6월 7일(수) 오전 10시 30분

사회복무제도 개선을 위한 국회토론회

장소
국회의원회관 제6간담회실

주최
사회복무요원 노동조합, 직장갑질119,
공익인권법재단 공감, 국회의원 배진교,
청년정의당

후원
사무금융우분투재단, 전태일재단

1부

사회 : **김대현**(배진교 의원실 비서관)

발제 1 : 『**사회복무요원의 노동실태**(괴롭힘과 복무환경을 중심으로)』
- **김기홍** 노무사(돌꽃노동법률사무소, 직장갑질119)

발제 2 : 『**사회복무제도의 제도적 개선 방안**』
- **하은성** 노무사(사회복무요원 노동조합 사무처장)

증언 : **사회복무요원 당사자 증언**

2부

좌장 : **이병훈**(중앙대 사회학과 교수, 공공상생연대기금 이사장)

토론 :
김설(청년유니온 위원장) / 박찬준(민변 노동위원회, 법무법인 시민 변호사)

자료집 순서

토론회 순서 … 04쪽
보도자료 … 05쪽
여는말 … 10쪽
발제 Ⅰ : 사회복무요원의 노동실태(괴롭힘과 복무환경을 중심으로) … 12쪽
발제 Ⅱ : 사회복무제도의 제도적 개선 방안 … 20쪽
당사자 증언 Ⅰ : 이진훈(지도관갑질 피해당사자) … 32쪽
당사자 증언 Ⅱ : 이시헌(당근마켓 배송 등 사적업무갑질 피해당사자) … 37쪽
당사자 증언 Ⅲ : 김진환(서류조작 등 부당업무지시 갑질 피해당사자) … 43쪽
자료 : 긴급제보센터 시즌2 사례 모음 … 46쪽
토론 … 50쪽
부록 : 사회복무요원 복무환경 실태조사 설문지 … 57쪽

사회복무제도 개선을 위한 국회토론회

일시	2023년 6월 7일(수) 10시 30분
장소	국회의원회관 제6간담회실
주최	사회복무요원 노동조합, 직장갑질119, 공익인권법재단 공감, 국회의원 배진교, 청년정의당
후원	사무금융우분투재단, 전태일재단

토론회 순서

*사회 : 김대현(배진교 의원실 비서관)

축사/ 인사말	○ 배진교(정의당 원내대표) ○ 나지현(사무금융우분투재단 사무처장)
발제 Ⅰ	○ 사회복무요원의 노동실태(괴롭힘과 복무환경을 중심으로) : 김기홍(돌꽃노동법률사무소, 직장갑질119 노무사)
발제 Ⅱ	○ 사회복무제도의 제도적 개선 방안 : 하은성(사회복무요원 노동조합 사무처장)
당사자 증언	○ 지도관 갑질 후 국가인권위 공문에도 답변피하는 00지방병무청 : 이진훈(지도관갑질 피해당사자) ○ 갑질 인정되어도 그대로 사회복무요원 총괄 담당하는 서울00법원 A공무원 : 이시헌(당근마켓 배송 등 사적업무갑질 피해당사자) ○ 서류조작 및 차량운전 강요 등 부당업무 갑질 : 김진환(서류조작 등 부당업무지시 갑질 피해당사자)
토론	□ 좌장 : 이병훈(중앙대 사회학과 교수, 공공상생연대기금 이사장) ○ 김설(청년유니온 위원장) ○ 박찬준(민변 노동위원회, 법무법인 시민 변호사)

보도자료

사회복무요원 노동조합
직장갑질 119

공감 공익인권법재단

경기도 구리시 갈매중앙로131 | 010-8744-1031 | socialserviceworker.office@gmail.com

공인인증서 공유, 동호회방 이사, 당근마켓 배송, 횡령 가담 강요…
'3·1독립운동 때도 독립선언에 참여한 33인 대표들이 잡혀갔다'며 폭언
부당함에 대응하자 "복무기간을 연장시키겠다" 경고장 주겠다며 협박
감사 결과 이 모든 사실이 인정되었지만, 가해자는 사회복무요원 총괄직 유지…

사회복무요원 5명 중 1명(21.4%), 연장 복무 빌미로 직원에게 협박당해
10명 중 4명(41.9%) 괴롭힘 신고 후 2차 가해 노출, 직장인 평균(33.3%)보다 높아
관련기관(병무청 등) 통해 문제가 해결된 사회복무요원은 6.5%에 불과
사회복무요원 4명 중 3명(74.3%)은 고충을 겪어도 병무청 의지하지 않아…

'노동조합이 필요하다' 응답자 350명 중 317명(90.6%) 염원에 힘입어
사회복무노조 설립신고반려처분 취소소송 제기 1년, 공개재판이 열리는 날
'사회복무제도 개선을 위한' 토론회가 국회에서 사상 최초로 열린다!

0. 2023년 6월 7일은 노동조합설립신고반려처분 취소소송을 제기한 지 1년이 되는 날이자, 처음으로 공개재판이 열리는 날이며, '사회복무제도 개선'을 주제로 최초로 국회토론회가 개최되는 날입니다. 이 기념비적인 날에 사회복무노조는 지난 5월 31일 '사회복무요원 복무환경 실태조사 발표회'의 성과를 바탕으로, 국회로 진출하여 사회복무제도 개선을 위한 목소리를 냅니다.

1. 2023년 5월 1일, 사회복무요원 노동조합은 공익인권법재단 공감, 직장갑질119와 함께 4주간 복무 중 괴롭힘 경험과 복무환경에 대한 전국적인 실태조사를 실시하였습니다. 사무금융우분투재단과 전태일재단의 후원으로 진행된 이 실태조사는, 사회복무요원 10명 중 6명(64%)이 괴롭힘에 노출되어있다는 충격적인 실태를 드러냈습니다. 그러나 이러한 실태조사 결과에도 불구하고, 병무청은 사회복무제도 개선을 위한 국회토론회에 여전히 불참한다는 입장을 유지하였습니다.

2. 국방위원회 배진교 의원과 공동으로 국회토론회를 개최하는 사회복무요원 노동조합은 실태조사 결과와 함께, 괴롭힘이 인정되어도 제도적 공백으로 가해자 분리조치조차 제대로 시행되지 않는 사례를 당사자의 목소리로 증언합니다. 나아가 이번 실태조사의 결과에 붙여 사회복무요원의 삶을 바꾸어낼 수 있는 개선안을 입법과제로 제시합니다.

3. [갑질 인정되어도 직위 유지] 조사결과 괴롭힘이 인정되고, 가해자가 징계를 받아도 문제는 끝나지 않습니다. 가해자인 A씨는 자신의 공인인증서를 양도하며 업무를 떠넘기고, 4~5시간 동안 직원 동호회 방 청소를 지시하며, '당근마켓' 물품을 소포로 보내라고 시키면서 법원 예산으로 결제하도록 명령하는 등 갑질이라는 표현으로 다 담아내기도 어려운 부당업무지시를 하였습니다. 부당함에 대응하자 '복무기간을 연장시키겠다'며 협박하고, 3.1 독립운동 운운하며 협박을 일삼았습니다. 그러나 감사부서에서 이러한 사실이 모두 인정되었음에도 해당 공무원은 가장 낮은 처벌만을 받았고, 여전히 복무기관의 사회복무요원을 총괄 관리하고 있습니다(현장증언2).

4. [외면받는 병무청] 복무기관 재지정을 요구한 사회복무요원에게 자해사진을 보여준, '복무지도관 갑질'로 문제가 된 00지방병무청의 복무지도관 역시 여전히 문제가 해결되지 않았습니다. 국가인권위원회가 조사를 위해 공문으로 자료제출을 요구하였음에도, 경인지방병무청은 무응답으로 일관하고 있습니다(현장발언1). 이런 '제 식구 감싸기' 식의 대응으로는 사회복무요원의 신뢰를 얻을 수 없습니다. 실제로 고충을 겪은 사회복무요원 중 관련기관(병무청 등)을 통해 문제가 해결된 사회복무요원은 6.5%에 불과하고, 사회복무요원 4명 중 3명(74.3%)은 고충을 겪어도 병무청에 도움을 요청하지 않는다고 응답하였습니다.

복무 중 겪는 고충으로 관련기관에 도움을 요청하였는지		**빈 도 (명)**	**비 율 (%)**
도움 요청 여부	요청하였다	63	25.7
	요청하지 않았다	182	74.3
	'고충을 겪었다' 응답자	245	100.0
도움 요청 후 상황이 나아졌는지	문제가 해결되었다	2	3.2
	문제가 어느정도 개선되었다	14	22.2
	문제가 해결되지 않았다	47	74.6
	'도움을 요청했다' 응답자	63	100.0

5. [복무기관 감독능력 부재] 이처럼 상당수의 사회복무요원이 병무청을 신뢰하지 않는 것은 병무청이 보여준 감독능력 부재 때문입니다. 사회복무요원의 고충처리의무가 있는 복무지도관은 1인당 평균 561명의 요원을 담당하고, 125개의 복무기관을 관리합니다(2022년 국정감사 자료). 이렇게 업무 과부화 상황에서 복무기관에 대한 관리와 감독, 고충처리가 제대로 될 리가 없습니다. '사회복무요원 관리규정'에 따라 준수 의무가 있는 '임무표 교부, 분기별 면담, 분기별 간담회'가 지켜지고 있느냐는 질문에 각각 14.6%, 25.4%, 25.7%만이 규정을 준수하고 있다고 응답하였습니다.

구분	(임무표 교부 의무) 잘 알고 있었고 확인했다	(면담 기록) 분기마다 입력·관리한다	(간담회 실시) 분기마다 실시한다
응답(명)	51	89	90
비율(%)	14.6	25.4	25.7
전체 응답	350	350	350
법령	사회복무요원 관리규정 15조 4항	사회복무요원 관리규정 43조 1항	사회복무요원 관리규정 43조 1항

6. [형식적 복무기관 실태조사] 복무기관에서 부당하게 고충을 겪는 사회복무요원이 있으면 병무청은 이를 조사하고, 복무기관 재지정을 통해 가해자와 피해자를 분리한 뒤, 해당 복무기관에 대한 실태조사를 통해 적극적으로 조치를 취해야 할 의무가 있습니다. 그러나 현실은 사회복무요원의 급여 증가와 국비지원 중단, 복무지도관 수 부족 문제가 맞물려 문제해결보다 복무기관의 편의를 우선하는 실태조사가 행해지고 있습니다.

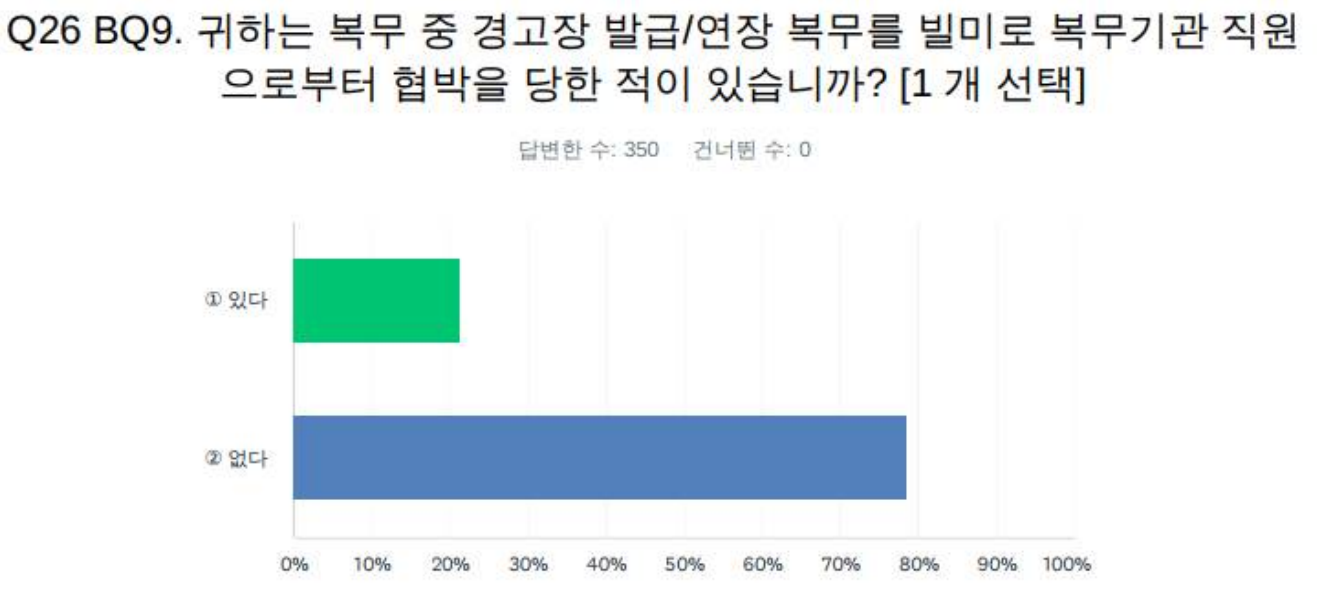
❑ 복무기관 실태조사 및 조치 내역

2023. 3. 31. 현재

구분	실태조사			조치결과				
	계획	실적	%	계	고발	경고	주의	시정
누계	1,322	118	8.9		-	3		

▲ 서울지방병무청 2023년 1분기 실태조사 결과(출처 : 서울지방병무청 홈페이지)

7. [복무기관 통제권 상실] 이렇게 복무기관이 병무청의 눈치를 보는 것이 아닌, 병무청이 복무기관의 눈치를 보니 안하무인 태도는 더욱 심해집니다. 복무기관장은 겸직허가, 경고장 발급, 병무청 고발을 통한 연장복무 처분 등 사회복무요원에 대한 인사관리 권한을 가지면서 사회복무요원에 대한 관계에서 절대적 우위에 서 있습니다. 실제로 복무 중 경고장 발급 또는 연장 복무를 빌미로 복무기관 직원으로부터 협박을 당한 적이 있느냐는 질문에 5명 중 1명(21.4%)가 '있다'라고 응답하였습니다.



보기	응답	
① 있다	21.43%	75
② 없다	78.57%	275
총계		350

8. [복무기관의 권한 남용] 사회복무요원이 복무기관장의 눈치를 볼 수밖에 없는 또 다른 이유는 복무기관 재지정 신청에 대한 실질적 승인 권한을 가지기 때문입니다. 2022년 국방위 국정감사 자료에 따르면 집계된 복무기관 재지정 인정률은 91%에 달합니다. 그러나 복무기관 재지정 신청 처리 과정 및 결과에 대한 설문에는 오직 29.4%만 재지정 되었다고 응답하였습니다. 이렇게 집계된 재지정 인정률과 60%가 넘는 괴리가 발생하는 것은, 복무기관장 선에서 병역법 시행령을 자의적으로 해석하여 복무기관 재지정원서를 병무청에 송부하지 않고 있는 것으로 추정됩니다.

구분	재지정 신청 수	허가(인정)	인정률
병무청 통계 (2022년 국정감사)	610	558	91.5
사회복무노조 실태조사	85	25	29.4

제65조의2(복무기관 등의 재지정) ① 사회복무요원이 법 제32조제1항제3호 또는 제6호에 해당하는 경우에는 복무기관 등 재지정원서(전자문서로 된 원서를 포함한다)에 국방부령으로 정하는 서류를 첨부하여 복무기관의 장에게 제출할 수 있다. <개정 2013. 12. 4.>
② 제1항에 따라 **복무기관 등 재지정원서를 제출받은 복무기관의 장은 법 제32조제1항제3호 또는 제6호에 해당하는지를 확인**한 후 그 **복무기관 등 재지정원서를 지체 없이 지방병무청장에게 송부**하여야 한다.

9. 노동청은 노동조합설립신고반려처분 취소소송에서 “사회복무요원에 대한 노동3권의 보장 필요성을 인정하기 어렵”다고 주장하고, 병무청은 “소송 중이라 국회토론회 참석이 어렵다”며 제도 개선을 위한 최소한의 대화조차 거부하였습니다. 사회복무요원에 대한 국가의 보호가 부재한 현실에서, 사회복무요원 노동조합의 활동은 상당한 지지를 받고 있습니다. 사회복무요원 노동조합이 ‘권리보호매뉴얼’을 발간하면 활용 의향이 있느냐는 질문에 88.3%(309명)이 ‘있다’고 응답하였으며, 사회복무요원 노동조합의 필요성에 대한 질문에 10명 중 9명(90.6%)이 필요하다고 응답하였습니다.

10. 사회복무요원에게 가장 필요한 제도 개선은 역시 ‘복무 중 괴롭힘 금지법’ 적용(96%)이었습니다. ‘복무 중 괴롭힘 금지법 신설’외에 가장 필요하다고 생각되는 제도 개선이 무엇인지에 대한 질문에는 최저임금 적용 등 급여 인상(65.4%), 복무기관 재지정 기준 완화 등 복무기관 선택권 강화(44.3%), 질병 치료를 위한 병가 추가 부여(33.4%), 겸직 신고제로 전환(32.3%) 순이었고, 현재 시행 중인 ‘사회복무요원 우대 제도 확대’라는 응답은 13.1%에 그쳤습니다. 이는 단순히 TOEIC 특별시험이나 관광지 할인보다, 인간다운 삶을 위한 제도를 갖추는 것이 시급하다는 것을 단적으로 보여줍니다.

사회복무요원 관련 제도에 대한 인식		**빈 도 (명)**	**비 율 (%)**
‘복무 중 괴롭힘 금지법’ 외 가장 필요한 제도 개선	복무기관 선택권 강화	155	44.3
	겸직 신고제 전환	113	32.3
	질병치료를 위한 병가 추가 부여	117	33.4
	최저임금 적용 등 급여인상	229	65.4
	사회복무요원 우대 제도 확대	46	13.1
	복수 응답	660	-

11. 이렇게 생생한 사회복무요원들의 목소리가 존재함에도, 병무청은 이를 외면하고 있습니다. 사회복무제도 시행 30년을 앞둔 지금, '병역의무 이행'이 '사회에서 벌을 받는 것'으로 변질된 제도를 근본적으로 개선하기 위한 350명의 목소리가 6월 7일 국회에서 최초로 울려퍼질 예정입니다. 이 기념비적 시공간에 언론노동자를 비롯한 각계각층의 많은 관심과 참여를 소망합니다. 감사합니다.

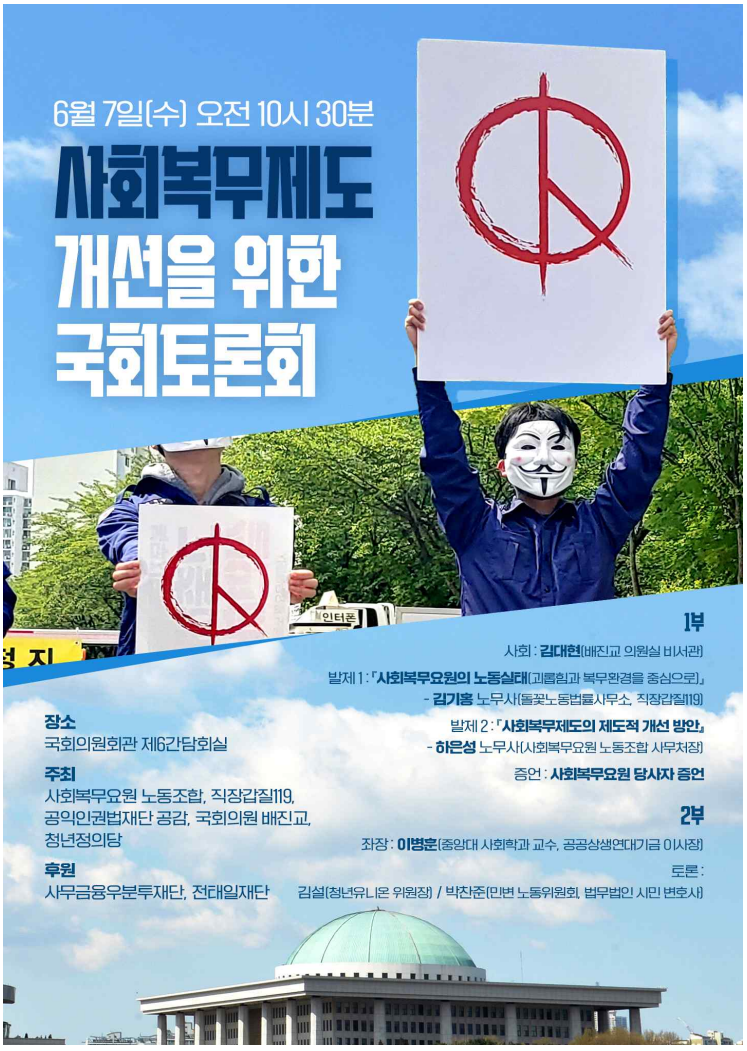
조사대상	○ 전국 현 사회복무요원(93.4%) 및 사회복무 소집해제자(6.6%)
표본크기	○ 350명
응답률	○ 참여자 521명, 최종 응답자 350명, 응답률 67.2%
조사방법	○ 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 조사
조사기간	○ 2023년 5월 1일 ~ 5월 28일

☏ 취재안내
하은성(사회복무요원 노동조합 사무처장, 노무사) : 010-8744-1031

[첨부자료]

1. 국회토론회 식순
2. 현장증언 발언문① : 지도관 갑질 후 국가인권위 공문에도 답변피하는 00지방병무청 (이진훈)
3. 현장증언 발언문② : 갑질 인정되어도 그대로 사회복무요원 총괄 담당하는 서울00법원 A공무원(이시헌)

※ 별첨자료 : 사회복무제도 개선을 위한 국회토론회 자료집



여는말

배진교
(정의당 원내대표)

정의당 국회의원 배진교입니다. 사회복무제도 개선을 위한 토론의 장을 국회에서 열게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

오늘의 국회토론회는 지난 5월 31일 '사회복무요원 복무환경 실태조사 발표회'가 열린 지 일주일 만입니다. 더 나은 사회복무제도를 위해 갈 길이 머니 서두르라 재촉하는 목소리라고 생각합니다. 사회복무제도를 정의롭게 만들기 위해 애쓰고 있는 사회복무요원 노동조합을 비롯한 단체들의 노력에 감사드리며, 사회복무요원의 처우개선과 사회복무제도의 사각지대 해소를 위해 노력하겠습니다.

병역의무는 수행하지만 군인은 아니고, 민간인 신분으로서 공익을 위한 노동력을 제공하지만 노동자는 아닌 사회복무요원의 모순적 지위는 한국 정치가 아직까지 풀지 못한 숙제입니다. 분단국가라는 현실 속에서 병역의무의 신성성과 당위성이 강조되는 만큼 사회복무요원의 사회적 지위와 권리 또한 보장되어야 합니다. 이것이야말로 지금 이 순간에도 사회 곳곳에서 헌신하고 계시는 사회복무요원들에게 한국 정치가 드릴 수 있는 보답일 것입니다.

오늘 사회복무요원의 노동실태와 제도적 개선 방안을 당사자 증언과 함께 살펴봅니다. 발제와 토론으로 함께해 주신 모든 분들께 감사드리며, 오늘의 자리를 함께 만들어주신 사회복무요원 노동조합과 직장갑질119, 공익인권법재단 공감, 청년정의당에 감사합니다. 오늘의 자리를 통해 더 나은 사회복무제도를 만들어나가는 데 도움이 되기를 희망하며, 저도 국회에서 힘을 보태겠습니다.

감사합니다.

여는말

사회복무제도 개선을 위해 사회와 국회가 나서야 합니다.

나지현
(사무금융우분투재단 사무처장)

안녕하십니까, 불평등·양극화해소를 위해 사무금융 노사가 함께 만든 사무금융우분투재단 사무처장 나지현입니다. 노동시장의 차별과 불안정노동의 문제에 사업을 좀 더 집중하고 활동하고 있습니다.

