

군복무에 대한
사회통합적 보상체계 마련을 위한
정책방안 연구
- 군가산점제 부활 논쟁을 계기로 -

연구책임자: **박 선 영** (본원 연구위원)

공동연구자: **안 상 수** (본원 연구위원)

김 영 택 (본원 연구위원)

곽 용 수 (한국국방연구원 책임연구위원)

장 명 선 (이화여대 젠더법학연구센터 연구원)

본 연구는 주요 정책적 이슈에 대한 한국여성정책연구원 단기연구
보고서의 일환으로 박선영·안상수·김영택·곽용수·장명선이 2007년 7월
부터 9월까지 수행하였다.

발 간 사

성평등한 사회를 이루기 위해서는 남성의 참여와 역할이 그 어느 때보다 중요합니다. 이미 여성들만의 여성을 위한 성평등 노력에서 벗어나 남성을 적극적인 파트너로 인식하고자 하는 기조는 여러 분야에서 감지되고 있습니다. 그 대표적인 분야가 국방과 병역에서의 남성과 여성의 협력적 관계를 구축하고, 성평등한 문화를 만들어 나아가는 일이라고 하겠습니다. 사회 전반의 변화와 급변하는 국제 정세를 감안할 때, 국방과 병역의 문제가 더 이상 남성만의 영역으로 남겨둘 수 없는 시점에 이르렀다고 볼 수 있습니다.

최근 국방부에서도 국방개혁 2020에 근거한 국방여성인력의 점진적 증가에 따른 양성 간 상호 존중과 배려를 근간으로 하는 선진국방문화정착을 위해 국방개혁에 관한 관계법령을 제정 정비하려는 노력을 기울이고 있기도 합니다. 이러한 추세에도 불구하고 국방과 병역의무 수행에 따르는 수많은 현안들이 남성과 여성 간의 협력적 관계를 조성해 가는데 큰 걸림돌이 되고 있고 새로운 성별 간 갈등의 불씨가 되기도 합니다. 그 단적인 예가 바로 이미 폐지된 바 있는 ‘군가산점제의 부활에 관한 논의’라고 할 수 있습니다. 이는 1999년에 헌법재판소로부터 여성과 장애인에 대한 평등권과 공무담임권을 침해하는 이유로 위헌 판결을 받은 바 있는 제도로서, 금년 6월 군가산점제 부활을 주 내용으로 하는 국회 국방위원회 법안심사소위원회의 병역법 개정안 통과를 계기로 이 문제가 다시 성별 간, 우리 사회 구성원들 간의 첨예한 갈등 양상으로 재점화 될 우려를 낳고 있습니다. 이에 한국여성정책연구원에서는 남성과 여성, 남성과 장애인 사이의 사회적 통합을 가로막는 이런 시급한 현안들을 해소해 나가는 일이 무엇보다도 중요한 사안임을 인식하고, 보다 효과적인 대처를 위해 이 번 수시과제를 기획하였으며, 남성뿐만 아니라 우리사회 모든 구성원이 만족할 수 있는 사회통합적인 제대군인 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구를 수행하게 되었습니다.

이 연구에서는 군가산점제와 관련된 그 동안의 논쟁점들을 돌아보고, 새로운 병역법 개정안이 갖는 헌법상의 평등권과 공무담임권을 침해여부를 고찰하였을 뿐만 아

나라, 20·30대 남성만을 대상으로 의식조사를 실시하여 군가산점제에 대한 남성들의 실질적 욕구, 군복무와 관련된 사회적 형평성 지각 그리고 남성들이 바라는 보상대안들을 분석하고 있습니다. 이 연구는 이에 머물지 않고, 우리 사회 구성원들 간의 대립과 갈등을 초래하지 않고서도 실시 가능한 다양한 제대군인 지원방안들을 모색하였다는 점에서 많은 의의를 지닌 것으로 생각됩니다. 특히 이 연구는 제대군인 지원에 관해 여성적 관점만을 대변하기 보다는 제대군인 남성의 관점에서 필요로 하는 보상방안이 무엇인지 그리고 우리 사회구성원 모두가 만족할 수 있는 대안이 무엇인지에 대한 깊이 있는 성찰을 담고 있다는 점에서 남성에 관한 연구의 필요성이 점차 증대되어 가고 한국여성정책연구원의 지향점과 취지와도 잘 맞닿아 있는 연구라는데 의미가 있다고 여겨집니다.

올 여름 내내 이 주제를 가지고 자문회의와 토론회를 통하여 함께 고민하고 토론하느라 애쓰신 각 기관의 연구자들에게 감사드리며, 이 연구를 통하여 향후 우리 사회구성원 모두가 만족할 수 있는 제대군인 보상에 관한 논의가 활발하게 이루어져 합리적인 대안이 하루 빨리 마련될 수 있기를 기대합니다.

2007년 12월

한국여성정책연구원
원 장 김 경 애

목 차

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 한계	7
5. 기대효과	8
II. 군가산점제 부활안의 법적 쟁점	9
1. 가산점제도와 평등권	11
2. 군가산점제 부활안의 법적 쟁점	19
III. 군가산점제 부활 논쟁의 쟁점 및 남성의식조사 결과	33
1. 군가산점제 부활 논쟁의 주요 쟁점	35
2. 남성의식조사 결과 분석	43
3. 소결	61
VI. 의무복무제대자 지원정책 방안	96
1. 의무복무제대자 지원 실태	71
2. 외국군의 제대군인 지원정책	72
3. 의무복무제대자 지원방안	76
4. 소결	86
V. 결론	89
참고문헌	95
부록	97

표 목 차

<표 I -1> (구)제대군인지원법과 병역법 개정안의 가산점 내용 비교	4
<표 II -1> (구)군가산점, (구)국가유공자가산점제 내용 비교	21
<표 II -2> 국가 일반직(고위공무원-9급) 직급별 남녀 분포	82
<표 II -3> 지방 일반직(1-9급) 직급별 남녀 분포	92
<표 II -4> 7급 국가직 가산점 성별 변화	98
<표 II -5> 9급 국가직 가산점 성별 변화	98
<표 III-1> 조사응답자의 특성	94
<표 VI-1> 외국군의 제대군인 지원정책	57
<표 VI-2> 의무복무제대자 지원방안	67
<표 VI-3> 세금 감면액 추정	8
<표 VI-4> 대안 평가	86

그림 목 차

<그림Ⅱ-1> OECD 국가 대졸 여성의 경제활동참가율(2004)	72
<그림Ⅱ-2> 연령별 여성경제활동참가율 추이	72
<그림Ⅲ-1> 사회적 형평성을 위해 해결되어야 할 우선과제(1순위 응답) ..6·4	
<그림Ⅲ-2> 사회적 형평성을 위해 해결되어야 할 우선과제(2순위 응답) ..7·4	
<그림Ⅲ-3> 사회복귀 도움 주는 병영생활개선 방안	94
<그림Ⅲ-4> 군복무로 인해 겪는 불이익	05
<그림Ⅲ-5> 군복무로 얻는 이익	5
<그림Ⅲ-6> 취업유무별 군복무의 전반적 득실평가	35
<그림Ⅲ-7> 군가산점제 찬반여부별 군생활의 전반적 득실	45
<그림Ⅲ-8> 군복무 경력의 대인관계 도움여부	55
<그림Ⅲ-9> 군가산점제 부활에 대한 찬성 이유	75
<그림Ⅲ-10> 군가산점제 부활에 대한 반대 이유	85
<그림Ⅲ-11> 군가산점제 대안으로 필요한 제도(1순위)	95
<그림Ⅲ-12> 군가산점제의 대안으로 필요한 제도(2순위)	06

I

서론

1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
4. 연구의 한계	7
5. 기대효과	8

1. 연구배경 및 목적

군가산점제 부활을 주요 내용으로 하는 병역법 개정안이 지난 6월 국회 국방위원회 법안심사소위원회를 통과했다. 군가산점제는 군복무를 마친 제대군인에게 취업 시 가산점을 부여하는 것으로 여성과 장애인의 공직진출에 커다란 영향을 미치는 제도로서 이미 1999년 헌법재판소(이하 “헌재”)에 의해 여성과 장애인에 대한 평등권과 공무담임권을 침해한다는 이유로 위헌판결을 받은 바 있다.

군가산점제는 박정희 군사정부수립 직후인 1961년 7월 5일 제정된 「군사원호대상자임용법」 및 「군사원호대상자고용법」에 의해 시작되었다. 그 후 1984년 8월 2일 「국가유공자등예우및지원에관한법률」(이하 “(구)국가유공자예우법”)을 제정하면서 6급 이하 공무원 임용 시, 기업체 신규 채용 시 복무기간이 2년 이상인 경우 5%, 2년 미만 3% 가산점을 부여하였다. 이 내용은 1997년 12월 31일 「제대군인지원에관한법률」(이하 “(구)제대군인지원법”)이 제정되면서 제대군인에게 그대로 적용되었다.

헌재는 1999년 12월에 (구)제대군인지원법 상의 가산점제도는 여성과 장애인의 평등권과 공무담임권을 침해한다고 위헌결정을 내렸고, 이로 인해 군가산점제는 폐지되었다. 위헌결정 이후 동법은 2000년 1월 4일 채용시험응시 상한연령을 군복무기간이 1년 미만인 경우 1세, 1년~2년인 경우 2세, 2년 이상인 경우 3세로 연장하고 군복무경력을 임금이나 호봉결정시 근무경력에 포함할 수 있다는 내용으로 개정되었다.

한편, 현재 논쟁이 되고 있는 군가산점제 부활안(병역법 개정안)은 2007년 5월 28일 고조흥 의원 등 13인이 발의한 것으로, 위헌결정으로 폐지된 군가산점제를 다시 부활하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 그러나 그 내용은 군가산점제와는 달리 각 과목별 득점의 2% 범위 안에서 가산점을 주고, 가점을 받아 합격하는 인원도 선발예정인원의 20%를 초과할 수 없도록 제한하고 있으며, 가점부여회수도 대통령령으로 제한하고 있다.

4 군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구

<표 1-1> (구)제대군인지원법과 병역법 개정안의 가산점 내용 비교

구분	구 제대군인지원법에 관한 법률	병역법개정안
가점대상 시험기관	취업보호실시기관이 시행하는 시험	취업보호실시기관이 시행하는 시험
가점대상 직급	* 시행령에 규정 - 6급이하 공무원 - 기능직공무원 - 취업보호실시기관의 신규채용	대통령령에 위임
가점비율	각 과목별 만점의 3~5%	각 과목별 득점의 2%
선발예정인원	제한 없음	채용시험 선발예정 인원의 20%
가점회수	제한 없음	대통령령으로 정함

* 취업보호실시기관: 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제30조

** 국가, 지방자치단체, 군부대, 국공립 사립학교 및 1일 20인 이상 고용 공사기업체(다만 대통령령이 정하는 제조기업체로서 200미만 고용기업 제외)

이처럼 병역법 개정안은 (구)제대군인지원법상의 군가산점제와는 달리 가점비율과 횟수, 선발예정인원 등에서 약간의 차이를 보이고 있지만, 군복무자에게 취업 시 가산점을 부여한다는 점에서는 본질적으로 같은 제도이다. 따라서 우리 사회에서는 이 개정안을 두고 찬반 논쟁이 뜨겁게 전개되고 있다. '1999년 헌재에 의해 위헌판결을 받은 군가산점제를 다시 부활하려는 것은 헌정질서를 어지럽히는 처사이고, 군가산점제는 여성 노동권에 심대한 타격을 준다', '군생활로 인해 시험 준비 기간에 생기는 공백 때문에 발생하는 불평등을 막기 위해서는 군가산점제가 필요하다', '돈을 들여 더 좋은 방안을 마련하면 좋겠지만 정부 예산이 부족한 현실을 고려하면 군가산점제야 말로 돈 안드는 복지정책이다', '여자도 군대가라', '여자는 군대가는 대신 아이를 낳는다', '사회복무제를 통해 여성에게도 군복무의 기회가 주어졌기 때문에 남녀평등의 논리로 폐지되었던 군가산점제는 부활되어야 한다' 는 주장에 이르기 까지 찬반양론의 내용은 다양한 지점과 지형을 형성하고 있고, 끊임없이 새로운 주장과 반론들이 제기되고 있지만 성대결이라는 구도에서 벗어나고 있지 못한 것이 현실이다.

군가산점제 부활을 둘러싼 논쟁은 군 의무복무 이행에 대한 동기를 높이고, 제대 후 의무복무 수행에 따른 불이익을 우리 사회 전체가 보전해 주는 것이 핵심이 되어

야 한다. 이를 위해서는 공무원 시험에 응시하는 일부 제대군인에게 한정된 군가산점 부여가 보상으로서의 충분한 기능을 하는 것인지, 이 보상으로 인해 혜택을 받거나 불이익을 받는 대상은 누구인지, 그리고 보상방법으로써 군가산점 부여 이외의 대안은 없는지 등을 중심으로 논쟁이 전개되어야 한다.

그러나 군가산점제 부활과 관련된 최근 각종 여론조사결과들을 보면, 남성들의 다수가 군가산점제 부활을 찬성하고 여성은 이에 반대한다는 결과를 양산해 내고 있다. 그러나 이들 조사결과는 남성들의 압도적인 다수가 군가산점제 부활에 찬성한다는 표면적인 결과에 지나치게 매몰되고 있어, 정작 이러한 찬성여론의 저변에 흐르고 있는 남성들의 보상욕구나 동기를 짚어보고 이를 정확히 이해하려는 노력이 상대적으로 부족하다. 따라서 군가산점제는 여러 가지 보상 방안 중에 하나의 선택지에 불과함에도 가산점 부여만이 국가를 위해 애쓴 제대군인들에 대한 유일한 보상 방안인 것처럼 문제의 본질을 흐림으로써 공동체가 부담할 수 있는 합리적 대안을 마련하는 작업에 저해요인이 되고 있다.¹⁾

이와 같은 상황에서 이 연구는 군가산점제 부활안의 문제점 등에 대해 법적, 사회·심리적으로 그 요인 분석하고 의무복무제대자 지원방안에 대한 검토 등을 통해 우리 사회 구성원이 수용할 수 있는 합리적 대안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구내용

이상의 목적을 위해 이 연구는 다음과 같이 구성된다. 첫째, 군가산점제 부활안의 위헌성 여부를 검토한다. 군가산점제 부활안이 헌법적 근거를 가지고 있는지, 헌법상의 평등권과 공무담임권을 침해하는지 등을 살펴본다.

둘째, 군복무자 지원방안 등에 관한 남성들의 의식조사를 통해 군 경험에 대한

1) 현재 언론에 보도되고 있는 군가산점제 부활에 관한 여론조사결과를 보면 높게는 98%에서 낮게는 약 60%에 이르는 등 조사 내용과 시기에 따라서도 적지 않은 차이를 보이고 있으며, 조사 대상자의 특성 즉, 구직자 대상이나 일반인이나에 따라서도 다르고, 대상 연령층과 성별에 따라서도 매우 상이하게 나타나므로 여론조사의 찬성률을 가지고, 군가산점제 부활에 관한 새로운 개정안의 정당성을 주장하기는 어려울 것이다.

6 군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구

남성들의 의식과 군복무에 대한 보상욕구의 실체를 살펴본다. 이를 위해 전국적으로 만20세 이상부터 39세까지의 성인 남성을 대상으로 군복무로 인한 손실과 이점, 군복무경력자에 대한 사회적 평가, 군가산점제 부활 관련 주요 논쟁점에 관한 남성의 인식, 군복무 관련 사회적 형평성을 위한 우선과제, 군가산점제 부활에 대한 찬반여부와 그 이유, 군제대병에 대한 정부지원의 필요성, 군가산점제 부활의 대안으로서 보상유형형태 등에 대한 인식조사를 토대로 제대군인에 대한 보상방안에 대해 검토한다.

마지막으로 의무복무제대군인에 대한 지원방안을 모색한다. 의무복무제대군인 지원 현황과 외국의 제도 등을 검토한 후에 우리 사회에서 실시할 수 있는 다양한 의무복무제대자 지원방안에 대해 살펴본다.

3. 연구방법

가. 국내외 문헌 및 관련 판례 연구

군가산점제 부활안의 위헌성과 가산점제 이외의 보상대안을 마련을 위해 이와 관련된 헌법재판소 판례와 관련 문헌, 국회회의자료, 정부자료, 관련세미나 자료 등에 대해 검토하였다.

나. 남성의식조사 실시

전국 16개 시도별, 만 20세 이상부터 39세까지의 성인 남성을 대상으로 인구구성비례에 따른 대표성을 갖는 표본설계에 의한 전화 설문조사(2007.8.6-2007.8.11.)를 통해 군복무로 인한 손실과 이점, 군복무경력자에 대한 사회적 평가, 군가산점제 부활 관련 주요 논쟁점에 관한 남성의 인식, 군복무와 관련 사회적 형평성을 위한 우선과제, 군가산점제 부활에 대한 찬반여부와 그 이유, 군제대병에 대한 정부지원의 필요성, 군가산점제 부활의 대안으로서 보상유형형태 등에 대한 의식조사를 실시하였다.

다. 전문가 자문회의 개최

군가산점제 부활안에 대한 위헌성과 지원정책에 대한 다양한 의견수렴을 위해 학계전문가, 정책담당자 및 관련기관 전문가들로부터 다양한 의견을 수렴하였다.

라. 토론회 개최

“군가산점제 부활안의 쟁점과 대안”이라는 주제의 토론회를 개최하여 군가산점제 부활안에 대한 사회각계 입장을 수렴할 수 있는 공개 토론의 장을 마련하였다.

“군가산점제 부활안의 쟁점과 대안” 토론회

- 일시: 2007년 8월 24일(금) 14:00~17:00
- 장소: 한국여성정책연구원 국제회의장(본관 2층)
- 주제발표
 - 군가산점 부활안(병역법 개정안)에 대한 법적 쟁점
 - 군가산점 부활논쟁과 남성: 남성의식조사 결과를 중심으로
 - 의무복무 제대군인지원을 위한 정책방안
- 토론
 - 김병조(국방대 국제관계학부 교수), 남윤인순(한국여성단체연합 상임대표), 배은경(서울대 여성학협동과정 주임교수), 유주봉(국가보훈처 제대군인지원 과장), 한상희(건국대 법학과 교수), 홍미영(국회의원, 대통합민주신당)

4. 연구의 한계

이 연구는 다음과 같은 한계를 갖는다. 첫째, 현행 징병제도의 문제점과 향후 변화 가능성(모병제로의 전환, 군복무 단축, 사회복무제 도입 등)에 대한 예측 속에서 의무복무제대군인 지원방안을 입체적으로 다루지 못했다. 둘째, 군가산점제 논쟁의 근거를 이루고 있는 남성에게만 병역의무를 부과하는 문제에 대해서는 이 연구의

8 군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구

범위를 지나치게 확대하는 것으로 별도의 연구과제로 수행하는 것이 바람직하다고 판단하여 이 연구에서는 다루지 않았다.

5. 기대효과

이 연구는 이와 같은 몇 가지 한계점에도 불구하고 군복무에 대한 보상체계를 사회적 이해의 충돌이 아닌, 공동체 모두가 동의하고 부담할 수 있는 방향으로 마련함으로써 사회통합에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 또한 남성의식(육구)조사를 실시하여 모든 남성이 군가산점제 부활에 찬성하는 것이 아니고, 현재의 위치(군필, 미필, 취업, 미취업, 종사상의 지위 등)와 이해관계 속에서 각기 다른 입장을 보이고 있다는 사실을 확인함으로써, 군가산점 논쟁이 지나치게 성대결로 진행되는 것을 종식시키는데 기여할 것으로 기대된다.

II

군가산점제 부활안의 법적 쟁점

- | | |
|---------------------|----|
| 1. 가산점제도와 평등권 | 11 |
| 2. 군가산점제 부활안의 법적 쟁점 | 91 |

이 장은 군가산점제 부활안이 헌재에 의해 위헌 결정을 받은 (구)제대군인지원법상의 군가산점제가 가지고 있던 위헌성을 치유한 제도인지를 검토하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 이 장은 다음과 같이 구성된다. 첫째, 지금까지 헌재에 의해 위헌과 헌법불합치 결정을 받은 군가산점제와 국가유공자가산점제에 대한 결정내용을 비교·검토하는 것을 통해 군가산점제 부활안의 법적 쟁점에 대한 이론적 근거를 제공한다. 둘째, 이상의 검토를 토대로 군가산점제 부활안(병역법 개정안)의 법적 쟁점, 즉 위헌성 여부를 검토한다.

1. 가산점제도와 평등권

헌재는 지난 1999년에 (구)제대군인지원법에 근거한 군가산점제(이하 “(구)군가산점제”)에 대해 헌법상의 평등권과 공무담임권을 침해한다고 위헌결정을 내린 바 있다.²⁾ 이어 2001년에는 (구)국가유공자예우법에 의한 국가유공자가산점제(이하 “(구)국가유공자가산점제”)에 대해서는 합헌결정을 내렸으나(이하 “1차 결정”),³⁾ 2006년에 같은 내용이 문제가 된 사건에서는 헌법불합치 결정을 내렸다(이하 “2차 결정”).⁴⁾

이 두 제도는 취업 시 일정 요건을 갖춘 자에게 가산점을 부여하는 것으로 결과적으로 다른 사람의 기본권을 침해한다는 점에서는 공통점이 있으나, 그 헌법적 근거, 입법목적과 수단 간의 정합성 등에서는 차이를 보이는 제도이다.

이하에서는 각 제도에 대한 헌재의 결정 내용을 비교·검토하는 것을 통해 가산점제도와 평등권에 대한 헌재의 입장을 살펴본다.

2) 1999.12.23. 98 헌마 363.

3) 2001.2.22. 2000 헌마 25.

4) 2006.2.23. 2004 헌마 675.

가. 가산점제도의 내용

우선, 그동안 현재에서 문제가 된 가산점제도가 어떤 내용을 가지고 있었던 제도인지에 대해 살펴보면 아래 표와 같다.

(구)제대군인지원법에 의한 군가산점제는 동법 제8조와 동법 시행령 제9조에 의해 제대군인에게 6급 이하 공무원 및 기능직공무원 시험, 교사임용시험, 공·사기업체 채용시험에서 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5% 범위 내에서 가산점을 부여하던 제도이다. 적용대상은 병역법 또는 군인사법에 의한 군복무를 마치고 전역(현역, 상근예비역)한 자이다.

한편, (구)국가유공자예우법 상의 국가유공자가산점제는 제31조제1항, 제2항과 이 조항들을 준용하고 있는 다른 법률 조항 등에 의한 국가유공자 등(국가유공자, 독립유공자, 5·18민주유공자, 군 특수임무종사자와 그의 전 가족 및 유족)에게 6급 이하 공무원시험, 교사임용시험, 공·사기업체 채용시험에서 각 시험 만점의 10%의 가산점을 부여하던 제도이다.

<표 II-1> (구)군가산점, (구)국가유공자가산점제 내용 비교

	가산점대상자	가산점 내용	가점대상 및 직급
군 가산점	제대군인(현역, 상근예비역)에게만 적용	<ul style="list-style-type: none"> - 2년 이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인: 각 시험 만점의 5% - 2년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인: 각 시험 만점의 3% 	6급 이하 공무원 및 기능직+ 아래의 취업보호 실시기관
국가 유공자 가산점	국가유공자, 독립유공자, 5·18 민주유공자, 군 특수임무종사자와 그의 전 가족 및 유족	각 시험 만점의 10%의 가산점	<ul style="list-style-type: none"> - 국가기관·지방자치단체 및 교육법 제81조의 규정에 의한 교육 기관 (기능직공무원 정원이 5인 미만인 경우, 교원을 제외한 교직원 정원이 5인 미만인 사립학교 제외) - 일상적으로 1일 20인 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사 단체(200인 미만을 고용하는 기업체를 제외)

나. 가산점제도의 헌법적 근거

이상과 같은 내용을 가지고 있는 가산점제는 여성과 비제대군인, 국가유공자 또는 그 가족이 아닌 자를 차별하는 것으로 이 제도가 헌법에 근거를 둔 제도인지 아니면 단순한 입법 정책에 불과한 제도인지는 위헌여부 판단에 있어서 중요한 요소가 된다. 이에 현재는 각 제도에 대한 헌법적 근거 유무를 일차적으로 판단하고 있다.

1) (구)군가산점제와 헌법

현재는 (구)군가산점제에 대해, 헌법 제39조제1항에서 모든 국민에게 국방의 의무를 부과하고 있는 이상 병역법에 따라 군복무를 이행한 것을 국가나 공익목적을 위해 개인이 특별히 희생한 것으로 보아 일일이 보상할 수 없다고 전제한 후에, “누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다”라는 헌법 제39조제2항은 병역의무를 이행한 사람에게 보상조치를 취하거나 특혜를 부여할 의무가 국가에게 있는 것이 아니고, 사실상 경제상의 불이익이 아닌 법적 불이익 처우를 금지하는 것으로 제대군인에게 일종의 적극적 보상조치를 취하는 제도의 근거가 될 수 없다고 했다. 또한 제대군인은 헌법 제32조제6항의 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족에 해당되지 않기 때문에 군가산점제는 헌법적 근거를 가진 제도가 아니라, 제대군인의 사회복귀를 돕겠다는 취지를 가지고 입법 정책적으로 도입된 제도에 불과하다고 판시했다.

2) (구)국가유공자가산점제와 헌법

한편, 현재는 (구)국가유공자가산점제에 대해서는 2000년 1차 결정 당시, 헌법 제32조제6항은 “국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다”라고 규정함으로써, 국가유공자 등에 대하여 근로의 기회에 있어서 평등을 요구하는 것이 아니라 오히려 차별대우(우대)를 할 것을 명령하고 있다고 해석했다. 따라서 입법자가 국가유공자와 그 유족 등에 대하여 우선적으로 근로의 기회를 부여하기 위한 입법은 헌법에 근거를 둔 것이라는 점을 인정했다.

그러나 2006년의 2차 결정에서는 헌법 제32조제6항을 폭넓게 해석하는 것은 일반 응시자의 공무담임의 기회를 제약하게 되는 결과가 될 수 있기 때문에 “국가유공자”, “상이군경”, 그리고 “전몰군경의 유가족”이라고 엄격하게 해석해야 하고, 전몰군경의 유가족을 제외한 국가유공자의 가족은 헌법적 근거를 지닌 보호대상에서 제외시켰다. 그러나 “입법자는 위 조항 및 헌법 전문에 나타난 대한민국의 건국이념 등을 고려하여 취업보호대상자를 국가유공자 등의 가족으로까지 넓힐 수 있는 입법 정책적 재량”을 가지기 때문에, 국가유공자가산점제 역시 그러한 입법재량권의 행사에 해당한다고 했다. 그러나 그러한 보호대상의 확대는 어디까지나 법률 차원의 입법 정책에 해당하는 것으로 헌법적 근거를 갖는 것은 아니라는 점을 명확하게 했다.

이상의 현재의 결정내용을 통해 알 수 있는 것은 (구)군가산점제는 그 자체가 헌법적 근거가 없는 입법 정책에 불과하다는 것이다. 반면, (구)국가유공자가산점제는 헌법에 근거를 둔 제도이나, 적용대상자 범위를 국가유공자 등의 가족으로까지 확대한 것은 헌법적 근거를 갖지 않는 입법 정책에 해당된다는 것이다.

다. 가산점제도의 차별 대상과 평등위반여부 심사기준

현재는 각 가산점제도의 차별 대상을 (구)군가산점제의 경우에는 여성과 신체 건강한 남자와 그렇지 못한 남자, 즉 병역면제자와 보충역복무자를 차별하는 것이고, (구)국가유공자가산점제는 국가유공자 또는 그 가족이 아닌 일반 응시자를 차별하는 것이라는 것을 분명하게 했다.

이와 같은 차별 존재에 대한 확인을 전제로 평등위반 심사기준에 대해 다음과 같이 판시했다.

(구)군가산점제의 경우에는 헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있는 경우와 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 대한 중대한 제한을 초래하는 경우 엄격한 심사기준이 적용된다는 원칙하에 이 가산점제도는 “헌법 제32조제4항이 특별히 남녀평등을 요구하고 있는 “근로” 내지 “고용”의 영역에서 남성과 여성을 달리 취급하는 제도이고, 또한 헌법 제25조에 의하여 보장된 공무담임권이라는 기본권의 행사에

중대한 제약을 초래하는 것이기 때문에 엄격한 심사척도가 적용되어야 한다”고 엄격심사기준을 적용했다.

