하다는 의견이다.

부정적 의견(체계화 필요, 너무 많은 교육은 역효과)
<ul style="list-style-type: none"> - 교육이 너무 많다. - 좋으나 좀 더 체계적으로 이루어져야 할 것 - 효과도 없을 것 같고 부정적임 - 보수교육 중 편성으로 실제 실무부대 가서 적용이 쉽지 않음
긍정적 의견(정규로 확대 필요, 심화된 교육 내용 필요)
<ul style="list-style-type: none"> - 인권교육은 꼭 필요하다고 생각하기 때문에 동의 - 외부에서 지속적으로 지원해주면 좋겠음 - 정규과목으로 편성해야 함 - 조금 더 심화된 인권교육을 받을 수 있다

● 인권교육에 대해 추가 건의

-여군들은 인권교육을 위해 추가적인 의견으로 식상한 교육이 효과 없다는 의견과 인권보호를 악용하는 사례가 발생하지 않도록 교육을 강화해야 한다는 의견이다.

-지금까지 인원교육에 대한 내용을 종합해 보면, 현재 긍정적인 면도 많지만 부정적인 부분을 개선해야 하는 과제로 남는다.

-이로 인해 인권 교육만 담당하는 외부 전문기관을 두어 새로운 강의안 경진대회를 여는 등 재미있고 귀에 쏙쏙 들어오는 흥미로운 교육방법을 창의적으로 개설할 필요성이 있다. 전 군을 대상으로 인권의식만 잘 교육되어진다면 그들이 사회로 돌아왔을 때 인권으로 인한 사회의 분위기를 생각해 보면 아무리 좋은 교육이라고 해도 인권법이나 인권의식들을 식상한 방법으로 한다면 효과성에서 매우 떨어질 수 있다는 결론이다. 4차 산업시대인 요즘 교육혁신이 일고 있는 이때에 군 내부에서는 이러한 점들을 기억하고 실천해야 할 과제일 것이다.

인권교육의 변화도 살펴야함, 악용사례가 발생하지 않도록 교육 강화

- 시대가 바뀌는 만큼 교육을 하는 교육자들도 인권교육에 대한 변화인식과 흐름에 대해 연구가 더 필요
- 시간편성은 좋으나 교육내용이 딱딱하고 강의식이라 효과 없음
- 군인 만의 문제가 아니라 사회적 전 연령들이 알아야 한다고 생각함
- 교육은 좋은 취지이나, 참석이 부담
- 타인의 인권이 존중되지 않으면 본인의 인권도 존중받을 권리가 없다는 것을 주지시켰으면
- 인권보호를 악용하는 사례가 생기지 않도록 다방면의 교육이 필요하다고 생각

9) 일·가정 양립지원/복지/기혼여군 모성보호제도

◎ 여군의 인사와 기혼여군의 모성보호제도 등에 대한 평가

-여군들은 군내에서 인사문제와 모성보호제도 등이 제대로 작동되고 있는지에 대해 대체로 긍정적인 평가에서는 육아휴직 탄력적 근무제를 잘 시행하고 있다는 의견들이 많았다.

-부정적인 부분에서는 아직도 상사 눈치를 보고 승진의 불이익이 있을까봐 두려워하는 등의 모습들이 있다고 하였다.

긍정적 (과거보다는 확실히 개선되었다는 의견이 대부분)
<ul style="list-style-type: none"> - 요즘 잘 시행되고 있다. 특히 훈련소는 잘 된다고 본다 - 육아휴직, 탄력적 근무제 등은 잘 시행되고 있음 - 과거에 비해 많이 시행하고 있음
부정적 (상사 눈치보임, 승진의 불이익 두려움, 동료들에게 미안함)
<ul style="list-style-type: none"> - 훈련소에서 병력을 받는 소대장으로서 눈치 - 승진은 아무래도 경력 관리에서 깔린다 - 부부군인으로서 아이가 어린데 부부가 같은 지역에 근무할 수 없어서 금전적으로 어렵고 육아를 여성 혼자 하고 있어 애로가 됨 - 보직 및 승진엔 아직 과도기인 것 같다 - 사용할 수 있지만 실제 업무 상 정상 사용이 힘들 - 아직까지도 탄력근무제 모성보호시간을 모르는 지휘관이 많으며 이를 주변에서 불편하게 여김

◎ 여군 전용시설에 대한 평가

-여군들은 여군 전용시설에 대해 대체로 만족하는 반응을 보였으나 여전히 개선이 필요한 부분이 많다는 의견이다. 휴게실, 화장실, 여군숙소 열악함 등을 호소하며 시설 투자가 필요하다. 실제로 면접하던 여군 한명이 숙소에 대해 심각하다고 호소하며 “00 같아서 정말 살 수가 없어요~” 라며 짜증을 내는 장면을 목격하였다.

-많은 곳이 좋아졌다고 하겠지만 그렇지 못한 곳을 찾아내어 개선해 주는 것이 중요하다 하겠다.

많이 개선되었으나, 여전히 열악한 곳이 많다. 예산 증대와 시설 투자가 필요하다
<ul style="list-style-type: none"> - 휴게실이 설치가 제대로 되어서 휴식공간도 제대로 갖추어져 있으면 좋겠다. - 충분하나 내부가 열악한 곳이 많다고 생각 - 전방 또는 도서부대는 아직도 불충분하다 - 네, 공군 본부에서의 많은 관심과 편의시설의 노력들이 보여짐 - 휴게실 설치 등을 위한 예산 증대 - 야외훈련장 화장실 미흡 - 여군 숙소 열악, 숙소증대 필요 - 여군인원대비 휴게실 면적 계산하여 설계 필요

◎ 여군으로서 가장 부담되는 분야

-여군들은 여군으로서 가장 부담되는 분야에 대해 부대관리의 어려움을 가장 높게 호소했고, 진급, 육아, 훈련 중 야외 취침 등의 애로를 호소했다. 군 업무적 부분이 부담이 되고, 여성으로서 어려운 힘. 인식, 육아, 시설이용 등을 부담된다고 보았다.

군 업무적 부분
<ul style="list-style-type: none"> - 부대관리 - 군사대비태세 확립 - 병사관리 - 병사 생활 점검 - 병사들의 지위관리
여성으로서 어려운 부분(힘, 인식, 육아, 시설 이용)
<ul style="list-style-type: none"> - 육아 - 훈련간 화장실 부족 - 여군이라는 인식자체 - 육아와 군 생활 병행(당직근무, 훈련시 육아를 부탁할 사람이 없음) - 힘쓰고 몸쓰는 훈련과 야외작업이 부담 - 여군은 약할 거라는 시선

◎ 육아휴직 후 복귀한 경우 인사관리상의 문제점

-여군들은 육아휴직 후 복귀하고 나서 인사상의 문제점을 상당부분 안고 있다고 응답했다. 심리적으로 미안함과 공백, 경험기회를 잃었다는 점에서 부담감이 있다고 하였다.

심리적으로 미안함과 공백, 경험기회를 잃었다는 점에서 부담감이 있다고 답함
<ul style="list-style-type: none"> - 상황에 따라 다르다 - 없다. 하지만, 아무래도 조금의 심적인 부담감이 - 특별히 이야기할 순 없지만, 어려움이 있긴 있는 것 - 체력검정 기준 (생각만큼 체력을 정상으로 올리는데 시간이 필요함) - 있음 결국 1년 정도의 시간을 쉬다왔다라고 생각함 - 남군에 비해 필수 보직 경험기회 부족 - 인사관리 순위에서 밀려났다고 생각 - 육아휴직을 하는 동안 공석을 누군가 대신하고 있다는 미안함도 있을 것이고, 그만큼 일을 쉬었기 때문에 인사상 좋지는 않을 것

● 심리치료 센터 이용하는 문제

-여군들은 병영생활 중 본인이나 가족이 심리치료 센터를 이용하는 문제에 대해 절대 다수가 동의하고 있는 것으로 나타났다. 생각해 본 적이 없지만 다녀보면 좋을 것 같다는 의견을 비롯해서 군가족 심리치료센터가 반드시 필요하다는 의견이었다.

심리치료센터
<ul style="list-style-type: none"> - 생각해 본 적 없으나 필요시 다녀보는 건 좋을 것 같다 - 본인과 가족이 힘들다면 언제든지 - 군가족 심리치료센터는 반드시 필요하다고 생각 - 필요시에는 개인이 알아서 이용할 것임 - 주변 시선이 우려된다 - 긍정적이다. 필요하다면 치료 받아야 한다

● 기혼여군의 모성보호 등 여성 복지제도에 대해 추가 건의사항

-여군들은 인권의 구제와 보장을 위해 추가로 다음과 같은 건의를 했다.

야근 시 돌봄 문제 (당직/야전부대/시설 문제)
<ul style="list-style-type: none"> - 야근 시 아이들 돌봄 문제(야전부대) - 야근 시 아이 돌봄을 위해 지역별 1,2개의 어린이집, 유치원에 맡길 수 있으면 좋을 듯 - 자녀 셋 이상 당직 근무 면제 - 부대 근처에 육아공동나눔터나 돌봄을 이용할 수 있는 시설이 있으면 좋겠음
(출산장려제도 활성화가 악용됨/결혼과 육아는 개인 선택이다/ 미혼 여성에 대한 제도 마련/출산제도 악용/모성보호 단어 변경/신체등급 억울함)
<ul style="list-style-type: none"> - 결혼을 하고 육아를 하는 것은 개인의 선택사항임에도 국가에 기여해야 한다는 이유로 당연히 결혼을 한다는 편견이 사회와 군내에 만연 - 미혼여성에 대한 제도 구축 - 설문시에도 미혼보다 비혼이 적당한 표현이라 여겨짐 - 출산과 육아의 반복으로 기혼 여군들의 진급자격 관리가 어려움 - 당직근무, 훈련 등 아이돌봄 문제에 대한 고민이 없도록 제도적 차원에서 보완 검토 - 출산장려를 위해 이러한 제도들은 활성화되어야 하나, 악용하는 사람들이 없었음 - 육아휴직을 하는 남성인력도 늘고 있는 추세로 모성보호라는 단어 변경이 필요하다고 생각 - 임신 또는 육아휴직 중 체력검정에 관련하여 무조건 1등급을 주는데 평소 특급을 받던 여군들 입장에서는 불합리한 처우인 듯 합니다. 임신으로 인해 최근 3년치 평균을 내는 등, 개인의 체력 관련하여 차등부여를 하는 것이 형평성이 있다고 생각합니다. 계속 특급을 받다가 임신이라서 1급을 받을 경우 본인에 자력에 불리하게 작용할 것
눈치보기 때문에 어려운점 (휴직 시 불이익/ 양육하는 아빠 동원 훈련 전시동원 제외/일·가정 양립 남군도 같아야)
<ul style="list-style-type: none"> - 결혼 후 아직 자녀는 없지만 맞벌이 하고 있는 지금 이제 출산도 계획하려고 하는데, 위에 언급하였듯이 소대장 직책을 하게 되면 휴직 시 불이익 등 다른 소대장들에게도 눈치가 보이게 됨 - 여군이 많이 늘어나고 있는 추세이고, 남편들의 육아휴직 또는 일을 그만 두고 남자가 집에서 육아를 하는 경우가 있는데, 와이프가 여군인 경우 동원훈련, 전시에는 동원되어야 하는 부담감이 있습니다. 와이프가 군생활을 하는 경우 남자의 동원훈련 및 전시동원 제외되도록 바랍니다. 만약 소집이라도 된다면 집에 있는 아이는 누가 돌보아야 합니까? - 부부군인 한 가지 근무하는 것에 도움이 필요(이혼율 증가) - 일가정양립지원 또한 남군도 똑같이 설문에 참여해야 합니다. 가정육아의 책임은 부부 양육에 동등히 있기 때문 - 군내 모성보호시간과 일가정양립지원에 대한 제도 등은 상당히 잘 이루어지고 있지만 그것을 바라보는 지휘관 및 남군들의 시선은 아직까지 상당히 부정적임. 보직에 따라 육아시간 사용하기가 눈치 보이고 어려운 실정임

10) 추가적 요구 사항

● 군대내 육아복지시설

-여군들은 군대내 육아복지시설에 대해 여전히 부족한 실정이라고 평가했다. 구체적인 평가 내용은 다음과 같다.

육아 복지시설 부족에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 아직은 부족하다. - 어린이집은 거의 없다 - 부대별로 다르지만 긍정적임 - 더 많이 필요 - 어린이집이 있지만 보직 이동시 자리가 없어서 입학이 어려움 - 충분하지만 더 확대되면 좋을 것 - 군 어린이집 확대 - 어린이집은 있으나 훈련시, 야근시 실제 연장 보육 부담 - 아니오, 군 어린이집 확충 필요 - 규모가 큰 사단급, 군단급, 사령부 급 제외 제한적이고 없다고 생각함 - 연대급 이하 규모 육아복지시설은 충분치 않음 - 군 어린이집 외에 다른 육아복지시설 본 적 없음 - 교육기관, 사령부, 도심지 지역에는 많지만 강원도와 같이 오지는 부족

● 병사들의 주특기 순환배치 제도

-여군들은 병사들의 주특기 순환배치 제도에 대해서는 팽팽하게 찬반 입장을 비슷하게 표명하고 있다.

- 그러나 비효율적인 의견에 집중해서 보면 부적응 할 것이다/ 제한점이 많다/악용할 우려가 높다/스스로가 부담스러울 것이다/절대반대다 등으로 표현되었다.

긍정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 그냥 하는 것이나 잘하는 것을 추천 - 무대내에서 자체 순환하면 서로 업무가 힘들다는 것을 알고 격려는 될 것 같다 - 간부들도 추진했으면 좋겠음 - 특기내에서 순환하는 것은 좋다고 생각 - 병사는 불필요, 한군데에서 심리적 안정감을 가지고 제대하는 것이 좋음 - 희망인원에게는 좋을 듯하다
부정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 복무기간이 짧아지고 있는 상황에 보직 순환은 적응하기 힘들 것이라 생각됨 - 군 복무기간이 짧은 만큼, 실제 관리를 해야 하는 간부의 입장으로선 비효율적이다(필요한 이원에 대해서만 조치하는게 낫다). - 부정적, 한 보직에 대해 전문성이 떨어질 수도 있으며, 그만큼 책임감도 하락될 것 같음 - 주특기전환이라는 게 있긴 하지만 제한되는 게 너무 많음 - 근데 보직 교체를 하면 많이 아니라고 생각함 - 적응의 문제가 있다면 가능하나 악용될 가능성 우려 - 병사들도 보직이 바뀌고 환경이 바뀌어서 적응하기 힘들 것 같음 - 업무에 대한 변화가 있으면 용사 스스로 부담스러울 것 같다 - 적응, 임무숙달, 팀워크 면에서 아니라고 봄 - 부정적으로 생각함, 불필요 행정소요 발생 - 근무기간 짧고 불필요, 적응하기 어려움 - 별로라고 생각합니다. 병사들의 의견도 필요할 것 같습니다 - 필요가 없다고 생각한다. 새로운 환경에 적응하기 어려울 것 같다 - 18개월 보직으로 전문성 부족, 주특기 순찰배치는 부정적 - 현대 군복무기간이 짧아져 자신의 주특기조차 제대로 숙지하지 못하는 상황에서 다른 환경에 적응하는 일까지 준다면 제대로 된 교육환경이 힘들 것 같다 - 절대 반대, 병사복무기간 단축으로 자대에서 약 16개월 근무, 적응할때 전역하는 상황 - 부정적. 군복무개월수가 많이 단축되었고 그 기간 동안 순환배치를 한다면 적응기간이 필요할 것이고 실질적 주특기 임무수행기간과 전문성이 저하될 것 같다 - 동일 특기라 하더라도 해당 업무가 다르다면 오히려 다시 업무에 적응해야 하는 기간이 생겨 효과가 미비할 것으로 판단

● 병사들의 복무기간 단축에 따른 제도 개선

-병사들의 군 복무기간 단축에 따른 제도 변경 방안에 대한 의견으로 현 계급 체계(이병-일병-상병-병장)에서 복무기간 단축으로 인해 계급단계를 2단계 또는

3단계로 축소하는 부분에 대해서 어떻게 생각하는지에 대한 의견이다. 내용을 요약하면 축소가 필요하다/ 계급의 의미가 없어진다/ 개월수조정이 필요/ 계급축소 필요없다/ 현실적으로 바뀌어야 한다는 등의 의견이 제시되었다.

축소가 필요하다, 계급의 의미가 없어진다, 개월수 조정이 필요, 계급 축소 필요없다, 현실적으로 바뀌어야
<ul style="list-style-type: none"> - 축소가 필요하다. 3계급(일병-상병-병장) - 동기제 이미 1년, 6개월 등 시행 중. 계급의 의미가 없어짐, 혼란만 초래함 - 현 계급체제로 가되 계급별 개월 수 조정 필요 - 이등병이라는 계급이 없어도 충분히 병사들이 업무를 잘함 - 어차피 기수가 존재하므로 계급 축소의 큰 이점 - 현실적으로 바뀌어야 한다고 생각 - 원래 해오던 것들 그만 바꾸었으면 좋겠음 - 의미 없다고 생각 - 계급이 있더라도 병사들은 기수로 따짐 - 부정적, 제도변경으로 인해 행정소요만 늘어나고 실질적 의미는 없음 - 축소는 긍정적으로 생각하나 급작스럽게 바뀌게 되면 현계급체계를 실시하고 있는 인원과의 갈등 소요 있음

● 병사들의 복무기간 단축에 따른 계급구조 개선과 사건/사고

-여군들은 병사들의 복무기간 단축에 따라 계급구조가 변경된다면 계급간의 일시적인 갈등이 존재할 것이라고 평가했다.

계급과 상관없음, 위계 질서가 깨질 것, 우월성, 군기강 더욱 저조, 가혹행위와 무관함, 계급 구조의 문제가 아니다
<ul style="list-style-type: none"> - 계급과 상관없이 조금씩은 있을 거라 생각된다. - 네, 우월성 같이 선임 위에 있다는 생각이 줄어들 - 아닙니다. 동기들 간에도 왕따는 발생합니다. 왜 군에 입대해서만 아이들을 바꾸려고 하는지... 사회에서 20년간 어떤 교육을 받았는지 궁금합니다 - 아니오. 계급과 별개로 '기수'별 위계질서 존재하며, 구조적인 문제보다는 개인적인 이유로 가해자가 되는 것 - 계급구조 단순화와 인권침해 사고와는 별로 관계가 없다고 생각 - 대신 군 기강은 더욱 해이해질 듯 - 계급구조와 가혹행위 구타와는 상관관계가 없어 보임 -단순화하여도 기수별로 선임-후임을 정하므로 불필요하다고 판단 - 지금도 그런 약폐습이 남아있다면 계급체계가 문제가 아니라고 생각함

● PX에 상비의약품 판매

-여군들은 PX에 상비의약품 판매하는 문제에 대해 긍정의견도 있었지만 부정적인 의견도 상당히 많았다. 긍정적 의견으로는 부대와 연결하여 시스템구축이 필요하다, 병사들의 총동성 관리가 필요하다. 두통약, 감기약, 파스 등 편의점에서 파는 정도가 가능하다.

-부정적인 의견으로 자살우려, 약물과다복용 통제 문제, 의무실의 필요성에 대하여 의견을 제시했다.

긍정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 긍정적이다. 단, 구매시 부대측과 연계되는 시스템 구축이 필요하다. - 개인보관은 반대, 현 체제 유지. 위험 부담 큼 - 긍정적으로 생각하나 병사들의 다른 총동이 일어나지 않도록 관리가 필요해 보임 - 두통약, 감기약, 파스 등은 괜찮을 것 같다(시중 편의점에서 팔고 있는 의약품 정도) - px가 편의점이 아니므로 팔아도 도움이 될지 의심스럽지만 소초나 의무실이 없는 독립대대는 권장함
부정적 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 안됩니다. 자살우려 - 위험하다. - 약을 팔면 의무대는 왜 필요한지 모르겠음 - 긍정적, 하지만 약물과다복용은 통제가 가능할지 의문이 든다 - 잘모르겠다 상시 구비된 중대가 많아 딱히 필요하진 않은 것 - 의무실 이용을 통하는 것이 좋겠음, 일부 비타민도 몰아 주기식으로 먹는 사례 발생

● 건강관리를 위한 건강상담요구권 도입

-여군들은 개인 건강관리를 위해 건강상담요구권 도입에 대해 매우 높은 지지를 했다. 물론 소수의 반대의견도 있었다.

건강상담요구권 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 건강관리가 되면 좋을 것 같음 - 군내는 어른케어센터가 아님 - 처음부터 필요했던 권리라고 생각 - 건강관리프로그램은 부대별 상황에 맞게 구성할 것이 필요 - 병원진료를 볼 수 있는 대기시간 단축부터 도입했으면 좋겠음

◎ 군 징계양정기준 개선

-여군들은 군 징계양정기준의 개선에 대해 적극적인 의견을 보였다. 영창 유지하자/ 영창기간 복무연장/ 더 엄격할 필요 있음/ 처벌수준 강력해야/강화된 징계가 되기를 제시하였다.

징계 양정 기준 개선 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 영창 유지하자 - 영창 기간의 2배 기간 복무연장, 예: 영창 5일 -> 복무 10일 - 더 강력하게 변화 필요 - 더 구체적이고 더 엄격할 필요 있음 - 인권이 보장되는 한 개인의 책임도 크게 요구되어야 - 사회적 처벌 수준보다 강력해야 - 더 세부적이고 더 강화된 징계가 되었으면 좋겠음

◎ 여군 편의시설

-여군들은 여군 편의시설의 확충에 예산이 확보되어야 한다는 입장의 의견은 여군이원에 맞게 예산편성 필요/남군편의시설도 필요/간부편의시설도 부족/남성 상담관도 필요하다는 의견이다.

여군 편의시설에 대한 의견
<ul style="list-style-type: none"> - 적게나마, 되어있길 바람 - 편의시설이 그 부대 여군 인원에 맞게 되어 있으나 예산은 늘릴 필요가 있음 - 아니오, 남군도 여군과 동일하게 편의시설이 만들어져야 된다고 생각 - 예산은 잘 모르지만, 군 전체적으로 간부들을 위한 편의시설이 부족 - 주로 상담관이 여성이고 남군들의 입장에서 양성평등 상담관은 여성의 애로사항을 듣는 사람으로 인지하고 있음, 남성 상담관 또한 필요함

◎ 군 고충처리제도에 대한 인식

-여군들은 군 고충처리제도에 대해 명확하게 알지는 못했다고 하면서 이번 조사를 통해 대략적인 이해를 했다고 했다.

군 고충처리제도에 대한 인식
<ul style="list-style-type: none"> - 자세히는 모른다. 홍보 또는 순회교육이 필요 - 자세히 알지는 않지만 고충처리제도에 해당사항들이 있다는 것 - 국방신고센터는 알고 있었지만 나머지는 지금 알았음

◎ 기타 정책 건의

-여군들은 인권관련 전반에 대해 다양한 정책을 건의했다.

정책적 건의
<ul style="list-style-type: none"> - 단기 근무자에 대한 전역 전 처우도 개선되었으면 좋겠습니다 - 용사 개인휴대폰 사용, 평일 외출 등 더 이상 새로운 제도를 시행하지 않았으면 함. - 새로운 제도를 도입한다고 해서 사고가 줄어들진 않음 - 군을 너무 힘들게 하는 방향으로 가지 말았으면 좋겠다 - 여군시설부족으로 인한 확보필요

3. 소결

군대 내에 ‘여군을 동등한 동료로서 인정하는 인식이 부족하다’는 부분은 여전히 존재한다. 특히 ‘군대에서 지휘관이나 상급자가 부하로서 여군보다는 남군을 더 선호하고 있다’는 점과 ‘군대에서 여군이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기’도 여전히 존재하고 있다.

‘미혼’ 보다는 ‘비혼’이라는 용어를 사용하기를 원하며, 난임에 대한 지원, 와이프가 군인일 경우 동원훈련 등의 정도와 여부를 재고할 필요가 있다는 의견이 있다. 또한 육아휴직을 하는 남성인력도 늘고 있는 추세를 감안하여 ‘모성보호’라는 단어의 변경이 필요하다는 의견이 있으며, 임신 및 육아휴직으로 인한 체력검정의 불이익을 개선할 필요가 있다는 의견을 제시했다.

여군이 ‘여군’이라는 외집단의 구성원으로서 인식되는 것이 아닌 ‘군인’이라는 같은 내집단의 구성원으로서 인식될 수 있게 하는 문화적, 제도적 장치가 필요하다. 『2018국방백서』에 따르면 이미 여군의 군대 내 비중은 5.9%이다. 이 말은 아직도 약 95%는 남군이며 여전히 여군은 군대 내에서 소수집단이다. 이는 여군이 본격적으로 군에 들어온 시기가 오래 되지 않았으며, 아직까지 여군의 비중이 군에는 크지 않은 이유이다. 그래서 문화적 측면보다는 제도적 측면에서 여군 인사관리제도를 개선하고 일·가정 양립 ‘워라밸’을 지원하는 등의 노력이 좀 더 필요하다.

사회에서 소수집단으로 분류되는 다문화 가정 및 성소수자, 북한이탈주민 등의 비중이 계속해서 증가하고 있는 추세이며 이들이 군에 입대할 것을 고려하면 이러한 문화조성은 군의 중요한 과제이기 때문이다.

그리고 여군을 부하로 둔 지휘관은 남군과 여군이 건전한 방식으로 활발히 접촉할 수 있는 문화를 조성할 필요가 있다. 여군을 대상으로 한 성희롱 피해에 관한

연구에 따르면 여군에 대해 비 친화적인 문화를 가진 부대가 친화적인 문화를 가진 부대에 비해 성희롱 피해를 더 입은 것으로 나타났다. 이는 남군과 여군이 서로 상호작용이 건전하면서도 활발히 이루어질 수 있는 여건을 조성하면 접촉이 증가할수록 대상을 향한 고정관념이 감소하는 현상을 고려할 수 있다. 따라서 남군과 여군이 상대방의 입장에서 생각해 볼 수 있는 프로그램을 만들어 도입해 정기적으로 그리고 연속성을 갖고 교육을 할 필요도 있다.

여군을 향한 고정관념 즉 성역할 고정관념 혹은 젠더 고정관념 등은 많은 부분 개선되고 있다고 볼 수 있다. 군대는 전통적으로 남성적인 직업으로 여겨지며 국내에서도 군대는 남성성이 가장 강한 집단으로 인식되기 때문이다. 여군을 인식할 때 여군이 군인으로서의 능력이 출중하고 적성도 잘 맞는 사람임에도 불구하고, 여성이라는 범주에 속하는 대상이라는 이유만으로 군대와 어울리지 않고, 군에서 요구하는 역할을 제대로 수행해 내지 못할 것이라고 인식했던 고정관념들이 서서히 깨져 가고 있다는 느낌을 여군들 스스로 받고 있다.

특히, 개인 단위에서는 여군 본인의 능력과 노력으로 긍정적인 인식을 점점 더 형성하고 있으며, 개정된 「국방 인사관리 훈령」에 따라 여군의 보직 제한이 원천적으로 폐지되어 여군이 능력이 된다면 좀 더 많은 기회를 갖게 된 부분도 있기 때문에 여군 스스로 고정관념들이 깨져 가고 있다고 느끼게 되는 계기가 될 수 있는 것이다.

여군들을 위한 편의시설적인 부분에서도 많은 부분 개선되었다고 하지만 향후 여군 증원계획과 관련해 여군증가를 대비해 시설의 확대가 필요하며, 여전히 격오지 등에서의 미비시설에 대한 개선이 필요하다 하겠다.

여군과 관련된 다양한 정책과 제도가 수립되어 추진되고 있지만 여군을 인식하는 심리적 과정에 대한 기초 연구도 충분히 이루어져야 한다. 이를 통해 여군을 향한 부정적 인식과 이로 인한 불공정한 대우 등이 어떤 이유로 ‘왜’ 그러한 현상이 나타나고 있는가에 대해 밝히는 연구도 실시 될 필요가 있다.

출산과 육아 등을 병행하며 국가방위에 함께 하고 있는 여군들을 위해 임신, 출산, 육아 지원제도를 포함하여 여군들의 복무 여건 개선에 좀 더 신경을 써야 할 것이다. 예를 들면 중대급 또는 대대급 이상 어린이 집을 늘려서 진정한 워라밸이 이루어질 수 있는 기본 환경여건을 마련해야 할 것이다.

부부 군인의 경우뿐만 아니라 배우자의 근무지와 동일 지역으로 배치해 줄 수 있는 시스템을 좀 더 활성화 하여 최소한의 안전의 욕구가 해소되어 국가수호에 이바지 할 수 있도록 해야 한다.

제5장

군대 내 인권상황 개선을 위한 제언

I. 연구 결과의 종합적 분석	
1. 지향 모형 분석	487
2. 외국 사례 연구	495
3. 빅데이터 분석	496
II. 군대 내 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	
1. 총설	497
2. 군인 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	499
3. 병사 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	518
4. 여군 인권상황 개선을 위한 정책적 제언	526

제5장 군대 내 인권상황 개선을 위한 제언

1. 연구 결과의 종합적 분석

인권상황 실태조사는 국내외 문헌조사와 외국의 법제도적 사례 및 설문조사를 통한 조사와 심층면접조사를 통한 방법 등으로 수행되었다. 이를 통하여 도출된 결과를 중심으로 분석된 결과를 살펴보면 다음과 같으며, 연구 수행 방향은 앞에서 제시한 3가지 모형을 중심으로 진행되었다.

1. 지향 모형 분석

1) 개인지향성 인권모형 분석

(1) 전반적 인권상황 부분

우선 전반적 인권상황을 조사하기 위해 인권수준과 인권침해 경험 및 부당대우를 받고 있는지, 그리고 군복무부적응병사들의 인권문제에 대해 조사하고 인권침해 이유와 인권보장취약부분을 파악하며 인권개선을 위해 필요한 변화요청을 파악하고자 하였다.

가. 인권보장 인식 수준 병사에게서 상대적 낮음, 인권 침해 경험은 병사가 상대적으로 낮음

인권보장 수준에 대해 병사는 좋음이 48.8%, 나쁨이 12.3%, 보통이 39%로 나타났다. 간부(남군)는 좋음이 68.7%, 나쁨이 3.5%, 보통이 27.8%로 나타났고, 여군은 좋음 64.0%, 나쁨이 4.6%, 보통이 31.5%로 나타나 인권보장 수준은 간부(남군)와 여군에 비해 병사들은 인권보장인식 수준이 낮게 나타났다.

인권침해 경험에 대해 병사는 19.4%, 간부는 31.8%, 여군은 28.4%가 침해 경험이 있다고 응답하여 여전히 많은 군인이 인권침해를 받고 있는 것으로 나타났다. 따라서 인권보장 수준이 나아졌다고 하여 인권침해가 없어졌다고 할 수 없다.

나. 병사의 징병검사 불공정 지적

인권보장 문제 발생 원인에 대한 병사들의 인식태도는 ‘ 징병제의 제도 자체 ’가 39.7%로 가장 큰 원인으로 지적하고, 그 다음으로 ‘ 군대의 지휘통솔 및 교육방식 ’이 20.0%로 지적되었다.

복무부적응병사의 인권침해에 대한 병사들의 인식은 ‘ 병영생활로 인한 스트레스가 부적응 병사에게 표출 ’이 31.5%로, 관행이 27.6%, 지위 및 통제의 필요가 25.0%로 나타났고, 징병검사가 불공정하다는 의견이 46.6%로 불공정성은 ‘ 징병검사가 형식적으로 진행 ’ 되는 것이 문제라는 의견이 42.6%를 차지하였다.

다. 병사의 금전적 보상[보장] 요청

인권보장 취약요소로 병사는 금전적 보상이 37.2%로, 다음으로 사생활 침해 25.3%, 주거환경 13.6%로 나타났고, 인권개선을 위해 변해야 할 것은 ‘ 부대의 지휘, 통솔 교육방법 개선 24.5%, 생활관 시설 등 주거환경 개선이 24.4%로 나타났고, 병사계급 없애기, 2계급정도 간략화는 2014년도 조사에서는 10.3%로 나타났으나, 이번 조사에서는 5.9%로 높지 않았고, 심층조사에서도 의견이 찬반으로 갈리긴 하였지만 여전히 병사계급의 단계축소에 대한 의견이 꾸준히 제시되고 있는 것으로 나타났다.

라. 부사관 및 초급장교들의 인권보장 부족

심층조사 결과 지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적 영향을 미친다는 견해가 많이 제시되었고, 병사위주로만 인권보장 개선이 되어지는 것에 대한 의견이 제시되어 *병사들의 인권보장은 많이 좋아진 반면 부사관 및 초급장교들의 인권보장은 부족함이 지적되어 이들에 대한 인권보장 개선이 요구되는 것으로 나타났다.*

2) 상호지향성 인권모형 분석

(1) 차별 부분

군대 내 차별을 조사하기 위해 군대 차별 경험과 차별 내용, 차별의 심각성, 부당한 대우 경험과 범위 및 부당한 대우가 미친 영향에 대해 살펴보았다.

가. 여군의 보직결정 차별 큼

차별에 있어서 병사는 상훈 및 표창(6.4%), 현거주지 및 출신지역(3.9%), 언어표현 부족에 있어서의 차별(3.7%)로, 간부(남군)는 상훈 및 표창(14.4%), 보직결정(13.2%), 외모(8.6%)로, 여군은 보직결정(22.5%), 외모(15.1%), 상훈 및 표창(7.3%)으로 차별이

있는 것으로 나타나 차이는 있었지만 차별은 많이 감소된 것으로 나타났고, 여군은 특히 보직 결정에 있어서 차별을 많이 느끼는 것으로 나타났다.

나. 간부(남군)와 여군의 부당한 대우 경험 크고, 병사의 부당한 대우 영향 큼

부당한 대우 경험에 대해 부당한 대우 경험이 '있다'가 병사는 18%, 간부(남군)는 31%, 여군은 31.5%로 각각 나타나고 있지만, 부당한 대우 영향은 병사가 56.5%, 간부(남군)는 16.9%, 여군은 21.5%로 나타나고 있어, 부당한 대우로 인해 미치는 영향은 병사에게 크게 나타나게 됨을 알 수 있다.

다. 병사들의 징계처리 불공정

심층면접조사에서 병사들은 지휘관들의 징계처리기준의 불공평한 처리에 대한 의견을 제시했고, 간부들은 인권이 보장되는 한 개인의 책임도 크게 요구해야 할 것과 사회적 처벌수준보다 더 강력하게, 더 세부적이고 강화된 징계가 필요하다는 의견을 제시하였다. 따라서 병사든 간부이든 군인 모두에게 징계처리기준은 공평하게 처리될 것을 요구하고 변화된 처우에 따른 세부적이고 강화된 징계기준이 요청되는 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

(2) 인간의 존엄과 가치 부분

군대 내에서 인격의 침해로 통하여 인간의 존엄과 가치를 침해하는 언어폭력의 심각성과 언어폭력에 대한 피해 경험 및 발생원인, 피해당시 목격자 유무, 피해 후 탈영, 자살 생각에 대해 조사하였다.

가. 탈영, 자살 생각 비율 증가

언어폭력 피해 후 탈영, 자살을 하고 싶다는 생각에 대한 조사에서 병사는 24%가 탈영과 자살을 생각하는 것으로 나타나 과거 2005년의 11.8%보다 그 비율이 12.2%가 증가한 것으로 나타났다. 탈영이나 자살을 생각한다는 것은 잠재되어 있는 의식적 사고가 언제 발생할지 모른다는 데서 그 심각성을 갖는 것으로 보아야 하는 것이다.

나. 언어폭력 피해 후 소극적 대응

언어폭력 피해 및 목격 후 조치에 대해 병사들은 '못 본척하거나 참았다'는 의견이 27.6%로 나타나, 여전히 언어폭력을 당하거나 목격했을 때 이에 대한 해결에 대한 불신감이나 물의를 일으킨다는 생각으로 아예 대응하지 않으려는 심정이

나타난 것으로 보인다. 간부(남군)들은 언어폭력 피해나 목격시 취한 행동은 ‘ 그 자리에서 개선하도록 했다’ 가 36.2%로 ‘ 못 본 척하거나 참았다’ 20.9%보다 높게 나타나고 있어, 언어폭력 피해시 적극적으로 해결하려는 태도를 취하고 있어 병사들과 다른 태도를 취하고 있는 것을 알 수 있다.

(3) 유형별 인권 침해 부분

유형별 인권침해를 알아보기 위해 인권침해 경험, 부당한 강요와 구타 및 가혹행위 경험, 자유권 보장 수준, 그리고 통신과 종교/참여, 사생활, 노동권, 문화권, 청원권, 인간다운 생활권, 의료권 수준에 관해 조사하고 분석하였다.

가. 병사에 대한 부당한 강요행위 피해 상존, 병사들간 부당한 강요 높음

상급자의 병사들에 대한 부당한 강요행위가 이루어지고 있고 그 내용으로 일, 노동, 업무 등의 사적인 지시행위 12.9%, 암기강요행위 8.7%, 허가되지 않은 집합행위 7.6%, 부당한 열차려 및 군기교육 5.9%으로 나타났다. 부당행위 가해계급에 대해 허가되지 않은 집합행위는 병사 51.0%, 부사관 38.2%, 장교 10.8%로, 사적인 지시행위는 부사관이 54.2%, 병사 34.4%, 장교 11.5%로, 암기강요는 병사 72.5%, 부사관 20.6%, 장교 6.9%로, 부당한 열차려 및 군기교육행위는 병사 44.6%, 부사관 41.0%, 장교 14.5%로 대체로 병사들간 부당한 강요가 높게 나타났다.

나. 구타 혹은 가혹행위 소극적 대응, 신고 조치 미흡

병사들은 구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때 ‘ 못 본척하거나 참았다’ 가 54.0%, ‘ 상급자에 알렸다’ 14.3%, ‘ 그 자리에서 개선하도록 했다’ 12.7%로 나타났다. 신고하지 않은 이유로 ‘ 보고나 신고해도 소용없을 것 같아서’ 18.2%, ‘ 함께 처벌을 받을 것 같아서’ , ‘ 보복이 걱정되어서’ 가 각 15.9%로, ‘ 병상호간 부당대우를 받을 것 같아서’ 14.4%, ‘ 군기를 위해 필요해서’ 14.4%, ‘ 관행이니까’ 11.4%로 나타났다.

다. 건강관리 프로그램 경험 낮고, 개인 휴식공간 확보 미흡

병사들의 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램 받아본 경험 유무에 대해 경험하였다가 14.4%로, 여군은 22.4%로 나타나 건강관리 프로그램 경험이 낮은 것으로 나타났다. 또한 병사들의 개인 휴식공간이 있다는 견해가 20.8%로 없다는 견해가 79.2%로 나타나 혼자 있고 싶을 때 있을 휴게공간 확보가 필요한 것으로 나타났다.



라. 병사들 인권존중 수준 전반적으로 낮아, 노동권 보장수준 낮음

인권존중에 대한 의견이 간부(남군)이나 여군에서는 모두 50%이상으로 나타나고 있는 반면, 병사들은 모든 영역에서 50%이하로 나타나 여전히 병사들에 대한 인권 존중은 낮은 것으로 나타났다. ‘ 존중되지 않은’ 기본권 종류 중에서는 노동권 31.4%, 청원권 25.5%, 자유권 24.5%, 문화권 24.1%로 나타났다.

마. 구타 혹은 가혹행위 피해 후 탈영 또는 자살 생각 높음

병사들은 구타나 가혹행위를 당했을 때 탈영 또는 자살 생각에 대해 ‘ 그렇다’ 는 견해가 37.8%로 나타났고, 간부(남군)는 26.6%, 여군은 52.3%로 나타났다.

바. 직무결정시 참여 필요 응답 높아, 개인신상명세서 인격침해 경험 존재

병사들의 병영생활에서 직무결정과정에 참여가 필요하다고 인식하는지에 대해 ‘ 그렇다’ 가 44.4%로 ‘ 그렇지 않다’ 15.2%에 비해 훨씬 높게 나타났다. 개인 신상명세서 작성시 인격침해요소가 있다고 생각하는지에 대해 ‘ 그렇다’ 는 응답이 11.5%로 개인 신상명세서 작성시 인격침해경험이 있는 것으로 나타났다.

사. 의료인 부족, 의료의 질 저하 의견 높음

병사들은 응급상황에서 신속한 진료가 이루어지지 못하는 이유로 ‘ 응급조치를 할 수 있는 의료인의 부족’ 33.3%, ‘ 의료장비 부족’ 21.0%, ‘ 의무대와 응급병원간 거리’ 17.3%, 후송 교통수단 부족 3.7%로 나타났다. 군병원 진료 불만족 주요 이유는 ‘ 진료의 질적 수준을 신뢰하지 못해서’ 28.2%, ‘ 군의관의 전문성 부족’ 26.0%, ‘ 의료장비 및 인력부족’ 이 12.9%, ‘ 진료, 처방, 치료의 시간부족’ 8.3%로 나타났다.

아. 봉급의 적정 의견 낮음, 식사불만족 의견 높음, 피복과 보급품 양적 지급 부족

병사들의 현재 봉급수준이 군 복무여건과 근무 수준에 비추어 ‘ 적정하지 않다’ 는 응답이 74.1%로 나타났고, ‘ 적정하다’ 는 응답이 11.9%로 나타났다. 그리고 식사는 ‘ 불만족’ 응답이 37.7%로, ‘ 만족’ 응답 35.6%로 나타났다.

병사에게 지급되는 피복이나 보급품의 지급량이 충분한가에 대해 ‘ 그렇다’ 는 응답이 52.6%로, ‘ 그렇지 않다’ 는 응답이 18%도 나타났다.

(4) 성적 침해 부분

가. 성적 침해로 인한 2차 피해 영향 큼, 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지 어려움 인식

군대 내 성적 침해로 2차 피해에 대한 여군들의 응답으로 ‘ 긴장감이나 불안감 등으로 군복무에 지장이 있었다 30.7%, ‘ 변한 것이 없다 10.4%, ‘ 적응을 하지 못하고 의기소침하였다’ 28.8%로 나타났다. 성적 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 어렵다는 의견이 병사 47.3%, 간부(남군) 33.8%, 여군 64.5%로 나타났다.

나. 성적 침해 후 피해자에 대한 사후조치 미흡

군대 내 성적 침해 후 상관에게 보고되지 않은 이유에 대한 병사들의 응답은 ‘ 불이익이 두려워서’ 38.1%, ‘ 가해자와의 관계 때문에’ 19.0%, ‘ 소용이 없어서’ 14.3%로 나타났다. 성적 침해 보고후 조치에 대한 여군들의 응답은 ‘ 가해자의 법적 처벌’ 26.6%, ‘ 사후조치가 없었다’ 가 15.8%, ‘ 가해자 타부대 전출’ 10.1%, ‘ 가해자의 공식적 사과’ 8.9%로 나타났고, ‘ 피해자가 타부대로 전출되었다’ 가 10.1%로 나타나 피해자 사후조치에 미흡한 것으로 나타났다. 또한 성적 침해 사건에 대해서 ‘ 공정하고 책임있는 가해자 처벌이 이루어지기 어렵다’ 라는 응답이 병사 29.9%, 간부(남군) 14.3%, 여군 41.6%로 나타났다.

3) 사회지향성 인권모형 분석

(1) 소수자 인권 부분

가. 소수자에 대한 낮은 관심, 소수자 병사 부적응 이유로 문화적 차이와 부정적 이미지 제시

군복무적응 인식에 대해 다문화병사에 대해서는 병사들 77.2%가 ‘ 모르겠다’ 고 응답, 성소수자에 대해서는 병사들 45.5%가 ‘ 잘 모르겠다’ 로 응답, 북한이탈주민 병사에 대해서는 병사들 50.0%가 ‘ 잘 모르겠다’ 로 응답하였다.

다문화병사의 군복무 부적응 이유 1순위로 ‘ 문화적 차이로 인한 이질감’ 으로 병사 39.0%, 간부(남군) 34.9%, 여군 30.8%로 나타났고, 성소수자병사의 부적응 이유(1순위)로 ‘ 성소수자에 대한 군 내부 부정적 이미지’ 로 병사 31.0%, 간부(남군) 37.2%, 여군 32.4%라 응답하였다.

나. 소수자 병사의 권리 존중 정도는 성소수자 병사에 대해 상대적으로 낮음

소수자 병사 인권 존중이 잘 되는지에 대해 병사들의 응답은 다문화 병사에 대해서는 잘 모르겠다(53.3%)는 응답 이외 ‘ 존중된다’ 43.9%, ‘ 존중되지 않는다’ 2.8%로, 북한이탈주민 병사에 대해서는 잘 모르겠다는 응답(74.2%) 이외 ‘ 존중된다’ 가 22.7%로, ‘ 존중되지 않는다’ 3.1%로 나타났고, 성소수자 병사에 대해서는 잘 모르겠다(61.9%) 이외에 ‘ 존중된다’ 가 23.6%, ‘ 존중되지 않는다’ 14.6%로 상대적으로 존중받지 못하고 있다고 인식하고 있었다.

(2) 구제와 보장 부분

가. 병사는 소원수리제도, 간부는 병영생활 전문상담관, 여군은 성고충 전문상담관 이용 경험 높음

고충처리제도 이용 경험에 대해 병사는 소원수리제도 이용 경험 15.4%, 병영생활 전문상담관제도 8.3%, 군인권보호관제도 1.9%로 나타났다. 간부(남군)는 병영생활 전문상담관 34.3%, 국민신문고 17.1%, 군인권상담관 12.9%, 성고충 전문상담관 8.6%로 나타나고, 여군은 성고충 전문상담관 47.9%, 병영생활 전문상담관 21.9%로 나타났다.

나. 고충처리제도 이용시 불이익, 불만족 이유로 비밀유지 부족, 조치효과 미흡

병사들의 고충처리제도 이용시 불이익 내용 1순위로 ‘ 개인적인 비밀이 유출되어 피해를 받았다’ , ‘ 선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받았다’ 가 각 35.7%, ‘ 열외병사가 되어 따돌림을 받았다’ 14.3%, ‘ 주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다’ 7.1%로 나타났다.

고충처리제도 이용 후 불만족 이유 1순위로 병사들은 ‘ 보고서 문제제기 효과가 없어서’ 35.7%, ‘ 개인신상에 불리한 영향을 미침’ 25.0%, ‘ 비밀보장이 이루어지지 않음’ 10.7%, ‘ 처리결과가 통보되지 않음’ , ‘ 가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음’ 이 각 10.7%로 나타났다. 고충처리제도 이용 후 불만족 이유 1순위로 여군은 ‘ 비밀보장이 지켜지지 않았다’ 가 31.1%, ‘ 상담관의 군 지휘계통 영향권으로 해결 한계’ 가 27.9%로 나타났다.

다. 도움배려용사제도의 부정 인식 이유로 제도의 역이용

도움배려용사제도에 대한 부정적인 인식이 있는 이유에 대한 병사들의 응답은 ‘ 궤병 등으로 제도를 역이용하는 병사가 있다’ 34.8%로 가장 높았다. 이어 ‘ 열외의식으로 조직의 화목을 방해한다’ 19.1%, ‘ 도움 및 배려용사로 선정되면 왕따가 된다’ 16.5%, 주변 병사의 업무를 증가시켜 분위기가 나빠진다 14.8%로 나타났다.

라. 군인복무기본법 인지 부족

군인복무기본법에 대한 인지정도에 대해서는 응답 병사들 중 39.3%가 ‘ 전혀 모른다’ , 28.1%가 ‘ 법률제목만 아는 수준’ 이라고 답했다. 이에 대해 간부(남군)은 군인복무기본법에 대한 ‘ 법전체를 이해하고 설명할 수 있다’ 7.0%, 권리와 의무의 종류를 아는 수준’ 33.0%여서 그 숙지 정도가 40%정도 수준으로 나타났고, 여군은 32.9%로 나타났다.

마. 간부들의 심리상담 허용 인식 높음

심리상담 허용여부에 대하여 ‘ 잘 모르겠다’ 기 간부(남군)는 20.0%, 여군은 24.6%로 나타난 것 이외에 허용 긍정의견이 간부(남군)는 68.7%, 여군은 66.4%로, 부정의견이 남군은 11.3%, 여군은 9.1%로 나타났다.

(3) 인권교육 부분

가. 병사들의 인권교육 이수 경험 낮음, 인권교육 효과성 부정 인식

인권교육 이수 경험에 대해서는 병사의 24.7%가 이수한 경험이 없다고 응답하였고, 간부(남군)는 7.8%, 여군은 17.2%가 인권교육 이수 경험이 없다고 응답하였다.

인권교육의 효과에 대해서 병사들은 ‘ 효과가 없다’ 가 25.5%, 간부(남군)는 33.8%로 나타났고, 여군은 50%로 나타나 인권교육 효과에 대해 가장 부정적 견해를 제시하였다.

군인권교육에 대한 심층면접에서도 “ 시간 늘리기 보다는 인권교육을 자주하는 것이 더 좋다” , “ 교육의 문제보단 인식이 바뀌어야 한다고 생각한다” , “ 의미가 없다. 어차피 할 놈은 하게 되어있다. 교육 시간에 의미를 두고 듣는 사람은 5%도 안 될 것이다” , “ 솔직히 인권교육시간을 늘려도 대부분의 병사는 내가 하는 행동은 인권 침해의 여지가 없다고 생각하여 한 귀로 듣고 한 귀로 흘리리라 생각된다” , 등 현재 시행되고 있는 군 인권교육에 대하여 부정적인 의견이 훨씬 높게 나타났다.

나. 인권교육의 형식적 교육의 문제

군대 내 인권교육이 활성화되지 못한 이유가 무엇인지에 대해 병사는 ‘ 형식적으로 이루어진다’ 63.4%, ‘ 군 내부 규율교육 일환이다’ 가 18.3%, ‘ 인권교육 전문성이 부족하다’ 7.6% 순으로 나타났다. 그리고 간부(남군)와 여군은 ‘ 형식적으로 이루어진다’ 가 각각 58.1%, 59.5%, ‘ 인권교육 전문성이 부족하다’ 가 각각 14.3%, 17.1%, ‘ 군 내부 규율교육 일환이다’ 가 각각 13.3%, 12.7% 순으로 나타났다.

(4) 일·가정양립지원/복지제도/기혼여성의 모성보호제도 부분

가. 진급, 주요 보직 기회, 주요 업무배치 기회, 병과선택의 폭은 여군에게 불리 인식
 일·가정양립지원제도에 대한 여군들의 인식 조사에서 남군(간부)에게 유리하다는 의견은 진급이 47.5%, 주요보직 기회는 60.2%, 주요업무 배치 기회 55.4%, 병과 선택의 폭은 56.4%로 나타났다.

나. 생리휴가, 불임휴직, 육아시간제 이용 상대적 어려움

여군들의 일·가정양립지원, 기혼여성의 모성보호제도 이용의 용이성 인식에 대하여는 생리휴가 37.1%, 불임휴직 19.0%, 육아시간제 15.8%로 상대적으로 어렵다고 나타났다.

다. 미용실, 샤워실 시설의 이용 만족도 낮음, 야외훈련장 여성전용시설은 화장실, 탈의실, 샤워실 모두 만족도 낮음

군대 내 여성전용시설 만족도에 대한 여군의 인식은 미용실 39%, 샤워실 17.6%가 불만족한 것으로 타시설에 비해 만족도가 낮게 나타났고, 야외훈련장 여성전용시설 만족도는 샤워실 43.2%, 화장실 41.8%, 탈의실 40.8%가 시설에 대해 불만족하다고 나타났다.

라. 군 어린이집, 공동육아나눔터 이용 어려움, 공동육아나눔터 시설 만족도 낮음

육아복지시설 이용에 있어서는 어렵다는 의견이 군어린이집은 29.9%, 놀이터 17.2%, 공동육아나눔터 30.9%로 나타나고, 쉽다는 의견은 군어린이집이 24.2%, 놀이터가 34.1%, 공동육아나눔터 15.1%로 나타났다.

육아복지시설 만족도에 대해서는 만족의견과 불만족 의견은 군어린이집 각각 27.5%, 10.3%로, 놀이터 각각 20.7%, 11.3%로, 공동육아나눔터 각각 12.9%, 16.5%로 나타났다.

2. 외국사례 연구

1) 자살 방지 및 예방정책 시행

조사에서 나타난 것처럼 인권침해 후 자살이나 탈영을 생각한 군인들의 잠재적 사고에 대비하여야 한다. 이를 위해 미국에서의 자살사고 예방프로그램인 ACE 프로그램과 미공군이 1990년대 중반부터 운영해왔던 자살예방을 위한 11가지 핵심 지침으로 이루어진 것으로 자살률을 획기적으로 감소시킨 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSP)은 우리에게 대안점을 제시해 주고 있다.

2) 성폭력 방지 대응실 설치

또한 우리의 경우 군 성폭력 사건이 문제가 되고 있고, 이에 대한 근절 대책을 마련해야 하는 시점에서, 미국의 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)』 설치와 실제 상황에 대응 교육과 실천은 우리에게 중요한 시사점을 제공하고 있다. 그동안에 성폭력 사건에 대한 엄정한 처벌과 피해자를 보호하고 가해자를 강하게 처벌할 것을 주문해 왔지만 여전히 군징계와 처리절차 및 피해자들의 2차 피해에 대한 우려를 불식시키지 못하고 있어 이에 대한 해법으로 성폭력 피해 예방시스템을 구축과 사후 피해자 보호에 대한 확실한 대책 마련이 필요하다. 성폭력전담 부서를 설치하여 성폭력에 대한 예방교육 및 성폭력 발생 방지를 위한 환경조성과 체계적인 실제 상황에 대응하는 교육과 실천을 통해 성폭력 발생을 예방할 수 있을 것이다.

3) 국방감독관제 및 양성평등감독관제 설치

독일의 광범위한 인권보호활동을 하는 국방감독관제도를 통하여 군인 인권보장을 실천하고 양성평등감독관제의 설치를 통한 보직이나 진급 등에서의 상존한 차별을 해결하고 실질적 양성평등의 대안책을 마련하여야 할 것이다.

4) 군의료 관리체계 확립

이스라엘에서의 군의료체계의 중추적 역할을 담당하는 이스라엘 군 의무부대 (Israel Medical Corps: IMC)제도는 의료인력 부족과 의료진의 전문성 문제가 제기되고 있는 우리 군현실에 많은 대안점을 제공해주고 있다.

3. 빅데이터 분석

최근 5년간(2014년 1월 1일 ~ 2018년 12월 31일까지) 포털사이트의 블로그 및 SNS 등에 게시된 텍스트 데이터를 설정한 키워드로부터 9개의 키워드별로 군집화 및 연관성 분석을 실시한 결과 『장교· 부사관, 구타· 가혹행위』 등 인권침해 관련 사건 및 사고가 해군을 제외하고 이슈화되었던 시기, 『군 갑질』과 관련하여 간부 및 병사 모두 이슈화되었던 시기에 군대 내 인권 관련 자유권 보장에 대한 제도 마련이 시급한 것으로 분석되었다.

또한 9개의 키워드별 검색에서 공통적으로 나타난 부정적(Negative) 단어는 『인권침해, 가혹행위, 성폭행, 성추행, 폭행, 구타』 등으로 분석되어, 간부의 성과 관

련한 인권침해 문제, 병사의 폭행, 구타 부분의 인권침해에 관심을 가져야 할 부분으로 분석되었다. 『구타· 폭행· 가혹행위』는 사망 또는 사고와 그리고 병사들이 연결성 강한 것으로 분석되었으며, 성폭행 등과 관련해서는 간부와 간부 중 『여군· 부사관· 부하』에서 강한 연관성이 분석되어 직권 등 외력에 의해 발생하는 것으로 분석되었다.

이와 같이 빅데이터 분석을 통하여 군과 관련한 사건에 대한 이슈와 관심에서 인권침해의 개선요구와 시급한 부분에 대해 제도나 대책을 마련할 수 있을 것이다. 또한 향후 빅데이터나 인공지능을 활용한 군 안전 관리와 정보를 제공하여 군안전 예방 진단 시스템 구축에 활용될 수 있을 것이다.

II. 군대 내 인권 상황 개선을 위한 정책적 제언

1. 총설

지금까지의 군 인권상황 실태조사 분석결과를 바탕으로 군대 내 인권상황 개선을 위한 정책적 제언을 모색하고자 한다. 제언은 설문분석 순서를 반영하여 서술되었다.

1) 이를 위해 우선 병사와 간부(남군), 여군에 공통되는 것으로 군인 인권상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

이에 대한 제언으로 첫째, 자살방지 및 예방을 위한 대책 마련을 위해 구체적으로 현재 육군에게 실시되고 있는 전투준비안전단의 전군 확대 필요를 제안하였다.

둘째, 공평한 징계처리 및 징계기준 강화로 구체적으로 (1) 병사들의 징계 강화 및 징계 참조사례집 작성, (2) 군징계위원회의 민간위원 참여 필요를 제안하고,

셋째, 공평한 진급, 보직, 인사제도의 정착을 위한 대책 마련으로 양성평등정책관 배치를 제안하고(입법부, 국방부, 사법부),

넷째, 군인 기본권보장을 위한 군인복무기본법 개정을 위해 구체적으로 (1) 군인복무기본법의 법명을 「군인의 권리에 관한 기본법」으로 개정, (2) 군인복무기본법 상 비밀보장과 처벌 규정의 신설을 제안하고(입법부),

다섯째, 군 의료 서비스의 획기적인 질적 제고를 위해 의료예산의 우선적 증액을 통한 전문성 갖춘 의료진 확보 필요성을 제안하고(국방부, 보건복지부),

여섯째, 인권교육의 교육체계 강화 및 실질화를 위해 (1) 군 인권교육과 성 인권교육의 확대 의무화 규정, (2) 인권교육 내용의 현실반영 및 인권교육 주체와 대상 변화 필요, (3) 인권교육 및 성 인권교육 예산과 지원 확대 필요를 제안하고(국방

부, 국가인권위원회, 교육부),

일곱째, 간부들의 심리치료기회 제공 및 건강권 보장을 위해 간부들의 심리치료 센터 설치 및 건강상담요구권 보장을 제안하고(국방부, 보건복지부),

여덟째, 초급간부들의 자기계발 기회와 여건 마련을 위해 초급간부들의 지원을 위한 예산 마련 및 자기계발 기회 제공 필요를 제안하고(국방부),

아홉째, 다문화 병사 등 소수자에 대한 인권 지원책 마련을 위해 소수자 병사 인권 이해교육과 지원 강화를 제안하고(국방부, 교육부, 국가인권위원회),

열째, 인권관련 조사의 군외부기관 시행을 위해 국가인권위원회의 정기적 군인권 실태조사 실시를 제안하였다(국방부, 국가인권위원회).

2) 다음으로 병사와 간부(남군)의 인권상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

첫째, (1) 병사계급의 단계 축소를 위해 현재 병사계급을 4단계에서 3단계 일병, 상병, 병장 체계로 개편하는 것을 제안하고(국방부),

둘째, 병사입영검사의 철저한 관리를 위해 병역입영 공정관리 시스템 구축 및 전문인력 배치 확대를 제안하고(국방부),

셋째, 개인 건강권 보장 대책 마련을 위해 (1) 자가진단 도구인 개인별 휴대용 체온계 등 비치, (2) 개인응급시스템 구축에 따른 상비약 PX 비치/판매, (3) 개인 맞춤형 건강증진프로그램 실시 등 건강서비스 제공 확대를 제안하고(국방부, 보건복지부),

넷째, 현실을 반영한 병사 봉급 지급과 사용여건 마련을 위해 현실반영 병사 봉급 지급과 식사 품질 향상 대책 마련을 제안하고(정부, 국방부),

다섯째, 고충처리제도 이용의 부작용 방지 대책 마련을 위해 휴대폰을 통한 모바일 상담제도 실시를 제안하였다(국방부, 과학기술정보통신부).

3) 마지막으로 여군 인권상황 개선을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

첫째, 성폭력 방지 대응책 마련을 위해 (1)성폭력 방지 대응실 설치와 (2)민군합동 성폭력범죄 원스톱지원시스템 마련을 제안하고(국방부 여성가족정책과),

둘째, 여군의 장기복무 선발 기회 확대를 위해 여군부사관 선발시 장기복무자 선발 기회 확대를 제안하고(국방부),

셋째, 성인지예산 실행 대책 마련을 위해 목적에 맞는 성인지예산 사용과 성별영향평가 실시 및 관리를 제안하고(국방부, 정부),

넷째, 여군 관련 시설 배치규정 명문화로 (1)국방· 군사시설기준 생활관 설계지침 서상 여군시설에 대한 명시 또는 명문화, (2)「국방· 군사시설기준, 본청 설계지침」상 여군 전용시설 규정 명문화, (3)「국방· 군사시설 기준 위병소 설계지침」상

여군 위생 및 편의시설 명문화를 제안하였다(입법부, 국방부).

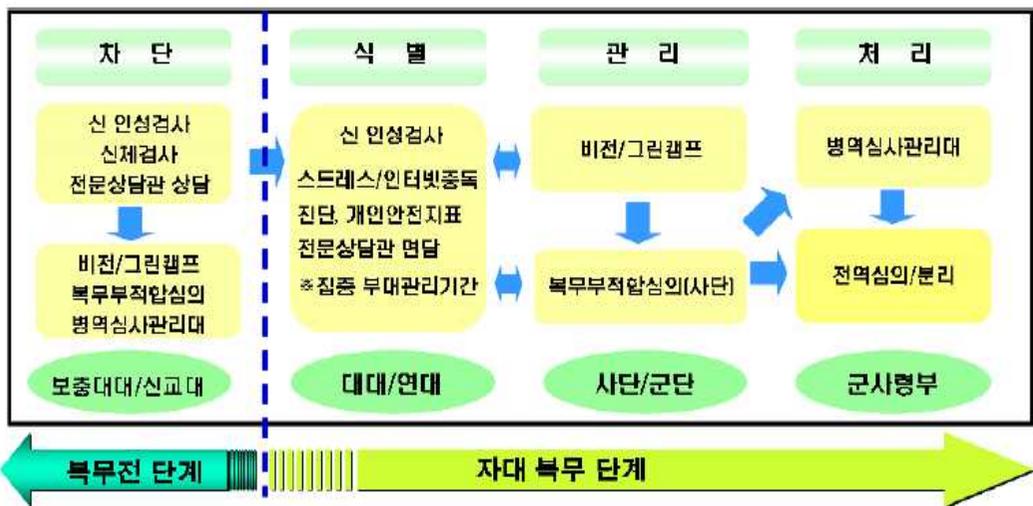
다섯째, 출산, 육아로 인하여 지속적으로 수행해야 하는 훈련 등에 대한 부담이 큰 여군의 모성보호에 불리한 제도 및 규정을 개정하고, 여군의 출산, 육아에 대한 부담을 경감시킬 수 있는 적극적인 법적, 제도적 지원책을 마련하여야 한다.

이에 대한 상세한 내용은 다음과 같다.

2. 군인 인권 상황 개선을 위한 정책적 제언

1) 자살방지 및 예방을 위한 대책 마련

현재 군의 전투력과 국민의 대군 신뢰도를 저하할 수 있는 군 내 자살사고 예방을 위해 전 장병의 자살예방 게이트키퍼 (Gate-Keeper)⁸³⁾화를 추진하고 있다. 또한, 대대급 부대에 자살예방 전담 교관을 양서하고, 전 장병을 대상으로 반기 1회 이상 교육을 실시하고 있으며, 식별-관리-분리 등 3단계의 자살예방 시스템을 운영하고 있다. 한 예로 육군의 경우 아래 그림과 같이 자살방지 및 예방을 위해 육군규정 941 『제3장 자살예방 종합시스템』에 간부-병사를 구분하여 추진하고 있다. 이러한 지속적 노력의 결과 군 내 자살사고는 감소하고 있는 추세이다.



출처: 국군수도병원 정신건강증진센터(2015. 9. 11)

【그림 5-1】 군 자살예방시스템

83) 자살 위험에 처한 주변인의 ‘ 신호’ 를 인식하여 ‘ 지속적 관심’ 을 가지고, 그들이 적절한 도움을 받을 수 있는 지원(기관, 전문가)에 ‘ 연계’ 하는 사람

그러나 자살사고는 우리 주변에서 지속 발생하고 있으며, 특히 자살자가 보내는 여러 가지 신호들을 함께 근무하는 동료들이 인지하지 못하거나 심각하게 받아들이지 않아 극단적인 상황으로 이어지게 되는 안타까운 일들이 발생하고 있다.

국방부는 효과적인 자살예방 전담 교관 양성을 위해 교육과정을 전문기관에 위탁하였으며, 군별 특성에 맞는 맞춤형 교육콘텐츠 개발을 추진하고 있다. 또한 전문교관을 활용하여 지휘관·참모 등 부대운영 지휘·감독 책임계층을 대상으로 권역별 순회교육을 실시하고 있다. 그리고 각 군 차원의 전문교관을 양성하고 자살예방 교육은 반드시 지휘관이 동참하는 등 전 장병들의 자살예방 역량 강화를 위해 지속적인 노력을 기울이고 있다.

<표 5-1> 연도별 자살예방 전담 교관 양성 현황 (2018. 12 기준, 단위: 명)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
양성인원	434	550	534	653	664	668	822	650

출처: 2018 국방백서(2018. 12), p. 168

2018년 국방부 업무보고서에 의하면, 군 내 자살예방 활동 사항으로 다음과 같이 실시하였다.

- 자살예방활동 주도계층 교육 강화 및 활동여건 조성
- * 대대급 이하 지휘관 참모 대상 권역별 순회교육 및 학교교육 강화
- * 병영상담관 직무역량 강화 및 복무여건 향상 (우수자 포상, 처우개선 등)
- * 부대별 전담교관 양성교육 개선 및 직무역량 강화 보수교육 강화
- 자살우려자 식별을 위한 간부 인성검사 강화
- * 초급간부(위관장교, 하사~상사): 연간 실시횟수 확대(1회 → 2회)
- * 중견간부(영관장교, 준사관, 원사): 자가진단중심 인성검사 도입(연 1회이상)
- 각 軍별 맞춤형 예방교육 콘텐츠 개발, 병영상담관 증원 등 효과적인 자살예방활동 인프라 구축 추진
- * 병영생활전문상담관(연대급→ 대대급) : 2017년 383명 → 2023년 656명
- * 국방헬프콜센터(국방부 조사본부 內) : 2017년 17명 → 2019년 21명
- 자살사고 발생 시 심리부검 활성화를 위한 「부대관리훈령」 개정, KIDA 내 「장병 행동심리연구소」 설립 추진(~ 2019년)

위와 같은 군의 활동에도 불구하고 해마다 군 사망자 수는 100여 명이고 이중 절반이 자살로 나타났다. 특히 자살에 의한 사망자 수는 줄지 않고 있어 실효성 있는 군의 자살방지 대책이 필요하다.

<표 5-2> 군 복무중 자살자 현황

(단위: 명)

구분	계	2017	2018	2019.8.31
간부	52	18	23	11
병	51	15	23	11
계	103	33	41	29

출처: 이00 의원 육군본부 2019 국감자료

『구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 전역 또는 자살 등을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있는지?』와 관련하여 여군을 대상으로 설문조사를 한 결과 병영생활 중 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당했을 때 심각한 심리적 충격을 받는다고 응답했다. 구체적으로 응답한 내용을 정리하면 다음과 같다.

<표 5-3> 가혹행위, 언어폭력 피해 후 심리적 충격 표현

자살	• 경험은 없지만 이런 경험이 지속된다면 전역 혹은 자살 생각을 할 수도 있을 것
고발	• 언어폭력을 당했을 때 상대방을 고발하고 싶었음
전역	<ul style="list-style-type: none"> • 당사자가 된다면 전역하고 싶다는 생각이 들 것 같다 • 계급으로 무시당했을 때 전역하고 싶었음 • 군에 대한 회의감이 드는 것이 사실 • 벌을 준 뒤 전역해야 된다고 생각함

여군들은 심리적인 충격으로 자살을 생각하거나 전역을 생각하고 고발을 하고 싶었다는 의견이었다. 일반적으로 심리상태에 이런 생각들이 존재하게 되면 PTSD(외상후 스트레스장애), Depressive Disorder(우울) 증상이 나타날 수 있으며, 이러한 증상들은 집중력, 판단력이 저하되며 동작이 느려지거나 말수가 적어지며 목소리가 작아지는 등의 증상이 나타나기도 한다.

위와 같이 병영생활간 군 복무 부적응 병사의 사망사건, 구타 및 가혹행위로 인한 사망사고 등 과거보다는 줄었다고 하지만 여전히 자살을 통한 사망사고가 발생하고 있다. 국방헬프콜센터 자살 총동 상담 요청 건수가 4년 새 4배가 늘어난 점도 자살총동을 하는 군인들이 증가하고 있다는 것이다. 자살 총동 상담 건수가 2014년에 214건, 2015년에 311건, 2018년에는 892건으로 약 4배가 늘어난 점이다. 이중 병사가 760건, 부사관이 18건, 장교가 24건으로 병사의 경우가 크게 차지하고 있는 것을

확인할 수 있다.

인권침해 피해 후 탈영이나 자살 생각의 유무에 대한 조사에서도 2005년도 실태 조사에서는 생각이 들었다가 20.0%였으나 이번 조사에서는 24%로 증가한 것도 사망 건수는 줄어들었다 하더라도 탈영이나 자살의 충동은 훨씬 더 크게 잠재되어 있는 것을 알 수 있다.

