

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000016-10



ISSN 2092-9714

2015 인권상담사례집



우리 사회의 ‘인권 지침서’가 되기를 바랍니다.

국가인권위원회가 출범한지 벌써 14주년을 맞았습니다.

국가인권위원회는 출범 이후 국가기관을 비롯한 다양한 분야에서 ‘인권’이란 큰 사회적인 화두를 던졌고, 현재 ‘인권’은 우리 사회에서 거스를 수 없는 중요한 담론으로 자리 잡아가고 있습니다.

그러나 ‘인권’에는 마침표가 없습니다.

이제 ‘인권’은 고문, 가혹행위 등 공권력으로부터 발생하는 전통적인 국가기관의 침해뿐 아니라, 사회적 약자와 소수자의 권리를 존중해야 하는 시대로 발전하고 있습니다. 차별받아온 여성, 장애인, 이주노동자, 학생, 그리고 성적 지향이 다른 동성애자에 이르기까지 인권의 영역은 점점 넓어지고 세분화되고 있습니다.

이러한 인권의 다양화와 세분화로 인해 우리 사회 곳곳에서 기존의 가치관과 충돌하고 갈등하는 심각한 문제도 발생하고 있습니다.

따라서 현재는 어느 때보다도 인권의 기준과 가치를 올바로 제시하면서도 한편으로는 사회적 합의를 도출해낼 수 있는 지혜가 요청되고 있습니다.

그러한 의미에서 매년 발간되는 인권상담사례집은 우리 사회 인권의 현 주소를 생생히 보여주면서도 인권의 기준을 제시하는 ‘지침서’ 내지 ‘백서’라고 감히 말씀드릴 수 있습니다.

군대에 아들을 보낸 어머니의 걱정스런 목소리, 장애인에 대한 차별에 분노하는 목소리, 성희롱으로 고통 받는 여성의 절규, 나이가 많다며 퇴직을 강요당하는 가장의 하소연 등등 우리 사회 다양한 분야의 목소리를 담았습니다.

또한 상담사례와 함께 각 분야별로 국가인권위원회의 공식 입장이라 할 수 있는 권고와 보도자료 등을 수록하여 누구나 인권의 기준을 쉽게 이해할 수 있도록 하였습니다.

본 상담사례집이 우리 사회 인권 상황의 현 지점을 파악하는 데 일조하길 바라며, 더 나아가 사회적 기준을 제시할 수 있는 ‘인권 지침서’가 되기를 기대합니다.

2015년 12월

국가인권위원회 위원장 이성호

목차

2015 인권사례집 발간에 부쳐	3
-------------------------	---

통계로 보는 인권상담

1. 개요	11
2. 접수 경로별 상담 현황	11
3. 유형별 상담 현황	13
4. 회신 경로별 상담처리 결과	14
5. 인권침해 상담	16
6. 차별행위 상담	22
7. 기타상담	25

인권침해 분야

01. 수사기관	29
사례 1 경찰관에게 욕설 한 마디 했다고 가족들 앞에서 체포된 것은 부당합니다.	31
사례 2 경찰관이 부당하게 불심검문을 했습니다.	35
사례 3 위법한 임의동행인지 궁금합니다.	39
사례 4 현행범 체포 요건이 되는지 궁금합니다.	43
사례 5 파출소에서 가혹행위를 당했습니다.	48
사례 6 지명수배자 체포 시 형집행정 원본을 제시해야 하나요?	52
사례 7 경찰관이 영장 없이 압수수색을 했습니다.	56
사례 8 국선변호인의 조력은 언제부터 받을 수 있나요?	59
사례 9 경찰관이 음주운전과 벌금미납 사실을 회사에 알려 해고되었습니다.	64
02. 군대	67
사례 10 딸이 부사관인데 병사에게 성추행을 당했습니다.	69
사례 11 군대 내 지속되고 있는 폭행과 가혹행위의 실태를 고발합니다.	74
03. 구금시설	81
사례 12 아들이 교도소에서 폭행을 당했습니다.	83
사례 13 구치소 직원과 시비가 있었다고 수용자를 공공 목에 놓았습니다.	86
사례 14 구치소 내에서 모욕적인 방법으로 신체검사를 했습니다.	89
사례 15 화장실 가림막이 너무 낮아 수치심을 느낍니다.	92
사례 16 과밀수용으로 관물함에 두 다리를 넣고 자야 합니다.	94

04. 출입국	97
사례 17 출입국사무소 직원이 무단으로 가택을 수색했습니다.	99
사례 18 단속과정에서 폭행을 당했습니다.	102
05. 학교	105
사례 19 중학교에서 남학생 간 성추행이 발생했으나, 학교에서 어떤 조치도 취하지 않았습니	107
사례 20 초등학생이 쑥스러워 노래를 못했다는 이유로 교사가 벌을 주었습니다.	110
사례 21 고등학교 교사가 수업 중 학생의 사물함과 가방을 무단으로 뒤져 휴대폰을 압수해 갔습니	113
사례 22 기타를 잘 못 친다고 음악교사가 욕설을 하고 때렸습니다.	117
사례 23 두발 제한에 대해 알고 싶습니다.	120
사례 24 중학생이 낙태를 했다고, 학교에서 퇴학 처리를 했습니다.	123
06. 공직유관단체 / 지자체	125
사례 25 ○○○○관리공단에서 상담내용을 별도의 메모형식으로 기재하여 보관합니다.	127
사례 26 군청에서 반성문을 쓰게 하고 있습니다.	132
사례 27 산재환자에 대해 적절한 검사와 치료를 해주지 않았습니다.	134
07. 다수인보호시설	137
사례 28 생계를 함께하지 않는 남동생이 보호의무자로 되어 있습니다.	139
사례 29 7년 동안 정신병원에 입원해 있으면서 계속입원심사 결과통지문을 받은 적이 없습니다.	142
사례 30 정신병원 측에서 다른 병원으로 부당하게 강제이송하였습니다.	146
사례 31 자의입원 환자인데 병원에서 퇴원시켜주지 않고 있습니다.	149
사례 32 퇴원명령서를 받았는데도 병원에서 퇴원시켜주지 않습니다.	152
사례 33 병원이 보호의무자의 환자 퇴원요청을 거부하면서 권리구체절차를 미고지하였습니다.	154
사례 34 정신병원에서 자살을 시도했다는 아내의 몸에 멍이 가득합니다. 병원 측의 가혹행위가 의심됩니다.	157
사례 35 입원을 시키자마자 기저귀를 채우고 강박부터 했습니다.	160
사례 36 병원에서 3천 원짜리 전화카드를 한 달에 한 개만 팝니다.	164

목차

차별행위 분야

08. 성희롱	171
사례 37 대학교수가 수업시간에 성적인 발언을 했습니다.	173
사례 38 음주운전 교육에서 강사가 부적절한 자료를 사용해 불쾌합니다.	176
사례 39 내과 의사가 진료 중 “가슴 시술할 곳이 많다”고 했습니다.	179
사례 40 직장상사가 비정규직 직원을 성희롱했습니다.	183
사례 41 직장상사가 야한 동영상 보내면서 심각성을 느끼지 못합니다.	186
사례 42 성희롱으로 사과를 요구했더니 해고시키려고 합니다.	192
09. 장애인 차별	195
사례 43 장애인시설에서 아이들이 옷을 적시면 옷이 마를 때까지 발가벗겨 놓습니다.	197
사례 44 요양병원에서 노인들을 모두 묶어 놓았습니다.	202
사례 45 아파트 동대표가 경비직원의 장애상태를 점검하고 각서를 요구했습니다.	206
사례 46 교육시설 이용 시 휠체어 장애인에 대한 편의 제공이 미흡합니다.	209
사례 47 장애학생인데 괴롭힘으로 전학을 가고 싶어 요청을 했으나 학교가 받아주지 않습니다.	214
사례 48 봉사단체 회장이 장애인 비하 발언을 했습니다.	218
사례 49 토익시험 그림문제는 시각장애인에게 보이지 않습니다.	222
10. 사회적 신분 차별	227
사례 50 공공기관의 무기계약직은 승진 대상이 아닙니다.	229
사례 51 기초수급자가 의료용 중고차를 구입했는데 수급이 중단된답니다.	235
11. 성 차별	239
사례 52 택시회사에서 여성기사는 고용하지 못한다고 합니다.	241
사례 53 리서치회사 모니터링단 모집에서 여성만 통과를 시킵니다.	244
사례 54 회사에서 모성보호 시간을 사용하였다고 성과급에서 배제했습니다.	247
12. 가족형태 차별	251
사례 55 이혼, 미혼, 사별한 사람은 시내버스 기사로 뽑지 않습니다.	253
사례 56 ○○교육청에서 한 부모 가족을 공개하고 별도 교육이 필요하다고 합니다.	256
13. 종교 차별	259
사례 57 종교를 이유로 고용 차별을 받고 있습니다.	261
14. 나이 차별	265
사례 58 회사가 하청업체를 바꾸면서 60세 이상은 고용 승계를 하지 않았습니다.	267

15. 학력 차별	271
사례 59 학점은행제 학위 불인정으로 인해 급여 책정에서 차별을 받았습니다.	273
16. 병력 차별	277
사례 60 회사에서 병력을 요구합니다.	279

기타 분야

사례 61 주택 앞 신축공사로 일조권 피해가 예상됩니다.	285
사례 62 병원에 환부를 요청합니다.	287
사례 63 요리학원의 부당 노동행위를 시정해주세요.	290
사례 64 ○○정수기 회사의 서비스에 대한 조사를 바랍니다.	292
사례 65 양평 세 모자 사건에 대한 조사를 바랍니다.	294
사례 66 메르스 발생으로 동네를 통째로 격리하는 것은 부당합니다.	296
사례 67 텔레마케터 감정노동자 인권을 지켜주세요.	299

부록

국가인권위원회법	305
----------------	-----





통계로 보는 인권상담

1. 개요
2. 접수 경로별 상담 현황
3. 유형별 상담 현황
4. 회신 경로별 상담처리 결과
5. 인권침해 상담
6. 차별행위 상담
7. 기타 상담

1. 개요

〈2015년 인권상담사례집〉은 2014년 7월 1일부터 2015년 6월 30일까지 인권상담센터에 접수된 30,985건의 전화상담과 대면상담의 사례를 주요 분석대상으로 삼았다.

분석대상을 양적 측면에서 살펴보면 지속적으로 증가해 오다 2015년은 30,985건으로 2014년 33,925건보다 8.7% 감소했음을 알 수 있다. 그러나 같은 기간 내에 진정접수로 이어진 사례는 전년 10,610건, 올해 10,899건으로 소폭 증가했다. 이러한 이유는 전반적으로 국가인권위원회의 역할에 대한 국민들의 이해가 높아진 것에 기인한 것으로 보여진다.

또한 전화상담 외 이메일, 우편, 팩스 등으로 접수된 민원은 2014년 13,373건, 2015년 14,290건으로 작년 기간대비 917건이 증가하여 6.9%의 증가율을 보이고 있음을 볼 때 전화상담 외에 이메일 등으로 직접 민원을 제기하는 추세가 증가하고 있음을 알 수 있다.

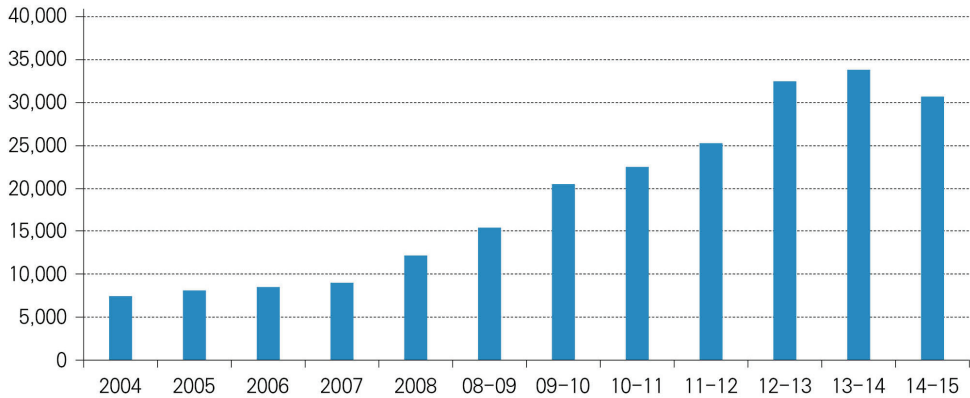
〈표〉 연도별 분석 대상 현황

구분	2004 상담사례집	2005 상담사례집	2006 상담사례집	2007 상담사례집	2008 상담사례집	2008~2009 상담사례집
기간	2001.11.25.~ 2003.12.31	2004.1.1.~ 2005.6.30	2006.7.1.~ 2007.6.30	2006.7.1.~ 2007.6.30	2007.7.1.~ 2008.6.30	2008.7.1.~ 2009.6.30
건수	7,605건	8,262건	8,586건	9,073건	12,292건	15,631건
구분	2009~2010 상담사례집	2010~2011 상담사례집	2011~2012 상담사례집	2012~2013 상담사례집	2013~2014 상담사례집	2014~2015 상담사례집
기간	2009.7.1.~ 2010.6.30	2010.7.1.~ 2011.6.30	2011.7.1~2012.6. 30	2012.7.1.~ 2013.6.30	2013.7.1.~ 2014.6.30	2014.7.1.~ 2015.6.30
건수	20,562건	22,596건	25,429건	32,576건	33,925건	30,985

*본 상담통계 분석은 우편, 이메일, 팩스로 접수된 민원 및 단순 전화안내는 제외한 수치임

2. 접수 경로별 상담 현황

전화상담은 국가인권위원회 출범 직후부터 전국 어디서나 국번 없이 1331(휴대폰은 지역번호 입력)을 누르면 인권상담이 가능한 시스템을 구축·운영해 왔다. 그 결과 1331 전화상담은 인권과 관련한 대표적인 상담 창구로 자리매김하였다. 이에 따라 2007년 8,900건 / 2008년 11,561건 / 2009년 15,277건 / 2010년 20,329건 / 2011년 21,796건 / 2012년 25,535건 / 2013년 31,844건 / 2014년 31,139건 / 2015년 (9.30. 현재) 21,328건으로 집계되고 있다.

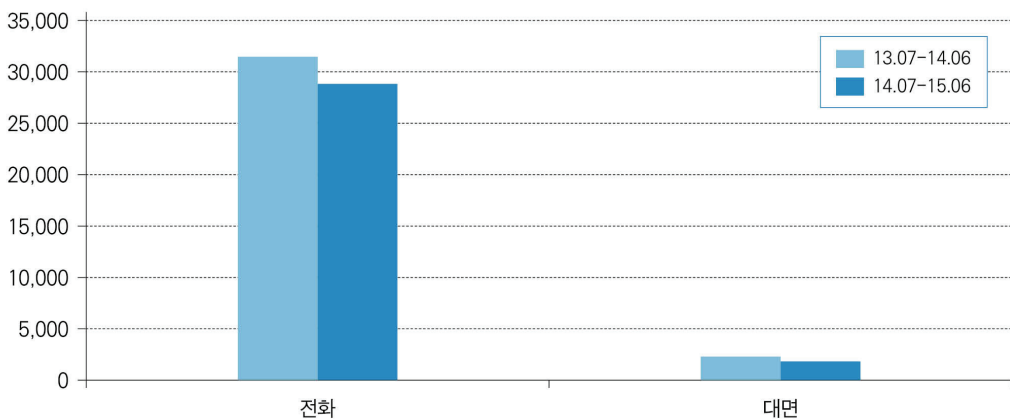


대면상담은 1,899건으로 전년 동 기간 대비 414건 감소했다. 국가인권위원회는 현재 변호사, 노무사, 심리치료 상담사, 성차별 예방 상담사 등 각계 전문가 60여 명을 인권전문상담위원으로 위촉해 다양한 분야의 대면상담 서비스를 제공하고 있다.

한편, 인권상담센터는 청각장애인의 원활한 상담을 위해 2015년 4월 1일부터 인터넷문자 및 인터넷화상 상담 시스템을 구비하여 가동하고 있고, 점진적으로 증가추세에 있다.

〈표〉 접수 경로별 상담 현황

구분	대면	전화	인터넷 문자	인터넷 화상	합계
2014.07.~2015.06.	1,899	29,011	57	18	30,985
2013.07.~2014.06.	2,313	31,612	-	-	33,925
증감	△414	△2,601	57	18	△2,940



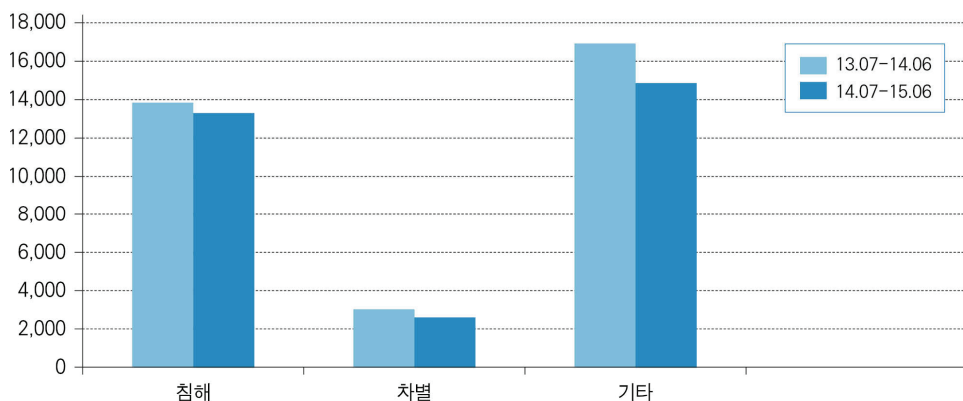
3. 유형별 상담 현황

상담내용을 유형별로 살펴보면 전체 상담 중 기타상담이 14,860건(48.0%)으로 절반에 육박한다. 이는 인권상담의 영역이 사인 간 침해, 회사 내 문제 등으로 점차 확대되는 측면과 무관하지 않다. 「국가인권위원회법」상 조사대상과 직결되는 인권침해 상담과 차별 상담은 지난해대비 3.3%, 10.8%가 감소했다.

〈표〉 유형별 상담 현황

(단위: 건, %)

구분	침해	차별	기타	합계
2014.07.~2015.06.	13,408	2,717	14,860	30,985
2013.07.~2014.06.	13,861	3,047	17,017	33,925
증감	△453	△330	△ 2,157	△2,940
2001.11.~2015.06.	93,655	22,142	113,397	229,194



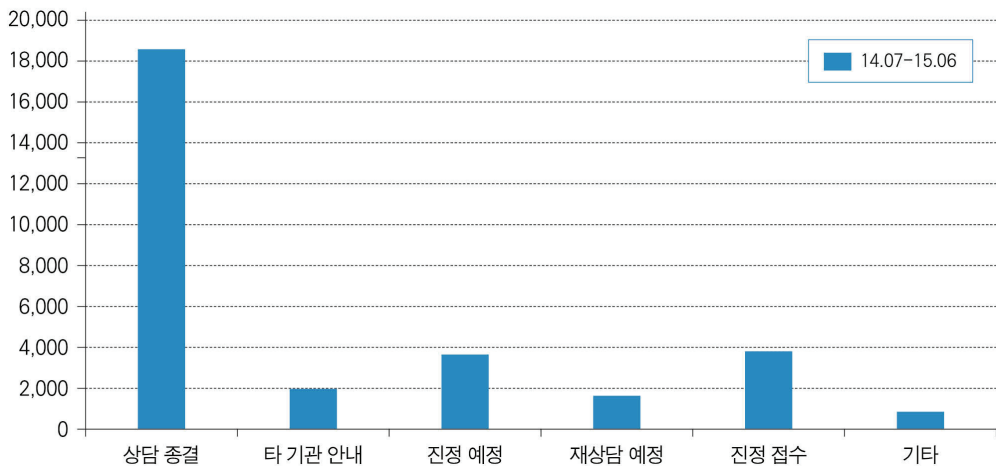
4. 회신 경로별 상담처리 결과

인권상담은 사안이 복잡·다양하고 상담시간 또한 오래 걸리는 경우도 많다. 인권위의 문을 두드리는 사람들은 대부분 다른 모든 방법을 동원했지만 본인이 원하는 구제를 받지 못해서 마지막으로 고충을 토로하는 경우가 많다. 따라서 인권위는 1차적으로 상담과정에서 문제해결을 적극 모색하지만, 상담의 성격과 내용에 따라 다양한 방법을 동시에 검토한다. 이번 분석대상에 포함된 상담의 경우 상담단계에서 종결된 사례가 18,952건(61.2%)으로 가장 많았다. 그 다음은 진정접수(진정예정 포함) 7,557건(24.4%), 타 기관 안내 1,961건(6.3%), 재상담 예정 1,707건(5.5%) 순이었다. 세부내용은 아래 표와 같다.

〈표〉 상담내용 처리 결과(2014.07.~2015.06.)

구분		전화	대면	인터넷 문자	인터넷 화상	합계
합계		29,031	1,878	57	19	30,985
상담 종결	조사 대상에 포함되지 않음	3,685	225	10	—	3,920
	수사 또는 재판이 진행 중/종결	207	97	1	—	305
	진술내용의 현실성/신빙성 결여	335	59	—	—	394
	내담자가 상담만을 원함	6,676	299	9	1	6,985
	조사가능 기간 초과	145	17	1	—	163
	상담으로 문제 해결	3,121	281	12	3	3,417
	이미 진정한 상담	1,095	24	1	—	1,120
	구체적 주장내용 없음	445	27	2	—	474
	기타	2,021	146	6	1	2,174
	소계	17,730	1,175	42	5	18,952
타 기관 안내	보다 적절한 기관 안내	1,757	116	4	1	1,878
	내담자가 타 기관 문의	70	4	—	—	74
	기타	8	1	—	—	9
	소계	1,835	121	4	1	1,961
진정예정	다른 방법으로 진정 예정	2,578	54	6	—	2,638
	고려 후 진정 예정	493	28	—	—	521
	서류 구비하여 진정 예정	88	51	—	1	140
	조사 대상은 아니지만 내담자가 원함	15	4	—	—	19
	사건 추이 보고 진정 예정	313	17	—	—	330
	재상담 후 진정 예정	31	3	1	—	35
	기타	44	3	—	—	47
	소계	3,562	160	7	1	3,730

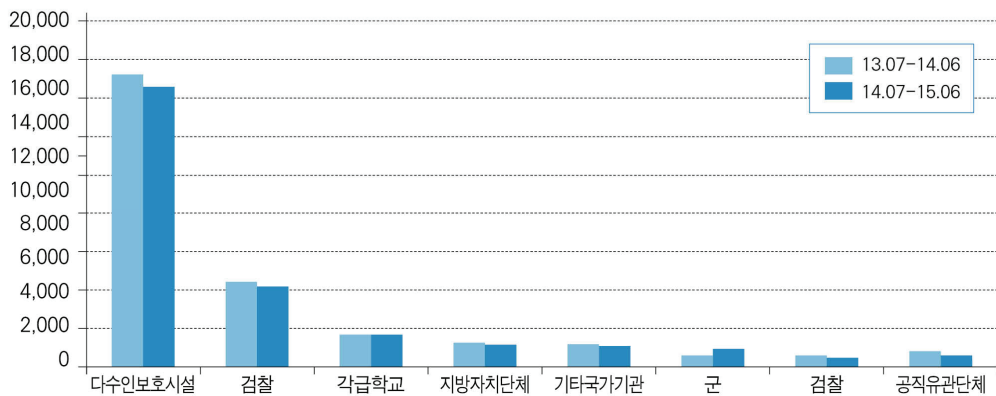
구분		전화	대면	인터넷 문자	인터넷 화상	합계
재상담 예정	전화상담 후 방문상담 예정	222	1	—	—	223
	사실 관계 파악 후 상담 예정	302	12	—	—	314
	사건 추이 보고 재상담 예정	577	21	—	1	599
	내담자가 상담 원함	365	26	—	—	391
	상담시간 부족 및 과다로 재상담 예정	69	2	—	—	71
	기타	103	6	—	—	109
	소계	1,638	68	—	1	1,707
진정 접수	조사 대상은 아니지만 내담자가 원함	29	20	—	—	49
	조사 대상에 해당되는 사건	3,317	215	—	—	3,532
	조사 대상은 불분명하나 위원회 판단 원함	156	57	—	—	213
	제도 개선(사건을 위원회에 알리고 싶음)	12	3	—	—	15
	기타	14	4	—	—	18
	소계	3,528	299	—	—	3,827
기타	상담 도중 전화 끊김	256	—	1	7	264
	조사 담당자 안내	99	1	—	—	100
	상담 도중 내담자가 자리를 뜸	12	2	3	4	21
	기타	371	52	—	—	423
	소계	738	55	4	11	808



5. 인권침해 상담

〈표〉 인권침해 상담의 기관별 현황

구분	2014.07. ~2015.06	2013.07. ~2014.06	증감	2001.11. ~2015.06.
합계	13,408	13,861	△453	93,655
검찰	251	317	△66	3,921
경찰	2,118	2,232	△114	21,116
국정원	12	16	△4	214
특별사법경찰관리	—	—	—	108
지방자치단체	621	637	△16	6,404
사법기관	134	170	△36	1,532
입법기관	7	5	2	65
기타 국가기관	583	604	△21	7,172
구금시설	271	308	△37	2,677
다수인보호시설	7,341	7,631	△290	39,481
보호시설	—	—	—	164
기타	343	309	34	2,345
군	495	339	156	3,261
각급 학교	845	852	△7	3,765
공직유관 단체	336	399	△63	1,190
출입국관리사무소 등	51	42	9	240



인권침해 상담을 기관별로 살펴보면 다수인보호시설이 7,341건(54.8%)로 가장 많았다. 다수인 보호시설 관련 인권상담이 매년 늘고 있는 것은 국가인권위원회가 지속적으로 시설 관계자에 대한 교육을 실시하고 진정함 설치 실태 등을 점검한 데 따른 효과로 분석된다. 실제로 인권상담센터는 매년 정신보건 시설 등을 직접 방문해 진정함 설치 여부를 조사하고 있으며, 방문지역을 중심으로 가시적인 개선조치가 잇따랐다.

2007년까지 가장 높은 비중을 차지했던 경찰 관련 상담은 2008년 이후 다수인보호시설에 1위를 내준 채 2,118건으로 2위를 유지하고 있다. 이밖에 각급학교 845건, 지방자치단체 621건, 기타국가기관 583건, 공직유관단체 336건, 검찰 251건 등이 높은 비중을 차지하고 있다. 전체 인권침해 상담건수는 전년 대비 453건 감소해 13,408건으로 집계됐다.

〈표〉 인권침해 상담의 내용별 현황

구분		2014.07. ~ 2015.06.	2013.07. ~ 2014.06.	2001.11. ~ 2015.06.
검찰	계	251	317	3,921
	도·감청 등	2	3	13
	압수수색(신체)	1	5	51
	집회, 시위	—	1	8
	체포 이유 등 권리 불고지/가족 불통지	3	1	23
	임의 동행	—	—	12
	변호인의 접견교통권	—	—	11
	폭행, 가혹행위/과도한 장구 사용	3	6	158
	폭언, 욕설 등 인격권 침해	47	65	651
	건강·의료권 침해/피해자 보호 조치 미흡	5	2	60
	체포, 구속, 감금	3	12	116
	불리한 진술 강요/심야, 장시간 조사/편파 부당 수사	55	79	1,483
	공소권 남용	15	28	304
	피의 사실 유포/개인정보 관리 등	25	27	189
	알 권리/정보 공개	9	9	95
	기타	81	75	734
	생명권 침해	1	1	4
	압수 수색(주거)등	1	3	8
	종교의 자유	—	—	1

구분		2014.07. ~ 2015.06.	2013.07. ~ 2014.06.	2001.11. ~ 2015.06.
경찰	계	2,118	2,232	21,116
	불심검문/임의 동행	38	29	554
	도·감청 등	6	6	75
	압수수색/과도한 신체검사	20	33	569
	집회, 시위	14	15	281
	체포 이유 등 권리 불고지/가족 불통지	65	48	465
	변호인의 접견교통권	1	3	39
	폭행, 가혹행위/과도한 장구 사용	490	572	4,732
	폭언·욕설 등 인격권 침해	402	410	3,491
	건강·의료권 침해/피해자 보호 조치 미흡	49	64	640
	체포, 구속, 감금	118	82	820
	불리한 진술 강요/심야·장시간 조사/편파 부당 수사	394	417	5,112
	기타	319	340	2,948
	피의 사실 유포/개인정보 관리 등	152	159	1,043
	알 권리/정보 공개	21	29	219
	생명권 침해	8	8	38
	압수수색(주거) 등	13	11	56
	종교의 자유	-	-	1
	인터넷	-	1	5
	유치장 관련 인권 침해	8	5	28
지방자치 단체	계	621	637	6,404
	위법/부당한 처분	143	176	1,578
	부작위/거부 등 소극적 처분	107	103	1,302
	폭행/가혹행위	20	10	332
	인격권 침해	127	130	1,329
	개인정보/사생활 비밀 침해	82	98	823
	알 권리 침해	8	9	91
	행정/제도 개선	30	22	200
	기타	104	89	749
기타국가 기관	계	583	604	7,172
	위법/부당한 처분	165	186	3,344
	폭행/가혹행위	35	23	490
	인격권 침해	143	117	1,097
	사생활 비밀 침해	64	71	693
	알권리 침해	11	12	129
	기타	165	195	1,419

구분		2014.07. ~ 2015.06.	2013.07. ~ 2014.06.	2001.11. ~ 2015.06.
사법부	계	134	170	1,532
	위법 부당한 처분	36	47	554
	폭행, 가혹행위/과도한 장구 사용	7	5	42
	폭언, 욕설 등 인격권 침해	21	41	333
	출입국 제한	-	-	11
	피의 사실 유폐/개인정보 관리 등	20	22	156
	알 권리/정보 공개	6	7	42
	행정/제도 개선	6	11	79
	기타	38	37	307
	도·감청 등	-	-	1
	종교의 자유	-	-	1
	상담용-증인(증거)신청 기각	-	-	5
	인터넷	-	-	1
구금시설	계	271	308	2,677
	건강/의료	95	108	894
	외부 교통 권리 제한	13	7	173
	조사/징벌/계구	22	25	242
	폭행/가혹행위	43	61	489
	처우 관련/인격권 침해	39	36	361
	시설/환경	13	10	131
	기타	46	61	387
다수인보호 시설	계	7,341	7,631	39,481
	불법/강제 수용	2,235	2,303	13,302
	폭행/가혹행위	464	507	3,317
	외부 교통권 제한	355	467	2,475
	의료 조치 미흡	299	317	1,567
	강제노동	65	61	434
	인격권 침해	672	454	2,578
	시설/환경	217	245	1,377
	기타	1,228	1,394	5,584
	퇴원요청	1,806	1,883	8,847

구분		2014.07. ~ 2015.06.	2013.07. ~ 2014.06.	2001.11. ~ 2015.06.
군	계	495	339	3,261
	법정 질환 관리부실	-	-	1
	면담 불허	-	-	1
	외부 통신 제한	-	-	3
	불심검문/임의 동행	-	-	3
	도·감청 등	1	-	4
	압수수색(신체)	1	-	9
	체포 이유 등 권리 불고지/가족 불통지	1	1	4
	불리한 진술 강요/심야, 장시간 조사/편파 부당수상	13	12	98
	폭행, 가혹행위/과도한 장구 사용	94	46	679
	변호인의 접견교통권	2	-	2
	폭언, 욕설 등 인격권 침해	108	62	426
	건강·의료권 침해/피해자 보호 조치 미흡	81	62	585
	체포, 구속, 감금	1	-	16
	부당한 사건 분류	-	-	4
	피의 사실 유포/개인정보 관리 등	18	18	74
	알 권리 침해/정보 공개	10	11	37
	생명권 침해	31	19	220
	부당한 제도 및 처분	55	50	511
	기타	70	48	546
	압수수색(주거) 등	2	2	5
	인터넷	-	-	2
	상담용-개인정보 누설	-	-	3
	종교의 자유	-	3	4
	영창 관련 인권침해	7	5	24
각급 학교	계	845	852	3,765
	인격권 침해	419	390	1,896
	체벌	44	56	275
	징계 부당	64	79	313
	기타	318	327	1,281

구분		2014.07. ~ 2015.06.	2013.07. ~ 2014.06.	2001.11. ~ 2015.06.
공직유관 단체	계	336	399	1,190
	위법/부당한 처분	92	102	331
	인격권 침해	93	86	273
	폭행/가혹행위	7	11	27
	개인정보/사생활 비밀 침해	42	75	176
	알 권리 침해	8	8	29
	부작위/거부 등 소극적 처분	42	54	150
	행정/제도개선	9	12	44
	기타	43	51	160

가장 많은 비중을 차지한 다수인보호시설의 경우, 불법/강제수용 2,235건(30.4%), 퇴원요청 1,806건(24.6%), 인격권 침해 672건(9.2%), 폭행/가혹행위 464건(6.3%), 외부교통권 제한 355건(4.8%)의 순이었다. 2위를 차지한 경찰의 경우는 폭행 및 가혹행위/과도한 장구사용 490건(23.1%), 폭언 및 욕설 402건(19.0%)의 순이었다. 그 다음으로 지방자치단체의 경우 위법/부당한 처분 143건(23.0%), 인격권 침해 127건(20.5%), 부작위/거부 등 소극적 처분 107건(17.2%)의 순이었다.

한편 2012년 3월 21일 「국가인권위원회법」 일부 개정으로 공직유관단체와 사립학교가 새로이 위원회 조사대상으로 포함됨에 따라 학교의 경우 인격권 침해 419건(49.6%), 징계부당 64건(7.6%)의 순으로 나타났고, 공직유관단체의 경우 인격권 침해 93건(27.7%), 위법/부당한 처분 92건(27.4%), 개인정보/사생활비밀침해 42건(12.5%), 부작위/거부 등 소극적 처분이 42건(12.5%)으로 나타났다.

6. 차별행위 상담

〈표〉 차별행위 상담의 기관별 현황

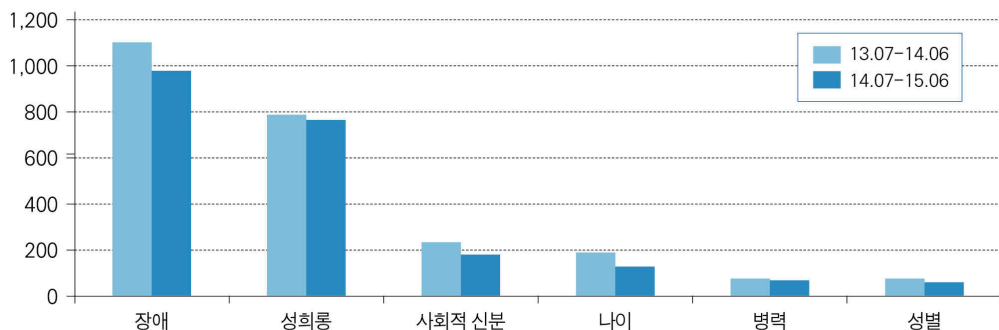
구분	2014.07. ~ 2015.06	2013.07. ~ 2014.06	증감	2001.11. ~ 2015.06.
합계	2,717	3,047	△330	22,142
검찰	5	6	△1	505
경찰	39	35	4	167
구금시설	5	3	2	46
군대	23	17	6	163
기타 국가기관	142	167	△25	1,688
지방자치단체	106	152	△46	1,410
보호시설	49	52	△3	275
교육기관	250	321	△71	2,104
공공기관	170	208	△38	1,551
사법인	623	631	△8	5,843
개인회사	754	767	△13	4,064
단체	63	68	△5	520
사인	391	490	△99	2,837
요양시설	22	24	△2	83
기타	75	106	△31	886

차별행위 상담을 기관별로 살펴보면 개인회사(25.2%), 사법인(20.7%), 사인(16.1%) 등 사적인 영역에서 발생한 사례가 절반을 넘는다. 공권력 집행기관의 경우 교육기관(10.5%), 공공기관(6.8%), 기타국가기관(5.5%), 지방자치단체(5.0%) 등에서 상대적으로 비중이 높았다.

사유별 차별행위를 분석하면 장애차별 관련 상담이 전체의 36.4%를 차지해 지난해와 마찬가지로 제일 높게 나타났다. 이것은 2008년 4월 「장애인차별금지법」 시행 이후 장애인 인권문제가 사회적 이슈로 등장했음을 보여준다.

〈표〉 차별행위 상담의 사유별 현황

구분	2014.07. ~2015.06	2013.07. ~2014.06	증감	2001.11. ~2015.06
합계	2,717	3,047	△330	22,142
성별	69	83	△14	673
종교	16	15	1	158
장애	986	1,109	△123	7,238
나이	134	192	△58	1,545
사회적 신분	183	241	△58	1,945
출신 지역	15	13	2	160
출신 국가	64	60	4	575
출신 민족	5	4	1	35
용모, 신체조건	38	47	△9	323
혼인 여부	13	10	3	125
임신, 출산	48	45	3	340
가족 상황	25	19	6	168
인종	5	8	△3	36
피부색	3	2	1	16
사상·정치적 의견	3	5	△2	79
전과	34	45	△11	320
성적 지향	8	9	△1	37
병력	74	81	△7	668
학벌/학력	20	35	△15	299
기타	203	233	△30	2,033
성희롱	771	791	△20	5,369



〈표〉 차별행위 상담의 영역별 현황

구분		2014.07. ~2015.06	2013.07. ~2014.06	증감	2001.11. ~2015.06.
합계		2,717	3,047	△330	22,142
고용 관련	소계	925	1,148	△223	8,322
	교육	11	8	3	83
	해고	103	143	△40	1,137
	모집	63	96	△33	830
	배치	64	94	△30	708
	승진	17	39	△22	308
	임금 외 금품 지급	27	35	△8	276
	임금 지급	133	139	△6	826
	자금 융자	-	2	△2	6
	채용	145	189	△44	1,569
	퇴직	37	36	1	316
	정년	16	27	△11	195
	기타	309	340	△31	2,068
재화/용역	소계	664	698	△34	4,956
	상업시설의 공급 이용	72	83	△11	616
	용역의 공급 이용	220	217	3	1,545
	재화의 공급 이용	292	289	3	1,997
	주거시설의 공급 이용	28	49	△21	254
	교통수단의 공급 이용	52	57	△5	521
	토지의 공급 이용	-	3	△3	23
시설 등 이용	소계	107	133	△26	990
	교육시설의 이용	92	109	△17	884
	직업훈련기관 이용	15	24	△9	106
기타	소계	1,021	1,068	△47	7,874
	기타	1,021	1,068	△47	7,874

「국가인권위원회법」상 명시된 3대 영역별로 보면 고용 관련 차별이 가장 많았고 재화 및 용역에 따른 차별과 시설이용 차별이 그 뒤를 따랐다. 고용 영역의 차별에서는 채용과 해고, 임금 지급의 비중이 높다.

7. 기타 상담

〈표〉 기타 상담의 사유별 현황

구분	204.07. ~2015.06	2013.07. ~2014.06	증감	2001.11. ~2015.06.
합계	14,860	17,017	△2,157	113,397
사인간 침해	2,222	2,748	△526	22,174
회사	1,686	1,822	△136	12,511
기타 단체	242	288	△46	2,680
재산권	372	446	△74	4,098
법령 제도 개선	162	243	△81	2,087
입법/재판	267	378	△111	3,698
기타	5,027	5,596	△569	34,507
국가기관	378	648	△270	5,921
인권위 업무 문의	3,242	3,414	△172	14,749
위원회 업무 불만	370	427	△57	3,563
법률 문의	792	880	△88	5,756
인권위 관련 제언	55	69	△14	1,004
차별 영역 외	45	58	△13	508
사립학교	-	-	-	141

기타 상담에는 「국가인권위원회법」상 조사 대상이 아닌 상담, 위원회 업무에 대한 개인 의견, 법률 문의 등 다양한 사유들이 포함된다. 위원회는 비록 조사 대상에 포함되지 않더라도 내담자의 고충을 적절히 해결할 수 있는 방안을 제시하기 위해 노력하고 있다.



인권침해 분야

- 01. 수사기관
- 02. 군대
- 03. 구금시설
- 04. 출입국
- 05. 학교
- 06. 공직유관단체/지자체
- 07. 다수인보호시설



01 수사기관

- 사례 1 경찰관에게 욕설 한 마디 했다고 가족들 앞에서 체포된 것은 부당합니다.
- 사례 2 경찰관이 부당하게 불심검문을 했습니다.
- 사례 3 위법한 임의동행인지 궁금합니다.
- 사례 4 현행범 체포 요건이 되는지 궁금합니다.
- 사례 5 파출소에서 가혹행위를 당했습니다.
- 사례 6 지명수배자 체포 시 형집행정 원본을 제시해야 하나요?
- 사례 7 경찰관이 영장 없이 압수수색을 했습니다.
- 사례 8 국선번호인의 조력은 언제부터 받을 수 있나요?
- 사례 9 경찰관이 음주운전과 벌금미납 사실을 회사에 알려 해고되었습니다.

사례 1

경찰관에게 욕설 한 마디 했다고 가족들 앞에서 체포된 것은 부당합니다.

상당 요지

술을 마시고 택시를 탔다가 택시기사와 시비가 붙었고, 택시기사가 경찰을 불렀습니다. 저는 경찰관에게 다른 욕을 한 것도 아니고 “경찰 XX들”이라고 딱 한 마디 했을 뿐인데 현행범으로 체포되었습니다. 당시 경찰이 저에게 신분증 제시를 요청하지 않았으며, 임신한 아내와 큰 아이 등 가족들이 옆에 있어 도주우려도 없었고, 목격자 등도 확보되었음에도 미란다원칙 고지도 없이 저를 체포한 것입니다.

답변 요지

‘모욕죄’ 현행범 체포는 엄격한 요건과 절차로 이루어져야 합니다.

국가인권위원회는 지난해 11월 경찰 모욕죄 현행범 체포로 인한 적법절차 위반 및 인권침해가 발생하지 않도록 대책 마련을 권고하였습니다. 이에 따라 경찰청에서는 현행범 체포 요건을 강화하고, 수사의 공정성을 확보하는 내용의 ‘경찰관에 대한 모욕죄 처리절차 개선방안’을 마련해 일선 경찰서에 내려 보냈습니다. 인권위원회는 현행범인 체포 요건으로 행위의 가벌성, 범죄의 현행성, 범인·범죄의 명백성 외에 체포의 필요성이 있어야 한다고 보았습니다. 즉 도망 또는 증거인멸의 우려가 있을 것을 요하고, 또한 경찰관이 적법 절차를 준수하지 않은 채 실력으로 현행범인을 연행하려고 했다면 적법한 공무집행이라고 할 수 없다고 판단한 것입니다. 따라서 경찰의 부당한 현행범 체포에 대해 인권위원회의 조사가 가능함을 알려드립니다.

유사 상담

‘모욕죄’ 체포는 과도합니다.

저는 택시기사인데 2014년 10월 18일 23:00경 경찰관에게 불법주차 단속을 당했습니다. 저는 주차단속경찰관에게 “차량을 바로 빼겠다”라고 말하고선 선처를 호소했습니다. 그러나 경찰관은 계속하여 신분증 제시를 요구했고, 저도 모르게 화가 나서 “경찰관이 벼슬인가”라는 말을 하며 짜증을 냈습니다. 그러자 단속 경찰관이 두 손으로 저를 밀쳤고 이 때문에 제가 바닥으로 넘어지자 팔을 뒤로 꺾어 제압한 후 파출소로 연행했습니다. 저는 파출소로 연행된 후에야 비소로 모욕죄로 체포되었음을 알았습니다. 제가 짜증을 내면서 대응한 점은 있지만 현행범으로 체포될 만한 언동을 한 사실은 없습니다. 시민 한 분이 체포 상황을 목격하고 파출소까지 따라와 경찰관들에게 항의하기도 하였습니다. 경찰관의 행위가 정당한 것인지 알고 싶습니다.

‘모욕죄’라며 속옷 바람으로 연행했습니다.

얼마 전 경찰 모욕죄로 체포되어 경찰서에 가서 조사를 받았습니다. 연행 당시 저는 바지를 입지 않고 신발도 신지 않은 상태여서, “바지를 입고 신발 신을 시간을 달라”고 했으나 거부되었고, 손목을 뒤로 하여 수갑이 채워지고 티셔츠에 팬티바람으로 신발도 신지 못하고 지구대로 연행되었습니다. 무슨 강력범죄도 아니고 이렇게 현행범 체포해도 되는지 의문입니다.

참조 결정례

〈경찰의 부당한 체포 등 2014년 6월 2일〉

진정 요지

진정인은 2013년 1월 30일 주점 종업원으로부터 폭행을 당하여 112에 신고를 했는데, ○○경찰서 형사과 사무실에서 귀가하려고 출입문을 나서면서 혼잣말로 “이 새끼들 진짜”라고 중얼거렸는데, 피진정인들은 진정인이 “야이 XX새끼들”이라고 큰 소리로 욕설을 하였다며 도망의 우려가 없음에도 진정인을 모욕죄로 현행범 체포한 것은 부당하다.

판단 요지

「형사소송법」 제211조 및 제212조는 범죄의 실행 중이거나 직후인 자를 현행범인으로 정의하면서 누구든지 현행범인은 영장 없이 체포할 수 있다고 규정하여, 「헌법」 제12조 제1항 및 제3항에서 규정하고 있는 영장주의의 예외로써 현행범 체포를 인정하고 있다. 그러나 현행범인으로 체포하기 위해서는 행위의 가벌성, 범죄의 현행성, 시간적 접착성, 범인·범죄의 명백성 이외에 체포의 필요성 즉, 도망 또는 증거인멸의 우려가 있어야 하고, 이러한 요건을 갖추지 못한 현행범인 체포는 법적 근거에 의하지 아니한 영장 없는 체포로서 위법한 체포에 해당한다.

또한 모욕죄는 법정형이 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만 원 이하의 벌금에 불과한 비교적 경미한 범죄에 해당하므로, 모욕 혐의를 이유로 선불리 인신구속의 일종인 현행범 체포를 하는 것은 수사절차를 지배하는 비례성의 원칙에 비추어 과잉에 해당한다고 볼 여지가 있다. 아울러 피진정인들과 인쟁을 하다 귀가하려고 문을 열었으나 열리지 않자 욕설을 한 진정인의 행위는 일시적·우발적인 행위로서 사안 자체가 경미할 뿐 아니라, 고소를 통해 검사 등 수사 주체의 객관적 판단을 받지 아니한 채 경찰관이 범행현장에서 즉시 범인을 체포할 급박한 사정이 있다고 보기 어렵다.

“경찰 모욕죄 적용 시, 법률·수사절차상 문제점 없도록 개선해야”

보도자료 2014. 12. 10.

국가인권위원회는 2014년 10월 30일 경찰청장에게 경찰관 모욕죄로 현행법을 체포하는 과정에서 적법절차 위반 및 인권침해가 발생되지 않도록 대책을 마련할 것을 권고하였습니다.

경찰관이 사건처리 과정에서 욕이나 비하 발언자를 모욕죄 현행법으로 체포하는 사례가 늘어나면서 관련 피해를 호소하는 인권위 진정이 증가하고 있으며, 전문가들도 이에 관한 문제점을 지적하고 있습니다.

이에 인권위는 경찰 모욕죄 현행법 체포 관행의 법적, 절차적 문제점을 검토하여 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 개선 권고를 하였습니다.

인권위가 경찰 모욕죄 진정사건을 분석한 결과, 「경찰관직무집행법」에서 규정하고 있는 장구 사용 한도를 넘는 불필요한 수갑 사용이나 과도한 신체 제압 행위로 피의자가 신체 손상을 입는 사례가 많았으며, 경찰관이 모욕 행위자의 인적사항을 알고 있고, 현장에 다수의 목격자들이 있어 도망·증거인멸의 염려가 있다고 볼 수 없는 경우에도 현행법으로 체포하는 사례가 상당수 확인되었습니다. 이와 관련 대법원은 현행법인으로 체포하기 위해서는 체포의 필요성 즉, 도망 또는 증거인멸의 우려가 있어야 하고, 이러한 요건을 갖추지 못한 현행법인 체포는 법적 근거에 의하지 아니한 영장 없는 체포로서 위법한 체포라고 판시한 바 있습니다.

경찰 모욕죄 현행법 체포는 경찰관이 모욕행위자를 현행법으로 체포한 후 수사보고서 및 현행 범인 체포서를 작성하는 등 사법경찰관의 역할을 하면서 동시에 해당 사건의 피해자로서 진술을 하게 되어 객관적인 수사가 어렵습니다.

또 피해 경찰관의 동료 경찰관은 해당 사건 조사의 주체가 되거나 경우에 따라 목격자로서 진술을 하는 경우가 많아 이러한 수사절차는 경찰 모욕죄 사건 조사의 공정성이나 객관성을 담보하는데 한계를 드러내고 있습니다. 친고죄인 모욕죄 사건은 통상 피해자의 서면 고소를 거쳐 조사를 하는 것이 일반적이는데 경찰관 모욕죄 사건은 경찰관의 고소 이전에 모욕행위자를 조사할 수 있고 나아가 현행법으로까지 체포할 수 있다고 보는 것은 타당성에 대한 문제를 제기 합니다.

경찰청은 지난해 8월, 주취·소란 행위 발생 시 모욕죄 현행법 체포를 통해 엄정대응 할 것을 일선 경찰서에 지시하였으며, 관련 사건이 크게 증가하고 있는 것은 경찰청의 이러한 정책 기조가 반영된 결과로 보입니다. 공무집행 중인 경찰관을 상대로 모욕죄 행위를 하는 것, 일부 주취·소란 등의 행위로 정상적인 공무수행이 어렵다는 일선 경찰관들의 호소와 이에 대한 합리적 방안을 강구할 필요성은 있습니다.

그러나 법률과 수사 절차상의 문제점이 있는 현행법 체포 방식을 통해 대응하라는 지시는 목적의 정당성이 있다고 하더라도 타당한 정책방향이라고 보기는 어렵고, 자칫 경찰관과 민원인 사이의 불신과 민·형사상의 갈등을 심화시킬 수 있으며, 심각한 경우 경찰관을 「형법」 제124조의 불법체포나 감금죄의 가해자가 되는 위험에 빠뜨릴 수도 있습니다. 인권위는 이에 따라 경찰청이 전국 경찰관서에서 보고되는 경찰 모욕죄 사건을 정기적으로 검토하여 체포요건 미비 등 적법절차 위반 여부를 파악하고, 관련 수사절차를 개선하는 등 공권력이 남용되지 않도록 개선 대책을 수립할 것을 권고한 것입니다.

사례 2

경찰관이 부당하게 불심검문을 했습니다.

상당 요지

11월 26일 오후 6시~7시 사이 저는 서울시 ○○동 주택가에서 전단지를 붙이는 일을 하고 있었습니다. 경찰순찰차에 타고 있던 경찰들이 차안에서 저를 불렀으나, 저는 그들과 말하기 싫어서 피했습니다. 그러자 경찰은 저를 잡더니 자기들의 신분도 이야기 하지 않고 반말을 하면서 저의 주머니를 뒤졌습니다. 제가 “왜 나의 주머니를 뒤지냐? 나는 이상한 사람이 아니다”라고 말했더니 경찰은 저의 걸음걸이가 수상했고 아무도 안 다니는 공사장 쪽으로 걸어가서 수상하다고 보고 불심검문을 하는 것이라고 하였습니다.

경찰관들은 자신들의 신분도 밝히지 않고 다짜고짜 저에게 반말을 하면서 자기들의 소속과 성명, 그리고 목적과 이유도 밝히지 않고 제가 전단지를 보여주었음에도 몸, 가방 등을 수색한 것은 부당합니다.

답변 요지

불심검문은 적법한 절차에 따라 이루어져야 합니다.

「경찰관직무집행법」에 의해 경찰관은 범죄가 의심되는 일정 상황 하에서 불심검문이나 임의동행을 요구 할 수 있습니다. 이때에 경찰관은 신분증을 제시하면서 소속과 성명을 밝혀야 하고 목적과 이유, 동행 장소 등을 밝히도록 규정하고 있습니다.

인권위원회는 불심검문이 신체의 자유를 제한하는 행위임을 감안할 때 반드시 법률과 적법한 절차에 의해서만 이루어져야 하는 것이 당연하며, 비록 피진정인이 경찰제복을 입었더라도 소속과 이름을 밝히지 않고 불심검문을 한 것은 적법절차를 위반한 행위로 판단하였습니다.

유사 상담

검찰청 직원이 신분을 밝히지 않고 불심검문을 했습니다.

아내가 오늘 오전 10시 20분경 경기도 ○○아파트 단지 앞을 걸어오는데 검찰청 직원 두 명이 신분을 밝히지 않은 채 아내에게 신분증 제시를 요구하였습니다. 제가 “신분을 밝히지 않고 왜 검문을 하나”고 계속 따지니 그들은 “수배자와 닮아서 조사를 한다”고 말하였습니다.

아내는 1시간 이상 동네 주민들 앞에서 죄인처럼 조사를 당한 충격으로 병원에 입원까지 하였습니다.

지하철 직원의 불심검문이 불쾌합니다.

저는 장애인으로 무료 교통카드를 사용하는데 무료 교통카드 때문에 지하철 역무원에게 모욕을 당했습니다. ○○역 입구에서 역무원이 저에게 무임승차를 하지 않았는지 물으며 저를 불심검문을 했는데 저에게 신분증 등을 꺼내서 “보여 달라”고 하면서 역무원의 신분을 밝히지 않습니다. 그리고 역무원은 불심검문하는 것이 자신의 권리라고 했습니다. 당시 저는 너무 당황하여 역무원의 신분도 확인하지 못했는데 다음날 메트로에 전화하여 당시 역무원 이름을 알려달라고 했더니 알려주지 않았습니다. 당시 친구와 회사동료가 같이 있는 상태였는데 상당한 수치심을 느끼면서 인격적 모욕을 당했습니다.

참조 결정례

〈부당한 불심검문 등에 의한 인권침해 2013년 10월 31일〉

진정 요지

○○경찰서 및 ○○지방경찰청 제2기동대 경찰관들인 피진정인들은 ○○지방법원에서 열리는 재판에 참석하기 위해 버스를 타고 가는 진정인을 강제로 버스에서 끌어내리고 15분가량 길거리에 고착하였으며, 이 과정에서 자신의 신분을 밝히지 않고 검문의 이유도 설명하지 않았다.

판단 요지

「경찰관직무집행법」 제3조 제1항은 불심검문을 할 수 있는 경우를 규정하고, 같은 법 제3조 제4항은 “제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 질문하거나 동행을 요구할 경우 경찰관은 당해인에게 자신의 신분을 표시하는 증표를 제시하면서 소속과 성명을 밝히고 그 목적과 이유를 설명하여야 하며, 동행의 경우에는 동행 장소를 밝혀야 한다”고 규정하고 있다. 피진정인은 진정인을 불심검문하는 과정에서 진정인이 수차례 요구함에도 진정인에게 신분증을 제시하면서 소속과 성명을 밝히거나 검문의 목적을 설명하지 않았다. 비록, 진정인과 일부 피진정인이 이미 서로 알고 있는 사이라 하더라도 불심검문 과정에서 소속과 이름을 밝히고 검문 이유를 설명하여야 할 경찰관의 의무가 해제된다고 볼 근거는 없으므로 피진정인들은 절차 위반의 책임을 면할 수 없을 것이다. 따라서 피진정인 1, 2, 3, 4, 5, 6은 위 「경찰관직무집행법」 제3조 제4항을 위반하여, 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 진정인의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

“불심검문 때 적법절차 위반, 진술거부권 침해 안 돼”

보도자료 2010. 9. 6.

국가인권위원회는 불심검문을 하면서 요건 및 절차를 준수하지 않은 것은 인권침해라고 판단하고, A경찰서장에게 해당지구대장 등에 대해 서면 경고 조치 할 것과, 소속 직원들에게 직무교육을 실시할 것을 권고했습니다. 진정인 오모(남, 37세) 씨는 “2010년 2월 PC방에서 6~7회 정도 불심검문을 받으면서 불심검문을 거부하면 ‘경찰서로 동행시켜야 한다’는 등의 강요를 받고 해당경찰서 청문감사관실에 항의를 하고 향후 재발 방지를 약속 받았는데, 2010년 3월 같은 장소에서 또다시 불심검문을 받았으며 이 때, 경찰관들은 증표를 제시하거나 소속과 성명을 밝히지 않았다”며 2010년 3월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이에 대해 해당 경찰관들은 2010년 3월 PC방에서 나이가 들고 점잖아 보이는 사람을 제외하고 나머지 젊은 사람을 대상으로 선별적으로 불심검문을 실시했고, 검문 당시 경찰관 근무복을 입고 있어서 경찰관 신분증을 제시하지 않더라도 정황상 경찰이라는 점을 충분히 알 수 있었다고 해명하였습니다. 또한 2010년 2월 불심검문 시에는 “검문에 불응하면 지구대로 가서 신분을 확인할 수도 있습니다”라고 말한 사실이 있다고 진술했습니다. 「경찰관직무집행법」에는 불심검문 대상자를 ‘수상한 거동 기타 주위의 사정을 합리적으로 판단하여 어떠한 죄를 범하였거나 범하려 하고 있다고 의심할 만한 상당한 이유가 있는 자 또는 이미 행하여진 범죄나 행하여지

려고 하는 범죄행위에 관하여 그 사실을 안다고 인정되는 자’로 정하고 있습니다. 이에 반해 ‘나이 들고 점잖아 보이는 사람을 제외하고 젊은 사람을 대상으로 선별적으로 검문 검색을 실시한 경찰의 행위는 관련법이 불심검문 대상자를 구체적으로 규정해 권한을 남용하지 않도록 한 취지를 넘어서었다고 판단했습니다.

또한, 「경찰관직무집행법」은 ‘경찰관은 당해인에게 자신의 신분을 표시하는 증표를 제시할 것을 정하고 있어 불심검문 시 경찰관 근무복을 입고 있다 하더라도 경찰 신분을 표시하는 증표를 제시해야 한다고 판단했습니다.

마지막으로, 「경찰관직무집행법」은 ‘질문을 하는 것이 당해인에게 불리하거나 교통의 방해가 된다고 인정되는 때에 지구대 등에 동행할 것을 요구할 수 있고, 이 경우 당해인은 경찰관의 동행요구를 거절할 수 있다’고 정하고 있습니다. 또한 ‘인권보호를 위한 경찰관 직무규칙’은 ‘임의동행을 요구하는 경우에는 상대방에게 동행을 거부할 수 있는 권리가 있으며, 동행에 동의한 경우라도 원할 경우 언제든지 퇴거할 수 있음을 고지하여야 한다’고 정하고 있습니다. 따라서 경찰이 ‘검문에 불응하면 지구대로 가서 신분을 확인할 수도 있습니다’라고 말한 것은 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 적법절차 및 진술거부권을 침해한 행위라고 판단했습니다.

사례 3

위법한 임의동행인지 궁금합니다.

상답 요지

저는 「옥외광고물등관리법」 위반 혐의로 수사를 받고 현재 검찰에 불구속 송치된 상태입니다. 수사과정에서 경찰들이 저의 집 근처에 잠복하고 있다가 집으로 들어가는 저를 잡더니 자신들의 신분 등 기본사항을 밝히고 임의동행을 요청했습니다. 저는 임의동행 요청에 불응할 경우 체포영장에 의한 체포 등 오히려 더 불리해 질 것으로 보여 임의동행에 응하였습니다. 위법한 수사인지 궁금합니다.

답변 요지

부당한 임의동행으로 보여지지 않습니다.

잠복수사도 수사의 한 방법으로 그 자체가 위법하거나 인권침해적인 행위라 볼 수 없습니다. 또한 임의동행의 경우에도 경찰관들이 자신들의 신분 및 혐의내용 등 기본적 사항을 밝혔고, 임의동행의 과정에 강제력이나 협박 등이 개입되었거나 내담자의 의사에 반하여 행하여지지 않았다면 이 역시 위법한 수사라거나 인권침해로 보기 어렵습니다.

유사 상담

임의동행 시 거부할 수 있다는 사실을 알려주지 않았습시다.

저는 대리기사입니다. 어느 날 만취한 손님차를 운전하여 목적지에 데려다 주고 손님에게 “대리비를 달라”고 하였습니다. 손님이 잠결에 “대리비는 가져가세요”라고 말하였고, 망설이다 제가 차 뒷자리에 있던 지갑에서 대리비 1만5천원을 꺼내 가져갔습니다. 그런데도 손님이 집에 들어가지 않아 제가 경찰을 불러 “손님이 술이 많이 취해 집을 못 찾으니 빨리 집을 좀 찾아 달라”고 요청하였습니다. 그런데 손님은 오히려 술에 취해 “5만 원 권 여러 장이 없어졌다”며 저를 도둑으로 몰기 시작했습니다. 저는 너무 황당하여 “무슨 소리냐 돈을 가져간 적 없다”고 항변하였지만 경찰들이 그 손님의 말만 듣고 저를 경찰서로 연행하였습니다. 경찰이 저를 지구대로 데리고 갈 때 임의동행에 대해 제가 거부할 수 있다는 사실도 알리지 않고 불법적으로 저를 경찰 지구대까지 데리고 갔습니다.

불법적인 임의동행, 억울합니다.

친구가 폭행사건에 연루된 일로 저도 오늘 저녁 9시 30분경 경남 ○○시 지구대로 연행되었습니다. 모 경위가 음성을 높이며 빨리 차에 타라고 하였고 거의 반강제로 저를 차에 태워 데리고 갔습니다. 저는 싸움을 말리기만 했지 폭행에 가담한 사실도 없는데 경찰은 임의동행을 거부할 수 있는 권리도 고지하지 않은 채 저를 데리고 간 것입니다. 경찰의 범죄수사 규칙에는 임의동행 시 동행 거부 권리 등을 알리고 동의서를 받도록 규정하고 있습니다. 아무리 수사가 중요하고 국민의 안전을 보호 하는 경찰관이지만 이렇게 법을 무시하고 공권력을 사용해도 되는지 의문입니다. 저는 너무 억울합니다. 제가 잘못을 했으면 이렇게 억울함을 호소하지 못할 것입니다. 오늘 저녁 9시 30분에 다른 약속이 있었는데 파출소 임의동행으로 약속도 지키지 못하였습니다. 부디 다시는 이런 일이 일어나지 않도록 해 주십시오.

참조 결정례

〈대검찰청의 부당한 강제소환에 의한 인권침해 2014년 8월 12일〉

진정 요지

진정인은 ○○교도소 수용 중에 ○○지방검찰청 ○○○호 검사실로부터 소환요구를 받고 출석하였는데, 저의 사건과 아무런 관련이 없는 대검찰청 ○○과에서 진정인을 조사하였다. 사전에 아무런 설명도 없이 감찰 권으로 진정인을 강제 소환하여 조사하는 것은 공권력의 남용이다.

판단 요지

감찰조사는 임의조사를 전제로 실시되어야 하고 임의성이 보장되지 않을 경우 이를 정당한 공무집행으로 보기 어렵다. 특히 조사 대상자가 수용자인 경우에는 검찰청으로 호송되는 과정에서 포승과 수갑이 채워지는 등 강제 구인 과정이 수반되기 때문에 감찰조사의 임의성은 더욱 엄격하게 준수되어야 한다. 그런데 이 사건 피진정인의 진정인에 대한 소환요구는 소환요구자, 소환 이유와 목적이 사전에 전혀 고지되지 않았고, 그 결과 조사 대상자인 진정인의 명백한 동의가 확인되지 않았으며, 진정인이 구속 상태인 점을 이용하여 형사사법정보시스템을 통한 사실상 강제소환의 형식을 취한 것이므로 정당한 공무집행으로 볼 수 없다.

따라서, 피진정인의 행위는 진정인의 법적 근거 없이 소환당하지 않을 「헌법」 제12조의 신체의 자유를 침해한 것이고 그 이후 조사를 위해 진정인을 조사 장소에 머물도록 한 것은 「헌법」 제10조의 행복추구권에서 연유한 일반적 행동자유권을 침해한 것으로 판단된다.

경찰서 임의동행 요구 시, 거부할 권리 알리지 않았다면... “신체의 자유 침해”

보도자료 2015. 7. 1.

국가인권위원회는 경찰관이 피의자에게 경찰서 동행을 요구하면서 이를 거부할 수 있다는 권리를 고지하지 않고 동행하도록 한 것은 「헌법」 제12조가 정한 신체의 자유를 침해한 행위로 판단하였습니다.

인권위는 해당 경찰서장에게 관련 경찰관들에 대해 임의수사 원칙 및 임의동행절차 등 직무교육을 실시하고, 관할 지방경찰청장에게 소속 경찰서의 생활질서계 직원들에게 본 사례를 전파할 것을 권고하였습니다.

진정인 조○○(78년생)은 ○○○○경찰서 생활질서계 경찰관들이 2014년 11월 19일 진정인이 성매매를 했다는 신고가 들어왔으면서 진정인의 오피스텔에 들어와 “체포할 상황인데 특별히 임의동행을 해주는 것이니 순순히 따르라”고 하며 경찰서 동행을 요구하였고, 이에 진정인이 울면서 “어머니가 병중이라 병원에 가야 하므로 다음날 조사를 받을 수 있도록 해달라”고 요청했지만 당일 조사를 받아야 한다면서 상당시간 오피스텔에 머물며 경찰서 동행을 종용하였다고 주장하였습니다.

이에 대해 피진정인인 경찰관들은 진정인이 마사지 영업을 한 것일 뿐 성매매 영업을 한 것은 아니라고 부인하여 이를 더 조사하기 위해 진정인을 경찰서로 동행한 것이라며, 동행과정에서 범죄사실 및 변호인 선임권, 변명의 기회가 있다는 사실을 고지하였다고 말했습니다.

피진정인들은 또 경찰서 동행 전 여성 경찰관이 진정인과 이야기하도록 하는 등 진정인을 배려하였고, 진정인이 자발적인 경찰서 동행을 확인하는 ‘임의동행확인서’에 서명하는 등 적법한 공무집행이었다고 주장하였습니다. 이와 관련 대법원은 “수사관이 수사과정에서 당사자의 동의를 받는 형식으로 피의자를 수사관서 등에 동행하는 것은 수사관이 동행에 앞서 피의자에게 동행을 거부할 수 있음을

알려주었거나, 동행한 피의자가 동행과정에서 언제든지 자유로이 이탈 또는 동행 장소로부터 퇴거할 수 있었음이 인정되는 등 오로지 피의자의 자발적인 의사에 의하여 수사관서 등에 동행이 이루어졌음을 객관적인 사정에 의하여 명백하게 입증된 경우에 한하여 그 적법성이 인정되는 것으로 봄이 상당하다”고 판시(대법원 2006년 7월 6일 선고 2005도 6810)한 바 있습니다.

또한 경찰청 훈령 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」 제51조 제1항은 “경찰관은 임의동행을 요구하는 경우에 상대방에게 동행을 거부할 수 있는 권리가 있으며, 동행에 동의한 경우라 하더라도 원할 경우에는 언제든지 퇴거할 수 있음을 고지하여야 한다”라고 규정하고 있습니다.

인권위원회는 그러나, 피진정인들이 진정인을 임의동행하면서 임의동행을 거부할 수 있는 권리가 있다는 사실을 고지하지 않았음을 확인하였고, 진정인이 경찰서 동행 후, 조사를 거부하고 귀가해도 된다는 지인의 조언을 받고 귀가하겠다는 의사를 밝힌 점, 당시 진정인의 어머니가 실제로 입원치료 중이었기 때문에 진정인에게 당일 경찰서 조사를 받을 수 없는 사정이 있었던 점 등에 주목하였습니다. 인권위원회는 진정인이 비록 ‘임의동행동의서’에 자필 서명을 하였으나, 진정인이 완전히 자발적인 의사에 의해 동행을 한 것이라고 보기 어렵고, 임의동행과 관련한 권리를 제대로 고지 받지 못한 상황에서 피진정인들의 장시간 동행 요구를 수인한 것이라고 보았습니다.

인권위원회는 피진정인들의 이러한 행위는 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」 제51조 제1항을 위반하여 「헌법」 제12조가 보장하는 진정인의 신체의 자유를 침해한 행위로 판단하였습니다.

사례 4

현행범 체포 요건이 되는지 궁금합니다.

상답 요지

고속버스터미널에서 부당하게 현행범으로 체포되었습니다. 경찰관이 처음부터 “야! 임마!”라고 말하며 반말을 하였고, 신분증 제시 요청도 없었습니다. 그리고 미란다원칙 고지도 없이 저를 현행범으로 체포하였습니다. 이후 저도 “왜 나를 체포해? 이 XX야!”라고 말하였고 그때서야 경찰관이 현행범으로 체포한 것이라고 말했습니다. 그리고 현행범 체포 이유는 또 한 가지 더 있었습니다. 여자를 때리려고 한 죄가 포함되어 있다는 것입니다. 이때에도 현행범 체포가 부당하다고 할 수 있는지요?

답변 요지

현행범 체포의 적정성에 대한 인권위원회의 판단을 받아 보시기 바랍니다.

경찰관이 현행범 체포 요건이 아닌데도, 즉 주소 등을 특정할 수 있고 도주 우려가 없고 목격자 등이 확보된 상황에서도 부당하게 현행범 체포를 한 사실, 또한 경찰이 체포 과정에서 미란다원칙 고지도 하지 않았다면 인권위원회에 진정하여 사실관계를 파악한 후 이에 대한 결정을 받아 볼 수 있습니다. 또한 경찰관의 반말이나 욕설 등에 대한 조사도 가능합니다.

참고로, 현행범인으로 체포하기 위해서는 행위의 가벌성, 범죄의 현행성, 시간적 접착성, 범인·범죄의 명백성 이외에 체포의 필요성 즉, 도망 또는 증거인멸의 우려가 있어야 하고, 이러한 요건을 갖추지 못한 현행범인 체포는 위법한 체포에 해당한다는 것이 판례의 입장임을 알려드립니다.

또한 우리 위원회는 현행범 체포와 관련해 현행범의 체포요건을 갖추지 못하였는데도 수갑을 채워 체포를 한 것은 적법한 공무집행이라고 볼 수 없고, 나아가 피해자가 체포를 면하려고 반항하자 이를 실력으로 제지하여 뒷 수갑을 채워 연행하면서 피해자에게 신체 손상을 한 행위에 대해 신체의 자유와 안전을 침해한 것이라 판단한 사례가 있습니다.

유사 상담

무조건 수갑을 채우고 현행범으로 체포한 것은 부당합니다.

어제 식당에서 술 한 잔을 먹던 중 어떤 일로 시비가 일었는데 경찰신고가 들어갔고 경찰관이 식당으로 출동했습니다. 제가 “아직 싸운 것까지는 아니니 경찰서에 가지 않겠다”고 했는데 경찰이 수갑을 채워 지구대로 데려갔습니다. 그리고 수갑을 너무 세게 그리고 오랫동안 채워두어 아직도 손목이 퉁퉁 부었습니다. 지금이라도 인권위원회를 찾아가서 이 손목을 직접 보여주고 싶은 심정입니다. 제가 거부하는데도 경찰관이 저에게 수갑을 채워 연행할 수 있는 것인지 알고 싶습니다.

집 앞에서 현행범으로 체포됐습니다.

어제 저녁 주차장에 모르는 차가 출입구를 막아서 제가 차 주인에게 “여기는 사유지고 문 앞이니 차를 빼달라”라고 했습니다. 그러자 상대방 여성이 “당신은 남의 집 앞에 차를 안대냐?”라고 하면서 차를 못 빼겠다고 하여 시비가 붙었습니다. 그런데 그 여성이 갑자기 제가 때렸다면서 경찰을 불렀습니다. 경찰은 제가 상대 여성을 때린 적이 없는데 여성이 맞았다는 말만 듣고, 목격자도 제가 때리는 것을 봤다고 했습니다.

저는 집 앞에서 떠드는 것이 창피해서 “파출소로 가자”고 했습니다. 그리고 경찰관이 저의 신분을 확인했음에도 갈 생각도 않고 여자 말만 듣고는 현행범으로 체포했습니다. 파출소로 가자고 할 때는 안가고 목격자가 있다고 해서 현행범으로 체포해 연행한 것은 부당합니다.