처음 사회복무요원 노동조합이 우분투재단의 문을 두드렸을 때 '노동문제인가' 하고 갸우뚱했던 기억이 납니다. 군인의 문제라는 생각이 들었습니다. 또 많은 이들이 사회복무요원이라는 말을 이해하지 못하다가 '공익근무'라고 하면 그제야 고개를 끄덕입니다. 구청이나 주민센터, 복지관에서 마주친 적이 있기도 합니다.

그러나 사회복무요원들이 어떤 노동환경에서 일하고 있고 어떤 대우를 받고 있는지에 대해 관심을 가진 경우는 거의 없었습니다. 오랫동안 우리나라에 있었고 곁에 있었는데 이제야 실태조사를 하고 사회복무요원에 관심을 기울이게 된 점을 반성합니다.

이번 실태조사를 보면서 저는 두 가지로 놀랐습니다. 첫 번째는 전국 곳곳에 흩어져있고 신분상의 불이익 등으로 대답이 쉽지 않았을 사회복무요원의 실태조사를 350명에게서 응답을 받았다는 그 숫자에 놀랐고 두 번째는 실태조사 결과 직장내 괴롭힘과 부당대우가 일반직장인의 2배에서 6배에 달한다는 사실에 놀랐습니다. 특히 괴롭힘을 경험하고 극단적 선택을 고민하는 비율이 높은 것에 이 문제에 사회가 빠르게 응답해야 할 시급함을 느낍니다. 이 사회에서 의식주를 해결해야 하지만 턱도 없는 월급을 받고 있고, 직장을 옮길 자유도 없으며 군인의 기본 혜택도 노동법 적용도 받지 못하는 사회복무요원들에게는 제도개선이 시급합니다.

어렵지만 꼭 필요한 실태조사를 함께하고 이 토론회를 함께 주최하고 있는 사회복무요원 노동조합, 직장갑질119, 공익인권법재단 공감, 청년정의당에 감사드립니다. 특별히 국회라는 공간에서 토론회의 공동주최와 더불어 사회복무제도 개선을 위해 힘을 다하실 배진교 정의당 국회의원에게도 감사를 드립니다. 또 토론회 좌장을 맡아주신 이병훈 교수님 늘 감사드립니다.

시작이 반이라는 말이 우리에게 힘이 될 수 있도록 이 토론회가 반을 넘기는 힘찬 시작이 되기를 기원합니다.

발제1

사회복무요원의 노동실태 (괴롭힘과 복무환경을 중심으로)

김기홍

(돌꽃노동법률사무소, 직장갑질119 노무사)

Ⅰ. 개요

- 사회복무요원제도는 병역의무의 한 형태로, 병역판정검사 결과 보충역으로 처분된 사람들이 국가기관·지방자치단체·공공단체 및 사회복지시설의 공익목적 수행에 필요한 업무 등을 지원하며 대체복무를 하는 제도이다. 징병제 국가인 대한민국에만 존재하는 제도이며, 아직까지 '공익'으로 많이 불리우고 있다.

- 일하는 노동자들이 근로기준법의 보호를 받고 노동조합을 설립 또는 가입하여 활동을 하기 위해서는 법에서 정한 노동자로 인정받아야한다. 하지만 근로기준법의 보호를 받지 못하는 것은 물론 병무청과 고용노동부는 사회복무요원은 노동자로 볼 수 없다며 노동조합 설립신고를 반려하였다. 현재 취소소송이 진행 중이다.

- 국제노동기구(ILO)는 기본협약 29호에서 강제노동을 금지하고 있고, 2007년과 2012년 한국의 사회복무제도가 강제노동에 해당한다는 견해를 밝힌 바 있다. 현재는 우리나라도 29호 비준을 해서 국내법과 같은 효력을 가지고 있다. 비록 '군사적인 목적 성격의 작업에 대한 노동'은 강제노동으로 보지 않는 예외규정이 있지만, 사회복무요원은 군사적 목적 업무를 보지 않기 때문에 예외에 해당되지 않는다.

- 비록 법으로 인정받지는 못했지만 사회복무요원들은 자신들의 권리를 지키고, 부당한 노동환경 개선을 위하여 지속적인 노동조합 활동을 펼치고 있다. 지난 31일 '사회복무요원 복무환경 실태조사 발표회'를 진행하였고, 오늘 이 자리에서 사회복무제도 개선을 위한 국회토론회를 개최하고 있다.

- 본 발제문에서는 사회복무요원 노동조합과 공익인권법재단 공감, 직장갑질119가 사회복무요원 및 소집해제자 350명을 대상으로 실시한 '복무 중 괴롭힘 경험과 복무환경'에 대한 실태조사 결과를 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 사회복무요원의 실태조사 결과 분석

1. 조사 개요

- 사회복무요원 노동조합은 공익인권법재단 공감, 직장갑질119와 함께 사회복무요원 및 소집해제자 350명을 대상으로 '복무 중 괴롭힘 경험과 복무환경'에 대한 온라인 실태조사를 실시하였음.

〈표 1〉 조사 개요

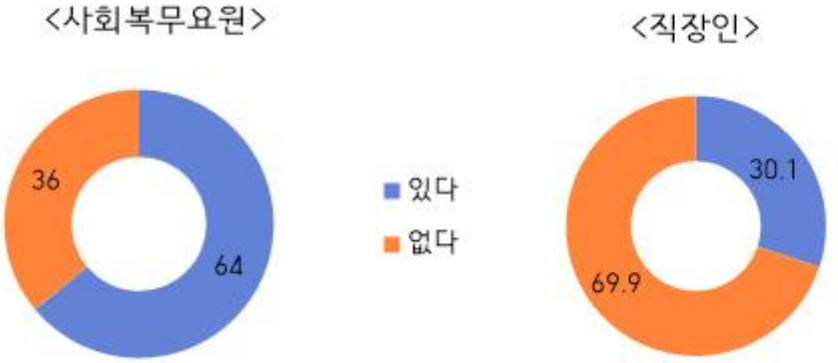
조사대상	○ 전국 사회복무요원 및 사회복무 소집해제자
표본크기	○ 350명
응답률	○ 참여자 521명, 최종 응답자 350명, 응답률 67.2%
조사방법	○ 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사
조사기간	○ 2023년 5월 1일 ~ 5월 28일

2. 결과 분석

1) 복무 중 괴롭힘

□ 근로기준법에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘을 복무기간 동안 경험해 본 적이 있었냐는 질문에 대해, 10명 중 6명(64%)으로 있었다고 응답함. 참고로 직장갑질119에서 분기별로 여론조사 전문기관에 의뢰해 직장인 1000명에 대한 설문조사를 진행해왔는데, 지난 3월 설문조사 결과 직장인 30.1%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답했음. 2배가 넘을 정도로 매우 심각한 수준임을 알 수 있음.

〈표 2〉 복무 중 괴롭힘 경험



□ 가장 많은 유형은 '부당업무지시'로 절반 가까이 되었으며, '폭행·폭언'의 경험은 44%에 달하였음. 직장인 평균은 '부당업무지시' 16.9%, '폭행·폭언' 14.4%로 모두 약 3배의 차이를 보였음.

〈표 3〉 복무 중 괴롭힘 경험

범주 및 유형	응답	
	있다 (직장인)	없다
폭행·폭언 : 폭행, 폭언, 협박, 태움, 반말('야', '공익') 등	44.0 (14.4)	56.0
모욕·성폭력(성희롱)·명예훼손 : 모욕, 비하, 무시, 신체접촉, 외모평가, 헛소문 등	33.7 (18.9)	66.3
따돌림·차별 : 따돌림, 차별, 휴대폰 사용 금지, 반성, 배제, 차단, 허드렛일, 보복 등	31.1 (11.1)	68.9
부당 업무지시 : 사적용무지시, 업무 전가, 초과근무강요, 위험한 업무 수행 요구, 개인정보 취급업무 지시, 단속, 금전 등 민원 발생 분야 복무, 과도한 친절 요구 등	48.9 (16.9)	51.1
부당대우 : 잘못한 것이 없음에도 부당한 질책, 경고장 발급·연장 복무 빌미로 협박, 연차·병가불허, 복무시간 변경(야간 또는 주말근무 강요), CCTV감시 등	30.6	69.4
5개 항목 중 하나라도 경험	64.0 (224명)	36.0 (126명)

□ 괴롭힘 행위자는 복무기관 직원이 61.2%로 가장 많았으며, 다음으로 복무기관장이 38.4%를 차지했음. 괴롭힘의 영향으로는 복무의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어지거나 우울증, 불면증 등 정신건강 악화, 괴롭힘으로 인하여 복무기관 변경까지 고려하게 되는 영향들이 모두 50%가량의 비율을 나타냈음. 사회복무제도에서도 일반 직장에서와 마찬가지로 괴롭힘은 조직 및 개인에게 상당한 부정적인 영향을 미치고 있음.

□ 괴롭힘의 수준의 심각성에 대하여 절반 이상(50.0%)가 심각하다고 응답하였고, 괴롭힘으로 인하여 진료나 상담을 필요로 하거나 실제로 받은 경우가 59.4%로 절반이 넘었음. 전문적인 치료를 요구할 정도로 심각한 수준의 괴롭힘이 발생하고 있다는 것을 알 수 있음.

〈표 4〉 괴롭힘 행위자와 괴롭힘의 영향

		빈 도 (명)	비 율 (%)
괴롭힘 행위자	복무기관 직원	137	61.1
	복무기관장	86	38.4
	복무기관 이용자 또는 민원인	54	24.1
괴롭힘으로 인해 어떤 영향을 받았는지	복무의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어졌음	117	52.2
	우울증, 불면증 등 정신적인 건강이 나빠졌음	110	49.1
	복무기관을 변경하고 싶다고 느꼈음	105	46.9
복무 중 괴롭힘으로 인해 의료기관이나 심리상담기관의 도움을 받은 적이 있는지	진료나 상담을 받았다	37	16.5
	진료나 상담이 필요했지만 받지 못했다	96	42.9
	진료나 상담의 필요성을 느끼지 못했다	91	40.6

□ 복무 중 괴롭힘을 당했을 경우 '참거나 모르는 척한 경우'가 70.5%로 압도적으로 많았으며, 대응을 하지 않은 이유는 '향후 복무기간 동안 불이익을 당할 것 같아서'(39.9%), '대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서'(35.4%)로 나타났음. 제도적으로 복무기관 재지정이 자유롭지 못하고 괴롭힘 등에 대한 해결책이 마련되어 있지 않은 한계를 보여주고 있음.

〈표 5〉 괴롭힘에 대한 대응

		빈 도 (명)	비 율 (%)
복무 중 괴롭힘에 대한 대응	참거나 모르는 척 했다	158	70.5
	복무기관에 항의했다	63	28.1
괴롭힘에 대응하지 않은 이유	향후 복무기간 동안 불이익을 당할 것 같아서	63	39.9
	대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서	56	35.4
	제대로 된 해결 절차나 제도가 없어서	29	18.4

□ 괴롭힘의 경험 유무와 관계 없이 전체 설문자의 절대적 다수가 '복무 중 괴롭힘 금지법' 적용이 필요하다고 응답(96%)하였음. 병역법 개정을 통해 복무 중 괴롭힘 금지 조항을 적용하는 등의 제도개선이 시급하게 필요함.

〈표 6〉 괴롭힘 금지법의 필요성

		빈 도 (명)	비 율 (%)
복무 중 괴롭힘 금지법 적용이 필요하다고 생각하는지	필요하다	336	96.0
	필요하지 않다	14	4.0
	전체 응답	350	100.0

□ 참고

〈표 7〉 복무 중 괴롭힘 경험에 대한 주관식 응답표

■본인은 국가기관에서 근무하는데 일반 직원(공무원)이 초면에 반말하는 경우가 많다. "야"라고 부른 경우도 더러 있었다. 복무기관 담당자가 사회복무요원들을 사적인 업무에 자주 동원(동호회 방 대청소, 개인적인 택배물 가져오도록 지시, 당근마켓에 팔 중고 물품을 소포로 부치도록 하고 그것도 기관 예산으로 처리하였음)하였고…
■계약직 직원과 먼저 온 사회복무요원이 나이가 같았고 본인과 나이차가 많이 나서 비흡연자인 본인에게 흡연시 동행을 강요하고, 같이 근무지를 이탈하도록 종용하고 거부시 신체적 폭력을 사용하고 사람들 앞에서 욕설을 했다. 거부의사를 밝히자 여러 사람과 대화 중 모욕감을 느끼게 하는 말을 하는 등 괴롭힘이 지속되었다. 불쾌한 행위에 항의하다가 발차기와 목조르기, 폭언, 신체적 위협을 당했다.
■직원이 자신의 개인 쓰레기(본인이 먹은 간식)을 굳이 복무요원에게 전달하고 "니가 버려라"함(복무요원보다 쓰레기통이 더 가까웠음)
■반말, 욕설, 외모에 대한 (탈모, 체형 등등) 지적, 툭툭 치는 행위
■'가정교육 못 받은 새끼'라고 폭언을 들었으며 이에 사과를 요구하자 '너 같은 새끼랑은 할말 없다'를 반복하며 끝끝내 사과하지 않음.
■내가 기흉이 있어서 오른쪽 신체를 못쓰는데 강제로 무거운걸 들게 시켰고 내가 아파하자 날 조롱하고 협박했다.

2) 복무환경

□ 사회복무요원의 급여로 생계유지가 불가능하다는 응답이 82.6%에 육박했으며, 부족한 생활비는 가족의 도움을 받는 경우가 대다수(81.7%)였음. 겸직허가를 통해 추가 수입을 마련하는 경우는 8.7%로 매우 소수에 불과했음. 병역의 의무를 이행하는 사회복무요원의 생계를 국가가 전혀 책임지지 못하고 가족과 개인에게 전가하고 있음.

〈표 8〉 복무환경 중 생계유지

		빈 도 (명)	비 율 (%)
사회복무요원의 급여로 생계유지가 가능한지	매우 그렇다	9	2.6
	그렇다	52	14.9
	그렇지 않다	73	20.9
	매우 그렇지 않다	216	61.7
	전체 응답	350	100.0
복무 중 부족한 생활비를 어떻게 마련하는지	마련하지 못한다	96	33.2
	가족의 도움을 받는다	236	81.7
	겸직허가를 통해 돈을 번다	25	8.7
	복수 응답	357	100.0

□ 복무기관에 대한 만족도는 절반 가량인 50.9%가 만족하지 않는다고 응답하였음. 복무기관이 불만족스러움에도 복무기관 재지정을 신청한 경험은 23.71%에 그쳤음. 재지정을 신청하였지만 원하는 복무기관이나 다른 복무기관으로 재지정이 된 경우는 29%에 불과한 것으로 보아 재지정 신청조차 포기하는 경우가 많은 것으로 예측됨.

〈표 9〉 복무기관 만족도

		빈 도 (명)	비 율 (%)
복무기관에 대한 만족도	매우 만족	55	15.71
	만족하는 편	117	33.43
	만족하지 않는 편	107	30.57
	매우 만족하지 않음.	71	20.29
	전체 응답	350	100.0
재지정 신청의 경험	있다.	83	23.71
	없다.	267	76.29
	전체 응답	350	100.0

□ 복무기관을 재지정하려 한 사유에 대해서는 절반이 넘는 55.3%가 '노동강도' 때문이라고 응답하였음. 또한 '복무기관장 또는 직원의 괴롭힘 등의 불화'를 선택한 응답자도 50.59%로 절반이 넘었음. 본 토론회에서 주되게 문제삼고 있는 괴롭힘과 복무환경에 대한 내용과도 일치하는 결과임.

〈표 10〉 복무기관 재지정 사유

		빈 도 (명)	비 율 (%)
복무기관 재지정 사유	4등판정 사유와 배치되는 업무를 하는 복무기관에 배정	16	18.82
	복무기관의 노동강도	47	55.29
	복무기관의 조직문화	22	25.88
	복무기관장 또는 직원의 괴롭힘 등 불화	43	50.59
	거주지와 복무기관과의 거리	14	16.47

□ 마지막으로 복무기관 재지정이 이루어지고 난 뒤의 만족도에 대한 질문은 70.8%가 만족한다고 대답하였음. 복무환경 개선을 위해서는 1차적으로 복무기관 재지정이 대안이 될 수 있음. 하지만 앞서 언급했듯이 신청을 했으나 재지정이 이루어진 경우는 29%에 그침. 절차상 재지정 신청이 복무기관장을 거쳐야하기 때문에 발생하는 문제가 큰 것으로 보임. 긴급한 경우 복무기관장을 거치지 않고 지방병무청장에게 바로 재지정을 신청하는 등의 제도적 개선이 필요함.

〈표 11〉 복무기관 재지정 이후 만족도

		빈 도 (명)	비 율 (%)
복무기관 재지정 이후 만족도	매우 만족	5	20.83
	만족하는 편	12	50.00
	만족하지 않는 편	6	25.00
	매우 만족하지 않음	1	4.17

□ 참고

〈표 12〉 복무환경에 관한 주관식 응답표

■ 허리디스크로 인하여 수술까지 받아 4급 판정을 받은 것이라 신체 노동에 제약이 있을 수밖에 없음에도 행정업무 전반에 더해 제초작업이나 나무 운반 등의 노동을 하고 있음. ■ 직원에게만 휴게실 사용 권한이 주어져 사회복무요원은 휴식을 보장받지 못하고 긴 시간 노동에 노출되고 있음. ■ 한 행정시설에서는 사회복무요원이 시설 주차 관리를 전적으로 담당하고 있으며, 공무원은 관련 업무를 할줄도 모르고 배우려고도 하지 않아서, 사회복무요원의 휴가 사용이 제한되고 있음. ■ 등록금 상환과 집 대출금 상환 등으로 인하여 경제적 여건이 좋지 않아 겸직이 절실함에도, 혼자 지내는 것을 증빙하기가 어려우며 각종 증빙을 충족시키기가 어려워 고충을 겪고 있음. ■ 현재 소집해제한 한 사회복무요원은 사회복무로 인하여 이전에 가지고 있던 지병이 악화되었고, 이를 치료하느라 3년간 병원 치료를 받아야 했으며 여기에 든 병원비가 사회복무를 하며 받은 급여의 총액보다도 더 많았음. ■ 2년에 가까운 시간을 노동함에도 현역 병사보다 편하다며 노골적으로 멸시와 조롱을 가하는 사람들이 많아 힘들다는 응답 또한 상당수 있었음.

Ⅲ. 결론

- 사회복무요원이 직장인에 비해 괴롭힘 경험 비율이 3배 가량 높다는 것은 직장 내 괴롭힘 금지법의 보호를 받지 못하고 있음을 전적으로 나타내는 통계 결과다. 근로기준법의 전면 적용은 어렵더라도 병역법 개정을 통해 복무 중 괴롭힘 금지에 관한 조항 신설이 시급하게 요구된다. 2021년 윤주경 국민의 힘 의원이 병역법 개정안을 발의하였으나, 법안소위로 회부된 뒤 논의된 적 없다.

- 사회복무요원들은 기본적인 의식주가 제공되는 현역과 달리 주거비와 식비 등 생활비를 직접 부담해야 한다. 하지만 사회복무요원은 사병 월급에 교통비와 중식비만 추가되어 월 20만원 정도밖에 차이가 나지 않는다. 월급 인상과 더불어 분명한 기준 없이 허가제로 운영되고 있는 겸직제도의 개선이 필요하다.

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 가장 우선되어야 하는 것은 피해지와 가해자의 분리조치다. 복무기관 재지정 제도가 존재하지만 앞서 살펴본 바와 같이 재지정율이 29%에 불과할 정도로 제대로 운영되지 못하고 있다. 병무청은 재지정 인정 수가 91%에 해당한다고 발표하고 있지만, 이는 복무기관장 선에서 병무청에 송부하지 않고 불허한 수치가 제외된 결과다. 병역법 시행령 제65조의2 제2항에 따라 복무기관장은 복무기관 재지정 사유에 해당하는지만 확인하고 지체없이 지방병무청장에게 송부해야함에도 하지 않는 것은 명백한 법 위반사항이다. 괴롭힘 등 복무환경 개선을 위한 실질적인 해결책으로 작동될 수 있도록 재지정제도의 개선이 필요하다.

- 근로기준법상 노동자인지 여부는 '실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단해야된다'는 대법원 판례에 의하면 사회복무요원은 노동자에 해당함이 분명하다. 또한 노동3권은 노동자라면 누구나 누릴 수 있는 헌법상의 기본적 권리로서 이들처럼 특수한 지위에 놓여있다는 이유만으로 제약해서는 안 된다. 사회복무요원은 물론, 일하는 사람이면 누구나 노동법의 보호를 받을 수 있도록 법 개정이 이루어져야한다. 〈끝〉

발제2 사회복무제도의 제도적 개선 방안

하은성
(사회복무요원 노동조합 사무처장)

Ⅰ. 들어가며

병역법 제2조 제1항 제10호, 제5조 제1항 제3호에 따르면 사회복무요원은 국가기관, 지방자치단체, 공공단체 또는 사회복지사업법 제2조에 따라 설치된 사회복지시설에서 공익적 수행에 필요한 사회복지, 보건·의료, 교육·문화, 환경·안전 등의 사회서비스업무 및 행정업무 등의 지원을 위하여 소집되어 공익 분야에 보충역으로 복무하는 사람을 말한다. 1995년 제도 도입시에는 공익근무요원이라는 명칭을 사용하였고, 2013년 12월 4일부로 사회복무요원으로 명칭이 변경되었으나 아직까지 “공익”이라고 불리는 경우도 많다.

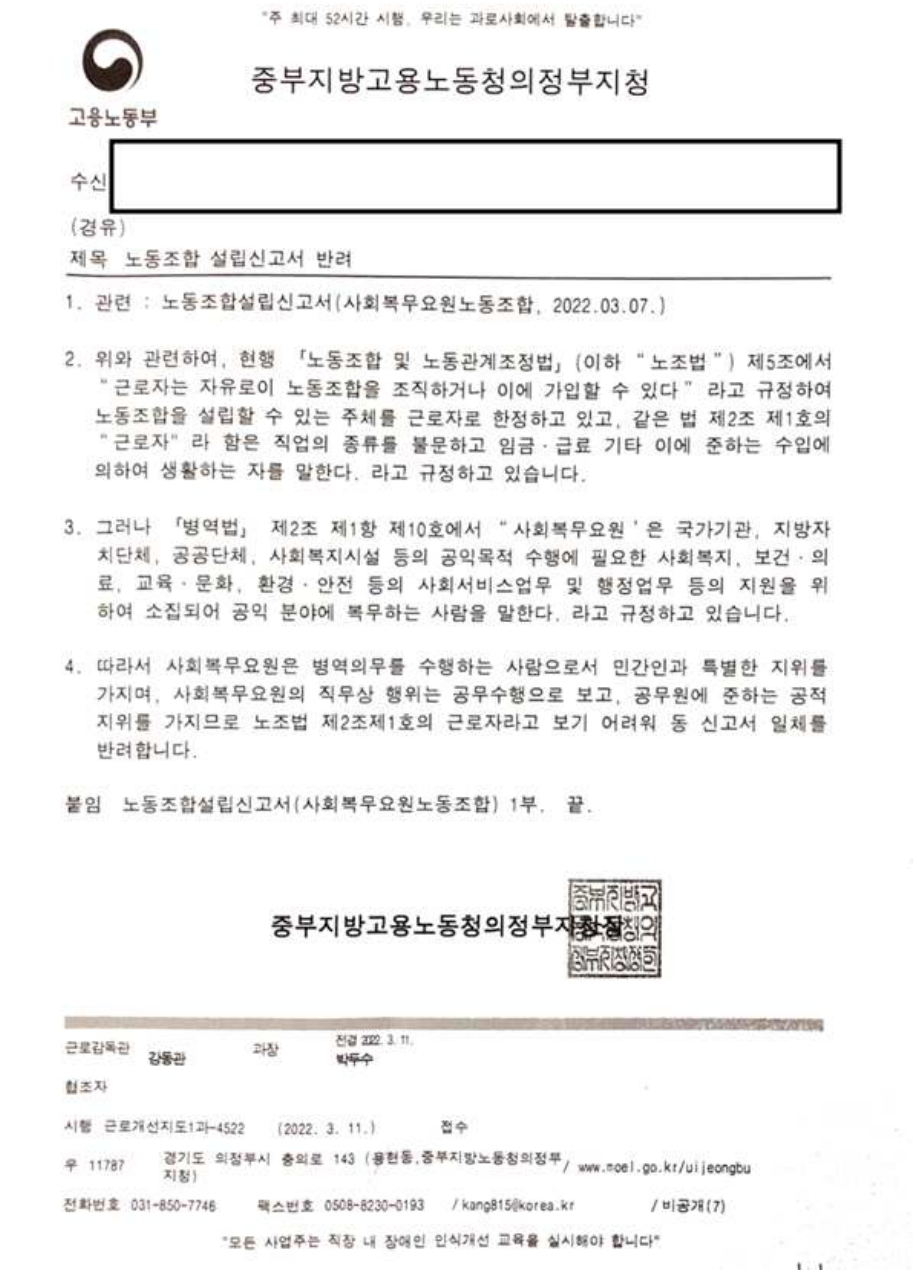
문제는 병역신체검사에서 1~3급 현역 판정이 아닌 4급 보충역 판정을 받은 청년들을 다양한 공익 분야에 복무하도록 설계된 사회복무요원제도가 전혀 공익적이지 않다는 것이다. 제도의 모순과 더불어 군인도, 노동자도 아니라는 사회복무요원의 법적 지위에 대한 병무청·노동청의 이중적 태도로 인해 사회복무요원 노동자들은 법의 어떠한 보호도 받지 못한 채 폭언, 부당대우, 부당업무지시, 괴롭힘 등에 노출되어 있다.