● 전투준비안전단의 전군 확대 필요

육군에서는 국민의 요구에 부응하는 안전한 육군 만들기를 위하여, 육군에서 ‘안전 육군 만들기 추진단’을 만들어 『전투준비안전단』을 신편(2018. 12월)하여 안전분야에 대한 육군의 정책적인 분야, 교육적인 분야, 자살 등 안전사고 예방 및 평가분야, 사고관리 상황 총괄분야 등으로 나누어 추진하려 하는데 법적 기반을 마련 중에 있다. 이러한 법적 기반의 국방 안전관리 훈령(안) 중 『제5장 자살예방 및 대책』으로는 제31조(자살예방 종합시스템 기본개념)으로 부터 제42조(심사분석)까지 (안)을 제시한 상태이다. 『전투준비안전단』은 육군의 안전사고와 자살 예방을 위한 교육·연구·진단·표준화 업무와 상황발생 시 Control-Tower 역할을 수행하며, 작전사, 군단 및 사단급 부대에서는 안전전담 조직을 점진적으로 편성하고, 연대와 대대급 부대는 유자격 인원으로 안전관리담당자를 편성하여 부대의 안전분야 임무를 수행한다.

『전투준비안전단』의 조직편성 및 법적 기반 완료 후 각 군 자살예방시스템은 현 시스템(식별-관리-분리 등 3단계)의 개선과 더불어 미국에서 실시하고 있는 자살사고 예방프로그램(Suicide Intervention Program)인 ACE 프로그램과 같이 단계별 행동절차를 교육하고 사고예방을 할 수 있는 제도를 반영할 필요가 있다. ACE는 Ask(질문하는 방법), Care(보살피는 방법), Escort(전문가에게 인도하는 방법)이란 의미로서 동료의 자살징후 포착 시 긴급하게 대처하는 단계별 행동절차라고 볼 수 있다. ACE는 5 종류의 교육훈련으로 나누어져 있으며 온라인 육군 인트라넷(Army Knowledge Online)을 통해 4시간에 걸쳐 이수하는 과정을 운영하는 제도는 좋은 참조가 된다고 할 수 있다. 또한 미공군이 1990년대 중반부터 운영해왔던 자살예방을 위한 11가지 핵심 지침으로 이루어진 것으로 자살률을 획기적으로 감소시킨 자살예방프로그램(Air Force Suicide Prevention Program: AFSP) 또한 참조 모델이 될 수 있다.

사고와 자살은 군인 중 육군에게만 해당되는 문제는 아니며, 공군, 해군에게서도 발생할 수 있고 이에 대한 예방과 대응책 또한 마련되어야 한다. 따라서 현재 육군에서 실시하는 『전투준비안전단』과 같은 안전과 생명보호의 역할을 할 수 있는 컨트롤 타워를 전군에 확대할 필요가 있다.

2) 공평한 징계처리 및 징계기준 강화

병사들은 지휘관의 기분에 따라 징계가 처리기준이 달리 적용되어 되는 공평하지 않다고 느끼고 있는 바, 징계 등 양형기준이 공평하게 적용될 수 있도록 개선이 필요하다는 점이다. 동일한 사유로 징계처리되는 경우 지휘관의 감정이나 재량에 따라 징계양형에 차이가 있는 등 불공평감을 느끼지 않도록 징계기준을 적용할 필요가 있다. 그리고 간부들이 제시한 병사들의 인권보장 강화와 함께 그들의 책임 또한 강조되어야 하며 이와 더불어 더 세부적이고 더 강화된 징계가 필요하다는 것이다. 현행 군인사법 징계규정 제57조 제2항에 병에 대한 징계처분은 강등, 영창, 휴가제한, 근신으로 구분하고 있다.

<표 5-4> 병징계 종류

종 류	내 용
강등	해당 계급에서 1계급 낮추는 것
영창	부대나 함정(艦艇) 내의 영창, 그 밖의 구금장소(拘禁場所)에 감금하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내
휴가제한	휴가일수를 제한하는 것을 말하며, 그 기간은 1회에 5일 이내로 하고 복무기간 중 총 제한일수는 15일을 초과하지 못함
근신	훈련이나 교육의 경우를 제외하고는 평상 근무에 복무하는 것을 금하고 일정한 장소에서 비행을 반성하게 하는 것을 말하며, 그 기간은 15일 이내

◎ 병사들의 징계 강화 및 징계 참조사례집 작성

군 인권 보장을 위해서는 예방이 최우선이나 일단 처벌에 관한 내용의 속지는 예방의 효과를 가져온다고 할 수 있다. 간부의 지휘권의 어려움이 많아지고 병사에 대한 징계를 강화해야 한다는 필요에 따라 병사들에 대한 징계를 강화할 필요가 있다. 병사들은 자신의 행동에 대한 책임의식을 가지고 행동할 필요가 있다 하겠다. 병사도 봉급을 받고 있어 감봉제도를 도입하여 징계기준을 강화하자는 것으로 국방부가 제시한 병징계 개선안은 다음과 같다. 현재 병징계는 강등에서 근신까지 이루어지고 있는데 이에서 공무원의 징계종류인 견책이나 감봉제도를 도입을 통해 책임의식을 높여 간부들의 지휘권의 어려움을 해결할 수 있다.

<표 5-5> 현행 병징계 종류와 개선안 비교

현행	개선안
강등	강등
영창	군기교육
	감봉
휴가 제한	휴가 단축
근신	근신
	견책

2018 『국방백서』 p.184

또한 징계에 대해 공평함이 느껴지도록 하며, 군징계에 관한 참조사례집 작성, 발간 혹은 사례 제시 등으로 기존 유사사례를 참조하여 판단할 수 있도록 하여야 할 것이다.

● **군징계위원회의 민간위원 참여 필요**

근신이나 휴가제한 등의 결정에 있어서 지휘관의 주관적인 의도를 반영되어 결정될 수 있어 이에 대한 징계위원회의 역할을 강화할 필요가 있다. 군인징계령 제5조 제1항에서 3항에 군징계위원회 구성에 대해 규정하고 있다. 이에 의하면 징계위원회 위원은 장교 및 부사관 중에서 임명하도록 되어 있어 군내부 인원으로 위원 구성이 이루어지고 있다.

[군인징계령]

제5조(징계위원회의 구성) ①법 제59조에 따른 징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함하여 3명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다.

②징계위원회의 위원(이하 "위원"이라 한다)은 장교[징계 또는 징계부가금 부과(이하 "징계등"이라 한다) 심의대상자가 부사관이나 병(兵)인 경우에는 장교 및 그보다 선임인 부사관] 중에서 법 제58조에 따른 징계권자가 임명하고, 징계위원회의 위원장(이하 "위원장"이라 한다)은 위원 중 최상위 서열자로 한다.

③징계위원회가 설치되는 부대 또는 기관에 위원의 자격이 있는 사람의 수가 제1항에 따른 위원 수에 모자라게 된 때에는 다른 부대 또는 기관에 소속한 장교 및 부사관 중에서 임명할 수 있다.

이러한 현재 군내에서의 재직자를 중심으로 이루어지는 징계위원회를 외부 민간위원이 참여하도록 함으로써 군징계가 군내에서 편향되게 이루어지지 않도록 하는 역할을 강화할 수 있을 것이다.

3) 공평한 진급, 보직, 인사제도의 정착을 위한 대책 마련

간부들의 사기는 진급과 직결되어있다. 군의 관리자들인 군 간부들부터 인권이 확립되고 병영을 관리해야 비로소 군의 발전이 이뤄진다. 초급장교부터 장교출신별 보직의 차별, 여군의 보직에 있어서 배제 등은 문제로 지적된다.

본 연구에서 나타난 바와 같이 여군에게 불리한 대우라고 생각하는 부분이 진급, 보직 등과 인사제도에서 가장 크게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 인사평가 기준은 남군에게 유리가 34.7%, 여군에 유리는 0.3%로, 진급은 남군에게 유리가 47.5%, 여군에게 유리는 1.0%로, 주요 보직 기회는 남군에 유리가 60.2%, 여군에게 유리가 0.1%로, 주요 업무 배치 기회는 남군에 유리가 55.4%, 여군에 유리는 0.3%, 병과 선택의 폭(범위)가 남군에게 유리가 56.6%, 여군에게 유리가 0.4%, 핵심적인 교육 및 연수 기회가 남군에게 유리가 24.5%, 여군에게 유리가 1.3%로 나타나고 있다.

● 양성평등정책관 배치

제도나 법에서 남군과 여군간 차별은 없어졌다고 하더라도 현실에서 나타나는 불리한 대우 인식상황은 엄청난 차별이 상존해 있음을 확인할 수 있으며 이러한 차별을 시정할 수 있는 획기적인 대책을 마련해야 한다. 현재 군 고충처리제도로 성고충 전문상담관제나 병영생활 전문상담관제가 존재하고 있고, 양성평등정책과도 설치되어 있지만 여전히 여성에 대한 상존하는 차별의 장벽이 있다.

특히 여군들에 대한 보직은 전투병과를 거쳐야 하는 경우에는 제한될 수밖에 없고 이는 육아를 해야 하는 결혼한 여군에게 더 심하게 나타날 수밖에 없다. 육아로 인해 휴직으로 인해 경력이 단절되지 않도록 지원할 필요가 있다. 인사관리제도를 개선하여 개인 역량이 우수한 경우에 전문성이 발휘될 수 있도록 보직관리를 하며, 부사관의 진급체계도 단일화할 필요가 있으며 육아휴직기간의 일부를 근무기간으로 전환하여 진급에 불이익이 없도록 개선할 필요가 있다.

특히 보직이나 진급 등에 있어서 차별을 해결할 수 있는 대안책으로 양성평등정책관을 배치하도록 할 필요가 있다. 양성평등상담관이 현재 일·가정 양립, 여성 인력 활용 방안 및 성폭력 예방 등을 역할을 주로 해 온데서 나아가 실제 보직이나 선발 등에서 차별 문제까지 담당할 수 있도록 양성평등정책관제를 도입할 필요

가 있다. 현재 양성평등상담관의 역할에 명칭을 바꿔 양성평등정책관으로 바꾸어 역할을 강화하는 것도 하나의 방법일 수 있다. 그래서 각종 보직, 교육, 선발에서 차별을 배제한 능력본위의 각종 선발과 진급제도의 차별 없는 정착을 통하여서만 양성평등한 군문화를 이루어 나갈 수 있을 것이다.

4) 군인 기본권보장을 위한 군인복무기본법 개정

설문조사에서 조사된 사항을 반영한 군인의 기본권 보장 강화를 위해 군인복무기본법을 개정할 필요가 있다.

병사들에 대한 부당행위에 대한 경험을 묻는 질문에 허가되지 않은 집합행위가 7.6%, 사적 지시행위가 12.9%, 암기강요행위가 8.7%, 부당한 열차려 및 군기교육 행위가 5.9%, 구타 및 가혹행위가 2.1%로 나타나고 있어 여전히 부당한 강요행위가 많이 발생하고, 사적인 지시행위 피해 경험에서 간부는 18.7%, 여군이 11.6%로 나타났다. 공휴일에 부당한 사적 업무 피해 경험에 대해 간부(남군)는 29.3%, 여군은 19.7%로 나타났다.

병사들의 인권개선 요청사항 1순위로 24.5%가 부대의 지휘 통솔, 통솔교육방법 개선이 24.5%로 1위, 생활관시설 등 주거환경 개선이 24.4% 2위로 나타나고 있고, 인권개선 요청사항 2순위로 1위가 생활관시설 등 주거환경 개선의견이 17.8%로 1위를 차지하는 등 주거등 쾌적한 환경에서의 생활권이 중요 관심사로 등장하고 있고 이에 대한 보장을 요청하고 있음을 확인할 수 있다,

일과 이후 개인의 자유시간 등 휴식권의 실질적인 보장이 아직도 미흡하다는 점이다. 공휴일에 사적 업무 지시로 휴식권을 방해받고 있고, 여러 가지 명목의 작업으로 개인정비 불가한 사례가 제시되고 있다. *핸드폰 사용 제도 이후로 개인 정비 시간에 카톡으로 업무를 지시하는 등 개인자유시간의 보장이 부족하고, 늘상 긴장 속에 살고 있는 분위기라는 점이다. 개인정비 시간에 당직사관이 병사를 붙잡고 데리고 노는 행위, 간부 입장에서 병사들과 가까워 질 수 있는 행동이라 생각할 수 있으나 병사 입장에서는 자율활동 시간을 뺏기고 불편하다고 느꼈다는 사례, 그리고 개인 정비 시간에 마저 일해야 되는 경우가 반복되면 과도한 사생활 침해가 될 수 있다는 사례가 제시되었다.* 휴식권 보장을 위한 지휘관의 의식과 관행, 제도의 개선이 필요하다.

설문조사에서 병사들의 개인휴식시간 보장은 긍정이 59.4%로 나타났지만 79.2%가 개인휴식공간이 없다는 의견이 많아 휴식을 위한 공간이 필요한 것으로 나타났다. 봉급에 대한 만족도를 묻는 질문에 2005년도에는 불만이 60%였으나 2019년도에는 74.1%가 ‘적정하지 않다’는 의견을 제시하고 있어 병사들은 군에서 받는

봉급이 물가수준이나 현실에 비추어 매우 적절하지 않다고 여기는 것으로 나타났다. 또한 급식에 대해서도 불만족이라는 의견이 37.7%로 만족한다는 의견인 35.6%보다 많은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

● 군인복무기본법의 법명을 「군인의 권리에 관한 기본법」으로 개정하고 미비 내용 개정

군인복무기본법은 법명을 군인의 권리보장을 위한 「군인의 권리에 관한 기본법」으로 개정하여 현행법의 한정적인 법규정의 범위를 확대하여 군인의 인권을 보장하는 구체적인 내용을 담은 법으로 재정비하여야 할 것이다.

그동안 군인의 기본적 권리를 보장하기 위해서 이철희 의원등이 제안했던 전부개정 법률안에서도 군인권기본권과 자기개발권, 면회등 접견교통권 등에만 한정하고 있어 그 이후에도 꾸준히 의안발의가 이루어지고 있다, 즉 다문화교육의 입법 근거 마련 등 백승주 의원외 발의안(2019.4.8.제안), 성고충상담관 규정 개정에 관한 김병기 의원 외 9인 발의안(2017.8.10.제안), 유족연금, 보상에 관한 정부안(2019.4.12.제안), 실내공기질 유지, 관리의무조항 신설의 김철민 의원 외 11인 법률안(2018.11.20.제안)등이 발의되었으나 대안반영폐기되었다. 그리고 김병기의원 외 12인 성고충전문상담관 채용주체 문제점에 관한 발의안(2019.6.5.제안), 급식관리에 관한 규정 마련에 관한 김영우의원 외 9인 발의안(2018.12.31.제안), 양성평등교육의 필수 이수에 관한 신용현의원 외 17인 발의안(2018.8.13.제안), 의료권, 안전권, 휴가권, 정보접근권 등 보장 규정 마련 등에 관한 이철희의원 외 11인 발의안(2018.5.16.제안) 등이 법안계류 중에 있다. 이와 같이 군인복무기본법의 미비된 군인인권 보장을 위해 계속적으로 국회에서 법안이 발의되고 있는 문제점을 해결하기 위해 이를 반영한 군인복무기본법의 개정이 필요하다.

또한 군인복무기본법은 군인의 기본권을 보장하는 기본법임에도 불구하고 평등대우, 영내대기 금지, 사생활 비밀과 자유, 통신의 비밀보장, 종교생활의 보장, 대외 발표 및 활동, 의료권의 보장, 휴가 등의 보장 등의 권리에 대해 규정하고 있어 기본법으로서의 역할을 하는 데에는 한계가 있다. 이러한 한계점으로 인하여 그동안 끊임없이 동법 개정에 대한 국회의원들의 발의가 끊이지 않았다고 할 수 있다. 동법 제26조의 사적 제재 및 직권남용 금지 규정도 사적 제재를 받지 않을 권리로 규정하여 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림을 받지 않을 권리로 권리보장의 내용으로 규정하여야 할 필요가 있다.

그리고 이 조항 중 대외발표 및 활동의 자유의 규정도 군인의 대외발표 및 활동의 자유를 보장한다는 내용이 먼저 나와야 함에도 불구하고, 이러한 내용은 규정하

지 않고, 군인이 국방 및 군사에 관한 사항을 군외부 발표 및 대외 활동시 국방부장관의 허가를 받아야 하는 것을 규정하고 있는 점 또한 개정되어야 할 것이다.

따라서 이 법은 국가방위와 국민의 보호를 사명으로 하는 군인의 기본권을 보장하고, 군인의 의무 및 병영생활에 대한 기본사항을 정하는 것을 목적으로 규정하고 있지만 기본권의 보장내용이 너무 제한적이고, 의무조항을 많이 담고 있는 점을 개정할 필요가 있다. 청령의무나 성실, 정직의무 등은 이 법에 규정하기보다는 공무원의 경우에 준하여 다루어도 될 것이다.

또한 고충 및 상담을 통한 권리구제를 위해 병영생활 전문상담관과 성고충 전문상담관제도를 두고 있지만 법에서 규정하지 않은 양성평등상담관을 국방부 훈령으로 제정하여 시행하고 있는 점과 성고충 전문상담관의 역할과 중첩되는 점 또한 개정되어야 할 것이다.

◎ 군인복무기본법상 비밀보장과 처벌 규정 신설 등 개정

소원수리제도(마음의 편지) 등은 제도 자체는 좋으나 비밀이 잘 보장되지 않아 잘 활용하지 않는바, 비밀이 철저히 보장될 수 있도록 제도개선이 필요하다. 현행 법은 신고자에 대한 비밀보장을 공개 또는 보도하는 경우만을 처벌하고 있다. 비밀로 이루어져야 할 상담업무를 하는 자들의 처벌이 징계수준에 머물고 있어 군인복무기본법의 규정의 개정을 통하여 이들에 대한 처벌을 강화할 필요가 있다.

권리보장에 지휘나 상담관 등 인권침해 관련한 업무를 담당하는 신고의무자의 범위를 확대할 필요가 있다. 이들이 상담과정에서 지득한 비밀을 누설하거나 하는 경우에 제재 조항을 규정하는 것이 필요하다.

군의 고충처리제도인 군인고충심사위원회, 성고충 전문상담관, 군 인권보호관제도, 인권침해구제제도 등에 대한 교육과 홍보 등 군 인권관련 정보제공의 다양화가 필요한데, 이러한 상담과 관련한 업무를 하는 경우에 비밀보호 의무를 가중할 필요가 있다. 다만 이들 전문상담을 하는 경우에는 업무가 과중되지 않도록 하는 방안도 강구하여 책임과 권리를 강화시킬 필요가 있다.

또한 그동안 설치에 논의가 되어온 군인권보호관제를 법률에 따로 규정하여 이들의 활동을 통한 군인의 기본권 침해 구제가 이루어질 수 있도록 속히 군인권보호관제를 실시하여야 할 것이다.

5) 군 의료 서비스의 획기적인 질적 제고

설문조사에서 병사들은 군병원내 의료인력의 부족(12.9%)과 전문성 부족(26.0%)으로 의료의 질적 서비스 저하(28.2%)와 장시간 대기(17.5%)에 대한 불만이 군병원 진료 불만족의 주요 이유로 꼽았다. 군의료인력 수급의 적절성에 대해 여군은 37%, 간부(남군)는 37.2%가 ‘적절하지 않다’로 응답하였고, ‘적절하다’라는 응답은 여군 15.5%, 간부(남군) 16.3%보다 높게 나타나 군의료 인력수급의 수급이 잘 이루어지지 않고 있음을 제시했다.

군의 의료권보장을 위한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 군 의료시설과 진료 서비스에 대한 불만이 팽배하고, 군 의료진의 불친절, 진료대기시간 과다, MRI 찍으려면 3개월 대기, 정형외과 같은 경우는 당일 진료를 못 받는 경우가 허다 하는 등의 불만이 많은바, 군 의료 서비스의 질을 획기적으로 개선할 수 있는 방안이 필요하다.

◎ 의료예산의 우선적 증액을 통한 전문성 갖춘 의료진 확보 필요

지원인력은 의사와 지원인력의 이상적인 비율은 1:2~3명이다 현재 군의관은 2,400여명, 의무병은 6,600여명이고, 의료 자격증이 있는 의무병은 고작 4%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 아래 표와 같이 현재 군병원 의사수는 총666명으로 2019.10월 현재 병력 48만4천명을 기준으로 할 경우 1,000명당 의사수는 0.7에 불과하다.⁸⁴⁾ 국방부가 작성한 군의료시스템 개편 방향 보고에서 국방부는 심각성을 인식하고 혁신안을 마련하겠다고 하고 있다. 무엇보다도 전체 국방예산 43조 정도 중 의무예산은 0.6%에 불과해 의료관련 예산의 우선적 증액이 요구된다고 할 것이다.

84) 2016년 OECD 기준으로 인구 1,000명당 활동의사수는 3.4명이고, 우리는 1,000명당 활동의사수는 2.3명으로 나타나 거의 꼴찌에 머무른 것으로 나타났다.

<표 5-6> 군 병원 의사 현황

(단위:개)

병원명	총계	면허취득 1년 이하, 인턴 수료	레지던트 수료 (경력5년)	병원명	총계	면허취득 1년 이하, 인턴 수료	레지던트 수료 (경력5년)
고양병원	35	1	29	대전병원	66	-	49
양주병원	61	-	41	함평병원	29	-	27
포천병원	30	-	29	대구병원	35	-	31
춘천병원	31	-	29	부산병원	27	-	27
홍천병원	30	-	30	서울지구병원	146	-	27
강릉병원	24	-	24	해양의료원	36	-	28
구리병원	27	-	27	해군포항병원	21	-	18
수도병원	146	-	103	항공우주 의료원	35	-	19
				계	666명	1	19

출처: 2019 국방부 국정감사자료

6) 인권교육의 교육체계 강화 및 실질화

인권교육 이수 경험에 대해서는 병사의 24.7%가, 간부(남군)는 7.8%, 여군은 17.2%가 이수한 경험이 없다고 하고, 병사의 25.5%, 간부(남군)의 33.8%, 여군의 50%가 효과가 없다고 응답하고 있다.

조사결과 인권교육이 체계적으로 잘 정착하고 있다고 평가하기에는 아직 미흡한 점이 다수 발견되었다는 점이다. 먼저 군 인권 교육이 실질적으로 잘 이루어지고 있지 않다는 점, 인권교육이 형식적으로 실시되고 있다는 점, 성관련 인권교육이 미흡하다는 점, 인권교육 효과가 미흡하다는 점, 인권교육의 전문성이 부족하다는 점, 마지막으로 인권교육이 1회성 내지 단편적인 교육으로 반복교육이 부족하다는 점도 지적되었다.

◎ 인권교육과 성인권교육의 확대 의무화 및 실질화 · 다양화 규정

이러한 문제를 해결하기 위해 「군인권업무훈령」 규정을 개정하여 군인권교육 및 성인권교육을 연4회 이상으로 의무화할 필요가 있다. 인권교육이 자율적으로 이루어지는 것이 아니라 의무화시킴으로써 군 인권교육을 통한 인권 감수성 향상과 군 인권존중문화가 정착되도록 하여야 한다.

인권교육의 경우에도 1회에 2~3시간 이상의 많은 시간을 배정하기보다 적은 시

간이라도 회수를 증가시켜 반복적인 교육이 될 있도록 개선이 필요하다. 인권교육이 소그룹 형태나 체험형 교육으로 이루어짐으로써 인권감수성을 높일 필요가 있다. 인권교육을 내부 지휘관만이 아닌 외부 민간강사들을 활용하여, 다양하고 전문성있는 인권교육과 더불어 다문화시대를 살아가는 시민으로서 가져야 할 시민이해 교육도 함께 이루어질 수 있도록 하여야 할 것이다.

교육 수강의 다양화를 꾀하고 사이버 강의 수강 등 학습권과 지식정보욕구를 해결할 수 있도록 사이버상의 강의수강을 통하여 학점이나 자격증을 취득할 수 있는 정책 마련이 필요하며, 이와 더불어 핸드폰 사용의 역기능을 최소화하는 방안으로 사이버윤리교육의 강화를 위한 정책적 개선이 필요하다.

● 인권교육 내용의 현실반영 및 인권교육 주체와 대상 변화 필요

「군 인권업무훈령」 제18조에 규정된 인권교육의 내용에 있어서도 다문화병사 등의 증가를 고려하여 성적소수자 인권보호(동 제6호)에 국한하는 것이 아닌 다문화병사 및 북한이탈주민 자녀 병사 등에 대한 내용도 포함시킬 필요가 있다.

또한 군인권교육의 주체와 대상에 대한 변화가 있어야 한다. 군인권은 모든 군인이 보장되어야 하는 권리이고 누구도 타인의 인권을 침해해서는 안 된다. 인권을 침해하는 사람은 병사도 간부도 누구나 될 수 있다. 따라서 인권교육도 병사를 대상으로만 오프라인 교육이 이루어지는 것이 아니라 지휘관 등도 형식으로 흐를 수 있는 사이버인권교육이 아닌 오프라인에서 직접적으로 체험되는 교육이 이루어질 필요가 있다. 교육의 주체도 지휘관 또는 인권교관으로 되어 있고, 부대 인권교관이 없을 경우에 외부강사를 참여시킬 수 있도록 되어 있는(동 훈령 제19조) 데에서 나아가 군외부 인권강사에 의한 인권교육 참여를 현재 보다 더욱 확대할 필요가 있다.

[군 인권업무 훈령][시행 2019. 10. 28.] [국방부훈령 제2334호, 2019. 10. 28., 전부개정]

제14조 (교육대상) ① 인권교육의 대상은 장병, 인권관련 업무종사자, 국방부 공무원 및 군무원으로 한다.

② 인권교육은 다음 각 호로 나누어 실시한다.

1. 병 인권교육
2. 간부 인권교육
3. 인권교관 교육
4. 인권관련 업무종사자 인권교육
5. 사이버 인권교육

제17조 (교육운영) 각 군 참모총장 등은 각 군의 특성을 반영하여 병 및 간부 인권교육을 수시 또는 정기교육으로 나누어 실시한다.

제18조 (교육내용) ① 병 및 간부 인권교육은 다음 각 호의 내용을 중심으로 실시한다.

1. 군인에게 보장되는 인권 및 기본권의 범위와 이에 따른 의무
2. 인권보호 모범 및 침해 사례
3. 인권침해 시 권리구제 제도의 구체적 이용방법
4. 인권정책 및 규정의 이해
5. 교전 시 인권보호의무
6. 성적소수자 인권보호
7. 인권침해 신고자 및 피해자 보호조치

② 각 군 참모총장 등은 제1항의 내용을 구체화 하여 제14조 제1항의 교육대상의 특성에 맞게 인권교육을 실시하여야 한다.

제19조 (교육주체) ① 병 및 간부 인권교육은 부대 지휘관 또는 제23조에 의한 인권교관(교육기관의 경우 담당교관) 등이 실시한다.

② 부대 인권교관이 없을 경우 지휘관은 부대 인권교육 담당자를 따로 지정하여 운영하여야 하며, 필요할 경우 상급부대 또는 인근부대 인권교관의 지원을 받거나 외부 강사 등 군 내외 인권관련 전문가를 초빙하여 인권교육을 실시할 수 있다.

③ 부대 지휘관이 제2항의 인권교육 담당자를 지정할 경우 생활태도, 교수역량 등 인권교관으로서의 자질과 보직, 복무기간·연한 등 향후 지속적으로 인권교육을 실시할 수 있는지를 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 부대(교육기관 포함)에서 인권교육을 실시하는 자는 제5절의 사이버 인권교육 전 과정을 필수적으로 이수하여야 한다.



제20조 (교육대상) ① 병 인권교육은 복무단계와 계급에 따라 다음 각 호와 같이 교육대상을 구분하여 실시한다.

1. 훈련병 인권교육
2. 전입신병 인권교육
3. 병 분대장, 생활반장, 으뜸병사(이하 "병 분대장 등"이라 한다) 인권교육
4. 병장, 병장 진급 예정자(이하 "선임병"이라 한다) 인권교육
5. 그 밖의 병 인권교육

② 간부 인권교육은 부대 및 교육기관의 교육과정에서 장교, 준· 부사관, 군무원 등 전 간부를 대상으로 실시한다.

제36조 (교육대상) ① 사이버 인권교육의 대상은 장교, 준· 부사관, 군무원 및 국방부 공무원으로 한다.

② 제1항의 사이버 인권교육 대상자는 당해 계급 또는 직급에서 인권교육 1개 과정을 필수적으로 이수하여야 한다.

③ 국방부장관은 지휘관, 인권교관 등에게 우선하여 교육받을 기회를 부여할 수 있다.

◎ 인권교육 및 성인권교육 예산과 지원 확대 필요

인권교육의 비활성화 이유로 병사의 63.4%, 간부(남군)의 58.1%가, 여군의 59.5%가 군대 내 인권교육이 형식적으로 이루어지고 있다고 제시한 바와 같이, 인권교육이 형식에 그치고 있는 점이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있다. 또한 인권교육의 경우에도 1회에 많은 시간을 배정하기보다 적은 시간이라도 횟수를 증가시켜 반복적인 교육이 될 수 있도록 개선이 필요하다는 점도 지적되었다. 인권교육을 형식적인 교육에 그치지 않고 내실 있고 실질적 도움이 되는 교육으로 체계를 강화할 필요가 있으며, 인권의식 향상에 따른 생활 속의 인권 감수성 향상 교육이 이루어지도록 하여야 한다. 이를 위해서는 다양한 인권교육 콘텐츠 개발과 역할극 등을 통한 인권교육이 실제 현장에서 도움이 되는 방향으로 이루어져야 하며 이를 위해서 예산의 책정이 필요하다고 하겠다.

군에서도 성폭력사건 가해자 처벌을 강화하기 위해 성범죄자 ‘원스트라이크 아웃제도’를 엄격히 적용될 필요가 있으며, 성폭력 범죄를 보고도 묵인하거나 방조, 은폐, 비호한 자도 강력처벌을 강화되어야 한다. 성 인권교육을 의무화하고 성인지 콘텐츠 개발예산을 확대하여 실질적인 성 인권교육 지원이 있어야 할 것이다.

<표 5-7> 군내 성인권교육 관련 예산: 3,886백만원

(단위:백만원)

사업명	예산	사업명	예산
성고충전문상담관	1,956	성폭력실태 연구조사	180
양성평등상담관	332	성인지콘텐츠 개발	40
양성평등센터	188	군가족 친화수준 평가	20
성인지력 향상 교육	1,072	기타 여성정책지원	52
대외위탁 직무향상 교육	46	계	3,886

출처: 2019 국방부 국정감사자료

7) 간부들의 심리치료기회 제공 및 건강상담요구권 보장

간부나 여군의 경우 심리치료를 받고 싶다는 의견이 많게 나타난 것과 관련해 병사들을 지휘하는 지휘관의 위치에서 더구나 휴대폰사용, 병사들의 인권 존중을 강화하면서 상대적으로 지휘관의 지휘권에 어려움을 호소하는 경우가 있었다.

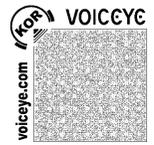
◎ 간부들의 심리치료센터 설치 및 건강상담요구권 보장

설문조사에서 심리상담 허용여부에 대해 긍정 의견은 간부가 68.7%, 여군이 66.4%로 나타나 지휘계통에 있는 군인들의 심리상담의 필요성 요구가 크다는 것을 알 수 있다.

병사를 지휘하는 지휘관의 경우에도 정신적인 스트레스의 해소를 위한 지휘관을 위한 심리적 치료여건을 마련을 위해 군내에 심리치료센터를 설치할 필요가 있다. 병사들의 인권은 강조되는 반면 군 간부들의 인권이 소홀히 대해서는 안 되며 군인 모두가 인권 감수성을 높이는 것이 인권친화적인 군 문화를 이루어 나갈 수 있을 것이다.

또한 부사관들은 개인 건강관리를 위해 건강상담요구권 도입에 대해 매우 높은 지지를 하고 있어 제도 도입시 중간 관리자의 업무 증가에 따른 대책 또한 수립되어야 한다.

군 병원측에 신뢰가 적은 현실에서 이 제도의 도입으로 지휘관으로서 심리적 치유를 받음으로써 현실적 어려움을 극복하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.



8) 초급간부들의 자기계발 기회와 여건 마련

심층조사 결과 지휘관에 의한 인권침해가 군의 인권보장에 부정적 영향을 미친다는 견해와 병사위주로만 인권보장 개선이 되는 반면 부사관 및 초급장교들의 인권보장은 부족함이 지적되었듯이 군의 중요한 역할을 해 나갈 초급간부들의 자기계발 기회와 여건을 마련해줄 필요가 있다.

군에서 일어나는 문제가 노력에도 불구하고 쉽사리 해결되지 못하는 이유는 구조적인 문제도 크나 기본적으로 소속원들이 군 생활을 통하여 무엇을 얻을 수 있느냐에 달려있다. 따라서 병사뿐 아니라 초급간부들에게도 자기계발의 기회와 여건을 마련해주는 제도적 여건 마련이 반드시 필요하다.

◎ 초급간부들의 지원을 위한 예산 마련 및 자기계발 기회 제공 필요

현재 병사들에 대해서는 군복무 중 학업 단절을 막기 위해 다음과 같은 제도적 지원을 해주고 있다.

<표 5-8> 연도별 원격강좌 및 국가기술자격 취득 현황 (단위:개)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018
원격강좌 개설 대학 수(개)	99	110	122	134	141	145
원격강좌 개설 강좌 수(개)	3,225	3,337	3,506	3,871	3,922	4,145
국가기술자격 취득 장병수(명)	18,291	19,443	20,206	20,653	19,436	19,530

출처: 2018 『국방백서』, p.181

그 외 군복무 중 자기개발을 위해 개인적 지출 비용을 지원하기 위해 2016년 사이버 지식정보방 사용료 무료화, 2017년 대학 원격강좌 수강신청 수수료지원 및 시험시 휴가, 2018년 병 자기개발 비용지원사업을 추진하여 장병은 어학 및 자격시험 응시료, 학습교재비 등에 지출 비용을 연간 5만원까지 지원을 받는다.

초급간부들에게도 자기계발의 기회를 제공하고 적절한 지원을 위한 대책을 세워야 할 것이다. 국방개혁 2.0에 이하면 여군을 2022년까지 여군비율을 8.8% 늘리고 이를 위해 여군 초임 간부 선발 인원을 해마다 확대하고자 하는 추세에 맞추어 초급간부들의 안정적 정착을 위한 지원이 확대되어야 할 것이다.

위라벨이 유행함에 따라 사회초년생들이 체감할 수 있는 제도를 많이 마련하고, 사회에는 적용되지만 군인 공무원은 적용 안 되는 등 차별도 줄여야 할 것이다. 이를 위해서 또한 병영생활기본권을 향상시키는 예산, 물자의 확대 노력이 지속적으로 필요하다 하겠다.



9) 다문화 병사 등 소수자 병사에 대한 인권 지원책 마련

◎ 소수자 병사 인권 이해교육과 지원 강화

군복무 적응방안에 대한 조사결과를 보면, 다문화가정 병사의 군복무 적응방안(1순위)에 대한 의견으로, 문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동' 이라는 의견을 병사 39%, 간부(남군) 53.0%, 여군 43.8%로 가장 많았으며, 다음으로 병사의 경우에 ' 다문화가정 병사를 위한 인권구제 제도의 개발' 이 17.6%, ' 차별에 대한 강제적인 제재나 규제 11.9%를 차지하였다. 간부(남군)의 경우에는 ' 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화(15.7%)' , ' 선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리(9.2%)의 순이었다. 성소수자 병사의 군복무 적응방안에 대한 의견에는 병사와 간부(남군), 여군이 가장 많은 비율을 차지한 방안은 ' 성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육' 으로 각각 41.7%, 52.3%, 49.8%였으며, 선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리' 14.6%와 13.6%, 13.4%로, ' 성소수자 병사를 위한 인권구제제도의 개발' 이 각각 10.4%, 11.4%, 3.4%를 차지하였다. 다음은 북한 이탈주민 병사의 군복무 적응방안에 대한 의견에는 병사의 경우 가장 많은 비율을 차지한 방안은 ' 군대 내 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동이고, 다음으로 ' 선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리' 였으며, 간부(남군)의 경우에는 ' 북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육' 과 ' 멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화' , ' 선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리' 등의 방안을 제시하였다.

결혼 기피, 청년실업 증가 등 청년층의 결혼과 출산이 어려워짐으로 인해 출산률은 OECD국가 중 최하위를 면하지 못하고 있는 실정이다. 이러한 현상은 병력자원 감소로 이어질 것이므로 출산 등 병력 부족 현상에 대비해 중요한 자원으로 다화장병 등에 대한 지원책을 강구할 필요가 절실하다.

<표 5-9> 인구구조의 변화 현황 (단위:명/%)

구분	총인구	출생아수	합계출산률
1999년	46,616,677	620,668	1.425
2009년	49,307,835	444,849	1.149
2019년	51,709,090	309,000	0.94

출처: 2019 국방부 국정감사자료



병역법 제64조 1항 2호에 따라 북한이탈주민은 본인이 원할 경우 병역판정검사를 받지 않고 병역을 면제받을 수 있다. 면제받는 경우에도 본인이 원하면 현역 등으로 복무를 할 수 있어 군입대자는 거의 없는 편으로, 2018년도에 2명이 군에 입대한 바 있다.

<표 5-10> 최근 5년간 북한이탈주민 병역면제 현황 (단위: 명)

2015	2016	2017	2018	2019 (7말 기준)	계
190	213	180	149	138	870

출처: 2019 국방부 국정감사자료

2019년 국감자료에 의하면 다문화 장병은 2010년 250명에 불과했으나 2018년에는 1,832명으로 7.3배나 늘어났으며, 10년 후에는 다문화 장병은 12,000으로 예상하고 있다.

현재는 2011년 병역법 제65조 1항 3호의 삭제로 한국국적의 다문화가정의 자녀도 병역의무를 이행하도록 하고 있다. 현재는 다문화자녀가 2,000여명에 불과하지만 연 1,000여명의 다문화자녀가 입대할 것으로 예측할 수 있다.

향후 저출산 등 병력 부족 현상에 대비해 다문화 장병은 우리 군에 중요한 자원이 예상되고 있어 이를 위한 적극적인 지원책을 마련하고 대비할 필요가 있다.

이를 위해 국방부차원에서 가능한 대책들을 살펴보면,

첫째, 다문화가정의 자녀 동반입대 같은 제도나 다문화자녀들의 안보체험, 병영체험 등을 제공하는 것도 안보의식 함양과 대한민국 국민이라는 일체감과 애국심을 향상하는데 기여할 수 있는 방안일 것이다.⁸⁵⁾

둘째, 군대 내 사회적 약자라 할 수 있는 다문화 가정 장병, 북한이탈주민 장병, 성소수자 장병 등에 대한 인권침해와 차별실태를 정확히 진단할 필요가 있다고 판단된다. 특히 이러한 진단과 분석을 통해 군대내 사회적 약자에 대한 인권보호 대책이 도출될 수 있을 것이다.

셋째, 무엇보다 중요한 것은 군대 내에서 다문화가정의 자녀, 북한이탈주민, 성소수자 등 장병에 대한 편견이나 차별이 설문조사 결과를 통해서 일부 확인된 바, 군대내 사회적 약자에 대한 인권적 차원의 인식변화를 위한 인권교육 프로그램의 개발과 제도적 차원에서 인권침해와 차별이 존재하지 않도록 대책이 강구될 필요가 있다.

85) 군은 외국인 귀화자, 북한 이탈주민 가정 출신, 국외 영주권자 입영장병, 결혼 이민자 등을 다문화장병으로 규정하고 있다(농촌여성신문, 2014.8.8. 기사 참조).

10) 인권 관련 조사의 군외부기관 시행

조사에서 나타난 바와 같이 설문조사나 인권관련 조사는 군 내부에서 할 것이 아니라 군 외부기관인 국가인권위원회 등에서 시행해야 더욱 신뢰가 가고 공정하게 처리될 수 있다는 기대감이 있는바, 무분별하게 자주 반복적으로 시행하고 있는 병사 대상 설문조사 등도 그 회수를 제한하여 설문조사로 인한 거부감이나 피로감, 휴식시간의 철저한 보장방안에 대한 개선이 필요하다는 점이다.

현재 「군 인권업무 훈령」 제41조에 의하면 국방부 내에서 군인권 실태를 연 1회 이상 실시하도록 되어 있다. 각 군 본부나 부대 종합 및 시행계획, 인권교육 시행실태, 인권담당 법무관 운용실태, 군대내 인권침해사건 방지 및 구제실태, 인권취약시설 관리 실태 등에 대해서 군인권실태조사가 이루어지고 있으나, 국방부 내에서 이루어지고 있고 군인권 전반적 인권보장 수준과 인식조사를 파악하는 데에는 한계가 있다고 할 수 있다.

◎ 국가인권위원회의 정기적 군인권 실태조사 실시

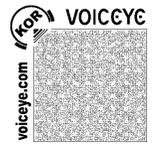
이러한 점을 고려하여 국가인권위원회의 인권 보호와 노력에 대한 신뢰감은 병사, 간부, 여군 모두에게 높게 나타나고 있고, 동위원회의 역할의 증진과 확대를 필요로 한다는 의견을 반영하여 정기적으로 국가인권위원회에 군인권 실태조사를 실시하도록 하는 것이 정확한 인권실태 파악을 위해 필요하다고 본다.

3. 병사의 인권상황 개선을 위한 정책적 제언

1) 병사계급의 단계 축소

지난 2012. 11월 한국국방연구원(KIDA)도 『병 4계급 구조의 문제 진단과 개선방안』이라는 주제의 논문을 통해 병사들의 계급체계를 단순화 필요성에 대해서 발표하였으며, 2014년 10월 14일에는 병영 내 부조리와 폭력을 줄이기 위해 병사의 계급체계를 병장 계급은 분대장에게만, 이병은 신병훈련기간만 부여하고 훈련소 퇴소시부터 전역시까지 일병-상병을 부여하는 사실상 2단계로 줄이는 방안을 검토 및 개정을 건의한 사례가 있었다.

「국방부 훈령」 제2273호(2019. 4. 25 일부개정, 2019. 4. 25 시행) 부대관리 훈령, 제3편 복무, 제2장 병영생활, 제2절 병영생활 행동강령 제17조에 의하면 군인복무기본법 제35조(군인 상호간의 관계)에 의거 장병 상호간 서로 존중하고 배려하는



선진 병영문화를 창출함으로써 군 기강이 확립되고 화합·단결된 전투형 군대를 구현하기 위해 전 장병이 병영생활간 반드시 준수해야 할 가장 기본적인 행동기준으로 다음과 같다.

-
1. 지휘자(병 분대장, 조장 등을 말한다. 이하 이절에서 같다)이외의 병의 상호관계는 명령복종 관계가 아니다.
 2. 병의 계급은 상호 서열관계를 나타내는 것이며 지휘자를 제외한 병 상호간에는 명령, 지시를 할 수 없다.
 3. 구타·가혹행위, 인격모독(폭언, 모욕을 포함한다) 및 집단따돌림, 성관련 위반행위는 어떠한 경우에도 금지한다.
-

그러나 설문 조사결과 병사들의 응답은 인간의 존엄과 가치에 대한 언어폭력의 가해 관계가 『병과 병』 사이에서 78.5%가 발생하고 있으며, 이 중 언어폭력 발생 원인은 출신지역·나이 등의 차이 26.2%, 관행 20.6%, 선임병의 지시불이행 13.7% 이라고 생각하고 있었다. 그 개선 가능성에 대해서 19.3% 만이 긍정적으로 답변을 하였다. 개선이 불가능한 이유 중 군대 조직의 특성상 어쩔 수 없는 구조적인 현상(43.7%), 상급자 일수록 권위의식 또는 보상심리(29.8%)로 인하여 개선이 불가능하다고 답변을 하였다.

이와 관련하여 상급자의 권위의식 또는 보상심리로 개선이 불가능하다고 답변과 관련하여 병사들의 현 계급 체계(이병-일병-상병-병장)에서 복무기간 단축으로 인해 계급단계를 2단계 또는 3단계로 축소하는 것에 대한 군 간부들의 의견을 종합한 결과 긍정의 반응이 높았으며, 반면에 병사들은 부정적인 반응이 높았다.

<p>긍정적이다 (복무기간 단축에 따른 효율적인 제도)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2단계 단축(상병-병장), 1단계 단축(일병-상병-병장) • 매우 찬성합니다(축소가 아닌 단계당 기간을 줄여야 한다고 생각) • 복무기간이 단축되었으니 어쩔 수 없는 거라고 생각합니다. 병장을 없애고 간부계급에 병장을 넣는 것도 좋다고 생각합니다.(전문하사 등) • 복무기간이 줄었으니 당연하다고 생각한다. • 일병, 상병의 계급을 줄여 병장 월급을 많이 받게 하는 것도 좋음 • 18개월의 복무기간으로 6-6-6 제도의 계급체계가 필요
<p>부정적이다 (병사들의 성취감 고려, 체계유지 선호)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 기간을 줄여야지 계급은 두는 게 좋을 것 같다 • 4단계 진급이라는 건 그대로 두고 일병, 상병, 병장 개월 수를 한 달씩 줄이면 좋을 듯(현 체제 유지) • 현 체계를 유지하되 계급별 복무 개월 수를 조정 • 진급이 병사들에게 성취감을 준다는 점에서 다단계를 유지하는 것이 더 좋다고 생각 • 해병대는 기수 체계로 계급단계 축소는 알맞지 않다고 봄 • 계급별 근무 개월 수를 줄이고 4단계를 유지하는 것이 좋을 것 같음

그렇다면, 계급구조를 축소하게 한다면 구타 및 가혹행위 등 인권침해 사건 및 사고가 감소할 것이라는 의견에 대해서는 계급축소가 가혹행위 및 인권침해의 감소로 이어진다는 점에 대해서는 간부, 및 여군은 긍정적, 병사는 긍정적인 답변보다는 미미한 효과일 것이라고 답변하였다. 즉, 병사들의 관점에서는 인권침해의 원인이 계급 그 자체에 있기보다는 계급구조와 관계없이 가혹행위는 일어난다고 보고 있으며, 개인의 성향 차이에 있다고 생각하기 때문으로 분석되었다.

즉, 병사들의 관점에서는 구타 및 가혹행위 등 인권침해 사례는 권위의식 및 보상심리로 인하여 발생하고 있다고 답변한 것과 계급구조와는 연관성이 없다고 답변한 부분이 불일치하는 부분이 있었으며, 간부들의 관점에서는 병 계급단계의 축소는 긍정적인 견해가 있는 것으로 분석되었다.

◎ 현재 병사계급을 4단계에서 3단계 일병, 상병, 병장 체계로 개편

따라서 병사들의 이러한 병영 내 부조리· 폭언 등은 계급구조에서 비롯되고 있다고 판단되어 병사들의 병영생활 개선과 군 복무 가용자원의 급감에 따른 병력 감축 등 이에 대한 선제적인 대비, 국방개혁 2.0의 일환으로 2020년까지 육군과 해병대 복무기간은 21개월에 18개월로, 해군은 23개월에서 20개월로, 공군은 24개월

에서 22개월로 단축됨에 따라 이에 대응하기 위해 병사의 계급체계를 2012. 11월 한국국방연구원(KIDA) 『병 4계급 구조의 문제 진단과 개선방안』 연구내용을 근거로 현 상황에 맞게 수정 및 보완하여 축소하는 방향을 건의한다.

2) 병사입영검사의 철저한 관리

병역의 불성실한 이행이나 면제 등으로 국민의 상대적 박탈감이 커져왔고, 부당한 병역회피, 면탈을 예방하고, 투명하고 공정한 병역이행을 위해 사회적 관심계층 병적 별도관리 제도를 시행하고 있다.

「병역법」을 개정하여 2016년 6월부터 1급 이상 고위공직자와 자녀의 병역 이행사항을 별도 관리해왔으며, 2017년 9월 22일부터는 체육선수, 연예인, 고소득자와 자녀까지 그 관리대상을 대폭 확대하였다. 국회임명동의안이나 선출안이 제출되는 국무위원후보자나 공직후보자에 대한 병역사항 신고와 공개를 하도록 하고 있다.

징병검사 결과 현역병 또는 보충역으로 전상, 공상, 질병 또는 심신장애로 인하여 병역을 감당할 수 없는 사람에 대해 신체검사를 거쳐 보충역 편입, 제2국민역 편입 또는 병역면제처분을 하게 되어 있다. 그동안에 병역면제처분을 받기 위해 사회적으로, 경제적으로 능력이 있는 사람들이 병역판정에 있어서 유리하게 이용을 해 와 병역판정에 대한 불신이 사회적으로 많이 팽배해 있다. 또한 병역면제자의 증가로 국방부 병력관리 정책의 허술함이 비판되고 있다.

● 병역입영 공정관리 시스템 구축 및 전문인력 배치 확대

설문조사에서 현역병 입영검사제도의 입대판정 공정성 인식에서는 공정하다는 의견이 20%, 공정하지 않다는 의견이 46.6%로 나타나고 있고, 불공정의 이유로 형식적으로 진행된다(검사시간과 검사인력의 부족)는 의견이 42.6%로 나타나고 있어, 병사들의 입영절차에 대한 공정하고 체계화된 철저한 관리가 필요하다고 할 것이다.

병역판정검사는 병역판정검사 전담의사, 임상병리사, 임상심리사, 방사선사 등 해당 분야 전문가가 실시하는데 건강검진수준으로 형식적으로 진행되고 있어 병역판정을 좀 더 치밀화하여 신뢰할 수 있는 병사 입영검사판정이 이루어질 수 있도록 입영검사 절차시스템을 구축하고 공정하고 철저히 관리할 필요가 있다.

정확한 병역판정검사를 위해 최신 의료장비와 전문의료인력을 정비하고 임상심리사를 증원하고 종합심리검사 제도를 도입하는 등 병역판정검사 실시를 통한 현행 병역판정검사제도의 문제점을 개선하는 것이 필요하다.

3) 개인 건강권보장 대책 마련

병사들이 아프다고 쉽게 말하기 어렵다는 의견이 2005년 실태조사에서는 21.5%였으나 본 조사에서는 13.8%로 그 비율은 줄었으나 여전히 병사들이 아파도 얘기하기에는 어려움이 있는 것으로 나타났다.

◎ 자가진단 도구인 개인별 휴대용 체온계 등 비치

병사들의 전반적인 의료서비스 수준에 대한 만족도 분석 결과 ‘어느 정도 만족한다’ 이상의 의견이 40.4%로 과반수를 넘지 않는 수준으로 보완이 필요한 것으로 분석되었다. 이는 진료를 요구하는 부분에서 ‘어려움이 있다’는 의견이 65.8%로 나타났고, 간부 눈치 (29.5%), 기타 궤병으로 오해(22.9%), 선임 눈치(21.2%) 등으로 나타나 여전히 눈치를 보고 있는 실정이다.

따라서 체온계 등 자가응급상비품을 소지하게 하여 자가진단을 할 수 있도록 할 필요가 있다. 조사에서 나타났듯이 병사는 병원진료도 용이하지 않은 환경에서 더욱 자가응급시스템 구축이 필요하다 할 수 있다.

야간에 특히 열이 나거나 지병이 있어 수시로 자신의 상태를 체크해야 하는 경우에는 더욱 더 자가응급체온계 활용이 필요하며, 또한 응급상황을 예방할 수 있다.

◎ 개인 응급시스템 구축에 따른 상비약의 PX 비치/판매

이러한 문제점을 해결하기 위한 간단한 조치방법으로 현 편의점에서 상비약 구매를 할 수 있도록 하고 있는 시스템을 군대내 PX에서도 적용할 수 있도록 하는 것을 제안한다.

약국이 문 닫는 심야시간이나 공휴일에 의약품을 구입할 수 있도록 편의점 판매를 허용한 안전상비의약품 판매제도를 군에서도 실시함으로써 군인의 편의성과 건강관리에 도움을 주도록 할 필요가 있다.

이에 본인이 판단 또는 자가진단 등을 통해서 스스로 해결할 수 있는 출구를 마련해 주고 군 의료체계를 조금 보완할 수 있도록 추진을 건의한다. PX에 구비할 수 있는 상비약은 현행 편의점 비치 가능 수준인 총 13가지 제품(안전상비의약품)으로 한정한다.

<표 5-11> 보건복지부 지정 안전상의약품 품목

적응증	제품	최대 개수	제약사
해열, 진통, 소염제	어린이용타이레놀정(80mg)	10정	한국얀센
	타이레놀정(160mg)	8정	
	타이레놀정(500mg)		
	어린이타이레놀현탁액(100ml)	1개	
	어린이부르펜시럽(80ml)	1개	삼일제약
	판콜에이내복액(30ml)	3병	동화약품
	판피린정	3정	동아제약
건위소화제	베아제정	3정	대웅제약
	탁터베아제정		
	웨스탈골드정	6정	한독
	웨스탈플러스정		
진통, 진양, 수렴, 소염제	신신파스아렉스	4매	신신포스
	제일콜파스	4매	제일헬스사이언스

◎ 개인 맞춤형 건강증진 프로그램 실시 등 건강 서비스 제공 확대

건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램을 받아본 경험이 있다에 대해 병사는 14.4%, 간부(남군) 40.8%, 여군 22.4%로 응답해 병사들의 건강서비스 제공이 필요한 것으로 나타났다,

군의 의료권 보장을 위한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 군 의료시설과 진료 서비스에 대한 불만이 팽배한 바, 군 의료서비스의 질 향상의 일환으로 군의료제도의 전반적인 제도개선인 군의료 인력의 확대, 군의료 시설의 확충과 개선, 민간 의료시설과의 협약, 원거리 영상진료의 확대 등)과 모바일 헬스케어서비스의 제공, 개인맞춤형 건강증진 프로그램의 실시 등 다양한 건강 서비스제공으로 병사의 건강권과 의료권의 향상을 위한 정책 개선방안 마련이 필요하다.

이를 위해 헬스장 등 실내 운동시설의 설치 또한 필요하며, 이에 관해서는 군인복지기본법 제14조(군인복지시설의 설치·운영)의 “ ① 국방부장관은 군인의 복지

증진과 체력의 유지·향상을 위하여 필요한 경우에는 제6조의 기본계획 및 시행계획에 따라 복지 시설 등을 설치·운영할 수 있다”는 규정에 근거하여 설치되며, 그 규모와 수를 확대할 필요가 있다.

그밖에 미세먼지 등 환경문제와 관련하여 청소차를 운영하고 공기청정기를 운영하여 군인들의 건강권을 보호해 주어야 한다는 의견도 제시되었다. 설문조사에서도 병사의 인권개선 우선요청 사항은 부대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선(24.5%) 이외에 생활관시설 등 주거환경 개선(24.4%)이 제시되고 있어 건강을 위한 군에서의 주거환경 개선을 원하고 있음을 알 수 있다.

4) 현실을 반영한 병사 봉급 지급과 봉급 사용여건 마련

병사들의 봉급에 대해 만족한다는 의견이 11.9%로, 불만족하다는 의견이 74.1%로 나타났고, 2005년 실태조사에서는 만족하다는 의견이 10.0%, 불만족하다는 의견이 60%였다는 것으로 나타났다. 과거에 비해 봉급액은 높아졌다고 하더라도 현실적 물가상승률에 비할 때 부족하다는 것으로 표출된 것이다.

<표 5-12> 병사 봉급 현황(단위:월/ 원)

구분		2017	2018	2019	2020
병사수(명)		-	412,832	392,548	373,606
병봉급인상액 (원)	병장	216,000	405,669	540,892	676,115
	상병	195,000	366,229	488,305	610,382
	일병	176,400	331,296	441,728	552,161
	이병	163,000	306,130	408,173	510,216
최저임금 대비 비율		-	30%	40%	50%
인상률			87.8%	33.3%	25.0%

◎ 현실 반영 병사 봉급 지급과 식사 품질 향상 필요

노동권 보장수준에 대해 존중되고 있다가 간부는 88.2%, 여군은 78.7%인 반면 병사는 32.5%로 나타나고 있고, 존중되지 않고 있다가 각각 2.0%, 2.9%, 31.4%로 나타나 상대적으로 노동권의 인정을 받지 못하고 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

병사들의 봉급에 대해 노동권 보장을 간부나 여군 등과 같은 직업군인과 같이

볼 수는 없다는 의견도 제시되고 있지만 비록 징병제에 의한 입영생활을 하여 군복무는 직업군인과 다른 점은 인정된다 하더라도 사회권에 대한 권리보장은 입법형성자의 입법형성의 자유에 의해 구체적으로 보장될 수 있는 권리이며, 병사들의 봉급도 이러한 시각에서 국가가 현실성 있는 처우를 해주는 것이 필요하다고 본다.

병사들은 월급사용 용도에 대해 저축 다음으로 군것질에 사용한다는 견해가 28.6%로 나타났다. 병사들이 식사를 제대로 하지 못하여 px를 이용하여 간식비용을 많이 사용하게 되고, 월급이 부족하여 집에서 용돈을 받아쓰는 경우도 47.4%로 나타나고 있음을 볼 때, 봉급 문제만이 아닌 군대 식사품질이나 병사들의 의견을 반영한 식사제공 등에 신경을 씀으로써 식사부족으로 군것질을 하는 비용을 줄이도록 하는 것도 필요하다고 본다.

5) 고충처리제도 이용의 부작용 방지 대책 마련

병사는 고충처리제도 중 소원수리제도 이용 경험이 15.4%로 가장 높게 나타나고 있지만 고충처리제도 이용시 불이익 내용 1순위로 개인적인 비밀이 유출되어 피해를 받았다, 선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다, 열외병사가 되어 따돌림을 받았다 순으로 나타났다. 또한 고충처리제도 이용 후 불만족 이유로 비밀보장이 이루어지지 않음이 10.7%로 나타나고 있어 소원수리제도를 이용시 자신의 노출과 비밀이 유지되지 않은 점, 상급자들의 지적 및 주변으로부터 따돌림을 당하는 피해를 당한 점 등에 대한 대안을 제시할 필요가 있다.

● 휴대폰을 통한 모바일 상담제도 실시

이러한 직접 고충처리 신청형태를 통한 소원수리제도의 부작용의 문제점을 해결하고 장소에 구애받지 않고 상담을 받을 수 있는 모바일 상담제도를 실시할 필요가 있다.

병사의 휴대폰사용은 병사들의 군생활에 대한 긍정 요인으로 작용하고 있고 사회로부터의 격리와 단절감이 많이 해소되었다. 또한 부모님들의 우려와 걱정을 덜어주는 계기가 있다. 휴대폰을 통한 여러 가지 문제점도 언급이 되고 있어 차차 개선해 나가야 할 점은 있지만 휴대폰 활용도를 높여 장점을 살리는 것이 필요하다고 본다. 그중 하나가 모바일 상담제도를 도입하는 것이다. 간부와 병사간의 의사소통 활성화를 위해 마음의 편지 등 고충상담을 종이에 문자로 작성하는 형식에서 탈피하여 모바일을 활용한 마음의 편지쓰기 등 모바일 상담제도의 활성화를 위한 관련 어플의 개발이 우선적으로 필요하다. 시간을 정하여 상담절차를 거치는 복잡한 과정을 생략하고 언제든지 필요할 때 상담을 하고, 이러한 제도의 실시로 비밀이

보장되고, 전문상담관을 만나는 것이 노출되어 따돌림을 당한다든지 하는 부작용을 없앨 수 있을 것이다.

4. 여군 인권상황 개선을 위한 정책적 제언

1) 성폭력 방지 대응책의 마련

설문조사에서 여군의 강제적인 성적 접촉 피해 경험 및 목격에 대해 2012년 실태조사에서는 41.3%로 나타났으나 이번 조사에서는 8.0%로 나타나 많이 감소되었으나 성폭력과 관련한 인식과 제도 등에서는 여전히 많은 문제점을 안고 있다.

조사에서 나타난 바와 같이 성폭력 발생 원인이 병사는 인권의식 부족이 35.6%라고 하고, 간부는 인권의식 부족이 32.1%라고 하고, 여군은 남녀 의식차이라고 응답한 비율이 29.5%로 나타났다. 군대 성희롱 및 성폭력이 발생하지 않으려면 양성 평등의식, 인권의식이 정착되어야 한다는 의견이 병사는 66%, 간부는 75.3%, 여군은 60.3%로 나타나 인권의식과 차별의식이 성폭력의 발생에 영향을 주고 있음을 나타내고 있다.

또 서열구조에서 낮은 계급의 피해자가 성폭력 사실에 대해 신고가 어렵다는 의견이 병사는 45.8%, 간부(남군)는 52.5%, 여군은 73.1%로 나타나 여군의 특히 성폭력 피해신고가 대단히 어렵다고 인식하고 있고, 비밀이나 2차 피해 방지가 어렵다는 의견이 병사는 47.3%, 간부(남군)는 33.8%, 여군은 64.5%로 상당히 높게 나타났다. 또한 가해자에 대한 공정한 처벌에 대해서는 어렵다라는 응답이 병사는 29.9%, 간부(남군)는 14.3%, 여군은 41.6%로 나타난 반면 공정한 가해자 처벌이 어렵지 않다는 의견은 각각 43.3%, 69.5%, 35.8%로 나타나고 있다. 그리고 강제적인 성적 피해 후 피해자가 겪고 있는 사항에 대해 여군은 30.7%가 복무에 차질이 있다고 답변하였고, 상관에게 보고되지 않은 이유(1순위)에 대해 불이익이 두려워서(38.1%)라는 의견이 많은 것으로 보아 여전히 성폭력 피해자에게 불이익한 처우가 우려되는 상황이라고 하겠다.

아래와 같은 국방부의 성폭력사건 처리 진행 절차가 있기는 하지만 실제로 신고부터 피해자 보호 및 처벌에 이르기까지 여전히 절차적 보장이 미흡한 것으로 나타났다. 특히 성범죄의 증가폭을 보면 성범죄의 심각성을 알 수 있으며 이에 대한 특단의 대책을 강구해야 할 것이다.

<표 5-13> 성폭력 사건 처리 절차

구분	신고, 접수	통합지원	조사·처벌	피해자 후속관리
근무내용	<ul style="list-style-type: none"> •스마트폰 어플리케이션 설치, 활용 •국방부 여성가족정책과(900-1365) •국방헬프콜(1303) •각군 본부 양성평등센터 1365 •성고충전문상담관 각급부대 1366 	<ul style="list-style-type: none"> •피해자 보호:가해자와 분리 조치/필요시 휴가 및 휴직 조치 •상담지원:성고충전문상담관(군:40명)/양성평등상담관(124명)/해바라기센터(31개소)/성폭력상담소(민간:전국 168개 상담소) •수사지원:피해자 조사시 여성수사관 지원, 성고충전문상담관 동석 •의료지원:정신건강의학과 등 병원 연계 •법률지원:국선변호인 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •수사(헌병/법무) →징계 →징계위원회 →형사처벌 →군사법원 →대법원 	<ul style="list-style-type: none"> •피해자 희망시 보직 조정 •의료·상담 등 지원 •신상정보·피해자 비밀 보장 엄수 •가해자 징계(외부 전문가 참여) 및 인사조치 결과 관리

국방부는 성폭력으로부터 안전한 근무여건 조성을 위해 맞춤형 성폭력 예방교육, 현장 중심 예방시스템 구축, 피해자 보호 및 지원, 성폭력 가해자 처벌 강화 등 다양한 대책을 실시하고자 하고, 성폭력근절을 위한 「성폭력 근절대책 강화 방안」을 마련하여 영관급 이상 장교 대상 성폭력 예방교육을 해오고 있다. 민간강사 교육 내용의 검증 강화 등을 추진하고 성범죄자에 대해서는 무관용의 원칙을 적용하여 군대 내 성폭력을 근절하기 위한 노력을 하고 있지만 형식에 흐르고 있지 않는지, 좀 더 세밀하게 대책을 마련해야 할 필요가 있다.

◎ 성폭력 방지 대응실 설치

이 정부는 군내에서의 지속적인 성폭력을 방지하기 위해 국가적 차원의 시책으로 2005년 10월에 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)』를 설치하여 군내에서 성폭행에 대한 방지 및 대응 제도에 대해서 감독을 시행하는 컨트롤 타워의 역할을 수행하고 있다. 『성폭력 방지 대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)』(SAPRO)은 성폭력이 발생을 방지하고 발생했을 경우에도 예방→ 피해자 지원 →수사→ 책임→ 평가의 방식으로 적절한 대응책을 마련하여 수행하고 있다.

교육도 단순한 강의식이 아닌 역할연기, 토론 등 다양한 방식으로 운영되는 실제적으로 필요한 교육 진행이 필요하다. 매년 달을 정해 성범죄 인지 및 예방을 촉구

하는 것도 성범죄에 대한 각성의식을 깨우쳐 줄 수 있을 것이다.

우리나라 군에도 성고충 전문상담관제도가 시행되고 있지만 보다 근원적이고 확실한 방지를 위해서는 『성폭력 방지 대응실』과 같은 컨트롤 타워를 운영할 필요가 있다.

<표 5-14> 성고충 전문상담관 운영(단위: 명)

구분	계	육군	해군	공군	해병대	국직
인원	44	20	10	8	4	2
현인원(' 19.08)	38	20	6	8	2	2

출처: 2019 국방부 국정감사자료

설문조사에서 여군의 강제적인 성적 접촉 피해 경험은 과거보다 많이 감소되었으나 성폭력과 관련한 인식과 제도의 활용 등에서는 여전히 많은 문제점을 안고 있어 이에 대한 대책이 필요한 상황이다. 이를 위해서 2가지 방향으로의 성폭력 방지 대책의 마련을 건의한다. 그 하나는 군내에서의 지속적인 성폭력을 방지하기 위해 미국에서 국가적 차원에서 『성폭력 방지 대응실』을 설치하여 성폭력에 대응하는 것처럼 성폭력 대응을 위한 컨트롤 타워를 설치하여 군내에서 성폭행에 대한 방지 및 대응과 감독을 시행하는 것이다.

● **민군합동 『성폭력범죄 원스톱지원시스템』 설치**

또 다른 하나는 성폭력 피해자를 위한 지원책을 마련하는 것으로 피해자가 공식적인 지원책을 거치는 경우 이외에도 본인이 외부 민간 성폭력관련 상담소를 활용하여 상담과 지원을 받을 수 있도록 민간상담원들의 활용과 정보 제공을 의무화 하도록 하는 것이다. 이를 위해 민군합동의 『성폭력범죄 원스톱지원시스템 (One-Stop System)』 설치를 마련할 필요가 있다. 성폭력사건은 다른 사건과 달리 피해자가 자신을 노출시키지 않고 상담을 받고 해결을 하는 경우에 민간 성폭력관련 상담소나 상담원이 적절한 역할을 할 수 있기 때문이다.

또한 성폭력을 근절할 수 있는 징계규정을 강화하고 성폭력 피해자에게 2차 피해가 발생하지 않도록 조치와 지원이 필요하며, 『성폭력범죄 원스톱지원시스템 (One-Stop System)』을 활용하여 법적, 의료, 상담 등 완전한 회복을 위한 적극적인 지원이 필요하다. 무엇보다도 성희롱과 성폭력이 발생하지 않도록 성인지각수성훈련을 통해 인식개선과 근무환경 조성이 이루어지도록 제도적 차원의 보완과 철저

한 관리시스템을 구축하여 성폭력사범에 대한 엄정한 처벌과 회복적 사법정신을 적극 실천하여 성폭력피해자에 대한 완전한 회복을 위한 보호대책이 강구되어야 할 것이다.

2) 여군의 장기복무 선발 기회 확대

저출산으로 병역자원 감소가 심화되는 것을 해결하기 위해 여군의 부서관 비율을 지금보다 한 층 높여야 한다. 그동안에 부서관 선발시 전원을 단기복무자로 선발하고, 임관 3년차에 복무연장자를 우선 선발하고 5~7년차에 복무연장자 중 장기복무자를 선발해왔다. 부서관들이 선발시부터 장기근무자로 선발되는 기간이 오래 걸리고 선발의 불확실성으로 타 공공부문에 비해 부서관 지원율이 낮아 우수 인력 확보에 어려움이 있었다.

하지만 2018년부터 육군 장기복무 부서관 선발제도를 통해 드론/UAV운용, 사이버·정보체계운용, 특임보병 등 3개 특기에 대해 임관할 때부터 전원 장기 복무자로 선발하여 직업안정성을 보장해줌으로써 경쟁률이 8.5:1로 대폭 높아졌다는 분석이다. 전체 지원자 중 여성의 26%를 차지하였다,

◎ 여군부서관 선발시 장기복무자 선발 기회 확대

그러나 여전히 전반적 부서관 선발은 최대 7년이 지나야 장기복무자로 선발되기 때문에 그동안에 불안정한 직업생활을 해야만 한다. 향후에는 여군의 인력 확대와 함께 부서관을 선발시부터 장기복무자로 선발하여 우수인력을 확보하고, 이러한 여군 장기복무선발 기회가 확대되어야 할 것이다. 육군은 향후 부서관 중간계층인 중·상사계급의 인원을 확대하는 항아리형 인력구조로 전환시켜 임관자 전원을 장기복무자로 선발하는 정책을 단계적으로 추진할 예정이라고 밝히면서 이번에 높은 지원율을 보인 여군 부서관을 확대 선발할 방침이라고 하였다.⁸⁶⁾

86) 내일신문, 육군 ‘장기복부 부서관’ 경쟁률 8.8대1, 2018.7.27., 게재

<표 5-15> 여군 인력 확대 계획 (단위:%/명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
장교	7.4 (4,775)	7.9 (5,110)	8.6 (5,513)	9.2 (5,866)	10.0 (6,356)	10.9 (6,856)
부서관	5.0 (5,780)	5.3 (6,283)	5.8 (6,982)	6.5 (8,025)	7.2 (9,122)	7.9 (10,187)
계	5.9 (10,555)	6.2 (11,393)	6.7 (12,495)	7.4 (13,891)	8.1 (15,478)	8.8 (17,043)

출처:김진표 의원실 제공 '18~ 22년 여군 확대 계획표

여군의 장기복무 선발에 관한 문제도 절실히 해결해야 되는 문제이다. 실제 사관학교 출신 이외에 학사장교, OCS 장교, 부서관 들은 장기 복무 선발이 되는 데 많은 어려움을 겪고 있다. 실제 장기 복무 선발은 여군들이 체감하는 비율은 30% 내외였다. 그래서 현재 5년차 전역 후 재 입대 하는 경우도 25% 정도 된다고 느끼고 있었다. 특히, 재임용과정에 응시하는 경우도 증가하고 있었다.