(구)국가유공자가산점제에 대해서는 1차 결정에서 “국가유공자와 그 유족 등에게 가산점의 혜택을 부여하는 것은 그 이외의 자들에게는 공무담임권 또는 직업선택의 자유”를 중대하게 침해하는 것이기 때문에 (구)군가산점제와 같이 엄격한 심사기준 즉, 비례심사기준이 원칙적으로 적용되어야 한다고 판시했다. 그러나 (구)국가유공자가산점제도는 헌법 제32조제6항이 근로의 기회에 있어서 국가유공자 등을 우대할 것을 명령하고 있는 점을 고려하여 비례심사 과정에서는 보다 완화된 기준을 적용해야 한다고 했다. 즉 완화된 엄격심사 기준을 적용했다.

그러나 2차 결정에서 현재는 엄격한 심사기준으로 입장을 수정했다. 그 이유는 가산점 수혜대상자가 계속적으로 확대되고 있고, 가산점제도 혜택 대상자가 국가유공자 본인(10%)보다 국가유공자의 가족 또는 유족(90%)이 차지하는 비중이 높은 점에 미루어 볼 때 (구)국가유공자가산점제가 국가유공자 본인을 위한 것이 아니라 그 가족을 위한 것으로 변질되고 있고, 공무원시험의 경쟁이 갈수록 치열해지는 상황을 고려할 때, 헌법 제32조제6항의 해석은 “국가유공자”, “상이군경” 그리고 “전몰군경의 유가족”으로 엄격하게 해석되어야 한다는 것이다. 따라서 현재는 전몰군경의 유가족을 제외한 국가유공자의 가족을 헌법적 근거를 지닌 보호대상에서 제외시켰다. 그러나 국가는 헌법 전문에 나타난 대한민국의 건국이념 등을 고려하여 취업보호대상자를 국가유공자 등의 가족으로까지 넓힐 수 있는 입법 정책적 재량을 가지나, 그러한 보호대상의 확대는 어디까지나 법률 차원의 입법 정책에 해당하며 명시적 헌법적 근거를 갖는 것은 아니라고 했다.

그러므로 국가유공자 가족의 경우는 헌법 제32조제6항이 가산점제도의 근거라고 볼 수 없으므로 엄격한 심사기준이 적용되어야 한다는 것이다.

이상을 통해 현재는 헌법에서 특별히 평등을 요구하거나 헌법적 근거없는 차별적 취급으로 인해 관련 기본권에 중대한 제한을 초래하는 경우에는 엄격한 심사기준을 채택하고 있음을 알 수 있다.

라. 가산점제도의 평등권 침해 여부

1) (구)군가산점제와 평등권

현재는 이상과 같은 엄격한 심사기준(비례심사)에 의해, 각 가산점제도의 입법목적의 정당성, 차별취급의 적합성과 침해의 최소성 등을 다음과 같은 구조로 판단했다.

현재는 (구)군가산점제의 입법목적이 군복무 중 취업기회를 상실한 제대군인의 빠른 사회복귀를 지원하려는 것에 있다는 점을 인정했다. 즉 입법목적의 정당성을 인정했다. 그러나 이 제도는 여성과 병역면제자와 보충역제대자를 차별하는 것으로 국가가 아무런 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래한다는 것을 확인한 후에, 이 제도에 의해 차별받는 ‘여성과 장애인에 대한 차별금지과 보호’는 각종 국제협약, 실질적 평등 및 사회적 법치국가를 표방하고 있는 우리 헌법과 이를 구체화하고 있는 전체 법체계 등에 비추어 우리 법체계 내에 확고히 정립된 기본질서에 저촉되므로 정책수단으로서의 적합성과 합리성이 없다고 판시했다.

계속해서 (구)군가산점제는 “수많은 여성들의 공직진출에의 희망에 걸림돌이 되고 있으며, 공무원채용시험의 경쟁률이 매우 치열하고 합격선도 평균 80점을 훨씬 상회하고 있으며 그 결과 불과 영점 몇 점 차이로 당락이 좌우되고 있는 현실에서 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5퍼센트 또는 3퍼센트를 가산함으로써 합격여부에 결정적 영향을 미쳐 가산점을 받지 못하는 사람들을 6급 이하의 공무원 채용에 있어서 실질적으로 거의 배제하는 것과 마찬가지로의 결과를 초래하고 있고, 제대군인에 대해 이러한 혜택을 몇 번이고 아무런 제한 없이 부여함으로써 한 사람의 제대군인을 위하여 몇 사람의 비(非)제대군인의 기회가 박탈당하는 등 차별취급을 통하여 달성하려는 입법목적의 비중에 비하여 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하므로 가산점제도는 차별취급의 비례성을 상실”한 것으로 판단했다.

그러므로 이 제도는 제대군인에 비하여, 여성 및 제대군인이 아닌 남성을 부당한 방법으로 지나치게 차별하므로 헌법 제11조에 위배되어 평등권을 침해한다고 했다.

또한 공무원임권 침해에 대해서도 “제대군인 지원이라는 입법목적은 예외적으로 능력주의를 제한할 수 있는 정당한 근거가 되지 못하는데도 불구하고 가산점제도는

능력주의에 기초하지 아니하고 ‘성별’, ‘현역복무를 감당할 수 있을 정도로 신체가 건강한가’와 같은 불합리한 기준으로 여성과 장애인 등의 공직취임권을 지나치게 제약하므로 헌법 제25조의 공무담임권을 침해한다고 결정했다.

2) (구)국가유공자가산점제와 평등권

(구)국가유공자가산점제에 대해 1차 결정에서 현재는, 이 제도의 입법목적이 국가유공자와 그 유족 등에게 헌법 제32조제6항의 우선적 근로 기회를 제공함으로써 이들의 생활안정과 국가사회에 봉사할 수 있는 기회를 부여하기 위한 것이라는 점에서 그 목적의 정당성을 인정했다. 동시에 가산점 부여라는 수단에 대해서도 입법 목적을 달성하기 위한 정책수단으로서의 적합성도 가진다고 입법목적의 정당성과 차별취급의 적합성을 인정했다.

또한 헌법 제32조제6항에서 국가유공자 등의 근로의 기회를 우선적으로 보호한다고 규정함으로써 그 이외의 자의 근로의 기회는 그러한 범위 내에서 제한될 것이 헌법적으로 예정되어 있는 이상 차별대우의 필요성의 요건을 엄격하게 볼 필요는 없으므로 차별대우의 필요성의 요건도 충족되었다고 보았다.

차별취급의 비례성 판단에 있어서도 “공무원 채용시험에 있어 전체 합격자 중 취업보호대상자가 차지하는 비율 등에 비추어 볼 때 전체적으로 입법목적의 비중과 차별대우의 정도가 균형을 이루고 있다고 할 것이므로, 개별적 시험에 있어서 일부 소수직렬의 경우 채용인원이나 시험의 난이도 등에 따라 취업보호대상자 이외의 자가 합격하기 매우 어렵게 되거나 합격 자체가 불가능하게 되는 일이 발생할 수 있다고 하여 이러한 점만으로 그 균형이 깨졌다”고 할 수 없고, 이 제도가 국가유공자 등에게 우선적으로 근로의 기회를 제공할 것을 규정하고 있는 헌법 제32조제6항에 근거를 두고 있는 제도라는 점을 고려하면, 문제점이 일부 있다고 하더라도 이 제도가 법익균형성을 상실한 제도라고는 볼 수 없다는 것이다. 따라서 이 제도는 국가유공자와 그 유족 등에 비하여 그 이외의 자를 비례의 원칙에 반하여 차별하는 것으로는 볼 수 없으므로, 평등권을 침해하지 않는다고 결정했다.

공무담임권 침해 여부에 대해서도 헌법 제25조가 보장하고 있는 비선거직 공직에 대한 공직취임권은 모든 국민에게 누구나 그 능력과 적성에 따라 공직에 취임할 수

있는 균등한 기회를 보장하는 것으로 공직자선발에 있어 해당 공직이 요구하는 직무수행능력과 무관한 요소인 성별·종교·사회적 신분·출신지역 등을 이유로 어떠한 차별도 허용되지 않는다고 했다. 그러나 헌법의 기본원리나 특정조항에 비추어 능력주의 원칙에 대한 예외를 인정할 수 있는 경우가 있기 때문에 이런 헌법적 요청이 있는 경우에는 합리적 범위 안에서 능력주의가 제한될 수 있고, 이 제도에 의한 공직취임권의 제한은 헌법 제32조 제6항에 헌법적 근거를 두고 있는 능력주의의 예외로서, 평등권 침해 여부와 관련하여 비례의 원칙 내지 과잉금지의 원칙에 위반하지 않기 때문에 이 제도는 공무담임권을 침해하지 않는다고 했다.

그러나 2006년의 2차 결정에서는 1차 결정과는 다른 판단을 내리고 있다. 이 제도는 명시적인 헌법적 근거없이 국가유공자의 가족들에게 아무런 인원제한도 없이 매 시험마다 10%의 높은 가산점을 부여하고 있다고 전제한 후에, 이 제도의 수혜자의 광범위성과 가산점 10%의 심각한 영향력과 그로 인한 차별효과를 고려할 때 입법정책만으로 헌법상의 공정경쟁의 원리와 기회균등의 원칙을 훼손하는 것은 부적절하며, 국가유공자 가족의 공직취업기회를 위하여 매년 수많은 젊은이들에게 불합격이라는 심각한 불이익을 받게 하는 것은 정당화 될 수 없는 등, 이 제도의 차별로 인한 불평등 효과는 입법목적과 달성수단 간의 비례성을 현저히 초과하여 일반 공직시험 응시자의 평등권을 침해한다고 했다. 또한 평등권을 침해하는 것과 같은 이유에서 일반 공직시험 응시자의 공무담임권을 침해한다고 1차 결정 내용을 변경했다.

그러나 현재는, 이 제도의 위헌성은 입법 정책상 전혀 허용될 수 없는 것이 아니라, 그 차별의 효과가 지나치다는 데 있기 때문에 공무원시험에서 국가유공자의 가족에게 부여되는 가산점의 수치를 그 차별효과가 일반 응시자의 공무담임권 행사를 지나치게 제약하지 않는 범위 내로 낮추고, 동시에 가산점 수혜대상자의 범위를 재조정 하는 등의 방법으로 그 위헌성을 치유하도록 헌법불합치결정을 내렸다.

이상과 같은 현재의 결정내용에서 알 수 있듯이 (구)군가산점제와 (구)국가유공자가산점제는 헌법적 근거, 입법목적, 수단의 정당성 등에서 많은 차이를 보이는 제도이다.

현재는 (구)군가산점제에 대해 입법목적이 제대군인의 빠른 사회복귀를 지원하려는 것에 있다는 점에서 그 목적의 정당성은 인정했다. 그러나 이를 실현하기 위한

수단으로 채택된 가산점제에 대해서는 아무런 재정적 뒷받침 없이 가산점을 통해 제대군인을 지원하는 것은 여성과 장애인의 희생을 초래하고, 이는 여성과 장애인에 대한 보호라는 우리 법체계 내에서 확고하게 정립된 기본질서에 반하는 것으로 가산점 부여라는 수단은 적합하지 않다고 했다. 즉, 입법 정책적으로 허용될 수 없다는 것이다.

한편, (구)국가유공자가산점제에 대해서는 헌법 제32조제6항에 근거해 국가유공자와 그 유족 등에게 우선적으로 근로의 기회를 제공하는 것을 통해 생활안정 등을 이루게 하려는 것으로 목적의 정당성과 정책수단으로서 정당성을 인정했다. 그러나 문제는 헌법적 근거없이 국가유공자의 가족에게도 국가유공자와 그 유족과 같은 수준의 가산점을 부여하는 것은 이 제도의 차별 효과가 극심한 것을 고려하면 입법목적과 수단 간에 비례성을 구비하지 못했다는 것이다. 따라서 입법부에게 침해의 범위, 대상자의 재조정을 명한 것이다.

이처럼 (구)군가산점제는 입법 정책상 허용되지 않는 정책이고, (구)국가유공자가산점제는 입법 정책상 허용되나, 차별의 효과가 지나치다는 점에 문제가 있는 제도인 것이다. 이것은 헌재가 전자는 위헌결정을 후자에 대해서는 헌법불합치 결정을 하게 된 배경이기도 하다. 즉, (구)군가산점제에 대해 위헌결정을 한 것은 입법자가 평등권을 준수할 경우에는 (구)군가산점제를 폐지할 수밖에 없다는 것이 확실하다는 것이고, (구)국가유공자가산점에 대해서는 입법자에게 위헌상태의 시정을 위한 선택지가 복수로 존재한다는 것이다.

2. 군가산점제 부활안의 법적 쟁점

이상으로 그동안 헌재에서 평등권 침해여부가 다투어진 가산점제도에 대한 결정 구조와 내용을 살펴보았다.

이하에서는 이를 토대로 군가산점제 부활안의 법적 쟁점에 대해 살펴본다.

가. 군가산점제 부활안의 입법 취지 및 내용

군가산점제 부활안의 입법취지는 “1999년 헌법재판소의 위헌판결로 ‘제대군인 가산점제도’가 폐지됨에 따라 병역의무 이행자에 대한 보상이 미흡하기 때문에 군의 사기진작과 건전한 병역의무 이행의 풍토를 조성하고, 아울러 병역의무의 이행으로 인한 사회·경제적 불이익에 대한 보상책으로서 병역의무 이행자에 대한 가산점제도의 법적 근거를 마련”하는 것에 있다.

이런 입법취지에 입각하여, 군가산점제 부활안은 각 과목별 득점의 2% 범위 안에서 가산점을 주고 가점을 받아 합격하는 사람비율도 선발예정인원의 20%를 초과할 수 없으며 가점부여회수도 대통령령으로 제한하도록 하고 있다.

그러나 문제는 ‘이 부활안이 (구)군가산점제가 가지고 있던 위헌성을 치유했는가’이다. 이에 대해 국방위원회 전문위원의 검토의견을 종합하면, 이 안은 (구)군가산점제와는 달리 차별 대상과 차별에 의한 피해 범위를 대폭 축소했기 때문에 위헌성이 치유되었다는 것이다.⁵⁾

이하에서는 군가산점제 부활안의 위헌성 여부에 대해 살펴본다.

5) 국방위원회 전문위원의 검토의견서에 의하면 종전의 제대군인 가산점제도가 공무원 채용시험의 필기시험의 각 과목별 만점의 5% 또는 3%를 제대군인에게 가산도록 함으로써 공무원 채용시험의 합격여부에 미치는 효과가 너무 커서 가산점을 받지 못하는 여성과 비제대군인을 6급 이하의 공무원채용에 있어서 실질적으로 거의 배제되는 결과를 초래함에 따라 헌법의 평등원칙과 비례원칙에 위배되는 점을 감안, 개정안은 병역의무를 마친 사람에게 필기시험 각 과목별 득점의 2%의 범위 안에서 가산하도록 하고, 또한 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 20%를 초과할 수 없도록 하여 가산점이 합격 여부에 미치는 효과를 대폭 축소함으로써 병역의무를 마친 사람과 아닌 사람 간의 합격기회의 균등을 도모하였다. 또한 헌법재판소가 종전의 가산점제도가 제대군인에 대해 혜택을 몇 번이고 아무런 제한없이 부여함으로써 한 사람의 제대군인을 위하여 몇 사람의 비제대군인의 기회가 박탈당함으로써 차별취급을 통하여 달성하려는 입법목적에 비하여 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하다고 지적한 점을 고려, 개정안은 채용시험에 응시하는 사람에 대한 가점부여는 대통령령이 정하는 횟수를 초과할 수 없도록 함으로써 불평등을 완화하고, 여성 등의 공직취임기회의 박탈을 최소화하였다. 마지막으로 헌법재판소는 차별의 대상을 제대군인과 비제대군인으로 구분하고 비제대군인 중 보충역으로 군복무를 마친 사람에 대한 차별의 불평등성을 지적하였다. 개정안은 이러한 점을 해소하기 위해 가산점부여의 대상을 ‘병역의무를 마친 사람’으로 규정하고 있다고 했다. 병역법 일부개정법률안(고조흥의원 대표발의) 검토보고서, 국방위원회 전문위원(2007.6).

나. (구)군가산점제와 달리 군가산점제 부활안은 헌법상의 근거를 가지는가?

군가산점제 부활안의 위헌성 여부를 판단하기 위해서는 이 제도가 헌법에 근거를 둔 제도인지 아니면 단순히 입법 정책적 제도인지를 살펴보아야 한다.

결론부터 말하면 이 부활안은 헌법적 근거 없는 입법 정책적 제도에 불과하다는 것이다. 이 부활안의 입법취지는 앞서 살펴 본바와 같이 병역의무자에 대한 보상을 통한 군의 사기진작과 건전한 병역의무 이행의 풍토 조성, 병역의무이행으로 인한 사회·경제적 불이익에 대한 보상이다.

(구)군가산점제에 대해 현재는 헌법 제39조제1항에서 국방의 의무를 모든 국민에게 부과하고 있는 이상 병역법에 따라 군복무를 이행한 것은 국가나 공익목적을 위해 개인이 특별히 희생한 것으로 보아 일일이 보상할 수 없고, 헌법 제39조제2항은 사실상 경제상의 불이익이 아닌 법적 불이익 처우를 금지하는 것이기 때문에 가산점의 헌법적 근거는 없다고 했다.

이 결정내용은 부활안의 헌법적 근거 유무에도 그대로 적용된다. 즉 군의 사기진작을 위해서든 건전한 병역의무의 이행을 위해서든 의무이행을 이유로 특별한 보상을 할 헌법적 근거가 없고, 사회·경제적 불이익에 대한 보상 역시 앞서의 이유에서 그 헌법적 정당성을 상실한다. 따라서 이 부활안 역시 헌법적 근거가 없는 입법 정책적 제도인 것이다.

이에 대해 신체 건강한 남성을 사회적 강자로 인식하고 병역의무로 인해 생기는 사회적 불이익을 감수하고 그들의 희생에 대해 당연히 해야 할 의무를 이행한 것이니 불리한 입장에 있다 하더라도 감수하라고 하는 것은 균형감각을 잃은 것이라는 비판이 있을 수 있다.⁶⁾ 사실 우리나라에서 건강한 남성은 본인의 의사에 상관없이 징집의 대상이 되어 일정기간 군복무를 해야 하며, 이 기간 동안 학업, 취업 등 개인적 활동을 할 수 없으며 생명과 신체의 위험을 감수해야 하는 입장에 있다. 이는 우리나라가 남북으로 대치되어 있는 상황에서 나온 불행한 현실이므로 국가와 사회

6) 김문현, 군필자가산점제의 위헌결정에 대한 평가, 시민과 변호사 3월호, 2000. 참조: <http://ns.seoulbar.or.kr>.

의 안전을 위해 개인의 희생을 요구해서는 안 되며 이는 국가와 국민 모두가 부담해야 한다는 사실은 명백하다.

또한 병역의무를 이행하고 나면 직업 활동이 시기적으로 지연되기 때문에 직업 활동의 개시시기에 영향을 미치게 된다. 병역의무가 시간적으로 삶의 단계를 지체시켜 취업에 사실상의 불이익한 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 제대군인에 대해 보상은 주어져야 하나 다만 군복무를 하지 않았거나 할 수 없는 자의 기본권의 본질적 내용을 침해하지 않는 선에서 제대군인에 대한 보상과 사회복지를 위한 지원방법이 모색되어야 한다.

이런 의미에서 군가산점제는 국가가 일체의 경제적 부담없이 제대군인에게 가산점을 줌으로써 예전부터 사회참여에 있어서 차별을 받아왔으며 여전히 차별받고 있는 여성과 장애인의 공직사회로의 취업문을 봉쇄한다는 데 문제가 있는 제도이다.

그러므로 제대군인에 대한 보상을 위해서는 평등권을 침해하지 않으면서 합리적이고 적절한 방안이 모색되어야 한다.

다. 가산점 수혜대상의 확대를 통한 차별 대상자 축소로 위헌소지가 치유되었다고 할 수 있는가?

군가산점 부활안은 (구)군가산점제가 수혜대상을 현역병만으로 한정하던 것에서 보충역까지 확대함으로서 차별 대상을 최소화했다고 주장하고 있다. 즉 신체 건강하지 않은 남자 중 일부를 가산점제 수혜대상에 포함시킨 것이다.

그러나 (구)군가산점제가 위헌결정을 받은 이유는 차별 대상의 범위가 광범위해서가 아니다. 헌재가 판시한 것과 같이, 이 제도는 여성과 병역면제자와 보충역제대자를 차별하는 것으로 국가가 아무런 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래하게 했다는 것이다. 또한 각종 국제협약, 실질적 평등 및 사회적 법치국가를 표방하고 있는 우리 헌법과 이를 구체화하고 있는 전체 법체계 등에 비추어볼 때 우리 법체계 내에 확고히 정립된 기본질서인 여성과 장애인에 대한 차별금지와 보호에 저촉된다. 따라서 차별 대상을 축소했다고 해서 위헌 소지가 치유되었다고 볼 수 없다.

그러므로 차별대상을 축소했다고 해도, 여전히 이 제도는 애초부터 병역의무가 존재하지 않는 여성과 병역의무를 이행할 수 없는 병역 면제자들의 공직참여를 막는 결과를 가져온다는 점에서 (구)군가산점제도와 동일한 문제를 가지고 있는 제도이다.⁷⁾

이에 대해 미국 연방대법원의 *Personnel Administrator of Massachusetts v. Feeney*(1979) 사건⁸⁾에 대한 판례를 근거로 군가산점제는 여성을 차별하는 제도가 아니기 때문에 헌법상의 평등권을 침해하는 것이 아니라는 주장이 있다.

이 사건은 매사추세츠 주법에 의해 제대군인을 공무원 채용시험에서 우대하는 제도가 성차별에 해당하는지가 다투어진 사건이다. 여성인 헬렌 휘니는 주 공무원 공개채용시험에 여러 번 응시해 최고점을 받는 등 고득점을 하였다. 그러나 최저합격점이라 할 수 있는 일정 점수 이상을 받은 자 중에서 제대군인을 주 공무원으로 우선 뽑고 나머지를 비제대군인중에서 선발하기로 한 주법에 의해 자기보다 점수가 낮은 제대군인에게 밀려 매번 불합격의 고배를 마셔야 했다. 당시 매사추세츠 주 주민의 1/4이상이 제대군인이었고 제대군인의 98%이상이 남자였으며 여자는 겨우 2%에 불과했다. 이에 헬렌 휘니는 다양한 미국의 법령과 정책으로 인해 여성은 군대에 입대하는 것에 제약이 있기 때문에 여성이 실제로 징병의 대상이 된 적이 없으며 따라서 직장을 구할 수 있는 기회에 있어서 평생 동안 지속되는 군필자들의 절대 우위가 여성들에게 미치는 효과는 설사 의도하지 않았더라도 치명적이다. 또한 입법목적이 여성을 불리하게 하려는 것이 아니었다 할지라도 여성에게 피할 수 없는 차별의 양상을 띠고 있으므로 성별 간 차별의 효과를 따져야 한다고 소송을 제기했다.⁹⁾

7) 군가산점 제도에 대한 논쟁이 뜨거워짐에 따라 '여성도 군대에 가라'는 주장이 나오나 이는 가산점 제도에 대한 법적 문제와는 다른 문제이므로 이 논문에서는 다루지 않는다.

8) 442 U.S. 256(1979).

9) 미국연방대법원의 헬렌 휘니사건에 대해서는 <http://www.answers.com/topic/personnel-administrator-of-massachusetts-v-feeney>; Rosenblum, Bruce E. "Discriminatory Purpose and Disproportionate Impact: An Assessment after Feeney." *Columbia Law Review* 79 (November 1979); 임지봉, 성차별과 제대군인 우대제도, 법률신문, 2007.3.19자; 정혜영, 여성의 병역의무- 제대군인가산점 부활 논의에 대한 비판적 고찰, 토지공법연구 제37집제2호, 2007; 석인선, 헌법상 여성관련조항의 개정방향에 관한 소고, 헌법학연구 제12권제4호, 2006 등 참조.

하급심 법원은 두 번이나 매사추세츠 주법이 평등권을 침해한다고 판시했다. 이에 매사추세츠주는 항소했고, 이 사건은 연방대법원에서 다투어지게 되었다. 연방대법원의 다수 의견은 성에 따른 차별의 목적을 입증하지 못하면 주로 남성들로 구성된 집단에게 공무원직 채용의 특혜를 주는 법률은 헌법상의 평등조항에 위배되지 않는다고 합헌결정을 내렸다.

이 사건에서 연방대법원은 평등심사기준으로서 단순합리성 심사기준을 채택하였는데 이 심사기준에 의하면 성차별이 되기 위해서는 결과적으로 여성공무원의 수가 적다는 ‘차별효과’가 아니라 여성을 차별하겠다는 입법부의 ‘차별목적’이 인정되어야 한다. 그러나 연방대법원은 제대군인을 우대하는 주법이 사실상 여성을 차별하는 효과를 가지지만, 이 차별의 목적은 제대군인의 군생활을 통한 봉사에 대한 보상에 있지 여성에 대한 차별에 있지 않다고 보아 합헌결정을 했다.

이처럼 군복무자 우대라는 유사한 제도에 대해 미국 연방대법원과 우리 헌법재판소가 각기 다르게 판단한 것은 이 제도에 대한 위헌심사기준이 각기 달랐기 때문이다. 미국의 경우는 전술처럼 단순합리성심사기준을 채택한 반면, 우리는 엄격한 심사기준을 채택했다. 미국연방대법원의 평등심사기준은 가장 엄격한 ‘엄격심사’, 덜 엄격한 ‘중간심사’, 가장 완화된 ‘단순합리성 심사’에 의해 이루어진다. 인종이나 국적을 이유로 한 차별에 적용되는 엄격심사는 위헌의 의심이 가는 차별로 취급되어, 그 차별이 어쩔 수 없는 정부이익을 촉진하기 위해 필요한 경우임을 정부가 입증하지 못하는 한 위헌이 된다. 반면 과세 등 각종 경제적 사회적 규제입법상의 차별심사에 적용되는 단순합리성심사는 그 차별이 법률이 갖추어야 할 최소한의 합리성도 갖추지 못했음을 위헌을 주장하는 국민이 입증해내야 위헌이기 때문에 대부분 합헌이다. 제일 나중에 형성된 중간심사기준은 반쯤 위헌의 의심이 가는 차별로 그 차별이 중요한 정부목적에 실질적으로 연관되는 경우에만 합헌결정을 받을 수 있는 중간난이도의 심사기준이다. 이와 같이 어떤 수준의 심사기준을 채용하는 지에 따라 결과에 차이를 가져올 수 있다. 만일 미국연방대법원이 이 사건을 중간심사나 엄격한 심사기준을 채택했다면 이 사건도 위헌결정이 내려졌을 것이다.¹⁰⁾

10) 임주봉, 앞의 글(주9).

문제는 유사한 제도에 대해 미국연방대법원은 단순합리성심사기준을 우리 현재는 왜 엄격한 심사기준을 채택했느냐이다.

우리 헌법재판소는 전술한 바와 같이 헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있는 경우와 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 중대한 제한을 초래하는 경우에는 엄격한 심사기준을 채택해야 한다고 보고, 군가산점제가 이에 해당한다고 보았다. 즉, 결과적으로 여성과 장애인을 차별하는 제도라는 것을 인정하는 것으로 출발했다. 반면, 미국연방대법원은 성차별을 인종차별과 같은 심각한 차별로 보지 않고, 차별적 효과나 결과, 즉 간접차별을 성차별의 개념에 포함시키지 않음으로서 단순합리성심사기준을 채택하게 된 것으로 보인다. 따라서 군복무자 우대라는 제도의 성격은 유사하지만 그 제도가 평등권을 침해하는가를 판단하는 법원의 판단구조에 근본적인 차이가 있기 때문에 이 두 사건에 대한 판결내용을 동일한 선상에서 비교하는 것에는 무리가 있다. 전술한 바와 같이 웬니 사건의 경우에도 중간심사기준이나 엄격심사 기준이 적용되었다면 위헌으로 결정될 가능성이 매우 높았기 때문이다.

라. 피해의 범위를 조정한 것으로 위헌소지를 치유했다고 할 수 있는가?

군가산점제 부활안의 주장처럼 피해 범위를 조정했기 때문에 입법목적을 달성하기 위한 비례성을 갖추고 있다고 할 수 있는가?

현재는 앞서 살펴본 바와 같이 (구)군가산점제에 대해 각 과목별 만점의 3~5%의 범위내에서 횡수의 제한없이 가산점을 부여한 것은 입법목적을 달성하기 위한 비례성을 만족시키지 못한다고 결정했다.