Ⅱ. 사회복무요원의 노동자성 및 ILO 협약 위반 여부

1. 사회복무요원의 노동자성

지난 3월, 중부지방고용노동청은 사회복무요원노동조합의 설립신고에 대하여 “사회복무요원은 병역의무를 수행하는 사람으로서 공무원에 준하는 공적 지위를 가지므로 노조법 제2조 제1호의 근로자로 보기 어렵다”고 하며 설립신고서 일체를 반려하였다. 그러나 이 반려처분이 적법하기 위해서는 두 가지의 명제가 필요하다. ① 공무원에 준하는 공적 지위를 가진 자는 노동관계법상 노동자가 될 수 없다 ② 사회복무요원이 제공하는 노동의 실질에 비추어 볼 때, 근로기준법 및 노조법상 노동자가 하는 노동으로 볼 수 없다. 그러나 위 명제는 모두 타당하지 않다.

[자료 삽입으로 인한 공백]



"주 최대 52시간 시행, 우리는 과로사회에서 탈출합니다"

고용노동부

중부지방고용노동청의정부지청

수신 [redacted]

(경유)

제목 노동조합 설립신고서 반려

1. 관련 : 노동조합설립신고서(사회복무요원노동조합, 2022.03.07.)

2. 위와 관련하여, 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "노조법") 제5조에서 "근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다" 라고 규정하여 노동조합을 설립할 수 있는 주체를 근로자로 한정하고 있고, 같은 법 제2조 제1호의 "근로자" 라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 라고 규정하고 있습니다.

3. 그러나 「병역법」 제2조 제1항 제10호에서 "사회복무요원'은 국가기관, 지방자치단체, 공공단체, 사회복지시설 등의 공익목적 수행에 필요한 사회복지, 보건·의료, 교육·문화, 환경·안전 등의 사회서비스업무 및 행정업무 등의 지원을 위하여 소집되어 공익 분야에 복무하는 사람을 말한다. 라고 규정하고 있습니다.

4. 따라서 사회복무요원은 병역의무를 수행하는 사람으로서 민간인과 특별한 지위를 가지며, 사회복무요원의 직무상 행위는 공무수행으로 보고, 공무원에 준하는 공적 지위를 가지므로 노조법 제2조제1호의 근로자라고 보기 어려워 동 신고서 일체를 반려합니다.

붙임 노동조합설립신고서(사회복무요원노동조합) 1부. 끝.

중부지방고용노동청의정부지청장

근로감독관 강동관 과장 박두수 전결 2022. 3. 11.

협조자

시행 근로개선지도1과-4522 (2022. 3. 11.) 접수

우 11787 경기도 의정부시 충의로 143 (용현동,중부지방노동청의정부지청) / www.moel.go.kr/uijeongbu

전화번호 031-850-7746 팩스번호 0508-8230-0193 / kang815@korea.kr / 비공개(7)

"모든 사업주는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다"

먼저, 대한민국 헌법 제33조는 공무원 또는 주요방위산업체에 종사하는 노동자가 아닌 모든 노동자에게 노동권을 보장하고 있으며, 동조 제2항 및 3항은 공무원 및 주요방위산업체에 종사하는 노동자의 노동권의 범위를 정할 재량을 부여하고 있다. 또한 대법원은 "공무원의 신분을 갖지 아니한 사람이 공무를 수행한다고 하더라도 곧바로 국가공무원법 제66조에 의하여 노동3권이 제한되는 것은 아니다"고 판시(대법원 2011. 2. 24. 선고 2008마1753 결정)하며 공무원의 준하는 지위를 가진 자에 대하여 개별 법률에 의해서만 노동권을 제한할 수 있다는 것을 명확히 하였다. 그러나 어느 법률에서도 사회복무요원의 노동권을 제한한다는 규정은 찾아볼 수 없다. 따라서, 위에서 언급한 명제 1번은 틀린 것이다.

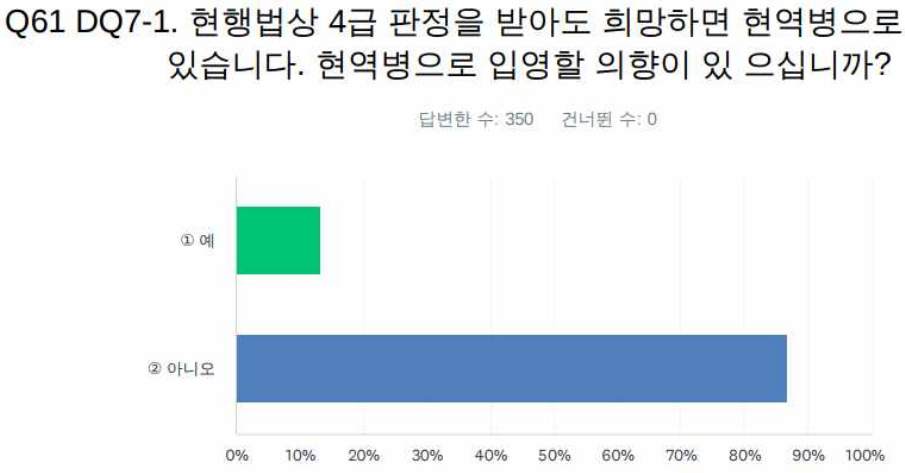
또한, "실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단"한다고 판시한 대법원 판결(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29735 판결 등 다수)의 판단 근거에 비추어, ▲ 병역법 제31조 제4항에 따라 복무하는 국가기관·지자체·공공단체 또는 사회복지시설 기관장의 지휘·감독을 받는 점, ▲ 병역법 시행령 제58조에 따라 1일 근무시간이

오전 9시부터 오후 6시까지로 지정되어 있는 점, ▲ 제3자를 고용하여 업무를 대행케 할 수 없어 일신전속적이라는 면에서 근로계약의 본질적 특성과 동일한 점, ▲ 근무일수를 기준으로 산정된 월 보수를 고정적으로 지급받는 점, ▲ 복무기관 장의 허가 없이는 업무시간 외에도 겸직할 수 없는 등 소속기관에 전속되어 근무하는 점 등은 사회복무요원이 노조법상 노동자뿐만 아니라 근로기준법상 근로자에 해당된다는 것을 보여준다. 명제 2번 역시 타당하지 않다.

2. 법적 지위와 ILO 협약 위반 여부

사회복무요원의 법적 지위는 어떻게 되는가? 대법원은 "국군조직법 제4조에 의하면 군인이라 함은 전시와 평시를 막론하고 군에 복무하는 자를 말하므로, 공익근무요원은 (…) 소집되어 군에 복무하지 않는 한 군인이라고 말할 수 없다"고 판시(대법원 1997. 3. 28. 선고 97다4036 판결)한 바 있다. 또한 헌법재판소 결정에 따르더라도 사회복무요원은 공무원은 아니지만 공무를 수행하는 자로서 공무원에 준하는 공적 지위를 가질 뿐(헌법재판소 2016. 10. 27. 선고 2016헌마252 결정)이다.

결국 위 대법원 판결 및 헌법재판소 결정에 따르면, 사회복무요원이 군인이 아닌 것은 분명하고, 정부의 입장에 따르면 사회복무요원은 군인 신분으로 현역 복무를 선택하는 대신 '자발적으로' 공무원에 준하는 자의 신분으로 사회복무를 하는 것을 선택한 사람들이다.

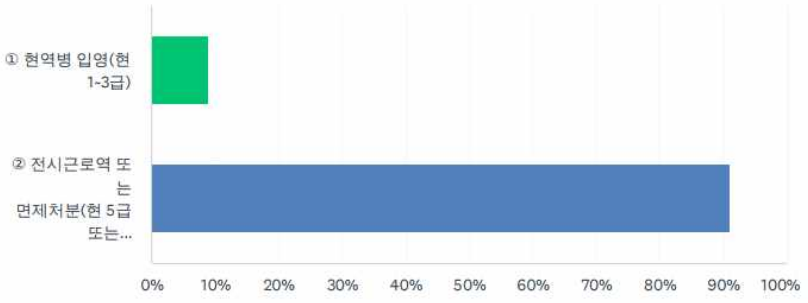


보기	응답	
① 예	13.14%	46
② 아니오	86.86%	304
총계		350

그러나 사회복무요원 350명을 대상으로 한 '복무환경 실태조사'의 결과는 정부의 입장과 다른 결과를 보여주고 있다. 4급 보충역 대상자에게 현역 또는 사회복무요원 복무 선택권을 부여해 ILO 29호 협약 비준의 문제점을 해결했다는 정부 설명과 달리, '현역병으로 입영할 의향이 있는지'를 묻는 질문에 86.9%의 응답자가 '아니오'라고 응답하였다.

Q62 DQ7-2. 사회복무제도가 폐지된다면, 현역병 입영(현 기준 1~3급)과 전시근로역 또는 면제처분(현 5급 또는 6 급) 중 어떤 것을 선택하시겠습니까?

답변한 수: 350 건너뛴 수: 0



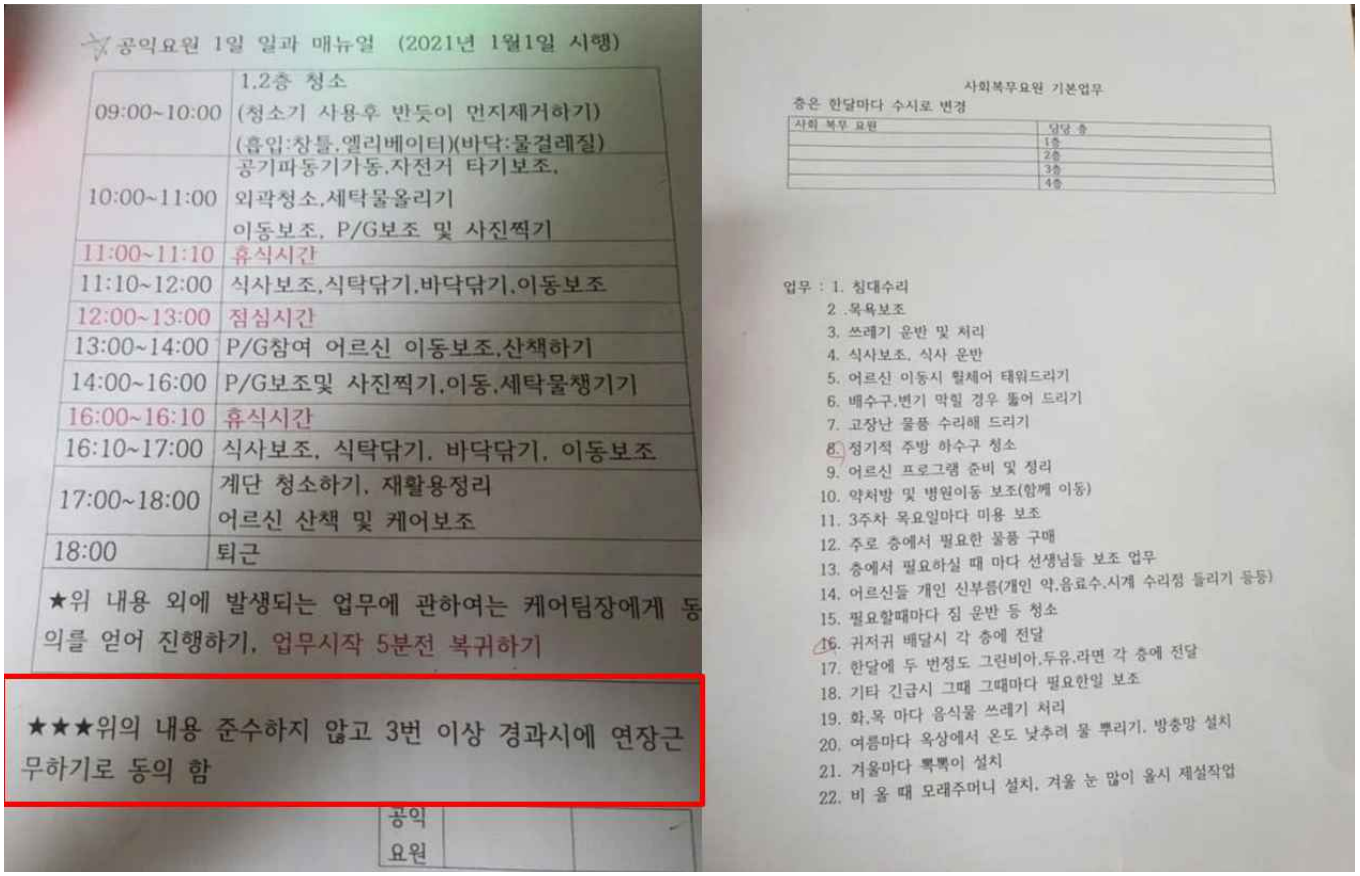
보기	응답	
① 현역병 입영(현 1~3급)	8.86%	31
② 전시근로역 또는 면제처분(현 5급 또는 6급)	91.14%	319
총계		350

한편, '사회복무제도가 폐지되었을 경우'를 전제로 현역병 입영과 전시근로역 또는 면제 처분 중 어떤 것을 선택할 것인지를 묻는 질문에 앞선 질문보다 높은 91.1%가 현역병 입영을 하지 않겠다고 응답하였다. 사회복무제도가 유지되었을 경우와 폐지되었을 경우를 구분하여 물어본 두 질문에서 후자의 경우에 현역병 입영을 하지 않겠다는 응답이 더 높게 나타난 것은, 결국 '현역병 입영'이라는 선택지가 제대로 된 대안으로 기능하지 않고 있으며 대부분의 사회복무요원이 전시근로역 또는 면제처분을 받지 못하여 부득이하게 사회복무요원으로 복무하고 있음을 보여준다.

3. 사회복무요원의 실제 노동환경

사회복무제도가 강제노동에 해당하는 또 하나의 이유는, 사회복무요원이 제공하는 노동력의 양과 질이 이른바 비교대상 근로자인 '복무기관 내 직원'과 본질적인 부분에서 차이를 보이지 않기 때문이다(노동력의 양과 질을 비교하여 노동자성을 판단하는 것이 맞는지는 별론으로 하더라도). 그리고 사회복무요원의 노동강도는 사회복지 분야의 경우 두드러지게 높아진다.

[자료 삽입으로 인한 공백]



공익요원 1일 일과 매뉴얼 (2021년 1월1일 시행)

09:00~10:00	1,2층 청소 (청소기 사용후 반듯이 먼지제거하기) (흡입:창틀,엘리베이터)(바닥:물걸레질)
10:00~11:00	공기파동기가동,자전거 타기보조, 외곽청소,세탁물올리기 이동보조, P/G보조 및 사진찍기
11:00~11:10	휴식시간
11:10~12:00	식사보조,식탁닦기,바닥닦기,이동보조
12:00~13:00	점심시간
13:00~14:00	P/G참여 어르신 이동보조,산책하기
14:00~16:00	P/G보조및 사진찍기,이동,세탁물챙기기
16:00~16:10	휴식시간
16:10~17:00	식사보조, 식탁닦기, 바닥닦기, 이동보조
17:00~18:00	계단 청소하기, 재활용정리 어르신 산책 및 케어보조
18:00	퇴근

★위 내용 외에 발생되는 업무에 관하여는 케어팀장에게 동의를 얻어 진행하기, 업무시작 5분전 복귀하기

★★★위의 내용 준수하지 않고 3번 이상 경과시에 연장근무하기로 동의 함

공익 요원

사회복무요원 기본업무

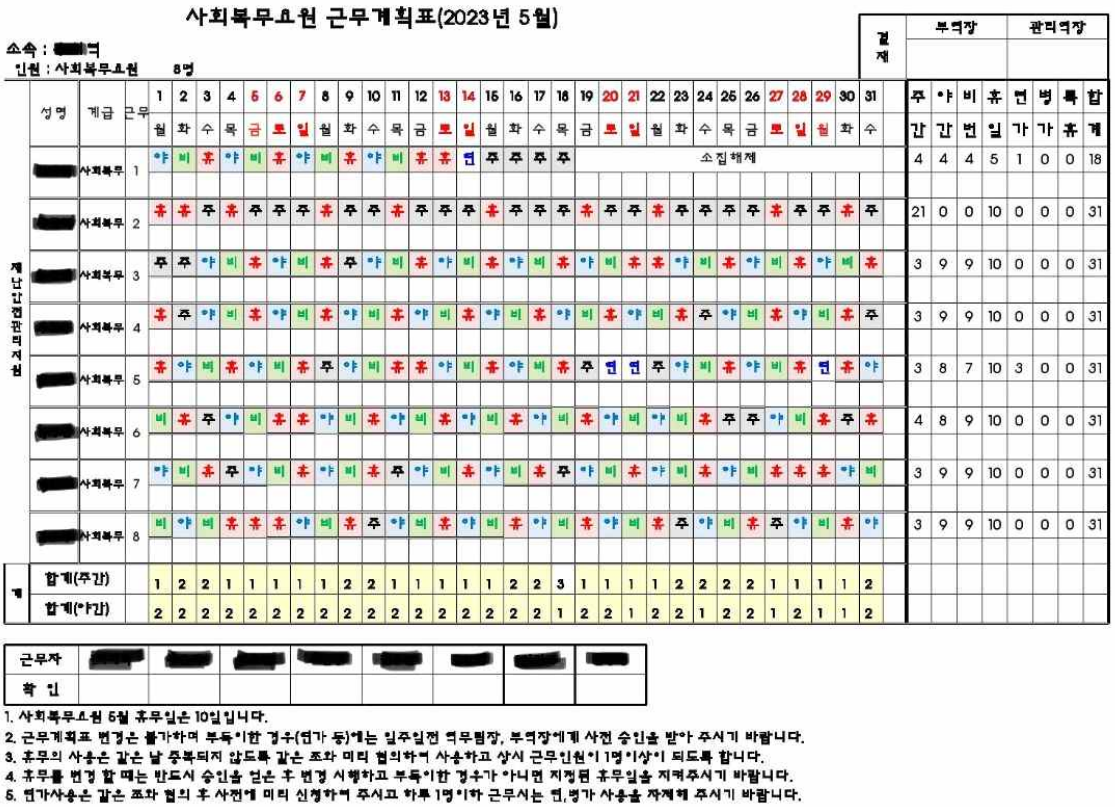
층은 한달마다 수시로 변경

사회 복무 요원	담당 층
	1층
	2층
	3층
	4층

업무 : 1. 침대수리
2. 목욕보조
3. 쓰레기 운반 및 처리
4. 식사보조, 식사 운반
5. 어르신 이동시 휠체어 태워드리기
6. 배수구,변기 막힐 경우 뚫어 드리기
7. 고장난 물품 수리해 드리기
8. 정기적 주방 하수구 청소
9. 어르신 프로그램 준비 및 정리
10. 약처방 및 병원이동 보조(함께 이동)
11. 3주차 목요일마다 미용 보조
12. 주로 층에서 필요한 물품 구매
13. 층에서 필요하실 때 마다 선생님들 보조 업무
14. 어르신들 개인 신부름(개인 약,음료수,시계 수리점 들리기 등등)
15. 필요할때마다 짐 운반 등 청소
16. 귀저귀 배달시 각 층에 전달
17. 한달에 두 번정도 그린비아,두유,라면 각 층에 전달
18. 기타 긴급시 그때 그때마다 필요한일 보조
19. 화,목 마다 음식물 쓰레기 처리
20. 여름마다 옥상에서 온도 낮추려 물 뿌리기, 방충망 설치
21. 겨울마다 뽁뽁이 설치
22. 비 올 때 모래주머니 설치, 겨울 눈 많이 올시 제설작업

위의 사진은 서로 다른 두 노인복지시설 사회복무요원의 일과표다. 왼쪽의 시간표에는 9시간 동안 1시간의 점심시간을 제외하고는 단 20분의 휴식 시간만이 있을 뿐이며, 그조차도 5분 전 대기하라는 지시에 의해 15분을 삭감당한다(대기시간은 근로시간에 해당한다). 또한 '일과 매뉴얼을 준수하지 않은 것이 3번 이상 경과하면 연장근무하기로 동의한다'라는 내용 때문에 사회복무요원은 업무지시를 거부할 수조차 없다. 오른쪽의 업무표에는 노인복지시설에서 하는 대부분의 업무가 기재되어 있다. 바닥 청소부터 하수구 청소, 짐 운반, 배달, 쓰레기 정리, 프로그램 준비, 이동 보조, 세탁, 심부름, 사실상 복지시설 업무 대부분을 하고 있는데, 이러한 업무가 사회복지사나 요양보호사의 업무와 본질적인 차이가 존재한다고 보기는 어렵다.

[자료 삽입으로 인한 공백]



사회복무요원 근무계획표(2023년 5월)

소속 : [redacted]

인원 : 사회복무요원 8명

결재 | 부역장 | 관리역장

성명	계급	근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	주간	야간	비번	휴일	연가	병가	특휴	합계
			월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수								
[redacted]	사회복무	1	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	휴	연	주	주	주	주	소집해제												4	4	4	5	1	0	0	18
[redacted]	사회복무	2	휴	휴	주	휴	주	주	주	휴	주	주	휴	주	주	주	휴	주	주	주	휴	주	주	휴	주	주	주	주	휴	주	주	휴	주	21	0	0	10	0	0	0	31
[redacted]	사회복무	3	주	주	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	3	9	9	10	0	0	0	31
[redacted]	사회복무	4	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	주	3	9	9	10	0	0	0	31
[redacted]	사회복무	5	휴	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	휴	야	비	휴	야	비	휴	주	연	연	주	야	비	휴	야	비	휴	연	휴	야	3	8	7	10	3	0	0	31
[redacted]	사회복무	6	비	휴	주	야	비	휴	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	야	비	휴	주	주	야	비	휴	주	휴	4	8	9	10	0	0	0	31
[redacted]	사회복무	7	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	휴	휴	야	비	3	9	9	10	0	0	0	31
[redacted]	사회복무	8	비	야	비	휴	휴	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	야	비	휴	주	야	비	휴	주	야	비	휴	야	3	9	9	10	0	0	0	31
합계(주간)			1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2								
합계(야간)			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2								

근무자	[redacted]							
확 인								

1. 사회복무요원 5월 휴무일은 10일입니다.
2. 근무계획표 변경은 불가하며 부득이한 경우(연가 등)에는 일주일전 역무팀장, 부역장에게 사전 승인을 받아 주시기 바랍니다.
3. 휴무의 사용은 같은 날 중복되지 않도록 같은 조와 미리 협의하여 사용하고 상시 근무인원이 1명이상이 되도록 합니다.
4. 휴무를 변경 할 때는 반드시 승인을 얻은 후 변경 시행하고 부득이한 경우가 아니면 지정된 휴무일을 지켜주시기 바랍니다.
5. 연가사용은 같은 조와 협의 후 사전에 미리 신청하여 주시고 하루 1명이하 근무시는 연,병가 사용을 자제해 주시기 바랍니다.

