

한국여성정책연구원 토론회

군가산점제 부활안의 쟁점과 대안

일시 : 2007년 8월 24일(금) 14:00~17:00
장소 : 한국여성정책연구원 국제회의장(본관2층)



한국여성정책연구원

행사 일정

14:10~14:20 개회사 김경애 (한국여성정책연구원장)

14:20~15:20 주제발표 **군가산점제 부활안(병역법 개정안)의 법적 쟁점**
박선영 (한국여성정책연구원 평등정책연구실장)

**군가산점제 부활 논쟁과 남성의 의식:
남성의 의식조사결과를 중심으로**

안상수 (한국여성정책연구원 연구위원)

김영택 (한국여성정책연구원 연구위원)

의무복무 제대군인지원을 위한 정책방안
곽용수 (한국국방연구원 책임연구위원)

15:20~15:30 휴식

15:30~16:40 토론 김병조 (국방대 국제관계학부 교수)

남윤인순 (한국여성단체연합 공동대표)

배은경 (서울대 여성학협동과정 주임교수)

유주봉 (국가보훈처 제대군인정책과장)

장영학 (남성협의회 사무처장)

한상희 (건국대 법대 교수)

홍미영 (열린우리당 국회의원)

16:40~17:00 전체토론

목 차

주제발표

군가산점제 부활안(병역법 개정안)의 법적 쟁점	1
박 선 영 (한국여성정책연구원 평등정책연구실장)	
군가산점제 부활 논쟁과 남성의 의식: 남성의 의식조사결과를 중심으로	23
안 상 수 (한국여성정책연구원 연구위원)	
김 영 택 (한국여성정책연구원 연구위원)	
의무복무 제대군인지원을 위한 정책방안	49
곽 용 수 (한국국방연구원 책임연구위원)	

토론원고

김 병 조 (국방대 국제관계학부 교수)	67
남윤인순 (한국여성단체연합 공동대표)	74
배 은 경 (서울대 여성학협동과정 주임교수)	75
유 주 봉 (국가보훈처 제대군인지원정책과장)	76
장 영 학 (남성협의회 사무처장)	83
한 상 희 (건국대 법대 교수)	84
홍 미 영 (열린우리당 국회의원)	85

제1발표

군가산점제 부활안(병역법 개정안)의 법적 쟁점

박 선 영 (한국여성정책연구원 평등정책연구실장)

장 명 선 (이화여대 젠더법학연구센터 연구원)



I. 문제의 소재와 대상

최근, 군가산점제 부활을 주요 내용으로 하는 병역법 개정안이 국회 국방위원회 법안심사소위원회를 통과함으로써 우리 사회에 다시 군가산점제를 둘러싼 논쟁이 뜨겁게 전개되고 있다.

군가산점제는 여성과 장애인의 공직진출에 커다란 영향을 미치는 제도로써 이미 1999년 헌법재판소(이하 “헌재”)에 의해 여성과 장애인에 대한 평등권과 공무담임권을 침해한다는 이유로 위헌판결을 받은 바 있다.

우리 사회에서 군가산점제의 변천과정을 살펴보면 이 제도는 박정희 군사정부수립 직후인 1961년 7월 5일 제정된 군사원호대상자임용법 및 군사원호대상자고용법에 의해 시작되었다. 그 후 1984년 8월 2일 국가유공자등예우및지원에관한법률(이하 “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 그대로 제대군인에게 적용되었다.

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

또한 헌재는 2001년 2월에 구 국가유공자예우법상의 국가유공자, 상이군경, 전몰군경의 유가족에게 채용 시험 시 10%의 가점을 부여하는 가산점제도에 대해 합헌결정을 거쳐 다시 2006년 2월에 헌법불합치 결정을 내렸다. 이에 따라 동 법은 국가유공자 본인과 전몰·순직군경 등의 유족은 현행과 같이 10%의 가점을 부여받고, 국가유공자 가족과 국가유공자가 사망한 경우 유족 등에 대해서는 5%로 가점비율을 인하하였으며, 과목별 과락자에 대해서는 가점을 부여하지 않는 것으로 개정되어 2007년 7월 1일부터 시행되고 있다.

현재 논쟁이 되고 있는 군가산점제 부활안(병역법 개정안)은 2007년 5월 28일 고조

홍 의원 등 13인이 발의한 것으로, 위헌결정으로 폐지된 군가산점제와는 달리 각 과목별 득점의 2% 범위 안에서 가산점을 주고 가점을 받아 합격하는 사람비율도 선발예정 인원의 20%를 초과할 수 없으며 가점부여회수도 대통령령으로 제한하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

<표-1> 구 제대군인지원법과 병역법개정안의 가산점 내용 비교

구 분	구 제대군인지원에 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%
가점 받아 합격하는 인원	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)

이상의 군가산점제 부활안은 현재의 위헌결정으로 폐지된 제도를 다시 부활시키는 것으로 이를 위해서는 헌법적 정당성이 존재해야 한다. 즉 (구)군가산점제가 가지고 있던 위헌성이 새롭게 부활되는 제도에는 없어야 한다.

이에 대해 병역법 개정안은 군가산점제 수혜대상자의 확대, 가점비율과 합격인원, 가점횟수의 조정을 통해 여성 등에게 미치는 불이익이 최소화되었기 때문에 (구)군가산점제와는 달리 위헌소지가 치유되었다는 주장도 있다.

이와 같은 상황에서 이 글은 군가산점제 부활안이 과연 위헌소지가 치유된 제도인지, 즉 ‘헌법상 근거를 가지고 있는 제도’인지, ‘입법목적과 차별취급의 정당성을 가지고 있는 제도’인지 등을 검토하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 이 글은 다음과 같이 구성된다. 첫째, 지금까지 현재에 의해 위헌과 헌법불합치 결정을 받은 군가산점제와 국가유공자가산점제에 대한 결정내용을 비교·검토하는 것을 통해 군가산제 부활안의 법적 쟁점에 대한 이론적 근거를 제공한다. 둘째, 이

상의 검토를 토대로 군가산점제 부활안(병역법 개정안)의 법적 쟁점, 즉 위헌성 여부를 검토한다.

II. 가산점제도와 평등권

헌재는 지난 1999년에 구 제대군인지원법에 근거한 군가산점제(이하 “(구) 군 가산점제”)를 헌법상의 평등권과 공무담임권을 침해하는 것으로 위헌결정을 내린바 있다¹⁾. 이어 2001년에는 구 국가유공자예우법에 의한 국가유공자가산점제(이하 “(구) 국가유공자가산점제”)에 대해서는 합헌결정을 내렸으나(이하 “1차 결정”) ²⁾, 2006년에 같은 내용이 문제가 된 사건에서는 헌법불합치 결정을 했다(이하 “2차 결정”) ³⁾.

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

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

1. 가산점제도의 내용

우선, 그동안 헌재에서 문제가 된 가산점제도란 어떤 내용을 가지고 있던 제도인지에 대해 살펴보면 아래 표와 같다.

(구)군가산점제는 (구)구 제대군인지원법제 8조와 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.

1) 1999. 12. 23. 98헌마363 <http://www.ccourt.go.kr/>

2) 2001. 2. 22. 2000헌마25 <http://www.ccourt.go.kr/>

3) 2006. 2. 23. 2004헌마675등 <http://www.ccourt.go.kr/>

한편, (구)국가유공자가산점제는 구 국가유공자예우법 제31조 제1항, 제2항과 이 조항들을 준용하고 있는 다른 법률 조항 등 의한 국가유공자 등(국가유공자, 독립유공자, 5·18민주유공자, 군특수임무종사자와 그의 전 가족 및 유족)에게 6급이하 공무원시험, 교사임용시험, 공·사기업체 채용시험에서 각 시험 만점의 10%의 가산점을 부여하던 제도이다.

<표 2> (구)군가산점, 국가유공자가산점제 내용 비교

	가산점대상자	가산점 내용	가점대상 및 직급
군 가산점	제대군인(현역, 상근예비역)에게만 적용	2년 이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인 : 각 시험만점의 5% 2년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인 : 각 시험만점의 3%	6급 이하 공무원 및 기능직 + 아래의 취업보호실시기관
국가 유공자 가산점	국가유공자, 독립유공자, 5·18민주유공자, 군특수임무종사자와 그의 전 가족 및 유족	각 시험 만점의 10%의 가산점	국가기관·지방자치단체 및 교육법 제81조의 규정에 의한 교육기관. 다만, 기능직 공무원 정원이 5인미만인 경우와 교원을 제외한 교직원정원이 5인미만인 사립학교의 경우를 제외한다. 2. 일상적으로 1일 20인 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체(200인 미만을 고용하는 기업체를 제외).

2. 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.

가. (구)군가산점제와 헌법

현재는 (구)군가산점제에 대해, 헌법 제39조 제1항에서 국방의 의무를 모든 국민에게 부과하고 있는 이상 병역법에 따라 군복무를 이행한 것은 국가나 공익목적을 위해 개인이 특별히 희생한 것으로 보아 일일이 보상할 수 없다고 전제한 후에, “누구든지 병역 의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다” 라는 헌법 제39조 제2항은 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 없다. 또한 제대군인은 헌법 제32조 제6항의 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족에 해당되지 않기 때문에 군가산점제는 헌법적 근거를 가진 제도가 아니라, 제대 군인의 사회복귀를 돕겠다는 취지를 가지고 입법 정책적으로 도입된 제도에 불과하다고 판시했다.

나. (구)국가유공자가산점제와 헌법

한편, 현재는 (구)국가유공자가산점제에 대해서는 2000년 1차 결정 당시, 헌법 제32조 제6항은 “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 제32조 제6항을 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 가족에 대해 헌법적 근거를 지닌 보호대상에서 제외시켰다. 그러나 “입법자는 위 조항 및 헌법 전문에 나타난 대한민국의 건국이념 등을 고려하여 취업보호대상자를 국가유공자 등의 가족에까지 넓힐 수 있는 입법 정책적 재량”을 가지기 때문에, (구)국가유공자가산점제 역시 그러한 입법재량의 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.

3. 가산점제도의 차별 대상과 평등위반여부 심사척도

현재는 각 가산점제도의 차별 대상을 (구)군가산점제의 경우에는 여성과 신체 건강한 남자와 그렇지 못한 남자, 즉 병역면제자와 보충역복무자를 차별하는 것이고, (구)국가유공자가산점제는 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 심사척도가 적용된다는 원칙하에 이 가산점제도에 대해 “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 그 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 한다. 그러나 국가유공자 가산점제도는 헌법 제32조 제6항이 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 제32조 제6항의 해석은 “국가유공자”, “상이군경”, 그리고 “전몰군경의 유가족”으로 엄격하게 해석되어야 한다는 것이다. 따라서 현재는 전몰군경의 유가족을 제외한 국가유공자의 가족은 헌법적 근거를 지닌 보호대상에서 제외시켰다. 그러나 국가는 헌법 전문에 나타난 대한민국의 건국이념 등을 고려하여 취업보호대상자를 국가유공자 등의 가족에 까지 넓힐 수 있는 입법 정책적 재량을 가지나, 그러한 보호대상의 확대는 어디까지나 법률 차원의 입법 정책에 해당하며 명시적 헌법적 근거를 갖는 것은 아니라고 했다.

그렇기 때문에 국가유공자 가족의 경우는 헌법 제32조 제6항이 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.

4. 가산점제도의 평등권 침해 여부

가. (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 아무런 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래한다고 것을 확인한 후에, 이 제도에 의해 차별받는 ‘여성과 장애인에 대한 차별금지와 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 군가산점제는 “수많은 여성들의 공직진출에의 희망에 걸림돌이 되고 있으

며, 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 대한 이러한 혜택을 몇 번이고 아무런 제한 없이 부여함으로써 한 사람의 제대군인을 위하여 몇 사람의 비(非)제대군인의 기회가 박탈당할 수 있게 하는 등 차별취급을 통하여 달성하려는 입법목적의 비중에 비하여 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하므로 가산점제도는 차별취급의 비례성을 상실” 한 것으로 이 제도는 제대군인에 비하여, 여성 및 제대군인이 아닌 남성을 부당한 방법으로 지나치게 차별하는 것으로서 헌법 제11조에 위배되어 평등권을 침해한다고 했다

또한 공무담임권 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 제약하는 것으로서 헌법 제25조의 공무담임권을 침해한다고 결정했다.

나. (구)국가유공자가산점제와 평등권

(구)국가유공자가산점제에 대해 1차 결정에서 현재는, 이 제도의 입법목적이 국가유공자와 그 유족 등에게 헌법 제32조 제6항의 우선적 근로 기회를 제공함으로써 이들의 생활안정과 국가사회에 봉사할 수 있는 기회를 부여하기 위한 것이라는 점에서 그 목적의 정당성을 인정했다. 동시에 가산점부여라는 수단에 대해서도 입법 목적을 달성하기 위한 정책수단으로서의 적합성도 가진다고 입법목적의 정당성과 차별취급의 적합성을 인정했다.

또한 헌법 제32조 제6항에서 국가유공자 등의 근로의 기회를 우선적으로 보호한다고 규정함으로써 그 이외의 자의 근로의 기회는 그러한 범위내에서 제한될 것이 헌법적으로 예정되어 있는 이상 차별대우의 필요성의 요건을 엄격하게 볼 필요는 없고, 차별대우의 필요성의 요건도 충족되었다고 보았다.

차별취급의 비례성 판단에 있어서도 “공무원 채용시험에 있어 전체 합격자 중 취업 보호대상자가 차지하는 비율 등에 비추어 볼 때 전체적으로 입법목적의 비중과 차별 대우의 정도가 균형을 이루고 있다고 할 것이므로, 개별적 시험에 있어서 일부 소수직 렬의 경우 채용인원이나 시험의 난이도 등에 따라 취업보호대상자 이외의 자가 합격 하기 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 우선 적으로 근로의 기회를 제공할 것을 규정하고 있는 헌법 제32조 제6항에 근거를 두고 있는 제도라는 점을 고려하면, 문제점이 일부있다고 하더라도 이 제도가 법익균형성을 상실한 제도라고는 볼 수 없다. 따라서 이 제도는 국가유공자와 그 유족 등에 비하여 그 이외의 자를 비례의 원칙에 반하여 차별하는 것으로는 볼 수 없으므로, 평등권을 침해하지 않는다고 했다.

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 직무 수행능력과 무관한 요소인 성별·종교·사회적 신분·출신지역 등을 이유로 하는 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 공직취임권 의 제한은 헌법 제32조 제6항에 헌법적 근거를 두고 있는 능력주의의 예외로서, 평등 권 침해 여부와 관련하여 비례의 원칙 내지 과잉금지의 원칙에 위반하지 않기 때문에 이 제도는 공무담임권을 침해하지 않는다고 했다.