본 연구에서도 여군의 장기복무기회가 남군에게 유리하다는 견해가 33.2%로 여군에게 유리하다는 견해 2.1%로 나타나 장기복무기회를 늘려 여군인력의 안정적 확보를 도모해야 한다.

수치적인 여군인력의 확대가 아닌 실질적으로 안정된 군 생활을 할 수 있도록 하고 군의 여군 전문인력이 될 수 있도록 장기 복무 선발의 기회가 확대될 필요가 있다. 대부분의 여군은 직업군인이 되기 위해서 입대한다는 점을 고려해 본다면 장기복무 선발 확대는 절실히 개선되어야 할 부분이다.

3) 성인지예산 실행 대책 마련

성평등한 군대를 표방하고 성평등 관점에서 정부정책 개선을 추진하고 있지만 여성 편의시설이나 여건 등을 위한 성인지 예산을 본래 목적대로 집행하지 않는 것이 문제로 지적되고 있다. 최근 국회 국방위원회 소속 김중로 의원은 2018회계연도 성인지 결산서 분석결과 국방부가 성인지 예산 270억 9,400만원 중 95% 이상을 본래 목적과 맞지 않는 예산집행을 한 것으로 드러났다.

국방부가 성평등 구현을 목적으로 집행한 예산은 단지 13억 4천만원인 4.9%에 불과한 것으로 나타났으며, 사업의 수혜자의 절대다수는 남성이 96.9%였다.



<표 5-17> 2018 국방부 성인지예산 사용 내역

- 민간 위탁 교육: 239억 6백만원
- 정호문화활동 중 병 인성교육 영상교재제작:5천4백만원
- 취업활동 지원 중·장기 복무 전역예정 간부 전직 컨설팅:13억 8백만원

출처: 2019 국방부 국정감사자료

◎ 목적에 맞는 성인지예산 사용과 성별영향평가 실시 및 관리

성평등 관점에서 성차별을 시정하기 위한 목적으로 사용될 예산이 전혀 다른 목적으로 사용되고 있다. 이러한 성인지예산을 본래취지와 다르게 사용하지 않도록 성별영향평가분석을 통하여 성인지 예산을 산출하고 본래 목적을 위한 성인지 예산을 사용하도록 하여야 할 것이다. 편의시설 현황이나 성별 만족도 등을 반드시 포함하는 종합실태조사를 반영한 성별영향평가가 선행되어야 하고, 여군에 대한 특별성별영향평가를 실시하고 필요한 경우 개선과 권고도 할 수 있도록 하는 성별영향평가법을 반영하여야 할 것이다.

[성별영향평가법]

제11조(정책 등 개선 권고 및 의견 표명) ① 여성가족부장관은 제10조에 따른 특정성별영향평가의 결과 성평등 실현을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 공공기관의 장에게 법령, 정책, 사업(이하 "정책 등"이라 한다)의 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다. 다만, 개선 권고를 하는 경우 그 개선의 조치기한을 정하여 권고하여야 한다. <개정 2016. 12. 20., 2017. 3. 21., 2018. 3. 27.>

4) 여군 관련시설 배치규정 명문화

국방개혁 2.0 및 2018 국방백서 의하면, 『여군인력 확대 및 근무여건 개선계획』을 수립하여 2022년까지 여군 간부 비중이 8.8%까지 확대하고 여군 소위와 하사의 초임 획득 비율을 2016년 6.5%에서 2022년에는 13.3%까지 확대되는 것에 대비해 우리 군의 성인지력 현황을 진단하고 양성평등 구현과 성인지력 향상을 위한 구체적 실천방안 또한 마련해야 할 필요가 있다. 또한 여군 증가에 따라 육아휴

직 대체인력을 확보하고 여군 인사관리와 근무여건을 개선하여 여군의 역량 발휘를 보장하여 활용성을 제고 및 추진해야 한다.

즉, 수치적으로 여군 비중을 늘리는 것도 중요하지만 여성 인력이 능력을 마음껏 발휘할 수 있도록 근무여건을 조성해야 한다. 남군 여군 모두 동반 성장을 위한 국방 양성평등 발전이 추진되어야 한다는 것이다. 그리고 지휘관 또한 편견 없이 여군의 인권과 안전이 제대로 보장되어야 한다는 확고한 소신을 갖고 최선의 정책적 노력 또한 동반되어야 한다. 그리고 여군 증가를 감안해 양성기관 생활관과 훈련장 내 여성 편의시설 등이 더 필요하다.

설문조사 결과 여군을 위한 위생 및 편의시설에 대해서는 만족의견이 불만족 의견보다는 더 많았지만 미용실의 경우는 불만족이 39%, 만족이 18.1%로 나타나고 있고, 야외훈련장 여성 전용시설 만족도는 화장실(만족 : 불만족 = 19.7% : 41.8%), 탈의실(만족 : 불만족 = 16.5% : 40.8%), 샤워실(만족 : 불만족 = 16.5% : 43.1%)로 나타나고 있어 여군을 위한 위생 및 편의시설의 표준화 대책을 마련하고 이에 따른 위생 및 편의시설을 설치할 필요가 있다. 또한, 여성 전용시설 예산 확보 여부에 대한 여군들의 인식을 조사한 결과, 여성 전용시설 예산 확보에 대한 긍정 의견은 27.5%이고 부정 의견은 36.5%로 나타나 여성 전용시설 예산 확보는 여전히 미흡하다고 느끼고 있었다. 여성전용시설의 예산 확보 부족은 반드시 필요한 시설이나 지원의 미비로 이어질 수 있는 것으로 성별영향평가를 통한 여성 전용시설에 대한 예산확보와 타 용도로 전용되지 않는 본래 목적의 예산으로의 사용이 반드시 이루어져야 한다. 즉, 여군들은 여군 전용시설에 대해 대체로 만족하는 반응을 보였으나 여전히 개선이 필요한 부분이 많다는 의견으로 휴게실, 화장실, 여군 숙소 열악함 등을 호소하며 시설 투자가 필요하다고 느끼고 있다.

◎ 국방·군사시설기준 생활관 설계지침서상 여군시설에 대한 명문화

국방·군사시설 기준의 제5편 시설유형별 설계지침서를 확인한 결과 최근 2013년 이후 제·개정된 사항은 없었으며, 주요 시설유형별 관련 내용을 살펴보면 다음과 같다.

우선 여군이 일과 중 주생활 및 활동 지역인 생활관 설계지침을 살펴본 결과는 다음과 같다. 관련근거는 『국방·군사시설기준, 생활관 설계지침(DMFC 5-10-10, 제정 2009. 10. 1, 개정 2013. 3. 6, 개정 2013. 7. 25)의 제2장 건축계획』이다.

기본계획으로 제대별 생활관에 포함시키는 실은 다음과 같으며, 부대특성, 임무 등을 고려하여, 시설에 대한 가·감 적용이 가능한 것으로 명시되어 있다.

<표 5-17> 병영생활관 기본계획

구분	대대급 병영생활관	중대급 병영생활관
주거공간	생활실 등	생활실
행정공간	지휘관사무실, 개인/공용사무실, 비문합동보관소, 간부연구실, 주임원사무실, 상담실 등	행정실, 중대장실, 상담실
작전공간	지휘통제실(비합소, 무기고 포함 가능), 통신실 등	-
위생/편의공간	화장실, 세면실, 샤워실, 목욕탕, 여군휴게실, 간부화장실, 군화세척실, 세탁실, 병사휴게실, 매장 등	세면장, 샤워실, 화장실, 군화세척실
의료공간	입원실, 진료실, 군의관실, 대기실, 약제실 등	-
저장/정비공간	일반창고, 공급실, 교보재실, 무기고 등	공급실, 무기고
교육공간	도서실 등	간부연구실
복지공간	이발실, 세탁소, 피복정비실, 사이버지식정보방, 체력단련실, 노래방(필요시), 다목적홀 등	사이버지식정보방, 이발실, 세탁실/건조실, 피복정비실
여군복지시설	<ul style="list-style-type: none"> 여군 전용시설은 부대별 1개소를 계획하고, 부대여건 및 여군 수 등을 고려하여 여자 화장실은 건물별 1개소 설치를 권장한다. 여군의 프라이버시를 확보할 수 있도록 가능한 독립된 공간에 계획한다. 내부는 비데, 화장선반, 소파, 테이블, 옷장 등과 인원수를 고려하여 세면대,샤워기, 화장선반, 침대, 환복 공간, 간단한 운동기구 등을 설치할 수 있는 공간을 고려하여야 한다. 	

따라서 국방·군사시설의 신축 전 시설물의 사용부대장은 국방·군사시설 기본 설계 토의 간 설계기본요구조건을 근거로 획득한 사업예산범위 내에서 시설공사의 공종별 예산을 분할한다. 그 중 건축 시공 예산 범위에서 구조물 공사 설계를 계획하게 되는데 이때 사용부대 요구사항의 적절성 검토를 거쳐 반영하며, 이후 1차 설계도면이 완성되면 공사범위와 시공기간이 산출되고, 재차 시공토의를 거쳐 완성된 설계도면을 기반으로 사업집행지시 이후 예산 집행지시를 사업부서에 추진한다. 공개입찰을 통해 본 공사업체가 선정이 되어 공사를 시행하기 전 여성 또는 여군의 편의시설이 누락되거나 기타 여러 사항으로 설계변경의 필요성이 요구된다면, 집행

부서에서 사업총괄 부서로 설계변경을 건의하고, 이후 해당부서에서 타당하다고 판단된다면 집행부서에서 설계변경에 필요한 추가예산을 건의한다. 도면이 수정되고 추가예산이 배정되면 또 집행지시 이후 설계변경 승인지시를 통한 본 공사업체와의 수정계약을 체결하게 됨으로써, 시설공사 사업집행 부서에서 추가되는 구조물을 정상적으로 시공할 수 있게 된다.

이와 같은 절차를 통해 시설에 대한 변경 및 추가반영은 시설물의 사용부대장 노력의 여하에 따라 가능한 것으로 필요시 관심을 가져야 할 부분으로 이러한 번거로움 배제하기 위해서는 국방·군사시설기준 생활관 설계지침서에 필요한 시설에 대한 명시 또는 명문화가 필요하다.

◎ 「국방·군사시설기준, 본청 설계지침」 상 여군 전용시설 규정 명문화

그리고 대대급 이상 부대의 본청 건물 신축시 여군 전용시설은 「국방·군사시설기준, 본청 설계지침(DMFC 5-20-10, 제정 2013. 7. 25)의 제2장 건축계획」에 다음과 같이 명시되어 있다.

- 부대 실정을 고려하여 충분한 공간을 계획할 수 있다.
- 여군 휴게시설은 사용부대 인원을 고려하여 공간을 구성하며 프라이버시를 완벽히 할 수 있는 독립된 동선으로 계획한다.
- 지상 층에 배치를 하고 샤워, 탈의, 화장실, 휴게공간으로 계획하고 비데, 화장선반, 침대, 소파, 테이블, 옷장 등과 인원수를 고려하여 세면대, 샤워기, 환복공간, 간단한 운동기구 등을 설치할 수 있는 공간을 고려하여야 한다.

따라서 관련 지침이 미 적용된 본청 건물은 개보수를 통해 여군 전용시설을 확보하고 있는 실정이지만, 예산 확보 등의 제한으로 필요시 추진하고 있는 실정으로 관련 사항에 대한 개정 및 별첨 등 규정을 명문 또는 명시화 할 필요가 있다.

◎ 「국방·군사시설 기준 위병소 설계지침」 상 여군 위생 및 편의시설 명시화

또한 위병소는 24시간 근무지역으로 여군도 위병조장 등 임무수행을 하고 있는 주요 시설물 중에 하나로 시설물 설계에 대해 다음과 같이 명시되어 있다.

「국방·군사시설 기준 위병소 설계지침」((DMFC 5-30-30, 제정: 2010. 10. 1)에는 대대급 이상 부대 및 영구 주둔지의 경우는 라멘조로 계획하고, 1층은 위병실, 화장실, 휴게실, 위병조장실, 보일러실 등을 계획하도록 되어 있다. 또한, 시설물은 통제 및 감시가 편리하고 최소인원으로 운영 및 유지관리가 가능하도록 하며, 면회실과 통합하여 계획할 수 있다. 즉, 위병소 설계지침서에는 여군을 위한 위생 및 편의시설에 대한 명시화가 없는 실정이며, 위병소를 면회실과 통합하여 계획할 수

있다면, 면회실의 고유 기능을 확보하려면 여군 또는 여성을 위한 편의 및 위생시설이 반영될 수 있도록 관련시설에 대한 명시 또는 명문화가 필요하다.

기타 여군을 위한 국방·군사시설기준의 설계지침 중 실내체육관 화장실에 대해서는 명문화가 되어 있으나 샤워실은 반영되어 있지 않았다. 또한, 부대 편제장비를 정비하는 일반 정비고에는 화장실 및 샤워실이 여군을 위해 설치하도록 명시되어 있지 않았으며, 목욕탕 또한 여군을 위한 내용은 없다.

위와 같이 『국방·군사시설기준 설계지침』의 시설별(교육시설, 복지시설 등) 설계내용에 남군(병사 포함)을 기준으로 한 일반적인 반영내용을 검토하고, 여군 또는 여성을 위한 위생 및 편의 공간을 확보할 수 있도록 관련 지침에 명문화가 되어야 한다. 아래 표는 시설별 여군 또는 여성을 위한 공간 설치시 여성 필수시설(안)을 제안하고 있으며, 이를 활용하여 『국방·군사시설 기준 (시설별) 설계지침』에 명문화 추진을 건의한다.

-
1. 시설별 1개소 이상 여군 또는 여성을 위한 필수시설 공간을 배치한다.
 2. 여군 또는 여성 필수시설 공간은 인원 수에 적합하도록 각 실의 규모를 설계한다.(시설별 1개소 이상)
 3. 사생활이 보장될 수 있도록 독립적인 공간에 배치한다.
 4. 필요시 모성보호 기능 발휘를 위한 공간을 배치한다.
 5. 여군 또는 여성 필수시설 중 화장실 계획시 세면 등을 위한 공용공간을 설계한다.
 6. 여군 또는 여성 필수시설은 여군 또는 여성 복지시설과 통합하여 설계할 수 있다.
 7. 냉·난방설비 구축, 냉장고, 소파, 테이블, 개인사물함, 환복 등 설치할 수 있는 공간을 확보 및 설계한다.
 8. 여군 또는 여성 필수시설 공간에는 커튼(가림막), 방범창, 출입문 잠금장치, 화장 선반 등을 설치한다.
-

이는 여군 보직제한 규정 폐지와 여군 초임 획득인력이 대폭 증가함에 따라 여성 편의시설을 지속적으로 확대하고, 편의시설에 대해 주기적인 전수조사를 실시하며, 연도별, 병과별, 양성기관별 여군인력 획득 규모를 고려하여 생활관 및 훈련장의 편의시설을 최우선적으로 확충해야 한다. 여성 편의시설과 관련한 『국방·군사시설기준』을 개선하고 전 부대에 여성 화장실을 설치하는 동시에 인력 확대를 고려한 여성 편의시설 수요를 국방중기계획에 반영하여 근무환경을 지속적으로 개선해 나가야 할 것이다.

5) 일·가정양립지원/복지/기혼여성의 모성보호를 위한 대책 마련

여군은 출산, 육아로 인하여 지속적으로 수행해야 하는 훈련 등에 대한 부담이 크며 현실적으로 임신 중이거나 출산으로 인하여 체력검정에 불리한 제도를 개정함으로써 여군의 출산, 육아에 대한 부담을 경감시킬 수 있는 국가적 차원의 법적, 제도적 지원이 적극적으로 시행하여야 한다.

[육군본부 지침, 체력 검정]

제385조 제1항 제3호 임신 중이거나 출산(임신 14주 이상 유·사산 포함)후 1년이 경과되지 않은 여군 및 여군무원은 체력검정 등급 1급을 부여한다.

제383조(검정의 일시보류) 제1항 제4호 임신 중이거나 출산(임신 14주 이상 유·사산 포함)후 1년이 경과되지 않은 여군 및 여군무원 다만, 인공임신중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니한다.

● 여군의 모성보호에 불리한 제도 및 규정의 개선 필요

현실적으로 임신 중이거나 출산으로 인하여 체력검정에 불리한 제도를 예외조항 없이 일률적으로 1년 내에만 적용되는 규정을 개정하여 특별한 사유가 있는 경우에는 체력검정 등급부여에 있어서 임신·출산 육아 기간 동안 여군의 부담을 경감시켜주어야 할 것이다.

또한 헌법재판소가 이미 형법상 낙태죄를 위헌이라고 판시하였고 낙태에 관하여 여성의 자기결정권이 인정되는 경향으로 나아가는 현재 검정 일시보류 규정 조항은 조속히 개정되어야 할 것이다.

부부군인들은 남녀가 모두 혜택을 누리는 ‘일·가정 양립 지원제도’를 통해 군인들이 본연의 임무에 전념할 수 있는 가족 친화적 조직문화도 조성되어야 한다. 이미 2018년부터 군부대에 ‘가족친화인증제도’를 도입하기도 하였지만 아직까지 이런 문화가 정착하기에는 시간이 필요하다고 판단하고 있다. 이러한 육아휴직 제도가 용이하게 이용될 수 있도록 운용되어야 할 것이다.

<표 5-18> 최근 5년간 각군별 육아휴직제도 현황 (단위: 년/명)

구분	계		육군		해군(해병대)		공군	
	남	여	남	여	남	여	남	여
2014	170	1,140	137	842	17	152	16	146
2015	252	1,164	210	859	30	156	12	149
2016	363	1,253	283	922	56	156	24	175
2017	620	1,135	500	837	61	138	59	160
2018	935	1,236	790	892	75	157	70	187

출처: 국방인사정보체계

<표 5-19> 최근 5년간 각군별 탄력근무제 현황 (단위: 년/명)

구분	계		육군		해군(해병대)		공군	
	남	여	남	여	남	여	남	여
2016	867	543	651	406	44	38	172	99
2017	1,227	761	939	593	87	63	201	105
2018	2,097	946	1643	715	140	96	314	135

출처: 국방인사정보체계

그리고 여군 인력이 일·가정 양립을 할 수 있도록 군대 내 어린이 집의 수도 확충해야 된다는 것이다. 2017년 125개소였던 군 어린이집도 2022년까지 164개소로 확충한다는 계획을 갖고 있기는 하나 여전히 충분하지 못한 실정이다. 또한, 육아 휴직과 탄력근무를 적극적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성돼야 한다는 의견도 많았다.

또한 여전히 야외훈련장이나 격오지에는 여군시설들에 대한 부족과 미비점을 해결하기 위한 지속적인 개선대책이 필요하다 하겠다.

양성평등에 있어서 법·제도 같은 형식적인 평등을 넘어 결과의 평등까지를 고려하는 일상생활에서 모두가 체감하고 공감하는 실질적인 양성평등이 필요하다. 이를 위해 여성 편의시설이나 복지 및 모성보호제도의 미비점에 초점을 맞춰 여군생활에 필수적인 문제의 해결을 해 나가야 할 것이다.

제6장

결 론

제6장 결론

사회에서 군을 바라보는 인식은 과거와는 많이 달라졌지만 여전히 군대는 사회와 격리되어 있는 곳으로 바라보는 시각들은 군의 폐쇄성과 특수성으로 인하여 나타나는 현상이다. 군에서 구타와 가혹행위로 얼룩졌던 시대는 지나갔지만 직접적이 아닌 간접적 괴롭힘이 발생하고 있고 언어로 상대를 모욕하는 폭력들이 직접 구타보다 더 힘든 상황으로 몰고 가고 있다. 언어폭력 후 자살이나 탈영을 생각했다는 의견이 과거 2005년보다 12.2%가 증가하였다는 것이 그 방증이라 할 수 있다.

인권은 어느 한 영역에서만 좋아진다고 해서 인권의식이 높아지는 것이 아니라 모든 영역에서 인권이 개선될 때 인권수준은 향상되며 그 바탕에는 법과 사회적 제도가 잘 갖춰져 인권보장을 뒷받침해 주어야 한다. 이러한 인권의식을 높이는 개인지향성 인권모형과 상호간의 관계에서 인권을 존중하는 상호지향성 인권모형 그리고 사회질서와 여건을 조성하는 사회지향성 인권 모형의 통합적 모형의 보장 정도에서 비로소 인권수준의 척도를 가능할 수 있을 것이다. 따라서 이러한 3가지 유형의 모형이 최대한 보장이 되도록 국가는 노력을 더디게 해서는 안 될 것이다.

이 연구를 통하여 제시된 개인의 인식과 의식을 파악하기 위한 개인지향성 모형과 상호간에 관계 속에서 이루어지는 인권인 상호지향성 모형 그리고 사회 질서의 틀을 제시하는 사회지향성 모형, 이 3가지 연구 모형 모두 어느 하나라도 소홀히 할 수 없는 영역으로, 3가지 영역이 통합적으로 보장되어야 하며, 국방부와 국회, 정부 각 부처 그리고 국가인권위원회 등은 각 지향 모형을 살피며 군 인권 보장을 위해 부족한 영역을 우선적으로 개선하여야 할 것이다.

국가와 사회에서 필요로 하는 법과 제도를 잘 정비하고 구축하는 것은 취약한 인권 유형에 대한 인권향상을 가시적으로 가져올 수 있다. 국회와 국방위원회 그리고 국방부는 그동안 수없이 개정을 요구하며 발의되고 있는 군인복무기본법의 법명을 「군인의 권리에 관한 기본법」으로 개정하고 그동안 제안을 반영하여 군인의 인권을 보장하는 명실상부한 법이 되도록 할 것이다.

군을 특수한 지위에 있는 곳으로만 볼 것이 아니라 우리의 안보를 지키기 위해

수고하는 우리의 소중한 국민임을 명심하고 군내에서의 인권교육에서 나아가서 군 입대시 군생활에 잘 적응할 수 있는 대응력을 갖도록 국가인권위원회와 교육부 등 인권과 교육관련 부처에서는 군과 인권에 대한 교육을 군입대를 앞둔 사람들 뿐 아니라 일반인에게 군과 인권에 대한 교육을 받을 수 있도록 하여 군에 대한 이해도를 높여야 할 것이다. 이러한 사회에서의 인식과 태도의 변화는 인권교육을 통해 이루어질 수 있고 이를 통하여 사회에서 군을 바라보는 시각이 어떠냐에 따라 군인들은 자부심을 가지고 근무할 수 있을 것이다.

군기와 인권은 반비례관계가 아니라 조사한 모든 신분에서 인권이 개선되면 군기강 확립이 좋아질 것이라는 의견을 제시한 것처럼 인권이 개선될수록 상호존중감과 신뢰감이 더 커져 군기 또한 좋아질 것임을 확인할 수 있다.

2019년 현재 2%인 여군 인력을 향후 10%까지 확대할 계획에 대비하여 군에서는 여군 관련 제도와 복지시설 대책을 마련하고 있고, 제도나 법에서의 차별도 없어졌다 하지만, 여전히 현실에서 나타나는 여군에게 불리한 대우나 인식상황은 엄청난 차별이 상존해 있음을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다. 이러한 차별을 시정할 수 있는 획기적 대책 마련으로 차별 없는 양성평등한 군문화를 이루어가도록 하여야 할 것이다.

국가는 국가의 구속으로부터의 자유를 추구하는 자유권을 침해해서는 안 되며, 점점 생활영역에서 사회권의 요구가 커져 가는 군내에서 군인들의 건의와 요구에 귀 기울이고, 그들의 고통에 관심을 기울여야 할 것이다.

“ 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”

영국의 거리에서, 프랑스의 거리에서 그 나라가 자랑스러워하는 장군의 동상들을 보며 그들에 대한 존경과 자부심을 갖는 이국의 사람들을 생각하며, 우리도 이제는 자랑스러운 군인의 동상들이 조국을 빛낸 아름다운 모습으로 이 땅 곳곳에 자리잡아야 하지 않을까 생각하며 글을 맺는다.

참 고 문 헌

참 고 문 헌

I. 국내 문헌

- 강현철, 류성진 (2017), 군인권보호관 제도에 관한 사전적 입법평가, 한국법제연구원.
- 국가인권위원회 (2005), 군 인권감수성 향상과정(연수교재).
- _____ (2012), 2012-2016 국가인권정책기본계획 권고안.
- _____ (2012), 국가인권위원회 결정례집.
- _____ (2017), 군인권사례집 소중하군, 젊은기획.
- 국가인권위원회, 국방부 (2006), 군 인권교육 연수과정(연수교재).
- _____ (2006), 군 지휘관 인권 리더십 과정(인권 연수 교재).
- _____ (2008), 군 의료 분야 인권교육 교재.
- 국방부, 2018 「국방백서」
- 국방부, 2019 국정감사자료
- 권인숙·김엘리·김현영·노미선·이경환·이동욱·홍미리(2004), 군대 내 성폭력 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 김광식 (2018). 발제1- 군인권교육의 현황과 과제, 한국법과인권교육학회 2018 춘계 정기학술발표회, p. 43-76.
- 김광식 외(2017), 군 인권보호제도 발전방안 연구, 한국국방과학연구원, p.111.
- 김상균·이정원·강성록·김윤나·송병호·박일(2012), 군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 김선택(1998), 기본권의 개념, 「법정고시」 4(6), pp. 9-10.
- 김성희 (2003). 데이터베이스 평가요소 중요도 평가를 위한 AHP기법 활용에 관한 연구, 「정보관리학회지」 20(1), 한국정보관리학회, p. 401-416.
- 김용주, 민병후, 강하진 (2018), 군범죄피해자 보호 및 지원을 위한 정책 연구, 국방부 연구보고서.
- 김의식·김광식·염규현·박봉희(2018), 부사관 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 김형태·이계수·남상덕(2002), 군대 내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초 연구, 국가인권위원회 연구보고서.
- 김호, 이주호 (2018). 군 사이버침해 범죄 실태와 대응 방안, 「치안정책연구」 32(3), 치안정책연구소, p. 355-377.

- 나달숙 (2013). 사회적 약자 및 소수자의 인권보호와 인권교육의 방향, 「법과인권교육연구」 6(3), 한국법과인권교육학회.
- 나태중, 김순철, 나성후, 백승덕, 정민화 (2016). 입영제도 개선방안 마련에 관한 연구 - 현역 복무 부적합자에 대한 선별 및 조치를 중심으로 -, 국가인권위원회 연구보고서.
- 대한변호사협회 (2014), 군 사법제도 및 인권침해 개선에 관한 토론회 자료집.
- 민영단 (2018). 미래 여군의 역할정립과 효율적 인력운영 방안 연구 - 여군확대 및 여군의 근무여건 개선을 중심으로 -, 연세대학교 행정대학원 공공정책전공.
- 박철우(2017), 자산위기 개입과 자살예방 관련하여 병영생활 전문상담관들이 지각하는 어려운 점과 극복 방안, 「한국군사회복지학」 10(1), 한국군사회복지학회, p.70
- 박홍근(2018), 군인의 인권보장체계 발전방안: 비사법적 제도를 중심으로, 국방대학교 정책연구보고서, pp.26-28.
- 성낙인(2015), 「헌법학」, 법문사, pp. 360-361.
- 성주목·이경수·전현희·최경혜 (2009), 군대 의료분야 인권교육 교재, 국가인권위원회 연구보고서.
- 안상수·박선영·김혜영·최윤정·김병조·김동원(2012), 여군 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 안현의·최병순·손난희·이문희·서은경·이은진 (2006), 군복무 부적응자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 육군본부 법무실 인권과 편(2012), 「시사인권가이드」 16, 육군본부, p.2.
- 이계수·오동석·최정학(2003), 군사법제도 운영 및 인권침해 현황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 이계수·이재승·오병두(2006), 외국군 인사복무 관련 법령 및 제도 등 실태조사 :독일의 법령과 제도를 중심으로, 국가인권위원회 연구보고서.
- 이자연 (2018), 군 초급간부의 인권실태와 구제방안, 「고려법학」 90, 고려대학교 법학연구원, p. 385-420.
- 이재승, 김광식, 최강욱, 류은숙, 유명덕, 성주목 (2008), 국군 인권교육 교재, 국가인권위원회, 국방부.
- 이종형 외(2012), 군대 내 언어폭력 가해 동기에 관한 개념도 연구, 「상담학연구」 13(4), 한국상담학회.
- 이종호·최장욱·황윤상·윤형호(2014), 군인 권리보호 구제체계에 대한 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.

- 이지훈 (2017), 장병 인권보호의 새로운 지평, 군 인사소청제도 개선방안 - 국군체육부대 선수도태처분을 중심으로, 「저스티스」 2017(10), 한국법학원, pp. 233-253.
- 이화영·주영수·김대희·손창호·임채도·박은성(2013), 군의료 관리체계에 대한 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 정근식 (2006), 병영문화와 군대인권- 육군의 인권개선 추진실태를 중심으로, 「한국사회과학」 28(1,2), pp. 109-142.
- 전세훈 외(2014), 군 인권실태와 외국군의 인권정책에 관한 연구, 국방부 연구보고서, 안보경영연구원.
- 정재극(2013), 군인 인권에 관한 공법적 연구, 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 정정균, 박철, 박상재 (2018), 군 사법제도 개혁에 관한 고찰 - 국방개혁 2.0을 중심으로, 「융합보안논문지」 18(2), p. 113-121.
- 정용찬(2012년) 수량적 데이터마이닝 기법. 「융합과 통섭, 다중매체환경에서의 언론학 연구방법」, 나남, pp. 53-81.
- _____ (2011), [옴부즈맨 칼럼] '빅데이터 시대'의 미디어 전략, 《서울신문》 2011. 12. 28.
- 한흥구·김성전·김정식·박원석·이재승·임태훈(2005), 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구, 국가인권위원회 연구보고서.
- 해군 상관에 의한 성소수자 여군 성폭력 사건 공동대책위 (2019), 해군 상관에 의한 성소수자 여군 성폭력 사건 토론회 자료집.
- 현명호·이민규·김민경·김형래(2017), 군적응 교육프로그램 인권상황 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서.
- 황정임·주재선·정수연·권인숙·윤수경(2015), 2016년도 군 성폭력 실태조사 사전연구, 여성가족부 연구보고서.

II. 국외 문헌

- Adeola, F. O. (2017). Environmental injustice and human rights abuse: the states, MNCs, and repression of minority groups in the world system. In *Environmental Rights* pp. 3-23. Routledge.
- AMNESTY INTERNATIONAL (2018a). *Conscientious Objection*.
- _____ (2018b). *Annual Human Rights Report*.
- Brownson, C. (2016). Rejecting Patriarchy for Equivalence in the US Military. *Armed Forces & Society*, 42(1), 235-242.

Caforio, G. (2018). Unionisation of the military: representation of the interests of military personnel. In *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 377–389). Springer, Cham.

Castro, C. A., Kintzle, S., Schuyler, A. C., Lucas, C. L., & Warner, C. H. (2015). Sexual assault in the military. *Current psychiatry reports*, 17(7), 54.

Chapman, Pete et al.(2000년) CRISP-DM 1.0 Step-by-step data mining guide. SPSS.

Chambouleyron, I., & Resende, E. (2009). *In a Single Trench: Sexual Rights of the Female Soldier*. Conference Paper presented to International Studies Association. 2009 Annual Meeting, 1–23.

Cohn, C. (2000). "How Can She Claim Equal Rights When She Doesn't Have to Do as Many Push-Ups as I Do?" The Framing of Men's Opposition to Women's Equality in the Military. *Men & Masculinities*, 3(2), 131–152.

Cojocar, G. (2015). THE IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN THE MILITARY HEALTH SYSTEM. In *International Scientific Conference Strategies XXI*, Vol. 2, p. 285. Carol I, National Defence University.

Dietert, M., & Dentice, D. (2015). The transgender military experience– Their battle for workplace rights. *SAGE Open*, 5(2), 2158244015584231.

Duncanson, C., & Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women's military participation. *Security Dialogue*, 47(1), 3–21.

DZAKOVIC, Bogdan, et al. (2016) Coalition Letter to House and Senate Committees on Armed Forces Urging them to Preserve Military Whistleblower Rights.

Han, Jiawei, Kamber, Micheline & Pei, Jian(2011년) *Data Mining: Concepts and Techniques*(Third Edition). Burlington, MA: Morgan Kaufmann.

Liu, Bing(2011년) *Web Data Mining*. Springer.

Leigh, I. D., & Born, H. (2008). *Handbook on human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel*. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).

Mellott, R. N., Wagner, W. G., & Broussard, S. D. (1997). India vs. United States undergraduates' attitudes concerning child sexual abuse: The impact of survivor sex, survivor age, survivor response, respondent sex, and country of origin. *International Journal of Intercultural Relations*, 21(3), 305–318.

New York Times, 2012/6/1

Pang, Bo & Lee, Lillian(2008년) Opinion mining and sentiment analysis. Foundations and Trends in Information Retrieval.

Preble & Groth (2002). Male Victims of Same-Sex Abuse, Sidran Press: Baltimore, Maryland

Russell, Matthew A.(2011) Mining the social web. Sebastopol, CA: O'Reilly. Vol. 2, No 1-2. 1-135.

Skjelsbaek, I., & Tryggestad, T. L.(2008). Women in the Norwegian Armed Forces: An Issue of Equality or An Operational Imperative? Conference Papers Presented to International Studies Association. 2008 Annual Meeting, 1-22.

Snyder, R. C. (2003). The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military. Armed Forces & Society, 29(2), 185-204.

Tully, Mathew B. (2013). Military can't discriminate against pregnancy, but there are restrictions. Navy Times, 62(28), 32-33.

Witten, Ian H., Frank, Eibe, Hall, Mark A.(2011년) Data mining: practical machine learning tools and techniques. Burlington, MA: Morgan Kaufmann.

Wright, G. (2018). “ I ’ m a Soldier, not a Gender ” :1 Iraq War Literature and the Double Bind of Being a Woman in Combat. Women's Studies, 47(6), 657-672.

III. 법률 문헌

DoD Directive 6495.01-Sexual Assault Prevention and Response Program: Overarching Department policy on sexual assault prevention and response.

DoD Instruction 6495.02- Sexual Assault Prevention and Response Program Procedures: Comprehensive procedures for responding to the crime of sexual assault within DoD, ensuring that sexual assault victims are cared for with dignity and respect.

EXTENDED Directive Type Memo (DTM) 14-001-DoD Sexual Assault Advocate Certification Program (D-SAACP): This DTM establishes policy, assigns responsibilities, and prescribes procedures for the oversight, management, and implementation of the D-SAACP. It was issued in January 2014, and has since been extended.

DTM 14-002-The Establishment of Special Victims Capability within Military Criminal Investigative Organizations (MCIOS): This DTM establishes the DoD Special Victim Capability for the DoD InspectorGeneral and MCIOS.

DTM 14-003-DoD Implementation of Special Victim Capability (SVC) Prosecution and Legal Support: This DTM includes policy to establish the DoD Office of Legal Policy.

DoD Instruction 6400.06-Domestic Abuse Involving DoD Military and Certain Affiliated Personnel: Procedures for establishing, implementing, and updating domestic abuse policies in the military.

DoD Instruction 6400.07-Standards for Victim Assistance Services in the Military Community: Issued on Nov. 26, 2013, this DoD Instruction provides overarching Department policy, responsibilities and standards for victim assistance services throughout the military.

DoD Instruction 1030.02-Victim and Witness Assistance Procedures: Procedures for assisting victims and witnesses of crimes committed in violation of the Uniform Code of Military Justice.

DoD Instruction 5505.18-Investigation of Adult Sexual Assault in the Department of Defense: DoD Inspector General (IG) Guidance requires all Military Criminal Investigation Organizations (MCIOs) to investigate all cases of sexual assault brought to their attention, regardless of the severity of the allegation.

IV. 기타

[국민일보: [사설]군대 내 성폭력 범죄 처벌 수위 높여야],

<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923871314>

[e-나라지표: 군 사망사고 현황],

http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=1701

[군인권센터] - <http://mhrk.org/about/>

[중앙일보: 軍 성폭력피해자 ‘女부사관’ 압도적...처벌·징계는 미미],

<https://news.joins.com/article/22222936>

[SRE타임스: [인권] “ 군대 성폭력 우월적 지위로 발생...형량 낮고 온정적 처벌”],

<http://www.srtimes.kr/news/articleView.html?idxno=16170>

[시사인: 독일식 옴부즈맨 군 인권을 부탁해],

<https://www.sisain.co.kr/?mod=news&act=articleView&idxno=21060>

[한겨레: 국민 75% “ 인권 침해 심각” ...1위는 ‘ 군대’],

http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/672315.html

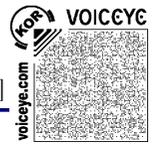
[한겨레: 동성애 군인의 항변 “ 난 범죄자가 아니다”],



<http://www.hani.co.kr/arti/society/rights/795759.html>
[한겨레: 군인권센터 “ 지난해 군 인권침해 상담건수 전년 대비 2배 증가”],
http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/839707.html
[시사저널: 여군 1만명 시대, 해마다 증가하는 성범죄],
<http://www.sisapress.com/news/articleView.html?idxno=171872>
[노컷뉴스: [단독] 18살 ‘ 미성년’ 여군 하사에게 일상화된 성범죄],
<https://www.nocutnews.co.kr/news/4868663>
<https://www.sprc.org/resources-programs/army-ace-suicide-intervention-program>

국가인권위원회 <http://www.humanrights.go.kr/>
국방부 <http://www.mnd.go.kr/>
교육부 <http://www.moe.go.kr/>
국회 <http://www.assembly.go.kr/>
법제처 <http://www.moleg.go.kr/>
보건복지부 <http://www.mohw.go.kr/>
여성가족부 <http://www.mogef.go.kr/>

[부 록]
설 문 지



부록1(설문지)

안녕하십니까?

국가인권위원회의 의뢰를 받아 백석대학교 산학협력단에서 『**군대 내 인권상황 실태조사**』를 실시하고 있습니다. 본 조사의 목적은 변화하는 군대 내 병영생활에 대한 인권현황을 파악하여 바람직한 군 인권정책을 수립하는 데 목적이 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거 비밀이 보장되며, 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않습니다. 바쁘신 와중에도 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드리며, 군대 내 인권정책 수립에 기여한다는 생각으로 성의껏 작성해 주시기 바랍니다.

2019. 7.

백석대학교 산학협력단
책임연구원 나달숙(dsna@bu.ac.kr)



군대 내 인권상황 실태조사(병사용)	ID	1	-				
---------------------	----	---	---	--	--	--	--

I. 인구사회적 특징

Q I-1. 현 계급은 무엇입니까?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장

Q I-2. 소속 군은 어디입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

Q I-3. 근무 부대 지역은 어디입니까?

- ① GOP (전방 상비사단 지역) ② 도서 및 해안경계부대 지역
 ③ 군· 면 단위 지역
 ④ 중· 소도시 ⑤ 대도시(광역시 이상)

Q I-4. 현 소속된 부대는 어디에 해당이 됩니까?

- ① 대대급 이하 부대(직할대 포함) ② 연대 / 여단 / 전대급 부대
 ③ 사단 / 함대 / 비행단급 이상 사령부 ④ 교육기관
 ⑤ 국직 / 합참 직할 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q I-5. 군 입대 전 주소는 어느 지역입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주
 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원
 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북
 ⑯ 경남 ⑰ 제주

Q I-6. 군 입대시 연령은 만으로 몇 세였습니까?

세

Q I-7. 군 입대시 학력은 어떻게 됩니까?

- ① 고등학교 졸업 ② 대학교 재학 (중퇴 포함)
 ③ 대학교 졸업(전문대졸 포함) ④ 대학원 재학 이상

Q I-8. 귀하의 혼인상태는 무엇입니까?

- ① 기혼(유배우자) ② 사별 ③ 이혼
 ④ 별거 ⑤ 동거 ⑥ 미혼(결혼한적 없음)

Q I-9. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 불교 ② 개신교(기독교) ③ 천주교
 ④ 기타(종교:) ⑤ 종교 없음



Q I-10. 현재 병영생활의 근무 개월 수는 얼마나 되십니까?

- ① 15개월 이상 ② 10 ~ 14개월 ③ 6 ~ 9개월
- ④ 3 ~ 6개월 ⑤ 3개월 미만

Q I-11. 귀하의 입대전 학교/사회에서의 전공(전문)과 현재 보직은 일치한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

II. 전반적 인권상황

1. 인권문제와 인식

Q II-1. 현재 군 인권보장 수준은 어느 정도 라고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다 ② 좋은 편이다 ③ 좋지도 나쁘지도 않다
- ④ 나쁜 편이다 ⑤ 매우 나쁘다

Q II-2. 만약 군대 내에서 인권 보장에 문제가 있다면, 어떤 측면에서 문제가 발생한다고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오

1순위	2순위

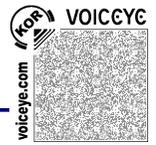
- ① 군대의 지휘·통솔 및 교육 방식에서
- ② 징병제가 갖는 제도 자체의 한계에서
- ③ 장교의 자세와 태도에서 ④ 부사관의 자세와 태도에서
- ⑤ 선임병의 자세와 태도에서 ⑥ 병 상호간의 관계에서
- ⑦ 특별한 문제없다. ⑧기타(적어 주십시오)()

Q II-3. 상급자나 동료로부터 인권침해를 받아 본 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

Q II-4. 현재 병영생활간 부당한 대우를 받고 있다고 생각한다면, 다음 중 어떠한 측면에 해당하는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 (욕설 등) ③ 구타 및 가혹행위
- ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
- ⑦ 비인격적 대우 ⑧ 휴식 미보장 ⑨ 부당한 일차러



- ⑩ 과식 및 음주 강요 ⑪ 종교행사 참여 금지 또는 강요
 ⑫ 부당한 교육 ⑬ 부당한 사역(노동)
 ⑭ 모름/무응답 ⑮ 기타(적어주십시오)()

Q II-5. 복무부적응 병사의 인권개선을 위해 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 지휘관들의 관심과 인식의 변화
 ② 성고충 전문상담관 제도의 확대
 ③ 선임병 혹은 지휘관(자)의 부당한 대우의 근절과 법적제재
 ④ 열악한 근무환경 개선
 ⑤ 복무 부적응 병사의 사전식별 및 대처방안 교육
 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q II-6. 군 조직의 특수성으로 인해 복무부적응 병사의 인권이 침해되고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 침해되고 있지 않다	(☞ II-7번으로)
② 별로 침해되고 있지 않다	
③ 다소 침해되고 있다 ④ 크게 침해되고 있다	(☞ II-6-1번으로)
⑤ 잘 모르겠다	(☞ II-7번으로)

Q II-6-1. (침해되고 있다면) 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 병영생활로 인한 스트레스가 부적응 병사에게 표출되기 때문이다.
 ② 관행적으로 이루어지고 있기 때문이다.
 ③ 지휘 및 통제를 위해 필요하기 때문이다.
 ④ 부적응 병사의 군 복무 적응을 유도하기 위해 필요하기 때문이다
 ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q II-7. 군 인권보장에 있어서 가장 취약한 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등) ② 사생활 침해 및 미보장
 ③ 통신(가족, 친지, 친구, 애인과의 연락 등) ④ 금전적 보상(월급)
 ⑤ 생활관 시설 등 주거환경 ⑥ 식사
 ⑦ 사상의 자유/종교의 자유 ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q II-8. 인권보장 및 개선을 위해 변화해야 할 것은 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 3가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위	3순위
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- ① 부대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선 ② 신고 및 인권 구제제도 개선
 ③ 인권에 대한 홍보와 교육제도 개선 ④ 병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화
 ⑤ 생활관시설 등 주거환경 개선 ⑥ 장교의 인식/태도 개선
 ⑦ 부사관의 인식/태도 개선 ⑧ 선임병의 인식/태도 개선



⑨ 기타(적어 주십시오)()

Q II-9. 인권개선은 군 기강확립에 어떤 영향을 끼칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 인권이 개선되면 군 기강확립은 매우 나빠질 것이다.
- ② 인권이 개선되면 군 기강확립은 약간 나빠질 것이다.
- ③ 인권개선과 군 기강확립은 별로 관계가 없다.
- ④ 인권이 개선되면 군 기강확립이 약간 좋아질 것이다.
- ⑤ 인권이 개선되면 군 기강확립이 매우 좋아질 것이다.

Q II-10. 병영생활 중 병 상호간 ①집합행위, ②지시행위, ③열차려/군기교육 행위, ④암기강요 행위, ⑤구타 및 가혹행위는 금지사항이라는 것을 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ② 4가지는 알고 있다 ③ 3가지는 알고 있다
- ④ 1~2가지는 알고 있다 ⑤ 전혀 알지 못했다

Q II-11. 인권에 위배되는 부당한 명령을 하는 상급자에 대해 병사가 명령 거부나 불복종 행위를 하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극적으로 허용해야 한다 ② 어느 정도 허용해야 한다
- ③ 대체로 허용해서는 안 된다 ④ 절대로 허용해서는 안 된다 ⑤ 잘 모르겠다

Q II-12. 병사들의 인권이 개선되려면 누가 인권개선의 주체가 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 군 외부의 국가기관 ② 국방부 등 군 내부기관
- ③ 일선 부대의 장교, 부사관 등 간부 ④ 병사들 스스로
- ⑤ 시민사회단체 ⑥ 병사들의 부모
- ⑦ 기타 (적어 주십시오)()

2. 장병 입영검사

Q II-13. 현행 징병검사는 군 입대 여부를 판정하는데 공정하다고 생각하십니까?

- | | | | |
|-------------|-------------|----------------|--------------|
| ① 매우 그렇다 | ② 어느 정도 그렇다 | ③ 보통이다 | (☞ II-14번으로) |
| ④ 별로 그렇지 않다 | ⑤ 전혀 그렇지 않다 | (☞ II-13-1번으로) | |

Q II-13-1. (II-13의 ④, ⑤ 응답자) 만약 공정하지 않다고 생각한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 검사항목이 적은 편이다 (정밀검사 등 필요)
- ② 형식적으로 진행된다 (검사시간과 검사인력의 부족)
- ③ 판단기준이 너무 엄격하다 (중증만 군복무 부적격자로 인정 등)
- ④기타(적어주십시오)()

Q II-14. 징병검사시 사회적 지위나 경제적 능력이 입영 판정에 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Ⅲ. 차별

Q Ⅲ-1. 병영생활 중 차별을 받은 경험이 있다면 다음의 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예(☞ Ⅲ-1-1번으로)	아니오
1) 현 거주지 및 출신지역	①	②
2) 학력	①	②
3) 나이	①	②
4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력	①	②
5) 외모(용모, 신체적 조건)	①	②
6) 언어의 표현 부족	①	②
7) 포상휴가 등 상훈 및 표창	①	②
8) 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정	①	②
9) 기타(적어 주십시오)()		

Q Ⅲ-1-1. (만약 차별대우를 받았다고 느꼈다면) 그 내용은 무엇인지 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

Q Ⅲ-2. 병영생활 중 다음의 항목에 대한 차별은 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

구 분	매우 심각한 편	다소 심각한 편	보통	심각하지 않은 편	전혀 심각하지 않은 편
1) 현 거주지 및 출신지역	①	②	③	④	⑤
2) 학력	①	②	③	④	⑤
3) 나이	①	②	③	④	⑤
4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력	①	②	③	④	⑤
5) 외모(용모, 신체적 조건)	①	②	③	④	⑤
6) 언어의 표현 부족	①	②	③	④	⑤
7) 포상휴가 등 상훈 및 표창	①	②	③	④	⑤
8) 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정	①	②	③	④	⑤

Q Ⅲ-3. 병영생활 중 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ Ⅲ-3-1번으로) ② 아니요 (☞ IV-1번으로)



Q III-3-1. 귀하가 받은 부당한 대우가 귀하에게 미친 영향은 어느 정도였습니까?

- ① 매우 크다 ② 다소 크다 ③ 보통이다
- ④ 별로 크지 않다 ⑤ 전혀 크지 않다 ⑥ 부당한 대우 받은 적 없음

Q III-3-2. 내가 받은 부당한 대우는 _____이다. 해당하는 것을 모두 선택하십시오.

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 ③ 신체폭력
- ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
- ⑦ 기타(적어 주십시오) () ⑧ 없음

IV. 인간의 존엄과 가치

1. 언어폭력

Q IV-1. 군대 내 언어폭력은 귀하의 입대 초기와 비교하여 어떻게 변화되었다고 생각합니까?

- ① 크게 개선되었다 ② 어느 정도 개선되었다 ③ 다소 악화되었다
- ④ 매우 악화되었다 ⑤ 변화 없다

Q IV-2. 평소 군대 내의 언어폭력의 심각성은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다 ② 어느 정도 심각하다 ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다 ⑤ 전혀 심각하지 않다

Q IV-3. 평소 언어폭력에 대해 어떻게 생각하는지 다음 중 귀하의 생각과 가까운 것을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 군대에서는 있을 수 있는 일이므로 당연하게 생각한다
- ② 언어폭력을 행사하는 사람의 입장에 많이 공감하는 편이다
- ③ 언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느꼈다
- ④ 상황 자체에 대해 거부감이 들었다
- ⑤ 차라리 맞는 것이 낫다
- ⑥ 별 생각 없다
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-4. 다음 중 귀하가 언어폭력으로 생각하는 것에 해당하는 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 욕설 ② 반말 ③ 무시 ④ 모욕적 언사 ⑤ 성적농담
- ⑥ 면박 ⑦ 체면 깎아내리기
- ⑧ 기타 (적어 주십시오)()



Q IV-5. 군대 내 언어폭력은 누구와 누구 사이에서 가장 많이 발생한다고 생각하십니까?

- ① 병과 병 사이 ② 병과 부사관 사이 ③ 병과 장교 사이
 ④ 병과 군무원 사이 ⑤ 장교와 부사관 사이 ⑥ 장교와 군무원 사이
 ⑦ 부사관과 군무원 사이 ⑧ 기타 (적어 주십시오)()

Q IV-6. 언어폭력의 원인은 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 선임병의 지시 불이행 ② 간부의 지시 불이행
 ③ 청소 등 생활관 정리정돈 불량 ④ 업무 미숙
 ⑤ 암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응 ⑥ 출신지역, 학력, 나이 등의 차이
 ⑦ 개인적인 감정 ⑧ 군 기강 확립 차원
 ⑨ 관행 ⑩ 별다른 이유 없이
 ⑪ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-7. 군대 내 언어폭력은 개선될 수 있는 사안이라고 생각하십니까?

① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다	(☞ IV-8번으로)
③ 별로 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다	(☞ IV-7-1번으로)
⑤ 잘 모르겠다	(☞ IV-8번으로)

Q IV-7-1. 「언어폭력이 개선될 수 없는 사안」 라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 군대 조직의 특성상 어쩔 수 없는 구조적인 현상이기 때문에 개선은 어렵다
 ② 개인사이의 문제이기 때문에 이를 제한하는 것은 다른 문제를 야기할 수 있다
 ③ 선임병일수록 권위의식 또는 보상심리로 인하여 개선 어려움이 있을 수 있다
 ④ 아직은 더 많은 시간이 필요하다
 ⑤기타(적어 주십시오)()

Q IV-8. 동료 및 상급자로부터 언어폭력을 당한 적이 있습니까?

- ① 예(☞ IV-8-1번으로) ② 아니요(☞ IV-9번으로)

Q IV-8-1. 언어폭력을 당하고 있던 당시, 내 주위에 다른 사람들이 있었습니까?

- ① 있었다 ② 없었다 ③ 잘 모르겠다

Q IV-8-2. 언어폭력 당시 내가 들은 말의 내용은 무엇이었는지? 주된 내용을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 출신 지역, 학력, 신분에 대한 비하적 표현 ② 개인적 차원의 프라이버시 침해



- ③ 협박 또는 위협적 표현
- ④ 개인에 대한 인격 침해성 표현
- ⑤ 가족이나 주변인에 대한 인권적 무시 등
- ⑥ 나의 능력에 대한 폄하나 계급에 대한 비하
- ⑦ 나의 태도에 대한 폄하
- ⑧ 신체적 특성에 대한 비하
- ⑨ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-8-3. 언어폭력을 당했을 때 탈영, 자살을 하고 싶다는 생각이 한 적이 있었습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 별로 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다
- ⑤ 별 생각 없었다

Q IV-9. 언어폭력을 당하거나 목격했을 때, 가장 먼저 어떻게 했습니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다.
- ② 상급자에게 그 사실을 알렸다.
- ③ 그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다
- ④ 못 본 척하거나 참았다.
- ⑤ 목격한 적 없다
- ⑥ 기타 (적어 주십시오)()

2. 집단 따돌림(왕따) 및 놀림

Q IV-10. 집단 따돌림을 당한 경험이 있었습니까?

① 없다	(☞ IV-11번으로)
② 있다	(☞ IV-10-1번으로)
③ 집단 따돌림인지 잘 모르겠다	(☞ IV-10-1번으로)

Q IV-10-1. 집단 따돌림의 경험이 있거나 또는 따돌림인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 어떤 것인지 기재하여 주시기 바랍니다.

Q IV-11. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느낀 적이 있었습니까?

① 없다	(☞ V-1. 유형별 인권침해로)
② 있다	(☞ IV-11-1번으로)
③ 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다	

Q IV-11-1. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느꼈다거나 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 어떤 것인지 기재하여 주시기 바랍니다.

V. 유형별 인권침해

1. 인권존중 / 인권침해 경험

Q V-1. 군대 내에서 자유 또는 권리가 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-2. 최근 1년간 군대 내에서 자신의 권리나 인격을 침해당한 경험이 있다면, 다음의 빈칸에 간단히 적어 주십시오.

Q V-3. 군대 내에서 노동권(일할 권리, 공정한 노동조건 보장 등)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-4. 군대 내에서 문화권(문화생활을 누릴 권리)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-5. 군대 내에서 청원권이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-6. 군대 내에서 인간다운 생활권(사회복지)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다



2. 부당한 강요

Q V-7. 상급자로부터 다음과 같은 부당한 강요행위를 당한 경험이 있었다면 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예 (☞ V-8번으로)	아니오
1) 허가되지 않은 집합행위	①	②
2) 사적인 지시행위(일·노동·업무 등)	①	②
3) 암기강요 행위	①	②
4) 부당한 열차려 및 군기교육 행위	①	②
5) 구타 및 가혹행위	①	②
6) 기타(적어 주십시오)()		

Q V-8. (V-7번의 하나라도 해당한 경우) 부당한 강요행위를 지시한 사람은 누구였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	병사	부사관	장교
1) 허가되지 않은 집합행위	①	②	③
2) 사적인 지시행위(일·노동·업무 등)	①	②	③
3) 암기강요 행위	①	②	③
4) 부당한 열차려 및 군기교육 행위	①	②	③

Q V-9. 휴가 복귀 시 생활관의 공동 비품구입이나 인터넷 게임 점수 올리기 등의 부담스러운 개인적인 부탁을 강요받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-9-1번으로)
- ② 아니요 (☞ V-10번으로)

Q V-9-1. 개인적인 부탁을 강요받은 것이 어떠한 것인지 적어주십시오.

3. 구타 또는 가혹행위

Q V-10. 군대 내에서 구타 또는 가혹행위를 당한 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-10-1번으로)
- ② 아니요 (☞ V-11번으로)



Q V-10-1. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 어떻게 하셨습니다?

- ① 참았다
- ② 직속상관에서 보고하였다
- ③ 소원수리제도 등을 활용하였다
- ④ 헌병대에 신고하였다
- ⑤ 부모나 친지에게 알렸다
- ⑥ 군종장교 또는 의무장교에게 상담하였다
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q V-10-2. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 탈영 또는 자살을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있었습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 별로 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다
- ⑤ 별 생각 없었다

Q V-11. 구타 또는 가혹행위를 직접 목격한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-11-1번으로)
- ② 아니요 (☞ V-14. 통신 문항으로)

Q V-11-1. 구타 또는 가혹행위를 목격했을 때, 귀하가 취한 행동은 무엇입니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다. (☞ V-12번으로)
- ② 상급자에게 그 사실을 알렸다. (☞ V-12번으로)
- ③ 그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다(☞ V-12번으로)
- ④ 못 본 척 하거나 참았다. (☞ V-11-1-1번으로)
- ⑤ 기타(적어 주십시오)() (☞ V-12번으로)

Q V-11-1-1. 구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때, 못 본 척하거나 참은 이유는 무엇입니까?

- ① 함께 처벌을 받을 것 같아서
- ② 보복이 걱정되어서
- ③ 병 상호간 부당대우를 받을 것 같아서
- ④ 당연히 맞을 짓을 해서
- ⑤ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
- ⑥ 군기를 위해 필요해서
- ⑦ 관행이니까
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q V-12. 구타 또는 가혹행위가 일어나는 시간은 주로 어느 때였습니까?

- ① 아침점호 전후
- ② 일과시간 중
- ③ 식사 전후
- ④ 저녁점호 전후
- ⑤ 경계근무 중
- ⑥ 경계근무 전후
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q V-13. 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 자살 등의 사고가 병사의 인권보장과 어떤 관계가 있다고 보십니까?

- ① 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 훨씬 더 부추기고 있다
- ② 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 부추기고 있다
- ③ 병사 인권보장과 사고와는 별 관계가 없다
- ④ 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 줄이고 있다
- ⑤ 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 매우 줄이고 있다



4. 통신

Q V-14. 현재 시행되는 일과 이후 휴대폰 사용에 대해서 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 만족도 불만족도 아니다
④ 다소 불만족이다 ⑤ 매우 불만족이다 ⑥ 휴대폰 없다

Q V-15. 병사들의 휴대폰 사용이 부대생활에 긍정적으로 작용하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-16. 휴대폰을 사용할 수 있는 시간에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 만족도 불만족도 아니다
④ 다소 불만족이다 ⑤ 매우 불만족이다

Q V-17. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 확대하여야 한다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-18. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 24시간 확대하여야 한다고 보십니까?(교육, 훈련 제외)

- ① 예 ② 아니요

Q V-18-1. 24시간 휴대폰을 사용하는 것에 반대하는 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Empty text box for answer to Q V-18-1.

Q V-19. 선임 및 동료 등 부대 내 주변 병사가 휴대폰 때문에 징계받은 사례가 있었습니까?

- ① 예 ② 아니요

Q V-19-1. 휴대폰 때문에 징계 받은 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Empty text box for answer to Q V-19-1.

Q V-20. 휴대폰으로 가장 많이 활용하는 것은 무엇입니까? 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

Two empty boxes for ranking answers to Q V-20.

- ① 가족이나 친구와 연락 ② 게임 ③ SNS ④ 인터넷 강의
⑤ 개인 취미 ⑥ 영상통화 ⑦ 개인방송제작 ⑧ 인터넷 검색
⑨ 동영상 시청



Q V-21. 휴대폰에 저장된 개인정보는 보호(통신비밀 포함) 받고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-22. 허용된 시간 및 장소에서 휴대폰 영상 통화서비스를 활용하고 싶습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-23. 휴대폰 사용 시 불만 및 개선사항이 있다면 무엇입니까?

Q V-24. 휴대폰 사용규정을 위반하여 경고나 제약을 받은 사례가 있습니까?

- ① 있다 (☞ V-24-1번으로) ② 없다 (☞ V-25. 종교/참여 문항으로)

Q V-24-1. 어떤 규정을 위반하여 경고나 제약을 받았는지에 대하여 적어주십시오.

5. 종교 / 참여

Q V-25. 최근 1년간 특정 종교행사에 참여하도록 강요받은 적이 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있었다
- ④ 자주 있었다 ⑤ 잘 모르겠다

Q V-26. 최근 1년간 타인이 특정 종교행사에 참여하도록 강요하는 것을 목격한 사례가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있다
- ④ 자주 있다 ⑤ 잘 모르겠다

Q V-27. 병영생활간 종교의 자유가 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 보장되지 않는다 ② 별로 보장되지 않는다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 보장된다 ⑤ 전적으로 보장된다

Q V-28. 종교행사에 참여하지 않는 병사들은 행사 시간 동안 상대적으로 불이익을 받는다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다



Q V-29. 병영생활에서 병사들이 직무결정 과정에 참여하는 것이 필요하다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

6. 사생활

Q V-30. 말하고 싶지 않은 개인의 사생활을 말하도록 강요받은 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요

Q V-31. 개인 신상명세서 작성 시 인권침해 요소가 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다	② 어느 정도 그렇다	☞ V-31-1번으로
③ 별로 그렇지 않다	④ 전혀 그렇지 않다	☞ V-32번으로
⑤ 잘 모르겠다		

Q V-31-1. 개인 신상명세서 작성 시 인권침해 요소가 있다고 생각한다면 어떤 항목인지 적어 주십시오.

Q V-32. 당직근무자 앞에서 개인 소포를 개봉 및 확인하는 과정이 부당하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

Q V-33. 상급자의 강요로 개인휴대폰의 사적정보(여자친구 사진/ 연락처 등)를 공유한 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요 ③ 휴대폰 없다

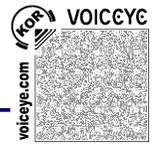
7. 의료

Q V-34. 군 병원 외에 민간병원 진료는 자유롭습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-35. 군 병원의 전반적인 의료서비스의 수준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 불만족이다 ② 다소 불만족이다 ③ 만족도 불만족도 아니다
- ④ 어느 정도 만족한다 ⑤ 매우 만족한다 ⑥ 군 병원 이용한 적 없다



Q V-36. 군 복무 중 아프다는 의사표현을 자유롭게 하십니까?

① 매우 그렇다	② 어느 정도 그렇다	☞ V-37번으로
③ 별로 그렇지 않다	④ 전혀 그렇지 않다	☞ V-36-1번으로
⑤ 잘 모르겠다		☞ V-37번으로

Q V-36-1. 군 복무 중 아프다는 의사표현을 자유롭게 하지 못했다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 간부 눈치가 보여서
- ② 선임병의 눈치가 보여서
- ③ 약해보이기 싫어서(참는다)
- ④ 군 내 의료서비스를 받기 싫어서
- ⑤ 께병이라고 무시당하기 싫어서
- ⑥ 기타(적어주십시오)()

Q V-37. 현재의 군 의료체계가 장병들의 건강 증진과 보호에 적절하다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다	② 어느 정도 그렇다	☞ V-38번으로
③ 별로 그렇지 않다	④ 전혀 그렇지 않다	☞ V-37-1번으로
⑤ 잘 모르겠다		☞ V-38번으로

Q V-37-1. 현재의 군 의료체계가 장병들의 건강 증진과 보호에 적절하지 못하다면, 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 병사들이 아프다고 쉽게 말하기 어려움
- ② 응급상황에서 신속한 진료가 이루어지지 못함(응급의료체계 미흡)(☞ V-37-1-1번으로)
- ③ 원활한 진료가 이루어지지 못함(☞ V-37-1-2번으로)
- ④ 진료의 질적 수준이 낮음(☞ V-37-1-3번으로)
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q V-37-1-1. 「응급상황에서 신속한 치료가 이루어지지 못함」이라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 의무대(실)에 응급조치를 할 수 있는 의료인이 적어서
- ② 의무대(실)에 응급조치를 할 수 있는 의료장비가 부족해서
- ③ 의무대(실) → 군 병원과의 거리가 멀어서
- ④ 의무대(실) → 군 병원으로 후송할 교통수단의 부족
- ⑤ 기타(적어 주십시오)() (응답 후 ☞ V-38번으로)

Q V-37-1-2. 「원활한 진료가 이루어지지 못함」이라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 외진 갈 수 있는 날짜가 정해져서
- ② 진료/처방/치료 과정에서 대기시간이 너무 길어서
- ③ 외진(또는 후송) 시 선탍업무를 수행할 간부의 부족
- ④ 군의관과 지휘관 간의 의사소통 미흡(외진 결정, 재진 여부 등)



⑤ 기타(적어 주십시오)() (응답 후 V-38번으로)

Q V-37-1-3. 「진료의 질적 수준이 낮음」이라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 의무대(실)의 의료장비 / 의료인력 부족 ② 군 병원의 의료장비 / 의료인력 부족
- ③ 군의관의 전문성부족 ④ 진료, 처방, 치료의 시간 부족
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q V-38. 장병들의 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램은 잘 갖춰져 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-39. 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램을 받아본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

Q V-40. 받은 경험이 있다면 어떤 프로그램이십니까? 만약, 받은 경험이 없다면 어떤 프로그램을 원하십니까?

Q V-41. 군 병원에서 진료에 만족하지 못하는 가장 큰 이유는 무엇이라 생각하십니까?

- ① 의료장비 및 인력 부족 ② 군의관의 전문성부족
- ③ 대기 시간이 너무 길어서 ④ 진료의 질적 수준을 신뢰하지 못해서
- ⑤ 진료, 처방, 치료의 시간 부족 ⑤기타(적어 주십시오)()

8. 휴식

Q V-42. 휴식시간은 잘 보장되고 있습니까?

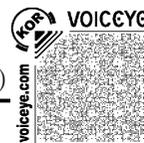
- ① 잘 보장된다 ② 어느 정도 보장된다 ③ 보통이다
- ④ 별로 보장되지 않는다 ⑤ 전혀 보장되지 않는다

Q V-43. 휴식시간에 혼자 있고 싶을 때, 부대 내에서 혼자 있을 장소가 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

Q V-44. 휴식시간에 갈 곳이 있다면 어느 장소입니까?

9. 보수와 급식



VI. 성적 침해

1. 성인지 / 성인식

Q VI-1. 성희롱 / 성폭력의 가해자(동성, 이성 불문)는 주로 누구라고 생각하십니까?

- ① 동기 ② 같은 계급의 동료 ③ 인사평정권자(지휘관) ④ 상위 계급자
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VI-2. 성희롱 / 성폭력 발생의 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 음주문화 ② 인사평가 ③ 계급문화 ④ 남녀의 의식차이
- ⑤ 인권의식 부족 ⑥ 약한 처벌 ⑦기타(적어 주십시오)()

Q VI-3. 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다	①	②	③	④	⑤
2) 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다	①	②	③	④	⑤
3) 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다	①	②	③	④	⑤
4) 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다	①	②	③	④	⑤
5) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다	①	②	③	④	⑤
6) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다	①	②	③	④	⑤
7) 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다	①	②	③	④	⑤
8) 군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다	①	②	③	④	⑤
9) 군대 내에서 성희롱, 성폭력이 발생하는 부대는 전투력에 문제가 있다	①	②	③	④	⑤
10) 군대 내에서 성희롱, 성폭력 문제는 근절되기 어렵다	①	②	③	④	⑤
11) 군의 위계 / 서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자일수록 성희롱 및 성폭력 피해 사실을 문제제기(신고하기)하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
12) 군대 내에서 성희롱, 성폭력은 피해자가 먼저 피해사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
13) 군대 내에서 성희롱, 성폭력 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
14) 군대 내에서 성희롱, 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 이뤄지기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
15) 성폭력과 구타/가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타/가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다	①	②	③	④	⑤
16) 군대 내에서 남성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다	①	②	③	④	⑤
17) 군대 내에서 성희롱 및 성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등 의식, 인권 의식이 정착되어야 한다	①	②	③	④	⑤

2 유사성행위 / 성적 접촉 / 성희롱

Q VI-4. 유사성행위 또는 강제적 성적 접촉 행위(성기나 몸 만지기 등)를 당한 적이 있거나, 보거나 들은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VI-4-1번으로) ② 아니오 (☞ VI-6번으로)

Q VI-4-1. 강제적 성적 접촉을 한 가해자는 누구였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 후임병 ② 동기 ③ 선임병 ④ 부사관 ⑤ 장교 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-2. 강제적 성적 접촉 행위를 한 장소는 어디였습니까? 해당 항목에 모두 √표 하십시오.

- ① 생활관 ② 화장실 ③ 샤워실 ④ 행정사무실



- ⑤ 초소 등 야외근무지 ⑥ 야외훈련장 ⑦ 연병장
- ⑧ 산속 등 인적이 드문 장소 ⑨ 부대 밖 숙박시설
- ⑩ 기타(적어 주십시오)() ⑪ 모르겠다

Q VI-4-3. 강제적 성적 접촉 행위는 어떤 상황에서 발생하였습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 처벌이나 기합 줄 때 ② 취침할 때 ③ 샤워할 때
- ④ 휴식이나 게임 시 ⑤ 운동할 때 ⑥ 외박 시
- ⑦ 기타(적어 주십시오)() ⑧ 모르겠다

Q VI-4-4. 어떤 식의 성적 접촉 행위가 있었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 키스 ② 포옹 ③ 가슴, 엉덩이 등 신체 만지기 ④ 성기 만지기
- ⑤ 성기삽입 시도 또는 성기삽입 ⑥ 자위행위 강요 ⑦ 성기 등 신체 애무 강요
- ⑧ 기타(적어 주십시오)() ⑨ 모르겠다

Q VI-4-5. 강제적인 성적 접촉을 당한 사람은 누구였습니까? 혹은 누구였다고 들었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 후임병 ② 동기 ③ 선임병 ④ 부사관 ⑤ 장교 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-6. 강제적인 성적 접촉 시, 물리적인 폭력이 동반되었습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 모르겠다

Q VI-4-7. 강제적인 성적 접촉을 당한 후, 피해자가 겪었다고 생각되는 점은 무엇인지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 주변사람들에게 집단 따돌림을 받았다 ② 긴장감 불안감 등으로 복무에 차질이 있었다
- ③ 적응을 하지 못하고 의기소침하게 지냈다 ④ 남자답게 보이려고 노력하였다
- ⑤ 변한 것이 없다 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-8. 강제적인 성적 접촉 사건이 상관에게 보고된 적이 있었습니까?