위의 사진은 지하철 사회복무요원의 일과표 중 하나이며, 총 8명이 24시간 전체에 비는 시간이 없게끔 하는 교대시간표이다. 휴무일은 10일로 지정되어있고, 근무계획표 변경은 불가하며, 휴무의 사용은 같은 날 중복되지 않도록 해야 하고, 상시 근무 인원이 있어야 한다고 쓰여 있다. 사회복무요원이 병무청의 주장대로 보조적·지원적 업무만을 수행한다면, 이렇게 휴무까지 제한하며 상시 근무 인원수를 유지할 필요가 있을까? 실제로 사회복무노조에 제보된 사례에 따르면 많은 지하철에서 사회복무요원이 직접 안전문을 수리하고 있었으며, 주야 교대로 일하며 야간의 경우 15시간을 연속으로 일하는 지하철 사회복무 환경 속에서 근무 중에 실신한 사회복무요원의 사례도 제보되었다.

Ⅲ. 병무청 및 사회복무제도에 대한 인식

1. 관련기관(병무청·국가인권위원회·감사원·군인권센터 등)에 대한 인식

복무 중 겪은 고충으로 병무청·국가인권위원회·감사원·군인권센터 등 관련 기관에 도움을 요청하였는지에 대한 질문에 245명(70%)가 고충을 겪은 것으로 응답하였다. 이 중 63명(25.7%)만이 도움을 요청하였다고 응답하였고, 도움을 요청하여 상황이 나아졌다는 응답은 25.4%에 불과하여 고충을 겪은 245명 중 단 16명이 관련기관을 통해 어려움을 해결하였다. 사회복무요원 상당수가 국가기관을 통한 고충처리 절차를 신뢰하지 않고 있고, 실제로도 상황이 해결되지 않고 있다는 사실이 확인된 것이다.

복무 중 겪는 고충으로 관련기관에 도움을 요청하였는지		빈 도 (명)	비 율 (%)
도움 요청 여부	요청하였다	63	25.7
	요청하지 않았다	182	74.3
	'고충을 겪었다' 응답자	245	100.0
도움 요청 후 상황이 나아졌는지	문제가 해결되었다	2	3.2
	문제가 어느정도 개선되었다	14	22.2
	문제가 해결되지 않았다	47	74.6
	'도움을 요청했다' 응답자	63	100.0

2. 병무청의 복무기관 감독능력 부재

사회복무요원이 병무청을 신뢰하지 않는 것은 병무청이 보여준 감독능력 부재 때문이다. 사회복무요원의 고충을 처리할 의무가 있는 복무지도관은 1인당 평균 561명의 요원을 담당하고, 125개의 복무기관을 관리한다(2022년 국정감사 자료). 이런 상황에서 복무기관에 대한 관리와 감독, 고충처리가 제대로 될 리가 없다. 그 결과 '사회복무요원 관리규정'에 따라 준수 의무가 있는 '임무표 교부, 분기별 면담, 분기별 간담회'가 지켜지고 있느냐는 질문에 각각 14.6%, 25.4%, 25.7%만이 복무기관에서 규정을 준수하고 있다고 응답하였다.

구분	(임무표 교부 의무) 잘 알고 있었고 확인했다	(면담 기록) 분기마다 입력·관리한다	(간담회 실시) 분기마다 실시한다
응답(명)	51	89	90
비율(%)	14.6	25.4	25.7
전체 응답	350	350	350
법령	사회복무요원 관리규정 15조 4항	사회복무요원 관리규정 43조 1항	사회복무요원 관리규정 43조 1항

3. 복무기관 실태조사 미비

복무기관에서 부당하게 고충을 겪는 사회복무요원이 있으면 병무청은 이를 조사하고, 복무기관 재지정을 통해 가해자와 피해자를 분리한 뒤, 해당 복무기관에 대한 실태조사를 통해 적극적으로 조치를 취해야 할 의무가 있다. 그러나 현실은 사회복무요원의 급여 증가와 국비지원 중단, 복무지도관 수 부족 문제가 맞물려 문제해결보다 복무기관의 편의를 우선하는 실태조사가 행해지고 있다.

❑ 복무기관 실태조사 및 조치 내역

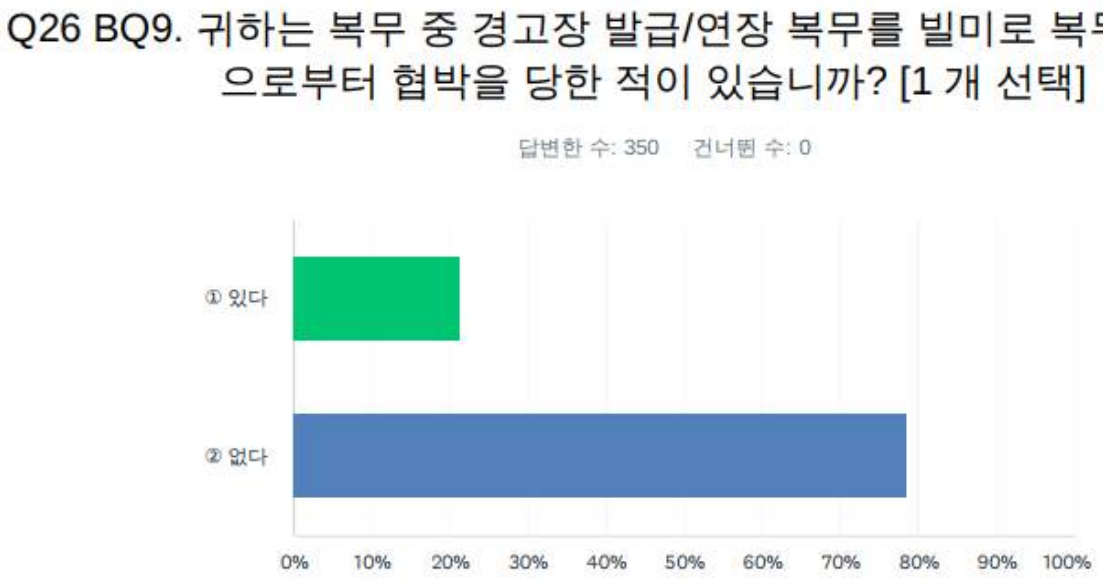
2023. 3. 31. 현재

구분	실태조사			조치결과				
	계획	실적	%	계	고발	경고	주의	시정
누계	1,322	118	8.9		-	3		

▲ 서울지방병무청 2023년 1분기 실태조사 결과(출처 : 서울지방병무청 홈페이지)

4. 복무기관장의 권한 남용

이렇게 복무기관이 병무청의 눈치를 보는 것이 아닌, 병무청이 복무기관의 눈치를 보니 안하무인 태도는 더욱 심해질 수 밖에 없다. 복무기관장은 겸직허가, 경고장 발급, 병무청 고발을 통한 연장복무 처분 등 사회복무요원에 대한 인사관리 권한을 가지면서 사회복무요원에 대한 관계에서 절대적 우위에 서 있다. 실제로 복무 중 경고장 발급 또는 연장 복무를 빌미로 복무기관 직원으로부터 협박을 당한 적이 있느냐는 질문에 5명 중 1명(21.4%)가 '있다'라고 응답하였다.



보기	응답	
① 있다	21.43%	75
② 없다	78.57%	275
총계		350

사회복무요원이 복무기관장의 눈치를 볼 수밖에 없는 또 다른 이유는 복무기관 재지정 신청에 대한 실질적 승인 권한을 가지기 때문이다. 2022년 국방위 국정감사 자료에 따르면 집계된 복무기관 재지정 인정률은 91%에 달한다. 그러나 복무기관 재지정 신청 처리 과정 및 결과에 대한 설문에는 오직 29.4%만 재지정 되었다고 응답하였다. 이렇게 집계된 재지정 인정률과 60%가 넘는 괴리가 발생하는 것은, 복무기관장 선에서 병역법 시행령을 자의적으로 해석하여 복무기관 재지정원서를 병무청에 송부하지 않고 있는 것으로 추정된다.

구분	재지정 신청 수	허가(인정)	인정률
병무청 통계 (2022년 국정감사)	610	558	91.5
사회복무노조 실태조사	85	25	29.4

제65조의2(복무기관 등의 재지정) ① 사회복무요원이 법 제32조제1항제3호 또는 제6호에 해당하는 경우에는 복무기관 등 재지정원서(전자문서로 된 원서를 포함한다)에 국방부령으로 정하는 서류를 첨부하여 복무기관의 장에게 제출할 수 있다. <개정 2013. 12. 4.>
② 제1항에 따라 **복무기관 등 재지정원서를 제출받은 복무기관의 장은 법 제32조제1항제3호 또는 제6호에 해당하는지를 확인**한 후 그 **복무기관 등 재지정원서를 지체 없이 지방병무청장에게 송부**하여야 한다.

5. 제도 개선에 대한 사회복무요원의 선호도

사회복무요원에게 가장 필요한 것은 역시 '복무 중 괴롭힘 금지법' 적용(96%)이었다. 다만 '복무 중 괴롭힘 금지법 신설'외에 가장 필요하다고 생각되는 제도 개선이 무엇인지에 대한 질문에는 최저임금 적용 등 급여 인상(65.4%), 복무기관 재지정 기준 완화 등 복무기관 선택권 강화(44.3%), 질병 치료를 위한 병가 추가 부여(33.4%), 겸직 신고제로 전환(32.3%) 순으로 나타났다. 반면 현재 시행 중인 '사회복무요원 우대 제도 확대'라는 응답은 13.1%에 그쳤습니다. 이는 단순히 TOEIC 특별시험이나 관광지 할인보다, 인간다운 삶을 위한 제도를 갖추는 것을 원하고 있다는 것을 단적으로 보여준다.

사회복무요원 관련 제도에 대한 인식		빈 도 (명)	비 율 (%)
'복무 중 괴롭힘 금지법' 외 가장 필요한 제도 개선	복무기관 선택권 강화	155	44.3
	겸직 신고제 전환	113	32.3
	질병치료를 위한 병가 추가 부여	117	33.4
	최저임금 적용 등 급여인상	229	65.4
	사회복무요원 우대 제도 확대	46	13.1
	복수 응답	660	-

Ⅳ. 제도적 개선 방안

현재 사회복무요원들은 노동자와 다름없이 근무하는 반면, 근로기준법상 노동자로 인정되지 않기 때문에 최저임금의 적용을 받지 못한다. 생계를 유지하기 위해서는 장시간 노동에 노출되는 것을 감수하며 겸직이라도 해야 하는데, 이마저도 겸직'허가'제이기 때문에 자유롭지 못하다. 결국 사회적·경제적 자본의 격차가 자연스럽게 불평등으로 이어지는 구조에서, 가족에게 생계를 지원받지 못하는 사회복무요원은 생활고에 노출될 수밖에 없다.

'복무환경 실태조사' 결과와 제보된 내용을 종합하면 결론은 간단하다.
'사회복무요원은 아픔을 참고 일하지만, 더 가난하고, 더 취약하다.' 우리 사회가 그런 지위로 내몰았기 때문이다.

1. 생계 대책 마련

가. 식비 인상

[문제] 사회복무요원에게 식사를 스스로 해결하기 때문에 별도로 중식비를 받고 있음. 그러나 공무원 매식비 단가 기준에 따른 1일 7,000원은 외식물가를 고려할 때 지나치게 낮게 책정되어있고, 출근일을 기준으로 지급되기 때문에 휴일에는 지급되지 않음. (따라서 사회복무요원은 한 달에 70끼 이상을 스스로 부담하고 있음)
[대안] 외식물가를 고려하여 중식비를 인상하고 휴일에도 중식비를 지급하도록 지급 범위를 확대. 또한 최저임금에 미달하는 사회복무요원 급여를 고려하여 석식비도 지급할 것을 기관에 권고할 것을 요구
[진행] ① 병무청에 중식비 인상 및 적용범위 확대 요구 (‘사회복무요원 보수 지급 기준’은 병무청 고시사항) ② 하반기 국정감사에서 석식비 지원 예산을 확보할 것을 질의

나. 주거비 지원

[문제] 1인 가구 사회복무요원의 경우 스스로 주거비를 부담해야 함. 그런데 사회복무요원의 급여는 비과세 소득이라는 이유로 청년 주택자금대출제도(청년버팀목전세자금대출, 청년전용보증부월세대출, 주거안정월세대출 등)를 이용할 때 무소득자로 취급되어 대출이 어려움.
[대안] 사회복무요원 전용 주거비 지원제도(월세 직접지원 또는 자금대출) 신설, 한국주택금융공사에 사회복무요원의 급여를 소득수준에 반영할 것을 요구.
[진행] ① 국무조정실 청년정책조정실에 사회복무요원 주거비 지원제도 신설 요구 ② 병무청에 한국주택금융공사와 ‘사회복무요원 급여 소득수준 반영’ 관련 논의할 것을 요구

2. 겸직제도 개선

[문제] 허가제로 운영되는 현 겸직제도는 겸직허가 기준(복무관리규정 제28조 제2항 각호)이 명확하지 않아 복무기관장의 자의적인 판단으로 겸직 여부가 결정되는 문제가 있음. 또한 허가 권한이 복무기관장에게 있어 복무기관장의 권한남용의 문제가 발생하기도 함.
[대안] 허가제를 신고제로 전환하고(복무관리규정 제28조 개정), 신고된 겸직 내용이 제한대상에 해당되거나(현 복무관리규정 제28조 제3항) 겸직위반 사항이 적발된 경우에만 취소할 수 있도록 개정
[진행] ① 병무청에 겸직허가 신청 및 불허 비율 공개 요청 ② 겸직불허 제보센터를 운영하여 부당한 겸직불허 사례 취합 ③ 병무청에 복무관리규정 개정 요구

3. 안전복무 실현

가. 복무 중 괴롭힘 금지법 제정

[문제] 사회복무요원은 현행법상 근로기준법이 적용되지 않고 있어 직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제76조의2 및 제76조의3)의 보호를 받지 못함. 복무기관 재지정, 겸직 허가, 고발을 통한 사회복무요원의 복무기간 연장 가능성 등 복무기관장의 권한이 비대하여 기관 내 괴롭힘에 더욱 취약한 구조
[대안] 병역법 개정(참고 : 윤주경 의원 발의안)을 통해 사회복무요원이 부당한 갑질·괴롭힘으로부터 스스로를 보호할 수 있도록 '복무 중 괴롭힘 금지법'제정 및 시행령에 사건처리 절차 명시
[진행] ① 국회토론회 개최 및 '복무 중 괴롭힘 금지법' 발의 ② 병무청에 복무 중 괴롭힘 사건처리 프로세스 구축 요구 ③ 병무청에 복무 중 괴롭힘 신고 핫라인 설치 요구

나. 4급사유 업무 거부권 부여

[문제] 사회복무요원 다수는 4급 판정의 근거가 되는 다양한 개인별 질병을 앓고 있음. 그러나 개인별 질병을 고려한 업무 배치는 특정 질환에 한하여 복무기관 및 복무분야에 대하여만 소집을 제한하고 있어(사회복무요원 소집업무 규정 제23조), 복무기관에서 새로운 업무를 부여하거나, 복무기관이 활용계획서와 다르게 업무를 배정하였을 때 거부할 수 없는 문제가 발생.
[대안] 병역법 개정을 통해 4급판정 사유를 악화시킬 수 있는 업무를 거부할 수 있는 권한을 명시. 거부권 행사에 기관에서 이의를 제기할 경우 외부 전문가와 함께 검토받을 수 있도록 절차 명시
[진행] ① 국회토론회 개최 및 병역법에 '4급판정 사유 업무 거부권' 조항 신설 ② 병무청에 4급판정 사유 관련 업무 수행 고충처리센터 설치 및 실태조사 요구 ③ 사회복무요원 복무관리 규정 [별표 2] 복무기관 실태조사 결과 처리기준에 '4급판정 사유 관련 업무 지시' 추가 요구

다. 긴급 재지정권 부여

[문제] 병역법 시행령 제65조의2 제2항은 '복무기관 등 재지정원서를 제출받은 복무기관의 장은 법 제32조 제1항 제3호 또는 제6호에 해당하는지를 확인한 후 그 복무기관 등 재지정원서를 지체 없이 지방병무청장에게 송부하여야 한다.'라고 규정하고 있음. 복무기관의 장은 복무기관 재지정 사유에 해당하는지를 확인한 뒤 지체없이 지방병무청장에 송부해야 하나, 실제로는 지방병무청장에 송부하지 않고 자체적으로 반려하는 경우가 상당수 존재하는 것으로 추정. (2022년 국정감사에 제출된 복무기관 재지정 인정률은 90%가 넘음)
[대안] 긴급한 사유(질병 또는 심신장애 등으로 복무가 불가능한 경우 또는 복무 중 괴롭힘이 인정된 경우 등)의 경우 복무기관장을 거치지 않고 지방병무청장에게 바로 재지정을 신청할 수 있도록 병역법 시행령을 개정
[진행] ① 법제처에 병역법 시행령 제65조의2 제2항에 대한 법령해석을 요청하여 복무기관장이 임의로 복무기관 재지정 신청을 반려할 수 없음을 확인 ② 재지정 신청·허가 및 인정 수에 대한 실태조사 촉구 ③ 병역법 제32조 제1항 '제7호' 신설 또는 사회복무요원 복무관리 규정 제35조 제9항 제5호에 목을 신설하여 사유를 구체적으로 명시

Ⅳ. 결론

사회복무요원의 '노동자성'에 대한 논의는 더 많은 시간이 필요할 것이다. 신분적 지위를 명확하게 하는 것은 잘못 끼워진 첫 단추를 다시 제대로 끼우는 것으로 매우 중요한 논의이지만, 사회복무요원이 겪는 생활고·복무 중 괴롭힘·질병 악화 등의 문제는 노동자성에 대한 논의가 선결문제가 되는 것은 아니다. 병역법 개정, 병역법 시행령 및 '사회복무요원 관리규정' 개정, 이미 존재하는 제도의 적용 범위에 사회복무요원을 포함시키는 등 의지만 있다면 할 수 있는 해결책이 상당히 존재한다.

그동안 사회복무제도 개선은 '병역의무 이행'이라는 이유로 사실상 방치되어왔고, 처우 개선은 '현역병과의 형평성'이라는 이유로 후순위로 밀려났다. 그러나 이제는 고개를 들어 이 처참한 현실을 바라볼 필요가 있다. 문제를 문제로 호명하지 않으면 인식에서 밀려날 수밖에 없다. 다시금 힘주어 이야기하자면, 지금의 사회복무제도는 '명백하게' 문제이다.

나의 몸이 신체적·정신적 질환으로 인해 현역 복무를 수행하기 어려운 것이, 또 다른 차별의 근거가 되어서는 안 된다. 국가의 정책적 필요로 사회에서 병역의무를 이행하는 것이, 사회적·경제적 불평등이 심화 되는 굴레가 되어서는 안 된다. 사회복무요원으로 병역의무를 이행하는 동안 안전하고 건강하게 복무하는 것이, 복무기관장의 선의에 기대서는 안 된다. 사회복무는 '병역의무의 이행'이 되어야 하며, 현역으로 가지 못한 사람을 '벌주는 것'이 돼서는 안 된다.

제도개선이라는 목적지로 가는 길은 여러 가지가 있을 수 있다. 그리고 목적지로 가는 과정도 다양하게 존재할 것이다. 지금 현시점에서 중요한 것은 어디로 가야 하는지, 방향을 합의하는 일이다. 1995년 1월 1일에 만들어져 제도 도입 30년을 앞둔 지금, 현 제도에 문제가 있다는 것을 겸허하게 인정하고 수면으로 떠오른 사회복무요원의 목소리에 귀를 기울여야 할 것이다. 〈끝〉

당사자 증언

지도관 갑질 후 국가인권위 공문에도 답변피하는 00지방병무청

이진훈

(지도관갑질 피해당사자)

저는 2022년 8월 22일부터, 도시관리공사 산하의 주차장에서 사회복무중인 사회복무요원입니다. 해당 복무기관을 재지정해야겠다고 생각을 한 것은, 저와 업무의 성격도 맞지 않으며, 근무하며 어떠한 성취감이나 복무에 대한 고취감을 얻지 못하였고, 복무기관의 직원들은 저희에게 반말을 하며 지속적으로 하대하고 사회복무요원 복무관리규정 제 7조에 호칭은 누구누구 사회복무요원으로 부르게 되어있지만, 지켜지지 않고 있습니다.

아침에 출근하자마자 화장실 다녀오지 말라는 등 저에게 말도 안되는 요구를 하기도 했습니다. 그리하여 저는 경인지방 병무청의 복무지도관을 호출하게 되었으며, 몇번의 면담 중에 저보다 심한 사회복무요원들도 있다며, 저에게 타 사회복무요원의 자해행위가 담긴 사진을 보여주며 이러한 사회복무요원도 재지정을 해주지 않고 있다고 하였으며, 저는 그 녹취록을 토대로 신문고, 국가인권위원회, 군인권센터 등 손 닿는 모든곳에 도움을 요청하였고, 군인권센터는 공론화 시도를 하였지만 좌초되었으며 결국 저는 그 해당 녹취록을 토대로 기자회견에 참가해 각 방송사의 기자와의 인터뷰 후에 공론화를 진행하였습니다.

그러나, 경인지방병무청은 사과하러 왔으니 별 문제가 없다는 태도를 고수하고 있습니다. 국가인권위원회에서의 공문으로 경인지방병무청 측에 해당 사진을 요청한 상태지만, 무응답이였고 그러던 중 한번 복무기관 재지정 불가로 인해서 재차 신청하였던 복무기관 재지정 이의신청을 하였지만, 그것도 불승인 되었습니다. 이 과정에서 복무지도관 개인 의견이 들어있다고 생각합니다. 사회복무요원 노조에서 실시한, 복무환경 실태조사에 참여한 350명중 절반이 넘는 인원이 자신의 복무기관에 만족하지 못하며, 복무중 가지고 있던 질병이 악화되었다고 45%의 인원이 응답하였습니다. 그중 저도 포함되어 있습니다.

이렇게 많은 사회복무요원들이 사회복무로 인해 아프고 병들고 있으며, 사회복무는 벌을 받는 느낌을 가져다 주는 것이 아닌, 병역의 의무를 이행하는것으로 되어야 합니다. 저 또한 어떠한 “군”과 관련된 업무는 커녕 반말이나 들으며 주차장 CCTV나 눈 빠지도록 보고 있는 것이 실상입니다. 따라서 경인지방병무청을 비롯한 모든 병무청은, 적극적으로 복무기관 재지정을 해주어야 한다고 생각이 듭니다. 사회복무요원의 상태는 전혀 고려하지 않으면서 무턱대고 거부나 하는 것이 아닌, 그들의 질병을 고려하여 복무기관에 배정하고, 업무를 부여해야 합니다. 모든 사회복무요원들이 안전하게 복무를 마칠 수 있도록, 국회에서도 애써주셨으면 합니다.

