

발간등록번호  
11-1620000-000677-14



2022  
국가인권위원회  
군인권 결정례집

2022년 제 3 집  
| 인권정책 | 침해구제 | 차별시정 |







발간등록번호

11-1620000-000677-14



2022  
국가인권위원회  
군인권 결정례집

2022년 제 3 집

| 인권정책 | 침해구제 | 차별시정 |



국가인권위원회



## 발간사

국가인권위원회(이하 '인권위')는 2001년 설립된 이후 모든 사람이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 실현하기 위하여 노력해 왔습니다. 국방의 의무를 수행하는 장병들 또한 대한민국 국민으로서, 일반 국민과 동일하게 인권을 보장받아야 할 주체입니다.

인권위는 설립 이후 군 인권과 관련하여 약 3,300건의 진정을 접수 받아 정책권고, 의견표명 등 다양한 방법으로 군 인권 보호 및 증진을 위한 활동을 해왔습니다.

2022년 7월에는 군 복무 중 인권침해로 인해 피해를 입은 군 장병들 및 그 가족들의 호소와 시민 사회를 비롯한 군대 내 인권침해 근절 필요성에 공감하는 국민들의 요구에 따라 군인권보호관 제도가 출범하였고, 그로써 인권위가 군 부대 방문조사, 사망사건 입회, 군 인권 교육 및 국내외 협력 등의 군 인권 증진 업무를 체계적으로 수행할 수 있는 기반이 마련되었습니다.

인권위는 2001년 설립 이후 2018년까지의 권고사례를 정리한 군인권결정례집 1, 2집을 발간한 바 있습니다. 이번에 발간하는 군인권 결정례집 제 3집은 2019년부터 2021년까지 인권위가 결정한 군 인권 분야의 권고, 의견표명 등 총 59건을 인권정책분야(7건), 침해구제분야(38건), 차별시정분야(7건), 기각/각하 후 의견표명 분야(7건)로 구분하여 수록하였으며,

군 인권 관련 주요 보도자료를 수록하여 정리하였습니다. 이와 함께 부록으로 제1집과 제2집의 목차와 요약문을 수록하여 인권위의 군 결정례 전체를 참고할 수 있도록 구성하였습니다.

본 결정례집을 통하여 군 인권 문제가 특정 기본권에 국한되어 발생하는 것이 아니라 인격권, 일반적 행동자유권, 건강권, 개인정보 및 사생활 보호는 물론 평등권에 이르기까지 다양한 영역에서 종합적인 인권 문제들로 나타나고 있는 모습을 살펴볼 수 있을 것입니다.

이 결정례집이 일선에서 국방의 의무를 수행하는 국군 장병을 포함하여 국방부 등 국가기관, 전문가, 군 인권 시민단체 및 활동가 등 군 인권의 옹호와 신장을 위하여 노력하는 모든 분들에게 널리 활용됨으로써 군 인권 개선에 도움이 되기를 바랍니다.

아울러 군 인권에 대한 여러분의 지속적인 관심을 부탁드립니다. 감사합니다.

2022년 12월

국가인권위원회 위원장 송두환

## 일러두기

- 이 결정레집은 2019년부터 2021년에 국가인권위원회가 내린 군인권 분야 결정으로서 중요하다고 판단되는 권고 또는 의견표명 등 사례 총 59건 및 2021년 보도자료 12건을 인권정책분야(7건), 침해구제분야(38건), 차별시정분야(7건), 기각/각하 후 의견표명(7건), 2021년 보도자료(12건) 등 5개 분야로 구분하여 정리하였습니다.
- 각 결정문의 앞부분에는 해당 결정문의 결정요지를 보다 쉽게 파악할 수 있도록 요약하였습니다.
- 또한, 제1, 2집의 목차 및 요약문을 실어 국가인권위원회가 설립 이후 결정한 권고 또는 의견표명 등을 전체적으로 알 수 있게 하였습니다.
- 결정문은 원문 그대로 게재하는 것을 원칙으로 하나, 사건 관계인의 개인정보 보호 등을 위하여 사건 관계인 또는 관계기관의 이름, 사건이 발생한 구체적인 장소 등은 익명으로 처리하였습니다. 또한 결정문의 별지에 기재된 관계법령 조문이나 관계인 진술 내용 등은 결정문 본문의 내용을 이해하는 데 무리가 없다고 판단되는 경우 이 책의 지면관계상 부득이 생략한 점 양해 바랍니다.



## 대목차

■ 제1편 인권정책분야

■ 제2편 침해구제분야

■ 제3편 차별시정분야

■ 제4편 기각·각하 후 의견표명

■ 제5편 보도자료

■ 부록 : 제1집, 제2집 요약문



## 목 차

### 【 제1편 인권정책분야 】

1. 육군 GP 총기사망사고에 대한 직권조사(18직권0002000) ..... 3
2. 초급간부 자살사고 예방 등을 위한 직권조사(19직권0004300) ..... 14
3. 「제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안」에 대한 의견표명 ..... 39
4. 군 장병 두발규정 차등적용 관련 정책·제도개선 권고(21직권0000100 외 4건 병합) .. 46
5. 2019년 군 영창 방문조사에 따른 권고(19방문0001800) ..... 61
6. 2020년 군 구급시설 방문조사에 따른 권고(20방문0000100) ..... 69
7. 2021년 군 교정시설 방문조사에 따른 권고(21방문0000500) ..... 76

## 【 제2편 침해구제분야 】

1. 신병교육훈련 중 입원 사실 미통지 등(17진정0829300)	85
[제10조 행복추구권-알 권리] .....	
2. 해군 ○○○함장의 진료 불허로 인한 인권침해(18진정0653400)	96
[제10조 행복추구권-의료접근권] .....	
3. 군 복무 부상자에 대한 의료조치 소홀 등(17진정0555900)	103
[제10조 행복추구권-건강권] .....	
4. 심의위원회 개최 과정에서 방어권 침해 등(18진정0027600·18진정0084200(병합))	113
[제10조 행복추구권-인격권] .....	
5. 대대장의 영내 대기 지시 및 휴일 화물운반 지시(19진정0012300·19진정0336400(병합))	123
[제10조 행복추구권-일반적 행동자유권, 휴식권] .....	
6. 사망사고 병사에 대한 관리·감독 소홀 등(19진정0313300)	134
[제10조 행복추구권-생명권] .....	
7. 훈련병 식발로 인한 인권침해(19진정0348500)	141
[제10조 행복추구권-일반적 행동자유권] .....	
8. 지휘관의 부대원 사병화 및 갑질 등 인권침해(19진정0471100)	149
[제17조 사생활의 비밀과 자유] .....	
9. 부대장의 개인적 지시로 인한 인권침해(19진정0336500·19진정0686000(병합))	160
[제10조 행복추구권-일반적 행동자유권] .....	
10. 수술환자 병사에 대한 관리 및 보호조치 소홀 등(18진정0539800)	168
[제10조 행복추구권-건강권] .....	
11. 사망사고 병사에 대한 정서적 가혹행위 및 부대 관리·감독 소홀(18진정0898900)	181
[제10조 행복추구권-생명권] .....	
12. 거주지 CCTV 부당확인 등 사생활 침해사건(19진정0789100)	190
[제17조 개인정보자기결정권] .....	
13. 군부대 상사의 강제이발(20진정0044200·20진정0045900(병합))	204
[제10조 행복추구권-인격권, 초상권 / 제17조 사생활의 비밀과 자유] .....	
14. 성금 강제 모금에 따른 인권침해(20진정0195500)	210
[제10조 행복추구권-일반적 행동자유권] .....	
15. 지휘관의 부대원 민감정보 유출 등으로 인한 인권침해(19진정0297500·20진정0268600(병합))	215
[제10조 행복추구권-인격권 / 제11조 평등권 / 제12조 적법절차의 원칙] .....	

16. 부당한 사적업무지시 등으로 인한 인권침해(20진정0181200) [제10조 행복추구권-자기결정권, 일반적 행동자유권 / 제17조 사생활의 비밀과 자유, 개인정보 자기결정권] .....	229
17. 의료조치 소홀에 따른 인권침해(19진정0198900) [제10조 행복추구권-건강권] .....	241
18. 환자상태 훈련병에 대한 과도한 열차려 부여 등(19진정0243900) [제10조 행복추구권-건강권] .....	250
19. 군간부 독신자숙소 출입문 잠금장치 수집 등에 따른 인권침해(19진정0892800) [제16조 주거의 자유 / 제17조 사생활의 비밀과 자유] .....	257
20. 군사법경찰의 과도한 개인정보 질의(20진정0229700) [제17조 사생활의 비밀과 자유, 개인정보자기결정권] .....	263
21. 군 휴가자에 대한 사생활 침해 등(19진정0277500) [제10조 행복추구권-휴식권 / 제17조 사생활의 비밀과 자유] .....	269
22. 군 복무 중 성전환 군인에 대한 부당한 전역 처분(20진정0056500) [제10조 행복추구권 / 제15조 직업수행의 자유] .....	278
23. 군 상관에 의한 투표 인증 사진 제출 강요(20진정0653300) [제10조 행복추구권-일반적 행동자유권] .....	288
24. 군의 부당한 감찰조사 등으로 인한 인권침해(20진정0676000) [제10조 행복추구권-인격권 / 제19조 양심의 자유] .....	293
25. 코로나19 관련 과도한 휴가 제한으로 인한 인권침해(20진정0880300·20진정0889100(병합)) [제10조 행복추구권-휴식권] .....	301
26. 군 검사의 부당한 수사 등(20진정0082500) [제12조 적법절차의 원칙] .....	305
27. 병사에게 위치추적 앱 설치 강요로 인한 인권침해(21진정0068800) [제17조 사생활의 비밀과 자유, 개인정보자기결정권] .....	311
28. 해군사관학교 생도에 대한 이성교제 금지 및 중징계로 인한 인권침해(21진정0114900) [제17조 사생활의 비밀과 자유 / 제19조 양심의 자유] .....	316
29. 군사안보기관의 군 간부 진급대상자에 대한 과도한 개인정보 수집(20진정0521900) [제17조 개인정보자기결정권] .....	329
30. 군 복무 중 사망병사 사인규명 및 명예회복 요구사건(21진정0267900) [제10조 행복추구권-명예권] .....	340
31. 범죄혐의 사실 유포로 인한 인권침해(21진정0333500) [제10조 행복추구권-인격권, 제17조 개인정보자기결정권] .....	348

32. 폭언, 폭행 등으로 인한 인권침해(21진정0576500) [제10조 행복추구권-인격권, 일반적 행동자유권 / 제12조 신체의 자유] .....	352
33. 군의 징계절차 과정에서의 인권침해(21진정0462500) [제12조 적법절차의 원칙] .....	365
34. 공군 부대내 간부에 대한 과도한 개인정보 요구(21진정0370500) [제17조 개인정보자기결정권] .....	373
35. 군교관의 위협적 언행과 개인정보 유출로 인한 인권침해(21진정0486300) [제10조 인격권 / 제12조 적법절차의 원칙] .....	385
36. 당사자 동의없는 인사이동 신청 강요에 따른 자기결정권 침해(21진정0570300) [제10조 행복추구권-자기결정권] .....	392
37. 「군형법」 제92조의6(추행)에 의한 인권침해(19진정0890900) [제10조 행복추구권-자기결정권, 제17조 사생활의 비밀과 자유] .....	399
38. 군 복무 중 성전환 부서관 대상 전역심사위원회 회부에 대한 긴급구제(20긴급0000200) [국가인권위원회법 제48조 제1항] .....	409

### 【 제3편 차별시정분야 】

1. 예비전력관리 업무담당자 채용 시 계급 등에 의한 평등권 침해(19진정0881100)  
[제11조 평등권-사회적 신분] ..... 417
2. 소년법 보호처분 이력에 따른 해병부사관 모집에서의 차별(20진정0326300)  
[제11조 평등권-형의 효력이 실효된 전과, 제15조 직업선택의 자유] ..... 430
3. 색약자 공군 현역병 지원 차별(21진정0008200)  
[제11조 평등권-신체조건] ..... 444
4. 군 인사기록에 기록된 벌금형에 대한 말소기간 차이로 인한 차별(21진정0086200)  
[제11조 평등권-형의 효력이 실효된 전과] ..... 451
5. 해군 조종병과 선발 시 시력교정시술자 자원배제(21진정0349600)  
[제11조 평등권-병력, 제10조 행복추구권-자기결정권, 제15조 직업선택의 자유] 456
6. 군 박사과정 전문학위 교육과정 선발 시 부사관 차별 등(21진정0035600)  
[제11조 평등권-사회적 신분, 10조 행복추구권-자기결정권, 제15조 직업선택의 자유] 462
7. 군 내 다자녀가정 당직근무 면제 시 남성 배제로 인한 차별(21진정0469300)  
[제11조 평등권-성별] ..... 479

## 【 제4편 기각·각하 후 의견표명 】

1. 군 장병 사망통보 관련 의견표명(18진정0587400) .....	491
2. 사관생도 부당한 연대책임 강요 관련 의견표명(19진정0278000) .....	501
3. 군 복무 중 인권침해로 인한 사망사건(19진정0688700) .....	512
4. 코로나19 관련 독신자숙소 거주 간부에 대한 부당한 강제 퇴거조치 (20진정0832800·20진정0892500(병합)) .....	525
5. 군 부대 군의관의 의학 인권침해(20진정0909200) .....	531
6. 현역 재임용 군인에 대한 부당한 군번표기(21진정0000200) .....	539
7. 피고인에 대한 공소사실 유출로 인한 사생활 침해(21진정0429800) .....	543

## 【 제5편 보도자료 】

1. 공군 현역병 모집 시 색약자 지원 제한은 평등권 침해 .....	557
2. 군 복무 중 성전환 군인 전역 처분 권고, 육군·국방부 불수용 .....	558
3. 군 내 인권침해 우려 표명 및 피해자 보호를 위한 군인권보호관 도입 촉구 ..	559
4. 재임용 여부 드러나는 군번표기 방식 개선 필요 .....	561
5. 군 복무 중 사망 병사에 대한 순직 재심사 권고 .....	562
6. 군 내 진급대상자 일률적 신용정보 조회는 인권 침해 .....	564
7. 군 내 성폭력 피해 및 생명권 침해에 대한 직권조사 결정 .....	566
8. 시력교정시술자의 조종병과 지원 전면 제한은 인권 침해 .....	567
9. 민간인 출입 허용 군사보호 구역에서의 적법절차 원칙 .....	569
10. 전문학위 교육과정 대상자 선발 시 부사관 배제는 차별 .....	571
11. 다자녀 가정 당직근무 면제대상에서 남성 배제는 차별 .....	573
12. 간부와 병사 간 두발규정 차등 적용 개선 필요 .....	575

## 부 록

### 군인권 결정례집 제2집(2019년)

#### 【 제1편 군 인권정책분야 】

##### 정책

1. 2017. 1. 24. 결정 [2016년 군 영창 방문조사에 따른 권고] ..... 583
2. 2017. 6. 27. 결정 [대체복무제 도입 권고 및 병역법 일부개정법률안에 대한 의견표명] .... 584
3. 2017. 11. 23. 결정 [군대 내 성폭력 사건 근절을 위한 정책·제도개선 권고] ..... 585
4. 2018. 7. 23. 결정  
[「병역법」 제88조 제1항, 「예비군법」 제15조 제9항 위반 사건에 대한 대법원 의견제출] 587
5. 2018. 12. 20. 결정 [군 영창 폐지 관련 군인사법 개정안에 대한 의견표명] .. 588

#### 【 제2편 군 인권침해분야 】

##### 행복추구권 침해

1. 2017. 6. 22. 결정 [의무경찰대원의 과도한 집회 시위 투입] ..... 593
2. 2017. 12. 21. 결정 [군병원 입원환자 흡연 금지] ..... 594
3. 2018. 3. 28. 결정 [병사에 대한 정기 외출·외박 통제에 따른 인권침해] ... 595

## 인격권 침해

1. 2017. 12. 21. 결정 [군 간부의 외부용역 직원에 대한 폭언·폭행 등] ..... 599
2. 2018. 1. 24. 결정 [여군에 대한 부당한 대우 등 인권침해] ..... 600
3. 2018. 3. 28. 결정 [군간부의 폭언 등 인격권 침해] ..... 601
4. 2018. 4. 26. 결정 [군 부대내 부당한 처벌 등] ..... 602
5. 2018. 9. 18. 결정 [상급자의 모욕적 발언 및 내부고발자에 대한 불이익 조치 등] · 603
6. 2018. 9. 18. 결정 [사회복무요원에 대한 비하 발언 등에 의한 인권침해] · 604
7. 2018. 11. 9. 결정 [현병대 구치소에서의 인격권 침해 등] ..... 605
8. 2018. 12. 20. 결정 [부대 상사의 성희롱 등] ..... 606

## 신체의 자유 침해

1. 2017. 3. 29. 결정 [군대내 인명사고 은폐 등에 의한 인권침해] ..... 609
2. 2017. 3. 29. 결정 [의무소방원의 괴롭힘 및 가혹행위] ..... 610
3. 2017. 9. 28. 결정 [군 수사과정에서의 의료조치 미흡 및 폭행 의견표명] · 611
4. 2017. 9. 28. 결정 [훈련소 훈련병의 안전권 침해] ..... 612
5. 2018. 6. 7. 결정 [군부대 가혹행위 등 직권조사] ..... 613
6. 2018. 6. 7. 결정 [의경 구타 가혹행위 등에 의한 사망] ..... 614

## 개인정보/사생활 자유 침해

1. 2017. 2. 28. 결정 [민원제기자 개인정보 유출에 따른 인권침해] ..... 617
2. 2017. 2. 28. 결정 [보안감사를 이유로 한 과도한 사생활 침해] ..... 618
3. 2017. 3. 29. 결정 [건전한 음주문화 정착을 위한 이행지침에 의한 과도한 사생활 침해] · 619
4. 2017. 12. 21. 결정 [민원제기자 개인정보 유출로 인한 인권침해] ..... 620
5. 2018. 11. 9. 결정 [본인 의사에 반한 징계입창 사실 고지 등] ..... 621

## 【 제3편 군 차별행위분야 】

### 사회적 신분

1. 2018. 4. 13. 결정 [방위병 복무기간의 공무원 호봉과 공무원재직 기간 미반영] … 627
2. 2018. 11. 26. 결정 [군종법사 선발 및 운영에서의 차별] …………… 628

### 용모 등 신체조건

1. 2017. 1. 25. 결정 [공군학사장교 선발 시 용모를 이유로 한 차별] …………… 631

### 성적 지향

1. 2018. 4. 13. 결정 [육군의 군형법에 의한 성소수자 색출 및 수사] …………… 635

### 병력

1. 2017. 6. 19. 결정 [군 간부 선발 시 병력을 이유로 한 신체검사 불합격] … 639
2. 2018. 6. 14. 결정 [학군사관 등 선발에서 병력을 이유로 한 신체검사 불합격] … 640
3. 2018. 11. 9. 결정 [과거 병력을 이유로 한 군사학교 퇴소조치 차별] …………… 641

## 군인권 결정례집 제1집(2017년)

### 【 제1편 군 인권정책분야 】

1. 북파공작원 관련 특별법 제정 권고 .....	647
2. 삼청교육 피해보상 관련 특별법 제정 권고 .....	648
3. 군복무 부적응병사 인권상황 개선권고 .....	649
4. 군복무로 인한 '이명' 피해자 대책 마련 등 권고 .....	650
5. 군복무 부적응 병사 인권상황 개선 관련 정책권고 .....	651
6. 군 징계 영창제도 개선을 위한 정책권고 .....	652
7. 여군 인권증진을 위한 정책권고 .....	653
8. 군형사소송법안에 대한 의견표명 .....	654
9. 「군행형법 전부개정법률안」에 대한 의견표명 .....	655
10. 「군형법 일부개정법률안」에 대한 의견표명 .....	656
11. 군인복무기본법 제정안에 대한 의견표명 .....	657
12. 김성희의원 대표발의 「병역법 일부개정법률안」에 대한 의견표명 .....	658
13. 징병검사자료의 복무기관 제공에 대한 의견표명 .....	660
14. 「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」 일부개정법률안에 대한 의견표명 .....	661
15. 병영내 폐쇄회로 텔레비전(CCTV) 설치에 대한 의견표명 .....	662
16. 퇴역처분 취소소송(서울고등법원 2007누28184호)에 관한 의견제출 .....	664
17. 군인사법 제47조의2 위헌확인 등 (2008헌마638) 사건에 대한 의견제출 .....	665

## 【 제2편 군 인권침해분야 】

### 행복추구권 침해(휴식권, 일반적행동자유권, 자기결정권 등)

1.	2006.	3.	23.	결정 [사관생도 처우관련] .....	671
2.	2006.	8.	10.	결정 [출타병 준수사항 강요에 의한 인권침해] .....	672
3.	2008.	5.	8.	결정 [부당한 강제퇴교 형식 등에 의한 인권침해] .....	673
4.	2007.	8.	13.	결정 [유해농약작업 등에 의한 인권침해] .....	674
5.	2008.	8.	28.	결정 [부당징계 등에 의한 인권침해] .....	675
6.	2008.	8.	7.	결정 [군내 차량구매 통제에 의한 인권침해] .....	676
7.	2009.	7.	20.	결정 [기소후직 중인 군 형사피고인 복직거부에 의한 인권침해] ..	677
8.	2010.	7.	23.	결정 [본인 의사에 반한 부당한 퇴교조치] .....	678
9.	2012.	3.	6.	결정 [군대내 과도한 금연 강요] .....	679
10.	2014.	11.	28.	결정 [군 부대 내 부당 처우에 의한 인권침해] .....	680
11.	2016.	9.	28.	결정 [부당한 군기교육대 운영 등에 의한 인권침해] .....	681

### 인격권 침해(폭언, 모욕)

1.	2006.	6.	7.	결정 [가혹행위 등에 의한 인권침해] .....	685
2.	2012.	8.	16.	결정 [폭언 및 적법절차 위반에 의한 인권침해] .....	686
3.	2015.	9.	2.	결정 [욕설 등에 의한 인권침해] .....	687
4.	2015.	9.	2.	결정 [군 지휘관에 의한 모욕 등] .....	688

### 신체의 자유 침해

1.	2005.	2.	28.	결정 [직권남용에 의한 인권침해] .....	691
2.	2007.	9.	11.	결정 [사망에 의한 인권침해] .....	692
3.	2010.	5.	10.	결정 [상사의 폭언 등에 의한 인권침해] .....	694
4.	2016.	7.	20.	결정 [법정 내에서 부당한 포승줄 및 수갑 착용] .....	695

## 폭행/가혹행위

1. 2003. 4. 21. 결정 [군 의문사]	699
2. 2006. 2. 13. 결정 [신체의 자유침해]	700
3. 2005. 6. 21. 결정 [가혹행위에 의한 인권침해]	701
4. 2006. 12. 6. 결정 [부대 내 사망사건과 관련한 인권침해]	702
5. 2005. 2. 14. 결정 [군훈련소 가혹행위에 의한 인권침해]	703
6. 2007. 1. 15. 결정 [폭행등에 의한 인권침해]	704
7. 2008. 4. 3. 결정 [부실한 사망사건 조사 등에 의한 인권침해]	706
8. 2007. 12. 18. 결정 [가혹행위 등에 의한 인권침해]	707
9. 2008. 4. 3. 결정 [생명권 침해 등에 의한 인권침해]	708
10. 2008. 8. 7. 결정 [가혹행위에 의한 인권침해]	709
11. 2008. 9. 8. 결정 [전·의경 구타·가혹행위 직권조사 결과 및 제도개선 권고]	710
12. 2010. 8. 23. 결정 [군대 내 사망으로 인한 인권침해]	712
13. 2010. 7. 23. 결정 [군대 내 성폭행에 의한 인권침해]	713
14. 2011. 3. 23. 결정 [해병대 상습폭행 및 은폐사건 직권조사]	714
15. 2011. 9. 19. 결정 [전·의경 구타·가혹행위 및 사망사건 직권조사에 따른 제도개선 권고]	715
16. 2012. 4. 13. 결정 [해군 훈련병 사망사건]	717
17. 2012. 4. 30. 결정 [군대 내 가혹행위로 인한 사망사건]	718
18. 2011. 11. 2. 결정 [육군 ○○사단 이병 폭행·가혹행위 및 사망사건 직권조사]	719
19. 2012. 6. 20. 결정 [군대 내 성추행 등에 의한 인권침해]	720
20. 2012. 12. 18. 결정 [육군 제○○사단 총기사망사건 및 폭행·가혹행위 직권조사 등]	721
21. 2013. 10. 31. 결정 [군대 내 가혹행위로 인한 자해 상이에 대한 공상 불인정]	722
22. 2014. 10. 6. 결정 [군대 내 가혹행위 및 조치 미흡]	723
23. 2014. 4. 10. 결정 [군대 내 폭행 및 가혹행위로 인한 자살 등 인권침해]	724
24. 2014. 5. 1. 결정 [육군 제○사단 폭행 및 성추행 사건 직권조사]	725
25. 2015. 11. 11. 결정 [군대 구타·가혹행위 및 보호관심병사 관리체계 직권조사]	726
26. 2014. 8. 1. 결정 [군 부대 내 구타·가혹행위 등에 의한 인권침해]	727
27. 2015. 11. 11. 결정 [의무소방원 근무시 선임들에 의한 괴롭힘 및 가혹행위]	728
28. 2016. 7. 20. 결정 [과도한 열차려로 인한 인권침해]	729

29. 2016. 4. 6. 결정 [군 수사관의 폭행 및 욕설로 인한 인권침해]	730
30. 2016. 4. 6. 결정 [군 선임장교의 후임장교에 대한 폭행 사건 은폐]	731
31. 2016. 4. 6. 결정 [군부대내 가혹행위에 의한 인권침해]	732
32. 2016. 7. 20. 결정 [학군단 간부의 상습적 폭언 및 폭행]	733
33. 2016. 12. 27. 결정 [해병대 선임병의 취식 강요 등 가혹행위]	734

### 개인정보/사생활 자유 침해

1. 2008. 12. 10. 결정 [부당한 처우에 의한 인권침해]	737
2. 2009. 8. 24. 결정 [과도한 개인정보 수집에 의한 인권침해]	738
3. 2009. 10. 26. 결정 [의무사관 후보생 모집 신체검사 시 병력공개로 인한 인권침해]	739
4. 2010. 4. 12. 결정 [국방부수사단 수사관의 성추행 사건 수사중 개인정보 유출]	740
5. 2012. 12. 18. 결정 [군대내 스마트폰 앱 점검·삭제 등에 의한 인권침해]	741
6. 2013. 7. 5. 결정 [부사관에 대한 과도한 부채현황 조사]	742
7. 2015. 6. 17. 결정 [과도한 개인정보 수집에 의한 인권침해]	743
8. 2016. 8. 30. 결정 [관심장병에 대한 개인정보 관리 소홀에 따른 인권침해]	744
9. 2016. 12. 27. 결정 [장교 및 부사관 지원 시 과도한 개인정보 요구]	745
10. 2016. 7. 20. 결정 [일기장 돌려보기 지시로 인한 사생활 침해]	746
11. 2016. 12. 27. 결정 [사관생도 사생활 침해 사건]	747
12. 2016. 11. 27. 결정 [독신자 숙소 점검으로 인한 사생활의 자유 침해]	748

### 양심의 자유 침해

1. 2013. 8. 27. 결정 [인격권 침해 등]	751
-------------------------------	-----

### 종교의 자유 침해

1. 2008. 7. 17. 결정 [종교의 자유 침해]	755
2. 2010. 7. 23. 결정 [군대 내 종교행사 참석 강요 등]	756

### 언론출판의 자유(알권리) 침해

1. 2004. 7. 12. 결정 [군공사상자 처리과정에서의 인권침해]	759
---	-----

## 직업의 자유 침해

1. 2007. 5. 28. 결정 [겸직불허 등에 따른 인권침해] ..... 763
2. 2007. 3. 5. 결정 [직업선택의 자유침해] ..... 764

## 환자보호 및 의료조치 미흡

1. 2006. 5. 8. 결정 [군인의 의료접근권 침해] ..... 767
2. 2006. 12. 6. 결정 [가혹행위 등에 의한 인권침해] ..... 768
3. 2007. 7. 9. 결정 [환자방치에 의한 인권침해] ..... 769
4. 2007. 7. 9. 결정 [의료조치 미흡 등에 의한 인권침해] ..... 770
5. 2008. 2. 13. 결정 [가혹행위 등에 의한 인권침해] ..... 771
6. 2008. 8. 7. 결정 [의료조치 소홀 등에 의한 인권침해] ..... 772
7. 2011. 5. 4. 결정 [군대 내 의료조치 미흡으로 인한 사망] ..... 773
8. 2012. 4. 13. 결정 [의료조치 소홀 등에 의한 인권침해] ..... 775
9. 2012. 11. 29. 결정 [군대 내 집단 구타 및 의료조치 미흡 등] ..... 776
10. 2013. 10. 31. 결정 [군의 의료조치 미흡으로 인한 사망] ..... 777

## 교정/영창

1. 2003. 2. 10. 결정 [군영창수감자의 인권침해] ..... 781
2. 2004. 2. 27. 결정 [시설 및 처우관련 인권침해(육군교도소)] ..... 782
3. 2006. 1. 23. 결정 [부당한 징벌처분 등] ..... 783
4. 2011. 10. 12. 결정 [2011년 군영창 방문조사에 따른 권고] ..... 784
5. 2013. 6. 12. 결정 [영창 내 부당한 처우 등에 의한 인권침해] ..... 785
6. 2013. 11. 29. 결정 [2013년 군 영창 방문조사에 따른 권고] ..... 786
7. 2015. 12. 22. 결정 [2015년 국군병원 정신과 병동 방문조사에 따른 권고] .. 787
8. 2016. 1. 27. 결정 [2015년 국군교도소 방문조사에 따른 권고] ..... 788

## 【 제3편 군 차별행위분야 】

### 성별

1. 2010. 5. 25. 결정 [공군 사관후보생 조종장교 모집 시 여성 및 신장 제한] … 793
2. 2011. 11. 25. 결정 [해사고등학교의 여학생 입학 제한] …………… 794
3. 2016. 12. 22. 결정 [군장학생 선발 시 여성 배제] …………… 795

### 사회적 신분

1. 2003. 9. 8. 결정 [군복무자의 민간의료시설 이용 관련 국민건강보험법 개정 권고] … 799
2. 2007. 3. 12. 결정 [외국군소속부대 특수임무수행자 등 차별] …………… 800
3. 2014. 5. 22. 결정 [전문하사에 대한 초과 근무수당 등의 지급배제] …………… 802

### 용모 등 신체조건

1. 2006. 7. 18. 결정 06직차6 [성별 및 신체조건을 이유로 한 신입생 모집 시 차별] … 805

### 형의 효력이 실효된 전과

1. 2006. 7. 18. 결정 [학력 및 전과를 이유로 한 채용 시 차별] …………… 809
2. 2012. 10. 31. 결정 [불기소처분 경력을 이유로 한 군무원 채용 불허] …………… 810

### 성적 지향

1. 2006. 6. 26. 결정 [군대내 동성애자 사병에 대한 인권침해 및 차별] …………… 813

### 학력

1. 2010. 7. 29. 결정 [육군3사관학교 예비장교후보생 모집시 전문대학 출신자 배제] … 817
2. 2013. 7. 8. 결정 [공군 학군사관후보생 과정 모집 시 학교별 학과 제한] …818
3. 2013. 8. 14. 결정 [공군사관학교의 사관생도 학년에 따른 이성교제 금지] …819

### 병력

1. 2012. 3. 21. 결정 [병력을 이유로 한 ROTC 신체검사 불합격 판정] …………… 823

# 제1편

인권정책분야



1

**[육군 GP 총기사망사고에 대한 직권조사]**

2021. 4. 30. 결정 18직권0002000

■ 주 문 ■

국가인권위원회는 2018. 11. 16. 육군 제00사단에서 발생한 GP 총기사망사고와 관련하여, 향후 총기·탄약 및 병력관리 소홀 등 유사사례가 재발하지 않도록 다음과 같은 조치를 취하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한다.

**1. 육군참모총장에게**

가. TOD병 등 GP 파견병사에 대한 지휘체계를 일원화하고 신상관리 실태점검을 통한 병력관리 강화대책을 마련할 것

나. 응급환자 후송체계를 정립하고 관련 교육훈련을 강화할 것

다. GP 경계근무명령의 공정한 운영 및 총기·탄약 안전관리를 강화할 것

라. 사망자의 전공사상심사에 있어 부대측의 병력·안전관리 소홀 부분을 고려하여 심사를 진행할 것

**2. 국방부장관에게**

「국가인권위원회법」에 의거한 사건조사와 관련하여 피조사부대와 같은 조사비협조 사례가 발생하지 않도록 조치를 취할 것

■ 이 유 ■

**1. 직권조사 배경**

2018. 11. 16. 강원도 양구 소재 육군 제00사단 GP(이하 ‘이 사건 GP’라 한다)에서 총기사고가 발생하여 ○○○ 일병(이하 ‘사망자’라 한다)이 사망하였다. 국가인권위원회(이하 ‘인권위’라 한다)는 이 사건 기초조사에서 사망자가 사고 직전 휴가를 나왔다가 복귀한 상태였던 점, 사망자가 휴가기간 중 군 외부로 반출이 제한되는 총기 가스조

절기를 집에 두고 귀대한 점, 사망자의 근무형태가 파견형태로 신상관리가 이원화되어 있었던 점을 확인하고, 이러한 사항들과 관련하여 추가조사를 하고 그 밖에 병영갈등과 같은 여러 환경적 요인도 확인할 필요가 있다고 판단하였다. 이에 사망자의 자·타살 여부 등 사고원인과 범죄혐의점 등에 초점이 맞춰져 있는 군 수사와 별개로 다각적인 관점에서 인권침해 여부를 조사하기 위하여 「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 따른 직권조사를 실시하였다.

## 2. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 3. 인정사실

가. 사망자는 2018. 11. 1.~13. 휴가를 다녀와서 11. 16. 17:00경 이 사건 GP로 근무 투입된 직후 간부에게 ‘화장실에 다녀오겠다’고 하고 총기를 휴대한 채 화장실로 이동하였는데, 화장실 안에서 머리에 총상을 입은 채 발견되었다.

나. 사망자의 입대 시부터 사망 시까지 주요행적을 정리하면 다음과 같다.

일자	내용	비고
2018. 6. 4. ~ 7. 12.	• 육군훈련소 교육	
2018. 7. 27.	• 0군단 000 정보대대 1중대 전입	강원도 ○○ 소재
2018. 8. 21.	• 소속부대 복무적응도 검사 실시	특이사항 없음
2018. 8. 22.	• 이 사건 GP 투입	
2018. 8. 27 ~ 9. 3.	• 인터넷 중독, 안전지표, 스트레스 검사 실시	검사결과 이상 없음
2018. 10. 1.	• 일병 진급	
2018. 11. 1. ~ 11. 13. (휴가기간)	• 정기휴가 및 보상휴가(12박 13일) 실시 • 휴가기간 중 잠이 부족하다며 나가지 않고 집에서 주로 생활 • 11. 11. 외출해서 △△△(중·고등학교 동창)을 만남. △△△은 휴가기간 중 사망자와 총 2회 만나 PC방에서 게임을 했으며, 군 복무 관련해서 힘들다는 말은 없었다고 진술	휴가 출발 전 TOD 반장이 면담 실시
2018. 11. 13.	• 19시경 원소속 부대인 정보중대로 복귀 • 21시경 파견부대인 GOP대대본부로 복귀(원소속 정보중대에서 휴식 후 복귀예정 이었으나, 하루 일찍 복귀함)	휴가복귀 후 사고 시까지 신상면담 결과 기록사항 없음

일자	내용	비고
2018. 1. 14.	• 13시경 65연대 수색중대(생활관)로 복귀	
2018. 11. 15.	• 07시~17시 주간근무 투입(당초 근무계획보다 1일 당겨 근무)	
2018. 11. 16.	• 17:03경 야간근무 투입 / 사고발생	

다. 사망자는 2018. 11. 13. 19시경 휴가를 마치고 원소속 부대인 정보○중대로 복귀하여 취침 후 11. 14. 또는 11. 15. 전방 파견부대로 복귀할 계획이었으나 선임병인 상병 △△△이 11. 13. 중대에 들러 사망자를 만났고, 마침 간부 체력검정을 마치고 정보○중대에 들른 TOD부반장 △△△ 중사와 함께 휴식 없이 야간에 파견부대인 GOP대대본부로 복귀하였다. △△△은 GOP대대본부에 도착한 후 이 사건 GP 선임병인 병장 △△△과 전화로 논의하여 사망자의 근무를 11. 15. 주간으로 변경하였다.

라. 2018. 11. 16. 사망사고 발생시각의 CCTV 영상에 의하면, 아래와 같은 내용이 확인된다.

시간	내용
16:26	• GP출입 ○통문에서 탄약 수불
16:28	• 사망자 탑승한 군용트럭 ○통문 통과하여 GP 진입
17:02	• 군용트럭 GP 도착
17:03	4' • GP 도착 후 간이화장실로 이동, 병장 ○○○ 스쳐감
	14'~27' • 사망자 장구류 해체 후 대변칸에 들어감
	40'~44' • 상병 ○○○ 소변칸에 들어감
17:04	13' • 일병 ○○○ 총성 청취 • 하사 ○○○ 간이화장실(대변칸) 문 개방함
17:05	• 의무병 ○○○, 부GP장 ○○○ 간이화장실 도착
17:08	• 사망자를 들것에 눕히고 모포로 덮음
17:26	• 소위 ○○○, 하사 ○○○ 들것으로 사망자 이동
17:35	• 군용트럭 ○통문 도착
17:38	• 대대 군의관 대위 ○○○ 사망 판정

마. 이 사건 GP의 근무형태 및 근무환경은 다음과 같다.

1) 사망자는 2018. 6. 4.~7. 12. 육군훈련소 교육 수료 후, 후반기교육을 마치고 같은 해 7. 27. 제○군단 소속의 정보○중대로 전입하였으며, 8. 22.부터 육군 제00사

단 이 사건 GP에서 TOD(열상감시장비)운용병으로 파견근무하였다.

2) 제00사단 관할인 이 사건 GP는 보병인 ○○중대의 소대병력(포병 관측병, 연대의무병 포함)이 GP에 투입되면 약 ○개월간 철책선 안에서 숙영하며 근무한 후 다른 소대로 교대하는 방식으로 운영하나, 사망자와 같은 TOD병은 보병이 아닌 군단 정보대대 소속으로 철책선 밖으로 철수하지 않고 전역 때까지 계속 근무하였다. 다만, GP 근무에 어려움이 있는 병사는 후방 GOP부대 등으로 전환근무 조치되었다.

3) 통상 GP는 비무장지대(DMZ)와 남방한계선 사이에 위치하여 GP장인 위관장교를 포함한 병사들이 365일 24시간 경계근무 작전을 수행하는데, 일반적으로 한 부대가 일정기간 투입되어 근무한 후 타 부대가 임무 교대하는 형식으로 운영되나, 이 사건 GP는 2018. 8.~2019. 5. 생활관 공사로 인하여 남방한계선 밖 GOP에서 일일 단위로 근무 투입과 철수가 이뤄지게 되었다. 병력들은 투입·철수 과정에서 개인 총기·탄약을 휴대하고 이동하였다.

4) 투입·철수 시 차량이 지원되는 경우 중대에서 총기 수불 후 GP까지 이동하는데 편도 ○시간 정도 소요되며, 강설 등 기상악화로 차량 지원이 되지 않을 경우에는(동절기 월 2주 정도) 도보로 이동하는 데 편도 ○시간 ○분 정도 소요되었다. 이동로는 대부분 경사로이다.

바. 군 수사당국의 사인 관련 감식 및 부검, 디지털 포렌식 결과는 다음과 같다.

1) 총기, 탄약 감식, 부검 결과

가) 이 사건 GP 사고현장에서 사망자가 휴대하고 있던 K-2소총, 삽탄된 탄창 1개(1발 유티-사망자 유전자검출, 1발 발사, 1발 장전, 12발 삽탄), 휴대용 탄창 4개(각 15발)가 발견되었다.

나) k-2소총은 사망자에게 지급된 총번과 일치하고 이 총기의 격침흔과 현장에서 발견된 탄피 1발의 발사흔의 특징이 동일하다.

다) 뇌관화약 성분은 사망자 오른손, 왼손 등에서 각 성분이 검출된 반면, 현장을 출입했던 기타 인원 6명 모두에게서 검출되지 않았다.

라) 사입구는 사망자의 구강, 사출구는 후두부이며, 사망자의 구강 주변에서 매운이 발견되었고, 지급된 실탄과 탄피 숫자는 일치한다.

2) 디지털 포렌식 결과

사망자가 휴가에서 복귀하기 전인 2018. 11. 12.~11. 13. 기간 중 사망자의 문자, 인터넷검색, 통화기록 등을 디지털 포렌식한 결과 군인, 총기, 자살 등 사망과 연관된 검색기록이 140건 확인되었고, 국민은행 대출미납 금액, 고려신용정보 채권추심예정 등 자료가 확인 되었다.

사. ○군단 헌병단은 2019. 2. 28. 제00사단 보통검찰부에 '사망자는 전역할 때까지 GP에서만 근무해야 한다는 부담감을 갖고 시설공사로 더욱 열악해진 근무환경으로 인해 심신이 지친 상황에 처했으며, 이원화된 병력관리 시스템에 의한 공백으로 기본적인 신상관리만 되었으며, 군장검사 시 개별행동이 이루어져 사고발생 환경이 조성되어 스스로 총기를 발사하여 사망한 것으로 판단'한다는 내용으로 변사사건 조사결과를 보고하였고, 제00사단 보통검찰부는 2019. 3. 14. 범죄혐의 없는 것으로 사건을 종결하였다.

아. 제00사단은 이 사건 GP 총기 사망사고 관련 부대운영 등에 대한 감찰조사를 실시하였고, '정상적 부대운영으로 부대측 책임이 없다'고 결론내렸다. 관련 보고서의 주요 내용은 다음과 같다.

구 분		조 사 의 건
경계 작전 분야	GPL내 행동규정 및 혼자 이동한 사유	주차장 주변 흡연장 및 화장실 일대 6명이 활동 중이었고 차장에서 하차한 7명 중 2명이 흡연장으로 이동하는 등 다수의 인원이 주차장 일대 동일공간 활동으로 개별행동 했다고 평가 할 수 없음
	휴가복귀 후 근무투입, 선임병에 의한 근무투입, 규정위반 여부 등	휴가복귀 후 근무투입 : 휴가복귀 당일 근무에 투입되지 않은 선임병에 의해 근무투입시기 결정 : 모기지 반장에 의해 지시되었음. 야전군 감시장비 운용지침서 적용시 문제 없으나, 군단경계작전지침서 적용 시 근무변경사항 사전보고 미실시
	주야 2교대 근무 근무부조리 등	근무일지, 사망자 투입 근무시간, TOD근무 규정시간 : 사고자가 GP투입 이후 사고일까지 근무편성 평균 유지
총기 탄약 관리 분야	상황근무자 GP투입 후 총기반납	차량 회차 및 주차장 공간정리 후 상황근무자는 상황실로 이동하여 탄약반납하는 절차로 사고자는 탄약반납전 화장실로 이동
	화장실 갈 경우 총기회수 관계 간부 조치 실탄휴대 화장실 이용 규정여부	총기 휴대상태로 화장실 이용에 대한 명시된 규정 및 지침 없음. 막사 외부작전준비 간 병력들은 총기 탄약 휴대한 채 화장실 이용하는 것을 일반적으로 인식, 간부도 동일. GP도착 후 차량 하차 동시 화장실 다녀오겠다 보고한 점과 화장실 주변 동일공간 내 작전병력 활동 사항 고려 통제하지 않은 관측장교 책임전환 제한
신상 관리	면담관계, 기록책임자	사고자는 매월 4~6회 면담이 진행되었고 원 소속부대 및 GP단부에 의한 면담은 규정 지침 준수

## 4. 판단

### 가. 사망 원인

인정사실에서 보는 바와 같이, 총기·탄약 감정 결과 사망자가 자신의 총을 발사한 점, 사망자의 손에서만 뇌관화약 성분이 발견된 점, 사고장소인 간이화장실 대변간에 타 인원이 없었던 점, 화장실 이동 중 마주친 다른 부대원들이 총기를 휴대하지 않아 안전사고의 가능성을 특별히 발견할 수 없는 점, 그 밖에 사망자 부검결과 및 CCTV 영상결과 등을 종합해 보면, 사망자의 사망과 관련하여 범죄혐의점을 발견할 수 없다는 군 수사당국의 결론과 판단을 달리할 만한 증거나 정황은 확인되지 않는다.

### 나. 안전관리

군단경계작전지침서 등에 의하면, 투입병력이 GP에 도착하면 군장검사를 실시하고 상황실 근무자는 간부 통제 하에 총기 안전검사를 받고 탄약을 반납한 후 상황실로 이동하여야 한다. 하지만 이 사건 GP 병력들은 사고발생 시 및 그 전에도 차량에서 하차 후 안전검사나 탄약반납 등 조치 없이 주변으로 해산하여 화장실 등을 이용하였고, 사망자도 차량에서 하차 후 별다른 조치 없이 화장실로 이동하였다.

사고 당일 투입된 GP장 및 관측장교는 직권조사 과정에서 ‘주간근무자가 철수를 위해 기다리고 있는 상황’, ‘차량 유도 및 주차’ 등의 이유로 사망사고 발생 전 군장검사 및 해산절차를 준수하지 못하였다고 진술하였고, 병력통제가 미흡하였다고 판단하여 사고 발생 이후인 2018. 11. 17. GP투입병력 하차 시 근무투입 전 용변 해결, 차량 하차지점 변경으로 병력통제 공간확보 등의 조치를 취한 바 있다.

이와 같이 근무 투입 전 병력 관리에 관하여 상급부대의 지침을 준수하지 않았고, 사고 관련 지휘간부들 스스로가 병력통제가 일부 미흡하였다고 시인하면서 개선된 조치를 취하고 있는 상황임에도, 인정사실 아항에서 보는 바와 같이 제0사단 감찰조사 결과 ‘정상적 부대운영으로 부대책임이 없다’는 취지로 결론내린 것은 납득하기 어렵다. 감찰보고서는 ‘총기 휴대상태로 화장실 이용에 대한 명시된 규정 및 지침’이 없다고 언급하고, 사고 당시 사망자의 이동거리가 20m 이내의 가시거리이어서 전우조 편성 규정도 위반하지 않은 것으로 판단하였으나, 비단 이 사건 GP 총기사망사고뿐만 아니라 2011년 강화도 해병 총기난사사건, 2014년 22사단 GP 총기난사사건 등 총기·탄약관리 소홀로 발생한 여러 사건들을 돌이켜 보면, 밀폐된 공간에 총기와 실탄을 소

지한 채 병사가 단독으로 이동할 수 있도록 방치하는 것은 적절한 관리를 한 것으로 보기 어렵다.

비록 이 사건 GP의 관례적이고 부주의한 총기·탄약관리와 병력관리가 직접적인 사건의 원인이 되었다고는 볼 수 없을지라도, 적절한 관리를 하였다면 총기사고를 미연에 방지할 수도 있었다는 점에서, 향후 실시될 사망자의 전공사상심사에 있어 이러한 정황이 충분히 고려될 필요가 있다.

#### 다. 응급환자 후송체계

GP는 적과 근거리에서 대치하므로 여러 우발상황을 대비하여 항시 의무병이 근무하고 있고, GP부대는 GP투입 전 GP작전 운용능력 평가를 받고 있는바 이때 응급환자 후송 등을 평가지표에 반영하여 교육하고 있다.

그런데 인정사실 라항에서 보는 바와 같이, 사망자의 사고시각은 2018. 11. 16. 17:03이고, 사고 현장에서 통문으로 사망자의 후송을 시작한 시간은 17:26으로, 17분여 동안 상급부대의 지시를 대기한 것으로 확인된다. 아울러 직권조사 과정에서 확인되는 근무병사 등의 진술을 볼 때도, 평소 응급환자 후송에 대하여 차량운행, 통문개방 등 특별한 교육을 하거나 매뉴얼을 마련하여 숙지시키거나 하지는 않았던 것으로 확인된다. 이러한 점을 고려해 보면, 응급환자 후송체계가 실효적으로 작동될 수 있도록 응급환자 후송체계를 정립하고 관련 교육훈련을 강화할 필요가 있다.

#### 라. TOD병에 대한 GP병력관리의 이원화

군단경계작전지침서상 GP지원병력에 대한 신상관리 책임은 GP장에게 있고, 파견 인원을 배속받은 중대에서 신상관리를 담당하도록 하고 있다. TOD병은 군단 정보대대 소속으로 육군훈련소 신병교육 후 정보학교에서 2주 간 감시장비 운용교육을 받은 다음 배치되는데, 사망자는 군단 정보중대 소속으로 파견형태의 지원병력으로서 이 사건 GP에 배치되었다.

그런데 실제 인사실무상 GP지원병력에 대한 신상관리 시스템 접근권한은 원 소속 부대인 정보중대에 있어서, 실제 GP지원병력을 파견받은 이 사건 GP장은 GP지원병력에 대한 통합행정업무시스템에 접근할 수 없고, 관련한 생활지도기록부를 열람할 수도 없다. 원소속부대에서 이 사건 GP장과 해당병사의 의견을 전화나 이메일 등을 통해 전달받는 등 형식적으로 신상관리가 이뤄지고 있을 뿐이다. 위 군단경계작전지침서상

의 규정에도 불구하고 실제 이 사건 GP의 지원병력 관리는 이원화될 수밖에 없는 구조인 것이다.

이와 같은 GP지원병력에 대한 이원화된 신상관리가 사망사고의 간접적인 요인으로 작용했다고 볼만한 정황은 확인할 수 없으나, 사고예방적 측면에서 살펴본다면, 적의 도발에 대비한 즉각적인 대응을 위해 실탄을 소지한 채 무장상태로 근무하는 최전방 일선부대 병력들의 신상관리가 이와 같이 이원화되어 있는 것은 바람직하다고 보기 어렵다. 실제 직권조사과정에서 확인된 바에 따르면, 사망자는 평소 동료에게 “GP근무가 힘들다. 전역할 때 까지 여기 있어야 한다고 생각하니까 기분이 안좋다. 이제 못해 먹겠다”, “GP에서 중대까지 걸어다니는 것이 힘들다. 언제까지 여기 있어야 하나” 등 고민을 토로 하였으나 이러한 내용이 신상관리 시스템으로 사전에 파악되지 못하였다. 아울러 군 부대 내 고충을 토로할 통로의 하나인 ‘마음의 편지함’은 시설개선 공사문제로 공사기간 중 정상적으로 운영이 되지 않았다.

이와 같은 문제점을 인지한 ○군단은 2019. 3. 13. 예하 사단에 ‘TOD 운용병 최적화 운용에 대한 지침’을 시달하였고, 피조사부대인 제00사단의 경우도 GP내 TOD병을 군단에서 과건반지 않고 사단 수색중대 병력에서 선발·운영하는 방식으로 변경하는 안을 계획하고 있는바, 이러한 일원화된 지휘체계 및 신상관리에 대한 개선 움직임은 비단 TOD병 외에도 GP지원병력 전반에 대하여 확대하여 적용될 필요가 있으며 유사한 병력운용구조를 가진 다른 부대에도 적용될 필요가 있다고 판단된다.

#### 마. 소총 가스조절기 분실

사망자는 총기 가스조절기를 휴가 기간 중 집에 두고 온 사실이 있으나, 휴가 복귀 후 이로 인한 상관 및 선임병들의 질책 등 심리적 압박이 있었다고 볼 만한 정황은 확인되지 않았으며, 직권조사 과정에서 사망자 이외에도 가스조절기 분실자가 여러 명 있는 것으로 확인되었다. 따라서 가스조절기의 분실이 사망사고의 간접적인 환경요인으로 작용하였다고 보기는 어렵다고 판단된다.

#### 바. 근무명령의 임의 변경

「육군규정 120(병영생활규정)」 제72조는 근무명령의 공정성 담보와 엄정한 이행을 위해 근무명령이 명령권자에 의해 부여되어야 함을 규정하고 있다. 또한 이 사건 GP의 경우 GP경계근무명령은 GP장이 근무투입 ○○시간 전 작성하여 GOP대대장이 결

제한 후, 36시간 전에 게시판에 게시하도록 하고 있으며, 환자 발생 등 특별한 수정사유가 생겼을 때 GP장은 GOP대대장에게 보고 후 수정게시하여야 하고 GOP대대장은 근무명령서를 지휘통제실에 비치하여 CCTV, 유선 등으로 근무자 일치 여부를 확인하도록 하고 있다.

그런데 인정사실에서 다항에서 보는 바와 같이, 사망자는 과견부대인 이 사건 GP에 당초 예정보다 앞당겨 복귀하였고, 이후 임의로 변경된 근무명령에 따라 당초 경계근무 명령일보다 앞당겨서 근무에 투입되었음에도, 이후 임의로 변경된 근무명령은 2018. 11. 15. 사망자의 주간 GP근무투입 전 군장검사 시까지 GP장에게 보고되지 않았다. 사고 발생 하루 전인 2018. 11. 15.의 근무명령의 변경원인과 사고발생의 인과관계를 추정할만한 정황은 발견할 수 없고, 그것이 누적되어 온 관행이라고 볼 만한 정황도 확인되지 않지만, 군 계급구조의 특성상 명령권자가 아닌 병사들끼리 근무명령을 임의로 바꾸는 것은 공정성을 해할 우려가 높고, 병영갈등의 요소로 작용할 수 있다는 점에서 향후 엄정하게 관리될 필요가 있다.

#### 사. 인권위 현장조사 비협조

피조사부대인 제00사단은 2019. 1. 28.~29. 실시된 현장조사 과정에서 사단 법무참모, 인사참모, 헌병대장 등이 이 사건 GP의 상황실에 위치한 채 직접 또는 중대장을 통하여 대원들에게 ‘인권위 조사를 안 받아도 된다’는 취지의 교육을 3회 실시하였고, 대원들의 근무시간 및 휴식시간 등을 고려하여 면담을 협조요청 하였으나 조사대상자 호출에도 비협조 함으로써, 간부 및 병사들을 대상으로 하는 인권위의 설문조사 등이 진행되지 못하였다.

피조사부대가 인권위 조사에 협조하지 않은 의도가 무엇인지는 확인되지 않았지만, 그와 같은 행위는 “인권위의 업무수행을 위한 자료제출과 출석요구를 받은 기관은 지체 없이 협조하여야 한다”고 규정하고 있는 「국가인권위원회법」 제22조를 위반한 것임은 물론이고, 그간 반복되어 온 군 사망사고를 대하는 군의 올바른 태도라고도 볼 수 없다. 피조사부대는 군의 지난 역사에서 많은 군 사망사고들이 초동수사의 미진이나 군 보안규정을 이유로 한 은폐로 인해 의문사로 남겨졌고, 이에 대한 반성과 재발방지를 위하여 국가적 차원에서 수차례에 걸쳐 진실 규명이 시도되었고 현재도 진행 중에 있음을 인식할 필요가 있다.

피조사부대는 자신들의 관할 부대에서 발생한 이 사건 GP 총기사망사고의 실제적

진실을 밝힐 의무가 있고, 어떠한 의문점도 남지 않게끔 적극적인 조치와 해명을 할 필요가 있음에도, 직권조사과정에서 보여준 비협조적인 태도는 오히려 의심을 증폭시키는 역할을 하였다. 다만 이와 같은 비협조적인 태도에 대해 피조사부대가 별도로 재발방지를 약속하는 공문을 보내어 온바, 조사 비협조에 따른 후속조치는 취하지 않되, 국방부에 유사사례의 재발방지를 위한 조치를 취하는 것이 바람직하다는 의견을 표명할 필요는 있다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 4. 30.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「부대관리 훈령」(국방부 훈령)

제186조(계획 및 감독) 국방부 직할 부대장·기관장 및 각 군 참모총장은 각종 사고 및 그 밖에 발생 가능한 사고를 예방할 수 있도록 사고예방 활동계획을 수립하고 그 시행을 지도·감독하여야 한다.

제187조(책임) ① 국방부 직할부대장·기관장 및 각급 지휘관은 관할부대의 모든 활동을 지휘·감독하며 각종 사고를 예방할 책임이 있다.

제227조(총기 및 폭발물 강력사고 예방) 총기 및 실탄 관리상태를 수시로 점검하여 이상 유무를 확인하여야 한다.

제270조(문책대상 범위 및 기준) ③ 사고관련 지휘·감독 책임과 개인책임 (지휘·감독 외의 책임을 말한다)부분으로 명확히 구분하여 개인적 사유로 인한 사고로 지휘·감독자의 억울한 문책이 발생하지 않도록 유의한다.

### 2. 「육군규정 120」(병영생활 규정)

제40조(개인 신상지도) ① 상관은 일상생활의 관찰과 개인면담을 통하여 부하의 신상을 철저히 파악, 개인적인 애로사항을 적시에 해결하도록 노력한다

② 신상면담 및 면담철 작성은 연대 행정업무 통합관리시스템에 도움·배려 그룹만 월 1회, 그밖의 인원은 지휘관 판단하 필요시 실시하되, 꼭 필요한 인원에 대하여는 신상관리를 강화한다

③ 병력 신상결산은 중대는 격주 1회, 대대는 월 1회, 연대는 분기 1회 실시함을 원칙으로 하되, 부대 여건을 고려 해당 지휘관이 조정하여 시행 가능하다.

제72조(근무편성) ① 근무편성은 다음 각 호에 따른다

1. 각종 근무는 경계작전 명령서에 따라 공정하게 편성되어야 하며, 면제 또는 연기된 자는 그 사유를 명시하고, 명령서는 최소한 36시간 이전에 개인에게 알려야 한다.

2

**【초급간부 자살사고 예방 등을 위한 직권조사】**  
2020. 7. 16. 결정 19직권0004300

■ 주 문 ■

국가인권위원회는 2019년 군 초급간부 자살예방을 위한 직권조사를 실시하였던바, 그 조사결과에 따라, 국방부장관에게 아래와 같이 권고합니다.

**1. 병영생활전문상담관 운영과 관련하여,**

병영생활전문상담관의 전문성 향상과 독립적인 업무환경 조성, 업무표준화 및 자부심 고취 방안을 마련할 것을 권고합니다.

**2. 상담지원프로그램과 관련하여,**

초급간부들이 장기선발, 진급에 대한 우려 등으로 군 내부 상담을 기피하는 경우가 있다는 점을 고려하여, 민간에서 운영하는 익명심리상담지원 프로그램(EAP, Employee Assistance Program)을 적극 활용할 수 있도록 관련 예산지원을 확대할 것을 권고합니다.

**3. 자살예방활동과 관련하여,**

가. 초급간부 자살유형 분석 결과 나타나는 전입초기 업무과중, 지휘부담, 신변비관 등 자살위험군에 해당하는 사유에 대해, 맞춤형 자살예방 대책 및 매뉴얼을 만들어 시행할 것을 권고합니다.

나. 초급간부에 대한 관계유형검사 도입, 스마트 기기 활용 비대면(언택트형) 상담을 도입 및 확대, 식별된 인원에 대한 신상관리 체계를 정비하는 등 자살예방시스템을 과학적이고 체계적으로 정비할 것을 권고합니다.

다. 생명존중의 문화조성을 위하여, 자살우려자 신고 및 예방 활동자 등에 대한 인센티브 부여 방안을 마련할 것을 권고합니다.

## ■ 이 유 ■

### I. 직권조사 배경

2018. 1. 20. 충청북도 충주시 소재 공군 00비행단에서는 소위가 부임 4일 만에 숙소에서 목매어 사망하는 사건이 발생하였고, 2019. 9. 28. 경기도 파주시 소재 육군 제1사단에서는 초급간부인 소위가 소초에서 총상을 입고 사망한 사건이 발생하는 등 초급간부 자살사건이 이어지고 있다. 국가인권위원회는 위 사망사건들에 대한 조사를 실시함과 동시에, 신인성검사, 상담관제도, 자살예방교육 등 군 내 자살 예방을 위한 여러 제도가 병사 위주로 진행되고 있다는 점을 주목하고, 국방부에 군인의 자살사건 통계에 대한 사실조회를 요청하였다. 사실조회 결과, 2018년도 전체 군인의 자살사건(56건) 중 간부 자살이 63%(35건)로 병사(37%)에 비해 약 2배가량 높고, 특히 임관 1~3년 내외의 초급간부 자살이 간부 자살사건의 60%(20여건)를 차지하는 것으로 나타났다.

이에 국가인권위원회는 초급간부 자살문제가 시급하게 해결해야 할 인권이슈라는 점을 확인하고, 군 부대에서 발생하는 초급 간부의 자살 현황과 원인 등에 대하여 구체적으로 살펴보고, 이들에 대한 신상관리, 자살 예방교육, 상담체계 정비 및 맞춤형 대책 등 초급 간부의 자살예방을 위한 정책적 대안을 제시하기 위하여, 2019. 11. 19. 침해구제제1위원회에서 「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 따른 직권조사를 결정하였다.

### II. 직권조사 결과

#### 1. 군대 내 장병 자살 시 후속조치 및 자살현황

##### 가. 군대 내 장병이 자살할 경우 후속조치

1) 국방부는 「부대관리훈령」(국방부 훈령)에서 ‘사고’의 종류를 안전사고(고의성 없이 불안정한 물리적 상태 등에서의 화재, 차량사고 등)와 군기사고(법규위반과 관련된 군무이탈, 구타가혹행위, 총기사고 등)로 나누어 규정하고 있다. 장병 자살은 군기사고의 범주에서 관리된다.

2) 장병이 자살할 경우 그 장병이 소속된 부대는 현장보존 및 유가족 통지의무가 있으며, 장성급부대의 군사법경찰관이 사인규명 등 수사를 진행한 후 장성급부대 검찰부(법무참모부)에 송치한다.

3) 군사법경찰관 수사결과에 따라 장병자살 원인에 부대원의 괴롭힘 등이 확인된 경우, 가해자 및 부대관리책임자에 대한 징계, 형사처벌 등의 조치가 취해지며, 인사부서는 사망한 장병에 대한 보훈보상 및 순직여부 등을 심사하여 결정한다.

4) 수사과정에서 감식 및 감정 등은 각 군 본부 과학수사연구소에서 진행하고 유가족 요구가 있을 경우 군 외부기관인 국립과학수사연구원 등에 협조를 요청하고 그 감정결과를 수사에 반영한다.

5) 장례 절차와 관련하여, 해당 부대는 사단급 ‘영현반’에 고인을 모시고 유가족과 협의하여 부대장(葬)으로 영결식을 진행하며, 이후 순직이 인정될 경우 사망자는 국립묘지에 안장된다.

#### 나. 군대 내 장병 자살현황(전군)

##### 1) 군 사망사건 현황

가) 2015년부터 2019년까지 최근 5년간 발생한 군대 내 연간 사망사건은 연평균 84.2건이며, 이중 자살은 연평균 56건으로서, 전체 사망사건의 66.5% 수준(최근 5년간 전체 사망사건 421건 중 280건)으로 나타나고 있다.

나) 각 군별로 자살현황을 분석한 결과 육군이 약 70%, 해군(해병대 포함) 및 공군이 각각 15% 수준으로 나타나는데, 2018년 말 기준 육군 병력이 46만여 명, 해군(해병대 포함) 7만여 명, 공군 6.5만 명 수준임을 고려해 볼 때, 해·공군에서 발생하는 자살사건 비율도 경시할 수 없는 수준이다.

〈표 1〉 각 군별 연간 사망사건 현황

구분	계	자살사건					안전사건					기타				
		계	육	해	공	국직	계	육	해	공	국직	계	육	해	공	국직
2015	93	57	39	9	8	1	28	19	5	3	1	8	7	1	0	0
2016	81	54	36	7	8	3	24	10	7	3	4	3	3	0	0	0
2017	75	51	33	8	6	4	23	16	5	2	0	1	1	0	0	0
2018	86	56	41	3	5	7	26	10	13	2	1	4	3	1	0	0
2019	86	62	46	9	5	2	23	18	2	3	0	1	0	1	0	0

## 2) 장병자살 계급별 현황

최근 5년간(2015~2019) 장병 자살사건을 계급별로 분석한 결과 장교는 연평균 8.4건, 부사관은 연평균 22.6건, 병사는 연평균 21.6건으로 나타나며, 자살한 장병 중 간부(장교+부사관)의 비중이 약 55.4%(전체 280건 중 155건)로서 병사에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 2〉 자살사고 계급별 현황

구분	자살사고 계급별 현황				
	계	장 교	부사관	병사	군무원
2015	57	5	26	22	4
2016	54	7	22	21	4
2017	51	10	21	17	3
2018	56	11	21	21	3
2019	62	9	23	27	3

〈표 3〉 자살사고 계급별 세부현황

구분	자살사고 계급별 세부현황										
	계	장 교				부사관				병사	군무원
		계	영관	대위	소위~중위	계	상사	중사	하사		
2015	57	5	1	2	2	26	10	7	9	22	4
2016	54	7	2	3	2	22	8	10	4	21	4
2017	51	10	2	5	2	21	5	7	9	17	3
2018	56	11	2	4	5	21	6	8	7	21	3
2019	62	9	1	4	3	23	7	9	7	27	3

## 3) 장병 자살의 원인

장병 자살원인 분석 결과, 도박, 부채 등 군 업무수행과 직접적으로 관련되지 않은 사례도 절반을 차지 하지만, 2018~2019년 사례를 살펴 볼 때 선임이나 상관의 폭언, 폭행 관련, 과도한 업무부담, 업무수행 과정의 스트레스와 관련된 건이 40% 수준으로 확인되었다.

다. 각 군별 세부 현황

1) 육군 소속 초급간부 자살현황

2018년부터 2019년까지 최근 2년간 육군 소속의 초급간부가 자살한 사건 21건을 검토한 결과, 군 복무과정과 관련된 사건은 8건으로 약 38%이고, 이 중 5건은 선임이나 상관의 폭언, 폭행과 관련이 있었고, 3건은 업무과중 등과 연관된 사건으로 나타났다. 이 외에도 군 업무수행과 직접적인 관련은 없으나 과도한 부채문제, 가정불화, 음주운전 후 후속 징계조치에 대한 부담감 등과 관련된 사건(세부 사건사례는 <별지 1> '각 군별 자살사고 사례분석' 중 '육군' 부분 참조)이 있었다.

<표 4> 육군 장병대비 간부 자살사고 현황

구분	계	장교				준위	부사관				병	군무원
		계	영관이상	대위	소위~중위		계	상사이상	중사	하사		
2015	57	5	1	2	2	0	26	10	7	9	22	4
2016	54	7	2	3	2	0	22	8	10	4	21	4
2017	51	10	2	5	2	1	21	5	7	9	17	3
2018	56	11	2	4	5	0	21	6	8	7	21	3
2019	62	9	1	4	3	1	23	7	9	7	27	3

2) 해군 소속 초급간부 자살현황

2018년부터 2019년까지 최근 2년간 해군 소속의 초급간부가 자살한 사건 3건을 분석한 결과, 1건(약 33%)은 업무 부담과 업무수행 과정에서의 스트레스와 관련이 있었고, 다른 2건은 각각 부채 문제, 부적응에 따른 신변비관 등과 관련이 있었다(세부 사건사례는 <별지 1> '각 군별 자살사고 사례분석' 중 '해군' 부분 참조).

<표 5> 해군 장병대비 간부 자살사고 현황

구분	계	장교				준위	부사관				병	군무원
		계	영관이상	대위	소위~중위		계	상사이상	중사	하사		
2015	9	2	0	1	1	0	6	3	1	2	0	1
2016	7	0	0	0	0	0	5	2	1	2	1	1
2017	8	3	0	2	0	1	3	2	0	1	1	1
2018	3	1	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0
2019	9	2	0	1	1	0	4	1	1	2	2	1

### 3) 공군 소속 초급간부 자살현황

2018년부터 2019년까지 최근 2년간 공군 소속의 초급간부가 자살한 사건 3건을 분석한 결과, 1건(약 33%)은 과도한 업무부담과 관련이 있는 사건이고, 다른 2건은 각각 도박 문제, 부적응에 따른 신변비판 등과 관련이 있었다(세부 사건사례는 <별지 1> '각 군별 자살사고 사례분석' 중 '공군' 부분 참조).

〈표 6〉 공군 장병대비 간부 자살사고 현황

구분	계	장교				준위	부사관				병	군무원
		계	영관이상	대위	소위~중위		계	상사이상	중사	하사		
2015	8	0	0	0	0	0	4	1	1	2	3	1
2016	8	0	0	0	0	0	4	2	1	1	4	0
2017	6	2	1	1	0	0	3	0	2	1	1	0
2018	5	2	0	0	2	0	2	1	0	1	1	0
2019	5	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	1

### 4) 국방부 본부/직할부대 소속 초급간부 자살현황

2018년부터 2019년까지 최근 2년간 국방부 본부 및 직할부대의 초급간부가 자살한 사건 2건을 분석한 결과, 2건 모두 업무수행 과정과 관련이 있는 것이었고, 각각 업무 과중 및 스트레스, 병사 지휘부담 및 징계처분에 대한 심리적 압박과 연관된 사건으로 확인되었다(세부 사건사례는 <별지 1> '각 군별 자살사고 사례분석' 중 '국방부 직할부대' 부분 참조).

〈표 7〉 국방부 직할부대 장병 대비 간부 자살사고 현황

구분	계	장교				준위	부사관				병	군무원
		계	영관이상	대위	소위~중위		계	상사이상	중사	하사		
2015	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	3	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	1
2017	4	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	1
2018	7	3	1	1	1	0	1	1	0	0	2	1
2019	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0

## 2. 장병 자살예방 시스템

### 가. 조직 및 규정

1) 국방부는 군 장병 자살예방을 위해 인사복지실 내 병영문화혁신팀을 두고 자살 예방 등 총괄업무를 수행하고 있으며, 국방부 훈령인 「부대관리 훈령」 제4편(사고예방) 제5장에 ‘자살예방’등의 규정을 두고 자살예방활동을 추진하고 있다.

2) 각 군별로 보면, 육군은 2017년도 병영정책, 헌병, 군종 등의 기능을 통합하여 ‘전투준비안전단’을 신설하고, 단 직속부서인 ‘생명존중문화과’에서 자살예방업무를 수행하고 있으며, 「육군안전업무규정(육규 940)」 제5장에 ‘생명존중문화’등을 규정하고 있고, 해군/공군의 경우 인사참모부내 병영정책과에서 자살예방업무를 수행하며, 「해군 군사고예방규정」 제4장 자살예방, 「공군 군기사고예방규정」 제4장 사고예방 제1절 자살예방 등에 각각 규정하여 자살예방업무를 수행하고 있다.

### 나. 자살예방을 위한 제도

#### 1) 기본원칙: 생명존중의 문화조성

‘자살은 예방할 수 있다’는 전제 하에 예방활동을 실시하며 과학적 진단도구 및 개인 신상 면담을 통해 자살우려자를 식별하고 우려 정도에 따라 관리 및 분리 절차를 운영하며, 군대내 생명존중의 문화를 조성하는 것을 기본원칙으로 하고 있다.

#### 2) 세부내용

##### 가) 신인성검사 제도

국방부는 자살예방을 위해 복무적합도검사, 군생활적응검사, 복무적응도검사를 주 내용으로 하는 심리검사도구인 신인성검사를 개발하여 2015년도부터 전장병에게 적용하고 있으며 기본체계는 아래와 같다.

〈표 8〉 신인성검사 제도 기본체계

병 사 용				간 부 용	
신병 훈련단계		자대 복무단계		선발 단계	복무 단계
복무적합도검사	군생활적응검사	복무적응도검사	관계유형검사	종합심리검사	복무적응도검사
271문항	147문항	190문항	15문항	위탁	217문항
정신질환증상파악	훈련기간 정서 및	적응상태 확인	타인관점	다면적	스트레스 수준

병 사 용			간 부 용		
	행동문제 파악		부적응 식별	인성검사	
현역복무부적합 선별 참고자료	적성관련 정보제공	지휘관리 참고자료제공	관계유형 이해	간부선발 활용	심리적어려움 파악
입영후 3일내	입소3~4주	1차 2~3개월 2차 6~7개월 3차 11~12개월 4차 17~18개월	반기 1회	부사관학교 각군교육사 등 선발단계	영관, 원사준위 -연 1회(자가진단). 위관, 상중하사 -반기 1회 (지휘관확인)

#### 나) 병영생활전문상담관 제도

군복무부적응자에 대한 체계적 관리 및 장병 기본권 보장을 위해 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」에 근거를 두고, 병영생활전문상담관 제도를 운영하고 있다. 자격 요건은 심리상담 또는 사회복지 관련 학위, 자격증, 상담경험이 있는 자로 구성되며, 이들은 군생활에 따른 부적응에 관한 사항, 구타·폭언·가혹행위·집단따돌림, 기타 군 생활 어려움 등에 관한 사항 관련 상담업무를 수행하고 군별 세부 운영 현황은 아래와 같다.

〈표 9〉 병영생활전문상담관 제도 세부 운영현황

구분	육군	해군	공군	국직
총 537명	381명	73명	46명	37명
배치기준	사단급 7명 1인당 950여명	함대급 5명 1인당 1000여명	비행단급 2명 1인당 1500여명	연대급 1명 1인당 1000여명
간부전담	34명	-	-	-
비고	자살예방교관활동 운영통제 : 국방부 병영문화혁신팀			

#### 다) 자살 예방교육

군대 내 자살예방 교육은 「부대관리 훈령」 및 각군 규정에 따라 반기 2시간 이상 실시하도록 의무화 하고 있으며, 장병 대상 맞춤형 자살예방 교육프로그램인 '보고·듣고·말하기'프로그램을 개발하여 모든 장병에게 적용하고 있으며 기본체계는 아래와 같다.

〈표 10〉 자살 예방교육 기본체계

구 분	중 점	비 고
보고 (자살을 암시하는 신호)	언어적 신호 관찰	일반적 강의식 교육방식에서 탈피하여 전 장병이 이해와, 행동을 통해 생명지킴이로서 역할을 할 수 있도록 하는 행동중심 교육 프로그램
	행동적 신호 관찰	
	상황적 신호 관찰	
듣고 (자살의 이유 등)	자살의도 묻고 듣기	
	자살이유 묻고 듣기	
	삶의 이유 묻고 듣기	
말하기 (묻고, 구체적 도움방법 말하기)	군생활 부적응 상태	
	자살 시도경험	
	정신질환 상태	
	알콜 주류 의존여부	
	자살방법 및 구체성	
	지지 및 도움방법 말하기	

다. 대상별 적용 현황

1) 병사 관련 자살예방 시스템

가) 입영 및 신병교육 단계

(1) 식별(1주차)

입영단계의 입영 신체검사에서는 정신과 진단 및 인성검사를 진행하며, 입영부대장은 대상자에게 귀가증을 교부하여 귀가시킬 수 있다. 이후 신병교육부대는 대상자에 대한 신상기록, 복무적합도 검사, 군생활적응검사 및 관찰을 통해 자살우려자 식별에 중점을 둔다.

(2) 관리(2~3주차)

병영생활상담관 면담 및 군의관 진료를 실시하고, 가정과 연계하여 건강, 이성문제, 정신과 진료 경력 등 신상파악을 한다. 대대신상관리위원회에서 도움이 필요한 병사, 배려가 필요한 병사 등으로 심층 관리한다.

(3) 분리(4~5주차)

사단 신상관리위원회에 회부하여 도움, 배려 병사로 분류하고, 결과에 따라 현역복무부적합 조사위원회 회부하여 조사 후 군사령부급 전역심사(병역처분변경심사)위원

회에 회부한다.(전역비율은 92.5%임<sup>1)</sup>).

## 나) 자대복무 단계

### (1) 식별

신병 전입단계에서부터 대대장(중대급 부대는 중대장)은 신인성검사, 면담 및 관찰, 신상결산 등을 통해 자살우려자를 식별한다. 신인성검사의 경우 복무적응도 검사는 총 4회\* 실시하고, 반기 1회 관계유형검사를 통해 부적응, 따돌림, 구타·가혹행위 여부 등을 검사한다.

\* 1차(2~3개월), 2차(6~7개월), 3차(11~12개월), 4차(17~18개월)

### (2) 관리 및 교육

고위험군에 대해서는 24시간 관찰체계를 유지하고, 병영생활상담관 면담, 군의관 진료, 그린캠프(심리치유 후 부대복귀 지원 프로그램)등에 입소하여 지원 받을 수 있도록 한다. 소속부대는 장병 개인생활기록부를 운영하며, 매월 신상관리위원회를 개최하여, 도움(고위험군), 배려(저위험군) 그룹분류 등을 심의하고 기록·관리한다

예방교육은 반기 2시간 이상 실시하며, 육군 및 해군의 경우 군단, 사령부급 이상 부대에 부적응자 심리치유 및 자대원복 지원을 위한 그린캠프 및 블루캠프(2~3주)를 설치·운영하여 회복과 관리를 지원한다.

### (3) 분리

#### (가) 정신질환 증상자 및 복무부적응자 처리

대대급 부대장은 장성급부대에 설치된 현역복무부적합조사위원회에 대상자를 회부하고, 장성급부대는 대상자의 계속복무, 전역심사위원회 회부 여부를 의결하며, 조사 결과 일반위험군은 병역심사관리반에 입소하고, 고위험군은 병역심사관리반을 생략한 채 전역심사위원회에 회부된다.

#### (나) 군복무 곤란 정도의 질환자(지능, 그밖의 복무 부적응자)

사·여단에서 현역복무부적합조사위원회 개최 결과 군 복무가 곤란한 것으로 의결된 자에 대해서는 전역심사위원회 회부하며, 4성급 부대장은 전역심사위원회를 개최하여 대상자에 대해 보충역, 전시근로역 및 전역명령을 처분할 수 있다.

1) 육군훈련소 2014~2019년 전역심사위 회부 현황 및 결과 : 총 847명 중 784명 전역, 계속복무 63명

(다) 병역심사관리대

병역심사관리대는 신경·정신장애로 복무가 제한되는 장병에 대해 안정화 노력(2주 프로그램)과 부적응 인원을 대체복무 또는 전시근로역으로 전환하는 역할을 한다.

병역심사관리대는 4성급 부대에 설치된 전역심사위원회에 대상자를 회부하고, 전역심사위원회는 대상자의 현역복무부적합 여부를 심사하여 병역처분 변경 여부를 결정한다. 고위험군으로 선정된 병사는 본인이나 보호자의 동의절차가 없더라도 현역복무부적합 심의가 가능하며, 병역심사관리대 입소를 생략하고 전역심사위에 회부하여 분리조치 할 수 있다.

2) 간부 관련 자살사고 예방시스템

가) 선발단계

(1) 복무적합도 검사

병무청 징병검사 시 병역관정검사 과정으로 ‘복무적합도검사’를 진행하며 이를 간부선발에 참고하고 있다.

(2) 종합심리검사

부사관 및 장교 선발기관에 따라 부사관학교, 각군교육사령부(사관학교) 등에서 종합심리검사 도구인 MMPI-2(미네소타대학 개발 다면적인성검사 도구)를 진행하고, 필요 시 추가 심리검사 등을 진행하여 장교·부사관의 선발단계에서 자살우려자를 차단하고 있다.

나) 복무단계

(1) 신인성검사

병사의 경우 복무 기간에 따라 총 4차례 복무적응도 검사 및 반기 1회 관계유형검사를 의무적으로 받아야 하고 이를 복무관리 책임자가 확인 관리하도록 하고 있는 반면, 초급간부의 경우 반기 1회, 영관장교 및 원사·준위의 경우 연 1회 자가진단 형식으로 ‘간부 복무적응도검사’를 실시한다. 특히 초급간부의 경우 그 검사결과가 장기선발 및 진급심사에 반영될 것을 우려하여 축소, 과장 등 왜곡된 검사결과가 나올 수 있다는 문제점이 지적되고 있다.

## (2) 간부상담관 제도

국방부는 2005년 병사의 심리상담을 목적으로 도입했던 기본권전문상담관 제도를 2007년 병영생활전문상담관 제도로 명칭을 바꾸었고, 병사들에게 적용해본 결과 기본권 외 개인고충 상담 등을 통한 자살예방효과가 있다고 판단했다. 이에 국방부는 간부 자살을 예방하기 위해 제도를 확대 개편하여, 2019년 육군 내 간부상담관 제도를 도입(현재 34명)하였고, 해·공군 등으로의 확대시행을 추진하고 있다.

또한 간부들이 주간 업무시간 중에 병영생활전문상담관을 찾아가 상담을 진행하는 것을 부담스러워 하는 경향이 있어, 찾아가는 상담관 제도(육군), 예약에 의한 야간상담제도(해군 1004콜 등)도 시행되고 있다.

## (3) 집중관리 프로그램 운영

간부들은 부대적·개인적 요인으로 복무에 집중하지 못하고 심리적으로 힘들어 하는 경우, 그 사실이 장기복무나 승진선발에 불리하게 작용되거나 비밀보장이 되지 않을 수 있다는 우려 등에 따라 동료나 지휘관에게 자신의 어려움을 밝히지 못하는 경향이 있고, 이는 『부사관 인권상황 실태조사』(2018, 국가인권위원회, 용인대산학협력단)등 여러 연구에서도 확인되었다.

이에 각 군에서는 임관 1~2년차 초급간부 전체에 대한 집중관리 또는 복무지원 프로그램을 운영하고, 이 과정 중 또는 과정 이후 심층적인 2차 면담을 진행하는 제도도 입을 추진하고 있다(육군 행복플러스, 인성함양 캠프, 공군 쉽표, 해군 집단상담 프로그램 등). 또한 전장병이 서로 생명지킴이 활동을 할 수 있는 ‘보고 듣고 말하기’교육프로그램을 운영하며 반기 1회, 2시간의 자살 예방교육을 실시하고 있다.

## (4) 그 외 자살예방을 위한 제도

### (가) 초급간부 업무 경감제도

각 군에서는 불필요 업무 줄이기, 유사교육 통합, 업무 인계인수 시스템 정립, 체계적 직무교육, 업무매뉴얼 세분화, 행정간소화 등을 추진하고 있다.

### (나) 교육 강화 및 자살예방 인센티브 제도

공군의 경우 자살예방교육 결과를 인사기록에 반영하고 미이수자에 대해서는 장기 및 복무연장 선발 시 감점(장교) 및 참고자료(부사관)로 활용하고, 간부에 대하여 성과상여금 평가 시에도 반영한다. 또한 자살예방 교관(간부+병영생활전문상담관)을 양성

한 후, 그 교관이 1년에 3회 이상 2년 동안 6회의 자살예방 교육 시 성과상여금 및 진급심사 시 가점을 부여하는 등의 인센티브 제도를 활용하여 자살예방 활동을 강화하고 있다.

(다) EAP<sup>2)</sup>(Employee Assistance Program) 지원

국방부는 한국 EAP협회와 협력을 통해 민간심리상담지원 프로그램을 운영하고 있으며 연간 예산은 약 5,000만원<sup>3)</sup>으로 약 500여명에 대해 지원이 가능하다. 민간심리상담지원은 군 간부가 자신의 신분을 밝히지 않아도 되며 익명으로 심리상담을 받고, EAP협회는 그 인원 수 만큼 비용을 청구하면 국방부가 이를 지원하는 형태이다.

다) 분리단계

심신장애, 기타 현역복무에 적합하지 아니한 사람은 「군인사법」 등 법률규정에 따라, 현역복무부적합 조사위원회 조사를 거쳐 각군 전역심사위원회 심의 절차에 따라 현역에서 전역시킬 수 있다.

### III. 판단

#### 1. 군 장병 자살예방활동 평가

군은 장병 자살예방을 위하여 2005년 이후 병영생활전문상담관을 도입하여, 초기에는 사단급 1~2명이었던 규모를 2020년 현재 7명 수준(연대 기준 2명 수준)으로 확대하였고, 향후 대대급 배치를 목표로 하고 있다. 또한 그 실질적 운영에 있어서도 전문성과 그 예방의 효과성이 입증되고 있는 것으로 평가되고 있다. 또한, 국방부가 과학적 심리검사 및 평가도구로 도입한 '신인성검사'는 병사 중 고위험군 등을 식별하는데 일정부분 기여한 것으로 평가된다. 아울러 각 군에서는 의무적으로 분기 1회 자살예방교육을 실시하고 '보고·듣고·말하기' 프로그램을 개발하여 적극 활용하고 있다. 특히 공군의 경우 교육결과를 인사제도에 반영 하는 등 각종 인센티브 제도를 도입하고 최고 위층 지휘관이 직접 교육에 참가하여 생명존중의 문화 형성에 노력하고 있는 것으로 평가된다.

---

2) 근로지원프로그램 : 기업(기관)의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대하여 상담, 컨설팅, 서비스 연계 등의 기술을 활용하여 근본적 해결방안을 종합적으로 지원하는 기업복리후생 제도(전국 500여 센터, 1400여 상담사를 운영하고 있다)

3) 경찰청은 2020년 현재 약 30억원의 사업예산을 확보하고 있고, 2019년도 이용 인원은 약 6,000여명임.

이러한 조치들에도 불구하고, 앞서 여러 통계에서 보는 바와 같이, 군에서는 최근 5년 동안 연간 평균 56여 건의 자살사건이 발생하였으며, 이 중 간부 자살사건은 평균 30여 건에 달하고, 간부 자살사건 중 초급간부(소위, 중위, 하사, 중사)의 자살이 연평균 20여 건을 상회하는 것으로 확인된다. 이는 초급간부들에 대한 인권상황이 열악하다는 점을 나타냄과 동시에, 군의 장병 자살예방 시스템이 초급간부들의 생명권 침해 예방에 대한 역할에 있어 제대로 기능하고 있지 못하다는 점을 나타내는 것이라고 할 것이다. 이에 국방부 및 각 군에서 조치하고 있는 초급간부 자살예방을 위한 제도개선 방안을 적극적으로 재검토할 필요가 있다.

## 2. 초급간부 자살예방활동에 대한 제도개선사항

### 가. 심리상담 지원

1) ‘신인성검사’가 군의 자살예방활동에 있어 일정 부분 기여를 한 것으로 평가되고는 있으나, 병사와 달리 간부의 경우에는 동료에 의한 진단을 제외한 자가진단 형식으로 진행되고 있고, 특히 초급간부들은 장기선발, 진급 등에 큰 영향을 받는 집단이라는 점에서 장기복무나 승진선발에 불리하게 작용될 우려 등에 따라 검사에 소극적으로 응하는 경우가 많아서, 그 결과가 축소 왜곡되는 문제가 발생하고 있다.

따라서, 초급간부들이 장기선발, 진급 등에 대한 우려 없이 솔직한 상담을 진행하기 위해서는, 군 내부가 아닌 외부기관에서 익명심리 상담지원을 받을 수 있도록 할 필요가 있다. 외부 심리상담지원은 현재도 국방부가 근로자 지원 프로그램(EAP) 예산을 편성하여 실시하고는 있으나, 예산액이 그 필요성에 비해 소규모로 편성되어 있어, 실제 도움이 필요한 초급간부들이 제때 필요한 지원을 받지 못한다는 점이 지적되고 있는바, 이 부분에 대한 국방부의 적극적인 예산지원 확대 등이 필요하다.

2) 한편, 심리상담 지원에 있어 중요한 역할을 담당하는 병영생활전문상담관은 군 내부에서 장병들의 자살예방 활동을 실효적으로 할 수 있는 중요한 자원으로서, 이들의 전문성과 질적 역량제고는 매우 중요하다. 그러나, 이들 병영생활전문상담관의 신분은 계약직으로서 소속 부대 인사체통의 영향을 받는 위치로서 상담자의 비밀보호 등에 취약성을 가질 수밖에 없는 구조인바, 초급간부들이 부대 내에서 적극적으로 솔직한 상담지원을 받지 않으려는 원인의 하나로 작용하고 있는 것으로 파악된다.

현재, 국방부 및 각 군에서는 병영생활전문상담관의 역할을 중요하게 여기고 그 인

원을 추가로 확충하여 대대급 부대에까지 배치하고 간부전담 상담관 도입도 검토하고 있는 상황이나, 향후 병영생활전문상담관이 실질적으로 초급간부들의 고충상담 및 자살예방 역할을 강화할 수 있도록 하기 위해서는, 병영생활전문상담관의 전문성 향상과 업무 표준화 방안을 강구할 필요가 있고, 병영생활전문상담관이 소속부대의 상황에 영향을 받음이 없이 전문상담관으로서 내담자의 고충해소를 효과적으로 진행할 수 있도록 독립적인 업무환경을 조성하고 자부심을 고취할 수 있는 방안을 마련하여 시행할 필요가 있다.

#### 나. 사건 유형별 맞춤형 대책 마련

초급간부는 짧은 군 경력과 대부분 20대 중반의 나이로, 병사(장교의 경우 부사관 포함)에 대한 지휘 책임과 부담이 있고, 상급자로부터는 상명하복과 업무스트레스를 받는 이중적인 지위에 있어, 그 스트레스는 더욱 크다. <별지 1> '각 군별 자살사고 사례분석'을 볼 때도, 초급간부 자살 사건의 주요 원인은 상당수가 '선임이나 상관의 폭언 폭행', '업무과중', '지휘부담 등 업무 스트레스' 등이 주요요인으로 파악되는데, 국방부 및 각 군에서는 자살 사건 유형별 적극적인 맞춤형 대응책을 마련할 필요가 있다. 특히 초급간부의 경우 주변 선배들과의 상담에 의존하는 경향이 있는 점을 고려할 때, 이들의 군 생활 적응을 돕고 업무과중 및 업무스트레스 경감대책이 마련되어야 한다. 한편, 군의 특성상 개인적 요인으로 발생하는 자살 사례 또한 군의 특성상 동료 장병의 신체적·정신적 피해를 야기할 수 있다는 점에서 군이 그 경중을 다르게 취급할 수는 없다고 할 것인바, '부채·도박 예방 대책의 강화', '징계절차상 간부의 심리적 안정화 대책' 등 개인적인 요인에 대한 심리지원 체계도 함께 마련할 필요가 있다.

#### 다. 과학적 관리 시스템 보완

##### 1) 관계유형 검사 적용확대 검토

앞서 밝힌 바와 같이, 현재 간부대상 '간부 복무적응도 검사'는 자가진단 형식으로 진행되거나, 초급간부의 경우 그 결과가 지휘관에게 제공됨에 따라 검사 결과가 왜곡되어 작성될 가능성을 배제할 수 없고, 이에 복무적응도 검사만으로는 초급간부의 자살 징후를 사전에 식별하기 곤란한 것으로 나타난다.

특히 군 경력이 짧은 초급간부의 경우 직업군인으로서의 장기적 복무가 아직 확정되지 않은 상태로, 검사 결과가 좋지 않을 경우 장기복무선발, 진급누락 등을 고민해

자가진단 형식의 검사가 정확하게 진행되지 않을 수 있으며, 초급간부의 상급자 또는 지휘관의 경우에도 소속 간부가 자살우려자 등으로 식별될 경우 지휘책임 및 본인 근무평정에 미칠 영향 등을 우려해 초급간부들에게 신인성검사 결과 부정적 결과가 나오지 않도록 할 것을 은연중에 강조하는 등 현행 제도상 초급간부에 대한 고위험군 식별 제도는 한계가 있다.

이에 초급간부들에 대해서는 자가진단뿐만 아니라, 동료의 관찰사항을 객관적으로 평가하여 그 위험성을 사전에 인지 및 조치할 수 있도록 현재 병사에게 적용 중인 ‘관계유형 검사’를 초급간부들에게도 확대할 필요가 있으며, 이를 통해 고위험군 식별이 개선될 것으로 판단된다. 아울러 부대 내에서 자살우려자가 식별되었을 때 이에 대한 지휘책임을 묻는 문화를 개선하고, 오히려 조기에 자살우려자 식별 및 조치가 당사자 및 부대 모두에게 도움이 된다는 인식이 강화될 필요가 있다.

## 2) 스마트 장비 활용 및 간부특성을 고려한 상담 확대

위와 같이 초급 간부들은 자신의 장기선발, 진급선발 시 자신의 고충사항이나 심리적 어려움 등이 불이익하게 작용될 우려에 따라 부대 내에 자신의 고충을 지휘관이나 동료들에게 공개적으로 밝히길 원하지 않는 경향이 있다. 이에 본인의 신분을 밝힐 수 밖에 없는 대면상담이나 공식적인 부대관리 차원의 형식적 상담보다는 문자, 사회관계망서비스(SNS) 등을 통한 상담 등 비대면형(언택트형) 상담기법을 마련·확대하고 심리치료 매뉴얼 제공 등을 검토할 필요가 있다. 또한 상담을 필요로 하는 초급간부들이 자신의 개인정보를 상담관 등에게 구체적으로 제공하지 않더라도 자살예방 관련 정보를 습득하거나 상담할 수 있도록 하는 방법 마련도 필요하다.

아울러 현재 육군 등에서는 간부상담관이 별도로 운영되고, 일부 부대에서는 찾아가는 상담 등도 검토되고 있는 바, 일과시간 중 공개적으로 상담을 받기 어려운 간부 특성에 맞춰 야간상담, 집단상담 후 개별상담, 주말상담 등 간부 특성을 충분히 고려한 상담지원 및 예방프로그램을 운영하고, 그 상담내용과 절차에 대한 신뢰 확보 등을 위해 상담 내용의 비밀성을 보장할 수 있도록 할 필요가 있다.

## 3) 연대행정업무망 등 신상관리체계 개선

국가인권위원회의의 군 사망사고 사건에 대한 결정례에 따르면, 피해자가 자살을 시도하기 직전 인접 초급관리자에게 자살하고 싶다는 내용의 상담을 하였고 이를 들은 초급관리자가 “연대행정업무망(면담 및 관찰기록)”에 이러한 내용을 기록하였음에도

불구하고, 해당부대 지휘관은 자살사고 발생 후에야 이 기록을 확인하여 어떠한 사전적 예방조치도 취해지지 않은 사례(국가인권위원회 2020. 1. 22. 19진정0688700 결정)가 있었고, 총기사망사건 직권조사에서는, 파견근무자의 신상관리 책임자 지정이 불분명하여 신상관리 공백이 발생하고 있음이 확인된 사례(국가인권위원회 2019. 4. 30. 18직권0002000 결정)도 있었다. 위 사례들은 자살징후가 사전에 포착되었음에도 불구하고 이에 대한 사전 조치가 취해지지 않았던 사례이다.

앞서 언급한 바와 같이, 심리상담 절차에 있어서 내담자의 면담내용은 그 비밀이 보호될 필요가 있는 것이지만, 위 사건 사례들처럼 당사자가 군 내부 지휘체계를 통한 면담 과정에서 어려움을 호소하거나, 명백히 지휘체계를 통한 도움이 필요함이 확인되는 경우에는 최종 지휘관으로 하여금 신속하게 그 상황을 파악하게 할 필요가 있는바, 군 내부 지휘체계를 통한 면담과정에서 ‘자살’ 등 특정 단어가 면담 및 관찰기록에 기록된다면 책임 있는 지휘관이 이를 반드시 확인할 수 있도록 연대행정업무망 또는 국방인사정보체계 등의 시스템적인 개선을 도모할 필요가 있다. 다만, 이와 동시에 이러한 면담기록이 있다는 이유로 당사자에 대한 인사상 불이익 조치가 발생하지 않도록 제도적 보완책도 함께 강구되어야 한다.

#### 라. 자살예방을 위한 생명존중 문화 및 인프라 조성

군 당국이 이미 인지하고 있는 바와 같이, 자살은 무엇보다 예방이 가장 핵심적인 대책이 되어야 하고, 자살우려 고위험군에 대한 조기식별과 대응이 무엇보다 중요하다. 자살예방과 생명존중의 문화 조성을 위해서는 군의 특성을 고려해 지휘관부터 선수범하여 적극적인 자살예방교육 참여 등이 필요하고, 개인의 자살예방 교육 참여 결과를 개인자력표 등에 반영하는 등의 방법으로 자살사고 예방활동을 강화할 필요가 있다. 아울러, 신고 및 사고예방 기여자, 예방교육 우수자 등에 대하여는 인사상 인센티브를 부여하는 등 자살예방 활동을 효과적으로 강화할 방법도 모색되어야 한다.

한편, 다수의 연구결과 등에 따르면, 자살은 주변 사람에게 부정적 영향을 미치는 사회문제라고 할 것이고, 실제 군 부대 내 사망사건 발생 시 목격자나 관계자들의 심리적충격 등으로 인해 추가 사망사건이 발생하고 있다는 점도 심각하게 고려할 필요가 있는바, 부대 내에서 자살을 시도하거나 자살사건이 발생했을 시에는 그 당사자뿐만 아니라 주변 부대원들에 대해서도 적절한 상담과 보호프로그램이 제공될 수 있도록 구체적인 제도를 마련하여야 한다.

#### IV. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 7. 16.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

## 별지 1 각 군별 자살사고 사례분석

### 1. 육군

#### 가. 중사(진) 김○○ 사건(2018. 3. 발생, 000특공여단)

사망자는 타 부대로 인사이동 후 복무연장에 선발되었으나, 인사이동한 부대 선임 부사관으로부터 정강이 폭행, 언어 폭행 등을 당하여 원부대 복귀나 복무연장 취소를 원하였음. 그러나, 중대장은 사망자가 관심간부로 관리될 수 있다고 발언하고, 부친은 사망자의 장기복무를 계속 희망하는 등 갈등이 지속되었고, 결국 자격훈련 중 총기자해 사망함. 이후 가해자에 대한 처벌이 있었고, 사망자는 폭언 및 가혹행위 관련 순직(2-3-9)으로 인정됨.

#### 나. 전문하사 출신 김○○ 하사 사건(2018. 5. 발생, ○군단항공)

사망자는 평소 인사과장의 과중한 업무 전가로 인해 힘들어 했으며, 지휘관 근평결과에 대한 불만을 가지고 있었음. 사망자는 아버지가 장기복무를 강권함에 따라 장기복무 지원을 하였으나, 실제 장기복무를 원하지 않았고 근평결과 등에 따를 때도 장기복무선발 되지 않을 것이라고 예상하고 있었음. 그런데 사망자가 장기복무에 선발되자, 사망자는 복무연장을 취소하고 휴대전화에 ‘어머니께 죄송, 아버지가 이겼음’이라 기록한 후 자신의 차량 내에서 번개탄을 이용하여 질식 사망하였음. 이후 인사과장에 대한 서면경고ja 있었고, 사망자는 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

#### 다. 전문하사 출신 김○○ 중사 사건(2018. 6. 발생, 00사단)

선임 중사의 “씨발새끼야” 폭언 및 행정보급관의 “왜 어울리지 못하냐?”, “병신이라서 그러냐?” 폭언과 8,000만 원 부채 등으로 인해 독신자 숙소에서 휴대전화 충전기선으로 목매어 사망함. 이후 폭언자에 대해 징계조치가 있었고, 사망자는 폭언 및 가혹행위 관련 순직(2-3-9)으로 인정됨.

#### 라. 부사관으로 재임대한 이○○ 중사 사건(2018. 6. 발생, 00사단)

주임원사로부터 부대원 관리가 미흡하다는 이유로 언어폭력을 당해왔고, 처에게 “내가 없어서 즐테니까” 등 문자메시지 형태로 유서를 남긴 후, 부대 밖 도로변 자신의 승용차 안에서 번개탄을 이용해 질식 사망함. 이후 폭언자 징계조치 및 사망자는 폭언

가혹행위 순직(2-3-9)으로 인정됨.

**마. GP분대장 이○○ 하사 사건(2018. 9. 발생, 00사단)**

GP 부소대장 공석으로 사망자가 부소대장 임무대행 중 탄약확인 등 과중한 업무를 수행하고, 병사들에게 폭언 한 것이 연대장에게 신고되어 2차례 경고받았으며, 선임 중사로부터 폭언과 과중한 업무가 지속되고, 전출로 인해 장기선발에서 탈락할 것으로 예상되는 것에 대한 고민 등으로 인해 자신의 숙소에서 군화끈을 이용하여 목매어 사망함. 이후 선임중사는 징계조치되고, 사망자는 폭언 및 가혹행위 관련 순직(2-3-9)으로 인정됨.

**바. 탄약반장 장○○ 하사 사건(2019. 5. 발생, 00탄약창)**

자살의 원인으로 인정할 만한 부대(附帶)적·가정적 원인 보이지 않는 가운데, 사망자는 최근 보급수불부사관으로 과전 근무하게 되면서 익숙하지 않은 임무로 인해 자신이 업무에서 인정받지 못할 것이라는 불안감과, 과도한 업무량으로 순간적 스트레스 등을 겪었음. 사망자는 당직사관 임무수행 중 당직부관 병장으로 하여금 탄약고 자물쇠를 열게 한 후 병장에게 세수하고 오라 얘기한 후 총기 이용해 자해 사망함. 이후 사망자는 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

**사. 대대 인사과장 김○○ 중위 사건(2018. 10. 발생, 00사단)**

사망자는 소대장 직무 후 대대 인사과장으로 보임되어 병영문화혁신, 추석연휴계획, 부대 개방행사 등 업무에 대한 심리적 부담을 느낌. 사망자는 부친에게 인사과장 업무 파악이 어렵다는 등의 부담감을 표출해왔고 작전장교에게 소대장 직무보다 10배 힘들다고 말해왔음. 결국 사망자는 숙소 화장실에서 목매어 사망하였고, 이후 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

**아. GOP 소초장 이○○ 소위 사건(2019. 9. 발생, 00사단)**

사망자는 중대장으로부터 업무미숙에 대한 폭언 및 소대원 앞에서 모욕, 과중한 업무 부담으로 인해 소초 상황실내 총기함에서 총기를 꺼내 총기 이용해 자해사망함. 이후 폭언 및 가혹행위 관련 순직(2-3-9)으로 인정됨.

### 자. 기타 최근 2년간(2018~2019) 초급간부 사망 사례

부채로 숙소 내 목매어 사망(2019. 10., 하사), 가정불화로 자해 후 치료 중 사망(2019. 6., 중사), 음주운전, 벌금, 징계로 숙소내 목매어 사망(2019. 7., 중사), 이혼 후 부대 밖 주차된 차량 내 번개탄 사망(2019. 8., 중사), 가정불화로 부대 밖 주차된 차량 내 번개탄 사망(2019. 5., 중사), 도박으로 부대 밖 저수지 익사(2019. 5., 중사), 징계에정 중 민간인과 함께 부대 밖 질식사망(2018. 11., 하사), 부채로 차량 내 번개탄 이용 사망(2018. 10., 중사), 부채로 사격장내 목매어 사망(2018. 10., 하사), 부채로 부대 밖 목매어 사망(2018. 10., 중사), 도박 등 이유로 부대 밖에 주차된 차량 내 번개탄 사망(2018. 8., 하사), 불륜으로 인한 이혼과정에서 숙소 내 목매어 사망(2018. 7., 중사), 부대 밖 아파트 추락 사망(2018. 12., 중위) 사건 등이 확인됨.

## 2. 해군

### 가. 부검 참관 후 무기력 등으로 인해 자해사망(2019. 11. 00함대)

사망자(하사)는 2019. 7. 전입 후 같은 해 9. 23. 업무관련 부대 내 부검 참관 후 심한 스트레스 반응이 있었고, 상담관 상담 및 외부병원 진료 진행 중 남자친구와 불화 등을 이유로 숙소 내 전전화끈으로 목매어 사망함. 이후 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

### 나. ○○○ 중사 숙소 내 사망사건(2018. 6. 5. 발생, 00전단)

7,000만 원 상당의 부채와 몸캠피싱 피해로 인해 인적불상자에게 50만 원 송금하고, 동료에게 1,035만 원 빌린 사실 등에 대한 부담감에 숙소 내 번개탄을 피워 사망함. 순직으로 인정되지 않음.

### 다. 전문하사 출신 홍○○ 하사 사망사건(2019. 5. 8. 00전단)

사망자는 2014. 3. 해군병으로 입대하고, 2016. 2. 전문하사로 임관하였으며, 2017. 2. 단기하사 교육 후 2018. 7. 소속대 전입하였음. 후배로부터 사망자에게서 배우고 싶지 않다는 말을 들음. 유서에 애정결핍과 좋아하던 여군 하사에게 마음을 표현하지 못하는 점 등 신변을 비관하여 부대 밖 주차된 차량 내에서 번개탄 이용하여 질식사망함. 순직으로 인정되지 않음.

### 3. 공군 사건기록 세부 검토결과

#### 가. 비행단 운영통제실 최○○ 소위 사망사건(2018. 1. 00비행단)

사망자는 2018. 1. 15. 실무부대 전입, 전입신고 후 첫날 휴가자 교육방법을 인수받고 동기에게 “일 존나 많아 자살할 거 같다”고 토로함. 환영 회식 3차까지 이어져 심야에 끝남. 다음날 그룹채팅방에 “죽고 싶다, 정말 힘들다” 등의 메시지를 보냈으며, 2018. 1. 17. 정비장교 진출 회식 후 야간에 여자친구에게 “약한 모습 보이기 싫다”고 문자를 보냈음. 사망자는 2018. 1. 18. 22:07경 모친과 영상통화를 하고, 2018. 1. 19. 04:44 상급자에게 “실장님 죄송한데 부서를 옮겨줄 수 없나요?”고 문자 메시지를 전송한 후, 같은 날 07:07 목매어 사망하였음. 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

#### 나. 비행단 ○○○ 하사 사망사건(2018. 3. 8. 00비행단)

사망자가 도박으로 빚이 있음이 확인되어, 중대장, 주임원사가 사망자에게 주의 및 교육을 하였음. 이후에도 사망자의 채무액이 늘어남에 따라 사망자는 이를 비판하여 숙소 내 목매어 사망함. 순직으로 인정되지 않음.

#### 다. 비행단 ○○○ 중사 사망사건(2019. 2. 28. 00비행단)

사망자는 호감이 있는 민간 여성에게 배신당했다고 생각해왔고, 영어발음 미숙 등 선임중사로부터의 지적 등을 받는 일이 있었음. 사망자는 부대 숙소에서 목매어 사망하였고, 순직으로 인정되지 않음.

### 4. 국방부 등 직할부대 사건기록 세부 검토결과

#### 가. 재정관리실 ○○○ 중위 사망사건(2018. 5. 국방부00지원단)

사망자는 2017. 12. 18. 해군군수사령부에서 국방부 00지원단으로 보직 변경되어, 회계장교 업무수행 및 재정관리실장 밑에서 총괄장교 업무를 수행하면서 지출, 자금 등 과중한 업무수행으로 인한 스트레스 등으로 숙소내 목매어 사망하였고, 직무수행 중 순직(2-3-10)으로 인정됨.

나. 통신단 ○○○ 하사 사망사건(2019. 5. 00통신단)

사망자는 병사 지휘 중 병사가 말을 듣지 않아 병사를 발로 찼다가 단장에게 특별 교육을 받았고, 추가적인 징계절차가 진행 될 것에 대한 부담을 느껴 감사노트에 죄송 하다는 기록 등을 남기고 당직근무 중 부대 내에서 목매어 사망함. 직무수행 중 순직 (2-3-10)으로 인정됨.

## 별지 2 관련 규정

### 1. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제41조(전문상담관) ① 군인이 다음 각 호의 사항으로 군 생활의 고충이나 어려움을 호소하는 경우에 이에 대한 상담 등을 하기 위하여 대통령령으로 정하는 규모 이상의 부대 또는 기관에 병영생활 전문상담관을 둔다.

1. 군 생활에 따른 부적응에 관한 사항
  2. 가족관계 및 개인 신상에 관한 사항
  3. 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 군 내 기본권 침해에 관한 사항
  4. 질병·질환 및 건강 악화 등 신체에 관한 사항
  5. 장기복무 군인가족의 자녀교육 및 현지생활 부적응 등 사회복지에 관한 사항
  6. 그 밖에 군 생활로 인하여 발생하는 고충이나 어려움에 관한 사항
- ② 성희롱, 성폭력, 성차별 등 성(性)관련 고충 상담을 전담하기 위하여 대통령령으로 정하는 규모 이상의 부대 또는 기관에 성(性)고충 전문상담관을 둔다. ③~④ 생략
- ⑤ 전문상담관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 국방부장관이 임명한다.
1. 대통령령으로 정하는 심리상담 또는 사회복지분야 관련 자격증을 소지하고 일정 기간 이상의 상담경험이 있는 사람
  2. 대통령령으로 정하는 자격을 갖추고 일정 기간 이상의 군 복무 경력이 있는 사람

### 2. 「군인사법」

제37조(본인의 의사에 따르지 아니한 전역 및 제적) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 각군 전역심사위원회의 심의를 거쳐 현역에서 전역시킬 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 현역으로 복무하는 것이 적합하지 아니한 사람
  2. 제32조에 따라 같은 계급에서 두 번 진급 낙천된 장교. 다만, 소위의 경우에는 한 번 진급 낙천된 사람
  3. 병력(兵力)을 줄이거나 복원(復員)할 때에 병력을 조정하기 위하여 전역시킬 필요가 있다고 인정된 사람
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하여 현역 복무에 적합하지 아니한 사람
- ② 제1항제1호에 해당하는 사람으로서 전상(戰傷)·공상(公傷)에 의하지 아니한 사람은 제적(除籍)시킬 수 있다.
- ③ 전투 또는 작전 관련 훈련 중 다른 군인에게 본보기가 될만한 행위로 인하여 신체장애인이 된 사람은 제1항제1호에도 불구하고 전역심사위원회의 심의를 거쳐 현역으로 계속 복무하게

할 수 있다.

### 3. 「군인사법 시행령」

제49조(현역 복무에 적합하지 아니한 사람의 전역) ① 법 제37조제1항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사유에 해당하여 현역 복무에 적합하지 아니한 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 능력 부족으로 해당 계급에 해당하는 직무를 수행할 수 없는 사람
2. 성격상의 결함으로 현역에 복무할 수 없다고 인정되는 사람
3. 직무수행에 성의가 없거나 직무수행을 포기하는 사람
4. 그 밖에 군 발전에 방해가 되는 능력 또는 도덕적 결함이 있는 사람

## 3

## 「제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안」에 대한 의견표명 2020. 3. 12. 결정

### ■ 주 문 ■

국회의장에게, 「제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 24508)에서 도입하고자 하는 군가산점제는 여성, 장애인 등의 공직에 입직할 기회를 광범위하게 배제하는 결과를 초래하므로, 「헌법」에서 명시하는 평등권 및 공무담임권을 침해하고, 여성, 장애인 등에 대한 차별금지를 규정하고 있는 국제인권기준에 위배되며, 병역의 무 이행자 내에서도 형평성을 유지하지 못하므로 적절하지 않다는 의견을 표명한다.

### ■ 이 유 ■

#### I. 의견표명 배경

국가보훈처장은 「제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 245 08, 이하 '개정안'이라 한다)이 2020. 1. 10. 발의됨에 따라 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)에 의견을 요청하였다.

개정안은 국가 및 지방공무원 중 6급 이하 공무원을 채용하기 위한 공개 경쟁채용 시험에서 국방의 의무를 이행한 현역병, 상근예비역 및 사회복무요원에 대해 보상의 차원에서 군가산점제를 시행하고자 하는바, 이는 「헌법」이 보장하는 평등권, 공무담임권 등 국민의 기본권 보호와 밀접한 관계가있으므로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 검토하였다.

#### II. 판단 및 참고기준

「헌법」 제11조 제1항, 제25조, 제32조 제4항, 제34조 제5항, 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 '사회권규약'이라고 한다) 제2조 제2항, 제3조, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」(이하 '여성차별철폐협약'이라고 한다) 제7조, 「장애인의 권리에 관한 협약」(이하 '장애인권리협약'이라고 한다) 제5조, ILO 제111호 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」 제2조

### Ⅲ. 판 단

#### 1. 군가산점제에 대한 결정 및 제대군인 지원정책

##### 가. 헌법재판소 결정례

1999년 헌법재판소는 「(구)제대군인 지원에 관한 법률」(2001. 1. 4. 법률제6340호로 개정되기 전의 것) 제8조, 같은 법 시행령 제9조에 의해 제대군인에게 6급 이하 공무원 및 기능직공무원 시험, 교사임용시험, 공·사기업체채용시험에서 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5% 범위 내에서 가산점을 부여하는 (구)제대군인 가산점제도(이하 '종전 군가산점제'라 한다)에 대해 위헌결정을 하였다(헌법재판소 1999. 12. 23. 선고 98헌마363 결정).

헌법재판소는 종전 군가산점제에 대해 입법목적의 정당성은 인정되나 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 상실하고 차별로 인한 불평등 효과가 극심해 「헌법」제11조에 위배된다고 결정하였다. 종전 군가산점제는 결과적으로 여성과 장애 등 사회적 약자의 희생을 초래하고 있으며 가산점을 받지 못하는 자를 실질적으로 배제하고 있기 때문이다. 또한 헌법재판소는 종전 군가산점제가 능력주의에 기초하지 아니하고 성별, '현역 복무를 감당할 수 있을 정도로 신체가 건강한가'와 같은 불합리한 기준으로 여성과 장애인등의 공무담임권을 침해한다고 결정하였다.

##### 나. 국가인권위원회 결정례

2008년 국가인권위원회(이하 '위원회'라고 한다)는 병역의무 이행자가 취업지원 실시기관에 응시하는 경우 각 과목별 득점의 2% 범위 내에서 가산점을 부과하는 내용을 골자로 한 「병역법 일부개정법률안」(김성희의원 대표발의)에 대해 의견표명을 결정하였다.

위원회는 김성희의원안의 군가산점제에 대해 병역의무를 마친 자에 대한지원이라는 목적 달성을 위한 수단으로 적절하지 않고, 여성이나 장애인 등 사회적 약자에 대한 불평등 효과 또한 상당하여 평등권 침해의 소지가 크고, 「사회권 규약」등 협약 당사국에 대하여 차별 금지 및 시정 의무를 부여하고 있는 국제인권기준에 위배되며, 능력주의와 기회균등을 요체로 하는공무담임권을 침해하는 등 「헌법」에서 명시한 기본권 침해의 소지가 크다고 인정되므로 이 제도의 도입은 바람직하지 않은 것으로 판단하였다.

또한 위원회는 병역의무 이행자에 대한 지원정책이 필요함은 인정되지만, 이러한 정책이 합리적이고 적절한 것이기 위해서는 「헌법」이 보호하는 다른 사람들의 기본권을 훼손하지 않고 사회적 약자를 배제하지 않으며, 병역의무 이행자에게 보편적이고 실질적으로 적용되는 방식이어야 할 것인 바, 국회와 정부는 이러한 전제에서 김성희 의원안의 군가산점제와 같은 방식이 아니라 사회공동체 모두가 부담하는 합리적이고 적합한 방안을 모색하는 것이 바람직하다고 판단하였다.

#### 다. 제대군인 지원정책

헌법재판소 위헌결정 이후 종전 군가산점제는 폐지되고, 「제대군인지원에 관한 법률」제16조가 신설되어 채용시험 시 응시연령 상한 연장, 호봉이나 임금 결정 시 군복무 기간의 근무경력 반영 등의 우대정책이 마련되었다. 또한 채용시험 합격자 결정 시 합격예정 인원을 초과하여 동점자가 있는 경우 취업지원대상자를 취업지원대상자가 아닌 사람보다 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

「병역법」제73조 및 제74조에 따라 학업 중 군복무를 이행해야 하는 경우 군복무 후 복학을 보장하고 군복무 중 원격수업을 통한 학점취득을 인정하고 있으며, 재직 중 군복무를 이행해야 하는 경우 군복무 후 복직을 보장하고 있다. 군복무 중 자기개발을 위해 자기개발비용, e-러닝 학습콘텐츠 및 국가기술자격취득 등을 지원하고 있으며, 군복무 중 취업지원을 위해 상담사가 부대로 찾아가 진로지도 교육부터 1:1 취업상담까지 이루어지는 찾아가는 진로도움 프로그램 등을 운영하고 있다.

이 밖에 「국민연금법」제18조에 따라 군복무를 이행한 현역병, 상근예비역, 사회복지무원 등의 경우 국민연금 가입기간에 6개월을 추가로 산입하고 있으며, 국방부는 2018년 병 봉급을 406천원(병장 기준)으로 인상(2017년 기준 88% 정도 인상)하였고, 2022년까지 676천원(병장 기준)으로 인상하는 것을 목표로 삼고 있다. 또한 학자금대출자의 군 복무기간 중 발생하는 약정이자를 면제해주는 등 정부는 제대군인에 대한 보상정책을 확대해가고 있다.

## 2. 국가공무원 공개경쟁채용시험 경쟁률 및 필기시험 성적분포 현황

공무원 채용은 원칙적으로 공개경쟁채용시험과 경력경쟁채용시험을 통해 선발되며, 공개경쟁채용시험은 학력, 경력에 관계없이 공무원으로 임용되기를 원하는 모든 국민들에게 동일한 조건의 응시 기회를 부여하고 공정한 경쟁채용을 통해 상대적 우수자를

선발한다는 점에서 경쟁률이 높다.

최근 3년간 국가공무원 공개경쟁채용시험 합격자 성비를 보면 7급 공무원의 경우 남성과 여성의 비율이 6 : 4 정도로 남성이 더 많이 신규 채용되고 있으며, 9급 공무원 신규 채용의 경우 해마다 조금씩 다르긴 하나 남성과 여성이 5 : 5 정도의 비율을 유지하고 있다.

〈표 1〉 연도별 국가공무원 공개경쟁채용시험 경쟁률

(단위: 명)

구분		2017년	2018년	2019년
7급	경쟁률 (응시인원:선발예정인원)	372:1 (27,134:730)	33.7:1 (25,973:770)	33.2:1 (25,244:760)
	합격자 성비 (남성:여성)	63:37	61:39	62:38
9급	경쟁률 (응시인원:선발예정인원)	352:1 (172,691:4,910)	31.4:1 (155,298:4,953)	30.9:1 (154,331:4,987)
	합격자 성비 (남성:여성)	52:48	46:54	57:43

※ 출처 : 공무원회, 제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안 검토보고(사이버국가고시센터 자료를 바탕으로 재구성)

2019년 국가공무원 7급 공개경쟁채용시험 필기 합격선은 일반행정의 경우 80.83점, 9급의 경우 407.37점으로 소수점 두 자리의 극소한 점수차로 합격 여부가 좌우된다. 또한 2019년 국가공무원 공개경쟁채용시험 필기시험 성적분포표에 따르면 일반행정 7급의 경우 필기점수 80점 이상 80.83점 미만에 40명, 일반행정 9급의 경우 평균으로 환산한 필기점수 80점 이상 81.47점 미만에 300여명 정도가 밀집해있다고 추정할 수 있어 합격선을 기준으로 많은 인원이 분포해있음을 확인할 수 있다.

### 3. 여성, 장애인 등에 대한 배제

개정안은 가산점 대상자 범위를 종전 군가산점제보다 확대하여 병역의무를 이행한 현역병(여성도 지원하여 전역한 경우 포함), 상근예비역 및 사회복지요원에게 6급 이하 공무원 공개경쟁채용시험에서 가산점을 부여한다.

이는 취업 등에 있어 어려움을 겪고 있는 병역의무 이행자의 사회복지권을 돕기 위한 것이나, 결과적으로 군복무를 지원하지 아니한 여성, 병역판정검사 결과 전신기형, 질병, 심신장애 등으로 병역을 감당할 수 없다는 판정을 받아 병역이 면제된 남성은 제외된다.

병무청의 「2018 병무통계연보(I)」에 의하면, 2014년부터 2018년까지 5년간 현역병입영대상자 처분을 받은 비율은 80.4.%에서 90.4%까지 이르고 있어 전체 남성의 80% 이상이 가산점을 받을 수 있는 대상이 될 수 있음에반해 여성의 경우 지원에 의한 군복무를 마친 일부 여성을 제외한 대부분의 여성은 가산점 적용대상이 아니다.

이와 함께 「병역법」 제64조, 같은 법 시행령 제134조는 전신기형, 질병, 심신장애 등으로 인하여 병역을 감당할 수 없는 사람 역시 자신의 의사와 관계없이 병역의무가 면제되므로 가산점 적용대상에서 배제되며, 1년 6개월 이상 수형자(집행유예자 제외), 고아, 혼혈인(1991. 12. 31. 이전 출생자까지), 귀화자, 중학중퇴이하자(1992. 12. 31. 이전 출생자까지), 성전환자가 해당되는 전신근로역 역시 배제된다.

개정안 군가산점제는 종전 군가산점제보다 가점 비율을 낮춰 6급 이하 공무원 공개 경쟁채용시험에서 필기시험 각 과목별 득점에 필기시험 각 과목별 만점의 1000분의 10 또는 1000분의 5의 점수를 가산하도록 하고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 공무원 공개경쟁채용시험의 경쟁률이 높고 소수점 두 자리의 극소한 점수차로 필기시험의 합격 여부가 좌우되며, 필기시험 합격선을 기준으로 많은 인원이 밀집되어 있어 과목별 만점의 1% 또는 0.5% 가산점 적용에 따라 필기시험의 합격여부가 달라질 수 있어 가산점의 영향력은 크다고 볼 수 있다.

따라서 동 개정안에 따라 전체 남성의 80% 이상이 가산점을 받을 수 있는 대상이 되어 가산횟수와 기간에 제한을 둔다 하더라도, 군가산점제는 공직수행능력과는 아무런 합리적 관련성을 인정할 수 없는 성별 등을 기준으로 여성과 장애인 등의 사회진출 기회를 박탈하므로 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 상실한 것이며, 군복무에 대한 보상과 사회복귀 지원이라는 입법목적에 비해 여성과 장애인 등의 공직에 입직할 기회가 실질적으로 광범위하게 배제되는 결과를 초래하므로 법익균형성을 갖추지 못하여 평등권을 침해한다고 판단된다.

「헌법」 제25조는 “모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원임권을 가진다.”라고 규정하여 공무원임권을 보장하고 있다. 앞에서 살펴보았듯이, 개정안 군가산점제는 공무원 공개경쟁채용시험의 경쟁률이 높고 극소한 점수 차이로 합격 여부가 결정되는 현실에서 현역, 상근예비역, 사회복무요원의 군복무에 대한 보상과 사회복귀 지원이라는 입법목적에 비해 여성, 장애인 등의 공직 진입 기회가 광범위하게 배제되는 결과를 초래한다는 점에서 비가산점 응시자의 공무원임권을 침해하는 것이다.

또한 「사회권규약」 제2조 제2항, 제3조는 당사국에게 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 요구하고 있으며 「여성차별철폐협약」 제7조는 정부의 모든 직업에서 공공직능을 수행할 권리를 남성과 동등한 조건으로 여성에게 확보할 것을 규정하고 있다. 「장애인권리협약」 제5조는 장애를 이유로 한 모든 차별의 금지를, ILO 제111호 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」 제2조에서는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있다. 그러나 개정안 군가산점제는 여성, 장애인 등의 공직에 입직할 기회를 광범위하게 배제하는 결과를 초래하므로, 여성, 장애인 등에 대한 실질적인 평등을 규정하고 있는 위 국제인권기준에도 위배된다고 할 수 있다.

#### 4. 병역의무 이행자 내에서의 형평성

「병역법」 제5조는 병역을 현역, 예비역, 보충역, 병역준비역, 전시근로역, 대체역으로 구분하는데, 사회복무요원을 제외한 보충역, 대체역인 남성은 가산점 대상에서 제외된다. 보충역은 병역판정검사 결과 현역 복무를 할 수 있다고 판정된 사람 중에서 병력수급 사정에 의하여 현역병입영 대상자로 결정되지 아니한 사람으로 사회복무요원, 예술·체육요원, 공중보건지사, 병역판정검사전담의사, 공익법무관, 공중방역수의사, 전문연구요원, 산업기능요원이 있다. 개정안 군가산점제는 사회복무요원에게만 가산점을 부여하고 있어, 다른 보충역은 가산점 대상에서 제외되며, 2020년 1월부터 대체역으로 편입되는 대체복무요원도 배제된다.

그러나 사회복무요원을 제외한 다른 보충역의 경우 병역의무를 이행했다는 점에서 동일하며, 대체복무요원도 병역의무를 이행했으며 사회경력 연속성이 보장되기 어렵다는 점에서는 동일하나 가산점 대상에서 제외되어 앞서와 같이 공무원 공개경쟁채용시험에 있어 불리한 결과를 초래하므로 법익균형성을 갖추지 못하여 평등권을 침해한다고 판단된다.

더 나아가 병역의무 이행자에 대한 지원은 보편적이고 실질적으로 적용되는 방식이어야 하는데 개정안 군가산점제는 국가 및 지방공무원 중 6급 이하 공무원 시험에 응시하는 일부 사람에게만 군 복무에 대한 보상을 하고있어 병역의무 이행자 전체를 포괄하는 실질적인 방식이라고 볼 수 없다고 판단된다.

#### IV. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 의견을 표명한다.

2020. 3. 12.

국가인권위원회 상임위원회

위원장 최영애 위원 정문자 위원 이상철 위원 박찬운

4

**2021. 11. 2 결정 [군 징병 두발규정 차등적용 관련 정책·제도개선 권고]**  
21직권0000100·20진정0623000·21진정0180500·  
21진정0336800·21진정0742400(병합)

■ 주 문 ■

국방부장관에게, 두발규정 적용에 있어 간부와 병사간의 차별을 시정하는 방향으로 각 군 두발규정이 개선될 수 있도록 하고, 각 군의 예하부대에서 두발규정의 적용과 관련해 인권침해가 발생하지 않도록 대책을 마련하기를 권고합니다.

■ 이 유 ■

**I. 조사 개요**

위원회는 2020. 9. 14. 피진정인 공군참모총장이 「공군규정 2-44 복무 및 병영생활」(2018. 8. 20.) 제38조(용모 및 두발)에 따라 간부들에게는 간부표준형과 스포츠형을 모두 허용하고, 진정사건 피해자를 비롯한 병사들에게는 스포츠형만 허용하는 것은 사회적 신분에 따른 평등권 침해의 차별행위라는 진정을 접수(20진정0623000)하였다.

조사 과정에서 위원회는 간부와 병사 간 두발규정 차등적용의 문제는 비단 공군 병사에만 해당하는 문제가 아닌 전 군에 해당하는 문제이고, 유사 취지의 진정(21진정 0180500, 21진정0336800, 21진정0742400)이 지속적으로 제기되고 있는 점을 고려하여, 침해구제제1위원회는 2021. 4. 1. 직권조사 개시 의결을 통해 조사대상을 국방부 및 각 군으로 확대하고, 「육군규정120 병영생활규정」 제14조(두발) 및 해군 「2-2-6-규 01 해군 복무규정」 제36조(용모 및 두발) 등의 문제점을 함께 검토하였다.

## II. 조사 결과

### 1. 현황

#### 가. 육군

정확한 적용시기를 확인하기는 어려우나 과거 자료들을 바탕으로 볼 때, 1960년대 이후 군인으로서 품위와 용모를 단정하게 유지하기 위해, 현재와 같은 두발규정이 적용된 것으로 확인된다.

병사의 경우 병영에서의 단체생활로 인해 위생관리에 어려움이 있고 출·퇴근하는 간부에 비해 이발 여건이 제한되어 있으며, 부대 내 이발을 위한 전문이발사가 없고 이발병 업무를 수행하는 병사가 전문교육을 받지 않았다는 점을 고려하여, 병사들의 경우 기술 습득이 용이한 운동형을 기본으로 하였다. 간부의 경우 집단생활관에 거주하지 않아 위생관리가 병사에 비해 용이하고, 퇴근 이후 전문이발사에 의한 이발이 가능한 점을 고려하여, 운동형과 간부 표준형 중 선택할 수 있도록 해왔다.

참고로 국방부 병영문화혁신팀 사업의 일환으로, 올해부터 병사들을 대상으로 이발 비 월 1만원 지급 정책을 시행 중이며, 이에 따라 병사들은 이발이 필요한 경우 영외 외출을 하여 이발을 할 수 있다.

두발규정의 개선과 관련하여 장병 설문조사 등을 실시하였으며, 이를 토대로 향후 간부와 병사 간의 두발규정 기준은 동일하게 적용하되, 기존 윗머리 3cm 이하로 정했던 것을 5cm 이하로 개선할 계획이고, 훈련병이나 전역 전 장병에 대해서는 집단 특성을 고려해 예외적용 필요성을 고민하고 있다. 다만 아직 국방부의 통합 지침이 없어 규정개정 시기가 확정되지는 않았다.

#### 나. 해군

해군 복무규정 상 장병들은 군인다운 용모 유지를 위해 두발은 항상 깨끗하고 단정히 유지해야 하며, 간부는 ‘스포츠형’ 또는 ‘간부 표준형’으로 선택할 수 있고 병사는 ‘스포츠형’으로 규정되어 있다.

두발 길이를 규제하는 이유는, 임무 중 머리 부분에 상처가 발생했을 경우 신속한 응급처치 및 2차 감염을 방지하고, 헬멧 등 보호장구 착용 시 머리 부분 온도가 상승하므로 안전사고 예방을 위해 필요하며, 임무상황 발생 시 두발정리 시간을 최소화하여

신속하게 조치할 수 있도록 규정한 것이다.

해군의 경우 함정이 장기간 출동 임무를 수행하고, 다수의 함정에 이발을 할 수 있는 전문적인 병력이 부족하거나 없어 단정한 용모 유지에 어려움이 있으며, 개인위생 및 소속감 고취 등을 고려하여 병사는 ‘스포츠형’으로 하고, 간부는 ‘간부 표준형’과 ‘스포츠형’을 나누어 구분하고 있으나 부대 임무와 개인성향에 따라 ‘스포츠형’으로 조발하는 경우도 많다.

두발규정 개선과 관련하여, 해군의 경우 인권영향평가, 부패영향평가 등을 가장 먼저 마치고 시행만을 앞둔 상황이며, 국방부 지침이 아직 나오지 않아 개정 시기를 확정하지 못하였다. 향후 간부와 병사 간의 두발규정 기준을 동일하게 규정하고, 윗머리를 5cm이하로 규정한 것을 8cm로 조정하는 것을 검토 중이며, 세부적인 사항은 국방부 지침에 따라 조정할 예정이다. 훈련병 및 전역 3주 전 병장에 대한 예외조항을 마련할 계획은 따로 없다.

#### 다. 공군

군의 두발 규정은 전투임무 수행 시 사격제한 등의 전투방해요소 제거, 머리 부분 상처 발생 시 지혈 및 감염방지, 두발 정리시간 최소화를 통한 임무 즉각 투입 등의 목적과 소속감 고취 등을 위해 짧은 두발 형태를 원칙으로 적용하고 있으며, 이는 선진 국가에서도 동일한 이유로 유사하게 적용하고 있다.

간부와 병사의 두발규정 차이가 적용된 정확한 시기를 알기 어려우나 과거 역사 사진 등을 보면 6.25 전쟁 이후 지속 적용되어 온 것으로 파악되며, 징병제 등의 특성을 고려하여 간부와 병사의 두발을 구분한 것이 군내외적으로 관습화·통념화 된 것으로 확인된다.

병사의 경우 전·평시 이발 관리의 어려움 및 위생문제, 병사 간 두발유형 차이로 인한 위화감 조성 우려 등의 이유로 스포츠형으로만 규정하고 있다. 간부의 경우 장기간의 복무기간, 일과 후 사회활동 등을 고려하여 간부표준형을 선택할 수 있도록 하였으나, 개인성향 및 부대여건에 따라 스포츠형으로 조발하는 경우도 있다.

두발규정 개선과 관련해, 공군 역시 장병 두발에 대한 사회적 인식 변화에 따라 군 기강에 저해되지 않는 수준에서의 개선 필요성을 인지하고 있으나 아직 국방부 지침이 없어 개정 시기를 확정하지 못하고 있다. 공군의 경우 간부와 병사의 두발기준을 통일 하되 ‘표준형’을 기준으로 부위별로 구체화하고, 전 장병이 ‘표준형’ 또는 ‘스포츠형’ 중

선택이 가능하도록 규정을 개선할 예정이다.

다만 전역 전 장병들에 대한 예외조항의 필요성은 적다고 판단된다. 전 장병에 동일한 두발규정을 적용하고 제한의 정도를 완화한다면 전역 전 장병이 사회 복귀 시 어려움이 발생할 여지가 적고 반발도 크지 않을 것이라 예상된다.

#### 라. 해병대

「해병대 복무규정」 상 간부는 앞머리 5cm 이내, 귀상단 2cm 이내로 올려 쥐고 방탄헬멧 착용 시 긴머리가 보이지 않도록 해야 하며, 병은 앞머리 3cm 이내, 귀상단 5cm 이내로 올려쥐은 후 팔각모 착용시 긴머리가 보이지 않도록 해야 한다. 이러한 해병대의 두발 형태는 역사와 전통성, 해병대로서의 상징성이 있으며, 군의 필요에 의해 규정된 것이다.

해병대 임무 특성상, 상륙함정/상륙주정/상공기 탑승 등 임무수행 시 머리부위 상처 발생 가능성이 상시 존재한다. 이에 머리부위 상처 발생시 2차 감염을 방지하고 상처 부 식별을 용이하게 하기 위해 짧은 머리 형태를 하도록 규정한 것이다. 또한 해병대는 모병제로 모집하기 때문에, 대부분 병사가 해병대만의 두발규정을 이미 알고 있는 상태에서 선택하므로 두발 규정에 대한 불만이 타군에 비해 크지 않다.

현재도 간부와 병의 두발 형태가 거의 유사하며, 2cm 길이의 차이만 있을 뿐인데 육안으로 구분이 되지 않는다. 해병대는 간부와 병 간의 차이를 없애더라도 상륙형과 상륙돌격형의 현 규정은 지속될 예정이고, 2차에 걸친 설문조사에서 상륙형과 상륙돌격형의 두 가지 형태 중 한 가지를 선택할 수 있도록 하는 개선안에 대해 다수의 장병들이 동의한 점을 고려해 개선계획을 확정할 예정이다. 다만 국방부의 지침이 없어 개정시기가 확정되지 않았다.

#### 마. 국방부(병영문화혁신팀)

최근 민간군합동위원회 측으로부터 두발규정 개선 관련 권고를 받은 바 있다. 국방부 측은 각 군의 의견을 수렴하고 이에 대한 구체적인 검토를 통해 제도 개선안을 마련할 계획이다. 다만 여러 의견을 들어야 하는 만큼 제도개선 시기 등이 구체적으로 확정되지는 않았다.

## 2. 해외 사례

### 가. 모병제 국가의 사례

#### 1) 미국

군복 및 회장의 복장 및 용모(Wear and Appearance of Army Uniforms and Insignia, ‘AR 670-1’이라 한다) 규정의 Chapter 3에서 용모 및 두발(Appearance and Grooming Policies)에 관해 자세하게 규정하고 있다. 병사들이 관련 규정을 위반하는 경우 통합군사법(Uniform Code of Military Justice: UCMJ)에 의해 처벌되거나 주의, 경고, 교정처분과 같은 대체적 행정처분(Adverse Administrative Action: AAA)의 불이익을 받을 수 있다(3-2 Hair and Fingernail Standards and Grooming Polices).

장병들의 두발은 깔끔하고 단정한 한도 내에서 다양한 헤어스타일이 인정되나 군복을 입고 있는 경우뿐만 아니라 사복을 입고 근무를 하고 있는 경우에도 적용되며 지나치게 기이하거나 특이한 헤어스타일은 인정되지 않는다.

AR 670-1은 모두(冒頭)에서 모든 육군에게 적용되고 일부 규정은 병사들이 위반할 경우 형사처벌이나 행정처분을 받을 수 있다고 명시하고 있지만, 그 내용에 있어 간부와 병사를 구분하여 적용하지는 않는다.

#### 2) 영국

육군규정(The Queen’s Regulations for the Army) Chapter 5 부대 지휘, 통제, 행정(Unit Command, Control, Administration), Part 9 복장(Dress) 중 개인용모(Personal Appearance)에서 군인의 두발에 관하여 규정한다.

종교적 이유 등과 같이 특별한 승인 사유가 없는 한 남성군인은 짧고 단정하게 머리를 관리하여야 한다. 헤어스타일과 색깔은 자연스러운 상태에서 벗어나서는 안 되고, 콧수염을 기르는 경우 윗입술 밑으로 자라서는 안 되며, 턱수염은 종교나 의학적인 이유 또는 전통적으로 승인된 것을 제외하고 인정되지 않는다.

관련 규정은 남군과 여군만을 분리해서 규정하고 있을 뿐 병사나 간부를 구분하여 별도로 다른 두발 형태를 규정하지 않고 있다. 공군의 규정(The Queen’s Regulations for the Royal Air Force)도 육군과 거의 동일하게 규정(Chapter 6, 209)하고 있다.

### 3) 프랑스

국방규정(Code de la Défense) D4137-2에서 두발, 수염, 보석 및 장신구는 위생, 안전 그리고 착용의 특수한 효과 요건을 따라야만 한다고 규정하며, 육군의 위생과 관련된 지시(Instruction N° 18000/DEF/DCSSA/AA /PAPS relative aux différentes tenues revêtues par le personnel militaire du service de santé des armées)에서 두발과 관련해 구체적으로 규정하고 있다.

프랑스는 위생과 안전의 문제를 중심으로 두발 규정을 마련하고 있으며, 남성과 여성의 구별만 있고, 간부와 병사들에 대해 별도의 규정을 두고 있지는 않다.

### 4) 독일

2017년 군인법(Soldatengesetz) 제4조a가 삭제되면서 제4조에서 군복에 관해서만 규정하고 있으며, 제4조 제3항은 법률로 달리 정하지 않는 한 연방 대통령은 군인의 군복과 복제에 관한 규정을 발령할 수 있다고 규정하고 있다.

연방군인의 외모 관련 복무규정(Zentrale Dienstvorschrift A-2630/1, Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr)에서는 군인의 헤어스타일은 헬멧의 착용에 방해가 되지 않아야 하고, 군사장비의 기능을 방해하지 말아야 한다고 규정하고 있다.

2013년과 2019년에 여군과 달리 남군의 두발을 짧게 규정하고 있는 것에 대해, 남성 부사관이 고트족 문화의 일부로서의 장발은 자신의 인격적 표현이므로 여군과 차별 없이 이를 인정해 줄 것을 두 번에 걸쳐 법원에 소송을 제기하였으나 모두 패소하였다(BVerwG 1WB 28.17). 그러나 간부와 병 간에는 두발 규정에 차이가 없다.

#### 나. 징병제 국가의 사례: 이스라엘

복장 및 용모규정(The military Rules of Appearance and Dress Code)에 의하면 남성군인의 두발은 짧아야 하며, 길더라도 층이 저서는 안 된다고 규정하고 있고, 여군의 경우 군복의 목 칼라 부분을 넘는 부분은 끈으로 묶어야 하고, 검정색이나 갈색 밴드를 사용하도록 규정한다. 다만 간부와 병사에 대해서는 별도의 차등 규정을 두고 있지 않다.

### 3. 장병 인식조사 결과

#### 가. 육군 ○○부대

위원회는 두발 규정과 관련한 장병 인식을 파악하기 위해 육군 ○○부대에서 10명의 간부와 15명의 병사와 면담하였다. 간부와의 면담에서는 ‘두발 규정이 개정되면 또 다른 요구를 분명히 제기할 것이다.’, ‘간부들의 병사 관리가 더욱 힘들어질 것이다.’는 이유로 현행 유지 의견이 있었다. 개선 필요 의견으로는 ‘전시(또는 작전)와 비전시(또는 행정)로 나누어 운영할 필요가 있다.’, ‘간부/병사 간 두발을 달리 적용할 타당한 이유를 제시하기 힘들다.’, ‘전역 전 휴가의 경우 두발 규정의 예외를 고려할 필요가 있다.’, ‘전역 전 해당 장병을 징계하려 했으나, 전역 후 해당자가 민원을 제기하여 어려움을 겪은 바 있다.’ 등의 이유를 제시했다.

병사와의 면담에서는 ‘간부와 병사는 분명히 다르기 때문에 차등을 두어야 한다.’는 현행 유지 의견도 있었으나, 상당수 병사는 ‘군인의 두발 규정은 전시 상황을 대비한 것인데, 간부와 병사 모두 전시 상황에 참전해야 한다는 점에서 동일함에도 불구하고 차등을 두는 이유가 납득되지 않는다.’, ‘합리적으로 설명되지 않기 때문에 오히려 병사들의 반발을 부른다.’, ‘각 군에서 2021년 초 개선 의견을 밝혔음에도 실질적으로 개선되지 않고 있어 조속한 개정이 필요하다.’ 등의 개선 필요 의견을 밝혔다. 또한 ‘간부들이 병사들에게 불시에 모자를 벗어보라고 한 뒤 자로 머리를 잡아당겨 길이를 재보는 등의 행위를 한 사례를 들었던 적이 있다.’, ‘머리를 자르지 않으면 업무량을 늘리는 등의 불이익을 주기도 한다.’ 등의 두발 단속 과정에서의 인권침해 문제를 제기하였다.

#### 나. 해군 ○○부대

위원회는 해군 ○○부대에서, 간부 5명과 병사 10명을 대상으로 면담을 진행하였다. 간부들은 ‘해군에서는 예전부터 장병이 물에 빠졌을 때 머리를 잡아서 건져 올려야 한다는 취지에서 두발 길이에 대해 관대한 편이었다. 병사들의 경우 스포츠형 머리를 규정하고 있으나 두발 상태가 실체는 더 긴 상태이다.’, ‘병사들에게 두발을 지적할 때는 두발규정보다 상당히 초과해 두발 상태가 불량한 경우가 대부분이므로 병사들도 지적 사항을 거부하지 않는다.’ 등의 현행유지 의견을 밝혔다.

반면 ‘장교, 부사관, 병사들 모두 다 같은 군인인데 병사의 두발에 대하여 따로 정할 만 한 근거가 부족하다.’, ‘머리가 길다고 작전수행을 못하는 것도 아니고, 두발규정을

달리 적용할 이유가 없다. 간부와 병 두발규정을 동일화하되, 전반적 완화가 필요하다.’, ‘군 권력은 두발규제에 있는 것이 아니라 개인 간 조화를 통하여 발전하는 것이다.’ 등을 이유로 개선이 필요하다는 의견을 제시한 간부도 있다.

병사들의 경우 ‘간부와 병 간에 차이를 두는 것은 적절하다. 외관으로 간부인지 병인지 알아보기 가장 쉬운 방법이기 때문이다.’, ‘스포츠형은 군인이 활동하기에 가장 편한 두발 형태이다.’ 등을 이유로 현행 유지 의견이 있었고, ‘간부와 병사 간 두발 규정을 달리 적용하는 것은 형평성에 어긋난다.’, ‘두발 규정은 분명히 필요한 부분이라고 생각하나 계급 간 차등을 두는 것에는 정확한 설명이 필요하다.’, ‘훈련에 피해가 없는 범위에서 서로 납득할 수 있는 안을 만들어서 개선하여야 한다.’ 등을 이유로 개선이 필요하다는 의견도 있었다.

#### 다. 공군 ○○부대

공군 ○○부대의 경우 간부 5명과 병사 10명을 면담하였다. 간부의 경우 ‘외적 군기, 군 기강 요소로서 존속되어야 한다.’, ‘군인이 군복을 입어야 하듯 두발도 임무수행을 위해 제한이 필요하다.’, ‘현행 제도를 개선해도 불만은 끝도 없이 나올 것이다.’ 등의 이유로 현행 유지가 필요하다는 의견과, ‘병사도 성인인데 머리모양까지 규제하는 것은 구시대적 규정이다.’, ‘간부들은 머리가 긴 채로 병사들 머리를 단속해야 하는 점에서 모순적이다.’는 이유로 개선 필요성을 제기한 의견이 있다.

병사들의 경우 현행유지 의견은 없었고, ‘간부와 병사가 계급적인 면에서 차이가 있다고 하더라도 외적인 면까지도 차이를 두어야 할 이유가 없다.’, ‘두발규정에 차등이 있는 이유에 대해 납득할 만한 설명을 듣지 못했다.’, ‘통상 병 집단이 스포츠형을 해야 하는 당위성을 전시상황 대비 및 위생상태 유지로 설명하는데, 전시상황에는 병사들뿐만 아니라 간부들도 같은 환경에 노출되게 된다는 점, 위생 환경도 과거에 비하여 크게 개선되었다는 점 등에 비추어 볼 때 현재까지도 과거의 두발 규정을 동일하게 적용하는 사유가 납득이 되지 않는다.’ 등의 이유로 개선이 필요하다는 의견을 제시하였다. 아울러 ‘간부와 병사 간의 두발규정은 필요하나 두발 길이에 대해서는 규정 완화가 필요하다.’, ‘간부의 두발을 더 엄격히 제한해야 한다.’는 의견도 제시되었다.

#### 라. 소결

간부들의 경우 현행유지와 제도개선 필요성 의견을 모두 제시하였으나, 병사들의

경우 제도개선 필요 의견이 많았고, 간부와 병사 모두 전투 상황을 대비해야 함은 동일  
한데, 차등을 두는 것은 합리적 이유가 없다는 부분에 대한 지적이 많았다.

### Ⅲ. 판단

#### 1. 관련 규정

「대한민국헌법」 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을  
추구할 권리를 가진다고 보장하고 있으며, 같은 법 제11조는 모든 국민은 법 앞에 평  
등하며 누구든지 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있다.

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조(군인의 기본권과 제한) 제1항에서는  
군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다고  
규정하고 있고, 국방부 「부대관리 훈령」 제24조(용모 및 두발)에서는 군인의 용모 및  
두발과 관련하여 항상 깨끗하고 단정하여야 한다고 적시하고 있다.

육군 「육규120 병영생활 규정」 제14조(두발)에서 간부의 두발을 ‘간부표준형’ 또는  
‘운동형’으로 선택할 수 있게 하면서도 병의 두발을 ‘운동형’으로 하도록 정하고 있으며,  
해군 「2-2-6-규01 해군 복무규정」 제36조(용모 및 두발)에서는 간부의 두발을 ‘간부표  
준형과 ‘스포츠형’, 병의 두발을 ‘스포츠형’으로 조발하도록 하고 있고, 공군 「공규 2-44  
복무 및 병영생활」 제38조(용모 및 두발)에서도 해군의 경우와 유사하게 규정하고 있  
다. 해병대 「해병대복무규정」 제35조(용모 및 두발)에서도 간부와 병의 두발 형태를  
따로 규정하고 있으며, 병의 머리 길이를 간부에 비해 짧게 유지하도록 제한하고 있다.

#### 2. 각 군 두발규정의 차등적용이 평등권 침해인지 여부

각 군이 두발 규정을 통해 소속 병사들의 두발 형태를 간부와 다르게 정한 것이 병  
사들의 평등권을 침해한 것인지 여부를 판단하기 위해서는, 두 집단이 본질적으로 동  
일한 집단에 속하는지를 판단할 필요가 있다.

이와 관련해 헌법재판소는 “서로 비교될 수 있는 두 사실관계가 모든 관점에서 완전  
히 동일한 것이 아니라 단지 일정한 요소에 있어서만 동일한 경우에, 두 개의 사실관계  
가 본질적으로 동일한가의 판단은 일반적으로 당해 법률조항의 의미와 목적이 달려있  
다.”라고 밝힌 바 있으며(헌법재판소 2003. 1. 30.자 2001헌가40 결정 참조), 이를 고

려할 때 두발규정 적용에 있어 병사들과 간부들이 동일한 비교집단에 속하는지 여부는, 각 집단들의 추상적인 특성보다는 쟁점이 되는 두발규정의 의미와 목적을 파악하여 구체적으로 판단하여야 할 것이다.

각 군에서는 전투임무 수행 등을 위해 두발규정을 마련하였다는 입장인데, 간부와 병사 모두 근본적으로 전투임무를 수행하고 준비하는 조직에 속해있다는 점에서, 이 규정의 본질적 의미와 목적이 신분 또는 계급에 의한 차등적 적용을 염두에 둔 것이라 보기 어렵다. 그렇다면 상기 관례 취지에 따라 적어도 이 규정과 관련해서는 두 집단이 본질적으로 같은 집단에 속해있다고 볼 수 있다.

그러나 각 군은 육군 「육규120 병영생활 규정」, 해군 「2-2-6-규01 해군 복무규정」, 공군 「공규 2-44 복무 및 병영생활」, 해병대 「해병대복무규정」 등을 통해 간부와 병사 간 두발형태를 차등적으로 규정함으로써, 같은 것을 다르게 대한 차별적으로 대우하고 있고, 이는 헌법에서 보장하는 평등의 원칙을 위반할 소지가 있다.

다만 헌법재판소는 평등의 원칙이 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라, 입법과 법의 적용에 있어서 합리적 근거 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻하고, 합리적 근거가 있는 경우 평등의 원칙에 반하는 것이 아니라는 입장(헌법재판소 1994. 2. 24.자 92헌바43 결정, 헌법재판소 1996. 8. 29.자 93헌바57 결정 등 참조)이므로, 이하에서는 이러한 차별적 대우가 합리적인 이유가 있는 것인지를 검토한다.

앞서 살펴본 바와 같이 각 군에서는 머리부위 부상 시 응급처치 필요성, 집단생활로 인한 위생 문제, 임무 즉각 투입을 위한 두발관리시간 최소화, 군인으로서의 품위유지, 두발형태 선택권 부여 시 병사들 간 위화감 조성 우려, 전문적인 이발인력 미배치(또는 부족), 해군의 경우 함정의 장기간 출동을 이유로 간부와 병사 간 두발규정을 차등적으로 적용하고 있다고 주장한다.

그러나 위와 같은 문제들은 병사뿐만 아니라 간부를 포함한 모든 군인들에게 두발규정이 필요한 이유에 해당하고, 해외 군대의 사례 역시 각 군의 주장 취지와 비슷한 이유로 군인들의 두발형태를 일정부분 제한하고 있음에도 불구하고 계급이나 신분 등에 따라 차등적으로 규정하고 있지 않다는 점에서, 우리 군의 병사들에게만 유독 더 짧은 두발형태를 적용하여 계급 간 차등을 둘 만한 합리적인 이유로 인정하기는 어렵다.

특히 위원회 현장조사 시 육·해·공군 각 군부대에서 복무중인 현역 장병들을 대상

으로 설문조사 및 면담을 실시한 결과, 병사들의 경우 간부와 병에 대한 두발 규정을 달리 적용하여야 하는 문제에 대하여 납득하기 어렵다는 의견이 대다수였으며, 간부들 또한 병사들을 통솔함에 있어 관련규정을 논리적으로 이해시키기 어렵다는 점에서 고충을 토로하기도 하였다.

이와 같은 상황들을 종합적으로 고려하였을 때, 두발규정은 전투임무 수행을 대비하여 마련된 것으로서 간부와 병사 간 차이를 둘 합리적인 이유가 있다고 보기 어려워 이러한 차등적 대우는 병사들의 평등권을 침해한 것으로 판단된다.

### 3. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 간부와 병사 간 차등적으로 적용되는 두발규정은 평등권 원칙에 위배되는 것으로서 차별 시정이 필요하다. 또한 간부 및 병사들과의 면담에서 제기된 바와 같이 두발규정 위반에 대한 지적과 관련해 인권침해나 민원 문제가 발생하고 있고, 실제로 위원회 결정례(국가인권위원회 2020. 4. 16. 결정 20-진정-0044200)에 따르면 병사의 두발이 길다는 이유로 간부가 직접 이발을 실시한 사례에 대해 인권침해로 결정해 징계를 권고한 사례도 있다.

이에 국방부장관에게, 군 임무수행을 고려해 간부와 병사들 간 차등적으로 적용되고 있는 두발규정을 시정하는 방향으로 각 군 두발규정이 개선될 수 있도록 하고, 장병 두발규정의 적용과 관련해 예하부대에서 인권침해가 발생하지 않도록 대책을 마련할 것을 권고할 필요가 있다.

## IV. 결론

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

2021. 11. 2.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조

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

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한)

- ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.  
 ② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제11조(평등대우의 원칙) 군인은 이법의 적용에 있어 평등하게 대우받아야 하며 차별을 받지 아니한다.

제13조(사생활의 비밀과 자유) 국가는 병영생활에서 군인의 사생활의 비밀과 자유가 최대한 보장되도록 하여야 한다.

### 3. 국방부 「부대관리 훈령」

제24조(용모 및 두발)

- ① 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 한다.  
 ② 가발 착용이나 머리염색 등 군 기강을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 탈모에 의한 가발착용과 흰색머리를 검은색으로 염색하는 경우에는 가능하다.

### 4. 육군 「육규120 병영생활 규정」

제14조(두 발)

- ① 간부의 두발은 다음 각 호와 같은 '간부 표준형' 또는 '운동형'으로 한다.
1. '간부 표준형'은 가르마를 타고 머리를 단정히 손질하여야 하며, 모자를 착용 시 양쪽 귀 상단에 노출되는 머리가 1cm이내로 단정해야 한다.
  2. '운동형'은 앞머리·윗머리를 3cm 내외로, 옆머리·뒷머리는 1cm 이내로 단정하게 조발한 형태를 말한다.

- ② 사관생도 및 후보생, 병은 운동형으로 단정하게 조발하여야 하며, 임관을 앞둔 자는 장성급 지휘관이 제1항에 준하여 조정할 수 있다.
- ③ 군무원, 군사법 경찰관 등 특수임무 수행자는 '간부 표준형'으로 조발하되, 옆머리가 귀에 닿지 않고, 뒷머리가 상의 깃에 닿지 않도록 하여야 한다.
- ④ 군인은 가발 착용이나 머리 염색 등 군 기강을 저해하는 행위를 하여서는 안 된다. 다만, 탈모에 의한 가발 착용과 흰색 머리를 검은색으로 염색하는 경우에는 가능하다.
- ⑤ 여성 군인의 머리는 단정하게 손질하되 길이와 머리 모양은 군모 착용에 지장을 초래하지 않아야 한다. 그러나 양성교육 중인 자는 지휘관이 따로 정할 수 있다. 세부적인 기준은 다음 각 호와 같다.
  - 1. 짧은 머리형: 뒷머리는 상의 뒷 칼라 끝선에 닿지 않아야 한다.
  - 2. 긴 머리형: 뒷 칼라 끝선을 넘는 긴 머리는 단정하게 묶거나 틀어 올려서 머리핀 및 망으로 고정한다.

## 5. 해군 「2-2-6-규01 해군 복무규정」

### 제36조(용모 및 두발)

- ① 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 하며, 임관(임용) 및 입영 후 몸에 문신을 하는 행위는 금지된다.
- ② 임관반지, 사관학교 졸업반지, 결혼반지는 착용할 수 있으나 목걸이, 귀걸이는 착용할 수 없다.
- ③ 연필, 펜 등의 물건은 제복 위에 나타나지 않도록 하여야 한다.
- ④ 남자군인은 용모 및 두발과 관련하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
  - 1. 수염은 말끔히 깎고, 콧수염이나 턱수염을 기르는 행위는 금지한다.
  - 2. 간부의 두발은 '간부 표준형' 또는 '스포츠형'으로 한다.
    - 가. 간부 표준형: 가르마를 타고 탈모 시 앞머리가 이마를 덮지 않도록 머리를 단정히 손질해야 하며, 앞머리는 8cm 이내, 착모 시 양쪽 귀 상단에 노출되는 머리가 1.0cm 이내
    - 나. 스포츠 형: 앞머리 5cm, 윗머리를 3cm 이내, 옆머리 및 뒷머리는 짧게 치올려 조발한 형태
  - 3. 병은 스포츠형으로 조발하며, 사관생도, 학군사관후보생 및 기본군사교육 피교육자는 교육기관의 장이 정한다.
  - 4. 군무원, 군사법 경찰관 등 특수임무 수행자는 '간부 스포츠형'으로 조발하되 옆머리가 귀에 닿지 않고, 뒷머리가 상의 깃에 닿지 않도록 손질한다.
  - 5. 비록 머리길이는 위에 정한 바를 초과하지 않더라도 군인답지 못한 두발형태로의 조발은

금지한다.

⑤ 생략

⑥ 군인은 가발 착용이나 머리 염색 등 군 기강을 저해하는 행위를 하여서는 안 되나 탈모에 의한 가발 착용과 흰색 머리를 검은색으로 염색하는 경우는 가능하다. 단, 부대 임무 등 특별한 사정이 있을 시 해당 지휘관 승인을 받은 경우는 예외로 한다.

## 6. 공군 「공규 2-44 복무 및 병영생활」

제38조(용모 및 두발) 군인의 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 하며, 각 신분별 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 장교, 준사관 및 부사관의 두발은 간부 표준형 또는 스포츠형으로 한다.
  - 가. 간부 표준형: 가르마를 타고 머리를 단정히 손질하여야 하며, 착모하였을 경우 노출되는 머리가 단정히 조발되도록 하고, 탈모 시 앞머리가 이마를 덮지 않도록 하는 형태
  - 나. 스포츠형: 앞머리 5cm, 윗머리 3cm 이내, 옆머리 및 뒷머리는 짧게 치올려 조발한 형태
2. 병은 스포츠형으로 조발하며, 사관생도, 학군사관후보생, 항공과학교등학교 학생 및 기본 군사교육 피교육자는 교육기관의 장이 따로 정한 바에 따른다.
3. 군무원 및 군 사법경찰관 등 특수임무 수행자는 간부 표준형으로 조발하되, 옆머리가 귀에 닿지 않고, 뒷머리가 상의 깃에 닿지 않도록 단정히 하여야 한다. 다만, 여성의 경우는 그러하지 아니하다.
4. 수염은 기를 수 없다. 다만, 해외 파병 시 주둔국의 정서를 고려하여 별도로 정할 수 있다.
5. 가발착용·염색 및 문신행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 탈모에 의한 가발착용과 흰색머리를 검은색으로 염색하는 경우에는 가능하다.
6. 여성 군인의 머리는 단정하게 손질하되, 길이와 머리모양은 군모착용에 지장을 초래하지 않아야 한다. 그러나 양성교육중인 자는 학교장(인사교육참모 소관)이 따로 정할 수 있다.
  - 가. 짧은 머리형: 뒷머리는 상의 뒤 칼라 끝선에 닿지 않아야 한다.
  - 나. 긴 머리형: 상의 뒤 칼라 끝에 닿는 긴 머리는 반드시 묶어서 흘러내리지 않도록 검정 색밴드, 머리핀 혹은 망으로 고정시켜야 한다. 다만, 훈련·작업 시 안전에 지장을 초래하는 경우 묶은 머리의 고정은 생략할 수 있다.
7. 화장을 할 경우 군인으로서의 품위를 유지할 수 있도록 단정히 하여야 하며, 매니큐어는 피부색(손톱색)에 가까운 연한 색상으로 하여야 한다.
8. 지나치게 사치스럽거나 타인에게 혐오감을 주는 장신구를 패용해서는 안 되며 군인의 경우 반지는 패용할 수 있으나(병사 제외) 목걸이, 팔찌 및 귀걸이는 패용할 수 없다.

## 7. 해병대 「해병대복무규정」

### 제35조(용모 및 두발)

- ① 해병대 장병 및 군우원은 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 하며 몸에 문신을 행위는 금지한다.
- ② 생략
- ③ 생략
- ④ 남자군인의 용모는 단정해야 하며 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
  1. 간부의 두발은 앞머리 5cm, 귀상단 2cm까지 올려깎은 후 방탄헬멧 착용 시 긴머리가 보이지 않도록 올려깎기
  2. 병은 앞머리 3cm이내, 귀상단 5cm까지 올려깎기를 해야 하며 팔각모 착용시 긴머리가 보이지 않도록 올려깎기 할 것.
  3. 다음 각 목에 명시된 두발을 해서는 안 된다.
    - 가. 동자머리 및 윗 머리카락만 남겨두는 형태
    - 나. 구렛나루를 기르는 행위, 면도기로 옆머리 및 귀상단을 과도하게 면도하여 혐오감을 주는 형태
  4. 손발을 항상 깨끗이 씻어야 하며, 손·발톱은 짧게 깎을 것.
  5. 그밖에 타인에게 혐오감을 줄 수 있는 용모와 두발을 하여서는 안되며 콧수염이나 턱수염을 기르는 행위 등 금지

## 5

**[2019년 군 영창 방문조사에 따른 권고]**

2019. 7. 9. 결정 19방문0001800

**■ 주 문 ■**

국방부장관에게 군 영창 수용자 인권의 보호와 향상을 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. 영창제도 폐지를 위한 「군인사법」이 개정되기 전이라도 징계별로서의 입창 처분은 가급적 지양하기 바람.
2. 군 영창 진정보호실 내 화장실의 차폐시설 유무를 점검하고 차폐시설이 없는 곳은 설치하기 바람.
3. 수용자 접견 및 전화 내용을 일률적으로 기록하는 관행에 대하여 점검하고 개선 방안을 마련하기 바람.
4. '수용자신상명세서'상 수용자에 대한 과도한 개인정보수집이 발생하지 않도록 관련 관행을 점검하고 개선방안을 마련하기 바람.
5. 영창 구급일수 산정, 권리구제 사항에 대한 고지 절차, 진정권 보장 관련 안내 절차가 규정에 맞게 실시될 수 있도록 사례를 전파하고 개선방안을 마련하기 바람.
6. 특정 식기류 사용 불허 관행을 다른 수용시설의 편의제공 기준에 맞추어 개선하기 바람.

**■ 이 유 ■****1. 방문조사 및 권고배경**

국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)는 군 구급시설 수용자의 처우 및 시설·환경 등에 대한 인권실태를 파악하고 개선책을 마련하고자 「국가인권위원회법」 제24조에 따라 정기적으로 방문조사를 실시하고 있다. 위원회는 2019. 5. 8.부터 6. 11.까지 총 6개 부대(육군 제11사단, 육군 제22사단, 육군 제25사단, 육군 제31사단, 해군 제3함대, 공군 작전사령부 근무지원단) 영창을 방문하였으며, 각 조사대상 부대 영창의 냉·난방, 거실, 화장실, 환기시설 등 물리적 환경과, 신체검사, 실외운동, 외부접견 및 전

화사용, 수용자 권리 및 구제절차의 고지, 의료 조치, 식사, CCTV 촬영 등 수용자 처우와 관련한 현황을 중심으로 조사를 실시하였다.

방문조사 결과, 각 조사대상 부대는 국방부 ‘영창설계기준’에 따라 각 시설의 환경을 적절하게 운영하고 있었고, 수용자 처우 측면에서도 전반적으로 관련 규정에 따라 적절한 권리 보장을 하고 있었으며, 즉시처리가 가능한 일부 문제점들에 대해서는 현장에서 즉시 시정조치하는 등 적극적이고 협조적인 인권보호의지를 보여주었다. 다만, 각 개별부대의 문제에 그치지 않고 군의 영창시설 모두에 공통되는 것으로 보이는 문제점에 대해서는 관할 상급기관에 그 내용을 알리고 전반적인 점검 및 개선방안을 마련토록 할 필요가 있어, 아래와 같이 「국가인권위원회법」 제25조에 따라 권고의 필요성을 검토하였다.

## 2. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 3. 조사결과 및 판단

### 가. 징계입창 처분 지양

신체의 자유를 침해하는 강제처분을 함에 있어서는 인적·물적 독립을 보장받는 제3자인 법관이 구체적 판단을 거쳐 발부한 영장에 의하여만 한다는 것이 헌법상 영장주의의 본질(헌법재판소 2012. 12. 27.자 2011헌가5 결정 참조)임에도 불구하고, 실질적 구급에 해당하는 징계입창은 그동안 징계권자 등의 주도로 법관의 관여가 전혀 이루어지지 않은 상태에서 시행되어 왔다.

위원회는 군이 수행하는 국가적 기능의 중요성과 지휘체계 확립의 필요성을 감안하더라도 헌법과 시대정신에 부합하지 않는 영창제도를 계속하여 유지하는 것은 부적절하다는 판단 하에 2018. 12. 20. 국회의장 및 국방부장관에게 “군 영창 폐지 관련 군인사법 개정안에 대한 의견표명”을 한 바 있고, 국방부 또한 ‘2019년도 업무계획’을 통해 인권침해적인 영창제도를 폐지하겠다는 입장을 밝힌 바 있다.

이와 같이 국방부 스스로가 영창제도의 위헌성을 인지하고 폐지 입장을 천명한 이상, 입법자의 결정이 있기 전이라도 징계입창 처분을 하는 데 신중을 기하거나 다른 징계수단을 강구하는 것이 타당할 것인데, 아래 <표1> 방문조사 부대 영창 수용 현황

을 살펴보면 이전의 같은 시기와 대비하여 유의미한 감소율을 보이지 않는다.

〈표 1〉 2019 방문조사 부대 영창 수용 현황

구분	계	11사단	22사단	25사단	31사단	해군 3함대	공군 작근단
2017	1,332	276	281	348	347	19	61
2018	1,221	245	244	303	263	54	112
2019.5.	356	67	60	114	81	3	31

이와 같이 여전히 병사들에 대한 징계입창이 지속적으로 이루어지고 있는 상황에서 관련 종사자들의 인권보호 노력이 동반된다고 하더라도, 징계입창제도는 근본적인 위헌 요소로 인하여 결코 인권침해 문제에서 자유로울 수 없고, 수용자들은 아래와 같이 신체를 구금당한 상태에서 여러 가지 측면에서 인권을 침해받고 차별적인 처우를 당하고 있다. 따라서 법 개정 전이라도 징계입창 처분을 최대한 지양하고자 하는 상급기관 차원의 결단이 필요하다.

#### 나. 화장실 변기 차폐시설의 개선

「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제5조 및 「징계입창차영창 집행 및 처우기준에 관한 훈령」 제4조는 군 교정시설의 운영과 관련하여, 군 수용자의 인권을 최대한 존중하여야 할 의무를 부과하고 있다. 한편, 헌법재판소는 유치장 내 화장실 설치 및 관리행위 위헌확인 사건(헌법재판소 2001. 7. 19. 2000헌마546 결정)에서 유치장에 수용되어 있는 유치인의 동태를 감시할 필요성이 있는 점은 부인할 수 없으므로 화장실을 유치실 내에 두고 어느 정도 유치실 내 화장실을 포함한 그 내부를 관찰할 수 있는 구조로 설치하는 것에 대한 타당성을 인정할 수 있으나, 감시와 통제의 효율성에만 치중하여 유치인에게 차폐시설이 불충분한 화장실을 사용하도록 한 것은 인격권을 침해한 것이라고 판시한 바 있다.

조사 결과에 따르면, 육군 제11사단 및 제22사단 영창 진정보호실의 경우 거실 안에 화장실 변기만 설치되어 있고 차폐시설이 없어 수용자가 용변을 볼 때 신체부위가 노출될 수밖에 없다. 진정보호실의 설치목적은 감안하면 자해방지 등 수용자 보호를 목적으로 지속적인 관찰과 감시를 할 필요성은 일반 유치실보다 더욱 강하게 요구된다고 하겠으나, 차폐시설의 종류와 설치방법을 적절하게 조절하면 부적절한 신체노출을 막 으면서도 관찰과 감시를 할 수 있는 방안을 찾을 수 있으므로, 이와 같은 인권침해적인

환경을 개선하기 위해서 위 해당부대는 물론이고 각급 부대의 구급시설에 유사사례가 있는지를 점검하고 개선할 필요가 있다.

#### 다. 수용자 접견 및 전화 내용 기록 관행의 개선

헌법 제10조는 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권을, 헌법 제17조는 자신의 사생활을 타인으로부터 침해받지 아니할 권리를 보장하고 있다. 다만, 이러한 기본권은 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에는 법률로써 제한될 수 있고, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자 처우에 관한 법률」 제42조 및 제45조는 군수용자의 접견 및 전화통화에 대한 허용과 제한의 사유를 명시하고 있다.

조사 결과에 따르면, 해군 제3함대 영창에서는 미결수용자에 대해 일률적으로 접견 및 전화 내용을 일괄 청취하고 기록하고 있으며, 그 방법에 있어서도 마치 녹취록을 작성하듯이 대화자의 민감한 감정 표현, 사생활 등의 내용을 구어체의 문답형식으로 구체적으로 작성하고 있다. 해당 부대는 「군에서의 형의 집행 및 군수용자 처우에 관한 법률」에 따른 조치임을 주장하나, 관련규정은 일률적인 참어 및 녹취를 의미하는 것이 아니라 위 법률 제42조 제2항의 각호 및 제45조 제5항에 해당하는 경우에 한하여 녹취 대상 여부를 판단하여 녹취하라는 것인바, 법률에 근거한 개별적·구체적인 판단 없이 영창에 수용된 미결수용자라는 이유만으로 모든 대화 내용을 일괄 청취·기록하는 행위는 수용자의 접견권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

따라서 수용자에 대한 접견 및 전화 내용을 법률에 근거함 없이 일률적으로 기록하는 관행은 즉각 시정할 필요성이 있는바, 위 해당부대는 물론이고 각급 부대의 구급시설에 유사사례가 있는지를 점검하고 개선하는 것이 타당하다.

#### 라. 과도한 개인정보 수집 관행의 개선

헌법 제17조는 사생활의 비밀과 자유를 보장하고 있고, 「개인정보보호법」 제3조는 개인정보처리자로 하여금 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 규정하고 있다. 따라서 개인정보를 처리하는 공공기관 등이 필요 최소한의 한도를 넘어 개인정보를 수집하거나 목적 외의 용도로 이용하는 것은 개인정보 보호원칙에 위배되고, 개인정보자기결정권을 침해하는 것으로 사생활의 비밀과 자유에 대한 침해라 할 것이다.

조사 결과에 따르면, 공군 작전사령부 근무지원단 헌병대대에서는 ‘수용자 신상명세

서'에 수용자로 하여금 세세한 인간관계와 더불어 지금까지 살아 온 인생 전반에 대한 회고까지 작성하도록 요구하고 있다. 이는 수용자에 대한 신상파악과 적절한 관리라는 목적에 필요한 범위를 넘어선 과도한 개인정보 수집이자 사생활의 자유를 침해하는 행위라고 볼 여지가 상당하다. 해당 신상명세서의 내용 중 기본적인 인적사항 및 신체 기록, 현재의 건강상태 등은 수용자의 적절한 보호관리라는 목적에서 요구되는 정보라고 하겠지만, 이성친구, 민간친구, 민간경력, 학력, 면허 및 자격, 자서전 등의 정보를 요구하는 이유가 무엇인지는 확인하기 어렵다. 특히 자서전의 경우 출생 후부터 현재까지 성장과정 및 가정환경, 현재의 심경 등을 단계별로 자세하게 기록하도록 요구하고 있는데, 이와 같이 수용자의 곤궁한 사정을 이용하여 내밀한 양심과 사생활의 내용을 진술하도록 강요하는 것이 수용자의 관리 및 교정·교화에 어떤 도움이 되는지 의문이며, 그 근거와 활용 목적이 무엇인지도 불분명하다.

따라서 수용자에 대해서 과도한 개인정보를 요구하고 사생활의 자유를 침해할 우려가 있는 신상명세서 작성관행은 시정될 필요성이 있는바, 위 해당부대는 물론이고 각 급 부대의 구급시설에 유사사태가 있는지를 점검하고 개선하는 것이 타당하다.

#### 마. 기타 개선이 필요한 사항

##### 1) 수용자에 대한 권리구제 안내 관행의 개선

「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제17조에 따르면, 소장은 교도관으로 하여금 신입자와 다른 군교정시설에서 이송되어 온 사람에게 형기 기산일 및 종료일, 접견·서신수수 등 군 수용자의 권리에 관한 사항, 청원 및 「국가인권위원회법」에 따른 진정, 그 밖의 권리구제에 관한 사항, 징벌·규율 및 그 밖의 군수용자의 의무에 관한 사항, 일과(日課) 및 그 밖에 수용생활에 필요한 기본적인 사항 등을 고지하여야 한다. 그럼에도 불구하고, 일부 부대(육군 제22사단, 육군 제25사단, 공군 작전사 근무지원단)에서는 위 규정을 위반하여 교도관이 아닌 교도병사가 대부분 이를 수행하고 있는바, 이에 대한 관행 개선이 필요하다.

##### 2) 영창 집행기간의 준수

육군 제25사단에서는 영창 1일 처분을 받은 징계입창자를 당일이 아닌 익일 퇴창 조치한 사실이 밝혀져, 관계자를 징계조치하고 피해자 의사에 따른 위로휴가를 실시하고, 유사사태의 재발을 방지하기 위해 육군본부에 명확한 내부지침 마련을 요구한 사

실이 있다. 이와 같은 해당 부대 스스로의 구제 노력에도 불구하고, 영창 집행기간의 계산 착오는 신체의 자유를 침해하는 결과를 초래하는 것으로서 다른 부대에서도 신중을 기할 필요성이 있는바, 상급부대 차원에서 사례의 전파 및 명확한 지침을 마련할 필요성이 있다.

### 3) 특정 식기류 사용 불허 관행의 개선

현행 일반 교도소 및 구치소에서는 물론이고 국군교도소에서도 수용자에게 플라스틱 젓가락을 제공하고 있음에 반하여, 조사대상 부대들의 영창에서는 젓가락 사용을 일체 불허하고 있으며, 이는 다른 일선부대들 또한 다르지 않을 것으로 추정된다. 젓가락 사용의 불허가 수용자들로 하여금 불편을 야기할 수는 있을지언정 그 자체로 수용자의 인격권을 훼손하거나 굴욕감을 느끼게 하는 것이라고는 보기 어렵겠으나, 이미 다른 일반 교정시설들이 자·타해 위험 발생 가능성을 다각적으로 검토하여 플라스틱 젓가락을 제공하고 있다면, 그보다 가벼운 징계의 종류로서 입창되어 있는 수용자들에게 더욱 엄격한 규정을 적용하여 편의제공 수준을 낮출 이유는 없다. 따라서 젓가락 사용 불허 관행은 개선될 필요가 있다.

### 4) 영창 안내문 상 위원회 주소 오류의 시정

군 영창 안에 설치되어 있는 위원회 진정함 안내문과 관련하여 조사대상 절반에 해당하는 일부 부대(육군 제11사단, 육군 제25사단, 해군 제3함대)의 영창 수용자 거실 게시 안내문에 위원회 주소가 위원회의 과거 주소로 되어 있어 수용자의 진정권이 보장되지 않을 우려가 있는바, 상급부대 차원에서 전반적인 점검 및 시정이 필요하다.

## 4. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제25조 제1항의 규정에 따라 주문과 같이 권고한다.

2019. 7. 9.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」

제5조(인권의 존중) 이 법을 집행할 때 군수용자의 인권을 최대한 존중하여야 한다.

제17조(고지사항) 소장은 교도관으로 하여금 신입자와 다른 군교정시설에서 이송되어 온 사람에게 말이나 글로 다음 각 호의 사항을 알려주도록 하여야 한다.