- ① 예(☞ VI-4-9번으로) ② 아니오(☞ VI-5번으로) ③ 모르겠다(☞ VI-6번으로)

Q VI-4-9. 상관에게 보고된 경우에 누가 보고하였습니까?

- ① 피해자 ② 목격자 ③ 다른 병사(들)
- ④ 기타(적어 주십시오)()

Q VI-4-10. 어떤 방식으로 보고하였습니까? 해당 항목에 모두 √표 하십시오.

- ① 직접 지휘관(자)에게 보고하였다
- ② 소원 수리함(마음의 편지함 등)을 통해서 보고하였다
- ③ 관련 인터넷 또는 인트라넷 사이트에 게시하였다
- ④ 군 내부 헌병 등 관련 기관을 통해 보고하였다
- ⑤ 군대 외 관련 기관을 통해 보고하였다



- ⑤ 기타(적어 주십시오)()
- ⑥ 모르겠다

Q VI-4-11. 보고 후, 어떻게 되었습니까? 해당 항목에 모두 √표 하십시오.

- ① 아무런 조치가 취해지지 않았다
- ② 사건의 진상조사만 있고 사후 조치는 없었다
- ③ 가해자가 피해자에게 공식적으로 사과하도록 조치되었다
- ④ 가해자가 얼차려 등 자체 약식 처벌을 받았다
- ⑤ 가해자가 법적 처벌을 받았다
- ⑥ 가해자가 타부대로 전출되었다
- ⑦ 피해자가 타부대로 전출되었다
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()
- ⑨ 모르겠다(☞ VI-6번으로 이동)

Q VI-5. 강제적인 성적 접촉 사건이 상관에게 보고되지 않았던 이유는 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 소용이 없어서 ② 으레 있는 일이라 문제가 되지 않아서
- ③ 불이익이 두려워서 ④ 가해자와의 관계 때문에
- ⑤ 피해자가 원하지 않아서 ⑥ 나와 직접적인 관련이 없는 일이라서
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VI-6. 최근 1년간 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

구 분	예	아니오
1) 나는 최근 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다	①	②
2) 나는 최근 1년 중 주위의 다른 사람이 성희롱을 당하는 것을 보거나 들을 적이 있다	①	②
3) 우리 부대에서는 최근 1년간 성희롱, 성폭력과 관련한 고충이 제기된 적이 있다	①	②
4) 우리 부대에서는 성희롱, 성폭력 관련한 고충이 제기되었을 때 공정한 절차에 따라 처리되고 있다	①	②

Q VI-7. 군대 내 성희롱 등 성폭력사고 관련 문제에 관한 다음 항목들에 대하여 평소 어떻게 생각하고 계십니까?



구분	매우 동의	다소 동의	별로동의 하지않음	전혀동의 하지않음
1) 군대 내에서 성희롱 문제나 성폭력사고가 과거에 비해 줄었다	①	②	③	④
2) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
3) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 남군 전체의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
4) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다	①	②	③	④
5) 군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다	①	②	③	④
6) 군에 성희롱 발생정도는 일반기업에 비해 낮다고 본다	①	②	③	④
7) 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 여타 공공기관들에 비해서 우수하다	①	②	③	④
8) 우리 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러 나라에 비추어서도 선진적인 수준이다	①	②	③	④



Q VII-5. 다문화가정 병사가 군에 입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-6번으로) ② 아니요 (☞ VII-5-1번으로)

Q VII-5-1 다문화가정 병사의 군 입대를 부정적으로 생각하는 이유는 무 1순위 2순위
엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주
십시오.

- ① 군대 내 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서
 ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
 ③ 다문화병사의 문화와 종교에 대한 거부감이 있어서
 ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
 ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
 ⑥ 군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
 ⑦ 기타(적어 주십시오)()

2. 성소수자

Q VII-6. 성소수자 병사가 있다는 것을 보거나 들은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VII-6-1번으로) ② 아니요 (☞ VII-7번으로)

Q VII-6-1. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-6-2
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-7번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-6-2. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 무엇 때 1순위 2순위
문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여
번호를 적어 주십시오.

- ① 성소수자에 대한 군 내부의 부정적 이미지
 ② 성소수자 스스로 고립되는 성향
 ③ 동기들 사이에서의 따돌림
 ④ 성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움
 ⑤ 군조직 자체에서 형성된 성소수자에 대한 편견
 ⑥ 선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승
 ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-6-3. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법 1순위 2순위
이 좋을지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어
주십시오.

- ① 성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육



- ② 군대 내 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동
- ③ 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화
- ④ 차별에 대한 강제적인 제재나 규제
- ⑤ 선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 성소수자 병사를 위한 인권구제제도의 개발
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-7. 성소수자 병사의 인권이 잘 존중되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 존중 된다 ② 어느 정도 존중 된다
- ③ 별로 존중되지 않는다 ④ 전혀 존중되지 않는다 ⑤ 잘 모르겠다

Q VII-8. 성소수자 병사가 군입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-9번으로) ② 아니요 (☞ VII-8-1번으로)

Q VII-8-1. 성소수자 병사의 군입대를 부정적으로 생각하는 이유는 무엇 1순위 2순위
인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주
십시오.

- ① 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서 ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
- ③ 성소수자에 대한 거부감이 강해서 ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
- ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
- ⑥ 군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

3. 북한이탈주민 자녀

Q VII-9. 북한이탈주민 자녀(병사)가 있다는 것을 보거나 들은 적이 있습니까?

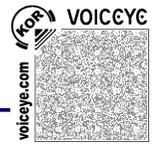
- ① 예 (☞ VII-9-1번으로) ② 아니요 (☞ VII-10번으로)

Q VII-9-1. 북한이탈주민 자녀(병사)가 군대에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-9-2-3번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-10번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-9-2. 북한이탈주민 자녀(병사)가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 무 1순위 2순위
엇 때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번
호를 적어 주십시오.

- ① 의사소통에 있어 이질감 ② 문화적 차이로 인한 거리감
- ③ 정치적 견해의 차이로 인한 배척



Q Ⅷ-2. 군대 내의 인권침해문제를 군 내부기관 및 외부기관에 상담하거나 진정을 제기(진정)하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다
- ② 그럴 수 있다고 생각하고, 모른 척한다
- ③ 인권문제를 해결하기 위해 노력한다
- ④ 문제를 제기한 신원을 확인하고, 그 행위는 부대단결을 방해하는 것으로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다
- ⑤ 부대 내 모든 병사에게 문제가 발생하면 부대 내에서 해결하도록 교육하여 부대단결을 방해하지 않도록 한다
- ⑥ 기타()

Q Ⅷ-3. 다음의 군대 내 고충처리제도에 대해서 알고 있습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예	아니오
1) 소원수리(마음의 편지 등)제도	①	②
2) 병영생활 전문상담관제도	①	②
3) 성고충 전문상담관제도	①	②
4) 군인권보호관(인권상담관제도)	①	②
5) 군인고충심사위원회	①	②

Q Ⅷ-4. 다음의 군대 내 고충처리제도가 잘 운영되고 있습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예	아니오
1) 소원수리(마음의 편지 등)제도	①	②
2) 병영생활 전문상담관제도	①	②
3) 성고충 전문상담관제도	①	②
4) 군인권보호관(인권상담관제도)	①	②
5) 군인고충심사위원회	①	②



Q VIII-5-3. 다음의 고충처리제도를 활용하여 불이익을 받은 적이 있습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예(☞ VIII-5-4번으로)	아니오(☞ VIII-6번으로)
1) 소원수리(마음의 편지 등)제도	①	②
2) 병영생활 전문상담관제도	①	②
3) 성고충 전문상담관제도	①	②
4) 군인권보호관(인권상담관제도)	①	②
5) 군인고충심사위원회	①	②

**Q VIII-5-4. 고충처리제도를 활용하여 불이익을 받았다면 그것이 무엇인지, 1순위 2순위
우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.**

1순위	2순위
<input type="text"/>	<input type="text"/>

- ① 열외병사가 되어 따돌림을 받았다
- ② 개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다
- ③ 주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다
- ④ 선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-6. 병영생활 중 인권침해를 당하게 된다면, 군대 내 고충처리제도를 활용하시겠습니까?

- ① 적극 활용하겠다 ② 어느 정도 활용하겠다
- ③ 별로 활용하지 않겠다 ④ 절대 활용하지 않겠다 ⑤ 잘 모르겠다

Q VIII-7. 군대 내 사법제도(군 헌병, 법무 등)를 활용한 경험이 있으십니까?

- ① 예 (☞ VIII-7-1번으로) ② 아니요 (☞ VIII-8번으로)

Q VIII-7-1. 군대 내 사법제도(군 헌병, 법무 등)를 활용한 경험이 있다면, 조치 결과의 만족도는 어떠했습니까?

① 매우 만족하였다 ② 어느 정도 만족하였다	☞ VIII-8번으로
③ 만족도 불만족도 아니었다	
④ 다소 불만족이었다 ⑤ 매우 불만족이었다	☞ VIII-7-1번으로

**Q VIII-7-2. (VIII-7-1 ④, ⑤ 응답자) 조치 결과에 만족하지 못하였다면 그 이유 1순위 2순위
는 무엇인지요? 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.**

1순위	2순위
<input type="text"/>	<input type="text"/>

- ① 보고 시 문제제기 효과가 없어서 ② 개인신상에 불리한 영향을 미침
- ③ 비밀보장이 이루어 지지 않음 ④ 처리결과가 통보되지 않음
- ⑤ 가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음 ⑥ 사건 재발방지 노력에 소홀함
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()



Q VIII-10-2. (VIII-10-1 ④, ⑤ 응답자) 조치결과에 만족하지 못하였다면 그 1순위 2순위 이유는 무엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 보고 시 문제제기 효과가 없어서 ② 개인신상에 불리한 영향을 미침
- ③ 비밀보장이 이루어 지지 않음 ④ 처리결과가 통보되지 않음
- ⑤ 가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음 ⑥ 사건 재발방지 노력에 소홀함
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-10-3. 인권침해시 다음의 권리구제기관 / 제도를 활용하여 불이익을 받은 적이 있습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	예(☞ VIII-10-4번으로)	아니요(☞ VIII-11번으로)
1) 국가인권위원회	①	②
2) 국민권익위원회	①	②
3) 민간인권센터(군인권센터)	①	②
4) 국방음브즈만	①	②

Q VIII-10-4. 군대 내에서 권리구제기관/제도 활용으로 인하여 받은 불 1순위 2순위 이익이 무엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 열외병사가 되어 따돌림을 받았다 ② 개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다
- ③ 주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다 ④ 선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-11. 병영생활 중 인권침해를 당하게 된다면 권리구제기관 / 제도를 활용하시겠습니까?

- ① 적극 활용하겠다 ② 어느 정도 활용하겠다
- ③ 별로 활용하지 않겠다 ④ 절대 활용하지 않겠다 ⑤ 잘 모르겠다

Q VIII-12. 병영생활 중 인권침해를 당하게 된다면 어떤 방법을 활용하여 구제를 받고자 합니까?

- ① 소원수리(마음의 편지 등)제도 ② 병영생활 전문상담관제도
- ③ 성고충 전문상담관제도 ④ 인권상담관제도(군법무관실) ⑤ 국방음브즈만
- ⑥ 국가인권위원회 ⑦ 국민권익위원회 ⑧ 민간인권센터(군인권센터)
- ⑨ 군 사법절차(헌병, 법무 등) ⑩ 부모님 ⑪ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-13. 군대 내의 인권침해 방지를 위해 가장 주도적인 역할을 해야 할 기관은 어디라고 생각하십니까?

- ① 국가인권위원회 등 군 외부기관 ② 국방부 등 상급부대
- ③ 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관 ④ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-14. 군대 내의 인권침해 구제제도 활용이 많이 증가하였다고 생각하십니까?

- ① 예(☞ VIII-15번으로) ② 아니요(☞ VIII-14-1번으로)



Q VIII-23-1. (VIII-23의 ①, ② 응답자) 『군인의 지위와 복무에 관한 기본법』(군인복무기본법) 중 보장이 필요하다 생각하는 부분은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 장병의 권리 ② 장병의 의무 ③ 지휘권
- ④ 벌칙 ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-24. 그 외에 추가적으로 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도로 보완하여야 할 사항이 있다면 무엇인지 적어 주십시오.

IX. 인권교육 및 실태

Q IX-1. 군 복무 중 인권에 관한 교육을 받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ IX-1-1번으로) ② 아니요 (☞ IX-2번으로)

Q IX-1-1. 최근 1년 간 인권교육을 받았다면 몇 회 받았습니까?

- ① 1회 ② 2-3회 ③ 4-5회 ④ 6-10회 ⑤ 11회 이상

Q IX-1-2. 인권교육은 주로 누가 담당했습니까?

- ① 소속 부대 및 직속 상급부대의 상관, 정훈장교 ② 군 내부 전문 강사
- ③ 군 관련기관 강사 ④ 외부 전문강사
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q IX-1-3. 인권에 대한 교육의 효과는 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 효과적이었다 ② 어느 정도 효과가 있었다
- ③ 별로 효과가 없었다 ④ 전혀 효과가 없었다
- ⑤ 잘 모르겠다

Q IX-2. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-3. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있지 않다고 생각한다면 어떤 이유입니까?

- ① 형식적으로 이루어진다. ② 내용이 인권교육과 거리가 멀다.
- ③ 군 내부 규율교육의 일환이다. ④ 인권교육 전문성이 부족하다.
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()



Q IX-4. 군대 내에서 인권교육을 받을 권리가 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-5. 군 입대 후 성에 관한 인권교육을 받아본 적이 있습니까? 있다면 몇 회를 받았습니까?

- ① 예 (횟수 번) ② 아니오

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣



군대 내 인권상황 실태조사(간부(남군)용)

ID 2 -

I. 인구사회적 특징

Q I-1. 현 계급은 무엇입니까?

- ① 하사 ② 중사 ③ 상사 ④ 원사 ⑤ 준위 ⑥ 소위 ⑦ 중위 ⑧ 대위 ⑨ 소령 ⑩ 중령 ⑪ 대령 이상

Q I-2. 소속 군은 어디입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

Q I-3. 소속 군의 직책은 무엇입니까?

[Blank box for answer]

Q I-4. 군 근무 기간은 몇 년입니까?

[Blank box for years]

년

Q I-5. 연령은 만으로 몇 세입니까?

[Blank box for age]

세

Q I-6. 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남자 ② 여자

Q I-7. 임관 구분

[Blank box for answer]

Q I-8. 근무 부대 지역은 어디입니까?

- ① GOP (전방 상비사단 지역) ② 도서 및 해안경계부대 지역 ③ 군·면 단위 지역 ④ 중·소도시 ⑤ 대도시(광역시 이상)

Q I-9. 현 소속된 부대는 어디에 해당이 됩니까?

- ① 대대급 이하 부대(직할대 포함) ② 연대 / 여단 / 전대급 부대 ③ 사단 / 향대 / 비행단급 이상 사령부 ④ 교육기관 ⑤ 국직 / 합참 직할 ⑥기타(적어주십시오)()

Q I-10. 현 소속 부대 이전 최근 야전부대 근무지역은 어디입니까?

Q II-4. 현재 군 근무(병영생활) 간 부당한 대우를 받고 있다고 생각한다면 다음 중 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 (욕설 등) ③ 구타 및 가혹행위
- ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
- ⑦ 비인격적 대우 ⑧ 휴식 미보장 ⑨ 부당한 징계
- ⑩ 과식 및 음주 강요 ⑪ 종교행사 참여 금지 또는 강요 ⑫ 부당한 교육
- ⑬ 부당한 업무지시 ⑭ 기타(적어주십시오)()

Q II-5. 군대 내의 인권침해문제에 대해 군 내부기관 및 외부기관에 상담하거나 진정을 제기(진정)하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다
- ② 그럴 수 있다고 생각하고, 모른 척한다 ③ 인권문제를 해결하기 위해 노력한다
- ④ 문제 제기자의 신원을 확인하고, 그 행위는 부대단결을 방해하는 것으로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다 ⑤ 부대 내 진정 건이 발생하면 부대 내에서 해결할 수 있도록 교육한다 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q II-6. 간부들의 인권을 침해하는 주된 이유는 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 상관의 진급 욕심으로 인한 무리한 명령 때문에
- ② 상관의 인사 및 평정에 영향을 줄 수 있기 때문에
- ③ 부대의 지휘통솔교육 문제 때문에 ④ 개개인의 능력(자질)이 부족하기 때문에
- ⑤ 부대의 목표 달성을 위해 헌신을 요구하기 때문에
- ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q II-7. 간부들 사이의 인권침해 실태에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다 ② 어느 정도 심각하다 ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다 ⑤ 전혀 심각하지 않다

Q II-8. 간부의 인권침해가 병사들의 인권에 미치는 부정적 영향은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 크다 ② 어느 정도 있다 ③ 보통이다 ④ 별로 없다 ⑤ 전혀 없다

2. 인권 인식과 개선

Q II-9. 인권에 있어서 가장 취약한 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등) ② 사생활 침해 및 미보장
- ③ 통신의 자유(인터넷 등) ④ 임금(월급)
- ⑤ 복지시설 등 근무환경 ⑥ 식사
- ⑦ 사상의 자유 ⑧ 기타 ()



Q II-10. 인권보장 및 개선을 위해 가장 먼저 변해야 한다고 생각하는 것은 무엇인지, 우선순위 순으로 3가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위	3순위

- ① 병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화
- ② 신고 및 인권 구제제도 개선 ③ 인권에 대한 홍보와 교육제도 개선
- ④ 부대의 지휘·통솔·교육 방법 개선
- ⑤ 간부들의 인권보장에 대한 인식 / 태도 개선
- ⑥ 복지시설 등 근무환경 개선 ⑦ 기타()

Q II-11. 인권개선은 군 기강확립에 어떠한 영향을 끼칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 인권이 개선되면 군 기강확립은 매우 나빠질 것이다.
- ② 인권이 개선되면 군 기강확립은 약간 나빠질 것이다.
- ③ 인권개선과 군 기강확립은 별로 관계가 없다.
- ④ 인권이 개선되면 군 기강확립이 약간 좋아질 것이다.
- ⑤ 인권이 개선되면 군 기강확립이 매우 좋아질 것이다.

Q II-12. 인권에 위배되는 명령을 하는 상급자에 대해 병사가 명령 거부나 불복종 행위를 하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극적으로 허용해야 한다 ② 어느 정도 수용은 가능하다 ③ 모르겠다
- ④ 사안에 따라 허용해서는 안 된다 ⑤ 절대로 허용해서는 안 된다

Q II-13. 병사들의 월급이 너무 적기 때문에 귀하가 병사들의 간식비, 휴가시 교통비 등을 사비로 지출하는 경우가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 조금 있다 ④ 많이 있다

Q II-14. 병사들의 인권보장이 간부들의 지휘권과 충돌한다고 생각하십니까?

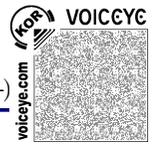
- ① 전혀 아니다 ② 다소 아니다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

Q II-15. 병사들의 인권을 침해한 경험이 있었다면 그 후에 어떤 생각이 드셨습니까?

- ① 크게 후회했다 ② 약간 후회했다 ③ 별다른 후회 없이 지나쳤다
- ③ 별로 후회하지 않았다 ④ 전혀 후회하지 않았다 ⑤ 침해한 경험이 없다

Q II-16. 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 자살 등의 사고가 병사의 인권보장과 어떤 관계가 있다고 보십니까?

- ① 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 훨씬 더 부추기고 있다
- ② 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 부추기고 있다
- ③ 병사 인권보장과 사고와는 별 관계가 없다
- ④ 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 줄이고 있다
- ⑤ 병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 매우 줄이고 있다



Q II-17. 병사들의 인권을 개선하려면 누가 개선의 주체가 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 군 외부의 국가기관(국가인권위원회 등) ② 국방부 등 군 내부의 관련기관
- ③ 장교, 부사관 등 간부 ④ 병사들 스스로 ⑤ 시민사회단체
- ⑥ 병사들의 부모 ⑦ 기타 ()

Q II-18. 병사들의 인권 개선을 위해 간부들이 병사생활을 경험하도록 해야 한다는 의견에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 큰 도움이 될 것이다 ② 어느 정도 도움이 될 것이다 ③ 보통이다
- ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다 ⑥ 잘 모르겠다

Ⅲ. 차별

Q III-1. 군 근무(병영생활) 중 차별을 받은 경험이 있다면, 다음의 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	예	아니오
1) 현 거주지 및 출신지역	①	②
2) 학력	①	②
3) 나이	①	②
4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력	①	②
5) 외모(용모, 신체적 조건)	①	②
6) 언어의 표현 부족	①	②
7) 상훈 및 표창	①	②
8) 보직 결정	①	②
9) 기타(적어 주십시오)()		

Q III-1-1. (III-1의 “예 ①” 응답자) 그 차별 정도는 얼마나 심각했습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구 분	매우 심각한 편이다	다소 심각한 편이다	보통이 다	심각하지 않은 편이다	전혀 심각하지 않은 편이다
1) 현 거주지 및 출신지역	①	②	③	④	⑤
2) 학력	①	②	③	④	⑤
3) 나이	①	②	③	④	⑤
4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력	①	②	③	④	⑤
5) 외모(용모, 신체적 조건)	①	②	③	④	⑤
6) 언어의 표현 부족	①	②	③	④	⑤
7) 상훈 및 표창	①	②	③	④	⑤
8) 보직 결정	①	②	③	④	⑤

Q III-2. 「III-1」 이외에 기타 차별대우를 받았다고 느꼈다면 그 사항이 무엇이었는지 적어주시기 바랍니다.

Q III-3. 정당한 건의나 제안들이 상급자들에게 잘 받아들여지고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q III-4. 군 근무(병영생활) 중 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요

Q III-5. 귀하가 받은 부당한 대우가 귀하의 군 생활에 미친 영향은 어느 정도였습니까?

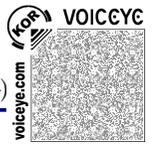
- ① 매우 크다 ② 다소 크다 ③ 보통이다
④ 별로 크지 않다 ⑤ 전혀 크지 않다 ⑥ 부당한 대우 받은 적 없다

Q III-6. 귀하가 받은 부당한 대우는 _____이다. (해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.)

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 ③ 신체폭력
④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
⑦ 기타 () ⑧ 없음

Q III-7. 성별(남군, 여군)이 인권침해나 차별을 발생하게 하는 원인이라고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다



IV. 인간의 존엄과 가치

1. 언어폭력

Q IV-1. 평소 군대 내의 언어폭력의 심각성은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다 ② 어느 정도 심각하다 ③ 보통이다
 ④ 별로 심각하지 않다 ⑤ 전혀 심각하지 않다

**Q IV-2. 평소 군대 내 언어폭력에 대해 어떻게 생각하는지 다음 중 귀
 하의 생각과 가까운 것을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여
 번호를 적어 주십시오.**

	1순위	2순위

- ① 군 내부에서는 있을 수 있는 일이므로 당연하게 생각한다
 ② 언어폭력을 행사하는 사람의 입장에 많이 공감하는 편이다
 ③ 언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느낀다 ④ 별 생각 없다
 ⑤ 상황 자체에 대해 거부감을 느낀다 ⑥ 차라리 맞는 것이 낫다
 ⑦ 기타 () ⑧ 모름/무응답

Q IV-3. 다음 중 언어폭력으로 생각되는 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 욕설 ② 반말 ③ 무시 ④ 모욕적 언사 ⑤ 성적농담
 ⑥ 면박 ⑦ 체면 깎아내리기 ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-4. 군대 내 언어폭력은 누구와 누구 사이에서 가장 많이 발생한다고 생각하십니까?

- ① 병과 병 사이 ② 병과 부사관 사이 ③ 병과 장교 사이 ④ 병과 군무원 사이
 ⑤ 장교와 장교 사이 ⑥ 부사관과 부사관 사이 ⑦ 장교와 부사관 사이
 ⑧ 장교와 군무원 사이 ⑨ 부사관과 군무원 사이 ⑩ 기타 ()

**Q IV-5. 군대 내 언어폭력의 원인은 무엇이라고 생각하는지? 우선순
 위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.**

	1순위	2순위

- ① 상급자의 지시 불이행 ② 업무 미숙 ③ 부대생활 부적응
 ④ 출신지역, 학력, 나이 등의 신분(신상)적인 차이 ⑤ 개인적인 감정
 ⑥ 군 기강확립 차원 ⑦ 업무환경 정리정돈 등 근무환경 불량
 ⑧ 관행 ⑨ 별다른 이유 없이 ⑩ 기타 ()

Q IV-6. 군대 내 언어폭력은 개선될 수 있는 사안이라고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다 ⑥ 잘 모르겠다

Q IV-7. (IV-6의 ④, ⑤ 응답자) 「언어폭력이 개선될 수 없는 사안」라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 군대 조직의 특성상 어쩔 수 없는 구조적인 현상이기 때문에 개선은 어렵다
- ② 개인 사이의 문제이기 때문에 이를 제한하는 것은 다른 문제를 야기할 수 있다
- ③ 상급자일수록 권위의식 또는 보상심리로 인하여 개선은 어려움이 있을 수 있다
- ④ 아직은 더 많은 시간이 필요하다
- ⑤ 기타 ()

Q IV-8. 언어폭력을 당하거나 목격했을 때, 귀하가 취한 행동은 무엇입니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다
- ② 상급자 또는 지휘관(자)에게 그 사실을 알렸다
- ③ 그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다
- ④ 못 본 척 하거나 참았다
- ⑤ 목격한 적 없다
- ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-9. 군 기강확립을 위해서 언어폭력이 필요하다는 의견에 동의하십니까?

- ① 매우 동의한다
- ② 어느 정도 동의한다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 동의하지 않는다
- ⑤ 전혀 동의하지 않는다

Q IV-10. 언어폭력은 귀하가 입대한 초기와 비교하여 어떻게 변화되었습니까?

- ① 크게 개선되었다
- ② 어느 정도 개선되었다
- ③ 다소 악화되었다
- ④ 매우 악화되었다
- ⑤ 변화 없다

Q IV-11. 동료나 상급자로부터 언어폭력을 당한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ IV-11-1번으로)
- ② 아니요 (☞ IV-12번으로)

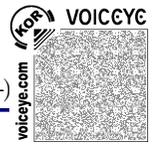
Q IV-11-1. 언어폭력을 당하고 있던 당시, 나의 주위에 다른 사람들이 있었습니까?

- ① 있었다
- ② 없었다
- ③ 잘 모르겠다

Q IV-12. 언어폭력 당시 내가 들은 말의 내용은 어떤 것이 있었는지 주된 내용을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 지역, 학력, 신분 등에 대한 비하적 표현
- ② 개인적 차원의 프라이버시 침해
- ③ 협박 또는 위협적 표현
- ④ 개인에 대한 인격 침해성 표현 (예: ○새끼 등)
- ⑤ 가족이나 주변인에 대한 인권적 무시 등
- ⑥ 나의 능력에 대한 폄하나 계급에 대한 비하
- ⑦ 나의 태도 및 성격에 대한 폄하
- ⑧ 성 또는 이성적인 표현으로 비하
- ⑨ 기타 ()

1순위	2순위



2. 집단 따돌림(왕따) 및 놀림

Q IV-13. 집단 따돌림을 당한 경험이 있었습니까?

① 없다	☞ IV-14번으로
② 있다 ③ 집단 따돌림인지 잘 모르겠다	☞ IV-13-1번으로

Q IV-13-1. 집단 따돌림 경험이 있거나 또는 따돌림인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 무엇인지 기재하여 주시기 바랍니다.

Q IV-14. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느낀 적이 있었습니까?

① 없다	☞ V-1. 인권침해 문항으로
② 있다 ③ 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다	☞ IV-14-1번으로

Q IV-14-1. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느꼈다면 또는 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 무엇인지 적어주시기 바랍니다.

V. 인권침해

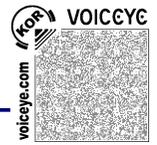
1. 인권존중 / 인권침해 경험

Q V-1. 군대 내에서 자유 또는 권리가 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
 ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-2. 군대 내에서 여성으로써 노동권(일할 권리, 공정한 노동조건 보장 등)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
 ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다



Q V-3. 군대 내에서 문화권(문화생활을 누릴 권리)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-4. 군대 내에서 청원권이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

문 V-5. 군대 내에서 인간다운 생활권(사회복지)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

2. 부당한 강요

Q V-6. 상급자에 의한 사적인 지시행위가 있었습니까?

- ① 예 (☞ V-6-1번으로) ② 아니요 (☞ V-7번으로)

Q V-6-1. (V-6의 ①응답자) 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 상급자의 사적인 일(업무)를 한 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요

Q V-6-2. (V-6의 ①응답자) 지시한 사적인 일(업무)에 대한 내용을 적어주십시오.

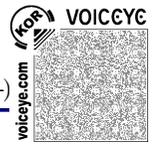
3. 구타 또는 가혹행위

Q V-7. 군대 내에서 구타 또는 가혹행위를 당한 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-7-1번으로) ② 아니요 (☞ V-8번으로)

Q V-7-1. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 귀하가 취한 행동은 무엇입니까?

- ① 참았다 ② 지휘관 등 상급자에서 보고하였다
- ③ 성고충전문상담관 등 도움을 요청하였다
- ④ 헌병대 등 군 내부 관련기관에 신고하였다
- ⑤ 부모나 친지에게 알렸다 ⑥ 군종장교 또는 의무장교에게 상담하였다
- ⑦ 외부기관에 신고하였다 ⑧ 기타(적어 주십시오)()



Q V-7-2. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 전역 또는 자살을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있었습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 별로 그렇지 않다
④ 전혀 그렇지 않다 ⑤ 별 생각 없었다

Q V-8. 구타 또는 가혹행위를 직접 목격한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-8-1 ~3번으로) ② 아니요 (☞ V-9. 통신 문항으로)

Q V-8-1. 구타 또는 가혹행위를 목격했을 때, 어떻게 하셨습니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다. (☞ V-8-3번으로)
② 지휘관 등 상급자에게 그 사실을 알렸다. (☞ V-8-3번으로)
③ 일상적인 일이라고 생각 및 조치는 필요 없었다. (☞ V-8-3번으로)
④ 못 본 척 하거나 참았다. (☞ V-8-2번으로)
⑤ 기타 () (☞ V-8-3번으로)

Q V-8-2. 구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때, 못 본 척하거나 참은 이유는 무엇입니까?

- ① 함께 처벌을 받을 것 같아서 ② 보복이 걱정되어서
③ 부당대우를 받을 것 같아서 ④ 당연히 맞을 짓을 해서
⑤ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서 ⑥ 군 기강 확립을 위해 필요해서
⑦ 관행이니까 ⑧ 기타 ()

Q V-8-3. 구타 또는 가혹행위가 일어나는 시간은 주로 어느 때였습니까?

- ① 일과시간 중 ② 일과시간 이후 ③ 당직근무 등 야간 근무 중
④ 기타(적어 주십시오)()

4. 통신

Q V-9. 병사들의 휴대폰 사용이 부대 생활에 긍정적 영향을 끼치고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-10. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 확대하여야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-11. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 24시간으로 확대하여야 한다고 보십니까?(교육, 훈련 제외)

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다



Q V-11-1. (V-11의 ④, ⑤ 응답자) 휴대폰 사용을 24시간 허용하는 것에 대해 부정적인 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Q V-12. 부대 병사 또는 간부들 중 휴대폰 사용과 관련하여 징계처리를 한 사례가 있습니까?

- ① 있다 (☞ V-12-1번으로) ② 없다 (☞ V-13번으로)

Q V-12-1. 휴대폰 사용과 관련하여 징계처리를 한 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Q V-13. 일과 이후 병사들의 휴대폰 사용 허용에 따라 가장 우려되는 점을 기술하여 주시기 바랍니다.

Q V-14. 병사들의 휴대폰에 저장되어 있는 개인정보는 보호(통신비밀 포함) 받고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-15. 병사들의 휴대폰 사용에 따라 군사 비밀 누출이 우려되는 사항입니다. 이에 대한 대응방안은 무엇이라고 생각하십니까?

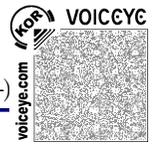
5. 종교

Q V-16. 최근 1년간 특정 종교행사에 참여하도록 강요받은 사례가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있었다
④ 자주 있었다 ⑤ 잘 모르겠다

Q V-17. 최근 1년간 타인이 특정 종교행사에 강제로 참여하도록 강요하는 것을 목격한 사례가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있다
④ 자주 있다 ⑤ 잘 모르겠다



Q V-18. 군 근무(병영생활) 간 종교의 자유가 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 보장되지 않는다 ② 별로 보장되지 않는다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 보장된다 ⑤ 전적으로 보장된다

Q V-19. 종교행사에 참여하지 않는 병사들은 부대에서 행사시간 동안에 상대적으로 불이익을 받는다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

6. 사생활

Q V-20. 말하고 싶지 않은 개인의 사생활을 말하도록 강요받은 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-20-1번으로) ② 아니요 (☞ V-21번으로)

Q V-20-1. 어떠한 내용을 말하도록 강요받았는지 기술하여 주시기 바랍니다.

Q V-21. 개인 신상명세서 작성 시 인권침해 요소가 있다고 생각 하십니까?

- ① 예 (☞ V-21-1번으로) ② 아니요 (☞ V-22번 의료 문항으로)

Q V-21-1. 인권침해 요소가 있다고 생각하는 항목이 무엇인지 기술해 주십시오.

7. 의료

Q V-22. 병사들의 민간 전문병원 이용이 적절하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다. ② 별로 적절하지 않다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 적절하다. ⑤ 매우 적절하다

Q V-23. (V-22의 ①, ② 응답자) 병사들의 민간 전문병원 이용이 적절하게 이루어지고 있지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-24. 군 병원의 전반적인 의료서비스의 수준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 만족도 불만족도 아니다
④ 다소 불만족이다 ⑤ 매우 불만족이다 ⑥ 군 병원 이용한 적 없다

Q V-25. 병사의 군 병원 후송 시 절차가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다 ② 별로 적절하지 않다 ③ 보통이다
④ 어느 정도 적절하다 ⑤ 매우 적절하다

Q V-26. (V-25의 ①, ② 응답자) 병사의 군 병원 후송 시 절차가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

Q V-27. 군의 진료기록 관리 및 진료결과 전달체계가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다 ② 별로 적절하지 않다 ③ 보통이다
④ 어느 정도 적절하다 ⑤ 매우 적절하다 ⑥ 잘 모르겠다

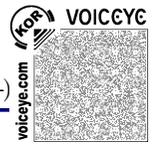
Q V-28. (V-27의 ①, ② 응답자) 군의 진료기록 관리 및 진료결과 전달체계가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-29. 군의 진료기록 관리체계 및 진료결과 전달체계에서 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-30. 병사들이 군 병원에서 입원 및 치료 후 자대 생활을 충분히 할 수 있을 정도로 완쾌되어 원대 복귀하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
④ 어느 정도 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

Q V-31. (V-30의 ①, ② 응답자) 병사들이 완쾌되어 원대 복귀하지 못하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?



Q V-32. 군 후송체계(의무실 → 의무대 → 군단병원(야전병원) → 수도병원(후방병원)가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 적절하다 ② 어느 정도 적절하다 ③ 보통이다
- ④ 별로 적절하지 않다 ⑤ 전혀 적절하지 않다

Q V-33. 현재 군의 의료인력 수급이 적절하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다 ② 별로 적절하지 않다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 적절하다 ⑤ 매우 적절하다

Q V-34. (V-33의 ④, ⑤ 응답자) 군의 의료인력 수급이 적절하게 이루어지고 있지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-35. 군의 의료인력 수급에서 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-36. 현재의 군 의료체계는 장병들의 건강 증진과 보호에 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

Q V-37. (V-36의 ④, ⑤ 응답자) 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

Q V-38. 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램을 받아본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

Q V-39. 장병들의 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램은 잘 갖춰져 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

8. 피복과 보급품

Q V-40. 전투준비태세, 보급품 검열 등을 앞두고 타부대의 장비 및 군수품을 빌려서 보충한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ V-40-1번으로) ② 없다 (☞ VI. 성적침해 문항으로)

Q V-40-1. 어떠한 장비 및 군수품을 빌려본 경험이 있는지 적어주십시오.

VI. 성적침해

1. 성인지 / 성인식

Q VI-1. 성희롱 / 성폭력 발생의 경우에 가해자(동성, 이성 불문)는 주로 누구라고 생각하십니까?

- ① 동기 또는 같은 계급의 동료 ② 인사평정권자
 ③ 나보다 상급(위) 계급자 ④ 지휘관 / 지휘자 ⑤ 특정인에 한정되지 않음

Q VI-2. 성희롱 / 성폭력 발생의 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 음주문화 ② 인사평가 ③ 계급문화 ④ 남녀의 의식차이
 ⑤ 인권의식 부족 ⑥ 약한 처벌 ⑦기타(적어 주십시오))

Q VI-3. 귀하께서는 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	매우 그렇다	어 느 정 도 그 렇 다	보 통 이 다	별 로 그 렇 지 않 다	전 혀 그 렇 지 않 다
1) 성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다	①	②	③	④	⑤
2) 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다	①	②	③	④	⑤
3) 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다	①	②	③	④	⑤
4) 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다	①	②	③	④	⑤
5) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다	①	②	③	④	⑤
6) 군대 내에서 동성 및 이성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다	①	②	③	④	⑤

7) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군 생활에서 있을 수 있다	①	②	③	④	⑤
8) 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이	①	②	③	④	⑤
9) 군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다	①	②	③	④	⑤
10) 여성이 많은 부대에서 성희롱 / 성폭력문제가 더 많이 발생한다	①	②	③	④	⑤
11) 군대 내에서 발생하는 성희롱 / 성폭력 사건은 부대관리나 군대문화 보다는 가해자 개인의 문제이다	①	②	③	④	⑤
12) 성희롱 / 성폭력이 발생하는 부대는 전투력 및 부대 단결에 문제가 있기 때문이다	①	②	③	④	⑤
13) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 문제는 근절되기 어렵다	①	②	③	④	⑤
14) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등의식 및 인권의식이 정착되어야 한다	①	②	③	④	⑤
15) 성희롱 / 성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량 / 위상에 부정적인 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
16) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 문제로 인해 여성이 고립 / 배제되고 있다	①	②	③	④	⑤
17) 군의 위계 및 서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자 일수록 성희롱 / 성폭력 피해 사실을 문제제기(신고하기)하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
18) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력은 피해자가 먼저 피해사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
19) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 피해자에 대한 비밀보장 등 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
20) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임있게 가해자를 처벌하기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
21) 성폭력과 구타 및 가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타 및 가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다	①	②	③	④	⑤

2. 유사성행위 / 성적 접촉 / 성희롱

Q VI-4. 강제적 유사 성행위 또는 강제적 성적 접촉 행위(성기나 몸 만지기를 당한 적이 있거나, 보고 들은 적이 있습니까?)

① 예 (☞ VI-4-1~2번으로) ② 아니오 (☞ VI-5번으로)

Q VI-4-1. 강제적 성적 접촉을 한 가해자는 누구였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 후임(후배) ② 동기 ③ 선임(선배) ④ 부서관 ⑤ 장교 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-2. 강제적 성적 접촉 행위를 한 장소는 어디였습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 생활관 ② 화장실 ③ 샤워실 ④ 행정사무실 ⑤ 초소 등 야외근무지
⑥ 야외훈련장 ⑦ 연병장 ⑧ 산속 등 인적이 드문 장소
⑨ 부대 밖 숙박시설 ⑩ 기타(적어 주십시오)() ⑪ 모르겠다

Q VI-4-3. 강제적 성적 접촉 행위는 어떤 상황에서 발생하였습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 열차려 등 처벌 부여시 ② 취침할 때 ③ 샤워할 때 ④ 휴식이나 게임 시
⑤ 운동할 때 ⑥ 외출/외박 시
⑦ 기타(적어 주십시오)() ⑧ 모르겠다

Q VI-4-4. 어떤 식의 강제적 성적 접촉 행위가 있었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 키스 ② 포옹 ③ 가슴, 엉덩이 등 신체 만지기 ④ 성기 만지기
⑤ 성기삽입 시도 또는 성기삽입 ⑥ 자위행위 강요 ⑦ 성기 등 신체 애무 강요
⑧ 기타(적어 주십시오)() ⑨ 모르겠다

Q VI-4-5. 강제적인 성적 접촉을 당한 피해자는 누구였습니까? 혹은 누구였다고 들었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시하십시오.

- ① 후임(후배) ② 동기 ③ 선임(선배) ④ 부서관 ⑤ 장교 ⑥ 모르겠다.

Q VI-4-6. 강제적인 성적 접촉 시, 물리적인 폭행(력)이 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 모르겠다

Q VI-4-7. 강제적인 성적 접촉을 당한 후, 피해자가 겪고 있는 상황 또는 겪고 있었다고 생각되는 점은 무엇인지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 주변사람들에게 집단 따돌림을 받았다
② 긴장감 불안감 등으로 복무에 차질이 있었다
③ 적응을 하지 못하고 의기소침하게 지냈다
④ 남자 또는 여자답게 보이려고 노력하였다
⑤ 변한 것이 없다 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-8. 강제적인 성적 접촉 사건이 지휘관(자) 등 상급자에게 보고된 적이 있었습니까?

- ① 예 (☞ VI-4-9번으로) ② 아니오 (☞ VI-4-12번으로)
③ 모르겠다 (☞ VI-5번으로)

Q VI-4-9. 지휘관(자) 등 상급자에게 보고된 경우에 누가 보고하였습니까?

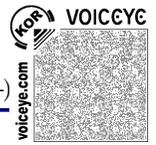


Q VI-6. 최근 1년간 다음과 같은 피해를 직접 경험하신 적이 있습니까? 귀하가 직접 피해를 당한 행위가 있는 경우, 횡수를 적어 주시기 바랍니다.

구 분	예	아니오	(있는 경우) 횡수	
1) 가벼운 성적농담(섹시하다는 표현 등)	①	②		회
2) 짙은 성적 농담(음담패설 등)	①	②		회
3) 외모에 대한 성적 비유나 품평, 별명 사용	①	②		회
4) 사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문	①	②		회
5) 가벼운 신체 접촉(어깨 두드리기, 손 만지기 등)	①	②		회
6) 심한 신체 접촉(엉덩이, 가슴, 무릎 만지기, 껴안기, 블루스 강요 등)	①	②		회
7) 야한 잡지, PC화면, 이메일 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출	①	②		회
8) 성기 등 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위	①	②		회
9) 본인이 원치 않는 성관계 강요	①	②		회
10) 회식이나 술자리 등에서 남자군인의 옆자리에 앉기를 강요함	①	②		회
11) 회식이나 술자리 등에서 남자군인이나 남자 지휘관에게 술을 따르도록 강요함	①	②		회
12) 회식자리나 및 노래방 등에서 원치 않는 신체 접촉 시도	①	②		회

Q VI-7. (VI-6에서 피해 사례가 1개라도 있는 경우) 피해를 당하였을 때 1순위 2순위 어떻게 대처하셨 하였는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 행위자에게 거부사의를 분명히 밝혔다
- ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취하였다
- ③ 부대 내 성고충 전문상담관이나 인권상담관에게 알렸다
- ④ 부대 내에서 비공식적으로 문제제기를 하였다
- ⑤ 가족, 친지나 동료에게 알렸다
- ⑥ 대응하지 못하고, 이후에도 문제제기를 하지 않았다
- ⑦ 기타(적어주십시오)()



Q VI-8. 군대 내 성희롱 등 성폭력사고 관련 문제에 관한 다음 항목들에 대해서 평소 어떻게 생각하고 계십니까?

구 분	매우 동의	다소 동의	별로동의 하지않음	전혀동의 하지않음
1) 군대 내의 성희롱 문제나 성군기사고가 과거에 비해 줄었다	①	②	③	④
2) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
3) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 남군 전체의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
4) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다	①	②	③	④
5) 군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다	①	②	③	④
6) 군에 성희롱 발생정도는 일반기업에 비해 낮다고 본다	①	②	③	④
7) 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 여타 공공기관들에 비해서 우수하다	①	②	③	④
8) 우리 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러 나라에 비추어서도 선진적인 수준이다	①	②	③	④

Q VI-9. 군대 내에서 성희롱 예방 및 성폭력사고 방지를 위해 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하는지, 다음 중 한 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 인권상담제도의 홍보 강화
- ② 군의 회식문화 등 현 관행 및 조직문화의 개선
- ③ 여성희롱 및 성폭력사고 예방 교육의 강화
- ④ 군의 성고충처리담당관(양성평등상담관 등) 제도의 활성화 및 독립성 강화
- ⑤ 성희롱 및 성폭력사고 발생 시 처리지침 준수 및 엄정한 관리
- ⑥ 지휘관의 성희롱 및 성군기 관련 사고에 대한 강력한 개선의지
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

VII. 소수자 인권

1. 다문화

Q VII-1. 현 근무 중인 부대에 다문화가정 장병(병사/간부)이 있습니까?

- ① 예 (☞ VII-2번으로)
- ② 아니요 (☞ VII-3번으로)

Q VII-2. 다문화가정 장병이 군 생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	<input type="checkbox"/> VII-2번-1으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	<input type="checkbox"/> VII-3번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

**Q VII-2-1. 다문화가정 병사가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 무 1순위 2순위
엇 때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.**

- ① 외모나 언어에 대한 거리감 ② 문화적 차이로 인한 이질감
- ③ 종교적 견해의 차이로 인한 배척 ④ 다문화가정 장병 스스로 조직에서 고립
- ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 다문화가정 장병에 대한 편견
- ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별에 편승
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-3. 다문화가정 장병이 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법이 좋을지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 종교적 차이를 이해하기 위한 교육 ② 문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동 ③ 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화
- ④ 차별에 대한 강제적인 제재나 규제
- ⑤ 선임 및 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 다문화가정 장병을 위한 인권구제제도의 개발
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-4. 다문화가정 장병의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중 된다 ② 어느 정도 존중 된다
- ③ 별로 존중되지 않는다 ④ 전혀 존중되지 않는다 ⑤ 잘 모르겠다

Q VII-4-1. (VII-4의 ③, ④ 응답자) 인권이 잘 존중되지 않는다면 어떠한 부분인지 적어주십시오.

Q VII-5. 다문화가정 장병이 군입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-6 성소수자 문항으로) ② 아니요 (☞ VII-5-1번으로)

Q VII-5-1. 다문화가정 장병의 군입대를 반대하는 이유를 적어주십시오.



2. 성소수자

Q VII-6. 성소수자 장병이 있다는 것을 보거나 들은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VII-7번으로)
- ② 아니요 (☞ VII-8번으로)

Q VII-7. 성소수자 장병이 병영생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-7-1~2번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-8번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-7-1. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 무엇 1순위 2순위

때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 성소수자에 대한 군대 내의 부정적 이미지
- ② 성소수자 스스로 고립되는 성향
- ③ 동기들 사이에서의 따돌림
- ④ 성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움
- ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 성소수자에 대한 편견
- ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별에 편성
- ⑦ 기타(적어 주십시오) (☞ VII-7-2번으로)

Q VII-7-2. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 1순위 2순위

방법이 좋을지, 우선순위 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육
- ② 군대 내의 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동
- ③ 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화
- ④ 차별에 대한 강제적인 제재나 규제
- ⑤ 선임 및 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 성소수자 병사를 위한 인권구제제도의 개발
- ⑦ 기타(적어 주십시오)

Q VII-8. 성소수자 장병의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중 된다
- ② 어느 정도 존중된다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 존중되지 않는다
- ⑤ 전혀 존중되지 않는다
- ⑥ 잘 모르겠다

Q VII-9. 성소수자 장병이 군에 입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-10번으로)
- ② 아니요 (☞ VII-9-1번으로)

Q VII-9-1. 성소수자 장병이 군입대 하는 것이 좋지 않다고 생각하

는 이유는 무엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.



- ① 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서
- ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
- ③ 성소수자에 대한 거부감이 강해서
- ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
- ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
- ⑥ 군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

3. 북한이탈주민

Q VII-10. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)가 병영생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-10-1~2번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-11번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-10-1. 북한이탈주민 자녀(병사)가 병영생활에 잘 적응하지 못한다 1순위 2순위
면 무엇 때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지
를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 의사소통에 있어 이질감
- ② 문화적 차이로 인한 거리감
- ③ 정치적 견해의 차이로 인한 배척
- ④ 북한이탈주민 자녀(병사) 스스로 단체생활에서 고립
- ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 편견
- ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-10-2. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)가 병영생활에 잘 적 1순위 2순위
용하게 하려면 어떤 방법이 좋을지, 우선순위 순으로 2가지
를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육
- ② 군 내부의 사교 강화를 위한 다양한 동아리 활동
- ③ 멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화
- ④ 차별 방지를 위한 제재나 규제 마련
- ⑤ 선임병이나 지휘관들로부터 차별 발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 북한이탈주민 자녀(병사)를 위한 인권구제제도의 마련
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-11. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중된다
- ② 어느 정도 존중된다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 존중되지 않는다
- ⑤ 전혀 존중되지 않는다
- ⑥ 잘 모르겠다

Q VII-12. 북한이탈주민 자녀(병사)가 군입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예(☞ VIII-1번으로)
- ② 아니요(☞ VII-12-1번으로)



Q VII-12-1 북한이탈주민 자녀(병사)의 군 입대를 부정적으로 생각하 1순위 2순위
는 이유는 무엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하
여 번호를 적어 주십시오.

- ① 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서
- ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
- ③ 북한이탈주민에 대한 거부감이 강해서
- ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
- ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
- ⑥ 군 내부에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

VIII. 구제와 보장

1. 구제제도에 대한 인식

Q VIII-1. 군 복무부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 ② 어느 정도 필요하다 ③ 잘 모르겠다
- ④ 별로 필요 없다 ⑤ 전혀 필요 없다

Q VIII-2. 군 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 공정하다 ② 어느 정도 공정하다 ③ 잘 모르겠다
- ④ 별로 공정하지 않다 ⑤ 전혀 공정하지 않다

Q VIII-3. 전공사상에 대한 보상제도에 대해서 어느 정도 알고 있습니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 들어 본 적이 있다 ④ 모른다

Q VIII-4. 전공사상을 당할 경우에 대한 전공사상자 예우와 처리절차를 교육받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VIII-4-1번으로) ② 아니오 (☞ VIII-5로)

Q VIII-4-1. 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

- ① 교육기관(양성기관 포함) ② 근무지 부대 ③ 상급지휘관
- ④ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-4-2. 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 자대에서 받았다면 누구에게 받으십니까?

- ① 지휘관 ② 정훈장교 등 참모장교
- ③ 외부 초빙강사 ④ 동료 및 선배

Q VIII-5. 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (소원수리 제도, 병영생활전문상담관 운영제도, 성고충 전문상담관 운영제도 등)

Q VIII-6. 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-7. 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-8. (현재까지 한 번이라도 인권침해, 불이익 또는 차별을 받은 적이 없지만) 만약에 그러한 일을 경험하게 된다면, 어떻게 하시겠습니까?

2. 구제제도의 운영

Q VIII-9. 지휘관(자)으로서 군 근무(병영생활)간 어려움이 있습니까?

- ① 매우 많다 ② 다소 있다 ③ 그저 그렇다
④ 별로 없다 ⑤ 전혀 없다

Q VIII-10. (VIII-9의 ①, ②응답자) 「어려움이 있다」면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-11. 다음 중 어느 분야가 지휘관(자)으로써 가장 부담이 됩니까?

- ① 군사대비태세 확립 ② 교육훈련 준비 및 실시
③ 부대관리 ④ 도움 및 배려병사의 선정 및 관리
⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-12. 부대지휘에 어려움이 있을 경우 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적이다 ② 어느 정도 긍정적이다 ③ 잘 모르겠다
④ 다소 부정적이다 ⑤ 매우 부정적이다



Q VIII-18. 군대 내 각종 상담 제도는 현행대로 유지되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q VIII-19. 현재 시행 중인 『군인의 지위와 복무에 관한 기본법』(군인복무기본법)에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

- ① 법 전체를 이해하고 설명할 수 있다. (☞ VIII-19-1번으로)
- ② 권리와 의무의 종류를 아는 수준 (☞ VIII-19-1번으로)
- ③ 법률을 한번 정도 읽어본 수준 (☞ VIII-19-1번으로)
- ④ 법률제목만 아는 수준 (☞ IX. 인권교육 실태 문항으로)
- ⑤ 전혀 모른다 (☞ IX. 인권교육 실태 문항으로)

Q VIII-19-1. (VIII-19의 ①, ② ③ 응답자) 『군인의 지위와 복무에 관한 기본법』(군인복무기본법) 중 보완이 필요하다고 생각하는 부분은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 장병의 권리 ② 장병의 의무 ③ 지휘권
- ④ 벌칙 ⑤ 기타(적어 주십시오)()

3. 고충처리제도의 활용

Q VIII-20. 군 근무 중 성고충전문상담관(양성평등상담관 정/부) 또는 여타 고충처리 상담관으로 임명되어 활동하신 적이 있습니까?

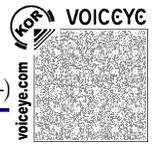
- ① 현재 성고충 전문상담관으로 활동 중이다
- ② 과거 활동한 적이 있으나 지금은 아니다 ③ 활동한 적이 없다

Q VIII-21. 군대 내에서 인권침해를 당한다면 어떻게 조치하겠습니까?

- ① 가족, 친지나 동료와 상담하여 해결하겠다 ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취하겠다
- ③ 부대 내 성고충전문상담관과 상담하여 해결하겠다
- ④ 부대 내 인권상담관과 상담하여 해결하겠다 ⑤ 국방 또는 국민신문고를 이용하여 해결하겠다
- ⑥ 국가인권위원회나 국민권익위원회에 진정하여 해결하겠다
- ⑦ 소속부대 지휘계통(상관)으로 보고하여 해결하겠다 ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-22. 인권침해와 관련하여 다음 중 어떤 고충처리제도를 이용하여 보았습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 군법무관실의 인권 상담관 ② 병영생활전담상담관
- ③ 성고충전문상담관 ④ 국가인권위원회, 국민권익위원회
- ⑤ 국방신문고 ⑥ 국민신문고
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()



Q VIII-23. 고충처리를 요청하거나 상담을 받으신 내용은 어떤 것이었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제
- ② 업무나 근무시의 불편사항
- ③ 부대생활의 적응 문제
- ④ 모성보호 및 복지와 관련된 문제
- ⑤ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제
- ⑥ 폭언 모욕 등 비인격적 대우 문제
- ⑦ 상관 및 동료와의 관계 문제
- ⑧ 기타(적어주십시오)()
- ⑨ 상담 받은 적 없음(☞ VIII-24번으로)

Q VIII-23-1. 고충처리제도의 이용이나 고충 상담을 받으신 결과에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 만족스럽지 못하다
- ② 별로 만족스럽지 못하다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 어느 정도 만족한다
- ⑤ 매우 만족한다

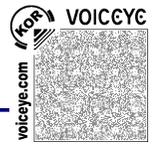
Q VIII-23-2. (VIII-23-1의 ④, ⑤ 응답자) 고충처리제도 이용에 만족하지 못하였거나 고충처리가 제대로 이루어지지 못한 이유는 무엇이었습니까? 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 상담관 및 고충처리 담당자의 업무량이 많아 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다
- ② 상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다
- ③ 내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어려웠다
- ④ 나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다
- ⑤ 상담관이 군 지휘체통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다
- ⑥ 제도 활용에 절차가 너무 복잡하여, 쉽게 이용하기 어렵다
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

Q VIII-24. 군대 내에서 고충처리를 위한 다음의 제도들 가운데 이용하기에 가장 편리한 제도는 다음 중 어느 것이라고 생각하십니까?

- ① 군법무관실의 인권 상담관
- ② 병영생활 전문상담관
- ③ 성고충 전문상담관
- ④ 국가인권위원회, 국민권익위원회
- ⑤ 국방신문고
- ⑥ 국민신문고
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()



Q Ⅷ-25. 군대 내의 여러 가지 고충처리 제도가 보다 활성화되기 위해서는 어떤 점이 더 우선적으로 개선되어야 한다고 보십니까? 우선순위로 1순위 2순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 상담 및 고충처리 내용의 비밀보장
- ② 상담관 및 고충처리 담당자의 군 지휘체계로부터의 독립적 활동
- ③ 상담관 및 고충처리 인력의 전문성 제고
- ④ 상담관 및 고충처리 인력 확대 및 이용 편의성 제고
- ⑤ 고충문제 처리를 위한 실질적 권한 부여
- ⑥ 상담관 및 고충처리 담당자의 업무량 경감
- ⑦ 상담관 운용 부대 지휘관의 인식 전환
- ⑧ 제도 내용 및 이용 방법에 관한 홍보
- ⑨ 기타(적어주십시오)()

Q Ⅷ-26. 성고충전문상담관(양성평등상담관) 제도에 관한 질문입니다. 귀하가 앞으로 성고충전문상담관(양성평등상담관) 제도를 이용하신다면 다음 중 어떤 내용에 대해서 상담을 주로 받고 싶는지, 우선순위로 1순위 2순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

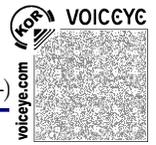
- ① 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제
- ② 업무나 근무시의 불편사항
- ③ 부대생활의 개인적 적응 문제
- ④ 모성보호 및 복지와 관련된 문제
- ⑤ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제
- ⑥ 폭언 모욕 등 비인격적 대우 문제
- ⑦ 상관 및 동료와의 관계 문제
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q Ⅷ-27. 군대 내에서 성희롱 예방 및 성군기사고 방지를 위해 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하는지, 다음 중 한 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 지휘관의 성희롱 및 성폭력 관련 사고에 대한 강력한 개선의지
- ② 성희롱 및 성폭력사고 예방 교육의 강화
- ③ 여군 대상 성고충 전문상담관제도의 활성화 및 독립성 강화
- ④ 인권상담제도의 홍보 강화
- ⑤ 군 회식 및 조직문화 개선
- ⑥ 성희롱 및 성폭력사고 발생 시 처리지침 준수 및 엄정한 관리
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

Q Ⅷ-28. 국가인권위원회에 대해서 어느 정도 신뢰하십니까?

- ① 매우 신뢰 한다
- ② 어느 정도 신뢰한다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 신뢰하지 않는다
- ⑤ 전혀 신뢰하지 않는다



Q VIII-29. 국가인권위원회가 한국의 인권 상황을 개선하는데 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 된다 ② 어느 정도 도움이 된다 ③ 보통이다
- ④ 별로 도움이 되지 않는다 ⑤ 전혀 도움이 안 된다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VIII-30. 3년 전과 비교해서, 현재 국가인권위원회의 역할과 위상에 대해 어떻게 평가하십니까?

- ① 많이 강화되었다 ② 조금 강화되었다 ③ 비슷하다
- ④ 조금 약화되었다 ⑤ 많이 약화되었다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VIII-31. 국가인권위원회의 역할과 기능이 확대되어야 한다고 보십니까? 아니면 축소되어야 한다고 보십니까?

- ① 대폭 축소되어야 한다 ② 조금 축소되어야 한다 ③ 지금이 적절하다
- ④ 조금 확대되어야 한다 ⑤ 대폭 확대되어야 한다 ⑥ 잘 모르겠다

IX. 인권교육 실태

Q IX-1. 군 복무 중 인권에 관한 교육을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 (☞ IX-1-1 ~6번으로) ② 없다 (☞ IX-2번으로)

Q IX-1-1. 최근 1년 간 인권교육을 받았다면 몇 회 받았습니까?

- ① 1회 ② 2-3회 ③ 4-5회 ④ 6-10회 ⑤ 11회 이상

Q IX-1-2. 어디에서 받았습니까?

- ① 교육기관 ② 현 보직부대에서 ③ 사이버 인권교육

Q IX-1-3. 주로 누가 교육을 담당했습니까?

- ① 소속 부대 및 직속 상급부대의 상관, 정훈장교 ② 군 내부 전문 강사
- ③ 군 관련기관 강사 ④ 외부 전문강사
- ⑤ 기타 ()

Q IX-1-4. 인권교육을 받은 내용 중 가장 기억에 남는 것은 무엇입니까? 해당 항목에 모두 √표 하십시오.

- 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 세계인권선언 등 국제적 인권 ⑥기타()

Q IX-1-5. 인권에 대한 교육의 효과는 어떻게 평가하십니까?

- ① 매우 효과적이었다 ② 어느 정도 효과적이었다 ③ 보통이다
- ④ 별로 효과가 없었다 ⑤ 전혀 효과가 없었다

Q IX-1-6. (IX-1-5의 ④, ⑤ 응답자) 인권교육에 대한 효과가 없다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권교육이 형식적이다 ② 인권교육을 받아도 상급자들의 변화가 없다.
- ③ 인권침해 시 구제요청을 하는 것이 제한된다 ④ 기타()

Q IX-2. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-3. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있지 않다고 생각한다면 어떤 이유입니까?

- ① 형식적으로 이루어진다 ② 내용이 인권교육과 거리가 멀다
- ③ 군 내부의 규율교육의 일환이다 ④ 인권교육 전문성이 부족하다
- ⑤ 기타 ()

Q IX-4. 군대 내에서 인권교육을 받을 권리가 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-5. 최근 1년 간 군대 내에서 성에 관한 인권교육을 받아본 적이 있습니까? 있다면 몇 회를 받았습니까?

- ① 예 (횟수 번) (☞ IX-6으로) ② 아니오 (☞ IX-7로)

Q IX-6. 성관련 인권교육이 군대 생활에 실질적으로 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다 ② 별로 도움이 되지 않았다 ③ 그저 그렇다
- ④ 어느 정도 도움이 되었다 ⑤ 매우 도움이 되었다

Q IX-7. 현 근무 부대에 인권교육과 관련하여 예산이 별도로 확보되어 있다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣



군대 내 인권상황 실태조사(여군용)	ID	3	-				
---------------------	----	---	---	--	--	--	--

I. 인구사회적 특징

Q I-1. 귀하의 현 계급은 무엇입니까?

- ① 하사 ② 중사 ③ 상사 ④ 원사 ⑤ 준위 ⑥ 소위
 ⑦ 중위 ⑧ 대위 ⑨ 소령 ⑩ 중령 ⑪ 대령 이상

Q I-2. 귀하의 소속 군은 어디입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

Q I-3. 소속 군 내의 직책은 무엇입니까?

Q I-4. 군 근무 기간은 몇 년입니까?

 년

Q I-5. 연령은 만으로 몇 세입니까?

 세

Q I-6. 임관 구분

Q I-7. 근무 부대 지역은 어디입니까?

- ① GOP (전방 상비사단 지역) ② 도서 및 해안경계부대 지역
 ③ 군· 면 단위 지역 ④ 중· 소도시 ⑤ 대도시(광역시 이상)

Q I-8. 현 소속된 부대는 어디에 해당이 됩니까?

- ① 대대급 이하 부대(직할대 포함) ② 연대 / 여단 / 전대급 부대
 ③ 사단 / 함대 / 비행단급 이상 사령부 ④ 교육기관
 ⑤ 국직 / 합참 직할 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q I-9. 현 소속 부대 이전 최근 야전부대 근무지역은 어디입니까?

- ① GOP / GP 경계부대(상비/예비사단 포함) ② 도서 및 해안경계부대
 ③ 향토 및 동원부대 ④ 군수지원시설부대 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q I-10. 임관 전 거주지는 어느 지역입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산



- ⑧ 세종
- ⑨ 경기
- ⑩ 강원
- ⑪ 충북
- ⑫ 충남
- ⑬ 전북
- ⑭ 전남
- ⑮ 경북
- ⑯ 경남
- ⑰ 제주

Q I-11. 결혼 여부는 어떻게 됩니까?

- ① 미혼
- ② 기혼 동거
- ③ 별거
- ④ 이혼
- ⑥ 사별
- ⑦ 기타

Q I-12. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 불교
- ② 개신교(기독교)
- ③ 천주교
- ④ 기타(종교: _____)
- ⑤ 종교 없음

Q I-13. 귀하의 임관(용) 전 학교/사회에서의 전공(전문)과 현재 보직은 일치한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

II. 전반적 인권상황

1. 인권문제

Q II-1. 현재 군 인권보장 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋은 편이다
- ③ 좋지도 나쁘지도 않다
- ④ 나쁜 편이다
- ⑤ 매우 나쁘다

Q II-2. 만약 군대 내에서 인권 보장에 문제가 있다면, 어떤 측면에서 문제가 발생한다고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위

2순위

- ① 부대의 지휘·통솔 및 교육 방식에서
- ② 징병제가 갖는 제도 자체의 한계에서
- ③ 장교의 자세와 태도에서
- ④ 부사관의 자세와 태도에서
- ⑤ 병 상호간의 관계에서
- ⑥ 특별한 문제가 없다.
- ⑦ 기타(적어 주십시오)(_____)

Q II-3. 군대 내 인권에 있어서 가장 취약한 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등)
- ② 사생활 침해 및 미보장
- ③ 통신의 자유(인터넷 등)
- ④ 임금(월급)
- ⑤ 복지시설 등 근무환경
- ⑥ 식사
- ⑦ 사상의 자유
- ⑨ 기타 (_____)

Q II-4. 상급자나 동료로부터 인권침해를 받아 보신 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다



Q II-5. 현재 군 근무(병영생활) 간 부당한 대우를 받고 있다고 생각한다면 다음 중 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 (욕설 등) ③ 구타 및 가혹행위
- ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
- ⑦ 비인격적 대우 ⑧ 휴식 미보장 ⑨ 부당한 징계
- ⑩ 과식 및 음주 강요 ⑪ 종교행사 참여 금지 또는 강요
- ⑫ 부당한 교육 ⑬ 부당한 업무지시 ⑭ 기타(적어 주십시오)()

Q II-6. 간부들의 인권을 침해하는 주된 이유는 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 상관의 긴급욕심으로 인한 무리한 명령 때문에
- ② 상관의 인사 및 평정에 영향을 줄 수 있기 때문에
- ③ 부대의 지휘통솔교육 문제 때문에
- ④ 개개인의 능력(자질)이 부족하기 때문에
- ⑤ 부대의 목표 달성을 위해 헌신을 요구하기 때문에 ⑥ 기타 ()

Q II-7. 간부들 사이의 인권실태에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다 ② 어느 정도 심각하다 ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다 ⑤ 전혀 심각하지 않다

Q II-8. 병사들의 인권이 간부의 지휘권과 충돌한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 아니다 ② 다소 아니다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

Q II-9. 병사들의 인권을 침해한 경험이 있었다면 그 후에 어떤 생각이 드셨습니까?

- ① 크게 후회했다 ② 약간 후회했다 ③ 별다른 후회 없이 지나쳤다
- ③ 별로 후회하지 않았다 ④ 전혀 후회하지 않았다 ⑤ 침해한 경험이 없다

Q II-10. 간부의 인권침해가 병사들의 인권에 미치는 부정적 영향은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 크다 ② 어느 정도 있다 ③ 보통이다
- ④ 별로 없다 ⑤ 전혀 없다

Q II-11. 여군으로 임관(용) 했을 때와 비교해서 여군에 대한 처우가 전반적으로 어떻게 변화되었다고 보십니까?

- ① 많이 개선되었다 ② 다소 개선되었다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 개선되지 않았다 ⑤ 전혀 개선되지 않았다



Q II-12. 여성이 군인이 되기 어렵다면, 어떤 점이 가장 문제라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오. 1순위 2순위

- ① 모집 규모가 지나치게 적다 ② 군 복무가 여성이 감당하기에는 너무 힘들다
- ③ 여군이 실제 지원할 수 있는 병과가 한정되어 있다
- ④ 신체검사나 자격요건이 남군의 선발과정에 비해 더 까다롭다
- ⑤ 여군 선발과정(제도)이 남군과 비교하여 특별한 차이가 없어서 여군이 되기 어렵다

Q II-13. 현재 여군(여군무원)들의 인권수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 나쁘다 ② 다소 나쁘다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 좋다 ⑤ 매우 좋다

Q II-14. 현재 여군(여군무원)들의 인권수준은 이전에 비해 어떻게 변화되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 나빠졌다 ② 다소 나빠졌다 ③ 비슷하다
- ④ 다소 좋아졌다 ⑤ 매우 좋아졌다

Q II-15. 현재 여군(여군무원)들의 인권문제가 있다면 주된 이유는 무엇이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오. 1순위 2순위

- ① 군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다 ② 남자군인들의 편견에 문제가 있다
- ③ 여군/여군무원 상호간에 문제가 있다 ④ 인권관련 법령과 제도에 문제가 있다
- ⑤ 군대란 원래 그런 곳이라는 의식에 문제가 있다
- ⑥ 기타(적어주십시오)()

2. 인권 인식과 개선

Q II-16. 인권개선은 군 기강확립에 어떤 영향을 끼칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 인권이 개선되면 군 기강확립은 매우 나빠질 것이다
- ② 인권이 개선되면 군 기강확립은 약간 나빠질 것이다
- ③ 인권개선과 군 기강확립은 별로 관계가 없다
- ④ 인권이 개선되면 군 기강확립이 약간 좋아질 것이다
- ⑤ 인권이 개선되면 군 기강확립이 매우 좋아질 것이다

Q II-17. 현재 간부로서의 어려움이 있습니까?

