

국 가 인 권 위 원 회

침해구제제1위원회

결 정

사 건 22진정0004400 특수임무수행 부사관에 대한 부당한 차별

진 정 인 ○ ○ ○

피진정인 국방부장관

주 문

국방부장관에게, 이 사건 진정인과 같이 입대 시부터 부사관으로 임용된 사실이 확인되는 특수임무수행자들이 병의 의무복무기간과 동일한 기간을 복무하였다는 이유만으로 '지원에 의하지 아니하고 임용된 하사'로 분류되지 않도록 관련 업무를 개선하기를 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 1990. 6. 서울지방병무청에서 모집관으로부터 안내를 받고 특수요원에 지원하여, 같은 해 7월 강원도 ○○군 소재 특수부대(HID)에 하사관으로 입대하였다가, 1992. 10. 낙하산 사고로 부상을 입고 1993. 1. 만기 전역한 사람이다.

국방부는 군 복무 중 부상을 당한 사람들 중 미처 상이연금 신청을 하지 못한 사람들을 대상으로 2022. 11. 27.까지 상이연금 신청 소급시효를 연장하여 운영하고 있고, 이에 따라 진정인은 상이연금 신청을 하고자 문의하였다. 그러나 국방부(이하 '피진정기관'이라 한다)는 진정인의 복무기간이 병의 의무복무기간(30개월)과 동일하다는 이유로 '지원에 의하지 아니한 하사'로 분류함으로써 진정인은 「군인재해보상법」에 따른 상이연금지급 신청대상 자체가 될 수 없다고 안내하였다.

피진정기관이 복과임무 수행을 위한 특수요원에 지원하여 하사관으로 임용되었던 진정인을 병의 의무복무기간(30개월)과 동일하다는 이유만으로 '지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관'으로 분류하는 것은 상이연금 지급 대상이 되는 다른 부사관들과 비교했을 때 부당한 차별이다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인

1990. 6. 서울지방병무청 게시판에 붙은 "특수부대 하사관 모집"이라는 벽보를 보고 담당자를 찾아 물어보니 "특수부대에서 하사관으로 복무한다", "무술도 많이 가르쳐 준다", "급여도 다른 부대보다 많다", "제대하면 안기부 직원으로 채용도 시켜준다" 등의 얘기를 듣고 특수부대 하사관에 지원하게 되었다.

서류전형과 신체검사, 체력검증, 면접 등을 거친 후 1990. 7. 30. ○○○ 정보부대에 입대하였다. 입대 후 하사관후보생으로서 기본교육을 마치고 자대에 배치되어 생활하던 중 1992년 낙하산 사고로 부상을 입고 1993. 1. 21. 만기 전역하였으며, 같은 해 3월에 2차례 척추수술을 받았다. 이후 국가유

공자 신청을 하였다가 기록이 없다는 이유로 거부당하다가, 지속적인 민원을 제기한 이후에야 국가유공자 6급 판정을 받을 수 있었다.

하사 이상의 군인이 복무 중 상이를 입었을 경우 연금을 지급하는 상이연금제도가 있는데, 최근 피진정기관에서 소급하여 신청을 받고 있다는 소식을 듣고 문의하였으나, 피진정인은 진정인의 하사관 임용형태가 ‘지원에 의하지 아니한 하사’에 해당한다는 이유로 신청대상 자체가 될 수 없다고 안내하였다.

피진정인은 진정인의 복무기간이 병의 의무복무기간인 30개월과 동일하다는 점을 그 근거로 들고 있으나, 진정인이 첩보부대에서 특수요원으로 근무하던 1990년 초반 당시에는 진정인은 물론이고 함께 근무했던 선배, 동료들 모두 입대 이후 자신의 계급, 군번, 급여, 제대일자 등을 전혀 모르고 지내야 했다. 급여도 제대할 때가 되어서야 받을 수 있었고, 계급, 군번도 제대할 때가 되어서야 알려주었다. 또한 피진정인은 진정인과 같은 특수요원들이 복무 당시 기여금을 납부하지 않았다는 것도 ‘일반하사’에 해당하는 근거 중 하나라고 하고 있으나, 기여금을 납부하지 않은 책임이 우리에게 있는 것이 아니다. 지금이라도 기여금을 납부할 의향은 있다.