참조 결정례

〈경찰의 부당한 체포 2014년 4월 10일〉

진정 요지

진정인은 2013년 12월 24일 22:00경 ○○○분식점에서 오징어 튀김을 주문하는 과정에서 업주의 욕설을 듣고 112에 신고하였고, 피진정인들이 현장에 출동하여 업주를 모욕죄로 체포하였다. 그런데, 피진정인들은 자신들의 요청으로 피해자 진술을 위해 지구대에 동행한 진정인을 식당 영업을 방해했다며 지구대 안에서 현행범인으로 체포하였다. 이는 위법한 체포로 구제를 원한다.

판단 요지

진정인을 현행범인으로 체포한 것은 위법한 행위로서 진정인의 인권을 침해하였다는 주장에 대하여 살펴보면, 진정인이 현장에서 지구대로 가자는 피진정인들의 요청에 따라 지구대까지 가게 된 경위를 볼 때 동행행위는 「형사소송법」상 임의수사로서의 임의동행에 해당한다. 아울러, 현행범인 체포 시 체포행위와 체포원인에 대한 시간적·공간적 접촉성이 있어야 하는데, 사건현장을 벗어나 지구대로 데리고 와 조사하는 과정에서 이미 20여 분이 경과하였다면 현행범인으로 볼 수 있는 시간적·공간적 접촉성이 있다고 보기는 어렵다. 또한 사건 현장에서부터 진정인을 업무방해 혐의의 현행범인으로 보고 체포형식으로 지구대로 연행하였다고 하더라도 당시 현장에서 진정인을 지구대로 동행할 때 피진정인들은 현행범인 체포 전 피의자에게 고지할 범죄사실 요지, 체포의 이유, 변호인 선임권 등에 대하여도 전혀 고지한 바 없어 현행범인 체포 전 고지 의무를 위반한 것이다. 이와 같이 피진정인들이 진정인을 지구대로 데려온 후 현행범인으로 체포한 행위는 현행범인 체포요건을 결여한 위법한 체포행위에 해당한다고 판단된다.

“현행법 체포 시 도주 우려 등 체포요건이 충족되지 않았다면 인권침해”

보도자료 2014. 7. 10.

국가인권위원회는 경찰서 조사 중 귀가하려던 폭행사건 피해자를 모욕죄 현행범으로 체포한 사건에 대해 도주 우려 등 체포요건이 충족되지 않았다면 경찰의 재량권을 남용한 인권침해라고 판단했습니다.

인권위원회는 이와 관련해 해당 경찰서장에게 소속 경찰관들을 대상으로 현행범 체포에 대한 업무상 필요한 판례 등 직무교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

진정인(남, 44세)은 “폭행사건 피해자로 112에 신고한 후 지구대를 거쳐 경찰서에서 피해자 조사를 받고 귀가하려고 출입문을 밀면서 혼잣말로 중얼거렸는데, 경찰관들에게 욕설을 했으며 도망할 우려가 없음에도 모욕죄 현행범으로 체포당한 것은 부당하다”며 국가인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

이에 대해 피진정인들은 진정인이 출입문을 나설 때뿐만 아니라 조사를 받는 중 반말과 욕설을 계속하였고, 당시 진정인의 신원이 정확하게 확인된 상태가 아니었기 때문에 현행범인으로 체포한 것은 적법했다고 주장했습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 조사받던 중 피진정인들에게 반말과 욕설을 한 사실이 없었습니다. 진정인은 사건 당일 폭행 피해자로 112에 본인이 직접 신고하여 휴대전화번호가 기록되어 있었고, 지구대에서 작성한 ‘발생보고서’에도 이름, 주민등록번호, 주소 등이 기록되어 있었습니다. 또 진정인이 신분증을 제시한 바 있어 신원 확인이 가능한

상태였습니다. 당시 경찰서 출입문은 데스크에서 버튼을 눌러야 문을 열 수 있는 구조로 도주를 우려할 상황이 아니었던 점 등을 고려할 때, 현행범 체포의 필요성은 인정하기 어려운 것으로 판단되었습니다.

진정인이 귀가 당시 욕설을 했다고 하여 현행범으로 체포되었는데, 이러한 행위는 일시적, 우발적인 행위로서 사안이 경미하고, 경찰관이 고소를 통해 검사 등 수사 주체의 객관적 판단을 받지 아니한 채 현행범인으로 체포할 급박한 사정은 없어 보였습니다.

「형사소송법」 제211조 및 제212조는 범죄의 실행 중이거나 직후인 자를 현행범인으로 정의하면서 누구든지 현행범인은 영장 없이 체포할 수 있다고 규정하여, 「헌법」 제12조 제1항 및 제3항에서 규정하고 있는 영장주의의 예외로써 인정하고 있습니다. 그러나 현행범인으로 체포하기 위해서는 행위의 가벌성, 범죄의 현행성·시간적 접착성, 범인·범죄의 명백성 이외에 체포의 필요성 즉, 도망 또는 증거인멸의 염려가 있어야 하고, 이러한 요건을 갖추지 못한 현행범인 체포는 위법한 체포에 해당한다는 것이 판례의 입장입니다. 인권위는 도주할 염려 등 체포의 필요성이 없었음에도 진정인을 모욕죄를 이유로 인신구속의 일종인 현행범으로 체포한 것은 비례성의 원칙에 비추어 과잉에 해당할 수 있어 경찰이 진정인의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단하였습니다.

보도자료

“112에 수차례 신고했다고 현행범 체포는 인권침해”

보도자료 2014. 7. 8.

수사기관

국가인권위원회는 이웃집의 소음문제와 경찰출동 지연에 대해 112에 여덟 차례 반복 신고하여 불만을 표출한 진정인에 대해 현행범으로 체포하라고 지시한 경찰관을 주의 조치할 것과 뒷 수갑을 채워 진정인을 연행하면서 손, 발목 등에 손상을 입힌 경찰관들을 직무교육 할 것을 서울○○경찰서장에게 권고하였습니다.

진정인 B 씨(남, 44세)는 “위층의 소음문제를 해결하기 위해 112에 피해 신고를 했다가 경찰관 4명으로부터 부당한 체포를 당했고, 경찰관들은 중학생인 진정인의 자녀들이 지켜보는 앞에서 진정인에게 수갑을 채워 강제 연행했으며, 이 과정에서 2주 상해를 입었다”며 인권위에 진정을 제기했습니다.

이에 대해, 피진정인은 “바쁜 금요일 야간 시간을 골라 수회 허위 신고를 함으로써 8회에 걸쳐 순찰차를 출동시키는 등 정상적인 순찰업무를 방해하였고, 당장 제지하지 않으면 신고를 계속해서 순찰 업무를 마비시킬 것이 명백하여 위계에 의한 공무집행방해혐의로 진정인을 현행범 체포한 것이므로 정당한 공무집행이었다”라고 주장하였습니다. 인권위원회 조사결과, 진정인은 위층의 소음 문제 및 경찰 출동 지연 등의 불만을 표출하면서 2013년 9월 22:30~23:18경 총 8회에 걸쳐 112에 신고하였습니다. 서울○○경찰서 소속 ○○○지구대는 진정인의 최초 신고를 받고 경찰관 2명을 출동시켜 소음 유발자인 ○○○호를 방문하여 주의를 당부하였습니다. 그러나 진정인은 이후에도 소음이 계속 있다며 112에 일곱 차례 더 신고했습니다. 이에 대해 112 종합상황실은 단순 민원으로 판단하여 ○○○지구대에 추가출동을 지시하지 않았고, ○○○지구대도 순찰차를 출동

시킨 사실이 없음이 확인됐습니다.

이어 진정인의 여덟 번째 112 신고 후, ○○○지구대 소속 경찰관 4명은 진정인의 자택에 출동하여 위계에 의한 공무집행방해혐의로 진정인을 현행범으로 체포 하였습니다.

인권위원회는 진정인의 자녀들이 위층에서 소음이 계속되었다고 주장하고 있고, 경찰관들은 ○○○호를 1회 방문하여 주의를 당부했을 뿐 달리 사실 확인을 하지 않았으므로 진정인이 허위신고를 했다고 단정할 수 없으며, 설령 진정인이 주장하는 층간소음이 없었다고 하더라도 이는 범죄의 명백성 등 형법상 위계에 의한 공무집행방해의 현행범으로 체포사안으로 판단하기는 어렵다고 보았습니다. 인권위는 또, 경찰관들의 주장과는 달리 진정인의 신고로 순찰차는 1회 출동했을 뿐 불필요한 순찰차 출동이 야기되거나 순찰 업무가 방해되었다고 보기 어렵고, 경찰관들이 진정인의 신원 및 거주지를 정확히 알고 있었고, 신고 내용이 112 종합상황실에 모두 녹음되어 있는 등 진정인을 체포할 급박한 사정이 있었다거나 체포하지 않을 경우 증거인멸이나 도주가 우려되지 않은 점 등을 고려하였습니다.

이에 따라 인권위원회는 경찰관 4명이 진정인을 현행범으로 체포한 행위는 체포의 요건을 갖추지 못하여 적법한 공무집행이라고 볼 수 없고, 진정인이 체포를 면하려고 반항하자 이를 실력으로 제지하여 뒷 수갑을 채워 연행하면서 진정인에게 손, 발목, 허리 등에 찰과상을 입히는 등 15일의 치료를 요하는 손상을 입힌 것은 「헌법」 제12조에서 보장하고 있는 진정인의 신체의 자유와 안전을 침해한 것이라 판단하였습니다.

파출소에서 가혹행위를 당했습니다.

상담 요지

○○경찰서 ○○파출소에서 조사를 받던 중, 경찰관 3명이 저에게 뒷수갑을 채우고 저를 바닥에 짊어 누르고 무릎으로 안면을 가격하고 바닥에 질질 끌고 다니는 가혹행위를 하였습니다. 제가 이에 대한 중단을 요구하였음에도 경찰들은 “너 같은 XX 낳고도 어머니는 미역국을 드셨냐?”, “XXX” 등 입에 담을 수 없는 욕설과 폭언을 하고 폭행을 하였습니다. 이로 인해 현재 손가락 2개가 꺾인 상황입니다.

답변 요지

경찰관의 가혹행위 여부에 대해 조사할 수 있습니다.

「국가인권위원회법」은 수사기관을 포함해 국가기관, 공직유관단체 등에서 발생한 인권침해 및 차별행위에 대한 조사 및 구제를 규정하고 있습니다. 따라서 경찰관이 업무수행 중에 파출소에서 욕설과 반말, 폭력 등 가혹행위를 하였다면 국가인권위원회의 조사대상에 해당합니다. 또한 「헌법」에서 보장하고 있는 인간의 존엄성, 신체의 자유에 대한 기본권과 「경찰관직무집행법」, ‘인권보호수사준칙’ 등에서 규정하고 있는 수사업무 종사자의 인권 보호 및 친절 의무와 적법절차가 제대로 준수되었는지 여부에 대한 인권위원회의 판단을 받아볼 수 있습니다.

유사 상담

음주측정을 거부했다는 이유로 경찰관이 가혹행위를 했습니다.

〇〇시 〇〇동 주변 다리 아래 차 안에서 잠을 자고 있었습니다. 그런데 누가 신고했는지 모르겠지만 경찰관 2명이 순찰차를 타고 왔습니다. 그리고 음주측정을 한다고 하면서 “테스트기를 불러”고 했습니다. 저는 술을 마셨지만 음주운전을 하지 않았기 때문에 음주측정을 거부했고 이로 인해 경찰관과 고성인 오고 가는 상황이 발생했습니다. 그러자 경찰관 한 명이 저를 누르고 다른 한 명은 저의 목을 졸라 저는 그 자리에서 기절을 했습니다. 음주단속을 하는 경찰이라고 할지라도 술 먹은 사람에게 목을 조르고 누르고 하는 가혹행위를 해서는 안 된다고 생각합니다.

배가 나왔다고 경찰관이 “애 뺐냐”라며 모욕하고 폭행을 했어요.

저는 빨간 점이 얼굴의 반 정도를 차지하고 있어, 대중교통을 이용하기 꺼려져 동생 집이 있는 곳에 갈 때면 5만 원씩이나 들여 택시를 타고 다닙니다. 아침에 택시를 탔는데 택시기사가 자꾸 백미러를 보고 웃기에 “내려 달라”고 했습니다. 그러자 기사가 상스러운 욕을 하였습니다. 제가 “차를 세워 달라”고 했음에도 기사는 다짜고짜 차를 몰아 지구대로 갔고, 지구대 경찰이 나와서 저의 팔을 꺾어 강제로 지구대 내부로 끌고 들어갔습니다. 이로 인해 팔도 다치고 무릎도 깨져 상해진단 3주를 받았고, 스마트폰 액정도 깨졌습니다. 경찰은 저를 보면서 “저 여자 얼굴이 왜 저래, 배는 왜 저리 나왔어?”, “애 뺐냐?”, “야, 수갑 채우기 전에 가만히 앉아 있어”라고 말하는 등 모욕을 했습니다.

진정 요지

○○경찰서 ○○파출소 소속 경찰관인 피진정인은 2014년 10월 7일 06:30경 진정인이 ○○역에서 노숙인 여성과 1만 원 때문에 시비가 있던 중 출동하여 진정인의 왼손가락에 깍지를 끼어 꺾었고, 먼저 두 번이나 진정인을 밀어내기에 진정인이 왜 자꾸 사람을 미느냐며 피진정인의 가슴을 밀어내자, 바로 진정인의 팔을 뒤로 꺾어 파출소로 연행하였으며, 파출소에 가서도 진정인을 소파에 넘어뜨려 목을 누르고 수갑 찬 팔을 누르며 고통을 주었다.

판단 요지

위 인정사실에 의하면 피진정인으로서도 공무 수행과정에서 ‘욕설을 하며 경찰관의 업무를 방해하면 공무집행방해죄로 처벌받을 수 있다’고 경고함에도 불구하고 계속 욕설을 하고 저항하는 경우 이를 제압하여 질서를 유지함에 고충이 있다는 점은 수긍할 수 있다고 하더라도, 이 사건과 관련하여 위에서 본 바와 같이 진정인이 공무집행방해에 대하여 무혐의 불기소 처분이 되었고, 위 체포 과정에서 진정인이 손가락과 팔뚝에 부상을 입은 것으로 보이는 점 등을 고려하면 피진정인의 진정인에 대한 체포행위는 「헌법」 제12조가 정한 진정인의 신체의 자유를 침해한 것이라 할 것이다.

보도자료

“피의자를 엮어진 자세로 끌고 간 행위는 인격권 등 침해”

보도자료 2015. 7. 6.

국가인권위원회는 경찰관 2명이 재물손괴 등 혐의로 현행범인으로 체포한 진정인을 경찰서로 인계하는 과정에서 이동을 거부하는 진정인을 엮어진 자세로 몸을 끌고 간 행위는 「헌법」 제10조 및 제12조가 정한 인격권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다. 인권위원회는 당시, 피진정인들이 즉시 강제력을 행사해야 할 만큼 급박한 사정이 있다고 보기 어려움에도 진정인을 설득하여 일으켜 세우거나 다른 동료에게 지원을 요청하여 함께 이동시키는 등의 방법을 고려하지 않고 바로 진정인의 몸을 끌고 간 점에서 인권침해로 판단한 것입니다.

인권위원회는 다만, 진정인이 다리를 늘어뜨리며 이동을 거부함에 따라 이 같은 일이 발생했다는 점에서 진정인에게도 일부 책임이 있다고 보았으며, 이에 피진정인들 개인에게 책임을 묻기보다 해당 경찰서장에게 소속 경찰관들에 대해 재발방지를 위한 직무교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

진정인 이모 씨(62년생)는 경찰관인 피진정인들이 2014년 6월 4일 재물손괴죄 현행범

인으로 체포된 진정인을 경찰서 형사과로 인계하는 과정에서 경찰서 본관 앞에 드러누운 진정인의 팔을 잡고 질질 끌고 들어가 팔과 다리에 찰과상을 입고, 양복이 뜯어지는 등 과도한 물리력으로 피해를 당했다며 인권위에 진정을 제기하였습니다.

이에 대해 피진정인들은 진정인이 순찰차에서 내린 뒤 신발을 발로 차고 주차장 바닥에 드러누웠으며, 일으켜 세워 경찰서 현관 앞에 왔을 때 다시 갑자기 다리를 늘어뜨림에 따라 부득이한 사정 하에 형사와 사무실까지의 거리도 얼마 되지 않아 진정인의 어깨를 잡은 채 끌고 들어갔다고 주장했습니다. 인권위원회 조사결과, 진정인이 사건 관련자를 데려오지 않았다고 항의하며 이동을 거부하며 다리를 늘어뜨리자 피진정인들이 진정인의 양쪽 팔을 잡고 무릎이 땅에 닿게 한 채 앞으로 엮어진 자세로 형사와 사무실로 끌고 간 사실이 CCTV에 의해 확인되었습니다. 이로 인해 진정인은 양복 상의 겨드랑이 부분이 찢어지고 정강이 앞부분에 찰과상을 입은 것으로 조사되었습니다.

사례 6

지명수배자 체포 시 형집행장 원본을 제시해야 하나요?

상담 요지

현직 경찰관입니다. 형집행장이 발부된 지명수배자 체포 시 형집행장 원본을 안 보여주고 체포하면 문제가 되는지 알고 싶습니다.

답변 요지

형집행장 원본을 제시하는 것이 원칙입니다.

경찰관이 지명수배가 내려진 사람을 체포하는 사건과 관련하여 인권위원회는 인권침해를 판단함에 있어 즉시 체포가 필요한 상황이었는지, 미란다 원칙 고지 등의 적법절차를 준수하였는지 등의 사안입니다. 인권위원회는 검사가 발부하는 형집행장은 구속영장과 동일한 효력이 있으므로 구속영장 원본 제시의 원칙과 동일하게 형집행장도 사본을 제시하는 것은 적법절차의 원칙에 위반하므로 원본을 제시하는 것이 원칙이라고 결정한 사실이 있습니다.

유사 상담

경찰이 출석요구 없이 지명수배를 한 것은 부당합니다.

지방에 거주하는 회사원입니다. 10월 18일 경찰관이 “체포영장이 발부되었다”고 하여 경찰서에서 진술했습니다. 내용은 어떤 여자를 인터넷 채팅으로 만나 나체 사진을 찍어서 협박했다는 내용이었습니다. 제가 2년 전 휴대폰을 직장동료한테 준 적이 있는데 그 직장 동료가 저의 휴대폰을 이용하여 한 행동으로 보입니다. 제가 “왜 나에게 지명수배가 내려졌나?”라고 항의하니 경찰관은 제가 “전화를 수차례 해도 제가 받지 않아서 지명수배를 내렸다”고 합니다. 저는 스팸전화가 많아서 모르는 전화는 아예 받지 않고 있습니다. 결국 제가 당사자가 아니라는 것은 밝혀졌으나 당시 간경화로 병원 치료 중이었는데 경찰관이 지명수배자란 이유로 체포영장도 보여주지 않고 체포하고 조사를 한 것은 부당합니다.

외국에 출국해 있는 상황이라 당장 경찰서에 출두하지 못했다는 이유만으로 지명수배된 것은 부당합니다.

저는 2012년에 호주 시민권을 취득하여 사실상 이중국적 상태였습니다. 당시 절도 피의로 경찰조사를 받고 나서 호주로 출국한 상태였는데, 경찰관이 저에게 연락을 하여 “경찰서에 출석을 하라”고 하였습니다. 저는 “지금 호주에 있어서 당장은 출석하기 어렵다”라고 말했는데 담당 경찰관은 제가 호주에 있다는 말을 믿지 않고 무조건 출석하라고 하였고, 결국 이러한 사정은 받아들여지지 않고 지명수배가 되었는데 이는 부당합니다.

지명수배가 된 사실도 알지 못했습니다.

사전거 운행 중 교통사고로 병원에 입원했습니다. 그런데 입원 중 경찰관이 찾아와 제가 지명수배자라서 검거를 하러 왔다고 하였습니다. 저는 지명수배가 된 사실도 몰랐고 경찰관으로부터 어떤 연락을 받은 적도 없는데 경찰들이 병실을 지키고 있으니 의사나 간호사도 저를 죄인처럼 대하여 매우 불쾌했습니다. 다음날 검사가 찾아와 “마약투약 혐의로 조사 하겠다”며 머리카락과 소변을 채취했는데 ‘혐의 없음’으로 나왔고, 다시 “마약유통 혐의로 조사를 하겠다”고 하여 어제 검사실에서 조사를 받았습니다. 검사가 소환장을 보내지도 않고 저에게 지명수배를 내린 것이 정당한 것인지 알고 싶고 억울합니다.

진정 요지

피진정인이 진정인에 대해 벌금미납을 이유로 강제 구인하면서 형집행장을 제시하지 않은 것은 부당하다.

판단 요지

「형사소송법」 제492조(노역장 유치의 집행), 제475조(형집행장의 집행) 및 제85조(구속영장 집행의 절차)에 의하면, 사법경찰관리가 벌금미납수배자를 노역장 유치의 집행을 위하여 구인하려면 검사로부터 발부받은 형집행장을 벌금미납 수배자에게 제시하여야 함이 원칙이다. 이와 같은 법 규정은 ‘사법경찰관 등이 벌금미납자를 노역장에 유치하기 위해 구인하려면 검사로부터 발부 받은 형집행장을 당사자에게 제시해야 한다’라는 판례(대법원, 2010년 10월 14일 선고, 2010도8591)와 ‘구속영장의 제시 없이 영장 표지의 사본 제시만으로 강제 연행 한 것은 형사소송법 소정의 절차를 거치지 아니한 불법 연행’이라는 판례(서울지법, 1996년 8월 8일 선고 95나54753)에 의하여 확인되고 있다.

벌금수배자에 대하여 검사가 발부한 형집행장은 구속영장과 동일한 효력이 있고 형집행장의 집행은 피고인의 구속에 관한 규정을 준용 하도록 하고 있는바, 「형사소송법」 규정 및 관련 판례에서 인정하는 것과 같이 구속영장의 원본제시 원칙과 동일하게 형집행장도 원본을 제시하는 것이 원칙이라고 할 것이다. 따라서 피진정인이 형집행장 사본을 제시한 행위는 사법경찰관의 형집행장 집행과정에서 요구되는 적법절차 원칙을 위반하는 것으로 「헌법」 제12조에서 보장되는 진정인의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

보도자료

“출석요구를 하지 않은 상태에서의 과잉지명수배는 인권침해”

보도자료 2015. 1. 17.

국가인권위원회는 “○○지방검찰청 이모(34세) 검사 및 정모(46세) 씨의 부당한 지명수배로 명예를 훼손당했다”는 진정에 대해, 피진정인들이 행한 지명수배는 진정인의 신체의 자유를 침해한 것이라고 판단하고 검찰총장에게 이들에 대해 주의 조치 할 것을 권고했습니다.

진정인 강모(56세) 씨는 고소사건과 관련한 대질조사를 받기 위해 울산지방검찰청에 출석하였으나 편파수사를 이유로 조사받기를 거부하고 귀가하였고, 이후 위 검찰청에서 전화로 출석의사를 물어보아 이를 거부한 사실은 있으나 주소지를 변경한 사실이 없고, 구체적인 출석일자 및 출석요구 통지서를 받은 사실이 없음에도 부당하게 지명수배가 되었다며 2004년 2월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이와 관련 진정인에 대한 지명수배를 지휘한 검사 및 실무자는 진정인에게 3회 이상 전화로 출석을 요구하였으나 “절대로 조사받으려 가지 않겠다”며 출석을 거부해 지명수배 한 것이며, 2004년 2월 23일 진정인이 전화로 출석을 하겠다는 취지의 의사를 표시하여 지명수배를 해제했다고 주장했습니다.

국가인권위원회 조사결과 지명통보 대상자는 출석요구에 응하지 않은 자 중 소재수사 결과 소재불명인 경우에 해당해야 하고, 지

명수배는 지명통보 대상자 중 지명수배의 필요성이 있어 영장이 발부된 자에 대해 시행할 수 있도록 되어 있습니다.

그러나 진정인의 경우는 소재불명이라고 보기 어렵고 영장이 발부된 상태도 아닌 점, “무고혐의 판단을 위해 출석을 요구할 가능성이 있다. 그럴 경우에도 출석요구에 불응하겠느냐”고 말한 정도의 수사보고에 기재된 대화 내용만으로는 출석요구를 했다고 보기 어려운 점, 출석일자, 장소 등이 분명하게 명시된 출석요구통지부 등 관련 서류가 전혀 작성되어 있지 않은 점 등을 종합할 때, 진정인에게 어떠한 출석 요구 행위도 하지 않은 상태에서 “출석에 불응할 것이다”라는 의사 표시를 했다는 이유로 지명수배를 행한 피진정인들의 행위는 과잉지명수배로서 적법절차(기소종지자 지명수배, 통보지침 및 「헌법」 제12조)를 위배한 신체의 자유를 침해한 행위라고 판단했습니다.

따라서 국가인권위원회는 지휘감독자인 검찰총장에게 긴급체포를 전제로 하는 지명수배는 신체의 자유를 침해할 소지가 있으므로 매우 신중하게 이루어져야 함에도 출석요구 등 최소한의 조치도 취하지 않은 상태에서 과잉지명수배를 행한 피진정인들에게 주의 조치 할 것을 권고한 것입니다.

경찰관이 영장 없이 압수수색을 했습니다.

상답 요지

경찰이 압수수색영장 없이 회사와 저를 압수수색 하였습니다. 여기는 건강식품 판매업체입니다. 방문판매를 하는데 유선 상으로 고객에게 동의를 받고 재 홍보 전화를 하곤 합니다. 이것이 개인정보보호법 위반이라는 것입니다. 유무죄 여부는 재판에서 가려질 것이라고 생각하나, 압수수색 영장도 없이 저의 핸드폰 통화목록까지 사진을 찍어 간 것은 위법한 행위가 아닌지 알고 싶습니다.

답변 요지

압수수색은 영장주의가 원칙입니다.

압수수색은 영장주의가 원칙입니다. 다만 체포·구속 목적의 피의자의 수색이나, 체포·구속현장에서의 압수·수색·검증, 피고인 구속현장에서의 압수·수색·검증, 범죄 장소에서의 압수·수색·검증, 긴급체포 시의 압수·수색·검증, 임의제출한 물건의 압수 등의 경우에는 예외적으로 영장 없이 압수수색이 가능할 수도 있습니다. 범죄 장소에서의 압수·수색·검증에서의 ‘범죄 장소’란 범행 중 또는 범행 직후의 범죄 장소에서 긴급을 요하는 경우를 뜻하는 것입니다. 본 사안의 경우 경찰이 영장 없이 압수수색을 한 점, 영장이나 동의를 구하는 절차 없이 핸드폰 통화목록을 사진 촬영한 것 등이 부당하다고 생각된다면 우리 위원회에 진정하여 인권침해 여부를 판단 받아 보시기 바랍니다.

유사 상담

체포영장 없이 수갑을 채워 연행했습니다.

제가 집에 있는데 17시 30분경 경찰관 두 명과 생활질서계 한 사람이 와서 체포영장도 없이 수갑을 채워 파출소로 데려 갔습니다. 제가 “체포영장을 보여 달라”고 하니 “경찰서 가서 보여 준다”고 하면서 데려가더니 경찰서에 도착해서도 체포영장을 보여주지 않았습니다. 체포이유는 게임물위반에 대한 사항으로 저를 체포 한다고 했지만 영장은 보여주어야 하는데 아예 보여주지도 않고 파출소로 연행한 것은 부당합니다.

미성년 조카를 수색영장 및 체포영장 없이 강제로 연행했습니다.

2015년 7월 23일 07시 20분경 ○○경찰서 소속 형사 6명이 집으로 찾아와 신분을 밝히지 않고 수색영장도 없이 중학생 여자 조카가 있는 방을 여기저기 마음대로 뒤졌습니다. 그리고 체포영장도 없이 조카의 손을 강제로 잡고 차에 태워 경찰서로 데리고 가서 조카를 조사했습니다.

“경찰의 영장 없는 주거지 수색 및 사진촬영은 인권침해”

보도자료 2013. 11. 7.

국가인권위원회는 진정인이 자살을 시도하다 실패하여 병원에 입원한 사이 경찰이 진정인의 다른 범죄나 안전과 관련된 증거를 확인하기 위해 부득이 주거지에 들어갈 때에도 반드시 절차에 따라 영장을 발부받아 집행해야 함에도 이를 지키지 않은 것을 확인하고, 서울○○경찰서장에게 피진정인에 대하여 주의조치 할 것과, 적법한 압수수색 절차와 관련한 직무교육을 실시할 것을 권고하였습니다. 진정인(남, 37세)은 “피진정인이 2012년 9월 1일 진정인의 주거지에 무단으로 들어가 수색하고, 벽에 부착된 처의 사진을 휴대폰으로 찍어 진정인에게 보여주면서 비웃으며 조롱하였다”며 2013년 6월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이에 대해, 해당 경찰관은 “진정인이 주거지에서 자살하려고 한다”는 진정인 여자 친구의 신고를 받고 출동한바, 진정인이 119 구급차를 타고 병원으로 간 뒤 진정인의 방 안을 확인해 달라는 오피스텔 관리인의 부탁을 받았고, 당시 진정인은 수사 대상자로서 진정인과 다른 조직폭력배들 간 세력다툼이 발생할 것 같다는 첩보가 있는 상황이라 진정인의 안전과 관련하여 사전에 자료를 채증하기 위해, 위 관리인이 문을 열어주어 진정인의 주거지에 들어갔고, 진정인이 이전에도 자살을 시도한 적이 있어 “이렇게 예쁜 여자 친구도 있는데 왜 자살하려고 하느냐”고 말하며 진

정인의 마음을 돌려보기 위한 의도로 진정인의 여자 친구 사진을 찍었고, 이를 진정인에게 보여주며 회유하였다고 주장했습니다. 국가인권위원회 조사결과, 「경찰관직무집행법」 제7조 제1항은 위험한 사태가 발생하여 인명, 신체 또는 재산에 대한 위해가 절박한 때에 그 위해를 방지하거나 피해자를 구조하기 위하여 부득이한 경우 필요한 한도 내에서 타인의 토지, 건물 등에 출입할 수 있다고 규정하고 있는데, 피진정인이 출동했을 당시 진정인의 자살 시도가 미수에 그쳐 진정인이 이미 병원에 후송되었으므로 피진정인이 진정인의 주거에 출입한 것은 위 조항에 해당되지 않으며, 설령 다른 범죄나 진정인의 안전과 관련한 증거를 확인하기 위하여 부득이 진정인의 주거지에 들어갈 필요가 있었다면 「형사소송법」 제215조가 정한 압수수색 절차에 따라 영장을 발부받아 집행하여야 함에도 피진정인은 이러한 절차를 위반하였고, 더구나 사건과 관련이 없는 진정인의 주거지 내에 게시된 진정인의 여자 친구 사진을 휴대폰으로 촬영한 것은 진정인의 사적인 영역을 침범한 것으로서, 이러한 피진정인의 행위는 「헌법」 제12조 제3항이 명시한 적법절차를 위반하고, 「헌법」 제16조 및 제17조가 보장하는 진정인의 주거의 자유 및 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단하였습니다.

사례 8

국선변호인의 조력은 언제부터 받을 수 있나요?

상답 요지

지인이 체포되어 경찰서에 있습니다. 국선변호인을 선임하려고 하는데 경찰은 “영장실질심사 시점부터 국선변호인 선임이 가능하다”라고 말하고 있습니다. 국선변호인 선임은 어느 시점부터 가능한지요?

답변 요지

변호인의 조력은 수사 개시부터 시작됩니다.

우리 「헌법」 12조는 ‘누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다’고 명시돼 있습니다. 이와 관련하여 헌법재판소도 ‘변호인의 조력을 받을 권리는 체포 또는 구속된 피의자, 피고인뿐만 아니라 불구속 피의자, 피고인에게도 보장되며, 구속 여부를 불문하고 조언과 상담을 통하여 이루어지는 변호인의 조력을 받을 권리는 수사절차의 개시부터 재판절차의 종료에 이르기까지 언제나 가능한 것’으로 결정하였고, 우리 위원회도 변호인 조력을 받을 권리는 수사 개시부터 재판 종료까지로 권고한 사례가 있습니다. 다만, 경찰관은 변호인 접견이 신문을 방해하거나 수사기밀을 누설하는 경우 등의 경우 예외적으로 변호인 접견을 거부할 수 있음을 알려드립니다. 하지만 경찰이 변호인 선임 자체를 불허 또는 방해하는 문제가 아닌 국선변호인 선임에 대한 요건과 절차가 궁금하신 것이라면 법원 민원실로 문의하는 것이 적절합니다.

유사 상담

가족 면회와 변호사 접견을 거부했습니다.

지인이 노래방을 운영하고 있습니다. 그 노래방에 평소 자주 오는 손님이 사망하는 사건이 발생하였는데, 그 손님이 노래방 비용을 계좌이체로 결제한 적이 여러 번 있어 지인은 금전 거래 의심을 받았고 체포되어 경찰 조사까지 받았습니다. 지인이 체포된 후 그녀의 가족들이 세 번이나 경찰서를 찾아가 그녀를 면회시켜 달라고 요청하였으나 경찰들이 이를 거부하였습니다. 또한 당시 지인이 변호사를 불러 달라고 요청하였으나 경찰이 "변호사가 뭐가 필요해? 우리 둘이 이야기하면 되지"라고 말하며 변호사 접견권도 방해하였습니다. 현재 이 사건은 무혐의로 처분이 났으나 지인은 너무 억울해 하고 있습니다.

참조 결정례

〈경찰에 의한 변호인의 조력을 받을 권리 침해 2013년 5월 27일〉

진정 요지

○○○○경찰서 경찰관인 피진정인들은 2012년 4월 19일 19:00부터 익일 02:00까지 ○○○○법 위반 등의 혐의에 관하여 진정인을 조사하면서, 진정인이 동행한 변호인에게 조언을 구하거나 변호인과 협의를 하는 것에 대하여, “내가 형사생활을 오래해서 잘 아는데, 법에 못하도록 되어 있다”라고 하며 계속하여 변호인의 말을 막았고, 이에 진정인에 대하여 변호인의 조력을 받을 권리를 침해하였다.

판단 요지

가. 변호인의 조력을 받을 권리의 내용

「헌법」 제12조 제4항은 “누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피고인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다”라고 규정하고 있다. 여기에서 변호인의 조력을 받을 권리는 체포 또는 구속된 피의자·피고인뿐만 아니라 불구속 피의자·피고인에게도 보장 된다고 할 것이고, 이와 같이 구속 여부를 불문하고 조언과 상담을 통하여 이루어지는 변호인의 조력자로서의 역할은 변호인의 조력을 받을 권리의 내용 중 가장 핵심적인 것으로, 이는 수사절차의 개시에서부터 재판절차의 종료에 이르기까지 언제

나 가능한 것이다(헌법재판소 2004년 9월 23일 2000헌마138 결정 참조). 따라서, 불구속 피의자인 이 사건 진정인이 피의자신문 시 변호인을 대동하여 조언과 상담을 구하는 것은 「헌법」 제12조 제4항이 보장하는 변호인의 조력을 받을 권리에 해당한다. 다만, 헌법재판소도 위 결정에서 “조언과 상담 과정이 피의자 신문에 방해하거나 수사기밀을 누설하는 경우 등에까지 허용되는 것은 아니다. 왜냐하면 조언과 상담을 통한 변호인의 조력을 받을 권리는 변호인의 ‘적법한’ 조력을 받을 권리를 의미하는 것이지 위법한 조력을 받을 권리까지도 보장하는 것은 아니기 때문이다”라고 판시하고 있는바와 같이 위법한 상담 및 조언에 대한 제한도 예외적으로 인정된다 할 것이다.

나. 이 사건 변호인의 조력을 받을 권리 침해

위 인정사실과 같이 피진정인1은 진정인에 대한 피의자신문 과정에서 변호인의 조언과 상담을 약 4차례 제지하였다. 그러나 이러한 변호인의 조언과 상담이 피의자 신문을 현저히 방해하거나 수사기밀을 누설하는 경우 등에 해당한다고 볼 만한 정황을 발견할 수 없음에도 피진정인1은 진정인이 신문내용과 관련하여 변호인으로부터 조언을 구하는 것을 명시적으로 요청한 것에 대해서도 변호인은 단지 입회만 할 수 있다는 이유로 이를 제지하였다.

비록 약 7시간에 이르는 장시간의 피의자신문 과정에서 피진정인들이 문제가 된 위 4차례의 제한 이외에는 변호인의 조언과 상담을 전반적으로 허용한 점도 감안할 필요는 있으나, 제한의 횟수를 떠나 피진정인1이 신문과정 초반부터 “변호인은 입회만 할 수 있고 상담 및 조언은 할 수 없다”, “퇴실조치할 것이다”, “경고한다”라는 등 강경한 언행을 표출하며 제지한 것은 변호인의 변호의지를 위축시켜 결과적으로 진정인에 대하여 변호인의 조력을 받을 권리를 침해하였다고 판단된다.

다. 피의자 신문 시 변호인 참여 관련 경찰수사 관행 및 범죄수사 규칙

피진정인1은 「형사소송법」 제243조의2 제3항 및 경찰청 훈령인 「범죄수사규칙」 제59조에 따라, 특별히 부당한 신문이 없었음에도 변호인이 경찰관의 승인 없이 신문 도중 진정인에게 조언을 한 경우를 제지하였다고 하고 있다. 그러나 「형사소송법」 제243조의2 제3항은 변호인의 의견진술 시기에 대해 규정한 것으로, 이는 피의자신문 과정에 참여한 변호인으로 하여금 피의자신문 과정 및 신문의 내용 등에 대한 의견을 종합적·최종적으로 진술할 수 있도록 기회를 부여한 것일 뿐, 이를 피의자와 변호인 간의 자유로운 상담·조언에 대한 제한의 근거로 볼 수 없다. 한편, 「범죄수사규칙」 제59조는 피의자신문 시 변호인의 참여를 제한할 수 있는 경우를 상위법의 위임 없이 규정하고 있어 기본권의 법률유보원칙에 반할 뿐 아니라, 변호인의 참여를 단지 피의자신문 과정에서 인권침해를 감시하기 위해 입회하거나 경찰관의 승인 하에 의견을 진술할 수 있는 정도로 한정하고 있고, 변호인의 상담과 조언을 받을 수 있는 권리를 보장하기 위한 조치를 취하는 것에는 소홀하다. 이는 피의자신문 시 변호인의 참여와 관련한 현재의 경찰수사 관행을 나타내는 부분이라고 판단된다.

라. 조치 의견에 대하여

이에 따라 피진정인의 감독기관의 장인 경찰청장에게 피의자신문 시 변호인이 참여하여 자유롭게 상담·조언을 하는 등 변호인의 조력을 받을 권리가 보장되도록 「범죄수사규칙」을 개정할 것과 변호인의 상담·조언을 제한하는 현재의 경찰수사 관행을 개선하기 위한 조치를 취할 것을 권고하고, 피진정인1에 대한 조치로는, 진정인에 대한 이 사건 변호인의 조력을 받을 권리 침해가 피진정인1의 개별적인 책임이라기보다는 관련된 경찰수사 관행에 기인한 점이 크므로, 피진정인의 소속기관의 장인 ○○○○경찰서장에게 소속 경찰관들에 대하여 유사사례의 재발방지를 위한 직무교육을 실시할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

보도자료

인권위, “변호인 도움 받을 수 있는 피의자 권리 지속적 침해 우려” 경찰청 “피의자의 변호인 조력권 보장하라”는 권고 불수용

보도자료 2014. 12. 4.

국가인권위원회는 경찰청장에게 ‘피의자 신문 시 변호인의 조력을 받을 권리가 자유롭게 보장되도록 경찰청 훈령인 「범죄수사규칙」을 개정할 것과 변호인의 상담·조언을 제한하는 관행을 개선하기 위한 조치를 취할 것’을 권고(2013년 5월 27일)하였으나, 2014년 10월 24일 경찰청장은 이를 수용할 수 없다는 입장을 밝혔습니다.

위 권고와 관련하여 인권위원회는 피의자가 변호인의 조력을 받을 권리는 수사절차의 개시에서부터 재판절차의 종료에 이르기까지 언제나 상담과 조언이 가능해야 하는데, 현행 「범죄수사규칙」 제59조는 상위법령의 위임 없이 피의자 신문 시 변호인의 참여를 제한하고 있다고 보았습니다. 이는 기본권의 법률유보 원칙에 반할 뿐 아니라, 변호인의 참여를 단지 피의자 신문 과정에서 인권침해를 감시하기 위해 입회하거나 경찰관의 승인 하에 의견을 진술할 수 있는 정도로 한정하고 있어, 변호인의 상담과 조언을 받을 수 있는 권리를 보장하기 위한 조치를 취하는 것에는 소홀하다고 판단한 것입니다.

이에 대해 경찰청은 경찰 수사과정의 피의자 신문 시 변호인 참여에 대한 근거는 「형사소송법」 제243조의2 제1항 및 「검사의 사법경찰관리에 대한 수사지휘 및 사법경찰관리의

수사준칙에 관한 규정」(대통령령, 이하 ‘수사준칙규정’이라 함) 제21조 제4항이며, 위의 법령 조문을 인용한 경찰청 훈령인 「범죄수사규칙」 제59조는 피의자인권보호에 적합한 것으로 동 규칙만을 개정하는 것은 수용하기 곤란하다고 회신하였습니다.

이와 관련하여 인권위원회는 권고 결정 이후 경찰청에 추가 의견을 제시하였습니다.

사건 당시 해당 경찰관을 기속한 직접적인 행위규범은 경찰청 소속의 사법경찰에 한정되어 적용되는 「범죄수사규칙」 제59조이며, 수사준칙규정은 대통령령이므로 기본권 제한의 위임규정이 될 수 없다는 내용의 의견을 제출하였음에도, 경찰청은 인권위원회의 이러한 의견도 받아들이지 않고, 「국가인권위원회법」 제44조 2항의 ‘권고를 받은 날부터 90일 이내에’ 결과를 통지하여야 한다는 규정도 준수하지 않은 채, 권고에 대한 회신 기한이 훨씬 지나서야 수용하지 못한다고 답하였습니다.

이에 인권위원회는 경찰청의 불수용 답변으로 인하여 향후 「헌법」에서 보장하고 있는 변호인의 조력을 받을 권리에 대한 본질적인 침해가 지속적으로 발생할 것이라고 예상되어 「국가인권위원회법」 제25조 제5항에 따라 위와 같은 사실을 공표합니다.

경찰관이 음주운전과 벌금미납 사실을 회사에 알려 해고되었습니다.

상담 요지

얼마 전 음주운전을 하여 벌금형을 선고받았는데 아직 그 벌금을 내지 못했습니다. 그랬더니 경찰청 직원이 미납된 금액을 추징하기 위해 제가 다니는 회사를 방문하였습니다. 그런데 경찰관이 회사에 저의 음주운전 사실과 벌금 미납 사실을 공개하여 저는 회사에서 해고되었습니다. 음주운전 미납으로 인한 해고와 경찰이 회사 측 음주운전 사실과 벌금 미납 사실을 공표한 것은 위법이라고 생각합니다.

답변 요지

개인정보와 사생활 및 비밀의 침해 소지가 있어 보입니다.

경찰관이 수사과정에서 개인정보 및 수사내용을 수사와 직접적인 연관도 없는데 제3자에게 유출하였다면 개인정보 침해 및 사생활의 비밀과 자유 침해 등에 해당하는 사안으로 보입니다. 따라서 이 사안은 우리 위원회의 조사대상에 해당합니다. 또한 회사 측에서 음주운전과 벌금 미납 사실을 이유로 정당한 절차 없이 해고를 하였다면 인권위원회에 진정하여 고용차별 여부를 판단 받아 볼 수 있습니다.

유사 상담

경찰관이 저의 주소지와 병력을 상대방에게 공개했어요.

교제 중인 사람과 싸움이 나서 피의자로 조사를 받게 되었고, 조사를 마치고 나왔는데 이틀 후 여자 친구가 저에게 전화 해 “너 정신과 다닌다며?”라고 물었습니다. 그녀가 담당 형사에게 저의 주소지와 병력을 물었고, 경찰이 이를 알려주어 그녀가 저의 실거주지와 병력 등 몰랐던 사실을 알게 된 것입니다. 제가 “어떻게 알았냐”고 하니 여자 친구가 “경찰관이 알려주었다”고 하였습니다. 이 때문에 주변에 모두 소문이 났고 정신과 진료를 받는 것에 대해 위로의 전화까지 받았었습니다. 담당 경찰에게 “가족도 모르는 것을 왜 남에게 말했냐?”고 항의했더니, 담당 경찰은 “좋게 해주려다 보니 그렇게 되었다”고 말하였습니다. 그러면서 “미안하게 생각한다”는 말도 하였습니다. 그러나 이 일은 미안해서 끝날 일이 아닌 것 같습니다.

경찰관이 저의 사진을 게시하여 목격자를 찾고 있습니다.

누군가 아파트 주차장에 세워져 있는 차량 바퀴를 핑크 낸 사건이 발생하였습니다. 그런데 제가 이 사건과 관련하여 경찰관으로부터 용의자로 지목을 당하였습니다. 물론 저는 그런 행위를 한 적이 없으며 조사과정에서도 솔직하게 진술했습니다. 그런데도 경찰관이 엘리베이터, 관리사무소 입구 등 아파트 주변 여기저기에 저의 사진과 함께 제가 ‘자동차 바퀴를 핑크 내는 것을 본 목격자가 있는지’를 찾는 내용의 게시물을 게시하였습니다. 이 일로 저는 상당한 모욕감을 느끼고 있습니다.

“체포사실 통지 시 전과(前科) 내용 기재는 인권침해”
인권위, “통지서에는 당해 범죄 사실을 기재하는 것으로 충분”

보도자료 2015. 8. 5.

국가인권위원회는 체포사실을 가족 등에게 통지할 때 당해 범죄사실 외에 이전의 범죄경력인 전과(全科)를 기재하는 것은 「헌법」 17조의 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다.

인권위원회는 전과(全科) 사실은 인격적 불이익을 초래할 수 있는 사생활의 영역에 속하는 정보이므로, 법령이 규정한 용도 이외에 본인이 아닌 다른 사람에게 전과 사실이 알려지는 것은 적절치 않다고 보았습니다.

인권위원회는 이에 ○○지방검찰청 검사장에게 해당검사와 수사관을 직무교육할 것, 검찰총장에게 체포·구속 사실 통지 업무와 관련 있는 소속 직원들에게 본 사례를 전파하고 관련 규정에 관한 직무 교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

진정인 김모(56년생) 씨는 ○○지방검찰청 검사 및 수사관이 진정인을 체포한 후 진정인의 가족에게 보내는 체포통지서에 전과 사실을 자세히 적시하였고, 이에 진정인의 처가 진정인의 전과를 모두 알게 되어 가정불화를 겪는 등 피해를 입었다며 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

조사결과, 피진정인들은 2014년 ○월 ○일 마약류관리에 관한 법률 위반죄로 진정인을 체포하였으며, 변호인을 선임하지 않은 진정인에게 체포 통지를 받을 사람을 지정하도록 하지 않고, ‘김○○ 가족’을 수신자로 하여 진정인의 주소지로 당해 범죄 사실과 과거 여러 차례의 같은 전과 사실이 있었다는 내용을 포함한 체포 통지서를 보냈습니다.

인권위원회는 「검찰사건사무규칙」 제26조 제1항이 변호인을 선임하지 않은 경우 체포 통지는 피의자가 지정한 자에게 하도록 규정하고 있음에도 불구하고, 진정인의 의사를 확인하지 않고 진정인 가족을 수신자로 임의 지정하여 과거의 범죄 사실을 포함해 체포통지를 한 것은 진정인의 사생활의 자유를 침해한 것이라고 판단한 것입니다.

또한 「헌법」 제17조는 사생활의 비밀과 자유를 보장하고 있고, 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조 제4항은 범죄경력(전과)자료를 법령에 규정한 용도 외에 사용하는 것을 금지하고 있으며, 「인권보호수사준칙」 제6조에 “검사는 수사의 전 과정에서 피의자 등 관계인의 사생활의 비밀을 보호하고 그들의 명예나 신용이 훼손되지 않도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있습니다.

인권위원회는 피의자의 가족 등에게 체포사실을 통지하는 이유는 피의자의 소재 및 체포사유를 알려 수사와 재판과정에서 신속한 접견과 교통을 도모하고, 변호인 선임 등 방어권 행사에 조력할 수 있도록 하는 것으로 체포통지서의 범죄 사실의 요지에는 당해 범죄 사실을 기재하는 것으로 충분하다고 보았습니다.

인권위원회는 앞서 수사기관이 구속사실을 통지하면서 구속통지서에 전과를 기재하면서, 피의자의 의사에 반하여 피의자의 가족에게 전과 사실을 알게 한 다수 사례에 대하여 사생활의 자유 침해로 인정하고 시정을 권고한 바 있습니다.

02 군대

사례 10 딸이 부사관인데 병사에게 성추행을 당했습니다.

사례 11 군대 내 지속되고 있는 폭행과 가혹행위의 실태를 고발합니다.



사례 10

딸이 부사관인데 병사에게 성추행을 당했습니다.

상담 요지

딸이 군 초급간부인 부사관인데 군 병사에게 성추행을 당했습니다. 현재 군 내부에서 이 사건을 조사 중인데 처리가 잘 안 되고 있습니다. 처음에 군에서는 당연히 가해 병사가 “징역 가야 한다”고 했는데 지금은 “딸에게도 문제가 있다”고 합니다. 그런데 가해 병사가 변호사를 대동해 부모와 함께 나타났고, 무조건 “그런 적이 없다”고 합니다.

지금 딸의 성추행에 대한 구체적인 사실을 말하기가 어렵지만, 군대에서는 딸에게 사건을 무마할 것을 종용하고 진술서도 다섯 번이나 쓰게 했다고 합니다. 윗선에서 화를 내며 “바꿔라”, “자극적이다”라고 하면서 사실을 그대로 진술하지 못하게 하고 계속 진술서 내용을 바꾸게 했답니다. 그리고 “너 하나 참으면 된다”라고도 했다 합니다. 지난해 일이지만 저는 그 사실을 엿그제 알게 되었습니다. 현재까지 상급부대에는 딸의 성추행에 대한 보고를 일체 하지 않았고, 딸도 현재는 불신이 생겨서 도움을 외부에 청하고 있는 것입니다.

답변 요지

군이 성추행 사건을 축소, 무마하려 하였다면 인권위원회의 조사가 가능합니다.

인권위원회는 2012년 ‘여군 인권상황 실태조사’에서 여군이 성희롱 피해를 당한 경우 소극적으로 대처할 수밖에 없는 조직 내 문제점들을 확인하였으며, 2013년 국방부장관에게 건전한 조직문화를 위하여 성희롱·성폭력 예방조치 방안 등을 강화하고 여군의 고충처리 시스템을 보완할 것 등을 권고를 한 바 있습니다.

군에서 여군 부사관에 대한 병사의 성추행 사안을 제대로 처리하지 않고 성추행 피해자의 진술서 내용을 일방적으로 강요하면서 사건을 축소·무마시키려 하였다면 군대 내 성희롱과 군의 성희롱 피해자 보호조치 미흡 등에 대하여 판단을 받아볼 수 있습니다. 다만, 「국가인권위원회법」은 ‘직장 내 성희롱’을 조사대상으로 규정하고 있으며, 본 사안은 상급자의 직위를 이용한 하급자에 대한 성희롱과는 달리 하급자의 상급자에 대한 성희롱에 해당하므로, 당시의 업무연관성이 성립돼야 「국가인권위원회법」에서 정하는 성희롱에 해당합니다.

유사 상담

사촌 여동생이 군에서 성폭행을 당한 것 같은데 가해자가 제대로 처벌을 받지 않은 것 같습니다.

사촌 여동생이 군인인데 얼마 전에 휴가를 받아 저희 집에 왔다가 다음과 같은 이야기를 하였습니다.

사촌 여동생이 평소 아버지처럼 따르던 40대 중반의 가정이 있는 군 상관이 “영화를 보여준다”고 해서 따라 나섰다고 합니다. 그런데 저녁을 먹고 나서 군 상관이 “영화를 보지 말고 드라이브를 가자”고 했습니다. 동생은 영화를 보느니 잠깐 드라이브를 하는 것이 좀 더 빨리 집에 갈수 있을 거라는 생각에 알았다고 했는데 그가 사촌 여동생을 밤늦은 시간까지 끌고 다니며 나중에는 산중에 있는 모텔로 가서 쉬자고 했습니다. 사촌동생이 “싫다”고 했더니 그가 돌아오는 길에 하품을 해대며 졸음운전을 했습니다. 그래서 사촌동생이 사고가 날까봐 걱정되어 잠시 쉬어 가자고 말하였는데 그가 다시 그 모텔로 갔다고 합니다. 그런데 사촌동생은 그 뒤의 일들이 잘 기억나지 않는다고 합니다. 이후 이 일을 부대에 보고 했으나 사촌동생은 너무 힘들어서 정신병원에 입원하기도 했고 아직도 정신과 약을 복용하고 있다고 합니다. 알아보니 그 상관은 부대에서 성희롱으로 며칠 근신처리 되었다고 들었습니다. 이 일을 명명백백하게 밝혀주십시오.

군대에서 상습적으로 성희롱을 당하고 있습니다.

현재 모 부대에서 근무하고 있는 군인입니다. 같은 부대의 여군 중대장이 식사 후 전투화 발로 저의 엉덩이를 때리고 주먹으로 팔을 치는 등 장난이라는 명목 아래 지난 석달간 똑같은 행동을 상습적으로 반복하고 있습니다. 저는 성적수치심을 느낍니다. 주로 남성 군인이 여성 군인에게 성폭행, 성희롱한다는 사회적 인식이 많은 것 같은데 여성 군인도 남성 군인을 성희롱 할 수 있다는 것이 상대적으로 무시되는 것 같습니다. 증인도 여러 명 있으나 정작 당사자는 성희롱이라는 생각을 안 할 것 같습니다.

진정 요지

○○○○부대 소속 피진정인1은 직속부하인 피해자에게 “영화를 보여준다”고 하며, 데리고 나가 영화를 보는 대신 드라이브를 하고 돌아오는 길에 “쉬었다 가자”고 하면서 피해자를 모텔에 데리고 들어갔고, 모텔 안에서 피해자에게 “여기서 자고 내일 해돋이 보러 가자”, “오빠, 동생 하자”, “한 번 안아보자”고 하였으며, 이에 피해자가 거부하고 나와 귀가하였다. 이후 피진정인1은 위 성희롱과 관련하여 근신 10일 및 전출이라는 가벼운 처벌을 받았고, 피해자는 피해자의 의사로 전출된 뒤 위 성희롱으로 인한 정신적 충격으로 인해 국군수도병원에 입원하여 정신과 치료를 받는 등 피해를 입었으니, 피진정인1에 대한 보다 강한 처벌을 원한다.

판단 요지

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다. 이 사건의 경우 이미 해당 부대에서 피진정인1의 성희롱 사건에 대한 조사를 거쳐 피진정인1의 언동을 성희롱으로 인정하고 징계 및 인사조치 등을 완료한 사안이고, 또한 인정사실에 나타난 피진정인1의 언동을 성희롱으로 충분히 인정할 수 있다 할 것이므로, 이하에서는 피진정인1의 성희롱에 대한 해당 부대의 조치 및 피해자 권리구제를 위한 조치가 적절했는지 여부를 중심으로 살펴보기로 한다.

우선 해당 부대는 이 성희롱 사건 발생 이후 신속한 사건 조사 및 피진정인1에 대한 징계 절차 착수, 피진정인1과 피해자의 분리 조치, 피해자의 의사에 따른 인사이동 등의 조치를 취하였으므로 이러한 조치가 미흡하였다고 보기는 어렵다. 비록 피진정인1에 대하여 성희롱과 관련한 징계처분 중에서도 비교적 가벼운 근신 10일의 처분을 내리기는 하였으나, 징계위원회의 재량에 해당되는 징계의 수위에 대해 그 적절성을 판단하기는 어렵다 할 것이다.

다만, 피해사실 진술 등에서 나타나듯 성희롱 사건 발생 이후 피해자가 상당한 불안감을 느끼고 있으며, 사건 이후 지속적으로 정신과 진료를 받고 있고, 자의에 의한 것이기는 하였으나 본래 의도하지 않았던 원격지 전출 등의 피해를 입은 사실 등을 고려할 때, 이러한 피해자의 피해에 대하여 적절한 손해배상이 필요한 것으로 판단되고, 또한, 유사사례의 재발 방지를 위한 교육도 필요한 것으로 보인다.

보도자료

“육군 제○○사단장 여군 성추행 사건 관련 국가인권위원회 위원장 성명”

보도자료 2014. 10. 16.

국가인권위원회는 육군 제○○사단장의 여군 성추행 사건을 비롯해 잇달아 발생하는 군(軍) 내 성희롱·성추행 사건에 대해 깊은 우려를 표하며, 다음과 같이 성명을 발표합니다. 인권위원회는 2012년 ‘여군 인권상황 실태조사’를 실시하고 그 결과를 반영해 2013년 10월 31일 국방부장관에게 ‘여군인권증진을 위한 정책권고’를 한 바 있습니다. 국방부는 이에 대해 성희롱·성폭력 예방조치를 강화하겠다고 화신하는 등 자체 노력을 해 왔습니다. 그러나 군대 내 성희롱·성추행 사건이 잇달아 발생하고 있으며, 특히 육군 ○○사단장의 성추행 사건은 타 부대에서 성추행을 당한 피해 여군에 대한 2차 가해로 그 심각성이 매우 크다 하였습니다.

인권위원회의 ‘여군 인권상황 실태조사’에 따르면, 성희롱 피해를 한 번이라도 경험한 여군을 상대로 조사한 결과 전체 응답자 860명 중 11.9%인 102명이 최근 1년간 성희롱 피해 경험이 있다고 응답하였고, 전체 응답자 중 38.2%가 성희롱 행위 발생 시 문제제기를 하지 못하였다고 응답하였습니다. 또 성희롱 피해 경험자 22명 중 55.9%가 군대 내 고충처리 상담을 이용할 때 비밀보장이 제대로 되지 않았다고 응답하였으며, 22.8%는 고충처리 상담관이 군 지휘계통 하에 있어 상담에 한계가 있었다고 응답하였습니다. 국방부가 ○○○ 의원실(새정치민주연합)에 제출한 자료에 따르면, 2010년 13건이었던 ‘여군 대상 성군기 위반 사건’은 2011년 29건, 2012년 48건, 2013년 59건, 2014년 8월 기준 34건으로 해마다 크게 증가하고 있는 것으로 나타났습니다. 그러나 ‘여군 대상 성군기 위반사건’의 총 가해자 160명 중 123명은 경징계를 받는데 그쳤습니다. 성군기 위반 사건에 대해 가중처벌을 명시한 「국방부 군인·군무원 징계업무처리 훈령」의 유명무실함이 확인된 것입니다.

군사법원이 ○○○ 의원실(새누리당)에 제출한 자료에 의하면, 최근 5년간 여군에 대한 성범죄는 총 132건이고, 이 중 83건이 강간과 성추행 등의 성범죄였지만 실형이 선고된 것은 재판이 완료된 60건 중 3건에 불과한 것으로 확인되었습니다.

군대 내 성희롱·성추행 사건이 근절되기 보다는 오히려 매년 증가하였고, 그에 대한 처

벌도 엄정하지 않다는 지적입니다. 이는 군대조직의 폐쇄성, 문제제기에 대한 불이익 우려, 고충처리시스템의 한계, 피해자 보호 조치의 미흡, 군 지도부의 인권의식 부족, 군 사법체계의 특수성 및 군대 내 성희롱 사건에 대한 관대한 감경 판결 등에서 기인한 것으로 보입니다.

성희롱·성추행의 행위는 심각한 폭력이자 고귀한 인권을 짓밟는 인권침해 행위로서 반드시 시정되어야 합니다. 성희롱·성추행 행위에 대한 사회·문화적 인식이 날로 엄격해지고 있으며, 군대 조직도 예외일 수는 없습니다. 폐쇄적인 군대 조직에서의 성희롱·성추행 행위, 특히 상대적으로 소수인 여군에 대한 성희롱·성추행 행위는 더욱 엄격하고 엄중하게 다뤄져야 합니다.

국방부는 군대 내 성희롱·성추행 사건이 근절되도록 인권위원회의 실태조사를 비롯해 국내외 관련 실태조사, 해외 사례 등을 재검토하여 군대 내 성희롱·성추행 사건의 원인, 고충처리 시스템 및 피해자 보호조치를 포함한 기존 제도의 한계를 철저히 파악해야 할 것입니다. 이를 통해 강력하고 실효적인 재발방지 대책을 마련해야 합니다. 또한 군대 내 인권교육이 형식에 그치지 않도록 조치해야 하며, 인권교육의 대상 범위를 확대해 군 지도부에게도 인권의식과 양성평등의식을 고양하여야 합니다.

특히 이번 사건의 피해 여군은 타 부대 상급자에 의한 성추행 피해자로 육군 ○○사단으로 전출된 것임에도 불구하고, ○○사단장에게 수차례 2차 피해를 당한 점은 군대 내 성희롱·성추행 피해자에 대한 보호조치가 제대로 작동하지 않음을 확인해 주고 있습니다.

국방부는 군대 내 성희롱·성추행 피해자에 대한 2차 피해를 방지하기 위한 대책을 수립하여야 하며, 군 조직 차원의 피해자 치유 프로그램을 마련해 피해자 보호에 만전을 기해야 할 것입니다.

우리 위원회는 향후 군대 내 성희롱·성추행 재발방지대책의 이행, 피해자에 대한 보호조치의 마련, 성희롱·성추행 가해자에 대한 적절한 처벌 여부 등에 대한 지속적인 모니터링을 실시할 것이며, 군 사법체계 개편방향에 대해 종합적으로 검토하여 군대 내 성희롱 예방 및 군 인권 증진을 위해 노력하겠습니다.

군대 내 지속되고 있는 폭행과 가혹행위의 실태를 고발합니다.

상담 요지

저는 ○○사단에서 군복무를 하고 몇 년 전에 전역하였는데, 고참들이 저를 무기창고로 데려가서 불을 꺼놓고 때리고, 바지를 벗기고, 엉덩이에 성행위를 하기도 하였습니다. 그리고 저에게 자신의 성기를 빨라고 하는 고참도 있었으며, 거부하면 야구방망이로 100대씩 때리곤 하였습니다. 고참에게 맞아서 생긴 상처까지 보여주며 이를 중대장에게 고발하였지만 고참들이 입을 맞추어 ‘자기 혼자 넘어진’ 것이라며 그런 일이 없다고 딱 잡아떼었고, 중대장조차 저를 정신병자로 몰았습니다.

저는 군에서 당한 일들로 정신적 충격과 심리적 상처를 입고 실제로 사회에 나와서도 정신과 치료를 받아야 했습니다. 실명을 밝히고 싶지는 않으며 개별사건에 대한 인권위원회 조사를 원하기보다 군대 내에서는 폭행뿐만 아니라 성폭행 사건도 많이 일어나고 있다는 사태를 알리고 싶었으며, 인권위원회에서 이러한 문제에 관심을 갖고 군이 근본적으로 개선될 수 있도록 노력해주길 바랍니다.

답변 요지

군에서의 폭행과 가혹행위의 근절을 위해 노력하겠습니다.

내담자가 겪었을 고통을 생각하니 마음이 아픕니다. 군대에서 다시는 이런 일들이 일어나서는 안 된다는 의견에 공감하고 동의합니다. 인권위원회는 군대에서 폭행, 가혹행위 등의 인권침해 사건을 조사할 수 있습니다. 다만, 진정원인이 발생한지 1년이 도과한 사건은 각하될 수도 있습니다. 그동안 인권위원회는 직권조사나 실태조사 혹은 개별 진정사건의 조사를 통해 정책권고 등을 꾸준히 해오고 있습니다만, 군대 내에서의 가혹행위 등은 아직도 지속되고 있어 안타깝습니다. 내담자의 말씀처럼 인권위원회가 군 인권 문제에 대해 지속적으로 관심을 갖고 인권보장을 위해 더욱 노력하겠습니다.

유사 상담

군에서 상습 구타와 가혹행위로 숨진 윤 일병 사망 사건을 조사해주세요.

기사를 보고 국민의 한 사람으로 눈물이 나서 전화했습니다. 지난 4월 선임병들에게 가슴을 맞아 ‘기도 폐쇄에 의한 뇌손상’으로 사망한 28사단 윤 일병이 내무반에서 상습적으로 구타와 가혹행위를 당한 것으로 밝혀졌는데 이에 대해 인권위원회의 강력한 조사를 바랍니다. 기사를 보면 윤 일병은 지난 2013년 12월 입대해 올해 2월 28사단 포병연대 본부포대 의무병으로 배치 받은 후 부대로 전입한 3월 초부터 사고가 발생한 날까지 매일 선임병들의 구타에 시달린 것으로 드러났습니다. 선임병들은 윤 일병의 행동이 느리다거나 어눌하게 대답하다는 이유로 ‘기마 자세’ 등의 얼차려를 시킨 뒤 잠을 재우지 않기도 하고, 치약 한 통을 먹이거나 드러누운 얼굴에 1.5리터 물을 들이붓고, 심지어 개 흉내를 내게 하며 바닥에 뺨은 가래침까지 훔아먹게 했다는 기사를 보았습니다. 수십여 차례 폭행당해 다리를 절뚝거리는 윤 일병에게 피병을 부린다며 어깨와 가슴 등을 향해 테니스공을 집어던졌다고도 합니다. 그리고 얼굴과 허벅지 멍을 지우기 위해 연고제 안티푸라민을 윤 일병의 성기에까지 발라 성적 수치심을 줬으며, 그 이후로도 얼차려를 계속 시켰고, 힘든 기색을 보이면 비타민 수액을 직접 주사한 뒤 복부 등을 때렸다고 합니다. 피해자가 당한 고통을 생각하니 눈물이 납니다.

가해자의 처벌을 바랍니다.

조카가 현재 군 복무 중이며 저는 이모부입니다. 조카가 군 입대를 하여 2014년 12월 자대배치를 받았는데 3주 이후부터인 2014년 1월경부터 2월 초순까지 약 40여 일간 부대 선임으로부터 정강이를 수십 차례 맞았다고 합니다. 조카의 양 다리 정강이 전체에 피멍이 들어 있습니다. 가해자에 대한 처벌을 바랍니다. 또한 조카가 약 40여 일 동안 지속적으로 부대선임에게 맞았음에도 불구하고 병사들의 관리감독을 제대로 하지 않은 부대장에게도 책임이 있다고 생각합니다.

부대장이 중대장인 아들을 지속적으로 괴롭히고 있습니다.

아들이 학사장교 출신 중대장으로 군복무 중입니다. 부대 관사에서 생활을 하고 있는데 대대장이 24시간 계속 부대에 있으라고 강요하고, 밤늦은 시간에 관사에서 아들을 불러내 “군대에 알바를 하러 왔느냐”고 하며 욕설과 인격비하 발언을 한다고 합니다. 중대원들 가족들의 인적사항과 병사 애인들의 인적사항까지 외우고 다니라고 한답니다. 그가 수시로 부적격자로 쫓아내겠다는 협박과 폭언을 하여 아들은 자살을 하고 싶은 충동을 느낀다고 합니다. 부모로서 걱정이 되어 인권위원회에 상담을 의뢰한 것입니다.

직권 조사의 배경

‘피해자가 2012년 10월 초순부터 2013년 4월까지 부대 내에서 부대 선임들로부터 폭언, 폭행 및 가혹행위와 성추행을 당했다’는 진정이 제기되었고, 국가인권위원회의 기초조사결과 의무대의 특성화된 병영악습을 확인하는 등 추가적인 인권침해행위가 있다고 믿을만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중요하다 판단되어 「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 따라 직권조사를 결정하고, 위 진정사건과 병합하여 조사를 실시하였다.

진정 요지

2대대 파견 근무 기간 중에 피진정인1, 피진정인2 및 피진정인3은 업무 미숙과 실수, 흡연, 장시간 샤워 등을 빌미로 머리박기와 앞드려뺨쳐를 시키고, 성기를 발로 차거나 베개로 때리고, ‘XX’(X같은 X년)라 부르고, 이마에 딱밤을 때리고, 귀를 깨물고, 연병장을 돌게 하고, 다리털을 문쳐서 뽑는 ‘개미’를 하거나 배 밑에 메스를 대는 ‘블레이드’를 하는 등 피해자에게 성추행을 비롯한 가혹행위를 지속적으로 하였다.

인정사실

피진정인1은 진정 주장 중 머리박기, 앞드려뺨쳐, ‘개미’ 등의 가혹행위를 하고 베개로 성기를 때린 사실을 인정하고, 피진정인2는 진정 주장 중 양쪽 다리를 잡고 다리 사이에 발바닥으로 성기를 문지르는 ‘오토바이’를 하고 피해자가 업무를 제대로 하지 못하여 ‘XX’라고 부른 사실을 인정하며, 피진정인3은 진정 주장 중 딱밤, 앞드려뺨쳐, 머리박기, XX, 연병장 돌기 등의 폭언 및 가혹행위를 한 것과 장난으로 피해자의 귀를 깨문 사실을 인정하면서 파견근무 당시 피진정인3 이외에 피진정인1과 피진정인2도 피해자에게 머리박기, 앞드려뺨쳐, ‘개미’, XX, 연병장 돌기 등의 폭언과 가혹행위를 하고 베개로 성기를 때렸다고 주장하였다. 한편, 참고인1, 참고인3, 참고인8, 참고인9 및 참고인13은 피해자에 대한 폭언 및 일부 가혹행위를 목격했다고 진술하고 있으며, 피해자와 병실생활을 같이 한 참고인2는 피해자로부터 진정 요지의

내용을 들었다고 진술하였다. 이와 같이 피진정인들과 참고인들의 진술 등을 종합해 볼 때, 피진정인1, 피진정인2 및 피진정인3이 피해자에게 욕설, 폭행 및 가혹행위, 성추행을 한 것은 사실로 인정된다.

판단

피진정인들이 위 인정사실 같이 한 행위는 해당부대에 갓 전입 온 후임병으로서 선임병의 언행에 강하게 저항하기 어려운 군의 특수한 사정에 비추어 볼 때 피해자의 기본적 인권을 침해했을 뿐만 아니라, 사회상규 및 보편적인 정서에도 받아들이기 힘든 수치심과 모멸감을 유발시킨 점이 인정된다.

특히, 강제추행 등 성폭력 행위는 단순한 신체에 대한 물리적 폭행에 따른 피해행위에 비하여 그 피해가 쉽게 회복되기 힘들고, 기본권의 침해에 따른 해악이 깊어 사회적 비난이 크다고 할 것이다.

따라서, 피진정인1, 피진정인2 및 피진정인3의 행위는 「군인복무규율」 제15조 제1항 및 「군형법」 제62조, 제92조3을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하는 피해자의 인격권과 신체의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

“군대 내 성추행·가혹행위 사망사건 등에 대한 국가인권위원장 성명”

보도자료 2014. 10. 16.

국가인권위원회는 최근 GOP총기사망사건, 군 부적응병사(관심사병)의 자살사건이 잇따라 발생한 가운데 육군 제28사단에서 발생한 성추행과 가혹행위에 의한 병사 사망사건에 대해 다음과 같은 입장을 발표합니다. 먼저 그동안 국방부 등 국가기관이 군 인권개선을 위해 다양한 노력을 해왔다는 점을 부인할 수 없습니다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 최근 잇따라 발생하고 있는 군부대 내 인명사고는 우리 군대의 병영문화에 대한 근본적인 변화를 도모하려는 노력이 여전히 부족하다는 것을 반증하고 있습니다. 아울러, 우리 위원회는 그동안 개별적인 권리구제 외에 인권친화적 병영문화 정착을 위한 정책·제도 개선 방안을 마련할 것을 국방부 등 정부에 수차례 권고하였으나 이번 사건을 계기로 제대로 이행되지 않았음이 확인되었다는 점에서 유감을 표명하며, 국가인권기구로서 책임을 통감하지 않을 수 없습니다. 특히 육군 제28사단 사망병사에 대한 성추행과 가혹행위는 최소한의 인간존중 의식이 우리 군대 내에 존재하는지에 대한 근본적인 의문을 던지는 충격적인 사건입니다. 우리 위원회는 이번 28사단 사망병사 사건 가해자들에 대해 재판과정에서나마 엄중히 책임을 물을 것을 촉구하며, 무엇보다 다시는 이번 사건과 같은 비극이 반복되지 않도록 근본적인 대책이 마련되어야 한다는 점을 강조합니다. 생명을 담보로 국방의 의무를 수행하는 군인

들에 대한 국가의 보호의무와 책임은 한계가 있을 수 없습니다. 그 출발선은 군인의 기본적인 인권보장이 되어야 할 것입니다. 인권친화적 군대의 확립이야말로 군의 정신전력을 강화함은 물론 군의 효율성을 높이고 진정한 강군으로 거듭나는 길이 될 것이라고 믿기 때문입니다.