1. 형기의 기산일 및 종료일
2. 접견·서신수수, 그 밖의 군수용자의 권리에 관한 사항
3. 청원, 「국가인권위원회법」에 따른 진정, 그 밖의 권리구제에 관한 사항
4. 징벌·규율, 그 밖의 군수용자의 의무에 관한 사항
5. 일과(日課) 및 그 밖에 수용생활에 필요한 기본적인 사항

제42조(접견) ① 군수용자는 군교정시설의 외부에 있는 사람과 접견할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그러하지 아니하다.

1. 형사 법령에 저촉되는 행위를 할 우려가 있을 때
2. 「군사법원법」이나 다른 법률에 따른 접견금지 결정이 있을 때
3. 군수형자의 교화나 건전한 사회복귀를 해칠 우려가 있을 때
4. 시설의 안전이나 질서를 해칠 우려가 있을 때

② 소장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 교도관으로 하여금 군수용자의 접견내용을 청취·기록·녹음 또는 녹화하게 할 수 있다. 이 경우 접견을 하는 군수용자와 군수용자가 아닌 사람은 국어로 의사소통을 하기 어려운 사정이 있는 경우 외에는 외국어를 사용하여서는 아니 된다.

1. 범죄의 증거를 없애거나 형사 법령에 저촉되는 행위를 할 우려가 있을 때
2. 군수형자의 교화나 건전한 사회복귀를 위하여 필요할 때
3. 시설의 안전과 질서유지를 위하여 필요할 때

③ 제2항에 따라 녹음·녹화하는 경우에는 미리 군수용자와 그 상대방에게 그 사실을 알려주어야 한다.

④ 군수용자의 구분에 따른 접견의 횟수·시간·장소·방법 및 제2항에 따른 접견내용의 청취·기록·녹음·녹화, 접견기록물 등의 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제45조(전화통화) ① 군수용자는 소장의 허가를 받아 군교정시설의 외부에 있는 사람과 전화통화를 할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 허가에는 통화내용의 청취 또는 녹음을 조건으로 붙일 수 있다.
- ③ 군수용자의 전화통화에 관하여는 제42조 제2항 후단 및 제43조를 준용한다.

- ④ 제2항에 따라 통화내용을 청취하거나 녹음하려면 미리 군수용자와 상대방에게 그 사실을 알려주어야 한다.
- ⑤ 제1항과 제2항에 따른 전화통화의 허가범위, 통화내용의 청취·녹음 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 2. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률시행규칙」

제8조(침구 그 밖의 생활용품의 지급기준) ① 법 제22조에 따라 군수용자에게 지급하는 침구의 품목은 이불, 매트리스, 담요 및 베개로 한다.

② 제1항에 따른 침구는 1명당 1매로 한다.

③ 법 제22조에 따라 군수용자에게 지급하는 생활용품의 품목, 지급수량, 지급횟수 등에 대한 기준은 「군복 및 군일용품 지급규정」에 따른 현역 군인의 생활용품의 지급기준에 따른다.

## 3. 「징계입찰자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령」(국방부 훈령 제1309호)

제4조(인권의 존중) 징계입찰자의 인권은 최대한 존중되어야 한다.

## 6

## 【2020년 군 구급시설 방문조사에 따른 권고】

2020. 10. 13. 결결 20방문0000100

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 군 구급시설 수용자 인권의 보호와 향상을 위하여 아래의 사항들을 실시할 것을 권고합니다.

1. 구급시설 내 화장실 및 샤워실의 가림막 등 차폐시설 설치
2. 구급시설 내 보호실 설치 및 보호장비 구비
3. 구급시설 수용자의 변호인접견교통권 보장을 위해 국제인권기준 및 관련법을 준수한 별도의 변호인접견실 마련
4. 구급시설 내 군사경찰 무기 사용기준 지침 마련
5. 구급시설 내 거실현황표 및 수용자 연명부의 개인정보 노출방지안 마련

### ■ 이 유 ■

#### 1. 방문조사 및 권고배경

국가인권위원회(이하 '위원회'라 함)는 군 구급시설 수용자의 처우 및 시설·환경 등에 대한 인권실태를 파악하고 개선책을 마련하고자 「국가인권위원회법」 제24조에 따라 정기적으로 군 구급시설에 대한 방문조사를 실시하고 있다. 특히 이번 방문조사는 2020. 8. 5.부로 군 영창제도가 폐지됨에 따라 징계입창자 중심으로 진행되던 그간의 위원회 방문조사 방식에서 탈피하여, 각 군에서 운영하는 구급시설로서의 기능과 군 미결수용자 관련 사안에 대해 중점적으로 조사하였다. 위원회는 2020. 6. 10.부터 7. 14.까지 총 6개 부대(육군 제15사단, 육군 제37사단, 육군 제50사단, 육군 제6군단, 해군 인천해역방어사령부, 공군 제17비행단)구급시설을 방문하여, 각 조사대상 부대 구급시설의 냉·난방, 거실, 화장실, 환기시설 등 물리적 환경과, 신체검사, 실외운동, 외부접견 및 전화사용, 수용자 권리 및 구제절차의 고지, 의료 조치, 식사, CCTV 촬영 등 수용자 처우와 관련한 현황을 중심으로 조사를 실시하였다.

방문조사 결과, 조사대상 각 부대는 국방부 '영창설계기준'에 따라 각 시설의 환경을

적절하게 운영하고 있었고, 수용자 처우 측면에서도 전반적으로 관련 규정에 따라 수용자의 적절한 권리 보장을 위해 노력하고 있었으며, 즉시개선이 가능한 일부 문제점들에 대해서는 현장에서 시정하는 등 위원회 방문조사에 대해 적극적이고 협조적인 인권보호 의지를 보여주었다.

다만, 이번 조사과정에서 확인된 사항 중 각 개별 부대의 문제에 그치지 않고 구금시설에서 공통적으로 제기될 수 있는 문제점에 대해서는, 아래와 같이 그 개선방안을 검토하였다.

## 2. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 3. 조사결과 및 판단

### 가. 화장실 변기 및 샤워실 차폐시설의 개선

방문조사 결과에 따르면, 육군 제6군단 구금시설에 설치된 소변시설의 경우 일부 거실 수용자에게 소변을 보는 모습이 노출되고, 샤워실에 설치된 각각의 가림막(칸막이)의 간격이 벌어져있어 수용자가 샤워하는 모습이 노출될 수 있는 상태임이 확인되었다.

화장실 및 샤워실의 가림막 미비나 부실한 설치는 안정과 안전을 위한 감시를 넘어 수용자의 인격권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해할 우려가 높다. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」(이하 ‘군형집행법’이라 함) 제5조는 군 교정시설의 운영과 관련하여, 군 수용자의 인권을 최대한 존중하여야 할 의무를 부과하고 있는 바, 화장실 내 소변시설에 가림막을 설치하거나 샤워실 차폐시설 설치위치 등을 적절하게 조절하면 구금 시설 내 수용자 안전 목적을 달성하면서도 다른 사람에게 원하지 않는 신체노출을 막을 수 있다. 이에, 해당부대는 물론이고 각급 부대의 구금시설에 유사사례가 있는지를 점검하고 개선할 필요가 있다.

### 나. 구금시설 내 보호실 설치 및 보호장비 구비

군형집행법 제82조는 ‘수용자가 자살이나 자해의 우려가 있는 경우나 신체적·정신적 질병으로 인하여 특별한 보호가 필요할 때’의 경우에는 보호실에 수용하도록 규정

하고 있으나 금번 실시한 방문조사 대상부대 모두 구금시설에 보호실이 설치되지 않았다.

또한 금번 방문조사 대상 부대 중 육군 제6군단을 제외한 대부분의 부대에서는 예산상의 한계 등을 이유로 균형집행법 제85조에서 규정하고 있는 구금시설 내 보호장비 종류(수갑, 머리보호 장비, 발목보호 장비, 보호대, 보호의자, 보호침대, 보호복, 포승 등) 중 수갑, 포승줄, 보호복 정도만 구비하고 있는 것으로 확인되었다.

적절한 보호시설 및 보호장비의 미비는 일선 교도관 등의 의지와 무관하게 수용자 보호조치에 상당한 어려움을 초래할 수 있고, 이는 결국 수용자들을 비인도적인 수용 환경에 처하게 하는 것에 다름 아니다. 군 구금시설은 수용자의 안전과 사고방지를 위하여 노력하여야 할 의무가 있는바, 2020. 8. 5. 영창제도 폐지에 따라 추가 징계입장자 미발생으로 확보되는 여유 거실에 수용자의 자살 및 자해 방지 등의 사고 방지를 위하여 보호실을 설치하는 조치를 취할 필요가 있다.

#### 다. 변호인접견실 개선

헌법 제12조 제4항은 “누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다”고 규정하고 있고, 유엔 「피구금자 처우에 관한 최저기준규칙」(넬슨만델라규칙) 제61조, 균형집행법 제73조 등에 따르면, “군미결수용자와 변호인의 접견에는 교도관이 참여하지 못하며 그 내용을 청취 또는 녹취하지 못한다. 다만, 보이는 거리에서 군미결수용자를 관찰할 수 있다”라고 규정하는 등 구금시설 미결수용자의 변호인접견교통권을 보장하고 있다.

방문조사 결과에 따르면, 조사대상 모든 부대는 구금시설에 설치된 일반접견실을 변호인 접견실로 겸용하여 사용하고 있는 것으로 확인되었다. 그러나 「형사소송법」 제34조는 ‘변호인 또는 변호인이 되려는 자는 신체구속을 당한 피고인 또는 피의자와 접견하고 서류 또는 물건을 수수할 수 있다’고 규정하고 있는바, 일반인과 동일하게 접촉이 차단된 접견실에서는 수용자의 재판받을 권리와 변호사 접견교통권이 침해될 수밖에 없다. 별도의 독립적인 변호인접견실이 갖추어지지 않은 것은 상기 규정에서 정한 변호인 접견실을 갖추었다고 보기 어렵다.

방문조사 대상부대 대부분이 2019년도 미결수용자는 없거나 소수에 불과하고, 수용자들의 변호인 접견 빈도가 크지 않으며, 구금시설의 노후나 예산부족 등을 별도의 변호인 접견실 미설치에 대한 이유로서 항변하고 있으나, 변호인 접견교통권이 피의자의 방어권 보장을 위하여 헌법 및 형사소송법이 부여하고 있는 매우 중요한 권리라는 점

을 감안하면, 그와 같은 주장은 받아들이기 어렵다. 따라서 미결수용자가 안정된 환경에서 변호인과 면담할 수 있도록 가시불청(可視不聽) 등의 원칙이 준수된 별도의 변호인접견실을 마련할 필요가 있다.

#### 라. 군사경찰 무기 사용기준 규정 마련

방문조사 결과에 따르면, 방문조사 대상 구금시설에서는 테이저건, 고무탄총, 전자충격봉 등을 보유하고 있었음에도 불구하고 무기 등의 사용과 관련한 구체적인 지침은 마련되어 있지 않은 것으로 확인되었다.

이러한 현상은 비단 방문조사 대상 구금시설에 한정된 문제가 아니라, 군 군사경찰 모두에게 공통되는 현상이다. 이는 군 군사경찰이 군형집행법 제88조, 「군사경찰 무기 사용령」(대통령령 제30384호) 제3조의 규정에 의거 무기를 사용할 수 있고, 군형집행법 제87조 규정에 따라 강제력을 행사하는 경우 보안장비(전기교도봉, 가스분사기, 가스총, 전자총 등)를 사용할 수 있다는 규정만 있을 뿐, 사용기준, 사용상의 한계 등을 규정한 별도의 지침을 마련하지 않은 상황에서 비롯된 것이다.

군사경찰이 사용하는 보안장비는 사용 요건 등이 규정되어 있지 않으면 수용자 등의 생명이나 신체에 중대한 영향을 미쳐 인권침해에 이를 가능성이 매우 높음에도 불구하고, 군이 별도의 공통적인 내부지침을 마련하지 않고 있는 점은 납득하기 어렵다. 군사경찰 교도관들이 직무 수행 중 보안장비를 사용함에 있어 인권침해가 발생하지 않도록 보안장비의 사용기준, 사용요령, 사용 시 주의사항, 안전관리 등에 관한 구체적인 규정을 조속히 마련하는 것이 필요하다.

#### 마. 수용자 개인정보 노출 관행 개선

방문조사 결과에 따르면, 육군 제15사단의 경우 구금시설 수용자 거실 문 앞에 ‘거실현황표’를 제작하여 현황표에 소속, 계급, 성명, 출생년도, 죄명, 형명 및 형기, 번호, 입소일을 기재하여 당시 수용되어 있는 모든 수용자(징계 입차자 포함)들에게 개인정보를 노출시키고 있는 것으로 확인되었다.

또한, 해군 인천해역방어사령부에서는 징계입차자 등 수용자에게 ‘가족통지 의사 확인서’, ‘징계자 서명 등록부’ 등의 연명부를 작성하여 수용자에게 서명 또는 무인(지장)을 받아서 관리하고 있는데, 연명부 서식에 소속, 죄명, 계급, 군번, 성명, 가족전화번호, 통지여부 등이 포함되어 있어 이를 나중에 작성하는 수용자에게 앞서 등록한 수용

자의 개인정보가 쉽게 노출될 수 있는 것으로 확인되었다.

이는 개인정보 보호원칙에 위배되고, 개인정보자기결정권과 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 사안인바, 조속한 제도적 개선방안을 마련할 필요가 있다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제25조 제1항의 규정에 따라 주문과 같이 권고한다.

2020. 10. 13.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」

제5조(인권의 존중) 이 법을 집행할 때 군수용자의 인권을 최대한 존중하여야 한다.

제73조(보호인과의 접견 및 서신수수) ① 제42조 제2항에도 불구하고 군미결수용자와 변호인(변호인이 되려고 하는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 접견에는 교도관이 참여하지 못하며 그 내용을 청취 또는 녹취하지 못한다. 다만, 보이는 거리에서 군미결수용자를 관찰할 수 있다.

제82조(보호실 수용) ① 소장은 군수용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 군의관의 의견을 참고하여 보호실(자살 및 자해 방지 등의 설비를 갖춘 거실)을 말한다. 이하 같다)에 수용할 수 있다.

1. 자살이나 자해의 우려가 있을 때
2. 신체적·정신적 질병으로 인하여 특별한 보호가 필요할 때

제85조(보호장비의 종류 및 사용요건) ① 보호장비의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 수갑
2. 머리보호 장비
3. 발목보호 장비
4. 보호대(保護帶)
5. 보호의자
6. 보호침대
7. 보호복
8. 포승(捕繩)

제87조(강제력의 행사) ① 교도관등은 군수용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 강제력을 행사할 수 있다.

1. 도주하거나 도주하려고 할 때
2. 자살하려고 할 때
3. 자해하거나 자해하려고 할 때
4. 다른 사람에게 위해를 끼치거나 끼치려고 할 때
5. 위력으로 교도관등의 정당한 직무집행을 방해할 때
6. 군교정시설의 설비·기구 등을 손괴하거나 손괴하려고 할 때
7. 그 밖에 시설의 안전이나 질서를 크게 해치는 행위를 하거나 하려고 할 때

제88조(무기의 사용) ① 교도관등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 군수용자에 대하여 무기를 사용할 수 있다.

1. 군수용자가 다른 사람에게 중대한 위해를 끼치거나 끼치려고 하여 그 사태가 위급할 때
2. 군수용자가 폭행이나 협박에 사용할 위험물을 소지하고 있고, 교도관등이 그 위험물을 버리도록 명령하였는데도 명령에 따르지 아니할 때
3. 군수용자가 폭동을 일으키거나 일으키려고 하여 신속하게 제지하지 아니하면 그 확산을 방지하기 어렵다고 인정될 때
4. 도주하는 군수용자에게 교도관등이 정지할 것을 명령하였는데도 계속하여 도주할 때
5. 군수용자가 교도관등의 무기를 탈취하거나 탈취하려고 할 때
6. 그 밖에 사람의 생명·신체 및 설비에 대한 중대하고도 뚜렷한 위험을 방지하기 위하여 무기의 사용을 피할 수 없을 때

## 2. 「군사경찰 무기 사용령」

제3조(무기사용 범위) 군사경찰은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 한하여 그 휴대하는 무기를 사용할 수 있다. <개정 2020. 2. 4.>

1. 생명·신체 또는 재산을 방위함에 있어서 그 정황이 급박하여 무기를 사용하지 아니하면 방위할 방법이 없을 때
2. 여러사람이 떼를 지어 폭행하거나 또한 할 우려가 있는 경우에 그 정황이 급박하여 무기를 사용하지 아니하면 진압할 방법이 없을 때
3. 중한 현행범을 발견하여 세차레나 정지를 명하여도 도주할 때. 다만, 생명상 위험이 없는 신체부분에 한한다
4. 직무의 집행에 있어서 폭행을 받거나 또는 받을 우려가 있어서 그 정황이 급박하여 자위상 부득이 한 때

## 3. 유엔 「피구금자 처우에 관한 최저기준규칙」(넬슨만델라규칙)

제61조 ① 피구금자는 스스로 선임한 법률자문가 또는 법률구조제공자와 접견, 소통, 상담할 수 있는 적절한 기회와 시간, 장소가 제공되어야 하며, 이는 지체·감청·탈취·검열 없이 이루어져야 하며, 어떤 법적 사안에 대해서도 비밀이 유지되어야 하며, 적용되는 자국 법규와 조화를 이루어야 한다. 법률상담 진행 시 교정직원의 감시는 허용되나 교정직원이 대화를 청취해서는 안된다.

7

## [2021년 군 교정시설 방문조사에 따른 권고]

2021. 12. 28. 결정 21방문0000500

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 군 교정시설 수용자의 인권 보호와 향상을 위하여 아래와 같이 개선하기를 권고합니다.

1. 군 교정시설 ‘미결수용자 서명등록부’ 작성 제도 폐지
2. 군 교정시설 미결수용자 면회 및 화상접견 기록 작성 시 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제42조 제2항 규정 준수
3. 군 교정시설 코로나19 예방 관련 자체계획 수립 및 실시
4. 국방부근무지원단의 교정시설 수용실과 같은 일자형 복도식 구조 개선
5. 군 교정시설 내부에 독립된 면회실 마련
6. 군사경찰대 대원에 대한 군사경찰장비 안전교육 및 장비 안전검사 강화

### ■ 이 유 ■

#### 1. 방문조사 및 권고 배경

국가인권위원회(이하 ‘위원회’라고 한다)는 군 교정시설 수용자의 처우 및 시설·환경 등에 대한 인권실태를 파악하고 개선책을 마련하고자 「국가인권위원회법」 제24조(시설의 방문조사)에 따라 정기적으로 군 교정시설에 대한 방문조사를 실시하고 있다.

특히 이번 방문조사는 2020. 8. 5.부로 군 영창제도가 폐지됨에 따라 군 교정시설로서의 기능 수행 여부와 미결수용자에 대한 처우에 대해 중점적으로 조사하였다. 위원회는 2021. 11. 3.~17.까지 총 6개 부대(국방부 근무지원단, 육군 제32사단, 육군 제28사단, 육군 제55사단, 공군 제8비행단, 해병대 제2사단)의 교정시설을 방문하여, 군 교정시설의 거실과 면회실, 화장실 등의 구조와 환경, 냉·난방 및 환기 상태 등 물리적 환경과 신체검사, 실외운동, 접견 및 전화사용, 수용자 권리 및 구제절차의 고지, 의료 조치, 식사, CCTV 촬영 등 수용자의 처우와 관련한 현황을 조사하였다.

방문조사 결과, 조사대상 각 부대는 전반적으로 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 규정에 따라 수용자의 인권 보호와 적절한 권리 보장을 위해 노력하고 있었으며, 즉시 개선이 가능한 일부 문제점들에 대해서는 현장에서 시정하는 등 위원회 방문조사에 적극 협조하고 인권보호 의지를 보여주었다.

다만, 이번 조사과정에서 확인된 사항 중 개별 부대의 문제에 그치지 않고 군 교정 시설에서 공통적으로 제기될 수 있는 문제점에 대해서는 군 수용자의 인권보호와 증진을 위해 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 아래와 같이 그 개선방안을 검토하였다.

## 2. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 3. 조사결과 및 판단

### 가. 군 교정시설 ‘미결수용자 서명등록부’ 작성 제도 폐지

방문조사 결과, 해병대 제2사단에서는 ‘미결수용자 서명등록부’를 작성하여 미결수용자에게 서명과 무인(지장)을 받아 관리하고 있었는데, 위 등록부에는 미결수용자의 입소년월일, 비행건명, 계급, 군번, 성명 등을 기록하도록 되어 있고 입소 순서에 따라 순차적으로 기재하도록 되어 있어, 나중에 위 등록부를 작성하는 수용자에게 앞서 등록된 수용자의 개인정보가 쉽게 노출될 수 있는 것으로 확인되었다.

군 교정시설 미결수용자에게 위 등록부를 작성하도록 요구할 법적 근거가 없을 뿐만 아니라 앞서 살펴본 바와 같이 ‘미결수용자 서명등록부’를 관리하는 것은 개인정보 보호 원칙에 위배되고, 개인정보자기결정권과 사생활의 비밀과 자유를 침해할 소지가 커 보이는바, 이를 폐지하는 게 적절해 보인다.

### 나. 면회 및 화상접견 내용 기록 시 관련 규정 준수

「대한민국헌법」 제10조는 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권을, 제17조는 자신의 사생활을 타인으로부터 침해받지 아니할 권리를 보장하고 있다. 다만, 이러한 기본권은 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에는 법률로써 제한될 수 있다. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제42조(접견)

및 제45조(전화통화)는 군수용자의 접견 및 전화통화 제한 사유, 청취·기록·녹음 또는 녹화 사유 및 그 절차 등을 명시하고 있다.

방문조사 결과에 따르면, 국방부 근무지원단, 육군 제32사단, 공군 제8비행단의 교정시설에서는 일률적으로 미결수용자의 화상접견 내용을 청취·기록하고 있었으며, 그 방법에 있어서도 마치 녹취록을 작성하듯이 대화당사자의 대화 내용을 구어체의 문답 형식으로 구체적으로 작성하고 있었다.

해당 규정은 일률적으로 모든 접견 및 전화통화에 대해 청취·기록·녹음 또는 녹화를 허용하는 것이 아니라 위 법률 제42조(접견) 제2항의 각호 및 제45조 제5항에 해당하는 경우에 한하여 청취·기록·녹음 또는 녹화할 수 있다는 것인바, 모든 접견 및 전화통화 내용을 일괄적으로 청취·기록하는 행위는 과잉금지원칙에 위배되고 수용자의 접견권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위에 해당한다고 판단된다. 따라서, 위 해당부대를 포함하여 각급 부대의 구금시설에서 유사사례가 있는지 점검하고 개선할 필요가 있다.

#### 다. 교정시설 코로나19 감염병 예방 관련

방문조사 대상 전체 6개 부대에서는 교정시설의 코로나19 감염병 예방과 관련하여 상급부대로부터 각종 공문(코로나 19 관련 교정시설 면회 및 접견 지침 시달, 군 신입 수용자 진단검사 실시 지시 이첩 시달, 군내 거리두기 단계 조정 관련 교정행정 운영지침 시달, 단계별 군 미결수용실 운영지침 시달 등)들을 접수한 상태였다.

그런데, 조사대상 전체 부대에서는 코로나19 관련 문서를 접수만 하였을 뿐, 실제로 코로나19 확진자 발생할 경우를 대비하여 개별 교정시설의 특수성이나 특별한 사정이 반영된 조치 계획이나 운영 계획 등을 별도로 수립하지는 않았다. 코로나19 관련 수용자 검사·격리·후송 등의 조치 계획, 교도관 또는 교도병 확진 시 근무자 교체·격리·검사 등의 조치 계획, 집단감염 발생 시 군병원 또는 타 부대 교정시설, 지자체 또는 민간병원과의 협력체계 구축 등 코로나19 관련 상황별로 구체적인 조치계획이 수립되지 않아 교정시설 내에서 코로나19 확진자 발생 시 신속하고 효율적인 대응을 기대하기 어려운 상태로 보였다. 이에 각급 부대 교정시설에서 코로나19 확진자 발생 상황을 대비하여 자체 조치계획을 구체적으로 수립하고 교육할 필요가 있어 보인다.

#### 라. 군 미결수용실의 일자형 복도식 구조 개선

일반적으로 군 미결수용실은 평균적으로 4~5개의 거실이 설치되어 있고, 거실 앞에 일정한 간격을 두고 이격된 자리에 교도병을 배치하여 수용자를 관리하고 있다. 반면 국방부 근무지원단의 구금시설은 10개 거실을 운영하면서 1호실부터 10호실이 일자형 복도식 구조로 설계되어 있어 교도병이 상시적으로 수용자를 관찰하지 못하고 일정 시간 간격으로 순찰하는 형태로 운영되고 있었다. 이에 국방부 근무지원단의 구금시설은 수용자 자살 및 자해 방지 등 적절한 수용자 관리가 어려운 상황으로 보인다.

또한 이러한 구조는 ‘국방부 표준설계도-군 미결수용실’ 기준에도 부합하지 않으므로, 수용자 안전사고 예방을 위해 위 해당부대를 포함하여 각급 부대의 구금시설에 국방부 근무지원단과 같은 일자형 복도식 구조를 가진 거실 운용 사례가 있는지를 점검하고 개선하는 것이 필요해 보인다.

#### 마. 교정시설 내 부적절한 면회실 설치 운영

일반적인 군사경찰대의 미결 수용시설 면회실은 교정시설 건물 내부에 별도로 설치되어 운영되고 있으며, ‘국방부 표준설계도-군 미결수용실’에도 미결수용실 내부에 면회실을 설치하도록 규정하고 있다. 그런데 공군 제8비행단에서는 교정시설 출입구 내부 정면에 공개된 면회실을 설치하여 운영하고 있다.

이로 인해 면회객이 수용자를 접견하는 중에 교정시설 근무자 및 장병들이 출입할 경우 그 모습이 노출될 수 밖에 없다. 이는 교정시설 내부의 별도 공간에 당연히 면회실을 설치하여야 하는 규정을 위반한 것으로 면회객과 수용자의 수치심을 유발하고 사생활의 비밀과 자유를 침해할 소지가 있다. 따라서, 위 해당 부대를 포함하여 각급 부대의 구금시설 면회실을 점검하고 규정에 부합하지 않게 설치된 면회실을 개선할 필요가 있다.

#### 바. 교정시설 군사경찰장비 안전 교육 및 검사 강화

위원회는 2020년도 군 교정시설 방문조사 결과로 국방부장관에게 군사경찰 무기 사용기준 지침을 마련하라고 권고하였고, 이후 「군사경찰의 직무수행에 관한 법률」이 제정(2020. 12. 22.), 시행(2021. 6. 23.)되었다. 같은 법 시행령 제10조(위해성 군사경찰장비 및 군사경찰장비의 안전교육)는 위해성 군사경찰장비의 안전교육 기준 및 군사경찰장비의 사용방법·관리 및 안전 등에 관한 교육 내용과 방법을, 제11조(위해성 군사

경찰장비의 안전검사 기준)는 위해성 군사경찰장비의 안전검사 기준을 규정하고 있다.

그런데, 방문조사 결과에 따르면 방문조사 전체 부대에서는 상기 규정에 의거한 위해성 군사경찰장비의 사용방법·관리 및 안전 등에 관한 교육 및 안전검사를 실시하지 않은 것으로 확인되었다. 군사경찰이 사용하는 군사경찰장비는 수용자 등의 생명이나 신체에 중대한 영향을 미쳐 심각한 인권침해에 이를 가능성이 큰바, 위 해당 부대를 포함하여 각급 부대의 교정시설에 유사사례가 있는지를 점검하고 교정시설 군사경찰 장비 안전 교육 및 안전검사를 강화할 필요가 있다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 12. 28.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」

제5조(인권의 존중) 이 법을 집행할 때 군수용자의 인권을 최대한 존중하여야 한다.

#### 제42조(접견)

① 군수용자는 군교정시설의 외부에 있는 사람과 접견할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그러하지 아니하다.

1. 형사 법령에 저촉되는 행위를 할 우려가 있을 때
2. 「군사법원법」이나 다른 법률에 따른 접견금지 결정이 있을 때
3. 군수형자의 교화나 건전한 사회복귀를 해칠 우려가 있을 때
4. 시설의 안전이나 질서를 해칠 우려가 있을 때

② 소장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 교도관으로 하여금 군수용자의 접견내용을 청취·기록·녹음 또는 녹화하게 할 수 있다. 이 경우 접견을 하는 군수용자와 군수용자가 아닌 사람은 국어로 의사소통을 하기 어려운 사정이 있는 경우 외에는 외국어를 사용하여서는 아니 된다.

1. 범죄의 증거를 없애거나 형사 법령에 저촉되는 행위를 할 우려가 있을 때
2. 군수형자의 교화나 건전한 사회복귀를 위하여 필요할 때
3. 시설의 안전과 질서유지를 위하여 필요할 때

③ 제2항에 따라 녹음·녹화하는 경우에는 미리 군수용자와 그 상대방에게 그 사실을 알려주어야 한다.

④ 군수용자의 구분에 따른 접견의 횟수·시간·장소·방법 및 제2항에 따른 접견내용의 청취·기록·녹음·녹화, 접견기록물 등의 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제45조(전화통화)

① 군수용자는 소장의 허가를 받아 군교정시설의 외부에 있는 사람과 전화통화를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 허가에는 통화내용의 청취 또는 녹음을 조건으로 붙일 수 있다.

③ 군수용자의 전화통화에 관하여는 제42조 제2항 후단 및 제43조를 준용한다.

④ 제2항에 따라 통화내용을 청취하거나 녹음하려면 미리 군수용자 와 상대방에게 그 사실을 알려주어야 한다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 전화통화의 허가범위, 통화내용의 청취·녹음 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

## 2. 「군사경찰의 직무수행에 관한 법률 시행령」

제10조(위해성 군사경찰장비 및 군사경찰장비의 안전교육) 법 제11조 제1항단서에 따른 위해성 군사경찰장비의 안전교육 기준 및 법 제15조 제1항에 따른 군사경찰장비의 사용방법·관리 및 안전 등에 관한 교육 내용과 방법은 각각 별표 1과 같다.

제11조(위해성 군사경찰장비의 안전검사 기준) 법 제11조 제1항단서 및 제15조 제2항에 따른 위해성 군사경찰장비의 안전검사 기준은 각각 별표 2와 같다.

# 제2편

침해구제분야



1

**[신병교육훈련 중 입원 사실 미통지 등]**

2019. 2. 26. 결정 17진정0829300

**■ 결정요지 ■**

진정인의 지휘관인 중대장 피진정인1은 진정인이 폐렴으로 일주일간 의료원에 입원한 사실을 진정인의 부모에게 알리지 않았음. 이는 진정인이 갓 군에 입대한 훈련병으로서 새로운 환경에 적응이 되지 않은 상황인 점, 폐렴과 같은 호흡기 질환 증상은 심한 경우 종종 폐렴으로 발전하여 사망에 이르는 경우까지 있을 수 있는 점을 고려하면 피진정인1이 피해자의 가족에게 연락을 취하지 않은 행위는 지휘관으로서 진정인과 진정인 가족에 대한 적절한 관심과 세심한 배려가 미흡하였다고 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피 해 자 ■** 상 동

- 피진정인 ■** 1. □□□  
 2. □□□  
 3. □□□  
 4. □□□  
 5. □□□  
 6. □□□  
 7. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 해군교육사령관에게, 피진정인 1에 대하여 인권교육을 실시할 것을 권고한다.
2. 진정요지 가항, 나항 및 라항 내지 아항은 기각한다

■ 이 유 ■

1. 진정요지

피해자는 2017. 4. 10. 해군교육사령부 신병교육대(이하 ‘피진정부대’라 한다) 000기로 입소하여 교육훈련을 받던 중 폐렴으로 같은 해 5. 2.부터 같은 해 5. 8.까지 입원하여 유급되었고, 이후 해군병 000기로 재입교하여 같은 해 7. 7.까지 교육훈련을 이수하는 과정에서 다음과 같은 인권침해를 당하였다.

가. 피해자가 해군병 000기 교육훈련 중 2017. 5. 1. 고열과 감기로 성명불상 소대장에게 해열제를 요청하였으나 “나에게 약이 어디 있어?”라고 거부당하는 등 훈련기간 동안에 적절한 진료 조치를 받지 못하였다.

나. 피해자는 2017. 4.말~5.초 고열 증상이 있음에도 불구하고 다른 병사들과 함께 불침번, 배식, 화장실 및 주변 청소를 하였다.

다. 피해자의 부모는, 피해자가 2017. 5. 2. ~5. 8. 폐렴 및 결핵 의심으로 ○○○○의료원에 입원한 사실을 피해자의 전화로 알게 되었는데, 피해자의 입원 사실을 부모에게 알리지 않은 것은 부당하다.

라. 피진정인 1(중대장)은 2017. 5. 9. 피해자가 ○○○○의료원 입원 사실을 부모에게 전화로 알렸다는 사실을 알고 ‘훈련병 전화사용 금지 규정’ 위반에 대하여 피해자를 질책했다.

마. 피진정인 3, 4(훈련교관)는 2017. 5. 17. 허리디스크로 신체검사에서 3급 판정을 받은 피해자에게 수료식 행사를 위하여 연병장에 못을 박는 작업을 시켰다.

바. 피진정인 5(유격교관)는 2017. 6. 16. 유격훈련 시 어려움을 호소하는 피해자에게 “유급된 훈련병이니 유격을 한 바퀴 더 하라.”고 하여 피해자의 유급 사실을 다수의 훈련병에게 노출시켜 수치심을 느끼게 하고, 추가 유격훈련을 실시하게 하여 고통을 주었다.

사. 피진정인 6(훈련소대장)은 2017. 6. 16. 장애물 극복훈련 중 부상을 당한 피해자의 의무대 진료 요청에 대해 “군대를 병원가려고 왔냐?”라는 비하발언을 하였다.

아. 피해자는 해군병 000기 교육훈련 중 낙상하여 무릎과 발목을 다쳤으나 적절한 치료 및 환자 보호조치를 받지 못하였다.

## 2. 당사자 및 참고인들의 주장

### 가. 진정인의 주장요지

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인들의 주장요지

#### 1) 진정요지 가항(의료조치 소홀)

진정인이 주장하는 해당 발언은 피해자조차 발언의 당사자를 특정하지 못하고 있어서 사실관계 확인이 어려우나, ‘소대장은 약을 처방할 권한이 없다’는 취지에서 나온 발언으로 추측된다.

피진정부대는 기수별로 1,200~1,500명의 훈련병을 양성하고 있다. 다수의 훈련병에 대한 진료권을 보장하기 위하여 훈련병 스스로 건강상태가 좋지 않으면 진료를 희망하도록 수시로 교육하고 있다. 또한 교육훈련 중 매일 총 4회(오전, 오후, 저녁 일과정렬 및 점호 시)에 걸쳐 진료 희망자를 파악하고, 진료를 희망하는 훈련병에 대해서 의무대 및 ○○의료원 진료를 하는 등 훈련병 진료권을 최대한 보장하고 있다.

피해자는 000기 입영일인 2017. 4. 10.부터 같은 해 5. 22.까지 총 17회(7일)의 진료를 받았다. 이는 2.5일에 1회 수준으로, 피해자가 진료를 원할 시에는 적극적으로 진료권을 보장해주었다. 그리고 2017. 5. 9. 피해자와 면담하였을 때 피해자는 부대의 환자 파악 시 유급을 우려하여 2주간 진료를 희망하지 않았다고 얘기했다.

#### 2) 진정요지 나항(고열 증상의 피해자에 대한 업무 부여)

훈련병 불침번은 일반적으로 취침시간인 22:00부터 기상시간인 06:00까지 소대별로 소대번호 순으로 1개 직수 3명씩 해당 소대의 생활관 내 지정 장소에서 1시간씩 근무를 한다. 식사당번은 훈련병의 불평·불만이 생기지 않도록 공정하게 배정 중이며, 매 식사 시마다 2개 소대가 순번제로 임무를 수행하고 있다. 또한 훈련병들은 일상적으로 21:00부터 21:40까지 개인이 사용하는 침대 및 사물함 정리정돈, 공동 사용구역(화장실, 세면장, 통로) 청소를 실시한다.

당시 피해자가 불침번, 식사당번, 청소 등의 일상적인 과업에 참여한 것은 피해자가 증상이 있었음에도 진료를 희망하지 않아서 최초 진료가 늦어졌고, 감기 증상으로 처

음 의무대 진료를 받은 2017. 5. 1.에는 일상적인 일과를 열외 할 상태는 아니었기 때문이다. 훈련병이 질병으로 인하여 일상생활(훈련)이 불가능할 때 군의관 판단에 의하여 입실·입원 조치가 되면 불침번, 식사당번 등의 임무는 부여하지 않고 있다.

### 3) 진정요지 다항(부모에 대한 입원 사실 미고지)

피진정인 1(중대장)은 훈련병이 응급수술 또는 인근 대형(대학)병원 위탁 진료가 필요한 경우 즉각 부모에게 알리고 있다. 이외 일반적인 입원 환자의 경우는 훈련병이 연락을 원하지 않는 경우가 종종 있고, 부모의 개인적 사정(부모의 건강상태, 가정사 등) 확인이 필요한 경우가 있어서 사전면담을 하고 알렸다. 하지만 훈련병 본인이 원할 때에는 즉각 부모에게 훈련병의 건강 상태를 알리고 있다. 피진정인 1이 부모에게 전화하기 전 2017. 5. 9. 피해자 면담을 진행한 것도 이런 사정 등을 확인하고, 알리기 조심스러운 부분이 있는지 피해자에게 물어보기 위한 목적이었다. 당시 피해자의 질병을 숨기기 위하여 가족에게 의도적으로 알리지 않은 것은 아니다.

### 4) 진정요지 라항(전화 사용에 대한 질책)

피진정인 1(중대장)은 2017. 5. 9. 20:00경 훈련병 부모에게 훈련병의 건강 상태에 대하여 알리고, 열외한 훈련과목을 확인하기 위하여 피해자를 포함하여 ○○의료원에서 퇴원한 훈련병 3명과 중대장실에서 면담을 하였다. 면담 시 훈련병들의 상태를 확인하고 격려하였으며, 부모에게 전화연락 하기 전에 부모가 알고 있는지 확인하기 위하여 “부모님께 건강 상태를 알려드리기 위하여 전화를 드릴 건데, 혹시 따로 편지 등을 통해 연락드린 훈련병 있나?”라고 물어보았다. 당시 피해자는 ○○의료원에서 부모에게 따로 전화를 했다고 대답하였다. 그래서 훈련병의 허가받지 않은 전화사용은 규정 위반 행위라고 단순히 해당 규정을 알려주고 면담을 이어갔다. 피해자를 혼낼 목적이었다면 당시 과실보고 조치를 하였을 것이다.

### 5) 진정요지 마항(유급자에 대한 연병장 못박기 작업 부여)

피진정인 3, 4(훈련교관)는 2017. 5. 17. 저녁식사 후 19:00경 해군병 수료식 대비 핀 작업을 하러 편입대기 인원 8명을 인솔하여 사령부 연병장에 갔다. 핀 작업은 수료식 대열을 맞추기 위해 5cm 가량의 못을 일정 간격으로 연병장 잔디밭에 박는 작업이다. 훈련 또는 작업을 시작할 때와 종료할 때 환자 파악(몸 상태 확인)을 하는 것을 항상 원칙으로 하고 있어서, 연병장 이동 후 작업을 하기 전에 먼저 훈련병들에게 작업을 할 수 있는지, 몸 상태는 어떤지 질문하였다. 모든 훈련 및 작업 시에는 훈련병 몸

상태 및 본인 의사를 파악하고 그것을 존중해 주고 있다.

#### 6) 진정요지 사항(유급사실 노출 및 추가 유격훈련 지시)

피진정인 5는 해군병 000기 유격훈련을 담당했던 야전교육훈련대 소속 유격교관으로, 2017. 6. 16. 피해자가 소속된 중대의 유격훈련을 담당하였다. 피해자의 경우 유격훈련 당일 오전훈련 시 의무대 진료로 유격체조 및 목봉훈련을 받지 않았으며, 오후 장애물 극복훈련 시에는 본인의 의사에 따라 훈련에 참가하였고, 본인의 의사나 부상을 무시하고 강제로 훈련을 시킨 사실은 없다. 피해자는 유격훈련 전체 열의 시 다시 유급이 될 것을 우려하여 오후 훈련은 본인의 의사로 참가한 것으로 판단된다.

유격훈련의 경우 유격교관의 통제 하에 훈련을 실시하고 있으며, 4~500명이나 되는 훈련병들을 하루 동안 맡아 훈련시키므로, 훈련병 개개인을 일일이 기억할 수 없다. 훈련병 중 머리가 길거나 해경 소대 줄에서 있는 경우, 번호체계가 다른 경우 유급병임을 유추할 수 있으나 자세하게 파악할 수는 없다. 유격훈련은 목봉체조, 유격체조, 장애물 극복훈련 3단계로 이루어져 있으며, 장애물 훈련의 경우 코스에 따라 4~5회 반복하여 실시하는 경우도 있는데, 이는 교관의 권한이고 유급병이라는 이유로 반복적으로 실시하지는 않는다.

#### 7) 진정요지 사항(의무대 진료 요청에 대한 비하 발언)

피진정인 6은 해군병 000기 0중대 교육훈련을 담당했던 훈련소대장으로서 야전교육 훈련기간인 2017. 6. 16. 유격훈련 종료 후 약 50여명의 훈련병들의 저녁식사를 위해 식사정렬 및 인솔책임을 맡았다. 생활관에서 식당으로 이동하기 전에 구보 이동이 불편한 훈련병들을 대열 뒤로 열외시켜 함께 도보로 이동하였다. 이동 중 피해자로부터 “의무대를 갈 수 있느냐?”는 질문을 받았고, “지금은 식사시간이고 당장 진료 가기에 무리가 있다.”라고 응답하였다. 피해자가 재차 “훈련장에서는 갈 수 있다고 했는데 왜 못 가느냐?”는 질문을 하여 “그렇게 말한 사람이 누구냐?”고 되물었으나 피해자는 명확한 대답없이 “교관이 그랬다.”고 대답하였다. 이후 약 5분간의 짧은 대화 중 무심결에 “군대를 병원가려고 왔냐?”는 말을 하게 되어 피해자에게 마음의 상처를 준 것 같다.

#### 8) 진정요지 사항(의료조치 소홀)

피진정인 7은 피해자가 소속된 해군병 000기 0중대 0소대 담당 소대장이었다. 야전

교육대 훈련기간인 2017. 6. 16. 저녁일과 후 면담 시 피해자가 울먹이며 “몸 상태도 좋지 않고, 치료를 해주지 않아 서럽다.”고 말하며 “퇴소를 할 수 있나?”고 질문하였다. 피해자의 심리상태를 확인하던 중, 오후 유격훈련 시 우측 정강이를 구조물에 부딪친 사실을 알게 되었으며, 통증이 심하면 교육사령부 의무대 야간 진료를 받으라고 권고하였다. 당시 피해자는 상처 부위 소독만 하면 될 것 같다고 하여 생활관에 비치되어 있는 의약품을 이용하여 소독하였고, 상처 부위 통증이 지속되면 다음 날 의무대 진료를 하라고 교육하고 소대에 복귀시켰다. 2017. 6. 17. ○○○○의료원 진료 결과 단순 타박상이라는 소견을 받았다.

야전교육대 훈련을 마치고 신병교육대로 복귀한 피해자는 다음 훈련인 전투수영 훈련을 받던 중 정강이 통증을 호소하여 2017. 6. 21.과 같은 달 23. ○○○○의료원 정형외과 진료를 받고, 상처 부위에 반 깁스를 하였다. 깁스 상태에서 거동의 불편함을 해소시키기 위해 피해자의 생활관을 2층에서 1층으로 이동 조치하였으며, 침대로 1층으로 조정하였다. 또한 식사 시 이동의 불편함이 있어 훈육요원이 직접 생활관으로 식사 배달을 하였고, 타박상 상처 부위에 얼음 찜질이 필요하다는 군의관 소견에 따라 얼음팩을 구입하여 수시로 찜질을 하도록 하고 2017. 6. 25. 이후에는 야간 불침번 당직도 열외 조치하였다.

#### 다. 참고인(피해자 동료 훈련병) 진술

##### 1) 진정요지 가항 관련 병장 △△△, △△△, △△△, △△△, △△△의 진술

부대에서 훈련기간 동안 아침, 점심, 저녁 일과정렬 시 환자 파악을 하나, 1천 명이 넘는 훈련병을 대상으로 하다 보니 다소 어수선하고, 다수의 시선이 부담스러워 말을 하지 못하는 훈련병이 있을 수 있다. 매일 점호 시에도 환자 파악을 하고 있다. 훈련병이 1,300명 가량 되다 보니 보통 감기기운이 있는 환자들만 100여 명이 나올 정도로 감기환자가 많았다. 해군병 000기 당시 전염병인 결막염과 감기는 의무실을 거치지 않고 바로 의무대로 갔고, 이 과정에서 교관이 환자를 제한하지는 않았다. 진료를 원하는 훈련병은 훈련을 열외하고 의무대 진료를 받았다. 훈련을 열외하면 훈련점수를 받지 못하고, 훈련점수가 부족하면 유급될 수 있기 때문에 훈련병 본인의 진료 희망에도 불구하고 이를 불허하는 경우는 없다.

### 2) 진정요지 라항 관련 병장 △△△, △△△의 진술

2017. 5. 9. 피진정인 1이 ○○의료원에서 퇴원한 참고인들과 피해자를 면담하였다. 피진정인 1이 훈련기간 중에는 집에 전화할 수 없다고 말했으나, 집에 전화를 하도록 조치해주었다. 당시 피해자가 유급결정에 항의하였고, 피진정인 1에게 대들 듯이 말을 해서, 피진정인 1이 피해자에게 화를 낸 것 같으나, ○○의료원에서 가족에게 전화했다는 것으로 화를 낸 것 같지는 않다.

### 3) 진정요지 바항 관련 병장 △△△, △△△, △△△의 진술

피진정인 5는 피해자가 유급병이라는 사실을 알고 있었다. 피해자가 피진정인 5에게 허리가 아파서 못한다고 말하자, 피진정인 5는 피해자에게 “너는 유급생이니까, 애들보다 해본 것도 있고 하니까 무조건 돌아라”고 강압적으로 말하였던 것으로 기억한다. 피해자가 아파서 못하겠다고 하는데 피진정인 5가 “너 유급생인데 이것도 못하냐?”며 “내가 아까 2번 하라고 했지, 뭐하냐?”는 투로 말하였다. 피해자는 장애물 극복훈련 과정에서 줄을 타고 넘어가다가 들로 된 턱에 정강이를 부딪혔던 것으로 기억한다.

## 3. 관련규정

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제17조

## 4. 인정사실

진정서, 피진정인들의 진술서, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 2017. 4. 10. 해군병 000기로 입대하여 ○○○○사령부 제0군사교육단 제2신병교육대대 0중대 0소대에서 훈련을 받았으나, ‘훈련 2개 이상 열외 및 훈련시간 10% 이상 열외’로 평가업무 예규 규정에 따라 2017. 5. 19. 유급되었다.

나. 피진정부대는 훈련병들을 대상으로 매일 아침, 점심, 저녁 일과정렬 시 및 저녁 점호 시 환자를 파악하고 있으며, 훈련과목 일과시간 전에 환자가 파악된 경우 열외를 신청받아 훈련에서 열외하고 있다.

다. 피해자는 해군병 000기 입교기간 중, 2017. 4. 26. 교육사령부 의무대에서 허리통증으로 정형외과 진료를 받았고, 2017. 5. 1. 허리통증 및 기침으로 정형외과 및 내

과 진료를 받았고, 2017. 5. 2.~5. 8. 폐렴으로 ○○○○의료원에 입원하였다.

마. 피진정인 1(중대장)은 피해자가 2017. 5. 2.~5. 8.까지 ○○의료원에 입원한 사실을 부모에게 알리지 않았다.

바. 피해자를 포함한 해군병 000기 유급자 8명은 2017. 5. 17. 수료식 행사를 위해 연병장에 못박는 작업을 하였다.

사. 피해자는 2017. 5. 29. 해군병 000기로 재입교하여 ○○○○사령부 제0군사교육단 제2신병교육대대 0중대 0소대에 편입되어 2017. 7. 7. 신병 교육훈련을 수료하였다.

아. 피진정인 6(훈련소대장)은 2017. 6. 16. 의무대 진료를 요청하는 피해자에게 “군대를 병원가려고 왔냐?”라는 발언을 하였다.

자. 피해자는 해군병 000기 입교기간(40일) 중, ○○의료원 9회(신경외과-허리통증, 정신과-수면장애, 내과-속쓰림, 피부과-팔 반점, 외과-정강이 혈종, 정형외과-정강이 혈종), 사령부의무대 1회(외과-정강이 혈종), 민간병원 2회(내시경 시술) 등 12회 진료를 받았다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항(의료조치 소홀)

인정사실 나항에 따르면 피진정부대는 훈련병들을 대상으로 매일 4회(아침, 점심, 저녁 일과정렬 시 및 저녁 점호 시) 환자를 파악하며, 훈련병들의 진료 신청으로 의무대 진료를 받을 수 있고, 훈련 시작 전에 환자를 파악하여 훈련에서 열외시키고 있는 것으로 확인된다. 아울러 피해자 역시 해군병 000기 교육훈련 기간 중 진단 및 입원치료, 훈련열외 등의 조치를 받은 것으로 확인되는바, 이러한 상황에서 피해자가 성명불상의 소대장에게 해열제를 요청하여 “나에게 약이 어디 있어?”라는 답변을 들었다는 사정은 그 사실 여부를 확인하기 어려울 뿐만 아니라, 그러한 발언만으로 피진정부대가 피해자에 대한 의료조치를 소홀히 한 것이라고 단정하기도 어렵다. 따라서 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

### 나. 진정요지 나항(고열 증상의 피해자에 대한 업무 부여)

군인의 건강권 및 의료접근권에 대한 보장은 국가의 기본 책무라고 할 것이나, 피해

자가 고열 증상이 있었다고 주장하는 2017. 4. 말에서 5. 초 당시 피해자의 건강상태가 교육훈련 및 기본적인 업무를 수행할 수 없을 정도였는지는 확인하기 어렵고, 당시 피해자가 피진정인들에게 불침번, 청소 등에 대한 열의 요청 등을 했는지 또한 확인되지 않는다. 한편, 피진정부대는 훈련병들이 질병으로 인하여 일상생활(훈련)이 불가능할 때에는 군의관 판단에 따라 입실·입원조치 하고, 격리·입원·입실 시에는 불침번, 식사 당번 등의 임무는 부여하지 않고 있으며, 피해자 또한 입원조치된 기간 중에는 별도의 임무가 부여되지 않은 것으로 보이는바, 피진정부대가 고열 또는 감기증상을 보이는 피해자에게 일상적인 청소 등의 업무를 부여하였다고 하여 그 자체로 피해자의 건강권을 침해하였다고 보기는 어렵다. 따라서 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 2호에 따라 기각한다.

#### 다. 진정요지 다항(부모에 대한 입원 사실 미고지)

국방부 「국방 환자관리 훈령」 제17조(중환자 등 보호자 통보)는 “중환자 또는 위독한 환자가 발생한 경우에는 환자가 있는 기관(부대)의 장(입원 전에는 소속 부대장, 입원 후에는 군병원장)은 환자의 가족에게 즉시 알린다.”라고 규정하고 있고, 피진정인 1은 이 규정에 근거하여 피해자의 건강상태가 응급의 상태에 해당하지 않아 피해자의 부모에게 입원사실을 통보하지 않았다고 주장한다.

피해자가 단순히 훈련기간 밀집된 생활로 인한 감기 증상 등으로 간단한 통원치료나 1~2일 정도의 입원치료를 받는 정도였다고 한다면, 앞서 살펴본 2017. 5. 1. 당시의 피해자 건강상태를 감안할 때 피해자의 부모에게 별도의 통보를 하여야 할 필요성까지는 없다고 하겠으나, 피해자의 경우는 단지 고열 증상을 호소함에 그친 것이 아니라 의무대 진료를 거쳐 폐렴으로 1주일에 걸친 입원치료를 받기까지 이르렀다.

피해자가 갓 군에 입대한 훈련병으로서 새로운 환경에 신체적·정신적으로 적응이 되지 않은 상황이었다는 점과, 폐렴과 같은 호흡기 질환 증상은 결막염, 천식 등으로 악화될 수 있을 뿐만 아니라 심한 경우 중증 폐렴으로 발전하여 사망에 이르는 경우까지 있을 수 있는 점을 고려하면, 피해자의 증상이 입원치료를 요하는 수준으로 악화될 경우에는 피해자의 부모에게 그 사실을 통보하고 훈련병인 피해자의 신체적·정신적 안정을 도모할 필요성이 인정됨에도, 피진정인 1은 응급상황이 아니라는 독자적인 판단 하에 피해자가 퇴원 이후 훈련소로 복귀하기까지 피해자의 가족에게 별다른 연락을 취하지 않았다.

이는 진정인의 주장과 같이 자식을 군대에 보낸 부모의 알권리를 침해하는 측면이 있고, 그간 군 관련 각종 사건사고의 장기 미해결이 병사의 상황에 대한 가족의 정보접근 통제나 소통의 부재에서 비롯된 측면이 크다는 점을 감안하면, 비록 피진정인 1이 규정을 위반한 책임이 있다고는 볼 수 없을지라도, 지휘관으로서 피해자와 피해자 가족에 대한 적절한 관심과 세심한 배려가 미흡했던 점은 인정된다. 따라서 피진정인 1에게 유사사례 재발방지를 위한 인권교육을 수강할 것을 권고할 필요가 있다.

#### 라. 진정요지 라항(전화 사용에 대한 질책)

피해자가 ○○의료원 입원 중 입원 사실을 부모에게 전화로 알렸다는 이유로 피진정인 1이 피해자를 질책하였다는 진정인 주장과 관련하여, 피진정인 1이 지휘관으로서 관련 규정의 위반 여부를 피해자에게 숙지시키고 재발방지를 요구하는 정도의 통상적인 범위를 넘어, 피해자의 인격권을 침해할 정도의 부당한 언행을 하였는지 확인되지 않는다. 아울러 사건 당시 현장에 동석하였던 관련 참고인(병장 △△△, △△△)의 진술을 볼 때도, 입원 당시 전화 연락과 관련한 별도의 질책은 없었던 것으로 보이는데, 이 부분 진정은 진정 내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

#### 마. 진정요지 마항(유급자에 대한 연병장 못 박기 작업 부여)

진정인은, 피진정인 3, 4가 2017. 5. 17. 피해자에게 연병장 못 박기 작업을 부여한 것이 부당하다고 주장하나, 해당 작업이 피해자를 포함한 미수로 훈련병 전체를 대상으로 실시된 점, 당시 피해자는 폐렴으로 인한 병원 입실 이외에는 훈련병 교육훈련을 받고 있어서 피해자의 건강상태가 작업을 실시하지 못할 정도라고 보기 어려운 점 등을 종합해 보면, 피진정인 3, 4의 행위가 피해자의 인권을 침해하였다고 보기 어려운데, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 2호에 따라 기각한다.

#### 바. 진정요지 바항(유급사실 노출 및 추가 유격훈련 지시)

진정인의 주장 및 참고인들의 진술을 종합해 보면, 피진정인 5가 피해자에게 유급된 사실을 주지시키며 1회의 추가 유격훈련을 지시한 것은 사실로 인정된다. 그러나 군 훈련의 특수성과 유격장에서 유격교관이 세부적인 교육훈련을 어떻게 진행할지는 교관의 재량이 상당부분 인정되는 영역임을 감안하면, 유급병임을 지적하며 1회 추가 훈련을 하라고 지시함으로써 피해자의 인격권이 훼손되었다거나 건강권이 침해되었

다고까지는 보기 어렵다. 따라서 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 2호에 따라 기각한다.

#### 사. 진정요지 사항(의무대 진료 요청에 대한 비하발언)

진정사건 양 당사자의 주장을 종합해 보면, 피진정인 6이 피해자에게 “군대를 병원 가려고 왔냐?”라는 발언을 한 것은 사실로 인정된다. 그러나 어떠한 발언이 인격권을 침해하는 정도에 이른 것인지는 발언의 전후 상황 및 정황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것인바, 피진정인 6이 구보 이동이 불가능한 훈련병들을 식당으로 인솔하는 과정에서 피해자와 의무대 진료와 관련한 대화를 하던 중 “군대를 병원 가려고 왔냐?”라는 발언을 하였다는 사정만으로 피해자의 인격권을 훼손할 정도에 이른 것이라고 보기는 어렵고, 그 외 달리 피해자를 질책 또는 비하하는 발언을 하지는 않은 것으로 확인되는바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

#### 아. 진정요지 사항(의료조치 소홀)

인정사실 자항에서 보는 바와 같이, 피해자는 해군병 000기 훈련 기간 중 ○○의료원 9회, 사령부의무대 1회, 민간병원 2회 등 총 12회 진료를 받은 것으로 확인되고, 진정인의 주장에도 피진정인들이 피해자에 대한 구체적인 의료조치를 거절하였다거나 피해자의 요청을 수용하지 않았다는 내용은 없는 점을 고려해 보면, 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제39조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 2. 26.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위 원 장애순 위 원 조현욱

2

**[해군 ○○○ 함장의 진료 불허로 인한 인권침해]**  
2019. 2. 26. 결정 18진정0653400

■ 결정요지 ■

피해자의 지휘관인 피진정인은 함선이라는 특수한 공간에서 병증이 발생한 피해자에 대하여, 참고인1의 3회에 걸친 보고에도 직접 피해자를 방문하여 부상의 정도를 확인하지 않았고, 의무업무일지상 피해자의 상태가 정밀검사가 필요한 상황이라는 참고인2의 소견에도 환자 후송 여부에 대한 판단을 전혀 고려하지 않았음. 결과적으로 피해자는 적절한 의료서비스를 제공 받지 못하였고, 이는 헌법 제10조에서 연유하는 의료접근권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ □□□

■ 주 문 ■

제0함대 사령관에게, 군함에서 장병의 의료 접근권이 침해되는 사례가 발생하지 않도록, 피진정인에게 주의조치를 하고 부대원들에 대하여 관련 인권교육을 실시할 것을 권고한다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

피해자는 ○○○에서 조리장(하사)으로 근무하던 사람이고, 진정인은 피해자의 어머니이다. 피해자는 2018. 5. 30.경 ○○○에서 탄약 작업을 하던 중 허리 통증을 호소하였다. 당시 피해자는 정밀검사가 필요한 상황이었으나, 함장인 피진정인은 진정인과 관련된 보고는 받지 않으려고 하였으며, 해상 이송 등 적절한 의료조치를 취하지 않았다. 이로 인해 피해자는 7일간 ○○○에서 진통제만 먹고 대기하다가 병증이 악화되었다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

○○○ 출동 첫 날 피해자가 허리를 다쳤다는 보고를 받았고, 이에 상응한 충분한 치료조치를 하였으며, 3~4일 뒤 ○○○ 중앙 통로에서 피해자를 우연히 마주쳤을 때 “허리 다쳤는데 괜찮냐”고 묻자, 피해자가 “괜찮다”라고 이야기 하였다. 조리병들도 조리장이 허리가 아프다고 하나 운동도 잘하고 너무 잘 돌아다닌다고 하여 완쾌된 것으로 생각하였다.

출동 준비를 하는 중에 탄이 무거운 관계로 허리가 빠듯한 장병은 매우 많기 때문에 피해자의 경우도 대수롭지 않게 생각하였다. 피해자는 기본적으로 일을 잘 못하였으며, 병사들도 ‘피병인 것 같다’고 얘기할 정도로 싫어하였다. 또한 피해자는 영외 거주를 하는 간부인데, 허리가 그렇게 아팠다면 ○○○이 진해에서 수리를 위해 정비하는 중에 민간병원이라도 가서 MRI도 찍고 했어야지 왜 방치를 했는지 알 수 없다.

### 다. 참고인

#### 1) △△△

2018. 5. 30. 피해자가 탄약 장전작업 중 허리를 다쳤다는 내용을 보고 받고, 출동 기간 중 피진정인에게 세 차례에 걸쳐 보고하였으며, 피해자가 최대한 휴식을 취할 수 있도록 조치하였다. “함장님은 피해자 관련 내용은 듣지도 않는다”는 말을 한 사실이 없다.

#### 2) △△△

참고인 2는 응급구조사 자격증을 소지하고 의무 관련 업무에 종사해 왔다. 의무장으로 판단하기에 당시 피해자의 상태는 정밀검사가 필요한 상황이었다. ○○○에서 조치할 수 있는 것은 파스와 진통제가 전부이기 때문에 피해자를 당연히 해상 이송해야 했다. 또한 당시 ○○○은 작전 중도 아니고 작전을 수행하기 위해 출동하는 중이었고, 다른 장병들의 경우 결막염 의심이 있는 경우도 해상 이송을 하면서 유독 피해자

의 경우만 방지된 것은 평소 피진정인이 피해자를 탐탁치 않게 생각했기 때문으로 생각한다.

지원부장이 “합장이 피해자와 관련된 보고는 들으려 하지 않는다”고 이야기 하는 것을 피해자와 함께 분명히 들었으며, 이에 참고인 2가 “제가 직접 보고하겠습니다”라고 하자, 지원부장은 “왜 그러세요”라고 말리며 시간 봐서 얘기하겠다는 취지로 말하였다.

### 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서 및 피진정인들의 진술서, 진단서, 조타일지, 전화조사 보고 등을 종합해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 진정 당시 피해자는 ○○○ 조리장이고, 피진정인은 ○○○ 합장이다. 피진정인은 현재 작전사령부 예하 0기동전단(○○○ 소재) 정작참모 보직을 수행하고 있다.

나. ○○○은 2018. 5. 30.부터 같은 해 6. 6.까지 출동임무를 부여받고 출항 중이었으며, 피해자는 첫 날 탄약(1발의 무게는 약 50kg) 장전작업 중 허리 통증을 호소하였다.

다. 2018. 5. 31.과 같은 해 6. 1.자 의무업무일지 중 환자현황에 “항지부 조리하사 ◇◇◇ 허리통증/탄약작업 중 발생/정밀검사 필요”라고 기재되어 있으며, 피해자는 ○○○ 출동기간 중 7일을 의무실에 입실하였고, 계속하여 진통제 처방을 받았다.

라. 위 ○○○출항기간 중 차상급 부대 지휘관에 대한 후송환자 발생 보고는 없었다.

마. 피진정인이 2018년 ○○○ 합장 재직기간 중 환자가 발생하여 육지로 이송한 사례는 다음과 같다.

순번	내 용
1	2018. 2.경 의무병이 국물통으로 인해 화상을 입어 제주도에 입항하여 하선시켰음.
2	2018. 가을경 중사 ○○○의 왼쪽 고환이 아프다는 의무장의 보고를 받고, 가보니 많이 아파했음. 야간인 관계로 환자 본인이 진통제를 먹고 버텨보겠다고 하여 하루를 기다렸으나, 다음 날도 계속 아프다고 하여 함장이 지통실에 보고한 후, 기상이 좋지 않아 직접 목포로 입항하여 환자를 하선시킨 뒤 다시 출동을 나갔음.

바. 피해자는 2018. 6. 6. 부산항에 입항한 후 ○○의료원 응급실에 방문하였으나 ○○의료원의 MRI 대기자가 많다는 이유로 간단한 진료 및 진통제 처방만 받은 채 업무를 계속하다가 2018. 8. 6. 비로소 허리디스크로 수술이 시급하다는 진단을 받았다. 입항 후 피해자의 진료 내용은 다음과 같다.

일자	진료 내용
2018. 6. 6.	○○의료원 응급실에서 진통제 처방
2018. 6. 8.	○○의료원에서 진료 실시 및 MRI 예약
2018. 7. 5.	진해 ○○병원에서 진료
2018. 7. 19.	○○의료원에서 MRI 촬영
2018. 8. 6.	○○의료원 진료 결과 허리디스크로 수술 시급 진단

사. 피해자는 2018. 8. 7. ○○○○○병원에서 병명 ‘신경뿌리병증을 동반한 허리척추뼈 및 기타추간관 장애’, 치료내용 ‘요추 4, 5번 간 왼쪽으로 심하게 파열되어 신경을 압박하는 디스크 소견이 관찰되는바, 수술적 치료가 필요한 상태이며 한 달간의 안정 가료를 요한다’는 진단을 받았다.

## 5. 판단

### 가. 군인의 의료접근권

헌법상 보장되는 건강권과 관련하여 장병 개개인에게 적절한 의료권을 보장하는 것은 장병의 기본권 보장 측면에서 매우 중요하고, 특히 징병제를 채택하고 있는 우리나라에서 병사들이 적시에 보건의료 접근권을 보장받을 수 있도록 할 필요성이 있다. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제17조는 군인의 의료권을 보장하고 있고, 「군보건의료에 관한 법률」 제5조는 장병의 구체적인 의료서비스 및 건강권 보장에 관한 사항을 규정하고 있으며, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제12조 제1항 및 제2항은 ‘모든 사람의 건강권’, ‘질병발생시 의료와 간호를 제공받을 권리’를 규정하고 있다. 이와 같이 적절한 의료 접근권은 헌법 제10조에서 보장하고 있는 인간의 존엄성을 보장받기 위한 전제조건이라고 할 수 있고, 적절한 의료서비스를 제공하는 것은 국가의 의무이다.

## 나. 피해자의 의료접근권 침해 여부

「해군 작전사령부 의무예규」 제10조는 ①환자 후송에 대한 책임은 차상급 부대 지휘관에게 있고, ②개별 후송에 대한 책임은 환자를 출발시키는 소속부대장에게 있으며, ③후송환자 발생 시 소속부대함장은 차상급 부대 지휘관에게 환자 발생보고를 해야 하고, 차상급부대 지휘관은 환자의 후송 여부, 후송 방법을 판단 지시해야 하며, ④환자가 응급을 요할 때는 후송 후 보고할 수 있다고 규정하고 있다.

피해자는 ○○○ 출항 직후 허리 통증을 호소하여 출항 기간 내내 의무실에 입실하여 있었음에도 불구하고 진통제만을 처방받았을 뿐, 후송환자 발생에 따른 차상급 부대 보고나 그에 따른 후송조치는 이뤄지지 않았다. 후송이 필요한 상황에 대한 판단은 일선 지휘관인 피진정인이 수행 중인 임무와 소속 부대원들의 부상과 질병의 경중을 고려하여 하는 것으로, 피진정인에게 일정 부분 재량이 주어지는 것이라 하겠으나, △△△이 긴급한 작전 수행 등의 사정이 있어 후송 등이 불가능 했다거나 피진정인이 피해자의 상태를 확인하는 것이 물리적으로 불가능했다는 등의 사정은 보이지 않는다.

그럼에도 피진정인은 우연한 기회에 피해자를 만나 피해자의 상태를 구두로 물어보았을 뿐, 참고인 1의 3회에 걸친 보고에도 직접 피해자를 방문하여 부상의 정도를 확인한 사실은 없고, 의무업무일지상 피해자의 상태가 정밀검사가 필요한 상황이라는 참고인 2의 소견도 후송 등에 대한 판단에 전혀 고려하지 않았다. 이러한 정황은 생활 화상이나 고환 통증 등 병증이 발생하여 피진정인이 상태를 확인하고 관련절차에 따라 해상 이송을 실시했던 인정사실 마항의 2018년 ○○○ 해상 이송 사례와 비교해 볼 때 합리적으로 보이지 않는바, 결국 피진정인은 피해자의 병증과 관련하여 환자이송 여부에 대한 적절한 판단 및 조치를 취하지 않은 것으로 판단된다.

더욱이 피진정인은 약 50kg에 달하는 탄약 장전작업 중 장병들이 허리통증을 호소하는 일은 흔한 일이므로 진정인의 증상 역시 대수롭지 않게 여겼다고 진술하고 있는 바, 잦은 부상을 동반하는 탄약 장전작업의 방식이 적절한 것인가는 군 작전 수행의 특수성 등을 감안하여 별론으로 하더라도, 그와 같이 사고발생의 위험이 높은 작업이라고 한다면 지휘관으로서 특별한 관심을 기울여 사고발생의 예방과 대처에 만전을 기울여야 함에도, 위와 같은 증상을 통상적인 일 정도로 인식하고 있는 것은 소속 장병들의 건강권과 의료접근권 보장을 위해 노력해야 할 지휘관의 올바른 자세라고는 보기 어렵다.

피진정인의 후송 미조치와 피해자의 병증 악화 간에 직접적인 인과관계가 있는지는 명확하지 않으나, 상주하는 전문의료인력과 의료시설이 없는 ○○○의 특성을 감안하면, 피진정인은 함선이라는 특수한 공간에서 병증이 발생한 피해자의 구체적인 상태를 확인하지 않은 채 환자이송 여부에 대한 판단을 방치하여, 결과적으로 피해자로 하여금 적절한 의료서비스를 제공받지 못하도록 함으로써 피해자의 의료 접근권을 침해한 것으로 판단된다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 2. 26.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 장애순 위원 조현욱

**별지**      **관련 규정**

1. 「헌법」

제10조 (인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

3. 「군보건의료에 관한 법률」 제4조(국가의 책무)

- ① 국가는 군인등이 건강한 군 생활을 할 수 있도록 군보건의료에 관한 각종 시책을 마련하여야 한다.
- ② 국가는 군인등의 건강을 증진하고 각종 질병과 부상을 예방·치료하기 위한 각종 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 확보하여야 한다.

제5조(보건의료접근권의 보장)

- ① 군인등은 자신의 건강을 보호하고 증진하는 데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받아야 한다.
- ② 군보건의료인은 성실하고 친절하게 직무를 수행하여야 하며, 양질의 보건의료서비스를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 군인등의 상급자 및 군보건의료인은 군인등으로부터 진료를 요청받거나 진료가 필요한 군인등이 있는 경우에 적절한 조치를 취하여야 하며, 정당한 사유 없이 진료요청을 거부하거나 기피하여서는 아니 된다.
- ④ 군인등은 환자진료에 대하여 군보건의료인의 의료행위를 적극 지원하여야 하며, 군보건의료인의 의료행위를 방해하여서는 아니 된다.
- ⑤ 국방부장관은 군인등의 제1항에 따른 보건의료서비스에 대한 이해를 고취시키기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 군인등을 대상으로 보건교육을 실시할 수 있다.

3

**[군 복무 부상자에 대한 의료조치 소홀 등]**

2019. 8. 22. 결정 17진정0555900

**■ 결정요지 ■**

진정인의 상급자인 피진정인들은 부상의 정도가 확인되지 않은 진정인을 2개월이 넘는 기간 동안 부상의 정도에 따른 적절한 의료 조치가 없는 상태에서 일상적인 병영생활과 대대ATT 훈련 등에 참여하게 하였고, 결과적으로 적절하고 효과적인 의료처우가 실시되지 못함에 따라 헌법 제10조에 연유하는 건강권을 침해한다고 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○

- 피진정인 ■** 1. □□□  
 2. □□□  
 3. □□□  
 4. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 진정요지 가 내지 다항은 각하한다.
2. 육군 제00사단장에게, 진정사건과 유사한 사례가 발생하지 않도록 예하부대에 사례를 전파하는 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.
3. 진정요지 라항, 바항, 사항은 기각한다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

진정인은 병역신체검사 현역 1급 판정을 받아 2015. 4. 21. 입대하여 제00기계화보 병사단(이하 '피진정부대'라 한다)에 배치된 이후, 2016. 4. 11. 유격훈련 중 극심한 허리통증 부상을 당하였음에도 적절한 의료조치를 받지 못하고 피진정인들의 무관심과 방치 속에 2016. 10. 30. 추간판탈출증으로 현역부적합 판정을 받고 전역하였다. 진정

인이 부대에서 복무하는 동안 아래와 같은 인권침해를 당하였다.

가. 진정인은 2016. 4. 11. 유격훈련 첫날 훈련장 입소 행군 중에 허리통증을 호소하였으나, 피진정인 1(화기반장)이 강제로 행군하게 하였으며, 오후 PT체조 당시 허리통증을 호소하였으나 피진정인 2(행정정보급관)는 강행하게 하였으며, 의료적 조치를 제대로 해주지 않았다.

나. 진정인은 2016. 5. 29. 국군○○병원에서 MRI 촬영을 마친 이후에 피진정인 1에게 통증을 호소하였으나 피진정인 1이 “일단 집에 전화하지 말고 참아라”라며 집에 연락하지 못하게 하였다.

다. 진정인이 2016. 6.초 외출을 신청하여 허가 받았는데 피진정인 1이 부당하게 외출을 통제하였다.

라. 2016. 7. 26. 대대ATT훈련(대대 전투력 측정 훈련) 기간 중 피진정인 2가 평소 허리통증이 있는 진정인에게 무거운 물자를 나르라고 지시하여 이를 수행하는 중에 엄청난 허리통증을 호소하였으나, 피진정인들은 의료적 조치, 편의제공 등 아무런 조치를 해주지 않았다.

마. 위 나.항의 MRI 촬영 이후 2개월이 넘는 기간 동안 진정인의 허리부상에 대한 무관심과 방치 속에서 피진정인들이 부가적인 업무를 지시하고 훈련을 실시하게 하는 등으로 진정인은 적절한 의료 및 보호조치를 받지 못하였다.

바. 진정인이 병원 진료를 위해 2016. 8. 1. 및 2016. 9. 초순 청원휴가를 신청했으나 피진정인 1은 청원휴가를 부당하게 거절하였다.

사. 진정인의 부친이 2016. 10. 14. 피진정인 4(대대장)에게 “치료 소홀 관련 내용으로 관계기관에 민원을 제기한 것으로 하고 끝내자”며 진정서 제출을 방해하였다.

## 2. 당사자 및 참고인들의 주장

### 가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인들의 주장

#### 1) 진정요지 가항(유격훈련 강행 및 의료조치 미흡)

부대에서 유격훈련 입소행군 전 환자 파악 시 진정인은 의사표현이 없어 열외하지 않고 입소행군을 실시하였으며, 부대에서는 허리가 아픈 환자를 강압적으로 참석시킨 사례는 없다. 진정인이 유격훈련 1일차 입소식 후 15:00경 유격체조를 하던 중에 허리 통증을 호소하여 피진정인 2가 피진정인 3(중대장)에게 보고하여 즉시 유격훈련에서 열외시켰으며, 유격장에 설치된 대대구호소로 이동하여 군의관 진료를 받아 진통제를 처방받았다.

### 2) 진정요지 나항(진정인의 허리부상 상태 부모님 미고지 지시)

피진정인 1은 진정인이 주장하는 부모에게 전화하지 말라고 하였다는 발언에 대한 기억이 없다. 당시 부대는 개인의 공중전화 사용시 간부들로부터 사전승인을 받고 사용하는 것이 아니라 개인 의사에 따라 자유롭게 사용할 수 있는 상황이었으며, 부대에서는 언제든지 본인이 원하는 범위 내에서 자유롭게 통화권을 보장하고 있다.

### 3) 진정요지 다항(외출 불허)

당시 중대 외출·외박은 용사 희망시마다 나가는 것이 아니라 희망일 3~4일 전에 외출·외박 신청을 받고 중대 자체 심의 후 피진정인 3이 최종 출타를 승인하는 시스템이다. 진정인이 2016. 6. 당시 허리통증을 호소하던 상태에서 외출 목적을 확인해 보니 치료 목적의 외출이 아니라 “동기 외출”이었다. 이는 진정인이 동료전우들과 PC방과 당구장 등에서 시간을 보내려는 계획으로 진정인의 허리통증 악화가 우려되어 건강상태 호전 후 나갈 것을 권유하였으며, 이는 정당한 지휘권 행사 조치였다.

### 4) 진정요지 라항(훈련 시 무거운 물자 정리 지시 및 치료조치 소홀)

피진정인 2는 대대ATT훈련(2016. 7. 22. ~7. 26.) 마지막 날 진정인 등 환자 포함 본부 중대원들에게 훈련물자 정리 및 적재를 지시한 적은 있으나, 특정인(진정인)을 지칭하여 별도로 무거운 물자를 나르도록 지시한 적이 없다. 훈련기간 중 진정인의 허리통증을 추가적으로 보고받은 적이 없고, 훈련 복귀 후에도 허리통증을 호소할 경우 휴식 및 대대 의무대 진료를 받을 수 있도록 조치해 주었다. 진정인이 2016. 7. 26. 중대전술훈련 복귀 후 2016. 7. 30.(일) 야간에 허리통증을 심하게 호소하여 국군○○병원에 후송하였다.

### 5) 진정요지 마항(MRI 촬영 환자병사에 대한 의료조치 소홀)

진정인이 2016. 5. 29. 국군○○병원 MRI 촬영 이후 피진정인 3은 “진정인에게 MRI

촬영 결과를 확인하고 오라“고 지시하였고, 진정인이 ”괜찮습니다“라는 의사표현을 하였음에도, 대대 의무실에 전화하여 진정인을 외진 인원에 포함시키도록 조치했던 것으로 기억한다. 이후 진정인의 외진 실시 여부에 관한 기억은 없다.

피진정인들은 진정인의 허리통증 호소 이후 개인 건강관리 차원에서 대전차운용병 임무보다는 활동량이 적은 중대 행정보조 임무를 부여하였으며, 혼자서는 무리가 있을 것으로 판단되어 용사 1명(병장 △△△)을 추가 편성하여 같이 임무수행토록 지휘조치하였다.

진정인은 2016. 6. 8.~6. 9. 여단 체육대회에서 응원도구를 이용한 적극적인 응원 참여로 포상휴가(3일)를 받았으며, 2016. 7. 2. 홍천군에서 주관하는 5km 건강달리기에 자발적으로 참가하여 완주하는 등 병영생활에 현격한 제한사항은 없는 상태였던 것으로 생각되며, 피진정부대에서는 의무과에서 진료하는 등의 의료조치를 보장하였다.

#### 6) 진정요지 사항(진정인의 치료목적 청원휴가 불허)

피진정인 1은 2016. 8. 1. 진정인에게 청원휴가를 나가지 말라고 꾸중이나 질책을 하기보다 진료목적으로 청원휴가를 나가기 위해 필요한 관련 절차에 대해 설명해 준 것으로 기억하며, 최대한 빠른 시간에 조치하였다. 실제로 진정인은 2016. 8. 2.~8. 5.까지 휴가 조치를 해주었으며, 이후에도 진정인의 건의에 따라 연속적으로 8. 6.(토)~8. 31.(일)까지 30일간 휴가 조치함으로써 진정인의 요구대로 민간병원 진료를 지속적으로 받을 수 있도록 해주었다. 또한 피진정인 1은 진정인의 2016. 9. 4. 청원휴가 신청과 관련하여 진정인에게 2016. 9. 6.~9. 9. 포상휴가(행정병 대리근무 유공) 4일의 사용으로 조치해 주었다.

#### 7) 진정요지 사항(진정권 방해)

2016. 10. 14. 진정인의 부친과 큰아버지가 피진정부대를 방문하여 피진정인 4와의 면담을 요청하여 피진정인 3과 함께 면담을 실시하였다. 진정인의 부친은 면담 시작과 동시에 진정인 치료 소홀 관련 내용의 청와대, 국가인권위원회, 국방부 등에 제출할 진정서 여러 부를 꺼내어 읽어보라고 하였고 이를 근거로 진정인의 조기 전역조치를 요구하였다. 이에 피진정인 4는 당시 피진정부대의 진정인에 대한 판단과 이에 대한 조치 및 진행사항을 설명하였으며, 진정인의 부친은 피진정인 4가 그 동안 진정인의 치료여건 보장을 위해 노력하고 배려해 준 것과 적극적인 조치에 감사하다며 피진정인 4에게 제시하였던 진정서를 스스로 회수하여 돌아갔다.

## 다. 참고인 진술

### 1) 참고인 1

참고인은 2016. 4. 11. 유격훈련 첫째 날 PT체조 훈련 중 진정인을 보지 못하였고, 훈련이 끝나갈 무렵 진정인이 텐트에서 엎드려서 쉬고 있는 것을 봤다. 그 당시 참고인이나 간부들 모두 진정인의 상태를 그렇게 심각하게 생각하지 못했던 것 같다. 진정인이 2016. 4. 유격훈련할 때도 그렇고 이후에도 한번 괜찮아 졌다가 다시 일 시켜서 아팠다가 했던 것은 기억이 나며, 대대ATT훈련(2016. 7. 22.~7. 26.) 때 무거운 물자를 옮기다가 허리 통증이 더 악화된 것으로 기억한다.

### 2) 참고인 2

대대ATT 훈련 마지막 날인 2016. 7. 26. 피진정인 2가 진정인과 참고인 등 환자를 포함한 중대본부 용사들에게 훈련물자를 정리하라고 지시하였고, 진정인이 텐트를 정리하여 옮기는 과정에서 고통을 호소하였다. 텐트는 크기별로 무게가 다른데 10~20kg 정도 나가며, 2명 또는 4명이 들어 옮겼다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2015. 4. 21. 군 입대 이후 2015. 5. 29. 피진정부대에 배치되었다.

나. 진정인은 피진정부대에서 2016. 4. 유격훈련을 실시하기 전 환자병사를 파악할 당시에는 허리통증이 없어 별다른 의사표현을 하지 않았다.

다. 진정인은 유격훈련 첫날인 2016. 4. 11. 허리통증으로 유격훈련에서 열외되었으며, 대대구호소에서 군의관의 진통제 처방을 받았다.

라. 피진정부대의 병사들은 전화통화를 함에 있어 별도의 간부승인을 필요로 하지 않는다.

마. 진정인은 2016. 6. '동기 외출' 사유로 외출을 신청하였으나 불허되었다.

바. 진정인은 2016. 6. 8.~6. 9. 여단 체육대회에 참가하여 적극적인 응원 참여로 지휘관 포상휴가(3일)를 받았으며, 2016. 7. 2. 홍천군민 5km 달리기대회에 자발적으로 참여하여 완주하였다.

사. 진정인은 2016. 7. 22.~7. 26. 대대ATT훈련에 참여하였으며, 마지막 날에 방수 텐트 등 훈련물자를 정리하여 옮기는 과정에서 허리통증을 호소하였다.

아. 진정인은 2016. 7. 30.(일) 야간에 허리통증을 호소하여 사단의무대에 후송되어 진료를 받은 이후 2016. 8. 1. 국군○○병원에서 진료를 받았다.

자. 진정인은 허리통증으로 2016. 5. 29. 국군○○병원에서 MRI를 촬영하였고, 2개월이 지난 2016. 8. 1.에 판독한 결과 제4, 5번 요추와 천추 제1번 간 추간판탈출증으로 진단되었다.

차. 진정인은 2016. 8. 2.~8. 5. 병가 및 포상휴가를 받고, 8. 6.~8. 11. 연가로 휴가 연장하고, 8. 12.~8. 31. 병가를 받았으며, 2016. 9. 6.~9. 9. 포상휴가를 받는 등 민간병원 진료를 받았다.

카. 진정인은 2016. 8. 10. ○○○○병원에서 요추 제4, 5번과 천추 제1번 간 추간판 제거 수술을 받았다.

타. 진정인의 부친 및 큰아버지는 2016. 10. 14. 피진정부대를 방문하여 피진정인 4와 면담하였다.

파. 진정인은 추간판탈출증으로 2016. 10. 30. 현역부적합 판정을 받아 전역하였다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가 내지 다항

이 부분 진정은 진정의 원인된 사실이 1년 이상 경과하여 진정한 경우에 해당하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 4호에 따라 각하한다.

### 나. 진정요지 라항(훈련 시 무거운 물자 정리 지시 및 의료조치 소홀)

피진정인 2가 대대ATT훈련(7. 22.~7. 26.) 마지막 날 허리통증 환자인 진정인에게 무거운 물자를 정리하라고 지시하여 허리가 악화되었으며, 이후 의료조치를 소홀히 하

었다는 진정인 주장과 관련하여, 피진정인 2는 특정인(진정인)을 지칭한 것이 아니라 본부중대원에게 훈련물자 정리 및 적재를 지시하였고, 훈련기간 중 진정인의 허리통증을 추가적으로 보고받은 적이 없다고 진술하고 있는 점, 진정인이 2016. 7. 30.(일) 야간에 허리통증을 심하게 호소하여 사단의무대에 후송하여 진료를 받도록 한 이후 국군〇〇병원으로 후송하여 의료조치를 실시한 점, 진정인의 치료를 위해 2016. 8. 2.~8. 31.까지 병가 및 휴가 조치한 점 등 서로의 주장이 상반되고 달리 진정 내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우에 해당하여 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

#### 다. 진정요지 마항 관련(MRI 촬영 환자병사에 대한 의료조치 소홀)

군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제17조는 “군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절한 효과적 의료처우를 받을 권리가 있다.”라고 규정하여 군 복무 중 발생한 부상·질병·장애 등에 대해 적절한 진료를 받을 권리를 보장하고 있으며, 군인의 건강한 군 생활을 위해 양질의 보건의료서비스를 보장하는 법령인 「군보건의료에 관한 법률」 제5조 제3항은 “군인 등의 상급자는 군인 등으로부터 진료를 요청받거나 진료가 필요한 군인 등이 있는 경우에 적절한 조치를 취하여야 한다.”라고 규정하여 군인의 보건의료 접근권을 보장하고 있다. 또한 국방부 「국방 환자관리 훈령」 제16조 제1항은 “소속부대(기관)의 장은 진료가 필요한 장병이 지체없이 군보건의료기관 또는 민간의료기관에서 진료를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.”라고 규정하고 있다.

허리부상에 따른 2016. 5. 29. 국군〇〇병원 MRI 촬영 이후 2개월이 넘는 기간 동안 진정인의 허리부상에 대한 무관심과 방치 속에서 피진정인들의 부가적인 업무지시와 훈련 등으로 인해 진정인의 허리부상이 악화되었다는 진정인 주장에 대하여, 피진정인들은 진정인의 건강관리 차원에서 대전차운용병보다 활동량이 적은 중대 행정보조 임무를 부여하고, 혼자서는 무리가 있을 것으로 판단되어 용사 1명(병장 △△△)과 같이 임무수행토록 조치하였고, 진정인에게 MRI 촬영 결과를 확인하라고 지시하였으나 진정인이 괜찮다고 하였고, 진정인이 2016. 6. 8.~6. 9. 여단 체육대회 및 2016. 7. 2. 〇〇〇에서 주관하는 5km 건강달리기에 참가하는 등 병영생활을 하지 못할 정도의 건강상태는 아니었다고 주장하고 있다.

위와 같이 양 당사자의 진술이 엇갈리는 상황에서 당시 진정인의 허리부상 상태를

알 수 있는 관련 진술 및 자료를 살펴보면, 피진정부대는 진정인의 업무를 대전차운용 병에서 행정병으로 변경하였고, 변경된 진정인의 임무에 용사 1명을 추가 편성하여 함께 임무를 수행하도록 하였으며, 2016. 10. 중순경 피진정인 3이 작성한 진정인의 현역부적합심의 관련 ‘심의표’ 중 ‘지휘관 의견’란에는 “진정인은 2016. 5. 29. 국군〇〇병원 MRI 예약을 하고 물리치료와 약물치료를 받았으며, 상태가 호전되었으나, 때때로 절뚝거리는 모습을 보여 상태를 물으면 ‘괜찮습니다’라고 답변하였으며, 본인도 다리저림이 허리디스크로 인한 것임을 인지하지 못하고 있는 상태여서 지속적으로 관심을 갖고 있었습니다”라는 등의 의견이 기재되어 있는바, 당시 피진정인들로서는 진정인이 간헐적으로 통증을 호소하면서 때로는 정상인과 같은 행동양상을 보였다는 측면에서 진정인의 허리부상 정도가 긴급한 조치를 요하는 수준이라고는 인식하지 못했을 지라도, 적어도 진정인이 정상적인 임무수행이 어려운 수준이거나 적절한 치료를 요하는 수준이었음은 인식하고 있었던 것으로 보인다.

진정인의 구체적인 건강상태를 확인할 수 있는 2016. 5. 29.자 MRI 결과에 대한 확인이 지연된 1차적인 원인이 누구에게 있는지는 판단하기 어려우나, 소속 장병들의 건강을 관리하고 적절한 조치를 취해야 할 의무가 있는 피진정부대가 위와 같이 진정인의 건강상태가 비정상적이라는 사실을 인지하고 있었다고 한다면, 설사 진정인이 스스로 MRI 촬영결과 확인을 사양했다고 하더라도 지휘관리책임 차원에서 신속한 확인이 이뤄지도록 조치하고 관련한 후속조치도 취했어야 한다.

결국 적절한 시기에 부상의 정도가 확인되지 않은 진정인은 이를 인식하지 못한 상태에서 2개월이 넘는 기간 동안 부상의 정도에 따른 적절한 의료 조치가 없는 상태에서 일상적인 병영생활과 대대ATT훈련 등에 참여하게 된 것인바, 결과적으로 상기 규정에서 정하고 있는 ‘적절하고 효과적인 의료처우’가 실시되지 못함에 따라 헌법 제10조에 연유하는 진정인의 건강권이 침해한 것으로 판단된다. 이에 육군 제00사단장에게 진정사건과 유사한 사례가 발생되지 않도록 예하부대에 사례 전파 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

#### 라. 진정요지 바항 관련(진정인의 치료목적 청원휴가 불허)

진정인은 피진정인 1이 진정인의 치료목적 청원휴가를 불허하였다고 주장하나, 인정사실 차항과 같이 진정인이 피진정부대로부터 병가, 포상휴가, 연가 등을 받아 민간 병원 진료를 받은 점을 고려해 보면, 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실이라고 인정

할 만한 객관적인 증거가 없는 경우에 해당하여 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

#### 마. 진정요지 사항(진정권 방해)

진정인은 진정인의 부친이 2016. 10. 14. 피진정인 4와의 면담과정에서 진정인의 의료조치 소홀 등에 대해 청와대, 국방부 등에 민원을 제기하겠다고 하자, 피진정인 4가 진정인을 빨리 전역시켜 주겠다고 진정서 제출을 방해하였다고 주장하고 있고, 피진정인 4는 당시 피진정부대에서 진정인에 대한 판단과 이에 대한 조치 및 진행사항을 설명하였고, 진정인의 부친이 그 동안 진정인의 치료여건 보장을 위해 노력하고 배려해 준 것에 감사하다며 제시하였던 진정서를 스스로 회수하여 돌아갔다고 주장하고 있어, 서로의 주장이 상반되는 상황에서 달리 진정 내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우에 해당하는바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 1호에 따라 기각한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제32조 제1항 제4호, 제39조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 8. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위 원 김기중 위 원 한수웅

**별지**      **관련 규정**

1. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

2. 「군보건의료에 관한 법률」

제5조(보건의료접근권의 보장) ① 군인등은 자신의 건강을 보호하고 증진하는 데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받아야 한다.

② 군보건의료인은 성실하고 친절하게 직무를 수행하여야 하며, 양질의 보건의료서비스를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 군인등의 상급자 및 군보건의료인은 군인등으로부터 진료를 요청받거나 진료가 필요한 군인등이 있는 경우에 적절한 조치를 취하여야 하며, 정당한 사유 없이 진료요청을 거부하거나 기피하여서는 아니 된다.

④ 군인등은 환자진료에 대하여 군보건의료인의 의료행위를 적극 지원하여야 하며, 군보건의료인의 의료행위를 방해하여서는 아니 된다.

3. 「국방환자관리훈령」(국방부훈령)

제6조(외래 및 입원환자 진료) ① 소속부대(기관)의 장은 진료가 필요한 장병이 지체 없이 군보건의료기관 또는 민간의료기관에서 진료를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.

② 가장 가까운 군 보건의료기관 또는 상급 군 보건의료기관에서 진료하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 가까운 군 보건의료기관에서 진료불가능한 경우 근접한 다른 군 보건의료기관에서 외래진료를 받을 수 있다.

## 4

## 【심의위원회 개최 과정에서의 방어권 침해 등】

2019. 9. 17. 결정 18진정0027600-18진정0084200(병합)

### ■ 결정요지 ■

진정인의 상급자인 피진정인이 보직해임심의위원회 개최 직전에 가진 간담회에서 진정인의 혐의사실에 대하여 자신의 의견을 강조한 것은 보직해임심의위원회의 의사형성에 부당한 영향력을 행사할 가능성을 배제할 수 없다는 점에서, 개인을 국가적 절차의 단순한 객체로 간주하는 것을 금지하는 인간존엄성의 요청에 위반하여 진정인의 헌법 제10조에서 연유하는 인격권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ □□□

### ■ 주 문 ■

1. 국방부장관에게, 진정사건과 유사한 사례가 발생되지 않도록 예하부대에 사례전파 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.
2. 진정요지 가항, 다항, 라항은 기각한다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 2016. 12. 18.부터 육군 제0사단(이하 ‘피진정부대’라 한다) 보급수송대대장으로 근무하는 중에 피진정부대장인 피진정인으로부터 2017. 11. 17. 보직해임처분을 받은 이후 아래와 같은 인권침해를 당하였다.

가. 피진정인이 2017. 11. 22. 오전에 개최된 2018년 부대훈련 토론회에서 100여명의 사단 간부들에게 진정인의 보직해임 및 징계 혐의사실을 공표하였다.

나. 피진정인의 2017. 11. 17.자 진정인에 대한 선보직해임의 정당성 여부를 심의하

기 위해 2017. 11. 22. 13:30 보직해임심의위원회가 개최되었는데, 위원회 개최 1~2시간 전에 심의위원들이 포함된 사단 주요 간부들을 대상으로 진정인의 보직해임 혐의사실 관련 내용에 대하여 피진정인의 방침, 지침 등을 교육하고 강조하였다.

다. 피진정인은 보직해임심의위원장과 징계위원회위원장을 중복 지명하여 징계혐의에 대한 공정한 심의를 받을 수 있는 기회를 박탈하였다.

라. 진정인이 2017. 11. 17. 보직해임된 이후 이에 대한 인사소청 및 징계 항고가 진행되는 상황에서 피진정인이 대대장 간담회 등에서 진정인에 대하여 자질이 부족하다는 등 음해성 발언을 하였다.

## 2. 당사자 및 참고인들의 주장

### 가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인의 주장

#### 1) 진정요지 가항(징계혐의 사실 유포)

2018년 부대훈련 토론회는 사단의 주요 지휘관과 참모, 실무자 등을 대상으로 부대훈련에 대한 의견을 수렴하기 위하여 개최하였고, 피진정인 주관으로 2017. 11. 22. 10:00경 사단 ○○○에서 약 100여명이 참석하여 토의를 하였다.

당시 토론회는 2018년 부대훈련지시에 대해 사전 제대별로 제시된 의견과 현장에서의 의견을 청취하고 토의하는 방식으로 진행되었으며, 토론회가 진행되는 동안 진정인의 혐의사실에 대한 내용은 언급하지 않았다.

#### 2) 진정요지 나항(방어권 침해)

2017. 11. 22. 2018년 부대훈련 토론회가 종료된 이후 대다수 인원들은 부대에 복귀하였고, 사단장으로서 부대관리와 지휘의도 교육 등을 위하여 주요 직위자들을 대상으로 별도의 환담 시간을 가졌고, 그 자리에는 연대장, 대대장, 직할부대장 등 계급이 높은 일부 지휘관만 참석하였다. 이 자리에서 피진정인은 ‘지휘관은 법과 규정에 의한 적법한 부대지휘를 해야 하고 병영내 사고예방을 위해 노력해야 한다.’는 취지의 교육을 하였고, 그 과정에서 참석자들이 이미 진정인의 혐의사실에 대해 충분히 알고 있다

는 전제 하에 규정과 원칙에 맞는 조치 방안을 강조하게 되었다.

즉, 혐의사실에 대한 언급이 아니라 사단 내의 조치에 대해 말하며 “업무를 잘해보려고 했던 것은 이해하나 용서할 수 없는 입장이 많았다. 90% 이상이 징계를 요구하였고 한 달이라는 시간을 부여했지만 개선하지 못하였다. 임무 수행이라는 이유로 폭언·욕설은 용인되지 않는다. 정당한 절차가 유지되어야 한다. 지휘관으로서 상식적으로 판단하며 역지사지로 생각하고 행동하라. 성추행 등은 용서하지 않을 것이며 이번이 마지막이었으면 한다.”라고 말한 사실이 있다. 이는 적법한 부대지휘와 사고예방에 관한 교육을 하는 과정에서 진정인의 혐의사실이 아니라 사단장의 지휘의도를 강조하는데 중점을 둔 것이며, 진정인의 혐의사실을 공표하거나 보직해임 심의를 방해하기 위한 의도는 전혀 없었다.

### 3) 진정요지 다항(보직해임심의위원회 및 징계위원회 위원장 중복지명)

군인사법 및 동법 시행령, 육군규정 등 제반 법령에는 보직해임심의위원회와 징계위원회 위원은 심의대상자보다 상급·선임자로 구성하도록 명시되어 있을 뿐, 보직해임심의위원회와 징계위원회의 위원의 중복 여부에 대해서는 별도의 금지 규정은 없다. 그럼에도 불구하고 군에서는 공정한 심의를 위하여 위원의 중복 참여가 이루어지지 않도록 조치하고 있는데 당시 불가피한 사정이 있었다.

사단 직할부대장에 대한 징계위원회는 상급자인 대령 계급이 위원장을 맡는데, 통상 행정부사단장과 작전부사단장, 참모장 3명 중 1인이 맡게 된다. 당시 사단에는 참모장이 공석이었고, 작전부사단장은 보직해임심의위원장인 점을 감안하여 최초 징계위원회 준비 과정에서는 행정부사단장을 징계위원장으로 검토하였으나, 행정부사단장이 2017. 4. 실시된 진정인 관련 징계위원회에서 위원장을 맡았는데, 다시 동일인에 대한 비슷한 혐의사실의 징계위원회에 참여하는 것은 적절하지 않다는 이유로 기피하여, 결국 작전부사단장이 징계위원회 위원장을 맡게 된 것이다.

### 4) 진정요지 라항(음해성 발언)

부임 당시 지휘통제기구 훈련 등 각종 훈련이 예정되어 있어 대대장이 참석하는 대부분의 회의의 주된 내용은 현행 작전 및 훈련 상황에 관한 것이었다. 당시 회의는 진정인의 자질에 대하여 말하는 자리도 아니었을 뿐만 아니라 진정인이 주장하는 바와 같이 말한 사실도 없다.

## 다. 참고인 진술

### 1) 참고인 1(△△△)

2017. 11. 22. 2018년 부대훈련 토론회를 마친 후 30~40여 명의 대대장급 이상 지휘관이 남아있는 자리에서, 피진정인은 '1달 정도 기간을 줬는데도 불구하고 개선하지 못하였다. 어쩔 수 없이 결심을 했다.', '다시는 우리 사단에서 이런 불미스런 일이 발생하지 않았으면 좋겠다.'고 말하였다.

피진정인은 진정인의 보직해임 사유에 대해 구체적으로 언급하지 않아 당시 참석자들도 어떤 내용인지 모르고, 지금도 본인은 진정인의 혐의사실에 대해서 잘 모른다.

### 2) 참고인 2(△△△)

피진정인이 진정인의 자질이 부족하다는 등 혐담을 한 사실이 없다.

### 3) 참고인 3(△△△)

피진정인이 진정인의 자질이 부족하다는 등의 혐담을 한 사실이 없고, 누군가에게 위와 같은 말을 전달한 사실 또한 없다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피진정부대 보급수송대대장으로 근무하는 중에 품위유지의무 위반으로 근신 10일(2017. 5. 2.~5. 11.)의 징계처분을 받았다.

나. 또한, 진정인은 법령준수 위반 및 품위유지의무 위반 혐의로 피진정인으로부터 2017. 11. 17. 선 보직해임처분을 받았다.

다. 피진정부대는 2017. 11. 22. 오전에 피진정인 주관으로 피진정부대 주요 직위자(사단 참모, 연대장, 직할부대장, 대대장) 및 실무자 등 간부 100여명을 대상으로 2018년 부대훈련 토론회를 실시하였다.

라. 피진정인은 2017. 11. 22. 오전 2018 부대훈련 토론회 종료 이후 보직해임심의 위원회 위원들이 포함된 고위급 지휘관(사단 참모, 연대장, 대대장, 직할 부대장 등) 30여명을 대상으로 간담회를 실시하였다. 피진정인은 간담회에서 진정인과 관련하여 “업무를 잘해보려고 했던 것은 이해하나 용서할 수 없는 입장이 많았다. 90% 이상이 징계 요구하였고 한 달이라는 시간을 부여했지만 개선하지 못하였다. 임무 수행이라는 이유로 폭언·욕설은 용인되지 않는다. 정당한 절차가 유지되어야 한다. 지휘관으로서 상식적으로 판단하며 역지사지로 생각하고 행동하라. 성추행 등은 용서하지 않을 것이며 이번이 마지막이었으면 한다.”라고 말하였다.

마. 피진정부대는 2017. 11. 22. 13:30 피진정인의 2017. 11. 17.자 진정인에 대한 선보직해임처분조치를 심의하기 위한 보직해임심의위원회를 개최 하였다. 보직해임심의위원회는 위원장인 작전부사단장 대령 △△△, 위원인 00연대장 대령 △△△, 00연대장 대령 △△△, 00연대장 대령 △△, 법무참모 소령 △△△으로 구성하였으며, 심의 결과 ‘보직해임 후 징계위원회 회부’로 의결되었다.

바. 피진정부대는 진정인에 대한 징계를 위해 2017. 11. 28. 16:00 징계위원회를 개최하였으며, 위원장은 작전부사단장 대령 △△△, 위원은 포병연대장 대령 △△△, 참모장 직무대리 중령 △△△, 징계간사는 법무참모 소령 △△△이 각각 맡았는바, 심의 결과는 ‘견책’으로 의결되었다.

사. 진정인은 보직해임처분에 대해 국방부중앙군인사소청심사위원회에 2017. 12. 8. 소청을 제기하였다. 국방부중앙군인사소청심사위원회는 2018. 8. 10. “보직해임 조사대상자 통고서’에 진정인의 보직해임 사유에 대한 구체적인 내용 없이 단지 ‘법령준수위반(기타), 품위유지의무위반(언어폭력, 기타)으로만 통고하여 소청인에게 충분한 방어권 행사의 기회를 보장하지 않은 절차적 하자가 있음”을 이유로 진정인의 보직해임처분을 취소하였다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항(징계 혐의사실 공표)

이 부분 진정은 양 당사자의 주장이 상반되는 가운데, 2018년 부대훈련 대토론회에서 진정인에 대한 보직해임 및 징계 혐의사실을 공표한 사실이 없다는 참고인 진술만 확인될 뿐 달리 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거나 진술은 확

인할 수 없는바, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

#### 나. 진정요지 나항(방어권 침해)

피진정인은 2017. 11. 22. 오전 2018년 부대훈련 토론회를 마친 후 그로부터 1~2 시간 후 개최되는 보직해임심의위원회를 앞두고 위 위원회 위원들이 포함된 고위급 간부 30여명을 대상으로 부대관리와 지휘의도 교육 등에 관한 간담회를 열고 인사실 라향과 같이 말하였다. 피진정인은 해당 발언을 한 이유에 대하여 “적법한 부대지휘와 사고 예방’ 교육을 하는 과정에서, 진정인의 혐의 사실이 아닌 사단장의 지휘의도를 강조하는데 중점을 둔 것이며, 진정인의 혐의 사실을 공표하거나 보직해임 심의를 방해하기 위한 의도는 전혀 없었다”고 주장하고 있다.

그러나 피진정인이 사단장으로서 사단 내 주요직위자를 대상으로 자신의 지휘 의도를 전파하고 사고 재발 방지의 차원에서 사고 예방에 대한 자신의 강한 의지를 강조할 수는 있겠으나, 보직해임심의위원회 개최 1~2 시간 전에 위 위원회 위원 5명이 포함된 고위급 간부 30여명을 대상으로 진정인의 보직해임 혐의사실과 관련하여 피진정인의 의중을 얘기한 것은, 피진정인의 의도와 관계없이 위 위원회의 의사형성에 영향을 미칠 수 있다고 판단된다.

상하관계가 엄격한 군의 특수성에 비추어 피진정인의 이러한 행위는 보직해임심의위원회의 의사형성에 부당한 영향력을 행사할 수 있고, 특히 위 위원회의 개최 시점이 가까워 올수록 진정인의 혐의사실에 대한 피진정인의 입장표명이 위 위원회의 의사형성에 영향을 미칠 가능성은 더욱 크므로, 이러한 시점에서는 위 위원회의 위원들 앞에서 심의대상에 대한 자신의 의견표명을 특별히 자제해야 할 필요성이 있다.

군인은 일반국민보다 강화된 의무와 구속이 부과되는 소위 ‘특별권력관계’에 있으나, 군인도 기본권의 주체로서 기본권의 보호를 받는다. 보직해임이나 징계 등 당사자에게 불리한 처분을 하는 경우, 당사자는 이러한 절차의 단순한 대상이 아니라 절차의 주체로서 자신의 견해를 진술하고 방어권을 행사함으로써 절차와 그 결과에 영향을 미칠 수 있어야만, 비로소 공정한 법치국가적 절차가 보장될 수 있다.

나아가, 인간존엄성은 법치국가적 절차보장의 정신적 뿌리로서, 당사자가 국가행위의 단순한 객체나 수단으로 격하되는 것을 금지하므로, 당사자의 의견진술권이나 방어가능성을 제한함으로써 실제적 진실을 밝히는 것을 당사자에게 불리하게 방해하는 행위는 공정한 절차를 저해할 뿐만 아니라 당사자의 인간존엄성에 대한 중대한 위협을

의미한다.

이러한 관점에서 본다면, 피진정인이 보직해임심의위원회 개최 직전에 가진 간담회에서 진정인의 혐의사실에 대하여 자신의 의견을 강조한 것은 보직해임심의위원회의 의사형성에 부당한 영향력을 행사할 가능성을 배제할 수 없다는 점에서, 헌법 제27조의 공정한 재판을 받을 권리 및 법치국가원리로부터 도출되는 ‘공정한 법치국가적 절차를 구할 권리’를 침해하고, 나아가 개인을 국가적 절차의 단순한 객체로 간주하는 것을 금지하는 인간존엄성의 요청에 위반하여 진정인의 인간존엄성을 침해한 것이다.

따라서 이에 따른 조치사항으로, 국방부장관에게 진정사건과 유사한 사례가 발생하지 않도록 예하부대에 사례전파 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

#### 다. 진정요지 다항(보직해임심의위원회 및 징계위원회 위원장 중복지명)

진정인은 피진정인이 진정인에 대한 보직해임심의위원회 및 징계위원회 위원장을 중복지명한 것은 부당하다고 주장하나, 「군인사법」 규정상 보직해임심의위원회(제17조) 및 징계위원회(제58조의2) 위원은 심의대상자보다 상급·선임자로 구성하도록 명시되어 있을 뿐, 보직해임심의위원회와 징계위원회의 위원의 중복 여부에 대해서는 별도의 금지 규정이 없는 점, 진정인의 계급이 중령인 상황에서 통상 상위 계급인 행정부사단장과 작전부사단장, 참모장 3명 중 1인이 맡게 되는데, 당시 행정부사단장은 이미 2017. 4. 실시된 진정인 관련 징계위원회에서 위원장을 맡은 사실이 있어서, 이를 기피하였다고 주장하고 있는 점 등을 볼 때 피진정인의 중복 지명 자체가 부당하거나 위법한 경우로 판단되지 않는바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 2호에 따라 기각한다.

#### 라. 진정요지 라항(음해성 발언)

이 부분 진정은 양 당사자의 주장이 상반되는 가운데 피진정인의 음해성 발언이 없었다는 참고인들의 진술만 있을 뿐 달리 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거나 진술은 확인할 수 없는바, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호, 제39조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 9. 17.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「군인사법」

제17조(임기) ① 장교, 준사관 및 부사관은 임기가 끝나기 전에는 보직이 변경되거나 보직에서 해임되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

〈개정 2015. 9. 1.〉

1. 상위의 직위에 보직되는 경우
2. 심신장애로 인하여 직무를 수행하지 못하게 되었을 경우
3. 해당 직무를 수행할 능력이 없다고 인정되었을 경우
4. 전투작전상 필요한 경우

② 장교, 준사관 및 부사관의 보직 해임에 관한 사항을 심의하기 위하여 보직해임 심의위원회를 둔다. 〈개정 2015. 9. 1.〉

③ 제1항의 단서에 따라 장교, 준사관 및 부사관을 보직에서 해임할 때에는 보직해임 심의위원회 의결을 거쳐야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있다고 인정하는 경우에는 보직에서 해임된 날부터 7일 이내에 보직해임 심의위원회의 의결을 거쳐야 한다. 〈개정 2015. 9. 1.〉

④ 제2항에 따른 보직해임 심의위원회의 구성·운영·심의 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 군의 중요 부서의 장 및 전문인력 직위에 보직되는 사람의 임기에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 대통령령으로 정한다.

제58조의2(징계위원회) ① 군인의 징계처분 또는 징계부가금 부과처분(이하 “징계처분등”이라 한다)을 심의하기 위하여 해당 징계권자의 부대 또는 기관에 징계위원회를 둔다.

② 징계위원회는 징계처분등의 심의 대상자보다 선임인 장교·준사관 또는 부사관 중에서 3명 이상으로 구성하되, 장교가 1명 이상 포함되어야 한다. 다만, 징계처분등의 심의 대상자가 병인 경우에는 부사관만으로도 징계위원회를 구성할 수 있다.

### 2. 「군인사법시행령」

제17조의4(보직해임 심의위원회 의결 전 보직해임의 사유) 법 제17조 제3항 단서에서 “대통령령으로 정하는 불가피한 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 직무와 관련된 부정행위로 구속되어 직무를 수행할 수 없는 경우
2. 감사 결과 중대한 직무유기 또는 부정행위가 발견되어 즉시 보직에서 해임할 필요가 있는 경우

3. 중대한 군 기강 문란, 도덕적 결함 등으로 즉시 보직에서 해임할 필요가 있는 경우[전문개정 2012. 1. 31.]

### 3. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제110조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

5

**【대대장의 영내 대기 지시 및 휴일 화물운반 지시】**  
2019. 10. 8. 결정 19진정0012300·19진정0336400(병합)

**■ 결정요지 ■**

피해자들의 상급자인 피진정인1이 휴일에 개인정비 중이던 피해자2에게 직무와 관계없는 행위를 강요하고 차량 운행을 하게 한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 일반적 자유행동권과 휴식권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 1. ◇◇◇  
2. ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. □□□  
2. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 진정요지 나항과 관련하여 아래와 같이 권고한다.

가. 제00사단장에게, 하급자에게 직무와 직접 관련이 없는 행위를 강요하지 않고 공직자로서 엄격한 공적 자원의 사용이 이루어질 수 있도록 피진정인 1을 대상으로 관련 직무교육을 실시할 것

나. 육군참모총장에게, 유사사례의 재발방지를 위하여 이 사건 사례를 전파할 것

2. 진정요지 가, 다항은 기각한다.

**■ 이 유 ■**

**1. 진정요지**

가. 진정인은 2017. 3. 27.부터 2018. 8. 1.까지 제00사단 00연대 0대대(이하 '피진정부대'라 한다) 00중대장으로 근무 중 대대장인 피진정인 1로부터 원거리 출·퇴근(세

중시⇔공주부대 출퇴근, 20~25분 소요)을 이유로 공주 관사로 이사할 것을 지속적으로 강요받았다. 진정인은 이사할 수 없는 이유를 피진정인 1에게 이야기했으나, 피진정인 1은 중대장 임무수행 및 5분 전투대기부대 임무수행을 위하여 영내 대기를 지시하였고, 이로 인해 6개월간 총 5회, 70일간 영내 대기를 하게 되었다. 영내 대기 중에 진정인은 숙소도 없이 사무실 간이 휴식공간에서 생활하였으나, 피진정인 1은 숙소 마련을 위한 어떠한 조치도 하지 않았다. 또한 피진정인 1은 진정인이 임무를 수행하는 중에도 영내 대기 사실을 다른 간부들에게 확인하는 등 감시함으로써 부당한 인권침해를 하였다.

나. 2018. 4. 14.(토) 피진정인 1은 휴일 배차계획이 없는 차량(0000호 1톤 트럭)을 연대 당직사령에게 보고하고 운용하도록 지시하였다. 이후 피진정인 1이 직접 연대 당직사령에게 얘기하여 해당차량을 배차 받고, 휴일 휴식 중이던 피해자 2(전문하사)에게 계통시에 소재한 피진정인 1의 자택으로 해당 차량을 운전하여 올 것을 지시하였다. 피해자 2가 피진정인 1의 집에 도착하자, 피진정인 1은 피해자 2에게 “서랍장 등을 부대로 옮기는데, 이동 중 공주치료감호소를 순찰하고 복귀하라”는 지시를 하였다.

다. 2018. 3. 6.~5. 1. 제00사단 감찰부에서 실시한 부대 운영진단 간부 설문과 관련하여 진정인은 다음과 같은 인권침해를 당하였다.

1) 상급부대에서는 부대 운영진단 결과에 따라 후속조치 하도록 하였으나 피진정인 1은 단 한 차례도 진정인을 면담하거나 애로사항을 확인하려는 노력을 하지 않았다.

2) 피진정인 1은 대대 간부회의에서 “(피진정부대의) 설문조사에서 진정인이 작성한 내용과 같은 사실이 없다. 감찰에서 나와도 바뀌는 부분은 없다”고 진정인을 겨냥한 발언을 하였다. 이로 인해 진정인은 심한 모욕감을 느꼈다.

3) 당시 설문조사를 실시한 제00사단 감찰장교인 피진정인 2가 설문조사 이후 진정인이 작성한 내용을 피진정인 1에게 발설하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

## 나. 피해자 2

피해자 2는 피진정부대 전문하사로 재직 중인 사람이다. 2018. 4. 14.(토) 피해자 2는 독신자숙소에서 개인정비를 하던 중 당직사령이던 진정인의 전화를 받았는데, 피진정인 1의 지시로 운행을 다녀와야겠다고 했다. 이에 준비를 하고 나가던 중 피진정인 1이 “1톤 차량(군용차량)을 가지고 계룡으로 와라”고 지시하여 출발하였다. 도착한 곳은 피진정인 1의 사택이었고, 이사 도중 부대로 옮겨야 할 짐이 있다고 하였다. “이것은 부대에 가져다 놓고 부대에 가기 전 공주치료감호소에 들려 특이사항 있는지 물어보고 나서 복귀하라”고 하였다. 짐들을 옮긴 이후 개인정비를 하였다.

## 다. 피진정인 1

### 1) 진정요지 가항 ‘이사 강요 등에 의한 부적절한 영내 대기’

진정인이 2017. 3. 부대 전입할 때 정보과장과 작전과장을 통해 피진정부대는 중대장들이 돌아가며 5분 전투대기부대 조장을 해야 함을 인지시켰고, 가급적 이사를 하는 것이 좋겠다는 의사를 전달하였다. 진정인은 이사를 고려하겠다고 얘기를 하였으나 실제 이사는 하지 않고 있어서, 5분 전투대기부대의 초동조치부대 임무수행을 위해서는 부대 책임지역 외인 세종시에서 출·퇴근이 제한된다는 점을 다시 진정인에게 얘기했다. 진정인은 가족의 사정으로 이사를 하기 어려운 상황이라며, 5분 전투대기조 임무로 인한 출·퇴근 제한은 자신이 감수하겠다고 하였다. 진정인에게 이사에 대하여 지속적으로 강요한 적은 없다.

영내 대기 지시는 대대장인 피진정인1이 임의대로 시행한 것이 아니며, 군의 임무와 초동조치부대의 임무를 고려할 때 최단시간 출동을 위한 조치였다. 진정인이 5분 전투대기부대 조장 임무수행 기간 중 사무실에 침구류를 두고 있는 것을 보고, 진정인에게 대대 독신자숙소로 이동하여 취침할 것을 얘기하였으나, 진정인은 초급간부들이 불편해 한다며 가지 않았다. 이후 연대장에게 진정인의 상황에 대해 보고 및 건의하였고, “진정인이 5분 전투대기부대 임무수행 시 출·퇴근할 수 있도록 하며, 공주지역에 거주하는 중대장들이 진정인의 평일 퇴근 후 및 휴일에 대리임무를 할 수 있게 하도록 하라”는 지시를 받고 조치하였다.

진정인은 5분 전투대기부대 임무수행 기간 중 부당한 감시를 받았다고 주장하지만, 대대장으로서 5분 전투대기부대의 출동준비태세를 유지하기 위해 대기상태를 점검하

고 확인하는 것은 당연한 임무이다.

## 2) 진정요지 나항 ‘휴일 군용차량 운행’

2018. 4. 휴일에 피진정인 1은 군 아파트에서 계룡지역 민간 아파트로 이사를 하게 되었고, 이사 중 상태가 양호한 서랍장을 부대내 참모부 사무실 또는 정비고에서 공구 보관 용도로 사용하면 좋겠다고 판단되어, 휴일 배차 승인권이 있는 연대 당직사령에게 관련 사항을 얘기하고, 복귀 시 국가중요시설 순찰을 하고 복귀시킬 계획을 설명해 주고 추가 배차를 승인받았다. 이후 독신자숙소에서 생활하고 있는 운전병 출신인 피해자 2에게 전화를 해서 오전에 특별한 외부 활동이 있냐고 물었고 별다른 외출 계획이 없다고 하여서, 서랍장을 운반할 것이 있는데 시간이 되겠냐고 다시 물었고, 피해자 2가 가능하다고 하여 대대 당직사령에게 얘기하고 1톤 봉고를 운행해서 계룡으로 이동토록 지시하였다.

계룡시의 군인아파트에서 서랍장을 1톤 봉고에 실어 보내면서, 피해자 2에게 부대 복귀 중 같은 동선에 있는 국가중요시설인 국립법무병원을 순찰한 후 복귀토록 하였다. 이 일로 사적인 이득을 취한 바 없고, 사적인 지시로 간부를 운용한 사실은 없으며, 휴일에 부득이 운행되어야 하는 부분에 대해 사전에 피해자 2에게 이해를 구하고 조치하였고, 연대 당직사령도 이 부분에 대하여 인지하고 조치해 준 사항이다.

## 3) 진정요지 다항 ‘설문내용 발설 등’

사단 감찰부에서 지휘관 교체 전 예방감찰활동 수검을 받았고, 간부설문조사 이후 사단 감찰장교인 피진정인 2가 대대장실에서 “대대 간부들이 5분대기 임무를 하면서 눈치를 많이 본다의 의견이 있으니 차후 부대지휘에 참고하라”는 얘기를 했다. 그 외 사단 감찰부에서 설문 접수 시 어떤 방식, 어떤 내용으로 설문을 받는지 물어보지도 않았으며, 작성시 개인의 인적 사항을 적는지도 물어보지 않았으며, 사단 감찰장교도 어떤 간부가 어떤 내용으로 작성했다고 얘기한 적이 없다.

진정인이 2018. 8. 1. 전역지원 및 전직교육에 입교를 한다는 사실을 알고 있었기에, 부대진단 기간 전에도 가족의 건강상태와 전역준비에 관해 물어보고 격려를 해주었다.

감찰 설문 시 누가 어떤 내용으로 작성을 한 것인지 알 수 없기에, 진정인을 겨냥해 말을 했다는 주장 자체가 모순되는 주장이다. 피진정인 2가 얘기했던 “5분 전투대기 시 대대장의 눈치가 보인다”는 내용에 대해 “본연의 임무를 수행하면 되는데 왜 대대장

의 눈치를 보는지 모르겠다. 대대장 눈치 보지 말고 임무수행하라”고 대대 간부회의시 말했다. 뿐이다.

#### 라. 피진정인 2

제00사단 감찰장교로 재직하던 2018. 3.초 피진정부대 부대운영진단을 실시하였다. 부대운영진단은 간부 및 용사들의 설문지를 접수하여 부대실상을 진단하는데, 정보, 작전, 교육, 인사 분야에 대해 집중 확인하였다. 인사분야 점검 시 신인성검사 시행 및 결과를 활용한 병력관리 실태를 확인하는데 간부 인성검사 결과에 “주의”로 식별된 인원이 진정인을 포함하여 3명이 있었다. 이에 부대장인 피진정인 1에게 관리실태를 확인하기 위해 해당 인원들의 근무실태 등을 얘기한 사실이 있다.

이 때 진정인의 거주지가 세종으로 5분 전투대기부대 임무수행 시 공주까지 이동시간이 문제가 될 수 있어 부대 내에서 대기한 경우가 있었고 이후 조치했다고 피진정인 1에게 들었다. 설문조사에 언급된 내용을 먼저 얘기한 것이 아니라 간부 관리 실태를 확인하다가 이야기가 나온 것이다. 여기서 오해가 있지 않았나 생각한다.

#### 마. 참고인 1(△△△)

참고인 1은 피진정인 1, 진정인과 2017. 6.부터 2018. 6.까지 같은 부대에서 근무하였다. 피진정인 1은 진정인이 영내에서 생활하는 기간 동안 부대에 머무르고 있는지 참고인 1에게 물어 보았다. 구체적인 날짜는 기억이 안 나지만, 9월말 진정인이 중대장으로 있는 00중대가 5분 전투대기부대 임무수행하는 기간 중 발생한 상황으로 기억한다. 당시 저녁 시간에 참고인 1이 진정인과 잔업을 중대장실에서 하고 있었다. 그 때 진정인이 잠시 자리를 비운 사이 피진정인 1이 참고인 1의 VOIP 전화기로 전화하여 진정인이 자리에 있는지, 주둔지에는 있는지 물어 보았다. 잠깐 화장실에 갔다고 대답하니 알겠다면서 전화를 끊은 사실이 있다.

#### 바. 참고인 2(△△△)

진정인은 가족의 사정으로 이사를 하지 않고 5분 전투대기부대로 인한 출·퇴근 제한은 자신이 감수하겠다고 피진정인 1에게 보고한 사실이 있다. 피진정인 1은 진정인이 5분 전투대기 조장 임무를 수행하는 기간에 사무실에 침구류가 있는 것을 보고, 대대 독신자숙소로 이동하여 취침할 것을 얘기하였으나, 진정인은 초급간부들이 불편해한다며 가지 않았다. 피진정인 1이 “5분 전투대기 임무가 많이 부담되고 고충이 있는

냐?”라는 취지의 말을 진정인에게 했던 것으로 기억한다.

#### 사. 참고인 3(△△△, 제00사단 00연대 작전과장)

참고인 3은 2018. 4. 14.(토) 연대 당직사령으로, 피진정인 1이 서랍장 이동 및 공주 치료감호소 순찰을 이유로 차량사용 승인을 요청하여, 이를 승인한 사실이 있다.

### 3. 관련법령

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 진술서, 참고인의 진술서, 전화조사 보고서, 감찰부 부대운영 진단 결과보고서, 피진정인 1의 진정인 면담기록 등의 자료에 따르면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 제00보병연대 「5분 전투대기부대 운용지침」에 따르면, 5분 전투대기부대 조장은 임무수행 기간 내 휴가 및 파견이 금지되고, 일과시간 이후 상황발생시 30분 이내 즉각 출동하여야 하며, 주간에는 중대장 3명이 2주 단위로 교대로 실시하며, 야간 및 휴일에는 당직사령이 임무를 수행하되 상황발생시 30분 이내에 조장이 즉각 출동하여야 한다.

나. 피진정인 1은 진정인이 피진정부대에 전입하던 2017. 3. 진정인에게 5분 전투대기부대 초동조치 임무수행을 위하여 현재 거주하고 있는 세종시로부터 부대책임지역인 공주시로 이사하도록 요구하였다.

다. 피진정인 1은 2017년 및 2018년경 야간근무시 참고인 A 등에게 진정인의 위치, 퇴근 여부 등을 질문하였다.

라. 진정인이 5분 전투대기부대 조장 임무수행 시 퇴근하지 않고 부대 내 대기하였던 사례에는 진정인이 자진해서 대기한 경우와, 피진정인 1이 영내 대기를 지시한 경우가 있다.

마. 피진정인 1은 2018. 4. 14.(토) 군아파트에서 민간아파트로 이사하면서 서랍장을 부대에 옮겨 놓기 위하여, 당초 배차계획이 없는 차량(0000호 1톤 트럭)을 휴일 배차 승인권이 있는 연대 당직사령에게 배차를 승인받은 이후, 피해자 2에게 해당 차량을 운전하도록 지시하였다.

바. 피진정인 2는 피진정부대 부대운영진단을 실시하면서 간부 인성검사 결과에 ‘주의’로 식별된 진정인 등에 대하여 피진정인 1에게 근무실태 등을 확인하였다.

사. 간부설문조사 이후 피진정인 2가 대대장실에서 피진정인 1에게 “대대 간부들이 5분 대기 임무를 하면서 눈치를 많이 본다는 의견이 있으니 차후 부대지휘에 참고하라”는 얘기를 하였고, 피진정인 1은 대대 간부회의 시 “본연의 임무를 수행하면 되는데 왜 대대장의 눈치를 보는지 모르겠다. 대대장 눈치 보지 말고 임무 수행하라”고 발언하였다.

아. 피진정인 1은 2017. 3. 27. 부터 2018. 8. 1.까지 9회에 걸쳐 진정인을 면담하고 관찰하였다.

자. 진정인은 현재 전역한 상태이며, 피진정인 1은 현재 00사단 군수참모로 복무 중이다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항 ‘이사 강요 등에 의한 부적절한 영내 대기’

진정인은 개인적인 사정상 피진정부대 인근으로 이사하는 것이 불가한 상황임에도 피진정인 1이 임무수행을 이유로 피진정부대 인근으로 이사할 것을 강요하고, 이에 응하지 않는 진정인에게 부당한 감시를 하였다고 주장한다.

5분 전투대기부대는 책임지역 상황 발생 시 신속히 출동하여 원점보존, 원점일대 정밀수색 및 적 색출·타격, 적과 접촉유지 또는 고착, 적 도주 시 추적 차단 등 임무를 수행하는 부대이고, 피진정부대는 이러한 5분 전투대기부대 임무를 부여받아 운용을 하고 있는 부대인바, 피진정부대의 지휘관인 피진정인 1이 차질 없는 임무 수행을 위하여 소속 중대장인 진정인에게 정해진 시간 내에 비상소집 응소가 가능한 거리에 거주할 것을 제안했다는 사정만으로 지위를 이용한 강요를 하였다고 보기는 어렵고, 달리 진정인의 의사에 반해 거주이전을 지속적으로 종용하였다고 볼 만한 정황도 확인할 수 없다.

영내 대기와 관련해서, 군인복무기본법 제12조에 따르면 지휘관은 영내 거주 의무가 없는 군인에 대해서 작전상황, 경제태세의 강화, 소속 부대의 교육훈련·평가·검열 등이 실시 중인 경우에 영내 대기를 명할 수 있고, 실제 5분 전투대기부대가 작전상황 뿐만 아니라 대기상태 점검을 위한 훈련에 투입되고, 특히 최근에는 부대 인근의 재난

현장에도 긴급히 투입되는 현실을 감안한다면, 5분 전투대기부대 임무수행을 위한 진정인의 영내 대기를 부당하다고 보기는 어렵다.

또한 피진정부대의 「5분 전투대기부대 운용지침」, 「야전예규」에 따르면 피진정부대의 5분 전투대기부대 조장은 주간에는 중대장이 그 임무를 수행하고 야간 및 공휴일에는 당직사령이 하도록 하고 있긴 하나, 야간 및 공휴일의 당직사령은 5분 전투대기부대 조장을 맡고 있는 중대장이 30분 내 응소하기까지 임시적인 조장의 임무를 수행하는 것이고, 해당 중대장이 비상소집에 응소한 이후에는 당직사령은 다시 당직업무를 수행하는 구조인바, 주간에 5분 전투대기부대 조장 임무를 수행하던 진정인이 야간 및 공휴일이 되었다고 하여 5분 전투대기부대 조장 임무를 수행할 의무가 없어진다고 보기도 어렵다.

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정인 1이 진정인에게 부당하게 거주이전을 강요하거나 영내 대기를 지시하였다고 볼 수 없으므로, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

#### 나. 진정요지 나항 '휴일 군용차량 운행'

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조는 “군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있고, 동법 제36조 제4항은 “상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있다.

인정사실에서 보는 바와 같이 피진정인 1은 2018. 4. 14.(토) 휴일에 군 아파트에서 계룡지역 민간 아파트로 이사를 하는 과정에서 개인정비 중이던 피해자 2에게 자신의 서랍장을 부대로 이송하게 하였다. 피진정인 1은 이 행위가 상급자로서의 지시가 아닌 부탁이었고, 피해자 2도 이를 수락한 것이라고 주장하나, 진정인과 피해자 2의 진술 및 당시의 정황 등을 종합하여 보면, 차량 운행과 관련하여 피진정인 1이 당초 피해자 2에게 직접 얘기한 것이 아니라, 별도의 차량배차 계획이 없던 상황에서 피진정인 1이 임의적 판단으로 차량배차를 상급부대에 승인 받은 후 피해자 2에게 별도의 양해를 구함이 없이 진정인을 통해 차량 운행을 지시하였고, 이 지시를 전달받은 피해자 2가 휴일 개인정비를 중단한 채 지시에 응하기 위해 나간 때에야 비로소 피진정인 1이 자신의 집으로 차량을 운행해서 오라며 피해자 2에게 직접적인 지시를 한 것으로 보인다.

비록 사적인 용도로 사용하고자 한 것이 아니라, 상태가 양호한 자신의 서랍장을 부대에서 사용할 목적으로 차량 운행을 하였다는 피진정인 1의 주장을 감안하더라도, 공직자의 공적 자원 사용은 엄격하게 규제할 필요가 있다. 피진정인 1의 주장에 따르면 피해자 2는 해당 차량의 운행 업무를 맡고 있는 사람이 아니라 단지 과거 운전병 출신의 전문하사였던 것으로 보이고, 휴일에 개인정비 중이던 피해자 2는 피진정인 1의 지시로 인해 자신의 의사와 무관하게 직무와 관계없는 행위를 강요받고 차량 운행을 하게 된 것으로 보이는데, 이와 같은 피진정인 1의 행위는 피해자 2의 일반적 행동 자유권과 휴식권을 침해한 것으로 판단된다. 이에 피진정인 1을 대상으로 관련 직무교육을 실시하고, 유사사례의 재발방지를 위해서 이 사건 사례를 전파할 필요가 있다.

#### 다. 진정요지 다항 ‘설문내용 발설 등’

1) 진정인은 피진정인 1이 지휘관으로서 인성검사 결과에서 ‘주의’로 식별된 간부관리를 소홀히 하였다는 취지의 주장을 하고 있고, 피진정인 1은 이를 부인하고 있는 가운데, 위 인정되는 사실에 따르면 피진정인 1이 9회에 걸쳐 진정인을 면담하고 관찰한 사실만이 확인될 뿐, 달리 진정인의 주장을 사실이라고 입증할만한 객관적인 증거는 확인되지 않는바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

2) 진정인은 설문조사 이후 피진정인 1이 2018. 3. 18. 간부회의 시 진정인을 직접 거론하면서 “왜 대대장의 눈치를 보는지 모르겠다. 대대장 눈치 보지 말고 임무수행하라” 등의 발언을 한 것이 진정인의 인격권을 침해한 것이라고 주장한다. 그러나 진정인의 실명을 직접 거론하였다고 볼만한 객관적인 증거는 없고, 5분 전투대기부대 임무와 관련하여 부담을 느낀다는 취지의 설문응답 내용은 5분 전투대기부대 임무를 수행하는 피진정부대의 특성상 진정인 외에도 다수의 간부 구성원이 충분히 거론할 수 있는 내용으로 보이며, 설사 피진정인 1의 해당 발언이 진정인의 설문조사 응답내용과 일치한다고 하더라도 그것만으로 공개적인 자리에서 진정인이 특정되었다고 보기는 어렵다. 또한 발언의 내용을 볼 때 진정인의 인격권을 침해하는 정도에 이르렀다고 보기도 어려우나, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

3) 진정인은 피진정인 2가 설문내용을 부당하게 발설하였다고 주장하나, 이를 입증할 객관적인 증거는 없는 가운데, 진정인이 유출되었다고 주장하는 설문내용이라는 것은 위항에서 언급한 2018. 3. 18. 간부회의 시의 피진정인 발언으로 추정되고, 이는

앞서 판단한 바와 같이 통상적인 부대지휘 차원에서의 발언 이상으로 보기는 어렵고, 이로 인해 진정인이 별도의 불이익을 받은 사실도 없는 것으로 보이는데, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호, 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 8.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제14조 모든 국민은 거주·이전의 자유를 가진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

제12조(영내 대기의 금지) ① 지휘관은 영내 거주 의무가 없는 군인을 근무시간 외에 영내에 대기하도록 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 전시·사변 또는 이에 준하는 국가비상사태가 발생한 경우
2. 침투 및 국지도발(局地挑發) 상황 등 작전상황이 발생한 경우
3. 경계태세의 강화가 필요한 경우
4. 천재지변이나 그 밖의 재난이 발생한 경우
5. 소속 부대의 교육훈련·평가·검열이 실시 중인 경우

제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.

제36조(상관의 책무) ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.

- ② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.
- ③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.
- ④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다.

6

## [사망사고 병사에 대한 관리·감독 소홀 등]

2019. 10. 29. 결정. 19진정0313300

### ■ 결정요지 ■

피해자의 지휘관인 피진정인들이 피해자의 자살정후 및 복무 부적응 상태를 확인하였지만 피해자에 대하여 적절한 보호조치를 취하지 않아, 피해자가 스스로 목숨을 끊는 상태에 이르도록 방치한 것은 헌법 제10조에서 연유하는 생명권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

- 피진정인 ■
1. □□□
  2. □□□
  3. □□□

### ■ 주 문 ■

육군 제000기갑여단장에게, 유사한 사례가 발생되지 않도록 진정사례 전파, 상향식 결산 소통시스템 점검, '신인성검사' 결과 이상 징후 병사에 대한 관리강화 등 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인의 아들인 피해자는 군입대하여 2019. 1. 25. 제000기갑여단(이하 '피진정부대'라 한다)에 배치되어 군 복무 중 휴가를 나와 복귀일 다음날인 2019. 4. 15. 버스터미널 화장실에서 사망 상태로 발견되었다. 피해자의 유품 쪽지에 부대 내에서 선임 2~3명의 육설과 부대원들의 따돌림이 있었다는 내용이 있었다. 이는 피진정부대에서 피해자에 대한 관리·감독을 소홀히 한 것이다.

## 2. 당사자 및 참고인들의 주장

### 가. 진정인의 주장

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인들의 주장

#### 1) 피진정인 1

피해자는 2019. 1. 25. 피진정부대에 전입한 이후 초기에는 활발하고 적극적이었으며 자신감도 있어서 긍정적으로 생각하였다. 2019. 2. 신인성검사에서 특이사항이 나와서, 특이사항 건별로 하나씩 면담 및 대화를 하였는데 전혀 이상이 없었다. 다 괜찮다는 식으로 특이사항과는 반대의 얘기가 있었고 면담 중 웃음과 자신감이 있었다.

피해자의 생활실태와 관련하여 피진정인 1이 보고받은 것은 2019. 3. 초 분대장 결산 시 군장품목을 일부 제외한 품목으로 결속하여서 분대장이 병영생활행동강령 방식으로 혼을 냈다고 하였고, 그 외 소대장, 간부, 분대장으로부터 보고 받은 것이 없다.

#### 2) 피진정인 2

피해자는 장갑차 조정수였는데, 조정수로서는 피진정인 1에게 칭찬을 들을 정도로 잘하였지만, 정비업무는 그렇지 못하였다. 선임 조정수가 후임 조정수에게 알려주면 열심히 배워야하는데 잘 따라오지 못 했던 것으로 알고 있다. 이로 인해 선임이 지적을 하고 짜증을 내고 해서 서로 안 좋은 감정이 있었던 것으로 알고 있다. 또한 피해자는 집합시간에 늦게 집합하고 사사로운 것 때문에 지적을 많이 받아 선임과 원만한 관계가 아니었다.

매일 소대장 주관 하에 분대장들과 소대결산을 하면서, 당일 발생한 특별한 일, 환자 등을 파악하고 있다. 부대 일과는 08:30에 시작해서 17:30에 끝나는데, 16:00~17:00까지 장병 체력단련 시간이고 17:00부터는 중대결산에 참석하기 때문에 소대 일일결산 시간이 여유롭지 못한 부분도 있다. 소대결산 시 피해자가 집합 시 늦는 점, 군장 불량결속, 선임이 말하면 소위 ‘씹는다’는 식의 반응에 대한 분대장 보고가 있었는데 중대한 사안으로 판단되지 않아 피진정인 1에게 보고하지 않았다.

### 3) 피진정인 3

피해자가 부대 전입 당시에는 다른 병사들과 별반 차이가 없었는데, 2019. 3. 말 가끔 혼자 있는 모습이 관찰되고, 좋지 않아 보여서 이유를 물어보았으나 무엇 때문인지 이야기를 하지 않았다. 이후 2019. 4. 4. 피해자 면담 시 피해자가 말보다는 글로 써서 이틀 후에 제출하겠다고 하였는데, 이틀 후에 제출하지 않아서 피해자에게 다시 미제출 사유를 확인하니 '안 드려도 될 것 같다, 앞으로 열심히 잘하겠다'고 답변하였다. 피해자는 전입 초기에는 잘 적응하였는데 생활하면서 선임한테 반항하는 모습을 보였다.

피해자 분대의 경우 간부분대장이 당시 장기간(3개월 정도) 교육과전을 가서 병사가 분대장이었는데 병사 분대장은 특이사항이라고 안 느꼈는지 모르지만 특별한 보고는 없었다.

## 다. 참고인 진술

### 1) 참고인 1(△△△)

피해자가 부대 전입한 당시부터 소속 분대장으로 임무수행을 한 적 있다. 분대장으로서 피해자와 분대원간의 갈등, 다툼 등의 사안에 대해 제대로 보고하지 않았다는 사유, '분대장 관찰일지' 부적정 관리 사유 등으로 영창 처분을 받았다. 피해자에게 말을 걸면 피해자는 대답을 안 하던가 누가 봐도 건성으로 하는 부분이 있었다. 부대원 집합을 하면 피해자는 늦는 편이고 미안한 감은 없었으며, 부대원들과 원만한 관계형성을 하지 못하였다.

### 2) 참고인 2(△△△)

참고인 2가 불침번 근무 시 피해자에게 근무인원현황판 수정 관련 업무를 가르쳐주는 과정에서 피해자가 틀렸음에도 맞다고 주장해서 피해자에게 욕설을 한 적이 있고, 중대 훈련 시 피해자가 장갑차 문을 닫지 않고 무전기를 끄지 않은 부분을 지적하는 과정에서 피해자가 불량한 답변태도를 보여 피해자에게 욕설을 한 적이 있다. 피해자에게 욕설한 부분에 대해서는 반성하고 있으며, 훈련 종료 이후에 피해자와 같이 담배를 피우면서 사과를 하였다.

### 3) 참고인 3(△△△)

피해자에게 처음부터 욕을 하지는 않았다. 오히려 '요즘 힘들지 않냐?'면서 말 한마

디 더해 주고 타 소대에서 부정적인 소리를 하여도 '아직 적응하지 못해서 그런 거다. 조금만 기다려봐라'라고 하였다. 그렇지만 피해자는 원만하게 여러 차례 얘기를 해도 반성을 하거나 바뀌는 모습은 보이지 않고, 오히려 자기는 잘못이 없다고만 주장을 해서 서로 다투는 과정이 있었고, 이 때 화가 나서 욕설을 몇 번 하였다. 그 외 피해자의 휴식 등을 방해한 적은 없고, 폭력을 가하거나 따돌리는 행위를 하지도 않았다.

#### 4) 참고인 4(△△△)

피해자와 같은 소대원으로 피해자에게 제일 잘 대해 줬다고 생각한다. 피해자가 군 장물품을 챙기지 않거나, 장갑차 조종수 임무를 잘 못해서 지적을 자주 받는 것에 대해 참고인 4가 다른 선임들에게 푸념한 적이 있는데, 피해자가 이 사실을 전해 듣고 힘들어 했다고 들었다. 이 일로 헌병대 조사를 받았다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자에게 욕설을 한 참고인 2 및 3은 제0군단 헌병대에 고소되어 수사 중에 있다. 피해자 사망사건 이후 해당 부대 장병들은 아래와 같이 0군단 헌병대의 조사를 받았으며, 징계를 받은 장병은 아래와 같다.

직책	계급	성명	징계 사유	징계결과
중대장(피진정인1)	대위	◇◇◇	성실의무 위반(지휘감독 소홀)	정직 3월
소대장(피진정인2)	중위	◇◇◇	"	감봉 3월
부소대장(피진정인3)	상사	◇◇◇	성실의무 위반(직무태만)	견책
분대장(참고인1)	병장	△△△	성실의무 및 복종의무 위반(폭행, 가혹행위)	영창 15일
병 사(참고인4)	상병	△△△	복종의무 위반(폭행·가혹행위)	영창 5일

나. 피진정부대 상급부대인 제0군단 ○○○○○○팀에서 2018. 5. 16. 000기보대대 전체 간부를 대상으로 전입병사가 입대 전 자살시도 과거력이 있으면 무조건 '도움용

사로 지정하고 나서 군생활에 잘 적응하는지를 지켜보고 일반병사로 관리할지 판단하라는 교육이 있었다.

다. 피진정인 1은 2019. 1. 28.경 피해자 전입면담 시 피해자가 과거 고등학교 1학년 시절 자살시도 경험이 있다는 사실을 인지하였다.

라. 2019. 2. 실시한 신인성검사에서 피해자는 “내가 죽으면 모든 문제가 해결된다고 생각함-그렇다, 부대에서 하는 일들이 나에게서 너무 어려움-그렇다, 군생활을 잘 마칠 자신이 없다-매우 그렇다”고 답변하여 특이사항이 있는 것으로 나타났으나, 피진정인 1은 피해자와 면담을 거친 후 문제가 없다는 판단 하에 피해자를 ‘도움배려병사’가 아닌 일반병사로 관리하였다.

마. 피진정부대는 상향식 일일결산으로 분대결산(분대원+분대장), 소대결산(분대장+소대장), 중대결산(중대간부 전원+중대장)을 실시하고 있는데, 동료 부대원들이 여러 차례 피해자에게 욕설, 질책을 한 사실이 있었음에도 피해자 소속 분대 분대장인 참고인 1은 이를 인지하지 못하거나 소대장에게 제대로 보고하지 않아 이 사건 발생 이후 직무소홀로 징계를 받았다. 피진정부대 소대장인 피진정인 2는 피해자가 선임의 질책, 동료부대원과의 갈등, 생활 태도 등으로 인해 원만한 병영생활을 하지 못 하고 있다는 것을 인지하고도 중대사안으로 판단하지 않아 중대장에게 제대로 보고하지 않았다.

## 5. 판단

진정사건 당사자들의 주장 및 참고인들의 진술을 종합하여 보면, 피해자는 부대 전입 초기에는 동료 부대원들과 원만하게 지냈으나 시간이 흐르면서 업무미숙 등의 요인으로 인해 점차 갈등양상으로 발전했던 것으로 파악된다. 이 과정에서 피해자에게 가해진 동료 부대원들의 욕설, 질책 등 여러 갈등 상황이 피해자의 사고에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보고 경우에 따라 개인별 책임을 물을 필요가 있겠으나, 인정사실 가항에서 보는 바와 같이 이에 대하여 이미 관할 상급부대의 헌병대가 수사 중이거나 수사결과에 따라 관련자를 징계하였으므로 이 사건 판단에서 제외한다.

이와 같이 개인의 행위에 대한 책임은 수사 등의 이유로 판단에서 제외한다고 하더라도, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제36조에 따라 부대를 관리하고 부하를 지휘·감독하는 책임이 있는 지휘관은 자살사고 예방 등 각종 사고예방조치를 성실히 이행하여 자살을 예방할 의무가 있다고 할 것인바, 이 사건 사고가 발생하기까지 지휘계통에 있던 피진정인들이 적절한 지휘·감독 활동을 하였는지 여부는 향후 제도적인

예방책 마련 차원에서라도 살펴볼 필요가 있다.

국방부 「부대관리 훈령」 제230조는 부대 내 구타 및 가혹행위, 병영부조리, 자살징후 식별사항 등을 일일결산의 형태로 보고하는 ‘상향식 일일결산’을 하도록 규정하고 있고, 제232조 내지 제238조는 자살예방교육 및 복무단계별 자살우려자에 대한 식별 및 관리, 분리 등의 조치를 규정하고 있다.

그런데 위 인정사실에서 보는 바와 같이, 피해자의 직속상관인 피진정인 1은 피해자 전입 시 고등학교 재학 시절 자살시도 경험이 있음을 인지한 바 있고, 2019. 2. 실시된 신인성검사에서 자살징후 및 복무부적응 상태를 확인한 바 있음에도, 면담 이외 별다른 조치 없이 일반병사로 피해자를 관리하였다. 또한, 피해자가 피진정부대 전입 이후 점차 주특기 업무 미숙, 선임의 질책, 동료부대원과의 갈등, 생활 태도 등으로 인해 원만한 병영생활을 하지 못하는 상황이 계속되었음에도, ‘상향식 일일결산’ 과정에서 이를 감지할 수 있는 적절한 보고체계가 작동하지 않았고, 그로 인해 피해자의 부대생활이 갈등상태로 변화된 원인이나 갈등의 정도가 어느 정도의 위험 수위인지도 파악되지 않았다. 지휘계통에 있던 피진정인들은 이러한 위험요소들을 전혀 파악하지 못했거나, 일부 파악한 사실조차 제대로 보고하지 않았다.

이와 같이 지휘계통에 있던 피진정인들이 국방의 의무를 수행하던 피해자에게 적절한 보호조치를 취하지 않은 채 이 사건 사고에 이르도록 방치한 것은 헌법 제10조에서 보장하고 있는 인간의 존엄성과 행복추구권을 침해한 행위에 해당한다. 이에, 유사 사례의 재발방지를 위하여 피진정부대의 관할 상급부대장에게 상향식결산 소통시스템 점검과 ‘신인성검사’ 결과 이상 징후 병사에 대한 관리 강화 등 대책을 마련하여 시행할 것을 권고할 필요가 있다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 10. 29.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제36조(상관의 책무) ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.

② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.

③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다 (군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

### 3. 「부대관리 훈령」

제33조(병영생활의 지도) ① 지휘관 및 상관은 부하의 자율성을 배양하고, 건전한 인격을 수련할 수 있도록 병영생활을 지도하여야 한다.

② 지휘관 및 상관은 병영생활 지도를 구실로 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다.

제230조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “군 자살예방 프로그램”이란 자살우려자 식별을 위한 질문, 치료를 위한 설득, 전문가 의뢰 등 주변 사람들이 자살행동의 경고신호를 조기에 인지하여 심리상태를 질문하고, 긍정적인 방향으로 유도하여 전문가의 치료를 받도록 의뢰하는 프로그램을 말한다.
2. “상향식 일일결산보고”란 최하위 제대로부터 차상위 제대로 해당 제대의 장이 구타 및 가혹행위, 병영부조리, 자살징후 식별사항 등을 일일결산의 형태로 보고하는 행위를 말한다.
3. “자살예방 종합시스템”이란 “자살은 예방할 수 있다”는 전제하에 생명존중의 문화조성, 병역판정검사단계 - 신병교육단계 - 자대복무단계에 이르기까지 과학적 식별도구 등을 활용한 자살우려자 식별 - 관리 - 분리, 사후관리 등을 체계적으로 실시하여 자살을 감소 및 예방하기 위한 시스템을 말한다.

## 7

**[훈련병 식발로 인한 인권침해]**

2019. 11. 19. 결정 19진정0348500

**■ 결정요지 ■**

피해자의 지휘관인 피진정인이 훈련생들의 두발 기준을 정하는 것은 법령에 근거한 행위로 단체생활에서의 품위유지 및 위생관리의 측면에서 목적의 정당성은 일부 인정되나, 그러한 목적 달성을 위하여 재량범위 내에서 완화된 수단이나 방법을 충분히 모색할 수 있음에도 관리상의 목적을 위하여 그 필요성이 충분히 인정되지 않는 식발 형태를 유지하도록 강요하는 것은 과잉제한으로써 비례의 원칙에 반하는 행위로 헌법 제 10조에서 연유하는 일반적 행동자유권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○ ○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 공군교육사령관

**■ 주 문 ■**

공군교육사령관에게, 훈련병 등에게 실시하는 '식발형 이발'의 관행을 개선할 것을 권고한다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

피해자는 머리를 짧고 단정하게 자른 후 공군기본군사훈련단에 입소했으나, 공군기본군사훈련단에서는 피해자를 식발시켰다. 이는 훈련병들의 인격권을 침해하는 행위에 해당하므로 개선을 원한다.

## 2. 당사자 주장

### 가. 진정한

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

군인의 두발과 관련된 근거규정인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령」은 “군인은 품위를 유지하기 위하여 항상 용모와 복장을 단정히 하여야 한다”고 규정하고 있다. 이에 공군은 「복무 및 병영생활 규정」(공군규정 2-44, 이하 ‘공군규정’이라 한다)을 통해 신분별 두발 기준을 제시함으로써 군인의 품위를 유지하기 위해 노력하고 있다. 다만, 기본군사교육의 피교육자의 경우 민간인에서 군인으로의 신분 전환이 이루어지는 교육기관의 교육생으로서 ‘군인화’라는 군 교육기관의 목적 및 이에 필요한 군사교육의 효율성을 위하여 ‘피교육생의 두발의 상태는 각 교육기관장이 따로 정하는 바에 따른다’고 규정하고 있고, 이에 따라 공군교육사령부 기본군사훈련단에서는 전 교육생을 상대로 일정한 길이의 두발상태를 유지하기 위하여 이발을 실시하고 있다.

이는 군사훈련 중 교육생들에게 발생할 수 있는 부상을 신속히 식별하여 이에 따른 조치를 용이하게 하고자 함에 주된 이유가 있다. 특히, 매 기수별 약 1,400여 명의 건강상태를 제한된 인원의 교관들이 일일이 신속하게 확인하기 위해서 두발의 길이를 일반장병보다 짧은 길이로 유지하고 있다.

뿐만 아니라, 약 1,400여 명의 훈련병들이 제한된 공간에서 짧은 시간 내에 주어진 군사 및 교육 훈련 일정을 소화해야하기 때문에, 교육생 개개인에게 개인위생점검을 할 충분한 시간이 주어지지 않을 수 있어서, 자칫 단체생활에서 종종 발생하는 개인위생관리의 실패로 인한 전염병 확산 등의 위험성을 사전에 예방하고자 교육생의 두발길이를 짧게 유지하고 있다.

또한, 이발인력 1명이 쉬는 시간 없이 하루에 70명 이상을 조발하여야 하고, 장비 과열 및 이발 인력 피로도 등 현실적 한계를 고려하였을 때 더 많은 시간이 소요되기 때문에 민간에서 일반적으로 이루어지고 있는 이발의 방법으로는 기본군사훈련단에서 요구되는 교육생의 두발형태를 만들 수 없고, 이에 부득이 소위 ‘삭발’ 정도의 짧은 머리길이를 유지하고 있다.

이러한 이발은 원칙적으로 교육생들이 처음 기본군사훈련단에 입소한 입영 1주차에 이루어지고 있으며, 이후 교육생으로서의 두발상태를 유지하고 신규부대로 배치될 수 있도록 수료 직전에 다시 한 번 이발을 실시하고 있다.

#### 다. 참고인(기본군사훈련단 지원대대)

‘삭발형 두발’의 경우 머리를 자르는 데에만 1명당 6분 정도 걸리고, 준비, 이동시간을 모두 포함하면 1명당 10분이 걸린다. 반면, ‘스포츠형 두발’의 경우는 1명당 20분이 걸리는 것으로 산정하고 있다. ‘스포츠형 두발’의 경우가 ‘삭발형 두발’의 경우보다 2배의 시간이 걸린다.

### 3. 관련법령

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 주장, 참고인 진술, 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다) 현장 설문조사, 육군규정 및 해군 기초군사교육단 신병교육훈련지침서, 공군규정 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 공군 기본군사훈련단에 들어온 훈련생은 병 훈련생(이하 훈련병), 부사관 훈련생, 장교 훈련생으로 구분되며, 기본군사훈련단은 이들을 대상으로 입영 1주차 초기에 불입1 사진과 같이 남은 머리카락이 전혀 없는 ‘삭발’형태(불입1)의 이발을 실시한다.

나. 2019. 11. 현재 육군훈련소 및 해군교육사령부의 경우 훈련병들을 대상으로 불입2 사진과 같이 3cm 이하의 ‘스포츠형’ 이발을 실시한다.

다. 공군 기본군사훈련단의 이발담당 인력은 병사 8명과 군무원 8명, 총 16명이다.

라. 2019. 10. 기준 훈련병의 공군 기본군사훈련단 입단은 연간 10차례에 걸쳐 이루어지며, 회당 1,000명~1,600명 정도가 2개 대대로 나누어 입단한다. 부사관 및 장교 훈련생의 경우는 1년에 2차수이고, 회당 300명~400명이 입단한다.

마. 위원회가 2019. 10. 7. 훈련병 70명을 대상으로 실시한 설문조사결과에 따르면, 설문대상자의 65.7%가 1주차 입소 직후 실시하는 삭발형 이발에 대하여 불만족 의견을 가지고 있었고, 그 이유는 “스포츠형 머리로도 충분히 교육을 받을 수 있음”, “방탄

모(헬멧)의 경우 안쪽이 오염되어 있어, 두피노출로 인한 두피손상, 피부염, 탈모 등을 유발함”, “비인권적이며, 과도한 처분임” 등이 있었다. 위의 질문에 대하여 부분 부동의 의견도 5.8% 있었는데, 그 이유는 “1주차는 괜찮지만, 4주차에도 시행되는 삭발은 동의하지 않는다”, “머리 길이를 통일하기 위한 것은 인정하지만, 삭발은 과도하다고 생각한다” 등이 있었다.

## 5. 판단

「헌법」 제10조는 모든 국민이 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 규정하고 있고, 여기에서 파생되는 ‘일반적 행동자유권’은 두발이나 복장과 같은 자신의 외관을 스스로 결정할 권리를 포함한다. 한편, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조는 일반 국민과 동일한 군인의 헌법상 권리를 보장하면서도, 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있음을 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제18조 제1항은 군인은 항상 용모와 복장을 단정히 하여 품위를 유지하여야 함을 규정하고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이, 두발의 형태를 어떻게 할 것인지를 스스로 결정하는 것은 개인의 자유로운 인격권을 발현하는 하나의 수단이라고 할 것이나, 군인은 기본권의 주체임과 동시에 군이라는 특수한 상황 속에서 국가방위의 임무를 수행하는 사람으로서 군사적 직무상 필요한 범위 내에서 법률적 근거에 따라 기본권이 제한될 수 있다. 다만, 군인에 대한 기본권 제한의 경우에도 「헌법」 제37조 제2항에서 규정하고 있는 비례의 원칙은 준수되어야 하는바, 이하에서는 훈련병들을 대상으로 일괄 삭발형 이발을 실시하는 피진정인의 행위가 기본권 제한의 한계원칙을 준수했는지 여부를 살펴본다.

육해공군이 모두 짧고 단정한 두발 길이를 군인의 외모 기준으로 정하고 있는바, 평시 훈련은 물론이고 전시의 신속하고 원활한 임무수행을 위하여 두발 형태를 어느 정도 제한할 필요성이 인정된다. 그러나 피진정인은 더 나아가 훈련병들을 대상으로 삭발 형태의 이발을 실시하고 있는데, 그 필요성에 대한 피진정인 주장은 납득하기 어렵다.

먼저, 피진정인은 기수당 천명이 넘는 훈련병을 관리하기 위해서 신속하게 관리할 수 있는 삭발 형태의 유지가 불가피하다는 취지의 주장을 하고 있으나, 인정사실에서 보는 바와 같이 공군과 동일하거나 그보다 더욱 큰 규모인 육군과 해군의 훈련소가 관리상의 이유로 훈련병들의 두발 형태를 삭발형으로 유지하지 않고 있다는 점에서 피진정인 주장의 정당성을 인정하기 어렵다.

또한 피진정인은 식발형 이발을 훈련생들이 일반인에서 군인으로 신분이 변환되는 과정에서 필요한 일종의 통과의례로 여기도록 하고 있는 것으로 보인다. 그러나 만일 공군 훈련생들의 식발이 특정 부대의 두발 형태처럼 구성원들의 일체감과 자부심을 나타내는 상징처럼 기능하고 있는 것이라면, 그 특수성을 감안하여 수궁할 여지도 있겠지만, 식발이 공군의 전통이나 공군 장병 전체를 상징하는 것도 아니고, 인정사실 마함에서 본 바와 같이 위원회가 실시한 설문조사 결과를 볼 때도 지위상 가장 취약할 수밖에 없는 훈련생들에게 강요하는 형태로 이뤄지는 것으로서, 거기에 어떤 공군 특유의 일체감이나 자부심을 형성하는 기능이 있다고 보이지 않는다. 식발을 통하여 훈련생들에게 군인정신을 함양한다는 피진정인의 의도 역시 훈련생들에게 효과적으로 기능하고 있다고 보기 어렵다.

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정인이 훈련생들의 두발 기준을 정하는 것은 법령에 근거한 행위로서 단체생활에서의 품위유지 및 위생관리의 측면에서 목적의 정당성은 일부 인정되나, 그러한 목적 달성을 위하여 재량범위 내에서 완화된 수단이나 방법을 충분히 모색할 수 있음에도 관리상의 목적을 위하여 그 필요성이 충분히 인정되지 않는 식발 형태를 유지하도록 강요하는 것은 과잉제한으로서 비례의 원칙에 반한다. 따라서 관련 관행의 개선을 촉구할 필요가 있다.

## 6. 결론

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

2019. 11. 19.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

**붙임 1** 공군 기본군사훈련단 훈련병 이발 후 사진



**붙임 2** 국군훈련소 두발 사진



## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령」

제18조 ① 군인은 복무를 할 때 다음 각 호와 같은 태도를 갖추어야 한다.

1. 품위유지 군인은 군의 위신(위신)과 군인으로서의 명예를 손상시키는 행동을 하여서는 아니 되며, 항상 용모와 복장을 단정히 하여 품위를 유지하여야 한다.

② 제1항에서 규정한 사항 외에 복무태도 및 생활 등에 관한 구체적인 사항은 국방부 장관이 정한다.

### 3. 「부대관리훈령」(국방부훈령)

제24조 ① 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 한다.

② 가발 착용이나 머리염색 등 군 기강을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 탈모에 의한 가발착용과 흰색머리를 검은색으로 염색하는 경우에는 가능하다

### 4. 공군규정 2-44 , 복무 및 병영생활 규정

제38조 군인의 용모와 두발은 항상 깨끗하고 단정하여야 하며, 각 신분별 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 장교, 준사관 및 부사관의 두발은 간부 표준형 또는 스포츠형으로 한다.

가. 간부 표준형: 가르마를 타고 머리를 단정히 손질하여야하며, 칩모하였을 경우 노출되는 머리가 단정히 조발되도록 하고, 탈모시 앞머리가 이마를 덮지 않도록 하는 형태

나. 스포츠형: 앞머리 5cm, 윗머리 3cm 이내, 옆머리 및 뒷머리는 짧게 치울려 조발한 형태

2. 병은 스포츠형으로 조발하며, 사관생도, 학군사관후보생, 항공과학고등학교 학생 및 기본 군사교육 피교육자는 교육기관의 장이 따로 정한 바에 따른다.

## 5. 육군규정 120, 병영생활규정

제14조 ① 간부의 두발은 다음 각 호와 같은 '간부 표준형' 또는 '운동형'으로 한다.

1. '간부 표준형'은 가르마를 타고 머리를 단정히 손질하여야 하며, 모자를 착용시 양쪽 귀상단에 노출되는 머리가 1cm 이내로 단정해야 한다.
2. '운동형'은 앞머리·윗머리를 3cm 내외로, 옆머리·뒷머리는 1cm 이내로 단정하게 조발한 형태를 말한다.

② 사관생도 및 후보생, 병영생활 통제기간 중인 부사관과 병은 운동형으로 단정하게 조발하여야 하며, 임관을 앞둔 자는 장성급 지휘관이 제1항에 준하여 조정할 수 있다.

## 6. 해군 기초군사교육단 신병교육훈련지침서 제3절

가. 용모는 그 사람의 총괄적인 인격의 소산이다.

나. 두발과 용모를 항상 단정하게 유지하여야 한다.

8

**[지휘관의 부대원 사병화 및 갑질 등 인권침해]**

2019. 12. 20. 결정. 19진정0471100

**■ 결정요지 ■**

진정인의 지휘관인 피진정인1이 진정인의 실명과 위원회 진정 사실을 다수의 부대원 앞에서 공개하고, 진정인과 연락하는 사람은 다 같이 조사받게 될 것이라는 등의 발언까지 한 행위는 헌법 제17조에서 보장하는 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 1. ◇◇◇

2. ◇◇◇

3. ◇◇◇

4. ◇◇◇

5. ◇◇◇

6. ◇◇◇

7. ◇◇◇

8. ◇◇◇

9. ◇◇◇

10. ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. □□□

2. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 진정요지 라, 마, 사, 사항은 각하한다.
2. 육군수도방위사령관에게, 피진정인 1에 대하여 인권교육을 실시할 것을 권고한다.
3. 육군참모총장에게, 유사사례의 재발방지를 위하여 이 사건 결정례를 예하부대에 사례 전파할 것을 권고한다.
4. 진정요지 가, 다, 바항은 기각한다.

## ■ 이 유 ■

### 1. 진정의 요지

가. 피진정인 1은 00헌병경호대장으로서 자신의 부당한 지시를 따르지 않는다는 등의 이유로 2019. 6. 진정인을 강제로 전출 보냈다.

나. 피진정인 1은 진정인이 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)에 진정한 사실을 2019. 7. 17. 부대원들에게 공표하면서 진정인을 비난하였고, 부대원에게 진정인과 연락하지 말 것을 지시하는 등 직권을 남용하여 진정인의 진정권을 방해하였다.

다. 피진정인 1은 2019. 5. 등 피해자 2를 포함한 테니스 경력 병사들을 일과시간 및 그 이외의 시간에 동원시켜 자신과 강제로 테니스를 치게 하는 등 이른바 갑질행위를 하였다.

라. 피진정인 1은 2017년 부임 이후 피해자 5를 포함한 자신의 맘에 들지 않는 간부들을 대상으로 표적설문을 실시하여 강제로 타부대로 전출을 보내고 있다.

마. 피진정인 1은 2019. 5. 피해자 7이 모친 간호를 위해 청원휴가, 휴직 등을 요청 하였음에도 권한을 남용하여 이를 부당하게 제한하였다.

바. 피진정인 1은 2018. 11. 부대 체육대회에서 자신이 포함된 팀을 0제대가 이기자 피해자 8, 9 등 0제대 대원들이 맘에 들지 않는다며 1달간 축구를 하지 못하게 하는 등 지휘권을 남용하였다.

사. 피진정인 1은 부대 인권교육을 규정대로 실시하지 않았다.

아. 피진정인 2는 자신의 주도 하에 2019. 3. 이후 피해자 10을 여군들로부터 집단 따돌림 하고 있다.

### 2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술요지

#### 가. 진정인

피진정인 1은 부대에서 왕처럼 군림하며 부대원을 사병화하고, 눈 밖에 난 부대원에 대하여 '마음의 편지'를 악용하는 등 부당하게 권력과 조직을 이용하여 보복하고 있다.

## 나. 피진정인 1

1) 지휘관이 아끼는 부하를 과감히 법규로 처분할 때는 딱 하나의 이유밖에 없다. 그 부하 때문에 다른 대다수의 부하들이 힘들어 하기 때문인데, 진정인이 그런 경우이다. 2019. 4. 부대원으로부터 ‘마음의 편지’를 받아 보니 진정인의 ‘임무소홀’ 관련 내용이었고, 이는 사실로 확인되었다. 진정인의 전출은 규정과 절차에 따른 것이며, 진정인에 대한 징계는 진정인이 반성하며 성실근무 한다는 조건으로 보류한 것이다.

2) 2019. 7. 17. 피해자 7이 복직한 후 ‘상황회의’에서 피해자 7을 칭찬한 사실은 있으나, 이는 관계적인 것으로 피해자 7이 휴직을 가면서 감사문자를 보낸 것과 복귀 후 당직근무를 잘 수행한 것 등을 칭찬한 것이다. 당시 상황회의에서 진정인에 대해 어떤 발언을 했는지 등은 기억나지 않는다.

3) 진정인은 2019. 5. 경호관에서 해임되면서, 테니스 경력자들에게 접촉하여 특정한 목적으로 부대 부조리를 캐러했으나 실패하였다. 부대에 테니스병은 존재하지 않는다. 테니스 코트는 타 부대와 함께 사용하여 간부들 사용시간조차 부족하고 사용비도 부담한다. 경력자들 요구에 의해 테니스 칠 수 있도록 배려해 준 것 뿐이고 업무시간에 테니스를 한 적이 없으며 강제로 테니스를 치도록 한 바도 없다.

4) 간부들을 마음의 편지를 악용하여 표적설문 한 후 전출을 보낸 사실이 없다.

5) 피해자 7에 대하여 휴직실시 등 고충을 처리해주었다.

6) 피진정인 1이 과거 경기 중 부상당한 경험이 있다. 축구 제한은 당시 체육대회 중 3제대 병사가 부상당한 바 있고, 간부끼리 말싸움도 있는 등 과격한 양상으로 흘러서 화합·단결하지는 취지에서 실시한 것이다. 지휘관으로서 전투력 손실방지를 위한 사고예방 조치를 하는 것은 필수다. 이에 0제대의 축구를 자제시키고 페어플레이와 배려를 교육받도록 한 것이다.

7) 부대 인권교육은 규정에 따라 진행하고 있다.

8) 여군의 인권문제는 양성평등상담관을 통해 적절하게 조치하였다.

9) 진정인의 허위 제보로 인해 실질적으로 지휘관 및 부대원 조사가 이뤄졌다. 진정인은 털어서 먼지 안 나는 사람 없다는 식으로 모든 것을 제보하였다. 부대원들이 진정인에게 피해를 받았는데 거꾸로 위원회 조사를 받고 있다는 상실감으로 인해 힘들어 하고 있다.

## 다. 피해자

### 1) 피해자 2, 3, 4

피해자 2, 3, 4는 입대 전 테니스 경력을 가진 병사들이다. 피진정인 1 및 다른 간부와 테니스 친 사실이 있으나, 자발적 의사로 참여한 것이다. 오히려 기회를 주어 더 좋았다. 진정인의 주장과 같은 피해사실은 없다.

### 2) 피해자 5, 6, 10

위원회 조사를 원하지 않는다.

### 3) 피해자 7

가) 뇌출혈로 쓰러진 모친 간병을 위해 2019. 5. 13.부터 7. 13.까지 휴직을 하였다. 휴직 중이던 2019. 6. 24. 위원회 조사관에게 전화가 와서 피해자 7의 신상과 관련된 부분에 대해서는 조사를 원하지 않는다는 의사를 밝혔고, 이를 부대에 보고하였다.

나) 2019. 7. 17. 상황보고에서 피진정인 1의 발언은 “(휴직을 마치고) 복귀해서 고생했다” 정도로 기억된다. 다른 부분은 기억이 나지 않는다.

다) 2018. 11. 체육대회 시 축구경기에 피해자 7도 참여했다. 결과는 0제대가 본부를 2:1로 이긴 후 축구를 1달 정도 하지 못하도록 제한 당하였다.

### 3) 피해자 8, 9

2018. 11. 체육대회 시 축구결승에서 피진정인 1이 속한 팀과 0제대가 맞붙었는데 경기가 과열되었다. 경기 중간에 경기가 과격해지자 피진정인 1이 경기를 중단하고 살살하라고 얘기하였다. 경기 후 피진정인 1은 1달간 축구를 금지하고 제대 대원 전원을 대상으로 스포츠맨십 등 배려교육을 하라고 지시하였다. 배려교육은 1달간 주 1회 진행하였고, 2주 후 축구 금지를 해제하여 축구를 할 수 있었다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 I(△△△)

2019. 6. 24.경 휴직 중이던 피해자 7이 부대로 전화를 걸어와 피해자 7의 직속상관인 △△△ 대위와 통화한 사실이 있다. △△△ 대위에게 보고 받고 위원회에 진정인

접수된 사실은 인지하였으나 이를 지휘관인 피진정인 1에게 보고하지는 않았다. 2019. 7. 중순 위원회의 부대방문조사에 앞서 보고하지 않았다는 점 때문에 피진정인 1에게 혼란 것이 사실이나, 보고하지 않았다는 이유로 참고인 1이 지금 부대로 전출(2019. 9.) 온 것은 아니다.

## 2) 참고인 2(△△△)

2019. 6. 24. 피해자 7 소속 0제대장 및 팀장이 참고인 2의 방에 찾아와 위원회 조사관 전화를 받았다는 이야기 등을 하였다. 이 때 해당 0제대에서 지휘관인 피진정인 1에게 보고한 것으로 알고 있는데, 이 보고에 본인이 동행하지는 않았다.

## 3. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 진술, 참고인 진술, 설문조사 결과 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 00헌병경호대는 육군 수도방위사령부 헌병단 예하부대이다. 진정인은 2002년부터 00헌병경호대에서 근무하였고, 0제대 소속 팀장으로 근무하던 중, 피진정인 1이 2017년 말 헌병경호대장으로 부임하여 함께 근무하게 되었다. 진정인은 피진정인 1이 부임하기 전, 2017년도에 제6호 표창(경호행사 기여), 제10호 상장(전투력 최우수팀), 제19호 표창(창설기념), 제59호 표창(경호 우수자), 제24호 상장(전투력 최우수 간부), 제20호 표창(체력왕), 제114호 표창(경호처장 창설기념) 등의 상장, 표창을 받았다

나. 피진정인 1은 2019. 4. 부대원이 제출한 ‘마음의 편지’를 접수 받아 진정인의 비위 사실 등을 확인하였다. 해당 ‘마음의 편지’에는 진정인의 ‘임무수행 중 불성실한 태도(핸드폰 게임, 차량선타자 임무 기피, 총기반납절차 미준수 등)’, ‘이기적 행동(휴가 휴무 일자 선택 시 본인 유리한 행동 등)’ 등이 언급되었다.

다. 00헌병경호대는 2019. 5. 8. 진정인에 대한 인사심의를 거쳐 헌병경호관 선발해 임을 하고, ‘진정인이 반성하며 성실 근무한다’는 것을 조건으로 하여 징계위 회부는 하지 않았다. 해당 ‘인사심의 의결서’에는 “임무수행 시 편한 장소에 본인을 근무편성 하고 근무 실시, 임무해제 지시가 없었음에도 휴식 실시, 부대 복귀 시 개인약속을 이유로 운행책임자 임무전가, 소대원 면담 시 SNS를 통해 특이사항을 적어서 보내라 하는 등 형식적 면담진행” 등이 기재되어 있다.

라. 피진정인 1은 진정인에 대하여 상급부대인 수도방위사령부에 경호관 해임건의

를 하여 2019. 5. 21. 가결된 후, 2019. 5. 28. 육군 인사사령부에 진정인에 대한 전방 인사교류를 처리하는 과정에서 진정인의 추가비위를 확인하고, 2019. 6. 11. 수도방위사령부 헌병단으로 전출처리 하였고, 진정인은 2019. 7. 17. 최종적으로 제00사단 헌병대로 전보되었다.

마. 피진정인 1은 2018. 11. 부대 체육대회 축구 결승에서 자신이 속한 팀이 0제대 팀에게 패하자(2:1), 경기 이후 0제대에 대하여만 1달 동안 축구 금지와 스포츠맨십 관련 토론을 하도록 지시하였다. 다만, 0제대에 대한 축구 금지는 2주 후 해제되었다.

바. 피해자 7은 2019. 6. 24. 진정요지 마항과 관련한 위원회 조사관의 전화통화에서 ‘조사를 원하지 않는다’는 의사를 밝혔다. 이후 피해자 7은 상급자인 △△△ 대위와 △△△ 원사에게 각각 전화하여 ‘○○○ 상사(진정인)가 나의 상황을 포함하여 위원회에 진정하였으나, 나는 위원회 조사관의 전화에 조사를 원치 않는다고 말하였다’고 알렸다.

사. 피진정인 1은 제대장 등을 통해 위 바항의 사실을 보고 받았다. 위원회가 2019. 11. 14. 피진정부대를 방문하여 실시한 설문조사 결과에 따르면, 피진정인 1은 위 보고를 받은 이후인 2019. 7. 17. 오전 경호교육관에서 100여명이 참석한 간부상황보고에서 “○○○ 상사(진정인)가 우리 부대를 배신하여 신고하였는데 이후 ○○○ 상사와 연락하는 사람은 다 같이 조사받게 될 것이다”라고 말하였다. 또한 진정인과 연락하는 사람은 다 같이 조사받게 될 것이고, 위원회에 진정하면 결국은 손해라는 취지의 발언도 하였다.

아. 피진정부대가 위원회 조사 중 인권교육 실시 관련하여 제출한 자료는 상급부대에서 제공된 ‘사례별 인권침해 판단 및 조치계획’ 자료, 군법교육(조병에 관한 죄, 사이버범죄, 군형법), 헌병대 사고예방교육, 청탁금지법교육 내용 등이다.

## 4. 판단

### 가. 진정요지 가항 ‘강제 전출’

진정인은 성실하게 부대생활을 해왔음에도 피진정인 1에 의해 부당하게 강제전출을 당했다고 주장하고 있고, 피진정인은 진정인의 업무태만 등 제보가 사실로 확인됨에 따라 관련 규정대로 처리한 것이라고 주장하고 있다. 이와 같이 당사자의 주장이 상반되는 상황에서, 진정인이 제출한 각종 표창장 등을 고려하면 성실한 근무태도로 임했

다는 진정인의 주장을 간접적으로 인정할 수 있다고 하더라도, 진정인의 비위 관련 제보사실이 존재하고 이를 허위라고 볼 만한 객관적인 증거가 없는 점, 이후 진정인의 인사문제가 징계에는 이르지 않았으나 상급부대에서 진정인에 대한 경호관 해임건의안이 가결된 점 등을 고려해 보면, 피진정인 1이 부당하게 편파적으로 진정인을 전출시켰다고 할 만한 객관적인 증거는 확인되지 않는다. 따라서 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

#### 나. 진정요지 나항 ‘진정사실 공표’

「국가인권위원회법」 제55조는 ‘위원회에 진정하였다는 이유만으로 부당한 대우 그 밖의 불이익을 받지 아니한다’고 규정하고 있다. 한편, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제43조는 병영생활에서 다른 군인이 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하는 사실을 알게 된 경우에는 즉시 상관이나 관련 기관 등에 신고하도록 규정하고 있고, 제44조 및 제45조는 신고자에 대한 비밀보장과 신고자 보호의무를 규정하고 있는바, 이와 같이 관련 법령이 신고의무와 더불어 신고자에 대한 보호의무를 특별히 규정한 것은, 그간 군 내부의 은폐나 외면에서 비롯된 여러 가혹행위 및 인권침해 사례에 대한 자성적인 조치로서, 가혹행위 등을 신고한 군인을 보호함으로써 병영 내에 잔존한 구타·가혹행위 등의 병폐를 근절하려는 것이다.

