



제433회국회(임시회)
제1차 국방위원회

군인사법 일부개정법률안 군무원인사법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈직장 내 괴롭힘 사건에 대한 징계처분 결과를
피해자에게 통보〉

- 김태선의원 대표발의(의안번호 제2214833호)
- 김태선의원 대표발의(의안번호 제2214835호)

2026. 3.

국 방 위 원 회

수석전문위원 송수환

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2

I. 제안경위(「군인사법 일부개정법률안」, 「군무원인사법 일부개정법률안」)

1. 발 의 자 : 김태선의원 등 10인
2. 발의연월일 : 2025. 12. 3.
3. 회부연월일 : 2025. 12. 4.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서 징계권자가 성폭력범죄 및 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 할 때에는 해당 사건의 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하도록 하고 있습니다.

그런데 상명하복이 중시되는 군 조직의 특수성을 고려할 때 군 조직 내에서의 괴롭힘 사건의 피해자는 징계처분등의 결과를 알 수 없어 권리구제를 위한 대응이 어렵다는 문제점이 제기됩니다. 반면 국가 공무원법은 이미 성폭력·성희롱뿐 아니라 지위나 관계의 우위를 이용한 폭언·가혹행위·정신적 고통 유발 행위 등 직장 내 괴롭힘 사건도 통보 대상에 포함하도록 개정된 바 있습니다.

이에 괴롭힘 사건에 해당하는 사유로 징계처분등을 하는 경우에도 피해자의 요청이 있으면 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하도록 하여 피해자의 알 권리와 방어권을 보장하려는 것입니다(「군인사법 일부개정법률안」 제59조제8항, 「군무원인사법 일부개정법률안」 제40조제6항).

Ⅲ. 검토의견

- 김태선의원이 대표발의한 「군인사법 일부개정법률안」(의안번호 제2214833호)과 「군무원인사법 일부개정법률안」(의안번호 제2214835호)은 적용주체만 각각 군인, 군무원으로 구분될 뿐 개정내용은 동일하므로 이를 병합하여 검토함.
- 개정안들은 성폭력범죄 및 성희롱에 대하여 직장 내 괴롭힘 사건에 해당하는 사유로 징계처분등을 하는 경우에도 피해자의 요청이 있으면 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하도록 하려는 것임(「군인사법 일부개정법률안」 제59조제8항, 「군무원인사법 일부개정법률안」 제40조제6항).

[신·구조문대비표] (「군인사법 일부개정법률안」)

현 행	개 정 안
제59조(징계의 절차 등) ① ~ ⑦ (생 략)	제59조(징계의 절차 등) ① ~ ⑦ (현행과 같음)
⑧ 징계권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 할 때에는 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하여야 한다.	⑧ -----다음 각 호의 어느 하나에----- ----- ----- ----- ----- -----.
<신 설>	1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관

<신 설> <신 설>	<u>한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄</u> 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 3. 군에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 군인 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령으로 정하는 행위
---------------------------------------	---

[신·구조문대비표] (「군무원인사법 일부개정법률안」)

현 행	개 정 안
제40조(징계의 절차 등) ① ~ ⑤ (생 략)	제40조(징계의 절차 등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 징계권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 할 때에는 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하여야 한다.	⑥ -----다음 각 호의 어느 하나에----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
<신 설>	1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭

<신 설> <신 설>	<u>력범죄</u> 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 3. 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 군무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령으로 정하는 행위
---------------------------------------	--

□ 현행법에 의하면 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 하는 경우에는 피해자가 요청하면 그 결과를 피해자에게 통보하도록 규정되어 있음¹⁾.

□ 그러나 직장 내 괴롭힘 행위의 경우에는 현행법상 피해자에게 가해자의 징계처분 결과를 통보할 수 있는 명시적인 근거가 없어 피해자는 가해자가 어떤 징계처분을 받았는지 알기 어려운 한계가 있음.