따라서 인권위원회는 국방부 등 당국이 근본적인 병영질서의 개편, 보편적 인권의식 실천, 인권규범의 제도와 등 종합적인 대책을 마련하고 실행하여야 한다는 점을 재차 촉구합니다.

인권위원회는 이미 군인의 인권보장을 위한 군 인권법 제정, 군 구타·가혹행위 등 인권침해 예방을 위한 실효적 대책 마련, 장병 인권감수성 향상을 위한 인권교육의 내실화, 소원수리 등 권리구제제도 개선, 인권친화적 자율형 병영문화 정착 위한 방안 마련, 외부 전문가 협조체계 구축 및 정기적 부대진단 실시 등을 골자로 한 ‘인권친화적 병영문화를 위한 정책·제도 개선’, 여군인권상황 개선, 군복무 부적응자에 대한 대책 등을 국방부장관에게 권고한 바 있습니다.

인권위원회는 앞으로 기 권고사항에 대한 이행여부를 보다 철저히 점검하겠습니다. 아울러 이번 28사단 사건을 계기로 군대 내 구조적 병영부조리 문제와 최근 잇따라 발생한 관심사병 자살사건과 관련하여 직권조사 여부 등 별도의 조사와 대안 마련을 통한 군인권 증진을 위해 지속적으로 노력하겠습니다.

보도자료

“육군 ○사단 의무병 폭행·성추행 가해자 검찰 수사 의뢰” 국방부장관에게 관리감독 규정 제정 등 재발방지 대책 마련 권고

보도자료 2014. 8. 4.

국가인권위원회는 육군 ○사단 의무부대에서 발생한 폭행 및 성추행 사건과 관련하여 직권조사를 실시한 결과, 6개월 동안 폭행, 성추행 등 가혹행위가 있었음을 확인하고, 국방부장관에게 유사사례가 발생하지 않도록 파견 병력 관리감독에 대한 규정을 제정하고, 업무 매뉴얼을 수립하는 등 재발방지 대책을 마련할 것을 권고하였으며, 검찰총장에게 전역한 가해사병 2명에 대한 수사를 의뢰하였습니다.

군 인권 관련 시민단체는 “피해자 A(이병)는 2012년 10월부터 2013년 4월까지 부대 내에서 선임병들로부터 폭언, 폭행 및 가혹행위와 성추행을 당했다”며, 2013년 8월 6일 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

이에 대해 인권위원회는 해당부대의 고질적 병영악습이 있음을 확인하는 등 추가적인 인권침해 행위가 있다고 믿을만한 상당한 근거가 있고, 그 내용이 중요하다고 판단하여 2013년 10월 31일 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 직권조사를 개시하였고 그 결과는 다음과 같습니다.

인권위원회 조사결과, 의무병인 A 이병 피해자가 2012년 11월~2013년 1월 제○사단 ○○연대 ○대대에 파견 의무병으로 근무하는 동안, 피해자와 같이 파견되어 근무하는 선임 의무병 3명이 피해자에게 업무를 제대로 하지 못한다는 이유로 ‘XX’(X같은 X년)라고 부르고, 머리박기, 엎드려뺨쳐, 베개로 성기 때리기, 양쪽 다리를 잡고 다리 사이에 발바닥으로 성기를 문지르는 행위(일명 ‘오토바이’), 연병장 돌리기 등 폭언과 폭행, 성추행 등의 가혹행위를 수차례 한 사실을 확인하였습니다. 인권위원회는 이 같은 행위가 피해자 병사가 선임병으로서 군 환경에 익숙하지 않은 상태에서 그를 인도하고 모범이 되어야 할 선임병사에 의해 발생했다는 점에서 더욱 우려가 되는 부분이며, 사회상규 및 보편적인 정서에도 받아들이기 힘든 수치심과 모멸감을 유

발한 행위라고 판단하였습니다.

특히, 피해자 병사에 대한 강제추행 등의 성폭력 행위는 기본권 침해에 따른 해악이 매우 깊고 사회적 비난이 마땅하다고 보았습니다. 따라서 가해자들의 행위는 「군인복무규율」 제15조(사적 제재의 금지), 「군형법」 제62조(가혹행위) 및 제92조의3(강제추행)의 규정을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제12조에 보장된 피해자의 인격권과 신체의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다.

또 인권위원회는 이번 사건의 발단이 해당 의무대가 독립적 공간에 설치되어 있어 적절한 지휘와 관리감독이 되지 않은데 기인하였다고 보았습니다. 조사결과, 해당부대에는 부대원들이 부대생활 중 애로사항과 고충을 신고할 ‘마음의 편지’ 신고함이 설치되어 있지 않았고, 파견 의무병력에 대한 점호, 파견되어 배속된 부대와와의 공조체계 및 책임범위에 대한 기준, 군의관 퇴근 후의 업무 인수인계 등 파견병력에 대한 구체적인 관리감독 체계가 미흡한 것으로 조사되었습니다.

인권위원회는 이 사건의 피해 병사에 대한 인권침해 행위에 대한 가해자가 3명으로 확인되었으나 이미 기소되어 재판을 받고 있는 1명을 제외하고, 아무런 조치를 받지 않고 전역한 2명에 대하여 검찰총장에게 수사를 의뢰하였으며, 이번 사건과 유사한 사례가 발생하지 않도록 국방부장관에게 ‘파견병력 관리감독 체계를 확립하기 위한’ 관련 규정과 업무 매뉴얼 등을 마련하도록 권고하였습니다. 인권위원회는 최근 군 내에서 지속적으로 발생하는 구타사망, 자살 사건 등에 상당한 우려를 표명하며, 향후 직권조사 등을 통해 유사사례 예방을 위해 적극 노력할 것입니다. 또한 ‘마음의 편지’ 등 소원수리 제도, 전·공사상 심사 및 국가유공자 보상제도 등 진행 중인 ‘군인 권리보호·구제체계’에 대한 인권상황 실태조사를 실시하여, 제도 개선안을 마련할 계획입니다.



03 구금시설

사례 12 아들이 교도소에서 폭행을 당했습니다.

사례 13 구치소 직원과 시비가 있었다고 수용자를 끄꽂 묶어 놓았습니다.

사례 14 구치소 내에서 모욕적인 방법으로 신체검사를 했습니다.

사례 15 화장실 가림막이 너무 낮아 수치심을 느낍니다.

사례 16 과밀수용으로 관물함에 두 다리를 넣고 자야 합니다.

사례 12

아들이 교도소에서 폭행을 당했습니다.

상담 요지

아들이 5월 말부터 ○○교도소에 수감되어 있습니다. 아들은 당뇨 합병증과 우울증 때문에 인근 병원에서 입원치료를 받고 있습니다. 그런데 아들의 양 허벅지에 손바닥만 한 멍 자국을 발견했습니다. 아들이 맞았다고 했지만, 누구에게 맞았는지는 말하지 않았습니다. 교도관 2~3명이 병실을 24시간 교대로 지키고 있습니다. 제가 아들의 멍 자국을 핸드폰으로 찍으려하자 교도관이 제 핸드폰을 빼앗아 던져버렸습니다. 그리고 이제 접근도 못하게 하고 있습니다.

답변 요지

교도관의 폭행 여부에 대한 조사가 가능합니다.

구금시설 수용된 아들의 멍 자국을 핸드폰으로 찍으려 하자 교도관이 선생님의 핸드폰을 압수한 것에 대해서는 진정하여 인권위원회 판단을 받을 수 있습니다. 그러나 아들의 폭행피해에 대해서는 같은 수용자에 의해 폭행을 당했는지, 교도관이 폭행을 하였는지 알 수 없으므로 피해 내용을 구체화하여야 합니다. 교도관이 폭행을 한 것이라면 당연히 조사대상에 해당하나, 수용자가 폭행한 것이라면 교도소에 수용자 관리책임을 물을 수는 있으나, 수용자에 대해서는 인권위원회에서 피진정인으로 조사를 할 수 없습니다. 따라서 피진정인과 피해사실을 구체화하여 진정을 제기해 주시기 바랍니다.

유사 상담

교도관과 교도소 내 의사에게 폭언과 폭행을 당했습니다.

벌금 미납 건으로 ○○교도소에 수용되었습니다. 수용 당시 갈비뼈 부상으로 심한 통증이 있어 의사를 면담하였으나 “X-RAY 찍으려면 월요일까지 기다려라”, “약만 처방하고 있으면 되지 무슨 말이 많냐!”며 막말을 하였습니다. 저는 통증이 심해 당장 벌금을 내고 나가서 병원치료를 받고 싶으니 보호자에게 연락해 줄 것을 요청하였습니다. 하지만 교도관은 즉각적인 조치를 취해주지 않았고, 오히려 저를 직원 사무실로 끌고 가 수갑을 채우고 가족장갑을 낀 주먹으로 머리를 수차례 쥐어박았습니다. 이로 인해 진단 5일이 나왔습니다. 당시 교도관의 가혹행위로 인해 불면증에 시달리고 있습니다. 철저하게 조사해주시기 바랍니다.

교도관의 가혹행위가 있었습니다.

○○교도소에서 최근 출소했습니다. 당시 교도관 중에 기동타격대 대원이 있었는데, 질서를 잡는다는 명목으로 수용자들에게 가혹행위를 했습니다. 저 또한 불미스러운 일로 수갑을 차고 허리에 쇠사슬을 묶이고 징벌방에 감금된 적이 있습니다. 손에 피가 안 통할 정도로 수갑을 채웠기에 10개월이 지났음에도 손목에 흉터가 남고 손가락신경에도 문제가 생겼습니다.

참조 결정례

〈구금시설 내 가혹행위 관련 2014년 12월 23일〉

진정 요지

○○구치소 기동순찰대 대원인 피진정인1, 2, 3은 2013년 12월 19일 16:00경 옆 거실 수용자와 소리를 지르며 언쟁을 하였다는 이유로 진정인을 담당근무자실로 데려간 뒤, 소리친 것을 단순히 인정하며 전혀 저항하지 않는 진정인에 대하여, 둔탁한 물체(서류철)로 진정인의 머리를 내리치고, 앉아 있는 진정인의 발등을 위커발로 밟고 세계 누르고, 이 과정에서 진정인의 어깨를 짓누르며 꼬집고, 얼굴을 들어밀고 비웃으면서 고의적으로 폭행을 하였다. 이에 진정인은 발등이 툭툭 부어오르고 피멍이 들었으며 통증이 심해 당시 2주가 넘도록 절뚝거리고 다녔다.

판단 요지

위 인정사실과 같이 피진정인1, 2, 3이 담당근무자실에서 진정인의 어깨를 잡아 누르고 그중 한 명이 위커를 신은 발로 진정인의 우측 발등을 밟아 누르는 등 폭행한 사실을 인정할 수 있고, 이는 진정인에 대하여 「헌법」 제12조가 정한 신체의 자유를 침해한 행위라 할 것이다.

그러나 피진정인1, 2, 3 중 누가 진정인의 우측 발등을 밟았는지 여부 및 구체적인 폭행 방법 등에 대해서는 수사기관에서 수사를 진행하여 사실관계를 보다 명확히 하여 처리할 필요가 있어 이 부분에 대해서는 「국가인권위원회법」 제34조의 규정에 따라 검찰총장에게 수사를 의뢰하는 것이 적절하다고 판단된다.

구치소 직원과 시비가 있었다고 수용자를 뽕뽕 묶어 놓았습니다.

상답 요지

지인이 북한이탈주민인데 현재 미결수용자로 ○○구치소에 수감되어 있습니다. 저는 어제 그를 면회하고 왔는데 더운 날씨에도 긴팔 옷을 입고 나오더군요. 이 상해서 제가 “더운데 왜 긴팔을 입었냐?”고 물었고 그가 팔을 걷어 보여주었습니다. 양팔 모두 원래의 피부색이 전혀 보이지 않을 정도로 팔 전체에 멍이 까맣게 들어 있었습니다. 지인이 제게 며칠 전 구치소 직원과 사소한 일로 시비가 있었는데 이로 인해 조사수용 되었고, 그 과정에서 1시간 반 동안 전신이 뽕뽕 묶여 있었다는 얘기를 해주었습니다.

제가 다른 곳에도 멍이 들거나 상처가 있는지 물어보려 했으나 구치소 접견실 직원이 위의 대화 내용을 듣고 갑자기 “내부 실정을 알리면 접견을 중지하겠다”고 협박하여 더 이상 그 사건에 대해서는 얘기하지 않겠다는 약속을 하고서 겨우 면회를 계속 하였습니다. 구치소 직원이 그가 팔을 보여준 것만으로도 접견을 금지하겠다고 하였기 때문에 저도 그가 어디가 더 아픈지 확인하지 못하고 나왔습니다. 그리고 오늘 오후 구치소로부터 전화 한 통을 받았습니다. 구치소 직원은 그가 징벌에 처해졌기 때문에 앞으로는 접견을 할 수 없다는 말을 하였습니다. 어떤 징벌인지는 듣지 못했지만, 징벌을 포함해 구치소 측의 여러 가지 부당 행위가 매우 의심되니 조사해 주시기 바랍니다.

답변 요지

교도관의 과도한 장비 사용이 있었다면 인권위원회에서 조사할 수 있습니다.

자타의 위해 등이 있었던 상황도 아니고 단지 구치소 직원과 말다툼이 있었다고 하여 수용자를 강박하고 밧줄로 과도하게 묶어 수용자의 팔에 피부색이 전혀 안 보일 정도로 시커멓게 멍이 들게 하였다면 인권위원회에 진정하여 부당 강박 및 계구 사용 등 신체의 자유침해에 대해 판단 받아 볼 수 있습니다. 또한 구치소 측의 강박으로 인한 상해에 대해 대화를 했다는 이유로 면회를 금지시키려 하고 대화 내용을 감시하고 제한하였다면 통신의 자유, 사생활의 비밀과 자유 침해내해 판단 받아 볼 수 있습니다. 정황상 부당 징벌이 의심된다면 그에 대한 조사도 요청해 볼 수 있을 것입니다.

유사 상담

병원 입원 수용자에 대해 지나치게 수갑을 채웁니다.

아버지가 간암으로 간 이식 수술을 받으셨고 현재 교도소 수용 생활 중인데, 암이 재발하여 병원에 입원하여 항암치료를 받고 있습니다. 항암치료만으로도 힘들고 고통스러우나 손발 모두 수갑이 채워져 24시간을 보내고 계십니다. 수용자를 감시하기 위해 3~4명이 상주함에도 불구하고 손과 발에 모두 수갑을 채워, 아버지는 물 한 모금 마실 때에도 화장실에 갈 때에도 불편을 겪으시고 심지어 잘 때도 수갑이 채워져 있어 손목과 발목에 멍이 들고 상처가 났습니다. 특히 발목에 차는 수갑이 너무 무겁고 두꺼운데다 환자의 발목을 직각으로 고정시켜 두고 있어 고통 때문에 잠을 잘 수가 없다고 합니다. 교도소 직원에게 가혹한 처사라고 이야기 했더니, 사정은 딱하지만 상부기관에서 불시에 점검을 나올 경우를 대비하는 것이기에 어쩔 수 없다고 합니다.

미성년자에게 과도한 보호 장비를 사용하여 손가락에 감각이 없다고 합니다.

아들이 18세인데 현재 ○○구치소에 있습니다. 아직 법원 판결이 나지 않은 상태입니다. 2015년 3월 28일 토요일에 구치소에 가서 아들을 면회하고 왔습니다. 2015년 3월 24일 아들이 아마도 구치소 직원에게 욕을 했나 봅니다. 그랬더니 구치소 직원들이 아들을 조사실에 데려가 5시간 동안 머리에 헤드기어를 씌우고 상체, 하체는 수갑과 밧줄로 묶어놓았다고 합니다. 이로 인해 아들은 손등 핏줄이 터지고 오른손 검지 손가락이 무감각하다는 고통을 호소하고 있습니다.

“교도관의 과도한 보호장비 사용은 신체의 자유 침해”

- 인권위, 해당 교도소장에게 교도관 주의조치, 직무교육 등 권고 -

보도자료 2015. 2. 26.

국가인권위원회는 ○○교도소 교도관들이 수용자에게 수갑을 사용하면서 과도하게 조인 상태로 두어 수용자의 손이 붓고 검붉게 변하는 상해를 입힌 것은 수용자의 신체의 자유를 침해한 것이라고 판단하였습니다. 인권위원회는 이와 관련해 해당교도관들을 주의조치 하고, 수용자에게 보호장비를 사용할 경우 필요한 최소한의 범위 내에서 사용할도록 하여 불필요한 육체적 고통을 주거나 신체의 기본적인 기능을 훼손하지 않도록 소속 교도관들에게 직무교육을 실시하고 지도·감독을 철저히 할 것을 해당교도소장에게 권고했습니다.

진정인 강모 씨(남, 60세)는 “피진정기관 교도관들이 2014년 6월 10일 14:15경부터 2014년 6월 13일 14:50경까지 진정인에게 보호장비인 수갑 등을 사용하면서 매 식사시간에 1시간 정도만 풀어주고 그 외에는 손에 피가 통하지 않을 정도로 수갑을 꽉 조여 손이 검붉게 변하고 부어올라 수갑을 풀어도 살이 1cm 정도 들어가 복원되지 않을 정도의 상해를 입는 등 인권침해를 당했다”며 2014년 6월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

피진정기관은 진정인이 거실 문을 걸어차고 교도관들에게 폭언 등을 하여 관련 규정에 따라 적법하게 수갑 등 보호장비를 사용한 것이고, 보호장비를 착용시키는 과정에서 진정인의 주장처럼 인권침해를 한 적이 없다고 주장했습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인의 의무기록지에는 2014년 6월 10일 “수갑이 너무 조여 상해가 생겼으며 외부 의사의 진료를 요구, 약간 붓고 점출혈로 보이는 다소의 검은 색을 띠며, 왼손 일부 감각이 무디다고 주장”, 2014년 6월 11일 “양쪽 손등 약간의 부종”, 2014년 6월 12일 “엄지손가락과 검지손가락 사이에

마비증상 호소 : 2주 정도의 경과관찰이 필요함을 설명함”, 2014년 6월 13일 “손목통증”이라고 기록되어 있었습니다.

또한 피진정기관이 제출한 동영상(2014년 6월 11일과 2014년 6월 12일 촬영분)에 의하면 진정인의 손이 붓고 검붉게 되어 있는 것이 확인되었고, 2014년 6월 11일 ○○지방법원에서 진정인의 손 상태를 목격한 참고인 국선 변호인은 “진정인의 손이 붓고 빨갛게 되어 있었던 것으로 기억한다”고 진술했습니다.

「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 제99조 제1항은 “교도관은 필요한 최소한의 범위에서 보호장비를 사용하여야 하며, 그 사유가 소멸하면 사용을 지체 없이 중단하여야 한다”고 규정하고 있으며, 같은 조 제2항은 “보호장비는 징벌의 수단으로 사용되어서는 아니된다”고 규정하는 등 수용자에게 보호장비를 사용할 때 필요한 최소한의 범위 내에서 사용하고 수시로 그 사용상태와 수용자의 건강상태를 확인하도록 하고 있습니다.

인권위원회는 조사수용 중 소란을 피우고 위협적인 행동을 하는 진정인에 대하여 보호장비를 사용한 것은 정당성이 인정되고, 보호장비를 사용한 동안 식사 및 용변 등을 위해 수차례 이를 일시 해제하는 등의 조치를 취한 사실은 확인되나, 정당한 보호장비 사용의 경우에도 필요한 최소한의 범위 내에서 사용하고 사용상태를 수시로 점검하여 수용자에게 불필요한 육체적 고통을 주지 않도록 주의할 기유하여야 한다고 보았습니다.

인권위원회는 그러나, 피진정인들이 오랜 시간동안 수갑을 과도하게 조인 상태로 둬서 진정인에게 손이 붓고 검붉게 변하는 상해를 입힌 것은 규정을 위반하여 「헌법」 제12조가 보장하는 진정인의 신체의 자유를 침해한 것이라고 판단했습니다.

사례 14

구치소 내에서 모욕적인 방법으로 신체검사를 했습니다.

상담 요지

2014년 7월 3일 20시경 ○○교도소 신입 수용자 신체검사 시 가림막이 설치된 장소에서 신체검사를 받았습니다. 신체검사는 교도관 한 명이 하였으나 성기의 수술한 상태 등을 확인하겠다고며 팬티를 내리게 하고 교도관이 성기를 쳐다보아 수치스러웠습니다.

답변 요지

신체검사 시 모욕감을 느꼈다면 인권위원회의 판단을 받아보시기 바랍니다.

국가인권위원회는 그동안 교정시설뿐 아니라 경찰서 등에 대한 과도한 신체 검사 부분을 개선하라는 취지의 권고를 한 사실이 있습니다. 다만, 국가인권 위원회는 신체검사를 일괄적으로 반대하는 것이 아니라, 당시의 상황이나, 신체검사의 필요성, 방법, 피해자가 느꼈을 수치심, 모멸감 등 종합적인 상황을 검토한 이후 신체검사의 적절성에 대해 판단합니다.

유사 상담

속옷까지 벗겨 신체검사를 하는 것은 굉장히 수치스럽습니다.

구치소에서 신입 수감자들의 속옷까지 벗겨 신체검사를 하고 있습니다. 아무리 같은 여성이라지만 굉장히 수치스럽습니다.

구치소 측에서 신체검사를 하면서 이유도 설명해주지 않았습니다.

12월 중순경 법원에서 구속영장실질심사를 받고 법원 결정을 기다리는 중이었습니다. 법원결정을 기다리는 동안 저는 호송차를 타고 검찰청 안에 있는 구치소로 이동을 하였는데 구치소 측에서 저에게 어떤 이유도 설명해 주지 않고 신체검사를 하였습니다. 이후 저는 구치소에 수감되고, 이후에는 교도소로 이감되었습니다. 교도소에 갔을 때에도 아직 법원결정이 나지 않은 상태였는데 교도관들은 저에게 반말 등을 하며 인격모독을 하였습니다.

보도자료

“교도관의 과도한 신체검사는 인격권 침해”

– 인권위, 법무부장관에게 「계호업무지침」 개정 등 권고 –

보도자료 2014. 12. 29.

국가인권위원회는 검찰의 소환조사를 받는 구치소 수용자와 동행한 ○○구치소 교도관이 조사를 마치고 검찰청 구치감에 돌아온 수용자에게 외부와의 접촉 정도 등 고려 없이 과도하게 신체검사를 실시한 것에 대해 인격권 침해라고 판단하였습니다.

인권위원회는 이와 관련해 법무부장관에게 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 제93조 제2항의 “수용자의 신체를 검사하는 경우에는 불필요한 고통이나 수치심을 느끼지 아니하도록 유의하여야 한다”는 취지에 맞도록 수용자 신체검사 시, 범죄의 경중, 언행 등의 특이점 유무, 출정 후 환소하는 수용자의 경우 외부와의 접촉 정도 등 신체검사가 필요한 정도에 따라 방법을 단계적으로 세분화하는 방향으로 ‘계호업무지침’을 개정하고, 수용자 신체검사 업무를 수행하는 소속 직원들을 대상으로 신체검사 시 인권침해를 방지하기 위한 교육을 실시할 것을 권고했습니다.

진정인 조모 씨(남, 79세)는 “2014년 2월 11일 검찰청에 조사를 받으러 갔다가 조사 후 대기실로 내려왔는데 교도관이 팬티까지 강제로 내리게 하는 등 과도한 신체검사로 인해 엄청난 수치심을 느끼는 등 인권침해를 당했다”며 2014년 4월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 2014년 2월 11일 14:00경 검찰청 검사실에 소환되어 국선변호사 접견 등 외부인과 접촉하지 않은 상태에서 교도관의 계호를 받으며 단독 조사

를 받은 후 23:45경 검찰청 내에 있는 구치감으로 환소되었습니다.

피진정인 최고 교도관은 반입물품 여부를 확인하기 위해 구치감 내 신체검사실에서 단독으로 진정인을 소형검신기로 검사하였고, 신발을 벗도록 하여 신발 및 깔창 검사, 진정인의 상의와 하의를 탈의시키고 축수검사, 그 상태에서 팬티를 내리게 하여 육안으로 신체검사를 실시한 것이 확인되었습니다.

피진정인은 ‘계호업무지침’에 따라 진정인의 신체검사를 실시한 것이라고 주장하였지만, 인권위원회는 당시 검사실에서 진정인이 단독으로 조사를 받았고 국선변호사 등 외부인과 접촉한 사실이 없는 점, 교도관이 계속 진정인의 옆에서 계호하여 피진정인에게 인계한 점, 이외 진정인이 신체의 은밀한 부위에 금지물품 등을 은닉하고 있을 가능성에 대한 정황이 발견되지 않는 점 등을 주목하였습니다.

인권위원회는 교도관이 행한 진정인의 신체검사가 목적에 비해 과도하였다고 보았으며, 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 제93조 제2항을 위반하여 「헌법」 제10조가 보장하는 진정인의 인격권을 침해한 것으로 판단했습니다.

그러나 인권위원회는 이와 같은 인권침해가 피진정인의 개별적인 책임이라기보다는 ‘계호업무지침’상 신체검사의 방법이 너무 포괄적으로 규정되어 기인한 것이라고 보고 법무부장관에게 ‘계호업무지침’을 개정할 것 등을 권고하는 것이 적절하다고 판단한 것입니다.

화장실 가림막이 너무 낮아 수치심을 느낍니다.

상담 요지

○○교도소에 수용 중입니다. 일반 독거실 및 조사·징벌사동 독거실 내 화장실 가림막이 너무 낮은 상태이고, 24시간 폐쇄회로(CCTV)로 감시를 당하고 있어 용변을 볼 때마다 수치심이 느껴집니다. 화장실과 주거 공간이 분리되지 않아서 화장실 변기도 그대로 보이고, 냄새도 나서 식사를 포함한 일상생활에 어려움이 있습니다.

답변 요지

화장실 가림막에 대해 많은 권고가 있었습니다.

국가인권위원회는 교정시설을 비롯해 경찰서 유치장에서 수용자가 용변 시 화장실 가림막을 아예 설치하지 않거나, 너무 낮아서 과도하게 신체부위가 노출되는 사례들에 대해 인권침해로 판단한 사례들이 있습니다. 마찬가지로 헌법재판소 역시 유치인의 동태를 감시할 필요성은 인정하나, 감시와 통제의 효율성에만 치중하여 차폐시설이 불충분한 화장실을 사용하도록 한 것은 인격권을 침해한 것으로 판시한 바 있습니다. 교도소 수용 중 징벌사동 및 독거실 화장실 가림막이 너무 낮아 수치심과 냄새가 난다면 인권침해 여부의 판단을 받아 보실 것을 권유합니다.

보도자료

“교정기관 진정실 화장실에 차폐시설 부재는 인권침해”

– 인권위, 임시 가림막 설치 등 신체노출을 차단할 수 있는 조치 필요 –

보도자료 2014. 12. 1.

국가인권위원회는 CCTV가 설치된 교정기관 진정실의 용변기 차폐시설이 마련되어 있지 않아, 수용자가 용변 시 신체 부위가 노출되도록 한 것은 「헌법」 제10조 및 제17조가 보장하는 인격권과 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다.

인권위원회는 교정기관 진정실 내 수용자가 화장실 이용 시 신체 노출이 되지 않도록 진정실 내 CCTV 각도 조절, 임시 가림막 설치 등 신체 노출을 차단할 수 있는 조치에 대한 지침 마련이 필요하다고 보았습니다.

진정인 김모 씨(67년생)는 ○○구치소 진정실에 수용되었는데, 진정실은 24시간 CCTV가 작동하고 있음에도 변기 차폐시설이 전혀 없어 용변 시 인권침해를 당하였다며 2013년 6월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다. 인권위원회 조사 결과, 진정인은 소란행위로 인해 보호장비를 사용한 상태로 24시간 CCTV 촬영 중인 진정실에 수용되었으며, 신체를 가릴 수 있는 차폐시설이 없는 상태로 바닥 매립형으로 설치된 용변기에서 용변을 보았습니다.

「형의 집행 및 수용자 처우에 관한 법률」 제4조는 “이 법을 집행하는 때에 수용자의 인권은 최대한으로 존중되어야 한다”고 규정하며, 위 법률 제94조 제1항 및 제3항은 “자살 등의 우려가 큰 때에는 전자영상장비로 거실에 있는 수용자를 계호할 수 있으나, 이 경우 피계호자의 인권이 침해되지 아니하도록 유의하여야 한다”고 규정하고 있습니다. 또 위 법률 시행규칙 제162조 제3항은 “거실에 영

상정보처리기기 카메라를 설치하는 경우에는 용변을 보는 하반신의 모습이 촬영되지 아니하도록 카메라의 각도를 한정하거나 화장실 차폐시설을 설치하여야 한다”고 규정하고 있습니다.

인권위원회는 진정실의 내부벽체에 충격 완화재를 사용하는 등 자살, 자해, 난동의 상황을 대비하여 진정실이 설계되었다는 점을 고려할 때, 교정사고의 위험을 방지하고 수용자를 보호하기 위한 조치로서 그 목적의 정당성이 있음은 인정하였습니다.

그러나 진정실 내 CCTV의 각도를 조절하여 화장실을 이용하는 수용자의 신체 부분이 촬영되지 않도록 하거나, 임시 가림막을 지급하는 등 신체 노출을 방지하기 위한 다양한 방법을 고려할 수 있고, 자살·자해 등에 사용될만한 우려를 최소화할 수 있는 안전한 재질로 차폐시설을 설치하는 방안을 마련해볼 수 있다고 보았습니다.

인권위원회는 화장실을 이용할 때 신체를 가릴 수 있는 조치도 없이 진정인의 화장실 이용 모습을 그대로 촬영한 행위는 진정실 수용목적 달성에 필요한 최소한의 범위를 넘어서 「헌법」 제10조 및 제17조가 보장하는 진정인의 인격권과 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다. 이에 인권위원회는 법무부장관에게 교정기관 진정실 내 수용자가 화장실 이용 시 신체 노출이 되지 않도록 시설 보완 계획을 마련할 것과 계획 수립 전까지 진정실 내 CCTV 각도 조절, 임시 가림막 설치 등 신체 노출을 차단할 수 있는 조치에 대한 지침을 마련하여 시행할 것을 권고한 것입니다.

과밀수용으로 관물함에 두 다리를 넣고 자야 합니다.

상담 요지

교도소에 수용되어 있는데 심근경색과 척추수술 후유증으로 고통을 받고 있는 환자입니다. 큰방이 있을 때에도 8명이 작은 방에서 생활하며 관물함에 두 다리를 넣고 자야할 정도로 방이 좁습니다. 현재 작은 방으로 옮겨서 6명이 생활하고 있으나 역시 취침 시에는 서로 지그재그로 누어서 자고 있는데 자다보면 다른 사람의 다리 위는 기본이고, 배위, 심지어 남의 얼굴 위에 다리를 올리고 자야 하는 경우가 있습니다. 이러한 내용에 대하여 담당교도관에게 보고 전을 통하여 면담을 한 후 넓은 방으로 옮겨 달라고 하였으나 묵살당하고 있고 계장님께 면담요청을 하여도 계속 묵살 당하고 있습니다. 과밀수용으로 인한 인권침해를 당하고 있습니다.

답변 요지

교정시설의 과밀 수용은 자주 진정이 제기되는 부분입니다.

「형집행법」은 수용자에게 독거수용을 원칙으로 하고 있고, 예외적으로 혼거를 허용하고 있으나, 현실적으로 독거수용을 모두 허용하기에는 시설적인 측면에서 많은 어려움이 있습니다. 인권위원회는 그동안 과도하게 징벌거실 등에 과밀수용을 시키는 사례들에 대해 과밀해소방안 강구 등을 꾸준히 권고해 왔습니다. 단, 과밀수용이 시설적인 측면으로 기인할 경우는 예산상의 문제 등으로 단기간에 획기적으로 조치되기는 어렵습니다. 다만, 과밀수용으로 인한 구체적 피해사실이 있거나 빈 방이 있는데도 불구하고 고의적으로 과밀수용을 시켰다면 인권침해 여부를 판단 받아 보시기 바랍니다.

유사 상담

과밀 수용은 가혹행위입니다.

○○구치소는 시설이 너무 협소하여 수용자들이 다리조차 뻗지 못하고 잠을 잡니다. 이러한 과밀수용은 가혹한 행위입니다.

미결수용자와 기결수용자를 혼거하여 과밀수용하고 있어요.

「형집행법」상 독거수용이 원칙이며 기결수와 미결수가 분리 수용되어야 한다고 알고 있습니다. 지난 9월 교도관이 3.3평 규모의 6명이 혼거하는 방에 넣지 않겠다고 하였으나 현재 공사 중이 아님에도 불구하고 6명 방(기결수 3~4명 포함)에 혼거 수용되었습니다. 미결수는 재판을 준비 중인 상태이며, 아직 무죄에 준하는 사람입니다. 재판을 받기 위해서는 신경도 써야 하는 상황이므로 3.3평에 5명까지는 어떻게 견딜 수도 있겠지만 기결수들과 6명을 수용하는 방에 수용하는 것은 불가침의 인권을 침해하는 것이므로 이에 대한 시정을 바랍니다.

“최고 34도 넘는 한여름, 교도소 조사수용실 정원초과는 인권침해”

“췌값 치르더라도 최소한의 인간존엄성은 보장되어야”

— 인권위, 향후 유사사례가 발생하지 않도록 직무교육 실시 권고 —

보도자료 2015. 9. 2.

국가인권위원회는 하루 최고기온이 34℃(평균 26.8℃)를 넘는 한여름에 교도소 수용자를 조사하면서 다른 빈 공간이 있음에도 수용정원 기준을 초과하여 수용한 것은 비인도적인 처우로 인권침해 행위에 해당한다고 판단했습니다.

인권위원회는 비록 췌값을 치르고 있는 교도소 수용자일지라도 최소한 인간으로서의 존엄성은 보장되어야 한다는 것이 「헌법」 제10조가 보장하는 인간으로서의 존엄과 가치라고 보았으며, 법무부 소속 ○○교도소장에게 향후 유사사례가 재발하지 않도록 조치를 취할 것을 권고하였습니다.

진정인 우모(45세) 씨는 “2014년 8월 조사거실에 수용되면서 옆 조사거실이 비어있음에도 고의로 3명을 수용하고, 더운 날에 상의관복을 탈의하지 못하게 한 채 무더위를 견디도록 하는 것은 잔인하고 굴욕적인 처우에 해당한다”며 인권위원회에 진정을 제기하였습니다. 이에 대해 피진정인은 진정인이 수용되어 있었던 수용거실은 6.48㎡로 3명을 수용해도 큰 무리가 없고, 수용된 닷새 동안 1명당 1개의 부채를 지급하였으며, 조사거실의 수용질

서 확립을 위해서 관복을 착용하도록 하고 있다고 답변하였습니다.

인권위원회 조사결과, ‘수용구분 및 이송 기록’ 등에 관한 지침(법무부 예규 제979호)은 여러 명을 함께 수용하는 혼거실의 경우 2.58㎡당 1명을 수용하도록 규정하고 있으나, 사건 당시 진정인이 조사·수용되었던 공간의 넓이는 6.48㎡(화장실 제외/1명당 2.16㎡)로 수용기준을 초과해 3명을 수용한 사실이 있습니다. 또한 진정인을 포함한 3명이 조사·수용된 기간 중 해당 지역 평균기온은 26.8℃(최고기온 34.8℃)였고, 같은 기간 해당 교도소에는 1명만 수용되었거나 빈 방이 있었던 것으로 확인되었습니다.

인권위원회는 그러나, 피진정인이 진정인에게 고통을 주기 위하여 악의적으로 3명을 같은 공간에 수용했다고 보기는 어렵다고 판단하여 피진정인에게 행위에 대한 직접적인 책임을 묻기 보다는 ○○교도소장에게 향후 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 소속 직원들에게 수용자 처우와 관련한 직무교육을 실시할 것을 권고한 것입니다.

04 출입국

사례 17 출입국사무소 직원이 무단으로 가택을 수색했습니다.

사례 18 단속과정에서 폭행을 당했습니다.



사례 17

출입국사무소 직원이 무단으로 가택을 수색했습니다.

상담 요지

저는 가정주부입니다. 집에 아기 봐주는 외국인 아주머니와 아이만 있었는데 택배가 왔다고 해서 문을 열어줬다고 합니다. 그런데 택배 기사가 아니라 출입국 관리소에서 외국인 불법 체류자를 찾는다면 집에 들어와 동영상 촬영을 했다고 합니다. 제가 출입국사무소에 가서 “촬영한 동영상을 보여달라”고 하니 보여주지 않았습니다. 아마도 제가 가사도우미 구하는 광고를 보고 온 것 같습니다. 출입국사무소에 물어보니 자기들은 그런 권한이 있다고 하는데 아무리 그래도 이권 아닌 것 같아서 인권위원회에 전화했습니다.

답변 요지

출입국사무소 직원의 가택수색과 동영상 촬영의 적법성에 대해 조사할 수 있습니다.

출입국사무소 직원이 자신의 신분을 숨기고 집안에 들어와 불법체류자 체포를 이유로 무단으로 가택을 수색하였다면 단속반의 적법절차 위반에 대해 인권위원회에서 조사할 수 있습니다. 참고로 출입국 공무원의 개인 사업장 등에 대한 무단진입에 대해 인권위원회는 인권침해로 결정한 바 있으며, 인권위원회는 미등록이주민을 단속하는 출입국관리사무소 직원들의 경우에도 「형사소송법」에 준하는 적법절차를 준수할 것을 권고한 바 있습니다.

유사 상담

출입국직원의 단속으로 손해를 입었습니다.

저는 공장 관리직으로 일하고 있습니다. 그런데 며칠 전에 출입국관리사무소에서 나와 우리 공장에 “불법체류자가 있다”는 신고가 들어왔으며 무슨 용지를 슬쩍 보여주고 단속을 하였습니다. 그것이 영장인지 뭔지도 잘 모르겠습니다. 결국 우리 공장에서는 불법체류자가 나오지 않았고 단속을 하는 2시간 동안 기계가 멈추어 생산에 로스가 났고, 경제적 손실을 입었습니다. 이에 대한 보상이나 담당자 처벌을 원합니다.

농장에서 일하는 합법적인 외국인들을 불법 체포 및 감금했습니다.

○○○○에서 깻잎 농사를 하는 사람입니다. ○○출입국사무소에서 어제 낮 11시 경에 농사일을 하고 있는 외국인 노동자들을 아무런 설명도 없이 강압적으로 체포를 해서 차에 1시간 정도 감금을 시켰습니다.

당시 일하는 사람으로는 임신한 한 며느리와 사돈, 그리고 네팔 외국인 노동자들이 있었습니다. 며느리는 한국에 들어와서 산지가 5년이 되었습니다. 그리고 네팔 외국인 근로자들도 모두 합법적인 절차를 밟아서 입국하여 일을 하고 있었습니다. 위법한 내용이 전혀 없었음에도 무작정 밭에서 일을 하고 있는 외국인들을 아무런 설명도 없이 체포하고 차에다 감금을 했습니다.

당시 현장에 다른 한국인 근로자들도 있었는데도 어떤 것도 물어보지 않고 체포를 했습니다. 당시 현장에 있던 지인이 “출입국 직원들이 외국인 노동자들을 강제로 감금했다”면서 집에 있는 저에게 전화를 해줘서 이 사실을 알게 되었습니다. 저도 다리가 후들거릴 정도로 다급하고 무서웠습니다. 현장에 가서 직원들에게 자초지종을 설명하고 “모든 외국인 근로자들이 합법적인 절차를 거쳤다”고 말을 했습니다. 그리고 “제가 다 책임을 지겠다”고 했는데도 풀어주지 않았으며, 오히려 저에게 업무 방해를 한다고 했습니다.

이러한 것은 외국인 노동자라는 것과 농사일을 하는 사람들이라고 무시를 하는 처사입니다. 동네 사람들도 이런 일이 일어날 수 없는 것이라며 입을 모아 말을 하고 있습니다. 이러한 억울함을 풀어주기를 바랍니다.

참조 결정례

〈사전 동의 없는 개인 식당에서의 외국인 단속으로 인한 인권침해 2014년 4월 29일〉

진정 요지

○○출입국관리사무소 단속팀장인 피진정인은 2014년 2월 20일 11:40경 피해자1이 운영하는 ‘○○건설식당’에 사전 동의 없이 진입하여 식사 중이던 내국인과 외국인에 대하여 신분증을 요구하는 등 영업을 방해하였다.

판단 요지

「헌법」 제15조는 모든 국민에게 직업선택의 자유를 보장하고 있는데, 이 때 직업선택의 자유에는 영업의 자유가 포함되어 있으며, 「헌법」 제16조는 모든 국민에게 주거의 자유를 보장하고 있다. 또한, 「출입국관리법」 제50조는 출입국관리법위반사범(용의자)의 주거 또는 물건을 검사하거나 서류·물건을 제출하도록 할 때 용의자의 동의를 받도록 규정하고, 「출입국관리법 시행령」 제61조는 용의자와 관련 있는 제3자의 주거 또는 물건을 검사하거나 서류·물건을 제출하도록 할 때 미리 제3자의 동의를 받아야 한다고 규정하며, 법무부 훈령인 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」 제3조 제7호는 제3자의 주거지, 영업장소의 단속은 불가피한 경우에 한하여 최소한도로 실시하여야 한다고 규정하고 있다. 그러나 위 인정사실과 같이 피진정인은 출입국관리법위반사범에 대한 단속 시 제3자의 영업장소인 피해자1의 식당에 단속에 대한 명확한 고지나 사전 동의 없이 들어가 단속행위를 하였고, 이는 위 제 규정을 위반하여 피해자1에 대하여 「헌법」 제15조 및 제16조가 보장하는 영업의 자유와 주거의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

단속과정에서 폭행을 당했습니다.

상답 요지

필리핀인을 대신하여 전화를 합니다. 피해자는 필리핀 남성으로 그는 한국말에 아주 서툴고, 불법체류가 되기 전에 저의 회사에서 일하던 사람입니다. 평소 착실히 일하던 사람으로 돈을 좀 더 벌기 위해 불법체류를 하게 되었고 그가 단속에 걸려 지금 면회를 하고 오는 길입니다.

7월 7일 오후 4시경 ○○출입국에서 단속을 당하는 과정에 다쳐서 밥도 못 먹고, 잠도 못자고 있다고 합니다. 현재 불법단속에 걸려서 ○○보호소에 있는데 자꾸 알지도 못하는 서류에 서명을 하라는 강요를 받는다고 합니다.

피해자가 일하던 회사 사람들에게 물어보니 출입국 직원들이 단속 나와서 뒤로 수갑을 채웠고, 5명의 직원이 피해자를 쓰러뜨리고 가슴을 발로 차는 폭행을 하여 손도 다치고 가슴도 너무나 아픈 상태이며, 몸이 아파서 밥도 못 먹는 상태라고 합니다.

피해자는 자기 돈을 들여서라도 다친 곳을 치료받고 떠나고 싶어 하는데 가뒤편고 치료도 못 받게 한다고 합니다.

답변 요지

단속과정의 가혹행위 등에 대한 판단을 받으시기 바랍니다.

출입국관리소에서 외국인을 과잉진압하여 단속한 점, 폭행하여 상해를 입힌 점, 고통을 호소함에도 치료를 제대로 해주지 않은 점, 서류 내용을 설명해주지도 않고 서명을 강요한 점 등에 대해서 진정이 접수되면 피해자에 대한 신체의 자유 침해, 의료치료 미흡 여부 등 판단을 받아볼 수 있습니다. 참고로 우리 위원회는 그동안 외국인 단속과정에서의 출입국 직원의 폭행 및 가혹행위에 대해 여러 차례 고발 및 징계 등의 조치를 취해 왔음을 알려 드립니다.

유사 상담

저와 함께 일하는 외국인 동료가 출입국 단속 직원에게 폭행을 당했습니다.

저와 같이 일하는 외국인 동료가 어제 비닐하우스 시공 중에 ○○출입국관리사무소 단속반 10여 명에 의해 폭행당하는 것을 목격했습니다. 그는 현재 머리가 흔들려서 밥도 못 먹고 있어 당장 병원에 가야 하는 상황인 것 같습니다.

출입국사무소 직원의 단속 행태에 수치심을 느낍니다.

○○군에서 고추농사를 짓고 있는데 5월 26일 6시40분경 ○○출입국관리사무소 직원 7명이 들이닥쳐 외국인근로자 17명을 저녁도 먹이지 않고 수갑을 채워서 감금시켰습니다.

외국인들이 일을 마치고 저녁식사를 하려는데 출입국 직원이 들이닥쳐 욕을 하며 수갑을 채우고 컨테이너에 감금시켜 조사를 하고는 합법적으로 체류하고 있는 캄보디아인 2명만 40분 후에 풀어주고 나머지 15명을 데려갔습니다. 그러나 그들도 속옷차림으로 수갑을 채우고 40여 분간 감금을 당했습니다. 비인도적이며 비신사적인 출입국관리사무소 직원들의 행동은 한국의 국가 이미지에도 좋지 못할 것으로 생각되며, 이는 국가의 수치입니다.

“인권위, 보호 중인 외국인 제압과정 중 폭행한 외국인보호소 직원 검찰 고발”

보도자료 2014. 6. 10.

국가인권위원회는 ○○외국인보호소에서 출입국관리공무원들이 보호소의 지시를 따르지 않았으며 외국 국적 재외동포를 폭행해 갈비뼈에 다수의 골절을 입히는 등 사건과 관련해 검찰총장에게 피진정인인 ○○외국인보호소 관리사무소 직원 2명을 고발하고, 법무부장관에게 이들 2명을 징계조치하고, 진정인의 피해회복을 위한 조치를 취하며, 재발방지를 위한 대책을 마련할 것을 권고하였으며, ○○외국인보호소장에게 또 다른 피진정인인 직원 1명을 경고조치하고, 소속 직원들에게 인권교육을 실시할 것을 권고했습니다.

우즈베키스탄 국적의 진정인 B모(남, 32세) 씨는 “○○외국인보호소 직원들이 수용복 상의를 입으라는 보호소 직원의 지시를 따르지 않는다는 이유로 자신이 있는 방으로 들어와 머리와 옆구리를 발로 차는 등의 폭행을 했다”며 2014년 1월, 인권위원회에 진정을 제출했습니다.

인권위 조사결과, ○○외국인보호소 직원들은 2014년 1월 22일 야간 수용 중인 진정인이 보호복 상의를 입지 않고 있어 진정인에게 착용을 지시했으나 진정인이 이에 불응하고 항의 과정에서 진정인이 화장실에 있던 알루

미눔 사시봉을 뜯어 사물함에 두는 등 위협적인 행동을 하여 진정인의 방으로 진입하여 진정인을 넘어 뜨려 제압하였습니다. 이 과정에서 다른 직원들이 진정인의 몸을 누르고 있는 동안 보호소 직원인 피진정인 C가 발로 진정인의 몸을 약 8회 걷어차고, 다른 피진정인 D는 발로 진정인의 머리를 폭행한 것으로 드러났습니다. 이후 진정인에 대한 CT 등 촬영결과 진정인의 갈비뼈에 다수의 골절이 있는 것이 확인됐습니다. 인권위원회는 진정인이 보호소의 지시에 불응하고 항의하면서 위협적인 행동을 하였고, 이에 보호소 직원들이 안전과 질서유지를 위하여 진정인을 제압하여야 할 정당한 목적이 있었음은 인정하지만, 진정인의 알루미눔 사시봉이 회수된 상황에서 보호소 직원들이 폭력을 행사해 제압하는 과정 중 진정인의 좌측 늑골이 다수 골절되는 등 상해를 입은 바, 필요한 범위를 넘어선 지나친 강제력의 행사로 보고 「헌법」 제12조가 보장하는 진정인의 신체의 자유를 침해하였다고 판단했습니다. 인권위원회는 또 사건 당시 보호실의 총책임자인 상황실장이 진정인에게 강제력을 행사하는 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 직원들을 지휘·감독해야 하는 책임을 소홀히 하여 위와 같이 진정인의 신체의 자유를 침해했다고 판단했습니다.

05 학교

사례 19 중학교에서 남학생 간 성추행이 발생했으나 학교에서 어떤 조치도 취하지 않았습니다.

사례 20 초등학생이 썩스러워 노래를 못했다는 이유로 교사가 벌을 주었습니다.

사례 21 고등학교 교사가 수업 중 학생의 사물함과 가방을 무단으로 뒤져 휴대폰을 압수해 갔습니다.

사례 22 기타를 잘 못 친다고 음악교사가 욕설을 하고 때렸습니다.

사례 23 두발 제한에 대해 알고 싶습니다.

사례 24 중학생이 낙태를 했다고, 학교에서 퇴학 처리를 했습니다.



사례 19

중학교에서 남학생 간 성추행이 발생했으나 학교에서 어떤 조치도 취하지 않았습니다.

학원

상담 요지

중학교 교사입니다. 2학년 남학생 동급생끼리 화장실에 가두고 성추행을 하고 성적인 폭언을 한 사건이 있었습니다. 한 차례 일어났지만 피해학생이 너무 힘들어 자퇴 후 새로운 학교로 가겠다고 하고 있는 상황입니다. 부모님은 학교폭력과 성폭력 대처상황을 잘 모르고 있고, 부모에게는 창피해서 말도 하지 못했다고 합니다. 학교에서 성추행 사실을 알았지만 피해학생과 가해학생을 동일공간에 둔 채로 경위서를 쓰라고 했습니다. 피해학생은 부들부들 떨려서 겨우 구두 진술만 하고 서면 진술서를 쓰지 못하고 있습니다. 학교는 학폭위도 열지 않고 그냥 무마시켜버린 상태입니다.

답변 요지

인권위원회의 도움을 받으시길 바랍니다.

먼저 피해학생에 대한 심리치료 등이 시급히 필요해 보입니다. 종종 학교에서 성추행 사건이나 폭력사건 등이 일어나면 학교의 명예 때문에 불문에 부치려 하는 사례가 있습니다. 더구나 피해학생과 가해학생이 같은 곳에서 경위서를 쓰게 했다는 것은 피해학생의 보호차원에서도 이해하기 힘든 조치입니다. 학교 측에서 이 문제를 감추고 넘어가면 피해학생은 회복하기 어려운 트라우마를 입게 될 가능성이 있고, 추후에도 지속적으로 폭력 등에 노출될 가능성이 있습니다. 피해학생의 부모님께 이러한 사실을 알리고 국가인권위원회에 진정을 제기하시기 바랍니다.

유사 상담

자녀가 지속적으로 같은 반 학생에게 괴롭힘을 당하고 있는데도 교사가 방관하여 전학을 가기에 이르렀습니다.

자녀가 대구시 소재 ○○초등학교 6학년에 재학 중인데, 2014년 자녀가 전학가기에 앞서 ○○○초등학교 5학년에 재학할 때 담임교사가 학교폭력을 방치한 바 있습니다. 2014년 6월 23일 같은 반 학생 A가 자녀의 안경 쓴 모습이 “재수 없다”며 때리고, 2014년 7월 15일 A가 골목에서 자녀의 새끼손가락을 밟는 등 폭행한 것을 알고도 담임교사는 보호자인 저에게 알리지 않는 등 아무런 보호조치를 하지 않았습니다. 2014년 11월 3일 A의 놀림으로 인해 자녀가 학급 친구들에게 “죽고 싶다”고 말을 하여 학급 친구들이 담임교사에게 신고했는데도 역시 자녀에 대해 아무런 보호조치를 하지 않았습니다. 이렇듯 자녀가 같은 학급 A학생으로부터 지속적으로 괴롭힘을 받고 있는데도 담임교사는 아무런 보호조치를 하지 않고 자녀에게 “알아서 피해 다녀라”고 하였고 대수롭지 않게 생각하고 있습니다.

학교 측이 학교폭력 가해학생들에게 아무런 조치를 취하지 않고 있어요.

경기 ○○중학교 3학년에 재학 중인 학생이 2015년 5월 2-7반 학생 두 명으로부터 이른바 ‘담배 뽕’이라는 폭력을 당했음에도 학교 측은 이들 가해학생에 대해 아무런 처벌을 하지 않고 있습니다.

보도자료

“학교폭력에 대처 않은 학교장에게 피해자에 대한 사과 및 학교폭력 예방교육 실시 권고”

보도자료 2005. 4. 19.

“학교폭력 및 집단 괴롭힘이 발생했다는 것을 알고 있었음에도 학교당국에서 사전에 이를 예방하거나 가해자 처벌 및 피해자 보호 등 적극적인 조치를 취하지 않아 피해를 입었다”는 진정에 대해, 국가인권위원회는 해당 학교장과 교감, 관련 교사에게 피해학생(B군, 16세)의 부모에게 사과하고, 가해학생들로 하여금 피해학생에게 사과하도록 조치할 것과 정기적인 학교폭력 예방교육을 실시할 것을 권고했습니다.

A 씨(40세, 피해학생의 어머니)는 서울소재 ○○중학교 교장 및 교사들이 피해학생이 같은 반 학생들로부터 놀림을 당하고 먹사를 잡히거나 뒤통수를 맞는 등의 폭력 및 집단 괴롭힘을 당하고 있다는 사실을 알고 있었고, 부모가 2004년 5월과 6월 두 차례 방문하여 담임교사에게 재발방지와 보호를 당부했음에도 적극적인 조치를 취하지 않아 피해학생이 급우들에게 맞아 기절하는 등의 피해가 계속되었고, 2004년 6월 부모가 다시 학교를 방문하여 교감에게 피해학생 보호를 위해 전학 추천서를 써 줄 것을 요청해도 받아들이지 않아 결국 외상 후 스트레스 장애로 약 6개월 이상의 안정가료를 요하는 정신과 치료를 받는 등 인권을 침해당했다며 향후 학교폭력에 대한 재발방지 대책을 요구하는 진정을 2004년 8월 국가인권위원회에 제기했습니다.

○○중학교 측은 다른 학생들이 피해학생의 먹사를 잡았다는 사실과 뒤통수를 때린 사실 등은 알고 있었고, 급우들과의 간격을 좁히기 위해 집단상담과 개인상담을 수차례 실시했으나 본인의 소심하고 내성적인 성격으로 인해 등교를 일방적으로 거부하는 등 학교생활에 적응을 못하고 주변을 힘들게 하고 있는 것이며, 전학에 필요한 추천서는 피해학생이 전학을 가면 학교폭력에 대한 조사를 진행시킬 수 없기에 작성하지 않은 것이라고 주장했습니다.

국가인권위원회 조사결과 피해학생의 담임교사는 학기 초부터 피해자가 같은 반 학생들로부터 괴롭힘을 당할 우려가 있다는 사실을 알고 있었고, 2004년 5월 피해자가 같은 반

학생으로부터 폭행을 당하고, 2004년 5월과 6월 피해학생 부모가 방문해 보호 및 가해자 처벌요청을 하였음에도 조치를 취하지 않았으며, 2004년 6월 부모가 재차 방문해 전학을 위한 교장 추천서를 요청해도 조치를 취하지 않아 결국 피해자의 부모는 2004년 7월 주소이전에 의한 전학을 하였고, 이러한 학교폭력 및 집단 괴롭힘으로 인해 피해자는 외상 후 스트레스 장애로 약 6개월 이상의 안정가료를 요하는 정신과 치료를 받는 등의 피해사실을 확인했습니다.

‘유엔아동권리협약 제19조(한국 : 1991년 비준)’는 ‘모든 아동은 폭력과 학대, 유기로부터 보호받아야 하며, 당사국 정부는 아동학대를 막고, 학대로 고통 받는 아동을 보호하기 위한 조치를 취해야 한다’고 규정하고 있습니다. 또한, 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」과 ‘2004학년도 학생생활지도계획(서울시교육청)’ 등에는 국가 및 지방자치단체는 학교폭력을 예방·근절하기 위하여 조사·연구·교육·계도 등 필요한 법적·제도적 장치를 마련하여야 하고, 학교 내에 학교장을 위원장으로 하는 학교폭력대책자치위원회를 설치하여 소집하도록 하며, 피해학생에 대한 보호 조치로 심리상담 및 조연, 일시보호, 치료를 위한 요양, 학교급제, 전학권고, 그밖에 피해학생의 보호를 위하여 필요한 조치를 취할 것을 학교장에게 요청할 수 있도록 하고, 학교 내에 집단따돌림·집단폭력 예방교실 운영을 권장하여 가해·피해학생에 대한 전·입학 제도를 탄력적으로 운영토록 하는 등의 규정을 두고 있습니다.

따라서 국가인권위원회는 피진정인들이 학교폭력 및 집단괴롭힘을 예방하고 적극적으로 이를 방지하여 피해자를 보호할 의무를 게을리함으로써 「헌법」 제10조에 보장된 행복추구권을 침해한 것으로 판단하였습니다. 다만, 진정인이 가해자 처벌보다는 재발방지 대책 마련을 원하는 점을 감안하여 ○○중학교 교장 및 관련 교사에게 피해자에 대하여 사과할 것과 정기적인 학교폭력 예방교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

초등학생이 쑥스러워 노래를 못했다는 이유로 교사가 벌을 주었습니다.

상담 요지

자녀가 초등학교 6학년이고 자녀의 담임선생님은 40대 여성분입니다. 자녀가 음악시간 가장시힘에 쑥스러워 노래를 부르지 못했다는 이유로 다음날 딸을 외진자리에 혼자 앉혀 수업을 받게 했습니다. 그리고 “같은 반 친구들과 절대 말 한 마디도 하지 말라”고 하였으며, “쉬는 시간에도 자리에서 일어나지 말고, 화장실이 정 가고 싶을 때는 공부시간에 말하지 말고 조용히 다녀오라”고 했다고 합니다. 또한 같은 반 친구 전체에게도 제 딸에게 “절대 말을 하지 말고, 말을 했을 때는 똑같은 벌을 주겠다”고 하였고, 자녀는 이런 상태로 일주일 넘게 가혹한 벌을 받았다고 합니다.

답변 요지

교사의 과도한 체벌에 대한 판단을 받아보시길 바랍니다.

체벌이란 꼭 물리적인 방법으로 이루어지는 것은 아닙니다. 단순히 음악시간에 노래를 부르지 못했다는 이유로 학생을 홀로 앉히고 친구들과도 말 한 마디 못하게 지시하였음이 일주일간 지속된 점에 대한 부당 체벌 판단이 쟁점이 될 것 같습니다.

유사 상담

아이의 교사가 과거 자신을 신고했다는 이유로 학생을 부당하게 체벌하고 괴롭히고 있습니다.

아이가 초등학교 5학년생입니다. 선생님이 제 아이를 유독 지목해서 괴롭히고 있습니다. 별일 아닌 일에 복도에 나가 서 있게 하거나, 반성문을 쓰게 합니다. 얼마 전에는 수학 문제 한 개를 안 푼 것을 가지고 수업시간 중에 반성문을 쓰게 하더니 선생님이 만족할 때까지 반성문을 다시 쓰게 했다고 합니다. 학기 초에 같은 반 아이가 선생님으로부터 체벌을 과하게 당하는 것을 보고 자녀와 다른 친구들 몇 명이 이를 신고한 적이 있는데, 당시 선생님이 자녀를 불러 신고했냐며 욕박을 지르고, 같이 신고한 아이들 이름을 대라며 취조하듯 조사를 했다고 합니다. 그동안 자녀가 이런 얘기를 하지 않아 몰랐었는데 아이가 최근 들어 학교를 가기 싫어해 주위 학부모들과 자녀의 친구들에게 물어보고 나서야 이 사실들을 알게 되었습니다.

선생님이 숙제를 하지 않았으며 수업시간에 엎드려뺨쳐를 시켰습니다.

저는 고등학생인데 2014년 11월 28일 일본어 수업시간에 숙제를 하지 않았다는 이유로 선생님이 교실에서 엎드려뺨쳐를 시켰습니다. 부당합니다.

인권위, “학생지도과정에서 인권 침해한 교사 경고조치 권고”

보도자료 2009. 12. 28.

국가인권위원회는 경북 구미지역 ○○중학교 피진정 교사의 학생지도 과정에서 인권침해가 있었다고 판단하고, ○○중학교 교장에게 담임교사를 경고조치할 것을 권고했습니다.

진정인 장모(남, 42세) 씨는 피해학생의 아버지로 “아들이 시험도중 부정행위를 저질렀다는 이유로 담임교사가 아들을 교무실 시멘트 바닥에 꿰어앉히고 텐트 폴대로 피해자의 머리와 손바닥을 때렸고, 그 결과 어지럼증과 구토, 경련발작 증세가 발생해 병원에서 각종 검사를 받았으며, 뇌진탕으로 2주 진단을 받아 입원해야 했다”는 내용으로 2009년 7월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

담임교사는 피해자가 시험 중에 부정행위에 대하여 경위를 물어보는 과정에서 피해자가 이야기를 하지 않아 플라스틱 매로 머리 한 대를 때린 후 손바닥을 한 대 때린 다음 진술을 받았고, 이후 안타까운 마음에 피해자의 머리를 한 대 더 때렸다고 주장했습니다.

「초·중등교육법시행령」에서는 교육상 불가피한 경우를 제외하고는 학생에게 신체적 고통을 가하지 아니하는 훈육·훈계 등의 방법을 행하여야 한다고 규정하고 있습니다. 또한, 피진정 중학교는 「생활지도규정」에 ‘매는 ‘나무 종류’의 회초리 등으로 ‘신체의 가장 안전한 부위인 둔부’를 상처 나지 않게 때려야 한다’고 정하고 있으며, ‘체벌규정으로 정하는 교편 이외의 도구를 체벌도구로 이용하는 것을 금지’하고 있었습니다.

국가인권위원회는 피진정인이 시험에서 부정행위를 한 피해자를 교무실로 데리고 와 무릎을 꿇리고 텐트 폴대로 제작한 매로 피해자의 머리부위를 때린 행위는 위 규정을 위반한 행위로 이는 「헌법」 제10조 및 제12조에서 보장하고 있는 피해자의 인간으로서의 존엄과 가치 및 신체의 자유를 침해한다고 판단하고, ○○중학교 교장에게 담임교사를 경고조치할 것을 권고했습니다.

고등학교 교사가 수업 중 학생의 사물함과 가방을 무단으로 뒤져 휴대폰을 압수해 갔습니다.

상담 요지

고3 아이를 둔 엄마입니다. 수업 중 선생님이 갑자기 학생들의 동의도 없이 잠기지 않은 사물함을 모두 뒤졌으며 가방도 뒤진 일이 있었습니다. 아이는 핸드폰을 꺼 놓고 가방에 넣어 놔던 상황이었습니다. 그런데 선생님이 핸드폰을 맡겨놓지 않았다는 이유로 “핸드폰을 한 달 동안 압수 하겠다”며 가져갔습니다. 이런 행동이 청소년의 정서를 고려하는 것인지 의문입니다. 제가 아이의 이야기를 들어봐도 선생님의 행동에 반감이 들 수 있는 상황이라고 생각합니다.

답변 요지

한 달 동안의 휴대폰 압수는 과도해 보입니다.

휴대전화는 학생의 사적인 대화를 위해 또는 긴급한 상황발생 시의 통화수단으로 중요하게 사용될 수 있습니다. 따라서 수업 시간 중에는 휴대전화 사용을 일시적으로 제한할 수는 있겠으나, 학생의 휴대폰을 한 달 정도 압수를 하겠다는 것은 학습목적 및 교육목적을 벗어난 과도한 조치로 보여 집니다. 학교는 「초중등교육법」에 의해 「헌법」과 ‘국제인권조약’에 명시된 학생의 인권을 보장할 의무가 있습니다. 따라서 담임선생님의 위와 같은 과도한 휴대폰 압수는 「헌법」에서 보장하는 사생활의 비밀과 자유, 통신의 자유를 침해할 소지가 있다고 판단됩니다.

유사 상담

중학교 축구부 숙소에서 핸드폰 사용을 일체 금지하고, 규정으로 인해 학생 간 폭행 사건까지 일어났습니다.

중학교 1학년짜리 아들이 얼마 전까지 ○○중학교 축구부 소속이었습니다. 이 학교 축구부 숙소에서는 학생들의 핸드폰 소지 및 사용을 일체 금지하고 있습니다. 약 2주 전 아들의 선배가 축구부의 규정을 어기고 숙소에서 몰래 핸드폰을 쓰고자 아들에게 망을 봐달라고 했는데 아들이 거부하니 그 선배가 아들을 폭행한 사건이 일어났습니다. 전치 10일의 진단이 나왔고, 이로 인해 아들은 다른 학교로 전학까지 가야했습니다. 최근 이런 사건이 벌써 2건이나 일어났습니다. 이는 학교 측과 감독, 코치들이 축구부 숙소에서 학생들의 핸드폰 소지와 사용을 일체 금지한 규정 때문에 생긴 문제 및 사건이라 생각합니다.

고교 기숙사에서 불시에 학생의 소지품을 검사하고 일요일에는 휴대폰을 무조건 수거해갑니다.

저는 ○○고등학교에 재학 중인 2학년 학생인데 기숙사 측에서 금속탐지기 등을 사용하여 소지품 검사를 하고 있고 가방을 뒤지거나 방을 뒤지는 등 사생활을 침해하고 있습니다. 그리고 점호 전에는 상습적으로 학생들의 방에 들어와 핸드폰을 찾고 없을 경우에는 다른 학생들의 침대까지 뒤지고 있습니다. 일요일에는 무조건 휴대폰을 수거하여 아예 휴대폰을 사용하지 못하게 합니다.

참조 결정례

〈휴대전화 사용 제한에 의한 인권침해 2014년 11월 25일〉

진정 요지

진정인은 현재 ○○○○고등학교 ○학년에 재학 중인 학생이다. 피진정인은 기숙사 생활을 하는 학생들의 휴대전화를 월요일 오전에 수거하여 일괄 보관하다 금요일 일과 종료 후 16:40경 돌려주고 있다. 가족, 친구들과의 자유로운 통화는 어린 나이에 가족과 떨어져 기숙사 생활을 하는데서 오는 외로움을 극복하는데 큰 장점이 됨에도 이와 같이 휴대전화 사용을 제한하는 것은 지나치다.

판단 요지

가. 학생에 대한 휴대전화 제한 조치와 관련해 제한되는 기본권

「초·중등교육법」 제8조 제1항은 학교의 장은 법령의 범위에서 학교 규칙을 제정 또는 개정할 수 있도록 하고, 같은 법 시행령 제9조 제1항 제7호는 학교 규칙에 학생 포상, 징계, 징계 외의 지도방법, 두발·복장 등 용모, 교육목적상 필요한 소지품 검사, 휴대전화 등 전자기기의 사용 및 학교 내 교육·연구 활동 보호와 질서 유지에 관한 사항 등 학생의 학교생활에 관한 사항을 기재하도록 규정하고 있다. 따라서 각 학교에 교육이라는 학교 본연의 임무를 달성하는데 필요한 학교생활 규정 제정의 자치 내지 자율성이 인정되므로 학교가 그 교육목적 실현과 내부질서 유지를 위하여 학부모회의 등을 통해 의견을 수렴하고 이를 토대로 자율적으로 각 학교의 특성에 맞는 생활규정 등을 마련하여 운영하는 것은 가능한 존중되어야 할 것이다.

그럼에도 학생에 대하여 휴대전화 사용을 제한하는 조치가 그 재량권을 일탈하여 지나치게 과도할 경우, 「헌법」 제10조 및 제18조가 보장하는 행복추구권 속에 함축된 일반적 행동자유권 내지 통신의 자유의 침해 여부를 살펴볼 수 있다 할 것이다.

나. 우리 사회에서 휴대전화가 갖는 의미와 그 제한의 적합성

현재 우리 사회에서 휴대전화가 갖는 각종 의미를 살펴보면, 휴대전화는 이동 중 연결성과 상호작용을 증대시킴으로써 공간을 새롭게 구성하고 활성화하며 이로 인해 현대인들은 휴대전화를 마치 자신의 분신인 것처럼 관리하고 모든 기

역의 저장장치를 휴대전화로 옮겨가고 있는 실정이고 그 결과 과도한 휴대전화 사용에서 오는 정신적 중독현상, 뇌 등 신체기능에 미치는 부정적 영향 등 그에 따른 폐단도 무시할 수 없는 상태에 이르렀다.

이에 학자들은 10대 청소년들이 쉴 새 없이 문자메시지를 보내고 게임을 하는 등의 휴대전화 중독증을 우려하기도 하지만, 한편으론 젊은 세대에게 휴대전화는 단순한 통신수단을 넘어서 고립감을 해소하기 위해 다른 사람과 접촉하는 메신저 역할을 하는 긍정적 측면이 있다고도 본다.

피진정인은 학생들의 면학분위기 조성 and 국가산업에 필요한 핵심 기술인재 양성 등을 위한 공익적 차원에서 휴대전화 사용제한이 불가피하다고 하며 그 공익적 가치를 주장하고 있는바, 이 사건 휴대전화 사용을 금지하는 것이 그 목적에 부합한다하더라도 학생들에게 월요일부터 금요일 16:40까지 휴대전화를 전혀 사용하지 못하게 하는 것이 이러한 목적 달성을 위해 적합하고 효과적인 수단인지를 살펴보아야 할 것이다.

그런데, 피진정인은 학생들이 언제든지 외부와 통신할 수 있도록 교내에 총 2대의 공중전화를 설치하였고 각 사무실에 있는 일반전화 사용도 허용한다고 주장하나, 300명의 학생들이 2대의 공중전화로 뿔뿔한 일과시간의 짧은 휴식시간 중 원하는 시간대에 일상적인 통화를 하기는 곤란할 것으로 보이는 점, 학생들이 부모와의 긴급통화를 위해 교사에게 교내 일반전화 사용을 요청하는 경우는 전화를 사용하는 학부모나 학생 모두 불편을 감수해야 할 뿐 아니라 학생들이 급하게 통화를 해야 할 사유를 교사에게 고지하는 과정에서 사생활이 노출되는 측면이 있어 꺼려할 수 있다는 점 등을 고려하면, 피진정인이 학생들에 대하여 휴대전화 사용을 제한함으로써 얻을 수 있는 공익의 크기에 비해 휴대전화를 장시간 사용하지 못하는데서 오는 자기행동결정권의 제한과 통신의 자유 제한이 더 크다고 판단된다.

기타를 잘 못 친다고 음악교사가 욕설을 하고 때렸습니다.

상담 요지

딸이 고등학교 1학년 학생입니다. 음악시간에 기타연습을 하는데 딸이 기타를 잘 못 치자 음악교사가 “이 X은 맞아야 정신을 차린다”고 말하면서 딸의 머리를 때렸습니다. 딸이 당황하여 말도 못하고 울자 교사가 수업도 마치지 않고 나가 버렸습니다. 딸이 상처를 받아서 다시는 학교에 가지 못하겠다고 합니다. 현재 전학까지 고려하고 있는 상황입니다.

답변 요지

인권위원회는 학생들에 대해 어떠한 체벌도 반대합니다.

국가인권위원회는 이미 2002년 체벌에 대해 “체벌은 학생들의 신체의 자유를 침해하는 행위이며, 학생의 지도는 학생의 인간적 존엄성을 존중하는 방식으로 행해져야 하고, 따라서 교육공동체가 회초리를 들지 않고도 교육적 효과를 낼 수 있도록 해야 한다”는 권고를 했습니다. 일부에서 교육 목적의 체벌을 주장하기도 하지만 대다수 학생들은 체벌로 인해 불안감, 우울증, 학교강박증, 적개심 등 부정적 감정을 버리지 못하는 게 현실이고, 유엔아동권리위원회도 처벌적 태도보다 대화와 협력을 필요성을 강조하고 있습니다. 이것이 인권위원회의 학생 체벌에 대한 확고한 입장을 알려드립니다.