인정사실에 바, 사항에 따르면, 피해자 7이 어떠한 의도 없이 단지 자신과 관련된 위원회의 조사가 개시되었다는 사실을 소속 부대의 상관인 대대장 및 팀장에게 알렸던 것으로 보임에도, 피진정인 1은 이를 근거로 신고자인 진정인의 실명과 위원회 진정 사실을 100여명의 부대원 앞에서 공개하였고, 나아가 진정인과 연락하는 사람은 다 같이 조사받게 될 것이며, 위원회에 진정하면 결국은 손해라는 취지의 발언까지 하였는 바, 이는 부대원의 인권보장을 위해 노력해야할 지휘관으로서 부적절한 언행일 뿐만 아니라 앞서 살펴본 규정에 근거한 신고자 보호의무를 위반한 것으로써, 헌법 제17조에서 보장하는 ‘사생활의 비밀과 자유’를 침해한 것으로 판단된다.

이에 상급부대장인 수도방위사령관에게 피진정인 1에 대하여 인권교육을 실시할 것을, 육군참모총장에게 유사 사례가 발생하지 않도록 이 사건 사례를 전파할 것을 권고한다.

#### 다. 진정요지 다항 ‘테니스 경력 부대원 사역’

이 부분 진정은 진정인이 피해자를 대신하여 제기한 제3자 진정으로서, 관련 피해자들이 인권침해 피해사실이 없음을 진술하고 있고, 달리 진정인의 주장을 사실이라고 입증할만한 객관적인 증거도 없는데, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

#### 라. 진정요지 라, 마, 아항

이 부분 진정은 진정인이 피해자를 대신하여 제기한 제3자 진정으로서, 관련 피해자들이 조사를 원하지 않는다는 의사를 밝히고 있는데, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

#### 바. 진정요지 바항 ‘부대원 축구 금지’

0제대에 대한 축구 금지가 피진정인 1이 속한 팀을 이긴 것에 대한 보복이라고 하는 부대원들의 진술이 있는 점, 당시 경기에 참가한 양 팀 모두에 대해 축구를 금지한 것이 아니고 피진정인 1이 속한 팀의 상대팀인 0제대에 대해서만 일정기간 축구를 금지한 점을 고려해 보면 사적 감정을 이유로 지휘권을 남용한 것이라는 의심이 드는 것은 사실이나, 당시 경기가 통상적인 정도를 넘어 상당히 과격했다는 진술 또한 존재하고 이에 대해 지휘관으로서 안전조치 등을 강구할 필요성도 인정할 수 있는데, 피진정인 1의 행위를 지휘권을 남용한 것으로 단정하기는 어렵다. 따라서 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

#### 사. 진정요지 사항 ‘인권교육 부실’

인정사실 아항에서 보는 바와 같이 피진정부대가 실시한 인권교육의 내용은 다분히 형식적이고 구체적으로 어떤 내용으로 어떤 교육을 실시했는지 파악하기도 어려울 뿐만 아니라, 일반적인 사고예방 교육이나 군법관련 내용까지 포함하고 있는데, 피진정부대가 국방부 훈령에 따라 소속 부대원들을 대상으로 인권교육을 적절히 시행했는지 다소 의문이 든다. 여기서 인권교육 실시가 미진한 부분은 관련 법령에 따라 상급부대가 이를 지도·감독하고 필요에 따라 위원회가 관련 자문을 할 수도 있는 것이지만, 이로 인해 소속 부대원들의 인권이 침해될 정도의 피해사실이 발생하였다고는 볼 수 없다. 따라서 이 부분 진정은 구체적인 피해사실이 없는 경우로 위원회의 조사대상으로 볼 수 없어 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제 32조 제1항 제1호 및 제3호, 제39조 제1항 제1호 및 제2호, 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 12. 20.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제43조(신고의무 등) ① 군인은 병영생활에서 다른 군인이 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나, 성추행 및 성폭력 행위를 한 사실을 알게 된 경우에는 즉시 상관에게 보고하거나 제42조제1항에 따른 군인권보호관 또는 군 수사기관 등에 신고하여야 한다.

② 군인은 제1항과 관련된 사항에 대하여 별도로 「국가인권위원회법」, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 또는 그 밖에 다른 법령에서 정하는 방법에 따라 국가인권위원회 등에 진정을 할 수 있다.

제44조(신고자에 대한 비밀보장) 누구든지 제43조에 따른 보고, 신고 또는 진정 등(이하 “신고 등”이라 한다)을 한 사람(이하 “신고자”라 한다)이라는 사정을 알면서 그의 인적사항이나 그가 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다. 다만, 신고자가 동의한 때에는 그러하지 아니하다.

제45조(신고자 보호) ① 누구든지 신고 등을 이유로 신고자에게 징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별대우(이하 “불이익조치”라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제52조(벌칙) ① 제44조를 위반하여 신고자의 인적사항이나 신고자임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

### 2. 「국가인권위원회법」

제55조(불이익 금지와 지원) ① 누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다든 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

### 3. 「국방 인권보호 훈령」

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

제21조 (교육시기 및 시간) ① 병 인권교육은 복무단계와 계급에 따라 다음 각 호와 같이 실시한다.

4. 선임병 인권교육(부대) : 분기 1회 1시간 이상

② 간부 인권교육은 인권교육시간을 분기 1회 30분이상 부대별 교육훈련 예정표에 반영하여 실시하되, 부대의 특성을 고려하여 빈도를 조절하여 시행하는 경우 분기별 누적시간을 반영하여야 하며, 지휘관 시간, 회의시간 , 특별정신교육 시간 등을 활용하여 수시로 실시하여야 한다.

9

## [부대장의 개인적 지시로 인한 인권침해]

2019. 12. 20. 결정 19진정0336500·19진정0686000(병합)

### ■ 결정요지 ■

진정인의 상급자인 피진정인이 본인의 개인적 이사에 진정인2와 참고인을 업무시간 동안 각자의 개인 연가를 사용하여 동원시킨 행위는 헌법 제10조에 연유하는 일반적 행동자유권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ 1. ○○○

2. ○○○

■ 피진정인 ■ □□□

### ■ 주 문 ■

육군참모총장에게, 피진정인을 서면경고하고, 유사사례의 재발방지를 위하여 이 사건 사례를 전파할 것을 권고한다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

##### 가. 진정인 1

피진정인은 부대 전출을 위하여 2018. 6. 11.(월) 충남 공주에서 충북 증평으로 이사를 하는 과정에서 자신의 관사에 있는 이삿짐을 진정인 2 및 참고인에게 옮길 것을 지시하였다. 피진정인이 자신의 전출식(2018. 6. 12.) 전날 이사를 완료하기 위해 진정인 2, 참고인에게 사적인 지시를 한 것이다. 피진정인의 이사를 위해 진정인 2는 개인 휴가를 사용하였으며, 참고인은 대전에 계신 아버지의 트럭을 빌려서 피진정인의 이삿짐을 옮겼다.

## 나. 진정인 2

진정인 2는 2018. 6. 11. 0000부대 0대대 본부중대장으로 임무수행중 2018. 6. 10. (일) 저녁에 피진정인으로부터 다음날인 6. 11.에 급한 일이 없으면 참고인과 함께 피진정인의 이삿짐 옮기는 것을 도와달라고 하면서 반가를 사용하라는 지시를 받았다. 피진정인은 진정인 2가 전화통화 당시 2018. 6. 11.에 본부중대 비문(祕文)작업이 예정되었다고 답변했음에도 불구하고 위의 지시를 한 것이다. 2018. 6. 11.(월) 아침에 참고인과 함께 피진정인의 이삿짐을 00사단 독신숙소로 옮기고 당일 16:00에 공주로 복귀하였다. 피진정인이 지휘권을 남용하여 근무시간 중 사적인 지시를 하고 불필요하게 연가를 사용하게 한 것은 부당하다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

2018. 6. 14. 공주에서 대대장 보직이 종료되고 근무지가 충남 공주에서 충북 증평으로 변경되어 이사를 준비하고 있었다. 6월초 참고인이 찾아와서 “대대장님, 이사를 언제 하십니까?”라고 물어보아서, “왜 물어보냐”고 했더니, 참고인이 “대대장님의 이사를 해주고 싶다”고 했다. 이에 피진정인은 “필요 없고, 업체 불러서 이사를 할 거니 신경쓰지 말라”고 했는데, 참고인은 재차 자신이 꼭 “대대장님의 이사를 본인이 해드리고 싶다”고 하면서, “부친 소유의 화물차도 있으니 자신이 알아서 이사를 해드리겠다”고 했다. 피진정인은 2~3회 계속 거부하다가, “정 그렇다면 이사비용을 지급해 주겠다”고 했지만 참고인은 절대 안받겠다고 하면서 “제가 해드리고 싶어서 하는 것이니 시켜달라”고 했다.

참고인 혼자서 짐(PP박스 20여개)을 싣기에는 시간이 좀 걸릴 듯 하여, 진정인 2에게 2018. 6. 10. 저녁 때 쯤 전화를 해서 “내일 아침에 특별한 일 없으면, 참고인이 이삿짐을 실을 때 조금 도와줄 수 있겠냐?”고 물었고, 진정인 2가 “시간이 조금 있는데, 잠깐은 시간이 됩니다”라고 하여, 일과 시작 전 아침에 조금 도와달라고 하였다. 진정인 2가 주장하는 “비문작업이나 기타 업무로 제한된다”는 얘기는 없었다. 처리할 업무

가 있었다고 했으면 진정인 2에게 부탁을 하지 않았을 것이다.

이사일 아침에 부대에서 약 10분 내외 거리에 있는 아파트에서 참고인과 진정인 2가 이삿짐을 싣게 되었고, 참고인의 개인차량이 늦게 도착하여 오전 08:30분 이후에 싣게 되어, 현장을 가 보았다. 이후 약 1시간 내에 짐을 다 싣고 출발을 시켰는데, 진정인 2도 같이 가서 짐을 하역하고 온다고 하였다. 참고인이 자신이 혼자 할 수 있다고 진정인 2에게 복귀하라고 얘기했으나, 진정인 2가 자신도 같이 가겠다고 하여 “그럼, 조심히 다녀오라”고 하였다.

참고인은 정상적으로 본인이 휴가를 내어서 이동하는 것으로 문제가 없었으나, 진정인 2는 책임지역을 이탈하게 되어 부득이 휴가를 처리하기로 하였고, 출발 전 휴가 처리를 하겠다고 얘기했다. 이후 오후에 참고인이 진정인 2를 부대까지 차량으로 태워 주었고, 진정인 2는 대대장실로 와서 복귀 보고를 하였다. 진정인 2에게 “수고 많았고, 고맙다”고 얘기해 주었고, 진정인 2는 “괜찮습니다”라고 답변했다. 진정인 2의 휴가 처리 여부는 인사과장을 통해 알려주었다.

진정인 2가 불필요한 연가를 사용했다고 한 것과 관련하여, 진정인 2가 같이 가서 도와준다는 얘기를 듣고, 부득이 책임지역을 이탈하게 되므로 행정조치를 해준 것이며, 근무시간에 시켰다는 것은 최초에는 일과 전까지 도와주는 것을 얘기했으나 차량이 늦게 와서 시간이 지연된 것이다. 물론, 개인적인 부탁을 한 것은 맞지만, 시간적으로 일과 전에 충분히 종료될 것으로 판단되어 최초에 시작하게 되었고, 진정인 2도 “해드리겠다”고 하여 호의로 받아들였다. 복귀했을 때 진정인 2에게 불합리하게 생각되었는지 여부를 물어보지 못한 부분이 아쉬움으로 남는다.

#### 다. 참고인(△△△)

(참고인은 최초 진정인 2를 통해 진술서를 제출하였다가, 다시 자신이 직접 진술서를 제출하였는데, 양 진술서의 내용 중 진정인 2의 자발성 등과 관련된 부분은 상이하다. 이하는 참고인이 직접 제출한 진술서의 내용이다) 2018. 6. 11. 피진정인의 이사를 담당하였다. 당시 대대장이었던 피진정인이 00사단으로 전출하게 되어 숙소이사를 하게 되었는데, 참고인의 아버지 소유 트럭이 집안에 있어, 피진정인의 지속적인 만류에도 불구하고 숙소에서 00사단 숙소까지 이사를 하겠다고 자원하였고, 이사 당일 9:30~14:30에 참고인의 아버지 트럭을 이용하여 이사하였다.

이사 당일 진정인 2가 함께 도와주겠다고 공주대대 앞 독신자 숙소로 와 줄 수 있나

고 물어보아서 “굳이 도와주지 않으셔도 됩니다”라고 답변했다. 그러자 다시 진정인 2가 “혼자하기 힘들실 것 같은데 함께 도와 주겠습니다”라고 말하여 독신자 숙소로 진정인 2를 데리러 갔고, 피진정인의 집으로 이동하게 되었다.

이삿짐을 모두 싣고 난 11:30~12:00경, 참고인은 이삿짐을 내린 후 대전에 있는 아버지택에 가서 트럭을 반납하고 세종의 자택으로 이동할 계획이어서, “트럭반납은 혼자 해도 된다”고 진정인 2에게 말하였다. 그러자 진정인 2는 웃으며 “같이 실었는데 내릴 때도 같이 내리고 싶습니다”고 말하였다. 이에 참고인이 5~6회 정도 말렸으나, 진정인 2는 “휴게소에서 맛있는 것도 먹고, 00사단 구경도 같이 해보자”고 하여 함께 증평의 00사단 숙소로 이동하게 되었다.

13:00경 증평의 00사단 숙소에 도착하여, 함께 짐을 풀고 바로 참고인의 아버지 집으로 이동하여 트럭을 반납하고, 참고인 차량을 이용하여 공주대대에 진정인 2를 내려 주고, 참고인은 세종시 자택으로 복귀하였다.

진정인 2의 속내는 참고인이 알 수는 없으나, 당시의 진정인 2와 이삿짐을 함께 옮겼던 느낌으로는 진정인 2의 자발적인 마음이 충분했다고 생각하며, 타의에 의한 노동은 아니었다고 생각한다.

### 3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 진술서, 참고인의 진술서, 전화조사 보고서 등의 자료에 따르면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인 1은 사건 당시 00사단 00연대 0대대 00중대장으로 근무하였고, 현재는 전역한 상태이다. 진정인 2는 사건 당시 제00사단 00연대 0대대 00중대장으로 근무하였고, 2019. 8. 전역하였다. 피진정인은 2018. 6. 14. 제00사단 00연대 0대대 대대장 보직을 종료하고 제00사단 군수참모로 보직 이동하였고, 2019. 12. 현재 육군본부 군수참모부에 재직하고 있다.

나. 피진정인은 근무지가 공주(제00사단)에서 증평(제00사단)으로 변경되어 2018. 6. 11. 이사하게 되었는데, 진정인 2와 참고인이 참고인의 아버지 소유 트럭을 이용하여 피진정인의 공주관사에서 이삿짐을 싣고, 증평관사에서 이삿짐을 하역하였다.

다. 피진정인은 2018. 6. 10. 저녁에 진정인 2에게 ‘참고인이 이삿짐을 실을 때 도와 줄 것’을 요청하였다.

라. 2018. 6. 11. 이사 당일 참고인은 휴가를 냈다. 피진정인은 진정인 2가 당시 책임지역을 이탈하게 된다는 이유로 이삿짐을 실은 차가 출발하기 전 진정인 2의 휴가를 처리하고 그 결과를 인사과장을 통해 알려 주었다.

#### 4. 판단

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제24조 제1항은 “군인은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항에 관하여 명령을 발하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있고, 동법 제36조 제4항은 “상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있다.

인정사실에 따르면 피진정인은 2018. 6. 11.(월) 제00사단(공주)에서 제00사단(중평)으로 부대를 전출하기 위해 자신의 관사에 있는 이삿짐을 진정인 2와 참고인에게 옮기도록 하였다. 이로 인해 진정인 2는 개인휴가를 사용하였고, 참고인도 개인 휴가를 사용함과 동시에 자신의 아버지의 트럭을 빌려서 피진정인의 이삿짐을 옮겼다.

이에 대해 피진정인은 진정인 2와 참고인의 자발적인 호의를 받아들인 것이라고 주장하고 있으나, 피진정인이 하급자인 진정인 2와 참고인에 비해 상급자로서 우월적 지위에 있었던 점을 감안하면, 상대적으로 경직된 조직문화를 가진 군대의 특성상 피진정인의 부탁이 진정인 2와 참고인의 의사형성이나 행동에 영향을 미치지 않았다고 보기 어렵다. 나아가 스스로 자발적인 행동이었음을 강조하는 참고인의 주장을 고려하더라도, 개인의 연가와 개인차량을 사용하면서까지 소속 상관의 개인적인 용무를 돕는 것을 일반적인 것으로 보기 어렵고, 진정인 2의 경우에는 개인의 연가를 피진정인이 사용토록 한 것으로 보이는데, 부당한 지시가 없었다는 피진정인의 주장을 받아들일 수 없다.

따라서 피진정인이 개인적 이사에 피진정인의 하급자 신분인 진정인 2와 참고인을 업무시간에 동원하여 이사를 시킨 행위는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제24조 및 동법 제36조 등을 위반하여, 헌법 제10조의 일반적 행동자유권을 침해하는 행위로 판단되는바, 피진정인을 서면경고하고 향후 유사사례의 재발방지를 위하여 대책을 마련할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 12. 20.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제15조(직업선택의 자유) 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

제18조(휴가 등의 보장) ① 군인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 휴가·외출·외박을 보장받는다.

② 지휘관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 군인의 휴가·외출·외박을 제한하거나 보류할 수 있다.

1. 전시·사변 또는 이에 준하는 국가비상사태가 발생한 경우
2. 침투 및 국지도발 상황 등 작전상황이 발생한 경우
3. 천재지변이나 그 밖의 재난이 발생한 경우
4. 소속부대의 교육훈련·평가·검열이 실시 중이거나 실시되기 직전인 경우
5. 형사피의자·피고인 또는 징계심의대상자인 경우
6. 환자로서 휴가를 받기에 적절하지 아니한 경우
7. 전투준비 등 부대임무수행을 위해 부대병력유지가 필요한 경우

제24조(명령 발령자의 의무) ① 군인은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항에 관하여 명령을 발하여서는 아니 된다.

② 명령은 지휘계통에 따라 하달하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 지휘계통에 따르지 아니하고 하달할 수 있고, 이 경우 명령자와 수명자는 이를 지체 없이 지휘계통의 중간지휘관에게 알려야 한다.

③ 명령의 하달은 신속·정확하게 이루어져야 한다.

④ 군인은 자신이 내린 명령의 이행 결과에 대하여 책임을 진다.

제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.

제36조(상관의 책무) ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.

② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.

③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다.

### 3. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령」

제9조(휴가의 종류 등) ① 법 제18조제1항에 따른 휴가의 종류는 연가(年暇), 공가(公暇), 청원 휴가, 특별휴가 및 정기휴가로 구분한다.

② 지휘관은 목적지가 근무지와 먼 거리일 경우 교통편 등을 고려하여 제10조부터 제14조까지의 규정에 따른 휴가기간(이하 “휴가기간”이라 한다)에 실제 필요한 왕복소요일수를 더하여 휴가를 줄 수 있다.

③ 하사 이상 군인의 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 1개월 이상 계속되는 경우에는 휴가일수에 산입한다.

10

**[수술환자 병사에 대한 관리 및 보호조치 소홀 등]**  
2020. 1. 22. 결정 18진정0539800

■ 결정요지 ■

피해자와 같은 대대 소속 간부인 피진정인은 민간병원에서 수술 후 퇴원한 피해자를 생활관에서 생활하게 하였음. 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」 제7조 제1항의 규정에 따라 민간병원에서 퇴원하는 병사는 군 병원에 퇴원 신체검사를 의뢰하여야 하는데, 군 병원에 퇴원 심사를 의뢰하지 않고 생활관에서 생활하게 한 피진정인의 조치는 피해자에 대한 의료 조치를 소홀히 한 것으로 헌법 제10조에서 연유하는 건강권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ □□□

■ 주 문 ■

피진정인의 일부 조치는 피해자에 대한 의료조치를 소홀히 하여 피해자의 건강권을 침해한 행위로 판단되는바 유사사례의 재발방지를 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. ○○○사령관에게, 예하부대에 이 사건 사례를 전파하는 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것
2. ○○○사령부 근무지원단장에게, 피진정인에 대하여 의무행정 관련 직무교육을 실시할 것

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 피해자의 누나이고, 피해자는 2017. 2. 13. 공군에 입대하여 2017. 4. 10. ○○○사령부 근무지원단 헌병대대(이하 ‘피진정부대’라 한다)에 배치되었다가 발목

부상의 악화로 2017. 11. 23. 현역부적합심사를 통해 전역하였으며, 피진정인은 피진정부대의 주임원사이다. 피진정인 및 피진정부대는 부상 및 수술환자 상태의 병사인 피해자에게 아래와 같이 적절한 의료조치를 취하지 않았다.

가. 피해자의 수술 전까지의 의료조치 소홀

1) 피해자는 자대 배치 이후 다리의 통증을 피진정인에게 호소하였으나, 피진정인은 피해자에게 “개인적으로 알아보라”고만 하는 등 피해자를 방치하였다.

2) 피해자는 2017. 5. 26.에 국군〇〇병원 정형외과에서 ‘이단성 골연골염’이 의심된다는 진단을 받아 MRI 검진을 받았다. 피해자가 2017. 6. 30. 국군〇〇병원 진료 후 ‘이단성 골연골염’ 진단서를 가지고 피진정인에게 보고를 하였으나, 피진정인은 진단서를 읽지도 않은 채 운영통제실로 피해자를 안내하면서 “또 청원휴가를 가냐?”고 타박하는 등 제대로 된 조치를 하지 않았다.

3) 피해자는 2017. 7. 5.~7. 8. 민간병원을 방문하여 ‘수술이 불가피하다’는 소견을 받아 피진정인에게 보고하였으나, 피진정인은 수술 및 치료절차에 대해 모른다고 하면서 피해자에 대한 의료조치를 소홀히 하였다.

나. 피해자는 국군〇〇병원 정형외과 담당 군의관 소견에 따라 1주일간 병가를 받아 2017. 7. 28. 민간병원(〇〇〇 정형외과)에서 수술을 받았다. 수술 후 6주간 안정가료가 필요하다는 진단을 받아 민간병원 치료를 위한 청원휴가 연장 신청을 하였으나 피진정인은 청원휴가를 불허하고 부대복귀 명령을 내렸으며, 피해자가 부대 복귀 후에도 항공의무전대 시설이 있었음에도 불구하고 수술 후 일정기간 회복치료를 해야 하는 피해자를 생활관에 방치하였다.

다. 피해자는 2017. 7. 28. 수술 이후 생활관에서 생활하는 중에 부대 측의 무관심과 방치로 인해 제대로 식사를 하지 못하는 등 보호와 관리를 받지 못하였다.

라. 피해자는 수술부위의 계속된 통증과 악화로 2017. 9. 8 수도병원 정형외과 외래 진료시 입원치료가 필요하다는 소견을 받아 각각 2차례 입원 및 재활치료를 받았는데, 당시 면회 온 피진정인은 피해자에게 국방부 홈페이지 ‘칭찬합니다’에 피진정인에 대해 칭찬글을 올리도록 강요하였다.

마. 진정인이 2017. 10. 15. 피해자 면회를 위해 〇〇〇〇사령부 면회실에서 면회를 신청하여 나온 부대 인솔자가 불친절하였고, 제대로 인솔되지 않아서 진정인이 직접 항공의무전대를 찾아갔어야 했다. 이에 관련 사안에 대한 개선을 원한다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 의료조치 소홀

##### 가) 피해자의 부대 전입 초기 발목통증 호소 방지

피진정인은 피해자가 2017. 4. 10. 피진정부대로 전입 온 이후 2017. 4. 17.경 초도 면담 시에 피해자가 ‘기본군사훈련단’에서 오른 발목 안쪽에 뺏조각이 발생하는 부상을 당했다는 사실을 알았다. 그렇지만 운동선수 수준의 격한 운동을 삼가라는 군의관의 소견이 있었고, 피해자 또한 비염증상이 있는 것 외에는 자신의 건강상태가 양호하다는 내용으로 직접 면담지에 자필로 작성하였던 터라 피해자 건강의 심각성을 인식하지 못 했다. 또한 피해자는 피진정부대 전입 초기에는 고참병사와 운동장 몇 바퀴를 함께 뛰고, 다른 병사들과 운동하는 등 별다른 특이사항은 발견할 수 없었다.

##### 나) 청원휴가

피해자가 2017. 6. 말 국군○○병원 진료 후 주임원사실에 왔을 때 청원휴가 처리는 행정보급담당의 고유 직무이기에 관련 안내를 하였다. 피진정인이 주임원사로 근무하면서 피해자를 포함하여 주임원사실에 오는 병사들을 타박하거나 무관심하게 대한 적이 없다.

##### 다) 치료절차 미안내 등

피해자가 2017. 7. 초 민간병원 3곳의 진료를 받은 이후 피진정부대에 복귀하여 수술이 필요하다는 소견을 받았다면서 관련 서류를 가져왔다. 피진정인은 피해자가 국군○○병원에 입원할 경우에는 피해자가 국군○○병원 소속 병사가 되며, 담당 군의관이 소견에 따라 수술 및 치료를 진행할 것이라고 설명하였다. 당시 피해자는 군병원을 믿지 못하여 민간병원 수술치료를 원하였다. 이에 민간병원에서 수술할 경우 피해자의 부상 정도, 치료기간, 경과 등을 알 수 없는 상황에서 선불리 얘기하기 어렵다고 하였으며, 수술날짜가 정해지면 청원휴가를 보내주겠으니 필요상황이 발생하면 얘기하라

고 하였다. 당시 피해자가 자신의 수술 및 치료절차를 문의한 것이 아니었으며, 피진정인이 자발적으로 설명해 준 것이다. 피진정인은 피해자에게 2017. 7. 5.~7. 8. 1차 청원휴가, 7. 14.~7. 15. 위로휴가, 7. 27.~8. 1. 2차 청원휴가 조치를 해주었으며, 이에 대하여 피해자 어머니로부터 감사 문자도 받았다.

## 2) 민간병원 수술 이후 조치 관련

피해자는 1주일 병가를 받아 2017. 7. 28. 민간병원에서 수술한 후 퇴원하였다. 피해자가 제출한 병원의 진단서 내용은 '2017. 7. 28. 우측 족관절 유리체 제거술 및 골연골염 제거, 천공술 시행 후 2017. 8. 2. 퇴원함. 수술 후 약 6주간의 안정가료를 요하며 2017. 8. 9. 외래 내원 예정임'이었다. 6주간의 안정가료를 요한다는 내용 외에 입원이 필요하다는 소견은 없었기에 청원휴가 사유에 해당하지 않는다고 보았고, 입원을 요하지 않는 안정가료는 부대 내에서도 가능하다고 판단했기에 피해자에게 복귀명령을 하였던 것이다. 이후 피해자는 2017. 8. 8.~8. 9. ○○○정형외과 외래진료를 받았으며, 8. 17.에 항공의무전대에 입실하였다.

## 3) 생활관 방치

피해자는 피해자가 수술 이후 생활관에서 지낼 당시 동료 병사들의 배려와 희생을 '방치'로 폄하하고 있다. 당시 생활관에는 피해자 외에도 목발을 짚고 있던 병사가 있었다. 피해자가 식사 시 이동을 거부하여 따로 외부 음식을 시켜먹거나 동기들이 직접 음식을 가져다주는 등 배려를 하였다. 또한 당시 중대장이었던 참고인 2가 피해자에게 식사, 생활상 불편 사항 등에 대해 편의를 제공하려고 하였지만 피해자는 스스로 하겠다면서 이를 거부하였다.

## 4) 칭찬글 강요

피해자가 2차로 2017. 9. 8. 국군○○병원 입원 시 피진정인이 직접 알아보고 예약도 하였으며, 이후 피진정인이 피해자의 상태를 보기 위해 면회를 갔었는데, 면회 당시 피해자 자유이니 고마우면 국방부 홈페이지에 칭찬글 글이라도 올리면 어떻겠냐고 했던 것이지 강요한 것은 아니다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1(△△△)

참고인 1은 국군〇〇병원 원무과에 근무하고 있으며, 의무조사담당으로 피해자 의무조사 관련 업무를 수행하였다. 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」 등의 규정에 따라 현역병이 민간병원에서 입원하였다가 수술 후 퇴원하는 경우 바로 원 소속 부대로 복귀하는 것이 아니라 군 병원 해당 진료과를 방문하여 수술부위(상이 부위)에 대하여 담당 전문의의 진료 후에 신체 등위를 다시 판단하고 추가적인 치료가 필요한 군 병원에서 치료 지속(입원 또는 외래) 여부를 결정하여야 한다. 피해자의 수술 후 의료조치도 이 규정에 따라 진행되었어야 했다.

## 2) 참고인 2(△△△)

참고인 2는 피해자가 전입하고 전역할 때까지 같은 기동소대에서 근무하였다. 피해자는 전입 초기 다른 기동소대 대원들과 마찬가지로 성실하게 임무를 수행하였고, 몸이 특별히 아파 보이지도 않았고 질병 등을 이유로 근무 열외를 요청하지도 않았다. 피해자의 발목에 문제가 있다는 말을 들긴 했지만, 일상생활에는 문제가 없었다. 참고인 2는 피해자와 같이 오래달리기를 한 적이 있고, 피해자는 다른 대원들과 축구를 하러 간 적도 있다. 피해자가 처음 근무 열외를 받은 것은 국군〇〇병원에서 MRI 검사 결과 발목에 이상이 있다는 이유 때문이었는데, 당시 피해자는 특별히 거동이 불편하지 않았기 때문에 다른 대원들과 마찬가지로 병사 식당에서 식사를 하였으며, 기지 내 매점(BX)도 자유롭게 이용하였다. 이후 피해자는 2017. 7. 26.~8. 3.까지 휴가를 다녀왔는데 민간병원에서 치료를 받았다고 하면서 복귀 시점부터 다리에 깁스를 하고 있었으며, 약 2주 후 항공의무전대로 입실하였다.

## 3) 참고인 3(△△△)

참고인 3은 피해자 소속 부대 중대장으로 2017. 8. 9.~2019. 1. 28.까지 근무하였다. 참고인 3은 피해자가 수술 이후 생활관에서 지낼 당시에 생활관에 찾아가 피해자의 현재 상태는 어떠한지, 식사는 제대로 하고 있는지 등을 물었다. 당시 피해자는 “현재 다리가 아파 현역복무부적합심사 과정이 진행 중이다”라고 했으며, “식사는 타인의 도움을 받지 않고 스스로 해결하고 있다”고 대답했다. 기타 특이사항이나 원하는 바가 있느냐고도 물었는데 당시 피해자는 “딱히 원하는 바가 없다”고 대답하였다.

## 4) 참고인 4(△△△)

참고인 4는 2017. 4. 17.부터 대대 상담병사의 직책을 맡아 주임원사실에서 현재까지 근무하고 있다. 참고인 4의 근무기간 동안에 피진정인이 청원휴가를 원하여 찾아오

는 병사를 타박하거나 무관심하게 대하는 등의 행동을 하는 것을 본 적이 없다. 피해자의 의무집사를 위한 절차를 준비하는 과정을 옆에서 지켜봐온 병사로서 피진정인이 피해자가 치료에 집중할 수 있도록 노력하는 것도 보았다. 피진정부대에서는 아픈 병사가 있다면 먼저 나서서 도움을 주고 배려해 주고 있다.

#### 5) 참고인 5(△△△)

참고인 5는 2017. 6. 26. 피진정부대로 전입을 왔으며, 피해자가 항공의무전대에 입실할 때까지 피해자와 같은 생활관을 사용하였다. 피해자는 참고인 5가 전입 온 이후 일주일 정도 근무를 하고 발목에 이상이 생겨 근무, 훈련 등에서 열외를 받았다. 피해자는 청원휴가를 다녀온 2017. 8. 2. 이후 다리가 불편하다는 이유로 병사 식당에서 식사를 하지 않았다. 피해자가 참고인에게 식사하러 가는 것을 도와달라고 했으면 충분히 도와줄 의향이 있었지만 그런 말은 전혀 없었으며 다른 생활관원에게도 한 번도 도움을 청하지 않은 것으로 알고 있다.

#### 6) 참고인 6(국방부 보건정책과)

「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」제5조(민간요양기관 입원진료 승인 등) 제3항의 '청원휴가 및 진료기간'의 적용 범위는 입원을 요하는 경우를 말한다.

### 3. 관련규정

〈별지〉 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자가 2017. 7. 28. 민간병원에서 수술 이후 제출한 진단서 주요내용은 '피해자는 본원에서 2017. 7. 28. 우측 족관절 유리체 제거술 및 골연골염 제거, 천공술 시행 후 2017. 8. 2. 퇴원함. 수술 후 약 6주간(8. 2. ~9. 13.)의 안정가료(安靜加療)를 요하며 2017. 8. 9. 외래 내원 예정임'의 내용이다.

나. 피해자는 2017. 8. 2. 민간병원 수술 이후 '6주간 안정가료' 진단을 받은 이후 피진정부대로 복귀하였고, 9. 8. 국군○○병원에 입실하기까지 부대 내 생활관에 머물

면서 항공의무전대 입실, 재입실, 외래진료 등을 반복하였다.

다. 피해자가 2017. 2. 13. 입대하여 같은 해 11. 23. 전역하기까지의 기간 중 받은 군병원 및 민간병원 진료 현황은 아래와 같다.

- 2. 13. : 공군 입대
- 3. 6. ~ 3. 7. 3. 10. : 훈련소 항공의무전대 진료
- 4. 10. : 피해자 피진정부대 전입
- 4. 16. : 우측 발목 통증으로 인한 항공의무전대 진료
- 4. 17. : 피진정인 피해자 면담 시 오른쪽 발목 뼈조각 있음 인지
- 5. 26. : (국군○○병원) 진료 및 MRI 촬영
- 6. 28. : (항공의무전대) 우측 발목 통증을 호소하여 진료
- 6. 30. : (국군○○병원) 이단성 골연골염이라는 진단을 받음
- 7. 5.~7. 7. : (민간 족부 전문병원) 이단성 골연골염 진단을 받음  
1차(서울 서초 소재 ○○○ 정형외과), 2차(부천 소재 ○○○○  
병원), 3차(서울 강남 소재 ○○○ 정형외과의원)
- 7. 28.~8. 1. : (○○○정형외과) '우측 족관절 유리체 제거술 및 골연골염 제거  
수술, 천공술 시행
- 8. 2.~8. 3. : (○○○정형외과) 청원휴가 연장 불허로 연가를 활용하여 치료,  
'6주 안정가료 진단서' 발행
- 8. 8.~8. 9. : (○○○정형외과) 외래 치료
- 8. 17. : (항공의무전대) 수술 후 회복 진단 하에 외래 경유하여 입실
- 8. 21. : (항공의무전대) 재입실
- 8. 24. : (○○○정형외과) 외박 시 수술경과 확인
- 8. 29. : 민간병원 진료 예정으로 외박 준비 위해 소대 복귀
- 8. 31.~9. 2. : (○○○정형외과) 진료
- 9. 2.~9. 3. : (항공의무전대) 외박 복귀 후 재입실 및 퇴실
- 9. 8.~9. 28. : (국군○○병원) 재활 목적 입실

- 9. 29.~10. 11. : 개인 휴가
- 10. 11.~10. 20. : (항공의무전대) 재입실
- 10. 20.~11. 24. : (국군○○병원) 입실 및 재활
- 11. 23. : 현역부적합심사 전역

라. 피해자는 2017. 7. 5.~7. 8. 1차 청원휴가, 7. 14.~7. 15. 위로휴가, 7. 27.~8. 1. 2차 청원휴가를 받았다.

마. 피진정인은 피해자의 모친 및 진정인으로부터 피해자 관련으로 2017. 7. 17, 7. 18, 7. 27, 8. 4, 8. 8, 9. 6, 10. 11, 10. 12, 10. 13, 10. 16, 10. 18, 10. 20, 10. 25, 10. 30, 11. 6, 11. 7, 11. 9, 11. 22, 11. 23, 11. 27, 12. 12.에 카톡문자를 주고받았으며, 피해자의 모친이 피해자에 대한 조치사항에 대해 피진정인에게 고마움을 표현하는 내용은 총 5회 확인된다.

바. 피해자는 전역 후 군 병원 진료가 가능한 6개월 내의 기간인 2018. 5. 20.까지 국군○○병원에서 진료를 받았다. 피해자는 의무심사 결과 2018. 9. 13. 신체등급 5급, 심신장애등급 9급, 장애보상등급 4급 판정을 받았다

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가, 다, 라, 마항

#### 1) 전입 초기 의료조치 소홀

진정인은 피해자가 피진정부대 전입 이후 발목 통증을 호소하였음에도 피진정인이 이를 방치하여 피해자의 의료접근권을 침해하였다고 주장한다. 그러나, 피해자가 피진정부대 전입 초기에 일상생활에 별다른 지장이 없었고 동료 병사들과도 정상적으로 운동을 하였던 것으로 기억한다는 참고인들의 진술은 차치하고라도, 피진정부대 전입 이후인 2017. 4. 16.에 발목통증에 따른 항공의무전대 진료가 실시되어 피해자가 자신의 오른쪽 발목에 뺏조각이 있음을 인지하게 되었고, 이후 5. 26. 국군○○병원에서 진료 및 MRI 촬영이 실시되었던 점을 감안하면 피해자가 어떠한 의료조치도 없이 방치되었다고 볼 수는 없다.

## 2) 청원휴가 제한

진정인은 피해자가 타당한 사유로 청원휴가를 피진정인에게 요청하였음에도 피진정인이 적절한 조치를 취하지 않은 채 오히려 피해자를 타박하였다고 주장한다. 그러나, 인정사실에 따르면 2017. 7. 5.~7. 8., 7. 27.~8. 1. 2차례에 걸쳐 청원휴가가 실시된 사실이 확인되고, 그 과정에서 피진정인이 진정인의 주장과 같이 부적절한 방법으로 피해자를 폄하하는 발언을 하였거나 청원휴가와 관련된 업무책임을 고의적으로 회피하는 듯한 발언을 하였는지에 대해서는 진정사건 양 당사자의 진술 및 참고인들의 진술이 서로 상반되고 있는바, 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우에 해당한다.

## 3) 치료절차 미안내

진정인은 피해자가 2017. 7. 5.~7. 8. 민간병원 진료를 통해 수술이 필요하다는 소견서를 피진정인에게 보고했음에도 피진정인이 별다른 조치를 하지 않은 채 이를 외면하였다고 주장하고 있고, 피진정인은 국군○○병원 입원과 관련한 절차를 소개하였고 군병원 치료를 원하지 않는 피해자에게 민간병원에서의 절차는 선불리 얘기하기 어렵다는 취지의 발언을 하였을 뿐이라는 취지로 주장하고 있는바, 양 당사자의 주장이 서로 상반된다.

살펴보면, 이 부분 진정의 취지가 피진정인이 수술이 필요하다는 소견서를 보고 받고도 아무런 조치도 취하지 않았다는 것인지, 아니면 피진정인이 피해자가 희망하는 민간병원 치료를 적극적으로 추진하지 않았다는 의도인지는 불분명하나, 그 어떤 경우를 상정해 본다고 하더라도 인정사실 마항에서 보는 바와 같이 피해자의 모친이 피진정인과 수차례(2017. 7. 17, 7. 27, 8. 4, 8. 8, 9. 6.) 카카오톡 메시지를 주고 받으면서 피해자의 대한 의료 및 휴가 등의 조치에 감사를 표하는 내용이 확인되는 점 등을 감안해 보면, 적어도 피진정인이 소속 병사에 대한 관리자로서의 기본적인 책무를 방기하였다고 보기는 어렵다.

## 4) 생활관 방치 등

피해자가 2017. 7. 28. 수술 이후 2017. 8. 3.~8. 16. 생활관에서 생활하고 있을 당시 식사 및 생활상에 여러 불편이 있었음에도 적절한 관리를 받지 못하였다는 주장과 관련하여, 양 당사자 및 참고인들의 진술이 서로 상반되고 있고 그 외 객관적인 증거도 확인할 수 없다.

한편, 피진정인이 피해자에게 이른바 ‘칭찬글’ 게시를 강요하였다는 주장과 관련하여서도, 피해자의 국군〇〇병원 입원 과정에 피진정인이 노력한 바가 있어 이에 대해 고마우면 관련 글이라도 올려달라고 권유했을 뿐이라는 취지의 피진정인 반론은 계급 체계로 이루어진 군 조직의 특성상 그 자체로 부적절한 것으로 보이는 것은 사실이나, 이로 인해 실제 ‘칭찬글’이 게시된 사정이 없다는 점에서 피진정인이 부당하게 피해자의 의사결정의 자유를 침해할 정도의 강요행위를 하였다고는 보기 어렵다.

### 5) 면회실 불친절 등

이 부분 진정은 피진정부대의 불친절하고 부적절한 면회객 응대에 관한 것으로서 피진정인과는 무관하고 그 내용도 업무관행의 개선을 원하는 건의성 민원사안으로 보이고, 군에서 부상을 당한 장병의 가족에 대한 알권리 등의 권리침해 여부로 적극적으로 확장해서 해석해 본다고 하더라도 면회 인솔 간부의 민원인 응대 및 착오로 인해 단지 불편이 초래되는 정도의 행위를 인권을 침해하는 정도에 이른 것으로 보기도 어렵다.

### 6) 소결

따라서 이상의 진정인의 주장은 그 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우 및 인권침해에 해당하지 아니하는 경우(「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호 기각사유)에 해당하여 인정할 수 없다.

#### 나. 진정요지 나항 ‘민간병원 수술 이후 조치 관련’

그러나 피해자가 민간병원에서 수술을 받고 피진정부대에 복귀했을 당시 피진정인이 관련 의무절차에 따른 적절한 조치를 취하지 않았다는 점은 아래와 같은 이유로 인정된다.

#### 1) 판단기준

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제17조는 “군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다”라고 규정하여 군 복무 중 발생한 부상·질병·장애 등에 대해 적절한 진료와 의료권을 보장하고 있다.

국방부는 현역병이 민간요양기관에서 요양하는 경우에 필요한 사항을 정하기 위하

여 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」을 두고, 외출, 외박, 휴가기간 중 민간요양기관에 입원하여 진료를 받고자 하는 현역병 등은 소속부대의 장의 승인을 얻어야 하며, 입원을 승인한 소속부대의 장은 승인을 얻고자 하는 당해 현역병 등의 진료기간(입원기간)이 10일까지는 청원휴가를 허가하고, 진료기간(입원기간)이 10일을 초과하는 경우에는 민간병원 진단서 또는 소견서, 의무기록사본의 서류를 갖추어 현역병 등의 소속부대를 지원하는 군병원으로 입원을 의뢰하도록 하고 있으며, 이때 군병원장은 지체 없이 요양심사위원회의 심의를 거쳐 군병원의 진료가능 여부를 판단하고, 군병원에서 진료 가능한 경우는 즉시 군병원으로 이송하도록 규정하고 있다.

또한, 민간요양기관에서 퇴원한 현역병에 대해 소속부대의 장은 가장 가까운 군 병원에 퇴원 신체검사를 의뢰하여야 하고, 이때 민간병원 진료기록 및 공무상병인증서(비전공상확인서)를 첨부하도록 하고 있으며, 군병원장은 현역병 등의 신체검사 결과가 군복무에 부적합한 경우에 즉시 군병원에 입원조치하고 군병원 입원일로부터 3개월 이내에 의무조사를 실시하도록 규정하고 있다.(제7조 제1항, 제2항)

## 2) 조치의 적절성 여부

진정인은 피해자가 2017. 7. 28. 민간병원에서 발목 ‘이단성 골연골염’ 수술을 받고 ‘6주간 안정가료’ 진단을 받았음에도 피진정인이 피해자의 치료 목적의 청원휴가를 불허하고 수술 후 회복치료가 필요한 피해자를 의무시설이 아닌 생활관에 방치한 것은 부당하다고 주장한다. 이와 관련하여 피진정인은 피해자의 진단서에는 ‘6주간의 안정가료’가 필요하다는 내용만이 있을 뿐 별도로 입원이 필요하다는 소견은 없었기에 청원휴가 사유에 포함되지 않는다고 판단한 것이고, 이에 따라 피진정부대 내에서 안정가료를 취하도록 하기 위해 피해자에 대한 복귀명령을 한 것이라고 주장한다.

그러나 앞서 참고인 진술에서 살펴본 국방부의 유권해석과 같이 이 사건 피해자의 진단서상 ‘6주간 안정가료’의 기간이 의미하는 바가 불분명하여 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」 제5조 제3항이 규정하고 있는 ‘진료기간(입원기간)’의 범위로는 볼 수 없어서 청원휴가의 대상이 될 수 없다는 피진정인의 주장은 일응 타당하다고 보이지만, 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」 제7조 제1항의 규정에 따라 민간병원에서 퇴원하는 병사는 민간병원의 진료기록 및 공무상병인증서(비전공상확인서)를 첨부하여 군 병원에 퇴원 신체검사를 의뢰하여야 하는 것인바, 피해자가 민간병원에서 2017. 7. 28. ‘이단성 골연골염’ 수술을 받아 2017. 8. 2. 퇴원하였음에도 불구하고 군 병원에 퇴원심사를 의뢰하지 않고 생활관에서 생활하게 한 피진정인의 조치는 피해자

에 대한 의료조치를 소홀히 하여 피해자의 건강권을 침해한 행위로 판단된다.

이에 ○○○○사령관에게 진정사건과 같은 유사한 사례가 발생되지 않도록 예하부대에 사례전파 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것과, ○○○○사령부 근무지원단장에게 피진정인에 대하여 의무행정 관련 직무교육을 실시할 것을 권고한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 1. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운   위원 한수웅   위원 김민호

**별지**      **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

3. 「현역병등의 건강보험 요양에 관한 훈령」

제5조(민간요양기관 입원진료 승인 등) ①외출, 외박, 휴가기간 중 민간요양기관에 입원하여 진료를 받고자 하는 현역병 등은 소속부대의 장의 승인을 얻어야 하며, 응급환자 등 부득이한 사정으로 입원 전에 승인을 얻지 못한 경우에는 입원 후 지체 없이 승인을 얻어야 한다.

②제1항에 따라 승인을 얻고자 하는 현역병 등은 의사의 소견과 입원 예정기간이 명시된 민간요양기관의 진단서를 첨부하여 소속부대의 장에게 제출하여야 한다.

③제1항에 따라 입원을 승인한 소속부대의 장은 승인을 얻고자 하는 당해 현역병 등의 진료기간이 10일까지는 청원휴가를 허가하고, 진료기간이 10일을 초과하는 경우에는 다음 각 호의 서류를 포함하여 현역병 등의 소속부대를 지원하는 군병원으로 입원을 의뢰한다.

1. 민간병원 진단서 또는 소견서
2. 의무기록사본 등

④ 군병원장은 제3항의 규정에 의해 입원 의뢰된 현역병 등에 대하여 지체 없이 위원회의 심의를 거쳐 군병원의 진료가능 여부를 판단하고, 군병원에서 진료 가능한 경우는 즉시 군병원으로 이송한다.

제7조(현역병 등에 대한 의무조사) ① 소속부대장의 장은 민간요양기관에서 퇴원한 현역병에 대해 가장 가까운 군 병원에 퇴원 신체검사를 의뢰한다. 이때 민간병원 진료기록 및 공무상병인증서(비전공상확인서)를 첨부하여야 한다.

②군병원장은 현역병 등의 신체검사 결과가 군복무에 부적합한 경우에 즉시 군병원에 입원조치하고 군병원 입원일로부터 3개월 이내에 의무조사를 실시한다.

11

## 【사망사고 병사에 대한 정서적 가혹행위 및 부대 관리·감독 소홀】 2020. 2. 26. 결정 18진정0898900

### ■ 결정요지 ■

피해자가 자살하기 직전 달에 실시된 '병사 복무적응도 검사'에서 피해자의 정서적 문제를 파악하고도 피진정부대의 적절한 후속조치가 이뤄지지 않은 점, '병사 약·폐습 설문조사'는 형식적으로 진행되어 왔다는 참고인 진술이 존재하는 점, 피해자의 지휘관인 피진정인1의 잦은 질책과 업무 부담이 피해자 사망에 영향을 미쳤다는 헌병대 조사결과가 있는 점 등을 종합하면, 피진정부대는 피해자에 대한 관리가 미흡하였으며 피해자의 헌법 제10조에서 연유하는 생명권과 그 보호의무를 소홀히 한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 故 ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. □□□  
2. □□□  
3. □□□

### ■ 주 문 ■

공군참모총장에게, 진정사건과 같은 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 고충처리 제도를 실질적으로 운영하고 자살예방교육의 충실한 이행이 이루어 질 수 있도록 관련 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인의 아들인 피해자는 군입대하여 2018. 6. 20. 공군 제00전투비행단 항공기정비대대(이하 '피진정부대'라 한다) 운영통제실에 배치되어 복무하는 중에 피진정인 1, 2가 피해자에게 과도한 업무를 부여하고 잦은 질책에 따른 스트레스로 사망하였다.

## 2. 당사자 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

2018. 6. 1. 초급장교로 임관하여 공군교육사령부에서 교육을 받은 후 2018. 7. 16. 피진정부대에 전입하여 업무를 수행하였으며, 해당 업무는 예전에 받은 교육과는 관련이 없는 업무였다. 당시 피진정인 1과 운영통제실에서 같이 근무하는 병사들은 3명이었으며 각자의 업무 분담이 있었고 그 중 피해자는 총무 주특기 병사였다.

피진정인 1이 피해자에 대해 잦은 질책을 했었다는 진정인의 주장과 관련해서는 현재 재판 진행 중에 있다. 피해자는 실수가 많은 병사가 아니었고 다른 병사들과 비슷한 수준이었다. 피해자를 비롯한 다른 병사들에게도 마찬가지로 잘못된 것이 있으면 지적을 하였고, 잘못이 시정되지 않으면 피진정인 1이 직접 업무처리를 하는 때도 있었다. 부대 직속 상관으로서 병사의 업무 실수가 있으면 잘못된 부분에 대해서는 지적을 하는 것이 맞다고 생각한다. 피해자에게 지적했던 부분도 '다음부터는 이렇게 해라, 신경을 써줘라' 하는 정도였으며, 폭언, 비난, 폭행은 전혀 없었다.

#### 2) 피진정인 2

피진정부대 정비지원담당이며, 피해자의 2018. 6. 20. 부대 전입 이후부터 같이 근무하였다. 2018. 8. 말부터 공군본부에서 “화생방 치장물자 제원표 변경”지시가 있어 혼자 다할 수 없어 운영통제실장에게 보고하고 피해자와 함께 야근을 했는데 월 4~5회 정도이며, 야근에 대해서는 가점을 주어 보상을 했다. 피해자에게 심한 얘기를 한 적이 없으며, 평소 장난도 치고 동생처럼 아끼는 사이였다.

#### 3) 피진정인 3

현재 피진정부대는 소원수리함을 병사 생활관에 설치하여 운용하고 있으나 사용실적이 저조함에 따라 제00전투비행단 인트라넷 홈페이지 내 단장과의 대화 및 내부공익·클린 신고, 병영생활상담관 및 정신건강의학과 군의관 면담, 대대 주임원사와의

e-mail 및 휴대폰을 이용한 문자·SNS·전화통화, 병사 자율위원회의 으뜸병사 및 상담 병사 제도를 시행하고 있으며, 추가로 병사들은 국방헬프콜(☎1303) 제도도 적극적으로 이용하고 있는 실정이다.

장병 자살예방 교육과 관련하여 제00전투비행단은 공군본부 지침에 의거하여 부대 주관 반기 1회 이상의 교육을 실시하고 있다. 개인별로는 연 1회 2시간 이상의 교육을 이수하는 기준으로 자살예방 교육을 시행 중이다. 병사들은 비행단 전입 후 본 지침을 적용받고 있으며, 특히 일병 진급 전·후에 입과하는 일병캠프 기간에도 자살예방교육을 2시간 받고 있다. 이번 기회를 통해 병영생활 내 인권의식 향상 및 사고 예방조치 등 선진병영문화 조성을 위해 노력하겠다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1(△△△)

현재 피진정부대 운영통제담당을 맡고 있다. 피해자 사고 이후부터 피진정인 1의 후임으로 현재까지 근무하고 있다. 운영통제실 업무는 예하 중대들을 위한 조직으로 중대원들이 필요한 행정처리 업무를 수행하고 있다. 업무를 맡으면서 업무 종류가 다양하고 많아서 업무 파악이 제대로 되지 않았으며 파악하는 기간이 오래 걸렸다.

### 2) 참고인 2(△△△)

항공정비대대 병력관리는 지휘관인 항공운영통제실장의 책임이고 주임원사는 대대 전반에 대해 대대장을 보좌하여 병사들의 어려움 듣고 조언하는 지위이다. 2018. 6. 중순 피해자가 피진정부대로 배속되었고 2주 이내 초도면담을 실시한 것으로 기억하는데, 당시 피해자는 상당히 적극적이고 자기의 의사를 잘 표현하는 병사이었던 것으로 기억한다. 피해자의 2018. 8. 7. '병사 복무적응도 검사' 시 피해자가 "분노, 공격성, 충동성" 등에서 높은 등급이 나타나, 2018. 8. 14. 피해자를 면담하였는데 당시 피해자는 "본인이 아닌 주변 동료에 대한 것으로 착각해 그러한 답변을 하였다"고 진술하여 "주변상황에 대해 신중하고 차분함을 유지"하도록 권유하였다. 또 2018. 11. 12. '병사 복무적응도 검사'에 불안, 우울 등 정서적인 문제가 나타났으나 당시 피해자의 휴가, 부대행사 등으로 인해 사고자와 면담을 하지 못하였다.

### 3) 참고인 3(△△△)

피진정부대 소원수리 형식의 제도로 매월 마지막 주에 '병사 악·폐습 관련 설문조

사'를 실시하고 있다. 설문조사 내용을 검토하여 관련 내용이 있는 경우 대대장에게 보고하며, 해당 내용은 해당 중대장과 공유하며 그 내용에 따라 여러 가지 조치를 하고 있다. 소원수리함은 중대마다 1개씩 생활관 복도 또는 현관출입구 쪽에 설치되어 있지만 2018. 6.부터 현재까지 활용된 적은 없다.

도움배려병사 제도와 관련하여, 병사 면담을 통하거나 부대 소속 간부들이 문제가 되는 부분을 알려주어 필요하다고 판단되는 인원이 발견되면 1차적으로 주임원사가 면담을 하고 면담 과정에서 정신적 부적응 양태를 보고 병영생활전문상담관 상담을 권유하거나 병원 치료를 권유하는 등 조치를 취하고 있으며, 도움배려병사 결정은 대대장, 주임원사, 해당 중대장이 회의하여 결정하고 있다.

#### 4) 참고인 4(△△△)

피해자 사고 당시 피해자와 같이 업무를 하지는 않았다. 사고 당시 병사들 간에 저녁에 잘 시간에 불려서 언어 폭행하는 경우가 있었다. 10시 정도 되면 불려서 언어폭행을 하고 대략 1시간 이상 지속된다. 악·폐습 설문조사 시 병사들 다 대충 작성하는 분위기이며, 으뜸병사가 설문지를 걷어간다.

#### 5) 참고인 5(△△△)

사고 당시 피해자는 휴가가 밀린 것에 대해 스트레스를 받았던 것 같다. 참고인은 야근이 없었으며 점호 이후에 불려간 적도 없었다. 불러가는 건 휴게실로 가고 심한 말이 오가지 않는다. 불러가는 것도 일을 못하고, 안하는 사람에게 일하라고 하는 것이라 딱히 잘못된 점을 모르겠다. 오히려 일을 대놓고 안하는 병사들이 문제이다. 피해자가 사망한 이후에도 부대 운영은 딱히 달라지지 않았으며 설문조사는 이름은 적지 않고 계급만 적는다.

#### 6) 참고인 6(△△△)

피해자의 사망이 과도한 업무부여 및 피진정인의 질책 등으로 발생했다고 알고 있다. 피진정인 1, 2가 피해자에게 “○○대 나온 애가 이거 밖에 안 돼?” 등의 질책을 자주 했다고 들었다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

#### 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 2018. 4. 23. 군에 입대하여 2018. 6. 20. 피진정부대에 자대 배치를 받은 이후 운영통제실에서 복무하던 중인 2018. 11. 26. 생활관에서 목을 매고 사망하였다.

나. 피진정인 1은 2018. 6. 1. 학사장교로 임관하여 공군교육사령부에서 2주 동안 초급장교 리더십을 마치고 공군교육사령부 군수0학교에서 5주 동안 ‘항공무기 정비 초급과정’ 교육을 받은 이후 2018. 7. 16.에 제00전투비행단 항공기정비대대 운영통제실 운영통제담당 직책을 부여받아 2018. 11. 26. 피해자 사망 시까지 피해자와 함께 근무하였다.

다. 진정인은 피진정인들의 피해자에게 대한 잦은 질책, 언어폭력 등의 사유로 피진정인들을 2019. 2. 1. 제00전투비행단 헌병대대에 고소하였고, 공군 공중전투사령부 보통군사법원에서는 피진정인 1에 대하여는 벌금 200만원, 피진정인 2에 대해서는 무죄를 선고하였으며, 현재 고등군사법원 항소심 진행중이다.

라. 피진정부대는 각 중대에 소원수리함을 설치하고 있으나, 2018. 6.~ 2019. 12.말 운용 실적은 없다. 또한 피진정부대는 매월 소원수리 형식의 설문조사를 매월 마지막 주에 실시하고 있으나, 2018. 7.~2019. 12. 실적 중 2018. 11., 2019. 2., 2019. 11.에는 실시하지 않았다.

마. 제00전투비행단에서 공군참모총장에게 보낸 2018 및 2019년도 장비자살예방교육 실적 공문(2018년도 인사근무과-0000호, 2019. 2. 22 및 2019년도 인사근무과-19308호, 2019. 12. 12.)은 아래와 같다. 제00전투비행단 장병은 약 3,500여명이다.

(단위: 명)

구분	공군 보고듣기 말하기 자살예방프로그램			민간기관 교육 실시 현황		
	계	병사	간부	계	병사	간부
2019년	계	병사	간부	계	병사	간부
	3,526	1,684	1,842	0	0	0
2018년	계	병사	간부	계	병사	간부
	2,740	1,131	1,609	0	0	0

## 5. 판단

### 가. 피해자의 사망원인 관련

피진정인들의 업무상 질책 등이 피해자의 사망에 간접적인 원인이라는 취지의 이 부분 진정은 인정사실 다항에서 보는 바와 같이 진정인의 고소로 현재 고등군사법원에서 재판이 진행 중인 사안이므로 본안 판단의 대상에서 제외한다(「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하 사유).

### 나. 피진정부대의 장병 지휘·감독 적절성 여부

#### 1) 판단기준

군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조(국가의 책무) 제2항은 “국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다”라고 규정하고 있고, 제36조(상관의 책무) 제2항은 “상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다”라고 규정하고 있다.

또한 국방부 「부대관리 훈령」 제33조 제2항은 “지휘관 및 상관은 병영생활 지도를 구실로 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다”라고 규정하여 지휘관 및 상관의 병사에 대한 지휘·감독 사안을 규정하고 있으며, 제232조의2(생명존중의 문화 조성) 제1항은 “전 부대는 생명존중 및 자살에 대한 올바른 인식의 확산을 위해 간부포함 전 장병을 대상으로 자살예방교육을 받기 2시간 이상 실시한다.”라고 규정하고 있다.

#### 2) 피진정부대의 장병 지휘·감독 적절성 여부

피해자가 2018. 6. 20. 피진정부대에 배치되어 운영통제실에서 행정병으로 근무하던 중 사망하였을 당시의 피진정부대 병영실태를 살펴보면, 병사 소원수리제도인 소원수리함이 각 중대 생활관에 비치되어 있음에도 실제 운용되지 않은 사실, 매월 실시하던 ‘병사 악·폐습 설문조사’가 피해자의 사고가 있었던 2018. 11.에는 실시되지 않았으며 이후인 2019. 2.과 2019. 11.에도 실시되지 않은 사실이 확인된다. 물론 피진정인 3의 진술에서 보는 바와 같이 장병들에게 휴대폰 및 인터넷 사용이 허용되는 등 최근 병영문화가 달라졌다는 사정을 고려해 보면 기존의 소원수리함을 사용하지 않더라도

일선 장병의 고충을 청취할 수 있는 장치가 있을 수 있다는 점에서 소원수리함의 운용 실적만으로 부대 관리상의 문제점 여부를 단정할 수는 없다.

그러나, 피해자의 사망사고가 발생한 달에 실시되었던 ‘병사 복무적응도 검사’에서 피해자가 불안, 우울 등 정서적인 문제를 가지고 있음을 파악하고서도 피해자가 사망하기까지 심층면담 등 적절한 후속조치가 이뤄지지 않았던 사정이나, 야간에 병사들 간 집합 및 지적 사례가 지속적으로 발생했고 이를 조기에 발견하여 개선할 수 있는 ‘병사 악·폐습 설문조사’는 매우 형식적으로 진행되어 왔다는 참고인 진술이 존재하는 점, 피진정인 1의 잦은 질책과 업무 부담이 피해자 사망에 영향을 미쳤다는 헌병대의 조사결과가 있었던 점 등을 감안해 보면, 피진정부대가 장병들이 느끼는 조직 내 불합리함의 개선이나 피해자의 고충을 사전에 파악하고 자살예방을 위한 정신건강 관리를 충실히 이행하였다고 보기는 어렵다.

또한, 피진정부대는 국방부 「부대관리 훈령」 제232조의2 규정에 의거 부대 장병에게 반기 1회 이상 자살예방 교육을 실시하여야 함에도 불구하고 2018년도 자살예방교육은 연 1회 실시한 것으로 확인된다. 이와 관련하여 피진정부대는 “「부대관리 훈령」에서 규정하고 있는 ‘자살예방교육 반기 2시간 이상 실시’는 모든 장병이 반기 1회 교육을 이수하라는 의미가 아니고 부대 단위로 반기 1회 교육을 실시하라는 의미이므로 상급부대인 제00전투비행단을 기준으로 반기 1회 이상의 자살예방교육이 실시되었으니 문제될 것이 없다”는 입장을 밝힌 바 있으나, 해당 조문의 문리적인 해석뿐만 아니라 「부대관리훈령」에서 특별히 생명존중 및 자살에 대한 올바른 인식의 확산을 목적으로 자살예방교육을 실시하고 있는 취지를 감안해 볼 때, 일선부대 모든 장병이 반기 1회 2시간 이상 자살예방교육을 받도록 해야 한다는 의미로 해석될 뿐 상급부대를 기준으로 반기 1회 실시한다는 의미로 해석할 수는 없다.

결국 피진정부대의 이와 같은 관리 미흡은 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조, 제36조와 국방부 「부대관리 훈령」 제33조 및 제232조의2에 규정에 반하는 업무 처리로 헌법 제10조에서 파생하는 생명권과 그 보호의무를 소홀히 한 것이다. 이에, 공군참모총장에게 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 병사 고충처리제도를 실질적으로 운영하고 자살예방교육의 충실한 이행이 이루어 질 수 있도록 관련 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 2. 26.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 한수웅 위원 김민호

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제36조(상관의 책무) ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.

② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.

③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.

④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다 (군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

### 3. 「부대관리 훈령」

제33조(병영생활의 지도) ① 지휘관 및 상관은 부하의 자율성을 배양하고, 건전한 인격을 수련할 수 있도록 병영생활을 지도하여야 한다.

② 지휘관 및 상관은 병영생활 지도를 구실로 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다.

제230조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “군 자살예방 프로그램”이란 자살우려자 식별을 위한 질문, 치료를 위한 설득, 전문가 의뢰 등 주변 사람들이 자살행동의 경고신호를 조기에 인지하여 심리상태를 질문하고, 긍정적인 방향으로 유도하여 전문가의 치료를 받도록 의뢰하는 프로그램을 말한다.
2. “상황식 일일결산보고”란 최하위 제대로부터 차상위 제대로 해당 제대의 장이 구타 및 가혹행위, 병영부조리, 자살징후 식별사항 등을 일일결산의 형태로 보고하는 행위를 말한다.
3. “자살예방 종합시스템”이란 “자살은 예방할 수 있다”는 전제하에 생명존중의 문화조성, 병역판정검사단계 - 신병교육단계 - 자대복무단계에 이르기까지 과학적 식별도구 등을 활용한 자살우려자 식별 - 관리 - 분리, 사후관리 등을 체계적으로 실시하여 자살을 감소 및 예방하기 위한 시스템을 말한다.

12

## [거주지 CCTV 무단확인 등 사생활 침해사건]

2020. 3. 23. 결정 19진정0789100 결정

### ■ 결정요지 ■

진정인의 상급자인 피진정인이 명확한 법적 근거 없이 개인정보를 관리하는 참고인으로부터 진정인에 대한 개인정보를 취득한 행위는 제17조에서 연유하는 개인정보자기결정권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ ◇◇◇

### ■ 주 문 ■

공군참모총장에게,

이 사건과 같은 부적절한 민간 CCTV 영상정보 취득 사례가 재발되지 않도록 피진정인을 포함한 공군교육사령부 범부실 관계자에 대한 직무교육을 실시할 것과, 이 사건 사례를 예하부대에 전파할 것을 권고한다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정의 요지

진정인은 2019. 10. 7. 당시 공군하사로 공군교육사령부에 복무하면서 거주는 부대 밖 민간 오피스텔에 거주하였다. 피진정인은 소속부대 징계업무담당하는 법무관으로 2019. 10. 2. 위 오피스텔 관리실에 진정인의 인적사항과 징계혐의자라는 문서를 보내 CCTV 영상정보를 요청하였다.

피진정인은 진정인의 징계혐의사실을 확인하기 위해, 진정인이 개인정보라는 이유로 관리실에 제출 부동의 의견을 알렸음에도 불구하고 오피스텔 관리소장의 협조를 받아, 2019. 10. 7. 진정인과 관련된 CCTV 영상정보를 직접 보고 확인한 사실이 있다. 피진정인의 이러한 행위는 「개인정보보호법」을 위반하여 진정인의 사생활 비밀 및 인

격권을 침해한 것이다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정한

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

진정인에 대한 징계조사는 진정인의 배우자가 2019. 9. 17. 국민신문고에 ‘동료군인과 불륜하고 있다’는 민원을 제기함으로써 시작되었다.

피진정인은 민원인을 통하여 진정인의 차량이 진정인과 불륜관계에 있는 상대방의 거주지에 주차되어 있는 사진을 제출받았고, 이후 부대 보안과를 통하여 진정인과 상대방의 부대 출입시간이 동일함을 확인하였다. 피진정인은 진정인의 불륜이 사실이라면 징계업무훈령상 징계대상이 될 수 있으므로, 일정기간이 지나 증거영상이 자동삭제되기 전에 신속히 이를 확인하여, 진정인의 징계혐의사실 부인에 대비한 객관적인 자료를 확보할 필요성이 있다고 판단했다. 또한, 참고인 조사 등을 진행한다면 오히려 진정인에 대한 사생활침해의 문제가 발생할 수 있다는 판단 하에, 피해가 최소화 될 수 있는 조사방법을 고려해, 민간 오피스텔 관리사무소에 진정인의 출입 등에 관한 CCTV 영상정보를 협조형식으로 요청하여 임의제출 받았다.

이에 대한 개인정보 취득은 「개인정보보호법」 제15조 제3호 및 제17조에 따른 ‘공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우’에 해당하는 것으로 판단하였다. 조사과정에서 조사대상자의 사생활 보호 등 최대한 노력하였으나 향후 보다 더 세심한 기본권 존중 방안을 고려하겠다.

### 다. 참고인(오피스텔 건물관리소 소장)

2019. 10. 2.경 피진정인으로부터 건물관리소로 협조를 요청하는 전화가 왔고, 2019. 10. 4.경 피진정인이 건물을 직접 방문하여 협조공문을 제시하였다. 요청받은 공문에서 진정인 등의 군번, 차량번호는 지우고 제출한 것으로 기억난다.

참고인이 피진정인의 협조요청에 응한 것은 사실상 군의 수사로 생각했기 때문이다. 진정인의 정보제공 동의의사를 확인하기 전에 피진정인이 먼저 CCTV 영상을 확인

한 후 촬영하여 갔고, 그 이후에 진정인의 항의전화와 항의방문이 있었다. 이때 참고인은 진정인에게 임의로 한 것이 아니라 정보제공에 관한 관련법의 근거에 의해 협조한 것이라고 말했다.

이후 참고인은 피진정인에게 정확한 관련 법조문을 요구한 바 있고, 2019. 10. 11. 피진정인은 건물을 재차 방문하여 「개인정보보호법」 제25조 등을 설명하고, 추가로 영상을 확인하고 촬영하여 갔다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인 및 참고인의 진술, 진술서 및 제출자료, ‘국방부 군인군무원 징계훈령’ 등을 종합해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 당시 공군교육사령부에서 복무하는 현역 군인(계급 하사)이었으며, 경상남도 진주시 소재 민간 오피스텔에 거주하였고, 피진정인은 같은 부대 법무실 소속 법무관(중위)이자 징계조사관이다.

나. 진정인의 배우자는 2019. 9. 17. 국민권익위원회 국민신문고에 진정인의 비위사실(동료 군인과 불륜)에 대한 민원을 제기하였다.

다. 피진정인은 2019. 8. 7. 임관 후 소속부대에 첫 부임하였고, 본 징계사건을 처음으로 조사하게 되었으며, 소속부대 정보과에 협조하여 진정인과 대상자의 부대 출근시간이 동일함을 확인하였다.

라. 「군인군무원징계훈령」 별표 3(성폭력등 사건의 처리기준)에 따르면, 불륜은 품위유지 위반 사항인 징계대상으로 규정하고 있다.

마. 피진정인은 2019. 10. 2. 오피스텔 관리소장인 참고인에게 협조전화를 한 후 2019. 10. 4. 직접 방문하여 「군인사법」 제10장 징계, 군인징계령(대통령령 제30022호), 군인징계령 시행규칙(국방부령 제988호), 국방부군인군무원 징계업무처리 훈령(국방부 훈령 제2289호) 등을 근거로 든 협조공문을 제시하고 열람신청서를 작성 및 제출하였으며, CCTV 영상을 열람 후 영상장면을 사진으로 촬영하였다.

바. 당시 진정인이 거주했던 민간 오피스텔은 경상남도 진주시에 소재하고 있으며,

CCTV 관리책임자는 오피스텔 관리사무소장인 참고인이며, CCTV설치 안내 표지판에 따르면 설치 목적은 방법 및 화재예방, 시설안전관리라고 기재되어 있고, 촬영시간은 24시간 연속 촬영 및 녹화라고 기재되어 있으며, 촬영범위는 건물 내부 및 외부라고 기재되어 있었다.

사. 피진정인이 진정인이 살고 있던 오피스텔에 방문하여 CCTV 영상을 확인하고 간 후에, 참고인은 진정인과 전화통화 과정에서 진정인의 영상정보 제공 부동의 의사를 확인하였다. 이후 2019. 10. 7. 참고인은 피진정인에게 전화하여 영상을 확인한 관련 법적 근거를 정확히 설명해 줄 것을 요구하였다.

아. 피진정인은 2019. 10. 10. 법무실에서 진정인에 대한 1차 면담조사를 진행하였고, 이때 진정인은 혐의사실을 부인하였다.

자. 피진정인은 2019. 10. 11. 오피스텔 건물을 재방문하여 「개인정보보호법」 제25조 등의 근거조항을 오피스텔 관리소장인 참고인에게 설명하고 추가로 영상 확인 및 사진촬영을 하였다.

차. 피진정인은 2019. 10. 16. 법무실에서 진정인에 대한 2차 면담조사 후 징계위원회에 회부하였으며, 징계위원회는 2019. 10. 24. 조사된 영상자료 등을 근거로 하여 진정인에 대한 해임처분을 결정하였고, 위 징계처분은 이후 진정인의 항고 제기 없이 확정되었다.

## 5. 판단

### 가. 개인정보보호법상 이 사건 당사자들의 지위

「개인정보보호법」 제2조는 업무를 목적으로 개인정보파일을 운용하기 위하여 스스로 또는 다른 사람을 통하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체 및 개인 등을 '개인정보처리자'로 규정하고 있고, 같은 법 제59조는 개인정보처리자를 포함하여 개인정보를 취급했던 자를 '개인정보를 처리하거나 처리하였던 자'로 규정하여 개인정보 침해행위를 금지하고 있다.

위와 같이 볼 때, 이 사건에서 진정인은 '정보주체'에 해당하고, 참고인은 오피스텔 관리소장으로서 입주자들의 주거생활의 질서 유지, 관리비 수납 등 효율적인 관리업무를 위하여 입주자들의 개인정보를 수집한 다음 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열한 개인정보 집합물을 운영하고 있으므로 '개인정보처리자'에 해당하거나(대법원 2016. 3.

10. 선고 2015도8766 판결 참조) 적어도 ‘개인정보를 처리하거나 처리하였던 자’에 해당한다. 나아가, 피진정인 또한 공군교육사령부 법무실 소속 징계조사관으로서 업무상 진정인 등의 개인정보를 취급하므로 ‘개인정보를 처리하거나 처리하였던 자’에 해당한다.

#### 나. 피진정인이 영상정보를 제공받을 수 있는 자격이 있는지 여부

「개인정보보호법」 제25조는 공개된 장소에서 영상정보처리기기 설치·운영을 원칙적으로 금지하면서도 ‘시설의 안전 및 화재예방을 위하여 필요한 경우’ 등 예외적으로 영상정보처리기기를 설치·운영할 수 있음을 규정하고 있다. 「개인정보보호법」 제18조는 개인정보의 목적 외 3자 제공과 관련하여 개인정보처리자는 수집된 개인정보를 그 수집목적(이 사건의 경우 보안 및 방법)의 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니됨을 규정하고 있고, 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우(제2항 제1호)나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우(제2항 제2호) 등과 같이 예외적인 경우에만 제3자에게 제공이 가능하도록 하고 있다.

이 사건 발생장소이자 진정인이 거주하는 오피스텔에는 「개인정보보호법」 제25조에 따라 ‘보안 및 방법(화재예방 안전) 목적’을 위해 영상정보처리기기(CCTV)가 설치되어 있다. 따라서 소속 직원의 비위사실 확인을 위하여 조사업무를 수행하는 피진정인의 업무 목적이 이 사건 오피스텔의 영상정보처리기기의 설치목적에 부합하지 않음은 분명하나, 피진정인이 소속 기관의 업무수행을 위하여 오피스텔 건물의 영상정보를 제공받기 위해서는 오피스텔 관리소장인 참고인이 정보주체의 동의를 득하여 제공하거나, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 해당함이 인정되어야 한다.

그런데 인정되는 사실에 따르면 피진정인이 제공받은 영상정보는 정보주체인 진정인의 동의를 받은 바 없는 개인정보이고, 「군인사법」 등엔 이런 개인정보를 정보주체의 동의 없이 제공 가능하다는 어떠한 근거규정도 보이지 않는다. 이에 비추어 보면, 피진정인은 이 사건 영상정보를 정보주체의 동의 없이 제공받을 수 있는 정당한 제3자에 해당하지 않는다.

#### 다. 피진정인의 영상정보 취득의 불법성 여부

오피스텔 관리소장인 참고인은 피진정인이 영상정보를 제공받을 수 있는 정당한 제3자에 해당하지 않음에도 불구하고 피진정인의 협조 요구에 응하여 진정인의 오피스텔 영상정보를 피진정인에게 제공하였으므로 「개인정보보호법」 위반소지(「개인정보

보호법」 제59조 제1항 제2호 또는 제3호)가 있다고 할 것이나, 이 사건 참고인의 행위는 「국가인권위원회법」 제30조에 따른 조사대상에 해당하지 않으므로 이 사건 판단에서 제외하고, 이하에서는 피진정인의 영상정보 제공요청 및 이후의 일련의 정보취득 행위들에 대한 적절성 여부에 대해서 살펴본다.

피진정인은 진정인의 비위협적 조사 업무수행을 위해서 오피스텔 관리소장인 참고인에게 영상정보의 제공 협조요청을 하는 것이 업무수행상 불가피했고, 정보주체의 동의를 구해야 할 의무가 있는 참고인으로부터 임의제출을 받은 것에 불과하므로 절차상 문제될 것이 없다는 주장을 한다.

그러나, 군인사법 등에 근거해서 업무수행을 위하여 자료제출을 요구하는 행위는 가능한 것이지만, 그것이 「개인정보보호법」상 보호되는 개인정보인 경우에는 응당 관련 절차를 준수해야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 관련 법률에 개인정보제공에 관한 특별한 규정을 두고 있지 않는 상황이므로, 피진정인이 정보주체의 동의 없이 자료를 입수할 권한은 없다고 판단된다.

또한, 피진정인이 2019. 10. 4. 이 사건 오피스텔 건물에 1차 방문하여 진정인의 일반적인 출입사항이 담긴 영상을 확인한 이후, 이를 알게 된 진정인이 오피스텔 관리소장인 참고인에게 10. 5. 영상정보 제공 부동의 의사표시를 하고 10. 7. 건물관리소에 찾아가 항의의사를 밝혔음에도, 피진정인이 10. 11. 재차 오피스텔에 방문하여 추가적으로 진정인의 영상을 확인하고 사진촬영까지 하였다는 사정을 감안하여 보면, 참고인은 피진정인의 행위를 단순한 조사업무의 수행이 아닌 '수사절차'의 일환으로 생각했을 개연성이 높다. 더욱이 피진정인은 오피스텔을 재방문하였던 10. 11.에는 법적 근거를 요구하는 피진정인에게 영상정보의 제3자제공 근거 조항이 아닌 영상정보기기의 설치·운영에 관한 조항인 「개인정보보호법」 제25조를 제시하였는바, 이와 같은 일련의 행위는 「개인정보보호법」이 허용하는 수준을 넘은 부적절한 행위로 보기에 무리가 없다.

## 라. 소결

피진정인이 진정인 등에 대한 징계조사 과정에서 제보의 구체적인 신빙성이 있다고 보았고, 일정기간이 지나면 자동 삭제되는 CCTV 영상의 특성을 고려하여 신속하게 증거를 확보해야겠다는 판단을 했으며, 참고인 조사 등을 진행한다면 오히려 사생활침해의 문제가 발생할 수 있어 피해가 최소화 될 수 있는 방법을 고려한 것이라는 피진정인의 주장은 수긍되는 측면이 있다. 그러나, 이 사건이 민간영역이 아닌 군부대 내 소

속기관을 상대로 한 감사과정 등에서 발생한 일이라면 피진정인의 주장을 존중하여 판단을 달리할 여지가 있겠으나, 이 사건은 국가기관이 민간이 보유한 CCTV 영상정보 등을 법적 근거 없이 자유롭게 수집한 것에 다름 아니고, 만일 이를 허용하게 된다면 「개인정보보호법」의 입법취지에 반하여 국가기관 등이 민간영역의 개인정보 제공을 제한 없이 수집하게 될 우려가 대단히 높다.

「개인정보보호법」 제59조 제1호의 ‘거짓이나 그 밖에 부정한 수단이나 방법’이라 함은 개인정보를 취득하거나 또는 그 처리에 관한 동의를 받기 위하여 사용하는 위계 기타 사회통념상 부정한 방법이라고 인정되는 것으로서 개인정보 취득 또는 그 처리에 동의할지에 관한 정보주체의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 적극적 또는 소극적 행위를 포함하는 것(대법원 2017. 4. 7. 선고 2016도13263 판결 참조)이다. 이와 같은 기준과 앞서 인정되는 사실을 종합하여 보면, 피진정인은 ‘개인정보를 처리하거나 처리하였던 자’로서 영상정보의 제3자 제공에 대한 명확한 법적근거 없이 막연하게 군부대의 조사를 위한 협조요청을 하는 등의 방법으로, 영상정보 등의 개인정보를 관리하는 참고인으로부터 진정인에 대한 개인정보를 취득한 것은, 「개인정보보호법」 제59조 제1호의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받은 행위’에 해당할 소지가 크며, 이는 헌법 제10조 및 제17조에서 파생된 진정인의 ‘개인정보자기결정권’을 침해하는 행위에 해당한다.

다만, 피진정인이 수행한 이 사건 조사업무가 임관 후 첫 임무수행이었던 점, 피진정인의 소속 부대조차 업무수행과 관련한 「개인정보보호법」에 대한 명확한 기준을 피진정인에게 제시하지 못한 것으로 보이는 점, CCTV 영상정보 확인을 위한 공문발송과 이후의 정보취득에 이르기까지의 과정이 공군교육사령부 법무실의 업무 일환으로서 행해진 것이므로 피진정인의 단독행위로만 볼 수 없는 점 등을 참작하여, 피진정인 개인에 대한 책임은 묻지 않기로 하되, 이 사건과 같은 부적절한 민간 CCTV 영상정보 취득사례의 재발 방지를 위하여, 공군참모총장에게, 피진정인 및 피진정인이 소속된 부서의 직원들을 대상으로 개인정보 관련 직무교육을 실시할 것과, 이 사건 사례를 소속 부대에 전파할 것을 권고한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

## 7. 위원 이상철의 반대 의견

나는 헌법 제10조 및 제17조에서 도출되는 개인정보자기결정권을 두텁게 보호하고, 임의수사나 조사라는 명분하에 국가기관 등이 민간영역의 개인정보를 손쉽게 취득하려는 그동안의 관행에 대하여 우려가 크다는 다수의견의 취지에는 공감하나, 개인정보의 수집 과정에서 피진정인의 행위가 「개인정보보호법」 제59조 제1호를 위반했다고 판단하는 다수의견과는 뜻을 같이 할 수 없어 다음과 같이 반대 의견을 밝힌다.

먼저 피진정인은 「군인사법」에 따라 소속 부하 또는 감독을 받는 군인의 비행사실이 징계 등 사유에 해당하는지 여부를 조사하는 징계조사관으로서, 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 개인정보를 수집하고 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있는 「개인정보 보호법」상의 개인정보취급자로 봄이 상당하다. 아울러 이 사건 오피스텔 관리사무소장이자 같은 오피스텔에 설치된 CCTV 관리책임자인 참고인도 같은 법 제25조 제1항에 따라 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자이며 개인정보취급자이다.

가사 피진정인이 「개인정보 보호법」상의 개인정보취급자로 보기 어렵다고 하더라도, 피진정인이 진정인의 징계 혐의사실의 조사를 위하여 참고인에게 제공한 공군교육사령관(법무실장 전격) 명의를 「사실조회 협조 의뢰」 문서를 시행하면서 본인이 법령 등에서 정하는 소관 업무수행자임을 밝히고, 개인정보의 수집·이용 목적과 수집하려는 개인정보의 항목을 제시하였으며, 수집하려는 개인정보의 범위를 2019. 9. 1.~10. 2. 07:20~08:10, 엘리베이터 이용 및 출차 사진으로 제한한 사실을 통해 개인정보 수집 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집하기 위한 노력을 기울리 하였다고 보기는 어렵다. 또한 피진정인은 참고인에게 제공한 공문서에 위에서 언급한 개인정보의 제공을 의뢰하면서 ‘협조를 요청한다’고 적시하여 임의조사임을 분명히 하고 협조를 구하였다.

한편 참고인은 피진정인의 협조 요청 행위를 ‘사실상 군의 수사’로 생각하고 피진정인에게 영상정보를 제공하였다고 막연히 진술할 뿐 개인정보 제공 과정에서 어떠한 방식의 위계나 기타 부정한 방법에 의한 제공 요구가 있었는지에 대한 구체적인 주장을 하지 않고 있어, 피진정인이 개인정보취급자인 참고인의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 적극적 또는 소극적 행위를 하였다는 객관적인 사정을 확정할 수 없다.

다수의견은 참고인이 피진정인의 행위를 징계조사 업무가 아닌 수사절차의 일환으로 생각하였을 개연성이 높다고 판단하고 있으나, 구체적인 근거가 없는 추측에 불과

하고 피진정인이 「개인정보 보호법」 제18조 제2항의 수사 목적 관련 조문을 직접 언급한 사안이 아닌 이상 다수의견과 같이 판단하는 것은 부당하다.

따라서 피진정인이 진정인의 징계 혐의사실의 조사를 위하여 법무실장의 결재를 얻어 개인정보취급자인 참고인에게 임의로 영상정보의 제출을 요구한 행위 그 자체를 위법하거나 부당하다고 할 수 없고, 참고인이 피진정인에게 영상정보를 제공함에 있어 객관적으로 그 임의성이 훼손되었다고 볼만한 정황도 없다. 또한 이 사건 참고인이 정보주체로부터 별도의 동의를 받지 아니하고 제3자인 피진정인에게 제공한 행위가 「개인정보 보호법」 제18조를 위반하였는지 여부는 별론으로 하더라도, 임의로 제출받은 해당 영상정보 자료가 「개인정보 보호법」상의 개인정보의 목적 외 제3자에게 제공되는 경우 영상정보를 제출하는 자가 정보주체의 동의를 얻는 등의 준수하여야 할 요건을 지켰는지 여부를 피진정인이 확인해야 할 의무가 있다고도 보기 어렵다.

대법원은 「개인정보 보호법」 제72조 제2호에 규정된 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법’이라 함은 개인정보를 취득하거나 또는 그 처리에 관한 동의를 받기 위하여 사용하는 위계 기타 사회통념상 부정한 방법이라고 인정되는 것으로서 개인정보 취득 또는 그 처리에 동의할지 여부에 관한 정보주체의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 적극적 또는 소극적 행위를 뜻한다고 봄이 타당하고, 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 그 처리에 관한 동의를 받았는지 여부를 판단함에 있어서는 개인정보처리자가 그에 관한 동의를 받는 행위 그 자체만을 분리하여 개별적으로 판단하여서는 안 되고, 개인정보처리자가 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받게 된 전 과정을 살펴보아 거기에서 드러난 개인정보 수집 등의 동기과 목적, 수집 목적과 수집 대상인 개인정보의 관련성, 수집 등을 위하여 사용한 구체적인 방법, 「개인정보 보호법」 등 관련 법령을 준수하였는지 여부 및 취득한 개인정보의 내용과 규모, 특히 민감정보·고유식별정보 등의 포함 여부 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 한다고 판단(대법원 2017. 4. 7. 선고 2016도13263 판결)하였다.

나는 위 대법원의 판단 취지에는 동의하는 바이나, 이 사건과는 구체적인 사실관계를 달리하므로 함부로 인용할 수 없다고 생각한다. 즉 피진정인이 앞서 본바와 같이 참고인에게 제시한 협조 공문서에는 징계가 언급되어 있고 2019. 10. 11. 2차 방문조사 시 참고인에게 「개인정보 보호법」 제18조가 아닌 같은 법 제25조를 언급한 것만으로는 참고인으로 하여금 징계조사 업무를 수사업무로 보이게 하는 등의 부정한 방법을

이용하였다고 단정하기 어렵고, 오히려 피진정인이 2019. 8. 7. 법무관으로 임관되어 처음으로 징계조사 업무를 하는 과정에서 「개인정보 보호법」을 비롯한 관련 규정에 대한 미숙지로 말미암아 이 사건 조사협조 요청에 나아간 것으로 봄이 상당하다. 따라서 피진정인이 「개인정보 보호법」 규정을 숙지하고 있으면서도 참고인을 기망하여 참고인의 의사결정에 영향을 주어 참고인으로 하여금 「개인정보 보호법」을 위반하도록 유도하였다는 등의 사정을 입증할만한 객관적인 정황을 찾아볼 수 없는 이상 피진정인의 행위를 「개인정보 보호법」 제59조 제1호 소정의 위계 기타 부정한 수단, 방법의 행사에 해당된다고 하는 것은 부당하다.

결국 이상의 이유로 이 사안에 대하여 피진정인의 업무상 미숙을 지적함과 아울러 군의 조사 관행에 대한 개선을 촉구하는 의견표명 등을 하는 것은 별론으로 하고, 피진정인의 업무상 행위를 인권침해 행위로 간주하여 주문과 같은 권고를 하는데 대하여는 반대하는 바이다.

2020. 3. 23.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 최영애 위원 정문자 위원 이상철 위원 박찬운 위원 조현욱

위원 김민호 위원 임성택 위원 문순희 위원 이준일

**별지**      **관련 규정**

「개인정보 보호법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다.
2. “처리”란 개인정보의 수집, 생성, 연계, 연동, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말한다.
3. “정보주체”란 처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로서 그 정보의 주체가 되는 사람을 말한다.
4. “개인정보파일”이란 개인정보를 쉽게 검색할 수 있도록 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열하거나 구성한 개인정보의 집합물(集合物)을 말한다.
5. “개인정보처리자”란 업무를 목적으로 개인정보파일을 운영하기 위하여 스스로 또는 다른 사람을 통하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체 및 개인 등을 말한다.
6. “공공기관”이란 다음 각 목의 기관을 말한다.
  - 가. 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회의 행정사무를 처리하는 기관, 중앙행정기관(대통령 소속 기관과 국무총리 소속 기관을 포함한다) 및 그 소속 기관, 지방자치단체
  - 나. 그 밖의 국가기관 및 공공단체 중 대통령령으로 정하는 기관
7. “영상정보처리기기”란 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유·무선망을 통하여 전송하는 장치로서 대통령령으로 정하는 장치를 말한다.

제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고

합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

제17조(개인정보의 제공) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공(공유를 포함한다. 이하 같다)할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 제15조 제1항 제2호·제3호 및 제5호에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보를 제공받는 자
2. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적
3. 제공하는 개인정보의 항목
4. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간
5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자가 개인정보를 국외의 제3자에게 제공할 때에는 제2항 각 호에 따른 사항을 정보주체에게 알리고 동의를 받아야 하며, 이 법을 위반하는 내용으로 개인정보의 국외 이전에 관한 계약을 체결하여서는 아니 된다.

제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조 제1항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조 제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. 다만, 제5호부터 제9호까지의 경우는 공공기관의 경우로 한정한다.

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
  2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우
  3. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
  4. 통계작성 및 학술연구 등의 목적을 위하여 필요한 경우로서 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 개인정보를 제공하는 경우
  5. 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우
  6. 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우
  7. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우
  8. 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
  9. 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우
- ③ 개인정보처리자는 제2항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.
1. 개인정보를 제공받는 자
  2. 개인정보의 이용 목적(제공 시에는 제공받는 자의 이용 목적을 말한다)
  3. 이용 또는 제공하는 개인정보의 항목
  4. 개인정보의 보유 및 이용 기간(제공 시에는 제공받는 자의 보유 및 이용 기간을 말한다)
  5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용
- ④ 공공기관은 제2항제2호부터 제6호까지, 제8호 및 제9호에 따라 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하는 경우에는 그 이용 또는 제공의 법적 근거, 목적 및 범위 등에 관하여 필요한 사항을 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 관보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하여야 한다.
- ⑤ 개인정보처리자는 제2항 각 호의 어느 하나의 경우에 해당하여 개인정보를 목적 외의 용도로 제3자에게 제공하는 경우에는 개인정보를 제공받는 자에게 이용 목적, 이용 방법, 그 밖에 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나, 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청하여야 한다. 이 경우 요청을 받은 자는 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우

제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위
2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위
3. 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 다른 사람의 개인정보를 훼손, 멸실, 변경, 위조 또는 유출하는 행위

13

### [군부대 상사의 강제이발]

2020. 4. 16. 결정 20진정0044200·20진정0045900(병합)

#### ■ 결정요지 ■

진정인의 상급자인 피진정인의 진정인에 대한 강제이발 및 진정인의 모습을 타인에게 공유한 행위는 헌법 제10조에 연유하는 인격권 및 초상권, 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ ◇◇◇

#### ■ 주 문 ■

육군 ○○○○사령관에게, 간부가 직접 소속 장병의 강제 이발을 실시하는 등의 인권침해 사례가 발생하지 않도록 아래와 같이 권고한다.

1. 피진정인 ◇◇◇에 대하여 주의조치 할 것
2. 부대 내 자체 인권교육을 실시하여 이 사건 사례를 예하부대에 전파하고, 특히 부대 내 간부들이 수강하도록 조치할 것
3. 「장병 두발정리지침」에 이발 지도와 관련하여 장병 인권침해를 예방하는 규정을 추가할 것

#### ■ 이 유 ■

##### 1. 진정요지

진정인은 육군 ○○○○사령부 제00경비단(이하 ‘피진정부대’라 함) 소속 병사이고, 피진정인은 같은 부대 소속 수송정비관으로 근무 중인 사람이다. 본 건 진정은 피진정인이 2020. 1. 6. 당시 전역을 이틀 남겨둔 진정인의 두발을 그 의사에 반하여 강제로 이발하고, 당시 이발 장면을 사진으로 촬영하여 부사관 단체채팅방에 올렸다는 것이다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정부대 인사과장은 2020. 1. 6. 08:00 피진정인에게 ‘익일 단장님에게 전역 신고가 있는데 진정인의 두발이 상당히 불량하니 규정에 맞게 두발을 정리한 후 보고해 줄 것’을 요청하였다. 육군규정120 「병영생활규정」 제14조 및 「(제55경비)단 두발정리지침」에 따르면, 일부 특수임무 수행자를 제외한 전 장병은 계급에 따른 구별 없이 앞머리·윗머리 3cm 내외, 옆머리·뒷머리 1cm 이내로 조발하여야 하는데, 진정인은 당시 약 1개월간 휴가를 보내다 귀대하였기 때문에, 두발 상태가 베레모 착용시 모자 밖으로 머리가 나올 정도로 매우 불량한 상태였다.

피진정인은 진정인에게 상부의 지시가 있었음을 전달하였으나, 진정인은 이를 후 전역하는데 꼭 머리를 깎아야 하느냐며 정당한 지시에 불응하는 태도를 보였다. 이에 피진정인은 진정인에게 불가피한 상황임을 전달한 뒤 2020. 1. 6. 11:00경 직접 진정인에 대해 두발 정리를 실시하였다. 피진정부대에는 이발병이 따로 없고, 당시 일과시간이었기 때문에 다른 병사들이 진정인의 이발을 도울 수도 없는 상황이었다.

피진정인은 진정인 두발 정리 후 본부제대장, 행정정보관, 수송지원대장, 차량정비관 등 7명이 가입된 피진정부대 본부제대 텔레그램 단체채팅방에서 본부제대장에게 진정인의 두발 정리 상태를 촬영하여 보고하였다. 당시 단체채팅방에서 진정인의 사진을 본 다른 부사관은 “조금 많이 정리해야 할 듯합니다”라는 답글을 남겼는데, 피진정인은 “강제로 깎여서 입이 한 발 나왔습니다”, “인사과장님이 두발 정리 강조한다고 전화가 왔는데 난감합니다”, “내일 모레 집에 갈 인원인데”라고 답하였다. 피진정인은 진정인에게 이러한 대화 내용을 보여주며 “아직도 규정에는 맞지 않는 머리이지만 그래도 최소한의 성의라도 보인 걸로 인사과장님께 어필하자”라는 취지로 말했다. 그러나 “어차피 재네 전역하고 나가서 민원을 넣어도 아무 소용없다”라는 발언을 한 사실은 없다.

### 3. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 주장 및 진술서 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정부대 두발정리지침은 종래 병장 이상 장병들에게 ‘간부표준형’ 조발을 허용하였으나, 2020. 1. 2. 개정 이후에는 특수임무수행자를 제외한 전 장병이 계급과 상관없이 ‘운동형 두발’로 조발하여야 한다고 정하고 있다. ‘운동형 두발’의 기준은 앞머리·윗머리 3cm 내외, 옆머리·뒷머리 1cm 이내이다.

나. 2020. 1. 6. 08:00 피진정부대 인사과장에게서 다음 날 단장에게 전역신고와 관련하여 진정인의 두발상태 정리를 지시받은 피진정인은 같은 날 11:00 진정인의 두발을 숟가위를 이용하여 조발하였다.

다. 피진정인은 두발 정리된 진정인의 얼굴 사진을 촬영하여 수송정비관인 피진정인을 포함하여 경비단장, 본부제대장, 본부제대행정정보관 등 본부제대 간부 7명의 인원이 가입되어 있는 텔레그램 단체채팅방에 올려 본부 제대장에게 보고하였다. 단체채팅방 대화 내역은 피진정인의 진술취지와 동일하며, 피진정인은 해당 대화 내역을 진정인에게 보여준 사실이 있다.

라. 진정인은 2020. 1. 7. 피진정부대장이 주관하는 전역 신고식에 참석했으며, 2020. 1. 8. 전역하였다.

### 4. 판단

헌법 제10조는 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다’라고 규정하여 개인의 인격권과 행복추구권을 보장하고 있다. 이러한 개인의 인격권·행복추구권에 전제되는 자기운명결정권은 인격의 주체가 이성적이고 책임감 있는 사람을 전제로 자기의 인격을 형성하고 발현하기 위하여 자기 자신에 관한 사항을 자율적으로 결정할 수 있는 인격적 자율권을 말한다(헌법재판소 2015. 2. 26. 선고 2009헌바17 등 결정 참조). 또한 자신의 의사에 반하여 얼굴을 비롯하여 일반적으로 특정인임을 식별할 수 있는 신체적 특징에 관하여 함부로 촬영당하지 아니할 권리인 초상권도 헌법 제10조로부터 도출되는 권리이다(헌법재판소 2014. 3. 27. 선고 2012헌마652 결정 등 참조). 그리고 헌법 제17조는 ‘모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다’고 규정하고 있다.

한편, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조는 일반 국민과 동일한 군인의 헌법상 권리를 보장하면서도, 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있음을 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제18조 제1항은 '군인은 항상 용모와 복장을 단정히 하여 품위를 유지하여야 한다'고 규정하고 있다. 이러한 군인의 품위유지의 의무는 당사자의 잔여 전역일 여부와 무관하게 준수되어야 하는 것인바, 진정인의 상급자이자 피진정부대의 간부인 피진정인이 상부의 지시에 따라 진정인의 두발을 단정히 할 것을 지시한 행위는 지휘·통제의 일환으로 정당하다.

그러나, 진정인이 군인의 품위유지 의무에 따라 두발제한을 일정 정도 수인해야 한다고 하더라도, 그 의무의 이행은 최대한 자율적인 수단을 통해 당사자의 인격권을 보장하는 한도 내에서 이루어져야 할 것인바, 피진정인이 단지 두발정리를 지시함에 그치지 않고, 자신이 직접 이발기구를 사용하여 진정인의 두발을 정리한 행위는 수단의 적합성 측면에서 타당하다고 보기 어렵다. 피진정인은 진정인의 의사에 명백히 반하는 수단을 진정인보다 상급자라는 자신의 지위에 의존하여 강압적으로 실시하였는바, 이는 피진정인의 권한을 넘어서는 위압적 행위로서 부적절한 물리적인 수단에 해당한다. 관련하여, 피진정인은 피진정부대 내에 별도의 이발병을 운용하고 있지 않으며 일과시간 내에 발생한 일로 불가피한 측면이 있었음을 주장하고 있으나, 통상 일선 부대에서는 별도로 이발병의 소임을 업무적으로 부여하지 않고도 자체적으로 이발을 담당하는 병사가 있으며 피진정부대 또한 다르지 않다고 보이는 점, 진정인의 두발정리가 반드시 일과시간 내에 이행해야 할 정도로 긴급을 요하는 일도 아니었다는 점을 감안하여 보면, 피진정인의 주장은 받아들일 수 없다. 따라서 진정인에게 강제이발을 실시한 피진정인의 행위는 진정인의 인격권 및 신체의 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

또한, 피진정인은 강제적인 두발정리에 그치지 않고, 자신이 직접 그 장면을 촬영한 사진을 단체채팅방에 전송하였는바, 비록 업무상 보고를 목적으로 했다고 하더라도, 해당 지시를 내린 상급자에게 개별적인 전송의 방법으로도 보고를 할 수 있었던 점, 해당 채팅방에는 인사과장 및 본부제대장 외에도 행정정보관, 경비단장 등 총 7명의 간부가 있었고, 이들 모두가 진정인의 사진을 볼 필요성은 없었던 점 등을 감안하여 보면, 자신의 의사에 반하는 강압적인 수단으로 두발이 정리된 모습이 타인에게 공유되어 인격권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해받았다는 진정인의 주장 또한 인정된다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 피진정인에 대해서 주의조치 및 인권교육을 수강하게 할 것과 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 예하부대 사례전파 및 관련 지침을 개정할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 4. 16.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 조현욱 위원 김민호

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제12조 (신체의 자유, 자백의 증거능력)

① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

제17조 (사생활의 비밀과 자유)

모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

### 3. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령」

제18조 ① 군인은 복무를 할 때 다음 각 호와 같은 태도를 갖추어야 한다.

1. 품위유지 군인은 군의 위신(위신)과 군인으로서의 명예를 손상시키는 행동을 하여서는 아니 되며, 항상 용모와 복장을 단정히 하여 품위를 유지하여야 한다.

14

## [성금 강제 모금에 따른 인권침해]

2020. 5. 27. 결정 20진정0195500

### ■ 결정요지 ■

진정인의 지휘관인 피진정인은 장병들이 자발적으로 모금한 성금에 대하여 추가모금을 하도록 지시하였음. 이러한 행위는 피진정인의 우월적 지위를 이용하여 강제한 것에 다름 아닌 바, 이는 모금활동에 대한 공중의 신뢰를 실추시키는 행위임과 동시에 진정인 및 해당 장병들의 헌법 제10조에서 연유하는 일반적 행동자유권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ ◇◇◇

### ■ 주 문 ■

육군 제0사단장에게, 이 사건과 같은 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 소속 예하 부대에 진정사례를 전파하는 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 육군 제0사단 00연대 0대대(이하 ‘피진정부대’라 한다) 0중대에서 근무하고 있는 장병이다. 피진정부대 소속 0중대장이 코로나19 관련 성금을 모금하여 2020. 3. 4. 08:30경에 1차로 15만 원을 모금하여 피진정인에게 보고하였는데 피진정인은 성금이 적다는 취지로 얘기를 하였다. 이에 0중대에서 2차로 35만 원을 추가로 모금하여 성금액 50만 원을 만들어서 같은 날 09:30경에 참고인이 피진정인에게 보고하였지만, 피진정인은 재차 성금액이 적다는 취지의 발언과 지시를 하였고, 3차로 43만3천 원을 추가 모금하여 총 93만3천 원을 모금하게 되었다. 이렇듯 피진정인은 장병들이 자발적으로 모금하는 성금에 대해 피진정인이 추가모금을 하도록 지시함으로써 진정인의 일

반적 행동자유권을 침해한 것이다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정한

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정인이 2020. 3. 4. 08:00경 '대대 텔레그램방'에 “각 중대별 코로나19 성금액을 보고 바랍니다”라는 글을 올린 후 각 중대에서 보고가 올라왔는데, 0중대는 모금액이 15만 원 정도였다. 이에 민통초소를 담당하는 0중대가 교대근무를 하는 특성 때문에 홍보가 제대로 이루어지지 않았을 수 있다는 생각에 다시 홍보해볼 것을 지시했다. 09:30경 0중대장이 피진정인과 전화통화에서 피진정인이 보직되기 전인 2019년에 자율모금과 관련한 중대 간부들의 불만이 있었다는 얘기를 해서, 0중대가 고생하는 만큼 좋은 평가를 받아야 하는데 국가적 위기상황에서 국민의 이름을 나눈다면 더 좋은 중대가 될 수 있다는 취지로 답변했다. 이후 10:30분경 0중대장이 90만원으로 최종 모금이 되었다는 보고를 하였다. 피진정인은 2~3시간만에 15만원이 90만원이 되었다는 사실이 의아하여 강제성이 있었는지 여부를 재차 0중대장에게 확인하였으나, 홍보로 인한 자율모금이었던 답변을 들었다.

### 다. 참고인(△△△)

2020. 3. 4. '코로나19' 성금 모금 건으로 피진정인과 3회 통화를 했었고, 당시 모금액을 보고했었다. 0중대에서 최초 모금한 15만 원이 타 중대보다 훨씬 적었기 때문에 부담이 되던 차에, 모금액을 보고 받은 피진정인의 재홍보 등의 지시와 그 외 발언들이 추가 모금을 실시하라는 취지라고 판단하고 이를 실행한 것이다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

#### 4. 인정사실 및 판단

헌법 제10조는 모든 국민의 행복추구권을 보장하고 있으며 그 구체적인 표현으로서 일반적 행동자유권을 포함한다. 한편, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조는 군인의 사적 제재 및 직권남용을 어떠한 경우에도 금지하고 있다.

이 사건 피진정인의 성금모금과 관련한 지시가 국가적 위기상황에서 실시되는 모금 행사의 홍보 부족으로 인해 자발적인 기부 의사를 가진 장병들의 기부기회를 차단되는 것을 막고자 하는 수준에서 이뤄진 정도라고 한다면, 그와 같은 피진정인의 지시를 위법·부당한 행위라고 단정할 수는 없을 것이다.

그러나, 인정사실과 참고인 진술을 종합해 볼 때, 이 사건 피진정인의 성금모금 관련 지시가 단순히 장병들의 기부기회 보장 차원이었다고 선의로 해석할 수만은 없다. 살펴보면, 참고인인 △△△은 피진정인이 모금현황 보고를 지시한 후 최초 15만 원의 성금을 피진정인에게 보고하였다가, 피진정인의 성금모금 관련 재홍보 지시를 받은 1시간 후인 09:30경에는 35만 원을 추가하여 50만 원의 성금을 보고하였다. 이 때 피진정인은 부대 본연의 전투력이나 평가와 전혀 무관한 성금모금액을 대상으로 “고생하는 만큼 좋은 평가를 받아야 하는 것 아니냐. 개인적인 생각보다 국민의 이름을 나눈다고 생각하면 더 좋은 중대가 되지 않겠냐. 이번이 좋은 기회이니 잘 얘기해봐라”라고 얘기하였는바, 이와 같은 직속상관의 언급이 휘하 장병들에게 어떤 영향을 미쳤을 지는 굳이 별다른 설명의 필요성이 없을 정도로 자명해 보이고, 피진정인의 이러한 언급을 ‘추가 모금의 지시’로 받아들였다는 참고인의 진술이 인정된다. 결국 참고인인 0중대장은 피진정인과의 2차 통화 이후에 또 다시 추가적으로 모금을 실시하였고, 기존 50만 원에 43만5천 원을 더하여 93만3천 원을 모금하기에 이르렀다.

이상의 피진정인의 행위는 자율적인 성금모금을 피진정인의 우월적 지위를 이용하여 강제한 것에 다름 아닌바, 이는 모금활동에 대한 공중의 신뢰를 실추시키는 행위임과 동시에 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조의 ‘사적 제재 및 직권 남용의 금지’ 규정을 위반하여 진정인 및 해당 장병들의 헌법 제10조에서 유래하는 ‘일반적 행동자유권’을 침해하는 행위에 해당한다. 다만, 피진정인이 이 사건과 관련하여 이미 제1군단장으로부터 서면경고를 받은 정황을 참작하여 피진정인 개인에 대한 인사상 조치의 필요성은 권고의 내용에서 제외하기로 하되, 이 사건과 같은 유사가 사례가 재발되지 않도록 하기 위하여, 제0사단장에게 소속 예하부대에 이 사건 사례를 전파하는 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 5. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 조현욱 위 원 김민호

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제26조(사적 제재 및 직권 남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니된다.

15

## [지휘관의 부대원 민감정보 유출 등으로 인한 인권침해] 2020. 6. 22. 결정. 19진정0297500·20진정0268600(병합)

### ■ 결정요지 ■

1. 진정인들의 상급자인 피진정인1이 진정인1의 사생활에 관한 정보를 피진정부대 내 다른 간부들에게 유출한 것은 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위이며, 구체적인 근거 없이 소속 간부들에게 진정인1의 비위사실을 고발토록 종용한 행위는 지휘관으로서 그 직권을 남용하여 진정인1의 직무수행을 어렵게 만들려는 것으로 헌법 제15조 직업수행의 자유를 침해하는 행위이자, 진정인1의 사회적 평판을 실추시킴으로써 헌법 제10조에서 연유하는 인격권을 침해한다고 판단함.
2. 진정인들의 상급자인 피진정인2의 진정인들의 사생활에 관한 발언들은 대화의 상대, 장소, 피진정인2의 지위 등을 고려했을 때, 진정인들의 헌법 제10조에서 연유하는 인격권을 침해한다고 판단함.
3. 진정인들의 상급자인 피진정인3이 피진정인1과 진정인2가 함께 있는 자리에서 진정인2가 피진정인1에 관련된 불리한 진술을 하였음을 공개하여 양심에 따라 수사에 임한 진정인2에게 굴욕감을 느끼게 한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 인격권을 침해한 것이며, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제28조에 따른 비밀엄수의 의무를 위반하여 일방에 유리하도록 편파적인 조사를 진행한 것으로 헌법 제11조의 평등권 및 제12조의 적법절차의 원칙을 위반한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ 1. ○○○

2. ○○○

■ 피진정인 ■ 1. □□□

2. □□□

3. □□□

### ■ 주 문 ■

1. 육군 제00사단장에게, 피진정인 1을 징계조치할 것과, 피진정인 2, 3에 대해 서면 경고조치 할 것을 권고합니다.

2. 피진정인 1에 대한 진정 중 휴가 제한 부분은 이를 기각합니다.

## ■ 이 유 ■

### 1. 진정요지

진정인 1, 2와 피진정인 1, 2, 3은 진정일 현재 육군 제00보병사단 000여단 00대대(이하 '피진정부대'라 함) 소속 군인이다. 피진정인들은 진정인 1, 2에게 아래와 같은 인권침해행위를 하였다.

#### 가. 피진정인 1

1) 피진정인 1은 2018. 12. 20.경 제00보병사단 000여단 00대대장 취임일 전후로, 피진정부대 군수과장에게 진정인 1의 이혼 사유를 묻고, 진정인 1이 2017년 부사관학교에서 근무하던 중 발생한 성 관련 사건(이하 '부사관학교 사건'이라 함)을 언급하는 등 진정인의 민감정보를 무단으로 유출하여 진정인의 사생활의 비밀과 자유 등을 침해하였다.

2) 피진정인 1은 2019. 2. 중순경 진정인 1을 전출시키기 위해 대대 간부들 중 일부를 대대장실 등의 장소에 개별적으로 불러 진정인 1의 개인비리를 작성하여 제출하도록 지시하는 등 직권을 남용하였다. 이는 진정인 1의 인격권과 직업수행의 자유를 침해한 것이다.

3) 피진정인 1은 진정인 1이 2019. 1. 20.경 진정인 1의 어머니 병간호를 위해 피진정인 1에게 청원휴가를 신청하자, 이를 보류하고 휴가를 제한하였다.

#### 나. 피진정인 2

피진정인 2는 2019. 2.경 대대 소속 간부들에게 진정인 1이 바람을 피워 이혼하였으며 보급관(진정인 2)과 그렇고 그런 사이라는 허위사실 및 부사관학교 사건에 대한 민감정보를 유포하여 진정인 1의 명예를 훼손하였다.

#### 다. 피진정인 3

진정인 2는 2019. 3.~4.경 진정인 1이 피진정인 1을 상대로 제기한 민감정보 유출 및 강제전출 목적 부당지시 등 사건과 관련하여 제00사단 헌병대의 참고인 조사를 받

았으며, 조사를 마친 뒤 피진정부대 대대장실에서 피진정인 1, 3, 성명 불상의 군사경찰수사관, 피진정부대 주임원사와 함께 원탁에 앉아 면담을 하였다. 이 때 헌병대장인 피진정인 3은 헌병대 조사 과정에서 피진정인 1에게 불리한 진술을 한 진정인 2에게 “누가 여단장에게 먼저 전화한거냐?”, “그래서 부대를 흔들려고 한 거냐?”, “마음의 편지는 뭐냐?” 등 조사와 관련된 질문을 하였다. 진정인 2는 피진정인 1이 같은 자리에 있어서 솔직하게 답변하지 못하였는데, 피진정인 3은 진정인 2에게 “조사과정에서는 그렇게 말해놓고 지금 여기서 이렇게 말하냐”라고 하는 등 진정인 2의 진술 내용을 발설하여 진정인 2의 인격권을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

가) 피진정인 1은 부사관학교 사건 발생 당시 부사관학교 근무 중이기는 하였으나, 부사관학교 사건 관련 징계대상자인 여군이 진정인 1이라는 사실은 인사행정관인 피진정인 2가 2019. 2. 말경 병사 및 간부들의 징계상황에 대하여 보고하였을 때 처음 알았다. 따라서 피진정인 1이 2019. 2. 12. 군수과장에게 부사관학교 사건에 대해 발설하였다는 진정인 1의 주장은 사실이 아니다. 다만 이와 관련하여, 진정인 1이 국방헬프콜 및 군사경찰대대, 감찰부에 동일한 내용을 신고하였고, 헌병대와 제00사단 감찰부가 조사한 결과 피진정인 1과 군수과장의 일부 규정위반 사실이 인정되어 서면경고와 성과급 등 불이익을 받았다.

나) 진정인 1은 자신의 강제전출을 목적으로 피진정인 1이 부당한 지시를 하였다고 주장하나, 피진정부대 내 간부들이 진정인 1로 인한 업무추진의 어려움을 호소하여 이를 확인하기 위해 진정인 1과 관련된 내용을 소속 간부들에게 작성하여 제출하도록 한 것일 뿐이다. 평소 진정인 1이 피진정인 1의 지시에 잘 따르지 않아 지휘 부담을 느껴왔으며, 이에 000여단장에게 진정인 1의 타 부대 조정을 건의한 것이다.

## 2) 피진정인 2

가) 피진정인 2가 피진정인 1에게 부사관학교 사건에 대해 보고하게 된 이유는, 당시 피진정인 1이 피진정인 2에게 부사관학교 사건 관련 여군이 진정인 1인지를 물어보았기 때문이다. 부사관학교 사건 발생 당시 피진정인 1은 부사관학교 계획운영처장이고, 관련 문건을 만든 사람이기 때문에 부사관학교 사건에 대하여 알고 있었을 것으로 생각한다.

나) 피진정인 2는 2019. 2. 말경 피진정인 1에게 병 및 간부 징계결과를 보고하는 과정에서 진정인 1에 대한 징계처분 내용을 보고하였지만, 다른 부대원들에게 이를 발설한 사실은 없다. 따라서 진정인 1의 주장은 사실이 아니다. 또한 진정인 1이 바람피워서 이혼하였다는 등의 말을 한 사실도 없다.

## 3) 피진정인 3

가) 피진정인 3은 진정인 1, 2에게 피해가 될 수 있는 어떠한 내용도 언급한 사실이 없다.

나) 국방헬프콜에 2019. 3. 4. '00대대 간부 인권침해' 사건이 접수되었고, 이에 피진정인 3은 2019. 3. 11. 오전 군사경찰수사관 1명과 함께 00대대를 방문하여 조사하였다.

다) 피진정인 3은 사건 관계자와의 면담을 통해 진정인 2와 피진정부대 주임원사가 진정인 1의 어려움을 해소시키려고 노력하였고, 이러한 이들의 행동이 다른 부대원들에게 '○○○파'라고 인식되고 있음을 알게 되었다. 피진정인 3은 진정인 2에게 이러한 내용을 피진정인 1에게 보고하였는지 아니면 다른 누구에게 보고한 것이 있는지를 물었는데, 이에 주임원사와 진정인 2는 피진정인 1에게 보고하지 않았다고 답변하여 그럼 어떻게 진정인 1의 어려움과 관련하여 000여단장과의 식사가 이루어졌는지를 묻게 된 것이었다.

## 3. 인정사실

진정인 1, 2, 피진정인 1, 2, 3, 참고인들의 진술, 진정인 및 피진정인 제출 녹음파일, 2019. 2. 28. 국방헬프콜 신고자료, 피진정부대의 2019. 3. 20. 감찰참모부 조사자료, 2019. 3. 8. 헌병대대 조사자료, 법무참모부 보고서 등을 종합하여 살펴보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

### 가. 기초사실

- 1) 피진정부대의 대대장을 제외한 간부는 장교 7명, 부사관 5명이다.
- 2) 진정인 1은 이 사건 발생 당시 피진정부대 소속이었으나, 현재는 항공작전사령부 예하 제0항공여단 소속으로 근무 중이다. 진정인 1은 2017. 7.경 부사관학교 사건과 관련하여 징직처분을 받았다.
- 3) 진정인 2는 이 사건 사건발생 당시 피진정대대 행정보급관으로 근무하였던 중사이다.
- 4) 피진정인 1은 이 사건발생 당시 00사단 000여단 00대대 대대장이었고 현재도 같은 보직을 맡고 있다. 피진정인 1은 2016년부터 2018. 12. 17.까지 부사관학교에서 근무했고, 2017년에는 부사관학교 계획운영처장으로 근무하면서 인사계통의 임무를 수행하였다. 피진정인 1은 2018. 12. 20. 00사단 000여단 00대대장으로 취임하였다.
- 5) 피진정인 2는 2017년 5월부터 피진정대대에 전입하여 인사행정관으로 근무중인 상사이다.
- 6) 피진정인 3은 이 사건 당시 제00사단 헌병대대장으로 근무하던 중령이다.

### 나. 피진정인 1 관련

- 1) 000여단 인사과에서는 2017. 8. 일자불상경 제00사단 법무부에서 보낸 진정인 1에 대한 징계결과 공문을 비밀번호를 설정하지 않은 채 여단 전 간부에게 공람 조치하는 보안사고가 발생하였다. 이로 인해 000여단 소속 피진정부대에서도 피진정인 2를 포함하여 해당 공문을 읽은 간부들이 발생하였다.
- 2) 진정인 2는 2018. 12. 7. 피진정부대 군수과장과 사무실에서 단 둘이 근무하고 있을 당시, 대대장으로 부임예정이던 피진정인 1과 과거 함께 근무한 경력이 있던 군수과장은 진정인 2에게 “취임 예정인 대대장(피진정인 1)이 진정인 1이 이혼한 내용에 대해 궁금해 하고 있다. 이혼 사유에 대해 알고 있나?”고 물었다. 진정인 2는 “진정인 1은 8년 동안 전 남편에게 폭행을 당하고, 피해를 입고, 어쩔 수 없이 이혼했다”고 답했는데, 군수과장은 “내가 알고 있는 것과 다르다. 내가 알고 있는 것은 진정인 1이 바람을 피워서 이혼했다고 알고 있다”고 말하였다. 이에, 진정인 2는 군수과장과 진정인 1이 모두 모여 식사하면서 진정인 1에게 직접 들어보자고 말하였다.

3) 피진정부대 군수과장, 주임원사, 진정인 1, 2는 2018. 12. 10. 저녁식사를 함께 하였다. 이 자리에서 진정인 2는 군수과장에게 “과장님 저번에 대대장(피진정인 1)께서 진정인 1의 이혼사유를 궁금해하신다고 했는데 직접 물어보시라”라고 말하였고, 군수과장이 진정인 1에게 이혼사유를 물어보았다. 진정인 1은 “8년간 남편의 가정폭력에 시달리다가 최근에 이혼을 하였다”고 답하였다. 주임원사는 ‘피진정인 1이 부임 전 군수과장에게 전화하여 진정인 1의 개인적인 것에 대해 물어보았다’고 말했으며, 이 말을 들은 진정인 1은 ‘자신의 이야기를 왜 남에게 묻는지 모르겠다’며 불쾌감을 표시하였다.

4) 진정인 1은 2019. 1. 말경 지휘통제실에서 울면서 “누군가가 자신의 이야기를 뒤에서 하고 다닌다. 너무 부담이 된다. 죽고 싶은 마음이다. 나 좀 살려달라” 등의 발언을 하였다.

5) 진정인 1은 모친 병간호를 이유로 2019. 2. 1.부터 2019. 2. 28.까지 1개월의 청원휴가를 실시하였다.

6) 피진정부대 인사행정관인 피진정인 2는 2019. 2. 20.에서 2. 22.사이 진정인 1의 부사관학교 사건 관련 징계사실을 피진정인 1에게 보고하였다.

7) 진정인 2는 000여단장에게 면담을 요청하여 2019. 2. 27. 19:00경 진정인 1과 함께 인천광역시 부평구 소재 음식점에서 식사를 하였다. 이 자리에서 진정인 2는 피진정인 1이 진정인 1의 과거 징계사실을 파헤치며 부정적인 여론을 조성하는 것과 진정인 1의 비위사실을 ‘마음의 편지’로 적어 내라는 지시가 부당하다는 점을 000여단장에게 보고하였다.

8) 피진정인 1은 2019. 2. 초순경 진정인 1에 대한 지휘부담을 느낀다며 000여단장에게 보고한 이후, 2019. 2. 중순경 소속 간부들에게 마음의 편지를 작성해 자신에게 보내줄 것을 지시하였다. 이 지시에 따라 ‘마음의 편지’를 작성하여 제출한 사람은 작전과장(대위), 예비군교관(대위), 인사행정관인 피진정인 2(상사), 군수과장(대위), 동원과장(대위), 13중대장(대위), 인사과장(대위), 보급관인 진정인 2(중사) 등 8명이다. 피진정인 1은 이를 000여단장에게 송부하였다.

9) 진정인 1은 2019. 2. 28. 피진정인 1이 부대 내 간부들에게 진정인 1의 민감정보를 유출한 사실 등을 국방헬프콜에 신고하였다.

10) 피진정인 1의 직속상관인 000여단장은 2019. 2. 28. 16:00경 피진정부대를 방문해 피진정인 1을 제외한 간부들을 대대장실로 소집하였고, 피진정인 1이 보내 준 마음

의 편지가 진실인지 여부를 알 수 없으므로 2019. 3. 4.까지 피진정인 1과 진정인 1 관련 내용과 부대발전사항에 대해 메일로 보내줄 것을 지시하였다.

11) 피진정인 1은 2019. 3. 4. 대대 내 11명의 간부들에게 받은 마음의 편지를 000 여단장에게 보냈으며, 같은 날 23:03경 000여단장의 조치 미흡과 월권행위, 진정인 1의 업무태도 및 지시불이행이라고 느낀 점 등에 대해 사단장에게 메일을 보냈다. 이 내용 중에는 취임 전부터 대대간부들에 대해 여러 사람들이 피진정인 1에게 많은 이야기를 해주었다는 점, 진정인 1에 대한 내용, 피진정부대 내 과벌이 있어 ○○○(진정인 1)과와 작전과장과의 갈등이 있다는 내용이 포함되어 있다.

12) 제00사단 법무참모부는 제00사단 헌병 및 감찰 조사를 통하여, 피진정인 1과 피진정부대 군수과장이 진정인 1의 과거 부사관학교 사건 징계사실과 관련한 정보를 서로 주고받은 것을 확인하고 피진정인 1과 군수과장 모두에게 2019. 8. 16.자로 서면 경고장을 발부하였다.

#### 다. 피진정인 2 관련

진정인 1이 청원휴가로 부재중인 상황에서 피진정인 2는 2019. 2. 일자불상경, 진정 외 작전과장 △△△, △△△ 대위 등과 부대 내에서 대화 중 “진정인 1은 사단에서 나 이든 사람과 바람피운다고 소문이 났고, 보급관(진정인 2)과 그렇고 그런 사이이다”라는 취지의 발언을 하였다.

#### 라. 피진정인 3 관련

1) 진정인 2는 2019. 3. 6. 헌병대 조사 당시 헌병수사관에게 000여단장을 만나 진정인 1에 대한 피진정인 1의 행위가 부당하다는 점을 보고하였음을 진술하였다.

2) 피진정인 3은 2019. 3. 11. 진정 외 헌병 수사관과 함께 대대장실에 진정인 2, 주임원사를 불러 피진정인 1과 함께 원형테이블에 앉아 면담을 실시하였다.

### 4. 판단

#### 가. 피진정인 1 관련

##### 1) 휴가 제한

진정인 1은 피진정인 1이 진정인 1의 어머니 병간호를 위한 청원휴가 신청을 보류

하고 휴가를 제한하였다고 주장하나, 인정되는 사실에 따르면, 진정인 1은 「군인복무기본법 시행령」 제9조 제3항의 규정에 따라 2019. 2. 1.부터 2. 28.까지 1개월의 청원 휴가를 승인받았고, 현재 그 사용이 정상적으로 종료된 것으로 확인되는바, 이 부분 진정은 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우에 해당한다(「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호 기각사유).

## 2) 민감정보 유출

헌법 제10조는 인간의 존엄성 및 행복추구권을, 제17조는 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니함을 규정하고 있다. 한편, 「개인정보 보호법」 제2조 제1호는 ‘개인정보’를 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)라고 정의하고 있고, 제23조는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보를 ‘민감정보’로 정의하고 있으며, 제59조는 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자가 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위를 금지하고 있다.

피진정인 1은 2017년 부사관학교 계획운영처장으로서 당시 발생한 부사관학교 사건의 정황에 대해서는 알고 있지만, 진정인 1에 대한 징계위원회에 참석하지는 아니하였고, 피진정부대 부임 후 인사행정관인 피진정인 2가 2019. 2. 말경 병사 및 간부들의 징계상황을 보고하기 전까지는 부사관학교 사건의 당사자가 진정인 1이라는 사실도 몰랐다고 주장한다.

그러나, 제00사단이 감찰실 조사를 통해 군수과장의 자백을 근거로 하여, 피진정인 1이 2019. 2. 12. 군수과장과의 저녁식사 자리에서 진정인 1의 부사관학교 사건 관련 징계원인 사실을 구체적으로 군수과장에게 발설한 사실을 인정한 점, 2019. 2. 20. 이전 일자불상경 피진정인 1이 피진정인 2에게 “예전 부사관 학교에서 징계받았던 인원이 진정인 1이 맞느냐?”라면서 선제적으로 질문하였다고 피진정인 2가 진술하고 있는 점을 고려해 보면, 피진정인 2로부터 소속 간부의 징계결과를 정식으로 보고 받기 전까지는 진정인 1이 부사관학교 사건의 당사자인 것조차 몰랐다는 피진정인 1의 주장은 신뢰하기 어렵다.

이와 같은 사실들이 진정인 1의 부사관학교 사건 관련 징계사실을 피진정부대 내에 최초로 유포한 사람이 피진정인 1이라는 것을 증명하는 것은 아니다. 하지만, 설령 피진정인 1이 2019. 2. 12. 군수과장과의 저녁식사를 하기 전까지는 진정인 1이 부사관학교 사건의 당사자임을 몰랐다고 하더라도, 그 대화과정에서 군수과장이 부사관학교 사건의 당사자가 진정인 1이라는 언급을 하고, 피진정인 1이 그에 더해 자신이 2017년 부사관학교 계획운영처장으로서 근무하면서 직무상 알게된 해당사건의 구체적인 징계 원인 사실을 발설한 것은 인정되므로, 이는 정보의 결합을 통해 진정인의 민감정보를 유출한 경우로서, 피진정부대 부대장의 지위에 있던 피진정인 1이 소속 부대원의 민감정보를 다른 소속 부대원들과의 사적인 대화를 통해 부적절하게 확산시키는 주된 역할을 한 경우에 해당한다.

또한, 여러 참고인들의 진술을 종합해 보면, 피진정인 1은 진정인 1과 관련한 징계 원인 사실의 유포 이외에도 피진정부대장으로 부임하기 전부터 진정인 1의 이혼 사유 등 사생활에 관련된 신상을 피진정부대 소속 간부들에게 질문하였던 것으로 확인되는 바, 이는 제00사단의 피진정인 1에 대한 서면경고 조치 사유에도 고려되지 않은 내용이다.

생각건대, 이 사건 진정인의 진정취지 또한 단지 관련 소문의 최초 유출경위를 확인하고자 하는 것이라기보다는 소속 지휘관인 피진정인 1의 부적절한 행동에 대한 지휘관리책임을 묻기 위한 것으로 보이는데, 업무상 취득한 진정인 1의 징계 사실 및 진정인과 관련된 이혼 사유 등 민감정보를 피진정부대 내 다른 간부들에게 유출한 피진정인 1의 행위는 그 지휘권한을 남용하여 진정인 1의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 행위로 판단된다.

### 3) 강제전출을 위한 부당지시 등

인정사실에 따르면, 피진정인 1은 진정인 1에 대한 지휘 부담을 느낀다는 이유로 피진정부대 소속 간부들에게 진정인 1을 특정하여 진정인 1의 평소 근무 태만 사실을 ‘마음의 편지’에 작성하여 제출하도록 요청하였다.

지휘관으로서 소속 부하에 대하여 구체적인 이유에 근거하여 지휘부담이 발생하고 있다고 판단되는 경우, 그 이유를 구체적으로 상부에 보고하고 관련 조치를 구하는 것은 가능한 것이고, 특정한 비위사실이 발견되어 추가적인 사실확인이 필요한 경우에는 그 사실을 아는 부대원들의 제보를 통해 사실관계를 특정하여 상부에 보고하는 것 역

시 가능할 것이다. 그러나, 피진정인 1은 위와 같이 구체적인 근거에 의하지 않은 채 추상적인 지휘부담만을 이유로 들며 소속 간부들에게 특정인에 대한 비위사실 여부를 작성하여 제출하도록 하고, 이를 취합하여 상급기관에 보고하는 형식을 취하였는바, 이는 지휘관의 재량범위 내에 있는 행위라고 보기 어렵다.

관련하여, 피진정인 1은 피진정부대 내 다른 간부들이 진정인 1로 인한 업무추진의 어려움을 호소하여 이를 확인하기 위한 차원이었다는 점을 주장하고 있으나, 이 사건 조사과정에서 다수의 참고인 진술을 통해서도 진정인 1이 어떤 방식으로 피진정부대의 업무추진에 어려움이나 피해를 발생시킨 것인지에 대한 구체적인 내용은 전혀 확인되지 않는다. 피진정부대 내 진정인을 중심으로 파벌이 형성되었다는 진술이 확인되는 하나, 그와 같은 상황은 지휘관인 피진정인 1이 소속 부대원 전체에 대한 의견을 취합하는 등의 방법으로 사실관계를 파악하여 개선책을 도모해야 할 사안에 해당할 뿐, 진정인을 특정하여 진정인의 비위사실을 고발하도록 하는 이유가 될 수는 없다. 더욱이 관련 녹취록에 따르면 피진정인 1은 진정인 1을 대상으로 ‘군복을 벗기겠다’는 발언도 했던 것으로 확인되는바, 피진정부대 내 파벌형성의 원인이 피진정인 1에게도 일정 부분 있었던 것은 아닌지 의심된다.

결국, 피진정인 1이 구체적인 근거 없이 소속 간부들로 하여금 진정인 1의 비위사실을 고발하도록 종용한 행위는 정당한 이유 없이 진정인 1을 타부대로 전출시키기 위한 악의적인 의도에서 비롯된 것이라고 밖에 해석할 수 없다. 이는 지휘관으로서의 본분을 망각한 채 그 직권을 남용하여 소속 부하인 진정인 1을 다른 구성원들로부터 배제시키고 그 직무수행을 어렵게 만들려는 전형적인 직장내 괴롭힘 행위로서 진정인 1의 직업수행의 자유를 침해하는 행위이자, 진정인의 사회적 평판을 실추시킴으로써 진정인의 명예 등 인격권을 침해하는 행위에 해당한다.

#### 나. 피진정인 2 관련

이 사건 조사과정에서 확인된 녹음과일에 따르면, 피진정인 2는 동원과장 △△△, 작전과장 △△△, 예비군과관 △△△ 등과 함께 2019. 2. 일자불상경 진정인 1이 청원휴가로 부채중인 상황에서 “진정인 1이 보급관(진정인 2)과 그렇고 그런 사이”이며 “나이 많은 남자와 바람을 피운다”는 등의 취지의 발언을 한 사실이 확인된다.

이와 같은 발언들은 대화의 상대, 대화의 장소, 피진정부대의 인사행정관 업무를 담당하는 피진정인 2의 지위 등을 고려했을 때, 그 발언의 사실관계나 발언의 전후상황

이 어떠했는지를 막론하고 매우 부적절하다. 또한, 해당 대화의 전체적인 내용에 비추어 보더라도, 피진정인 2의 발언은 이미 피진정부대 내에서 과거 자신의 징계원인 사실이 유출되어 인격적 모멸감 등의 피해를 입고 있던 진정인 1을 피진정인 1이 전출 보내려고 하는 것에 대해 진정인 2가 강하게 반대의사를 표시한 것을 두고, 이를 조롱하는 듯한 발언들이 것으로 확인되는바, 이는 하급자 및 동료 군인을 음해하고 유언비어를 유포하는 행위를 금지하고 있는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제27조 제1항 제2호를 위반한 행위로서 진정인들의 인격권을 침해하는 행위에 해당한다.

#### 다. 피진정인 3 관련

피진정인 3은 2019. 3.~4.경 피진정부대에서 헌병대 조사를 실시한 후 피진정인 1의 집무실인 대대장실에서 진정인 2, 피진정인 1, 피진정부대 주임원사 등과 면담을 나누는 사실은 인정하면서도, 해당 대화에서 진정인 2가 수사 과정에서 진술한 내용을 발설하는 등 진정인들에게 피해가 갈 수 있는 발언은 한 적이 없다고 주장한다.

그러나, 진정인 2는 상급부대장인 000여단장에게 자신의 상관인 피진정인 1의 진정인 1에 대한 부당한 행위를 신고한 내부고발자에 해당하고, 피진정인 3도 면담에 앞서 실시된 헌병대 조사에서 진정인 2의 진술로 이와 같은 사실을 인지하고 있었음에도, 조사가 끝남과 동시에 내부고발의 당사자인 피진정인 1의 집무실에서 관계자들과 함께 피진정인 1과 대면토록 한 것은 그 상황만으로도 내부고발자로 하여금 심리적 압박을 느끼게 할 수 있고 회유의 시도로 보일 수 있는 소지가 다분해서, 사건 조사에 있어 누구보다도 신중하게 처신하고 내부고발자를 보호해야 하는 헌병대장이 그와 같은 행위를 한 자체를 납득하기 어렵다.

또한, 피진정인 3은 단지 피진정인 1의 집무실에서 피진정인 1과 진정인 2를 대면토록 한 것에 그치지 않고, 진정인 2가 000여단장과의 식사자리를 함께하게 된 경위는 물론, “마음의 편지 작성이 강요에 의한 것이었나?”라는 질의에 진정인 2가 답변하자 헌병대 조사 당시와 면담장소에서의 진술내용이 다르다는 점을 진정인 2에게 따져 묻는 등 피진정인 1이 함께 있는 장소에서 할 수 있는 발언이라고는 이해하기 어려운 질문들을 하였다.

당시의 피진정인 1의 집무실에서 실시됐던 면담의 성격이 수사기법상의 3자 대면이라고는 보이지 않는다는 점에서, 이상의 피진정인 3의 행위는 중립적인 위치에서 조사 업무를 수행해야 할 헌병대장이 그 직무윤리를 위반한 것이며, 「군인의 지위 및 복무

에 관한 기본법」 제28조에 따른 비밀엄수의 의무를 위반하여 일방에 유리하도록 편파적인 조사를 진행한 것으로 판단된다. 따라서 피진정인 3은 진정인 2가 피진정인 1에 관련된 불리한 진술을 하였음을 공개하여 양심에 따라 헌병 수사에 임한 진정인 2에게 굴욕감을 느끼게 함으로써 헌법 제10조의 인격권을 침해하였으며, 편파적인 조사진행으로 헌법 제11조의 평등권을 침해하였고, 헌법 제12조의 적법절차의 원칙을 위반하였다.

#### 라. 소결

이에, 제00사단장에게, 피진정인 1에 대하여 지휘권한을 남용하여 부하직원의 사생활의 비밀과 자유 및 인격권을 침해한 행위의 책임을 물어 징계조치를 실시할 것을 권고하며, 피진정인 2, 3에 대하여 유사사례 재발방지 및 엄중 경고 차원에서 서면경고 조치할 것을 권고한다.

### 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제45조 제2항, 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 6. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 조현욱 위원 임성택

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제27조(군기문란 행위 등의 금지) ① 군인은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성희롱·성추행 및 성폭력 등의 행위
2. 상급자·하급자나 동료로 음해(陰害)하거나 유언비어를 유포하는 행위
3. 의견 건의 또는 고충처리 등을 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주는 행위
4. 그 밖에 군기를 문란하게 하는 행위

② 제1항에 따른 금지행위에 관한 세부기준은 국방부령으로 정한다.

제28조(비밀 엄수의 의무) ① 군인은 복무 중일 때뿐만 아니라 전역 후에도 복무 중 알게 된 비밀을 엄격히 지켜야 한다.

② 군인은 직무상 알게 된 비밀을 공무 외의 목적으로 사용하여서는 아니 된다.

### 3. 「개인정보보호법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "개인정보"란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.

- 가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
- 나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
- 다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보

1의2. "가명처리"란 개인정보의 일부를 삭제하거나 일부 또는 전부를 대체하는 등의 방법으로 추가 정보가 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없도록 처리하는 것을 말한다.

2~8. 생략

제23조(민감정보의 처리 제한) ①개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 "민감정보"라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우

② 생략

제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위
2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위
3. 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 다른 사람의 개인정보를 훼손, 멸실, 변경, 위조 또는 유출하는 행위

4. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제27조(군기문란 행위 등의 금지) ① 군인은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성희롱·성추행 및 성폭력 등의 행위
2. 상급자·하급자나 동료로 음해(陰害)하거나 유언비어를 유포하는 행위
3. 의견 건의 또는 고충처리 등을 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주는 행위
4. 그 밖에 군기를 문란하게 하는 행위

② 제1항에 따른 금지행위에 관한 세부기준은 국방부령으로 정한다.

16

**[부당한 사적업무지시 등으로 인한 인권침해]**

2020. 6. 22. 결정 20진정0181200

**■ 결정요지 ■**

1. 진정인의 담당관인 피진정인이 회의 시에 여러 차례 신상면담권한을 과시한 것은 상대방으로 하여금 압력행사로 느껴질 수 있는 발언이며, 실제로 신상면담의 내용도 순수한 신상파악의 내용이 되는 개인의 신상에 관한 사항이 아닌 근무성적입력 중심으로 실시하여 근무평정과 다름 아닌 수준으로 작성 되었음. 이는 수집된 개인정보의 목적 외 이용으로서 진정인을 포함한 소속 교관들의 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유와 개인정보자기결정권을 침해하는 것으로 판단함.
2. 피진정인이 '신상면담권한'을 언급하며 진정인을 포함한 소속 교관들에게 수차례에 걸쳐 다양한 사적지시를 한 행위와 피진정인이 학부장의 승인을 득하지 않고 교관의 수업 및 교관 직위 등을 임의로 변경한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 자기결정권 및 일반적 행동자유권을 침해하는 것으로 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피 해 자 ■** 해군교육사령부 항해학부 항해운영학과 소속 교관들**■ 피진정인 ■** □□□**■ 주 문 ■**

1. 해군참모총장에게, '신상면담기록'이 본래의 목적과 달리 장교 및 부사관 진급 시 참고자료로 활용되지 않도록 개선방안을 마련할 것을 권고합니다.
2. 해군교육사령관에게, 피진정인을 '징계'조치하고, 이 사례를 예하부대에 전파할 것을 권고합니다.
3. 피진정인에게, 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강하도록 권고합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 경상남도 창원시 소재 해군교육사령부(이하 ‘피진정부대’이라 함) 항해학부 항해운영학과 갑판교관실 교관이며, 피진정인은 같은 학과 갑판교관실 담당관으로 근무 중인 사람이다. 피진정인은 진정인을 비롯한 소속 교관들에게 아래와 같은 인권 침해 행위를 하였다.

가. 피진정인은 평소 교관회의에서 수시로 “개인 신상면담기록을 우습게보지 말라, 입력 잘못되면 진급에 지장이 있다”고 발언하는 등 자신에게 신상면담권한이 있음을 수시로 언급하였으며, 실제 진정인과 ◇◇◇ 교관의 경우 피진정인에 의해 신상면담기록을 나쁘게 기록하였다. 이로 인해 진정인과 피진정부대 항해운영학과 소속 교관들은 심리적 압박감을 느꼈다.

나. 피진정인은 소속 교관들에게 지인물품을 대행구매 하도록 하고, 담배, 세탁물, 가족용 간식, 우편물 수발신 등과 관련된 각종 사적 심부름 및 부당한 업무지시를 수차례 하였다. 2018. 10. 21. 자전거 도로에 불법주차된 차량을 국민신문고에 신고할 것을 강요하였고, 2019. 4. 25. 퇴근 후 번개모임에 참여할 것을 강요하였으며, 2018. 1.부터 2019. 3.까지는 비트차 만드는 작업을 할 것을 지시하였고, 2018년 말에는 자전거 동호회 연말회식을 준비할 것을 지시하였다. 또한 ◇◇◇ 교관에게는 2019. 4. 10. 자전거 동호회 단체복 주문 및 배송지시를 하였으며, 2018. 10. 23.에는 서해관 앞 피진정인이 주로 사용하는 주차구역에 주차한 ◇◇◇ 교관의 차를 이동하지 못하게 피진정인의 차를 이중주차 하였다. 이러한 피진정인의 행위는 진정인을 비롯한 소속 교관들의 자기결정권과 일반적 행동의 자유를 침해하는 것이다.

다. 피진정인은 ◇◇◇ 교관이 2019. 4. 25. 외부 진료 후 피진정인에게 복귀신고를 하자, “교관실에 쉬러 왔나, 인사상 불이익 당해서 나가라, 넌 기분 나쁘겠지만 교관자격이 없다”는 모욕적으로 발언을 진정인에게 하였다. 또한, 이후 권한 없이 △△△ 교관의 수업을 배제하고 교관 지위를 박탈·변경하였다. 또한, 2018. 10. 23.에는 서해관 앞 피진정인이 주로 사용하는 주차구역에 주차한 ◇◇◇ 교관의 차를 이동하지 못하게 피진정인의 차를 이중주차 하는 등 사적제재와 직권남용을 통해 진정인을 비롯한 소속 교관들의 인격권 등을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 피진정인은 2018. 8. 6.부터 진정일 현재까지 해군교육사령부 갑관교관실 담당관으로 근무 중이다. ‘신상면담권’은 교관들이 진급등에 불이익을 받지 않도록 유의하라는 차원에서 얘기를 한 것이었다.

2) 피진정인은 2019. 4. 25. 퇴근길에 소속 교관들에게 품장어 번개모임을 요청하였는데, 참석자가 없어 피진정인은 자전거동호회 밴드에 농담으로 “담당관이 비오는 날 품장어 한사라 하지는데 썩까고 간 사람, 면담기록부에 쓸 거리가 없었는데 적을 거리가 풍년 ㅋㅋㅋ”라고 썼었다. 이런 언행이 받아들이는 입장에서는 압력으로 느낄 수 있었을 것이라고 생각한다.

3) 피진정인이 집에서 비트차를 만들어 먹어보니 괜찮은 거 같아서, 진정인에게 구매를 시킨 후 휴게실에서 만들어 교관들이 차로 마실 수 있도록 비치하였다. 교관실에는 커피나 물 외에 마실 것이 없었고 비트차는 교관들을 위해 만들었지만 이제 생각해 보니 교관들과 협의나 의논도 없이 혼자 생각만으로 한 것이 잘못된 것 같고 도와주라고 지시한 것과 다름없는 것 같다.

4) 자전거 용품, 생필품, 우편물, 음식물 배달, 개간식용 사과 구매 등은 후배들과 친하다고 생각해 부탁한 것인데, 후배들 입장에서는 생각이 다를 수 있다는 생각을 못 하였다.

5) 피진정인이 피진정부대 서해관 앞 주차라인을 전용주차 장소처럼 사용한 것이 아니며, 당시 주차할 곳이 없었고 ◇◇◇ 교관이 금방 나갈 것 같아 그 차 앞에 이중주차 하였고, 5분정도 지나 연락이 와 차를 빼주었다.

6) 피진정인은 2018. 10.경 라운딩 도중 자전거 도로에 불법 주차된 차 때문에 사고가 날 뻔 했는데 당시 해당 차 주인이 전화를 받지 않았다. 이에 피진정인은 교관들에게 국민신문고에 신고하도록 해당 차를 촬영한 사진을 카카오톡 채팅방에 올렸고, 신고한 사람은 나중에 피진정인에게 알려달라고 한 바 있다.

7) ◇◇◇ 교관은 교관으로서 강의태도가 불량했었다. 하지만, 실제 ◇◇◇ 교관의 교관지위를 박탈하고 및 수업을 배제했었는지에 대해서는 기억이 없다.

#### 다. 진정한 외 피해자들의 진술요지

##### 1) ◇◇◇ 교관

가) 피진정인은 교관실 중앙테이블에서 이루어진 갑관교관회의 등에서 수차례에 걸쳐 교관들에게 신상면담 입력 시 진급에 도움이 될 수도 있지만, 그 반대의 영향력을 가질 수도 있다고 이야기 하였는데, 여러 교관들은 이를 협박성 발언으로 받아들였다.

나) 피진정인은 2019. 2. 초경 다른 교관들이 있는 자리에서 본인의 수업 중 자세 불량(탁자에 기대어 있는 자세)을 지적하며 “여러 차례 이야기했는데, 왜 반복하였나, 교관자질이 없다”라고 모욕적인 발언을 하였다. 이후 본인은 2019. 3. 초 지도교관 과정을 맡아 준비 중이었는데, 피진정인은 본인을 지도교관에서 배제했을 뿐만 아니라 같은 달 “1-나과정(소해함 보직전 과정)”수업에서도 배제하였다. 피진정인은 2019. 7. 15. 수업 중인 본인을 불러 부사관 계급별, 기수별 교관 업무분장을 다시 하겠다고 이야기 하고 나서, 중급반 담당인 본인을 초급반으로 변경하였다. 본인은 피진정인이 그러한 권한이 사무관리 규정에 있다고 해서 그런 줄 알았고 당연히 가능하다고 생각했다.

다) 피진정인은 2019. 12. 2. 08:00 갑관교관실 교관 회의 중 “신인성검사 등 설문조사에 사실대로 적으면 안된다. 군생활 좀 해본 사람들은 안다. 신인성검사 안 좋게 나온 사람 손들어라”라고 발언하여 본인이 손을 들자, 피진정인은 “너는 왜 그렇게 적었냐, 그렇게 적어봐야 바뀌는 거 없다. 스트레스 받는다고 그런 거 누구도 조치 안 해준다. 바뀔 것 같나?”고 발언하여 공개적인 장소에서 본인의 사적인 부분에 대해 질타하여 모욕감을 느꼈다. 또한, 피진정인은 2020. 2. 4. 13:00경 교관 전체를 집합시켜 “피진정인을 고발하거나, 사실을 외부로 흘린 사람은 종기이고 종기를 도려낼지 찔지 고민 중이다”고 이야기 하고, “나는 정당하며 이런 사실을 유출한 사람은 허위사실 유포로 고발할 것이다”라고 협박하였다.

마) 이외에도 피진정인은 2019. 2.경부터 2020. 2. 초순경까지 수차례 교관들에게 비트차 만들기를 지시하였고, 피진정인 스스로 해야할 세탁물 및 택배 수령 등에 대해 교관들에게 심부름을 시키는가 하면, 서해관 앞 주차구역 일부를 피진정인 전용주차장 처럼 사용하는 등 직권을 남용하고 있다. 교관들은 피진정인의 신상기록부를 거론하는 협박과 교관실 내 상하관계 및 선후배관계로 인하여 피진정인 지시를 거역할 수 없었다.

## 2) ◇◇◇ 교관

피진정인은 2019년 일자불상일을 비롯하여 여러차례 본인에게 택배발송 및 수취, 세탁물 찾기, 타인의 근무복에 계급장 부착 및 세탁심부름, 회식장소에 전자담배를 가져오라고 시킨 적이 있으며, 피진정인 병원 진료 시에도 본인에게 운전을 시키는 등 사적인 업무를 지시하였다. 이에 대해 부당하다고 생각하였지만 군특수성으로 인해 따르지 않을 수 없었다. 또한 피진정인은 다른 여러 교관들에게도 택배심부름, 비트차 만들기, 시장에 가서 과일 심부름, 자전거 주문 및 검색 등 다양한 개인 업무를 부담시켰다.

## 3) ◇◇◇ 교관

2018. 10. 23. 서울 출장일정이 갑자기 발생하여, 출장신고 등을 위해 당일 아침 7시경 피진정부대 서해관 앞에 주차하였는데, 출장변경 신고 등을 마치고 나와 보니 피진정인 차량이 본인의 차량을 이중주차한 상태로 막고 있었고, 시동도 꺼져 있어 차량을 이동시킬수 없었다. KTX 출발시간도 다가와 어쩔 수 없이 갑관교관실로 들어갔는데, 이 때 피진정인이 본인에게 “왜 그 자리에 주차하냐”고 질책하여, 피진정인에게 다음부터 그 자리에 주차하지 않겠다고 사과한 후에야 피진정인이 차를 빼줘서 나갈 수 있었다. 본인 외에도 몇 번 그러한 경우가 있었다는 얘기를 들은 바 있다.

## 3) 기타

이 외 다수의 교관들은 피진정인이 2018년 자전거 동호회 송년회식 현수막 제작, 참석자 안내, 동영상 제작 등 업무를 지시했으며, 2019. 4. 동호회 단체복 구매 시 동호회원들의 주문을 종합하여 피진정인에게 전달하도록 하고, 택배 및 우편물 수령, 물품구매 등의 사적 심부름을 지시한 적이 있다고 진술하였다. 또한, 평소 피진정인이 신상면담에 대해 “진급에 영향을 미치니 중요하다”라는 발언을 수차례 했고, 이에 대해 위협으로 느끼는 교관도 있었을 것으로 생각한다고 진술하였다.

## 라. 관계인(△△△)

2020. 3. 16. 피진정부대 항해학부장으로 부임해 2020. 4. 8. 이 진정사실을 알았고, 2020. 4. 9. 갑관교관실 전체 교관을 대상으로 무기명 설문을 한 결과 1명으로 부터 그런 내용이 나와, 다시 2020. 4. 9. 부터 4. 14.까지 교관 16명에 대한 일대일 면담을 실시하였다. 면담결과 피진정인은 우월적 지위를 이용한 사역행위(비트차 만드는데 교

관 동원, 자전거 동호회 교관동원 동호회업무지시, 자전거 동호회 자녀 해군 하사입대, 군복준비 등 교관시킴, 세탁물 택배 지시) 및 사적 이익추구(주류 구매 및 부대 공용 공간에 개인 물품을 과도하게 보관), 부하 교관들에 대한 모욕적인 언어 및 비인격적 대우(교관들이 모인 곳에서 특정인에 대해 교관자격이 없다는 발언, 수업중 교관 모욕), 권한없이 특정 교관 수업배제, ◇◇◇, ◇◇◇ 교관에 대한 신상면담기록 시 피진정인 감정에 따른 부정적 내용 작성이 확인되어, 이러한 내용을 2020. 4. 16. 해군교육사령관에게 보고하였고, 2020. 4. 22.부로 피진정인을 국가인권위원회의 조사가 종료될 때까지 갑관교관실에서 분리조치 하였다.

이 사건 당시 피진정인이 소속 교관들에 대한 신상면담기록을 실적위주의 근무평가 성격으로 작성하고, 2달에 한번 이상 작성해야 하는 신상면담기록을 한 달에 한번 작성한다는 점에 대해서는, 규정상 문제가 없고 피진정인 개인의 성향이라고만 생각했었다. 해군에서는 진급 등 심사 시 평가자의 신상면담기록을 첨부하여 심사자료로 제공한다.

### 3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인 및 참고인 진술서, 현장조사 및 진정인, 피진정인, 참고인 전화조사 등에 의하면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2018. 2. 19.부터 진정일 현재 피진정부대 갑관교관실 교관으로 근무하고 있으며, 피진정인은 2018. 8. 6.부터 진정일 현재 피진정부대 갑관교관실 담당관으로 근무하면서 진정인을 포함한 교관들을 지휘·감독하고 있다.

나. 피진정인은 일자불상 교관회의시 여러 차례 교관들에게 “개인 신상면담기록을 우습게보지 말라, 입력 잘못되면 진급지장이 있다.”고 얘기하고, 매월 근무성적 위주의 성과면담 기록을 제출하도록 지시하였다.

다. 피진정인은 진정인을 비롯한 소속 교관들에게 다음과 같은 사적지시를 하였다.

1) 피진정인은 2019. 4. 25. 15:50경 쫄장어 번개 모임을 지시하였는데, 아무도 못간다고 하자 “담당관이 비오는 날 쫄장어 한사라 하자는데 썩까고 간 사람, 면담기록부에 쓸거리가 없었는데 적을 거리가 풍년 ㅋㅋㅋ”이라는 글을 자전거동호회 밴드에 올렸고, 이후 ◇◇◇ 교관 등 교관 4명이 경상남도 창원시 소재 ○○시장 내 장어구이집 모임에 참여하였다.

2) 피진정인은 2019. 4. 10. 일과 시간 중 진정 외 ◇◇◇ 교관에게 자전거 동호회 단체복 주문 및 배송, 피진정인 지인 자녀 출퇴근용 자전거 검색·구매 등을 지시하였다.

3) 피진정인은 2019. 4. 12. 진정 외 ◇◇◇, ◇◇◇ 상사 등에게 할당된 주류를 35 박스 가량 구매하여 피진정인에게 제공하도록 지시하였다.

4) 피진정인은 2019. 5. 1. 진정 외 ◇◇◇ 상사에게 저녁으로 먹을 보쌈 구매, 2019. 6. 13. 택배수령 및 포장, 발송, 2019. 10. 8. 피진정인의 반려견 간식용 사과 구매 등을 지시하였다.

5) 피진정인은 2019. 6. 11. ◇◇◇ 교관에게 피진정인 가족과 먹을 보쌈구매와 피진정인이 2019. 6. 4. 21시 경 마산에서 친척과 식사하는 중 진정 외 ◇◇◇ 교관에게 교관실에 가서 말린 비트를 챙겨 식사장소로 가져올 것을 지시하였다.

6) 피진정인은 소속 교관들에게 2019. 2.부터 2020. 3.까지 일과시간 중 교관휴게실에서 비트 구매 및 비트차 만드는 일을 지시하였다.

7) 피진정인은 ◇◇◇ 교관이 2018. 10. 23. 피진정부대 서해관 앞 피진정인이 주로 주차하는 주차구역에 주차하자, ◇◇◇ 교관 차량 바로 앞에 이중주차하여 차를 이동하지 못하게 하였고, ◇◇◇ 교관이 해당 위치에 주차한 행위를 질책하였다.

라. 피진정인은 2019. 3. 일자불상일 ◇◇◇ 교관을 지도교관에서 배제하고, 같은 달 다른 일자불상일에는 ◇◇◇ 교관의 “1-나과정(소해함 보직전 과정)” 수업 강의를 배제하였으며, 2019. 7. 15. ◇◇◇ 교관을 중급반 교수직에서 초급반 교수직으로 변경하였다.

마. 해군은 진급등 심사 시 피평가자의 신상면담기록을 첨부하여 심사자료로 활용하고 있다.

## 4. 판단

### 가. 판단기준

헌법 제10조는 인간의 존엄성과 행복추구권을 규정하고 있고, 여기에서 ‘자기결정권’이 파생되며, 이러한 자기결정권에는 의사결정권의 자유가 당연히 포함된다. 이러한 헌법적 원리에 따라 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조는 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다고 규정하면서도, 군사

적 직무의 필요성 범위에서 그 권리가 제한될 수 있음을 규정하고 있고, 제24조 제1항은 "군인은 직무와 관계없거나 범규 및 자신의 권한 밖의 사항에 대해 명령을 발하여서는 아니된다"고 규정하고 있으며, 제26조는 "군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용해서는 안된다"고 규정하고 있다.

#### 나. 신상면담권한의 목적 외 이용

국방부 「부대관리 훈령」 및 「해군신상과악 운영규정」에 따르면 피진정부대는 일반 그룹을 기준으로 개인 신상면담을 '2개월에 1회 이상' 실시하되, 신체적 증상, 자살, 개인 및 장병 상호간 문제, 부대구조적인 문제, 기타 개인신상 등에 대한 면담 및 관찰기록을 작성해야 하며, 이러한 면담 및 기록은 해군신상과악 운영규정 제8조에 따라 과장 등 장교가 실시하도록 규정하고 있다. 또한 같은 규정 제9조 제5항에 따르면, "개인 생활기록부"에 개인의 성격, 특성, 교우관계, 병력, 가족력, 불평불만 및 고민사항, 과다채무 등을 파악하여 기록하게 되어 있는바, 이를 종합적으로 고려하면, 장병 신상과악은 전투투입 인력자원의 효율적 활용과 사고발생 우려자를 사전에 파악하여 조치하기 위한 것이라 할 것이다.

인정사실에 따르면, 피진정인은 교관회의 시 여러 차례 "개인 신상면담기록을 우습게 보지 말라, 입력 잘못되면 진급지장이 있다"고 신상면담권한을 과시하였고, 피진정인에게 1차 신상과악에 관한 업무가 위임된 것을 기회로 소속 교관들의 신상과악을 철저히 실시한다는 명분하에 매월 신상면담을 실시하였고, 그 내용도 순수한 신상과악의 내용이 되는 개인의 신상에 관한 사항이 아닌 근무성적입력 중심으로 매월 실시하여 사실상 권한에 없는 근무평정을 실시하는 것과 같은 외관(外觀)을 형성하였다.

피진정인은 당시 자신의 위 발언이 단순히 사실관계를 전달하는 주의차원의 발언이었을 뿐이라는 취지로 진술하고 있으나, 피진정인 스스로 인정하고 있는 바와 같이 상대방으로 하여금 압력행사로 느껴질 수 있는 발언이었음은 분명해 보이고, 실제 그 내용도 피진정부대의 부실한 관리·감독 하에 신상면담제도의 본래 목적과 다르게 근무평정과 다름 아닌 수준으로 작성된 것으로 확인되는바, 이는 수집된 개인정보의 목적 외 이용으로서 진정인을 비롯한 소속 교관들의 개인정보자기결정권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

#### 다. 피진정인의 부당한 사적지시 및 강요

인정사실에서 보는 바와 같이, 피진정인은 평소 '신상면담권한'을 언급하며 진정인을 포함한 여러 소속 교관들에게 수차례에 걸쳐 다양한 사적지시를 한 것으로 확인된다. 군(軍)이 그 특수성상 계급체계와 '상명하복'에 따른 위계질서를 근간으로 운영되는 조직이라고는 하나, 이때의 상명하복은 기본적으로 적법한 명령을 전제로 하여야 하는 것이고, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제24조 제1항 또한 “정당한 명령 발령”의무를 규정하고 있는바, 피진정인의 행위는 이러한 의무를 위배하여 자신에게 부여된 신상면담권한을 이용해 피진정인 스스로 행하여할 사적영역의 행위를 소속 교관들에게 지시하였다는 점에서 그 비난가능성이 특히 크고, 진정인을 비롯한 소속 교관들의 자기결정권과 일반적 행동자유권을 침해하는 행위에 해당한다.

#### 라. 피진정인의 부당한 사적 제재 및 직권남용

해군교육사령부 「사무관리규정」에 따르면 “교관 과목 편성 및 업무조정”은 학부장에게 최종권한이 있음에도 불구하고, 피진정인은 2019. 2. 초 일자불상일 ◇◇◇ 교관이 수업 중 자세가 불량하다는 이유로 2019. 3. 초 ◇◇◇ 교관의 지도교관 직위를 배제하고 같은 달 “1-나과정(소해함 보직전 과정)” 수업에서 배제하였으며, 2019. 7. 15. 에는 중급반 담당인 ◇◇◇ 교관을 초급반으로 변경하는 등 교관수업 및 직위변경을 학부장 보고 없이 단독으로 처리하였다.

위와 같은 절차적 하자과 더불어 인정되는 사실관계들의 경과를 종합해 볼 때도 피진정인이 행한 처분의 부적절성이 인정된다. 살펴보면, ①피진정인이 평소 ◇◇◇ 교관 수업태도가 불량하다는 이유로 다른 교관들이 있는 자리에서 ◇◇◇ 교관에 대해 “여러 차례 이야기했는데, 왜 반복하였나 교관자질이 없다”라고 모욕적인 발언을 한 사실, ②◇◇◇ 교관이 2019. 4. 25. 외부 진료 후 복귀 신고를 하자, 피진정인이 “교관실에 쉬러 왔나, 인사상 불이익 당해서 나가라, 넌 기분 나쁘겠지만 자격이 없다” 고 비하적인 발언을 한 사실, ③2019. 12. 2. 08:00 갑관교관실 교관 회의 중 “신인성 검사 안 좋게 나온 사람 손들어야”라고 하여 ◇◇◇ 교관이 손들자 피진정인은 “너는 왜 그렇게 적었냐, 그렇게 적어봐야 바뀌는 것 없다. 스트레스 받는다고 그런거 누구도 조치 안해 준다. 바뀔 것 같나?”라고 말하는 등 회의 시 공개적인 장소에서 ◇◇◇ 교관의 사적인 부분을 공개하고 질타한 사실 등 일련의 사건을 종합해 볼 때, 평소 피진정인이 ◇◇◇ 교관의 수업태도에 대한 불만 외에도 ◇◇◇ 교관과 좋지 않은 감정관계에 있

었던 것으로 추정되며, 이로 인해 학부장 보고 없이 ◇◇◇ 교관의 교관 및 수업변경·배제를 부적절하게 실시한 것으로 보여진다.

이러한 피진정인의 행위가 직권남용 및 사적제재에 해당하는지 여부를 검토해 보면, 대법원은 「형법」 제123조 직권남용죄에 대해 “공무원이 그 일반적 직무권한에 속하는 사항에 관하여 직권의 행사에 가탁하여 실질적, 구체적으로 위법·부당한 행위를 한 경우에 성립하고, 그 일반적 직무권한은 반드시 법률상 강제력을 수반하는 것임을 요하지 아니하며, 그것이 남용될 경우 직권행사의 상대방으로 하여금 법률상 의무없는 일을 하게하거나 정당한 권리행사를 방해하기에 충분한 것이면 된다”라고 판시하고 있으며(대법원 2004. 5. 27., 선고 2002도6251), 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조상 직권남용은 형법상 직권남용죄의 판단기준 보다 넓게 규정하여 “법규를 위반하거나 직무범위를 벗어나 합리적 기준이나 근거 없이 자의적으로 부당하게 이루어지는 일체의 행위”로 해석(대법원 2013. 7. 23. 선고 2012구합4369판례)되고 있다는 점을 고려할 때, 피진정인이 학부장의 승인을 득하지 않고 ◇◇◇ 교관의 수업 및 교관 직위 등을 임의로 변경한 행위는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조에서 금지하고 있는 부당한 사적 제재로서, 정당한 권한 없이 ◇◇◇ 교관의 교관으로서 수업할 권리를 침해하고 배제하여 헌법이 보장하는 자기결정권과 일반적 행동의 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

#### 마. 소결

이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정인이 자신의 지위를 남용하여 소속 교관들에게 사적지시 및 제재를 한 행위에 대해서는 그에 상응하는 책임을 물을 필요가 있고, 피진정인의 권한남용의 배경이 되었던 ‘신상면담기록’도 본래의 취지에 맞게 운영될 필요가 있다고 판단된다. 이에, 해군교육사령관에게, 피진정인을 징계조치하고 이 사건 사례를 예하부대에 전파할 것과, 해군참모총장에게, 신상면담기록이 진급 시 참고자료로 활용되지 않도록 개선방안을 마련할 것을 권고한다. 아울러 피진정인에게, 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강하도록 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 6. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 조현욱 위원 임성택

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제24조(명령 발령자의 의무) ① 군인은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항에 관하여 명령을 발하여서는 아니 된다.

②~④ (생략)

제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.

17

**【의료조치 소홀에 따른 인권침해】**

2020. 8. 25. 결정 19진정0198900

**■ 결정요지 ■**

피진정부대는 민간병원 치료 후 퇴원하면서 4주간 절대안정이라는 의사 소견 하에 피진정부대로 복귀한 진정인을 곧바로 근무에 투입하였고, 진정인은 근무 중에 쓰러져 군 병원에 후송됨.

피진정인은 진정인의 지휘관으로서 진정인 복귀 후 상황에 대한 사전조치를 계획할 수도 있었으나 사전조치를 계획하지 아니하여 피진정부대가 진정인의 건강을 보호하기 위해 취해야 하는 최소한의 적절한 조치를 하지 않은 것은 진정인의 헌법 제10조에 연유하는 건강권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ □□□

**■ 주 문 ■**

육군 제00사단장에게, 이 사건과 같은 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 소속 예하부대에 진정사례를 전파하는 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

진정인은 2018. 8. 1. 육군 제00사단 000연대 0대대(이하 ‘피진정부대’라 한다) 00중대에서 복무 중 소속 분대장에게 지속적으로 무릎 및 허리 통증을 호소하였다. 진정인이 2018. 10.경 소속 중대장인 피진정인에게 허리 및 무릎 통증에 대한 민간병원 진료를 위해 휴가를 요청하였으나, 피진정인이 허가하지 않아 동원훈련에 참여하게 되었다. 진정인은 동원훈련 시 허리 및 무릎 통증이 악화되어 2018. 11. 4. 병영생활상담관

과 고충상담을 한 뒤, 11. 6.~11. 13.까지 휴가를 받았다. 이후 진정인은 2018. 11. 8. 민간병원에 입원하여 신경뿌리염증을 동반한 요추 및 기타 추간관 탈출장애 관정을 받아서 관련 신경차단술 시술을 받았으며, 추가적인 치료를 위해 휴가를 연장받아 2018. 11. 17. 퇴원하였다. 진정인은 민간병원에서 퇴원하면서 절대안정의 의사소견서를 가지고 복귀하였으나, 피진정부대는 복귀 다음 날인 2018. 11. 19. 새벽 근무에 투입하였고, 진정인은 근무 중에 쓰러져서 ○○○○병원으로 후송되었다. 이와 같이 피진정인이 진정인의 무릎 및 허리통증에 대한 민간병원 치료를 적시에 허락하지 않은 것과 민간병원 퇴원 후 복귀한 진정인을 다음 날 근무에 투입한 것은 의료조치를 소홀히 한 것이다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 피진정인은 2017. 8. 17.부터 2019. 3. 20.까지 피진정부대 00중대장으로 임무를 수행하였다. 피진정인은 2018. 8. 1. 부대 전입 온 진정인의 초도 면담 시 생활지도기록부와 신고대 면담 기록, 참고자료를 확인하였으며, 진정인이 과거 축구선수로 활동했을 때의 발목 통증, 허리디스크 등의 질병기록을 확인하고 진정인과 면담 시 해당 내용에 대한 사실여부를 확인하였다. 특히, 진정인에 대해서는 신고대 훈련 과정에서 이를 고려하여 병력관리가 이루어졌기 때문에 피진정인은 이에 대한 내용을 지속적으로 확인하였다.

2) 진정인은 2018. 8. 9.부터 9월까지 분대장 상향식 일일결산 및 피진정인 직접 대면 시 무릎통증에 대해서 지속적으로 보고함에 따라, 피진정인은 피진정부대가 경상북도 성주군에 위치해 진정인의 ○○○○병원 외래진료에 어려움이 있음을 고려하여, 성주군 소재 ○○○○병원에서 수시진료 및 응급진료를 받을 수 있도록 여건을 보장하였고, 진정인이 병원진료를 희망할 경우 진료를 받을 수 있도록 조치하였다.

3) 진정인의 무릎 및 허리 통증과 관련하여, 피진정인은 수차례 진정인에게 ○○○○병원에서의 진료를 권유하였으나, 진정인은 군병원이 제대로 진료를 해주지 않는다

는 이유로 진료 신청을 하지 않았다. 또한 피진정인은 진정인에게 사단 및 연대 체육 대회에 참가하지 말 것을 수차례 권유했었는데, 진정인은 2018. 10. 4. 사단 체육대회와 10. 10. 연대 체육대회에 축구선수 대표로 자발적으로 참가하기 위해 2018. 10. 4. ~10. 9.까지 예정되었던 휴가를 가지 않기도 하였다.

4) 또한 진정인은 부대 일과종료 후 부대원들과의 축구 활동에 지속적으로 참여하였기에, 피진정인은 진정인의 허리상태에 대해서는 명확하게 인지하지 못하였다. 그러나 피진정인은 지휘관으로서 진정인의 신체적 특성 및 부대 활동 시 임무수행이 제한되는 점을 고려해 진정인의 경계근무지를 무기·탄약고 초소근무에서 실내 CCTV병으로 조정하였다.

5) 2018. 10. 10. 연대 체육대회 풋살 선수 참가 후 진정인의 허리 통증이 악화되어, 피진정인은 진정인에게 동원훈련이 시작되기 전에 병원진료를 받아 볼 것을 권유하였으나, 진정인은 이에 응하지 않았다.

6) 진정인은 동원훈련 이후 허리통증 관련으로는 최초로 2018. 11. 4. 피진정인에게 구두보고 하였으며, 피진정인은 진정인의 예비군 조교 임무 수행, 연대 공용화기 집체 교육 참가, 11월 중대 출타율(평일 20%, 주말 35% 기준)을 고려하여 진정인의 휴가 일정을 11월 마지막 주에 반영해 주겠다고 하였다. 진정인의 '병가' 관련 질의에 대해 피진정인은 진정인이 군 병원 의원관 진료를 받은 후 그 소견서를 근거로 지휘관 승인이 있어야 휴가계획에 반영된다는 규정을 설명하였으며, 평소 진정인이 허리통증과 관련하여 외진 진료를 받지 않았기에 우선 의원관 진료가 필요하다고 알려주었다.

7) 피진정인은 진정인이 상기 면담 이후 병영생활상담관과 병원진료 관련하여 휴가가 필요하다는 상담을 실시한 것을 확인하였으며, 이에 피진정인은 대대장에게 보고하고 2018. 11. 6.부터 11. 13.까지 7박 8일간 진정인을 휴가 조치하였다.

8) 휴가를 나간 진정인은 피진정인에게 전화로 민간병원에서 시술이 필요하다는 내용을 보고하였고, 피진정인은 진정인에게 시술이 잘되었다는 답변을 들었으며, 진정인이 민간병원에서의 입원치료가 더 필요하다고 하여 추가로 청원휴가(2018. 11. 14. ~ 11. 17.) 조치하였다. 진정인은 피진정인과 일일단위 전화통화 시 상태가 호전되었다, 좋아지고 있다고 하여 피진정인은 진정인의 부대 복귀 후 어느 정도 임무수행이 가능할 것으로 판단하였다.

9) 피진정인은 진정인이 휴가에서 복귀한 2018. 11. 17.(토)에는 부대에 없었기에

진정인을 면담 및 관련 후속조치를 취하지 못하였다. 이후 피진정인은 월요일인 2018. 11. 19. 진정인의 상태를 확인하여 ○○○○병원으로 후송조치를 하였다.

#### 다. 참고인

##### 1) 참고인 1(△△△)

참고인 1은 2018년 8월부터 11월까지 진정인 소속 분대의 분대장으로 근무하였다. 진정인이 처음 전입을 왔을 때 면담을 하였는데, 진정인은 군 입대 전 사회에서 축구선생님 같은 역할을 하였고, 허리가 조금 안 좋다고 하였다. 진정인은 전입 초기 매일 일과시간 이후 축구를 즐겨했기에, 참고인 1은 진정인의 허리통증이 심하지 않다고 판단하였다. 참고인 1은 진정인이 아침점호 뛰뛰기나 체력단련시간에 허리가 아프다고 하면 제외시켜 주고, 걷거나 허리가 무리되지 않는 것을 할 수 있게 도와주었다. 또한, 진정인이 허리가 아파 병원을 가야겠다고 하면 피진정인에게 보고하였고, 피진정인의 승인하에 진정인은 성주 민간병원 및 ○○○○병원에서 진료를 보았다.

참고인 1은 진정인에게 허리가 아프면 일과시간 후에 하는 풋살에 참여하지 않는 것이 좋다고 했지만 진정인은 괜찮다며 참여하였고, 2018년 10월 사단, 연대 체육대회에도 축구선수로 참여하였다. 참고인 1은 당시 진정인의 허리통증을 고려해 참여를 제한하려고 했지만 진정인이 일방적으로 참여를 희망하였다. 참고인 1은 분대장으로서 상향식 일일결산을 할 때마다 아픈 사람이 있는지 파악하고, 다음날 있을 훈련이나 일과시간 계획을 전파하였으며, 따로 분대장에게 하고 싶은 말이나, 건의사항 등을 파악하여 상향식 일일결산을 하였다.

##### 2) 참고인 2(△△△)

참고인 2는 당시 진정인과 같은 분대원이다. 진정인 부대 전입 및 피진정인과 면담 이후 피진정인이 분대장인 참고인 1을 불러 면담하였으며, 이후 참고인 1은 분대원들에게 진정인의 무릎과 허리가 아프니 진정인이 허리통증이 있다고 하면 분대장 또는 피진정인에게 알려주거나 도와주라고 하였다. 부대에서는 개인정비 시간에 풋살이나 축구를 하는데 어릴 적부터 축구를 해왔던 진정인은 자발적으로 참여하였고 축구를 잘하는 진정인은 선임들에게 사랑을 받았다.

2018. 10.경에 연대 체육대회가 있었고 진정인이 대대 대표로 나갔으며, 대회가 끝나고 돌아온 진정인은 무리를 한 탓인지 허리가 더욱 아픈 상태였기에 피진정인이 진

정인에게 “외진을 가보라”고 하였지만, 진정인은 “○○병원은 대충 넘어가거나 오진이 많고 ○○○○병원은 무료로 해주는 곳이라 믿지 못한다”고 하였다. 이후 허리가 많이 아픈 진정인을 본 피진정인이 진정인에게 동원훈련 전 휴가를 써서 병원에 가보라고 하였다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2018. 6. 19. 군 입대하여 2018. 8. 1. 육군 제00사단 000보병연대 0대대 00중대 화기분대 60미리 박격포 탄약수 보직을 받았다.

나. 전입 당시 진정인 초도면담 기록에 따르면, 진정인은 학창시절 축구선수로 활동 중 좌측 무릎 인대 손상으로 축구를 그만두었고, 현재 허리디스크 및 발목 통증이 있다고 기록되어 있다.

다. 진정인은 2018. 8. 1. 피진정 부대 전입 이후 2018. 10. 31.까지 부대 일일결산 시 분대장에게 무릎 통증 등을 아래와 같이 보고하였다.