이에 병역법안은 위헌성을 치유하기 위해 가산점을 각 과목별 득점의 2% 범위 내로 한정했으며 가점을 받아 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정 인원의 20%를 초과할 수 없고, 가점부여 횡수는 대통령령이 정하는 횡수를 초과할 수 없다고 하여 가점비율을 낮추고 가점부여횡수에도 제한을 두었다.

그러나 이는 현재의 (구)군가산점제에 관한 결정 내용을 오독한 것으로 가점비율을 낮추거나 횡수를 제한한다고 하여 군가산점제가 허용되는 것은 아니다.

현재는 (구)군가산점제 자체가 헌법상 허용가능하나 가점비율이 높고 가점횡수의 제한이 없어서 위헌 결정을 내린 것이 아니다. 가산점 제도 자체가 헌법상 근거가

없고 평등권을 침해하며, 더군다나 가산점 비율도 높고 회수제한도 없어 차별취급의 비례성에도 어긋난다는 것이다. 즉 가산점 제도 자체가 여성과 장애인의 공직진출에 걸림돌이 되며, 가점정도가 채용시험에서 합격의 당락을 결정할 정도로 너무나 크다는 것이다. 또한 가산점 혜택 횟수에 제한이 없어 가산점을 받지 못하는 사람들은 공무원채용에서 실질적으로 거의 배제되는 결과를 초래하여 비례성을 갖지 못한다고 결정한 것이다. 따라서 피해 범위를 조정하는 것으로 위헌성이 치유되었다고 할 수 없다.

그리고 우리나라 여성노동의 현실을 고려하면, 피해 범위를 조정하는 것을 통해 여성 등에게 미치는 피해를 최소화했다고 주장하기도 어렵다.

고용상의 불평등을 포함해 주요 남녀평등지수에 나타난 한국여성의 지위를 살펴보면 현재 남녀권한척도(gender empowerment measure, GEM)¹¹⁾ 순위는 75개국 중 53위이다. 멕시코(35위), 일본(42위), 필리핀(45), 칠레(51위)보다도 낮다. 남녀격차지수(gender gap index, GGI)¹²⁾는 한국이 OECD국가 중 최하위권인 92위로 나타났다.

또한 여성의 대학진학률은 남성이 82.9%, 여성은 81.1%(¹³⁾)로 거의 같음에도 불구하고 여성의 경제활동참가율은 54.5%로 OECD 국가 중 4번째로 낮은 수준이며 대졸이상 여성의 경제활동 참가율은 OECD 국가 중 최저수준이다.¹⁴⁾ 연령별 경제활동참가율을 보면 여성이 출산, 육아를 이유로 노동시장에서 퇴장하였다가 다시 노동시장으로 복귀하는 이른바 “M자 곡선”에는 변함이 없다.

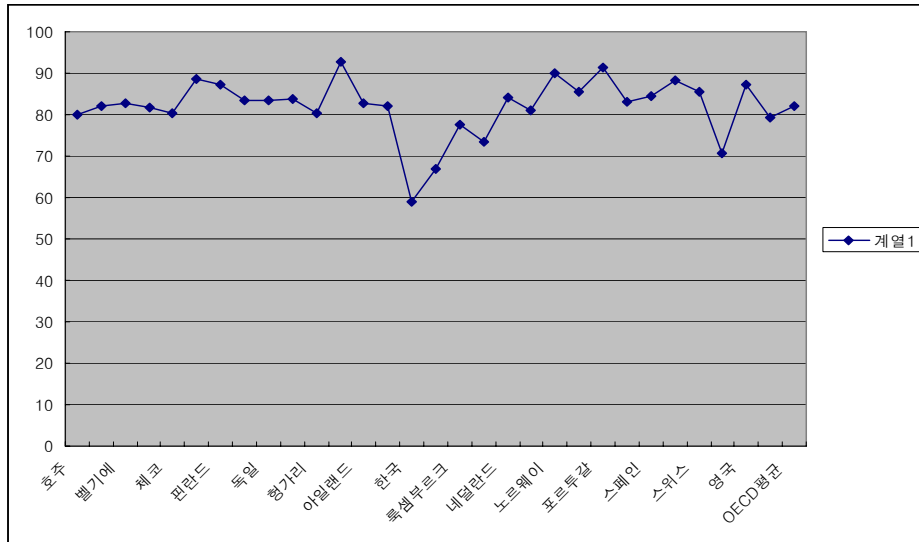
11) GEM은 UNDP에서 매년 발표하는 지수로 국회의원 여성비율, 행정·관리직 여성비율, 전문·기술직 여성비율, 남녀 임금비를 통해 여성의 정치·경제적 결정권과 경제자원에 대한 지배정도 순위화한 것이다.

12) GGI는 세계경제포럼에서 2006년 발표한 지수로 경제참여와 기회, 교육성취도, 건강과 생존, 정치권한 부여 정도를 통해 남녀격차와 평등정도를 순위화한 것이다.

13) 주재선, “여성과 교육-여성의 대학 진학 졸업 취업과 교원현황”, 한국여성개발원, 2006.

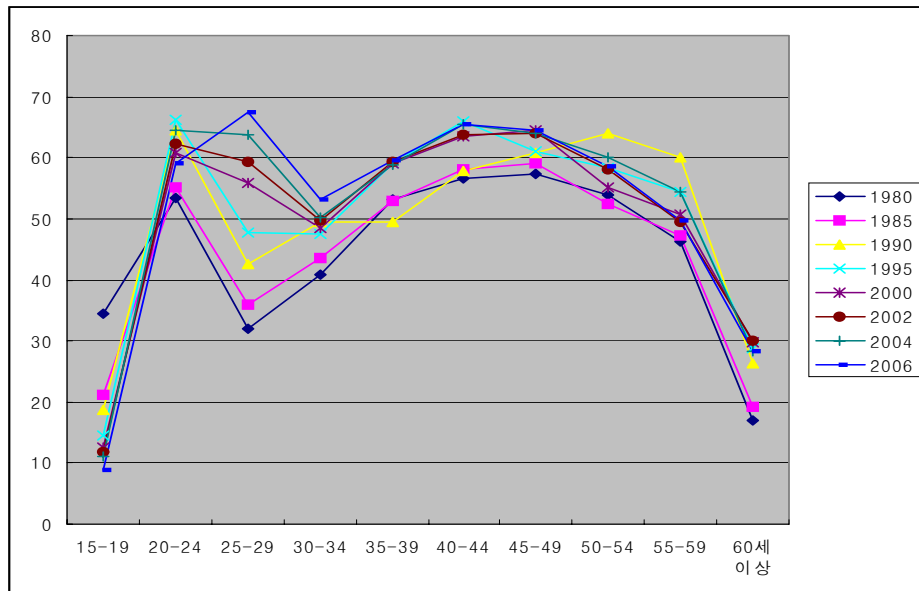
14) 주재선, “OECD 국가의 여성고용”, 한국여성개발원, 2006.

<그림 II-1> OECD 국가 대졸 여성의 경제활동참가율(2004)



자료: OECD Employment Outlook(2005)

<그림 II-2> 연령별 여성경제활동참가율 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사

이는 우리 사회가 여전히 여성이 사회로 진출하는데 있어서 구조적 차별이 존재하고 있다는 것을 보여준다. 이런 상황에서 공무원 시험 등에 여성응시율과 합격률이 매년 상승하는 것은 시험성적이라는 객관적인 점수로 합격여부가 결정된다는 점에서 입직과정에서의 차별로부터 상대적으로 자유롭고, 일-가정양립이 가능하고, 다른 직종보다 고용안정도가 높기 때문이다. 이와 같은 사회구조 속에서 여성들이 공직에서조차 가산점 때문에 불리한 지위에 서게 된다면 여성들이 차별없이 진출할 수 있는 직종이 거의 봉쇄된다는 것을 의미한다.

군가산점제 부활안은 이른바 “여풍”을 근거로 1999년 당시와는 상황이 다르다고 주장하나, 아래 표를 보면 공직사회가 여전히 남성위주로 조직되어 있고, 공직내부에서의 승진 등에서 여성에 대한 불평등이 존재한다는 사실을 알 수 있다.

<표 II-2> 국가 일반직(고위공무원-9급) 직급별 남녀 분포

(단위: 명, %)

	직급별 인원			직급별 남녀 구성 비율		남녀의 직급별 분포	
	계	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	89,439	19,268	70,171	21.5	78.5	100.0	100.0
고위공무원	883	9	874	1.0	99.0	0.0	1.2
1급	2	0	2	0.0	100.0	0.0	0.0
2급	11	0	11	0.0	100.0	0.0	0.0
3급	509	18	491	3.5	96.5	0.1	0.7
4급	4,942	211	4,731	4.3	95.7	1.1	6.7
5급	10,950	1,029	9,921	9.4	90.6	5.3	14.1
5급 이상	17,297	1,267	16,030	7.3	92.7	6.5	22.7
6급 이하	72,142	18,001	54,141	25.0	75.0	93.5	77.2
6급	21,712	3,009	18,703	13.9	86.1	15.6	26.7
7급	25,711	6,236	19,475	24.3	75.7	32.4	27.8
8급	15,398	5,060	10,338	32.9	67.1	26.3	14.7
9급	9,321	3,696	5,625	39.7	60.3	19.2	8.0

* 2006. 9. 25 현재

** 직급별 남녀 구성 비율=해당 직급 여성 공무원 수/해당 직급 남녀 공무원 수 × 100

*** 남녀의 직급별 분포=해당 직급 여성 공무원 수/전체 여성 공무원 수 × 100

출처: 주재선, 2006년 여성고용동향, 한국여성개발원, 2007.

<표 II-3> 지방 일반직(1-9급) 직급별 남녀 분포

(단위: 명, %)

	직급별 인원			직급별 남녀 구성 비율		남녀의 직급별 분포	
	계	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	177,990	55,948	122,042	31.4	68.6	100.0	100.0
1급	19	0	19	0.0	100.0	0.0	0.0
2급	62	1	61	1.6	98.4	0.0	0.0
3급	282	5	277	1.8	98.2	0.0	0.2
4급	2,252	95	2,157	4.2	95.8	0.2	1.8
5급	13,275	614	12,661	4.6	95.4	1.1	10.4
5급 이상	15,890	715	15,175	4.5	95.5	1.3	12.4
6급 이하	162,100	55,233	106,867	34.1	65.9	98.7	87.6
6급	44,262	5,267	38,995	11.9	88.1	9.4	32.0
7급	67,646	23,873	43,773	35.3	64.7	42.7	35.9
8급	26,182	13,951	12,231	53.3	46.7	24.9	10.0
9급	24,010	12,142	11,868	50.6	49.4	21.7	9.7

* 직급별 남녀 구성 비율= 해당 직급 여성 공무원 수/해당 직급 남녀 공무원 수×100

** 남녀의 직급별 분포=해당 직급 여성 공무원 수/전체 여성 공무원 수×100

출처: 주재선, 2006년 여성고용동향, 한국여성개발원, 2007.

이와 같은 고용상의 불평등뿐만 아니라 군가산점제 부활안은 공무원 시험을 준비하는 여성들에게 직접적인 피해를 미친다.

군가산점제 부활안의 내용이 여성이 공직에 진출하는데 있어서 얼마만큼의 영향을 미치는가를 알아보기 위해 2006년 국가공무원 채용시험에 적용하면 다음과 같은 가상의 결과가 나온다.

7급의 경우 2%의 가산점을 부여하면, 여성 비율은 31.4%(135명)에서 22.0%(92명) 혹은 19.6%(92명) 감소했다. 반면 가산점을 받은 군필 남성의 비율은 받기 전인 65.6%(282명)에서 78.0%(327명) 혹은 80.4%(377명)로 증가했다.

9급인 경우에는 여성 비율은 58.8%(505명)에서 43.9%(366명)로, 군 미필자 남성의 비율은 2.4%(21명)에서 1.8%(15명)로 줄어들었다. 반면 가산점을 받은 군필 남성의 비율은 받기 전인 38.8%(333명)에서 54.3%(452명)로 증가하였다.

<표 II-4> 7급 국가직 가산점 성별 변화

(단위: 명, %)

	합격선	남(군필)	남(미필)	여	계
가산점 부여 전	85.14	282(65.6%)	13(0.0%)	135(31.4%)	430(100%)
가산점 부여 후 1	86.26	327(78.0%)	7(0.0%)	92(22.0%)	419(100%)
가산점 부여 후 2	86.11	377(80.4%)	7(0.0%)	92(19.6%)	469(100%)

* 가산점 부여 후 1, 2는 가산점 부여 후 가산점 부여 받기 전 커트라인의 여성과 남성의 총 합격.

** 자료 출처는 최근 중앙인사위원회에서 받은 자료로서 2006년 행정직 7급 및 9급 점수 성별로 분리된 구간 별 합격자 수를 활용함.

*** 개인 정보의 비밀 보장으로 인하여 개인별 점수, 성, 연령, 군필 여부, 군가산점 외에 가산점 유형(취업 보호, 자격증, 취업보호+자격증)과 관련된 자료를 활용 할 수 없는 제한성을 가짐.

**** 남성들 중 국방부에서 현역입영대상자원 및 보충역자원의 평균 비율이라고 추산한 94%를 군필자로 가 정하고, 전 점수대에 균일하게 적용하여 군 미필자 수를 추정했음.

***** 점수 구간의 성별에서 남성이 존재하는 경우 평균값의 0.02를 곱함.

<표 II-5> 9급 국가직 가산점 성별 변화

(단위: 명, %)

	합격선	남(군필)	남(미필)	여	계
가산점 부여 전	84.00	333(38.8%)	21(2.4%)	505(58.8%)	859(100%)
가산점 부여 후	84.15	453(54.3%)	15(1.8%)	366(43.9%)	834(100%)

* 상동

군가산점제 부활안은 (구)군가산점제 보다는 비율과 회수 제한 등으로 공무원채용시험 당락에 미치는 영향이 적어졌다고 할 수 있으나 위의 표에서 보듯 7급 공채에서 여성의 합격률은 10% 정도 감소하고 9급 공채에서도 15% 정도 감소하는 것으로 나타났다. 특히 공무원 시험의 경쟁률이 매년 높아지는 점을 감안하면 군가산점제 부활안이 공직채용에서의 합격여부에 미치는 영향은 크다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 여성전체에 미치는 영향이 예전보다 적어졌다고 하더라도 가산점으로 인해 피해를 보는 여성 개인에게 매우 심대한 타격임을 부정할 수 없다. 따라서 이 제도는 개인이 수인할 수 있는 피해를 넘어선 것이므로 정당성을 가지고 있다고 할 수 없다.

그러므로 군가산점제는 헌법적 근거없이 고용상의 남녀평등, 장애인에 대한 차별금지라고 하는 우리 사회의 헌법적 가치를 부정하는 것으로 법익균형성을 현저히 상실한 제도라고 할 수 있다.

군가산점제 부활안이 여성과 병역면제자의 공무담임권을 침해하는가도 문제가 된다. 헌법 제25조는 “모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다”고 규정하고 있으며 헌법 제37조제2항은 “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”고 규정하고 있다.

헌법상 공무담임권이란 각종 선거에 입후보하여 당선할 수 있는 피선거권과 공직에 임명될 수 있는 공직취임권을 포괄하고 있다.¹⁵⁾ 또한 헌법 제7조에서 규정하고 있는 직업공무원제도의 기본적 요소에 능력주의가 포함되므로 직업공무원으로서의 공직취임권은 임용희망자의 능력, 전문성, 적성, 품성을 기준으로 하는 능력주의 또는 성과주의를 기준으로 한다.

헌법상 능력주의에 대한 예외를 인정할 수 있으나 이도 합리적인 범위 안에서 제한가능하다. 그러므로 공직자 선발 시 능력주의에 기반 한 선발기준을 마련하지 않고 성별, 종교, 사회적 신분, 출신 지역 등을 기준으로 삼는 것은 공직취임권을 침해하는 것이다.¹⁶⁾

군가산점 부활안은 예외적으로 능력주의를 제한할 수 있는 사회국가원리나 헌법상의 근거규정이 없으며,¹⁷⁾ 가산점제도는 대부분의 남성을 위해 절대 다수의 여성들을 차별하는 제도로서 성별을 기준으로 공직취임의 기회를 박탈하는 것이다. 즉 그 방법이 부당하고 그 정도가 현저히 지나쳐 비례성에 어긋나며 여성과 비제대군인의 공직취임권을 지나치게 제약하므로 이는 헌법 제25조에서 규정하고 있는 공무담임권을 침해한다.

바. 소결

이상으로 군가산점제 부활안에 대한 법적 쟁점에 대해 살펴보았다. 군가산점제 부활안은 가점비율, 가점횟수, 선발예정인원제한 등으로 피해의 범위를 최소화했다

15) 1996.6.26. 96 헌마 200, 판례집 8-1, 550-557쪽.

16) 1999.12.23. 98 헌마 363 판례집 11-2, 798-799쪽.

17) 헌법재판소는 98 헌마 363에서 능력주의 예외로서 헌법 제32조 제4항 내지 제6항, 헌법 제34조 제2항 내지 제5항 등을 들었다.; 1999.12.23. 98 헌마 363 판례집11-2, 798쪽.

고 하나, 이 제도는 (구)군가산점 제도와 마찬가지로 헌법적 근거가 없는 입법 정책적 제도이며, 국가가 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려는 것으로 이는 여성과 장애인의 희생을 전제로 한 제도에 불과하다. 그러므로 이 제도는 헌법과 이를 구체화한 우리 법체계 전체 내에 확고하게 정립된 여성과 장애인에 대한 차별금지라는 기본질서를 정면으로 부정한다는 점에서 (구)군가산점제도가 갖고 있었던 위헌적 요소를 그대로 지니고 있는 제도에 불과하다. 즉 군가산점 부활안은 헌법상 근거가 없는 제도로써 헌법에 규정된 평등권을 위배하며 여성과 장애인 등의 공무담임권을 침해하는 제도이다.

군가산점제 부활안이 우리 사회의 갈등을 야기하고, 이에 대한 위헌 시비가 있을 수밖에 없음에도 불구하고 이 제도가 다시 거론된 것은 입법자 중 일부가 가산점제=제대군인지원이라는 도식에서 자유롭지 못하고, 손쉬운 방식으로 크고 어려운 문제를 해결하려고 하기 때문이다. 그러나 이 제도는 제대군인에 대한 진정한 보상이라 볼 수 없다. 그러므로 이 시점에서 여성과 남성, 장애인과 비장애인 등으로 나누어진 이분법적 갈등이 아니라 사회통합적인 차원에서 제대군인에 대한 구체적이고 실용적인 지원정책에 대한 논의를 펼쳐야 한다.

지원정책에 대한 패러다임을 전환하지 않으면 이 문제를 둘러싼 갈등은 해소될 수 없다.

이를 위해서는 국가 차원에서의 명목적인 지원책이 아니라 대한민국의 신체 건강한 남성들이 가지고 있는 상대적 박탈감의 정체가 무엇인지, 의무복무기간이 그들에게 주는 의미는 무엇인지, 그들은 국가에 무엇을 요구하는지 등에 대한 조사연구를 통해 사적 이해의 충돌이 아닌 공동체가 부담하는 방식으로 우리사회 구성원 대다수가 동의할 수 있는 지원정책이 마련되어야 하며 이것이 곧 건전한 사회통합을 이루는 길이다.

III

군가산점제 부활 논쟁의 쟁점 및 남성의식조사 결과

1. 군가산점제 부활 논쟁의 주요 쟁점	53
2. 남성의식조사 결과 분석	4
3. 소결	61

이 장에서는 제대군인에 대한 보상 문제에 대해 남성들이 갖고 있는 실제적인 욕구와 관심사들이 무엇인지를 좀 더 정확히 이해하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 이 장에서는 첫째, 군가산점제와 관련된 지금까지의 논쟁에서 드러난 주요 쟁점들을 검토한다. 둘째, 군가산점제 문제와 직·간접적으로 연관성이 높을 것으로 예상되는 20·30대 젊은 남성을 대상으로 한 의식조사를 통해 군가산점 부여를 포함하는 군복무관련 사회적 형평성의 주된 관심사가 무엇인지, 군복무에 따른 구체적인 불이익과 이점은 무엇인지, 사회복귀에 도움을 주기 위해 필요한 병영문화개선 방안은 어떤 것이 되어야 하는지, 군복무 경력이 취업, 직장 승진, 대인관계에 도움이 된다고 보는지, 가산점제 부활에 대한 주요 논쟁들에 대한 동의 정도, 가산점제 부활에 대한 찬성여부, 찬성 혹은 반대의 이유, 군가산점제도 이외의 어떤 보상 대안을 필요로 하는지 등을 살펴본다.

1. 군가산점제 부활 논쟁의 주요 쟁점

군가산점제를 둘러싼 논의는 병력감축이나 남녀 모두를 포괄하는 모병제로의 전환과 같은 징병제도 자체에 대한 문제제기에서부터 한편에서는 “남자는 군대에 가서 씹는다”와 같이 군복무에 따른 불이익을 부각시키는가 하면 다른 한편에서는 “여성과 달리 남성들은 군가산점 이외에도 노동시장에서 이중삼중의 혜택을 이미 받고 있다”와 같은 노동시장에서의 성불균형 문제를 제기하고 있다. 또한 “여자도 남자처럼 군대에 가야한다” 혹은 “여자는 군대 가는 대신에 아이를 낳는다”는 공방에 이르는 열띤 논쟁들이 각종 매스컴과 인터넷을 통해 다양하게 전개되고 있다. 이러한 논의의 상당수는 그 동안 어떠한 진전도 이루어지지 않은 채, 이미 1999년의 군가산점제도 위헌판결에 즈음한 논쟁들을 고스란히 재연하고 있다. 여기서는 보상 담론이 형성되는 원인이라 할 수 있는 군복무로 인한 불이익과 이익 발생의 사회적 가치 및 성별갈등의 전개과정, 군가산점이 갖는 부작용 그리고 군가산점의 보상으로서의 기능과 관련한 그 동안의 논쟁들을 이번 조사연구가 다루고 있는 주요 내용들을 중심으로 짚어 보았다.

가. 군의무복무, 불이익인가 이익인가?

군가산점제 폐지와 부활 논쟁의 중심에는 군복무 이행에 따른 불이익에 대한 이렇다 할 국가적 보상책이 마련되어 있지 않은 상태에서 ‘군가산점제에 대한 반대’가 곧 ‘제대군인에 대한 보상 반대’라는 의미로 받아들이고 있는 남성들의 분노와 불만이 자리하고 있다. 남성들이 가진 이러한 불만의 근저에는 ‘남자는 반드시 군대에 가야 한다’는 압박감, 그 동안 우리 사회에 노정되었던 징집과정에서의 각종 비리, 군복무 중 겪는 비인격적이고 고된 병영생활과 그로 인한 학업능력 저하와 취업지연, 제대 후 사회복귀 시 느끼는 진로불안과 사회 부적응, 군복무에 대한 합당한 예우와 보상의 부재 등이 어우러진 총체적 손실들에 대한 부정적 정서가 복합적으로 깔려 있다. 배은경(2001)은 “한국에서 군대는 자신의 인격 전체를 일정기간 국가의 통제 아래 양도하는 전인격적 징발을 당연시 해 왔기 때문에, 군대는 끌려가는 것이며, 무언가 아픈이고 억눌림이다”라는 표현으로 이를 대변하고 있다.

국가는 그 동안 군의무복무로 인한 젊은 남성들의 누적된 불만을 제어할 수 있는 안전장치가 필요하였을 것이고, 이러한 장치로서 국방의무 수행에 따른 손실을 보전해 주기 위한 실질적인 보상안 마련보다는 한국의 분단체제 아래 불가피한 제도로서 징병제를 성역화하고 ‘국방의무의 신성성’과 ‘남성성의 완성’이라는 문화적 기제를 작동시키는 가장 손쉬운 방법을 동원하는 것이었다. “국방의 의무는 대한남아의 당연한 의무이며, 의무를 이행하는 자만이 진정한 남자로서 인정받을 수 있다”는 사회적 가치를 조성한 것이 그러한 단적인 예이다. 국가에 의해 조성된 이런 규범적 상황에서는 징병제도 자체에 대해 의문을 품거나 병력감축에 대해 말하는 것은 금기시되었음은 물론이다.

지금까지 우리 사회 역시 남성들이 가진 국방의무의¹⁸⁾ 사회적 가치를 큰 여과 없이 그대로 수용함으로써 국가의 이러한 안전장치를 지원해 왔다고 할 수 있다. 일상생활에서 남성의 군복무 이행을 ‘국가를 위한 희생과 봉사’라는 차원에서 인식해 주는 것은 물론, 군복무 이행을 중요한 도덕적 기준으로까지 여겨왔던 것이 사실이다. 이러한 도덕적 기준은 한편으로 국방의무를 기피한 남성에게 대한 극단적인 사회적

18) 징병제와 국민권에 대한 여성주의 관점에 관해서는 조주현(2003)을 참조할 것.

비난과 배척으로 표현되기도 하고¹⁹⁾, 불가피하게 면제된 남성에게 대해서조차도 차등을 두어 평가하는 경향을 드러내기도 하였다. 예컨대 일상 사회에서 군복무를 마친 남성들을 건강한 남성의 표준으로 인정해 주거나, 배우자 선택이나 대인관계에서 이들을 긍정적으로 평가하려는 사회적 통념이 남아 있는 데서도 이를 엿볼 수가 있다. 일반기업들에서도 마찬가지로 국가의 방침에 일조하여 국방의무의 사회적 가치를 인정해 주었고, 사원선발과 면접, 승진 등의 인사결정과정에서 군복무를 마친 남성에게 유·무형의 혜택을 주는 관행으로 자리 잡은 한 가지 이유가 되었을 것이다. 그것은 바로 전인격적인 징발의 부산물로서 힘든 군대생활을 통해 깎이고 다듬어졌을 ‘인내심’과 ‘조직적응력’, ‘원만한 대인관계 능력’을 기대한 데에서 비롯되었을 것이다.

비교적 최근까지 군복무 이행으로 인한 불이익과 혜택이 균형을 유지하고 있었으므로 남성들은 자신들만이 국방의 의무를 수행하는 것에 대한 회의나 징병제도 자체에 대한 근본적인 의문을 제기할 필요성을 크게 느끼지는 못하였을 것이다. 그러나 우리 사회에서 두 가지 커다란 이슈가 등장함으로써 이러한 균형 상태를 뒤 흔들어 놓는 계기가 되었다. 그 하나는 사회 지도층의 병역비리 문제이고, 다른 하나는 군가산점제도의 폐지였다. 이 두 가지 이슈는 군복무를 마친 남성과 군복무를 앞두고 있는 남성들에게 박탈감과 상실감으로 다가 왔고, 그 동안 마음속 깊이 잠재되었던 분노의 폭발로 이어지는 계기가 되었다(배은경, 2001, 정진성, 2001).

병역비리 문제는 민주화 이후, 1997년과 2002 대선²⁰⁾ 그리고 공직자 임명을 위한 각종 청문회 등을 거쳐 후보자 당사자 및 그 아들들의 병역기피 의혹과 국적문제가 빈번하게 불거지면서 남성들에게 있어 군대는 대한민국 남성이면 누구나 똑같이 가는 곳이 아니라는 인식이 급속히 퍼져 나갔다. 또한 같은 현역 복무자 중에서도 부대배치나 보직배치가 기존의 사회계층과 학력이 투영되어 나타나는 현실을 보면서 군대에 가는 것이 힘없고 뺑없음을 상징하는 것으로 변질되어 갔다. 소위 군 면제자는 ‘신의 아들’이고, 현역복무자는 ‘어둠의 자식들’이라는 유행어에서 보듯이 현역 복

19) 가수 유승준은 군입대를 선언했다가 2002년 미국시민권 취득한 후 이를 번복 한 후, 최근 6년 동안 반대여론에 밀려 두 차례에 걸쳐 입국이 거부된 상태에 있다.

20) 1997년과 2002년 대선에서 이회창 후보 아들의 병역기피 의혹 사건.

무자가 오히려 약자라는 인식, 이것이 계층 간의 상대적 박탈감을 대변하는 것이 되었다(배은경, 2001). 더구나 군대 내 각종 사고의 빈발, 위계적이고 강압적인 내부 반생활 등의 비인격적인 병영문화가 남아 있어 여전히 ‘가고 싶지 않은 군대’, ‘끌려 가야 하는 힘든 군대’라는 이미지는 과거와 크게 달라지지 않았고, 제대한 후에는 너무나도 달라진 사회에 적응해야 하고, 훌쩍 높아진 취업 장벽과 높은 청년실업률이라는 좌절적인 환경과 특권층에 대해 느끼는 박탈감이 중첩되면서 남성들의 불만은 분노로 치닫고 있었다.