유사 상담

대학교수가 조교와 조교수에게 폭언을 일삼고 폭행까지 하였습니다.

저는 ○○대학교 행정과장입니다. 지난 수 십 년간 나이 어린 조교들을 자신의 연구실로 불러 폭언과 인격적인 모욕을 일삼아오다 이제는 폭행과 협박까지 서슴지 않는 모 교수의 횡포를 더 이상 묵과할 수 없어 상담을 합니다. ○○○교수는 조교수에게 한 질문에 대해서 조교수가 자신의 소관업무가 아니어서 잘 모른다고 답변을 하자 미리 작성해둔 경위서에 서명을 하도록 강요하고, 얼굴에 물을 뿌리고 폭행을 가하였고, 이를 피해 달아나는 조교수를 따라가 추가 폭행을 가하여 상해를 입힌 사건 등이 발생했습니다.

중학교 교사가 학생의 이마를 치는 장난을 하더니 막말까지 했습니다.

중학생 딸이 이마가 볼록 나와 있는 편입니다. 교사가 장난이라면서 딸의 이마를 몇 차례 때렸습니다. 딸이 짜증나서 하지 말라고 하니, 교사가 대든다며 “이마를 뽀개 버리겠다”고 말했습니다. 아무리 장난이라도 학생의 이마를 툭툭 치고 학생이 싫다고 하자 막말을 하는 것은 교사로서 자격이 없다고 생각합니다.

고등학교 기숙사 사감 교사가 폭언과 폭행을 일삼습니다.

○○고등학교 기숙사 사감교사는 점호 이후에 약을 먹는 학생이나 빨래를 걷으러 가는 학생 등 필요에 의해서 이동을 하는 학생들에게 어떤 사유든 가리지 않고 “대가리 박아”라고 말하며 욕박을 지르고 학생이 머리를 땅에 대고 엎드리면 막대기로 구타를 하기도 합니다. 이로 인해 학생들은 취침을 방해 받기도 하며 이의제기를 하면 욕설과 고함이 돌아옵니다. 학생들이 상습적 욕설, 부모님에 대한 욕설까지 참기 힘들어 이의를 제기하면 벌점을 줍니다.

보도자료

“학점 이의신청한 학생에게 욕설한 교수 경고 조치”

보도자료 2014. 9. 17.

국가인권위원회는 대학의 학점 이의신청 기간 중 자신의 학점에 이의를 신청한 학생에게 담당교수가 수차례 욕설한 언행은 인격권 침해라고 판단하고, ○○대학교총장에게 해당 교수를 경고조치하고 인권교육을 실시할 것을 권고했습니다.

○○대학교 학생인 진정인 홍모(94년생) 씨는 학기 중 제출했던 자신의 리포트 평가가 동일한 학점을 받은 같은과 친구보다 좋았다는 점을 언급하며 담당 교수에게 전화로 재검토해줄 것을 부탁하였는데, 담당교수가 “내가 수업시간에 그렇게 가르쳤냐”, “친구를 팔아서 학점을 받으려고 하느냐”고 말하며 “X놈의 새끼” 등 심한 욕설을 했다”며 2013년 7월 인권위원회에 진정을 제기했습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 학점 이의신청 기간이 익일 마감됨을 알고 2013년 7월 4일 7:45경 집에 있던 피진정인 정모 교수에게 전화를 하여 같은 과목을 수강한 친구보다 자신의 리포트 평가점수가 좋았던 점을 언급하며 학점의 재검토를 요청하였습니다.

진정인의 통화시간 및 통화내용 등에 흥분한 피진정인은 잠시 후 진정인에게 전화하여 10

여 차례 이상 욕설을 하였고, 같은 날 9:10경 진정인이 전화를 하자 다시 수차례 욕설한 것으로 조사되었습니다. 이후 피진정인은 진정인의 학점을 B⁺에서 D⁺로 최종적으로 정정하였습니다.

인권위는 이 같은 피진정인의 행위가 통상적 사제시간의 학교생활이나 사회생활에서 용인되는 수준을 넘어선 것으로 보고, 이로 인해 진정인이 심한 모욕감과 굴욕감을 느꼈을 것으로 파악되는 바, 피진정인의 행위는 「헌법」 제10조에서 도출되는 진정인의 인격권을 침해한 것으로 판단했습니다.

또한 대학의 학점이의신청 제도는 교수가 잠정적으로 부여한 학점에 대해 학생이 이의를 제기하면 교수가 검토 후 학점을 정정할 수 있도록 함으로써 학생이 불이익을 받지 않도록 하는 것을 주된 목적으로 하는 제도입니다. 인권위는 학점에 대한 이의신청을 했다는 것을 주된 이유로 학점을 B⁺에서 D⁺로 최종 정정하여 진정인에게 불이익을 준 것은 학점 이의신청 제도의 목적에 반하고, 교수의 권한을 지나치게 남용한 것으로 피진정인이 진정인의 학점을 하향 변경 한 행위 또한 적절치 않았다고 판단했습니다.

두발 제한에 대해 알고 싶습니다.

상담 요지

저는 부산 ○○중학교에 다니는 남학생입니다. 선생님이 갑자기 두발 3cm를 요구하고 있습니다. 한 번도 이런 적이 없었는데 황당합니다. 두발과 관련한 인권 위원회의 입장을 알고 싶습니다.

답변 요지

학교생활 규정을 먼저 살펴보시길 바랍니다.

인권위원회는 두발을 어떤 상태로 유지할 것인지를 결정하는 것은 개성을 자유롭게 발현할 권리이자, 타인에게 피해를 미치지 않는 범위 내에서 간섭받음 없이 자신의 생활양식을 스스로 결정할 수 있는 자기결정권의 영역에 해당하고, 이러한 권리는 「헌법」 제10조에서 보장하는 인간의 존엄과 가치, 행복추구권에서 파생하는 것으로서, 학생도 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 보장받아야 할 기본권의 주체이므로 두발의 자유를 기본적 권리의 내용으로 보장받아야 한다고 판단한 바 있습니다. 또한 인권위는 학생두발자유권을 학생의 기본적 권리로 보고 강제이발 금지, 두발에 관한 학교생활규정 개정 시 학생의 의견을 실질적으로 반영할 수 있는 절차 마련 등을 권고하기도 하였습니다.

유사 상담

교사가 두발단속을 한다며 가위와 쓰레기통을 들고 다니면서 학생들의 머리를 자르고 있습니다.

여고생입니다. 방학 동안 학교에서 자율학습을 실시하고 있습니다. 그런데 지금 어떤 선생님이 두발단속을 한다며 가위와 쓰레기통을 들고 다니면서 불시에 자율학습을 하고 있는 교실에 들어와 머리가 긴 학생들의 머리카락을 자르고 있습니다.

올해 두발규정에 대해 학교 측과 합의했음에도 합의 내용을 어기고 두발 단속을 하고 있어요.

○○고등학교에 다니고 있는 학생입니다. 두발 제한을 과도하게 하고 있는데 이는 신체의 자유를 침해하는 것입니다. 아예 뽕뽕 깎으라고 하는 경우도 있고, 두발을 깎지 않을 때는 교내봉사와 사회봉사를 강제로 시키고 있습니다. 올해 5월에 학교와 학생 양측이 두발제한에 대한 합의를 하였습니다. 그래서 앞머리는 눈썹을 가릴 정도로 하고, 옆머리는 귀를 덮지 않을 정도, 뒷머리는 옷깃에 닿지 않을 정도로 하기로 했는데 몇 달되지 않아 다시 학교 측에서 일방적으로 두발 단속을 강화하고 있습니다.

“학생두발 단속과정에서의 강제이발은 인권침해”

보도자료 2010. 2. 4.

국가인권위원회는 학생 본인의 의사에 반하여 강제적으로 학생의 두발을 자르거나 변형시키는 것은 신체의 완전성을 보호이익으로 하는 「헌법」 제12조의 신체의 자유를 침해하는 것이며, 또한 해당 학생에게 인격적 모멸감을 줄 수 있다는 점에서 「헌법」 제10조에서 보장하고 있는 인격권을 침해한 행위라고 판단하고, 인천 지역 A중학교 교장에게 재발방지 대책을 마련할 것을 권고했습니다.

진정인은 ○○중학교 1학년에 재학 중인 8명의 학생들로 “○○중학교는 ‘앞머리는 5cm 이고, 단정한 머리를 한다’라는 두발규정을 두고 있으며, 이 규정에 따라 학생부장(교사)는 두발단속 과정에서 걸린 학생들의 머리카락을 가위로 자르고 있다”며, 2009년 12월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이에 대해 피진정인은 학교 위치가 인천관내공단 인근에 위치하고 있는 등 학생들이 주변의 유혹과 탈선의 위험에 무방비 상태로 노출되어 있어 학생들을 바른 길로 지도하기 위해 두발 규정과 복장에 대한 지도는 반드시 필요하다 생각하며, 두발 단속에 걸린 학생들 중 시정에 응하지 않은 학생들에 한해 학생부장

인 본인이 머리카락을 자르라는 의미로 일부 학생들의 머리카락을 가위로 자른 것은 불가피한 조치였다고 주장했습니다.

이에 대해 국가인권위원회는 학생의 두발 자유는 개성의 자유로운 발현권이나 자기결정권, 사생활의 자유 등 「헌법」에서 보장하고 있는 기본적 권리라 할 수 있지만, 학교는 학생의 장래이익 보호나 교육적 목적을 달성하기 위한 곳이기 때문에 구성원간의 합의에 따라 두발의 자유가 일정 정도 제한될 수는 있다는 사실에 대해서는 인정했습니다. 하지만, 그 제한방법에 있어 대체수단(그린마일리지 제도 체벌 위주 학생 선도 방식을 개선하기 위하여, 학생이 학교 생활규정을 어길 경우 체벌 대신 벌점을 주고, 상점으로 벌점을 상쇄할 수 있도록 하는 제도로서 각 시도교육청에서 시범실시하고 있음 등)을 이용하지 않고 교사가 직접 학생의 의사에 반하여서 강제이발을 실시하는 것은 교육현실의 어려움을 고려한다고 하여도 지나친 조치로, 강제적으로 학생의 두발을 자르거나 변형시키는 것은 「헌법」 제12조의 신체의 자유와, 「헌법」 제10조의 인격권을 침해한 행위라고 판단해 재발방지 조치를 권고했습니다.

중학생이 낙태를 했다고, 학교에서 퇴학 처리를 했습니다.

상답 요지

중학생 딸이 같은 학교 남학생의 아이를 가져서 낙태를 했습니다. 이후 학교에서 일방적으로 퇴학 통보를 하였습니다. 현재 교육청에 민원을 넣은 상태입니다. 퇴학 기간과 수업일수와 관련이 있기 때문에 빠른 조사를 부탁드립니다.

답변 요지

낙태를 했다는 이유로 여중생을 일방적으로 퇴학시킨 것에 대해 인권위원회의 판단을 받아 보시길 바랍니다.

국가인권위원회는 교육과학기술부장관, 여성가족부장관, 보건복지부장관 및 각 시도교육청 교육감 등에게 청소년 미혼모 학습권 보장을 위한 정책마련을 권고한 데 대해, 해당 기관이 일제히 수용한다며 구체적인 이행 사항을 통보해 왔습니다. 교육과학기술부 및 각 시도교육청은 재학 중 학생이 임신할 경우 퇴학 등 징계 근거가 되는 학교생활규정을 개정하도록 일선 학교에 권고했고, 미혼모 보호시설에 교육기능을 부여해 청소년 미혼모가 입소 기간 동안 받은 교육을 정규 교과과정으로 인정하도록 했으며, 학생 대상 임신 예방 교육을 강화하는 한편, 교사 대상 연수 등을 통해 청소년 미혼모를 징계의 대상이 아닌 보호의 대상으로 인식을 전환할 수 있도록 조치했다고 통보하였습니다. 다만, 내담자 말처럼 낙태는 현행법상 불법으로 규정되어 있어 미혼모와는 다른 상황으로 적용 할 수도 있어 보입니다. 그러나 정당한 징계절차나 의견진술의 기회 부여 없이 퇴학처분을 하였다면 문제 소지가 있으며 인권위원회에 진정하여 판단 받아 볼 수 있습니다.

미혼모 학습권 보장이 일반 학교 학생에게도 적용되는 건가요?

사회복지를 공부하는 학생입니다. 인권위원회에서 2010년에 미혼모 학습권 보장제도에 관하여 발표한 게 있는데, 그 대상이 전적학교인가요? 아니면 대안학교라던가, 검정고시 등을 마칠 수 있도록 한 것인가요?

보도자료

“청소년 미혼모 퇴학, 전학 규정 삭제”, 교과부 등 위원회 권고 수용, 청소년 임신·피임 예방 교육 강화

보도자료 2010. 12. 28.

국가인권위원회가 교육과학기술부장관, 여성가족부장관, 보건복지부장관 및 각 시도교육청 교육감 등에게 청소년 미혼모 학습권 보장을 위한 정책마련을 권고한 데 대해, 해당 기관이 일제히 수용한다며 구체적인 이행 사항을 통보해 왔습니다.

교육과학기술부 및 각 시도교육청은 재학 중 학생이 임신할 경우 퇴학 등 징계 근거가 되는 학교생활규정을 개정하도록 일선 학교에 권고했고, 미혼모 보호시설에 교육기능을 부여해 청소년 미혼모가 입소 기간 동안 받은 교육을 정규 교과과정으로 인정하도록 했으며, 학생 대상 임신 예방교육을 강화하는 한편, 교사 대상 연수 등을 통해 청소년 미혼모를 징계의 대상이 아닌 보호의 대상으로 인식을 전환할 수 있도록 조치했다고 알려왔습니다. 여성가족부는 각 지자체 한부모 업무 담당자를 대상으로 미혼모에 대한 편견 예방교육을 실시했고, 청소년 미혼모에 대해 검정고시 지원·아동양육비·아동의료비 등 지원 사업을 진행하면서 이러한 지원의 근거법령인 「한부모가족지원법」 개정을 추진 중이며, 청

소년의 임신과 재임신을 예방하기 위해 10대 임신 예방교육 프로그램 매뉴얼을 개발하고 있다고 알려왔습니다.

보건복지부는 임신 중 적절한 검사를 받지 못하는 청소년 미혼모를 위해 2011년부터 1인당 120만 원(미혼모자시설에 입소한 만 18세 이하 청소년)의 의료비를 지원하는 사업 계획을 알려왔습니다.

이러한 조치는 재학 중 학생이 임신할 경우 퇴학 등 징계의 근거가 되는 학교생활규정 개정을 통해 직접적인 학습권 침해를 방지할 수 있는 기반을 마련했다는 점, 미혼모 보호시설 등에서의 정규교육을 통해 학업 단절을 막을 수 있게 되었다는 점에서 의미가 깊습니다. 또한, 기존 순결교육 중심의 성교육에서 임신과 피임, 예비부모실습 중심으로 전환하는 움직임은 청소년 임신 및 재임신 예방에 실효성이 있을 것으로 기대됩니다.

국가인권위원회는 해당 기관의 조치를 환영하며, 향후에도 청소년 미혼모를 비롯해 사회적 약자에 대한 차별 시정을 위해 노력할 것입니다.

06 공직유관단체/지자체

사례 25 ○○○○관리공단에서 상담내용을 별도의 메모형식으로 기재하여 보관합니다.

사례 26 군청에서 반성문을 쓰게 하고 있습니다.

사례 27 산재환자에 대해 적절한 검사와 치료를 해주지 않았습니다.



사례 25

○○○○관리공단에서 상담내용을 별도의 메모형식으로 기재하여 보관합니다.

상담 요지

○○○○관리공단은 가입자의 상담내역을 별도의 메모형식으로 기재하여 보관하고 있습니다. 상담내용은 상담시간을 줄이고 직원의 편의를 돕고자 하는 것이지만 가입자(고객)의 입장에서는 자신에 대한 정보가 비공식적인 자료에 기재되어 남아 있는 것을 의미합니다. 공단의 상담서 내용에는 제가 하지 않은 말과 태도에 대한 허위사실이 기재되어 있고, 그 말이 자신을 유지한 사람이나, 바보 같은 사람 또는 이상한 사람으로 서술한 것으로 해석하고 있습니다.

저는 위 기재사실 중 후임 상담자가 이 내역을 보았을 때 자신을 이상한 사람으로 판단할 수 있는 부분이 있으므로 특정인이 기재한 특정부분만의 삭제를 요구하였으나, 공단에서는 민원에 대한 답신으로 개인정보보호에 관한 법률 테두리 안에서 정당하게 이루어진 업무이며 삭제할 수 없다고 답변합니다.

저는 ○○○ 부장이 기재한 내용 제가 말한 적이 없는 사실에 대해서는 삭제되기를 희망합니다.

답변 요지

인권위원회의 조사와 판단이 필요한 부분입니다.

○○○○공단이 상담이력정보를 가입자별로 작성 보관하고 있는 것은 법률적 테두리 안에서 허용되는 것으로 보입니다. 연금가입자와 상담을 한 사람은 상담내용을 작성하도록 되어 있을 수 있으므로 ○○○ 부장이 내용을 기재한 것은 내규 상 가능한 것으로 판단됩니다. 그러나 상담자가 하지 않은 말이 한 것처럼 기재되어 있고, 그 내용으로 인해 후에 상담원이 자신에 대한 잘못된 정보로 내담자를 판단하게 될 것이므로 그 부분에 대해 삭제를 요구하는 국민연금가입자의 요구를 거부하는 것이 자기정보 통제권을 침해하는 행위인지는 상담단계에서 확답을 드릴 수 없습니다. 이 점은 위원회의 조사와 판단도 필요합니다.

유사 상담

구청에서 어린이집 CCTV 파일을 요구합니다.

저는 국공립어린이집 교사입니다. 여기서 약간의 안전사고가 있었고 잘 해결되었는데 상부기관인 구청에서 안전사고가 있었던 당시의 CCTV 파일을 전송해 달라고 하고 있습니다. 제가 여기저기 알아보았으나 아무도 정확한 답을 알려주지 않았습니다.

우리는 CCTV를 설치할 때 학부모들에게 CCTV 영상이 외부로 유출되지 않도록 하겠다는 서약을 했습니다. 그리고 그 영상을 봐야 한다면 구청 직원이 어린이집에 와서 보라고 했는데 구청 직원은 그냥 파일을 보내라고 합니다. 근거 법령은 「개인정보보호법」 제11조라고 하는데 구청 말이 맞는지 알고 싶습니다. 저는 오히려 구청의 요구가 개인정보 침해 등에 해당된다고 생각합니다.

구청에서 계속 CCTV 파일을 요구하면 인권위원회에 진정하여 판단을 받고 난 다음 결정할 생각입니다.

공사에서 민원인의 정보를 유출하였습니다.

○○○○공사에 ○○지역 발주 내역 및 업체 계약 관계 정보를 알고 싶어 정보 공개를 청구했습니다. 그런데 정보공개를 신청한 사실과 개인정보가 업자들에게 유출되는 바람에 현재 그들로부터 전화가 옵니다. 공사 담당자가 현장소장에게, 또 현장소장은 각 레미콘 회사나, 돌 깨는 회사에 전화하여 정보공개를 청구한 사실을 말하고 민원인 정보를 유출했다고 합니다. 그래서 저는 업자들로부터 반 협박식의 전화를 받고 있습니다. 정보공개청구 신청자인 저의 이름과 전화번호까지 공개되어 밖에 나가지도 못하는 상황입니다. 그래서 제가 해당기관에 전화하여 항의를 했습니다. 그랬더니 “미안하다”며, “현장소장에게 보낸 공문에 대해 답변을 하면 되는데 그걸 잘 모르고 유출이 된 것 같다”는 답변을 들었습니다.

관청에서 민원 정보를 유출하여 협박을 받고 있습니다.

저는 ○○군 ○○읍에서 고물상을 운영 중인데 ○○건설이 고물상 주변 공터에 산업폐기물을 무단으로 투기하였습니다. 저는 이 무단투기와 관련하여 시공사를 대상으로 해당관청에 민원을 제기하였는데, 담당공무원이 시공사에게 민원인의 개인정보를 유출했습니다. 그 이후 ○○건설 소장이 찾아와서 진정인을 위협하고 있습니다. 또한, 과장 ○○○은 제가 받아야 할 민원 회신문을 ○○건설 소장에게 전달하여 개인정보를 유출했습니다.

참조 결정례

〈공무원의 민원인 개인정보 유출 2015년 6월 10일〉

진정 요지

진정인은 2014. 3. 27.경 대구광역시 ○○소재 대구○○산업단지에 입주한 한 업체가 「수질 및 수생태계 보전에 관한 법률」을 위반하여 건물외부로 물을 내려 보내고 있어 국민신문고를 통해 공익신고를 하였고, 대구광역시 ○○구청 ‘새울 전자민원’으로 접수가 되었다. 그런데 피진정인은 진정인의 동의 없이 피신고업체의 전화기로 진정인에게 전화를 걸어 진정인의 이름을 부르고 신고내용을 말하는 등 진정인의 개인정보를 유출하였다.

판단 요지

인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 「헌법」 제10조에서 도출되는 일반적 인격권 및 「헌법」 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보 자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이 용되도록 할 것인지를 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다. 아울러, 「민원사무 처리에 관한 법률」 제26조는 행정기관의 장은 민원사항의 내용과 민원인의 신상정보 등이 누설되어 민원인의 권익이 침해되지 아니하도록 노력하여야 한다고 규정하고, 「공익신고자보호법」 제12조는 누구든지 공익신고자등이라는 사정을 알면서 그의 인적사항이나 그가 공익신고자등임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

피진정인은 공익신고 민원업무를 처음 처리하였고 새울상담민원에 ‘일반민원’으로 분류되어 있어 진정인이 공익신고자란 사실을 몰랐다고 주장하고 있다. 인정사실 가와 같이 ‘새울전자민원’ 시스템에서 공익신고 여부가 별도로 표시되어 있지 않고 피진정인이 공익신고자 보호에 대한 관련 규정에 미숙하여 공익신고라는 사실을 바로 인지하지 못할 수 있으며, 신고내용의 처리를 위해 신고접수 그 다음날에 바로 피신고업체를 방문하여 필요한 조사를 진행하는 등 피진정인이 민원사항 처리에 노력한 것으로 보이는 점등을 종합적으로 살펴보면 피진정인의 행위가 진정인이 공익신고자라는 사정을 알면서 그의 인적사항을 다른 사람에게 알려주는 등 「공익신고자보호법」 제12조를 위반하였다고 보기는 어렵다. 다만, 「민원사무 처리에 관한 법률」 제26조에 따라 행정기관의 장은 민원사

항의 내용과 민원인의 신상정보 등이 누설되지 않도록 해야 하는 바, 위 인정사실에 따르면 피진정인은 피신고업체의 대표 전화기를 사용하여 진정인에게 전화를 하였고, 진정인의 실명을 이야기하면서 수화자가 진정인인지 여부를 확인하였는데, 비록 피신고업체 직원이 피진정인으로부터 멀리 떨어져 있어서 피진정인이 진정인의 이름을 말하는 소리를 듣기 어려웠다고 하나, 피신고업체의 전화기에 진정인의 전화번호가 남겨져 있어 피신고업체로서는 신고인인 진정인의 전화번호를 충분히 알 수 있었다는 점을 감안하면 이러한 피진정인의 행위는 「민원사무 처리에 관한 법률」 제26조를 위반하여 「헌법」 제10조 및 제17조가 보장하는 진정인의 개인정보 자기결정권을 침해한 행위라고 판단된다.

보도자료

인권위, “롯데지언트 구단의 CCTV를 이용한 선수의 사생활 감시는 인권침해”

보도자료 2015. 3. 11.

국가인권위원회는 프로야구 롯데지언트 구단이 원정경기 시 선수 숙소에 설치된 CCTV를 통하여 소속 선수들의 출입 상황을 확인한 것은 선수들에 대한 헌법상 사생활의 비밀과 개인정보 자기결정권 등을 침해한 것이라고 판단하고, 한국야구위원회(KBO) 총재에게 ‘스포츠 인권 가이드라인 권고(2010년, 인권위원회)’의 취지에 따라 재발방지를 위한 실효성 있는 대책을 수립·시행하는 것이 필요하다는 의견을 표명하기로 하였습니다.

롯데지언트 구단은 2014년 한국프로야구 개막 시점 전후부터 선수들의 원정경기 숙소 출입 상황 등 사생활을 감시해왔다는 의혹을 받아 왔고, 이에 대해 선수들이 집단행동을 하는 등 사회적 이슈로 부각된 바 있습니다. 인권위는 이 사건의 경우 사기업이 운영하는 프로야구 구단에서 발생한 것으로 「국가인권위원회법」 제30조의 조사 및 시정·구제 조치의 대상에 해당되지는 않으나, 우리 스포츠계의 관행과 관련하여 검토할 여지가 있다고 보았습니다.

인권위원회의 확인 결과, 롯데지언트 구단은 대표이사의 지시에 따라 원정경기 시 선수들이 묵는 호텔 등의 협조를 받아 2014년 시즌 개막 직후인 4월 초부터 6월 초까지 약 2개월 동안 원정경기 숙소 복도에 설치된 CCTV를 통하여 새벽 시간 선수들이 출입하는 상황(시간대 및 특이사항 등)을 직접 확인하였고, 운영매니저가 그 결과를 구단 측에 지속적으로 보고하였지만 이러한 행위는 해당 선수들에게 사전 통보나 동의 없이 이루어

진 것으로 밝혀졌습니다.

당시 구단 대표이사는 “선수들의 안전확보를 위하여 구단에서 이 같은 조치를 강구하는 것은 당연하다”는 입장을 밝혔으나, 인권위는 경기나 훈련 등 일과와 무관한 시간에 선수들의 휴식과 사생활이 보장되어야 할 숙소에서 CCTV를 통하여 이들을 감시한 것은 「개인정보보호법」을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제17조가 보장하는 사생활의 비밀과 개인정보 자기결정권을 침해한 행위라고 판단하였습니다.

인권위원회는 특히, 이 사건이 프로야구뿐 아니라 우리 스포츠계 전반에서 선수의 인권 보호 보다는 선수에 대한 효율적 관리와 통제를 우선시 하는 관행의 단면을 보여주는 사례라고 보고, 프로야구 현장에서 이러한 관행이 개선될 수 있도록 경기를 주축하고, 프로야구의 발전을 저해하는 행위에 대한 조치 권한을 가지는 KBO의 총재에게 의견을 표명하기로 결정하였습니다.

인권위원회는 2010년 스포츠 분야의 인권보호에 내실을 기하고 관련 당사자 스스로 인권 친화적 스포츠 환경을 조성할 수 있도록 하기 위해 ‘스포츠 인권 가이드라인’을 제정한 바 있으며, 가이드라인 중 ‘스포츠 인권 현장’에는 스포츠 현장에서의 인권침해는 방지되어야 한다(제18조)는 등의 내용을 담고 있습니다. 인권위원회는 이번 사건을 계기로 모든 스포츠 현장에서 가이드라인의 취지에 맞는 세부 실행 매뉴얼 등을 마련해 실행함으로써 인권 친화적인 스포츠 환경과 문화가 조성되고 이를 기반으로 건전하고 지속가능한 스포츠 발전이 이루어지기를 기대합니다.

군청에서 반성문을 쓰게 하고 있습니다.

상담 요지

○○군청에서 인사 상 차별을 당하고 있습니다. 2013년 음주운전으로 벌금과 징계를 받았는데 이후 다시 쓰레기 선별장으로 보내 1개월간 일을 시키고 반성문을 작성하게 하였습니다. 처음 징계 해당자가 12명인데 4명은 제외하고 8명이 쓰레기 선별장에 투입되었습니다. 20여 일 지나서 2명을 업무 형편상 복귀시켰습니다. 현재 6명이 남아 쓰레기 선별 작업을 하고 매일 반성문을 쓰게 하는 등 차별을 하고 있습니다. 불이익이 우려되어 실명으로는 진정을 할 수 없어 노조 등과 협의하여 진정여부를 결정하겠습니다.

답변 요지

반성문 강요는 양심의 자유에 대한 침해 소지가 높습니다.

과거의 음주운전과 관련하여 해당자 12명중 4명은 제외하고 8명이 쓰레기 선별장에 투입되었고, 20여 일 지나서 업무 복귀를 시켰고, 20일 이후 2명을 복귀시켜 현재 6명이 쓰레기 선별장에서 일을 하고 있는 것이 차별인지 문의한 부분에 대해 답변 드리면 12명이 각각 어떤 징계를 받았는지에 따라 업무 복귀 등이 달라질 수 있는 부분이므로 차별이라고 말씀드리기 어렵습니다. 다만, 이미 벌금과 징계를 받은 후에 또 다시 쓰레기 선별장에 투입되었다면 전과에 의한 차별에 해당할 소지가 있습니다. 또한 본인의 의사에 반해 반성문을 쓰게 하는 것은 양심의 자유를 침해할 가능성이 크다고 보여 집니다.

유사 상담

공사 직원들에게 업무 성실성에 관한 반성문을 강요합니다.

○○○○공사 ○○톨게이트에서 근무하고 있는 직원입니다. 톨게이트 직원들이 특별히 잘못된 것도 없는데 관리자가 업무를 성실히 하지 않았다며 반성문 쓸 것을 강요하였습니다.

보도자료

“갱생보호시설 점호 시, 개인방문 임의로 열고 반성문 제출 강요는 사생활·양심의 자유 등 침해”

– 인권위, 공단이사장에게 해당규정 개정 및 철저한 지도·감독 권고 –

보도자료 2015. 4. 29.

국가인권위원회는 출소자의 사회복귀 등을 돕는 갱생보호시설 한국○○공단 ○○지부 소속 직원이 점호시간에 진정인의 사정을 고려하지 않고 개인의 방문을 열고, 징계위원회를 거치지 않고 임의대로 반성문을 제출하도록 한 것, 공단의 내부 규정인 「법무보호의 실시에 관한 규칙」의 징계가운데 반성문 제출을 정하고 있는 것은 「헌법」에서 보장하는 사생활의 자유, 적법절차의 원칙, 양심의 자유 등을 침해한 것이라고 판단하였습니다.

인권위원회는 이에 한국○○공단 ○○지부장에게 점호를 실시하는 과정에서 입소자들의 사생활이 침해되지 않도록 유의할 것, 「법무보호의 실시에 관한 규칙」 제21조 제1항의 징계에 관한 절차를 준수하도록 소속 직원들에 대하여 직무교육을 실시할 것, 해당공단 이사장에게 향후 유사 사례가 발생하지 않도록 소속기관에 대해 지도·감독할 것, 「법무보호의 실시에 관한 규칙」 제21조 제1항의 개정을 검토할 것을 권고했습니다.

진정인 이모 씨(남, 만42세)는 “○○지부 과장은 2014년 5월 저녁 점호를 하면서 당시 입소자였던 진정인이 방에서 옷을 벗고 있는 상태였음에도 갑자기 진정인의 방문을 열었고, 그 다음날 아침에도 노크도 하지 않고 갑자기 방문을 열었고, 이후 위 지부 직원은 과장과 자부장의 지시라고 하면서 진정인에게 반성문을 쓰라고 강요하는 등 인권침해를

당했다”며 2014년 5월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

인권위원회는 ○○지부가 점호를 실시하는 것은 정당성이 인정된다 하더라도 시행 과정이나 방법에 있어서 보호 대상자의 인권이 부당하게 침해되지 않도록 해야 하는데, 진정인이 생활하고 있는 개인호실을 점호하면서 진정인에게 점호에 대비할 시간을 주거나 진정인의 동의를 구하지 않고 노크 후 바로 개인호실에 들어감으로 써 진정인의 알몸 상태가 노출되도록 한 것은, 「헌법」 제10조가 보장하는 인격권 및 제17조가 보장하는 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다. 인권위원회는 나아가 징계의 한 종류로 반성문 제출을 요구하도록 한 「법무보호의 실시에 관한 규칙」 제21조 제1항의 규정에서, 자신의 행위가 잘못됐음을 시인하는 내용을 반성문으로 표명하도록 강제되어 있어, 「헌법」 제19조가 정한 양심의 자유를 침해할 소지가 있다고 판단했습니다.

인권위원회는 그러나, 위와 같은 점호 방식이나 절차규정을 위반한 반성문 제출 요구는 해당 직원들의 개인적 행위라기보다는 관행 등에서 비롯된 것임을 감안, 해당 직원들의 개별적인 책임을 묻기보다는 유사사례의 재발을 방지하기 위하여 위와 같이 권고하는 것이 적절하다고 보았습니다.

산재환자에 대한 적절한 검사와 치료를 해주지 않았습다.

상담 요지

2014년 9월, 일을 하다 지붕에서 추락하여 산재로 근로복지공단 지정 병원에 입원했습니다. 병원에서는 “엑스레이에 이상이 없다”면서 피병 환자 취급을 하고 “물리치로나 하라”고 했습니다. 계속 분고 아파서 MRI를 찍겠다고 했으나, 공단에서 “비싸서 안 된다고 했다”면서 찍어주지 않았습다. 퇴원 두 달 후 너무 아파서 119를 불러 다시 입원했고, 할 수 없이 자비로 MRI를 찍었더니 피가 고여 있다고 했습니다. 공단과 병원이 처음부터 제대로 검사하고 치료해주지 않고 피병 취급을 하여 병이 심해지고 고통을 받고 있는 상황입다.

답변 요지

산재검사와 치료를 소홀히 한 점에 대해 판단 받아 볼 수 있습니다.

산업재해로 인한 검사와 치료의 판단 문제는 상당한 전문성이 요구되는 부분입다. 따라서 산재 당사자가 병원 측의 치료과실이나 방임 등을 입증하기는 매우 어려울 수 있는 부분입다. 근로복지공단 측에서 산재환자에 대한 검사와 치료를 소홀히 하여 피해를 당했다면 위원회에 진정하여 판단을 받아 볼 수 있습니다. 다만 공단 측이 검사와 치료를 소홀히 한 점에 대한 구체적 사실 진술과 입증에 필요한 자료 등을 확보할 수 있도록 노력할 필요는 있습니다.

유사 상담

공사가 산재환자의 사직을 강요합니다.

○○○○공사에서 청소를 하다가 손목이 부러져 수술을 하고 입원하였습니다. 반장과 동료는 계속 와서 제가 결근을 해서 다른 청소원들이 힘들어 다른 사람을 채용해야 하니 사직서를 내라고 하여 며칠 후 사직서에 서명하였습니다. 저는 사직서인지 모르고 서명했고, 이 때문에 고용보험을 받지 못하고 있습니다. 수술하고 정신없는 상태에서 사직서에 서명을 받은 것은 부당합니다.

공단이 산재 소송을 알려주지 않아 일체 항변을 못했습니다.

동생이 회사에서 일하다 사망하여 산재로 인정이 되어 보험금을 지급받았습니다. 그런데 회사가 근로복지공단을 상대로 취소소송을 제기하여 승소했고, 공단이 그동안 지급된 보험금을 회수하라는 판결이 났습니다. 진행과정에서 저희 측에 이러한 상황을 일체 전달하지 않았고, 영문도 모른 채 돈을 달라고 하여 반환 기일을 연기시키는 재판을 걸은 상태입니다. 저희는 재판진행 과정을 전혀 알지 못했기에 참여도 못했습니다. 나중에 공단이 패소하여 금전에 대한 반환기일 통보만 받게 되었습니다. 이유도 모른 채 뒤늦게 받았던 돈을 일시에 모두 반환하라고 하니 황당하고 너무나 부당합니다.

보도자료

인권위, “산업재해 보상보험 제도 개선 권고”

– 업무상 입증책임 배분, 업무상 질병 기준 보완·확대 등 –

보도자료 2012. 6. 19.

국가인권위원회는 현행 「산업재해보상보험 제도」의 ‘업무상 질병’ 관련 제도를 노동인권을 보호하고, 산업구조의 변화에 대응하며, 업무상 질병판정의 공정성과 전문성을 강화하는 방향으로 개선이 필요하다고 판단하고, 고용노동부장관에게 다음과 같이 권고했습니다.

1. 업무상 질병의 입증책임과 관련하여, 주장된 질병과 업무 사이에 인과관계가 없다는 사실은 피해 근로자가 아닌 상대방이 증명하도록 하는 내용으로 산업재해보상

- 보험 법령을 개정할 것
2. 2003년 이후 갱신되지 않은 업무상 질병의 구체적 인정기준을 산업구조의 변화 등을 반영해 정기적으로 추가·보완할 것
 3. 업무상질병판정위원회의 위원장을 민간인으로 선임하도록 하는 등 독립성, 공정성, 전문성 강화 방안을 마련할 것
 4. 산업재해보상보험급여 신청서 상의 사업주 날인 제도를 폐지할 것

국가인권위원회는 현행 산업재해보상보험 제도가 전통적 제조업 일반도에서 화학물질

을 집약적으로 사용하는 첨단 전자제조업 및 서비스업 확대라는 산업구조의 변화를 반영하고, 절차에 있어서도 노동인권을 보호하는 방향으로 변화를 도모할 필요가 크다고 판단해 전반적인 검토를 하게 되었습니다

현행 제도는 근로자가 유해·위험물질을 충분히 다룰 것, 유해·위험물질을 다룬 것 등이 질병을 유발할 수 있다고 인정될 것, 의학적 인과관계가 있을 것 등 세 가지 요건을 모두 충족해야 '업무상 질병'으로 인정받을 수 있도록 하고 있습니다. 따라서 피해근로자는 고도의 전문성 및 시간과 비용을 요구하는 의학적 인과관계까지 증명해야 하는데, 이는 피해근로자들이 쉽게 산재를 인정받지 못하는 주된 요인으로 작용하고 있습니다.

이에 대해 고용노동부는 의학적 인과관계 등의 증명은 피해근로자가 아닌 근로복지공단 이 부담하고 있다고 설명하고 있습니다. 그러나 국가인권위원회는 요건 증명을 못 했을 때의 피해는 고스란히 피해근로자에게 부담되는 바, 실제 입증 부담은 피해근로자에게 있다고 판단했습니다.

따라서 국가인권위원회는 「헌법」의 사회보장 이념, 「산업재해보상법」의 근로자 보호 목적에 부합하도록, 피해근로자 등은 질병에 걸린 사실과 유해·위험요인에 노출된 경력이 있다는 사실을 증명하고, 제기된 질병이 업무 관련성이 없다는 사실은 상대방이 증명하도록 입증 책임을 배분하는 것으로 관련 법을 개정할 것을 권고했습니다.

「산업재해보상보험법」 시행령 별표3은 업무상 질병의 구체적 인정 기준으로, 이에 해당하는 질병은 쉽게 산업재해로 인정받을 수 있습니다. 그런데 산업의 발달과 변화에 따라 새로운 직업병이 발생하고, 질병과 업무와의 인과성이 수시로 변화에도 위 별표3에

해당하는 질병은 2003년 이후 늘어나지 않았고, 오히려 2008년 7월에는 고혈압성 뇌중이나 협심증 같은 질병은 삭제되었습니다. 이는 산업재해환경의 변화라는 현실을 반영하지 못한 것으로 개선의 필요가 있다고 판단하고 산업 발달과 변화에 대응해 새롭게 발생, 증가하고 있는 직업병 등을 조사, 검토해 업무상 질병의 인정기준으로 지속적, 정기적으로 추가, 보완할 것을 권고했습니다.

2008년 법 개정에 따라 근로복지공단 내에 산재 인정 여부를 심의하는 업무상질병판정위원회가 설치되었습니다. 판정위원회는 100명 이내의 위원으로 구성되며 심의를 담당하는 개별 위원회는 근로복지공단 직원을 위원장으로 하고, 위원장이 지칭하는 6명의 위원으로 구성됩니다.

국가인권위원회는 근로복지공단 직원이 위원장으로 위촉됨으로써 위원회의 운영 및 결정이 공단의 이해관계나 재정상황으로부터 자유로울 수 없을 가능성이 있다고 판단했습니다. 또한, 개별 회의에 산업의학 전문의가 참여하지 않는 점도 '질병의 업무관련성 및 의학적 인과관계 판단'에 대한 전문성 결여의 요인이 될 수 있다고 판단했습니다.

따라서 국가인권위원회는 업무상질병판정위원회의 위원장을 민간인으로 선임함으로써 위원회의 독립성과 공정성을 확대하고, 업무상질병판정위원회 당해 회의에 반드시 산업의학 전문의를 참가시킴으로써 그 전문성을 제고할 것을 권고했습니다.

사업주가 피해근로자가 산업재해보상보험 급여신청을 하지 못하도록 회유하는 목적으로 악용되는 신청서 상의 사업주 날인제도를 폐지할 것을 권고했습니다.

07 다수인보호시설

- 사례 28** 생계를 함께하지 않는 남동생이 보호의무자로 되어 있습니다.
- 사례 29** 7년 동안 정신병원에 입원해 있으면서 계속입원심사 결과통지문을 받은 적이 없습니다.
- 사례 30** 정신병원 측에서 다른 병원으로 부당하게 강제이송하였습니다.
- 사례 31** 자의입원 환자인데 병원에서 퇴원시켜주지 않고 있습니다.
- 사례 32** 퇴원명령서를 받았는데도 병원에서 퇴원시켜주지 않습니다.
- 사례 33** 병원이 보호의무자의 환자 퇴원요청을 거부하면서 권리구체절차를 미고지하였습니다.
- 사례 34** 정신병원에서 자살을 시도했다는 아내의 몸에 멍이 가득합니다. 병원 측의 가혹행위가 의심됩니다.
- 사례 35** 입원을 시키자마자 기저귀를 채우고 강박부터 했습니다.
- 사례 36** 병원에서 3천 원짜리 전화카드를 한 달에 한 개만 팝니다.



사례 28

생계를 함께하지 않는 남동생이 보호의무자로 되어 있습니다.

상담 요지

2014년 8월 경 저는 김포에 소재한 ○○○병원에 강제입원 되었습니다. 저의 정신병원 강제입원에 동의한 보호의무자는 남동생 한 명입니다. 아버지는 돌아가셨고 생모는 생존해 계시나 가족관계부상 어머니로 되어 있지는 않습니다. 저는 이혼하였고 성년의 딸 두 명이 있는데 둘 다 이혼한 부인과 살고 있으며 2년 전부터 자녀들과도 연락이 두절된 상태입니다. 정신병원 입원 전 남동생과 함께 살지 않았으며 단독세대로 살고 있었습니다. 정신병원 입원 후에는 남동생이 간식비를 두 번 댄 적은 있으나 병원 입원 전 남동생이 저에게 생활비나 용돈을 지원한 바 없습니다.

답변 요지

생계를 함께하고 있지 않은 남동생은 보호의무자로 부적격합니다.

「정신보건법」은 배우자나, 직계가족, 생계를 함께하는 형제자매와 친척 등 보호의무자 2명의 입원동의가 있어야 입원이 가능합니다. 생계를 같이 하는 것에 대한 기준은 일률적이지 않으나, 매달 생활비 지원을 했거나, 주소지가 같아 함께 살고 있는 경우 등이 해당합니다. 동생의 경우 입원 전 함께 살고 있지 않았거나, 경제적 지원이 없었다면 남동생은 「정신보건법」이 규정하고 있는 보호의무자로 부적격한 경우로 보여집니다.

유사 상담

노모가 계신데도 생계를 같이 하지 않는 형제에 의해 입원되었습니다.

2015년 3월 20일 저는 ○○○○병원에 입원하였습니다. 당시 보호의무자는 아내와 남동생으로 되어 있었습니다. 정신병원 입원 전 남동생이 저에게 생활비나 용돈을 지원한 바 없으며 함께 살지도 않았습니다. 남동생과 아내는 같이 가게를 합니다. 아버지는 돌아가셨고 어머니는 연세가 90세인데 지방에 계십니다. 그리고 어머니는 한글을 잘 모르십니다.

조부모와 함께 살던 중 정신병원에 입원되었는데 생계를 같이 하지 않는 남동생이 단독 보호자로 되어 있다고 합니다.

저는 인천에 소재한 ○○정신과외원에 입원했다가 퇴원한지 20일 정도 되었습니다. 그 병원에 입원 중인 사람 중에 어떤 사람이 있었는데 그는 입원한지 3년 되었고, 그를 정신병원에 입원시킨 사람은 친동생(남동생)이라고 합니다. 그는 정신병원 입원 전 할아버지, 할머니와 함께 셋이 살았다고 합니다. 그가 정신병원에 입원하기 전부터 그의 남동생은 결혼해서 따로 살고 있었고, 남동생이 그에게 생활비나 용돈을 지원한 바도 없다고 합니다. 그런데 그 남동생이 단독 보호의무자로 되어 있다고 합니다.

보도자료

“정신질환자 입원 먼저 시킨 후, 입원요건 갖추었더라도 위법” “환자입원 후, 113일 지나 보호자동의서 제출” ... “적법입원 전환 안 돼”

보도자료 2015. 4. 1.

국가인권위원회는 정신질환자의 입원을 결정하는 과정에서 환자의 보호의무자임을 확인할 수 있는 서류를 제출받지 않은 채 환자를 입원시킨 것은 인권침해라고 판단하고, ○○ ○○병원장에게 보호의무자 동의 입원의 요건과 절차를 엄격히 준수하고, 소속 종사자들을 대상으로 국가인권위원회가 주관하는 「정신보건법」 관련 인권교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

진정인 이모 씨(61년생)는 2014년 9월 17일 “보호의무자가 아닌 형의 동의로 ○○○○병원에 부당하게 입원되었다”며, 2014년 11월 14. 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인이 ○○○○병원에 입원할 당시, 해당병원장은 진정인의 형에게 진정인과 생계를 같이하는지 여부를 확인하는 객관적 증빙서류를 제출받지 않고 진정인을 입원시켰으며, 인권위 조사가 시작되자 진정인이 입원한 날로부터 113일이 지

난 2015년 1월 7일 진정인의 배우자로부터 입원동의서를 추가로 제출받은 사실이 확인되었습니다.

「정신보건법」 제24조에 의하면 정신병원장은 정신질환자를 입원시킬 때 보호의무자로부터 보호의무자임을 확인할 수 있는 서류를 받도록 하고 있으며, 형제 등 방계혈족은 생계를 같이 하지 않는 경우 보호의무자가 될 수 없도록 규정하고 있습니다.

인권위원회는 진정인의 위법한 입원이 계속되는 상태에서 ○○○○병원이 진정인의 배우자로부터 입원동의서를 추가로 제출받아 사후에 적법한 입원요건을 갖추었다 하더라도 그때부터 적법한 입원으로 전환되는 것은 아니기 때문에 「정신보건법」 제24조 제1항을 위반하여 「헌법」 제12조에 보장된 진정인의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단하였습니다.

7년 동안 정신병원에 입원해 있으면서 계속입원심사 결과통지문을 받은 적이 없습니다.

상담 요지

7년 동안 정신병원 여러 군데를 돌며 입원되고 있습니다. ○○정신과의원에는 2013년도에 이송되어 현재까지 이 병원에 입원되어 있습니다. 부인과 성년의 자녀가 입원 동의를 한 것 같습니다. 그런데 가족들은 7년 동안 전화도 안 받고 면회도 안 오고 있으며, 저는 그간 한 번도 입원 심사 결과 통보받은 적도 없습니다.

답변 요지

계속입원심사 청구서에는 환자의 서명 및 의견을 받도록 되어 있습니다.

「정신보건법」은 적법하게 입원되었더라도 보호의무자 동의 입원일 경우 입원 이후 6개월마다 매번 입원연장에 대해 계속입원심사를 하도록 규정하고 있습니다. 계속입원심사는 병원 측에서 청구해야 하며, 지방자치단체 산하 정신보건심판위원회에서 개최하고 있습니다. 또한 6개월이 경과하지 않았더라도 입원 당사자는 언제든지 부당입원과 관련해 퇴원심사청구를 할 수 있습니다.

정신병원에서 계속입원심사를 청구하지 않았는지 상담만으로는 확인할 수 없지만 계속입원심사 청구서에 해당 환자의 서명 및 의견을 받도록 하고 있습니다. 또한 「정신보건법」은 그 결과 통보도 입원환자에게 고지하도록 규정하고 있습니다.

유사 상담

계속입원심사 절차도 안내하지 않았고 결과통지문도 주지 않았습니다.

작년 2월 ○○○병원에 알코올의존증으로 동의입원 되었습니다. 보호의무자는 아들로 되어 있습니다. 입원하여 6개월이 되던 달에 딱 한번 계속입원심사를 안내받은 바 있으나 이후에는 병원 측에서 계속입원심사를 신청했는지조차 모르겠습니다. 그 동안 그런 절차가 있다고 안내를 받은 바가 전혀 없습니다. 또한 처음 한번을 제외하고는 병원 측에서 제게 계속입원심사 결과통지문 등을 준 바도 없습니다.

정신보건심판위에서도 1인의 동의에 의한 부당입원 사실을 발견하지 못했어요.

저의 입원기간은 2013년 4월 30일 ~ 2014년 12월 23일이며, 2015년 1월 6일 재입원하여 현재까지 입원 중입니다. 부모님은 이혼하였고 저는 어머니와 살았습니다. 그런데 어머니가 아버지와 이혼하여 13년간 연락두절 상태로 소식도 모른다는 사유서를 병원 측에 제출하였고 저는 어머니 한 명의 동의만으로 정신병원에 입원되었습니다. 계속입원심사 절차가 있었으나 ○○시 정신보건심판위원회에서 저의 계속입원을 결정하였습니다. 병원 측은 어머니 외 직계혈족 등 다른 보호의무자로부터 입원 동의 의사를 받지 않고 저를 정신병원에 입원시켰으며 정신보건심판위에서도 이런 문제점이 발견되지 않았습니다.

인권위, “보건복지부에 정신질환자 계속입원 심사제 보완 권고”

– 비자의 입원시 보호자 동의 요건 철저히 준수 … 부당입원 없도록 –

보도자료 2015. 7. 20.

국가인권위원회는 ○○광역시 ○○정신병원과 경남소재 ○○○○정신병원 폐쇄병동에 입원 중인 환자가 제기한 진정사건에 대해 「정신보건법」 제24조 제1항 및 제26조 제2항을 위반하여 보호자 1인의 동의만으로 정신질환자를 부당하게 입원을 시킨 사실을 확인하였으며, 이는 「헌법」 제12조에 보장된 신체의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다. 특히, 경남소재 B정신병원 관할 보건소는 6개월 주기로 3차례나 환자에 대한 계속입원심사청구에 대해 심사하였으나 보호자 동의 요건 지키지 않은 범위만 사실을 적발하지 못했던 것으로 드러났습니다.

진정인 김모 씨(93년생)와 이모 씨(94년생)는 모두 어머니의 동의만으로 부당하게 정신병원에 입원되었다며 2014년 6월과 7월, 각각 인권위원회에 진정을 제기하였습니다. 인권위원회 조사결과, 진정인들이 입원할 당시 「정신보건법」상 보호의무자 자격이 있는 다른 직계혈족들이 있었음에도 해당병원은 진정인의 어머니로부터 배우자와 오래 전부터 연락이 두절되었다는 사유서만 제출받고 정신건강의학과 전문의 입원 권고와 어머니 1인 동의만으로 입원을 허락하였습니다. 「정신보건법」 제24조 제1항 및 제26조 제2항에 따르면, 정신의료기관의 장은 정신질환자에 대한 보호의무자의 입원 요청 시, 보호의무자 2인의 동의(보호의무자가 1인인 경우에는 1인의 동의)를 받아야하고, 보호의무자의 신상정보를 확인해야 하며, 확인되지 않는

경우 시·군·구 등 기관장에게 신상정보 조회를 요청하도록 규정하고 있습니다. 이는 「정신보건법」상 입원환자에 대한 보호의무자 동의절차를 엄격히 하고 보호의무자에 대한 신상 확인을 철저히 하여 보호자 1인에 의한 정신질환자의 부당입원 등을 사전에 차단하고, 정신질환자의 신체의 자유가 함부로 침해당하지 않도록 하기 위함입니다. 해당병원의 장은 진정인의 어머니 이외의 다른 보호자가 있는지 여부를 확인하고, 직계혈족 등 다른 보호의무자로부터 입원 동의 의사를 받아야 하는 법규정을 위반하는 등 정신보건시설 장으로서의 의무를 다하지 않았습니다.

이에 인권위원회는 해당 정신병원장에게 부당하게 입원된 진정인을 퇴원 조치하고, 「정신보건법」 제24조 제1항 및 제26조의 2항의 규정에 따라 보호의무자 동의 입원 요건을 엄격히 준수하도록 소속 직원들에게 교육을 실시할 것을 권고하였으며, ○○광역시 ○○구청장과 경남 ○○시장에게 향후 관내 정신보건시설에서 유사 사례가 재발되지 않도록 지도·감독을 강화할 것을 권고했습니다. 인권위원회는 또한 보건복지부 장관에게 「정신보건법」 제24조 제3항에 따라 정신의료기관 등의 장이 계속입원심사를 청구하는 경우 시장·군수·구청장, 해당 정신보건심의위원회는 보호의무자 2인 동의 요건이 준수되고 있는지를 확인하는 제도적 보완책을 마련하도록 권고했습니다.

보도자료

“정신병원 퇴원 당일 ‘계속입원심사’ 절차 없이 입원 허가한 병원장 검찰고발”

보도자료 2014. 10. 6.

국가인권위원회는 정신병원 환자의 비자의(非自意) 입원과정에서 입원 당일 다른 병원에서 퇴원한 것을 알고도 계속입원에 대한 심사 절차 없이, 보호의무자로 확인되지 않은 자의 동의를 받고 환자를 입원시킨 ○○○○병원장에 대해 「정신보건법」 제24조 제1항과 제3항을 위반한 혐의로 검찰에 고발했습니다.

진정인 허모 씨(57년생)는 2014년 5월 16일 ○○○정신병원에서 퇴원하던 당일, 여동생에 의해 ○○○○병원에 다시 입원되었다며 2014년 6월 12일 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

「정신보건법」 제24조에 의하면 정신병원장은 정신질환자를 입원시킬 때 보호의무자로부터 보호의무자임을 확인할 수 있는 서류를 받도록 하고 있으며, 형제 등 방계혈족은 생계를 같이 하지 않는 경우 보호의무자가 될 수 없도록 규정하고 있습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인이 ○○○○병

원에 입원할 당시, 해당병원장은 진정인의 여동생과 누나에게 진정인과 생계를 같이하는지 여부를 확인하는 객관적 증빙서류를 제출받지 않고 보호의무자로 확인되지 않은 자의 동의를 받고 진정인을 입원시킨 사실이 확인되었습니다.

또한 「정신보건법」 제24조 제3항에서는 정신질환자의 계속입원이 필요한 경우 정신병원장은 6개월마다 시장, 군수, 구청장에게 계속입원 심사를 청구해야 하지만, 피진정인인 해당병원장은 진정인의 계속입원 만료일인 2014년 7월 12일 이전까지 진정인에 대한 계속입원 심사 청구 없이 진정인을 계속 입원시켰습니다.

이에 인권위원회는 정신질환자의 인권 보호 등을 위해 「정신보건법」상 규정된 사항을 위반하여 환자를 입원시킨 혐의에 대해 해당병원장을 검찰고발 하였으며, 향후 계속입원치료 심사청구와 보호의무자 확인요건을 엄격히 준수하도록 해당병원 및 관할 감독기관에 필요한 조치를 취할 것을 권고하였습니다.

정신병원 측에서 다른 병원으로 부당하게 강제이송하였습니다.

상담 요지

어머니의 동의로 ○○병원에 입원하게 되었습니다. 병원에서 환자들에게 걸레를 빨게 하고 청소를 시킨다거나 비누 구매를 강매하여 일주일 전 보건소에 민원을 제기했습니다. 보건소에 민원을 제기했다는 이유로 오늘 새벽 ○○○○병원에 강제이송되었습니다. 아침에 어떤 설명도 없이 강제이송을 시킨 것입니다. 이송 과정에서 보호자인 어머니가 오시거나 동의한 것도 아닙니다.

답변 요지

보호의무자 동의도 없이 타 병원으로 이송됐다면 위법합니다.

보건소에 민원을 제기했다는 이유로 타 병원으로 강제이송을 당했다면 위법한 것으로 보입니다. 입원환자가 타 병원으로 이송 할 때는 치료와 관련한 전원 등이 있을 수 있으나, 통상 계속입원심사의 회피 등으로 악용되는 사례가 많습니다. 또한 다만, 보호의무자인 모친이 다른 병원으로 입원을 원한 경우에도 새로이 입원동의서가 작성되어야 하며 재입원 사유 등이 소명되어야 합니다.

유사 상담

퇴원 없이 다른 정신병원에 바로 입원이 되었어요.

○○정신병원에 입원해 있다가 퇴원하였으나 바로 ○○○○병원으로 이송되어 재입원되었습니다. 입원될 이유와 상황이 발생하지도 않았었습니다.

병원 간 강제이송으로 9년째 정신병원에 입원해 있어요.

9년째 정신병원에 입원중입니다. 처음에 ○○병원에 입원했으며, 일정 기간이 되면 ○○병원이 속한 병원 3곳 중 한 병원으로 이송됩니다. 그러기를 9년 동안 반복하고 있습니다. 이송 앰블런스에 의사는 탑승하지 않았으며 병원에 와서 의사면담 없이 입원되었습니다. 그리고 지금까지도 의사와의 면담은 한 번도 없었습니다. 그저 회진시간에 의사를 잠깐 보는 것이 전부입니다. 계속입원심사는 받았는지 안 받았는지 모르겠습니다.

강제이송 반복으로 퇴원이 안 되고 있어요.

대구의 ○○정신병원에서 2~3년 동안 입원해 있었습니다. ○○병원의 보호사가 퇴원시켜준다고 하여 퇴원서류를 썼으나, 나와 보니 B병원 직원들이 기다리고 있다가 저를 봉고차에 태워서 B병원으로 이송했습니다.

인권위, “정신병원 계속입원 심사과정 무시한 병원장 2명 검찰 고발”

– 정신의료기관의 고질적 병폐 방지를 위한 근본대책 마련 시급 –

보도자료 2014. 5. 22.

국가인권위원회는 「정신보건법」에 규정된 정신병원 계속입원에 대한 심사과정을 거치지 않고 진정한 A 씨를 다른 병원으로 이송해 입·퇴원을 반복함으로써 총 입원기간 470일 중 250일간 정신병원에 불법적으로 입원시킨 혐의로 해당 병원장 2명을 검찰에 고발했습니다.

인권위원회는 또 「정신보건법」 제24조 제3항에 규정된 입원기간을 준수하지 않거나 계속입원심사를 회피하는 사례를 방지하기 위한 구체적인 방안을 시급히 마련할 것을 보건복지부에 권고하는 등 정신의료기관의 고질적 병폐에 대한 근본적인 대책마련을 촉구했습니다.

진정한 A 씨(남, 54세)는 2012년 12월 7일 ○○병원에 입원한 후 6개월이 임박할 즈음, 퇴원당일 병원 문 앞에서 ○○○○병원으로 곧바로 이송되어 입원되는 등의 방식으로 여러 병원을 옮겨 다니며 계속 입원 중이라며 인권위에 진정을 접수하였습니다.

인권위원회 조사결과, A 씨는 ○○병원에서 172일간 입원한 뒤 퇴원 당일 곧바로 ○○○○병원으로 전원 되었고, ○○○○병원에서 179일간 입원하다 퇴원한 날 다시 ○○병원으로 돌아가 34일간 입원되었으며, ○○병원에서 퇴원한 당일에는 ○○○○병원으로 또

다시 이송되어 입원된 것으로 밝혀졌습니다. 정신병원 비자의(非自意) 입원은 6개월마다 계속입원여부에 대한 심사를 받아야 하지만 이를 피하기 위해 6개월마다 병원을 옮기는 ‘회전문’ 입원에 대해, 그간 인권위원회는 여러 차례 해당병원에 시정조치 권고하였고, 관리감독 기관인 관할 시·군·구청에도 재발 방지대책 마련 및 철저한 관리감독을 권고해 왔습니다. 그러나 여전히 ‘회전문’ 입원이 근절되지 않고 있습니다.

이에 인권위원회는 이번 고발조치 이외에도, 지난 4월 11일 17개 시·도 인권정책관계자협의회를 개최하고, 향후 「정신보건법」 위반에 대해서는 검찰 고발 등 강도 높은 조치를 취할 것과 관할 감독기관의 관리감독 소홀에 대해서도 필요한 조치를 취할 계획임을 밝히고, 관련 부처 및 지자체의 적극적인 노력을 요청하였습니다.

우리나라 정신병원의 비자의(非自意) 입원율은 약 75.9%(2012년 기준)로 EU 등 선진국의 비자의 입원율 20% 미만에 비해 월등히 높습니다. 인권위원회는 정신보건 관련 법령 등 제도가 정신장애인 인권보호에 불충분하다는 것이 근본적인 문제라고 판단하고, 이를 개선하기 위해 관련분야 전문가로 구성된 ‘정신장애인 인권포럼’을 지난 3월 발족해 근본적인 개선방안을 마련 중에 있습니다.

사례 31

자의입원 환자인데 병원에서 퇴원시켜주지 않고 있습니다.

상담 요지

2015년 3월 구미에 소재한 ○○병원에 자의입원 하였습니다. 저는 자의입원 환자로서 입원한지 2개월 되는 때쯤인 5월 초순경에 한 번, 그리고 입원한지 3개월째 되는 6월 중순부터 지금까지 두 번 정도 병원 측에 퇴원을 요청했는데, 병원에서 퇴원시켜주지 않고 있습니다. 지금까지 총 3번 정도 병원 측에 퇴원을 요청했으나, 병원장은 조금만 기다리라는 말만 하면서 퇴원을 시켜주지 않고 있습니다.

답변 요지

자의입원 환자가 퇴원을 원할 경우 지체 없이 퇴원시켜야 합니다.

「정신보건법」은 자의입원 환자가 퇴원의사를 병원에 밝히면 병원 측은 지체 없이 환자를 퇴원 시키도록 규정하고 있습니다. 따라서 자의입원 상황에서 퇴원의사를 밝혔는데도 퇴원을 시켜주지 않았다면 위법한 행위에 해당합니다. 또한 많은 사례에서 자의입원 환자를 입원환자 모르게 보호의무자 동의 입원으로 변경하여 입원을 시키는 경우도 발생합니다. 자의입원 환자를 동의 입원 환자로 변경하여 입원시키는 행위 역시 위법한 행위에 해당합니다.

유사 상담

자의입원 환자의 퇴원 요청을 불허해요.

2015년 5월 24일 술을 마시고 정신병원에 자의입원을 하였습니다. 지난주부터 어느 정도 몸을 추스려서 전문의에게 계속 퇴원을 요구하였는데 퇴원을 거부당하였습니다. 의사는 제가 병원에서 나가면 술을 마실 것이 뻔하다면서 치료가 필요하다고 퇴원을 거부한 것입니다.

자의입원 환자로 퇴원 요청을 하였으나 퇴원이 안 된다는 답변만 들었습니다.

저는 서울 동대문구에 소재한 모병원에 자의입원한 환자입니다. 병원 측에 퇴원 요청을 하였는데 퇴원이 안 된다는 답변을 들었습니다. 또한 퇴원 요청을 했음에도 병원에 입원해 있는 동안 담당 의사를 한 번 만나보지도 못하였습니다.

보도자료

“자의입원환자 퇴원 못하게 한 정신의료기관 행정처분 권고” 인권위, “피진정인의 보호자등의 입원변경 정당하다고 보기 어려워”

보도자료 2015. 7. 23.

국가인권위원회는 서울시 소재 정신의료기관인 ○○○○병원에 자의로 입원한 환자가 퇴원을 요구했으나 증세가 악화되었다는 이유로 환자의 의사를 무시한 채 비자의 입원환자로 서류상 변경하여 퇴원을 거부한 행위에 대하여 신체의 자유를 침해한 것으로 판단하고, 해당병원에 향후 유사 사례의 재발방지를 권고함과 동시에 관할 구청장에게 동병원의 관련 법률 위반사항에 대한 행정처분 등을 권고하였습니다.

진정인 김모 씨(70년생)는 2013년 11월 ○○○○병원 정신과 병동에 자의로 입원하였고, 병원 처우에 불만을 나타내며 퇴원을 요구했는데 병원이 퇴원을 거부하고 부당하게 입원을 유지시켰다며 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 2013년 11월 1일 과거부터 치료받아 오던 조증 증세가 악화되어 ○○○○병원에 입원하였고, 입원 후 담당 의사가 처방한 약물용량이 그동안 자신이 받아오던 처방에 비해 과하다는 불만을 비롯해 병동 내 외부인과의 면회, 야간 시간대 전화통화 등이 제한되는 점 등에 불만을 토로하며 11월 4일부터 퇴원을 요구하였습니다. ○○○○병원은 진정인의 행동을 조증 증상의 악화로 보고, 진정인의 부모를 병원에 오도록 한 후, 11월 5일 이들의 동의서를 받아 진정인의 입원형태를 서류상 보호자등의 입원으로 재입원시키는 형식을 취하고 퇴원을 거부하였습니다. 이후 11월 14일에 진정인이 외출 후 병원에 돌아오지 않자 퇴원 처리 하였습니다.

정신의료기관의 입원과 관련하여 「정신보건법」 제23조~제26조는 자의 및 비자의 입원방식을 규정하고 있는데, 특히 자의로 입원하는 환자에 대해서는 퇴원 요구를 정신의료기관이 거부할 수 없도록 엄격히 규제하고 있습니다.

정신의료기관의 환자에 대한 무리한 입원 유지 등에 따른 문제점을 줄이기 위해 「정신보건법」 개정(2000년) 이후 자의입원 환자에 대해서는 퇴원요구를 거부할 수 없도록 하고 있습니다.

○○○○병원은 진정인이 비록 자의로 입원한 환자였지만, 당시 조증 증세가 악화되어 부모에게 인계하기도 어려웠고 자신은 물론 주변인도 위험하게 할 가능성이 컸다며, 진정인을 서류상으로만 퇴원시키고, 병원 측이 퇴원 요구를 정당하게 거부할 수 있도록 부모의 동의서를 받아 비자의 입원 형태로 변경하였습니다.

인권위원회는 「정신보건법」이 자의입원 환자의 퇴원을 거부할 수 있는 예외를 두고 있지 않으며, 만일 그 예외를 인정해야 할 불가피한 사정이 있다 해도 그 사정은 적어도 환자가 정신질환으로 인하여 자신 또는 타인의 생명과 신체에 대한 위험 발생이 현저하고 급박한 경우에 한하여 고려될 수 있다고 판단하였습니다.

인권위원회는 또, 당시 진정인의 조증 증상이 악화되는 과정이었고, 위험성이 높았다는 ○○○○병원이 판단만으로 자의입원 환자의 퇴원 요구를 거부한 것은 진정인의 자기결정권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 보았습니다.

퇴원명령서를 받았는데도 병원에서 퇴원시켜 주지 않습니다.

상담 요지

정신병원에 입원한 환자입니다. 지자체 정신보건심판위로부터 퇴원명령서를 받았는데 병원에서 입원비 문제로 퇴원을 시키지 않고 있습니다. 퇴원을 하고 싶은데, 할 수 있는지 궁금합니다.

답변 요지

퇴원명령서를 받았다면 병원은 지체 없이 환자를 퇴원시켜야 합니다.

「정신보건법」 제24조 제4항에 의거 정신보건심의위원회의 퇴원명령을 받았을 경우 정신의료기관 등의 장은 입원 환자를 즉시 퇴원시켜야 합니다. 동의 입원 시 입원비 문제는 입원에 동의한 보호의무자와 민사적 문제 등으로 따져야 합니다. 보호의무자가 입원비를 해결하지 않았다고 입원 환자를 퇴원시키지 않을 경우 「정신보건법」에 위배됨은 물론 「형법」의 불법감금죄에 해당할 수도 있습니다.

보도자료

“정신보건심판위의 퇴원명령 불이행한 병원장 검찰고발”

– 퇴원명령 이후에 자의입원환자로 변경...7개월 이상 규정 위반해 입원시켜 –

보도자료 2015. 3. 3.

국가인권위원회는 정신병원 입원 환자에게 정신보건심판위원회의 퇴원명령이 내려졌는데 이를 당사자에게 알리지 않고, 자의입원 환자로 변경하여 계속 입원시킴으로 약 7개월간 위법한 입원을 유지한 대구광역시 ○○병원장에 대해 「정신보건법」 제24조 제4항 및 제23조 제2항을 위반한 혐의로 검찰에 고발했습니다.

진정인 강모 씨(60년생, 여)는 2013년 10월 15일 ○○정신병원에 입원한 뒤, 병원 측이 장기간 퇴원요청을 거부하고 이유조차 제대로 알려주지 않는다며 인권위원회 직원의 방문을 요청하였고, 이를 통해 2014년 7월 22일 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 2014년 3월 21일자로 대구광역시 ○○구 정신보건심판위원회의 계속입원심사에서 퇴원판정을 받았으나, 해당병원장은 진정인에게 이를 알리지 않고, 서류상으로 퇴원처리 후 입원상태를 유지하였습니다. 이는 입원환자가 정신보건심판위원회의 퇴원명령을 받은 경우, 즉시 퇴원시킬 것을 명시하고 있는 「정신보건법」

24조 제4항을 위반한 것입니다.

해당병원은 이후 입원 의사가 전혀 없는 진정인에게 서류의 내용을 알리지 않은 채 자의입원 신청서를 작성하도록 하고, 퇴원요구를 거부하여 「정신보건법」 제23조 제2항에 따른 자의입원환자의 퇴원권리 행사도 막았습니다. 뿐만 아니라 진정인에게 외박으로 안내하고 다음날 비자의 입원으로 입원형태를 변경하는 등 2014년 3월 21일 정신보건심판위원회의 퇴원명령 후 약 7개월이 지난 2014년 10월 31일 진정인을 퇴원시켰습니다. 「정신보건법」은 제55조 벌칙조항을 통해 정신보건심판위원회의 퇴원명령을 위반하거나 자의입원환자의 퇴원 요청을 거부한 경우, 5년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 명시하고 있습니다.

이에 인권위원회는 「정신보건법」상 규정된 사항을 위반하여 환자를 입원시키고 권리 행사를 방해한 혐의에 대해 해당병원장을 검찰에 고발하였으며, 재발방지를 위해 해당병원에 특별인권교육을 실시할 것, 관할 지자체에 행정처분 및 관리감독을 강화 할 것을 권고 하였습니다.

병원이 보호의무자의 환자 퇴원요청을 거부하면서 권리구체절차를 미고지하였습니다.

상담 요지

저와 사위가 동의하여 딸을 ○○정신병원에 입원시킨 지 3개월이 되었습니다. 오늘 오전 병원 측에 딸을 퇴원시키고 싶다고 말했는데 병원 측에서 딸을 퇴원 시키려면 사위의 동의도 있어야 하고 저와 사위가 함께 오지 않으면 딸을 퇴원 시켜 줄 수 없다고 말하면서 저의 퇴원요청을 거부하였습니다. 또한 병원 측은 환자의 위험성 및 퇴원 거부 이유 등을 설명하지도 않고 퇴원심사청구 등을 할 수 있다는 어떠한 고지를 하지도 않았습니다. 물론 그러한 내용의 전자 또는 서면 통지도 못 받았습니다.

답변 요지

퇴원 거부 시 퇴원 심사청구를 할 수 있음을 고지하지 않았으면 「정신보건법」 위반입니다.

「정신보건법」 제24조에서 정신의료기관 등의 장은 환자 또는 보호의무자로부터 퇴원 등의 신청이 있는 경우에는 지체 없이 당해 환자를 퇴원 등을 시켜야 한다고 규정하고 있습니다. 다만, 정신건강의학과 전문의가 정신질환자의 위험성을 고지한 경우에는 정신의료기관 등의 장은 퇴원 등을 거부할 수 있습니다. 그러나 이 경우에도 병원 측은 지체 없이 환자 및 보호의무자에게 그 거부사유 및 퇴원 등의 심사를 청구할 수 있음을 서면 또는 전자문서로 통지하여야 함을 명시하고 있습니다.

유사 상담

병원 측이 퇴원심사청구서 용지를 제공하지 않아요.

저는 보호의무자인 아버지와 할머니의 동의하에 ○○병원에 입원하였습니다. 며칠 전부터 지금까지 계속 복지사에게 퇴원심사청구서를 달라고 했는데, 복지사가 “그런 용지가 따로 있지 않다. 그냥 A4용지에 써라”고 말하며 퇴원심사청구서 용지를 주지 않았습니다.