일 자	내 용	일 자	내 용
8.10.	왼쪽 무릎 통증	8.20.	허리, 무릎 통증(내일 병원)
8.24.	허리, 무릎 통증	8.26.	허리, 무릎 통증(병원 요망)
8.27.	허리, 무릎 통증 정도가 심해짐	8.28.	무릎 통증 한의원에서 진료 완료
8.29.	무릎 통증	9.8.	무릎 통증
9.10.	무릎 통증	9.11.	무릎 통증
9.25.	무릎 통증(○○○○병원 진료)	9.26.	무릎 통증(본인 의사 고려 진료 지시)
9.27.	진정인 대구○○병원 진료 실시	10.1.	진정인 0대대 문경축구 파견
10.4.	무릎 통증(사단체육대회 파견)	10.19.	휴가(15~19) 복귀 후 허리디스크 증상 심해짐
10.20.	허리 통증 심해짐	10.21.	허리디스크 악화
10.22.	허리디스크 악화(진료 건의)	10.23.	허리 통증

일 자	내 용	일 자	내 용
10.24.	허리 통증	10.25.	허리 극심한 통증
10.26.	극심한 허리 통증	10.28.	허리 통증
10.31.	허리 무릎 통증		

라. 제000보병병원-15250호 ‘2018 00보병사단 000보병병원 0대대 인사명령(병) 제 145호’로 2018. 10. 4.부터 10. 9.까지 진정인에 대한 휴가가 승인되었으나 진정인은 체육대회 참가 등을 이유로 휴가를 실시하지 않았다. 이후, 진정인은 2018. 10. 4. 사단 체육대회 및 10. 10. 연대 체육대회 풋살 선수로 참가하였다.

마. 진정인은 2018. 11. 6.부터 11. 13.까지 휴가를 받았고, 2018. 11. 8. ○○○○병원에서 MRI 진료 결과 신경뿌리염증을 동반한 요추 및 기타 추간관 탈출장애 판정을 받아 2018. 11. 10. 신경차단술 시술을 받았으며, 2018. 11. 17. 퇴원하면서 병원으로부터 향후 4주간 절대안정을 취하라는 내용의 소견서를 받았다.

바. 진정인은 요추 및 추간관 탈출 장애로 2019. 5. 24. 현역부적합 판정을 받아 전역하였다.

## 5. 판단

### 가. 판단 기준

헌법 제10조는 국민의 인간으로서의 존엄과 가치를, 그리고 행복추구의 권리를 규정하고 있다. 이러한 권리에서 건강하게 살 권리는 당연히 파생하며, 그것은 진정인과 같은 군인이라도 예외가 될 수 없다. 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」제17조(의료권의 보장)는 “군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다”라고 규정하여 군 복무 중 발생한 부상·질병·장애 등에 대해 적절한 진료와 의료권을 보장하고 있고, 군인의 건강한 군 생활을 위해 양질의 보건의료서비스 보장하는 법령인 「군보건의료에 관한 법률」제5조(보건의료접근권의 보장) 제1항은 “군인 등은 자신의 건강을 보호하고 그 증진하는데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받아야 한다”라고 규정하여 군인의 보건의료 접근권을 보장하고 있다.

## 나. 의료조치 적절성 여부

1) 진정인은 피진정인이 진정인의 발목통증 및 허리부상에 대한 의료조치를 소홀히 하였다고 주장하나, 피진정인이 작성한 진정인의 부대 전입 이후 2018. 8. 1. 면담 관찰기록에 진정인의 제반 신체사항이 기록되어 있고, 인정사실 다항에서 보듯, △분대 상향식 일일결산 자료에 진정인의 무릎 및 허리 부상 상태가 지속적으로 보고되었으며, △진정인과 같은 분대원인 참고인들도 진정인의 무릎 및 허리통증에 대해 피진정인이 진료조치를 승인해주었으나, 진정인이 군병원 및 성주군 소재 민간병원 진료를 신뢰하지 않아 진료를 받지 않았다고 진술하고 있는 점, △진정인의 무릎 및 허리통증에 따라 진정인의 근무가 경계근무병에서 CCTV병으로 전환된 점, △2018. 10. 4.부터 10. 9.까지 휴가명령을 받았음에도 불구하고 진정인이 사단 및 연대 축구대회 참가를 위해 스스로 휴가를 연기한 점, △피진정인이 동원훈련 이전에 병원 진료를 받을 것을 권유하였다고 피진정인 및 참고인들이 동일하게 진술하고 있는 점, △진정인이 병영생활 일과시간 이후에 지속적으로 축구를 해왔던 점 등을 종합하여 고려하면, 피진정인이 평소 진정인의 무릎 및 허리통증에 대한 관리를 소홀히 하였다고 보기는 어렵다.

2) 또한, 진정인이 무릎 및 허리통증 악화를 이유로 2018. 11. 4. 피진정인에게 민간병원 진료를 요청하였던 부분과 관련하여서도, 피진정인이 부대 휴가계획 및 훈련사정 등을 고려하여 같은 달 마지막 주로 진정인의 휴가계획을 예정하였다가, 이후 병영생활상담관과의 진정인 상담 내용을 확인하여 이를 대대장에게 보고한 후 당초 예정을 훨씬 앞당겨서 2018. 11. 6.부터 11. 13.까지 7박 8일간 진정인의 휴가를 승인하였고, 이 기간 중 진정인이 민간병원 진료를 받은 사실이 확인되는바, 진정인의 건강권 등이 침해되었다고 볼 수 없다.

3) 그러나, 진정인이 민간병원 치료 후 2018. 11. 17. 퇴원하면서 4주간 절대안정이라는 의사 소견 하에 피진정부대로 복귀한 이후 곧바로 진정인을 근무투입한 부분은 납득할 수 없다. 피진정부대는 복귀한 진정인과의 면담 등 직접적인 확인조치 없이 근무인원이 부족하다는 이유로 그 다음 날 근무에 곧바로 투입하였고, 그 결과 진정인은 쓰러져 군 병원에 후송되었던 것으로 보인다. 비록, 당시 진정인의 복귀일이 토요일이라 피진정인이 부대에 없어 진정인의 상태를 직접 확인하기는 어려웠고, 진정인의 근무투입을 지시한 당사자가 아니라는 점에서 피진정인에게 직접적인 책임이 있다고 보기는 어려우나, 피진정인이 평소 진정인의 무릎 및 허리통증에 대해 지속적으로 관심을 가지고 진정인에 대한 진료조치 승인, 근무지 변경 등의 조치를 해왔다는 점이나,

피진정인이 진정인 복귀 전 진정인의 수술 후 상태에 대해 전화통화를 하였던 점을 고려하여 보면, 지휘관으로서 진정인 복귀 후 상황에 대한 사전조치를 계획할 수도 있었을 것인바, 피진정인에게 지휘관으로서 책임까지 없다고 보기는 어렵고, 피진정부대의 책임 역시 당연히 인정된다.

4) 결과적으로, 진정인은 개인의 건강권 보호를 위한 피진정부대의 적절한 조치를 받지 못하였고, 이는 진정인이 국가가 공무수행에서 발생하는 위험으로부터 군인의 건강을 보호하기 위해 취해야 하는 최소한의 적절한 조치를 받지 못함으로써 헌법 제10 조에서 파생하는 건강권을 침해받았다 할 것이다. 이에, 피진정부대의 상급부대인 육군 제00사단장에게 진정사건과 같은 유사사례가 발생되지 않도록 소속 예하 부대에 진정사례 전과 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 8. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

**별지**    **관련 규정**

1. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

2. 「군보건의료에 관한 법률」

제5조(보건의료접근권의 보장) ① 군인등은 자신의 건강을 보호하고 증진하는 데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받아야 한다.

18

**[환자상태 훈련병에 대한 과도한 열차려 부여 등]**  
2020. 9. 15. 결정 19진정0243900

■ 결정요지 ■

피진정부대의 신병기본군사훈련 중 성명불상의 훈육관이 열차려 부여 대상이 아닌 격무면제 대상자인 진정인에게 빠른 속도로 나왔다 들어가기를 반복하게 하고, 장시간 버티게 하는 정도의 '팔굽혀펴기'를 부여한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 건강권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ □□□□□□□□□□

■ 주 문 ■

공군교육사령관에게 진정사건과 같은 유사사례가 발생되지 않도록 소속 예하부대에 진정사례 전파 및 직무교육 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 2019. 2. 18. 공군 교육사령부 기본군사훈련단(이하 '피진정부대'라 함) 병 000기로 입대하였다. 진정인은 피진정부대에서 2019. 3. 11. 15:00부터 16:00경 신병 기본군사훈련의 유격훈련 과정 중 하나인 '경사단오르기' 훈련을 위해 대기하고 있었는데, 성명불상 교관은 진정인이 설명에 열중하지 않고 고개를 돌렸다는 이유로 진정인에게 규정에 없는 '사랑의 별'(공군은 '사랑의 별'을 열차려와 동일한 의미로 사용하고 있음)을 부여하였다. 당시 진정인은 어깨에 환자임을 표시하는 격무면제증을 달고 있었음에도 불구하고 성명불상 교관은 진정인에게 '빠른 속도로 나와, 들어가'를 반복하고, 일반적인 10초 정도의 팔굽혀펴기가 아닌 장시간 버티게 하는 형태로 실시하였다. 또한 이 과정에서 성명불상의 교관은 '이런 씨발' 등 욕설과 함께 군화신은 발로 얼굴

을 차려는 것과 같은 위협적인 동작을 하였으며, 진정인을 해당 훈련 과정에서 배제시켰다. 이러한 행위들은 진정인의 건강권과 인격권을 침해하는 것이다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

진정인의 국방헬프콜 신고에 따라 2019. 7.경 공군교육사령부 헌병대대 조사가 이루어졌으나, 진정인이 인권침해 행위자라 주장하는 성명불상의 교관이 누구인지 특정되지 않았다. 격무면제자 지정 목적은 훈련장병의 부상이 더 심해지는 것을 방지하기 위함이며, 격무면제자는 해당되는 신체부위와 관련된 훈련을 열외하여 참관할 수 있다. 훈련 열외(참관)가 개인성적에 미치는 영향이 크기에 교관이 훈련 열외(참관)를 강요하지 않으며, 훈련 열외(참관) 또는 참가(참여) 범위는 부상정도를 가장 잘 알고 있는 본인의 희망(의사)을 존중하여 결정하게 되고, 격무면제자는 환자 표시 건장을 차며, 훈련 및 사랑의 별에서는 열외됨을 원칙으로 한다.

당시 성명불상 교관이 '경사단오르기' 훈련에서 진정인을 배제시킨 이유와 관련하여, 성명불상 교관이 특정되지 않아 정확한 이유와 사실관계 확인은 어려우나, 진정인이 무릎 통증과 반성을 호소하였고, 해당 장애물/기구('경사단오르기')는 무릎에 무리가 많이 가는 종목일 뿐 아니라, 체험목적으로 운영되어 평가에 미반영되기에, 굳이 무리하게 진정인을 참여시킬 이유가 없어서 배제시킨 것으로 추정한다.

### 다. 참고인

#### 1) 참고인 1(△△△)

참고인 1은 당시 진정인이 소속된 소대의 소대장이었다. 당시 진정인은 체력적인 부분에 대해 많이 힘들어하는 모습은 있었으나 훈련에 열의가 있고 모든 훈련에 참가하였다. 진정인에 대한 폭언과 가혹행위에 대한 내용을 보고받은 적이 없다.

유격학과 진행 시 한 종목을 운영하는 시간이 25분 정도에 불과하고 2개 소대 약 100명 가량의 훈련병을 대상으로 진행되기 때문에, 한 명의 훈련병에 대해 약 5분 동

안 ‘사랑의 별’을 실시하기 어려우며, 당시 교육과정을 지원한 △△△, △△△ 소대장이 훈련병을 대상으로 무리하게 사랑의 별을 실시하는 모습도 본 적이 없다.

## 2) 참고인 2(△△△)

참고인 2는 신병0대대 소대장으로서 2019. 3. 11. 유격훈련장 경사단오르기 장애물 전담교관으로 배치 받아 오후부터 학과를 진행하였다. 신병0대대는 교관들이 훈련병 대상 사랑의 별을 시행할 경우 규정과 절차에 맞게 실시할 것을 강조하고 있다.

오후 훈련은 훈련병 전원이 장애물 훈련을 실시할 수 있도록 정신없이 빠르게 진행 되는데, 한 훈련병을 붙잡고 얼차려를 준다는 것은 이러한 학과 진행에 영향을 줄 뿐만 아니라, 참고인 2는 폭언 및 가혹행위를 한 적이 없다.

## 3) 참고인 3(△△△)

참고인 3은 신병0대대 소대장으로서 2019. 3. 11. 유격훈련장 경사단오르기 장애물 전담교관으로 배치받아 오후부터 학과를 진행하였다. 유격훈련 특성 상 당시 신병0대대의 모든 소대장들이 각 단계에 배치되었으며, 당시 진정관련 내용의 폭언, 가혹행위를 한 소대장은 예전에도 없었고 지금도 존재하지 않는다.

## 4) 참고인 4(훈련병 5명)

훈련교관이 진정인이 학과 중 잠시 다른 곳을 봤다는 이유로 내려간 자세에서 장시간 버티게 하는 팔굽혀펴기, 옆드러뻗쳐, 빠른 속도로 나왔다 들어가기 등을 10~20분 정도 하도록 지시하였다. 그러나 그 과정에서 폭언은 없었다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실

진정사건 양 당사자의 주장 및 제출자료, 참고인 진술 등을 종합해 볼 때 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2019. 2. 18. 공군 교육사령부 기본군사훈련단 병000기로 입대하여 2019. 3. 22. 신병기본군사훈련 과정을 수료하였다.

나. 진정인은 입대 전에 발생한 무릎연골 통증이 기초군사훈련 과정에서 악화되었다는 이유로 의무대를 방문하여 환자임을 표시하는 ‘격무면제증’을 받았다.

다. 진정인은 위원회에 제기한 진정사건 및 2019. 3. 11. 유격훈련 시 격무면제증을 어깨에 달고 있었는데, 훈육관의 설명을 제대로 듣지 않고 다른 곳을 봤다는 이유로 ‘빠른 속도로 나와 들어가’ 및 ‘팔굽혀펴기’의 열차려를 받았다.

라. 피진정부대는 격무면제자의 경우 훈련 및 사랑의 별에서 열외시키는 것을 원칙으로 하고 있다. 피진정부대의 열차려 관련 예규(2-101, 군사교육) 규정은 아래와 같다.

사랑의 별 종목 및 기준 횟수(제22조 관련)

구분	순번	종목	기준 횟수	1~3주차	4~6주차	7~9주차	10주차 이후
즉시 교정	1	엎드렸다 일어서기	상한선	30회	50회	70회	90회
	2	앉았다 일어서기	권장횟수	20회 이내	35회 이내	50회 이내	60회 이내
	3	팔굽혀 펴기		40회	60회	80회	100회
	4	팔벌려 높이뛰기	상한선	40회	60회	80회	100회
			권장횟수	25회 이내	40회 이내	55회 이내	70회 이내
추후 교정	5	뒀 걸음	-	1.0km	1.5km	2.0km	2.5km
	6	환경미화		60분 이내		120분 이내	

마. 진정인의 국방헬프콜 신고에 따라, 당시 공군 교육사령부 헌병대대는 신병0대대 주임원사 △△△ 등 교관 5명, 병장 △△△ 등 병조교 6명, 당시 훈련병(병000기) 제0비 일병 △△△(병000기) 등 5명, 훈련병이 가해자로 지목한 중사 △△△ 등을 조사하였다. 조사 과정에서 신고자(진정인)는 가해자 특정에 대한 진술을 수시로 반복하고, 신고자가 직접 인터넷 사람 찾기를 이용하여 교육사 內 근무 중인 중사 계급의 인원을 모두 확인한 후, 약 10명을 특정하여 관련자로 의심이 된다고 주장하였으나, 헌병대대 조사에도 불구하고 가해자가 특정되지 않아 수사 목적의 명확성, 상당성이 결여되어 있는 점 등을 고려하여 2019. 11. 21. ‘범인불명’으로 내사종결 되었다.

## 5. 판단

### 가. 판단기준

헌법 제10조는 국민의 인간으로서의 존엄과 가치를, 그리고 행복추구의 권리를 규

정하고 있다. 이러한 권리에서 건강하게 살 권리는 당연히 파생하며, 이는 진정한과 같은 군인이라도 예외가 될 수 없다. 한편, 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조(국가의 책무) 제2항은 “국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다”라고 규정하고 있고, 제17조(의료권의 보장)는 “군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다”라고 규정하여 군 복무 중 발생한 부상·질병·장애 등에 대해 적절하고 의료처우를 받을 권리를 보장하고 있다. 또한 국방부 「부대관리 훈령」 제33조(병영생활의 지도) 제2항은 “지휘관 및 상관은 병영생활 지도를 구실로 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다”라고 규정하고 있다.

#### 나. 훈련과정에서의 인권침해 여부

(1) 진정인은 얼차려 과정에서 성명불상 욕설을 하였음을 주장하고 있으나, 당시 훈육관들 모두 해당 사실을 부인하고 있을 뿐만 아니라 진정인과 함께 훈련에 참가한 다른 훈련병들도 관련 발언을 들은 사실이 없다고 진술하고 있어, 진정인의 주장을 인정하기 어렵다.

또한 진정인은 얼차려 이후 훈련배제된 것이 부당하다고 주장하나, 유격장에서 유격교관이 세부적인 교육훈련을 어떻게 진행할지는 교관의 재량이 상당부분 인정되는 부분으로서, 진정인의 주장과 같이 진정인의 무릎 건강상태가 악화된 경우라면 현장 교관의 재량에 따라 훈련을 배제시키는 것을 부당하다고 볼 수는 없다. 만일 진정인이 해당 훈련의 배제로 인하여 기본군사훈련 수료에 불이익을 입은 것이라면 추가적인 검토가 있을 수 있겠으나, 진정인은 해당 훈련의 배제에 따른 불이익 없이 정상적으로 기본군사훈련을 수료한 것으로 확인되므로, 진정인에 대한 훈련 배제행위를 위법하거나 부당한 인권침해행위라고 볼 수 없다.

(2) 그러나 진정인이 부당한 얼차려를 받았다는 주장은 이를 인정함이 합리적이다. 진정인은 이 사건 조사과정뿐만 아니라 헌병대 조사에서도 2019. 3. 11. 15:00부터 16:00경 유격훈련장에서 실시된 ‘경사단오르기’ 과정에서 진정인에 대한 얼차려 지시를 한 행위자가 빨간모자를 쓰고 선글라스를 착용한 훈육관이라만 진술하고 있을 뿐 구체적인 행위자를 지목하지 못하고 있고, 당시 해당 학과 훈련에 참여하였을 것이라고 추

정되는 훈육관들은 얼차려 부여 사실 자체가 없었음을 주장하고 있어 구체적인 행위자가 누구인지를 특정할 수 없으나, 다른 참고인의 진술을 종합해 볼 때, 진정인이 환자임을 표시하는 ‘격무면제증’을 달고서도 얼차려를 부여 받은 것은 사실로 인정된다.

피진정부대 예규규정상 격무면제 대상자는 훈련 열외(참관)가 가능하고 얼차려 부여 대상이 아님에도 불구하고, 성명불상의 훈육관은 무릎연골통증을 가지고 있던 진정인에게 빠른 속도로 나왔다 들어가기를 반복하게 하고, 장시간 버티게 하는 정도의 ‘팔굽혀펴기’를 부여하였다. 이는 피진정부대의 훈련단 예규규정상 얼차려 범위에도 포함되지 않을 뿐만 아니라, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조(국가의 책무) 및 제17조(의료권의 보장)와 국방부 「부대관리 훈령」 제33조(병영생활의 지도)의 규정을 위반한 것으로서 헌법 제10조에서 파생된 진정인의 건강권을 침해하는 행위로 판단된다.

비록 행위자를 특정할 수 없고 얼차려가 진정인에 대한 훈육 목적으로 이루어졌음을 고려하더라도, 이와 같은 인권침해 행위는 언제든지 반복될 가능성이 있는바, 피진정부대는 훈련병을 교육함에 있어 장병의 건강상태 및 환자 여부를 고려해 구두 경고, 얼차려 등을 실시할 필요가 있다. 이에 피진정부대의 상급기관인 공군 교육사령관에게 교육훈련 과정에서 유사 사례가 발생하지 않도록 소속 예하부대에 사례전파 및 직무교육 등 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 9. 15.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

**별지**      **관련 규정**

1. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제4조(국가의 책무) ②국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

2. 「부대관리훈령」(국방부 훈령)

제33조(병영생활의 지도) 제2항은 “지휘관 및 상관은 병영생활 지도를 구실로 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 한다.

19

## [군간부 독신자숙소 출입문 잠금장치 수집 등에 따른 인권침해] 2020. 9. 15. 결정 19진정0892800

### ■ 결정요지 ■

피진정부대가 간부숙소 입주자의 출입문 열쇠와 전자 잠금장치 비밀번호를 일률적으로 제출받는 것과 거주자가 입회하지 않은 상태에서 숙소에 들어와 시설점검 및 공사를 하는 것은 헌법상 비례의 원칙을 위반하여 진정인의 헌법 제16조 주거의 자유 및 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유를 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ 해병대제0사단장

### ■ 주 문 ■

해병대 제0사단장에게, 해병대 제0사단 독신자 간부숙소 입주자의 출입문 열쇠 및 전자잠금장치 비밀번호 수집과 관련한 규정 및 관행을 지양할 것과, 입주자의 사생활 침해가 발생하지 않도록 관련규정을 개정하는 등 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 해병대 제0사단(이하 '피진정부대'라 함) 독신자 간부숙소에 거주하는 사람이다. 피진정부대는 독신자 간부숙소 입주자에게 출입문 열쇠나 전자 잠금장치 비밀번호를 관리실로 제출하도록 하고 있으며, 이를 통해 거주자가 입회하지 않은 상태에서 숙소에 들어와 시설 점검 및 공사를 한다. 이는 사생활의 비밀을 침해하는 행위이다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정부대는 독신자 숙소인 BEQ 및 BOQ 1,566실에 대하여 (주)○○사업에 위탁해 관리하고 있다. 독신자 숙소 입주자는 해병대 제0사단, 군수단, 교육단, 0전단, 파견된 육군, 공군 등의 부대원이다.

피진정부대 간부 독신자숙소 입주자는 「포항 문덕, 청림 간부숙소 관리규정」 제9조(숙소 출입문 관리) 규정에서 정한 사유가 발생할 경우를 대비하여 전자 잠금장치(도어락) 비밀번호 및 예비열쇠를 제출해야 하며, 피진정부대는 2019. 10. 24. 숙소 내 에어컨 정밀 청소 일정을 각 부대에 사전 공지 및 숙소 게시판에 공지사항으로 게시하였다. 비용과 가용 시간 등을 고려했을 때 공사 전 개인별 입회 가능 여부를 파악하는 것은 현실적으로 어렵다.

(주)○○사업이 위탁한 에어컨 청소업체의 해당 숙소 청소일정을 소화하기 위해서는 각 부대의 장기간 또는 단기간의 교육훈련, 파견, 교육, 휴가, 입원 등의 개개인 일정을 맞추기 어렵고, 청소일정 초과는 막대한 청소 예산의 낭비 요인이다. 과거 숙소별 소방 점검, 에어컨 작동 상태 점검 또는 교체 등의 사유가 발생했을 때 입주자들의 입회를 요청하였으나 40% 이상의 불참 사례가 발생하기도 하였으며, 진정사건과 같은 방식으로 진행하더라도 관리실은 도난 방지 및 기타 사고 방지를 위해 군인감독관(여군 숙소는 여군 감독관)을 지원받아 청소를 진행하고 있다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

헌법 제16조는 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 않고, 주거에 대한 압수나 수색은 영장을 제시하도록 함으로써 주거의 자유와 사생활을 보호하고 있고, 제17조는 모

든 국민의 사생활의 비밀과 자유를 보장하고 있다. 한편 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다”라고 규정하고 있는바, 이른바 특별권력관계라고 하는 군인의 복무관계에서도 헌법 제37조에 따라 국가안보를 위해 법률로써 제한할 수 있는 경우를 제외하고는 군인의 헌법상 기본권은 엄격하게 보장되어야 한다.

피진정부대의 “근무행정과-00000호(2019. 10. 24.) BTL 간부숙소(BOQ 2동, BEQ 1,2,동) 내 천정형 에어컨 정밀 청소일정 안내 및 공지” 공문을 볼 때, 거주자들이 입회하지 않은 상태에서 공사 및 시설점검을 실시한다는 진정인의 주장은 사실로 확인된다. 이와 관련해 피진정부대는 독신자 간부숙소의 화재 및 가스 사고 예방, 소방점검, 각종 공사 시 개인별 일정에 맞추어 각종 시설 점검 및 공사를 진행할 경우 막대한 예산 낭비가 우려되며, 신속한 공사 및 예산절감을 위해 입주자의 출입문 열쇠와 전자잠금장치 비밀번호를 일률적으로 제출받고 있다고 주장한다.

그러나 주거는 자유로운 인격의 발현을 위한 기초적 생활공간임과 동시에 개인의 내밀한 사생활의 영역이므로, 이를 제한하기 위해서는 헌법 제12조 제1항의 적법절차의 원칙 및 헌법 제37조 제2항에 따라 법률에 근거를 두고 목적 수행을 위해 필요 최소한의 범위 내에서 이루어져야 한다는 비례의 원칙이 존중되어야 한다. 피진정부대의 주장대로 숙소 시설물 관리에 다소 어려움이 존재한다고 하더라도, 숙소 거주자들이 숙소에서 다수 거주하는 때로 작업의 시기를 정함으로써 가급적 거주자들 입회하에 작업을 시행하거나, 입회가 불가피한 거주자에 한해서는 사전동의를 받는 것이 시행하기 매우 곤란한 일은 아닌 것으로 보여진다.

나아가 이 사건 진정인의 주장은 피진정부대가 2019. 10. 24. 에어컨 청소 목적으로 자신의 숙소에서 동의 없이 출입한 것만을 문제 삼는 것이라고 한정해서 보기도 어렵다. 진정인의 주장의 취지를 살펴보면, 진정인은 열쇠, 비밀번호 등 자신의 숙소 출입수단을 의무적으로 관리실에 제출해야 하고, 그로 인해 자신의 주거지로 타인이 언제든지 불시에 침입할 수 있는 상태에 놓이는 불안정한 거주환경의 부당함을 토로하는 것으로 이해하는 것이 타당하다. 특히 그러한 우려는 안전과 범죄에 대한 것으로서 여성 입주자의 경우에는 더욱 클 수밖에 없다.

이 사건 숙소의 관리지침인 「포항 문덕, 청림 간부숙소 관리규정」 제27조는 입주자의 부재 시라도 비상용 열쇠를 사용하여 내부에 출입하여 순시할 수 있는 경우를 규정

하고 있는데, 방화나 입주자 구호 등의 비상 목적 외에도 보안관리, 위생 등 매우 폭넓게 해석될 수 있는 출입권한을 부여하고 있는 것은 과도하다고 판단된다. 더욱이 같은 규정 제9조에서는 “해군, 해병관리운영위원회의 요청이 있는 경우와 헌병대 및 경찰관서에서 수사목적으로 부대를 통하여 요청한 때에는 입주민의 허락이 없어도 출입문을 개방할 수 있다”고 규정하고 있는바, 이는 헌법 제16조가 규정한 주거의 자유를 침해하는 내용일 뿐만 아니라 주거에 대한 압수나 수색은 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장에 의해 실시되어야 한다는 영장주의 제도 원칙에도 정면으로 위반되는 사안이다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 피진정부대가 헌법상 비례의 원칙을 위반하여 진정한 주거의 자유 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하였음이 인정되는바, 피진정부대장에게 독신자 간부숙소 입주자의 출입문 열쇠 및 전자 잠금장치 비밀번호 수집과 관련한 규정 및 관행을 지양할 것과, 입주자의 사생활 침해가 발생하지 않도록 관련 규정을 개정하는 등 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 9. 15.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제16조(주거의 자유) 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조 (사생활의 비밀과 자유) 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다

제26조(사적 제재 및 직권 남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니된다.

### 3. 「포항 문덕, 청림 간부숙소 관리규정」

제9조(숙소 출입문 관리) 다음과 같은 경우에는 숙소 입주민의 허락이 없어도 출입문을 개방할 수 있다.

1. 해군, 해병관리운영위원회의 요청이 있는 경우
2. 헌병대 및 경찰관서에서 수사목적으로 부대를 통하여 요청한 때
3. 간부가 출근하지 않아 사용부대 선임상급자가 간부의 안위를 걱정하여 확인 요청한 때
4. 8조 2항에 의하여 전기, 화재 및 가스 사고의 위험이 있거나, 단속 대상물이 있다고 판단 될 때

제27조 비상 시 출입관리 등

1. 관리소 직원은 건물의 보안관리, 위생, 방화, 방범, 구호, 입주자 이외의 무단 사용 등의 위반으로 운영사(관리사무소장)의 승인이 있을 경우 입주자의 부재 시라도 각 호실의 비상용 열쇠(관리사무소 보관)로 시건장치(열쇠)를 해체하고 내부에 출입 순시할 수 있으며, 경우에 따라 시건장치 교체 및 폐문, 단전, 단수할 수 있다. 이 경우 입주자는 관리소 직원의 조치에 적극 협조하여야 한다.
2. 천재지변, 화재, 기타 관리사무소의 책임에 속하지 않은 사유로 입주자가 입은 손해 및 도난에 대하여 관리사무소는 책임을 지지 아니한다.

3. 입주자가 시건장치(열쇠)를 교체하거나 새로 설치할 때에는 비상용으로 사용할 수 있는 열쇠 1벌을 관리사무소에 제출하여야 한다. 비상용열쇠를 제출하지 아니할 경우 전1항의 사유로 개문할 경우 개문에 따른 손해는 입주자가 부담한다.

20

**[군사법경찰의 과도한 개인정보 질의]**

2020. 10. 13. 결정 20진정0229700

**■ 결정요지 ■**

진정인을 조사한 군사사법경찰관인 피진정인이 진정인 조사 과정에서 진정인의 범죄 정황과 관련 없는 개인정보를 수집한 행위는 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유 및 개인정보자기 결정권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ □□□

**■ 주 문 ■**

1. 해군참모총장에게, 피의자조사의 개인정보 항목 기재는 범죄의 성립과 양형판단에 기준이 되는 항목만 선별하여 작성할 수 있도록 개선할 것을 권고합니다.
2. 국방부장관에게, 각 군에 이 사건 사례를 전파하고 현재 검토 중인 피의자 신문제도 개선을 조속한 시일 내에 시행할 것을 권고합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

피진정인은 진정인에 대한 피의자 신문 시 진정인의 범죄사실과 무관한 최종학력, 입대전 직업, 가족사항(가족들의 나이 및 직업 등), 종교, 주량, 흡연량, 생활정도(동산과 부동산 금액), 출신 고등학교, 학창시절 동아리 등 개인정보를 신문하여 진정인의 사생활의 비밀등 기본권을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정기관 군사법경찰대는 피의자 신문 시 모든 피의자를 대상으로 신분확인을 위한 통상적인 인정신문(소속, 군번 등)과 피의사실 등에 따른 추가 신문(피의자의 환경, 교육, 경력, 가족상황, 종교관계 등)을 관련 법령에 의거하여 실시하고 있으며, 이러한 신문절차는 피진정인 그리고 피진정기관 뿐만 아니라 모든 해군 군사경찰대대에서 동일한 방식으로 실시하고 있다. 이러한 피진정인의 피의자 신문절차는 민간 경찰의 수사준칙을 준용하고 있는 것으로, 민간 경찰과 유사한 수준의 피의자 인정신문 및 피의사실에 따른 추가 신문이라 할 수 있다.

### 다. 관계인

#### 1) 관계인 1(해군 군사경찰대)

모든 해군 군사경찰대대는 피의자 신문시 통상적인 인정신문(소속, 군번 등)과 피의사실 등에 따른 추가 신문(피의자의 환경, 교육, 경력, 가족상황, 종교관계 등)을 관련 법령에 따라 실시하고 있다. 통상적인 인정신문을 제외하면 각기 다른 혐의의 모든 피의자에게 일괄적으로 동일한 신문을 하고 있지 않고, 각각의 사건에 대해 담당 수사관 판단 하에 피의사실과 관련한 추가 신문을 실시하고 있다. 관행적으로 모든 피의자 신문 시 양형판단의 범위를 넘어 개인정보를 수집하는 것은 아니다.

#### 2) 관계인 2(국방조사본부)

현재 각 군에 경찰청 「범죄수사규칙」 제68조와 같은 국방부 자체 규정은 없으며, 상위법령에 의한 위임이나 준용규정 없이 관행적으로 위 규정을 원용(援用)하여 사용하고 있다. 현재 이러한 문제점을 인식하고 각 군과 함께 제도개선을 검토하고 있다.

### 라. 참고인(경찰청 수사기획과)

「범죄수사규칙」 제68조는 피의자 조사 시 신문사항을 규정하고 있다. 이 규정은

「형사소송법」상의 규정에 따라 사법경찰관이 피의자 신문 시 범죄사실 외에도 재판단계에서 피의자 양형을 판단하는 자료로 사용되는 정상(情狀)을 확인하기 위해 마련되었다.

피의자의 정상에 관한 내용은 임의적 질문사항이다. 경찰청에서는 2019. 8. 29. 관련 지침을 통해 피의자 신문 시 해당 사건 및 피의자의 정상참작과 관련이 없는 불필요한 개인정보에 대한 질문은 지양하고, 특히 건강상태 확인 수준을 넘어 특이 질병이나, 노동조합·정당의 가입·탈퇴 등에 대한 질문은 수사상 반드시 필요한 경우 외에는 지양하도록 하였다. 가령, △특이질병은 요양급여내역 부정수급 혹은 보험사기 사건 수사 관련, 피의자의 병원 방문 내역 및 질병명 등을 통해 허위여부를 판단해야 하는 경우 등에, △종교는 특정종교와 관련된 범죄인 경우 등에, △혈액형은 범죄현장 등에서 혈흔이 발견되어 식별이 필요한 경우 등에, △정당·사회단체 가입여부는 공직선거법·정치자금법·국가보안법·집시법 위반 사건 등 정당·사회단체 가입 여부 확인이 수사상 필요한 경우 등에, △특정 사이트 가입 여부는 정보통신망을 이용한 범죄인 경우 등에 한하여 질문하도록 하고 있다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

헌법 제17조는 사생활의 비밀과 자유에 대해 규정하고 있다. 한편, 「형법」 제51조는 형을 정함에 있어 “범인의 연령, 성행, 지능과 환경, 피해자에 대한 관계, 범행의 동기, 수단과 관계, 범행 후의 정황”을 참작하도록 하고 있고, 같은 법 제53조는 “범죄의 정상에 참작할 만한 사유가 있는 때에는 작량하여 그 형을 감경할 수 있다”라고 규정하고 있다. 「형사소송법」 제241조는 피의자 신문 시 성명, 연령, 직업 등의 질문을 통해 본인 확인을 할 것을 규정하고 있고, 같은 법 제242조는 피의자 신문 시 “범죄사실과 정상에 관한 필요사항을 신문하여야 하며 그 이익이 되는 사실을 진술할 기회를 주어야 한다”고 규정하고 있다.

이 사건 진정인은 해군 OO함대소속 군인으로서 복무 중 OOOO. OO. OO. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제12조(통신매체이용음란) 위반혐의로 OOOO. OO. OO. 변호인(OOO) 참여 하에 피진정기관 조사실에서 피진정인으로부터 피의자 신문

조사를 받았다. 피진정인은 이 조사에서 진정인의 종교, 주량, 흡연량, 재산, 병력 및 제대 후 경력, 출신고등학교, 학창시절 동아리 등에 대한 질의를 하고, 피의자 신문조서에 이를 기재하였는바, 이러한 피진정인의 행위가 피의자의 범죄 정상과 관련 없는 정보를 수집한 것인지가 문제된다.

앞서 살펴본 여러 관련 법령에 비추어 살펴보면, 피의자 신문은 형법 및 형사소송법상의 근거규정이 있고 피의자의 진술거부권이 보장되어 있다고 하더라도 피의자에 모든 사항에 대한 신문이 언제나 허용된다고 볼 것이 아니라, 처분이나 양형에 참작할 수 있는 사항으로서 범죄수사 및 형벌권 행사의 필요최소한의 범위 내로 제한된다고 봄이 타당하다. 피진정인이 위 피의자신문 시 확인한 진정인의 종교, 주량, 흡연량, 출신학교, 동아리 등의 정보들은 극히 개인적인 정보들인바, 수사상 필요한 경우 외에는 그 일률적인 수집을 지양하여야 하는 것이다. 만일 위 정보들이 범죄사실과 정상에 관한 필요사항으로서 반드시 신문내용에 포함되어야 하는 것임을 피진정인이 타당한 근거를 가지고 주장하는 것이라면 달리 볼 여지가 있겠으나, 이 사건 피진정인의 주장은 그와 같은 증명을 하는 것이 아니라 일반적인 수사 관행임을 옹소하는 것에 지나지 않는바 그 타당성을 인정할 수 없다.

따라서 이 사건 피진정인이 진정인의 범죄 정상과 관련 없는 개인 정보를 수집한 것은, 양형판단의 범위를 넘어 개인정보를 수집한 것으로서 적법절차의 원칙과 기본권 침해의 최소 침해 원칙에 위반하여 진정인의 개인정보 자기결정권과 사생활의 비밀을 침해하는 행위라 할 것이다.

다만, 이 사건에서 문제되는 피의자 정상에 관한 신문사항은 비단 피진정인 및 피진정인 소속 기관뿐만 아니라, 군 수사기관 전체에서 군 형사사건에 대한 피의자 신문 시 명확한 위임 법규의 근거 없이 「검사의 사법경찰관리에 대한 수사지휘 및 사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규정」 제20조 및 경찰청 「범죄수사규칙」 제68조 규정만을 인용하여 범죄의 정상을 판단하고 양형을 결정하는데 필요한 범위를 넘어 피의자의 개인 정보를 관행적으로 기록하여 온 것으로 보여지는데, 피진정인 개인에 대한 책임은 묻지 않기로 하되, 향후 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 해군참모총장에게 관련 제도의 개선을 권고한다. 아울러, 군 수사기관이 수사의 방식 등을 인용하여 왔던 경찰청이 이미 2차례에 걸쳐 피의자 조사 시 신문사항을 자체적으로 개선하여 실시하고 있는 점을 고려하면, 국방부 차원에서도 현재 검토 중인 관련 제도의 개선을 시급히 시행할 필요가 있는바, 국방부장관에게 이 사건 사례를 각 군에 전파하고 제도개선을 조속히 시행할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2020. 10. 13.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

2. 「형법」

제51조(양형의 조건) 형을 정함에 있어서는 다음 사항을 참작하여야 한다.

1. 범인의 연령, 성행, 지능과 환경
2. 피해자에 대한 관계
3. 범행의 동기, 수단과 결과
4. 범행 후의 정황

제53조(작량감경) 범죄의 정상에 참작할 만한 사유가 있는 때에는 작량하여 그 형을 감경할 수 있다.

3. 「형사소송법」

제241조(피의자신문) 검사 또는 사법경찰관이 피의자를 신문함에는 먼저 그 성명, 연령, 등록기준지, 주거와 직업을 물어 피의자임에 틀림없음을 확인하여야 한다.

제242조(피의자신문사항) 검사 또는 사법경찰관은 피의자에 대하여 범죄사실과 정상에 관한 필요사항을 신문하여야 하며 그 이익되는 사실을 진술할 기회를 주어야 한다.

21

**[군 휴가자에 대한 사생활 침해 등]**

2020. 11. 4. 결정 19진정0277500

**■ 결정요지 ■**

진정인의 상급자인 본부중대 통신부소대장 피진정인2가 진정인에게 공적인 업무수행을 위해 불가피한 상황이 아님에도 연가 사용의 적절성을 검증할 목적으로 인증사진 전송을 요청한 행위는 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 제10조(군인의 기본권과 제한) 및 제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지)의 규정을 위반하여 헌법 제10조에서 연유하는 휴식권과 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유를 침해한다고 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피 해 자 ■** 상 동**■ 피진정인 ■** 1. □□□

2. □□□

3. □□□

4. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 해병대제0사단장에게, 공무와 무관한 상황에서 부당하게 소속 군인의 개인연가 사용에 대한 적절성을 검증하여 휴식권 및 사생활을 침해하는 사례가 발생하지 않도록, 소속 예하부대에 이 사건 사례를 전파하고 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

2. ‘인격권 침해’ 및 ‘진정권 방해 등’에 대한 진정은 각 기각합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

진정인은 해병대0사단 00대대 본부중대 통신반장으로 근무하는 중에 피진정인들로

부터 다음과 같은 인권침해행위를 겪었다.

#### 가. 인격권 침해

1) 00대대 본부중대 통신관인 피진정인 1은 2018. 5. 중순경 사단본부에 전입신고를 한 이후 진정인에게 차량으로 데리러 오라는 사적 심부름을 시켰다.

2) 피진정인 1은 2018. 9.경 00대대 사무실에서 진정인과 피진정인 2(통신부소대장)와 함께 있을 때 아무런 이유 없이 괜히 "근무평정 만점? 어 다음에 내가 어떻게 하나 보자"라며 근무평정으로 협박하였다.

3) 피진정인 1은 2019. 3.경 몸이 아파 부대 의무실에서 수액을 맞고 있는 진정인에게 찾아와서 어느 정도 아픈 것인지를 물었는데, 진정인이 그 질문에 대답하지 않자 "말을 해도 못알아 처먹냐? 귀먹었냐? 장애인 새끼야!"라는 욕설을 하였다.

#### 나. 진정권 방해 등

진정인은 피진정인 1의 2018. 9.경 연가 불허 사안에 대하여 피진정인 3, 4에게 보고하였으나 아무런 조치도 취해지지 않았다. 또한 피진정인 3은 진정인이 피진정인 1, 2의 인권침해 사안을 국방헬프콜에 신고하고 언론신문사에 제보하자, 2019. 4. 9.경 진정인에게 "왜 신고를 하였느냐?"며 질책을 하였다.

#### 다. 휴식권 및 사생활 침해

1) 피진정인 1은 2018. 9.경에 아파서 개인연가(오후반가) 사용을 보고하는 진정인에게 "아프면 소견서를 보여라. 안 아픈 거 같다"면서 개인 연가를 불허하였다.

2) 피진정인 2는 2019. 3.경 연가를 사용하여 어머니 병간호를 하는 진정인에게, 연가사유를 검증한다는 명목으로 병원 인증사진을 찍어서 전송하라고 지시하였다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

## 나. 피진정인

### 1) 피진정인 1

가) 피진정인 1은 2018. 5. 7. 정보통신병과 초군반 지휘실습 과정으로 해병대 제0사단으로 오게 되어 사단본부에서 지휘실습 신고를 하였다. 이후 진정인에게서 전화가 와서 00대대 위치를 알지 못하니 00대대로 인도해 줄 것을 정중히 요청하였다. 당시에는 진정인의 전화번호를 알지 못하였으며, 진정인이 피진정인 1에게 전화연락을 해서 요청을 한 것이지 권위를 이용하여 사적지시를 한 사실이 없다.

나) 진정인이 2018. 9.경 몸이 좋지 않아 반가를 사용하여 퇴근하겠다고 하여 피진정인이 1이 “군의관에게 먼저 진료를 받아보는 것이 어떨겠냐?”라고 말한 사실은 있으나, 진정 주장대로 “아프면 소견서를 보여라. 안 아픈 거 같다”라고 말한 사실은 없다. 무엇보다 피진정인 1은 휴가제한에 대한 권한이 없으며, 진정인은 결국 휴가를 갔다.

다) 2018. 9.경 진정인이 통신과 사무실에서 상급자의 과업지시에 따르지 않고 상급자에 대한 예우를 보이지 않는 등 간부로서의 역할을 제대로 하지 않아서 “근무평정 만점 준 것을 후회한다”라고 말 하였던 것이지, 진정인의 주장과 같이 “근무평정 만점? 어, 다음에 내가 어떻게 하나 보자”라고 하지는 않았다. 당시 진정인은 “통신관님, 저 어차피 군 생활 안 할 겁니다. 근무평정 어떻게 주셔도 상관하지 않습니다”라고 하였다.

라) 2019. 3.경 진정인이 출근과 동시에 보고도 하지 않고 의무실에서 진료를 받고 있어서, 피진정인 1이 의무실에 찾아가 의무담당에게 진정인의 몸 상태가 어떤지 묻고, 침실에 있는 진정인에게도 괜찮은지를 물어 보았다. 그렇지만 진정인의 주장과 같이 “귀가 먹었냐? 장애인 새끼!”라는 말을 한 적은 없다. 이는 당시 의무실에 있던 참고인 1, 2를 통해 확인할 수 있는 내용이다.

### 2) 피진정인 2

진정인은 2019. 3. 19. 병원에 입원중인 모친의 병간호를 위해 개인연가를 3. 20. ~ 3. 24.까지 신청하여 휴가를 받았다. 피진정인 2는 3. 20. 15:00경 독신자 숙소에 정차되어 있던 진정인의 차량을 식별하였고 진정인의 휴가신청 사유에 대해 불신감이 생겨 진정인에게 전화하여 현재의 위치와 이동수단을 물었다. 당시 진정인이 지속적인 거짓 말을 하여 15:20경 재차 통화하여 병원에 있는 인증사진을 보내라고 지시한 사실이 있으나, 바로 그 지시가 잘못된 것으로 판단되어 3~40분 후 진정인에게 인증사진을 보내

지 말 것을 재차 지시하였다. 인증사진을 보내지 말라는 지시에도 불구하고 진정인이 같은 날 22:30경 인증사진을 피진정인 2에게 전송한 것이다.

### 3) 피진정인 3

진정인은 피진정인 1이 부당하게 연가를 불허했음을 보고했음에도 피진정인 3이 아무런 조치를 하지 않았다고 주장하나, 피진정인 3은 진정인으로부터 휴가관련 보고를 받은 적이 없다. 또한 부대장으로서 단 한 번도 간부들의 휴가를 제한한 적이 없다. 오히려 대대는 100% 휴가를 보장하기 위해 부단히 노력했다.

또한, 진정인이 국방헬프콜에 민원을 제기하였다는 사유로 진정인을 질책하였다는 주장도 사실이 아니다. 피진정인 3은 사단 정훈공보실장을 통해 진정인의 국방헬프콜 제보 사실을 들은 후 진정인에게 부대에서 규정과 절차에 대해 정상 조치 중임을 설명해 줄 필요가 있다고 판단하여 통화한 사실이 있을 뿐, “왜 신고를 하였느냐?”며 진정인을 질책하지 않았다.

### 4) 피진정인 4

진정인이 2018. 9.경 중대장실로 찾아와 몸 상태가 좋지 않다면서 병원진료를 위해 오후 반일연가를 사용하겠다고 하여 승인을 하였다. 약 30분 후에 진정인이 다시 찾아와 피진정인 1이 “군의원 소견서 없이는 보내주지 않겠다고 한다”고 하였다. 이에 통신사무실로 이동하여 피진정인 1에게 휴가 관련 설명을 하고 오후 반일연가를 보냈다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1(△△△)

2019. 3.경 진정인에 대한 진찰 결과 이상은 없었으나 피곤증상이 있고 진정인이 수액처방을 원하여 수액을 처방하였다. 이후 피진정인 1이 방문하여 대화의 내용은 잘 들진 못하고 소리만 들었다. 피진정인 1이 “열이 몇 도냐? 진짜 아픈 거냐?”라고 하자, 진정인이 “진짜 아프다고 하지 않았습니까?”라고 반문했다. 그 외 대화 내용은 구체적으로 알 수 없으나, 피진정인 1이 진정인에게 몸조리 잘 하라고 얘기하며 나갔던 것으로 기억한다.

### 2) 참고인 2(△△△)

진정인이 2019. 3. 18. 참고인 2에게 전화하여 의무실로 내려오라고 하여 의무실에

가서 진정인과 이런저런 이야기를 하고 있던 중, 피진정인 1이 의무실에 찾아 왔다. 피진정인 1은 진정인에게 “몸이 많이 안 좋아?”라고 물어 보고 계속 이야기를 하였지만, 욕설을 하거나 비하하는 말을 하지는 않았다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 가. 인격권 침해 주장에 대하여

##### 1) 군용차량의 사적이용 강요 관련

진정인은 피진정인 1이 2018. 5.경 진정인에게 차량으로 데리러 오라는 사적 지시를 하였다고 주장하고, 피진정인 1은 2018. 5. 7. 해병대 제0사단 전입신고 후 배치되어 근무하는 00대대의 위치를 잘 몰랐고, 진정인을 알지 못하는 상태에서 먼저 전화를 걸어 온 진정인에게 00대대로 인도해 줄 것을 정중히 요청한 것이라고 주장한다. 살펴보면, 당시 진정인이 피진정인 1에게 먼저 전화한 목적은 초임 발령으로 00대대 부대 위치를 모르는 피진정인 1에게 부대 위치를 알려주거나 차량을 이용한 이동 등의 도움을 줄 목적으로 전화한 것으로 보이고, 피진정인 1 역시 신임 부대 배치 이후 부대를 안내해 줄 수 있는 누군가의 도움이 필요한 상황이었다는 것으로 보이나, 이를 공무와 무관한 군용차량의 이용을 위해 사적인 지시를 한 것으로 보기는 어렵다.

##### 2) 근무평정 관련 인격권 침해 관련

진정인은 피진정인 1이 2018. 9.경 근무평정과 관련하여 진정인을 부당하게 협박하였다고 주장한다. 진정인 주장의 취지는 피진정인 1이 근무평정 평가권한을 내세워 진정인에게 이유 없이 불리한 점수를 줄 것임을 암시하여 진정인을 협박한 것이라는 주장으로 이해되나, 설사 진정인의 주장을 사실이라고 인정한다고 하더라도, 피진정인 1의 해당 발언이 권한에 근거하지 않는 것이거나 평가자로서의 재량권을 벗어난 것임을 증명할 만한 어떠한 증거도 없는 상황에서는, 평가자로서의 평가의견을 다소 불쾌한 방식으로 하급자에게 전달하였다고 볼 수 있을지언정, 그 발언만으로 인격권을 침해하는 정도에 이르렀다고 보기는 어렵다.

### 3) 피진정인 1의 욕설 관련

진정인은 피진정인 1이 2019. 3.경 건강상태를 묻는 질문에 제대로 답변하지 않았다는 이유로 진정인에게 욕설을 하였다고 주장하나, 피진정인 1과 당시 상황을 목격한 참고인 1, 2는 진정인에 대한 욕설은 없었다고 진술하고 있다. 따라서 이 부분 진정은 달리 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 증거나 정황이 없는 경우에 해당한다.

### 4) 소결

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 이 사건 진정에서 인격권 침해에 대한 진정인의 주장은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 기각한다.

## 나. 진정권 방해 등 관련

진정인은 국방헬프콜에 민원을 제기하였다는 사유로 피진정인 3이 진정인을 질책하였다고 주장하고 있다. 그러나 피진정인 3은 이에 대해 부인하고 있고, 당시 통화내용을 녹취한 자료에 따르면 피진정인 3이 진정인의 민원 제기 사안에 대해 진정인에게 설명하거나 부대생활과 관련한 대화를 하는 내용만이 확인될 뿐, 진정인이 주장하는 것과 같이 피진정인 3이 진정인을 질책하였다고 볼 만한 내용은 확인되지 않는다. 따라서 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실로 인정할 수 없는 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

## 다. 휴식권 및 사생활 침해 주장에 대하여

### 1) 판단 기준

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다고 규정하고 있고, 헌법 제17조는 모든 국민의 사생활의 비밀과 자유를 보장하고 있다. 한편 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조(국가의 책무) 제2항은 “국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다.”라고 규정하고 있고, 같은 법 제10조는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다”라고 규정하고 있는바, 군인의 헌법상 기본권은 엄격하게 보장되어야 한다.

근로자의 연가는 당연한 권리로서 자유롭게 보장되고 보호되어야 하며, 어떤 사유

로 어떻게 사용할 지에 대해서는 근로자 개인이 알아서 판단할 사항이다. 군인 또한 그 직업의 특성상 전시, 작전, 훈련, 비상소집 등 특수한 상황에서 명령에 의해 복무상황의 제한을 받는 경우를 제외하고는 법령으로 보장된 연가를 자유롭게 사용할 수 있어야 한다.

### 2) 2018. 9.경 진정인의 오후 반일연가 불허 관련

진정인은 피진정인 1이 2018. 9.경 진정인의 연가신청을 부당하게 불허하였다고 주장하고, 피진정인 1은 진정인에게 “군의관에게 먼저 진료를 받아보는 것이 어떻겠냐?” 라고 말한 사실만 있지 반일연가를 불허하지 않았으며, 자신은 진정인에 대한 연가 승인권자가 아니라고 주장한다. 이와 같은 상황에서, 피진정인 4가 같은 날 진정인의 반일연가 사용 승인 후 “군의관 소견서 없이는 보내주지 않겠다고 한다”는 진정인의 보고를 받고서 피진정인 1에게 그 사유를 설명하고 휴가를 실시하였다고 진술하고 있는 점을 감안하면, 적어도 피진정인 1이 진정인의 휴가 사용에 부정적인 의사를 내비쳤을 것이라는 점은 인정된다.

그러나 피진정인 1은 진정인의 연가사용 승인에 대한 권한이 없는 자이고, 결과적으로 진정인은 피진정인 4에게 반일연가를 승인받아 사용하였음이 확인되는바, 그 과정에서 진정인의 연가사용에 대한 피진정인 1의 부정적인 의사표현이 있었다는 이유만으로 이를 인권침해에 이른 경우라고 보기는 어렵다. 따라서 피진정인 1의 반일연가 불허행위에 대해 피진정인 3, 4가 아무런 조치도 취하지 않아 부당하다는 진정인의 주장 역시 더 나아가 살펴볼 필요 없이 인정할 수 없다.

### 3) 2019. 3.경 진정인 연가 중 인증사진 전송 지시 관련

진정인은 피진정인 2가 진정인의 연가 사유 확인을 위해 병원 인증사진을 전송하라고 지시한 것은 부당하다고 주장한다. 이에 대해 피진정인 2는 병원에 입원중인 모친 병간호를 위해 휴가를 신청한 진정인의 차량이 숙소에 정차되어 있는 것을 목격한 후 진정인의 연가신청 사유에 대한 불신이 생겼고, 이에 1차로 진정인에게 전화하여 현재의 위치와 이동수단을 확인하였으며, 2차로 병원 인증사진을 전송하라고 지시하였음을 인정하면서도, 그 지시가 잘못된 것임을 인지하고 즉각 진정인에게 다시 전화하여 인증사진을 보내지 말 것을 지시하였다고 주장한다.

살펴보면, 전시, 작전, 훈련, 비상소집 등 군인의 복무관리에 제한을 가할 특수한 상황임이 인정되지 않는 상황에서, 피진정인 2가 하급자의 연가사용 사유에 대한 진정

성을 검증할 목적으로 인증사진을 전송하라고 지시를 한 행위는 피진정인 2가 인정하는 바와 같이 부당한 것으로서, 사건 당시 그 잘못을 스스로 자각하고 즉각 취소한 것은 다행스러운 일이나, 하급자인 진정인의 입장에서 보면, 비록 그 지시가 취소되었다고 하더라도 자신의 연가사용이 상급자의 감시의 대상이 되고 있다는 인식을 충분히 할 수 있으며, 그 자체가 압박으로 작용하여 피진정인 2의 지시 취소에도 불구하고 인증사진을 전송하였을 가능성을 배제할 수 없다. 더욱이 피진정인 2는 이미 승인된 진정인의 연가를 거부하거나 취소할 권한도 없는 것으로 확인된다.

따라서 피진정인 2가 공적인 업무수행을 위해 불가피한 상황이 아님에도 진정인의 연가 사용의 적절성을 검증할 목적으로 인증사진 전송을 요청한 행위는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조(군인의 기본권과 제한) 및 제26조(사적 제재 및 직권 남용의 금지)의 규정을 위반하여 헌법 제10조에서 연유하는 휴식권과 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

#### 4) 소결

이상의 내용을 종합하여 보면, 연가사용과 관련한 진정인의 주장 중 피진정인 2의 행위는 인권침해에 이른 것으로 인정되나, 그 침해 정도가 심각하여 피진정인 2에 대한 개인적인 책임을 묻거나 불이익 조치가 필요한 경우라고까지는 보기 어려우므로, 피진정인 2에 대한 개인적인 책임은 묻지 않기로 하되, 유사 사례의 재발방지를 위하여 상급 부대장에게 이 사건 사례를 예하부대에 전파하고 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

#### 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호 및 제2호와 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 11. 4.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 임성택 위 원 석원정

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제17조 (사생활의 비밀과 자유) 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제4조(군인의 기본권과 제한) ② 국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다

제26조(사적 제재 및 직권 남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니된다.

22

## [군 복무 중 성전환 군인에 대한 부당한 전역 처분]

2020. 12. 14. 결정 20진정0056500

### ■ 결정요지 ■

성전환을 한 피해자에 대한 강제전역 처분은 관련 법령의 근거가 부존재함에도 기존 인사관련법령을 자의적으로 해석함으로써 법률 유보의 원칙을 위반한 것인바, 이는 피해자의 헌법 제10조 행복추구권 및 제15조 직업수행의 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○(○○○○ ○○○○ ○○)

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 육군참모총장

### ■ 주 문 ■

1. 육군참모총장에게,

이 사건 피해자의 행복추구권과 직업수행의 자유 등을 침해한 전역 처분을 취소하여 피해자의 권리를 원상회복할 것을 권고합니다.

2. 국방부장관에게,

군 복무 중 성전환 수술을 한 장병을 복무에서 배제하는 피해사례가 발생하지 않도록 관련제도를 정비할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

피해자는 육군하사로 군 복무 중 2019. 12. 남성에서 여성으로 성전환수술을 하였다. 그런데 피진정인은 복무 중 성전환 수술을 한 장병에 불이익을 주는 법규정이 존재하지 않음에도 불구하고, 「군인사법 시행규칙」 등의 심신장애 기준을 피해자에게 적용하여 의무조사를 실시하고, 이를 토대로 전역심사위원회를 개최하여 피해자를 전역

조치 하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정한

진정요지와 같다.

### 나. 피해자

「군인사법 시행규칙」의 취지에 따르면 ‘심신장애’란 복무를 할 수 없는 장애를 발생시키는 것을 말하는데, 피해자의 경우 성전환 수술로 성주체성 장애를 제거한 것으로 건강상태는 악화된 것이 아닌 오히려 개선된 것이다. 또한 피해자는 수도병원에 입원하여 의사와 상담하는 과정에서 성전환 수술을 받는 게 낫다는 조언을 들었고, 이를 지휘관 및 여단장에게도 보고한 이후 성전환 수술을 받은 것이다.

### 다. 피진정인

피해자는 2017. 3. 1. 남군 부사관으로 임관하여 육군 0기갑여단 조종수로 근무하였던 사람으로서, 2019. 11. 26.부터 같은 해 12. 22.까지 사적 국외여행 허가를 받아 2019. 11. 29.경 태국에서 성전환 수술을 받았다. 이후 피해자는 2019. 12. 23. 국군수도병원에 입원하여 2019. 12. 26. 의무조사를 통해 심신장애 3급 판정을 받았다. 이에 따라 육군본부 보통 전공상심사위원회는 2020. 1. 9. 피해자에 대하여 ‘비전공상’ 결정을 하였고, 같은 달 22일 전역심사위원회를 개최하기로 하고, 같은 달 10일 피해자에게 이를 통보하였다. 피해자는 같은 달 16일 전역심사기일 연기를 신청했는데, 육군본부는 같은 달 20일 심사일정 연기 불가를 통보하였고 당초 결정되었던 22일에 전역심사위원회를 개최하였다.

피해자에 대한 전역심사위원회 심사는 「군인사법」 제37조 제1항 제1호, 같은 법 시행령 제50조, 같은 법 시행규칙 제53조 제1항 제2호에 근거한다. 피해자는 국군수도병원에서 「군인사법 시행규칙」 별표 1의 기준에 따라 음경상실 5급, 고환결손으로 5급으로 각 판정받은 후 별표 2에 따라 심신장애 3급으로 최종 판정되었다. 피해자의 계속복무 여부는 현행 법령에 따라 결정될 수밖에 없으며, 성전환자의 군복무 여부는 군의 특수성, 국민적 공감대, 법적인 문제 등을 종합하여 정책적으로 결정해야 할 사안이다. 피해자의 계속복무 의사에도 전역 처분을 한 것이 재량권을 일탈했다는 주장에 대해서

는, 전역심사위원회는 의무조사보고서와 피해자 본인 진술 등을 기초로, 「군인사법 시행규칙」 제53조 제3항 제1호에 따라 피해자가 고의로 심신장애를 초래하였고, 제53조 제3항 제2호에 의거 당해 병과와 계급에서 임무수행이 곤란하다고 판단하여, 전역 처분을 결정하였다.

육군은 부사관 선발 시 남군과 여군을 구별하여 선발하고 있고, 그 선발기준도 다르게 정하고 있으며, 성전환자가 군에 입대하는 것은 법령에 따라 제한하고 있다. 병사의 경우 「병역법」 제11조 제4항, 「병역법 시행령」 제136조, 병역판정 신체검사 중 검사규칙(국방부령) 별표5에 따라 입대를 제한하고, 장교의 경우에는 「군인사법」 제13조, 같은 법 시행령 제9조, 같은 법 시행규칙 제6조 제2호, 부사관의 경우에는 「군인사법」 제13조, 제14조의 위임을 받아 육군참모총장이 정한 육군규정 107 인력획득 및 임관 규정, 육군규정 161 건강관리 규정 별표 2에 따라 성전환자의 임관을 제한하고 있다.

피해자는 2017년 민간(남군) 부사관 모집에 응시하여 남군 신체검사 및 체력검정 기준을 통과한 후 복무하다 성전환 수술을 하였으며, 법원의 성별정정허가신청 사건 결정일 이후로 전역심사위원회를 연기해줄 것을 요청하고 피해자에 대한 성별정정허가신청 사건 인용 시 피해자에게는 여군의 신체등위 기준이 적용되어야 한다고 주장하고 있으나, 이는 군의 특수성, 국민적 공감대, 법적인 문제에 대한 정책판단이 필요한 사안이다. 성전환자의 군 복무 여부에 대하여 국민적 공감대가 형성되지 않은 상황과 관련 법령이 정비되지 않은 상태에서 피해자의 계속 복무가 임시적으로 인정되는 경우 국방임무 수행에 혼란을 초래할 수 있다. 향후 성전환자의 군복무 여부는 국방부를 포함한 각 부서 간의 협력, 국민의 폭넓은 여론 수렴 등을 통한 신중한 정책결정 절차가 필요하다.

### 3. 인정사실

진정인의 진정서, 피진정인 및 참고인의 진술서, 전문가 자문의견, 진정인 및 피진정인 전화조사 보고 등의 자료에 의하면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 육군 제0기갑여단 제00전차대대에서 근무하다 소속부대에 성정체성과 관련된 보고를 하였고, 정상적인 국외여행 절차를 거친 후 2019. 11. 27. 출국하여, 2019. 11. 29. 태국에서 성전환 수술을 받고, 2019. 12. 20.에 정상 복귀하여 2019. 12. 23.부터 국군수도병원 비뇨기과에서 가료받다가 2020. 2. 6. 퇴원하였다.

나. 국군수도병원은 피해자가 성전환수술을 마친 후 피해자에 대한 심신장애의 정

도를 조사하고 판정하기 위한 의무조사를 진행하였고, 피해자에게 '양측성 교환 결손', '완전 귀두부 상실 및 음경발기력을 완전히 상실한 경우'에 해당한다는 조사결과를 육군본부에 보고하였다. 이에 육군본부는 「군인사법 시행규칙」 제53조(전역 등의 기준) 제1항 제2호에 따라 피해자를 전역심사위원회에 회부하였다.

다. 피해자는 2019. 12. 26. ○○지방법원에 성별을 '남'에서 '여'로 정정하는 가족관계등록부 정정 허가신청을 하여 2020. 2. 10. 여성으로 등록부정정허가가 완료되었다.

라. 피해자는 2020. 1. 16. 육군참모총장에게 ○○지방법원의 가족관계등록부 정정 허가신청의 결정이 내려질 때까지 전역심사위원회의 심사기일을 연기해줄 것을 신청하였으나, 육군은 2020. 1. 20. 예정된 2020. 1. 22.의 심사기일을 그대로 유지하겠다는 답변을 하였고, 2020. 1. 22. 전역심사위원회 심사 결과 전역처분서(붙임 2. 참조)를 피해자에게 통지하였다.

마. 최근 3년간(2017. 1. 1.~2019. 12. 31.) 심신장애 3급 이상으로 판정된 사례는 총 194건<sup>4)</sup>이다. 이중 전역심사에서 전역으로 결정된 건수는 30건<sup>5)</sup>(15.5%)이며, 이는 모두 본인이 희망하여 전역한 사례이다.

## 4. 판단

### 가. 판단기준

헌법 제10조는 모든 국민의 인간으로서의 존엄과 가치 및 그리고 행복추구의 권리를 규정하고 있고, 제12조 제1항은 모든 국민의 신체의 자유를 명시하고 있으며, 제37조 제2항은 기본권 제한의 경우 법률유보의 원칙을 명시하고 있다.

### 나. 이 사건 전역 처분의 인권침해 여부

피진정인은 이 사건 피해자의 성전환 수술 이후 「군인사법」 제37조 및 같은 법 시행규칙 제49조, 제50조, 제51조에 근거하여 의무조사를 실시하였고, '양측성 교환 결손', '완전 귀두부 상실 및 음경발기력을 완전히 상실한 경우'로서 심신장애 3급에 해당한다는 결과에 따라 전역심사위원회를 개최하여 피해자를 전역 처분 하였다.

그런데, 이 사건 전역 처분의 결정은 피해자의 당시 건강상태가 '심신장애'의 범위에

4) 장교 54건, 부사관 140건

5) 장교 12건, 부사관 18건

해당하는 것을 전제로 하는 것인데, 과연 이 사건 피해자를 「군인사법」 제37조 제1항 제1호의 ‘심신장애인’으로 정의할 수 있는 것인지 의문이다. 「군인사법」에 별도의 심신장애인을 정의하는 규정이 없는 상황에서, 장애를 ‘신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태’라고 정의하고 하고 있는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제2조와, 군 복무 중 예상할 수 있는 질병이나 신체손상, 정신질환 등의 기능장애를 폭넓게 망라하고 있는 「군인사법 시행규칙」 별표 1을 참고해 볼 때, 자신의 신체와 성정체성의 일치를 목적으로 성전환수술을 실시한 사람을 심신장애인에 해당한다고 볼 근거는 어디에서도 찾을 수 없다.

전역 처분과 같이 군인의 신분을 박탈하는 침해적인 처분에서 그 근거되는 규정을 해석함에 있어서는 엄격한 기준이 적용되어야 한다. 성별정체성의 불일치를 정신장애로 보지 않는 세계 정신보건 전문기관들의 공통된 의견을 감안하면, 성별정체성의 일치를 위한 성전환 수술을 정신적 기능장애로 보긴 어렵다. 신체적 기능장애 측면에서 볼 때, 피진정인은 음경과 고환의 상실이라는 피해자 신체외관상의 변화만으로 심신장애 등급표상의 기준을 적용시켰으나, 피해자의 신체변화는 주지하는 바와 같이 성별정체성의 일치를 위해 검증된 의학적 수술의 방법을 스스로 선택한 것이므로, ‘신체훼손’의 개념과 동일시 할 수 없고, ‘기능장애’ 또는 ‘기능상실’에 해당한다고도 볼 수 없다. 따라서 피진정인은 명확한 법률적 근거 없이 자의적으로 성전환 수술을 심신장애의 요건으로 해석하여 피해자를 전역 처분한 것이다.

아울러 2020. 7. 29. 유엔인권최고대표 사무소가 성적지향과 성 정체성에 기초한 폭력과 차별에 대항하는 보호에 관한 독립전문가, 모든 이의 달성 가능한 최상의 신체 및 정신건강 수준을 누릴 권리에 관한 특별보고관, 사생활의 권리에 관한 특별보고관, 여성과 소녀 차별에 관한 실무위원회 위원장 공동명의로, 피진정인이 피해자의 남성 성기 제거가 「군인사법」 제37조 제1항의 심신장애에 해당한다고 판단하는 것은 성적 다양성(gender diversity)을 병리(pathology)에 해당한다고 보는 것으로서, 국제질병분류(International Classification of Diseases) 제11판에 위배되며, 피해자에 대한 전역 처분은 피해자의 일할 권리를 침해하고 성정체성에 기초한 차별을 금지하는 국제인권법을 위반할 소지가 있으며, 전역처분을 통해 직업안정성 뿐만 아니라 생계의 더 큰 위협을 가져올 수도 있다고 우려를 표하는 의견서를 대한민국 정부에 보냄과 동시에 관련 정보를 요청하였다는 점을 군 당국은 엄중하게 받아들일 필요가 있다.

한편, 이 사건 전역 처분에는 성전환 수술을 한 이 사건 피해자의 건강상태가 '현역으로 복무하기 적합하지 아니한 경우'라고 볼 근거도 찾아볼 수 없다. 군인에게 '현역으로 복무하기 적합하지 아니한 경우'라 함은 「군인사법」상의 결격사유를 제외하면 '전투력 상실'을 의미하는 것인데, 피진정인은 그와 전혀 무관한 군의 특수성, 국민적 공감대 등을 변소하고 있을 뿐, 이 사건 피해자가 성전환 수술로 인해 현역으로 복무하지 못할 정도의 전투력이 상실되었음을 전혀 증명하지 못하고 있다. 성전환 수술 이후 남성호르몬 감소로 인한 다소간 근력 등의 저하를 예상해 볼 수 있겠으나, 그것이 군인으로서 임무수행이 불가능한 것임을 증명하는 것도 아니고, 이 사건 피해자의 보직인 전차조종수에 이미 다수의 여성 부사관이 근무하고 있다는 점에서도, 성전환 수술과 복무적합성 간의 상관관계를 인정할 수 없다.

남군과 여군의 특성을 감안해 볼 때도 복무부적합의 합당한 이유는 확인되지 않는다. 이 사건 피해자가 성전환 수술을 한 이후 영내거주의 곤란한 사정을 호소한 사정이 있다고는 하나, 이는 보직 조정, 영외숙소 배정, 부대 배치전환 등 군 인사행정 계통을 통해 해결해야 할 문제이지, 그것이 전역 처분의 고려사항이 될 수는 없다. 나아가, 현재 군이 군 간부 정원을 설정함에 있어 남군과 여군을 특정해 별도로 분리하여 운용하지 않고, 성별 구분 없이 해당 보직에 가장 적합한 인원을 배치해 인력을 운용하고 있는 사정에 비추어 보면, 선발 과정에서의 남녀 구분만 있을 뿐 실질 병력운용상 남녀 구분의 실익은 크지 않으므로, 피해자를 계속 복무시킨다고 하여 여군 정원에 추가인원이 발생해 선의의 피해자가 나타나는 등의 반사적 불이익이 발생하는 것도 아니다.

결론적으로, 피진정인의 이 사건 피해자에 대한 전역 처분은 관련 법령의 근거가 부존재함에도 기존 인사관련법령을 자의적으로 해석함으로써 법률 유보의 원칙을 위반한 것인바, 이는 헌법 제10조의 행복추구권 및 제15조의 직업수행의 자유를 침해하는 행위에 해당한다.

#### 다. 제도 개선의 필요성

피진정인이 피해자에 대한 전역 처분에 이르게 된 것은 복무 중 성전환 수술을 하는 사례가 건군 이래 초유의 상황으로 군 당국으로서도 전혀 제도적인 대비책을 마련하지 못한 입법 미비의 상황에서 말미암은 이유가 크다고 판단된다. 따라서 제도적인 문제점에 대한 검토 없이 단지 이 사건 피해자의 사례에만 국한하여 권리회복이 이루어진다면, 이는 향후 있을지 모를 군 내부 성전환자에 대한 또 다른 피해 사례를 예방하는

것에 다름 아닐 것이므로, 현재 관련 규정의 미비점과 해외사례들을 종합적으로 검토하여 그 개선책을 도모할 필요가 있다.

앞서 군인사법 제37조 제1항 제1호의 ‘심신장애’를 성전환자를 포함시켜 해석하는 한 법률유보의 원칙에 위배되는 것이라고 판단하였으나, 그렇다고 하여 성전환수술을 실시한 사실을 ‘심신장애’의 한 사유로 명문으로 규정하게 된다면, 이는 유엔인권최고대표의 의견에서 보는 바와 같이 성정체성에 기초한 차별을 금지하는 국제인권법을 위반할 소지가 높다. 「군인사법」 및 관련 규정들의 개정은 소수자를 사회적 편견과 차별로부터 보호하는 방향으로 개정되어야 한다.

관련하여 해외 사례를 살펴보면, 미국, 영국, 독일, 호주, 캐나다, 이스라엘, 오스트리아, 벨기에, 볼리비아, 브라질, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 아일랜드, 이란, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 스페인, 스웨덴, 태국 등의 국가에서 현재 성전환자의 군 복무를 인정하고 있다. 특히 독일에서는 성전환 수술을 한 중령급 지휘관도 탄생했으며, 영국에서는 복무 중인 군인이 성전환 수술을 할 경우 호르몬치료 비용을 지원해주고, 캐나다에서는 성전환수술부터 호르몬치료 비용 일체를 군 의료보험으로 처리하며, 이스라엘의 경우에는 여성화 얼굴성형을 포함한 모든 비용을 의료보험으로 처리하고 있는 것으로 나타난다. 특히 우리나라와 같이 징병제 국가이면서 언제든 전시 상황에 돌입할 수도 있어 전투력 유지를 중요하게 생각하는 이스라엘의 경우에도 복무중 성전환 수술을 한 군인에 대하여 성전환 수술, 호르몬 치료, 성형수술 비용까지도 지원하고 있다는 점은 주목할 만하다.

## 라. 소결

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 행복추구권과 직업수행의 자유 등을 침해받은 이 사건 피해자의 권리를 원상회복해야 할 필요성이 인정되는데, 육군참모총장에게 피해자에 대한 전역 처분을 취소할 것을 권고한다. 또한, 향후 군 복무 중 성전환 수술을 한 장병이 추가로 발생할 경우, 의무조사 및 전역심사 대상으로 회부되어 이 사건과 같은 피해가 재발하지 않도록, 국방부장관에게 관련 제도를 정비할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 12. 14

국가인권위원회 전원위원회

위원장 최영애 위원 정문자 위원 이상철 위원 박찬운

위원 김민호 위원 문순희 위원 이준일 위원 서미화 위원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

### 2. 「군인사법」

제37조 (본인의 의사에 따르지 아니한 전역 및 제적)

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 각군 전역심사위원회의 심의를 거쳐 현역에서 전역시킬 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 현역으로 복무하는 것이 적합하지 아니한 사람
2. 제32조에 따라 같은 계급에서 두 번 진급 낙천된 장교. 다만, 소위의 경우에는 한 번 진급 낙천된 사람
3. 병력(兵力)을 줄이거나 복원(復員)할 때에 병력을 조정하기 위하여 전역시킬 필요가 있다고 인정된 사람
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하여 현역 복무에 적합하지 아니한 사람

② 제1항제1호에 해당하는 사람으로서 전상(戰傷)·공상(公傷)에 의하지 아니한 사람은 제적(除籍)시킬 수 있다.

③ 전투 또는 작전 관련 훈련 중 다른 군인에게 본보기가 될만한 행위로 인하여 신체장애인이 된 사람은 제1항제1호에도 불구하고 전역심사위원회의 심의를 거쳐 현역으로 계속 복무하게 할 수 있다.

### 3. 「군인사법 시행령」

제50조 (전역심사위원회) ① 장교 및 준사관의 전역과 법 제37조제3항에 따른 신체장애인의 계속 복무 여부를 심사하기 위하여 각군 본부(해병대는 해병대 사령부)에 본부전역심사위원회(해병대는 해병대사령부전역심사위원회를 말한다. 이하 같다)를 둔다.

② 부사관의 전역을 심사하게 하기 위하여 부사관에 대한 전역권이 위임된 부대에 부사관 전역심사위원회를 둔다.

### 4. 「군인사법 시행규칙」

제53조 (전역 등의 기준) ① 장교·준사관 및 부사관의 심신장애로 인한 전역·퇴역 또는 제적의

기준은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 심신장애의 정도가 별표 1 및 별표 2에 따른 1급부터 9급까지에 해당되고, 그 심신장애가 전상 또는 공상으로 인하여 생겼을 때: 퇴역
  2. 심신장애의 정도가 별표 1 및 별표 2에 따른 1급부터 9급까지에 해당되고, 그 심신장애가 비전공상으로 인하여 생겼을 때: 전역심사위원회의 심사를 거쳐 퇴역 또는 제적
- ② 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사를 포함한다)이 심신장애로 인하여 전역하는 경우 그 병역처분의 기준은 「병역법 시행령」 제137조제1항제1호, 제3호 및 제4호의 기준에 따른다.
- ③ 제1항 각 호에도 불구하고 같은 항 제1호 또는 제2호에 해당하는 사람이 현역 복무를 원하는 경우에는 각군 전역심사위원회는 의무조사위원회의 전문적 소견을 참고하여 해당자의 군에서의 활용성과 필요성 등에 관한 심의를 거쳐 현역으로 복무하게 할 수 있다. 다만, 심신장애인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 현역으로 복무하게 할 수 없다.
1. 위법행위나 고의로 심신장애를 초래한 경우
  2. 해당 병과와 계급에서 요구되는 근무·훈련·작전 등 임무를 수행하기 곤란하거나 임무수행에 다른 사람의 도움이 필요한 경우
  3. 전역성 질환 등으로 다른 사람의 건강에 중대한 해를 끼칠 염려가 있는 경우
  4. 전역심사 후에도 같은 심신장애로 계속 입원치료가 필요하거나 의료기관에서 완치되기 곤란한 경우
- ④ 제1항에도 불구하고 각군 전역심사위원회는 법 제7조제1항제2호 및 같은 조 제2항부터 제5항까지에 따른 의무복무기간을 마치지 못한 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 의무조사위원회의 전문적 소견을 참고하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 심신장애 치유 가능성, 병과 특성에 따른 복무 가능성, 군에서의 활용성과 필요성 등에 관한 심의를 거쳐 남은 의무복무기간 동안 현역으로 복무하게 할 수 있다.
1. 심신장애의 정도가 별표 1 또는 별표 2에 따른 8급 또는 9급에 해당되는 경우
  2. 심신장애의 사유가 되는 질환 또는 장애가 해당 병과에서의 직무수행에 직접적인 제약을 주지 않는 경우

## 5. 「군인사법 시행규칙」

제46조 (적용 범위) 법 제37조제1항제1호에 따라 심신장애로 인하여 현역 복무가 적합하지 아니하다는 사유로 전역시킬 수 있는 사람의 범위는 현역의 장교·준사관·부사관(제14조제2항에 따라 임용된 부사관은 제외한다) 및 군간부후보생으로 한다.

23

## [군 상관에 의한 투표 인증 사진 제출 강요]

2020. 12. 22. 결정 20진정0653300

### ■ 결정요지 ■

진정인의 지휘관인 피진정인들이 소속 군인의 투표 인증사진을 촬영하고 제출하도록 지시한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 일반적 행동자유권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ 1. □□□

2. □□□

### ■ 주 문 ■

육군참모총장에게, 선거와 관련하여 장병의 투표 인증사진 제출을 강요하는 사례가 발생하지 않도록 이 사건 사례를 예하부대에 전파할 것과 일선 지휘관들을 대상으로 관련 직무교육을 실시할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 육군 00사단 군사경찰대대(이하 ‘피진정부대’라 함)에서 복무 후 2020. 9. 22. 육군병장으로 만기 전역한 사람이고, 피진정인 1, 2는 이 사건 당시 같은 부대 각각 중대장과 소대장이다. 피진정인들은 2020년 제21대 국회의원 선거 투표기간 중 소속 장병들에게 투표 후 투표 인증사진을 찍어오라고 지시하였다. 진정인은 지시에 따라 투표 후 피진정인 2에게 투표 인증사진을 보냈는데, 2시간 후 피진정인 2는 진정인이 전송한 사진이 마음에 들지 않는다고 진정인에게 다시 투표소로 이동하여 인증사진을 찍어오도록 지시하였다. 진정인은 이미 투표소에서 다른 장소로 이동하였기 때문에 다시 찍을 수 없는 사정임을 밝혔음에도, 피진정인 2는 다시 투표소로 가서 사진을 찍을 것을 강요하였다. 이와 같이 군 복무 중인 장병들에게 투표 인증사진을 찍을 것을

강요하는 것은 의무 없는 일을 강요하는 것으로 인권을 침해하는 행위이다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

코로나-19로 인해 휴가가 제한된 상황에서, 사단은 ○○군 ○○면에 위치한 주둔지에서 복무하고 있는 장병들을 위해 각 부대별 사전투표소까지 이동의 편의를 제공하였다. 다만 사전투표기간에 출타한 인원의 경우, 본 투표일(2020. 4. 15.)에는 주민등록상 주소가 ○○군 ○○면이 아닌 사람은 투표에 참여할 수 없으므로, 복귀하기 전 사전투표소에서 투표할 수 있도록 하였다.

당시 진정인은 질병 치료를 위하여 청원휴가 중이었고 진정인의 주민등록상 주소지는 ○○군 ○○면이 아니어서, 진정인이 투표하지 않고 주둔지에 복귀하게 되면 본 투표일에 투표권을 행사할 수 없을 것으로 생각하였다. 이에 당시 피진정인들은 진정인에게 청원휴가 중 사전투표기간(2020. 4. 10. ~ 4. 11.)을 이용하여 진정인 복귀 전 사전투표를 할 수 있겠냐고 제안하였고, 진정인은 투표를 하고 복귀하겠다고 답변하였다.

피진정인 2는 사건 당시 진정인에게 만약 투표를 하였다면 인증 사진을 보내줄 수 있는지 요청하였고, 이에 진정인은 자신의 명찰사진을 찍어 피진정인 2에게 전송하였다. 이를 받은 피진정인 2는 진정인에게 얼굴과 투표소까지 나오지 않아 아쉽지만 일단 잘 복귀하라는 취지로 답변하였을 뿐, 다시 사진을 찍어오라고 강요한 사실은 없다. 최종적으로 피진정인 2는 피진정인 1에게 진정인의 촬영거부의사를 보고하였고, 이에 피진정인 1은 강요하지 말고 부대에 복귀시키라고 지시하였다.

## 3. 인정사실

진정인 및 피진정인 주장, 피진정부대 제출자료 등에 따르면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정부대는 2020. 4. 6. 부대 내 사전투표 실시 인원을 종합하고, 출타자에게 투표를 권장해 인증사진을 제출받을 것을 내용으로 하는 지시를 하달하였다. 관련하

여, 상급부대 선거관리지침 또는 사단급 지시사항에는 장병들의 투표인증 사진과 관련한 내용은 없다.

나. 피진정인 1은 2020. 4. 10. 피진정인 2에게 진정인이 사전투표를 한다면 투표인증 사진을 받을 것을 지시하였다. 같은 날 피진정인 2는 모바일메신저를 통해 진정인에게 사전투표를 실시하고 복귀할 것을 지시하는 내용의 대화를 하였다.

다. 피진정인 2는 2020. 4. 10. 16:00경 모바일메신저를 통해 진정인에게 투표인증 사진을 보내라고 지시하였고, 진정인은 투표소를 배경으로 이름표를 들고 있는 사진을 찍어 피진정인 2에게 전송하였다.

라. 피진정인 2는 2020. 4. 10. 17:00경 피진정인 1에게 “진정인에게 인증사진을 받았으나 본인인지, 투표소가 맞는지 알 수가 없는 사진이다”라는 내용을 구두로 보고하였고, 피진정인 1은 피진정인 2에게 진정인으로부터 투표 사실을 입증할 수 있는 사진을 다시 제출받을 것을 지시하였다. 이에 피진정인 2는 2020. 4. 10. 17:22경 모바일메신저를 통해 진정인에게 “얼굴! 투표소! 2개는 좀 나오게 줘야. ○○아”라는 내용의 메시지를 보냈다.

마. 피진정인 2는 2020. 4. 10. 17:30경 진정인에게 전화하여 “만약 사진에 얼굴과 투표소가 나오지 않으면 투표하지 않은 것으로 처리할 수 있다”고 말하였고, 그 이야기를 들은 진정인은 그러면 투표 하지 않은 것으로 처리해달라고 답하였다.

바. 피진정인 2는 피진정인 1에게 진정인의 재촬영 거부사를 보고하였으며, 피진정인 1은 피진정인 2에게 사진촬영을 강요하지 말고 복귀시키고 투표 실시 여부는 미희망자로 분류할 것을 지시하였다.

#### 4. 판단

헌법 제10조는 행복을 추구할 권리를 보장하고 있고, 행복추구권은 그 구체적인 표현으로서 일반적인 행동자유권을 포함한다. 한편, 헌법재판소는 자유선거의 원칙과 관련하여, “비록 우리 헌법에 명시되지는 않았지만 민주국가의 선거제도에 내재하는 법원리인 것으로서 (중략) 선거권자의 의사형성의 자유와 의사실현의 자유를 말하고, 구체적으로는 투표의 자유, 입후보의 자유, 나아가 선거운동의 자유를 뜻한다”고 판시한 바 있다(헌법재판소 1994. 7. 29. 93헌가4 결정).

인정사실에 따르면, 피진정부대는 2020년 제21대 국회의원 선거 사전투표기간 중

사전투표 실시인원을 종합하고, 출타한 내부 장병들을 대상으로 투표를 권장해 인증사진을 제출받을 것을 지시하였으며, 이 지시에 따라 피진정인들은 이 사건 당시 출타중이었던 진정인에게 투표 인증사진을 받을 것을 지시하였다. 외출·외박이 자유롭지 않은 군의 특성상 사전투표기간 등을 이용하여 소속 군인의 투표권을 완전히 보장할 수 있도록 살피는 것은 군 지휘계통의 의무이고, 피진정부대 역시 이와 같은 취지에서 하달된 상급부대의 지시를 적극적으로 이행하고 관리하는 차원에서 이 사건의 투표 인증사진 촬영 지시를 한 것으로 보여진다.

그러나 일반인들이 투표 참여를 독려할 목적으로 선거법상 허용되는 범위 안에서 투표소 앞에서 투표 인증사진을 찍어 이를 SNS 등에 자유롭게 홍보하는 것은 문제될 것이 없겠으나, 이 사건과 같이 상명하복의 조직문화가 특징인 군에서 소속 군인에게 투표 인증사진을 촬영하도록 지시하는 것은 달리 볼 수밖에 없다. 헌법상 당연히 유추되는 자유선거의 원칙에는 선거의 내용에 대한 선거인의 자유로운 결정뿐만 아니라 선거의 가부에 대한 선거인의 자유로운 결정이 포함되는 것이므로, 상명하복의 입장에 처해있는 군인이 투표의 여부를 확인하는 사진을 강요받게 된다면, 이는 결국 선거의 가부에 대한 결정을 강요받는 것에 다름 아니다.

따라서, 피진정인들이 소속 군인의 투표권 보장을 위한 활동 및 관리에 그치는 것이 아니라, 이 사건과 같이 투표 인증사진을 촬영하도록 지시한 행위는 자유선거의 원칙을 훼손할 여지가 상당해서, 헌법 제10조에서 연유하는 진정인의 일반적 행동자유권을 침해한 것이라 하지 않을 수 없다. 다만, 피진정부대의 최초 지시가 상급부대의 선거관리 지침을 다소간 오해한 것에서 비롯된 것으로 보이는 점, 이 사건 피진정인들이 진정인의 사진전송 요구 거부에 추가적인 강요 없이 진정인을 복귀하도록 한 점 등을 고려하여, 피진정인들에게 개인적인 책임은 묻지 않기로 하되, 투표권 행사와 같은 중요한 문제에 유사 사례가 재발되는 것을 방지할 필요성은 분명하므로, 육군참모총장에게 이 사건 사례를 예하부대에 전파하고, 일선 지휘관들을 대상으로 관련 직무교육을 실시할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 12. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

24

## [군의 부당한 감찰조사 등으로 인한 인권침해]

2020. 12. 22. 결정 20진정0676000

### ■ 결정요지 ■

진정인 소속부대의 감찰장교인 피진정인은 피조사자 신분에 있던 진정인에게 일상적 조연에 불과한 수준을 넘어 적극적으로 감찰의 결과를 예측하고, 그에 대응하는 진정인의 태도가 어찌해야 하는지 등을 강하게 반복적으로 주지시키는 발언을 하였는 바, 이는 진정인의 헌법 제10조에서 연유하는 인격권 및 헌법 제19조의 양심의 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ □□□

### ■ 주 문 ■

국군 000사령관에게, 향후 감찰조사 과정에서 피조사자의 인격권 및 양심의 자유를 침해하는 사례가 발생하지 않도록 피진정인에 대하여 인권교육을 실시할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

피진정인은 국군 000사령부 소속 감찰장교이다. 피진정인은 2019. 12. 27., 12. 30. 및 2020. 1. 2. 당시 감찰조사를 받고 있는 진정인에게 전화를 하여 "반성의 기미가 안보인다", "꼬랑지 꼭 내리라", "징계위원회 한다. 무조건 잘못했다 모드로 가라, 그렇지 않으면 살아남기 어렵다", "작살난다"고 위협하며 혐의사실을 무조건 인정할 것을 강요하였다. 이 통화 과정에서 진정인이 고맙다고 말하자, 피진정인은 2차례나 "말로만?" 이라고 하며 금품 등을 요구하는 듯한 발언을 하였다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인 주장

진정인은 피진정인과 친분이 있는 선배장교로, 과거에 같이 근무했었다가, 2019년에 000사령부에서 다시 만났다. 진정인은 2019년 12월 20일부터 같은 달 30일까지 000사령부 감찰실의 감찰조사를 받았는데, 피진정인은 다른 현안업무와 피진정인과의 사적 이해관계 등을 고려하여 진정인 관련 사건의 조사관으로서의 조사임무를 수행하지 않았다. 진정사건과 관련한 통화는 진정인이 먼저 피진정인에게 전화를 걸어와 통화를 하게 된 것 같다.

피진정인은 진정인 감찰사건의 조사관이 아니므로 진정인과 통화 당시 진정인 혐의가 정확히 무엇인지 모르고 있었다. 감찰실 사실조사는 제보자의 주장에 대해 피조사자 대상으로 사실여부만 확인하는 단계임을 감안하여, 피진정인은 후배의 입장에서 진정인에게 “인정할 건 인정하고, 잘못된 것에 대해서는 잘못했다고 선처를 구하는 것이 좋은 방안인 것 같습니다”라고 조언하였다. 피진정인이 ‘혐의사실을 인정할 것을 강요했다’고 주장하나, 진정인이 피진정인과 통화 시 ‘여러 가지로 고맙다’고 하는 등 전후 사정을 고려해 볼 때 사실이 아니다. 진정인의 주장은 결과적으로 징계를 받은 것에 대한 화풀이라고 생각한다.

또한 진정인은 당시 통화에서 피진정인이 진정인에게 금품·향응 등을 제공할 것을 요구하는 듯한 발언을 하였다고 주장하나, 이는 순전히 진정인의 생각일 뿐이다. 피진정인의 성향과 기억으로는 “말로만? 이번 일 다 정리되면 조용히 소주나 한잔하시죠” 또는 “이번 일 다 정리가 되면 지인 ○○○과 함께 식사나 하시죠?”라는 취지로 발언했을 것이다. 만약 피진정인이 진정인에게 더 구체적으로 금전 또는 향응을 요구하고 그에 대한 결과를 약속한 것이라면 진정인 주장에 동의하겠지만, 진정인의 자의적 해석과 추상적 생각으로 선량한 후배의 명예, 인격, 인권을 유린시키는 것이 안타깝다.

진정인은 피진정인보다 계급과 직책이 높고 연장자인바, 이런 진정인에게 금품과 향응을 요구했을 리 없고, 더욱 그런 요구에 응하지 않으면 신상에 불이익이 갈 것이라

는 발언을 했을 리도 없다. 피진정인은 진정인으로부터 금품과 향응을 결코 받은 적도 없었고, 진정인의 비위사실 조사에 어떠한 영향력을 발휘하지 않았다.

#### 다. 참고인(△△△)

참고인은 2019. 12. 24. 진정인의 비위와 관련된 제보에 대해 사실관계를 조사하였으며, 조사보고서는 부서 총괄역할을 하는 피진정인에게 공유한 사실이 있다.

### 3. 인정사실

진정인의 진정서 및 진술, 피진정인의 서면진술 및 본 위원회 심의 시 출석진술, 참고인 진술, 현장조사 결과보고서, 징계처분서, 진정인 제출 녹음파일, 관련 속기록, 000사령부 감찰예규 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 공군 장교로 2005년 5월부터 2010년 7월까지 국방부 직할부대인 000사령부에 복무한 사실이 있고, 2019. 6. 28.부터 2020. 2. 17.까지 000사령부 전력기획과장(중령)으로 복무 한 후, 2020년 12월 현재 공군본부에서 복무하고 있다.

나. 피진정인은 000사령부 감찰실 감찰장교이고, 참고인 △△△은 000사령부 감찰실 감찰조사관이다. 참고인은 2019. 12. 20.부터 12. 30.까지 진정인에 대하여 직무태만 및 부적절한 언행 등에 관한 감찰조사를 실시하였다. 진정사건 발생 당시 피진정인이 속한 감찰참모실은 3급인 감찰실장을 비롯하여 감찰장교(피진정인, 소령), 조사장교(대위), 감사담당(참고인, 4급) 등 총 6명으로 구성되어 있다.

다. 진정인과 피진정인은 2019. 12. 27.과 12. 30. 및 2020. 1. 2. 휴대전화로 통화하였으며, 진정인이 제출한 파일에는 다음과 같은 통화내용이 녹음되어 있다.

1) 2019. 12. 27. 피진정인이 진정인에게, ‘나도 조사참여자로 되어있다. 일단 징계위원회 할 겁니다, 그냥 확 수그리고 들어가시죠, 내가 인정한다. 잘못했다’ (중략) ‘징계위원회에 조사관의 의견도 다 들어갑니다. 이거 뭐 반성의 기미도 없고, 이렇습니다’ (중략) ‘인정할 거는 그냥 인정하시고 이렇게 하시는 게 지금 현재 바서는 선배가 살아남을 길입니다’, ‘꼬질대 날라갑니다. 사령관한테’라고 말함

2) 2019. 12. 30. 진정인에게 ‘일단 징계위입니다’ (중략) ‘법무실장이 내용 100% 다 본 건 아니고, 잠깐 훑어봤는데, 요 정도면 서면경고 될 거 같다.’ (중략) ‘징계위 할 겁니다. 징계위 가서 무조건 잘못했다. 그렇지 않으면 그 살아남기 어렵습니다’ (중략)

‘안 그러면 작살납니다. (진정인의 여러 가지 도와줘서 고맙다는 말에) 말로만?’이라 말하고 이어지는 진정인 말에도 ‘아니아니 말로만?’이라고 말할

3) 2020. 1. 2. 피진정인이 진정인에게 ‘지금 휴가 중입니까?’라며 먼저 물으며 통화를 시도함

라. 피진정인이 소속된 부대의 징계 절차는 감찰부서 조사 및 지휘관보고, 법무실 의뢰, 법무실내 징계담당자 확인조사, 지휘관 보고, 징계위원회 심의, 지휘관 결재, 당사자 통지 순으로 진행된다.

마. 피진정인은 2019. 12. 30. 진정인에 대한 감찰부서 조사결과보고서를 확인한 후, 법무실 확인조사가 진행되기 전 법무실을 찾아가 법무실장(대위)에게 감찰 조사보고서상의 내용이면 어떠한 처분이 예상되는지에 대하여 대화하였다.

바. 000사령관은 2020. 1. 23. 진정인에게 인정사실 나함과 관련하여 군인의 징계 중 경징계(감봉, 근신, 견책)에 해당하는 ‘근신(7일)’을 처분하였으며, 진정인은 이러한 징계에 대해 상급기관인 국방부에 항고하였다.

#### 4. 판단

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다고 규정하고 있고, 여기에서 유래하는 인격권은 자신과 분리할 수 없는 인격적 이익의 향유를 내용으로 한다. 또한 헌법 제19조는 모든 국민은 양심의 자유를 가진다고 규정하고 있는바, 이는 외부로부터 어떠한 간섭이나 압력을 받지 않고 스스로 판단하고 언어로 표명하지 않을 침묵의 자유까지를 포괄한다(헌법재판소 1991. 4. 1. 89헌마160 결정 참조). 한편, 국방부 감사운영에 관한 훈령과 000사령부 감찰규정 제9조는 감찰관의 의무에 대해 “정확한 증거에 의하여 사실을 판단하여야 하며 선입견 또는 편견에 의해 사실을 판단하여서는 아니된다”고 규정하고 있고, 제24조는 “조사관은 조사의 공정성과 정확성에 대하여 책임이 있고, 피조사자와 이해관계가 있을 때에는 하명권자에게 권의하여 조사에서 제외되어야 한다”고 규정하고 있다.

피진정인은 자신이 진정인 비위사건에 대한 담당조사관이 아니고, 단지 진정인이 이전부터 알고 지내온 선배장교이기 때문에 개인적인 조언을 한 것 뿐이라고 주장하나, 진정인 감찰사건의 담당조사관인 참고인은 피진정인에게 조사결과를 공유했다고 진술하고 있고, 피진정인은 진정인과 통화하면서 사령관, 법무실장 등을 거론하고, 자

신이 조사참여자로 되어있다며 징계조사 사항에 수궁할 것을 요구하는 발언 등을 한 사실 등이 확인되는데, 피진정인의 주장과 같이 사적인 통화만으로는 보기 어렵고, 국가기관의 '업무수행과 관련된' 행위를 하였다고 봄이 타당하다.

피진정인이 진정인과의 통화과정에서 “말로만?”이라고 말한 사실이 확인되나, 그와 같은 발언이 정보에 대한 대가성 금품·향응의 제공을 강요하거나 유도한 것이라고 단정할 수는 없는데, 그로 인해 인격권을 침해받았다는 진정인의 주장은 인정할 수 없다.

그러나 그 외 나머지 피진정인의 발언에 대한 진정인의 주장은 모두 인정된다. 검찰 장교가 검찰부서의 검찰사안을 관계자에게 비공식적으로 전달하는 것은 그 의도와 무관하게 위법·부당한 행위라고 할 것인데, 피진정인은 단순히 검찰과정에 대한 안내 정도의 수준에서 그친 것이 아니라, 적극적으로 검찰의 결과를 예측하고, 그에 대응하는 진정인의 태도가 어찌해야 하는지 등을 “반성의 기미가 안보인다”, “꼬랑지 꼭 내리라”, “사령관한테서 꼬질 때 날아간다”, “작살난다”, “살아남지 못한다” 등 일상적 조언의 수위를 넘는 표현을 사용하며 진정인에게 강하게 반복적으로 주시시켰다. 비록 피진정인이 진정인과 친분이 있고 진정인보다 낮은 계급에 있었다고는 하나 엄연히 검찰부서의 검찰장교이고, 당시 진정인은 피조사자 신분에 불과했으므로, 통상의 친분관계에 따른 조언이라고 보기 어렵다. 피진정인의 의사와 무관하게, 당시 진정인으로서 피진정인이 검찰장교라는 우월적 지위를 이용하여 검찰과정에 영향을 끼치려는 목적으로 강압적인 발언을 한 것이라고 받아들였을 가능성이 있고, 이로 인해 진정인은 공정한 검찰에 대한 기대와 검찰내용에 대한 항변의 의지를 상실케 되었을 가능성이 높다.

특히 이 사건과 같이 피조사자가 의사에 반하여 무조건 잘못했다는 진술을 강요받아 이를 진술할 경우, 법원이나 수사기관, 검찰기관 등 제3자가 이 서류를 볼 때에는 피조사자가 순수히 자발적으로 작성한 것으로 해석될 우려도 있다. 만일 피진정인이 주장하는 바와 같이, 피진정인의 발언이 단지 조언에 불과한 것이었다면, ‘사실대로 말하라’, ‘유리한 증거가 있으면 제출해라’ 등의 내용이었던 것이라면 충분하였을 것이다.

결국, 피진정인의 헌법 제10조의 인간의 존엄과 가치의 기본권에서 유래하는 진정인의 인격권을 침해한 것이고, 피조사자 신분인 진정인의 심리적 위축 상태를 조성하여 그 생각과 달리 과오를 인정하는 진술을 강요한 것이라는 점에서 헌법 제19조에서 보장하고 있는 양심의 자유를 침해한 행위에 해당한다. 이에 피진정인 소속 부대장에게, 향후 검찰조사 과정에서 이 사건과 유사한 인권침해 행위가 발생하지 않도록 피진정인에 대한 인권교육을 실시할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 12. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

## 별지 관련 규정

### 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제19조 모든 국민은 양심의 자유를 가진다.

### 2. 「국방부자체감사운영에 관한훈령」(국방부훈령 제2186호)

제6조(감사담당자의 의무) ① 감사담당자는 공인으로서의 책임성피진정인 인식하고 공정성·성실성 및 건전한 윤리 의식에 기초한 감사자세를 견지하여야 하며 높은 청렴성을 유지하여야 한다.

② 감사담당자는 감사업무를 수행함에 있어 독립성피진정인 유지하고, 해당 감사 업무 수행에 필요한 전문지식과 실무경험을 구비하여야 한다.

③ 감사담당자는 감사대상기관의 입장과 의견을 존중하고 충분한 의견진술 기회를 주어야 하며 편견이나 자의적 판단에 의하지 아니하고 동료 감사요원, 관계기관 및 전문가의 의견을 광범위하게 수렴하여야 한다.

④ 감사담당자는 직무와 관련하여 알게된 정보 또는 자료를 정당한 사유없이 누설하거나 감사 목적 외에 사용하여서는 아니된다.

⑤ 감사담당자는 감사업무를 수행함에 있어 정당한 주의의무를 다하여야 하며, 고의 또는 중대한 과실로 정당한 주의의무를 다하지 못하여 물의가 야기되는 등의 경우에는 책임을 진다.

⑥ 감사담당자는 감사대상기관 또는 그 구성원과 개인적인 이해관계 등이 있거나 해당 감사업무와 직·간접적으로 연관이 있는 등 공정한 감사수행이 어렵다고 판단될 때에는 지체없이 감사기구의 장 또는 감사단장에게 보고하여야 한다. 이때 감사기구의 장 또는 감사단장은 감사담당자를 해당 감사에서 제외하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

### 3. 「000사령부 감찰예규」

#### 제9조 감찰관의 의무

1. 감찰관은 하명에 의한 감찰활동시 특별한 사유가 없는 한 감찰활동명령서를 피감 부대장에게 제시한다.
2. 감찰관은 공정하게 감찰활동을 하고 수검자에게 친절하여야 하며 수검부대의 기본업무를 저해하는 일이 없도록 해야 한다.
3. 중대한 비위 또는 위반사항을 발견하였을 때에는 지체없이 감찰실장을 통해 사령관에게

보고한다.

4. 감찰활동간 인지한 업무상의 기밀 또는 타인의 비밀을 정당한 사유없이 외부에 누설하여서는 아니되며, 피감자의 권익을 보호해야 한다.
5. 회계상의 중대한 허위, 오류, 부정 또는 중요 결함사항을 고의로 묵과하여서는 안된다.
6. 감찰관은 정확한 증거에 의하여 사실을 판단하여야 하며 선입관 또는 편견에 의해 사실을 판단하여서는 안된다.

#### 제24조 조사관의 책임

1. 조사관은 조사과정에서 수집된 모든 증거와 인지사실을 빠짐없이 보고서에 반영 하여야 하며, 보고서는 필히 하명권자의 결재를 득하여야 한다.
2. 조사관은 증거를 바탕으로 결론을 도출하며 공정한 입장에서 조치를 건의하고 그 조치결과를 끝까지 확인한다.
3. 조사관은 조사내용에 대한 비밀의 보장과 피조사자의 권익을 보호할 책임이 있다.
4. 조사관은 사건을 종결 처리하고 필요시에는 하명권자에게 보고 후 관계기관에 이첩 처리한다.
5. 조사관은 조사의 공정성과 정확성에 대하여 조사종결 후에도 계속 책임이 있다.
6. 조사관은 피조사부대(원)와 이해관계가 있을 때에는 하명권자에게 건의하여 조사에서 제외되어야 한다.

#### 제29조 증인 신문 절차

조사관은 증인에게 신분증명을 제시하여 자신을 소개하고, 증인 신원을 확인하여 사건에 대한 일반적인 설명과 증인의 권리와 의무를 주지시킨 후 증인 신문을 실시한다.

##### 1. 증인의 권리

① 증언 거부권(단, 증언 거부 시 거부사유를 소명해야 함.)

② 진술 거부권

③ 자기에게 유리한 증인을 지정할 권리

④ 자기에게 유리한 증거를 제시할 권리

##### 2. 증인이 가지지 못하는 권리

① 타 증인의 진술내용을 알 권리

② 타 증인의 신문에 입회할 권리

③ 타 증인에게 질문할 권리

④ 자기증언 내용을 사본할 권리

##### 3. 증인의 의무

① 출석 의무

② 선서 의무

25

## [코로나19 관련 과도한 휴가 제한으로 인한 인권침해]

2021. 1. 29. 결정 20진정0880300·20진정0889100(병합)

### ■ 결정요지 ■

피진정인이 현역 간부들인 진정인들에 대하여 코로나19 상황에서 군 간부의 숙소 대기를 전제로 하는 휴가 사용까지 제한하는 것은 헌법 제10조에서 연유하는 휴식권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ 1. ○○○

2. ○○○

■ 피진정인 ■ 국방부장관

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 방역과 무관한 상황에서 휴가를 제한하는 사례가 발생하지 않도록 휴가 통제에 관한 각 부대의 관행을 개선할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인 1, 2는 현역 대위이다. 국방부는 코로나19 대응 차원에서 2020년 4월 이후 장병들의 연가 사용을 일률적으로 제한하면서 군 간부들의 연가보상비를 전액 삭감하고, 연가저축일수도 상한을 두었는데, 이로 인해 보상이나 다음 해 사용에 대한 보장 없이 소멸되는 연가가 발생하고 있다. 또한 국방부는 이러한 상황에서 숙소에 대기하는 것을 조건으로 연가를 사용하는 것조차 불허하고 있다. 이는 휴식권 및 행복추구권을 침해하는 행위이다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정한

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

군조직은 단체생활로 이루어지는 특성상 코로나19 감염에 더욱 취약하기 때문에, 상시 군사대비태세 유지 및 장병 건강관리 등을 위해 장병 출타를 통제하는 것은 군 임무 수행을 위한 불가피한 조치이다. 또한 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제 18조 제2항 제3호 등 따르면 천재지변이나 그 밖의 재난이 발생한 경우 지휘관은 군인의 휴가·외출·외박을 제한하거나 보류할 수 있다. 또한 동법 시행령에 따르면 사용하지 않는 연가는 ‘예산의 범위 내에서’ 연가보상비로 대신할 수 있도록 되어 있으나, 2020년은 국가 정책 결정으로 모든 공무원에 대한 연가보상비 예산이 전액 삭감된 상황이다.

다만, 국방부는 ‘20년 연가보상비 삭감, 출타통제 장기화 등 코로나19 상황을 고려하여 장병 사기진작 차원에서 복무만족도 향상을 위해 한시적으로 저축연가를 최초 5일 범위에서 최대 15일까지 가능하도록 확대하였다. 이외에도 코로나19로 제한된 상황에서 최대한 휴가 시행 여건을 보장하기 위하여 출타통제에도 불구하고 긴급한 경우 등 휴가 시행이 가능한 예외지침을 적용하고 있고, 출타통제 이외의 기간에는 예방수칙 및 휴가자 관리지침을 마련하여 적극적인 휴가시행을 독려하는 등의 조치를 하고 있다.

숙소 밖으로 나가지 않는 것을 전제로 한 연가사용은 진정인들의 주장과 같이 전면 제한되는 것이 아니고 출타통제 예외지침에 의거하여 지휘관이 필요하다고 판단 시에는 적용이 가능한 사안이다. 다만, 영내거주 현역병에게는 적용이 제한되는 등의 사정이 있어 이를 국방부가 일괄적으로 허용하기는 어렵고, 개인의 긴급하고 다양한 상황을 모두 국방부의 예외지침으로 마련하는 것도 적절하지 않다. 코로나19 상황에서 휴가통제가 불가피한 군 장병에게 기본권 제한을 조금이나마 축소하기 위하여, 현재와 같이 일선의 현장 지휘관에게 재량을 부여하여 예외적인 휴가를 허용하도록 하는 것이 효과적인 지침이다.

### 3. 인정사실 및 판단

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다고 규정하고 있고, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다”라고 규정하고 있다. 한편, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제18조는 군인의 휴가를 보장하면서도 국가비상사태, 작전상황, 천재지변이나 그 밖의 재난이 발생한 경우 등에 있어서는 지휘관으로 하여금 휴가를 제한하거나 보류할 수 있음을 규정하고 있다.

진정인은 일률적인 연가사용 제한, 연가보상비 전액삭감, 연가저축일수 상한 제한 등이 휴식권을 침해하는 조치라고 주장한다. 살펴보면, 군당국이 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제18조 제2항 제3호 등 따라 코로나 19의 단계별 상황전개에 맞춰 그 재량범위 내에서 소속 군인의 외출·외박·휴가 제한의 범위를 조절하는 것은, 긴급한 청원휴가 등의 사유가 있는 경우를 제외하고는 단체생활이라는 군조직의 특성상 그 불가피성이 인정된다. 또한 연가보상비 전액삭감은 국가가 국민과의 고통 분담 차원에서 재난지원금 재원 마련을 위하여 모든 공무원을 대상으로 실시한 것이고, 연가사용의 유연성 확보를 위해 마련된 제도인 연가저축일수의 경우에도 연가사용 촉진을 위해 일반공무원에게는 상한을 12일로 두고 있는 것을, 군 당국이 재량 범위 내에서 15일로 그 상한일수를 확장한 것인바, 이상의 일련의 조치들을 인권침해행위라고 보기는 어렵다.

그러나 위와 같이 코로나 19 상황에서의 휴가 등 제한을 공익목적 위해 불가피한 조치로 인정한다고 하더라도, 군 간부의 숙소 대기를 전제로 하는 휴가사용까지 제한할 필요성이 있는지는 의문이다. 군 간부의 숙소 출입관리가 소속 부대장에 의해 가능한 경우, 해당 숙소에 대기하는 것을 조건으로 하는 연가사용은 방역관리라는 목적달성에 장애가 된다고 볼 수 없기 때문이다.

이와 관련하여 국방부가 얘기하는 “영내거주 현역병에게 적용이 제한되는 등의 사정”이라 함은, 현역병을 지휘하는 간부들이 외출·외박·휴가 사용이 제한된 현역병을 두고 연가를 사용하는 것이 지휘통솔의 원칙에 맞지 않고 부대의 사기관리에도 악영향을 미칠 수 있다는 점을 강조하는 것으로 이해되고, 이는 일견 수긍이 간다. 하지만 방역을 위해 일반적인 연가사용이 통제되는 상황에서, 소속 부대장의 출입관리가 가능한 숙소에서 그 대기를 조건으로 하는 연가사용까지 부대 사기진작 등을 목적으로 휴

가승인여부를 제한한다면, 비록 그 승인여부가 일선 지휘관의 재량사항에 해당한다고 할지라도 현실적으로는 지휘계통에 있는 대다수의 간부들이 연가를 사용하지 못할 확률이 높다. 이는 방역과 무관한 다른 사정으로 휴식권 보장을 제한함으로써 연가제도의 당초 취지를 몰각하는 것이므로, 그 수단의 적절성을 인정할 수 없다. 또한 부대 사기진작 등의 문제는 군 당국이 현역병들에 대한 혜택제공 등 별도의 해법을 강구해서 해결해야 할 문제이지, 이 사건과 같이 방역과 무관하게 개인의 휴식권에 대한 희생을 강요해서 달성하려 하는 것은 침해의 최소성에도 위배된다.

따라서 코로나 19 방역 목적으로 휴가 등이 제한되는 상황에서 부대장의 출입관리가 가능한 숙소에서 대기를 조건으로 하는 군 간부들의 연가사용까지 제한하는 것은, 휴가 등 제한의 목적인 방역과 무관하다고 할 것이므로, 헌법 제10조 행복추구권에서 연유하는 진정인들의 휴식권을 침해하는 행위이다. 이에 피진정인에게 방역과 무관한 상황에서 휴가를 제한하는 사례가 발생하지 않도록 각 부대의 관행을 개선할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 1. 29.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

26

**[군 검사의 부당한 수사 등]**

2021. 4. 27. 결정 20진정0082500

**■ 결정요지 ■**

진정인을 조사한 수사관 피진정인1과 군검사 피진정인2가 진정인 조사과정에서 영상녹화를 하면서도 진정인에게 영상녹화 사실을 고지하지 않은 것은 헌법 제12조에서 연유하는 적법 절차 원칙을 위반하여 진정인의 방어권을 침해한 것으로 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피 해 자 ■** 상 동

**■ 피진정인 ■** 1. □□□  
2. □□□  
3. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 육군교육사령관에게, 피의자에 대한 영상녹화 조사 시 사전에 영상녹화 사실이 고지되지 않은 사례가 재발되지 않도록 피진정인 1에 대하여 직무교육을 실시할 것을 권고합니다.
2. 진정요지 가항 부분은 각하합니다.
3. 진정요지 나항 및 라항에 대한 진정은 각 기각합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

가. 진정인은 2019. 1.경 형사사건으로 군검사에게 조사를 받기 위해 육군교육사령부 법무실에 출석하였는데, 수사관인 피진정인 1은 조사 시작 전 진정인을 수사관실로 데려가서 약 20분간 고압적인 태도로 사건을 추궁하고, 원하는 진술답변을 받아내기

위해 진정인을 협박하고 회유하였다.

나. 진정인은 2019. 6. 24. 육군교육사령부 법무실에서 군검사인 피진정인 2에게 조사를 받았는데, 그 과정에서 피진정인 1은 진정인의 태도와 자세를 고압적으로 지적하면서 정정할 것을 지시하였다.

다. 피진정인 1, 2는 2019. 6. 24. 조사를 진행하면서 진정인에 대한 영상녹화 조사 사실을 사전에 고지하지 않았으며, 조사를 마친 이후에야 영상녹화사실을 고지하였다.

라. 2019년 상반기에 진행된 진정인 사건 재판의 피고인 심문에서, 진정인의 국선변호인인 피진정인 3은, 진정인이 판사의 질문에 유리하다고 생각되는 답변을 하자 “내가 언제 그랬어요?”라며 공연히 진정인의 진술을 반박함으로써 변호인의 의무를 다하지 않았다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 2019. 1. 조사 관련

통상 피의자가 법무실에 출석하면 검찰수사관실로 안내받아 온다. 피진정인 1은 신분증 등을 활용하여 피의자 본인 확인 및 혐의 사실 인정 여부를 확인하고, 이후 군검사실로 안내하여 조사를 실시한다. 당시 피진정인 1은 진정인 형사사건 조사 시에도 같은 절차를 진행했고 폭압적인 태도를 취한 적이 없다.

#### 2) 2019. 6. 24. 조사 관련

이 사건 군검사는 피진정인 2이고, 현재 전역하였다. 피의자가 군검사에게 조사받을 때 그 진술 태도가 극히 불량한 경우에 한하여, 조사자와 피조사자 사이에 서로 예의를 갖추면 좋을 것 같다는 취지로 주의를 주는 경우는 있지만, 2019. 6. 24. 진정인에게 고압적으로 느낄 만한 행위는 하지 않았다.

군검사는 피의자신문조서 작성 시 진술거부권 및 변호인 조력권 고지를 하며, 영상녹화를 할 경우에는 진술거부권 및 변호인 조력권 고지 시 관련 고지 및 동의서도 함

게 받는다. 그런데 대부분의 형사사건은 영상녹화 없이 조사를 작성하고 있어, 당시 조사에서는 아마도 착오가 있었던 것 같다.

### 3. 인정사실 및 판단

#### 가. 진정요지 가항(피진정인 1의 2019. 1. 3. 행위에 대하여)

진정내용 사안은 진정인이 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 위반(카메라 등 이용 촬영) 피의사건으로 2019. 1. 3. 교육사령부 보통검찰부 검사실에서 군검사 △△△ 및 피진정인 1에게 조사를 받는 과정에서 부당한 강압 등을 받았다는 것으로, 이는 진정원인 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우(2020. 1. 31. 접수)에 해당한다. 따라서 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제4호에 따라 각하한다.

#### 나. 진정요지 나항(피진정인 1의 2019. 6. 24. 행위에 대하여)

진정인은 2019. 6. 24. 육군교육사령부 법무실에서 군검사인 피진정인 2에게 조사를 받는 과정에서 수사관인 피진정인 1이 진정인의 태도와 자세를 고압적으로 지적하여 인권을 침해하였다는 취지의 주장을 한다.

이에 당시 조사과정을 녹화한 영상을 살펴보면, 진정인에 대한 조사가 시작된 후 피진정인 2와 진정인과의 수차의 문답이 진행되던 중, 진정인이 턱에 손을 피는 행동을 하자, 피진정인 1이 2~3초 정도 발언하는 소리는 들리나, 그 발언 내용은 무엇인지 구체적으로 확인하기는 어렵고, 달리 당시 영상만으로는 진정인이 위축되거나 위협을 받은 상황이라고는 보여지지 않는다. 또한 해당 조사과정에서 진정인이 조사의 방식에 대한 항의나 불만을 얘기하는 부분도 확인할 수 없는데, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

#### 다. 진정요지 다항(영상녹화 사실 미고지 등)

헌법 제12조 제1항은 적법절차의 원칙을 규정하고 있고, 「군사법원법」 제236조의2는 피의자의 진술을 영상녹화할 경우 피의자에게 미리 영상녹화사실을 알려주어야 하며, 조사의 개시부터 종료까지의 전 과정 및 객관적 정황을 영상녹화하여야 함을 규정하고 있다. 피의자의 정당한 수사를 받을 권리를 보장하고 수사과정의 투명성과 강압 수사 방지 등의 수사과정에서 인권보호 강화를 위해 2007. 6. 1. 신설된 피의자 영상녹

화제도는, 그 내용에 대상자의 진술내용, 초상, 음성 등이 담기게 되므로, 당사자가 인지하지 못하는 상황에서 수사기관에 의해 수집 관리되지 않도록 하기 위해서는 반드시 사전고지 의무 규정이 준수되어야 한다.

그런데 피진정인 2는 참여수사관인 피진정인 1과 함께 2019. 6. 24. 진정인의 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 위반 혐의 조사에서 영상녹화를 하면서도, 조사 시작 전에 영상녹화 사실을 고지하지 않다가, 조사 마무리 마지막 질문을 마친 후에야 “오늘 한 것은 다 영상녹화를 했어요”라고 사후적으로 진정인에게 고지하였다.

앞서 살펴본 바와 같이 영상녹화의 사전고지 의무는 그 성질상, 사후적으로나마 고지하였다고 하여 치유될 수 있는 절차적 하자의 성질은 아니라고 할 것인바, 이 사건 피진정인 1, 2가 진정인에 대해 영상녹화 조사하면서 진정인에게 영상녹화 사실을 고지하지 않은 것은 그 자체로서 「군사법원법」 제236조의2 영상녹화 사실의 사전고지 의무 규정을 위반한 것으로서, 헌법 제12조에서 요구하는 적법절차 원칙을 위반하여 진정인의 방어권을 침해한 것으로 판단된다. 다만 피진정인들의 행위에 특별한 고의성이 없었던 점을 고려하여 개인적인 인사상 책임은 묻지 않되, 유사사례의 재발을 방지하기 위하여, 소속 지휘감독자인 육군교육사령관에게 피진정인 1에 대하여 관련 직무 교육을 실시할 것을 권고한다.

#### 라. 진정요지 라항(재판 과정에서 피진정인 3의 발언 행위에 대하여)

진정인은 육군본부 소속 군법무관인 국선변호인이 진정인의 형사사건 재판 변론 과정에서 공연히 진정인의 진술을 반박함으로써 변호인의 의무를 저버렸다고 주장하나, 해당 발언은 판사의 심리 및 질문과정에서 발생한 것으로서, 그러한 사실만으로는 인권침해에 이르는 경우라고는 보기는 어려우나, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 다항에 대해서는 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 권고하기로 하고, 진정요지 가항에 대해서는 같은 법 제32조 제1항 제4호에 따라 각하하며, 진정요지 나, 라항에 대해서는 같은 법 제39조 제1항 제2호에 기각하기로 하여, 주문과 같이 결정한다.

2021. 4. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

**별지**    **관련 규정**

1. 「헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제12조(신체의 자유, 자백의 증거능력) ① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

2. 「군사법원법」

제236조의2(피의자 진술의 영상 녹화) ① 피의자의 진술은 영상녹화할 수 있다. 이 경우 미리 영상녹화사실을 알려주어야 하며, 조사의 개시부터 종료까지의 전 과정 및 객관적 정황을 영상 녹화하여야 한다.

27

**[병사에게 위치추적 앱 설치 강요로 인한 인권침해]**

2021. 5. 27. 결정 21진정0068800

**■ 결정요지 ■**

피해자의 지휘관인 피진정인이 피진정부대 소속 상근 예비역들에게 사단 지침에 의한 '자가격리자 안전보호 앱'이 아닌 '구글 지도 앱'의 위치정보 활성화 등을 강요한 행위는 이 사건 피해자 및 소속 상근예비역들의 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유 및 개인정보자기결정권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ □□□

**■ 주 문 ■**

1. 해병대 제0사단 제0여단장에게, 피진정인을 주의조치 할 것을 권고합니다.
2. 해병대 제0사단장에게, 유사사례의 재발 방지를 위하여 예하부대에 이 사건사례를 전파하고, 관련 직무교육을 실시할 것을 권고합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

진정인은 ○○○○○ ○○이고, 피해자는 해병대 제0사단 본부대대 본부중대(이하 '피진정부대'라 함) 상근예비역이며, 피진정인은 피진정부대의 중대장이다. 피진정인은 2021. 1. 17. 피해자에게 사단 지침에 의한 어플인 '자가격리자 안전보호 앱'이 아닌 '구글지도 앱'을 설치하게 하고, 위치추적을 위해 퇴근 이후에도 GPS를 상시 켜고 있도록 하여 피해자의 개인정보 자기결정권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정한 및 피해자

위 진정 요지와 같다.

### 나. 피진정인

2020. 12.~2021. 1. 중 소속 부대 진정 외 상근예비역 △△△이 PCR검사를 받는다는 이유로 두 차례 출근하지 않았는데, 실제로는 PCR검사를 받지 않았음이 확인되었다. 이러한 허위보고 사례를 방지할 필요성이 있었으나, '자가격리자 안전보호 앱'만으로는 상근예비역들의 위치 및 동선 파악이 어려워 허위보고 여부를 판단할 수 없었다. 이에 2021. 1. 17. 소속 상근예비역들에게 동선 파악을 위하여 '구글지도 앱'을 사용하고 GPS를 상시 켜고 있으라고 지시하였다. 당시 '구글지도 앱'의 설치 등과 관련해서는 상근예비역의 동의를 받았다.

### 다. 관계인(해병대 제0사단 근무행정과)

해병대 제0사단 근무행정과는 2021. 1. 4. '사회적 거리두기 연장에 따른 사단부대 관리 지침' 사항을 전달하면서, PCR검사를 받은 사람이 있으면 '자가격리자 안전보호 앱' 설치를 통해 통제하라고 지시하였을 뿐, '구글지도 앱' 설치를 통해 통제하라고 지시한 바 없다.

## 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

### 가. 판단기준

헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권과, 제17조의 사생활 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위 까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 헌법상 기본권에 해당한다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다235080 판결 등 참조). 한편 「군

인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제13조는 군인의 사생활 비밀과 자유가 최대한 보장되어야 함을 규정하고 있다.

유엔 인권최고대표사무소(UNOHCHR)는 2020. 4. 27. 「COVID-19 인권 보호지침」에서 보건 모니터링은 기간과 범위가 제한적이어야 하며 개인 감시와 접촉자에 대한 추적 조사 및 이동동선 기록은 엄격해야 한다고 밝힌 바 있고, 2020. 5. 24. 「시민공간과 COVID-19」에서도 개인의 감시, 접촉자 추적 조사 및 개인의 이동 경로 추적은 엄격하게 규정되어야 함을 강조한 바 있다.

#### 나. 판단

이 사건 피해자 및 참고인들의 진술을 종합하여 보면, 피진정인은 진정 외 상근예비역 △△△이 PCR검사를 받지 아니한 것을 확인한 뒤, 피진정부대 상근예비역 전원(10명)에게 동선을 확인할 목적으로 각자 보유하고 있는 스마트폰의 GPS 및 ‘구글지도 앱’의 위치 서비스를 상시 켜고 있을 것을 지시하였으며, 관련한 개인정보의 보유 및 이용기간은 코로나19가 끝날 때까지라고 발언하였음이 인정된다.

피진정인은 위 과정에서 피진정부대 상근예비역들의 동의를 받았다고 주장하나, 상근예비역들이 중대장인 피진정인의 지시를 사실상 거부하기는 어려웠을 것으로 보인다. 또한, 이 사건 조사과정에서 확인된 바에 따르면, 피진정부대 상근예비역들은 피진정인의 ‘구글지도 앱’ 관련 지시가 사단지침에서 비롯된 것으로 이해하였다고 진술하는 반면, 해병대 제0사단에서 하달한 ‘코로나19 관련 사회적 거리두기 기간 연장에 따른 사단 부대관리 지침’(2021. 1. 4.자)에는 PCR검사 후 ‘자가격리자 안전보호 앱’을 통해 관리하라는 내용만 기재되어 있을 뿐이다. 따라서 피진정인의 행위가 코로나19 상황에서 올바른 정보전파를 통하여 당사자들의 실질적인 동의에 기반하여 실시된 것이라고 보기는 어렵다.

피진정인의 위 지시가 진정 외 상근예비역 △△△의 PCR검사 관련 허위보고를 인지한 시점에서 이루어졌고, 지시의 내용도 상급부대의 하달지침에 전혀 부합하지 않는다는 점을 감안하면, 이 사건 피진정인의 행위는 온전히 감염병 예방을 위한 보건 모니터링으로서의 조치라기보다는, 부대원의 허위보고에 따른 지휘관으로서 다소간의 감정적인 조치로 보여진다. 설사 피진정인의 위 지시가 감염병 예방을 위하여 PCR검사를 받은 해당 병사들의 인적사항이나 이동 거리 등 필요한 정보를 수집하여야 할 필요성에서 비롯된 것이라고 하더라도, 그와 같은 목적은 상급부대의 지침에 부합하는 ‘자가

격리 안전보호 앱'(행정안전부 배포)만으로도 달성할 수 있는 것인데, 피진정인은 사단 지침에도 부합하지 않는 '구글 지도 앱'의 위치정보 활성화 등을 소속 상근예비역들에게 강요하였는바, 침해의 최소성을 위반하였음이 인정된다. '자가격리자 안전보호 앱'이 자가 격리 중 건강상태를 스스로 진단하고, 자가격리 주소 등록 및 격리장소 이탈 시 알림 등의 기능을 제공함에 비해, '구글지도 앱'은 해당 휴대폰 소지자가 '현재 어디에 있었는지'에 대한 정보뿐만 아니라 '과거 언제, 어디에 있었는지'에 대한 정보까지 모두 열람이 가능해서, 이에 대한 위치정보 활성화를 강요하고 그 정보를 강제로 열람하는 것은 개인정보자기결정권 및 사생활의 비밀에 대한 침해의 범위가 크며 중대하기 때문이다.

앞서 살펴본 것과 같이, 보건 모니터링을 위한 개인의 이동 동선 기록 및 추적은 매우 엄격하게 적용하여야 하고, 감시조치는 최소한의 개입수단이어야 하는바, 그 범위를 현저히 일탈한 피진정인의 행위는 과잉금지원칙에 반하는 것으로 이 사건 피해자 및 소속 상근예비역들의 개인정보자기결정권 및 사생활의 비밀에 대한 자유를 침해하는 행위에 해당한다. 다만, 피진정인이 위 지시 후 실제로 소속 상근예비역들의 위치정보 기록을 확인한 사실은 없다는 점을 감안하여, 피진정인의 관리감독 위치에 있는 제 5여단장에게 피진정인에게 주의조치 할 것을 권고하고, 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 해병 제0사단장에게 예하부대에 이 사건 사례를 전파하고, 관련 직무교육을 실시할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 5. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 김민호

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제13조(사생활의 비밀과 자유) 국가는 병영생활에서 군인의 사생활의 비밀과 자유가 최대한 보장되도록 하여야 한다.

제24조(명령 발령자의 의무) ① 군인은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항에 관하여 명령을 발하여서는 아니 된다.

② 명령은 지휘계통에 따라 하달하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 지휘계통에 따르지 아니하고 하달할 수 있고, 이 경우 명령자와 수명자는 이를 지체 없이 지휘계통의 중간지휘관에게 알려야 한다.

③ 명령의 하달은 신속·정확하게 이루어져야 한다.

④ 군인은 자신이 내린 명령의 이행 결과에 대하여 책임을 진다.

### 3. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」

제42조(감염병에 관한 강제처분)

② 질병관리청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제1급감염병이 발생한 경우 해당 공무원으로 하여금 감염병의심자에게 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다. 이 경우 해당 공무원은 감염병 증상 유무를 확인하기 위하여 필요한 조사나 진찰을 할 수 있다.

1. 자가(自家) 또는 시설에 격리

1의2. 제1호에 따른 격리에 필요한 이동수단의 제한

2. 유선·무선 통신, 정보통신기술을 활용한 기기 등을 이용한 감염병의 증상 유무 확인이나 위치정보의 수집. 이 경우 위치정보의 수집은 제1호에 따라 격리된 사람으로 한정한다.

② 제2항제2호에 따라 수집된 위치정보의 저장·보호·이용 및 파기 등에 관한 사항은 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」을 따른다.

제50조(그 밖의 감염병 예방 조치) ①육군·해군·공군 소속 부대의 장, 국방부직할부대의 장 및 제12조제1항제2호에 해당하는 사람은 감염병환자등이 발생하였거나 발생할 우려가 있으면 소속이나 그 밖에 필요한 조치를 하여야 하고, 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장과 협의하여 감염병 예방에 필요한 추가 조치를 하여야 한다.

28

**【해군사관학교 생도에 대한 이성교제 금지 및 징계처분으로 인한 인권침해】**  
2021. 5. 27. 결정 21진정0114900

**■ 결정요지 ■**

피진정학교의 1학년 이성교제 금지규정 및 징계 규정은 헌법 제10조에 연유하는 자기운명 결정권 및 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유 및 헌법 제19조 양심의 자유를 침해한다고 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○

**■ 피 해 자 ■** 해군사관학교 훈육위원회가 2020. 11. 4.~2021. 1. 6. 기간 중 4차에 걸쳐 ‘1학년 이성교제 금지규정 위반’ 권으로 징계 의결한 47명 생도

**■ 피진정인 ■** 해군사관학교장

**■ 주 문 ■**

1. 해군사관학교교장에게, 해군사관학교 훈육위원회가 2020. 11. 4.~2021. 1. 6. 기간 중 4차에 걸쳐 ‘1학년 이성교제 금지규정 위반’ 권으로 징계 의결한 생도 47명에 대한 징계처분을 모두 취소하고, 피해자들의 권리 원상회복을 위한 조치를 취할 것을 권고합니다.

2. 해군사관학교교장에게, 1학년 이성교제 금지규정 및 이 규정 위반 생도에 대한 징계규정을 기본권 침해가 없도록 개정할 것을 권고합니다.

**■ 이 유 ■**

**1. 진정요지**

해군사관학교(이하 ‘피진정학교’라 함)는 ‘1학년 생도와 타 학년 생도 간의 이성교제 및 1학년 생도 간의 이성교제’(이하 ‘1학년 이성교제’라 함)를 금지하는 「사관생도 생활

예규」상의 규정(이하 ‘이 사건 금지·징계규정’이라 함)을 위반한 생도 47명에 대하여 징계처분을 하였다. 이는 생도 47명의 행복추구권, 사생활의 비밀과 자유, 양심의 자유 등을 침해한 것이다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피해자

피해자 47명 중 본 위원회에 진술한 피해자 9명의 주장을 정리하면 다음과 같다.

1) 사람 마음을 법으로 막을 수 없는 것인데, 성인(成人)이 이성교제를 했다는 이유로 징계를 받아야 한다는 것 자체가 불합리하다. 또한, 징계의 수위도 단순 경과실이 아니라 I 급 과실로 취급하고, 과실점 300점을 부과하는 것은 지나친 처사다. 이 정도 수준의 과실점은 당해 학기 서열에 큰 영향을 줄 뿐만 아니라, 향후 해당 생도들의 해외유학, 파견, 졸업포상, 타 대학 위탁교육 등에 있어 상당한 불이익으로 작용할 수밖에 없다.

2) 징계결정 이후, 매주 반성문을 제출해야 했고, 매일 지정시간에 전투복 착용 상태로 집합하여 단체지습을 해야 했다. 마치 범죄자로 낙인이 찍힌 기분이었다. 강요에 의한 이성교제 시도 등에 대한 처벌은 강화하되, 1학년 이성교제 금지규정은 폐지해야 한다고 생각한다.

### 다. 피진정인

해군사관학교는 여생도가 최초 입학한 1999년부터 1학년 생도의 이성교제 제한 규정을 「사관생도 생활예규」(이하 ‘예규’라 함)에 반영하여 운영하고 있다. 이는 ①1학년 생도의 생도생활 조기 적응, ②강요에 의한 이성교제로부터 1학년 생도 보호, ③상급 생도의 1학년 지도·평가 시 공정성 확보 등을 위한 것이다.

## 3. 인정사실

진정인의 주장, 피해자 및 피진정인, 사건 관계인 등에 대한 대면조사 및 전화조사

결과, 피진정학교 제출자료 등을 종합해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 2021. 4. 기준 해군사관학교 재학생은 총 652명이고 이 중 여학생은 67명 (10.3%)이며, 1개 학년은 약 160명 내외로 구성되어 있고, 여학생 비율은 1~3학년의 경우 11% 내외, 4학년의 경우 7.8%이다.

나. 2020. 11. 4명의 해군사관학교 생도가 본인들의 1학년 이성교제 금지규정 위반 사실을 주변 생도들이 인지한 것에 부담감을 느껴 자진 신고하였고, 이후 2020. 12. 생도들의 자진신고와 타 생도들의 제보가 명예위원회에 산발적으로 접수되기 시작하였다. 당시 1중대훈육관(소령 박인섭)은 생도대장 직무대행이었던 생도대연대장(대령 조환래)의 승인을 받아 1~3학년 전체 생도들에게 자진신고 기간(2020. 12. 7.~12. 9.)을 설정하여 교제 상대방, 교제기간, 현재 교제 여부 등을 보고하라고 지시하였다.

다. 위 항 자진신고 등에 따라 2020. 11. 4.부터 2021. 1. 6. 기간 중 1학년 이성교제 건으로 징계 의결된 피진정학교 생도는 2021. 3월에 졸업한 75기 생도 5명을 포함하여 모두 47명이며 피해자 현황은 아래와 같다.

[표 1] 훈육위원회별 피징계 생도(47명) 현황

훈육위	'20-35차 (20.11.4.)	'20-36차 (20.11.25.)	'20-38차 (20.12.16.)	'20-39차 (20.12.22.)	'20-40차 (20.12.23.)	'20-26차 교육운영위 (20.12.30.)	'21-1차 (21.1.6.)
항고 등	1심	1심	1심	1심	항고심	퇴교여부 심의	파기 환송심
피징계 생도 인원	2명	2명	41명	2명			
지휘근무 생도 인원	1명	1명	8명	-			
징계처분	1급 과실(생도사 내 장기근신) 과실점 300점, 지휘근무생도 해임 * 예규상 단기근신으로 감경이 가능하나 감경되지 아니하였음						
	근신기간 11주			근신기간 14주			
비고	자진신고 기간 전		41명 일괄 의결	자진신고 기간에 신고하지 않고 타 생도의 제보로 식별, 조사과정에서의 진술 반복 등으로 허위행위(1급 과실) 여부 논란			

\* 47명 중 남생도(졸업생 5명 포함)는 23명, 여생도는 24명(현재 2~4학년 여생도 총원 48명의 50%)

[표 2] 교제기간·횟수 등 이성교제 유형별 피징계 생도(47명) 현황

관련 생도	2회 교제	교제 건수	현재 교제 중	교제기간(훈육위원회 개최일 기준)					
				1년 이상	1년 이하	6개월 이하	3개월 이하	1개월 이하	기간 불상
47명	5명	28건	10건 * 결별 18건	6건	6건	5건	6건	4건 * 3일 1건, 10일 1건	1건

라. 피해자 47명은 감경 없이 I급 과실 장기근신(11주 또는 14주) 처분을 받았는데, 이에 따라 피해자들은 근신 기간 중 당직사령의 허가 없이는 생도사 내에만 머물러야 했고, 매일 지정시간(평일 19:00~21:30, 주말·공휴일 08:00~20:00)에 전투복 착용 상태로 집합하여 휴대전화 만남 후 자율학습을 해야 했으며, 그 외에도 외출·외박 금지, 각종 특전 박탈 및 제한(12개월간), 지휘근무 직책 박탈, 주말 특수과업, 주 1회 반성문 작성 및 제출, 한 학기 품행점수(만점 125점) 0점 처리, 졸업포상 제외 등의 불이익을 받았다.

#### 4. 판단

##### 가. 판단기준

헌법 제10조는 모든 기본권의 중국적 목적(기본이념)으로서 인간의 본질이며 고유한 가치인 개인의 인격권과 행복추구권을 보장하고 있다. 이러한 인격권과 행복추구권은 자기운명결정권을 그 전제로 하고 있으며, 이 자기운명결정권에는 성적(性的) 자기결정권이 포함된다(헌재 1997. 7. 16. 95헌가6). 또한, 헌법 제17조는 사생활 영역의 자유로운 형성과 비밀유지를 기본권으로서 규정하고 있다.

한편, 오늘날 확립된 법치주의 헌법질서에서는 과거 ‘특별권력관계’ 하에 있다고 했던 군인의 기본권을 제한하는 경우에도 법률에 의한 기본권 제한 등 법치주의의 기본원칙은 예외 없이 적용되어야 한다. 이에 따라 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(이하 “군인복무기본법”이라 함) 제10조는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가지며(제1항), 다만 “법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다”(제2항)고 선언하고 있다. 해군사관학교 생도는 군인복무기본법상 군인은 아니나 군인에 준하여 같은 법을 적용받으며(군인복무기본법 제3조 제1호), 학교에 입학한 날에 해군의 병적에 편입하고 준사관의

대우를 받는다(「사관학교설치법시행령」 제2조 제3항, 제28조).

## 나. 징계처분의 인권침해 여부

### 1) 이 사건 금지·징계규정에 대하여

이 사건 진정은, 피진정학교가 1학년 이성교제 금지규정 위반을 이유로 피해자 47명을 징계한 것은 과도한 처분으로서 부당하다는 주장인바, 위 징계처분의 인권침해 여부를 판단하기 위해서는, 먼저 그 처분의 전제가 되는 이 사건 금지·징계규정의 인권침해 여부를 살펴볼 필요가 있다.

피진정학교 예규 세칙 제27조 제1항은 ‘이성교제’란 남·여간 이성이 상대방과 합의 하에 이성적인 호감으로 친분관계를 맺는 사회통념상의 관계를, ‘이성교제의 시도’란 휴대전화 문자메시지, 구두 전달, 편지, 전화 통화, 이메일 등의 수단을 이용하여 이성에게 교제를 목적으로 개인적인 감정을 전달하는 것을 각각 의미한다고 규정하고 있고, 같은 조 제3항은 1학년 생도의 이성교제 금지를, 제4항은 이성교제를 하는 생도 상호 간 교내 개인적인 감정의 표현 금지를 규정하고 있다. 한편, 세칙 제138조 제1항 및 [별표 26의2]에 따르면, 1학년 생도와 타 학년 생도의 이성교제 또는 1학년 생도 간의 이성교제는 1급 과실로 취급하여 11~14주의 장기근신 및 과실점 300점 또는 8~10주의 단기근신 및 과실점 200~299점이 부여된다.

절도 있고, 책임감 있는 사관생도를 양성하는 사관학교에서 일정 정도 생도의 품행과 관련한 규율을 정하고 이를 위반하는 경우 징계하는 것은 세계 어느 나라의 사관학교에서도 볼 수 있는 보편적 현상이다. 그러나 이성에 대한 호기심이나 애뜻한 감정은 어떤 제도나 법이 관여하기 어려운 영역임에도 불구하고 1학년 생도의 이성교제를 전면적으로 금지하고 이를 1급 과실로 징계하도록 하고 있는 피진정학교의 위 예규상의 규정은 기본권 보장의무를 국가의 기본책무로 정하고 있는 헌법원칙에도 맞지 않는다. 생도 간의 건전한 이성교제와 휴가 때 사적 공간에서의 개인적인 만남과 상호작용까지 제재의 대상으로 삼아 국가가 간섭하는 것은 행복추구권의 핵심 영역에 속하는 이성교제에 관한 자기결정권(자기운명결정권) 및 사생활의 비밀과 자유를 지나치게 제한하는 것이다.

또한, 피진정학교 측에서 1학년 이성교제 금지의 근거로 내세우는 ‘강요에 의한 이성교제 금지’는 이미 예규에 그것을 금지하는 규정이 있고, ‘상급 생도의 1학년 지도·평가 시 공정성 확보’의 문제는 2, 3, 4학년 생도 간의 이성교제에서도 얼마든지 발생

할 수 있는 일이며, 적성평가 시 상급학년 생도에 대한 하급학년 생도의 '공정성 평가' 비중 확대 등 다면평가(상향평가) 활성화 등을 통해 해결해 나갈 수 있음에도 불구하고 1학년 이성교제를 전면 금지하는 것은 합리적 사유라고 보기 어렵다.

더욱이, 이 사건과 같이 1학년 생도를 보호할 목적으로 이성교제를 제한한다고 해도, 이성교제에는 구체적 행위태양에 따라 비난가능성이 현저하게 다른 수많은 경우가 존재할 것인데, 피진정학교의 위 예규상의 규정은 II급 과실 또는 경과실 처분을 내릴 여지가 전혀 없을 뿐만 아니라, 피해자가 존재하지 않는 순수한 사생활 영역에서의 이성교제 행위를 구타·폭언·가혹행위나 성추행·성희롱, 절도행위 등과 거의 동일한 수준으로 취급하여 장기근신이 기본인 I급 과실로 의율한다는 점에서 책임과 처벌(징계 처분) 간 비례원칙에도 위배된다. 이는 아래 표 타 사관학교의 사례와 비교해 볼 때 그 과도함이 확인된다.

[표 3] 1학년 이성교제 시 징계처분의 수위 및 최근 3년간 징계사례 비교

	육군사관학교		해군사관학교		공군사관학교	
징계처분 수위 (예규상)	기본 (경징계)	단기근신(30일 이내), 벌점 31점~40점	기본 (I급 과실)	장기근신(11~14주), 과실점 300점	경징계 (단기 근신)	1급: 외출제한 4주, 벌점 40점 등
	감경 (경징계)	봉사(공공시설 등 청소), 벌점 21~30점	감경 (I급 과실)	단기근신(8~10주), 과실점 200~299점		2급: 외출제한 3주, 벌점 30점 등
실제 징계사례 (18~20년)	4명 * 단기근신 30일 2명, 단기근신 15일 2명		53명 * 장기근신(11주~14주) 49명, 퇴학 4명(건전한 이성교제 범위 이탈)		징계사례 없음	

※ 육군사관학교는 최근(2021. 2. 8.) 학교 교육운영위원회에서 생도 간 이성교제의 전면 허용을 결정하고, 「생도생활예규」 개정안을 육군본부에 건의한 상황이며, 공군사관학교는 2020. 11. 11.부로 '1학년 생도 간 이성교제'는 허용하는 것으로 「사관생도 생활규정」을 개정하였다.

나아가 이 사건 금지·징계규정을 통하여 추가로 얻을 수 있는 공익은 지극히 추상적이거나 모호하고, 별도의 금지규정이 이미 존재하는 상황에서 미미한 것인 반면, 이 사건 금지·징계규정으로 인하여 인간의 행복 추구를 위해 반드시 필요한 '이성교제에 관한 자기결정권(자기운명결정권) 및 사생활의 비밀과 자유에 대하여 중대한 제한이 발생하고 있으므로 이 사건 금지·징계규정은 법익의 균형성도 인정되지 않는다.

한편, 예규상 제한하고 있는 '이성에게 교제를 목적으로 개인적인 감정을 전달하는'

행위라는 것이 어떤 행위까지를 의미하는 것인지도 불분명하다. 소속 생도들의 기본권을 제한하는 규정인 만큼 금지되는 행위와 허용되는 행위를 분명하게 인지할 수 있어야 할 것임에도, 이성교제의 목적이라는 것을 국가기관이 어떤 기준을 가지고 판단할 수 있는 것인지, 그것이 가능한 것인지 의문을 갖지 않을 수 없다. 실제 이 사건 조사 과정에서 확인된 사례에 따르면, 해당 남녀 생도 2명은 징계의결 이후 항고심에 이르러서도 서로 사귀지 않았으며 억울함을 항변하였고, 이 과정에서 변호관으로 참가한 관계인조차도 판단하기 쉽지 않은 사안임을 토로하였다.

결론적으로 이 사건 금지·징계규정은 중대한 공적 이익을 달성하기 위한 불가피한 수단이라고 볼 사정이 없음에도 불구하고 국가가 일방적으로 개인의 행복추구권(자기운명결정권)과 사생활의 비밀과 자유의 근본을 심각하게 침해하는 것이므로 과잉금지 원칙에 위반되며, 명확성의 원칙에도 반한다.

## 2) 이 사건 징계처분에 대하여

이 사건 금지·징계규정이 헌법상 기본권을 침해하는 인권침해적인 규정이라고 판단되는 이상, 그 규정에 기반한 이 사건 징계처분 또한 피해자들의 행복추구권(자기운명결정권) 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 것이라고 보아야 할 것이다. 또한, 위원회 조사 결과 이 사건 징계처분은 절차적·내용적으로도 다음과 같이 상당히 많은 인권침해적인 문제점을 노정하였다.

첫째, 피진정기관의 예규 세칙 제118조 제2항은 “대리인은 심의대상자가 선임 가능”하다고 명시하고 있으나, 위원회 조사 결과 피해자 9명 중 8명은 훈육위원회(징계위원회 1심)를 앞두고 대리인을 선임할 수 있음을 고지받지 못했다고 진술하였고, 당시 훈육위원회 간사였던 전(前) 인사행정과장(김철호 대위)도 항고심이 아닌 첫 번째 훈육위원회 개최 전에는 징계심의대상자에게 대리인을 선임할 수 있다는 사실을 고지하지 않았음을 인정하였다. 또한, I·II급 과실에 대한 처리절차를 규정하고 있는 예규 제140조 제1항에 따르면, 징계심의대상자가 먼저 과실보고서를 확인한 다음에 이에 대한 사유서를 작성하게 되어 있는데, 사유서 작성일이 과실보고서 작성일보다 이른 시점인 경우가 15명이나 되는 것으로 확인된다. 이는 징계라는 불이익처분 절차에 있어서 피해자의 방어권을 충실히 보장하지 않은 절차적 하자라 할 것이다.

둘째, 예규 세칙 제141조 제1항 및 제143조 제2항에 따르면, 행위 형태와 상태의 경미, 양심(자진)보고, 피해 정도 및 결과의 경미, 반성 정도 및 평소 생활태도, 순수한

사생활 영역 등을 고려하여 훈육위원회 심의에 따라 감경할 수 있는데, 징계를 받은 생도 대다수는 이러한 예규상의 감경요소가 전혀 고려되지 않았다. 1학년 이성교제 위반 건으로 징계를 받은 47명의 생도 중 45명은 모두 I급 과실 과실점 300점, 장기근신 11주 등의 처분을 받았다. 그런데 이들은 이성교제 기간, 교제 시기, 현재 교제 여부, 지휘근무 시 교제 여부, 중복교제 여부(이성교제 횟수), 자진신고 여부(대부분은 자진신고) 등에 있어서 각기 다른 행위태양을 보였는데, 자진신고를 하지 않은 2명을 제외하고 45명은 동일한 처분을 받았다. 이는 피진정학교가 재량의 범위를 넘어 균형을 잃은 과중한 징계처분을 한 것으로서 비례의 원칙을 위반한 것이다.

셋째, 피진정학교는 이 사건 징계처분 이후 예규 세칙 제144조 제4항 제1호 타목에 따라 피해자들에게 근신 11주 중 최초 6주 동안 주 1회 반성문을 작성·제출하도록 하였는데, 이는 지극히 개인 사생활의 영역이라고 할 수 있는 쌍방 동의하의 교제를 반성하고 사죄한다고 외부에 표명할 것을 강요하는 것으로서 헌법이 보장하는 양심의 자유를 침해하는 것이다.

넷째, 피진정학교는 훈육위원회 결과를 회보를 통해 시달하면서, 익명 처리된 성명 바로 아래 해당 생도의 학번을 그대로 게시하였는데, 피진정학교 해사종합정보체계 메일 시스템에서 학번을 입력하면 해당 학번을 가진 생도를 누구나 쉽게 식별할 수 있다는 점을 고려하면, 사실상 피징계 생도의 익명성을 보장하지 않은 것인바, 이는 개인정보자기결정권을 침해하는 조치이다.

#### 다. 소결

이상의 내용을 종합하여 보면, 이 사건 금지·징계규정 및 이에 따른 징계처분은 헌법상 개인의 행복추구권(자기운명결정권) 및 사생활의 비밀과 자유 등을 침해하는 것이다. 이성교제 자체를 금지함으로써 사람과 사람의 자연스러운 감정교류 및 신뢰관계 자체를 부정하고, 전화 통화나 문자메시지, 인터넷 등을 통한 감정표현이나 휴가 시 외부에서의 사적인 만남 등 순수한 사생활 영역까지도 국가권력이 간섭하겠다는 것에 다름 아니므로, 군인에 준하는 사관생도의 신분을 고려하더라도 현대 자유민주주의 국가에서 용인할 수 있는 범위를 넘어선 것이라 보지 않을 수 없다. 이에 피진정학교장에게 이 사건 피해자들에 대한 부당한 징계 조치를 취소할 것을 권고하며, 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 소속 생도들의 인권을 과도하게 제한하는 관련규정의 전반적 검토 및 개정을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 5. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 김민호

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제19조 모든 국민은 양심의 자유를 가진다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제3조(적용범위) 이 법은 군인에게 적용하되, 다음 각 호의 사람에게는 군인에 준하여 이 법을 적용한다.

1. 사관생도·사관후보생·준사관후보생 및 부사관후보생

제10조(군인의 기본권과 제한)

- ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.
- ② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제13조(사생활의 비밀과 자유) 국가는 병영생활에서 군인의 사생활의 비밀과 자유가 최대한 보장되도록 하여야 한다.

### 3. 「사관생도 생활예규(세칙)」

제27조(남·여 생도 간의 이성교제)

- ① ~ ② (생략)
- ③ 1학년 생도는 생도생활 적응을 위해 훈육목적상 이성교제를 금지한다.
- ④ 이성교제를 하는 생도는 교육목적 및 위계질서 유지를 위해 교내에서 상호 간에 개인적인 감정을 표현해서는 안 된다.
- ⑤ 교내 또는 교외에서 정복 등 신분이 드러나는 복장을 착용하고 이성을 동반 시 사관생도다운 품위를 유지해야 하며, 이성적 감정에 의한 신체접촉 및 애정표현 등의 행위는 금지한다.
- ⑥ 생도는 이성 생도에게 교제를 강요할 수 없으며, 특히 상급생도는 자신의 직위를 이용하여 이성 하급 생도에게 애정 또는 관심을 표현하거나 이성교제를 강요해서는 안 된다.

제28조(남·여 생도 간의 행동수칙)

- ① 교내에서 남녀 사관생도 간 각종 시설의 밀폐된 격실에서의 1:1 만남은 금지한다.
- ② ~ ③ (생략)

- ④ 남·여 생도 간 성적 호기심이나 수치심을 유발할 수 있는 신체 접촉 행위를 금지한다. 다만, 이성생도를 부축하거나 도움을 주어야 하는 상황 발생 시는 예외로 한다.

제138조(과실의 구분)

- ① I급 과실은 다음 각 호와 같다.

1. 중대한 규정위반 행위로서 훈육위원회 심의결과 “퇴”로 결정될 경우 교육운영위원회에 회부시켜 진·퇴를 심의
2. 과실정도에 따라 과실점과 근신 기간 기준은 다음과 같으며, 과실점 및 근신 기간은 과실 정도에 따라 훈육위원회에서 조정 가능

구분		과실점	근신 기간	비고
I급	장기근신	300	11 ~ 14주	훈육위원회 조정 가능
	단기근신	200 ~ 299	8 ~ 10주	

3. 지휘근무생도가 I급 과실을 범한 경우에는 훈육위원회 심의결과에 부가하여 근무 박탈 가능

- ② II급 과실은 다음 각 호와 같다.

1. 비교적 중대한 규정위반 행위로서 훈육위원회 심의를 거쳐 생도대장에 의해서 처리
2. 훈육위원회에서 과실점 부여 및 근신 기간 결정
3. <삭 제>
4. 과실정도에 따라 과실점과 근신 기간 기준은 다음과 같으며, 과실점 및 근신 기간은 과실 정도에 따라 훈육위원회에서 조정 가능

구분		과실점	근신 기간	비고
II급	장기근신	100 ~ 200	4 ~ 8주	훈육위원회 조정 가능
	단기근신	45 ~ 100	2 ~ 4주	

5. 지휘근무생도가 II급 과실을 범한 경우에는 훈육위원회 심의결과에 부가하여 근무를 박탈할 수 있다.

6. <삭 제>

- ③ 경과과실은 다음 각 호와 같다.

1. I·II급 과실 이외에 그 밖에 「사관생도 생활예규」 위반행위 시 발생
2. 주간 과실점 누적에 따라 특수과업 및 근신 등의 처벌 시행

제139조(처벌권자 및 과실지적(취소)권자)

- ① 교장 및 생도대장은 사관생도에 대한 징계권을 갖는다. 다만, 퇴학에 대한 징계권은 교장에게 있다.
- ② (생 략)
- ③ 과실보고의 취소는 교장, 생도대장, 생도대연대장, 지적자만 할 수 있다.

④ 교장 또는 생도대장은 필요 시 처벌중인 사관생도에 대한 근신처분을 면제 또는 감경할 수 있다. 다만, 근신처분에 대한 면제 또는 감경이 되어도 그에 따르는 과실점수는 삭제되지 않는다.

#### 제143조(Ⅰ·Ⅱ급 과실 처벌사유 및 기준)

- ① 과실에 대한 내용과 구체적인 처벌기준은 별표 26의2에서 정하는 바에 따른다.
- ② Ⅰ·Ⅱ급 과실 생도 처벌 시 고려요소는 다음과 같다.

가중 요소	감경 요소
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행위 형태와 상태의 중대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사건 은폐 및 축소 의도</li> </ul> </li> <li>• 피해 정도 및 결과의 중대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회물의 야기, 외부 공개</li> <li>- 학교 및 생도의 명예 실추</li> <li>- 피해자 다수 (피해자의 정신적/육체적 피해 정도)</li> </ul> </li> <li>• 행위가 여러 개의 징계 사유에 해당</li> <li>• 의도적, 계획적인 행위</li> <li>• 동종 전력(행위의 상습성·반복성)</li> <li>• 정상적인 생도생활이 제한될 경우</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행위 형태와 상태의 경미               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 양심(자진)보고</li> </ul> </li> <li>• 피해 정도 및 결과의 경미               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 합의(피해자의 처벌 불원)</li> <li>- 사회적 통념상 경미</li> </ul> </li> <li>• 반성 정도 및 평소 생활태도</li> <li>• 초범으로서 동종 전력 없음(1회성 위반)</li> <li>• 순수한 사생활 영역에서 발생한 경우</li> <li>• 불가피한 상황이라고 인정되었을 때 최선의 노력을 기울였을 경우</li> <li>• 정상참작이 가능할 경우</li> </ul>

#### 제145조 (처벌의 확인 및 감경)

- ① 훈육위원회 또는 군기지도위원회 의결 결과에 대해 처벌권자(생도대장)는 세부내용을 확인한다.
- ② 교장 또는 생도대장은 심의 대상자의 평소 생활태도, 품행, 반성의 정도, 처벌전력 기타 정상을 고려하여 처벌을 감경할 수 있다. 이 경우, 교장 또는 생도대장은 위원회 결과 해당란에 감경사유를 기재하여야 한다.
- ③ 교장 또는 생도대장은 국경일, 축제, 개교기념일 등 필요 시 집행 중인 징계에 대해 집행을 정지하거나 감경할 수 있다.

[별표 26의2]

I·II급 과실내용 및 기준(제141조 관련)

\* 일부 발취

I급 과실	기준		
	가중	기본	감경
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 허위행위(신고, 표절, 문서, 기록, 진술, 보고, 피병 등)</li> </ul>	—	퇴학	장기근신
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 이성교제 관련 규정 위반                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생도 간 강압에 의한 이성교제</li> <li>- 건전한 이성교제의 범위를 벗어났다고 판단하는 일체의 행위</li> </ul> </li> </ul>	퇴학	장기근신	—
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1학년 생도와 타 학년 생도의 이성교제 또는 1학년 생도 간의 이성교제</li> </ul>	—	장기근신	단기근신
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교내 훈육요원, 교수(관) 및 실무장병, 군무원과의 이성교제</li> <li>- 실습기간 중 실습대 및 해당부대 실무장병 및 군무원과의 이성교제</li> </ul>			
II급 과실	기준		
	가중	기본	감경
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 남녀 사관생도 간 행동수칙 위반                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이성 생도 간 1:1 생활관 재실 중 출입문 미개방</li> <li>- 교내 각종 시설의 밀폐된 격실 내 1:1 만남</li> <li>- 소등 이후 이성생도 생활관 출입 행위</li> <li>- 교내, 교외 공무·교외 제복 착용 시 등 불필요한 신체적 접촉</li> <li>- 그 밖의 남녀 사관생도 상호 간의 관련 규정 및 지시사항 위반</li> </ul> </li> </ul>	장기근신	단기근신	경과실

29

## 군사인보기관의 군 간부 진급대상자에 대한 과도한 개인정보 수집

2021. 6. 22. 결정 20진정0521900

### ■ 결정요지 ■

피진정인이 부서관 진급대상자 전체에 대해 신용정보조회서 제출을 요구한 행위는 헌법 제17조에서 연유하는 개인정보자기결정권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 국방부장관

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 「국방보안업무훈령」상 신원조회 조사대상 및 조사 범위 등에 대해 입법적 근거를 마련하고, 진급대상자에 대한 일률적 신용정보 조회를 원칙적으로 금지하며, 군사목적상 불가피한 경우 그 대상자를 필요최소한으로 한정하여 신용정보 조회를 실시할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

피진정인은 진정인을 포함한 부서관 진급대상자 전체에 대해 신용정보조회서 제출을 요구함으로써 진정인의 사생활의 비밀 및 개인정보 자기결정권을 침해하였다.

#### 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

##### 가. 진정인 및 피해자

위 진정요지와 같다.

## 나. 피진정인

1) 군사안보지원사령부는 「보안업무규정」 제36조(신원조사) 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조(신원조사 사항)를 근거로 상벌 및 가족관계 등 12개로 구성된 신원조사 항목들에 대해 확인하여 특이사항 여부를 요청기관에 회보한다. 이 때 재산관계도 조사항목에 포함되어 있는데, 「개인정보 보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) 및 제17조(개인정보의 제공)에 따라 진급 대상자 동의 하에 신용정보조회서를 제출받아 채무불이행·신용회복지원 여부 등을 확인하여 선발기관에 '인사참고 자료'로 회보한다.

2) 신원조사 대상을 진급, 군가산복무지원금 대상자, 예비역 간부 진급 대상자에게까지 확대하여 운영한 이유는 국가안보를 위하여 대상자의 국가에 대한 충성심, 성실성 및 신뢰성을 확인하기 위함이며, 구 「군사보안업무훈령」(2015. 5. 14.) 개정 시 구 국군기무사령부에서 요청하여 심의 후 반영한 것이다.

3) 「군인사법」 제10조 제1항은 “장교, 준사관 및 부사관은 사상이 건전하고 품행이 단정하며 체력이 강건한 사람 중에서 임용한다”라고 규정하고 있는데, 이는 간부 임용을 위한 적극적 요건으로 전·평시 수많은 부하들의 생명을 책임져야 하는 군의 지휘자를 선발할 때 신중히 고려해야 한다는 취지로서, 신원조사기관이 선발심의위원회에 제공하는 신원조사 결과는 그 요건을 구비했는지 판단하는 중요 참고자료이다.

## 다. 참고인(국가정보원)

1) 「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조에 따르면 외부 불순세력으로부터 국가기밀을 보호하는데 필요한 충성심·성실성 및 신뢰성을 검증하여 필요한 보안대책을 강구하는 것을 목적으로 공무원 등 임용 시 신원조사를 하도록 하고 있으며, 이러한 목적달성을 위해 규정상 13개 항목에 대한 확인은 필수적이다.

2) 공직자임용과 공직자의 부채 등 재산관계 조사는 외국(정보)기관 등에 의한 포섭 가능성 등을 판단하는 자료로 활용되는 등 보안취약요인 파악을 위한 것으로 공직자 윤리 확립을 목적으로 하는 「공직자윤리법」상 재산등록·공개 등과는 별개의 제도라 할 수 있다.

3) 신원조사 항목에 재산관계 파악이 포함되는 것은 그 근거조항이 명확하고(「보안업무규정 시행규칙」 제58조 및 「별지 제20호 서식」), 그 대상도 3급 이상 승진 대상자 등으로 한정하고 있으며, 재산사항 확인 시 본인 및 가족의 사전 동의를 받은 경우에만

시행 하고 있으며, 질의한 14개 유형 전부가 아닌 조사 대상과 목적에 맞는 필요 최소한의 범위 내에서 활용하고 있다.

4) 신원조사 결과의 활용 여부는 신원조사 요청기관 장의 재량사항으로 국정원장은 신원조사 결과 대상자에게 보안위해 요소가 확인된 경우, 관계 기관의 장에게 그 사실을 통보하는데 그치고 있으며(「보안업무규정」 제37조 제1항), 위 통보를 받은 기관장은 신원조사 결과 보안위해요인이 발견된 사람이라도 하더라도, 필요한 보안대책을 마련한 후 중요보직에 임용할 수 있다(「보안업무규정 시행규칙」 제59조 제2항).

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 가. 기초사실

1) 「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조는 국가보안을 위한 충성심·성실성 및 신뢰성 조사를 위해 공직임용예정자 등에 대해 이름 및 주민등록번호, 등록기준지 및 주소, 친교인물, 학력 및 경력, 재산을 비롯한 13개 항목을 조사하도록 규정한다.

2) 「보안업무규정」 제45조는 공직임용예정자 중 군인·군무원, 「방위사업법」에 따른 방위산업체 및 연구기관의 종사자와 그 밖에 군사보안에 관련된 인원에 대한 신원 조사를 국방부 장관에게 위탁하고 있으며, 군사안보지원사령관은 「군사안보지원사령부령」 제4조 및 「국방보안업무훈령」 제69조 제2항 및 [별표 4의2](신원조사 업무처리 지침) 제1조(목적 및 신원조사 사항)에 따라 성명 및 주민등록번호, 등록기준지 및 주소, 정당, 사회단체 관계, 가족관계, 재산관계, 상벌관계를 비롯한 12개 항목에 대한 신원 조사를 실시한다.

3) 피진정인은 2020. 7월경 모든 부서관 진급대상자에 대해 신원조사 시 재산관계에 대한 신원조사를 위해 본인신용정보조회서를 제출하도록 요구하였다.

## 나. 판단

### 1) 판단기준

인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 헌법 제10조에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다235080 판결 참조).

개인정보자기결정권의 보호대상이 되는 개인정보는 개인의 신체, 신념, 사회적 지위, 신분 등과 같이 개인의 인격주체성을 특징짓는 사항으로서 개인의 동일성을 식별할 수 있게 하는 일체의 정보이고, 반드시 개인의 내밀한 영역에 속하는 정보에 국한되지 아니하며 공적 생활에서 형성되었거나 이미 공개된 개인정보까지 포함하며 개인정보를 대상으로 한 조사·수집·보관·처리·이용 등의 행위는 모두 원칙적으로 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당한다고 할 것이다.

또한 헌법 제25조는 공무담임권을 보장하고 있는바, 그 취지는 능력주의에 합당한 선발기준을 마련함으로써 모든 국민에게 그 능력과 적성에 따라 공직에 취임할 수 있는 동등한 기회를 보장한다는 것이며, 이러한 공무담임권은 신규임용 뿐만 아니라 이 사건과 같이 진급 및 승진에 의한 보임도 포함하는 개념이라 할 것이고, 직업군인의 선발은 직업선택의 영역이자 공무담임권에 대한 영역이기도 해 기본권 제한의 일반 원칙에 따라 법률적 근거 없이 제한하거나 법률적 근거가 있더라도 그 본질적인 부분을 제한 할 수 없다고 할 것이다(헌법재판소 1995. 12. 28. 91헌마80 결정 참조).

### 2) 개인정보 자기결정권 등 침해여부

피진정기관은 부사관 이상 진급대상자 전원에 대해 신원조회 명목으로 직접 본인이 신용정보조회서를 발급받아 제출하도록 하였는데, 진급예정자 입장에서 진급에 불이익이 발생할 염려 등으로 인해 피진정인의 제출 요구에 대해 사실상 거부하기 어려웠을 것이며, 신용정보 조회 요청 당시 피진정기관으로부터 이러한 신용정보가 어떠한 목적으로 활용되는지, 이러한 정보제출을 거부할 수 있는지, 미제출 시 어떠한 불이익이 있는지 등에 대해 사전에 제대로 고지 받지 못했다는 점을 고려하면, 진정인 등이 제출한 개인의 신용정보 제공은 개인의 자유로운 의사에 따른 동의 제출이었다고 보기

어렵다.

또한 진급대상자 대상 신용정보 조회의 근거가 되는 「국방보안업무훈령」 제69조 제2항은 국가보안을 위한 충성심·성실성 및 신뢰성 조사를 위해 재산관계를 조회할 수 있다고 하고 그 대상을 [별표 4의2(신원조사 업무처리지침)에서 정하고 있는바, 이에 대해선 법률유보의 원칙에 위배 여부를 살펴볼 필요가 있다. 피진정인이 실시하는 신원조회는 국가정보원의 신원조사제도에서 기인하는 것인데, 국가인권위원회는 2005. 2. 14. 「신원조사제도 개선 권고」와 2018. 12. 27. 「보안업무 규정에 따른 신원조사제도 개선 권고」를 통해 신원조사제도의 명시적인 법률적 근거를 마련하고, 일정직급·직위 이상의 고위공직자에 한하여 별도의 신원조사를 실시하도록 권고한 바 있다. 피진정인의 신원조사업무는 법률적 근거가 불명확한 「국방보안업무훈령」을 그 근거로 하고 있으므로, 위 권고 사항과 마찬가지로 빠른 시간 내에 조사대상 및 조사 범위 등에 대한 법률적 근거를 마련하고, 신용정보 조회 대상자 범위를 필요최소한으로 축소하여 실시하여야 할 필요가 있다고 할 것이다.

뿐만 아니라 아래 <표>에서 보는 바와 같이 내용적 측면을 볼 때도, 「보안업무규정」 제36조 및 같은 규정 시행규칙 제56조에서는 신원조회대상을 3급 이상 고위 공무원이나 검관사 신규임용예정자 등을 대상으로 정하고 있는데 반하여, 피진정인은 「국방보안업무훈령」 내 별도 [별표 4] 신원조사업무 처리지침을 두고 그 조사 대상을 필요에 따라 확대해 가고 있는 상황인바, 「보안업무규정」상 신원조회 대상에 비하여 과도하게 그 범위가 확대되어 있어 법률유보의 원칙에 위배될 소지가 더 크다 할 것이다.

<표> 신원조회 대상 비교

보안업무 규정상 신원조회 대상	국방보안업무훈령상 신원조회대상
1. 중앙행정기관의 3급 이상의 공무원 및 동등한 직급 이상의 공무원 임용예정자 2. 광역시·세종특별자치시의 행정부시장 및 각 도(제주특별자치도를 포함한다)의 행정부지사 3. 판사 신규 임용예정자 4. 검사 신규 임용예정자 5. 국·공립대학교 총장 및 학장 6. 공무원 임용예정자인 외국인	1. 임관·임용 신원조사 가. 장교·준사관·부사관 임관 예정자, 군무원 임용 예정자 나. 사관생도 및 장교·부사관 후보생, 군가산복무 지원자 다. 의무·수의·군종·법무사관 등 병적편입 예정자 2. 비밀취급인가 신원조사(다만, 간부 Ⅱ·Ⅲ급 비밀취급인가는 임관·임용 신원조사 결과 회보서(적격자) 및 인사명령 근거로 대신) 3. 진급·승진 및 장기복무 대상자(단, 군무원은 5급 이상) 4. 예비역 간부 진급 대상자 5. 계약직·외국인 채용예정자

보안업무 규정상 신원조회 대상	국방보안업무훈령상 신원조회대상
	<p>6. 주요보직 신원조사</p> <p>가. 암호자재 취급 예정자 및 사단·함대사·비행단급 이상 전산실 근무자(단, 3년 이내 비밀취급인가 등의 사유로 신원조사를 받은 자는 그 신원조사로 대체)</p> <p>나. 장성급 지휘부대 및 국직부대 주임원사</p> <p>다. 무관 등 해외 파견·파병·유학 장병</p> <p>라. 국방과학 및 경호 유관부서 보직 예정자</p> <p>마. 경호행사 참가 병력</p> <p>7. 부대출입 신원조사</p> <p>가. 보안시스템 연구개발 및 취급자</p> <p>나. 군내 주요 정보통신 기반체계 유지·보수를 위해 부대 상주 및 수시 출입하는 민간업체 직원</p> <p>다. 부대 고용 직원 및 영내 복지시설 상주 근무자</p> <p>라. 영내 및 민통선 북방 등 작전지역 비밀공사 참여자(영외 비밀 공사는 군사보안시설 출입 또는 비밀열람자)</p> <p>마. 군사보안시설 및 보호장비 내 공사를 위해 1개월 이상 출입자(통제구역은 1주일 이상 연속 출입자)</p> <p>바. 유엔사 규정(551-4)에 따른 DMZ 출입인원사. 단, 부대출입·비밀공사 참여 등의 이유로 3년 이내 신원조사를 받은 인원은 최초 신원조사 결과 회보서 확인으로 대체 가능</p> <p>아. 시설공사를 위해 출입하는 민간인 중 일용직 근무자는 보안 서약서 집행 및 보안교육으로 대체 가능</p> <p>8. 재조사 대상</p> <p>가. 사관생도 및 장교·부사관 후보생 임관예정자</p> <p>나. 군 가산복무지원금 지급 대상자</p> <p>다. 의무·수의·군종·법무사관 임관 예정자</p> <p>라. 전산실 근무자 및 부대출입, 비밀공사 참여 등의 이유로 신원 조사 후 3년 경과자</p> <p>마. 재계약 및 재 채용인(외국인 포함)은 계약 전 재조사</p> <p>9. 그 밖의 국가안보상 신원조사가 필요하다고 인정되는 자</p>

피진정인의 신원조회가 법적 근거가 불충분함은 전술한 바와 같으며, 이 사건에서의 재산관계 조회의 적정성 여부를 살펴보더라도, 외부 불순세력으로부터 국가기밀을 보호하는데 필요한 충성심·성실성 및 신뢰성을 검증하고 필요시 그 보안대책을 강구

하는 신원조회 목적상 당사자의 카드발급내역, 각종 대출정보, 채무보증정보 및 개인채무 등의 내용을 확인하는 것이 국가에 대한 충성심과 성실성을 담보하는 기준이 될 수 있을지 의문이다.

이러한 개인정보는 「군인사법」에서 정한 임용 등 결격사유를 넘어설 뿐만 아니라, 법에서 정하지 아니한 사유로 공직취임이나 진급 적격을 정해 헌법 제15조에서 보장하는 직업수행의 자유 및 제25조에 따른 공무담임권을 침해할 소지가 있으며, 진급심사 시 불필요한 예단을 줄 우려가 있다. 설령 “비밀취급 인가자가 재정상 문제가 있을 시 금품수수 등에 의한 청탁 시 군사기밀을 유출하는 사고가 발생할 수 있고 유출 시 국가안보에 치명적인 사항이 발생할 수 있다”는 피진정인의 주장을 받아들인다 할지라도, 특정 직위에 보임하는 경우에만 재무관련 정보를 수집하는 등 피해를 최소화 하는 방법을 고려하지 않고 진급대상자 전원을 대상으로 이러한 정보를 수집하는 것은 기본권 제한의 최소침해의 원칙(과잉금지원칙)에 위배될 소지가 있다.

이에 국방부 장관에게 「국방보안업무훈령」상 신원조회 조사대상 및 조사 범위 등에 대해 입법적 근거를 마련하고, 진급대상자에 대한 일률적 신용정보 조회를 원칙적으로 금지하며, 군사목적상 불가피한 경우 그 대상자를 필요최소한으로 한정하여 신용정보 조회를 실시할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2021. 6. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

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

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

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원임권을 가진다.

### 2. 「보안업무규정」(대통령령 제31354호)

제36조(신원조사) ① 국가정보원장은 국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사를 한다.

② 신원조사는 국가정보원장이 직권으로 하거나 관계 기관의 장의 요청에 따라 한다.

③ 신원조사의 대상이 되는 사람은 다음 각 호와 같다.

1. 공무원 임용 예정자
2. 비밀취급 인가 예정자
4. 국가보안시설·보호장비를 관리하는 기관 등의 장(해당 국가보안시설 등의 관리 업무를 수행하는 소속 직원을 포함한다)
5. 임명할 때 정부의 승인이나 동기가 필요한 공공기관의 임원
6. 그 밖에 다른 법령에서 정하는 사람이나 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고 인정하는 사람

### 3. 「보안업무규정 시행규칙」(대통령훈령 제420호)

제56조(조사기관 및 조사대상) ① 국가정보원장은 다음 각 호에 해당하는 사람에 대한 신원조사를 한다.