- ① 매우 많다 ② 다소 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 없다 ⑤ 전혀 없다



- ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다 ⑥ 잘 모르겠다

Q II-25. 간부들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 먼저 변해야 한다고 생각하십니까?

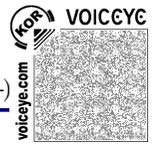
- ① 신고 및 인권 구제제도 개선 ② 인권에 대한 홍보 및 교육
③ 간부(장교/부사관)들의 인식 / 태도 개선 ④ 군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선
⑤ 기타 (적어주십시오)()

III. 차별(평등권)

Q III-1. 군 근무(병영생활) 중 차별을 받은 경험이 있다면, 다음의 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

Table with 3 columns: 구분, 예, 아니오. Rows include: 1) 현 거주지 및 출신지역, 2) 학력, 3) 나이, 4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력, 5) 외모(용모, 신체적 조건), 6) 언어의 표현 부족, 7) 상훈 및 표창, 8) 보직 결정, 9) 기타(적어 주십시오)()

Q III-1-1. III-1에 "예" 라고 응답한 항목에 대해서 그 차별정도는 얼마나 심각했습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.



구 분	매우 심각한 편이다	다소 심각한 편이다	보통이다	심각하지 않은 편이다	전혀 심각하지 않은 편이다
1) 현 거주지 및 출신지역	①	②	③	④	⑤
2) 학력	①	②	③	④	⑤
3) 나이	①	②	③	④	⑤
4) 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력	①	②	③	④	⑤
5) 외모(용모, 신체적 조건)	①	②	③	④	⑤
6) 언어의 표현 부족	①	②	③	④	⑤
7) 상훈 및 표창	①	②	③	④	⑤
8) 보직 결정	①	②	③	④	⑤

Q Ⅲ-2. 「Ⅲ-1」 이외에 기타 차별대우를 받았다고 느꼈다면 그 사항이 무엇이었는지 적어주시기 바랍니다.

Q Ⅲ-3. 정당한 건의나 제안들이 상급자들에게 잘 받아들여지고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q Ⅲ-4. 군 근무(병영생활) 중 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요

Q Ⅲ-5. 귀하가 받은 부당한 대우가 귀하의 군 생활에 미친 영향은 어느 정도였습니까?

- ① 매우 크다 ② 다소 크다 ③ 보통이다
 ④ 별로 크지 않다 ⑤ 전혀 크지 않다 ⑥ 부당한 대우 받은 적 없다

Q Ⅲ-6. 귀하가 받은 부당한 대우는 _____이다. (해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.)

- ① 사적인 명령 ② 언어폭력 ③ 신체폭력
 ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 차별
 ⑦ 기타 () ⑧ 없음

Q Ⅲ-7. 성별(남군, 여군)이 인권침해나 차별을 발생하게 하는 원인이라고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다

Q Ⅲ-8. 지금까지 남군이 많은 군 조직에 근무하시면서 개인적으로 차별이라고 생각할 만한 일을 경험한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ Ⅲ-8-1 ~ 3번으로) ② 아니요 (☞ IV-1번으로)



Q Ⅲ-8-1. (Ⅲ-8의 ① 응답자) 그 차별은 어느 정도 심각하였습니까?

- ① 전혀 심각하지 않다 ② 별로 심각하지 않다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 심각하다 ⑤ 매우 심각하다

Q Ⅲ-8-2. 다음 중 차별이라고 생각하신 일은 무엇이었는지, 우선순위 1순위 2순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 병과의 선택 및 배치 문제 ② 업무의 배정 및 할당량의 문제
- ③ 진급 관련 문제 ④ 보직이나 직위 관련 문제
- ⑤ 핵심적인 교육 및 연수 기회 ⑥ 야전 훈련 참가 문제
- ⑦ 화장실, 휴게실, 샤워시설 등 편의시설 관련 문제 ⑧ 보급품의 공급
- ⑨ 모성보호 및 복리후생제도 이용 관련 문제 ⑩ 출산, 육아로 인한 인사제도
- ⑪ 격오지 주둔 부대로의 배치 ⑫ 기타(적어 주십시오)()

Q Ⅲ-8-3. 답변하신 차별은 얼마 동안에 일어난 것이었습니까?

- ① 최근 1년 미만 ② 1 ~ 2년 미만 ③ 2 ~ 3년 미만
- ④ 3 ~ 7년 미만 ⑤ 7년 이상

IV. 인간의 존엄과 가치

1. 언어폭력

Q IV-1. 평소 군대 내의 언어폭력의 심각성은 어느 정도라고 생각하십니까?

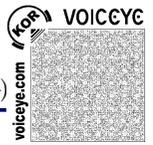
- ① 매우 심각하다 ② 어느 정도 심각하다 ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다 ⑤ 전혀 심각하지 않다

Q IV-2. 다음 중 평소 언어폭력에 대한 귀하의 생각에 가까운 것을 우선순위로 2가지 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 군 내부에서는 있을 수 있는 일이므로 당연하게 생각한다
- ② 언어폭력을 행사하는 사람의 입장에 많이 공감하는 편이다
- ③ 언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느낀다 ④ 별 생각 없다
- ⑤ 상황 자체에 대해 거부감을 느낀다 ⑥ 차라리 맞는 것이 낫다
- ⑦ 기타 () ⑧ 모름/무응답

Q IV-3. 다음 중 언어폭력으로 생각되는 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.



- ① 욕설 ② 반말 ③ 무시 ④ 모욕적 언사 ⑤ 성적농담
 ⑥ 면박 ⑦ 체면 깎아내리기 ⑧ 기타(적어주십시오)()

Q IV-4. 언어폭력은 누구와 누구 사이에서 가장 많이 발생한다고 생각하십니까?

- ① 병과 병 사이 ② 병과 부사관 사이 ③ 병과 장교 사이 ④ 병과 군무원 사이
 ⑤ 장교와 장교 사이 ⑥ 부사관과 부사관 사이 ⑦ 장교와 부사관 사이
 ⑧ 장교와 군무원 사이 ⑨ 부사관과 군무원 사이 ⑩ 기타 ()

Q IV-5. 다음 중 귀하가 군대 내 언어폭력의 원인이라고 생각하는 것을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 상급자의 지시 불이행 ② 업무 미숙 ③ 부대생활 부적응
 ④ 출신지역, 학력, 나이 등의 신분(신상)적인 차이 ⑤ 개인적인 감정
 ⑥ 군 기강확립 차원 ⑦ 업무환경 정리정돈 등 근무환경 불량 ⑧ 관행
 ⑨ 별다른 이유 없이 ⑩ 기타 ()

Q IV-6. 군대 내 언어폭력은 개선될 수 있는 사안이라고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다 ⑥ 잘 모르겠다

Q IV-7. (IV-6의 ④, ⑤ 응답자) 「언어폭력이 개선될 수 없는 사안」 라고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 군대 조직의 특성상 어쩔 수 없는 구조적인 현상이기 때문에 개선은 어렵다
 ② 개인 사이의 문제이기 때문에 이를 제한하는 것은 다른 문제를 야기할 수 있다
 ③ 상급자일수록 권위의식 또는 보상심리로 인하여 개선은 어려움이 있을 수 있다
 ④ 아직은 더 많은 시간이 필요하다
 ⑤ 기타 ()

Q IV-8. 군대 내에서 언어폭력을 당하거나 목격했을 때, 가장 먼저 어떻게 했습니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다 ② 상급자 또는 지휘관(자)에게 그 사실을 알렸다
 ③ 그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다 ④ 못 본 척 하거나 참았다
 ⑤ 목격한 적 없다 ⑥ 기타(적어 주십시오)()

Q IV-9. 군 기강확립을 위해서 언어폭력이 필요하다는 의견에 동의하십니까?

- ① 매우 동의한다 ② 어느 정도 동의한다 ③ 보통이다
 ④ 별로 동의하지 않는다 ⑤ 전혀 동의하지 않는다

Q IV-10. 군대 내의 언어폭력은 귀하가 입대한 초기와 비교하여 어떻게 변화되었습니까?

- ① 크게 개선되었다 ② 어느 정도 개선되었다 ③ 다소 악화되었다
 ④ 매우 악화되었다 ⑤ 변화 없다

Q IV-11. 동료나 상급자로부터 언어폭력을 당한 적이 있습니까?



- ① 예 (☞ IV-11-1번으로)
- ② 아니요 (☞ IV-13번으로)

Q IV-11-1. 언어폭력을 당하고 있던 당시, 나의 주위에 다른 사람들이 있었습니까?

- ① 있었다
- ② 없었다
- ③ 잘 모르겠다

Q IV-12. 언어폭력 당시 내가 들은 말의 내용은 어떤 것이 있었는지 주된 내용을 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 출신 지역, 학력, 신분에 대한 비하적 표현
- ② 개인적 차원의 프라이버시 침해
- ③ 협박 또는 위협적 표현
- ④ 개인에 대한 인격 침해성 표현 (예: ○새끼, ○○놈 등)
- ⑤ 가족이나 주변인에 대한 인권적 무시 등 (예: 부모님이 그렇게 가르쳤느냐 등)
- ⑥ 나의 능력에 대한 폄하나 계급에 대한 비하
- ⑦ 나의 태도 및 성격에 대한 폄하
- ⑧ 성 또는 이성적인 표현으로 비하 (예: 기집애 같이 등)
- ⑨ 기타 ()

2. 집단 따돌림(왕따) 및 놀림

Q IV-13. 집단 따돌림을 당한 경험이 있었습니까?

① 없다	☞ IV-14번으로
② 있다	③ 집단 따돌림인지 잘 모르겠다
	☞ IV-13-1번으로

Q IV-13-1. 집단 따돌림 경험이 있거나 또는 따돌림인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 무엇인지 기재하여 주시기 바랍니다.

Q IV-14. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느낀 적이 있었습니까?

① 없다	☞ V. 인권침해 문항으로
② 있다	③ 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다
	☞ IV-14-1번으로

Q IV-14-1. 비아냥거림(놀림)으로 인해 모욕감을 느꼈다면 또는 비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다면, 그 상황이 무엇인지 적어주시기 바랍니다.



V. 인권 침해

1. 인권존중 / 인권침해 경험

Q V-1. 군대 내에서 자유 또는 권리가 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-2. 최근 1년간 군대 내에서 여군으로서 개인의 기본적 권리나 인격이 침해당하였다고 생각될 만한 피해를 경험한 적이 있다면, 다음의 빈칸에 간단히 적어 주십시오.

Q V-3. 군대 내에서 여성으로서 노동권(일할 권리, 공정한 노동조건 보장 등)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-4. 군대 내에서 문화권(문화생활을 누릴 권리)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-5. 군대 내에서 청원권이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

Q V-6. 군대 내에서 인간다운 생활권(사회복지)이 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중되고 있다 ② 어느 정도 존중되고 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 존중되지 않고 있다 ⑤ 전혀 존중되지 않고 있다

2. 부당한 강요

Q V-7. 상급자에 의한 사적인 지시행위가 있었습니까?

- ① 예 (☞ V-7-1번으로) ② 아니요 (☞ V-8번으로)

Q V-7-1. (V-7의 ①응답자) 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 상급자의 사적인 일(업무)을 한 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니요



Q V-7-2. (V-7의 ①응답자) 지시한 사적인 일(업무)에 대한 내용을 적어주십시오.

3. 구타 또는 가혹행위

Q V-8. 군대 내에서 구타 또는 가혹행위를 당한 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-8-1번으로) ② 아니오 (☞ V-9번으로)

Q V-8-1. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 어떻게 하셨습니까?

- ① 참았다 ② 지휘관 등 상급자에서 보고하였다
- ③ 성고충전문상담관 등 도움을 요청하였다
- ④ 현병대 등 군 내부 관련기관에 신고하였다 ⑤ 부모나 친지에게 알렸다
- ⑥ 군종장교 또는 의무장교에게 상담하였다 ⑦ 외부기관에 신고하였다
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q V-8-2. 구타 또는 가혹행위를 당했을 때, 전역 또는 자살을 하고 싶다는 생각을 한 적이 있었습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 별로 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다 ⑤ 별 생각 없었다

Q V-9. 구타 또는 가혹행위를 직접 목격한 적이 있습니까?

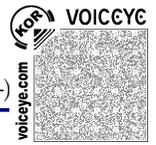
- ① 예 (☞ V-9-1번으로) ② 아니오 (☞ V-10. 통신 문항으로)

Q V-9-1. 구타 또는 가혹행위를 목격했을 때, 귀하가 취한 행동은 무엇입니까?

- ① 그 자리에서 개선하도록 했다. (☞ V-9-3번으로)
- ② 지휘관 등 상급자에게 그 사실을 알렸다. (☞ V-9-3번으로)
- ③ 일상적인 일이라고 생각했으므로 조치는 필요 없었다. (☞ V-9-3번으로)
- ④ 못 본 척 하거나 참았다. (☞ V-9-2번으로)
- ⑤ 기타(적어 주십시오)() (☞ V-9-3번으로)

Q V-9-2. 구타 또는 가혹행위를 당하거나 목격했을 때, 못 본 척 하거나 참은 이유는 무엇입니까?

- ① 함께 처벌을 받을 것 같아서 ② 보복이 걱정되어서
- ③ 부당대우를 받을 것 같아서 ④ 당연히 맞을 짓을 해서
- ⑤ 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서 ⑥ 군 기강 확립을 위해 필요해서
- ⑦ 관행이니까 ⑧ 기타 ()



Q V-9-3. 구타 또는 가혹행위가 일어나는 시간은 주로 어느 때였습니까?

- ① 아침점호 전후 ② 일과시간 중 ③ 식사 전후
- ④ 저녁점호 전후 ⑤ 경계근무 중 ⑥ 경계근무 전후
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

4. 통신

Q V-10. 병사들의 휴대폰 사용이 부대 생활에 긍정적인 영향을 주고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-11. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 확대하여야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-12. 병사들의 휴대폰 사용 시간을 24시간으로 확대하여야 한다고 보십니까?(교육, 훈련 제외)

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-12-1. (V-12의 ④, ⑤ 응답자) 휴대폰 사용을 24시간 허용하는 것에 대해 부정적인 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Q V-13. 부대 병사 또는 간부들 중 휴대폰 사용과 관련하여 징계처리를 한 사례가 있습니까?

- ① 있다 (☞ V-13-1번으로) ② 없다 (☞ V-14번으로)

Q V-13-1. 휴대폰 사용과 관련하여 징계처리를 한 이유는 무엇인지 적어주십시오.

Q V-14. 일과 이후 병사들의 휴대폰 사용 허용에 따라 가장 우려되는 점을 기술하여 주시기 바랍니다.

Q V-15. 병사들의 휴대폰에 저장되어 있는 개인정보는 보호(통신비밀 포함) 받고 있다고 보십니까?



- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q V-16. 병사들의 휴대폰 사용에 따라 군사 비밀 누출이 우려되는 사항입니다. 이에 대한 대응방안은 무엇이라고 생각하십니까?

5. 종교

Q V-17. 최근 1년간 특정 종교행사에 참여하도록 강요받은 사례가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있었다
- ④ 자주 있었다 ⑤ 잘 모르겠다

Q V-18. 최근 1년간 타인이 특정 종교행사에 강제로 참여하도록 강요하는 것을 목격한 사례가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 약간 있다
- ④ 자주 있다 ⑤ 잘 모르겠다

Q V-19. 군 근무(병영생활) 간 종교의 자유가 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 보장되지 않는다 ② 별로 보장되지 않는다 ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 보장된다 ⑤ 전적으로 보장된다

Q V-20. 부대에서 종교행사에 참여하지 않는 병사들은 행사시간 동안에 상대적으로 불이익을 받는다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

6. 사생활

Q V-21. 말하고 싶지 않은 개인의 사생활을 말하도록 강요받은 경험이 있습니까?

- ① 예 (☞ V-21-1번으로) ② 아니요 (☞ V-22번으로)

Q V-21-1. 어떠한 내용을 말하도록 강요받았는지 기술하여 주시기 바랍니다.

Q V-22. 개인 신상명세서 작성 시 인권침해 요소가 있다고 생각하십니까?



- ① 예 (☞ V-22-1번으로)
- ② 아니요 (☞ V-23 의료 문항으로)

Q V-22-1. 인권침해 요소가 있다고 생각하는 항목이 무엇인지 기술해 주십시오.

7. 의료

Q V-23. 병사들의 민간 전문병원 이용이 적절하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다
- ② 별로 적절하지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 적절하다
- ⑤ 매우 적절하다

Q V-24. (V-23의 ①, ② 응답자) 병사들의 민간 전문병원 이용이 적절하게 이루어지고 있지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-25. 군 병원의 전반적인 의료서비스의 수준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 만족한다
- ② 어느 정도 만족한다
- ③ 만족도 불만족도 아니다
- ④ 다소 불만족이다
- ⑤ 매우 불만족이다
- ⑥ 군 병원 이용한 적 없다

Q V-26. 병사의 군 병원 후송 시 절차가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다
- ② 별로 적절하지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 적절하다
- ⑤ 매우 적절하다

Q V-27. (V-26의 ①, ② 응답자) 병사의 군 병원 후송 시 절차가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

Q V-28. 군의 진료기록 관리 및 진료결과 전달체계가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다.
- ② 별로 적절하지 않다.
- ③ 보통이다.
- ④ 어느 정도 적절하다.
- ⑤ 매우 적절하다
- ⑥ 잘 모르겠다.

Q V-29. (V-28의 ①, ② 응답자) 군의 진료기록 관리 및 진료결과 전달체계가 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?



Q V-30. 군의 진료기록 관리체계 및 진료결과 전달체계에서 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-31. 병사들이 군 병원에서 입원 및 치료 후 자대 생활을 충분히 할 수 있을 정도로 완쾌되어 원대 복귀하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

Q V-32. (V-31의 ①, ② 응답자) 병사들이 완쾌되어 원대 복귀하지 못하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-33. 군 후송체계(의무실 → 의무대 → 군단병원(야전병원) → 수도병원(후방병원)가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 적절하다
- ② 어느 정도 적절하다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 적절하지 않다
- ⑤ 전혀 적절하지 않다

Q V-34. 현재 군의 의료인력 수급이 적절하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 적절하지 않다
- ② 별로 적절하지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 어느 정도 적절하다
- ⑤ 매우 적절하다

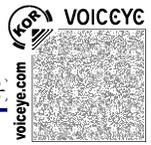
Q V-35. (V-34의 ①, ② 응답자) 군의 의료인력 수급이 적절하게 이루어지고 있지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-36. 군의 의료인력 수급에서 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

Q V-37. 현재의 군 의료체계는 장병들의 건강증진과 보호에 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 아니다
- ⑤ 전혀 아니다

Q V-38. (V-37의 ④, ⑤ 응답자) 적절하지 않다면, 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?



[Empty rectangular box for answer]

Q V-39. 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램을 받아본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

Q V-40. 여군들의 건강관리와 증진을 위한 상담 및 프로그램은 잘 갖춰져 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

8. 피복과 보급품

Q V-41. 전투준비태세, 보급품 검열 등을 앞두고 타부대의 장비 및 군수품을 빌려서 보충한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ V-41-1번으로) ② 없다 (☞ VI. 성적 침해 문항으로)

Q V-41-1. 어떠한 장비 및 군수품을 빌려본 경험이 있는지 적어주십시오.

[Empty rectangular box for answer]

VI. 성적 침해

1. 성인지 / 성인식

Q VI-1. 성희롱 / 성폭력 발생의 경우에 가해자(동성, 이성 불문)는 주로 누구라고 생각하십니까?

- ① 동기 또는 같은 계급의 동료 ② 인사평정권자 ③ 나보다 상급(위) 계급자
- ④ 지휘관 / 지휘자 ⑤ 특정인에 한정되지 않음

Q VI-2. 성희롱 / 성폭력 발생의 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 음주문화 ② 인사평가 ③ 계급문화 ④ 남녀의 의식차이
- ⑤ 인권의식 부족 ⑥ 약한 처벌 ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VI-3. 귀하는 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다	①	②	③	④	⑤
2) 성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다	①	②	③	④	⑤
3) 성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다	①	②	③	④	⑤
4) 성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다	①	②	③	④	⑤
5) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다	①	②	③	④	⑤
6) 군대 내에서 동성 및 이성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다	①	②	③	④	⑤
7) 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군 생활에서 있을 수 있다	①	②	③	④	⑤
8) 남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다	①	②	③	④	⑤
9) 군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다	①	②	③	④	⑤
10) 여성이 많은 부대에서 성희롱 / 성폭력문제가 더 많이 발생한다	①	②	③	④	⑤

Q VI-3. 귀하는 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?(계속)

구 분	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	보통이 다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
11) 군대 내에서 발생하는 성희롱 / 성폭력 사건은 부대관리나 군대문화 보다는 가해자 개인의 문제이다	①	②	③	④	⑤
12) 성희롱 / 성폭력이 발생하는 부대는 전투력 및 부대 단결에 문제가 있기 때문이다	①	②	③	④	⑤
13) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 문제는 근절되기 어렵다	①	②	③	④	⑤
14) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등 의식 및 인권의식이 정착되어야 한다	①	②	③	④	⑤
15) 성희롱 / 성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량 / 위상에 부정적인 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
16) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 문제로 인해 여성이 고립 / 배제되고 있다	①	②	③	④	⑤
17) 군의 위계 및 서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자 일수록 성희롱 / 성폭력 피해 사실을 문제제기(신고하기)하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
18) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력은 피해자가 먼저 피해사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
19) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 피해자에 대한 비밀보장 등 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
20) 군대 내에서 성희롱 / 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임있게 가해자를 처벌하기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
21) 성폭력과 구타 및 가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타 및 가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다	①	②	③	④	⑤

2. 유사성행위 / 성적 접촉 / 성희롱
Q VI-4. 강제적 유사 성행위 또는 강제적 성적 접촉 행위(성기나 몸 만지기를 당한 적이 있거나, 보고 들은 적이 있습니까?)

① 예 (☞ VI-4-1 ~ 8번으로)

② 아니오 (☞ VI-5번으로)

Q VI-4-1. 강제적 성적 접촉을 한 가해자는 누구였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 후임(후배) ② 동기 ③ 선임(선배) ④ 부사관 ⑤ 장교
- ⑥ 모르겠다

Q VI-4-2. 강제적 성적 접촉 행위를 한 장소는 어디였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 생활관 ② 화장실 ③ 샤워실 ④ 행정사무실
- ⑤ 초소 등 야외근무지 ⑥ 야외훈련장 ⑦ 연병장
- ⑧ 산속 등 인적이 드문 장소 ⑨ 부대 밖 숙박시설
- ⑩ 기타(적어 주십시오)() ⑪ 모르겠다

Q VI-4-3. 강제적 성적 접촉 행위는 어떤 상황에서 발생하였는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 얼차려 등 처벌 부여시 ② 취침할 때 ③ 샤워할 때 ④ 휴식이나 게임 시
- ⑤ 운동할 때 ⑥ 외출/외박 시
- ⑦ 기타(적어 주십시오)() ⑧ 모르겠다

Q VI-4-4. 어떤 식의 강제적 성적 접촉 행위가 있었는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 키스 ② 포옹 ③ 가슴, 엉덩이 등 신체 만지기 ④ 성기 만지기
- ⑤ 성기삽입 시도 또는 성기삽입 ⑥ 자위행위 강요 ⑦ 성기 등 신체 애무 강요
- ⑧ 기타(적어 주십시오)() ⑨ 모르겠다

Q VI-4-5. 강제적인 성적 접촉을 당한 피해자는 누구였습니까? 혹은 누구였다고 들었습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 후임(후배) ② 동기 ③ 선임(선배) ④ 부사관 ⑤ 장교 ⑥ 모르겠다.

Q VI-4-6. 강제적인 성적 접촉 시, 물리적인 폭행(력)이 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 모르겠다

Q VI-4-7. 강제적인 성적 접촉을 당한 후, 피해자가 겪고 있는 상황 또는 겪고 있었다고 생각되는 점은 무엇인지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 주변사람들에게 집단 따돌림을 받았다
- ② 긴장감 불안감 등으로 복무에 차질이 있었다
- ③ 적응을 하지 못하고 의기소침해 지냈다
- ④ 남자 또는 여자답게 보이려고 노력하였다
- ⑤ 변한 것이 없다 ⑥ 모르겠다

Q VI-4-8. 강제적인 성적 접촉 사건이 지휘관(자) 등 상급자에게 보고된 적이 있었습니까?

- ① 예 (☞ VI-4-9번으로) ② 아니오 (☞ VI-5번으로) ③ 모르겠다 (☞ VI-5번으로)

Q VI-6. 지난 1년간 다음과 같은 피해를 직접 경험하신 적이 있습니까? 귀하가 직접 피해를 당한 행위가 있는 경우, 횡수를 적어 주시기 바랍니다.

구 분	예	아니 오	(있는 경우) 횡수	
1) 가벼운 성적농담(섹시하다는 표현 등)	①	②		회
2) 짙은 성적 농담(음담패설 등)	①	②		회
3) 외모에 대한 성적 비유나 품평, 별명 사용	①	②		회
4) 사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문	①	②		회
5) 가벼운 신체 접촉(어깨 두드리기, 손 만지기 등)	①	②		회
6) 심한 신체 접촉(엉덩이, 가슴, 무릎 만지기, 껴안기, 블루스 강요 등)	①	②		회
7) 야한 잡지, PC화면, 이메일 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출	①	②		회
8) 성기 등 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위	①	②		회
9) 본인이 원치 않는 성관계 강요	①	②		회
10) 회식이나 술자리 등에서 남자군인의 옆자리에 앉기를 강요함	①	②		회
11) 회식이나 술자리 등에서 남자군인이나 남자 지휘관에게 술을 따르도록 강요함	①	②		회
12) 회식자리나 및 노래방 등에서 원치 않는 신체 접촉 시도	①	②		회

Q VI-7. (VI-6에서 피해 사례가 1개라도 있는 경우) 피해를 당하였을 때 1순위 2순위 어떻게 대처하였는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

--	--

- ① 행위자에게 거부의사를 분명히 밝혔다
- ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취하였다
- ③ 부대 내 성고충 전문상담관이나 인권상담관에게 알렸다
- ④ 부대 내에서 비공식적으로 문제제기를 하였다
- ⑤ 가족, 친지나 동료에게 알렸다
- ⑥ 대응하지 못하고, 이후에도 문제제기를 하지 않았다
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

Q VI-8. 군대 내 성희롱 등 성폭력사고 관련 문제에 관한 다음 항목들에 대해서 평소 어떻게 생각하고 계십니까?

구 분	매우 동의	다소 동의	별로동의 하지않음	전혀동의 하지않음
1) 군대 내의 성희롱 문제나 성폭력사고가 과거에 비해 줄었다	①	②	③	④
2) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
3) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 남군 전체의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다	①	②	③	④
4) 성희롱 및 성폭력사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다	①	②	③	④
5) 군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다	①	②	③	④
6) 군에 성희롱 발생정도는 일반기업에 비해 낮다고 본다	①	②	③	④
7) 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 여타 공공기관들에 비해서 우수하다	①	②	③	④
8) 우리 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러 나라에 비추어서도 선진적인 수준이다	①	②	③	④

Q VI-9. 군대 내 성희롱 예방 및 성폭력사고 방지를 위해 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하는지, 다음 중 한 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 인권상담제도의 홍보 강화
- ② 군의 회식문화 등 현 관행 및 조직문화의 개선
- ③ 성희롱 및 성폭력사고 예방 교육의 강화
- ④ 군의 성고충 처리담당관제도의 활성화 및 독립성 강화
- ⑤ 성희롱 및 성폭력사고 발생 시 처리지침 준수 및 엄정한 관리
- ⑥ 지휘관의 성희롱 및 성폭력 관련 사고에 대한 강력한 개선의지
- ⑦ 기타(적어주십시오)()



VII. 소수자 인권

1. 다문화

Q VII-1. 현 근무 중인 부대에 다문화가정 장병(병사/간부)이 있습니까?

- ① 예 (☞ VII-2번으로)
- ② 아니요 (☞ VII-3번으로)

Q VII-2. 다문화가정 장병이 군 생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	VII-2-1번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	VII-3번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-2-1. 다문화가정 병사가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 1순위 2순위
무엇 때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지
를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 외모나 언어에 대한 거리감
- ② 문화적 차이로 인한 이질감
- ③ 종교적 견해의 차이로 인한 배척
- ④ 다문화가정 장병 스스로 조직에서 고립
- ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 다문화가정 장병에 대한 편견
- ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별에 편승
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

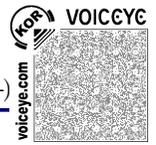
Q VII-3. 다문화가정 장병이 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법이 1순위 2순위
좋을지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시
오.

- ① 종교적 차이를 이해하기 위한 교육
- ② 문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동
- ③ 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화
- ④ 차별에 대한 강제적인 제재나 규제
- ⑤ 선임 및 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 다문화가정 장병을 위한 인권구제제도의 개발
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-4. 다문화가정 장병의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중 된다
- ② 어느 정도 존중 된다
- ③ 별로 존중되지 않는다
- ④ 전혀 존중되지 않는다
- ⑤ 잘 모르겠다

Q VII-4-1. (VII-4의 ③, ④ 응답자) 인권이 잘 존중되지 않는다면 어떠한 부분인지 적어주
십시오.



Q VII-5. 다문화가정 장병이 군 입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-6 성소수자 문항으로) ② 아니요 (☞ VII-5-1번으로)

Q VII-5-1. 다문화가정 장병의 군 입대를 반대하는 이유를 적어주십시오.

2. 성소수자

Q VII-6. 성소수자 장병이 있다는 것을 보거나 들은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VII-7번으로) ② 아니요 (☞ VII-8번으로)

Q VII-7. 성소수자 장병이 병영생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-7-1번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-8번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-7-1. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하지 못한다면 무엇 1순위 2순위

때문이라고 생각하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 성소수자에 대한 군 내부의 부정적 이미지 ③ 동기들 사이에서의 따돌림
 ② 성소수자 스스로 고립되는 성향 ④ 성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움
 ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 성소수자에 대한 편견
 ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별에 편성
 ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-7-2. 성소수자 병사가 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 1순위 2순위

방법이 좋을지, 우선순위 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육 ④ 차별에 대한 강제적인 제재나 규제
 ② 군 내부의 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동
 ③ 멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화 ⑤ 선임 및 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리
 ⑥ 성소수자 병사를 위한 인권구제제도의 개발
 ⑦ 기타(적어 주십시오)()



Q VII-8. 성소수자 장병의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중 된다 ② 어느 정도 존중된다 ③ 보통이다
- ④ 별로 존중되지 않는다 ⑤ 전혀 존중되지 않는다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VII-9. 성소수자 장병이 군에 입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ VII-10번으로) ② 아니요 (☞ VII-9-1번으로)

Q VII-9-1. 성소수자 장병의 군 입대를 부정적으로 생각하는 이유는 무 1순위 2순위
엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서
- ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
- ③ 성소수자에 대한 거부감이 강해서
- ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
- ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
- ⑥ 군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

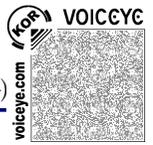
3. 북한이탈주민 자녀 병사

Q VII-10. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)가 병영생활에 잘 적응하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 적응하지 못한다	② 별로 적응하지 못한다	☞ VII-10-1-2번으로
③ 보통이다	④ 어느 정도 적응한다	☞ VII-11번으로
⑤ 잘 적응한다	⑥ 잘 모르겠다	

Q VII-10-1. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)가 병영생활에 잘 적응 1순위 2순위
하지 못한다면 무엇 때문이라고 생각하는지, 우선순위
순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

- ① 의사소통에 있어 이질감 ② 문화적 차이로 인한 거리감
- ③ 정치적 견해의 차이로 인한 배척
- ④ 북한이탈주민 자녀(병사) 스스로 단체생활에서 고립
- ⑤ 군 조직 자체에서 형성된 북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 편견
- ⑥ 선임(후임) 또는 지휘관들의 암묵적 차별
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()



Q VII-10-2. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)가 병영생활에 잘 적응하게 하려면 어떤 방법이 좋을지요? 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

--	--

- ① 북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육
- ② 군 내부의 사고 강화를 위한 다양한 동아리 활동
- ③ 멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화
- ④ 차별 방지를 위한 제재나 규제 마련
- ⑤ 선임병이나 지휘관들로부터 차별 발생 방지를 위한 수시관리
- ⑥ 북한이탈주민 자녀(병사)를 위한 인권구제제도의 마련
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VII-11. 북한이탈주민 자녀(병사 또는 간부)의 인권이 잘 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 존중된다 ② 어느 정도 존중된다 ③ 보통이다
- ④ 별로 존중되지 않는다 ⑤ 전혀 존중되지 않는다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VII-12. 북한이탈주민 자녀(병사)가 군입대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 예(☞ VIII-1번으로) ② 아니요(☞ VII-12-1번으로)

Q VII-12-1 북한이탈주민 자녀(병사)의 군 입대를 부정적으로 생각하 1순위 2순위
는 이유는 무엇인지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

--	--

- ① 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서
- ② 사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해
- ③ 북한이탈주민에 대한 거부감이 강해서
- ④ 같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서
- ⑤ 신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서
- ⑥ 군 내부에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯하여
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

VIII. 구제와 보장

1. 구제제도에 대한 인식

Q VIII-1. 군 복무부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 ② 어느 정도 필요하다 ③ 잘 모르겠다
- ④ 별로 필요 없다 ⑤ 전혀 필요 없다

Q VIII-2. 군 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 공정하다 ② 어느 정도 공정하다 ③ 잘 모르겠다



- ④ 별로 공정하지 않다 ⑤ 전혀 공정하지 않다

Q VIII-3. 전공사상에 대한 보상제도에 대해서 어느 정도 알고 있습니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 들어 본 적이 있다 ④ 모른다

Q VIII-4. 전공사상을 당할 경우에 대한 전공사상자 예우와 처리절차를 교육받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ VIII-4-1번으로) ② 아니오 (☞ VIII-5로)

Q VIII-4-1. 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 받았다면 어디에서 받았습니까?

- ① 교육기관(양성기관 포함) ② 근무지 부대 ③ 상급지휘관
- ④ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-4-2. 전공사상자 예우와 처리절차에 대한 교육을 자대에서 받았다면 누구에게 받았습니까?

- ① 지휘관 ② 정훈장교 등 참모장교 ③ 외부 초빙강사 ④ 동료 및 선배

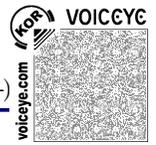
Q VIII-5. 장병들의 권리보호 및 구제를 위해 현재 시행 중인 제도 중에서 보완이 요망되는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (소원수리 제도, 병영생활 전문상담관 운영제도, 성고충 전문상담관 운영제도 등)

Q VIII-6. 권리보호 및 구제를 위해 추가 도입할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-7. 권리보호 및 구제를 위해 법, 제도적으로 보완하여야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-8. (현재까지 한 번이라도 인권침해, 불이익 또는 차별을 받은 적이 없지만) 만약에 그러한 일을 경험하게 된다면, 어떻게 하시겠습니까?

2. 구제제도의 운영



Q VIII-9. 여성 지휘관(자)으로서 군 근무(병영생활)간 어려움이 있습니까?

- ① 매우 많다 ② 다소 있다 ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 없다 ⑤ 전혀 없다

Q VIII-10. (VIII-9의 ①, ②응답자) 「어려움이 있다」면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

Q VIII-11. 다음 중 어느 분야가 여성 지휘관(자)으로서 가장 부담이 됩니까?

- ① 군사대비태세 확립 ② 교육훈련 준비 및 실시
- ③ 부대관리 ④ 도움 및 배려병사의 선정 및 관리
- ⑤ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-12. 부대지휘에 어려움이 있을 경우 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적이다 ② 어느 정도 긍정적이다 ③ 잘 모르겠다
- ④ 다소 부정적이다 ⑤ 매우 부정적이다

Q VIII-13. 군대 내의 인권침해 방지를 위해서는 누가 주도적인 역할을 해야 한다고 생각하십니까?

- ① 국가인권위원회 등 군 외부기관 ② 국방부 등 상급부대
- ③ 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관 ④ 지휘관(자)
- ⑤ 장교 ⑥ 부사관
- ⑦ 병사 ⑧ 기타()

Q VIII-14. 최근 군대 내 인권침해 구제를 위한 신고 또는 구제 요청의 증감에 어떤 변화가 있다고 생각하십니까?

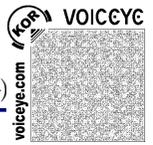
- ① 매우 증가하였다 ② 조금 증가하였다 ③ 비슷하다 ④ 감소하였다

Q VIII-14-1. (VIII-14의 ④ 응답자) 감소하였다고 답한 이유는 무엇입니까?

- ① 지휘관의 인식, 의지 등의 문제 ② 구제 방법에 대한 병사 교육 미흡
- ③ 구제 방법 자체의 문제성 ④ 구제 방법 활용 여건 문제
- ⑤ 인권침해 사례 감소 ⑥ 상급자의 제지
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-15. 인권침해를 받았을 때 법령에 의해 허용된 군 외부기관인 국가인권위원회, 국민권의 위원회 등에 진정하여 구제를 받을 생각이 있습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다



- ① 현재 성고충 전문상담관으로 활동 중이다
- ② 과거 활동한 적이 있으나 지금은 아니다
- ③ 활동한 적이 없다

Q VIII-21. 군대 내에서 인권침해를 당한다면 어떻게 조치하겠습니까?

- ① 가족, 친지나 동료와 상담하여 해결하겠다
- ② 군 사법당국에 신고하고 조치를 취하겠다
- ③ 부대 내 성고충전문상담관과 상담하여 해결하겠다
- ④ 부대 내 인권상담관과 상담하여 해결하겠다
- ⑤ 국방 또는 국민신문고를 이용하여 해결하겠다
- ⑥ 국가인권위원회나 국민권익위원회에 진정하여 해결하겠다
- ⑦ 소속부대 지휘계통(상관)으로 보고하여 해결하겠다
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-22. 인권침해와 관련하여 다음 중 어떤 고충처리제도를 이용하여 보았습니까? 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

- ① 군법무관실의 인권 상담관
- ② 병영생활전담상담관
- ③ 성고충 전문상담관
- ④ 국가인권위원회, 국민권익위원회
- ⑤ 국방신문고
- ⑥ 국민신문고
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-23. 고충처리를 요청하거나 상담을 받으신 내용은 어떤 것이었습니까? 해당사항에 모두 √표 하십시오.

- ① 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제
- ② 업무나 근무시의 불편사항
- ③ 부대생활의 적응 문제
- ④ 모성보호 및 복지와 관련된 문제
- ⑤ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제
- ⑥ 폭언 모욕 등 비인격적 대우 문제
- ⑦ 상관 및 동료와의 관계 문제
- ⑧ 기타(적어주십시오)()
- ⑨ 상담 받은 적 없음(☞ VIII-24번으로)

Q VIII-23-1. 고충처리제도의 이용이나 고충 상담을 받으신 결과에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 만족스럽지 못하다
- ② 별로 만족스럽지 못하다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 어느 정도 만족한다
- ⑤ 매우 만족한다

Q VIII-23-2. (VIII-23-1의 ①, ② 응답자) 고충처리제도 이용에 만족하지 못하였거나 고충처리가 제대로 이루어지지 못한 이유는 무엇이 있는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 상담관 및 고충처리 담당자의 업무량이 많아 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다
- ② 상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다
- ③ 내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어려웠다



- ④ 나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다
- ⑤ 상담관이 군 지휘계통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다
- ⑥ 제도 활용에 절차가 너무 복잡하여, 쉽게 이용하기 어렵다
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

Q VIII-24. 군대 내에서 고충처리를 위한 다음의 제도들 가운데 이용하기에 가장 편리한 제도는 다음 중 어느 것이라고 생각하십니까?

- ① 군법무관실의 인권상담관 ② 병영생활 전문상담관 ③ 성고충 전문상담관
- ④ 국가인권위원회, 국민권익위원회 ⑤ 국방신문고 ⑥ 국민신문고
- ⑦ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-25. 군대 내의 여러 가지 고충처리 제도가 보다 활성화되기 위해서는 어떤 점이 더 우선적으로 개선되어야 하는지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 상담 및 고충처리 내용의 비밀보장
- ② 상담관 및 고충처리 담당자의 군 지휘체계로부터의 독립적 활동
- ③ 상담관 및 고충처리 인력의 전문성 제고
- ④ 상담관 및 고충처리 인력 확대 및 이용 편의성 제고
- ⑤ 고충문제 처리를 위한 실질적 권한 부여
- ⑥ 상담관 및 고충처리 담당자의 업무량 경감
- ⑦ 상담관 운용 부대 지휘관의 인식 전환 ⑧ 제도 내용 및 이용 방법에 관한 홍보
- ⑨ 기타(적어주십시오)()

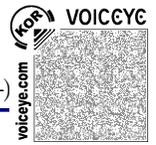
Q VIII-26. 성고충 전문상담관제도에 관한 질문입니다. 귀하가 앞으로 성고충 전문상담관제도를 이용하신다면 다음 중 어떤 내용에 대해서 상담을 주로 받고 싶은지, 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위	2순위

- ① 인사관리 및 평가 등에서의 불평등/차별에 관한 문제
- ② 업무나 근무시의 불편사항 ③ 부대생활의 개인적 적응 문제
- ④ 모성보호 및 복지와 관련된 문제 ⑤ 성희롱이나 성폭력과 관련된 문제
- ⑥ 폭언 모욕 등 비인격적 대우 문제 ⑦ 상관 및 동료와의 관계 문제
- ⑧ 기타(적어 주십시오)()

Q VIII-27. 군대 내에서 성희롱 예방 및 성폭력사고 방지를 위해 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하는지, 다음 중 한 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 지휘관의 성희롱 및 성폭력 관련 사고에 대한 강력한 개선의지
- ② 성희롱 및 성폭력사고 예방 교육의 강화
- ③ 여군 대상 성고충 전문상담관제도의 활성화 및 독립성 강화



- ④ 인권상당제도의 홍보 강화 ⑤ 군 회식 및 조직문화 개선
- ⑥ 성희롱 및 성폭력사고 발생 시 처리지침 준수 및 엄정한 관리
- ⑦ 기타(적어주십시오)()

Q VIII-28. 국가인권위원회에 대해서 어느 정도 신뢰하십니까?

- ① 매우 신뢰한다 ② 어느 정도 신뢰한다 ③ 보통이다
- ④ 별로 신뢰하지 않는다 ⑤ 전혀 신뢰하지 않는다

Q VIII-29. 국가인권위원회가 한국의 인권 상황을 개선하는데 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 된다 ② 어느 정도 도움이 된다 ③ 보통이다
- ④ 별로 도움이 되지 않는다 ⑤ 전혀 도움이 안 된다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VIII-30. 3년 전과 비교해서, 현재 국가인권위원회의 역할과 위상에 대해 어떻게 평가하십니까?

- ① 많이 강화되었다 ② 조금 강화되었다 ③ 비슷하다
- ④ 조금 약화되었다 ⑤ 많이 약화되었다 ⑥ 잘 모르겠다

Q VIII-31. 국가인권위원회의 역할과 기능이 확대되어야 한다고 보십니까? 아니면 축소되어야 한다고 보십니까?

- ① 대폭 축소되어야 한다 ② 조금 축소되어야 한다 ③ 지금이 적절하다
- ④ 조금 확대되어야 한다 ⑤ 대폭 확대되어야 한다 ⑥ 잘 모르겠다

IX. 인권교육 실태

Q IX-1. 군 복무 중 인권에 관한 교육을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 (☞ IX-1-1~6번으로) ② 없다 (☞ IX-2번으로)

Q IX-1-1. 최근 1년 간 인권교육을 받았다면 몇 회 받았습니까?

- ① 1회 ② 2-3회 ③ 4-5회 ④ 6-10회 ⑤ 11회 이상

Q IX-1-2. 어디에서 받았습니까?

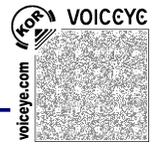
- ① 교육기관 ② 현 보직부대에서 ③ 사이버 인권교육

Q IX-1-3. 주로 누가 교육을 담당했습니까?

- ① 소속 부대 및 직속 상급부대의 상관, 정훈장교 ② 군 내부 전문강사
- ③ 군 관련기관 강사 ④ 외부 전문강사
- ⑤ 기타 ()

Q IX-1-4. 인권교육을 받은 내용 중 가장 기억에 남는 것은 무엇입니까?(복수체크 가능)

- 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 세계인권선언 등 국제적 인권
- ⑥ 기타()

Q IX-1-5. 인권에 대한 교육의 효과는 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 효과적이었다
- ② 어느 정도 효과적이었다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 효과가 없었다
- ⑤ 전혀 효과가 없었다

Q IX-1-6. (IX-1-5의 ④, ⑤ 응답자) 인권교육에 대한 효과가 없다면 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권교육이 형식적이다
- ② 인권교육을 받아도 상급자들의 변화가 없다.
- ③ 인권침해 시 구제요청을 하는 것이 제한된다
- ④ 기타()

Q IX-2. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-3. 군대 내에서 인권교육이 잘 이루어지고 있지 않다고 생각한다면 어떤 이유입니까?

- ① 형식적으로 이루어진다
- ② 내용이 인권교육과 거리가 멀다
- ③ 군 내부의 규율교육의 일환이다
- ④ 인권교육 전문성이 부족하다
- ⑤ 기타 ()

Q IX-4. 군대 내에서 인권교육을 받을 권리가 존중되고 있다고 보십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 어느 정도 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

Q IX-5. 최근 1년 간 군 입대 후 성에 관한 인권교육을 받아본 적이 있습니까? 있다면 몇 회를 받았습니까?

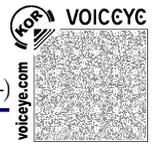
- ① 예 (횟수 번) (☞ IX-6으로)
- ② 아니오 (☞ IX-7로)

Q IX-6. 성관련 인권교육이 군대 생활에 실질적으로 도움이 되었습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않았다
- ② 별로 도움이 되지 않았다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 어느 정도 도움이 되었다
- ⑤ 매우 도움이 되었다

Q IX-7. 현 근무 부대에 인권교육과 관련하여 예산이 별도로 확보되어 있다고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니오



X. 일·가정양립지원/복지/기혼여군 모성보호제도

Q X-1. 여군과 남군을 비교했을 때, 다음 항목 중 어느 쪽이 더 유리 또는 불리한 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

항목	남군에게 유리	남군과 여군 동등	여군에게 유리	잘 모름
1) 인사평가 기준	①	②	③	④
2) 임금	①	②	③	④
3) 주요 보직 기회	①	②	③	④
4) 주요 업무배치 기회	①	②	③	④
5) 병과 선택의 폭(범위)	①	②	③	④
6) 장기복무 기회	①	②	③	④
7) 남성용 또는 여성용 편의시설의 설치	①	②	③	④
8) 가족친화 복지제도 이용 기회	①	②	③	④
9) 핵심적인 교육 및 연수기회	①	②	③	④
10) 성고충제도 활용	①	②	③	④

Q X-2. 현재 군대 내에서 시행되고 있는 다음의 일·가정양립 지원/기혼여군 모성보호제도를 이용해 보신 경험이 있는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	있다	없다
1) 육아휴직	①	②
2) 출산휴가	①	②
3) 육아를 위한 탄력근무제도	①	②
4) 생리휴가	①	②
5) 태아검진휴가	①	②
6) 육아시간제	①	②
7) 불임휴직	①	②
8) 자녀돌봄 휴가	①	②
9) 군어린이집	①	②
10) 공동육아나눔터	①	②

Q X-3. 다음 부대에서 일·가정양립 지원/기혼여군 모성보호제도를 이용하기 쉬운지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	이용하기 매우 어렵다	이용하기 다소 어렵다	보통이다	이용하기 다소 쉽다	이용하기 매우 쉽다
1) 육아휴직	①	②	③	④	⑤
2) 출산휴가	①	②	③	④	⑤
3) 육아를 위한 탄력근무제도	①	②	③	④	⑤
4) 생리휴가	①	②	③	④	⑤
5) 태아검진휴가	①	②	③	④	⑤
6) 육아시간제	①	②	③	④	⑤
7) 불임휴직	①	②	③	④	⑤
8) 자녀돌봄 휴가	①	②	③	④	⑤

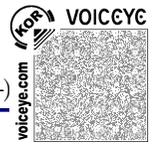
Q X-4. (X-3의 8개 항목 중 하나라도 '어렵다'고 응답한 경우) 일·가정양립 지원/기혼여군 모성보호제도를 이용하기 어려운 부분이 있다면, 그 이유를 우선순위 순으로 2가지를 선택하여 번호를 적어 주십시오.

1순위 2순위

- ① 상급자 및 지휘관의 눈치가 보여서
- ② 승진 / 보직 / 직무복귀 등 인사상의 불이익이 있을 것 같아서
- ③ 해당업무의 투입인력이 부족하여, 업무의 공백이 우려되어서
- ④ 제도가 있어도 그것을 활용하는 여군 동료가 별로 없는 분위기 때문에
- ⑤ 임금 저하로 인한 가정형편이나 경제적인 어려움 때문에
- ⑥ 기타(적어주십시오)()

Q X-5. 군대 내의 여성전용시설에 대해 얼마나 만족하는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	매우 만족한다	어느 정도 만족한다	보통이다	다소 불만족이다	매우 불만족이다
1) 화장실	①	②	③	④	⑤
2) 탈의실	①	②	③	④	⑤
3) 샤워실	①	②	③	④	⑤
4) 휴게실	①	②	③	④	⑤
5) 미용실	①	②	③	④	⑤



Q X-6. 다음의 야외훈련장 여성 전용시설에 대해 얼마나 만족하는지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	매우 만족한다	어느 정도 만족한다	보통이다	다소 불만족이다	매우 불만족이다
1) 화장실	①	②	③	④	⑤
2) 탈의실	①	②	③	④	⑤
3) 샤워실	①	②	③	④	⑤

Q X-7. 여성 전용시설에 대한 성인지 예산이 마련되어 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 어느 정도 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 별로 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

<※ Q X-8~문항은 기혼자만 응답하여 주시기 바랍니다.>

Q X-8. 육아 및 출산휴가를 사용한 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ X-8-1 ~ 2번으로) ② 아니오 (☞ X-9번으로)

Q X-8-1. 육아 및 출산휴가를 사용한 적이 있다면 육아 및 출산휴가제도에 대해 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 그저 그렇다
 ④ 다소 불만족이다 ⑤ 매우 불만족이다

Q X-8-2. 육아 및 출산휴가를 사용 중 불만족한 경험이 있다면 무엇인지 적어주십시오.

Q X-9. 앞으로도 육아휴직을 사용할 의향이 있으십니까?

- ① 예 (☞ X-10번으로) ② 아니오 (☞ X-9-1번으로)

Q X-9-1. (X-9의 ②응답자) 육아휴직을 사용할 의향이 없다면, 그 이유는 무엇인지 적어 주시기 바랍니다.



Q X-10. 다음의 군대 내에서 운영 중인 육아복지시설의 이용이 용이한지, 해당 항목에 모두 √ 표시해 주십시오.

구분	이용하기 매우 어렵다	이용하기 다소 어렵다	보통이다	이용하기 다소 쉽다	이용하기 매우 쉽다
1) 군 어린이집	①	②	③	④	⑤
2) 놀이터	①	②	③	④	⑤
3) 어린이 도서관	①	②	③	④	⑤
4) 어린이 영화관	①	②	③	④	⑤
5) 어린이 체육관	①	②	③	④	⑤
6) 공동육아나눔터	①	②	③	④	⑤

Q X-11. 군대 내에서 운영 중인 육아복지시설에 대해 얼마나 만족하십니까?

구분	매우 만족한다	어느 정도 만족한다	보통이다	다소 불만족이다	매우 불만족이다
1) 군 어린이집	①	②	③	④	⑤
2) 놀이터	①	②	③	④	⑤
3) 어린이 도서관	①	②	③	④	⑤
4) 어린이 영화관	①	②	③	④	⑤
5) 어린이 체육관	①	②	③	④	⑤
6) 공동육아나눔터	①	②	③	④	⑤

Q X-12. 여군을 위해서 최우선적으로 필요한 복지시설이 있다면 무엇입니까?

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣

2019 군대 내 인권상황 실태조사

- | 인쇄일 | 2019년 11월 1일
- | 발행일 | 2019년 11월 1일
- | 발행처 | 국가인권위원회
- | 주 소 | 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩 12층 (우) 04551
- | 문의전화 | 02-2125-9700
- | FAX | 02-2125-0927
- | Homepage | www.humanrights.go.kr
- | 편집제작 | 벽돌책방

ISBN : 978-89-6114-746-093390

비매품

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000776-01

2019년도 인권상황실태조사

연구용역보고서

2019 군대 내 인권상황 실태조사 **부록2**



2019

군대 내 인권상황 실태조사

부 록 2

부 록 2

- | | |
|-------------|----|
| 1. 문항 분석표 | 1 |
| 2. 빅데이터 분석표 | 98 |

<문항분석 표>

I. 인구사회학적 특징

<표 3> 병사 계급

구분	병사	
	빈도	%
이병	260	25.9
일병	313	31.2
상병	320	31.9
병장	111	11.1
전체	1004	100.0

<표 4> 여군, 간부(남군) 계급

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
중·하사(하사, 중사)	426	45.8	64	32.3
원·하사(상사, 원사, 준위)	57	6.1	28	14.1
위관급 장교(소위, 중위, 대위)	357	38.3	98	49.5
영관급 장교(소령, 중령, 대령 이상)	91	9.8	8	4.0
전체	931	100.0	198	100.0

<표 5> 소속 군

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
육군	696	69.7	823	86.6	137	69.2
해군	60	6.0	32	3.4	10	5.1
공군	173	17.3	67	7.1	41	20.7
해병대	70	7.0	28	2.9	10	5.1
전체	999	100.0	950	100.0	198	100.0

<표 6> 근무부대지역

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
GOP (전방 상비사단 지역)	112	11.2	80	8.6	17	8.6
도서 및 해안경계부대 지역	166	16.6	30	3.2	12	6.1
군·면단위 지역	226	22.6	314	33.8	60	30.3
중·소도시	296	29.6	291	31.4	90	45.5
대도시(광역시 이상)	201	20.1	213	23.0	19	9.6
전체	1001	100.0	928	100.0	198	100.0

<표 7> 병사 근무기간

구분	병사	
	빈도	%
15개월 이상	301	29.9
10 - 14개월	208	20.7
6 - 9개월	137	13.6
3 - 6개월	157	15.6
3개월 미만	203	20.2
전체	1006	100.0

<표 8> 여군, 간부(남군) 근무기간

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
1년 미만	36	4.0	0	.0
1-3년 미만	198	22.3	27	14.1
3-5년 미만	166	18.7	63	33.0
5-10년 미만	255	28.7	47	24.6
10-20년 미만	185	20.8	33	17.3
20년 이상	49	5.5	21	11.0
전체	889	100.0	191	100.0

<표 9> 소속부대 유형

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
대대급 이하 부대(직할대 포함)	413	41.7	351	37.9	44	22.3
연대/여단/전대급 부대	175	17.7	117	12.6	33	16.8
사단/함대/비행단급 이상 사령부	181	18.3	125	13.5	37	18.8
교육기관	167	16.9	163	17.6	67	34.0
국직/합참 직할	37	3.7	137	14.8	13	6.6
기타	17	1.7	34	3.7	3	1.5
전체	990	100.0	927	100.0	197	100.0

<표 10> 최근 야전부대 근무지역

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
GOP(전방 상비사단 지역)	184	22.0	51	29.1
도서 및 해안경계부대 지역	45	5.4	16	9.1
군·면단위 지역	75	8.9	19	10.9
중·소도시	70	8.4	4	2.3
대도시(광역시 이상)	464	55.4	85	48.6
전체	838	100.0	175	100.0

<표 11> 임대(임관)전 거주지

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
서울·경기권	388	38.6	371	39.1	74	37.6
강원권	22	2.2	54	5.7	8	4.1
충청권	101	10.0	155	16.4	18	9.1
경상권	322	32.0	259	27.3	56	28.4
전라·제주권	172	17.1	109	11.5	41	20.8
전체	1005	100.0	948	100.0	197	100.0

<표 12> 입대시 학력

구분	병사	
	빈도	%
고등학교 졸업	145	14.5
대학교 재학(중퇴 포함)	781	78.1
대학교 졸업(전문대졸 포함)	62	6.2
대학원 재학 이상	12	1.2
전체	1000	100.0

<표 13> 혼인유무

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
미혼	1002	99.6	612	64.6	120	60.9
기혼 (동거, 이혼, 사별 포함)	4	0.4	318	33.5	77	39.1
기타	-	-	18	1.9	0	.0
전체	1006	100.0	948	100.0	199	100.0

<표 14> 종교

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
불교	79	7.9	180	19.0	23	11.6
개신교(기독교)	181	18.0	219	23.1	60	30.3
천주교	59	5.9	103	10.9	18	9.1
기타	6	.6	3	.3	1	.5
종교없음	680	67.7	442	46.7	96	48.5
전체	1005	100.0	947	100.0	198	100.0

<표 15> 전공과 보직 일치

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	102	10.1	248	26.2	22	11.1
어느 정도 그렇다	204	20.3	244	25.8	58	29.3
보통이다	131	13.0	116	12.3	33	16.7
별로 그렇지 않다	141	14.0	105	11.1	16	8.1
전혀 그렇지 않다	427	42.5	232	24.6	69	34.8
전체	1005	100.0	945	100.0	198	100.0

II. 전반적 인권상황

1. 인권문제

<표 16> 인권수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 좋다	93	9.3	96	10.1	25	12.6
좋은 편이다	396	39.4	509	53.6	111	56.1
좋지도 나쁘지도 않다	393	39.1	300	31.6	55	27.8
나쁜 편이다	92	9.2	36	3.8	5	2.5
매우 나쁘다	31	3.1	8	.8	2	1.0
전체	1005	100.0	949	100.0	198	100.0

<표 17> 인권문제 발생원인(1순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군대의 지휘·통솔 및 교육 방식에서	185	20.0	316	35.4	67	36.6
징병제가 갖는 제도 자체의 한계에서	367	39.7	253	28.3	62	33.9
장교의 자세와 태도에서	47	5.1	66	7.4	9	4.9
부사관의 자세와 태도에서	59	6.4	28	3.1	5	2.7
선임병의 자세와 태도에서	75	8.1	-	-	-	-
병 상호간의 관계에서	72	7.8	76	8.5	16	8.7
특별한 문제없다	101	10.9	123	13.8	23	12.6
기타	18	1.9	31	3.5	1	.5
전체	924	100.0	893	100.0	183	100.0

<표 18> 인권문제 발생원인(2순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군대의 지휘·통솔 및 교육 방식에서	167	19.7	157	20.1	36	21.7
징병제가 갖는 제도 자체의 한계에서	134	15.8	173	22.1	50	30.1
장교의 자세와 태도에서	58	6.8	106	13.6	14	8.4
부사관의 자세와 태도에서	119	14.0	70	9.0	7	4.2
선임병의 자세와 태도에서	92	10.8	-	-	-	-
병 상호간의 관계에서	153	18.0	182	23.3	25	15.1
특별한 문제없다	99	11.7	59	7.5	21	12.7
기타	27	3.2	35	4.5	13	7.8
전체	849	100.0	782	100.0	166	100.0

<표 19> 인권침해 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
있다	193	19.4	262	28.4	62	31.8
없다	801	80.6	661	71.6	133	68.2
전체	994	100.0	923	100.0	195	100.0

<표 20> 부당대우 경험(다중응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
사적인 명령	87	10.9	73	16.0	31	33.3
언어폭력(욕설 등)	91	11.4	79	17.4	25	26.9
구타 및 가혹행위	9	1.1	3	.7	1	1.1
따돌림	19	2.4	17	3.7	11	11.8
성희롱	11	1.4	34	7.5	2	2.2
차별	60	7.5	120	26.4	17	18.3
비인격적 대우	94	11.8	64	14.1	20	21.5
휴식 미보장	151	18.9	111	24.4	15	16.1
부당한 열차려1)	22	2.8	12	2.6	3	3.2
과식 및 음주 강요	1	.1	18	4.0	8	8.6
종교행사참여 금지강요	15	1.9	12	2.6	0	.0
부당한 교육	31	3.9	23	5.1	5	5.4
부당한 사역(노동)2)	104	13.0	86	18.9	25	26.9
모름/무응답3)	431	54.0	-	-	-	-
기타	55	6.9	118	25.9	22	23.7
전체	1181	148.0	770	169.2	185	198.9

1) 여군, 간부(남군)의 경우, '부당한 징계'로 표기.

2) 여군, 간부(남군)의 경우, '부당한 업무지시'로 표기.

3) 여군, 간부(남군)의 경우, '모름/무응답' 보기 없음.

<표 21> 복무부적응병사 개선조치

구분	병사	
	빈도	%
지휘관들의 관심과 인식의 변화	279	28.2
성고충전문상담관(양성평등상담관) 제도의 확대	6	.6
선임병 혹은 지휘관(자)의 부당한 대우의 근절과 법적제재	197	19.9
열악한 근무환경 개선	267	27.0
복무 부적응병사의 사전 식별 및 대처방안 교육	194	19.6
기타	45	4.6
전체	988	100.0

<표 22> 부적응병사의 인권침해인식

구분	병사	
	빈도	%
전혀 침해되고 있지 않다	107	10.7
별로 침해되고 있지 않다	311	31.1
다소 침해되고 있다	256	25.6
크게 침해되고 있다	41	4.1
잘 모르겠다	285	28.5
전체	1000	100.0

<표 23> 부적응병사의 인권침해이유

구분	병사	
	빈도	%
병영생활로 인한 스트레스가 부적응 병사에게 표출되기 때문이다	97	31.5
관행적으로 이루어지고 있기 때문이다	85	27.6
지위 및 통제를 위해 필요하기 때문이다	77	25.0
부적응 병사의 군 복무 적응을 유도하기 위해 필요하기 때문이다	33	10.7
기타	16	5.2
전체	308	100.0

<표 24> 인권보장 취약 요소

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
폭력(구타, 가혹행위, 언어폭력 등)	66	7.0	168	18.9	34	17.8
사생활 침해 및 미보장	238	25.3	329	37.0	83	43.5
통신의 자유(인터넷 등)	71	7.6	45	5.1	4	2.1
임금(월급)	350	37.2	83	9.3	21	11.0
복지시설 등 근무환경	128	13.6	189	21.3	38	19.9
식사	29	3.1	16	1.8	3	1.6
사상의 자유	7	.7	21	2.4	2	1.0
기타	51	5.4	38	4.3	6	3.1
전체	940	100.0	889	100.0	191	100.0

<표 25> 간부(남군)의 인권침해 이유(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상관의 진급욕심으로 인한 무리한 명령 때문에	167	18.7	61	32.6
상관의 인사 및 평정에 영향을 줄 수 있기 때문에	333	37.3	50	26.7
부대의 지휘통솔교육 문제 때문에	77	8.6	17	9.1
개개인의 능력(자질)이 부족하기 때문에	74	8.3	17	9.1
부대의 목표 달성을 위해 헌신을 요구하기 때문에	194	21.7	33	17.6
기타	47	5.3	9	4.8
전체	892	100.0	187	100.0

<표 26> 간부(남군)의 인권침해 이유(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상관의 진급욕심으로 인한 무리한 명령 때문에	134	16.5	14	7.7
상관의 인사 및 평정에 영향을 줄 수 있기 때문에	225	27.8	49	26.9
부대의 지휘통솔교육 문제 때문에	92	11.4	21	11.5
개개인의 능력(자질)이 부족하기 때문에	97	12.0	23	12.6
부대의 목표 달성을 위해 헌신을 요구하기 때문에	230	28.4	64	35.2
기타	32	4.0	11	6.0
전체	810	100.0	182	100.0

<표 27> 임용이후 처우의 변화

구분	여군	
	빈도	%
많이 개선되었다	270	28.8
다소 개선되었다	357	38.0
그저 그렇다	240	25.6
별로 개선되지 않았다	62	6.6
전혀 개선되지 않았다	10	1.1
전체	939	100.0

<표 28> 여성의 군대진출 어려움(1순위)

구분	여군	
	빈도	%
모집 규모가 지나치게 적다	393	49.9
군 복무가 여성이 감당하기에는 너무 힘들다	113	14.3
여군이 실제 지원할 수 있는 병과가 한정되어 있다	220	27.9
신체검사나 자격요건이 남군의 선발과정에 비해 더 까다롭다	43	5.5
여군 선발과정(제도)이 남군과 비교하여 특별한 차이가 없어서 여군이 되기 어렵다	19	2.4
전체	788	100.0

<표 29> 여성의 군대진출 어려움(2순위)

구분	여군	
	빈도	%
모집 규모가 지나치게 적다	173	26.6
군 복무가 여성이 감당하기에는 너무 힘들다	110	16.9
여군이 실제 지원할 수 있는 병과가 한정되어 있다	211	32.5
신체검사나 자격요건이 남군의 선발과정에 비해 더 까다롭다	103	15.8
여군 선발과정(제도)이 남군과 비교하여 특별한 차이가 없어서 여군이 되기 어렵다	53	8.2
전체	650	100.0

<표 30> 여군의 인권수준

구분	여군	
	빈도	%
매우 나쁘다	6	.6
다소 나쁘다	68	7.2
보통이다	416	44.2
어느 정도 좋다	336	35.7
매우 좋다	115	12.2
전체	941	100.0

<표 31> 여군 인권수준 개선여부

구분	여군	
	빈도	%
매우 나빠졌다	4	.4
다소 나빠졌다	6	.6
비슷하다	281	29.8
다소 좋아졌다	456	48.4
매우 좋아졌다	196	20.8
전체	943	100.0

<표 32> 여군의 주요 인권문제(1순위)

구분	여군	
	빈도	%
군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다	70	7.8
남자군인들의 편견에 문제가 있다	505	56.6
여군/여군무원 상호간에 문제가 있다	50	5.6
인권관련 법령과 제도에 문제가 있다	15	1.7
군대란 원래 그런 곳이라는 의식에 문제가 있다	218	24.4
기타	35	3.9
전체	893	100.0

<표 33> 여군의 주요 인권문제(2순위)

구분	여군	
	빈도	%
군대의 지휘, 통솔, 교육에 문제가 있다	86	10.6
남자군인들의 편견에 문제가 있다	221	27.4
여군/여군무원 상호간에 문제가 있다	79	9.8
인권관련 법령과 제도에 문제가 있다	41	5.1
군대란 원래 그런 곳이라는 의식에 문제가 있다	355	43.9
기타	26	3.2
전체	808	100.0

2. 인권인식 및 개선

<표 34> 병사 - 인권개선 우선요청 사항(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
부대의 지휘 통솔, 통솔, 교육 방법 개선	235	24.5
신고 및 인권 구제제도 개선	87	9.1
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	83	8.7
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	57	5.9
생활관시설 등 주거환경 개선	234	24.4
장교의 인식/태도 개선	62	6.5
부사관의 인식/태도 개선	64	6.7
선임병의 인식/태도 개선	89	9.3
기타	48	5.0
전체	959	100.0

<표 35> 병사 - 인권개선 우선요청 사항(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
부대의 지휘 통솔, 통솔, 교육 방법 개선	130	13.9
신고 및 인권 구제제도 개선	120	12.9
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	112	12.0
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	48	5.1
생활관시설 등 주거환경 개선	166	17.8
장교의 인식/태도 개선	132	14.1
부사관의 인식/태도 개선	127	13.6
선임병의 인식/태도 개선	90	9.6
기타	8	.9
전체	933	100.0

<표 36> 병사 - 인권개선 우선요청 사항(3순위)

구분	병사	
	빈도	%
부대의 지휘 통솔, 통솔, 교육 방법 개선	137	15.2
신고 및 인권 구제제도 개선	113	12.5
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	83	9.2
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	53	5.9
생활관시설 등 주거환경 개선	147	16.3
장교의 인식/태도 개선	83	9.2
부사관의 인식/태도 개선	135	14.9
선임병의 인식/태도 개선	129	14.3
기타	24	2.7
전체	904	100.0

<표 37> 여군, 간부(남군) - 인권개선 우선요청 사항(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	49	5.3	4	2.1
신고 및 인권 구제제도 개선	137	14.8	26	13.5
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	114	12.3	23	12.0
부대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선	173	18.7	35	18.2
간부(남군)들의 인권보장에 대한 인식/태도 개선	279	30.2	57	29.7
복지시설 등 근무환경 개선	146	15.8	35	18.2
기타	27	2.9	12	6.3
전체	925	100.0	192	100.0

<표 38> 여군, 간부(남군) - 인권개선 우선요청 사항(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	29	3.2	0	.0
신고 및 인권 구제제도 개선	120	13.3	31	16.9
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	144	16.0	31	16.9
부대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선	208	23.1	40	21.9
간부(남군)들의 인권보장에 대한 인식/태도 개선	255	28.3	56	30.6
복지시설 등 근무환경 개선	136	15.1	24	13.1
기타	9	1.0	1	.5
전체	901	100.0	183	100.0

<표 39> 여군, 간부(남군) - 인권개선 우선요청 사항(3순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
병사계급을 없애기, 또는 2계급 정도 간략화	24	2.8	12	6.7
신고 및 인권 구제제도 개선	146	16.7	28	15.7
인권에 대한 홍보와 교육제도 개선	168	19.3	28	15.7
부대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선	162	18.6	38	21.3
간부(남군)들의 인권보장에 대한 인식/태도 개선	153	17.5	28	15.7
복지시설 등 근무환경 개선	208	23.9	43	24.2
기타	11	1.3	1	.6
전체	872	100.0	178	100.0

<표 40> 군기강 확립과의 영향

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
인권이 개선되면 군 기강확립은 매우 나빠질 것이다	40	4.0	38	4.0	16	8.1
인권이 개선되면 군 기강확립은 약간 나빠질 것이다	171	17.1	239	25.4	54	27.3
인권개선과 군 기강확립은 별로 관계가 없다	310	31.0	237	25.2	51	25.8
인권이 개선되면 군 기강확립이 약간 좋아질 것이다	195	19.5	240	25.5	24	12.1
인권이 개선되면 군 기강확립이 매우 좋아질 것이다	285	28.5	188	20.0	53	26.8
전체	1001	100.0	942	100.0	198	100.0

<표 41> 명령거부 등의 인식

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
적극적으로 허용해야 한다	355	35.3	153	16.2	32	16.2
어느 정도 허용해야 한다*	427	42.5	498	52.8	79	39.9
대체로 허용해서는 안 된다	77	7.7	99	10.5	12	6.1
절대로 허용해서는 안 된다	73	7.3	131	6.6	63	31.8
잘 모르겠다	73	7.3	62	13.9	12	6.1
전체	1005	100.0	943	100.0	198	100.0

* 여군, 간부(남군)의 경우, '어느 정도 수용은 가능하다'로 표기.