병원에서 다른 환자들에게는 퇴원심사청구에 대해 일체 말하지 말라고 합니다.

저는 지금 알코올의존증으로 정신병원에 입원해 있습니다. 열흘 전 퇴원심사청구서를 작성하여 간호사에게 주면서 보건소로 보내달라고 했는데 보건소에는 도착된 우편이 없다고 합니다. 또한 1년 넘게 입원했다가 퇴원한 같은 병실의 A 씨도 보건소에 처우개선청구서를 보냈는데 병원 측에서 우편 발송을 10여 일이나 지연했다고 들었습니다. 그는 병원 직원을 조르고 졸라서 보건소에 퇴원심사청구서를 보내 심사결과 퇴원하게 되었습니다. 그런데 원장이 그에게 ‘보건소에 퇴원심사청구서를 보내어 퇴원하게 된 사실 등’을 다른 환자들에게는 절대 말하지 말라고 했다고 합니다. 또한 병원 측은 입원 시에도 퇴원심사청구권에 대한 어떠한 얘기도 해준 바 없습니다.

퇴원심사청구서를 주지 않아요.

정신병원 입원환자입니다. 인권위원회 상담원으로부터 퇴원심사청구를 하라는 말을 듣고 병원 직원에게 퇴원심사청구서를 줄 것을 요청을 하였는데 직원이 이 병원에는 그런 것이 없다고 합니다.

“퇴원심사청구는 정신병원 입원 환자의 법률상 권리”

－ 퇴원심사청구 절차에 대한 병원의 책임·의무 규정 등 세부지침 필요 －

보도자료 2014. 9. 25.

국가인권위원회는 정신병원 입원환자가 퇴원심사청구서를 작성해 보건소로 발송해 줄 것을 병원 측에 요청하였으나, 접수 마감일이 지났다는 이유로 발송하지 않고 병원에 보관한 것은 「헌법」 제18조에서 보장된 통신의 자유와 「정신보건법」 제29조 제1항에 의한 퇴원심사청구권을 침해한 것으로 판단했습니다.

인권위원회는 ‘정신병원 입원환자의 퇴원심사청구는 법률상권리’임을 재확인하고, 퇴원심사청구 절차에 대한 정신의료기관의 책임과 의무 등을 규정한 세부지침 마련이 필요하다고 보았습니다.

비자의 입원환자인 진정인 유모 씨(65년생)는 퇴원심사청구서를 작성하여 병원 간호사에게 보건소로 발송해 줄 것을 요청하였는데 병원이 이를 발송하지 않고 있다며 2014년 5월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다. 인권위원회 조사에 의하면, 진정인은 병동 간호사에게 퇴원심사청구서 양식을 받아 작성(2014년 5월 18일) 후, 부산시 ○○구 보건소로 우편 발송을 요청하였고, 간호사는 이를 원무과에 전달하였으나, 원무과에서는 진정인의 퇴원심사청구서가 동봉된 우편물을 발송하지 않고 보관(6월 5일 기준)하고 있었습니다.

「정신보건법」 제29조 제1항 및 제30조에 의한 퇴원심사청구서는 정신의료기관에 입원을 하고 있는 자 또는 그 보호의무자가 시장·군수·구청장에게 자신 또는 당해 입원환자의 퇴원 또는 처우개선을 청구하는 문서로 입원환자의 권리보호를 위한 법률상 보장된

권리 행사이므로 발송이 자유로워야 하며 의료 목적을 위하여도 제한될 수 없습니다. 따라서 정신병원은 입원환자의 무단퇴원 방지, 의료목적 달성을 위하여 외부와 차단된 폐쇄병동을 운영할 필요가 있다하더라도 입원환자의 권리행사를 위하여 필요한 우편물의 발송이 제한되지 않도록 필요한 조치를 취할 의무가 있습니다.

인권위원회는 「정신보건법」에 따른 퇴원심사청구서 발송 주체는 정신질환자이며 병원은 발송여부를 판단할 권한이 없으므로 병원이 입원환자의 우편물 발송에 협조하지 않은 것은 헌법에서 보장하는 통신의 자유를 제한한 것이며, 정신보건법에서 보장하는 권리 행사를 방해 한 것으로 보았습니다.

인권위원회는 또 현행 「정신보건법」 제29조 제1항은 퇴원심사청구권자를 입원 하고 있는 자 또는 그 보호의무자로 규정하고 있지만, 외부 출입이 제한된 폐쇄병동 입원 환자에 대한 청구권 보장 절차 등 지침이 따로 없어 퇴원심사청구와 관련하여 정신의료기관 등의 책임과 청구절차에 관한 세부지침이 마련될 필요가 있다고 지적했습니다.

이에 인권위원회는 ○○병원장에게 입원환자의 퇴원심사청구서 발송이 지연 또는 거부되는 사례가 없도록 소속 직원들에게 철저히 교육할 것과 부산광역시 ○○구청장에게 관내 정신의료기관에 대한 지도·감독을 철저히 할 것, 아울러 보건복지부장관에게 「정신보건법」 제29조 제2항의 퇴원심사청구절차와 관련하여 정신의료기관의 책임과 의무에 관한 세부지침을 마련하여 시행할 것을 권고 하였습니다.

사례 34

정신병원에서 자살을 시도했다는 아내의 몸에 멍이 가득합니다. 병원 측의 가혹행위가 의심됩니다.

상담 요지

병원 측의 가혹행위에 대해 인권위원회에 진정을 제기하십시오.

아내가 ○○○병원에 알콜의존증으로 입원해 있습니다. 남편인 저와 장모님 동의에 의한 입원이었습니다. 그런데 병원 측 말로는 아내가 침대에 누워 목을 땀다고 합니다. 그 병실은 1인실도 아니고 8~9명이 함께 쓰는 병실인데, 많은 사람들이 함께 쓰는 병실에서 자살시도를 할 수 있는지 그 말이 의심스럽습니다. 또한 제가 병원 측에 CCTV 영상자료를 요구하였는데 병원에서 없다고 거짓말을 하였습니다.

정신병원은 사고가 일어날 당시 119에 신고도 하지 않고 자기네 병원차로 아내를 종합병원 응급실로 옮겼습니다. 아내는 현재 뇌사상태이며 중환자실에 입원 중입니다.

가장 의심스러운 것은 아내의 목에는 목을 맨 것으로 보이는 어떠한 흔적도 하나 없고 하체 쪽에 많은 멍들이 있다는 것입니다. 이러한 의심되는 점들에 대해 정신병원 측에 물어보면 병원 직원들은 “글쎄요, 유감입니다”라는 말만 하고 있습니다. 정신병원 측의 폭행 또는 과도한 약물 처방으로 인한 심장마비 및 뇌사 상태가 매우 의심됩니다. 다른 병원 의사 말로는 심장마비가 와도 산소 공급이 안 되어 뇌사상태에 빠질 수 있다고 하였습니다. 또 그 병원에 과거 입원했었던 환자의 말을 들어보면 그 병원에서는 환자가 조금만 흥분을 하거나 언성이 높여도 환자를 독방에 가두고, 강박하고, 약을 많이 먹여서 재운다고 합니다. 이런 과정 속에서 사고가 일어난 것이 아닌지 매우 의심스럽습니다.

답변 요지

정신의료기관 입원환자에 대한 폭행 및 가혹행위는 빈번하게 발생하는 사례 중 하나입니다. 정신의료기관의 특성상 폐쇄병동이 대부분으로 외부에서 상시적으로 감시하기는 불가능하기 때문입니다. 따라서 본 사안의 경우 사실관계를 밝히려면 관련 자료는 물론 함께 입원한 환자들의 진술 등이 중요할 듯합니다.

자살을 기도한 아내의 목에 아무런 외상이 없고 하체 쪽에는 엄청 많은 멍이 있으나, 정신병원 측에서 이를 전혀 설명하지도 못하고 있다면 인권위에 진정하여 사실관계를 밝히시길 바랍니다.

유사 상담

정신병원 보호사가 환자를 폭행하였습니다.

○○정신병원에 자의입원으로 입원했다가 충격적인 사건을 보고 겁이 나서 퇴원 했습니다. 3층 폐쇄병동에 입원했다가 2층으로 반 주검 상태가 되어 내려온 환자가 옆방으로 왔습니다. 그의 등에 피멍이 심하게 들어 있어 그에게 어떻게 된 거냐고 물었는데 보호사에게 심한 폭행을 당하였다고 했습니다. 어떻게 환자를 보호해야 할 병원보호사가 환자를 폭행할 수 있습니까?

보호사가 치매환자를 지속적으로 구타해요.

알콜의존증으로 정신병원에 입원하여 치매환자와 정신질환자들과 생활을 하면서 보호사들이 치매환자들을 지속적으로 구타하는 것을 보았습니다. 그대로 두면 보호사가 환자들을 계속 폭행을 할 것으로 생각되어 인권위에 전화하게 되었습니다. 어제 보행이 매우 불편한 치매환자가 대변이 급하여 소변기에 대변을 봤는데 이를 이유로 보호사가 그 치매환자를 심하게 때리는 것을 직접 보았습니다. 그전에도 계속 그런 이유로 때렸다고 합니다. 이를 목격한 사람이 또 있습니다.

보도자료

“정신병원 환자 폭행한 보호사 검찰고발 등”

– 병원 내 CCTV 판독결과, 보호사의 폭행사실 확인 –

보도자료 2015. 1. 28.

국가인권위원회는 정신병원 입원환자를 폭행한 ○○시 ○○구 소재 ○○○병원 보호사 장모 씨(77년생)를 「정신보건법」 제43조 제2항 및 제55조 제6의 2호를 위반한 혐의로 검찰에 고발조치하였습니다. 인권위원회는 2014년 11월 25일 정신병원 입원 환자인 진정인 박모 씨(80년생)로부터 ○○○병원 보호사에 의해 폭행을 당했다는 진정을 접수하고, 2014년 11월 28일 현장조사를 통해 CCTV 동영상을 확보하여 폭행사실을 확인하였습니다.

인권위원회 조사결과, 진정인은 2014년 11월 15일 아침 배식을 하는 피진정인에게 밥을 더 달라고 하였다가 피진정인이 거부하자 피진정인에게 “저 XX 때문에 이 병원이 발전을 못해”라고 하였습니다.

아침 배식을 마친 피진정인은 07:39경 아침 식사를 하던 진정인의 오른쪽 어깨부위를 왼발로 밀어 차고, 진정인이 뒤로 넘어지자 진정인의 몸통에 올라 무릎으로 허벅지를 짓누르며 양손으로 목 부위를 눌렀습니다.

이어 피진정인이 왼쪽 무릎으로 진정인의 가슴 부위를 1회 가격하자 진정인은 뒤로 밀려나 넘어졌으며, 가까스로 일어나 무릎을 꿇

고 두 손으로 잘못했다고 빌자 폭행은 멈추었습니다.

인권위원회는 당시 폭행이 담긴 CCTV 동영상에서 진정인이 심각한 폭행을 당하고 있음에도 이를 본 같은 병실의 다른 환자들은 태연하게 식사를 하고 있는 것으로 보아, 평소에 보호사에 의한 환자의 폭행이 일상화된 것으로 보고, 향후 엄정한 처벌과 함께 재발 방지를 위한 제도적 대책이 필요하다고 판단했습니다.

피진정인의 폭행 당시 소속 병원은 2014년 11월 31일 폐업하였고, 이를 인수한 새로운 병원장은 병원의 명칭을 ○○병원으로 변경하였으며, 피진정인은 명칭이 변경된 병원의 보호사로 일하고 있습니다.

인권위원회는 병원의 명칭은 바뀌었지만, 사안의 심각성을 고려해 ○○병원장에게 소속 직원의 환자에 대한 폭행방지를 위한 대책을 마련하고, 소속 직원들에게 인권교육을 실시할 것을 권고하였습니다.

인권위원회는 또 관할 구청장에게는 지역 내 정신병원에서 환자를 폭행하는 등 유사 사례가 재발하지 않도록 지도·감독을 강화할 것을 권고하였습니다.

입원을 시키자마자 기저귀를 채우고 강박부터 했습니다.

상담 요지

○○○병원에 보호의무자인 아버지의 동의하에 입원하였습니다. 분명 의사는 아버지와 먼저 면담을 하고, 저와도 면담을 하고 검사까지 한다고 분명히 말했는데 의사는 아버지 하고만 상담을 하고 저에게는 어떤 검사나 상담도 해주지 않았습니다. 그리고 아버지와 상담이 끝나자마자 저에게 강박증과 과격증이라는 진단을 내렸습니다. 그리고 제가 완강히 거부하는데도 강제로 입원시켰습니다. 또한 입원 당시 소란을 피우지도 않았는데 보호사들이 저를 강박하고 기저귀를 채워놓고 원래 처음 들어오면 다 있는 거라고 하면서 3일이나 보호실에 갇힌 것은 부당하다고 생각합니다.

답변 요지

강박은 반드시 정신과 전문의의 오더에 의해 이루어져야 합니다.

강박은 치료목적으로 이루어지는 의료행위로 자해나 타해 위험이 전제되어야 합니다. 또한 강박은 매우 위험한 치료행위로 반드시 담당 정신과 전문의의 오더가 있어야 합니다. 또한 강박 실시 이후 매 시간 혈압 등을 체크하여 기록해야 합니다. 물론 강박과정에서도 식사 및 대소변 해결을 위해서는 강박을 풀어주어야 합니다. 따라서 강박이후 정상적인 대소변을 보지 못하게 기저귀를 채워놓았다면 이는 과도하게 환자의 수치심 등을 유발한 것으로 인권침해에 해당 할 소지가 높습니다.

유사 상담

환자 증상일 뿐인데 부당하게 묶고 격리했어요.

국립〇〇병원 환자입니다. 어떤 환자가 큰소리를 내고 한자리에 앉아서 남을 욕했다고 의사가 끈으로 강박하고, 주사를 맞히고, 격리했습니다. 원래 증상으로 그러는 것이기 때문에 치료남용이라고 생각합니다.

욕 한마디 했다고 정신병원에서 하루 종일 부당하게 강박을 당했습니다.

〇〇정신과 병원에 입원 중입니다. 간호사에게 “아이. XX”라는 욕과 문을 뚫 닫았을 뿐인데, 저를 안정실로 끌고 가 기저귀까지 채워 강제 강박을 하고 안정실에 격리시켰습니다. 다음날 오후에서야 안정실에서 나올 수 있었습니다. 말 한마디 잘못된 것 외 자타의 위해가 되는 행동을 전혀 하지 않았으므로 정신병원에서 저를 강박한 것은 부당하다고 생각합니다.

“과도한 강박·환자보호 소홀한 정신병원장 검찰 고발”

– 17시간 이상 과도하게 강박된 70대 노인, 의식 잃고 결국 사망 –

보도자료 2015. 1. 28.

국가인권위원회는 알코올 치료를 위해 정신 병원에 입원한 70대 노인을 치료 및 안전을 이유로 17시간 50분간 침대에 양손과 양발을 끈으로 묶어 놓아 의식이 희미해져 다른 병원으로 옮겼으나, 결국 사망에 이르게 한 ○○시 소재 당시 ○○○의원장을 형법상 과실치사 혐의로 검찰에 고발했습니다.

피해자 전모 씨(당시 72세, 남)는 2013년 11월 22일 ○○시 ○○○의원(의원급 정신의료기관)에 알콜 의존증 치료를 위해 딸과 함께 병원을 찾았습니다. 당시 혈압이 높고 고령이었던 전 씨는 근처 내과에서 진료를 받았지만, 혈압이 높다는 것 외에 특별한 이상은 없어 오후 3시경 폐쇄 병동에 입원하였습니다. 전 씨는 별다른 저항이 없었고 이상 징후도 보이지 않았으며 담배를 피우기도 하였습니다.

피진정인 최모 씨(당시 병원장)는 전 씨가 알콜 금단증상을 보인다고 입원 후 얼마 지나지 않은 16:55부터 20:10까지 4포인트 격리·강박을 실시하였습니다(1차 강박). 다음날 2013년 11월 23일 02:40경 전 씨가 불안해하며 잠을 자지 않고, 침대에서 일어나는 등 낙상 위험이 있는 행동을 반복, 탈수 증상을 보인다는 간호사의 전화보고를 받고, 20:30경까지 약 17시간 50분간 4포인트 격리·강박을 실시하였습니다(2차 강박). 이 같은 격리·강박 시간 동안 전 씨는 침상에

앉은 것을 부축해야 할 정도로 몸을 가누기 힘든 상태였고, 대부분의 강박 시간동안 피해자는 거의 의식이 없었습니다.

피해자는 2013년 11월 25일 15:00경 상태가 악화되어 근처 병원으로 이송되었으며, 입원 후 곧바로 산소 호흡기를 착용하였고 다음날 새벽 2013년 11월 26일 04:20경 사망하였습니다.

「정신보건법」 제46조 제1항은 제한된 경우에 한하여 환자를 격리시키거나 묶는 등 신체적 제한을 허용하며, 이러한 격리·강박은 위험을 최소한으로 줄이고, 환자 본인의 치료 또는 보호를 도모하는 목적으로 행하여야 한다고 규정하고 있습니다.

인권위원회는 피진정인의 강박지시가 피해자의 연령, 신체상태, 강박의 필요성과 지속 시간에 대한 판단을 환자를 직접 관찰하지 않고 병원 밖에서 간호사의 말만 전해 듣고 지시한 점 등을 종합할 때, 「헌법」 제10조 및 제12조, 「정신보건법」 제46조 제1항을 위반한 위법한 격리·강박으로 판단하였습니다. 인권위원회는 피해자가 피진정인의 병원에 입원하여 강박을 당하면서 상태가 뚜렷하게 악화된 점을 고려할 때, 피해자의 사망과 피진정인의 격리, 강박 지시 사이에 인과관계가 인정될 수 있어 「형법」상의 업무상 과실치사 혐의가 있다고 판단하고 피진정인 최모 씨를 검찰에 고발하였습니다.

보도자료

“인권위, 환자를 격리강박 관행 개선, 재발방지 대책수립 및 시행 권고” “전문의 지시 없이 격리·강박…주로 야간시간대 일어나”

보도자료 2015. 7. 27.

국가인권위원회는 정신건강의학과 전문의 지시 없이 다수의 정신질환자를 격리·강박하고 그 사유 등을 진료기록부에 기재하지 않은 경상남도 ○○군 ○○○○병원장과 정신질환자가 욕설을 했다는 이유로 환자의 뺨을 폭행한 보호사에 대하여 「정신보건법」 위반 및 「헌법」 제12조의 신체의 자유를 침해한 것으로 판단하였습니다.

인권위원회는 ○○○○병원장에게 정신건강의학과 전문의의 지시를 받지 않거나 기록을 남기지 않고 환자들을 격리·강박하는 관행을 개선하고, 입원환자에 대한 폭행이 발생하지 않도록 소속 직원들을 대상으로 인권교육을 실시하며, 재발방지를 위한 대책을 수립하여 시행할 것을 권고하였습니다.

인권위원회는 또, 경상남도 ○○군수에게 해당병원을 비롯한 관내 정신보건시설에서 유사한 사례가 재발하지 않도록 지도·감독을 강화할 것을 권고했습니다.

인권위원회 조사 결과, 해당병원의 격리·강박은 주로 정신건강의학과 전문의가 근무하지 않는 야간시간대에 일어났는데, 밤 시간에 환자가 소변을 보려고 일어나 비틀거린다는 이유로, 이상행동을 보인다는 이유로, 너무 나댄다는 이유로, 심지어는 아무런 이유 없이 이루어졌던 것으로 확인되었습니다.

「정신보건법」 제46조 제1항 및 제2항은 환자를 격리시키거나 묶는 등의 신체적 제한은 환자의 증상이 본인 또는 주변사람을 위협하게 할 가능성이 현저히 높고, 신체적 제한 외 위험을 회피하는 방법이 뚜렷하게 곤란하다고 판단되는 경우에 환자 본인의 치료 또는 보호를 목적으로 행하여져야 하며, 정신건강의학과 전문의의 지시를 따르되 이를 진료기록부에 기재하도록 규정하고 있습니다.

또한 동 법 제43조 제2항은 정신보건시설의 장이나 종사자는 정신보건시설에 입원한 정신질환자를 폭행하거나 가혹행위를 하지 않도록 규정하고 있습니다.

이는 「정신보건법」상 격리·강박의 조건, 수행방법, 기록유지 등의 의무를 철저히 하여 부당한 격리·강박을 사전에 차단하고, 어떠한 폭행이나 가혹행위 등을 금지하기 위함입니다.

해당병원은 그러나, 이러한 규정을 지키지 않았으며, 이보다 앞서 2010년 진정사건(10진정216400)에서도 야간에 환자들의 행동장애를 통제하기 어렵다는 이유로 전문의 지시 없이 환자의 허리를 끈으로 묶거나 손을 침대에 묶는 등의 조치를 하면서 기록을 남기지 않는 관행이 확인되어 시정권고를 받은 바 있으며 그러한 관행이 여전히 개선되지 않은 것으로 드러났습니다.

병원에서 3천 원짜리 전화카드를 한 달에 한 개만 팝니다.

상담 요지

한 달 전쯤 정신병원에 입원한 상태입니다. 병원은 각 환자마다 3,000원 짜리 공중전화카드를 구입할 수 있는 시기를 보름, 혹은 두어 달 등으로 달리 정하고 있는데 공중전화카드가 부족하여 자유로운 전화사용에 실질적인 어려움이 있습니다. 하루 한 번 정도는 사무실 일반 전화기를 이용할 수 있지만 병원 측에서 전화사용 사유와 상대방을 확인하기 때문에 의미가 없습니다.

답변 요지

통신의 자유 침해 소지가 있어 보입니다.

정신병원에 입원한 환자라도 누구나 「헌법」이 보장한 통신의 자유를 보장 받습니다. 따라서 정신병원에 입원한 환자라도 자유롭게 편지나 전화를 쓸 수 있어야 합니다. 다만, 「정신보건법」상 예외적으로 입원환자에 대한 통신의 자유를 제한할 수 있는 경우가 있는데, 통신의 자유를 제한하지 않을 시 치료 목적을 달성하기 어렵다고 판단될 경우가 그것이며 이때에도 정신과 전문의의 지시가 있어야 하며 그 제한은 최소한이어야 합니다.

따라서 공중전화카드를 살 수 없어 실질적으로 자유로운 외부통화가 어려운 상황이라면 통신의 자유 침해 소지가 있으며, 일반 전화기 이용 시에도 반드시 병원 측에 그 사유와 상대방을 밝혀야 한다면 문제가 있어 보입니다.

유사 상담

입원 시 일정 기간 동안 일률적으로 전화를 제한합니다.

알코올의존증 치료를 위해 정신병원에 입원 한지 11일째가 되었습니다. 그런데 10일 동안 안정기간이라고 하여 일체 전화통화를 할 수 없었습니다. 단지 치료를 받으러 입원 한 것인데 특별한 사유도 없이 전화통화를 제한하는 것은 부당합니다. 10일 만에 친정엄마와 통화를 하다가 아이들 얘기가 나와서 울었는데 옆에서 통화내용을 엿듣고 있던 보호사가 전화 코드를 뽑아 버리겠다고 하였습니다. 보호사들이 다른 환자들의 전화통화를 들으면서 문제가 있다고 생각하면 전화코드를 뽑고 있는 상황입니다.

정신병원 간호사가 인권위원회의 상담전화를 뺏어 의사 허락을 안 받은 전화라며 그냥 끊어버렸어요.

○○○대학병원 정신과에 보호의무자 동의로 입원되었습니다. 정신병원 측에서 직계가족 외에 아무데도 전화를 못하게 하고 있습니다. 직계가족과의 통화도 미리 허락을 받고 해야 합니다. 병원에 입원된 이후 매일같이 인권위원회에 전화를 하고 싶다고 요청을 했는데 병원 측에서 인권위에 전화를 거는 것을 허락하지 않아 지금도 아버지에게 전화를 한다고 거짓말을 하고 간신히 허락을 받고 인권위원회에 전화를 한 것입니다.

정신병원에서 외부와의 면회 및 전화통화를 차단합니다.

현재 ○○병원에 입원이 되어 있습니다. 현재 저는 일주일에 두 번만 외부에 전화를 할 수 있습니다. 그는 보호의무자인 딸이 병원 측에 저의 전화사용을 제한할 것을 요청했기 때문이라고 합니다. 또한 시동생이 면회를 하고자 왔었지만 딸이 면회를 금지시켰기 때문에 병원에서는 면회도 시켜주지 않고 있습니다.

진정 요지

2014년 2월 13일 부모님의 동의로 정신병원에 보호의무자 동의 입원되었는데 병원 측에서 하루에 두 차례만 전화사용을 허용하고, 이외의 시간에는 전화카드를 간호사가 일괄 보관하여 외부 통화가 불허되고 있음.

판단 요지

「정신보건법」 제45조 제1항은 “정신의료기관 등의 장은 정신질환자에 대하여 의료를 위하여 필요한 경우에 한하여 통신의 자유, 면회의 자유, 기타 대통령령이 정하는 행동의 자유를 제한할 수 있다”고 규정하면서 제2항은 “정신의료기관 등의 장이 제1항의 행동을 제한하는 경우에는 최소한의 범위 안에서 이를 행하여야 하며 그 이유를 진료기록부에 기재하여야 한다”라고 규정하고 있고, 아울러 같은 법 시행규칙 제11조의3에는 통신·면회를 제한하는 사유와 내용, 제한 당시 환자의 병명·증상, 제한의 지시자·수행자 및 개시·종료시간을 작성하여야 하며, 또한 2014년 정신건강사업안내(보건복지부)에 따르면, 정신의료기관 등의 장은 이러한 기록을 퇴원 후에도 환자가 기록을 열람·복사할 수 있도록 5년간 보존하여야 한다고 규정하고 있다.

위 규정들의 취지는 정신의료기관장이 의료의 목적으로 정신질환자의 통신을 제한이 가능하나, 제한하는 경우에도 환자의 개별 상황에 맞게 치료를 목적으로 필요한 경우에 한하여 정신과전문의의 지시와 진료기록부의 기록에 따라 이루어져야 하며, 최소한의 범위를 정하여 제한 사유 등을 진료기록부에 구체적으로 기재하도록 함으로써 입원환자들의 통신의 자유를 임의로 제한하지 못하도록 하고 있다.

그러나 위 인정사실에 의하면, 피진정병원은 환자들이 외부와 접촉할 수 있는 통신수단인 전화카드를 간호사실에서 전체적으로 보관하는 등 일률적으로 제한하면서 특정시간만 허가하는 방식으로 관리하고 있는 바, 이는 의료를 위한 목적이 아닌 병동운영의 질서유지를 위함이며 이로 인해 진정인을 비롯한 입원환자들의 외부로의 자유로운 통신이 제한되고 있으나, 입원환자의 증상, 통신 제한 사유 등에 대한 구체적 내용을 진료기록부에 기록하지 않고 있다.

따라서 피진정인의 이러한 행위는 「정신보건법」 제18조의2, 제45조 및 같은 법 시행규칙 제11조의3을 위반하여 「헌법」 제10조 및 제18조에 규정된 입원환자들의 일반적 행동의 자유, 통신의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

보도자료

“정신병원 입원환자 휴대전화 사용 허용해야”

인권위, “○○정신병원장에게 병동 내 휴대전화 사용 원천제한 금지 및 보건복지부장관에게 휴대전화 사용제한 세부지침 마련” 권고

보도자료 2015. 10. 5.

국가인권위원회는 정신병원 입원환자들의 휴대전화 사용을 일률적으로 제한하는 것은 사생활 및 표현의 자유, 알 권리를 상당 부분 제한하는 것이라고 판단하고, ○○정신병원 장에게 입원환자의 ‘휴대전화 사용’을 원칙적으로 허용할 것’을 권고하였습니다.

인권위원회는 또한 보건복지부장관에게 「정신보건법」 제45조에 의한 행동제한 금지 규정이 휴대전화 등 휴대용 전자기기의 사용제한을 포함한다는 점을 고려하여 ‘휴대전화의 사용제한에 관한 세부지침을 마련할 것’을 권고하였습니다.

진정인 이모 씨(1967년생)는 2015년 1월 28일 ○○정신병원에 자의입원하였는데, 병동 안에서 환자들의 휴대전화 사용을 제한하였다는 점, 지난 2월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, ○○정신병원은 병동 내 공중전화가 설치되어 있어 입원환자들이 외부로 전화를 걸 수 있으므로 통신의 자유를 일체 제한하였다고 보기는 어려우나, 정신의료기관의 평균 입원기간(중양값)이 262일임을 감안할 때, 병원 내 휴대전화 사용을 원천적으로 제한하는 조치는 외부출입이 자유롭지 않은 입원 환자들의 사생활의 자유, 표현의 자유, 알 권리를 상당부분 제한한다고 판

단하였습니다.

인권위원회는 우리나라 휴대전화 시장의 70%를 스마트폰이 차지하고, 전체인구 중 82%가 스마트폰을 이용하고 있는 등 휴대전화 사용이 일상생활의 필수품으로 여겨지고 있음을 고려할 때 「정신보건법」 제45조와 동 법 시행령 제20조에 의한 정신병원 입원환자의 휴대전화 사용 제한은 환자들의 구체적이고 개별적인 상황에 맞추어 제한 여부를 결정해야 한다고 보았습니다.

인권위원회는 그러나 현행 「정신보건법」 제45조와 동 법 시행령 제20조의 행동제한 금지 규정이 통신, 면회, 종교, 사생활의 자유 등 포괄적인 권리 제한을 기술하고 있어, 휴대전화 사용제한에 대한 별도의 구체적인 세부지침을 마련하는 것이 필요하다고 판단한 것입니다.

한편, 이에 대해 보건복지부는 “정신의료기관의 장은 환자의 휴대전화 사용에 대한 제한을 원칙적으로 금하도록 하며 다만, 정신의학과전문의가 환자의 진료 및 타인에 해를 주는 경우에 한하여 제한할 수 있으나 이 경우에도 정신보건법시행규칙 제23조 제1호 내지 제4호를 진료기록부에 기재하도록 정신보건사업안내에 명시”하겠다는 입장을 밝혔습니다.



차별행위 분야

- 08. 성희롱
- 09. 장애인 차별
- 10. 사회적 신분 차별
- 11. 성 차별
- 12. 가족형태 차별
- 13. 종교 차별
- 14. 나이 차별
- 15. 학력 차별
- 16. 병력 차별



08 성희롱

사례 37 대학교수가 수업시간에 성적인 발언을 했습니다.

사례 38 음주운전 교육에서 강사가 부적절한 자료를 사용해 불쾌합니다.

사례 39 내과 의사가 진료 중 “가슴 시술할 곳이 많다”고 했습니다.

사례 40 직장상사가 비정규직 직원을 성희롱했습니다.

사례 41 직장상사가 야한 동영상을 보내면서 심각성을 느끼지 못합니다.

사례 42 성희롱으로 사과를 요구했더니 해고시키려고 합니다.

사례 37

대학교수가 수업시간에 성적인 발언을 했습니다.

상담 요지

대학교 4학년 학생입니다. 수업시간에 수강생 두 명이 “건강상으로 오늘은 출석하기 어렵다”고 교수님께 양해를 구했습니다. 결석한 학생이 여럿 있다 보니 수강인원이 10여 명 정도만 있었습니다. 교수는 기분이 나쁜지 이것저것 꼬투리를 잡기 시작하더니 수업하던 중 밝은 염색이 된 저의 머리를 보며 “동양인이 아닌 서양여우가 앉아 있는 줄 알았다”고 하였고, 또 저에게 “몸을 막 굴리지 말아라”는 말을 하여 성적수치심 및 굴욕감을 느꼈습니다. 교수의 언행에 대해 인권위원회에 제소가 가능한지, 그리고 처벌도 가능한지를 알고 싶습니다.

답변 요지

교수의 성희롱 여부에 대한 인권위원회의 판단을 받아보시길 바랍니다.

대학교수의 수업시간 중 학생에 대한 성적언동으로 성적수치심 및 굴욕감을 느꼈다면 인권위원회에 진정하여 성희롱 및 인격권 침해 여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 대학교수는 학생을 가르칠 뿐 아니라 성희롱 예방을 위한 지도 역할까지 담당하는 직분이므로 성적언동에 대한 책임이 크다고 볼 수 있습니다. 인권위원회 조사 결과 성희롱으로 인정되면 인권위원회는 재발방지, 시정 권고, 징계권고 등의 조치를 내리게 됩니다. 다만, 인권위원회는 형사처벌을 직접 담당하는 기관은 아니며, 형사처벌 여부는 상담 단계에서 답변하기는 어렵습니다.

대학교 기숙사 사감이 몸을 만지거나 밤에 노크도 없이 방에 들어오고 있어요.

여대생으로 학교 기숙사에서 생활하고 있습니다. 기숙사 사감이 사무실 방으로 불러서 갔더니 몸을 만져서 기분이 나빴습니다. 또한 밤늦게 노크도 없이 문을 따고 들어오기도 해서 스트레스를 받고 있습니다. 항의를 했더니 저에 대한 유언비어를 퍼뜨리고 다니고 정신적으로 문제가 있는 애라고 했습니다. 사감은 여성이지만 원하지 않는 신체접촉으로 성적수치감을 느꼈습니다.

겸임 교수가 “넌 내꺼”라고 문자 보내고 강제로 키스를 했어요.

대학교 학생입니다. 방송 계통 겸임교수가 가르치고 있고 외부활동도 같이 하다 보니 잘 알게 되었습니다. 평상시 교수가 “넌 내꺼야, 내가 남자 친구잖아”라는 식의 문자를 자주했으나 예뻐하는 관심의 표현으로 생각해왔습니다. 지난 8월 말경 보컬학원 테라스에서 여러 명이 만남을 가졌는데 평상시에는 교수가 먼저 가더니 “모두 먼저 가라”고 했습니다. 가고 있는데 지하철역쯤에서 교수의 전화를 받게 되었고, 교수는 “다른 학생들에게는 놔두고 온 것이 있으니 먼저 가라고 말한 후 다시 오라”고 했습니다. 가보니 모든 불이 꺼져있었고, 컴퓨터모니터가 켜져 있어 교수 얼굴만 희미하게 보였습니다. 그런데 교수가 손을 끌어당기고 자신의 무릎에 앉으라고 하면서 강제로 끌어 앉히고는 키스를 했습니다. 너무나 놀라서 심하게 뿌리치고 나왔는데 많이 힘든 상태입니다.

고등학교 수학 교사가 문제풀이를 알려주는 과정에서 성희롱을 했습니다.

고등학교 보진 교사입니다. 여학생이 상담한 내용입니다. 여학생이 수학시간에 문제 풀이를 물어보니 교사가 학생이 앉은 자리에 와서 가르쳐 준다면 상체를 숙였는데, 교사가 학생의 엉덩이와 불과 1cm도 떨어지지 않은 거리 의자에 손을 댔다고 합니다. 이후 복도에서 여학생을 보자 교사는 “너 왜 나한테 질문하러 안 오니? 그러면 네가 나를 싫어하는 것으로 알겠다”라고 말했습니다. 이후에도 수학 문제를 가르쳐주는 과정에서 교사의 팔꿈치가 학생의 가슴에 닿았고 학생이 놀라서 뒤로 물러났는데 교사가 쳐다보면서 웃었다고 합니다. 여학생은 너무 불쾌했고, 이의를 제기해 결국 교사가 여학생에게 사과를 하는 것으로 일단락되었습니다.

보도자료

“인권위, 학교 성희롱 실태와 대책방안 토론회 개최”

— 초·중·고교 교사에 의한 학생 성희롱 피해를 중심으로 —

보도자료 2015. 10. 6.

국가인권위원회는 2015년 10월 6일 오후 2시 프레지던트호텔(19층 브람스홀)에서 초·중·고등학교 교사에 의한 학생 성희롱 피해를 중심으로 「학교 성희롱 실태와 대책방안 토론회」를 개최합니다.

인권위원회에 접수된 전체 성희롱 진정사건 중(2015년 6월 30일 기준) 각 급 학교에서 발생한 성희롱 사건은 총 210건으로 전체 성희롱 진정사건(1,825건)의 약 11.5%입니다. 이 가운데 초·중·고등학교에서 발생한 ‘교사에 의한 학생 성희롱’ 진정으로 접수된 사건은 매우 미미한 수준으로 2005년부터 지난 6월 말까지 10년 동안 24건이 접수되었으며, 이마저도 조사 중 취하된 사건이 12건으로 절반을 차지해 학생들이 자신을 지도하는 교사를 상대로 진정하는 것, 진정을 계속 유지하는 것이 결코 쉬운 일이 아님을 보여줍니다. 또한 이들 사건 중 피해학생 본인이 아닌 제3자에 의한 진정 사건이 17건으로 초·중·고

피해학생들은 성희롱 사건으로 인해 학습권 침해뿐만 아니라 심각한 후유증을 겪음에도 불구하고 자기 권리구제에 매우 취약한 것으로 나타났습니다.

인권위원회는 이번 토론회에서 학교 내에서 발생하는 성희롱 사건의 특성과 처리 과정에 대한 문제점 등을 논의하고, 그동안 인권위에 접수된 성희롱 진정사건 중 초·중·고등학교에서 발생한 성희롱 사건의 현황과 사례를 중심으로 실태를 공론화하고 학교 내 성희롱 예방 및 대책방안에 대한 의견을 수렴할 예정입니다.

토론회에서는 특히, 현직 평교사 및 관리교사가 참석해 학교 현장의 목소리를 전하고, 청소년 문제 전문가, 여성가족부, 교육부, 서울시 교육청 관계자 등이 참석해 학교 내에서 발생하는 성희롱 사건의 문제 해결을 위한 정책대안을 모색할 계획입니다.

음주운전 교육에서 강사가 부적절한 자료를 사용해서 불쾌합니다.

상담 요지

공단 지부에서 음주운전교육을 들었는데 불쾌한 기분이 아직까지도 있습니다. 교육 담당강사가 ‘노인과 여인’을 교육 자료로 사용했는데, 본질을 알면 시각이 달라진다는 뜻을 전하고자 한 의도는 알겠으나, 남자가 90% 이상인 강의실에서 그 그림은 명화 여부를 떠나 여성 교육생으로서 성적 수치심을 느끼기에 충분했습니다. 뿐만 아니라 남자배우의 상의탈의 사진을 인용하고 남자입장에서 부럽다는 발언을 하니 교육교재로 사용하기에는 적절하지 않아 보였습니다. 마지막에 강사가 “교육을 하다 보니 인권위에서 경고도 몇 번 받아봤다, 이해해 달라”고 했는데 과거에 받은 경고가 어떤 것인지 모르겠으나, 경고 받은 강사가 또 경술했다면 자질이 의심스럽습니다.

답변 요지

교육 중 성적 수치심을 느꼈다면 인권위원회의 판단을 받아보시길 바랍니다.

교육과정에서 강사가 수강생을 상대로 사용한 교육 자료가 성적수치감을 느낄 정도였다면 성희롱여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 명화 작품의 일반적 감상의 범주를 벗어난 교육의 장에서 교육내용과 제시된 자료의 연관성, 필요성 여부, 사진이나 그림에 대한 강사의 부가적인 설명 내용, 반복적인 인권위원회 진정여부 등에 대한 종합적인 검토가 필요한 것으로 보입니다.

유사 상담

시설의 부당한 성교육 내용으로 인해서 스트레스와 수치심이 큼니다.

여성시설에 수용 중인 사람입니다. 여자가 홀로 있는 집에 괴한이 침입해 강간하는 장면을 보여주며, “그 기분과 느낌을 적어라. 모두 눈을 감고 일곱 살 여자 아이로 돌아간 후 옆집 오빠에게 강간당하는 상상을 하라”가 여성을 위한다는 기관에서 여성 수용자들에게 실시한 성교육 내용입니다. 강사에게 “당신은 지금 일곱 살짜리 어린 여자아이에게 성폭행을 했습니다. 이게 교육입니까, 아니면 보복폭행입니까?”하며 항의를 하여 교육이 중단되는 소동까지 벌어졌습니다. 성폭력 사범이 아님에도 기관의 행정착오로 교육이수를 강제 받았으며, 어떤 교육이라도 교육 자체만으로 유익하다면 받을 수 있겠으나 교육받는 동안 극심한 스트레스와 수치심에 시달렸습니다.

성희롱 피해자인데 회사에서 남성과 함께 성교육을 받으라고 강요해요.

아내가 회사에서 성희롱 피해를 입었고 가해자인 상사는 회사에서 정직 1개월 처분을 받았습니다. 그런데 회사에서 성희롱 피해자인 아내에게 성희롱 교육을 받으라고 강요하고 있습니다. 그것도 다른 남성 직원과 같이 받으라고 했습니다. 그래서 성희롱 피해자인데 왜 남자하고 같이 받아야 하느냐고 항의하면서 여성가족부나 인권위원회 등 공공기관에 직접 가서 받겠다고 했습니다. 그런데도 부득불 내일 회사 자체교육에 들어오라고 했습니다. 가해자 상사와 같이 받으라고 하는 것인지는 아직 모릅니다만 그럴 가능성도 있습니다.

안전교육 시간에 성적인 수치심을 느꼈어요.

현장사업장에서 남자직원 30여 명과 근무를 하고 있는 여성입니다. 회사에서 안전교육을 진행하면서 상관이 분위기 전환차 동영상을 보여주었습니다. 그런데 화장실에서 남자들이 서로 자기의 성기를 보여주는 동영상이었습니다. 직원 모두가 남성이고 여직원은 저 한명 뿐입니다. 얼굴이 화끈거리고 성적수치심을 느껴서 연락하였습니다.

“교육대상 고려 없는 성희롱 예방교육, 성적굴욕감 줄 수 있어”

보도자료 2013. 11. 27.

국가인권위원회는 경찰서에 근무하는 무기계약직 여성에게 성희롱 예방교육을 받으라고 하면서 전·의경 대상 성교육에 참석하게 하여 성적 굴욕감을 느끼게 한 것은 인격권 침해 및 차별에 해당한다고 판단하고, 해당 경찰서장에게, 향후 성희롱 예방 교육 등을 실시할 때 무기계약직 직원이 배제되지 않도록 할 것과 성희롱 예방교육 시 성적굴욕감을 불러일으키는 일이 없도록 유사 행위의 재발 방지 조치를 취할 것을 권고했습니다.

진정인은 서울의 한 경찰서에서 무기계약직 여직원에게 성희롱 예방교육을 받으라고 하면서 전·의경을 대상으로 한 성교육에 참석하도록 하여, 많은 전·의경들과 함께 ‘여자친구에게 키스와 가슴을 만졌을 때 반응과 해석’, ‘남성 성기모형에 콘돔착용 시연’, ‘야동 시청 및 정액 섭취에 대한 의견’ 등 여성의 관점에서 성적굴욕감을 느끼는 교육을 받게 한 것은 인권 침해라며 2013년 6월 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

조사 결과, 해당 경찰서는 지방경찰청의 성희롱 예방교육을 실시하라는 지시를 수행하는 과정에서 교육 목적과 대상에 대한 충분한

이해 없이 ‘성희롱 예방 교육’과 ‘성교육’이라는 전혀 다른 성격의 교육을 착오하여 무기계약직 직원을 전·의경 대상 성교육에 참석하도록 한 것으로 밝혀졌습니다.

이에 대해 국가인권위는 40대 여성인 피해자가 대다수가 20대인 전·의경들과 동석한 자리에서 콘돔 착용을 시연하거나 포르노 동영상의 내용이 언급되는 등의 구체적이고 직접적인 성적인 언동을 경험하게 된 것은 여성으로서 성적인 수치심이나 굴욕감을 불러일으키기에 충분한 상황으로 「헌법」 제10조에서 보장하는 피해자의 인격권을 침해한 행위라고 판단했습니다.

또한 이 사건은 당초 경찰서의 전 직원을 대상으로 한 성희롱 예방교육에 무기계약직이 참석하도록 관리하지 못한 것에도 그 원인이 있다고 할 수 있어, 무기계약직이라는 이유로 합리적인 이유 없이 고용에 있어 불리하게 대우한 차별 행위에도 해당한다고 판단했습니다.

한편, 해당 경찰서는 이미 자체 조사 후 업무담당자의 착오에 대한 경고 조치를 한 사실이 있어 국가인권위는 담당자나 관리자 각 개인에 대한 책임을 묻기 보다는 유사 사례의 재발 방지를 위한 조치를 취할 것을 권고했습니다.

사례 39

내과 의사가 진료 중 “가슴 시술 할 곳이 많다”고 했습니다.

상담 요지

이틀 전 퇴근 후 감기증세로 동네 내과병원에 갔습니다. 진찰 후 숨쉬기가 불편하다고 하여 의사가 청진을 하였습니다. 의사가 “가슴을 하는 거니까 좀 걸리는 데?”라고 하더니 모든 속옷을 다 올리라고 하고 청진을 했습니다. 의사는 “시술 할 게 몇 개 보인다, 옷만 입은 거 봐도 다 안다”고 했고 무슨 얘기냐고 물으니 “엄마 밖에 계신데 당돌하네”라고 말했습니다. 그러면서 의사는 알고 싶으면 9시에 다시 와라, 밖에 나가서 카페에서 보자고 했습니다. 다음날 원장이 낮선 번호로 전화해 “몸은 괜찮냐”고 물어봤습니다. “메시지 확인을 했냐”고 해서 “못했다”하니 “확인하고 답을 달라”고 했습니다. 메시지 내용은 “내가 50대 중반으로 보여요?”, “말 실수해서 죄송하다”, “시술을 모두 무료로 해주겠다”, “오늘 영화 한 편 쏜다”, “오늘 삼겹살 먹자”는 것이었습니다. 이후 계속 전화가 오는데 받지 않고 있습니다.

답변 요지

의사의 성적 언동 등에 대해 진정을 제기하시길 바랍니다.

업무관계에 있는 내과 의사가 환자를 진료하면서 성적언동을 하여 성적수치심을 느꼈다면 인권위원회에 진정하여 판단을 받아볼 수 있습니다. 내과 의사가 진료과정에서 환자에게 가슴성형 시술 운운한 점, 환자에게 따로 만나자는 문자와 전화를 하는 등으로 업무범위를 넘어섰다면 진료를 위한 범주에 해당하지 않는 것으로 보여 집니다. 문자와 전화통화 내용은 추후 권리구제를 받는데 증거자료로 유용한 도움이 됩니다. 인권위원회에 진정을 제기하여 판단을 받아보시기 바랍니다.

유사 상담

산부인과 내진 시 의사가 동의 없이 사진을 촬영했어요.

2014년 7월 산부인과에서 내진을 받는데 의사가 옆의 레지던트에게 사진을 찍으라고 하더니 휴대폰 카메라로 외음부를 촬영했습니다. 동의를 받지도 않았습니 다. 내진이 끝나고 왜 사진을 찍었냐고 하니까 물혹이 있다면서 후학들을 위 해서라고 답했습니다. 동의를 받지 않은 것에 대해서 항의하고 삭제해달라고 요 구했으나, 무시했습니다.

얼마 전 보험회사에서 진료내역을 확인했는데, 그 사진이 진료기록에 남아있었 습니다. 의사가 동의 없이 외음부를 촬영하여 인간 취급을 받지 못한 기분을 느 켰습니다.

내분비과 의사가 남편이 너무 많이 사랑해주냐고 말해서 기분이 나빴습니다.

유즙이 분비되고 몸이 피곤한 그런 증상이 있어 내분비과에 가서 진료를 받았습 니다. 특진을 받는 과정에서 의사에게 증상을 말했더니 의사가 저의 말을 들으 면서 웃곤 하였습니다. 의사는 “유즙이 많이 도는 것은 자극이 많아서인데 남편 이 너무 많이 사랑을 해주신 다든가 하는 것 아니신가? 다른 사람에 비해 예민 한 것은 아닌지...”라는 등의 말을 하였습니다. 얼굴이 빨개지기까지 하였고 불 쾌하였습니다. 분명 흥분이라는 말을 하였으며 의사의 발언 내용으로 볼 때 이 는 성희롱이라고 생각합니다.

한의원에서 봉침을 맞는데 발목 아래까지 하의를 내리게 한 것은 문제입니다.

며칠 전 한의원을 다녀왔는데 남성 의사가 저의 엉덩이에 주사를 놓겠다면서 하 의를 발목 아래까지 내렸습니다. 엉덩이 주사인데 속옷을 다리 아래까지 내릴 필요가 있었나요? 성적수치심을 크게 느꼈습니다. 의사에게 항의하여 사과를 받았으나 사과로 끝날 일이 아니라고 생각되었습니다. 신문기사를 보니 허리 치 료를 받는데 속옷을 엉덩이까지 내린 경우는 성희롱이라고 나와 있어서 인권위 에 전화하게 되었습니다.

취업 실습생으로 병원에 출근했는데 직원이 성추행을 했어요.

저는 모 대학교 취업지원관입니다. 학생들이 병원에 취업실습 차 나갔다가 실습을 지도해주는 병원직원에게 성추행을 당했다고 고충을 얘기했습니다. 지금 상담을 해온 학생에게만 성추행을 한 것이 아니라 지속적으로 성희롱 및 성추행을 했던 것으로 밝혀졌습니다. 이전 취업실습생들에게도 성추행을 하여 원장에게 이야기 했지만 쉬쉬 했고 심지어 병원 내부에서는 아예 학생들에게 그 사람을 조심하라고 몰래 이야기 해주는 직원도 있다고 합니다. 어떻게 해결하면 좋을까요.

딸이 성형외과 의사에게 성희롱을 당합니다.

딸이 부부 의사가 하는 성형외과에서 간호사로 근무합니다. 그런데 그 남편인 의사가 시도 때도 없이 성희롱을 하여 모든 간호사들이 괴로워한다고 합니다. 수술실에서도 환자의 가슴을 아무렇게나 막 만지는가 하면 “너네도 관리 잘 못 하면 젖이 이렇게 처진다”라고 얘기한다고 합니다. 또한 늘 수술실에서도 야한 얘기도 무척 많이 하고 지방흡입 수술 등을 할 때도 수술과 상관이 없는 환자의 성기 부위를 다리를 벌려 들춰내고선 일부러 간호사들에게 보여주고 막 보라고 하며, 매번 식사를 할 때도 “개는 더럽게 맛없게 생겼다”라는 등의 입에 담을 수도 없는 심한 말을 한다고 합니다. 모든 간호사들이 이런 것을 볼 때마다 역겨워서 구토가 날 지경이라고 합니다. 지금은 딸과 직원들이 직장을 잃을까봐 무척 걱정을 하고 있는 상황이라 진정접수는 어렵고 일단 사건 추이를 더 지켜보고 딸이 도저히 그 병원을 다닐 수 없는 지경이 되면 그때 인권위원회에 전화하여 진정을 접수하도록 하겠습니다.

“인권위, 진료과정의 성희롱 예방위한 안내서 첫 발간”

– 성희롱에 대한 정의, 판단기준, 예방법 등 담아 –

보도자료 2014. 9. 18.

국가인권위원회는 진료과정 중 의료진과 환자 간의 성희롱 발생을 예방하기 위한 「진료과정 성희롱 예방안내서」를 처음으로 발간(2014년 9월 17일)해 활용하기로 했습니다. 동 안내서는 ‘성희롱의 법적 정의’, ‘진료과정의 성희롱 판단 기준’, ‘구체적인 사례와 성희롱 발생 시 해결방안’ 및 ‘예방법’ 등을 주요 내용으로 하고 있습니다.

그동안 진료과정 중 의료진과 환자사이에 발생하는 성희롱 진정 사례가 꾸준히 증가한 데 반해, 양측 간 진료과정에서 발생할 수 있는 성희롱에 대해 마땅히 판단할 기준이나 예방법이 없어 현실적인 어려움이 있었습니다. 예컨대, 인권위가 실시한 ‘진료과정의 성희롱 예방기준안 마련을 위한 실태조사’에 따르면 의료기관을 이용한 응답자의 11.8%가 진료 시 성적 불쾌감이나 성적수치심을 느꼈다

고 답한 반면, 이에 대해 의료진들은 진료에 필요한 언동이 성희롱으로 오해받는 경우가 대부분이라고 답해 환자와 의료진간의 뚜렷한 인식차가 있음이 확인됐습니다.

인권위는 이번에 발간된 성희롱 예방 안내서가 의료진이나 환자 모두에게 성희롱에 대한 판단기준을 명확하게 알리고, 환자와 의료진 사이의 인식격차를 줄이는 등 진료과정에서 발생할 수 있는 성희롱 예방 교육자료로 적극 활용되기를 기대합니다.

인권위는 이를 위해 의료기관 이용자 및 의료기관에 「진료과정 성희롱 예방안내서」를 제공할 예정이며, 인권위원회 홈페이지(<http://humanrights.go.kr> : 인권정보·정책 > 공보·발간자료) 일반단행본)에서 다운받을 수 있도록 할 예정입니다.

사례 40

직장상사가 비정규직 직원을 성희롱했습니다.

상담 요지

○○카드에서 비정규직 직원으로 2년 정도 일하였으며 계약만료로 올 5월 퇴사 하였습니다. 소장이 전체 회식자리에서 저를 껴안고 뽀뽀하려고 한 적이 있습니다. 직장 동료들도 이 모습을 보았습니다. 어느 날에는 소장이 제게 퇴근 후 술 을 마시자고 하였고, 비정규직이었기에 거절하기가 어려웠습니다. 술을 마신 후 어느 카페에서 저를 껴안고 키스를 해서 너무 당황스러웠습니다. 제가 소장을 뿌리쳤는데도 힘이 센 남자가 붙잡으니 빠져나갈 수가 없었습니다. 매우 불쾌하 고 성적수치심을 느꼈습니다.

답변 요지

직장상사의 성희롱은 인권위원회의 조사 대상에 해당됩니다.

직장상사가 비정규직 신분의 계약상태의 어려움을 이용하여 회식자리에서 성적언동 및 성추행을 하였다면 성희롱에 해당합니다. 인권위원회에 진정하 여 성희롱 여부 판단을 받아 보시길 권유합니다.

유사 상담

상사가 비정규 직원을 성희롱해서 입사 2주 만에 퇴직했어요.

20대인 저는 2주전 사립학교에 비정규직 회계업무 담당으로 처음 입사했습니다. 상사인 행정실장은 50대 기러기 아빠입니다. 그런데 너무나 충격적인 말을 듣고 퇴사를 하게 되었습니다. 실장은 “너 집이 멀고 나도 혼자살고 있으니 우리 집에 와서 출퇴근해라. 나는 당뇨를 앓고 있어 합병증도 있으니 네가 우리 집에서 출퇴근 하면서 밥을 해주면 좋겠다. 지금 받는 월급보다 더 많이 주겠다. 그리고 나는 오랜 당뇨로 성기가 서지 않으니 걱정 말라”는 이야기를 했습니다. 어떻게 딸 뺨인 사람한테 그런 말을 하는지 성적수치심도 너무나 컸고 이해되지 않습니다.

학교에서 정교사가 기간제 교사에게 성희롱을 했어요.

학교에서 기간제 교사로 근무하고 있습니다. 그런데 정교사가 “오늘 같이 섹스 하자” 그 밖에 “정관수술 했으니 걱정하지 않아도 된다, 스와핑을 아느냐, 야한 거 좋아하지 않느냐”는 그런 말들을 했습니다. 또 신체적으로는 허벅지를 만지고 키스하려고 했습니다. 처음에는 일종의 갑을관계에 있고 저의 소심한 성격이다 보니 저를 위로해주려고 하는 것인 줄로만 알았습니다. 그런데 손을 내밀면서 위로해 주려는 것이라고 했는데 키스를 하려고 해서 성희롱인 것을 알았습니다. 물증이라고 할 수 있는 것은 “오늘 일을 잊어줘, 다신 안 그럴게” 이런 말을 남겼고 카톡으로 “뭘 하니”, “내 생각 하나” 등의 말을 계속 보낸 것밖에는 없습니다. 그냥 참고 넘어가려고 했지만 우울증이 와서 아무 것도 못 하겠습니다.

아르바이트생에 대한 업주의 성희롱을 조사해 주세요.

음식점에서 아르바이트를 했습니다. 사장하고 둘이 일을 했는데 해고되었습니다. 그런데 지금까지 일한 돈이 66만 원인데 50만 원만 보내고 나머지는 주지도 않는데다가, 일하면서 지속적으로 성희롱까지 당하였습니다. 일 하고 있으면 뒤에 와서 가슴을 만지고, 사장이 뒤에서 손을 꼭 잡고 있는 상태로 사장 친구들한테까지도 만지게 하였으며, 집에 데려다 주는 차 안에서도 당하였습니다. 언어적으로도 수치스러운 일을 많이 당하였습니다.

참조 결정례

〈리서치 연구소 상사의 동성 직원 성희롱 2013년 10월〉

진정 요지

주식회사 ○○○○연구소 이사인 피진정인(여성)은 재직기간 동안 과장인 진정인(여성)을 6~7차례 강제로 껴안고 키스를 했다. 2013년 6월, 부서 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 하며 술을 마시던 중, 진정인(여성)을 끌어안고 입술에 키스를 하려 했고, 진정인이 이를 피하려고 고개를 돌리다가 피진정인의 힘에 밀려 몸이 뒤로 넘어가자 그 상태에서 진정인의 얼굴을 잡고 키스를 하였음. 또한, 피진정인은 2013년 9월, 부서 회식자리에서 직원 한 사람씩 나와 근무소감을 이야기하는 중, 차례가 되어 나와 이야기를 하고 있는 진정인의 옆에 서 있다가 갑자기 진정인의 얼굴을 잡고 돌리더니 키스를 하였음. 이와 같은 피진정인의 성희롱으로 인해 진정인은 성적 굴욕감을 느껴 퇴사를 하기에 이르렀으므로 시정을 바란다.

판단 요지

진정인과 피진정인이 동성이라는 점에서 통상적인 성희롱 사건과는 다른 양상을 보이나 성희롱은 당사자가 반드시 이성이어야 할 필요는 없으므로 동성 간에도 피해자가 성적굴욕감을 느꼈을 경우에는 성희롱이 성립되는 것으로 피진정인의 행위는 사실로 인정되는 바, 피해자가 성적굴욕감을 느끼기에 충분하며, 진정인은 업무상 지위 등으로 인하여 피진정인의 행위에 대해 거부 의사 표시나 문제제기를 적극적으로 할 수 없었던 점 등을 고려할 때, 피진정인의 행위는 성희롱에 해당하며 진정인의 근로환경에 악영향을 끼친 것으로 판단된다.

직장상사가 야한 동영상을 보내면서 심각성을 느끼지 못합니다.

상담 요지

모공공기관에서 일을 하고 있습니다. 상사 한 명이 갑자기 핸드폰에 영상을 보내왔습니다. 열어보았더니 20초 정도 되는 축구동영상인데, 남자 성기와 여자 가슴이 노출된 영상이었습니다. 그 상사는 방송에 나온 영상이라면서 문제가 없다고 말을 합니다. 그러나 성희롱 교육을 받아보니 이것은 생각했던 것보다 심각한 사안이라는 것을 깨달았습니다. 문제성을 인식시키기 위해 이 문제에 대해서 묻고, 메신저로도 따졌습니다. 상사는 그냥 순간 포착한 영상이라면서 아직 나이가 어려서 그런지 순수하다고 말했습니다. 상사가 잘못했다는 것을 전혀 느끼지 못하는 것 같아서 계속 따져 물었더니 상사는 초등학교생들이 주고받을 수 있는 정도인데 문제를 삼고 상사에게 따져 묻는다면서 오히려 면박을 줬습니다.

답변 요지

성적 굴욕감을 느꼈다면 성희롱에 해당합니다.

방송에 실수로 나온 영상이었더라도, 남자 성기와 여성의 가슴이 드러난 부분만 편집된 영상을 직장의 부하 직원에게 핸드폰으로 전송한 점은 단순한 실수로 보여지지 않습니다. 성희롱 여부 판단을 받아보시기 바랍니다. 성희롱의 경우 행위자의 고의성 여부를 묻지 않고, 피해자의 성적굴욕감을 기준으로 합리적인 사람의 관점에서 판단하게 됩니다. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상(제13조) 통신매체를 이용한 음란행위는 형사처벌 대상도 될 수 있다는 점을 말씀드립니다. 다만 동일한 원인사실에 대해서 형사고소를 하여 수사가 진행된다면 인권위 조사는 어렵습니다.

유사 상담

미용실 대표 남성 원장이 음란채팅을 해 모두 퇴직했어요.

미용실에서 1달 정도 근무를 한 여성입니다. 남성 원장이 근무 시간에 가게 컴퓨터에 앉아서 음란채팅을 하여 여성미용사 3명이 모두 불쾌해서 그만뒀야겠다고 생각하면서도 말도 못하고 눈치를 보면서 쉬었습니다. 컴퓨터에 고객을 등록하다 보면 보지 않으려고 해도 창이 떠서 음란채팅 내용을 볼 수밖에 없었습니다. 여성미용사들이 더 이상 참지 못하고 퇴직하겠다고 하니 원장은 오히려 적반하장 격으로 집단행동을 해서 영업방해를 했으니 고소를 하겠다고 합니다.

회사 인사권자의 지속적인 성희롱으로 힘들어요.

회사 동료인 여직원이 직장상사(본부장)로부터 지속적인 성희롱을 당해왔습니다. 주로 회식자리에서 성희롱이 일어났으며 동료 여직원은 결국 못 견디고 회사를 그만 두었습니다. 상사는 “신혼 때 아내와 성교를 하는데 엄마가 방문을 열고 들어왔다”는 등의 얘기를 했습니다. 남자가 듣기에도 민망했습니다. 동료 여직원은 회사를 그만 두면서 회사 측에 이러한 내용을 알렸는데 회사는 “왜 이런 얘기를 이제 얘기하냐?”라고 말하면서 사건을 제대로 조사하지도 않았습니다. 사건은 유야무야되었습니다. 결국 본부장의 여성 직원에 대한 성희롱은 계속되고 있으며 저도 이 회사 직원인데 회사를 나갈 것을 무릎 쓰고라도 신고할 의사가 있습니다.

퇴사한 직원에 대한 성희롱도 조사가 되나요?

23세 직장인입니다. 외국기업에 취업이 되어 퇴사를 했고, 인사차 다니던 회사의 상사에게 전화를 하니 저녁을 사겠다고 했습니다. 저녁을 먹은 후 노래를 못한다고 했음에도 상사가 한 시간만 노래방에 가자고 해서 따라갔습니다. 의자에 앉아 노래방 책을 보고 있는데 상사가 저를 일으켜 세우고 갑자기 허리를 붙잡으며 춤을 추었습니다. 나이도 50세나 많은 상사여서 손녀딸처럼 생각해서 그런가 보다 했는데 갑자기 볼에 뽀뽀를 했습니다. 이상하다고 느낀 제가 바로 다시 자리에 앉았고 상사는 “일할 때는 몰랐는데 지금 보니까 여자로 보인다”고 말하고는 허리를 만졌습니다. 또한 나가려고 하니 상사는 “그 옷을 입고 다니지 마라, 가슴 다 보인다”고 말하는 겁니다. 너무 당황스러웠습니다.

대표가 회식을 강요하더니 남녀 직원 모두에게 첫 경험을 물었습니다.

입사한지 이틀 만에 겪은 일입니다. 회사 대표가 지점을 방문했다가 회식시켜 준다니 참여를 강요했습니다. 횃집에서 직원들이 친한 사람끼리 앉으니 대표는 “그러지 말고 남녀 남녀끼리 앉는게 좋지 않겠냐?”며 섞어 앉게 하였습니다. 술을 권하여 제가 거절하였으나 옆에 있던 동갑인 남자직원이 저의 손을 잡게 하고 저에게 술을 따라줬습니다. 술을 마시고 나서 자기소개를 하는데 술을 마실 때마다 “이성에게 키스하듯이 쪽쪽 빨면서 술을 마셔라”는 멘트를 계속 하였습니다. 대표는 여직원, 남직원 모두에게 “첫 경험이 언제냐?”고 묻고 자기 첫 경험을 얘기하면서 “너희들이 대답하지 않으면 내가 이상해지지 않겠니?”라는 말을 하면서 대답을 종용했습니다.

거래처 직원이 협력 업체 직원을 훑어보고 예쁘다고 해요.

협력업체 공업사에서 접수 및 수납업무를 하고 있습니다. 상대방 남성은 검사부 거래처 서울대행에서 온 직원으로 전부터 저를 훑어보는 일이 있었습니다. 거래처 직원이고 신체접촉은 없어서 기분은 나빴지만 참고 넘어갔는데 지난주에도 저를 노골적으로 훑어보면서 “오늘 이쁘네”라고 했습니다. 참고 넘기려고 했으나 남성은 제 옆에 달라붙어서 다리를 더 노골적으로 보고는 “오늘 구두 신었나?”하며 물었습니다. 너무 불쾌하여 무슨 말씀이시냐고 물었더니, 남성은 손으로 몸 라인을 그리면서 “구두 신고 왔냐고요, 부츠 신었어요?”하며 다시 물었습니다. 성적굴욕감이 크니 재발방지와 처벌을 하고 싶습니다.

참조 결정례

〈대학교 남성 교수의 여성교수 성희롱 2015년 6월 17일〉

진정 요지

2박 3일 동안 ○○에서 하계스포츠클럽 수업이 진행되었는데, 피진정인은 인솔자의 자격으로 참가하고 진정인들은 평소 음주 관련 실수가 있는 피진정인에 대한 우려 때문에 자비를 들어 참가하였다. 첫날 학생들이 참석한 전체 회식이 있었고 피진정인은 평소와 같이 과한 음주를 했는데, 회식을 마친 후 진정인들과 간단한 담소를 나누다가 피해자에게 말장난을 하기 시작하였다. 특히, 다른 진정인이 사왔던 크림빵 두 개를 들고 여성의 신체 특정 부위를 빗대면서 농담을 하였고 동료들이 만류 했음에도 페트병을 들고 자신의 가슴에 갖다 대며 ‘젊은 여자의 유방’ 운운하며, “이런 것은 쪽쪽 짜야 된다. 이렇게, 이렇게”하는 등의 행동과 발언을 수차례 반복하였다. 남성교수들도 다급히 자제를 당부했으나, 피진정인이 성희롱 발언을 계속하여 피해자는 불쾌감에 당황하여 급히 자리를 피하였다. 본 사건에 대하여 2015년 1월 27일 총장에게 보고하고 교무처장과 양성평등센터에 사건경위서를 제출했으나 아무런 조치가 없어 피해자는 불안과 모욕감으로 학교생활이 어려울 정도로 스트레스를 받고 있다. 학교를 통해서도 정상적인 문제 해결이 어려운 상황이므로 적극적인 조치를 바란다.

판단 요지

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 당사자 간의 직위 및 업무 관련성, 언동의 사실관계, 언동이 행해진 장소 및 상황, 그 언동에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적 반응 등을 구체적으로 종합하여 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 합리적인 사람의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 만한 행위였는지에 의하여 판단된다. 또한 성적 굴욕감 또는 혐오감에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정 외에도 보통의 합리적 피해자의 관점에서 피진정인의 행위에 대해 피해자가 어떻게 반응하고 느꼈을 것인가를 판단의 기준으로 삼아야 할 것이다.

본 진정에서 같은 교수들 여러 명이 있는 회식 자리에서 피진정인이 ‘가슴, 젖’ 등을 운운하거나 가슴에 빵이나 페트병을 대고 뭔가를 찌는 듯한 행동을 한 것은 피해자뿐만 아니라 일반적인 여성의 관점에서 보더라도 성적 굴욕감과 불쾌감을 느끼게 하기에 충분하다. 이와 같이 피해자의 소속 과 학과장을 맡고 있고 피해자보다 선임자인 피진정인이 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 피해자에게 성적인 표현 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 한 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서 정한 성희롱으로 인정된다.

한편, ○○대학교가 성희롱고충심의위원회를 개최하여 피해자의 진술을 청취하면서 남성위원들만 참석한 상태로 진행한 것은 피해자가 여성인 성희롱 사건의 특성 및 고충을 이해하고 판단하는 것에 한계가 있으므로 성희롱고충심의위원회를 개최할 때에도 반드시 여성 위원들이 참석한 상태에서 진행하도록 특별히 유념해야 한다는 점을 지적한다.

보도자료

“입사면접 시 구직자에 대한 성적 발언은 성희롱”

보도자료 2012. 2. 22.

국가인권위원회는 입사면접 과정에서 면접관의 발언으로 인해 구직자가 성적 굴욕감을 느꼈다면 성희롱에 해당한다고 판단하여 해당 피진정인에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 수강할 것과 피해자에게 손해배상금을 지급할 것을 권고했습니다.

2010년 2월 진정인 A(24세, 여) 씨는 A문화센터 전문강사에 응시하여 면접을 보던 중, “남자 친구는 몇 명 사귀었나?, 남자 친구와 진도는 어디까지 나갔나?”는 등 업무와 전혀 상관없는 면접관의 질문에 성적 굴욕감을 느꼈다며 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

2010년 9월 진정인 B(29세, 여) 씨는 모 회사 대표의 집무실에서 면접을 보던 중 목소리가 잘 안 들려 회사 대표를 쳐다보려고 하는데, 갑자기 회사대표가 진정인의 가슴을 만졌다고 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

2011년 10월 취업준비생인 C(26세, 여) 씨는 면접과정에서 회사 대표로부터 직무능력과 무관한 성적 질문을 수차례 받았고, 채용 확정 이후 회식에 준하는 노래방으로 자리를 옮긴 뒤 직장상사가 될 사람과 블루스를 출 것을 강요당했다고 국가인권위원회에 진정서를 제출했습니다.

이처럼 채용 면접과정에서 일어나는 성희롱은 채용여부에 결정적 권한을 가진 회사 대표

나 면접관이 절대적 약자일 수밖에 없는 구직자를 대상으로 성적 언동을 한 것이라는 점에서 문제가 심각합니다.

성희롱은 대부분 남녀 간의 불평등한 권력관계나 직장 등 근로관계에서 성적 편견과 차별의식에서 비롯됩니다. 특히, 진정인의 경우와 같이 채용에 결정권을 가진 회사 대표가 잠정적인 피고용인의 지위를 갖는 면접지원자에게 성적 언동을 하는 것은, 회사 대표로서 직장 내에서 여성 직원들이 성희롱 및 성차별적 편견 등으로부터 안전하게 일할 수 있도록 관리 감독해야 할 책임을 외면하고 직접 성적인 언동을 한 경우로 더욱 경계할 필요가 있으며, 이에 대해 국가인권위원회는 엄격하게 판단하고 있습니다.

한편, 일부 기업들이 위기상황 대처 능력을 확인한다거나 개인의 인성과 태도, 가치관 등을 알아본다는 이유로 이른바 ‘압박 면접’을 채택 시행하고 있는데, 면접 시 여성 면접자의 외모를 비하하거나 업무와 전혀 무관한 사생활 또는 성희롱 질문을 하여 면접자들에게 성적 굴욕감을 주는 사례가 종종 보고되고 있습니다.

이에 국가인권위원회는 구직자를 포함한 직장 내 성희롱 예방 관련 교육 및 홍보 강화, 성희롱 사례집 발간·배포, 성희롱 브로슈어 및 포스터 제작·배포, 정책 검토 및 실태조사 등을 지속적으로 실시하고 있으며, 앞으로도 구직과정과 면접과정에서 일어나는 성희롱에 대한 사회적 인식이 개선되도록 노력할 것입니다.

성희롱으로 사과를 요구했더니 해고시키려고 합니다.

상담 요지

중소기업에서 근무하고 있습니다. 회사 회식 후 집이 같은 방향이라 부장과 같이 가게 되었습니다. 부장이 저에게 결혼 못한 것이 안타깝고, 성관계를 못해본 것이 안타깝다고 했습니다. 저는 다음날 이사에게 부장의 성희롱 발언을 알리고 부장의 사과를 받게 해달라고 요구했으나 아직까지 부장이 자신은 잘못된 것이 없다며 사과를 하지 않고 있습니다. 심지어 부장은 자신이 윗사람인데 함부로 하나는 등 욕설에 가까운 문자를 보냈습니다.