남성들의 분노 폭발은 엉뚱한 방향으로 향하였다. 남성들의 분노는 박탈감을 안겨 준 남성 내부의 특권층이 아니라 또 다른 사회적 약자인 여성을 향해 표출되었다. 90년대를 전후하여 점차 탄력이 붙은 여성운동은 공무원 채용시 제대군인에게 가산점을 부여하는 군가산점제도가 여성의 하위직 공직 진출을 거의 원천적으로 가로 막는다는 사실에 주목하기 시작하였고²¹⁾, 90년대 후반을 기점으로 여성계는 장애인 단체와 연대하여 군가산점제 폐지를 위해 적극 노력하기에 이른다.²²⁾ 마침내 1999년 12월에 ‘제대군인지원에 관한 법률’의 위헌판결이 나오면서²³⁾ 국가는 군복무로 인한 남성들의 불만을 무마하고 손쉽게 제어할 수 있는 안전판 하나를 잃었고, 남성에게는 명목상이나마 존재하였던 군가산점제마저 폐지되어 억울한 군대생활이 정당하게 평가되지 못하게 되었다는 상실감으로 다가왔다. 남성들의 불만과 분노는 계층문제에서 비롯된 박탈감과 열악한 병영문화나 높은 취업장벽에 따른 좌절감이 핵심이었지만, 그 동안 분출구를 찾지 못하고 있던 남성들의 좌절적 분노는 군가산

21) 1994년 6월 이화여대 교수 75명과 학생 1,900명이 행정쇄신위원회 등 관계기관에 군가산점제도의 폐지를 요구하는 청원서 제출로 논의가 본격화되는 계기가 되었음(김엘림, 1995).

22) 1997년 12월 31일 “국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률”이 “제대군인 지원에 관한 법률”로 분리되고, 1998년 8월 그 시행령이 통과되었을 당시, 여성계의 문제제기와 여성특별위원회의 반발로 시행령이 국무회의에서 두 차례 보류된 바 있음(정강자, 2000).
1998년 4월, 7급 공무원 시험에 응시했다가 군가산점제의 피해로 탈락한 한 장애인이 헌법재판소에 헌법소원을 제기함(김정열, 2000).
1998년 10월, 이화여대 졸업생 1명, 재학생 4명과 장애인 남성 1명이 ‘제대군인지원에 관한 법률’과 시행령이 헌법상 보장된 기본권을 침해 한다는 이유로 헌법소원을 제기함(헌법소원심판청구서, 1998).

23) 1999년 12월 23일 헌법재판소에서 제대군인지원에 관한 법률 위헌판결이 이루어지게 됨. “제대군인의 사회복귀를 지원하는 가산점제도의 목적은 정당하나, 여성, 장애인 등에 대한 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하므로 그 방법은 적절치 않다고 판단되며, 이 판결로 인해 가산점제를 규정하는 법조항이 즉각 효력을 상실하게 된다”(헌법재판소 결정, 2000).

점제 폐지에 대한 상실감과 더해지면서 이 제도의 폐지 논쟁과정에서 그 역할이 가장 눈에 크게 띄었던 여성에게로 향함으로써 이후의 논쟁이 성대결 양상으로 치닫게 되는 계기가 되었다.²⁴⁾

정진성(2001)에 따르면, 군가산점제에 대한 문제제기는 이 제도의 피해자인 장애자와 여성들이 했으며, 논쟁은 장애자와 여성 대 제대군인과 장래 군입대자, 이들 양대 집단들 간에 이루어졌으나, 차츰 장애인집단이 빠지고, 여성 대 남성의 싸움으로 변해 갔으며, 제도 자체의 문제로부터 벗어나 감정대립으로 변해갔다. 이 감정적 성대결 양상은 상대방부터의 어떠한 합리적인 제안에 대해서도 귀를 닫아 버리는 결과를 가져왔고, 자기주장에 유리한 정보만을 선택적으로 수용하고, 보고 싶은 것만 보는 심각한 정보처리의 오류를 낳았다. 군가산점제 폐지나 부활을 반대하는 측에서 더 적극적으로 대안을 제시하고 있는 상황임에도 이들의 주장이 제대로 주목받지 못하거나 의제화되지도 못하는 것이 바로 그러한 사례들인 것이다.

비록 두 성간의 첨예한 공방전이 시간이 흐르면서 소강국면을 보이는 것 같았으나 갈등의 불씨는 여전히 내재되어 있었다. 군가산점제 폐지를 전후로 남성들은 이전 보다 조직적으로 움직이기 시작하였고, 점차 이익집단화 하는 경향으로 나아갔다. 이 와중에 갈등의 불씨를 재점화한 곳은 국회였다. 2005년에 접어들면서 국회와 국방부에서 군가산점을 낮추거나 차등적용 등을 골자로 하는 입법발의를 필두로²⁵⁾ 2006년 국방부의 “병역제도개선대책위원회”에서 국가봉사경력 가산점제도 신설에 대한 검토가 이루어짐에 따라 다시금 군가산점제가 사회적 이슈로 부상되었다. 이어 2007년 2월 국방부장관의 국회 대정부질의에서 군필자 가산점제 부활을 긍정적으로 검토하고 있다는 답변으로 이어졌고, 결국 2007년 6월 고조홍 의원 외 국방위원회 소속 국회의원 13명의 의원이 군가산점제 부활을 주 내용으로 하는 병역법개정안이 국방위원회 법안심사소위원회를 통과하기에 이르러 군가산점 논쟁이 원점으로 되돌아가 다시 남녀 간의 첨예한 공방을 주고받는 상황을 맞이하고 있다.

24) Berkowitz(1965, 1981)에 따르면 스트레스나 박탈감과 같은 욕구좌절 상황은 분노를 유발하며, 이러한 분노는 어떤 대상을 향한 공격적 표출을 통해 감소되어지며, 그 상황에서 가장 현출한 대상을 향하기 쉬우며, 흔히 보복가능성이 낮은 대상을 희생양으로 삼는 경향이 있다.

25) 2005년 4월 주성영 외 20명의 의원이 “제대군인지원에 관한 법률 중 일부개정안”을 입법 발의. 가산점 5%를 1.5%~3%로 낮추어 차등적용을 내용으로 함. 여성 및 장애인 단체의 반발로 무산.

나. 군가산점제도로 인한 부작용은 무엇인가?

군가산점제 부활 논쟁에서 피할 수 없는 이슈 중에 하나가 군가산점제 도입에 따른 피해나 부작용이 어떤 것이 있고, 그 부작용이 개인에게 미치는 파급효과가 얼마나 큰가하는 문제일 것이다. 군가산점제 부활로 인한 부작용은 불가피하게 군가산점 혜택을 받지 못하는 집단이나 개인의 희생을 담보로 한다는 것이다.

군가산점제는 제대군인이 군복무 기간 중 겪은 희생과 사회적 상실을 국가적 차원에서 보상한다는 취지와 달리 가산점 비율이 현실적으로 너무 높아 여성과 군대에 가지 못하는 남성의 공직진출을 가로막는 결과를 초래한다. 1999년 군가산점제가 폐지 될 당시 제대군인에 대한 만점의 5% 가산점은 합격자의 대다수가 합격선에 몰려 있는 상황에서 가산점의 비율이 지나치게 높았다는 문제점이 있었다. 이번 군가산점제 부활안은 가산점의 비율을 낮추고, 가산점을 받아 합격하는 합격자의 수를 20%내로 제한한다고는 하나 7, 9급 공무원 시험에서 상당수의 여성 및 비가산점 대상자가 탈락할 것으로 예상되었다.²⁶⁾ 이번 군가산점제 부활안에 관한 논쟁은 군가산점제 재도입으로 생길 수 있는 피해의 범위나 규모의 문제로만 접근할 사안은 더욱 아니다. 군가산점제 부활로 피해를 보는 대상이 비록 소수에 불과하다고 하더라도 그것이 한 개인의 평등권과 공무담임권을 침해할 수 있다는 정당성과 합리적 근거를 제공한다는 의미는 아니기 때문이다.

군가산점제 부활로 피해를 볼 수 대상은 여성뿐만 아니라 여성에 비해 규모가 적고 사회적 영향력이나 목소리를 내지 못하는 다양한 소수집단들이 있다. 정진성(2001)의 주장에 따르면 군가산점제는 우리 사회가 아직 관심을 갖지 못하는 소수 집단의 문제를 더욱 악화시킬 우려를 내포하고 있다는 것이다. 학력, 신체 등의 사유로 현역 판정에서 제외된 남성은 물론, 고아, 귀화인, 혼혈인 그리고 가뜩이나 사회적 편견의 대상이 되면서도 제도적 소외까지 당하는 전과자 등을 고려할 수 있는 구체적 방안이 마련되어야 할 것이라는 주장인 것이다.

26) 중앙인사위원회 '2006년 일반행정 직렬 7·9급 성적누계표'를 통한 시뮬레이션 결과, 7급 공무원 시험의 경우 비가산점 대상자(여성 및 장애인 등)의 약 10%의 합격자가 탈락하고 9급 공무원 시험의 경우 약 15%의 합격자가 탈락할 것으로 예상되었음. 자세한 계산절차는 박선영·장명선(2007)을 참조할 것.

군가산점제는 국가가 별다른 재정적 뒷받침이 없이 다른 집단의 피해를 전제로 제대군인들을 지원하고자 하는 제도이다. 여성은 이 제도의 가장 큰 피해를 볼 수 있는 집단이라고 할 수 있다. 여성의 민간기업 진출은 여전히 어려운 상태이다. 2006년도 100대 기업 여성근로자 비율은 12.4%에 지나지 않았으며, 여성의 월평균 임금 역시 턱없이 낮아 2006년 5인 이상 사업체 상용근로자 월평균 임금이 남성의 63.6%에 불과 하였다. 더구나 민간부문에서 여성에게 불리한 채용기준과 고용관행 그리고 고학력일수록 더 높은 취업난 등 이중 삼중의 취업제한요인들을 극복해야 하는 여성이 택할 수 있는 최선의 선택지이고 보다 안정되고 평생평등노동권을 보장하는 매력적인 노동시장이 바로 공공부문이었을 것이다(박홍주, 2000). 공공부문은 유일하게 성적을 통해 공정하게 경쟁할 수 있고, 육아휴직보장 등 일과 가정의 조화를 실현할 수 있다는 장점만으로도 7, 9급 하위직 공무원 시험에 여성 고학력자들이 대거 몰리게 된 중요한 원인이다(정진성, 2001). 이와 같은 노동시장 상황에서 공공부문에서의 군가산점제의 재도입은 여성의 취업에 또 한 번의 절망적인 장벽이 될 것이다.

다. 합리적 보상, 군가산점제뿐인가?

군가산점제는 1999년 폐지되기 전까지 그리고 7년이 지난 2007년 현재까지도 상당수 남성들에게 군복무에 대한 정당한 예우라는 이미지로 고정되어 왔다. 군가산점제도가 단순히 군의무복무에 따른 불이익을 보상해 주는 것 이상의 의미를 갖게 된 이유는 군필남성에 대한 예우나 우대를 상징하는 제도로 자리 잡아 왔다는데 기인한다. 흔히 군가산점을 ‘군필자에게 국가가 제공하는 최소한의 상징적 보상’이라는 이유로 존속 내지는 부활을 주장하는 이가 많다. 예컨대, 정길호(2004)는 군복무로 인한 불이익한 처우에 대한 최소한의 보상이기 때문에 군가산점제를 부활시켜야 하며, 여성들 가운데서도 상당수가 이를 찬성한다는 주장을 펴고 있다. 군복무로 인한 불이익한 처우에 대한 보상의 필요성에 대해서는 대체로 동의하는 의견이 많다. 사실 제대군인에 대한 실질적 보상을 위한 대안 마련에 더 적극적인 쪽은 군가산점 폐지를 주장하거나 부활을 반대하는 측이라 할 수 있다.

군가산점제의 문제는 상징적인 보상을 강조함으로써 제대군인들의 실질적 보상에 대한 요구가 제기되는 것을 가로막는 요인이 되었다는 것이다. 군가산점제가 실질적 보상이 될 수 있는 대상은 사실상 7, 9급 공무원시험이나 공공부문에 응시하는 일부 제대군인들뿐이라면, 나머지 대다수 제대군인은 상징적 보상만으로 만족해야 하는 문제가 있다. 동일한 불이익한 처우에 대한 보상치고는 형평성에 지나치게 어긋나는 제도가 바로 군가산점제인 동시에 국가로서는 가장 손쉬운 보상제도라는 지적이 가능한 이유이다. 더구나 앞서 언급되었다시피, 군가산점제는 다수의 제대군인 남성이 받은 불이익을 실질적으로 보상해 주지 못할 뿐만 아니라 여성을 비롯한 군면제자, 장애인 등에게는 공직진출 자체를 막는 장벽이 될 수 있는 제도라는 점에서 합리적 보상의 기준에 맞지 않는다고 하겠다.

합리적이고 실질적인 보상 대안의 기준은 무엇일까? 이와 관련된 논쟁들에서 제기된 기준들을 살펴보면 다음과 같다. 우선 보상의 주체는 국가가 되어야 한다. 군의무복무에 따른 불이익이 발생하는 원인이 국가에 있기 때문인 것이다. 실질적 보상에 필요한 재원 확보가 어렵다고 해서 특정 집단이나 계층의 희생을 담보로 하는 보상이 정당화 될 수는 없다. 아울러 군복무로 인한 불이익에 대한 보상은 제대군인 전체에게 혜택이 돌아가는 것이어야 하며, 그들의 실질적 욕구를 충족시킬 수 있는 것이어야 한다. 그리고 제대군인에 대한 보상으로 인하여 특정 집단이나 계층에 피해를 주지 않아야 한다는 것이 기본전제가 되어야 할 것이다. 지금까지 징병제도의 개혁에서부터 훈련과 교육, 병영문화개선, 사회적응 및 취업지원, 세제 및 보험혜택 등에 이르는 광범위하고 다양한 방안들이 제안되고 있으며, 이들 제안들에 대한 보다 구체적이고 심층적인 검토가 이루어져야 할 필요성이 제기되고 있다.

본 연구는 군가산점제 부활 논쟁에서 드러난 주요 쟁점들에 대한 20·30대 남성의 의식과 제대군인 보상 문제에 관한 실제적인 욕구들을 알아 볼 목적으로 이루어졌으며, 지금까지의 논의를 바탕으로 다음의 문제를 검토하고자 하였다. 우리나라 젊은 남성들이 군복무의 사회적 형평성을 높이기 위해 우선적으로 고려해야 하는 것을 무엇이라고 보는가? 병영문화개선을 위해서 어떤 것이 가장 필요한가? 군복무로 인한 불이익과 이익은 어떤 것이며, 군생활의 전반적 득실을 고려하였을 때, 이익이었는가 손해였는가? 군복무경력이 취업, 승진, 대인관계에서 유리한 평가를 받는데 도

움이 되었는가? 남성들의 군가산점제도 부활에 대한 찬반의 실태는 어떠한가? 군가산점제 부활찬반여부가 남성 내부의 집단별로 다르게 나타나는가? 남성들이 바라는 군가산점제 대안은 무엇인가? 이들 각 문제에 대해 군가산점제 부활을 찬성하는 남성들과 반대하는 남성들이 다르게 보고 있는가? 이상의 문제를 알아 보기위해 본 연구는 20·30대 연령층의 남성 1,000명을 대상으로 전국조사를 실시한 결과를 분석하였으며, 이와 관련된 함의를 논의해 보고자 하였다.

2. 남성의식조사 결과 분석

가. 조사개요

1) 조사 대상 및 방법

전국 16개 시도별, 만20세 이상부터 39세까지의 성인 남성을 대상으로 인구구성 비례에 따른 대표성을 갖는 표본설계를 통한 전화 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2007년 8월 6일부터 8월 11일까지 6일간에 걸쳐 실시되었으며 표본의 수는 1,000명이었다.

2) 조사내용

기존조사결과 및 연구 자료, 이 연구의 목적 등을 함께 고려하여 설문문항을 개발하였으며, 20·30대 젊은 남성을 대상으로 군복무에 따른 손실과 이점은 무엇인지 그리고 군복무 경력자에 대한 사회적 평가, 군가산점제도 부활 관련 주요 논쟁점에 관한 남성의 인식, 군복무와 관련 사회적 형평성을 위한 우선과제, 군가산점 제도부활에 대한 찬반여부와 그 이유, 아울러 군제대병에 대한 정부지원의 필요성, 군가산점제도 부활의 대안으로서 남성이 필요로 하는 보상유형이 무엇인지 등을 알아보았다.

3) 조사의 한계

본 조사의 표본구성과 전화조사 방식의 특성에 따라 20~30대 연령층에서 현재 군복무 중인 남성은 고려하지 못하고 있다. 또한 군면제자 남성 들 중, 장애로 인한 면제인지 여부는 확인하지 않았다.

나. 조사결과

1) 응답자 특성

응답자의 연령은 20세에서 39세까지였으며, 평균연령은 30.13세였으며, 교육수준은 고졸이하 14.7%, 전문대졸 15.8%, 대졸 64.4%, 대학원 이상 5.1%이었다. 권역별로는 서울 22.4%, 경기/인천 28.1%, 대전/충청 10.0%, 광주/전라 9.8%, 대구/경북 10.1, 부산/울산/경남 15.7, 강원 2.9%, 제주 1.0이었고, 연령분포를 보면 20~24세 22.0%, 25~29세 24.5%, 30~34세 25.7%, 35~39세가 27.8% 이었다. 직업은 사무/전문/관리직 46.5%, 생산/기술/노무직 10.6%, 판매/서비스직 5.0%(이들 3개 직업군의 근무분야는 중앙 및 지방공무원 6.9%, 공기업 회사원 5.2%, 민영기업 회사원 87.9%임), 자영업 8.2%, 농림어업 0.7% 학생/대학원생 24.2, 무직/기타 4.8%이었다. 학생/대학원생과 무직/기타로 응답한 응답자에 대해 취업준비 분야를 알아본 결과, 고등고시 3.4%, 7,9급 공무원시험 준비 10.7%, 공기업 공채시험 준비 10.3%, 일반기업 공채시험 준비가 25.7%, 대학원 진학 12.1% 그리고 기타가 37.6%인 것으로 나타났다. 군복무 형태로는 간부가 3.5%이고, 현역병 73.6으로 대부분을 차지하고 있었으며 보충역 9.3% 면제 4.3%, 미필 7.9%, 기타가 1.4%인 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-1> 조사응답자의 특성

변인	분류	사례수	비율(%)	변인	분류	사례수	비율(%)
연령	20~24세	220	22.0	근무분야	중앙공무원	15	1.5
	25~29세	245	24.5		지방공무원	28	2.8
	30~34세	257	25.7		공공기업 회사원	32	3.2
	35~39세	278	27.8		민간기업 회사원	546	54.6
	전체	1000	100		전체	621	62.1
학력	중졸이하	2	0.2	취업준비	고등고시	10	1.0
	고졸	145	14.5		7,9급 공무원시험	31	3.1
	전문대졸	158	15.8		공기업 공채시험	30	3.0
	대졸	644	64.4		일반기업공채	75	7.5
	대학원 이상	51	5.1		대학원 진학	35	3.5
	전체	1000	100		기타	109	10.9
직업	사무/전문/ 관리직	465	46.5	군복무	전체	290	29.0
	생산/기술/ 노무직	106	10.6		간부	35	3.5
	판매/서비스직	50	5.0		현역병	736	73.6
	자영업	82	8.2		보충역	93	9.3
	농림어업	7	0.7		면제	43	4.3
	학생/대학원생	242	24.2		미필	79	7.9
	무직/기타	48	4.8		기타	14	1.4
	전체	1000	100		전체	1000	100

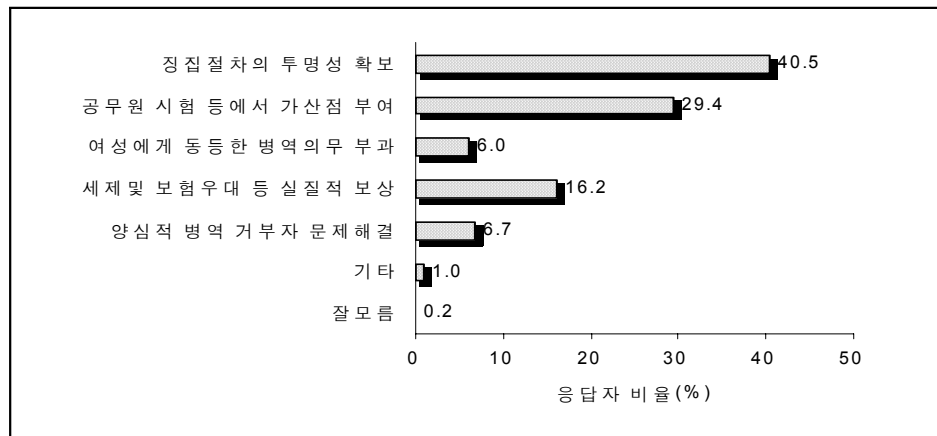
2) 사회적 형평성을 위한 우선과제

먼저 20~30대 남성들에게 군의무복무제도의 사회적 형평성을 위해 우선적으로 꼭 해결되어야 할 과제가 무엇인지를 알아보았다. 본 연구에서 사용된 이 질문문항의 구성목적은 그 동안 군가산점 부활 논쟁의 전개과정에서 자주 대두되었던 논쟁의 지점을 짚어봄으로써 20~30대 젊은 남성이 가지고 있는 실제적인 관심사나 욕구의 일단을 확인해 보려는 데 있다. 이러 한 배경에는 최근 군가산점제 부활과 관련된 각종 여론조사가 찬성과 반대라는 외형적인 비율에 지나치게 매몰되어, 정작 병역의무 수행에 따른 불이익을 겪은 당사자인 남성들이 갖고 있는 본질적인 관

심사를 잘 드러내지 못하였다는 문제의식에서 비롯되었다. 이 설문은 선택지는 1) “징집절차의 투명성 확보”, 2) “공무원 시험 등에서 가산점 부여”, 3) “여성에게 동등한 병역의무 부과”, 4) “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”, 5) “양심적 병역거부자 문제의 해결”, 6) “기타”였으며, 우선순위에 따라 두 가지만을 선택하도록 하였다.

먼저 20~30대 남성으로 이루어진 전체 응답자들이 사회적 형평성을 위한 주된 관심사로서 1순위에 응답한 내용을 살펴보면 <그림Ⅲ-1>과 같다.

<그림Ⅲ-1> 사회적 형평성을 위해 해결되어야 할 우선과제(1순위 응답)



<그림Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 우리나라 20~30대 남성은 사회적 형평성을 위해 우선적으로 해결되어야 할 과제로 1순위 응답내용을 살펴보면, “징집절차의 투명성 확보” 40.5%, “공무원 시험 등에서 가산점 부여” 29.4%, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상” 16.2%, “양심적 병역거부자 문제의 해결” 6.7%, “여성에게 동등한 병역의무 부과” 6.0%의 순으로 꼭 해결되어야 할 우선과제라고 보았다.

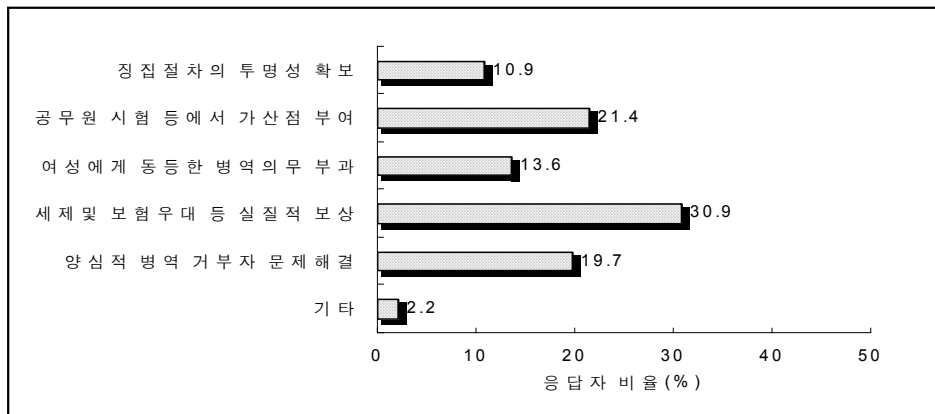
한편 집단별로 응답경향을 보면, 30대는 “징집절차의 투명성 확보”를 제1 우선순위로 본 반면, 20대 초반은 “공무원 시험 등에서 가산점 부여”를 제1 우선순위로 응답한 사람이 많았고, 20대 후반은 “공무원 시험 등에서 가산점 부여”, “징집절차의 투명성 확보”, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상” 등의 순으로 나타났다. 그리

고 현역병 출신자나 보충역 출신자 등이 “징집절차의 투명성 확보”라고 응답한 사람이 상대적으로 많았던 반면 7·9급 공무원시험 준비자, 미필자 등은 “공무원 시험 등에서 가산점 부여”를 1순위로 응답한 사람이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

그리고 가산점부활에 찬성하는 남성과 반대하는 남성을 비교해 본 결과, 두 집단 모두 공통적으로 “징집절차의 투명성 확보” 문제를 가장 먼저 해결되어야 할 첫 번째 우선과제로 인식하고 있었다. 그러나 가산점제 부활을 찬성하는 남성들은 “징집절차의 투명성 확보”, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”의 순서로 나타난 반면, 가산점제 부활을 반대하는 남성들은 “징집절차의 투명성 확보”, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”의 순으로 나타나 가산점 찬성집단과 반대집단간의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 “양심적 병역거부자 문제의 해결”이라고 응답한 사람은 가산점을 반대하는 집단이 가산점을 찬성하는 집단보다 상대적으로 많았던 반면에 “여성에게 동등한 병역의무 부과”에 대해서는 가산점 찬성집단이 반대집단에 비해 더 많았다.

사회적 형평성을 위한 우선과제의 2순위 응답을 분석한 결과는 <그림Ⅲ-2>와 같다.

<그림Ⅲ-2> 사회적 형평성을 위해 해결되어야 할 우선과제(2순위 응답)



사회적 형평성을 위한 우선과제로서 2순위로 응답한 내용을 보면, 우리나라 20·30대 남성들은 “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상” 30.9%, “공무원 시험 등에서

가산점 부여” 21.4%, “양심적 병역거부자 문제의 해결” 19.7%, “여성에게 동등한 병역의무 부과” 13.6%, “징집절차의 투명성 확보” 10.9%의 순으로 꼭 해결되어야 할 우선과제라고 보는 응답자가 많았다.

집단별로 응답경향을 살펴보았을 때, 연령별로 보면 20대와 30대 모두 “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”을 2순위로 응답한 사람이 많았고, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”, “양심적 병역거부자 문제의 해결”에 대해서는 각각 약 20% 정도의 응답자가 2순위로 응답하였다. 공무원 응답자의 경우 1순위 응답에서 “투명성 확보”를 우선순위로 보았던 반면에 2순위에서 “가산점 부여”에 응답한 사람이 많았다. 사무/전문/관리직의 경우 1순위는 “투명성 확보”, 2순위에서는 “세제 등의 실질적 보상”을 우선순위로 응답하는 경향을 보였다. 현역병 출신자들은 1순위에 “투명성 확보”가 가장 많았고, 2순위에서는 “세제 등의 실질적 보상”이라고 응답한 사람이 많았다.

그리고 군가산점 부활에 찬성하는 남성과 반대하는 남성이 사회적 형평성을 위해 꼭 해결되어야 할 과제에 대한 2순위 응답내용을 살펴보면, 가산점 찬성집단의 경우, “세제 및 보험우대 등 실질적 보상”을 2순위로 응답한 사람이 가장 많았고, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”라고 응답한 사람이 그 다음으로 많았다. 반면에 가산점제를 반대하는 남성의 경우, “양심적 병역 거부자 문제해결”을 2순위로 응답한 사람이 가장 많았고, 이어 “세제 및 보험우대 등 실질적 보상”이라고 응답한 사람이 많았다.

지금까지 사회적 형평성을 위해 꼭 해결되어야 할 우선과제에 대한 순위별 응답을 분석하였다. 그렇다면 1, 2 순위별 응답을 다중응답분석으로 통합한 결과는 어떻게 나타나는가? 그 결과, “징집절차의 투명성”은 유효응답의 25.9%, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”가 25.6%, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”이 23.7%로 나타나 이들 세 가지 문제가 우선순위에서는 다소 차이가 있지만, 우리나라 20·30대 젊은 남성들에게 중요한 관심사로 대두되고 있음을 시사하고 있다. 한편 “양심적 병역거부자 문제의 해결”은 13.3%로 상당수의 남성들에게 중요한 관심사가 되고 있으나, “여성에게 동등한 병역의무 부과”는 가장 낮은 9.9%의 비중을 차지하는 데 그친 것으로 나타났다.