입대 전에 특수부대라서 힘들다는 말은 들었지만, 휴가, 면회, 계급, 복무기간에 대한 어떠한 고지도 없었다. 진정인과 같은 특수요원은 국가에게 단지 소모품이었을 뿐이다. 지원을 해서 여러 번의 시험에 통과하여 특수부대에서 근무한 특수요원들을 ‘지원에 의하지 아니하고 임용된 하사’로 취급하는 것은 억지 주장이다.

나. 피진정인(국방부장관)

舊 「군인사법 시행규칙」(국방부령 제413호, 1990. 4. 9., 일부개정) 제14조(하사관의 임용) 제1항은 의무복무기간이 4년인 단기복무 부사관(이하 ‘단기하사’라 한다)의 유형을 3개 세항으로 명시하고 있고, 제2항은 병의 의무복무기간과 동일한 기간을 복무기간으로 정하여 부사관의 유형을 4개 세항으로 명시하고 있다.

진정인은 병의 의무기간과 동일한 30개월을 복무하였으므로, 진정인의 임용사례는 제2항에 해당한다고 볼 수 있다. 제2항은 “1. 병장으로 8개월 이상 복무 중인 자, 2. 「병역법」(법률 제4156호, 1989. 12. 30., 일부개정) 제49조(학생군사교육등) 규정에 의하여 실시하는 학생군사교육단하사관후보생 과정을 마친 자, 3. 고등학교에서 일반군사교육을 받은 자, 4. 사관학교 또는 단기사관학교 제1학년 이상의 과정을 이수하고 중퇴한 자 또는 사관후보생 과정을 중퇴한 자로서 심사에 의하여 하사관으로 임용함이 적합하다고 인정되는 자”로 되어 있다.

진정인의 임용사례가 제2항 중 어느 세항에 해당하는지는 동 시행규칙 제16조(심사위원회)에 명시된 심사위원회를 통해 결정된 것으로 판단된다. 다만, 특수임무수행 하사관의 임용은 국군정보사령관에게 재위임된 사안으로 피진정기관에는 확인 가능한 자료가 없다.

다. 관계인(국군정보사령부)

진정인의 임용사례는 舊 「군인사법 시행규칙」(국방부령 제413호, 1990. 4. 9. 일부개정) 제14조(하사관의 임용) 제1항 제2호에 해당하는 것으로 판단된다. 다만, 「○○단 내규 1-5」(1989. 10. 11.) 제8조, 제9조, 제10조에 따르

면, △특수요원의 복무기간은 「군인사법」의 병 근무기간에 준하고, △특수요원 중 본인의 원에 의거 단기복무를 지원할 수 있으며, △특수요원은 「군인사법」에 준한 복무 연한 경과 시 전역한다고 규정되어 있는 반면에, 같은 규정 제7조, 제8조에 따르면 △특수요원은 현역 입영대상자 중에서 적격자를 물색하여 현지 입대하고, △특수요원은 입대 후 하사관 후보생 과정에 입교하여 18주간의 교육을 수료한 후 하사로 임용되며, △특수요원의 복무기간은 ‘특수 하후반 입교일자(교육개시일자)로부터 복무일수 가산한다’고 규정되어 있다.

위 규정 및 진정인의 병적기록표를 종합하여 보면, 진정인은 하사관 후보생 과정을 거쳐 하사로 임용된 자이나, 동시에 복무기간이 병의 근무기간과 동일하여 서로 상충되고, 진정인의 자력표상에서도 하사와 일반하사로 혼용 기재되어 있다. 따라서 진정인을 ‘지원에 의하지 아니하고 임용된 하사’로 분류하는 것이 합당한지 여부에 대한 판단이 제한되는 상황이다.