오늘 출근하니 이사가 저의 일기를 복사한 종이를 들고 있었습니다. 일기에 적힌 내용을 문제 삼으며 왜 이런 내용을 써놓았냐고 하기에 제가 왜 남의 일기를 복사했냐고 물었으나 그것에 대해서는 답하지 않았습니다. 알고 보니 일기장 복사본은 부장이 복사하여 이사에게 넘긴 것이었습니다. 이는 명백한 사생활침해입니다. 부장이 저에게 성희롱한 것은 사과하지 않고 저를 해고시키려고 문제를 만들고 있는 상황입니다.

답변 요지

성희롱 2차 피해에 대한 조사가 가능합니다.

직장 내 성희롱과 성희롱 신고 등을 이유로 한 고용상 불이익에 대해서 인권위에서 조사할 수 있습니다. 직장 회식 후 귀가 중에 발생한 성희롱도 인권위 조사대상에 해당합니다. 다만 성희롱 자체에 대한 진정이 없다면 성희롱 이후에 발생한 민간기업의 개인정보나 사생활침해, 고용상 불이익에 대해서만 조사하기는 어렵습니다. 또한 사업주가 성희롱 피해사실 신고를 받고도 적극적인 해결을 해주지 않는 경우에는 남녀고용평등관련 법률에 의해 고용노동부에서 조사가 가능합니다.

유사 상담

직장 임원 성추행 고소 후, 계속 불이익을 받고 있어요.

1년 전에 회사에서 딸이 상무에게 성추행을 당했습니다. 상무는 재판을 받고 1심에서 유죄판결이 났는데, 상무의 항소가 기각되자 현재 상고를 해놓은 상태입니다. 딸은 회사에 다니고 있는데 상무가 뉘우침도 없이 보너스를 감봉하는 불이익을 주고 있습니다. 상무가 직책이 있으므로 딸은 말도 하기 힘들고 불이익이 계속 예상됩니다.

회사 지점장의 성적인 말을 거부했더니 수습직원인데 해고했어요.

저는 주식회사 수습사원으로 근무를 했습니다. 지점장은 입버릇처럼 평소 출근하는 날이 저를 보기 때문이라고 말하며 얼마 전부터는 퇴근 후에도 자주 전화하였고, 어느 날은 면담을 하자고 했습니다. 커피숍에 갔는데 커피를 마시는 저의 손을 잡고 사적이면서도 성적인 얘기를 하였습니다. 성적 굴욕감을 느껴 거부감을 표시하니, 지점장은 수습직원이었던 저에게 퇴사를 종용하였습니다.

약국대표인 약사가 성적인 얘기를 듣지 않으면, 같이 일할 수 없다고 해요.

약국에서 약사인 대표와 다른 여직원과 함께 근무를 하고 있습니다. 점심시간에 약사가 친구에게 들은 얘기라면서 친구가 자신의 나체 사진을 어느 여성에게 보여줬는데 흥분되어 완전히 젖었다고 하더라는 말을 했습니다. 성희롱발언을 해서 기분이 좋지 않다고 말하자 약사는 이제부터가 진짜라면서 들으라고 했습니다. 거부하니 약사는 “그러면 함께 근무를 못하지 않겠냐”며 사직 강요성 발언으로 무시했습니다. 성희롱 발언으로 기분이 좋지 않다고 한 것만으로 사직을 강요해서 그만뒀습니다.

“성희롱 사건 문제 제기자에 대한 고용상 불이익 역시 성차별”

- 인권위, 해당 기업에 피해보상 권고 -

보도자료 2009. 9. 7.

국가인권위원회는 기업이 직원을 채용하는 과정에서 이전 직장에서의 성희롱사건에 대한 문제제기를 했다는 이유로 지원자를 탈락시키는 행위는 성차별에 해당한다고 판단하고, 해당기업에 피해보상을 권고했습니다.

진정인 임모 씨(여, 40세)와 이모 씨(여, 47세)는 G구청이 운영하는 CCTV 관제센터의 용역업체 소속 직원으로, 구청과 용역계약을 체결한 업체가 바뀔 때마다 새로운 용역업체 소속으로 고용승계되어 2년 정도 모니터링원으로 근무해왔습니다.

진정인들은 “2008년 3월 초 새로운 용역업체로 선정된 ○○기업이 기존 업체에 소속되어 있던 모니터링원 18명 가운데 진정인들만 탈락시켰는데, 그 이유가 진정인들이 이전 업체에서 근무하던 중 발생한 성희롱 사건에 대해 적극적으로 문제제기한 것 때문”이라며 2008년 7월 29일 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이에 대해 ○○기업은 2008년 3월 1일부터 1년간 ○○구청과 CCTV 관제센터 위탁관리 용역계약을 체결한 것일 뿐, 이전 업체 소속 모니터링원에 대한 고용승계 의무를 가지고 있지 않으며, 채용 면접 시 업무능력, 자질, 인품, 성실성, 회사의 명예를 손상시킬 우려 등을 검토해 정당하게 인사권을 행사한 것이라고 답변했습니다. 또한 피진정인은 모니터링원에 대한 채용 결정 당시 진정인들이 성희롱 사건에 대해 고소했다는 사실에 대해 알지 못했고 이는 관련 고소자 8명 가운데 6명을 채용한 사실로 확인되며, 성희롱사건에 대한 문제를 이유로 진정인들을 채용하지 않았다는 주장은 사실이 아니라고 답변했습니다.

국가인권위원회는 조사결과, 진정인들이 채용 면접에서 탈락한 이후 지방노동위원회에

제기한 ‘부당해고 구제신청권’과 관련해, ○○기업이 ‘진정인들이 경찰관과 성희롱 문제로 쌍방 고소했다는 이야기를 듣고 채용에 부적합하다고 판단했다’고 답변했음을 확인했고, 이를 근거로 모니터링원에 대한 채용 결정 당시 진정인들이 성희롱 관련 고소를 했다는 사실에 대해 알지 못했다는 피진정인의 주장은 사실이 아니라고 판단했습니다. 또한 진정인들과 함께 근무했던 모니터링원들을 면접 조사한 결과, 피진정인이 실시한 면접은 모니터링원들의 업무능력이나 자질을 평가하기에는 매우 짧은 시간에 이루어졌고, 모니터링원들의 근무가능 여부를 확인하고 변화되는 근로조건에 대해 설명하는 것이 주된 내용이었음을 확인했습니다. 또한 2007년도 모니터링원들의 범인검거 실적 현황을 조사한 결과 진정인들의 실적은 오히려 평균을 웃도는 것으로 확인되었습니다. 따라서 국가인권위원회는 진정인들이 성희롱사건을 적극적으로 제기했다는 것 외에 채용면접에서 탈락할 만한 다른 이유가 발견되지 않는다고 결론지었고, 이에 성희롱 관련 고소를 한 것이 이 사건 채용에서 진정인들이 불이익을 받게 된 주된 이유로 보는 것이 타당하다고 판단했습니다.

국가인권위원회는 성희롱은 성차별적 인식의 반영이자 결과적인 면에서 고용과 관련해 피해 여성(또는 남성)을 불리하게 하는 효과를 가지는 성차별적 행위라고 볼 수 있으며, 이에 따라 성희롱사건에 대한 문제제기를 이유로 고용상 불이익을 주었다면 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제4호에서 규정하는 ‘평등권침해의 차별행위’에 해당하는 것으로 판단하였고, 피진정인에게 진정인이 입은 정신적·물질적 피해에 대한 보상을 하도록 권고했습니다.

09 장애인 차별

사례 43 장애인시설에서 아이들이 옷을 적시면 옷이 마를 때까지 발가벗겨 놓습니다.

사례 44 요양병원에서 노인들을 모두 묶어 놓았습니다.

사례 45 아파트 동대표가 경비직원의 장애상태를 점검하고 각서를 요구했습니다.

사례 46 교육시설 이용 시 휠체어 장애인에 대한 편의 제공이 미흡합니다.

사례 47 장애학생인데 괴롭힘으로 전학을 가고 싶어 요청을 했으나 학교가 받아주지 않습니다.

사례 48 봉사단체 회장이 장애인 비하 발언을 했습니다.

사례 49 토익시험 그림문제는 시각장애인에게 보이지 않습니다.



사례 43

장애인시설에서 아이들이 옷을 적시면 옷이 마를 때까지 발가벗겨 놓습니다.

상담 요지

자폐와 지적장애로 1급 장애 아이를 둔 부모입니다. 아이가 다니는 장애인 시설에서 여름이라 날이 더우니 물장난을 많이 하는가봅니다. 옷이 젖으니 젖은 옷을 말리는 동안 아이를 발가벗겨 놓은 채 방에 넣고 옷이 다 마를 때까지 한 시간 정도 방치한다고 합니다. 젖은 옷은 빨지 않고 그대로 말려서 입힙니다. 이전에도 인권위원회에서 이 시설에 조사를 나온 적이 있는데 인권위원회에서 미리 연락을 하고 가니까 원장이 아이들에게 입막음을 시킨 일이 있었습니다. 너무나 속상하지만 아이를 맡겨 놓은지라 불이익이 우려되어 시설 이름을 말하고 싶지는 않습니다.

답변 요지

장애인 학대에 대한 조사가 가능합니다.

장애아동에게 신체보호를 해주지 않은 채 나체 상태로 장시간 방치한 점에 대해서 인격침해, 아동학대, 장애인차별금지법 위반여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 당분간 여분의 옷을 보내주는 점에 대한 고려와 함께, 인권위 진정으로 인한 불이익을 주지 않도록 인권위 법에 명시되어 있음을 알려 드립니다.

유사 상담

아동시설에서 원생들에게 성적 학대를 하였어요.

○○아동원에서 근무하고 있는 교사입니다. 몇몇 교사들이 남녀 원생들의 옷을 벗겨 추운 베란다에 세워 벌을 주어 수치심과 추위에 떨게 한 일이 있었습니다. 또한 유치부 원생들에게 한글을 모른다고 때리고 욕하고 “네가 이래서 장애인이다”라며 장애인 차별과 무시를 하는 등 장애아이의 인권을 침해하였습니다. 저도 현재 아동원에 있어 진정을 하면 퇴원 등 불이익을 당할 것이 두려워 실명으로 진정을 할 수는 없으나, 인권위원회가 이 사건과 관련하여 꼭 조사를 해주시기 바랍니다.

장애인시설장이 장애인의 금전을 착취하고 보수 없이 노동을 시켜요.

장애인시설에서 일하는 직원입니다. 시설장이 개인적으로 건강즙을 파는 사업을 시작했습니다. 그런데 시설장이 장애인들에게 재료손질을 시키고 심지어 그 건강즙을 장애인들에게 팔고 있습니다. 한 장애인은 건강즙을 먹지 않겠다고 했다가 시설장으로부터 눈에 보이지 않는 불이익과 소외를 당했습니다. 결국은 그 장애인도 건강즙을 먹게 되었습니다.

올해는 밭을 사서 장애인들과 같이 일구고 있습니다. 장애인들이 노동을 했음에도 노동의 대가는 지급되지 않습니다. 그곳에서 재배된 작물은 다시 장애인 시설에서 구입합니다. 어떤 장애인이 밭에서 일하는 것이 너무 힘들다고 지자체에 신고하여 지자체에서 감사를 나왔습니다. 그러자 시설장이 그 장애인의 외부 활동을 금지시키는 등의 불이익을 주고 소외를 시켰습니다. 구청이나 보건복지부에 신고해도 시설장이 지역 유지라서 그냥 와서 시설장과 차 한 잔 마시고 돌아가기 일쑤입니다.

시설에서 지적장애인 아들을 오랜 시간 묶어두어 손을 쓸 수가 없을 정도입니다.

아들은 지적장애 1급이며 저는 대학 재학을 위하여 아들을 ○○시설에 맡기게 되었습니다. 1년이 지나자 시설에서는 아들을 더 이상 맡을 수 없다며 다른 시설로 옮길 것을 요구했습니다. 아들이 현재 시설에 만족하고 거리상 다른 시설로 가기가 어렵다고 거절했습니다. 그러자 시설에서는 부모 동의도 없이 마음대로 아들을 다른 시설로 옮겨버렸습니다. 얼마 후 아들이 병원 응급실에 있다는 연락을 받고 갔더니, 아들은 손가락도 들지 못할 정도로 손도 못쓰게 되고 상처가 있었습니다. 지적장애가 있었지만 신체적으로는 건강하던 아들이 손을 못 쓰는 신체장애도 생기게 되었습니다. 의사의 말에 의하면 오랜 시간 묶어놓아 강박에 의해 몸에 마비 등 장애가 온 것 같다고 합니다.

보도자료

“중증장애인 질식사고 등 초래한 장애인거주시설생활재활교사 검찰 고발”

– 지자체에 시설의 위법사항 관련 행정처분, 시설 거주인 보호조치 권고 –

보도자료 2014. 12. 18.

국가인권위원회는 ○○장애인거주시설에서 중증 지적장애인 박모 씨(여, 47세)가 보호소홀로 떡을 먹다 질식사고(2010년) 후 현재 까지도 의식불명 상태로 입원 중인 사건, 2014년 중증 지적장애인 이모 씨(여, 35세)의 돌발 행동을 제지하다 팔을 부러뜨린 사고와 관련해 생활재활교사 박모 씨(여, 26세)를 업무상과실치상 혐의로 검찰에 고발하였습니다.

인권위원회는 ○○○시설이 거주 장애인 간에 발생한 성추행 등에 대해 적절한 대처를 하지 못한 것, 간호사를 배치하지 않고 거주인 건강관리가 부족한 상태에서 2013년 중증 지적장애인 김모 씨(남, 38세)가 결핵으로 사망한 것, 두 시설 모두에서 일부 장애인에게 다른 장애인을 돌보도록 해온 것 등과 관련하여 관할 감독기관인 지방자치단체에 해당 시설의 행정처분을 포함하여 인권교육, 주기적인 시설 거주인 면담을 포함한 점검과 감독 강화 등을 권고하였습니다.

인권위원회는 2014년 4월 두 곳의 장애인거주시설에서 거주 장애인간의 성추행이 발생하고 있음에도 이를 방지하고 있고, 거주인 보호를 하지 않아 질식사고, 사망과 골절사고 등이 계속 발생하였으며, 시설 종사자가 거주 장애인에게 청소나 세탁 등 일을 부당하게 시키고 있다는 내용의 진정을 접수한 후 현장조사 및 시설 거주 장애인들에 대한 심층 면담을 통해 사실관계를 확인했습니다. 두 시설의 거주인은 모두 지적장애인들인데 일부 생활재활교사 등은 다른 거주인들에 비하여 기능이나 인지력이 나은 장애인들에게 다른 장애인의 침구를 정리하게 하거나, 세탁·청소를 시켰으며, 스스로 대소변 처리가

어렵거나 혼자 활동하기 어려운 장애인들을 보조하는 일을 맡기기도 했습니다. 인권위원회는 이러한 조사결과에 따라 다음과 같이 권고하기로 결정했습니다.

1. 검찰총장에게, 피해자의 질식사고, 골절사고와 관련하여 박모 씨를 「형법」 제268조의 업무상과실치상 혐의로 고발한다.
2. ○○시장에게, 가. 두 시설이 「장애인복지법」 제59조의7, 제60조의4 규정에 반하여 거주인에 대한 건강관리를 해태한 행위와 거주인 간의 성추행에 대한 부주의한 행위, 「장애인복지법」 시행규칙 제42조 [별표5]의 간호사 배치 등의 시설 인력기준 위반행위 등에 대하여 필요한 행정조치를 취할 것
나. 두 시설의 모·부성권 보호와 성적 자기결정권 보호를 위한 교육과 지원책을 마련할 것
다. 두 시설에서 거주인들의 권리 침해나 제약, 부당한 처우가 없도록 주기적으로 거주인 개인별 심층면담을 실시하는 것을 포함하여 관리·감독을 강화할 것을 권고한다.
3. ○○○원장에게, 가. 두 시설 거주인들의 성적 자기결정권 보호를 위하여 필요한 전문적인 교육을 소속 종사자와 거주인에게 상당 기간 반복하여 실시하고, 시설내의 성추행이 재발하지 않도록 대책을 마련할 것. 나. 거주인에 대한 부당한 처우나 기타 안전사고가 발생하지 않도록 세 부적인 보호 및 의료서비스 계획을 수립하고 소속 종사자에 대한 내부 관리 및 감독체계를 마련할 것을 권고한다.

“폭행, 개집 감금, 쇠사슬 강박한 시설장 검찰 고발”

- 지적장애인 시설 및 정신장애인 사회복지시설 폐쇄, 담당 공무원 징계 권고 -
- 형식적 공공후견인 제도 개선, 부당하게 집행된 보조금 등 환수 조치 권고 -

보도자료 2014. 11. 26.

국가인권위원회는 ○○도 ○○군 소재 장애
인거주시설 ○○○복지원 및 정신장애인 사
회복지시설 ○○○○ 등에 대한 직권조사를
실시하고, 거주인 체벌·폭행, 개집 감금, 쇠
사슬 강박, 보조금 유용 등의 혐의로 시설장
○○○ 씨(52년생)를 검찰에 고발하였으며,
두 시설이 「장애인복지법」 및 「사회복지사
업법」 등이 정한 설립목적에 부합하지 않게
운영되었다고 판단하여 관할 감독기관에 시
설 폐쇄를 권고하였습니다.

「국가인권위원회법」 제30조 제3항에 따라
직권조사를 결정하였고, 조사결과는 다음과
같습니다.

〈폭행 및 가혹행위〉

인권위원회 조사 결과, 시설장 K 씨는 다수
장애인들의 발바닥을 대나무 막대기 등으로
수시 체벌하고, 무릎을 꿇고 손들게 하였으
며, 거주 장애인이 저항할 경우 다른 장애인
을 시켜 다리를 붙들거나 몸에 올라타게 하고
체벌하였습니다. K 씨는 인권위원회 조사에
서 체벌에 대한 훈육의 중요성을 주장하였으
나, 인권위원회는 K 씨의 행위가 사회 통념상
허용되는 훈육의 범위를 과도하게 넘어서는 것
으로 판단하였습니다.

○○○복지원 등에서 장기간 근무했던 Q 씨
는 2013년 여름, 시설을 방문했다가 거주 장
애인이 개집에 있는 것을 목격하였고, 다수
장애인들이 K 씨에 의해 개집에 갇힌 적이
있다고 진술하였습니다. 현장조사 결과 개집
은 모두 3곳으로 구 초등학교 화장실 건물,
마당에 방치된 철창, 보일러실 입구 공간 등
이었으며, 거주인들은 감금 장소로 화장실
건물과 마당 철창을 주로 지목하였습니다.

지난해 여름 Q 씨는 K 씨에 의해 쇠사슬로
묶여 있는 거주인 아동을 발견하고 안타까운
마음에 10초 분량의 동영상 촬영하여 동료
직원 J 씨에게 보여주었습니다. 다수 장애인
들은 K 씨가 말을 듣지 않는다는 등의 이유로
쇠사슬로 발목 등을 묶어 장시간 방치했다고
진술하였습니다. 1차 현장조사 중, 두 곳에서
강박에 사용된 쇠고리가 발견되었으며, 2차
현장조사 때에는 쇠고리가 발견되지 않았습
니다.

인권위원회는 시설장 K 씨의 체벌 및 가혹행
위가 「형법」 제260조 제1항에 명시된 폭행죄
에 해당하고, 개집 감금과 쇠사슬 강박의 경
우 다수 피해자가 아동인 점을 고려할 때,
K 씨의 행위는 「아동복지법」 제17조 제3호,
제5호, 제6호 등에 명시된 금지행위에 해당
한다고 판단하여 검찰에 고발하기로 결정하
였습니다.

〈작업 동원 등〉

다수 장애인들이 K 씨 소유 밭과 법인 소유
밭에서 마늘, 콩, 양파 농사 등을 지었고, 일부
장애인은 자신의 의사에 반해 작업에 참여한
것으로 조사되었습니다. 이 사건의 시설은
‘직업재활 프로그램’이 없이 임의로 장애인
들을 작업에 동원했고, 적절한 대가도 지불
하지 않았습니다. K 씨는 또, 2013년 자신의
집을 개보수하는 작업에 장애인 3명을 동원
하였고, 자신의 조카인 성인 남성의 방에서
성인 여성이 함께 잠을 자면서 용변 처리와
옷 갈아입히기 등의 수발을 들도록 지시했습
니다. 인권위는 이 같은 행위가 「장애인차별
금지법」을 위반한 것으로 판단했습니다.

〈예배 강요〉

이 사건 시설은 ○○○교회와 같은 공간에 있으며, 일부 거주인들은 자신의 의사에 반해 예배에 참석하였고, 예배에 참석하지 않았다는 이유로 벌을 받았다는 진술도 나왔습니다. 또한 K 씨는 모든 시설 입소자에 대해 ‘예배 및 교회 행사 참석’ 서약서를 제출받았는데, 인권위는 이 같은 행위가 「헌법」 제20조에 명시된 종교의 자유를 침해한 것으로 판단했습니다.

〈의료조치 미흡〉

시설 거주인 K씨는 2014년 8월 18일 다른 거주인에게 맞아 턱뼈가 골절되어 밥을 먹지 못하는 상황이었었는데 시설 측은 이를 뒤에서야 병원에 데려간 사실이 확인되었으며, 환자의 상태에 대해 관찰일지 등에 기록을 남기지 않았습니다. 인권위는 이 같은 행위가 「장애인복지법」 제60조의 4에 명시된 시설장의 의무를 위반한 것으로 판단했습니다.

〈칸막이 없는 화장실〉

현장조사 결과 이 사건 시설의 남녀 화장실은 대변기 사이에 칸막이가 설치되어 있지 않아, 시설 거주인의 용변 보는 장면이 그대로 노출되는 구조였습니다. 인권위원회는 시설 측의 이러한 편의시설 미흡이 「헌법」 제10조에서 도출되는 인격권과 제17조의 사생활의 권리를 침해한 것으로 판단했습니다.

〈기타 시설 운영의 부적절 등〉

이 사건 시설은 「장애인복지법」 및 「정신보건법」 등이 정한 제반 규정을 다수 위반한 것으로 나타났습니다. 대표적 사례로 국가가 장애인 개인에게 지급하는 장애수당 등을 본인도 모르게 임의로 인출하여 시설비 등으로 사용한 행위, 퇴소 처리 거주인을 시설에 거

주하게 하고 이용료 등을 입금 받은 행위, 정부 보조금을 목적 외 용도로 수시 집행하여 회계질서를 문란케 한 행위, 직원 및 직원의 가족 등이 시설 내부 공간에서 임의로 숙박하는 행위, 야간 숙직 운영에 있어 거주인 보호에 부적절한 직원을 투입한 행위, 시설 내부 남녀 공간을 분리하지 않은 행위, 거주인의 재활 등에 필요한 훈련 및 프로그램을 전혀 실시하지 않은 행위 등입니다. 인권위원회는 이러한 행태를 종합적으로 고려할 때 이 사건 시설이 지적 장애인 및 정신장애인의 권익을 회복하기 어려운 상태라고 판단하고 시설 폐쇄 등을 권고하게 되었습니다.

〈지자체의 관리감독 소홀 등〉

이 사건 시설의 관리감독 기관인 ○○군청의 경우, 2011년부터 K 씨 등의 인권침해 문제를 인식하고 있었음에도 거주인들에 대한 적극적인 보호조치를 취하지 않았습니다. 일부 공무원은 거주인의 친척이 제기한 민원에 대해 사실관계를 조사하지 않고 오히려 시설장의 고충을 대변하며 민원 취하를 권유하기도 하였습니다. 인권위원회는 지방자치단체의 이러한 행태에 심각한 문제점이 있다고 보고 해당 공무원을 징계할 것과, 해당 지자체의 장애인 인권 업무점검 시스템을 개선할 것을 권고하였습니다.

또한 인권위원회는 이 사건 조사과정에서 인권침해 혐의가 짙은 K 씨가 다른 지역 장애인의 공공후견인으로 선정된 경위에 주목하였습니다. 이와 관련 인권위원회는 후견인 교육과정, 청구절차, 관련 사업 지원 체계 등에 심각한 결함이 있다고 보고 보건복지부 및 광역지방자치단체에 제도 개선 등을 권고하였습니다.

요양병원에서 노인들을 모두 묶어 놓았습니다.

상담 요지

엄마가 거동이 불편하셔서 휠체어가 필요하게 되었습니다. 장기로 사용하지는 않아도 될 것 같아서 ○○요양병원에 휠체어를 임대하러 갔다가 상담을 한 후 입원을 시키게 되었습니다. 중증환자실에서 치료를 받았고 다음날 아침에 면회를 갔습니다. 그런데 엄마가 사지가 묶인 채로 꼼짝을 못하고 있는 모습을 보았습니다. 하루 밤새 엄마의 모습은 말할 수 없이 초췌해져 있었습니다. 10여 명이 넘는 다수의 할머니들이 장애가 있지만 거동이 가능한 것 같은데 모두 묶여있었습니다. 이게 가능하다는 것이 이해되지 않습니다.

답변 요지

노인요양병원의 경우 「장애인차별금지법」 위반 여부에 대한 판단을 받아 볼 수 있습니다.

요양병원에서 간병인이 말 못하는 장애노인을 학대하고, 병원에서 이를 방치하고 있다면 위원회에 진정하여 「장애인차별금지법」 위반여부 판단을 받아 볼 수 있습니다. 요양병원은 「의료법」 제33조 제4항에 따른 의료기관으로 우리 위원회의 조사대상에 해당하지 않습니다만, 입원중인 모친이 치매 등의 장애인일 경우 장애를 이유로 한 괴롭힘과 학대에 해당하므로 장애인차별금지법을 적용하여 조사가 가능합니다.

유사 상담

말 못하는 노인을 학대하는 간병인을 병원에서 방치하고 있어요.

내담자의 어머니가 노인병원에 입원 중입니다. 어머니가 계신 병실에 환자와 간병인이 5명씩 있습니다. 어머니를 제외한 나머지 환자 4명은 말을 못하고 어머니만 말씀을 하실 수 있습니다. 같은 병실에 있는 한 간병인이 환자를 때리고 있습니다. 어머니가 간호과장에게 이에 대해 말했더니, 간병인과 사람들이 다 있는데서 때리는 것을 본 적이 있냐고 물었습니다. 당연히 사람들은 그 사람이 지켜보고 있기 때문에 못 봤다고 하였고, 간호과장은 아무도 못 봤는데 할머니만 그러냐고 하고 가버렸습니다. 내담자에게 간병인들에게 물어 녹음한 파일이 있습니다.

요양병원에서 퇴원을 못하고 있으니 도와주세요.

지체장애 4급(손목에 장애)으로 ○○요양병원에 입원 중입니다. 아들이 장애가 있으니 입원시켜 놓고는 전화를 해준다고 하고 전화도 안하고 전화를 받지도 않습니다. 아들이 말하기로는 술을 한잔 먹고 집에서 가출한다고 해서 입원시켰다고 했습니다만, 술을 먹은 적이 없고 그리 말한 적도 없었습니다. 병원에서는 자꾸 전화도 못하게 하는데, 집에서 혼자 살았고, 생활비는 국민연금과 노령연금으로 충분히 하고 있으니 퇴원을 시켜주기 바랍니다. 의사는 아들과만 말하라고 하는데 아들은 절대 말을 받아주지 않습니다.

요양원에서 다리가 부러졌는데도 일체 알리지 않아서 모르다가 나중에 알게 되었어요.

시어머니를 요양원에 모시게 되었습니다. 시설에서 상태가 안 좋으니 요양병원으로 모시라 해서 그리했습니다. 그런데 병원 의사는 다리골절로 패혈증이 와서 위험하다고 진단했습니다. 요양원에서 어떤 환자가 시어머니를 밀어서 넘어졌다는 얘기를 들었고, 시어머니가 다리가 아프다고 했는데도 요양원에서는 진통제만 처방했다는 사실을 뒤늦게 알게 되었습니다. 시어머니를 요양병원으로 모시는 시점에 다리를 만졌을 때에도 다리가 아프다며 소스라치고 극심한 고통을 호소한 바 있습니다. 시어머니가 다리 골절로 인한 엄청난 고통을 호소하였음에도 요양원 측에서는 이를 간과하고 진통제만 처방하고 외부병원으로 데려가 치료도 하지 않고 가족에게 알리지도 않았으니 용서할 수가 없습니다.

진정 요지

장기요양 3등급 판정을 받고 ○○○센터(이하 ‘이 사건 시설’이라 한다)에서 요양 중인 피해자(진정인의 언니)는 외출·외박을 원하나 피진정인은 피해자의 아들이 동의하지 않는다는 이유로 피해자의 외출·외박을 불허하였다.

판단 요지

피해자의 장기요양등급은 일상생활에서 부분적으로 다른 사람의 도움이 필요한 3등급이고, 치매의 정도를 평가하는 임상치매척도(CDR)는 전반적인 인지 및 사회 기능의 손상이 중증에 해당하는 CDR 3이다. 그러나 장기요양등급이란 국가가 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인의 신체활동 또는 가사활동을 지원하고 그 가족의 부담을 덜어주기 위하여 급여의 대상과 금액을 결정하기 위한 기준이 되는 것으로서, 기억력과 같은 인지기능 외에 신체기능을 포함한 5개 영역의 점수를 합산한 것이므로 그 사람의 의사결정능력을 나타내는 지표라 볼 수 없다.

이 사건에서 피해자가 진정인과 함께 외출·외박을 하거나 하지 않거나의 결정을 하는데 필요한 의사결정능력은 「민법」에 의한 의사능력, 즉 자신의 행위 의미나 결과에 대한 합리적 판단을 할 수 있을 정도의 능력까지 요구한다고 볼 수 없다. 피해자에게 법률상의 권리·의무를 발생시키거나 신분상의 지위 변동을 가져오는 것이 아니므로 피해자의 욕구를 외부로 표현할 수 있을 정도면 충분하다고 판단된다.

인정사실에 의하면, 피해자는 글을 쓰는데 어려움을 느끼지만 자신이 누구이고 어디에 있으며, 진정인과 피해자의 아들이 사이가 좋지 않다는 사실을 알고 있는 등 자신이 처한 상황을 인식하고 있다. 그리고 이 사건 시설에서 나가 진정인과 함께 외출·외박을 하고 싶다는 의사를 분명하게 밝히고 있으며 위원회의 조사가 자신의 외출·외박에 관한 것이라는 것을 알고 질문에 답을 하였다.

위와 같이 피해자가 자신이 처한 주위 상황을 인지하면서 자신이 원하는 것이 무엇인지를 외부로 표현할 수 있다는 것은 적어도 피해자가 외출·외박과 관련하여 자기결정권을 행사하지 못할 정도로 의사결정능력이 없다고 보기는 어렵다.

물론, 피해자를 보호하고 있는 피진정인으로서 피해자의 신변 안전을 우려하거나 피해자가 복귀하지 않을 가능성을 염려할 수 있다. 그러나 피진정인이 피해자의 증상과 그에 따른 주의사항을 진정인에게 고지하고 피해자의 외출·외박을 허용하는 조건으로 진정인이 피해자의 안전에 소홀함이 없이 정해진 시일 내에 피해자의 복귀를 약속하는 약정을 한 다음, 피해자의 외출·외박 사실을 피해자의 아들에게 알린다면, 피해자의 자기결정권을 존중하면서도 피진정인의 보호의무도 함께 이행할 수 있을 것으로 보임에도 그러하지 아니하고 피해자의 외출·외박을 불허한 것은 피해자의 자기결정권을 지나치게 제한한 것이라고 판단된다.

따라서 이 사건 외출·외박과 관련하여 피진정인이 피해자의 자기결정권을 고려하지 아니하고 피해자의 아들이 동의하지 않는다는 사유로 피해자의 외출·외박을 허용하지 않은 것은 「헌법」 제10조에서 보장하는 피해자의 인간의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 권리를 침해한 것으로 판단된다.

아파트 동대표가 경비직원의 장애상태를 점검하고 각서를 요구했습니다.

상답 요지

장애를 가진 경비원입니다. 경비업체 직원이 약 290명 정도 되는데 그중 장애인이 30명 정도입니다. 지체, 청각, 뇌병변 등 3급에서 6급까지 있으며 겉으로 표가 나는 사람도 있고 안 나는 사람도 있습니다. 주로 60세 이상으로 이곳에서 3~4년 정도 일한 사람들입니다. 경비업체의 경비반장이 경비직원들을 관리하고, 아파트 동 대표 중에서 한 명이 경비이사로 경비직원의 관리에 개입합니다. 어제 경비이사와 경비반장이 장애상태를 파악한다며 장애인들을 모아놓고 “어디가 아프냐? 돌아봐라” 등의 지시를 했습니다. 그리고 근무 중에 장애로 인해 사고를 당했을 때 아파트 경비업체나 아파트 관리사무실에 책임을 묻지 않겠다는 각서를 쓰라고 했습니다. 이미 경비업체에 의해 업무에 이상이 없다는 판단 하에 고용된 사람들이며 우리의 장애상태는 직원현황에 다 기록이 되어 있습니다. 그럼에도 불구하고 사후 별도의 확인과 모욕적인 관찰, 각서를 요구하는 것은 장애인 피고용자에 대한 인권침해입니다.

답변 요지

「장애인차별금지법」 위반 여부에 대한 조사가 가능합니다.

장애인 근로자에 대하여 관리자가 자의적인 판단으로 장애여부를 진단하거나 각서를 요구하는 등 장애를 이유로 차별을 당한 경우 진정하여 인권위원회 판단을 받을 수 있습니다. 「장애인차별금지법」 제12조는 사용자는 채용 이후 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에만 의학적인 검사금지에서 예외적으로 허용하고 있습니다. 또한 업무 중 사고 발생 시에는 산업재해 신청을 할 수 있음에도 사전에 각서를 요구하는 점도 권리 제한으로 볼 수 있습니다.

유사 상담

회사가 청각장애인에게 낮은 급여 지급과 부당 해고를 했습니다.

청각장애인이인 지인은 사회복지법인 회사에 계약직으로 월 100만 원을 받기로 계약했고, 세금 제외 후 80만 원 정도를 받았습니다. 대표와 면담 시 세 후 금액으로 100만 원을 받기로 구두약속 되었으나 세 전 금액으로 말한 것으로 주장하고 있습니다. 지난해 1년 단위 계약을 하면서 근로계약서를 작성했으나, 최근 3개월에는 별도로 작성하지 않았습니다. 또한 다른 직원은 그대로 근무하지만 법인 경영난을 이유로 제 지인만 해고를 시켰습니다. 합당한 이유가 없이 급여를 덜 주고, 해고하는 것은 장애인에 대한 차별행위라고 여겨집니다.

턱 장애 때문에 통근버스에서 시끄럽다고 해고되었어요.

턱 장애를 가지고 있습니다. 대기업 협력업체에서 근무하고 있는데 최근 일주일 회사 사정으로 인해 통근버스를 이용하여 대기업으로 출퇴근을 했습니다. 그런데 버스 안에서 턱 장애 증상 때문에 시끄럽다고 기업 측에서 협력업체에 전화하여 출근하지 못하게 하라고 했고, 이에 협력업체에서 해고되었습니다. 턱 장애인에 대한 차별적 해고에 대해 인권위원회 조사를 바랍니다.

장애가 있는 직원에게 부당한 업무 지시를 내렸습니다.

아파트 경비(보안) 업무를 보고 있습니다. 저는 오른손 절단 장애가 있습니다. 자동차가 들어 올 때 보통 거수경례를 하고 있어요. 그런데 오른손 절단 장애가 있어서 경례를 하기가 어색해서 왼손으로 경례를 한 적이 있습니다. 그러자 왼손으로 경례를 한다는 것을 이유로 관리사무실에 민원이 접수가 되었다고 합니다. 사무실에서는 오른손으로 경례를 할 수 없으면 목을 숙여서 인사를 하라고 했고, 많은 차량이 다니는데 일일이 그렇게 할 수 없다, 오른손 거수경례를 하겠다고 했습니다. 만약에 목 인사를 강요하거나 오른손 거수경례를 하지 않는다는 것으로 징계나 해고를 당하게 된다면 인권위원회에 도움을 받을 수 있는지 알고 싶습니다.

뇌전증이 한 번 나타났다고 통역 업무 직원에게 그만두라고 합니다.

뇌전증(간질) 4급 장애인으로 장애인취업박람회에서 면접을 본 후 ○○협회에 취업이 되었습니다. 15일 정도 교육받고 어느 지역 통역 안내부스에서 20여 일 일본어 통역업무를 하였습니다. 그런데 근무 중 뇌전증이 1회 발생했고, 다음날 본사에서 찾아와 장애인을 뽑기는 했으나 나가주면 좋겠다고 말했습니다. 저에게 뇌전증 대처방법에 대한 소견서를 제출하라 해놓고서는 제출도 하기 전에 해고한 것입니다. 뇌전증에 대한 이해만 있다면 업무수행에 아무런 문제가 없음에도 장애를 이유로 해고 한 것은 차별이므로 시정을 바랍니다.

“장애의 중증 또는 경증여부로만 직무적합성 판단은 차별”

보도자료 2015. 3. 5.

국가인권위원회는 장애인 입사지원자의 직무에 관한 지식 및 경력 등은 고려하지 않고, 장애의 중증 또는 경증 여부만으로 지원자의 직무적합성을 판단하는 것은 장애를 이유로 한 고용상의 차별이라고 판단했습니다. 인권위원회는 이러한 사례가 재발되지 않도록 해당 기관장에게 장애인차별금지에 대한 인권교육을 실시하고, 향후 직원 채용 공고 시 채용 예정 분야의 직무에 관한 세부 기술서를 공고문에 첨부하여 장애인 지원자가 해당 직무에 대한 수행가능 여부를 스스로 판단할 수 있도록 할 것을 권고했습니다.

취업 준비생인 진정인 민모 씨(83년생)는 퇴행성 근육병을 가진 지체 2급 장애인으로 ○○○○○○원이 공고한 장애인 신입직원 채용분야에 지원했으나 서류심사에서 탈락하였습니다. 진정인은 채용 공고문의 자격기준에 ‘제한 없음’이라고 되어 있고, 서류심사에서 ‘자격요건 충족 시 전원 면접 응시’라고 명기되어 있어 필요 서류 제출 등 기본요건을 충족하면 면접에 응시할 수 있을 것으로 예상했으나, 서류심사에서 중증장애인을 탈락시켜 면접 응시 기회를 부여하지 않은 것은 중증장애를 이유로 한 차별이라며, 2013년 11월 인권위원회에 진정을 제기하였습니다.

인권위원회 조사결과, 공직유관단체인 피진정기관의 서류 심사 위원들은 지원자들의 장애인증명서에 기재된 장애등급 및 유형으로 직무적합성을 판단하였으며, 장애등급이 높을수록 직무적합성에 낮은 점수를 부여하였고, 다른 평가요소(사고력, 표현력, 적극성)들도 이와 연계하여 낮은 점수를 부여한 결

과, 장애등급 1~4급인 지원자 50명 전원이 서류심사에서 탈락하였습니다.

이에 대해 피진정기관은 진정인의 지원 분야(채용예정인원 : 2명)는 보험에 가입한 피보험자의 적정 보험금을 산정하고, 보험금 발생사고 시 의료기관 방문 및 고객 면담 등을 통해 보험금 지급 적합성을 판단하여야 하는 업무로 중증장애 여부에 관계없이 업무수행이 어려운 장애를 가진 자는 사실상 업무수행이 불가능한 점을 고려하였으며, 장애인 지원자 120여 명 전원에 대해 면접을 진행할 경우 다수의 장애인에게 민원을 야기할 수 있으며, 예산낭비의 문제까지 가져올 것이라고 주장하였습니다.

인권위원회는 그러나, 진정인이 지원한 분야는 장애인들만 지원할 수 있는 분야로 보험심사 업무는 청약심사, 지급심사 등 내근을 주로 하는 업무로서 휠체어 사용 및 하지 보행장애 등 중증 장애가 있더라도 업무수행이 가능하므로, 장애 등급이 높다는 이유만으로 보험심사 직무에 대한 적합도가 낮다고 판단할 수 있는 구체적 근거는 없다고 보았습니다. 인권위원회는 또, 장애 등급이 낮다고 해서 해당 직무에 대한 적합도가 높다고 볼 수 없음에도 지원자의 직무적합성 여부를 지원자의 직무 관련 지식 및 경력 등에 대한 판단 없이 장애의 중증 또는 경증 여부로만 판단한 것은 장애를 이유로 한 고용상의 차별로써, 이는 ‘사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다’고 규정한 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조 제1항에 위반되는 행위로 판단하였습니다.

교육시설 이용 시 휠체어 장애인에 대한 편의 제공이 미흡합니다.

상담 요지

전신마비 장애인입니다. 현재 ○○대학교 교육원 일반인과정에서 강좌를 듣고 있습니다. 수강해야 할 강좌를 살펴보던 중 희망하는 강좌가 휠체어가 다닐 수 없는 강의동에 개설되어 있는 것을 확인하였습니다. 학교에 전화해서 강의실을 바꿔주거나 계단에 경사로를 설치하여 휠체어가 들어갈 수 있도록 조치를 부탁하였습니다. 그러나 담당자는 “강의실 변경은 어렵다”, “수업 여건과 수강생 의견을 다 수용할 수 없다”, “또한 한 사람 때문에 강의동 변경은 불가능하다”고 답변하였습니다.

답변 요지

교육기관은 장애인에 대한 편의 제공 의무가 있습니다.

교육시설인 대학에서 장애인 학생에게 휠체어 통로를 고려하지 않고 강의실을 배정하고, 확인 후 연락을 취했음에도 강의실 변경을 거절한 것은 장애인에 대한 정당한 편의제공을 거부한 것으로 보입니다. 「장애인차별금지법」 제14조는 “교육책임자는 재학 중인 장애인의 교육활동에 지장이 없도록 교육기관 내에서의 이동, 접근에 불이익이 없도록 해야 한다”고 규정하고 있습니다.

유사 상담

공공기관에 엘리베이터가 없어 휠체어 사용 장애인의 청사 이용이 어렵습니다.

○○군 본청의 장애인용 화장실은 남·여 미 구분 상태여서 장애인들이 화장실을 이용할 수 없었으며, 민원실 장애인용 화장실의 경우 출입구의 유효 폭이 규정에 맞지 않습니다. 또한 내부공간이 협소하여 휠체어를 이용하는 장애인들이 화장실을 이용할 수 없었습니다. 본관, 민원동, 신관동, 별관 중 이동의 자유를 보장하는 엘리베이터가 설치되어 있지 않아, 휠체어를 사용하는 장애인은 청사를 이용함에 있어 어려움이 큼니다. 장애로 인한 이동권에 차별을 받고 있으므로 권리구제를 원합니다.

학교에 휠체어를 사용하는 장애 학생이 이용할 수 있는 화장실이 없어요.

아들이 휠체어를 타는 장애인으로 고등학교 3학년에 올라갑니다. 학교는 수능을 대비해 3학년생을 위해서 조용한 곳에 몇찍이 별도의 교실을 만들고 운영하고 있는데 장애인 화장실이 없습니다. 학교 측은 만들어주려고 노력하고 있으나 교육청에서는 예산이 없다고 하면서 난색을 표하고 있습니다. 고3년생을 위해 특별히 지은 것으로 다른 학부모들이 한명을 위해서 모두가 희생하는 것을 원하지 않기 때문에 교실 이동은 불가하다고 봅니다.

지하철 입구에 호출버튼이 없어 시각장애인의 이동에 어려움이 있습니다.

시각장애 1급으로 경의선 ○○지하철역을 방문했으나 장애인용 호출버튼이 개찰구에만 있고 출입구에 없었습니다. 전철을 타기위해 도움을 받고자 사회복지무요원을 호출하려면 호출버튼을 눌러야 하는데 호출버튼이 개찰구 앞에 있습니다. 시각장애인은 개찰구부터 보행에 도움을 받아야 하는 것이 아니라 지하철 출입구부터 도움을 받아야 합니다. 또한 ○○고속버스터미널에는 차 타는 곳, 표 예매 하는 곳, 화장실 등에 대한 점자 안내판이 전혀 설치되어 있지 않습니다. 시각장애인을 위한 차량 노선 정보도 제공하고 있지 않아 시각장애인은 노선 정보도 확인할 수 없습니다. 정당한 편의가 제공되지 않은 점을 조사해서 시정해 주기바랍니다.

참조 결정례

〈고속 시외버스 등 대중교통수단 이용에 있어 장애인 차별 정책 권고 2015년 4월 13일〉

직권 조사 결정 배경

수동 및 전동휠체어를 사용하는 장애인들이 휠체어를 탄 채 고속 및 시외버스에 탑승할 수 없다며 정부와 국회에 「교통약자법」 개정 요구함. 고속 및 시외버스의 편의시설 미비로 휠체어 사용 장애인에게 발생하는 시외 이동권 문제가 중대하다고 판단되어 2014년 9월 25일 직권조사를 결정함.

판단 요지

고속 및 시외버스는 대중교통수단으로 장애인도 비장애인과 동등하게 이용할 권리가 있으며, 고속·시외버스를 이용함에 있어 장애인이라는 이유로 불합리하게 차별받아서 아니된다는 점, 호주, 영국, 미국 등에서는 휠체어 사용 장애인의 고속버스에 대한 접근성 제고를 위해서 국가 차원에서 관련 규정을 의무화하고, 단계적 목표를 설정하여 최종 목표연도에는 모든 고속버스에 휠체어 승강설비 등 장애인 편의시설이 100% 설치 완료될 수 있도록 하는 계획을 가지고 있다는 점, 휠체어 사용 장애인이 안전하고 편리하게 탑승할 수 있는 고속·시외버스의 종류를 반드시 저상버스만으로 한정할 필요가 없다는 점, 현재 운행 중인 고속·시외버스를 부분 개조하여 휠체어 승강설비를 장착하고, 휠체어 사용자를 위한 전용공간을 설치하는 것이 기술적으로 모두 가능한 점 등을 판단 시 고려함.

주문 요지

국가인권위원회는 현재 국내에서 운행 중인 고속 및 시외버스에 휠체어 사용 장애인이 안전하고 편리하게 탑승할 수 있는 버스가 단 한 대도 없는 사실과 관련하여, 국가가 장애인의 시외 이동권 보장을 위해서 관련 법령에 규정된 국가의 의무를 충실히 이행하지 않은 것으로 판단하고, 국회의장 및 기획재정부장관에게 버스운송사업자가 고속 및 시외버스에 휠체어 사용 장애인 등이 탑승 가능한 이동편의시설을 설치하는 경우 재정지원을 받을 수 있는 방안을 마련할 것과 국토교통부장관에게는 향후 ‘교통약자 이동편의 증진계획’ 수립 시 고속·시외버스에 휠체어 리프트 등 편의시설이 단계적으로 갖춰질 수 있도록 하는 방안을 포함하고, 계단이 있는 버스에 연차별, 단계적으로 휠체어 승강설비 설치를 의무화하도록 관련 법령을 개정할 것 등을 권고함.

“국내에 휠체어 승강설비 장착한 고속·시외버스 한 대도 없어”

– 인권위, 국토부장관에게 고속·시외버스에 휠체어 승강설비 갖추도록 관련법령 등 개정 권고 –

보도자료 2015. 5. 7.

국가인권위원회는 국회의장과 기획재정부 장관에게 휠체어를 사용하는 장애인이 고속·시외버스로 이동할 수 있도록 버스운송 사업자가 휠체어 사용 장애인 등이 탑승 가능한 이동편의시설을 설치하는 경우 재정지원을 받을 수 있는 방안을 마련할 것을 권고했습니다.

인권위원회는 또, 국토교통부장관에게 향후 ‘교통약자 이동편의 증진계획’ 수립 시 고속·시외버스에 휠체어 리프트 등 편의시설을 단계적으로 갖추 수 있는 방안을 포함하고, 계단 이 있는 버스에 연차별, 단계별로 휠체어 승강설비 설치를 의무화하도록 관련 법령을 개정할 것을 권고했습니다.

인권위원회는 현재 우리나라에서 운행하는 고속·시외버스 중에는 휠체어 사용 장애인이 안전하게 탑승할 수 있는 버스가 단 한 대도 없어, 국가가 장애인의 시외 이동권 보장을 위해 관련 법령에 규정된 의무를 충실히 이행하지 않은 것으로 판단했습니다.

인권위원회는 장애인이 비장애인과 동등하게 대중교통수단인 고속·시외버스를 이용할 권리가 있으며, 고속·시외버스를 이용할 때 장애인이라는 이유로 불합리하게 차별받는 안 된다고 보고, 실질적으로 고속·시외버스 이용 시 휠체어 사용 장애인이 배제당하고 있는 것은 중대한 문제로 2014년 9월 25일 직권조사 결정을 하였습니다.

인권위원회 조사결과, 2014년 10월 1일 기준 전국에서 운행 중인 고속버스 1,905대(8개 업체에서 운영)와 시외버스 7,669대(79개 업체에서 운영) 가운데, 휠체어 승강설비 및 휠체어 사용자를 위한 전용 공간이 설치된 버스는 한 대도 없었습니다.

국토교통부는 고속·시외버스에 대한 저상버스 도입에 관하여 고속 주행으로 인한 안전성

확보 문제, 고속에 적합한 교통수단 미개발, 재정여건 등으로 시·군에서 저상버스 도입 계획이 없기 때문에 국가가 재정지원을 할 수 없다는 입장입니다.

국토교통부는 또, 현재 국내 버스 제작사가 휠체어를 탑승하고 승차가 가능한 고속·시외버스 차량을 생산하지 않고 있고, 휠체어 탑승가능 차량의 개발·개조, 탑승자의 안전성 확보 등을 위해서는 기술적 문제해결이 선행되어야 한다고 덧붙였습니다.

고속·시외버스 운송사업자들은 휠체어 사용 장애인이 탑승할 수 있는 버스 운행을 위해서는 차량구입비 및 운영비 등에 대한 정부의 정책적 지원이 필요하며, 고속 운행을 위한 저상버스 개발이 선행되어야 하는데, 대도시를 제외한 지방도로는 협소하고 규정이외의 과속방지턱 난립으로 저상버스 운행이 불가능한 지역이 대부분이라는 입장을 밝혔습니다. 인권위원회는 그러나, 휠체어 사용 장애인이 안전하고 편리하게 탑승할 수 있는 고속·시외버스의 종류를 반드시 저상버스로 한정할 필요가 없으며, 현재 운행 중인 고속·시외버스를 부분 개조하여 휠체어 승강설비를 장착하고, 휠체어 사용자를 위한 전용공간을 설치하는 것이 기술적으로 모두 가능한 점 등을 제기하였습니다.

인권위원회는 또한 일부 버스회사가 수동휠체어 사용 장애인을 버스 운전자가 등에 업거나 안아서 탑승시키기도 하는데, 이는 계단을 오르내리다가 실족할 경우 조력자와 장애인 모두 큰 부상을 당할 수 있고, 여성 장애인에게는 남성인 버스 운전자와 부득이 신체상 접촉이 발생하여 수치심을 유발할 수 있다는 점 등도 문제가 될 수 있다고 보았습니다. 해외사례의 경우, 호주, 영국, 미국의 경우 휠체어 사용 장애인의 고속버스 접근성을 높이기 위해 국가 차원에서 관련 규정을 의무화

하고, 단계적 목표를 설정하여 최종적으로 모든 고속버스에 휠체어 승강설비 등 장애인 편의시설이 100% 설치될 수 있도록 한 것으로 나타났습니다.
인권위원회는 이에 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「교통약자의 이동편의 증진법」, 「장애인의 권리에 관한 협약」,

「장애인복지법」 등에 규정된 교통약자의 이동편의 증진을 위한 의무를 국가가 충실히 이행하지 않은 것으로 판단하고, 휠체어 사용 장애인 등이 고속·시외버스를 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 관계 기관에 권고한 것입니다.

보도자료

“휠체어 사용자의 영화관 등 관람석 규정 개선 권고”

－ 휠체어 관람석의 시야확보, 동반자와 함께 관람 가능하도록 개선해야 －

보도자료 2014. 10. 22.

국가인권위원회는 휠체어 사용자가 영화관이나 공연장 등 복합문화시설에 다른 관람석과 동등한 수준으로 시야가 확보되고, 동행한 사람과 나란히 앉아서 관람할 수 있도록 관련규정을 개정할 것을 보건복지부 장관에게 권고하였습니다.

사단법인 장애물 없는 생활환경 시민연대의 실태조사(2012년)에 의하면, 전체 조사대상 영화상영관 890곳 가운데 80% 이상인 722곳의 장애인관람석이 스크린을 기준으로 맨 앞쪽 줄에 설치되어 있는 것으로 나타났습니다.

인권위원회 조사결과에서도 휠체어 이용자의 좌석은 다른 관객이 휠체어 이용자의 앞자리에 앉을 경우 무대가 거의 보이지 않는 구석진 곳에 위치해 있거나, 일반 관람석과 동떨어진 왼쪽이나 오른쪽 통로에 별도로 설치되어 있었습니다.

이에 따라 휠체어 이용자가 영화를 관람할 때, 좌석이 스크린과 너무 가까워 상영시간 내내 고개를 지나치게 위로 들고 관람하거나, 시야의 각안에 스크린 전체가 들어오지 않아 시야가 제한되는 것으로 조사됐습니다.

인권위원회는 휠체어를 이용하는 장애인 관람석 기준을 규정한 「장애인·노인·임산부 등의 편의보장에 관한 법률」(이하 「편의증진법」) 시행규칙 제2조(별표1, 20.)가 장애인관

람석을 ‘출입구 또는 피난통로에서 접근하기 쉬워야 한다’고만 규정할 뿐, 장애인의 관람편의를 고려한 시야 확보, 동반자와 함께 관람할 수 있도록 하는 등의 규정을 두고 있지 않아 이와 같은 문제가 있는 것으로 분석하였습니다.

예컨대, 미국의 장애인관람석 등의 규정(연방접근성 표준 4.3.3) 및 독일의 표준화연구소 규정 등은 장애인의 관람석을 ‘동등한 시야’ 또는 ‘적절한 시야가 확보되도록 설치하라고 규정하고 있고, 특히 미국의 경우 함께 간 동반자로부터 분리되지 않도록 ‘다른 고정 좌석과 통합된’ 곳에 설치하고, 가급적 전체 관람석에 분산 배치하여 장애인의 좌석 선택권도 보장할 수 있도록 규정하고 있습니다. 인권위원회는 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」 제24조의 장애인의 문화, 예술 활동에서의 차별금지 규정과 관련하여 장애인 단지 영화관이나 극장에 진입하는 것을 넘어 문화예술 창작물을 적절히 향유할 수 있어야 하는 것이 장애인 인권보장을 위한 중요한 가치라고 보았습니다.

인권위원회는 이에 휠체어 이용자가 비장애인들이 누리는 것과 동등한 수준으로 시야가 확보된 곳에서, 동반자와 나란히 앉아 관람할 수 있도록 장애인 관람석 규정을 개정할 것을 권고한 것입니다.

장애학생인데 괴롭힘으로 전학을 가고 싶어 요청을 했으나 학교가 받아주지 않습니다.

상담 요지

딸이 중학교 2학년생입니다. 장애등록은 되어 있지 않으나 안면장애가 있습니다. 딸의 외모가 다른 학생과는 확실히 구분되는 점이 있어 놀림의 대상이 되었습니다. 이에 대해 3살 때 장애인 등록을 하려고 한 적이 있었으나 당시에는 해당이 안 돼서 등록을 못 했습니다. 1학년 때 놀리고 때리는 가해학생이 있어 학교폭력위원회를 열었는데 다른 반으로 전반만 되었습니다. 이후 학교에서 여러 학생에게 지속적인 괴롭힘과 왕따로 고생하고 학교에 못가고 있습니다. 그래서 전학을 보내려고 하는데 정원이 찼다고 안 된다고 다른 학교로 보내라고 합니다.

답변 요지

장애인 차별에 대한 위원회의 판단을 받아보시길 바랍니다.

장애학생이 놀림과 괴롭힘으로 적응하기 좋은 학교로의 전학을 원하는데 해당학교가 거부하는 점에 대해서 장애인차별금지법 위반 등 여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 그러나 정원을 이유로 한 유보 등 정당한 경우에는 바로 장애인차별로 인정하기 어려울 수도 있습니다.

유사 상담

학교장이 장애아동 특수학급 증설 계획을 세우지 않고 있어요.

초등학교 내 특수학급 교사입니다. 특수교육법에 초등학교 특수학급 인원수는 6인으로 명시되어있습니다. 그런데 현재 학교 특수학급은 3년째 장애아동이 11명이지만 그대로 수업을 진행하고 있습니다. 이번에 교육부에서 특수학급 증설 공문이 왔는데 특수교육법에는 별칙조항이 없어 학교장은 이 핑계 저 핑계를 대면서 증설을 전혀 계획하지 않고 있습니다. 혼자서 11명의 아이들을 교육하고 보호하기 어려운 상황으로 특수학급이 추가증설 되어야 한다고 생각하니 인권 위원회에서 도움을 주시기 바랍니다.

발달장애 자녀가 수학여행을 가고 싶어 하는데 학교가 안 된다고 해요.

발달장애가 있는 중학생 자녀를 두고 있습니다. 아이가 수학여행이나 소풍 등의 활동을 하고 싶어 합니다. 초등학교 때는 아이를 보냈는데 당시에 적당한 활동 보조인을 구할 수가 없어서 부모가 활동보조인으로 해서 참석했습니다. 지금 아이는 중학교 졸업반으로 의사표현을 하는 아이에게 무조건 안 된다고만 할 수 없어 학교에 물어봤습니다. 학교에서는 '자격을 갖춘 활동보조인 모집이 어려운 경우 또래 도움만으로는 활동 참여에 제한이 있을 수 있다'고 답변했습니다. 이게 엄밀히 말하면 안 된다는 거 아닌가요? 활동보조인을 모집해서 가더라도 처음 보는 사람한테 아이를 맡겨야 하는 어려움이 있습니다. 그래서 부모가 활동 보조인으로 해서 갔으면 합니다.

어린이집에서 장애아동 입학이 어렵다고 합니다.

아이가 학교를 1년 유예하고 어린이집을 다닙니다. 혼자서 놀며 사회성이 없는 특수교육대상자입니다. 그런데 원장이 모든 학부모들에게 자폐성향의 남자아이가 입학할건데 궁금한 것이 있으면 원장에게 연락하라고 가정통신문을 보냈습니다. 다른 학부모들이 장애아동이 들어오면 교사가 손이 많이 갈 테고 그러면 아무래도 다른 아이들에게 소홀해질 텐데 그런 아이를 왜 받는지 문의를 했다고 합니다. 그래서 원장이 아이의 상태 등을 확인하기 위해 학부모 간담회를 한다고 합니다. 원장은 학부모간담회를 개최하니 나와서 아이의 상태를 설명해 달라고 요구합니다. 특수아동이 어린이집에 들어간다고 해서 그 부모가 아이의 상태를 다른 학부모 앞에서 설명할 이유가 없으니 참석하지 않겠다고 답했습니다.

진정 요지

진정인은 청각장애 3급의 장애가 있으며, 직업훈련을 받고자 ○○○○직업전문 학교에 개설된 교육과정에 수강신청을 하였으나 피진정인이 청각장애를 이유로 수강신청을 거부함.

판단 요지

이 사건 직업전문학교는 「근로자직업능력 개발법」 및 「직업교육 촉진법」 제2조에 근거한 실업자와 재직자의 직업능력향상을 위한 직업훈련기관으로서 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 「장애인차별금지법」이라 한다) 제3조 6호의 교육기관에 해당하며, 같은 법 제13조 제1항과 제14조 제1항 제4호에 의하여 교육책임자는 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기) 등의 의사소통 수단을 제공하여야 하고, 장애인의 입학을 거부할 수 없다. 그러나 인정사실에 의하면 피진정인은 진정인이 청각장애로 개별지도가 어렵다는 사유로 진정인의 수강신청을 거절하였는바, 진정인은 개별지도를 요청한 사실이 없으며, 피진정인이 진정인에 대한 교육과정 이수 능력이나 의사소통 능력에 대한 평가 등을 통하여 진정인에게 필요한 정당한 편의가 무엇인지에 대한 고려를 하지 않고, 진정인이 청각장애로 수업 진도를 따라가기 어렵거나 개별 지도를 해야 한다 등의 이유로 진정인의 수강신청 거절한 것은 정당한 사유라고 볼 수 없다.

따라서 피진정인이 진정인의 수강신청을 거절한 행위는 「장애인차별금지법」 제13조 제1항을 위반하여 교육시설이나 직업훈련기관이 정당한 사유 없이 장애인의 교육·훈련을 위한 입학을 거부한 차별행위에 해당한다고 판단된다.

보도자료

인권위, “「통합교육현장 장애학생 교육권 증진」정책 권고”

“전국 17개 시·도교육감 및 교육부 장관, 장애학생 차별 개선 대책 마련해야”

보도자료 2015. 9. 9.

국가인권위원회는 일반학교의 통합교육 현장에서 장애학생이 불합리한 차별 등으로 학습권보장을 누리지 못하고 있다고 보고, 전국 17개 시·도 교육감 및 교육부장관에게 장애학생의 차별문제를 해결하고 이들이 개개인의 요구에 적합한 교육을 받을 수 있도록 통합교육현장의 환경 개선을 다음과 같이 권고하였습니다.

인권위원회는 17개시·도 교육감에게

- 학교폭력대책 지역위원회에 장애인 전문가 참여
- 성비균형을 고려한 보조인력 확충 및 보조인력 대상 인권교육 실시
- 교육편의 지원에 대한 예산확대와 교육·안내
- 특수교육 지원센터에 특수 교육 전공 장학사 배치
- 일반교사의 통합학급 운영 역량강화 연수 실시
- 장애학생의 자기옹호 역량강화 및 전체 학생에 대한 학교폭력 예방교육 강화

교육부장관에게

- 장애학생 인권보호 상설 모니터단 활동 강화
- 특수교육지원센터에 장애학생 의사소통지원을 위한 인력 배치 및 지원 체계 구축
- 학교폭력 대책기구에 장애인 전문가 참여
- 평가조정을 포함한 교육편의 지원에 대한 연구 추진
- 특수교육교원 법정 정원 확보, 특수학교(급) 신·증설을 위한 계획 수립 및 이행

- 17개 시·도 교육청 대상 권고사항 이행을 위한 정책적·재정적인 지원을 권고 하였습니다.

인권위원회는 ‘2014 장애학생 교육권 증진을 위한 실태조사’ 및 유엔 장애인권리위원회의 우리 정부에 대한 권고를 토대로 일반학교에서 통합교육을 받는 장애학생의 학교폭력 피해 및 차별 문제의 심각성 등을 해결하고자 위와 같은 권고를 하였습니다.

인권위원회가 지난해 12월 발표한 실태조사 결과에 의하면, 일반학교에서 장애학생의 학교폭력 경험률은 36.7%, 놀림·비하·협박·욕설 등의 언어폭력은 24.0%, 금품갈취·과도한 장난·강제심부름·따돌림 등의 괴롭힘은 19.2%, 상해·폭행·체벌 등 경험은 16.0%에 이르는 것으로 조사됐습니다.

장애학생의 사생활 침해 경험률은 16.3%로, 이 가운데 사적공간 침해가 12.1%, 소유물 침해 4.4%, 초상권 침해는 1.9%였습니다. 사생활 침해는 장애여학생보다 남학생이, 경증장애학생보다 중증장애학생이 더 많이 경험하는 것으로 조사되었는데, 이는 중증장애학생의 신변처리나 착·탈의를 돕는 보조인력의 다수가 여성이기 때문인 것으로 나타났습니다. 장애학생에 대한 교육적 방임을 경험한 비율은 4.7%, 교육기회의 차별은 12.5%로 조사됐으며, 교내외 활동배제의 주요한 이유로 29.9%가 교육편의 미제공을 들었습니다. 또한 2014년 기준, 특수교사의 법정 정원 확보율은 61.1%로 일반교원의 법정 정원에 훨씬 못 미치는 수준이며, 특수교사의 부족을 정원 외 기간제 교사로 채우고 있어 장애학생의 의무교육을 위한 국가책임성이 미흡한 상황입니다.

봉사단체 회장이 장애인 비하 발언을 했습니다.

상담 요지

한 장애인 봉사단체 회원입니다. ○○봉사단체의 제일 작은 단위인 지부 회장이 회원들에게 어떤 동의나 절차도 없이 회원들을 탈퇴시키거나 봉사정신에 위배된다는 애매한 기준을 가지고 자기 마음대로 제명시키고 있습니다. 그러면서 위에서 시켰다고 거짓말을 하거나 잘못된 정보를 제공하기도 합니다. 우리 회원 가운데 입이 살짝 돌아간 사람이 있는데 그 회장이 다른 사람들 있는 자리에서 “입이 비뚤어져서 말을 똑바로 못 한다”며 모욕을 주었습니다. 장애인 등록은 되어있지 않지만, 장애인 차별로 진정이 가능한가요?

답변 요지

장애인에 대한 비하 발언이나 모욕은 조사 대상에 해당합니다.

봉사단체 지역회장이 외모나 용모, 신체장애를 비하하는 표현으로 모욕감을 주었다면 장애인 차별로 인권위에 진정할 수 있습니다. 여기에서 장애는 꼭 장애인으로 등록되어야 한다는 의미가 아니며 신체적 손상을 포함하는 매우 포괄적인 개념입니다.

유사 상담

노골적으로 장애인 흉내, 비하한 사람을 조사해서 시정해주세요.

이틀 전 서울 ○○동에서 장애인 친목회가 있어 술집에서 모였습니다. 장애인들이 풍이 오고 마비가 와서 걷는 모습을 보고 손님 중 한 명이 흉내 내고 심하게 비하표현을 했습니다. 자제 해달라고 요청했으나 오히려 내담자를 때리면서 불쾌하게 했습니다. 몸이 불편하여 같이 싸울 수는 없고 그러지 말라고 하고 자리에 앉았습니다. 상대는 술값을 내주면 가겠다고 했고, 말도 되지 않는데다 불상사가 날 것 같아 112신고를 했습니다. 경찰이 와도 공갈에 욕까지 했고, 경찰도 지구대에서 더 많이 출동해서 연행하려고 했습니다. 지구대 경사가 상대의 인적사항을 가지고 있으니 인권위원회에서 조사해주시기 바랍니다.

정당의 의원이 새벽에 전화해 장애인새끼라고 모욕을 주었어요.

교통사고로 지체장애 3급을 받은 장애인입니다. 장애인협회 모 지부의 회장을 맡고 있습니다. 어느 정당의 의원이 새벽 3시 48분에 전화를 걸어 약 5분 27초간 “장애자 이 X새끼 넌 죽어야 돼... 다리 하나 더 없어져” 등 입에 담을 수 없을 정도의 욕설을 퍼붓고 신체적 위협을 가할 것처럼 협박을 했습니다. 관련 내용은 언론에도 대서특필되었습니다. 정당의 고위직을 맡은 신분으로 그러한 욕설을 한 행위는 있을 수 없는 모욕적인 행위라고 판단되는 바, 철저히 조사해주시기 바랍니다.

영화관 직원이 장애인이 무슨 영화를 보냐고 무시하는 발언을 했어요.

저는 지적장애 3급 장애인으로 봄에 영화를 관람하기 위하여 극장에 갔습니다. 직원들에게 장애인카드를 보여주며 할인을 부탁하자 “병신 같은 넌”, “장애인 주제에 무슨 영화 구경”이냐고 욕을 하며 할인혜택을 주지 않았습니다. 안내 여직원과 판매점 직원도 욕을 하였습니다.

대리점주한테 욕 먹었는데 보고만 있던 경찰도 무시를 했습니다.

1급 시각장애인으로 핸드폰 개통과 관련하여 통신사 대리점을 방문했습니다. 개통 절차에서 점주와 다툼이 생겼고 경찰의 도움을 받고자 지구대를 찾아갔습니다. 지구대에서 대리점주가 “눈도 못보는 X이 사는데 그렇지 안 봐도 뻔하다” 등 장애 비하 발언과 인격모욕을 하였습니다. 결국 참지 못하고 대리점주의 머리를 가격하였습니다. 그러자 그동안 중재도 없이 욕하는 것을 지켜보던 경찰관이 폭행범을 검거한 것으로 해서 저를 경찰서에 넘겼습니다. 오늘 법원에서 상대방 입장에서만 보고 저를 나쁘게 조서를 작성하여 30만 원 벌금을 부과 받아 정식 재판을 요구할 것입니다. 경찰관이 장애인이라고 무시한 것으로 생각이 되어 경찰관을 진정하려고 합니다.

진정 요지

피해자들은 ○○고등학교 특수학급에 재학 중인 장애학생임. 해당 학교 특수학급 특수교육실무원이 학생 대소변 보조 시 “더럽다, 짜증난다”는 발언을 하고, 학생이 교실에서 소변을 본 것을 걸레질 하면서, “내가 이런 거 치우려고 이 학교 왔나, 미친놈 꼴도 보기 싫다” 등의 폭언을 함.

판단 요지

인정사실에 따르면 피진정인은 피해자들을 보호하고 지원하여야 할 특수교육실무원의 신분이라는 점을 고려할 때 피해자들을 짐승에 비유하거나 지저분하고 냄새가 난다고 표현하는 등 비하발언 등을 한 것은 가볍게 볼 일은 아니어서 재발방지를 위한 조치가 필요하다고 판단됨.

보도자료

“장애인에 대한 고정관념, 편견 만드는 표현 삼가야”

– 인권위, 언론매체 장애비하표현에 대한 관행 개선 의견표명 –

보도자료 2014. 11. 3.

국가인권위원회는 신문, 방송 등 언론보도에서 장애인에 대한 고정관념이나 편견을 만들 수 있는 지칭이나 속담, 관용어가 사용되지 않도록 주요일간지 10개사, 지상파 방송 3사에 ▶장애인 보도준칙을 포함한 ‘인권보도준칙’을 준수하여 방송 및 신문이 제작될 수 있도록 방송·신문기자들을 대상으로 인권교육을 실시할 것, 방송통신심의위원회와 문화체육관광부에 방송, 신문 보도에서 장애인 비하표현이 사용되지 않도록 관심과 주의를 갖도록 의견표명을 하였습니다.

지난 한 해 동안 인권위원회에는 언론매체에 드러난 장애인 비하표현에 대한 진정이 174건 제기되었으며, 2014년에도 유사한 진정이 잇따라 제기되고 있습니다. 또한 2013년 ‘인권보도준칙 실태조사’ 및 민간단체의 언론 모니터링 결과 신문이나 방송에서 장애인에 대한 고정관념이나 편견을 만드는 표현이 빈번할 뿐만 아니라 쉽게 개선되고 있지 않은 것으로 나타났습니다.

예컨대, 신문, 방송 등 언론 보도에서 ‘장애자’, ‘정신박약’, ‘불구자’라는 용어가 자주 사용되고 있었으며, ‘귀머거리’, ‘병어리’, ‘장님’, ‘절름발이’, 등의 용어는 ‘병어리 냉가슴’, ‘꿀 먹은 병어리’, ‘눈 뜬 장님’, ‘장님 코끼리 만지기’ 등 속담이나 관용어구와 함께 흔하게 사용되고 있었습니다.

인권위원회는 이와 같이 장애인을 지칭하는 용어나 관련 속담, 관용구의 사용이 장애인을 비하하는 차별적 표현이라고 무조건적으로 단정하기는 어려우나, 언론매체에서의 표

현 및 활용은 일반 개인생활과 달리 여론 형성 기관에 의해, 공적영역에서 공개적으로 이뤄진 표현행위라는 점에서 달리 볼 필요가 있다고 판단하였습니다.

인권위원회는 이러한 표현이 특정 장애인을 ‘비하’하여 사회적 평판 하락을 가져오는 것은 아닐지라도, 과거로부터 답습해오던 부정적 용어와 표현행위로 불특정 장애인에 대한 부정적 고정관념과 편견을 심화할 수 있어 인간고유의 인격과 가치에 대해 낮게 평가할 수 있다고 보았습니다.

