

군무원의 조직하고 단체교섭할 권리를 침해한 대한민국 정부에 대한 결사의 자유 위원회 제소

전국공무원노동조합, 국가공무원노동조합, 전국군무원연대에 의해 제출됨
2026. 6.

1. 서론

군무원은 국방부 및 각 군 산하 부대·기관에서 행정, 기술, 군수, 시설 등의 업무를 수행하는 군인이 아닌 특정직 국가공무원입니다. 군무원은 군에서 근무한다는 특성 때문에 특정직 공무원에 해당하지만, 군인의 고유한 군사적 활동을 수행하지 않는 민간인 신분의 공무원인 노동자이며, 국가공무원법상 군인과 구별되는 법적 지위로 분류하여 규정되어 있습니다. 그럼에도 군 내에서 군인인 부대장이나 기관장의 지휘·감독 아래 근무하는 사정으로 인하여 군인에 준하는 복무규율을 광범위하게 적용받고 있습니다.

대한민국 정부는 군무원의 법적 지위와 직무 성격의 차이를 충분히 고려하지 않은 채, (i) 군무원을 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노동조합법' ACT ON THE ESTABLISHMENT AND OPERATION OF PUBLIC OFFICIALS' LABOR UNIONS)¹⁾과 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」(이하 '공무원직협법' ACT ON THE ESTABLISHMENT AND OPERATION OF PUBLIC OFFICIALS' COUNCILS)²⁾의 적용 대상에서 제외하여 단결권과 단체교섭권을 전면적으로 부정하고, (ii) 「국가공무원법」(STATE PUBLIC OFFICIALS ACT)³⁾ 제66조와 「군형법」(MILITARY CRIMINAL ACT)⁴⁾ 제94조 등을 통하여 군무원의 집단적 활동을 형사처벌을 통해 법적으로 제약하며, (iii) 처우 개선과 법률 개정을 요구하는 전국군무원연대의 활동에 대하여 압수수색, 장기간의 형사수사 및 기소를 통해 실질적인 제재를 가하고 있습니다.

전국군무원연대는 2022년경 군무원들이 스스로의 직업적 이익을 보호하고 처우를 개선하기 위하여 자주적으로 형성된 노동자단체입니다. 전국군무원연대는 초기 소셜미디어를 통해 군무원 처우개선에 관한 고충을 공유하고 의견을 모았고, 2023년 7월 「군무원의 기본권 보장과 처우 개선을 위한 법률안」의 발의를 위하여 국민청원 캠페인을 하고 5만명의 동의를 받아 법안을 발의하였고, 국회 국방위원회 소속 국회의원들을 만나 법안이 통과될 수 있도록 논의를 요청하였습니다. 그러나 군 당국은 이러한 활동을 이유로 전국군무원연대 대표인 손동화에 대해 정치관여 및 군기누설 혐의로 두 차례 압수수색을 집행하고, 장기간 수사상태를 유지하는 방식으로 전국군무원연대의 단결활동을 제약해왔습니다.

대한민국은 지난 2024. 12. 3. 현직 대통령(윤석열)에 의한 불법적인 계엄선포가 있었고 이때 군무원에게도 군 비상소집 대상이 되어, 내란에 강제 동원되었습니다. 그동안 군 당국은 군인이 부족하다는 이유로

1) Korean Law Information Center
<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor5>

2) Korean Law Information Center
<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor4>

3) Korean Law Information Center
<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor5>

4) Korean Law Information Center
<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor4>

군인이 아닌 민간인인 군무원에게 총기훈련 등 군인이 수행해야 하는 명령을 부당하게 요구해왔는데, 12·3 내란 당시 군사적 명령에 강제동원되는 아찔한 상황을 겪으면서 단순히 군무원의 처우와 복지의 개선뿐만 아니라 군무원의 지위에 맞는 법적 보호가 필요하다는 점을 절실하게 깨닫게 되었습니다. 이에 전국군무원연대는 2025. 2. 10. 창립 기자회견을 통해 활동을 공식화하고, 군무원의 단결권과 단체교섭권 보장을 위한 입법 및 근로조건 개선을 위한 정책적 요구를 공개적으로 시작하였습니다.⁵⁾ 그러자 2026년 4월 국방부는 전국군무원연대 대표 손동화에 대한 공소를 제기하여 군사법원의 공판절차를 개시하였습니다. 이는 수사를 개시한 지 이미 3년이 지난 시점에 전국군무원연대가 본격적으로 노동기본권을 요구하기 시작한 직후 갑작스럽게 이루어진 형사상 조치라는 점에서, 군무원들의 노동기본권 보장을 위한 집단적 활동을 실질적으로 위축시키는 조치입니다.⁶⁾