3. 관련규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실 및 판단

가. 각하 여부에 대하여

상이연금의 지급은 「행정절차법」상 신청에 의한 수익적 처분절차에 해당하느냐, 이 사건이 단지 수익적 행정행위의 거부처분에 대한 취소 내지는 부당함만을 주장하는 것이라면, 수익적 행정행위에서 행정기관이 가지는 재량의 범위와 「군인재해보상법」이 별도의 재심절차를 두고 있는 점 등을 감안하여 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제7호의 규정을 적용하여 ‘위원회

가 판단하기 적절하지 아니한 경우'로 각하 대상이 된다고 할 것이다.

그러나 이 사건은 단지 상이연금 지급 신청의 거부만을 진정한 것이 아니라, 국가가 북파공작원 양성을 위해 설립한 특수부대에서 특수요원으로 복무한 진정인을 병에서 차출하여 남은 의무복무기간 하사로 근무하게 하는 소위 '일반하사'로 취급하여 '지원에 의하지 아니하고 임용된 하사'로 분류하는 것이 부당하다는 취지인바, 이는 단순히 행정처분에 불복하는 주장으로만 볼 것이 아니라 처분의 전제가 되는 임용 형태의 분류 방식에 대한 평등권 침해를 주장하는 것으로 보아야 할 것이다. 또한 진정인의 임용 형태가 '지원에 의하지 아니하고 임용된 하사'로 분류되는 이상, 진정인은 「군인재해보상법」상 2022. 11. 27.을 기한으로 소급기간이 종료되는 상이연금의 신청대상이 될 수 없으므로 피해의 현재성, 구체성도 존재한다고 볼 수 있다. 따라서, 이 사건은 본안 판단으로 나아가 살펴볼 필요가 있다.

나. 평등권 침해에 대한 판단

헌법 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정함으로써 모든 국민에 대한 일반적 평등원칙을 보장하고 있다. 평등권은 당해 공권력의 행사가 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하고 있는 경우에 침해가 발생하는 것이므로(헌법재판소 2006. 1. 17. 2005헌마1214 결정 등 참조), 이 사건 진정인과 같은 유형의 하사관 임용사례가 다른 유형의 하사관 임용사례와 어떠한 차이가 존재하고, 그 차이에 합리적인 이유가 있는지를 살펴본다.

피진정인이 진정인의 부사관 임용 형태를 '지원에 의하지 아니하고 임

용된 하사로 분류한 이유는 진정인이 병의 의무복무기간과 동일한 30개월을 복무하였기 때문이다. 군인이 업무수행 중 재해를 입었음에도 의무복무병과 직업군인의 처우를 달리하는 현재의 보상제도가 타당한지 근본적인 의문이 들기는 하나 이 사건에서는 논외로 하고, 피진정인이 진정인의 임용사례를 병의 의무복무기간과 동일한 기간을 복무하는 '일반하사'에 해당한다고 판단한 것이 적법·타당한지 여부를 살펴본다.

우선 일반하사 임용제도의 변천사를 살펴보면, 일반하사 제도는 1962년도에 처음으로 채택 시행된 제도로, 시행 당시에는 현역의 일등병, 상등병 중에서 차출하여 육군하사관학교 교육(24주) 후 하사로 임용하였다가, 1973년도에는 고졸 이상의 입영장정 중에서 차출하여 육군하사관학교 교육(24주) 후 하사로 임용하는 형식으로 1979. 2.(추정)까지 운영되었고, 이후에는 1993년 일반하사 제도가 폐지되기까지 군복무 경험이 있는 일등병 및 상등병 중에서 선발하는 보병분대장 양성방식으로 변화되어 운영되었다.