녹음일시	2023년 03월 07일 13시 29분경
녹음장소	복무기관 인근 카페
대 화 자	이진훈(가명), 민00 복무지도관(경인지방병무청)
번문일시	2023년 04월 26일
번문장소	지인속기사무소
주	- "***" 는 녹취불능 부분임 - 녹음일시, 녹음장소, 대화자는 의뢰인의 의뢰사항임 - 본 문서는 속기사의 허락 없이 수정할 수 없음 - 본 녹취록은 의뢰인의 확인을 필함

이 기록은 녹음파일과 상위없음

국가기술자격번호 16-G1-RT0864 속기사 梁智仁

지인속기사무소

사업자등록번호 114-98-95517

010-3944-9473

1-1

(초략)

○ 민00 복무지도관(경인지방병무청)

그럼 이 복무기관 재지정은 거기에 따른 충분한 사유가 있어야 됩니다. 사유가. 응? 사유가 있어야 돼. 그래서 지도관이 여기에 하나 샘플을 하나를 보여줄게. 어떤 형태가 생기냐 하면. 그전에 보게 되면. 응? 이제 말하자면. 응? 뭐.

(중략)

1-2

○ 민00 복무지도관(경인지방병무청)

나중에라도 이 부분에 있어가지고 뭐 세세한 걸 말하면서 '나 질병 악화로 왜 안 되냐' 고 신문고에 문의하셔도 상관없습니다. 그건 자유니까. 그런데 아마 거기에도 유사. 이 지도관이 설명한 이런 형태의 답변이 나갈 겁니다. 그래서 그거는 요원이 어떤. 어떤 내. 응? 내 현재의 처지를 정확히 뭐 아니면 알기 위해서 뭐 '왜 나는 복무기관 재지정이 안 되냐. 나는 정신과 이렇게 3개월 치료를 받았고 우울증 증상을 받았는데 왜 안 되냐' 그렇게. 그렇게 말씀을 한번 여쭤 봐도 돼요. 여쭤 봐고 되고 그 부분은 요원이 이제 그 하게 되면 병무청에서 그 관련돼서 답변이 나갈 겁니다. 심지어는 우리 내가 요원한테 이런 애길 하면 뭐 하지만. 자. 한번 봐보세요. 사진을 한번 보여드릴게. 요원하고는 관계가 없습니다. 그다음에 누구라고 이름이 명시가 안 돼 있습니다.

○ 이진훈(가명)

네.

○ 민00 복무지도관(경인지방병무청)

지금까지 소집돼가지고 세 번이나 이렇게 이제 정신과 진료 받으면서 이러한 요원이 있어요.

(중략)

1-3

○ 이진훈(가명)

왜, 그러면, 그러면 그게 왜 질병 악화가 안 된다는 건지, 그럼 그,

○ 민00 복무지도관(경인지방병무청)

그 나중에 필요하시면, 응? 그 우리 저, 저, 어디 그 저 신문고나 어디 한번, 복무기관 재지정 사유에 해당이 되지 않아, 저 현재 이 근무지에서 어떤 질병이 악화됐다 해서, 응? 복무기관 재지정 사유에 해당되질 않습니다.

(후략)

(이상 끝)

개인정보가 포함된 문서는 철저히 관리하여 주시기 바랍니다

병무청

경인지방병무청

수 신 [redacted]

(경유)

제 목 사회복무요원 복무기관 재지정 처리결과 알림

1. 관련근거
   가. 「병역법」 제32조(사회복무요원의 신상변동 통보)
   나. 「병역법시행령」 제65조의2(복무기관 등의 재지정)
   다. 「사회복무요원 복무관리 규정」 제35조(복무기관 재지정)
   라. [redacted]-2931('23.4.4.) "사회복무요원 복무기관 재지정 신청"
   마. 복무관리과-3711('23.4.18.) "사회복무요원 복무기관 재지정 검토 보고"

2. 평소 사회복무요원 복무관리에 적극 협조해주신 귀 기관의 발전을 기원합니다. 귀 기관에서 신청하신 사회복무요원 복무기관 재지정 신청 건에 대하여 아래와 같이 처리 결과를 알려 드립니다.
   가. 처리결과

성 명 (생년월)	소집일/ 해제예정일	복무기관 (복무분야)	재지정 신청사유	처리결과
[redacted]	[redacted]	[redacted]	질병의 악화 (정신건강의학과) 및 출·퇴근 근무 곤란	불승인

   나. 검토결과
   1) [redacted] 사회복무요원은 [redacted]에서 거주하던 중 [redacted]부 소집되어 [redacted]에서 복무를 시작함.
   2) [redacted]에서 복무 중 정신건강의학과 질병의 악화(우울증) 및 출·퇴근 근무 곤란 사유로 복무기관 재지정을 신청함.
   3) 병역법 제32조제1항제6호 및 동법 시행령 제65조의2에서는 사회복무요원이 복무중 질병이나 심신장애의 발생 또는 악화로 인하여 복무하고 있는 기관에서 계속 근무하는 것이 불가능하다고 인정되는 경우에는 복무기관을 재지정 할 수 있도록 규정하고 있으며, 이를 세분화하여 사회복무요원 복무관리 규정 제35조제9항에서는 질병 또는 심신장애로 복무기관을 재지정 할 수 있는 임무를 제1호부터 제4호까지(기관지 천식, 아토피성 피부염, 척추질환, 정신건강의학과 질환)규정하고, 사회복무요원 복무관리 규정 제35조제9항제5호는 제1호부터 제4호까지의 재지정 사유 질병 외의 질병 또는 심신장애 등으로 복무가 불가능하다고 지방병무청장이 판단

당사자 증언

갑질 인정되어도 그대로 사회복무요원 총괄 담당하는 A공무원

이시헌

(당근마켓 배송 등 사적업무갑질 피해당사자)

저는 서울○○법원에서 2021년 8월경부터 2023년 5월경까지 사회복무요원으로 복무했습니다.

서울○○법원에는 총무과 등에서 근무하는 사회복무요원이 소수 있고, 대부분은 법원보안관리대[1]에 소속돼 행정기관 경비지원 업무(청사방호 보조, 주차관리 등)를 하고 있습니다.

저는 첫 11개월 동안 총무과에 소속돼 비상계획관 A씨를 보좌하는 일을 맡았습니다.

비상계획관은 을지훈련과 같은 비상대비훈련을 계획·통제하고 직장예비군, 민방위 업무 등을 담당하는 공무원을 말하는데, 대개 장교 출신의 제대군인이 임용됩니다. 대법원예규인 「사회복무요원 복무관리지침」 제4조 제2항은 비상계획관을 두고 있는 법원의 경우 비상계획관을 '사회복무요원 담당공무원'으로 지정토록 규정하고 있기 때문에, 서울○○법원 소속 사회복무요원은 모두 A씨가 총괄 관리하였습니다.

저는 총무과에서 근무하면서 A씨로부터 수많은 부당한 지시와 갑질을 당하였습니다. 이 자리에서 그 경험을 증언하고자 합니다.

1. 복무분야와 무관한 임무 부여와 부당한 업무 전가

저는 처음부터 복무분야가 '행정기관 경비지원'으로 지정되었음에도, A씨는 저를 복무분야와 무관한 총무과에 배치하고는 자신이 해야 하는 여러 행정업무를 떠넘겼습니다.

사회복무요원의 근태 사항과 경고장 등 신상변동 내역을 입력하게 되어 있는 '사회복무포털'이라는 정보시스템이 있습니다. A씨는 제게 복무기관 담당자용 인증서를 양도한 다음, 사회복무포털 관련 업무 전체를 제가 처리하도록 했습니다. 제가 총무과에서 근무했던 11개월 동안 A씨는 사회복무포털을 통해 직접 업무를 처리한 적이 단 한 번도 없었습니다.

또한 A씨는 자신의 고유업무인 민방위 업무마저 사회복무요원에게 떠넘겼습니다. 민방위대 관리는 '서초구 새올전자민원창구'라는 정보시스템을 통해 A씨가 하게 되어 있는데, A씨는 저에게 공인인증서를 양도한 다음 새올전자민원창구에 접속해 민방위대원 명단을 업데이트하는 것을 대신 처리하도록 해 왔습니다.

공무원이 자신 명의의 공인인증서를 권한 없는 자에게 양도(공유)하는 행위는 「전자정부법」 제

1) 「법원조직법」 제55조의2 제1항에 따라, 법정의 존엄과 질서유지 및 법원청사의 방호를 위하여 대법원과 각급 법원에는 법원보안관리대를 두고 있습니다.

76조 제3항에 따라 처벌될 수 있는 범죄에 해당합니다. 또, 앞서 언급한 정보시스템들에 접속하면 사회복무요원뿐만 아니라 법원직원과 판사들의 개인정보까지 볼 수 있기 때문에, 개인정보보호 법령에 위반될 소지도 있었습니다.

저는 A씨의 지시가 뭔가 잘못됐다고 생각했지만, 제가 오기 전 선임들도 해왔던 업무이고 또 함부로 거부했다가는 불이익을 받을지 모른다는 생각에 어쩔 수 없이 해야 했습니다.

2. 사회복무요원을 '사노비'처럼 여기며 사적 노무에 동원

A씨는 저를 포함한 사회복무요원들에게 사적(私的) 노무를 요구하기도 했습니다.

A씨는 자신이 속한 직원 동호회에 일할 사람이 없다는 이유로 사회복무요원에게 짐을 옮기거나 동아리방을 청소하는 따위의 일들을 빈번하게 시켰습니다. 한번은 4~5시간 동안 걸린 서예실 이사 작업에 저를 포함한 사회복무요원 9명이 투입된 적 있었는데, 그 과정에서 허리나 손목 등을 다친 사회복무요원들도 있었습니다.

사회복무요원을 자신의 '사노비'로 취급하는 A씨의 행태는 계속됐습니다. A씨는 개인적인 택배 수·발송을 사회복무요원에게 여러 차례 시켰습니다. 한번은 제게, 자신이 팔 '당근마켓' 거래 물품을 소포로 보내라고 시켰습니다. 개인적인 소포 발송을 사회복무요원에게 시킨 것도 문제이지만, A씨는 소포 발송비를 자비로 부담하지 않고 법원 예산으로 처리하게 했습니다. 제가 "돈을 주셔야 한다"고 말했지만 A씨는 이런 요구를 묵살하며 "너는 공부만 해서 이런 거 할 줄 모르지?"라는 말로 모욕감을 주었습니다.

3. 정당한 의견 제출에 대한 인사상 불이익조치

제가 더 이상의 갑질을 참지 않겠다고 마음먹은 계기가 있습니다. 그것은 근무여건 개선을 위해 의견서를 제출한 데 대해 A씨가 인사상 불이익조치를 한 사건이었습니다.

저는 6개월 동안 서울○○법원의 사회복무요원 대표자로 활동했습니다.[2] 어느 날 갑자기 법원 보안관리대(이하 보안관리대)에서 사회복무요원의 소속 팀을 전면 재배치하고 3개월 주기로 순환근무제를 시행하겠다고 공지했습니다. 저는 보안관리대 소속이 아니었지만 신참, 고참 할 것 없이 사회복무요원들의 반발이 컸기 때문에, 저는 대표자로서 사회복무요원들의 반대 의견을 전달해야 한다는 책임감을 느꼈습니다.

그래서 보안관리대장에게 순환근무제 시행의 재고를 요청하는 의견서를 작성했고, 혹시라도 대표성을 문제삼을까봐 사회복무요원들의 서명을 받았습니다. 보안관리대에 제출한 의견서에는 거의 전원이 서명했고, 보안관리대에서는 사회복무요원 측의 의견을 어느 정도 받아들여, ① 순환근무제 시행일을 3개월 미루고 ② 순환시킬 때 1지망, 2지망 등 희망원서를 받겠다고 하고 ③ 순환 주기도 6개월로 늘리겠다고 약속했습니다. 사회복무요원들과 근무지 담당자 사이의 대화를 통해 합리적인 대안이 도출된 것입니다. 이 같은 대안은 실제 그대로 시행되었습니다.

---

2) 「사회복무요원 복무관리 규정」(병무청훈령 제1820호) 제11조는 복무인원이 5명 이상인 복무기관에 사회복무요원 대표자를 두도록 하고 있습니다(제1항). 사회복무요원 대표자의 임기는 6개월이고, 필요시 연임할 수 있습니다(제2항). 사회복무요원 대표자의 임무는 ① 사회복무요원의 고충과 애로사항을 사회복무요원 복무관리 담당직원에게 전달, ② 근무태만자의 선도, ③ 그 밖의 복무기관의 장의 지시사항 전파 등입니다(제3항).

그런데 A씨가 개입하면서 문제가 발생했습니다. A씨는 저를 따로 불러내고는, 사회복무요원들의 서명을 받아 의견서를 제출한 행위가 “선동행위”에 해당한다며 경고장(복무기간을 5일 연장시키는 징계처분)을 주겠다고 위협했습니다.

저는「사회복무요원 복무관리 규정」제11조 제3항이 ‘사회복무요원의 고충과 애로사항을 복무관리 담당직원에게 전달’하는 것을 대표자의 권한으로 명시하고 있고「병역법」제33조 제2항 각 호 어디에도 “선동행위”를 경고처분의 사유로 규정하고 있지 않는다는 점을 들어, 경고장을 주는 것은 부당하다고 주장했습니다. 그러나 A씨는 제 행위가 “선동행위”라서 징벌 대상에 해당한다고 강변하였고 “인마 네가 지금 나쁜 생각을 가진 놈이잖아.”, “군대는 아니지만 (너희는) 까라면 까야 되는 존재”라는 폭언까지 하였습니다.

A씨는 경고장 발부가 가능하다는 답변을 받아내고자 서울지방병무청에 있는 복무지도관한테 질의까지 하였습니다. 복무지도관은 절대 잘못된 행위가 아니라고 답변했지만, A씨는 이에 아랑곳하지 않고 괴롭힘을 이어나갔습니다.

경고장을 주겠다거나 ‘너를 보기 싫으니 다른 근무지로 재배치하겠다’는 등의 위협성 발언은 1주일간 계속되었습니다. 저는 A씨가 제출하라고 한 ‘경위서’를 제출하면서, “청원할 권리는 헌법상 권리이고 청원법에도 나와 있다. 누구든지 청원을 하였다는 이유로 불이익을 강요해서는 안 된다고 법에 쓰여 있다”고 눈물로 호소했습니다.

그럼에도 A씨는 제 항변을 받아들이지 않았습니다. A씨는 저를 사회복무요원 대표자에서 해임하고, 모두가 기피하는 부서에서 2주간 근무토록 하는 ‘근신처분’을 내렸습니다. 경고장을 주지 않고 근신처분에 그친 것이 ‘선처’라고 하면서 말입니다.

‘고대 이집트에서 쿠데타를 일으켰을 때 문서의 맨위에 이름이 적힌 순대로 목이 날아갔다’, ‘3·1독립운동 때도 독립선언에 참여한 33인 대표들이 잡혀갔다’, ‘노동운동 한 사람들은 취직하려고 해도 취직 못 한다. 요즘은 정보 교환이 잘 돼서 취직 안 된다’라며, 충고를 빙자한 은근한 협박도 곁들였습니다.

4. A씨에 대한 감사 결과 및 제언

A씨의 부당한 업무지시와 갑질을 더 이상 참지 못한 저는 A씨를 감사부서에 신고했습니다.

A씨가 사회복무요원들에게 사적 노무를 요구한 사실, 개인적인 소포를 법원 예산으로 처리하게 한 사실, 사회복무요원에게 정보시스템 접근을 통한 개인정보 취급 업무를 처리하게 한 사실, 사회복무요원의 정당한 의견 제출 행위를 이유로 불이익 조치한 사실을 정리해 감사담당관실에 진정서를 제출한 것입니다.

감사 담당 공무원의 노력으로 신고 즉시 다른 부서로 이동할 수 있었고, 감사 결과 A씨의 혐의가 대부분 사실로 인정되어 서울○○법원장은 A씨에게「국가공무원법」제56조[3] 위반을 사유로 불이익처분을 하였습니다.

3) 제56조(성실 의무) 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

그러나 A씨는 가장 낮은 수위의 처벌만을 받았습니다. A씨는 여전히 정상 출근 중이고, 사회복무요원들을 총괄 관리하고 있습니다. A씨에 대한 처벌 수위가 낮았던 이유 중에는, 사회복무요원에 대한 직장 내 괴롭힘을 처벌하는 법규가 부재한 탓도 있다고 봅니다. 직장 내 괴롭힘이 아니라 공무원 행동강령 위반, 규정 위반 수준으로 보고 의율하고 있는 것입니다.

2022년 12월 1일 자로 개정 시행된 「법원공무원 징계양정 등에 관한 예규」(행정예규 제1317호)는 “공무원이 자신의 우월적 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 징계사유로 명시하고 있습니다. 그러나 사회복무요원은 ‘공무원 등’에 포함되지 않기에 위 규정을 적용받지 못합니다. 사회복무요원도 ‘공무원 등’의 범위에 포함시키는 개정이 이루어져야 합니다.

「사회복무요원 복무관리지침」(행정예규 제995호) 제4조 제2항도 개정되어야 합니다. 비상계획관을 사회복무요원 담당공무원으로 못박고 있는 이 조항 때문에, 비상계획관은 어떠한 잘못을 저지르더라도 계속해서 사회복무요원을 총괄 관리합니다. 이 조항을 손봐야 합니다.

법원행정처는 비상계획관이 사회복무요원을 관리하도록 하는 것 자체가 정당한지 재검토해야 합니다. 각급 법원이 비상계획관을 두고 있는 법적 근거는 「비상대비에 관한 법률」 제12조의2 제1항인데, 해당 법률 어디를 보아도 사회복무요원에 관한 내용은 없습니다. 사회복무요원이 병역의무 이행자이니까 제대군인 출신에게 관리를 맡기도록 한 듯한데, 이것이 합리적인지 의문이 듭니다. 오히려 사회복무요원은 군인이 아닌데 군인인 것처럼 취급하고, 합리적인 개선 요구를 해도 “선동행위” 운운하며 군기강을 강요하는 등의 부작용이 나타나고 있습니다. 비상계획관은 을지훈련, 민방위 업무 등 비상대비업무에만 전념하고, 사회복무요원 관리는 일반직 공무원이 담당하도록 규정을 바꾸어야 합니다.

마지막으로, 법원뿐만 아니라 모든 복무기관에서 직장 내 괴롭힘을 근절하려면 ‘복무중 괴롭힘 금지법’이 제정되어야 한다고 생각합니다. 이번 국회 토론회가 이를 위한 마중물이 되기를 바랍니다.

감사합니다.

"공정한 눈으로 밝은 세상을 만듭시다."

서울□법원

수신자 이시헌

경유

제목 민원서 회신

1. 귀하께서 대법원 종합민원과에 2022. 8. 5. 접수하시고, 대법원 윤리감사제2심의관으로부터 2022. 8. 12.자로 우리 법원에 이송된 귀하의 진정서에 대한 회신입니다.

2. 귀하의 민원은 피진정인이 직무관련자인 사회복무요원에게 사적 노무 제공을 요구한 사실, 개인적인 소포를 법원의 요금후납우편물로 처리하게 한 사실, 사회복무요원에게 정보시스템 접근을 통한 개인정보취급 임무를 수행하게 한 사실, 진정인의 정당한 의견 제출 행위를 이유로 불이익 조치한 사실, 근무시간 중 행정사 자격 취득을 위한 온라인 수업을 수강하였는지, 피진정인이 당사자로 소송계속 중인 사건의 담당 판사에게 청탁 전화를 한 사실이 있는지 여부에 대한 조사를 요청하고, 범죄 혐의 발견 시 수사의뢰 또는 형사고발 및 피진정인에 대한 징계 처분을 요청하는 취지로 보입니다.

3. 귀하의 진정 내용과 관련하여 조사한 결과, 피진정인이 직무관련자인 사회복무요원에게 개인적인 소포 발송 등 사적 노무를 요구한 사실, 사회복무요원에게 사적인 소포를 발송하게 하면서 그 비용 처리에 대해 명확하게 지시하지 않아 법원의 요금후납우편물로 처리하게 한 사실, 사회복무요원에게 정보시스템 접근을 통한 개인정보취급 임무를 수행하게 한 사실, 사회복무요원 대표자가 사회복무요원들의 근무여건 개선을 위한 의견서를 제출하였다는 이유로 불이익한 처우를 한 사실이 확인되었습니다. 이에 소속 법원장은 피진정인에 대하여 국가공무원법 제56조 성실의무 위반을 사유로 불이익처분 하였음을 알려드립니다. 끝.

서울[ ]법원장

법원주사 김윤주 법원서기관 전결 05/26 신순식

협조자

시행 총무과-4568 (2023.05.26.) 접수 ( )

[ ] [ ] / http://www.scourt.go.kr

전화 02-530-2342 /전송 536-8338 / kyj2345@scourt.go.kr / 비공개(6)

김진환

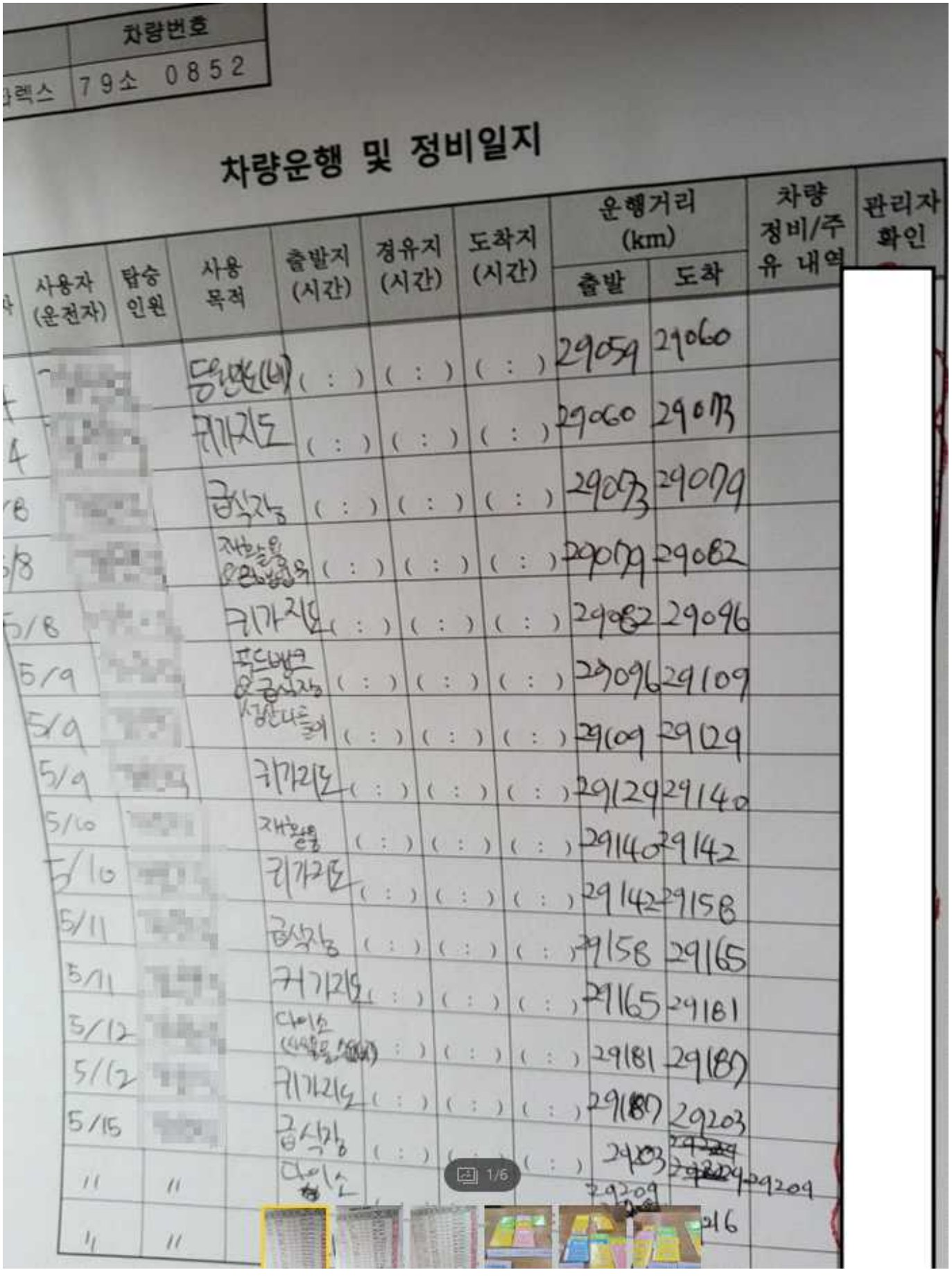
(서류조작 등 부당업무지시 갑질 피해당사자)

저는 아동센터에서 근무중이고 1년정도 마쳤습니다. 그런데 8개월째에 센터장이 바뀌었습니다. 센터장은 사회복무요원을 관리하는 복무기관의 장이기도 한데, 그 센터장이 바뀌는 과정에서 인수인계가 하나도 이루어지지 않았습니다. 그러던 중 5월 말에 아동센터 평가가 있는데 2020년도부터 2022년까지의 서류평가를 본다고 합니다. 인수인계가 이루어지지 않아 서류를 찾을 수도 없었습니다.