그러나 2006년의 2차 결정에서는 1차와는 사뭇 다른 판단을 내리고 있다. 이 제도는 명시적인 헌법적 근거없이 국가유공자의 가족들에게 아무런 인원제한도 없이 매 시험 마다 10%의 높은 가산점을 부여하고 있다고 전제한 후에, 이 제도의 수혜자의 광범위 성과 가산점 10%의 심각한 영향력과 그로 인한 차별효과를 고려할 때 입법 정책만으 로 헌법상의 공정경쟁의 원리와 기회균등의 원칙을 훼손하는 것은 부적절하며, 국가유 공자 가족의 공직취업기회를 위하여 매년 수많은 젊은이들에게 불합격이라는 심각한 불이익을 받게 하는 것은 정당화될 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 효과의 지나침에 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 하였다.

5. 소결

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 법 전체 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 제32조 6항에 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 재 조정을 명한 것이다.

이처럼 (구)군가산점제는 입법 정책상 허용되지 않는 정책이고, (구)국가유공자가산점제는 입법 정책상 허용되나, 차별의 효과가 지나치다는 점에 문제가 있는 제도인 것

이다. 이것은 현재가 전자는 위헌을 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.

Ⅲ. 군가산점제 부활안의 법적 쟁점

이상으로 그동안 현재에서 평등권 침해여부가 다투어진 가산점제도에 대한 결정구조와 내용을 살펴보았다.

이하에서는 이를 토대로 군가산점제 부활안의 법적 쟁점에 대해 살펴본다.

1. 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 법적근거를 마련”하려는 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 대폭으로 축소했기 때문에 위헌성이 치유되었다는 것이다.⁴⁾

4) 국방위원회 전문위원의 검토의견성에 의하면 종전의 제대군인 가산점제도가 공무원 채용시험의

이하에서는 군가산점제 부활안의 위헌성 여부에 대해 살펴본다.

2. (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 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 제39조 제1항에서 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 제39조 제2항은 사실상 경제상의 불이익이 아닌 법적 불이익 처우를 금지하는 것이기 때문에 가산점의 헌법적 근거가 없다고 했다.

이 결정내용은 부활안의 헌법적 근거 유무에도 그대로 적용된다. 즉 군의 사기진작을 위해서든 건전한 병역의무의 이행을 위해서든 의무를 이행한 것을 이유로 특별한

필기시험의 각 과목별 만점의 5% 또는 3%를 제대군인에게 가산토록 함으로써 공무원 채용시험의 합격여부에 미치는 효과가 너무 커서 가산점을 받지 못하는 여성과 비제대군인을 6급이하의 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 지적하였음. 개정안은 이러한 점을 해소하기 위해 가산점부여의 대상을 '병역의무를 마친 사람'으로 규정하고 있다고 했다. “병역법 일부개정법률안(고조흥의원 대표발의) 검토보고서”, 2007.6, 국방위원회 전문위원.

보상을 할 헌법적 근거가 없고, 사회·경제적 불이익에 대한 보상 역시 앞서의 이유에서 그 헌법적 정당성을 상실한다. 따라서 이 부활안 역시 헌법적 근거가 없는 입법정책적 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.⁵⁾

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

따라서 제대군인에 대해 보상은 주어져야 하는데 다만 군복무를 하지 않았거나 할 수 없는 자의 기본권의 본질적 내용을 침해하지 않으면서 제대군인에 대한 보상과 사회복귀를 위한 지원방법이 모색되어야 한다.

이런 의미에서 (구)군가산점제는 국가가 일체의 경제적 부담없이 제대군인에게 가산점을 줌으로써 예전부터 사회참여에 있어서 차별을 받아왔으며 여전히 받고 있는 여성과 장애인의 공직사회로의 취업문을 봉쇄한다는 데 것에 문제가 있던 제도이다.

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

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

군가산점 부활안은 (구)군가산점제가 수혜대상을 현역병만으로 한정하던 것에서 보충역까지 확대함으로써 차별 대상을 최소화했다고 주장하고 있다. 즉 신체 건강하지

5) 김문현(2000), “군필자가산점제의 위헌결정에 대한 평가”, 『시민과 변호사』, 3월호, 참조: <http://ns.seoulbar.or.kr>

않은 남자 중 일부를 가산점제 수혜대상에 포함시킨 것이다.

그러나 위헌결정을 받은 (구)군가산점제는 차별 대상이 광범위해서가 아니다. 현재가 판시한 것과 같이, 이 제도는 여성과 병역면제자와 보충역제대자를 차별하는 것으로 아무런 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래하고, ‘여성과 장애인에 대한 차별금지와 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 기본 질서에 저촉된다는 데에 있다. 따라서 차별 대상을 축소했다고 해서 위헌 소지가 치유되었다고 볼 수 없다.

또한 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.⁶⁾

4. 피해의 범위를 조정한 한 것으로 위헌소지를 치유했다고 할 수 있는가

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

현재는 앞서 살펴본바와 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 선발예정인원의 20%를 초과할 수 없고, 가점부여횟수는 대통령령이 정하는 횟수를 초과할 수 없다고 하여 가점비율을 낮추고 가점부여횟수에도 제한을 두었다.

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

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

현재는 (구)군가산점제 자체가 헌법상 허용가능하나 가점비율이 높고 가점횟수의 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 공무원 채용에서 실질적으로 거의 배제되는 결과를 초래하여 비례성을 갖지 못한다고 결정할 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 남녀권한척도(gender empowerment measure, GEM)⁷⁾ 순위는 75개국 중 53위이다. 멕시코(35위), 일본(42위), 필리핀(45), 칠레(51위)보다도 낮다. 또한 남녀격차지수(gender gap index, GGI)⁸⁾는 한국이 OECD국가 중 최하위권인 92위로 나타났다.

또한 여성의 대학진학률은 남성이 82.9% 여성은 81.1%⁹⁾로 거의 같음에도 불구하고 여성의 경제활동참가율은 54.5%로 OECD 국가 중 4번째로 낮은 수준이며 대졸이상 여성의 경제활동 참가율은 OECD 국가 중 최저수준이다.¹⁰⁾연령별 경제활동참가율을 보면 여성이 출산, 육아를 이유로 노동시장에서 퇴장하였다가 다시 노동시장으로 복귀하는 이른바 “M자 곡선”에는 변함이 없다.

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 고용상의 차별로부터 상대적으로 자유롭고, 다른 직종보다 고용안정도가 높기 때문이다.

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

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

9) 주재선(2006), 여성과 교육-여성의 대학 진학 졸업 취업과 교원현황, 한국여성개발원

10) 주재선(2006), OECD 국가의 여성고용, 한국여성개발원

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.

<표3> 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(2007), [2006년 여성고용동향], 한국여성개발원.

<표 4> 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(2007), [2006년 여성고용동향], 한국여성개발원.

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

군가산점제 부활안의 내용이 여성이 공직 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%(총 430명 중 135명)에서 20.4~22.7%(총 405~452명 중 92명)로 감소했다. 반면 가산점을 받게 되는 군필 남성의 비율은 받기 전인 64.4%(277명)에서 75.6%(총 405명 중 306명)~78.1%(총 452명 중 353명)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 5> 7급 국가직 가산점 성별 변화

	합격선	남(군필)	남(미필)	여	계
가산점 부여 전	85.14	277(64.4%)	18(4.2%)	135(31.4%)	430(100%)
가산점 부여 후 1	86.26	306(75.6%)	7(1.7%)	92(22.7%)	405(100%)
가산점 부여 후 2	86.11	353(78.1%)	7(1.5%)	92(20.4%)	452(100%)

- * 원자료 출처: 중앙인사위원회 인력개발국 인재채용과 '2006 직렬별 성적누계표 7급 행정직' 자료임.
- * 원자료는 각 점수 구간별로 남성, 여성 지원자 인원수가 분리된 집계된 것임. 개인 정보의 보호 문제로 인해 개인별 점수, 성, 연령, 군필 여부, 군가산점 외의 가산점 유형(취업 보호, 자격증, 취업보호+자격증) 등과 관련된 자료를 활용할 수 없는 제한성을 가짐.
- * 가산점 부여 후 1, 2는 각각 가산점 부여 이전의 총 합격자 수(430명, 85.14점)에 근접한 전후의 점수 구간을 의미함(405명, 86.26점/ 452명, 86.11점).
- * 남성들 중 미필자 수는 현역입영대상자원 및 보충역자원의 평균 비율인 94%를 기준으로 전 점수 구간에 균일하게 6%를 적용, 소수점 이하를 반올림하여 추정했음.
- * 당락을 결정하는 평균점수와 관계없이 적용되는 과락 여부도 고려되었으나 실질적으로 합격선 근처 점수 구간에 위치한 지원자들 중에 과락자가 없었으므로 가산점 부여에 있어서 과락 여부는 무시할 수 있음.
- * 가산점 부가 후 증가된 남성의 합격자 수는 전체합격자의 20% 미만인 것으로 나타남(신설 개정안 제2항) <계산 과정>
- (1) 각 점수 구간별 남성 인원에 0.06을 곱하여 군필자와 군 미필자 수를 각 구간별로 구함.
- (2) 군필 남성이 존재하는 점수 구간에 가산점 비율인 2%를 반영한 점수 구간을 생성, 그 구간에 해당하던 군필 남성 인원을 입력함(미필자 및 여성의 인원은 0으로 입력). 반면, 기존 가산점 부여 이전의 점수 구간에는 군필 남성 수를 0으로 수정함.
- (3) 원자료의 점수 구간과 0.02를 곱해 가산점이 반영된 점수 구간을 합쳐 내림차순으로 정렬함.
- (4) 가산점 반영 이전의 합격자 인원(430명)에 근접한 전후의 점수 구간(405명, 86.26점/ 452명, 86.11점)의 군필 남성, 미필 남성 및 여성의 비율을 계산함.

<표6> 9급 국가직 가산점 성별 변화

	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%)

<출처 및 계산 과정은 표 5와 동일함>

군가산점제 부활안은 (구)군가산점제 보다는 비율과 회수 제한 등으로 공무원채용 시험 당락에 미치는 영향이 적어졌다고 할 수 있으나 위의 표에서 보듯 7급 공채에서 여성 합격자의 비율은 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 보

는 여성 개인에게 매우 심대한 타격임을 부정할 수 없다. 따라서 이 제도는 이런 피해를 개인이 수인할 수밖에 없는 정당성을 가지고 있어야 한다.

그러나 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 제37조 제2항은 “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.¹¹⁾ 또한 헌법 제7조에서 규정하고 있는 직업공무원제도 기본적 요소에 능력주의가 포함되므로 직업공무원으로서의 공직취임권은 임용희망자의 능력, 전문성, 적성, 품성을 기준으로 하는 능력주의 또는 성과주의를 기준으로 한다.

헌법상 능력주의에 대한 예외를 인정할 수 있는데 이도 합리적인 범위 안에서 제한 가능하다. 그러므로 공직자 선발을 능력주의에 기반한 선발기준을 마련하지 않고 성별, 종교, 사회적 신분, 출신 지역 등을 기준으로 삼는 것은 공직취임권을 침해하는 것이다.¹²⁾

군가산점 부활안의 입법목적은 예외적으로 능력주의를 제한할 수 있는 사회국가원리나 헌법상 근거규정이 없으므로 정당한 근거가 되지 못하며,¹³⁾ 가산점제도는 대부분의 남성을 위해 절대 다수의 여성들을 차별하는 제도로서 성별을 기준으로 공직취임 기회를 박탈하는 것이다. 또한 그 방법이 부당하고 그 정도가 현저히 지나쳐 비례성에 어긋나 여성과 비제대군인의 공직취임권을 지나치게 제약하므로 이는 헌법 제25조에서 규정하고 있는 공무담임권을 침해한다.

11) 현재 1996.6.26. 96헌마 200, 판례집 8~1, 550~557면

12) 1999.12.23.98헌마 363 판례집 11~2, 798~799면

13) 헌법재판소는 98헌마 363에서 능력주의 예외로서 헌법 조항 32조 제4항 내지 제6항, 헌법 제34조 제2항 내지 제5항 등을 들었다.: 1999.12.23.98헌마 363 판례집11~2, 798면

위와 같은 이유에서 군가산점제 부활안은 헌법적 근거가 없고, 정책 수단의 적합성도 가지지 못할 뿐 아니라 공무원 등 고용상황이 날로 악화되고 있는 현실을 고려하면 여성과 장애인의 평등권과 공무담임권을 침해하는 것으로 위헌 소지가 큰 제도라고 하겠다.

IV. 결어

이상으로 군가산점제 부활안에 대한 법적 쟁점에 대해 살펴보았다. 군가산점제 부활안은 차별 대상, 피해의 범위를 최소화했다고 하나, 헌법적 근거가 없는 입법 정책적 제도로 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려는 것으로 여성과 장애인의 희생을 전제로 할 때 가능한 제도이다. 이는 헌법과 이를 구체화한 우리 법체계 내에 확고하게 정립된 여성과 장애인에 대한 차별금지라는 기본질서를 정면으로 부정한다는 점에서 부활안은 구 제도의 위헌성이 전혀 치유되고 있지 않다.

군가산점제 부활이 우리 사회의 갈등을 야기하고, 위헌 시비가 있을 수밖에 없음에도 불구하고 추진되고 있는 것은 입법자 중 일부가 가산점제=제대군인지원이라는 도식에서 자유롭지 못하고, 손쉬운 방식으로 크고 어려운 문제를 해결하려고 하기 때문이다.

발상을 전환하지 않으면 이 문제를 둘러싼 갈등은 해소될 수 없다. 이를 위해서는 대한민국 신체 건강한 남성들이 가지고 있는 상대적 박탈감의 정체가 무엇인지, 의무복무기간은 그들에게 무엇인지, 그들은 국가에 무엇을 요구하는 지 등에 대한 조사연구를 통해 우리사회 구성원 대다수가 동의할 수 있는 지원정책이 마련되어야 한다.

제2발표

군가산점제 부활 논쟁과 남성의 의식: 남성의식조사 결과를 중심으로

안 상 수 (한국여성정책연구원 연구위원)

김 영 택 (한국여성정책연구원 연구위원)



I. 연구의 목적 및 내용

최근 국회 국방위원회 법안심사소위의 “제대군인 지원에 관한 법률개정안”의 통과를 계기로 지난 1999년 위헌 판결에 따라 이미 폐지되었던 군복무가산점제도의 부활에 관한 찬반양론의 논쟁이 다시 뜨겁게 재 점화되는 양상으로 전개되고 있다. 현재 우리 사회에서는 이 개정안을 두고 찬반 논쟁의 다양한 지점과 지형을 형성하고 있고, 끊임없이 새로운 주장과 반론들이 양산되어지고 있어 그 논쟁의 정확한 지점들을 알기 힘들 정도이다. 제대군인 가산점제 부활 논의는 사실상 군 의무복무 이행에 대한 동기를 높이고, 제대 후 의무복무 수행에 따른 불이익을 보전해 주려는 보상의 문제가 사실상 핵심이 되어야 할 것이다. 그러기 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 등에 논의 초점이 맞추어져야 함에도 최근의 군가산점제 부활 논쟁은 남녀 성대결 양상만이 지나치게 부각되어 있지 않나 하는 우려를 갖게 한다.