이 사건 진정인은 1990년 입대와 동시에 하사관 교육을 거쳐 하사로 임관된 경우이므로 이는 일반하사가 아닌 단기하사의 임용형태와 유사하고, 육군 첩보부대에서 특수요원으로서 복무한 형태로 보아 같은 시기 보병분대장으로서 역할을 하는 일반하사의 업무를 수행하였을 것이라고 생각하기도 어렵다. 또한 당시 군번부여 체계를 볼 때도, 일반하사는 ○○*****로 부여되고, 단기하사는 △△*****로 부여되는데 반해, 이 사건 진정인을 포함한 특수임무수행자들의 군번은 □□*****로 부여되었던 것으로 확인되므로, 진정인이 일반하사로 임용되었다고 보기도 어렵다.

피진정인이 이 사건 진정인의 임용사례를 '지원에 의하지 아니하고 임

용된 하사'에 해당한다고 판단한 주된 근거인 舊 「군인사법 시행규칙」(국방부령 제413호, 1990. 4. 9., 일부개정, 이하 '이 사건 시행규칙'이라 한다) 제14조(하사관의 임용)를 살펴보아도 타당한 근거를 찾기 어렵다.

이 사건 시행규칙 제14조 제1항에 의하여 임용된 부사관은 일정한 자격을 구비한 자 중에서 ①본인의 지원에 의하여, ②하사관 임용고시에 합격하고, ③참모총장이 정하는 교육훈련과정을 마친 자를 의미하고, 같은 조 제2항에 의하여 임용된 부사관은 위 ①~③ 중 어느 하나를 결한 경우에 임용되는 것을 의미한다. 즉 이 사건 시행규칙 제14조는 부사관 임용방법에 대한 기술일 뿐 본인의 원에 의한 임용이었는지 여부를 구분하는 규정이라고는 보기 어렵다.

이 사건 진정인은 모병관의 권유와 설명을 듣고 스스로 지원하여 면접 절차를 거친 후 입대하여 인사기록상 육군하사관학교에서 하사관후보생 교육과정을 이수하고 부사관으로 임용되었는바, 위 ①~③의 요건 모두를 충족하는 자이고, 반면 이 사건 시행규칙 제14조 제2항 각호의 '병장으로 8월 이상 복무중인 자', '학생군사교육단하사관후보생과정을 마친 자', '고등학교에서 일반군사교육을 받은 자', '사관학교 또는 단기사관학교 제1학년 이상의 과정을 이수하고 중퇴한 자 또는 사관후보생과정을 중퇴한 자로서 심사에 의하여 하사관으로 임용함이 적합하다고 인정되는 자' 어디에도 해당하지 않는다.

한편 군은 사관학교 중퇴자로서 이 사건 시행규칙 제14조 제2항 제4호에 해당하는 인원의 경우에는 복무기간이 병의 의무복무기간과 동일함에도 불구하고 '지원에 의해 임용된 하사관'으로 분류하고 있는바, 단순히 의무복

무기간의 차이만을 가지고 본인의 원에 의한 임용이었는지 여부를 결정할 수는 없다고 할 것이다.

또한, 이 사건 진정인이 군에서 복무하던 당시 진정인과 같은 특수요원의 임용은 국방부장관이 해당 부대장에게 재위임한 사안인바, 진정인의 임용형태를 명확히 규명하기 위해서는 이 사건 시행규칙 제16조(심사위원회) 제2항에 따른 임용 관련 심사위원회의 관련 자료를 확인할 필요가 있으나, 현재 해당 자료는 피진정기관 및 국군정보사령부 어디에도 남아있지 않은 상황이다. 그 외 진정인의 군 인사기록에는 진정인이 1990. 7. 30. 입대하여 육군하사관학교에서 하사관후보생 교육을 받은 후 같은 해 9. 22. ○○○○부대 ‘관리하사관’으로 임명되었다고 기록되어 있을 뿐이다.