1. 중앙행정기관의 3급 이상의 공무원 및 동등한 직급 이상의 공무원 임용예정자
2. 광역시·세종특별자치시의 행정부시장 및 각 도(제주특별자치도를 포함한다)의 행정부지사
3. 판사 신규 임용예정자
4. 검사 신규 임용예정자
5. 국·공립대학교 총장 및 학장
6. 공무원 임용예정자인 외국인
7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지 외의 사람으로서 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고

인정하여 요청하는 사람

- ② 국방부장관은 군인, 군무원, 「방위사업법」에 따른 방위산업체 및 연구기관의 종사자와 그 밖의 군사보안에 관련된 사람에 대한 신원조사를 실시하고, 신원조사 월별통계를 국가정보원장에게 통보해야 한다.
- ③ 경찰청장은 제1항 및 제2항에 따른 신원조사의 대상인 사람을 제외한 사람에 대하여 신원조사를 하고, 신원조사 월별통계를 국가정보원장에게 통보해야 한다.
- ④ 국가정보원장은 제1항부터 제3항까지에도 불구하고 필요한 사람에 대한 신원조사를 관계조사기관에 요청할 수 있다.

제57조(요청절차) 신원조사는 다음 각 호의 사항을 첨부하여 공문으로 요청해야 한다.

1. 대상자 명단(별지 제19호서식)
2. 신원진술서 1부(공무원 또는 공무원 임용예정자는 별지 제20호서식, 그 밖의 사람은 별지 제21호서식)
3. 최근 6개월 내에 촬영한 상반신 반명함판 사진 또는 여권용 사진 1장(신원진술서에 붙인다)
4. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제15조제1항 각 호의 증명서 각 1부
5. 외국인의 경우 자기소개서(별지 제22호서식), 여권사본, 자국 공안기관이 발행한 범죄기록증명원(한글로 작성되지 않은 경우에는 공증된 한글 번역본을 첨부한다. 이하 이 조에서 같다), 외국인등록사실증명원(국내등록시) 각 1부 및 최근 6개월 내에 촬영한 상반신 반명함판 사진 또는 여권용 사진 1장(자기소개서에 붙인다)
6. 귀화자의 경우 귀화 전 국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 1부
7. 영주권자의 경우 영주권증명서 및 영주국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 각 1부
8. 해외 장기 체류자의 경우 해당 국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 1부

제58조(신원조사 사항) 신원조사사항에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만, 임용분야 및 취업업무에 따라 신원조사 사항을 생략할 수 있다.

1. 이름 및 주민등록번호
2. 등록기준지 및 주소
3. 친교 인물
4. 정당 및 사회단체 관련 사항
5. 국적 변동 내역
6. 학력 및 경력
7. 가족관계
8. 재산(「공직자윤리법」 제4조에 따른 등록대상재산을 포함한다)
9. 범죄경력 및 상벌 내역
10. 인품 및 소행

11. 병역사항(「공직자 등의 병역사항 신고 및 공개에 관한 법률」 제3조에 따른 병역사항을 포함한다)
12. 해외 거주 사실
13. 그 밖의 참고사항

제59조(신원조사결과의 처리) ① 국가정보원장(영 제45조제1항에 따라 국가정보원장의 권한을 위탁받은 자를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)은 특별한 사유가 없는 한 신원조사의 요청을 받은 날부터 30일 내에 별지 제23호서식 또는 별지 제24호서식의 신원조사회보서의 양식에 따라 조사결과를 작성하여 요청기관에 통보해야 한다.

② 제1항에 따라 통보를 받은 요청기관의 장은 신원조사 결과 국가안보상 유해한 사항이 발견된 사람을 중요 보직에 임용하려는 경우에는 필요한 보안대책을 미리 마련해야 한다.

#### 4. 「국방보안업무훈령」

제69조(신원조사) ① 국가안보를 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사를 한다.

② 군사안보지원사령관은 국방부장관으로부터 권한을 위임받아 신원조사를 한다.

③ 신원조사 사항, 대상, 요청 절차, 기록·유지, 신원조사 결과의 처리 등은 별표 4의2 신원조사 업무처리지침에 의한다.

#### 5. 「군인사법」

제10조(결격사유 등) ① 장교, 준사관 및 부사관은 사상이 건전하고 품행이 단정하며 체력이 강건한 사람 중에서 임용한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 장교, 준사관 및 부사관으로 임용될 수 없다.

1. 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람
- 1의2. 대한민국 국적과 외국 국적을 함께 가지고 있는 사람
2. 피성년후견인 또는 피한정후견인
3. 파산선고를 받은 사람으로서 복권되지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있거나 그 유예기간이 종료된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
6. 자격정지 이상의 형의 선고유예를 받고 그 유예기간 중에 있는 사람
- 6의2. 공무원 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지

아니한 사람

- 6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄로 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
- 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
- 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
7. 탄핵이나 징계에 의하여 파면되거나 해임처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
8. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 정지되거나 상실된 사람
- ③ 제2항의 결격사유에 해당하는데도 불구하고 임용되었던 장교, 준사관 및 부사관이 수행한 직무행위 및 군복무기간은 그 효력을 잃지 아니하며 이미 지급된 보수는 환수(還收)되지 아니한다.

30

**[군 복무 중 사망병사 사인규명 및 명예회복 요구사건]**  
2021. 6. 22. 결정 21진정0267900

■ 결정요지 ■

군 입대로 인한 피해자의 환경 변화, 정신적·심리적 어려움의 가중 등을 고려하지 않은 채 표면적으로 나타난 피해자의 직무수행 상황만 고려하여 피해자를 일반사망으로 판정한 육군 보통전공사상심사위원회의 결정은 국가가 장병의 생명과 안전의 보호 등 국가의 기본적 책임을 다하지 못한 것이자 국방의 의무를 수행하는 기간 중 사망한 피해자의 헌법 제10조에서 연유하는 명예권을 침해하였다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 故 ◇◇◇◇

- 피진정인 ■
1. □□□
  2. □□□
  3. □□□
  4. □□□
  5. 육군참모총장

■ 주 문 ■

1. 국방부장관에게, 국방의 의무 이행 중 사망한 피해자의 명예회복을 위해 「군인사법」 제54조의4에 따라 피해자에 대한 순직여부를 재심사할 것을 권고합니다.
2. 피진정인 1 내지 4에 대한 진정(진정요지 가항 ‘부대 내 괴롭힘 및 부당한 수사 축소·은폐’)은 이를 기각합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정의 요지

가. 진정인은 피해자의 모친으로, 피해자는 2019. 1. 28. 육군에 입대하여 2019. 3.

14.부터 ○○○○○○○○에 배치되어 근무하던 중 2019. 7. 6. 휴가를 나와 자택에서 투신하여 사망하였다. 피해자는 군복무 중 피진정인 1, 2, 3으로부터 괴롭힘을 당해왔으나 피진정인 4는 이러한 부대 내 부조리에 대한 수사를 축소·은폐하였다.

나. 피진정인 5는 2019. 12. 28. 전공사상심사에서 피해자에 대해 ‘일반사망’으로 판정하였다. 그러나 피해자의 사망은 군 복무와 관련된 것으로서, 그 근본 원인은 군의 병력관리 소홀이므로, 국가가 책임을 져야 한다. 아들은 국가에 의한 희생자라 생각한다. 군 복무 중 사망한 피해자의 사망을 전공사상심사에서 일반사망이 아닌 ‘순직’ 판정으로 변경해 피해자의 명예를 회복해주시기 바란다.

## 2. 당사자 주장 및 참고인 진술요지

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

피해자는 2019. 3. 14. ○○○○○○○○에 전입하였다. 전입 이후 규정에 따라 신인성검사를 실시하였는데, 2019. 3.경 복무적응도검사 결과 ‘양호’로 나왔고, 2019. 6. 10. 관계유형검사 결과 ‘평균형’으로 나왔지만 그 중 ‘대인관계어려움’ 항목이 확인되어 본부대장(중위 △△△)에게 보고 후 본부대장 면담을 실시하였다. 면담 결과 특이사항은 없었다. 스트레스 진단 결과 나타난 ‘잠재적스트레스’는 대상자가 전입 와서 군의 새로운 환경에 적응하며 느끼는 부담감으로 보아, 보통 병사들도 다 느끼는 것이기에 특이사항으로 판단하지 않았고, 피해자가 다른 선임병에게 실수한다 해도 지적하지 말고 다독이도록 신경을 썼다. 만약 피해자에 대한 특별관리가 필요했다면 신상관리위원회에 회부하는 등의 조치를 검토했을 것이지만 피해자는 그 정도에 해당하지 않았다.

#### 2) 피진정인 2

피해자는 지휘통제실에 근무하면서 한 달 가량 배우는 과정을 거치면서 장비 및 일지작성 등 모르는 부분 없이 잘 생활하였다. 지휘통제실에 전화가 걸려오지 않거나 상황이 없을 때 졸고 있는 경우가 있어 주의를 준적은 있으나, 2~3명이 함께 근무하는

상황에서 업무에 큰 지장을 주는 정도가 아니라서, 피해자를 질책하거나 혼낸 사실은 없다.

### 3) 피진정인 3

피해자에게서 병영부조리나 고충사항을 들은 것은 없다. 본인은 생활반장이기에 피해자의 화장실 청소상태를 점검하고 재청소를 지시하거나 냉장고 관리상태 등을 지적한 적은 있다.

### 4) 피진정인 4

진정인이 주장하는 피진정인 1의 병력관리 소홀 및 병사들의 괴롭힘 조사에 대한 수사미흡 부분은 소속부대 관할인 계룡대근무지원단 헌병대에서 수사하여 수방사로 이첩해주었고, 수방사는 자타살 여부 등을 중점 수사하고 수사결과를 종합하였다. 계룡대근무지원단 헌병대 수사결과 행보관이나 병사들의 부조리나 책임소재 부분은 확인되지 않았다. 헌병단의 유족에 대한 수사설명회 때 관련된 부분 소상히 설명하였고 수사기록을 열람할 수 있도록 했으며, 유족도 수사결과를 수궁하였다.

### 5) 피진정인 5

육군수도방위사령부 검찰부 및 헌병단 변사사건기록에 따른 부대적 원인, 피해자가 기록한 노트 내용, 신상관리기록, 의학적 소견 등 종합적으로 검토하고, 군인사법시행령 60조의 23등 심사기준에 따라 육군 '보통전공사상심사위원회'에서 일반사망으로 결정하였고, 재심제도를 유가족에게 안내하였다.

## 3. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인 및 참고인 진술, 민원회신서, 현장조사 결과보고서, 변사사건기록(수도방위사령부 보통검찰부, 헌병단, 계룡대근무지원단 헌병대), 면담기록부, 전공사망심사표(육군본부) 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 2019. 1. 28. 육군에 입대하여 2019. 3. 14. 충청남도 계룡시 소재 ○○○○○○ ○○○○○○에 전입 후 통신운용병으로 근무하였다.

나. 피해자는 육군훈련소 복무적합도검사(2019. 1. 28.), ○○○○○○ 복무적용도 검사(2019. 4. 19.) 결과 모두 양호 판정이 나왔으나, 스트레스 진단결과에서 '잠재적 스트레스'가 식별되고, 관계유형검사(2019. 6. 25.)에서 '대인관계어려움'으로 식별

되어 본부대장이 면담을 실시하였다. 면담결과 대인관계는 어려움을 느끼지 않고 스트레스 없이 지내고 있다고 답하여 이를 면담기록에 남겼고 병영생활전문상담관 상담 등 추가적 조치는 없었다.

다. 피해자는 2019. 7. 6.~7. 11. 까지 정기휴가를 나와 2019. 7. 6. 고교친구 △△△을 만나 식사 후 같은 날 20:30 귀가하였고, 21:02 재차 외출하여 대학동기 △△△등을 만나 ○○수산 등에서 음주하고 2019. 7. 7. 02:26경 귀가하였다. 이후 피해자는 자신의 방에서 02:54경부터 03:23경까지 카카오톡 등을 통해 친구들에게 “여기 너무 오래 있었더니 출네”, “안녕”, “죽을거라서 마지막 말 하러왔어”, “미안 월요일에 못 볼 거 같다” 등 메시지를 전송한 후 창문 밖으로 추락하였고, 2019. 7. 7. 03:24경 주민 △△△이 택시에서 하차하던 중 추락장면을 목격하고 112와 119에 신고하였다.

라. ○○경찰서는 2019. 7. 7. 03:26경 “사람이 아파트에서 떨어졌다”는 신고를 접한 후 현장에 출동하여 같은 날 03:33 사망판정 한 후(의사 △△△)피해자를 ○○○ 병원으로 후송하였고, 이후 국군○○병원 영현실로 옮겨 검안 및 검시를 하였다. 피해자의 부친 △△△은 사인에 이의가 없다고 진술하고 부검에 부동의 하였다. 육군중앙수사대장등 7명은 같은 날 유족 등 참여하여 현장감식한 결과 피해자 방 창문들에 먼지 쓸린 흔적, 족흔적이 관찰되었고 다희의 흔적 등은 관찰되지 아니하였다.

마. 군사법경찰관(육군수도방위사령부 헌병단, 계룡대근무지원단 헌병대대)은 2019. 7. 7.~7. 30.까지 부대원, 친구, 동료들에 대한, 개별 면담조사 및 무기명 설문조사 등을 실시하였고, △피해자가 매일 취침시간 이후 12시까지 연등을 신청하여 독서 등을 하고 약 5시간 정도 취침한 사실, △ 피해자가 노트 기록에 군 복무생활에 대한 정신적 고통을 기재한 사실 등을 확인하였다.

바. 피해자의 생활관은 2층 침대구조로 8명이 함께 생활할 수 있다. 피해자는 2019. 6. 25. 본부대장과 면담 시 아침에 햇빛이 비춰져 눈부심 등 취침에 불편이 있다는 말을 하였으나 본부대장 및 행정보급관은 교육일정 등 이유로 즉시 개선하지 못한 상태에서 2019. 7. 7. 피해자가 사망했고, 사고 이후에 햇빛 투과가 적은 블라인드 커튼으로 교체하였다.

사. ○○○○○○○(대령 △△△)은 2019. 10. 피진정인 1에 대한 병사들의 민원을 접수하여 조사한 후 2020. 1. 23. 품위유지위반(병사들에 대한 협박 등) 등을 이유로 감봉 3개월 처분을 하였다.

아. 국방부는 ‘군인의 지위 및 복무에 관한기본법’ 제41조에 따라 병사들이 심리상담 등을 받을 수 있는 ‘병영생활전문상담관’을 운영하고 있으나, ○○○○○○○○은 2019. 7. 사고 당시 이를 운영하지 못하다가, 사고 이후인 2019. 11. 이후 1명을 채용하였다.

#### 4. 판단

##### 가. 진정요지 가항(부대 내 괴롭힘 및 수사 축소 은폐)

진정인은 피진정인 1, 2, 3이 피해자를 괴롭혔으며, 이것이 피해자의 사망원인과 관련이 있다는 취지의 주장을 한다. 그러나 진정인이 그 근거로 들고 있는 피진정인 1의 징계는 피해자와 관련된 것이 아닌 별개의 사안으로 확인되고, 이 사건 현장조사 및 피해자 동료 등 참고인 진술 등을 종합해 볼 때도 피진정인 1, 2, 3이 피해자에 대해 괴롭힘을 가했다고 볼 만한 객관적인 사실이나 정황은 확인되지 않는다.

이상과 같이 피진정인 1, 2, 3에 대하여 군 수사당국의 결론과 판단을 달리할만한 정황이 없는 이상, 계룡대근무지원단 헌병대에서 사건을 이첩받은 피진정인 4가 수사 결과를 종합하여 부대 내 부조리나 책임소재 부분은 확인되지 않는다고 결론을 냈다고 하여 이를 사건의 부당한 축소·은폐에 해당한다고 볼 수 없다. 또한 피해자에 대한 수사를 담당한 계룡대근무지원단 헌병대대와 수도방위사령부 헌병단은 수사진행 사항 및 결과 등에 대하여 피해자 사건을 군검찰 송부하기 이전에 유가족 설명회의 절차도 개최하기도 하였다.

따라서 피진정인 1 내지 4에 대한 이 부분 진정은 진정인의 주장을 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우로, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

##### 나. 진정요지 나항(피해자 사망에 따른 순직 여부 심사)

###### 1) 판단기준

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다고 규정하고 있고, 여기에서 유래하는 생명권은 인간존엄성 실현에 있어서 불가결한 핵심적 자유영역에 해당한다. 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제4조(국가의 책무) 제2항은 “국가는 군인이 임무를 충실

히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다”라고 규정하고 있고, 같은 법 제10조는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다”라고 규정하고 있다. 같은 법 제36조는 부대를 관리하고 부하를 지휘·감독하는 책임이 있는 지휘관으로 하여금 자살사고 예방 등 각종 사고예방조치를 성실히 이행하여 자살을 예방할 의무를 규정하고 있으며, 국방부는 「부대관리훈령」(국방부훈령 제2273호)을 제정하여 신인성 검사, 관계유형 검사, 복무적응도 검사 등 과학적 식별도구를 활용하여 사고예방에 힘쓰고 있다.

한편, 「군인사법」에 따라 장병 사망 시 순직여부를 심사하기 위해, 각 군 본부에는 ‘보통전공사상심사위원회’, 국방부에는 재심기구인 ‘중앙전공사상심사위원회’가 설치되어 있고, 동법 시행령 별표8 ‘전사 및 순직분류표’에 따라 대상자가 ‘직무수행 중이거나 교육훈련과 관련하여 사망’하였는지를 고려해 대상자의 순직여부를 심사한다. 이 결과와 관련해 국방부는 「군인사법 시행령」 제60조의 25에 따라 국가인권위원회 등 국가기관의 의견이 있을 경우 재심절차를 진행한다.

## 2) 이 사건 순직 심사에 대하여

육군 전공사상심사위원회는 이 사건 피해자의 사망과 관련하여 2019. 12. 28. 심의회를 개최하여 9명의 위원 중 순직 3명, 일반사망 6명으로 투표한 결과 일반사망으로 결정하였다.

이 사건 피해자의 외부적으로 보여지는 군생활이 이른바 복무부적응자로 볼 만한 별다른 특이사항이 많지 않았다는 점은 여러 참고인들의 진술 및 기록을 통해서 확인된다. 또한 앞서 살펴본 바와 같이, 피해자가 동료 병사들로부터 부대 내 괴롭힘을 당한 사실이 확인되지 않고, 기타 부대 내 피해자와 관련한 병영 부조리의 정황이 있었던 것도 아니며, 해당 부대는 관련 규정에 따라 병력관리를 위한 신인성검사도 시행하였다. 피해자가 사망 한 달 여 전인 2020. 6.경 당직근무에 3일 연속 배치되어 피로감을 느끼고 이를 일기장 등에 기록하였으며, 생활관에서 햇살로 인한 숙면의 어려움을 호소(이는 비단 피해자뿐만 아니라 같은 내무실 병사들의 공통된 반응임)하면서 블라인드 커튼 교체를 요청한 사실이 있고, 군 생활 중 잠이 부족하여 근무 중 졸다가 지적당한 사실이 확인되기는 하나, 일반적으로 이런 사실만으로는 피해자의 사망과 상당한 인과관계에 이르는 정도라고 보기는 어렵다. 육군 보통전공사상심사위원회의 ‘일반사망’ 결정은 이러한 취지에서 피해자의 사망과 군생활 및 교육훈련과의 상관관계를 인

정할 수 없다는 결론으로 보여진다.

그러나 순직 여부의 심사는, 군 수사기관의 직·간접적인 사망원인 규명을 위한 수사나 부대관리 소홀에 대한 책임 소재를 규명하는 차원의 조사와는 그 성격이 다르므로, 자살사건의 경우 상급자에 의한 폭언·욕설 등과 같은 병영 부조리가 있었는지 여부만을 그 요건으로 해서는 안 된다. 순직은 사망자가 국가의 수호·안전보장 또는 국민의 생명·재산 보호와 직접적인 관련이 있는 직무수행이나 교육훈련 중이었던지 여부 등을 고려하여 판단한다. 헌법상 명시된 국방의 의무를 수행하던 군인의 사망은 ‘군 복무’라는 상황이 직·간접적으로 연관될 수밖에 없으므로 특단의 사정이 없는 이상 순직으로 인정됨이 바람직하다고 할 것이나, 그것이 현재의 법령상 어렵다고 한다면, 적어도 사망자가 군 복무의 상황으로 말미암은 급격한 심리적 변화와 불안정한 상태를 겪었음을 직·간접적인 증거나 정황들로부터 추정할 수 있는 경우에는, 자살예방 등을 위한 신인성검사와 같은 국가의 제도가 그 위험을 감지해내지 못한 것이므로, 국가가 군인에 대한 생명권 보호의 의무를 다하지 못한 경우로 보아 사망과 공무와의 인과관계를 인정함이 타당하다.

이러한 관점에서 볼 때, 우리 위원회는 피해자가 입대 이후 작성한 일기 형식의 기록들에서 복무수행 중 정신적 고통을 반복적으로 기재하고 있는 사실을 주목하지 않을 수 없다. 비록 육군 전공사상심사위원회의 심사 시에도 이 기록들은 고려한 것으로 보이지만, 동 위원회는 직·간접적인 사망원인 규명의 관점에서만 접근한 것으로 보인다. 구체적으로 살펴보면, 피해자는 생활관에서 작성한 노트에 ‘요즘 자살하고 싶다’는 말들은 전혀 빈말이 아니다. 일기가 언제 끊어져도 이상하지 않다’(2019. 5. 9.), ‘여기에 갇혀있는 동안 난 어디에도 도탈 할 수 없고 벗어날 때까지 의지가 남아있을지 모르겠다’(2019. 5. 18.), ‘의가사 할 수 있는 방법 없나 나가고 싶다. 너무나도 간절히 여긴 불편하고 너가 없고 괴롭다’, ‘어떤 부귀영화가 날 기다리고 있을 거라서 내가 이걸 시발 버텨야하지’(2019. 5. 30.) 등 복무수행 중 정신적 고통을 기재하였다.

또한 이 사건 피해자 사망 당일 자택 방에서 발견된 노트에는 ‘누워봤자 잠은 안 올 것 같아 이려고 있다 몸은 쉬어도 정신이 편치 못했으니 자존감이 정말 바닥...’, ‘7월 중 휴가 가면 정신과 가봐야겠다 진짜로 ?’(2019. 6. 9.), ‘어제 텐션 높았는데 기적 같이 우울해졌다. 물론 다 군대 때문이다. 망할 군대. 케이블타이로 묶여 막혀있는 느낌이다’(2019. 6. 13.), ‘사회에 의해서 손발이 묶여선 삶을 삭제당한 채로 2년을 죽은 듯 북어처럼 살게 되다니 너무나도 비인간적이고 폭력적이다’(2019. 6. 16.), ‘너를 만

나게 될 때쯤 내가 적절한 정신상태를 유지하고 있을지도 잘 모르겠다'(2019. 6. 24.)  
고 기재한 내용이 확인된다.

더욱이 피해자가 입대 전인 2017. 5. 22. ○○대학교 학생상담센터에서 실시한 MMPI(미네소타 다면적 인성검사)-2 검사에서 '심리적으로 두드러지거나 위험가능성은 없음'의 결과를 받았던 점을 고려해 보면, 피해자의 위 심리적 어려움은 군 입대 후에 발생했거나 강화되었다고 할 것이다. 이와 같은 상황임에도 군은 피해자의 자살위험 상태를 인지하지 못하고, 전문적인 상담을 해줄 수 있는 '병영생활전문상담관'마저 인력운용상의 이유로 사고발생 이후에야 배치하였다.

따라서 군 입대로 인한 피해자의 환경 변화, 정신적·심리적 어려움의 가중 등을 고려하지 않은 채, 표면적으로 나타난 피해자의 직무수행 상황만 고려하여 피해자를 일반사망으로 판정한 육군 보통전공사상심사위원회의 결정은, 국가가 장병의 생명과 안전의 보호 등 국가의 기본적 책임을 다하지 못한 것이자, 국방의 의무를 수행하는 기간 중 사망한 피해자의 명예권을 침해하는 것이라 할 것이다. 이에, 국방부장관에게 관련 규정에 따라 피해자에 대한 전공사상심사 결과를 재검토할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항에 대해서는 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각하기로 하고, 진정요지 나항에 대해서는 같은 법 제44조 제1항 제1호에 따라 권고하기로 하여, 주문과 같이 결정한다.

2021. 6. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

31

## [범죄혐의 사실 유포로 인한 인권침해]

2021. 6. 22. 결정 21진정0333500

### ■ 결정요지 ■

진정인 소속 부대의 인사참모실 소속이었던 피진정인은 진정인과 관련 된 범죄혐의 사실이 기재 된 공문 발송하여 제3자들이 확정되지도 않은 진정인의 범죄혐의 사실을 인지할 수 있었음. 이는 진정인의 헌법 제10조에서 연유하는 인격권과 제17조에서 연유하는 개인정보자기결정권을 침해한 행위인 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ □□□

### ■ 주 문 ■

1. ○○ ○○○○ ○○○에게, ○○ 최근 주요상황 및 사건·사고 전파 시 사건관계인의 인격권을 침해하지 않도록 관련 부서원에 대한 직무교육 등 재발방지대책을 마련하여 실시할 것을 권고합니다.

2. ○○사관학교장에게, 피진정인에 대하여 제1항과 같은 직무교육을 실시할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 ○○ ○○○○(이하 ‘피진정부대’라 함) ○○○○○○의 군수참모로 근무하던 20xx. x. xx. 민간인 여성에 대한 강제추행 관련으로 피진정부대 군사경찰로부터 수사를 받았으며, 20xx. x. xx.에는 보직해임 처분을 받았다. 이후, 진정인은 20xx. x. xx. 민간 여성 강제추행 관련 형사재판 1심에서 무죄를 선고 받았는데, 피진정부대는 20xx. x. xx ‘제28대 ○○○○○○ 복무계획 시달’ 공문을 예하부대로 시달하

면서, 피진정부대의 최근 주요 상황 및 사건·사고 사례 중 ‘○○○○ ○○, 정신장애 민간여성 강제추행’이라는 내용을 기재하였다. 군의 특성상 이러한 정보만으로도 당사자가 누구인지를 쉽게 추정할 수 있는바, 이는 진정인의 명예와 인격권을 침해하는 행위이다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정부대 ‘○○○○○ 복무계획’은 예하부대 및 참모부서의 주요 핵심업무 내용과 사령관 복무방침을 구체화하기 위해 인사참모실에서 종합하여 작성하였다. 복무계획 작성 당시 ○○내 대민 사건·사고가 증가 추세에 있었으며, 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 ○○ 물의 사건·사고 등을 사전에 예방하고 장병들의 경각심을 고취할 필요가 있다고 판단해 ○○에서 발생하였던 주요 사건·사고 사례를 포함하였다. 이 사례는 예하 쏠 부대에서 다양한 사건·사고가 발생하였음을 나타내기 위해 작성된 것으로 사건·사고의 최종 처리결과를 뜻하는 것이 아니며 단순한 사건·사고의 발생 현황을 의미한다.

진정인의 1심 재판에 대한 무죄 여부는 법원이나 수사기관으로부터 인사참모실로 별도 통보가 되지 않으므로 ‘○○○○○ 복무계획’을 작성하는 당시에 확인이 어려웠다. 무죄로 선고된 사실을 사전에 알았다면 이를 대민물의를 야기한 사건·사고라고 판단하기 어려우므로 작성하지 않았을 것이다. 복무계획 작성 간 특정인을 알 수 없도록 소속부대 및 성명에 대해 익명처리(○○전대 ○○○ 대위)하여 특정인에 대한 인권침해 소지가 없다고 판단하였다.

## 3. 인정사실 및 판단

인간의 존엄성을 규정한 헌법 제10조에서 도출되는 일반적 인격권과, 사생활의 비밀과 자유를 규정한 헌법 제17조에서 도출되는 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 정보주체가

스스로 결정할 수 있는 헌법상 기본권에 해당한다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다 235080 판결 등 참조). 이 중에서 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리로, 동 권리의 보호대상이 되는 개인정보는 개인의 신체, 신념, 사회적 지위, 신분 등과 같이 개인의 인격주체성을 특징짓는 사항으로서 개인의 동일성을 식별할 수 있게 하는 일체의 정보라고 할 수 있고, 반드시 개인의 내밀한 영역에 속하는 정보에 국한되지 않고 공적생활에서 형성되었거나 이미 공개된 개인정보까지 포함된다(대법원 2014. 7. 24. 선고 2012다49933 판결 등 참조). 이에 따를 때, 범죄혐의는 원칙적으로 사생활의 영역에 속하는 내밀한 개개인에 관한 정보로, 외부로 누설될 경우 당사자의 명예와 인격에 피해를 줄 수 있으므로, 이를 취급하는 국가기관은 관련 법령에 따라 이런 사실이 제3자에게 알려지지 않도록 각별히 주의하여야 한다.

진정인은 1심 무죄판결을 받은 상황이었음에도 피진정부대가 자신의 범죄혐의를 부당하게 유포하였다고 주장하고 있고, 피진정부대는 법원이나 수사기관으로부터 별도 통보가 없어 확인이 불가능한 사안이었음을 변소한다. 그러나 유·무죄 여부나 재판의 계속 여부가 이 사건 판단의 핵심이 되는 것은 아니고, 앞서 살펴본 바와 같이 유·무죄 여부와 무관하게 개인의 범죄혐의 사실이 제3자에게 정당한 사유 없이 공개되는 것 자체가 문제되는 것이므로, 피진정부대의 최근 주요 사건·사고 현황 배포가 정당한 목적과 적절한 방법에 따라 이루어졌는지 여부와, 이를 통해 제3자가 진정인의 범죄혐의 사실을 인지할 수 있었는지 여부를 살펴보아야 한다.

피진정인은 제28대 ○○○○ 취임 이후 2020. 6. 16. ○○○○ 예하 부대에 복무 계획을 시달하면서 ‘○○○○ 최근 주요 상황 및 사건·사고’를 붙임문서로 첨부하였다. 그 중 진정인과 관련된 내용은 ‘20××. ×. ××. ○○전대 대위, 정신장애 민간여성 강제 추행’으로 표기하였고, 다른 8건의 사건·사고 역시 사건발생 일시, 부대단위, 계급, 사건개요 형태로 표기하였다.

피진정인이 ‘○○○○○ 복무계획’ 시달을 통해 최근 주요 상황 및 사건·사고현황을 예하부대에 전파한 것은 사건·사고 예방을 통한 군의 신뢰회복 및 소속 장병들의 경각심 고취 등을 위한 것이므로 그 목적은 정당하다고 할 것이나, 폐쇄적이고 제한적인 군인 사회의 특성상 사건발생 일시, 부대단위, 계급, 사건개요 등의 정보들을 종합하면, 당사자가 누구인지를 특정할 수 있었다는 진정인의 주장은 충분히 설득력이 있다. 사건·사고 예방을 위한 경각심 고취 등의 목적은 사건개요 전파만으로도 충분히 그

목적 달성이 가능했을 것으로 보인다. 더욱이 피진정인은 전체 사례 9건 중 2건은 비고란에 ‘조사중’이라는 표기를 해 사실관계가 확정되지 않았음을 명백히 하면서도, 1심 무죄판결 이후 재판이 계속 중인 진정인에 대해서는 아무런 표시도 하지 않았는바, 이로 인해 진정인의 범죄혐의 사실이 확정된 것으로 오인되게 할 가능성도 있었던 것으로 보인다.

따라서 피진정인의 행위는 진정인의 명예와 인격을 훼손하는 결과를 초래하였으므로 헌법 제10조의 인격권을 침해하는 행위이며, 동시에 헌법 제17조의 개인정보 자기 결정권과 사생활의 비밀을 침해하는 행위에 해당한다. 다만, 피진정인이 이 사건 ‘○○○○○ 복무계획’ 시달 작업에 담당자로서의 주된 역할을 하였다고 하더라도, 이는 어디까지나 피진정부대장 명의의 공적행위로 보아야 하므로 피진정인뿐만 아니라 피진정부대장에게도 관리소홀의 책임을 물어 그 시정을 촉구할 필요가 있다. 이에, 피진정부대장에게 함대 최근 주요상황 및 사건·사고 전과 시 사건관계인의 인격권을 침해하지 않도록 관련 부서원에 대한 직무교육 등 재발방지대책을 마련하여 실시할 것을 권고하고, 피진정인의 현 소속 부대장에게는 같은 취지의 직무교육을 피진정인에 대하여 실시할 것을 권고한다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 6. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

32

**[폭언, 폭행 등으로 인한 인권침해]**

2021. 9. 17. 결정 21진정0576500

**■ 결정요지 ■**

1. 피해자들 소속 부대 간부인 피진정인 1의 피해자들에 대한 지속적인 폭언, 욕설, 폭행은 헌법 제10조에서 연유하는 인격권 및 제12조 신체의 자유를 침해한 것으로 판단함.
2. 피해자들 소속 부대 간부인 피진정인 2가 휴가 복귀 후 규정 상 2주 동안 자가격리를 해야 하는 피해자 3에게 코로나-19 관련 지침을 위반하고 업무를 지시한 행위는 헌법 제10조에서 연유하는 일반적 행동자유권을 침해한 것으로 판단함.
3. 피해자들의 지휘관인 피진정인 3은 중대를 책임지는 지휘관으로서 진정인 및 피해자들에 대한 인권침해 행위를 제지하고 보호해야 할 의무를 소홀히 하여 헌법 제10조에서 연유하는 인격권 및 제12조 신체의 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 1. ○○○

2. ◇◇◇

3. ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. □□□

2. □□□

3. □□□

**■ 주 문 ■**

육군 제00사단장에게,

1. 피진정인 1에 대해서 ‘징계’ 조치하고, 소속 부대 지휘관으로서 진정인 등에 대한 보호의무를 다하지 못한 피진정인 3에 대해서 ‘서면경고’ 조치하며, 피해자 3에 대해 부적절한 지시를 한 피진정인 2에 대해서는 ‘주의’ 조치하고,

2. 유사한 인권침해의 예방을 위해 이 사례를 예하부대에 전파하고, 피진정인들을 비롯한 사단 내 간부들에 대한 자체 인권교육을 실시하며,

3. '마음의 소리' 등이 잘 운영될 수 있도록 지도·감독을 강화하고, 병사들의 의견이 누락되는 일이 재발하지 않도록 개선방안을 마련하며,

4. 진정인 등이 남은 군복무 기간 동안 추가 피해 없이 복무할 수 있도록 병영생활 전문상담관 상담 등 필요한 조치를 취하기를 권고합니다.

## ■ 이 유 ■

### 1. 진정요지

진정인 및 피해자들은 피진정인들로부터 다음과 같은 인권침해를 당하였다.

가. 제00사단 00연대 제0대대 제0중대(이하 '피진정부대'라고 한다) 행정보급관인 피진정인 1은 코로나-19 예방백신 주사를 맞은 피해자 2가 아재개그를 하였다는 이유로 "씨발, 이리 와봐"하며 피해자 2의 백신주사 맞은 부위를 주먹으로 가격하고, 피해자 2가 백신주사를 맞아 아프다고 하자 "한 대 더 맞을래?"라고 겁을 주었다.

나. 피진정인 1은 2021. 6. 11. 다른 간부들이 모여 있는 행정반에서 소초 환경에 적응하지 못하고 행정병으로 온 진정인을 지칭하며 "저 새끼는 복무 기피끼가 보여서 내가 사람새끼로 만들려고 데려온 것이야, 너는 열심히 하는 것은 필요 없고 잘해라, 못하면 소초로 다시 쫓아 낼꺼니까"라고 이야기를 하여 모욕감을 주었으며, 일자 불상 일 진정인이 실시한 총기 실습이 맞지 않는다고 진정인에게 호통과 욕설을 하였다.

다. 피진정인 1은 평소 행정병들에게 "새끼, 씨발, 개소리" 등 각종 욕설과 폭언을 해오고 자신의 맘에 들지 않으면 주변의 물건을 던지거나 행정병들의 옆구리, 등, 팔, 배 부분을 주먹으로 가격하는 등 폭력적인 행동을 지속적으로 해왔으나, 이를 지켜본 피진정인 3등 다른 간부들은 아무런 제재나 피해자들에 대한 보호조치 없이 폭력 속에 행정병들을 방치해왔다.

라. 피해자 3이 2021. 7. 9.~22. 휴가를 실시하고 복귀하여 규정상 2주 동안 자가 격리를 하여야 함에도 불구하고, 피진정인 2가 피해자 3에게 7. 25.(일)까지 밀린 업무를 하라고 지시하여, 피해자 3은 본인의 의사에 반해 7. 29.까지 자가격리를 하지 않고 업무를 하였으며, 이를 본 피진정인 1과 다른 간부들은 피해자 3에게 격리구역으로 돌아가라는 말만 여러 차례 하였을 뿐 실질적인 조치는 취하지 않았다.

## 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피해자 ◇◇◇, ◇◇◇

피해자들은 피진정인 1로부터 욕설을 안들은 날이 없을 정도이며, 피진정인 1은 하루 한마디 이상 행정병들에게 욕설을 하였다. 장난으로 하는 것도 있었지만 화나서 욕하는 경우도 많았고, 피진정인 1로부터 지속적으로 욕설과 폭언을 듣다 보니 자괴감도 들고 위축되며 한편으로 자기혐오에까지 빠지곤 하였다.

진정내용은 모두 사실이다. 피진정인 1은 백신 맞고 온 날 피해자 2의 팔을 때렸고, 2021. 6. 11. 진정인이 소초에서 중대 행정병으로 전입은 날 “저 새끼는 복무 기피기가 있어서 내가 사람새끼를 만들려고 데려온 거야”라고 무시하였으며, 평소 화가 나면 생수병을 집어 던지거나 주변의 물건을 던지고, 8개월간 피해자들의 팔, 옆구리, 배를 적어도 10~20번은 때렸다.

피진정인 1의 폭언, 욕설과 관련하여 피진정부대 모든 간부들은 다들 알고 있었는데, 아무도 피해자들을 보호해 주질 않아 국가인권위원회에 진정을 넣게 된 것이다. 지금은 같은 여단 내 다른 대대에 있다 보니 전입한 부대 내에서 마치 사고를 치고 온 병사처럼 낙인이 되어 심적으로 힘이 들며 아예 다른 여단으로 이동하고 싶다는 생각이 든다.

### 다. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

피진정인 1은 2019. 12. 30.부터 현재까지 피진정부대 행정보급관으로 보임되어 임무를 수행하고 있다. 중대 행정보급관은 장교와 병사의 중간에서 물자, 인원을 총괄하고 지휘관인 중대장을 보좌하는 임무이며, 진정인 및 피해자들인 행정병과의 관계는 직속상관으로 업무를 지휘하는 관계에 있다.

2021. 6. 21. 16:00경 피해자 2가 백신을 맞고 복귀하여 물건 이동을 도와주던 중 이동하는 물품이 팔빙수 팔인 것을 보고, “팔 들어 총!”이라고 농담을 하자, 피진정인

1은 주먹으로 피해자 2의 백신 맞은 팔을 1회 가격하였고 피해자 2가 백신주사를 맞고 아프다고 하자 “한대 더 맞을래?”라고 얘기하였으나 장난으로 한 행동이었다.

본인은 평소 장난식이지 않던 “새끼”, “씨발”과 같은 욕을 수시로 하는 습관이 있으며, 소속 행정병들의 팔, 등, 가슴, 옆구리 등을 장난으로 가격하기도 하였다. 화가 나면 자신도 모르게 폭언, 혼잣말로 욕설과 함께 물병, 결재판 등 주변의 물품을 집어 던지는 일도 있었는데, 이를 인정하고 이번 사건을 계기로 많이 뉘우치고 반성을 하고 있다.

또한 피해자 3이 휴가 복귀 후 자가 격리기간 중(2021. 7. 22. 이후) 중대 행정반으로 출근하여 피진정인 2와 함께 일을 하고 있는 것을 보고, 여러 차례 자가격리실로 복귀할 것을 지시하였으나, 피진정인 2는 크게 심각성을 못 느끼고 계속 업무를 지시 하였던 것 같다.

상급부대인 육군 제00사단은 병사들의 마음의 소리를 수기로 받다가 최근 스마트폰을 활용한 방식으로 변경하였다. 변경된 방식에 따라 피진정인 1이 마음의 소리 링크를 전달받으면 병사 한명 한명에게 전달하여야 하는데 링크를 전달 못 받을 때도 있고, 업무상 바쁘다보면 누락하는 경우도 있었다. 다만 이번 폭행사실이나 내부 불만을 전달하지 않기 위해 의도적으로 전달하지 않은 것은 아니며, 이러한 부분에 대한 개선이 필요하다고 생각하고 있다.

## 2) 피진정인 2

피진정인 2는 2020. 1. 14. 입대하여 2021. 7.부터 전문하사로 피진정부대에서 복무하고 있다. 피해자 3과는 같은 행정병 출신이고 평소 친하게 지낸 사이였으며, 2021. 7. 25. 전문하사가 되고나서 업무 파악 겸 당시 휴가 복귀 후 자가격리 중이었던 피해자 3에게 업무를 함께하자고 지시하였다. 피해자 3이 백신을 2차까지 맞아서 괜찮다고 생각했다.

## 3) 피진정인 3

피진정인 3은 2021. 3. 15부터 현재까지 피진정부대 중대장으로 복무하고 있으며, 진정인 및 피해자들 그리고 피진정인들을 지휘, 감독하는 직속상관의 지위에 있는 자이다. 피진정인 1의 폭언, 폭행과 관련해 피진정인 3은 업무 특성상 주로 주둔지 보다 외곽 소초에 머무는 시간이 많다보니 이를 사전에 인지하지 못하여 현재와 같은 사건이 발생한 부분에 대해 미안한 생각을 갖고 있다.

마음의 소리 링크 전달이 원활하지 못한 부분은 제대로 확인을 못한 사안인데, 이에 대한 개선이 필요하다고 보인다. 피진정인 2는 병사시기 보급·장비 계원으로 임무를 수행하다 전문하사가 되자마자 ‘전투지휘 검열’을 받게 되었고 준비하는 동안 피해자 3을 불러 도움을 받았는데, 피진정인 3도 그러한 사실을 목격하고 2회 정도 피해자 3을 격리실로 돌아가라고 해서 돌려보낸 적이 있었다.

라. 참고인(△△△, △△△)

참고인 △△△은 2021. 5.부터 현재까지 피진정부대 1소대 상황관리관으로, 참고인 △△△은 같은 해 6. 28부터 피진정부대 제1소대장으로 근무하고 있다. 피진정인 1과 관련하여 “야 이새끼야” 정도의 거친 말은 목격한 적이 있지만, 그 밖의 폭행 등은 목격하거나 들은 바 없고 위 사실에 대해 내부 지휘라인을 통해 보고한 적은 없다. 평소 대대 주단위 설문조사와 관련하여 누락되는 경우도 있었다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서, 피진정인 및 참고인 진술서, 현장조사 결과 등을 종합적으로 고려할 때, 다음과 같은 사실이 인정된다.

#### 가. 기초사실

1) 진정인은 2021. 6. 11.부터, 피해자 2는 같은 해 1. 19.부터, 피해자 3은 같은 해 4. 22.부터 진정일 현재까지 피진정부대 행정병으로 근무하고 있으며, 피진정인 1은 2019. 12. 30.부터 피진정부대 행정보급관으로, 피진정인 2는 2021. 7. 전문하사로 임용되어 피진정부대 군수담당으로, 피진정인 3은 2021. 3. 15.부터 피진정부대 중대장으로 각 현재까지 근무 중에 있다.

2) 피진정인 3은 중대장으로, 피진정인 1은 행정보급관으로, 피진정인 2는 군수담당으로 진정일 현재 행정병인 진정인 및 피해자들에게 업무를 지시하고 복무를 관리·감독하는 지위에 있는 자이다.

## 나. 인정사실

1) 피진정인 1은 2021. 6. 21. 16:00경 백신을 맞고 복귀한 피해자 2의 백신 맞은 팔 부위를 주먹으로 1회 가격하였다.

2) 피진정인 1은 2021. 1. 이후 일자불상 여러 차례 진정인 및 피해자들에게 “새끼, 씨발” 등 욕설 및 큰소리를 하고, 화가 나면 물병, 주변 물품 등을 바닥 등에 내던졌다.

3) 피진정인 1은 2021. 1월 이후 피해자 2, 3에 대해, 2021. 6. 11. 이후 진정인에 대해 여러 차례 주먹으로 팔, 등, 배 등을 가격하였다.

4) 피진정인 2는 휴가 복귀 후 자가 격리 중인 피해자 3을 2021. 7. 22.부터 같은 달 29.까지 중대 행정반으로 불러 업무를 같이하고 창고 정리를 하도록 지시하였다.

5) 피진정인 1, 3은 피진정인 2와 피해자 3이 있는 자리에서 피해자 3에게 자가격리 실로 복귀하라고 지시하였음에도 불구하고, 이 지시를 들은 피진정인 2는 2021. 7. 29.까지 피해자 3에게 계속 업무를 같이하도록 지시를 한 사실이 있다.

6) 피진정부대에서 주단위로 실시한 병사 설문조사는 피해자들을 포함한 피진정부대 병사들에게 진정일 현재 8개월 이전 몇 차례만 전달되었다.

## 5. 판단

### 가. 판단기준

「대한민국헌법」 제10조 및 「세계인권선언」 제1조에서는 모든 기본권 보장의 종교적 목적이자 기본이념이라 할 수 있는 인간의 본질적이고 고유한 가치인 존엄성과 행복추구권을 규정하고 있고, 인간의 존엄성에서 도출된 인격권은 개인의 명예에 대한 권리가 포함된다(헌법재판소 1990. 9. 10.자 89헌마82 결정). 이러한 헌법적 원리에 따라 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조(군인의 기본권과 제한) 제1항에서는 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가지고”, 제2항에서 “이러한 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.”고 규정하고 있으며, 이러한 제한이 정당하지 않을 경우 진정인 등에 대한 기본권 침해가 발생할 수 있다.

일반적으로 직장 상사 또는 상급자가 부하직원의 성장을 위해 지도하는 것은 교육 과정의 하나로 볼 수 있겠지만, 교육 및 업무지시, 친소관계 등을 빌미로 상대방의 인

격을 존중하지 않는 언행을 하거나 불필요한 방식으로 신체적, 정신적 고통을 주는 언행은 사회상규상 허용되지 아니 된다고 할 것이다.

또한 헌법 제12조는 “모든 국민은 신체의 자유를 가진다.”고 규정하고 있는데 이 자유에는 개인이 어떠한 형태이든 정신적, 신체적 위해보로부터 침해받지 않을 권리, 즉 신체를 훼손당하지 않을 권리가 포함된다. 그 보장의 의미는 어떠한 사유로든 물리적·정신적 폭력과 같이 신체에 위해를 가할 수 있는 행위는 엄격히 금지된다는 의미이다. 이 또한 군인에게도 당연히 보호되어야 할 권리이다.

#### 나. 피진정인의 폭언 및 폭행의 정당성 여부

피진정인 1은 평소 진정인 및 피해자들에게 여러 차례 욕설 및 폭행을 하였으며, 업무 실수 시 큰소리로 질책을 한 사실이 있다. 피진정인 1은 이러한 사실에 대해 장난으로 한 것이라 변명을 하지만, 그 행위의 동기에 대해 피진정인 1은 “화가 나서”, “조바심이 나서” 등의 내용으로 진술하는 점을 고려할 때, 단순히 장난으로 욕설 및 폭언이 이루어 졌다고 보기 어려운 점이 있고, 가해자가 장난이라고 할지라도 피해자들이 이를 폭력행위로 인지한 이상 부적절한 행위임은 명백하며, 이러한 사실에 대해 진정인 및 피해자들은 일관되게 동일한 진술을 하고 있다.

또한 피진정인 1은 욕설이 평소 본인의 언어 습관이라고 변명하나, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지)에서 “군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있고, 설령 피진정인 1의 주장처럼 장난 혹은 업무 실수에 따른 질책이었다고 하더라도 사회통념상 “씨발”, “임마”, “새끼”는 비속어로 구분되고 대화 상대방을 모욕하는 언어로서, 피진정인 1이 진정인 및 피해자들에 대한 업무상 지휘 관계에 있다고 하더라도 그러한 상습적인 욕설과 폭언의 정당성을 인정할 만한 특별한 사정이 있다고 보기 어렵다.

그리고 “모욕되는 피해자의 외부적 명예를 저하시킬 만한 추상적 판단이나 경멸적 감정을 공연히 표시함으로써 성립하고, 피해자의 외부적 명예가 현실적으로 침해되거나 구체적·현실적으로 침해될 위험이 발생하여야 하는 것이 아니라는 판례(대법원 2016.10.13 선고 2016도9674 판결)”의 취지를 고려할 때, 진정인 등이 이러한 표현을 듣고 모욕감을 느꼈다면 이는 상급자로서의 지도범위를 벗어나 부적절한 발언에 해당하고 진정인 및 피해자들의 인격권을 침해하였다고 판단된다. 더욱이 피진정인 1은 코

로나 백신을 맞고 온 피해자 2의 팔을 주먹으로 1회 가격하고 백신을 맞고 와 아프다는 피해자의 대답에 “한대 더 맞을래” 라고 이야기를 한 것은 장난을 넘어선, 상급자로서 직무상 위력을 과시한 부당한 행위라 할 것이다.

아울러 피진정인 1은 2021. 1. 이후 피해자 2 등 행정병들에 대해 횡수불상 수차례 주먹으로 팔, 등, 복부 부위를 가격하는 폭행을 하고 주변의 물품을 집어던지는 행위를 하였는데, 이른바 폭행죄에서 말하는 폭행이란 “사람의 신체에 대하여 육체적·정신적으로 고통을 주는 유형력을 행사함을 뜻하는 것으로서 반드시 피해자의 신체에 접촉함이나 어느 정도의 물리력을 필요로 하는 것은 아니고, 그 불법성은 행위의 목적과 의도, 행위 당시의 정황, 행위의 태양과 종류, 피해자에게 주는 고통의 유무와 정도 등을 종합하여 판단하도록 한 대법원 판례(대판 2003. 1. 10. 선고 2000도5716, 2008. 7. 24. 선고 2008도4126 등 참조)를 고려할 때, 피진정인 1의 주장처럼 설사 피진정인 1의 행위가 “장난”이었다고 하더라도 오랜 기간 동안 수차례 반복적인 유·무형력의 행사는 폭행의 고의로 진정인 및 피해자들에 대해 위법한 유형력을 행사한 것이라고 보아야 할 것이며, 평소 피진정인 1이 그 지위를 이용하여 상습적으로 폭행을 하였다는 점에서 비난가능성이 더욱 크다고 할 것이다.

#### 다. 자가격리자에 대한 부당한 업무 지시 관련

피진정인 2는 2021. 7. 22.부터 같은 달 29.까지 휴가복귀 후 자가격리 중인 피해자 3을 중대 행정반으로 불러 업무를 같이하고 창고 정리를 하도록 지시하였다. 육군본부의 “코로나-19 관련 지침 제4호(육본 인사기획과-2376, '20. 3. 27.)”에 따르면, 군내 코로나 확산방지를 위해 휴가 후 복귀 장병은 복귀전 PCR 검사(전수조사) 및 2주간 예방적 관찰로 관리하도록 하고 있으며, 피진정부대에서도 별도의 자가격리실을 두어 해당 장소에서 예방적 자가격리를 하고 있었다.

그러나 피진정인 2는 평소 친분이 있는 피해자 3에게 ‘전투지휘 검열’ 준비를 위한 행정 업무 및 창고정리 업무를 지시하였고, 피해자 3은 규정상 자가격리 조치를 준수하려고 했지만 상급자인 피진정인 2의 지시를 거부할 수가 없어 같은 해 7. 29.까지 해당 업무를 수행하였다.

당시 이러한 상황을 목격한 피진정인 1 및 3이 피진정인 2에게 피해자 3을 자가격리실로 돌려보낼 것을 지시하였으나 피진정인 2는 “피해자 3이 코로나 백신을 2차까지 접종하였으므로 괜찮을 것이다”라고 대수롭지 않게 생각하며 상관의 지휘에 따르지 않

고 피해자 3에게 2021. 7. 29.까지 해당 업무를 지시하였다. 결국 같은 날, 이러한 이야기가 페이스북 “육군훈련소에서 전해드립니다”에 제보되면서 피진정부대는 같은 달 29. 이후 자가격리자에 대한 업무지시를 못하도록 금지하였다.

비록 피해자 3이 코로나 백신을 제2차까지 접종하였다 하더라도 그 위험성이 완전히 해소되었다고 보기 어려우며, 최근 2021. 6. PCR 검사에서 음성이 나오고도 추후 증상이 발생되어 훈련소 대다수가 코로나가 확진되는 육군훈련소 상황 등을 고려할 때, 피진정인 2가 육군본부의 코로나-19 관련 지침을 위반하고 피진정인 2의 상급자인 피진정인 1 및 3의 격리실 복귀 지시에 불응한 행위일 뿐만 아니라, 더욱이 피해자 3의 의사에 반해 업무를 지시한 행위는 정당화되기 어렵다 할 것이다. 따라서 피해자 3의 의사에 반해 상급자로서 부당한 명령을 지시하여 헌법 제10조로부터 도출되는 피해자 3의 일반적 행동자유권 등을 침해한 것으로 판단된다.

#### 라. 피해자에 대한 보호의무 위반

진정인 및 피해자들은 지난 8개월 동안, 피진정인 1로부터 폭언, 욕설, 폭행을 당해 왔고 피진정부대 간부들이 그러한 사실을 알면서도 아무런 보호조치를 해주지 않았다고 진술한 반면, 피진정인 1은 그러한 폭언, 폭행에 대해 일부 인정하고 있고 피진정인 2, 3 및 참고인들은 가끔 중대행정반에서 피진정인 1이 큰소리가 나는 것은 목격하였지만 폭행 등에 대해서는 그러한 사실을 몰랐었다고 진술하고 있다.

그러나 중대를 책임지는 지휘관인 피진정인 3은 평소 소속 장병들에 대한 인권침해를 예방하고, 인권침해 사안 발생 시 조속히 인지해 추가적인 피해가 발생하지 않도록 조치를 취할 책임이 있음에도 불구하고, 업무로 인해 평소 피진정인 1의 행위에 대해 단순히 몰랐다는 변명은 이러한 책임을 면할 사유는 되지 않는 것으로 보인다.

특히 피진정부대는 일주일 간격으로 병사들에게 ‘마음의 소리’를 휴대폰으로 전송하고 그 설문 결과를 피진정부대 대대장에게 보고하여 조치하고 있는데, 이러한 업무를 담당하는 피진정인 1은 자신의 폭언, 폭행 사실이 드러나는 것을 막기 위해 고의적으로 마음의 소리를 전달하지 않은 것은 아니고 ‘업무상 바빠 누락한 경우도 있었다’고 진술하는 점을 고려할 때, 병사들의 고충을 직접 청취할 수 있는 ‘마음의 소리’와 관련해 피진정인 1은 이러한 업무를 소홀히 수행한 것으로 보이며, 피진정인 1에 대해 업무상 지휘·감독하며 중대원들에 대한 인권침해 예방 의무가 있는 피진정인 3은 피진정인 1로부터 ‘마음의 소리’가 잘 운영되고 있는지, 병사들의 어려움이 식별되지는 않았

는지 등을 파악해 필요한 조치를 적시에 시행하여야 하나, 그러한 노력이 다소 부족했던 것으로 보이고, 한편 마음의 소리가 병사들에게 제대로 전달되었다면 피진정부대에서 간부에 의한 지속적인 폭언, 폭행 등 악·폐습이 장기간 지속되기는 어려웠 것으로 봄이 상당하다.

이에 피진정인들이 속한 중대에서 발생한 피진정인 1 및 2에 의한 인권침해에 대해 지휘관인 피진정인 3의 책임이 전혀 없다 할 수 없고, 이는 「군인의 지위 및 복무에 관한 법률」 제36조(상관의 책무)를 위반해 진정인 및 피해자들에 대한 보호의무를 다하지 못한 것이며 헌법 제10조 및 제12조에서 보장하는 진정인과 피해자들의 인격권 및 신체를 훼손당하지 않을 권리를 침해한 것으로 판단된다.

아울러 피진정부대는 위원회 조사과정에서 자체 감찰조사 이후 진정인 및 피해자들과 피진정인 1을 분리조치하여, 진정인과 피해자들은 종전 0대대에서 0대대 또는 0대대로 배치하였음에도 불구하고, 진정인과 피해자들은 앞으로 1년 이상 군 복무를 해야 한다는 점에서 혹시 불이익이 있지 않을까 여전히 두려워하고 있으며, 이러한 신고사실을 모르는 다른 여단으로 옮기고 싶다는 의사를 보이고 있다. 이에 진정인과 피해자들에 대해 병영생활전문상담관 등 추가적인 전문가 상담 등을 진행하고, 필요시 인사 이동 등 적절한 조치 검토도 필요해 보인다.

이상의 내용을 종합하면, 피진정인 1의 폭언, 욕설, 폭행은 대체로 사실로 인정되고, 피진정인 2의 부적절한 지시로 인한 피해자 3에 대한 인권침해가 인정되며, 피진정인 1과 2에 대한 업무상 지휘·감독 관계에 있고 피해자 등이 속한 부대의 지휘관인 피진정인 3의 책임도 인정됨에 따라 피진정인들이 속한 부대의 상급지휘관으로 하여금 피진정인들에 대한 적절한 인사상 조치를 하고, 진정인을 비롯한 피해자들에 대한 추가적인 보호조치 여부를 검토할 필요가 있다. 또한 마음의 소리 체계가 잘 보장되었다면 이러한 악습을 사전에 막을 수 있었다는 점에서, 피해사실을 자체적으로 신고하고 방지할 수단인 마음의 소리 체계에 대한 개선도 필요해 보인다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호, 제45조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 9. 17.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제12조

① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다.

제37조(국민의 자유와 권리의 존중·제한)

① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한)

① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제24조(명령 발령자의 의무)

① 군인은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항에 관하여 명령을 발하여서는 아니 된다.

② 명령은 지휘계통에 따라 하달하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 지휘계통에 따르지 아니하고 하달할 수 있고, 이 경우 명령자와 수명자는 이를 지체 없이 지휘계통의 중간지휘관에게 알려야 한다.

③ 명령의 하달은 신속·정확하게 이루어져야 한다.

④ 군인은 자신이 내린 명령의 이행 결과에 대하여 책임을 진다.

제25조(명령 복종의 의무) 군인은 직무를 수행할 때 상관의 직무상 명령에 복종하여야 한다.

제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.

제27조(군기문란 행위 등의 금지)

① 군인은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성희롱·성추행 및 성폭력 등의 행위

2. 상급자·하급자나 동료를 음해(陰害)하거나 유언비어를 유포하는 행위
3. 의견 건의 또는 고충처리 등을 고의로 방해하거나 부당한 영향을 주는 행위
4. 그 밖에 군기를 문란하게 하는 행위

② 제1항에 따른 금지행위에 관한 세부기준은 국방부령으로 정한다.

#### 제36조(상관의 책무)

- ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.
- ② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.
- ③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.
- ④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다.

#### 제45조(신고자 보호)

- ① 누구든지 신고등을 이유로 신고자에게 징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별대우(이하 “불이익조치”라 한다)를 하여서는 아니 된다.
- ② 국방부장관은 신고자와 신고등의 내용에 대한 비밀을 보장하고 신고자가 신고등을 이유로 불이익조치를 받지 않도록 하여야 한다.
- ③ 국방부장관은 신고자가 신고등을 이유로 불이익조치를 받은 경우에는 원상회복 또는 시정을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

### 3. 「국가인권위원회법」

#### 제44조(구제조치 등의 권고)

- ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.
  1. 제42조 제4항 각 호에 해당하는 조정을 갈음하는 결정의 이행
  2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

33

**【군의 징계절차 과정에서의 인권침해】**

2021. 8. 19. 결정 21진정0462500

**■ 결정요지 ■**

진정인의 지휘관인 피진정인 1, 2가 진정인에 대한 징계위원회 개최 하루 전에 징계의결을 하고, 진정인에게 징계관련 서류를 전달한 행위 및 진정인의 지휘관인 피진정인 3이 징계절차 과정에서 이미 확인된 사실관계를 소속 중대원들을 대상으로 직접 진술서를 청구하여 진술을 받은 행위는 진정인의 헌법 제12조에서 연유하는 적법절차 원칙을 위반하여 진정인의 방어권을 침해한 것으로 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피진정인 ■** 1. □□□

2. □□□

3. □ □

**■ 주 문 ■**

1. 육군 ○○○○○○사령관에게, 징계 심의대상자의 방어권 보장을 위해 법령에서 정한 절차가 충실히 준수될 수 있도록 피진정인 2와 3에 대한 직무교육 등 재발방지 대책을 마련하여 실시하기를 권고합니다.

2. 육군 제00사단장에게, 피진정인 1에 대하여 징계 심의대상자의 방어권 보장을 위한 직무교육을 실시하기를 권고합니다.

**■ 이 유 ■****1. 진정요지**

진정인은 육군 ○○○○○○사령부 제0군수지원단 제00탄약대대(이하 ‘피진정부대’라 한다)에서 복무 중 징계위원회에 회부되었다. 피진정인 1과 2는 징계위원회 개최 하루 전인 2021. 4. 15. 진정인에게 징계위원회 출석통지서, 군인 징계의결 요구 고지

서, 기간단축 동의서를 교부하였다. 또한, 피진정인 3은 진정인의 징계 혐의사실인 상관모독과 관련된 당사자임에도 불구하고, 2021. 3. 9. 동기생활관 병사들에게 위 혐의 사실과 관련된 진술서를 직접 수령하였다.

이와 같은 피진정인들의 행위는 징계과정에서 진정인의 방어권을 침해한 것이다.

## 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

피진정인 1은 피진정부대 인사행정관으로 징계업무 담당이다.

지상군작전사령부(이하 ‘지작사’라 한다) 군사경찰단은 2021. 3.경 진정인의 징계 혐의인 복종의무 위반(상관 폭행: 모욕, 언어적으로 불손한 행동)과 관련해 사실조사를 실시하였다. 당시 피진정인 1은 자녀가 다니는 유치원 내에서 코로나19 확진자가 발생하여 14일간의 자가격리를 하였다가, 같은 해 4. 5. 출근한 이후 대대장인 피진정인 2로부터 ‘군사경찰이 진정인의 사건은 부대 자체 처리대상으로서 피진정부대 징계로 처리하라고 하였고, 현재 진정인이 휴가 복귀 후 격리중이니 격리해제 시 징계 처리하라’는 지시를 받았다.

이후 진정인에 대한 징계는 지작사 군사경찰단에서 받은 진술서 및 확인서를 기초로 진행할 수밖에 없었다. 피진정인 1은 2021. 4. 14. 진정인을 불러 조사하였으며, 진정인에게 기간단축 동의에 대해 설명할 때 진정인이 “이미 다 인정하고 아는 상황에서 더 이상 시간을 끌고 싶지 않다”, “징계를 빠른 시간 내에 진행해 달라”고 요청하여, 같은 달 15. 참고인(행정보급관)에게 부탁하여 진정인의 기간단축 동의서를 수령하여 징계를 진행하였다.

#### 2) 피진정인 2

피진정인 2는 2020. 11. 피진정부대장으로 부임한 이후 징계위원회 준비 시 징계대상 장병의 심리적 불안요소 등을 고려하여 장기간 징계대기하는 일이 발생하지 않도록

강조한 바 있다.

진정인에 대한 징계 건은 2021. 3.부터 사실확인 과정과 군사경찰 조사, 코로나19 상황에서의 휴가 실시 및 휴가 복귀 후 격리생활 등의 이유로 1개월 이상 지연되었으며, 진정인 개인 면담 시 진정인이 신속하게 사건이 종결되기를 희망하고 있음을 확인하였다.

이에 지작사 군사경찰단의 권고에 따라 진정인에 대한 징계 건은 피진정부대 징계 위원회에 회부하기로 결정하였고, 중대 및 피진정부대 자체 사실확인 내용과 군사경찰의 조사 내용이 있기에 피진정인 1에게 징계위원회 개최를 위한 관련자 진술서 등은 군사경찰 수사 시 작성된 것으로 같음할 것을 지시한 사실이 있다.

이후 2021. 4. 15. 피진정인 1로부터 징계위원회 출석요구서, 출석요구기간 단축동의서 등 관련 자료에 대해 설명하였고 진정인의 동의하에 수령증 등이 작성되었다는 보고를 받은 사실이 있다.

### 3) 피진정인 3

피진정인 3은 2020. 9. 4. 피진정부대 000탄약중대장으로 부임하였다. 2021. 2. 피진정부대 개인고충 및 부대발전 제언을 통해 진정인이 피진정인 2와 3을 모욕하였다는 사실을 인지하게 되었고, 피진정인 2는 피진정부대 운영과로 하여금 이와 같은 사실을 확인하고 지작사 군사경찰단에 처리 절차 등을 유선 문의하라고 지시하였으며, 피진정인 3은 피진정인 2로부터 특정인(1인)에 의한 일방적 진술로는 조치가 제한된다는 지작사 군사경찰단의 답변을 전달받았다. 이에 피진정인 2가 진정인을 교육하고, 피진정인 3은 생활관 동기들에게 ‘특정인(1인)에 의한 진술로 조사를 할 수 없음’에 대해 교육하였다.

이후 2021. 3. 8. 피진정인 2로부터 분기별로 실시하는 지작사 군사경찰단 주관 개인고충 및 부대발전 제언 결과 추가적으로 사실 확인이 필요한 사항을 전달받아서, 피진정인 3을 포함하여 피진정부대 소속 중대장들은 관련 사실을 인지하였다. 000중대는 5건(병영부조리 3건, 대상관 범죄 1건, 성문제 관련 1건)의 추가 사실확인이 필요하였고, 다만 개인고충 및 부대발전 제언의 구체적인 내용은 전달받지 못하고 병영부조리(폭언, 인격모독) 등과 같이 주요 항목에 대해서만 설명을 들었다.

이에 피진정인 3은 병영부조리(폭언, 인격모독), 대(對)상관 범죄에 대한 추가 사실확인을 위하여 동기생활관과 분대원을 대상으로 불특정 인원의 진술서를 직접 받게

되었고, 그 중 대(對)상관 범죄에 대한 참고인(3명)을 식별하여 피진정부대에 보고하였다.

#### 다. 참고인 진술

피진정인 1이 2021. 4. 15. 11:00경 전날 당직근무로 과업출정중인 진정인을 만날 수 없다며 참고인에게 진정인에 대한 징계심의 서류(징계출석요구서, 기간단축 동의서, 수령증)를 인계하였으며, 참고인은 진정인이 과업출정을 마치고 복귀한 16:20경에 진정인을 ‘소통과공감실’로 불러 징계출석요구서를 주면서 징계혐의 사실과 이에 따른 징계위원회 개최장소, 일시 등을 설명해 주고 이에 대한 수령증과 기간단축동의서를 받았다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서 및 피진정인의 진술, 진정 관련 자료 등을 종합하여 볼 때, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정부대는 2021. 2. 16. 피진정부대 전 장병을 대상으로 실시한 설문조사에서 진정인이 같은 해 1월경 생활관에서 “보상휴가를 왜 보장해 주지 않느냐, 개씨발, 뭐 같은 것, 부모 없다” 등의 내용으로 피진정인 2와 3을 모욕한 사실을 식별하였고, 이를 확인하기 위하여 같은 해 2. 19. 진정인 소속 중대인 000중대원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 진정인이 대(對)상관 욕설 및 뒷담화를 한 사실을 확인하였다. 또한 같은 해 3. 8. 실시된 지작사 군사경찰단 주관 개인고충 및 부대발전 제언 설문조사에서도 000중대에서 대(對)상관 범죄 등이 확인되었다.

나. 피진정인 3은 2021. 3. 9. 지작사 군사경찰단 설문조사에서 확인된 병영부조리(폭언, 인격모독), 대(對)상관 범죄에 대한 사실을 확인하기 위하여 000중대 동기생활관 병사 4명의 진술을 받았다.

다. 지작사 군사경찰단에서는 2021. 3.에 진정인의 대(對)상관 모욕 관련 사안에 대해 조사를 하였으나, 형사사건으로 처리하지 않고 피진정부대에서 자체 징계 처리하도록 안내하였다.

라. 코로나19 방역수칙에 따라 진정인은 2021. 3. 13.~26. 휴가를 실시하고 휴가 복귀 후 같은 해 3. 26.~4. 9. 격리되었으며, 피진정부대 인사행정관인 피진정인 1은 자녀가 다니는 유치원 내 코로나 확진자 발생으로 같은 해 3. 22.~4. 4. 자가격리를 마치고 같은 해 4. 5.에 출근하였다.

마. 피진정인 1은 2021. 4. 15. 피진정인 2에게 진정인 관련 '징계혐의 사실조사 결과 보고'를 하였고, 피진정인 2는 진정인에 대하여 징계의결을 요구하였다.

바. 피진정인 1은 2021. 4. 14. 진정인에게 징계 관련 진술서를 받으면서 출석요구 기간 단축동의서를 전달하였고, 같은 날 당직근무에 따른 익일 근무취침으로 인해 같은 달 15. 11:00에 000탄약중대 행정보급관인 참고인에게 진정인에 대한 징계관련 서류(징계의결 요구 고지서 및 고지서 수령증, 출석통지서 및 통지서 수령증, 출석요구 기간 단축 동의서)를 전달하였으며, 참고인은 같은 날 16:20경 진정인에게 위 서류를 전달한 후 관련 수령증 및 기간단축동의서를 받았다.

사. 피진정부대는 2021. 4. 16. 13:30에 징계위원회를 개최하여 진정인에 대해 군기 교육 10일의 징계처분을 하였다.

## 5. 판단

### 가. 판단기준

「군인사법」 제59조(징계의 절차 등) 제5항은 징계권자는 징계의결 등을 요구한 때에는 심의대상자에게 징계의결 등을 요구한 날짜, 징계위원회의 심의가 개시될 것으로 예상되는 날짜, 징계권자가 요구한 징계처분 등의 구체적인 내용, 심의대상자가 심의 전 및 심의 도중에 의견을 진술 또는 제출할 수 있는 권리, 심의대상자가 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제42조(군인권보호관)에 따른 군인권보호관 및 제59조의2(인권담당 군법무관) 제1항에 따른 인권담당 군법무관과 상담을 받을 수 있는 권리, 심의대상자가 징계의결 등에 불복하는 경우의 절차 등을 서면으로 고지하여야 한다고 규정하고 있고, 「군인징계령」 제9조(징계 등 심의대상자의 출석) 제1항은 “법 제59조(징계의 절차 등) 제2항 본문에 따라 징계위원회가 징계 등 심의대상자에게 심의 일시 등을 고지할 때에는 징계 등 심의대상자에게 출석통지서를 교부하되, 불가피한 경우가 아니면 징계위원회 개최일 3일 전에 징계 등 심의대상자에게 도달되도록 해야 한다고 규정하여, 징계위원회에 회부된 심의대상자의 방어권을 구체적으로 보장하고 있다. 징계대

상자에 대한 이러한 고지는 형사절차가 아닌 행정조사라고 하더라도 헌법상 원칙인 적법절차원칙에서 도출되는 피조사자의 방어권 보장을 위하여 존중될 필요가 있다.

나. 앞서 살펴본 바와 같이 피진정인 2는 진정인의 대(對)상관 범죄 혐의를 확인하고 징계의결을 요구하였고, 이에 따라 피진정인 1(참고인)은 2021. 4. 15. 진정인에게 징계관련 서류(징계의결 요구 고지서 및 고지서 수령증, 출석통지서 및 통지서 수령증, 출석요구 기간 단축 동의서)를 전달하고 진정인으로부터 위 서류 수령증 및 기간단축 동의서를 받았으며, 다음 날인 같은 달 16. 피진정부대 징계위원회를 개최하여 진정인에 대해 징계처분을 한 사실이 있다.

다. 피진정인 2는 평소 징계대상 장병의 심리적 불안요소 등을 고려하여 장기간 징계대기하는 일이 발생하지 않도록 강조하였고, 이 사건 진정인에 대한 징계 건은 2021. 3.부터 실시한 사실확인 과정과 군사경찰단의 조사, 코로나19 상황에서의 격리 생활 등의 이유로 징계대기 기간이 1개월 이상 경과된 상황에서, 면담 시 진정인이 신속하게 사건이 종결되기를 희망한다는 의사를 표시하여 진정인에게 징계위원회 관련 서면고지 기간의 단축에 대하여 동의를 받고 징계위원회를 개최하였다고 항변하고 있다.

라. 이에 대해 살펴보면, 피진정인 1이 진정인으로부터 출석요구 기간 단축 동의서를 제출 받고 출석통지서 교부 다음 날 징계위원회를 개최한 부분에 대해서는 「군인징계령」 등 관련 규정을 위반한 것으로 보기는 어렵다고 할 수 있으나, 해당 규정의 취지를 고려하였을 때 사전에 충분한 시간을 두고 서면으로 고지하는 것이 「군인사법」 제 59조(징계의 절차 등) 제5항에서 고지하도록 규정된 심의대상자의 방어권을 실질적으로 보장하는 것이라 할 수 있다.

물론 불가피한 경우에는 징계위원회를 앞두고 촉박하게 심의대상자에게 출석통지서를 교부할 수는 있지만, 징계조치 결정 이후 바로 다음 날에 징계위원회를 개최해야 할 만한 합리적인 이유가 있거나, 그 날이 아니면 진정인이 징계위원회에 출석할 수 없는 부득이한 사정이 있다고도 보기 어렵다.

마. 이러한 피진정인 1의 행위는 진정인이 징계혐의 사실에 대해 충분히 숙고할 시간을 보장한 것으로 보기 어렵고, 아울러 「군인사법」 제59조(징계의 절차 등) 제5항에서 규정하고 있는 인권담당 법무담당관에게 상담을 받을 수 있는 권리 등을 사실상 형해화하는 우려가 있다.

따라서 피진정기관이 인권담당 군법무관과 상담할 수 있는 충분한 시간을 보장하지

않은 채 징계위원회 개최 하루 전에 심의대상자에게 기간단축동의서를 제출 받고 징계위원회를 개최한 것은 헌법상 적법절차 원리를 우회하여 진정한의 방어권을 침해한 것으로 봄이 상당하다.

바. 또한 앞서 살펴본 바와 같이 피진정인 3은 징계절차 과정에서 이미 확인된 병영부조리(폭언, 인격모독), 대(對)상관 모욕에 대한 사실관계를 확인하기 위하여 000중대 동기생활관 병사들의 진술을 받았다. 그러나 해당 내용은 이미 피진정부대 및 중대 설문조사와 지작사 군사경찰단 설문조사를 통해 확인된 사실이고, 피진정인 3은 징계 업무를 담당하는 자가 아님에도 불구하고, 진정한의 대(對)상관 모욕 혐의의 직접적인 이해 당사자인 피진정인 3이 굳이 소속 중대원들을 대상으로 직접 진술서를 징구한 행위는 징계혐의 사실을 확정하는 과정에서 사실을 왜곡하거나 공정성을 해칠 우려가 크다고 할 수 있다.

사. 군인 징계 등 심의대상자에게 불리한 처분을 하는 경우, 심의대상자는 관련 법령에서 정한 절차의 대상이 아니라 그 주체로서 법률전문가의 조언을 받아 자신의 견해를 적극적으로 진술할 수 있을 때, 비로소 실질적인 방어권을 행사하였다고 할 수 있다. 이상의 사실을 종합하면 피진정인 1이 진정한의에 대한 징계절차를 진행하는 과정에서 상기 법령에서 정한 절차를 실질적으로 보장하지 못한 행위는 헌법 제12조의 적법절차 원칙을 위배하여 진정한의 방어권을 침해하였다고 판단된다.

다만, 징계 절차를 진행함에 있어 코로나19 방역 수칙에 따라 진정한의 휴가 실시로 인한 격리 및 징계업무 담당인 피진정인 1의 자가격리 등으로 인해 징계업무처리 일정이 상당히 지연된 사정 등을 감안하여 피진정인들에 대한 개별적인 인사 책임은 묻지 않되, 유사 사례의 재발 방지를 위하여 피진정기관의 감독기관의 장인 육군 000000사령관에게, 피진정인 2와 3에 대하여, 육군 제00사단장에게, 피진정인 1에 대하여 각 직무교육을 실시할 것을 권고할 필요가 있다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 8. 19.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 임성택 위원 문순희

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국헌법」

제12조

- ① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 고문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분을 받지 아니한다.

2. 「군인사법」

제59조(징계의 절차 등)

- ① 징계처분등은 징계위원회의 심의를 거쳐 한다.
- ② 징계위원회는 심의 전에 심의대상자에게 심의 일시 등을 고지하고, 심의대상자를 출석시켜 의견을 들은 후 심의를 개시한다. 다만, 심의대상자가 출석할 수 없는 부득이한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 징계위원회는 징계처분등의 심의 대상자에게 서면이나 구술로 충분한 진술 기회를 주어야 한다.
- ④ 징계위원회는 징계권자가 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결을 요구한 날부터 30일 이내에 심의·의결하여 징계권자와 심의대상자에게 결과를 지체 없이 송부하여야 한다
- ⑤ 징계권자는 제4항에 따라 징계의결등을 요구한 때에는 심의대상자에게 다음 각 호의 사항을 기재한 서면으로 고지하여야 한다.
  - 1. 징계의결등을 요구한 날짜
  - 2. 징계위원회의 심의가 개시될 것으로 예상되는 날짜. 다만, 특별한 사정으로 그 날짜를 예상할 수 없을 때에는 그러하지 아니하다.
  - 3. 징계권자가 요구한 징계처분등의 구체적인 내용
  - 4. 심의대상자가 심의 전 및 심의 도중에 의견을 진술 또는 제출할 수 있는 권리
  - 5. 심의대상자가 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제42조에 따른 군인권보호관 및 제59조의2 제1항에 따른 인권담당 군법무관과 상담을 받을 수 있는 권리
  - 6. 심의대상자가 징계의결등에 불복하는 경우의 절차
  - 7. 그 밖에 징계 심의 및 의결을 위하여 국방부령으로 정하는 사항

34

## [공군 부대내 간부에 대한 과도한 개인정보 요구]

2021. 11. 25. 결정 21진정0370500

### ■ 결정요지 ■

진정인 소속 부대의 인사행정과장인 피진정인1과 인사행정 담당 군무원인 피진정인2가 실제 검열이 아닌 검열계획에 따라 해당 부대가 자체적으로 검열을 준비하는 단계에서 피진정 부대 전 간부(군무원 포함)에게 개인 동의 없이 일률적으로 개인정보 제출을 요구한 행위는 헌법 제17조에서 연유하는 개인정보자기결정권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 진정인 외 다수의 장교 및 부사관, 군무원

■ 피진정인 ■ 1. □□□

2. □□□

### ■ 주 문 ■

1. 공군 제00전대장에게 피진정인 1에 대하여, 공군교육사령관에게는 피진정인 2에 대하여 각 '주의' 조치하기를 권고합니다.
2. 공군참모총장에게, 유사 사례가 재발되지 않도록 예하부대에 이 사례를 전파하고 관련 규정의 개정 등 재발방지 대책을 마련하기를 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

피진정인들은 2021. 5. 3.경 진정인을 포함한 공군 제00전대(이하 '피진정부대'라고 한다) 소속 장교 및 군무원 약 500여명(이하 '피해자들'이라 한다)에게 출입국사실증명서를 제출하도록 지시하였는데, 이 과정에서 개인 동의를 받지 않는 등 「개인정보보호법」상 개인정보 처리 절차를 이행하지 않아 피해자들의 개인정보자기결정권을 침해하였다.

## 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

2021년 공군작전사령부 전투지휘 검열 관련 계획문서가 2020. 12. 29. 피진정부대로 하달되었다. 피진정인 1은 이를 준비하고 있었는데, 2021. 4.경 피진정부대 감찰안 전실장인 참고인 1로부터 전화가 왔고, 참고인 1이 피진정인 1에게 “사적국의 출장에 대해 점검해야 하는 것이 아니냐”고 하여, 피진정인 1은 “이 업무는 인사과 업무이고 2021. 2. 17. 공군본부 근무행정과에서도 ‘사적국외여행 절차준수 강조지시’ 문서가 하달되었으므로 인사에서 준비하겠다.”라고 이야기한 후 점검을 준비하였다. 피진정인 1이 피진정부대 소속 간부들에게 “출입국 사실증명” 제출을 요청한 것은 이번이 처음이다.

피진정인 2는 2021. 4. 중순경 점검계획 초안을 작성하여 피진정인 1에게 보고하였고, 피진정인 1은 이를 검토하여 피진정인 1의 전결로 “사적국외여행 절차준수 관련 점검 계획(인행과-3696; 2021. 4. 27.)”을 예하부대에 시달하였다. 피진정부대장인 제 00전대장에게 위 점검계획에 대해 보고하지는 아니하였으나, 피진정부대장은 피진정인 1이 피진정부대 전 간부에게 출입국 사실증명을 제출받아 대조한다는 사실을 알고 있었다. 이후 피진정인 1은 같은 해 6. 10. 위 점검결과를 보고하였다.

공군작전사령부 전투지휘 검열 관련 계획문서(2020. 12. 29.)에는 검열 대상을 예하 간부로 하되 군무원은 제외하도록 규정되어 있었는데, 이를 자세히 확인하지 못한 채 피진정부대 소속 군무원까지 포함하였다. 이 과정에서 사전에 대상자로부터 개인정보 제공동의서를 받지 않았으며, 예하부대별 개인정보 취급자 지정 및 개인정보 유출 방지, 수집된 개인정보 보관 및 관리 등 관련 법상 구체적 절차에 대해서는 알지 못하였다.

피진정인 1이 출입국 사실증명을 제출받은 것은 공군작전사령부 전투지휘 검열 전 자체점검 차원이었고, 이를 점검한 후 단순행정착오인 경우 수정하고자 하는 것이 목적이었다. 사전허가를 득하지 않은 사적국의 출장자 발견 시 낙인효과나 검열방해가 될 수 있는 부분 등 세부적인 부분까지는 인지하지 못하였는데, 이번 사건을 계기로

상급부대의 명확한 지침이 있었으면 좋겠다는 생각이 들며 앞으로 유사 사건이 재발되지 아니하도록 개인정보보호법규를 철저히 준수하겠다.

## 2) 피진정인 2

이 사건 관련하여 피진정인 1의 진술과 동일한 입장이고, 자체점검 시 '군무원'을 포함시킨 것은 작전사 검열지침을 잘못 이해한 것이었다. 아울러 사전동의 절차나 보관 및 관리 등 개인정보 관련 규정에 대해 잘 이해하지 못했는데, 향후 업무수행 시 주의하겠다.

피해자들로부터 수집한 출입국증명서는 피진정인 2의 서랍에 한 달 이상 보관하고 있었는데, 2021. 6. 관련 민원이 제기되어 법무참모에게 문의한 결과 개인정보 제공 동의 없이 수집한 경우 범위반 문제가 있다는 답변을 들었다. 이에 수집한 출입국증명서의 폐기계획을 수립하여 2021. 6. 9. 감찰관 등 입회하여 파기하였다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1(△△△)

참고인 1은 2021. 1.부터 진정제기일 현재 피진정부대 감찰안전실장으로 근무 중이다. 공군작전사령부 검열과의 전투지휘검열지침(2020. 12. 31.)에 따르면, 2021년 공군작전사령부 검열 시 “출입국 사실증명에 대해 부서 점검 후 감찰참모에게 결과를 제출하고, 감찰참모는 그 점검결과를 검열 1주일 전에 작전사령관에게 보고”하도록 되어 있다.

이와 관련하여 참고인 1이 2021. 4.경 피진정인 1에게 문의하니, 피진정인 1이 공군 본부의 '사적국외여행 절차준수 강조지시'에 따라 피진정부대에 대한 부서점검을 계획하고 있으며, 인사분야 검열항목이기 때문에 감사나 감찰권한은 없지만 시행계획을 수립하고 있다고 하였다. 이에 당시 교육과건 중이던 참고인 1은 피진정인 1에게 잘 점검해달라고 이야기한 바 있다.

이 건과 관련하여 허가 없는 사적국외여행 뿐만 아니라 각종 점검 시 개인정보보호 관련 문제에 대해 국가인권위원회에서 명확한 지침을 제시해주길 희망한다.

### 2) 참고인 2(△△△)

공군작전사령부 “2021년 전투지휘 검열지침(2020. 12. 31.)”은 해마다 하달되는 문

서로서 사적국외여행 절차준수 점검 시 해당자는 출입국사실증명을 부서 점검 후 감찰참모에게 제출하면, 감찰참모가 검열 1주일 전 작전사령부에 보고하도록 하고 있다.

공군 제00전투비행단 검열 시 출입국사실증명서 제출이 부당하다고 국가인권위원회에 제기된 진정은 2020. 12. 27. 기각된 것으로 알고 있으며, 2020년 전투지휘 검열 시에도 사적 국외여행 지침위반자가 여전히 발견됨에 따라 작전사 입장에서는 예하부대에 재강조하려는 의미가 있었다.

다만 위 작전사 지침은 계획서에 불과하고, 구체적인 지침은 검열 시작일로부터 1~2개월 전 별도의 세부 지침서나 계획문서를 통해 하달된다. 코로나-19 확산과 관련해 검열 일정이 변경되면서 피진정부대의 경우 2021. 6월 계획된 검열이 취소되었으며, 다른 부대의 경우 부서에서 점검하는 것이 아니라 공식적인 감찰권한이 있는 피수검부대 감찰과가 직접 확인하도록 지시한 바 있다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서, 피진정인이 제출한 서면진술서 및 관련 자료, 피진정인 출석진술 등에 따르면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인 1은 2020. 12. 31.부터 진정일 현재까지 피진정부대(공군제00전대) 인사행정과장으로 근무하고 있으며, 피진정인 2는 2017. 1. 1.부터 진정일 현재까지 피진정부대 인사행정과 기록물 담당으로 근무하다가, 2021. 11. 4.부터는 공군교육사령부에서 근무하고 있다.

나. 공군작전사령부는 2020. 12. 29. “2021년 전투지휘 검열 지침”을 작성하여 2021. 1. 25. 피진정부대를 포함한 예하부대에 하달하였다. 이 지침에 따르면, 2021년 검열 시 병사와 군무원을 제외한 전 간부의 출입국사실에 대해 점검 후 감찰참모에게 보고하고, 감찰참모는 검열 1주일 전 공군작전사령관에게 그 검열결과를 보고하도록 하고 있다.

다. 공군본부(군무행정과)는 2021. 2. 17. “사적 국외 여행 절차준수 강조 지시”를 통해 허가 없는 사적국외여행을 하지 않도록 강조하고는 있으나, 자체점검을 지시하는

내용은 없다.

라. 피진정인들은 2021. 4. 27. “사적 국외여행 절차준수 관련 점검 계획 하달”을 통해 다음과 같이 점검계획을 시달하고 같은 해 5. 14.까지 출입국사실증명서를 제출 하도록 하였다.

- 점검기간: 2019. 11. 1.~2021. 4. 25.
- 점검대상: 제00전대 전 간부(군무원 포함)
- 제출서류: 출입국사실증명서

마. 국방부 「사적 국외여행에 관한 훈령」 제3조의2(사적 국외여행 허가)에서는 군인 등이 사적 국외여행을 실시하고자 하는 경우 같은 훈령 제4조(허가권자)에 의한 허가권자의 허가를 얻도록 규정하고 있다.

## 5. 판단

인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 「대한민국헌법」 제10조에서 도출되는 일반적 인격권 및 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다235080 판결 참조).

개인정보자기결정권의 보호대상이 되는 개인정보는 개인의 신체, 신념, 사회적 지위, 신분 등과 같이 개인의 인격주체성을 특징짓는 사항으로서 개인의 동일성을 식별할 수 있게 하는 일체의 정보이고, 반드시 개인의 내밀한 영역에 속하는 정보에 국한되지 아니하며 공적 생활에서 형성되었거나 이미 공개된 개인정보까지 포함하며 개인정보를 대상으로 한 조사·수집·보관·처리·이용 등의 행위는 모두 원칙적으로 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당한다고 할 것이다.

원칙적으로 기본권 제한은 국회가 제정한 법률에 의하여 한다는 “법률유보의 원칙”과 필요최소한의 범위 내에서 예외적·보충적 수단에 그쳐야 한다는 “과잉금지 원칙”에 따라야 함은 물론이다. 이러한 원칙에 따라 「개인정보보호법」 제3조(개인정보 보호 원칙)는 개인정보 처리의 명확성, 적합성 원칙 및 최소 침해의 원칙을 천명하고, 제16조(개인정보의 수집 제한)는 개인정보 처리 시 그 목적에 필요한 최소한의 범위 내의 개인정보를 수집·처리하여야 함을 규정하고 있다.

「국방부 자체감사 운영에 관한 훈령」 제9조(감사의 종류)에 따르면, 전투지휘검열은 감사대상기관의 기능·임무 및 조직·인사·예산 등 업무 전반의 적법성·타당성 등을 점검하기 위하여 실시하는 종합감사의 일종으로서, 세부적으로는 작전지휘를 받는 전투부대와 그 예·배속부대, 작전계획상 작전지휘 및 통제를 받는 부대에 대하여 우발상황 시 및 전시 상황에서 전투 및 전투지원 수행능력, 부대지휘관리능력 등을 측정·평가하는 검열을 말한다.

공군규정6-1 「감찰·검열·감사업무」 제90조 제5호에 따르면, 전투지휘검열의 주요 점검항목은 전투준비/전시전환태세, 주임무 수행능력 및 부대지휘관리, 전시지속작전수행능력, 작전지원능력 및 기지방어태세, 실전적 교육훈련 계획수립 및 추진, 군기강화 및 사고예방활동 추진, 상부지시사항·법·규정 및 지침 이행, 부대교육훈련 및 학술/직무지식을 평가한다고 규정한다.

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제47조(비상소집 등) 및 같은 법 시행령 제38조(비상소집 발령시기 등) 등에 따르면, 군인은 휴가기간 중에도 비상소집이 발령된 때에는 이에 응할 의무가 있으며, 비상소집과 관련한 사항은 전투준비태세와 직결되므로 사적해외여행을 이유로 휴가를 시행하는 경우에는 허가권자의 허가를 필요로 한다. 만약 소속 장병이 이러한 허가절차를 위반하고 무단으로 사적국외여행을 실시한 경우 「사적 국외여행에 관한 훈령」 제11조(징계) 등에 따라 징계위원회에 회부될 수 있다.

이상의 사항을 종합하면, 전투준비태세 검열 시 소속 장병의 국외여행 시 이러한 절차가 잘 지켜졌는지, 위법·부당함은 없었는지를 확인하는 것에 대한 목적의 정당성이 부정되기는 어렵다. 그러나 실제 검열이 아닌 검열계획에 따라 해당부대가 자체적으로 검열을 준비하는 단계에서, 인사부서 내 관련 서류가 잘 구비되어 있는지를 확인하는 것과 이를 넘어 소속 장교 및 부사관, 군무원 모두를 대상으로 내밀한 개인정보인 출입국 기록에 관한 사항을 개인동의 없이 일률적으로 수집하여 교차로 검증하는 것은 다른 문제라 할 수 있다.

「공공감사에 관한 법률」 제1조(목적)에 따라, 행정기관의 내부통제 제도를 내실화하고 그 운영의 적정성, 공정성 및 국민에 대한 책임성을 확보하기 위해 행정감사를 실시할 수 있는데, 감사를 통해 요구할 수 있는 자료 등은 감사목적에 적합하고 감사목적달성에 필요한 최소한의 범위 내로 이루어져야 할 것이며, 개인의 사생활에 관련된 사항은 합리적인 의심이 있는 경우 등 제한된 범위 내에서 행사되어야 할 것이다.

특히 범죄의 혐의 유무를 명백히 하고, 공소제기와 유지 여부를 위해 범인발견·확보

및 증거 수집·보전을 위한 강제성이 담보되는 수사와 달리, 행정기관의 내부통제와 운영의 적절성을 목적으로 하는 행정감사는 감사 대상의 협력을 기초로 진행되어야 할 것이므로, 출입국사실증명서와 같은 내밀한 개인정보를 수집함에 있어 제출자의 동의를 받는 것이 원칙이고, 만약 대상자의 위법 또는 규정위반에 대한 합리적인 의심이 있음에도 불구하고 대상자가 미제출하는 경우에는 감사자료 제출거부로 징계를 요구하는 것이 합당한 방식이라 할 것이다. 나아가 행정감사의 결과 감사대상에 대한 고발, 징계 등 수사나 인신 상 중대한 불이익으로 이어질 수 있는 상황이 예상되는 경우에는 수사기관에서의 진술거부권에 상응하는 방어권의 보장도 필요하다.

이 사건의 경우 피진정인들이 “사적국외여행 절차준수 관련 점검계획”을 수립하여 피진정부대 예하 부대(서)의 모든 간부 500여 명을 대상으로 특정기간의 “출입국 사실 증명서” 제출을 요구하였고, 피진정인들은 이러한 행위가 검열 대비 사전 점검이라고 주장한다.

그러나 「공공감사에 관한 법률」 제20조(자료 제출 요구)에 따라 감사목적으로 정당한 자료제출권을 행사할 수 있는 감사(검열)와 달리, 그에 대한 대비 목적으로 자체적으로 “출입국사실증명”을 점검하는 것은 「개인정보보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) 제1항 제2호에서 규정한 “법령에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위한 경우”나 제3호 “공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우”에 해당하지 않는 것으로 보이며, 이에 같은 법 제15조 제1항 제1호에 따라 대상자(정보주체)의 동의를 전제로 필요 최소한의 범위에서 개인정보를 수집해야 함이 정당하다고 할 수 있다.

이 때 ‘정보주체의 동의’는 정보주체의 자발적인 승낙의 의사표시를 의미하는데, 「개인정보보호법」 제22조(동의를 받는 방법) 제2항은 정보주체에게 동의를 받을 때 미리 개인정보의 수집·이용목적, 수집하고자 하는 개인정보의 항목, 개인정보의 보유 및 이용기간, 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의의 거부에 따른 불이익이 있는 경우 그 불이익의 내용을 알려야 한다고 규정하고 있다. 그러나 피진정인들은 정보주체의 동의를 받지 않았을 뿐만 아니라, 예하부대에서 이러한 개인정보 수집하여 피진정인에게 제출할 경우 지켜야 할 세부적인 처리지침을 수립하거나 전달하지도 않았다.

이로 인해 각 예하부대(서)에서도 대상자의 동의 여부 확인 없이 관련 서류를 제출 받았고, 피진정인들은 위 서류를 제29조(안전조치의무)에 따라 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 내부 관리계획 수립, 접속기록 보관 등 대

통령령으로 정하는 바에 따라 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적 및 물리적 조치를 하여야 함에도 불구하고 민원으로 인해 공식적으로 폐기된 2021. 6. 9.까지 피진정인 2의 개인 서랍 속에 별도의 안전장치 없이 보관하여 왔다.

한편 피진정인들은 상급부대 검열 전 자체적으로 먼저 점검하여, 비행기 연착 등 불가피한 사유로 도착일시가 사전 허가받은 날을 도과한 경우 해당일을 '연가'로 변경하는 등의 행정조치를 통해 검열에서 지적되는 인원이 없도록 하는 것이 목적이므로 당사자의 이익에도 반하지 않는다고 항변하나, 해당기간에 국외여행을 다녀오지 아니한 대부분의 간부나, 적법하게 허가와 근무상황을 보고한 간부들은 자체점검 취지에 부합한 대상이라고 보기 어렵고, 설령 피진정인의 점검 취지를 심분 이해한다 할지라도 행정의 내부통제 목적으로 시행되는 검열의 고유기능을 고려할 때 이러한 방식은 과도하다고 보인다.

따라서 「개인정보보호법」상의 적법절차를 위배한 피진정인들의 행위로 인해 피진정부대 소속 간부들의 개인정보자기결정권이 침해되었다고 판단된다. 이에 유사 사례의 재발 방지를 위해, 피진정인들에 대한 인사상 주의조치와 함께, 이 사례의 전파와 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

## 6. 결론

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

2021. 11. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「개인정보보호법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.

- 가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
- 나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
- 다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 “가명정보”라 한다)

2. “처리”란 개인정보의 수집, 생성, 연계, 연동, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말한다.

제15조(개인정보의 수집·이용)

① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

- 1. 정보주체의 동의를 받은 경우
- 2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- 3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
- 4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
- 5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
- 6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의

권리보다 우선하는 경우, 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용할 수 있다.

### 3. 「공공감사에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “자체감사”란 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관의 감사기구의 장이 그 소속되어 있는 기관(그 소속 기관 및 소관 단체를 포함한다) 및 그 기관에 속한 자의 모든 업무와 활동 등을 조사·점검·확인·분석·검증하고 그 결과를 처리하는 것을 말한다.
2. “중앙행정기관”이란 「정부조직법」 제2조에 따른 부·처·청과 감사원, 국가인권위원회, 국민권익위원회, 공정거래위원회, 금융위원회, 방송통신위원회 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.
3. “지방자치단체”란 특별시·광역시·도(제주특별자치도를 제외한다. 이하 같다)·시·군·자치구 및 특별시·광역시·도의 교육청을 말한다.
4. “공공기관”이란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 기관(같은 법 제5조 제4항에 따른 기타공공기관으로서 직원의 정원이 100명 미만인 기관은 제외한다)과 「감사원법」 제22조제1항 및 제23조에 따른 감사원 감사의 대상기관으로서 대통령령으로 정하는 기관 또는 단체를 말한다.
5. “자체감사기구”란 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관에 설치되어 자체감사를 수행하는 기관 또는 부서를 말한다.
6. “감사기구의 장”이란 자체감사기구의 업무를 총괄하고 감사담당자를 지휘·감독하는 사람 및 제6조제1항에 따른 합의제감사기구를 말한다.
7. “감사담당자”란 자체감사기구에 소속되어 감사활동을 수행하는 사람을 말한다.

## 4. 「사적 국외여행에 관한 훈령」(국방부훈령 제2438호, 2020. 6. 12., 일부개정)

제3조의2(사적 국외여행 허가) 사적 국외여행을 실시하고자 하는 국방부 국장급 이상 공무원 및 국직부대(기관)의 장인 군무원, 제2조 제1호의 군인, 각군 사관학교 생도 등은 제4조 허가권자의 허가를 얻어야 한다.

## 제5조(신청)

- ① 사적 국외여행을 실시하고자 하는 군인은 별지 제1호 서식 및 별지 제2호 서식을 첨부하여 여행 출발일 10일(휴무일 제외) 이전까지 허가권자에게 제출하여야 한다. 다만, 여권이 없는 경우 행정처리 기간을 고려하여 15일(휴무일 제외) 이전까지 제출하여야 한다.
- ② 허가권자가 장관 또는 차관인 경우 인사복지실장의 협조서명을 얻어야 한다.
- ③ 허가권자는 신청서를 접수한 날로부터 4일(여권이 없는 경우는 8일) 이내에 허가여부를 결정하고 허가서를 발부한다.
- ④ 사적 국외여행을 위한 휴가 신청 시 해당 정보체계에 국외여행임을 표시(방문국 및 기간 등 기재)하여 승인받아야 한다.
- ⑤ 제1항의 규정에도 불구하고 국제자격 시험 등의 사유로 국외여행을 하지 않더라도 여권발급이 요구되는 경우에는 관련 증빙자료로 별지 제2호를 갈음할 수 있다. 이 때, 허가권자는 여권 발급 사유를 확인하여야 한다.

## 제9조(복귀 및 보고)

- ① 여행자는 여행을 마친 후 복귀하는 첫째 날에 허가권자에게 복귀사실을 보고하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있는 경우에는 서면으로 대체할 수 있다.
- ② 허가된 여행기간의 만료일 이후에도 여행자가 복귀하지 아니할 경우, 해당 부서, 부대(기관)의 장은 즉시 수사기관에 이를 통보해야 한다.

## 5. 「국방부 자체감사 운영에 관한 훈령」(국방부훈령 제2359호, 2019. 12. 17., 일부개정)

제2조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “자체감사”는 국방부 본부, 국방부 소속기관, 합동참모본부, 각 군 본부, 국방부 직할기관·부대 및 국방부 소관 법인·공공기관의 장이 소속되어 있는 기관 (그 예하 소속기관·소관단체 포함) 및 그 기관에 속한 자의 모든 업무와 활동 등을 조사, 점검, 확인, 분석, 검증하고 그 결과를 처리하는 것을 말한다.
2. “자체감사기구”는 국방부 본부 및 소속기관, 합동참모본부, 각 군 본부, 국직부대 등에 설치 또는 편성되어 자체감사를 수행하는 기관 또는 부서를 말한다.

6. 「감찰·검열·감사업무」(공군규정 6-1, 2020. 6. 5., 일부개정)

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

15. “검열”이란 지정된 부대의 작전준비태세와 조직의 건전성, 효율성, 효과성 등을 측정·평가하고 문제점 발견 시 대책을 강구하도록 설정한 지휘관의 감독 및 평가활동을 말하며 다음 각 목과 같이 구분한다.
  - 가. “지휘검열”이란 지휘감독을 받는 부대 및 그 부대의 예·배속부대에 대하여 부대지휘관 리 및 전·평시 임무수행능력을 측정·평가하는 검열을 말한다.
  - 나. “전투태세검열”이란 작전지휘를 받는 전투부대와 그 예·배속부대, 작전계획상 작전지휘 및 통제를 받는 부대에 대하여 우발상황시/전시 전투 및 전투지원 수행능력을 측정·평가하는 검열을 말한다.
  - 다. “전투지휘검열”이란 전투태세검열을 실시하는 전투부대에 대해 지휘검열을 위임하여 실시하는 검열을 말한다.
  - 라. “특별검열”이란 상부지시 또는 참모총장 명에 의하여 특별히 지시된 지정된 부대또는 분야를 검열하는 것을 말한다.
  - 마. “최초검열”이란 부대창설, 이동전개 및 신무기체계 전력화시 실시하는 검열을 말한다.
  - 바. “재검열”이란 검열결과 종합판정 또는 일부 분야에 대하여 “조건부 합격” 또는 “불합격” 평가를 받은 부대에 대하여 실시하는 검열을 말한다.
  - 사. “확인검열”이란 검열결과 지적사항에 대한 시정조치 결과를 확인하는 검열을 말한다.

35

## [군교관의 위협적 언행과 개인정보 유출로 인한 인권침해 2021. 11. 25. 결정 21진정0486300

### ■ 결정요지 ■

진정인의 상급자인 피진정인이 다수의 교육생 앞에서 진정인의 징계사실을 밝히고, 징계처분과 관련한 이의신청권이나 항고절차와 관련하여 사실과 다른 내용을 언급한 행위는 진정인의 헌법 제12조에서 연유하는 적법절차 원칙을 위반하여 진정인의 방어권 행사에 부정적인 영향을 주었을 뿐 아니라, 헌법 제10조에서 연유하는 인격권을 침해한 것으로 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ○○○, ◇◇◇

■ 피진정인 ■ □□□

### ■ 주 문 ■

○○○○○○○○○○에게, 피진정인에 대하여 ‘경고’ 조치와 인권교육을 실시하고, 유사사례의 재발 방지를 위해 이 사례를 예하부대에 전파하기를 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인 및 피해자는 ○○○○○○○○ ○○○○○ ○○○○○ 특기병 교육 중 2021. 7. 1. 23시경, 피진정부대 3층 세면장에서 흡연하다 적발되어 징계위원회에 회부되었다. 같은 달 5. 13:30경 피진정인에게 징계가 너무 과하다고 생각이 들면 항소가 가능한지 묻자, 피진정인은 “항고는 가능한데, 항고하면 상관지시 불이행 죄목이 더 붙어 더 큰 징계가 내려질 수 있다. 그래도 항고하고 싶으면 너 자유이니까 항고해라”라고 협박하였다.

또한 피진정인은 같은 날 오후 69명의 교육생이 모여 있는 교육강의실에서 “너희들 내일 징계 회부된 사람 누군지 알지? 너희 다 알고 있지?”라고 하면서 “흡연으로 내일

징계 받을 사람 손들어 봐”라고 하여 진정인과 피해자가 손을 들게 되었다. 그러자 피진정인은 진정인의 이름을 호명하며 “재는 자기 잘못된 거에 대해 인정 안 한대, 그리고 항소하겠대, 야 너 휴가 3일 짧려도 항고 할꺼지?”라고 얘기하여 수치심을 주는 등 진정인의 개인정보자기결정권과 인격권을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장 요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정인은 2017. 4. 17.부터 진정제기일 현재 ○○○○○○○○ ○○○○○ 지상 수송학과 견인차량 운전교관으로 복무 중이다. 피진정인은 운전 특기병을 교육시키는 임무를 수행하고 있으며, 교육지도 외에 입교한 병사들에 대한 생활지도나 병사들에 대한 관리·감독에 대한 법적 권한은 없다.

진정인이 2021. 7. 5. 13:30경 피진정인에게 징계가 너무 과하다고 생각이 들면 항소가 가능한지 물어 “항고가 가능하다.”고 이야기한 바 있으며, 같은 날 16:00경 운전 교장에 위치한 적오교실에서 교육생 전체(69명) 대상 교육이 있었는데, 징계로 상처받았을 진정인의 마음을 헤아리지 못하고 흡연한 두 명에게 손들어 보라고 한 후 “이 인원 두 명은 내일 7. 6. 화요일에 징계위원회가 열릴 것이다. 징계의 처벌이 과하면 항소가 가능하나, 항소하면 처벌의 강도가 높아질 것이다.”라는 식으로 이야기를 하였다. 진정인의 마음에 상처를 준 부분에 대해 달래주고 싶은 마음이며, 앞으로 교육생 입장에서 생각하고 말 한마디, 행동에 조심하겠다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

### 가. 인정사실

진정인 및 피해자는 2021. 7. 1. 23시경 피진정부대 3층 세면장에서 흡연하다 적발되어 징계위원회에 회부되었으며, 피진정인은 같은 달 5. 13:30경 진정인과 피해자를 대상으로 징계 전 면담을 실시하였고, 이 자리에서 진정인은 피진정인에게 징계가 너무 과하다고 생각이 들면 항소가 가능한지 질문하였다.

이후 피진정인은 2021. 7. 5. 16:00경 교육생 전체가 참여한 적오교실에서 세면장에서 흡연하다 적발되어 징계위원회에 회부된 진정인 및 피해자에게 손دل게 한 후 “항소를 한다고 반드시 죄가 경감되는 것이 아니고 오히려 처벌의 강도가 높아질 수 있다”고 발언하였다.

#### 나. 판단

「대한민국헌법」 제10조 및 「세계인권선언」 제1조에서는 모든 기본권 보장의 중국적 목적이자 기본이념이라 할 수 있는 인간의 본질적이고 고유한 가치인 존엄성과 행복추구권을 규정하고 있고, 인간의 존엄성에서 도출된 인격권은 개인의 명예에 대한 권리가 포함된다(헌법재판소 1990. 9. 10.자 89헌마82 결정). 또한 헌법 제17조에서는 사생활의 비밀과 자유를 보호하고 있는데, 사생활의 비밀이란 ‘일반인의 감수성을 기준으로 공개를 원하지 아니할 사항’을 의미하며, 이러한 사생활의 비밀은 “사생활의 내용을 공개당하지 아니하고 사생활의 자유로운 형성과 전개를 방해받지 않을 권리”를 의미한다.

또한 대법원은 징계업무담당자가 징계대상자에 대해 징계절차가 개시됨을 공지한 사건에 대해 적시된 사실이 공공의 이익에 관한 것인지 여부는 당해 적시 사실의 내용과 성질, 당해 사실의 공표가 이루어진 상대방의 범위, 그 표현의 방법 등 그 표현 자체에 관한 제반 사정을 감안함과 동시에 그 표현에 의하여 훼손되거나 훼손될 수 있는 명예의 침해 정도 등을 비교·고려하여 결정해야 하며, 피해자가 회사에서 근무 중 저지른 비위행위에 관한 사항이어서 공적인 측면이 있음은 부인할 수 없으나 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 낱낱이 공개되어도 좋다고 말할 수는 없고, 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 일응 확정되는 것이므로, 징계절차에 회부된 단계에서 그 사실을 공개함으로써 피해자의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어렵다고 판시(대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결)하고 있다.

진정인은 피진정인이 교육생 전체 69명이 모인 자리에서 세면장에서 흡연하다 적발되어 징계위원회에 회부된 피해자들에게 손들라고 함으로써, 진정인과 피해자의 징계

위원회 회부 사실과 징계 혐의사실이 전체 병사에게 알려지게 된 것과 진정인이 피진정인 면담 시 질의한 “항고” 여부에 대하여 전체 교육생 앞에서 “항고를 하는 경우 그 처벌 수위가 가중될 수 있다”고 공개적으로 발언한 것이 부당하다고 주장한다.

이에 대해 피진정인은 교육목적이었다고 주장하고 있지만, 피진정인은 교육교관으로서 직무와 관련한 교육지도 외 교육생 신상관리나, 관리·감독 권한은 없으며, 설사 그러한 권한이 부여되어 있다 할지라도 전체 교육생 앞에서 징계혐의 대상자에게 손을 들게 한 후 특정 개인의 징계위원회 회부 사실과 징계혐의 사실을 밝혀 수치심을 주고 명예를 훼손하는 등 진정인과 피해자의 프라이버시권을 침해하였다고 할 수 있다.

실령 흡연 등과 관련해 전체 교육생을 상대로 하는 교육이 필요하다 하더라도, 징계가 확정된 이후나 진정인 등을 특정하지 않고서도 충분히 교육이 가능하였다는 점에서, 이로 인한 공익적 목적보다는 진정인에 대한 인격권 침해가 더 중대하다고 할 수 있다. 이상을 종합적으로 고려하면 피진정인의 행위는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제36조(상관의 책무) 제3항에서 규정한 “상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.”는 상관의 책무를 제대로 이행하지 않은 부적절한 행위라 판단된다.

또한 징계처분과 관련한 이의신청권이나 항고절차와 관련한 진정인의 질의에 대해, 피진정인이 전체 교육생 앞에서 “항고시 처분이 가중될 수 있다”고 언급한 것은 사실과 다를 뿐만 아니라 교육목적과 어떠한 관계가 있는지 의문이며, 오히려 징계를 앞두고 불안한 상태에 있는 진정인의 입장에서는 충분히 강압적인 언행으로 받아들여 적법하게 보장된 진정인의 방어권 행사를 제한하는 효과를 초래할 가능성이 크다.

이러한 점들을 종합하여 보면, 다수의 교육생 앞에서 진정인 등의 징계사실을 공공연하게 밝힌 피진정인의 행위는, 진정인 등의 사회적 명예를 훼손하고 수치심을 들게 하여 이들의 인격권을 침해하는 한편, 항고 절차와 관련한 부적절한 발언으로 인해 진정인의 방어권 행사에도 부정적인 영향을 주었다고 보이므로 피진정인에 대한 인사조치(경고) 및 유사사례 재발 방지를 위한 대책 마련을 권고할 필요가 있다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 11. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제12조 모든 국민은 신체의 자유를 가진다.

제37조(국민의 자유와 권리의 존중·제한)

- ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.
- ② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

### 2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한)

- ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.
- ② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지) 군인은 어떠한 경우에도 구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 사적 제재를 하거나 직권을 남용하여서는 아니 된다.

제36조(상관의 책무)

- ① 상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다.
- ② 상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다.
- ③ 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다.
- ④ 상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니 된다.

제45조(신고자 보호)

- ① 누구든지 신고등을 이유로 신고자에게 징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별대우(이하 “불이익조치”라 한다)를 하여서는 아니 된다.
- ② 국방부장관은 신고자와 신고등의 내용에 대한 비밀을 보장하고 신고자가 신고등을 이유로 불이익조치를 받지 않도록 하여야 한다.

- ③ 국방부장관은 신고자가 신고등을 이유로 불이익조치를 받은 경우에는 원상회복 또는 시정을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

### 3. 「국가인권위원회법」

#### 제44조(구제조치 등의 권고)

- ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.
  1. 제42조 제4항 각 호에 해당하는 조정을 갈음하는 결정의 이행
  2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

### 4. 「형법」

#### 제307조(명예훼손)

- ① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제310조(위법성의 조각) 제307조제1항의 행위가 진실한 사실로서 오로지 공공의 이익에 관한 때에는 처벌하지 아니한다.

36

**당사자 동의없는 인사이동 신청 강요에 따른 자기결정권 침해**  
2021. 11. 25. 결정 21진정0570300

**■ 결정요지 ■**

진정인의 상급자인 피진정인 1이 국방부 운영지원과 ‘육군장교 직위조정 희망자 접수’ 공문 관련하여, 진정인의 의사에 반해 진정인을 직위조정 희망자로 선정한 것은 헌법 제10조에서 연유하는 자기결정권을 침해한 것으로 판단함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○

- 피진정인 ■**
1. □□□
  2. □□□
  3. □□□

**■ 주 문 ■**

국방부장관에게, 국방부의 ‘2021년 3/4분기 육군장교(중령 이하) 계획인사 보충소요 및 직위조정 희망자 접수’ 시 피진정인 1이 임의로 진정인을 직위조정 희망자로 선정한 행위로 인해 발생된 진정인에 대한 인사상 불이익을 해소하기 위한 조치를 취하기를 권고합니다.

**■ 이 유 ■**

**1. 진정요지**

진정인은 2020. 2. 27.부터 진정제기일 현재 국방부 전력자원관리실 군수관리관실 군수기획과에서 근무하고 있다. 국방부는 2021. 4. 2. ‘2021년 3/4분기 육군장교(중령 이하) 계획인사 보충소요 및 직위조정 희망자 접수’ 공문을 시행하여 직위조정 희망자를 파악하였는데, 당시 진정인은 직위조정 희망자로 동의하지 않았음에도 불구하고 소속 국장(군수관리관)인 피진정인 1이 2021. 4. 13. 임의로 진정인을 직위조정 희망자로 선정한 후 관련 공문을 통보하도록 지시한 것은 진정인의 자기결정권 침해이다.

## 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

### 가. 진정인

피진정인 1의 지시로 피진정인 2 및 3이 관련 업무처리를 하였기에 이들을 피진정인으로 포함하였지만, 이 사안으로 피진정인 2와 3이 책임 또는 불이익 조치를 받는 것을 원하지 않는다.

### 나. 피진정인 주장

#### 1) 피진정인 1

피진정인 1은 진정인이 소속된 부서인 군수기획과를 관리 및 감독하는 국장(군수관리관)이다. 진정인은 군수품 결산업무 담당자로서 약 1년 여간 임무를 수행하여 왔는데, 업무보고 지시에 대해 미온적으로 처리하였다. 이에 피진정인 1은 진정인이 군수품 결산 업무를 수행할 수 있는 능력과 의지가 있는지를 파악하기 위해 직접 업무수행능력을 확인한 결과, 그 수준이 미흡하여 재차 2주간의 기간을 부여하여 수행능력을 확인하였다. 그 결과 진정인은 군수통합정보체계를 활용한 군수품 결산업무 수행능력이 부족한 것으로 판단되었다.

군수품 결산업무는 매년 감사원이 확인, 검증하는 업무로 대단히 중요한 업무이며, 2020. 7. 25. 군수통합정보체계 최초 전력화 이후 업무체계를 안착시켜야 하는 상황을 고려하여 군수품 결산업무 수행능력이 부족한 진정인의 직위조정이 불가피하다고 판단했다.

이에 피진정인 1은 진정인에게 전문성에 맞는 직위로 보직을 조정하는 것이 좋겠다고 하였고, 이에 진정인이 직접 인사정보체계에 직위조정 희망을 입력하고, 인사담당자에게도 의견을 피력하여 조치된 것으로 알고 있다.

피진정인 1은 국방부 운영지원과 공문 [2021년 3/4분기 육군장교(중령 이하) 계획 인사 보충소요 및 직위조정 희망자 접수(국방부 운영지원과 -9143(2021. 4. 2.))에 의거하여, 진정인을 2021. 3/4분기 직위조정 희망자로 선정된 후 군수기획과장인 피진정인 2에게, 진정인이 군수통합정보체계에 의한 결산업무 수행 전문성이 부족하여 직위조정이 필요하다는 것을 본인에게 말하였으므로 관련 조치를 할 것을 지시하였다.

## 2) 피진정인 2

피진정인 2는 진정제기일 현재 진정인이 근무하는 군수기획과의 과장이며, 피진정인 1로부터 진정인이 피진정인 1과의 면담을 통해 2021. 3/4분기 직위조정 신청을 결정하고 국방부 인사정보체계에 직접 입력, 신청하였고 피진정인 1이 이를 승인하였다는 것을 전달받았다. 이에 따라 군수기획과는 2021. 4. 13. 2021. 3/4분기 직위조정 희망자에 진정인이 포함되었다는 내용의 문서(군수기획과-2926, 2021. 4. 13.)를 운영지원과에 발송하였다.

## 3) 피진정인 3

진정인은 2021. 3/4분기 계획인사 및 직위조정 희망자 접수 관련 공문을 열람하지도 않았는데, 진정인이 2021. 4. 12.(또는 같은 달 13.) 피진정인 3에게 인사정보체계에 직위조정을 신청하니 후임자를 보충 받으라고 언급하여 진정인을 직위조정 희망자로 인지하게 되었다. 직위조정 희망자는 부서가 선정하는 것이 아니라 대상자가 직위조정을 희망하는 경우 본인이 직접 인사정보체계로 신청한 후 국장 승인을 거치는 것이며, 진정인이 인사정보체계에 직위조정 신청을 하였는지 여부는 피진정인 3에게 국방인사정보체계 열람 권한이 없어 확인할 수 없다.

## 다. 참고인

참고인은 육군 중령이하 인사업무 담당자이다. 육군은 각 분기별로 계획인사 및 직위조정 소요인원을 파악하고 있으며, 장교는 병과별, 계급별로 다르지만 권역별로 근무기간 상한선이 있다. 당시 진정인은 재경권에 속해 근무기간 상한선을 고려할 때 1년이 남아있는 상태였으며, 추가로 1년 연장이 가능한 상태였다.

국방부 2021. 3/4분기 직위조정 신청절차와 관련해서는 당사자가 '국방인사정보체계'에 본인의 ID, 비밀번호로 들어가서 신청한다. 진정인은 2021. 4. 14. 직접 직위조정을 신청하였으며, 이후 국방부에서 승인을 받았다. 진정인은 2021. 9. 16. ○○도 ○○군 ○면 소재에 있는 0군단 예하 0군수지원여단 보급처장으로 발령되었다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

#### 4. 인정사실

진정서 및 피진정인의 진술, 진정 관련 자료 등을 종합하여 볼 때, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2020. 2. 27.부터 진정제기일 현재 국방부 전력자원관리실 군수관리관 실 군수기획과 소속으로 업무를 수행한 사람으로, 2020. 11. 2. 국방부 군수통합정보체계 구축사업에 대한 감사원 긴급실지 감사 요청, 2021. 3. 12. 군수통합정보시스템안정화TF장 관련 국방부 신고, 같은 달 13. 군수통합정보체계 운영 관련 국방부에 고충심사 청구, 같은 해 5. 4. 군수품 전년도 결산서 관련 감사원 감사제보, 같은 해 8. 3. 국민권익위원회에 공익신고자 보호 신청 등을 하였다.

나. 2021. 4. 1.에 작성된 진정인에 대한 전반기 정기평정 내용에 따르면, 1차 평정자(피진정인 2)의 평정의견은 “군수통합정보체계 안정화를 위해 고객센터 업무지침 정례화 및 기능개발을 주도하는 등 주어진 일을 믿고 맡길 수 있는 소신 있는 인재임”이라고 적시된 반면, 2차 평정자(피진정인 1)의 평정의견은 “군수통합정보체계 전력화와 연계한 군수품 결산업무를 수행하고 있으나 문제해결 지침에 대한 성취도가 미흡함. 높은 논리적 이해도를 필요로 하는 업무임을 고려 시 논리적 업무보다는 다른 분야의 전문성 개발이 필요해 보임.”이라고 적시되어 있다.

다. 군수기획과는 2021. 4. 13. '21년 3/4분기 육군 장교 계획인사 보충소요 및 직위조정 희망자 제출(국방부 군수기획과-2926호)' 공문을 운영지원과로 통보하였고, 그 결과 진정인은 같은 해 9. 16. 국방부 군수기획과에서 육군 0군단 예하 0군수지원여단 보급처장으로 근무지를 이동하였다.

라. 진정인이 2021. 4. 14. 국방인사정보시스템 직위조정 희망자 등록을 하면서 작성한 신청 사유에는 “국방부 군수관리관 지시에 따라 3/4분기 직위조정을 제출하였음. 개인고충에 의한 고충청구절차 진행중(국방부)”이라는 내용이 포함되어 있다.

#### 5. 판단

「대한민국헌법」 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.”라고 규정하여 모든 기본권 보장의 종국적 목적(기본이념)이라 할 수 있는 인간의 본질이며 고유한 가치인 개인의 인격권과 행복추구권을 보장하고 있다. 그리고 개인의 인격권, 행복추구권에서 개인의 자기결정권이 파생된다(헌

법재판소 1990. 9. 10.자 89헌마82 결정). 자기결정권은 인간의 존엄성을 실현하기 위한 수단으로서 인간이 자신의 생활영역에서 인격의 발현과 삶의 방식에 관한 근본적인 결정을 자율적으로 내릴 수 있는 권리이다(헌법재판소 2019. 4. 11.자 2017헌마127 결정).

개인의 의사결정의 과정이나 최종적 선택에는 개인적 바람·욕구·감정·선호와 같은 대체 불가능한 고유의 주관적 요소나 사정이 작용하므로 비합리적으로 보이는 경우나 손실의 결과를 초래하는 경우가 많다. 이렇듯 개인의 복리(福利)는 경제적·합리적 관점에서만 결정되는 것이 아니므로 쉽사리 개인의 의사결정의 성패를 판단할 수는 없으며, '실패'의 과정 역시 개인의 인격 발달과 성장에 기여할 수 있으므로 존중되어야 할 것이다(헌법재판소 2019. 12. 27.자 2018헌마130 결정 참조).

「국가공무원법」 제56조(성실 의무)는 “모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.”라고 규정하고 있고, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조(군인의 기본권과 제한) 제1항은 “군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.”라고 규정하여, 공무원이 공무를 수행함에 있어서 법령 준수 의무를 부여함과 동시에 군인에 대한 헌법상 보장된 권리를 두텁게 보장하고 있다.

진정인은 국방부 운영지원과의 ‘2021년 3/4분기 육군장교(중령 이하) 계획인사 보충 소요 및 직위조정 희망자 접수’ 문서와 관련하여, 직위조정을 희망하지 않았음에도 불구하고 소속 상급자인 피진정인 1이 진정인을 희망자로 선정했고, 이에 진정인은 의사에 반해 국방인사정보시스템에 직위조정 희망서를 작성하였는바, 이는 제도 취지에 반하는 것이며 자기결정권을 침해당한 것이라고 주장한다.

이에 대해 피진정인 1은 진정인이 담당업무인 군수품 결산업무를 수행할 수 있는 능력이 부족한 것으로 판단하고 진정인에게 전문성에 맞는 직위로 보직을 조정하는 것이 좋겠다고 권유하였을 뿐 진정인이 스스로 결정하여 직접 인사정보체계에 직위조정 희망을 입력한 것이고, 이에 따라 피진정인 2에게 관련 조치를 하라고 지시한 것이라고 주장하며, 피진정인 2는 피진정인 1로부터 진정인에 대한 직위조정 신청이 승인되었다는 것을 전달받아 관련 공문을 시행하였다는 입장이다.

그런데, 인사사실 나항에서 보는 바와 같이 직무능력이 과연 미흡했는지 여부에 관하여는 2021. 4. 1. 작성된 진정인에 대한 정기평정에서 2차 평정자인 피진정인 1의 평정의견과 담당과장이자 1차 평정자인 피진정인 2의 평정의견은 크게 달라 보인다.

한편 피진정인 1이 2021. 4. 13. 진정인을 직위조정 신청자로 승인했던 당시에는 2020. 7. 27.부로 도입된 군수통합정보시스템에서 군수품 결산업무와 관련하여 여러 가지 문제점이 발견되어 2021. 7. 27.까지 시스템 안정화 기간으로 운영되고 있던 사정 등을 고려하면, 진정인이 군수통합정보시스템을 활용한 군수품 결산업무 수행능력이 부족하다는 피진정인 1의 평정의견을 온전히 받아들이기 어렵다.

특히 피진정인 1은 진정인이 직위조정 희망을 동의하지 않은 상태에서 피진정인 2로 하여금 관련 공문을 운영지원과에 발송(2021. 4. 13.)하도록 지시함으로써, 당시 진정인은 재경권에서의 근무 기간이 1년 이상 남았음에도 불구하고(추가로 1년 연장 가능) 공문 발송 다음 날인 2021. 4. 14. 국방인사정보시스템에 들어가 "피진정인 1의 지시에 따라 3/4분기 직위조정을 제출하였음" 등의 내용을 포함해 직위조정을 신청할 수밖에 없었던 것으로 보인다.

설령 피진정인 1이 주장하는 바와 같이 업무수행 미흡 등을 이유로 진정인의 보직 변경이 불가피했다 할지라도, 피진정인 1은 진정인의 의사를 확인하여 군수기획과 내에서 업무 조정(변경)이나 군수관리관 국 소속 직원 재배치 등의 방안을 고려하지도 않은 채, 당사자 본인의 희망 및 의사와 직위조정 절차에 반해 직위조정 신청을 하도록 함으로써, 결국 진정인은 자신의 의사와 관계없거나 제약된 상태에서 육군 0군단 예하 0군수지원여단 보급처장으로 이동하게 되는 결과를 초래하였다.

따라서 이 사건이 발생한 경우나 직위조정 희망제도 도입 취지 등 제반사정을 고려할 때, 진정인의 의사에 반해 이루어진 일련의 직위조정 과정은 수단의 적절성이나 피해의 최소성 측면을 충족하지 못하여 헌법 제10조에 보장된 진정인의 인간의 존엄과 가치와 자기결정권을 침해한 것으로 판단된다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 11. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

**별지**    **관련 규정**

1. 「대한민국헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「국가공무원법」

제56조(성실 의무) 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

3. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제10조(군인의 기본권과 제한)

- ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

37

## 「군형법」 제92조의6(추행)에 의한 인권침해

2021. 12. 28. 결정 19진정0890900

### ■ 결정요지 ■

국방부 훈령 [별표 3]의 ‘성폭력 등 사건의 처리기준’에서 강제추행과 추행을 한데 묶어서 같은 수준의 징계처분을 부과하는 것은 ‘책임과 징계처분 간 비례원칙’에 위배되며, 영외에서 동성인 군인 등과 합의하에 성관계를 가졌을 뿐 다른 누구에게도 피해를 주지 않았는데 「군형법」상 징계 부과가 예정되어 있다는 것은 헌법 제10조에서 연유하는 자기결정권과 제17조 사생활의 자유를 과도하게 제한하는 것이라고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. 국방부장관  
2. 육군참모총장

### ■ 주 문 ■

1. 진정요지 다항 부분은 각하합니다.
2. 국방부장관에게, 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」 [별표 3]의 ‘성폭력 등 사건의 처리기준’에서 ‘추행’의 징계 수위를 당사자의 책임에 비례하도록 ‘강제추행’과 별도로 규정하기를 권고합니다.
3. 진정요지 가항 부분은 기각합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

가. 피해자는 2016년경 강원도 춘천시 상호 불상의 모텔에서 동성(同性) 군인인 대위 △△△와 상호 합의하에 성관계를 가졌다는 사실로 2017. 10. 16. 육군 제0군단 보

통검찰부로부터 「군형법」상 추행죄로 기소유에 처분을 받았고, 이로 인해 인사자력표에 ‘기소유예(성폭력등사건)’ 기록이 남게 되어 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 전형에서 탈락하였다. 이와 같이 육군본부가 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 전형에서 피해자를 탈락시킨 것은 피해자가 동성애자라는 이유로 부당한 대우를 하여 피해자의 헌법상 평등권과 성적 자기결정권 및 사생활의 자유를 침해한 조치이므로 육군참모총장은 이를 시정하여야 한다.

나. 「군형법」 제92조의6(추행)은 당사자 간 합의에 의한 성관계까지 추행으로 해석하고 있고, 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」은 위 「군형법」 제92조의6에 따른 추행을 강간(제92조), 강제추행(제92조의3) 등과 함께 동종의 비위 행위로 규정하며, 특히 징계양정기준에서 강제추행과 동일하게 적용하고 있다. 피해자는 이 훈령을 근거로 징계위원회에 회부되었는바, 국방부장관은 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」을 개정하여야 한다.

다. 「군형법」 제92조의6(추행)은 사적 공간에서 상대방과 합의하에 이루어지는 동성 군인 간의 성관계까지 처벌하는 법적 근거규정이 되어 성소수자 군인의 헌법상 성적 자기결정권, 사생활의 자유, 평등권 등을 침해하므로, 계류 중인 관련 사건에 대하여 헌법재판소는 위헌 결정을 내려야 하고, 대법원과 ○○○○지방법원은 각각 무죄를 선고하여야 한다.

## 2. 당사자의 주장 요지

### 가. 진정한

위 진정요지와 같다.

### 나. 피해자

2017. 10. 16. 육군 제0군단 보통검찰부로부터 「군형법」상 추행죄로 기소유에 처분을 받았다. 인사자력표에 ‘기소유예(성폭력등사건)’ 기록이 남아 있었던 2018년과 2019년에는 부사관 장기복무 선발에서 탈락하였고, 특히 2019년에는 제0군단에서 11명이 지원하여 10명이 합격했는데 피해자만 탈락하였다. 그러다 1명을 추가 선발하는 2020년 전형에서 장기복무자로 선발되었다. 기소유에 처분 기록은 2년이 지나면 인사자력표에서 지워지기 때문이다.

피해자는 기소유에 처분을 받았다는 이유로 징계위원회에도 회부되었으나, 현재는 징계위원회 개최가 보류된 상태이다. 피해자는 2017. 11. 헌법소원심판(기소유에 처분 취소)을 청구하였으며, 부대에서는 헌법재판소 결정을 보고 나서 징계 여부나 징계 수위 등을 판단하겠다는 입장이다.

#### 다. 피진정인

1) 「군형법」상 추행죄의 주체는 군형법의 적용 대상자인 현역에 복무하는 군인, 군무원 등이 될 것이 명백하고, 남성이든 여성이든 그 성별은 묻지 않는 것도 명백하다. 「군형법」 제92조의6(추행)(이하 ‘이 사건 법률조항’이라 한다)으로 인하여 동성애자가 특별히 차별받는 것은 아니다. 이 사건 법률조항은 동성애자, 이성애자 구분을 두지 않고 비정상적인 성적 교섭행위를 규율함으로써 군 기강이나 군 내 질서가 붕괴되는 것을 막고 건전한 공동생활의 문화를 확립하기 위한 것이다.

2) 이 사건 법률조항이 전통적으로 규율하고자 하였던 행위는 ‘남성 간 비정상적인 성적 교섭’이라 할 수 있고 2013. 4. 5. 「군형법」 개정을 통하여 ‘계간’이 ‘항문성교’로 구성요건 용어가 변경된 이후에도 여전히 주되게 규율되는 행위는 ‘남성 간 비정상적인 성적 교섭’일 것이나, 사회적 변화로 여군의 수가 비약적으로 증가하였고 향후 더 증가될 것임을 고려할 때 ‘이성(異性) 간 또는 여성 간에 발생하는 비정상적인 성적 교섭’ 또한 규율의 필요성에 따라 이 사건 법률조항의 적용을 받는다고 보아야 할 것이다.

3) 영내(營內)뿐만 아니라 영외(營外)에서도 군이라는 공동사회의 건전한 생활과 군기를 해치는 경우 「군형법」상 추행죄가 적용될 수 있다. 군검찰 지침상으로도 영외의 추행 행위를 추행죄 적용에서 배제하고 있는 규정은 없다. 다만, 초범이고 단순한 호기심에 의한 성적 접촉 등 군이라는 공동사회의 건전한 생활과 군기를 해치지 않는 경미한 추행 행위에 대해서만 예외적으로 불기소(기소유에) 처분이 검토될 뿐이다.

4) 「군형법」상 추행죄는 행위의 강제성 여부나 행위 장소 및 시간을 불문하는 것이며, ‘항문성교’란 “항문을 이용하여 성교(性交)하듯이 하는 행위”를 말하는 것이고 ‘그 밖의 추행’이란 “군인 등을 대상으로(사이에서) 발생하는 ‘군이라는 공동사회의 건전한 생활과 군기’를 침해하면서 일반인으로 하여금 혐오감을 일으키게 하는 항문성교 외 비정상적인 성적 만족 행위”로 정의될 수 있으므로 이 사건 법률조항은 죄형법정주의의 명확성 원칙에 위배되지 아니한다.

5) 이 사건 법률조항은 그 행위 객체를 군인 등으로 한정하고 있어 여전히 「군형법」

제1조 제1항부터 제3항까지에 규정된 사람 외의 주체와의 합의에 의한 성적 행위는 가능하다는 점, 징계라는 행정적 제재만으로는 효과적으로 추행 행위를 규제하기 어려울 것으로 보이는 점, 그 범정형(2년 이하의 징역)이 지나치게 무겁다고 볼 수 없고 구체적인 사안을 고려하여 선고유예도 가능하다는 점, 집단생활 및 엄격한 상명하복 관계라는 군의 특수성을 고려할 때 폭행·협박에 이르지 않더라도 계급 관계를 이용한 추행 행위가 발생할 확률이 일반 사회에 비해 높다는 점 등을 고려할 때, 이 사건 법률조항이 과잉금지원칙을 위반하여 군인들의 성적 자기결정권이나 사생활의 비밀과 자유를 침해한다고 할 수 없다.

6) 이 사건 법률조항은 민간에서는 처벌받지 않는 ‘합의에 의한 항문성교나 그 밖의 추행’을 군인 등 신분을 가진 사람에 대하여 금지하고 있으나, 우리 군 조직의 특수성을 고려할 때 이는 합리적 이유 있는 차별로서 평등권을 침해하거나 평등 원칙에 위배되는 것은 아니다.

7) 미국은 2013년 통과된 국방수권법에서 합의에 의한 동성 간 성관계 금지 내용을 삭제하였으나, 우리나라 군대의 특수한 상황을 고려할 때 국제적인 추세를 무분별하게 따라가는 것은 옳지 않다. 미국의 여군 비율은 약 15%이고 병사 중 여군 비율도 이에 상응하나, 우리나라의 여군 비율은 약 5.5%이고 징병제의 특성상 여군 병사는 0%이다. 이러한 상황에서 혈기왕성한 20대 초반의 남성 군인들은 상급자나 동료의 강압 또는 권유로, 혹은 성적 호기심에 일반 사회라면 시도하지 않았을 동성 간의 성적 행위를 할 가능성이 크며, 이는 군 내부의 기강 저해를 가져올 뿐만 아니라 국민의 대군 신뢰도 저하에도 영향을 미친다.

### 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서, 당사자들의 주장, 이들이 각각 제출한 자료 및 그 밖에 객관적으로 확인되는 자료 등을 종합하여 볼 때 다음과 같은 사실들이 인정된다.

가. 피해자는 2016년 초 강원도 춘천시 상호 불상의 모텔에서 동성 군인인 대위 △△와 상호 합의하에 항문성교 등을 하였다는 이유로 2017. 10. 16. 육군 제0군단 보통검찰부로부터 「군형법」상 추행죄로 기소유예 처분을 받았고, 이로 인해 인사자력표

‘상벌기록’란에 ‘추행/일부 공소권 없음, 일부 기소유예’라고 기록되었다.

나. 피해자는 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 전형에서 탈락하였으나 2020년 전형에서는 선발되었다.

다. 피해자는 헌법재판소에 위 기소유예 처분의 취소를 구하는 헌법소원심판을 청구하였다(접수번호: 2017○○0000, 접수일: 2017. 11. 15.).

라. 피해자의 변호인은 2017. 11. 16. 제0군단 사령부 징계위원회에 피해자에 대한 징계절차(징계건명: 품위유지의무위반(성폭력등))를 진행하여서는 안 된다는 변호인의견서를 제출하였고, 이에 제0군단 사령부는 같은 달 21. ‘기소유예처분취소에 대한 헌법소원심판 판결 선고 시까지 이 징계절차의 중지를 결정하였다.

마. 헌법재판소는 현재까지 3차례에 걸쳐 「군형법」상 추행죄 조항에 대한 위헌성 여부를 심사하였으나 모두 합헌 결정을 내린 바 있다.

사건	심판일자	심판결과	비고
2001헌바70 (군형법 위헌소원)	2002. 6. 27.	합헌(7:2)	
2008헌가21 (군형법 제92조 위헌제청)	2011. 3. 31.	합헌(5:4)	위원회에서 의견 제출
2012헌바258 (군형법 제92조의5 위헌소원)	2016. 7. 28.	합헌(5:4)	

바. 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다)는 2010. 10. 25. 전원위원회 의결로 위 2008헌가21 사건에 대하여 “「군형법」 제92조는 헌법에 정한 과잉금지 원칙을 위반하여 군인 동성애자들의 평등권 및 성적자기결정권, 사생활의 비밀과 자유를 침해하고 죄형법정주의 원칙에 어긋난다”는 의견을 헌법재판소에 제출한 바 있다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항(「군형법」상 추행죄 범의경력을 이유로 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 미선발 부당) 관련

피해자는 영외에서 동성 군인과 상호 합의하에 성관계를 가졌을 뿐인데도, 육군본부 추행죄 범의경력을 이유로 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 시 피해자를 탈락시킨 것이 인권침해라는 진정인의 주장은, 「대한민국헌법」 제10조가 보장하는

성적 자기결정권, 제11조 평등권 및 제17조 사생활의 비밀과 자유 등과 관련된 것으로서 위원회의 조사대상에 해당한다.

또한, 피해자가 2017. 10. 16. 육군 제0군단 보통검찰부로부터 「군형법」상 추행죄로 기소유에 처분을 받았고, 이로 인해 인사자력표에 ‘추행/일부 공소권 없음, 일부 기소유예’라는 기록이 2년간 표시되어 있었다는 점, 2019년 장기복무 선발(제0군단) 시에는 지원자 11명 중 피해자만 탈락했는데 인사자력표상 처벌 기록이 없어지고 난 뒤인 2020년 전형(銓衡)에서는 1명 모집에 복수의 지원자가 있었음에도 피해자가 합격했다는 점 등으로 보아, 피해자가 추행죄로 기소유에 처분을 받은 이력이 피해자의 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 전형에 영향을 주었을 가능성이 크다. 따라서 2018년 및 2019년 부사관 장기복무자 선발 전형에서의 육군 측의 불합격 처분은 피해자의 성적 자기결정권과 평등권 및 사생활의 비밀 등을 침해한 것으로 볼 소지가 상당하다고 할 것이나, 2020년 선발 전형에서 피해자가 장기복무자로 선발됨으로써 진정요지가 항 관련 사안은 해결되었다.

따라서 이 부분 진정은 ‘이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우’에 해당하여 기각한다.

#### 나. 진정요지 나항(「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」) 관련

피해자는 영외에서 상호 합의하에 성관계를 가졌을 뿐인데 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」(이하 ‘훈령’이라 한다)은 「군형법」 제92조의6에 따른 ‘추행’을 ‘강제 추행’과 동급(同級)의 징계사유로 규정하여 인권을 침해당했다는 진정인의 주장은, 헌법 제10조가 보장하는 성적 자기결정권과 헌법 제17조 사생활의 비밀과 자유와 관련된 것으로서 위원회의 조사대상에 해당한다.

추행죄 위반의 경우 「군인징계령」상 징계권자가 징계감경(제20조)이나 징계유예(제21조)를 할 수 없다는 점, 헌법재판소의 위헌 결정이 내려지지 않는 이상 징계는 불가피하다는 점 등을 고려할 때, 영외에서 「군형법」상 동성인 군인 등과 합의하에 성관계를 가졌을 뿐 다른 누구에게도 피해를 주지 않았는데 징계 부과가 예정되어 있다는 것 자체가 피해자의 성적 자기결정권과 사생활의 자유를 과도하게 제한하는 것이고, 징계 과정에서 개인의 내밀한 성생활 정보가 타인에게 노출될 수밖에 없으므로 사생활의 비밀 침해도 예정되어 있다고 할 수 있다.

한편 현행 훈령은 그 자체로도 위헌성이 상당하다. 훈령 [별표 3]의 ‘성폭력등 사건

의 처리기준'은 다음과 같이 규정하고 있는데(일부 내용 생략), 여기서 문제는 가별성이 전혀 다른 '강제추행'과 '추행'을 한데 묶어서 같은 수준의 징계처분을 부과한다는 데 있다.

○ 처리기준

징계사유	기 준	처 리 기 준		
		가 중	기 본	감 경
강간		파면	해임	강등~정직
강제추행·추행		파면~해임	강등	정직~감봉
성희롱		파면~강등	정직	감봉
성매매		파면~강등	정직	감봉
기타 품위유지의무위반		파면~강등	정직~감봉	감봉

○ 고려요소

구분	고려요소	
	기본기준보다 가중할 수 있는 경우	기본기준보다 감경할 수 있는 경우
강제 추행, 추행	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상급자의 지위 이용(피해자가 하급자인 경우)</li> <li>• 피해자가 미성년자, 장애인인 경우</li> <li>• 극도의 성적수치심 증대</li> <li>• 동종처벌전력 있는 경우</li> <li>• 다수의 피해자가 있는 경우</li> <li>• 반복적·계속적 범행</li> <li>• 계획적 범행</li> <li>• 심신장애상태를 야기하여 추행한 경우</li> <li>• 피해자가 여군·여군무원인 경우</li> <li>• 피해자가 아동·청소년인 경우</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미수</li> <li>• 피해자의 처벌불원 의사표시</li> </ul>

강제추행(「군형법」 제92조의3)은 폭행이나 협박을 구성요건으로 하는 범죄, 즉 강제성을 수반하여 타인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄이므로 법정형이 '1년 이상의 유기징역'인 반면, 추행(같은 법 제92조의6)은 강제성이 없이 상호 합의하에 행해진 성적 행위까지 처벌한다는 점에서 법정형(2년 이하의 징역)이 강제추행보다 낮으며, 실제 실형이 선고되는 경우는 매우 드물고 대부분 집행유예 내지 선고유예가 선고된다. 더욱이, '추행'은 구체적 행위태양이 '합의 추행'인지 '비합의 추행'인지에 따라 가별성 및 비난 가능성의 정도가 크게 달라질 수 있는데도, 피해자가 존재하지 않는 순수한

사생활 영역에서의 성적 행위를 강제추행과 같은 수준으로 취급한다는 점에서 ‘책임과 징계처분 간 비례원칙’에도 위배된다고 할 수 있다.

또한, 현행 징계양정기준(고려요소)은 합의하에 성적 행위(추행)를 한 경우에도 그것이 반복적·계속적으로 이루어졌거나 당사자 간 계급 차이가 있다면 가중 고려요소로 적용될 가능성이 상당하고, 이를 이유로 파면이나 해임까지 될 수 있다는 것은 현저하게 불합리하고 불공정한 기준이라 할 것이다.

따라서 국방부장관에게 훈령 [별표 3]의 ‘성폭력등 사건의 처리기준’에서 ‘추행’의 징계 수위를 당사자의 책임에 비례하도록 강제추행과 별도로 규정할 것을 권고할 필요가 있다.

#### 다. 진정요지 다항(헌법재판소 위헌 결정 및 법원 무죄 판결) 관련

「국가인권위원회법」 제30조 제1항 제1호는 ‘국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판’을 조사대상에서 제외하고 있는바, 「군형법」 제92조의6(추행)은 성소수자 군인의 기본권을 침해하는 법률조항이므로 계류 중인 관련 사건에 대하여 헌법재판소는 위헌 결정을 내려야 하고 대법원과 ○○○○지방법원은 각각 무죄를 선고하여야 한다’는 취지의 진정인의 주장은 법원·헌법재판소의 재판에 관한 사항으로서 ‘진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우’에 해당하여 각하한다.

### 6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 주문 3과 같이 결정하고, 진정요지 나항은 같은 법 제44조 제1항 제2호에 따라 주문 2와 같이 결정하고, 진정요지 다항은 같은 법 제32조 제1항 제1호에 따라 주문 1과 같이 결정한다.

2021. 12. 28.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조

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

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「군형법」

제92조의6(추행) 제1조제1항부터 제3항까지에 규정된 사람에 대하여 항문성교나 그 밖의 추행을 한 사람은 2년 이하의 징역에 처한다.

### 3. 「군인징계령」

제20조(징계감경)

- ① 징계권자는 징계심의대상자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계위원회의 징계결정을 감경할 수 있다. 이 경우 징계의 종류를 한 단계 초과하여 감경할 수 없다.

1. 징계심의대상자가 다음 각 목의 표창을 받은 경우

가. 「상훈법」에 따른 훈장·포장

나. 「정부 표창 규정」에 따른 국무총리 이상의 표창

다. 참모총장 이상의 표창(징계심의대상자가 부사관이나 병인 경우에 한한다)

2. 징계심의대상자의 비행사실이 성실하고 적극적인 업무처리과정에서 과실로 발생한 경우

- ② 징계권자는 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

5. 「군형법」 제2편제15장 강간과 추행의 죄

제21조(징계유예)

- ① 징계권자는 장교, 준사관 및 부사관에 대한 징계위원회의 근신, 견책의결에 대하여 제20조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되는 사유가 있고, 누우치는 등의 사정이 현저하여 징계처분을 즉시 집행하지 아니하고도 징계의 효과를 기대할 수 있다고 인정하는 경우에는 징계처분의 집행을 유예(猶豫)할 수 있다. 이 경우 유예기간은 6개월로 한다.

② 징계권자는 제1항에 따라 징계유예를 받은 자가 그 유예기간 중에 다시 징계사유에 해당하

는 행위를 한 경우에는 징계유예처분을 취소하여야 한다.

③ 징계유예를 취소하지 아니하고 징계유예기간이 경과한 때에는 징계위원회의 의결은 그 효력을 잃는다.

④ 비행사실이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계유예처분을 할 수 없다.

2. 비행사실이 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄, 「군형법」 제15장 강간과 추행의 죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱, 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전, 「군사기밀보호법」 위반의 죄 및 「군형법」 제80조에 따른 군사기밀 누설에 해당하는 경우

#### 4. 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」

##### 제9조(성폭력등 사건의 처리기준)

① 징계권자는 성폭력등(성을 매개로 하여 군 기강문란, 부대 단결저해, 군 위상 실추를 초래하는 사고로서 성범죄, 성희롱, 성매매, 카메라 등을 이용한 타인의 신체 촬영 등을 말한다. 이하 같다) 사건의 경우(비행사실의 전부 또는 일부가 성폭력등 사건인 경우를 포함한다. 이하 같다) 정당한 이유가 없는 한 징계의결을 요구하여야 하며, 징계위원회의 양정기준은 별표 3과 같다. 징계권자는 징계위원회의 의결이 징계양정기준에 비하여 경하다고 판단하는 경우에는 제53조에 따른 심사 또는 재심사청구를 하여야 한다.

38

## 군 복무 중 성전환 부서관 대상 전역심사위원회 회부에 대한 긴급구제 2020. 1. 21. 결정 20긴급0000200

### 결정요지

피해자의 지휘관인 피진정인이 피해자에 대한 전역을 결정한다면, 피해자가 이후 행정소송 등을 통해 그 부당함을 다투어 승소할지라도 군 복무를 계속할 수 없을 가능성이 높다고 할 것인바, 피해자에게 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 보임. 이에 피해자에 대한 전역심사위원회를 연기하는 긴급구제조치를 할 필요가 있다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇◇

■ 피진정인 ■ 육군참모총장

### 주 문

피진정인에게,

현역복무 중 성전환자에 대한 별도의 입법이나 전례가 없고, 피해자의 성전환 수술 행위를 신체장애로 판단하여 전역심사위원회에 회부한 것은 성별정체성에 의한 차별 행위 개연성이 있으며, 2020. 1. 22. 개최될 전역심사위원회에서 전역으로 결정될 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있고, 우리 위원회에 이 사건과 관련된 진정사건(20-진정-0056500)이 접수되어 있는 점 등을 종합적으로 고려하여, 「국가인권위원회법」 제48조 제1항에 따라, 피해자에 대한 전역심사위원회를 「인권침해 및 차별행위 조사규칙」(국가인권위원회 규칙) 제4조에 따른 조사기한(3개월) 이후로 연기할 것을 권고한다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

피해자는 육군 제0기갑여단 제00전차대대에서 근무 중, 2019. 11. 27. 출국하여 태국에서 성전환 수술을 받고 귀국하여, 2019. 12. 23.부터 국군수도병원에서 치료 중인 자로서, 「군인사법 시행규칙」 제53조(전역 등의 기준) 제1항의 제2호에 따라 전역심사위원회에 회부되었다.

피해자는 2019. 12. 26. ○○지방법원에 성별을 ‘남’에서 ‘여’로 정정하는 등록부정정허가 신청을 하였고, 현재 재판 진행 중이므로, 2020. 1. 22. 개최 예정인 피해자에 대한 전역심사위원회를 ○○지방법원의 등록부정정 사건 결정 이후로 연기할 것을 권고하는 긴급구제 조치를 희망한다.

2. 피진정인 주장

가. 피해자는 2017. 3. 1. 남군 부사관으로 임관하여 최근까지 육군 0기갑여단 조종수로 근무하였던 사람으로서, 2019. 11. 26.부터 같은 해 12. 20.까지 국외여행을 위한 휴가를 받아 2019. 11. 29.경 태국에서 성전환 수술을 받았다.

나. 이 후 피해자는 2019. 12. 23.경 국군수도병원에 입원하여, 2019. 12. 26.경 의무조사 결과 심신장애 3급으로 판정되었다. 이에 따라 육군본부 보통전공상심사위원회는 2020. 1. 9.경 피해자에 대하여 ‘비전공상’ 결정을 하였고, 같은 달 22일 전역심사위원회를 개최하기로 하고, 같은 달 10일 피해자에게 이를 통보하였다.

다. 피해자는 법원의 성별정정허가신청 사건 결정일 이후로 전역심사위원회를 연기해줄 것을 요청하고, 피해자에 대한 성별정정허가신청 사건 인용 시 피해자에게는 여군의 신체등위 기준이 적용되어야 한다고 주장하나, 피해자의 경우 2017년 민간(남군) 부사관 모집에 응시하여 남군 신체검사 및 체력검정 기준을 통과한 후 복무하다 성전환 수술을 하였으므로, 이 사안은 군의 특수성, 국민적 공감대, 법적인 문제에 대한 정책판단이 필요하다.

라. 또한 현행 법령 하에서 피해자에 대한 법적인 절차를 진행하더라도 사후구제 절차가 있어 회복할 수 없는 손해가 발생한다고 보기 어렵고, 성전환자의 군 복무 여부에 대하여 국민적 공감대가 형성되지 않은 상황과 관련 법령이 정비되지 않은 상태에

서 피해자의 계속 복무가 임시적으로 인정되는 경우 국방임무 수행에 혼란을 초래할 수 있다. 향후 성전환자의 군복무 여부는 국방부를 포함한 각 부서 간의 협력, 국민의 폭넓은 여론 수렴 등을 통한 신중한 정책결정 절차가 필요하므로 긴급구제 신청이 기각되어야 한다.

### 3. 인정사실

진정인의 진술 및 진정인이 제출한 자료, 피진정인 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 육군 제0기갑여단 제00전차대대에서 근무하다 소속부대에 성정체성과 관련된 보고를 하였고, 국외여행 허가절차를 거친 후 2019. 11. 27. 출국하여 같은 달 29일 태국에서 성전환 수술을 받고 2019. 12. 20.에 정상 복귀하여 같은 달 23일부터 국군수도병원 비뇨기과에서 가료 중에 있다.

나. 피해자가 성전환수술을 마친 후 국군수도병원은 피해자에 대한 심신장애의 정도를 조사하고 판정하기 위한 의무조사를 진행하였고, 그 결과 ‘양측성 고환 결손’, ‘완전 귀두부 상실 및 음경발기력을 완전히 상실한 경우’에 해당한다는 조사결과가 있었으며, 이에 근거해 육군본부는 「군인사법」 시행규칙 제53조(전역 등의 기준) 제1항의 제2호에 따라 피해자를 전역심사위원회에 회부하였다.

다. 피해자는 2019. 12. 26. ○○지방법원에 성별을 ‘남’에서 ‘여’로 정정하는 등록부정정허가 신청을 하여 현재 재판 진행 중에 있다.

라. 피해자는 2020. 1. 16. 육군참모총장에게 ○○지방법원의 등록부정정허가신청의 결정이 내려질 때까지 전역심사위원회의 심사기일을 연기해줄 것을 신청하였으나, 2020. 1. 20. 육군으로부터 예정된 2020. 1. 22.의 심사기일을 그대로 유지하겠다는 답변을 받았다.

### 4. 판단

#### 가. 긴급구제요건

「국가인권위원회법」 제48조의 규정에 따른 긴급구제조치는 진정을 접수한 후 조사 대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정될 때, 진정인이나 피해자의 신청

에 의하여 또는 직권으로 할 수 있다.

#### 나. 인권침해가 계속되고 있다는 상당한 개연성 여부

인사권으로서 전역심사위원회의 결정은 존중될 필요가 있고, 현재 가부의 결론이 내려진 상황도 아니므로 함부로 그 결정을 예단하는 것은 부적절 하겠으나, 피해자는 관련 법령에 따른 의무심사에서 심신장애 3급의 판정을 받은 상태이고, 2020. 1. 22. 개최되는 전역심사위원회의 결정에서 전역조치 이외의 처분을 받을 것으로는 기대하기 어렵다는 점을 감안하면, 적어도 이 사건의 경우 전역심사위원회의 개최는 신분 박탈로 인한 헌법상 보장된 직업의 자유(헌법 제15조)와 국가기관에 의한 차별행위로 볼 여지가 있어 인권침해나 차별행위의 상당한 개연성을 인정할 수 있다.

아울러 성별의 전환에 따른 수술의 시행이 신체 기능의 저하를 초래한다는 구체적인 의학적 근거를 확인하기 어렵고, 이미 우리 군이 모든 병과에서 성별의 제한을 철폐한 상황에서 이 사건 피해자의 주특기인 전차조종수 분야에도 여성이 복무하고 있다는 점을 감안하면, 성별전환에 따른 진정직업자격 유무의 판단에 대해서도 선불리 단정하기는 어려워 보이는바, 이에 대해서는 이 사건 긴급구제신청과는 별개의 본안에서 판단할 필요가 있다.

#### 다. 회복하기 어려운 피해발생의 우려

통상 인사처분의 결정 이후에도 인사소청 및 소송 등 불복의 절차가 존재하는 경우 이를 회복하기 어려운 피해발생으로 간주하기는 어렵다. 그러나, 만일 피진정인이 피해자에 대한 전역을 결정하고, 피해자가 이후 행정소송 등을 통해 그 부당함을 다투다고 하더라도, 피해자의 군복무 기간이 1년 정도 밖에 남지 않은 상황에서 소송에 필요한 시간을 고려하면, 피해자가 승소할지라도 군 복무를 계속할 수 없을 가능성이 높다고 할 것인바, 이 사건 피해자에게 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 봄이 타당하다.

#### 라. 소결

진정인은 피해자에 대한 법원의 성별정정신청 결정 이후로 전역심사위원회의 개최를 연기하여 줄 것을 요청하고 있으나, 법원의 성별정정허가와 전역심사위원회의 판단의 연계성이 정확하게 무엇인지 확인하기는 어렵다. 그럼에도, 이 사건 피해자에 대한 긴급구제조치에 대한 필요성은 앞서 살펴본 바와 같이 인정되고, 피진정인으로서도 창

군 이래 초유의 상황에 대하여 관련 규정의 적용에 신중을 기하고 국제인권기준에 부합하는 처분을 할 필요성이 있으므로, 피진정인에게 군의 인권보호와 정책개선을 도모하는 차원에서 이 사건 전역심사위원회를 관련 「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」 제4조에 따른 위원회의 진정사건에 결정이 있기까지 연기할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제48조 제1항 제4호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 1. 21.

국가인권위원회 상임위원회

위원장 최영애 위원 정문자 위원 이상철 위원 박찬운



# 제3편

차별시정분야



1

## [예비전력관리 업무담당자 채용 시 계급 등에 의한 평등권 침해 2020. 8. 25. 결정 19진정0881100]

### ■ 결정요지 ■

피진정기관의 선발규칙에 따른 예비전력관리 업무담당자 선발 시, 비만기전역 중령과 만기 전역 중령에 각각 다른 현역복무 실적평가 배점기준을 적용하여 비만기전역 중령을 지나치게 불리하게 대우하는 것은 사회적 신분에 따른 차별로써 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별 행위에 해당한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ 국방부장관

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 예비전력관리 업무담당자 선발에 있어 만기전역 중령과 임기제·명예진급 중령 등 만기전역 중령에 해당하지 않는 사람 간 불합리한 점수 차이 등으로 인한 차별이 발생하지 않도록 「예비전력관리 업무담당자 선발 규칙」 제15조 등을 개정할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

피진정기관은 예비전력관리 업무담당자를 선발하면서 응시자의 능력과 자질을 검증할 수 있는 객관적이고 평등한 평가방법을 통해 우수한 인력을 선발하지 않고 현역 근무경력 등에 과도한 배점을 부여하고 있다. 이로 인해 임기제 및 명예진급 중령 등은 정년으로 만기 전역하는 중령에 비해 예비전력관리 업무담당자 선발에서 사회적 신분에 따른 불합리한 차별을 받고 있다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

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

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

3) 소령은 일반진급 외에도 「군인사법」 제24조의2 및 제24조의4에 따라 임기제 및 명예진급 제도를 통해 중령으로 진급할 수 있는데, 이 제도는 인력 운영상 필요하거나 전역 간부의 사기를 높이기 위한 것이다. 일반진급에 비해 남은 복무기간이 정해져 있고, 제도 운영상 목적, 절차 등에서 차이가 있음을 고려할 때, 대대장 직위 이수자 및 미이수자, 임기제·명예진급자 등을 구분하여 점수를 부여하는 것은 합리적인 이유가 있으므로 평등원칙에 위배된다고 볼 수 없다.

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

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 판단

#### 가. 기초사실

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

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

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

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

## 나. 인정사실 및 판단

### 1) 판단기준

헌법 제11조는 ‘평등권’에 대한 일반 원칙을 천명하고 있고, 제15조에 “직업 선택의 자유”를, 제25조는 “공무담임권”을 보장하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 사회적 신분을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

### 2) 집단 간 구별·불이익의 존재

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

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

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

### 3) 예비전력관리 업무담당자 선발기준의 평등권 침해 여부

평등원칙 위반 여부를 심사함에 있어 엄격한 심사척도에 의한 것인지, 완화된 심사척도에 의한 것인지는 입법자에게 인정되는 입법형성권의 정도에 따라 달라진다. 이 사건 ‘선발규칙’은 병역의무의 이행의 일환인 예비군 훈련 관련 법령에 속하고 입법자

에게 입법형성권의 재량을 부여하고 있는 영역에 해당한다고 볼 여지가 있으나, 이 규정에 따른 이 사건 예비전력관리 업무담당자 선발은 공직에 대한 취임에 대한 것으로 진정인 등 비만기전역 중령에 대한 차별적 행위로 인해 헌법 제25조에서 보장하는 공무담임권 또는 제15조의 직업선택의 자유에 대한 중대한 침해가 발생할 수 있으므로, 비례의 원칙에 따른 엄격한 심사가 필요한 경우에 해당한다.

#### 가) 목적의 정당성 및 수단의 적합성

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

#### 나) 침해의 최소성 및 법익의 균형성

이 사건 예비전력관리 업무담당자 선발시험에 있어서 만기전역 중령과 비만기전역 중령 집단 간 현역복무 실적 평가는 최고 총  $\pm 12.3$ 점의 배점 차이가 발생할 수 있는 것으로 확인된다(규칙 제15조). 현역복무실적 평가(총 60점)를 아래 <표 1>에 따라 살펴보면, ① 같은 대대장 직위를 이수한 만기전역 중령과 임기제 중령 간 0.2점의 격차(개정전 0.5점)가 있고, ② 채용하고자 하는 예비전력관리 업무수행 능력과 직접적인 관련이 없는 복무 및 잔여근무 경력만으로도 두 집단 간  $\pm 2.35$ 의 격차가 발생하여, 비만기 전역자의 경우 필기시험에서 40점 만점을 받더라도, 현역복무실적 평가에서 현역근무 경력만으로도 만기전역 중령과의 격차를 좁히기 어렵고, ③ 실제 대대장 직위 이수가 불가 또는 어려운 병과나 중령이 아닌 소령으로 대대장 직위를 이수한 자의 경우에는  $\pm 2.85$ 점의 차이가 날 수 있다(보직경로  $\pm 1$ , 복무경력  $\pm 1.35$ , 병과  $\pm 0.5$ ).

〈표 1〉 예비전력 관리 선발 배점기준 표

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

또한 같은 대대장 직위를 이수한 만기전역 중령과 비만기전역 중령의 경우 〈표 2〉와 같이 0.2~1.0점의 격차가 발생하며, 응시자가 대대장 직위를 이수했다고 하더라도 임기제로 진급한 경우에는 같은 직책을 수행하고도 만기전역 중령의 경우에 비해 0.2점의 격차가 발생하게 된다. 해·공군이나 일부 특수 상황의 경우, 소령이 대대장 직책을 수행하는 경우도 있는데, 대대장 직위를 이수하였다 하더라도 만기전역 중령이 아니라는 이유로 만기전역 중령과 1.0이상 차이가 발생하는 것이다.

〈표 2〉 보직경로에 따른 배점기준 표

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

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

피진정기관은 “만기전역 중령이 비만기 전역중령보다 통상 6~7년 더 근무하여 현역 부대에서 근무한 경력이 길고, 소령에서 중령으로 일반진급한 비율이 약 15.25%<sup>6)</sup>인 점을 고려해 만기전역 중령이 더 우수하다”는 입장이나, 현역부대 업무와 예비전력관리 업무가 동일하지 아니하고 현역부대 근무평정이 우수하다고 하여 반드시 예비전력관리 업무도 우수하다고 볼 수 없다는 측면을 고려하면, 복무 및 잔여근무 경력만으로 우대하는 배점기준은 합리적인 이유 없는 차별에 해당한다고 할 것이다. 진정직업자격 검증에 위해 특정업무에 필요한 최소한의 경력을 요구하는 것은 타당하겠지만, 최소경력 이상의 기간을 배점기준으로 삼는 것은 시험의 공정성 등을 고려할 때 합리적이라고 볼 수 없으며, 계급정년제로 운영되는 군 인사의 특성상 보다 상급자에게 혜택을 부여하는 조치로 밖에 해석되지 않기 때문이다.

<표 3> 복무경력에 따른 배점기준 표

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

아울러 현역근무 당시의 5년간 근무평정에 40점을 부여하고서도, 지원자의 과거 보직경로, 병과, 복무경력, 전역 전 계급 등에 대한 이중적 평가를 통해 비만기전역 중령을 만기전역 중령에 비해 불리하게 대우하고 있으며, 특히 심의평가 시 현역근무 당시 근무정황 등에 대해 재차 평가하고, 전투병과와 비전투병과간 이미 0.5점의 배점 차이

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

(전투병과 1점, 비전투병과 0.5점)에도 불구하고 별도 면접시험 및 심의 평가를 통해 또다시 전문성 평가가 이루어진다는 점에서 중복적 평가 및 배점을 통해 결과적으로 전투병과 출신의 만기 전역 중령을 우대하는 결과를 가져오게 된다.

실제 <표 4>와 같이 최근 3년간 예비전력관리 업무담당자 선발결과 만기전역 중령이 전체 92.2% 비율을 차지하고 있으며, 비만기 전역중령의 경우 사실상 지원을 회피하는 상황이다.

<표 4> 최근 3년간 예비전력 업무담당자 선발현황

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

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

<표 5> 비상대비업무담당자 선발기준

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

#### 4) 소결

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

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

#### 5. 결론

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

2020. 8. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 임성택 위 원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

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

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

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원임권을 가진다.

### 2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

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

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

### 3. 「예비전력관리 업무담당자 선발 규칙」

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

1. 서류심사
2. 체력검정
3. 면접시험
4. 필기시험
5. 신체검사

## 6. 현역복무실적 등 평가

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

② 현역 근무평정은 전역일 또는 퇴역일을 기준으로 최근 5년간의 근무성적을 대상으로 하여 연도별 근무평정표 중 절대평가 점수를 100점으로 환산한 점수에 100분의 8을 곱하여 환산한 각각의 점수를 모두 합산하되, 그 합산한 결과는 소수점 이하 둘째자리까지만 적용하며, 휴직 등의 사유로 최근 5년간의 근무평정 점수 중 1년 이하의 기간에 대한 근무평정 점수가 없는 경우에는 나머지 기간의 근무평정 환산점수의 평균점수를 근무평정 점수가 없는 기간의 근무평정 점수로 적용하여 합산한다. 다만, 응시자의 출신 군이 다른 경우에는 본문에 따라 합산하여 적용한 각 응시자 점수를 각 군별로 평균하여 소수점 이하 둘째자리까지 적용한 점수(이하 이 항에서 "평균점수"라 한다)가 가장 높은 군의 평균점수에서 응시자 출신 군의 평균점수를 뺀 점수를 본문에 따라 합산하여 적용한 점수에 더하여 산출한다.

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

⑥ 근무병과의 평가는 별표 7의 병과별 적용 기준에 따른다.

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

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

⑧ 상훈은 별표 8의 상훈 평가기준에 따른다.

⑨ 한국사능력검정시험은 별표 9의 적용 기준에 따른다.

■ 예비전력관리 업무담당자 선발 규칙 [별표 5]

근무경력 평가기준(제15조제3항 관련)

1. 보직경력 평가기준

구분	보직경력	배점
예비군 연대장	<ul style="list-style-type: none"> <li>연대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 대령</li> <li>안보지원사령부·정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 군단급 이상 부대의 안보지원부대장, 정보사령부의 경우에는 단장·부대장 또는 팀장, 제3275부대의 경우에는 단장 또는 부대장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 합동군사대학교 또는 동등 이상의 군사교육과정(6개월 이상의 외국 참모대학과정을 포함한다. 이하 같다)을 이수한 예비역 또는 퇴역 대령</li> </ul>	2.5점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>임기제 진급한 예비역 또는 퇴역 대령으로 연대장 직위를 이수한 사람</li> </ul>	2.3점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>연대장 직위를 이수하지 않은 예비역 또는 퇴역 대령(임기제 진급자를 포함한다)</li> </ul>	2.0점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>명예 진급한 예비역 또는 퇴역 대령</li> </ul>	1.5점
예비군 대대장/ 예비군 훈련대장 /4급	<ul style="list-style-type: none"> <li>대대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 중령</li> <li>안보지원사령부·정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 사단급 부대 안보지원부대장 또는 지역안보지원분견대장, 정보사령부의 경우에는 부대장 또는 팀장, 제3275부대의 경우에는 부대장 또는 팀장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 합동군사대학교 또는 동등 이상의 군사교육과정을 이수한 예비역 또는 퇴역 중령</li> </ul>	2.5점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>임기제 진급한 예비역 또는 퇴역 중령으로 대대장 직위를 이수한 사람</li> </ul>	2.3점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>대대장 직위를 이수하지 않은 예비역 또는 퇴역 중령(임기제 진급자를 포함한다)</li> </ul>	2.0점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>명예 진급한 예비역 또는 퇴역 중령</li> <li>예비역간부 진급한 예비역 또는 퇴역 중령(전역 시 소령이었던 사람을 말한다)</li> </ul>	1.5점
예비군 중대장 /5급	<ul style="list-style-type: none"> <li>중대장 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 소령</li> <li>안보지원사령부·정보사령부 또는 제3275부대에 파견되어 근무한 경력(안보지원사령부의 경우에는 안보지원부대 반장, 정보사령부의 경우에는 B형 또는 C형 팀장, 제3275부대의 경우에는 팀장으로 각각 근무한 경력에 한정한다)이 있고, 육군·해군·공군 고등군사반 과정을 이수한 예비역 또는 퇴역 소령</li> </ul>	2.5점
	<ul style="list-style-type: none"> <li>중대장 직위를 이수하지 않고 참모경력 직위를 이수한 예비역 또는 퇴역 소령</li> <li>예비역간부 진급한 예비역 또는 퇴역 소령(전역 시 대위이었던 사람을 말한다)</li> </ul>	1.5점
6급 이하	<ul style="list-style-type: none"> <li>대위, 준사관, 부사관</li> </ul>	2.5점

## 2. 복무경력 평가기준

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

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

- 1) 현역복무연수에 따른 점수는 현역복무연수에 0.15를 곱하여 산출한다.
- 2) 현역복무연수를 제외한 1년 미만 남은 복무기간에 따른 점수는 1년 미만 남은 복무기간을 역(曆)에 따라 계산한 개월 수에 대한 점수로서 아래 표와 같다. 이 경우 복무일수 16일 이상은 1개월로 계산하고, 복무일수 16일 미만은 버린다.

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

### ■ 예비전력관리 업무담당자 선발 규칙 [별표 7]

#### 병과별 적용 기준(제15조제6항 관련)

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

2

**[소년법 보호처분 이력에 따른 해병부사관 모집에서의 차별]**  
2020. 11. 25. 결정 20진정0326300

■ 결정요지 ■

피진정인이 부사관 등 선발시 소년법상 보호처분 받은 자를 제외한 것은 소년법의 입법취지에 반하고, 직업군인 임용의 길을 차단하여 헌법 제15조의 직업의 자유를 침해하는 것이며, 일반 응시자에 비해 「소년법」상 보호처분을 받은 자를 합리적인 이유 없이 불리하게 대우하여 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하며, 제15조 직업선택의 자유를 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 해병대 사령관

■ 주 문 ■

1. 해병대사령관에게, 부사관 등 선발 시 「소년법」상 보호처분 이력이 인사상 불이익이 되지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고합니다.
2. 국방부장관에게, 신원조사제도에서 「소년법」상 보호처분 이력이 각군 선발과정에서 불이익이 되지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고합니다.
3. 법무부장관에게, 「소년법」상 보호처분 이력이 관련기관에 회보되지 않도록 「형의 실효 등에 관한 법률 시행령」을 개정할 것을 권고합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

피해자는 2020년 제○○○기 해병대부사관 선발시험에 응시하여 필기시험 및 신체검사, 인성검사를 모두 통과하였으나, 과거 소년법상 “보호처분” 이력 때문에 최종 불합격되는 불이익을 당하였다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인 및 피해자

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

1) 해병대 부사관후보생 선발절차는 1차 필기평가, 2차 신체검사, 면접평가, 체력평가, 인성검사를 실시하고 최종 선발심의위원회에서 최종 합격자를 선발하는데, 이때 군사안보지원사령부에서 제공하는 신원조사 결과가 선발심의위원회에 참고자료로 제공되고, 심의위원들은 모든 평가결과와 참고자료를 바탕으로 종합적인 판단 후 표결로 합격자를 결정한다.

2) 「군인사법」 제10조 제1항은 “장교, 준사관 및 부사관은 사상이 건전하고 품행이 단정하며 체력이 강건한 사람 중에서 임용한다.” 고 규정하는데, 이는 간부 임용을 위한 적극적 요건<sup>7)</sup>으로 전·평시 수많은 부하들의 생명을 책임져야 하는 군의 지휘자를 선발할 때 신중히 고려해야 한다는 취지로서, 신원조사기관이 선발심의위원회에 제공하는 신원조사 결과는 그 요건을 구비했는지 판단하는 중요 참고자료이다. 그러나 선발심의위원회는 신원조사 시 특이점이 있다고 해당 지원자를 무조건 불합격 시키는 것은 아니고 각종 평가점수와 더불어 종합적인 판단 하에 표결을 통해 최종 선발을 확정한다.

3) 만약 군 간부 선발절차 과정에서 「소년법」 제32조 제6항의 취지를 구현하여 소년의 보호처분 이력 등이 미치는 일체의 영향을 배제하고자 한다면, 신원조사기관에서 제공하는 신원조사 결과에 소년법에 의한 보호처분 기록을 삭제하여 각군의 선발심의 위원회에 제공하여야 할 것이다. 신원조사기관에서 제공하는 신원조사 결과는 제공받는 자가 임의로 가공 또는 가감할 수 없으므로 규정에 따라 제공된 원문 그대로 심의에 활용할 수밖에 없기 때문이다.

7) 대법원 1990.11.13. 선고 90누3744판결 「의무사관후보생 제적처분 무효 등」에 따르면 군인사법 제10조 제2항의 임관 결격사유에 해당되지 않는 범죄 사실도 군인사법 제10조 제1항의 적극적 요건을 갖추지 못한 것이다 판시.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1(국가정보원)

「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조에 따르면 외부 불순세력으로부터 국가기밀을 보호하는데 필요한 충성심·성실성 및 신뢰성을 검증하여 필요한 보안대책을 강구하는 것을 목적으로 공무원 등 임용 시 신원조사를 하도록 하고 있으며, 이러한 목적달성을 위해 규정상 13개 항목에 대한 확인은 필수적이다.

신원조사 결과의 활용 여부는 신원조사 요청기관 장의 재량이며, 국가정보원장은 신원조사 결과 대상자에게 보안위해 요소가 확인된 경우, 관계 기관의 장에게 그 사실을 통보하는데 그치고 있다(「보안업무규정」 제37조 제1항). 이러한 통보를 받은 기관장은 신원조사 결과 보안위해요인이 발견된 사람이라도 하더라도, 필요한 보안대책을 마련한 후 중요 보직에 임용할 수 있다(「보안업무규정 시행규칙」 제59조 제2항).

### 2) 참고인 2(국가안보사령부)

「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조에 따르면 군 간부 임용 시 ‘성실성’과 ‘신뢰성’을 조사하는 것은 「보안업무규정」 제36조에 명시된 신원조사 목적을 이행하기 위함이며, 최종 선발 여부는 신원조사를 요청한 기관에서 결정할 사안이다.

국방부는 「국방보안업무훈령」 제69조(신원조사) [별표 4의 2(신원조사 업무처리 지침) 제1조(목적 및 신원조사 사항)에 신원조사 항목을 명시했는데, 이는 상위법령인 「보안업무규정」과 동 규정 시행규칙에 따라 필요한 사항만 규정한 것이며, 수사경력자료는 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조(범죄경력·수사경력자료 조회 및 회보 제한 등)의 조항을 근거로 신원조사 항목에 명시된 것이다. 또한, 신원조사와 결격사유 조회는 서로 목적이 상이한 제도이고, 신원조사 결과가 곧 결격사유로 연결되는 것은 아니며, 사상·신념에 의한 공직취임을 제한하는 것도 아니다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

### 가. 기초사실

1) 「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조는 국가보안을 위한 충성심·성실성 및 신뢰성 조사를 위해 공직임용예정자 등에 대해 다음 <표 1>의 13개 항목을 조사하도록 규정하고 있다.