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 부족하였다고 볼 수 있다. 이러한 탓에 군가산점제가 여러 가지 보상 대안 중에 단지 하나에 불과한 제도일 뿐인데도, 가산점 부여만이 국가를 위해 애쓴 제대군인들에 대한 유일한 보상 방안인 것처럼 문제의 초점을 흐림으로써 이해가 상충되는 여러 계층의 집단들 모두가 만족할 수 있는 합리적 대안을 찾으려는 움직임에 오히려 저해요소가 되고 있다¹⁾.

따라서 본 연구에서는 제대군인에 대한 보상 문제에 대해 남성들이 갖고 있는 실제

1) 현재 언론에 보도되고 있는 군가산점제 부활에 관한 여론조사결과를 보면 높게는 93%에서 낮게는 약 60%에 이르는 등 조사 내용과 시기에 따라서도 적지 않은 차이를 보이고 있으며, 조사 대상자의 특성 즉, 구직자 대상이나 일반인이냐에 따라서도 다르고, 대상 연령층과 성별에 따라서도 매우 상이하게 나타나므로 여론조사의 찬성률을 가지고, 군가산점제 부활에 관한 새로운 개정안의 정당성을 주장하기는 어려울 것이다.

적인 욕구와 관심사들이 무엇인지 좀 더 정확히 이해 해 볼 목적으로 이 문제와 직·간접적으로 연관성이 높을 것으로 예상되는 20·30대 젊은 남성만을 대상으로 조사연구를 실시하였다. 이러한 목적에 따라 본 연구에서는 군가산점제 부활에 대한 주요 쟁점들에 대한 남성들의 인식을 좀 더 구체적으로 검토해 보고자 하였으며, 이를 위해 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 등을 알아보려고 하였다. 아울러 가산점제 부활에 대한 주요 논쟁들에 대한 동의 정도, 가산점제 부활에 대한 찬성여부, 찬성 혹은 반대의 이유들을 알아보았으며, 군가산점제도 이외의 어떤 보상 대안을 필요로 하는지 알아보려고 하였다. 본 연구에서도 역시 가산점제 부활에 대한 찬성여부를 응답자들에게 물어 보고는 있으나 이는 앞서 언급된 내용에 대한 찬성여부의 집단별 비교를 통해 두 집단간의 실제적 차이를 규명하기 위함이지 가산점제 부활여부에 대한 찬성비율의 문제는 본 연구의 주관심사가 아님을 미리 밝혀 둔다.

II. 남성의식조사 결과 분석

1. 조사개요

가. 조사 대상 및 방법

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

나. 조사내용

기존조사결과 및 연구 자료, 이 연구의 목적 등을 함께 고려하여 설문문항을 개발하였으며, 20·30대 젊은 남성을 대상으로 군복무에 따른 손실과 이점은 무엇인지 그

리고 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.

다. 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.

2. 조사결과

가. 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.

<표-1> 조사응답자의 특성

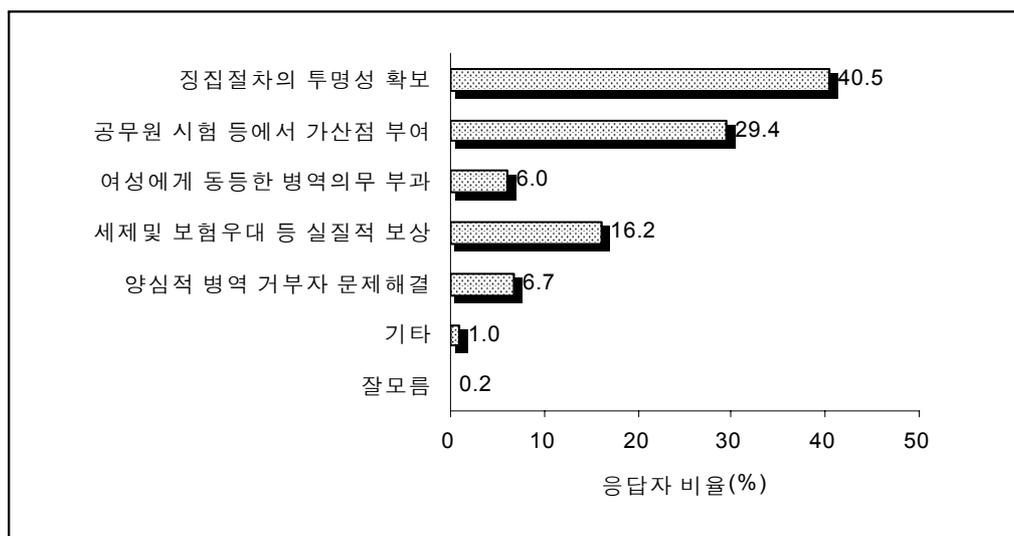
변인	분류	사례수	비율(%)	변인	분류	사례수	비율(%)
연령	20~24세	220	22.0	근무분야	중앙공무원	15	1.5
	25~29세	245	24.5		지방공무원	28	2.8
	30~34세	257	25.7		공공기업 회사원	32	3.2
	35~39세	278	27.8		민간기업 회사원	546	54.6
	전체	1000	100		전체	621	62.1
학력	중졸이하	2	0.2	취업준비	고등고시	10	1.0
	고졸	145	14.5		7,9급 공무원시험	31	3.1
	전문대졸	158	15.8		공기업 공채시험	30	3.0
	대졸	644	64.4		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	근복무	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

나. 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 여론조사들이 찬성과 반대라는 외형적인 비율에 지나치게 매몰되어, 정작 병역의무 수행에 따른 불이익을 겪은 당사자인 남성들이 갖고 있는 본질적인 관심사를 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” 이었으며, 우선순위에 따라 두 가지만을 선택하도록 하였다.

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



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

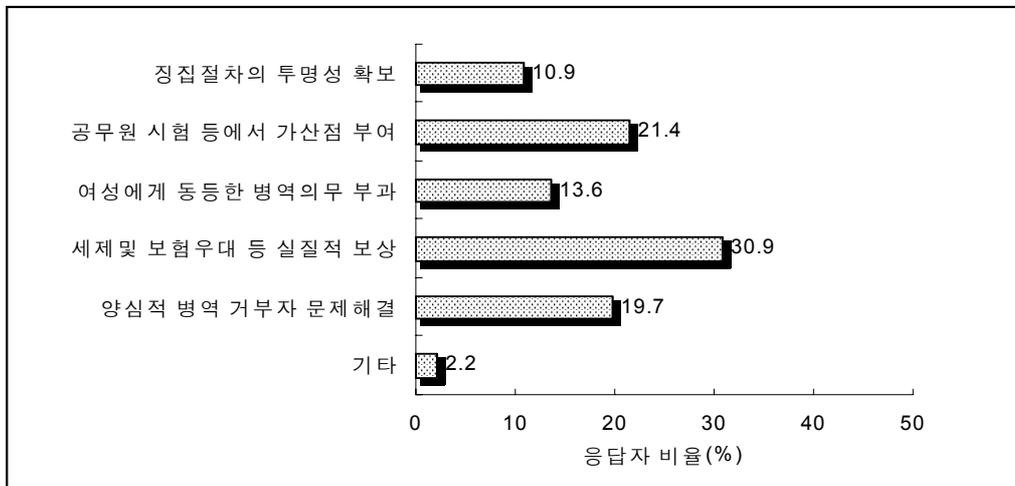
<그림 1>에서 보는 바와 같이 우리나라 20~30대 남성은 사회적 형평성을 위해 우선적으로 해결되어야 할 과제로 1순위 응답내용을 살펴보면, “정직절차의 투명성 확보” 40.5%, “공무원 시험 등에서 가산점 부여” 29.4%, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상” 16.2%, “양심적 병역거부자 문제의 해결” 6.7%, “여성에게 동등한 병역의무 부과” 6.0%의 순으로 꼭 해결되어야 할 우선과제라고 보았다.

한편 집단별로 응답경향을 보면, 30대는 “정직절차의 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”, “정직절차의 투명성 확보”, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상” 등의 순으로 나타났다. 그리고 현역병 출신자나 보충역 출신자 등이 “정직절차의 투명성 확보”라고 응답한 사람이 상대적으

로 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 <그림 2>와 같다.



<그림 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.

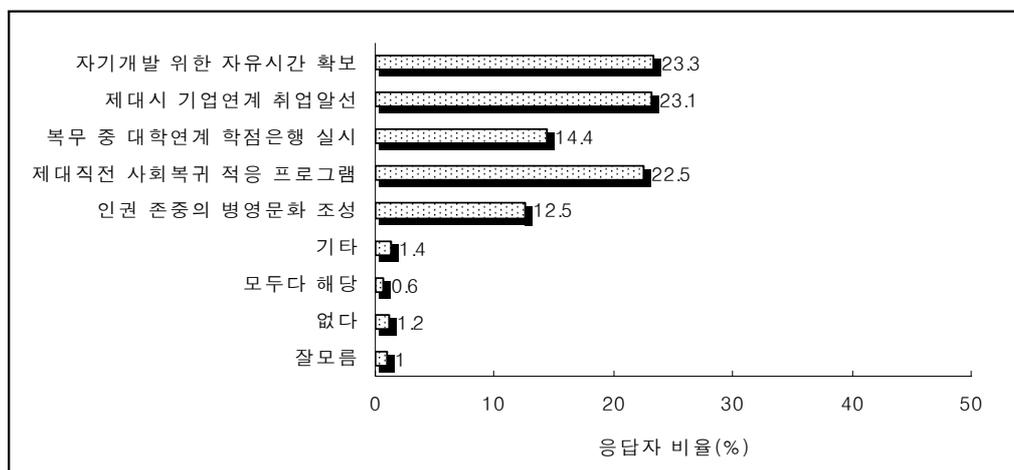
지금까지 사회적 형평성을 위해 꼭 해결되어야 할 우선과제에 대한 순위별 응답을 분석하였다. 그렇다면 1, 2 순위별 응답을 다중응답분석으로 통합한 결과는 어떻게 나타나는가? 그 결과, “징집절차의 투명성”은 유효응답의 25.9%, “공무원 시험 등에서 가산점 부여”가 25.6%, “세제 및 보험우대 등의 실질적 보상”이 23.7%로 나타나 이 세 가지 문제가 우선순위에서는 다소 차이가 있지만, 우리나라 20·30대 젊은 남성들에게 중요한 관심사로 대두되고 있음을 시사하고 있다. 한편 “양심적 병역거부자 문제의 해결”은 13.3%로 상당수의 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 중요한 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, 각종 선거 때마다 대두되는 후보자나 그 자제들의 군복무 상황을 보면서, 우리사회가 징집에서 제외된 특권층이 존재하며, 힘없는 자신들만 억울한 군대생활을 했다는 울분과 박탈감을 겪고 있다고 볼 수 있다²⁾. 동시에 현실적으로 힘든 군대 생활을 정당하게 평가해 줄 마땅한 예우나 보상이 거의 없다는 사실이 남성들로 하여금 병역비리와 같은 남성 내부에서 생긴 좌절감이 군가산점제 폐지에 따른 상실감과 쉽게 연결되어 질 수 있는 단초가 되었을 것을 것이다. 이런 와중에 남성들의 좌절감에 따른 분노가 분출할 수 있는 통로가 된 것은 그나마 있던 군가산점제 폐지로 인해 생긴 상실감과 더해지면서 그 동안 명시적으로 군가산점제 폐지와 부활 반대를 주장하는 여성계로 향하게 되는 계기가 되었을 것으로 생각 된다³⁾.

다. 병영문화개선

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



<그림 3> 사회복귀 도움 주는 병영생활개선 방안

2) 정진성(2001). 군가산점제에 대한 여성주의 관점에서의 재고. 한국여성학, 17, 1, p5-33.

3) 배은경(2000). 군가산점 논란의 지형과 쟁점. 여성과 사회. 11호

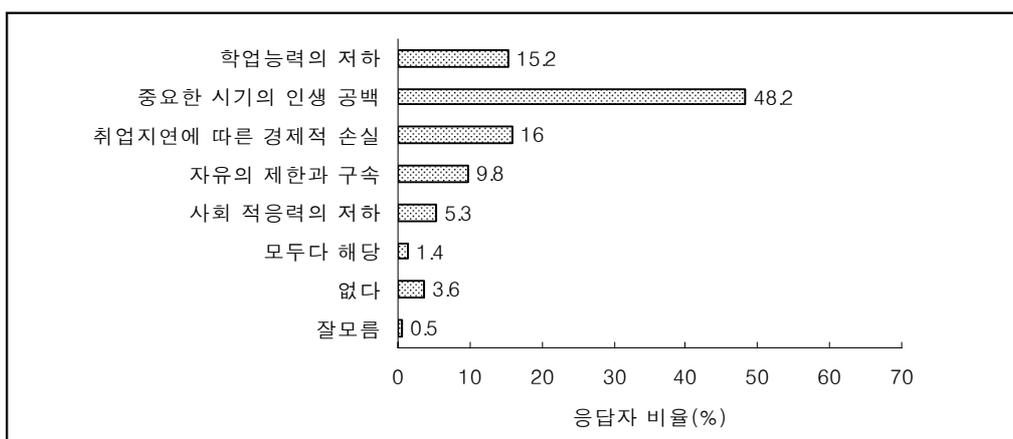
<그림 3>에서 보는 바와 같이, “자기계발을 위한 자유시간 확보” 23.3%, “제대 시 기업과 연계한 취업알선” 23.1%, “사회복귀 적응프로그램 운영” 22.5%, “복무기간 중 대학과 연계한 학점은행제 실시” 14.4%, “인권존중의 병영문화조성” 12.5%의 순으로 나타났다. “자기계발을 위한 자유시간 확보”, “제대 시 기업과 연계한 취업알선”, “사회복귀 적응프로그램 운영” 등이 비슷한 정도의 응답률을 보여 20·30대 남성들은 자기계발, 취업 사회적응에 도움을 주는 방향으로 병영생활이 개선되기를 바라는 것으로 나타났다.

라. 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.

1. 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 <그림 4>과 같다.