1) 「군인사법」 제59조(징계의 절차 등) ⑧ 징계권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 할 때에는 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하여야 한다. <신설 2023. 10. 31.>

「군무원인사법」 제40조(징계의 절차 등) ⑥ 징계권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등을 할 때에는 피해자가 요청하는 경우 그 징계처분등의 결과를 피해자에게 통보하여야 한다. <신설 2020. 12. 22.>

- 한편, 2025년 5월 국가인권위원회는 국방부에 직장 내 괴롭힘 징계처분 결과를 피해자에게 통지하도록 「군인사법」 제59조제8항, 「군무원인사법」 제40조제6항 등 조문 개정을 권고한 바 있음²⁾.
 - 이에 개정안은 국가인권위원회의 권고 취지에 부합하게 직장 내 괴롭힘 사건에서 피해자의 요청이 있는 경우 징계권자에게 징계처분등에 대한 결과를 피해자에게 통보할 의무를 부과하여 피해자의 알 권리를 제도적으로 강화하려는 취지임.
 - 개정안이 시행될 경우 피해자는 자신에게 피해를 입힌 가해자에 대한 징계처분 결과를 확인할 수 있게 되고, 징계권자 또한 징계처분등에 대한 결과가 피해자에게도 통보된다는 점을 인식하게 되어 징계절차등에 있어 보다 객관적이고 신중한 판단을 하도록 유도하는 효과가 있을 것으로 보이며,
- ‘직장 내 괴롭힘’의 경우에도 성폭력 및 성희롱과 유사하게 피해자에게 지속적인 정신적 고통을 초래할 가능성이 높다는 점을 고려할 때, 징계처분 결과에 대한 피해자의 알권리를 보장하려는 개

2) (진정번호 25진정0024600, 국가인권위원회, 2025.5.7.)

진정인은 공군 xx여단(이하 ‘피진정부대’)에서 병사로 복무 중 동료 들에게 피해를 입어 2024년경 부대에 신고함. 당시 진정인은 즉시 가해자와 분리되었으나, 이후 부대로부터 분리조치 해제 및 가해자 징계절차 진행 전반에 대해 통지받지 못해 알 권리를 침해당하였다고 진정을 제기하였고, 인권위 군인권보호위원회(소위원장 김용원, 군인권보호관)는 가해자·피해자 분리조치 해제와 징계절차 관련하여 담당부서에서 피해자에게 관련 내용 등을 통지해야한다는 법적 근거가 확인되지 않는 점, 성폭력범죄 및 성희롱에 해당하는 사유 외에는 피해자에게 피징계자의 징계처분 결과를 통지할 의무를 부과하지 않는 점을 고려하면, 피진정부대에서 진정인에게 징계절차 전반에 대해 통지할 의무가 있다고 볼 수 없다며 진정사건을 기각하였으나, 군인·군무원의 징계절차에 있어 적어도 「국가공무원법」 제75조제2항제3호, 「공무원 징계령」 제19조제3항과 같이 ‘직장 내 괴롭힘’으로 분류할 수 있는 유형의 군인·군무원 징계사건 피해자에게 징계처분 결과를 통보하는 조치만으로 가해자의 방어권에 중대한 제한은 생기지 않는다고 보았고, 이를 통보할 수 있는 법적 근거 마련이 필요하다고 판단하여 국방부장관에게 관련 법령을 개정할 것을 정책권고하였음.

정안의 취지는 타당한 것으로 보임.

□ 다만, 징계대상자의 징계처분 결과라는 개인정보가 피해자에게 제공된다는 점에서 개인정보 보호라는 법익과 피해자의 징계처분 결과에 대한 알권리 보장이라는 법익 간 비교형량에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

□ 한편, 유사한 입법례로 「국가공무원법」(법률 제 20627호, 2024.12.31) 및 「지방공무원법」(법률 제20377호, 2024. 3. 19.)의 경우 ‘직장 내 괴롭힘’에 대해서 피해자가 징계처분 결과를 통보받을 수 있도록 이미 개정된 바 있으므로 이를 참고할 필요가 있음³⁾.

□ 국방부는 피해자의 알 권리 측면 보장 및 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」이 동일한 취지로 기 개정되었다는 점에서 본 개정안들에 대해 동의하는 입장임.

3) 「국가공무원법」 제75조(처분사유 설명서의 교부) ② 처분권자 또는 처분제청권자는 피해자가 요청하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
3. 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령등으로 정하는 행위<신설 2024. 12. 31.>

「지방공무원법」 제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ② 임용권자는 피해자가 요청하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
3. 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 부당한 행위를 하거나 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위로서 대통령령으로 정하는 행위<신설 2024. 3. 19.>

문 의 처
02)6788-5310