<표 1> 보안업무규정상 신원조사 항목

1. 이름 및 주민등록번호, 2. 등록기준지 및 주소, 3. 친교 인물, 4. 정당 및 사회단체 관련 사항, 5. 국적 변동 내역, 6. 학력 및 경력, 7. 가족관계, 8. 재산(「공직자윤리법」 제4조에 따른 등록대상재산을 포함한다), 9. 범죄경력 및 상벌 내역, 10. 인품 및 소행, 11. 병역사항(「공직자 등의 병역사항 신고 및 공개에 관한 법률」 제3조에 따른 병역사항을 포함한다), 12. 해외 거주 사실, 13. 그 밖의 참고사항

2) 「보안업무규정」 제45조는 공직임용예정자 중 군인·군무원, 「방위사업법」에 따른 방위산업체 및 연구기관의 종사자와 그 밖에 군사보안에 관련된 인원에 대한 신원 조사를 국방부 장관에게 위탁하고 있으며, 군사안보지원사령관은 「군사안보지원사령부령」 제4조 및 「국방보안업무훈령」 제69조 제2항 및 [별표 4의2](신원조사 업무처리 지침) 제1조(목적 및 신원조사 사항)에 따라 다음 <표 2>와 같은 12개 항목에 대한 신원 조사를 실시한다.

<표 2> 국방보안업무훈령상 신원조사 항목

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 1. 성명·주민등록번호   | 7. 상벌관계(범죄·수사경력 및 징계사항) |
| 2. 등록기준지, 주소   | 8. 해외거주 사실              |
| 3. 정당, 사회단체 관계 | 9. 학력 및 경력(전문성)         |
| 4. 가족관계        | 10. 인품 및 소행(도덕성 및 처신)   |
| 5. 재산관계        | 11. 보안사고(위반) 유무         |
| 6. 병역관계        | 12. 그 밖의 참고사항           |

3) 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조(범죄경력조회·수사경력조회 및 회보의 제한 등) 제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제7조 제2항 제1호에 따르면, 신원조사를 하는 경우 수사자료표에 의한 범죄경력 및 수사경력을 조회하고 회보할 수 있도록 하고 있

고, 그 회보의 범위는 “범죄경력자료와 수사 또는 재판 중에 있는 사건의 수사경력자료”로 한정하고 있다. 또한, 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조 조 제1항 제7호 및 같은 법 시행령 제7조 제2항 제2호, 제7조의2 제1항에서는 소년부송치 및 보호처분의 결정이 있을 때로부터 3년 이내에는 “각군 사관생도의 입학 및 장교·준사관·부사관·군무원의 임용과 그 후보자의 선발에 필요한 경우” 「소년법」상 보호처분 이력을 조회 및 회보할 수 있도록 하고 있다.

4) 위 규정에 따라 피진정기관은 군사안보지원사령부에 진정인의 범죄경력등의 신원조회를 요청하였고, 군사안보지원사령부는 선발예정자들의 범죄경력 등을 조회하여 신원조회 회보서를 통지하였다. 이 회보서에는 이 사건 피해자의 과거 소년시절 보호처분 기록(이 사건 선발시험 이전 3년 이내)이 포함되어 있다.

**나. 이 사건 피해자의 부사관 선발시험 불이익 존재 여부**

1) 이 사건 피해자는 <표 3>의 절차에 따라 2019. 12.경 2020년 제000기 해병대부사관 선발 시험에 응시하였고, 2020. 2. 14. 제1차 필기시험에 합격(00.00)하고 2020. 2. 19. 신체검사 및 인성검사를 통과하였으며, 2020. 2. 21. 면접평가(60점)에서도 합격하였으나, 2020. 4. 29. 해병대 자체 최종 선발심의회에서 탈락하였다.

**<표 3> 제384기 해병 부사관 선발요소**

총점	1차 평가		2차 평가			인성검사	신원조회
	간부선발도구	국사	면접	체력	신체		
200점	90점	10점	60점	40점	당락	적·부심사	

2) 이 사건 선발시험 계획 및 결과현황에 따르면, 총 000명이 지원하여, 최종심사 대상 00명중 이 사건 피해자를 포함한 범죄 경력이 있는 7명을 제외하고 2차 평가합격자의 경우 모두 합격을 한 것으로 확인된다. 이 사건 선발시험의 경우 면접 점수가 60점 만점에 54점 밖에 이르지 않거나, 체력검정에 탈락된 다수의 지원자 그리고 인성검사 결과 재검 대상으로 된 00명의 다수의 지원자의 경우 모두 합격된 상황에서, 이 사건 피해자를 포함한 범죄경력으로 인한 신원특이자 7명만 모두 탈락한 것이다. 이와 같은 결과는, 이 사건 선발시험 직전 시험인 제000기 해병부사관 선발시험에서도 최종심자의 00명중 신원특이자 3명만 탈락한 것과 동일하다.

3) 이상의 내용을 종합하여 보면, 피진정인 및 참고인들의 진술과 달리 범죄경력 등 신원조회 결과는 이 사건 부사관 선발과정에서 당락에 직접 영향을 미쳤으리라 추정할 수 있고, 특히 이 사건 피해자는 소년법상 보호처분으로 인하여 그 불이익을 받은 것이라 할 수 있을 것이다. 다만, 범죄경력 전반과 부사관 선발상 불이익의 상관관계와 차별문제는 이 사건 진정취지를 벗어난 것이므로, 본 판단에서는 소년법상 보호처분으로 인한 부사관 선발상 불이익에 합리적인 이유가 있는지 여부에 대해서만 살펴보기로 한다.

#### 다. 차별행위 여부에 대한 판단

헌법 제11조는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있고, 제15조는 직업 선택의 자유를, 제25조는 공무담임권을 보장하고 있다.

직업군인의 선발은 직업선택의 영역이자 공무담임권에 대한 영역이기도 해 기본권 제한의 일반 원칙에 따라 법률적 근거 없이 제한하거나 법률적 근거가 있더라도 그 본질적인 부분을 제한 할 수 없다(헌법재판소 1995. 12. 28. 91헌마80 결정 참조). 이 사건의 경우, 국가안보지원사령부가 진정인의 범죄·수사경력 등을 수사기관에 조회하여 회보받을 수 있는 법률적 근거가 있는지는 불명확하나, 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조 제1항 제7호는 ‘각군 사관생도의 입학 및 장교·준사관·부사관·군무원의 임용과 그 후보자의 선발에 필요한 경우’ 범죄·수사경력 등의 조회를 실시할 수 있다고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제7조 제2항 제2호는 그 조회 및 회보의 범위에 소년부 송치기록을 포함하고 있으므로, 부사관 선발시험 과정에서 해당 선발기관이 응시자의 소년법상 보호처분 기록을 확인하는 것은 적어도 법률적 근거는 갖춘 것으로 볼 수 있다.

그러나 보호처분의 경력이 있다고 하여 이를 근거로 부사관 선발과정에서 불이익을 주는 것에 합리적인 사유가 있다고 보기는 어렵다. 군인의 선발은 “외부 적대세력의 직·간접적인 침략행위로부터 국가의 독립을 유지하고 영토를 보전하기 위한 임무를 수행하는 군사적 임무로서의 특수성과 전문성”이 고려되어야 하고, 군인의 선발 및 훈련과 감독 등에 있어서도 이를 관할하는 당국의 재량권이 존중될 필요가 있는 것이지만, 「군인사법」 제10조에서 규정하는 피한정후견인, 파산자, 금고이상 전과자, 자격정지자 등 다양한 사전 결격사유를 조사·반영하는 것 외에, 이 사건과 같이 소년부송치

기록(보호처분)까지 조사·반영하는 것이 과연 직업군인이 되려는 사람의 국가에 대한 충성심과 성실성을 담보하는 조치로 볼 수 있을지 의문을 갖지 않을 수 없다.

더 큰 문제는 이러한 불이익이 소년법의 취지에 정면으로 반한다는 것이다. 주지하는 바와 같이, 「소년법」 제32조 제6항은 “소년의 보호처분은 그 소년의 장래 신상에 어떠한 영향도 미치지 아니한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제67조는 “소년이었을 때 범한 죄에 대해 자격에 대한 법령을 적용 시 장래에 향하여 형의 신고를 받지 아니한 것으로 본다”고 명시하고 있다. 그런데 이 사건 피진정기관은 앞서 살펴본 바와 같이, 소년법상의 보호처분을 선발 제외의 주요 사유로 삼았는바, 이는 소년의 건전한 육성을 목적으로 하여 형사처분에 관한 특별조치로서 시행되는 보호처분을 고용의 장애요인으로 삼음으로써 그 입법취지를 몰각한 것이다. 또한, 이 같은 선발행위는 직업군인 임용의 길을 원천적으로 차단하여 헌법 제15조의 직업의 자유를 심각하게 침해하는 것이며, 동시에 일반 응시자에 비해 「소년법」상 보호처분을 받은 자를 합리적인 이유 없이 불리하게 대우하여 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 행위이다. 이에 피진정기관 장에게 부사관 등 선발 시 「소년법」상 보호처분 이력으로 불이익 조치를 하지 아니하도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

## 라. 제도개선의 필요성

한편, “신원조사기관에서 제공하는 신원조사 결과를 제공받는 자가 임의로 가공 또는 가감할 수 없다”는 피진정기관의 변소를 감안하여 보면, 선발기관이 그 소속 직업군인의 선발과정에서 신원조사 등의 절차를 거쳐 소년법상 보호처분의 기록을 참고자료로 이미 제공받은 상황에서 불이익을 주어서는 안 된다고 말하는 것은 당연한 현실에 비추어 기대하기 어렵다. 따라서 그 개선의 책임을 온전히 피진정기관에게만 물을 수는 없다. 이 사건과 같은 사례의 재발을 방지하기 위해서는 근본적으로 「소년법」의 취지에 맞지 않게 보호처분의 이력을 조회 및 회보할 수 있도록 하고 있는 「형의 실효 등에 관한 법률 시행령」 제7조 제2항 제2호의 개정이 필요하다.

이에 국방부장관에게 신원조사제도를 각 법령의 취지에 맞도록 정비하고, 「소년법」상 보호처분이력이 각군 선발 과정에서 불이익이 되지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고한다. 아울러 이 사건의 주된 발생 요인이라고 할 수 있는 근거규정의 개선을 위하여, 법무부장관에게 「소년법」상 보호처분 이력이 관련기관에 회보되지 않도록 「형의 실효 등에 관한 법률 시행령」을 개정할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2020. 11. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 임성택 위 원 석원정

**별지**      **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

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

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

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원임권을 가진다.

2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

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

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

3. 「보안업무규정」(대통령령 제31354호)

제36조(신원조사) ① 국가정보원장은 국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사를 한다.

② 신원조사는 국가정보원장이 직권으로 하거나 관계 기관의 장의 요청에 따라 한다.

③ 신원조사의 대상이 되는 사람은 다음 각 호와 같다.

1. 공무원 임용 예정자
2. 비밀취급 인가 예정자
4. 국가보안시설·보호장비를 관리하는 기관 등의 장(해당 국가보안시설 등의 관리 업무를

수행하는 소속 직원을 포함한다)

5. 임명할 때 정부의 승인이나 동의가 필요한 공공기관의 임원
6. 그 밖에 다른 법령에서 정하는 사람이나 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고 인정하는 사람

#### 4. 「보안업무규정 시행규칙」(대통령훈령 제420호)

제56조(조사기관 및 조사대상) ① 국가정보원장은 다음 각 호에 해당하는 사람에 대한 신원조사를 한다.

1. 중앙행정기관의 3급 이상의 공무원 및 동등한 직급 이상의 공무원 임용예정자
  2. 광역시·세종특별자치시의 행정부시장 및 각 도(제주특별자치도를 포함한다)의 행정부시장
  3. 판사 신규 임용예정자
  4. 검사 신규 임용예정자
  5. 국·공립대학교 총장 및 학장
  6. 공무원 임용예정자인 외국인
  7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지 외의 사람으로서 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고 인정하여 요청하는 사람
- ② 국방부장관은 군인, 군무원, 「방위사업법」에 따른 방위산업체 및 연구기관의 종사자와 그 밖의 군사보안에 관련된 사람에 대한 신원조사를 실시하고, 신원조사 월별통계를 국가정보원장에게 통보해야 한다.
- ③ 경찰청장은 제1항 및 제2항에 따른 신원조사의 대상인 사람을 제외한 사람에 대하여 신원조사를 하고, 신원조사 월별통계를 국가정보원장에게 통보해야 한다.
- ④ 국가정보원장은 제1항부터 제3항까지에도 불구하고 필요한 사람에 대한 신원조사를 관계 조사기관에 요청할 수 있다.

제57조(요청절차) 신원조사는 다음 각 호의 사항을 첨부하여 공문으로 요청해야 한다.

1. 대상자 명단(별지 제19호서식)
2. 신원진술서 1부(공무원 또는 공무원 임용예정자는 별지 제20호서식, 그 밖의 사람은 별지 제21호서식)
3. 최근 6개월 내에 촬영한 상반신 반명함판 사진 또는 여권용 사진 1장(신원진술서에 붙인다)
4. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제15조제1항 각 호의 증명서 각 1부
5. 외국인의 경우 자기소개서(별지 제22호서식), 여권사본, 자국 공안기관이 발행한 범죄기록증명원(한글로 작성되지 않은 경우에는 공증된 한글 번역본을 첨부한다. 이하 이 조에서 같다), 외국인등록사실증명원(국내등록시) 각 1부 및 최근 6개월 내에 촬영한 상반신 반명함판 사진 또는 여권용 사진 1장(자기소개서에 붙인다)

6. 귀화자의 경우 귀화 전 국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 1부
  7. 영주권자의 경우 영주권증명서 및 영주국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 각 1부
  8. 해외 장기 체류자의 경우 해당 국가의 공안기관이 발행한 범죄기록증명원 1부
- 제58조(신원조사 사항) 신원조사사항에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만, 임용분야 및 취업업무에 따라 신원조사 사항을 생략할 수 있다.

1. 이름 및 주민등록번호
2. 등록기준지 및 주소
3. 친교 인물
4. 정당 및 사회단체 관련 사항
5. 국적 변동 내역
6. 학력 및 경력
7. 가족관계
8. 재산(「공직자윤리법」 제4조에 따른 등록대상재산을 포함한다)
9. 범죄경력 및 상벌 내역
10. 인품 및 소행
11. 병역사항(「공직자 등의 병역사항 신고 및 공개에 관한 법률」 제3조에 따른 병역사항을 포함한다)
12. 해외 거주 사실
13. 그 밖의 참고사항

제59조(신원조사결과의 처리) ① 국가정보원장(영 제45조제1항에 따라 국가정보원장의 권한을 위탁받은 자를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)은 특별한 사유가 없는 한 신원조사의 요청을 받은 날부터 30일 내에 별지 제23호서식 또는 별지 제24호서식의 신원조사사회보서의 양식에 따라 조사결과를 작성하여 요청기관에 통보해야 한다.

② 제1항에 따라 통보를 받은 요청기관의 장은 신원조사 결과 국가안보상 유해한 사항이 발견된 사람을 중요 보직에 임용하려는 경우에는 필요한 보안대책을 미리 마련해야 한다.

## 5. 「국방보안업무훈령」

제69조(신원조사) ① 국가안보를 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사를 한다.

② 군사안보지원사령관은 국방부장관으로부터 권한을 위임받아 신원조사를 한다.

③ 신원조사 사항, 대상, 요청 절차, 기록·유지, 신원조사 결과의 처리 등은 별표 4의2 신원조사 업무처리지침에 의한다.

## 6. 「형의 실효 등에 관한 법률」

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

1. 범죄 수사 또는 재판을 위하여 필요한 경우
2. 형의 집행 또는 사회봉사명령, 수강명령의 집행을 위하여 필요한 경우
3. 보호감호, 치료감호, 보호관찰 등 보호처분 또는 보안관찰업무의 수행을 위하여 필요한 경우
4. 수사자료표의 내용을 확인하기 위하여 본인이 신청하거나 외국 입국·체류 허가에 필요하여 본인이 신청하는 경우
5. 「국가정보원법」 제3조제2항에 따른 보안업무에 관한 대통령령에 근거하여 신원조사를 하는 경우
6. 외국인의 귀화·국적회복·체류 허가에 필요한 경우
7. 각군 사관생도의 입학 및 장교·준사관·부사관·군무원의 임용과 그 후보자의 선발에 필요한 경우
8. 병역의무 부과와 관련하여 현역병 및 사회복무요원의 입영(入營)에 필요한 경우
9. 다른 법령에서 규정하고 있는 공무원 임용, 인가·허가, 서훈(敍勳), 대통령 표창, 국무총리 표창 등의 결격사유, 징계절차가 개시된 공무원의 구체적인 징계 사유(범죄경력조회와 그에 대한 회보에 한정한다) 또는 공무원연금 지급 제한 사유 등을 확인하기 위하여 필요한 경우
10. 그 밖에 다른 법률에서 범죄경력조회 및 수사경력조회와 그에 대한 회보를 하도록 규정되어 있는 경우

## 7. 「형의 실효 등에 관한 법률 시행령」

제7조(수사자료표의 조회 및 회보 범위) ①법 제6조제1항제1호 내지 제4호의 경우에는 범죄경력자료 및 수사경력자료 전부에 관하여 조회 및 회보를 할 수 있다.

② 법 제6조제1항제5호부터 제9호까지의 규정에 따라 수사자료표에 의한 범죄경력조회·수사경력조회 및 그 회보를 할 수 있는 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제6조제1항제5호·제6호 및 제8호의 경우에는 범죄경력자료와 수사 또는 재판 중에 있는 사건의 수사경력자료
2. 법 제6조제1항제7호의 경우에는 범죄경력자료와 소년부송치·기소유에 또는 공소권없음으로 결정되거나 수사 또는 재판 중에 있는 사건의 수사경력자료

3. 법 제6조제1항제9호의 경우에는 그 결격사유, 징계절차가 개시된 공무원의 구체적인 징계 사유 또는 지급제한사유 등(이하 “결격사유등”이라 한다)을 확인하기 위하여 필요한 자료로 하되, 결격사유등에 해당하는 범죄경력을 특정하기 어려운 때에는 다음 각 목의 자료. 다만, 징계절차가 개시된 공무원의 구체적인 징계 사유를 확인하기 위한 경우에는 범죄경력자료에 한정한다.

가. 결격사유등에 해당될 수 있는 범죄경력과 형의 종류가 같은 범죄경력자료

나. 결격사유 등에 해당될 수 있는 범죄사실로 수사 또는 재판 중에 있는 사건의 수사경력자료

③ 법 제6조제1항제10호의 경우에는 다른 법률에서 구체적으로 정한 범위에 한하여 조회 및 그 회보를 할 수 있다

제7조의2(소년 및 실효된 형 등에 관한 회보 제한) ① 「소년법」상의 소년부송치 및 보호처분은 제7조제1항에 해당하는 경우가 아니면 그 결정이 있는 때부터 3년이 지난 후에는 회보를 하여서는 아니 된다.

② 제7조제1항에도 불구하고 법 제6조제1항제4호에 따라 수사자료표의 내용을 확인하기 위하여 본인이 신청하는 경우에는 본인이 별도로 요구하지 아니하는 한 다음 각 호의 사항을 제외하고 회보하여야 한다.

1. 법 제7조 또는 「형법」 제81조에 따라 실효된 형

2. 사면 또는 복권이 있는 형

3. 결정이 있는 때부터 3년이 지난 「소년법」상의 소년부송치 및 보호처분

③ 제7조제1항에도 불구하고 법 제6조제1항제4호에 따라 외국 입국·체류 허가에 필요하여 본인이 신청하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 제외하고 회보하여야 한다.

1. 법 제7조 또는 「형법」 제81조에 따라 실효된 형

2. 「사면법」에 따라 형 선고의 효력을 상실하게 하는 사면 또는 복권을 받은 형

3. 결정이 있는 때부터 3년이 지난 「소년법」상의 소년부송치 및 보호처분

## 8. 「군인사법」

제10조(결격사유 등) ① 장교, 준사관 및 부사관은 사상이 건전하고 품행이 단정하며 체력이 강건한 사람 중에서 임용한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 장교, 준사관 및 부사관으로 임용될 수 없다.

1. 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람

1의2. 대한민국 국적과 외국 국적을 함께 가지고 있는 사람

2. 피성년후견인 또는 피한정후견인

3. 파산선고를 받은 사람으로서 복권되지 아니한 사람

4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
  5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있거나 그 유예기간이 종료된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
  6. 자격정지 이상의 형의 선고유예를 받고 그 유예기간 중에 있는 사람
  - 6의2. 공무원 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
  - 6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄로 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
  - 6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
    - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
    - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
  7. 탄핵이나 징계에 의하여 파면되거나 해임처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
  8. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 정지되거나 상실된 사람
- ③ 제2항의 결격사유에 해당하는데도 불구하고 임용되었던 장교, 준사관 및 부사관이 수행한 직무행위 및 군복무기간은 그 효력을 잃지 아니하며 이미 지급된 보수는 환수(還收)되지 아니한다.

3

**[색약자 공군 현역병 지원 차별]**

2021. 4. 1. 결정 21진정0008200

**■ 결정요지 ■**

피진정인이 색각 이상 유형에 따라 특별 세분화된 지원 분야를 마련하는 노력도 없이 일률적으로 색약자에 대한 지원을 원천적으로 차단한 것은 헌법 제10조에서 유래하는 자기결정권을 침해하는 것이며, 색약 이상 증상이 없는 사람들의 공군 지원은 이러한 제한이 없는 것과 비교할 때 제11조에서 보장하는 평등권을 침해하는 차별행위에 해당함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 공군참모총장

**■ 주 문 ■**

1. 공군참모총장에게, 색약자의 지원을 과도하게 제한하는 현행 공군 현역병선발제도를 개선할 것을 권고합니다.
2. 국방부 장관에게, 각 군 현역병선발제도의 색각이상에 따른 제한 정도 및 필요성을 검토하여, 색약자에 대해 합리적 이유 없이 불이익을 주지 않도록 제도개선을 실시할 것을 권고합니다.

**■ 이 유 ■**

**1. 진정요지**

진정인은 피해자의 아버지이고, 피해자는 색약자이다. 피해자는 2020년 공군현역병 시험에 응시하고자 하였으나, 공군은 다른 군과 달리 색약자에 대하여 48개 병과 중 4개 병과(군약, 의장, 의무, 조리병) 지원만을 허용하고 있는 관계로, 해당 병과와 무관한 피해자는 지원을 할 수 없었다. 공군의 이러한 정책은 피해자 등 색약자를 일반지원자에 비하여 부당하게 차별하는 것이다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인 및 피해자

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

공군은 병 선발 시 색약인 사람은 군약, 의장, 의무, 조리(전문특기)만 지원 가능하도록 명시하고 있으며 모집분야별 세부 지원자격, 신체요건 및 제한 사유 등은 해당연도 현역병 모집계획서에 고시하고 있다. 공군은 특성상 항공기 관제 및 식별, 정비, 항공동화 운영 등 색상식별이 필수적으로 요구되는 분야가 많고, 활주로에 대한 접근성이 높아 신호장비 오인 시 대규모 사고 발생 가능성이 높다. 최근 2020. 12. 조리병에 대해 색각이상자 지원제한을 완화하였고, 향후 각 분야별 임무 특성을 고려하여 단계적으로 검토하고 개선할 예정이다.

## 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

헌법 제10조는 모든 국민의 행복추구권을 보장하고 있고, 여기에서 자율적으로 자신의 생활영역을 형성해 나갈 권리인 자기결정권이 파생된다. 헌법 제11조는 평등권에 대한 일반 원칙을 천명하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 신체조건을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

일반적으로 소속 군인에 대한 특기부여 및 인력배치와 같은 행위는 군 당국의 폭 넓은 재량이 인정되는 분야이지만, 군의 현역병 모집제도는 군이 징병제라는 제한적 환경 안에서나마 장병 개개인이 가진 인적능력을 극대화하고 군생활과 향후 진로의 연계성 등을 도모하고자 분야별 구분을 두어 운영하는 것이고, 지원자들로서는 인생의 중요한 시기에서 자신의 향후 인생목표와 능력, 희망에 따라 지원시기, 지원분야 등을 자유롭게 선택하여 지원하는 것이므로, 이는 자기결정권의 영역에 해당한다.

피진정인은 아래 <표 1>에서 보는 바와 같이, 공군 내 일부 소수의 병과를 제외하고는 약도 이상 색약 이상을 가진 사람들의 현역병 지원자격을 원칙적으로 제한하고 있는데, 이는 신체조건을 이유로 한 배제행위로서 자기결정권의 중대한 제약을 초래하는 것이므로, 그 제한에 합리적 이유가 없는 한 허용될 수 없다 할 것이다.

<표 1> 공군 특기별 색약자 지원가능 현황

연번	특기명	색약자지원		연번	특기명	색약자지원	
		가능	제한			가능	제한
1	일반		○	15	군견관리병		○
2	전자계산		○	16	군종병		○
3	화생방		○	17	정훈병		○
4	의무	○		18	콘텐츠제작병		○
5	기계		○	19	식별보조병		○
6	차량운전		○	20	전문자격의무병		○
7	차량정비		○	21	웹디자인병		○
8	통신전자전기		○	22	비파괴검사병		○
9	공병		○	23	우주기상분석병		○
10	의장병	○		24	운항관리병		○
11	군악병	○		25	재무회계병		○
12	어학병		○	26	드론전문병		○
13	정보보호병		○	27	조리병	○	
14	특수임무군사경찰		○				

(출처: 공군 2021년 현역병모집계획서-Ⅳ. 세부계획)

<표 1> 중 색약자가 지원 가능한 의무, 군악, 의장, 조리 4개 병과는 정 자격이나 신체조건, 기술이 추가로 요구하는 분야여서, 이와 무관한 색약자가 지원할 수 있는 공군병관은 사실상 전무하다고 할 것이다. 이는 육군, 해군 등 다른 군의 색약자 지원 가능 병과 비율이 40.2~78.3%(아래 <표 2> 참조)에 이른다는 점과 비교해 볼 때, 일반 지원병에 비해 과도한 제한을 두고 있다고 볼 여지가 상당하다.

〈표 2〉 각군 특기별 색약자 지원가능 현황

구 분	특기수 (계열·직종)	지원가능	%	지원제한	%
계	254	143	56.3	111	43.7
육군	189	104	55.0	85	45.0
해군	29	27	93.1	2	6.9
해병	9	8	88.9	1	11.1
공군	27	4	14.8	23	85.2

(‘21. 3. 3. 현재)

이와 관련하여 피진정인은 공군의 특성상 항공기 관제 및 식별, 정비, 항공등화 운영 등 색상식별이 필수적으로 요구되는 분야가 많고, 활주로에 대한 접근성이 높아 신호장비 오인 시 대규모 사고 발생 가능성이 높아 색약자에 대해 모집을 제한할 필요가 있다고 주장한다. 그러나 공군의 임무 특성이 색상에 대한 구별이나 신호장비와의 관련성이 높다는 피진정인의 주장을 인정한다고 하더라도, 지원병이 수행하는 공군의 모든 업무가 항공·조종·관제 등과 직접적인 연관을 갖는다고 보기는 어려울 뿐만 아니라, 실제 그 연관성을 인정하기 어려운 어학병, 행정병, 정훈병, 군종병 등에 대해서도 색약자의 지원을 원칙적으로 차단하고 있다는 점에서 피진정인 주장의 타당성을 받아들이기 어렵다.

다른 군의 경우 행정, 어학, 정훈뿐만 아니라 위성운용정비, 항공등 주요 특기에도 색약자의 지원을 제한하고 있지 아니하고 있는 상황이고, 아래 〈표 3〉과 같이 공군과 유사하게 기술적인 특수성을 인정할 소지가 높은 해군의 색약자 지원가능 특기현황과 비교해 볼 때도 피진정인이 공군의 색약자 지원을 사실상 전면적으로 제한하고 있는 이유를 납득하기 어렵다. 아울러 호주와 미국 등 해외 공군사례를 살펴보아도, 조종과 직접적으로 관련되지 않은 일반적인 공군 업무에 대해서는 색약이상자의 모집을 상당 부분 허용하고 있는 것으로 확인된다.

〈표 3〉 해군 색약자 지원가능 특기현황

연번	특기명	색약자지원		연번	특기명	색약자지원	
		가능	제한			가능	제한
1	일반	○		16	심해잠수병		○
2	전산	○		17	바독지도병	○	
3	조리	○		18	지식재산관리병	○	
4	항공	○		19	군종병	○	
5	전자	○		20	통번역병	○	
6	통신	○		21	어학병	○	
7	기관	○		22	SW개발병	○	
8	화생방	○		23	전문정보병	○	
9	전기	○		24	정보보호병	○	
10	건축/토목	○		25	전문 의무병	○	
11	수송	○		26	CBT병	○	
12	의무	○		27	신기술융합연구병	○	
13	군악병	○		28	빅데이터분석병	○	
14	문화홍보병	○		29	동반 군사경찰	○	
15	특전병		○				

(병무청제공자료 2021. 3. 3. 현재)

나아가, 약도 이상 색각이상의 경우에도 사람에 따라서는 정확하게 색을 구별하는 등 개인별 편차 등이 존재하고, 업무별로 색각 구분의 필요성에 대한 정도도 상이할 수 있음에도, 피진정인은 업무별 구체적 분석이나 업무별 특성에 맞는 신체검사 기준을 고려함이 없이 일률적으로 색약 이상의 증상을 가진 사람들의 지원자격을 전면 제한하였는바, 이는 합리적인 이유 없이 과도하게 기본권을 제한하는 조치라고 할 것이다.

따라서 피진정인이 색각 이상 유형에 따라 특기별 세분화된 지원 분야를 마련하는 노력도 없이 일률적으로 색약자에 대한 지원을 원천적으로 차단한 것은 국가기관으로서 평등권 실현에 대한 노력을 다한 것이라고 보기 어려운바, 이는 헌법 제10조에서 유래하는 자기결정권 및 제11조에서 보장하는 평등권을 침해하는 행위에 해당한다. 이에 공군 참모총장에게 색약자의 지원을 과도하게 제한하는 현행 공군 현역병선발제도를 개선할 것을 권고한다. 또한, 공군 외에도 군 전체적으로 색각이상의 정도와 업무별 지원제한이 합리적으로 설정되었는지 점검할 필요성이 있다고 보이므로, 국방부장관에게 각 군의 현역병선발제도에서 색각이상에 따른 제한 정도 및 필요성 등을 검토하

여, 섹약자에 대해 합리적 이유 없이 불이익을 주지 않도록 제도개선을 실시할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2021. 4. 1.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 김민호 위 원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

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

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

### 2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

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

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

## 4

## 군 인사기록에 기록된 벌금형에 대한 말소기간 차이로 인한 차별 2021. 7. 22. 결정 21진정0086200

### ■ 결정요지 ■

군의 인사기록 작성 시에 형사처벌 및 말소에 관한 사항을 기록하면서 약식명령으로 인한 벌금형과 정식재판으로 인한 벌금형에 따라 인사기록의 말소기간을 다르게 규정한 「국방 인사관리 훈령」 제206조 제3항 제2호와 제4호는 헌법 제11조에서 보장하는 평등권을 침해하는 차별행위에 해당한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ 국방부장관

### ■ 주 문 ■

국방부장관에게, 「국방 인사관리 훈령」 제206조 제3항 제2호와 제4호의 벌금형 말소기간 규정에 따른 차별을 시정하여, 정식재판에 따라 벌금형 선고를 받은 사람이 부당한 불이익을 받지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

약식절차로 벌금형을 받은 경우 군 인사기록의 말소기간은 2년이나, 정식재판을 통해 벌금형을 선고받은 경우 말소기간이 7년으로 규정되어 있다. 이로 인해 동일한 벌금형임에도 불구하고 말소기간이 달라, 진정인은 비상대비업무 선발시험 등에서 불이익을 받고 있다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정 요지와 같다.

### 나. 피진정인

국방부장관은 군인의 인사기록에 관한 작성, 유지, 보관 등에 관한 사항을 정할 수 있으며, 개인별 인사자력표에 기록된 징계기록 등은 「국방인사관리 훈령」 제206조에 따라 말소기간이 정해져있다.

인사 기록은 참고자료일 뿐이며, 정식재판으로 할지 약식재판으로 할지는 범죄자 죄질에 따라 군 검사의 재량사항이다. 정식재판으로 인한 벌금형의 말소기간이 길게 규정되어 있는 이유는 장병들을 지휘하는 자의 도덕성이 요구되기 때문이다.

## 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실 및 판단

### 가. 기초사실

1) 진정인은 ‘2020년 하반기 비상대비업무담당자 선발시험’에 응시했던 사람으로, 이 시험은 군인(대령, 중령, 소령 등)만 응시가능하며, 시험 배점은 다음과 같다.

※ 2020년 하반기 비상대비업무담당자 선발시험 시험방법

구 분	총 점	서류 전형	필기시험			면접 시험
			과목1	과목2	과목3	
임기제 고위공무원 임기제 서기관 전문경력관 가군 업체 중령급 이상	100점	15점	28점	12점	25점	20점
전문경력관 나군 업체 소령·대위급	100점	10점	70점	-	-	20점

(서류전형 : 「비상대비업무담당자 인사관리규정」 <별표 4>에 의거 점수 부여)

2) '2020년 하반기 비상대비업무담당자 선발시험'은 형사처벌 등 사유에 대해서 다음과 같이 감점을 부여하고 있다.

— (비상대비업무담당자 처벌(감점)례) —

- ① 중징계자 : 응시자격 박탈
- ② 불기소(공소권없음), 징계유예및 징계자 중 지휘책임 : 1점
- ③ 불기소(기소유예 처분) : 2점
- ④ 선고유예, 집행유예 및 기타 처벌 : 3점
- ⑤ 처벌의 사유가 파렴치한 행위(성군기 위반, 횡령 등) 인 경우 : 5점
- ⑥ ① ~ ⑤에 포함되지 않은 처벌사항및 처벌사항이 기록 유지기간에 해당하는 경우 서류전형심사위원회에서 처벌의 사유및 경중을 고려하여 감점을 결정

#### 나. 차별취급 여부

헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다. 한편, 전과자의 정상적인 사회복귀를 보장하기 위해 전과기록 및 수사경력자료의 관리와 형의 실효에 관한 사항에 대한 기준을 정하고 있는 「형의 실효 등에 관한 법률」은 벌금형에 관한 실효 기간을 2년으로 정하고 있다(제7조 제1항 제3호).

균은 인사기록 작성 시 형사처벌 및 말소에 관한 사항을 기록하면서 약식명령으로 인한 벌금형(「국방인사관리 훈령」 제206조 제3항 제4호)에 대해서는 「형의 실효 등에 관한 법률」과 동일한 2년을 말소 기간으로 정하고 있는 반면(약식명령을 받은 자가 정식재판을 청구하여 벌금형을 받은 경우에도 2년의 말소기간이 적용됨. 이하에서는 이와 같은 경우도 약식절차에 해당하는 것으로 봄), 정식재판으로 인한 벌금형(같은 규정 206조 제3항 제2호)의 경우에는 약식명령으로 인한 벌금형의 3.5배에 해당하는 7년을 말소 기간으로 정하고 있는바, 진정인은 위 규정이 부당한 차별이라고 주장한다.

정식재판으로 인한 벌금형을 받은 집단과 약식명령으로 인한 벌금형을 받은 집단은 동일한 피고인의 신분에서 검사의 구 공판청구의 과정을 거쳤는지 아니면 구 약식청구를 거쳤는지에 대한 차이만 있을 뿐이므로 본질적으로 동일한 집단으로 볼 수 있다.

사정이 이렇다면, 위 규정에 합리적 사유가 있는지 여부가 문제되는바, 피진정인은 군인의 도덕성을 언급하면서 정식재판의 여부가 범죄자의 죄질을 고려한 군 검사의 재량사항에 해당한다는 취지의 해명을 하고 있다. 이는 검사의 청구에 따라 정식재판

으로 인한 벌금형이 확정된 경우는 그 죄질이 더욱 불량하므로 말소기간을 달리 취급할 필요가 있다는 취지로 이해된다. 그러나 형사법상 약식절차가 죄질이 경미한 사건의 신속한 처리 등을 목적으로 도입되었다고는 하나, 정식재판 과정을 거치는 약식명령에 따른 과정을 거치는 법원은 피고인의 죄질과 그 경중 등에 따라 벌금형을 선고하는 것이고, 벌금형이라는 법률효과는 어느 경우에도 동일하게 미치는 것이므로, 약식절차를 거쳤는지 여부만으로 죄질의 경중을 논하고 도덕성의 잣대를 들이대는 것은 부적절하다. 이와 같이 피진정인 주장의 타당성을 인정할 수 없고, 그 주장 외에 달리 고려할 만한 특별한 이유도 찾을 수 없다.

따라서 검사의 정식재판 청구에 따라 법원이 공판절차를 거쳐 벌금형을 선고한다고 하여서 그 벌금형이 약식명령에 따른 벌금형의 결과보다 무거운 것이라고 평가할 수 없음에도, 군이 「국방인사관리 훈령」 제206조 제3항 제2호 및 제4호를 통해 동일한 벌금형을 선고받은 자에 대하여 약식명령 여부 또는 검사나 피고인 중 누가 정식재판을 청구했느냐에 따라 그 말소기간의 차이를 두는 것은 달리 합리적인 사유를 찾을 수 없는 자의적인 기준이라고 밖에 볼 수 없다. 또한 군의 이 사건 행위는 당사자에게 현역복무 뿐만 아니라 이 사건 진정인의 사례와 같이 전역 후 취업이나 사회적 활동에 상당한 제약을 초래하기도 하는 것이므로 그 피해가 결코 가볍다 할 수 없다.

이상의 내용을 종합하여 볼 때, 군의 이 사건 행위는 동일한 벌금형을 정식재판 혹은 약식재판 여부에 따라 피고인의 장래 처우를 달리하는 것으로서, 전과자의 건전한 사회복귀 보장을 목적으로 하는 「형의 실효 등에 관한 법률」 입법취지에 반하고, 헌법 제11조에서 보장하는 평등권을 침해한 행위에 해당한다. 이에 국방부장관에게 군 인사 기록상 형사처벌 말소에 있어 검사가 청구한 정식재판 결과 벌금형이 선고된 사람이 부당한 불이익을 받지 않도록 관련 규정 및 제도를 개선할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2021. 7. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 임성택 위 원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

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

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

### 2. 「형사소송법」

제448조(약식명령을 할 수 있는 사건) ①지방법원은 그 관할에 속한 사건에 대하여 검사의 청구가 있는 때에는 공판절차없이 약식명령으로 피고인을 벌금, 과료 또는 몰수에 처할 수 있다.

제450조(보통의 심판) 약식명령의 청구가 있는 경우에 그 사건이 약식명령으로 할 수 없거나 약식명령으로 하는 것이 적당하지 아니하다고 인정한 때에는 공판절차에 의하여 심판하여야 한다.

제453조(정식재판의 청구) ①검사 또는 피고인은 약식명령의 고지를 받은 날로부터 7일 이내에 정식재판의 청구를 할 수 있다. 단, 피고인은 정식재판의 청구를 포기할 수 없다.

### 3. 「비상대비업무담당자 인사관리규정」

별표4 : <서류전형 배점표> 1. 선발 직위별 배점표

처벌 (감점)	① 중징계 받은 자는 응시자격 박탈 ② 불기소(공소권없음), 징계유예 및 징계를 받은 자 중 지휘책임에 의한 처벌은 1점 ③ 불기소(기소유예처분)의 경우 2점 ④ 선고유예, 집행유예 및 기타 처벌 등의 경우 3점 ⑤ 처벌의 사유가 파렴치 행위(성군기 위반, 횡령 등)인 경우 5점 ⑥ ①~⑤에 포함되지 않는 처벌사항 및 처벌사항이 기록 유지기간에 해당될 경우에는 서류전형 심의위원회에서 처벌의 사유 및 경중을 고려하여 감점을 정할 수 있음
------------	--

### 4. 「국방 인사관리 훈령」

제206조(처벌기록의 말소)

③ 형사처벌의 말소기간은 다음 각 호와 같으며, 말소기간의 산정은 형 확정일로부터 기산한다.

1. 자격정지 이상의 형에 대한 선고유예 : 7년

2. 정식재판으로 인한 벌금형 : 7년

3. 벌금형 선고유예 : 2년

4. 약식명령으로 인한 벌금형 : 2년

(약식명령을 받은 자가 정식재판을 청구하여 벌금형을 받은 경우도 포함)

5

**[해군 조종병과 선발 시 시력교정시술자 지원배제]**  
2021. 7. 22. 결정 21진정0349600

■ 결정요지 ■

해군이 조종특기자 선발 시 시력교정 시술자를 전면적으로 배제하는 것은 다른 군과 비교할 때 시력교정 시술을 이유로 합리적 이유 없이 불이익을 주는 것은 헌법 제11조 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하며, 헌법 제10조에서 파생되는 자기결정권 및 헌법 제15조의 직업선택의 자유 및 제25조의 공무담임권을 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ 해군참모총장

■ 주 문 ■

1. 해군참모총장에게, 학사장교 조종병과 선발 시 시력교정 시술자의 지원이 합리적인 이유 없이 제한되지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고합니다.
2. 국방부장관에게, 각 군의 조종병과 선발 기준이 시력교정시술자 또는 예정자에게 불합리한 경우는 없는지 여부를 전반적으로 검토할 것을 권고합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 2021. 4. 해군 제000기 학사사관후보생(OCS) 조종병과 선발에 지원하고자 하였으나, 해군은 시력교정술을 받은 자의 조종병과 지원을 제한하고 있어 헌법상 기본권인 평등권과 직업선택의 자유 등을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장 및 관계인 진술요지

### 가. 진정인 및 피해자

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

진정인이 지원하고자 했던 항공(조종) 병과는 「해군 특수의무 규정」에 따라 공중근무 I급의 신체검사 판정을 받아야 합격이 가능하다. 「해군 특수의무 규정」 [별표 1] ‘공중근무자 신체검사 기준(불합격 조건)’ 5항에서는 시력교정술을 시술, 처치하거나 병력이 있는 사람은 공중근무자 II, III급으로 판정받도록 규정하고 있다.

#### \*「해군 특수의무 규정」 [별표 1] 제5항 안구 및 안부속기

가. 공중근무 II, III급  
 3) 각막(Cornea)  
 마) 각막 성형 또는 LASIK, LASEK, PRK, 각막이식, 드림렌즈 등을 포함하여 각막의 굴절력을 변화시키기 위한 모든 시술 및 처치 또는 그 병력

위 사항은 해군 모집계시판에 사전에 공지하고 있으며, 지원자들이 이와 관련해 문의할 경우 시력교정술을 받은 사람은 신체검사 불합격에 해당한다고 안내한다.

### 다. 참고인(육·공군본부)

1) 육군은 육군규정 161(건강관리규정)에 따라 시력교정시술자라고 하더라도 일정한 시력을 보유한 자는 합격시키고 있으며, 사전에 특별한 제한을 두고 있지는 않다.

「육군규정 161」(건강관리규정) (별표4 공중근무자 신체검사 기준)  
 5. 안구 및 안부속기. 3) 각막  
 바) 각막 성형 또는 LASIK, LASEK, PRK, 각막이식, 드림렌즈 등을 포함하여 각막의 굴절력을 변화시키기 위한 모든 시술 및 처치 또는 그 병력(단, PRK, LASIK, LASEK 시술한 경우, 수술 후 3개월이 경과하였는지 여부와, 수술명 등을 진료 기록지 확인 후 “6. 굴절” 및 “7.원거리시력” 조항에 따라 판정한다.)

2) 공군은 조종사 선발을 위한 모집공고에 신체검사 기준을 공지하고 있으며, 시력교정시술을 받은 자는 지원할 수 없으나 다음 조건에 해당하면 입교 후 시력교정시술을 받고 조정업무를 수행할 수 있다.

공중근무 신검 1급 항목 중 안과기준(나안 0.5 / 교정 1.0) 미달 저시력자에 대해서는 항공우주의료원 주관 검사에서 시력교정수술(PRK) 적합자로 판정 시, 만 21세 이후에 시력교정수술을 받는 조건에 의한 조건부 선발

\* 단, 시력교정수술을 이미 실시한 자는 선발 제외  
(중략)

굴절교정술 조건부 합격자는 다음의 기준을 만족하여야 한다.

- 1) 수술시기 : 만 21세 이상, 최소한 1년간 조절마비굴절검사 상 구면렌즈 대응치가 0.50D 초과인 굴절값 변화가 없어야 함
- 2) 굴절 : 어떠한 경선이라도 +0.50 D 또는 -5.50 D 이하, 3.00 D 이하의 난시, 2.50 D 이하의 부동시
- 3) 비행입과 6개월 이전까지 지정된 장소에서 수술 및 수술 후 관리를 통해 공중근무에 지장이 없음이 확인되면 비행입과 가능
- 4) 다른 안과 불합격 기준에 해당하지 않아야 함

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 1) 판단기준

헌법 제10조 및 「세계인권선언」제1조는 인간의 존엄성과 행복추구권을 규정하고 있고, 헌법 제11조는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 아니한다.”라는 평등권에 대한 일반 원칙을 천명하고 있으며, 「국가인권위원회법」제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 장애, 병력 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

또한 헌법 제25조는 공무담임권을 보장하고 있는바, 그 취지는 능력주의에 합당한 선발기준을 마련함으로써 모든 국민에게 그 능력과 적성에 따라 공직에 취임할 수 있는 동등한 기회를 보장한다는 것으로, 이는 헌법제11조의 평등권의 이념에 따라 구체적으로 실현된다.

아울러 헌법 제10조에서 보장하는 “행복추구권”에서 “개인이 일정한 사적 사안에 대해 외부로부터 간섭 없이 스스로 결정”할 수 있는 권리인 ‘자기결정권’이 파생되는바(헌법재판소 2003. 5. 15. 선고 2001헌마98 등 참조). 자기결정권은 자기의 삶을 스스로

로 결정할 수 있는 권리로서 자신의 생활영역을 자율적으로 형성해 나갈 권리인 자기 생활영역의 자율형성권이 포함된다(헌법재판소 1997. 3. 27. 선고 95헌가14 결정 참조).

## 2) 시력교정시술자 조종분야 지원제한이 평등권 등 인권침해에 해당하는지 여부

진정인은 2017. 11.경 굴절 교정 레이저 각막 절제술(PRK; PhotoRefractive Keratectomy)을 시술받은 사람으로, 2021. 4.경 해군 학사장교(OCS; Officer Candidate School)로 지원하고자 하였으나, 해군에서 시력교정시술을 받은 사람은 해군 조종특기 학사장교 지원을 원칙적으로 제한하여 선발과정에 지원하지 못하였는바, 이하에서는 해군의 시력교정시술자 제한이 합리적인지 여부를 살펴본다.

해군은 시력교정술을 받은 사람은 수술 후에도 근시 혹은 난시가 다시 발생하여 진행되는 근시퇴행(post-LASIK or post-LASEK myopic degeneration)이 발생할 우려가 있고, 이 경우 임무수행 중 시력저하로 콘택트렌즈 혹은 안경착용 등의 불편함이 생길 수 있으며 이에 따른 전투력의 손실이 발생하기 때문에 입교제한이 필요하다고 주장한다.

그러나 다른 군 및 해외사례에서의 조종병과 선발과정을 살펴볼 때, 해군이 시력교정시술자를 원천적으로 선발에서 배제하고 있는 조치가 합당하고 필수적인 것인지 의문을 갖지 않을 수 없다. 다른 군의 경우, 육군은 시력교정술 시술이후 3개월이 경과하고, 굴절도와 원거리 시력이 일정기준 이상이면 시력교정시술 여부와 상관없이 조종분야 사관후보생으로 지원 및 선발이 가능하며, 공군은 조종분야 장학생 선발 시 일정조건하에서 시력교정수술을 받는 조건으로 조건부 입교를 허용하고 있는 상황(입교 이후 항공우주의료원 주도하에 굴절교정시술만을 허용하고 있는바, 그 합리적 타당성은 별도로 따져볼 필요가 있음)으로, 해군과 같이 시력교정수술 이력이 있다는 이유만으로 선발과정에 원천적으로 배제하는 사례는 찾아볼 수 없다. 미군은 시력교정시술자가 일정 시력 이상인 경우 조종사 선발에 별다른 제한을 두지 않고 있는 것으로 확인된다.

또한 각 국의 민간 항공사의 경우를 보더라도 시력교정시술자 조종사 채용을 전면적으로 제한하는 사례는 찾아보기 힘들 뿐만 아니라, 실제 진정인은 대한항공 민간 항공기 조종교육을 이수하기도 하였다. 이상의 여러 사례들에 비추어 보면, 조종병과 선발에 있어서 해군만이 시력교정시술자에 대한 기준을 달리 적용해야 할 타당한 이유가 있다고 인정하기는 어렵다.

무엇보다, 구체적인 위험성에 대한 증명 없이, 시력교정술 이후 발생할 수 있는 근시 혹은 난시에 대한 추상적인 우려만으로 국민의 기본권인 직업선택의 자유와 공무담

입권 및 자기결정권을 원천적으로 제한하는 것은 부당하다. 앞선 사례에서 보는 바와 같이, 시력교정시술을 받은 이후라고 할지라도 국가가 지정하는 병원 등에서 검사한 결과 굴절률 등이 기준범위 내에 해당하는 등 일정조건을 만족하는 경우에는 조종분야 직무수행에 지장이 없음을 증명할 수 있는 것이므로, 시력교정시술자를 선발절차에서 원천적으로 배제할 이유는 없다고 판단된다. 이와 같은 관점에서 본다면, 비단 이 사건 피진정기관인 해군뿐만 아니라 다른 군의 조종병과 선발 과정 역시 과도한 기준을 적용하는 사례는 없는지 전반적인 점검을 실시할 필요가 있다.

이상의 내용을 종합하면, 해군이 조종특기자 선발 시 시력교정 시술자를 전면적으로 배제하는 것은 다른 군과 비교할 때 진정인 등에 있어 시력교정 시술을 이유로 합리적 이유 없이 불이익을 주는 것은 헌법 제11조 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하며, 헌법 제10조에서 파생되는 자기결정권 및 헌법 제15조의 직업선택의 자유 및 제25조의 공무담임권을 침해한다고 볼 수 있다. 이에, 해군 참모총장에게 관련 제도를 개선할 것을 권고하고, 국방부장관에게 각 군의 조종병과 선발 기준이 시력교정시술자 또는 예정자에게 불합리한 경우는 없는지 여부를 전반적으로 검토할 것을 권고한다.

## 5. 결론

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

2021. 7. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위 원 임성택 위 원 석원정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

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

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

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원임권을 가진다.

### 2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

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

6

**[군 박사과정 전문학위 교육과정 선발 시 부사관 차별 등]**  
2021. 9. 6. 결정 21진정0035600

■ 결정요지 ■

피진정인이 전문학위 교육과정(박사학위)을 장교만 대상으로 운영하는 것은 진정인 등 부사관에 대해 신분을 이유로 합리적 이유 없이 불이익을 주는 헌법 제11조 평등권을 침해하는 차별행위이며, 헌법 제10조에서 파생되는 자기결정권 및 제15조 직업선택의 자유를 침해한다고 판단함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ 국방부장관

■ 주 문 ■

1. 국방부장관에게, 군 박사과정 전문학위 교육과정 선발 시 부사관이 배제되지 않도록 관련 법규 및 제도를 개선하기를 권고합니다.
2. 진정요지 나항 및 다항은 각 기각합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 부사관으로 복무 중인 사람인데, 피진정인은 부사관에 대해 아래와 같은 차별 또는 인권침해 행위를 하고 있다.

가. 피진정인이 박사과정 전문학위 교육과정 운영 시 장교들만 지원할 수 있도록 한 것은 부사관이라는 신분을 이유로 차별한 것이다.

나. 피진정인은 국외 위탁과정을 운영함에 있어, 장교 과정의 경우 많이 개설되어 있는 반면 부사관 과정은 1~2개에 불과하여 부사관이라는 신분을 이유로 차별하고 있다.

다. 피진정인이 군 내 근무평정을 운영함에 있어, 상급자가 하급자를 일방적으로 평

가하고 하급자인 부사관이 상급자에 대해 부정적인 의견을 낼 수 없도록 한 것은 자기 결정권을 침해하는 것이다.

## 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

### 가. 진정한

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 진정요지 가항 관련

미래전 양상 변화와 기술집약형 군 구조 개편 등에 대비하고 분야별 전문인력을 양성하기 위해 군인의 석·박사 학위 취득 과정을 운영하고 있으며, 이는 전문학위교육과 능력개발교육으로 구분된다.

주간 민간대학·국방대 석·박사과정 및 학사과정에 위탁하는 전문학위 교육은 연 300~350여명을 선발하고 있는데, 이 중 박사과정은 사관학교 교수, 각 군 본부 주요 정책부서 등 전문인력 직위에 활용 가능한 인재양성을 위해 연 20여명 수준으로 선발하며, 「군인사법 시행규칙」 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준)와 직무 특성을 고려하여 장교만 선발하고 있다.

그리고 개인의 직무능력 및 자질향상을 위해서 주·야간 및 주말 민간대학·국방대 석사과정 및 학사과정에 위탁하는 능력개발 교육은 연 4,000여명을 선발하여 시행하고 있고, 부사관도 지원 가능하다.

#### 2) 진정요지 나항 관련

국의 위탁과정 중 국외군사교육은 장기복무 현역군인(장교, 부사관) 및 군무원을 대상으로 시행하고 있으며, 지휘참모대·병과학교·국외연수 과정으로 구분된다.

2021년 기준 지휘참모대교육의 경우 모든 과정을 장교 대상으로 운영하여 73명을 선발하였지만, 병과별 선진 군사교리 및 신기술 습득을 목적으로 시행하는 병과학교의 경우 장교 206명, 부사관 35명, 군무원 14명을 선발하였다. 아울러 국외연수의 경우 장교 117명, 부사관 31명, 군무원 19명을 선발하였는바, 부사관 과정이 1~2개에 불과하다는 진정인의 주장은 사실과 다르다.

### 3) 진정요지 다항 관련

근무성적평정 제도는 개인의 근무실적·능력·자질 등을 평가하여 개인의 능률 증진과 잠재역량을 개발하고 인사관리의 기본자료로 활용함은 물론 지휘권을 확립하는데 목적이 있다. 따라서 지휘감독자에게 평정권을 부여하는 것은 당연한 것이며, 하급자가 상급자를 평가하는 것은 그 필요 목적에 따라 검토될 사항이지, 신분별 차별과는 관계가 없다.

### 3. 관련규정

별지 2 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서, 피진정인 진술서 및 관련 법규 등에 의하면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 「군인사법」 제17조(임기) 제5항에서는 “전문인력의 직위에 보직되는 사람의 임기에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 대통령령으로 정한다.”고 규정하고 있고 같은 법 시행령 제15조(전문인력 직위)에서는 전문인력에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.

#### 제15조(전문인력 직위)

① 법 제17조제5항에서 “전문인력 직위”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직위를 말한다.

1. 정책부서의 직위 중 아전경험과 학문적 지식을 바탕으로 정책을 수립하고 집행할 필요가 있다고 인정되어 국방부장관 또는 참모총장이 정하는 직위(이하 “정책전문직위”라 한다)
2. 외국정부 또는 국제기구와의 협상·교류·협력 업무와 관련되는 직위 중 국제관계에 관한 전문지식과 외국어능력이 필요하다고 인정되어 국방부장관이 정하는 직위와 군수무관(軍需武官)을 제외한 외국 주재 무관(이하 “국제전문직위”라 한다)
3. 전산 및 연구개발 분야의 직위 중 국방부장관 또는 참모총장이 정하는 특수전문 분야에 속하는 직위와 다음 각 목의 직위(이하 “특수전문직위”라 한다)
  - 가. 국방대학교 교수(「고등교육법」 제16조에 따른 자격이 있는 교수·부교수 및 조교수와 기본과정의 교육을 담당하는 영관급 이상의 장교를 말한다)
  - 나. 사관학교·육군3사관학교 및 국군간호사관학교의 교수(「고등교육법」 제16조에

다른 자격이 있는 교수·부교수 및 조교수를 말한다)

4. 전문적인 기술 또는 기능이 요구되는 직위 중 국방부장관 또는 참모총장이 정하는 기술·기능 전문 분야에 속하는 직위(이하 “기술·기능전문직위”라 한다)
  5. 군사력 개선을 위하여 군수품 획득에 관한 전문적 기획능력과 사업기법 및 관리 기술이 필요하다고 인정되어 국방부장관, 참모총장 또는 방위사업청장이 정하는 획득 전문 분야에 속하는 직위와 외국 주재 군수무관(이하 “획득전문직위”라 한다)
- ② 제1항에 따른 전문인력 직위의 범위, 기준, 그 밖에 필요한 사항은 국방부장관이 정한다.

나. 피진정인은 「군인사법 시행규칙」 제17조(전문인력 직위의 범위) 및 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준)에 전문인력 직위를 다음과 같이 장교로 규정하고 있다.

#### 제17조(전문인력 직위의 범위)

- ① 영 제15조 제1항 제1호에 따른 “정책부서의 직위”는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분야의 직위로 한다.
    1. 인사·조직 및 교육 분야
    2. 정책기획·군사전략 및 작전 분야
    3. 전력정책 및 소요기획 분야
    4. 군수정책 분야
    5. 국방관리 분석 분야
  - ② 영 제15조제1항제3호에 따른 “전산 및 연구개발 분야의 직위”는 다음 각 호의 구분에 따른 직위로 한다.
    1. 전산 분야: 정보체계의 기획, 계획, 설계, 통합, 사업관리, 계약 등과 관련된 국방부 및 각군 본부의 연구 직위
    2. 연구개발 분야: 국방과학연구소 등의 연구 직위
  - ③ 영 제15조제1항제4호에 따른 “전문적인 기술 또는 기능이 요구되는 직위”는 특수한 기술 또는 기능을 주된 임무로 하는 부대의 정보, 기무, 시설, 통신기술 등의 분야의 직위로 한다.
- 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준) 전문인력 직위는 영관급 장교 및 위관급 장교의 정원 직위 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직위로 한다.
1. 직무수행상 석사 또는 박사 학위에 상당하는 학문적 지식이 요구되는 직위
  2. 직위의 특성상 일반적인 군사 경력으로는 짧은 기간에 전문성을 확보하기 어려운 직위
  3. 그 밖에 국방부장관이 지정하는 전문 직위

다. 각 군별 최근 3년간 국내·외 위탁교육 계획은 <별지 1>과 같다.

라. 「군근무성적 평정규정」 제4조(평정자와 승인자)에서는 평정자는 피평정자의 직무를 감독하는 상위 직위자로 규정하고 있다.

제1조 (목적) 이 영은 군인의 근무성적을 평정하여 근무의 능률증진과 공정한 인사관리의 기초로 함을 목적으로 한다.  
제4조 (평정자와 승인자) 평정자는 지휘 또는 참모계통상으로 피평정자의 직무를 감독하는 상위직위에 있는 자가 되며, 평정자가 행한 평정을 승인하는 승인자는 평정자의 상위직에 있는 자가 된다. 다만, 각 군참모총장이 필요하다고 인정할 때에는 승인자가 행한 승인을 확인하는 확인자를 둘 수 있다.

마. 2017년부터 2020년 박사전문학위 과정 복귀한 97명의 복귀 후 1차 보직상황을 살펴보면 48명은 교수 및 교관 직위로, 나머지 47명은 일반부대로 배치되었다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항 관련

#### 1) 판단기준

「대한민국헌법」 제10조 및 세계인권선언 제1조에서는 인간의 존엄성과 행복추구권을 규정하고, 같은 법 제11조에서는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 아니한다.”라는 평등권에 대한 일반 원칙을 천명하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서는 합리적인 이유 없이 장애, 병력 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 보고 있다.

또한 헌법 제25조는 공무담임권을 보장하고 있는바, 그 취지는 능력주의에 합당한 선발기준을 마련함으로써 모든 국민에게 그 능력과 적성에 따라 공직에 취임할 수 있는 동등한 기회를 보장한다는 것으로 헌법 제25조에서 보장하는 공무담임권은 헌법 제11조의 평등권의 이념에 따라 구체적으로 실현되는 것이라 할 것이다.

아울러 헌법 제10조는 “행복추구권”을 보장하고 있는 데, 이러한 행복추구권에서 “개인이 일정한 사적 사안에 대해 외부로부터 간섭 없이 스스로 결정”할 수 있는 ‘자기

결정권'이 파생된다(헌법재판소 2003. 5. 15.자 2001헌바98 결정 등). 자기결정권은 자기의 삶을 스스로 결정할 수 있는 권리를 말하며 '자기운명결정권'이라고도 하는데, 이러한 자기결정권에는 자율적으로 자신의 생활영역을 형성해 나갈 권리인 자기생활영역의 자율형성권이 포함된다(헌법재판소 1997. 3. 27.자 95헌가14 결정)고 할 것이다.

## 2) 전문학위 과정에 부서관 지원을 제한하는 것이 평등권 침해인지 여부

피진정인은 「군인사법 시행규칙」 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준)에 따라 전문인력 직위 대상을 장교로 한정하고 있으며, 이에 따라 각 군에서는 장교만을 대상으로 하여 전문학위 교육을 실시하고 있다. 이에 대해 피진정인은 박사과정은 사관학교 교수, 각 군 본부 주요 정책부서 등의 전문인력 직위에 활용 가능한 인재양성을 위해 연 20여명 수준으로 선발하여 지원하고 있는 바, 직무 특성상 부서관 직위의 전문인력은 양성하고 있지 않다는 입장이다.

이러한 제한이 합리적인지 살펴보면, 헌법상 평등의 원칙은 입법자에게 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금지하고 있는 것으로 해석되며, 평등원칙 위반 여부를 심사함에 있어 엄격한 심사척도에 의할 것인지, 완화된 심사척도에 의할 것인지는 입법자에게 허용되는 입법형성권의 정도에 따라서 결정되는데 특별한 사정이 없는 한, 법률의 평등원칙 위반 여부는 입법자의 자의성 여부만을 심사해오고 있다.

헌법재판소에서도 완화된 심사기준에 대해 “적극적으로 그 법률이 실질적 평등을 실현하기 위한 가장 합리적이고 타당한 입법인지를 보는 것이 아니라, 단지 소극적으로 자의적인 차별인지 여부만을 심사”(헌법재판소 1997. 1. 16.자 90헌마110 결정)하며, 차별에 합리적 근거가 있는지 여부는, 그 차별이 ① 인간의 존엄성 존중이라는 헌법원리에 반하지 않으면서 ② 정당한 입법목적 달성하기 위하여 ③ 필요하고도 적절한 것인가를 기준으로 판단하는데(헌법재판소 2001. 11. 29.자 99헌마494 결정) 이 3가지 요소가 모두 충족되는 경우 평등권 침해로 보지 않는다.

이러한 기준에서 피진정인이 전문학위 교육을 운영함에 있어 부서관의 지원을 제한하는 것이 평등권 침해인지를 살펴보면, 피진정인으로부터 전문학위 교육(박사과정)에 선발되어 교육과정을 이수한 후 2017년부터 2020년 기간 중 복귀한 97명의 복귀 후보직원현황을 분석한 결과, 피진정인이 사전 전문인력 직위를 지정해두고 그 직위에 필요한 전문학위 교육(박사과정)을 이수한 사람이 해당 직위에 보직되기 보다는, 전문학

위 교육(박사과정) 대상자로 선발된 대상자가 전문학위 교육(박사과정)을 이수한 후 전문인력 직위와 무관한 다른 직위로 보임되는 경우도 있고, 교수 및 교관 직위로 배치된 48명중 “외국어, 체육, 수학, 전산 등 반드시 장교경력의 특수성이 필요하다”라고 보기 어려운 일반 전공의 보직과정이 다수이고 일반부대로 배치된 장교 47명중 산업공학 전공자가 인사 보직장교를 담당하거나 전산학 전공자가 신기술 예산담당 업무에 보직되는 등 학위 전공과 직접 관련 없는 임무나 부대로 보임된 장교도 5명이상으로 통상적인 장교 인사보직 형태를 보이는 것으로 나타났다.

또한 교수 및 교관 요원의 경우 전문인력 직위로 가장 많이 활용되고 있는데, 2021년 기준 국방대학교의 교수요원 중 민간 위촉직 또는 군무원 등 장교가 아닌 교수요원 비율이 45%에 이르고, 각 군의 사관학교에서도 군무원 등 장교가 아닌 교수요원 비율이 최대 23%에 이르고 있는 것으로 나타났는바, 피진정인의 주장과 같이 직위 특성상 부사관이 임용될 수 없어 교육 기회를 부여하지 않는다는 것은, 상기 교수요원에 위관급이나 군무원 출신도 가능하다는 점에서 부사관이라는 신분을 이유로 교육훈련과 관련하여 합리적인 이유 없이 부사관을 배제한 평등권 침해로 보인다.

아울러 피진정인은 “부사관의 전문학위 교육은 관련 법령상 제한하고 있지 않고 박사 수준의 학문적 지식이 필요한 직위 소요가 없어서 미시행하고 있다.”라고 주장하고 있으나, 「군인사법 시행규칙」 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준)에서는 전문인력 직위를 영관급 및 위관급 장교로 한정하고 있으므로, 부사관 직위 소요가 있더라도 지원 자체가 불가능하다 할 것이다. 또한 현재 「군인사법」상 전문인력 직위는 사실상 국방분야 업무 대부분이 나열되어 있는데, 장교와 부사관, 군무원 등은 계급이나 책임에서 차이가 있을 뿐 해당 분야에 종사하는 것은 동일하고, 전문기술을 요하는 등 일부 영역에 있어서는 부사관의 전문성이나 실무적 역량이 더 중시되는 경우도 있으므로, 피진정인이 전문학위 교육(박사과정)을 운영함에 있어 부사관의 지원을 전면적으로 배제하는 것은 신분을 이유로 한 불이익한 대우로서 이러한 차별에 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

〈표 1〉 국방 전문인력 세부직위

구분	정책전문	국제전문	전산 및 연구개발	특수전문	기술전문	획득전문
세부 직위	인사, 조직, 교육 정책기획, 군사전략, 작전분야 전력정책 및 소요 기획 군수정책 국방관리 분석	외국 주재 무관 직위	정보체계 기획, 계획, 설계, 통합, 사업관리, 계약 관련 국방과학연구소 등 연구직위	국방대, 사관학교 등 교수	특수한 기술 기능 임무 부대 정보, 기무, 시설, 통신기술 등의 분야	획득전문 분야, 외국주재 군수무관

뿐만 아니라, 진정인은 군인에게 배정된 국비지원 박사과정을 진학하고자 하여도 부사관 신분이라는 이유로 국비지원 박사과정에 진학하지 못함으로써 진정인의 미래 생활 설계 등 자기생활영역을 자유롭게 형성할 권리를 침해당하여 궁극적으로 행복추구권이 침해당하였다고 할 것이다.

### 3) 소결

피진정인이 전문학위 교육과정(박사학위)을 장교만 대상으로 운영하는 것은 진정인 등 부사관에 대해 신분을 이유로 합리적 이유 없이 불이익을 주어 평등권을 침해하고 군 보직 선택에 있어서 자기결정권 및 직업선택의 자유를 제한하는 것인 반면, 국방력 강화, 인재양성이라는 입법목적을 달성하는데 필요·적절한 수단이라고도 보기 어려워, 국방부장관에게, 전문학위 교육과정 선발 시 부사관이 배제되지 않도록 관련 법규 및 제도를 개선할 것을 권고할 필요가 있다.

#### 나. 진정요지 나항 관련

진정인은 국외 위탁과정에서 다수의 과정이 운영되는 장교와 달리 부사관 과정은 1~2개에 불과하다고 주장하고 있지만, 피진정인이 제출한 국외 위탁과정 실적을 살펴보면 지휘참모대교육의 경우 과정이나 업무 특성상 장교를 대상으로 하는 것이 합리적 이유가 없다고 보기 어렵고, 병과학교나 국외연수의 경우 부사관도 다수 선발되고 있다는 점을 고려하면 부사관 신분에 의한 불합리한 제한이라고 보기 어려워 생각한다.

#### 다. 진정요지 다항 관련

진정인은 현행 군 내 근무평정구조로 인하여 하급자인 부사관이 상위 직위자에 대한 부정적 평가의견을 전달할 수 없는 것은 불합리하다고 주장하나, 군 내 근무성적 평정제도 운영과 관련해 피진정인의 재량이 인정되고, 「軍근무성적 평정규정」 제4조(평정자와 승인자)에서 평정자는 피평정자의 직무를 감독하는 상위 직위자로 명시되어 있으며, 진정인이 우려하는 바와 같이 설령 불공정한 평정이 발생한 것으로 판단되면 각 군에서 별도의 이의절차를 활용할 수 있다는 점까지 고려했을 때, 현행 제도가 진정인에 대한 인권침해 또는 차별행위에 해당한다고 보기 어려워 기각한다.

#### 6. 결론

이상과 같은 이유로 진정요지 가항은 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문 1과 같이 결정하고, 진정요지 나항 및 다항은 같은 법 제39조 제1항 제2호에 따라 주문 2와 같이 각 결정한다.

2021. 9. 6.

국가인권위원회 침해구제제1위원회

위원장 이상철 위 원 문순희 위 원 김수정

## 별지 1

## 1. 각 군별 최근 3년간 국내·외 위탁교육 계획

## 가. [육군 국내·외 위탁교육 계획]

구 분	전문학위교육	국외군사교육	능력개발교육
선발 방침	<ul style="list-style-type: none"> <li>국방부 훈령 및 육군 규정상 선발 및 자격기준 적용</li> <li>자질, 품성, 업무능력 우수자 중 수학능력 고려 선발</li> <li>교육이수 후 활용성, 병과별 인력운영, 임관연도, 유형, 특기별 양성수준 고려</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>병과 전문성, 연관성, 군 정책발전을 위해 장기적으로 활용가능한 지원자 우선 검토</li> <li>학위과정별 전공학문 선택 범위 기준 고려</li> </ul>
지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>군 인사법 제7조(의무복무기간)의 가산복무가 가능한 자</li> <li>군위탁생규정 제5조(결격사유) 해당되지 않는 자</li> <li>군위탁생규정 시행규칙 제5조(선발기준)에 저촉되지 않는 자</li> </ul>		
선발 대상/ 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>박사: 대위~소령</li> <li>석사: 중위~대위</li> <li>* 정책, 국제·기술, 기능, 교수, 국방관리, 사이버</li> <li>학사               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 어학: 중위~대위</li> <li>- 군의관: 소위~중위</li> </ul> </li> <li>선발 과정별 활용성, 인력운영 등 고려 지원 자격 한정</li> <li>석·박사는 동일학위 전공자를 우선 선발 하며, 차순으로 유사 학위 전공자를 선발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지참대: 소령(진)~소령</li> <li>* 합동군사대학 수료자</li> <li>기타: 하사~대령</li> <li>연합작전전문가 과정: 영어권 교육 우수자</li> <li>해외지역전문가 과정: 해당국 교육, 외대 어학, 제2외국어 우수자</li> <li>전투전문가 과정: 부사관 특수전과정은 화기·폭파 주특기 인원</li> <li>기술전문가 과정: 병과/특기 근무경험 및 전문지식 보유자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4차 산업혁명, 군 정책 활용 가능 학문</li> <li>병과·특기별 전문 기술 습득 가능 학문</li> </ul>
선발 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원서 접수 → 서류심사 → 면접심사 → 최종 선발심의 → 합격자 발표</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>부대별 지원자 종합, 선발제한자 파악</li> <li>학위취득 목표, 선발 우선순위 고려 심의</li> <li>선발결과 하달 및 임명, 등록금 지급</li> </ul>

## 나. [해군 국내·외 위탁교육 계획]

구 분	전문학위교육	국외군사교육	능력개발교육
선발 방침	<ul style="list-style-type: none"> <li>자질, 인성 및 근무성적이 우수한 자 우선 선발</li> <li>4차 산업혁명에 기반한 "SMART Navy" 건설 등 해군 핵심과제 구현을 위한 적임자 선발</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>직무연관성 강화를 위해 병과별 학과 /전공범 위 고려 선발</li> <li>직무능력향상, 군내 활용 가능한 전공 지원자</li> </ul>

구 분	전문학위교육	국외군사교육	능력개발교육
	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문인력 인사 연계성 고려 활용분야에 맞게 선발</li> <li>연합·합동작전, 첨단전력 운용능력 향상을 위한 적임자 선발</li> </ul>		선발 <ul style="list-style-type: none"> <li>미래 인재양성과 연계하여 선발</li> <li>* 신기술, 연합작전, 해양특화 분야 등</li> </ul>
지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>군 인사법 제7조(의무복무기간)의 가산복무가 가능한 자</li> <li>군위탁생규정 제5조(결격사유) 해당되지 않는 자</li> <li>군위탁생규정 시행규칙 제5조(선발기준)에 저촉되지 않는 자</li> </ul>		
선발 대상/ 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>장교: 전문학위/국외군사(국외연수)교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무평정, 군사교육성적, 근무경력(전방근무), 상훈, 어학성적, 지휘관 및 위원회 평가 (박사과정은 면접평가 시행)</li> </ul> </li> <li>준·부사관, 군무원: 국외군사(국외연수)교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무평정, 군사교육성적, 상훈, 어학성적, 지휘관 및 위원회 평가</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>병과/직별(직렬)별 직무연관성 고려</li> <li>학위 및 전공분야 우선순위 고려</li> <li>평가요소에 따른 적격자 선발</li> <li>* 근무평정, 어학성적, 학교위치에 따른 수학 가능 여부 등</li> </ul>
선발 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원서 접수 → 서류심사 → 어학능력평가 (제2외국어) → 최종 선발심사 → 합격자 발표</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>부대별 지원자 종합, 선발제한자 파악</li> <li>개인자력, 수학가능 여부 등 고려 심의</li> <li>선발결과 하달 및 임명, 등록금 지급</li> </ul>		

\* 해병은 해군 선발계획과 유사하여 별도 미작성함.

다. [공군 국내·외 위탁교육 계획]

구 분	전문학위교육	국외군사교육	능력개발교육	
선발 방침	<ul style="list-style-type: none"> <li>주임무 수행을 위한 역량 및 품성을 갖춘 병과별 우수·성실근무자 선발</li> <li>병과 내 균형적 인재양성을 위해 병과별·과정별 적정 선발대상기수 지정</li> <li>국대원/지참대 과정은 지역전문가 및 무관 예비자원 양성 목적 고려 적격자 선발</li> <li>객관적 평가요소를 바탕으로 과정별 활용성을 고려하여 선발</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>직무연관성을 위해 병과별 학과/전공 범위 고려 선발</li> <li>주임무 전념 성실 근무자 선별하여 선발</li> </ul>	
지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>군 인사법 제7조(의무복무기간)의 가산복무가 가능한 자</li> <li>군위탁생규정 제5조(결격사유) 해당되지 않는 자</li> <li>군위탁생규정 시행규칙 제5조(선발기준)에 저촉되지 않는 자</li> </ul>			
선발 대상/ 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문학위교육: 장교 중 임관시기에 따라 지원</li> </ul>			
	구분	박 사	석 사	학 사
	조종 병과	임관 후 16년차 이하	임관 후 7~16년차	임관 후 10년차 이하
일반 병과	임관 후 11년차 이하	임관 후 7~14년차	임관 후 5년차 이하	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>병과/특기기에 따른 직무연관성 고려</li> <li>평가요소에 따른 적격자 선발</li> <li>* 근무평정, 어학성적, 학교위치에 따른 수학 가능여부 등</li> </ul>			

구 분	전문학위교육	국외군사교육			능력개발교육
	<ul style="list-style-type: none"> <li>국외군사교육: 장교, 부사관 및 군무원</li> </ul>				
	구분	국외군사교육			국외연수
		국대원	지참대	병과교	
	조종 병과	대령~대령(진)	소령	대위~중령	대위~중령
	일반 병과	-	소령	과정별 상이	과정별 상이
	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가요소: 지휘추천, 근무평정, 어학, 군사교육 성적, 상훈, 가감점, 위원회 평가</li> </ul>				
선발 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원서 접수 및 지휘추천 → 병과별 분야심의 → 최종 선발심의 → 합격자 발표</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>부대별 지원자 종합, 선발제한자 파악</li> <li>개인자력, 수험가능 여부 등 고려 심의</li> <li>선발결과 하달 및 임명, 등록금 지급</li> </ul>

## 2. 최근 3년간 신분별 위탁교육 선발현황

### 가. 전문학위교육\*(주간 박사·석사·학사)

(단위: 명)

구 분 *선발시기 기준	계	국 외			국 내			
		소개	박사	석사	소개	박사	석사	학사
2020년	357	48	4	44	309	29	249	31
2019년	339	47	5	42	292	22	238	32
2018년	301	59	5	54	242	19	191	32

※ 활용목적·직위(교수요원, 정책부서 등) 고려 장교 선발

### 나. 능력개발교육(주·야간 및 주말 석사·학사·전문학사)

(단위: 명)

구 분	장 교 (준사관 포함)	부사관	군무원	계
2020년	1,693	2,976	396	5,065
2019년	1,536	2,526	367	4,429
2018년	1,396	2,209	429	4,034
계	4,625	7,711	1,192	13,528

다. 국외군사교육(지휘참모대, 병과학교, 국외연수)

(단위: 명)

구 분	장 교	부사관	군무원	계
2020년	317	39	6	362
2019년	325	26	8	359
2018년	357	31	6	394
계	999	96	20	1,115

3. 사관학교·국방대학교 교수 신분별 현황

가. 육군사관학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	153	83	50	-	20	-
2020	153	85	50	-	18	-
2021	148	82	49	-	17	-
비율('21년)	100%	55%	33%	-	12%	-

나. 해군사관학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	68	36	18	-	14	-
2020	65	36	15	-	14	-
2021	71	37	18	-	16	-
비율('21년)	100%	52%	25%	-	23%	-

다. 공군사관학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	94	54	28	-	12	-
2020	95	53	30	-	12	-
2021	97	49	34	-	14	-
비율('21년)	100%	51%	35%	-	14%	-

## 라. 국군간호사관학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	24	14	10	-	0	-
2020	27	17	8	-	2	-
2021	26	16	9	-	1	-
비율('21년)	100%	61%	35%	-	4%	-

## 마. 육군3사관학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	83	44	37	-	2	-
2020	70	37	31	-	2	-
2021	81	41	38	-	2	-
비율('21년)	100%	51%	47%	-	2%	-

## 바. 국방대학교

구 분	소계	장교		부사관	군무원	기타 (민간위촉 등)
		영관급	위관급			
2019	57	30	-	-	3	24
2020	57	32	-	-	3	22
2021	55	31	-	-	3	21
비율('21년)	100%	55%	-	-	5%	40%

## 별지 2 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조

- ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
- ② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

### 2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

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

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

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적

굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다」 행위

### 3. 「군인사법」

#### 제17조(임기)

- ① 장교, 준사관 및 부사관은 임기가 끝나기 전에는 보직이 변경되거나 보직에서 해임되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
  1. 상위의 직위에 보직되는 경우
  2. 심신장애로 인하여 직무를 수행하지 못하게 되었을 경우
  3. 해당 직무를 수행할 능력이 없다고 인정되었을 경우
  4. 전투작전상 필요한 경우
- ⑤ 군의 중요 부서의 장 및 전문인력 직위에 보직되는 사람의 임기에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 대통령령으로 정한다.

### 4. 「군인사법 시행령」

#### 제15조(전문인력 직위)

- ① 법 제17조제5항에서 “전문인력 직위”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직위를 말한다.
  1. 정책부서의 직위 중 아전경험과 학문적 지식을 바탕으로 정책을 수립하고 집행할 필요가 있다고 인정되어 국방부장관 또는 참모총장이 정하는 직위(이하 “정책전문직위”라 한다)

### 5. 「군인사법 시행규칙」

#### 제17조(전문인력 직위의 범위)

- ① 영 제15조제1항제1호에 따른 “정책부서의 직위”는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분야의 직위로 한다.
  1. 인사·조직 및 교육 분야
  2. 정책기획·군사전략 및 작전 분야
  3. 전력정책 및 소요기획 분야
  4. 군수정책 분야
  5. 국방관리 분석 분야
- ② 영 제15조제1항제3호에 따른 “전산 및 연구개발 분야의 직위”는 다음 각 호의 구분에 따른 직위로 한다.
  1. 전산 분야: 정보체계의 기획, 계획, 설계, 통합, 사업관리, 계약 등과 관련된 국방부 및 각군 본부의 연구 직위

2. 연구개발 분야: 국방과학연구소 등의 연구 직위

③ 영 제15조제1항제4호에 따른 “전문적인 기술 또는 기능이 요구되는 직위”는 특수한 기술 또는 기능을 주된 임무로 하는 부대의 정보, 기무, 시설, 통신기술 등의 분야의 직위로 한다. 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준) 전문인력 직위는 영관급 장교 및 위관급 장교의 정원 직위 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직위로 한다.

1. 직무수행상 석사 또는 박사 학위에 상당하는 학문적 지식이 요구되는 직위
2. 직위의 특성상 일반적인 군사 경력으로는 짧은 기간에 전문성을 확보하기 어려운 직위
3. 그 밖에 국방부장관이 지정하는 전문 직위

## 7

## 【군 내 다제녀가정 당직근무 면제 시 남성 배제로 인한 차별】

2021. 9. 17. 결정 21진정0469300

### ■ 결정요지 ■

국방부 「부대관리훈령」 제78조 제2항 및 「육군규정120 병영생활규정」 제78조에서 3자녀 이상을 둔 여성 군인만을 당직근무 면제 대상으로 규정하고 같은 조건의 남성 군인을 배제한 행위는 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위에 해당함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. 육군참모총장  
2. 국방부장관

### ■ 주 문 ■

1. 국방부장관에게, 3명의 자녀를 둔 남성도 당직근무 면제 대상에 포함될 수 있도록 「부대관리 훈령」상 당직근무 면제와 관련된 조항의 개정을 권고합니다.
2. 진정 중 임신한 배우자를 둔 남성 군인들의 당직근무를 면제하지 않는 것은 차별 행위에 해당하지 않아 기각합니다.

### ■ 이 유 ■

#### 1. 진정요지

진정인은 시민단체 ○○○○○ ○○이며, 피해자는 육군 제0군단 제0여단 소속 남성 중사로, 배우자와 함께 세 자녀의 육아를 분담하고 있다.

국방부장관(이하 ‘피진정인 2’라 한다)과 육군참모총장(이하 ‘피진정인 1’이라 한다)은 국방부 「부대관리훈령」 및 「육군규정120 병영생활규정」에 따라 3명의 자녀를 둔 여성과 임신한 여성의 당직근무를 면제하고 있으나, 동일한 조건의 남성에게 대해서는

당직면제를 규정하지 않아 자녀를 키우거나 임신한 배우자를 둔 남성 군인들과 그 배우자들을 부당하게 차별하였다. 이는 남성이 군인일 경우 여성에게만 출산 및 육아 책임을 지우는 규정이며 성별에 따른 차별로, 헌법 제11조 평등권 위반이다.

## 2. 당사자의 주장 요지

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

#### 1) 피진정인 1

육군은 행정규칙인 국방부 「부대관리훈령」 제78조(당직근무의 면제)와 동일하게 「육군규정120 병영생활규정」 제78조(당직근무 면제 대상)를 규정함으로써 3명의 자녀를 둔 여성과 임신한 여성의 당직근무를 면제하고 있다. 해당 제도의 목적과 취지는, 임신과 출산을 하는 직접적 당사자인 여성의 신체적 특성, 건강 등을 고려하여 당직근무의 면제 대상 및 기간을 명시하고 있는 것이며, 임신 및 출산을 하는 여성의 모성보호 및 출산 후 안정, 양육여건 등을 보장하기 위한 것이다.

당직근무 면제대상을 세 자녀 이상을 양육하거나 임신한 배우자를 둔 남성 군인으로 확대 적용하는 것은, 임신한 여군의 신체적 상황을 고려한 당직근무 면제 제도의 본질이 훼손되는 문제와 당직근무 면제로 인해 결혼하지 않은 남녀 간부들의 당직근무가 가중되는 형평성 문제, 대대급 이하 부대에서 근무 면제 인원 과다로 당직근무 편성의 어려움이 예상된다는 점을 고려할 때, 당직근무 면제 대상을 신체적으로 당직 임무 수행이 어렵고 태아의 보호가 필요한 임신한 여군으로 한정하는 것이 타당하다.

#### 2) 피진정인 2

2012. 12. 21. 신설된 국방부 「부대관리훈령」 제78조(당직근무의 면제) 제4항은 출산을 향상과 일가정 양립 지원을 목적으로 제정된 조항이며, 해당 조항을 근거로 육군 외에도 「2-2-6-규01 해군복무규정」 제123조(당직근무의 유예 및 면제), 해병대사령부 예규 제251호 「당직운영 예규」 제13조(당직근무 유예), 「공군규정 2-44 복무 및 병영생활」 제212조(당직근무의 면제) 등의 규정이 신설되었다.

여성인력 증가 및 양성평등의식 확산, 잦은 당직근무(평균 주 1회)에 대한 부담과 어려움 등으로 여성만 당직근무를 면제하는 것에 대해 일부 남성 군인들이 불만을 제기하여, 2020. 4. 육군 측에서 제도개선이 필요하다는 의견을 제시한 바 있고, 피진정인 2는 이에 대한 각 군의 의견을 수렴하였다. 그러나 전군 공통적으로 3자녀 이상 다자녀 군인이 많아 당직근무 면제를 남성까지 확대하는 것에 어려움이 있다는 입장이 확인되어 관련 조항 개정 계획은 보류되고 현행 유지하게 되었다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정서, 진정인·피해자·피진정인의 주장, 국방부 「부대관리훈령」, 「육군규정120 병영생활규정」, 피진정인 출석진술 등을 검토한 결과 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 육군 제0군단 제0여단 소속 남성 중사로, 진정제기일 현재 세 명의 자녀를 양육하고 있다.

나. 국방부 「부대관리훈령」 제78조(당직근무의 면제) 및 「육군규정120 병영생활규정」 제78조(당직근무 면제 대상)에 근거하여, 육군 제0군단 제0여단에서는 당직근무자 순번을 정함에 있어서 3명의 자녀를 둔 여성의 경우 셋째자녀 임신 시부터 셋째자녀 초등학교 입학 전까지 당직근무에서 제외하고 있으며, 이에 따라 남성인 피해자는 당직근무자 순번에 포함되어 있다.

### 5. 판단

#### 가. 비교대상

헌법재판소는 “서로 비교될 수 있는 두 사실관계가 모든 관점에서 완전히 동일한 것이 아니라 단지 일정한 요소에 있어서만 동일한 경우에 비교되는 두 사실관계를 법적으로 동일한 것으로 볼 것인지 아니면 다른 것으로 볼 것인지를 판단하기 위해 어떠한 요소가 결정적인 기준이 되는가가 문제된다.”고 결정(헌법재판소 2003. 1. 30.자 2001헌가4 결정)하였다. 두 개의 사실관계가 본질적으로 동일한가의 판단은 일반적으로 당해 법률조항의 의미와 목적에 달려있으며, 이에 이 사건 진정 주장을 판단함에

있어서도 비교집단 간의 본질적 동일성 여부를 검토하기 위해서 사건의 전제가 되는 법률 및 관련 규정의 의미와 목적을 먼저 살펴본다.

위 진정요지에 따르면 국방부 「부대관리훈령」 제78조(당직근무의 면제) 제2항 및 「육군규정120 병영생활규정」 제78조(당직근무 면제 대상)에서 명시하고 있는 당직 면제대상은 ①임신 및 분만 후 1년 이내의 여성과 ②3명의 자녀를 둔 여성인데, 피진정인의 주장에 따르면 이러한 규정은 임신과 출산을 하는 직접적 당사자인 여성의 신체적 특성, 건강 등을 고려한 것이며 임신 및 출산을 하는 여성의 모성보호 및 출산 후 안정, 양육여건 등을 보장하기 위한 것이다. 그러나 위 훈령 및 육군 규정 상 당직근무를 면제하고 있는 두 가지 대상을 나누어 검토하여야 할 필요성이 있다.

### 1) 임신한 여성에 대한 당직근무 면제 조항 관련

우선 첫 번째 항목인 임신과 출산을 한 직접적 당사자인 여성과 관련하여, 진정인과 피해자는 임신과 출산을 한 배우자를 둔 남성이 비교대상이 된다고 주장하고 있다.

이에 대하여 피진정인은 상기 조항이 ‘임신과 출산을 한 당사자의 신체적 특성 및 건강’을 고려한 것이라는 입장이다. 이에 대해 살펴보면, 당직·일직 근무의 경우 24시간 교대제로, 밤샘 근무를 하여야 하는 등 과로의 가능성이 큰 업무 수행으로, 임신과 출산을 한 당사자는 신체 특성 상 건강에 유의하여야 할 필요가 있음에 반해 임신과 출산을 앞두고 있는 여성 배우자를 둔 남성이 신체 특성 상 건강에 유의하여야 할 필요가 큰 집단이라고 보기는 어려우나, 두 집단이 본질적으로 동일하다고 보기는 어려워 위 이 부분 진정은 기각한다.

### 2) 3명 이상의 자녀를 둔 여성에 대한 당직근무 면제 조항 관련

두 번째 항목인 3명 이상의 자녀를 둔 여성의 경우, 관련 훈령 및 내규 등에 따르면 셋째 자녀를 임신한 시기부터 셋째자녀가 초등학교 입학 시까지 당직근무를 제외하고 있는데, 이를 모성보호 관점으로 판단할 것인지 다자녀 우대정책으로 판단할 것인지 살펴볼 필요가 있다. 만약 해당 조항이 모성보호 측면에서 도입된 조항이라면 굳이 셋째 자녀에 한정할 필요 없이 첫째, 둘째 자녀 등 모든 경우에도 적용하는 것이 타당하다는 점을 고려했을 때 해당 조항은 모성보호 측면보다는 피진정인 2의 주장과 같이 다자녀 우대 정책에 해당하는 것으로 봄이 합리적이다.

또한 우리 사회의 변화, 발전에 따라 양성평등인식이 점차 강화되고 있고 육아 문제 역시 여성에게 전적으로 맡겨진 의무가 아닌, 남성과 여성 모두 부모로서 자녀들을 양

육하여야 할 의무가 있고 어느 한 쪽에 책임을 미룰 수 없다는 인식이 강화되고 있으므로, 세 자녀를 양육하고 있는 남성 역시 안정적인 양육여건 보장이 필요한 대상이며 당직근무 면제 대상으로 규정된 여성의 경우와 다르지 않다 할 것이다.

#### 나. 이 사건 규정이 평등원칙을 위반하는 것인지 여부

헌법재판소 판례에 따르면, 헌법이 요구하는 평등원칙은 입법자에게 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금하는 것이므로, 비교대상을 이루는 두 개의 사실관계 사이에 서로 상이한 취급을 정당화할 수 있을 정도의 차이가 없음에도 불구하고 두 사실관계를 서로 다르게 취급한다면, 입법자는 이로써 평등권을 침해한 것으로 볼 수 있다(헌법재판소 2003. 1. 30.자 2001헌가4 결정 등).

이때의 평등의 원칙은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적 근거 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻하고 합리적 근거가 있을 경우 평등원칙에 위반되지 않는다(헌법재판소 1994. 2. 24. 92헌바43 결정 등).

양측의 주장을 종합적으로 검토하였을 때 이 사건 피진정인이 양육에 있어 동일하게 취급되어야 할 두 비교집단을 규정 상 다르게 대우하여 3인 이상 자녀를 양육하는 남성 군인에 대하여 불이익을 준 사실이 인정되는바, 이러한 행위에 합리성이 있었는지 여부를 자의성 심사 기준에 따라 검토한다.

앞서 살펴본 바와 같이 세 자녀를 양육하는 여성 군인만을 당직근무에서 면제하는 조항은 모성보호 측면보다는 다자녀 우대정책 중 하나로 판단되고, 설령 피진정인 1의 주장과 같이 이 조항이 모성보호를 위해 도입된 것이라 하더라도, 「양성평등기본법」 제25조(모·부성의 권리 보장)에서는 임신·출산·수유·육아에 있어서 모성권과 부성권을 모두 보장하도록 명시하고 있으며, 국방부 훈령 및 육군 규정은 상기 법률 규정에도 불구하고 양육의 주체를 여성으로만 한정하여 규정함으로써 3명의 자녀가 있는 여성 군인에게만 양육 부담을 온전히 미루게 되는 결과를 가져온다. 이는 양성평등 및 육아에 대한 사회적 인식이 변하고 있는 현대 사회의 관점에서는 일가정 양립 및 출산 장려라는 취지에도 걸맞지 않는 것이라 할 수 있다.

한편 피진정인은 남성의 경우라도 육아 등으로 인해 당직근무 면제가 필요할 경우 현행 「육군규정120 병영생활규정」 제78조(당직근무 면제 대상) 제8항에 따라 장성급

지휘관이 별도로 정할 수 있으므로 해당 규정의 개정이 불필요하다는 입장이다. 그러나 명시적 근거 없이 하급자가 장성급 지휘관에게 당직근무 면제를 신청하는 것은 현실적으로 어려우며, 설령 이를 신청하더라도 지휘관이 승인해주지 않을 가능성도 있고, 오히려 이로 인해 불이익을 받을 가능성을 배제할 수 없다. 이에 세 자녀를 양육하는 남성의 경우에도 명시적으로 당직근무 면제 대상에 포함할 필요가 있다고 보인다.

다만 피진정인 2는 과거 훈령개정 검토 시 현실적으로 3자녀 이상 자녀를 둔 남성 군인이 많아 당직근무 운용에 어려움이 예견되어 훈령 개정을 보류하고 해당 규정을 유지하였다고 주장하는바, 이에 대해 추가적으로 살펴볼 필요가 있다.

피진정인이 제출한 자료 중 [셋째 자녀가 초등학교 이하인 군인 현황에 따르면 육·해·공군 전군의 현역 간부 약 20만 명 중 2021. 8. 기준 셋째 자녀가 초등학교 이하인 인원은 총 남성 군인 5,584명, 여성 군인 434명으로 나타나는데, 이러한 인원수와 비율은 간부인 군인 전체 비율과 비교할 때 상대적으로 크지 않다고 볼 여지도 있다.

그러나 일선 부대로 갈수록 당직근무를 편성할 수 있는 계급별 인원 구성에 어려움이 있는 것이 사실이고 한 부대 내에서도 직급·직위 등에 따라 당직이 별도로 구성된다는 점을 고려하면, 당직 면제자가 지속적으로 증가하게 될 경우 면제 대상에 해당하지 않는 간부들의 당직근무 부담이 가중될 것이 자명하다고 할 수 있다.

다만 이러한 현실적 어려움을 충분히 고려하면, 아직 상대적으로 숫자가 적은 여성 군인의 경우에는 당직근무 면제 조항을 유지하되, 남성의 경우에는 당직근무 면제 대상으로 확대하더라도 각 부대의 사정을 고려하여 지휘관에게 재량권을 행사할 수 있는 여지를 두는 방식을 고려해 볼 수 있다.

#### 다. 소결

피진정인들이 3자녀 이상을 둔 여성 군인만을 당직근무 면제 대상으로 규정하고 같은 조건의 남성 군인을 배제한 행위는 「대한민국헌법」 제11조 평등권을 침해한 차별 행위에 해당하므로, 국방부장관에게 세 자녀를 양육하는 남성도 당직근무 면제 대상에 포함할 수 있도록 관련 규정을 개정할 것을 권고할 필요가 있다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호 및 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 9. 17.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위 원 문순희 위 원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

#### 제11조

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

### 2. 「양성평등기본법」

#### 제25조(모·부성의 권리 보장)

- ① 국가기관등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정보고 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

### 3. 「부대관리훈령」

#### 제78조(당직근무의 면제)

- ① 지휘관은 부대의 임무·편성·병과 및 직책 등을 고려하여 당직근무 면제대상자를 정할 수 있다.
- ② 임신한 여성은 임신 확인 진단서 제출시부터 분만후 1년이 되는 날 전날까지 당직근무에서 제외한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우 분만후 6개월까지 당직근무에서 제외한다.
  1. 자녀를 직접 양육하지 않는 경우
  2. 경력관리 등 본인이 필요하여 신청한 경우
- ③ 유·사산한 여성의 경우는 아래 각 호의 기준에 따라 당직근무를 면제한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하며, 임신 14주 미만의 기간 중 유·사산한 여성은 부대 여건에 따라 3개월 범위내에서 지휘관이 당직근무 편성을 제외할 수 있다.
  1. 임신 14주 이상 28주 미만인 경우: 유·사산한 날로부터 6개월 이 되는 날 전날까지
  2. 임신 28주 이상인 경우: 유·사산한 날로부터 1년이 되는 날 전 날까지
- ④ 3자녀이상 여성은 셋째자녀 임신시부터 셋째자녀 초등학교 입학 전까지 당직근무에서 제외한다. 다만, 셋째자녀의 출산 7개월 이후부터는 초등학교 입학전 자녀와 실제 동거 및 양육하는 경우에 한한다.
- ⑤ 기간이 명시된 의사진단서를 제출한 불임시술 중인 여성은 당직 근무에서 제외한다.
- ⑥ 지휘관은 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 각 목에 해당되는 자가 자녀를 홀로 양육하는 경우에는 당직근무에서 제외할 수 있다. 다만, 양육하는 자녀에 대한 연령 등 세부기준은 지휘

관이 정할 수 있다.

#### 4. 「육군규정 120 병영생활규정」

##### 제78조(당직근무 면제 대상)

- ① 당직근무 면제대상 병과는 군사경찰, 법무, 군중, 의무(의정 제외), 전속부관(비서실장)을 원칙으로 하되, 해당 특수병과 부대의 자체 당직근무는 각 부대의 행정예규에 의한다.
- ② 임신한 여성의 당직근무 면제기간은 임신을 확인할 수 있는 증빙서류(임신 확인서, 임신진단서, 의사소견서, 산모수첩 등) 제출 시부터 분만 후 1년이 되는 날 전날까지로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우 분만 후 6개월까지 당직근무에서 제외한다.
  1. 자녀를 직접 양육하지 않는 경우
  2. 경력관리 등 본인이 필요하여 신청한 경우
- ③ 유·사산한 여성의 경우는 다음 각 호의 기준에 따른다. 다만, 인공 임신중절수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
  1. 임신 14주 미만인 경우: 유·사산한 날로부터 3개월이 되는 전날까지
  2. 임신 14주 이상 28주 미만인 경우: 유·사산한 날로부터 6개월이 되는 전날까지
  3. 임신 28주 이상인 경우: 유·사산한 날로부터 1년이 되는 전날까지
- ④ 3명 이상의 자녀를 둔 여성의 당직근무 면제기간은 셋째자녀 임신을 확인하는 진단서 제출 시부터 셋째자녀가 초등학교 입학 전까지로 한다. 다만, 셋째자녀의 출산 7개월 이후부터는 초등학교 입학 전 자녀와 실제 동거 및 양육하는 경우에 한한다.
- ⑤ 기간이 명시된 의사진단서를 제출한 불임시술 중인 여성은 당직근무에서 제외한다.
- ⑥ 연대장급 이상 지휘관은 '홀로양육자'에게 다음 각 호의 절차에 따라 당직근무를 면제하거나 기타 주간근무로 조정할 수 있다.
  1. '홀로양육자'라 함은 초등학교 3학년 이하의 자녀를 보조양육자(배우자, 조 부모, 친인척 등) 없이 혼자서 직접 양육하는 군인 및 군무원을 말한다.
  2. 당직근무 면제절차는 '홀로양육 사실확인서'를 해당 부대 지휘관(대대장급)에게 제출하고, 해당 부대 지휘관(대대장급)은 관련사실을 다양한 방법으로 확인하여 연대장급 이상 지휘관에게 구체적인 당직근무 면제 또는 조정방법(주간 위병소 근무, 주간 급양감독, 주간 군기순찰 등)을 건의한다.
  3. '홀로양육자'는 홀로양육 해제사유 발생 시 즉각 자진신고하여야 하며, 해당 부대(대대장급) 지휘관은 홀로양육 사실을 주기적(3개월)으로 확인하여야 한다.
- ⑧ 그 밖에 당직근무자 면제 대상에 관하여는 부대의 임무, 편성, 병과 및 직책 등을 고려하여 장성급 지휘관이 따로 정한다.



## 제4편

기각·각하 후 의견표명



1

**[군 장병 사망통보 관련 의견표명]**

2019. 8. 22. 결정 18진정0587400

**■ 결정요지 ■**

피해자는 △△△함에서 근무하던 중 목을 매어 사망하였고, 피해자의 부친은 피해자의 前 지휘관 피진정인 1, 피해자의 現 지휘관 피진정인 2, 헌병파견대 수사관 피진정인 3에게 타살 의혹 사인규명, 순직처리, 알권리 침해 등으로 진정을 제기 하였으나, 「국가인권위원회법」 제 39조 제1항 제1호, 제2호, 제3호에 따라 기각, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호에 따라 각하 결정을 함.

다만, 세분화 되어가고 있는 현대사회의 다양한 가족형태를 포섭하지 못하여 결과적으로 자식을 군에 보낸 아버지가 자식의 사망사실을 알지 못해 자식의 장례식조차 참석하지 못한 현실이 발생하게 된 부분에 대해서는 제도개선의 필요성이 있기에 국방부장관에게 의견표명을 함.

■ 진 정 인 ■ ○○○(피해자의 부친)

■ 피 해 자 ■ 故 ◇◇◇

■ 피진정인 ■ 1. □□□  
2. □□□  
3. □□□

**■ 주 문 ■**

1. 이 사건 진정은 기각한다.
2. 국방부장관에게, 군복무 중 장병의 사망사실을 유가족에게 통지할 경우 통지를 받지 못해 유가족의 권리가 제한되는 일이 없도록 제도적인 보완책을 마련하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한다.

■ 이 유 ■

## I. 진정사건 조사결과

### 1. 진정 요지

가. 피해자는 진정인의 아들로, 군복무 중이던 2019. 5. 22. 해군 ○○○사령부 △△△함(이하 ‘피진정부대’라 한다)에서 부당한 사고로 사망하였는바 타살의혹 등 사인규명을 바란다.

나. 피해자에 대한 순직처리 등 국가의 책임을 확인해주기 바란다.

다. 진정인은 피해자가 중학생이던 15여 년 전 피해자 모친과 이혼하였으나 피해자를 정기적으로 만나 용돈을 주고 사망사고 발생 시까지 주기적으로 통화해왔다. 2019. 5. 말 전화가 오지 않아 부대당직실에 전화하여 피해자의 사망사실을 알았다. 부대 측은 피해자의 사망사실을 모친에게만 통지하여 피해자의 모친과 연락이 단절된 채 지내 온 진정인으로서의 피해자의 사망사실을 알 수 없었고, 결과적으로 아들의 장례식 등에 참석할 수 없었다. 이는 부친의 알권리를 침해하는 행위이다.

라. 진정인은 사고 이후 피해자의 사망과 관련된 수사관련 자료를 정보공개 청구하였으나, 헌병과견대 소속 피진정인 3은 이를 대부분 비공개하였다.

### 2. 당사자 주장 및 관계인 진술 요지

#### 가. 진정인

위 진정 요지와 같다

#### 나. 피진정인

##### 1) 피진정인 1

사고 발생 5년 전인 2013. 3.~4. △△△함에서 피해자를 교육할 때 하나라도 더 가르쳐 주려고 노력했고, 교육의 내용은 정상적인 수준의 교육이었다. 다만, 당시 교육 중 피해자를 질타한 부분과 관련해서는 죄책감을 가지고 있으며, 관련하여 부대 측으로부터 서면경고를 받았다.

## 2) 피진정인 2

피해자에게 사고 발생 20여 일 전 경위서 작성을 지시한 적이 있으나 이는 정상적 업무수행의 일환이었다. 2018. 5. 22. 사고 발생 이후 사인규명 과정에서 피진정인 1의 과거 발언이 확인되어 부대차원에서 책임을 물었다.

유가족에 대한 사망통지와 관련하여, 사고 발생 후 피해자 모친에게 연락을 하고 직원들을 자택으로 보내 모친을 모셔왔다. 이때 피해자의 부친(진정인) 상황을 피해자 모친에게 물으니 모른다고 답변했다고 보고 받았다. 피해자 신상기록부에는 모친 연락 처만 기록되어 있었고, 피해자의 핸드폰은 암호가 걸려있어 피진정부대에서는 추가적인 연락처 등을 확인할 수 없었다.

## 3) 피진정인 3

피해자의 휴대전화가 암호가 걸려있어 피해자 모친 동행 하에 통신사를 방문하여 암호 해제 후 디지털 증거분석(포렌식)을 하고 나서야 부친 연락처를 확인하였다. 다만, 이 내용이 소속부대에 통보되지는 않았다.

진정인이 2019. 6. 20. 부대당직실로 전화하여 아들인 피해자와 연락이 안 된다고 한 이후, 피진정인 2가 진정인의 연락처를 파악하여 피해자의 모친과 연락할 수 있도록 조치하였다. 2019. 6. 21. 진정인이 해군 ○○○사령부로 찾아와 피해자의 사망사실을 설명해 주었으며, 이후 진정인의 정보공개 청구 12개 항목에 대하여 8개 항목을 제공하였다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1

2018. 5. 22. 18:00경 △△△함 함교 사다리에서 사고자가 로프에 목을 맨 채 있는 것을 발견하였다. 발견 당시 피해자는 숨을 쉬지 않았고 체온도 느껴지지 않았다. 수사 과정에서 유서를 간부들과 함께 발견하여 헌병과견대 수사관에게 전달하였다.

### 2) 참고인 2

2013. 3. △△△함에서 교육 중 피해자가 피진정인 1에게 “어디가서 잠수함 장교라고 하지 마라, 머리에 무엇이 들었냐” 등 폭언을 듣고 당시 많이 힘들어 했다. 위 폭언 외 폭행을 한 사실은 없는 것으로 알고 있다.

### 3) 참고인 3, 4

2019. 2. 및 5. 2.경 피해자가 당직 순찰 후 일지를 2차례 관리하지 못하고, 5. 3. 공문 작성 시 오류가 발생한 것을 이유로 피진정인 2에게 경위서 작성을 지시받은 사실은 있으나 크게 질책 받지는 않았다.

#### 라. 관계인(국방부 인권담당관)

군내 사망사고의 유가족 통지는 장병이 제출한 연락처를 활용하고 있으며 본인이 제출하지 않은 가족의 연락처를 수집하는 것은 개인정보 보호 차원에서 제한된다. 부모의 이혼에 관한 사항과 같은 민감한 개인정보를 제공받는 것은 인권침해적 요소가 있어 별도 관리하지 않는 것이 바람직하다.

## 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

## 4. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 진술, 참고인 진술, 현장조사 결과보고, ○○○사령부 변사사건기록, 해군 신상파악 운영규정 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 2011. 6. 1. 해군 소위로 임관하여 2012. 12. 해군○○○사령부(진해)에서 잠수함 기본과정을 수료하였고, 해군 0함대(○○)로 전출하여 복무 후 2018. 1. 다시 ○○○사령부에 복귀하여 △△△함(잠수함) 음탐관으로 근무하였다.

나. 피해자는 2018. 4. 부대에서 실시하는 항해당직 자격 평가에서 불합격 한 후, 5. 23. 재평가를 앞두고 5. 22. 18:00경 △△△함 함교탑 사다리에 로프로 목을 매어 사망한 채 중사 △△△에게 발견되었다.

다. 사고장소 바닥에서 A4용지 1장의 피해자 자필 유서가 발견되었고, 유서에는 ‘인격적 모독을 5년 전 △△△ 함에서 당했다’, ‘자살은 2014년 이후 연 1회 실시했고, 모두 실패했다’, ‘자괴감만 남았다. 이번엔 성공했길 바란다’, ‘지금 근무하는 분들은 모두 좋으신 분들이다’, ‘아스퍼거(언어 및 사회적응 발달 지연)인지 우울증인지 모르겠다’ 등의 내용이 기재되어 있다.

라. 피진정부대는 피해자 모친에게 연락하여 부대로 안내한 후 당일 00:30 모친 입

회하에 현장감식을 진행하였다. 피진정부대는 피해자의 시신을 해양의료원에 안치한 후, 2018. 5. 23. 국방부조사본부 법의관 집도로 부검을 진행하였고, 사인은 ‘목매어 사망’으로 진단되었다.

마. 피진정부대는 수사과정에서 피해자가 위 2013. 3. △△△함 파견근무 중 피진정인 1으로부터 “어디 가서 잠수함 장교라고 하지 마라”, “머리에 무엇이 들었냐, 아는 게 뭐냐”, “너가 있으면 부하들 다 죽일 거다” 등 모욕적인 발언을 들은 사실을 확인하고, 피진정인 1에 대하여 2018. 7. 20. 서면경고 조치를 하였다.

바. 피진정인 2는 변사사건 발생 20여 일 전인 2018. 5. 2. 및 5. 3. 피해자가 비밀 전문의 소재를 확인하지 않고 순찰일지를 관리하지 않은 점 및 문서 시행상 오류를 지적하며 경위서 작성을 지시하였다.

사. 군 수사당국이 피해자의 스마트폰, 노트북, 외장 하드 등에 대한 디지털 증거분석을 한 결과 ‘번개탄 배송’, ‘자살’ 등 65건의 자살 관련 검색어가 확인 되었으며, 피해자가 사고 발생 이전 우울증이나 정신질환 등으로 진료받은 사실은 없는 것으로 확인 된다.

아. 해군 ○○○사령부 헌병파견대는 사고 발생 다음날인 2018. 5. 23. 관할 진해시를 통해 피해자의 주민등록등·초본 및 가족관계증명서, 피해자의 기본증명서를 발급받아 진정인의 이혼관계, 피해자의 가족관계 등을 파악하였고, 피해자 휴대전화를 모친을 통해 임의제출 받은 후 5. 25. 모친 동행 하에 통신사를 방문하여 암호를 해제하고 해군본부에서 진행된 디지털 증거분석을 통하여 세부 통화기록(부친 포함)등을 확인하였으나 이를 소속부대에 통지하지는 않았다.

차. 헌병파견대는 2018. 7. 18. 변사사건 조사결과 범죄혐의점 없는 것으로 진해기지사령부 보통검찰부로 송치(조사결과보고) 하였고, 보통검찰부는 CCTV 등 감정결과, 부검결과, 유서 감정결과 등을 종합하여 범죄 혐의 없는 것으로 2018. 10. 2. 사건을 종결하였다.

차. 피진정부대는 2018. 5. 22. 사고 발생 시 피해자 신상기록부의 연락처(비상연락망)에 모친만 기재되어 있어 모친에게만 연락하였고, 피해자의 사망사실을 알지 못했던 진정인은 피해자의 장례식 등에 참석하지 못하였다. 이후 진정인은 2018. 6. 20. 해군 ○○○사령부 당직실에 연락하여 비로소 아들의 사망사실을 알게 되었다.

카. 피진정부대의 상급부대인 해군본부는 2018. 8. 24. 신상과악 규정을 개정하여

신상기록부를 개인생활기록부로 바꾸고 가족 기재사항 옆에 연락처를 기입할 수 있도록 하였다.

타. 피해자의 장례는 2018. 5. 25. 실시되었으며, 해군본부(근무행정과는)는 2018. 8. 28. 전공사상 심사를 하여 「군인사법」 제54조의 2에 따라 피해자를 ‘순직’으로 인정하였다.

파. 진정인은 2018. 6. 20. 및 6. 25. 부대를 방문하여 사건 조사기록 등을 정보공개 청구하였고, 피진정인 3은 2018. 7. 2. 12개 항목 중 8개 항목에 대하여 정보공개결정하고 이를 진정인에게 제공하였다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항(피해자 사인의 규명)

사건 발생 5년 전인 2013. 3. 피진정인 1이 교육 중 피해자에게 폭언을 하였고, 이러한 사실이 피해자의 유서에 기재되어 있는 것으로 보아, 피진정인 1의 발언이 피해자의 사망에 환경적 요인의 하나로 작용했을 가능성을 부인하기는 어려우나, 이것만으로 피해자 사인과의 관련성이 명백하게 입증되었다고는 볼 수는 없다. 아울러 사고 발생 20여 일 전 피진정인 2가 2019. 5. 피해자에게 업무실수와 관련하여 경위서를 작성하도록 한 것 또한 지휘관의 지휘범위 내에서 이루어진 것으로 보이고, 참고인의 진술 등에서 별다른 폭언이나 피해자의 자존감을 훼손할만한 언행이 있었다고 볼 만한 정도도 확인되지 않는다.

이와 같은 상황에서, 인정사실 자항의 수사결과와 같이 피해자의 복장 및 신체 등에 다툼의 흔적이 없다는 현장 감정 및 부검결과 등을 종합하여 보면, 피해자의 사망과 관련하여 범죄혐의점을 발견할 수 없다는 군 수사당국의 결론과 판단을 달리하기 어렵은바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

### 나. 진정요지 나항(피해자에 대한 보훈조치)

인정사실 타항에서 보는 바와 같이, 피해자는 2018. 8. 28. 전공사상 심사를 통해 군 복무 중 상급자의 인격모독과 업무 평가에 대한 심적 부담감이 있었던 사실 등이 인정되어 ‘순직’으로 처리되었는바, 이 부분 진정은 진정목적이 해결되어 별도의 구제 조치가 필요하지 않은 경우로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

### 다. 진정요지 다항(알권리 침해)

알권리는 국가나 사인의 방해 없이 일반적으로 접근할 수 있는 정보를 수집할 수 있는 정보수집의 자유의 측면과, 국가나 기업 등에 정보를 공개해줄 것을 요구할 수 있는 청구권적 측면을 함께 가진다. 이 부분 진정에서 진정인은 자신이 피해자의 아버지로서 피해자의 사망사실을 통지받지 못한 것이 알권리를 침해받은 것이라고 주장하나, 피진정부대 측이 피해자의 사망사실을 유가족 중 일인에게 통지한 상황에서 추가적으로 진정인에게만 그 사실을 알 수 없게 고의적으로 방해 또는 은폐하였다거나, 별도의 진정인의 요청을 묵살 또는 방치하였다고 볼 만한 정황은 확인할 수 없는바, 이 부분 진정은 알권리 침해가 있었다고 보기 어려워 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

다만, 가족구성의 형태가 다양해지는 현대 사회에서 별다른 제도개선 없이 현행 제도가 유지된다면 진정인의 사례와 같은 안타까운 일은 또 다시 재발할 수 있을 것인바, 관련한 제도개선의 필요성에 대해서는 아래에서 논하기로 한다.

### 라. 진정요지 라항(정보공개 청구에 대한 일부 비공개)

진정인은 수사기록에 대한 정보공개 청구에 대하여 헌병과견대 소속 피진정인 3이 대부분 비공개 결정하여 부당하다고 주장하고 있으나, 인정사실 파악에서 보는 바와 같이 정보공개가 청구된 12개 항목 중 8개 항목이 공개된 사실을 볼 때 진정인의 주장이 사실과 부합한다고 보기 어렵고, 일부 비공개된 정보와 관련한 불복방법으로 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」에 따른 이의신청, 행정심판, 또는 법원의 행정소송 등 별도의 구제절차가 인정되는바, 이 부분 진정은 위원회가 조사하는 것이 적절하지 않은 경우로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호에 따라 기각한다.

## II. 의견표명

### 1. 검토배경

앞서 언급한 바와 같이 부대 측이 소속 장병의 사망통보를 하는 과정에서 특별한 절차적 위반이나 알권리 침해에 이를 만한 행위는 없었다고 하더라도, 현행 통보제도가 다양하게 세분화 되어가고 있는 현대사회의 다양한 가족형태를 포섭하지 못하여

결과적으로 자식을 군에 보낸 아버지가 자식의 사망사실을 알지 못해 자식의 장례식조차 참석하지 못 했던 안타까운 현실이 발생하게 된 부분에 대해서는 제도개선의 필요성이 있다. 이에 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 아래와 같이 의견표명을 검토하였다.

## 2. 의견표명 이유

「부대관리훈령」 제266조는 사망통지에 있어 유족에게 장병의 사망사실을 가장 신속하고 정확하게 통보하되 경험 있고 책임 있는 간부를 사망통보관으로 임명하여 예를 갖추어 통보하여야 한다고 규정하고 있다. 「부대관리훈령」이 유족의 범위에 대하여 명확하게 규정하고 있지 않으나, 배우자, 자녀, 부모, 60세 미만의 직계존속과 성년인 형제자매가 없는 미성년 제매(弟妹)를 유족의 범위로 하고 있는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제5조 제1항 등을 참고하면 진정한 이혼 여부나 친권 유무와는 무관하게 당연히 유족으로서 그에 걸맞는 예우를 받을 자격이 있다.

현실에 존재하는 가족형태는 입양, 이혼, 사별, 한부모가족, 조손가족, 재혼가족 등과 같이 매우 다양함에도 단순히 전통적인 고정관념에 입각해 가족형태에 대한 별다른 고려 없이 사망통지를 실시하는 것은 관련 규정이 정하고 있는 국가의 사망자 및 유족에 대한 예우에 부합하지 않을 뿐만 아니라, 관련 통지를 받지 못해 장례절차 등에 참석하지 못한 유족에게는 돌이킬 수 없는 상처로 남을 수밖에 없고, 나아가 한 개인의 사망은 경우에 따라 여러 권리의무관계의 변동을 초래할 수도 있는 것인바, 국가가 신상관리의 책임을 맡고 있는 장병이 사망한 경우의 통지는 변화된 가족형태를 고려하여 시행될 필요가 있다.

물론, 부모의 이혼 등에 관한 사항 등은 민감한 개인정보이므로 이를 확인·기록하는 것이 인권침해적 요소가 있다는 지적은 타당해서, 부대관리라는 명목 하에 소속 장병이 밝히고 싶지 않은 민감한 사생활 정보를 모두 밝히게 하는 것은 부적절하다. 다만, 적어도 이 사건과 같이 사망사고가 발생한 경우에는 보다 적극적인 조치가 요구된다 할 것이다.

이 사건 발생 이후 해군본부가 가족기재사항과 함께 연락처를 기재하도록 서식을 변경하였으나, 이것만으로 적절한 대응책이 수립되었다고는 보기 어렵다. 이 사건의 초동 수사과정에서 수사기관이 사망자의 가족형태의 특이점을 발견하고 연락처 등을 확인한 상태였다고 한다면 이를 수사상 이유로 기밀에 부칠 것이 아니라 해당 소속부

대와 긴밀히 협조하여 유가족에게 적절한 사망통지가 될 수 있도록 하는 등의 제도적 개선책을 마련할 필요가 있다.

### Ⅲ. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제25조 제1항, 제32조 제1항 제7호, 제39조 제1항 제1호, 제2호 및 제3호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 8. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

**별지**    **관련 규정**

1. 「부대관리훈령」

제266조(사망통보 및 유가족 지원) ① 유가족에게는 가장 신속하고 정확하게 통보하되 경험 있고 책임 있는 간부를 사망통보관으로 임명하여 최대의 예를 갖추어 통보하여야 한다.

② 사고내용은 간명료하게 사실만을 통보하고, 사고내용을 추측하여 설명하거나 답변하여 사고의 축소·은폐 의혹을 사지 않도록 유의하여야 한다.

③ 작전활동이나 해외파병 등의 특수상황의 경우 상황을 고려, 별도의 사망통보관을 임명하여 유가족을 방문 통보할 수 있으며, 유가족이 원거리 거주하는 경우에는 자군내 최근접 장성급 부대장과 협조한다. 이 경우 협조요청 받은 최근접 부대의 장(장성급 부대장)은 사망통보담당관을 지원할 수 있다.

④ 방문 사망통보담당관은 업무의 성격을 고려하여 인사참모(과장) 및 주임원사 등 숙련자를 활용하고 필요시 군종장교를 동반할 수 있으며, 유가족이 희망하는 장소에서 안내를 지원할 수 있다.

⑤ 장성급 부대장은 피해자 유가족 지원을 위해 유족지원전담관을 임명하여 유족보상(유족연금·퇴직수당 신청, 사망보상금 지급, 국가유공자 등록, 보훈연금 신청 등을 포함한다)에 관한 모든 행정업무를 출장대행 서비스 개념으로 지원한다.

⑥ 피해자의 1, 2차 상급지휘관 또는 장례위원장(구성시), 장성급 지휘관 중 1인 이상은 장례식후 10일 이내 위로서신을 작성하여 작성·전달한다. 다만, 개인적 요인에 의한 자살 등 상황을 고려 장성급 지휘관 판단으로 이를 생략할 수 있다.

⑦ 각 군 참모총장은 사망사고 처리절차 관련 세부사항을 발전시키고 필요시 관련 업무지침서를 작성·활용한다.

2

**[사관생도 부당한 연대책임 강요 관련 의견표명]**

2019. 8. 22. 19진정0278000 결정

**■ 결정요지 ■**

피해자들의 지휘관인 피진정인이 동료 사관학교생도의 공무출장 중 음주 및 교통사고 발생 관련, 피해자 생도 전원에 대한 외박 통제 및 야간 단체 뒤통을 명령으로 인하여 휴식권을 침해하였다고 제3자 진정인이 진정을 제기하였으나, 제보자 및 피해자들은 조사 과정에서 신분을 밝혀지는 것을 원하지 않았기에, '피해자가 조사를 원하지 아니하는 경우'로 보아 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제3호에 따라 각하 결정을 함.

다만, 생도들이 보다 인권친화적인 교육환경에서 교육받을 수 있도록 보다 합리적 교육방식과 훈육을 시행하는 것의 필요성이 있기에 육군사관학교장에게 의견표명을 함.

**■ 진 정 인 ■** ○○○**■ 피 해 자 ■** 육군사관학교생도 2, 3, 4학년 생도 900여명**■ 피진정인 ■** 육군사관학교장 등**■ 주 문 ■**

1. 진정사건에 대하여는 이를 각하한다.
2. 육군사관학교장에게, 생도들에 대한 교육과 훈련 과정에서 연대책임을 강요하는 일이 없도록 지휘근무 생도들을 포함하여 학교 구성원에 대한 인권교육을 강화하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한다.

**■ 이 유 ■****I. 진정사건 조사결과****1. 진정 요지**

육군사관학교장은 0학년 생도가 2019. 3. 27. 외박 중 음주 및 교통사고를 당한 사

실을 인지한 뒤, 연대책임을 물어 2019. 3. 31.부터 생도 전원의 외박을 통제하였고, 또한 학교측은 훈육장교들을 개입시켜 4. 1. ~ 4. 까지 2, 3, 4학년 생도 전원에게 일과 후 휴식시간인 22시부터 23시까지 군장을 메고 구보를 시키는 등 생도들로 하여금 자기의 행위가 아닌 행위로 인하여 불이익한 처우를 받게 하고, 부당한 일차려로 생도들의 휴식권을 침해하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인의 주장

위 진정요지와 같다

### 나. 피진정인의 주장

#### 1) 단체 뺨걸음의 자발성 관련

2019. 3. 27(수). 0학년 생도 5명의 공무출장 중 음주 후 교통사고 발생과 관련하여 4.1(월).~5(금).까지 야간 22:00~23:00간 생도들 자체 ‘건전한 음주문화 정착토의’를 할 수 있도록 하였다. 관련하여 평일이기 때문에 외출·외박을 제한한 사실이 없고 이어지는 주말에도 정상적인 외출·외박이 진행되었다.

이때 지휘근무 생도(여단장생도, 인사참모생도, 부여단장생도, 대대장생도)들이 자발적으로 찾아와 자기들끼리 자성활동이 필요하다는 의견이 모여져 4.1.~4.4.까지는 단체 뺨걸음을 하고 4.5.(금)만 토론하는 것이 의견이라고 하여 이를 생도대장(준장 A, 현 0군단 전출)이 승인한 것이다. 이처럼 생도들의 자발적 의견을 존중하여 진행된 것이고 학교측은 이행 과정에서 지휘근무생도에게 격려문자(SNS)를 보낸 것과 안전을 고려 구급차 지원 등 조치했을 뿐 어떠한 강요사실이 없다.

#### 2) 연대책임을 묻는 것 아닌지에 대하여

생도들의 의견이 자신들도 무단 음주에 자유롭지 못하고 거리낌이 있으므로 자율적 기강확립이 필요하다는 여론이 다수라고 보고받았다.

생도들의 의견을 그대로 수용하여 마음대로 하라고 하는 것은 아니고 단체 뺨걸음의 생도들 의견이 학교 교육의 목적상 그 기준이나 상식에 부합하는 수준이어서 승인한 것이다.

또한, 22:00 ~ 23:00 시간은 생도들 취침시간이 아니고 자율활동 시간이어서 취침 등 휴식권을 침해했다는 주장은 과도한 것이다.

3) 사관학교의 설립 취지에 맞게 국가관, 안보관, 군인으로서의 기본 교육 차원에서 진행된 것이다.

#### 다. 참고인의 진술

1) 0학년 생도의 음주 사고 사실을 부생도대장(△△△)에게 전달받았으면서 생도들 자체 회의를 하라는 지시를 받아 2019. 3. 31.(일) 회의를 하였다. 당시 지휘근무 생도 전원이 참석하였다.

2) 회의 결과 공무출장 시 음주 금지 등 하지 말아야 할 행동을 교육받았음에도 생도가 이를 어겼고 중상을 입은 사건이 발생하였다. 이에, 학교에 대한 이미지 개선, 육사의 도약적인 변혁 추진 과정에서의 음주사고에 대한 반성, 군기강 확립, 철차탁마의 심정으로 2~4학년 전체 생도(900명)가 2019. 4. 1. ~ 4. 4. 22:00~23:00까지 무장(장비 중량 13kg)으로 구보를 하는 것이 좋겠다는 의견으로 결정되었다. 육사 현역간부의 지시는 전혀 없었다.

3) 이 결정사항을 부생도대장에게 보고하였고 부생도대장은 생도대장에게 보고하여 이에 대한 승인을 받아 실시한 것이다. 당시 환자를 파악하여 열의 시켰으며, 안전사고 예방 및 조치를 위해 구급차를 배치 운영하였다.

4) 야간에 진행된 것은 주간에는 기본적인 오전, 오후 학과가 있기 때문에 야간 지·인·용 시간(자율시간)에 진행된 것이다.

### 3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

#### 가. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 진술, 참고인 진술, 생도생활예규, 육군병영생활규정, 현장조사(2019.4.3.) 결과, 부대일지(당직근무결과보고서) 등에 의하면 다음과 같은 사실

이 인정된다.

1) 육군사관학교는「사관학교설치법」에 따라 설치된 4년제 특수대학이며, 생도들은 졸업과 동시 육군 소위로 임관한다. 학년당 정원은 약 300여명이며 1~4학년 혼합하여 생도연대를 만들고 이중 4학년 위주로 자치기구인 지휘근무 생도여단<sup>8)</sup>을 구성한다. 학교는 훈육대장(소령) 및 생도대장(준장) 등으로 구성된 생도대와 학교본부의 조직으로 되어있다.

2) 육군사관학교는 학교 입시홍보 차원에서 2019. 3. 27. ~ 3. 31. 까지 2~4학년 생도 900여명을 공무출장 형식으로 고등학교 모교를 방문 홍보활동을 하였는데, 첫날 인 3. 27. 진정 외 0학년생도 000 등 4명은 규정상 제한된 음주 후 이동하는 과정에서 교통사고 피해를 당하였고, 학교측은 교통사고 피해자 부모를 통하여 이를 인지하였다.

3) 학교측은 생도들이 복귀한 후 2, 3, 4학년 생도들을 대상으로 4. 1(월). ~ 4. 5(금). 까지 ‘건강한 음주문화 정착토의’ 등을 진행하도록 하였고, 사고자 4명에 대하여는 징계위원회를 개최하여 근신 등의 조치를 하였다.

4) 여단장생도, 인사참모생도 등 지휘근무 생도들은 2019. 4. 1(월). 부생도대장을 찾아와 생도들 자성 차원에서 0학년 이상 야간에 단체 뺑걸음을 할 것을 건의하였고 이에 학교측(생도대장)은 이를 승인하였다.

5) 2019. 4. 1.(월). 학교측은 22:00~23:00간 학교 내에서 2, 3, 4학년 생도 900여명에 대하여 단체 뺑걸음(무장 13kg, 거리 5km)을 진행하였고 이때 부생도대장은 시행 전 지휘근무생도에게 “지휘근무 생도들이 리더십을 발휘하여 겨안고 가기 바람” 등 문자를 보낸 사실이 있다. 이날 일부 생도가 연대책임이 부당하다며 진정인척에 전화상담을 하였다.

6) 2019. 4. 2.(화) 이 사실이 언론에 보도되자 학교측은 4. 2.~3. 지휘근무 생도들에 대하여만 축소·시행 하였고, 단체 뺑걸음 일자별 실시사항은 부대일지(당직근무결과보고서)에 기록되어 있다.

---

8) 생도생활예규 제5장에 따라 구성되며 성적, 리더십 평가 등을 거쳐 학교측(생도대장 및 훈육관)이 임명함.

7) 육군사관학교 일일 과업은(생도생활 예규) 다음과 같다.

- 06:00 : 기상 및 점호
- 06:20 : 조식 및 학과출장
- 08:00 ~ 17:00 : 학과 출장
- 17:00 ~ 23:00 : 지인용 시간(자율시간)
- 23:00 : 인원점검
- 23:00 ~ 06:00 : 취침(23:00 ~ 02:00 연등 후 개인학습 가능)

나. 판단

본 진정사건은 ○○○○○에서 육군사관학교 2, 3, 4학년 생도 900여명을 피해자로 하여 제기한 일종의 3자 진정 사건이다.

「국가인권위원회법」제32조 제1항 제3호는 ‘피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우’ 이를 각하한다고 규정하고 있다. 본 진정사건의 피해자는 900여명의 생도들인데 조사 과정에서 제보자도 자신의 신분을 밝히는 것을 원치 않았고, 제보자 이외의 타 생도들이 피해자로서 조사를 희망하는지 여부를 확인하는 것은 생도들이 장교 임관을 목표로 교육받고 있는 상황에서 진정사건에 관여되는 것을 자신의 임관에 도움이 된다고 생각하지 않을 것이기에 생도들이 자신을 실명 피해자로 하여 조사를 진행하는 것에 대한 기대 가능성이 없었다.

따라서, 본 진정사건은 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자의 존재는 명백하나 ‘피해자가 조사를 원하지 아니하는 경우’로 보아 사건으로서는 이를 각하한다.

## II. 의견표명

### 1. 검토배경

국가인권위원회는 위와 같이 이 사건 진정에 대해 각하하기로 결정하였다. 한편, 「국가인권위원회법」제25조 제1항은 ‘위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다’고 규정하고 있다.

따라서, 육군사관학교가 생도들에 대하여 명예와 책임을 고취하며 엄정한 교육훈련을 중시하는 교육방침을 존중하는 동시에, 생도들이 사관학교 훈육과정에서 받은 교육 내용은 바로 일선부대에 배치되어 부대를 지휘하는 과정에서 병영문화에 직접적으로 영향을 줄 수 있다는 측면에서 생도들이 보다 인권친화적인 교육환경에서 교육 받을 수 있도록 보다 합리적 교육방식과 훈육을 시행하는 것이 필요하다고 보아 위 관련 법조항에 근거하여 의견표명을 검토하였다.

## 2. 의견표명 이유

### 가. 일차리로 진행된 야간 단체 뒤통을

육군사관학교 생도생활예규 제66조(생도생활 및 학습활동 교정)에 규정된 ‘일차려’)를 검토해 보면, 지휘근무 생도는 타 생도 및 후배 생도들에 대하여 ‘교정’을 목적으로 훈육요원의 승인을 얻어 ‘일차려’를 시행할 수 있도록 하고 있고 일차려의 내용에 뒤통음이 포함되어 있다.

본 진정사건에서 지휘근무 생도들은 자체회의를 거쳐 2, 3, 4학년 생도들에 대한 단체 뒤통음을 결정한 후 부생도대장에게 건의하였고, 학교측은 지휘근무 생도의 의견을 받아들여 생도들에게 단체 뒤통음을 진행하도록 한 것 등을 검토해 보면 본 진정사건의 단체 뒤통음은 생도생활예규에서 규정한 ‘일차려’의 일종으로 볼 수 있다. 다만, 일차려는 동일한 잘못을 반복하거나 현지교정을 통한 방법으로는 적절한 시정이 어렵다고 판단되는 경우에 한하여 시행되는 것이 바람직하다.(예규 제66조 제4항 제1호)

### 나. 자발적 진행 여부

현장조사 결과, 피진정 학교측의 주장 및 진술서, 참고인 생도의 진술내용, 일과표 등을 보면 야간 ‘단체 뒤통음’을 생도들의 건의에 의해 생도대장 승인을 받아 진행하였다는 그 주장의 내용이 일관성이 있다.

다만, 부생도대장이 지휘근무생도에게 뒤통음을 시행 전 문자를 보낸 사실이 있으나 이 문자를 보낸 행위만으로 뒤통음 결정에 학교측이 관여했다고는 보기 어려우며, 달리 학교측이나 참고인 생도가 허위의 진술을 하였다고 볼만한 특별한 내용이 확인되지

---

9) 육군규정 120(병영생활 규정) 제46조 일차려 규정은 그 적용대상이 병교육기관과 야전부대로 되어 있어 본 사건에서 육군규정은 적용되지 않는다.

않는다.

따라서 학교측에 의해 강제적으로 진행되었다는 진정인의 주장은 사실로 인정할 만한 객관적인 증거가 확인되지 않는 것으로 판단된다.

#### 다. 연대책임 및 적절성 여부

‘헌법’에서 보장하는 기본권에 대하여 국가작용에 의해 제한하는 한계에 대하여는 ‘과잉금지 원칙’에 의하여 판단할 수 있고, 본 진정사건에 대하여도 학교측의 생도들에 대한 야간 단체 뒤통을 조치가 이를 위반하였는지에 대하여 살펴보면

첫째, 생도들의 자치기구인 지휘근무 생도들의 결정과 이를 승인한 학교측의 행위가 군사교육을 시행하는 사관학교 교육의 목적에 비추어 생도들 자체적으로 음주사고 예방을 위한 자성의 시간을 갖는다는 취지로 시행된 점을 고려할 때 그 목적의 정당성은 인정된다.

둘째, 그 시행방법에 있어서는 주간의 경우 일반 학교 교육이 진행되어야 하는 사관학교 교육의 특성에 따라 야간에 시행된 부분이 있고 단체 뒤통을 시행 결과를 부대일지에 정상적으로 기록하여 관리한 점, 또한 이 진행과정에서 외출 외박을 통제된 사정이 없는 점 등을 고려한다 하더라도 단체 뒤통을 받은 생도들 중에 그 필요성 등을 충분히 납득하지 못하는 생도가 있다면 ‘특정인 때문에 벌칙을 받는 다며 특정인을 원망할 수도 있고, 이렇게 생각하는 생도들의 수가 일정 수준이 된다면 특정인을 따돌림할 우려와 부작용’이 발생할 수 있다.

또한, 「헌법」제10조에서 정하고 있는 ‘행복추구권’에서 파생되는 ‘자기책임의 원리’는 자기가 결정하지 않는 것이나 결정할 수 없는 것에 대하여는 책임을 지지 않고 책임의 범위도 스스로 결정한 결과 내지 그와 상관관계가 있는 부분에 국한됨을 고려하고, 이 자기책임의 원리는 민주적 법치주의에 당연히 내재되며 「헌법」제13조 제3항은 그 한 표현에 해당하는 것으로서 이에 반하는 제재는 그 자체로서 헌법위반을 구성한다고 판시한 헌법재판소의 결정(2002헌가27)을 참고해 보면, 본 진정사건에서와 같이 생도 개개인의 책임에서 진행된 것이 아닌 단체 뒤통을 행위는 자기책임의 원리를 벗어난 것이며, 방법적으로도 적절하지 못했던 것으로 판단된다.

셋째, 단체 뒤통을 통해 얻고자 하는 생도들의 전우애 또는 유대감 고취 등의 공적인 이익에 반하여, 연대책임을 물어 시행함으로써 생도 개개인에게 부여된 자율시간의 휴식권을 빼앗아 사기저하로 이어지는 사익의 침해 부분도 고려되어야 할 것이다.

이러한 측면에서 피진정학교에서 진행된 직접책임이 없는 생도들을 포함한 야간 단체 뺄림 행위는 「헌법」제10조에서 보장하고 있는 생도들의 행복추구권을 침해하는 것이다. 따라서 생도들이 보다 인권친화적 환경에서 교육훈련을 받을 수 있도록 의견 표명 하는 것이 적절하다고 판단된다.

### III. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제3호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 8. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 최혜리 위원 김기중 위원 한수웅

## 별지 관련 규정

### 1. 「헌법」

#### 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장)

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

#### 제13조(연좌제 금지)

③ 모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

### 2. 육사 생도생활예규(학칙의 하위규정)

#### 제 44조(생도 지휘근무)

생도 지휘근무는 미래 군의 리더로서 요구되는 역량을 배양하기 위하여 생도들에게 부여된 직책과 권한에 따라 수행되는 일체의 지휘 및 지도활동을 말하여 수평적 리더십 함양과 참모부 서벌 계급별 직책별 역할을 이해하고 생도 주도 지휘활동으로 자율과 책임을 강화하는데 목적이 있다.

#### 제 46조(지휘근무 생도 권한과 책임)

① 지휘근무생도의 권한은 다음 각호와 같다

1. 규정범위 내에서 일과진행 통제, 기능별 위임 또는 지시된 임무 수행을 위한 명령 및 지시를 할 수 있다.
2. 지휘근무생도는 생도생활 지도를 위하여 포상 및 징계권한을 갖는다.

② 지휘근무생도의 책임은 다음 각호와 같다.

1. 솔선수범하는 자세로 사관생도의 모범이 된다.
2. 적극적이고 능동적인 지휘활동을 하며, 그에 대한 책임도 스스로 부담한다.
3. 부여된 권한범위 내에서 건전한 판단과 결심 하에 명령 및 지시를 한다.
4. 5. 생략

#### 제 47조(지휘근무 생도 임명)

② 지휘근무생도의 임명방법은 다음 각호와 같다

1. 여단 및 대대 지휘근무생도는 훈육관 추천을 받아 훈육위원회에서 선발하며, 여단장 및 대대장 생도는 훈육위원회에서 지정한다.
4. 여단 및 대대 지휘관 및 참모생도, 중대장 생도는 생도대장이 임명한다.

#### 제 63조(생도생활 지도 원칙)

① 훈육요원, 교수 및 지휘근무생도는 사관생도의 생도생활 및 학습활동에 대하여 지도할 책임이 있다.

② 훈육요원은 지휘근무계선내 견제 단위별로, 교수는 전공교반별로 지도하는 것을 원칙으로 하며, 생도 상호간에는 위임받은 권한 내에서 실시 할 수 있다.

③ 지도는 교육과 교정으로 구분하여 시행한다 ④, ⑤ 생략

제 64조(지도에 대한 역할과 책임)

① 지휘근무생도는 본 예규 제46조에 명시된 권한과 책임을 바탕으로 지휘근무계선상의 생도에 대한 지도를 하여야 한다. 지도시 지휘근무생도는 지도 받는 생도의 인격을 존중하는 태도와 언행을 견지하여야 하며, 지도 방법은 본 예규에서 규정한 교육, 교정(현지교정, 지도, 열차려)의 절차를 준수하여야 한다. ②, ③ 생략

제 65조(생도생활 및 학습활동 교육)

① 교육이란 생도생활에 있어서 각종 책무에 대하여 구두 또는 문서를 활용하여 지도하는 것을 말한다

② 교육은 견제 단위로 실시함을 원칙으로 하되, 필요 시 통합교육을 할 수 있다.

제 66조(생도생활 및 학습활동 교정)

① 교정이란 생도생활에 있어서 각종 책무에 대하여 현지교정, 지도, 열차려 등을 활용하여 지도하는 것을 말한다.

② 현지교정 : 권한 - 지휘근무생도, 대상 - 지휘근무 통제범위  
방법 - 조언, 행동시범. 피교육생도 인격존중 10분 이내

③ 지도 : 권한- 훈육요원 및 지휘근무생도, 대상- 지휘근무 통제범위  
방법 - 인터넷 포털 이용 지도(선행)보고서 작성

④ 열차려

1. 열차려는 동일한 잘못을 반복하거나 현지교정을 통한 방법으로 적절한 시정이 어렵다고 판단하는 경우에 시행한다.
2. 모든 열차려는 훈육요원(장교 당직사령)의 사전승인이 있어야 시행할 수 있다.
3. 생도 상호간의 열차려 시행과 권한 대상 방법은 붙임 열차려 시행 권한과 대상 방법에 정하는 바에 따른다.

## [6-8] 열차려 시행, 권한과 대상, 방법

권한	대상	방법 및 제한사항
지휘 근무 생도	지휘근무 통제범위	<p>열차려 종류 : 팔굽혀 펴기, 앉았다 일어서기, 뒹굴음, 보행, 제식  * 뒹굴음 및 보행은 일일 2시간, 8km 이내로 한정</p> <p>2. 열차려 복장 : 완전군장, 단독군장, 체육복  3. 열차려 가능시간 : 18:00~ 19:50  4. 과오 정도와 체력 수준을 고려 시간 방법 결정  5. 공개된 장소 등에서 실시  6. 지도생도 복장 : 피 교육생과 동일한 복장  7. 피교육생도가 열차려를 통하여 정신수양과 체력단련등의 성취감을 느낄 수 있도록 교육해야 함  8. 피교육생도가 인간적인 수치심을 느끼거나 가혹행위로 받아들이지 않도록 해야 함.</p>

3

**【군 복무 중 인권침해로 인한 사망사건】**

2020. 1. 22. 결정 19진정0688700

**■ 결정요지 ■**

피해자는 군복무 중 피진정부대 내에서 목을 매어 사망하였고, 피해자의 부친은 피해자의 지휘관들인 피진정인들에 대하여 피해자 죽음에 대한 사인규명, 폭행 및 가혹행위 등, 병력관리 미흡 등을 이유로 진정을 제기하였으나, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호, 제3호에 따라 기각, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하 결정을 함.

다만, 사전에 피해자가 자살을 언급하는 등 비교적 명확한 징후가 있었음에도 이를 예방하지 못한 것에 대하여 사고예방을 위한 적절한 지휘관리체계의 운용여부 및 관련 개선책을 모색할 필요성이 있기에 육군00사단장에게 의견표명을 함.

■ 진 정 인 ■ ○○○(피해자의 부친)

■ 피 해 자 ■ 故 ◇◇◇

- 피진정인 ■ 1. □□□
- 2. □□□
- 3. □□□
- 4. □□□

**■ 주 문 ■**

- 1. 피진정인 □□□에 대한 진정은 각하한다.
- 2. 육군 00사단장에게,

장병 자살사망사고 예방을 위하여, 신상관리위원회 운영 실태를 점검하고, 연대통합 행정망의 특이 면담사례는 심층면담 등이 진행될 수 있도록 신상관리 방안을 강구하는 등 자살사망사고 관련 예방대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

- 3. 피해자에 대한 ‘사인규명 요구’와 피진정인 □□□, □□□, □□□에 대한 ‘책임 요구’ 부분은 각 기각한다.

## ■ 이 유 ■

### 1. 진정의 요지

진정인은 육군 00사단 0연대 0대에서 복무 중(이하 '피진정부대'라 한다) 사망한 피해자 ○○○의 아버지로서, 아래와 같이 피진정인들이 피해자에게 인권침해행위를 하였다고 주장한다.

가. 피해자는 2018. 2. 입대하여 피진정부대에서 상병으로 군 복무 중 2019. 8. 30. 만기전역을 3개월여 남기고 부대에서 사망한바, 그 사인규명을 원한다.

나. 피진정인 1은 당시 피해자의 소대장으로서, 피해자에게 폭언과 폭행 및 가혹행위를 가하여 피해자가 사망하게 되는 직접적 원인을 제공하였다.

다. 피진정인 2, 3은 당시 피해자의 중대장 및 행정보급관으로서, 부대원 병력관리를 철저히 하여야 함에도 불구하고 부대원 병력관리를 소홀히 하여 피해자의 사망을 방조하였다.

라. 피진정인 4는 당시 피해자의 대대장으로서, 피해자가 사고 직전에 면담을 신청하여 고충을 토로하였음에도 사안을 가볍게 여기고 이를 해결해주지 않아 피해자의 사망을 방조하였다.

### 2. 당사자의 주장 및 참고인의 진술요지

#### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

#### 나. 피진정인의 주장

##### 1) 피진정인 1

피해자인 故 ◇◇◇상병에 대한 과학적 식별도구를 통한 인성검사 및 스트레스 진단(2018. 6. 14.) 결과 고위험군으로 나타났고, 관계유형도 검사(2018. 7. 2.) 결과 배척형, 복무적응도 및 자살위험도 검사(2018. 7. 23.) 결과 '관심필요'로 나왔으나, 당시 피해자는 곧 상병 진급을 앞둔 상황으로 특별관리가 필요한 '도움배려' 병사가 아니어서 특별히 신경 쓰지 않았다.

피해자의 변사사고(이하 ‘사고’라 한다)가 발생한 2019. 8. 30. 이전 본인은 부대 내 박격포 우수부대 선발 준비로 바빠서 면밀한 신상관리를 하지 못했다. 사고 한 달 전인 2019. 7. 30. A 상사가 당직근무 시 피해자와 면담을 통해 자살징후를 식별하였는데, A 상사가 면담을 하였기에 본인은 면담을 하지 않고 지켜보기만 하였다. 이유는 피해자가 괜찮아 보였고 피해자에게 걱정거리를 물어보았을 때, 괜찮다고 답하여 괜찮은 줄 알았기 때문이다. 당시 실시한 면담내용을 연대통합행정업무망에 기록하지는 않았다. 특별관리가 필요한 인원은 중대 신상관리위원회에서 심의하여 집중관리를 할 수 있으나, 당시로서는 피해자에 대해서 이러한 조치를 고려하지 못했다.

2019. 8. 30. 08:30 경 아침점호 시 피해자가 연병장으로 나오지 않아 “얼차려를 주겠다. 군장 써서 흡연장 앞으로 오라”고 하였다. 이후 9시 경 생활관에 갔더니 피해자가 멍그적 거리고 있어서 “군장 대신 징계로 처리할테니 진술서를 작성하라”고 지시하고 본인은 야외 지형정찰을 나갔다. 같은 날 10:40경 대대장인 피진정인 4가 본인에게 전화로 “피해자를 잘 상담하라”고 지시하였다. 또한 피진정인 4는 “◇◇(피해자)가 미안해한다. 필요하면 소대원들 앞에서 ◇◇가 소대장(피진정인 1)에게 공개 사과하는 것도 생각해봐라”라고도 하였다. 지형정찰을 마치고, 11시 경 부대로 들어와 피해자와 면담을 하니 피해자는 “뭘 잘못했는지 알고, 죄송하다”고 하였다. 11:40경 피진정인 4에게 전화하여 “면담 잘 했다, 피해자에 대한 공개사과는 필요 없을 것 같다”고 말한 바 있다. 사고 전에 피해자가 분대장 포상휴가에 대해 물어 보아서 제한될 것 같다고 답을 한 바 있다.

본인은 화날 때는 화를 내는 편이지만 피해자에게 욕을 하지는 않았다. 현재는 인접 중대로 인사이동하여 근무 중이고, 피해자에 대한 폭언, 폭행 모욕 등으로 군수사기관(군검찰)의 수사를 받고 있다.

## 2) 피진정인 2

2018. 6. 7. 피진정부대 0중대장으로 보임하였다. 보임 당시 피해자는 본인 보다 1주일 정도 먼저 인접대대에서 전입을 온 상태였다. 피해자에 대하여 개별면담을 3~4회, 수시 면담을 20여 회 진행하였으나 특이사항이 없어 연대통합행정업무망에 별도 기입하지 않았다.

2019. 7. 30. 당직사관인 △△△ 상사로부터 ‘죽고 싶은 마음이 있다. 삶에 의욕이 없다’등 피해자에 대한 면담내용을 보고받고 행정보급관인 피진정인 3에게 관심을 가

지라고 했다. 이후 피해자를 부대 막사 통로에서 봤을 때 피해자에게 ‘무슨 일 있냐’고 물었는데 피해자는 헛김에 한 말이라고 하여서 본인은 그냥 해프닝으로 생각하고 피해자에 대한 추가 면담을 실시하지 않았고, 관련 내용도 연대통합행정업무망에 기록하지 않았다.

사고 직전인 2019. 8. 29. 18:34 경 피해자가 문자로 징계로 인해 분대장 포상휴가 가 박탈되냐고 본인에게 물어서 중대 심의위원회 심의를 거쳐 결정될 문제라고 답변하였다.

본인은 사고 이후 정기 인사이동으로 현재는 00사단에서 근무 중이며, 00사단에서 피해자의 사고와 관련한 내용을 00사단으로 이첩하여 현재 부대 징계위원회에 회부되어 있다.

### 3) 피진정인 3

2019. 7. 30. △△△ 상사로부터 피해자가 “죽고 싶다”는 이야기를 했다는 말을 듣고 중대장인 피진정인 2에게 피해자에 대한 추가면담을 시행할지 물었는데 피진정인 2가 직접 하겠다고 했다.

사고당일 20:45 당직사관으로부터 사고발생 연락을 받고 부대로 복귀하였으며, 위 병소 도착 시 피해자가 사단병원인 ○○병원으로 이송된 사실을 알고 중대장인 피진정인 2와 함께 ○○병원으로 이동하였고, 이 후 국군○○병원까지 따라갔다. ○○병원에서 피해자에 대한 심폐소생술을 시행할 당시 군의관이 피해자의 부모님께 연락을 하였고 물어서 같은 날 22:03경 피해자의 부친인 진정인에게 전화하였고, 군의관이 피해자의 부친에게 국군○○병원으로 와달라고 요청하였다.

중대원에 대하여 휴가 등 특별한 경우 신상면담을 하고 기록하며, 피해자에 대해서도 그러하였다. 사망당일 피해자의 진술서 내용에 대하여 질책한 것은 기억나지 않는다. 피해자의 사고 관련으로 00사단 사고대책위원회에 회부되어 ‘무혐의 처분’을 받았다.

### 4) 피진정인 4

피해자는 2019. 9. 1.부로 병장 진급 예정이었고, 이를 전인 2019. 8. 30. 15:30경 중대장인 피진정인 2에게 진급신고를 마친 바 있고, 진급신고 이후에 사고가 발생하였다.

피진정인 2로부터 피해자의 관계유형검사 시 특별한 문제점이 없었고 동기들과 잘

지낸다고 보고를 받아왔다. 사고 전 피해자가 △△△ 상사에게 “죽고 싶다”는 말을 한 것도 전혀 알지 못하였고, 사고 이후에서야 연대통합행정업무망 기록을 보고 알게 되었다.

사고당일 피해자가 본인을 찾아와 대대장실 앞 의자에 앉아 있는 것을 보고 면담하였고, “자신이 불침번 근무 중 불량으로 휴가 제한 5일 처분을 받은 사실이 있는데 이것으로 인해 분대장 포상휴가(7일)를 제한한다는 것이 부당하여 대대장(피진정인 4)님의 조언을 구한다”고 하였다. 이야기를 들어보니 피해자는 사고 당일 오전에 소대장인 피진정인 1의 집합지시에 불응한 사실이 있어, “일부러 집합하지 않은 것은 소대장 입장에서 좋지 않게 보였을 것이다. 목표를 가지고 잘 생활하라.”고 하였고, 이후 피진정인 1에게 전화하여 피해자의 심리 상태를 말해주었다. 피해자에게 피진정인 1에 대한 공개사과를 하라고 언급했다는 부분은 기억나지 않는다. 피해자의 사고 관련으로 00사단 사고대책위원회에 회부되어 ‘무혐의 처분’을 받았다.

## 다. 참고인

### 1) 참고인 1

사망사고 발생 1달여 전인 2019. 7. 30. 중대 당직을 서면서 피해자의 복장을 지적해준 바 있고, 다음날인 2019. 7. 31. 07:00 경 족구장에서 아침점호를 하는데 피해자가 고개를 숙이고 있어서 “왜 복무신조를 복창하지 않느냐?”고 지적 했더니 피해자가 불쾌한 표정을 지었다. 이후 행정반에서 군대 예절 교육 중 다른 인원들이 들어와서 중대장실로 옮겨 면담을 계속하였다. 그런데 면담과정에서 피해자가 느닷없이 “죽고 싶습니다. 저는 왜 살고 있는지 모르겠습니다”, “어제도 박격포 사격을 했는데 저거 하나면 쉽게 해결할 수 있다는 생각을 계속 했습니다”라고 했다. 또한 “제가 죽고 싶다고 했던 내용은 아무한테도 얘기 안했으면 좋겠습니다”라고 하였다. 피해자와 면담 후 연대통합행정업무망에 면담기록을 입력하고, 중대장인 피진정인 2에게 면담 내용을 전부 말해주었다. 이후 소대장인 피진정인 1에게도 면담내용을 알려 주고 병력관리에 참고하라고 말했다.

### 2) 참고인 2

사고일에 중대 당직사관이었으며, 그 날은 조기퇴근의 날이므로 중대장 등 대부분의 간부가 조기퇴근 하였다. 규정상 당직자는 당직일 16:00부터 투입되어야 하나, 훈련

관련 작전지도 준비 관계로 17:15 경 당직에 투입 되었다. 중대 관할인 위병소 등 근무자 신고를 19:00에 받고 근무철저 등을 지시하였어야 하나, 다음날 합참 점검 때문에 근무자 신고를 정시에 하지 못하고 지연된 바 있다.

피해자가 17:40경 마지막으로 목격된 후 20:40경 사망한 채 발견될 때까지 4시간여 동안 유동병력으로 인지되지 못했는데, 이 부분에 대하여 부대 간부로서 어떠한 말을 하여야 할지 모르겠다.

### 3) 참고인 3

피해자는 유격 조교도 하고 분대장으로서 잘 지냈고 발표도 잘 하고 특별히 문제되는 부분이 없었으며, 간부들과도 잘 어울렸으나 소대장인 피진정인 1과 잘 맞지 않았다. 피해자는 치질수술로 힘들어 했으나, 소대장인 피진정인 1은 피해자에게 별거 아닌 것으로 대했다.

피해자는 불침번 근무 불량 1건으로 인해, 휴가제한 5일, 진급누락, 분대장 포상휴가 7일제한 등 3가지 불이익을 한꺼번에 당한 면이 있다. 피해자는 말년휴가 시 자신의 아버지(진정인)와 춘천마라톤에 참가 할 거라고 했으나 휴가제한으로 무산되었다. 피해자는 휴가계획을 달력에 적어 놓았다가 휴가가 제한되니 실망하는 모습을 보였다.

사고당일 오전 피진정인 1은 피해자를 질책하였다. 피해자가 진술서를 작성하여 제출하려는 과정에서 행정보급관인 피진정인 3은 피해자에게 “종이가 아깝다. 다시 써와라”라며 질책하였다. 피해자는 사고당일 대대장(피진정인 4) 면담을 하겠다고 대대장실 앞에서 대기하였고 “씨발 좃같다. 진짜 언제까지 당하고만 살아야 하나?”라는 말을 하였다.

### 4) 참고인 4

병력 신상관리는 중대급의 경우 중대장실 또는 옆 상담실 등에 컴퓨터를 설치하여, 전입신병의 경우 8주에 맞춰 여러 가지 과학적 식별도구 검사를 진행한다. 과학적 식별도구는 ①신인성 검사, ②개인안전지표, ③인터넷 중독진단, ④정신건강 자가진단을 포함한다. 신인성 검사가 가장 기본적이고 종합적인 검사도구로 최신화되어 있으며, 인터넷 중독, 정신건강 지표 등을 모두 포괄한다. 신인성 검사를 기본으로 개인 안전지표가 이를 보완해주는 시스템이다.

병력관리를 실시하는 소대장, 중대장, 대대장 등이 이를 게을리 하였다고 하여 징계하는 것은 없고, 사단단위에서 지도 점검을 꾸준히 하고 있다. 또한 지도점검 결과는 보고서로 작성하여 기록하고 있다. 중대급 부대는 전입신병에 대하여 전입 8주차에 신상관리위원회를 개최하여 도움배려형 여부를 결정하며, 이는 간부들이 전부 공유할 수 있다. 다만 도움배려병사에 대한 특이 면담 내용이 입력되었다고 하여 상급자가 이를 특별히 식별할 수 있는 방법은 없다.

피해자에 대한 2019. 12. 육군본부 전사망심사 시 피해자는 ‘순직’으로 인정되었고, 피진정부대 관계자들에 대한 00사단 사고대책위원회(2019. 11. 5.) 심의 결과 중대장(피진정인 2)은 ‘징계의결 요구’, 나머지 인원은 ‘무혐의 처분’으로 결정되었다.

### 3. 인정사실

진정인의 주장, 피진정인의 진술, 참고인 진술, 현장조사 결과보고서, 00사단 법무참모부의 변사사건기록, 신인성검사 업무 매뉴얼, 순직심사결과, 사고대책위원회 결과 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피해자는 2018. 2. 26. 대한민국 최전방 수호병으로 입대하여 육군 00사단 00연대 0대에 배치 받아 복무 중, 부적응 등의 문제로 GOP에 투입되지 못하고 2018. 6. 5. 같은 연대 내 후방부대인 피진정부대 0중대로 전출되어 복무하였다.

나. 피해자는 2018. 6. 14. 신인성검사 결과 스트레스 지수 고위험군(27점), 2018. 7. 2. 관계유형검사 결과 배척형, 2018. 7. 23. 복무적응도 검사 결과 주의 단계 등으로 나왔으나, 피진정인들은 상담관 면담 등의 조치나 규정에 따른 사고예방 면담, 연대통합행정업무망 기록 등을 실시하지 않았다.

다. 피해자는 2019. 7. 20. 중대 막사 내 야간 불침번 근무 시 근무 순서를 병사들과 임의로 변경하고 근무 중 취침하여, 2019. 7. 29. 중대 징계위원회에서 휴가제한 5일의 제재를 받았다.

라. 피해자는 2019. 7. 30. 야간 불침번 근무 후, 2019. 7. 31. 07:00경 아침 점호 시 당직사관 △△△ 상사에게 태도 불량으로 지적 받은 후 중대장실에서 당직사관과 면담 시 “죽고 싶다는 생각을 한다”는 이야기를 하였다.

마. △△△ 상사는 위 인정사실 다항의 면담사실을 피진정인 2 및 피진정인 3에게 전달하였으나, 이후 피진정인 2, 3은 심층 면담을 진행하지 않았다.

바. 피해자는 2019. 2.부터 사고일인 2019. 8. 30. 직전까지 약 7개월간 분대장임무를 수행하였고, 2019. 8. 29. 아침 분대장 임무를 마치면서 소대장인 피진정인 1에게 분대장 포상휴가(6박 7일)를 요청하였으나, 피진정인 1은 “포상휴가 짤릴 것이다. 너 징계 먹었잖아”라고 답변하였다. 이에 피해자는 2019. 8. 29. 18:34경 중대장인 피진정인 2에게 문자를 보내 이 내용이 사실인지 문의하였고 피진정인 2는 회의를 통해 결정될 사안이라고 답변하였다.

사. 피해자는 2019. 8. 30. 08:30경 소대장인 피진정인 1의 집합지시에 응하지 않고 생활관에 있다가, 08:53경 피진정인 1에게 족구장으로 호출되어 완전무장 지시를 받은 후 생활관에서 완전무장준비를 하던 중, 피진정인 1에게 완전무장 준비 속도가 늦다는 이유로 질책을 받았고, 완전무장 대신 징계처리를 위한 진술서를 작성하라는 지시를 받았다.

아. 피해자는 2019. 8. 30. 10시 경 대대장인 피진정인 4를 찾아가 면담을 신청하였고, 피진정인 4는 소대장인 피진정인 1과 면담을 잘 할 것을 지시한 후 피해자를 돌려보냈고, 이후 피해자는 피진정인 1에게 찾아가 사과하였다.

자. 피해자는 대대장인 피진정인 4와 면담을 실시한 후 2019. 8. 30. 13시 경 참고인 3에게 “씨발 좆같다. 진짜 언제까지 당하고만 살아야 하나?”등의 발언을 하였다.

차. 피해자는 2019. 8. 30. 소대장인 피진정인 1 지시에 따라 진술서를 작성하고 이를 제출하는 과정에서 행정보급관인 피진정인 3에게 “중이가 아깝다. 다시 작성하라”는 질책을 받은 바 있고, 17:40경 화장실을 다녀온 모습이 마지막으로 목격 된 후, 20:40경 피진정부대 내 외곽 울타리철책에서 목이 매인 채 발견 되어 사단병원을 거쳐 국군〇〇병원에서 2019. 8. 31. 06:38경 최종 사망판정을 받았다. 피해자의 당일 행적은 아래와 같다.

시간	장소	행 적
2019.8.30. 08:40	연병장	피해자가 피진정인 1의 지시 '감사나눔 1,2,3 운동' 집합에 응하지 않음
09:00	연병장	피진정인 1(소대장)이 피해자를 불러 냄
09:30	생활관	피진정인 1이 피해자에게 '군장싸서 나오라 하는데 왜 안나오냐'는 질책과 '군장싸지 마라. 징계하겠단다'는 말을 함
10:00	생활관	피해자가 진술서 작성 중 피진정인 4를 만나러 가겠다고 나감
10:40	대대장실	피진정인 4 면담
12:00	식당	점심식사

시간	장소	행 적
12:05	연병장	피진정인 1이 피해자를 호출하여 나감
13:10	생활관	피해자가 동료에게 '대대장(피진정인 4)와 면담했는데 확실하게 말하지 않았다'라고 말함
13:15~14:40	교회	피해자가 사고예방토론회에서 발표
15:00	연병장	피해자 중대 진급자 신고식 참석
17:40	화장실	화장실에 휴지를 들고 다니는 피해자가 목격됨
20:30	울타리	피해자 목이 매인 채 발견됨
2019.8.31. 06:00	○○병원	피해자 사망판정

카. 피해자 사고의 수사관찰인 육군 0군단 헌병단 및 00사단 검찰부는 피해자에 대한 검시 등 결과 사인과 연관 지을 외상이 없고, 주변 다듬이나 신체에 방어흔이 없으며, 목 부위 삭흔(索痕), 후두부 사상방 일주에 따라 '목땀에 의한 질식사'로 진단하였다.

타. 사고발생 후 00사단 헌병대는 2019. 10. 29. 소대장인 피진정인 1이 피해자에게 평소 '폭행'과 '모욕'한 사실 등을 확인하고 피진정인 1의 혐의를 군검찰에 기소 의견으로 송치하였다.

파. 피진정부대의 상급부대인 육군 00사단은 2019. 11. 5. 피해자의 사고와 관련된 '사고대책위원회'를 개최하여, 중대장인 피진정인 2를 징계위원회에 회부하고, 대대장인 피진정인 4와 행정정보급관인 피진정인 3에 대하여는 '혐의 없음'으로 결정하였다.

하. 육군본부는 2019. 12. 31. 피해자에 대한 순직심사를 진행하여 '순직'으로 인정하였다.

#### 4. 판단

##### 가. 진정요지 가항 '사인 규명 관련'

이 부분 진정인의 주장은 관할 군 검찰부가 피해자에 대한 검시결과 사인과 연관 지을 외상이 없고, 주변 다듬이나 신체에 방어흔이 없으며, 목부위 삭흔, 후두부 사상방 일주에 따라 목땀에 의한 질식사로 진단하였음에도 그 사망원인에 의문이 있다는 취지로 보여지나, 군 수사당국의 객관적인 검시결과와 더불어 각종 기록 및 관계인 및 참고인들의 진술로서 확인되는 사건당일을 전후한 정황을 살펴볼 때도 군 수사당국의 수사와 결론을 달리하여 피해자의 사망을 타살로 불만을 객관적인 증거나 정황은 확인

되지 않는바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

#### 나. 진정요지 나항 ‘소대장의 폭행 및 가혹행위 등’

인정사실 카항에서 보는 바와 같이, 00사단 헌병대는 이 부분 진정내용과 동일한 내용의 혐의로 피진정인 1을 기소 의견으로 송치하여 현재 수사 및 재판이 진행 중인 바, 이 부분 진정은 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호에 따라 각하한다.

#### 다. 진정요지 다, 라항 ‘병력관리 미흡 등’

##### 1) 지휘책임 관련

이 부분 진정의 취지는 피해자의 사고와 관련하여 피진정인들에게 적절한 관리책임을 묻는 것이고, 인정사실 과항과 같이 피진정인들이 00사단 사고대책위원회의 결과에 따라 각각 징계위원회에 회부되거나 무혐의 처분이 결정되나, 이들에 대한 책임요구 부분은 별도의 조치가 필요하지 아니한 경우로 판단되어 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

##### 2) 병력관리 체계에 대한 제도개선 필요성

당사자, 유족 및 군 동료 등에게 큰 심리적 충격과 사기저하로 이어지는 군대 내 장병의 자살은 그 예방이 최우선인바, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제36조는 부대를 관리하고 부하를 지휘·감독하는 책임이 있는 지휘관으로 하여금 자살사고 예방 등 각종 사고예방조치를 성실히 이행하여 자살을 예방할 의무를 규정하고 있으며, 국방부는 「부대관리훈령」(국방부훈령 제2273호)을 제정하여 신인성 검사, 관계유형 검사, 복무적응도 검사 등 과학적 식별도구를 활용하여 사고예방에 힘쓰고 있다.

위 항에서 비록 피진정인들에 대한 개별적인 책임을 묻는 부분에 대해서는 이미 관련 조치가 취해진 것이 확인되어 기각하기로 하였으나, 그간 발생한 여러 군 자살사고를 돌이켜 볼 때, 사전에 사고발생 징후에 대한 식별없이 사고가 발생되어 그 예방이 힘들었던 사례가 많았다는 점에 비추어 보면, 이 사건의 경우에는 사전에 피해자가 자살을 언급하는 등 비교적 명확한 징후가 있었음에도 이를 예방하지 못한 아쉬움이 크다고 할 것인바, 피진정인들에 대한 개인적인 책임 여부와 관계 없이 사고예방을 위한 적절한 지휘관리체계의 운용여부 및 관련 개선책을 모색할 필요가 있다.

인정사실 나항에서 보는 바와 같이 피해자가 피진정부대 전입된지 얼마 되지 않은

시점에 실시된 신인성검사 및 복무적응도 검사에서 '고위험군', '주의단계'라는 결과가 나왔음에도 불구하고 피진정부대에서는 단지 상병진급을 앞두고 있을 정도로 군 복무 경험이 있어 괜찮을 것이라는 막연한 추정만으로 피해자에 대한 적절한 관리대책을 수립하지 않았다.

특히 피진정인 1, 2는 사고당일 당직사관이 피해자와 면담 후 연대통합행정망에 '죽고 싶다'는 내용의 특별한 사항을 기록하고 이와 같은 사실을 전달하여 이를 인지하고 있었음에도 불구하고, 피해자에 대한 추가적인 심층면담이나 피해자를 신상관리위원회에 회부하는 등 보다 면밀한 관리조치를 취하지 않은 채, 단지 복도 통행 중 마주친 기회에 안부를 묻고 피해자로부터 '괜찮다'는 말을 듣는 등의 방법으로 관련 대처를 소홀히 마무리하였는바, 지휘관으로서 사고발생 예방의 책임을 다하였다고 보기 어렵다. 나아가 이와 같은 피진정인 1, 2의 안일한 대처로 인하여 피진정부대장인 피진정인 4는 피해자의 이상징후 발생사실을 사고 발생 이후까지도 전혀 인지하고 있지 못하였음이 확인되는바, 사고발생 예방을 위한 보고체계가 정상적으로 작동하지 않았던 것으로 판단된다.

이에 피진정부대를 관할하는 상급부대인 육군 00사단장에게 유사사건의 재발방지를 위해 신상관리위원회 운영실태를 점검하고, 연대통합행정업무망에 기록된 특이 면담결과는 전문상담관 등에 의한 심층면담 등이 반드시 진행될 수 있도록 신상관리 방안을 마련하는 등 자살사망사고 관련 예방대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제5호, 제39조 제1항 제1호 및 제3호, 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2020. 1. 22.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 한수용 위원 김민호

## 별지 관련 규정

### 1. 「부대관리훈령」(국방부훈령 제2273호)

#### 제232조의 2(생명존중의 문화 조성)

- ① 전 부대는 생명존중 및 자살에 대한 올바른 인식의 확산을 위해 간부포함 전 장병을 대상으로 자살예방교육을 받기 2시간 이상 실시한다.
- ② 자살예방교육은 교육훈련계획에 반영하되, 양성된 자살예방 전문교관을 적극 활용하여 교육을 실시하며, 생명의 소중함, 생명윤리의식, 자살에 대한 이해와 징후식별, 보고 및 대처 방법 등을 포함하여 실시해야 한다.
- ③ 전 부대는 매년 9월 10일 및 해당 주간(자살예방의 날 및 주간)에는 부대별로 자살예방활동을 집중 실시한다.
- ④ 자살우려자 등 복무부적응 인원에 대한 체계적인 관리와 군내 인명사고를 예방하기 위하여 장병 병영생활 도움제도를 운영한다.
  1. 분류: 도움과 배려그룹으로 구분하며, 세부 분류기준은 별표2의1과 같다.
  2. 분류절차: 지정은 지휘관(자)가 하되, 최종 분류는 심의위원회를 통해서 결정한다.
  3. 심의위원회 자료는 위원 외 공개를 금지하는 등 추가적인 대책을 강구하여 신상 노출을 방지한다.
  4. 그 밖의 세부적인 사항은 각 군 참모총장이 정하는 바에 따른다.

[별표 2의1] 장병 병영생활 도움제도 분류기준(제232조의 2 관련)

도 움(적극적으로 도움을 주면 복무적응 가능)	배 려(세심한 배려시 적응 가능)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사고유발 가능성이 높은 인원</li> <li>• 즉각 조치 및 분리가 필요한 고위험군 인원</li> <li>• 군 복무 중 자살계획 및 자살시도 인원</li> <li>• 진단도구 검사결과 상담관 치료소견이 있는 인원</li> <li>• 심각한 성격·정신장애로 군복무가 부적합하여 즉시 치료가 필요한 인원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사고유발 가능성이 있는 인원               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 폭력, 구타, 군무이탈 등</li> </ul> </li> <li>• 교육이나 상담을 통해 군복무 적응이 가능한 인원</li> <li>• 상담관의 지속적 상담이 필요한 인원</li> </ul>

제236조(자대복무단계 식별) ① 지휘관은 신병 전입시부터 인성검사, 관찰 및 면담, 신상결산 등을 통해 자살우려자를 식별한다.

- ② 자살우려자를 식별한 자는 즉시 대대장급 지휘관까지 신속하게 보고하고, 대대장급 지휘관은 전담인원을 임명하여 집중 관찰토록 조치하며, 정신과 진료, 그린캠프 및 병역심사관리대입소 등 상급부대로 신속히 분리 조치하는 등 적절한 지휘조치를 취해야 한다.
- ③ 각급 부대 지휘관은 병영생활전문상담관 등 전문인력의 조언에 따라 적극적인 지휘조치를 취해야 한다.

④ 국방부 직할부대장은 국방부 직할부대의 그린캠프 입소대상자에 대해서는 인접 육군부대의 그린캠프로, 병역심사관리대 입소대상자에 대해서는 자군 병역심사관리대로 입소하게 한다. 이 경우 육군참모총장은 원활한 협조 및 입소가 이루어지도록 예하부대를 지도·감독하여야 한다.

제237조(자대복무단계 관리) ① 지휘관은 자살우려자로 식별된 사람에 대하여 다음 각 호와 같이 분리한다.

1. 정신과 군의관 상담 및 진단을 받도록 하고 자해 및 타해의 심각한 위험이 있다고 판단되는 절차에 따라 군병원에 입원 치료 조치
2. 입원치료 후 통원치료가 가능한 사람은 자대로 복귀하여 증상 호전 시까지 통원치료 실시
3. 치료과정에서 의무조사 대상자로 판정된 사람은 전역심사위원회에 회부하여 심신장애자 전역절차에 따라 분리

② 지휘관은 우울증·적응장애 등의 각종 정신질환 유무에 관계없이 자해 및 타해의 위험성이 있어 지휘부담이 되는 사람에 대해서는 전문가 상담, 심리검사, 병역심사관리대 입소 등 적절한 조치를 취한다.

③ 그린캠프는 군 생활의 고충을 겪고 있는 병을 대상으로 복무적응 유도를 위해 장성급 이상 부대에 설치·운영하되, 세부운영방법은 각 군 총장이 판단하여 발전시킨다. 다만, 해·공군은 여건에 따라 재량으로 그린캠프를 설치·운영할 수 있으나, 그린캠프를 운영하지 아니하는 경우 자살우려자 등에 대해 정신과 군의관 진단과 군종장교 등의 상담 및 관찰보호가 이루어지도록 하여야 한다.

④ 소속부대 지휘관은 그린캠프 수료자의 복무부적응이 계속되는 경우 이를 현역복무부적합조사위원회에 회부한다.

⑤ 자대에서는 그린캠프 수료자, 군병원에서 치료 후 복귀자, 현역복무부적합 분리과정에서 복무가능자로 판정되어 자대로 원복하는 사람 등에 대해 전담인원을 지정하여 지속적으로 관리하여야 한다.

## 4

## 코로나19 관련 독신자숙소 거주 간부에 대한 부당한 강제 퇴거조치 2021. 2. 24. 결정 20진정0832800·20진정0892500(병합)

### ■ 결정요지 ■

진정인 1은 지휘관인 피진정인 1이 코로나19 확진자 격리실 확보를 위하여 진정인을 포함한 1인실 거주 간부들에게 2인실로 옮기도록 일방적으로 통보하였고, 진정인 2는 지휘관인 피진정인 2가 코로나19 확진자 격리실로 사용하기 위하여 진정인 2를 포함한 간부들의 숙소를 비우고, 확진자가 그 방을 사용할 경우 개인 물품 등을 모두 폐기할 것을 지시하였는 바, 이는 주거의 자유 및 사생활의 자유를 침해한다는 이유로 진정을 제기하였으나, 이는 감염병에 의한 긴급한 상황에서 다른 방법이 없어 발생한 임시적인 조치라는 점을 고려하면 과도한 기본권 제한으로서의 인권침해가 아니고, 개인 물품의 망실에 대한 보상은 위원회의 조사대상이 아니며, 구체적인 망실 대상도 확인 되지 않는 바, 인권침해로 인정하기는 어려워 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각 결정을 함.