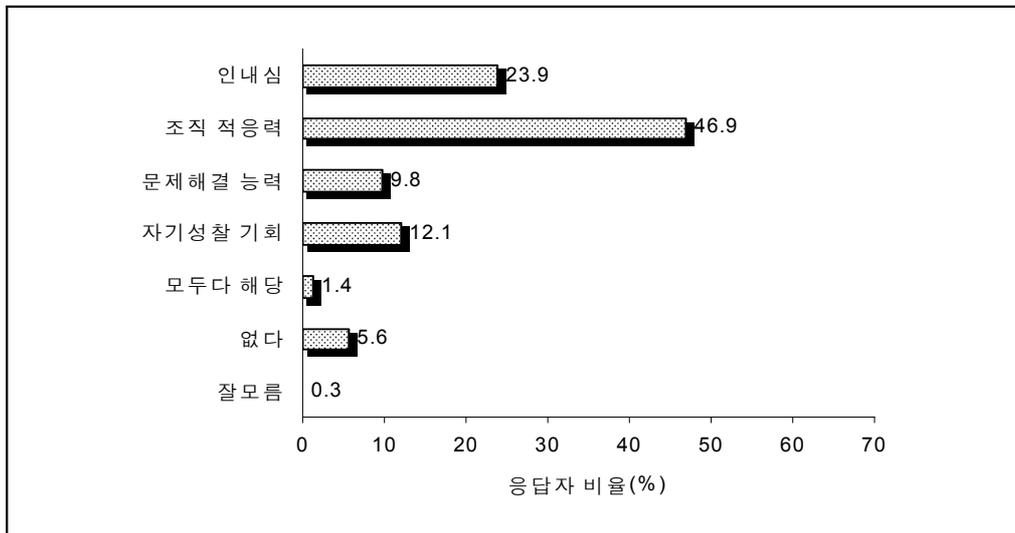
<그림 4> 군복무로 인해 겪는 불이익

<그림 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, 군 면제자, 고졸이하 학력에서 많았다.

2. 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 <그림 5>에 제시한 바와 같다.



<그림 5> 군복무로 얻는 이익

<그림 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.

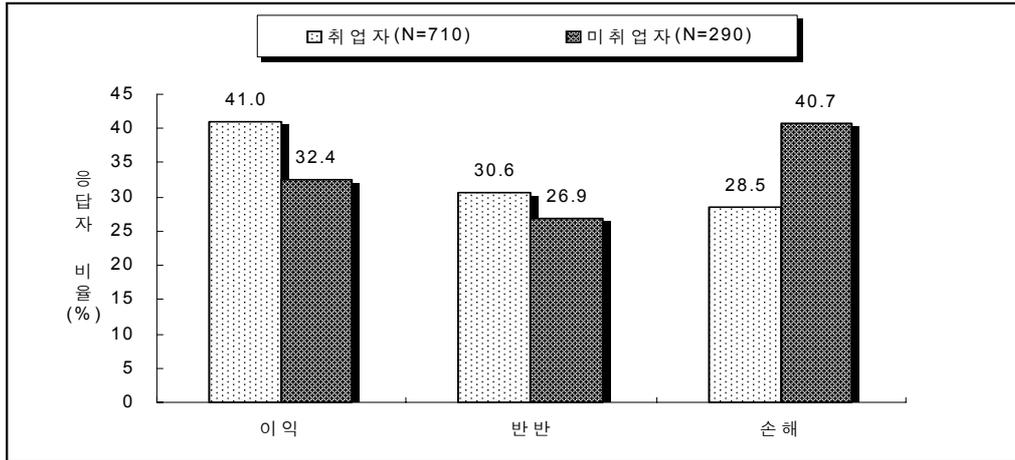
군복무생활로 얻는 이익에 관해서 군가산점에 찬성하는 남성과 반대하는 남성이 어떻게 보는지를 알아 본 결과, 가산점 부활에 찬성하는 사람들이 “조직적응력”에 이익이라고 하는 응답비율이 상대적으로 더 높았고, “인내심”은 가산점에 반대하는 남성들에게서 응답비율이 상대적으로 높았다.

3. 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 <그림 6>과 같다.

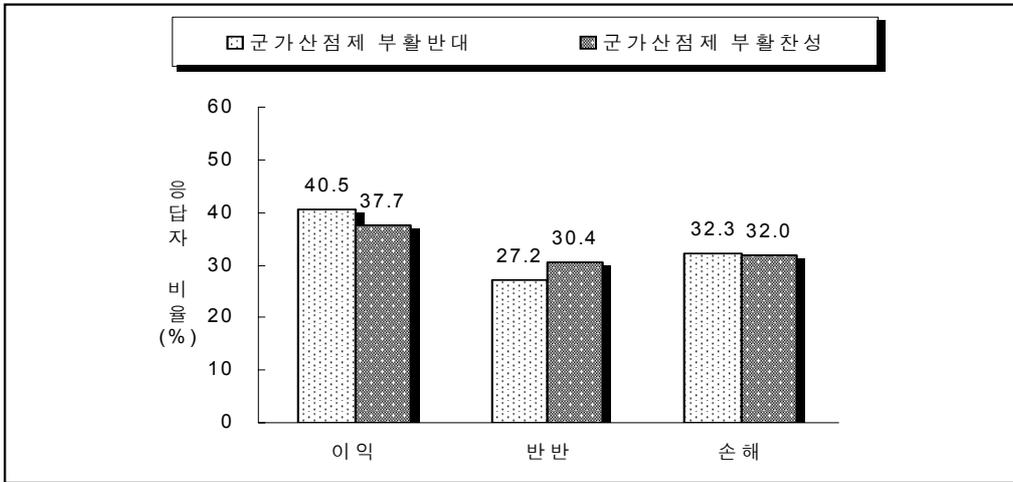


<그림 6> 취업유무별 군복무의 전반적 득실평가

<그림 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 <그림 7>과 같다.



<그림 7> 군가산점제 찬반여부별 군생활의 전반적 득실

<그림 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.

마. 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.

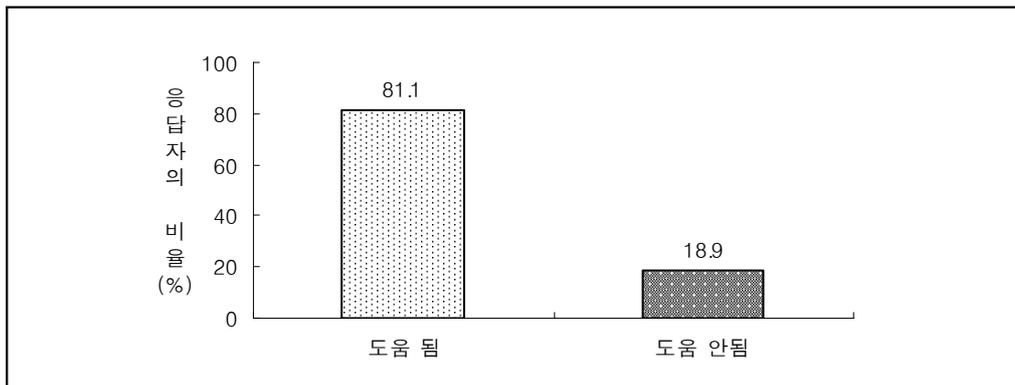
취업 및 승진

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.

대인관계

군복무 경력이 대인관계에 도움이 되는가 하는 질문에 전체 응답자의 응답내용을 보면, <그림 8>와 같다.



<그림 8> 군복무 경력의 대인관계 도움여부

<그림 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 높았

던 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 직업유형이나 근무분야에 따라 다소 차이를 보이는 것으로 나타났다.

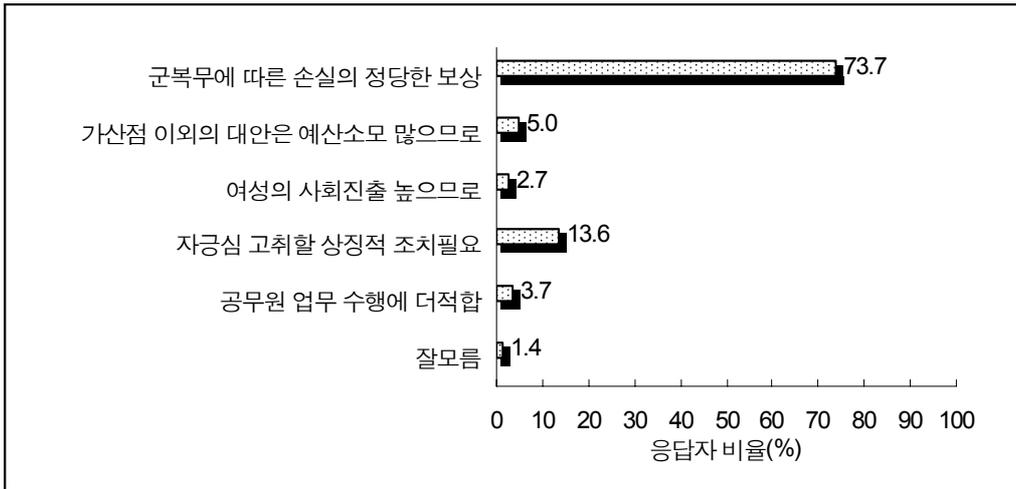
한편 대인관계에 도움여부와 가산점 부활에 대한 찬성여부에 대한 교차분석 결과, 두 집단 모두 군복무 경력이 대인관계에 “도움이 된다”라는 생각을 가진 사람이 “도움이 안 된다”는 사람보다 많았으며, 군가산점에 찬성하는 집단이 반대하는 집단보다 더 많았다. 우리들의 일상적인 대인관계 속에는 ‘건강한 대한남아’의 표준으로서 현역 제대군인에 대한 암묵적 평가와 인정이 존재하는 것이 사실이고, 남성에게는 중요한 결격사유로부터 벗어난다는 상징성을 갖고 있는 듯하다. 제대군인에 대한 일상의 평가는 자못 긍정적인 측면도 있어서 다양한 장면에서 이러한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

바. 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 평균비율보다 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 따라 집단별로 가산점 부활에 대한 찬성여부에 상당한 인식차가 있음을 확인할 수 있었다.

1. 군가산점 부활 찬성 이유

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



<그림 9> 군가산점제 부활에 대한 찬성 이유

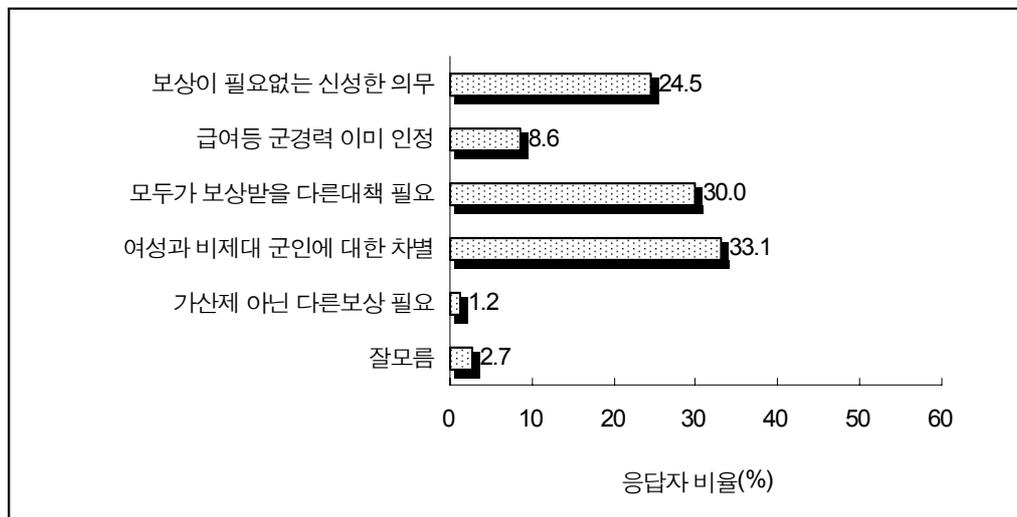
가장 많은 이유로 나타난 것은 “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”(73.7%)이었다. 찬성이유로 두 번째 높은 응답을 보인 것은 “자극심을 고취할 상징적 조치의 필요성”(13.6%)이었다. 이외의 응답으로 “가산점 이외의 대안들은 예산소모가 많으므로”라는 응답이 5.0%, “제대군인이 공무원 업무 수행에 더 적합하므로”라는 응답은 3.7%이었다. 이와 같이 군가산점 부활을 찬성하는 집단은 군복무에 따른 손실에 대한 보상의 욕구가 매우 강하게 나타남을 알 수 있다.

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 나타났다. 그렇다면, 군가산점 부활에 대한 찬성이유가 “군복무에 따른 손실의 정당한 보상”이라고 응답한 남성들이 이 주장에 얼마나 동의하는지를 알아보았다. 그 결과, “군복무에 따

른 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 공직진출 기회를 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.

2. 군가산점 부활 반대 이유

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



<그림 10> 군가산점제 부활에 대한 반대 이유

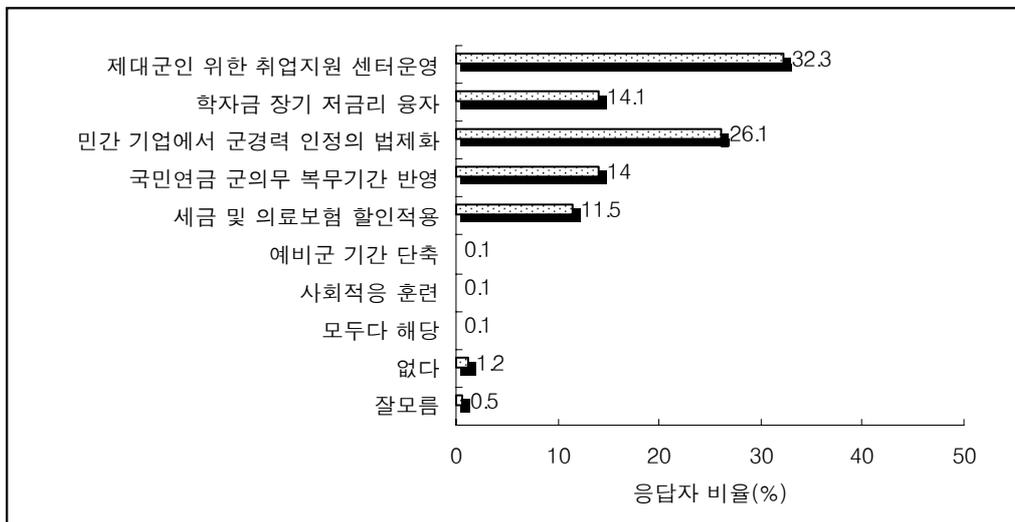
반대 이유로 가장 많이 응답한 것은 “여성과 비제대군인에 대한 차별” 가능성 33.1%, “모두가 보상받을 다른 대책 필요” 30.0%로 나타났고, “보상이 필요 없는 신성한 의무” 라고 응답한 사람도 24.5%가 있었다. 기타 응답으로 “가산제 아닌 다른 보상 필요”가 1.2%있었고, “잘모름” 응답이 2.7%로 나타났다. 가산점에 반대하는 남성들의 주요이유는 여성과 비제대군인에 대한 차별이 생길 가능성과 모든 제대군인이 보상을 받을 수 있는 대안이 필요하다는 것이었다.

사. 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.