<표 42> 인권개선의 주체조직 선정의견

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군 외부의 국가기관	114	11.4	70	7.5	24	12.2
국방부 등 군 내부기관	223	22.2	282	30.3	51	26.0
장교, 부사관 등 간부(남군)	227	22.6	484	52.0	71	36.2
병사들	400	39.8	49	5.3	40	20.4
시민사회단체	10	1.0	4	.4	2	1.0
병사들의 부모	12	1.2	7	.8	1	.5
기타	18	1.8	34	3.7	7	3.6
전체	1004	100.0	930	100.0	196	100.0

<표 43> 여군, 간부(남군)의 인권실태

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 심각하다	7	.7	4	2.0
어느 정도 심각하다	97	10.3	14	7.1
보통이다	527	55.7	88	44.4
별로 심각하지 않다	224	23.7	65	32.8
전혀 심각하지 않다	91	9.6	27	13.6
전체	946	100.0	198	100.0

<표 44> 병사인권과 지휘권 충돌인식

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 아니다	81	8.6	38	19.2
다소 아니다	173	18.3	35	17.7
보통이다	303	32.1	37	18.7
어느 정도 그렇다	324	34.3	67	33.8
매우 그렇다	63	6.7	21	10.6
전체	944	100.0	198	100.0

<표 45> 병사 인권침해 경험 후 생각

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
크게 후회했다	61	6.7	35	17.9
약간 후회했다	173	19.0	32	16.4
별다른 후회없이 지나쳤다	24	2.6	17	8.7
별로 후회하지 않았다	7	.8	2	1.0
전혀 후회하지 않았다	645	70.9	81	41.5
침해한 경험이 없다	0	0.0	28	14.4
전체	910	100.0	195	100.0

<표 46> 간부(남군)와 병사인권간의 상호작용

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 크다	177	19.1	25	12.7
어느 정도 있다	487	52.5	85	43.1
보통이다	169	18.2	29	14.7
별로 없다	57	6.1	54	27.4
전혀 없다	38	4.1	4	2.0
전체	928	100.0	197	100.0

<표 47> 구타 가혹행위 언어폭력 자살 등과 인권보장 관계

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 훨씬 더 부추기고 있다	14	1.5	3	1.5
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 부추기고 있다	82	8.7	12	6.1
병사 인권보장과 사고와는 별 관계가 없다	129	13.7	30	15.2
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 줄이고 있다	549	58.3	100	50.5
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 매우 줄이고 있다	167	17.7	53	26.8
전체	941	100.0	198	100.0

<표 48> 간부(남군)의 병사생활 경험

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 큰 도움이 될 것이다	46	4.9	19	9.6
어느 정도 도움이 될 것이다	204	21.6	49	24.7
보통이다	126	13.3	17	8.6
별로 도움이 되지 않을 것이다	264	28.0	42	21.2
전혀 도움이 되지 않을 것이다	230	24.4	61	30.8
잘 모르겠다	74	7.8	10	5.1
전체	944	100.0	198	100.0

<표 49> 집합행위, 지시행위, 열차려, 군기교육, 암기강요, 구타/가혹행위 등의 이해

구분	병사	
	빈도	%
매우 잘 알고 있다	684	68.3
4개지는 알고 있다	112	11.2
3개지는 알고 있다	91	9.1
1~2개지는 알고 있다	79	7.9
전혀 알지 못했다	36	3.6
전체	1002	100.0

<표 50> 간부(남군)로서의 어려움

구분	여군	
	빈도	%
매우 많다	34	3.6
다소 있다	306	32.4
그저 그렇다	261	27.6
별로 없다	223	23.6
전혀 없다	121	12.8
전체	945	100.0

<표 51> 간부(남군)로서의 부담요소

구분	여군	
	빈도	%
군사대비태세 확립	80	8.9
교육훈련 준비 및 실시	159	17.7
부대관리	267	29.7
도움배려병사의 선정 및 관리	223	24.8
기타	170	18.9
전체	899	100.0

<표 52> 자녀 군복무 긍정여부

구분	여군	
	빈도	%
매우 부정적이다	22	2.3
다소 부정적이다	86	9.1
보통이다	277	29.4
어느 정도 긍정적이다	322	34.2
매우 긍정적이다	234	24.9
전체	941	100.0

<표 53> 간부(남군)인권개선 우선사항

구분	여군	
	빈도	%
신고 및 인권 구제제도 개선	88	9.4
인권에 대한 홍보 및 교육	111	11.8
간부(남군)(장교/부사관)들의 인식/태도 개선	488	52.0
군대의 지휘, 통솔, 교육 방법 개선	215	22.9
기타	36	3.8
전체	938	100.0

<표 54> 인권침해문제에 대해 상담 및 진정을 제기하는 것에 대한 생각

구분	간부(남군)	
	빈도	%
군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다	147	75.8
그럴 수 있다고 생각하고, 모른 척한다	4	2.1
인권문제를 해결하기 위해 노력한다	28	14.4
문제 제기자의 신원을 확인하고, 그 행위는 부대단결을 방해하는 것으로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다	4	2.1
부대 내 진정 건이 발생하면 부대 내에서 해결할 수 있도록 교육한다	5	2.6
기타	6	3.1
전체	194	100.0

<표 55> 병사들의 간식비, 휴가시 교통비 등을 사비로 지출하는 경험

구분	간부(남군)	
	빈도	%
전혀 없다	40	20.2
거의 없다	57	28.8
조금 있다	77	38.9
많이 있다	24	12.1
전체	198	100.0

3. 장병 입영검사

<표 56> 현 제도의 입대판정 공정성 인식

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	66	6.6
어느 정도 그렇다	134	13.4
보통이다	335	33.4
별로 그렇지 않다	283	28.2
전혀 그렇지 않다	184	18.4
전체	1002	100.0

<표 57> 불공정 이유

구분	병사	
	빈도	%
검사항목이 적은 편이다(정밀검사 등 필요)	116	24.7
형식적으로 진행된다(검사시간과 검사인력의 부족)	200	42.6
판단기준이 너무 엄격하다(중증만 군복무 부적격자로 인정 등)	94	20.0
기타	59	12.6
전체	469	100.0

<표 58> 입영판정의 사회수준에 따른 차별인식

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	134	14.3
어느 정도 그렇다	344	36.8
보통이다	206	22.1
별로 그렇지 않다	152	16.3
전혀 그렇지 않다	98	10.5
전체	934	100.0

Ⅲ. 차별

<표 59> 현 거주지 및 출신지역 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	37	3.9	39	4.8	14	8.4
아니오	923	96.1	774	95.2	152	91.6
전체	960	100.0	813	100.0	166	100.0

<표 60> 학력 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	19	2.0	65	8.4	12	7.3
아니오	938	98.0	706	91.6	153	92.7
전체	957	100.0	771	100.0	165	100.0

<표 61> 나이 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	28	2.9	56	7.3	8	4.9
아니오	929	97.1	716	92.7	154	95.1
전체	957	100.0	772	100.0	162	100.0

<표 62> 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	45	5.9	45	5.9	10	6.1
아니오	722	94.1	722	94.1	154	93.9
전체	767	100.0	767	100.0	164	100.0

<표 63> 외모(용모, 신체적 조건) 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	30	3.1	117	15.1	14	8.6
아니오	930	96.9	659	84.9	149	91.4
전체	960	100.0	776	100.0	163	100.0

<표 65> 언어의 표현 부족 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	36	3.7	68	8.4	16	9.6
아니오	926	96.3	746	91.6	150	90.4
전체	962	100.0	814	100.0	166	100.0

<표 64> 포상휴가 등 상훈 및 표창 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	61	6.4	137	17.3	24	14.4
아니오	894	93.6	653	82.7	143	85.6
전체	955	100.0	790	100.0	167	100.0

<표 66> 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정 차별 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	26	2.8	169	22.5	21	13.2
아니오	903	97.2	581	77.5	138	86.8
전체	929	100.0	750	100.0	159	100.0

<표 67> 현 거주지 및 출신지역 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	8	.8	3	1.9	1	1.9
다소 심각한편	46	4.7	15	9.3	4	7.5
보통	186	19.0	52	32.3	17	32.1
심각하지 않은편	271	27.6	36	22.4	5	9.4
전혀 심각하지 않은편	470	47.9	55	34.2	26	49.1
전체	981	100.0	161	100.0	53	100.0

<표 68> 학력 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	5	.5	4	2.3	1	2.1
다소 심각한편	36	3.7	26	14.9	7	14.6
보통	180	18.4	60	34.3	7	14.6
심각하지 않은편	276	28.2	34	19.4	8	16.7
전혀 심각하지 않은편	482	49.2	51	29.1	25	52.1
전체	979	100.0	175	100.0	48	100.0

<표 69> 나이 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	10	1.0	0	.0	0	.0
다소 심각한편	36	3.7	24	14.3	0	.0
보통	201	20.5	59	35.1	10	19.6
심각하지 않은편	269	27.5	32	19.0	13	25.5
전혀 심각하지 않은편	463	47.3	53	31.5	28	54.9
전체	979	100.0	168	100.0	51	100.0

<표 70> 부모님의 경제력 및 사회적 지위 등의 영향력 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	10	1.0	8	4.8	0	.0
다소 심각한편	39	4.0	22	13.3	6	11.3
보통	158	16.1	48	29.1	11	20.8
심각하지 않은편	257	26.2	31	18.8	8	15.1
전혀 심각하지 않은편	516	52.7	56	33.9	28	52.8
전체	980	100.0	165	100.0	53	100.0

<표 71> 외모(용모, 신체적 조건) 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	16	1.6	12	5.7	1	1.8
다소 심각한편	55	5.6	54	25.8	5	9.1
보통	233	23.7	69	33.0	15	27.3
심각하지 않은편	268	27.3	34	16.3	11	20.0
전혀 심각하지 않은편	410	41.8	40	19.1	23	41.8
전체	982	100.0	209	100.0	55	100.0

<표 72> 언어의 표현 부족 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	27	2.8	3	1.8	4	7.7
다소 심각한편	102	10.4	25	14.9	4	7.7
보통	233	23.8	69	41.1	15	28.8
심각하지 않은편	225	22.9	31	18.5	10	19.2
전혀 심각하지 않은편	394	40.2	40	23.8	19	36.5
전체	981	100.0	168	100.0	52	100.0

<표 73> 포상휴가 등 상훈 및 표창 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	24	2.4	13	5.8	5	8.9
다소 심각한편	74	7.5	52	23.3	10	17.9
보통	218	22.2	87	39.0	12	21.4
심각하지 않은편	237	24.1	30	13.5	7	12.5
전혀 심각하지 않은편	429	43.7	41	18.4	22	39.3
전체	982	100.0	223	100.0	56	100.0

<표 74> 훈련소 수료 후 자대배치 및 보직 결정 차별 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각한편	14	1.4	38	13.6	7	12.5
다소 심각한편	38	3.9	94	33.7	11	19.6
보통	212	21.6	86	30.8	13	23.2
심각하지 않은편	225	22.9	30	10.8	6	10.7
전혀 심각하지 않은편	493	50.2	31	11.1	19	33.9
전체	982	100.0	279	100.0	56	100.0

<표 75> 부당한 대우 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	179	18.0	292	31.5	61	31.0
아니오	815	82.0	636	68.5	136	69.0
전체	994	100.0	928	100.0	197	100.0

<표 76> 부당한 대우의 영향

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 크다	30	15.7	48	5.7	14	7.4
다소 크다	78	40.8	133	15.8	18	9.5
보통이다	48	25.1	186	22.0	37	19.5
별로 크지 않다	21	11.0	66	7.8	16	8.4
전혀 크지 않다	7	3.7	36	4.3	20	10.5
부당한 대우 받은 적 없다	7	3.7	375	44.4	85	44.7
전체	191	100.0	844	100.0	190	100.0

<표 78> 부당한 대우의 범위(다중응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
사적인 명령	69	37.1	67	8.5	24	13.9
언어폭력	75	40.3	121	15.4	32	18.5
신체폭력	11	5.9	11	1.4	5	2.9
따돌림	11	5.9	29	3.7	0	.0
성희롱	13	7.0	66	8.4	1	.6
차별	46	24.7	155	19.8	14	8.1
기타	36	19.4	61	7.8	14	8.1
없음	16	8.6	432	55.1	109	63.0
전체	277	148.9	942	120.2	199	115.0

<표 77> 상급자들과의 소통

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	134	14.4	30	15.2
어느 정도 그렇다	395	42.4	84	42.4
보통이다	257	27.6	54	27.3
별로 그렇지 않다	121	13.0	25	12.6
전혀 그렇지 않다	25	2.7	5	2.5
전체	932	100.0	198	100.0

<표 79> 성별 차별 인식

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
그렇다	365	39.8	55	27.8
그렇지 않다	552	60.2	143	72.2
전체	917	100.0	198	100.0

<표 81> 성별 차별정도

구분	여군	
	빈도	%
전혀 심각하지 않다	8	2.2
별로 심각하지 않다	59	16.5
보통이다	134	37.4
어느 정도 심각하다	142	39.7
매우 심각하다	15	4.2
전체	358	100.0

<표 80> 성별 차별 경험

구분	여군	
	빈도	%
예	342	38.6
아니오	544	61.4
전체	886	100.0

<표 82> 차별내용(1순위)

구분	여군	
	빈도	%
병과의 선택 및 배치문제	24	6.6
업무의 배정 및 할당량의 문제	40	11.0
진급 관련 문제	44	12.2
보직이나 직위 관련 문제	89	24.6
핵심적인 교육 및 연수 기회	8	2.2
야전 훈련 참가 문제	29	8.0
화장실, 휴게실, 샤워시설 등 편의시설 관련 문제	57	15.7
보급품의 공급	4	1.1
모성보호 및 복리후생제도 이용 관련 문제	15	4.1
출산, 육아로 인한 인사제도	24	6.6
격오지 주둔 부대로의 배치	6	1.7
기타	22	6.1
전체	362	100.0

<표 83> 차별내용(2순위)

구분	여군	
	빈도	%
병과의 선택 및 배치문제	18	5.6
업무의 배정 및 할당량의 문제	27	8.5
진급 관련 문제	29	9.1
보직이나 직위 관련 문제	62	19.4
핵심적인 교육 및 연수 기회	23	7.2
야전 훈련 참가 문제	30	9.4
화장실, 휴게실, 샤워시설 등 편의시설 관련 문제	53	16.6
보급품의 공급	8	2.5
모성보호 및 복리후생제도 이용 관련 문제	18	5.6
출산, 육아로 인한 인사제도	31	9.7
격오지 주둔 부대로의 배치	8	2.5
기타	12	3.8
전체	319	100.0

<표 84> 차별경험의 기간

구분	여군	
	빈도	%
최근 1년 미만	89	25.4
1 - 2년 미만	82	23.4
2 - 3년 미만	74	21.1
3 - 7년 미만	69	19.7
7년 이상	37	10.5
전체	351	100.0

IV. 인간의 존엄과 가치

1. 언어폭력

<표 85> 입대초와의 변화

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
크게 개선되었다	222	22.2	160	17.3	84	42.9
어느 정도 개선되었다	360	35.9	466	50.3	67	34.2
다소 악화되었다	37	3.7	21	2.3	2	1.0
매우 악화되었다	11	1.1	7	.8	0	.0
변화 없다	372	37.1	272	29.4	43	21.9
전체	1002	100.0	926	100.0	196	100.0

<표 86> 심각성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 심각하다	33	3.3	22	2.4	6	3.0
어느 정도 심각하다	137	13.7	222	23.8	39	19.8
보통이다	338	33.7	421	45.2	78	39.6
별로 심각하지 않다	319	31.8	189	20.3	53	26.9
전혀 심각하지 않다	175	17.5	78	8.4	21	10.7
전체	1002	100.0	932	100.0	197	100.0

<표 87> 평소인식(1순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군대에서는 있을 수 있는 일이므로 당연히 생각한다	134	14.0	28	3.2	12	6.5
언어폭력을 행사하는 사람의 입장에 많이 공감하는 편이다	64	6.7	24	2.8	8	4.3
언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느꼈다	84	8.8	107	12.3	39	21.1
상황 자체에 대해 거부감이 들었다	443	46.4	46	5.3	21	11.4
차라리 맞는 것이 낫다	26	2.7	530	60.8	76	41.1
별 생각 없다	166	17.4	8	.9	3	1.6
기타	37	3.9	51	5.9	15	8.1
모름/무응답	-	-	77	8.8	11	5.9
전체	954	100.0	871	100.0	185	100.0

<표 88> 평소인식(2순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군대에서는 있을 수 있는 일이므로 당연히 생각한다	101	11.7	22	3.5	7	4.6
언어폭력을 행사하는 사람의 입장에 많이 공감하는 편이다	89	10.3	23	3.6	13	8.5
언어폭력을 당하고 있는 사람에게 죄책감을 느꼈다	178	20.6	188	29.8	31	20.3
상황 자체에 대해 거부감이 들었다	161	18.6	60	9.5	16	10.5
차라리 맞는 것이 낫다	43	5.0	114	18.1	37	24.2
별 생각 없다	232	26.9	34	5.4	7	4.6
기타	60	6.9	64	10.1	9	5.9
모름/무응답	-	-	126	20.0	33	21.6
전체	864	100.0	631	100.0	153	100.0

<표 89> 범위(다중응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
욕설	865	86.7	834	89.5	171	88.1
반박	229	22.9	462	49.6	81	41.8
무시	552	55.3	741	79.5	131	67.5
모욕적 언사	817	81.9	835	89.6	181	93.3
성적농담	627	62.8	826	88.6	154	79.4
면박	548	54.9	742	79.6	139	71.6
체면 깎아내리기	807	80.9	810	86.9	164	84.5
기타	11	1.1	39	4.2	3	1.5
전체	4456	446.5	5289	567.5	1024	527.8

<표 90> 가해관계

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
병과 병	780	78.5	490	52.1	101	51.0
병과 부사관	138	13.9	96	10.2	24	12.1
병과 장교	21	2.1	22	2.3	2	1.0
병과 군무원	13	1.3	6	.6	0	0
장교와 장교 1)	-	-	99	10.5	38	19.2
부사관과 부사관 2)	-	-	131	13.9	20	10.1
장교와 부사관	11	1.1	50	5.3	10	5.1
장교와 군무원	0	.0	7	.7	0	.0
부사관과 군무원	4	.4	40	4.3	0	.0
기타	26	2.6	0	.0	3	1.5
전체	993	98.7	941	100.0	198	100.0

1) 병사의 경우, '장교와 장교 사이' 보기 없음

2) 병사의 경우, '부사관과 부사관 사이' 보기 없음

<표 91> 병사 언어폭력 발생원인(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
선임병의 지시 불이행	132	13.7
간부(남군)의 지시 불이행	68	7.1
청소 등 생활관 정리정돈 불량	25	2.6
업무 미숙	45	4.7
암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응	35	3.6
출신지역, 학력, 나이 등의 차이	252	26.2
개인적인 감정	96	10.0
군 기강 확립 차원	7	.7
관행	198	20.6
별다른 이유 없이	69	7.2
기타	36	3.7
전체	963	100.0

<표 92> 병사 언어폭력 발생원인(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
선임병의 지시 불이행	91	9.7
간부(남군)의 지시 불이행	100	10.7
청소 등 생활관 정리정돈 불량	12	1.3
업무 미숙	52	5.6
암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응	59	6.3
출신지역, 학력, 나이 등의 차이	182	19.4
개인적인 감정	116	12.4
군 기강 확립 차원	2	.2
관행	182	19.4
별다른 이유 없이	95	10.1
기타	45	4.8
전체	936	100.0

<표 93> 여군, 간부(남군) 언어폭력 발생원인(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상급자의 지시 불이행	114	12.5	24	12.4
업무 미숙	243	26.7	76	39.4
부대생활 부적응	52	5.7	17	8.8
출신지역, 학력, 나이 등의 신분(신상)적인 차이	31	3.4	3	1.6
개인적인 감정	252	27.7	38	19.7
군 기강확립 차원	22	2.4	7	3.6
업무환경 정리정돈 등 근무환경 불량	26	2.9	6	3.1
관행	71	7.8	12	6.2
별다른 이유 없이	61	6.7	4	2.1
기타	38	4.2	6	3.1
전체	910	100.0	193	100.0

<표 94> 여군, 간부(남군) 언어폭력 발생원인(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상급자의 지시 불이행	101	11.6	21	11.2
업무 미숙	182	21.0	34	18.2
부대생활 부적응	74	8.5	16	8.6
출신지역, 학력, 나이 등의 신분(신상)적인 차이	27	3.1	5	2.7
개인적인 감정	186	21.5	38	20.3
군 기강확립 차원	50	5.8	17	9.1
업무환경 정리정돈 등 근무환경 불량	76	8.8	21	11.2
관행	71	8.2	14	7.5
별다른 이유 없이	77	8.9	16	8.6
기타	23	2.7	5	2.7
전체	867	100.0	187	100.0

<표 95> 개선가능성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	192	19.3	202	21.8	59	30.1
어느 정도 그렇다	425	42.7	426	46.0	83	42.3
보통이다	0	.0	123	13.3	23	11.7
별로 그렇지 않다	169	17.0	84	9.1	14	7.1
전혀 그렇지 않다	78	7.8	26	2.8	12	6.1
잘 모르겠다	132	13.3	65	7.0	5	2.6
전체	996	100.0	926	100.0	196	100.0

<표 96> 개선불가능 이유

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군대 조직의 특성상 어쩔 수 없는 구조적인 현상이기 때문에 개선은 어렵다	110	43.7	17	11.3	8	20.0
개인 사이의 문제이기 때문에 이를 제한하는 것은 다른 문제를 약이할 수 있다	24	9.5	22	14.6	4	10.0
상급자일수록 권위의식 또는 보상심리로 인하여 개선은 어려움이 있을 수 있다	75	29.8	47	31.1	10	25.0
아직은 더 많은 시간이 필요하다	24	9.5	46	30.5	10	25.0
기타	19	7.5	19	12.6	8	20.0
전체	252	100.0	151	100.0	40	100.0

<표 97> 피해경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	230	23.7	291	31.9	69	35.6
아니오	741	76.3	621	68.1	125	64.4
전체	971	100.0	912	100.0	194	100.0

<표 98> 피해 당시 상황(주위목격자 유무)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
있었다	161	64.7	209	68.1	53	69.7
없었다	31	12.4	60	19.5	15	19.7
잘 모르겠다	57	22.9	38	12.4	8	10.5
전체	249	100.0	307	100.0	76	100.0

<표 99> 언어폭력 내용(1순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출신지역, 학력, 신분에대한비하적표현	7	2.9	21	3.8	4	2.9
개인적 차원의 프라이버시 침해	17	7.1	74	13.2	16	11.4
협박또는위협적 표현	26	10.9	36	6.4	14	10.0
개인에 대한 인격 침해성 표현	65	27.2	134	24.0	46	32.9
가족이나 주변인에 대한 인권적 무시 등	3	1.3	14	2.5	2	1.4
나의능력에대한 편함·계급에 대한 비하	64	26.8	147	26.3	28	20.0
나의 태도에 대한 폄하	39	16.3	66	11.8	19	13.6
신체적특성에대한비하*	8	3.3	28	5.0	0	.0
기타	10	4.2	39	7.0	11	7.9
전체	239	100.0	559	100.0	140	100.0

* 여군, 간부(남군)의 경우, '성 또는 이성적인 표현으로 비하'로 표기

<표 100> 언어폭력 내용(2순위)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
출신 지역, 학력, 신분에대한비하적표현	4	1.8	8	1.7	5	4.1
개인적 차원의 프라이버시 침해	18	8.1	53	11.2	14	11.5
협박또는위협적 표현	12	5.4	37	7.8	8	6.6
개인에 대한 인격 침해성 표현	39	17.6	40	8.5	24	19.7
가족이나 주변인에 대한 인권적 무시 등	4	1.8	9	1.9	4	3.3
나의능력에대한편향이나 계급에대한비하	61	27.6	139	29.4	30	24.6
나의태도에대한 폄하	74	33.5	130	27.5	32	26.2
신체적특성에대한비하*	6	2.7	50	10.6	0	.0
기타	3	1.4	6	1.3	5	4.1
전체	221	100.0	472	100.0	122	100.0

* 여군, 간부(남군)의 경우, '성 또는 이성적인 표현으로 비하'로 표기

<표 101> 피해 후 심정(탈영, 자살 생각의 유무)

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	10	3.6
어느 정도 그렇다	56	20.4
별로 그렇지 않다	57	20.7
전혀 그렇지 않다	78	28.4
별 생각 없었다	74	26.9
전체	275	100.0

<표 102> 목격 및 피해 후 조치

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
그 자리에서 개선하도록 했다	119	12.2	217	23.7	71	36.2
상급자에게 그 사실을 알렸다	59	6.1	108	11.8	17	8.7
그런 일은 일상적인 일이기에 조치는 필요 없었다	102	10.5	31	3.4	14	7.1
못 본 척하거나 참았다	269	27.6	252	27.6	41	20.9
목적한 적 없다	394	40.4	267	29.2	44	22.4
기타	32	3.3	39	4.3	9	4.6
전체	975	100.0	914	100.0	196	100.0

<표 103> 군기유지와 필요관계

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 동의한다	34	3.7	14	7.1
어느 정도 동의한다	68	7.3	21	10.7
보통이다	104	11.2	22	11.2
별로 동의하지 않는다	262	28.2	43	21.9
전혀 동의하지 않는다	462	49.7	96	49.0
전체	930	100.0	196	100.0

2. 집단 따돌림(왕따) 및 놀림

<표 104> 집단 따돌림 피해경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
없다	966	96.4	878	94.2	194	99.0
있다	22	2.2	32	3.4	1	.5
집단 따돌림인지 잘 모르겠다	14	1.4	22	2.4	1	.5
전체	1002	100.0	932	100.0	196	100.0

<표 105> 비아냥거림(놀림) 피해경험 시 모욕감 느낌 유무

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
없다	869	87.7	776	85.0	165	87.8
있다	105	10.6	119	13.0	20	10.6
비아냥거림(놀림)인지 잘 모르겠다	17	1.7	18	2.0	3	1.6
전체	991	100.0	913	100.0	188	100.0

V. 유형별 인권침해

1. 인권존중 / 인권침해 경험

<표 106> 자유권의 존중수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중되고 있다	72	7.2	99	10.6	24	12.1
어느 정도 존중되고 있다	392	39.2	510	54.5	120	60.6
그저 그렇다	292	29.2	231	24.7	37	18.7
별로 존중되지 않고 있다	184	18.4	78	8.3	13	6.6
전혀 존중되지 않고 있다	61	6.1	17	1.8	4	2.0
전체	1001	100.0	935	100.0	198	100.0

<표 107> 노동권 보장수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중되고 있다	56	5.6	174	18.6	83	42.6
어느 정도 존중되고 있다	270	26.9	562	60.1	89	45.6
그저 그렇다	363	36.2	172	18.4	19	9.7
별로 존중되지 않고 있다	225	22.4	24	2.6	4	2.1
전혀 존중되지 않고 있다	90	9.0	3	.3	0	.0
전체	1004	100.0	935	100.0	195	100.0

<표 108> 문화권 보장수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중되고 있다	94	9.4	153	16.4	25	12.6
어느 정도 존중되고 있다	383	38.2	472	50.5	104	52.5
그저 그렇다	284	28.3	228	24.4	37	18.7
별로 존중되지 않고 있다	177	17.6	66	7.1	25	12.6
전혀 존중되지 않고 있다	65	6.5	16	1.7	7	3.5
전체	1003	100.0	935	100.0	198	100.0

<표 109> 청원권 보장수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중되고 있다	90	9.0	125	13.4	27	13.6
어느 정도 존중되고 있다	315	31.4	416	44.4	91	46.0
그저 그렇다	343	34.2	268	28.6	44	22.2
별로 존중되지 않고 있다	181	18.0	98	10.5	24	12.1
전혀 존중되지 않고 있다	75	7.5	29	3.1	12	6.1
전체	1004	100.0	936	100.0	198	100.0

<표 110> 사회복지권 보장수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중되고 있다	82	8.2	118	12.6	32	16.2
어느 정도 존중되고 있다	351	35.1	510	54.5	93	47.0
그저 그렇다	354	35.4	228	24.4	42	21.2
별로 존중되지 않고 있다	143	14.3	57	6.1	22	11.1
전혀 존중되지 않고 있다	70	7.0	23	2.5	9	4.5
전체	1000	100.0	936	100.0	198	100.0

2. 부당한 강요

<표 111> 부당행위 경험

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
허가되지 않은 집합행위	75	7.6	907	92.4	982	100.0
사적인 지시행위(일·노동·업무 등)	127	12.9	859	87.1	986	100.0
암기강요 행위	86	8.7	900	91.3	986	100.0
부당한 열차려 및 군기교육 행위	58	5.9	925	94.1	983	100.0
구타 및 가혹행위	20	2.1	930	97.9	950	100.0

<표 112> 병사 - 부당행위 가해계급(다중응답)

구분	병사		부사관		장교		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
허가되지 않은 집합행위	52	51.0	39	38.2	11	10.8	102	100.0
사적인지시행위 (일·노동·업무 등)	45	34.4	71	54.2	15	11.5	131	100.0
암기강요 행위	74	72.5	21	20.6	7	6.9	102	100.0
부당한 열차려 및 군기교육 행위	37	44.6	34	41.0	12	14.5	83	100.0

<표 113> 내무반비품구입과 인터넷게임점수 올리기 등 사적인 부탁 강요 피해 경험

구분	병사	
	빈도	%
예	9	.9
아니오	985	99.1
전체	994	100.0

<표 114> 사적인 지시행위 피해 경험

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	107	11.6	37	18.7
아니오	817	88.4	161	81.3
전체	924	100.0	198	100.0

<표 115> 공휴일에 부당한 사적업무 피해 경험

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	62	19.7	22	29.3
아니오	253	80.3	53	70.7
전체	315	100.0	75	100.0

3. 구타 및 가혹행위

<표 116> 가혹행위 경험 유무

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	40	4.0	29	3.1	15	7.7
아니오	955	96.0	899	96.9	181	92.3
전체	995	100.0	928	100.0	196	100.0

<표 117> 가혹행위 피해 경험 시 조치

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
참았다	33	76.7	20	43.5	18	66.7
지휘관 등 상급자에게 보고하였다	2	4.7	10	21.7	3	11.1
성고충전문상담관 등 도움을 요청하였다	3	7.0	3	6.5	1	3.7
헌병대 등 군 내부 관련기관에 신고하였다	1	2.3	2	4.3	0	.0
부모나 친지에게 알렸다	0	.0	0	.0	1	3.7
군중장교 또는 의무장교에게 상담하였다	0	.0	0	.0	0	.0
외부기관에 신고하였다	0	.0	2	4.3	0	.0
기타	4	9.3	9	19.6	4	14.8
전체	43	100.0	46	100.0	27	100.0

<표 118> 가혹행위의 영향(탈영, 자살 생각 유무)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	5	11.1	6	9.2	7	23.3
어느 정도 그렇다	12	26.7	28	43.1	1	3.3
별로 그렇지 않다	8	17.8	12	18.5	9	30.0
전혀 그렇지 않다	9	20.0	15	23.1	8	26.7
별 생각 없었다	11	24.4	4	6.2	5	16.7
전체	45	100.0	65	100.0	30	100.0

<표 119> 가혹행위 목격경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	55	5.5	50	5.5	30	15.5
아니오	933	92.7	860	94.5	164	84.5
전체	988	98.2	910	100.0	194	100.0

<표 120> 가혹행위 목격시 조치

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
그 자리에서 개선하도록 했다	8	12.7	5	8.1	10	28.6
지휘관 등 상급자에게 그 사실을 알렸다	9	14.3	19	30.6	6	17.1
일상적인일이라고 생각했으므로 조치는필요없었다	5	7.9	7	11.3	7	20.0
못 본 척 하거나 참았다	34	54.0	22	35.5	9	25.7
기타	7	11.1	9	14.5	3	8.6
전체	63	100.0	62	100.0	35	100.0

<표 121> 가혹행위 신고 미조치 이유

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
함께 처벌을 받을 것 같아서	7	15.9	0	.0	0	.0
보복이 걱정되어서	7	15.9	11	30.6	1	5.0
병 상호간 부당대우를 받을 것 같아서	5	11.4	5	13.9	7	35.0
당연히 맞을 짓을 해서	1	2.3	1	2.8	1	5.0
보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서	8	18.2	10	27.8	6	30.0
군기를 위해 필요해서	5	11.4	0	.0	0	.0
관행이니까	5	11.4	2	5.6	1	5.0
기타	6	13.6	7	19.4	4	20.0
전체	44	100.0	36	100.0	20	100.0

<표 122> 병사 및 여군 - 가혹행위 발생시간

구분	병사		여군	
	빈도	%	빈도	%
아침점호 전후	4	6.0	0	.0
일과시간 중	30	44.8	40	63.5
식사 전후	2	3.0	1	1.6
저녁점호 전후	16	23.9	9	14.3
경계근무 중	2	3.0	0	.0
경계근무 전후	1	1.5	1	1.6
기타	12	17.9	12	19.0
전체	67	100.0	63	100.0

<표 123> 간부(남군) - 가혹행위 발생시간

구분	간부(남군)	
	빈도	%
일과시간 중	10	28.6
일과시간 이후	18	51.4
당직근무 등 야간 근무 중	3	8.6
기타	4	11.4
전체	35	100.0

<표 124> 인권보장과의 관계

구분	병사	
	빈도	%
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 훨씬 더 부추기고 있다	10	6.7
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 부추기고 있다	9	6.0
병사 인권보장과 사고와는 별 관계가 없다	38	25.5
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 줄이고 있다	63	42.3
병사 인권보장에 대한 관심 및 노력 등이 사고를 매우 줄이고 있다	29	19.5
전체	149	100.0

4. 통신

<표 125> 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족한다	447	44.4
어느 정도 만족한다	337	33.5
만족도 불만족도 아니다	81	8.1
다소 불만족이다	70	7.0
매우 불만족이다	37	3.7
휴대폰 없다	34	3.4
전체	1006	100.0

<표 126> 휴대폰 사용의 긍정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	660	68.0	100	10.7	38	19.2
어느 정도 그렇다	224	23.1	339	36.3	75	37.9
보통이다	59	6.1	239	25.6	34	17.2
별로 그렇지 않다	19	2.0	170	18.2	34	17.2
전혀 그렇지 않다	9	0.9	87	9.3	17	8.6
전체	971	100.0	935	100.0	198	100.0

<표 127> 사용시간의 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족한다	114	11.7
어느 정도 만족한다	308	31.7
만족도 불만족도 아니다	188	19.4
다소 불만족이다	220	22.7
매우 불만족이다	141	14.5
전체	971	100.0

<표 128> 사용시간의 확대요구

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	547	56.3	38	4.1	23	11.6
어느 정도 그렇다	246	25.3	76	8.1	31	15.7
보통이다	119	12.3	191	20.4	41	20.7
별로 그렇지 않다	39	4.0	315	33.7	44	22.2
전혀 그렇지 않다	20	2.1	316	33.8	59	29.8
전체	971	100.0	936	100.0	198	100.0

<표 129> 24시간 확대사용의 찬반의견(교육, 훈련 제외)

구분	병사	
	빈도	%
예	744	76.9
아니오	223	23.1
전체	967	100.0

<표 130> 24시간 확대사용의 찬반의견(교육, 훈련 제외)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	34	3.6	25	12.6
어느 정도 그렇다	41	4.4	20	10.1
보통이다	118	12.6	21	10.6
별로 그렇지 않다	196	20.9	31	15.7
전혀 그렇지 않다	548	58.5	101	51.0
전체	937	100.0	198	100.0

<표 131> 휴대폰사용으로 징계사례

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	186	19.5	256	28.2	96	49.7
아니오	770	80.5	652	71.8	97	50.3
전체	956	100.0	908	100.0	193	100.0

<표 132> 휴대폰 주사용처(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
가족이나 친구와 연락	521	54.7
게임	37	3.9
SNS	156	16.4
인터넷 강의	30	3.2
개인 취미	62	6.5
영상통화	0	.0
개인방송제작	2	.2
인터넷 검색	42	4.4
동영상 시청	102	10.7
전체	952	100.0

<표 133> 휴대폰 주사용처(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
가족이나 친구와 연락	161	16.9
게임	66	6.9
SNS	211	22.2
인터넷 강의	59	6.2
개인 취미	185	19.4
영상통화	0	.0
개인방송제작	1	.1
인터넷 검색	112	11.8
동영상 시청	157	16.5
전체	952	100.0

<표 134> 휴대폰 개인정보 보호인식

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	375	38.7	261	28.8	97	49.7
어느 정도 그렇다	404	41.7	289	31.9	63	32.3
보통이다	164	16.9	247	27.3	23	11.8
별로 그렇지 않다	17	1.8	74	8.2	9	4.6
전혀 그렇지 않다	8	0.8	35	3.9	3	1.5
전체	968	100.0	906	100.0	195	100.0

<표 135> 영상서비스 활용요구

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	344	35.5
어느 정도 그렇다	256	26.4
보통이다	188	19.4
별로 그렇지 않다	106	10.9
전혀 그렇지 않다	76	7.8
전체	970	100.0

<표 136> 휴대폰사용으로 경로나 제약경험

구분	병사	
	빈도	%
있다	23	2.4
없다	941	97.6
전체	964	100.0

5. 종교/참여

<표 137> 종교행사참여 강요 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 없다	767	76.3	745	79.7	149	75.3
거의 없다	122	12.1	93	9.9	23	11.6
약간 있었다	57	5.7	60	6.4	17	8.6
자주 있었다	10	1.0	7	.7	3	1.5
잘 모르겠다	49	4.9	30	3.2	6	3.0
전체	1005	100.0	935	100.0	198	100.0

<표 138> 종교행사참여 강요 목적 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 없다	772	76.9	712	76.1	140	71.1
거의 없다	102	10.2	103	11.0	23	11.7
약간 있었다	49	4.9	69	7.4	23	11.7
자주 있었다	16	1.6	16	1.7	4	2.0
잘 모르겠다	65	6.5	36	3.8	7	3.6
전체	1004	100.0	936	100.0	197	100.0

<표 139> 종교의 자유보장 수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 보장되지 않는다	8	0.8	3	0.3	0	0.0
별로 보장되지 않는다	19	1.9	18	1.9	5	2.5
보통이다	102	10.1	118	12.6	15	7.6
어느 정도 보장된다	260	25.8	269	28.7	46	23.2
전적으로 보장된다	617	61.3	529	56.5	132	66.7
전체	1006	100.0	937	100.0	198	100.0

<표 140> 거부 시 불이익 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	23	2.3	5	.5	0	.0
어느 정도 그렇다	55	5.5	20	2.1	7	3.5
보통이다	70	7.0	89	9.5	9	4.5
별로 그렇지 않다	148	14.7	195	20.8	43	21.7
전혀 그렇지 않다	708	70.5	627	67.0	139	70.2
전체	1004	100.0	936	100.0	198	100.0

<표 141> 직무결정 시 참여필요성 인식

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	119	11.8
어느 정도 그렇다	328	32.6
보통이다	405	40.3
별로 그렇지 않다	40	4.0
전혀 그렇지 않다	113	11.2
전체	1005	100.0

6. 사생활

<표 142> 개인 사생활 말하도록 강요받은 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	47	4.7	86	9.2	11	5.6
아니오	955	95.3	845	90.8	185	94.4
전체	1002	100.0	931	100.0	196	100.0

<표 143> 병사의 개인 신상명세서의 인권침해성 여부

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	24	2.4
어느 정도 그렇다	90	9.1
별로 그렇지 않다	228	23.1
전혀 그렇지 않다	330	33.4
잘 모르겠다	317	32.1
전체	989	100.0

<표 144> 여군, 간부(남군)의 개인신상명세서 작성 시 인권침해 요소 여부

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	164	18.0	22	11.3
아니오	747	82.0	173	88.7
전체	911	100.0	195	100.0

<표 145> 소포개봉 공개의 부당여부

구분	병사	
	빈도	%
전혀 그렇지 않다	228	22.8
별로 그렇지 않다	304	30.4
보통이다	199	19.9
어느 정도 그렇다	185	18.5
매우 그렇다	85	8.5
전체	1001	100.0

<표 146> 상급자로부터의 개인휴대폰 공유 강요여부

구분	병사	
	빈도	%
예	13	1.3
아니오	948	94.3
휴대폰 없다	44	4.4
전체	1005	100.0

7. 의료

<표 147> 병사의 민간병원 진료용이

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	117	11.7
어느 정도 그렇다	293	29.2
보통이다	295	29.4
별로 그렇지 않다	189	18.8
전혀 그렇지 않다	110	11.0
전체	1004	100.0

<표 148> 여군, 간부(남군)의 민간병원 진료용이

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 적절하지 않다	21	2.3	5	2.6
별로 적절하지 않다	49	5.3	20	10.3
보통이다	280	30.0	39	20.0
어느 정도 적절하다	345	37.0	55	28.2
매우 적절하다	237	25.4	76	39.0
전체	932	100.0	195	100.0

<표 149> 전반적 의료서비스 수준

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 만족한다	164	16.4	57	6.1	14	7.1
어느 정도 만족한다	241	24.0	286	30.6	60	30.6
만족도 불만족도 아니다	271	27.0	273	29.2	38	19.4
다소 불만족이다	159	15.9	197	21.1	58	29.6
매우 불만족이다	61	6.1	75	8.0	21	10.7
군 병원 이용한 적 없다	107	10.7	47	5.0	5	2.6
전체	1003	100.0	935	100.0	196	100.0

<표 150> 진료요구의 어려움

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	242	24.2
어느 정도 그렇다	416	41.6
별로 그렇지 않다	224	22.4
전혀 그렇지 않다	57	5.7
잘 모르겠다	62	6.2
전체	1001	100.0

<표 151> 진료요구를 하기 어려운 이유

구분	병사	
	빈도	%
간부(남군) 눈치가 보여서	85	29.5
선임병의 눈치가 보여서	61	21.2
약해보이기 싫어서(참는다)	18	6.3
군 내 의료서비스를 받기 싫어서	28	9.7
괘병이라고 무시당하기 싫어서	66	22.9
기타	30	10.4
전체	288	100.0

<표 152> 군 의료체계 적절성

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	72	7.3
어느 정도 그렇다	367	37.2
별로 그렇지 않다	239	24.2
전혀 그렇지 않다	129	13.1
잘 모르겠다	180	18.2
전체	987	100.0

<표 153> 군 의료체계 문제

구분	병사	
	빈도	%
병사들이 아프다고 쉽게 말하기 어려움	53	13.8
응급상황에서 신속한 진료가 이루어지지 못함(응급의료체계 미흡)	44	11.5
원활한 진료가 이루어지지 못함	58	15.1
진료의 질적 수준이 낮음	214	55.9
기타	14	3.7
전체	383	100.0

<표 154> 응급의료 실패 원인

구분	병사	
	빈도	%
의무대(실)에 응급조치를 할 수 있는 의료인이 적어서	27	33.3
의무대(실)에 응급조치를 할 수 있는 의료장비가 부족해서	17	21.0
의무대(실) → 군 병원과의 거리가 멀어서	14	17.3
의무대(실) → 군 병원으로 후송할 교통수단의 부족	3	3.7
기타	20	24.7
전체	81	100.0

<표 155> 진료가 원활하지 못한 이유

구분	병사	
	빈도	%
외진 갈 수 있는 날씨가 정해져서	39	37.5
진료/처방/치료 과정에서 대기시간이 너무 길어서	38	36.5
외진(또는 후송) 시 선탐업무를 수행할 간부(남군)의 부족	5	4.8
군의관과 지휘관 간의 의사소통 미흡(외진 결정, 재진 여부 등)	14	13.5
기타	8	7.7
전체	104	100.0

<표 156> 의료의 질 저하원인

구분	병사	
	빈도	%
의무대(실)의 의료장비 / 의료인력 부족	52	19.6
군 병원의 의료장비 / 의료인력 부족	22	8.3
군외관의 전문성 부족	139	52.5
진료, 처방, 치료의 시간 부족	27	10.2
기타	25	9.4
전체	265	100.0

<표 157> 건강관리 프로그램의 질

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	77	7.7
어느 정도 그렇다	229	23.0
보통이다	456	45.8
별로 그렇지 않다	157	15.8
전혀 그렇지 않다	76	7.6
전체	995	100.0

<표 158> 건강관리 프로그램 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	144	14.4	208	22.4	80	40.8
아니오	856	85.6	719	77.6	116	59.2
전체	1000	100.0	927	100.0	196	100.0

<표 159> 군병원 진료 불만족 주요이유

구분	병사	
	빈도	%
의료장비 및 인력 부족	123	12.9
군외관의 전문성 부족	248	26.0
대기 시간이 너무 길어서	167	17.5
진료의 질적 수준을 신뢰하지 못해서	269	28.2
진료, 처방, 치료의 시간 부족	79	8.3
기타	68	7.1
전체	954	100.0

<표 160> 군병원 후송절차 적절성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 적절하지 않다	21	2.3	10	5.1
별로 적절하지 않다	87	9.4	24	12.2
보통이다	425	45.9	77	39.3
어느 정도 적절하다	300	32.4	61	31.1
매우 적절하다	92	9.9	24	12.2
전체	925	100.0	196	100.0

<표 161> 진료관리 및 전달체계의 적절성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 적절하지 않다	8	.9	7	3.6
별로 적절하지 않다	53	5.7	16	8.3
보통이다	354	38.0	65	33.7
어느 정도 적절하다	239	25.7	46	23.8
매우 적절하다	73	7.8	23	11.9
잘 모르겠다	204	21.9	36	18.7
전체	931	100.0	193	100.0

<표 162> 군병원 치료수준의 신뢰정도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 그렇지 않다	13	1.4	0	.0
별로 그렇지 않다	98	10.6	17	8.7
보통이다	385	41.6	71	36.4
어느 정도 그렇다	291	31.5	70	35.9
매우 그렇다	138	14.9	37	19.0
전체	925	100.0	195	100.0

<표 163> 군후송체계의 적절성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 적절하다	73	7.9	18	9.2
어느 정도 적절하다	325	35.1	70	35.7
보통이다	327	35.3	64	32.7
별로 적절하지 않다	161	17.4	33	16.8
전혀 적절하지 않다	40	4.3	11	5.6
전체	926	100.0	196	100.0

<표 164> 군의료 인력수급의 적절성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 적절하지 않다	99	10.7	31	15.8
별로 적절하지 않다	243	26.3	42	21.4
보통이다	439	47.5	91	46.4
어느 정도 적절하다	103	11.1	28	14.3
매우 적절하다	41	4.4	4	2.0
전체	925	100.0	196	100.0

<표 165> 현재 군의료 체계의 적절성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	65	7.1	18	9.2
어느 정도 그렇다	295	32.1	60	30.6
보통이다	474	51.5	92	46.9
별로 아니다	75	8.2	21	10.7
전혀 아니다	11	1.2	5	2.6
전체	920	100.0	196	100.0

<표 166> 여군(장병)을 위한 건강관리프로그램 만족도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	43	4.7	36	18.7
어느 정도 그렇다	128	13.9	73	37.8
보통이다	434	47.1	61	31.6
별로 그렇지 않다	234	25.4	16	8.3
전혀 그렇지 않다	83	9.0	7	3.6
전체	922	100.0	193	100.0

8. 휴식

<표 167> 개인 휴식시간 보장수준

구분	병사	
	빈도	%
잘 보장된다	190	18.9
어느 정도 보장된다	406	40.5
보통이다	252	25.1
별로 보장되지 않는다	125	12.5
전혀 보장되지 않는다	30	3.0
전체	1003	100.0

<표 168> 개인 휴식공간 유무

구분	병사	
	빈도	%
예	207	20.8
아니오	789	79.2
전체	996	100.0

9. 보수와 급식

<표 169> 월급 사용 용도

구분	병사	
	빈도	%
저축	517	51.6
군것질	287	28.6
게임이나 오락	14	1.4
화장품 등 생활용품	117	11.7
기타	67	6.7
전체	1002	100.0

<표 170> 용돈지원 유무

구분	병사	
	빈도	%
예	473	47.3
아니오	526	52.7
전체	999	100.0

<표 171> 봉급 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 적정하다	23	2.3
어느 정도 적정하다	96	9.6
보통이다	139	14.0
별로 적정하지 않다	283	28.4
전혀 적정하지 않다	455	45.7
전체	996	100.0

<표 172> 식사 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족한다	80	8.0
어느 정도 만족한다	276	27.6
만족도불만족도 아니다	267	26.7
다소 불만족이다	225	22.5
매우 불만족이다	152	15.2
전체	1000	100.0

<표 173> 식사 불만족 이유

구분	병사	
	빈도	%
음식이 맛이 없다	152	38.6
비위생적이다	16	4.1
입에 맞지 않는다	17	4.3
음식의 질이 낮다	160	40.6
기타	49	12.4
전체	394	100.0

10. 피복과 보급품

<표 174> 양적 수준

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	129	12.9
어느 정도 그렇다	397	39.7
보통이다	295	29.5
별로 그렇지 않다	111	11.1
전혀 그렇지 않다	69	6.9
전체	1001	100.0

<표 175> 질적 수준

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	132	13.2
어느 정도 그렇다	396	39.5
보통이다	340	33.9
별로 그렇지 않다	85	8.5
전혀 그렇지 않다	49	4.9
전체	1002	100.0

<표 176> 분실시 해결

구분	병사	
	빈도	%
보급품을 신청한다	327	33.1
사비로 구매한다	549	55.5
기타	113	11.4
전체	989	100.0

<표 177> 병사 검열대비 해결

구분	병사	
	빈도	%
전혀 없다	635	63.8
별로 없다	213	21.4
약간 있다	124	12.4
매우 많다	24	2.4
전체	996	100.0

<표 178> 여군, 간부(남군) 검열대비 해결

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
있다	80	8.7	40	20.5
없다	841	91.3	155	79.5
전체	921	100.0	195	100.0

VI. 성적 침해

<표 179> 성희롱·성폭력 주 가해자

구분	병사	
	빈도	%
동기	163	18.0
같은 계급의 동료	117	12.9
인사평정권자(지휘관)	36	4.0
상위 계급자	510	56.2
기타	81	8.9
합계	907	100.0

<표 180> 성희롱·성폭력 주 가해자

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
동기 또는 같은 계급의 동료	15	1.6	10	5.1
인사평정권자	25	2.7	12	6.1
나보다 상급(위)계급자	399	42.7	66	33.7
지휘관/지휘자	16	1.7	7	3.6
특정인에 한정되지 않음	480	51.3	101	51.5
합계	935	100.0	196	100.0

<표 181> 성폭력 발생 원인

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
음주문화	66	6.7	145	15.7	37	19.2
인사평가	6	0.6	43	4.6	13	6.7
계급문화	214	21.8	115	12.4	27	14.0
남녀의 의식차이	126	12.8	273	29.5	28	14.5
인권의식 부족	349	35.6	208	22.5	62	32.1
약한 처벌	156	15.9	99	10.7	16	8.3
기타	64	6.5	43	4.6	10	5.2
합계	981	100.0	926	100.0	193	100.0

<표 182> 성 인식

성폭력은 사소하고 개인적인 문제이다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	15	1.5	6	.6	3	1.5
어느정도 그렇다	43	4.3	32	3.4	4	2.0
보통이다	103	10.3	44	4.7	9	4.6
별로 그렇지 않다	256	25.6	151	16.1	28	14.2
전혀 그렇지 않다	584	58.3	703	75.1	153	77.7
합계	1001	100.0	936	100.0	197	100.0
성폭력은 남성들의 억제할 수 없는 성충동 때문에 일어난다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	34	3.4	54	5.8	6	3.0
어느정도 그렇다	123	12.3	160	17.1	18	9.1
보통이다	111	11.1	119	12.7	15	7.6
별로 그렇지 않다	183	18.3	167	17.9	23	11.7
전혀 그렇지 않다	548	54.9	435	46.5	135	68.5
합계	999	100.0	935	100.0	197	100.0
성폭력 피해자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	69	6.9	11	1.2	4	2.0
어느정도 그렇다	111	11.1	34	3.6	20	10.2
보통이다	132	13.2	34	3.6	10	5.1
별로 그렇지 않다	262	26.1	163	17.5	22	11.2
전혀 그렇지 않다	428	42.7	692	74.1	141	71.6
합계	1002	100.0	934	100.0	197	100.0
성적 농담이나 가벼운 신체접촉을 성희롱으로 여기는 것은 과민반응이다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	10	1.0	4	0.4	1	.5
어느정도 그렇다	71	7.1	7	0.7	2	1.0

보통이다	148	14.8	37	3.9	9	4.6
별로 그렇지 않다	297	29.7	156	16.6	34	17.3
전혀 그렇지 않다	475	47.5	733	78.2	151	76.6
합계	1001	100.0	937	100.0	197	100.0

성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	15	1.5	3	0.3	4	2.0
어느정도 그렇다	78	7.8	21	2.2	5	2.5
보통이다	164	16.4	46	4.9	9	4.5
별로 그렇지 않다	268	26.7	154	16.5	30	15.2
전혀 그렇지 않다	477	47.6	712	76.1	150	75.8
합계	1002	100.0	936	100.0	198	100.0

성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 군대생활에서 있을 수 있다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	19	1.9	3	0.3	3	1.5
어느정도 그렇다	96	9.6	18	1.9	3	1.5
보통이다	176	17.6	62	6.6	11	5.6
별로 그렇지 않다	243	24.3	162	17.3	36	18.3
전혀 그렇지 않다	468	46.7	690	73.8	144	73.1
합계	1002	100.0	935	100.0	197	100.0

남성들 간에 성기를 만지는 것은 친근감의 표현이다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	2	0.2	0	.0	1	.5
어느정도 그렇다	10	1.0	0	.0	2	1.0
보통이다	55	5.5	15	1.6	3	1.5
별로 그렇지 않다	138	13.8	45	4.8	9	4.6
전혀 그렇지 않다	795	79.5	874	93.6	182	92.4
합계	1000	100.0	934	100.0	197	100.0

군대 내에서 남성간의 성폭력은 피해자가 남자답지 못해서 일어난다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	2	0.2	1	0.1	1	.5
어느정도 그렇다	11	1.1	2	0.2	2	1.0
보통이다	54	5.4	22	2.4	3	1.5
별로 그렇지 않다	117	11.7	47	5.0	9	4.6
전혀 그렇지 않다	818	81.6	864	92.3	182	92.4
합계	1002	100.0	936	100.0	197	100.0

여성이 많은 부대에서 성희롱/성폭력 문제가 더 많이 발생한다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	-	-	5	0.5	7	3.6
어느정도 그렇다	-	-	60	6.4	16	8.1
보통이다	-	-	111	11.9	28	14.2

별로 그렇지 않다	-	-	180	19.3	25	12.7
전혀 그렇지 않다	-	-	578	61.9	121	61.4
합계	-	-	934	100.0	197	100.0

군대 내에서 발생하는 성희롱/성폭력 사건은 부대관리나 부대문화 보다는 가해자 개인의 문제이다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	-	-	102	10.9	29	14.7
어느정도 그렇다	-	-	180	19.2	46	23.4
보통이다	-	-	118	12.6	19	9.6
별로 그렇지 않다	-	-	145	15.5	17	8.6
전혀 그렇지 않다	-	-	391	41.8	86	43.7
합계	-	-	936	100.0	197	100.0

군대 내에서 성희롱, 성폭력이 발생하는 부대는 전투력에 문제가 있다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	81	8.1	11	1.2	6	3.0
어느정도 그렇다	130	13.0	62	6.6	17	8.6
보통이다	160	16.0	122	13.0	13	6.6
별로 그렇지 않다	145	14.5	224	23.9	33	16.8
전혀 그렇지 않다	486	48.5	517	55.2	128	65.0
합계	1002	100.0	936	100.0	197	100.0

군대 내에서 성희롱, 성폭력 문제는 근절되기 어렵다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	18	1.8	22	2.4	8	4.1
어느정도 그렇다	80	8.0	111	11.9	7	3.6
보통이다	182	18.2	188	20.2	17	8.6
별로 그렇지 않다	251	25.0	203	21.8	35	17.8
전혀 그렇지 않다	471	47.0	408	43.8	130	66.0
합계	1002	100.0	932	100.0	197	100.0

군의 위계 / 서열구조에서 낮은 위치에 있는 피해자일수록 성희롱 및 성폭력 피해 사실을 문제제기(신고하기)하기 어렵다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	171	17.1	280	30.0	38	19.2
어느정도 그렇다	288	28.7	402	43.1	66	33.3
보통이다	173	17.3	95	10.2	20	10.1
별로 그렇지 않다	135	13.5	64	6.9	14	7.1
전혀 그렇지 않다	235	23.5	91	9.8	60	30.3
합계	1002	100.0	932	100.0	198	100.0

군대 내에서 성희롱, 성폭력은 피해자가 먼저 피해사실을 신고하지 않으면 근절하기 어렵다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	241	24.1	22	2.4	32	16.2
어느정도 그렇다	321	32.0	111	11.9	66	33.3

보통이다	186	18.6	188	20.2	25	12.6
별로 그렇지 않다	88	8.8	203	21.8	21	10.6
전혀 그렇지 않다	166	16.6	408	43.8	54	27.3
합계	1002	100.0	932	100.0	198	100.0

군대 내에서 성희롱, 성폭력 피해자에 대한 비밀보장이나 2차 피해 방지가 철저하게 이뤄지기는 어렵다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	160	16.0	211	22.6	18	9.1
어느정도 그렇다	313	31.3	392	41.9	49	24.7
보통이다	219	21.9	161	17.2	35	17.7
별로 그렇지 않다	114	11.4	81	8.7	21	10.6
전혀 그렇지 않다	195	19.5	90	9.6	75	37.9
합계	1001	100.0	935	100.0	198	100.0

군대 내에서 성희롱, 성폭력 사건에 대해 공정하고 책임 있는 가해자 처벌이 이뤄지기는 어렵다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	91	9.1	126	13.5	8	4.1
어느정도 그렇다	208	20.8	262	28.1	20	10.2
보통이다	267	26.7	211	22.6	32	16.2
별로 그렇지 않다	191	19.1	153	16.4	39	19.8
전혀 그렇지 않다	242	24.2	181	19.4	98	49.7
합계	999	100.0	933	100.0	197	100.0

성폭력과 구타/가혹행위가 동시에 발생할 경우 성폭력 피해보다는 구타/가혹행위 피해로 접근하는 것이 피해자를 위한 것이다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	38	3.8	17	1.8	2	1.0
어느정도 그렇다	94	9.4	73	7.8	6	3.0
보통이다	257	25.8	166	17.8	30	15.2
별로 그렇지 않다	218	21.8	234	25.1	34	17.2
전혀 그렇지 않다	391	39.2	442	47.4	126	63.6
합계	998	100.0	932	100.0	198	100.0

군대 내에서 남성간의 성폭력을 방지할 수 있는 최선의 방법은 본인이 스스로 조심하는 것이다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	84	8.4	33	3.5	84	8.4
어느정도 그렇다	156	15.6	110	11.8	156	15.6
보통이다	210	21.0	101	10.8	210	21.0
별로 그렇지 않다	196	19.6	185	19.8	196	19.6
전혀 그렇지 않다	354	35.4	505	54.1	354	35.4
합계	1000	100.0	934	100.0	1000	100.0

군대 내에서 성희롱 및 성폭력이 발생하지 않으려면 양성평등의식, 인권의식이 정착되어야

한다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	403	40.3	498	53.3	111	56.1
어느정도 그렇다	257	25.7	252	27.0	38	19.2
보통이다	219	21.9	93	10.0	18	9.1
별로 그렇지 않다	44	4.4	27	2.9	7	3.5
전혀 그렇지 않다	78	7.8	64	6.9	24	12.1
합계	1001	100.0	934	100.0	198	100.0

성희롱/성폭력 피해자가 되는 것은, 군인으로서의 경력 및 지휘관(자)으로서의 역량/위상에 부정적인 영향을 미친다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	-	-	173	18.5	49	24.9
어느정도 그렇다	-	-	307	32.9	39	19.8
보통이다	-	-	158	16.9	22	11.2
별로 그렇지 않다	-	-	76	8.1	16	8.1
전혀 그렇지 않다	-	-	219	23.5	71	36.0
합계	-	-	933	100.0	197	100.0

군대 내에서 성희롱/성폭력 문제로 인해 여성이 고립/배제되고 있다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	-	-	43	4.6	10	5.1
어느정도 그렇다	-	-	270	29.0	17	8.6
보통이다	-	-	238	25.5	26	13.1
별로 그렇지 않다	-	-	201	21.6	37	18.7
전혀 그렇지 않다	-	-	180	19.3	108	54.5
합계	-	-	932	100.0	198	100.0

<표 183> 강제적 성적 접촉 피해 경험 및 목적

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	49	4.9	74	8.0	20	10.1
아니오	957	95.1	853	92.0	178	89.9
전체	1006	100.0	927	100.0	198	100.0

<표 184> 강제적 성적행위 가해자(중복응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
후임병	3	5.6	3	2.6	1	14.3
동기	10	18.5	13	11.3	2	28.6
선임병	33	61.1	42	36.5	1	14.3
부사관	3	5.6	25	21.7	1	14.3
장교	1	1.9	28	24.3	1	14.3
모르겠다	4	7.4	4	3.5	1	14.3
전체	54	100.0	115	100.0	7	100.0

<표 185> 강제적 성적행위 장소(중복응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
생활관	4	7.4	11	12.9	2	15.4
화장실	10	18.5	2	2.4	1	7.7
샤워실	33	61.1	18	21.2	1	7.7
행정 사무실	3	5.6	2	2.4	1	7.7
초소 등 야외근무지	1	1.9	4	4.7	1	7.7
야외 훈련장	3	5.6	1	1.2	1	7.7
부대 밖 숙박시설*	-	-	2	2.4	1	7.7
기타*	-	-	4	4.7	4	30.8
모르겠다*	-	-	25	29.4	1	7.7
전체	54	100.0	16	18.8	13	100.0

* 여군과 간부(남군)의 경우, '부대 밖 숙박시설', '기타', '모르겠다' 보기 응답.

<표 186> 강제적 성적행위 상황(중복응답)(병사)

구분	병사	
	빈도	%
처벌이나 기합줄 때	2	3.8
취침할 때	5	9.6
샤워할 때	5	9.6
휴식이나 게임시	28	53.8
운동할 때	2	3.8
기타	4	7.7
모르겠다	6	11.5
전체	52	100.0

<표 187> 강제적 성적행위 상황(여)

구분	여군	
	빈도	%
얼차려등 처벌 부여시	1	1.2
취침할 때	10	12.3
휴식이나 게임시	14	17.3
운동할 때	2	2.5
외출/외박 시	2	2.5
기타	36	44.4
모르겠다	16	18.8
전체	85	100.0

<표 188> 강제적 성적행위 상황
(간부(남군))

구분	간부(남군)	
	빈도	%
취침할 때	3	25.0
샤워할 때	2	16.7
휴식이나 게임시	2	16.7
외출/외박 시	1	8.3
기타	1	8.3
모르겠다	3	35.0
전체	12	100.0

<표 189> 강제적 성적행위 사항(다중응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
키스	2	3.7	11	10.7	2	15.4
포옹	8	14.8	24	23.3	2	15.4
가슴, 엉덩이등 신체 만지기	18	33.3	32	31.1	3	23.1
성기 만지기	9	16.7	7	6.8	1	7.7
성기 삽입시도	2	3.7	2	1.9	1	7.7
성기등 신체애무 강요	1	1.9	2	1.9	1	7.7
기타*	8	14.8	-	-	-	-
모르겠다	6	11.1	17	16.5	3	23.1
전체	54	100.0	6	5.8	13	100.0

* 여군과 간부(남군)의 경우, '기타' 보기 없음.