제일 큰 문제는 이전 센터장이 상담일지나 관찰일지와 같은 업무를 하나도 안했다는 것입니다. 저는 어떻게든 서류를 만들어서 최소점수라도 통과하자는 바뀐 센터장의 지시에 따라야만 했고, 개인정보가 다 보이는 아동 파일을 보며 상담일지, 관찰일지 등 여러가지 서류를 작성하였습니다. 센터에 다니는 아이들이 오는 시간을 피해서 서류 작업을 해야 했기 때문에 연장근무도 있었습니다.

또한, 현 아동센터에 스타렉스 차량이 한 대 있는데 1종 보통은 센터장과 저만 소지하고 있고, 현 센터장이 사고를 한번 낸 뒤로는 제가 모든 운전을 하고 있습니다. 차량을 운전하는 것도 사회복무요원의 업무인가요? 그러다 사고가 나면 개인적으로 처리하라는 말을 듣기도 했습니다.

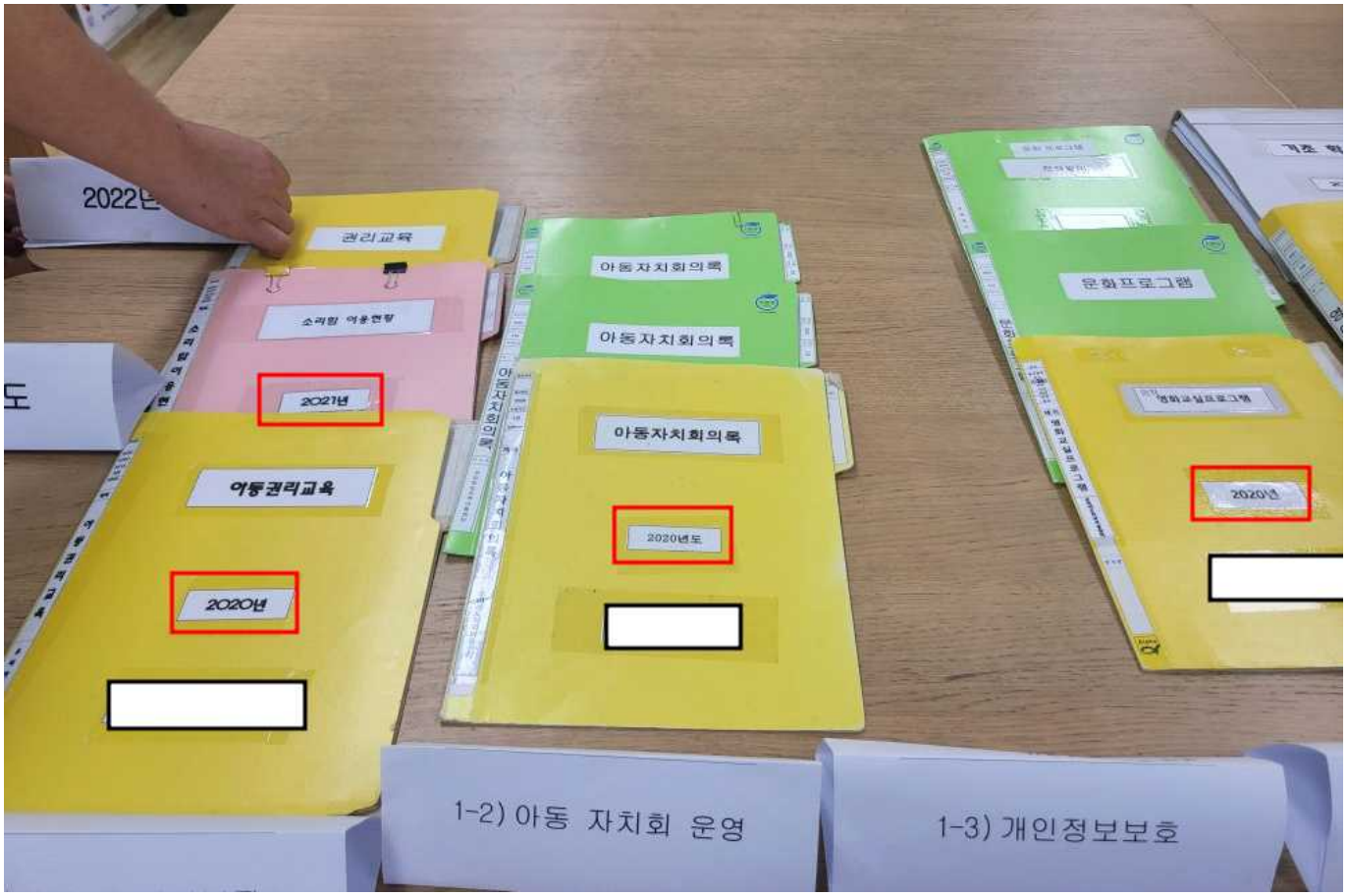
제가 이 아동센터에서 하는 업무는 청소, 센터로 출근하시는 강사 선생님, 복지사, 시설장 등의 월급 계산 및 지급, 차량운행, 이용 아동 돌보기, 시설 보수, 급식 식재료 구매가 있고 가끔은 주방보조, 서류작성도 해야 합니다. 업무가 너무 많아 휴가도 잘 사용하지 못해 1년차 휴가는 5.5일이나 남아있습니다. 복무기관을 변경하려고 해도 재지정 사유가 되지 못해 그저 빨리 복무기간이 지나가기를 바라고만 있습니다. 빨리 법이 만들어져 부당업무지시인 것을 알면서도 거부하지 못하는 사회복무요원이 더 이상 없었으면 좋겠습니다. 감사합니다.



	차량번호
라렉스	79소 0852

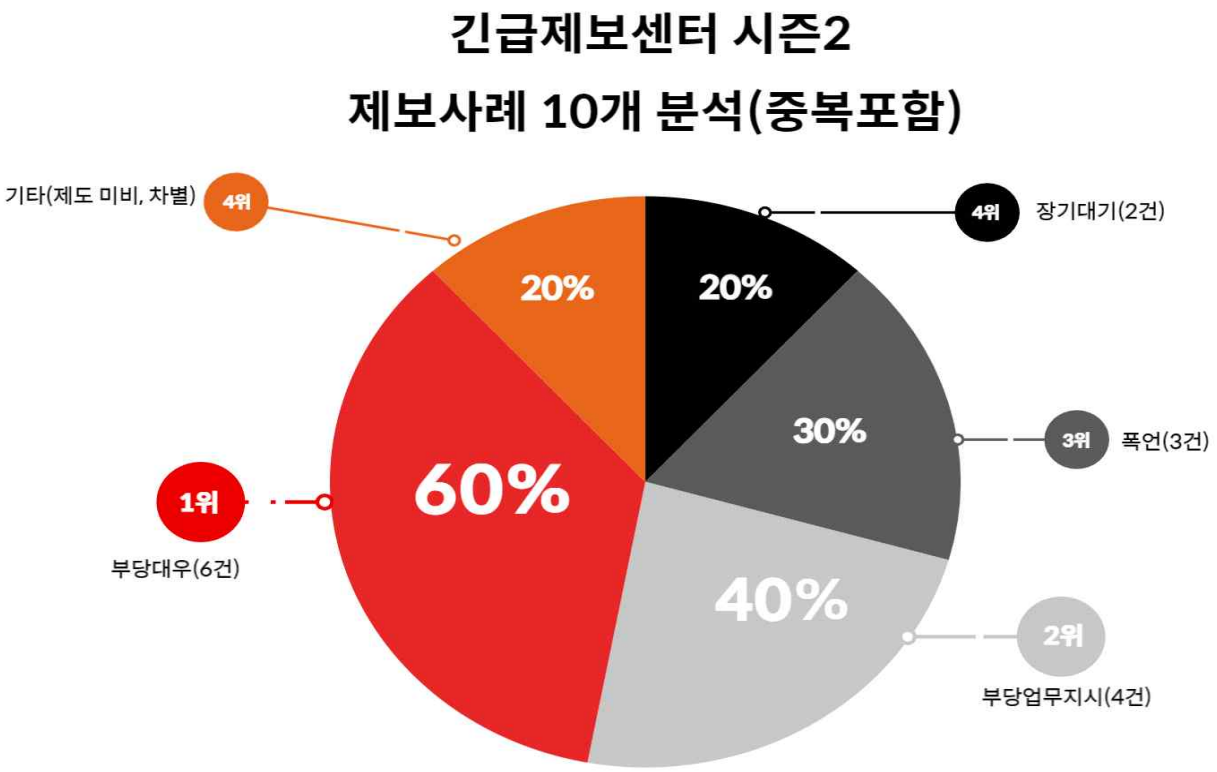
차량운행 및 정비일지

사용자 (운전자)	탑승 인원	사용 목적	출발지 (시간)	경유지 (시간)	도착지 (시간)	운행거리 (km) 출발	운행거리 (km) 도착	차량 정비/주유 내역	관리자 확인
[illegible]		등원연도(비)	(:)	(:)	(:)	29059	29060		
[illegible]		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29060	29073		
[illegible]		급식장	(:)	(:)	(:)	29073	29079		
5/8		재활용 & 관방업무	(:)	(:)	(:)	29079	29082		
5/8		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29082	29096		
5/9		푸드뱅크 & 급식장	(:)	(:)	(:)	29096	29109		
5/9		성산나들이	(:)	(:)	(:)	29109	29129		
5/9		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29129	29140		
5/10		재활용	(:)	(:)	(:)	29140	29142		
5/10		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29142	29158		
5/11		급식장	(:)	(:)	(:)	29158	29165		
5/11		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29165	29181		
5/12		다이소 (사용물 [illegible])	(:)	(:)	(:)	29181	29187		
5/12		귀가지도	(:)	(:)	(:)	29187	29203		
5/15		급식장	(:)	(:)	(:)	29203	~~29209~~ ~~29209~~ 29209		
〃	〃	다이소				29209	[illegible]216		
〃	〃								


권리교육
아동자치회의록
아동자치회의록
문화프로그램
2021년
아동자치회의록
아동권리교육
2020년도
2020년
2020년
1-2) 아동 자치회 운영
1-3) 개인정보보호

아동자치회의록
문화프로그램
기초 학습
영어학습
학습지도
2020년
2020년
3-4) 보호자
2-1) 문화프로그램
2-2) 교육프로그램
2-3) 특화프로그램
2. 프로그램 영역

참고자료 긴급제보센터 시즌2 사례 모음



[기타 : 병역의무복무자가 아니라는 코레일]

〈사례1〉 코레일은 '의무복무자 할인승차권'을 판매하고 있습니다. 사회복무요원인 제 아들이 대전에서 서울로 가면서 해당 할인권을 구매하면서 2,300원 할인을 받았는데, 갑자기 사회복무요원은 할인대상이 아니라면서 승무원과 역무원이 10배의 부가운임을 납부할 것을 강요하였습니다. 규정상 어쩔 수 없다고 하지만, 사회복무요원이 병역의무복무자가 맞지 않나요? 본인들의 모호한 공지로 발생한 문제면서, 제 아들을 범죄자 취급하며 부가운임을 납부하지 않으면 철도경찰에 넘기겠다며 군인신분에 문제가 될 것이라고 협박하기도 했습니다. 이럴때는 또 군인인가요? 오해로 할인받은 2,300원만 추가로 결제하면 되는 것을 범죄자 취급까지 한 코레일이 도무지 이해가 되지 않습니다. 이에 대하여 수차례 민원을 제기하고 항의했지만 코레일은 '절차에 하자가 없었으니 문제가 없다'라는 입장입니다. 모호한 공지로 인해 민원을 받은 것이 처음도 아니면서, 병무청이 오해가 발생할 수 있으니 '사회복무요원 제외'라는 표현을 넣어달라고 해도 코레일은 반영할 생각이 없다고 합니다. 사회복무요원은 정녕 병역의무복무자가 아닌가요? 이 사건으로 아들은 불안감에 신경안정제를 처방받아 복용 중이고 저는 억울해서 계속 잠을 자지 못해 수면제를 처방받아 복용 중입니다. 민원을 아무리 넣어봐도 해결이 되지 않아 마지막으로 노동조합에 도움을 요청합니다.

[복무분야 : 사회복지] [부당업무 지시/부당대우]

〈사례2〉 저는 아동센터에서 근무중이고 1년정도 마쳤습니다. 그런데 8개월째에 센터장이 바뀌었습니다. 그 센터장이 바뀌는 과정에서 인수인계가 하나도 이루어지지 않았습니다. 그러던 중 5월 말에 아동센터 평가가 있는데 2020년도부터 2022년까지의 서류평가를 본다고 합니다. 인수인계가 이루어지지 않아 서류를 찾을 수도 없었습니다. 저는 어떻게든 서류를 만들어서 최소점수라도 통과하자는 바뀐 센터장의 지시에 따라야만 했고, 개인정보가 다 보이는 아동 파일을 보며 상담일지, 관찰일지 등 여러가지 서류를 작성하였습니다. 또한, 아동센터에 스타렉스 차량이 한 대 있는데 1종 보통은 센터장과 저만 소지하고 있고, 현 센터장이 사고를 한번 낸 뒤로는 제가 모든 운전을 하고 있습니다. 차량을 운전하는 것도 사회복무요원의 업무인가요? 그러다 사고가 나면 개인적으로 처리하라는 말을 듣기도 했습니다. 복무기관을 변경하려고 해도 재지정 사유가 되지 못해 그저 빨리 복무기간이 지나가기를 바라고만 있습니다.

[복무분야 : 행정] [기타 : 병가 제한으로 인한 사실상 복무 강제]

〈사례3〉 2022년 12월 훈련소에서 훈련을 받던 중 부상을 당해 오른손 엄지와 검지 신경이 나갔습니다. 크게 다쳐 논산에서 국군대전병원으로 실려가 바로 수술한 뒤 공상 인정은 받았지만, 복무기간 중 군병원에서 치료를 받을 수 있는 현역병과 달리 사회복무요원은 따로 제도가 없어 분할복무를 신청해 복무를 중단하거나 그냥 이 상태로 복무를 해야하는 상황입니다. 예상 재활 기간은 최소 6개월이고, 그동안 굉장히 조심해야하고 길게는 1년 이상 손을 재활해야한다고 병원에서 말을 하더라구요. 이런 상황인데도 사회복무요원의 병가가 30일로 제한되어 있어 계속 복무기관에 출근하는 상황입니다. 분할복무를 신청하면 그 기간은 복무기간에 산입되지 않기 때문에 복무기간이 그대로 연장되고, 재검을 통해 면제판정이 나오지 않으면 소집해제일이 6개월이나 밀리게 됩니다. 그래서 복무기관의 편의로 그냥저냥 다니고 있습니다. 사회복무요원의 병가는 30일로 제한되어 있고, 치료를 위해 병가를 더 사용하면 무급으로 복무기간이 연장되기에 그냥 참고 복무할 수밖에 없습니다. 병무청 육군 어디를 전화해도 저와 같은 상황에서 도움을 받을 수 있는 방법이 없다하더라구요. 군대에서 공상도 인정받았지만 그것도 병가만 해당이라 크게 도움되지는 않습니다. 훈련소에서 훈련을 받다 다친 것이라면, 적어도 치료는 마음편히 받게 해줘야 하지 않을까요?

[복무분야 : 행정] [부당대우]

〈사례4〉 급여담당자의 미숙 및 급여명세서 미교부로 인한 임금체불이 발생했습니다. 서울고등법원의 경우 급여명세서를 교부하지 않아 왔는데, 새로온 사회복무요원이 '훈련소 기간의 급여를 못 받은 것 같다'는 제보를 해온 것을 계기로 복무자 전원의 급여 지급 내역을 검토하고 담당 공무원에게 건의한 결과 2022년 8월 총 22명에게 합계 652만여 원의 미지급 급여 및 지연이자를 소급지급 받았습니다. 만약 그동안 급여명세서를 교부했더라면 이러한 일이 발생할 가능성이 낮았을 것으로 생각합니다. 그래서 병무청이 시행한 병무행정 개선 공모전에 급여명세서 교부를 의무화하자고 제안했으나 채택되지 않았습니다.

[복무분야 : 사회복지] [부당업무 지시/부당대우/폭언]

〈사례5〉 저는 OO노인복지관에서 11개월간 사회복지분야 복무를 하다 복무기관 재지정을 통해 OO지방법원 OO지원에서 행정분야 복무를 하고 있는 소집해제까지 두 달이 남은 사회복무요원입니다. 제가 OO노인복지관에서 근무할 당시 ① 연가를 쓸 경우 무엇때문에 쓰는지 매번 물어봐서 자유롭게 쓸 수 없도록 하고, ② 개인정보 업무(개인정보 서류 파쇄, 도서대출 시스템 접속)를 지시받아 수행했으며, ③ 복지관에 돈이 없다는 이유로 기관 차량을

손세차해야 했고 ④ 직원들의 인격모독 및 폭언에 항시적으로 노출되었습니다. 저는 이러한 복무환경으로 한동안 스트레스성 과민성 대장증후군, 탈모, 불면증 등의 병을 앓았었습니다. 제 이런 복무환경에 대한 책임은 도대체 누가 지는 것인가요?

[복무분야 : 환경안전] [부당대우/차별]

〈사례6〉 지하철에서 복무하고 있습니다. 지하철 특성상 불가피하게 돌아가면서 야간근무를 할 수 밖에 없는데 직원과 달리 어떠한 수당도 지급되지 않습니다. 또한 지하철 야간근무때 저녁 먹게 해주는 것이 엄청난 배려라는 듯이 말하면서 감사해야 한다는 양 수차례 이야기 합니다. 사회복무요원은 노동자가 아니기 때문에 휴게시간에 대한 명시적인 규정이 없습니다. 당연히 주어져야 하는 권리라고 생각해서 병무청에 전화하여 지하철 사회복무요원의 식사규정이 어떻게 되냐고 질문하니 지하철 근무는 특수해서 따로 규정이 없다고 하네요. 억울해도 반박할 말이 없으니 그저 감사해야 하나 봅니다.

[복무분야 : 사회복지] [부당업무 지시/부당대우/폭언]

〈사례7〉 요양원 근무중 입니다. 근무 시설에선 제가 어떤 사유로 사회복무로 근무하는지는 알지도 못하면서, 어르신들어서 옮기기, 무거운 쓰레기 옮기기 등을 당연히 공익이 해야한다고 생각하며 시키고, 곤란하고 힘든 업무를 거부하면 '일 못하는 새끼' 라며 쓰레기 취급을 합니다. 잡심부름, 잡일 시키는거 다 이해합니다. 열심히 하려고도 합니다. 하지만 말 마다 공익아, 공익들아, 저런건 공익 시키세요 라며 그냥 도구 취급을 하는게 참 기분이 좋지 않습니다. 이런걸 어디다 말해야 될까요, 남들 눈엔 그저 편하게 출퇴근하는 공익들의 하소연일텐데요.

[복무분야 : 사회복지] [부당 업무지시/장기대기]

〈사례8〉 어릴적 부모님 도움 없이 소년소녀가장,기초생활수급자로 살아온 현재 단독 세대주로 살아가고 있는 28살 청년입니다. 어릴적 20살부터 혼자 살아갔으며 22살부터 회사에 취직하여 열심히 살아 왔다고 자부할 수 있습니다. 회사 생활 도중 23살이 되던 해, 너무 지체되어버리면 늦은나이에 군대를 가면 사회생활에 지장이 생길 듯하여 사회복무 선발 과정에 지원하기도 하였고 차라리 빨리 소집이 되었으면 좋겠어서 병무청에 연락도 해보고 했지만 병무청 측에선 순위가 너무 낮은 순번이라 어쩔수 없다는 식으로만 말씀하시더군요. 2년 9개월이 지나 장기대기 사례로 면제받기 직전에 갑작스레 소집통보를 받았습니다. 그렇게 oo초등학교로 출근하면서 특수학생 보조를 하게 되었습니다. 접이식 책상 던져주고 거기에서 대기하다가 장애인 아동 두 명을 보조하면 된다고 하더군요. 흔한 탕비실조차도 없으며 휴식공간또한 없었습니다. 체육시간에도 옆에서 뛰어다니는거 잡아주고 하라는데 교통사고 후유증으로 제 다리도 정상이 아닌데 장애학우를 보조해줘야한다는게 참...근데 마지막 요구는 도저히 참지 못하겠더라구요. 사회복무요원인 제가 수학여행이라던지, 캠프라던지 2박3일·3박4일 체험학습을 같이 쫓아가서 보조해야 한다고 합니다. 저는 보조적·지원적인 업무만 수행하는 것이 아닌가요? 병무청에 전화했지만 선생님이 원하는 요구는 해줘야한다...뭐가 그렇게 힘드냐 이런식으로만 말하더군요. 병무청 지정병원에서 제 다리 ct까지 찍어가며 분할 복무 신청을 했습니다. 당연히 정상이 아닌 제 다리는 병무용 진단서가 나왔고 6개월 진단 받았습니다. 이제서야 확신이 든 것은 병역의무자들을 전혀 배려할 생각조차 없다는 것입니다. 그냥 대충 때우고 말자라는 느낌이였습니다. 이 부당한 대우를 다른분들은 느끼지 않으셨으면 하는 마음으로 이렇게 글을 남겨봅니다.

[복무분야 : 행정] [장기대기]

〈사례9〉 신청할 때마다 모두 떨어져 20대의 3년을 낭비했습니다. 입시에 실패해 20대 초반 한참을 좌절하다 중반의 나이에 학부 유학을 작심했으나 장기대기 끝에 선발이 되어 모든 인생 계획이 어그러졌습니다. 이제는 나이가 늦어서, 소집해제 직후 합격한다 해도 졸업 나이가 걸려 해당 국가에서 구직할 수도 없습니다. 꿈이 박살 났고, 미래가 보이지 않습니다. ADHD와 우울증, 양극성 장애, 회피성 성격, 열패감 등으로 매일 자살을 고민합니다. 아무런 학습도 발전도 손에 잡히지 않습니다. 군 장병들과 예비역들, 민방위 대원들에게 주어지는 합당한 보수, 지역사회 소방관들과 미화원들에게 향하는 감사함. 사회복무요원에게는 그런 것이 없습니다. 그저 아픈 사람을 어떻게든 활용하기 위해 강제로 노동을 시키고 착취하는 것에 불과합니다. 최저시급도 안되는 돈을 주며, 비용이 절감되니까 공무원 대신 사회복무요원을 사용하고 있습니다. 근무지 직원들이 괴롭히는 것은 아니지만, 100만원도 채 되지 않는 돈을 받으며 복무하는 제 신세가 처량해 우울감이 더 생깁니다.