인권위원회는 또 사회적으로 불리한 집단을 대상으로 부정적 용어를 반복적으로 사용함으로써 불리한 위치에 처해 있는 사람에게 억압과 멸시의 감정을 갖게 할 수 있고, 동등한 권리의 향유자로서 장애인에 대한 인식을 제약할 소지가 있다고 보았습니다. 특히 구(舊) 용어가 장애인을 비하할 소지가 있어서 개칭된 지 25년이 지났고 충분히 다른 용어를 통해 표현될 수 있도록 대체용어 등이 권장되어왔다는 점에서 이와 같이 판단하였습니다. 인권위원회는 언론의 이러한 표현 관행이 ‘삶의 모든 영역에서 장애인에 대한 고정관념, 편견 및 유해한 관행의 근절(「장애인의 권리에 관한 협약」 제8조)’ 노력에 역행하는 것으로, 장애인에 대한 비하 소지가 있는 용어, 부정적 의미를 내포한 장애 관련 속담 표현 등 관행은, 그것이 장애인의 인격권을 침해하거나 장애인에 대한 차별행위에 해당하는지의 여부를 떠나서 개선되어야만 한다고 보았습니다.

토익시험 그림문제는 시각장애인에게 보이지 않습니다.

상답 요지

저는 시각장애 2급입니다. 지난번에 ○○영어사 토익시험을 봤습니다. 시험문제 중 리스닝 파트에 그림문제 10개가 나옵니다. 나머지는 듣고, 지문을 읽고, 체크를 하는 방식입니다. 그러나 시각장애인의 경우 그림문제를 볼 수가 없습니다. 또한 리딩은 시간을 연장해주지만 그림문제 이외 60문제 정도는 리스닝을 듣고 답을 적는 시간에 편의가 제공되지 않아 시험에 어려움이 있어 연장이 필요합니다.

토익위원회에 메일을 했으나 답을 주지 않아 전화를 해보니 시각장애인에게 제공할 수 있는 편의 범위가 시간 연장, 점자시험지 제공, 또는 확대시험지 제공이라고 답변했습니다. 장애유형과 정도를 고려해야 하는데 미흡함이 있습니다. 확대시험지로도 그림이 보이지 않는 수준입니다.

답변 요지

장애인 차별 여부에 대한 위원회의 판단을 받아 보시길 바랍니다.

토익시험과정에서 시각장애인의 그림보기와 리스닝 답안과정에 편의제공을 거부한 점에 대해서 장애인차별금지법 위반 여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 차별의 예외로서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등의 경우만 인정이 되므로 장애인의 경우 예외적인 상황이 아니라면 장애유형과 정도에 맞는 적절하고도 정당한 편의를 제공해야 합니다.

유사 상담

대학에서 시각장애인에 대한 편의를 제공하지 않아요.

시각장애 2급으로 ○○○○대학교 3학년으로 편입했습니다. 학기말 시험문제를 확대해서 줄 수 있는지 물었더니 확인해 보고 연락을 준다는 답변만 하고는 오리무중입니다. 대한상공회의소에서 보는 국가공인시험도 확대해서 시험을 볼 수 있게 편의를 봐주는데 대학에서는 안 해주고 있습니다. 시험문제만 크게 해달라고 요청했음에도 해주지 않고 있습니다. 학교관계자는 관례가 없어서 대독 대필만 해준다고 하는데 저는 확대정도 가지고 있고, 시험문제만 좀 확대해서 주면 제가 시험을 볼 수 있는데 걱정입니다.

공무원 교육원에서도 청각장애인에 대한 편의를 제공해주지 않아요.

청각 장애 2급입니다. ○○공무원교육원에서 교육연수를 받게 되어 속기통역을 요청하였는데 들어주지 않았습니다. 교육동안 옆자리에 있는 사람의 필기를 보며 교육을 받았습니다. 수업을 비장애인과 똑같이 알아듣고 강사의 농담 및 에피소드를 같이 공감하고 싶은 것인데 교육원에서는 이를 이해하지 못하고 인식조차 못하는 상황입니다. 편의 요청에 대해서 매번 거절을 당해서 이것이 무리한 요구인건지, 이곳에 있어도 되는 것인지, 제가 이상한 사람인건지 고민이 될 정도입니다. 편의를 제공하지 못하는 사유에 대한 답변조차 제대로 듣지 못했습니다. 결국 ○○공무원을 사직하고 다른 길로 가게 되었지만 ○○공무원이 될 수 있는 다른 청각장애인분들이 이러한 차별을 받지 않도록 개선해 주기를 바랍니다.

지자체가 운영하는 오토캠핑장에서 장애인화장실의 샤워실을 막아 놓았어요.

지자체가 운영하는 ○○강 오토캠핑장에 갔었습니다. 장애인화장실이 따로 있고, 화장실 내부 샤워실에 온수가 공급되고 있었습니다. 지적장애 1급으로 혼자서는 씻을 수 없는 10세 자녀를 데리고 남자화장실에 달려있는 샤워실을 사용하고자 했습니다. 그런데 화장실에 있는 샤워실을 막아놔서 사용을 하지 못했습니다. 관리소에 물으니 캠핑장 이용객이 아닌 비용을 지불하지 않은 외부인이 임의로 사용하는 것을 방지하기 위해서 아예 원천적으로 막았다고 했습니다. 장애인화장실에 샤워부스가 있음에도 사용하지 못하게 한 것은 결국 장애인편의를 제공하지 않은 것이므로 부당합니다.

진정 요지

피해자는 손떨림으로 자유롭게 필기할 수 없는 뇌병변장애인으로 2015년도 7급 국가공무원 공개경쟁채용 세무직에 응시할 예정임. 세무직 시험과목 중 회계학은 다수의 문제가 수학문제이기 때문에 피해자는 장애인 편의신청으로 계산과정에서 산출되는 숫자를 대신 메모해줄 수 있는 대필지원을 요청하였으나, 시험을 주관하는 피진정기관인 인사혁신처는 답안을 OMR 답안지에 옮기는 대필만 가능할 뿐 계산과정의 숫자 메모 대필을 지원할 수 없다며 피해자의 편의신청을 거부하였는데, 이는 장애를 이유로 한 차별이자 장애인의 공무담임권을 침해하는 행위이기에 이에 대한 시정을 바라며, 오는 8월 29일 치러질 필기시험에서 피해자가 정당한 편의제공을 받을 수 있도록 시정과 긴급구제조치를 원함.

판단 요지

다수의 계산문제가 있는 회계학시험의 경우 메모대필이 지원되지 아니할 경우 필기장애가 있는 응시자는 회계학의 계산문제를 암산으로만 풀어야 하는데, 이는 필기장애가 없는 다른 응시자들에 비하여 현저히 불리한 조건이며, 요구되는 메모대필은 응시자가 암산으로 계산한 숫자나 기호를 단순히 받아 적는 것에 불과하며, 메모대필을 지원한다해도 제가 직접 시험지 여백에 메모를 하면서 풀이하는 방법에 비추어 훨씬 느린 방법으로 다른 응시자들보다 유리한 조건이 아니라고 판단됨.

아울러 시험감독관 중에서 메모대필자를 직접 선정하고 메모대필의 내용과 방법을 교육함으로써 대필자가 문제풀이에 개입하는 것을 차단할 수 있다고 판단됨. 「헌법」 제11조에서 보장하는 실질적 평등을 실현하고 장애인의 완전한 사회참여를 위해 제정된 「장애인차별금지법」 제4조 제1항에서 장애인에 대한 ‘직접차별’, ‘간접차별’과 함께 ‘정당한 편의제공’을 거부하는 것을 차별행위로 규정하고 있고, 정당한 편의제공의무는 장애인과 비장애인간의 경쟁에만 적용되는 것은 아니며, 다양한 유형의 장애인간의 경쟁에도 마찬가지로 적용되는 것으로서 피진정인이 메모대필을 허용하지 아니한 것은 인정되지 않는다고 판단됨.

보도자료

“시력기준으로 제1종 운전면허취득 일률적 제한은 개선 필요”

- 인권위, 경찰청장에게 조건부 면허취득 가능하도록 관련법 개선 권고 -

보도자료 2015. 3. 25.

국가인권위원회는 시력을 기준으로 제1종 운전면허 취득을 일률적으로 제한하고, 개별 운전능력에 대한 고려 등 조건부 면허취득을 허용하지 않는 현행 운전면허 제도를 개선할 필요성이 있다고 판단하고, 「도로교통법」 시행령 제45조 제1항 제1호 가목과 관련하여 시각장애인의 조건부 면허취득이 가능하도록 개선할 것을 권고했습니다.

진정인 최모 씨 외 6명은 한쪽 눈이 실명되거나 저시력이지만, 다른 한쪽 눈은 시각장애가 없어 운전이 지장이 없음에도 운전능력에 대한 개별적인 검증절차 없이 기존 규정에 따라 제1종 운전면허 취득을 일률적으로 제한하는 것은 시각장애를 이유로 한 차별이라며, 인권위원회에 진정을 제기하였습니다. 「도로교통법」 시행령 제45조는 제1종 운전면허를 취득하기 위해 두 눈을 동시에 뜨고 측정한 시력(교정시력을 포함)이 0.8 이상이고, 두 눈의 시력이 각각 0.5 이상이어야 할 것을 규정하고 있어 한쪽 눈이 실명된 상태거나 한쪽 눈의 시력이 0.5 미만의 저시력인 사람은 제1종 운전면허를 취득할 수 없다고 하고 있습니다.

경찰청은 한쪽 눈을 보지 못하는 사람(이하 '단안 시각장애인'이라 함)은 시야가 제한되고 거리감각 등에 문제가 있어 대형 자동차를 안전하게 운전할 수 없으므로 도로교통상의 불특정 다수의 안전을 보장하기 위해 단안 시각장애인에게 제1종 운전면허 취득을 일률적으로 제한하는 것이 타당하다는 입장입니다. 2003년 6월, 헌법재판소는 단안 시각장애인의 운전면허취득에 대한 평등의 원칙 위반 여부 등을 심의하였으나 합헌결정을 하였으며, 영국과 독일 등 외국의 경우도 3.5톤 이상 화물자동차, 9인 이상의 승합자동차에 대해 단안 시각장애인의 운전면허취득을 제한하고 있습니다.

이와 관련, 인권위원회는 제1종 운전면허 취득을 위해 제2종 운전면허 경우보다 더 높은

시력을 요구하는 것은 일면 타당하므로 합리적 이유 없이 장애인을 차별하는 행위에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다. 인권위원회는 그러나, 최근 기술발전으로 인하여 시각장애를 보완할 수 있는 다양한 운전보조장치가 개발되고 있고, 청각장애인이나 신체장애인의 경우 자동차의 구조를 한정하거나 장애를 보완하는 보조수단 사용을 조건으로 제1종 운전면허의 취득이 가능하듯이 단안 시각장애인도 다양한 운전보조장치를 이용할 수 있게 되었다는 점 등을 주목하였습니다. 인권위원회는 또 미국과 호주, 뉴질랜드의 경우 최소 시력기준을 충족하지 못해 버스, 트럭 등 상업용 차량 운전면허를 발급받을 수 없는 단안 시각장애인에게도 안과 의사 또는 검안사가 발급한 시력검사 소견서, 건강진단서 또는 운전업무의 성격 등을 운전면허 발급기관이 매년 종합적으로 평가하여 조건부로 상업용 차량 운전면허를 발급·갱신하는 제도를 운영하고 있는 점, 시력과 운전능력의 상관관계의 연구 결과가 일치하지 않고 서로 상반된 결과를 보이는 경우도 있는 점, 제2종 보통면허로 운전할 수 있는 9인승 승합자동차와 제1종 보통면허로 운전할 수 있는 11~12인승 승합자동차의 길이와 폭 차이가 크지 않다는 점을 고려할 때, 제1종 운전면허 취득을 일률적으로 제한하여 예외나 조건부 면허취득을 허용하지 않는 현행 운전면허 제도에 대해 개선 필요성이 있다고 판단하였습니다. 한편, 소수의견으로 운전면허응시자의 운전능력을 개별적으로 심사하지 않고 일괄하여 기준시력에 미달한다는 사실만으로 제1종 운전면허 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 규정상의 기준시력 미만의 장애인을 배제·거부하여 제1종 운전면허 취득의 기회 자체를 박탈하는 것은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제19조 제6항 및 제7항에 반하는 차별행위에 해당한다는 견해가 있었습니다.



10 사회적 신분차별

사례 50 공공기관의 무기계약직은 승진 대상이 아닙니다.

사례 51 기초수급자가 의료용 중고차를 구입했는데 수급이 중단된답니다.

사례 50

공공기관의 무기계약직은 승진 대상이 아닙니다.

상담 요지

○○부 산하의 공공기관에서 무기계약직으로 근무하고 있습니다. 올해 ○○부에서 무기계약직은 승진을 시키지 말라고 지시했습니다. 이전에는 승진한 사람들이 있으나, 저는 이번 정기승진에 인사승진대상자가 아니라는 이유로 승진평가가 조차 하지 않았습니다. 고용노동부에 문의하니 이 사안은 차별로 접근해야 하는데 계약직에 대한 차별규정은 있지만 무기계약직에 대한 차별 근거규정이 없어 개입하기 어렵다고 합니다. ○○부 감사실에 문의하니 무기계약직은 단순 업무를 위해 입사한 것이기 때문에 승진대상이 될 수 없다고 해서 너무 기가 막히고 억장이 무너져 내립니다. 회사에 노조가 있으나 대부분 일반직이고 위원장도 일반직이라 무기계약직의 입장을 대변해줄 것 같지 않아 보입니다. 진정이 비공개로 진행되는 것인지 궁금합니다.

답변 요지

무기계약직 승진 차별에 대한 위원회의 판단을 받아보시길 바랍니다.

무기계약직임을 이유로 승진에서 차별을 당한 경우 진정하여 인권위 판단을 받을 수 있습니다. 공공기관의 무기계약직 승진배제가 ○○부의 지시에 의한 것이라면 인권위 조사대상은 ○○부가 될 것 입니다. 진정사건은 비공개를 원칙으로 하나, 피진정인의 방어권도 있으므로 피진정인인 진정 당사자에게 까지 비공개로 조사 할 수는 없습니다. 다만, 내담자의 이름으로 진정 접수하는 것이 부담이 되면 노조 위원장의 이름으로 하거나 소속의 노총대표의 이름으로 하는 등 제3자에 의한 진정접수도 가능합니다.

유사 상담

무기계약직은 보험 혜택을 받을 수 없다고 합니다.

공무 중에 뺑소니 사고를 당했습니다. 저는 공무원이지만, 함께 탑승한 다른 직원은 무기계약직 신분이라 무기계약직 직원은 제대로 보상을 받지 못할 것 같습니다. 정규직의 경우 회사에서 계약한 보험회사의 종합보험으로 치료비와 보상금을 받을 수 있지만, 비정규직의 경우 공무원이 아니기 때문에 적용이 되지 않는다고 합니다. 중상을 당했음에도 무기계약직이라는 이유로 치료비조차도 제대로 보상을 받지 못할 것 같습니다. 실제 비정규직들이 산재적용을 받기에는 정규직에 비해 절차가 까다롭고 보장의 정도도 약합니다. 같은 기관에서 동일한 업무를 하다가 사고가 나더라도 사고에 대한 보상을 달리하는 것은 차별입니다.

국가기관에서 위치정보 수집을 한다면서 무기계약직에게만 적용합니다.

워크넷에서 채용정보를 보다가 ‘서울○○○○관리청 하천보수원 채용공고’를 보게 되었습니다. 응시자격에 “Mobile 복무관리시스템 운영을 위한 개인위치정보 확인 가능자”라고 되어 있었습니다. 정규직들은 출장가거나 이동할 때 위치정보 확인 안하면서, 취약계층들이 지원하는 무기계약직들은 인권을 무시하면서 손안에서 마음대로 쥐락펴락하겠다는 속셈이 느껴져 화가 났습니다. 이것을 보면 무기계약직의 경우 모바일로 실시간 위치추적을 하고 있고 앞으로도 할 것임을 짐작할 수 있습니다.

노조원이라고 동일 노동을 하는데, 회사가 임금 지급을 차별하고 있습니다.

회사에 다니면서 지난 3월 노조를 설립하였습니다. 전에는 12시간 노동을 했는데 회사가 일방적으로 3교대 작업을 지시하고 시행하고 있습니다. 그런데 동일한 노동을 하는데 노조원과 비노조원의 임금에 차이가 심합니다. 노조원들은 비노조원에 비하여 적은 임금을 지급하고 있습니다.

참조 결정례

〈환경사업소 근무에 따른 수당 지급에 있어 무기계약직 제외 2014년 7월 30일〉

진정 요지

피진정인은 하수 정화 업무를 수행하는 ○○시 환경사업소 소속 공무원에 대하여 위험·기피업무를 수행한다는 이유로 위험근무수당과 장려수당을 지급하면서, 공무원과 동일한 업무를 수행하는 무기계약직인 진정인에 대해서는 위 수당을 전혀 지급하지 않았다. 이는 합리적인 이유 없는 차별행위이므로 시정을 바랍.

판단 요지

진정인은 공무원과 함께 하수 처리시설 설비유지 관리 업무를 담당하고 있다. 위험근무수당과 장려수당은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」에 따라 공무원에 한해 지급되는 것이기에 위 수당을 진정인에게 그대로 적용하기에는 어려움이 있다 할 것이나, 위험근무수당과 장려수당의 취지가 위험·기피업무에 종사하는 자에게 부가급여를 제공함으로써 일종의 보상을 하는 것임을 고려할 때, 진정인의 업무가 공무원과 동일하게 위험·기피업무에 해당하는 한 위 수당이 책임도의 차이나 업무의 난이도, 신분의 차이 등으로 인해 지급을 배제할 수 있는 수당이라 보기 어렵다.

또한, 피진정인은 무기계약직에게 위험근무수당과 장려수당을 지급할 법적 근거가 없다고 하나, 피진정인은 노동조합과의 임금협상을 통해 자체적으로 ‘무기계약근로자 임금지급 방침’을 마련하여 무기계약직에 대해 임금을 지급하고 있으므로, 위험근무수당 및 장려수당의 취지를 살려 위 임금지급 방침에 지급근거를 마련할 수 있을 것으로 보인다.

따라서, 피진정인이 공무원에게는 위험근무수당 및 장려수당을 지급하면서 동일한 위험·기피업무에 종사하는 무기계약직인 진정인에게 위와 같은 성격의 수당을 전혀 지급하지 않는 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 정한 불합리한 차별행위에 해당한다고 판단된다.

“기간제 교사에게도 맞춤형 복지 적용해야”

- 인권위, 교육부장관 및 15개 시·도교육감에게 기간제 교사에게 불합리한 차별 없도록 시정 권고 -

보도자료 2014. 12. 18.

국가인권위원회는 기간제 교사에게 정규 교원과 달리 맞춤형 복지제도를 적용하지 않는 것은 차별행위라고 판단하고, 교육부장관 및 15개 시·도교육감에게 이를 시정해 불합리한 차별을 없애도록 권고하였습니다.

인권위원회는 지난 4월 세월호 참사의 피해자인 기간제교사가 학교 교육 활동으로 인한 피해임에도 정규직 교사와 달리 기본적인 안전망을 보장받지 못하는 등 불합리한 차별적 처우가 있었음을 확인하고 교육부 및 전국 17개 시·도교육청을 대상으로 직권조사를 실시하였습니다.

인권위원회의 조사 결과, 전국에서 강원도교육청과 경상남도교육청 2곳을 제외한 15개 시·도 교육청의 기간제 교사들은 정규교원들이 모두 가입한 맞춤형 복지제의 단체보험의 대상에 포함되어 있지 않은 것으로 드러났습니다.

전국의 기간제 교사는 초등학교 6,950명, 중학교 16,142명, 고등학교 17,401명으로 총 40,493명(2013년 9월 기준)이며, 이는 정규교원 전체 427,689명의 9.47%입니다. 이들 기간제 교사들은 정규교원을 대체하여 담임 업무를 수행하는 등 상시·지속적인 교육활동을 수행하고 있습니다.

기간제 교사에게 맞춤형 복지를 적용하지 않고 있는 15개 시·도교육청은 재정 상황이 열악하여 맞춤형 복지 지원을 위해서는 교육부의 재정지원이나 표준 지침이 필요하며, 공무원이 아닌 자에 대하여 공무원에 준하는 후생복지제도를 적용할 수 있도록 한 「공무

원 후생복지에 관한규정」은 임의규정이므로 각 운영기관이 자율적으로 적용하고 있다고 주장하였습니다.

인권위원회는 그러나, 일부 기간제 교사는 반복적 계약 갱신을 통해 최대 4년까지 임용되기도 하고, 담임업무를 수행하는 등 업무에 있어 정규 교원과 큰 차이가 없는데도 근무기간이나 업무 내용 등에 대한 고려 없이 단지 기간제 교사라는 이유로 맞춤형 복지 적용을 일률적으로 배제하는 것은 합리적으로 보기 어렵다고 판단했으며, 이는 직원의 사기진작과 근로 의욕 고취라는 맞춤형 복지제도의 취지에도 부합하지 않는다고 보았습니다. 또한 맞춤형 복지제의 소요재원 추정치를 보면 2014년 본 예산대비 최저 0.01%에서 최대 0.11%까지로, 이미 맞춤형 복지제를 적용하고 있는 경상남도교육청(0.01%), 강원도교육청(0.02%)과 비교할 때 예산상의 이유를 들어 적용이 어렵다고 주장하는 것은 받아들이기 어렵다고 보았습니다.

인권위원회는 「공무원 보수 등의 업무지침」이 기간제·시간제 근로자에게도 복지점수를 배정하도록 노력의무를 부과하고, 세부적으로 구체적인 적용기준까지 마련하고 있는 등 제도적 장치가 구비되어 있으며, 교육청 두 곳이 이미 이를 적용하여 시행하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때 맞춤형 복지제도 적용대상에서 기간제 교사를 일률적으로 제외한 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위라고 판단하였습니다.

보도자료

“공공부문 비정규직의 정규직 전환범위를 넓히고 상시지속 간접고용근로자도 전환대상에 포함시켜야”

– 인권위, 고용노동부 및 교육부 장관에게 모범사용자로서의 역할 권고 –

보도자료 2014. 12. 1.

국가인권위원회는 2014년 11월 10일 고용노동부장관과 교육부장관에게, 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환대상범위를 넓히기 위해 상시지속근로에 대한 기준을 완화하고 전환예외의 사유를 축소하도록 정규직 전환 지침을 개정할 것, 상시지속적 업무에 종사하는 간접고용 근로자도 원칙적으로 정규직 전환대상에 포함시킬 것을 각각 권고하였습니다.

2011년 고용노동부가 추진한 공공부문 비정규직 실태조사에 의하면, 공공부문 비정규직 전체의 월평균임금은 약 127만 원, 비정규직

과 동종의 유사업무를 하는 정규직의 월평균 임금은 약 211만 원으로 나타나, 고용형태에 따른 공공부문의 임금격차가 큰 것으로 나타났습니다.

또 경제활동인구 부가조사자료(통계청, 2014년 8월)의 ‘산업별 공공부문’ 사회보험 적용률을 보면, 임금 이외 근로자 생활의 안정을 담보할 수 있는 사회보험, 법정·비법정 복지제도의 적용에서도 정규직과 비정규직 사이에 차이가 큰 것으로 확인되었습니다. (참조 : 붙임)

〈붙임 : 2014년 산업별 공공부문 사회보험 등 적용률(2014년 8월)〉

단위: %

	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
정규직	98.5	99.6	49.9	99.9	96.4	79.7	94.4
비정규직	45.6	49.9	49.3	38.7	37.2	19.5	31.7
전체	78.1	80.5	49.7	76.3	73.6	56.5	70.2

(출처 : 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2014년 8월) 원자료에서 계산)

정부의 발표에 따르면, 공공부문 비정규직수는 2003년 이후 전체 공공부문 근로자수 대비 20%를 약간 상회한 수준에서 최근 소폭 감소했으나, 간접고용 근로자 수는 최근 7년 동안 약 73% 증가하여, 간접고용 근로자의 수를 줄이기 위한 정부대책은 미흡한 것으로 평가됩니다.

기간제근로자에 대한 정부대책의 핵심은 상시지속근로의 경우 무기계약직으로 전환시켜 고용안정성을 도모하겠다는 것인데, 고용노동부가 2013년에 발표한 계획에 따르면, 이후 3년간 전환예정인 비정규직 수는 전체 약 25만 명의 약 26.1%에 해당하는 약 6만 6천 명으로 약 18.5만 명(73.9%)이 전환대상에서 제외되었습니다.

고용노동부가 2012년 1월 발표한 무기계약직 전환 지침은 상시지속적 업무의 판단기준으로 ① 이전 2년 이상 지속되었고 이후 2년 이상 지속이 예상되며 ② 연간 10개월 이상 계속되는 업무일 것을 제시하고 있습니다. 그러나 이러한 기준은 동절기 3개월 동안 업무가 없는 공공부문 비정규직의 현상업무 근로자들을 전환대상에서 원천적으로 배제하고 있고, 전후 2년 이상 지속성을 요구하는 등 지나치게 엄격하다는 지적이 제기됩니다. 또한 현재 전환지침은 「기간제법」상 전환예외 인정사유에 해당하거나 업무량 감소가 예상되면 무기전환대상 예외를 인정하고 있어 55세 이상 고령자와 연구직 근로자를 전환예외로 하는 것입니다.

인권위원회는 공공부문 기간제 근로자의 정규직 전환이 당사자가 실감할 정도의 현실적 정책이 되기 위해서는 전환대상자를 엄격히 가리는데 초점을 두기 보다는 가능한 더 많은 기간제 근로자를 포함하는 방향으로 개선되어야 한다고 보았습니다.

상시지속근로를 판단하는 기준인 업무지속 기간 기준을 완화하거나 연중 9개월 계속으로 기준을 조정하는 방안, 55세 이상 고령자와 연구직을 전환대상에 포함시키는 방안 등을 검토하는 것이 필요합니다.

또 상시지속근로를 하는 간접고용 근로자들의 임금수준 등 근로조건과 고용안정성이 다른 비정규직들에 비해 더 열악한 상황에 놓여 있는데도, 정규직 전환대상에서 배제한 상태

에서 무분별한 외주화 통제, 용역업체 근로자 보호, 직접고용 전환 시 지원 중심의 대책이 시행되었으나 효과가 미미하여 이들에 대한 고용안정과 처우개선을 위한 근본적 대안 마련이 필요한 상황입니다.

공공부문이 간접고용을 사용하는 가장 큰 이유는 ‘비용절감 및 경영효율화’인데 이는 간접고용 근로자들의 저임금을 전제로 합니다. 인권위는 공공성을 중요 시 해야 하는 공공부문이 간접고용 근로자의 노동인권을 보장하기 위해서는 모범사용자로서 상시지속근로 간접고용 근로자도 원칙적으로 정규직 전환 대상에 포함시키는 것이 필요하다고 보았습니다.

사례 51

기초수급자가 의료용 중고차를 구입했는데 수급이 중단된답니다.

상담 요지

기초생활수급자로 7월에 중고 다마스 밴 차량을 700만 원에 할부로 구입했습니다. 전립선도 있고, 병원을 많이 다니다보니 한 달에 45만 원 주는 수급비로는 해결이 안 됩니다. 동네에 원룸이 많아서 주변에 고철, 파지가 많이 나오고 있고, 수집을 하려면 밴 차량이 필요했습니다. 서민의 차라고 신문에도 나와서 꼬깃꼬깃 모았던 짬지 돈으로 산 것입니다. 그런데 동사무소에서 이달 말까지 차량을 처분하지 않으면 기초수급자 지정을 해지한다고 하니 염려도 되고 걱정이 태산입니다. 차량을 팔고 싶어도 캐피탈에서 이전도 팔지도 못한다고 못 박았기 때문에 이러지도 저러지도 못하는 상황이니 필히 도움을 바랍니다.

답변 요지

기초수급자 지정 중단에 대해 위원회의 판단을 받아보시길 바랍니다.

동사무소의 기초수급자 지정 중단 여부는 재량을 일탈하거나 위법하지 않다면 인권위가 도움주기에는 어려움이 있습니다. 다만, 의료비 확보를 위한 생계형 중고차 할부구입을 이유로 한 기초수급비 중단으로 생존권까지 침해될 소지가 있는지에 대해서는 진정접수를 하여 판단을 받아볼 수 있도록 하겠습니다.

유사 상담

기초수급자라는 사실이 유치원 입학 추천 때에도 여러 사람에게 공개됩니다.

기초수급자로 자녀를 학교병설 유치원에 보내고자 원서를 냈습니다. 사전에 전화로 문의하니 원하지 않으면 굳이 기초수급자로 우선순위가 된다는 것을 밝히지는 않을 것이라고 해서 안심했습니다. 그러나 추천당일 “우선순위자 앞으로 나오세요”라고 직원이 수차례 외쳤고, 앞에 불려서 나갈 수밖에 없게 되었습니다. 결국 기초수급자 우선순위자로 추천이 면제된 사람임이 공개되어버렸습니다. 아이를 보내는 상황이라서 이의제기는 하지 못했습니다. 재산이 없어 공부하는 사람이고, 거지같이 살지는 않는데 주변사람들이 찌질이로 보는 것이 싫습니다. 사회적 낙인에 대한 보호를 위해서 좀 더 민감하게 생각하고 보호를 해줘야 할 것입니다.

참조 결정례

〈기초생활수급자에 대한 식권 구입 제한 2015년 8월 20일〉

진정 요지

진정인은 고령자이며 기초생활수급자로 2015년 ○월 ○○일 ○○○○시립 ○○노인종합복지관의 경로식당 무료급식을 신청하였으나 대기인원이 많다는 이유로 무료급식 대상자로 선정되지 않았고, 유료급식을 제공하면서도 기초생활수급자라는 이유로 진정인의 식권 구입을 제한하였다. 이로 인하여 진정인은 무료급식은 물론 유료급식도 제공받을 수 없는 바, 이는 부당한 차별이다.

판단 요지

경로식당 무료급식과 관련하여, 진정인은 기초생활수급자로서 피진정기관에서 수행하는 ‘저소득 어르신 무료급식’ 사업의 지원대상에는 해당하나, 예산 및 시설, 인력 등의 현실적인 상황을 고려할 때 무료급식을 신청한 지원대상자 전원이 신청과 동시에 피진정기관의 무료급식 대상자로 선정되기는 어려울 수 있는 점, 피진정기관에 무료급식 사업의 취지 등에 따라 우선순위를 정하고 무료급식 대상자를 선정·관리해야 하는 점, 이로 인하여 진정인이 무료급식 대상자로 선정되지 아니하고 대기인원에 포함된 사안에 대해서는 합리적인 이유가 있다고 볼 수 있다.

그런데 피진정인은 기초생활수급자는 경로식당의 유료급식을 이용할 수 없도록 제한하고 있어 무료급식 대상자로 선정되지 못하고 만 60세 이상의 기초생활수급자인 진정인은 경로식당을 전혀 이용하지 못하고 있는 상황이다. 기본적으로 피진정기관을 이용하는 노인들에 대한 복리후생사업으로 경로식당에서 일반회원에게 비교적 저렴한 가격의 유료급식을 제공하고 있는 점, 유료급식이 식수인원의 약 40% 정도에 해당하는 점, 상급기관인 ○○○○시는 기초생활수급자는 무·유료급식이 가능하며, 거주지와 무관하게 이용을 원하는 시립노인복지관의 회원으로 등록하면 누구나 자유롭게 유료급식 가능하다고 진술하고 있는 점 등을 감안하면, 향후 발생할 수 있는 기초생활수급자 간의 형평성 논란 가능성 등을 우려하여 기초생활수급자에 대해서만 경로식당의 유료급식 이용을 제한하고 있다는 피진정인의 주장은 ‘저소득 어르신 무료급식 사업’과 ‘노인여가복지시설의 복리후생사업’을 과도하게 연계함으로써 기초생활수급자의 노인여가복지시설 이용범위를 제한하는 것으로 그 합리성을 발견하기 어렵다.

따라서 피진정인이 경로식당을 운영함에 있어 기초생활수급자의 식권 구입을 제한하는 행위는 기초생활수급자가 경로식당 이용여부를 본인의 의사에 따라 자유로이 선택할 수 있는 기회 자체를 차단하는 것으로서 그 합리성을 인정하기 어려우며 또한 사회통념상 그 타당성을 갖는다고 보기도 어려워 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단된다.



11 성차별

사례 52 택시회사에서 여성기사는 고용하지 못한다고 합니다.

사례 53 리서치회사 모니터링단 모집에서 여성만 통과를 시켰습니다.

사례 54 회사에서 모성보호 시간을 사용하였다고 성과급에서 배제했습니다.

사례 52

택시회사에서 여성기사는 고용하지 못한다고 합니다.

상담 요지

여성택시 기사입니다. 수년째 택시 기사를 하고 있는데, 이사를 가게 되어 택시 회사를 옮기려고 하는 중입니다. 그러나 제가 다니고 싶은 두 곳의 회사에서 여성 기사는 채용하지 않는다고 합니다. 그 이유를 물으니 여성 기사를 위한 시설(휴게실 및 화장실)이 갖추어져 있지 않기 때문이라고 합니다. 하지만 기존의 다른 회사들도 여성을 위한 시설이 따로 마련되어 있는 곳은 없었습니다. 또한 택시 영업 특성 상 회사에 상주하는 것이 아니기에 여성을 위한 시설이 없다 해도 근무를 하는데 큰 지장이 있는 것은 아닙니다. 그럼에도 여성이라는 이유로 채용을 거부하고 있습니다.

답변 요지

차별 행위란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이 등으로 특정한 사람을 우대하거나 배제, 또는 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말합니다. 선생님의 경우 택시회사에서 기사를 모집하면서 여성이라는 이유로 채용을 하지 않아 성차별을 당했다는 것으로 이는 고용과 관련한 차별행위에 해당하는 것으로 보여집니다.

유사 상담

회사에서 시부모상은 경조 휴가 적용이 안돼요.

직장의 여자동료가 시부모님 상을 당했는데 경조휴가를 쓸 수 없습니다. 취업규칙에 남자직원의 장인장모상은 경조휴가 조항이 있으나 시부모상은 인정이 되지 않습니다. 호주제도 폐지되었고, 헌법에서도 남녀 성차별을 금하고 있는데 회사가 이렇게 직원 어머니의 부모상에 대해서 경조휴가나 경조비 지급을 달리 하는 것은 부당합니다. 인권위원회가 2013년도 회사의 취업규칙에 외가와 친가의 경조사를 차별한 것에 대해서 권고했다는 뉴스를 들었던 기억이 있는 것 같습니다.

대기업에서 고졸/전문대졸 여직원에게만 희망퇴직을 권유해요.

○○중공업 직원입니다. 현재 회사 측에서 고졸여직원과 전문대여직원에게만 희망퇴직을 권유하고 있습니다. 여기서 4년제 대졸자는 제외입니다. 희망퇴직 권유를 문서로 남긴 것은 없으며 부서별 관리자가 개별적으로 고졸 또는 전문대졸 여직원만 불러 면담을 하는 방식으로 진행합니다.

환경미화원 선발 시 체력 검정을 남성과 동일한 조건으로 적용하는 것은 부당합니다.

○○시에 근무하고 있는 환경미화원으로 ‘○○노동조합’ 사무국장을 맡고 있습니다. 2015년 ○○시 무기계약근로자(환경미화원) 채용 시 지원한 여성들이 만점에 가까운 점수를 받고도 남녀 동일한 체력시험으로 모두 탈락하게 되었습니다. 2013년도에는 동일한 근로자를 채용함에 있어 남녀 체력시험을 다르게 적용하여 합격자 11명 중, 여성을 2명 채용한 바 있습니다. 일반 자격증 시험도 아니고 남녀가 체력조건이 다름에도 체력시험을 동일한 조건하에 적용한다는 것은 여성에게는 원천적으로 불리한 것입니다. 동일한 조건이라면 남녀 채용비율을 정하여 채용하는 것이 합리적이므로 시정을 원합니다.

보도자료

“경찰대 신입생 여성비율 12%는 과도한 제한으로 차별이다”

보도자료 2014. 9. 24.

국가인권위원회는 경찰대학 신입생 모집 시 여성 선발비율을 12%로 제한하는 것은 합리적 이유가 없는 과도한 제한이므로 성차별로 판단하고, 경찰청장에게 경찰대학 신입생 모집 시 여성 선발비율을 확대할 것을 권고했습니다. 경찰대 진학을 희망하는 진정한 고모 씨(98년생) 등 여성 3명은 경찰대가 매년 120명의 신입생을 모집하면서 이 중 여학생은 10%만 선발하여 왔고, 2015학년도에는 정원축소로 100명을 모집하면서 여학생을 12명만 선발하는 것으로 공고하는 등 여학생 모집정원을 남학생 보다 현저히 적게 정하는 것은 성차별이라며 2013년 9월과 10월, 2014년 3월에 인권위원회에 각각 진정을 제기하였습니다. 경찰청은 물리력·강제력이 수반되는 업무 위주인 경찰 직무 특성과 조직 내 여경 비율을 고려하여 경찰대 신입생 모집 시 성별을 구분하여 선발하고 있다고 밝히고, 남녀 신체 능력 차이로 인해 여성 경찰관 배치 부서가 제한적임을 고려할 때 급격한 채용비율 변화는 내부 운영의 문제뿐 아니라, 치안역량 자체에도 악영향을 끼칠 것이라고 주장했습니다. 경찰청은 또 경찰대학 졸업 후 초급간부인 경위로 임용되므로 경찰대학 신입생 모집에서 여성 비율 제한을 없애면 순경으로 입직하는 여경의 고위직 승진 기회를 제한하는 등의 문제가 있어 적정 인력을 선발하는 것이라고 덧붙였습니다.

인권위원회는 경찰의 남녀구분 모집과 관련해 2005년 12월 5일 성별이 경찰관 직무를 수행하는 데 필수적인 자격요건이라고 보기 어려우므로 여성 채용인원을 남성보다 현저히 적게 정하는 것은 성별에 의한 차별로 판단하고, 경찰공무원 공개채용 시험 시 성별 구분모집을 폐지할 것을 권고한 바 있습니다. 인권위원회는 또 2013년 9월 10일 경찰간부 후보생 모집 시 성별 구분모집과 관련하여 과도기적인 조치라는 전제 하에 남녀 구분모

집의 필요성은 인정하되, 경찰간부후보생의 여성 채용비율을 10%로 제한한 것은 지나친 제한으로 성별에 의한 차별행위이므로 이를 확대할 것을 권고한 바 있습니다.

인권위원회는 앞서 두 차례 권고와 같은 맥락에서 경찰대학 신입생 모집의 여성비율을 12%로 정한 것이 합리적인지 여부를 살펴본 결과, 2012년 경찰공무원을 성별 구분 없이 선발한 사례에서 여성의 채용비율이 38%에 달한 점, 2013년도 경찰대학 신입생 선발 시 남녀 모집비율을 폐지했다고 가정할 때 1차 필기시험 합격자 중 여학생 28명 이상이 합격할 것으로 추정되는 점 등을 고려하면, 경찰대학 모집 시 성별 구분을 없앨 경우 여성 합격자가 12%를 훨씬 상회하게 될 것임은 명백하다고 보았습니다.

인권위원회는 그러나 2014년까지 여성 경찰관의 비율을 전체의 10%로 확대하는 경찰청의 ‘여경채용목표제’에 대해서는 그 목표의 상향을 검토해야 할 시점으로 보았으며 다만, 구분모집을 폐지할 경우 예상되는 남녀 채용비율을 고려하여 여성의 채용비율을 단계적으로 확대하되 경찰대학 신입생의 여성 선발비율은 현행 12% 보다는 확대되어야 한다고 판단했습니다.

또한, 경찰대학 졸업생은 초급 간부인 경위로 임명되는데, 경찰대학 신입생의 여성 선발비율을 하위직 경찰공무원의 경우보다 훨씬 낮은 12%로 제한하는 것은 여성 경찰관을 하위직에 편중되게 하는 결과를 초래할 수 있다고 보았습니다.

이상의 내용을 종합하여, 인권위원회는 경찰대학 신입생 모집 시 여성 선발비율을 12%로 제한하는 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 규정하는 합리적인 이유가 없는 과도한 제한으로 성별에 의한 차별행위로 판단하였습니다.

리서치회사 모니터링단 모집에서 여성만 통과를 시켰습니다.

상담 요지

리서치회사에서 음료나 식품 리서치 서베이를 합니다. 이는 음료나 식품을 섭취하고 평가하는 것인데, 설문평가자를 여성만 모집하고 있습니다. 인터넷에 응모해보니 남자라고 체크하는 순간 창이 닫힙니다. 자격요건에서 이미 남자를 선택한 순간 응모가 거부되는 것입니다.

답변 요지

성차별 여부를 판단받아 보시길 바랍니다.

리서치 회사가 모니터링단 선발 시 대외적인 모집광고에서 차별 표시를 한 것은 아니지만 실제 절차상 과정에서 합리적 사유 없이 여성만을 자격요건으로 하고 있다면 고용상 남성에게 불리한 대우를 한 것으로 성차별 여부 판단을 받아볼 수 있습니다. 성별을 이유로 한 불리한 대우가 합리적인 이유가 있는 경우에는 차별로 성립되지 않습니다.

유사 상담

학교에서 미술관 견학은 여학생만 하라고 해요.

○○중학교 남학생입니다. 학교 수업과정 중 한국 문화예술위원회가 주최하는 미술관 가는 프로그램이 있습니다. 그런데 학교에서 여학생만 가라고 합니다. 내담자와 다른 남학생들도 관심이 있어서 가고 싶는데 학교와 주최 측은 남학생은 안 된다고 합니다.

직장 어린이집에서 남성 직원의 자녀는 입학이 배제되고 있습니다.

○○전자 사업장에 근무하는 직원입니다. 자녀출산으로 직장어린이집을 알아보는데, 회사에서 운영하는 직장어린이집은 여성 직원의 자녀만 입소할 수 있다고 합니다. 육아는 남녀 공동부담이며 모든 성이 동등한 권리를 가지고 있는데 여성 직원에게만 자녀의 어린이집 입소자격을 주어 남성 직원의 자녀를 입소대상에서 제외하는 것은 합리적 이유 없는 차별이므로 관련제도의 시정을 원합니다.

참조 결정례

〈전문대학 항공운항과 모집 시 남성 배제 2015년 3월 23일〉

진정 요지

진정인은 항공승무원이 되고자 항공운항과 입학을 원하는 자임. 피진정인은 항공운항과 모집 시 남학생의 지원을 받지 않았다. 이는 성별에 따른 차별로 시정을 바란다.

판단 요지

항공운항과는 객실승무원을 양성하기 위한 학과이며, 객실승무원은 기내 승객에 대한 서비스 제공과 비상시 승객 대피 업무를 수행하는 자임. 객실승무원의 업무가 기내 승객에게 서비스를 제공하는 것이어서 전통적으로 여성 객실승무원에 대한 수요가 많았고, 현재 종사자 성비도 여성이 월등히 많음. 그러나 점차 남성 객실승무원에 대한 수요도 증가하고 있으며, 객실승무원의 업무를 여성으로만 한정하는 것은 성역할에 관한 사회적 고정관념에 불과하다. 객실승무원의 업무 성격과 피진정대학의 교육과정 및 객실승무원을 양성하는 학과를 설치한 타 대학의 전공 교육과정을 종합적으로 살펴볼 때, 피진정대학의 교육과정이 특별히 여성 객실승무원에게 특화되어 있는 교육과정이라고 보기 어렵다.

또한 피진정대학은 남성 객실승무원에 대한 취업 수요가 매우 적어 취업 전망이 불투명하므로 남성의 지원을 제한한 것이라 주장하나, 인정사실에서 볼 수 있듯 국내 항공사에서 일정 비율의 남성 객실승무원을 지속적으로 채용하고 있고, 사회 전반에 걸쳐 점차 성역할에 기반한 직종 간 성별 분리가 완화되거나 없어지는 추세임을 고려할 때 피진정대학의 주장은 합리적이라고 보기 어려움. 설령 남성 객실승무원에 대한 취업 수요가 상대적으로 적어 취업 전망이 어둡고, 피진정대학이 전문대학교라는 점을 감안한다 하더라도, 피진정대학은 전문인력을 양성하는 교육기관으로서 그 역할을 충실히 하여 남성 객실승무원의 좁은 취업 수요를 극복하도록 교육하는 것이 마땅하다 할 것이며, 객실승무원을 양성하는 학과를 설치한 전문대학들 중 상당수가 성별 제한 없이 모집을 하고 있는 점을 고려할 때, 피진정대학의 주장은 설득력이 떨어진다.

이상을 종합할 때, 피진정대학이 항공운항과 모집 시 지원자격에서 남성을 배제한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 정한 평등권침해의 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

“○○전문대 항공운항과, 2018학년도 신입생모집부터 남성도 지원”

－ 인권위 권고 수용…여성으로 제한한 신입생 모집기준 개선하기로 －

보도자료 2015. 9. 3.

항공기 객실승무원 양성을 위해 항공운항과를 설립·운영하면서 여성만을 신입생 모집 대상으로 제한한 ○○○○전문대학이 오는 2018학년도 신입생 모집부터는 남성도 지원할 수 있도록 대학입학전형 기준을 개선하겠다는 입장을 밝혔습니다.

국가인권위원회 제5차 전원위원회는 지난 3월, 해당 대학이 항공운항과 신입생 모집 시 여성만을 지원 대상으로 한정하는 것은 평등권 침해의 차별이므로 남성도 모집대상에 포함될 수 있도록 신입생 모집기준을 개선할 것을 의결하고, 권고를 통지(5월 11일)하였습니다.

○○○○전문대학은 이에 대해 인권위원회의 권고를 수용하기로 하였으며, 남학생이 항공운항과 신입생 모집에 지원할 수 있도록 모집기준을 개선하겠다고 알려왔습니다. 해당대학은 2018학년도 신입생 모집부터 남

학생 입학을 추진하기 위해 내년도 예정인 2018학년도 ‘대학입학전형 시행계획’ 수립 시(2016년 3월) 항공운항과 입학전형에 남학생 모집 내용을 반영하여 해당 시행 계획을 확정·공표(2016년 4월)한 후, 해당연도인 2018학년도부터 항공운항과 모집에 남학생도 지원할 수 있도록 하겠다고 밝혔습니다. 인권위원회는 항공기 승무원 양성으로 대내외 인지도가 높은 해당 대학이 위원회의 권고를 적극 받아들여 항공운항과에 남학생도 지원할 수 있도록 하는 것은 고무적인 조치로, 이번 권고수용이 국민의 교육받을 권리뿐 아니라, 직업의 고정된 성역할 관행을 개선하는 결과로 이어지기를 기대합니다.

인권위원회의 이번 권고는 항공사 승무원이 되기 위해 해당과에 지원하기 원하는 이모(98년생) 군이 제기한 차별 진정에 따른 판단입니다.

사례 54

회사에서 모성보호 시간을 사용하였다고 성과급에서 배제했습니다.

상담 요지

회사를 다니는 아이 엄마입니다. 육아를 위해 육아시간과 모성보호시간을 사용하였습니다. 그런데 알고 보니 모성보호 및 육아 시간을 8시간 이상 사용을 하게 되면 성과급 대상에서 제외된다고 합니다. 나라가 법으로 보장해 주는 시간을 일정정도 썼다고 해서 또 다른 불이익을 주는 것은 제도에 허점이 있는 것으로 보입니다.

답변 요지

여성 보호 시간은 「모성보호법」에서 특별히 보장하고 있습니다. 법 규정대로 사용한 것임에도 모성보호시간 사용을 이유로 성과급 대상에서 제외가 되었다면 여성의 육아를 이유로 한 고용과 관련한 차별행위에 해당하므로 인권위원회에 진정하여 판단을 받아볼 수 있습니다.

유사 상담

사립학교 교사인데, 육아휴직 이후에 불이익을 당하고 있어요.

사립초등학교 교사입니다. 2012년부터 2013년까지 2년 연속 육아휴직 하고, 올해 복직했습니다. 교장이 다른 교사들 앞에서 “누가 사립학교에서 육아휴직을 2년을 쓰느냐?”고 발언했습니다.

복직 후 육아휴직수당지급이 지연됐는데, 학교 측에서 연장의사를 내담자에게 물어봐야하는데 묻지 않아 예산을 받지 못해 지연되는 것이라고 하였습니다. 또한 학교 측은 마치 제 탓인 양 다른 교사들이 복직 포인트를 못 받게 되었다고 회의 시간에 여러 교사들 앞에서 말했습니다.

육아휴직 후에 복직했는데 단순 작업을 시키더니 사직을 종용해요.

저는 약사이며, 일반 사무직이나 영업사원의 교육을 담당하는 업무로 한 회사에 8년째 근무 중이었습니다. 출퇴근 시간이 왕복 4시간 걸리는 공장으로 발령이 났는데, 당시 작은 아이가 아파서 먼 공장에 갈 수가 없어 육아휴직을 내고, 1년 후 복직했습니다. 복직하자 회사에서 다시 공장으로 발령을 냈습니다. 새로운 발령지에서 근무를 시작 하고보니, 기존에 하던 일이 아니라 단순포장 작업을 하게 되었습니다. 고용노동부에서는 발령받은 지 3개월이 지나서 구제신청을 할 수가 없다고 하고, 회사에 문제제기하자 사직까지 권하고 있는 상황입니다.

공공기관에서 육아휴직 후 복직했는데 배치를 부당하게 합니다.

지자체 출연기관인 ○○재단에 재직 중이며 지난 5개월 간 자녀 양육을 위해 육아휴직 후 복직했습니다. 그런데 남녀고용평등관련 법률에 따라 휴직 전 본래 직무인 시설관리 3급 팀장 직위로 복귀해야함에도 업무와 상관없는 행정지원팀 말석으로 배치되었습니다. 이후 곧바로 아무런 이유 없이 팀장에서 면직되었습니다. 육아휴직 신청당시 국장이 만류하였고 육아휴직 결재가 날 때까지 “내가 널 자르지 못할 것 같냐?”라는 막말도 서슴지 않았던 것으로 보아 이러한 발령은 육아휴직자에 대한 부당한 처우가 분명합니다. 법과 규정을 어기고 근로자에게 차별과 부당한 대우를 하는 공공기관에서 당한 모든 부당한 대우가 시정되어 이런 비참한 현실이 희망적으로 바뀌길 기대합니다.

참조 결정례

〈사생활 공표 및 모욕 등 인권침해 2014년 8월 26일〉

진정 요지

모성보호시간 사용을 요청하기 위해 찾아간 자리에서 교감이 피해자에게 “마지막 생리 날짜가 언제예요? 정확한 임신날짜가 언제예요?”라고 지극히 개인적인 질문을 하여 피해자의 사생활의 자유를 침해하였다.

판단 요지

피진정인이 피해자가 제시한 임신확인서 및 산모수첩으로 모성보호시간 신청이 가능한 기간인지를 확인할 수 있었음에도 주위에 다른 교사 및 교무행정사 등이 있는 공적인 사무공간에서 피해자의 내밀한 사적 정보인 생리일자, 정확한 임신 일자에 대한 질문을 한 것은 「헌법」 제17조가 보장하는 피해자의 사생활의 자유를 침해한 행위로 판단된다.



12 가족형태 차별

사례 55 이훈, 미훈, 사별한 사람은 시내버스 기사로 뽑지 않습니다.

사례 56 ○○교육청에서 한 부모 가족을 공개하고 별도 교육이 필요하다고 합니다.

사례 55

이혼, 미혼, 사별한 사람은 시내버스 기사로 뽑지 않습니다.

상담 요지

시내버스 운전기사입니다. 지금 회사가 급여도 밀리고 열악하여 조건이 좋은 회사로 이직 고려중입니다. 이혼으로 생업을 이어가야 하는데 업계에서는 이혼, 미혼, 사별한 기사는 서류접수를 하지 않고 있다는 소문이 있어서, 어느 회사에 통화해 직접 직원에게 물어보니 사실이었습니다. 특별한 설명도 없이 안 된다고 하며 차별하는데, 인권위원회가 해결해 줄 수 있나요?

답변 요지

혼인 상태와 가족 상황을 이유로 한 차별에 해당합니다.

시내버스 회사에서 기사 모집 시 사별, 이혼자, 미혼자를 채용 자격요건에서 배제했다면 혼인상태와 가족상황을 이유로 한 차별행위에 해당합니다. 다만, 자격요건 배제에 합리적인 사유가 있는지에 대해서는 조사가 필요한 부분으로 인권위원회에 진정하여 차별여부 판단을 받아보시기 바랍니다.

유사 상담

여직원이 결혼 청첩장을 돌리자 회사에서 퇴직하라는 압박 분위기를 조성해요.

아내는 고졸출신으로 어느 한 회사에서 20여 년 정도 일하였습니다. 작년 말 저와 결혼을 하였는데 청첩장을 돌리자 팀장이 잡코리아 등 구직 사이트에 올릴 후임자 채용 공고문을 작성하였고 아내가 이 모습을 목격했습니다. 회사 측은 이렇게 무언의 압박과 분위기로 아내가 회사를 그만두게 만들어 놓고선 아무런 증거도 남기지 않았습니다. 회사를 그만두라는 말을 한 적도 없고 채용 공고도 아내가 사표를 낸 다음 올리는 면밀함을 보였습니다. 유효한 결과도출을 위해서는 외형적인 어떤 것이 있었어야 한다는 것은 부당합니다. 약자인 여성 근로자는 회사의 강압을 이겨내기 힘들고 분위기를 어떻게 증명할 것인지요?

결혼해서 임신 가능성이 있으면 기간제 교사 채용을 못하겠다는 것입니다.

어떤 학교에서 컴퓨터 과목 기간제 교사로 4년간 일했는데 올해 다시 같은 학교 기간제 교사 모집에 지원을 했습니다. 결혼을 했는데 면접 장소에 교장과 교감이 모두 있었고, 면접 시간 내내 저에게 임신과 출산에 대한 질문만 했습니다. “임신 계획이 있냐?”, “언제 아이를 가질 것인가?”, “지금 혹시 아이를 가진 것은 아닌가?” 등의 질문만 계속 물어본 것입니다. 제가 작성해 간 포트폴리오는 보지도 않았고 임신, 출산에 대한 질문만 한 것입니다. 임신출산 가능성이 있다고 해서 그동안 근무실적이나 능력 등은 물어보지도 않는 것은 부당합니다.

인사 교류 순위 결정 시 미혼자는 배제를 했어요.

○○교육청 소속 초등학교에 근무하고 있습니다. 미혼 교사로 장애인 어머니를 모시고자 2순위로 시·도 간 인사교류를 신청하여 2013년에는 2순위로 인정받았고 2014년에는 당연히 1순위임을 의심하지 않았습니다. 그러나 2015년 교류신청을 하고 교육청에 확인하니 인사규정 중 배우자가 장애인을 부양하고 있어야만 대상자가 된다고 미혼인 진정한 대상이 되지 않는다는 통보를 받았습니다. 대부분의 교육청은 「장애인복지법」 제9조를 근거로 혼인여부와 관계없이 인사교류를 하고 있는 데도 ○○교육청의 인사규정은 미혼자를 차별하고 있습니다.

보도자료

“국민건강보험 피부양자 부양요건 개정 권고 “불수용” 공표 인권위, “형제·자매 피부양자 등재 시 이혼자와 사별자 구별판단은 차별”

보도자료 2015. 4. 2.

국가인권위원회는 생계를 의존하는 이혼한 형제·자매는 ‘미혼’으로 간주해 직장 의료보험 가입자의 피부양자 자격을 인정하면서 사별한 형제·자매는 피부양자 자격을 인정하지 않아 국민건강보험공단과 보건복지부에 국민건강의료보험의 피부양자 부양요건을 개정할 것을 권고했으나, 두 기관은 이를 수용할 수 없다는 입장을 밝혔습니다.

인권위원회는 지난해 7월 국민건강의료보험의 피부양자 등재 시, 생계를 의존하는 이혼한 자매의 피부양자 자격을 인정하면서, 사별한 자매에 대하여는 인정하지 않은 것은 혼인여부를 이유로 한 불합리한 차별이라고 판단하고, 사별한 형제·자매의 피부양자 자격을 인정하도록 제도를 개선할 것을 권고하였습니다.

이에 대해 보건복지부와 건강보험공단은 형

제·자매 부양요건은 혼인 여부를 주요 판단의 기준으로 고려하는 바, 사별한 경우는 이혼과 달리 배우자의 인척관계가 계속 유지(「민법」 제775조 제2항)되기 때문에 사별한 자를 미혼으로 간주할 수 없다는 점 등을 들어 인권위원회의 권고를 수용할 수 없다는 입장을 밝혔습니다. 인권위원회는 ‘이혼·사별 등 혼인여부와 관계없이 자신의 근로소득이나 재산소득으로 독립적인 생활을 할 수 없을 때 건강보험의 피부양자 자격을 인정’하는 것이 국민건강보험제도의 취지임을 고려할 때, 생계를 의존하는 사별한 형제·자매의 피부양자 자격을 인정하지 않는 것은 불합리한 차별로 피해의 지속성을 우려하여 「국가인권위원회법」 제25조 제5항에 따라 두 기관의 권고 불수용 사실을 공표하기로 결정하였습니다.

○○교육청에서 한 부모 가족을 공개하고 별도교육이 필요하다고 합니다.

상답 요지

이혼 후에 아이를 혼자서 키우고 있고 유치원에는 말하지 않았습니다. 그런데 교육청에서 한 부모 가정, 차상위계층 등의 자녀를 위한 독서프로그램이 있는데 신청을 하라고 연락을 했습니다. 유치원에서는 그런 아이가 없다고 했더니 교육청에서 대상자가 몇 명 누구누구 있다고 아이 이름까지 밝히면서 신청여부를 확인하라고 했다는 것입니다. 당사자 입장에서는 밝히고 싶지 않은 비밀인데 유치원에 공개하니 속상합니다. 또한 대상자 아이를 별도로 불러내 따로 교육을 진행한다고 하니 아이와 다른 부모들 앞에 공개적으로 한 부모 가정임을 공개하는 것입니다. 그동안 혜택 받은 것이 하나도 없는데 어떻게 교육청에 등재되고 통보가 된 것인지 모르겠습니다.

답변 요지

○○교육청에서 한 부모 가족 아동 특별프로그램 진행이라는 목적이 있다고 해도 학부모가 제공하지 않은 가족상황 자료를 보유한 점, 한 부모가정이란 것을 유치원에 공개한 점은 개인정보 침해의 소지가 있습니다. 또한 별도의 공간에서 한 부모 가정 아동만 교육을 진행하는 점에 대해서 사생활침해, 인격침해 여부 등에 대한 판단을 받아볼 수 있습니다.

유사 상담

재혼 가정 자녀를 주민등록 상에서 동거인으로 올려 놓는 것은 차별입니다.

재혼가정으로 배우자가 전혼을 통해 출생한 자녀와 함께 전입신고를 하였습니다. 그런데 주민등록등본 발급 시 세대주와 자녀간의 관계가 ‘자’가 아닌 ‘동거인’으로 표기되고 있습니다. 현행 「민법」상 배우자의 직계혈족도 가족으로 포함하는데도 불구하고 피진정인 행정자치부에서 ‘동거인’으로 표시하도록 내부 실무지침을 마련하여 운영하고 있습니다. 이는 재혼가정의 자녀를 일반가정의 자녀와 차별하는 행위로 이와 같은 불합리한 지침에 대한 개정을 원합니다.

사망조위금 규정 중 계모에 대한 차별 조항이 있습니다.

공무원인데, 어려서 부모님이 이혼한 후 중학교 1학년 때 아버지가 새로운 어머니(계모)와 재혼하였습니다. 새어머니는 저를 키워주시고 친어머니 이상으로 돌보아주었으며, 호적상에도 아버지의 배우자로 되어 있습니다. 공무원의 직계존비속 사망 시 지급되는 사망조위금 제도는 상을 당할 경우, 공무원의 부담을 덜어주고자 지원해 주는 취지로 알고 있는데, 계부모가 사망할 경우는 사망조위금이 지급되지 않는다고 합니다. 계부모도 친부모와 똑같이 장례를 치르고 인간의 도리를 다해야 하는데, 사망조위금을 지원해 주지 않는 것은 형평에 어긋나고 계부모를 차별하는 제도이므로 공무원이 재직 시, 친부모 또는 계부모를 부양하는 경우 각자의 형편에 따라 선택해서 사망조위금을 받을 수 있도록 시정을 원합니다.

진정 요지

진정인은 재혼으로 배우자가 전혼을 통해 출생한 자녀와 함께 생활하면서 자녀에 대한 양육과 교육을 실제로 책임지고 있는 자로, 2015년 3월 진정인의 자녀가 재학 중인 ○○○○중학교의 학부모위원을 희망하여 입후보등록서를 제출하였으나, 자녀의 친부가 아니라는 이유로 학부모위원이 될 수 없다고 하였다. 학부모위원을 선출함에 있어 자녀의 친부가 아니라는 이유로 학부모위원 피선거권을 제한하는 것은 재혼가정을 차별하는 것이다.

판단 요지

피진정인은 학부모는 학생의 법적인 보호자를 의미하므로 입양 등의 절차를 거치지 아니한 계부모는 법적인 부모·자녀 관계가 형성되지 않는다고 주장하고 있다. 그러나 진정인이 자녀와 함께 생활하면서 자녀에 대한 양육과 교육을 전적으로 책임지고 있고, 이혼과 재혼의 증가로 가족구성이 다양화된 상황에서 진정인의 경우와 같이 계부모도 친부모와 다를 바 없이 보호자 역할을 하며, 입양 등의 절차 없이 실질적인 가족관계를 구성하는 가정이 존재하고 있으므로 학부모의 의미를 법적 보호자로 한정할 것이 아니라 실질적인 양육관계를 고려할 필요가 있다고 판단된다.

또한, 계부모에게 학교운영위원회의 학부모위원에 대한 자격을 부여하는 것이 자녀에 대한 친권이나 법적 대리인 등과 같은 엄격한 권리행사를 요구하는 바가 아닌 점, 자녀의 교육을 위해서도 아동에 대한 이익이 최우선적으로 고려되어야 하는 점, 피진정인의 주장처럼 설령 계부모와 친부모가 동시에 학부모위원으로 입후보하길 희망하더라도 업무편람에 그에 대한 구체적인 처리기준을 마련하면 업무혼선을 피할 수 있는 점, 피진정인이 2015년부터 학생의 부모에 대한 기재 방식을 개선한 것이 다양하고 실질적인 가족상황을 고려하여 계부모 등도 학생의 보호자로 인정할 수 있다는 취지로 보이는 점 등을 종합해보면, 피진정인이 학교운영위원회의 학부모위원 선출시 친부모에 대해서는 피선거권을 인정하면서 계부모에 대해서는 인정하지 않는 행위에 합리적인 이유가 있다고 보기 어려워 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 정한 합리적 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단된다.

13 종교 차별

사례 57 종교를 이유로 고용 차별을 받고 있습니다.



사례 57

종교를 이유로 고용 차별을 받고 있습니다.

상담 요지

저는 회사원입니다. 종교를 가지고 있는 상급간부가 같이 일하는 동료에게 동료가 다니는 종교에 대해 사이비 종교라며 “너와 같은 종교를 가진 자들은 다 싫다”며 사직할 것을 요구하며 공식적인 장소에서 동료의 특정종교를 들먹이고 사이비라고하며 흠집을 내고 있습니다. 국내 대기업에서 공식적으로는 아니지만 상급간부가 사적인 이유로 사직을 강요 및 공식적인 장소에서 공개적으로 개인의 종교를 비하하는 것은 인권침해라고 생각합니다.

답변 요지

회사에서 종교를 이유로 사직을 강요 받았다면 차별 사유에 해당합니다.

회사에서 종교를 이유로 비하하고 사직을 강요하였다면 인권위원회의 차별 사유에 해당합니다. 다만, 직장상사 개인의 문제라면 차별사유에 해당하기 어렵습니다. 따라서 직장상사가 개인적으로 종교를 이유로 사직을 권유한 것인지, 이 문제가 회사차원의 문제로 볼 수 있는 것 인지는 직장상사의 지위 등을 구체적으로 따져 종합적으로 검토해야 할 것입니다.

따라서 먼저 회사에 위와 같은 직장상사에 대한 고충상담을 먼저 하는 것이 좋을 듯합니다. 고충상담 이후에 회사에서도 종교를 이유로 사직을 강요하는 입장의 변화가 없다면 그때 진정을 접수해도 늦지 않을 것 같습니다.

유사 상담

종교재단 회사에서 직원들에게 종교 참여를 강요하고 있어요.

흔히 접할 수 있는 종교가 아닌 ○○교에서 운영하는 회사에 다니고 있습니다. 그런데 내부에서 직원을 상대로 입회원서를 강요하고, 교회행사에도 부부가 함께 참여하라고 강요하고 있습니다. 회사방침이 그런 것은 아니지만 교회참여 강요자는 감사로 지위가 있으니 참석을 안 할 수 없습니다.

종교를 이유로 한 권고사직에 대해 인권위원회에 진정을 고민 중입니다.

기독교복지재단에서 운영하는 회사에 다니고 있습니다. 다른 종교를 가지고 있는데 다른 종교를 이유로 권고사직을 강요하고 있습니다.

참조 결정례

〈사립학교 교사 채용 시 특정 종교인으로 제한 2015년 4월 28일〉

진정 요지

진정인은 연극영화를 전공하고 동 과목의 교사가 되기 위해 임용고시를 준비 중이다. 2014년 12월 서울시 교육청 홈페이지에서 서울○○학교의 연극영화과목 교사 채용공고를 보고 지원하려 하였으나 제출서류에 ‘세례교인 증명서’가 있어 지원을 못했고, 2015년 1월에는 동 학교의 연극영화과목 기간제 교사 채용공고가 있어 세례교인 증명서를 구비하지 못한 채 지원했으나 서류전형에서 불합격하였다. 사립학교 교사채용에서 종교와 관계없는 과목의 교사를 채용하면서 ‘세례교인 증명서’를 제출하도록 하여 특정 종교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 차별이므로 시정을 바란다.

판단 요지

대한민국 「헌법」 제11조는 ‘누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다’고 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」은 합리적인 이유 없이 종교 등을 이유로 고용 등과 관련하여 특정한 사람을 불리하게 대우하는 것을 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다.

특정 종교적 신앙에 기반하여 학교를 설립하고 해당 종교의 교리를 교육 내용으로 하여 학교를 운영하는 것은 「헌법」에서 정한 종교의 자유에 근거한 것이라고 볼 수 있겠으나, 「헌법」 제11조에서 보장하고 있는 종교에 의하여 차별받지 않을 권리와 제15조에서 정한 직업선택의 자유와 충돌하는 경우 가능한 두 권리 모두 실현할 수 있는 조화로운 방법이 모색되어야 할 것이며, 종교를 이유로 특정인들의 평등권을 침해하거나 직업선택의 자유를 본질적으로 침해하여서는 안 될 것이다.

학교의 교사 채용에서 공고문을 통해 특정 종교인임을 증명하는 서류를 제출하도록 하는 것은, 해당 종교를 갖지 않았거나 종교를 아예 갖지 않은 사람을 배제하게 되고 결과적으로 진정인과 같이 교사채용에 원천적으로 응시하지 못하는 사람이 발생하게 되며, 이것은 종교를 이유로 하여 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 정한 평등권침해의 차별행위에 해당한다고 할 것임. 따라서 향후 영상학원 소속 학교의 교사를 채용할 때, 종교와 관련 없는 과목의 교사 채용에 특정 종교인 증명서를 제출하도록 하는 등의 방법으로 특정 종교인으로 제한하는 일은 없도록 하는 것이 타당할 것이다.



14 나이 차별

사례 58 회사가 하청업체를 바꾸면서 60세 이상은 고용 승계를 하지 않았습니다.

사례 58

회사가 하청업체를 바꾸면서 60세 이상은 고용 승계를 하지 않았습니다.

상답 요지

현재 64세로 ○○시 ○○○국제전시장 협력업체 기계실 업무를 했습니다. 협력업체와 전 사장의 계약이 만료되어 다른 협력업체와 계약하면서 고용 승계가 되었는데, 지금 협력업체는 만 60세까지만 고용을 승계하여 270명 중 60세 이상인 38명이 재계약을 하지 못했습니다. 이는 나이차별로 인한 고용 불이익 아닌가요?

답변 요지

나이 차별에 해당하는지 여부는 종합적으로 판단해야 할 듯합니다.

나이 차별은 국가인권위원회 법에서 정한 차별사유에 해당합니다. 다만, 고용과 관련한 나이 차별에 해당하려면 재계약한 협력업체가 합리적 이유 없이 60세 이상에 대해 재계약을 하지 않았는지 여부가 쟁점이 될 것 같습니다. 통상 정년은 법으로 정해진 나이가 있는 직업도 있고, 취업규정 등으로 나이를 정해 놓은 직업도 있습니다.

상담내용만으로는 기존 협력업체 회사는 직원 정년에 대한 나이가 정해지지 않은 것으로 보입니다. 따라서 현재의 협력업체 취업규정도 살펴보기가 바람직하며, 또한 이 부분은 현재의 협력업체가 업무를 인수하면서 직원들에 대한 재계약도 연관이 있는 것으로 보여 종합적으로 판단해야 할 부분으로 보입니다.

유사 상담

회사에서 회계직만 정년을 55세로 단축했어요.

용역회사 소속으로 오피스텔 관리사무실에서 일하고 있습니다. 회사의 취업규정에는 정년이 60세로 되어 있으나 회계직은 55세로 단축하므로 내담자는 올해 말까지만 근무하라는 공문을 받았습니다. 회계직만 정년을 단축하는 것이 나이 차별에 해당하는지 궁금합니다.

아울렛 매장에서 나이 많은 사람은 판매 행위를 하지 말래요.

61년생으로 ○○○아울렛 매장의 점주입니다. 제가 직접 의상을 판매 하는데, 아울렛 측에서 나이가 많아서 매장의 이미지에 문제가 있으니 직접 판매하지 말고 젊은 직원을 고용하여 판매하라고 강요합니다. 점주가 나이 많은 다른 매장도 마찬가지로의 강요를 하고 있습니다.

참조 결정례

〈○○시 통장 위촉 시 나이 제한 2014년 7월 30일〉

진정 요지

피진정인은 조례에서 통장의 자격을 65세 이하로 규정함으로써 나이를 이유로 불합리한 배제와 차별을 하고 있으니 이를 시정하여 주기 바란다.

판단 요지

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 나이를 이유로 재화·용역의 공급 및 이용과 관련하여 특정한 사람을 불리하게 대우하는 행위 등을 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다. 위 인정사실에 나타난 통장의 직무 및 급부내역 등을 보면 통장은 일종의 공무수탁사인으로서 지방자치단체로부터 공법상의 사무처리를 위임받는 관계에 있는 자라 할 수 있는데, 본 진정은 지방자치단체가 통장으로 위촉될 수 있는 자의 요건을 65세 이하인 자로 제한한 것이 65세 초과자에 대한 불합리한 차별인지 여부가 쟁점이므로 이하에서는 이러한 나이 제한에 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보기로 한다.

일반적으로 통장의 업무는 주로 행정보조 업무라고 할 수 있으나, 이러한 업무를 수행함에 있어서 적절한 활동성과 행정의 이해도를 확보할 수 있어야 하며 최근 일련의 자연재해로 인한 복구지원활동 및 급변하는 행정환경 등 주민의 다양한 행정수요에 신속히 대응해야 한다는 이유 등으로 통장위촉 시 상한연령의 제한이 필요하다는 주장이 있다. 그러나 통장의 업무에 필요한 활동력과 행정에 대한 능력은 개인에 따라 차이가 있고 특정한 나이를 기준으로 일률적으로 단정할 수 있는 것은 아니라 할 것이고, 특정 나이를 초과하는 자가 통장의 업무 수행에 필요한 활동력과 행정에 대한 능력을 갖추지 못하였다고 볼 만한 구체적인 근거도 없다.

통장의 업무 수행에 필요한 활동력을 갖춘 자를 통장으로 위촉하기 위해서는 특정한 나이를 기준으로 자격을 제한하는 것보다는 해당 직무의 수행에 필요한 활동력을 갖추었는지 여부를 요건으로 설정하는 것이 합리적일 것이다. 특히 ○○시의 경우 서류심사 또는 면접심사를 통해 동장이 통장을 위촉하고 있으므로 이 과정에서 통장 지원자의 개별 활동력을 평가하는 것이 가능할 것으로 보인다. 따라서 통장으로서의 업무수행 능력의 유무와 무관하게 통장으로 위촉될 수 있는 자의 요건을 65세 이하로 제한한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 정한 불합리한 차별행위라고 판단되고, 이에 조치의견으로는, 피진정인에게 통장 위촉 연령 제한을 폐지하고 실질적인 업무수행 능력을 기준으로 통장을 위촉하도록 「○○시 통 반 설치 조례」를 개정할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.