1. 군가산점 대안으로 필요한 제도(1순위)

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



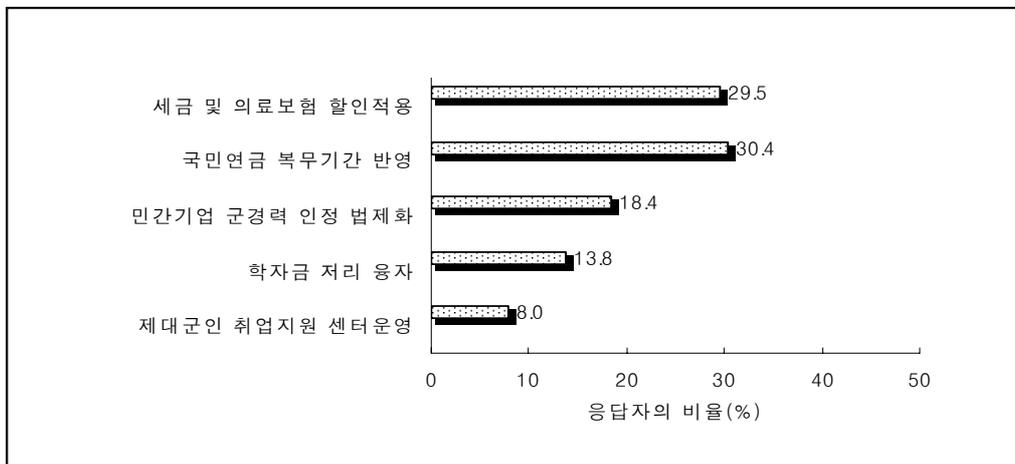
<그림 11> 군가산점제 대안으로 필요한 제도(1순위)

<그림 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.

2. 군가산점제 대안으로 필요한 제도(2순위)

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



<그림 12> 군가산점제의 대안으로 필요한 제도(2순위)

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

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.

Ⅲ. 논의 및 결론

지금까지 군가산점 부활 논쟁과 관련된 많은 조사에서 찬반여부에 지나치게 초점이 맞추어져 있었고, 조사대상의 특성이나 계층, 성별에 따라서 사뭇 다른 결과를 가져올 수 있음에도 군가산점 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 수가 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 실시하여, 군가산점을 찬성하는 남성들의 기저에 있는 실제적 보상 욕구가 무엇인지 보다 구체적으로 규명하려는 데 목적이 있었다.

구체적으로 군가산점제 부활을 찬성하는 남성들이 가진 제대 후 보상 문제를 어떻게 생각하고, 이들이 군 생활 전반을 어떻게 이해하며, 군복무로 인한 이익과 불이익이 무엇인지, 군가산점 부여 문제와 사회적 형평성에 대한 욕구를 관련지어 봄으로써 20·30대 젊은 남성이 가진 사회적 형평성을 위한 주 관심사가 무엇인지, 등을 검토해 보았다.

지금까지의 결과를 요약하면, 첫째, 우리나라 20·30대 남성들은 남성군복무와 관련된 사회적 형평성에 대한 주된 관심사가 “군가산점 부여”보다는 “징집절차의 투명성 확보”인 것으로 나타났다. 즉 우리나라 젊은 남성들은 사회적 형평성을 위해 우선적으로 해결되어야 할 과제로서 “징집절차의 투명성 확보”, “군가산점 부여”, “제대군인

에 대한 실질적 보상”, “양심적 병역거부자 문제의 해결”의 순으로 우선적으로 해결 되어야 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 징집절차에 대한 투명성 확보가 주관심사라는 사실은 그동안 우리사회에서 노정되어진 병역비리 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 준다는 점에서 의미 있는 결과이다. 앞으로 우리 정부가 병무비리와 특권층의 부패 등으로 인한 남성의 좌절감을 해소해 주는 것과 동시에 남성 내부의 계층문제와 군가산점의 문제는 별개의 사안이며, 여성이 남성에게 주어지는 정당한 보상 빼앗아 상실감을 안겨주는 적대적인 대상이 결코 아니며 군가산점제를 제외한 남성 다수에게 혜택이 가는 실질적인 보상대안을 가장 적극적으로 마련해 주려는 대상임을 효과적으로 인식시킬 필요가 있겠다.

둘째, 우리나라 젊은 남성들은 사회복귀에 도움을 줄 수 있는 병영생활개선방안으로 자기계발을 위한 자유시간 확보와 기업과 연계된 취업알선, 사회 적응프로그램 등의 순으로 병영문화가 개선되기를 바라는 것으로 나타났다. 가산점 찬성집단은 취업알선과 사회복귀 적응프로그램을 원하는 반면에 반대집단은 자유시간, 인권존중의 병영문화를 관심이 큰 것으로 나타났다.

셋째, 남성들은 군복무로 인한 불이익으로 인생의 중요한 시기의 공백이 가장 큰 문제인 것으로 보고 있었고, 학업능력 저하와 취업지연에 따른 경제적 손실도 크다고 인식하는 것으로 나타났다.

넷째, 군복무에 따른 이익과 전반적인 득실을 알아 본 결과, 조직적응력과 인내심이 가장 큰 이익으로 나타났고, 가산점 부활에 찬성하는 남성들은 가산점에 반대하는 남

성들에 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.

다섯째, 가산점부활에 찬성하는지 반대하는지 알아 본 결과 부활에 찬성하는 남성들이 많았다. 집단별로 다양한 입장차이가 있었다. 예컨대, 공무원 시험 등 취업준비를 하는 남성들이 매우 높은 찬성율을 보였고, 생산/기술/노무직, 고졸이하, 보충역, 자영업 등이 전체 평균비율보다 반대하는 사람이 많았다. 특히 군 면제 남성은 반대가 찬성보다 더 많았다.

여섯째, 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 가산점 부여가 유일한 대안이라서이기 보다는 마땅한 현실적 대안이 없는 상태에서 그나마 필요한 보상이라고 여겨질 가능성을 시사한다. 논리적으로도, 혜택이 군제대자 일부에게만 돌아가는 보상이 손실에 대한 정당한 보상이라고 볼 수는 없는 것이다.

일곱째, 가산점제 부활을 반대하는 남성들의 이유는 “여성과 비제대군인에 대한 차별 때문”, “모두가 보상받는 다른 대책필요”하기 때문인 것으로 나타났다. 이는 가산점제 부활을 반대하는 사람들도 역시 제대군인 모두가 보상받을 수 있는 대책이 필요하다고 인식을 같이 하는 경향이 있었다. 이는 가산점제도의 대안을 찾는 여성계의 입장과 유사한 것으로 나타났다.

마지막으로 군가산점제 이외의 대안으로 가장 많은 남성들이 제대군인을 위한 취업 지원센터를 지원하는 문제를 선호하였고, 그 다음으로는 민간기업에서 군경력 인정의 법제화를 들었다. 그리고 학자금 장기 저금리 용자, 국민연금 군의무 복무기간 반영, 세금 및 의료보험 할인적은 비교적 선택 빈도가 낮았다. 그리고 가산점 부활 찬성 집단과 반대 집단 간에 우선순위에 다소의 차이가 발견되었다. 부활찬성집단은 민간기업에서 군경력 인정의 법제화와 취업지원센터운동을 비슷한 정도로 선호하였다. 민간기업부문은 군가산점제와 마찬가지로 상당한 사회적 합의가 필요한 부분일 것으로 예상된다.

이상에서 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 득실을 살펴보았을 때 반드시 부정적인 결과로만 작용하는 것은 아니라는 점도 확인할 수 있었다. 군생활의 경험은 사회에서 긍정적으로 평가되는 부분도 있어서 직장이나 사회에서 유리하게 작용하기도 한다고 볼 수 있다. 그러나 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 이를 받지 못하는 어느 한 일방의 피해를 전제하지 않고서 마련되어야 할 것이다. 이런 점에서 군가산점제 부활에 대한 논의는 더 이상의 소모적인 논쟁이 되기보다는 남성과 여성 혹은 남성 내 소수집단이 모두 공감하는 새로운 대안을 찾는 계기로 만들어야 하겠다.

IV. 마치며

결과에서도 나타난 바와 같이 많은 남성들은 군복무 이행에 따른 손실의 정당한 보상을 기대하는 것으로 나타났다. 그러나 손실에 대한 정당한 보상은 군가산점제만 유일한 대안일 수는 없다는 인식의 공유가 출발점이 되어야 할 것이다. 군가산점제 부활 문제가 남성 대 여성, 남성 대 남성 군면제자 간의 갈등으로 이 문제를 해결하기 어려운 것은 불문가지이다. 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 있겠다.

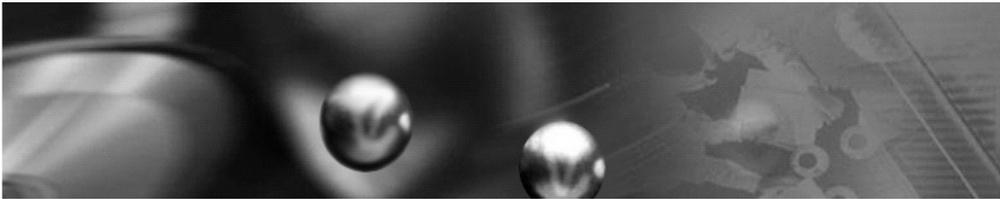
제3발표

의무복무 제대군인지원을 위한 정책방안

곽 용 수 (한국국방연구원 책임연구위원)



의무복무제대자 지원 정책방안



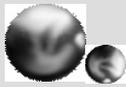
2007. 8.



목 차

- I. 논의 배경
- II. 주요 쟁점
- III. 한국의 제대군인 지원실태
- IV. 외국의 제대군인 지원정책
 - 1. 미국
 - 2. 독일
 - 3. 이태리
 - 4. 대만
- V. 의무복무 제대자 지원정책 방안
- VI. 대안 평가
- VII. 결론

2



I. 논의배경

- **군 복무 가산점제 관련 병역법 개정안 국회 국방위 입법 소위 발의 : 07. 6.25**
- **여성부, 여성단체 등 군 복무 가산점제 부활안에 대해 부정적 반응**
 - 사회여론 수렴을 위한 공청회 개최 요구
- **TV토론, 인터넷 등을 통해 군 복무 가산점제 부활안 찬반 양론 극화**
 - 성 대결 양상으로 까지 비화
- **군 복무에 대한 보상책 관련 사회적 합의가 필요한 시점**
 - 군 복무 가산점제 부활안의 합법성 논의
 - 가산점제 이외의 보상대안 검토 필요

3



II. 주요 쟁점

- **군 복무 가산점제 부활안의 위헌소지 여부**
 - 제대군인에 대한 적극적 보상조치로 법의 보호대상인 장애인 및 여성 취업에 상당한 영향, 위헌 소지
 - 가산기준 및 범위 완화로 적극적 보상이 아니며, 장애인 및 여성 취업에도 큰 영향은 없음
- **가산점제 이외의 보상방안 가능**
 - 취업교육을 통한 취업능력 강화 등 다른 방법으로 의무복무 제 대자에 대한 보상 가능
 - 막대한 비용 유발로 현실성 미흡

**보상의 형태에 대한 논란 지속되고 있으나,
의무복무제대자의 보상에 대한 사회적 공감대 기 형성**

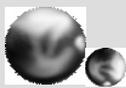
4



III. 한국의 제대군인 지원실태

- 채용시험 응시연령 상한 연장 : 최대 3년
 - 채용 시 동점자 우선 채용
 - 채용 시 군 경력가산 임금 및 호봉 책정 /제대군인지원에 관한 법률
 - 취업박람회 개최
 - 분기별/지역별 개최로 민간업체 취업알선
 - 국가기술자격 취득 및 복무 중 취득기술 공인자격화
 - 복무 중 취득업무에 대한 대학 학점 연계
 - 8월 중 중앙대 등 전국 8개 대학과 학점 연계 MOU 체결
 - 대학 학자금 우선 대부
 - 국민연금 가입기간 6개월 추가 산입
- 응시연령 연장 이외는 실질적 효력 제한
 - 국방부(군) 부처 수준의 노력만으로는 지원 한계

5



IV. 외국의 제대군인 지원정책

- 미국
 - 시민전쟁(Civil War) 이후, 군 복무 제대자에게 연방정부 공무원 취업 우선권 및 감원 시 배려 등 혜택 부여
 - 군 복무로 인한 희생, 복무기간 중 경제적 손실 보상 및 복무 중 부상자에 대한 원호개념으로 출발
 - Veteran's Preference Act of 1944(US Code Title 5)에 의해 현재의 가산점제 정착
 - 상이제대자 및 전쟁참가 제대자에 국한하여 가산점 부여
 - 전쟁참가복무자 : 5%
 - 상이제대자 : 10%
 - 직업훈련, 직업보도 실시
 - 미취업자에 대해 최대 26주 실업수당 지급



6



■ 독일

- 군 복무 가산점제 없음
- 제대 후 미 취업 시 생계보조비 지급
 - 1회에 한하여 최종 급여의 1.5배
- 퇴직일시금 지급
 - 제대 시 €690.00 [02년 기준]
- 군 복무 중 사회보장연금 지급
 - 정부가 전액 부담
- 입대 전 실업을 한 경우 복무기간 중에 실업수당 지급
- 병 제대자 직업훈련 미 실시



■ 이태리

- 군 복무 가산점제 없음
- 1년 이상 복무 후 제대자에 한하여 경찰, 소방대원, 산림감독원 등에 지원 가능
- 중앙 및 지방 행정부 직위의 30% 이상, 국방부 및 산하 기관의 직위 중 50%는 제대군인으로 총원토록 법제화¹
- 병 및 부사관 제대자에게 직업훈련 실시 : 2주~4개월
- 상이제대자에 대해 직업보도

¹ 제대군인지원법 제 331호 및 시행령 215호(2001년 제정)



■ 대만¹

- 군 복무 가산점제 : 직업군인 전역자 공직 취업 시 적용
- 복무 중 급여에 대한 소득세 면제 : 병 급여 약 20만원
- 복무 중 가족 사고, 생계유지 곤란 시 지원
- 군인가족 의료보험, 수도세 및 전기세 우대 혜택 부여
- 국방부, 상관부서회, 민간기업 등이 공동으로 전역자를 위한 직업훈련 프로그램 운영

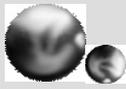
¹ 군인 및 부양가족 우대조례 및 소득세법



■ 소결론

- 대상국 공히 군 복무에 대한 보상정책 보유
- 군 복무 가산점, 직업교육 및 취업지원 등 제 정책은 군 복무로 인한 경제적 손실 보상 및 성공적인 사회복귀에 초점을 둠

구 분	미국	독일	이태리	대만
군 복무 가산점제	○	-	-	-
직업훈련	○	-	○	○
직업보도	○	-	○	-
실업수당 지급	○	○	-	-
기타 경제적 지원	○	○	-	○



V. 의무복무제대자 지원방안

■ 지원개념

- 사용자 입장에서 정부 차원의 유·무형 지원노력 선행
- 경제적 손실 보상 중심의 지원대책 수반 필요

■ 지원방안

- 병역의무 수행에 대한 사회적 가치 先 정립
- 군 복무 가산점제 부활안
- 병 급여 현실화
- 대학 학자금 용자 법제화
- 국민연금 혜택 확대
- 의무복무제대자 취업지원체계 확립
- 의무복무제대자 취업 시 세금 감면 혜택 부여
- 국민건강보험 가입 및 보험료 대납
- 제대 후 일정기간 실업수당 지급