<표 190> 강제적 성적행위 피해자 (중복응답)

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
후임(후배)	5	22.7	31	24.6	5	22.7
동기	2	9.1	18	14.3	2	9.1
선임(선배)	1	4.5	10	7.9	1	4.5
부사관	1	4.5	24	19.0	1	4.5
장교	2	9.1	22	17.5	2	9.1
모르겠다	11	50.0	21	16.7	11	50.0
전체	22	100.0	126	100.0	22	100.0

<표 191> 강제적 성적 접촉시 물리적 폭력 동반 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	3	6.7	6	5.9	1	5.9
아니오	27	60.0	68	67.3	5	29.4
모르겠다	15	33.3	27	26.7	11	64.7
전체	45	100.0	101	100.0	17	100.0

<표 192> 강제적 성적 접촉 피해 이후, 피해자가 겪고 있는 사항

구분	여군	
	빈도	%
주변사람들에게 집단 따돌림을 받았다	18	11.0
긴장감 불안감 등으로 복무에 차질이 있었다	50	30.7
적응을 하지 못하고 의기소침하게 지냈다	47	28.8
남자 또는 여자답게 보이려고 노력하였다	6	3.7
변한 것이 없다	17	10.4
모르겠다	25	15.3
전체	163	100.0

<표 193> 강제적 성적 접촉사건 상관보고 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	17	38.6	44	32.8	11	50.0
아니오	13	29.5	69	51.5	3	13.6
모르겠다	14	31.8	21	15.7	8	36.4
전체	44	100.0	134	100.0	22	100.0

<표 194> 강제적 성적 접촉 사건 상관 보고시 보고받은 사람

구분	병사	
	빈도	%
피해자	8	47.1
목격자	1	5.9
다른 병사(들)	6	35.3
기타	2	11.8
전체	17	100.0

<표 195> 강제적 성적 접촉 사건시 보고받은 사람

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
피해자	21	2.2	3	30.0
목격자	11	1.1	2	20.0
병사 또는 간부(남군)	11	1.1	3	30.0
기타	5	0.5	2	20.0
전체	48	5.0	10	100.0

<표 196> 강제적 성적행위보고 방식

구분	간부(남군)	
	빈도	%
직접 지휘관(자)에게 보고하였다	5	33.3
병사의 경우 소원수리함 또는 마음의 편지함 등을 통해서 보고하였다	6	40.0
관련 인터넷 또는 인트라넷 사이트에 게시하였다	1	6.7
군 내부 헌병 등 관련 기관을 통해 보고하였다	1	6.7
군대 외 관련 기관을 통해 보고하였다	1	6.7
기타	1	6.7
전체	15	100.0

<표 197> 강제적 성적행위보고 방식

구분	여군	
	빈도	%
직접 지휘관(자)에게 보고하였다	27	41.5
병사의 경우 소원수리함 또는 마음의 편지함 등을 통해서 보고하였다	7	10.8
관련 인터넷 또는 인트라넷 사이트에 게시하였다	1	1.5
군 내부 헌병 등 관련 기관을 통해 보고하였다	15	23.1
군대 외 관련 기관을 통해 보고하였다	3	4.6
기타	12	18.5
전체	65	100.0

<표 198> 강제적 성적행위 보고 후 상황

구분	병사	
	빈도	%
아무런 조치가 취해지지 않았다	3	15.8
사건의 진상조사만 있고 사후 조치는 없었다	3	15.8
가해자가 피해자에게 공식적으로 사과하도록 조치되었다	2	10.5
가해자가 법적 처벌을 받았다	4	21.1
가해자가 타부대로 전출되었다	4	21.1
기타	3	15.8
전체	19	100.0

<표 199> 강제적 성적행위보고 후 상황

구분	간부(남군)	
	빈도	%
가해자가 법적 처벌을 받았다	8	47.1
가해자가 부태돌 전출되었다	6	35.3
피해자가 타부대로 전출되었다	2	11.8
모르겠다	1	5.9
전체	17	100.0

<표 200> 강제적 성적행위보고 후 상황

구분	여군	
	빈도	%
아무런 조치가 취해지지 않았다	3	3.8
사건의 진상조사만 있고 사후 조치는 없었다	5	6.3
가해자가 피해자에게 공식적으로 사과하도록 조치되었다	7	8.9
가해자가 법적 처벌을 받았다	21	26.6
가해자가 타 부대로 전출 되었다	21	26.6
피해자가 타부대로 전출 되었다	8	10.1
기타	6	7.6

<표 201> 강제적 성적 접촉 사건 상관 보고되지 않은 이유 1순위

구분	병사	
	빈도	%
소용이 없어서	3	14.3
으레 있는 일이라 문제가 되지 않아서	1	4.8
불이익이 두려워서	8	38.1
가해자와의 관계 때문에	4	19.0
피해자가 원하지 않아서	2	9.5
나와 직접적인 관련이 없는 일이라서	3	14.3
전체	21	100.0

<표 202> 강제적 성적 접촉 사건 상관 보고되지 않은 이유 1순위

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
소용이 없어서	5	10.0	1	10.0
으레 있는 일이라 문제가 되지 않아서	3	6.0	-	-
불이익이 두려워서	23	46.0	2	20.0
가해자와의 관계 때문에	6	12.0	3	30.0
피해자가 원하지 않아서	13	26.0	2	20.0
나와 직접적인 관련이 없는 일이라서	-	-	1	10.0
기타	-	-	1	10.0
전체	50	100.0	10	100.0

<표 203> 강제적 성적 접촉 사건 상관 보고되지 않은 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소용이 없어서	1	5.6	6	12.8	-	-
으레있는일이라 문제가되지 않아서	2	11.1	5	10.6	-	-
불이익이 두려워서	5	27.8	14	29.8	1	16.7
가해자와의관계때문에	4	22.2	13	27.7	4	66.7
피해자가원하지않아서	5	27.8	6	12.8	1	16.7
나와직접적인관련이 없는 일이라서	1	5.6	3	6.4	-	-
전체	18	100.0	47	100.0	6	100.0

<표 204> 최근 1년간 피해 경험

최근 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	16	1.6	43	4.6	-	-
아니오	979	98.4	888	95.4	195	100.0
전체	995	100.0	931	100.0	195	100.0
나는 최근 1년 중 주위의 다른 사람이 성희롱을 당하는 것을 보거나 들은 적이 있다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	59	5.9	129	14.0	5	2.6
아니오	935	94.1	790	86.0	190	97.4
전체	994	100.0	919	100.0	195	100.0
우리 부대에서는 최근 1년간 성희롱, 성폭력과 관련된 고충이 제기된 적이 있다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	50	5.0	71	7.7	5	2.6
아니오	944	95.0	851	92.3	190	97.4
전체	994	100.0	922	100.0	195	100.0
우리 부대에서는 성희롱, 성폭력 관련한 고충이 제기되었을 때 공정한 절차에 따라 처리되고 있다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	649	66.2	431	48.9	122	63.9
아니오	331	33.8	451	51.1	69	36.1
전체	980	100.0	882	100.0	191	100.0

<표 205> 군대 내 성 관련 사고 문제에 대한 생각

군대 내에서 성희롱 문제가 성폭력사고가 과거에 비해 줄었다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	240	24.2	103	11.2	64	32.7
다소 동의	592	59.8	461	50.3	101	51.5
별로 동의하지 않음	144	14.5	319	34.8	25	12.8
전혀 동의하지 않음	14	1.4	33	3.6	6	3.1
전체	990	100.0	916	100.0	196	100.0
성희롱 및 성폭력사고에 대한 일선 지휘관의 개선의지가 과거에 비해 향상되었다						
구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	275	27.7	192	20.9	88	44.9
다소 동의	594	59.9	576	62.7	96	49.0
별로 동의하지 않음	114	11.5	132	14.4	11	5.6
전혀 동의하지 않음	8	0.8	19	2.1	1	.5
전체	991	100.0	919	100.0	196	100.0

성희롱 및 성폭력사고에 대한 군의 대응조치가 효과적으로 이루어지고 있다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	237	23.9	132	14.3	66	33.7
다소 동의	569	57.5	485	52.7	95	48.5
별로 동의하지 않음	170	17.2	259	28.1	28	14.3
전혀 동의하지 않음	14	1.4	45	4.9	7	3.6
전체	990	100.0	921	100.0	196	100.0

군의 성희롱 피해 발생정도는 서열이 강조되는 경찰조직, 소방조직 등에 비해 덜 심각하다고 생각한다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	128	13.0	71	7.8	39	20.2
다소 동의	360	36.7	233	25.6	66	34.2
별로 동의하지 않음	399	40.7	484	53.1	70	36.3
전혀 동의하지 않음	94	9.6	123	13.5	18	9.3
전체	981	100.0	911	100.0	193	100.0

군에 성희롱 발생정도는 일반기업에 비해 낮다고 본다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	155	15.8	97	10.6	59	30.4
다소 동의	418	42.5	351	38.5	79	40.7
별로 동의하지 않음	323	32.9	371	40.7	46	23.7
전혀 동의하지 않음	87	8.9	93	10.2	10	5.2
전체	983	100.0	912	100.0	194	100.0

군의 성희롱 및 성폭력사고에 대해 예방 및 대응 체계는 여타 공공기관들에 비해서 우수하다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	166	16.8	120	13.2	66	33.7
다소 동의	447	45.3	396	43.6	77	39.3
별로 동의하지 않음	319	32.4	332	36.5	48	24.5
전혀 동의하지 않음	54	5.5	61	6.7	5	2.6
전체	986	100.0	909	100.0	196	100.0

우리 군의 성희롱 및 성폭력사고에 대한 예방 및 대응 체계는 세계 여러나라에 비추어서도 선진적인 수준이다

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 동의	152	15.4	75	8.3	52	26.5
다소 동의	387	39.1	267	29.4	71	36.2
별로 동의하지 않음	355	35.9	451	49.7	58	29.6
전혀 동의하지 않음	95	9.6	115	12.7	15	7.7
전체	989	100.0	908	100.0	196	100.0

<표 206~217> 최근 1년간 피해 경험 유무

가벼운 성적농담(섹시하다는 표현 등)				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	57	6.3	3	1.5
아니오	849	93.7	192	98.5
전체	906	100.0	195	100.0

질은 성적농담				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	28	3.1	1	.5
아니오	863	96.9	194	99.5
전체	891	100.0	195	100.0

외모에 대한 성적 비유나 품평 별명 사용				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	93	10.3	3	1.5
아니오	813	89.7	192	98.5
전체	906	100.0	195	100.0

사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	19	2.1	5	2.6
아니오	869	97.9	190	97.4
전체	888	100.0	195	100.0

가벼운 신체 접촉(어깨 두드리기 손 만지기 등)				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	91	10.2	3	1.5
아니오	800	89.8	192	98.5
전체	891	100.0	195	100.0

심한 신체 접촉(엉덩이, 가슴, 무릎 만지기, 껌안기 블루스 강요등)				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	11	1.2	0	.0
아니오	894	98.8	195	100.0
전체	905	100.0	195	100.0

야한 잡지, PC화면, 이메일 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	3	0.3	0	.0
아니오	886	99.7	195	100.0
전체	889	100.0	195	100.0

성기 등 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	1	0.2	1	.5
아니오	552	99.8	194	99.5
전체	553	100.0	195	100.0

본인이 원치 않는 성관계 강요				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	1	0.1	0	.0
아니오	905	99.9	194	100.0
전체	906	100.0	194	100.0

회식이나 술자리 등에서 남자군인의 옆자리에 앉기를 강요함				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	15	1.7	0	.0
아니오	875	98.3	194	100.0
전체	890	100.0	194	100.0

회식이나 술자리 등에서 남자 군인이나 남자 지휘관에게 술을 따르도록 강요함				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	14	1.6	0	.0
아니오	875	98.4	194	100.0
전체	889	100.0	194	100.0

회식자리나 및 노래방 등에서 원치 않는 신체 접촉시도				
구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	12	1.3	0	.0
아니오	877	98.7	193	100.0
전체	889	100.0	193	100.0

VII. 소수자 인권

<표 218>다문화 병사 복무 경험 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	42	4.2	70	7.6	5	2.5
아니오	950	95.8	847	92.4	192	97.5
전체	992	100.0	917	100.0	197	100.0

<표 219>다문화 병사 적응 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 적응하지 못한다	1	0.1	1	0.7	1	4.3
별로 적응하지 못한다	10	1.1	7	5.2	4	17.4
보통이다	63	6.9	13	9.6	5	21.7
어느 정도 적응한다	48	5.2	16	11.9	7	30.4
잘 적응한다	87	9.5	49	36.3	6	26.1
잘 모르겠다	709	77.2	49	36.3	23	50.0
전체	918	100.0	135	100.0	46	100.0

<표 220>다문화 병사 부적응 이유 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
외모나 언어에 대한 거리감	98	10.6	18	28.6	2	15.4
문화적 차이로 인한 이질감	361	39.0	22	34.9	4	30.8
종교적 견해의 차이로 인한 배척	1	.1	1	1.6	0	.0
다문화가정 병사가 스스로 조직에서 고립	110	11.9	7	11.1	3	23.1
군조직 자체에서 형성된 다문화가정 병사에 대한 편견	81	8.8	7	11.1	1	7.7
선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승	163	17.6	3	4.8	1	7.7
기타	70	7.6	5	7.9	2	15.4
전체	41	4.4	63	100.0	13	100.0

<표 221>다문화 병사 부적응 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
외모나 언어에 대한 거리감	70	7.8	10	20.8	4	36.4
문화적 차이로 인한 이질감	155	17.2	11	22.9	1	9.1
종교적 견해의 차이로 인한 배척	158	17.6	1	2.1	0	.0
다문화가정 병사가 스스로 조직에서 고립	125	13.9	6	12.5	2	18.2
군조직 자체에서 형성된 다문화가정 병사에 대한 편견	171	19.0	10	20.8	3	27.3
선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승	197	21.9	9	18.8	1	9.1
기타	24	2.7	1	2.1	0	.0
전체	900	100.0	48	100.0	11	100.0

<표 222>다문화 병사 적응 방안 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
종교적 차이를 이해하기 위한 교육	98	10.6	87	10.6	11	5.9
문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동	361	39.0	361	43.8	98	53.0
멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화	1	.1	94	11.4	29	15.7
차별에 대한 강제적인 제재나 규제	110	11.9	39	4.7	5	2.7
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	81	8.8	167	20.3	17	9.2
다문화가정병사를 위한 인권구제제도의 개발	163	17.6	54	6.6	12	6.5
기타	70	7.6	22	2.7	13	7.0
전체	41	4.4	824	100.0	185	100.0

<표 223>다문화 병사 적응 방안 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
종교적 차이를 이해하기 위한 교육	70	7.8	83	10.8	17	9.8
문화적 차이를 이해하기 위한 다양한 동아리 활동	155	17.2	143	18.6	27	15.5
멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화	158	17.6	144	18.7	43	24.7
차별에 대한 강제적인 제재나 규제	125	13.9	49	6.4	10	5.7
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	171	19.0	183	23.8	42	24.1
다문화가정병사를 위한 인권구제제도의 개발	197	21.9	149	19.4	28	16.1
기타	24	2.7	18	2.3	7	4.0
전체	900	100.0	769	100.0	174	100.0

<표 224>다문화 병사 인권 존중 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중 된다	151	15.7	99	11.8	44	23.7
어느 정도 존중 된다	270	28.2	332	39.6	66	35.5
별로 존중되지 않는다	25	2.6	19	2.3	1	.5
전혀 존중되지 않는다	2	0.2	2	0.2	-	-
잘 모르겠다	511	53.3	387	46.1	75	40.3
전체	959	100.0	839	100.0	186	100.0

<표 225>다문화 병사 군입대 찬성 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	809	84.3	787	93.1	167	90.3
아니오	151	15.7	58	6.9	18	9.7
전체	960	100.0	845	100.0	185	100.0

<표 226>다문화 병사의 군입대에 대한 부정적 이유 1순위

구분	병사	
	빈도	%
군대 내 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	25	16.8
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해	38	25.5
다문화병사의 문화와 종교에 대한 거부감이 있어서	11	7.4
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	3	2.0
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	41	27.5
군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯 하여서	11	7.4
기타	20	13.4
전체	149	100.0

<표 227>다문화 병사의 군입대에 대한 부정적 이유 2순위

구분	병사	
	빈도	%
군대 내 팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	14	10.9
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해	29	22.5
다문화병사의 문화와 종교에 대한 거부감이 있어서	9	7.0
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	3	2.3
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	35	27.1
군대에서 필요한 일을 제대로 수행할 수 없을 듯 하여서	28	21.7
기타	11	8.5
전체	129	100.0

<표 228>성소수자 병사 복무 경험 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	124	12.6	343	37.8	43	21.9
아니오	862	87.4	565	62.2	153	78.1
전체	986	100.0	908	100.0	196	100.0

<표 229>성소수자 병사 적응 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 적응하지 못한다	15	11.3	28	6.4	9	11.3
별로 적응하지 못한다	25	18.8	92	21.0	5	6.3
보통이다	11	8.3	69	15.8	8	10.0
어느 정도 적응한다	11	8.3	60	13.7	10	12.5
잘 적응한다	11	8.3	33	7.5	5	6.3
잘 모르겠다	60	45.1	156	35.6	43	53.8

<표 230>성소수자 병사 부적응 이유 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성소수자에 대한 군내부의 부정적 이미지	13	31.0	77	32.4	16	37.2
성소수자 스스로 고립되는 상황	11	26.2	66	27.7	11	25.6
동기들 사이에서의 따돌림	1	2.4	24	10.1	1	2.3
성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움	10	23.8	20	8.4	8	18.6
군조직 자체에서 형성된 성소수자 병사에 대한 편견	4	9.5	35	14.7	4	9.3
선임병이나 지휘관들의 암묵적차별에 편승	3	7.1	11	4.6	1	2.3
기타	0	.0	5	2.1	2	4.7
전체	42	100.0	238	100.0	43	100.0

<표 231>성소수자 병사 부적응 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성소수자에 대한 군내부의 부정적 이미지	6	16.2	30	13.6	5	12.8
성소수자 스스로 고립되는 상황	4	10.8	37	16.7	10	25.6
동기들 사이에서의 따돌림	8	21.6	41	18.6	5	12.8
성소수자로부터의 접촉에 대한 두려움	3	8.1	31	14.0	5	12.8
군조직 자체에서 형성된 성소수자 병사에 대한 편견	10	27.0	66	29.9	10	25.6
선임병이나 지휘관들의 암묵적차별에 편승	4	10.8	11	5.0	3	7.7
기타	2	5.4	5	2.3	1	2.6
전체	37	100.0	221	100.0	39	100.0

<표 232>성소수자 병사 적응 방안 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육	20	41.7	126	49.8	23	52.3
군대내사교강화를 위한 다양한동아리활동	3	6.3	13	5.1	1	2.3
멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화	2	4.2	8	3.2	2	4.5
차별에 대한 강제적인 제재나 규제	2	4.2	15	5.9	1	2.3
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	7	14.6	45	17.8	6	13.6
성소수자병사를위한 인권구제제도의 개발	5	10.4	34	13.4	5	11.4
기타	9	18.8	12	4.7	6	13.6
전체	48	100.0	253	100.0	44	100.0

<표 233>성소수자 병사 적응 방안 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
성정체성을 올바르게 이해하기 위한 교육	4	8.3	29	12.7	3	7.7
군대내사교강화를 위한 다양한동아리활동	7	14.6	32	14.0	6	15.4
멘토를 이용한 사적인 모임의 활성화	4	8.3	27	11.8	2	5.1
차별에 대한 강제적인 제재나 규제	9	18.8	17	7.5	4	10.3
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	8	16.7	54	23.7	9	23.1
성소수자병사를 위한 인권규제제도의개발	15	31.3	63	27.6	13	33.3
기타	1	2.1	6	2.6	2	5.1
전체	48	100.0	228	100.0	39	100.0

<표 234>성소수자 병사 인권 존중 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중 된다	50	5.1	46	7.6	15	8.1
어느 정도 존중 된다	181	18.5	180	29.7	48	25.9
보통이다	-	-	110	18.1	13	7.0
별로 존중되지 않는다	101	10.3	57	9.4	6	3.2
전혀 존중되지 않는다	42	4.3	22	3.6	3	1.6
잘 모르겠다	607	61.9	192	31.6	100	54.1
전체	981	100.0	607	100.0	185	100.0

<표 235>성소수자 병사 군입대 찬성 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	468	47.6	542	62.5	94	50.3
아니오	515	52.4	325	37.5	93	49.7
전체	983	100	867	100	187	100.0

<표 236>성소수자 병사의 군입대에 대한 부정적 이유 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	36	7.3	51	16.3	15	17.4
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해	207	41.7	134	42.9	40	46.5
성소수자에 대한 거부감이 있어서	138	27.8	40	12.8	14	16.3
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	38	7.7	4	1.3	4	4.7
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	61	12.3	30	9.6	4	4.7
군대에서필요한일을 제대로수행할수없을듯하아서	5	1.0	22	7.1	3	3.5
기타	11	2.2	31	9.9	6	7.0
전체	496	100.0	312	100.0	86	100.0

<표 237>성소수자 병사의 군입대에 대한 부정적 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	33	6.9	31	12.2	9	11.1
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해	91	19.1	47	18.5	14	17.3
성소수자에 대한 거부감이 있어서	62	13.0	32	12.6	14	17.3
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	96	20.2	5	2.0	4	4.9
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	142	29.8	79	31.1	21	25.9
군대에서필요한일을 제대로수행할수없을듯하여서	41	8.6	43	16.9	18	22.2
기타	11	2.3	17	6.7	1	1.2
전체	476	100.0	254	100.0	81	100.0

<표 238>북한이탈주민 자녀(병사) 복무 경험 여부

구분	병사	
	빈도	%
예	661	67.4
아니오	320	32.6
전체	981	100.0

<표 239>북한이탈주민 자녀(병사) 적응 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전혀 적응하지 못한다	1	1.6	3	.3	1	0.5
별로 적응하지 못한다	1	1.6	21	2.4	18	4.9
보통이다	8	12.9	56	6.4	2	0.5
어느 정도 적응한다	3	4.8	26	3.0	4	1.0
잘 적응한다	18	29.0	19	2.2	158	43.1
잘 모르겠다	31	50.0	750	85.7	183	50.0
	62	100.0	875	100.0	366	100.0

<표 240>북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
의사소통에 있어 이질감	0	.0	12	8.4	2	9.1
문화적 차이로 인한 거리감	1	100.0	41	28.7	11	50.0
정치적 견해의 차이로 인한 배척	0	.0	28	19.6	4	18.2
북한이탈주민자녀(병사)로써 단체생활에서고립	0	.0	10	7.0	0	.0
군조직 자체에서 형성된북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 편견	0	.0	44	30.8	5	22.7
선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승	0	.0	3	2.1	0	.0
기타	0	.0	5	3.5	0	.0
전체	1	100.0	143	100.0	22	100.0

<표 241>북한이탈주민 자녀(병사) 부적응 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
의사소통에 있어 이질감	1	100.0	7	5.5	2	9.5
문화적 차이로 인한 거리감	0	.0	30	23.6	7	33.3
정치적 견해의 차이로 인한 배척	0	.0	28	22.0	5	23.8
북한이탈주민자녀(병사)로써 단체생활에서 고립	0	.0	13	10.2	1	4.8
군조직 자체에서 형성된북한이탈주민 자녀(병사)에 대한 편견	0	.0	33	26.0	5	23.8
선임병이나 지휘관들의 암묵적 차별에 편승	0	.0	15	11.8	1	4.8
기타	0	.0	1	.8	0	.0
전체	1	100.0	127	100.0	21	100.0

<표 242>북한이탈주민 자녀(병사) 적응 방안 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육	0	.0	77	48.1	18	64.3
군대 내 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동	2	66.7	13	8.1	1	3.6
멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화	0	.0	17	10.6	3	10.7
차별 방지를 위한 제재나 규제 마련	0	.0	13	8.1	2	7.1
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	1	33.3	25	15.6	3	10.7
북한이탈주민 자녀(병사)를 위한 인권구제제도의 마련	0	.0	10	6.3	1	3.6
기타	0	.0	5	3.1	0	.0
전체	3	100.0	160	100.0	28	100.0

<표 243>북한이탈주민 자녀(병사) 적응 방안 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
북한이탈주민을 올바르게 이해하기 위한 교육	0	.0	30	19.9	4	14.3
군대 내 사교강화를 위한 다양한 동아리 활동	0	.0	21	13.9	5	17.9
멘토-멘티를 활용한 모임의 활성화	1	33.3	35	23.2	6	21.4
차별 방지를 위한 제재나 규제 마련	0	.0	18	11.9	3	10.7
선임병이나 지휘관들로부터 차별발생 방지를 위한 수시관리	0	.0	32	21.2	7	25.0
북한이탈주민 자녀(병사)를 위한 인권구제제도의 마련	2	66.7	15	9.9	3	10.7
전체	3	100.0	151	100.0	28	100.0

<표 244>북한이탈주민 자녀(병사) 인권 존중 정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 존중 된다	52	5.4	24	2.8	15	8.3
어느 정도 존중 된다	168	17.3	87	10.2	22	12.2
별로 존중되지 않는다	25	2.6	66	7.7	18	9.9
전혀 존중되지 않는다	5	0.5	13	1.5	1	.6
잘 모르겠다	719	74.2	5	.6	125	69.1
전체	969	100.0	657	77.1	181	100.0

<표 245>북한이탈주민 자녀(병사) 군입대 찬성 여부

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	661	67.4	642	74.3	150	79.8
아니오	320	32.6	222	25.7	38	20.2
전체	981	100	864	100	188	100

<표 246>북한이탈주민 자녀(병사) 의 군입대에 대한 부정적 이유 1순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	34	10.8	28	12.7	6	14.6
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해 북한이탈주민에 대한 거부감이 있어서	141	44.9	67	30.5	17	41.5
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	41	13.1	34	15.5	6	14.6
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	6	1.9	1	.5	5	12.2
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	58	18.5	41	18.6	4	9.8
군내부에서필요한일을 제대로수행할수없을듯하여	8	2.5	22	10.0	3	7.3
기타	26	8.3	27	12.3	0	.0
전체	314	100.0	220	100.0	41	100.0

<표 247>성소수자 병사의 군입대에 대한 부정적 이유 2순위

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
팀워크의 방해요소가 될 것 같아서	16	5.5	17	9.6	5	13.2
사건사고 발생요소를 사전에 차단하기 위해 북한이탈주민에 대한 거부감이 있어서	52	17.9	41	23.2	7	18.4
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	26	9.0	31	17.5	8	21.1
같은 군대에서 함께 생활하는 것이 싫어서	17	5.9	4	2.3	7	18.4
신경써야 할 일이 더 많아질 것 같아서	131	45.2	44	24.9	3	7.9
군내부에서필요한일을 제대로수행할수없을듯하여	24	8.3	17	9.6	8	21.1
기타	24	8.3	23	13.0	0	.0
전체	290	100.0	177	100.0	38	100.0

VIII. 구제와 보장

1. 구제제도의 인식과 활용

<표 248> 건의나 제안의 군내 포용정도

구분	병사	
	빈도	%
전혀 그렇지 않다	67	6.7
별로 그렇지 않다	184	18.5
보통이다	381	38.3
어느 정도 그렇다	272	27.3
매우 그렇다	92	9.2
전체	996	100.0

<표 249> 군 내부 및 외부기간에 상담, 진정을 제기하는 것에 대한 생각

구분	병사	
	빈도	%
군 인권개선을 위한 용기 있는 행동으로 보호되어야 한다	625	63.3
그럴 수 있다고 생각하고, 모르 척한다	54	5.5
인권문제를 해결하기 위해 노력한다	221	22.4
문제를 제기한 신원을 확인하고, 그 행위는 부대단결을 방해하는 것으로 다음부터는 지휘계통으로 해결하도록 지도한다	48	4.9
부대 내 모든 병사에게 문제가 발생하면 부대 내에서 해결하도록 교육하여 부대단결을 방해하지 않도록 한다	25	2.5
전체	14	1.4

<표 250> 고충처리제도의 유무인식

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소원수리(마음의 편지 등) 제도	916	92.1	79	7.9	995	100.0
병영생활 전문상담관제도	833	83.7	162	16.3	995	100.0
성고충 전문상담관제도	754	76.2	235	23.8	989	100.0
군인권보호관(인권상담관제도)	657	66.3	334	33.7	991	100.0
군인고충심사위원회	476	48.0	515	52.0	991	100.0

<표 251> 고충처리제도의 운영평가

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소원수리(마음의 편지 등) 제도	808	81.5	184	18.5	992	100.0
병영생활 전문상담관제도	744	75.5	241	24.5	985	100.0
성고충 전문상담관제도	675	69.1	302	30.9	977	100.0
군인권보호관(인권상담관제도)	617	63.2	360	36.8	977	100.0
군인고충심사위원회	537	55.1	437	44.9	974	100.0

<표 252> 고충처리제도의 이용유무

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소원수리(마음의 편지 등) 제도	152	15.4	837	84.6	989	100.0
병영생활 전문상담관제도	82	8.3	903	91.7	985	100.0
성고충 전문상담관제도	15	1.5	970	98.5	985	100.0
군인권보호관(인권상담관제도)	19	1.9	966	98.1	985	100.0
군인고충심사위원회	15	1.5	970	98.5	985	100.0

<표 253> 고충처리제도(소원수리 제도) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	24	16.6
어느 정도 만족하였다	51	35.2
만족도 불만족도 아니었다	46	31.7
다소 불만족이었다	10	6.9
매우 불만족이었다	14	9.7
전체	145	100.0

<표 254> 고충처리제도(병영생활 전문상담관 제도) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	28	33.3
어느 정도 만족하였다	28	33.3
만족도 불만족도 아니었다	18	21.4
다소 불만족이었다	6	7.1
매우 불만족이었다	4	4.8
전체	84	100.0

<표 255> 고충처리제도(성고충전문상담관 제도) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	11.1
어느 정도 만족하였다	4	22.2
만족도 불만족도 아니었다	11	61.1
다소 불만족이었다	1	5.6
매우 불만족이었다	0	.0
전체	18	100.0

<표 256> 고충처리제도(군인권보호관) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	9.5
어느 정도 만족하였다	6	28.6
만족도 불만족도 아니었다	12	57.1
다소 불만족이었다	0	.0
매우 불만족이었다	1	4.8
전체	21	100.0

<표 257> 고충처리제도(군인고충심사위원회) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	10.0
어느 정도 만족하였다	3	15.0
만족도 불만족도 아니었다	11	55.0
다소 불만족이었다	2	10.0
매우 불만족이었다	2	10.0
전체	20	100.0

<표 258> 고충처리제도 불만족이유(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	10	35.7
개인신상에 불리한 영향을 미침	7	25.0
비밀보장이 이루어지지 않음	4	14.3
처리결과가 통보되지 않음	3	10.7
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	3	10.7
사건 재발방지 노력에 소홀함	1	3.6
기타	0	.0
전체	28	100.0

<표 259> 고충처리제도 불만족이유(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	2	7.1
개인신상에 불리한 영향을 미침	2	7.1
비밀보장이 이루어지지 않음	9	32.1
처리결과가 통보되지 않음	4	14.3
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	4	14.3
사건 재발방지 노력에 소홀함	7	25.0
기타	0	.0
전체	28	100.0

<표 260> 고충처리제도 이용 시 불이익 경험

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소원수리(마음의 편지 등) 제도	12	5.9	190	94.1	202	100.0
병영생활 전문상담관제도	2	.9	227	99.1	229	100.0
성고충 전문상담관제도	0	.0	224	100.0	224	100.0
군인권보호관(인권상담관제도)	1	.4	223	99.6	224	100.0
군인고충심사위원회	1	.4	222	99.6	223	100.0

<표 261> 고충처리제도 이용 시 불이익 내용(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
열외병사가 되어 따돌림을 받았다	2	14.3
개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다	5	35.7
주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다	1	7.1
선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다	5	35.7
기타	1	7.1
전체	14	100.0

<표 262> 고충처리제도 이용시 불이익 내용(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
열외병사가 되어 따돌림을 받았다	0	.0
개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다	2	16.7
주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다	3	25.0
선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다	6	50.0
기타	1	8.3
전체	12	100.0

<표 263> 향후 고충처리제도 활용 계획에 대한 인식

구분	병사	
	빈도	%
적극 활용하겠다	269	27.6
어느 정도 활용하겠다	458	46.9
별로 활용하지 않겠다	69	7.1
절대 활용하지 않겠다	34	3.5
잘 모르겠다	146	15.0
전체	976	100.0

<표 264> 군대 내 사법제도 이용유무

구분	병사	
	빈도	%
예	14	1.4
아니오	965	98.6
전체	979	100.0

<표 265> 사법제도 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	7.7
어느 정도 만족하였다	10	38.5
만족도 불만족도 아니었다	8	30.8
다소 불만족이었다	0	.0
매우 불만족이었다	6	23.1
전체	26	100.0

<표 266> 사법제도 이용 후 불만족 이유(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	0	.0
개인신상에 불리한 영향을 미침	0	.0
비밀보장이 이루어지지 않음	3	75.0
처리결과가 통보되지 않음	0	.0
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	0	.0
사건 재발방지 노력에 소홀함	0	.0
기타	1	25.0
전체	4	100.0

<표 267> 사법제도 이용 후 불만족 이유(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	1	33.3
개인신상에 불리한 영향을 미침	1	33.3
비밀보장이 이루어지지 않음	0	.0
처리결과가 통보되지 않음	1	33.3
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	0	.0
사건 재발방지 노력에 소홀함	0	.0
기타	0	.0
전체	3	100.0

<표 268> 향후 군대 내 사법제도 활용 계획에 대한 인식

구분	병사	
	빈도	%
적극 활용하겠다	293	29.7
어느 정도 활용하겠다	447	45.3
별로 활용하지 않겠다	48	4.9
절대 활용하지 않겠다	29	2.9
잘 모르겠다	169	17.1
전체	986	100.0

<표 269> 권리구제기관 유무 인식

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
국가인권위원회	565	57.2	422	42.8	987	100.0
국민권익위원회	318	32.2	670	67.8	988	100.0
민간인권센터(군인권센터)	333	33.9	650	66.1	983	100.0
국방옴브즈	111	11.3	871	88.7	982	100.0

<표 270> 권리구제기관 이용 유무

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
국가인권위원회	7	.7	955	99.3	962	100.0
국민권익위원회	4	.4	960	99.6	964	100.0
민간인권센터(군인권센터)	9	.9	955	99.1	964	100.0
국방옴브즈만	4	.4	958	99.6	962	100.0

<표 271> 권리구제기관(국가인권위원회) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	4	28.6
어느 정도 만족하였다	2	14.3
만족도 불만족도 아니었다	7	50.0
다소 불만족이었다	0	.0
매우 불만족이었다	1	7.1
전체	14	100.0

<표 272> 권리구제기관(국민권익위원회) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	16.7
어느 정도 만족하였다	3	25.0
만족도 불만족도 아니었다	7	58.3
다소 불만족이었다	0	.0
매우 불만족이었다	0	.0
전체	12	100.0

<표 273> 권리구제기관(민간인권센터) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	2	11.8
어느 정도 만족하였다	5	29.4
만족도 불만족도 아니었다	9	52.9
다소 불만족이었다	1	5.9
매우 불만족이었다	0	.0
전체	17	100.0

<표 274> 권리구제기관(국방음브즈만) 이용 후 만족도

구분	병사	
	빈도	%
매우 만족하였다	3	23.1
어느 정도 만족하였다	2	15.4
만족도 불만족도 아니었다	8	61.5
다소 불만족이었다	0	.0
매우 불만족이었다	0	.0
전체	13	100.0

<표 275> 권리구제기관 이용 후 불만족 이유(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	5	26.3
개인신상에 불리한 영향을 미침	5	26.3
비밀보장이 이루어지지 않음	3	15.8
처리결과가 통보되지 않음	1	5.3
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	1	5.3
사건 재발방지 노력에 소홀함	2	10.5
기타	2	10.5
전체	19	100.0

<표 276> 권리구제기관 이용 후 불만족 이유(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
보고 시 문제제기 효과가 없어서	3	18.8
개인신상에 불리한 영향을 미침	4	25.0
비밀보장이 이루어지지 않음	0	.0
처리결과가 통보되지 않음	6	37.5
가해자에게 적절한 조치가 이루어지지 않음	1	6.3
사건 재발방지 노력에 소홀함	2	12.5
기타	0	.0
전체	16	100.0

<표 277> 권리구제기관 이용 시 불이익 경험

구분	병사				전체	
	예		아니오			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
국가인권위원회	0	.0	73	100.0	73	100.0
국민권익위원회	0	.0	73	100.0	73	100.0
민간인권센터(군인권센터)	2	2.7	73	97.3	75	100.0
국방옴브즈만	0	.0	73	100.0	73	100.0

<표 278> 권리구제기관 이용 후 받은 불이익 내용(1순위)

구분	병사	
	빈도	%
열외병사가 되어 따돌림을 받았다	2	50.0
개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다	0	.0
주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다	0	.0
선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다	0	.0
기타	2	50.0
전체	4	100.0

<표 279> 권리구제기관 이용 후 받은 불이익 내용(2순위)

구분	병사	
	빈도	%
열외병사가 되어 따돌림을 받았다	0	.0
개인적인 비밀이 유출이 되어 피해를 받았다	0	.0
주변병사의 업무를 증가시켜 비난을 받았다	2	100.0
선임이나 상급자로부터 더 많은 지적을 받게 되었다	0	.0
기타	0	.0
전체	2	100.0

<표 280> 향후 권리구제기관/제도 활용 계획에 대한 인식

구분	병사	
	빈도	%
적극 활용하겠다	272	27.6
어느 정도 활용하겠다	447	45.4
별로 활용하지 않겠다	51	5.2
절대 활용하지 않겠다	25	2.5
잘 모르겠다	190	19.3
전체	985	100.0

<표 281> 인권 침해 시 구제방법 선택

구분	병사	
	빈도	%
소원수리(마음의 편지 등) 제도	359	36.9
병영생활 전문상담관제도	182	18.7
성고충 전문상담관제도	4	.4
인권상담관제도(군법무관실)	54	5.5
국방옴브즈만	6	.6
국가인권위원회	70	7.2
국민권익위원회	21	2.2
민간인권센터(군인권센터)	37	3.8
군 사법절차(헌병, 법무 등)	122	12.5
부모님	55	5.6
기타	64	6.6
전체	974	100.0

<표 282> 인권구제 주체기관 선택

구분	병사	
	빈도	%
국가인권위원회 등 군 외부기관	221	22.6
국방부 등 상급부대	454	46.5
법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관	247	25.3
기타	54	5.5
전체	976	100.0

<표 283> 인권구제 제도 활용도 증가

구분	병사	
	빈도	%
예	793	81.9
아니오	175	18.1
전체	968	100.0

<표 284> 활용 어려움 이유

구분	병사	
	빈도	%
지휘관의 인식, 의지 등의 문제	60	31.6
구제제도에 대한 장병 교육 미흡	50	26.3
구제제도 자체의 문제성	14	7.4
구제제도 활용 여건 문제	30	15.8
인권침해 감소	16	8.4
기타	20	10.5
전체	190	100.0

<표 285> 도움배려용사제도 도움도 인식

구분	병사	
	빈도	%
매우 그렇다	81	8.4
어느 정도 그렇다	136	14.0
보통이다	243	25.1
별로 그렇지 않다	36	3.7
전혀 그렇지 않다	42	4.3
잘 모르겠다	432	44.5
전체	970	100.0

<표 286> 도움배려용사의 부정인식 이유

구분	병사	
	빈도	%
열외의식으로 조식의 화목을 방해한다	22	19.1
도움 및 배려용사로 선정되면 왕따가 된다	19	16.5
주변 병사의 업무를 증가시켜 분위기가 나빠진다	17	14.8
괘병 등으로 제도를 억이용하는 병사가 있다	40	34.8
기타	17	14.8
전체	115	100.0

<표 287> 도움배려용사 제도 활성화 방법

구분	병사	
	빈도	%
제도활용을 철저하게 비밀리에 실시하여야 한다	300	31.1
제도적으로 도움배려병사제도의 활용을 강제하여야 한다	15	1.6
도움배려병사제도를 이용해도 차별받지 않아야 한다	230	23.8
도움배려병사제도가 현실적인 도움이 되어야 한다	380	39.4
기타	40	4.1
전체	965	100.0

<표 288> 군 복무 부적합대상자 판정의 공정성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 공정하다	41	4.2	72	7.8	29	14.7
어느 정도 공정하다	100	10.2	345	37.4	72	36.5
보통이다	268	27.4	0	.0	0	.0
전혀 공정하지 않다	48	4.9	431	46.7	73	37.1
별로 공정하지 않다	115	11.8	59	6.4	15	7.6
잘 모르겠다	405	41.5	15	1.6	8	4.1
전체	977	100.0	922	100.0	197	100.0

<표 289> 군 복무 부적합 처리제도의 필요성

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 필요하다	243	26.2	83	42.1
어느 정도 필요하다	497	53.6	91	46.2
잘 모르겠다	164	17.7	20	10.2
별로 필요 없다	13	1.4	1	.5
전혀 필요 없다	10	1.1	2	1.0
전체	927	100.0	197	100.0

2. 구제제도의 보장

<표 290> 전공사상보상제도 인식

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
잘 알고 있다	20	2.0	54	5.9	24	12.2
어느 정도 알고 있다	123	12.4	288	31.4	69	35.0
들어 본 적이 있다	75	7.6	227	24.8	44	22.3
모른다	772	78.0	347	37.9	60	30.5
전체	990	100.0	916	100.0	197	100.0

<표 291> 전공사상 교육 유무

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	29	3.0	120	13.5	31	15.8
아니오	952	97.0	766	86.5	165	84.2
전체	981	100.0	886	100.0	196	100.0

<표 292> 병사의 전공사상 교육 장소

구분	병사	
	빈도	%
훈련소	18	45.0
주특기 교육기관	7	17.5
배치부대	9	22.5
기타	6	15.0
전체	40	100.0

<표 293> 여군, 간부(남군)의 전공사상 교육 장소

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
교육기관(양성기관 포함)	66	47.8	10	40.0
근무지 부대	44	31.9	10	40.0
상급지휘관	7	5.1	3	12.0
기타	21	15.2	2	8.0
전체	138	100.0	25	100.0

<표 294> 전공사상 교육 주체

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
지휘관	10	34.5	24	29.6	5	22.7
정훈장교 등 참모장교	14	48.3	19	23.5	6	27.3
외부 초빙강사	4	13.8	12	14.8	3	13.6
동료 및 선배	1	3.4	26	32.1	8	36.4
전체	29	100.0	81	100.0	22	100.0

<표 295> 군내 상담제도 존치여부

구분	병사	
	빈도	%
그렇다	410	41.7
다른 제도가 추가되어야 한다	278	28.3
여러 제도가 통합되어야 한다	295	30.0
전체	983	100.0

<표 296> 권리보호 및 구제제도의 보완요망사항

구분	병사	
	빈도	%
담당자가 나의 고충문제 처리에 충분히 신경써 주었으면 한다	161	16.5
좀 더 전문성이 있는 담당자가 있었으면 한다	136	13.9
지휘계통의 영향을 받지 않는 상담관이 나의 고충을 해결해주었으면 한다	276	28.2
나의 고충문제에 대한 비밀이 잘 지켜졌으면 한다	243	24.8
절차가 간단하여 이용하기 쉬웠으면 한다	131	13.4
기타	31	3.2
전체	978	100.0

<표 297> 차별피해 발생 시 대처계획

구분	병사	
	빈도	%
헌병이나 법무실에 신고하겠다	243	24.7
국가인권위원회나 국민권익위원회에 문제를 제기하겠다	143	14.5
소원수리(마음의 편지)나 병영생활전문상담관과 같은 구제제도를 활용할 것이다	288	29.2
지휘관 등 상급자에게 보고하여 적절한 조치를 받겠다	210	21.3
문제를 일으키고 싶지 않기 때문에 참고 견디겠다	72	7.3
기타	29	2.9
전체	985	100.0

<표 298> 군인복무기본법의 인지정도

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
법 전체를 이해하고 설명할 수 있다	18	1.8	52	5.8	13	7.0
권리와 의무의 종류를 아는 수준	104	10.5	243	27.1	61	33.0
법률을 한번 정도 읽어본 수준	200	20.2	371	41.4	66	35.7
법률제목만 아는 수준	278	28.1	165	18.4	28	15.1
전혀 모른다	388	39.3	66	7.4	17	9.2
전체	988	100.0	897	100.0	185	100.0

<표 299> 보완사항

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
장병의 권리	117	68.8	80	23.9	24	25.5
장병의 의무	33	19.4	101	30.1	32	34.0
지휘권	7	4.1	74	22.1	21	22.3
벌칙	9	5.3	48	14.3	9	9.6
기타	4	2.4	32	9.6	8	8.5
전체	170	100.0	335	100.0	94	100.0

3. 구제제도의 운영

<표 300> (여성)지휘관의 어려움

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 많다	15	1.7	11	6.1
다소 있다	198	22.2	34	18.8
그저 그렇다	366	41.1	69	38.1
별로 없다	211	23.7	30	16.6
전혀 없다	101	11.3	37	20.4
전체	891	100.0	181	100.0

<표 301> (여성)지휘관으로서 고부담 업무분야

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
군사대비태세 확립	85	11.1	11	6.0
교육훈련 준비 및 실시	99	12.9	20	10.9
부대관리	314	40.8	73	39.9
도움 및 배려병사의 선정 및 관리	99	12.9	71	38.8
기타	172	22.4	8	4.4
전체	769	100.0	183	100.0

<표 302> 심리상담 허용여부

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 긍정적이다	172	19.2	49	26.5
어느 정도 긍정적이다	422	47.2	78	42.2
잘 모르겠다	220	24.6	37	20.0
다소 부정적이다	65	7.3	15	8.1
매우 부정적이다	16	1.8	6	3.2
전체	895	100.0	185	100.0

<표 303> 군대 내 인권개선의 주체조직 선정의견

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
국가인권위원회 등 군 외부기관	71	8.0	22	12.1
국방부 등 상급부대	189	21.3	22	12.1
법무, 헌병, 검찰 등의 군 내부기관	69	7.8	18	9.9
지휘관(자)	383	43.2	78	42.9
장교	53	6.0	12	6.6
부사관	29	3.3	11	6.0
병사	16	1.8	6	3.3
기타	77	8.7	13	7.1
전체	887	100.0	182	100.0

<표 304> 최근 군내 구제요청 증감 변화정도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 증가하였다	81	9.3	25	13.7
조금 증가하였다	350	40.1	79	43.4
비슷하다	413	47.4	73	40.1
감소하였다	28	3.2	5	2.7
전체	872	100.0	182	100.0

<표 305> 감소이유

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
지휘관의 인식, 의지 등의 문제	6	21.4	1	16.7
구제 방법에 대한 병사 교육 미흡	3	10.7	0	.0
구제 방법 자체의 문제성	3	10.7	0	.0
구제 방법 활용 여건 문제	1	3.6	1	16.7
인권 침해 사례 감소	10	35.7	4	66.7
상급자의 제지	1	3.6	0	.0
기타	4	14.3	0	.0
전체	28	100.0	6	100.0

<표 306> 군 외부기관 진정 신청 여부

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	154	17.1	50	27.2
어느 정도 그렇다	335	37.3	84	45.7
보통이다	257	28.6	32	17.4
별로 그렇지 않다	102	11.4	10	5.4
전혀 그렇지 않다	50	5.6	8	4.3
전체	895	100.0	184	100.0

<표 307> 군 외부기관 진정 거부 이유

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
절차를 잘 몰라서	24	13.1	4	11.1
부대에 해를 끼칠까봐서	31	16.9	9	25.0
본인에게 불이익이 될 것 같아서	52	28.4	12	33.3
제대로 해결되지 않을 것 같아서	57	31.1	7	19.4
기타	19	10.4	4	11.1
전체	183	100.0	36	100.0

<표 308> 성고충 전문상담관의 운영평가

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	190	20.8	45	23.9
어느 정도 그렇다	415	45.5	71	37.8
보통이다	235	25.8	58	30.9
별로 그렇지 않다	57	6.3	6	3.2
전혀 그렇지 않다	15	1.6	8	4.3
전체	912	100.0	188	100.0

<표 309> 군내 상담제도 존치여부

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	134	14.8	34	18.3
어느 정도 그렇다	418	46.2	78	41.9
보통이다	281	31.0	54	29.0
별로 그렇지 않다	57	6.3	13	7.0
전혀 그렇지 않다	15	1.7	7	3.8
전체	905	100.0	186	100.0

4. 고충처리제도의 활용

<표 310> 성고충 전문상담관제도 임명 경험

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
현재 성고충상담관으로 활동 중이다	17	2.9	2	1.4
과거 활동한 적이 있으나 지금은 아니다	73	12.5	2	1.4
활동한 적이 없다	494	84.6	144	97.3
전체	584	100.0	148	100.0

<표 311> 인권침해 시 대처 계획

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
가족, 친지나 동료와 상담하여 해결하겠다	59	10.2	13	9.0
군 사법당국에 신고하고 조치를 취하겠다	69	11.9	12	8.3
부대내성고충전문상담관과 상담하여 해결하겠다	157	27.0	14	9.7
부대 내 인권상담관과 상담하여 해결하겠다	76	13.1	23	15.9
국방 또는 국민신문고를 이용하여 해결하겠다	30	5.2	8	5.5
국가인권위원회나국민권익위원회에 진정하여 해결하겠다	23	4.0	15	10.3
소속부대 지휘계통(상관)으로 보고하여 해결하겠다	154	26.5	50	34.5
기타	13	2.2	10	6.9
전체	581	100.0	145	100.0

<표 312> 고충처리제도 이용경험(다중응답)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
군법무관실의 인권 상담관	13	3.8	9	12.9
병영생활 전문상담관	74	21.9	24	34.3
성고충 전문상담관	162	47.9	9	12.9
국가인권위원회, 국민권익위원회	12	3.6	6	8.6
국방신문고	11	3.3	6	8.6
국민신문고	15	4.4	12	17.1
기타	116	34.3	33	47.1
전체	403	119.2	99	141.4

<표 313> 고충처리제도 상담 내용(다중응답)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
인사관리및평가등에서의 불평등/차별에 관한 문제	20	4.6	4	4.3
업무나 근무시의 불편사항	53	12.2	3	3.2
부대생활의 적응 문제	47	10.8	10	10.6
모성보호 및 복지와 관련된 문제	39	9.0	1	1.1
성희롱이나 성폭력과 관련된 문제	47	10.8	1	1.1
폭언, 모욕 등 비인격적 대우 문제	38	8.7	6	6.4
상관 및 동료와의 관계 문제	52	12.0	5	5.3
기타	14	3.2	8	8.5
상담 받은 적 없음	251	57.7	65	69.1
전체	561	129.0	103	109.6

<표 314> 고충처리제도 이용 만족도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 만족스럽지 못하다	9	5.1	4	13.8
별로 만족스럽지 못하다	20	11.3	4	13.8
그저 그렇다	54	30.5	13	44.8
어느 정도 만족한다	72	40.7	7	24.1
매우 만족한다	22	12.4	1	3.4
전체	177	100.0	29	100.0

<표 315> 고충처리제도 불만족 이유(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상담관 및 고충처리 담당자의 업무량이 많아 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다	6	9.8	1	8.3
상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다	8	13.1	3	25.0
내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어려웠다	6	9.8	2	16.7
나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다	19	31.1	1	8.3
상담관이 군 지휘계통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다	17	27.9	3	25.0
제도 활용에 절차가 너무 복잡하여, 쉽게 이용하기 어렵다	1	1.6	1	8.3
기타	4	6.6	1	8.3
전체	61	100.0	12	100.0

<표 316> 고충처리제도 불만족 이유(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상담관 및 고충처리 담당자의 업무량이 많아 나의 고충문제 처리에 충분히 신경을 써주지 못하였다	5	10.4	0	.0
상담관 및 고충처리 담당자의 전문성이 미흡하여 적절한 상담을 받을 수 없었다	11	22.9	2	20.0
내가 속한 부대와 먼 거리에 있어서 실질적 고충처리와 상담이 이루어지기 어려웠다	2	4.2	2	20.0
나의 고충문제에 대한 비밀보장이 잘 지켜지지 않았다	8	16.7	3	30.0
상담관이 군 지휘계통의 영향권 아래에 있어서 나의 고충문제 상담 및 해결에 한계가 있었다	14	29.2	2	20.0
제도활용에 절차가 너무 복잡하여, 쉽게 이용하기 어렵다	4	8.3	0	.0
기타	4	8.3	1	10.0
전체	48	100.0	10	100.0

<표 317> 이용이 편리한 제도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
군법무관실의 인권 상담관	45	8.5	18	13.2
병영생활전문상담관	124	23.4	70	51.5
성고충전문상담관(양성평등상담관)	240	45.3	6	4.4
국가인권위원회, 국민권익위원회	17	3.2	10	7.4
국방신문고	16	3.0	6	4.4
국민신문고	41	7.7	18	13.2
기타	47	8.9	8	5.9
전체	530	100.0	136	100.0

<표 318> 고충처리제도의 활성화 방안(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상담 및 고충처리 내용의 비밀보장	291	52.9	67	49.3
상담관 및 고충처리 담당자의 군 지휘체계로부터의 독립적 활동	103	18.7	28	20.6
상담관 및 고충처리 인력의 전문성 제고	46	8.4	10	7.4
상담관및고충처리 인력확대 및 이용편의성 제고	44	8.0	15	11.0
고충문제 처리를 위한 실질적 권한 부여	28	5.1	4	2.9
상담관 및 고충처리 담당자의 업무량 경감	3	.5	3	2.2
상담관 운용 부대 지휘관의 인식 전환	11	2.0	5	3.7
제도 내용 및 이용 방법에 관한 홍보	20	3.6	1	.7
기타	4	.7	3	2.2
전체	550	100.0	136	100.0

<표 319> 고충처리제도의 활성화 방안(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
상담 및 고충처리 내용의 비밀보장	79	15.3	17	12.9
상담관 및 고충처리 담당자의 군 지휘체계로부터의 독립적 활동	140	27.0	34	25.8
상담관 및 고충처리 인력의 전문성 제고	71	13.7	17	12.9
상담관 및 고충처리 인력확대 및 이용편의성 제고	76	14.7	16	12.1
고충문제 처리를 위한 실질적 권한 부여	70	13.5	24	18.2
상담관 및 고충처리 담당자의 업무량 경감	12	2.3	2	1.5
상담관 운용 부대 지휘관의 인식 전환	44	8.5	12	9.1
제도 내용 및 이용 방법에 관한 홍보	21	4.1	10	7.6
기타	5	1.0	0	.0
전체	518	100.0	132	100.0

<표 320> 성고충전문상담관제도 이용 의사(1순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
인사관리 및 평가등에서의 불평등/차별에 관한 문제	76	14.2	37	28.2
업무나 근무시의 불편사항	94	17.6	35	26.7
부대생활의 개인적 적응 문제	73	13.7	14	10.7
모성보호 및 복지와 관련된 문제	119	22.3	7	5.3
성희롱이나 성폭력과 관련된 문제	80	15.0	7	5.3
폭언, 모욕 등 비인격적 대우 문제	31	5.8	10	7.6
상관 및 동료와의 관계 문제	43	8.1	14	10.7
기타	18	3.4	7	5.3
전체	534	100.0	131	100.0

<표 321> 성고충전문상담관제도 이용 의사(2순위)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
인사관리 및 평가등에서의 불평등/차별에 관한 문제	49	10.0	16	13.2
업무나 근무시의 불편사항	77	15.7	33	27.3
부대생활의 개인적 적응 문제	68	13.8	19	15.7
모성보호 및 복지와 관련된 문제	69	14.0	8	6.6
성희롱이나 성폭력과 관련된 문제	59	12.0	4	3.3
폭언, 모욕 등 비인격적 대우 문제	68	13.8	21	17.4
상관 및 동료와의 관계 문제	96	19.5	17	14.0
기타	6	1.2	3	2.5
전체	492	100.0	121	100.0

<표 322> 성희롱예방 대책

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
지휘관의성희롱및성폭력관련사고에 대한 강력한 개선의지	163	29.0	41	29.7
성희롱 및 성폭력사고 예방 교육의 강화	54	9.6	19	13.8
여군대상성고충전문상담관 제도의 활성화 및 독립성 강화	63	11.2	6	4.3
인권상담제도의 홍보 강화	19	3.4	3	2.2
군 회식 및 조직문화 개선	58	10.3	22	15.9
성희롱및성폭력사고발생시 처리지침 준수 및 엄정한 관리	182	32.4	40	29.0
기타	23	4.1	7	5.1
전체	562	100.0	138	100.0

<표 323> 국가인권위원회의 신뢰도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 신뢰한다	29	5.2	13	9.1
어느 정도 신뢰한다	167	30.2	60	42.0
보통이다	291	52.6	53	37.1
별로 신뢰하지 않는다	54	9.8	12	8.4
전혀 신뢰하지 않는다	12	2.2	5	3.5
전체	553	100.0	143	100.0

<표 324> 국가인권위원회의 역할평가

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
매우 도움이 된다	31	5.4	12	8.3
어느 정도 도움이 된다	176	30.7	58	40.0
보통이다	211	36.8	46	31.7
별로 도움이 되지 않는다	23	4.0	6	4.1
전혀 도움이 안된다	14	2.4	4	2.8
잘 모르겠다	119	20.7	19	13.1
전체	574	100.0	145	100.0

<표 325> 국가인권위원회의 역할평가

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
많이 강화되었다	47	8.2	17	11.7
조금 강화되었다	140	24.5	47	32.4
비슷하다	131	22.9	37	25.5
조금 약화되었다	5	.9	2	1.4
많이 약화되었다	2	.3	0	.0
잘 모르겠다	247	43.2	42	29.0
전체	572	100.0	145	100.0

<표 326> 국가인권위원회의 역할 확장 요구

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
대폭 축소되어야 한다	17	3.0	3	2.1
조금 축소되어야 한다	26	4.5	7	4.9
지금이 적절하다	117	20.4	42	29.2
조금 확대되어야 한다	86	15.0	28	19.4
대폭 확대되어야 한다	65	11.3	23	16.0
잘 모르겠다	262	45.7	41	28.5
전체	573	100.0	144	100.0

IX. 인권교육

<표 327> 교육 이수 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
있다	744	75.3	755	83.3	177	92.2
없다	244	24.7	151	16.7	15	7.8
전체	988	100.0	906	100.0	192	100.0

<표 328> 교육 이수 횟수

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
1회	180	24.0	394	53.8	58	33.3
2 - 3회	437	58.3	296	40.4	97	55.7
4 - 5회	95	12.7	34	4.6	13	7.5
6 - 10회	26	3.5	6	.8	4	2.3
11회 이상	11	1.5	2	.3	2	1.1
전체	749	100.0	732	100.0	174	100.0

<표 329> 교육 이수 장소

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
교육기관	168	22.9	40	22.7
현 보직부대에서	477	65.0	128	72.7
사이버 인권교육	89	12.1	8	4.5
전체	734	100.0	176	100.0

<표 330> 교육주체

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
소속부대및직속상급부대의 상관, 정훈장교	319	41.8	147	20.2	42	24.0
군 내부 전문 강사	99	13.0	138	19.0	31	17.7
군 관련기관 강사	112	14.7	100	13.8	22	12.6
외부 전문강사	218	28.6	312	43.0	74	42.3
기타	15	2.0	29	4.0	6	3.4
전체	763	100.0	726	100.0	175	100.0

<표 331> 기억에 남는 내용(다중응답)

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
군인에게보장되는 인권의범위와 이에따른의무	218	30.4	78	44.6
인권보호 모범 사례 및 침해사례	318	44.3	78	44.6
인권침해 시 권리구제 제도의 구체적 이용방법	200	27.9	31	17.7
인권정책 및 규정의 이해	95	13.2	31	17.7
세계인권선언 등 국제적 인권	12	1.7	4	2.3
기타	28	3.9	5	2.9
전체	871	121.3	227	129.7

<표 332> 교육의 효과성

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 효과적이었다	53	6.9	47	6.4	17	9.6
어느 정도 효과적이었다	346	45.0	302	40.8	94	53.1
별로 효과가 없었다	119	15.5	304	41.1	50	28.2
전혀 효과가 없었다	77	10.0	66	8.9	10	5.6
잘 모르겠다	174	22.6	21	2.8	6	3.4
전체	769	100.0	740	100.0	177	100.0

<표 333> 효과미비의 이유

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
인권교육이 형식적이다	96	60.4	21	55.3
인권교육을 받아도 상급자들의 변화가 없다	48	30.2	12	31.6
인권침해 시 구제요청을 하는 것이 제한된다	11	6.9	2	5.3
기타	4	2.5	3	7.9
전체	159	100.0	38	100.0

<표 334> 인권교육 활성화 인식

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	110	11.2	42	8.6	28	14.6
어느 정도 그렇다	396	40.2	213	43.6	88	45.8
보통이다	337	34.2	193	39.5	56	29.2
별로 그렇지 않다	83	8.4	32	6.6	15	7.8
전혀 그렇지 않다	58	5.9	8	1.6	5	2.6
전체	984	100.0	488	100.0	192	100.0

<표 335> 인권교육 비활성화 이유

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
형식적으로 이루어진다	510	63.4	323	59.5	61	58.1
내용이 인권교육과 거리가 멀다	39	4.9	28	5.2	10	9.5
군 내부의 규율교육의 일환이다	147	18.3	69	12.7	14	13.3
인권교육 전문성이 부족하다	61	7.6	93	17.1	15	14.3
기타	47	5.8	30	5.5	5	4.8
전체	984	100.0	543	100.0	105	100.0

<표 336> 인권교육을 받을 권리의 존중

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 그렇다	214	21.8	177	19.5	63	32.8
어느 정도 그렇다	386	39.3	426	46.9	83	43.2
보통이다	308	31.3	276	30.4	38	19.8
별로 그렇지 않다	43	4.4	24	2.6	4	2.1
전혀 그렇지 않다	32	3.3	6	.7	4	2.1
전체	983	100.0	909	100.0	192	100.0

<표 337> 성에 관한 인권교육 경험

구분	병사		여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	644	66.4	758	86.1	176	94.6
아니오	326	33.6	122	13.9	10	5.4
전체	970	100.0	880	100.0	186	100.0

<표 338> 성관련 인권교육 효과

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
전혀 도움이 되지 않았다	21	2.7	15	8.2
별로 도움이 되지 않았다	74	9.5	14	7.6
그저 그렇다	276	35.3	45	24.5
어느 정도 도움이 되었다	337	43.1	74	40.2
매우 도움이 되었다	74	9.5	36	19.6
전체	782	100.0	184	100.0

<표 339> 성인권교육 예산확보정도

구분	여군		간부(남군)	
	빈도	%	빈도	%
예	474	55.3	118	65.2
아니오	383	44.7	63	34.8
전체	857	100.0	181	100.0

X. 일·가정양립지원/복지/모성보호제도(여군만 해당)

<표 340> 여군으로서 불리한 대우에 대한 인식

구분	여군									
	남군에게 유리		남군과여군동등		여군에게유리		잘 모름		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
인사평가 기준	317	34.7	438	48.0	3	0.3	155	16.2	913	100.0
진급	434	47.5	356	38.9	9	1.0	115	12.6	914	100.0
주요 보직기회	551	60.2	263	28.7	1	0.1	100	10.9	915	100.0
주요 업무배치기회	504	55.4	298	32.7	3	0.3	105	11.5	910	100.0
병과선택의 폭(범위)	515	56.6	304	33.4	4	0.4	87	9.6	910	100.0
장기복무 기회	303	33.2	493	54.1	19	2.1	97	10.6	912	100.0
남성용또는여용 편의시설의설치	277	30.4	296	32.5	270	29.7	67	7.4	910	100.0
가족친화복지제도이용 기회	61	6.7	546	59.9	203	22.3	101	11.1	911	100.0
핵심적인교육 및 연수기회	223	24.5	567	62.3	12	1.3	108	11.9	910	100.0
성고충제도 활용	36	4.0	417	46.0	336	37.0	118	13.0	907	100.0

<표 341> 지원 제도에 대한 이용 경험

구분	여군					
	있다		없다		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
육아휴직	2	5.1	37	94.9	39	100.0
출산휴가	10	12.0	73	88.0	83	100.0
육아를 위한 탄력근무제도	20	13.1	133	86.9	153	100.0
생리휴가	9	11.0	73	89.0	82	100.0
태아검진휴가	5	6.1	77	93.9	82	100.0
육아시간제	6	7.3	76	92.7	82	100.0
불임휴직	3	2.0	149	98.0	152	100.0
자녀돌봄 휴가	6	7.3	76	92.7	82	100.0
군어린이집	4	4.9	78	95.1	82	100.0
공동육아나눔터	1	1.0	96	99.0	97	100.0

<표 342> 제도 이용의 용이성

구분	여군							
	어려움 ¹⁾		보통		쉬움 ²⁾		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
육아휴직	38	10.6	149	41.4	173	48.1	360	100.0
출산휴가	21	5.1	140	34.1	250	60.8	411	100.0
육아를 위한 탄력근무제도	74	12.9	208	36.3	291	50.8	573	100.0
생리휴가	232	37.1	199	31.8	195	31.2	626	100.0
태아검진휴가	89	10.6	347	41.5	401	47.9	837	100.0
육아시간제	132	15.8	324	38.8	378	45.3	834	100.0
불임휴직	158	19.0	356	42.8	317	38.1	831	100.0
자녀돌봄 휴가	76	9.1	319	38.1	443	52.9	838	100.0

1) '매우 어렵다 + 다소 어렵다' 응답인 경우 '어려움'으로 표시

2) '다소 쉽다 + 매우 쉽다' 응답인 경우 '쉬움'으로 표시.

<표 343> 이용의 어려움 이유(1순위)

구분	여군	
	빈도	%
상급자 및 지휘관의 눈치가 보여서	142	29.8
승진/보직/직무복귀 등 인사상의 불이익이 있을 것 같아서	93	19.5
해당업무의 투입인력이 부족하여, 업무의 공백이 우려되어서	130	27.3
제도가 있어도 그것을 활용하는 여군 동료는 별로 없는 분위기 때문에	62	13.0
임금 저하로 인한 가정형편이나 경제적인 어려움 때문에	11	2.3
기타	38	8.0
전체	476	100.0

<표 344> 이용의 어려움 이유(2순위)

구분	여군	
	빈도	%
상급자 및 지휘관의 눈치가 보여서	111	25.7
승진/보직/직무복귀 등 인사상의 불이익이 있을 것 같아서	98	22.7
해당업무의 투입인력이 부족하여, 업무의 공백이 우려되어서	103	23.8
제도가 있어도 그것을 활용하는 여군 동료는 별로 없는 분위기 때문에	85	19.7
임금 저하로 인한 가정형편이나 경제적인 어려움 때문에	20	4.6
기타	15	3.5
전체	432	100.0

<표 345> 군대 내 여성전용시설 만족도

구분	여군									
	화장실		탈의실		샤워실		휴게실		미용실	
	빈도	%								
매우 만족한다	231	25.2	215	23.5	205	22.5	223	24.5	70	8.5
어느정도 만족한다	349	38.1	315	34.5	283	31.1	302	33.1	79	9.6
보통이다	204	22.3	253	27.7	262	28.8	249	27.3	354	43.0
다소 불만족이다	98	10.7	84	9.2	105	11.5	92	10.1	130	15.8
매우 불만족이다	34	3.7	46	5.0	56	6.1	46	5.0	191	23.2
전체	916	100.0	913	100.0	911	100.0	912	100.0	824	100.0

<표 346> 야외훈련장 여성전용시설 만족도

구분	여군					
	화장실		탈의실		샤워실	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 만족한다	46	5.2	44	5.0	43	5.0
어느 정도 만족한다	128	14.5	101	11.5	100	11.5
보통이다	341	38.5	358	40.9	350	40.3
다소 불만족이다	195	22.0	194	22.2	192	22.1
매우 불만족이다	175	19.8	178	18.6	183	21.1
전체	885	100.0	875	100.0	868	100.0

<표 347> 여성전용시설 예산 여부

구분	여군	
	빈도	%
매우 그렇다	44	4.9
어느 정도 그렇다	204	22.6
보통이다	324	36.0
별로 그렇지 않다	200	22.2
전혀 그렇지 않다	129	14.3
전체	901	100.0

<표 348> 육아및출산휴가 경험

구분	여군	
	빈도	%
예	226	34.4
아니오	431	65.6
전체	657	100.0

<표 349> 육아및출산휴가제도 만족도

구분	여군	
	빈도	%
매우 만족한다	84	35.3
어느 정도 만족한다	119	50.0
그저 그렇다	18	7.6
다소 불만족이다	14	5.9
매우 불만족이다	3	1.3
전체	238	100.0

<표 350> 육아휴직 사용의향

구분	여군	
	빈도	%
예	465	77.6
아니오	134	22.4
전체	599	100.0

<표 351> 육아복지시설 이용의 용이성

구분	여군							
	어려움 ¹⁾		보통		쉬움 ²⁾		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군 어린이집	164	29.9	252	45.9	133	24.2	549	100.0
놀이터	94	17.2	265	48.6	186	34.1	545	100.0
어린이 도서실	140	26.2	274	51.3	120	22.5	534	100.0
어린이 영화관	161	30.3	282	53.1	88	16.6	531	100.0
어린이 체육관	161	30.3	289	54.3	82	15.4	532	100.0
공동육아나눔터	164	30.9	287	54.0	80	15.1	531	100.0

¹⁾ '매우 어렵다 + 다소 어렵다' 응답인 경우 '어려움'으로 표시

²⁾ '다소 쉽다 + 매우 쉽다' 응답인 경우 '쉬움'으로 표시.

<표 352> 육아복지시설 만족도

구분	여군							
	만족 ¹⁾		보통		불만족 ²⁾		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
군 어린이집	142	27.5	322	62.3	53	10.3	517	100.0
놀이터	106	20.7	349	68.0	58	11.3	513	100.0
어린이 도서실	81	16.4	344	69.5	70	14.1	495	100.0
어린이 영화관	68	13.8	352	71.3	74	15.0	494	100.0
어린이 체육관	67	13.6	353	71.5	74	15.0	494	100.0
공동육아나눔터	64	12.9	352	70.7	82	16.5	498	100.0

¹⁾ '매우 만족한다 + 어느 정도 만족한다' 응답인 경우 '만족'으로 표시

²⁾ '다소 불만족이다 + 매우 불만족이다' 응답인 경우 '불만족'으로 표시.