종합하면, 우리나라 20·30대 남성들은 군의무복무의 사회적 형평성을 위해 꼭 해결되어야 할 우선과제로서 “가산점부여”보다 “징집절차의 투명성 확보”를 가장 중

요한 관심사로 인식하고 있었다. 그리고 “가산점 부여”나 “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”, “양심적 병역거부자 문제해결”에 대한 관심사는 상대적으로 높은 편이었으나 “여성에게 동등한 병역의무부과”에 대한 관심은 낮은 것으로 나타났다. 이는 그 동안 병무비리에 대한 우리 사회저변에 깔린 부정적 인식을 드러내 주는 것일 뿐만 아니라, 우리 사회의 특권층에 대한 상대적 박탈감을 반영하는 결과임을 시사해 준다. 이 결과는 배은경(2000)이 지적하였듯이 이러한 박탈감에서 비롯된 좌절감이 군가산점제 폐지로 그나마 있던 보상에 대한 상실감과 연결되면서 남성들의 분노를 일으켰다는 분석을 지지해 주고 있다. 또한 이 결과는 남성들의 좌절감에 따른 분노가 명시적으로 군가산점제 폐지와 부활 반대를 주장하는 여성에게로 향하게 하였다는 개연성을 갖게 해 준다.

3) 병영문화개선

남성 응답자들에게 제대군인의 사회복귀에 도움을 줄 수 있는 병영생활개선 방안으로 어떤 것이 가장 필요한지를 알아본 결과는 <그림Ⅲ-3>와 같다.

<그림Ⅲ-3> 사회복귀 도움 주는 병영생활개선 방안



<그림Ⅲ-3>에서 보는 바와 같이, “자기계발을 위한 자유시간 확보” 23.3%, “제대 시 기업과 연계한 취업알선” 23.1%, “사회복귀 적응프로그램 운영” 22.5%, “복

무기간 중 대학과 연계한 학점은행제 실시” 14.4%, “인권존중의 병영문화조성” 12.5%의 순으로 나타났다. “자기계발을 위한 자유시간 확보”, “제대 시 기업과 연계한 취업알선”, “사회복귀 적응프로그램 운영” 등이 비슷한 정도의 응답률을 보여 20·30대 남성들은 자기계발, 취업 사회적응에 도움을 주는 방향으로 병영생활이 개선되기를 바라는 것으로 나타났다.

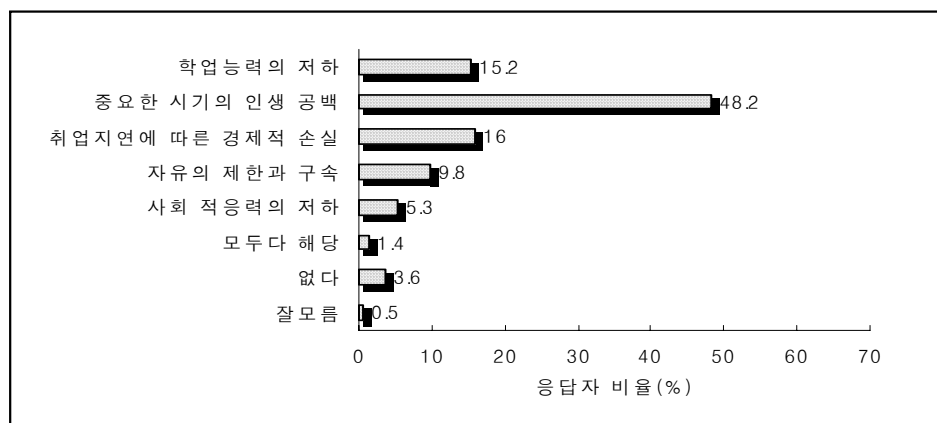
4) 군복무 생활의 이익과 불이익

남성들이 군복무에 통해 어떤 불이익을 받고 있고, 또 군 생활경험을 통해 얻을 수 있는 이점에 대해서 어떻게 생각하는지 알아보기 보기위해 군복무로 인한 불이익과 이점은 어떤 것들이 있으며, 군 생활경험이 자신에게 전반적으로 이익이라고 생각하는지 손해라고 생각하는지를 평가하게 함으로써 남성에게 군복무 경험이 어떤 의미를 지니는지 검토해 보고자 하였다.

가) 군복무로 인한 불이익

먼저 남성들이 군복무 이행으로 인해 겪는 불이익이 주로 어떤 것인지를 “현역으로 군복무를 하는 사람들이 받게 되는 가장 큰 불이익이 무엇이라고 생각하는가?”라는 문항을 통해 알아보았다. 그 결과는 다음의 <그림Ⅲ-4>과 같다.

<그림Ⅲ-4> 군복무로 인해 겪는 불이익



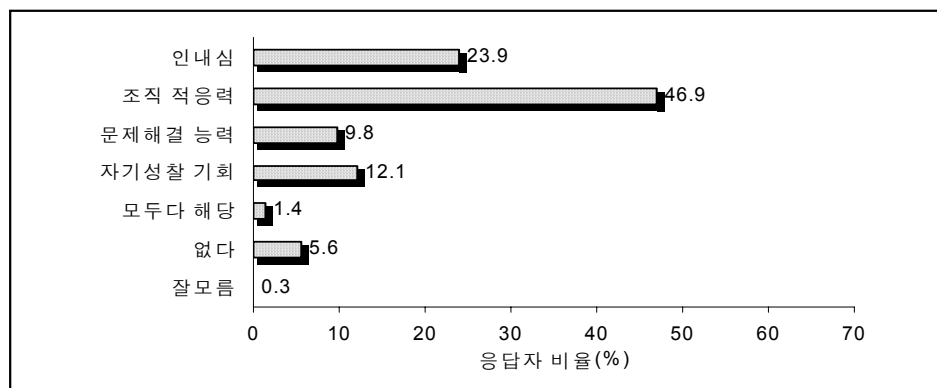
<그림Ⅲ-4>에서 보는 바와 같이 우리나라 20~30대 남성은 군복무로 인해 겪는 가장 큰 불이익으로, “인생의 중요한 시기의 공백”이라고 응답한 남성의 비율이 48.2%로 가장 많았고, “취업지연에 따른 경제적 손실” 16.0%, 학업능력의 저하 15.2%, “자유의 제한과 구속” 9.8%, “사회 적응력의 저하” 5.3%의 순으로 나타났다.

집단별 응답경향을 좀 더 살펴보면, 학력, 연령, 직업형태, 군복무형태 등으로 구분된 대부분의 집단에서 “인생에서의 공백”을 가장 큰 불이익으로 보고 있었다. “학업능력의 저하”에 대해 상대적으로 높은 응답을 보인 집단은 20대 초반의 연령, 학생(공기업 공채 준비, 일반기업 공채 준비)들 가운데서 많았다. “취업지연으로 인한 경제적 손실”에 대해 비교적 높은 응답을 보인 집단은 공기업 회사원, 자영업자, 군면제자, 고졸이하 학력에서 많았다.

나) 군복무로 얻는 이익

남성들이 군복무 이행으로 얻는 이익이 주로 어떤 것인가를 알아보기 위해서 “현역으로 군복무를 하는 사람들이 받게 되는 가장 큰 이익을 무엇이라고 생각하는가?”라는 문항을 통해 알아보았다. 이 결과는 <그림Ⅲ-5>에 제시한 바와 같다.

<그림 Ⅲ-5> 군복무로 얻는 이익



<그림Ⅲ-5>에서 보는 바와 같이 군복무 경험을 통해 얻는 이익으로 우리나라 20·30대 남성들은 “조직적응력” 46.9%, “인내심” 23.9% “자기성찰의 기회” 12.1%

로 응답하였다. 이익은 주로 자기 정체성이나 문제해결력 같이 개인적인 역량요인들보다는 대인관계나 사회활동과 관련되는 요인인 인내심, 조직적응력 등에 이익을 얻는다고 응답한 사람들이 많았다.

조사 집단별 응답경향을 살펴보면, 20대보다는 30대가, 군간부 출신이나 보충역 출신자들이 조직적응력에 이익있었다고 응답한 사람이 다른 집단에 비해 상대적으로 많았으며, “인내심”은 고졸이하 학력을 가진 사람들, 학생, 일반기업 회사원인 사람들이 많았다. “문제해결력”이라고 응답한 사람들은 대학원생이나 고시준비생 집단에서 많았다. “자기성찰기회”가 된다고 보는 사람은 고등고시 준비생, 대구/경북 지역 응답자가 상대적으로 많았으며, 군대 경험이 없는 면제자들 역시 군대경험이 자기성찰기회가 될 것이라고 생각하는 사람이 상대적으로 다른 집단에 비해 많았다.

군복무생활로 얻는 이익에 관해서 군가산점에 찬성하는 남성과 반대하는 남성이 어떻게 보는지를 알아 본 결과, 가산점 부활에 찬성하는 사람들이 “조직적응력”에 이익이라고 하는 응답비율이 상대적으로 더 높았고, “인내심”은 가산점에 반대하는 남성들에게서 응답비율이 상대적으로 높았다.

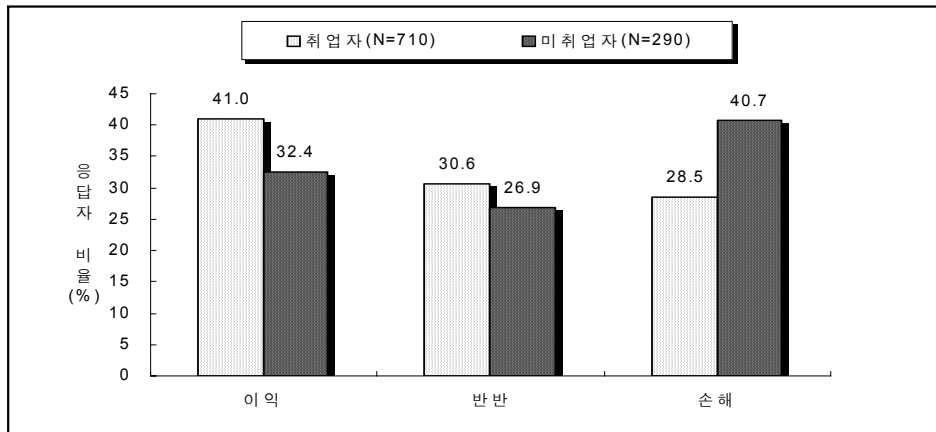
다) 군생활의 전반적 득실평가

20·30대 남성들에게 군 생활이 잃는 것이 많다고 생각하는지 얻는 것이 많다고 생각하는지를 알아 본 결과, 전체 응답자의 38.5%가 이익이 된다고 응답하였고, 응답자의 32%가 손해라고 응답하였으며, 29.5% 반반이라고 대답하였다. 각 집단별 응답경향을 살펴보면, 20대 초반은 손해라는 의견이 이익이라는 의견보다 많았던 반면에 연령이 증가할수록 이익이라는 의견이 손해라는 의견보다 많은 것으로 나타났다. 그리고 군복무형태별로 보면, 현역병과 군간부 출신자들이 손해보다는 이익이 되었다는 의견이 많았다. 근무분야별로 보면 민영기업 회사원들은 군생활이 전반적으로 이익이었다고 응답한 사람이 많았다.

(1) 취업유무별 득실평가

교차분석을 통해 취업자와 미취업자로 나누어 이들이 군복무 생활을 다르게 평가하는지 알아보았다. 그 결과는 <그림Ⅲ-6>과 같다.

<그림Ⅲ-6> 취업유무별 군복무의 전반적 득실평가

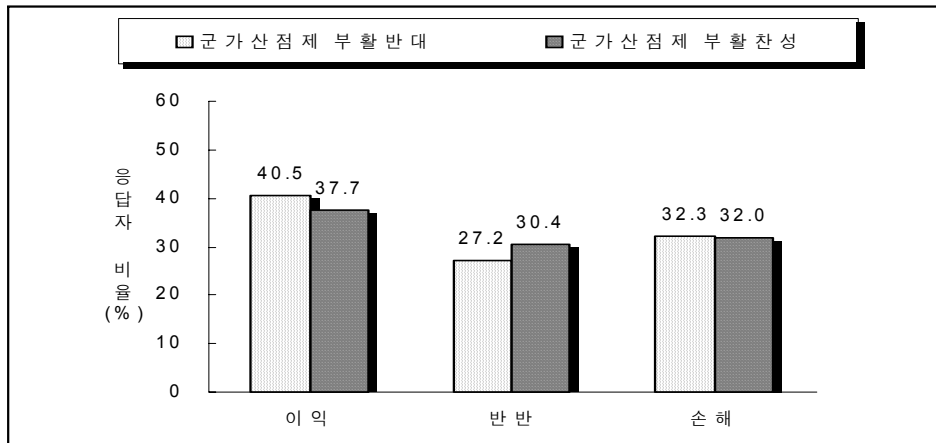


<그림Ⅲ-6>에서 보는바와 같이 취업자들은 41.0%가 이익이 되었다고 하였고, 손해라고 응답한 사람이 28.5%로 나타나, 군복무 생활이 전반적으로 이익이 된다는 의견이 손해라는 의견보다 더 많았다. 반면에 미취업 상태인 남성들은 손해라는 의견이 40.7%로 이익이라는 의견인 32.4%보다 많은 것으로 나타났다. 취업한 남성들 가운데서 군복무 경험이 전반적으로 이익이 되었다는 평가가 많은 것으로 보아, 군복무 경험이 장기적으로는 직장 생활에서 유·무형의 이점으로 작용하는 것이 아닌가 추정해 볼 수 있다.

(2) 군가산점 찬성여부별 득실평가

군복무 경험이 이익이 되는가? 손해가 되는가? 여부는 군가산점 논쟁에서 흔히 등장하는 주요 소재이기도 하기 때문에 흥미로운 부분이다. 사이버상의 논쟁의 상당부분은 “군대 가서 얻는 것이 아무것도 없다.”라는 주장이 주를 이루는 것이 사실이다. 따라서 득실평가에서 군가산점 찬성집단과 반대집단 간의 차이가 어떻게 나타나는지를 알아 볼 목적으로 교차분석을 실시하였다. 이 결과는 <그림Ⅲ-7>과 같다.

<그림 III-7> 군가산점제 찬반여부별 군생활의 전반적 득실



<그림III-7>에서 보는 바와 같이 예상과는 달리 가산점제 부활에 찬성하는 남성들은 반대하는 남성들보다 군복무 경험이 전반적으로 이익이 된다는데 동의하는 사람이 더 많은 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로 이 두 집단의 응답경향은 매우 유사한 것으로 나타났다. 이 결과로 미루어 볼 때 전반적으로 군복무 경험은 불이익이 되는 부분과 이익이 되는 부분의 파급효과가 발생하는 시점이 각기 다른 측면이 있다. 예컨대, 군복무를 통해 남성이 불이익을 당하는 부분은 “경제적 손실”이나 “학업능력 저하로 인한 취업의 지연” 등과 같이 비교적 가시적인 유형의 불리함이라고 할 수 있으나 군복무를 통해 얻는 조직적응력이나 인내심 등은 입직 후의 장기적인 파급효과를 갖는 비가시적인 무형의 이익들이라 할 수 있다. 따라서 흔히 사이버 상의 논쟁적인 상황에서 군가산점을 찬성하는 측에서는 유형의 불리함을 자주 거론하는 반면, 반대하는 측에서는 무형의 이익들을 자주 언급하는 경향을 보인다고 하겠다.

5) 제대군인에 대한 사회적 평가

본 조사에서는 군복무 경력이 사회생활에 도움이 되는지에 대해 조사대상자들이 어떻게 생각하는지를 알아 볼 목적으로 “군복무 경력이 취업, 직장 승진, 대인관계에 도움이 된다고 보는가?”를 물어 보았다.

가) 취업 및 승진

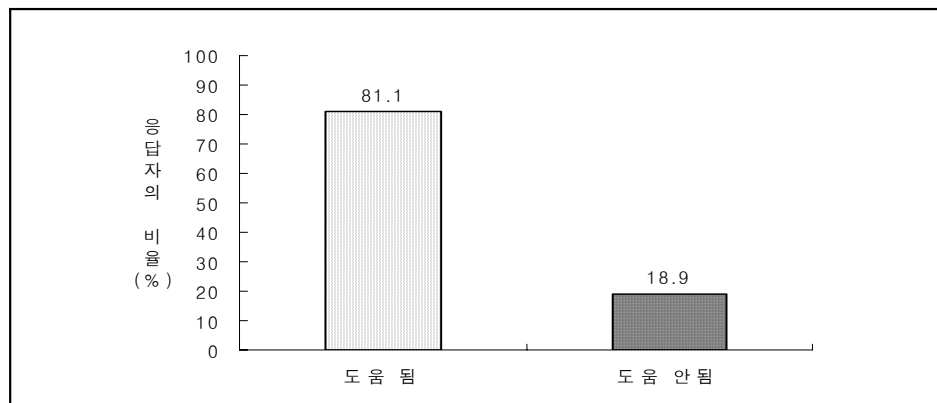
먼저 취업에 있어서 군복무 경력이 도움이 되는가하는 질문에 남성의 41.8%만이 도움이 된다고 응답한 반면 나머지(58.2%)는 “도움이 안 된다”고 보는 것으로 나타났다. 집단별 응답경향을 보면 30대, 대학원 이상, 사무관리직, 고등고시 준비자 등이 “도움이 안 된다”고 응답한 비율이 상대적으로 높았다. 반면에 군 면제자들은 “도움이 된다”는 응답이 58.1%였고, “도움이 안 된다”가 41.9%로 전체 응답자와 다른 반응을 보여 군복무 경력이 취업에 도움을 줄 것이라는 데 대한 남성 내부의 입장차이가 존재함을 확인할 수 있다.

한편 직장 승진에 군복무 경력이 도움이 되는가 하는 질문에 전체 응답자의 33.1%가 “도움이 된다”고 응답한 반면, 나머지 66.9%는 “도움이 안된다”고 응답하였다. 집단별로 보면 30대, 군간부출신자, 미필자, 공무원 등이 상대적으로 도움 안됨의 응답률이 높은 것으로 나타났고, 20대, 판매/서비스직, 군면제자 집단이 도움이 된다는 응답을 한 사람들이 다른 집단에 비해 상대적으로 많았다.

나) 대인관계

군복무 경력이 대인관계에 도움이 되는가 하는 질문에 전체 응답자의 응답내용을 보면, <그림Ⅲ-8>과 같다.

<그림Ⅲ-8> 군복무 경력의 대인관계 도움여부



<그림Ⅲ- 8>에서 보는 바와 같이 “도움이 된다”가 전체 응답자의 81.1%이었고, “도움 안된다”가 18.9%로 나타났다. 전체 평균 응답률에 비해 도움이 된다는 응답률이 높았던 집단으로는 20대 초반, 판매/서비스, 자영업, 공기업 공채시험 응시자, 민영기업 회사원 등에서 많았다. 반면 “도움 안된다”는 응답률이 상대적으로 높았던 집단으로는 공무원, 대학원 이상 학력을 가진 사람들 중에서 많았고 전체평균에 비해 높았다. 이와 같이 군경력이 대인관계에 도움이 된다는 입장을 보이는 데는 직업 유형이나 근무분야에 따라 다소 차이를 보이는 것으로 나타났다.

한편 대인관계에 도움여부와 가산점 부활에 대한 찬성여부에 대한 교차분석 결과, 두 집단 모두 군복무 경력이 대인관계에 “도움이 된다”라는 생각을 가진 사람이 “도움이 안 된다”는 사람보다 많았으며, 군가산점에 찬성하는 집단이 반대하는 집단보다 더 많았다. 우리들의 일상적인 대인관계 속에는 ‘건강한 대한남아’의 표준으로서 현역 제대군인에 대한 암묵적 평가와 인정이 존재하는 것이 사실이고, 남성에게는 중요한 결격사유로부터 벗어난다는 상징성을 갖고 있는 듯하다. 제대군인에 대한 일상의 평가는 자못 긍정적인 측면도 있어서 다양한 장면에서 이러한 긍정적인 인상들은 제대군인에게 유리하게도 작용할 수 있을 것으로 짐작된다. 따라서 군복무가 항상 부정적 결과만을 낳는다는 주장에는 일면 모순도 있는 듯하다.

6) 군가산점제 부활 찬반여부

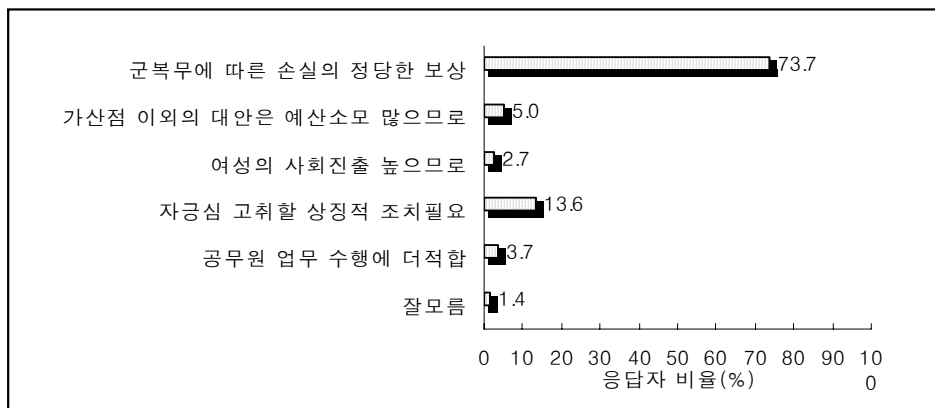
조사대상자인 20·30대 남성이 군가산점제 부활에 대한 찬반여부를 알아 본 결과 73.8%가 찬성하는 것으로 나타났고, 25.7%가 반대, 0.5%가 모른다고 응답하였다. 그러나 이러한 찬성여부에는 다양한 시각들이 존재하는 것으로 나타났다. 집단별 응답 경향을 살펴보면, 예컨대 공무원시험 등 취업 준비를 하는 남성들이 전체 평균 비율보다 훨씬 높은 90%를 이상이 가산점제 부활을 찬성하는 것으로 나타났고 현재 공무원인 사람들 또한 전체 평균보다 높은 찬성률을 나타냈다. 반면 가산점 혜택을 받을 수 없는 면제자들은 반대가 53.5%로 나타났다. 또한 전체 평균 반대율보다는 높은 집단은 농림어업에 종사하는 남성들과 생산/기술/노무직에 종사하는 남성과 고졸이하 학력을 가진 남성, 보충역 남성, 그리고 자영업 남성 등이 전체 평균을 상회하는 반대율을 보이는 것으로 나타났다. 이와 같이 군가산점 혜택여부 등에 따

라 집단별로 가산점 부활에 대한 찬성여부에 상당한 인식차가 있음을 확인할 수 있었다.

가) 군가산점 부활 찬성 이유

20·30대 남성이 군가산점 찬성이유로 무엇으로 생각하는지 알아보기 위해 군가산점 부활에 찬성한 남성을 대상에게 물어 본 결과는 <그림Ⅲ-9>과 같다.

<그림Ⅲ-9> 군가산점제 부활에 대한 찬성 이유



가장 많은 이유로 나타난 것은 “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”(73.7%)이었다. 찬성이유로 두 번째 높은 응답을 보인 것은 “자긍심을 고취할 상징적 조치의 필요성”(13.6%)이었다. 이외의 응답으로 “가산점 이외의 대안들은 예산소모가 많으므로”라는 응답이 5.0%, “제대군인이 공무원 업무 수행에 더 적합하므로”라는 응답은 3.7%이었다. 이와 같이 군가산점 부활을 찬성하는 집단은 군복무에 따른 손실에 대한 보상의 욕구가 매우 강하게 나타남을 알 수 있다.

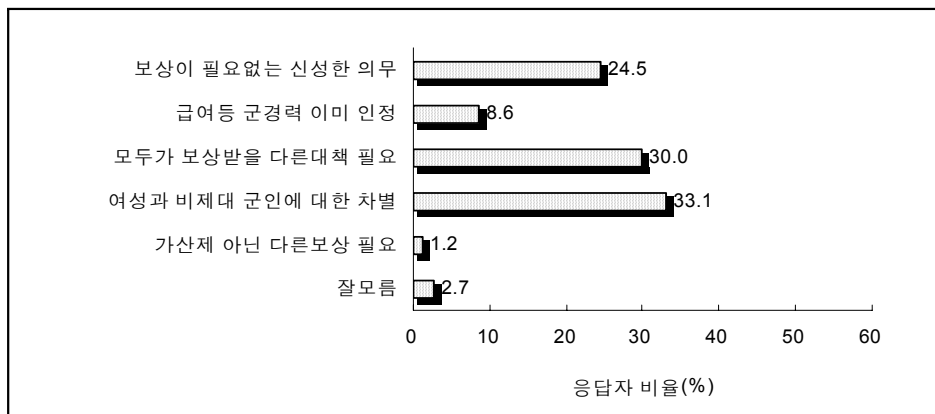
이 질문을 통해서 손실에 대한 정당한 보상으로 군가산점을 부여하는 것이 유일한 대안인지를 여부를 확인하기는 어렵다. 따라서 이를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 “가산점제는 일부 남성에게만 해당되므로 모든 현역복무자에게 혜택을 주는 것은 아니다.”라는 주장에 동의하는 정도를 묻는 질문과 비교해서 좀 더 구체적인 분석을 시도했다. 우선 전체 응답자들의 67.7%가 이 주장에 동의하는 것으로 나타났

다. 그렇다면, 군가산점 부활에 대한 찬성이유가 “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”이라고 응답한 남성들이 이 주장에 얼마나 동의하는지를 알아보았다. 그 결과, “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”이라고 응답한 남성 중 66%가 이 주장에 동의하는 것으로 나타났다. 이는 군가산점의 혜택이 자신에게는 돌아올 가능성이 없는 보상임을 전제로 하는 것이라고 볼 때, 이것이 군복무에 대한 정당한 보상이라고 인정하기는 어렵다고 보인다. 따라서 군가산점 부여가 유일한 대안이라서이기 보다는 마땅한 현실적 대안이 없는 상태에서의 그나마 필요한 보상의 성격이 짙다고 하겠다. 이 결과를 좀 더 확대해서 생각해 본다면 비록 남성들이 “가산점이 여성이나 군면제자의 공직진출기회를 박탈할 수 있다.”는 주장이나 “가산점이 장애인이나 건강하지 못한 남성에게 불이익을 준다.”라는 가산점 반대 입장에 있는 사람들의 주장에 각각 68.3%, 61.9%의 비율로 동의하지 않고 있지만, “가산점제는 일부 남성에게만 해당되므로 모든 현역복무자에게 혜택을 주는 것은 아니다.”라는 주장에는 동의하는 것으로 보아 가산점을 찬성하는 측과 반대하는 측간의 합리적 대안 모색의 합의점을 도출할 수 있는 중요한 하나의 지점이 아닐까 여겨진다.

나) 군가산점 부활 반대 이유

군가산점제 부활에 반대하는 남성들의 그 이유를 알아 본 결과는 <그림Ⅲ- 10>와 같다.

<그림Ⅲ-10> 군가산점제 부활에 대한 반대 이유



반대 이유로 가장 많이 응답한 것은 “여성과 비제대군인에 대한 차별” 가능성 33.1%, “모두가 보상받을 다른 대책 필요” 30.0%로 나타났고, “보상이 필요 없는 신성한 의무”라고 응답한 사람도 24.5%가 있었다. 기타 응답으로 “가산제 아닌 다른 보상 필요”가 1.2%있었고, “잘모름” 응답이 2.7%로 나타났다. 가산점에 반대하는 남성들의 주요이유는 여성과 비제대군인에 대한 차별이 생길 가능성과 모든 제대군인이 보상을 받을 수 있는 대안이 필요하다는 것이었다.