11



V. 의무복무 제대자 지원방안

■ 병역의무 수행에 대한 사회적 가치 先 정립

- 병역의무의 신성성 회복을 위한 정부 차원의 노력 필요
- 의무복무의 가치(애국, 희생, 봉사) 제고를 위한 제반 노력을 통해 국민적 합의 창출 및 사회 분위기 쇄신
- 징집의 형평성 제고, 의무복무에 대한 여론주도층의 노블리스 오블리제 실천, 의무복무제대자에 대한 사회의 적극적 수용 등

■ 군 복무 가산점제 부활안

- 99년의 현재 판결 중점사항[평등권 등]에 대한 해소 곤란
- 가산점제 적용대상자 및 가산점 적용범위 등의 축소로 실질적 취업확대 효과 기대 곤란
- 복무기간 재단축 시 적용범위 재축소 필요

12



■ 병 급여 현실화 방안

- 병 급여는 07년 현재 병장 기준 연 106만원 수준으로 14년까지 연 240만원 수준까지 단계적 인상 계획
- 최저 생계유지 가능한 급여(연 500만원)를 지급할 경우 연간 약 2.5조의 추가 예산 소요 : 07년 기준 국방예산의 약 10%
- 대규모의 병력 감축이나 모병제로의 전환을 전제로 하지 않는 한 실현 불가능한 방안



■ 대학학자금 용자 법제화

- 국방부와 교육인적자원부 간 행정협의를 통해 제대군인에 대해 대학 학자금 우선 용자 : 법적 효력 없음
 - 03년 부터 이공계열 대학(원) 진학자에게 무이자 학자금 용자 법제화 : 이자 전액(연 9.2%) 정부 부담
- 제대군인 지원에 관한 법률에 의무복무제대자 학자금 용자 조항 신설
 - 이공계열의 경우와 동일한 조건으로 학자금 이자 정부 부담 법제화
 - 최소 연 3,700억 예산 소요 발생(이자 9.2% 기준)





■ 국민연금 혜택 확대

- 국민연금법 제18조 1항에 의거, 현역병 및 공익근무요원은 노령연금 산출 시 6개월을 가입기간에 추산
- 가입기간 추산에 필요한 재원은 국가가 전부 부담
- 의무복무기간 전부를 국민연금 가입기간에 추산
 - 24개월을 기준으로 할 경우 연 1,069억의 추가 예산 소요 발생



■ 의무복무제대자 취업지원체계 확립

- 제대군인지원위원회 산하에 産·政·軍 공동으로 구성되는 의무복무제대자 취업지원실무협의회(가칭) 설치
 - 취업지원실무협의회는 전경련(산업체)의 구인정보와 국방부(국방 취업정보센터)의 구직정보를 연계, 취업알선
- 병 직업보도반 제도 도입 검토
 - 직업군인과 유사한 형태로 전역 전/후 직업교육 실시

■ 의무복무제대자 취업 시 세금 감면 혜택 부여

- 취업 시 복무기간에 해당하는 기간에 한해 소득세 면제
 - 24개월 복무제대자 대졸 연봉 2,700만원 가정 시 연 약 380만원의 감세 혜택
 - 연간 세금 감면액 : 고졸이상 기준 시 약 9,800억 원





■ 국민건강보험료 가입 및 보험료 대납

- 의무복무자는 현행 국민건강보험법 상 가입대상에서 제외
 - 제6조(가입자의 종류) 2항(제외자) 3목 ‘...현역병, 전환근무자 및 무관후보생’
- 군에서 병의 건강보험 가입 추진 사례
- 보험료 전액 정부 부담 시 1인당 월 13,737원의 예산소요 발생 : 연 819억 소요
- 의무복무 중 의료문제는 전적으로 정부 책임이나 시설 부족으로 인해 충분한 가료를 받지 못하는 현실을 반영, 법 개정 후 정부 전액 부담에 의한 지원 필요

17



■ 제대 후 일정기간 실업수당 지급

- 복무기간 중 고용보험을 국가가 대신 가입, 제대 후 미 취업 시 일정기간 동안 실업수당을 지급하는 방안
- 병역은 의무사항으로 국가와 개인의 고용관계로 보기 어려움
- 고용보험법 제10조 3항의 고용보험 가입 제외조항에 의거, 실현 곤란
 - 고용보험법 제10조(적용 제외 근로자) 3항 ‘국가공무원법과 지방공무원법에 따른 공무원’
 - 군인은 국가공무원법 상의 특정직 공무원에 해당
- 다만, 의무복무 전 취업자에 대해서는 지원 검토 여지
 - 의무복무 기간 동안 고용보험료 면제, 제대 후 미 취업 시 보험금 지급

18



VI. 대안 평가

대안	법적 부담	예산 소요	갈등 소지	외국사례
1. 병역의무의 사회적 가치 先 정립	×	×	×	미, 독
2. 군 복무 가산점제 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

19



VII. 결론

- **의무복무자에 대한 보상은 이미 사회적 공감대 형성**
- **문제는 실질적인 보상대책 강구가 관건으로 정부의 적극적 노력 필요**
- **우선은 병역의무에 대한 사회적 가치 회복이 급선무이며, 이는 정부, 국민 모두의 노력 결집이 필요한 사안**
- **의무복무에 대한 보상은 경제적 보상에 초점을 맞추되,**
 - 복무 중인 자는 국민건강보험 및 국민연금 혜택
 - 제대 후 취업희망자는 직업훈련 및 취업알선
 - 학업지속자는 경제적 부담 경감을 위한 학자금 용자 등 제반 지원방안을 지원대상에 따라 선별적으로 병행지원 필요

20



부표 1. 외국군의 제대군인 지원정책

구 분	직업군인				병			
	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등
미 국	전투참여 상이군인 유공자	제대 후 6 개월 내 직업전환 교육	JSO를 통해 우 선 취업 알선	연금, 생 명보험, 실업수당, 주택대여, 의료보호	전투참여 상이군인 유공자	제대 후 6개월 내 직업전환 교육	JSO를 통 해 우선 취업알선	실업수당
독 일	없음	6월~3년	40세 이 하 장기 복무제대 자 취업보호	연금	없음	없음	없음	연금보험, 실업보험 전역수당, 생계 보조비

JSO : Job Service Office

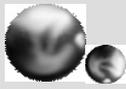
21



부표 1. 외국군의 제대군인 지원정책(계속)

구 분	직업군인				병			
	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등	가산점제	직업훈련	취업알선	보험급여 등
이태리	없음	부서관 2주~ 4개월	방산업체 위주	의료보호	없음	2주~ 4개월	상이 제대자	의료보호
대 만	공직 취업 시 6~25%	6주~6 개월	제대자 및 가족 취업알선, 관병본부 산하 50% 의 무고용	자녀 교 육비 보 조, 주택, 의 료감면 등	없음	취업정보 제공 및 직업훈련	없음	의료보험 가족 생 계비 보 조 등

22



부표 2. 병 급여 인상 시 예산소요 산출

■ 산출기준

- 병 규모 50만 명
- 연 병 급여 500만 원
- 07년 국방비 24.5조 원

■ 예산소요 산출

예산소요 = 500,000명 * 5,000,000원 = 25,000억/년



23



부표 3. 대학학자금 용자부담금

■ 산출기준

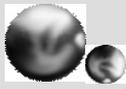
- 고졸 및 대재 제대자의 상급 진학을 무시
- 과거(04-06) 평균 입영자 학력분포 적용 : 대재 이상 84%
- 대재 이상자 용자기간 : 평균 2년, 용자액 : 연 800만원
- 정부부담 이자율 : 이공계 지원 이자율(9.2%) 적용

■ 용자부담금 산출

용자부담금 = 연 평균 제대자(30만) * 대재 이상 비율(0.84)
 * 2년 * 연간 용자액(800만) * 이자율(0.092)
 = 3,097억/년



24



부표 4. 국민연금 추가 예산 소요

■ 산출기준

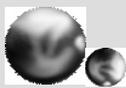
- 대상규모 : 연 300,000명
- 추산기간 24개월
- 월정 보험료 : 보험료 등급 1 적용(월 19,800원)

■ 추가 예산 소요

$$\begin{aligned} \text{추가 예산 소요} &= \text{대상규모} * \text{추가 추산기간}(18\text{개월}) * \text{월정 보험료} \\ &= 300,000 * 18 * 19,800 \\ &= 1,069.2\text{억/년} \end{aligned}$$



25



부표 5. 세금 감면액 산출

■ 산출기준

- 연간 제대자 수 : 300,000명
- 대졸자 비율 : 84%, 고졸자 비율 : 13%
- 취업율 : 대졸자 ? 61%(04 기준), 고졸자 ? 59%(03 기준)
- 연봉 : 대졸자 : 2,700만원, 고졸자 1,800만원
- 공제액 : 기초공제 500만원, 부양가족 1인 및 기타 공제 400만원
- 과세소득액(세율) : 대졸자 1,075만원(17%), 고졸자 355만원(8%)

■ 연간 세금 감면액

$$\begin{aligned} \text{연간 감면액} &= \text{제대자 수} * (\text{대졸자비율} * \text{취업율} * \text{소득액} * \text{세율} \\ &\quad + \text{고졸자비} * \text{취업율} * \text{소득액} * \text{세율}) * 2\text{년} \\ &= 300,000 * (0.84 * 0.61 * 1,075\text{만} * 0.17 + 0.13 * \\ &\quad 0.59 * 355\text{만} * 0.08) * 2 \\ &= 9,800\text{억/년} \end{aligned}$$



26

토론원고

김 병 조 (국방대 국제관계학부 교수)

남윤인순 (한국여성단체연합 공동대표)

배 은 경 (서울대 여성학협동과정 주임교수)

유 주 봉 (국가보훈처 제대군인정책과장)

장 영 학 (남성현의회 사무처장)

홍 미 영 (열린우리당 국회의원)



군가산점 ‘논쟁’에서 ‘합의’로

김 병 조

국방대학교 국제관계학부

시작하며

어떤 사안이건 찬반 논쟁이 활발한 것은 그만큼 해당 사회가 건강함을 보여주는 지표라고 생각한다. 이제 우리나라에 ‘금기’는 사라졌다. 그런 의미에서 군가산점제 부활에 대해 다양한 의견이 개진되는 것은 바람직한 현상이다. 따라서 군가산점제에 부활안에 대해 ‘이미 지나간 확정된 고려할 가치도 없는 논의’라는 식으로 대하는 것은 잘못이라고 생각한다. 하지만 논쟁은 합의를 도출되지 못했다 하더라도 궁극적으로는 합의를 도출하는 과정이다. 왜냐하면 합의할 수 없다는 결론을 논쟁하는 당사자들이 인정한다면 그 자체도 일종의 합의이기 때문이다. 그러나 논쟁을 넘어 상대측을 비난하거나 인신공격이 되어서는 곤란하다. 또한 다른 의견들에 귀 기울이지 않으려 한다면 그것도 문제가 있다. 토론은 3개의 발표문에 대한 간략한 의견과 군가산점제 논쟁 해결을 위한 개인적인 의견을 제시하는 순서로 하고자한다.

발표문에 대한 의견

‘군가산점제 부활안의 법적 쟁점’(박선영·장면선)의 핵심은 기본적으로 다음과 같다. 첫째, 군가산점제 부활안은 차별대상, 피해의 범위를 최소화하였다고 하나 헌법상 근거가 없는 입법 정책적 제도이다. 둘째, 여성과 장애인의 희생을 전제로 할 때 가능한 제도이다. 셋째, 손쉬운 방식으로 크고 어려운 문제를 해결하려고 하고 있다. 이 중 첫 번째 주장에 대해서는 뒤에 상세히 논의하기로 하고, 두 번째, 세 번째 주장에 대한 개인적 의견은 다음과 같다.

먼저 세 번째 주장에 대해서부터 말한다면, 물론 새로운, 다양한 지원정책 개발이

필요한 것은 사실이다. 그러나 역으로 크고 어려운 문제를 ‘손쉬운 방식’으로 해결하면 그것이 가장 잘하는 것이 아닌가? 하는 생각을 하게 된다.

그리고 두 번째는 군가산점제가 여성과 장애인의 ‘희생을 전제’로 한 제도라는 주장에 대해서이다. 군가산점제가 ‘병역의무를 이행한 사람에 대한 긍정적 인센티브’이기는 하지만, 여성과 장애인의 희생을 전제로 한 것은 아니다. ‘의도치 않게’ 일부 여성의 희생될 수 있지만, 그것은 부작용이지 군가산점제의 본질은 아니다. 반대로 “군가산점제가 남녀불평등을 야기한 주요 원인이나?”는 질문을 하고 싶다.

“군가산점제 부활 논쟁과 남성(안상수·김영택)”은 ‘남성들 내에서 가산점 부활에 대해 다양한 시각이 존재’하며, ‘군가산점이 유일한 대안이 아니다’는 조사결과를 제시하고 있다. 맞는 말이다. ‘다양한 제안들을 보다 면밀하게 검토해야 한다’는 의견도 중요하다.

그러나 군가산점제가 ‘공무원공채시험을 보는 일부 제대군인에게 혜택이 돌아가는 보상’이므로 ‘정당한 보상이 될 수 없다’고 한다. 그러나 역으로 군가산점제에 ‘희생’되는 사람도 ‘공무원 공채시험을 보는 일부 여성’이 아닌가? 그렇다면 군가산점제가 전체로서의 여성에 대해 피해를 주는 제도가 아니지 않는가? 이에 대해 어떻게 대답할지 궁금하다. 유일한 대안은 아니지만 결코 재도입하지 말아야한다는 근거는 제시하지 못하고 있다. 이번 조사에서 남성 2~30대의 70%이상이 군가산점제 부활에 찬성한다는 점도 고려했으면 한다.

조사와 관련해서 보다 본질적인 질문은, 왜 조사대상을 남성 2~30대에 제한했는가하는 것이다. 남성 2~30대가 ‘군가산점에 가장 근접한 대상’이기는 하지만, 남성 2~30대의 의견만이 중요한 것은 결코 아니다. 개인적으로는 남성 이상으로 여성의 의견이 중요하다고 생각한다. 연구자들이 언급한 것처럼 ‘여성계를 포함한 우리 사회 구성원들 간의 공감대가 요구’되기 때문이다.

“의무복무제대자 지원정책방안(곽용수)”는 경제적 보상을 초점으로 의무복무에 대한 보상방안을 다양하게 제시하고 있다. 좋은 제안들이다. 그러나 군복무 가산점제에 부활에 대해서는 법적 부담과 갈등소지가 크고 ‘실질적 취업기회 확대 기대곤란’하다며 유보적인 입장으로 갖고 있는 것으로 보인다.