[복무분야 : 사회복지] [부당대우/폭언]

〈사례10〉 저는 요양원에서 근무하고 있습니다. 복무 중 시설 이용자인 노인 분에게 폭언, 폭행을 당했으나 복지사들은 사회복무요원보다 어르신들이 더 중요하다며 일 크게 만들지 말라고 묻고 가자고 합니다. 저도 일을 크게 만들고 싶은 마음은 전혀 없습니다. 하지만 일하는 직원이 당했어도 마찬가지로 대응할 것인지 묻고 싶습니다. 적어도 폭언과 폭행이 재발되지 않도록 어떠한 조치라도 취해줘야 하는 것 아닌가요? 그러면서 사회복무요원은 편하게 군대 문제를 해결하는 것이니 좋게좋게 넘어가자고 합니다. 이럴 때마다 사회복무요원은 군인도 아니고, 노동자도 아닌 어디에도 속하지 못한 존재라는 생각이 듭니다.

토론 사회복무요원 노동조합을 위하여

김설
(청년유니온 위원장)

1. 들어가며

- 하은성 사무처장이 밝혔듯이 '공익(公益)' 즉 공공의 이익을 위해 '복무'하는 사회복무요원제도가 전혀 공익적이지 않다는 문제의식에 공감함. 공익을 위해 복무하는 노동자를 위한 법적 보호 테두리가 존재하지 않는 가운데 현재 사회복무요원은 '노동인권'의 침해에 가장 취약한 상태에 놓여져 있음

- 고용노동부가 사회복무요원의 노동자성을 인정하지 않고 노동조합 설립신고증을 반려하는 것에 대해 발제자가 밝힌바와 같이 반려의 사유가 법적 근거를 담보하고 있지 않음. 사회복무요원의 결사권을 제약하기 위한 입법의 미비로부터 사유를 찾아야 함에도 불구하고, 법적 근거가 없는 '정서법'에 기대고 있는 것이 아닌가 생각됨

- 사회복무요원은 지휘 감독을 받으며 근무지가 고정되어있고 임금이 정기일에 고정적으로 지급됨. 이에 더해 겸직의 원칙적 금지(허가제) 등 일신의 전속 근무에 해당하기에 근로기준법상 근로자라고 해석하지 않을 여지가 없음에도 고용노동부는 '노동자'로 인정하지 않고 있음. 이에 더해 ILO 기본협약 29호의 강제노동 금지와 관련해 사회복무요원의 노동은 '강요된 노동'이 아닌 '현역 복무'와 '사회 복무' 가운데 자유롭게 선택 할수있기에 강제노동에 해당하지 않는다는 답변을 하고 있음. 기만에 가깝다고 할 수 있음.

- 본인은 이러한 고용노동부의 행태에 대해 일하는 시민의 권리를 법과 제도의 틀거리에서 지켜나가고 확장해나가야 할 고용노동부의 자기 역할을 기만하고 대국민 기망행위를 저지르고 있는 것이나 마찬가지라고 생각함.

- 사회복무요원 실태조사 결과는 가히 충격적이라고 할 수 있음. 일반적인 직장에 비하여 2배가 넘는 직장내 괴롭힘의 경험은 구조적인 착취의 구조 가운데 사회복무요원을 방치하고 있다는 것의 반증이라고 할 수 있음. 특히 복무기관 직원, 복무기관장을 통해 대부분의 괴롭힘이 발생하고 있는데 매년 3만~4만명에 달하는 청년들이 현역복무 수행이 어려움으로 이를 대체 복무하기 위해 투입되고 있으나, 이들의 조건과 상황을 전혀 고려하지 않고 제대로된 처우를 보장받지도 못한채 방치되고 있음.

2. 사회복무요원 노동조합을 위하여

- 사회복무요원 노조는 설립신고 반려에 대해서 취소소송을 진행하고 있음. 한편으로는 노동자로서의 인정에 대해 법원의 법적판단을 기다릴 수 밖에 없는 이 상황에 안타까운 마음을 전함.

- 왕정을 마치고 등장한 근대는 '누가 시민인가?'라는 매우 정치적인 질문에서 시작되었음. 미스터선샤인의 주인공 이병헌은 반일운동을 하는 김태리에게 '당신이 만들고자 하는 나라에는 노비의 자리가 있소?'라고 묻는다. 드라마이지만 해방 이후 70년이 지났지만 여전히 대한민국의 시민은 누구인가라는 질문을 계속해서 해나가야만 하는 상황에서 정치는 어떤 역할을 해야하는가에 대한 물음이 존재.

- 청년유니온은 2010년 발족하였으나, 노동조합의 구성원으로 '구직자'가 포함되어있다는 이유로 노동조합 설립신고가 4차례 반려되자 전국 27개 지방고용노동청에 전국 동시 노조설립신고를 제출하였으나 27곳 모두 반려되었음. 청년유니온은 설립신고 반려에 대한 취소 소송을 제기하였으며 2010년 11월 1심에서는 패소하였지만, 2012년 11월이 되어서야 노조설립신고 반려처분 취소소송 2심에 승소를 하면서 정식 노동조합으로서 인정 받을 수 있었음. 이후 2015년 대법원을 통해 취소소송 승소가 확정되었음

- 청년유니온 취소소송이 승소할 수 있었던 이유는 1심 패소의 이유에서 비롯 되었다. 비록 고용노동부의 서류보완요청이 적법하였고 이를 거부하였던 청년유니온에 대한 신고반려조치가 적법했다는 판단이 있었지만 판결 가운데 '노조법상 기업별 노조와 달리 초기업적 노조의 경우 일정한 사용자에 대한 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하지 않는다'고 하며 '근로자에는 일시적 실업자뿐 아니라 구직 중인 노동자도 포함된다'고 밝혔음.

- 이는 청년세대들의 노동조합 설립과 관련하여 청년유니온과 고용노동부사이에 최대의 쟁점이 되던 부분으로서 구직자, 실업자 등도 노조설립의 자격이 있는가에 대해 청년유니온의 손을 들어준 것.

- 노조법 제 5조는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 정함에 따라 노조 자유설립주의적 원칙을 체택하고 있음, 그리고 1997년 대법원은 일동기업이 제기한 노동조합설립신고증교부(수리)처분취소 소송에 대법원 원고 기각 판결을 진행하며, 판결문을 통해 '노동조합설립 신고주의는 노동조합의 자유로운 설립을 제약하기 위함이 아니라 노동조합을 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 육성하기 위한 목적을 달성하기 위해 지도, 감독에 철저를 기하기 위한 노동정책적인 고려에서 마련된 것이다'라고 밝힌바 있음

- 사회복무요원의 노동3권을 제약하는 법률이 없는 가운데 법원은 위와 같은 원칙적 차원에서 사회복무요원의 노동조합 설립신고 반려를 취소하지 않을 수 없다고 생각함. 법원의 전향적인 판단을 기대함.

3. 마무리

- '공익'을 위해 전혀 공익적이지 않은 복무제도임에도 노고를 다하는 노동자들 그리고 이제 갓 사회 진입을 준비하고 있는 청년들에게 권리의 사각지대를 통해 무기력과 무력감을 지속적으로 유지할 것인지, 더 나아진 사회를 위해 답을 내놓을 것인지에 대해 이 자리를 통해 함께 이후 역할을 고민했으면 함.

토론

사회복무요원제도의 ILO 29호 강제노동 금지 협약 위반 여부

박찬준

(민변 노동위원회, 법무법인 시민 변호사)

I. 들어가며

1. 사회복무요원은 누구인가?

사회복무요원은 주로 병역법상 병역판정검사결과 학력, 신체등급, 나이 등 자질을 고려하여 보충역으로 판정되거나 현역병 복무 중 군복무적응곤란 또는 군복무곤란질환 사유로 국방부에서 정한 심사기준에 따라 보충역에 편입된 사람(사회복무요원 소집업무 규정 제3조 참조)들 입니다.

2. 사회복무요원이 법상 제대로 된 권리보호를 받지 못하는 이유

사회복무요원이 법상 제대로 된 권리보호를 받지 못하는 이유는 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동법상 근로자에 해당하지 않으며, 공무원법상 공무원(군인)에 해당하지도 않기 때문으로, 헌법재판소는 공무원에 준하는 지위라고 결정한 사례가 있습니다(헌법재판소 2016. 10. 27. 선고 2016헌마252 결정 등 참조). 하지만 발제문에서 알 수 있듯이 사회복무요원을 보호해주는 법은 근로자나 공무원에 비해 부족한 것이 현실입니다.

3. 사회복무란 무엇인가?

병역법 제2조 10호는 「"사회복무요원"이란 다음 각 목의 기관 등의 공익목적 수행에 필요한 사회복지, 보건·의료, 교육·문화, 환경·안전 등의 사회서비스업무 및 행정업무 등의 지원을 위하여 소집되어 공익분야에 복무하는 사람을 말한다.」라고 규정하여, 사회복무란 국가가 공익 분야에 복무하도록 소집을 강제하는 행위를 뜻합니다.

4. 사회복무소집에 불응하면?

병역법 제88조(입영의 기피 등) 제1항은 "현역입영 또는 소집 통지서(모집에 의한 입영 통지서를 포함한다)를 받은 사람이 정당한 사유 없이 입영일이나 소집일부터 다음 각 호의 기간이 지나도 입영하지 아니하거나 소집에 응하지 아니한 경우에는 3년 이하의 징역에 처한다."고 규정하여, 사회복무소집 불응시 무조건 징역형에 처하고 있습니다. 또한 동법 제89조의3(사회복무요원 등의 복무의무 위반)은 "사회복무요원, 예술·체육요원 또는 대체복무요원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 1년 이하의 징역에 처한다."고 정하여 사회복무요원이 특정 복무의무를 위반할 경우에도 무조건 징역형에 처하고 있습니다.

II. 사회복무제도와 ILO 29호 강제노동 금지 협약

1. ILO 29호 강제노동 금지 협약

ILO는 원칙적으로 모든 형태의 강제노동을 금지하면서 순수하게 군사적 성격으로 복무하는 등(징집병)에 대해서만 일부 예외를 인정하고 있습니다. 즉, 징병제하의 병역의무라 하더라도 공공사업이나 경제발전 목적의 노동력 동원 등 비군사적 작업은 강제노동에 해당한다고 보고 있다는 것입니다.

Article 2 1. For the purposes of this Convention the term forced or compulsory labour shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. 2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term forced or compulsory labour shall not include. (a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character; 제2 조 1. 이 협약상 목적을 위하여, '강제근로'라는 용어는 어떤 사람이 처벌의 위협하에서 강요받거나 자발적으로 제공하는 것이 아닌 모든 노동이나 서비스를 의미한다. 2. 그럼에도 불구하고, 이 협약상 목적을 위하여 '강제근로'라는 용어는 다음을 포함하지 않는다. ㈎ 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 의무적인 병역법에 의해서 강요되는 노동 또는 서비스

2. 우리나라(사회복무제도)의 경우

정부는 2007년경 '공익근무제도(現 사회복무제도)가 강제노동에 해당하는지' 질의하였고, ILO는 위 질의에 대한 회신으로 "'전적으로 군사적 성격의 노동'으로 보기 어렵기 때문에 협약 적용 제외에 해당하지 않는다"는 의견을 피력한 바 있고, 정부는 이러한 ILO 입장에 따라 후술하는 병역법 개정 이전까지 "남북분단 문제에 따른 사회복무제도(前 공익근무제도) 유지를 위해 ILO 29호 협약 비준이 어렵다"는 견해를 표했고, 해당 문제는 노사정이 공유하여 왔습니다.

참고로 ILO는 이집트와 터키가 군대 필요인원을 초과한 징집병을 공·사기업에 배치한 사례를 전문가위원회에서 ILO 29호 협약 위반이라고 판단한 바 있습니다.

3. ILO 협약 비준과 개정 병역법

가. 병역법 개정 논의의 시작 : '사회복무제도', ILO 29호 협약 비준의 걸림돌

전술한 바와 같이 노사정 모두 사회복무제도가 강제노동을 금지하는 ILO 29호 협약의 위반 소지가 있음은 인지하고 있었습니다. 전문가들은 2019년 있었던 'ILO 핵심협약 비준과 입법적 쟁점 토론회'에서 "현행 사회복무요원제도가 제29호 협약 등에 명백하게 위반한 것인지 확언하기는 어렵다. 다만, 현행 사회복무제도는 '공익 분야'에 복무하는 것이지, 군사적 성격을 갖는 것은 아니라는 점에서 제29호 협약의 취지에 위반된다고 판단될 가능성이 상당해 보인다." 라고 문제를 지적한 바 있습니다.

나. 병역법 개정

위 자료집에서는 사회복무제도가 ILO가 금지하는 강제노동에 해당하지 않도록 하기 위한 대안으로 "향후 사회복무요원의 규모를 단계적으로 축소하고, 병역처분과정에서 보충역 처분 대상자 스스로의 선택으로 현역복무를 할 수 있는 방안을 강구하는 등의 개선방안이 검토되어야 할 것이다."라는 방법을 제시하였고, 국회는 사회복무 소집대상자에게 현역복무와 사회복무 간 선택권을 부여(병역법 제65조제8항)하는 방향으로 병역법을 개정하였고, 정부는 이로써 '사회복무제도가 ILO 29호에 반하지 않게 되었다'는 입장을 표하였습니다.

다. 현역 복무 vs 사회복무, 과연 '자발적 선택'일까?

1) ILO의 판단 기준에 따를 경우

ILO는 2007년[4] "병역과 비군사적 복무 사이에서 선택권이 주어지는 경우라면, ILO 29호 강제노동 금지 협약상 '자발적 선택'이 아니라 '강제노동'에 해당됨"을 지적한 바 있습니다.[5] ILO는 징병제하에서 병역과 비군사적 복무(사회복무 제도) 사이에 선택권이 주어지는 것은, 이미 강제 복무를 전제로 하기 때문에 '자발적 선택'으로 볼 수 없는바, '강제노동'에 해당한다고 설명하였습니다. 이러한 견해에 따르면, 우리나라 사회복무 소집대상자들은 소집이 강제되지 않는 상태에서 '병역 또는 사회복무'를 선택할 수 있어야 '강제노동'에 해당하지 않습니다. 쉽게 말해 '병역면제, 현역복무, 사회복무' 3가지 중에 선택이 가능하여야 한다는 것입니다.

2) 형용모순

개정 병역법은 국가가 병역을 이행하기에 부적합하다고 판단하였음에도 개인의 선택으로 다시 현역 입대를 원하면 현역복무가 가능하도록 규정하고 있습니다. 처음부터 현역으로 입대할 수 있다고 판정한 것이 아니

4) Eradication of forced labour - General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) - (2007)

5) 위 문서 p.23 "However, more generally, in a situation where a call-up for military service laws may be used to engage in work of a non-military character, when a choice is given between military service proper and non-military work, the Committee has considered that the existence of such a choice does not in itself exclude the application of the Convention. That is because the choice between different forms of service is made within the framework and on the basis of a compulsory service obligation. As the services in question, whether non-military or purely military, result from compulsory call-up, the choice is not between voluntary work and compulsory service, but between two forms of compulsory service, one of which is excluded from the scope of the Convention, while the other is not. In examining whether it is a privilege granted to individuals on their request or whether, on the contrary, national service is being used as a means of pursuing economic and social development through the use of compulsory labour, due account should be taken of the number of persons concerned and the conditions in which they make their choice."

라, 현역 복무가 어렵다고 판정된 사람일지라도 본인이 현역 복무를 자원하면 병역 이행이 가능하다고 본다면, 우리나라 병역판정 기준이 객관적이지 않고 개인의 주관성에 따라 달라진다는 것을 의미하므로, 우리나라의 병역판정 기준에 대한 신뢰를 더더욱 하락시키는 결과를 가져올 것입니다. 즉, 우리나라 병역판정 기준이 객관적이지 않고 개인의 주관에 따라 달라진다는 것입니다.

한편, 현역으로 입대하였다가 복무 부적합 판정을 받았음에도 사회복무요원이 된 자들도 있는데, 이들에게 다시 현역복무의 선택지를 제공한다는 것은 논리적 모순으로 귀결되고, 나아가 형식적으로도 '선택권'을 부여하는 것이라고 볼 수 없습니다. 단적인 예로 현역으로 입대하였다가 정신병으로 인해 군 생활에 적응을 하지 못하여 사회복무요원이 된 자가 다시 현역으로 자원하였다고 하여, 그가 정상적으로 군 생활을 할 수 있다고 기대하기 어렵습니다. 나아가 그가 다시 현역 자원하여 군 복무 중 부적응 사고를 당한다면 그 책임은 국가에게 있는지, 부적응 사고자에게 있는지 묻지 않을 수 없습니다.

III. "사회복무제도가 강제노동에 해당하지 않는다"는 일부 견해에 대한 반박

가. "사회복무제도는 '특혜'이므로 강제노동에 해당하지 않는다"는 일부 견해

일각에서는 사회복무제도가 현역 복무에 비해 '특혜'라는 점에서 강제노동이 아니라고 주장합니다. 그러나, 사회복무 소집대상자들은 1~3급 현역판정을 받은 자들과 비교하여서는 아니 되고, 병역을 이행하지 않는 자들과 비교되어야 합니다.

나. ILO가 29호 협약과 관련하여 강제노동의 '특혜(privilege)'로 인정하는 경우

ILO가 29호 협약과 관련하여, 징병제하에서 '강제노동'에 해당하지 않는 '특혜(privilege)'로 인정하는 경우의 예시는 양심적 병역거부자들에 대한 대체복무제도가 있습니다. ILO가 양심적 병역거부자들의 대체복무제도를 강제노동이 아닌 '특혜(privilege)'로 인정하는 이유는 "현역판정을 받은 자가 군입대를 거부함으로써 징역을 받는 것보다 대체복무를 하는 것이 유리한 위치(more favourable position)에 있다"는 것입니다.[6] 우리나라의 문제로 치환하면, '1~3급 판정'을 받은 사람들 중에 양심적 병역거부로 대체복무를 하는 자는 '1~3급 판정'을 받아 현역으로 복무하는 사람에 비해 '특혜'이므로 강제노동에 해당하지 않는다는 것입니다. 즉, ILO가 말하는 강제노동의 '특혜(privilege)'는 수혜자의 비교대상이 징병제 하에서 병역의무를 부여받은 사람들 간의 문제로, '현역'과 '현역에 복무하기 어려운 사람' 간 비교가 아닙니다.

다. 사회복무 소집대상자의 사회복무가 과연 ILO가 말하는 '특혜'에 해당하는가

6) 위 문서 p.23 "Lastly, while the Convention, unlike certain more recent international instruments, does not mention specifically the issue of conscientious objectors, the Committee has considered that in such cases conscientious objectors are in a more favourable position than in countries where their status is not recognized and where refusal to serve is punishable with imprisonment. The exemption of conscientious objectors from compulsory military service, coupled with an obligation to perform an alternative service, is therefore a privilege granted to individuals on request, in acknowledgement of freedom of conscience."

특혜를 주장하는 사람들의 전제는 '사회복무 소집대상자'의 비교 집단을 '현역병'으로 보는 오류에서 비롯된 것입니다.

특혜는 동일한 조건에 있는 사람과 비교하여야 합니다. 사회복무요원 대상자들은 병역이 어렵다고 판단 받은 사람들로서, '1~3급 현역 대상자'와 동일한 집단으로 볼 수 없습니다. 쉽게 말해 오른쪽 검지가 없어서 보충역 판정을 받은 사람은 병역이 어려운 사람으로 병역이 가능한 현역 집단이 아니라 병역을 면제받은 자들과 같은 집단에 속한다고 보아야 합니다. 즉, '현역'과 '사회복무요원 대상자'는 동일한 조건에 있지 않으므로 서로를 비교하여 '특혜'를 판단할 수 없다는 것입니다.

따라서 사회복무제도가 '특혜'인지 여부는 '1~3급 현역대상자들'과 비교할 것이 아니라 '현역복무가 어려운 사람들'과 비교하여야 합니다. 이러한 주장을 하는 사람은 결국 '현역'과 '병역 면제자'를 동일선상에 놓고 '병역 면제자'를 '특혜'라고 주장하는 것과 다르지 않습니다.

라. 소 결

이상과 같은 이유로 사회복무요원들은 ILO가 인정하는 징병제 하의 '특혜(privilege)'를 받고 있다고 할 수 없습니다. 특혜를 주장하는 견해의 문제는 사회복무요원들을 바라보는 시선에서 비롯됩니다. 사회복무요원들은 국가를 위해 현역으로 복무하기에 부족하다고 판정 받은 자들임에도 불구하고 2년이라는 소중한 시간을 희생하고 있습니다. 사회복무가 병역에 비해 비교적 편할 수 있다는 이유만으로, '2년의 희생'을 '특혜'로 볼 수는 없습니다.

IV. 나가며

분단국가에서 조국을 위해 병역의무를 지는 것은 국방의 의무로서 충분히 수긍이 가능합니다. 그러나 분단국가라는 이유로 국가를 위해 2년간 100만원도 안되는 돈을 받으며, '공무'를 수행해야함이 강제되고, 이를 수행하지 않으면 징역형을 살아야 한다는 것은 그 정당성이 없습니다. 같은 이유에서 ILO도 '전적으로 군사적 성격의 작업 외에 국가가 강요하는 노동'은 29호 협약의 '강제노동'으로 금지하고 있는 것입니다. 그럼에도 불구하고 사회복무요원이 분단국가에서 현역 대상자보다 비교적 편한 업무를 수행하고 있다는 이유만으로, 우리나라는 6만 명이 넘는 20대 청년들을 노동법과 공무원법의 사각지대에서 강제로 노동을 시키고 있습니다.

우리나라도 지난 2020년 ILO 29호 강제노동 금지 협약을 비준한 이상 사회복무요원 제도를 폐지하여야 할 것이며, 분단국가라는 특성을 고려하더라도 사회복무요원이 지금보다 개선된 환경에서 복무할 수 있도록 관련규정을 재정비 하여야 할 것입니다.

[부록 : 사회복무요원 복무환경 실태조사 설문지]

사회복무요원 복무환경 실태조사(2023년)

안녕하십니까?
저희 사회복무요원노동조합은 직장갑질119, 공익인권법재단 공감과 함께 사회복무요원들을 대상으로 복무환경 실태조사를 진행하고 있습니다.
귀하께서 답변해 주신 내용은 오직 통계적인 분석 및 법 개정 등을 통한 사회복무제도 개선을 위해서만 사용되며, 개인정보는 철저히 보호됨을 약속드립니다.
바쁘시더라도 소중한 자료로 사용될 수 있도록 잠시만 시간을 내어 설문에 응답해 주시면 감사하겠습니다.

※ 복무기관이 재지정 되신 경우 최초 지정된 복무기관을 기준으로 답변해주시면 됩니다.

※ 중간에 설문이 종료되는 경우 유효한 데이터로 활용이 어려울 수 있습니다. 조금 문항이 많더라도 마지막까지 응답해주시기를 부탁드립니다. (예상 소요시간은 10분입니다)

사회복무요원 인증을 위해 여쭤보겠습니다.

Q1. 사회복무요원의 휴가는 통상 1년차에 15일, 2년차 13일 쓸 수 있는 'ㅇㅇ'와 전체 30일내로 쓸 수 있는 'ㅇㅇ'로 이루어져있다. 빈칸을 모두 채워주세요.

_____

Q2. 사회복무요원의 월급은 기본급과 'ㅇㅇㅇ', 'ㅇㅇㅇ' 으로 이루어져있다. (정확한 명칭으로 답변 부탁드리겠습니다) 빈칸 2개를 모두 채워주세요.

_____

Q3. 귀하의 소집일자를 입력해주세요. (사회복무요원임을 확인하기 위한 인증질문이며 다른 용도로 활용되지 않음을 약속드립니다)

4급판정 사유 및 정신적·신체적 질환에 대해 여쭤보겠습니다.