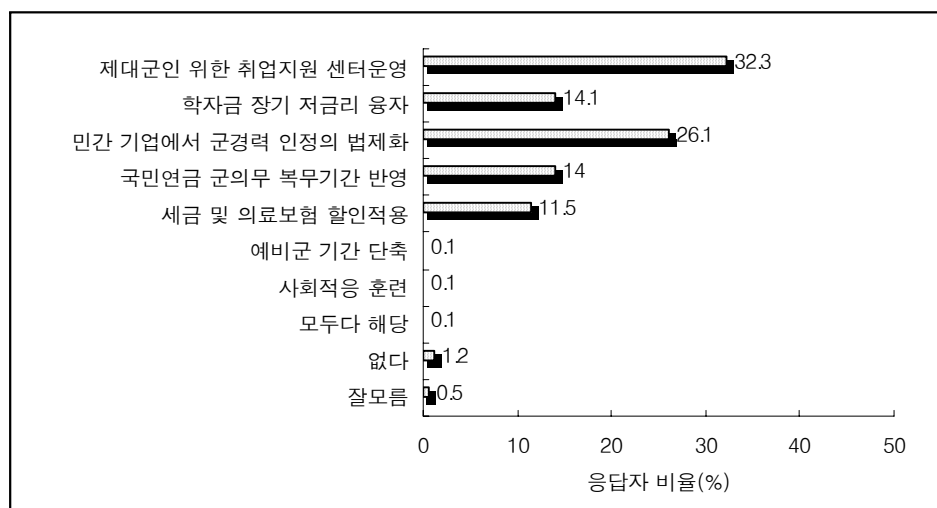
7) 군가산점제에 대한 대안

20·30대 남성이 군가산점제 이외의 대안으로 어떤 제도가 가장 우선적으로 필요한지를 알아보았다. 먼저 전체 응답자의 응답을 제시하고, 다음으로 군가산점제 찬성여부별로 대안을 다르게 보는지에 대해서 알아보았다.

가) 군가산점 대안으로 필요한 제도(1순위)

먼저 전체 응답자가 1순위로 응답한 내용을 분석한 것이 <그림Ⅲ-11>이다.

<그림 Ⅲ-11> 군가산점제 대안으로 필요한 제도(1순위)



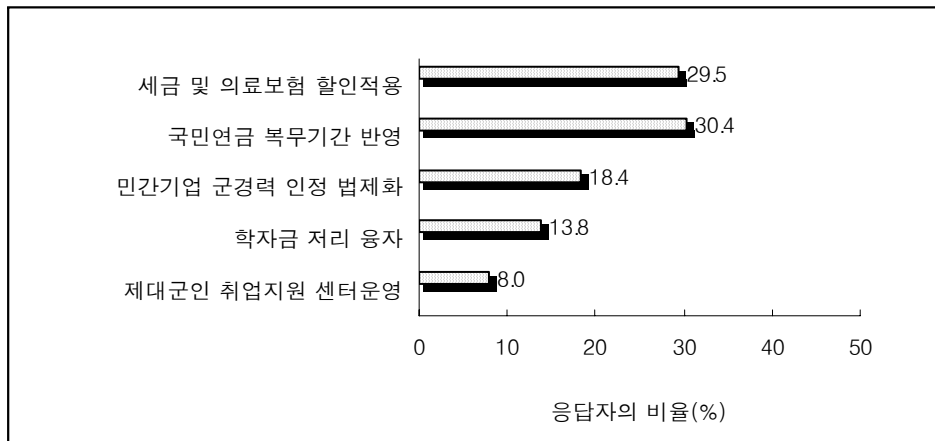
<그림Ⅲ-11>에서 보는 바와 같이 전체 응답자 중 가장 많은 남성들이 “제대군인을 위한 취업지원센터 운영”이 필요하다고 응답하였다(32.3%). 다음으로 “민간기업에서 군경력 인정의 법제화”라고 하였다(26.1%). 이어 학자금 저리 용자가 14.1%, 국민연금 복무기간 반영 14%, 세금 및 의료보험 할인 적용 11.5%의 순으로 나타났고, 기타 소수의견으로 예비군 기간 단축 등이 있었다.

군가산점제에 찬성여부에 따라 대안을 어떻게 보는지를 알아 본 결과, 우선 반대하는 남성은 “취업지원센터 운영”이 가장 많았고, “학자금 저리 용자”, “국민연금 복무기간 반영”, “세금 및 의료보험 할인 적용”의 순으로 응답하였고, 가산점을 찬성하는 남성은 “민간 기업에서 군경력 인정의 법제화”가 가장 많았고, 이어 “취업지원센터 운영”, “국민연금 복무기간 반영”, “학자금 저리 용자”, “세금 및 의료보험 할인 적용”의 순으로 나타났다.

나) 군가산점 대안으로 필요한 제도(2순위)

먼저 전체 응답자가 2순위로 응답한 내용을 분석한 것이 <그림Ⅲ-12>이다.

<그림Ⅲ-12> 군가산점제의 대안으로 필요한 제도(2순위)



<그림Ⅲ-12>에서 보는 바와 같이 전체 응답자가 2순위로 응답한 내용 중 가장 많은 남성들이 “국민연금 복무기간 반영”이라고 응답하였다. 다음으로 “세금 및 의

료보험 할인 적용”, “민간기업에서 군경력 인정의 법제화”의 순으로 응답하였다. 이어 학자금 저리 용자가 13.8%, 제대군인 취업지원 센터운영이 8.0%로 가장 낮았다.

1순위와 2순위 응답에 대해 다중응답분석을 통해 종합해 보면, “민간기업에서 군경력 인정의 법제화”가 22.3%, “국민연금 군의무 복무기간 반영” 22.0%, “제대군인 취업지원 센터 운영” 20.4%, “세금 및 의료보험 할인적용” 20.3%로 비슷한 정도의 응답 경향을 보였고, “학자금 저리 용자”는 13.9%로 비교적 낮은 것으로 나타났다.

3. 소결

지금까지 군가산점제 부활 논쟁과 관련된 많은 조사에서 찬반여부에 지나치게 초점이 맞추어져 있었고, 조사대상의 특성이나 계층, 성별에 따라서 사뭇 다른 결과를 가져 올 수 있음에도 군가산점제 부활에 대해 남성 다수가 찬성하는 것이 마치 군가산점제도의 부활만이 군복무의 후의 제대군인에 대한 보상 문제를 풀 수 있는 유일한 대안이고 해결책인 양 과장되어지는 경향을 쉽게 발견할 수 있었다. 이 연구는 기존의 조사들과 성격을 달리 하여, 제대 후 군복무에 대한 보상 문제나 군가산점제 부활에 비교적 민감한 시기에 있을 것으로 예상되는 20·30대 연령층의 남성을 표적 집단으로 삼아 전국표본조사를 실시하였고, 군가산점을 찬성하는 남성들의 기저에 있는 실제적 보상 욕구가 무엇인지 보다 구체적으로 규명하려는 데 목적이 있었다.

구체적으로 군가산점제 부활을 비롯한 제대 후 보상 문제에 대한 남성의 생각은 무엇이고, 이들이 군 생활 전반을 어떻게 이해하며, 군복무로 인한 이익과 불이익이 무엇인지, 군가산점 부여 문제와 사회적 형평성에 대한 욕구를 관련지어 봄으로써 사회적 형평성에 관한 20·30대 젊은 남성들의 주 관심사가 무엇인지 등을 검토해 보았다.

이 조사 결과를 종합해 보면, 첫째, 우리나라 20·30대 남성들은 사회적 형평성을 위해 “군가산점 부여”에 앞서 “징집절차의 투명성 확보”가 우선적으로 해결되어야 할 과제로 인식하고 있었다. 즉 우리나라 젊은 남성들은 사회적 형평성을 위해 우선적으로 해결되어야 할 과제로서 “징집절차의 투명성 확보”, “군가산점 부여”, “제대

군인에 대한 실질적 보상”, “양심적 병역거부자 문제의 해결”의 순으로 우선적으로 해결되어야 할 과제로 인식하는 것으로 나타났다. 이에 덧붙여 가산점 찬성집단 역시 군가산점 부여보다는 징집절차의 투명성 확보를 우선해결과제로 지목하는 것으로 나타났다. 그러나 “여성의 동등한 병역의무 부과”에 대해서는 남성들의 중요한 관심사가 아니었으나 2순위 응답에서 가산점 찬성집단이 반대집단보다 많은 남성들이 이를 지목하는 것으로 나타났다. 젊은 연령층에게 징집절차의 투명성 확보가 주된 관심사라는 것은 우선 군가산점제 부활만이 우리나라 젊은 남성들의 유일한 관심사가 아닐 수 있음을 의미한다. 더 나아가 그 동안 우리사회에서 노정되어진 병역 비리 문제나 소위 ‘신의 자식 대 어둠의 자식’으로 대변되는 특권층의 존재와 같이 남성들 내부의 계층문제에서 비롯된 박탈감이 지난 1999년의 군가산점제 폐지 과정에서나 현재의 군가산점제도의 부활 논쟁에서 불거진 남녀 간의 성대결 양상으로의 전환을 가져온 도화선이 되었을 가능성을 엿볼 수 있게 해 준다. 앞으로 우리 정부가 병무 관련 비리와 특권층의 부패 등을 엄정히 관리함으로써 남성들이 느끼는 상대적 박탈감과 좌절감을 해소할 수 있도록 적극 노력해야 할 부분이다. 또한 군가산점제도 폐지로 인해 겪는 남성의 상실감을 채워 줄 수 있는 새로운 보상책이 강구되어야 한다. 군가산점제도를 부활시킴으로써 이러한 상실감을 무마하려는 시도는 오히려 남성과 여성간의 성별 갈등을 더욱 부채질하는 것임을 보다 분명히 인식할 필요가 있다. 여성계가 군가산점제 폐지를 주장하고 부활을 반대함으로써 남성들에게서 군복무에 대한 최소한의 상징적 보상마저 빼앗아 갔다고 오인되는 현실에서는 더욱 그렇다. 여성이 유일한 보상을 앗아간 원인제공자가 결코 될 수 없다. 군의무 복무로 인한 불이익한 처우의 원인은 국가에 있으므로 제대군인에 대한 보상의 주체 역시 국가이어야 한다. 군가산점제의 문제점은 제대군인에 대해서도 불평등한 제도이고, 더구나 여성을 비롯한 비제대군인의 희생을 담보로 하는 것이기 때문에 합리적 보상이 될 수 없다. 여성계 역시 이 번 군가산점제 부활 논쟁을 계기로 군가산점제 폐지 이후의 대안마련에 비교적 소극적이었던 자세를 버리고 보다 적극적으로 보상대안들을 제안하고 남성들과의 공감대를 넓혀가는 노력이 필요할 것이다.

둘째, 우리나라 젊은 남성들은 군복무로 인한 불이익으로 인생의 중요한 시기의 공백이 가장 큰 문제인 것으로 보고 있었고, 학업능력 저하와 취업지연에 따른 경

제적 손실도 크다고 인식하는 것으로 나타났다. 그리고 사회복귀에 도움을 줄 수 있는 병영생활개선방안으로 자기계발을 위한 자유시간 확보와 기업과 연계된 취업 알선, 사회 적응프로그램 등의 순으로 병영문화가 개선되기를 바라는 것으로 나타났다. 가산점 찬성집단은 취업알선과 사회복귀 적응프로그램을 원하는 반면에 반대 집단은 자유시간, 인권존중의 병영문화를 만드는데 관심이 큰 것으로 나타났다. 자기계발을 위한 자유시간에 대한 남성들의 욕구는 일과 시간의 훈련이나 교육보다 더 힘든 내무반생활에서의 변화의 필요성을 시사해 준다. 현재 우리 군의 인적자원 구성으로 볼 때 대부분의 사병들은 교육수준이 가진 자원들이라고 할 수 있다. 이들의 지적 욕구를 충족시키기 위해서는 일과시간을 효율적으로 관리하거나 내무반 생활 환경을 획기적으로 변화시킬 수 있는 보다 체계적인 방안들이 모색되어야 할 것이다.

셋째, 군복무에 따른 이익과 전반적인 득실을 알아 본 결과, 조직적응력과 인내심이 가장 큰 이익으로 나타났고, 가산점 부활에 찬성하는 남성들은 가산점에 반대하는 남성들에 비해 조직적응력을 중요한 이익으로 생각하였다. 군복무 생활이 전반적으로 이익이 되는지 손해가 되는지 평가하게 한 결과 이익이라고 하는 남성이 손해라는 남성보다 많았다. 하지만 20대 초반과 미취업자들은 손해라는 의견이 더 많았다. 이를 통해서 군복무 경험이 직장생활에서 유·무형의 장기적인 이점이 될 수 있음을 시사해 준다. 이러한 경향은 군가산점제 부활을 반대하는 집단에서 높았고, 찬성하는 집단도 전반적으로 이익이라고 평가한 사람이 손해라고 보는 사람보다 많았다. 흔히 군 생활에 대한 불이익만을 강조하는 경향이 있고, “3년간 군대 가서 썩는다”는 말이 있으나 주장의 일부만 옳은 것으로 보인다.

넷째, 가산점부활에 찬성하는지 반대하는지 알아 본 결과 부활에 찬성하는 남성들이 많았다. 집단별로 다양한 입장차이가 있었다. 예컨대, 공무원 시험 등 취업준비를 하는 남성들이 매우 높은 찬성률을 보였고, 생산/기술/노무직, 고졸이하, 보충역, 자영업 등이 전체 평균비율보다 반대하는 사람이 많았다. 특히 군 면제 남성은 반대가 찬성보다 더 많았다. 이 결과는 그 동안 가산점에 대한 남성들의 높은 찬성률이 군가산점제를 유일한 보상 대안으로 여기고 있으며, 이에 대한 강한 욕구를 반영하는 것으로 해석해 왔으나 남성 내부에서도 다양한 인식차를 가진 집단들이 실제로

존재하고 있음을 보여 주는 것이다. 이 결과는 곧 군가산점제가 군필자 가운데서도 공무원 시험 등에 응시하는 일부 남성들만을 지원하는 제도로서 여성이나 장애인뿐만 아니라 군복무자 내부에서도 형평성을 유지하지 못하고 있다는 점을 보여주는 것이며, 군가산점의 혜택 여부에 따라서 그리고 대안적 보상의 유형에 따라서도 다양한 이익집단으로 분화될 수 있음을 시사해 준다.

다섯째, 군가산점제를 찬성하는 가장 주된 이유는 “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”인 것으로 나타났다. 손실에 대한 정당한 보상으로 군가산점을 부여하는 것이 유일한 대안이라고 여기는지 알아보기 위해 “가산점제는 일부 남성에게만 해당되므로 모든 현역복무자에게 혜택을 주는 것은 아니다.”라는 주장에 동의하는 정도를 묻는 질문과 비교해서 좀 더 구체적인 분석을 해 보았다. 그 결과, “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”이라고 응답한 남성 중 상당수가 가산점이 일부에게만 혜택이 돌아가는 제도라는 주장에도 동의하는 것으로 나타났다. 이는 군가산점제에 대한 남성들의 높은 지지가 가산점 부여가 유일한 대안이라서이기 보다는 마땅한 현실적 대안이 없는 상태에서 그나마 필요한 보상이라고 여겼을 가능성을 시사한다. 논리적으로도, 혜택이 군제대자 일부에게만 돌아가는 보상이 손실에 대한 정당한 보상이라고 볼 수는 없기 때문이다. 또한 군가산점제를 찬성하는 사람의 일부는 가산점이 실질적 보상이기 때문인 반면 다른 일부는 단지 상징적인 보상에 지나지 않지만 없는 것보다 나으니까 찬성하는 집단으로 나누어질 수 있음을 의미하며, 군가산점제도는 결국 이를 찬성하는 사람들 내에서도 보상의 형평성이 유지되지 못하는 제도임을 시사해 주는 것이다.

여섯째, 가산점제 부활을 반대하는 남성들의 이유는 “여성과 비제대군인에 대한 차별 때문”, “모두가 보상받는 다른 대책이 필요”하기 때문인 것으로 나타났다. 이는 가산점제 부활을 반대하는 사람들도 역시 제대군인 모두가 보상받을 수 있는 대책이 필요하다는 인식을 같이 하는 경향이 있었다. 이는 군가산점제도의 대안을 찾고자 노력하는 여성계와 유사한 입장임을 보여준다.

마지막으로 군가산점제 이외의 대안으로 가장 많은 남성들이 제대군인을 위한 취업지원센터를 지원하는 문제를 선호하였고, 그 다음으로는 민간기업에서 군경력 인정의 법제화를 들었다. 그리고 학자금 장기 저금리 융자, 국민연금 군의무 복무기간

반영, 세금 및 의료보험 할인적은 비교적 선택 빈도가 낮았다. 또 한편으로 가산점제 부활을 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간에 우선순위에 다소의 차이가 발견되었다. 부활찬성집단은 ‘민간기업에서 군경력 인정의 법제화’와 ‘취업지원센터운영’을 비슷한 정도로 선호하였다. 민간 기업부문에서 군경력 인정을 법제화하는 문제는 군가산점제와 마찬가지로 상당한 사회적 합의가 필요하며, 좀 더 구체적인 고찰이 필요한 영역일 것으로 생각된다.

이상의 조사결과에서 살펴보았듯이 우리나라 젊은 남성들은 “군가산점 부여”보다는 “징집절차의 투명성 확보”를 가장 중시하는 것으로 나타났다. 그리고 군복무로 인한 불이익 역시 큰 문제인 것으로 나타났다. 그렇지만 군복무로 인한 이익이나 특실을 살펴보았을 때, 반드시 부정적인 결과로만 작용하는 것은 아니라는 점도 확인할 수 있었다. 군생활의 경험은 사회에서 긍정적으로 평가되는 부분도 있어서 직장이나 사회에서 유리한 면도 많이 있다. 그 동안 국가는 국방의 의무에 대한 신성성이라는 사회적 가치를 조성해 왔고, 기업들 역시 이러한 국가의 방침에 일조해 왔다. 사원선발과 인사결정과정에서 군복무를 마친 남성의 조직적응력과 인내심, 원만한 대인관계를 높이 평가하는 관행들은 여전히 남아 있으며, 이는 여성의 사회진출에 장벽으로 작용했음을 부정하기 어렵다. 이러한 결과는 비교적 공정한 시험으로 이루어지는 하위직 공무원 시험에 여성이 물리게 되는 이유이기도 하다. 현재 군가산점제 관련 논쟁의 중심에 여성이 설 수 밖에 없는 것은 그 동안의 관행에 대한 부메랑인 셈이다.

그러나 젊은 남성들이 군복무로 인해 인생의 중요한 시기를 국가에 징발 당한 것에 대한 보상은 반드시 필요하다. 그 보상이 크든 작든 보상을 받지 못하는 어느 한 계층의 피해를 가져와서는 안 된다. 합리적이고 실질적 보상의 대안은 보상을 받지 못하는 어느 한 일방의 피해를 전제하지 않아야 하며, 군복무로 인해 불이익한 처우를 경험한 제대군인이 모두 혜택을 받을 수 있어서 보상의 형평성에도 어긋나지 않는 제도가 마련되어야 할 것이다. 손실에 대한 정당한 보상은 군가산점제만 유일한 대안일 수는 없다는 인식의 공유가 출발점이 되어야 할 것이다. 군가산점제 부활 문제가 남성 대 여성, 남성 대 군면제자 간의 갈등으로 이 문제를 해결하기 어려운 것은 매우 당연한 일이다. 군가산점제 부활에 대한 일부 높은 찬성여론에

고무되어 다양한 목소리에 귀를 닫는 것이 문제해결을 가장 어렵게 하는 요소가 될 것임에 틀림없다. 기왕에 불거진 논의라면 이 기회에 제대군인에 관한 실질적이고도 모두가 만족할 수 있는 대안을 마련해 보는 계기로 만드는 것이 더 중요하다. 이를 위해서는 자신의 입장을 지지하는 증거만을 선택적으로 수용하는 오류를 범해서 안된다. 현재 가산점제 부활에 가장 반대가 심할 것 같은 여성계가 제대군인을 위한 대안적 보상체계 마련의 가장 적극적인 지지 세력임을 분명히 인식할 필요가 있다.

이러한 논의에 빠져서 안 될 부분은 장애인을 비롯한 소수자의 문제이다. 이들을 고려한다면 군가산점제가 남녀간 성평등의 문제가 아니라 사회적 약자와 소수자의 권리를 침해하는 제도임이 더욱 분명해 진다. 군가산점제의 부활을 추진하는 것은 사회적 약자와 소수자를 배려해야 한다는 사회적 합의에도 어긋나는 것임을 알아야 한다.

또한 군가산점 혜택을 받는 사람에게는 가산점이 시험 당락에 결정적인 문제이지만 제대군인 전체를 봤을 때 이들 제대군인에게 돌아가는 실질적인 혜택은 거의 없다. 본 조사결과에서도 시사하고 있듯이 많은 남성들에게는 군가산점제가 제대군인 보상정책의 상징처럼 받아 들여져 절대적인 지지를 하고 있지만, 이 제도는 공무원 시험 등에 응시하는 일부 고학력층의 제대군인만을 지원하는 제도로서 제대군인들 내부에서조차 이들을 모두 포괄하지 못하는 보상방안임이 분명해졌다. 그럼에도 일부 정치권을 중심으로 군가산점제의 부활을 추진하는 것은 제대군인에 대한 실질적 보상이 없이 예산 한 푼 들이지 않고, 남성의 지지를 이끌어 내려는 발상이라 할 수 있다. 제대군인에 대한 실질적 보상은 상당한 재원이 요구되는 사안이며, 취업지원시스템의 마련, 세제 혜택 등의 다양한 제도와 정책이 모색되어야 할 문제이다. 따라서 국가가 이 문제의 해결에 적극적으로 나서야 할 이유가 되는 것이며, 군가산점제 부활에 대한 논의로 더 이상의 소모적인 논쟁이 되기보다는 남성과 여성 혹은 소수집단이 모두 공감하는 새로운 대안을 찾으려는 사회적 합의가 필요하다.

군가산점제 부활 논쟁을 계기로 제대군인 보상 문제에만 사회적 노력을 집중할 것이 아니라, 군내부에서의 군무환경과 교육훈련의 형식, 내부반 생활에서의 위계적이고 억압적인 관행들을 변화시키는 노력도 병행되어야 할 것임을 다시 한 번 강조

할 필요가 있겠다. 또한 국제 및 한반도 정세의 변화에도 잘 대처할 수 있어야겠지만, 우리 군의 병력운용의 효율화와 정보화 수준, 여성인력의 활용 등을 고려하였을 때 현행 징병제도를 어떻게 개선되어야 할지에 대한 진지한 고민이 요구되며, 제대 군인 보상 문제도 군 체제 전반의 개혁과 변화라는 장기적인 로드맵과 조화를 이루는 방식으로 검토되어야 할 것이다.

IV

의무복무제대자 지원정책 방안

1. 의무복무제대자 지원 실태	17
2. 외국군의 제대군인 지원정책	27
3. 의무복무제대자 지원방안	67
4. 소결	86

이 장에서는 의무복무제대자 지원방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 이 장에서는 첫째, 현행 의무복무제대자 지원실태를 살펴본다. 둘째, 외국의 제대군인 지원정책을 검토하는 것을 통해 외국의 사례가 주는 함의를 도출한다. 마지막으로 이상의 검토를 토대로 우리 사회에서 수용 가능한 의무복무제대자 지원방안을 모색한다.

1. 의무복무제대자 지원 실태

1999년 현재의 군가산점제 위헌 판결 이후 정부는 의무복무제대자의 보상을 목적으로 제대군인지원에 관한 법률을 개정하였다. 개정 내용은 네 가지인데 하나는 그동안 28세로 제한되어 있던 취업 상한연령을 최대 3년까지 연장토록 한 것이다. 두 번째는 전역예정일 전 6개월 이내에 있는 채용시험에 응시할 경우 이를 제대군인으로 보아 응시자격을 부여한 것이고, 세 번째는 제대군인을 채용할 경우 군 경력을 호봉이나 임금 결정 시에 반영할 수 있도록 하였다. 마지막은 전 의무복무자에 해당하는 것은 아니나 취업보호대상자의 경우 취업보호대상자가 아닌 자에 우선하여 채용을 할 수 있도록 하였다.²⁷⁾

이중 세 번째 사항은 법적 권고사항이므로 공직이나 일부 정부투자기관이나 출연기관을 제외한 기관이나 민간기업 등에서 반영실적이 매우 미미하며, 그나마도 민간기업의 경우 대부분 연봉제로 전환하여 호봉 반영 같은 것은 실질적인 효력이 없게 되었다.

법적 측면에서의 의무복무제대자에 대한 또 다른 지원은 복무기간의 일부기간을 국민연금 가입기간에 산입하는 것이다. 원래 국민연금 보험료는 가입자의 표준소득월액의 4.5%에 해당하는 금액을 가입자와 고용주가 각각 각출하게 되는데 의무복무제대자의 경우에는 복무기간이 6개월 이상 인 자에 한하여 6개월을 국민연금 기간에 산입하고 그 보험료는 국가가 전액 부담하도록 하는 것이다.²⁸⁾

27) 제대군인 지원에 관한 법률 제8조 (채용 시 우대 등 <개정 2001.1.4>) ①~④항.

28) 국민연금법 제18조 (군복무기간에 대한 가입기간 추가 산입) ①, ③항.

한편 군에서는 오래 전부터 의무복무자의 제대 후 취업능력 제고를 위하여 기업과 제대에 임박한 병사들을 연결하는 취업박람회를 지역별로 분기별로 실시하고 있으며, 복무 중에 국가기술자격을 취득하게 한다면, 군복무 중에 익힌 기술에 대한 국가공인자격화를 위해 노력하고 있다. 또한 복무 중에 취득업무에 대해 학점으로 연결하는 학점은행제 실시를 위하여 이미 중앙대 등 전국의 8개 대학과 학점연계를 위한 MOU를 체결하였으며, 제대 말년의 병사들의 취업을 위해 부대 내에 학습실을 마련하여 일과 후에 취업준비를 하게 한다면 하는 제반 노력을 기울이고 있다. 특히 대학 재학 중에 입대한 병사들을 위해 노동부와 협의, 복무 후 복학을 했을 때, 학자금을 저리로 융자받을 수 있도록 하여 학자금으로 인한 경제적 부담을 줄이고자 하고 있다.

이상에서와 같이 의무복무제대자에 대한 지원책은 여러 가지가 있으나 응시연령 연장이외에는 실질적 효력이 없거나 있다고 해도 보상으로서의 정도가 매우 취약하다. 또한 군 자체에서 시행하고 있는 각종 지원책도 예산의 제한으로 많은 효과는 내지 못하고 있다.

2. 외국군의 제대군인 지원정책

정책 수립에 있어서 다른 나라들의 유사정책 사례를 벤치마킹하는 것은 정책입안의 환경과 취지 비교, 정책 입안 시 가능한 오류의 사전 예방 등의 장점이 있다. 따라서 본 절에서는 미국, 독일, 이태리 및 대만의 의무복무제대자에 대한 지원정책을 살펴보고자 한다.

가. 미국

미국의 제대군인 지원정책은 시민전쟁 이후로부터 시작된 것으로 제대군인은 연방정부 직위에의 채용에 있어서 몇 가지 우대를 받게 되었는데 당시의 국회에서는 군복무로 인한 제대군인들의 시간적 공백을 보상하기 위해 이들에 대한 지원을 법

으로 규정하였다. 또한 이러한 지원법은 제대군인들이 군복무로 인해 입은 경제적 보상과 더불어 군복무기간 중에 전·공상을 입은 상이제대군인에 대한 보상의 일환이었다. 시민전쟁 당시 미국은 모집에 의해 군대를 형성하던 시절이고 모집된 군인들이 대부분 전쟁에 참여하게 되었던 당시의 시대적 상황을 보면 이러한 지원법의 등장은 너무도 당연한 것이었을 것이다. 따라서 지원대상도 상이제대자와 전쟁참여자로 제한하여 왔다.

지원내용은 크게 두 가지인데 하나는 연방정부 취업 시 5~10%의 가점²⁹⁾을 주는 것이고, 다른 하나는 조업단축 등으로 일시해고(layoff)를 할 경우 제대군인은 다른 직원에 비해 해고 우선순위를 낮게 부여하는 것이다(higher retention). 현재의 제대군인지원법은 1944년에 제정된 제대군인우대법(Veterans' Preference Act)으로 수차례의 개정을 거쳐 현재는 US Code Title 5로 성문화되어 있다.

제대군인 지원은 이외에도 제대군인에 대한 직업훈련, 구직자에 대한 직업보도, 군 병원 이용 시 의료비 혜택, 군 면세점 이용 등 여러 가지가 있으며, 미취업자에 대해서는 주(州)마다 다소 차이는 있으나 최대 26주의 실업수당을 지급하고 있다.³⁰⁾

나. 독일

독일은 유럽 국가 중에서 드물게 징병제를 유지하고 있는 국가이다. 지원은 복무 중 지원과 제대 후 지원으로 대별할 수 있는데 복무기간 중에도 사회보장연금부담금을 정부에서 대신 지급하며, 입대 전 실직을 한 경우에는 복무기간 중에도 실업수당을 지급한다. 또한 제대 시에는 퇴직일시금을 지급하는데 병 제대자의 경우 €600의 퇴직일시금을 지급하며, 제대 후 미취업 시에도 1회에 한하여 제대 직전 급여의 1.5 배에 해당하는 생계보조비를 지급한다.³¹⁾

특이한 것은 독일의 경우 직업군인에 대한 직업훈련이 매우 발달되어 있으나 다

29) 전쟁참여제대군인에게 5%, 상이제대자 및 그 가족에게는 10%의 가산점을 부여. *Uniformed Service Almanac, Retired Service Almanac*, p. 201(VA: 2002).