그러나 법적 부담이 의미하는 바가 모호하다. ‘새롭게 제기된 군가산점 제’에 대해

헌법재판소에 다시금 판결을 의뢰하는 것이 법적 부담인가? 개인적으로는 헌법재판소에 ‘병역법 개정(안)’이 헌법에 위배되는지 다시 판결받는 것도 좋은 방안이라고 생각한다. 만일 그것이 아니라면 국회 본회의 상정이 법적 부담이라는 말인가? 과연 누구의 법적 부담인가? 법에 대해 논의하는 것이 국회의원들이 업무이다.

그리고 연구자는 무엇보다 ‘병역의무에 대한 사회적 가치 회복’이 급선무라고 분석한다. 군복무 가산점제 부활이 ‘병역의무에 대한 사회적 가치 회복’을 보여주는 하나의 상징적 조치가 아닌가?라는 질문을 던지고 싶다.

군가산점제가 헌법에 근거가 있을 수 있는 이유 (상식 수준에서의 문제제기)

법리적으로 군가산점제가 부활되려면 군가산점을 몇 %주느냐 식의 논의에 앞서서 헌법수준에서 군가산점을 줄 수 있는 근거가 있어야 한다. 그렇지 않으면 설령 1%로 군가산점을 낮추더라도 헌법에 위배된다는 결정이 여전히 유효할 수 있기 때문이다. 이에 대해서는 헌법전문가가 아니므로 의견 제시가 조심스럽다는 전제하에 상식 수준에서 문제제기를 하고 싶다. (이하는 김병조, 2007.7.15. “군 복무 가산점 논쟁에 대한 오해와 진실,” 『월간 U-안보리뷰』 vol 18.의 일부를 전제하거나 수정하여 제시한 것이다)

첫째, 현재는 국민이 헌법에 따라 부과되는 국방의 의무(헌법 제39조 1항)를 이행하는 것은 국가의 존속과 활동을 위해 불가결한 것인데, 그러한 의무를 이행하였다고 해서 보상하여야 한다고 할 수 없다는 입장이다. 그러나 국민의 의무를 이행하였다고 해서 보상을 받는 제도가 최근 등장하고 있다. 국세청에서는 “성실한 납세자가 사회적으로 존경받는 풍토” 조성을 표방하면서 모범납세자를 선발해서 표창하고, 2006년부터 출입국 때 신속한 심사를 해준다. 아울러 서울시는 2007년도에 지방세를 잘 낸 12만6,133명의 개인·법인에게 시금고를 이용할 때 대출금리를 인하하고, 세무조사를 면제하며, 공영주차장 1년 면제 등의 혜택을 부여하고 있다. 주지하다시피 납세 역시 국민의 의무이다(모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 납세의 의무를 진다, 헌법 제38조). 비록 모범납세자가 입법화된 제도가 아닐지라도 성실하게 국민의 의무를 다한 데에 대한 보상이라면 병역의무 이행에 대해 보상도 가능할 수 있을 것이다.

더구나 국가 안보 위협이 높은 우리나라의 경우 다른 국민의 의무에 앞서 병역의무가 우선시되고 있다. 예컨대, 남성의 경우 군미필자는 근로의 의무를 이행하기 위한 취업에 병역의무이행 여부가 주요 제한사항으로 작용하고 있다. 또한 교육의 의무에 포함된다 할 수 있는 학업과정에서 특정 연령이 되어서는 본인의 의사에 관계없이 학업을 중단하고 병역의무를 이행해야하는 것이 현실이다.

둘째, 현재는 병역의무의 이행으로 인하여 “불이익한 처우”를 받지 아니한다는 조항이 사실상 경제상의 불이익을 모두 포함하는 것이 아니라 법적인 불이익을 의미하는 것으로 보아야 한다고 한계를 긋고 있다. 병역의무 이행과 인과관계를 가지는 모든 불이익을 고려하면 그 범위는 헤아릴 수도 없고, 예측할 수도 없을 만큼 넓기 때문이라는 것이 현재가 내세우는 이유이다.

그러나 불이익의 범위가 헤아릴 수 없고 넓다고 해서 불이익이 없는 것은 아니다. 다시 말하면 정확하게 측정할 수 없다고 해서 불이익을 측정을 하지 않으려는 것은 곤란하지 않는가? 병역의무를 이행하는 나이를 법으로 제한하기 때문에 여러 가지 점에서 행동의 자유를 제한받는 것이 사실이다. 병역법에 의하면 남성의 경우 18세에 제1국민역에 편입되고, 19세 내지 20세에 징병검사를 받아야 한다. 또한 현역·상근예비역·전환복무 또는 보충역으로 복무 중에 해외여행을 하는 경우, 신고를 해야 한다. 또한 앞서 언급한 것처럼 남성의 경우 군필자나 면제자가 아니면 취업이 제한되며, 군복무 기간에는 군 복무이외의 공무담임권 역시 제한된다. 설령 계량화가 어렵다고 해도 군복무에 의한 불이익은 ‘가산점 받고 군대 갈래, 가산점 없이 군대 가지 않을래’라고 질문하고 답해 보는 상상실험만으로도 충분할 것이다.

셋째, 현재는 군가산점제가 적용되는 범위, 구체적으로는 6급 이하 공무원 시험에 논의의 초점을 둔 나머지, 군가산점제를 단순히 제대군인에 대한 ‘특혜적 지원조치’로 파악하고 있다. 그래서 현재는 군가산점을 폐지하는 대신 취업알선, 교육훈련, 재교육 실시, 교육비에 대한 감면 또는 대부, 의료보호 등을 지원할 수 있다고 제안하고 있다.

그러나 군가산점제가 취업에 도움을 주기 위한 것은 사실이지만, 실제로 혜택을 보는 자가 병역의무 이행자의 소수라는 점에서 지나치게 협의로 해석한 것 같다. 군가산점제는 병역의무 이행자 뿐 아니라 여성을 포함한 전체 국민에게 국방의 중요성을 인식시키고, 군인들의 사기를 높임으로써, 국가/국민을 보다 안전하게 지킬 수 있게 하

는 광범한 상징적 기능을 수행하고 있었다고 보아야 한다.

이상 세 가지 문제제기는 군가산점제가 헌법상 근거가 있음을 제시하고자 한 것이다. 그러나 군가산점제가 헌법에 근거가 있는 제도라고 인정하더라도, 여성에 대한 우대 등 기타 헌법조항과 충돌할 수가 있다. 그런 점에서 군가산점제가 헌법상 근거가 있다할 지라도 조항간의 충돌이 발생한다. 이럴 경우는 ‘헌법 불합치 결정’이 날 수 있다. 그렇게 되면 결국 사회적 합의가 필요하다는 논의로 되돌아간다.

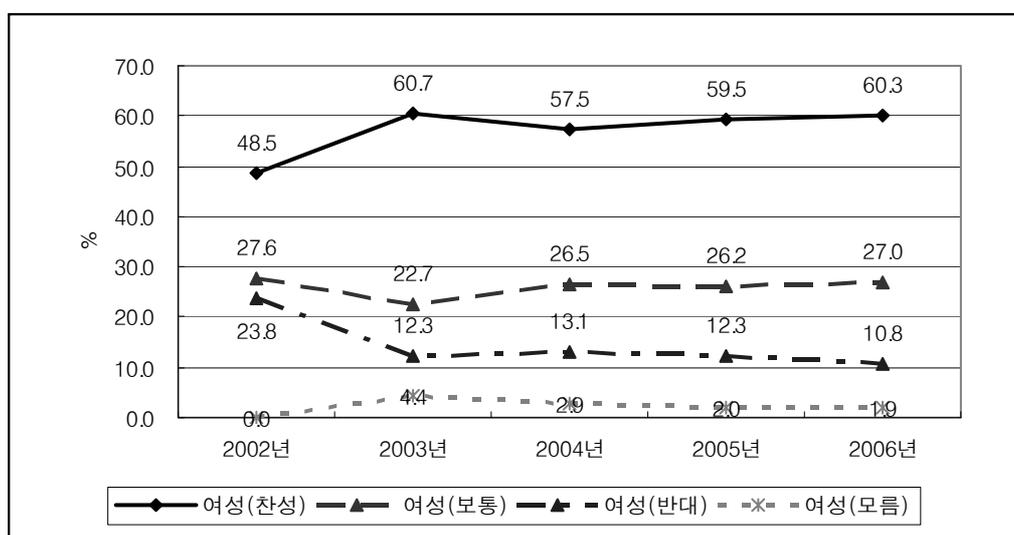
논쟁을 넘어 사회적 합의로

가산점이 아무리 작다하더라도 ‘가산점제’로 인해 취업에 불이익을 받는 사람이 발생할 이다. 군가산점제도가 도입이 되면, 6급 이하 공무원을 지명하는 여성에게 불리한 조건이 됨이 실이다. 따라서 어느 정도의 가산점이 적정한가? 여기에는 명확한 답이 있을 수 없다. 각자의 해득실을 따져 자신의 입장과 이득을 고집하면 군가산점제를 둘러싼 갈등의 골은 점점 심화될 뿐이다.

더구나 발표자들이 지적한 것처럼 IMF 경제위기 이후 청년 취업률은 떨어지고, 직업안정성은 낮아지고 있다. 그에 대한 반작용으로 공무원에 대한 직업 선호도는 높아지고 있다. 2006년 11월에 실시한 “한국인의 의식·가치관 조사(국정홍보처)”를 보면 자녀가 갖기 원하는 직업으로 공무원을 택한 비율이 전체는 43%나 되고, 20대 젊은 층도 35%가 공무원을 택하였다. 실제로 2007년 7월 8일 시행된 서울시 7급 및 9급 공무원 1천732명을 뽑는 필기시험에 14만4천445명이 응시원서를 접수하였고, 그중 9만1천582명이 응시해 경쟁률이 53대 1을 기록하였다. 군가산점 제도 부활에 군과 사회의 이목이 집중되고, 찬반 논의가 지나쳐 인신공격이 되어버리는 이유이다.

결국 가산점제 부활을 위해서는 법리논쟁을 넘어 사회적 합의가 필요함을 보여준다. 사회적 합의에 이르는 방식이 여러 가지 있겠지만, 가장 기본적인 것은 보통 국민이 군가산점제 재추진에 대해 어떻게 생각하고 있느냐 하는 점이다. 그리고 전체 의견도 중요하지만, 여성 나아가 군에 가지 못한 남성들의 의견이 중요할 것이다. 이들이 가산점제 도입에 대해 찬성한다면 구체적인 비율 등은 어떤 형식으로건 합의할 수 있을 것이다.

[그림 1]은 “귀하는 사회진출 시 (취직시험 등) 군 복무자에 대한 가산점 부여 제도에 대해 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 대해 여성만의 응답을 제시한 것이다. 2002년도를 제외하면 여성도 60%정도가 군가산점제도를 찬성하고 있다. 보통이 25%정도이고, 반대는 15%에 못 미친다. 설령 보통이라고 응답한 사람이 반대에 가세한다 할지라도 그 비율은 40%에 이르지 못한다. 여성의 과반수가 군가산점제에 찬성하고 있다는 점이다.



출처: 국방대학교 안보문제연구소, 『범국민 안보의식조사』(일반국민), 각 년도.

[그림1] 군가산점 제도에 대한 여성의견

군가산점 제도를 취업 정책이라는 좁은 시야로 본다면 극심한 생존경쟁사회에서 합의를 도출할 수 없을 것이다. 군대 사기도 높이면서 여성을 비롯한 이해당사자의 불만을 최소화하려면 군가산점 제도가 갖는 의미를 확대해야 한다. 사회에서는 군가산점제가 국가 공동체를 위해 희생한 자에 최소한의 고마움을 표시하는 제도라고 이해해야 한다. 고마움에 대한 표시인 만큼, 자신이 가산점에서 제외된다고 반발해서는 곤란하다.

마치며

세상이 급변하는 정보사회에서 군대라는 제약 속에서 근무하고 생활한 대가로 획득 점수의 2%를 주는 것은 결코 충분한 보상이 아니다. 솔직한 마음으로 그 정도의 가산 점도 주지 못한다는 여성계가 야속하기까지 하다. 하지만 한편으로 군가산점제가 도입되면 가산점에 의해 취업에 실패할 수 있는 여성들이 발생함을 분명 인식해야 한다. 남성은 여성들의 취업의 어려움을 공감하는 마음에서 최소한의 가산점을, 여성은 남성들의 노고를 인정한다는 의미에서 줄 수 있는 최대한의 가산점을 주도록 노력하는 것이 올바른 방향이다. 과거 군가산점제 폐지는 평등의식을 제고한 여성계의 큰 업적이다. 하지만, 군가산점제 부활의 필요성에 동의하고 적절한 수준으로 합의를 유도한다면 보다 큰 업적이 될 것이다.

나아가 군과 사회는 군복무를 통해 획득한 지혜와 품성을 적극적으로 측정하여 이를 국가 조직은 물론 일반기업에서 활용할 수 있도록 했으면 한다. 이번 조사에서도 ‘군복무를 통해서 얻는 이익’(조직 적응력, 인내심, 문제해결능력 등)이 존재함이 나타났다. 이를 취업시험에 반영할 수 있는 제도를 마련하는 것도 생각할 수 있을 것이다. 군 복무가 업무능력으로 이어져서 취업에 반영할 수 있다면 이때도 ‘특혜’라고 할 수 있을까? 군가산점제가 국가봉사에 대한 상징적 대가이자 동시에 군복무자의 능력향상을 사회적으로 인정하는 제도로 발전해야 함을 의미한다.

토 론 문

남 윤 인 순

한국여성단체연합 공동대표

토 론 문

배 은 경

서울대 여성학협동과정 주임교수

「의무복무제대자 지원정책방안」 토론내용

유 주 봉

국가보훈처 제대군인정책과장

먼저 발표자의 의무복무제대자의 지원정책방안을 논하기에 앞서 국가보훈처에서 제대군인들을 위하여 추진하는 정책을 파악하는 것도 오늘 토론에 도움이 될 것 같아 소개하고자 한다. 국가보훈처는 제대군인국 3개과에서 제대군인지원에 관한 법률을 제정하여 제대군인들의 사회복귀와 생활안정 지원, 국가인적자원의 활용차원에서 각종 지원을 하고 있다. 예를 들면 직업교육훈련 및 사회적응교육 실시, 취·창업지원, 교육지원, 의료지원, 대부지원, 주택지원, 전직지원금 지원, 기타 공공시설물 이용 지원 등이다.

단지, 정부의 재정부담 능력 때문에 장기복무 제대군인(20년 이상, 10~19년), 중기복무 제대군인(5~9년), 의무복무 제대군인으로 구분하여 차등지원(별첨 1)하고 있다. 장기복무자 등 직업군인 제대자에 지원이 집중되고 의무복무 제대자에 대한 지원은 미미한 형편이다.