다만, 이러한 사건이 상황 발생 시마다 반복해서 이루어진다면, 공익이라는 목적 하에 개인의 인권이 위협받는 유사사례가 지속적으로 발생할 수 있어 이에 대한 개선의 필요성이 있기에 육군참모총장에게 의견표명을 함.

■ 진정인 ■ 1. ○○○

2. ○○○

■ 피진정인 ■ 1. 육군 제0포병여단장

2. 육군 제0보병사단장

### ■ 주 문 ■

1. 이 사건 진정은 기각합니다.
2. 육군참모총장에게, 독신자숙소 관리 규정에 코로나19 등 비상 상황 발생 시를 대비하여 일시퇴거 등에 관한 예고절차 및 개인물품 망실 방지대책 등을 구체적으로 마련할 필요가 있다는 의견을 표명합니다.

■ 이 유 ■

## I. 진정사건 조사결과 및 판단

### 1. 진정요지 및 진정인 주장

가. 진정인 1은 육군 제0포병여단 소속 간부인바, 진정사건 발생 시 ○○○○○ 1인실에 거주하고 있었다. 피진정인 1은 2020. 11. 20. 코로나19 확진자 격리실을 확보하기 위해 진정인을 포함한 ○○○○○ 1인실 거주 간부들을 2인실로 옮기도록 일방적으로 통보하여 진정인의 주거의 자유 등을 침해하였다.

나. 진정인 2는 육군 지상작전사령부 0군단 0보병사단 소속 간부인바, 진정사건 발생 시 동 사단 간부숙소(BOQ)에서 거주하고 있었다. 피진정인 2는 0보병사단 소속 훈련병의 코로나-19 확진에 따른 격리시설을 확보하기 위해, 2020. 11. 24. 15:00부터 육군 0보병사단 00여단 0대대 간부숙소(BOQ)를 격리시설로 사용하기로 결정하였다. 이에 피진정인 2는 해당 숙소에 거주하던 간부들에게 일시적인 이동이라면서 같은 날 15:00부터 16:00까지 의류와 생활물품을 빠르게 챙겨 간부숙소를 모두 비울 것을 지시하였고, 진정인이 미처 가지고 나오지 못한 물품들은 확진자가 그 방을 사용했다는 이유로 어떠한 보장도 없이 모두 폐기할 것을 지시하였다. 이는 부당하다.

### 2. 피진정인 주장

#### 가. 피진정인 1

2020. 11. 21.(토) 20:14 000포병대대에서 코로나-19 확진자가 다수 발생(31명)함에 따라 육군 역학조사반은 상기 대대 소속 전 인원(263명)의 격리를 지시하였고, 이에 피진정인 1은 다음날인 11. 22.(일) 09:00까지 250개실 규모의 1인 격리시설을 준비해야 했다. 그런데 당시 여단 내에는 가용 격리시설이 없었고, 제0, 0 보병사단과 여단 본부 소속 부대원의 확진 및 접촉자 격리로 인해 상급부대인 군단 내에서도 격리시설 수용 능력이 초과된 상황이어서, 부득이 ○○○○○을 격리시설로 사용할 수밖에 없었다.

피진정인 1은 여단 간부 6명으로 하여금 ○○○○○에 거주하는 간부들을 대상으로 코로나-19 상황임을 알리고 해당 숙소가 2020. 11. 22. 09:00부터 격리실로 전환됨을 설명하였으며, 이 숙소에 거주하던 간부들에게 부대 내 영내숙소 또는 철원군 병영생활체험수련원에 대체 숙소를 마련해주고, 해당 간부들에게 위문품 전달 및 식사 지원

을 통해 양해를 구하였다.

○○○○○ 격리자가 사용한 방에 대해서는 부대 자체의 방역과 여단 예산을 활용한 전문업체 청소 및 방역을 실시한 후 기존 거주자들이 다시 입주할 수 있게 조치하였고, 11월 관리비는 이주기간을 고려하여 면제할 예정이다.

## 나. 피진정인 2

2020. 11. 24. 15:00경 제0보병사단 소속 00여단 0대대 훈련병 1명이 코로나-19 확진판정을 받았는데, 육군 역학조사반은 위 훈련병과 밀접 접촉한 부대원 293명을 격리할 것을 지시하였다. 이에 피진정인 2는 별도 격리시설을 마련할 시간적 여유가 부족한 상태로 293실 규모의 1인 격리시설을 준비해야만 했다.

당시 경기도 ○○군의 격리시설을 지원받을 수 없는 상황이었고, 부대 내 별도의 가용 격리시설도 없어서, 피진정인 2는 00여단 0대대 포함 7개의 예하부대 및 타 부대 예하 6개 부대 숙소에 대한 협조를 요청하여 격리조치를 실시했다. 위 1명의 확진자로 인하여 제0보병사단에서는 최종 92인의 추가감염자가 발생하여 군부대 내 최대 집단 감염사태로 평가되는 상황이었다. 이러한 비상 상황에서 부대 내 독신자숙소를 격리시설로 전환하는 조치는 필요하고도 불가피한 것이었으며, 다른 대안을 찾기 어려운 조치였다.

또한 당시 피진정인 2는 독신자숙소 거주 간부들을 대상으로 코로나-19 관련 부대 상황을 정확히 전파하였으며, 2020. 11. 25. 자로 독신자숙소 일부가 격리실로 전환된다는 사실을 설명하고, 영내생활관을 일시 주거지로 제공하면서 위문품을 지원하고, 사단장 지휘서신을 전달하는 등 거주자의 양해를 구하고자 노력하였다.

이러한 노력 끝에 피진정부대에서는 추가적인 집단감염 상황이 발생하지 않고, 2020. 12. 말경 일련의 상황이 종료될 수 있었다. 격리자가 사용한 방과 시설은 전문업체에 의뢰해 청소와 방역을 진행하였으며, 2020. 12. 24. 자로 기존 숙소 거주자들이 숙소로 복귀하였다. 해당 기간 동안의 관리비는 면제할 예정이다.

## 3. 인정사실 및 판단

피진정인들은 코로나-19 확산 방지 및 접촉자 등 격리시설 확보를 위해 독신자숙소에 거주하던 진정인들을 강제로 이주조치 하였는바, 이는 헌법상 행복추구권, 거주이전의 자유, 사생활의 자유 등과 관련된 문제이다. 또한 「군인의 지위 및 복무에 관한

기본법」 제10조에서는 일반 국민과 동일한 군인의 헌법상 권리가 보장되어야 한다고 명시되어 있으며 동법 제13조에서도 군인의 사생활의 비밀과 자유를 실질적으로 보장해야 함을 실시하고 있는바, 피진정인의 강제 이주 조치가 진정인들의 헌법상 기본권을 침해하였는지 여부를 살펴보고자 한다.

사생활의 비밀과 자유는 소극적으로는 인격적 존재로서의 인간이 사생활의 내용, 명예, 신용 등을 침해받지 아니할 자유를 말하는데, 그 사생활의 내용이란 사적 영역의 활동과 관련한 내밀한 정보를 의미한다. 특히 부사관과 장교가 독신자숙소에서 생활하는 것은 「군인복무기본법 시행령」 제23조에서 규정하고 있는 내무생활에 해당한다고 볼 수 없으며, 퇴근 이후 사생활이 보장되어야 하는 사적 공간으로 봄이 적절하다는 취지의 기 결정례도 존재한다(국가인권위원회 침해구제제1위원회 2016. 11. 27. 16진정0666100 등 병합 결정).

다만 헌법 제37조 제2항에 따르면 국민의 자유와 권리는 그 본질적 내용을 침해하지 않는 범위 내에서 국가안전보장·질서유지·공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있음을 규정하고 있고, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제11조 제4항 및 제50조는 부대 지휘관으로 하여금 감염병 예방을 위하여 필요한 조치를 취해야 할 권한과 의무가 있음을 규정하고 있다.

이 사건 피진정인들의 조치는 부대 내 코로나-19 확진자 급증 또는 접촉자 발생으로 인해 관련법과 상급부대 지시에 따른 감염병 예방을 위한 결정이었고, 코로나-19 확산 방지를 위한 격리시설 확보는 부대 소속 장병 모두의 안전을 위한 공익적 목적에 의한 것이었으며, 또 당시 상급 또는 인근부대의 격리시설 수용능력이 초과된 상황에서 부득이하게 소속 부대에서 관리하는 독신자 숙소를 긴급 격리시설로 사용한 것으로서 불가피한 측면이 있었다고 보여진다. 또한 피진정인은 지휘서신 등을 통해 소속 간부들에게 상황을 설명하고 이해를 구하기 위해 노력했고, 진정인들에게 대체 숙소를 마련하고 위문품을 지원하는 등, 기본권 침해를 최소화하기 위해 노력한 점도 인정된다.

만일 이 사건 진정인들의 피해가 거주지의 완전 박탈이라거나 수인하기 어려운 정도의 사생활 침해를 발생시키는 것이라고 한다면 달리 보아야 하겠지만, 위와 같이 감염병 창궐이라는 초유의 긴급한 상황에서 다른 방법이 없어 한 달간 간부들의 숙소를 임시로 이전시킨 것이라는 점을 고려한다면 피진정인들의 조치가 진정인들에 대한 과도한 기본권 제한으로서의 인권침해에 이른 경우라고 보기 어렵다.

이외에도 진정인 2는 숙소 퇴거 과정에서 발생한 물품의 망실과 이에 대한 보상이

없이 부당하다고 주장하나, 이는 재산권 침해에 관한 사안으로 국가인권위원회법이 정한 위원회의 조사대상에 해당한다고 볼 수 없고, 설령 이를 개인물품 망실로 인한 생활 활 침해 또는 행복추구권 침해 주장으로 본다 할지라도 양 당사자의 주장이 엇갈리는 상황에서 구체적으로 어떠한 물품이 망실되었는지도 확인되지 않는바, 이를 인권침해로 인정하긴 어렵다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 이 사건 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 주문 1항과 같이 결정한다.

## II. 의견표명

### 1. 필요성

위원회는 이 사건 진정을 기각하기로 결정하였으나, 코로나-19 상황이 1년여 간 지속되는 상황에서 이 사건이 발생하였다는 점을 고려하면, 이와 같은 사건의 예측가능성이 전혀 없다고 보기는 어렵고, 이러한 사건이 상황 발생 시마다 반복해서 이루어진다면, 공익이라는 목적 하에 개인의 인권이 위협받는 유사사례가 지속적으로 발생할 수 있기 때문에 이에 대한 개선의 필요성을 논의할 필요가 있다.

집단생활을 기본으로 하는 군부대나 독신자숙소의 특성, 코로나-19로 인한 추가적인 집단감염 우려 및 격리시설을 확보할 시간적·물리적 제약은 일용 이해되나, 주거의 안정은 주거권의 핵심이고 군인 역시 주거에서의 평온 보장 대상에서 배제된다고 보기 어렵다. 코로나-19 상황이 지속되는 상황에서 이와 같은 상황이 다시 발생하지 않는다고 보기 어렵고, 지휘관 서신 등의 임시방편으로 대처하는 일은 바람직하지 않다.

수많은 장병들의 건강권을 책임지고 있는 군 당국이라면 확진자 발생에 대비한 격리시설 확보방안과 관련 절차를 사전에 치밀하게 준비함으로써, 독신자숙소에 거주하는 간부들의 주거안정성과 사생활의 자유 등을 예측 가능한 범위 내에서 안정적으로 보장할 수 있도록 할 필요가 있다.

이들의 주거권을 최대한 보장하기 위하여 가급적 개인숙소에 대한 강제조치가 이뤄지지 않도록 노력하는 것이 최우선이라 하겠으나, 그 제한이 불가피해 군인들의 기본

권 제한이 부득이하다면, 코로나-19 등과 같은 위급상황 발생 시 독신자숙소 등 군 장병의 숙소를 불가피하게 이용해야 할 수 있음을 숙소 이용자들이 사전에 충분히 숙지할 수 있도록, 각급 부대 지휘관의 조치사항 등을 숙소 관리 규정 또는 지침에 명시적으로 반영하고 숙소 이용자들에게 설명하는 것이 바람직하다고 할 것이다.

나아가, 그러한 내용을 단지 규정에 반영하는 것에 그칠 것이 아니라, 상황에 따른 단계별 예고 절차를 마련함으로써 숙소 거주 군인들의 주거안정성과 예측가능성을 도모하는 것도 필요하다. 아울러 이번 진정에서는 비록 인정되지 않았으나 군 숙소에서 일시퇴거 등의 과정에서 개인물품의 망실 방지를 위한 대책도 함께 논의될 필요가 있다.

## 2. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문 2항과 같이 의견을 표명하기로 결정한다.

2021. 2. 24.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

5

**[군 부대 군의관의 의한 인권침해]**

2021. 4. 27. 20진정0909200

**■ 결정요지 ■**

진정인은 군의관인 피진정인이 진정인의 수차례 외진 요청을 부당하게 거부하였고, 이로 인해 진정인의 병이 악화되어 특정 질병을 진단받아 건강권이 침해되었다는 이유로 진정을 제기하였으나, 이미 상급부대에서 피진정인에게 징계처분을 실시하였고, 피진정인 소속부대 또한 관련 조치가 이루어졌는바, 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각 결정을 함,

다만, 군 복무 중 발생한 질병은 그 보호책무에 상응하는 수준으로 국가가 책임을 지는 것이 형평과 사회정의에 부합한다는 점을 고려하면, 피해의 원상회복 및 적절한 배상을 구함에 있어서는 공적 조력의 필요성이 있기에 법률구조공단에 법률구조를 요청함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ □□□

**■ 주 문 ■**

1. 대한변호사협회 법률구조재단에, 군 복무 중 국가의 보호조치 소홀로 인한 질병 악화로 상당한 피해를 입은 진정인에 대하여, 정신적·물질적 피해에 대한 손해배상 등의 권리구제를 위한 법률구조를 요청합니다.

2. 피진정인의 진료소홀 책임을 묻는 진정은 그 책임이 인정되지만, 이미 상당한 징계조치가 취해진 상태이므로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각합니다.

■ 이 유 ■

1. 진정요지

진정인은 2019. 5. 군 입대하여 제0포병여단 000대대 본부포대에서 복무하고 2020. 12. 25. 전역한 사람이다. 진정인 복무 당시 대대 군의관인 피진정인은 진정인의 수차례 외진 요청을 부당하게 거부하였고, 이로 인해 진정인은 병이 악화되어 키엔백병<sup>10)</sup>을 진단받았다. 피진정인의 행위는 진정인의 건강권을 침해한 것이다.

2. 당사자의 주장요지

가. 진정인

진정인은 2019. 9. 진지공사 시 손목을 다쳐 의무대를 찾아가 X-ray나 MRI를 찍어 보고 싶다고 요청하였는데, 군의관인 피진정인은 “아픈 것이 아니라, 최근에 손목을 많이 써서 그런 것이니 기다리면 낫는다”, “절대 병원에 보내지 않을 것이니 한 달 정도 경과를 보라”며 진정인의 요청을 묵살하였다.

진정인이 한 달 이후 재차 병원진료를 요청하자, 피진정인은 “내가 손목 쓰지 말라고 했잖아”, “사진 찍어도 뭐 안 나온다! 저번에 내 말 뭘로 들은거냐? 저번에도 말했다시피 나는 너 병원에 안 보낼거야”라면서, 손에 붕대만 감아주었다. 같은 날 대대 통신과 운용반장이 손에 붕대를 감고 있는 진정인을 보고는, 진정인과 함께 피진정인을 찾아가 “(진정인의) 팔이 아픈지 오래되었으니 외진을 보내달라”고 요청을 하였는데, 피진정인은 오히려 진정인에게 역정을 내면서 “내가 그렇게 말했는데도 이해를 못하냐? 가만히 두면 괜찮아진다고!”라며 역정을 내었다. 당시 의무대에서 쫓겨나다시피 나왔고, 외진은 갈 수 없었다.

진정인은 계속 경과를 지켜보아도 나올 기미가 없고 증상이 더욱 악화되지만 하여 2020. 1.경 다시 의무대를 찾아갔는데, 피진정인은 “나도 이제 모르겠다. 외진 가서 MRI든 뭐든 찍어봐라. 찍어도 아무 것도 안 나올거다”라면서 외진을 허락하였다. 이후 2020. 1. 16. 국군○○병원에 외진을 갈 수 있었는데, 당시 국군○○병원의 MRI 기계

10) 발병원인은 확실하게 밝혀지지 않았으나, 혈액공급 부족과 무혈성 괴사에 의해 손목 월상골의 파괴가 일어나 손목 움직임 시에 통증과 강직을 일으키는 질환으로, 아무런 손상 없이 손목 통증이 생기고, 손목움직임이 제한되며, 쥐는 힘이 약화되는 등의 증상이 나타남. 이러한 증상들은 시간이 갈수록 악화되는 양상을 나타내고, 질환이 발견되는 단계에 따라 여러 치료법이 시도됨.

는 고장난 상태여서 MRI 촬영을 할 수 없었다. 당시 피진정인이 국군〇〇병원 MRI 기계가 고장난 것을 알고 있었다고 생각한다.

진정인은 더 이상 피진정인을 신뢰할 수 없어 의무대를 찾아가지 않다가, 2020. 4. 대대에 새로운 군의관이 부임한 이후 다시 의무대를 찾았고, 이후 국군〇〇병원에서 MRI 촬영 후 진정인의 질환이 키엔백병이라는 것을 알게 되었다. 병명을 안 후, 민간 병원인 〇〇〇병원에서 진료를 받았는데, 담당의사는 “왜 처음 손목이 아팠을 때 병원을 가지 않았냐? 그때 병원에 왔으면 수술까지는 가지 않았어도 되었고 상태도 나빠지지 않았을 것이다”라고 하였다. 진정인은 손목 과사부위가 골절까지 진행된 상태에서 2020. 6. 22. 수술을 받아야 했다.

#### 나. 피진정인

진정인이 2019. 9. 손목 통증을 호소하였으나 그 증상이 경미하고 외관상 특징이 보이지 않아 보존적 치료를 권고하였다. 뚜렷한 외상력이 없고 외관상 및 기능적으로도 특이사항이 없었기에 군병원 진료를 요하는 경우가 아니라고 설명하였다.

진정인이 2019. 11.경 군병원 진료를 받고 싶어하였으나, 증상 및 병력을 기준으로 판단하였을 때 손목의 인대나 구조물 등에 무리가 간 거 같다고 판단하고 그에 맞는 설명을 하였으며, 이런 경우는 보존적 치료가 시행되어져야 하고 그렇게 유지하자고 이야기하였다. 당시 진정인에게 스플린트 등의 필요성에 대해 설명하였지만 진정인이 원하지 않았으며 보존적 치료가 필요하다고 판단되어 붕대, 파스 등을 주며 무엇보다도 손목 사용을 제한하고 무리를 하지 않은 것이 가장 중요하다는 이야기를 수차례 하였다.

이후 진정인이 2020. 1.경 의무실을 방문하여 군병원 진료를 요구하여 외진 스케줄을 잡아 국군〇〇병원 외진진료를 시행하였다. 이 과정에서 진정인은 피진정인이 일부러 MRI 촬영이 가능한 국군〇〇병원이 아닌 촬영이 불가능한 국군〇〇병원으로 진료를 보냈다고 주장하나, 병원 선택에 대해서는 대대 군의관인 피진정인에게 권한이 없으며, 원래 000대대의 권역상 진료가 진행되는 병원은 국군〇〇병원이다. 당시 국군〇〇병원에서 타 권역 부대의 진료를 제한하였기에 국군〇〇병원으로 외진을 보낼 수밖에 없었다. 또한 대대 군의관은 MRI 처방권이 없으며, 상급 진료기관인 군병원에 진료를 의뢰할 뿐이다. MRI 처방권은 진료를 담당하는 군병원 군의관에게 있기 때문에 군병원 진료 후 MRI 촬영 등이 필요하다면 군병원끼리 연락하여 검사를 시행할 것으로

생각하였다. 진정인의 당시 증상이 뚜렷하게 키엔백병으로 의심되었으면 1월 중에 시행한 국군○○병원 진료에서 상급병원 또는 타병원 통해서 촬영을 시행하고자 의뢰를 하였을 것이다.

결과적으로 진정인의 질환이 악화되어 수술적 처치를 받게 된 점은 매우 안타깝게 생각한다. 하지만 단순히 손목 통증만으로 이 병을 감별하기는 매우 어려우며, 당시 진정인이 근력저하나 타 부위 방사통 등 다른 특이적인 증상을 보이지 않는 상황에서 키엔백병 해당 여부를 의심할 수는 없었다. 피진정인으로서의 당시 상황에 맞는 적합한 처치를 하였다고 생각한다.

### 3. 인정사실

진정서 및 피진정인의 진술, 이 사건 관련 자료 등을 종합해 보면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인이 좌측 손목의 통증과 관련하여 진료 및 치료를 받은 일정은 아래와 같다.

1) 2019. 9.

- 피진정인의 진정인 진료 및 군병원 진료 불허(1차)

2) 2019. 11.

- 피진정인의 진정인 진료 및 군병원 진료 불허(2차)

- 통신반장이 진정인과 동행하여 진정인의 군병원 진료를 요청하였으나 피진정인이 불허(3차)

3) 2020. 1.

- 진정인이 국군○○병원 방문하여 진료를 받았으나, MRI 사용제한으로 인해 병명 및 질환 상태 미확인

(당시 국군○○병원에 진료를 예약한 피진정인은 국군○○병원이 신규장비 교체로 인해 MRI 사용이 2020. 1. 8.부터 2. 28.까지 제한된다는 공문을 직접 접수 결재한 사실이 있음)

4) 2020. 4.

- 진정인 대대 의무대 방문, 신규 군의관에 의해 진정인 국군○○병원 진료 예약

## 5) 2020. 5.

- 진정인 2020. 5. 7. 국군○○병원에서 MRI 촬영하고, 5. 14. 키엔백병 알게 됨.
- 국군○○병원 군의관은 진정인의 건강상태가 '(왼쪽 손목)뼈 피사가 많이 진행되었고, 염증도 많이 퍼진 상태'라는 소견을 밝히며 대학병원 등 상급병원에서 수술할 것을 권유하면서 진단서를 발급함.

## 6) 2020. 6.

- 진정인 ○○○병원에서 CT 및 X-ray 촬영하고 손목 피사부위가 골절까지 진행된 상태임을 확인하고 입원함.
- 진정인 2020. 6. 22. 뼈이식술, 혈관 이식술 및 손목에 철심 두 개를 심는 수술 받음.

## 7) 2020. 7.

- 진정인 국군○○병원 입원 진료 및 ○○○병원 외래 진료 지속

나. 진정인은 2020. 11. 27. 만기전역 후 현재 대학교에 복학하였으나, 가방을 왼손으로 들지 못하고 오른손을 주로 사용하여 생활하고 있다. 2021. 6. 현재 ○○○병원에서 향후 손목상태를 확인하여 재수술 여부 등을 판단할 예정으로 장애등급은 신청하지 않은 상황이다.

다. 진정인의 부친은 2020. 8. 4. 피진정인의 진정인 진료 관련 사안으로 제0군단에 민원을 제기하였고, 제0군단은 소속 감찰참모 대령 △△△ 등 3명이 2020. 8. 4.~8. 6. 조사를 실시하였다. 감찰조사를 통해 확인된 사실 및 그 조치결과는 아래와 같다.

1) 피진정인은 2019년 9월, 11월, 2020년 1월경에 진정인의 군병원 진료 요청을 불허하였다.

2) 피진정인은 2019. 10.부터 2020. 4.까지 월 110~120여 명의 환자를 진료하면서도 해당 월에 각 15건, 10건, 4건, 3건, 3건, 2건, 1건의 의무기록만 작성하고 그 외의 의무기록을 작성하지 않아 의약품 관리 및 환자관리에 어려움을 초래하였다.

3) 제0군단장은 법무조사 후 000대대장에 대해서는 구두경고하고, 군단 의무과 대대급 의무체계 점검/지도, 군의관 편제부대 군의관 직무수행 자세 교육, 실태 점검/지도를 지시하였으며, 군의관인 피진정인에 대해서는 '(진정인의) 의료처우를 받을 권리를 침해하고, 자신의 임무를 소홀히 하여 성실의 의무를 위반하였다'는 사유로 감봉

3개월의 징계처분을 하였다.

#### 4. 판단

##### 가. 피진정인의 진료소홀 조치에 대하여

헌법 제10조에 내재하는 권리인 건강권은 인간의 존엄성을 보장하기 위한 전제에 해당한다. 국가방위와 국민의 보호를 사명으로 하는 군인의 기본권을 보장하는 법령인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제17조(의료권의 보장)에서는 군인의 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리를 규정하고 있다. 또한 「군보건의료에 관한 법률」 제5조(보건의료접근권의 보장) 등에 따라 군인 등은 자신의 건강을 보호하고 증진하는데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받을 권리와 이를 제공할 의무가 있을 뿐만 아니라 같은 조 제3항에 따르면, 군인 등 상급자 및 군보건의료인은 군인 등으로부터 진료를 요청받거나 진료가 필요한 군인 등이 있는 경우에는 적절한 조치를 취해야 하고 정당한 사유 없이 진료요청을 거부하거나 기피하여서는 안된다고 규정하고 있다.

위 규정들에도 불구하고, 피진정인은 군의관으로서 적절한 주의의무를 다하지 않은 채 진정인의 손목통증에 따른 수차례 외진요청을 불허하였고, 피진정인의 소속 부대는 피진정인에 대한 관리감독을 소홀히 하였음이 넉넉히 인정되는바, 이로 인해 진정인은 결국 군인의 건강을 보호하기 위해 취해야 하는 최소한의 적절한 조치를 받지 못함으로써 헌법 제10조에서 파생하는 건강권을 침해받았다고 할 것이다. 다만, 상급부대인 제0군단이 피진정인 행위의 책임을 물어 이미 피진정인에게 징계처분을 실시하였고, 피진정인의 소속부대 또한 관련 조치가 이루어졌는바, 이 사건 피진정인에게 군의관으로서의 진료조치 소홀의 책임을 묻는 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각한다.

##### 나. 법률구조요청 필요성에 대하여

위 항에서 군의관인 피진정인에 대한 개별적인 책임을 묻는 진정은 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우로 기각하였으나, 국가의 보호조치 소홀로 발생한 이 사건에서, 피해의 원상회복 및 적절한 배상을 구하는 책임을 피해당사자인 진정인 개인에게 오롯이 부담케 하는 것은 부당하다.

진정인은 피진정인의 수차례 외진 불허로 인해 수개월 동안 적시에 진료를 받지 못하여 병세가 악화되었고, 민간병원에서 자비로 수술을 받아야 했으며, 수술 이후에도 지속적인 후유증과 치료를 병행해야 하는 상태로, 현재는 물론 향후 직업 선택 시에도 제한이 발생할 우려가 상당하다.

진정인의 손목질환 악화가 진정인의 귀책사유로 보기 어려움에도, 현재 상황으로 보면 치료비용마저도 국가의 도움 없이 홀로 감당할 수밖에 없는 처지이다. 병역의무 수행자에 대하여는 당연히 그 희생에 합당한 국가의 보호책무가 발생하고, 군 복무 중 발생한 질병은 그 보호책무에 상응하는 수준으로 국가가 책임을 지는 것이 형평과 사회정의에 부합한다는 점을 고려하면, 피해의 원상회복 및 적절한 배상을 구함에 있어서는 공적 조력의 필요성이 요구된다고 할 것이다. 이에 진정인이 겪은 정신적·물질적 피해에 대한 손해배상 등의 권리구제를 위하여 「국가인권위원회법」 제47조 제1항에 따라 대한변호사협회 법률구조재단에 법률구조를 요청한다.

## 5. 결론

이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.

2021. 4. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 임성택 위원 석원정

**별지**      **관련 규정**

1. 「대한민국 헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」

제17조(의료권의 보장) 군인은 건강을 유지하고 복무 중에 발생한 질병이나 부상을 치료하기 위하여 적절하고 효과적인 의료처우를 받을 권리가 있다.

3. 「군보건의료에 관한 법률」

제5조(보건의료접근권의 보장) ① 군인등은 자신의 건강을 보호하고 증진하는 데 필요한 최적의 보건의료서비스를 받아야 한다.

② 군보건의료인은 성실하고 친절하게 직무를 수행하여야 하며, 양질의 보건의료서비스를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 군인등의 상급자 및 군보건의료인은 군인등으로부터 진료를 요청하거나 진료가 필요한 군인등이 있는 경우에 적절한 조치를 취하여야 하며, 정당한 사유 없이 진료요청을 거부하거나 기피하여서는 아니 된다.

④ 군인등은 환자진료에 대하여 군보건의료인의 의료행위를 적극 지원하여야 하며, 군보건의료인의 의료행위를 방해하여서는 아니 된다.

⑤ 국방부장관은 군인등의 제1항에 따른 보건의료서비스에 대한 이해를 고취시키기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 군인등을 대상으로 보건교육을 실시할 수 있다.

## 6

**【현역 재임용 군인에 대한 부당한 군번표기】**

2021. 5. 27. 결정 21진정0000200

**■ 결정요지 ■**

예비역의 현역 재임용제도를 통하여 장교로 복무하고 있는 진정인은 재임용자와 그렇지 않은 사람의 군번 표기를 다르게 하는 것은 합리적인 이유 없는 차별이며, 재임용자의 의사와 무관하게 재임용자임을 모든 사람에게 밝히게 되므로 개인정보자기결정권을 침해한다는 이유로 진정을 제기하였으나, 피진정기관은 군번 표기방법에 관하여 훈령을 개정하였고, 제도개선을 하기 위하여 관련 사업을 진행 중인 점등을 고려하여, 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되어 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각 결정을 함.

다만, 관련 사업 시행이 완료되기까지는 2년이 넘는 기간이 남았는 바, 이 기간 동안 발생하는 재임용자의 차별문제 및 개인정보자기결정권 문제도 고려하지 않을 수 없고, 사업 시행 완료 전이라도 개선 가능한 부분에 대하여는 실질적인 대책을 마련할 필요성이 있기에 국방부장관에게 의견표명을 함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피 해 자 ■ 상 동

■ 피진정인 ■ 국방부장관

**■ 주 문 ■**

1. 이 사건 진정은 기각합니다.
2. 국방부장관에게, 군의 인사 및 급여 관리 시스템이 개선되기 전이라도, 「국방 인사관리 훈령」에서 재임용자의 군번표기를 전역 전 군번으로 표기하도록 개정되었다는 것과, 개선된 군번을 공문서 등에 표기할 것을 독려하는 내용을 일선부대에 전파하는 등 재임용자의 인권침해 예방을 위하여 실질적인 대책을 마련할 필요가 있다는 의견을 표명합니다.

## ■ 이 유 ■

### I. 진정사건 조사결과 및 판단

#### 1. 진정요지

진정인은 평시 예비역의 현역 재임용제도를 통하여 장교로 복무하고 있는 사람(이하 '재임용자'라 함)이다. 피진정기관은 진정인과 같은 재임용자에 대하여 모든 사람이 재임용자임을 알 수 있도록 군번을 표기하고 있는바, 이는 재임용자와 그렇지 않은 사람을 합리적 이유 없이 차별하는 것이며, 당사자 의사와 무관하게 재임용자임을 모든 사람에게 밝힘으로써 진정인과 같은 재임용자의 개인정보자기결정권을 침해하는 것이다.

#### 2. 피진정인 주장

종전의 군번표기 방식에 문제가 있음을 인식하고 전역 전 군번만을 표기하도록 2018. 12. 3. 「국방 인사관리 훈령」을 개정하였다. 그리고 군내 인사관리 전산체계인 국방인사정보체계에도 이를 반영하도록 추진하고 있는데, 이 과정에서 군내 급여 관리 전산체계인 국방통합급여정보체계와의 연동에 오류가 발생하는 문제점이 발견되었다. 그리하여 국방통합급여정보체계의 개선사업에 착수하였는바, 이 사업이 완료되면 현역과 동일한 형태의 군번 사용이 가능할 것이다.

#### 3. 인정사실 및 판단

개인정보자기결정권은 헌법 제10조의 일반적 인격권 및 제17조는 사생활의 비밀과 자유에서 도출되는 기본권이다. 헌법재판소는 정보통신기술의 발달로 인하여 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지는 그 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리인 개인정보자기결정권에 해당한다고 결정한 바 있다(헌법재판소 2005. 5. 26. 99헌마513 등 결정 참조). 한편, 「군인의 지위와 복무에 관한 기본법」 제10조 제1항은 군인이 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다고 규정하고 있다.

군은 우수한 예비역 간부를 현역으로 재임용함으로써 저출산 시대에 군의 안정적인 인력유지 및 전투력을 확보하고, 일자리 창출에 기여할 목적으로 2013년부터 군인사법에 따라 재임용제도를 운영·확대해 오고 있다. 군은 2013. 3. 4. '평시 예비역 현역

재임용 추진계획'을 시작으로 재임용 제도를 구체화하였는데, 이 계획에서는 현역 재임용자의 군번의 표기를 '전역 전 군번 + R + 재임용연도'의 방법으로 하도록 규정하고 있었고, 이러한 표기 방식은 2018. 12. 13. 「국방 인사관리 훈령」이 “재임용자의 군번은 전역 전 군번을 표기한다”고 개정된 이후에도 군내 급여 관리 전산체계 오류 등의 이유로 계속하여 군사행정 실무에 활용되고 있다.

위와 같은 재임용자에 대한 군번표기 방식으로 인해 재임용자가 불이익을 받았다고 볼 만한 구체적인 정황은 확인되지 않으나, 군번의 표기가 비단 인사·급여시스템 뿐만 아니라 군인이 업무수행을 위하여 군사행정 전반에 걸쳐 이뤄지고 있는 사정을 감안하면(특히, 군번의 경우 소속부대 또는 부서에서 사용하는 문서처리시스템 등에서 누구든지 쉽게 열람이 가능한 정보에 해당한다), 군번의 표기만으로 재임용자라는 정보가 당사자의 의사와 무관하게 다수의 사람들에게 공개되는 결과를 초래하게 된다고 할 것인바, 현행 재임용자에 대한 군번표기 방식이 개인정보자기결정권을 침해하는 것이고, 합리적인 사유 없이 동일 집단인 현역 군인 사이에서 재임용자를 구별하는 것이라는 진정인의 주장은 인정된다.

다만, 피진정기관이 이 사건 진정 제기 전인 2018. 12. 13. 이미 이 사건 군번 표기 방법의 문제점을 인식하고 관련 훈령을 개정하였던 점, 훈령 개정 이후에 나타나는 급여 관리체계 혼선 등의 문제점을 개선하기 위하여 2020년 개발완료로 목표로 현재 ‘국방통합급여정보체계 고도화사업’을 진행 중인 점 등을 고려하면, 현재 시점에서 피진정기관이 제도개선을 추가로 실시하는 등 별도의 적극적인 구제조치를 시행해야 하는 경우라고는 보기 어려우므로, 이 사건 진정은 기각하기로 하고, 해당 사업의 완료 전이라도 실무상 개선이 가능할 것으로 보이는 문제점에 대해서는 이하의 의견표명에서 별도로 논하기로 한다.

#### 4. 결론

이상과 같은 이유로 이 사건 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제3호에 따라 기각하기로 하여 주문 1항과 같이 결정한다.

## II. 의견표명

### 1. 검토배경 및 판단

앞서 밝힌 바와 같이, 이 사건 군번표기의 문제는 국방통합급여정보체계의 유지보수 작업이 완료된 2024년 6월 이후에야 완전한 해결이 된다는 점에서, 향후 2년이 넘는 기간 동안 발생할 수 있는 재임용자의 개인정보자기결정권 침해 및 차별문제를 고려하지 않을 수 없다.

2018. 12. 13. 「국방인사관리훈령」의 개정에도 불구하고 현장에서 군번표기의 문제가 개선되지 않은 주된 이유는 군내 인사 및 급여 관리 시스템에 개선된 군번이 입력되지 않아 혼선이 초래되는 문제에 따른 것이다. 그렇다면, 군 인사 및 급여 관리 시스템에서는 즉각적인 개선이 어렵다고 할지라도, 적어도 인사 및 급여 관리 시스템 이외의 영역에서만끔은 개정된 군번표기의 방식이 일선 현장에서 적용되지 않을 이유는 없는 것으로 보인다. 실질적으로 소속부대 및 부서의 동료들이 재임용자의 군번을 접하는 것은 군 내부의 공문 또는 게시글에 의한 경우가 대부분이고, 현재 체계상 이러한 문서에 이미 개선된 군번을 명시하는 것이 이행 불가능한 어려움을 초래하는 것이라고는 보이지 않는다.

군내 인사 및 급여 관리 시스템에는 개선된 군번이 입력되지 않는 문제가 있어 시스템 개선 전까지는 여전히 종전의 군번을 입력하여야 하는 실무상 혼란이 있을 수 있으나, 이는 인사 및 급여 관리를 담당하는 인사 및 재정부서 담당자들에 대한 교육을 통하여 충분히 해결이 가능한 부분이라 판단된다.

따라서 국방부장관에게 군의 인사 및 급여 관리 시스템이 개선되기 전이라도, 「국방인사관리 훈령」에서 재임용자의 군번표기를 전역 전 군번으로 표기하도록 개정되었다는 것과, 개선된 군번을 공문서 등에 표기할 것을 독려하는 내용을 일선부대에 전파하는 등 재임용자의 인권침해 예방을 위하여 실질적인 대책을 마련할 필요가 있다는 의견을 표명한다.

## 2. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 의견표명하기로 하여 주문 2항과 같이 결정한다.

2021. 5. 27.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 박찬운 위원 한수웅 위원 김민호

7

**【피고인에 대한 공소사실 유출로 인한 사생활 침해】**

2021. 11. 25. 결정 21진정0429800

**■ 결정요지 ■**

군사경찰대에서 조사를 받던 진정인이 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청서”를 제출하였음에도, 군검사인 피진정인이 공소를 제기하며 해당 신청서를 첨부하지 않아 공소장 부분이 진정인의 주소지로 발송되어, 민감한 범죄 혐의사실이 가족에게 알려져 인격권 및 사생활의 비밀이 침해되었다고 진정을 제기하였으나, 피진정인이 공소제기와 직접적으로 관련되지 않는 해당 신청서를 공소장에 반드시 첨부해야 할 법적 의무는 없으므로 피진정인이 공소 제기시에 해당 신청서를 법원에 제출하지 않은 행위를 위법·부당하다고 볼 수 없고, 인권침해에 해당하지 아니한다고 보아 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 기각 결정을 함.

다만, 범죄사실이나 공소 여부 등 민감한 개인정보는 자신의 의사에 반해 다른 사람에게 알려질 경우 사생활의 비밀 및 자유와 개인정보자기결정권 등의 침해가 상당하다고 할 수 있어 유사한 문제가 재발되지 않도록 예방할 필요성이 있기에 국방부장관에게 의견표명을 함.

■ 진 정 인 ■ ○○○

■ 피진정인 ■ □□□

**■ 주 문 ■**

1. 국방부장관에게, 군 수사단계에서 “송달영수인 등 지정 신청”이 있는 경우 해당 사건이 군검찰·군사법원 등에 송치, 공소제기 될 때에 해당 신청사항을 함께 이첩 또는 전달하여 송달영수인으로 지정된 자에게 소송서류 등이 송달될 수 있도록 이 진정 사례를 각 군 법무부서에 전파하고, 이와 관련된 절차와 제도를 개선할 필요가 있다는 의견을 표명합니다.

2. 이 사건 진정은 기각합니다.

■ 이 유 ■

## I. 진정사건 조사결과 및 판단

### 1. 진정요지

진정인은 2021. 2. 법률대리인(법무법인 ○○)을 선임하고, 피진정인에게 형사사건과 관련된 우편물 일체를 변호인의 사무실로 발송하여 줄 것을 요청하였음에도 불구하고, 피진정인이 이를 군사법원으로 이첩하지 않아 육군 제○○보병사단(이하 '피진정부대'라 한다)의 군사법원이 같은 해 6. 11. 공소장 등 관련 자료를 진정인의 집으로 발송하였다.

그 결과 진정인의 민감한 피의사실이 진정인의 의사에 반해 가족에게 알려지게 되었는바, 진정인의 요청을 누락한 피진정인의 행위는 진정인의 인격권 및 사생활의 비밀 등을 침해한 것이다.

### 2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

#### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

#### 나. 피진정인

피진정인은 2021. 6. 10. 진정인을 기소하면서 공소장에 변호인에 관한 사항은 기재하였으나, 진정인이 제출한 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청서”를 미처 확인하지 못하고 누락한 채로 공소제기하였는데, 이를 원인으로 하여 진정인의 민감한 개인 정보가 가족에게 전달된 점에 대해서는 유감으로 생각한다.

다만 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청”은 변호인 선임서와 별도의 서류로서, 해당 서류는 소송서류 등을 송달하는 기관에 각 신청하는 것이 원칙이고, 공소제기 이후 소송서류의 전달은 군사법원이 담당한다.

또한 군사경찰대, 군검찰, 군사법원은 같은 육군 소속임에도 불구하고, 민간의 경찰, 검찰, 법원에 대응하여 각기 다른 사법적 권한을 가진 별도의 기관이며, 각 기관은 독립된 건물에 배치되어 있고 군검찰이 피고인을 대신하여 수사단계에 접수된 “송달주소

변경 및 송달영수인 지정신청서”를 법원에 이첩하여야 한다는 법적의무 또한 존재하지 않는다.

#### 다. 참고인

진정인에게 공소장 부분을 전달하는 것은 공소제기된 사실을 당사자에게 미리 알려 주어 방어의 기회를 보장하기 위한 목적이다. 이에 반해 송달영수인 지정신청제도의 취지는 피고인 등이 법원소재지에 송달받을 수 있는 주거나 사무소를 두지 않은 경우, 법원소재지에 주거나 사무소를 둔 타인을 송달영수인으로 신고하여 송달을 받기 위한 것으로 공소사실을 가족들에게 숨기기 위한 목적은 아니다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실 및 판단

진정서 및 피진정인 등 진술서 등에 의하면, 진정인은 2021. 1. 28.부터 같은 해 3. 5.까지 ○○사건으로 입건되어 피진정부대 군사경찰대 수사과에서 조사를 받았고, 진정인의 법률대리인인 ○○법률사무소는 같은 해 2. 25. 피진정부대 군사경찰대에 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청서”를 제출하였다.

이후 위 사건 담당 군검사인 피진정인은 2021. 6. 10. 진정인에 대한 공소를 제기하였고, 이 때 진정인 측이 제출한 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청”을 첨부하지 않았으며, 피진정부대 보통군사법원은 같은 달 11. 공소장 부분을 위 지정신청 된 주소지가 아닌 진정인의 주소지인 전라남도 해남군 소재로 발송하였다.

이로 인해 진정인의 의사에 반해 민감한 범죄 혐의사실이 그 가족에게 알려지게 되었고, 진정인은 이 과정에서 피진정인이 진정인의 요청을 누락하여 인권침해를 당하였다고 주장한다.

반면 피진정인은 진정인이 자신의 프라이버시를 보호해 달라고 명확하게 요청한 적이 없었을 뿐만 아니라, 군사법경찰관은 공소제기 시 이러한 정보를 법원에 전달하여야 할 의무가 없으므로, 누락에 대해 도의적인 책임은 있을지언정 법적인 책임은 없다는 입장이다.

이에 대해 살펴보면, 「군사법원법」 제308조(공소장 부분의 송달)에서는 “군사법원은 공소가 제기되었을 때에는 제1회 공판기일 5일 전까지 공소장 부분을 피고인과 변호인에게 송달하여야 한다.”라고 규정하고 있으며, 「민사소송법」 제185조(송달장소변경의 신고의무)는 “당사자·법정대리인 또는 소송대리인이 송달받을 장소를 바꿀 때에는 바로 그 취지를 법원에 신고하여야 하고, 이 신고를 하지 아니한 사람에게 송달할 서류는 달리 송달할 장소를 알 수 없는 경우 종전에 송달받던 장소에 대법원규칙이 정하는 방법으로 발송할 수 있다.”고 규정하고 있고, 「군사법원법」 제102조(「민사소송법」의 준용)는 “서류의 송달에 관하여 법률에 다른 규정이 없을 때에는 「민사소송법」을 준용한다.”고 규정하여, 원칙적으로 형사절차에서 받게 되는 각종 서류의 송달주소 변경 및 송달영수인 지정은 해당서류의 송달을 취급하는 기관에 접수해야 한다고 봄이 타당하다.

한편 민간의 경우와 달리 현행 제도 하에서 군사법경찰, 군검찰, 군사법원이 한 부대 내에 위치한다고 할지라도, 피진정인이 항변하는 바와 같이 해당 기관들은 각기 다른 독립적인 사법권한을 가진 별도의 기관이다. 이에 진정인이 공소장 부분을 송달받을 지나 장소를 지정하려는 경우 진정인이나 법정대리인 또는 소송대리인이 그 공소장 부분을 송달하는 군사법원에 별도의 해당 신청을 해야 할 것이며, 따라서 군사법경찰, 군검찰은 진정인의 법률대리인이 신청한 “송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청서”를 피고인(진정인)을 대신하여 법원에 제출하여야 할 법적의무가 없다는 피진정인의 주장은 일응 수긍할 수 있다.

더욱이, ‘공소장 일본주의’를 채택하고 있는 우리나라의 형사재판 절차상 공소장에 법원에 예단을 줄 수 있는 사건에 관한 일체의 서류를 첨부하거나 인용하지 않도록 하고 있는 점을 고려하면, 피진정인이 진정인 또는 진정인의 법률대리인으로부터 송달영수인 지정 신청서를 받았다 할지라도 공소제기와 직접적으로 관련되지 않는 해당 신청서를 공소장에 반드시 첨부해야 하는 것은 아니므로, 피진정인이 진정인 측이 수사단계에서 신청한 송달영수인 지정 신청서를 법원에 제출하지 않은 행위를 위법·부당하다고 볼 수 없어 기각한다.

## II. 이 사건에 대한 의견표명

### 1. 의견표명의 배경

국가인권위원회는 위와 같은 이유로 이 사건 진정을 기각하기로 결정하였다. 그러나 이 사건 진정을 기각하더라도, 진정인과 같은 일반인은 「민사소송법」 및 「군사법원법」에 따른 송달영수인 지정제도 등의 절차에 대해 전문적 지식을 갖추고 있다고 보기 어렵고, 한편 군 조직의 특성상 군 검찰과 군사법원이 같은 부대 소속이고, 동일한 법무참모의 지휘를 받으며, 물리적으로도 각 기관 사무실이 한 부대 내에 위치하는 경우가 많으므로, 특정 단계에서 제출된 송달영수인 지정신청 또한 응당 군사법원으로 이첩되어 동일한 효과가 발생될 것으로 믿게 될 가능성이 있다.

특히 범죄사실이나 공소 여부에 관한 사항은 민감한 개인정보로서, 자신의 의사에 반해 다른 사람에게 알려질 경우 사생활의 비밀 및 자유와 개인정보자기결정권 등의 침해가 상당하다고 할 수 있으므로, 향후 이 사건과 같은 유사한 문제가 재발되지 않도록 예방할 필요가 있어 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 검토하였다.

### 2. 판단

「군 수사절차상 인권보호 등에 관한 훈령」 제9조(사생활의 비밀 등의 보호)에서는 “수사업무종사자는 수사 과정에서 피의자 등 사건관계인의 사생활의 비밀을 보호하고 그들의 명예나 신용이 훼손되지 않도록 노력”해야 할 의무를 부여하고 있다. 한편 송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청 요청 등은 「형사소송법」상 피고인의 방어권을 실질적으로 보호하기 위한 절차이자 국가기관인 법원에 특정한 행위를 요청하는 민원(법정민원)의 하나이다.

피진정인을 비롯해 이와 같은 사무를 처리하는 국가기관은 「민원 처리에 관한 법률」 제4조(민원 처리 담당자의 의무)에 따라 민원사항에 대해 “신속·공정·친절·적법하게 처리”하여야 하며, 제16조(민원문서의 이송)에 따라 접수한 민원이 다른 행정기관의 소관인 경우에는 접수된 민원문서를 지체 없이 소관 기관에 이송”하여야 한다.

진정인이 군사경찰 수사단계에서 군사경찰대에 송달주소 변경 및 송달영수인 지정신청을 한 것이므로 피진정인이 공소를 제기할 때에 진정인을 대신하여 위 신청 내용

을 법원에 제출하여야 할 법적의무가 있는 것으로 보기는 어렵다고 하더라도, 일반인의 경우 소송 절차 등에 대한 전문적 지식이 있다고 보기 어렵고, 군 조직의 특성상 군사경찰대, 군검찰단과 군사법원이 같은 부대 소속이고 동일한 범무참모의 지휘를 받으며, 물리적으로도 가까이 위치하는 경우가 많으므로, 수사과정에서 제출된 위 신청의 의사에 명백한 사정 변경이 있다고 확인되는 경우가 아닌 이상 위 신청서를 군사법원에 이첩 또는 전달함으로써 반복되는 행정적 수고를 덜어주는 것이 국민에게 봉사하는 공무원으로서 보다 적절한 자세로 보인다.

또한 당사자나 소송대리인 등이 군사법원에 송달주소 변경 신고를 놓치거나 군검찰단이 수사단계에서 접수된 진정인의 의사를 군사법원에 전달해 주지 않는 경우 군사법원이 진정인의 송달주소 변경 등의 의사를 확인할 수 없어 공소장부분 사본을 진정인의 주소지 주소로 보냄으로써, 본인의 의사에 반해 소송 중인 범죄 피의사실인 민감정보가 가족 등 외부에 알려지는 경우 중대한 사생활의 비밀이나 자유 및 개인정보자기 결정권 등의 침해 소지가 있다고 할 수 있다.

이에 피고인의 사생활 비밀과 자유 및 방어권 보장을 위해서 국방부장관에게 유사 사례가 재발하지 않도록 군 수사단계에서 "송달영수인 등 지정 신청"이 있는 경우 해당 사건이 군검찰·군사법원 등에 송치, 공소제기 될 때에 해당 신청사항을 함께 이첩 또는 전달하여 송달영수인으로 지정된 자에게 소송서류 등이 송달될 수 있도록 이 진정 사례를 각 군 법무부서에 전파하고, 이와 관련된 절차와 제도를 개선할 필요가 있다는 의견을 표명한다.

### III. 결론

이상과 같은 이유로 이 사건 진정은 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호에 따라 주문 2와 같이 결정되되, 피고인의 사생활의 비밀과 자유 및 방어권 보장을 위하여 같은 법 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문 1과 같이 결정한다.

2021. 11. 25.

국가인권위원회 침해구제제1위원회  
위원장 이상철 위원 문순희 위원 김수정

## 별지 관련 규정

### 1. 「대한민국헌법」

제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

### 2. 「개인정보보호법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.
  - 가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
  - 나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
  - 다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 “가명정보”라 한다)
2. “처리”란 개인정보의 수집, 생성, 연계, 연동, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말한다.

제15조(개인정보의 수집·이용)

- ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.
  1. 정보주체의 동의를 받은 경우
  2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
  3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
  4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
  5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
  6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의

권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용할 수 있다.

#### 제16조(개인정보의 수집 제한)

① 개인정보처리자는 제15조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 개인정보를 수집하는 경우에는 그 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집하여야 한다. 이 경우 최소한의 개인정보 수집이라는 입증책임은 개인정보처리자가 부담한다.

② 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받아 개인정보를 수집하는 경우 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에는 동의하지 아니할 수 있다는 사실을 구체적으로 알리고 개인정보를 수집하여야 한다.

③ 개인정보처리자는 정보주체가 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에 동의하지 아니한다는 이유로 정보주체에게 재화 또는 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다.

#### 제17조(개인정보의 제공)

① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공(공유를 포함한다. 이하 같다)할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 제15조제1항제2호·제3호·제5호 및 제39조의3제2항제2호·제3호에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보를 제공받는 자
2. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적

3. 제공하는 개인정보의 항목
4. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간
5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자가 개인정보를 국외의 제3자에게 제공할 때에는 제2항 각 호에 따른 사항을 정보주체에게 알리고 동의를 받아야 하며, 이 법을 위반하는 내용으로 개인정보의 국외 이전에 관한 계약을 체결하여서는 아니 된다.

④ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 제공할 수 있다.

#### 제18조(개인정보의 목적외 이용·제공 제한)

① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항 및 제39조의3제1항 및 제2항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. 다만, 이용자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제4호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 개인정보를 처리하는 정보통신서비스 제공자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 경우 제1호·제2호의 경우로 한정하고, 제5호부터 제9호까지의 경우는 공공기관의 경우로 한정한다.

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우
3. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
5. 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우
6. 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우
7. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우
8. 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
9. 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우

③ 개인정보처리자는 제2항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보를 제공받는 자
2. 개인정보의 이용 목적(제공 시에는 제공받는 자의 이용 목적을 말한다)
3. 이용 또는 제공하는 개인정보의 항목
4. 개인정보의 보유 및 이용 기간(제공 시에는 제공받는 자의 보유 및 이용 기간을 말한다)
5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

④ 공공기관은 제2항제2호부터 제6호까지, 제8호 및 제9호에 따라 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하는 경우에는 그 이용 또는 제공의 법적 근거, 목적 및 범위 등에 관하여 필요한 사항을 보호위원회가 고시로 정하는 바에 따라 관보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하여야 한다.

⑤ 개인정보처리자는 제2항 각 호의 어느 하나의 경우에 해당하여 개인정보를 목적 외의 용도로 제3자에게 제공하는 경우에는 개인정보를 제공받는 자에게 이용 목적, 이용 방법, 그 밖에 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나, 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청하여야 한다. 이 경우 요청을 받은 자는 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

### 3. 「민원처리에 관한 법률」

제4조(민원 처리 담당자의 의무) 민원을 처리하는 담당자는 담당 민원을 신속·공정·친절·적법하게 처리하여야 한다.

#### 제5조(민원인의 권리와 의무)

- ① 민원인은 행정기관에 민원을 신청하고 신속·공정·친절·적법한 응답을 받을 권리가 있다.
- ② 민원인은 민원을 처리하는 담당자의 적법한 민원처리를 위한 요청에 협조하여야 하고, 행정기관에 부당한 요구를 하거나 다른 민원인에 대한 민원 처리를 지연시키는 등 공무를 방해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제7조(정보 보호) 행정기관의 장은 민원 처리와 관련하여 알게 된 민원의 내용과 민원인 및 민원의 내용에 포함되어 있는 특정인의 개인정보 등이 누설되지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 수집된 정보가 민원 처리의 목적 외의 용도로 사용되지 아니하도록 하여야 한다.

4. 「군사법원법」

제308조(공소장 부분의 송달) 군사법원은 공소가 제기되었을 때에는 제1회 공판기일 5일 전까지 공소장 부분을 피고인과 변호인에게 송달하여야 한다.

5. 「형사소송법」

제266조(공소장부분의 송달) 법원은 공소의 제기가 있는 때에는 지체없이 공소장의 부분을 피고인 또는 변호인에게 송달하여야 한다. 단, 제1회 공판기일 전 5일까지 송달하여야 한다.

6. 「군수사절차상 인권보호 등에 관한 훈령」

제9조(사생활의 비밀 등의 보호) 수사업무종사자는 수사의 전 과정에서 피의자등 사건관계인의 사생활의 비밀을 보호하고 그들의 명예나 신용이 훼손되지 않도록 노력해야 한다.



# 제5편

보도자료



## 공군 현역병 모집 시 색약자 지원 제한은 평등권 침해

2021. 5. 3.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 국방부 장관에게 각 군 현역병 선발 시색각이상에 따른 제한 정도 및 필요성을 검토하여, 색약자에 대해합리적 이유 없이 불이익을 주지 않도록 관련 제도를 개선할 것을, 공군참모총장에게 색약자의 지원을 과도하게 제한하는 현행 공군 현역병선발 제도를 개선하여 시행할 것을 권고하였다.
- 피해자는2020년 공군 현역병에 지원하고자 하였으나, 공군이색약자에 대해 27개 특기 중4개 특기(군악, 의장, 의무, 조리병)지원만을 허용함으로써, 해당 병과와 무관한 피해자는공군현역병에 지원할 수 없었고, 이에 피해자의 아버지인진정인 이공군이 현역병 모집 시 색약자를부당하게 차별하였다는 이유로진정을 제기하였다.
- 인권위 침해구제제1위원회는, 현역병모집제도는징병제속에서도장병 개개인이 가진 인적능력을 극대화하고, 지원자들의 군 생활과향후 진로의 연계성 등을도모하기 위해 운영되고 있음을 고려할 때, 현역병 지원자가 자신의향후 인생목표와 능력, 희망에따라 지원시기, 지원분야 등을 자유롭게선택하여 지원하는 것은 헌법제10조에서 보장하는 자기결정권 영역에해당한다고 보았다.
- 특히 공군은육·해군과 달리4개 병과를 제외하고는 약도 이상색각이상을 가진 사람들에게 대해서도 현역병 지원을원천적으로제한하는 것으로 나타났는데, 개인에따라서는약도 이상 색각이상관정을 받았다할지라도정확하게 색을 구별하는 경우도 있고, 부대 내수행업무에 따라 색각 구분의 필요성이나 정도가 다를 수있음에도 불구하고, 공군이 업무별 색각 구분 필요성이나 정도에대한 구체적 분석없이 일률적으로 색약자의 지원 자격을 전면적으로제한한 것은피해자의 신체조건 등을 이유로 과도하게 기본권을 제한하는조치로서, 피해자를 비롯한 색약자의 자기결정권을 침해하는 것이라고 판단하였다.
- 이에 인권위는향후 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 국방부장관과공군참모총장에게 재발방지를 위한 관련 제도 개선을 권고했다.

## 군 복무 중 성전환 군인 전역 처분 권고, 육군·국방부 불수용

2021. 5. 11.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 군 복무 중 성전환수술을 한 부사관에게 심신장애 판정 후 강제 전역조치를 한 것은 인권침해라고 판단하고, 2020년 12월 14일 △육군참모총장에게 피해자의 전역처분을 취소하여 피해자의 권리를 원상회복할 것을, △국방부장관에게 군 복무 중 성전환 수술을 한 장병을 복무에서 배제하는 피해사례가 발생하지 않도록 관련제도를 정비할 것을 권고한바 있다.
- 이에 대하여 2021년 4월 22일 육군은 피해자에 대한 전역처분은 적법한 행정절차에 따른 것이었으며, 피해자에 대한 전역처분 취소소송이 현재 진행 중이라는 점 등을 이유로 인권위에 권고 미이행 사유를 제출했다. 한편 국방부는 인권위 결정문의 취지를 존중하며, 군의 특수성과 국민적 공감대를 고려하여 다양한 의견수렴 및 정책연구를 통해 제도개선의 여지가 있는지 여부를 검토할 예정이라는 입장을 밝혀왔다.
- 인권위는 2021년 5월 10일 전원위원회를 열고 육군이 인권위 권고에 대해 수용하지 않은 것으로 판단하였다. 국방부의 회신에 대해서는, 인권위 결정문의 취지를 존중하며 이에 대한 제도개선여부를 검토할 예정이라고 밝혔지만, 구체적인 이행 계획을 포함시키지 않은 점 등을 고려하여 인권위 권고를 수용한 것으로 보기는 어렵다고 판단하였다.
- 이에 인권위는 우리 사회가 관련 문제에 대해 적극적으로 고민하고 국방부에 제도 개선을 촉구할 필요가 있다고 보고, 「국가인권위원회법」 제25조 제5항에 따라 관련 내용을 공표한다.

## 군 내 인권침해 우려 표명 및 피해자 보호를 위한 군인권보호관 도입 촉구

-인권침해 예방위해 상시 부대방문 및 사망사고 즉시 개입 필요-

2021. 6. 8.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 최근 공군 부사관의 성폭력 사건, 불법촬영사건, 부실급식을 비롯해 군 내 인권침해 문제가 지속적으로 발생하는 것에 대해 깊은 우려를 표합니다. 이에 국방부 장관부터 일선부대 모든 장병에 이르기까지 인권에 대한 인식을 새롭게 해 인권 친화적 군대로 거듭날 것을, 국회는 피해자 보호와 군에 대한 적극적 외부통제 강화를 위해 군인권보호관 도입할 것을 촉구합니다.
- 군인은 제복 입은 시민이며, 국가는 국방의 의무를 수행하는 장병의 의·식·주 등 기본적 인권과 생명, 건강권 침해로부터 적극적으로 보호해야 할 의무가 있습니다. 그러나 폐쇄적이고 상명하복적인 문화로 인해 피해자는 군에서의 피해 사실을 내부에 알리기도 어렵고, 설령 어렵게 알린다 할지라도 피해자에 대한 고립이나 회유, 불이익 조치 등으로 인해 절망하는 일이 반복됩니다.
- 특히 최근 발생한 성폭력 문제들은 피해자 보호를 위한 제도가 제대로 작동하지 않았음을 보여줍니다. 또한 2017년 인권위 직권조사 및 2019년 실태조사 결과, 성폭력 가해자에 대한 약한 처벌 및 징계, 동료·상관 등 부대 측에 의한 사건 은폐 시도, 피해자 보호 인식 부족이 여전한 것으로 나타났습니다. 이제는 이러한 병폐를 바로잡아 더 이상의 억울한 피해자가 발생하지 않도록 해야 할 때이며, 군 내 여성비율이 높아짐에 따라 여성들에 대한 성폭력 등 인권침해 문제를 전담하는 기구의 필요성도 지적됩니다.
- 또한 부실급식과 코로나-19 관련 과도한 격리·대응 및 열악한 시설 문제는 국방의 의무를 수행하기 위해 징집된 청년들의 먹고 자고 생활하는 것에 관련된 것으로서, 더 이상 발생해서는 안 될 기본적 인권의 문제라 할 것입니다. 예산 및 인력 문제는 핑계가 될 수 없으며 끊임없이 지휘관과 일선부대의 노력을 통해 잘못된 관행을 뿌리 뽑아야 할 것입니다.

- 군과 안보라는 특수성을 감안할지라도 이와 같이 기본적 인권이 침해되는 상황에서는 장병들의 최상의 전투력 발휘가 불가능합니다. 뿐만 아니라, 이러한 일이 지속적으로 반복될 경우 군 사기는 저하되고 안으로부터 무너지는 결과를 초래할 것입니다.
- 군사보안이 사람의 소중함보다 앞설 순 없는 바, 군 문화의 폐쇄성을 극복하고, 피해자의 관점에서 인권이 존중되는 군 문화를 만들기 위해서는 보다 적극적인 외부통제가 필요합니다. 지휘관, 감찰, 군사경찰, 군검찰 및 판사 등 군 내 권력적 지위 역시 성역이 될 수 없으며 이들에 대한 적극적인 인권침해 감시도 필요합니다.
- 이미 2014년 윤일병 사망사건을 계기로 당시 19대 국회에서는 여·야 합의로 국가인권위원회에 군인권보호관을 두기로 의결한바 있으나, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제42조에 근거조항이 마련된 것 외에 세부적인 입법이 아직 이루어지지 못했습니다. 현재 21대 국회에도 「국가인권위원회법 일부개정법률안」이 발의되어 있습니다. 2001년 출범 이후 군 내 폭력과 인권침해 문제를 전문적으로 다루어 온 인권위에 군인권보호관이 도입된다면, 인권전문가의 시각으로 군 내 인권침해 예방을 위한 상시 부대방문이 가능하며, 인권침해가 의심되는 사망사고 발생 시에는 군으로부터 즉시 통보를 받고 인권위 조사관이 신속하게 개입할 수 있습니다.
- 군 내 인권침해 문제는 발생 시 대응도 중요하지만, 상시적 감시를 통한 예방이 더욱 중요합니다. 더 늦지 않게 국회가 군인권보호관 도입을 위한 논의에 착수해 줄 것을 촉구합니다. 아울러 국방부와 각 군에는 제기되는 여러 인권침해 문제에 대해 제보자 색출, 불이익, 은폐, 회유 등이 발생하지 않도록 각별히 유의해줄 것을 당부합니다.
- 인권위는 최근 발생한 일련의 인권침해 사건에 대해 무거운 책임감을 느낍니다. 특히 최근 성폭력 사망사건을 비롯한 성폭력 문제와 관련하여, 군 내 성폭력 보호시스템이 잘 작동되고 있는지, 피해자 보호가 충분한지 등 제도개선 사항을 검토하고, 아울러 진정사건 조사를 통해서 국방의 의무 수행 중 부당한 인권침해를 받은 군인의 권리구제를 위해 더욱 노력하겠습니다.

2021. 6. 8.

국가인권위원회 위원장 최영애

## 재임용 여부 드러나는 군번표기 방식 개선 필요

2021. 7. 5.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 국방부장관에게, 공문서 등 작성, 배포 시 재임용 군인의 군번이 개선된 방식\*으로 표기될 수 있도록 독려하는 등 재임용자의 인권침해 예방을 위한 실질적인 대책을 마련할 필요가 있다는 의견을 표명하였다.  
\* 종전 재임용 군인의 군번은 '전역 전 군번 + R + 재임용연도'로 표기되었으나, 개선 후 '전역 전 군번'으로 표기
- 진정한 인은 모든 사람이 재임용된 군인임을 알 수 있도록 군번을 표기하는 것은, 재임용자를 합리적 이유 없이 차별하며, 당사자의 의사와 무관하게 자신이 재임용자임을 모든 사람에게 밝힘으로써 재임용자의 개인정보자기결정권을 침해하는 것이라고 인권위에 진정을 제기하였다.
- 국방부는 이러한 군번표기 방식에 문제가 있음을 인식하고 전역 전 군번만을 표기하도록 관련규정을 정비하였는데, 군 내 전산체계에 오류가 발생해 현재 개선작업에 착수하였고, 이 사업이 완료가 되면 개선된 형태의 군번사용이 가능할 것이라고 답변하였다.
- 이에 대해 인권위 침해구제제1위원회는, 국방부가 문제점을 인식하고 관련규정 및 전산체계를 정비하는 등의 제도개선을 추진하는 것을 고려해 별도의 추가적인 구제조치가 필요하지 않은 경우로 보아 이 사건 진정을 기각하였다.
- 다만 이러한 문제는 국방부의 전산체계 개선작업이 완료된 2024년 6월 이후에야 완전한 해결이 가능하고, 그 때까지는 재임용자에 대한 기존의 군번 표기가 여전히 군사행정 실무에 활용되며, 군 구성원들이 재임용자의 군번을 접하는 것은 주로 내부 공문 등이라는 점을 고려해, 시스템 개선 작업이 완료되기 전이라도 군 내부 공문 또는 계시글 등에서 개선된 형태의 재임용자 군번을 사용하도록 하는 등의 조치가 필요하다고 판단해 의견을 표명하였다.

## 군 복무 중 사망 병사에 대한 순직 재심사 권고

-사망병사의 군복무에 따른 업무부담 등 제반사정 고려, 순직 재심사 필요-

2021. 7. 19.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 국방의 의무 이행을 위해 군에 입대한 병사가 군 복무 중 휴가를 나와 사망한 사건을 육군본부 전공사상심사위원회가 ‘일반사망’으로 판정한 것에 대하여, 피해병사(이하 ‘피해자’)가 사망에 이르게 된 것은 군 복무에 따른 업무부담감과 사회에 대한 고립감 등 정신적 어려움이 가중되어 발생한 점이 고려되어야 한다는 점을 감안하여, 국방의 의무 이행 중 사망한 피해자의 명예회복 등을 위하여 순직여부를 재심사 할 것을 국방부장관에게 권고하였다.
- 피해자의 유족인 진정인은, 피해자가 2019년 1월 대학 재학 중 입대하여 군복무 중 부대원 및 간부들로부터 괴롭힘 등을 당했으나, 이에 대한 부대측의 조치나 관리가 제대로 되지 않았고, 신상과약 등 병력관리를 소홀히 하여 피해자가 사망에 이르게 된 것이라고 주장하면서 2021년 4월 인권위에 진정을 제기하였다.
- 인권위는 조사를 통해 △소속부대 간부들이 피해자에 대하여 신인성검사 후 신상관리를 적절히 하지 못한 점, △당직근무를 3회 연속 부과한 점, △당직근무 중 졸았다는 이유로 질책을 당한 점, △생활관내 취침환경이 열악하여 개선요구를 하였으나 사고발생 시까지 조치되지 못한 점, △피해자가 자신의 일기장에 군복무 이행 관련 고립감과 우울감 등 힘든 내용을 기재한 점, △병영생활전문상담관 등 지원을 받지 못한 점 등을 확인하였다. 또한, 육군본부 전공사상심사위원회에서 피해자의 사망이 직무수행 또는 교육훈련 등 공무와 상당인과관계가 부족하다는 이유 등으로 ‘일반사망’으로 판정한 것을 확인하였다.
- 인권위는 본 진정사건을 심의하면서, 육군본부 보통전공사상심사위원회의 피해자에 대한 일반사망 판정은 피해자를 에워싸고 있는 주위 환경 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 더 면밀히 따지지 못한 채, 표면적으로 나타난 피해자의 직무수행 상황만을 고려한 판정이며, 이러한 피진정기관의 조치는 국가가 장병의 생명과 안전의 보호 등 국가의 기본적 책임을 다하지 못한 것이자 국방의 의무를 수행하는 기간 중 사망한 피해자에 대하여 「헌법」제10조에서 유래하는 명예권을 침해한 것이라고 판단하였다.

- 이에, 국방의 의무 이행 중 사망에는 '군 복무'라는 상황이 사망원인에 직간접적으로 연관이 있을 수밖에 없음을 인정하고, 사망한 피해자의 명예회복을 위해 국방부장관에게 피해자의 제반 사정을 고려하여 전공사상심사를 다시 할 것을 권고하였다.

## 군 내 진급대상자 일률적 신용정보 조회는 인권 침해

2021. 7. 21.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 국방부장관에게, 「국방보안업무훈령」상 신원조회 조사대상 및 조사 범위 등과 관련해 입법적 근거를 마련하고, 진급대상자에 대한 일률적 신용정보 조회를 원칙적으로 금지하며, 군사목적상 불가피한 경우 그 대상자를 필요 최소한으로 한정하여 신용정보 조회를 실시할 것을 권고하였다.
- 진정인은 피진정인이 부서관 이상 진급대상자 전원에 대한 신원조회를 위해, 직접 본인이 신용정보조회서를 발급받아 제출하도록 하였는데, 이는 진정인의 사생활의 비밀 및 개인정보 자기결정권을 침해하는 행위라며 인권위에 진정을 제기하였다.
- 이에 대해 피진정인은, 「보안업무규정」 제36조(신원조사) 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조(신원조사 사항)를 근거로 신원조회를 하는데, 재산관계도 조사항목에 포함되어 있으며, 진급대상자의 동의하에 신용정보조회서를 제출받아 채무불이행과 신용회복 지원 여부 등을 확인한다고 하였다. 또한 이는 외부 불순세력으로부터 국가기밀을 보호하는데 필요한 대상자의 충성심 등을 검증하고 보안대책을 강구하기 위해 필요한 것이라고 주장하였다.
- 「보안업무규정」 제36조 및 「보안업무규정 시행규칙」 제58조는 국가보안을 위한 충성심·성실성 및 신뢰성 조사를 위해 공직임용예정자 등에 대해 이름 및 주민등록번호, 등록기준지 및 주소, 친교인물, 학력 및 경력, 재산을 비롯한 13개 항목을 조사하도록 규정하고 있다. 같은 규정에 따르면, 공직임용예정자 중 군인·군무원 등 군사보안에 관련된 인원에 대한 신원조사는 국방부 장관에게 위탁하고 있다.
- 인권위 침해구제제1위원회는, 피진정기관이 부서관 이상 진급대상자 전원에 대해 신원조회 명목으로 직접 본인이 신용정보조회서를 발급받아 제출하도록 하였는데, 진급예정자 입장에서는 진급에 불이익이 발생할 염려 등으로 인해 피진정인의 제출 요구에 대해 사실상 거부하기 어려웠을 것이라고 보았다. 또한 신용정보 조회 요청 당시 피진정기관으로부터 이러한 신용정보가 어떠한 목적으로 활용되는지, 이러한 정보제출을 거부할 수 있는지, 미제출 시 어떠한 불이익이 있는지 등에

대해 사전에 제대로 고지 받지 못했다는 점을 고려하면, 진정인 등이 제출한 개인의 신용정보 제공은 개인의 자유로운 의사에 따른 동의 제출이었다고 보기 어렵다고 판단하였다.

- 또한 인권위는 이미 2005년과 2018년에 신원조회 제도의 법적 근거가 불충분함을 지적한바 있는데, 「보안업무규정」이 신원조회 대상을 3급 이상 고위공무원이나 검·판사 신규임용예정자 등을 대상으로 정한 반면, 피진정기관은 「국방보안업무훈령」에 따라 그 범위를 과도하게 확대해 법률유보의 원칙에 위배될 소지가 더 크다고 보았다.
- 한편 당사자의 카드발급내역, 각종 대출정보, 채무보증정보 및 개인채무 등의 내용을 확인하는 것이 국가에 대한 충성심과 성실성을 담보하는 기준이 될 수 없으며, 「군인사법」에서 정한 임용 등 결격사유를 넘어서는 뿐만 아니라, 법령에서 정하지 아니한 사유로 공직취임이나 진급 적격을 정해 「헌법」 제15조에서 보장하는 직업수행의 자유 및 제25조에 따른 공무담임권을 침해할 소지가 있다고 판단하였다.
- 아울러 이러한 자료는 진급심사 시 대상자에 대한 불필요한 예단을 줄 우려가 있으며, “비밀취급 인가자에게 재정상 문제가 있을 경우 금품수수 등 청탁에 의해 군사기밀을 유출할 수 있고, 국가안보에 치명적일 수 있다”는 피진정인의 주장을 인정한다 할지라도, 특정 직위에 보임하는 경우에만 재무관련 정보를 수집하는 등 피해를 최소화 하는 방법이 있는데, 진급대상자 전원을 대상으로 이러한 정보를 수집하는 것은 기본권 제한의 최소침해의 원칙(과잉금지원칙)에 위배될 소지가 있다고 판단하고 제도개선을 권고하였다.

## 군 내 성폭력 피해 및 생명권 침해에 대한 직권조사 결정

### -성폭력 피해자 보호체계의 적정성 및 개선방안 검토-

2021. 8. 17.

- 국가인권위원회(위원장 최영애)는 2021년 8월 17일 상임위원회를 개최하여 최근 잇따른 군 내 성폭력 피해자 사망에 깊은 우려를 표하고, 군 내 성폭력 피해자 보호체계와 피해자 신고에 따른 조치의 적정성 및 개선방안 마련을 위하여 「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 따른 직권조사 개시를 결정하였다.
- 인권위는 그동안 관련 사건들에 대한 기초조사 및 유가족 면담 등을 통해 사건 및 수사 경과를 살펴보았으며, 지난 5일 국방부로부터 군 내 성폭력 보호 매뉴얼을 제출받아 제도개선 사항을 검토 중이었다. 인권위는 국방부와 각 군의 자체적인 노력과 2017년 해군 성폭력 피해자 사망사건에 대한 인권위 권고<sup>11)</sup>에도 불구하고 피해자의 생명을 앗아가는 중대한 인권침해가 연이어 발생하고 있는 것은 군 내 성폭력을 개인 간의 문제로 보는 인식과, 제도나 매뉴얼이 있어도 제대로 작동할 수 없게 하는 구조적인 문제 등이 있기 때문으로 보았다.
- 이에 인권위는 직권조사를 통해 군 내 성폭력에 대한 인식 실태를 다시 한 번 살펴볼 필요가 있다고 판단하고, 군 내 성폭력 사고가 끊이지 않는 근본적인 이유, 피해자 신고에 대한 해당 부대의 조치 및 보호체계가 정상적으로 작동하고 있는지와 보호체계의 사각지대는 없는지 등을 면밀히 살펴보기로 결정하였다.
- 인권위는 국방부 법무관리관실 및 조사본부, 육·해·공·해병대 군사경찰단을 비롯한 조사관련 부서와 군 내 병영정책, 양성평등 관련 부서 등에 대한 조사를 통해 성폭력과 관련한 제도나 매뉴얼 등을 전반적으로 검토하여 제도개선 사항을 마련할 계획이다. 또한, 지속적 반복적으로 발생하는 성폭력은 가해자와 피해자 사이의 문제가 아니라, 이를 가능하게 만드는 조직 문화나 구조에서 비롯된 것일 수 있음을 인식하고, 개별 사건의 해결을 넘어 제도, 구조, 작동체계 등 전반의 근본적 해결 방안이 적극적으로 마련될 수 있도록 조사를 실시할 계획이다.

11) ▲성폭력사건에 대한 엄정한 처벌과 공정한 재판을 위한 사항, ▲피해자 보호와 가해자 신상필벌을 위한 사항, ▲국방부 내 성폭력 전담부서 설치, ▲군 내 양성평등 문화 조성을 위한 사항 등

## 시력교정시술자의 조종병과 지원 전면 제한은 인권 침해

2021. 9. 8.

- 국가인권위원회(위원장 송두환)는 해군참모총장에게, 학사장교 조종병과 선발 시력교정 시술자의 지원이 합리적인 이유 없이 제한되지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고하였다. 아울러 국방부장관에게도 다른 군의 조종병과 선발 기준이 시력교정시술자 또는 예정자에게 불합리한 경우는 없는지 여부를 전반적으로 검토할 것을 권고하였다.
- 진정인은 시력교정시술을 받은 사람으로, 해군 제000기 학사사관후보생(OCS) 조종병과 선발에 지원하고자 하였으나, 피진정인이 시력교정시술을 받은 사람의 해군 조종병과 지원을 사실상 금지하였고, 이에 헌법상 기본권인 평등권과 직업선택의 자유 등을 침해받았다는 이유로 인권위에 진정을 제기하였다.
- 피진정인은 이 사안에 대해 시력교정시술을 받은 사람은 수술 후에도 근시 또는 난시가 다시 발생할 수 있는 근시퇴행(post-LASIK or post-LASEK myopic degeneration)의 우려가 있고, 근시퇴행 발생 시 시력저하로 인해 업무 수행 중 콘택트렌즈 혹은 안경착용 등의 불편함이 발생해 전투력의 손실이 우려되므로 입교제한이 필요하다고 주장하였다.
- 인권위 조사결과 육군의 경우 시력교정시술 시술 이후 3개월이 경과하고, 굴절도와 원거리 시력이 일정기준 이상에 해당하면 시력교정시술 여부와 상관없이 조종분야 사관후보생으로 지원 및 선발이 가능하며, 미군의 경우도 시력교정시술자가 일정 시력 이상인 경우 조종사 선발에 별다른 제한을 두지 않는 것으로 확인되었다. 또한 각 국의 민간 항공사에서도 시력교정시술자 조종사 채용을 전면적으로 제한하는 사례는 찾기 힘든 것으로 나타났다.
- 이에 인권위 침해구제제1위원회는 상기 사례들을 고려할 때 해군의 경우만 시력교정시술자에 대한 기준을 달리 적용해야 할 타당한 이유를 인정하기 어렵다고 보았다. 아울러 피진정인이 시력교정시술을 받은 사람의 구체적인 위험성을 개별적으로 판단하지 않고, 시력교정시술 이후 발생할 수 있는 근시 혹은 난시에 대한

추상적인 우려만으로 국민의 기본권인 직업선택의 자유와 공무담임권 및 자기결정권을 원천적으로 제한하는 것은 인권침해라고 판단했다.

- 또한 시력교정시술을 받은 지원자가 국가가 지정하는 병원 등에서 검사한 결과 굴절률 등이 기준범위 내에 해당하는 등 일정조건을 만족하는 경우에는 조종분야 직무수행에 지장이 없음을 증명할 수 있는 만큼, 시력교정시술을 받은 사람을 선발절차에서 원천적으로 배제하는 것은 바람직하지 않으며, 해군뿐만 아니라 다른 군의 조종병과 선발 시에도 과도한 기준을 적용하는 사례는 없는지 전반적인 점검을 실시할 필요가 있다고 판단하고 제도개선을 권고하였다.

## 민간인 출입 허용 군사보호 구역에서의 적법절차 원칙

2021. 11. 4.

- 국가인권위원회(위원장 송두환, 이하 인권위)는 국방부장관에게, 군인이 군사보호 구역 내 민간인을 대상으로 검문을 실시할 때 적법절차의 원칙을 준수할 수 있도록 관련 규정을 마련하고, 민간인에게 개방된 군사보호지역 방문자들이 군부대에 의한 검문 가능성 등을 사전에 알 수 있도록 안내표지판 등을 설치할 것을 권고하였다.
- 진정인은 민간인에게 개방된 군사보호구역에서 등산 중이었는데, 군인 신분인 피진정인이 본인을 지방자치단체 소속이라고 속이고 선택적 검문에 협조해 줄 것을 요청하면서, 방문 목적과 지도를 입수한 경위 등을 질문한 것은 적법절차원칙을 위반하여 진정인의 신체의 자유를 침해한 것이라고 인권위에 진정을 제기하였다.
- 이에 대해 피진정인은 관련 매뉴얼에 따라 특이 등산객을 발견했다는 연락을 받고 현장으로 이동한 것이며, 경험상 군인 신분임을 밝혔을 때 불안감을 드러내는 등산객이 많아 진정인에게 지방자치단체 소속 직원으로 본인을 소개하였으나 진정인의 항의를 받고 ○○부대 소속임을 밝힌 후 질문하였으며, 이후 진정인이 부대에 항의하여 피진정인의 상급자가 진정인에게 사과하였다고 답하였다.
- 인권위 침해구제제1위원회는 군사보호시설에서 군인이 민간인을 대상으로 하는 검문의 경우, 그 과정에서 선량한 시민을 범법자로 오인할 가능성이 있고 검문 대상자에게 공포심과 압박감을 줄 수 있으므로, 검문 대상자에게 검문의 목적과 취지, 검문 실시자의 소속과 신분을 명확히 고지하는 등 적법한 절차에 따라 필요최소한의 범위 내에서만 검문이 이루어져야 한다고 보았다.
- 그동안 인권위는 경찰관의 부당한 불심검문에 관한 사건에서, 경찰관이 검문 대상자에게 신분증을 제시하면서 소속과 성명을 정확히 밝히고 검문의 목적과 이유를 고지하는 행위는, 경찰관의 행위가 불법에 해당할 경우 그 책임을 물을 대상을 명확히 할 수 있을 뿐만 아니라, 경찰관 스스로가 정당한 공무집행임을 밝히고 검문 절차의 준수 여부에 대한 오해나 시비를 없애기 위해서라도 중요한 절차임을 확인

한 바 있다. 이에 현행 「경찰관 직무집행법」 제3조에는 이러한 취지를 반영한 경찰관의 불심검문 절차가 규정되어 있다.

- 그러나 경찰의 불심검문과 달리 군인의 검문 활동의 경우, 직무수행의 법령상 근거와 절차가 미비하고 자체적으로 마련한 매뉴얼에도 검문 수행자가 군인이라는 정도만 밝히도록 안내하고 있어, 검문 수행자가 헌법상의 적법절차 원칙에 따라 직무를 수행하기 어려운 상황이다.
- 이에 인권위 침해구제제1위원회는, 이 사건에서 피진정인 개인에게 그 책임을 묻기보다는, 전국의 군사보호구역에서 민간인을 상대로 동일한 직무를 실시하고 있는 순찰간부들이 유사한 인권침해 행위를 반복하지 않도록 제도 개선이 필요하다고 보고, 국방부장관에게 관련 규정 마련 등을 권고하였다.

## 전문학위 교육과정 대상자 선발 시 부사관 배제는 차별

2021. 11. 18.

- 국가인권위원회(위원장 송두환, 이하 인권위)는 국방부장관에게, 군 전문학위 교육과정(박사학위) 대상자 선발 시 부사관이 배제되지 않도록 관련 법규 및 제도를 개선할 것을 권고하였다.
- 부사관으로 복무 중인 진정인은 각 군에서 전문학위 교육과정(박사학위) 대상자를 선발할 때 장교들만 지원할 수 있도록 한 것은 부사관이라는 신분을 이유로 한 차별이라고 인권위에 진정을 제기하였다.
- 국방부는 사관학교 교수, 각 군 본부 주요 정책부서 등 전문인력 직위에 활용 가능한 인재양성을 위해, 전문학위 교육과정(박사학위) 대상자를 연 20여명 수준으로 선발하고 있으며, 「군인사법 시행규칙」 제17조의2(전문인력 직위의 지정기준) 및 직무 특성상 그 대상을 장교로 한정하고 있다고 답하였다.
- 이에 대해 인권위 침해구제제1위원회는 △전문학위 교육과정(박사학위) 이수 후 복귀한 인력의 보직현황을 살펴보면 전문인력 직위와 무관한 다른 직위로 보임되는 경우도 있고, △전문인력 직위로 가장 많이 활용되는 분야는 ‘교수 및 교관 요원’인데, 2021년 기준 국방대학교의 교수요원 중 장교가 아닌 교수요원 비율은 45%, 각 군의 사관학교에서 장교가 아닌 교수요원 비율은 최대 23%에 이르고 있는 것으로 나타나는 점 등을 고려하면, 부사관이라는 신분을 이유로 전문학위 교육과정(박사학위) 지원을 배제할 이유가 없다고 보았다.
- 또한, 「군인사법」상 전문인력 직위에는 사실상 국방분야 업무 대부분이 나열되어 있는데, 장교와 부사관, 군무원 등은 계급이나 책임에서 차이가 있을 뿐 해당 분야에 종사하는 것은 동일하고, 일부 영역에 있어서는 부사관의 전문성이나 실무적 역량이 더 중시되는 경우도 있으므로, 피진정인이 전문학위 교육과정(박사학위)을 운영함에 있어 부사관의 지원을 전면적으로 배제하는 것은 신분을 이유로 한 불이익한 대우라고 판단하였다.

- 따라서 피진정인이 전문학위 교육과정(박사학위)을 장교만 대상으로 운영하는 것은 평등권을 침해하고 교육과정 선택에 있어서 자기결정권 및 직업선택의 자유를 제한하는 것인 반면, 국방력 강화, 인재양성이라는 입법목적을 달성하는 데 필요·적절한 수단이라 보기 어렵다고 보고, 국방부장관에게 전문학위 교육과정(박사학위) 선발 시 부사관이 배제되지 않도록 관련 법규 및 제도를 개선할 것을 권고하였다.

## 다자녀가정 당직근무 면제대상에서 남성 배제는 차별 -여성과 남성 모두 부모로서 자녀들을 양육해야 할 의무와 책임 있어-

2021. 12. 9.

- 국가인권위원회(위원장 송두환, 이하 인권위)는 국방부장관에게, 세 명의 자녀를 둔 여성뿐만 아니라 같은 조건의 남성도 당직근무 면제 대상에 포함될 수 있도록, 관련 규정을 개정할 것을 권고하였다.
- 이 진정 사건은 제3자 진정으로, 피해자는 육군 소속 남성 부사관이며 배우자와 함께 세 자녀의 육아를 분담하고 있는데, 세 명의 자녀를 둔 여성의 경우 당직근무가 면제되나 같은 조건의 다자녀 가정 남성에 대해서는 당직면제와 관련된 규정이 없어 차별이라는 이유로 진정이 제기되었다.
- 이에 대해 피진정인은, 해당 제도의 목적과 취지는 임신과 출산을 하는 여성의 모성보호 및 양육여건 등을 보장하기 위한 것이며, 당직근무 면제대상 확대 시 결혼하지 않은 남녀 간부들의 당직근무 부담이 가중되고, 특히 소규모 부대에서의 당직근무 편성의 어려움이 예상된다고 주장하였다.
- 인권위 침해구제제1위원회는 해당 규정이 첫째, 둘째 자녀 등 모든 경우가 아닌 세 명 이상의 자녀를 둔 여성으로 한정하여 셋째 자녀의 임신부터 초등학교 입학 시까지 당직근무에서 제외하고 있는 것을 볼 때, 모성보호 측면보다는 다자녀 우대정책에 해당하는 것으로 판단하였다.
- 또한 우리사회에서 육아문제는 여성이나 남성 어느 한쪽에 책임을 미룰 수 없다는 인식이 점차 강화되고 있고 세 자녀를 양육하고 있는 남성 역시 안정적인 양육여건 보장이 필요한 대상임을 고려할 때, 자녀를 양육하는 여성 군인만을 당직근무에서 면제하는 조항은 여성 군인에게만 양육 부담을 온전히 미루게 되는 결과를 가져와 「양성평등기본법」 제25조(모성·부성의 권리 보장)에서 규정한 육아 등에서의 모성권과 부성권 보장 취지를 비롯해 일과 가정생활의 양립이 필요하다는 현대사회의 인식 변화에도 맞지 않는 차별적 규정이라고 판단하였다.

- 다만 피진정인의 주장과 같이 일선 부대로 갈수록 당직근무를 편성할 수 있는 계급별 인원구성에 어려움이 있는 것은 사실이고, 한 부대 내에서도 계급·직위 등에 따라 당직이 별도로 구성된다는 점을 고려하면, 당직근무 면제 대상을 일률적으로 확대하기 보다는 각 부대의 사정을 종합적으로 검토해 해당 지휘관에게 재량권을 행사할 수 있는 여지를 두는 방식을 고려할 필요가 있다고 보았다.
- 이에 인권위는 국방부장관에게, 세 명의 자녀를 둔 여성뿐만 아니라 같은 조건의 남성도 당직근무 면제 대상에 포함될 수 있도록 관련 규정을 개정할 것을 권고하였다.

## 간부와 병사 간 두발규정 차등 적용 개선 필요

2021. 12. 15.

- 국가인권위원회(위원장 송두환, 이하 인권위)는 국방부장관에게, 각 군의 임무수행 특성을 고려하되 각 군의 두발 규정을 간부와 병사 간의 차별을 시정하는 방향으로 개선하고, 각 군의 예하부대에서 두발규정의 적용과 관련해 인권침해가 발생하지 않도록 대책을 마련할 것을 권고하였다.
- 인권위는 공군 간부들에게는 두발에 대하여 간부표준형과 스포츠형을 모두 허용하고, 병사들에게는 스포츠형만 허용하는 것은 사회적 신분에서 따른 평등권 침해의 차별행위라는 진정을 접수(2020. 9. 14.)하여 조사에 착수한 바 있으나, 두발규정 차등 적용 문제는 공군뿐만 아니라 전 군에 해당하는 문제이고 유사 취지의 진정이 지속적으로 제기되고 있는 점을 고려하여, 2021년 4월 1일 관련 조사대상을 전 군으로 확대하는 내용의 직권조사를 의결한 바 있다.
- 각 군에서는 군인다운 용모 유지를 위해 두발규정을 운영하고 있으며, 병영에서의 단체생활, 신속한 응급처치 및 2차 감염 방지, 헬멧 등 보호장구 착용, 병사 이발을 위한 부대 내 전문적 인력 부족, 병사 간 두발유형 차이로 인한 위화감 조성 등을 이유로 병사의 경우에는 스포츠형으로 통일하고, 간부의 경우에는 장기간의 복무기간 및 일과 후 사회생활 고려 등을 이유로 간부표준형과 스포츠형 중 선택할 수 있도록 운영하고 있다.
- 조사 결과, 미국, 영국, 프랑스, 독일 등 모병제를 실시하고 있는 국가뿐만 아니라, 징병제를 실시하고 있는 이스라엘의 경우에도, 단정한 용모 유지와 전투장구 착용에 지장이 없도록 하기 위해 장병들의 두발 길이를 제한하고 있으나, 신분에 따른 차등적 적용은 하지 않는 것으로 나타났다.
- 또한 인권위가 실시한 각 군 간부 및 병사 면접조사에서도, 다수의 면담자들은 전시 상황을 대비한 두발규정의 필요성은 인정하나 간부와 병사 모두 전시 상황에 참전해야 한다는 점을 고려할 때 이를 차등하여 적용할 합리적인 이유가 있다고 보기는 어려우며, 구성원 의견수렴을 통해 차등이 없는 방향으로 제도가 개선될

필요가 있다는 의견을 밝혔다.

- 인권위 침해구제제1위원회는 각 군에서 마련한 두발규정은 전투임무 수행 등을 위한 것인데, 간부와 병사 모두 근본적으로 전투임무를 수행하고 준비하는 조직에 속해 있다는 점에서, 이를 두 집단에 대하여 차등적으로 적용하는 것은 평등권을 침해한 것으로 판단하였다.
- 아울러 각 군에서 두발규정 적용과 관련한 인권침해나 민원 문제가 발생하고 있고, 병사의 두발이 길다는 이유로 간부가 직접 이발을 실시한 것을 신체의 자유 침해로 보아 인권위가 징계를 권고한 사례(2020. 4. 16.)도 있는 만큼, 각 군에서 두발규정 위반에 대한 지적과 관련해 인권침해가 발생하지 않도록 대책을 마련할 필요가 있다고 보았다.
- 이에 인권위는 국방부장관에게, 각 군의 임무수행 특성을 고려하되 두발규정이 간부와 병사 간 차별적으로 적용되지 않도록 하고, 두발규제로 인해 인권침해가 발생하지 않도록 대책을 마련할 것을 권고하였다.

---

# 부록

제2집 요약문



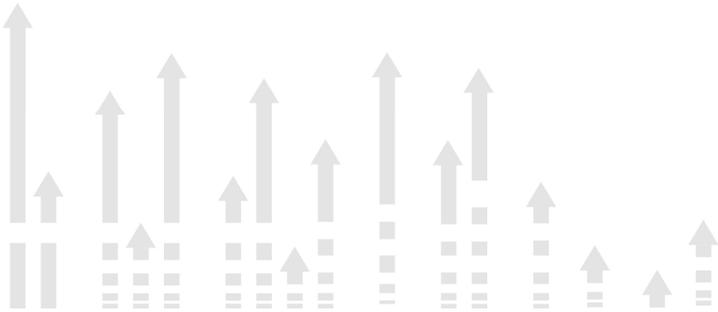


# 제1편

## 군 인권정책분야



정책





## 1

## 2017. 1. 24. 결정 16방문3 [2016년 군 영창 방문조사에 따른 권고]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 군 영창 수용자의 인권보호를 위하여 아래와 같이 권고함.

1. 미결수용자 접견 및 전화통화를 청취·기록·녹음·녹화하는 경우 사생활 침해가 없도록 업무 관행 개선
2. 수용자에 대한 과도한 제한 규정 삭제
3. 수용자 의사를 고려한 교정교화 프로그램 추진
4. 영창 정기점검 시 위생, 종교의 자유, 진료권, 운동시설 등 포함
5. 헌병대 근무자에 대한 인권교육 및 직무교육 강화
6. 영창 처분의 공정성 및 인권담당 군법무관의 독립성 강화 방안 마련

### ■ 결정요지 ■

미결수용자의 법적권한인 접견교통권 보장, 종교의 자유 및 실외운동권 보장 필요, 나아가 부대별 영창처분의 공정성 강화가 필요한 것으로 판단함.

### ■ 참조조문 ■

「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제34조·제42조·제45조·제46조·제53조, 「군에서의 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률 시행령」 제47조·제79조, 「군에서의 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률 시행규칙」 제5조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제14조·제15조·제38조, 「육군규정 140 헌병업무규정」 제43조, 「육군규정 180 징계규정」 제40조, 「징계입찰자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령」 제4조·제12조·제23조

2

2017. 6. 27. 결정  
[대체복무제 도입 권고 및 병역법 일부개정법률안에  
대한 의견표명]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 양심적 병역거부권을 보장하는 대체복무제 도입을 위한 계획을 수립·이행할 것을 권고

국회의장에게, 대체복무제 도입을 위해 국회에 발의된 「병역법 일부개정법률안」에 대해, 대체복무심사기구의 독립적 운영 및 공정성 확보 명시 등 일부 내용을 보완하여 조속한 입법이 필요하다는 의견을 표명

■ 결정요지 ■

[1] 2015년 자유권규약위원회를 비롯하여, 국제사회는 대한민국에 양심적 병역거부권 인정 및 대체복무제 도입을 권고하고 있으며, 위원회 역시 대체복무제 도입 필요성에 일관된 입장을 취해왔음.

특히, 최근 양심적 병역거부자에 대한 무죄 판결이 이어지고 있고, 각종 실태조사 및 여론조사 등에 따르면 대체복무제 도입에 대한 국민의 공감대가 점차 확산되고 있으며, 국회에도 관련 개정안이 발의되어 있는 등 이제는 정부가 대체복무제 도입을 적극적으로 검토할 시기가 판단됨.

[2] 대체복무의 공정한 판정기구와 절차에 있어서, 대체복무심사기구의 독립적 운영 및 공정한 심사를 위한 업무독립성 보장 규정을 명시할 필요가 있음. 아울러 대체복무심사기구의 장은 위원 중에서 호선 또는 민간출신이 말도록 하는 것이 바람직함.

대체복무의 영역에서는, 현역복무 또는 이에 준하는 업무를 대체복무 영역에서 제외한 각 개정안은 위원회의 권고안과 대체로 부합하는 내용이라 판단됨.

대체복무의 기간 및 생활형태에 있어서는, 유엔 인권이사회와의 입장과 독일 등의 사례를 참고하여 제도 도입 초기에는 대체복무기간을 군 복무 기간보다 길게 하고, 제도가 안정적으로 정착되면 대체복무기간을 군 복무 기간과 유사한 수준으로 조정하는 것이 바람직함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제19조, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(자유권규약)」 제18조

## 3

## 2017. 11. 23. 결정 17직권16·17진정4578(병합) [군대 내 성폭력 사건 근절을 위한 정책·제도개선 권고]

### ■ 결정사항 ■

1. 국방부장관에게, 군대내 성폭력사건의 근절을 위하여 다음과 같이 권고함
  - 가. 성폭력사건에 대한 엄정한 처벌과 공정한 재판을 위하여 다음의 조치를 하는 것이 바람직함
    - 1) 군판사·군검사 인사 독립성 확보로 재판의 공정성 제고
    - 2) 군인 등의 성폭력 범죄 양형기준을 별도로 마련하고, 지휘관 및 부서장의 부하에 대한 성범죄는 가중처벌
    - 3) 법정형이 보다 가벼운 범죄로 의율하는 등 온정적 처벌 사례 지양
    - 4) 군사재판 방청 제도를 홍보하고 방청의 활성화를 위해 노력
  - 나. 피해자 보호와 가해자 신상필벌을 위하여 다음의 조치를 하는 것이 바람직함
    - 1) '집중심리제' 활성화로 피해자 여군의 계속근무 여건을 보장하고, 성폭력 범죄 전담수사관제를 강화하는 등 피해자 보호대책 강구
    - 2) 「군인징계령」을 개정하여 공소제기 후에는 즉각 징계절차가 이루어질 수 있도록 하고, 징계위원회에 외부 위원 포함
  - 다. 성폭력 피해 예방시스템 강화를 위하여 국방부 내 성폭력 전담부서를 설치하여 각 군 양성평등센터를 지휘 또는 지원하도록 하고, 양성평등센터와 성고충전문상담관 등의 위상을 강화하는 것이 바람직함
  - 라. 군 내 양성평등 문화 조성을 위하여 다음의 조치를 하는 것이 바람직함
    - 1) 국방부 인사정책부서에 여군 인사정책 기능을 복원하고, 공정한 평가를 통해 우수 여군 인력의 진급 기회를 확대시키며, 사관학교 여생도 비율을 늘리는 등 여군 인력 증대를 위해 노력
    - 2) 육·공군본부 행정지원관을 여군으로만 운영하는 관행 개선
    - 3) 지휘관 및 각 급 학교의 성인지 교육 강화

### ■ 결정요지 ■

2017년 5월 성폭력에 의한 여군대위 사망사건을 계기로 군대내 성폭력에 대해 약 6개월간의 직권조사를 거쳐, 「국가인권위원회법」에 따라 국방부 장관에게 정책 및 제도개선을 권고

### ■ 참조조문 ■

「군형법」 제92조·제92조의2·제92조의3·제92조의4, 「형법」 제297조·제297조의2·제

부 록

298조·제299조, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조, 「군인연금법」 제33조, 「군인연금법 시행령」 제70조

## 4

2018. 7. 23. 결정  
**【「병역법」 제88조 제1항, 「예비군법」 제15조 제9항  
 위반 사건에 대한 대법원 의견제출】**

■ 결정사항 ■

양심적 병역거부자, 양심적 예비군훈련 거부자에게 대체복무의 기회를 제공하지 않고 각 「병역법」 제88조 제1항, 「예비군법」 제15조 제9항에 따라 형사 처벌하는 것은 양심의 자유를 침해하는 것이므로, 양심적 병역거부와 양심적 예비군훈련 거부가 위 각 규정의 '정당한 사유'에 포함된다는 점을 충분히 고려해 줄 것을 요청함

■ 결정요지 ■

최근 양심적 병역거부 관련 사건에 대한 법원 판결과 사회적 인식이 변화하고 있으며, 현재 20대 국회에는 대체복무제도 도입을 골자로 하는 법안이 세 건 발의되는 등 형사 처벌이 아닌 다른 방식으로 국방의 의무를 이행할 수 있도록 대체복무제를 도입해야 한다는 요구가 높아지고 있음.

유엔 인권위원회와 자유권규약위원회 등 국제사회도 양심적 병역거부자를 처벌하지 말고 대체복무제도를 도입할 것을 지속적으로 권고하고 있으며, 국가인권위원회 역시 2005년 최초 권고 후 지속적으로 같은 권고 및 의견표명을 하고 있음.

우리 사회가 양심의 자유와 국방의 의무, 국가안보를 모두 조화시킬 수 있는 대체복무제도를 마련하여 시행할 수 있는 가능성과 역량을 충분히 갖추었다고 할 수 있으므로, 양심적 병역거부자들을 처벌하기보다는 입법부와 정부가 적극적으로 노력하여 조속한 시일 내에 대체복무제를 마련해야 함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제19조, 「병역법」 제88조 제1항, 「예비군법」 제15조 제9항

**5** 2018. 12. 20. 결정  
**[군 영창 폐지 관련 군인사법 개정안에 대한 의견표명]**

**■ 결정사항 ■**

국회의장에게, 영창제도의 폐지를 위해 국회에 발의된 「군인사법 일부개정법률안(대안)」을 조속히 심사하고, 영창제도의 대체방안으로는 논의 중인 군기교육은 그 기간을 군 복무기간에 산입하는 것이 바람직하다는 의견을 표명

국방부장관에게, 군기교육제도의 내용과 명칭은 인권 친화적으로 제정·운영되어야 한다는 의견을 표명

**■ 결정요지 ■**

영창처분에 대한 기준이 명확하지 않은 상황에서 연간 1만 건 이상의 영창처분이 이루어지는 점을 감안해 보면, 영창처분은 지휘자의 주관적·감정적인 판단과 분위기에 따라 남용될 우려가 있음. 병사들이 영창처분에 대해 항고를 제기하는 경우 징계항고심의 간사가 될 군검사나 징계장교가 그 전 단계에서 인권담당 군법무관의 역할을 수행하는 것은 궁극적으로 병사들의 항고권을 침해할 우려가 있다고 판단됨.

군이 수행하는 국가적 기능의 중요성과 일상불란한 지휘체계 확립의 필요성을 고려하더라도, 「헌법」 제12조 제3항의 영장주의를 위반하여 병사들의 신체의 자유를 침해하는 것이며 간부가 정직처분으로 그 직무에서 배제되는 경우 그 기간이 복무일수에서 제외되지 않는데, 병이 군기교육으로 군인으로서의 신분을 유지한 채 교육·훈련을 받는 기간을 복무일수에서 제외하는 것은 차별의 소지가 있다고 판단함.

**■ 참조결정(대법원 및 헌법재판소 판례 포함) ■**

헌법재판소 2016. 3. 31.자 2013헌바190 결정, 2012. 12. 27.자 2011헌가5 결정, 2003. 11. 27.자 2002헌마193 결정

**■ 참조조문 ■**

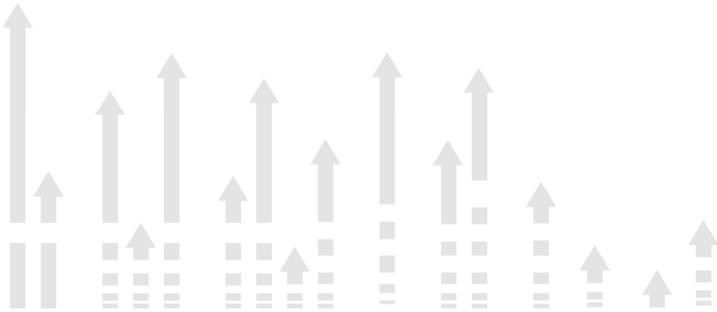
「헌법」 제11조·제12조·제37조, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(자유권규약)」 제9조, 「군인사법」 제57조·제59조의2, 「병역법」 제18조

## 제2편

### 군 인권침해분야



## 행복추구권 침해





1

2017. 6. 22. 결정 16진정9277  
**[의무경찰대원의 과도한 집회 시위 투입]**

■ 결정사항 ■

경찰청장에게, 집회·시위 대응을 위해 의무경찰 대원을 동원하는 경우에 ‘치안업무 보조’라는 본래의 의무경찰의 임무에 맞게 배치 위치·배치 시간·휴식 부여 등 의무경찰 대원 운용 전반에 대하여 적절한 개선 대책을 마련할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인의 행위는 피해자인 의무경찰대원들을 ‘치안업무 보조’의 수준을 넘어서 과도하게 동원한 것일 뿐만 아니라 촛불집회 기간 중 의무경찰대원들을 일회 최대 24시간 30분 동안 시위 진압에 동원하면서도 직업경찰관과 같은 적절한 보상을 부여하지 않는 등 우리 「헌법」 제10조가 보장하고 있는 일반적 행동자유권을 침해한 것으로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「의무경찰대 설치 및 운영에 관한 법률」 제1조, 구「전투경찰대 설치법」 제1조, 「의무소방대 설치법」 제1조·제3조, 「병역법」 제25조

2017. 12. 21. 결정 17진정8290  
**[군병원 입원환자 흡연 금지]**

■ 결정사항 ■

국군의무사령관에게, 현행 국군 병원 입원환자의 전면적, 의무적 금연 조치에 대한 개선방안 마련을 권고

■ 결정요지 ■

군의관의 의학적 판단에 따라 금연을 처방받은 환자 외에 일반 입원환자에게까지 「국민건강증진법」에 따라 지정된 흡연 장소에서 흡연하는 것을 제한하고, 이를 어길 경우 지시불이행으로 징계 등 제재 조치를 가하는 것은 「헌법」 제10조 및 제17조에서 보장하고 있는 일반적행동자유권과 사생활의 자유를 침해함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제17조·제37조, 「국민건강증진법」 제9조·제34조, 「군 보건의료에 관한 법률」 제4조, 「환자관리규정」(국군의무사령부, 2015. 5. 26. 시행) 제20조

3

2018. 3. 28. 결정 17진정2055  
**[병사에 대한 정기 외출·외박 통제에 따른 인권침해]**

■ 결정사항 ■

육군 제○○○사령부 제○○○○○단장에게, 교육훈련 수준 미달자에 대한 정기 외출·외박 제한이 합리적인 범위에서 규정과 절차에 따라 이루어지도록 관행을 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

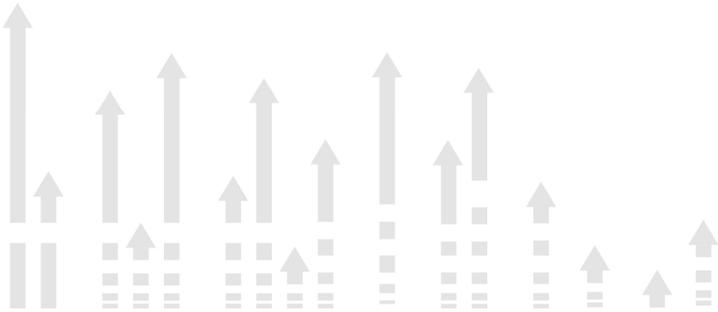
교육의 효율성을 달성하기 위한 목적으로 불합격자에 대해 정당한 절차를 거치지 않고 과도하게 정기 외출·외박을 제한하는 것은 「헌법」 제10조에 따른 행복추구권에서 파생된 휴식권을 제한할 소지가 있다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제18조, 「육군 병영생활규정」 제117조



## 인격권 침해





1

2017. 12. 21. 결정 17진정2984  
**[군 간부의 외부용역 직원에 대한 폭언·폭행 등]**

■ 결정사항 ■

해병대 제○여단장에게, 피진정인에 대하여 경고 조치하고, 특별인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

군 간부가 소속 부대원 및 민간용역 업체 직원들에게 폭언을 하고, 사적 심부름을 시키는 등 갑질을 한 행위는 인권침해 행위에 해당함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 법률」 제10조·제23조·제26조·제43조, 「부대관리 훈령」 제10조·제18조·제30조·제31조, 「보안업무 규정 시행규칙」 제12조

**2** 2018. 1. 24. 결정 17진정7969  
**[여군에 대한 부당한 대우 등 인권침해]**

**■ 결정사항 ■**

1. 국방부장관에게, 여군 처우개선 및 양성평등문화 활성화를 위해 다음과 같이 권고함  
 가. 여군의 야외훈련 시 생리현상 해결, 숙영 문제 등에 대한 실태를 파악하고 개선방안을 마련하여, '부대훈련지시' 등에 반영할 필요가 있음  
 나. 각 군 양성평등센터 업무를 점검하여 임무를 명확히 하고, 홍보와 지원을 강화하여 본연의 기능을 발휘할 수 있도록 하는 것이 바람직함
2. 육군 참모총장에게, 피해자 권리구제와 유사행위의 재발방지를 위하여 다음과 같이 권고함  
 가. 장기복무 선발 심사와 관련하여 피해자가 문제 제기한 것이 부정적 요소로 평가되지 않도록 하고, 피해자에 대해 객관적이고 공정한 장기복무 선발 심사를 진행하여야 함  
 나. 피진정인 4를 징계하고, 피진정인 5에게 엄중 경고하기 바람  
 다. 육군 보병 제○사단 대대장급 이상 지휘관 및 각급 주임원사에 대하여 성인지 교육을 실시할 필요가 있음

**■ 결정요지 ■**

피해자의 근무 환경에 대한 배려 등 정당한 편의가 제공되지 못한 점, 부대 내에서 피해자를 동료로 인식하지 않고 배제와 소외로 인해 피해자에게 모욕감을 준 점 등은 「헌법」 제10조에 서 보장하고 있는 피해자의 인격권을 침해한 것이라 판단됨.

**■ 참조조문 ■**

「헌법」 제10조, 육군규정 330 「교육훈련규정」 제74조, 「부대관리훈령」(국방부 훈령 1886호) 제226조, 육군규정 180 「징계규정」 별표5.

3

2018. 3. 28. 결정 17진정626  
[군간부의 폭언 등 인격권 침해]

■ 결정사항 ■

육군 제○군단 ○○대대장에게, 피진정인에 대하여 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인은 지휘관으로서 구타·폭언 및 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 하는 위치임에도 불구하고, 오히려 진정인에게 폭언을 하였고, 이는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조, 제35조, 제36조 및 「부대관리훈령」 제17조 제3호를 위반하여 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조·제35조·제36조, 「부대관리훈령」(국방부훈령 제2088호, 2017.11.30.) 제17조

4

2018. 4. 26. 결정 16진정8897·16진정8898(병합)  
[군 부대내 부당한 처벌 등]

■ 결정사항 ■

육군 제○○○○○여단장에게 피진정인 2에 대하여 주의 조치할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인 2가 피해자 면담 과정에서 피해자가 주장하는 바와 같이 협박이나 인격을 침해하는 심한 욕설을 하였는지는 피해자의 진술 외에 이를 인정할 증거가 없지만, 적어도 피해자에게 ‘이 새끼야’, ‘야 임마’라고 말한 것은 인정됨. 이런 말이 피해자가 술에 취해서 상사에게 반항하는 태도를 보인 것도 아닌 상황에서 지휘관이 소속 병사에게 하기에 적절하지 않은 발언임.

특히 영창이 신체의 자유를 박탈하는 사실상의 형벌로써 시행되고 있는 점을 감안하면, 자신에 대한 영창 처분에 대해 이의신청 절차를 밟으려고 하는 진정인을 설득 또는 단념시키려는 과정에서 나온 피진정인 2의 언행은 피해자의 인격을 침해하는 동시에 적법절차에 의한 이의신청 권한을 부당하게 제약할 우려가 있다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제26조·제27조·제35조·제36조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행규칙」 제3조, 「부대관리훈령」(국방부 훈령 제2088호) 제16조·제17조·제31조, 「병영생활규정」(육군규정 120) 제10조·제17조

5

2018. 9. 18. 결정 18진정1950  
[상급자의 모욕적 발언 및 내부고발자에 대한 불이익 조치 등]

■ 결정사항 ■

육군 제○○사단장에게, 피진정인 1에 대하여 서면주의 조치할 것을 권고함  
육군 제○○○연대장에게, 소속 장교 및 부사관, 군무원들에게 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제35조 제1항 및 제36조의 규정에 따라 “상호 인격·명예 존중”이 이루어지도록 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

「헌법」 제10조 인간의 존엄성 규정과 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제35, 제36조 상관의 부하 존중 및 배려 규정에 비추어 볼 때 피진정인 1이 평상시 피해자뿐만 아니라 다른 군무원들에게도 “아”, “너”, “임마”, “자식”, “새끼” 등 모욕적 언사를 하고 상급자로부터 주의 를 받았음에도 개선됨 없이 동일 행동을 반복적으로 또한 관행적으로 비속어와 모욕적 언사를 계속하여 사용한 것은 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제35·제36조

6

2018. 9. 18. 결정 18진정3476·18진정3033·18진정3530(병합)  
[사회복무요원에 대한 비하 발언 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

서울 ○○법원장에게, 사회복무요원의 일반적 행동의 자유, 인격권 등이 침해되는 사례가 발생하지 않도록 소속 직원들에게 관련 직무교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

개인이 이동 시 어떤 교통수단을 선택할지는 지극히 사적인 개인의 선택 영역에 해당함에도 불구하고, 피진정인의 행위는 이를 강제하여 실제 특정 교통수단 이용을 제한하기까지에 이른 것이므로 「헌법」 제10조 행복추구권에서 유래하는 진정인 1의 일반적인 행동자유권을 과도하게 제한하는 행위로 판단.

피진정인의 발언이 용모 등 신체적 조건에 대한 주관적 판단에 근거한 것이기도 하거나와 업무상 종속관계에서 이루어진 것으로, 표현의 외관상으로도 직설적이고 강압적인 형태로 나타나고 있는바, 진정인들이 단순히 근무복장기준 준수나 건강관리를 당부하는 표현으로 받아들였으리라고는 보기 어려움. 피진정인의 발언으로 인해 인격적 모멸감을 느꼈다는 진정인들의 주장이 인정되는바, 피진정인의 행위는 진정인들의 인격권을 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제19조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조·제26조·제27조

## 7

2018. 11. 9. 결정 18진정4502  
[헌병대 구치소에서의 인격권 침해 등]

## ■ 결정사항 ■

제○해병여단장에게, 진정요지 나.항과 같이 미결수용자의 인격권이 침해되는 사례가 발생하지 않도록 소속 부대원들에 대하여 관련 직무교육을 실시할 것을 권고

## ■ 결정요지 ■

피진정인 2는 진정요지가 된 사실을 전부 인정하고 있는바, 이는 진정인에 대하여 「헌법」 제10조 인간으로서의 존엄과 가치에서 유래하는 인격권을 침해한 행위에 해당함. 헌병대 근무자의 경우 인권의식이 업무수행의 중요한 요소이고, 특히 교도헌병은 수용자와 직접 대면한다는 점에서 이들의 인권의식이 수용자의 인권상황과 직결된다고 할 것인바, 비록 피진정인 2가 개인책임을 받았다고 하더라도 적절한 수용자 인권교육에 대한 권고가 필요한 것으로 판단됨.

## ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군 교정업무 지침서」(해군헌병단, 2017. 12.) 제47조

## 1. 「헌법」

제10조 (인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

## 2. 「군 교정업무 지침서」(해군헌병단, 2017. 12.)

## 제47조(실외운동)

소장은 법 제34조에 따라 군수용자가 매일 군 표준일과표에 따른 근무시간에 1시간 이내의 실외운동을 할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 실외운동을 실시하지 아니할 수 있다.

작업의 특성상 실외운동이 필요 없다고 인정되는 경우

질병 등으로 실외운동이 군수용자의 건강에 해롭다고 인정되는 경우

눈 또는 비가 오거나 수사, 재판, 그 밖의 부득이한 사정으로 실외운동을 하기 어려운 경우

2018. 12. 20. 결정 18진정2545  
[부대 상사의 성희롱 등]

■ 결정사항 ■

육군 제○○사단장에게, 피진정인 6을 서면경고하고 부대 내 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

부대내 대기명령은 징계 등 인사처분이 있기 전 대기를 명하는 것으로, 인사권자의 고유권한에 해당하는 인사명령의 일종으로서 시행에 상당한 재량이 인정된다고 할 것이나(대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결 참조), 그 시행의 방법은 합리적 수준의 복무관리를 기준으로 인간의 존엄성을 훼손하지 않는 범위 내에서 행해져야 함. 피진정인 6이 여단 지원과 사무실 내 휴게실 소파에서 40여 일간 진정인을 징계대기토록 한 행위는 인사재량 범위를 넘어서서 「헌법」 제10조에서 유래하는 인격권을 침해한 것으로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제24조·제26조·제35조·제36조, 「육군 의식규정」(육군규정-122) 별지5, 「육군 교육훈련 규정」(육군규정-330)





1

2017. 3. 29. 결정 17진정292  
[군대내 인명사고 은폐 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 피진정인 7을 경고 조치할 것을 권고  
육군훈련소장에게, 피진정인 2, 3, 4에 대하여 본 사고와 관련하여 그 책임에 따르는 상당한 조치를 취할 것을 권고  
국군의무사령관에게, 피해자의 심신장애 등급에 대하여 재심사할 것을 권고

■ 결정요지 ■

훈련병들의 생명과 신체의 안전을 위한 최소한의 조치 없이 모의탄 발사로 훈련병의 신체가 손상된 것은 헌법에서 보장하는 국민의 기본권 보호 의무를 위반한 것으로 판단함. 부대측의 수동적인 후속조치 사항 등 고려 피해자의 실질적인 피해사실을 고려하여 심신장애 등급 심사가 필요하다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인사법」 제56조

2

2017. 3. 29. 결정 17진정970  
[의무소방원의 괴롭힘 및 가혹행위]

■ 결정사항 ■

○○소방서장에게, 피진정인 9를 주의 조치하고, 소속 직원 및 의무소방원을 대상으로 하여 특별인권교육을 실시할 것을 권고

국민안전처장관에게, 전국 의무소방대원에 대한 인권실태 점검을 정기적으로 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

소방서 내에서 지속적으로 이루어진 선임 의무소방대원들의 후임 대원들에 대한 욕설, 얼차려, 암기강요 등은 병영악습으로서 인권침해 행위에 해당하고, 이에 대해 적절한 피해자 보호 등 적절한 조치를 취하지 않고 “내부 고발자 색출” 등 부적절한 발언을 한 간부의 행위 역시 인권침해 행위에 해당한다고 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조·제26조, 「소방공무원법」 제19조, 「국가공무원법」 제56조·제59조, 「의무소방대설치법」 제5조, 「의무소방대설치법 시행령」 제32조

3

2017. 9. 28. 결정 17진정6228  
[군 수사과정에서의 의료조치 미흡 및 폭행 의견표명]

■ 결정사항 ■

1985년 해병대에서 '방위병이 총을 발사하고 수류탄으로 자폭한 사고'와 관련, 수사 중 가혹행위와 의료조치 미흡 등 피해사실에 대해 재조사하고, 결과에 따라 보훈보상대상자 선정 등 필요한 절차가 진행될 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 의견을 표명

■ 결정요지 ■

진정인은 방위병이 쏜 총에 맞아 관통상을 입은 환자이었음에도 부대 측에서 즉각적인 입원 등 응급조치를 취하지 않고 유치장에 감금한 것은 「헌법」에서 보장하는 신체의 자유를 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조, 「전공사상자처리훈령」 제10조

4

2017. 9. 28. 결정 17진정6609  
**[훈련소 훈련병의 안전권 침해]**

■ 결정사항 ■

육군교육사령관에게, 피진정인을 징계할 것과 유사행위의 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고

■ 결정요지 ■

훈련소 연대장이 개인취미를 이유로 훈련병이 통행하는 도로를 관통하는 방식으로 국공사격을 연습한 행위는 훈련병들의 안전권을 침해한 행위로 판단됨

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제36조, 「군인사법」 제56조

5

2018. 6. 7. 결정 16직권25·15진정2938·16진정3885·16  
**진정9023·16진정9220(병합)**  
**[군부대 가혹행위 등 직권조사]**

■ 결정사항 ■

공군 제○○○비행단장에게 ○○○ 대해, 합동참모본부의장에게 ○○○에 대해 각 그 책임에 상응하는 조치를 할 것을 권고

국방부장관에게, 군 복무 중인 병사가 폭행, 가혹행위 등 피해를 당하여 수사가 개시될 경우 그 피해병사의 보호자에게 이를 신속히 통지하고, 피해병사의 보호자 및 변호인이 증거기록 열람·복사를 신청할 경우 이를 적극 허용할 것을 권고

■ 결정요지 ■

군 복무 중인 병사가 폭행, 가혹행위 등 피해를 당하여 수사가 개시될 경우 심리적 위축 등으로 적절한 법률적 조력을 받기 어려운 사정 등을 고려하여 그 피해병사의 보호자에게 이를 신속히 통지하는 제도가 필요하고, 관련하여 피해병사의 보호자 및 변호인이 증거기록 열람·복사를 신청할 경우에는 피고인이 갖는 열람복사권한과 형평성을 고려할 때 적극 허용하는 것이 필요하다고 판단

■ 참조조문 ■

「부대관리훈령」 제12조·제13조·제226조, 「군사법원법」 제64조·제274조·제338조의3

6

2018. 6. 7. 결정 17진정3984  
【의경 구타 가혹행위 등에 의한 사망】

■ 결정사항 ■

경찰청장에게, 다음과 같이 권고함

- 가. 피해자에 대한 순직 처리가 될 수 있도록 조치를 취하기 바람
- 나. 피진정인 3과 4에 대하여 주의 조치하기 바람
- 다. 우울증 등으로 정신과 약을 복용하고 있는 대원들에 대한 복약관리, 불침번근무 및 총기관리 등에 대한 매뉴얼을 작성하고 이를 교육하기 바람
- 라. 응급사고 발생 또는 징후 발견 시 조치사항 매뉴얼을 작성하고 이를 교육하기 바람

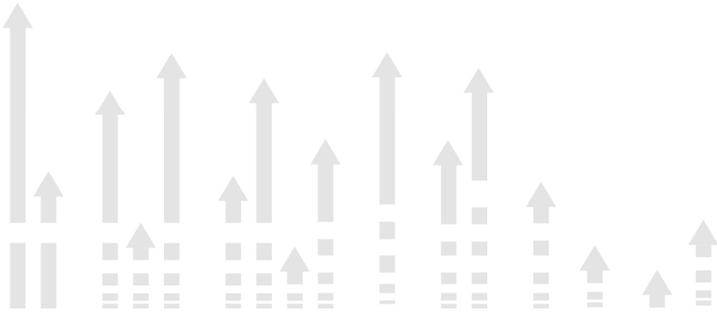
■ 결정요지 ■

피해자의 복약관리 및 불침번근무와 관련하여 피진정인 3, 4의 관리 소홀에 대하여 주의 조치하고 피해자에 대한 순직이 인정될 수 있도록 조치할 필요가 있다고 판단함. 또한 정신과 약을 복용하고 있는 대원들에 대한 복약관리, 불침번 근무 등 종합적인 관리 대책과, 부대 내 응급사고 발생 또는 징후 발견 시 조치사항에 대한 매뉴얼을 마련하여 교육하는 것이 바람직하다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「의무경찰대 설치 및 운영에 관한 법률」 제7조·제8조, 「의무경찰대 설치 및 운영에 관한 법률 시행령」 제36조의2, 「의무경찰 관리규칙」(경찰청훈령 제856호, 2017.12.19.시행) 제79조

## 개인정보/사생활 자유 침해





1

2017. 2. 28. 결정 16진정4336  
[민원제기자 개인정보 유출에 따른 인권침해]

■ 결정사항 ■

공군〇〇사령관에게, 피진정인 1을 포함하여 민원을 처리하는 감찰안전실 직원들에게 개인정보 보호와 관련한 직무 교육 실시를 권고

■ 결정요지 ■

정보공개 업무 처리절차에도 불구하고 「민원사무 처리에 관한 법률」 제26조는 “행정기관의 장은 민원사항의 내용과 민원인의 신상정보 등이 누설되어 민원인의 권익이 침해되지 아니하도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있는바, 사실관계 확인 등 민원처리를 위해 불가피하게 민원인의 신상정보 등의 일부가 공개되어야만 하는 상황이 아니라면, 민원처리 담당자는 민원인의 개인정보 유출이 발생하지 않도록 최대한의 주의를 기울일 의무가 있음.

본 건의 경우 피진정인 1이 민원 처리를 위해 불가피하게 피진정인 2에게 민원인의 신원을 직·간접적으로 알려줄 필요성이 인정되지 않음. 따라서 진정인의 신상을 알 수 있도록 한 피진정인 1의 행위는 「민원사무 처리에 관한 법률」, 「개인정보 보호법」의 규정을 위반하여 진정인과 피해자의 개인정보자기결정권을 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제17조, 「개인정보 보호법」 제15조·17조, 「민원사무 처리에 관한 법률」 제10조

2

2017. 2. 28. 결정 16진정5730·16진정8487(병합)  
[보안감사를 이유로 한 과도한 사생활 침해]

■ 결정사항 ■

국군기무사령관에게, 보안감사 시 군인의 사생활의 비밀과 자유를 침해하지 않도록 감사 방식을 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인1은 국군기무사령부 중앙보안감사를 이유로 휴대전화를 검사하면서 동의 없이 지극히 개인적인 카카오톡 대화방 및 저장된 사진 등을 보았고, 피진정인 2는 감사에 앞서 휴대전화를 사전 검사하면서, 신혼여행 사진, 진정인2의 모유 수유 사진 등 개인적이고 민감한 사진과 카카오톡 대화방 내용을 보았음.

이러한 피진정인들의 행위는 「헌법」 제17조에서 보장하는 진정인들의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단됨. 다만 이와 같은 인권침해 행위가 피진정인들의 개인적 일탈이라기보다는 국방부 보안업무훈령규정에 따라 보안감사 및 보안감사 대비 점검을 진행하는 과정에서 발생한 행위라는 점을 감안하여, 향후 보안감사 시 감사대상자들의 사생활의 비밀과 자유를 침해하지 않도록 감사 방식을 개선하도록 권고함.

■ 참조결정(대법원 및 헌법재판소 판례 포함) ■

헌법재판소 2003. 10. 30.선고 2002헌마518 결정

■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제13조

3

2017. 3. 29. 결정 16진정4755·16진정6690(병합)  
**[건전한 음주문화 정착을 위한 이행지침에 의한 과도한 사생활 침해]**

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 건전한 음주문화 캠페인 취지를 넘어 장병들의 기본권이 침해되지 않도록 지침 및 관행을 점검하고 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

국방부가 시행하고 있는 '건전한 음주문화 캠페인(일명 119 운동 캠페인)'이 각 군 본부를 거쳐 사단, 대대 등으로 확산되면서 당초 취지를 넘어 2인 이상 음주회식 시 사전 보고, 숙소 도착 보고, 음주사고 발생 시 동석자 연대 처벌 등의 과도한 조치를 취하는 것은 군인들의 사생활의 자유와 일반적 행동의 자유를 침해할 소지가 크다고 판단함.

■ 참조결정 ■

12진정329(군대 내 과도한 금연강요, 2012. 3. 6.)

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제17조

4

2017. 12. 21. 결정 17진정5880  
[민원제기자 개인정보 유출로 인한 인권침해]

■ 결정사항 ■

해군 제○전단장에게, 피진정인 2에 대하여 주의 조치를 권고

■ 결정요지 ■

민원을 제기했다는 이유로 민원처리와 관련성이 없는 진정인의 소속 부대 선임 간부에게 진정인의 개인정보와 민원 내용을 유출하고, 행정적 조치 의견이 담긴 답변서를 제공한 피진정인 2의 행위는 「민원사무처리에 관한 법률」 제7조, 「개인정보 보호법」 제15조 및 제17조, 「국방민원 처리에 관한 훈령」 제41조 및 제56조를 위반하여 「헌법」 제10조에서 파생되는 개인정보자기결정권과 인격권 및 행복추구권을 침해한 것으로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제17조, 「개인정보 보호법」 제15조·제17조, 「민원처리에 관한 법률」 제7조, 「국방민원 처리에 관한 훈령」(2017. 1. 12. 시행) 제41조·제56조·제57조

5

2018. 11. 9. 결정 17진정7621·17진정7622(병합)  
【본인 의사에 반한 징계입창 사실 고지 등】

■ 결정사항 ■

해병대사령관과 해병대 제○사단장에게, 피진정인 1, 3에 대하여 유사사례 재발 방지를 위한 직무교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

징계 혐의 사실 및 징계 처분의 내용에 대한 공개 여부는 정보 주체인 당사자가 통제하고 결정할 사항임. 그럼에도 피진정인 1, 3은 진정인들의 의사에 반하여 전출의 원인이 된 징계 혐의사실과 처분의 내용을 진정인들의 가족에게 고지하였음. 결국 피진정인 1, 3의 행위는 「헌법」 제17조에서 보장하는 진정인들의 사생활의 비밀을 침해한 행위로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조·제13조, 「군인사법」(법률 제15345호, 2018. 1. 16. 시행) 제59조의2, 「징계입창자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령」(국방부훈령 제1309호, 2011. 2. 14. 시행) 제4조·제8조, 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」(국방부훈령 제2185호, 2018. 7. 31. 일부개정, 2018. 8. 1. 시행) 제15조

1. 「헌법」

제17조(사생활의 비밀과 자유) 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

2. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(법률 제14609호, 2017. 6. 22. 시행)

제10조(군인의 기본권과 제한) ① 군인은 대한민국 국민으로서 일반 국민과 동일하게 헌법상 보장된 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 권리는 법률에서 정한 군인의 의무에 따라 군사적 직무의 필요성 범위에서 제한될 수 있다.

제13조(사생활의 비밀과 자유) 국가는 병영생활에서 군인의 사생활의 비밀과 자유가 최대한 보장되도록 하여야 한다.

3. 「군인사법」(법률 제15345호, 2018. 1. 16. 시행)

제59조의2(영창의 절차 등) ⑥ 징계권자는 영창을 집행한 때부터 48시간 이내에 영창처분을 받은 사람의 법정대리인, 배우자, 직계친족, 형제자매 중 영창처분을 받은 사람이 지정한 사람에게 징계사건명, 집행 일시, 집행 장소, 징계 사실의 요지, 징계 사유 및 징계처분의 효과를 알려야 한다. 다만, 영창처분을 받은 사람이 통지를 원하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

4. 「징계입창자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령」(국방부훈령 제1309호, 2011. 2. 14. 시행)

제4조(인권의 존중) 징계입창자의 인권은 최대한 존중되어야 한다.

제8조(입창사실의 가족통지) ① 교도관 등은 징계입창자가 입창되는 즉시 입창사실을 징계입창자의 가족(직계존속, 형제자매, 배우자 등)에게 지체 없이 통지하여야 한다. 다만, 징계입창자의 소속부대에서 통지를 하였거나 징계입창자 본인이 통지를 원하지 않는 경우에는 그러하지 아니하다.

5. 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」(국방부훈령 제2185호, 2018. 7. 31. 일 부개정, 2018. 8. 1. 시행)

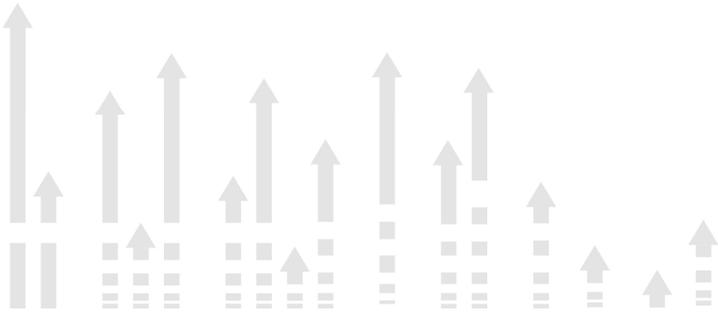
제15조(징계심의대상자의 출석) ① 징계위원회가 징계심의대상자의 출석을 명할 때에는 징계심의대상자 또는 제14조에 따라 선임된 대리인(이하 "대리인"이라 한다)에게 별지 제1호의4서식에 의한 출석통지서를 교부하되, 징계위원회 개최일 3일 전에 징계심의대상자 또는 대리인에게 도달되도록 하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 그 기간을 단축할 수 있다.

# 제3편

## 군 차별행위분야



## 사회적 신분





1

2018. 4. 13. 결정 17진정8012  
**[방위병 복무기간의 공무원 호봉과 공무원재직 기간  
미반영]**

■ 결정사항 ■

인사혁신처장에게, 1982. 9. 10.부터 1985. 12. 31. 기간 사이 입영하여 공휴일을 포함하여 14개월을 복무한 방위소집입영자의 경우 군 의무복무기간 전체가 공무원 호봉산정에서 군복무경력으로 인정될 수 있도록 「공무원보수 등의 업무지침」을 개정할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인이 이 사건 지침을 통해 공무원 호봉 확정 시 1982. 9. 10.부터 1985. 12. 31.까지 입영한 방위소집입영자의 군 복무기간의 일부만을 경력으로 인정하는 것은 합리적인 이유 없이 고용(임금 등) 영역에서 불리하게 대우하는 차별행위에 해당함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「병역법」 제40조, 「병역법 시행령」 제40조, 「병역법 시행규칙」(국방부령 제297호, 1977. 3. 31. 시행) 제142조, 「병역법 시행규칙」(국방부령 제346호, 1982. 9. 10. 시행) 제142조, 「공무원 보수규정」(대통령령 제28594호, 2018. 1. 18. 시행) 제8조, 「공무원보수 등의 업무지침」(인사혁신처예규 제49호, 2018. 2. 1. 시행) 별표1.

2

2018. 11. 26. 결정 17진정4708·17진정4950·17진정8529(병합)  
[군종법사 선발 및 운영에서의 차별]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 군종분야 장교의 병적 편입대상 종교를 선정함에 있어 불교의 경우 대한불교 조계종 외에 다른 종단도 원불교의 사례와 같이 관련 법령상의 요건을 충족하면 신규로 선정될 수 있도록 운영방안을 개선할 것을 권고

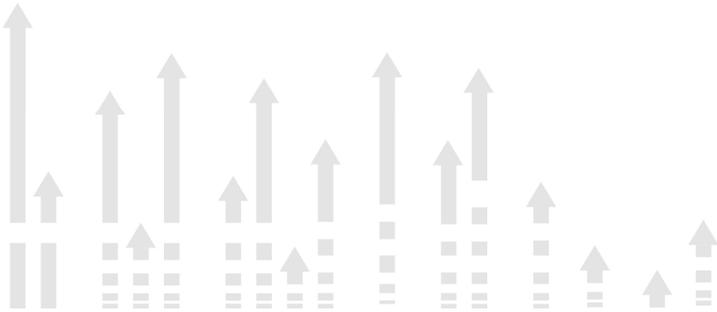
■ 결정요지 ■

「병역법」상 군종법사 선발에 관한 자격요건을 특정 종단에 한정하고 있지 않음에도 국방부가 제도 도입 후 50여 년간 관례적으로 조계종만을 군종법사 선발대상 종교로 인정하는 것은 합리성이 상실된 것이며, 「헌법」 제11조에서 보장하는 ‘평등권 침해’에 해당함.

■ 참조조문 ■

「병역법」 제58조, 「병역법 시행령」 제118조의2·제118조의3·제119조·제119조의2, 「군종장교 등의 선발에 관한 규칙」(국방부령) 제2조·제3조·제6조·제11조·제17조, 「군인사법」 제37조, 「군인사법 시행령」 제49조, 「군종업무에 관한 훈령」 제2조·제5조·제9조

## 용모 등 신체조건





1

2017. 1. 25. 결정 16진정7780  
**[공군학사장교 선발 시 용모를 이유로 한 차별]**

■ 결정사항 ■

공군참모총장에게, 공군학사장교 선발 시 지원자의 용모를 이유로 불합격 처리하는 일이 발생하지 않도록 공군규정 18-4. 「일반신체검사」를 개정할 것을 권고함.

국방부장관에게, 군 장교 등 선발 과정에서 용모와 신체조건을 이유로 배제하는 일이 없도록 육군규정 161. 「건강관리」와 해군규정 제1926호 「건강관리」를 개정할 것을 권고함.

■ 결정요지 ■

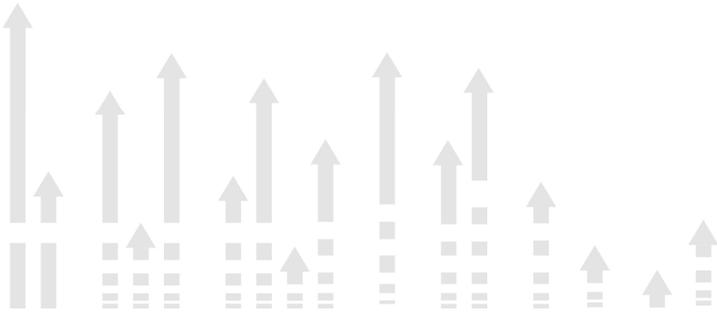
피진정인들이 공군학사장교를 선발함에 있어, 가능적 이상이 없는데도 불구하고 피해자의 표피모반을 이유로 장교 선발에서 배제한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 합리적 사유가 없는 차별행위에 해당한다고 판단됨. 또한 위 인정사실 라.항과 같이 공군규정 및 육군, 해군규정 모두 피부 종양에 따른 '추형'에 대해 매우 낮은 등급을 부여하는 규정을 두어 이에 해당하는 지원자가 실질적으로 장교 선발에서 배제되는 결과가 초래되는바, 이에 대한 개선이 필요하다고 판단됨

■ 참조조문 ■

「일반신체검사」 (공군규정 18-4호), 「건강관리」 (육군규정 161호), 「건강관리」 (해군규정 제1926호)



## 성적 지향





1

2018. 4. 13. 결정 17진정3357 외 243건(병합)  
**[육군의 군형법에 의한 성소수자 색출 및 수사]**

■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 향후 「군형법」상 추행죄 수사와 관련하여, 혐의 사실과 직접 관련이 없는 사람을 묻는 등 피의자에게 인격적 굴욕감을 주고 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행위가 다시 발생하지 않도록 주의할 것을 권고

■ 결정요지 ■

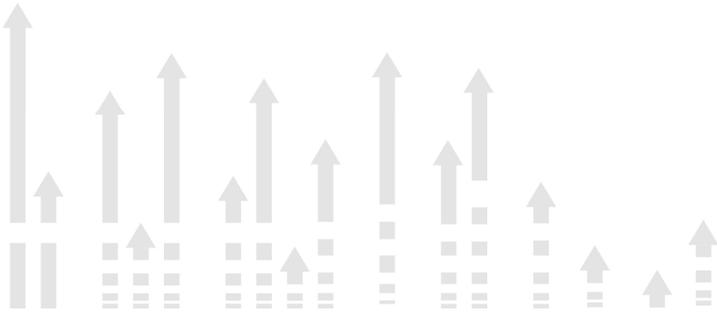
‘동성애 성향의 발생 시기, 성적 호감의 유형, 선호 체위 등’의 질문까지 한 것은 수사 목적상 필요한 것이었다고 보기 어려움. 설령 경우에 따라 수사 외적으로 하는 질문임을 밝혔다고 하더라도 조사를 받고 있는 피해자들로 하여금 성적 굴욕감이나 인격적 모욕감 등을 느끼게 만들기 충분한 것이었다고 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제11조·제12조·제17조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「군형법」 제92조의6



병력





1

## 2017. 6. 19. 결정 16진정3131·16진정4840·16진정5310(병합) [군 간부 선발 시 병력을 이유로 한 신체검사 불합격]

### ■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 질병의 치유상태나 신체기능 회복 여부로 보아 직무수행이 가능하다는 의학적 판단이 있는 경우, 수술병력이나 질병의 이유로 신체검사에서 불합격 판정을 하지 않도록 육군규정 161 「건강관리 규정」을 개정할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

수술을 받은 경우라도 정상적인 운동능력을 보일 가능성이 있고 동일한 질병이라도 개인별 상태나 예후가 다를 수 있다고 판단함. 또한 의학의 발전과 수술방식의 변화 등으로 건강상의 문제가 발생할 가능성이 과거보다 낮아지고 있는 점 등을 감안하면, 동일한 수술병력과 질병이 있더라도 장교와 준사관의 직무수행에 필요한 신체능력이 동일하다고 볼 수 없다고 판단함.

육군참모총장이 질병 치유 상태나 관리 가능성, 신체기능의 저하 상태 등을 개별적으로 판단하지 않고 육군규정161[별표2] 신체검사 기준에 진정인들을 획일적으로 적용, 불합격 판정을 내린 것은 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 하는 차별행위에 해당한다고 판단함.

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제2조, 육군규정 161 「건강관리 규정」 별표2.

2

2018. 6. 14. 결정 17진정6966  
**[학군사관 등 선발에서 병력을 이유로 한 신체검사 불합격]**

■ 결정사항 ■

피진정인에게, 학군사관후보생 등 선발 시 질병의 치유상태나 신체기능 회복 여부로 보아 직무수행이 가능하다는 의학적 판단이 있는 경우 수술 병력이 있다는 이유로 신체검사에서 불합격 판정을 하지 않도록 육군규정 161 「건강관리 규정」을 개정할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인이 현재 직무수행 가능한 신체상태인지 여부를 개별적·구체적으로 판단하지 않고, 관련 규정을 통해 진정인과 같은 심장질환 병력을 가진 자에 대해서 질환의 경중이나 완치여부 및 현재의 건강상태 등과 무관하게 일률적으로 신체검사 기준에서 ‘불합격’ 되도록 정하고 있는 것은 행정 편의적인 조치로 판단되며, 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 불리한 대우를 하는 평등권 침해의 차별행위에 해당함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조, 「국가인권위원회법」 제2조, 「군인사법 시행규칙」 제53조, 육군규정 161 「건강관리 규정」(2017. 7. 10. 개정)

3

2018. 11. 9. 결정 17진정9569  
**[과거 병력을 이유로 한 군사학교 퇴소조치 차별]**

■ 결정사항 ■

해군참모총장에게, 학군사관후보생 선발 신체검사 시 질병의 치료나 관리상태 등을 고려하여 해군장교의 직무수행이 가능하다는 의학적 판단이 있는 경우 수술 병력이나 질병을 이유로 불합격 판정하지 않도록 「해군건강관리규정」을 개정할 것을 권고

■ 결정요지 ■

질병 치유 상태나 관리 가능성, 신체기능의 저하 상태 등에 대해 개별적으로 판단하지 않고, 일률적으로 「해군건강관리규정」 별표3호의 신체검사 기준만을 적용하여 진정인을 불합격 판정하고 퇴교 조치한 것은 병력을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조, 제25조, 「국가인권위원회법」 제2조



---

# 부록

제1집 요약문





# 제1편

## 군 인권정책분야



1

2003. 3. 10. 결정  
**[북파공작원 관련 특별법 제정 권고]**

국가인권위원회법 제19조 제1호에 의거 국회의장과 국방부장관에게 북파공작원과 관련한 특별법 제정을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 세계인권선언 제1조, 헌법 제10조 및 국가인권위원회법 제1조의 규정에 의하면, 인간의 존엄과 가치의 구현을 천명하면서 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보장할 의무가 국가에 부여되어 있으므로, 과거 북파공작원에 대한 인권유린 문제에 대하여 소극적인 자세로 임해서는 아니되고, 국가를 위해 목숨을 건 특수임무에 투입되었던 그들을 국익을 위해서라는 명목으로 외면하고 방기한다면 부도덕한 국가라는 비난을 면치 못할 것임.
- [2] 국가유공자등예우및지원에관한법률(2002. 01. 26. 법률 제6648호로 개정된 것) 및 참전유공자예우에관한법률에 의한 북파공작원 문제해결에 한계가 있으므로, 북파공작원 관련 특별법을 제정하여 북파공작원에 대한 진상규명과 명예회복 및 보상 등이 이루어질 수 있도록 특별법 제정을 권고함.

2

2003. 3. 10. 결정  
[삼청교육 피해보상 관련 특별법 제정 권고]

국가인권위원회법 제19조 제1호에 의거 국회의장과 국방부장관에게 삼청교육 관련자들의 피해와 관련한 특별법 제정을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

1980년 해직공무원의보상등에관한특별조치법(1989.3.29. 법률 제4101호), 5·18민주화 운동등에관한특별법(1995.12.21. 법률 제5029호), 광주민주화운동관련자보상등에관한법률(2000.1.12. 법률 제6122호), 민주화운동관련자명예회복및보상등에관한법률(2000. 1.12. 법률 제6123호), 시국사건관련교원임용제외자채용에관한특별법(2001. 3.28. 법률 제6435호), 거창사건등관련자의명예회복에관한특별조치법(1996.1.5. 법률 제5148호), 제주4·3사건진상규명및희생자명예회복에관한특별법(2000.1.12. 법률 제6117호) 등과 같이 국가권력에 의한 피해자들에 대한 구제를 위하여 여러 종류의 특별법들이 제정되어온 점 등을 고려할 때, 모든 법적 구제수단을 차단당한 삼청교육피해자들을 위하여 삼청교육 피해관련 특별법을 제정하여 삼청교육 과정에 대한 진상규명과 피해자 및 그 유가족들에 대한 구제조치가 이루어질 수 있도록 특별법 제정을 권고함.

## 3

2007. 12. 18. 결정  
[군복무 부적응병사 인권상황 개선권고]

## ■ 결정사항 ■

국방부장관 및 병무청장에게

- [1] 군 징병검사단계에서 군복무 부적응<sup>1)</sup>이 예견되는 자를 사전에 감별해낼 수 있도록 관할 병무청, 신병훈련소 및 보충대에 임상심리 전문가를 확충하는 등의 대책을 강구할 것과
- [2] 군 복무기간 중에는 병사들의 군복무 부적응 원인해소를 위하여 병사들에 대하여는 고운말 사용 등을 장려하는 한편, 다양한 의사소통 창구를 활성화하고, 간부들에 대하여는 양성 및 보수교육 등 각종 교육 과정에 부적응 병사 상담 및 관리기법 이수를 제도화할 것과
- [3] 기본권전문상담관의 경우에는 근무환경 및 신분을 보장하고 조기에 확대 배치하여 장병 기본권을 보장하게 하며, 국가인권위원회와 업무협조체제를 구축하게 하고 그 운영실태를 외부에 공개할 것과
- [4] 비전캠프와 관련하여서는 예산지원 및 전문성 확보 대책을 마련하고, 보호관심병사제도는 대상자 비밀보호와 보호자와 연계관리 등을 통하여 군내부의 노력이 국민들로부터 신뢰받을 수 있도록 할 것과
- [5] 전역단계에서는 현역복무 부적합 심사시 정신과 군의관 참여 등 전문성을 제고하고, '계속복무'로 결정된 병사들이 원할 경우 사회복무 대상이 될 수 있도록 하는 제도를 도입하고, 정신 질환자 및 자살처리자<sup>2)</sup> 등에 대한 전·공사상자 분류기준을 개정하여 송고한 국방의 의무를 수행하면서 입은 정신적·신체적 피해에 대하여 적절히 보상받을 수 있도록 할 것을 각 권고

1) '군복무 부적응'이라는 표현은 적절치 못한 표현이나, 적절한 용어를 쉽게 찾을수 없어 편의상 사용함을 밝혀둡니다.

2) 군에서 '자살'로 결정한 자 및 유가족 측에서 '자살'로 인정하지 않는 자를 포함함.

4

2012. 4. 18. 결정  
[군복무로 인한 '이명' 피해자 대책 마련 등 권고]

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 군복무로 인한 이명(耳鳴) 피해에 대한 실상을 확인하고, 추가 피해를 예방하기 위한 대책을 마련할 것을 권고
- [2] 국가보훈처장에게, 이명 피해자의 구제를 위하여 치료보상 및 국가유공자등록 등과 관련한 대책을 마련할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 우리나라에서 적지 않은 사람들이 군 복무로 인한 이명 증상으로 고통 받고 있는 것으로 추정되나, 전체적인 피해 정도에 대해 국가 차원의 실태조사가 이루어진 바 없으며, 군이명 피해자들 중 현실적으로 피해구제를 받은 사람은 극소수에 불과한바, 군 이명 피해의 입증에는 어려움이 큰 반면 국가유공자 등록 요건은 지나치게 까다로운 등의 문제점이 있으므로 이에 대한 개선대책 마련이 필요
- [2] 또한 추가적인 군 이명 피해 발생의 예방을 위하여 산업현장에서 적용되고 있는 청력보존 프로그램을 군의 현실에 맞게 적용하는 것이 필요한바, 적어도 이명/난청의 위험이 클 것으로 추정되는 포병 등 고위험군 부대원에 대하여는 정기적인 청각검사 및 측정결과 데이터의 보관·활용, 개인 청력보호구 착용 의무화, 피해예방 교육 등 방안을 매뉴얼화 하여 실시하는 것이 필요

■ 참조조문 ■

「헌법」 제12조 제1항, 제34조 제6항, 제36조 제3항

5

2013. 10. 14. 결정  
**[군복무 부적응 병사 인권상황 개선 관련 정책권고]**

■ 결정사항 및 요지 ■

국방부장관에게, 군복무 부적응 병사의 인권상황 개선을 위하여,

- [1] 병영생활전문상담관의 확대 배치 및 전문성 강화,
- [2] 간부의 군복무 부적응 병사 관리 및 상담 역량 제고,
- [3] 선임병사 인권리더십 교육과정 마련,
- [4] 종합적이고 체계적인 지원조직 설치,
- [5] 현역복무 부적합자 조기 감별 방안 강화,
- [6] 군복무 부적응 병사에 대한 체계적인 기록관리와 비밀보장,
- [7] 군복무 부적응 유발 요인 제거를 위한 병영문화 개선 등의 방안에 대하여 권고

■ 참조결정 ■

국가인권위원회 2007. 12. 18. 군복무 부적응병사 인권상황 개선 권고 결정

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제12조, 제37조, 「세계인권선언」 제3조, 제8조, 제12조, 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」 제9조, 제17조, 제18조

## 6

## 2013. 11. 28. 결정 [군 징계 영창제도 개선을 위한 정책권고]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 군 징계 영창제도의 개선을 위하여, 영창처분이 필요한 경우와 형사처벌이 필요한 경우를 명확하게 구분하고 영창처분에 대한 통합적인 징계양정규정을 마련할 것, 인권담당 군법무관의 업무상 독립성을 강화할 것, 영창수용 중 다양한 교육 프로그램을 실시하는 '군울수련캠프'의 운영을 검토하고, 1인당 수용거실 면적의 기준을 마련하며, 영창시설의 환경을 개선할 것 등을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 징계권자의 자의적인 영창처분을 방지하고 구타·가혹행위 피해자의 인권을 보호하기 위해서는, 영창처분이 필요한 경우와 형사처벌이 필요한 경우를 명확히 구분하고, 통합적인 징계양정규정을 마련할 필요가 있음.
- [2] 인권담당 군법무관이 군 지휘관에 의한 자의적인 영창처분을 공정하게 심사하고 통제하는 역할을 하여야 함을 고려할 때, 인권담당 군법무관의 업무상 독립성을 강화하는 방안의 마련이 필요함.
- [3] 영창일수 동안 단순 구금 이외에 자기개발이나 심리치료·심리상담 등 인성교육, 일반병사와 통합한 재복무교육 등을 추진할 필요가 있고, 시설적 측면에서도 환경개선이 바람직함.

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장), 제12조(신체의 자유)  
 「군인사법」 제56조(징계사유), 제57조(징계의 종류), 제59조(징계의 절차 등), 제59조의2(영창의 절차 등), 제60조(항고)

## 7

## 2013. 10. 31. 결정 [여군 인권증진을 위한 정책권고]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 군 인력운용상 양성평등을 구현하고 여군의 생애주기를 고려한 인사운영 시스템을 확립할 것, 일·가정 양립을 위하여 모성보호제도 이용 여건을 개선하고 의료서비스 체계를 보완할 것, 안전한 조직문화를 위하여 성희롱·성폭력 예방조치 등을 강화하고, 여군의 고충처리 시스템을 보완할 것, 여군에 대한 차별인식 개선 사업을 강화할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 여군의 양적 확대 및 그에 따른 여군 관련 정책에도 불구하고, 군대 내 편견, 인사상 차별과 불이익, 일·가정 양립의 어려움, 성희롱·성폭력 등으로 인하여 여군은 적지 않은 인권문제에 직면하고 있음.
- [2] 이에 여군이 군대 내에서 제대로 자리 잡고 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 적극적인 여군정책 수립 및 인권상황 개선이 필요하다는 취지에서 여군의 인권 증진을 위한 정책적·제도적 개선방안을 검토

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제11조·제32조·제34조·제36조, 「병역법」 제3조, 「군인사법」 제45조, 「국방개혁에 관한 법률」 제16조·제32조, 「여성발전기본법」 제5조·제17조·제17조의2·제18조·제23조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제11조 1. 및 2.

2006. 6. 12. 결정  
**[군형사소송법안에 대한 의견표명]**

국회의장에게, 군사법원의 민간인에 대한 압수·수색 등 강제처분은 헌법 제27조 제2항의 민간인이 군사법원의 재판을 받지 않을 권리 및 제12조의 영장주의의 원칙 등에 반하므로 군형사소송법에 대민간 강제처분을 위한 근거 조문을 신설할 것과 그 경우 민간법원의 영장주의 원칙이 적용되어야 하는 것이 바람직하다는 의견을 표명한 사례

■ 결정요지 ■

“군사법원의 민간인에 대한 압수·수색 등 강제처분은 헌법 제27조 제2항의 민간인이 군사법원의 재판을 받지 않을 권리 및 제12조의 영장주의의 원칙 등에 반하므로 군형사소송법에 대민간 강제처분을 위한 근거 조문을 신설할 것과 그 경우 민간법원의 영장주의 원칙이 적용되어야 하는 것이 바람직하다”는 의견을 표명

## 9

## 2008. 11. 27. 결정 [「군행형법 전부개정법률안」에 대한 의견표명]

국방부장관에게, 국방부가 2008. 10. 31. 의견을 요청한 「군행형법 전부개정법률안」에 대하여 운동 및 접견 허용 시간에 대한 최소기준을 법률로 규정할 것 등의 내용으로 의견표명

### ■ 결정요지 ■

- [1] 34조(운동 및 목욕) 및 제42조(접견) 운동 및 접견 허용 시간에 대한 최소기준을 법률로 규정할 것
- [2] 제82조(보호실 수용) 및 제83조(진정실 수용) 보호실과 진정실을 통합하여 단기간 수용방식으로 운영할 것
- [3] 제85조(보호장비의 종류 및 사용요건) 머리보호장비와 발목보호장비를 삭제하고, 보호침대와 보호복 등은 의료적 목적으로만 사용하며 그 사용절차 등에 관하여 법률에 구체적으로 규정할 것
- [4] 제94조(징벌의 종류) 신설되는 징벌의 종류 중 집필 제한(제10호), 서신수수 제한(제11호), 접견 제한(제12호), 실외운동 정지(제13호)는 삭제할 것
- [5] 제97조(징벌위원회)와 관련하여 부당한 징벌의 최소화를 위해 징벌재심위원회 설치할 것

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제12조 제1항, 제37조, 「피구금자처우에 관한 최저기준규칙 제21조, 제33조, 제37조

### ■ 참조결정 ■

「행형법 전부개정법률안」에 대한 국가인권위원회 의견표명(06.06.12), 「행형법시행령 전부개정명안」에 대한 국가인권위원회 의견표명(08.06.12)

2008. 12. 22. 결정  
[「군형법 일부개정법률안」에 대한 의견표명]

국가인권위원회는 국회법제사법위원회장에게, 국방부가 2008. 11. 28. 제출한「군형법 일부 개정법률(안)」에 대하여 상관살해죄 및 초병살해죄의 법정형을 적전·전시·평시 등에 따라 세분하여, 적전이 아니거나 평시의 경우 법정형의 사형을 제외할 것을 의견표명

■ 결정요지 ■

- [1] 법률안 제53조 제1항의 상관살해죄의 법정형을 적전·전시·평시 등에 따라 세분하여, 적전이 아니거나 평시의 경우 법정형에서 사형을 제외하고, 가해자와 상관 사이에 실질적 명령 복종관계가 인정되는 경우에 한하여 동 조항이 적용될 수 있도록 '상관'의 정의 개념을 제한 할 것
- [2] 법률안 제59조 제1항의 초병살해죄의 법정형을 적전·전시·평시 등에 따라 세분하여, 적전이 아니거나 평시의 경우에는 법정형에서 사형을 제외 할 것

■ 참조조문 ■

「헌법」제10조, 제11조, 제37조 제2항, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」제6조 제1항, 제2항, 「형법」 제250조 제1항, 제2항, '헌법재판소 2007. 11. 29. 2006헌가13 결정', '사형제도에 대한 국가인권위원회 의견표명(2005. 4. 6. 결정)'

## 2007. 4. 23. 결정 [군인복무기본법 제정안에 대한 의견표명]

국가인권위원회는 국방부장관에게 국방부가 2007. 1. 15. 입법 예고한 '군인복무기본법안'은 장병 기본권의 보장 및 복지수준의 향상, 병영문화의 개선·발전을 규정하고 있는 「국방개혁에 관한 법률」의 취지에 부합하지 않고, 장병의 기본권보장 보다는 군인의 의무를 규정하는데 주안점을 두고 있으며, 군인의 기본적 권리보호를 위한 권리의 이행수단 및 제재수단이 미비하여 그 실효성의 확보가 어렵기 때문에 법률안에 대하여 전반적으로 재구성하는 것이 바람직하다는 의견을 표명

### ■ 결정요지 ■

- [1] 군인의 인간으로서의 존엄성과 법적 지위 및 권리를 보장하기 위해서는 군인의 인권보장체계가 확립되어야 할 것을 명시
- [2] 인간의 존엄에 반하거나 직무상 목적과 관련이 없는 명령 및 형사범죄를 구성하는 명령 및 그 이행을 금지하도록 규정
- [3] 군인의 적기 적시의 의료접근권 보장을 위하여 필요한 진료를 받을 수 있는 절차 및 방법 등을 규정
- [4] 군인의 기본적 자유와 권리, 인권 침해 및 차별행위시 권리구제절차와 인권감수성 향상을 위한 인권교육기본계획을 수립하여 실시
- [5] 군인의 인간으로서의 존엄성과 법적 지위 및 권리를 보장하기 위해서는 「국방개혁에 관한 법률」 제32조 제4항에 따라 별도의 「장병인권에 관한 기본법(가칭)」을 제정하는 바람직할 것이지만, 설령 군인의 자유와 권리 및 의무를 동시에 하나의 법률에 규정한다 하더라도 법률안에는 군인인권보호기본계획과 군인의 인권보호를 위한 규정을 포함

## 2008. 9. 8. 결정 「김성회의원 대표발의 「병역법 일부개정법률안」에 대한 의견표명」

국가인권위원회는 김성회의원이 대표발의한 「병역법 일부개정법률안」의 군가산점제가 병역의무를 마친 자에 대한 지원이라는 목적 달성을 위한 수단으로 적절하지 않고 여성이나 장애인 등 사회적 약자에 대한 불평등 효과 또한 상당하여 평등권 침해의 소지가 크고, 협약 당사국에 대하여 차별 금지 및 시정 의무를 부여하고 있는 국제인권기준에 위배되며, 능력주의와 기회균등을 요체로 하는 공무담임권을 침해하는 등 「헌법」에서 명시한 기본권 침해의 소지가 크다고 인정되므로 사회공동체 모두가 부담하는 합리적이고 적합한 방안을 모색하는 것이 바람직하다는 의견을 국회의장에게 표명

### ■ 결정요지 ■

- [1] '김성회의원안'은 가점대상자 범위는 지원에 따라 군복무를 하는 일부 여성을 제외하고는 병역의무를 지지 않는 대다수의 여성과 장애인이나 신체상의 이유로 병역이 면제된 남성은 여전히 제외된다는 점, 사실상 제2국민역에 편입되는 1년 6월이상의 수형자, 고아, 혼혈인, 귀화자, 중학중퇴이하자 등 사회적 약자라 할 수 있는 이들을 배제한다는 점, 공무원 시험에 응시하는 일부 사람에게만 우대조치를 하는 것으로 실현될 가능성이 높아 병역의무 이행자 내에서도 형평성을 유지하지 못한다는 점에서 합리적인 방법이라 인정하기 어려움
- [2] '김성회의원안'대로 가산점제를 적용할 경우 여성의 공직 진출에 현저히 불리한 영향을 주며, 여성과 장애인의 고용현실이 상당히 열악한 상황에서 특히 상대적으로 공정한 경쟁이 가능하고 다른 직종보다 고용안정도가 높은 공무원 시험이 미세한 점수차로 합격 여부가 좌우되고<sup>3)</sup> 공직채용 시험 경쟁률이 더욱 높아지고 있는 현실을 고려할 때 가산점 비율을 하향 조정하고 적용범위를 제한하더라도 여성과 장애인 등에 대해서는 여전히 불평등 효과가 큼
- [3] '김성회의원안'은 능력주의에 기초하지 않고 직무수행능력의 핵심요소라 할 수 없는 병역 이행 여부를 기준으로 하지만 달리 능력주의의 예외로 인정할만한 정당한 근거가 없고, 공직 진출에 있어 대다수 여성이나 장애인 등의 기회균등 보장을 침해하며, 공직 채용시험 경쟁률이 높아지고 극소한 점수 차이로 합격 여부가 결정되는 현실을 고려할 때 병역의무 이행자의 사회복귀 지원이라는 입법목적에 비해 공직 진입 기회를 박탈할 소지가 지나치게 크다는 점에서 비가산점 응시자의 공무담임권을 침해함.
- [4] '김성회의원안'이 평등권과 공무담임권 등 「헌법」에서 명시하고 있는 기본권 및 「사회권규약」이나 「여성차별철폐협약」과 같은 국제협약의 차별금지 원칙 위반의 소지가 크므로 이

안의 군가산점제를 도입하는 것은 적절하지 않으며, 국가를 비롯한 사회공동체는 병역의무 이행자에 대한 사회복귀 지원정책에 대하여 여성 대 남성, 신체 건강한 남성 대 그렇지 않은 남성과 같이 국민의 사적 이해간의 충돌을 빚게 하고 사회적 약자에게 병역의무 이행자의 불이익에 대한 책임을 전가하거나 이들의 희생을 요구하는 방식이 아니라 사회공동체 모두가 부담하는 합리적이고 적절한 방법을 모색하는 것이 바람직함

#### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조 제1항, 제15조, 제25조, 제32조 제4항, 제34조 제5항, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조 제1항, 유엔 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조2, 유엔 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제4조1, 제7조, 제11조1, 유엔 「장애인권리협약」 제5조 및 제27조1, ILO 제111호 「고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약」 제2조 및 제5조1

3) 2006년도 국가공무원 채용시험에서 7급의 합격선은 85.14였고, 9급은 84.00이었음.

2007. 8. 16. 결정  
**[징병검사자료의 복무기관 제공에 대한 의견표명]**

국가인권위원회는 2007. 5. 공익근무요원의 징병검사자료를 해당 복무기관에 제공하는 것이 인권침해인지 여부에 대한 병무청 질의에 대하여 법률의 근거를 마련하고 제공할 수 있는 정보의 범위를 복무기관의 업무수행에 필요한 최소한의 정보로 국한해야 할 것이라고 의견 표명

■ 결정요지 ■

- [1] 병무청장이 공익근무요원의 징병검사 관련 자료를 복무기관장에게 제공하는 것은 과잉금지 원칙에 위반된 것으로 공익근무요원의 개인정보자기결정권을 침해한 것이고, 설사 병무청장이 징병검사자료를 복무기관에 제공하도록 하는 법률의 근거를 마련하더라도 제공할 수 있는 정보의 범위는 복무기관의 업무수행을 위하여 필요한 최소한의 정보에 국한되어야 한다.
- [2] 신상명세서의 내용(항목) 중 가족환경과 관련된 내용은 업무와 관련성이 있다고 보기 어렵기 때문에 공익근무요원의 복무관리 자료(복무분야 지정, 근무지 배치 및 고충처리등)로 활용되어야 하는 특별한 이유가 없기 때문에 삭제되어야 할 것이다.

■ 참조조문 ■

헌법 제10조, 제17조 제37조 제2항, OECD, 「프라이버시보호 및 개인정보의 국제적 유통에 관한 가이드라인」, 공공기관개인정보보호법 제10조 제3항

2012. 10. 11. 결정  
**〔국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률〕 일부개정  
 법률안에 대한 의견표명**

■ 결정사항 ■

국회의장에게, 정부가 2012. 8. 24. 국회에 제출한「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」일부개정법률안에 대하여, 미귀환 국군포로에 대한 '묘지안장 규정' 및 억류지에서 사망한 국군포로의 유족을 '전몰군경 유족의 지위로 대우할 수 있는 규정'의 마련이 필요하다는 의견을 표명

■ 결정요지 ■

- [1] 한국전쟁 이후 북한에 억류된 국군포로와 그 가족들은 북한 내에서 갖은 인권침해와 차별을 받아 왔으며, 북한을 탈출한 국군포로의 가족들이 국내에 정착하는 데에도 많은 어려움이 발생하고 있음.
- [2] 따라서, 「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」일부개정법률안에는 국군포로의 명예와 유족들의 인권보호를 위하여 억류지에서 사망한 국군포로의 국립묘지 안장에 관한 규정 및 그 유족들을 전몰군경 유족의 지위로 대우하도록 하는 규정의 명문화가 필요

■ 참조조문 ■

「헌법」제10조·제11조, 「전쟁포로 대우에 관한 제네바협약」제118조·제120조

## 2015. 1. 29. 결정 [병영내 폐쇄회로 텔레비전(CCTV) 설치에 대한 의견표명]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 병영 내 생활관(계단, 복도 등을 제외한다), 휴게실 및 병사식당에 폐쇄회로 텔레비전(CCTV)을 설치하지 않는 것이 바람직하며, 위 장소를 제외하고는 「개인정보보호법」이 허용하는 범위 내에서 설치를 고려할 수 있으나, 이 경우에도 법률적 근거와 기준 마련이 필요하다는 의견을 표명

### ■ 결정요지 ■

- [1] 병영내 특정장소의 경우 CCTV 설치로 인해 부대원들의 일반적 행동자유권, 사생활의 비밀과 자유를 침해할 우려가 있음. 따라서 서로 다른 두 방향의 이익이 충돌하는 경우에는 구체적 사안에서의 사정을 종합적으로 고려한 이익형량이 이루어져야 할 것임
- [2] 생활관, 휴게실, 병사식당은 공적인 공간으로서의 영역일 뿐만 아니라, 사생활의 공간으로 CCTV로 인하여 활동 전반이 노출될 우려가 있는 점, 군인도 헌법상 기본권의 주체로 사생활의 비밀과 자유를 보호를 받을 권리가 있다는 점, 병영생활을 의무적으로 하여야 하는 병사들은 이를 회피할 다른 대안이 없다는 점, CCTV가 설치된다고 하여 범죄예방효과가 완전한지 여부에 관하여는 여전히 단정할 수 없다는 점, 한편, 국방부는 소대단위의 침상형 생활관에서 분대단위의 침대형 생활관으로 점차 교체하고 있는 바, 이는 개인의 쾌적한 병영생활과 더불어 사생활을 더욱 보장하려는 취지도 있다고 판단되는 점 등에 비추어 각종 안전사고 예방이라는 공익과 이에 따른 설치목적의 필요성이 인정된다 하더라도 병사들의 행동자유권, 사생활의 침해 등 기본권제한이 적지 않다고 판단됨.
- [3] 생활관, 휴게실, 병사식당을 제외하고 CCTV를 설치하려는 병영 내 특정 장소의 경우 상시적으로 인권침해를 예방할 인력을 확보하는 것이 어려운 현실에서, 예방적 인권교육만으로는 인권침해 방지에 한계가 있고, 안전사고 발생의 예방과 더불어 신속한 조치를 실행하기 위하여는 CCTV의 설치만큼의 효과적인 방법을 찾기가 어려운 점 등에 비추어 목적 달성을 위한 불가피한 수단으로 볼 수 있다고 판단됨. 다만, CCTV 설치로 인한 사생활의 비밀 및 자유의 과도한 제한, 목적에 필요한 범위 내에서의 최소한의 정보수집, 수집된 정보의 목적범위 내에서의 이용 등 인권침해가 이루어지지 않도록 하여야 할 것임. 더 나아가 병영 내에서 CCTV를 설치하는 경우 법률적 근거와 기준을 마련하는 것이 타당하다고 판단됨

■ 참조조문 ■

「대한민국 헌법」제10조, 제17조, 제37조제2항, 제39조제1항, 「개인정보보호법」 제15조, 제25조제1항 및 제2항, 「세계인권선언」제12조, 「UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제협약」 제17조

2008. 1. 28. 결정  
**[퇴역처분 취소소송(서울고등법원 2007누28184호)  
에 관한 의견제출]**

■ 결정사항 ■

「국가인권위원회법」 제28조 제1항에 근거하여 서울고등법원에 계류 중인 퇴역 처분 취소 소송 사건에 대한 재판이 「헌법」 제15조가 보장하고 있는 직업선택의 자유와 「헌법」 제11조가 보장하고 있는 평등권과 관련하여 “인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판”에 해당된다고 판단하여 의견 제출

■ 결정요지 ■

국방부의 퇴역처분이 현행 헌법이 보장하고 있는 직업선택의 자유 및 평등권을 침해할 수 있다는 점에 대한 깊은 숙고 없이 관련법규에 따라 재량권을 부당하게 행사하였으며 우리 헌법이 보장하고 있는 직업선택의 자유 및 평등권의 제한을 위한 정당한 사유를 충분히 제시하지 못하고 병력에 따른 차별행위를 한 사실을 지적하여 담당 재판부에 의견을 제출함

■ 참조조문 ■

헌법제15조, 제11조

## 2009. 9. 14. 결정 [군인사법 제47조의2 위헌확인 등(2008헌마638) 사건에 대한 의견제출]

국가인권위원회는 헌법재판소에 계류 중인 “군인사법 제47조의2 위헌확인 등” 헌법소원 사건(2008헌마638)에 대한 재판이 “인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판”에 해당한다고 판단하여 「국가인권위원회법」 제28조 제1항에 따라 아래와 같이 의견을 제출

### ■ 결정요지 ■

- [1] 국방부는 2008. 7. 22. 각 군 본부 및 예하부대에 소위 불온서적 목록을 첨부하여 「군내 불온서적 차단대책 강구」 지시(이하 “이 사건 지시”라 한다)를 하였는데 이 사건 지시에 따라 불온서적으로 분류되어 영내에 반입이 금지된 서적들을 보면, 대학에서 교재로 선정된 서적 및 사회·인문교양서로서 대중성이 확보된 소위 베스트셀러 서적 등이 포함되어 있음.
- [2] 이 사건 지시가 꺾이고 있는 소위 불온서적 금지는 전근대적인 국가에 의한 국민의 사상통제의 대표적인 수단에 해당되고 기본적으로 어떠한 책을 선택하고 읽을 것인지를 결정하는 것은 이성과 양심을 가진 인간이 누려야 할 가장 기본적인 인권이므로 이러한 권리는 「헌법」 제19조가 보장하고 있는 양심의 자유 가운데 양심형성의 자유에 해당될 뿐만 아니라 동시에 「헌법」 제21조에 따라 인정되는 알권리에도 해당되고 법률유보를 포함하고 있지 않아서 이러한 자유와 권리의 영역에 있어서는 인간으로서의 본질적인 요청이 제복을 입은 군인의 신분보다 우선함.
- [3] 국방부는 규정에 따라 이 사건 지시를 하였으므로 이 사건 지시는 법률적 근거가 있어서 「헌법」 제37조 제2항을 위반한 것은 아니라고 주장하나 국가가 국민의 헌법상의 권리를 제한하기 위해서는 「헌법」 제37조 제2항에 따라 필요한 최소한의 범위 내에서 국회에서 제정한 법률로써만 이루어야 해야 한다는 것이 기본적 인권을 보장하기 위한 헌법의 정신이고, 이와 같이 헌법 제37조 제2항에 따른 법률상의 제한은 단순히 법률상의 형식적인 근거를 가져야 한다는 점만을 의미하는 것이 아니라 국민의 기본적 인권을 제한하는 법률 조항은 국민의 기본적 인권이 어떠한 정도의 범위 내에서 제한될 것인지를 명백하게 규정하여야 함을 의미하고 이러한 원리는 국민의 기본적 인권을 제한하는 법률이 하위법령에 구체적인 기준과 내용을 위임을 할 경우에도 그대로 적용되어 「헌법」 제75조는 법률에서 “구체적으로 범위를 정하여” 위임받은 사항에 대해서만 국민의 기본권을 제한하는 대통령령을 발할 수 있다고 규정하고 있음.
- [4] 「군인사법」 제47조의2는 사실상 군인으로서 행하는 모든 행동에 대한 규율을 대통령령에

위임하는 것이므로 이러한 포괄적인 위임은 관련 법률조항을 유기적 체계적으로 종합하여 판단한다고 하더라도 헌법재판소가 요구하고 있는 예측가능성을 충족하지 못하고 있고 대통령령에 위임하고 있는 군복무의 구체적 내용이 다양하고 변화의 폭이 크다는 점을 감안한다고 하더라도 「헌법」 제75조에서 규정하고 있는 포괄위임금지원칙에 부합한다고 보기도 어려우므로 국민의 기본적 인권을 최대한 보장하고자 하는 헌법정신을 구현한 헌법 제37조 제2항과 헌법 제75조를 충족하지 못하고 있다고 볼 여지가 매우 많다고 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제19조, 제21조, 제37조 제2항, 제75조, 「군인사법」 제47조의2(복무규율)에 근거한 군인복무규율(대통령령 제20282호) 제16조의2(“불온도서 등 표현물”), 국군병영생활규정(국방부 훈령 제600호) 제47조(“불온도서의 반입금지”), 국가인권위원회법 제28조 제1항

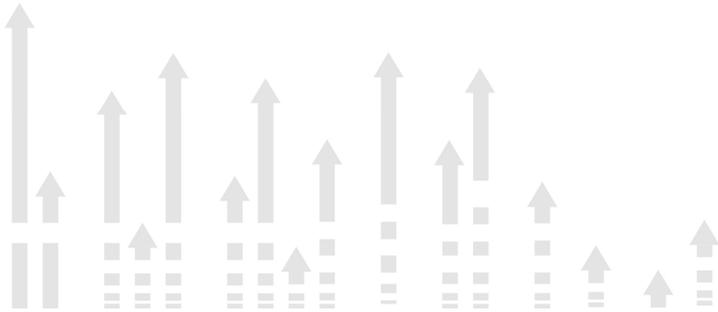
## 제2편

### 군 인권침해분야



## 행복추구권 침해

(휴식권, 일반적행동자유권, 자기결정권 등)





1

2006. 3. 23. 결정 05진인692, 05직인8, 05직인9, 05직인10병합  
[사관생도 처우관련]

국방부장관에게 육군·해군·공군사관학교 퇴교생도 중 부사관으로 임관된 자의 처우가 다른 부사관과 봉급 등 각종 처우에서 동일한 기준이 적용되도록 제도를 보완개선 할 것과 사관학교 퇴교생도출신 부사관들이 입은 피해에 대해 실태를 파악하여 적절한 피해회복 조치를 할 것을 각 권고

■ 결정요지 ■

사관학교 퇴교생들이 본인의 원에 의해 부사관으로 임용된 경우 비록 그 의무복무 기간은 병의 의무복무기간과 같더라도 실질적으로 다른 부사관과 유사한 임무를 수행하고 있으므로, 이들에 대하여 처우를 달리 하는 것은 헌법상 자의금지의 원칙에 위배되는 합리적 이유가 없는 차별행위로서 이는 「헌법」 제11조에 규정된 평등권을 침해

■ 참조조문 ■

「병역법시행령」 제30조, 「군인사법」 제3조, 제6조, 제7조, 제44조, 제45조, 제52조, 「군인사법시행규칙」 제15조, 「군인연금법」 제2조 및 제31조, 「공무원보수규정」 제5조 별표 1, 13

2

2006. 8. 10. 결정 06진인0950  
[출타병 준수사항 강요에 의한 인권침해]

국방부장관에게 출타병 준수사항에 대한 서약서 집행사례를 확인 후 출타병 준수사항 중 인권침해 소지가 있는 내용을 삭제할 것과 이의 집행을 강제하여 인권침해 사례가 발생하지 아니하도록 할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

사병이 출타시 자가운전, 오토바이 운전 및 동승을 할 수 있는 권리는 일반적 행동자유권으로 이는 「헌법」 제10조의 행복추구권에 포함되는 것이며, 이 일반적 행동자유권도 「헌법」 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지·공공복리를 위하여 법률로서 제한될 수는 있음.