이는 ILO 제87호, 제98호, 제111호 협약의 취지에 반할 뿐만 아니라, ILO 결사의 자유 위원회가 대한민국 정부에 대하여 제1865호 사건 등을 통하여 반복적으로 확인하여 온 결사의 자유 보장 원칙에도 어긋납니다. 대한민국 정부는 2021년 4월 제87호 및 제98호 협약을 비준하였지만, 현재까지 군무원의 결사의 자유 및 단결권 보호를 위한 실질적인 제도 개선은 전혀 이루어지지 않았습니다.

본 진정서는 위와 같은 사실을 위원회에 제출하고, 군무원에 대한 결사의 자유 및 단결권 침해에 대하여 위원회의 조사와 권고를 요청하기 위하여 작성되었습니다.

2. 군무원의 결사의 자유 및 단체교섭권 보장의 필요성

2.1. 군무원의 법적 지위

대한민국 「헌법」 제33조는 근로자의 노동3권을 보장하면서도, 공무원인 근로자는 “법률이 정하는 자”에 대하여 인정하도록 규정하고 있습니다. 이에 따라 일반적으로 공무원은 공무원노조법과 공무원직협법을 통해 노동기본권을 보장받고 있습니다. 그러나 군무원은 이 두 법의 적용 대상에서 제외되어 있어, 노동조합을 설립하거나 가입할 권리도, 직장협의회를 통하여 근무조건과 고충을 집단적으로 협의할 법적 수단도 갖지 못합니다. 「공무원노조법」 제6조 제1항은 특정직공무원 중 외무공무원, 소방공무원, 교육공무원만을 노동조합 가입범위로 열거하고 있어 군무원은 제외하고, 「공무원직협법」 제3조 제1항 역시 군무원을 가입 범위에 포함하지 않고 있습니다.

반면 군무원은 「국가공무원법」상 공무원으로서 “노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단 행위” 금지 규정(국가공무원법 제66조)의 적용을 받고, 이를 위반하면 형사처벌의 대상이 됩니다(제84조의2). 나아가 「군형법」 제1조 제3항 제1호는 군인에 준하여 군무원에게도 「군형법」을 적용하도록 규정하고 있습니다. 그 결과 군무원이 처우 개선을 위해 상호간 정보를 공유하거나 함께 청원 또는 의견 표명을 하는 경우, 「국가공무원법」 위반은 물론 「군형법」상 정치관여(제94조) 또는 군사기밀 누설(제80조) 등의 사유로 형사처벌의 대상이 될 위험에 처하게 됩니다. 결국 한국에서 군무원은 일반노동자보다 높은 수준의 공무원으로서 의무와 제재는 적용되지만, 공무원에게 보장되는 노동기본권은 부정될 뿐 아니라 군인이 아님에도 업무수

5) 매일노동뉴스 2025. 2. 10.자 기사 <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=226156>

6) 공무원U신문 2026. 4. 20.자 기사 <https://www.upublic.co.kr/news/articleView.html?idxno=20057>

행에 있어 군인과 같은 균형사적 제재와 규율까지 중첩적으로 가해지고 있습니다.

그러나 군무원은 군인과 명백히 구별되는 지위에 있습니다. 「국가공무원법」 제2조 제2항 제2호는 군인과 군무원을 모두 특정직공무원으로 분류하지만, 「국군조직법」(ACT ON THE ORGANIZATION OF THE REPUBLIC OF KOREA ARMED FORCES)⁷⁾ 제4조 제1항에서 군인을 “전시와 평시를 막론하고 군에 복무하는 사람”으로 정의하는 한편, 제16조 제1항에서 “국군에 군인 외에 군무원을 둔다”고 규정하여 군무원은 군에 복무하는 군인이 아님을 명확히 하고 있습니다. 또한 제16조 제2항은 군무원의 자격, 임면, 복무와 신분에 관한 사항을 별도의 법률에 따르도록 정하고 있고, 그에 따라 군무원에게는 군인과 별도로 「군무원인사법」(ACT ON THE PERSONNEL MANAGEMENT OF CIVILIAN MILITARY EMPLOYEE)⁸⁾이 적용됩니다.