국군정보사령부 측에서 진정인의 자력표상 “하사와 일반하사가 혼용 기재되어 있다”라고 밝힌 부분은 진정인의 군 인사기록에 기재된 ‘관리하사관’의 의미를 ‘일반하사’로 추정할 근거로 보이나, 앞서 살펴본 바와 같이 북파공작원 임무 수행을 위해 특수요원 훈련을 거듭했던 진정인을 보병분대장에 해당하는 ‘일반하사’로 본다는 것은 설득력이 없을 뿐만 아니라 ‘관리하사관’이 ‘일반하사’를 의미한다고 볼만한 명확한 근거 또한 없다.

아울러, 이 사건 조사 중 국가인권위원회가 확보한 진정인 외 특수요원들의 인사기록에 의하면, 진정인과 같이 1990년대 초반 첩보부대에서 복무했던 특수요원들은 진정인과 동일하게 하사관후보생 훈련 후 ‘관리하사관’으로 임명되었다고 기재되어 있고, 1980년대 중반 복무했던 특수요원은 하사관후보생 훈련 후 ‘공작하사관’으로 임명되었다고 기재되어 있는바, 진정인의 인사기록상 나타나는 ‘관리하사관’이라는 용어는 일반하사를 지칭하는

것이 아니라 부서관 중 특수임무를 수행하는 특수요원들을 지칭하는 단어가 시대의 변화에 따라 달라진 것으로 봄이 합리적이다.

급여의 측면을 보더라도 진정인을 일반하사로 취급할 타당한 이유를 확인하기 어렵다. 진정인은 복무기간 중 자신의 군번, 급여, 계급, 제대일자 등을 전혀 모르고 있다가 제대일이 되어서야 주임상사가 건네주는 500만원 가량의 통장을 받은 것으로 기억한다고 진술하고 있다. 현재 진정인이 제대 시 수령하였다는 통장은 증거로서 남아있지 않고, 급여명세표 또한 피진정 기관이나 국군정보사령부 모두 확인되지 않는다고 회신한 상황에서, 과거 첩보부대에 근무했던 특수임무수행자 대다수가 국가기관의 과거사 진실규명을 위한 조사나 언론보도 등을 통해 진정인과 유사한 진술을 하였던 점을 참고하면, 급여 총액에 대한 진정인 진술의 신빙성은 인정할 수 있다.

반면, 당시 「공무원보수규정」(대통령령 제12902호 1990. 1. 15.) 제5조 (공무원의 봉급) [별표 13] 군인의 봉급표에 따르면 ‘본인의 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사’는 32,000원을 지급하도록 규정하고 있는바, 이를 30개월로 환산하면 960,000원에 불과해서 진정인이 제대 시 받았다는 금액과는 상당한 차이가 존재한다.

인사기록상 부서관 임용임에도 진정인의 복무기간이 병의 의무복무기간과 동일한 점, 급여의 명세뿐만 아니라 지급 사실 자체를 기록으로는 전혀 확인할 수 없는 점, 진정인의 복무기간 중 기여금이 전혀 납부된 사실이 없는 점 등은 이 사건의 명확한 판단을 어렵게 하는 요소로 작용하기는 하나, 이러한 내용은 모두 관련 자료의 증거가 거의 남아있지 않은 상황에서 진정인 개인은 물론이고 공적 조사권한을 가진 국가인권위원회도 확인할

방도가 없다.

이러한 현상은 국가가 과거 북파공작원 양성 목적에서 각 군 첩보부대를 창설하여 운영하면서도 특수요원들의 존재 자체를 부정하면서 이들의 희생 자체를 은폐·축소하였던 과거 관행에서 비롯되었다고 보이므로, 이로 인한 증명책임(불이익)은 국가 측에 있다고 보는 것이 타당하다.

이 사건 시행규칙 제14조는 상이연금이라는 수익적 행정행위의 판단에 전제가 되고, 수익적 행정행위에 관한 규정의 해석에는 일정 정도의 유추해석이 가능한 것이지만, 상이연금 지급의 본질이 국가를 위한 개인의 희생에 대한 보상이라는 점을 감안하면 대상자의 선정 및 그 판단의 전제가 되는 규정의 해석은 엄격하게 적용될 필요가 있다.