최근 정부 국무총리를 위원장으로 하는 제대군인지원위원회를 설치·운영 중에 있고, 금년도 1월에는 종합적인 「제대군인 지원계획(2007~2011)」을 수립하여 9개 부처에서 42개 과제를 적극적으로 추진하고 있다. 이 중에서 의무복무 제대군인 상대적 불이익 해소방안(별첨 2)은 의무복무 전역자 직업능력개발 지원강화, 군복무 중 능력개발 기회 제공, 정부보증 학자금 대출이자 이차보전 추진, 군 복무경력 호봉인정 중소기업에 대한 인센티브 제공방안 검토, 의무복무 기간 중 일정기간을 국민연금 가입기간 인정 등이다.

발표자(국방연구원 곽용수 위원)의 “의무복무제대자 지원정책방안”은 한국의 제대군인 지원실태에 대한 분석과 외국의 지원제도를 함께 검토하여 제대군인에게 지원 가능한 대안을 9개 선정하고, 현실적인 추진의 난이도에 해당되는 입법적 부담과 예산소요, 갈등소지 등 3개 기준을 적용하여 대안평가를 실시하였다. 그 결과로 의무복무 수행에 대한 사회적 가치 회복의 중요성과 이의 실현을 위한 정부와 국민 모두의

노력이 필요하다고 지적하였다. 의무복무에 대한 보상은 경제적인 면에 초점을 맞추고 국민건강보험 및 국민연금 혜택 부여, 직업훈련과 취업알선, 학자금 용자제도를 도입하는 방안들을 제시하였다.

전체적으로 보면, 기본적인 시각은 의무복무제대자의 지원이 필요하다는 사고를 가지고 있고 이 분들에게 지원은 경제적 지원에 초점을 맞추고 있다고 볼 수 있다. 그러면서 정부재정부담이 비교적 크지 않은 방안들을 찾으려고 노력한 흔적이 엿보인다.

발표자가 제시한 병역의무이행에 대한 사회적 가치 회복은 병역의무이행의 자발적 분위기 조성 등의 측면이 강하여 광의의 지원개념에 포함시킬 수는 있지만 협의의 지원 개념으로 보기는 어려울 것이다. 그리고 의무복무 제대자 “지원개념”을 정립(11쪽)하면서 주요쟁점(4쪽)으로 부상된 군 복무 가산점제 부활안을 아예 제외하는 것은 논리적으로 모호하고 비현실적이다. 이런 개념정립을 한 것은 외국군의 제대군인 지원정책을 분석한 소결론(10쪽)과 군 복무 가산점의 축소 등으로 인한 실질적 취업확대 효과곤란(12쪽) 등에 따른 것으로 보인다. 그러나 소결론에서 외국군의 군복무 가산점, 직업교육 및 취업지원 등 제 정책이 군 복무로 인한 경제적 손실보상 및 성공적인 사회복귀에 초점을 두고 있다고 단정하는 것은 주관적인 측면이 있다. 왜냐하면 취업은 경제적 손실보전이상의 것일 수도 있기 때문이다. 인간의 생애주기에서 볼 때 군 복무 시기는 20대 초반의 두뇌활동이 왕성한 인생의 황금기로서 한국의 경우 대부분 대학생(대학진학률 82%)이므로 경제적 손실보다는 학업손실이 더 크고, 군 복무로 취업이 늦어짐에 따라 사회진출 이후 군 복무 면제자나 여성보다 승진 등에서 열세에 있는 것이 엄연한 현실을 고려하지 않았다고 여겨진다.

또한 군 복무의 가산점이 과거(3~5%)보다 인하(1~2%)되었다고 실질적인 취업확대 효과가 없다는 판단에는 동의하기가 어렵다. 가산점은 취업경쟁이 치열한 현재와 같은 상황에서는 직접적인 점수를 가산하여 주므로 실질적 당락을 좌우할 수도 있어 효과가 적다고 단정하기에는 무리가 있다. 많은 장벽에도 지원방안으로 계속적으로 부활을 추진하는 이유라고도 볼 수 있다.

따라서 제대군인 가산점제 부활안의 제외에 대해서는 여성이나 군 면제자들이 아닌 의무복무 제대자들이 수공할 만한 명확한 논리를 개발하는 것이 필요하다고 본다.

또 하나는 가산점 이외의 보상방안이 막대한 비용유발로 현실성이 미흡한 것이 주요

쟁점으로 정리되어 있음에도 최종 대안으로서 막대한 재정이 수반되는 안들 즉 의무복무자의 국민건강 보험료 지원(연 819억원 소요), 국민연금 혜택부여(연 1,069억원 소요), 직업훈련 및 취업알선(억원 소요 ?), 학자금 용자(연간 3,700억원이상 소요) 등을 제시하는 것은 논리적이지 않다고 생각된다.

그리고 제시된 경제적 지원방안들을 갈등소지 등 3개의 기준으로 평가를 하였는데 채택안과 미채택안의 구분이 재정부담기준인지? 기준금액은 얼마인지? 등등 객관적 기준이 없다는 느낌이 든다. 평가과정에서 채택되지 못한 병 급여 현실화, 세금감면 혜택, 실업수당 지급 등은 최종적으로 선정된 5개 지원방안 보다 정부재정 부담규모가 클 뿐이다. 또한 예산확보 방안이 없다면 이상적 제언에 불과할 수도 있다. 사실 현행 Top-Down 방식의 예산편성제도 하에서 새로운 예산의 확대는 매우 어려운 것이 현실이다.

이제 발표자의 지원정책방안을 세부적으로 살펴보기로 하자.

첫째로 의무복무제대자의 대학학자금 무상용자 법제화와 군복무기간 국민연금기간 추가인정 방안은 국가보훈처의 제대군인 지원계획(“2007~2011)상에 장기검토과제로 반영되어 있는 내용들로서 정부재정지원을 받을 수 있다면 채택을 검토해 볼만하다.

현재 대학학자금 용자는 10년 이상 장기복무 제대자를 대상으로 저리(4%)로 용자하고 정부가 그 이차(5.2%)보전을 하고 있다. 내년부터 3.5%로 이율을 인하하고자 하는데 재정부담 문제로 애로를 겪고 있다. 또한 만약 제시안대로 정부가 이자율(9.2%) 전액을 부담할 경우 새로운 문제가 생긴다. 국가유공자 등 타정책대부와의 형평성 상실로 추진은 현실적으로 곤란할 것으로 보인다.

국민연금의 혜택 확대 역시 국가보훈처의 제대군인 지원계획에 “군복무 크레딧제”란 명칭으로 반영되어 있다. 군 복무 기간 중 6개월을 국민연금기간으로 추가 인정하는 것으로 금년 7월 국민연금법 개정안이 국회를 통과하여 2008년 1월 1일부터 시행하는 것으로 확정되었다. 발표자의 제시안과 같이 전체 군복무기간으로 확대하는 것은 장기검토과제로 계획에 반영되어 있는데 앞당겨진다면 바람직하다는 생각이다.

둘째로 의무복무제대자 취업지원체계 확립을 위하여 국가보훈처가 운영하고 국무총리가 위원장인 제대군인지원위원회 산하에 산·정·군 공동으로 구성되는 “의무복무제대자 취업지원실무협의회(가칭)”를 설치하는 안을 제시하였는데, 협의체 구성보다는 지원의 실체가 무엇인지가 중요하다는 생각이다. 지원방안이 있다면 현재의 제대

군인지원 실무위원회나 제대군인지원위원회 안건으로 다루어서 얼마든지 지원을 검토해볼 수 있다. 문제는 현재 의무복무제대자들은 제대 직후 취업보다는 대부분 대학생으로 복귀되기 때문에 큰 실효성을 확보하기가 어렵다는 것이다.

셋째로 의무복무제대자의 국민건강보험료 가입 및 정부대납은 군 의료관리제도의 전면적 시스템 변경에 해당된다. 현재의 군병원 제도를 폐지하고 국민건강보험 가입으로 변경하는 문제이다. 국가보훈처는 노충국씨 사망사건을 계기로 의무복무에서 제대이후까지 이어지는 군복무 질환자를 보훈병원에서 국비로 치료해주는 대책을 추진 중에 있다. 이것 또한 국가재정 부담문제로 추진이 불투명한 실정이다.

넷째로 제대 후 일정기간 실업수당 지급은 고용보험법의 취지에는 부합되지 않지만, 장기복무 제대군인(10~19년)에 대해서는 “전직지원금”이란 명칭으로 월 50만원 씩 6개월간 지급하게 된다. 내년은 970명을 대상으로 29억원 투입된다. 아마 정부재정이 허락되어 의무병까지 확대된다면 거의 1조원이 소요될 것으로 추산된다.

결론적으로 말하자면, 의무복무제대자의 지원을 경제적 지원으로 한정하는 것은 바람직하지 못하다는 생각이다. 각자 이기적 발상에서 벗어나 국가와 사회가 의무복무자의 입장에 서서 동 기간의 희생과 공헌의 가치를 따져서 무엇을 해주어야 하는가를 易地思之의 입장에서 고민을 해야 한다. 여성과 의무복무 제대자가 이기심만 가지고 대립적인 입장을 견지해서는 곤란하다.

그리고 정부재정 부담능력이 감안된 경제적 지원방안이 강구되어야 할 것이다. 국가보훈처에서는 국방개혁 2020과 관련하여 중장기 제대군인 지원계획을 수립하여 여러 지원정책을 개발하고 확대해가고 있으나, 국민적 합의를 바탕으로 하는 실효성 있는 지원방안을 찾지 못하고 있는 안타까움이 있다. 이번 토론에서 많은 좋은 지원제도들이 제시되기를 기대한다.

국가보훈처에서는 그 동안 제기되지 않았던 새로운 지원방안이 제시된다면 적극적으로 제대군인 정책에 반영하도록 노력하겠다.

참고로 국가보훈처는 내년에 “재해병사 보험제도”를 도입하여 추진하는 방안을 구상 중인데 재정문제로 고민을 하고 있다. 군 복무 중 재해를 당한 의무병의 사망보상금을 현재의 약 36백만원에서 1억원, 부상자는 12백만원에서 30백만원으로 현실화를 하고자 하는 것이다..

[별첨 1]

참여정부 전·후 「제대군인 지원제도」 비교

지원대상	지원분야	지 원 내 용	참여정부 전후 비교
의무복무 제대군인 (5년 미만)	채용시험 응시연령 연장	· 2년이상 복무 : 3세 · 1~2년 복무 : 2세 · 1년미만 복무 : 1세	동일
	군경력 인정	· 호봉, 임금결정시 군복무 기간을 근무경력에 포함 * 취업보호실시기관 권장사항	동일
	국비진료	· 군복무중 공상자로 신체검사 등의판정을 받은 경상이자 보훈병원 및 위탁병원(198개) 진료	동일
중기복무 제대군인 (5~9년)	직업훈련	· 사회적응교육, 직업교육훈련 실시	신설('05.12월)
	취업알선	· 진로지도·직업상담, 취업알선, 채용박람회 개최 등	신설('05.12월)
장기복무 제대군인 (10년이상)	취업보호	· 국가기관, 공기업, 기업체 등에 고용명령 · 기능직공무원 우선채용 * 전역 3년 이내자에 대해 시행	제대군인지원센터 설치·운영 ('04.2)
	전직지원금	· 군인연금 비대상자로 전역후 6개월이내 신청 · 월 50만원씩 최장 6개월간 지급	신설('07.7월 법개정, '08.1월 시행)
	교육지원	· 대학 입학금, 수업료의 50% 감면(본인) * 전역 3년 이내자에 대해 시행 · 고교 재학 자녀 수업료 전액 보조(자녀) * 생활등급 6등급 이하자(4인, 월2,954천원 미만) 대상	지원확대('05.12월) : 20년 →10년이상
	의료지원	· 보훈병원(본인부담액의 50% 감면) · 군병원 이용(국방부장관이 결정)	지원확대('05.12월) : 20년 →10년이상
	대부지원	· 주택구입, 임차, 사업자금, 농토구입, 생활안정, 학자금 - 대부금액 : 300~3,000만원 - 상환기간 : 3~20년(연리4%)	이율인하('05.1월) : 5 → 4% 인하
	주택분양	· 공공주택 우선분양(미시행) * 건교부 「주택공급규칙」 개정중	신설(추진중) * '07.8월 개정예정
	공공시설의 이용	· 고궁 및 공원 등 공공시설 감면(무료) 이용 - 전쟁기념관(무료), 독립기념관(65% 감면) - 고궁·능원(50% 감면), 국립민속박물관(50% 감면)	신설('06.5월)
	안정지원	· 국립호국원(10년이상), 대전현충원 안장(20년이상)	동일

지원대상	지원분야	지 원 내 용	참여정부 전후 비교
장기복무 제대군인 (20년이상)	군 인 연 금	· 군인연금법에 의한 연금지급	동일
타법령의 지원제도	병 역 법	· 복학 복직 보장	동일
	국민연금법	· 병역의무기간은 연금 보험료 추후 납부가능 · 군복무 「크레디트제」 도입 (의무복무기간중 6개월, 국민연금 가입기간 인정)	동일 신설 (‘07.7월 법개정, ‘08.1월 시행)
	근로자직업 능력개발법	· 제대군인(전역예정자)의 직업능력개발훈련	동일

[별첨 2]

의무복무 제대군인 상대적 불이익 해소방안

- 연간 29만명 전역, 학업중단, 취업 등 불리
- 가산점 위헌결정('99) → 채용시 응시상한 연령 연장(1~3세)

- 의무복무 전역자 직업능력개발 지원 강화
 - 개인별 특성을 고려한 직업훈련 프로그램 개발 및 훈련지원
 - * 신규실업자 직업훈련사업 예산 활용(노동부)
- 군복무 중 능력개발 기회 제공
 - 병영내 사이버 지식정보방(인터넷 PC방)설치, e-러닝 학습콘텐츠 보급
 - 각종 자격 취득기회 확대, 군 교육훈련의 대학학점 인정 추진
 - * 고등교육법·학점인정 등에 관한 법률 개정 ('07. 3월 시행예정)
- 정부보증 학자금 대출이자의 이차보전 (2~4%) 추진 (장기검토)
 - 대학에 복학하는 경우 정부보증학자금 대출시 군복무기간에 해당하는 학기동안의 이자에 대한 일정비율 이차보전

<이차보전 시 예산소요액(추정)>

이차보전비율	2%	3%	4%
정부부담(연간)	110억	164억	220억

* 연간 29만여명의 병역의무이행자중 대학 재학생은 23만명(80%수준)

- 군복무경력 호봉인정 중소기업에 대해 인센티브 제공방안 검토
 - * 정책자금 우선지원 방안 등
- 의무복무 기간중 일정기간을 국민연금 가입기간 인정
 - 군복무 기간중 6개월 국민연금 가입기간으로 추가 인정하는 「군복무 크레디트제」 도입 (장기적으로 의무복무기간으로 확대)

토 론 문

장 영 학

남성협의회 사무처장

토 론 문

한 상 희
건국대 법대 교수

토 론 문

홍 미 영
열린우리당 국회의원