헌법재판소도 군인은 전투·작전·훈련 및 지휘통솔업무를 주된 임무로 하는 반면, 군무원은 정비·보급·수송 등의 군수지원, 행정업무, 일부 전투지원 분야에서 연속성과 전문성을 요하는 업무를 담당하는 민간인력으로 구분된다고 보았습니다.⁹⁾ 즉 군인과 군무원은 모두 국군을 구성하는 특정직공무원이지만 “각각의 책임·직무·신분 및 근무조건이 상이”하므로 별도의 인사관계 법령체계를 유지할 필요가 있다고 판시하였습니다.

결국 군무원은 군 조직에 소속되어 있을 뿐, 민간인 신분의 공무원으로서 ILO 협약 제87호 제9조의 적용 예외에 해당하는 군인으로 볼 수 없으며, 협약 제87호의 결사의 자유와 노동조합을 조직할 권리를 여하의 차별 없이 누릴 수 있어야 합니다. 그럼에도 대한민국의 현행 법규는 이를 전혀 반영하지 못하고 있습니다. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(이하 ‘군인복무기본법’, FRAMEWORK ACT ON MILITARY STATUS AND SERVICE) 제3조 제3호는 군무원에게 군인에 준하여 동법을 적용하도록 하면서, 「군형법」까지 그대로 적용하고 있습니다. 이에 따라 군무원은 법적으로 군인이 아님에도 군인에 준하는 복무규율과 통제를 받고, 업무상 규정 위반시 군인에 준하여 군사재판을 받도록 하고 있습니다.

2.2. 군무원에 대한 군사적 명령과 복무 통제

군무원은 전투와 작전 수행을 본질적 임무로 하는 군인이 아님에도, 현장에서는 군인이 수행하여야 할 업무나 군인에 준하는 복무 통제를 지속적으로 부과받고 있습니다. 그러나 군무원에게는 이를 집단적으로 문제 삼고 개선을 요구할 수 있는 결사의 자유 및 단체교섭권이 보장되어 있지 않습니다. 그 결과 개별 군무원은 부당하거나 과도한 지시에 대하여 집단적으로 대응하지 못한 채, 지시 불이행이나 군율 위반을 이유로 한 징계 위협을 감수할 수밖에 없습니다.

2.2.1. 군인이 수행하여야 할 업무나 훈련이 군무원에게 부과되는 경우

7) Korean Law Information Center

<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor4>

8) Korean Law Information Center

<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=PUBLIC+OFFICIAL&x=0&y=0#iBgcolor0>

9) <https://www.law.go.kr/LSW/detcInfoP.do?mode=2&detcSeq=129939> 헌법재판소 2008. 6. 26.자 선고 2005헌마1275 전원합의체 결정

첫째, 군무원에게 총기·군복·군장구류 지급, 당직근무 중 군인이 담당해야 할 업무 지시나 전투훈련 참여 등이 반복적으로 요구되고 있습니다. 「군무원인사법」 시행령 제51조 제2항에서 “국방부장관이나 각 군 참모총장은 전시 및 평시 임무를 고려하여 일반군무원에게 군복, 군복 등의 의복이나 군수품을 지급하고 이를 착용하거나 사용하게 할 수 있다”는 규정을 들어, 군무원이 실제 담당업무와 무관함에도 군인에 준하는 장구 착용과 훈련 참가를 지시하는 근거로 남용되고 있습니다.

둘째, 「군무원인사법」 시행령 제50조 제1항은 군무원의 당직 목적을 “화재·도난 또는 그 밖의 사고의 경계와 문서 처리 및 업무 연락”으로 하고 있습니다. 이는 일반적으로 공무원의 당직업무의 수준에서 사고 예방과 야간의 행정적 조치에 한정되는 것입니다. 그러나 실제로는 군무원 당직사관에게 병사 점호 지휘, 제식 통제, 군기순찰, 총기·탄약 관련 교육 업무까지 지시하는 사례가 반복되고 있습니다. 이러한 업무는 군인이 수행해야 하는 「군인복무기본법」 시행령 제37조의 ‘특별근무’에 해당하는 것으로, 군무원에게 허용된 당직 범위를 벗어난 군인 고유의 업무까지 군무원에게 부과한 것입니다.