AQ1. 일상생활에 지장이 있을 정도의 정신적, 신체적 고통을 겪고 계십니까? [1개 선택]
① 그렇다 ② 아니다

AQ1-2. (AQ1에서 1번 응답자만) 사회복무로 인해 원활한 치료에 어려움을 겪고 계십니까? [1개 선택]
① 그렇다 ② 아니다

AQ1-3. (AQ1-2에서 1번 응답자만) 원활한 치료에 어려움을 겪는 가장 큰 이유는 무엇이십니까? [1개 선택]
① 낮은 급여로 인한 병원비 부담
② 복무로 인한 통원 치료의 어려움
③ 근무지역 또는 거주지역 인근에 병원이 존재하지 않음
④ 기타( )

AQ2. 4급 판정 사유와 배치되는 노동에 투입된 적이 있습니까? [1개 선택]
① 그렇다 ② 아니다

AQ3. 사회복무로 인해 가지고 있던 질병이 악화되었습니까? [1개 선택]
① 그렇다 ② 아니다

귀하의 복무환경에 대해 여쭤보겠습니다.

BQ1. 귀하의 **복무 중 노동강도**는 어느정도입니까? [1개 선택]
① 매우 힘이 든다
② 힘든 편이다
③ 힘들지 않은 편이다
④ 전혀 힘들지 않다

BQ2. 귀하의 업무는 복무기관 운영에 있어 필수적입니까? [1개 선택]
① 그렇다 ② 아니다

BQ3. 귀하의 **업무가 복무기관 내 다른 노동자(정규직 또는 계약직 직원)의 업무와 유사한 정도**는 어느정도입니까? [1개 선택]
① 매우 유사하다
② 유사한 편이다
③ 다른 편이다
④ 전혀 다르다

BQ4. 귀하는 **연가(휴가) 및 병가**를 자유롭게 사용할 수 있습니까? [1개 선택]
① 매우 그렇다
② 그런 편이다
③ 그렇지 않은 편이다
④ 전혀 그렇지 않다

BQ5. 귀하의 **복무기관에 대한 만족도**는 어느정도입니까? [1개 선택]
① 매우 만족한다
② 만족하는 편이다
③ 만족하지 않는 편이다
④ 매우 만족하지 않는다

BQ6. 귀하는 복무기관을 재지정하려 했던 적이 있으십니까? [1개 선택]
① 있다(신청하여 재지정되거나 거부되었다) ② 없다(재지정을 신청한 적이 존재하지 않는다)

BQ6-2. (BQ6에서 1번 응답자만) 귀하가 재지정하려 한 사유는 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 4급판정 사유와 배치되는 업무를 하는 복무기관에 배정
② 복무기관의 노동강도
③ 복무기관의 조직 문화
④ 복무기관장 또는 직원의 괴롭힘 등 불화
⑤ 거주지와 복무기관과의 거리

BQ6-3. (BQ6에서 1번 응답자만) 귀하의 복무기관 재지정 신청 처리 과정 및 결과는 어떠하였습니까? [1개 선택]
① 원하는 복무기관으로 재지정 됨
② 원하는 복무기관은 아니지만 재지정 됨
③ 복무기관장의 허가를 받지못해 재지정 신청 자체가 거부됨
④ 재지정 신청이 되었으나 지방병무청장에 의해 거부됨
⑤ TO 등의 문제로 복무기관이 변경되지 않음

BQ6-4. (BQ6에서 1번 응답자&BQ6-3에서 1,2번 응답자만) 재지정이 이루어지고 난 뒤, 귀하는 그 복무기관에 만족하십니까? [1개 선택]
① 매우 만족한다
② 만족하는 편이다
③ 만족하지 않는 편이다
④ 매우 만족하지 않는다

BQ6-5. (BQ6에서 1번 응답자&BQ6-3에서 3,4,5번 응답자만) 귀하의 재지정이 거부되었을 때 그 사유를 제대로 알려주었습니까? [1개 선택]
① 매우 그렇다
② 그런 편이다
③ 그렇지 않은 편이다
④ 전혀 그렇지 않다

BQ6-6. (BQ6에서 2번 응답자만) 귀하가 복무기관 재지정을 하지 않은 이유는 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 재지정을 할 필요성을 느끼지 못함
② 재지정을 하더라도 원하는 복무기관으로 배정되는 것이 어려워서
③ 재지정 신청을 하더라도 받아주지 않고 상황이 더 악화될 것 같아서
④ 재지정 요건(질병이나 심신장애의 발생 또는 악화)을 증빙하는 것이 어려워서
⑤ 재지정을 신청해도 거절당할 것 같아서

BQ7. 귀하는 복무 중 겸직 신청을 하신 적이 있으십니까? [1개 선택]
① 있다(신청하여 허가되거나 거부되었다) ② 없다(겸직 의사가 없어서/겸직이 거부될 것 같아서)

BQ7-2. 귀하는 **겸직허가 제도**로 인한 어려움을 겪은 적이 있습니까? [1개 선택]
① 있다 ② 없다

BQ7-3. (BQ7에서 1번 응답자&BQ7-2에서 1번 응답자만) 귀하는 **겸직허가 제도**로 인해 어떤 어려움을 겪으셨습니까? [복수응답, 최대 2개]
① 6개월 마다 겸직을 신청하는 것이 번거로움
② 사후 신고가 아닌 사전 허가를 받는 것이 어려움
③ 겸직 요건(생계유지 등)을 증빙하는 것이 어려움
④ 겸직을 신청했으나 복무기관에서 거부됨
⑤ 겸직이 허가되었으나 복무기관장 또는 지방병무청장에 의해 취소됨

BQ7-4. (BQ7에서 2번 응답자만) 귀하가 겸직을 하지 않는 이유는 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 겸직을 할 필요성을 느끼지 못함

② 복무로 인해 시간이 맞는 겸직 일자리를 구하기 어려움
③ 사후 신고가 아닌 사전 허가로 인해 일자리를 구하기 어려움
④ 겸직 요건(생계유지 등)을 증빙하는 것이 어려움
⑤ 겸직을 신청해도 거절당할 것 같아서

BQ7-5. (BQ7-3에서 4,5번 응답자만) 귀하의 겸직신청이 거부 또는 취소되었을 때 그 사유를 제대로 알려주었습니까? [1개 선택]
① 매우 그렇다
② 그런 편이다
③ 그렇지 않은 편이다
④ 전혀 그렇지 않다

BQ8. 귀하는 자유롭게 겸직이 가능하다면 복무 중 겸직할 의향이 있습니까? [1개 선택]
① 매우 그렇다
② 그런 편이다
③ 그렇지 않은 편이다
④ 전혀 그렇지 않다

BQ9. 귀하는 복무 중 경고장 발급/연장 복무를 빌미로 복무기관 직원으로부터 협박을 당한 적이 있습니까? [1개 선택]
① 있다 ② 없다

BQ10. 귀하는 사회복무요원의 급여(2023년 기준 이등병 월 600,000원, 식비/교통비 제외)로 생계유지가 가능하십니까? [1개 선택]
① 매우 그렇다
② 그렇다
③ 그렇지 않다
④ 매우 그렇지 않다

BQ10-2. (BQ10에서 3,4번 응답자만) 귀하가 낮은 급여로 인해 겪는 가장 큰 어려움은 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 생계유지(주거비·식비 등)가 어려움
② 생계 이외의 활동(여가활동·자기계발)이 어려움
③ 대인관계에서 어려움을 겪음
④ 기타( )

BQ10-3. (BQ10에서 3,4번 응답자만) 귀하는 복무 중 부족한 생활비를 어떻게 마련하십니까? [복수응답, 최대 2개]
① 마련하지 못한다(생활고를 겪는다)
② 대출을 받는다(빚을 진다)
③ 가족의 도움을 받는다
④ 겸직허가를 받고 돈을 번다

BQ11. 귀하가 복무 중 겪는 가장 큰 어려움은 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 높은 노동강도 또는 4급사유에 맞지않는 업무
② 조직문화나 괴롭힘 등 복무 중 대인관계
③ 낮은 급여로 인한 생활고 및 사회생활 단절

④ 복무와 겸직을 병행하면서 장시간 노동에 노출
⑤ 복무로 인한 기존 질병의 악화(질병치료를 제대로 하지 못하는 것 포함)
⑥ 기타(　　)

BQ12. 귀하의 업무가 복무기관 운영에 있어 차지하는 비중이 어느정도라고 생각하십니까? [1개 선택]
① 매우 크다
② 큰 편이다
③ 작은 편이다
④ 매우 작다

BQ13. 귀하는 복무 중 개인정보를 취급하는 업무를 수행하고 있습니까? [1개 선택]
① 그렇다　　② 아니다

BQ14. 사회복무요원의 복무환경 문제에 대한 귀하의 의견을 자유롭게 적어주세요

(_____)

귀하의 복무 중 괴롭힘에 대해 물어보겠습니다.

문1. 귀하는 **복무기간 동안** 아래의 **괴롭힘 행위에 대해 경험**해본 적이 있었습니까?

※ 이하에서 '괴롭힘'이란 상대방의 존엄성을 침해하거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경을 조성하는 행위를 말합니다.

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)
사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 **신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화**시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

범주 및 유형	있다	없다
1) 폭행·폭언 : 폭행, 폭언, 협박, 태움, 반말('야', '공익') 등	①	②
2) 모욕·성폭력(성희롱)·명예훼손 : 모욕, 비하, 무시, 신체접촉, 외모평가, 헛소문 등	①	②
3) 따돌림·차별 : 따돌림, 차별, 휴대폰 사용 금지, 반성, 배제, 차단, 허드렛일, 보복 등	①	②
4) 부당 업무지시 : 사적용무지시, 업무 전가, 초과근무강요, 위험한 업무 수행 요구, 개인정보 취급업무 지시, 단속, 금전 등 민원 발생 분야 복무, 과도한 친절 요구 등	①	②
5) 부당대우 : 잘못한 것이 없음에도 부당한 질책, 경고장 발급·연장 복무 빌미로 협박, 연차·병가불허, 복무시간 변경(야간 또는 주말근무 강요), CCTV감시 등	①	②

[prog : 1]~5) 중 하나라도 "① 있다" 응답 시 문1-1로 이동 / 모두 "② 없다" 응답 시 문2로 이동]

문1-1. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하가 받은 **복무 중 괴롭힘 수준**은 얼마나 심각하다고 생각하십니까? 혹은 그렇지 않다고 생각하십니까? [1개 선택]

① 매우 심각하다
② 심각한 편이다
③ 심각하지 않은 편이다
④ 전혀 심각하지 않다

문1-2. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하가 복무 중 괴롭힘으로 인해 받은 **신체적 정신적 고통 때문에 의료기관이나 심리상담기관의 도움을 받은 적**이 있습니까? [1개 선택]

① 진료나 상담을 받았다
② 진료나 상담이 필요했지만 받지 못했다
③ 진료나 상담의 필요성을 느끼지 못했다

문1-3. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하는 복무 중 괴롭힘으로 인해 본인이 **자해 등 극단적 선택을 고민한 적**이 있습니까? [1개 선택]

① 있다 ② 없다

문1-4. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하는 **복무 중 괴롭힘으로 인해 어떤 영향**을 받았습니까? 다음 중에서 해당되는 것을 최대 3개까지 응답해 주십시오. [복수응답, 최대 3개]

① 특별한 영향을 받지 않음
② 우울증, 불면증 등 정신적인 건강이 나빠졌음
③ 신체적인 건강이 나빠졌음
④ 복무의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어졌음
⑤ 복무기관 내 대응·처리절차 등에 대해 실망감을 느꼈음
⑥ 복무기관 내 대인관계에 어려움이 생겼음
⑦ 복무기관을 변경하고 싶다고 느꼈음
⑧ 가족, 친구 등과의 관계에 어려움이 생겼음
⑨ 기타( )

문1-5. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하가 복무 중 괴롭힘을 받았다면, **괴롭힘 행위를 한 사람**은 누구입니까? 괴롭힘 경험이 여러 번이라면, 해당되는 사람을 모두 선택하여 주십시오.

① 복무기관장(대표, 임원 등)
② 복무기관 직원
③ 다른 사회복무요원
④ 복무기관 이용자 또는 민원인
⑤ 복무지도관 또는 병무청 담당자
⑥ 기타(　　)

문1-6. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자) 귀하는 **복무 중 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 대응**하셨습니까? 다음 중에서 해당되는 것을 최대 2개까지 응답해 주십시오. [복수응답, 최대 2개]

① 참거나 모르는 척 했다 (→문1-7로 이동)
② 복무기관 재지정 신청을 했다 (→문1-8로 이동)
③ 복무기관에 항의했다 (→문1-8로 이동)
④ 노동조합에 상담 또는 제보했다 (→문1-8로 이동)
⑤ 병무청, 군인권센터, 국가인권위 등 관련 기관에 신고했다 (→문1-8로 이동)
⑥ 기타(　　) (→문1-8로 이동)

문1-7. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자 & 문1-6의 1 응답자만) 귀하가 **대응하지 않은 가장 큰 이유**는 무엇입니까? (응답 후 문2로 이동) [1개 선택]

① 대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서
② 제대로 된 해결 절차나 제도가 없어서
③ 향후 복무기간 동안 불이익을 당할 것 같아서
④ 내가 괴롭힘 당했다는 것이 다른 사람에게 알려지는 것이 싫어서
⑤ 기타(　　)

문1-8. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자 & 문1-6의 2,3,4,5,6번 응답자만) 귀하가 **복무 중 괴롭힘에 대응한 결과**는 어떻습니까? [1개 선택]

① 복무 중 괴롭힘이 해결되었다
② 복무 중 괴롭힘이 줄어들었다
③ 복무 중 괴롭힘이 해결되지 못했다
④ 현재 복무 중 괴롭힘에 대한 조사가 진행 중이다
⑤ 기타(　　)

문1-9. (문1에서 하나라도 1 응답이 있는 응답자 & 문1-6의 2,3,4,5,6번 응답자만) 귀하가 복무 중 괴롭힘에 대응한 이후로 복무기관에서 **폭언, 모욕, 따돌림·차별 등 추가적인 괴롭힘**을 당하신 적이 있습니까? [1개 선택]

① 있다　　② 없다

문1-10. 귀하는 다른 사회복무요원이 복무 중 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 적이 있습니까? [1개 선택]

① 있다　　② 없다

문2. 복무 중 괴롭힘에 대한 귀하의 경험이나 괴롭힘을 목격한 것이 있다면 자유롭게 적어주세요

(_____)

문3. 귀하는 **2021년 5월 20**일에 **'사회복무요원에 대한 직장 내 괴롭힘 금지법'을 신설하는 병역법 개정안이 발의** 되었다는 사실을 알고 계십니까? [1개 선택]

① 알고 있다 ② 모르고 있다

문4. 귀하는 법 개정을 통해 사회복무요원에게도 근로기준법과 동일하게 '복무 중 괴롭힘 금지법'을 적용하는 것이 필요하다고 생각하십니까? [1개 선택]

① 필요하다 ② 필요하지 않다

문5. '복무 중 괴롭힘 금지법' 신설되어 복무 중 괴롭힘이 인정되었을 때, 귀하가 원하는 해결방안은 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]

① 가해자에 대한 징계 등 처벌
② 가해자의 공식적인 사과 및 재발방지
③ 복무기관 내 업무변경 등 가해자와 공간 분리
④ 복무기관 재지정

사회복무요원 노동조합에 대한 귀하의 인식 및 수요에 대하여 여쭤보겠습니다.

CQ1. 귀하께서는 '사회복무요원 노동조합'에 대해 본 설문조사 이전에 알고 계셨습니까? [1개 선택]
1) 잘 알고 있고 조합원으로 가입중이다
2) 잘 알고 있지만 조합원으로 가입하지는 않았다
3) 어느 정도 알고 있었다
4) 들어본 적은 있었다
5) 전혀 몰랐다

CQ2. 귀하께서는 사회복무요원에 대한 권리구제 방법이 포함된 '사회복무요원 권리보호매뉴얼'이 발행된다면 활용할 의향이 있으십니까? [1개 선택]
① 있다 ② 없다

CQ3. 귀하는 사회복무요원들에게 '사회복무요원 노동조합'이 필요하다고 생각하십니까? [1개 선택]
① 예 ② 아니오

CQ4. 귀하는 사회복무요원에 대하여 **사회복무요원 노동조합이 주로 해야 할 일**이 무엇이라고 생각하십니까? [복수응답, 최대 2개]
1) 복무권리 상담/노동 상담 등 상담사업
2) 권리보호매뉴얼 제작/복무기관 공문 발송 등 복무환경 개선 사업
3) '의료복지사업' 등 조합원 복지사업
4) '사회복무요원 괴롭힘 금지법' 제정/복무기관 재지정 기준 완화 등 법제도 개선
5) 국제노동기구(ILO) 진정서 제출 등 사회복무제도 폐지 운동

CQ5. 사회복무제도 개선방안에 대한 귀하의 의견을 자유롭게 적어주세요.

(_____)

사회복무요원 관련 제도에 대한 인식에 대하여 여쭤보겠습니다.

DQ1. 귀하께서는 사회복무요원도 현역병과 마찬가지로 **'군인권센터'에 복무 중 겪는 어려움에 대하여 상담할 수 있다**는 것을 본 설문조사 이전에 알고 계셨습니까? [1개 선택]
1) 잘 알고 있고 상담한 적이 있다
2) 잘 알고 있지만 상담하지는 않았다
3) 어느 정도 알고 있었다
4) 들어본 적은 있었다
5) 전혀 몰랐다

DQ2. 귀하가 복무 중 겪는 고충으로 병무청, 국가인권위원회, 감사원, 군인권센터 등 관련 기관에 도움을 요청하였을 때 문제가 해결되셨습니까? [1개 선택]
1) 도움을 요청하였고 문제가 해결되었다
2) 도움을 요청하였고 문제가 어느정도 개선되었다.
3) 도움을 요청하였지만 문제가 해결되지 않았다
4) 도움을 요청하지 않았다
5) 복무 중 고충을 겪은 적이 없다.

사회복무요원 복무관리규정 제15조(복무분야별 임무)
④ 복무기관의 장은 제2항에 따라 사회복무요원에게 임무 부여 시 별지 제27호서식의 사회복무요원 **임무표**에 그 사항을 구체적으로 작성하여 사회복무요원에게 본인 임무를 확인하게 하여야 한다. 이 경우 복무기관 배치 후 7일 이내에 하여야 한다.

DQ3. 귀하는 사회복무요원 관리규정 제15조 제4항에 의하여 복무기관이 사회복무요원에게 7일 이내에 임무표를 확인하게 해주어야 한다는 사실을 알고 계셨습니까? [1개 선택]
1) 잘 알고 있었고 실제로 확인했다
2) 잘 알고 있지만 확인한 적은 없다
3) 어느 정도 알고 있었다
4) 들어본 적은 있었다
5) 전혀 몰랐다

사회복무요원 복무관리규정 제43조(고충해소)
① 복무기관의 장은 신상명세서 및 별지 제15호서식의 관찰 및 면담 기록을 관리하여 사회복무요원의 개인별 신상 문제 등을 확인하고, 그 고충 및 애로사항을 적극 해소하도록 노력하여야 하며, **관찰·면담기록을 사회복무포털에 분기 1회 이상 입력·관리**하여야 한다.
② 복무기관의 장은 제1항에 따른 사회복무요원의 고충 및 애로사항을 해소하기 위하여 **사회복무요원과의 간담회를 분기 1회 이상 실시**하여야 한다.

DQ4-1. 귀하의 복무기관은 사회복무요원 관리규정 제43조 제1항에 따라 관찰·면담기록을 분기별로 1회 이상 입력하고 있습니까? [1개 선택]
1) 분기마다 입력·관리한다
2) 입력·관리하지만 분기별로 1회 이상 하지는 않는다
3) 입력·관리하지 않는다

DQ4-2. 귀하의 복무기관은 사회복무요원 관리규정 제43조 제1항에 따라 사회복무요원과의 간담회를 분기별로 1회 이상 실시하고 있습니까? [1개 선택]
1) 분기마다 실시한다
2) 실시하지만 분기별로 1회 이상 하지는 않는다
3) 간담회를 실시하지 않고 있다

DQ5. 귀하는 사회복무요원에 대하여 TOEIC 특별시험 할인, 관광지·영화 할인 등 **사회복무요원 우대 제도**가 있다는 것을 본 설문조사 이전에 알고 계셨습니까? (장병내일준비적금 제외) [1개 선택]
1) 잘 알고 있고 이용한적 있다
2) 잘 알고 있지만 이용한 적은 없다
3) 어느 정도 알고 있었다
4) 들어본 적은 있었다
5) 전혀 몰랐다

DQ6. '복무 중 괴롭힘 금지법' 신설 외에 귀하에게 가장 필요하다고 생각되는 제도 개선은 무엇입니까? [복수응답, 최대 2개]
① 복무기관 재지정 기준 완화 등 복무기관 선택권 강화
② 겸직 허가제에서 신고제로 전환
③ 질병치료를 위한 병가(복무기간 연장없는) 추가 부여

④ 최저임금 적용 등 급여인상
⑤ TOEIC 특별시험 할인, 관광지·영화 할인 등 사회복무요원 우대 제도 확대

DQ7-1. 현행법상 4급 판정을 받아도 희망하면 현역병으로 입영할 수 있습니다. 현역병으로 입영할 의향이 있으십니까? [1개 선택]
① 예 ② 아니오

DQ7-2. 사회복무제도가 폐지된다면, 현역병 입영(현 기준 1~3급)과 전시근로역 또는 면제처분(현 5급 또는 6급) 중 어떤 것을 선택하시겠습니까? [1개 선택]
① 현역병 입영(현 1~3급) ② 전시근로역 또는 면제처분(현 5급 또는 6급)

☞ 마지막으로 자료 분석을 위해 추가로 몇 가지만 질문드리겠습니다.

EQ1. 귀하가 현재 복무 중인 **지역**은 어디입니까? [1개 선택]
1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 세종 9) 경기
10) 강원 11) 충북 12) 충남 13) 전북 14) 전남 15) 경북 16) 경남 17) 제주

EQ2. 귀하의 **복무분야**는 어떻게 됩니까? [1개 선택]
(복무기관이 재지정되신 경우 최초 지정된 복무기관을 기준으로 답변해주시면 됩니다)
1) 사회복지 2) 보건의료 3) 교육문화 4) 환경안전 5) (일반)행정

EQ3. 귀하의 **출생연도**는 어떻게 됩니까?
_____년도

EQ4. 귀하는 사회복무요원으로 **얼마나 복무**하셨습니까? [1개 선택]
1) 소집 전 2) 1개월 이상 ~ 6개월 미만 3) 6개월 이상 ~ 1년 미만 4) 1년 이상 ~ 21개월 미만 5) 소집해제

EQ5. 귀하의 **월평균 소득(복무급여와 겸직을 통한 수입 합산)**은 어느 정도 됩니까?

월 평균 _____ 만원

◐ 끝까지 설문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ◑

※ 추첨을 통해 기프티콘(스타벅스 아메리카노 tall)을 받고자 하시는 분께서는 연락처를 기재해주세요

연락처	

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

64%

복무 중 괴롭힘 경험
(직장인 2.1배)

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

49%

폭행·폭언 경험
(직장인 3.1배)

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

44%

부당업무지시
(직장인 2.9배)

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

18%

극단적 선택 고민
(직장인 5.6배)

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

72%

진료나 상담을
받지 못했다

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

96%

복무 중 괴롭힘
금지법 필요하다

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

83%

사회복무 급여로
생계유지 어렵다

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합

사회복무요원 350명 복무환경 실태조사

94%

월 평균소득
120만원 미만

공감 x 직장갑질 119 X 사회복무요원 노동조합