피진정인은 합리적인 이유 없이 첩보부대 특수요원으로 복무하였던 진정인을 병의 의무복무기간과 동일한 기간 동안 복무하였다는 이유만으로 '지원에 의하지 아니하고 임용된 하사'로 분류하였는바, 이는 유추해석의 한계를 일탈하여 다른 것을 같게 취급하는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 판단된다.

나아가 국가로부터 정확한 정보를 제공받지 못한 채 급여, 채용 등에 관한 여러 지켜지지 않을 약속들을 신뢰하고 지원 입대한 후, 복무기간 중에는 자신의 계급, 군번, 소속도 알지 못한 채 북파 임무 수행을 위해 온갖 혹독한 훈련을 감내해야 했던 특수임무수행자들에 대하여, 국가가 일반하사를 포함한 일반적인 의무복무 병사와 동일하게 취급하는 것은 다른 것을 같게 대우하는 자의적인 차별로서 평등의 원칙에 위반되는 것이자, 그들의

희생에 대한 국가의 적절한 예우라고 할 수 없다.

이에 국방부장관에게 이 사건 진정인과 같이 입대 시부터 부사관으로 임용된 사실이 확인되는 특수임무수행자들이 병의 의무복무기간과 동일한 기간을 복무하였다는 이유만으로 '지원에 의하지 아니하고 임용된 하사'로 분류되지 않도록 관련 업무를 개선할 것을 권고한다.

5. 결론

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

2022. 6. 7.

위원장 이 상 철

위원 문 순 회

위원 김 수 정

<별지>

관련 규정

1. 「군인재해보상법」

제2조(적용 범위) 이 법은 현역 또는 소집되어 군에 복무하는 군인에게 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 “지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관등”이라 한다)에게는 제33조에 따른 장애보상금과 제39조에 따른 사망보상금만 적용한다.

1. 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관
2. 병(兵)
3. 군간부후보생. 다만, 준사관 또는 부사관(제1호의 부사관은 제외한다)으로 복무 중에 군간부후보생에 지원한 사람은 제외한다.

2. 舊 「군인사법」(법률 제4158호, 1989. 12. 30., 일부개정)

제7조(의무복무기간)

- ① 장교, 준사관 및 하사관의 의무복무기간은 다음과 같다. 다만, 전시, 사변등의 국가비상시에는 예외로 한다.
4. 장기복무하사관은 7년, 단기복무하사관은 4년(女子短期服務下士官은 3年)으로 한다. 그러나, 본인의 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사에게는 적용하지 아니한다.

3. 舊 「군인사법 시행규칙」(국방부령 제413호, 1990. 4. 9., 일부개정)

제14조(하사관의 임용)

- ① 하사관은 다음 각호의 1에 해당하는 자로서 지원에 의하여 한다. 하사관 임용고시에 합격하여 참모총장이 정하는 교육훈련과정을 마친 자 중에

서 임용

1. 병장으로 6월이상 복무중인 자
 2. 고등학교이상의 학교를 졸업한 자 또는 이와 동등이상의 학력을 가진 자
 3. 중학교이상의 학교를 졸업한 자로서 국가기술자격법에 의한 자격증 소지자
- ② 다음 각호의 1에 해당하는 자는 제1항의 규정에도 불구하고 하사관으로 임용할 수 있으며 그 의무복무기간은 병의 의무복무기간과 같다. 다만, 제2호에 해당하는 자의 의무복무기간은 법 제7조제1항제5호의 규정에 의한다.
1. 병장으로 8월이상 복무중인 자
 2. 병역법 제49조 규정에 의하여 실시하는 학생군사교육단하사관후보생과정을 마친 자
 3. 고등학교에서 일반군사교육을 받은 자
 4. 사관학교 또는 단기사관학교 제1학년이상의 과정을 이수하고 중퇴한 자 또는 사관후보생과정을 중퇴한 자로서 심사에 의하여 하사관으로 임용함이 적합하다고 인정되는 자