15 학력 차별

사례 59 학점은행제 학위 불인정으로 인해 급여 책정에서 차별을 받았습니다.

사례 59

학점은행제 학위 불인정으로 인해 급여 책정에서 차별을 받았습니다.

상담 요지

저는 학점은행제로 학위를 취득했는데 회사에서 저의 학위를 인정해주지 않아 취업하여 급여책정에서 불이익을 받았습니다. 진정을 한다면 어떤 조치를 취해 줄 수 있습니까?

답변 요지

학력을 이유로 고용상 불이익을 받았다면 조사 대상에 해당합니다.

학력을 이유로 채용이나 모집 등 고용상의 불이익을 받았다면 인권위원회의 조사대상에 해당합니다. 다만, 차별여부를 판단하는 기준은 합리적인 이유가 있는지를 중요 시 하기 때문에 일률적이지 않습니다. 따라서 이 부분이 차별 사유에 해당하는지 여부는 상담에서는 말씀드리기 어렵습니다.

회사에서 학점은행제로 취득한 학력을 인정하지 않아 급여책정에서 불이익을 받았다면 인권위원회에 진정을 접수하여 학력에 의한 차별여부를 판단 받아 보시기 바랍니다.

유사 상담

면접 시 학력이 낮다며 모욕적인 발언을 했습니다.

회사 면접 시 학력이 낮다고 인격적인 무시를 당했습니다. 구직 신청을 할 때 이력서에 학력 및 자격증 등 구체적인 내용을 적었고, 자기소개서 및 입사 동기를 성실하게 적었습니다. 면접을 보라는 연락이 와서 방문을 하였습니다. 그런데 담당자가 대뜸 저에게 “학교가 이게 뭐냐”는 식의 발언, “스펙도 이것 밖에 없냐”는 학력 무시발언을 하였습니다. 서류에 이미 밝혔는데도 공공연하게 무시를 한 것은 차별이라고 생각합니다. 지원 동기나 다른 것을 물어 보는 것도 아니고 바로 학력 및 자격증에 대해서 시비를 걸고 막말을 한 것이라고 밖에 생각되지 않습니다.

학력을 이유로 프랜차이즈점 가입을 거부합니다.

저는 학원 프랜차이즈 사업을 하려고 했습니다. 그런데 학원 프랜차이즈 본점에 서는 학원을 운영하려면 대학교 졸업증명서를 제출해야 학원 프랜차이즈에 가입이 가능하다고 합니다. 이는 대학교를 졸업한 사람들만 이 사업을 할 수 있다는 것인데 저는 대학교를 졸업하지 못하여 포기를 해야 할 것 같습니다.

참조 결정례

<경찰행정학과 특별채용 응시자격 제한 2015년 7월 22일>

진정 요지

진정인은 학점은행제 교육훈련기관에서 관련 과목을 이수하고 필요한 학점을 취득하여 경찰행정전공 행정전문학사 학위를 수여받았음에도 불구하고, 경찰공무원(순경) 채용시험인 경찰행정학과 특별채용의 응시자격에서 배제된다. 이는 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 학점을 인정받은 자에 대한 차별이므로 시정을 바란다.

판단 요지

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것을 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 따라서 이하에서는 피진정인이 경찰공무원(순경) 채용시험에서 경찰행정학과 특별채용을 시행함에 있어 학점은행제에 의한 학점 및 학력 등을 인정받은 자를 배제하는 것이 합리적인 이유가 있는지 여부를 살펴보기로 한다.

「경찰공무원법」 제8조 제3항에 따라 피진정인은 경찰공무원(순경)을 채용함에 있어 일정한 응시요건을 정하여 제한적 응시 기회를 부여하는 특별채용을 실시할 수 있는 상당한 재량을 가진다고 할 것이나, 그 재량은 관련 법령 혹은 제도의 목적범위 내에서 유효할 것이며 또한 합리성을 담보하여야 할 것이다.

참조 결정례

경찰행정학과 특별채용 요건으로 「경찰공무원 임용령」 별표1의2에서 경찰행정학 전공 이수로 인정될 수 있는 과목을 별도로 정하고 위 과목 중에서 45학점 이상을 이수한 자라고 명시하고 있는 것은 피진정인이 진술하는 바와 같이 경찰 전문지식을 선행학습하고 다양한 경찰 업무에 대해 이해도가 높은 경찰 지망생을 선발하는 것을 목표로 하는 경찰행정학과 특별채용의 취지에 부합한다. 그런데 「학점인정 등에 관한 법률」이 학점은행제 교육훈련기관의 학습과정 평가인정, 학점인정, 학력인정, 학위수여 등에 대해 규정하고 해당교육훈련기관에서 일정한 학점을 인정받은 자는 「고등교육법」 제2조에 따른 대학이나 전문대학을 졸업한 자와 같은 수준 이상의 학력이 있는 것으로 인정한다고 규정하고 있음에도 불구하고, 피진정인은 학점은행제 교육훈련기관의 교육수준 등이 일반대학에 비해 낮은 수준이라는 주장을 입증할 수 있는 객관적인 자료를 제출하지 않은 채 교육수준 혹은 강사진 구성의 수준을 언급하며 해당 교육훈련기관을 통한 학점 및 학력과 이를 바탕으로 한 학위를 인정하지 않고 있는 부분은 그 객관성이나 합리성을 인정하기 어려우며 또한 사회통념상 그 타당성을 갖는다고 보기도 어렵다.

경찰행정학과 특별채용의 핵심은 임용 예정직에 상응하는 전문지식의 보유 여부일 것이며, 해당 응시자가 「고등교육법」 제2조에서 명시한 대학이나 전문대학을 졸업했거나 재학하였는지 여부에 있지는 않을 것이다. 또한 피진정인은 경찰행정학 전공 이수로 인정될 수 있는 과목에서 45학점 이상을 받은 자에 대해 별도의 필기시험을 실시하여 그 전문지식을 다시 검증하는 절차를 시행하고 있으므로 경찰행정학 전공을 이수했다고 인정받을 수 있는 교육기관이 「고등교육법」에 따른 전문대학·대학 또는 학점 은행제 교육훈련기관 여부에 상관없이 충분히 적격자를 임용할 수 있는 장치를 구비하고 있다.

따라서 피진정인이 임용예정직에 상응하는 전문지식을 가진 사람을 임용한다는 취지에서 실시하는 경찰행정학과 특별채용의 응시자격을 정함에 있어, 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 대학에서 경찰행정학 전공이수로 인정될 수 있는 과목을 이수한 자로만 한정하고, 학점은행제 교육훈련기관에서 관련 과목을 학습하고 학점을 인정받은 자를 배제하는 것은 합리적인 이유 없는 차별행위에 해당한다고 판단된다.



16 병력 차별

사례 60 회사에서 병력을 요구합니다.

사례 60

회사에서 병력을 요구합니다.

상담 요지

민간회사에서 비정규직 직원으로 1년 이상 근무 했습니다. 그런데 회사에서 직원들에게 당뇨, 신경계통 약물 복용 등에 대한 병력사항을 체크해서 내라고 합니다. 아직 병력을 이유로 고용차별 사건이 발생한 것은 아니나, 회사 측에서 직원의 병력을 조사하는 것 자체가 부당합니다.

답변 요지

단순한 병력 사항 체크라면 고용상 차별로 보기 어렵습니다.

병력 등을 이유로 고용상 차별을 한다면 진정 접수하여 위원회에서 조사 가능합니다. 다만, 본 건은 고용상 차별로 아직 피해사실이 발생하지 않았으므로 고용상 차별로 볼 수는 없을 것 같습니다. 또한 사기업의 개인정보 침해는 위원회 조상이 아닙니다. 「개인정보보호법」에서 개인의 병명 등은 민감 정보로 규정하고 있으므로 회사가 근로자의 병명 등을 조사하는 것이 부당하다고 생각된다면 별도의 기관에서 개인정보침해 상담을 받아 보시기 바랍니다.

유사 상담

비정규직입니다. 체온이 37.2도인데, 내일까지 열이 내리지 않으면 해고한대요.

요즘 메르스가 전염되고 있는 상황인데, 며칠 동안 열이 있었습니다. 열은 37.2도 정도 되고, 감기 같은데, 회사에서 열 체크를 하더니 미열이 있다고 내일까지 기다려보고 열이 떨어지지 않으면 강제퇴사 시킨다고 합니다. 저는 비정규직이고, 근로계약기간은 올해 12월까지인데, 혹시 메르스가 확진되면 회사에서 해고할 수 있는 건가요?

회사에서 간 질환을 이유로 왕따를 시키고 해고를 종용해요.

저는 경미한 수준으로 장애등급도 받지 못한 가벼운 간질환을 앓고 있지만 회사에 다니는데 지장이 없었습니다. 회사에서 한차례 간질 증세가 발생했는데 그 후부터 동료들이 저를 왕따 시키고 있습니다. 또한, 회사에서는 몸이 안 좋으니 사직을 하라고 하여 힘들어서 자살기도를 하게 되어 현재 병원에 입원 중입니다.

보도자료

인권위, “가족 정신질환 병력 이유로 항공운항학과 대입 신체검사 불합격은 차별”

– 공군○○○○의료원과 해당대학교에 관련규정 개정, 재발 방지 권고 –

보도자료 2014. 9. 2.

국가인권위원회는 항공운항학과 입학에 위한 대입 신체검사에서 어머니의 정신질환(조현증) 병력을 이유로 불합격 처리한 것은 차별행위라고 판단했습니다.

인권위원회는 공군○○○○의료원장에게 공중군무자 신체검사 시 의학적 근거가 부족한 가족병력의 유전 가능성을 이유로 불합격 처리하지 않도록 관련 규정을 개정하고, 해당대학교 총장에게 항공운항학과 지원자에 대한 신체검사에서 위와 같은 이유로 불합리한 차별이 재발하지 않도록 대책을 마련할 것을 권고하였습니다.

○○○○대학교 항공운항학과 대입시험에 지원해 1차 서류전형에 합격한 진정인 차모 씨(남, 94년생)는 동 대학교가 위탁한 공군○○○○의료원의 신체검사에서 진정인 어머니의 과거 정신질환 병력을 이유로 불합격 판정을 받아 동 대학 입학시험에서 최종 불합격하였습니다. 이에 대해 진정인은 2013년 1월 인권위원회에 차별진정을 제기했습니다. 공군○○○○의료원은 진정인의 어머니에게 유전확률이 높은 조현증의 병력이 있음을 확인하고 신체검사에서 진정인을 불합격처리하였고, 관련 의학서적에 부모 중 한 명이 조현증이 있는 경우 자녀의 조현증 이환위험

률이 8~18%로 일반 인구의 0.3~2.8%에 비해 상당히 높다고 기록된 부분을 불합격의 근거로 제시했습니다.

의료원 측은 또, 조증사는 물리적·정신적 스트레스가 심하여 정신과적 질환에 대한 유전 소인이 있을 경우 작전 환경에서 질환이 유발될 가능성이 높고, 천문학적인 비용과 장기간의 훈련을 필요로 조종사 양성에 앞서 신체검사에서 높은 수준의 신체기준을 적용하고 있다고 밝혔습니다.

의료원 측은 그러나 정신질환 중 유전확률이 높은 질환 외의 우울증 같은 경미한 정신질환을 가진 부모의 병력은 불합격 요인이 되지 않는다고 하며, 미국 공군도 동일한 규정을 적용하고 있다고 덧붙였다.

○○○○대학교는 공군○○○○의료원에 위탁하고 있는 신체검사 기준은 공군의 공중군무자 신체검사 기준을 따르고 있다고 답변하였는데, 이는 항공운항학과 정원의 50% 이상이 공군장교로 입교하고, 이후 대부분 공군이나 국내 항공사 조종사로 진출함에 따라 대다수 다른 대학들도 공군교법의 신체검사 기준을 적용하고, 국내 민간 항공사도 공군교법의 신체검사와 유사한 기준으로 조종사를 채용하기 때문이라는 입장입니다.

인권위원회 조사결과, 대학교 등 항공조종사 인력을 양성하는 기관과 양해각서(MOU)를 체결하여 신체검사를 진행해 온 공군○○○의료원은 2013년 ○○○○대학교 항공운항학과 서류전형 합격자의 신체검사에서 병력보고서의 정신과 항목 중 “가족 중에서 정신과 환자가 있는가”라는 질문에 진정인이 “있다”고 표기하여 진정인에게 재검을 통보하고 어머니의 진단서 제출을 요구했습니다. 의료원 측은 진정인 어머니의 진단서를 확인한 후, 조현증은 유전확률이 높다는 이유로 진정인을 불합격 판정하였으며, 그 결과 진정인은 ○○○○대학교는 항공운항학과 정시모집 입학전형에서 최종 불합격통보를 받았습니다.

규정에 따르면, 「공중근무자 신체검사 공군교범」1-3-4 제25절 정신질환 공중근무 1급 가항은 ‘직계 가족 중 명백한 정신질환의 병력이 있는 경우’를 항공운항학과 지원자의 신체검사 불합격 기준으로 적용하고 있고, 동 규정에 따라 2012년 5월 공군의 학사 1××기 조종장학생 선발에서 부친의 조현증 병력이 있는 지원자를 불합격 처리한 사례가 있는 것으로 조사됐습니다.

그러나 미국 공군규정은 ‘부모 모두에게 조현병 또는 조울증이 있는 경우’를 신체검사 불합격 기준으로 하고 있는 것으로 파악돼, 당초 의료원 측이 “미군과 동일한 규정을 적용하고 있다”고 밝힌 부분과는 차이가 있습니다. 인권위원회는 조종사 양성을 위해 높은 비용과 장기간의 훈련을 필요로 하고 공공의 안전에 중대한 영향을 미치는 항공기 조종사가

될 가능성이 있는 항공운항학과 지원자에 대하여 엄격한 신체검사 기준을 적용하는 것은 해당 직업의 특성상 수긍할 수 있다고 보았습니다.

인권위원회는 그러나, 신체검사의 판단기준은 지원자 본인의 현재 건강상태가 최우선이 되어야 한다고 보고, 부차적으로 가족의 병력 등을 고려할 때는 의학적 근거가 충분한 것에 한정해야 한다고 판단했습니다.

인권위원회가 가족병력에 대한 보다 명확한 근거를 위해 관련 전문의학회와 대학병원 등에 자문한 결과에 따르면, 부모 중 한 명이 조현증이 있을 경우 자녀의 유병률은 12%로 알려져 있으나 이는 발병에 영향을 주는 다른 요인들이 모두 같은 조건이라는 가정 하에 추측된 것으로, 유전 소인만으로 실제 발병 위험률을 예측하는 것은 논리적이지 않고 의학적 근거도 부족하다는 의견입니다.

인권위원회는 조현증이 수개월에서 수년의 기간에 걸쳐 다양한 발현증상을 보이므로 항공기 조종사 양성 교육과정에서 대상자들의 신체 및 정신건강 상태에 대하여 정기적인 검사를 통해 업무수행 적합 여부를 판단할 수 있는 점, 미국 공군규정은 부모 모두에게 조현증이 있는 경우를 신체검사 불합격 기준으로 하고 있는 점 등을 고려할 때 항공운항학과 대학 신입생 선발 시 의학적 근거가 부족한 가족병력의 유전 가능성을 이유로 진정인을 불합격 시킨 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 규정하는 평등권 침해의 차별행위라고 판단했습니다.



기타 분야

사례 61 주택 앞 신축 공사로 일조권 피해가 예상됩니다.

사례 62 병원에 환부를 요청합니다.

사례 63 요리학원의 부당 노동행위를 시정해주세요.

사례 64 ○○정수기 회사의 서비스에 대한 조사를 바랍니다.

사례 65 양평 세 모자 사건에 대한 조사를 바랍니다.

사례 66 메르스 발생으로 동네를 통째로 격리하는 것은 부당합니다.

사례 67 텔레마케터 감정노동자 인권을 지켜주세요.

주택 앞 신축 공사로 일조권 피해가 예상됩니다.

상담 요지

〇〇〇시 〇〇동 〇〇〇-1번지의 위에 지상 9층 다세대 주택에 입주할 때는 좋은 전망과 풍부한 일조권 그리고 무엇보다 조용한 것이 이 빌라의 장점이었습니다. 그런데 바로 주택 앞에 9층짜리 다세대 건물이 들어선다고 합니다. 따라서 저희 입주자는 현재 하루 종일 해가 들어오던 집이 신축건물 완공 시 햇빛은 거의 못 볼 세대가 많이 발생합니다. 또한 현재 공사현장의 소음과 먼지로 인한 피해를 보상 받기 원합니다.

답변 요지

재산권 분야는 인권위원회의 조사 대상에 해당하지 않습니다.

우리 위원회는 「국가인권위원회법」 제30조 제1항의 규정에 의하여 ‘국가기관, 지방자치단체, 구금 보호시설의 업무수행과 관련하여 「헌법」 제10조에서 제22조에 보장된 인권을 침해하거나 차별행위를 당한 경우’를 조사대상으로 규정하고 있습니다. 따라서 건물신축으로 인한 일조권 등의 피해는 「헌법」 제23조에 규정된 재산권과 관련한 사안으로 우리 위원회의 조사대상에 해당하지 않아 안타깝지만 도움을 드리기 어렵습니다.

유사 상담

주공아파트 부실 시공에 대한 조치를 원합니다.

2010년 12월 처음으로 내 집을 마련해서 ○○공사 주공아파트에 입주했는데, 저희 집은 최상층 옥탑 세대입니다. 그러나 입주 첫 해 겨울부터 결로와 누전으로 환기시설이 얼어붙어서 첫해부터 지금까지 고장 상태이고, 기타 여러 가지 하자들이 발생되어 4년간 거실과 옥탑 등 침수가 아홉 차례나 발생했습니다. 회사에 다니는 사람인데 일을 제대로 못할 정도로 많이 생겨 누수와 현장 확인, 중간보수 등으로 일하다가 불려다닌 경우만도 몇 십번이고, 외출 후 집에 오면 눅눅한 냄새 등 등 정신적인 물질적인 스트레스가 너무 심합니다. 부실시공에 대한 인권위원회의 조치를 바랍니다.

집 앞에 신호등을 설치하지 못하게 해 주세요.

현재 저희 집은 4층 건물로 1, 2층 상가이고 3, 4층은 주택으로 큰길가 모서리에 있습니다. 큰길에서 마을로 들어오는 입구에 위치하여 길 건너편에는 신호등이 있습니다. 그러던 중 지난 수요일 저희 집 앞으로 신호등 설치를 위한 준비 작업으로 바닥을 파놓은 것을 보고, 알아보니 현재 공사가 진행 중인 유통센터건물과 저희 집은 실제적으로는 삼거리이나 새로운 건물이 들어서면서 사거리형태로 변경되어 신호등을 신설하는 것 같았습니다.

오늘 시청 담당자와 경찰서 담당자가 와서 현장 확인하며 이야기하였는데 경찰은 “법대로 하는데 무슨 상관이나”며 기존 주민인 저의 입장에는 모르쇠로 일관하였고, 시청 담당자는 적합한 장소에 설치하는 것이라 어쩔 수 없다는 입장이었습니다. 저희 집을 위해 신호등을 설치해 달라는 것도 아니고 적당한 곳에 신호등이 설치되길 요청합니다.

병원에 환불을 요청합니다.

상담 요지

아버지께서 폐렴으로 병원진료를 받을 당시 엑스레이 촬영 후 C/T 검사를 하셔서 엑스레이결과를 얘기해주고 진행하자고 했고 그 후 검사를 완료 후 병원에 일주일정도 입원치료를 하고 원무과에 병원비를 계산 했습니다 그런데 병원비가 과다한 것 같아서 문의를 해보니, 가슴과 머리에 대해 C/T 검사 했다고 통보를 받았습니니다. 응급실에서 아버지 의식상태가 불분명한 것이 아니었는데 머리까지 검사를 했다는데 대하여 보호자로서 납득이 가질 않아 병원 측에 환불조치를 했지만 병원규정상 안된다고 합니다. 보호자로서써 금액적인부분이 아까운 것이 아니라 보호자와 상의 한마디 없이 머리까지 C/T 검사를 진행한 것과 이에 대한 환불이 되지 않는 것은 너무 불합리하다고 생각합니다.

답변 요지

일반 병원의 진료 등과 관련한 내용은 위원회의 조사 대상이 아닙니다.

국가인권위원회는 일반 병원의 진료 등에 대해 조사할 권한이 없습니다. 「국가인권위원회법」은 크게 두 가지로 구성되어 있는데 하나는 국가기관 등에 의한 인권침해 부분과, 다른 하나는 국가기관을 포함하여 일반회사 등에 대한 차별행위 분야를 조사대항으로 하고 있습니다. 따라서 국공립병원이 아닌 일반병원은 우리 위원회의 조사대상에 해당하지 않아 도움을 드릴 수 없음을 이해해 주시기 바랍니다.

유사 상담

병원비를 미납했다는 이유로 소견서를 써주지 않는 것은 부당합니다.

의료문제로 인해서 문의 전화를 드립니다. ○○○ ○○동에 위치한 ○○병원에 입원했다가 오늘 퇴원을 하게 되었습니다. ○○병원은 이전에도 입원한 적이 있는데 예상외로 돈이 많이 나와서 10만 원 정도를 지급하지 못했습니다. 그런데 퇴원하려고 “소견서를 달라”고 하니 병원 측은 “미납을 지급 해야만 소견서를 발급해주겠다”고 합니다. 이 문제로 보건소에 다녀왔는데 자기네들은 이러한 부분은 시정사항이 되지 않는다고 합니다.

의사가 수술을 안 해줍니다.

2014년 4월 28일 교통사고가 났었습니다. 치료 중에 2015년 3월 교통사고가 한번 더 났습니다. 동네 병원에 가서 MRI, CT 사진을 찍었습니다. 환자가 원하면 수술과 치료를 해줄 줄 알았는데 의사가 그렇게 해줄 수 없다고 하였습니다. 의사가 처음에는 해줄 것처럼 하더니만 수술을 안 해주겠다고 하는 것입니다. 이런 것은 어디로 신고를 해야 하나요?

병원에서 부당한 전보를 합니다.

○○○○병원 외래 수간호사로 근무인데 병원에서 예산과 관련해 노조와의 갈등이 발생하였습니다. 결국 이문제로 병원에서 징계까지 받았으나 이 내용을 노동조합이 불법적인 방법으로 대자보를 게시하여 심각한 인격적 침해를 당하였습니다. 이와 관련하여 병원 측은 저를 인사იდ동 시켜 근무하였으나 최근에 이에 관하여 또다시 부당한 전보를 요구를 합니다.

주사를 집에서 맞게 해 주세요.

장기 이식을 한 환자의 보호자입니다. 환자는 면역 억제를 시키는 주사를 맞아야 하는 상태로 정상인들도 감염이 되면 위독한 데 면역 억제제를 맞기 때문에 더 취약한 입장입니다. 병원에 가서 주사를 맞는 다는 게 무서워 지난주에 맞아야 하는데 주사를 맞지 못했습니다. 저는 병원 측에 “의사를 초청해서 주사를 맞겠다”고 하였으나 안 된다고 합니다. 집에서 주사를 맞게 해 주시기 바랍니다.

병원 간병인이 인권침해를 합니다.

어머니가 뇌경색이 와서 큰 병원에 입원 해 계시다가 퇴원을 해서 노인재활센터에 가게 되었고, 공동 간병인을 고용했습니다. 그런데 간병인이 중국 사람이거나, 거의 대부분의 외국인입니다. 간병인들과 환자들이 의사소통이 되지 않고, 대소변도 못 가립니다. 보호자들이 관심을 못 갖고 있어 문제가 많습니다. 환자에게 밥을 먹이면서 중국말과 한국말로 욕을 하고 있으며, 밥을 천천히 주는 것도 아니고 빨리빨리 먹고 말을 하면서 억지로 퍼 넣듯이 먹입니다. 또한 이동을 할 때도 짐작을 다루듯이 하고 있습니다. 이러한 것에 대해 병원에 항의를 해서 여러 번 옮겼으나, 병원에서도 통제가 안 된다는 말을 합니다.

요리학원의 부당 노동행위를 시정해주세요.

상담 요지

저는 ○○○요리학원에서 7월 28일부터 현재까지 한 달간 근무하고 있었으며, 현재는 억울한 일로 인해 갑작스러운 해고가 된 상태입니다. 근무조건은 무급 주3회 근무이고, 9시부터 6시까지 근무제공 하는 대신 노동의 대가로 주 1회 수업을 들을 수 있는 조건이었습니다. 무임금이었기 때문에 근로계약서는 따로 작성하지 않았고, 배우고 싶은 열정이 컸기 때문에 무급임에도 주 1회 수업해주신다는 조건이 있기 때문에 면접보고 다니게 되었습니다. 그런데 면접당시 조건과는 다르게 근무시간은 9시부터 8시는 기본이고 나가는 날마다 야근이었으며, 일 또한 힘들었습니다. 그리고 노동의 대가로 해주기로 한 수업조차 제대로 해주지 않았습니다. 노동착취만 당하는 기분이었지만 유명한 분이시고 다들 불만이 있어도 그런 식으로 일을 하고 있기 때문에 참아 왔던 상태였습니다. 그런데 제가 근무하지 않는 날 경찰관의 실수로 경찰관이 강력범죄자라며 요리학원으로 찾아오게 되었습니다. 이후 경찰관이 요리학원 사장에게 해명하고 사과하여 오해로 마무리 되었으나, 이 과정에서 사장이 일방적으로 저를 해고 했습니다. 모든 것이 해명이 된 상황에도 불구하고, 아무리 무임금에 쉽게 부릴 수 있는 사람이라지만 아무런 통보도 없이 해고 되었다는 건 너무 비인간적이고, 도저히 용납할 수 없습니다. 부당행위 및 노동착취에 대해 도움을 받고 싶고 지금까지의 임금도 받고 싶습니다. 인권위원회의 도움을 바랍니다.

답변 요지

민간 회사의 부당 노동행위 등은 인권위원회의 조사 대상에 해당하지 않습니다.

요리학원의 부당해고 및 임금착취 등에 대한 도움을 해당 지역의 고용노동부에 문의 하셔서 도움을 받으시기 바랍니다. 우리 위원회의 조사대상은 국가 기관이나 지방자치단체, 교정시설 및 다수인 보호시설로 한정돼 있고, 일반 회사의 경우 차별행위 및 성희롱을 조사대상으로 하고 있습니다. 따라서 일반 회사에서 발생하는 부당노동 행위 등은 위원회의 조사대상에 해당하지 않아 도움을 드릴 수 없습니다.

유사 상담

○○백화점의 부당 노동행위에 대한 도움을 바랍니다.

저는 ○○백화점 ○○점 지하1층 하청업체에서 약 열흘간 일을 하였습니다. 그러나 일 시작부터 김○○ 차장은 온화한 저에게 일을 못한다며 아침부터 고래고래 소리치고 욕을 했고, 이 후로도 지속적으로 폭언을 일삼았습니다. 그리고 한 달도 채 되지 않아 저를 해고시켰습니다. 저는 부당해고라고 생각하며, 언어폭력이라고 생각합니다. 인권위원회의 도움을 바랍니다.

회사의 폭언과 집단 따돌림, 부당 해고에 대한 조사를 바랍니다.

저는 2013년 3월~2015년 12월까지 ○○○○센터 유지보수 용역사업에 약 3년간의 근로계약을 (주)○○○ 라는 회사와 체결하여 업무 수행을 하기로 하였습니다. 그러나 일을 하면서 수시로 ○○○ 대표이사를 포함한 담당임원, 현장 동료나 부하 직원, 사업 책임자로부터 도저히 참을 수 없는 수준의 집단따돌림부터 폭언과 인격모욕 등을 당했습니다. 그러던 중 저를 고용한 ○○○회사는 인사위원회까지 열어 저를 공개적으로 책임을 뒤집어씌우고 계약기간이 남아있음에도 일방적으로 해고까지 당하는 수모를 겪게 되었습니다. 이 사안에 대한 철저한 조사를 부탁드립니다.

○○정수기 회사의 서비스에 대한 조사를 바랍니다.

상답 요지

저는 전북 ○○에서 아이들의 건강을 위해 종사하는 체육관 사범입니다. 아이들이 운동하고 먹는 물을 위해 ○○정수기라는 회사에 정수기를 렌트하여 사용하였습니다. 그런데 아이들이 먹는 물을 소화하기 힘든 용량의 기계여서 반환을 하였는데, 정수기를 수거하면서 기사분의 부주의로 연결호스를 잘 철거하지 못해 아이들이 운동해야 할 바닥에 물이 고여 수련을 할 수 없는 상황인데도 ○○정수기 회사 측은 자신들은 “책임을 질 수 없다”고 하고, 또 설치기사를 담당하는 소장이라는 사람도 “자신은 책임이 없다”며 서로 미루기만 합니다. 이렇게 자신들의 물건에 책임을 회피하고 소비자들에게만 판매하려는 ○○정수기라는 회사가 이해가 안 됩니다. 또, 이러한 기업의 행동이 국민의 한 사람 한 사람을 무시하는 횡포라고 생각합니다. 힘없는 소비자점 국가의 보호를 받아야 할 힘없는 국민의 한사람인 저는 어디서 이 억울함을 호소해야할 지 갑갑합니다. 부디 진상을 조사하시어 해결 주시면 감사하겠습니다.

답변 요지

민간 회사의 서비스 불만은 위원회의 조사 대상에 해당하지 않습니다.

○○회사의 정수기 서비스 불만과 관련한 내용은 우리 위원회의 조사대상에 해당하지 않아 도움을 드리기 어렵습니다. 우리 위원회는 국가기관 및 공직 유관단체, 다수인보호시설에서의 인권침해와 차별행위, 그리고 직장 내 성희롱에 대해 조사하고 시정하는 기관입니다. 따라서 일반 회사의 서비스 불만 문제는 우리 위원회의 업무영역에 포함되지 않습니다.

유사 상담

도서 지역의 에어컨 서비스에 대해 문의합니다.

저희 시골집이 섬입니다. 이번 휴가에 시골을 갔는데 너무 더워서 에어컨을 틀었는데 가스가 없는 것 같아 ○○회사에 서비스신청을 했는데 서비스 날짜가 됐는데도 연락 오지 않았습니다. 여름에 에어컨 서비스 바쁘다는 건 다 알고 있습니다만 하시는 소리가 “도시지역 서비스가 너무 많아서 도서지역은 한가한 시간에 온다”고 합니다. 도서지방 사람은 소비자가 아닌가요? 아님 판매할 때 “도서지방은 서비스가 안 되니 사지마세요” 해야 합니다. 타사의 서비스는 전화 걸기 무섭게 와서 해 주던데 여름 다 지나고 와서 해주면 그게 서비스입니까?

양평 세 모자 사건에 대한 조사를 바랍니다.

상답 요지

양평의 세 모자사건을 알고 있습니까? 지금 네티즌들이 난리가 났습니다. 아무도 손 쓸 사람은 없고, 언론도 크게 움직이지 않고 있습니다. 80대가 넘는 목사
와 목사아들이 성폭행을 한 것입니다. 기독교 목사로 아들 둘을 둔 어머니 목사
부인 이○○ 씨가 기자회견을 했고, ○○요양병원 원장과의 관련이 된 것입니
다. 고소를 해서 경찰이 2014년부터 수사를 했으나 제대로 조사가 안 되고 있습
니다. 또한 경찰을 믿을 수가 없습니다. 개신교 재단으로 목사가 친자식들한테
약을 먹여서 성폭행을 한 것입니다. 인권위원회가 조사해 주시기 바랍니다.

답변 요지

목사와 아들들이 부인과 자녀를 성폭행한 것은 인권위원회가 직접적으로 조
사대상에 해당하지 않습니다. 개별적으로 이루어지는 형사사건이나 민사사
건도 원칙적으로 인권위원회가 개입할 수 없습니다. 다만, 성폭행을 당했다
고 하는 부인과 아들들이 장애인이라면 「장애인차별금지법」으로 조사할 수
는 있지만 현재 부인과 아들들을 장애인으로 볼 수 있는 점도 없습니다. 또한
현재 이 사건은 수사기관의 수사가 진행되고 있어 우리 위원회의 조사대상에
해당한다고 하더라도 각하사유에 해당하여 인권위원회의 조사가 가능하지
않습니다.

유사 상담

인권위원회의 철저한 수사를 부탁드립니다.

최근 기사를 통해 다시 수사에 착수했다는 이야기를 들었습니다. 하지만 이미 과거에 제대로 된 수사가 이루어지지 않고 유아무야 문헌 전적이 있는 만큼 관심을 가지고 이 사건을 지켜보는 시민으로서 마음이 놓이지를 않습니다. 국가인권위원회의 철저한 수사를 부탁드립니다.

인권위원회가 나서 주십시오.

최근 인터넷에 핫 이슈가 되고 있는 양평 세모자 성폭행 성매매 사건을 경기도 방경찰청 성폭력특별수사대에서 수사를 하고 있습니다만 흐지부지하고 방송도 안 나오는 상황입니다. 국가인권위원회에서 나서서 조사해 주시면 감사하겠습니다.

메르스 발생으로 동네를 통째로 격리하는 것은 부당합니다.

상답 요지

메르스 감염으로 인한 ○○마을을 격리하고 있습니다. 동네 사람들이 밖으로 나오거나 들어가는 것이 차단이 되어 있고 주로 농사를 짓는 분들이 많이 있습니다. 논과 밭에 가는 것은 허용은 하지만 사람을 만나지 못하게 통제하고 있으며, 장을 볼 때 주민들이 연락을 하면 사다주는 것으로 일부 허용을 하고 있는 상태입니다. 범죄자에 대해서는 응당 구속을 할 수 있지만 아무런 죄가 없는 사람들을 격리 할 수 있는 것인지 알고 싶습니다. 그리고 서울과 비교해도 서울의 경우는 지역을 통째로 격리하지는 않고 있습니다. 지역이기 때문에 격리를 할 수 있다는 것도 부당한 것 같습니다.

답변 요지

전염병으로 인해 마을 전체를 격리하는 것이 기본권 침해인지에 대해 인권위원회의 판단을 받아 보시길 바랍니다.

메르스로 인해 마을에 대한 전체적인 격리조치가 과도하다는 것으로 보입니다. 범죄자인 경우 「형법」과 법원의 판결로 기본권을 제한할 수 있는 것처럼 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에 따라 기본권에 대한 제한을 할 수 있습니다. 다만 특정인의 감염자가 있다는 것을 이유로 마을 전체를 격리하는 것이 과도한 기본권 침해가 아닌지에 대해서는 인권위에 진정하여 판단을 받아볼 수 있습니다. 또한 합법적인 절차와 근거 없이 격리 조치를 하였다면 인권위원회에 진정하여 기본권 침해에 대한 판단을 받아볼 수 있습니다.

유사 상담

정신병원에 입원하는 환자에게 메르스 검사를 해주세요.

저는 ○○정신병원에 입원해 있는 환자인데 메르스 문제 때문에 전화했습니다. 요즘 메르스 문제가 심각한데 병원에서 메르스 확진 검사를 해보고 메르스가 아니라고 확실하게 검사결과가 나온 사람만 입원시키겠다고 해놓고서는 실상은 메르스 검사도 없이 환자를 받고 있습니다. 그냥 열만 재보고 그러는데 병원에서 사회에 있다가 온 모든 입원하려는 환자에 대해 메르스 검사를 해야합니다. 제가 병원 측에 이런 문제에 대해 항의를 했는데 병원에서 “그게 당신하고 무슨 상관이 있어요?”라는 식으로 답변하고 있습니다. 현재 ○○병원에 메르스에 걸린 환자는 없으나 외부 환자를 자꾸 받으니까 입원 환자에게 메르스에 걸릴 확률이 아예 없는 건 아니니까 불안합니다. 인권위원회의 조사를 부탁드립니다.

메르스 때문에 병원 쓰레기 수거를 못하겠습니다.

청소 업체 직원입니다. 병원 쓰레기를 처리하고 있는데 최근 메르스가 걱정되어서 병원 쓰레기 수거를 하지 않고 있습니다. 이로 인해 청소업체는 저를 지시불이행으로 주간 대기를 시키고 있습니다. 메르스 때문에 걱정되어 업무를 거부한 것인데 그럼에도 업무수행을 지시하는 것은 인권침해 아닌지 궁금합니다.

메르스 때문에 병원 진료를 받지 못합니다.

폐렴이 있어서 약을 먹어야 하는 환자인데 메르스로 인해 다니던 병원이 폐쇄되었습니다. 이럴 경우 기존의 환자들은 약을 조달하지 못하고 있습니다. 기존 환자는 어떻게 병원을 이용하란 것인지 알고 싶습니다. 보건복지부에서 보건소에 지시하여 저와 같은 환자는 약을 조달해 주라고 해야 할 것입니다.

메르스로 휴가가 취소됐습니다.

지금 군인인데 메르스 때문에 휴가가 다 취소됐습니다. 알아보고 알아보다가 인권위에 전화를 했습니다. 예전에 해병대가 태권도 단증이 없으면 휴가를 안 보내준 문제도 인권위가 해결해줬다고 들었습니다. 메르스 때문에 휴가를 제한한다고 하지만 이번 달 전역하는 사람들은 휴가를 보내주었습니다. 군인은 그 기간에 써야 하는 휴가가 주어지는데 만일 그 기간에 휴가를 쓰지 못하면 돈을 지급해줘야 하는데 그 사람들에게 돈을 주기 싫으니 메르스와 상관없이 휴가를 보

내준 것입니다. 메르스 때문에 휴가를 보내지 않으려면 어떤 이유 막론하고 똑같이 적용해야 하지 않나? 그런데 일부 사람만 휴가를 허용하는 것은 차별인 것 같습니다.

메르스로 과도한 감시를 합니다.

저는 2015년 5월 28일 저녁부터 2015년 5월 30일 오전까지 ○○○○병원 입원실에 입원했던 바 있습니다. 그리고 퇴원 후 바로 저의 집으로 귀가하였습니다. 그리고 어제 저녁 8시경 ○○○보건소에서 전화를 받았는데 보건소 직원이 저에게 “자택격리 대상이라며 14일까지 집에서 나가지 말아 주세요”라고 말하였습니다. 그 전화를 받은 이후부터 온 식구들이 밖에 나가지도 못하고 집에 있습니다. 그러나 이후에 저에게 알리지도 않고 지자체에서 저희 가족에 대해 감시를 하고 있는 것은 부당합니다.

텔레마케터 감정노동자 인권을 지켜주세요.

상답 요지

저는 ○○○○에서 텔레마케터로 콜센터에서 일을 하다 현재 너무 힘들어서 회사에 전화로 퇴사통보를 한 상태입니다. 제가 근무 중이었을 때 고객이 욕설을 하는 부분에 대해서 고용주 측은 어떤 보호조치도 없었습니다. 보호조치는커녕 고객이 한 시간가량 욕설을 해서 제가 “고객님 욕을 하지 마십시오”라고 하였더니 팀장이 고객에게 욕하지 말라고 했다고 잘못 되었다면서 지적을 하였습니다. 물론 직업과 돈도 중요하지만, 수시로 욕을 들어가면서 일을 하고 싶지 않았습니다. 경찰 민원실에서는 그 고객에 대해 “녹음을 해서 고소를 하는 방법이 있다”고 합니다. 그러나 현실적으로 회사에서 제가 고소를 하도록 고객정보인 녹취파일을 줄 리가 없습니다. 제가 회사 입사를 할 때에 고객정보를 유출하지 않겠다는 서약을 하고 입사를 하였고, 이를 어길 시에는 5,000만 원의 벌금과 징역에 대해 군말을 하지 않기로 사인을 받았습니다. 사실 그 부분에 대해서 이해는 하고 있습니다. 고객의 정보를 다루고 있는데, 고객의 정보를 유출하면 안 되기 때문에 「개인정보보호법」이라는 것이 있어서 서약을 받는 것은 당연합니다. 그러나 회사에서는 그런 욕설을 당해도 오히려 욕을 하지 말라고 말도 못하게 하는 것에 있습니다. 받은 상품이 불량이라면서 지금 당장 서비스 기사를 불러달라고 하였으나, 모든 영업이 종료된 시간이어서 이를 알려 어려움을 설명하였더니 쌍욕이 시작된 것이었습니다. “책임자를 바꾸라”고 하여서 옆에 있던 팀장에게 말을 하였으나, 팀장은 자신이 받아도 어쩔 수 없다면서 “너랑 똑같아”라면서 회피를 하더니 욕하지 말라는 멘트를 하지 말라는 말을 한 것입니다. 이런 사각지대에 있는 사람들의 인권을 보호해 달라는 정책개선에 대한 진정이라도 넣고 싶습니다.

답변 요지

민간 기업의 감정노동 부분은 우리 위원회의 조사 대상에 해당하지 않습니다.

인권위원회는 민간기업에 대해 「국가인권위원회법」에서 정의하고 있는 차별 행위에 대한 조사가 가능합니다. 차별은 주로 고용 상 차별, 재화 용역의 이용차별, 교육훈련기관의 이용과 관련한 차별로 나누어져 있습니다. 따라서 민간기업의 텔레마케터와 같은 감정노동자의 인권침해는 인권위원회의 조사 대상에 해당하지 않습니다. 다만, 인권위원회는 감정노동자에 대한 문제 등을 알고 있으며 ‘여성 감정노동자를 인권 가이드’를 제작하여 배포하는 등의 노력을 하고 있습니다.

유사 상담

고객의 협박에 대한 회사의 보호 조치가 없습니다.

저는 ○○샵 콜센터에서 일하는 용역회사 소속의 야간상담원입니다. 일한 지 3년 정도 되었습니다. 얼마 전 한 고객이 항의를 했는데 항의 내용은 홈쇼핑에서 구입한 물건에 대한 항의였습니다. 저는 이와 관련하여 설명을 했는데 설명도중 고객이 저에게 화를 내면서 “가만 두지 않겠다”, “찾아오겠다”는 등의 협박을 했습니다. 저는 이 일로 고객을 고소하겠다고 회사에 말 했습니다. 그러자 용역회사에서 만약에 내담자가 고객을 고소하면 ○○샵에서 저를 고객정보유출로 고소할거라고 했습니다. 그리고 회사에서는 제가 잘못된 것이라며 오히려 고객에게 사과를 해야 한다고 했습니다. ○○샵의 지침에는 고객이 폭언 등을 하는 경우 전화를 끊도록 되어 있습니다. 그런데 용역회사에서는 내담자에게 사과하게 하고 끝내려는 것이었습니다. 이전에도 어떤 상담원이 고객에 대해 문제를 삼으려고 하자 용역회사에서 녹취를 삭제한 적도 있습니다. 인권위원회의 도움을 바랍니다.

고객이 항의하자 회사에서 저에게 민사 소송을 한다고 합니다.

저는 공부하는 학생인데 보안용역업체 ○○○을 통해서 해외 브랜드 매장에 아르바이트로 일하게 되었고, 현재 일을 그만 둔지는 2주가 지났습니다. 당시 매장 자체의 방식이 1:1 판매 방식이라 명품 급은 아닌 브랜드라 그런지 기다리는 손님들의 불만이 많았습니다. 제가 일을 하면서 스트레스 받는 부분이 많아서 점장님한테 다 털어 놓으니 “손님들한테 어리숙하게 보이지 말고 단호하게 제지하라”고 배웠습니다. 그러한 영향으로 손님이 저를 안 좋게 봤을 수도 있습니다. 어떤 손님 한 분이 기다리시면서 저한테 할 말이 있다고 하면서 큰소리로 “손님을 왜 기다리게 하느냐 여기가 명품관도 아니고 이렇게 장사 하지 말라”는 식으로 난리를 치며 저를 망신을 주었습니다. 저도 업무가 보안이다 보니 일단 화는

유사 상담

나지만 매장의 환경을 위해 조용히 목소리로 “다른 데로 가시라”고 손짓과 함께 말했습니다. 이 과정에서 어떠한 욕설이나 폭력, 접촉은 없었습니다. 이후 그 분이 난리를 치면서 점장을 불러 직원교육을 어떻게 시키냐며 점장을 혼내어 자신이 ○○백화점 VVIP회원이라고 하였습니다.

저도 죄송하다고 계속 고개를 몇 번이고 떨구었습니다. 점장님이 “바로 퇴근하라”고 해서 했습니다. 저도 인격으로써 존중받고 싶었습니다. 근데 그 사람 많은 곳에서 그 분한테 그런 대우를 받고 “무식하니까 이런걸 하지”라는 등의 막말까지 들었습니다. 이후 그 손님이 본사에 클레임을 걸었고 보안회사는 “이 브랜드가 거래를 하는 회사 중 세 손가락 안에 들고 제일 매장이 많다”고 하면서 계약 중인 브랜드와 거래 중 이번에 세 번째로 이런 일이 발생해 쓰리아웃으로 자기 회사와 계약이 끊기면 저에게 회사의 변호사를 통해 민사소송을 제기하겠다”고 했습니다.

저는 당황 할 수밖에 없었습니다. 저도 인간이고 어떤 사람이 저렇게 무례하게 구는데 저런 상황에 대처하는 방법 또한 몰랐습니다. 교육이라곤 메일로 기초적인 자료 보내주고 땡이었습니다. 어떻게 제 목소리를 낼 방법이 없나요? 물론 서비스직인 만큼 무조건 끝까지 고개 숙이고 사과해야하지만 그 상황에서 그 분의 행동에 대해 저에게는 제가 잘못된 것이 없다고 생각합니다. 근데 점장님이 혼나니 그 상황에서 저도 거기서는 잘못을 인정하였습니다. 용역회사 쪽에서도 저의 잘못을 인정하라고 막무가내로 계속 말하여서 전화로 잘못을 인정 했습니다. 다시는 잊지 못할 것 같습니다. 그 많은 사람들 가운데서 어처구니없게 모욕을 당했습니다. 소송을 건다면 저는 가만히 당하고만 있어야하나요? 인사담당하시는 분이 “계속 회사랑 싸워서 이길 수가 없다”고 했고 “큰 회사라 개인이랑 상대가 안 된다”고 하시더군요. 저는 할 말이 “죄송합니다” 밖에 없었습니다. 그리고 회사에서 소송 걸기 전에 사장실에서 오버해서라도 무릎이라도 꿇으라고 하더군요. 저는 공부하는 학생입니다. 사회의 갑질이 너무 심해진 것 같습니다. 약자에게만 책임을 돌리는 것이 매우 잘못된 사회라 생각이 듭니다. 저에게는 민사소송으로 배상해야 할 어떠한 죄가 성립이 되는 건가요? 브랜드에 피해를 주려는 고의성도 없었습니다. 불법행위도 하지 않았고요. 제발 도와주십시오.

서비스직 감정노동자의 인권문제가 열악합니다.

제가 지난 금요일 유명한 패밀리 레스토랑에 갔었는데 직원들이 시멘트 바닥에 무릎을 꿇고 주문을 받았습니다. 대학생 아르바이트생도 많은 것 같은데 대기업에서 사회적 약자인 직원들에게 너무 무리한 서비스를 요구하여 직원들의 인권을 침해하고 있다는 생각이 들었습니다. 감정노동자 인권 문제에 대해 인권위원회가 나서 주시길 바랍니다.





부록

국가인권위원회법

국가인권위원회법

제정 2001. 5. 24. 법률 제 6481호
개정 2005. 3. 31. 법률 제 7427호
(민법) 개정 2005. 7. 29. 법률 제 7651호
개정 2005. 8. 4. 법률 제 7655호
(치료감호법) 개정 2005. 12. 29. 법률 제 7796호
(국가공무원법) 개정 2006. 10. 4. 법률 제 8050호
(국가재정법) 개정 2007. 5. 17. 법률 제 8435호
(가족관계의 등록 등에 관한 법률) 개정 2009. 2. 3. 법률 제 9402호
(공직자윤리법) 개정 2011. 5. 19. 법률 제110679호
개정 2012. 3. 21. 법률 제11413호
개정 2013. 3. 23. 법률 제11690호
(정부조직법) 개정 2014. 3. 18. 법률 제12500호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “구금·보호시설”이란 다음 각 목에 해당하는 시설을 말한다.
 - 가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원
 - 나. 경찰서 유치장 및 사법경찰관리가 직무 수행을 위하여 사람을 조사하고 유치(留置)하거나 수용하는 데에 사용하는 시설
 - 다. 군 교도소(지소·미결수용실 및 헌병대 영창을 포함한다)
 - 라. 외국인 보호소
 - 마. 다수인 보호시설(많은 사람을 보호하고 수용하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설을 말한다)
3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거

나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

4. “장애”란 신체적·정신적·사회적 요인으로 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.

제3조(국가인권위원회의 설립과 독립성)

- ① 이 법에서 정하는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위하여 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

제4조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

제2장 위원회의 구성과 운영

제5조(위원회의 구성)

- ① 위원회는 위원장 1명과 상임위원 3명을 포함한 11명의 인권위원(이하 “위원”이라 한다)으로 구성한다.
- ② 위원은 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 사람 중에서 다음 각 호의 사람을 대통령이 임명한다.
 1. 국회가 선출하는 4명(상임위원 2명을 포함한다)
 2. 대통령이 지명하는 4명
 3. 대법원장이 지명하는 3명
- ③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명한다. 이 경우 위원장은 국회의 인사청문을 거쳐야 한다. <후단신설 2012.3.21.>
- ④ 위원장과 상임위원은 정무직공무원으로 임명한다.
- ⑤ 위원 중 4명 이상은 여성으로 임명한다.
- ⑥ 임기가 끝난 위원은 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 수행한다.

제6조(위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회에서 요구하면 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- ④ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 소관 사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다) 제출을 건의할 수 있다.
- ⑤ 위원장은 위원회의 예산 관련 업무를 수행할 때 「국가재정법」 제6조 제3항에 따른 중앙관서의 장으로 본다.

제7조(위원장 및 위원의 임기)

- ① 위원장과 위원의 임기는 3년으로 하고, 한 번만 연임할 수 있다.
- ② 위원 중 결원이 생기면 대통령은 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.
- ③ 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로 시작된다.

제8조(위원의 신분 보장) 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 위원이 신체상 또는 정신상의 장애로 직무수행이 극히 곤란하게 되거나 불가능하게 된 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 퇴직하게 할 수 있다.

제9조(위원의 결격사유)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다.
 1. 대한민국 국민이 아닌 사람
 2. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 3. 정당의 당원
 4. 「공직선거법」에 따라 실시하는 선거에 후보자로 등록한 사람
- ② 위원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 되면 당연히 퇴직한다.

제10조(위원의 겸직금지)

- ① 위원은 재직 중 다음 각 호의 직을 겸하거나 업무를 할 수 없다.
 1. 국회 또는 지방의회의 의원의 직
 2. 다른 국가기관 또는 지방자치단체의 공무원(교육공무원은 제외한다)의 직
 3. 그 밖에 위원회 규칙으로 정하는 직 또는 업무
- ② 위원은 정당에 가입하거나 정치운동에 관여할 수 없다.

제11조 삭제 〈2005.7.29〉

제12조(상임위원회 및 소위원회)

- ① 위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 상임위원회와 침해구제위원회, 차별시정위원회 등의 소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 상임위원회는 위원장과 상임위원으로 구성하고, 소위원회는 3명 이상 5명 이하의 위원으로 구성한다.
- ③ 상임위원회와 소위원회에는 심의 사항을 연구·검토하기 위하여 성·장애 등 분야별 전문위원회를 둘 수 있다.
- ④ 상임위원회, 소위원회 및 전문위원회의 구성·업무 및 운영과 전문위원의 자격·임기 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제13조(회의 의사 및 의결정족수)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 이 법에 특별한 규정이 없으면 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 상임위원회 및 소위원회의 회의는 구성위원 3명 이상의 출석과 3명 이상의 찬성으로 의결한다.

제14조(의사의 공개) 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회, 상임위원회 또는 소위원회가 필요하다고 인정하면 공개하지 아니할 수 있다.

제15조(자문기구)

- ① 위원회는 그 업무 수행에 필요한 사항을 자문하기 위하여 자문기구를 둘 수 있다.
- ② 자문기구의 조직과 운영에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제16조(사무처)

- ① 위원회에 위원회의 사무를 처리할 사무처를 둔다.
- ② 사무처에 사무총장 1명과 필요한 직원을 두되 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.
- ③ 소속 직원 중 5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다.
- ④ 사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

제17조(징계위원회의 설치)

- ① 위원회에 위원회 직원의 징계처분을 의결할 징계위원회를 둔다.
- ② 징계위원회의 구성, 권한, 심의 절차, 징계의 종류 및 효력, 그 밖에 징계에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제18조(위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제3장 위원회의 업무와 권한

제19조(업무) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
3. 차별행위에 대한 조사와 구제
4. 인권상황에 대한 실태 조사
5. 인권에 관한 교육 및 홍보
6. 인권침해의 유형, 판단 기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
7. 국제인권조약 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력
10. 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제20조(관계기관등과의 협의)

- ① 관계 국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 인권의 보호와 향상에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정하거나 개정하려는 경우 미리 위원회에 통지하여야 한다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하면 국가기관, 지방자치단체, 그 밖의 공사(公私) 단체(이하 “관계기관 등”이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 요청을 받은 관계기관 등은 정당한 사유가 없으면 이에 성실히 협조하여야 한다.

제21조(정부보고서 작성 시 위원회 의견 청취) 국제인권규약에 따라 관계 국가행정기관이 정부보고서를 작성할 때에는 위원회의 의견을 들어야 한다.

제22조(자료제출 및 사실 조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출이나 사실 조회를 요구할 수 있다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 요구를 받은 기관은 지체 없이 협조하여야 한다.

제23조(청문회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등의 대표자, 이해관계인 또는 학식과 경험이 있는 사람 등에게 출석을 요구하여 사실 또는 의견의 진술을 들을 수 있다.
- ② 제1항에 따라 위원회가 실시하는 청문회의 절차와 방법에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.

제24조(시설의 방문조사)

- ① 위원회(상임위원회와 소위원회를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 필요하다고 인정하면 그 의결로써 구금·보호시설을 방문하여 조사할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 방문조사를 하는 위원은 필요하다고 인정하면 소속 직원 및 전문가를 동반할 수 있으며, 구체적인 사항을 지정하여 소속 직원 및 전문가에게 조사를 위임할 수 있다. 이 경우 조사를 위임받은 전문가가 그 사항에 대하여 조사를 할 때에는 소속 직원을 동반하여야 한다.
- ③ 제2항에 따라 방문조사를 하는 위원, 소속 직원 또는 전문가(이하 이 조에서 “위원 등”이라 한다)는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 하며, 방문 및 조사를 받는 구금·보호시설의 장 또는 관리인은 즉시 방문과 조사에 편의를 제공하여야 한다.
- ④ 제2항에 따라 방문조사를 하는 위원 등은 구금·보호시설의 직원 및 구금·보호시설에 수용되어 있는 사람(이하 “시설수용자”라 한다)과 면담할 수 있고 구술 또는 서면으로 사실이나 의견을 진술하게 할 수 있다.
- ⑤ 구금·보호시설의 직원은 위원 등이 시설수용자를 면담하는 장소에 참석할 수 있다. 다만, 대화 내용을 녹음하거나 녹취하지 못한다.
- ⑥ 구금·보호시설에 대한 방문조사의 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)

- ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다. <개정 2012. 3. 21.>
- ④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다. <개정 2012. 3. 21.>
- ⑤ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명 및 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장이 통지한 내용을 공표할 수 있다. <개정 2012. 3. 21.>

제26조(인권교육과 홍보)

- ① 위원회는 모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다.
- ② 위원회는 「초·중등교육법」 제23조에 따른 학교 교육과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육부장관과 협의할 수 있다. <개정 2013.3.23>
- ③ 위원회는 인권교육과 인권에 관한 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 「고등교육법」 제2조에 따라 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.
- ④ 위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련 과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조 및 제18조와 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조 및 제18조에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의 장과 협의하여 인권에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.
- ⑥ 위원회는 「평생교육법」 제2조제2호에 따른 평생교육기관의 장에 대하여 그 교육내용에 인권 관련 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

제27조(인권도서관)

- ① 위원회는 인권도서관을 둘 수 있다.
- ② 인권도서관은 인권에 관한 국내외의 정보와 자료 등을 수집·정리·보존하여 일반인이 이용하도록 제공할 수

있다.

③ 삭제 <2012.3.21.>

④ 인권도서관의 설치와 운영에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

[본조개정 2012.3.21.]

제28조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견 제출)

① 위원회는 인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속(係屬) 중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정할 때에는 법원의 담당 재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

② 제4장에 따라 위원회가 조사하거나 처리한 내용에 관하여 재판이 계속 중인 경우 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정할 때에는 법원의 담당 재판부 또는 헌법재판소에 사실상 및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

제29조(보고서 작성 등)

① 위원회는 해마다 전년도에 활동 내용과 인권 상황 및 개선 대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.

② 위원회는 제1항에 따른 보고 외에도 필요하다고 인정하면 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.

③ 관계기관 등은 제1항 및 제2항에 따른 보고에 관한 의견, 조치 결과 또는 조치 계획을 위원회에 제출할 수 있다.

④ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 국가의 안전보장, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 따라 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

제4장 인권침해 및 차별행위의 조사와 구제

제30조(위원회의 조사대상)

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체 또는 구급·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우 <개정 2012.3.21.>

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

② 삭제 <2005.7.29>

③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

④ 제1항에 따른 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제31조(시설수용자의 진정권 보장)

① 시설수용자가 위원회에 진정하려고 하면 그 시설에 소속된 공무원 또는 직원(이하 “소속공무원등”이라 한다)은 그 사람에게 즉시 진정서 작성에 필요한 시간과 장소 및 편의를 제공하여야 한다.

② 시설수용자가 위원 또는 위원회 소속 직원 앞에서 진정하기를 원하는 경우 소속공무원등은 즉시 그 뜻을 위원회에 통지하여야 한다.

③ 소속공무원등은 제1항에 따라 시설수용자가 작성한 진정서를 즉시 위원회에 보내고 위원회로부터 접수증명원

을 받아 이를 진정인에게 내주어야 한다. 제2항의 통지에 대한 위원회의 확인서 및 면담일정서는 발급받는 즉시 진정을 원하는 시설수용자에게 내주어야 한다.

④ 제2항에 따라 통지를 받은 경우 또는 시설수용자가 진정을 원한다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 경우 위원회는 위원 또는 소속 직원으로 하여금 구금·보호시설을 방문하게 하여 진정을 원하는 시설수용자로부터 구술 또는 서면으로 진정을 접수하게 하여야 한다. 이때 진정을 접수한 위원 또는 소속 직원은 즉시 접수증명원을 작성하여 진정인에게 내주어야 한다.

⑤ 제4항에 따른 위원 또는 소속 직원의 구금·보호시설의 방문 및 진정의 접수에 관하여는 제24조 제3항 및 제4항을 준용한다.

⑥ 시설에 수용되어 있는 진정인(진정을 하려는 사람을 포함한다)과 위원 또는 위원회 소속 직원의 면담에는 구금·보호시설의 직원이 참여하거나 그 내용을 듣거나 녹취하지 못한다. 다만, 보이는 거리에서 시설수용자를 감시할 수 있다.

⑦ 소속공무원 등은 시설수용자가 위원회에 제출할 목적으로 작성한 진정서 또는 서면을 열람할 수 없다.

⑧ 시설수용자의 자유로운 진정서 작성과 제출을 보장하기 위하여 구금·보호시설에서 이행하여야 할 조치와 그 밖에 필요한 절차와 방법은 대통령령으로 정한다.

제32조(진정의 각하 등)

① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
 2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
 3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
 4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
 5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
 6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우
 7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 8. 진정인이 진정을 취하한 경우
 9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우
 10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
- ② 위원회는 제1항에 따라 진정을 각하하는 경우 필요하다고 인정하면 그 진정을 관계 기관에 이송할 수 있다. 이 경우 진정을 이송 받은 기관은 위원회의 요청이 있으면 지체 없이 그 처리 결과를 위원회에 통지하여야 한다.
- ③ 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다.
- ④ 위원회는 진정을 각하하거나 이송한 경우 지체 없이 그 사유를 구체적으로 밝혀 진정인에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 위원회는 제4항에 따라 진정인에게 통지하는 경우 필요하다고 인정하면 피해자 또는 진정인에게 권리를 구제받는 데에 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

제33조(다른 구제 절차와 이송)

① 진정의 내용이 다른 법률에서 정한 권리구제 절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하려는 것이 명백한 경우 위원회는 지체 없이 그 진정을 그 국가기관으로 이송하여야 한다.

- ② 위원회가 제30조 제1항에 따라 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 같은 사안에 관한 수사가 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 시작된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관으로 이송하여야 한다.
- ③ 제1항과 제2항에 따라 위원회가 진정을 이송한 경우 지체 없이 그 내용을 진정인에게 통지하여야 하며, 이송 받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제34조(수사기관과 위원회의 협조)

- ① 진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거 인멸 등을 방지하거나 증거 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체 없이 그 조치 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제35조(조사 목적의 한계)

- ① 위원회는 조사를 할 때에는 국가기관의 기능 수행에 지장을 주지 아니하도록 유의하여야 한다.
- ② 위원회는 개인의 사생활을 침해하거나 계속 중인 재판 또는 수사 중인 사건의 소추(訴追)에 부당하게 관여할 목적으로 조사를 하여서는 아니 된다.

제36조(조사의 방법)

- ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다.
 1. 진정인·피해자·피진정인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
 4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 위원 또는 소속 직원에게 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 피진정인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제30조 제1항에 따른 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 내보여야 한다.
- ⑦ 위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료, 물건 또는 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 관계 국가기관의 장은 그 자료, 물건 또는 시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 위원회에 소명하고 그 자료나 물건의 제출 또는 그 자료, 물건, 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 관계 국가기관의 장은 이에 성실히 협조하여야 한다.
 1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀 사항인 경우
 2. 범죄 수사나 계속 중인 재판에 중대한 지장을 줄 우려가 있는 경우

제37조(질문·검사권)

- ① 위원회는 제36조의 조사에 필요한 자료 등이 있는 곳 또는 관계인에 관하여 파악하려면 그 내용을 알고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 사람에게 질문하거나 그 내용을 포함하고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 서류와 그 밖의 물건을 검사할 수 있다.
- ② 제1항의 경우에는 제36조 제5항부터 제7항까지를 준용한다.

제38조(위원의 제척 등)

- ① 위원(제41조에 따른 조정위원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결에서 제척된다.
 1. 위원이나 그 배우자 또는 그 배우자이었던 사람이 해당 진정의 당사자이거나 그 진정에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 해당 진정의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
 3. 위원이 해당 진정에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
 4. 위원이 해당 진정에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 5. 위원이 해당 진정에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 따른 구제 절차에 관여하였던 경우
- ② 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 타당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.
- ③ 위원이 제1항 각 호의 어느 하나의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제39조(진정의 기각)

- ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.
 1. 진정의 내용이 사실이 아님이나 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 제30조 제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

제40조(합의의 권고) 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

제41조(조정위원회의 설치와 구성)

- ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 성·장애 등의 분야별로 조정위원회를 둘 수 있다.
- ② 조정위원회의 위원(이하 “조정위원”이라 한다)은 위원회의 위원과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 성·장애 등의 분야별로 위원장이 위촉하는 사람이 된다.
 1. 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 사람으로서 국가기관 또는 민간단체에서 인권과 관련된 분야에 10년 이상 종사한 사람
 2. 판사·검사·군법무관·변호사로 10년 이상 종사한 사람
 3. 대학 또는 공인된 연구기관에서 조교수 이상으로 10년 이상 재직한 사람
- ③ 조정위원회의 회의는 다음 각 호의 사람으로 구성한다.
 1. 위원회의 위원인 조정위원 중 회의마다 위원장이 지명하는 1명
 2. 제2항에 따른 분야별 조정위원 중 회의마다 위원장이 지명하는 2명
- ④ 조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 구성·운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

⑤ 조정위원회의 조정 절차에 관하여 이 법 및 위원회 규칙에 규정되지 아니한 사항은 「민사조정법」을 준용한다.

제42조(조정위원회의 조정)

- ① 조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정 절차를 시작할 수 있다.
- ② 조정은 조정 절차가 시작된 이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 적은 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.
- ③ 조정위원회는 조정 절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 아니하는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정을 갈음하는 결정을 할 수 있다.
- ④ 조정을 갈음하는 결정에는 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 포함시킬 수 있다.
 1. 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
 2. 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 구제조치
 3. 동일하거나 유사한 인권침해 또는 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치
- ⑤ 조정위원회는 조정을 갈음하는 결정을 한 경우에는 지체 없이 그 결정서를 당사자에게 송달하여야 한다.
- ⑥ 당사자가 제5항에 따라 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청하지 아니하면 조정을 수락한 것으로 본다.

제43조(조정위원회의 조정의 효력) 제42조 제2항에 따른 조정과 같은 조 제6항에 따라 이의를 신청하지 아니하는 경우의 조정을 갈음하는 결정은 재판상 화해와 같은 효력이 있다.

제44조(구제조치 등의 권고)

- ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관 등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.
 1. 제42조 제4항 각 호에 해당하는 조정을 갈음하는 결정의 이행
 2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
- ② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관 등의 장에 관하여는 제25조 제2항부터 제5항까지를 준용한다. <개정 2012.3.21.>

제45조(고발 및 징계권고)

- ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인이나 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.
- ② 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.
- ③ 제1항에 따라 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3개월 이내에 수사를 마치고 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다. 다만, 3개월 이내에 수사를 마치지 못할 때에는 그 사유를 밝혀야 한다.
- ④ 제2항에 따라 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 권고를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제46조(의견진술의 기회 부여)

- ① 위원회는 제44조 또는 제45조에 따른 권고 또는 조치를 하기 전에 피진정인에게 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.
- ② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제47조(피해자를 위한 법률구조 요청)

- ① 위원회는 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리 구제를 위하여 필요하다고 인정하면 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.
- ③ 제1항에 따른 법률구조 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제48조(긴급구제 조치의 권고)

- ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관등의 장에게 다음 각 호의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다.
 1. 의료, 급식, 의복 등의 제공
 2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여
 3. 시설수용자의 구금 또는 수용 장소의 변경
 4. 인권침해나 차별행위의 중지
 5. 인권침해나 차별행위를 하고 있다고 판단되는 공무원 등을 그 직무에서 배제하는 조치
 6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항
- ② 위원회는 필요하다고 인정하면 당사자 또는 관계인 등의 생명과 신체의 안전, 명예의 보호, 증거의 확보 또는 증거 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

제49조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있을 때에는 공개할 수 있다.

제50조(처리 결과 등의 공개) 위원회는 이 장에 따른 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리 결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 공표가 제한되거나 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제5장 보칙

제51조(자격 사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니 된다.

제52조(비밀누설의 금지) 위원, 조정위원, 자문위원 또는 직원이거나 그 직에 재직하였던 사람 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제53조(유사명칭 사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 국가인권위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제54조(공무원 등의 파견)

- ① 위원회는 그 업무 수행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속 기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.

④ 제2항에 따라 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에서 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제55조(불이익 금지와 지원)

- ① 누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.
- ② 위원회는 인권침해나 차별행위의 진상을 밝히거나 증거 또는 자료 등을 발견하거나 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 지원 또는 보상의 내용, 절차, 그 밖에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제6장 벌칙

제56조(인권옹호 업무방해)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.
 1. 위원회의 업무를 수행하는 위원 또는 직원을 폭행하거나 협박한 사람
 2. 위원 또는 직원에게 그 업무상의 행위를 강요 또는 저지하거나 그 직을 사퇴하게 할 목적으로 폭행하거나 협박한 사람
 3. 위계(僞計)로써 위원 또는 직원의 업무 수행을 방해한 사람
 4. 이 법 제4장에 따라 위원회의 조사 대상이 되는 다른 사람의 인권침해나 차별행위 사건에 관한 증거를 인멸, 위조 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 사람
- ② 친족이 본인을 위하여 제1항 제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제57조(진정서 작성 등의 방해) 제31조를 위반하여 진정을 허가하지 아니하거나 방해한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014. 3. 18.>

제58조(자격 사칭) 제51조를 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 사람은 2년 이하의 징역 또는 700만 원 이하의 벌금에 처한다.

제59조(비밀누설) 제52조를 위반하여 업무상 알게 된 비밀을 누설한 사람은 2년 이하의 징역, 5년 이하의 자격정지 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014. 3. 18.>

제60조(긴급구제 조치 방해) 제48조제1항 또는 제2항에 따라 위원회가 하는 조치를 방해한 사람은 1년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

제61조(비밀침해) 제31조제6항 또는 제7항을 위반하여 비밀을 침해한 사람은 1년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014. 3. 18.>

제62조(벌칙 적용 시의 공무원 의제) 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 사람은 「형법」과 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

제63조(과태료)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만 원 이하의 과태료에 처한다.
 1. 정당한 이유 없이 제24조 제1항의 규정에 의한 방문조사 또는 제36조의 규정에 의한 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
 2. 정당한 이유 없이 제36조 제1항 제1호 또는 제2항의 규정에 의한 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
 3. 정당한 이유 없이 제36조 제1항 제2호 및 제4호 또는 제5항의 규정에 의한 자료 등의 제출요구 및 사실조회에

- 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자
- ② 제53조의 규정에 위반한 자는 300만 원 이하의 과태료에 처한다.
 - ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.
 - ④ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.
 - ⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 의한 과태료의 재판을 한다.
 - ⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부칙<제6481호, 2001. 5.24>

- ①**(시행일)** 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 인권위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.
- ②**(인권위원의 임기개시에 관한 적용례)** 이 법에 의하여 최초로 임명된 인권위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.
- ③**(대통령령의 제정)** 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다.

부칙<제7427호, 2005. 3. 31> (민법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, ...생략... 부칙 제7조(제2항 및 제29항을 제외한다)의 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제6조 생략

제7조(다른 법률의 개정)

- ①내지 ⑥생략
- ⑦국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.
- 제56조 제2항 중 “친족, 호주 또는 동거의 가족”을 “친족”으로 한다.
- ⑧내지 ⑳생략

부칙<제7651호, 2005. 7. 29.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<제7655호, 2005. 8. 4.> (치료감호법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제7조 생략

제8조(다른 법률의 개정)

①내지 ⑥생략

⑦국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 제2호 가목을 다음과 같이 한다.

가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원

⑧ 및 ⑨ 생략

부칙<제7796호, 2005.12.29.>(국가공무원법)

제1조(시행일) 이 법은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제5조 생략

제6조(다른 법률의 개정)

①내지 ⑫생략

⑬국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조 제3항 중 “5급 이상 공무원”을 “5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원”으로 한다.

⑭내지 ⑮생략

부칙<제8050호, 2006.10. 4>(국가재정법)

제1조(시행일) 이 법은 2007년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제10조 생략

제11조(다른 법률의 개정)

①내지 ⑪생략

⑫국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 제5항 중 “예산회계법 제14조”를 “「국가재정법」 제6조”로 한다.

⑬내지 ⑮생략

제12조 생략

부칙<제8435호, 2007. 5.17>(가족관계의 등록 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 2008년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제7조까지 생략

제8조(다른 법률의 개정)

①부터 ⑳까지 생략

㉑ 국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호 본문 중 “원적지, 본적지”를 “등록기준지”로 한다.

㉒부터 ㉔까지 생략

제9조 생략

부칙<제9402호, 2009. 2. 3> (공직자윤리법)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정)

- ① 및 ② 생략
- ③ 국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.
- 제2조제6호라목 중 “「공직자윤리법」 제3조 제1항 제10호”를 “「공직자윤리법」 제3조 제1항 제12호”로 한다.
- ④ 생략

부칙<제10679호, 2011. 5. 19>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙<제11413호, 2012. 3. 21>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조 제3항의 개정규정은 2012년 5월 30일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제25조 제3항 및 제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 권고를 받은 경우부터 적용한다.

부칙<제11690호, 2013. 3. 23> (정부조직법)

제1조(시행일)

- ① 이 법은 공포한 날부터 시행한다.
- ② 생략

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정)

- ①부터 ㉞까지 생략
- ㉞ 국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.
- 제26조 제2항 중 “교육과학기술부장관”을 “교육부장관”으로 한다.
- ㉞ 및 ㉞ 생략

제7조 생략

부칙<제12500호, 2014. 3. 18>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.