【별지 # 1】 <빅데이터 표> 키워드별 연관된 단어의 빈도 수

No	단어	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8838	51	개월	1029
2	여성	8114	52	정체성	988
3	사람들	5372	53	가운데	983
4	진심	5303	54	논란	960
5	공금	5301	55	전쟁	949
6	농담	5296	56	태도	931
7	민의	5295	57	직업	918
8	장동	5290	58	전통	916
9	인권	4139	59	단체	883
10	부대	4058	60	사실	882
11	찬성	2944	61	장애인	874
12	사건	2903	62	경찰	871
13	대통령	2794	63	동시	869
14	국방부	2670	64	병사	869
15	시민	2359	65	조사	865
16	남성	2143	66	융합	863
17	가혹행위	2076	67	후보	862
18	육군	2018	68	적대	858
19	정부	1989	69	오늘	853
20	체포	1873	70	군대가라	851
21	신고	1840	71	학교	816
22	여군	1784	72	대위	804
23	문제	1762	73	수사	796
24	자료사진	1658	74	목숨	791
25	여고생	1653	75	교육	784
26	해서	1559	76	내용	782
27	징병제	1511	77	남자	776
28	인원	1501	78	상관	771
29	피해자	1492	79	폭행	770
30	병영	1465	80	발생	769
31	분리	1460	81	계급	765
32	남군부대	1444	82	지역	763
33	여남	1444	83	전역	761
34	국가	1433	84	선택	759
35	복무	1346	85	인사	756
36	군대	1338	86	혐의	754
37	위안부	1328	87	약자	753
38	들이	1312	88	리스	746
39	장관	1225	89	스피치	744
40	문화	1214	90	거부	731
41	군인	1189	91	학생	731
42	국민	1183	92	국방	725
43	문재	1168	93	대상	721
44	대표	1123	94	센터	710
45	혁신	1113	95	극단	706
46	가능성	1107	96	추진	700
47	사회	1089	97	트위터에선	683
48	사망	1067	98	절대	682
49	발언	1060	99	개선	679
50	여자	1053	100	좌우	676

1. 관련 키워드

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8439	51	남자	704
2	여성	7004	52	선택	688
3	사람들	5318	53	트위터에선	683
4	진심	5290	54	절대	673
5	공금	5288	55	약자	672
6	농담	5287	56	극단	668
7	민의	5286	57	좌우	666
8	장동	5286	58	발언	622
9	부대	3692	59	대통령	582
10	찬성	2890	60	병영	571
11	육군	2080	61	복무	558
12	남성	2017	62	형의	522
13	가혹행위	1807	63	사망	502
14	체포	1798	64	폭행	475
15	시민	1769	65	오늘	462
16	여군	1758	66	하나	445
17	신고	1707	67	수사	432
18	자료사진	1642	68	연속	431
19	여고생	1637	69	국가	427
20	징병제	1479	70	병사	421
21	해서	1477	71	사실	420
22	분리	1450	72	송영	407
23	인원	1450	73	공관	404
24	남군부대	1444	74	조국	399
25	여남	1444	75	의도	398
26	사건	1420	76	학교	387
27	피해자	1050	77	배경	386
28	여자	989	78	국민	384
29	군인	986	79	감안	381
30	가능성	907	80	논란	380
31	군대	895	81	말았습니	380
32	국방부	870	82	잘못된	379
33	정체성	870	83	비교	377
34	태도	862	84	비유	377
35	직업	860	85	가수	375
36	전통	858	86	인사	374
37	동시	853	87	군가부르는	372
38	융합	852	88	김종국이	372
39	군대가라	851	89	여돌	372
40	적대	851	90	군형법	370
41	개월	799	91	처벌	350
42	대위	774	92	검찰	349
43	리스	744	93	지휘관	346
44	스피치	744	94	문화	342
45	계급	733	95	문재	328
46	인권	729	96	행사	326
47	전쟁	728	97	청문회	325
48	상관	723	98	후보자	323
49	목숨	718	99	누구	318
50	전역	708	100	구타	317

2. 단
국
회
관
련
인
단
어

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8387	51	악자	669
2	여성	6933	52	극단	667
3	사람들	5313	53	좌우	666
4	진심	5287	54	전역	627
5	궁금	5286	55	사건	589
6	농담	5286	56	인권	540
7	민의	5286	57	국방부	461
8	장동	5286	58	대통령	436
9	부대	3285	59	하나	432
10	찬성	2888	60	연속	430
11	남성	1996	61	조국	397
12	신고	1680	62	오늘	395
13	시민	1673	63	학교	387
14	체포	1662	64	말았습니	380
15	자료사진	1638	65	의도	380
16	여고생	1637	66	비교	376
17	여군	1614	67	잘못된	376
18	가혹행위	1545	68	비유	375
19	징병제	1479	69	배경	374
20	해서	1463	70	가수	372
21	인원	1446	71	강안	372
22	남군부대	1444	72	군가부르는	372
23	분리	1444	73	김종국이	372
24	여남	1444	74	여돌	372
25	피해자	978	75	인사	334
26	여자	972	76	발언	328
27	군인	890	77	군형법	322
28	가능성	877	78	후보자	313
29	정체성	872	79	행사	311
30	태도	858	80	주년	308
31	전통	857	81	청문회	306
32	직업	855	82	그곳	305
33	육군	854	83	괴담을	304
34	융합	852	84	서산야서	304
35	군대가라	851	85	이야면..	304
36	동시	851	86	트친분이	304
37	적대	851	87	누구	302
38	군대	757	88	법무부장관	302
39	리스	744	89	정정	302
40	스피치	744	90	국가	296
41	계급	710	91	처벌	289
42	전쟁	707	92	사실	287
43	개월	701	93	혐의	284
44	남자	700	94	친구	282
45	대위	697	95	국민	280
46	상관	690	96	간첩	267
47	선택	683	97	조작	267
48	트위터에선	682	98	공군	263
49	목숨	674	99	얼굴	262
50	절대	672	100	병원	260

4. 군 인권 관련 키워드

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8381	51	악자	668
2	여성	6918	52	최우	667
3	사람들	5312	53	극단	666
4	궁금	5286	54	전역	625
5	농담	5286	55	사건	570
6	민의	5286	56	연속	431
7	장동	5286	57	하나	424
8	진심	5286	58	조국	397
9	부대	3275	59	말았습니	380
10	찬성	2888	60	의도	380
11	남성	1991	61	잘못된	377
12	체포	1658	62	오늘	376
13	시민	1651	63	배경	374
14	신고	1644	64	비교	374
15	여고생	1637	65	가수	372
16	자료사진	1637	66	감안	372
17	여군	1603	67	군가부르는	372
18	가혹행위	1540	68	김종국이	372
19	징병제	1475	69	비유	372
20	해서	1461	70	여들	372
21	인원	1446	71	인권	336
22	남군부대	1444	72	학교	334
23	분리	1444	73	군형법	322
24	여남	1444	74	발언	309
25	피해자	983	75	인사	306
26	여자	969	76	후보자	306
27	군인	887	77	그곳	305
28	정체성	872	78	괴담을	304
29	가능성	863	79	서산야서	304
30	전통	859	80	이야면..	304
31	태도	856	81	트친분이	304
32	직업	854	82	법무부장관	302
33	동시	852	83	정정	302
34	군대가라	851	84	청문회	302
35	융합	851	85	행사	302
36	적대	851	86	누구	300
37	육군	775	87	대통령	300
38	리스	744	88	주년	299
39	스피치	744	89	국가	294
40	군대	734	90	친구	280
41	계급	705	91	사실	276
42	남자	699	92	형의	268
43	개월	694	93	간첩	267
44	대위	692	94	조작	266
45	전쟁	692	95	국민	265
46	상관	687	96	얼굴	259
47	선택	682	97	병원	258
48	트위터에선	682	98	처벌	256
49	목숨	672	99	'김혁'	253
50	절대	671	100	대학생	250

5. 군 인권과 해

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8403	51	절대	672
2	여성	6983	52	약자	670
3	사람들	5315	53	극단	668
4	궁금	5288	54	좌우	666
5	진심	5287	55	전역	643
6	농담	5286	56	연속	432
7	민익	5286	57	인권	427
8	장동	5286	58	하나	423
9	부대	3292	59	국방부	405
10	찬성	2888	60	조국	399
11	남성	2015	61	학교	392
12	시민	1687	62	오늘	389
13	체포	1671	63	의도	382
14	신고	1665	64	말았습니	380
15	자료사진	1638	65	잘못된	379
16	여고생	1637	66	감안	377
17	여군	1628	67	비교	376
18	가혹행위	1536	68	배경	374
19	징병제	1480	69	가수	372
20	해서	1464	70	군가부르는	372
21	인원	1447	71	김종국이	372
22	분리	1445	72	비유	372
23	남군부대	1444	73	여돌	372
24	여남	1444	74	장교	358
25	피해자	1000	75	대통령	348
26	여자	973	76	군형법	347
27	육군	961	77	인사	331
28	군인	941	78	혐의	331
29	정체성	872	79	처벌	330
30	가능성	868	80	발언	329
31	태도	863	81	행사	315
32	직업	859	82	누구	308
33	전통	857	83	사실	308
34	동시	855	84	정정	306
35	군대가라	851	85	그곳	305
36	융합	851	86	괴담을	304
37	적대	851	87	서산야서	304
38	군대	781	88	이야면..	304
39	대위	744	89	트친분이	304
40	리스	744	90	후보자	304
41	스피치	744	91	국가	303
42	계급	726	92	법무부장관	302
43	사건	710	93	정문회	302
44	개월	706	94	주년	301
45	상관	705	95	병영	292
46	남자	704	96	국민	284
47	전쟁	697	97	친구	284
48	선택	688	98	지휘관	278
49	목숨	686	99	간첩	270
50	트위터에선	683	100	조작	270

6. 단 인 권 관 령 장

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8384	51	악자	669
2	여성	6937	52	극단	666
3	사람들	5313	53	죄우	666
4	궁금	5286	54	사건	643
5	농담	5286	55	전역	626
6	민의	5286	56	발언	476
7	장동	5286	57	연속	430
8	진심	5286	58	하나	418
9	부대	3264	59	조국	398
10	찬성	2888	60	의도	383
11	남성	2005	61	말았습니	380
12	체포	1710	62	오늘	379
13	여군	1664	63	비유	378
14	시민	1663	64	잘못된	376
15	신고	1658	65	비교	375
16	자료사진	1638	66	감안	374
17	여고생	1637	67	인권	374
18	가혹행위	1539	68	가수	372
19	징병제	1480	69	군가부르는	372
20	해서	1461	70	김종국이	372
21	인원	1446	71	배경	372
22	남군부대	1444	72	어둠	372
23	분리	1444	73	학교	341
24	여남	1444	74	군형법	327
25	피해자	1001	75	혐의	326
26	여자	972	76	인사	312
27	군인	903	77	괴담을	304
28	육군	890	78	그곳	304
29	정체성	872	79	서산야서	304
30	직업	859	80	이야면..	304
31	가능성	858	81	트친분이	304
32	태도	858	82	행사	304
33	전통	853	83	후보자	304
34	군대가라	851	84	누구	303
35	동시	851	85	정정	303
36	융합	851	86	법무부장관	302
37	적대	851	87	청문회	302
38	군대	744	88	주년	301
39	리스	744	89	사실	297
40	스피치	744	90	대통령	291
41	계급	713	91	처벌	282
42	남자	699	92	친구	282
43	개월	698	93	국가	271
44	대위	695	94	병원	268
45	상관	689	95	간첩	267
46	전쟁	688	96	조작	266
47	트위터에선	682	97	지휘관	265
48	선택	681	98	얼굴	259
49	목숨	677	99	'김혁'	253
50	절대	671	100	선배	250

7. 군 인권과 부사관

No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
1	사람	8394	51	절대	671
2	여성	7043	52	약자	669
3	사람들	5312	53	극단	666
4	궁금	5286	54	좌우	666
5	농담	5286	55	발언	660
6	민의	5286	56	전역	629
7	장동	5286	57	혐의	433
8	진심	5286	58	연속	430
9	부대	3231	59	송영	420
10	찬성	2888	60	하나	416
11	남성	2011	61	조국	397
12	체포	1794	62	인권	389
13	여군	1787	63	의도	383
14	신고	1670	64	오늘	382
15	시민	1660	65	말았습니	380
16	자료사진	1639	66	잘못된	377
17	여고생	1637	67	감안	375
18	가혹행위	1505	68	비교	375
19	징병제	1475	69	성폭행	375
20	해서	1461	70	가수	372
21	인원	1446	71	군가부르는	372
22	분리	1445	72	김종국이	372
23	남군부대	1444	73	배경	372
24	여남	1444	74	비유	372
25	육군	1043	75	여들	372
26	피해자	1026	76	학교	363
27	여자	977	77	인사	332
28	군인	903	78	군형법	327
29	정체성	872	79	후보자	319
30	태도	861	80	청문회	313
31	가능성	858	81	그곳	305
32	직업	854	82	행사	305
33	동시	853	83	과당을	304
34	전통	853	84	서산야서	304
35	군대가라	851	85	이야면..	304
36	융합	851	86	트친분이	304
37	적대	851	87	정정	303
38	대위	765	88	주년	303
39	군대	746	89	법무부장관	302
40	리스	744	90	누구	301
41	스피치	744	91	국가	298
42	사건	726	92	처벌	290
43	상관	711	93	여단	288
44	계급	710	94	사실	284
45	남자	702	95	친구	282
46	전쟁	694	96	대통령	280
47	개월	693	97	병원	270
48	목숨	688	98	간첩	267
49	트위터에선	683	99	조작	267
50	선택	681	100	얼굴	259

8. 여 군 관련인

9. 권 인권과 병사	No	키워드	빈도	No	키워드	빈도
	1	사람	8457	51	남자	705
	2	여성	6982	52	상관	701
	3	사람들	5322	53	선택	695
	4	진심	5295	54	전역	682
	5	공금	5289	55	트위터에선	682
	6	농담	5287	56	약자	673
	7	장동	5287	57	절대	672
	8	민익	5286	58	좌우	668
	9	부대	3638	59	극단	667
	10	찬성	2893	60	복무	626
	11	남성	2011	61	대통령	526
	12	가혹행위	1839	62	사망	473
	13	시민	1728	63	혁신	470
	14	신고	1683	64	문화	462
	15	체포	1669	65	하나	456
	16	자료사진	1642	66	오늘	440
	17	여고생	1638	67	국민	439
	18	여군	1611	68	연속	432
	19	징병제	1500	69	국가	423
	20	해서	1483	70	조국	402
	21	인원	1451	71	사실	397
	22	분리	1447	72	폭행	393
	23	남군부대	1444	73	비유	392
	24	여남	1444	74	발언	387
	25	사건	1369	75	의도	387
	26	육군	1265	76	지휘관	387
	27	피해자	1023	77	말았습니	380
	28	군대	1004	78	배경	380
	29	여자	989	79	잘못된	377
	30	군인	973	80	감안	376
	31	국방부	971	81	비교	376
	32	인권	946	82	가수	375
	33	가능성	894	83	군가부르는	372
	34	병사	883	84	김종국이	372
	35	정체성	872	85	여돌	372
	36	직업	865	86	학교	359
	37	태도	863	87	인사	358
	38	전통	859	88	군형법	352
	39	융합	855	89	병원	343
	40	군대가라	851	90	주년	336
	41	동시	851	91	혐의	334
	42	적대	851	92	처벌	326
	43	개월	791	93	행사	325
	44	병영	777	94	누구	324
	45	계급	744	95	구타	313
	46	리스	744	96	후보자	313
	47	스피치	744	97	청문회	310
	48	대위	724	98	그곳	307
	49	전쟁	719	99	괴담을	304
50	목숨	709	100	서산야서	304	

【별지 # 2】 텍스트 네트워크 연결강도(연관성 분석)

1. 『군 인권과 군』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	인권	국방부	육군	병영	일병	위안부	사단	박근혜	일본	사건	사망	정부	대통령	정부가	새누리당	청와대	일본군	군대	국방부가	문제를
인권	1119	86	64	102	97	44	57	52	22	43	56	27	20	55	37	26	23	57	69	91
국방부	86	934	115	95	91	1	88	52	1	41	55	56	28	17	11	42	0	25	99	13
육군	64	115	871	143	203	0	285	29	1	86	119	8	7	2	115	31	1	51	31	8
병영	102	95	143	610	97	0	93	51	1	45	57	8	11	12	105	2	0	37	47	13
일병	97	91	203	97	599	0	319	44	1	148	262	2	7	1	44	34	0	51	42	29
위안부	44	1	0	0	0	561	0	31	311	5	1	38	4	86	5	2	313	1	0	109
사단	57	88	285	93	319	0	535	39	1	103	199	1	6	0	30	30	0	48	42	20
박근혜	52	52	29	51	44	31	39	512	32	18	29	36	98	14	4	97	23	7	19	23
일본	22	1	1	1	1	311	1	32	497	1	2	46	7	77	1	5	192	2	0	75
사건	43	41	86	45	148	5	103	18	1	442	75	4	8	10	16	9	4	28	25	10
사망	56	55	119	57	262	1	199	29	2	75	435	3	9	1	32	37	1	37	30	23
정부	27	56	8	8	2	38	1	36	46	4	3	431	25	45	6	16	26	5	14	15
대통령	20	28	7	11	7	4	6	98	7	8	9	25	418	7	4	40	2	6	12	10
정부가	55	17	2	12	1	86	0	14	77	10	1	45	7	393	1	9	39	6	2	18
새누리당	37	11	115	105	44	5	30	4	1	16	32	6	4	1	381	5	1	20	4	3
청와대	26	42	31	2	34	2	30	97	5	9	37	16	40	9	5	377	2	6	10	5
일본군	23	0	1	0	0	313	0	23	192	4	1	26	2	39	1	2	360	0	0	84
군대	57	25	51	37	51	1	48	7	2	28	37	5	6	6	20	6	0	356	18	21
국방부가	69	99	31	47	42	0	42	19	0	25	30	14	12	2	4	10	0	18	348	19
문제를	91	13	8	13	29	109	20	23	75	10	23	15	10	18	3	5	84	21	19	324

【별지 #2-1】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

2. 『군 인권과 육군』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	육군	사단	일병	국방부	병영	사망	사건	새누리당	부대	폭행	인권	무하	군대	갑질	여군	여군을	국방부가	부무	성폭행한	공관병
육군	918	296	205	122	143	120	88	115	90	103	64	129	51	73	49	111	33	23	100	72
사단	296	389	217	63	62	135	72	26	30	92	28	1	40	2	3	1	23	9	0	2
일병	205	217	310	58	46	135	72	23	25	89	30	0	27	0	0	0	19	6	0	1
국방부	122	63	58	299	24	36	19	7	12	26	18	7	8	25	7	3	31	18	2	17
병영	143	62	46	24	255	28	20	57	22	30	27	61	19	2	11	58	16	12	57	4
사망	120	135	135	36	28	187	30	22	12	62	16	0	17	0	0	0	11	6	0	1
사건	88	72	72	19	20	30	164	11	10	23	8	3	11	3	7	3	15	6	0	3
새누리당	115	26	23	7	57	22	11	164	2	7	14	67	2	0	17	59	1	0	56	0
부대	90	30	25	12	22	12	10	2	162	22	6	3	6	4	8	2	7	18	2	3
폭행	103	92	89	26	30	62	23	7	22	149	13	2	8	5	1	2	6	2	2	6
인권	64	28	30	18	27	16	8	14	6	13	141	6	10	6	2	5	13	3	2	8
무하	129	1	0	7	61	0	3	67	3	2	6	140	1	1	32	108	0	1	96	0
군대	51	40	27	8	19	17	11	2	6	8	10	1	140	2	6	3	4	2	1	1
갑질	73	2	0	25	2	0	3	0	4	5	6	1	2	129	0	0	4	1	0	51
여군	49	3	0	7	11	0	7	17	8	1	2	32	6	0	122	15	0	0	12	0
여군을	111	1	0	3	58	0	3	59	2	2	5	108	3	0	15	121	0	0	92	0
국방부가	33	23	19	31	16	11	15	1	7	6	13	0	4	4	0	0	119	12	0	10
부무	23	9	6	18	12	6	6	0	18	2	3	1	2	1	0	0	12	104	0	1
성폭행한	100	0	0	2	57	0	0	56	2	2	2	96	1	0	12	92	0	0	104	0
공관병	72	2	1	17	4	1	3	0	3	6	8	0	1	51	0	0	10	1	0	101

【별지 #2-2】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

3. 『군 인권과 해군』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	국방부	해군	여군	군대	육군	교수	성폭력	장관	공군	미사일	사건	부대	법무사관	장병	국방부가	청와대	인권	여성	대통령	일본
국방부	99	11	3	1	9	6	7	16	6	3	1	2	17	6	6	7	0	1	3	0
해군	11	79	14	6	9	3	10	2	8	8	5	4	1	6	0	3	2	4	2	1
여군	3	14	73	7	9	0	11	1	2	0	4	2	0	0	1	0	1	5	1	0
군대	1	6	7	59	3	1	9	0	1	0	6	2	0	1	1	0	4	3	1	0
육군	9	9	9	3	45	0	1	2	5	0	2	4	1	3	0	0	3	0	0	0
교수	6	3	0	1	0	29	0	6	0	1	2	1	0	0	0	3	0	1	1	2
성폭력	7	10	11	9	1	0	27	1	1	0	9	1	0	0	4	0	2	4	0	0
장관	16	2	1	0	2	6	1	27	1	0	0	1	0	0	0	3	0	1	1	0
공군	6	8	2	1	5	0	1	1	24	1	1	2	1	2	1	0	0	2	1	0
미사일	3	8	0	0	0	1	0	0	1	23	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
사건	1	5	4	6	2	2	9	0	1	0	22	1	0	0	0	1	3	1	0	0
부대	2	4	2	2	4	1	1	1	2	0	1	21	0	2	0	0	0	1	0	0
법무사관	17	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	21	4	0	0	0	0	0	0
장병	6	6	0	1	3	0	0	0	2	0	0	2	4	20	0	3	0	0	0	0
국방부가	6	0	1	1	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0	20	1	0	1	0	0
청와대	7	3	0	0	3	0	3	0	0	1	0	0	0	3	1	20	0	0	0	0
인권	0	2	1	4	3	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	20	1	0	1
여성	1	4	5	3	0	1	4	1	2	0	1	1	0	0	1	0	1	20	2	1
대통령	3	2	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	19	1
일본	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	18

【별지 #2-3】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

4. 『군 인권과 공군』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	국방부	공군	육군	인권	군대	여군	국방부가	일병	사단	부대	사건	가족행위	청와대	장관은	사망	갑질	병영	장병	복무	검토
국방부	165	20	19	10	3	3	22	5	11	12	7	8	8	24	3	7	7	11	1	14
공군	20	103	13	10	2	2	7	5	4	10	8	7	1	6	0	0	4	4	4	6
육군	19	13	79	5	6	8	3	13	18	5	9	1	5	8	4	7	1	4	3	1
인권	10	10	5	70	5	0	21	19	17	2	2	3	4	4	15	4	9	7	1	2
군대	3	2	6	5	69	6	3	3	5	1	5	3	0	0	1	1	4	0	0	0
여군	3	2	8	0	6	63	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
국방부가	22	7	3	21	3	0	60	13	14	5	1	4	1	3	10	1	6	1	0	5
일병	5	5	13	19	3	1	13	53	34	3	12	3	0	1	27	0	8	1	4	0
사단	11	4	18	17	5	0	14	34	50	2	10	3	1	1	21	0	6	1	2	0
부대	12	10	5	2	1	1	5	3	2	41	0	7	0	0	3	0	3	4	4	0
사건	7	8	9	2	5	2	1	12	10	0	41	3	1	0	2	2	5	1	0	0
가족행위	8	7	1	3	3	0	4	3	3	7	3	38	0	0	2	2	1	0	2	0
청와대	8	1	5	4	0	0	1	0	1	0	1	0	0	35	0	0	5	0	4	1
장관은	24	6	8	4	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	31	1	4	0	3	0
사망	3	0	4	15	1	0	10	27	21	3	2	2	0	1	31	0	3	0	3	0
갑질	7	0	7	4	1	0	1	0	0	0	2	2	5	4	0	31	0	5	0	1
병영	7	4	1	9	4	0	6	8	6	3	5	1	0	0	3	0	30	1	2	3
장병	11	4	4	7	0	0	1	1	1	4	1	0	4	3	0	5	1	29	3	0
복무	1	4	3	1	0	0	0	4	2	4	0	2	1	0	3	0	2	3	29	0
검토	14	6	1	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	1	3	0	0	28

【별지 #2-4】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

5. 『군 인권과 해병』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	해병대	군대	여군	사단	육군	일병	국방부	부대	병영	사망	가혹행위	인권	사건	인권위는	임태훈	병사	구타	폭행	아니라	해병
해병대	69	4	0	18	8	11	3	13	7	8	6	3	5	12	2	7	1	5	2	4
군대	4	58	5	10	5	4	2	0	10	6	3	3	2	0	4	0	7	0	1	1
여군	0	5	55	0	4	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
사단	18	10	0	53	23	28	5	2	17	16	3	4	10	0	2	3	7	7	2	1
육군	8	5	4	23	47	21	4	3	9	7	1	4	6	1	1	3	4	7	1	1
일병	11	4	0	28	21	43	5	4	10	16	3	4	10	0	0	2	6	12	4	1
국방부	3	2	1	5	4	5	40	5	3	4	0	4	0	4	3	1	1	1	0	4
부대	13	0	0	2	3	4	5	35	7	1	2	1	0	2	0	5	0	3	2	1
병영	7	10	0	17	9	10	3	7	35	6	1	6	3	0	2	2	7	4	3	0
사망	8	6	0	16	7	16	4	1	6	30	4	1	3	0	1	1	4	6	0	1
가혹행위	6	3	0	3	1	3	0	2	1	4	29	0	1	1	0	1	3	2	0	0
인권	3	3	0	4	4	4	4	1	6	1	0	27	3	1	2	1	0	3	3	0
사건	5	2	2	10	6	10	0	0	3	3	1	3	25	1	0	0	1	0	2	1
인권위는	12	0	0	0	1	0	4	2	0	0	1	1	1	23	0	4	0	1	1	8
임태훈	2	4	0	2	1	0	3	0	2	1	0	2	0	0	21	0	0	0	0	0
병사	7	0	0	3	3	2	1	5	2	1	1	1	0	4	0	21	2	0	0	2
구타	1	7	0	7	4	6	1	0	7	4	3	0	1	0	0	2	18	0	0	0
폭행	5	0	0	7	7	12	1	3	4	6	2	3	0	1	0	0	16	3	1	1
아니라	2	1	0	2	1	4	0	2	3	0	0	3	2	1	0	0	0	3	15	0
해병	4	1	0	1	1	1	4	1	0	1	0	0	1	8	0	2	0	1	0	15

【별지 #2-5】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

6. 『군 인권과 장교』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	육군	국방부	여군	병영	군대	일병	인권	사건	사단	국방부가	부대	장교	성폭력	사망	가혹행위	군인	여성	민관군	복무	병사
육군	130	22	16	8	10	15	5	14	28	3	12	8	12	12	7	5	9	1	4	2
국방부	22	121	7	21	3	8	12	5	9	20	5	8	9	7	3	7	2	9	5	6
여군	16	7	103	1	8	0	3	8	4	0	8	13	16	0	4	5	9	0	1	1
병영	8	21	1	93	3	21	15	10	15	19	9	5	4	13	11	1	1	16	12	9
군대	10	3	8	3	85	2	10	7	6	1	6	1	10	3	5	8	2	0	0	2
일병	15	8	0	21	2	78	15	17	39	9	7	2	0	32	6	0	0	6	4	2
인권	5	12	3	15	10	15	75	4	10	14	2	4	3	10	1	4	0	11	2	6
사건	14	5	8	10	7	17	4	70	11	5	2	6	19	4	4	1	3	2	3	2
사단	28	9	4	15	6	39	10	11	70	6	6	2	1	29	7	0	0	7	4	4
국방부가	3	20	0	19	1	9	14	5	6	60	3	0	4	6	2	0	2	13	9	2
부대	12	5	8	9	6	7	2	2	6	3	56	7	1	5	6	4	5	3	6	6
장교	8	8	13	5	1	2	4	6	2	0	7	55	5	1	2	3	4	0	1	5
성폭력	12	9	16	4	10	0	3	19	1	4	1	5	53	0	1	0	2	0	0	0
사망	12	7	0	13	3	32	10	4	29	6	5	1	0	51	3	0	0	4	5	3
가혹행위	7	3	4	11	5	6	1	4	7	2	6	2	1	3	41	0	2	0	1	0
군인	5	7	5	1	8	0	4	1	0	0	4	3	0	0	0	40	2	0	1	0
여성	9	2	9	1	2	0	0	3	0	2	5	4	2	0	2	2	40	0	1	0
민관군	1	9	0	16	0	6	11	2	7	13	3	0	0	4	0	0	0	38	5	6
복무	4	5	1	12	0	4	2	3	4	9	6	1	0	5	1	1	1	5	37	7
병사	2	6	1	9	2	2	6	2	4	2	6	5	0	3	0	0	0	6	7	36

【별지 #2-6】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

7. 『군 인권과 부사관』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	육군	병영	여군	군대	인권개선	국방부	여군을	부하	사건	부대	새누리당	성폭행한	여단장이	인권	사단	일병	가혹행위	성폭행	여단장	하사
육군	126	37	16	4	37	13	45	48	12	9	31	45	31	1	15	7	3	10	26	17
병영	37	99	11	3	53	13	30	30	9	8	28	29	29	6	10	10	13	14	19	24
여군	16	11	92	8	12	2	6	9	8	1	10	7	8	3	1	0	14	6	5	
군대	4	3	8	67	2	2	2	1	6	3	1	0	1	6	4	2	4	1	0	1
인권개선	37	53	12	2	59	3	32	33	3	2	27	33	32	1	1	1	0	14	23	25
국방부	13	13	2	2	3	56	2	2	0	3	0	1	0	6	6	3	4	0	0	0
여군을	45	30	6	2	32	2	56	48	3	1	26	43	29	2	0	0	0	9	24	14
부하	48	30	9	1	33	2	48	56	3	0	27	43	32	3	0	0	0	9	23	15
사건	12	9	8	6	3	0	3	3	50	2	2	2	0	2	1	6	11	5	5	3
부대	9	8	1	3	2	3	1	0	2	47	3	0	0	2	1	4	4	3	3	3
새누리당	31	28	10	1	27	0	26	27	2	3	46	26	22	3	0	0	0	15	14	13
성폭행한	45	29	7	0	33	1	43	43	0	0	26	46	28	0	0	0	0	5	22	13
여단장이	31	29	8	1	32	0	29	32	2	0	22	28	44	2	0	0	0	12	26	24
인권	1	6	3	6	1	6	2	3	1	2	3	0	2	42	9	10	1	2	0	0
사단	15	10	1	4	1	6	0	0	6	1	0	0	0	9	41	23	6	1	0	0
일병	7	10	0	2	1	3	0	0	11	4	0	0	0	10	23	41	6	0	0	0
가혹행위	3	13	0	4	0	4	0	0	5	4	0	0	0	1	6	6	40	1	0	0
성폭행	10	14	14	1	14	0	9	9	5	3	15	5	12	2	1	0	1	34	11	10
여단장	26	19	6	0	23	0	24	23	3	3	14	22	26	0	0	0	0	11	34	16
하사	17	24	5	1	25	0	14	15	3	3	13	24	0	0	0	0	0	10	16	33

【별지 #2-7】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

8. 『군 인권과 여군』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	육군	여군	부하	여군을	새누리당	병영	성폭행한	인권개선	성폭행	여단장이	성폭력	군대	국방부	여단장	여성	여단장을	인권	사건	성폭행을	하사
육군	221	49	123	111	90	72	98	69	46	68	21	5	11	54	12	51	12	19	24	28
여군	49	187	45	20	25	18	15	21	36	14	25	15	11	11	14	7	11	18	14	10
부하	123	45	155	119	78	68	100	68	37	65	7	2	7	45	5	48	9	5	16	24
여군을	111	20	119	138	65	63	98	62	25	56	6	4	5	42	2	48	8	3	13	20
새누리당	90	25	78	65	135	63	62	63	54	63	2	6	0	40	1	30	13	4	20	29
병영	72	18	68	63	63	117	59	86	31	50	6	5	7	31	1	32	12	4	24	32
성폭행한	98	15	100	98	62	59	108	67	13	53	1	1	4	39	1	52	0	0	13	19
인권개선	69	21	68	62	63	86	67	108	29	53	3	4	4	38	0	32	2	4	24	35
성폭행	46	36	37	25	54	31	13	29	100	32	16	5	3	33	7	10	10	13	20	20
여단장이	68	14	65	56	63	50	53	53	32	89	1	2	0	43	1	6	8	5	29	34
성폭력	21	25	7	6	2	6	1	3	16	1	80	12	15	1	6	0	7	24	5	1
군대	5	15	2	4	6	5	1	4	5	2	12	74	2	0	6	0	6	7	5	4
국방부	11	11	7	5	0	7	4	4	3	0	15	2	72	0	3	0	3	1	0	0
여단장	54	11	45	42	40	31	39	38	33	43	1	0	0	68	0	9	0	5	22	25
여성	12	14	5	2	1	1	1	0	7	1	6	6	3	0	58	0	2	3	5	0
여단장을	51	7	48	48	30	32	52	32	10	6	0	0	0	9	0	55	1	0	2	3
인권	12	11	9	8	13	12	0	2	10	8	7	6	3	0	2	1	54	4	5	1
사건	19	18	5	3	4	4	0	4	13	5	24	7	1	5	3	0	4	51	4	5
성폭행을	24	14	16	13	20	24	13	24	20	29	5	5	0	22	5	2	5	4	51	30
하사	28	10	24	20	29	32	19	35	20	34	1	4	0	25	0	3	1	5	30	49

【별지 #2-8】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

9.『군 인권과 병사』의 관계에서 군집화된 단어 간의 연결강도

Terms	육군	일병	사단	국방부	병영	인권	사망	병사	군대	사건	국방부가	부대	복무	폭행	가혹행위	구타	박근혜	소속	감질	장병
육군	385	115	170	66	41	30	63	30	35	44	19	53	20	52	22	21	9	24	34	10
일병	115	344	183	54	68	53	140	22	36	89	28	25	10	82	28	43	16	11	0	11
사단	170	183	317	55	57	37	112	31	35	62	27	25	11	70	28	39	15	24	0	10
국방부	66	54	55	273	43	37	32	22	13	24	44	17	21	27	11	11	33	9	14	14
병영	41	68	57	43	260	46	35	28	17	25	29	23	26	26	32	32	27	11	1	14
인권	30	53	37	37	46	217	29	22	25	14	40	10	12	22	13	10	9	11	2	15
사망	63	140	112	32	35	29	206	20	28	37	20	15	10	57	18	34	8	10	0	5
병사	30	22	31	22	28	22	20	197	10	19	24	21	18	4	9	6	0	10	1	9
군대	35	36	35	13	17	25	28	10	185	14	7	7	7	9	20	17	5	11	3	3
사건	44	89	62	24	25	14	37	19	14	171	18	9	7	23	14	10	10	7	4	3
국방부가	19	28	27	44	29	40	20	24	7	18	170	12	24	11	11	6	12	10	2	9
부대	53	25	25	17	23	10	15	21	7	9	12	160	22	18	21	6	1	15	0	9
복무	20	10	11	21	26	12	10	18	7	7	24	22	148	3	3	6	2	1	2	3
폭행	52	82	70	27	26	22	57	4	9	23	11	18	3	129	13	7	4	10	2	3
가혹행위	22	28	28	11	32	13	18	9	20	14	11	21	3	13	125	28	6	8	3	2
구타	21	43	39	11	32	10	34	6	17	10	6	6	6	7	28	94	9	6	0	3
박근혜	9	16	15	33	27	9	8	0	5	10	12	1	2	4	6	9	83	1	0	9
소속	24	11	24	9	11	11	10	10	11	7	10	15	1	10	8	6	1	82	0	1
감질	34	0	0	14	1	2	0	1	3	4	2	0	2	2	3	0	0	0	80	1
장병	10	11	10	14	14	15	5	9	3	3	9	9	3	3	2	3	9	1	1	78

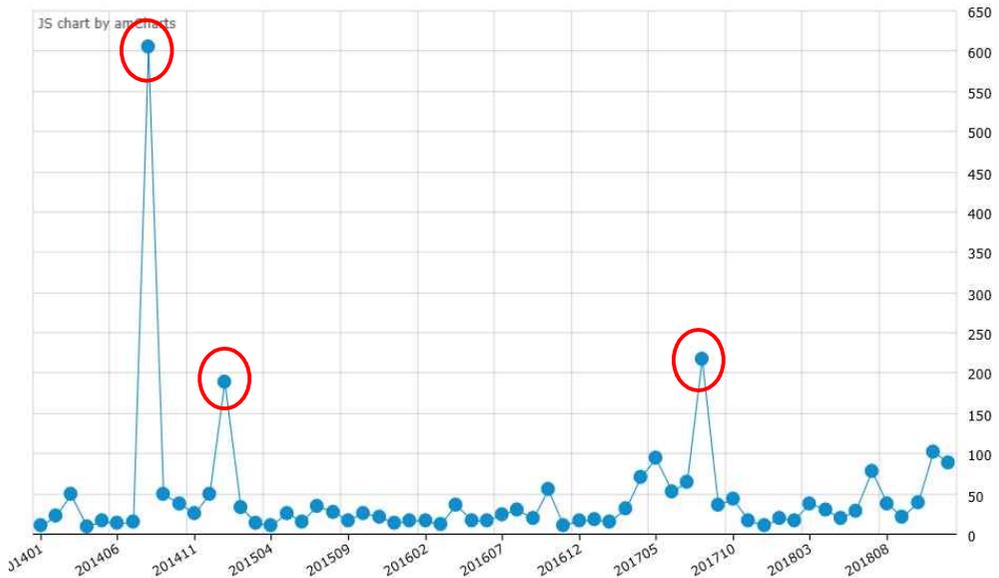
【별지 #2-9】 군집화된 단어 간에 연관분석 매트릭스 결과 값

<별지#3> 군 인권과 각 군별 빅데이터 분석 결과

1. 『군 인권과 육군』 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

1) 『군 인권과 육군』 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 별지 #3-1에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2015년 1월, 2017년 8월에『군 인권과 육군』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



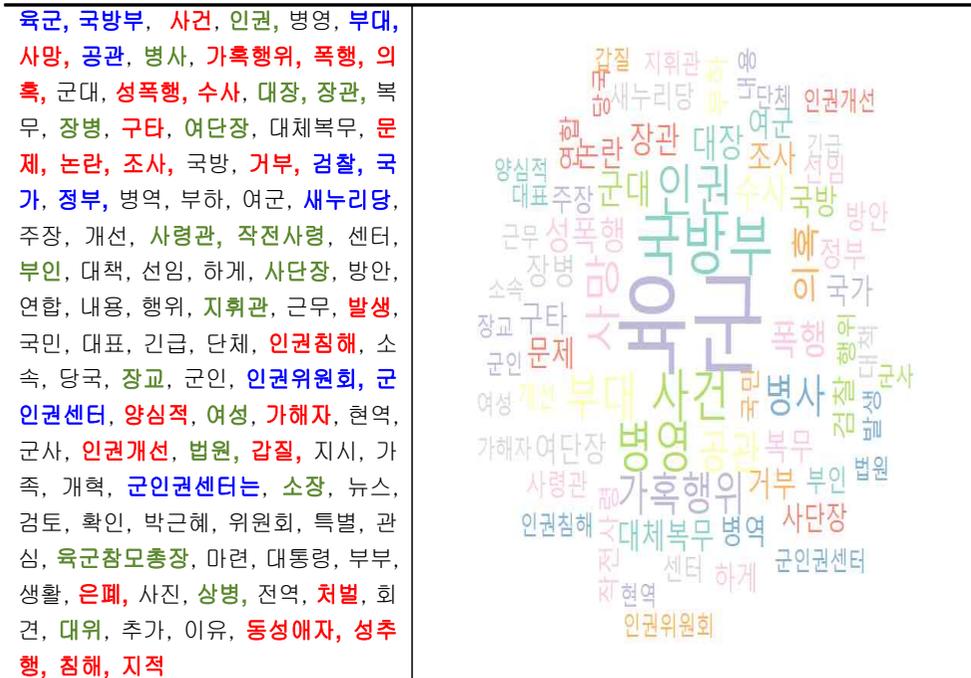
【그림 별지 #3-1】 『군 인권과 육군』 을 포함한 언론 노출빈도

여기서 2014년과 2017년에 이슈화 되었던 내용은 『군 인권과 군』의 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일한 사항이며, 2015년 1월 이슈화 된 뉴스는 『군 기무사령관 출신 송○○ 의원 망언, 송 의원은 "어제 여단장 문제 나왔을 때 그 하사 아가씨가 옆에 (있어서) 아가씨한테 이야기했다"며 여군 하사관을 '하사 아가씨'로 표현하기도 했다...』, 『국제신문』, 『野, '하사 아가씨' 발언 송○○ "국회 윤리특위 제소 검토", 헤럴드경제』, 『육군 '성군기 행동수칙' 추진... 병영혁신 25개案은 지연·무산, 문화일보』와 관련된 내용들이 많이 보도되었다. 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『스피치 조심해요~ "하사아가씨", 안 돼요!!, 네이버』, 『송○○의 '하사 아가씨'는 사과로 끝날 일 아니다, 네이버』라는 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

2) 「군 인권과 육군」의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과 “육군”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #2 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorism)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 별지#3-1과 같다 (상위 100위 단어 및 빈도수는 붙임 #1 참조).

< 표 별지 #3-1 > 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드



별지 #3-1에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어들 중 중립 성향을 가진 인물, 기관

명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는『사건, 사망, 폭행, 갑질, 가혹행위, 성폭력 등』의 단어들이 전체 24%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 육군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 육군』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 상당히 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있다. 또한『군 인권과 육군』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는『국방부, 공관, 부대, 검찰, 새누리당, 법원, 군인권센터, 인권위원회 등』으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

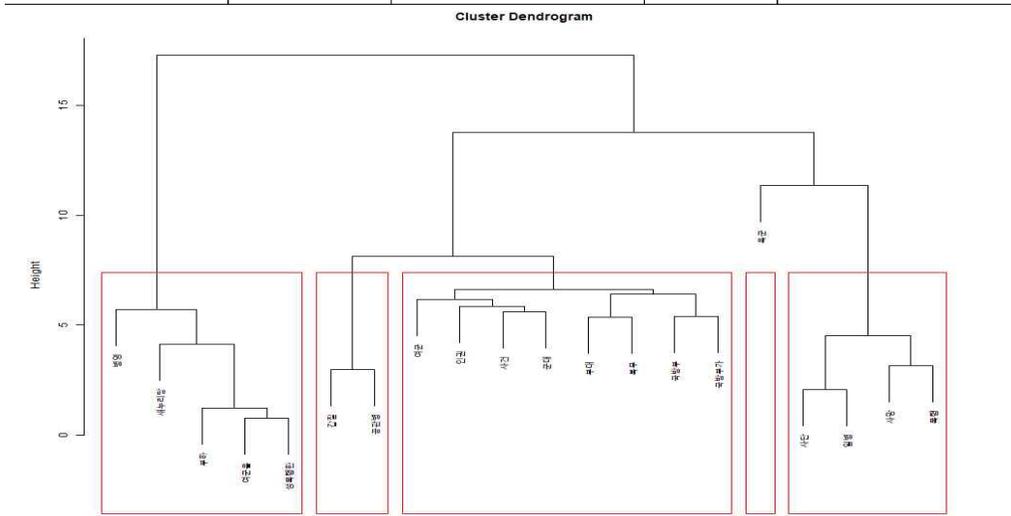
본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서는 공군, 해군, 해병은 나타나지 않았으나, 군에 근무 중인 신분과 관련해서도『장관, 사단장, 여단장, 지휘관, 여성, 대위 상병 등』다양한 계층이 나타났다. 이는『군 인권과 육군』이라는 관점에서 연관되어 있는 관련 기관은 국가인권위원회 등 다양한 기관이며, 신분은“부사관”을 제외하고 모든 계층에서 나타나고 있어 군 인권과 육군 측면에서 신분 중 부사관은 이슈화된 내용이 별로 없었던 것으로 분석되었다.

3) 『군 인권과 육군』 으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

별지 #3-2는 #2 Data-Base로부터 키워드를『군 인권과 육군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

< 표 별지 #3-2 > 『군 인권과 육군』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
병영, 새누리당, 부하, 여군을, 성폭행한	갑질, 공관병	여군, 인권, 사건, 군대, 부대, 복무, 국방부(가)	-	사단, 일병, 사망, 폭행



의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 육군』의 관계에서는『육군』을 중심으로 강하게 연결되고 관심단어는 군집화 Cluster #3의『여군, 인권, 사건, 군대, 부대, 국방부』라는 것을 알 수 있다.

또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 47개를 찾았으며, 이때 24개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 별지 #3-3에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 상호 연결성이 모두 있는 것으로 분석되었다.

인권개선에 관해서 병영과 성폭행, 여단장과 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 다시 여단장은 성폭행, 병영, 사건, 여군, 새누리당과 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 육군의 관계에서의 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(성폭행, 병영생활 등)과 인권개선이라는 것을 알 수 있다.

2. 『군 인권과 해군』 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

1) 『군 인권과 해군』 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 별지 #3-2에서 보는 바와 같이 2017년 6월과 2018년 2월, 2018년 7월에『군 인권과 해군』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



【그림 별지 #3-2】 『군 인권과 해군』 을 포함한 언론 노출빈도

2018년 2월 이슈화 된 뉴스는 『복무기간 18개월로, 단축되면? 네티즌 설전 "군 인권 vs 국방력" 갈등... 전자신문』이며, 2018년 7월 이슈화 된 뉴스는 『경남 진해 해군 제독 준장 부하 여군 성폭행(력) 혐의 긴급체포·보직해임 '해사 44기 임○○ 준장, 연합뉴스』과 『계속되는 군부대 성폭력 사건...국방부 "성폭력 완전근절 추진, 헤럴드경제』과 관련된 보도가 많았다. 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『가해자인 A 장성은 경남 진해에 있는 해군부대 지휘관이고, 계급은 준장이다, 네이버』, 『부하 성폭행 시도한 해군장성...군 성범죄 대책 실

효성 '의문', 유튜브』, 『해군 장성이 부하 여군에 대해 성폭행을 시도한 혐의로 3일 긴급 체포됐다, 유튜브』와 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다. 2017년 6월 이슈화 된 뉴스는 『인권위, 해군 여군 장교 성폭력 자살사건 직권조사 결정, 한국인권신문』 『자살한 해군 여대위 父 “기자회견 하겠다”, 女대위 자살의 진실은?, 일요서울』과 관련된 내용들이 많이 보도되었다. 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『며칠 전 해군 소속 여군 대위가‘상관에게 성폭행을 당했다.’는 이야기를 주변에 알리고 스스로 목숨을 끊은 후, 여군 대위 성폭행 가해자로 지목된 현역 대령이 5월 26일 구속된 사건이 있었다. 그런데 그저 그런 성폭행 사고이겠거니 하고 무심코 지나가기엔 너무 썩은 냄새가 난다, 네이버』, 『해군 대위 자살 사건 정리, 집념의 사건, 네이버』, 『해군 女 대위 자살 사건, 상관 대령의 성폭행, 네이버』, 『성폭행 혐의 해군 대령구속영장신청 , 네이버』, 『현직대령 ‘성폭행’ 체포…여성대위 목숨끊어, 유튜브』등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

2) 「군 인권과 해군」의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“해군”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #3 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 별지 #3-4와 같다(상위 100위 단어 및 빈도수는 붙임 #1 참조).

< 표 별지 #3-4 > 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드



별지 #3-4에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는『사건, 사망, 폭행, 갑질, 가혹행위, 성폭력 등』의 단어들이 전체 11%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 해군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 해군』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있다. 또한『군 인권과 해군』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는『국방부, 부대, 군인권센터, 공관, 영창, 청와대 등』으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서는 해병은 나타나지 않았으며, 군에 근무 중인 신분과 관련해서는『장관, 여군, 사단장, 소장, 대령, 장병, 장교 등』 다양한 계층이 나타났다. 이는『군 인권과 해군』이라는 관점에서 인지하는 기관 및 신분은 군과 관련된 다양한 기관과 다양한 신분에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

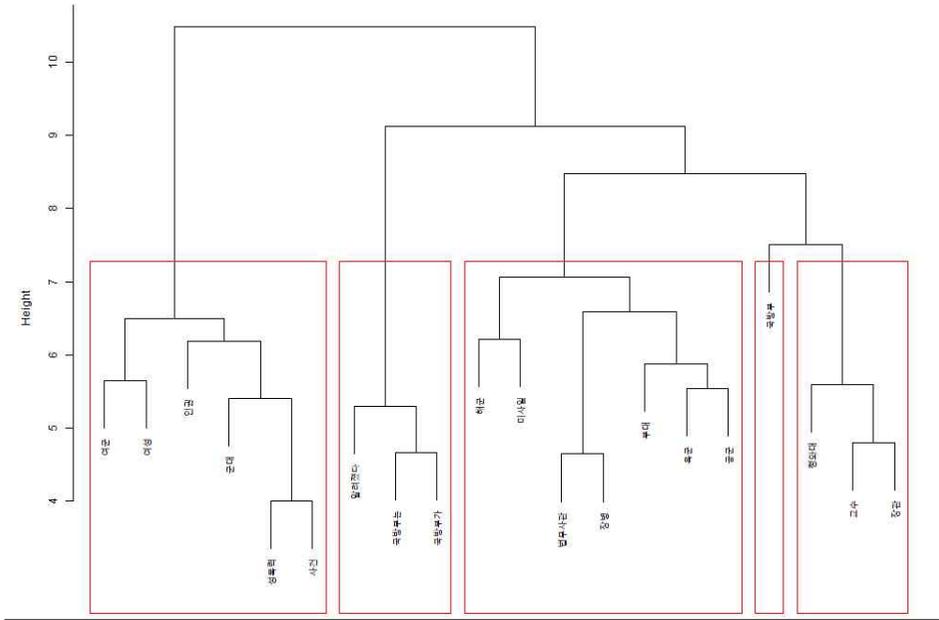
3) 『군 인권과 해군』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 별지 #3-5는 #3 Data-Base로부터 키워드를『군 인권과 해군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

< 표 별지 #3-5 > 『군 인권과 해군』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
여군, 여성, 인권, 군대, 성폭력, 사건	알려졌다, 국방부는(가)	해군, 미사일, 법무사관, 장병, 부대, 육군, 공군	국방부	청와대, 교수, 장관

Cluster Dendrogram



#1 Cluster는『여군, 여성, 인권, 군대, 성폭력, 사건』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해군』에 관점에서 관심 신분은 여군=여성, 인권은 성폭력, 사건, 장소는 부대라는 것을 유추할 수 있다.

#2 Cluster는『알려졌다, 국방부는(가)』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해군』에 관점에서 어떠한 사안에 대해서는『국방부가 알려졌다.』라고 유추해 볼 수 있다.

#3 Cluster는『해군, 미사일, 법무사관, 장병, 부대, 육군, 공군』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해군』의 관점에서 육군, 공군, 법무사관과 관계가 있는 것으로 유추할 수 있으며, 미사일은 해군과 관련한 문서 및 문장에 많이 노출되어 군집화된 것으로 판단된다.

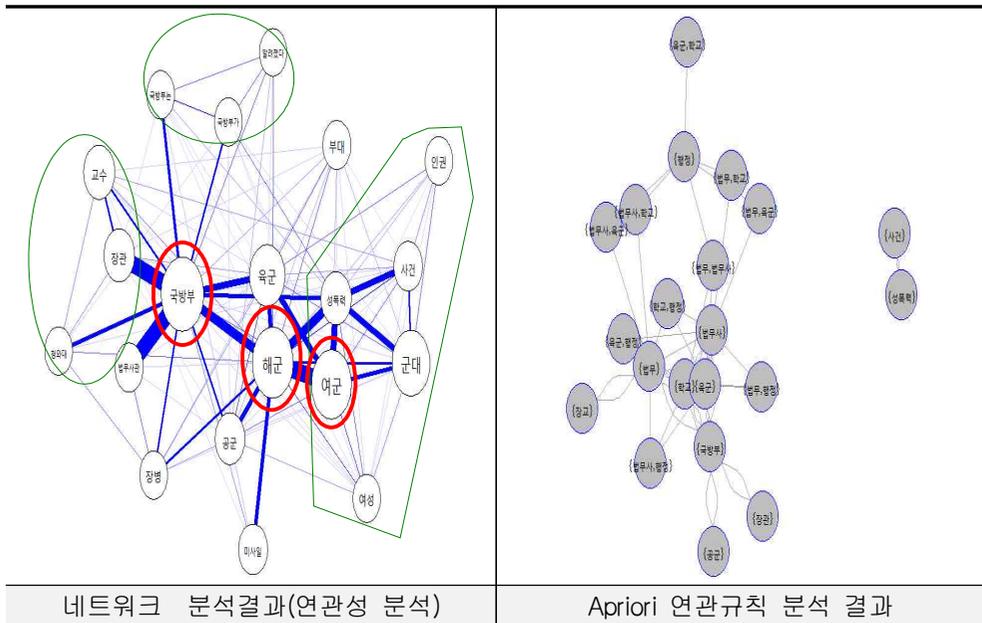
#4 Cluster는 국방부는 대표 명사로 키워드『군 인권과 해군』과 직접적인 연관성이 있는 것으로 분석되었다.

#5 Cluster는『청와대, 교수, 장관』이라는 단어들로 군집화되었으며, 키워드『군인권과 해군』이라는 관점에서 기관은 청와대, 신분은 장관 및 교수와 연관성이 있다고 유추할 수 있다.

4) 『군 인권과 해군』으로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 해군』으로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와 『군 인권과 해군』으로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 별지 #3-6과 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다(네트워크의 연결강도는 별지 #2 참조).

< 표 별지 #3-6 > 『군 인권과 해군』으로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은 『국방부, 해군, 여군』으로 이를 중심으로 3개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 해군』의 관계에서는 『국방부, 해군, 여군』를 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #3의 『해군, 미사일, 법무사관, 장병, 부대, 육군, 공군』이라는 것을 알 수 있다.

또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 107개를 찾았으며, 이때 21개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 별지 #3-6에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 2개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었다.

『군 인권과 해군』의 관계에서 특이하게 기관명인 **법무, 학교, 육군**과 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 또한 **사건과 성폭행**은 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인

권과 해군의 관계에서의 최근 5년간 이슈가 되었던 것은 법무기관과 군 관련 학교기관, 육군이었으며, 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 자유권(사건 중 성폭력)이라는 것을 알 수 있다.

3. 「군 인권과 공군」 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

1) 「군 인권과 공군」 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 별지 #3-3에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2017년 8월에『군 인권과 공군』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



【그림 별지 #3-3】 「군 인권과 공군」 을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군, 자살사건 잇따라 재조사·재심의, 서울경제』, 『軍, 국방인권협의회 설치… 대대급에 인권교관, TV 조선』, 『공군 부사관, 성추행 내부고발 뒤 6년간 왕따, 노컷뉴스』와 관련된 보도가 많았으며, 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『공군에서 성추행, 가혹행위, 집단 따돌림으로 고통받는 한 군인을 살려주십시오!, 다산인권센터』, 『공군 부사관 가혹행위 책임자를 처벌하라, 유튜브』, 『가혹행위 말했다고 6년동안 따돌림 당한 부사관이 있습니다. 가혹행위, 성추행 피해자 공군부사관 관련 국방부 앞 기자회견, 네이버』 등과 같은 입장의 글 또는 영상이 많이 게재되었다. 2017년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 갑질문화 개선 위한 실태 파악 시급』, 『송영무 장관 "장병 인권·인격이 존중받는 군대가 진정한 강군, 머니투데이』과 관련된 내용들이 많이 보도되었다. 네이버 및 다음 카페·블로그에는 『징병제 폐지하고 이 나라 국방은 장군들만 지켜라!, 네이버』, 『육군 제2작전

사령관 가족, 공관병 인권침해... 청소·빨래까지 지시, 네이버』등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

2) 『군 인권과 공군』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“공군”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #4 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 별지 #3-7과 같다(상위 100위 단어 및 빈도수는 붙임 #1 참조).

< 표 별지 #3-7 > 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드



표 별지 #3-7에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는『사망, 가혹행위, 의혹, 인권침해, 구타, 성폭력 등』의 단어들이 전체 10%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 공군)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 해군』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『가혹행위, 폭행, 구타, 폭력 등』과 같이 폭행과 관련된 단어가 많았다 또한, 『군 인권과 공군』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 병영, 공관, 군인권센터, 영창, 청와대 등』으로 군과 관련된 다양한

기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

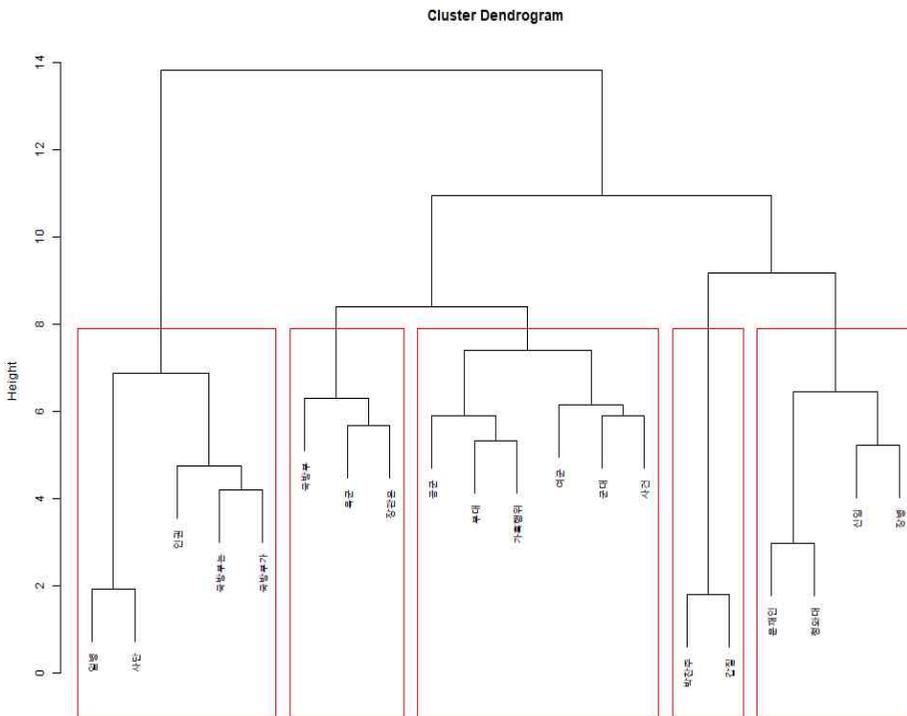
본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서는 해군, 해병은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서도 『장관, 여군, 대령, 사령관, 총장, 사단장, 소장, 장병, 장교, 병사 등』 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 공군』이라는 관점에서 인지하는 기관 및 신분 계층은 군과 관련된 다양한 기관과 신분은 모든 계층에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

3) 『군 인권과 공군』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 별지 #3-8는 #4 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 공군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

< 표 별지 #3-8 > 『군 인권과 공군』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
일병, 사단, 인권, 국방부는(가)	국방부, 육군, 장관은	공군, 부대, 가혹행위, 여군, 군대, 사건	박○○, 갑질	문○○, 청와대, 신임, 장병



#1 Cluster는 『일병, 사단, 인권, 국방부는(가)』로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 공군』에 관점에서 인권과 관련하여 국방부에서 사단급의 일병을 대상으로 관심이 있었다는 것을 유추할 수 있다.

4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 공군』의 관계에서는 『국방부, 공군, 사단, 육군, 인권』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #3의 『공군, 부대, 여군, 군대, 사건, 가혹행위』로부터 시작하여 모두 연결되고 있다는 것을 알 수 있다.

또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 1,897개를 찾았으며, 이때 25개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 별지 #3-9에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 5개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었다.

특히, 보직과 관련하여 청와대, 문재, 진급, 신고와 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 인권 측면에서는 사망, 전면, 개정안, 훈령, 국방부, 교관, 설치 등과 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 또한 양심적과 거부는 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, 해군과 같이 기관명이 법무, 행정, 학교, 육군 등과 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 공군의 관계에서의 최근 5년간 이슈가 되었던 것은 국방부 장관 임명과 인권개선을 위한 관련 법령 및 규정 개선이었으며, 전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은 소수자(양심적 병력 거부)라는 것을 알 수 있다.

4. 『군 인권과 해병』 으로부터 추출한 단어의 빅데이터 분석결과

1) 『군 인권과 해병』 을 포함한 단어의 최근 5년간 키워드 트렌드 분석

그림 지 #3-4에서 보는 바와 같이 2014년 8월과 2017년 1월, 2018년 4월에 『군 인권과 해병』이라는 단어를 포함한 이슈가 있었던 것으로 분석되었다.



【그림 별지 #3-4】 『군 인권과 해병』 을 포함한 언론 노출빈도

2014년 8월 이슈화 된 뉴스는 『군 인권과 공군』의 관련해서 이슈화 되었던 내용과 동일한 사항이며, 2017년 1월 이슈화 된 뉴스는 『해병대, 인권 자문위 구성 ‘눈에 확 띄네’』, 서울

경제』, 『'귀신잡는 해병' 병영내 가혹행위 잡아낸다. 아시아경제』, 『음식 강제로 먹이고… 성추행까지 '사람 잡는' 해병대, 국민일보』와 관련된 내용들이 많이 보도되었다. **네이버 및 다음 카페·블로그**에는 『'귀신잡는 해병' 병영내 가혹행위 잡아낸다, 네이버』, 『"병영악습은 사라지지 않았다" 해병대 2개 부대서 취식 강요, 국방부장관에게, 해병대의 인권교육 프로그램 강화 등 권고, 해병대사령관에게, 병영악습 개선을 위한 조직진단 실시 권고, 네이버』, 『'가혹행위 대물림'해병대, '초코바 180개 강제 취식', 가해 병사"나도 피해자였다" 유사성행위 피해 진술, 네이버』, 『'가혹행위 대물림'해병대, 초코바 180개 먹이고, 유튜브』등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다. **2018년 4월 이슈화 된 뉴스**는 『군인권센터 "지난해 인권침해 상담 1036건…2배 이상 증가" , 매일경제』와 같은 보도가 많았다. **네이버 및 다음 카페·블로그**에는 『지난해 군인권센터를 통해 이뤄진 군대 내 인권침해 사례 상담 건수는 2016년보다 2배 넘게 늘어난 것으로 조사됐습니다, 네이버』, 『군인권센터 "지난해 인권침해 상담 1000여건…2배 ↑, 네이버』등과 같은 개인의 입장 글들이 많이 게재되었다.

2) 『군 인권과 해병』의 관련된 단어들에 대한 Text Mining 분석

군 인권과“해병”이라는 대표 명사와 관계된 키워드를 Data-Base #5 으로부터 추출하였으며, 추출한 단어 중 빈도수가 상위 100위 단어와 토픽 랭크 알고리즘(Topic Rank Algorithm)을 활용한 워드 클라우드 분석 및 시각화한 결과 표 별지 #3-10과 같다(상위 100위 단어 및 빈도수는 붙임 #1 참조).

< 표 별지 #3-10 > 추출 단어 중 상위 100위 빈도 / 워드 클라우드



표 별지 #3-10에서 살펴본 바와 같이 추출된 단어 중 중립 성향을 가진 인물, 기관명, 장소 등 고유명사를 제외하고, 부정적인(Negative) 의미를 내포하고 있는『가혹행위, 사건, 사망, 구타, 폭행, 기혹, 강용, 적발, 자살, 폭력, 인권침해 등』의 단어들이 전체 14%를 차지하고 있으며, 검색 키워드(군 인권과 해병)를 중심으로 유사도와 빈도가 높은 단어로 분석되었다. 즉, 『군 인권과 해병』의 관계에서 의미 있는 단어들이 직관적으로 살펴볼 때 부정적(Negative) 의미를 내포하고 있는 단어들이 많이 분포하고 있음을 살펴볼 수 있으며, 특히 『가혹행위, 폭행, 폭력 등』과 같이 폭행과 관련된 단어가 많았다. 또한, 『군 인권과 해병』의 관계에서 관련된 기관 및 장소는 『국방부, 병영, 공관, 군인권센터, 인권위원회, 영창, 사령부 등』으로 군과 관련된 다양한 기관에서 관심을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

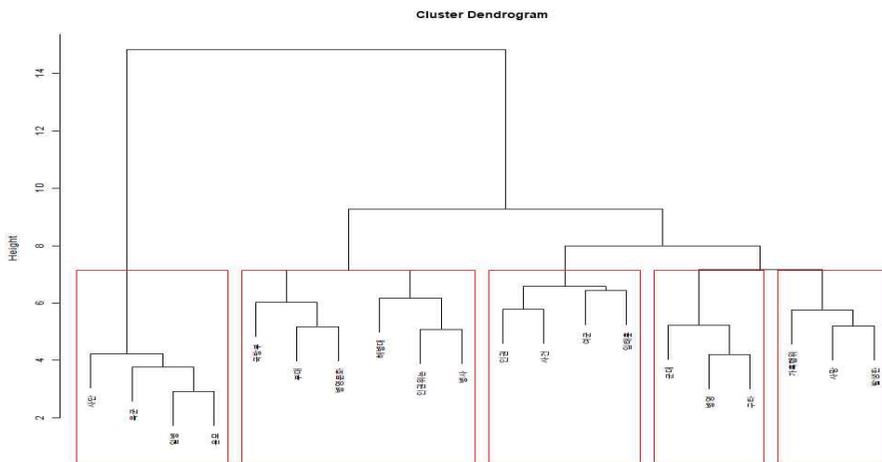
본 연구간 관심의 대상인 각 군과 관련해서 해군은 나타나지 않았으며, 군에서 근무 중인 신분과 관련해서는 『장관, 여군, 소장, 지휘관, 장병, 병사 등』 다양한 계층이 나타났다. 즉, 『군 인권과 해병』이라는 관점에서 인지하는 기관 및 신분은 군과 관련된 다양한 기관과 신분은 모든 계층에서 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

3) 『군 인권과 해병』으로부터 추출된 단어 간의 군집 분석

표 별지 #3-11은 #5 Data-Base로부터 키워드를 『군 인권과 군』으로 하여 문장 내 관련된 단어 중 유사한 특성을 가진 텍스트 데이터들을 동일한 집단으로 그룹화한 결과이다.

< 표 별지 #3-11 > 『군 인권과 해병』 관계의 도출된 단어의 군집 결과

#1 Cluster	#2 Cluster	#3 Cluster	#4 Cluster	#5 Cluster
사단, 육군, 일병, 윤모	국방부, 부대, 병영문화, 해병대, 인권위는, 병사	인권, 사건, 여군, 임○○	군대, 병영, 구타	가혹행위, 사망, 발생한



#1 Cluster는 『사단, 육군, 일병, 윤모』로 단어로 군집화되었으며, 키워드 『군 인권과 해병』에 관점에서 인권과 관련하여 관련기관은 육군, 장소는 사단, 인물은 윤모, 신분은 일병

이라는 것을 유추할 수 있다.

#2 Cluster는『국방부, 부대, 병영문화, 해병대, 인권위는, 병사』단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해병』 관점에서 관심 기관은 국방부 및 인권위, 해병대이며, 장소는 부대, 내용은 병영문화, 대상은 병사로 연관성이 있다는 것을 유추할 수 있다.

#3 Cluster는『인권, 사건, 여군, 임○○』이라는 단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해병』의 관점에서 인권 관련 사건의 신분은 여군 또는 임○○이라고 유추할 수 있다.

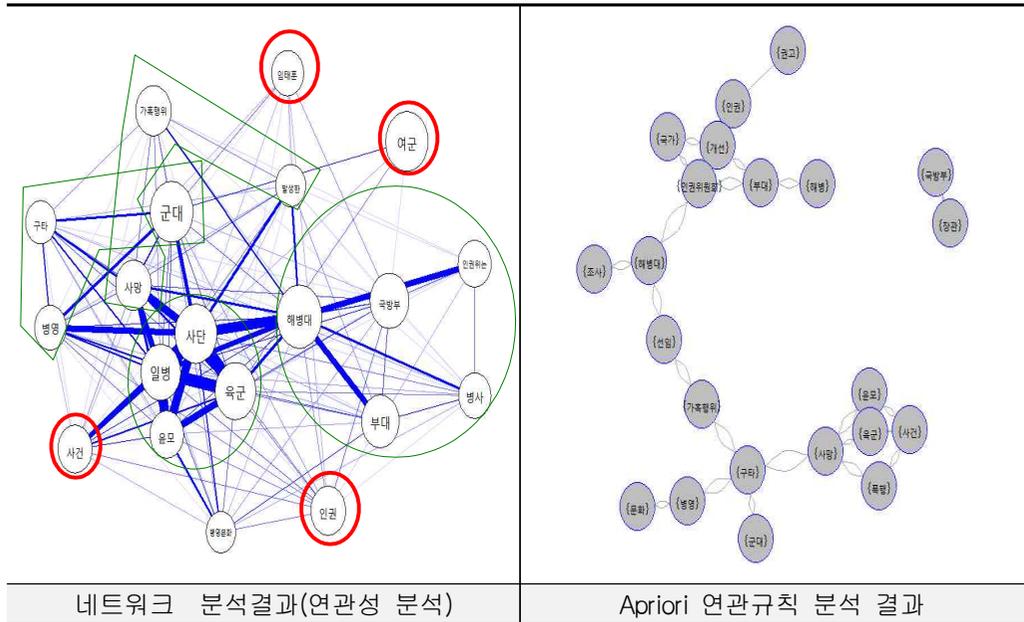
#4 Cluster는『군대, 병영, 구타』라는 단어로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해병』이라는 관점에서는 군대의 병영생활과 구타와 연관성이 있다는 것을 유추할 수 있다.

#5 Cluster는『가혹행위, 사망, 발생한』이라는 단어들로 군집화되었으며, 키워드『군 인권과 해병』이라는 관점에서 해병대의 인권과 관련해서 가혹행위가, 발생한 사건은 사망이라고 유추할 수 있다.

4) 『군 인권과 해병』으로부터 단어들에 대한 연관성 및 연관규칙 분석

『군 인권과 해병』으로부터 유사한 특성을 가진 군집화된 단어들에 대한 텍스트 네트워크 분석결과와『군 인권과 해병』으로부터 추출된 단어들의 집합을 텍스트 데이터 속에서 일정한 규칙을 찾아 패턴을 명시한 연관규칙 분석(Apriori 알고리즘) 결과 표 별지 #3-12과 같다. 여기서 네트워크 분석결과는 노드와 노드간의 연결선이 진하게 표현될수록 연관성이 높다는 것을 의미한다(네트워크의 연결강도는 별지 #2 참조).

< 표 별지 #3-12 > 『군 인권과 해병』으로부터 군집화된 단어 간에 연관성 및 Apriori 연관규칙 분석(시각화)



군집화된 그룹과 그룹간의 연결역할은『해병대, 사단, 일병, 육군』으로 이를 중심으로 4개의 군집화(Cluster)가 연결되었다. 즉, 『군 인권과 해병』의 관계에서는 『해병대, 사단, 일병, 육군』을 중심으로 강하게 연결되어 있으며, 관심단어는 군집화 Cluster #3의 『임○○, 인권, 사건, 여군』으로부터 시작하여 모두 연결되고 있는 것을 알 수 있다.

또한, Apriori 알고리즘을 활용하여 추출된 단어 간의 연관규칙(Association Rule) 168개를 찾았으며, 이때 22개의 빈발 집합(frequent set)을 찾고 종료되었다. 표 별지 #3-12에서 보는 바와 같이 빈발 집합(frequent set) 간의 연관규칙은 2개의 그룹으로 상호 연결성이 있는 것으로 분석되었다.

특히, **인권과 관련하여** 인권위원회, 개선, 권고, 국가, 부대와 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, **구타 측면에서는** 가혹행위, 병영, 문화, 선임과 연관성이 많은 것으로 분석되었으며, **다시 사망, 폭행, 사건, 윤모 등과** 연관성이 많은 것으로 분석되었다. 즉, 군 인권과 해병의 관계에서의 **인권측면에서** 인권위원회에 의해 개선 및 권고 사항들이 이슈가 되었으며, 이는 구타, 가혹행위 등 부정적인 요소가 많이 도출된 결과라고 분석할 수 있다. **전반적인 인권 측면 중 세부 관심 영역은** 자유권(구타 및 가혹행위 등 신체)이라는 것을 알 수 있다.

2019 군대 내 인권상황 실태조사 - 부록 2

| 인쇄일 | 2019년 11월 1일
| 발행일 | 2019년 11월 1일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
 나라키움 저동빌딩 12층 (우) 04551
| 문의전화 | 02-2125-9700
| FAX | 02-2125-0927
| Homepage | <http://humanrights.go.kr>
| 편집제작 | 벽돌책방

ISBN : 978-89-6114-746-093390

비매품