그러나 사병의 출타 시 자가운전을 금지하는 근거법률을 「군인사법」 제47조의2에 터잡은 군인복무규율 제19조 내지 제23조의 '명령'에서 찾아 볼 수도 있을지라도 출타 시에 자가운전 등이 군인의 복무에 해당한다고 보기에는 무리가 있어 피진정인이 사병의 일반적 행동자유권을 제한하는 행위는 법률로 제한하고 있는 것이 아닌 것으로 이는 「헌법」 제10조의 행복추구권을 침해한 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인사법」 제47조의 2

## 3

## 2008. 5. 8. 결정 07진인190 [부당한 강제퇴교 형식 등에 의한 인권침해]

국방부장관에게 육군사관학교를 비롯한 각급 사관학교의 생도규정 등의 규정에 대하여, 자퇴희망자에 대하여 퇴학으로 처리하고 있는 현 제도에 대하여 그 진정성 등을 확인하여 자퇴를 인정할 수 있도록 제도개선 할 것과 금주·금연을 요구하는 부분에 대하여는 휴학·휴가기간 등 교육 및 훈련과 직접 관련되지 아니한 경우에는 이를 허용하는 방안을 강구하고, 금혼을 요구하는 부분에 대하여는 개인적으로 특별한 사정이 있는 경우에는 이를 허용하는 등의 방법으로 소위 「3금제도」를 교육적으로 직접 필요한 경우만으로 완화하여 시행할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

#### [1] 강제퇴교 규정에 관한 부분에 대하여

사관생도가 자퇴를 원할 경우 규정에 따라 퇴학으로 처리된 결과 자신에 대한 도덕적, 사회적인 평가가 훼손된다면 진정인이 주장한 바와 같은 퇴학처리는 해당 사관생도의 명예권을 침해하는 행위에 해당함

#### [2] 3금제도에 대하여

사관학교에서 자퇴희망자를 퇴학처리하는 것과 3금제도를 폭넓게 시행하는 행위는 사관생도의 헌법상의 권리(명예권, 행복추구권, 사생활의 비밀과 자유 등)를 침해한 것으로 판단 따라서 이러한 침해행위에 대한 구제조치로서는 자퇴희망자에 대하여 퇴학으로 처리하고 있는 현 제도에 대하여 그 진정성 등을 확인하여 자퇴를 인정 할 수 있도록 제도를 개선하고 3금제도를 주문과 같이 직접 교육 및 훈련에 필요한 범위로 제한하여 시행하는 것이 필요하다고 판단

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 17조 등

4

2007. 8. 13. 결정 07진인952  
**[유해농약작업 등에 의한 인권침해]**

■ 결정요지 ■

국방부장관에게, 피진정인 등이 군복무중인 병사들에게 병역의무수행과 직접 관련이 없는 농약작업을 시키는 등 부당한 사역을 시키는 일이 없도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한 사례

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 21조

5

2008. 8. 28. 결정 08진인677  
**[부당징계 등에 의한 인권침해]**

■ 결정요지 ■

육군참모총장에게, ○○군단장으로 하여금 피진정인 3에 대하여 징계조치하게 할 것과 피진정인 2로 하여금 탄약관리 등 부대안전관리 대책을 보다 철저히 시행하여 장병 사고예방에 힘쓰게 할 것을 권고한 사례

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조

6

2008. 8. 7. 결정 08진인1451  
**[군내 차량구매 통제에 의한 인권침해]**

■ 결정요지 ■

육군참모총장에게, 간부 차량운행 제한 규정의 정비 및 초급간부에 대한 차량 소유 및 운행 제한을 중지할 것을 권고한 사례

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 제17조

7

2009. 7. 20. 결정 09진인2083  
**[기소휴직 중인 군 형사피고인 복직거부에 의한 인권침해]**

■ 결정요지 ■

육군참모총장에게 진정인에 대하여 복직명령을 취할 것을 권고한 사례

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 제15조, 제27조

8

2010. 7. 23. 결정 10진정2444  
**[본인 의사에 반한 부당한 퇴교조치]**

■ 결정요지 ■

육군부사관학교장에게, 진정인에 대한 이 사건 퇴교조치 명령을 철회하고, 적법한 절차에 따라 재심의 할 것과 피진정인 5에 대하여 경고조치할 것을 권고한 사례

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 제15조

9

2012. 3. 6. 결정 12진정329  
[군대내 과도한 금연 강요]

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, ‘금연부대’ 운영 실태를 파악하고 지휘관들이 이를 강제적으로 시행하지 않도록 할 것을 권고
- [2] ○○○사령관에게, 피진정인에 대하여 경고조치 할 것을 권고
- [3] ○○부대장에게, 장병들에 대한 강제 금연조치를 해제하고 흡연을 이유로 징계한 대상자들에 대하여 원상회복 등 조치를 취할 것을 권고

■ 결정요지 ■

금연부대 운영은 인센티브 부여 등 캠페인 형식으로 진행되어야 할 사안임에도 피진정인이 소속부대 장병들에게 일률적으로 금연서약서를 작성·제출토록 하고, 부대 내 전 지역을 금연구역으로 지정하는 한편, 이를 위반한 경우 징계 등 조치를 취하여 장기간 흡연을 금지한 행위는, 비록 그 목적이 정당하더라도 운영과정 상 정도를 지나쳐 결국 지휘권을 남용한 것이며 소속부대 장병들에 대하여 「헌법」 제10조에서 연유하는 일반적 행동자유권 및 제17조의 사생활의 자유를 침해한 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

「국민건강증진법」 제9조, 「국민건강증진법 시행규칙」 제6조·제7조, 「군인복무규율」 제19조·제22조 제1항

2014. 11. 28. 결정 13진정8738  
**[군 부대 내 부당 처우에 의한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

- [1] 피진정인 소속 부대장에게, 피진정인이 인권교육을 받을 수 있도록 조치할 것
- [2] 000사령관에게 태권도 단증 미취득자의 휴가, 외출, 외박 등을 제한하지 않도록 관련 지침을 개선할 것

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인이 태권도 단증을 취득하지 못한 부대원들에게 복지시설을 이용하지 못하게 하고 종교활동에 참여하지 못하도록 한 행위는 진정인 및 소속부대원들의 일반적 행동의 자유와 종교의 자유를 침해하였다고 판단됨
- [2] 「장병 태권도 업무 지침」은 000사령부 소속부대원 전원에 대하여 적법한 근거 및 사유 없이 태권도 단증 미취득 시 포상휴가 및 외출·외박을 제한하는 내용을 포함하고 있어 병사들에 대한 인권침해가 우려되므로 동 지침을 개선하도록 권고하는 것이 적절하다고 판단됨

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제11조, 제20조, 「군인복무규율」 제42조, 「부대관리훈령」 제397조

11

2016. 9. 28. 결정 16진정4707  
[부당한 군기교육대 운영 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 각 군의 ‘얼차려 규정<sup>4)</sup>’에 얼차려 시행 시기를 명확히 하고, 각 부대 얼차려 관행에 대한 실태조사를 통해 병사들의 휴식권이 침해되지 않도록 관행을 개선할 것을 권고
- [2] 육군 00사단장에게, 피진정인 2를 경고 조치하고, ○○봉사대 제도를 전면 재검토할 것을 권고

■ 결정요지 ■

규율위반 병사들을 ‘○○봉사대’라는 이름으로 주말에 집합시켜 얼차려를 시행한 행위는 병사들의 휴식권을 침해한 것임

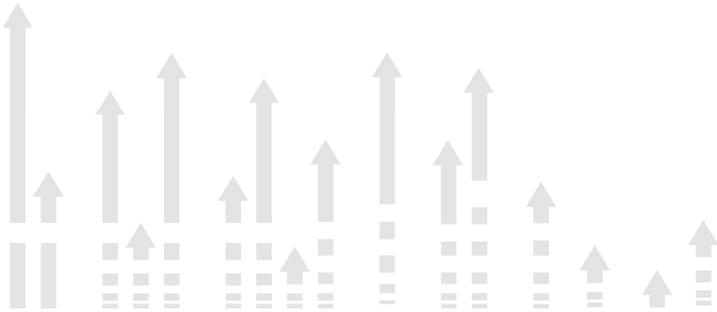
■ 참조조문 ■

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제13조(사생활의 비밀과 자유), 제26조(사적 제재 및 직권남용 금지) 및 제35조(군인 상호간의 관계), 육군 규정 120 “얼차려규정” 제46조(얼차려), 해군규정 2-1-6 “군기교육” 제67조의2 군기훈련, 공군규정 2-24 “사랑의 별” 제49조의3

4) 육군- 얼차려 규정(육군규정 120), 해군- 군기교육(해군규정 2-1-6), 공군- 사랑의 별(공군규정 2-24)



인격권 침해  
(폭언, 모욕)





1

2006. 6. 7. 결정 06진인551  
**[가혹행위 등에 의한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

폭언 등 인권침해와 관련하여 육군 제○사단 ○○연대장에게 피진정인 1에 대하여 경고, 피진정인 2에 대하여 주의조치 하고, 향후 유사사례가 발생하지 않도록 부대간부들을 대상으로 자체 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인 1의 폭언, 수면권 제한 행위를 「헌법」 제10조 인간의 존엄성에서 유래하는 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「군인복무규율」 제15조, 「국방부훈령」 제487호

2012. 8. 16. 결정 11진정6250  
**[폭언 및 적법절차 위반에 의한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

해군참모총장에게, 유사행위의 재발방지 차원에서 피진정인 1에 대하여 주의조치 할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피해자가 피진정인 1 등에게 자신이 기자회견을 밝혔고, 피진정인 1도 이를 이미 인지하였던 사정을 고려할 때, '결혼을 했는지' 등을 물은 피진정인 1의 언행은 불필요하게 피해자의 사생활에 관한 개인정보를 대담하도록 요구함으로써 피해자의 인격적 정체성에 대한 위축을 불러와 수치심과 모멸감을 느끼도록 하였을 개연성이 농후하므로 피해자의 헌법상 인격권을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조

3

2015. 9. 2. 결정 15진정3029  
[욕설 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

육군 제0사단장에게, 피진정인에 대하여 주의조치를 할 것과, 진정사건과 유사한 사례가 재발하지 않도록 대책을 마련할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인이 제0사단 0연대 0대대장으로서의 직무를 수행하는 중에 소속 대대 간부들에게 평소에 “이 새끼, 저 새끼, 야 새끼야!”라는 식의 폭언을 하고, 특히 전입신고 과정에서 복장과 태도에 문제가 있는 간부에 대해 이를 지적하는 과정에서 “무슨 쓰레기 왔냐?”라는 등의 욕설 행위는 군대 내에서의 구타·폭언 기타 가혹행위 등을 금지한 「군인복무규율」 제15조를 위반하여 「헌법」 제10조가 보장하는 피해자들의 인격권을 침해함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지)

4

2015. 9. 2. 결정 15진정4461  
[군 지휘관에 의한 모욕 등]

■ 결정사항 ■

해군참모총장에게, 피진정인에 대하여 경고 조치할 것을 권고

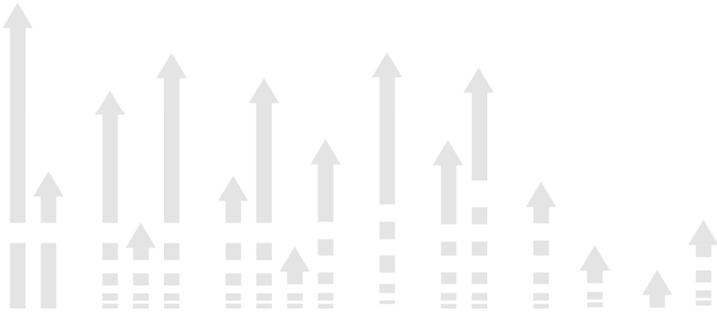
■ 결정요지 ■

피진정인 대대장이 정당하게 발급받은 군의관의 소견서를 가지고 체력검정 일시보류를 요청하는 피해자에 대하여 인정사실과 같은 발언을 한 것은 제 규정을 위반하여 「헌법」 제10조가 보장하는 피해자의 인격권을 침해한 행위임

■ 참조조문 ■

군인복무규율 제15조(사적 제재의 금지), 부대관리 훈령 제17조(병영생활 행동강령), 해군 체육업무 관리 규정 제13조(체력검정)

## 신체의 자유 침해





1

2005. 2. 28. 결정 04진인3966  
**[직권남용에 의한 인권침해]**

업무착오로 진정인의 국선변호인 선임사실을 진정인과 헌병대장에게 송달·고지하지 않고, 진정인의 변호사접견 요청에도 불구하고 군사법원으로부터 아무런 통지가 없었다는 이유로 국선변호사에게 접견요청사실을 알리지 않은 것은 「헌법」 제12조 제4항 단서에 규정된 국선변호인의 조력을 받을 권리를 침해한 것으로 판단하고 해당 기관의 장에게 관련 규정과 절차에 대해 직원교육을 실시할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 육군 제○군단 법무참모에게 피진정인 이○○에 대하여 서면경고 조치할 것과, 구속된 피고인이 ‘국선변호인의 조력을 받을 권리가 침해되지 않도록 「헌법」 제12조제4항 및 「군사법원법」 제62조·제309조, 「군사법원사무규칙」 제15조 등 관련규정과 절차에 대한 직원교육을 실시할 것을 각 권고함
- [2] 육군 제○군단 헌병대장에게 피진정인 이○○에 대하여 서면경고 조치할 것과, 변호인선정 확인, 변호인접견 요청 시 관련조치, 제반사항 기록유지 등 피고인의 변호인 접견권이 보장 될 수 있도록 직원교육을 실시할 것을 각 권고한다.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제12조 제4항, 「군사법원법」 제62조·제309조, 「군사법원사무규칙」 제15조

2007. 9. 11. 결정 07진인1637  
**[사망에 의한 인권침해]**

피해자는 군 장성사칭 및 유사군복 착용 혐의로 군 수사관에 의해 경찰관서로 연행되었다가 조사를 받고 경찰에게 신병이 인도되던 중 사망한 형사피의자인바 신병 인도 과정에서 경찰관 적법절차를 위반하여 피해자의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단되므로 피진정인들의 소속기관의 장에게 피진정인들에 대한 경고조치를 취할 것과 재발방지를 위하여 소속 수사관련 직원들에 대하여는 특별사법경찰관리의 직무범위 및 권한, 이에 따른 국가기관 상호 간의 신병인수 절차에 관한 소정의 직무교육을 실시할 것을 권고한 사례

▣ 결정요지 ▣

- [1] 피진정인 이○○ 등은 군사법경찰관으로서 비록 특별사법경찰관리로 지명을 받았다고 하더라도 이 사건 피해자의 피의사실에 비추어 이를 수사할 권한은 없었으나, 당시 피해자가 「형사소송법」 제214조의 규정에 따라 주거가 불명한 경미범죄자인 관계로 현행범인으로 체포할 수는 있었다고 보이지만 체포를 계속할 권한은 없으므로 체포 즉시 경찰에 연락하여 검사나 사법경찰관리가 신병을 인수하러 올 때까지 체포하고 있거나 최소한 가까운 경찰관서로 데리고 가 경찰관서에 신속히 인도하여야 함.
- [2] 피해자에 대한 현행범인 체포행위는 군사법경찰관이 아닌 일반 사인의 신분으로서 체포하였다고 보는 경우임. 그러나 피진정인들은 피의자인 피해자를 체포할 권한이 있을 뿐, 그 체포를 계속할 권한이 없으므로 정당한 이유없이 현행범인의 인도를 지연하거나 체포를 계속하는 것은 허용되지 아니함은 물론 임의수사로 볼 수 있는 임의동행 및 증거물의 임의 제출 요구나 피의사실 조사 및 사실상의 검증절차 등은 권한 밖의 행위로서 위법·부당한 것임은 너무도 당연함에도 불구하고, 자신들의 권한의 한계 및 절차를 오인하여 피해자를 현행범인으로 체포하지 않고 임의동행하고, 이러한 임의동행을 전·후하여 일정하게 피해자의 피의사실에 대한 사실상의 조사행위를 함으로써 피해자를 사법경찰관리인 피진정인 송○○ 등에게 신병인계를 신속하게 하지 못한 상당한 책임이 있다고 판단됨.
- [3] 피진정인 송○○은 피진정인 이○○과 마찬가지로 특별사법경찰관리의 직무범위와 그 권한의 한계를 오인하여 오히려 피진정인 이○○에게 법적근거도 없는 '기소종지자 검거보고서'를 작성하도록 하였고, 부당한 형사계 사무실 내에서의 조사행위를 방치하였음은 물론, 주인공회를 통하여 피해자가 사기사건으로 체포영장이 발부된 지명수배자임을 발견하였다면 자신이 직접 검거절차를 진행한 후 경찰관서의 내부업무분장에 따라 경제팀으로 인계하였어야 할 것이나 피진정인 이○○에게 신병을 인계할 것을 권유하는 등 위법·부당하게 업무를 수행하였다고 판단됨. 따라서 위 인정사실 및 판단 등을 종합하여 볼 때, 이 사건

피진정인 이○○과 송○○은 각 군사법경찰관과 사법경찰관으로서의 자신들의 직무범위와 권한의 한계를 위반하여 「형사소송법」 제212조 및 제213조, 그리고 「사법경찰관리집무규칙」 제31조 제2항이 규정하고 있는 적법한 신병인수 절차를 위반함으로써 「헌법」 제12조에 보장하고 있는 적법절차 및 피해자의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단됨

[4] 가혹행위 여부 등 변사사건 처리상 관련한 진정에 대해서는 「형사소송법」 제216조 제1항 제2호에 따라 체포현장에서 영장 없이 압수수색을 할 수 있고, 신체수색도 체포자의 안전을 확보하기 위하여 무기 등을 압수하고 증거를 은닉하거나 손괴할 염려가 있는 경우에 이를 예방하기 위하여 허용된다고 할 수 있겠으나 이 사건의 경우 당시 상황에 비추어 피해자가 강력범죄 혐의자도 아니어서 흥기를 소지했을 개연성이 있었던 것도 아니고 청산염과 같은 독극물을 소지했을 것을 예상하여 압수수색을 했어야 하는 것으로 보기도 어려우며, 당시 피해자의 피의사실의 경중에 비추어 자해를 예비하여 이러한 조치를 취해야만 할 책임이 있다고 보기에도 어려움이 있어 이 부분에 대한 진정내용은 사실이 아니거나 인권침해 행위가 아닌 것으로 판단됨

#### ■ 참조조문 ■

「헌법」 第12條, 「군사법원법」 제43조, 제44조, 「군형법」 제1조, 「군용물 등 범죄에 관한 특별조치법」 제3조, 「군복 및 장구 단속에 관한 법률」 제9조, 제13조, 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제9조, 「형사소송법」 제212조, 제213조, 214조, 제216조, 「특별사법경찰관리집무규칙」 제2조, 「사법경찰관리 집무규칙」 제31조

3

2010. 5. 10. 결정 09진인4817  
[상사의 폭언 등에 의한 인권침해]

○군 제○○전투비행단장에게 피진정인에 대해 경고 조치와 함께 재발방지를 위하여 피조사자의 인격권의 존중 및 압수수색 등에 관한 직무교육을 실시할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인은 당시 진정인을 피내사자의 신분에서 교통사고 피해자에 대한 참고인과의 연락 등 공적인 조사협조를 요청하였으나 이에 충실히 응하지 않는다는 이유로 반말에 기초하여 수사처에 걸쳐 폭언을 반복적으로 한 행위는, 군 수사조직의 상급조사자로서 사적관계를 넘어서 공무수행 중에 비롯된 것이고, 또한 이는 사회상규에 비추어 보아도 과도한 것으로서 진정인에게 인격적 수치심과 모멸감 준 것으로 「헌법」 제10조의 인간의 존엄과 가치에서 연유하는 진정인의 인격권을 침해한 것으로 판단됨.
- [2] 피진정인이 진정인의 수사관 사칭 혐의를 내사하는 과정에서 진정인의 동의나 관련 압수영장 없이 임의로 헌병대대 행정실로 송부된 진정인의 헌병신분증을 가져갔다가 2주간의 시간이 경과한 후에 위 행정실로 다시금 돌려준 행위는 「군사법원법」 제231조(수사와 필요한 조사)의 수사권한의 한계를 일탈하여 관련 법률에 정함이 없는 위법·부당한 수사행위를 한 것으로서 이는 「헌법」 제12조 제1항 전문에서 규정하고 있는 적법절차의 원칙을 위반하여 「헌법」 제17조에서 보장하고 있는 사생활의 비밀의 자유를 침해한 것으로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조 및 제17조, 「군사법원법」 제229조 및 제231조

4

2016. 7. 20. 결정 16진정2056  
[법정 내에서 부당한 포승줄 및 수갑 착용]

- [1] ○○교도소장에게 피진정인 1에 대하여 주의 조치하고, 수용자 인권보호를 위한 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례
- [2] ○○지방법원 ○○지원장에게 재판 참석 수용자의 인격권이 침해되지 않도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

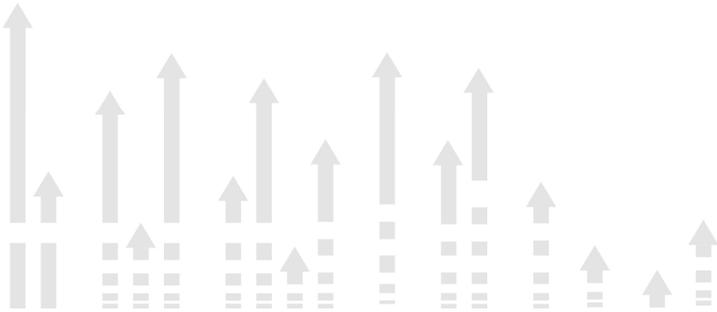
「법원보안관리대의 설치, 조직 및 분장사무 등에 관한 규칙」 제6조에 따라 법원관리대원은 청사 출입자의 인격이 부당하게 훼손되지 않도록 세심하게 주의를 기울여야 함에도, 진정인이 군복 차림으로 포승줄을 풀지 않고 수갑을 매단 채 선서를 하게 된 상황이 발생하게 된 것은 피진정인 2가 주의 의무를 소홀히 하였기 때문이며, 이로 인해 결과적으로 진정인의 인격권이 침해한 것으로 판단됨.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「형사소송법」 제280조, 「법원보안관리대의 설치, 조직 및 분장사무 등에 관한 규칙」 제6조, 「군수용자 계호근무 훈령」



## 폭행/가혹행위





## 1

2003. 4. 21. 결정 01진인21  
[군 의문사]

군 의문사 진정사건에 관해서 국가인권위원회법 제34조 제1항에 의거 수사개시를 의뢰하고 제44조 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 의해 인권교육의 실시 및 제도개선 방안 마련을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

진정인의 아들인 피해자 故 이○○은 육군에 입대하여 보병 제○○사단에 근무하다가 신병 위로휴가를 나왔다가 책을 사기 위해 외출을 한 뒤 투신하여 사망한 경우로서 국방부장관에게 피진정인 소령 윤○○의 군형법 제62조 위반 혐의에 대하여 수사 개시할 것을 의뢰하고, 피진정인 중령 김○○, 대위 정○○ 및 피해자가 소속되어 있던 보병 제○○사단 제○○연대 제○대대 장병에 대한 인권교육 및 육군본부 전공사상자심의위원회의 전사망심사결과피해자에 대한 자해자살 판정사항을 재심의 할 것을 권고하고, 복무부적응장병에 대한 실질적인 복무 부적응지원대책 및 군사망사고 발생시 공정하고 투명한 조사로 신뢰성을 확보할 수 있는 제도 개선 방안 마련을 권고함.

2006. 2. 13. 결정 04진인899  
[신체의 자유침해]

피해자가 군 복무 중 상습 구타 및 가혹행위로 인해 정신질환증세를 보임을 인정하여 국방부 장관과 육군 참모총장에게, 재발방지대책을 강구하고 자체 인권교육을 실시할 것을 권고하고 검찰총장에게 예비역 병장 엄○○을 「형법」, 「군형법」, 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」의 위반혐의로 고발한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 피해자가 군 복무 중 상습 구타 및 가혹행위로 인해 정신질환증세를 보임을 인정하여 국방부 장관에게, 피해자의 정신질환증세에 대해 전·공상 재심의 할 것과 파견병력관리 책임소재를 명확히 할 수 있는 제도 마련 등 재발방지대책을 강구할 것을 권고함
- [2] 육군참모총장에게 피진정인들에 대해 자체 인권교육을 실시할 것을 권고하고 검찰총장에게 예비역 병장 엄○○을 「형법」 제260조, 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」 제2조 제2항, 군형법 제62조 위반혐의로 고발함

■ 참조조문 ■

「형법」 제122조, 제260조, 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」 제2조 제2항, 「군형법」 제62조, 「국가유공자예우 및 지원에 관한 법률」

## 3

2005. 6. 21. 결정 04진인2725  
[가혹행위에 의한 인권침해]

군복무 중 선임자의 가혹행위에 대해서 가해자들의 폭행혐의를 관계 수사기관에 수사 개시 하도록 하고, 국방부 장관에게 피해자에 대해서 직권으로 전·공상 심의를 할 것과 병영 내 가혹행위를 방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고한 사례

## ■ 결정요지 ■

- [1] 피해자는 전역 시까지 부대 내에서 선배들에 의해 구타, 폭언, 따돌림, 왕따 등 가혹행위를 당한 사실이 인정되므로 이는 「헌법」 제12조가 보장하는 피해자의 신체의 자유를 침해한 것이고, 군형법 제62조 소정의 가혹행위의 죄에 해당된다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 것으로 판단하여 선임자의 가혹행위에 대해서 가해자들의 폭행혐의에 대해 해군참모총장과 검찰총장에게 수사개시를 의뢰하고,
- [2] 피해자의 현재 정신장애는 군복무중 당한 구타 등 가혹행위에 기인한 것으로 인정할 수 있고, 이에 대하여는 국가유공자등예우 및 지원에 관한법률에 따라 피해자에게 공상군경으로서의 실질적인 보상이 이루어질 수 있도록 국방부 장관에게 피해자에 대해서 직권으로 전·공상 심의를 할 것과 병영 내 가혹행위를 방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고함

## ■ 참조조문 ■

「헌법」 제12조, 「군형법」 제62조

**4** 2006. 12. 6. 결정 05진인543  
**[부대 내 사망사건과 관련한 인권침해]**

- [1] 국방부장관에게, 육군본부 전사망심의위원회에 피해자의 '사망구분'에 관한 인건을 재상정하고 사망원인에 대하여 재심의할 것을 권고한 사례
- [2] 대한변호사협회에, 위 1.의 주문내용 관련하여 피해자 및 진정인이 입은 피해의 구제를 위해 법률구조를 요청한 사례

**■ 결정요지 ■**

- [1] 신병으로 군 생활에 잘 적응하지 못하고 있던 망자로서는 선임병들의 연속되는 가혹행위와, 이를 시정하여 주지 아니하는 중대장 등 지휘관의 직무태만행위로 인하여 인내하기 힘든 고도의 정신적 스트레스를 받아 자살에 이르렀다고 판단되고, 따라서 망인의 자살은 그에 정상적이고 자유로운 의지의 범위를 벗어난 것으로서, 국방부훈령 제392호「전공사상자 처리규정」제3조 및 육군규정 제167호「전사망자 및 행방불명자 처리규정」제3조 내지 제4조 소정의 스스로 자기의 생명을 끊었거나 그로 인한 결과로 사망, 즉 자해에 의한 자살이기보다는 업무수행과 내무생활과정에 선임병의 연속되는 가혹행위 등이 직접적인 원인이 되어 사망에 이르렀다고 인정됨으로, 망자의 사망구분은 '자살'이라기보다는 오히려 '순직'에 가깝다고 할 것인 바, 「○○본부 전사망심의위원회」가 위와 같은 선임병의 가혹행위 등이 원인이 되어 망자가 사망하였음에도 불구하고, 망자의 사망구분을 '자살'로 심의·결정하자, 육군참모총장이 동 위원회 결정대로 망자를 '자살'로 확정하여 유가족인 진정인에게 통지한 행위는 헌법 제10조에서 유래하는 명예권을 침해한 행위로서 인권침해행위에 해당된다고 판단됨
- [2] 따라서 순직에 해당된다는 요지의 진정부분에 대해서는「국가인권위원회법」제44조제1항제1호의 규정에 의거 진정인 및 망자의 권리구제를 위해 피진정인 육군참모총장의 감독기관인 국방부장관에게, ○○본부 전사망심의위원회에 망자의 사망구분에 대한 인건을 재상정하여 망자가 선임병의 인권침해행위 등이 원인이 되어 사망에 이르게 된 점을 포함하여 재심의할 것을 권고하기로 하고, 아울러, 진정인 및 망자의 실질적인 권리구제를 위해「국가인권위원회법」제47조에 따라 대한변호사협회에 진정인 및 망자를 위한 법률구조를 요청하기로 함

**■ 참조조문 ■**

「헌법」제10조, 「병영생활 행동강령(육군 일반명령 03-21호)」, 「전공사상자처리규정(국방부 훈령 제392호)」제3조, 「전사망자 및 행방불명자 처리규정(육군규정 제167호)」제3조 내지 제4조, 「육본 위원회 규정(육군규정 제2호)」제12조 등

## 5

## 2005. 2. 14. 결정 05직인2 [군훈련소 가혹행위에 의한 인권침해]

군훈련소 인분사건의 직권조사 과정에서 나타난 문제점의 해결과 유사사건의 재발방지를 위하여 병영 일반에서의 인권의식향상을 위한 논의가 필요하다고 하여 제도 개선을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 군훈련소 인분사건 직권조사 과정에서 나타난 문제점의 해결과 유사사건의 재발방지를 위하여 병영일반에서의 인권의식 향상을 위한 논의가 필요하다고 판단하여 국방부가 발표한 개선조치와는 별도로 병영문화의 대대적 개혁으로 군인도 「헌법」 상의 기본권 향유대상이라는 인식을 확산시키기 위한 조치가 필요하고, 이를 위해서는 군에 대한 인권교육이 강화가 필요하므로 군 간부 교육과정에서의 인권과목 필수화, 신병, 특기병, 수송병, 특전사 교육훈련기관 등에 인권과목 개설 운영, 군 병영에 대한 인권교육과정 개설 실시 및 인권옹호를 고급 군 간부 평가의 핵심 기준으로 설정하여 군병영내에서 간부와 사병이 함께 인권을 생각하고 보장하는 병영문화로 탈바꿈하여야 할 것이고,
- [2] 병영시스템의 운영에 있어 감찰·기무·헌병 등의 내부통제장치는 인권침해행위의 예방·적발도 적절히 기능하여야 하고, 소원수리제도는 당초 취지대로 익명성이 보장되어 자유로이 진술할 수 있도록 불시·무작위 실시 등 구체적인 개선방안 강구가 필요하며, 사고발생시 지휘계통에 따른 집단체임 추궁을 피하기 위한 비밀주의 및 은폐시도를 방지하기 위하여 사고발생에 따른 조치, 보고, 감독 등에 대한 업무수행의 책임과 한계를 명확히 규정하는 방안과 대책을 수립하는 방향으로 병영시스템이 바뀌어야 하고,
- [3] 상관의 직무상 위법한 명령에 대해 부하들의 시정 건의 및 적극적 보고조치 의무화, 단체기합 금지 및 위반 시 처벌 명문화, 장병들의 인권상담 및 지도업무를 담당할 인권보호관제도 설치 운영, 복무와 관련된 고충사항을 외부에 알리는 것을 허용되도록 군인복무규율을 개정하여야 한다고 권고함

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조

## 2007. 1. 15. 결정 06진인2072 [폭행등에 의한 인권침해]

피해자가 군부대내에서 가혹행위 등에 의해 사망한 바 대한변호사협회에 진정인이 실질적인 권리구제조치를 받을수 있도록 진정인에 대한 법률구조를 요청하고, 국방부장관에게 ○○본부 전사망심의위원회에서 사망자가 사망에 이르게된 원인 등을 충분히 고려하여 피해자의 사망이 순직에 해당하는지 여부에 대하여 재심의 할 것을 권고하고, ○○기계화보병사단 ○○여단장에게 피진정인들에 대하여 경고 할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 약 9개월 동안 상습적으로 사망자를 괴롭힌 행위는 직권남용 및 가혹행위로서 헌법 10조의 행복추구권에 기한 '인격권' 및 헌법 12조의 '신체의 자유'를 침해한 것으로 판단되고
- [2] 자체징계위원회를 열어 피진정인 일부에 대하여 각각 영창 12일 및 영창 7일의 조치를 하였고, 지휘감독체계에 있는 피진정인은 사단장으로부터 서면경고와 '감봉3월' '유예'결정을, 피진정인 4)도 '경고'의 처분을 받은바 자체 징계가 이루어진 것으로 판단함.
- 2) 여단 징계위원회는 피진정인 2)가 사망자에 대한 직접적 지휘관계가 아닌 점, 피진정인 5)는 면담 및 생활기록부 기록을 적절히 한점, 피진정인 6)은 직속상관이 아닌 점 등을 고려하여 책임을 묻은 바 없음. 그러나, 피진정인 5)는 피해자를 직접적으로 지휘관리하는 소대장인데도 가혹행위를 인지 및 예방하지 못한 점, 피진정인 6)은 가혹행위가 주로 피진정인 6)이 일과 중 주로 위치하고 직접 관리 및 통제하는 차량호에서 발생했고, 사망자에 대하여 일과시간 중 가장 많은 시간을 같이 생활하며 관리하는 간부인 점 등을 고려 볼 때 피진정인 5) 6) 이 지휘 감독을 철저히 하였다면 피해자가 사망에까지는 이르지 않았을 수도 있었다고 보여지는 바 피진정인 5) 6)에 대하여 관리감독 소홀책임을 물어 경고조치가 필요하다고 판단함
- [3] 사단헌병대 및 사단검찰부는 피진정인 7) 8) 9)에 대하여 형법324조의 강요협의를 적용하여 수사를 진행하여 결과적으로 모두 혐의 없음 처분을 한바 있으나, 피진정인 7) 8) 9)의 행위는 국방부훈령 제702호 「사고처리신상필벌기준」 및 군형법 상 가혹행위(제62조)에 해당한다 할 것인데도 수사상 일관되게 상대적으로 엄격한 구속요건을 요구하는 강요만을 수사하고 군인인 피진정인 7) 8) 9)에게 직접적용되는 군형법상 가혹행위 및 국방부훈령 상 가혹행위를 수사하지 않은 것은 군 수뇌부의 구타 및 가혹행위 근절의지에 부합하지 않는 행위로 판단함. 아울러 중대장인 피진정인 3)은 사고당시 초소일지를 보관할 근거가 없다는 이유로 당해연도가 바뀌지도 않은 2006. 9.에 이를 소각하였으며, 해당 기갑 여단장은 사단헌병대 수사가 종결(2006.8.24)되지도 않은 2006.7.20. 자체징계를 마무리 하

였는바 이러한 일련의 행동은 사건의 실제적 진실을 밝히기 보다는 사건을 조기에 마무리 하겠다는 행위로 판단함

- [4] ○○본부는 2006.11.9. 사망자에 대한 전사망심의를 하여 자살로 결정하였으나 위 '인정사실'에 나타난 구타 및 가혹행위 부분을 충분히 반영하여 심의하였다고 보여지지 않음. 사망자는 선임병들에 의해 업무수행 등에 관하여 폭언, 질책, 가혹행위를 당하여 고도의 정신적 스트레스를 받아왔으나, 피진정인들은 이에 대한 적절한 지휘/감독을 하지 못한 것이 인정되므로 사망자에 대하여 전공상심의에 따른 실질적인 보상이 이루어져야 한다고 판단함

7

2008. 4. 3. 결정 07진인1943  
[부실한 사망사건 조사 등에 의한 인권침해]

- [1] 국방부장관에게 전·공사상자 분류기준 등을 개정하고 육군본부 전·공사상심사위원회에서 피해자의 피해사실 및 사망에 이르게 된 원인 등을 충분히 고려하여 순직여부에 대하여 재심의 할 것을 권고한 사례
- [2] 육군○○사단장에게 군부대 내부적 원인 등에 의해 병사가 사망하는 유사사고의 재발방지 차원에서 해당 간부들에 대하여 지휘책임을 물을 것과 진정인 등 유가족에게 피해자의 사망경위 및 의문점 등을 소상히 설명해 줄 것을 권고한 사례
- [3] 대한변호사협회장에게 피해자의 실질적인 권리구제 차원에서 국가상대 손해배상 등을 위한 법률구조를 요청한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인 5, 6, 7, 8이 욕설을 하면서 피해자를 지속적으로 괴롭힌 행위는 국방부훈령 제487호「구타 및 가혹행위 근절지침」에 의할 때에도 가혹행위(불법적인 방법으로 타인에게 육체적·정신적 고통과 인격적인 모독을 주는 일체의 행위)에 해당된다. 그러므로 선임 병들인 피진정인 5, 6, 7, 8이 위와 같이 피해자에게 욕설과 질책을 한 행위는「헌법」제10조의 행복추구권에 기한 '인격권'을 침해한 것으로 판단함.
- [2] 진정인 등의 유가족은 피해자가 사망에 이르게 된 경위 및 수사상의 의문점에 대하여 자세한 설명을 들을 당연한 권리가 있으므로, 피진정인 1 등이 진정인 등의 유가족이 제기한 의문점에 대하여 그 동안 충분히 설명하지 아니한 것은 「헌법」제21조에서 도출되는 알 권리에 따라 진정인의 권리를 침해한 것으로 판단함.

## 8

2007. 12. 18. 결정 07진인2631  
**[가혹행위 등에 의한 인권침해]**

검찰총장에게, 피해자 故 홍○○에 대한 폭행혐의로 피진정인 김○○외 2명을 각 수사의뢰 하고, 국방부장관에게, 군병원에서 발행되는 퇴원환자정보기록지에 대하여 소속부대 지휘관 및 군의관이 정보를 공유할 수 있도록 할 것과, 육군참모총장으로 하여금 피진정인들의 검찰수사결과 및 피해자의 피해사실 등을 반영하여 공상여부 를 재심의 하게 할 것을 각 권고한 사례

■ 결정요지 ■

피진정인 김○○, 배○○, 신 ○이 피해자에게 구타 및 가혹행위를 한 혐의가 농후하고, 부대측에서 피해자에 대하여 지속적인 의료조치를 실시하지 못한 것은 피해자의 신체의 자유 및 의료접근권이 침해된 것으로 판단되며, 피해자에 대한 전공상여부는 피해자가 군복무중 인권을 침해당한 사실과의 이과관계 등을 검토하여 재심의되어야 할 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제12조, 군인복무기본법 제20조

2008. 4. 3. 결정 07진인4219  
**[생명권 침해 등에 의한 인권침해]**

- [1] 국방부장관에게 전·공사상자 분류기준 등을 개정하고 ○○본부 전·공사상자심사위원회에서 피해자의 피해사실 및 사망에 이르게 된 원인 등을 충분히 고려하여 순직여부에 대하여 재심의 할 것을 권고한 사례
- [2] 대한변호사협회장에게 피해자의 실질적인 권리구제 차원에서 국가상대 손해배상 등을 위한 법률구조를 요청한 사례

■ 결정요지 ■

피진정인 2 내지 7이 지속적으로 피해자에게 욕설을 하거나 피해자를 괴롭힌 행위는 국방부 훈령 제487호「구타 및 가혹행위 근절지침」이 규정하고 있는 가혹행위(불법적인 방법으로 타인에게 육체적·정신적 고통과 인격적인 모독을 주는 일체의 행위)에 해당되어 「헌법」 10조의 행복추구권에 기한 '인격권'을 침해하였다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「구타 및 가혹행위 근절지침」

## 2008. 8. 7. 결정 08진인232 [가혹행위에 의한 인권침해]

육군 ○포병여단장에게 유사행위 재발방지 차원에서 피진정인 4 및 6에 대하여 주의조치 할 것과 피진정인 2 및 3에 대하여는 자체 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 피해자 조사를 실시한 피진정인 2가 근무대원이 있는 지휘통제실에서 피해자와의 면담을 실시한 점, 피진정인 3이 가해자인 피진정인 1 및 피해자에 대한 조사를 공공연한 장소인 행정반 등에서 실시한 점 등의 제반사정을 종합해 보면, 피진정인 2 및 피진정인 3의 행위는 피해자의 면담내용을 다른 대원들에게 공개되게 한 원인을 제공하였다. 이러한 행위는 「헌법」제17조에서 보장하는 피해자의 사생활의 비밀을 침해한 것이라고 판단함.
- [2] 피해자는 일반 병사로서 같은 내무반에서 생활하는 피진정인 1의 가혹행위 등을 시정하고자 하는 통상의 노력을 다하였다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 피진정인 4와 피진정인 6이 피해자에게 징계처분을 하고 대원들의 체육활동 시간에 완전무장을 하고 연병장을 도보하도록 한 것은 군 지휘관에게 인정되는 재량권의 범위를 넘어섰다고 판단된다. 따라서 피진정인 4와 피진정인 6의 행위는 「헌법」제10조에서 보장하는 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단함.

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조, 육군 징계규정

## 2008. 9. 8. 결정 08진인912, 08직인4 등 [전·의경 구타·가혹행위 직권조사 결과 및 제도개선 권고]

- [1] 경찰청장에게, 전·의경 구타·가혹행위 예방을 위한 대책의 집행과정을 지속적으로 모니터링하고 관계자 인권교육을 정례화할 것을 권고한 사례
- [2] ○○지방경찰청장에게, 가. 사. 사건과 관련하여 구타·가혹행위와 성추행 행위의 실질적인 예방활동을 강화하고, 특히 가-1. 사건에 있어 지휘·감독자에 대한 지휘·감독책임을 물을 것과, 가-3. 사건의 경우 피해자가 정신과 진료를 받고 있는 사실 등을 고려하여 의병전역을 심의할 것과, 바. 사건과 관련하여 간부에 의한 구타·가혹행위가 발생하지 않도록 예방 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한 사례
- [3] ○○지방경찰청장에게, 나. 다. 사건과 관련하여 구타·가혹행위의 실질적인 예방활동을 강화할 것과, 특히 다. 사건과 관련하여 ○○ ○○경찰서장으로 하여금 가해자에 대해 징계 조치하게 할 것, 지휘·감독자와 감찰조사자에 대하여 주의조치 할 것 및 보호수경 제도를 본래 취지에 맞게 운영 할 것을 권고한 사례
- [4] ○○지방경찰청장에게, 구타·가혹행위의 실질적인 예방활동을 강화할 것과 특히, 라. 사건과 관련하여 ○○경찰서장으로 하여금 경비계장 및 감찰조사자에 대하여 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례
- [5] ○○지방경찰청장에게, 마. 사건과 관련하여 구타·가혹행위의 실질적인 예방활동을 강화할 것과 초소 근무환경 개선 및 ○○경찰서장으로 하여금 전·의경 담당자 및 경비계장에 대해 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 가해자들이 피해자에 대하여 지속적인 구타·가혹행위를 한 것은 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 신체의 자유를 침해한 것이라고 판단함.
- [2] 가해자가 피해자에 대하여 웃지 말라는 부당한 간섭을 하고 화상실로 불러내어 질타하고, 임의로 대원들을 집합시켜 “미성”이라는 가혹행위를 하며 욕설을 한 사실은 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 인격권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 판단하고, 부대를 관리하는 간부 및 조사를 관장하는 감사부서에서 이를 인지하지 못하였다면서 사건을 축소하고 자체적으로 마무리 하려 했던 것으로 판단함.
- [3] 조사과정에서 경비계장이 대원들을 교육하는 자리에서 피해자를 간접적으로 지칭하며 “부모에게 일러바치는 사람이 있다.”고 공개적으로 발언한 것은 「헌법」 제10조가 보장하고 있는 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단되며, 감찰조사에서 피해자의 환부에 대한 사진촬영을 하지 않고, 징계위원회에서 피해자의 환부에 관하여 초과상에 불과하다고 한 것

은 피해자의 피해사실에 대하여 축소 보고한 것으로 판단함.

- [4] 전·의경 담당자는 선·후임대원 사이의 폭행사실을 인지하였음에도 불구하고 대원들간의 추가적인 갈등 및 문제에 대한 확인이나, 추가적인 사고 예방활동 등을 하지 않았고, 대원이 정신적으로 힘들어하고 적응하지 못하면 정신과 진료 등 적극적인 조치를 취하여야 함에도 불구하고 이를 고려하지 않고 근무환경이 더욱 열악한 초소로 배치하고, 더구나 치료 중에 직권면직을 종용한 것은 피해자에게 보장된 「헌법」 제10조의 인간의 존엄성이 침해된 것으로 판단함.
- [5] 가해자가 피해자의 옷을 강제로 벗게 한 후 여자 성기모양의 그림을 그린 것은 피해자의 입장에서는 수치심 및 거부감을 느끼기에 충분하고, 이는 「헌법」 제10조 및 제12조에 보장된 피해자의 신체의 자유 및 인격권이 침해된 것으로 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제12조

2010. 8. 23. 결정 10진정2135  
[군대 내 사망으로 인한 인권침해]

대한변협 법률구조재단 이사장에게 피해자 및 피해자의 유족들에 대한 법률구조를 요청한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 부대 대대장 중령 이○○, 중대장 신○○, 소대장 중위 이○○ 등 지휘관(자)들이 피해자에 대한 지휘감독 및 신상관리를 소홀히 한 행위와 이하 분대장 병장 조○○ 등 10여 명의 소속 부대원들의 피해자에 대한 폭언 등의 부적절한 행위는 피해자의 사망을 사전에 예방하고 그 피해로부터 보호하지 못하여 결국 피해자의 사망사고에 상당한 정도의 간접적인 원인을 제공한 것으로서, 이는 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지) 및 같은 규율 제24조 제3항(고충처리)에서 규정하고 있는 장병간의 폭언 등 부당한 사적 제재 금지와 이에 대한 지휘관 및 상관의 지도·감독 및 부하의 고충 파악·해결 주의의무를 위반하여 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단함.
- [2] 현행 군의 각 법령은 비전공사망으로 분류되는 자살 사고자의 경우 공상인정과 보상체계가 대단히 열악한 현실이나, 위에서 살펴본 바와 같이 소속 부대장 등의 관리부실 및 소속 부대원들의 폭언 등 가혹행위가 피해자의 사망원인에 상당한 정도의 영향을 끼친 책임이 인정된다고 판단되는바, 대한변협 법률구조재단이사장에게, 피해자 등 유가족의 권리구제를 위하여 국가배상 등 관련 소송을 위한 법률구조를 요청하는 것이 필요하다고 판단함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제12조, 「군인복무규율」 제15조 및 제24조 제3항

## 2010. 7. 23. 결정 10진정4193 [군대 내 성폭행에 의한 인권침해]

국방부장관에게 본 진정사례를 전파·교육하고, 군대 내 성폭력 사건의 재발방지를 위한 근본 대책을 마련할 것을 권고하고, 해군참모총장에게 피진정인의 강제추행 혐의에 대하여 수사할 것을 의뢰하고, 해병대사령관에게 피해자에 대한 치료 및 보직조정 등 적절한 신변보호조치를 취할 것을 권고하고, 대한변협 법률구조재단 이사장에게 피해자에 대한 법률구조를 요청

- [1] 이 진정사건의 강제추행 행위는 동종의 남성이 자신의 신체적 우월성을 이용하여 신체의 내밀한 부위를 타인의 의사에 반하여 헛바닥을 이용하여 타액을 전가시켜 혼용하게 하고, 은밀한 부위를 노출시키고 만지고 잡아 쥐는 등의 폭행을 가하여 사회상규 및 일반인의 입장에서 받아들이 힘든 선량한 성도덕의 혼란을 일으킴과 동시에 인격적 수치심과 모멸감을 느끼게 하고, 신체상의 말할 수 없는 고통을 준 것임. 이와 같은 행위는 「헌법」 제12조에서 보장하는 상대방의 신체의 안전을 침해함은 물론, 같은 법 제10조의 인간의 존엄과 가치에서 연유하는 인격권과 행복추구권을 침해한 것이라고 할 수 있고, 이러한 개인의 인격권·행복추구권에는 개인의 자기운명결정권이 전제되는 것이고 이 자기운명결정권에는 성행위여부 및 그 상대방을 결정할 수 있는 성적 자기결정권이 당연히 포함된다고 할 것임
- [2] 피진정인이 관사로 복귀하던 중 참모장이라는 지위를 이용하여 부당한 명령과 위협으로 동성 애적 성향을 보이며 피해자에게 여러 차례에 걸쳐 “보보 해 달라. 안아 달라.”며 신체접촉을 요구하다 강제로 혀를 피해자의 입에 넣어 핥았으며, 입술을 깨물고 빠는 등 키스를 하였고, “목욕탕을 가자, 키스를 해 달라.”고 강요하고, 피해자가 이를 거부하자 차량 뒤 좌석으로 피해자를 끌고 가 피해자의 음경을 위아래로 흔들고 음낭을 조여 잡아 항거불능하게 한 상태에서 혁대를 풀어 옷을 벗기고 자신의 음경을 피해자의 성기에 비비고 만지게 하는 등 총 4회에 걸쳐 30여분 간 강제추행을 한 사실이 인정된다. 이와 같은 피진정인의 행위는 「군형법」 제92조2 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제2항의 규정을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자의 인격권, 성적 자기결정권 및 신체의 안전을 각 침해한 것으로 판단

### ■ 참조결정(대법원 및 헌법재판소 판례 포함) ■

헌법재판소 1990. 9. 20.선고 1989헌마82결정

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제22조, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제2항, 「군형법」 제92조2

2011. 3. 23. 결정 10진정7966·11직권1(병합)  
[해병대 상습폭행 및 은폐사건 직권조사]

해군참모총장에게, 해당 부대 지휘관에게 구타·가혹행위에 대한 지휘감독을 소홀히 한 책임을 물어 경고 조치할 것, 이 사건 관련자들에 대하여 직무감찰과 징계 등 조치할 것 및 병영 내 관행 개선을 통한 재발방지 조치를 시행할 것을 권고

해병대 사령관에게, 가해자들에 대하여 재조사와 책임에 상응하는 사법처리를 할 것 및 피해자들에 대하여 적절한 보호조치를 취할 것을 권고

대한변협 법률구조공단 이사장에게 피해자 구제를 위한 법률구조를 요청

■ 결정요지 ■

- [1] 가해자들의 피해자들에 대한 구타·가혹행위는, 사적 제재의 금지를 규정하고 있는 「군인복무규율」 제15조를 위반하여 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 위 피해자들의 신체의 안전과 자유를 침해하였다고 판단
- [2] 해병대 내에서 극심한 구타·가혹행위가 사병간에 광범위하게 반복적·관행적으로 발생한 데에는, 구타·가혹행위에 대한 관용적인 잘못된 병영 문화와 지휘·감독자들의 관리 부실에 상당한 원인이 있었다고 보이므로 재발 방지와 관행 개선을 위한 근본적인 대책이 필요하다고 판단

■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2(복무규율), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「군사고 예방 규정 제37조(구타 및 가혹행위 사고예방)

2011. 9. 19. 결정 11직권3, 11진정8 등 병합  
**[전·의경 구타·가혹행위 및 사망사건 직권조사에 따른  
 제도개선 권고]**

- [1] 경찰청장에게, 전·의경 인권상황 및 관련 제도·관행적 문제점을 개선하기 위하여, 다음과 같이 권고한 사례
- 가. 전·의경 구타 및 가혹행위 등이 발생하지 않도록 예방대책을 정비하고 집행과정을 지속적으로 모니터링할 것
  - 나. 전·의경 대원을 포함하여 지휘요원에 대한 정례적인 인권교육을 실시하며, 특히 전·의경의 인권보호 및 합리적 부대운영을 위한 교육훈련 체계를 정비할 것
  - 다. 전·의경 대원들의 구타 및 가혹행위 발생 시 가해자에 대한 사법처리와 병행하여 이들에 대한 인권교육 등 신상관리를 강화하고, 신고자에 대한 비밀보장과 신고자 및 피해자가 보복성 피해를 당하지 않도록 보직변경, 분리조치 등 실효성 있는 보호방안을 마련할 것
  - 라. 전·의경 복무 중 사망사고 발생 시 객관적인 조사 및 사망원인에 대한 의문점 해소를 위하여 유가족대표 등이 참여하는 진상조사단을 운영할 것
  - 마. 전·의경 대원들의 복무부적응·부적합 등 구타 및 가혹행위 원인을 조기에 발견하여 이를 해소할 수 있도록 소원수리, 설문, 과학적 심리·인성 검사 등 다양한 접근방안을 활성화하고, 부대원들이 전문적인 상담 및 심리치료를 받을 수 있도록 상담심리전문가를 채용·배치할 것
  - 바. 전·의경 직권면직제도와 관련하여 「전투경찰대설치법시행령」 제30조 제2항의 취지에 맞게 적절히 활용될 수 있도록 하위 규칙인 「전투경찰순경등관리규칙」 제123조 제1항의 규정을 일관성 있게 개선할 것
  - 사. 전·의경 부대 내 구타 및 가혹행위에 대한 근본적인 제도·관행 개선을 위하여, 경찰청, 국가인권위원회 및 외부전문가가 참여하는 부대정밀진단을 실시할 것
  - 아. 궁극적으로, 국민의 인권보호와 향상 및 국민에게 보다 질 높은 치안서비스 제공을 위해 전문성과 책임감이 높은 직업경찰관으로 대체하고 현행 전·의경 제도는 폐지할 것
- [2] 국방부장관에게, 현행 전·의경 제도를 폐지함에 있어, 경찰청의 경력(警力)운용 계획 등 필요한 부분에 대하여 협조할 것을 권고한 사례
- [3] 행정안전부장관에게, 전·의경 제도 폐지추진에 따른 치안공백이 발생하지 않도록 직업경찰관 인력증원을 적극 지원할 것을 권고한 사례
- [4] 기획재정부장관에게, 전·의경제도 폐지에 따라 국민의 인권보호와 향상 및 국민에게 질 높은 치안서비스 제공을 위해 전문성과 책임감이 높은 직업경찰관으로 대체될 수 있도록 정부예산이 수반되는 사항에 대하여 예산반영 등의 조치를 취할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 피해자가 선임대원들로부터 수차례 구타를 당했고, 구타 및 가혹행위 사실을 부대에 신고하였음에도 중대장 등 지휘요원들은 이러한 구타·가혹행위 사실을 알고서 묵인·방조·축소 처리하였는바, 이러한 선임대원 및 지휘책임자들의 행위는 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단함. 또한 이 사건 피해자 등 후임대원들이 선임대원들로부터 수차례 구타를 당하였고, 이러한 구타 및 가혹행위 사실을 부대에 신고하였음에도 중대장 및 지휘요원들은 이를 알고도 묵인·방조·축소 처리하였는바 앞으로는 이러한 사례가 재발되지 않도록 하기 위하여 관련 관행 및 제도개선을 권고하는 것이 적절하다고 판단함.
- [2] 전·의경제도를 폐지할 경우 그동안 사회적 안정에 큰 역할을 한 경찰력의 축소로 치안에 불안요인이 된다는 우려가 있으나, 이는 필요한 최소한의 경찰력을 증원함으로써 해결하는 것이 바람직하다고 보이고, 전의경 제도는 관련 입법취지에도 맞지 않는 문제점을 갖고 있으며, 장기적으로는 경찰청과 국방부도 전·의경제도의 폐지 입장을 견지하고 있는바, 그렇다면 전·의경제도를 폐지하고 이를 국민의 인권보호와 향상을 기하고 국민에게 보다 질 높은 치안 서비스 제공할 수 있는 전문성과 책임감이 높은 직업경찰관으로 대체하여 책임적인 법집행을 하도록 하는 것이 전·의경 당사자 및 국민의 기본권을 신장할 수 있는 방안이라고 판단함.

■ 참조조문 ■

헌법 제12조

2012. 4. 13. 결정 11진정3175  
[해군 훈련병 사망사건]

■ 결정요지 ■

해군참모총장에게, 유사한 인권침해 행위의 재발방지를 위하여 대책을 마련하여 시행할 것을 권고

- [1] 해군기초군사교육단의 교육훈련 실태에 대한 특별 진단을 실시하고 인권친화적인 교육훈련 방안을 마련하여 시행할 것,
- [2] 훈련병들의 애로사항을 수시로 수렴할 수 있도록 실질적인 소원수리 제도 및 병영생활상담관 제도를 마련하여 운영할 것,
- [3] 훈육요원들에 대하여 정기적인 인권교육을 실시할 것

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인들은 관련 교육훈련계획표에 정한 일과시간 기준을 위반하고, 합리적인 훈련방법의 범위를 넘어 자의적으로 부대관리를 함으로써 「헌법」 제10조 인간의 존엄과 가치에서 보장되는 피해자 및 동료 훈련병들의 인격권과 휴식권을 침해한 것으로 판단
- [2] 신병교육대의 훈육요원들은 교육훈련 목적의 열차려 기준을 위반하여, 하루 총 2~3시간씩 열차려를 부과하고, 교육과정에서 일상적으로 고성과 욕설, 신체적 유흥력 행사 등을 가하여 훈련병들이 수인하기 어려울 정도로 위압적인 교육환경을 조성한 사실이 인정되는바, 이는 피해자를 비롯한 동료 훈련병들의 인격권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조, 「군인복무규율」 제15조·제25조

2012. 4. 30. 결정 11진정3219  
[군대 내 가혹행위로 인한 사망사건]

■ 결정사항 ■

대한변호사협회 법률구조재단이사장에게, 피해자들의 민사상 손해배상 소송 지원을 위하여 법률구조를 요청

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인 4, 5, 6은 피해자에게 욕설과 규정외 열차려, 폭행 및 폭언 을 했음이 인정되고, 이는 피해자의 사망에 상당한 영향을 끼쳤다고 보이는바, 구타·폭언 및 가혹행위 등 사적(私的) 제재를 금지한 「군인복무규율」을 위반하여 「헌법」 제12조에서 보장하는 피해자의 신체의 안전과 자유를 침해함.
- [2] 피진정인 1, 2, 3은 지휘감독을 소홀히 하고 피해자의 신상관리를 부실하게 함으로써 피해자가 입은 구타·가혹행위 등 피해를 예방하지 못한 책임이 있으므로 「헌법」 제10조에서 보장하는 인격권과 제12조에서 보장하는 피해자의 신체의 안전·자유를 침해함.
- [3] 현행 군 법령상 자살의 경우 공상 인정과 보상체계가 매우 열악하나, 이 사건에서 소속 부대의 관리부실 및 부대원들의 가혹행위가 피해자의 사망에 상당한 영향을 끼쳤으므로, 유가족의 권리구제를 위하여 국가배상 등 소송을 위한 법률구조를 요청하는 것이 필요함.

■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2, 「군인복무규율」 제15조

## 2011. 11. 2. 결정 11직권19, 11진정5886(병합) [육군 ○○사단 이병 폭행·가혹행위 및 사망사건 직권조사]

- [1] 국방부장관에게, ○군 내 사망사고 예방 및 장병 인권보장과 병영문화 개선 등을 위하여 다음과 같이 권고
- 가. 소원수리, 병영관리시 제보자 비밀 보장 및 보호를 위한 제도 정비
  - 나. 병 분대장의 선발 기준 및 교육 강화, 병 분대장의 열차려 권한의 남용을 예방하기 위한 대책 마련
- [2] 육군 ○○사단장에게, 금번 사건과 관련하여 유사한 사례의 재발방지 등을 위하여 다음과 같이 권고
- 가. 구타·가혹행위 관련 가해자와 지휘감독책임자에 대하여 책임에 상응하는 형사·행정상 조치
  - 나. 병사 및 지휘관들의 인권인식 개선을 위하여, 병사 및 지휘관의 부대배치 및 임명 등 병영생활의 각 단계별로 인권교육 정례화
- [3] 법률구조재단 이사장에게, 「국가인권위원회법」 제47조제1항의 규정에 따라 피해자 1의 가족의 권리구제를 위한 법률구조 요청

### ■ 결정요지 ■

- [1] 피해자 1의 주장 가운데, 폭언·부당한 열차려·가혹행위는 다수 목격자와 가해자 진술이 있어 사실로 인정되고 가해자 1, 2의 구타·가혹행위와 피해자 1의 사망 간 인과관계를 부인하기 어려움. 가해자들의 구타·가혹행위는 「군인복무규율」을 위반하여 「헌법」 제12조에서 보장하는 피해자들의 신체의 안전과 자유를 침해한 것임. 또한 해당 중대장과 대대장도 지휘관으로서의 지도·감독 및 부하의 고충 파악·해결 주의의무를 위반하였다고 판단됨.
- [2] 사건의 발생원인과 관련, 분대장 교육 등 관리가 미흡하고 분대장의 열차려의 집행이 규정과 절차대로 이뤄지지 않으며, 선임병은 후임병을 복종의 대상이자 지시대상으로 인식하는 관행이 온존함. 그럼에도 병영 내 악습을 간부들이 인지하지 못하거나 방임하는 등 군 운영 전반이 법치적이고 민주적으로 이루어져야 한다는 의식이 부족하고, 피해사실에 대한 비밀보장 및 신병보호 등 권리구제 체계가 미흡하고 부실하게 운영되었으며, 복무부적응자에 대한 식별 노력과 관리가 부실하였던 점 등이 주요원인으로 판단됨.

### ■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2, 「군인복무규율」 제15조제1항·제2항, 「군사고 예방 규정」 제37조제1항·제2항·제3항·제4항, 「구타 및 가혹행위 근절에 관한 규정」 제3조·제5조, 「구타·가혹행위자 및 관련자 처벌에 관한 사항」

## 2012. 6. 20. 결정 11직권24, 11진정6530(병합) [군대 내 성추행 등에 의한 인권침해]

### ■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 육군 제00사단 000레이더기지에서 발생한 성추행 및 가혹행위 사건에 대하여 전반적인 재조사를 실시하고, 그 결과에 따라 책임자에 대한 형사적·행정적 조치를 취할 것과 육군 제00사단내 격오지 부대 등에 대하여 인권침해행위의 예방적 차원의 부대진단을 실시할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 가해자들은 구타 및 가혹행위 외에도 자신의 신분적 우월성을 이용하여 피해자의 의사에 반하여 내밀한 신체 부위를 자극하는 등의 폭행을 가하였는바 이는 사회상규 및 일반인의 입장에서 받아들이 힘든 인격적 수치심과 모멸감을 느끼게 한 강제추행에 해당되며, 「군인복무규율」과 「군형법」의 규정을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자들의 인격권 및 신체의 안전성을 침해한 것으로 판단
- [2] 지휘책임자들은 병영 내에서 구타·폭언 등 가혹행위가 발생하지 않도록 부하를 지도·감독하여야 함에도, 사건의 심각성을 간과하고 관련된 처리규정을 준수하지 않았으며, 징계위원회에서는 성(性)군기 위반에 대하여 심의하지 않았고, 가해자 및 지휘감독자에게 아무런 책임을 묻지 않은 채 피해자들의 진술서 등의 자료를 보존하지도 않은 점 등을 종합해 볼 때, 지휘·감독책임을 소홀히 함으로써 「헌법」 제10조에서 유래하는 국가의 기본권 보호의무를 위반하였고, 이에 피해자들은 「헌법」 제12조에서 보호되는 신체의 자유를 침해당한 것으로 판단

### ■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2(복무규율), 「군형법」 제92조의2(강제추행), 「성추행범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조, 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「국방부 부대관리훈령」 제236조(구타·가혹행위 및 언어추행 근절)·제248조(정의)

## 2012. 12. 18. 결정 12직권2, 12진정5275(병합) **〔육군 제00사단 총기사망사건 및 폭행·가혹행위 직권조사 등〕**

### ■ 결정사항 ■

- [1] 육군참모총장에게, 육군 제00사단에서 발생한 총기사고 사망자에 대하여 '순직' 대상으로 심사할 것을 권고
- [2] 육군 제00사단장에게, 0대대장의 병사에 대한 욕설과 폭행 등의 책임을 물어 징계할 것과 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 총기사고 사망자인 피해자 1은 다수의 선임들의 구타·가혹행위 및 일부 후임병들의 막말과 불손한 태도 등에 대하여 제도적인 도움을 받지 못하였는바, 해당 부대는 구타·가혹행위 방지, 사고예방 관리, 보호관심사병제도 등 업무를 소홀히 하여 피해자 1의 부대생활에서의 직무수행과 사망 사이에 상당 인과관계가 인정되므로 「헌법」 제12조에서 보장하는 피해자 1의 신체의 자유를 침해하였다고 판단
- [2] 대대장의 임무수행 중 욕설 및 일부 장병에 대한 구타는 「군인사법」 및 「군인복무규율」을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자들의 인격권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 판단
- [3] 대대장이 부하들의 동의 없이 간부체력 측정 미달자들에게 벌금을 거출한 행위는 비록 사후에 돌려주었다고 하더라도 「헌법」 제10조에 유래하는 해당 간부들의 '일반적 행동자유권'을 침해한 것으로 판단
- [4] 연대장이 간부들에게 메일을 보내 사고 발생원인 및 개선방안에 대한 의견을 수렴하고자 한 사안에 대하여, 대대장이 본인에게도 같은 메일을 보내라고 지시한 행위는 소속 해당간부들에게 「헌법」 제18조에서 보장하는 '통신비밀의 자유'를 침해한 것으로 판단

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조·제18조, 「군인사법」 제47조의2, 「군인복무규율」 제8조·제15조, 「국방부 부대관리훈령」 제236조·제243조

2013. 10. 31. 결정 12진정8373  
[군대 내 가혹행위로 인한 피해 상이에 대한 공상 불인정]

■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 피해자의 상이구분에 대해 재심사할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피해자는 자대 배치 후 선임병들로부터 반복적인 폭언·폭행을 당한 점, 신병교육대에서 피해자에 대한 사고예측을 하였음에도 해당 대대는 피해자를 특별관리하지 않은 점, 부대 지휘관들은 피해자의 고충 호소에도 사실확인 없이 피해자를 비전캠프 등 입소 후 같은 부대로 복귀시킨 점, 피해자에게 달리 자살 기도의 동기를 찾을 수 없는 점 등을 종합할 때, 피해자는 복무 중 구타·폭언 또는 가혹행위로 인한 정신적 압박으로 자해에 이른 것이 인정되는바, 이는 「헌법」 제10조·제12조가 보장하는 건강권과 신체의 자유를 침해한 것이며 그로 인한 후유증은 ‘공상’에 해당할 여지가 있다고 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제12조, 「군인사법 시행규칙」 제47조, 「전공사상자 처리 훈령」(국방부훈령) 제3조·제6조

2014. 10. 6. 결정 12진정8711  
[군대 내 가혹행위 및 조치 미흡]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 피해자에 대하여 전공상을 위한 재심사 절차를 진행할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피해자는 선임들의 욕설·폭행, 암기 강요, 내무부조리 및 업무과중으로 인한 스트레스, 육체적·정신적 고통 등에 의해 자살을 시도한 것으로 인정되고 이는 「전공사상자처리 훈령」상의 '직무수행 또는 교육훈련과 관련한 구타·폭언·가혹행위 또는 업무과중 등이 직접적인 원인이 되어 자해행위를 한 경우'에 해당한다고 판단됨

■ 참조조문 ■

「전공사상자처리 훈령」(국방부훈령 제1691호, 2014. 8. 28)

2014. 4. 10. 결정 13진정3558  
[군대 내 폭행 및 가혹행위로 인한 자살 등 인권침해]

■ 결정사항 ■

- [1] 육군참모총장에게, 피해자에 대하여 순직처리를 위한 재심사 절차를 진행할 것을 권고한다.
- [2] 진정요지 가항은 각하한다.

■ 결정요지 ■

- [1] 피해자는 선임병들로부터 폭행 및 암기강요를 당하였다.
- [2] 부대 지휘관 및 간부들은 피해자가 막 전입온 신병임에도 불구하고 사망사건이 발생할 때까지의 기간인 약 1개월 동안 피해자에 대한 관리·감독을 소홀히 하였다.
- [3] 피해자의 사망 원인과 관련하여 제1차 전공사망심사에서는 ‘부친의 자살, 부친에 대한 그리움’ 등 개인적인 사정이 주요원인이었다고 하나, 피해자 부친의 사망은 2009년에 발생한 것으로, 피해자의 자살 시점인 2012년과는 상당 기간 차이가 있다.
- [4] 피해자의 사망은 사건 직전 1개월간 있었던 급격한 생활의 변화와 그 안에서 지속·반복되어 온 폭행·가혹행위가 직접적인 원인이었다고 봄이 타당하다.
- [5] 우리나라와 같이 의무병역 체제를 채택하고 있는 나라에서 군 부대의 관리·감독 등의 미비로 인하여 사망사건이 발생한 경우 피해자에 대한 피해회복 및 권리구제의 필요성 및 보호 범위는 더욱 두터워야 할 것이다.

■ 참조조문 ■

「전공사상자 처리 훈령」 제10조 제3항

## 2014. 5. 1. 결정 13직권22, 13진정6159(병합) [육군 제○사단 폭행 및 성추행 사건 직권조사]

### ■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 진정사건과 유사한 사례가 발생되지 않도록 각 부대 파견 의무병의 관리 감독에 대한 규정을 제정하고 업무 매뉴얼을 수립하는 등 재발방지 대책을 마련할 것을 권고
- [2] 검찰총장에게, 피진정인 1과 피진정인 2의 욕설, 폭행 및 가혹행위, 성추행 등의 행위에 대하여 수사할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인들이 피해자에게 가한 폭행 및 성추행 행위는 해당부대에 갓 전입은 후임병으로서 선임병의 언행에 강하게 저항하기 어려운 군의 특수한 사정에 비추어 볼 때 피해자의 기본적인 인권을 침해했을 뿐만 아니라, 사회상규 및 보편적인 정서에도 받아들이기 힘든 수치심과 모멸감을 유발시킨 점이 인정됨.  
따라서, 피진정인 1, 피진정인 2 및 피진정인 3의 행위는 「군인복무규율」 제15조 제1항 및 「군형법」 제62조, 제92조3을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자의 인격권과 신체의 자유를 침해하였음. 이에 피진정인 1과 피진정인 2가 전역을 하였으므로, 「국가인권위원회법」 제34조의 규정에 따라 검찰총장에게 수사의뢰하여 관련 법률에 따라 조치하도록 하는 것이 적절하다고 판단함.
- [2] 부대 내에서의 폭행·가혹행위를 방지하고 사고예방을 위한 ‘마음의 편지’ 등에 대한 업무는 우선적으로 추진하고 체계적으로 관리 감독해야 할 매우 중요한 사안임에도 해당 부대에서는 이를 소홀한 점이 인정되고, 이로 인해 파견 의무병 사이에 구타 등의 가혹행위가 지속적으로 발생하였음. 이는 「군인사법」 제47조2, 「군인복무규율」 제15조를 위반하고, 「헌법」 제10조 후단에서 유래하는 국가의 기본권보호 의무를 소홀히 한 것임.  
따라서, 국방부 차원에서 파견 병력의 관리감독 체계를 확립할 필요가 있으며 이를 위하여 관련 규정 및 업무 매뉴얼 등을 구비하여 향후 진정사건과 유사한 사례가 발생되지 않도록 조치할 필요가 있다고 판단함.

### ■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2, 「군형법」 제47조·제92조의3, 「군인복무규율」 (대통령령) 제15조

## 2015. 11. 11. 결정 14작권2, 14작권3, 14진정6513, 14진정6623 등 8건(병합) [군대 구타·가혹행위 및 보호관심병사 관리체계 직권조사]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 군대 내 구타·가혹행위 등 병영 악습 개선과 인권친화적 병영문화 정착을 위하여,

- [1] 훈련소 입소 시부터 모든 병사들에 대하여 국가인권위원회 진정 등 권리구제 방법에 관하여 교육·홍보할 것,
- [2] 군병원 입원환자에게도 간병비가 지급될 수 있도록 제도를 마련할 것,
- [3] 후임병들이 청소, 식사당번, 빨래 등을 전담하는 병영 관행을 개선할 것,
- [4] 병사들 간에 '갑존법' 위반을 이유로 한 폭행 등의 악습을 개선하기 위한 조치를 취할 것,
- [5] 병사들에게 자유로운 진료나 치료를 보장하는 시스템을 마련할 것,
- [6] 복무 부적응 또는 정신적 장애 병사와 관련하여, 병역법령 상의 현역복무부적합 기준을 보다 세분화 또는 완화된 내용으로 개정하거나 현행 규정에 따른 현역복무부적합 심사를 적극적으로 활용하도록 할 것
- [7] 전역 당일 사망한 ○○사령부 제○탄약창 고(故) 이○○에 대하여 전공사망심사를 실시할 것을 각 권고

### ■ 결정요지 ■

2014년에 군대 내에서 구타·가혹행위에 의한 사망사건, GOP 총기난사 사건, 군 부적응병사 자살 사건 등 중대한 인권침해 사건이 여러 차례 발생하였음. 이에 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 의해 위 사건과 관련하여 제기된 일부 진정사건을 병합하여 직권조사를 실시함. 이는 사고 발생부대의 구타, 가혹행위 등 병영 악습과 보호관심병사제도 운영 등의 실태를 파악하여 사고의 원인을 밝히고 재발방지대책을 마련하기 위한 것임.

### ■ 참조조문 ■

「군인사법」 제37조(본인의 의사에 따르지 아니한 전역 및 제적), 「군인사법 시행령」 제48조(심신장애인의 전역 등) 및 제49조(현역 복무에 적합하지 아니한 사람의 전역), 「군인사법 시행규칙」 제53조(전역 등의 기준), 제54조(적용 범위) 및 제56조(현역 복무 부적합자 기준), 「병역법」 제65조(병역처분 변경 등), 「병역법 시행령」 제137조(현역병 등의 병역처분 변경), 「병역법 시행규칙」 제97조(병역처분변경심사위원회), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「부대관리 훈령」 제173조(고충상담 및 건의), 「전공사상자처리훈령」 제2조(적용범위), 「국방환자관리훈령」 제46조(간병비 지급)

## 2014. 8. 1. 결정 14진정691 [군 부대 내 구타·가혹행위 등에 의한 인권침해]

### ■ 결정사항 ■

육군 제00사단장에게, 향후 진정사건과 유사한 사례가 발생되지 않도록 상근예비역에 대한 신상면담을 체계적으로 시행하는 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

[1] 군 부대에서의 욕설, 구타·가혹행위는 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지) 규정에 따라 금지되어 있음. 피진정인들이 피해자에 대한 욕설 및 가혹행위는 「헌법」 제10조 인격권과 제12조 신체의 자유를 침해한 것임. 피진정인들의 행위에 대하여 피진정인들이 영창 등의 징계처분을 받은 사실이 있고, 이와 관련한 지휘관들은 부대에서의 폭언 및 구타·가혹행위 발생 방지를 위한 관리감독을 소홀히 하였다는 사안으로 경고 등 징계처분을 받았으므로 별도의 조치가 필요하다고 판단하지 않았음.

[2] 그런데, 상근예비역은 현역병과 달리 출·퇴근을 하고 토요일과 공휴일에 근무하지 않는 등 복무환경이 특수할 뿐만 아니라 피해자의 경우와 같이 무기고 관리 등의 업무를 수행하고 있어 병력관리에 한계가 있으며 총기관련 사고 발생시 군 내외에 미치는 영향이 클 수 있음. 이와 같은 상근예비역의 특성을 감안하면 좀더 세심한 병력관리가 요구된다고 할 수 있으나, 이 사건 진정이 발생한 부대에서는 현역병과 다른 조건에서 복무하는 상근예비역에 대한 체계적인 병력관리 제도를 구비했다고 보기 어려웠음.

또한, 입대 100일 미만자는 보호관심병사 C급(기본관리 대상)에 해당되고, 부대 및 개인별 여건을 고려하여 수시 면담이 이루어져야 하나, 부대원 중 전입 면담을 1회 실시한 후 각 7개월, 15개월의 기간동안 면담을 실시한 적이 없고, 전입 면담 후 약 1년의 기간이 지나야 2회차 면담을 실시하는 등 병력관리를 위한 신상면담을 체계적으로 시행하지 않았음.

따라서, 진정사건과 유사사례가 재발되지 않도록 제00사단에서 상근예비역에 대한 신상면담을 체계적으로 시행하는 등 재발방지대책을 마련할 것을 권고한 것임.

### ■ 참조조문 ■

군인복무규율(대통령령 제24077호) 제15조 (사적 제재의 금지)

2015. 11. 11. 결정 15진정2177  
【의무소방원 근무시 선임들에 의한 괴롭힘 및 가혹행위】

■ 결정사항 ■

- [1] 검찰총장에게, 피진정인 1, 2에 대하여 수사를 의뢰
- [2] ○○소방서장에게, 피해자에 대한 공·사상 심사를 다시 할 것과 피진정인 3에 대하여 경고 조치할 것을 권고
- [3] 국민안전처장관에게, 유사사건 재발방지를 위하여 이 사건 내용을 의무소방원이 근무하는 전국 시·도 소방서에 알려 공유할 것을 권고
- [4] 진정요지 다항 중 피진정인 4에 관한 부분은 기각

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인 1,2가 의무소방원 복무 중 피해자에 대하여 인정사실과 같은 행위를 한 것은 군인은 어떠한 경우에도 구타·폭언 및 가혹행위 등 사적 제재를 행하여서는 아니된다고 규정하고 있는 「군인복무규율」 제15조를 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자의 인격권과 신체의 자유를 침해
- [2] 피진정인 3이 피해자의 피해사실을 파악한 이후 이러한 사항을 내부에 보고하여 필요한 조치를 취해야 했음에도 이를 하지 않아 가해자에 대한 징계나 피해자의 피해구제를 위한 조치 등이 적기에 이루어지지 않았고, 이는 결과적으로 피해자에게 보장된 「헌법」 제10조 및 제12조의 인격권 및 신체의 자유 침해

■ 참조조문 ■

「형법」 제260조(폭행, 존속폭행), 「병역법」 제25조(추천에 의한 전환복무), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「전공사상자 처리 훈령」 제10조(상이구분), 「의무소방대 관리규칙」 제71조(공·사상 심사)

2016. 7. 20. 결정 15진정7075  
**[과도한 열차려로 인한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 열차려 규정과 기준을 전 군에 전파하고 이를 위반하는 사례가 발생하지 않도록 교육할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피해자가 총기 분실을 하였다는 이유로 열차려를 시행하면서 ‘열차려 시행 지침’에 따른 기준을 위반하여 열차려를 가한 것은 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 신체의 자유를 침해한 것임

■ 참조조문 ■

「공군 군사교육 예규」 제21조(열차려 제도), 제22조(열차려 시행지침) 및 제23조9(열차려 실시권자 및 결정권자)

2016. 4. 6. 결정 16진정246  
**[군 수사관의 폭행 및 욕설로 인한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

육군 00000 헌병대장에게, 피진정인에 대해 주의 조치할 것과 헌병대 전 간부에 대해 인권교육을 실시할 것을 각 권고한 사례

■ 결정요지 ■

피진정인이 피해자들에 대하여 구타·폭언 및 가혹행위 등 사적 제재를 한 행위는 「군인복무규율」 제15조와 국방부 훈령 제1787호 제17조 및 제33조, 상관은 부하의 인격을 존중하고 배려해야 한다고 명시하고 있는 제23조의 2 등을 위반한 것이며 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자들의 인격권과 신체의 자유를 침해한 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

「군인복무규율」 제15조, 국방부 훈령 제1787호 제17조 및 제33조, 제23조의 2

2016. 4. 6. 결정 16진정799  
[군 선임장교의 후임장교에 대한 폭행 사건 은폐]

■ 결정사항 ■

- [1] 검찰총장에게, 피진정인 2·3에 대하여 「형법」 제257조, 제260조 및 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」 제2조 제2항 위반 혐의로 수사의뢰
- [2] 육군 제○군단장에게, 피진정인 1을 포함하여 ○○○ 특공연대 소속 간부 전체에 대하여 부대 내 폭행 및 가혹행위 사건에 대한 처리절차 준수 및 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인 선임장교가 새벽에 피해자 후임장교들을 집합시켜 폭행을 가하거나 상해를 입힌 행위는 「군인복무규율」 제15조를 직접적으로 위반한 행위로서 「헌법」 제10조 및 제12조에 보장하는 피해자의 인격권과 신체의 자유를 침해
- [2] 피진정인 부대장이 해당 사건을 인지하고 피해자들로부터 진술서를 받았음에도 불구하고 이를 상부기관 및 수사기관에 보고하지 않은 행위는 인권침해 행위에 해당

■ 참조조문 ■

「형법」 제257조(상해, 존속상해), 제260조(폭행, 존속폭행) 및 제261조(특수폭행), 「폭력 행위 등 처벌에 관한 법률」 제2조(폭행 등), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「부대 관리훈령」 제229조(구타·가혹행위 및 언어폭력 근절)

2016. 4. 6. 결정 16진정1243  
[군부대내 가혹행위에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

육군 제○○사단장에게, 피진정인에 대하여 경고조치 할 것과 본 진정사건 사례를 지휘관들에게 전파·교육하고 유사행위의 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인의 행위는 비록, 진정인이 병영내 부조리를 일으켜 신상필벌의 과정에서 발생하였고, 부대내 구타 및 가혹행위 등을 엄단하기 위한 행위로 그 목적의 정당성은 인정될 수 있다 하더라도, 열차려 지시과정에서 종료시간을 명확히 해주지 않았고 주의사항 등을 교육하지 않아 '열차려 규정'을 위반하고 과하게 집행함으로써 해당 병사들에게 신체적 및 정신적으로 감당하기 어려운 피해를 준 것에 대하여 책임이 있다고 판단

■ 참조조문 ■

「열차려 시행기준」

32

2016. 7. 20. 결정 16진정3653  
**[학군단 간부의 상습적 폭언 및 폭행]**

■ 결정사항 ■

육군교육사령관에게 다음과 같은 조치를 취할 것을 권고한다.

- [1] 피해자들과 피진정인들을 분리시키기 바람
- [2] 피진정인 1에 대하여 징계조치 및 필요한 법적조치를, 피진정인 2에 대하여는 경고조치 하기 바람
- [3] 학군단내 인권상황에 대한 전체적인 실태점검을 실시하기 바람

■ 결정요지 ■

학군단장 및 행정보급관이 학군단 병사들에게 상습적으로 폭언·폭행 등 가혹행위를 한 것은 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하고 있는 피해자들의 인격권 및 신체의 자유를 침해한 것임

■ 참조조문 ■

「군형법」 제62조(가혹행위), 「부대관리훈령」 제229조(구타·가혹행위 및 언어폭력 근절)

2016. 12. 27. 결정 16진정4867/4552/7897(병합)  
**[해병대 선임병의 취식 강요 등 가혹행위]**

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 해병대의 인권교육 프로그램을 강화하고 국방부와 국가인권위원회가 참여하고 있는 국방인권협의회, 군인권교육협의회에서 그 결과를 지속적으로 논의할 것을 권고
- [2] 해병대사령관에게, 해병대의 병영악습 개선을 위해 국방연구원 등 외부 전문기관이 참여하는 조직진단을 실시할 것을 권고

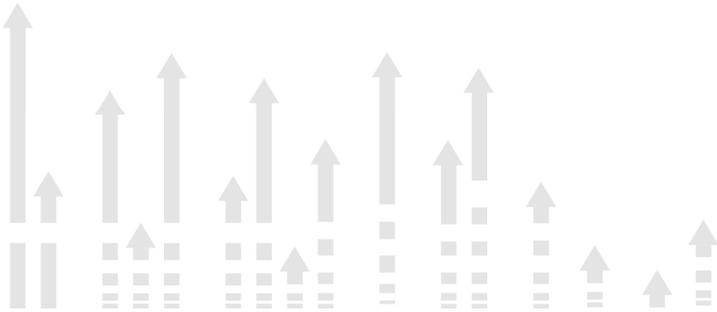
■ 결정요지 ■

그간 인권위의 거듭된 권고에도 불구하고 해병대 내에 취식 강요 행위 등 병역 악습이 광범위하게 이루어진 사실이 인정되는바, 외부 전문기관이 참여하는 조직진단 필요

■ 참조조문 ■

「형법」 제260조(폭행, 존속폭행) 및 제324조(강요), 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제10조(군인의 기본권과 제한), 제26조(사적 제재 및 직권남용의 금지), 제38조(기본권교육 등) 및 제43조(신고의무)

## 개인정보/사생활 자유 침해





1

2008. 12. 10. 결정 07진인1960  
**[부당한 처우에 의한 인권침해]**

○○사단 ○○연대 ○○대대장에게 진정요지 가항과 관련하여 피진정인 1에 대하여 자체 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

피해자가 일기이니 읽지 말아달라고 부탁하였음에도 불구하고 피해자의 일기를 억지로 읽은 것은 피해자의 신상파악을 위한 것이라고 하나 일기가 매우 사적인 영역을 기록한 개인의 사생활이라는 점에서 과도하게 개인의 사생활에 간섭함으로써 피해자의 자존심을 훼손시킨 결과를 가져왔다. 위와 같은 피진정인 1의 행위는 사생활의 내용을 공개당하지 아니하고 자신에 관한 정보를 스스로 관리·통제할 수 있는 권리인 「헌법」 제17조 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제17조

2

2009. 8. 24. 결정 08진인3904  
[과도한 개인정보 수집에 의한 인권침해]

국방부장관에게 육군 학사사관후보생 및 해군 학군사관후보생 모집시 최초 응시단계에서 모든 응시자에게 신원진술서의 제출을 요구하지 말고, 보안업무규정의 취지에 맞게 임용예정자에 한하여 신원진술서를 제출하도록 할 것을 권고

- [1] 신원조사는 '국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위하여 신원조사'를 행하도록 하고, 그 대상으로 공무원임용예정자, 비밀취급인가예정자 등으로 규정하고 있고, 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 제3조의2 제1항에 따르면 공공기관의 장은 개인정보를 수집하는 경우 그 목적을 명확히 하여야 하고, 목적에 필요한 최소한의 범위 안에서 적법하고 정당하게 수집하여야 하며, 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니됨을 규정하고 있으나, 최초 지원단계에서부터 모든 응시자들에게 신원진술서를 제출하도록 하는 것은 필요최소한의 한도를 넘어 개인정보를 수집하는 행위로 판단
- [2] 또한, 신원조사의 법률상 근거가 명확하지 않음에도 신원진술서에서 지원자 본인뿐만 가족 사항까지 기재하도록 하고 있는 바, 이는 장교임용 여부가 불명확한 상황에서 응시자들에게 과도한 개인정보를 요구하는 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「보안업무규정」(대통령령 제21214호, 2008. 12. 31.) 제31조, 제32조, 「국가정보원법」(2006. 10. 1.) 제3조, 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」(시행 2008. 2. 29) 제3조의 2 제1항

3

2009. 10. 26. 결정 09진인590  
**[의무사관 후보생 모집 신체검사 시 병력공개로 인한  
인권침해]**

병무청장에게 징병 신체검사 시 개인의 사생활이 침해되지 않는 방식으로 검사가 진행될 수 있도록 대책을 마련할 것을 권고

■ 결정요지 ■

「의료법」 제19조(비밀누설금지) 및 제21조(기록 열람 등)는 개인의 질병이 외부로 타인에게 알려지는 것을 금지하고 있고, 개인의 질병은 지극히 사적인 영역으로 타인이 알게 될 경우 사생활의 비밀이 침해될 수 있다. 그러나 위 규정에도 불구하고 신검 진행자 측 담당자는 개방된 장소에서 실시된 신검장에서 신검자들의 이름을 호명하면서 정신과 전문의의 추가진료를 받으러 오라고 방송함으로써 호명된 당사자의 정신질환관련 질병 가능성을 다수의 동종업종 종사자들에게 누설하였다. 이와 같은 행위는 「의료법」 제19조 및 제21조를 위반함으로써 「헌법」 제17조에서 보장하고 있는 개인의 사생활의 비밀을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「병역법」 제11조, 「의료법」 제19조 및 제21조

4

2010. 4. 12. 결정 09진인2292  
[국방부수사단 수사관의 성추행 사건 수사중 개인정보 유출]

국방부 수사본부 수사단장에게 피진정인에게 '주의' 조치할 것과, 유사 사례가 발생하지 않도록 수사단 차원의 자체 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

성폭력피해를 고소한다는 것은 성폭력피해자에 대한 사회적 비난이라는 시선과 수사과정에서의 기억하고 싶지 않은 사항을 다시 들추는 등을 감수하면서까지 용기를 내어 진행하는 사항이므로 피진정인은 성폭력피해자를 보호하기 위하여 개인정보를 가리고 수사를 진행할 수 있는 다른 수단이 있음에도 위와 같이 수사과정에서 피해자의 주소인 개인정보를 누출하여 피의자의 모친이 집으로 찾아오는 2차 피해를 야기케 한 것은 개인정보를 보호할 의무를 다하지 못한 것으로 이는 「헌법」 제 17조에서 보호하고자 하는 사생활의 비밀을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「병역법」 제11조, 「의료법」 제19조 및 제21조

5

2012. 12. 18. 결정 12진정721, 12진정1111(병합)  
[군대내 스마트폰 앱 점검·삭제 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 재발방지를 위하여 국가인권위원회의 결정을 전군에 전파할 것과, 스마트폰 앱 사용 관련 군인의 사생활의 자유와 알권리가 자의적으로 제한되지 않도록 대책을 마련·시행할 것을 권고
- [2] 육군참모총장에게, 피진정인 3, 4, 5에 대하여 그 행위에 상응하는 책임을 물을 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 앱의 내용이 대통령을 비방하는 것이라고 하여 이를 불온 표현물로 볼 타당한 근거가 없고, 군인이라 하더라도 내면의 양심이나 가치관 형성을 위하여 필요한 정보의 접근까지 금지되는 것은 아님.
- [2] 피진정인들이 앱 접근을 금지한 것은 헌법상 최소 침해의 원칙을 위반하여 군인의 알권리를 침해하였고, 정보의 접근 자체가 정치적 행위라고 할 수 없으며 대통령을 비방하는 앱을 듣는 것 자체를 문제 삼는 것이 오히려 군의 정치적 중립성을 훼손할 우려가 있음.
- [3] 정부비방 사이트에 가입하거나 앱을 다운로드 또는 검색하는 행위를 금지하는 것이 군인의 법적 의무라고 보기 어려울 뿐더러, 향후 특정 행위를 하지 않겠다는 서약을 요구하는 것은 양심의 자유를 침해함.
- [4] 스마트폰의 삭제된 파일을 복원하거나 저장된 자료를 검색하여 그 내용을 확인한 행위는 침해의 최소성을 인정하기 어렵고, 조직 내 질서 유지라는 공익보다 피해자들이 침해된 사익이 더 크다고 판단

■ 참조결정 ■

헌법재판소 2010. 10. 28. 2008헌마638 결정

■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조·제19조·제21조·제37조, 「군인사법」 제47조의2, 「군인복무규율」 제2조·제9조·제13조·제16조의2·제17조·제18조

6

2013. 7. 5. 결정 12진정8864, 12진정8907(병합)  
[부사관에 대한 과도한 부채현황 조사]

■ 결정사항 ■

육군 제0군사령관에게, 이 사건 사례를 예하 부대에 전파할 것과 소속 부사관들에 대한 부채현황 조사와 관련하여 잘못된 관행을 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인은 이메일 및 회의 자리를 통하여 여러 차례 부사관들에게 금융정보의 제출을 요청하였는데, 이는 군대내 상하관계 및 상명하복의 문화에 비추어 강제성이 작용하였음을 배제할 수 없는바, 이러한 조사는 피진정인 소속 부대에서 관행적으로 실시되어 왔으며, 육군 제0군사령부의 다른 예하 부대에서도 실시된 것으로 보임.
- [3] 피진정인은 소속 부대 부사관들에 대하여 금전관리에 대한 사전적·정기적 교육이나 개별적 상담을 통하여 문제를 발견하고 조치를 취하는 등 방법을 생각해볼 수 있음에도, 소속 부대 부사관들 각자의 사생활의 영역에 해당하는 개인 금융정보를 일괄 제출하도록 하여 「헌법」 제17조가 보장하는 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

형사소송법」 제243조의2 제3항, 「범죄수사규칙」 제59조

7

2015. 6. 17. 결정 14진정3436  
**[과도한 개인정보 수집에 의한 인권침해]**

■ 결정사항 ■

육군참모총장에게, 일선 부대에서 과도한 개인정보 수집 행위가 재발하지 않도록 관련된 국가인권위원회 결정 사례를 소속 예하부대에 전파할 것을 권고

■ 결정요지 ■

대대장인 피진정인이 영외 독신자 숙소에 거주하는 간부들의 도박행위를 조사한다는 이유로 소속 대대 전체 간부들을 대상으로 각자의 사생활의 영역에 해당한다 할 수 있는 월급통장 6개월 거래 내역을 제출하도록 지시한 것은 그 방법이 과도하여 「헌법」 제17조의 사생활의 자유를 침해함

■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유)

2016. 8. 30. 결정 15진정9272  
[관심장병에 대한 개인정보 관리 소홀에 따른 인권침해]

■ 결정사항 ■

○군제○○○○○○○대장에게, 피진정인 1에 대하여 주의 조치하고, 개인정보 보호 및 공공기록물 관리 등과 관련한 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인 1은 관심장병 현황이 포함된 2014년 2월부터 8월까지의 ○○○○ 활동보고 문건을 지속적으로 대국민 공개로 작성하여 왔으나 진정인의 항의 이후 2014. 10. 29. 관리정보를 수정하여 비공개로 전환하였다. 하지만 진정인이 정신질환으로 체크된 문서가 대국민 공개로 설정되어 있다는 것은 문서처리시스템에 접근이 가능한 부대원 모두가 해당 문서 열람이 가능하며, 부대 내뿐만 아니라 국민 누구나 정보공개를 청구했을 경우 원칙적으로 공개대상이 된다는 것을 의미한다. 따라서 관심 장병에 대한 건강정보 등의 비밀 보장이 되지 않을 경우 개인에 대한 낙인효과 등 피해가 발생할 수 있어 「헌법」이 보장하는 개인정보자기결정권을 침해하였다고 판단

■ 참조조문 ■

「개인정보 보호법」제23조, 「의료법」제21조, 「의료법 시행규칙」제13조의2

9

## 2016. 12. 27. 결정 16진정3737 [장교 및 부사관 지원 시 과도한 개인정보 요구]

### ■ 결정사항 ■

국방부장관 및 국군기무사령관에게, 장교 및 부사관 채용 시 임용예정자에 한하여 신원조회 서류를 제출하도록 하고, 그 중 학교생활기록부는 제외할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] OO참모총장은 본 건 OO 제137기 학사사관후보생 모집 시에는 필기시험 응시자 전원에게 필기시험 당일까지 신원조회서류를 제출토록 하였고, 제138기 학사사관후보생 모집 시부터는 계획을 수정하여 1차 합격자에 한하여 신원조회서류를 제출하도록 제도를 개선하였다. 하지만 신원조회서류 제출대상을 1차 합격자로 한정한다 하여도 신원조사의 대상을 공무원임용예정자로 규정하고 있는 「보안업무규정」 제33조 제3항 제1호에 부합한다고 볼 수 없다. 최종합격자가 아닌 필기시험 응시자 또는 1차 합격자에게 신원조회서류를 제출토록 하는 것은 '개인정보를 수집하는 경우에는 필요한 최소한의 개인정보를 수집하여야 한다'는 「개인정보 보호법」의 취지를 고려할 때 과도한 개인정보 수집으로 판단
- [2] 학교생활기록부는 「초·중등교육법」 제25조 제1항에 따라 학생의 학업성취도와 인성 등을 종합적으로 관찰·평가하여 학생지도 및 상급학교의 학생선발에 활용하는 것이 그 목적이다. 또한 학교생활기록부에는 성적, 출결, 행동특성 등 내밀한 사생활의 영역이 기재되어 있어 임용이 확정된 사람이라 할지라도 타인에게 공개될 경우 사생활 침해의 소지가 큰 개인정보라 할 수 있다. 따라서 총기 등 무기를 다루는 군의 특성상 높은 수준의 윤리관과 투철한 사명감이 요구된다는 점을 감안하더라도 학교생활기록부를 장교 등 선발에 활용하는 것은 본래의 목적에 부합하지 않고, 「헌법」이 보장하는 개인정보자기결정권을 침해할 소지가 있다고 판단

### ■ 참조조문 ■

「개인정보 보호법」 제15조 및 제16조, 「국가공무원법」 제38조, 「군인사법」 제9조 및 제10조, 「국가정보원법」 제3조, 「초·중등교육법」 제25조, 「보안업무규정」(대통령령 제26140호, 2015. 3. 11. 시행) 제33조 및 제58조, 「군사보안업무 훈령」 제71조

2016. 7. 20. 결정 16진정3851  
**[일기장 돌려보기 지시로 인한 사생활 침해]**

■ 결정사항 ■

해병대 제○여단장에게, 피진정인에 대하여 주의 조치하고 인권교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

구서작전을 이유로 관물함을 뒤져 압수한 일기장을 생활반장 및 선임들에게 돌려보게 한 행위는 「헌법」 제17조에서 보장하고 있는 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것임

■ 참조조문 ■

「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「부대관리훈령」 제33조(병영생활의 지도), 제 47조(병영생활지도의 구분) 및 제48조(병영생활지도권자)

2016. 12. 27. 결정 16진정6599  
[사관생도 사생활 침해 사건]

■ 결정사항 ■

○○사관학교장에게, 생도들의 카카오톡 단체 대화방에 훈육요원을 의무적으로 초대하도록 하고 이를 통제하는 관행을 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

피해자들이 ○○ 장교가 되기 위한 훈육 과정에 있고, 위에서 언급한 사건과 같이 카카오톡 단체 대화방을 통해 ○○ 생도의 신분과 역할에 걸맞지 않는 글들이 전파되는 것에 대해 학교 측이 관심을 기울일 필요성은 인정되지만, 그렇다고 해서 3인 이상의 단체 대화방에 의무적으로 훈육요원을 초대하도록 하는 것은 피해자들의 사생활의 자유를 명백히 침해하는 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제13조, ○○ 사관생도 생활규정 제84조

2016. 11. 27. 결정 16진정6661, 16진정6992, 16진정7054,  
16진정7056, 16진정7059, 16진정7060(병합)

**[독신자 숙소 점검으로 인한 사생활의 자유 침해]**

■ 결정사항 ■

국방부장관에게, 독신자 숙소에 대하여 특별한 필요성이 인정되지 아니하는 한 숙소 내부 검열을 금지하도록 하고, 독신자 숙소의 운영과 관련하여 필요한 사항들은 자치운영위원회의 자율적 운영에 따른 해결을 강구하도록 할 것을 권고

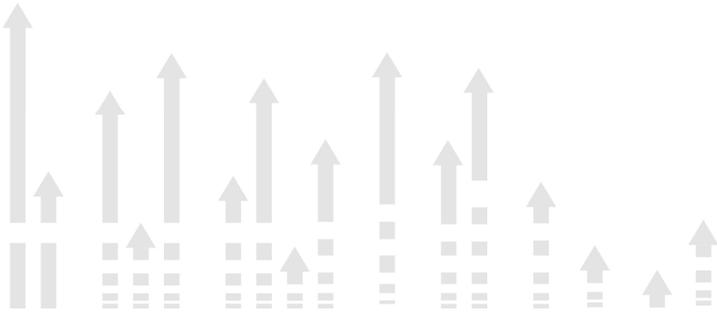
■ 결정요지 ■

독신자 숙소 생활은 내무생활에 해당하지 않으므로 내무검사의 대상이 아니며, 군 숙소의 범위에는 독신자 숙소 이외에 기혼자 숙소도 포함되는데, 유독 독신자 숙소만 화재예방 점검을 하는 것은 형평성에도 어긋나는데, 점검 대상자의 동의 없이 일괄적으로 독신자 숙소를 점검하는 것은 군인의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 행위임

■ 참조조문 ■

「군인의 지위 및 복무에 관한 법률」 제10조(군인의 기본권과 제한), 제12조(영내대기의 금지) 및 제13조(사생활의 비밀과 자유), 「군 숙소관리 운영규정」 제1조(목적), 제2조(정의), 제3조(적용범위) 및 제4조(위원회), 제5조(관계관 임무)

## 양심의 자유 침해





1

2013. 8. 27. 결정 12진정4227  
[인권권 침해 등]

■ 결정사항 ■

○○훈련소장에게, 피진정인에 대하여 주의조치 할 것과, ○○훈련소 훈련과정평가 설문조사 결과에 대한 사실관계 확인 시 당사자의 개입을 배제하고 공정하고 객관적인 조사가 이루어질 수 있도록 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고

■ 결정요지 ■

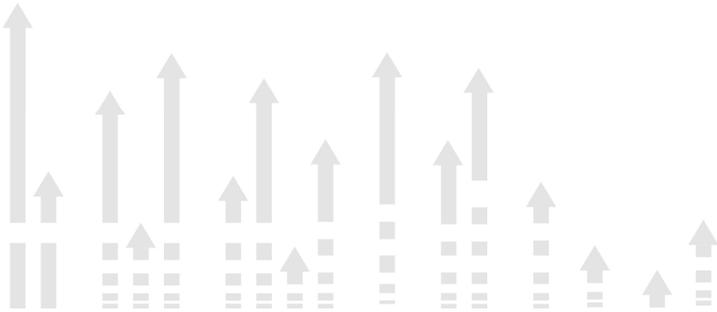
○○훈련소 감찰부가 훈련 과정을 마친 훈련병들에 대하여 무기명 설문조사를 하는 취지는 훈련 과정에서 있었던 인권침해나 고충 사항 등을 자유롭게 제기하도록 하여 문제점을 발견하고 개선하는 데 있다 할 것이다. 그렇다면 설문조사를 통해 제기된 문제에 대해서는 제3자가 객관적으로 사실관계를 조사하여 그에 따른 조치를 취하도록 하여야 할 것이다. 그러나, 피진정인은 진정인에 의해 인권침해 가해자로 지목된 당사자임에도 직접 하급자를 시켜 피진정인에게 불리한 내용의 설문답변을 작성한 진정인을 상대로 이러한 설문답변 내용이 사실과 다르다는 내용의 진술서를 작성하여 제출하도록 강요하였다. 이는 설문답변 내용이 실제로 사실을 과장하고 왜곡했는지 여부를 떠나 위 설문조사의 근본취지를 훼손하는 부적절한 행위로서 「헌법」제19조가 정한 진정인의 양심의 자유를 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제19조



## 종교의 자유 침해





1

2008. 7. 17. 결정 08진인480  
[종교의 자유 침해]

육군3사관학교장에게 학사일정 조정 등을 통해 가입교 기간 중에도 사관후보생들이 종교활동에 참여할 수 있는 기회를 보장할 것을 권고

■ 결정요지 ■

종교활동의 자유는 인간의 가장 기본적인 자유에 해당하는 것으로서 훈련소 내의 시간의 부족이라는 이유로 제한될 수 있는 성질의 자유가 될 수 없다. 그러므로 피진정인이 사관후보생들에게 가입교 기간 중 시간 부족을 이유로 종교행사 참석을 불허하는 것은 과도한 제한으로 『헌법』제20조 종교의 자유를 침해한 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

육군규정 제179, 육군3사관학교 내부 규정 제107 군종업무규정, 사관후보생 규정 제49조

## 2010. 7. 23. 결정 10진정49700 [군대 내 종교행사 참석 강요 등]

국방부장관에게, 재발방지를 위하여 장병들이 무교를 포함하여 종교를 자유롭게 선택하고 종교행사에 자율적으로 참여하게 하는 등 군대 내에서 종교의 자유가 실질적으로 보장될 수 있도록 본 사례를 전파하고, 관련 관행을 개선할 것을 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 우리 「헌법」 제20조 제1항은 모든 국민은 종교의 자유를 가진다고 규정하고, 제2항은 국교는 인정되지 아니하며 종교와 정치는 분리된다고 규정하여 종교의 자유와 정교의 분리를 선언하고 있다. 이러한 종교의 자유의 구체적인 내용에 관하여는 일반적으로 신앙의 자유, 종교적 행위의 자유 및 종교적 집회 결사의 자유를 내용으로 하고 있고, 특히 종교의 자유에 기초가 되는 신앙의 자유는 국가가 국민이 종교를 가질 권리 뿐 만아니라 특정 종교를 강요받지 않을 권리, 그리고 너 나아가 종교를 갖지 않을 권리(무교의 자유)까지도 넓게 보장해야 함을 의미
- [2] 다수의 소속 지휘관들이 1인 1종교 및 종교행사 참여를 강제할 의무규정이 있다는 잘못된 인식을 장병들에게 전달한다거나 종교행사에 참여하지 않을 경우 TV시청 등 개인여가시간을 제한하고, 심지어는 청소 등 작업을 시키는 불이익을 주고 있고, 진정인이 무교의 자유를 주장하며 종교행사에 참석하지 아니하였다는 이유 등으로 비타협적이고 반사회적인 성향의 문제사병으로 부당하게 특별 관리해 온 사실이 확인되는바, 피진정기관인 제○군수지원사령부의 이와 같은 장병 종교의 자유와 관련된 부적절한 부대 운영 및 관리행위는 “지휘관은 부대의 임무수행에 지장이 없는 범위 안에서 개인의 종교생활을 보장하여야 한다.”는 「군인복무규율」 제30조(종교생활)의 규정을 위반하여 「헌법」 제20조 제1항 및 제2호에서 규정하고 있는 진정인을 비롯한 소속 장병들의 종교의 자유를 침해한 것으로 판단

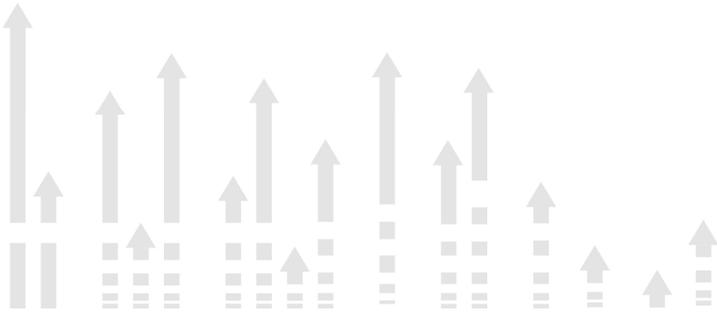
### ■ 참조결정(대법원 및 헌법재판소 판례 포함) ■

법재판소 2001. 9. 27. 2000헌마159

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제20조 제1항 및 제2호, 「군인복무규율」 제30조(종교생활)

## 언론출판의 자유(알권리) 침해





1

2004. 7. 12. 결정 03진인5724, 04직인1(병합)  
[군공사상자 처리과정에서의 인권침해]

- [1] 육군참모총장에게는 군의 전공사상자 업무처리와 관련하여 전공사상자 업무 특히 통지의무를 해태한 실무책임자에 대하여 징계할 것과 이의 통지의무를 철저히 이행할 것 및 피진정인들의 감독기관의 장인 국방부장관에게는 해군 및 공군의 병·변사자의 사망구분에 대하여 전면 재심사하도록 조치할 것을 권고한 사례
- [2] 통지의무 지연으로 인한 피해자가 입은 손해를 법률구조를 받을 수 있도록 대한변호사협회 장에게 그 구조를 요청한 사례

■ 결정요지 ■

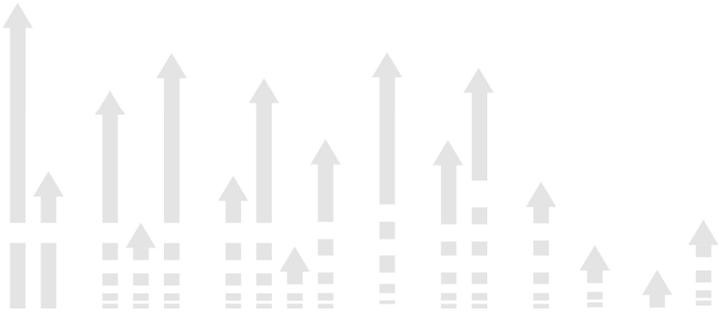
- [1] 사망구분이 전사·순직으로 변경되어 국가유공자 요건에 해당하게 된 사실을 유족에게 통지를 하기 위한 노력이 매우 미흡하였던 바, 군의 전공사상자 업무처리와 관련하여 피진정인인 육군참모총장에게 전공사상자 업무처리의 실무책임자에 대하여 징계할 것을 권고하고, 피진정인들인 육군·해군·공군참모총장에게 전공사상자의 유족 등이 국가유공자등예우및지원에관한법률에 의한 보상받을 권리를 침해받는 일이 없도록 그 유족 등에 대한 통지의무를 신속히 이행할 것을 권고하고, 피진정인들의 감독기관의 장인 국방부장관에게, 해군 및 공군 창군이후 병·변사 처리된 자의 사망구분에 대하여 전면 재심사할 것을 권고함
- [2] 대한변호사협회 협회장에게, 피진정인 육군참모총장이 피해자에 대한 사망구분을 병사에서 순직으로 변경 결정을 하였으면서도 그 통지를 지연함으로써 유족 등이 국가유공자예우법에 의한 각종 보상을 받을 권리와 명예에 대한 재산적, 정신적 손해를 배상받을 수 있도록 법률구조를 요청함

■ 참조조문 ■

국가유공자등예우및지원에관한법률 제9조, 동법시행령 제9조



## 직업의 자유 침해





1

## 2007. 5. 28. 결정 06진인2994 【겸직불허 등에 따른 인권침해】

- [1] 형사사건으로 기소된 공무원에 대하여 무죄의 확정판결이 내려지기 전까지는 계속 휴직명령을 유지하고, 무죄의 확정판결을 받아야만 복직이 가능하도록 한 것은 헌법상 무죄추정의 원칙을 위반하여 진정인의 행복추구권 및 직업수행의 자유를 침해한 것인지 여부 (적극)
- [2] 형사사건으로 기소된 공무원에 대하여 무죄의 확정판결이 내려지기 전까지는 계속 휴직명령을 유지하고, 무죄의 확정판결을 받아야만 복직이 가능하도록 한 것은 헌법상 무죄추정의 원칙을 위반하여 진정인의 행복추구권 및 직업수행의 자유를 침해한 것인지 여부 (적극)

### ■ 결정요지 ■

- [1] 공무원의 형사사건 기소 시 휴직의 여부는 개별 사안별로 범죄의 직무관련성 및 중대성, 유죄판결의 개연성과 당사자의 계속적 직무수행 시 공정성 훼손 및 위험성 여부 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 하는 것임. 진정인이 형사사건으로 기소됨과 동시에 휴직처분을 한 조치에 대하여는 재량권을 일탈한 것으로 보기 어렵다고 판단되지만, 제1심에서는 선고유예 제2심에서는 무죄가 선고되었다는 점, 계속적인 장기휴직으로 진정인이 봉급의 반액만을 지급받음으로 생기는 불이익보다 진정인에 대한 휴직의 계속으로 확보되는 공공의 이익이 크지 않다는 점을 고려해 볼 때, 공군 제○전투비행단장의 진정인에 대한 계속적인 휴직명령은 「헌법」 제27조제 4항에서 규정하고 있는 무죄추정의 원칙을 위반하여 「헌법」 제10조에서 보장하고 있는 진정인의 행복추구권 및 「헌법」 제15조에서 보장하고 있는 직업선택의 자유로부터 연유하는 직업수행의 자유를 침해한 것으로 판단
- [2] 진정인은 장기휴직상태에서 봉급의 반액이 지급되어 4인 가족을 기준으로 「국민기초생활보장법」 상의 최저생계비에도 못 미치는 소득으로 인한 생계곤란을 주장하고 있으나 진정인의 처가 ○○○○부 소속 국가공무원으로 근무하고 있는 사정을 고려해 볼 때, 이는 사실과 다르고, 설사 진정인이 생계곤란이 인정된다고 하더라도 나중에 무죄의 선고를 받을 경우 휴직명령으로 인한 휴직기간 동안 받지 못했던 봉급의 차액을 소급하여 받을 수 있으므로 ○○참모총장이 군 인사 및 복무 관련 법령상의 규정에 따라 영리업무 및 겸직금지 의무를 적용하여 진정인의 겸직신청을 불허한 행위는 관련 법령에 따른 적법한 조치로서 재량행위를 일탈한 부당한 처분이라고 보기는 어렵다고 판단

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제15조, 제27조, 「군인사법」 제48조 및 제49조, 「국가공무원법」 제64조, 「국가공무원복무규정」 제25조

2

2007. 3. 5. 결정 06진인1959  
**[직업선택의 자유침해]**

해군 ○전단장에게 유사행위의 재발방지 차원에서 피진정인 1) 2) 3)에 대하여 자체 인권교육을 실시 할 것을 권고한 사례

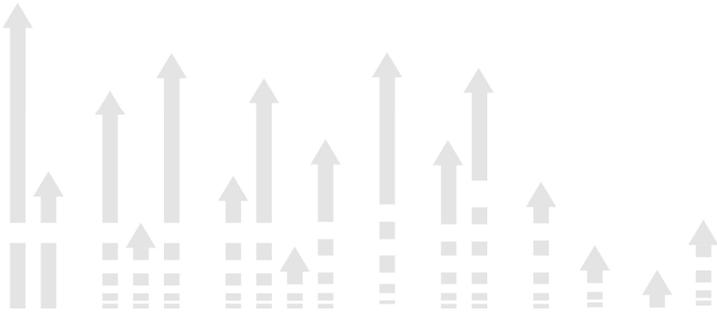
■ 결정요지 ■

직업선택의 자유는 영업행사의 자유까지 포괄하는 개념인데 피진정인이 진정인에게 시간적 여유를 부여치 않고 “이발소 폐쇄공지”를 했다면 이는 영업행사의 자유를 침해한 행위라 할 것이다. 따라서, 피진정인이 충분한 시간적 여유를 부여치 않고 영업장 폐쇄공고를 한 것으로 보며, 이러한 행위는 헌법 제15조에서 보장하고 있는 직업선택의 자유를 침해한 행위로 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제15조

## 환자보호 및 의료조치 미흡





## 1

2006. 5. 8. 결정 05진인3581  
[군인의 의료접근권 침해]

피해자들이 만기 전역 직후 위암으로 사망하는 등 군복무중 의료접근권 침해로 인해 상당한 피해를 당한 것에 대해 국방부장관에게 적기·적시 진료권을 법령에 명문화하여 보장하고, 진료 기록 성실작성 및 보관의무 강화 및 재발방지 대책을 수립하고, 군병원과 부대 간 그리고 군대 내 연속적 진료정보기록 및 공유제도를 구축하고, 민간병원과 원활한 협력진료제도 마련하고 군내 필수의료장비 구비 등 군인의 의료접근권을 보장할 수 있도록 법령 및 관련 제도를 개선할 것을 권고한 사례

## ■ 결정요지 ■

「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제12조 1항 및 2항은 모든 사람의 건강권, 질병발생 시 의료와 간호를 제공받을 권리를 규정하고 있고, 적절한 의료접근권은 「헌법」 제10조에서 보장하고 있는 인간의 존엄성을 보장받기 위한 전제조건이라고 할 수 있음.

국가는 국민들에 대해 적절한 의료서비스를 제공할 의무가 있음에도 피해자 1. 내지 4.는 국방의 의무를 수행하고 있는 동안 국가에 의해 의료접근권을 심각하게 침해당한 것으로 판단되어, 국방부장관에게 적기·적시 진료권을 법령에 명문화하여 보장하고, 진료기록 성실작성 및 보관의무 강화 및 재발방지 대책을 수립하고, 군병원과 부대 간 그리고 군대내 연속적 진료정보기록 및 공유제도를 구축하고, 민간병원과 원활한 협력진료제도 마련하고 군내 필수의료장비 구비 등 군인의 의료접근권을 보장할 수 있도록 법령 및 관련 제도를 개선할 것을 권고함

2

2006. 12. 6. 결정 06진인989  
[가혹행위 등에 의한 인권침해]

육군 제○○사단장 및 육군 ○○사령관에게 유사한 사례가 재발하지 않도록 피진 정인 1) 2)에게 주의조치 할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

GOP 군의관이 정신과 치료가 필요함을 소견하여 적기·적시에 치료를 받을 수 있었음에도 피진정인 1) 2)의 지연조치로 피해자의 상태가 악화되었다고 볼 수 있는바, 이는 피해자의 적시·적기의 의료접근권이 침해된 것으로 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제10조

3

2007. 7. 9. 결정 07진인895  
[환자방치에 의한 인권침해]

국방부 장관에게 진정요지 다. 와 관련하여 입원환자를 진료하는 군의관이 파견·연수시 진료공백이 발생하지 않도록 입원환자관리시스템을 보완 할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

군의관 간의 인수인계 부분은 파견 및 위로 휴가시 대체근무자 지정이 제대로 되지 않았고 이에 관한 병원내 특별한 규정도 없다. 이와 같이 군병원내 군의관 인수인계 규정이 없으면 환자가 담당군의관으로부터 방치될 수 있고, 불의의 사고시 군의관 책임소재도 불분명해져 그 피해가 환자에게 돌아갈 가능성이 크다. 군병원도 민간 대학병원 등에서 보듯이 철저한 인수인계 시스템을 구축하여 진료공백으로 인한 환자의 의료접근권이 침해되지 않도록 대책 강구가 필요하다고 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제10조

4

2007. 7. 9. 결정 07진인1198  
**[의료조치 미흡 등에 의한 인권침해]**

피해자가 5명의 군의관을 거치면서 정확한 진단을 받지 못해 병실에서 쓰러지게까지 한 사건에 대하여 군의관 책임 부분은 위원회 조사가 적절하지 않다고 하더라도 이는 일반 국민들이 국방의료 수준에 거는 기대에 못 미치는 행위이며, 환자 후송과정에서 운송수단이 부족하여 후송이 지연된 것은 군인의 의료접근권이 침해된 것이므로 향후 이와 같은 일이 다시 일어나지 않도록 군내부에서 재발방지 대책을 세울 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

피진정인 7) 개인의 의료과실 부분은 위원회 판단이 적절하지 않다고 하더라도, 1차 의료기관이라 볼 수 있는 대대 및 「급 의무대를 거쳐, 2차 의료기관이라 볼 수 있는 사단의무대, 3차 의료기관이라 할 수 있는 군병원에 이르기 까지 5명의 군의관이 진료를 하면서 전부다 내과적 접근만 하고 뇌수막염을 의심하지 못한 것은 오진여부를 떠나 군 의료수준에 대한 국민의 신뢰를 떨어뜨리는 일이라 아니할 수 없음 따라서 군 의료수준에 대한 국민의 신뢰를 회복하고 향후 이와같은 일이 다시 일어나지 않도록 군내부의 재발방지 대책이 필요하다고 판단함

5

2008. 2. 13. 결정 07진인4881  
[가혹행위 등에 의한 인권침해]

- [1] 국군○○병원장에게 정신과 입원환자에 대한 격리 및 강박을 시행할 때에 대상자에 대한 보호규정 미준수로 인한 인권침해의 재발방지 차원에서 피진정인에게 주의조치 및 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례
- [2] 국군의무사령관에게 정신과 입원환자에 대한 격리 및 강박을 시행할 때에 대상자에 대한 인권침해행위가 발생하지 않도록 주의를 다하고, 관련 지침이 군병원에서 철저히 준수될 수 있는 방안을 마련하여 시행할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

환자를 강박한 때에는 의료진은 환자에 대하여 추가적으로 발생할 수 있는 신체적 및 정신적 손상을 예방하여야 하므로 피진정인이 진정인에 대하여 격리 및 강박의 조치를 취할 때에도 보건복지부에서 정한 격리 및 강박 지침이 그대로 준수되어야 한다. 그런데 위 인정사실에 의하면 피진정인은 위 지침에 정하여진 바대로 활력징후(vital sign)를 매시간 마다 점검하여야 함에도 불구하고 이에 관한 지침을 제대로 준수하지 아니한 것으로 판단된다. 또한 피진정인이 격리 및 강박을 시행하기 전후에 이를 진정인에게 설명한 것으로 보이나 이에 대한 기록을 남겨두지 않았다. 그렇다면 피진정인은 진정인에 대하여 격리 및 강박의 조치를 시행하면서 위와 같이 보건복지부가 정한 격리 및 강박 지침상의 환자 보호규정을 제대로 준수하지 아니함으로써 「헌법」제10조에서 유래하는 진정인의 적절하게 진료를 받을 권리인 의료권을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「의료법」, 「정신보건법」, 「격리 및 강박지침」

6

2008. 8. 7. 결정 08진인167  
**[의료조치 소홀 등에 의한 인권침해]**

유사행위의 재발방지 차원에서 육군 ○군작전사령관에게 피진정인 4에 대하여, 육군 ○○ 중앙군사학교장에게 피진정인 3에 대하여 각각 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

피해자는 소프트볼 연습 중 부상을 입었을 때 및 전기감전 사고를 당했을 때 이병 및 일병으로 갓 진급하여 자신에 대한 의료조치를 적극적으로 요청할 수 있는 계급적 위치가 있지 못하였다. 따라서 이러한 점을 감안하여 피진정인 3은 피해자에 대하여 적극적인 의료조치를 해야 함에도 불구하고 즉각적인 의료조치를 하지 않았다. 또한 피진정인 4의 경우에도 피해자 및 그 가족이 2007. 4. 16. 추가적인 병가를 신청했을 때 수술을 할 경우가 아니면 추가 병가 대상이 되지 않는다고 이를 불허하였는데 병사의 경우 병가가 수술의 경우로 한정되지 않는 점 및 피해자의 부상정도 및 치료계획 등을 종합적으로 고려하여 30일의 범위 내에서 추가적인 병가의 허용여부를 결정할 주의의무가 있었다고 인정된다. 그럼에도 피진정인 4는 위와 같은 주의의무를 다하지 아니하고 병가 신청을 불허함으로써 「헌법」 제10조에서 유래한 피해자의 의료접근권을 침해하였다고 판단

■ 참조조문 ■

헌법 제10조

## 2011. 5. 4. 결정 11진인1151 [군대 내 의료조치 미흡으로 인한 사망]

- [1] OO훈련소장에게,  
가. 피진정인 1.에 대하여는 피해자에 대한 폭언 등의 부적절한 언행과 피해자에 대한 관리부실 및 지휘감독을 소홀히 한 책임에 대해,  
나. 피진정인 2., 3.에 대하여는 피해자에 대한 관리부실 및 지휘감독을 소홀히 한 책임에 대해 각 상응하는 조치를 취할 것을 권고
- [2] 국방부 장관에게, OO훈련소 지구병원의 민간 의료 조치를 위한 관련 규정을 개정할 것과 적정하게 병영생활전문상담관을 배치할 것을 각 권고
- [3] OO훈련소장에게,  
가. 환자의 적절한 치료를 위해 상급병원으로의 외진 시 관련 의료기록의 송부를 의무화할 것,  
나. 보호관심사병 지정 및 관리와 전우조 활동관리 강화에 대한 세부 계획을 수립하고 이에 대한 직원 교육을 철저히 할 것,  
다. 응급환자 발생 시 그 조치 및 진료에 대한 교육과 관련 제반 사항들을 정비할 것을 각 권고

### ■ 결정요지 ■

- [1] 피해자가 민간병원에서 진료를 받으려 하였으나 그 요청이 받아들여지지 않았던 점에 대해 살펴보면, 첫째, 피해자가 민간병원에서 진료를 받기 위해서 「현역병 등의 건강보험 요양에 관한 훈령」 제9조에 따라 군병원급 군의관의 진료와 진단서가 필요했으나, 지구병원은 위 규정의 군병원에 해당되지 않아 민간병원 진료 허가를 할 수 없었던 점, 둘째, 피해자가 수차례에 걸쳐 중이염에 대한 진료를 받은 상황에서, 피해자가 원하는 대로 민간 병원에서 의 진료를 받으려면 대전병원 군의관의 소견이 필요하다는 것을 피진정인 1.은 알고 있었고, 피해자의 증상에 대한 정확한 진료를 위하여, 대전병원 군의관에게 피해자의 요청사항이나 진료기록 등을 전달하고 피해자의 상황을 상세히 설명하는 것이 적절한 조치였다고 보이는 바, 위 피진정인은 부주의하게 위와 같이 조치하지 아니하였고, 이로 인해 대전병원 군의관 대위 000은 피해자에게 이명 증상에 대한 처방만 하였던 점, 셋째, 피해자가 훈련병 신분으로 가족과 연락이 되지 않는 등 일정기간 외부와의 소통이 단절된 점, 넷째, 피해자가 총 9회에 걸쳐 중이염 관련으로 군 의료기관에서 진단과 처방을 받았음에도, 계속하여 고통을 호소하며 수회에 걸쳐 자신이 신뢰하는 민간 병원의 진료를 요청한 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 결과적으로 피해자는 원하는 치료 조치를 적시에 받을 권리를 보장받지 못하

- 여, 훈련소 생활에 정상적으로 적응하는데 심각한 어려움을 겪은 것으로 판단
- [2] 피해자에게 “야, 이 새끼야!” 라고 큰소리로 혼을 내며 폭언을 하는 등 부적절한 언동을 하였는바, 이는 구타·폭언 및 가혹행위 등을 금지하고, 지휘관 및 상관은 병영생활의 지도 또는 군기확립을 구실로 폭언 기타 가혹행위가 발생하지 아니하도록 부하를 지도·감독하여야 할 의무를 부과하고 있는 「군인복무규율」 제15조 규정을 위반하여 「헌법」 제10조에서 유래하는 피해자의 인격권을 침해한 것으로 판단
- [3] 피진정인 1., 2., 3.은, 피해자가 질병에 따른 고통과 이에 따른 후속행동으로 군 탈영 등 훈련소 부적응의 이상 징후를 보였음에도 신병관리 등 지휘감독을 소홀히 하고, 거듭되는 피해자의 진료요구에 대해 진료를 막으려고 했으며, 같은 해 2. 26. 피해자의 외진 예약 주장의 진위 여부를 확인하지 않고 피해자가 거짓말을 하는 것으로 판단하여 왜곡 전달함으로써, 결과적으로 피해자에게 절망감과 상실감을 유발하여 피해자의 사망에 일정 정도의 책임이 있다고 판단
- [4] 피해자가 전문적인 판단에 의해 응급조치될 수 있는 기회를 상실한 점 등을 고려하여, 향후 유사한 사고의 재발 방지를 위하여, 사고자 발견 시 적절한 응급조치의 즉각적인 시행을 위한 관련 규정들의 준수와 응급조치 관련 제반 사항들에 대한 정비가 필요하다고 판단

■ 참조조문 ■

「응급의료에 관한 법률」, 「군인복무규율」, 「군사고예방규정」, 「구타 및 가혹행위 근절에 관한 규정」, 「현역병 등의 건강보험 요양에 관한 훈령」, OO훈련소 예규 150

8

2012. 4. 13. 결정 11진정2707  
[의료조치 소홀 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

대한변호사협회 법률구조재단이사장에게, 피해자들의 민사상 손해배상 소송 지원을 위하여 법률구조를 요청

■ 결정요지 ■

- [1] 피해자의 지휘간부들은 훈련병 관리 및 관련 지휘보고체계의 부실, 잘못된 판단과 부주의로 응급환자 후송 및 진료를 위한 적절한 조치를 취하지 않아, 「헌법」 제10조에서 유래하는 의료접근권과 국가의 기본권 보호의무를 위반함으로써 피해자의 기본권을 침해한 것으로 판단
- [2] 또한 군의관 등의 직무태만 및 직무유기로 인하여, 피해자가 필요한 의료행위를 적기에 받지 못함으로써, 피해자의 의료접근권이 침해된 것으로 판단
- [3] 피해자는 훈련 중 병사에 의한 순직으로 처리되어 국립현충원에 안장되었으나, 피해자 유가족의 피해에 대한 권리구제는 조치된 바 없으므로, 피진정인들을 상대로 한 민사상 손해배상 청구 소송의 지원을 위한 법률구조를 요청하는 것이 적절하다고 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 「응급의료에 관한 법률」 제3조·제5조

**9** 2012. 11. 29. 결정 12진정4916  
**[군대 내 집단 구타 및 의료조치 미흡 등]**

■ 결정사항 ■

육군 00사단장에게, 피진정인 5·6·7에 대하여 각각 지휘·감독 책임을 물어 관련규정에 따라 적절한 조치를 할 것을, 피진정인 8에게 '주의'조치 및 관련된 직무교육을 실시할 것과 의무기록이 정확하게 기록될 수 있도록 개선대책을 마련하여 시행할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 해당 부대의 지휘책임자들은 소위 '생일빵'이라는 악폐습 행위를 예방하지 못하는 등 부대 관리를 소홀히 하고, 관심병사에 대한 신상관리에 미흡하였으며, 사건 처리과정에서 피해자가 가족의 도움을 받을 수 있도록 조치하지 않는 등 피해자에 대한 보호의무를 다하지 않았다고 판단됨.
- [2] 피해자가 심각한 상해와 질병을 입었으나, 부대 지휘관은 피해자의 가족이 요구할 때까지 간단한 치료 외에 다른 의료적 조치를 하지 않았고, 최초 진료한 군의관은 피해자에 대한 진료기록을 남기지 않는 등 피해자의 치료를 적절하게 시행하였다고 보기 어려움
- [3] 이는 「헌법」 제10조에서 유래하는 국가의 기본권 보호의무 위반 및 피해자의 적절한 의료 조치를 받을 권리와 「헌법」 제12조에서 보장하는 피해자의 신체의 자유를 침해하였다고 판단

■ 참조조문 ■

「군인사법」 제47조의2(복무규율), 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「부대관리 훈령」 제15조(정의) 및 제26조(위반자에 대한 처리지침), 「의료법」 제22조(진료기록부 등), 「군 의무기록 관리 훈령」 별표1

10

2013. 10. 31. 결정 13진정4463  
[군의 의료조치 미흡으로 인한 사망]

■ 결정사항 ■

- [1] 국방부장관에게, 군대 내 환자 발생 시 군의관의 신속한 대면진료를 받을 수 있는 체계를 마련할 것을 권고
- [2] 육군 제○군단장에게 피진정인 2에 대하여 경고조치하고 환자 발생 시 적절한 조치와 관련한 직무교육을 실시할 것을, 육군 제○○사단장에게 피진정인 1에 대하여 주의조치하고 위와 같은 직무교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

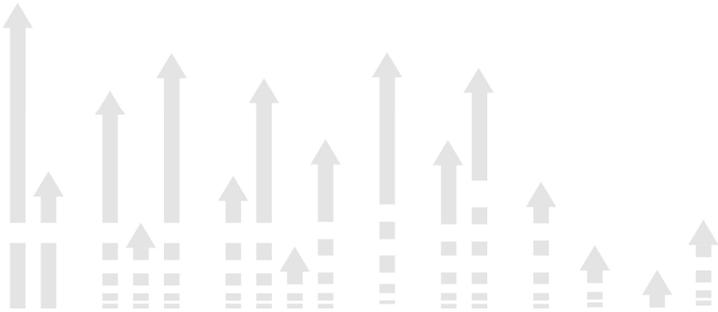
- [1] 피진정인 1, 2, 3은 피해자가 부대 내에서 적절한 진료를 받을 수 있도록 각 필요한 조치를 취하지 않음으로 인하여 위 제 규정을 위반하고 「헌법」 제10조가 보장하는 피해자의 건강 권과 의료접근권을 침해하였다고 판단
- [2] 피진정인 2는 피해자에게 “생긴 것이 마음에 들지 않는다”라는 발언을 한 사실이 있는데, 이는 수치심과 모욕감을 불러일으킬 수 있는 발언으로서 「헌법」 제10조가 보장하는 피해자의 인격권을 침해한 것이라고 판단

■ 참조조문 ■

군 보건의료에 관한 법률 제4조 및 제5조, 국방 환자관리 훈령 제6조



교정/영창





1

2003. 2. 10. 결정 02진인1869  
**[군영창수감자의 인권침해]**

국가인권위원회법 제40조의 규정에 의하여 다음과 같이 합의할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 피진정기관은 ○○규정 14-3 영창관리규정 중 신입감자에 대하여 3일간 독거수용을 시키고 독거기간 중 각종 행동을 제한하도록 규정한 제14조 제2항 등 인권침해의 소지가 있는 조항에 대하여 신속하게 개정 내지 삭제한다.
- [2] 피진정기관은 영창수감자에 대한 인권침해를 방지할 수 있도록 영창운영실무자 및 관련 직원에 대하여 인권교육을 실시한다.
- [3] 피진정기관은 진정인과 위의 내용에 관하여 합의한 후, 그 결과를 2003. 3. 31.까지 국가인권위원회에 보고한다.

2

2004. 2. 27. 결정 03진인6349  
**[시설 및 처우관련 인권침해(육군교도소)]**

형의 선고로 제적된 남자장교에 대하여 군의 보안유지만을 이유로 일반교도소로의 이송을 일률적으로 금지하는 것은 평등권 침해의 소지가 있으므로 피진정인 감독기관의 장인 국방부장관에게 군행형업무처리지침을 개정할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

군행형업무처리지침상 남자장교 수형자는 군의 보안유지를 위하여 일반교도소로의 이송을 제한하고 있는 바, 이는 군의 보안유지를 위하여 필요하다고 하더라도 정보부서 등에서 근무한 경력이 있는 장교 등 구체적인 이송제한의 필요성을 개별적으로 판단치 아니하고 포괄적으로 적용하도록 규정하고 있는 것은 헌법 제11조가 보장하고 있는 평등권을 침해하는 것으로 판단하여 피진정인 감독기관의 장인 국방부장관에게 군행형업무처리지침을 개정할 것을 권고함.

■ 참조조문 ■

군행형법 제2조

3

2006. 1. 23. 결정 05진인2723  
[부당한 징벌처분 등]

진정인의 진정 중 진정요지 다.항과 관련하여 ○○ 교도소장에게,

1. 피진정인 ○○○에 대하여 서면으로 주의 조치할 것과,
2. 수용자로부터 정보공개청구가 있는 경우, 관련 법규정과 절차에 따라 공개·비공개여부를 결정하고, 또한 그 결과를 지체 없이 통보하여 수용자로 하여금 불복이 있는 때 이의신청을 할 수 있도록 함으로써 수용자의 알권리가 보장될 수 있도록 직원교육을 실시할 것을 권고

■ 결정요지 ■

진정인의 정보공개청구에 대하여 '비공개 결정'을 한 후 동법에 규정된 '정보공개여부결정의 통지의무' 절차를 이행하지 아니하여 진정인에게 불복이 있는 때 이의신청을 할 수 있는 기회를 박탈하였다. 따라서, 헌법 제21조 제1항(언론·출판의 자유)이 보장하고 있는 진정인의 '알권리'가 침해된 것으로 판단

■ 참조조문 ■

군행형법 제2조

4

2011. 10. 12. 결정 11방문16  
[2011년 군영창 방문조사에 따른 권고]

- [1] 국방부장관에게, 군 영창 수용자의 인권보호를 위하여, 관련 제도 및 관행의 개선을 다음과 같이 권고
- 가. 수용자 입창 시 신체검사 기준 및 방법에 관한 규정을 마련할 것
  - 나. 징계수용자 면회 접견 시 교도관 등의 참관 관행을 개선할 것
  - 다. 징계수용자 수용 시 가족통지여부에 관한 확인서를 받도록 할 것
  - 라. 영창 CCTV 기록 관리를 명확히 할 것

■ 결정요지 ■

- [1] 군 영창의 시설 및 수용자 처우에 있어, 수감보호대, 마스크를 마련하여 수용자 외부 이동 시 초상권 및 사생활 보호, 수용생활 안내 및 권리 고지, 수용자에 대한 경어 사용 등 인권친화적 환경 조성, 수용자의 건강검진 등 의료체계 관리, 위원회 현장 시정권고에 대한 전향적 조치 등 전반적으로 인권침해 예방을 위한 상당한 노력과 긍정적으로 업무를 추진한 점은 높게 평가
- [2] 다만, 신체검사 기준 및 방법, 징계수용자 면회 시 교도관(병) 참관, 징계수용자 가족통지 확인, 영창 CCTV 관리강화 등에 대해서는, 전 군의 영창운영 상의 관행 및 제도개선에 관한 사항으로써, 향후 수용자의 인권보호 및 예방을 위하여 「국가인권위원회법」 제25조에 따라 그 개선의 권고가 필요하다고 판단

■ 참조조문 ■

「국가인권위원회법」 제24조, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」, 「징계입창자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령」 (국방부훈령 제1309호), 「헌병작전활동규정」 (육군규정 140호), 「해군구치소 업무규정」 (해군규정 1712호), 「헌병업무규정」 (공군규정 14-1호), 국방부 영창시설기준

5

2013. 6. 12. 결정 13진정2071  
[영창 내 부당한 처우 등에 의한 인권침해]

■ 결정사항 ■

육군 0군단장에게, 피진정인들에 대하여 경고조치할 것과 잘못된 영창관리 관행을 개선할 것 및 관련 법령에 따라 헌병대 영창을 운영할 것 등을 권고

■ 결정요지 ■

피진정인들은 관련 규정을 숙지하지 못하거나 잘못된 관행에 따라 영창을 운영한 결과, 외부교통권 등 수용자의 권리 미고지, 수용 거실 내 과도한 통제, 실외 운동시간의 미보장, 부당한 서신집필 제한, 모포 미지급 등의 문제에 있어 「헌법」 제10조에 따른 진정인의 건강권 및 제17조에서 보장하는 통신의 자유 등을 침해한 것으로 판단

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조·제18조, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제47조·제59조·제73조·제74조

6

2013. 11. 29. 결정 13방문11  
[2013년 군 영창 방문조사에 따른 권고]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게 군 영창 수용자의 인권보호를 위하여,

1. 영창수용자에 대하여 거실 내 대화를 금지하거나 정좌자세를 강요하는 관행을 개선하고 수용자의 행동 제한과 관련한 지침을 마련할 것,
2. 징계입창자에 대하여 일정한 기준 없이 면회 및 전화사용을 통제하는 관행을 개선할 것,
3. 영창수용자에 대하여 충분한 실외운동 시간을 보장하고 적절한 운동시설을 구비할 것,
4. 신체검사 시 외부 노출을 방지하기 위한 시설이나 물품을 구비할 것,
5. 군 수용자기록부 양식상 장애인을 비하하는 용어를 개선할 것을 권고

■ 참조조문 ■

「징계입창자 영창집행 및 처우기준에 관한 훈령」 제12조 및 제13조, 제14조, 제17조, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제34조 및 제80조, 같은법 시행령 제47조, 「장애인차별금지법」 제32조 제3항

7

2015. 12. 22. 결정 15방문7  
[2015년 국군병원 정신과 병동 방문조사에 따른 권고]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게,

1. 국군병원 정신과 병동 환자에 대한 치료 프로그램을 강화할 것,
2. 순환근무 보장 등 국군병원 정신과 병동 종사자의 근무여건을 개선할 것,

국군의무사령관에게,

1. 「정신보건법」 규정에 따른 입·퇴원 절차를 준수할 것,
2. 국군병원 정신과 병동 환자들의 권익체계 및 생활규칙에 대한 기준을 마련할 것,
3. 「정신보건법」 관련 교육대상에 국군병원 정신과 병동 소속 의무병을 포함시킬 것, 을 권고

■ 참조조문 ■

「징계입찰자 영창집행 및 처우기준에 관한 훈령」 제12조 및 제13조, 제14조, 제17조, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제34조 및 제80조, 같은법 시행령 제47조, 「장애인차별금지법」 제32조 제3항

2016. 1. 27. 결정 15방문0000701  
[2015년 국군교도소 방문조사에 따른 권고]

■ 결정사항 ■

국방부장관에게 국군교도소 수용자의 인권보호를 위하여,

1. 헌병대 및 군 검찰 등의 지적 장애인 조사 시 장애 특성을 고려한 조사방법을 적용할 것,
2. 수용유형에 따른 효과적인 교정교화를 위하여 법무부 및 민간 교정시설과의 이송 체계 협의 등을 추진할 것,
3. 군 교정 업무의 특수성을 고려한 교정 전문인력을 양성할 것,

국군교도소장에게 수용자의 인권보호를 위하여,

1. 수용자의 범죄 유형을 고려한 성폭력 예방교육을 실시할 것,
2. 특별관리 수용자에 대한 지속적인 모니터링을 실시할 것,
3. 실내운동과 라디오 청취를 전면 제한하는 관행을 개선할 것,
4. 수용자 교정교화프로그램을 강화할 것,
5. 교도관, 교도병에 대한 직무교육 및 인권교육을 강화할 것,
6. 수용자의 국가인권위원회 진정에 관하여 주기적으로 교도관 직무교육을 실시하고 수용자에게 진정방법을 공지할 것을 각 권고

■ 참조조문 ■

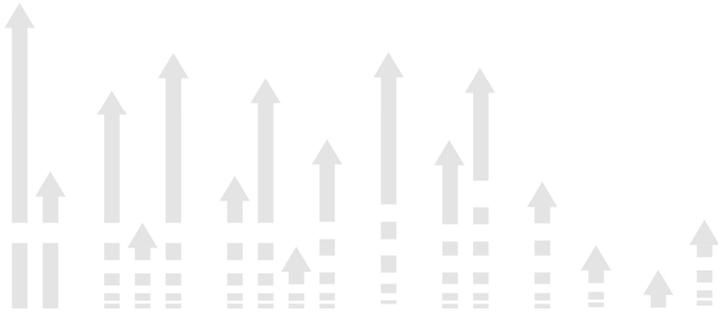
「징계입찰자 영창집행 및 처우기준에 관한 훈령」 제12조 및 제13조, 제14조, 제17조, 「군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률」 제34조 및 제80조, 같은법 시행령 제47조, 「장애인차별금지법」 제32조 제3항

# 제3편

## 군 차별행위분야



# 성별





1

## 2010. 5. 25. 결정 09진차773 [공군 사관후보생 조종장교 모집 시 여성 및 신장 제한]

공군 사관후보생 조종장교 모집 시 여성에게도 지원자격을 부여할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 피진정인은 공군사관후보생 조종장교 모집 시 여성을 제외한 이유는 「국방개혁에 관한 법률」 제16조 제1항에서 2020년까지 연차적으로 장교정원의 100분의 7까지, 부사관 정원의 100분의 5까지 여군인력을 확충하도록 되어있고 공사여성도만으로도 공군의 여군 소요인력이 충족되기 때문이라고 주장함. 그러나 공군 전체 장교(9,246명)에서 여성장교가 차지하는 비율이 3.7%이고 조종병과에서는 더욱 낮은 비율인 1.1%에 불과함. 그러나 2007년 다른 전투기에 비해 기동성이 뛰어나고 기능과 임무가 복잡하여 고난도의 숙련도를 필요로 하는 KF-16 전투기 조종사에 여성이 선발되는 등 공군 여성 조종사들의 기량과 체력, 정신력, 공중 지휘능력 등이 남성 조종사에 비해 떨어지지 않는다는 점을 피진정인도 부인하지 않고 있음. 여성인력의 활용을 확대하고 우수한 여군인력을 활용함으로써 전력을 강화하기 위하여 장교정원의 100분의 7까지 여군인력을 확충한다는 「국방개혁에 관한 법률」 해당 규정의 취지를 고려할 때 공군 조종장교의 여성 비율을 1%대로 유지하여야 할 합리적인 이유가 없다.
- [2] 공군 사관후보생 조종장교 응시자격을 남성으로 제한하게 되면 남성은 고등학교 전후에 공사 조종분야의 입학기회와 대학졸업 후 공군 사관후보생 조종장교 응시기회가 주어지는 반면 여성은 공사 조종분야의 입학기회만 주어져 남성에 비해 조종사로 진출할 기회가 제한된다는 점, 공군 조종장교는 다른 병과의 장교에 비하여 군 예편이후 고액 연봉의 민간 항공사 조종사로 재취업기회가 주어진다는 점, 공군 사관후보생 선발이 군필자도 응시가 가능한 모병제인 점 등을 감안해 볼 때 공군 사관후보생 조종장교 모집에 있어 여성을 배제하는 것은 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 고용영역에서의 차별을 한 것으로 판단된다.

**2** 2011. 11. 25. 결정 11직권20  
**【해사고등학교의 여학생 입학 제한】**

○○해사고등학교장과 △△해사고등학교장에게 신입생 모집시, 지원 자격을 남학생으로 한정하지 말고 여학생도 지원할 수 있도록 신입생 모집요강을 개정하여 시행할 것을 권고하고, 국토해양부장관에게 여학생 교육을 위한 해사고등학교 시설 개선 소요예산을 지원할 것과 여학생 입학 허용에 따른 관련 제도를 개선할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 해기사라는 직업이 전통적으로 남성에게 특화되어 있던 업무영역이라 하더라도 미성년자인 여학생이 남자 선원이 대다수인 선박에 승선하여 직무를 수행하는 것을 기피할 것이라는 편견으로 교육 대상을 남학생만으로 한정하는 것은 성역할에 관한 고정관념에 불과하며, 일반학교에 비해 선택의 폭이 좁은 해양 관련 마이스터고의 특성상 교육기관 선택의 자유 및 여성의 직업선택의 기회가 제한되는 불이익이 적지 않다고 판단된다.
- [2] 해사고는 여학생의 입학을 위해서는 시설 개선, 외국인 선원 승선에 따른 관리, 해운업체의 여학생 취업기피 현상 등의 여러 문제점이 해소되어야 한다고 주장하나, 이는 해운단체와 국토해양부가 공동으로 협력하여 해결해야 할 문제이지 성 차별을 정당화하는 사유가 되어서는 안 될 것임. 또한, 단지 여성이 근무할 환경이 조성되지 않았다는 등의 이유로 여학생의 입학 자체를 배제하는 것은 합리적 이유 없이 성별을 이유로 교육시설 이용을 배제하는 것이다.

**【참조조문】**

「선박직원법」 제21조, 「국립학교 설치령」 제16조 및 제18조 내지 제19조, 「국립해양계학 교졸업자의 복무 및 학비상환규정」 제3조, 「승선근무예비역의 관리규정(병무청 훈령 제932호)」 제7조

## 3

## 2016. 12. 22. 결정 16진정3437 [군장학생 선발 시 여성 배제]

### ■ 결정사항 ■

피진정인에게 군장학생을 선발함에 있어 여성의 지원이 배제되지 않도록 군장학생 선발제도 개선을 권고

### ■ 결정요지 ■

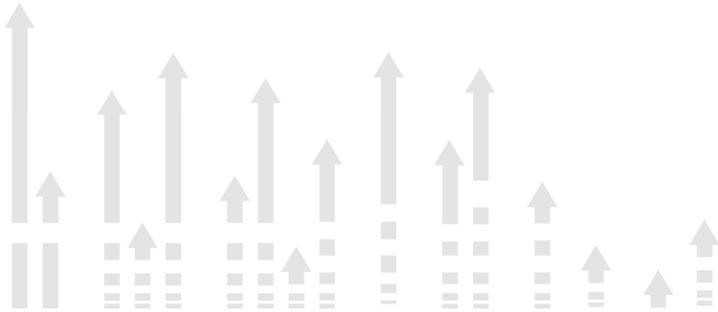
피진정인이 군장학생의 모집단계에서 해군과 공군은 선발대상을 남성으로 한정하고 있고, 육군의 경우 군장학생 선발대상에 성별의 구분을 명시하고 있지는 않으나 선발공고문의 첨부 서류에 '남성 신체등위 기준표'만을 등재하는 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호의 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 고용 등과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 하는 평등권 침해의 차별행위에 해당함

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제32조 제4항, 「국가인권위원회법」 제2조(정의), 「군인사법」 제7조(의무복무기간) 및 제62조(군 가산복무 지원금의 지급), 「군장학생규정」(대통령령) 제1조(목적), 제2조(정의), 제4조(군장학생의 선발), 제7조(장학금의 지급)



## 사회적 신분





1

2003. 9. 8. 결정 03진채13, 03진채15(병합)  
**[군복무자의 민간의료시설 이용 관련 국민건강보험법 개정 권고]**

- [1] 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험법에 의한 보험급여를 하지 아니하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 국민건강보험법을 개정할 것을 권고한 사례

■ 결정요지 ■

- [1] 헌법 제11조는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고, 제39조제2항은 “누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다”고 규정하고 있으므로 하사 등이 군복무 때문에 의료서비스 이용에서 불이익을 받아서는 아니되며 하사 등이 군복무 기간에 포함되는 휴가나 외출·외박기간 중에 접근하기 편리한 민간의료시설에서의 진료에 대해서 국민건강보험법에 의한 보험급여를 제외시키는 것은 평등권 침해로 인정된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험의 혜택을 받을 수 있도록 국민건강보험법을 개정할 것을 권고함.

## 2007. 3. 12. 결정 04진기320 [외국군소속부대 특수임무수행자 등 차별]

- [1] 「특수임무수행자 보상법」에서 특수임무수행자가 외국군 소속인 경우 그 보상 대상에서 제외하도록 하는 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (소극)
- [2] 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」에서 그 적용기간을 각 군 첩보부대의 창설일을 기준으로 함으로써 국방부 제4국을 보상대상에서 제외시킨 것이 평등권을 침해하는 차별에 해당하는지 여부 (적극)

### ■ 결정요지 ■

- [1] 법률에서 명시하고 있는 ‘군’ 혹은 ‘국민’은 국회에서 제정된 법률이 대한민국의 영토고권 아래에서 적용될 것을 예상하고 있는 것을 감안할 때에 특별한 사정이 없는 한 ‘한국군’ 혹은 ‘한국 국민’을 지칭하는 것으로 해석함이 일반적이다. 진정인이 소속되었던 KLO 부대는 외국군 소속 부대인바, 「특수임무수행자보상법」 제2조 제2호에서 정의된 ‘특수임무수행자’에서 외국군 소속부대 특수임무수행자를 그 보상대상에서 제외하고 있으므로 KLO 부대가 동 법률이 보상하고자 하는 특별한 희생을 한 특수임무수행자에 해당하는지의 여부는 별도의 입법사안으로 다루어야 할 것으로 판단된다.
- [2] 「특수임무수행자보상법」은 ‘군 첩보부대에 소속되어 특수임무를 하였거나 이와 관련한 교육훈련을 받은 자’로서 ‘국가를 위해서 특별한 희생이 요구되는 활동’을 한 경우를 동 법률의 보상대상으로 하면서 다만, 그 보상대상이 되는 특수임무수행 기간에 대하여 1948. 8. 15.부터 2002. 12. 31.의 범위 내에서 시행령이 정하도록 위임하고 있다. 위 법률은 특수임무와 관련하여 국가를 위하여 특별한 희생을 한 특수임무수행자와 그 유족에 대하여 필요한 보상을 함으로써 특수임무수행자와 그 유족의 생활안정을 도모하고 국민화합에 이바지 함을 그 목적으로 하여 제정된 것인 바, 이러한 법률의 입법취지에 비추어 보면, 위 법률은 그 하위 시행령에 대하여 실제로 위 기간 사이에 각 군에서 조직되어 특수임무수행자로서 활동한 자들을 보상대상에 포함시키라는 의미에서 위임한 것으로 해석되는 것이 마땅하며, 동 시행령이 이를 벗어나서 임의적으로 특정의 기간을 한정하여 실제로 특수임무수행자로서 활동한 자를 보상대상에서 배제할 수 있는 권한까지 위임받은 것으로 볼 수 없다.
- [3] 따라서, 시행령에서 적용기간을 육군, 공군, 해군 첩보부대 창설일만을 기준으로 하여 국방부 제4국을 보상대상에서 제외하도록 한 것은, 특수임무의 내용 등에 있어서의 본질적 차이가 아닌 단지 각 군별 첩보부대의 창설일 및 운영기간에 해당하는지의 여부에 따라 법률의 수혜를 배제하는 것이므로 이는 합리적 이유가 없는 것으로서 「헌법」 제11조에

규정된, '국방부 제4국' 소속 특수임무수행자들의 평등권을 침해한 행위라고 판단된다.

■ 참조조문 ■

「특수임무수행자 보상에 관한 법률」제1조, 제2조, 「특수임무수행자 보상에 관한 법률시행령」 제2조, 제3조

3

2014. 5. 22. 결정 13진정8588  
[전문하사에 대한 초과 근무수당 등의 지급배제]

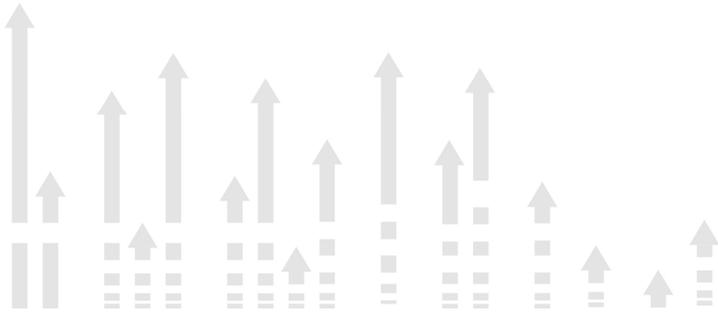
■ 결정사항 ■

피진정인에게, 전문하사에 대하여 초과근무수당 및 연가보상비를 지급하도록 「군인 등의 장려수당 및 유급지원병 보수지급훈령」을 개정할 것을 권고

■ 결정요지 ■

- [1] 전문하사나 단기복무하사는 같은 하사계급이고 신분이나 권리의무에 관한 사항에 있어 「군인사법」등 동일한 법령을 적용받는 점, 일선 군부대에서의 복무나 근무형태 등도 동일한 점에 비추어, 서로 다른 보수체계 안에서 불합리하게 배제되고 있는 수당이 있는지 여부를 고려하여야 함.
- [2] 각종 수당 중에서도 시간외 근무에 대한 보상으로 지급되는 초과근무수당과 연가 미사용에 따른 연가보상비는 개인에 따라 다를 수밖에 없고 이 수당은 직접 근로에 종사한 대가이거나 실비변상으로서 지급받는 성격의 수당인 점 등을 고려하여 합리적인 이유가 없는 차별 행위에 해당하는 것으로 판단

## 용모 등 신체조건





## 1

## 2006. 7. 18. 결정 06직차6 [성별 및 신체조건을 이유로 한 신입생 모집 시 차별]

- [1] 국군간호사관학교가 간호사관생도 모집요강에서 신입생의 자격을 여성으로 제한하는 것이 차별인지 여부(적극)
- [2] 국군간호사관학교가 간호사관생도 모집요강에서 신입생의 키 및 몸무게를 각각 “157cm에서 183cm, 45kg에서 72kg”로 제한하고 내반슬을 가진 자를 불합격자로 정한 것이 차별인지 여부(적극)

### ■ 결정요지 ■

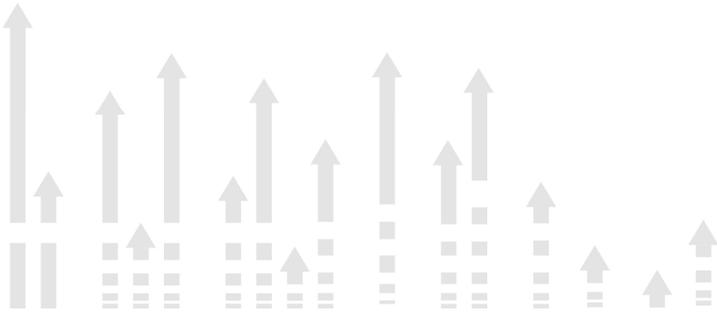
- [1] 남성이 간호장교의 업무를 수행하는 것이 불가능하다고 할 수 없고, 모집 자격을 특정 성으로 제한하지 않는 육군본부 간호장교 모집계획을 보더라도 간호장교 직무의 수행이 특정 성에 한정될 필요가 없으며, 개정된 「국군간호사관학교설치법」에서도 여성으로 입학 자격을 제한하지 아니한 점으로 볼 때, 국군간호사관학교 신입생의 자격을 “여성”으로 제한하는 것의 합리적 이유가 인정되지 않음.
- [2] 국군간호사관학교 신입생의 키 및 몸무게 요건인 “157cm에서 183cm, 45kg에서 72kg”은 유사 직무를 수행하는 육군본부 간호장교의 신체요건인 “여자 신장 155cm이상 184cm미만”, “체중은 신장에 따른 체질량 지수로 판정”이라는 요건보다도 더 엄격하여 그 합리적 이유가 인정되기 어렵고, 전문가들의 의견에 의하면 심하지 않은 내반슬을 가진 자들은 간호장교의 업무를 충분히 수행할 수 있음에도 국군간호사관학교는 내반슬 자체를 불합격 기준으로 정하였으며, 이는 육군본부 간호장교에 대한 관련 기준보다도 더 엄격한 기준인바, 그 합리적 이유가 인정되지 아니함.
- 따라서 국군간호사관학교가 간호사관생도 모집요강에서 신입생의 자격을 여성으로 제한하고 신입생의 키 및 몸무게를 각각 “157cm에서 183cm, 45kg에서 72kg”로 제한하며 내반슬을 가진 자를 불합격자로 정한 것은 합리적 이유가 없는 차별로 판단되므로, 국군간호사관학교장에게 관련 학칙을 개정할 것을 권고함.

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조, 「남녀고용평등법」 제2조, 「국군간호사관학교설치법」



## 형의 효력이 실효된 전과





## 1

## 2006. 7. 18. 결정 04진차300 [학력 및 전과를 이유로 한 채용 시 차별]

군무원 채용 면접시험에서 직무와 관련 없는 전과에 대해 질문한 것은 그 자체로서 차별행위에 해당하므로, 해당 면접 관행을 개선할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

면접위원들이 사전에 진정인의 전과사실을 인지할 수 있었던 정황이 인정되고 면접 시 이루어졌던 질문에 대한 진정인의 진술이 매우 구체적이고 일관된 점으로 미루어볼 때 면접에서 진정인이 교도소 수감 여부, 죄명, 전과자의 군무원시험 응시자격 여부 등 전과에 관한 질문을 받았다는 것은 사실로 인정됨. 그런데 「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조에 의하면 이 사건 진정인의 형은 실효되었으므로 법률에 의해 그 경력조치가 엄격히 제한되는 것이고, 전과자의 군무원 임용을 제한하는 「군사보안적부심사규정」에 의거한 군사보안적부심사의 타당성은 별론으로 하더라도 이 사건 면접시험은 군사보안적부심사와는 별도로 이루어지는 절차로서 응시자의 직무수행능력을 판단하기 위한 것이라는 점에 비추어볼 때, 면접시험에서 진정인이 지원 하였던 용접 업무와 관련이 없는 전과사실에 대해 질문을 하였던 것은 합리적이지 않고 그 자체로서 진정인을 차별한 것으로 판단됨. 한편 면접 시 이루어진 진정인의 전과사실에 대한 질문이 진정인의 불합격에 영향을 미쳤는지 확인하기 어렵고 진정인이 면접시험에 합격하였어도 보안적부심사를 통과하지 못하였을 것으로 예상되는데, 면접시험에서의 차별적 질문이 진정인에 대한 불합격조치를 가져왔다고 보기는 어렵다 할 수 있음.

전과사실 외에 자신의 중졸학력이 군무원 임용에서 탈락한 이유였다는 진정인의 주장에 대해, 면접관들은 진정인의 최종학력을 인지한 상태에서 면접을 진행하였으므로 진정인의 학력에 대한 평가가 면접결과에 반영되었을 가능성이 존재하나 그 인과관계에 대한 증거가 부족하고, 면접시험에서 대졸 등 고학력자가 특별히 우대된 정황이 없는바, 그를 인정하기 어려움.

### ■ 참조조문 ■

「헌법」 제11조, 「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조, 「군무원인사법시행규칙」 제21조 제1항 및 제2항

2

2012. 10. 31. 결정 12진정7204  
**[불기소처분 경력을 이유로 한 군무원 채용 불허]**

■ 결정사항 ■

공군참모총장에게, 향후 군무원 채용 시 「형의 실효 등에 관한 법률」상 실효된 전과 또는 보존기간이 도과한 수사경력 등을 이유로 임용을 거부하는 일이 없도록 재발방지대책을 마련 할 것과 「군무원인사법 시행규칙」제11조에 따라 진정인에 대한 임용적부를 재심사할 것을 권고

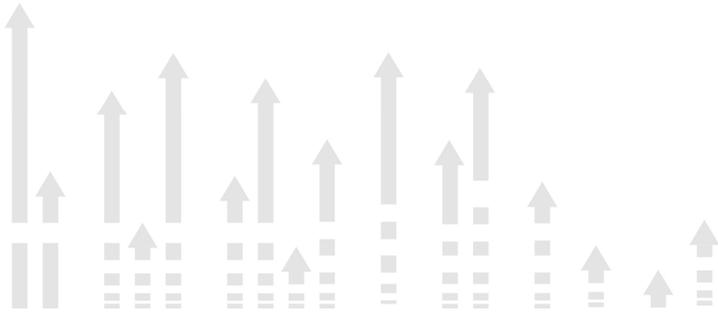
■ 결정요지 ■

피진정인이 「형의 실효 등에 관한 법률」상 이미 보존기간이 수년이 도과한 수사경력(불기소 처분 경력)을 유일한 사유로 들어 진정인의 임용을 거부한 것은 그 합리성을 인정하기 어려울 뿐 아니라 전과자의 정상적인 사회복귀를 보장하려는 「형의 실효 등에 관한 법률」의 입법취지 에도 위배되므로 이는 「국가인권위원회법」에서 정하고 있는 합리적 이유 없는 고용상 차별행 위에 해당한다고 판단

■ 참조조문 ■

「국가인권위원회법」제2조 제3호, 「형의 실효 등에 관한 법률」제8조의2 제2항

## 성적 지향





## 1

## 2006. 6. 26. 결정 06진차87 [군대내 동성애자 사병에 대한 인권침해 및 차별]

- [1] 동성애자 사병인 진정인의 성적 지향 등의 개인 정보가 군부대 내에 유출되어 그의 사생활의 자유가 침해되었는지 여부(적극)
- [2] 전역심사 과정에서 증빙자료로서 진정인에게 동성애자와 키스하는 사진 등을 요구한 것이 그의 인격권과 사생활의 자유를 침해한 것인지 여부(적극)
- [3] 진정인에게 정신과 치료 및 HIV검사 등을 받을 것을 요구한 것이 그의 평등권을 침해한 것인지 여부(적극)
- [4] 진정인이 부대원들에 의해 성희롱을 당하였는지 여부(적극)
- [5] 「군형법」, 「군인사법시행규칙」, 「징병신체검사 등 검사규칙」 등의 관련 법규정들이 성적 소수자를 차별하는지 여부

### ■ 결정요지 ■

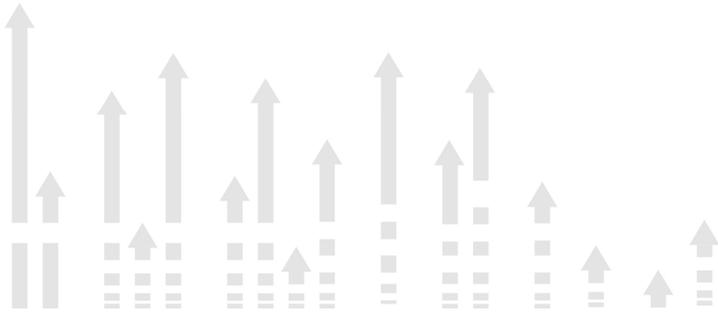
- [1] 「병 생활지도기록부 작성 및 활용체계 개선(육방침 '04-46호)」에 의하면 병사의 개인정보 관리는 각급 지휘관의 책임 하에 엄격히 이루어져야 함에도 불구하고 진정인의 성적 지향에 관한 정보가 이를 다룰 권한이 있는 자들 외에 광범위하게 유출되어 진정인의 사생활의 자유가 침해되었음.
- [2] 피진정인 정○○은, 진정인의 아버지와 애인을 통해 진정인이 동성애자임을 확인하였음에도 불구하고, 전역심사를 위한 확증자료로 키스사진 등을 제출하게 하였고 이를 심사자료로 사용하였던바, 이는 개인의 인격권 및 사생활 침해에 해당함.
- [3] 피해자가 단지 동성애자라는 이유만으로 정신과 진료와 HIV검사 및 매독검사를 받게 한 것은 동성애자는 일종의 정신적 질환자에 해당되는 것이라는 사회의 편견에 근거한 차별적 행위로 판단됨.
- [4] 성희롱을 당하였다는 진정인의 구체적이고 일관된 진술로 미루어볼 때 성희롱이 있었을 개연성을 부인하기 어렵다고 판단됨.
- [5] 「군형법」 제92조는 국가인권위원회 조사대상에 해당하지 아니하고, 「군인사법시행규칙」 제56조 제2항 제4호는 국가인권위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하며, 「징병신체검사 등 검사규칙」 제11조 [별표2] 102번에 대하여는 국가인권위원회가 기각한 진정과 동일한 사실에 관하여 다시 진정한 경우이므로, 이를 각하함.  
이상에 따라 육군참모총장에게, 피진정인 김○○ 등에 대해 주의조치 및 인권교육을 받게 할 것을, 피진정인 김○○ 등에 대해서는 인권교육을 받게 할 것을 권고하고, 국방부장관에게, 군대 내 성희롱 예방교육을 실시할 것과, 동성애자 사병에 대한 인권보호 지침을 수립

하고 현재 시행 중인 「병영내동성애자관리지침」을 개정할 것을 권고함.

■ 참조조문 ■

「헌법」 제17조, 「병 생활지도기록부 작성 및 활용체계 개선(육방침 '04-46호)」

학력





## 1

## 2010. 7. 29. 결정 10진정2424 [육군3사관학교 예비장교후보생 모집시 전문대학 출신자 배제]

육군3사관학교 예비 장교후보생 선발시 전문대학 재학생들이 배제되지 않도록 「군 인사법 시행령」 제8조의 2를 개정할 것을 권고한 사례

### ■ 결정요지 ■

- [1] 대학 재학생들이 병 또는 장교 중에서 자신이 원하는 복무형태를 미리 결정할 수 있게 하여 복무형태에 대한 예측가능성을 높이고 우수한 장교 자원을 조기에 확보하기 위해 피진정인이 예비 장교후보생 제도를 도입한 것은 충분한 이유가 있으나 복무형태에 대한 예측 가능성을 높일 필요성은 전문대학 재학생에게도 동일할 것이고 우수한 장교 자원의 조기 확보는 지원 대상자의 요건을 좁히는 것보다 넓힘으로써 보다 효과적으로 달성될 수 있을 것이다.
- [2] 「육군3사관학교설치법」 제3조(입학자격) 제3호 및 「군 인사법 시행령」 제8조는 육군3사관학교 입학자격 및 생도의 학력 요건을 전문대학 졸업 학력 이상으로 정하고 있음에도 정시모집과 사전선발의 학력요건을 굳이 달리 정하거나 예비 장교후보생 모집시 특별히 4년제 대학을 우대하거나 전문대학을 배제할 이유가 없다. 사전선발제도 시행으로 정시모집 인원은 최종 선발인원의 약 50% 정도가 줄어들어 전문대학 학생들이 육군3사관학교 생도로 선발될 가능성이 종전에 비해 대폭 감소할 것임은 충분히 예상할 수 있다.
- [3] 따라서 피진정인이 「군 인사법 시행령」 제8조의 2 제1항 및 제2항에서 예비 장교후보생의 선발 요건을 4년제 대학에 재학하고 있는 학생으로 정함으로써 전문대학 재학생들을 예비 장교 후보생 선발대상에서 배제한 것은 학력을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별로 판단된다.

### ■ 참조조문 ■

「육군3사관학교 설치법」 제1조, 제2조, 제3조, 「군 인사법 시행령」 제8조, 제8조의2

2

2013. 7. 8. 결정 12진정1923  
**[공군 학군사관후보생 과정 모집 시 학교별 학과 제한]**

■ 결정사항 ■

공군참모총장에게, 공군 학군사관후보생 과정 모집 시 소속 학과에 따른 차별이 발생하지 않도록 관련 제도를 개선할 것을 권고

■ 결정요지 ■

대학 및 학과에 따라 현실적 학력 차이가 존재한다고 하더라도 집단의 입학 당시 학습능력을 나타내는 지표를 가지고 모집대상 포함 여부를 판단하는 것은 대학 입학 이후 개인적 성취에는 차이가 큰 점에서 합리성을 인정하기 어려우며, 우수인재의 확보는 ROTC 선발시험 성적의 반영을 통하여서도 가능한 점 등을 고려할 때, 피진정인이 신입생의 성적을 기준으로 공군 ROTC 운영 대학 중 △△대학교만 비항공운항학부 재학생을 공군 ROTC 모집대상에서 배제한 것은 차별행위에 해당한다고 판단

■ 참조조문 ■

「병역법」 제57조

3

2013. 8. 14. 결정 12진정4562  
[공군사관학교의 사관생도 학년에 따른 이성교제 금지]

■ 결정사항 ■

공군사관학교장에게, 1학년 사관생도에게 생도 상호 간 이성교제를 제한하는 '사관생도 생활규율'의 개선을 권고

■ 결정요지 ■

사관생도의 교육 목적상 엄격한 규율 및 교육훈련의 필요성은 충분히 인정된다고 하더라도 개인의 사적인 영역에 대해서까지 일률적으로 통제하는 방식은 이를 정당화할 합리적인 이유가 인정되기 어려우며 개인의 기본권을 제한함에 있어 과잉금지의 원칙을 위반하고 위임입법의 한계도 벗어났다고 할 것이므로, 1학년 생도에 대해서만 이성교제를 제한하는 행위는 「헌법」 제10조로부터 도출되는 자기결정권 및 일반적 행동자유권을 침해하는 동시에 차별행위에 해당한다고 판단

■ 참조결정 ■

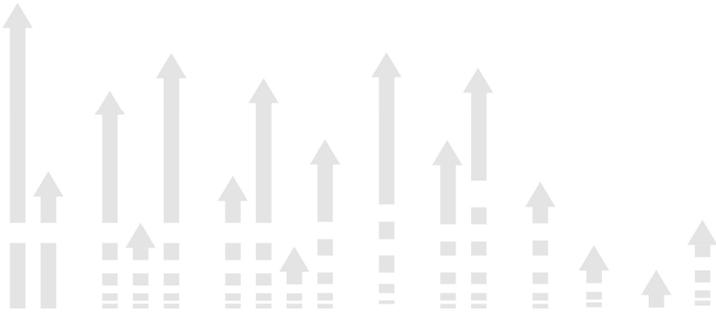
07진인190(부당한 강제퇴교 형식에 의한 인권침해, 2008. 5. 8.)

■ 참조조문 ■

「헌법」 제10조, 제11조제1항, 제17조, 제37조제1항·제2항, 「사관학교설치법 시행령」 제4조



병력





1

2012. 3. 21. 결정 11진정3045  
**[병력을 이유로 한 ROTC 신체검사 불합격 판정]**

■ 결정사항 ■

피진정인에게 ROTC 선발시 지원자의 현재 건강상태나 예후 등을 고려하지 않고 단지 수술 병력만을 이유로 불합격 처리하지 않도록 「육군규정 000 건강관리규정」을 개정할 것을 권고

■ 결정요지 ■

[1] ROTC 선발 신체검사 시 지원자의 과거 수술 전력을 참고하여 합격 여부를 판단할 수는 있으나, 담낭절제후 증후군은 발생 가능성이 매우 낮을 뿐 아니라 담낭 유무가 소화 작용에 반드시 장애를 발생시키는 것은 아니며 군사훈련 등 육체적 활동이 많은 직무수행과도 상관관계가 없음이 전문의 소견으로 확인됨.

[2] 따라서 담낭절제수술을 받은 경우 담낭절제후 증후군의 발생 가능성과 향후 장교 임무수행에 신체적 문제를 일으킬 소지가 있다는 이유만으로 현재 건강상태나 예후 등을 고려하지 않은 채 이미 완치되어 일반인과 동일한 일상생활을 하고 있는 진정인을 ROTC 선발에서 불합격시킨 것은 합리적 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단

■ 참조조문 ■

「육군규정 000」 제62조 및 제65조



## 국가인권위원회 군인권 결정례집 제3집(2022)

발 행 일 2022년 12월  
발 행 인 송 두 환  
발 행 처 국가인권위원회  
주 소 (04551) 서울시 중구 삼일대로 340  
나라키움 저동빌딩  
<http://www.humanrights.go.kr>  
전 화 02-2125-9700  
편 집 군인권보호국  
인 쇄 처 리드릭(02-2269-1919)  
I S B N 978-89-6114-924-2 94390  
978-89-6114-593-0 94390(세트)