30) 앞의 책(주29), pp. 207-208.

31) 박용수 외, 세계국방인력편람, 한국국방연구원, 2002, 369-370쪽. 박용수, 해외출장보고서(독일, 스위스, 프랑스, 이태리), 한국국방연구원, 2002, 8쪽.

른 국가들과는 달리 병 제대자를 위한 별도의 직업훈련프로그램이 없다는 것이다. 이는 제대자들의 연령이 취업에 적합한 연령이고 사회에서도 직업훈련체계가 잘 구비되어 있기 때문으로 판단된다.

다. 이태리³²⁾

이태리는 최근 병역제도를 징병제에 모병제로 전환한 국가로 원활한 병력 충원을 위해서는 제대군인에 대한 지원이 관건이라는 인식 하에 제대군인 지원에 대한 관심을 점점 높이고 있다. 이태리의 제대군인 지원은 제대군인지원법 331조와 2001년 제정된 시행된 215호에 근거하고 있는데 1년 이상 복무 후 제대자에 한하여 경찰, 소방대원 및 산림감독원 직에 응모할 수 있도록 하고 있으며, 중앙 및 지방행정부 직위의 30%와 국방부 및 산하기관의 직위 중 50%를 제대군인으로 충원하도록 하고 있다. 이 지원법의 특징은 응모자격은 주되 완전한 경쟁에 의해 선발을 한다는 데 있다. 즉 제대군인은 응모자격이 있을 뿐이고, 제대군인 중 합격자가 제시한 비율에 미치지 못하더라도 가산점 등의 우대는 없다는 것이다. 따라서 법에서 의미하는 채용비율은 상한선을 의미하는 것이다.

직업훈련의 경우는 분야에 따라 최소 2주에서 최대 4개월까지의 프로그램이 있으며, 병 및 부사관 제대자에게만 교육기회가 제공된다. 또한 상이제대자에게는 정부 차원에서 취업을 알선하고 있다.

라. 대만

대만은 전통적으로 정부 차원에서 제대군인에 대한 지원이 체계적으로 잘 되어 있는 국가이다. 행정원 산하의 퇴제역관병보도위원회(退除役官兵輔導委員會)가 중심이 되어 산하 업체, 병원 및 요양원 등을 통하여 병을 포함한 제대군인의 직업훈련, 취업알선 등을 시행하고 있으며, 국방부, 상관부서회 및 민간 기업이 공동으로 참여하여 제대자를 위한 직업훈련프로그램도 운영하고 있다.

32) 앞의 책(주 31), 21쪽.

직업군인으로 복무 후 제대한 자가 공직에 취업하고자 할 때는 6~25%의 복무가산점을 주고 있으나 병 제대자의 경우에는 이런 혜택이 없다. 또한 복무 중 받는 급여에 대해서는 소득세가 면제되며, 복무 중 그 가족이 천재지변에 의한 사고를 당하거나 생계가 곤란한 경우에는 지방정부가 책임을 지고 지원토록 하고 있고, 군인가족에 대해서는 의료보험, 수도세 및 전기세 등에 있어서 우대 혜택을 주고 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 대상국 공히 제대군인에 대한 지원정책을 법으로 정하여 다양하게 적용하고 있으나 군가산점제는 전쟁에 직접 참여하거나 국가(군)에 오래 기여한 장기복무자로 적용이 제한되어 있다. 여하튼 군가산점, 직업훈련, 취업지원 등의 제반 지원정책들은 병역정책이 징병제이던 모병제이던 간에 군복무로 인한 시간적 공백과 그로 인해 당사자나 가족들이 입게 되는 경제적 손실을 보상하고 그림으로써 제대자들이 성공적으로 사회에 복귀할 수 있도록 하는데 초점을 맞추고 있다(<표VI-1 참조>).

<표VI-1> 외국군의 제대군인 지원정책

구 분	직업군인				병			
	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등
미 국	전투참여상이 군인유공자	제대 후 6개월 내 직업전환 교육	JSO 통해 우선취업 알선	연금, 생명 보험, 실업수당, 주택대여, 의료보호	전투참여 상이군인 유공자	제대 후 6개월 내 직업전환 교육	JSO 통해 우선취업 알선	실업수당
독 일	없음	6월~ 3년	40세 이하 장기복무 제대자 취업보호	연금	없음	없음	없음	연금보험, 실업보험 전역수당, 생계보조 비
이태리	없음	부서관 2주~ 4개월	방위산업 체 위주	의료보호	없음	2주~ 4개월	상이 제대자	의료보호
대 만	공직 취업 시 6~25%	6주~ 6개월	제대자/ 가족 취업알선, 관방본부 산하 50% 의무고용	자녀교육 비 보조, 주택, 의료감면 등	없음	취업정보 제공 및 직업훈련	없음	의료보험 가족생계 비 보조 등

JSO: Job Service Office.

3. 의무복무제대자 지원방안

가. 지원개념

의무복무제대자에 대한 지원방안을 검토하기에 앞서 지원방향을 모색할 필요가 있다. 앞서 외국의 사례에서도 살펴 본 바와 같이 제대자에 대한 지원은 지원대상이 의무복무자인가 자원복무자인가를 떠나서 일정기간 동안 국가의 안보를 위해 봉사한데에 대한 보상이라는 점을 주지할 필요가 있다. 따라서 사용자인 정부는 제대자들의 성공적인 사회복귀를 위해 이들의 노고에 대한 가치 선양과 더불어 제도적으로 지원을 뒷받침해야 할 책무가 있다고 할 수 있다. 특히 지원은 제대자들의 군복무로 인한 시간적 공백을 메우기에 충분한 경제적 보상을 전제로 하여야 할 것이다.

나. 지원방안

본 연구에서는 선행연구, 세미나 및 각종 토론 등에서 거론되었던 지원방안과 외국의 지원 사례를 토대로 당급 사회적 이슈가 되고 있는 군가산점제 부활안을 비롯한 9가지의 지원방안을 도출하였다(<표VI-2> 참조). 이 각각의 방안들에 대해서 법적 부담, 예산 소요, 사회적 갈등 소지, 외의 전례 등을 요소로 하여 시행 가능성을 검토하기로 한다.

<표 VI-2> 의무복무제대자 지원방안

지원방안	비교사례
1. 병역의무 수행에 대한 사회적 가치 선 정립	
2. 군가산점제 부활안	미국, 대만
3. 병 급여 현실화	독일, 대만
4. 대학 학자금 융자 법제화	미국
5. 국민연금 혜택 확대	독일
6. 의무복무제대자 취업지원체계 확립	미국, 이탈리아, 대만
7. 의무복무제대자 취업 시 세금 감면 혜택 부여	
8. 국민건강보험 가입 및 보험료 대납	미국, 대만
9. 제대 후 일정기간 실업수당 지급	미국, 독일

1) 병역의무 수행에 대한 사회적 가치 선(先) 정립

국가 안보는 1차적으로 군사력에 의해 유지되고, 이 군사력은 병력과 무기체계에 의해 형성된다. 병력의무 수행은 병력을 이루는 가장 기본적이고, 필수적인 방법이다. 따라서 징병제를 채택하고 있는 국가들은 병역을 의무로 규정하여 병력 규모의 안정적 공급을 도모하고 있고, 병역의무 수행을 애국 애족의 신성한 의무로 그 가치를 선양하고 있다. 독일의 사례를 보면 독일은 외부적 군사위협 소멸, EU공동체 가입, 통독 이후 통일비용 부담 가중, 예산으로 인한 병역의무복무기간의 지속 감축 등 현 징집제를 유지할 만한 사유가 퇴색되고 있는 상황에서도 징집제를 고수하고 있다. 그 이유 중의 하나는 50여 년 동안 유지해온 병역제도에 대한 국민의 신뢰이며, 다른 하나는 사회적 통합인데 지원제로 전환할 경우 군인들은 사회적 대표성을 상실하게 되어 자칫하면 사회로부터 도외시 당할 것이라는 생각 때문이라고 한다. 다시 말하자면 병역의무 수행이 하나의 지켜야 할 가치로 사회적으로 인정을 받고 있다는 것이다.

과거 우리의 70, 80년대를 돌아보면 우리의 경우도 군복무가 젊은이들의 사회적 성장과정으로 당연시되고 오히려 군복무를 하지 않은 사람이 취업 등에서 사회적으로 불이익을 받던 때가 있었다. 그 이후 군의 정치적 개입, 광주 민중 항쟁, 사회지도층의 병역비리 노출 등의 우여곡절을 거치면서 병역의무는 가치를 점점 상실하게 되었고, 결국은 많은 젊은이들이 피하고 싶은 의무로 전락하고 말았다. 이러한 가치 전락은 우리 선배들과 현재를 사는 우리 모두에게 책임이 있다고 하여야 할 것이다. 정부는 정부대로 병역제도 운영의 투명성을 확보하지 못하고, 구타 등 병영생활의 구습을 타파하지 못해 국민의 신뢰를 잃었고, 사회지도층들은 권력이나 금력을 이용하여 본인이나 자제들의 병역 수행을 기피토록 하여 병역의무에 대한 절대적 가치를 상실하게 하였다. 그동안 정부나 사회의 꾸준한 노력으로 병역제도, 병영문화 등 여러 측면에서 개선이 되었지만 아직도 국민들, 특히 젊은이들은 병역의무 수행에 대한 거리감을 지우지 못하고 있는 것이 현실이다.

이러한 현실에서 정부는 무엇보다도 먼저 병역의무 수행에 대한 사회적 가치를 조속히 선양토록 제반 조치를 강구하여야 할 것이다. 우선 병역의무의 형평성을 제고하여야 한다. 이미 시행이 예고된 사회복무제도는 이러한 맥락에서 마련된 제도

로 모든 대한민국 남자가 어떠한 형태로든지 의무를 수행하게 하자는 그래서 병역 비리의 근원을 제거하자는 발상에서 출발한 것으로 제도 운영에 대한 국민적 신뢰를 회복하는데 좋은 시발점이 될 것으로 보인다. 두 번째는 사회지도층의 병역의무 수행에 대한 솔선수범이다. 이미 제도적으로 고위 공직자 자제에 대한 병역사례가 공개는 되고 있지만 오히려 사회를 이끌어 가는 지도층들의 노블리스 오블리제 실천이 우선함으로써 병역의무 수행에 대한 사회적 분위기를 선도해야 한다. 또한 의무복무를 수행하고 사회로 복귀하는 젊은이들에 대한 보다 사회적 수용태세가 형성되어야 한다. 기업은 기업대로 학교는 학교대로 신성한 의무 수행을 하고 복귀한 이들을 선호하고, 부족한 부분을 메워주는 역할을 하여야 한다. 마지막으로 성공적인 병역의무 수행 사례를 전파한다든가, 군복무로 인해 얻을 수 있는 조직 이해력, 인내력, 인적 네트워크, 문제해결능력 등 같은 여러 장점들을 언론매체를 활용하여 국민들에게 전파하는 것도 한 방법이라 할 수 있겠다.

2) 군가산점제 부활안

군가산점제는 별도의 예산을 들이지 않고 의무복무를 수행한 자들 중 공직에 입직하고자 하는 일부 제대자들에게 주는 정부의 정책적 배려 중의 하나이다. 모든 제대자들에게 혜택이 돌아가지 않는다는 점에서 제도적 실효성보다는 상징적인 의미가 오히려 더 크다고 할 수 있다. 그런 이유로 해서 본 제도가 1999년 헌재의 위헌 판결에서 적극적 보상조치로 법적 근거가 미약하고 국민의 평등권에 위배된다는 이유로 위헌 판결이 난 후에도 일각에서 간간히 제도 부활의 가능성을 점쳐 온 것이 사실이다. 이에 국방위원회 입법소위에서 본 제도의 부활안을 발의하여 사회적 이슈가 되고 있는데 발의문에서도 보듯이 실질적 효력에서 보다는 의무수행에 대한 국가적 배려라는 상징적 의미가 더 크다고 할 수 있다. 문제는 본 발의안의 위헌 소지문제이다. 이 부분은 앞 장에서 이미 충분히 언급이 되었기 때문에 자세한 검토는 불필요할 것으로 판단되지만 우선 가장 핵심이라 할 수 있는 평등권에 대한 문제를 완전히 해소하지 못하고 있다는 것이고, 사회복무제 시행으로 거의 모든 병역의 무대상자가 의무수행을 하게 되므로 가산점제의 적용대상자가 이전 제도보다 더 확대될 수 있어 제도 반대 측의 반발을 살 수 있다는 것이다. 또한 가산점제의 혜택대

상이 되는 의무복무제대자 입장에서 보면 오히려 가산점 적용비율이 줄어들어 혜택을 받는 사람이 적게 되므로 피부에 와 닿을 만큼의 느낌은 가지지 못할 것으로 보인다. 따라서 본 제도의 의미는 의무복무제대자들의 한창 나이 때 일정기간동안 국가와 사회의 안녕을 위해 희생한 데에 대한 국가와 사회가 부여하는 상징적 지원에 불과한 것이다. 더욱이 이외의 특별한 지원 대책이 없을 경우 이 제도가 상징하는 바는 크다고 할 수 있다.

3) 병 급여 현실화 방안

대다수의 징병제를 시행하고 있는 국가들은 의무복무자에 대해 일정 수준의 급여를 지급하고 있다. 우리의 경우도 병사들에게 연 일백만원 정도를 급여로 지급하고 있다. 2010년대까지 월 20만원 수준까지 급여를 단계적으로 인상할 계획이라고 하는데 만약 이들에게 지급하는 급여를 대폭 인상할 수만 있다면 의무수행에 대한 부정적 인식을 상당히 해소할 수 있을 것이다.

이러한 점에 착안하여 현 대학등록금 수준으로 병사들의 급여를 인상하는 방안을 대안으로 설정하여 보았다. 급여를 500만 원으로 설정한 것은 다음의 두 가지 이유에서 이다. 우선 대부분의 의무복무 대상자들은 대학 재학 중에 의무 이행에 참가한 자들로 복무가 끝나면 대학으로 복귀하여 학업을 계속하게 된다. 그런데 이들 대부분이 병역의무 이행으로 인하여 학업이 중단되어, 학업능률이 떨어질 뿐만 아니라 사회 진출도 상대적으로 지연되어 경제적 손실마저 입는다는 피해의식을 갖고 있기 때문에 이들에 대한 최소 보상수준으로 의무복무기간 중 대학 등록금 수준 정도는 급여로 지급하여야 한다는 것과 학업을 중단하고 취업전선에 뛰어든 경우 적어도 연봉 1,000만 원 정도의 직장 취업이 가능하기 때문에 취업률을 50% 수준으로 가정하면 의무복무를 면제받을 경우 의무복무자 1인당 최소한 평균 연 500만 원의 기회수입이 발생할 수 있다는 가정에서 이다.

소요예산을 산정하기 위해 병 규모는 50만 명으로 설정하였다. 이 경우 연간 예산소요는 2조 5천억 원³³⁾으로 2007년 국방비³⁴⁾ 대비 약 10.2%에 해당된다. 현재

33) 연봉 500만 원은 면세점 상한으로 면세가 되므로 정부 입장에서 보면 순수한 지출액이 1인당

2020년을 목표로 진행되고 있는 국방개혁이 계획대로 달성된다고 해도 병 규모는 30만 수준을 유지하게 되므로 상기 안대로 병 급여를 인상한다면 1조 5천억 원이 소요되기 때문에 이 또한 현실성이 없다. 따라서 병역제도가 현재의 징병제에서 완전 모병제로 전환되는 등 외부의 환경변화에 의해 병 규모가 대폭 감소되지 않는다면 병 급여 인상안은 현실적으로 어려운 방안이라고 할 수 있다.

4) 대학 학자금 용자 법제화

대학 학자금은 중산층 이하에 있어서 상당한 가계 부담으로 작용한다. 특히 IMF 이후 사회 고용구조의 급격한 변화로 자녀들이 대학에 갈 즈음이면 많은 부모들이 실직상태에 접어드는 경우가 많고, 대학 등록금이 매년 상당한 비율로 인상되기 때문에 가계경제에 미치는 영향이 가장 크다고 할 수 있다. 따라서 의무복무자의 84%³⁵⁾가 대학 재학자라는 점을 감안하여 의무복무에 대한 보상방안으로 대학 학자금 용자를 해주고 졸업 후 취업 시에 변제하게 하는 방안을 모색하였다.

현재 국방부에서는 교육인적자원부와 협의 하에 제대군인에게 대학 학자금 용자를 우선적으로 하도록 하고 있으나 일부의 이자를 용자자가 부담해야 하고, 이 제도 자체도 부처 간 행정협의사항으로 법적인 효력이 없다. 한편, 정부에서는 이공계 분야의 육성을 위하여 이공계열 대학 및 대학원 진학자에게 무이자 학자금 용자를 법제화하여 2003년부터 시행하고 있다. 물론 용자금에 대한 이자는 정부에서 전액 부담한다. 이러한 사례를 참조하여 국가 안보를 위해 의무에 의해 병역을 수행하는 자들 중 대학 재학 중이었던 자들에게 의무복무 후 복학 시 잔여기간 동안의 대학 학자금을 용자하는 방안을 법제화하여 도입할 것을 제안하는 것이다. 제대군인 지원에 관한 법률에 의무복무제대자에 대한 학자금 용자조항을 신설하여 법적 근거를 마련하고, 이공 계열과 동등한 조건으로 학자금을 용자해주자는 것이다.

소요예산을 산정하기 위하여 몇 가지 가정을 설정하였다. 계산의 편의를 위하여 용자대상은 의무복무자 중 대재 비율 84%를 적용하고, 고졸자나 대재자의 상급학

500만 원임.

34) 07년 국방비는 약 24.5조 원임.

35) '02-'04 평균 입영자 학력분포 적용.

교 진학률은 무시하였다. 연 평균 의무복무제대자는 30만 명, 평균 용자기간은 2년, 연간 용자액은 800만 원으로 설정하고, 정부의 이자부담률은 이공계열의 경우와 마찬가지로 9.2%를 적용하였다. 상환방식은 졸업 후 거치기간 없이 바로 변제하는 것으로 하여 정부의 이자부담기간을 2년으로 한정하였다. 이러한 가정 하에서 예산소요를 산출해보면 연간 3,097억 원이 된다. 이 안은 예산소요가 다소 부담스러운 수준이긴 하지만 노인복지나 육아복지 예산이 1조 원을 상회한다는 것을 상기할 때, 그렇게 무리한 대안은 아니라고 판단된다.

5) 국민연금 혜택 확대

정부(보훈처)에서는 의무복무제대자에 대한 보상방안으로 국민연금 혜택을 주는 방안을 모색하였다. 의무복무 간 중에 있는 자는 법에 의하여 국민연금에 가입할 수 없기 때문에 의무복무자는 의무면제자에 비해 상대적으로 국민연금 가입기간이 짧아져 노령연금 혜택이 줄어들게 된다. 정부에서는 이러한 점에 착안하여 의무복무에 대한 보상방안의 하나로 6개월 이상 의무복무 후 제대한 현역병 및 공익근무요원에 한해서 국민연금 가입기간에 6개월을 추산하도록 법을 개정하였다.³⁶⁾ 추산 가입기간에 대한 개인부담금은 전액 국가가 부담하기 때문에 연금기간 추산 혜택자인 본인의 부담은 전혀 없게 된다.

이 법은 2008년 1월부터 발효하게 되는데 최근에 정부가 제도화한 의무복무자에 대한 법적 보상방안으로 의무복무제대자들에게 실질적인 혜택이 돌아가는 가장 효과적인 방안이라고 할 수 있다. 본 항에서는 이에 더하여 국민연금 추산기간의 연장을 제안하고자 한다. 물론 정부에서는 예산상의 한계로 인해 6개월 정도 밖에 추산하지 못하고 있지만 추산기간과 실제 의무복무자들이 복무하는 기간의 차가 너무 크기 때문에 추산기간 6개월에 대한 논리적인 근거를 찾기가 어렵다. 따라서 일시에 복무기간과 일치하는 추산기간을 설정하기는 어렵다고 해도 연금 추산기간을 복무기간과 같도록 추진계획을 입안하고, 이를 정부예산 가용성을 감안하여 단계적으로 추산기간을 연장하는 방안이 보다 합리적이고, 바람직할 것으로 판단된다.

36) 국민연금법 제18조제1항.

연금추산기간을 확대할 경우 연간 의무복무제대자 규모를 30만 명, 복무기간을 현재의 24개월, 정부가 부담해야 하는 1인당 월정 연금부담금을 19,800원³⁷⁾으로 설정해서 소요예산을 산정해 보면 1,425억 원으로 현재보다 1,069억 원의 추가소요가 발생하게 된다. 또한 현재의 병역의무기간이 18개월로 완전히 정착하는 2014년 이후에는 연간 추가예산이 700억 원 수준에 지나지 않는다. 따라서 추가예산의 규모도 다른 방안에 비해 그다지 크지 않고, 복무기간도 점점 단축되는 추세이므로 정부로서는 예산부담이 가장 적어 의무복무제대자에 대한 보상방안 중에는 비교적 적용이 용이한 방안이라고 할 수 있다.

6) 의무복무제대자 취업 시 세금감면 혜택

앞서 언급한 바와 같이 대만 같은 경우에는 의무복무자의 가족들에게 전기세, 수도세 등을 감면해줌으로써 의무복무자에 대한 보상을 하고 있다. 미국의 경우에는 현역복무자의 급여 중 일정부분 감세(tax advantage)를 해줌으로써 군복무에 대한 보상을 해주고 있다.³⁸⁾ 이러한 관점에서 우리의 의무복무자에게도 세금감면의 혜택을 부여하면 상당한 보상이 될 것으로 판단된다. 우리의 경우는 모병제가 아닌 징집제를 적용하고 있어 의무복무자에 대한 급여 면세는 일부 장교나 부사관에게만 해당되기 때문에 의무복무의 대부분을 점유하는 병이나 공익근무요원에게는 해당이 되지 않아 실효성이 없다. 따라서 의무복무자가 제대 후 취업 시에 일정기간 동안 수입의 일부에 대해 세금 감면을 해준다면 상당한 보상이 될 수 있을 것이다.

수입의 전부 혹은 일부에 대한 세금을 감면할 경우 소요되는 예산은 <표VI-3>과 같다. 감면비율은 편의상 수입에 대한 완전 면세, 50% 면세, 30% 면세로 설정하여 예산소요액을 산출하였다. 매년 30만 명의 제대자가 발생할 경우 첫 해 연도에는 4,900억 원, 이듬해부터는 9,800억 원의 세수가 감소되어 정부로서는 감당하기가 어려운 방안이다.

37) 1인당 월정 최저 연금부담금액.

38) Ronald S. Hunter, et al. "2002 Uniformed Services Almanac," Uniformed Services Almanac, Inc.(2002. 2).

<표 VI-3> 세금 감면액 추정

구 분	내 용
산출기준	<ul style="list-style-type: none"> • 연간 제대자 수: 30만 명 • 감제기간: 의무복무기간(2년) • 제대자 중 대졸자 비율: 84%, 고졸자 비율: 13% • 취업률: 대졸자 61%(04년 기준), 고졸자 59%(03년 기준) • 평균연봉: 대졸자 2,700만 원, 고졸자 1,800만 원 • 세금공제액: 기초공제 500만 원, 부양가족 1인 및 기타 공제 400만 원 • 과세소득액(세율): 대졸자 1,075만 원(17%), 고졸자 335만 원(8%)
산출 공식	연간 세금감면액 = 제대자 수*(대졸자 비율*취업률*소득세*세율)+(고졸자 비율*취업률*소득세*세율)*감제기간
연간 세금감면액	9,800억 원

7) 국민건강보험료 가입 및 보험료 대납

의무복무자는 국민건강보험법 상 가입대상에서 제외되어 있다.³⁹⁾ 90년대 후반 국방부에서 병 복무자에 대한 국민건강보험(당시는 의료보험) 가입을 추진한 바 있으나 현행법의 제한사항으로 말미암아 무산되고 다만 현역병이 휴가 중에 발병하였을 경우 가족 의료보험을 통해 진료를 받을 수 있도록 한 바 있다. 이 사안은 군 의료시설의 형편과도 밀접한 관련이 있는데 병상 부족, 의료예산 부족에 의한 의료장비 등의 현대화 미흡 등으로 의무복무자 가족들의 민원사항이기도 하였다. 여하튼 의무복무자는 특정직 공무원으로서 기간 중 발생하는 진료 소요는 정부가 부담하도록 되어 있다. 다시 말하면 복무 중에 발생한 질병이나 사고 등에 의해 발생한 진료소요에 대한 책임은 전적으로 정부가 부담하여야 할 몫이나 시설 부족 등으로 충분한 가료를 받지 못하는 현실을 고려할 때, 예산을 과격적으로 투입하여 군 의료 현대화를 앞당기거나 법을 개정하여서라도 복무 중의 발병이나 사고에 대한 가료는 사용자로서 정부가 당연히 부담하여야 할 것이다.

전자의 단위기간 당 투입예산이 과다하여 정부재정 상 실현이 쉽지 않으므로 우선 정부는 법 개정을 통하여 의무복무자의 의료소요를 의무복무자를 국민건강보험

39) 국민건강보험법 제6조(가입자의 종류) 2항(제외자) 3목 '...현역병, 전환근무자 및 무관후보생'.

가입대상으로 전환하여 양질의 가료를 받도록 노력하여야 할 것이다. 이 경우 정부는 법 개정과 더불어 의무복무자들의 국민건강보험료를 부담하여야 한다. 연간 소요예산은 연간 819억 원 정도로⁴⁰⁾ 정부 재정규모로 보아 크게 부담되는 금액은 아닐 것으로 판단된다.

8) 제대 후 일정기간 실업수당 지급

의무복무를 하는 자의 입장에서 보면 병역의무 이행은 의무복무면제자에 비해 사회진출이 지연되기 때문에 노동시장에 진입시기가 늦어져 잠재적 실업자가 된다. 다시 말하자면 의무복무를 하지 않았다면 취업이 가능하게 되고 경제적 수입이 발생할 수 있는데 의무복무로 인해 취업이 불가능해지기 때문에 의무복무 기간 중에는 잠재적 실업상태가 된다는 말이다.

독일 같은 나라에서는 군복무 전에 취업을 하고 있다가 실직하고 군에 입대한 경우 복무기간 동안 실업수당을 지급한다. 이와 같이 우리의 경우도 잠재적 실업에 대한 보상으로 최저수준의 실업수당을 지급하는 방안을 구상할 수 있다. 그러나 병역은 의무사항으로 의무복무 행위를 국가와 개인의 고용관계로 규정할 수 없고, 고용보험법에 의해 군인은 고용보험법 가입대상에서 제외되기 때문에 정부가 실업수당을 지급할 수 있는 법적 근거가 없다. 따라서 독일의 경우와 같이 의무복무 전에 취업을 하고 있던 자가 실직을 하고 의무복무를 하는 경우에는 실업수당 지급을 검토해 볼 수 있겠다. 즉 의무복무 전 실직한 자의 경우에 한하여 의무복무 후 일정기간 동안 미 취업상태로 있을 경우 보험금을 지급하자는 것이다. 물론 이 경우 해당자에 대한 고용보험료는 정부가 부담하여야 할 것이다.

9) 의무복무제대자 취업지원체계 확립

의무복무제대자에 대한 마지막 방안으로 의무복무제대자의 취업지원체계 확립을 제안한다. 현재 정부에서는 제대군인 취업지원에 대한 범정부적 관심 하에 제대군

40) 병 급여가 월 건강보험료 하한인 적용 수입인 22만 원이하이므로 당해 등급 보험료인 월 13,737원/인 적용.

인지원위원회를 설치, 운영 중에 있다. 본 위원회는 제대군인 지원에 관한 법률에 근거를 두고 국무조정실을 중심으로 국방부, 노동부 등 관련 부처로 구성하여 제대군인 지원정책, 특히 취업과 관련한 교육훈련, 취업보도 등의 정책을 입안, 검토 및 실행을 하고 있다. 그러나 지원의 초점이 간부 제대자, 즉 장교 및 부사관, 특히 중장기 복무 제대군인 지원에 비중을 두고 있어 병으로 복무하는 의무복무제대자들에 대한 지원은 전혀 없는 실정이다. 법에도 제대군인 지원을 간부제대자에 국한하지 않고 전 제대군인을 대상으로 하고 있으므로 병으로 제대하는 의무복무자의 지원을 위한 별도의 체계 마련이 시급하다 하겠다.

우선 제대군인지원위원회에 의무복무제대자 취업지원을 위한 실무위원회를 구성하여 실질적 지원의 기반을 마련하여야 한다. 실무위원회는 관련 부처에 국한하여 구성할 것이 아니라 산(産)·정(政)·군(軍)이 참여하여 체계적인 직업훈련 및 취업연계 등 실질적인 취업지원이 할 수 있는 협의체로 구성하여 전경련(산업체)의 구인정보와 국방부(국방취업정보센터), 보훈처(제대군인지원센터)의 구직정보를 연계, 취업을 지원할 수 있는 체계적 기반을 마련해야 할 것이다. 또한 국방부 차원에서는 직업군인의 경우와 마찬가지로 제대 전 일정기간을 직업보도기간으로 설정하여 집중적인 직업훈련이나 취업보도를 하도록 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 제시된 방안들은 현실적으로 가능한 방안도 있고 그렇지 않은 방안들도 있다. 또한 방안에 따라서는 복무기간 단축 혹은 모병제 강화 등 병역제도의 변화에 따라 필요성이 감소되거나 예산부담이 줄어드는 방안도 있다. 현시점을 기준으로 법적 부담 측면, 예산 소요, 사회적 갈등 측면 및 외국의 사례 등을 요소로 하여 제시방안들의 적용가능성을 판단해보면 비교적 손쉽게 적용할 수 있는 방안은 대학 학자금 용자, 국민연금 추산기간 연장 및 국민건강보험 가입방안이라고 할 수 있다(<표VI-4> 참조).

<표 VI-4> 대안 평가

대안	법적 부담	예산 소요	갈등 소지	외국사례
1. 병역의무의 사회적 가치 先 정립	×	×	×	미, 독
2. 군가산점제 부활안	⊙	×	⊙	-
3. 병 급여 현실화	×	⊙	×	-
4. 대학 학자금 용자 법제화	△	○	×	미, 독
5. 국민연금 혜택 확대	△	△	×	독
6. 의무복무자 취업지원체계 확립	×	×	×	미, 독, 이, 대
7. 세금 감면 혜택	○	⊙	⊙	-
8. 국민건강보험 가입	△	△	×	독
9. 실업수당 지급	⊙	⊙	△	미, 독~

⊙: 아주 많음, ○: 많음, △: 적음, ×: 아주 적음

4. 소결

국가의 안보에 대한 개념은 세계화 물결과 더불어 국가 간의 관계가 다원화됨에 따라 종전의 군사력 중심의 안보개념에서 외교안보, 경제안보 등 전 방위적 안보개념으로 전환된 지 오래이다. 그럼에도 불구하고 국가 간 갈등은 종종 군사적 충돌로 이어지기 때문에 국가는 이에 대응하는 생존수단으로서, 무력충돌을 억제할 수 있는 시위수단으로서 군사력을 유지하고, 강화하게 된다. 이러한 이유로 군사적 안보의 중요성은 결코 간과할 수 없는 것이다. 군사력의 근본을 이루는 것은 인적 자원과 물적 자원이다. 그렇기 때문에 질적, 양적으로 우수한 인력을 확보, 유지하는 일은 국가나 군이 당연히 힘을 기울여야 할 중요한 과제이다.

징집을 병력 형성의 근간으로 하는 우리의 경우도 마찬가지이다. 병력의 약 1/3에 해당하는 자원은 모병에 의존하기 때문에 이들을 확보, 유지하는 데 많은 힘을 기울이고 있다. 문제는 병의 대부분을 이루는 징집자원의 경우 병역의무 이행에 대한 가치를 제대로 인식하지 못하고 있고 의무복무에 대한 지원도 너무 약소하다는 것이다. 과거 70년대를 돌이켜 보면 군에 갔다 오지 않은 젊은이들은 취업에 어려움이 있을 정도로 병역의무 수행에 대한 사회적 가치가 높았다. 그러나 작금에 와서는

회피할 수 있다면 병역의무를 이행하지 않겠다는 것이 젊은이들 사회의 공통된 기류이다. 이는 비단 우리의 경우에 국한하는 것은 아니다. 징병제를 운영하고 있는 국가들의 젊은 층들 역시 대부분 모병제로의 전환을 바라고 있다. 이러한 시대적 조류는 탈 냉전이후 안보적 위협의 감소, 세계화로 인한 지리적 국경의 중요성 상실, 사회의 복잡화, 다양화에 따른 생존 경쟁의 심화 등이 주된 이유라고 할 수 있겠다. 이러한 세계적 환경 변화는 우리 사회에도 적지 않은 영향을 미친 것 같다. 비록 군사적 위협이 상존하고 있지만 이러한 세계적 환경 변화와 남북관계 변화에 대한 기대감 등이 작용하여 병역의무 이행에 대한 중요성이 점점 희석되고 있는 것이다. 그러나 앞서도 언급한 바와 같이 국가가 군대를 유지하는 목적과 이유가 분명한 다음에야, 다시 말하면 국민이 사회가 군사력 유지의 당위성을 인정하고 있다면 병역의무 이행에 대한 사회적 가치를 조속히 정립하여야 하고, 의무복무자에 대한 적극적인 보상을 아끼지 말아야 한다.

현재의 군가산점제 부활 입안으로 인한 사회적 논란 속에서도 모두가 인정하고 있는 것은 군대는 반드시 필요하다는 것이고, 징병제를 유지하는 한은 의무복무자에 대한 보상이 필요하다는 것이다. 이는 국민과 정부 모두가 노력해야 할 일이며, 어느 쪽에도 그 책임을 전가해서는 안 될 일이다. 국민들은 정부의 노력에 힘을 실어주고, 자진해서 병역의무를 이행하는 사회적 풍토 조성에 힘을 기울여야 하고, 정부는 보다 투명하고, 공정한 병역제도 운영, 복무환경 개선, 선진 군 문화 창달 및 의무복무자에 대한 실질적인 보상대책을 수립하여 국민의 요구에 호응하여야 할 것이다.

의무복무에 대한 보상은 보상대상에 따라 선별적으로 보상방안을 병행 적용하는 것이 보다 효과적일 것으로 판단된다.

우선 복무 중인 자에 대해서는 국민건강보험을 가입해 주고, 복무를 마친 자에게는 복무기간에 따라 국민연금 가입기간을 추산하여 준다. 또한 제대 후 취업을 하고자 하는 자에게는 직업훈련 및 취업알선을 지원하고, 학업 지속 자에게는 학자금 융자를 지원하여 경제적 부담을 경감함으로써 학업에 매진할 수 있도록 한다면 의무복무자들이 피부로 느낄 수 있는 보다 실질적인 보상이 될 것이다.

V

결론

이상으로 군가산점제 부활안에 대한 법적, 사회·심리적 요인 분석과 의무복무제 대자 지원방안에 대해 살펴보았다. 이상의 검토 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

첫째, 군가산점제 부활안은 위헌 소지가 있다는 것이다. 군가산점제 부활안은 현재에 의해 위헌 결정으로 폐지된 군가산점제와는 달리 위헌 소지가 없다는 주장의 근거는 가점비율, 가점횟수, 선발예정인원 등을 제한함으로써 피해 범위를 최소화했기 때문이라는 것이다. 그러나 (구)군가산점 제도가 위헌 결정을 받은 것은 가점비율이 높고 가점 횟수에 제한이 없어서가 아니다. 즉, 차별범위가 광범위해서가 아니라 이 제도가 병역 의무가 없는 여성과 병역의무를 이행할 수 없는 장애인 등을 차별하는 것으로 국가가 아무런 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려고 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등의 사회적 약자들의 평등권과 공무담임권을 침해했기 때문이다. 그러나 현재는 군복무 중 취업기회를 상실한 제대군인의 빠른 사회복귀를 지원하는 정책 그 자체를 부정하지 않았다. 오히려 제대군인에 대해 취업알선, 직업훈련, 교육비에 대한 감면 또는 대부, 의료보호 등의 사회 정책적·재정적 지원을 강구하는 것이 가능하고 그것이야말로 진정으로 합리적인 지원책이 될 수 있다고 했다. 이상과 같은 군가산점제에 대한 현재의 결정 내용을 감안하면 군가산점제와 같이 군복무를 하지 않았거나 할 수 없는 사람의 기본권을 침해하는 것이 아닌 본질적 내용을 침해하지 않는 선에서 제대군인에 대한 보상과 사회복귀를 위한 지원방안이 모색되어야 한다.

둘째, 남성의식 조사 결과와 관련하여 주목되는 것은 우선, 군복무에 대한 사회적 형평성을 확보하기 위해 필요한 것은 군가산점제보다 징집절차의 투명성에 대한 요구가 많다는 것이다. Ⅲ장의 조사결과에 의하면 우리나라 20·30대 남성들은 사회적 형평성을 위해 “군가산점 부여”보다 “징집절차의 투명성 확보”가 우선적으로 해결되어야 할 과제로 인식하고 있었다. 이것은 앞으로 정부가 병무 관련 비리와 특권층의 부패 등을 엄정히 관리함으로써 군복무에 대해 남성들이 느끼는 상대적 박탈감과 좌절감을 해소하는 방안을 적극 모색하는 것이 필요하다는 것을 보여준다. 다음으로 지적할 수 있는 것은 군복무 후 사회복귀를 위한 병영생활개선 방안으로는 자기계발을 위한 자유시간 확보와 기업과 연계된 취업알선, 사회 적응프로그램 등의

순으로 병영문화가 개선되기를 바라고 있다는 것이다. 자기계발을 위한 자유시간의 필요성에 대한 욕구는 일과 시간의 훈련이나 교육보다 더 힘든 내무반생활에서의 변화의 필요성을 시사해 준다. 현재 우리 군의 인적자원인 사병들은 일정 수준이상의 교육을 받은 사람들이다. 이들의 인적자원 개발을 위해 일과시간을 효율적으로 관리하거나 내무반생활 환경을 획기적으로 변화시킬 수 있는 보다 체계적인 방안들이 모색되어야 한다. 마지막으로 군가산점제 이외의 대안으로 가장 많은 남성들이 제대군인을 위한 취업지원이 필요하다고 생각했고, 그 다음이 민간기업에서 군경력 인정의 법제화, 학자금 장기 저금리 융자, 국민연금 군의무 복무기간 반영, 세금 및 의료보험 할인 등의 순으로 나타났다. 이상과 같은 남성들의 제대군인 지원에 대한 욕구를 토대로 보다 구체적이고 합리적인 의무복무제대자 지원정책이 마련되어야 한다.

셋째, 현재 제대군인지원정책은 장기복무자를 대상으로 한 지원이 중심을 이루고 있고, 의무복무제대자 지원정책은 취업 시 응시연령 연장 이외에는 별다른 정책이 존재하지 않는다. 따라서 의무복무제대자 지원을 위한 합리적이고 현실 가능한 정책마련이 무엇보다 필요하다. 지원정책을 현실가능성을 고려하여 우선 순위별로 제안하면 다음과 같다. ① 정부는 우선적으로 병역의무 수행에 대한 사회적 가치를 정립할 수 있도록 병역의무의 형평성을 제고할 수 있는 조치를 강구해야 한다. ② 의무복무제대자의 취업지원체계를 확립하는 것이다. 이를 위해 정부에서는 현재 제대군인지원위원회를 설치, 운영하고 있다. 그러나 지원의 중심이 중장기 복무 제대군인에 있기 때문에 의무복무제대자들에 대한 지원은 사실상 없는 실정이다. 의무복무제대자에 대한 취업지원을 위해서는 전술의 제대군인지원위원회에 의무복무제대자 취업지원을 위해 산(産)·정(政)·군(軍)이 참여하는 협의체를 구성하여 체계적인 직업훈련 및 취업연계 등 실질적인 취업지원을 할 수 있도록 체계적 기반을 마련하는 것이 필요하다.

③ 대학학자금 융자의 법제화가 필요하다. 의무복자의 약 84%가 대학 재학자라는 점과 대학 등록금이 가계경제에 미치는 영향을 고려할 때 의무복무에 대한 보상으로 대학 학자금 융자는 현실적인 효과를 가져 올 수 있는 정책이다. 그러나 3천억 이상의 예산을 필요로 하기 때문에 도입에 어려움이 예상되지만 육아복지 예산이

1조원을 넘는 것을 감안하면 현실 가능한 안이라고 할 수 있다. ④ 의무복무 기간 전체를 국민연금 가입기간으로 인정해 주는 방안도 고려할 수 있다. 현재, 6개월 이상 의무복무 후 제대한 현역병 및 공익근무요원에 한해서 국민연금 가입기간에 6개월을 추산하도록 법을 개정하였다. 그러나 6개월은 실제 의무복무자들의 복무기간과 차이가 있기 때문에 복무기간과 일치하는 추산기간을 마련하는 것이 필요하다. VI장에서 살펴본바와 같이 연금추산기간을 24개월로 정부가 부담해야 하는 1인당 월정 연금부담금을 19,800원으로 설정해서 소요예산을 산정해 보면 1,425억 원으로 현재보다 1,069억 원의 추가소요가 발생하기 때문에 복무기간도 점점 단축되는 추세를 감안하면 정부로서는 예산부담이 가장 적은 방안이라고 할 수 있다. ⑤ 의무복무자를 국민건강보험법 상 가입대상에 포함시키고 보험료를 대납하는 방안이다. 이를 위해 소요되는 예산이 연간 819억 원 정도로 추정되기 때문에 재정 부담이 많지 않기 때문에 도입이 가능하다. ⑥ 의무복무 전 취업상태에 있던 자에 대해서는 제대 후 일정기간 실업수당을 지급하는 방안이다. 현행, 고용보험법에 의하면 군인은 고용보험법 가입대상에 포함되지 않기 때문에 정부가 실업수당을 지급할 수 있는 법적 근거가 없다. 따라서 의무복무 전에 취업을 하고 있던 자가 실직을 하고 의무복무를 하는 경우에는 실업수당 지급을 고려할 수 있다. 이 경우 해당자에 대한 고용보험료는 정부가 부담하여야 할 것이다.

참고문헌

- 곽용수 외 (2002). 『세계국방인력편람』. 한국국방연구원.
- 곽용수(2002). 해외출장보고서(독일, 스위스, 프랑스, 이태리). 한국국방연구원
- 김문현(2000). ‘군필자가산점의 위헌결정에 대한 평가’. 『시민과 변호사』 3월호.
- 김엘림(1995). 『현행남녀차별법령의 개정방향』. 한국여성정책연구원.
- 김정열(2000). ‘군가산점제 위헌 판결에 대한 장애우의 입장’. 『여성과 사회』 11호
- 김창수(2000). ‘현행 징병제의 문제점과 대안’. 『여성과 사회』 제11호.
- 박홍주(2000). ‘노동시장의 관점에서 본 군가산점제’. 『여성과 사회』 제11호.
- 배은경(2000). ‘군가산점제 논란과 쟁점’. 『여성과 사회』 제11호.
- 석인선(2007). ‘헌법상 여성관련조항의 개정방향에 관한 소고’. 『헌법학연구』 제12권 제4호.
- 임지봉(2007). ‘성차별과 제대군인우대제도’. 법률신문 2007.3.19자.
- 정강자(2000). ‘제대군인가산점제도의 문제점과 대안에 관한 제언’. 『군가산점 논쟁, 어떻게 풀 것인가』, 경실련 토론회.
- 정길호(2004). 『의무복무 제대군인 불이익 해소 및 인센티브 제공방안 연구』. 국가보훈처.
- 정진성(2001). ‘군가산점제에 대한 여성주의 관점에서의 재고’. 『한국여성학』 제17권 1호.
- 정혜영(2007). ‘제대군인가산점 부활 논의에 대한 비판적 고찰’. 『토지공법연구』 제37집제2호.
- 조주현(2003). ‘군가산점제 논쟁과 젠더 정치: 가능성 접근법의 관점에서’. 『한국여성학』 제19권 1호.
- 주재선(2006). ‘OECD 국가의 여성고용’. 『젠더리뷰』 2006 가을호, 한국여성정책연구원.
- 하태권·이선우(1999). 『군경력가산점제의 합리적 개선방안에 관한 연구』. 대통령직속 여성특별위원회
- Berkowitz, L. (1965). The concept of aggressive drive. In L. Berkowitz (Ed.),

Advances in experimental social psychology (Vol. 2). New York: Academic Press.

Berkowitz, L. (1981). On the difference between internal and external reactions to legitimate and illegitimate frustration: A demonstration. *Aggressive Behavior*, 7, 83-96.

Rosenblum, Bruce E.(1979). Discriminatory Purpose and Disproportionate Impact; An Assessment after Feeney. *Columbia Law Review* 79. Uniformed Service Almanac, Retired Service Almanac (VA:2002)

부 록

☎	-	사회적 현안에 관한 남성의식조사	ID			
---	---	-------------------	----	--	--	--

응답자 이름	지역	면접원 이름
-----------	----	-----------

안녕하십니까? 여기는 여론조사 전문기관인 ○○○리서치입니다. 저희는 현재 제기되고 있는 중요한 사회문제들에 관한 남성들의 생각을 알아보기 위한 여론조사를 실시하고 있습니다. 응답해 주신 내용은 “조사 대상자의 몇 %”라는 식으로 통계를 내는 데만 사용되오니 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2007년 8월

SQ1. 실례지만, 선생님의 연세는 만으로 어떻게 되시는지요?

→ 만19세 이하, 만40세 이상 면접중단

만

세

SQ2. 선생님께서는 현재 거주하시는 지역은 어디입니까?(면접원 체크)

- 1) 서 울 2) 부 산 3) 대 구 4) 인 천 5) 광 주
6) 대 전 7) 울 산 8) 경기도 9) 강원도 10) 충 북
11) 충 남 12) 전 북 13) 전 남 14) 경 북 15) 경 남
16) 제주도

=====

■ 병무제도에 관한 인식

문1. 현재 우리나라의 육해공군의 병력 수는 약 6, 70만으로 알려져 있습니다. 현재의 병력 수가 적정하다고 생각하십니까? ☐

- 1) 현재보다 더 늘여야 한다. ☞ 문2으로
- 2) 현재의 병력 수를 유지해야 한다. ☞ 문2으로
- 3) 현재보다 줄여야 한다. ☞ 문1-1로

문1-1. 만약 병력 수를 줄여야 할 경우 어떤 제도로 바꾸는 것이 좋다고 생각하십니까? ☐

- 1) 현재의 징병제도를 유지하되 병력 수는 줄여야 한다.
- 2) 직장과 같이 급여를 주는 완전한 모병제로 전환하여야 한다.
- 3) 의무복무 후, 지원자에 한하여 급여를 주고 일정기간 고용하는 징병제와 모병제의 혼합형으로 바꾸어야 한다.

■ 군복무에 대한 일반적 인식

문2. 현역으로 군복무를 하는 사람들이 받게 되는 가장 큰 불이익은 무엇이라고 생각하십니까? ☐

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1) 학업능력 저하 | 2) 인생의 중요한 시기의 공백 |
| 3) 취업지연으로 인한 경제적 손실 | 4) 자유의 제한과 구속 |
| 5) 사회 적응력 저하 | 6) 기타() |

문3. 사회에 진출하였을 때, 군 생활 경험을 통해 얻을 수 있는 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까? ☐

- 1) 인내심
- 2) 조직적응력(협동심, 리더십, 대인관계)
- 3) 문제해결능력(임기응변, 현실대처능력)
- 4) 자기성찰기회(인간적 성숙, 자신을 돌아봄, 자아정체성)
- 5) 기타 ()

문4. 귀하가 보시기에 군 생활을 경험해 본 사람은 전반적으로 얻는 것이 많다고 생각하십니까? 아니면 잃는 것이 많다고 생각하십니까? ☐

- 1) 매우 이익 2) 어느 정도 이익 3)반반이다
4) 어느 정도 손해 5) 매우 손해

문5. 제대군인들의 사회복귀에 도움을 줄 수 있는 병영생활 개선 방안으로 무엇이 가장 필요한 것은 무엇이라 생각하십니까? ☐

- 1) 자기계발을 위한 자유 시간 확보
2) 군제대시 기업과 연계한 취업알선
3) 복무기간 중 대학과 연계한 학점은행제 실시
4) 제대 직전 사회복귀 적응프로그램 운영
5) 인권존중의 병영문화 조성
6) 기타()

■ 군제대병에 대한 일반사회의 인식

문6. 귀하께서 보시기에 현역 군복무 경력이 취업에 어느 정도 도움이 된다고 보십니까? ☐

- 1) 매우 도움이 됨 2) 약간 도움이 됨
3) 별로 도움이 안됨 4)전혀 도움이 안됨

문7. 귀하께서 보시기에 현역 군복무 경력이 직장 승진에 어느 정도 도움이 된다고 보십니까? ☐

- 1) 매우 도움이 됨 2) 약간 도움이 됨
3) 별로 도움이 안됨 4)전혀 도움이 안됨

문8. 귀하께서 보시기에 현역 군복무 경력이 **대인관계**에 어느 정도 도움이 된다고 보십니까? ☐

- 1) 매우 도움이 됨 2) 약간 도움이 됨
3) 별로 도움이 안됨 4)전혀 도움이 안됨

■ 군가산점제도 부활에 대한 남성의 인식

문9. 군 의무 복무제도의 사회적 형평성을 높이기 위해 꼭 해결되어야 할 과제가 있다면 무엇입니다. 우선순위에 따라 두 가지만 선택하여 주십시오. ☐

- 1) 징집절차의 투명성 확보
- 2) 공무원 시험 등에서 가산점 부여
- 3) 여성에게 동등한 병역의무 부과
- 4) 세제 및 보험우대 등의 실질적 보상
- 5) 양심적 거부자 문제의 해결
- 6) 기타

문10. 현재 우리나라의 군복무에 대한 징집절차가 형평성 있게 유지되고 있다고 보십니까? ☐

- | | |
|-----------|--------------|
| 1) 매우 그렇다 | 2) 그렇다 |
| 3) 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 |

문11. 현재 79급 공무원시험 한하여 제대군인에게 가산점을 주는 제도의 부활 여부를 두고 각계의 관심을 끌고 있습니다. 귀하께서는 다음의 주요 논쟁들에 대해서 어느 정도 동의하십니까? ☐

문11-1. “제대군인에게 가산점을 주면 병역의무가 없는 여성이나 현역복무를 하지 않은 남성의 공직 진출기회를 박탈할 수 있다.”라는 주장에 얼마나 동의하십니까? ☐

- | | |
|--------------|-----------|
| 1) 전혀 그렇지 않다 | 2) 그렇지 않다 |
| 3) 그렇다 | 4) 매우 그렇다 |

문11-2. “현역 복무자에게 가산점을 주면 군대에 가지 못하는 장애인이나 건강하지 못한 남성에게 불이익을 줄 수 있다”라는 주장에 얼마나 동의하십니까? ☐

- | | |
|--------------|-----------|
| 1) 전혀 그렇지 않다 | 2) 그렇지 않다 |
| 3) 그렇다 | 4) 매우 그렇다 |

문11-3. “가산점제는 79급 공무원 시험을 준비하는 일부의 제대군인에게만 해당되므로 가산점제가 실제로 모든 현역복무자에게 혜택을 주는 것은 아니다”라는 주장에 얼마나 동의하십니까? ☐

- | | |
|--------------|-----------|
| 1) 전혀 그렇지 않다 | 2) 그렇지 않다 |
| 3) 그렇다 | 4) 매우 그렇다 |

문12. 귀하께서는 7, 9급 공무원 시험에서의 군가산점제도 부활에 대하여 찬성하십니까? 혹은 반대하십니까? ☐

- | | | |
|----------|----------|------------|
| 1) 매우 찬성 | 2) 찬성 | ☞문 12-1번으로 |
| 3) 반대 | 4) 매우 반대 | ☞문 12-2번으로 |

문12-1. (문 12번 1, 2번 응답자)귀하께서 공무원시험에서 군가산점 제도 부활에 찬성하는 이유는 무엇입니까? ☐

- 1) 병역의무 수행 따른 손실의 정당한 보상이므로
- 2) 가산점 이외의 대안은 예산소모가 많으므로
- 3) 여성의 사회진출이 남성에 비해 지나치게 높으므로
- 4) 군제대자가 자긍심을 가질 수 있는 상징적 조치가 필요하므로
- 5) 군복무 경력자가 공무원 업무수행에 더 적합하므로

문12-2. (문 12번 3, 4번 응답자)귀하께서 군가산점 제도 부활에 반대하는 이유는 무엇입니까? ☐

- 1) 군복무는 보상이 필요하지 않는 신성한 의무이므로
- 2) 취업자격연령 연장과 급여 등에서 이미 군복무경력이 인정되므로
- 3) 제대군인 모두가 보상받을 수 있는 다른 대책이 필요하므로
- 4) 공직진출에서 여성과 비제대군인에 대한 차별이 될 수 있으므로

■ 군제대병에 대한 정부지원의 필요성

문13. 현재 국가가 현역 군복무를 마친 사람들에게 시험 응시 상한연령을 연장해 주고, 직장 복귀시 권익보장, 호봉이나 임금결정에서 군경력 인정 등을 정하고 있습니다. 귀하께서는 제대군인에 대한 국가의 보상과 지원이 충분하다고 생각하십니까? 아

다면 부족하다고 생각하십니까? ☐

- 1) 매우 충분 2) 충분 3) 부족 4) 매우 부족

■ 다음은 여성에 대한 남성의 일반적인 생각들을 알아보는 것입니다. 다음의 의견에 귀하는 어느 정도 동의하십니까?

문14. 직장에서의 여성에 대한 차별은 더 이상 우리사회에서 문제가 되지 않는다 ☐

- 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다
3) 그렇다 4) 매우 그렇다

문15. 여성들은 여성이 할 일이 아닌 분야까지 진출하려 해서는 안 된다. ☐

- 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다
3) 그렇다 4) 매우 그렇다

문16. 요즘 여성들의 남녀평등요구는 너무 지나치다 ☐

- 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다
3) 그렇다 4) 매우 그렇다

문17. 현재의 우리나라 직장에서의 고용체제는 여성에게 불공정하다. ☐

- 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다
3) 그렇다 4) 매우 그렇다

문18. 다음은 군가산점제도 이외에 제대군인들을 보상하기위한 대안들입니다. 이 중 가장 필요하다고 생각하는 것을 우선순위에 따라 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위: _____ 2순위: _____

- 1) 제대군인을 위한 취업지원 센터운영
2) 학자금 장기 저금리 융자
3) 민간기업에서 군경력 인정의 법제화
4) 국민연금에서 군 의무복무기간 반영
5) 세금 및 의료보험 할인적용
6) 기타()

■ 마지막으로 통계처리를 위해 몇 가지만 여쭙어 보겠습니다.

DQ1. 실례지만, 귀하는 학교를 어디까지 나오셨습니까? ☐

- 1) 중졸 이하 2) 고졸 3) 전문대졸 4) 대졸 5) 대학원 이상

DQ2. 귀하의 직업은 무엇입니까? ☐

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1) 사무/전문/관리직 ⇨DQ3,4 | 2) 생산/기술/노무직 ⇨DQ3,4 |
| 3) 판매/서비스직 ⇨DQ3,4 | 4) 자영업 |
| 5) 농림어업 | 6) 학생/대학원생 ⇨DQ5 |
| 7) 무직/미취업 ⇨DQ5 | |

DQ3. 귀하가 일하시는 분야는 무엇입니다.

- 1) 중앙공무원 2) 지방공무원 3) 공기업 회사원 4) 민간기업 회사원

DQ4. 귀하의 최초로 취직한 연도는 언제입니까? _____년

DQ5. 앞으로 취업을 위해 어떤 준비를 하고 계십니까? ☐

- 1) 고등고시 2) 7·9급 공무원 시험 3) 공기업 공채시험
 4) 민간기업 공채시험 5) 대학원진학 6) 자영업·창업
 7) 기타()

DQ6. 귀하의 군복무형태는 다음 중 어디에 해당되십니까? ☐

- 1) 간부 2) 현역병 3) 보충역
 4) 면제 5) 미필 6) 기타()

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

2007 연구보고서 (수시과제) - 2

군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한
정책방안 연구

- 군가산점제 부활 논쟁을 계기로 -

2007년 12월 인쇄
2007년 12월 발행

발행인 : 김 경 애

발행처 : 한국여성정책연구원
서울시 은평구 진흥로 276
전화 / 356-0070 (代)

인쇄처 : 도서출판 늘 품
전화 / 2275-5326 (代)

사전 승인 없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.
ISBN 978-89-8491-187-1 93330