유형	해당년도	기관	내용
총기군복 군장구류 지급	2021.12.14.	36보병사단	- 신임군무원 집체교육에서 영상 모의 사격 및 개인화기 사격 교육 실시
	2022.4.	육군	- 2025년부터 군무원에게 총기를 지급하겠다는 내용의 군무원 편제관련 내부문서
	2023	00부	- 2023 하반기 훈련 시 군무원에게 군 장구류 지급 및 하반기 훈련 지시
		공군 교육사령부	- FS 훈련 관련 총기 지급 지시
당직근무 시 군인 임무 부여	2022.9.7.	육군 ○○보급대대	- 대대장(중령)이 아침점호 시 군무원 당직사관에게 병력 제식통제, 탄약통제, 아침구보(땀걸음) 통솔 지시 및 당직사령에게 거수경례 강요
	2023~2024 이후 현재	1:2:3:5군단 산하 여단	- 부대 내 야간 당직업무를 군무원과 군인에게 혼재하여 배치, 군인이 수행하는 군사적 업무를 동일하게 수행할 것을 지시
		전군/전부대 적용중	- 군본부수준의 총당직사령부부터 각 부대 당직사령, 당직사관, 당직부관, 위령사관, 초소경계 군무원이 군인과 동일하게 혼재해서 당직 배치
		육군 군수사령부 예하부대 및 항공대	- 군무원 위병사관에게 가스총 휴대 근무 투입
		○○부대	- 행정군무원인 초소 군무원에게 흑복(대테러부대 특수복) 착용 후 근무 투입
		○○부대	- 군무원 당직사관이 직접 초병에게 탄렛 불출하도록 지시
		인트라넷 공지	- 군무원 당직사관에게 총기탄약 교육 실시
각종 군사훈련 시 전투요원과 동일 임무 부여	2019	5군지사 예하부대	- 군무원에게 유격 훈련 참여 지시
	2020	수도 기계화보병사단	- 가점인센티브·부대 평가 제도를 이용해 행군 강제 참여 지침 하달
	2021.11.	해병대 사령부	- 신규 임용 군무원 대상 해병대화(化) 교육 실시(상륙전 훈련, 산악훈련, 해상돌격훈련, 천자봉 행군)
	2021.12.14	36보병사단	- 신임군무원 집체교육 간 영상 모의 사격 및 개인화기 사격 교육
	2022.2.	육군 1군수지원사령부 6군수지원단 예하 대대	- 하반기 야간훈련 중 군무원을 작전지역에서 십자 대형 진열 후 거수자 포획 훈련에 투입
	2022.2. 2023.1.	1군수지원사령부 6군수지원단 예하대대	- 하반기 훈련 명목으로 대형 텐트 설치 작업 강제 투입

	2023. 1.	육군 1군단 예하부대	- 훈련 중 안전통제 명목으로 기존 군인(하사)이 수행해온 임무인 행군 대열 후방 참병 역할을 군무원에게 강제, 결과적으로 군사 훈련 참여 지시
	2023	육군	- 군무원 교육훈련 자료에 군무원을 육군에서 시행하는 연단위 모든 군사훈련에 참여시키도록 함
	2026. 3.	육군 1군수지원사령부 예하부대	- 군사훈련 동원(전군에 적용중) - 방탄모·완전군장·엄호사격 역할 수행 요구
비상 소집	2023.12.3.		- 불법 계엄 선포 당일 전 부대에 군무원 소집 지시 하달

최근 군무원을 마치 군인처럼 전투관련 직무에 동원하는 경향이 강화되고 있습니다. 2026년 육군 제1군수 지원사령부 예하 부대에서는 한미연합훈련 기간 중 군무원들에게 방탄모와 완전군장을 착용시키고, 전투부상자 처치(TCCC) 훈련 과정에서 '엄호사격' 역할을 하도록 지시하였다는 증언도 나왔습니다.¹⁰⁾ 이는 군무원을 비전투 행정·군수 지원 공무원이 아닌, 병력 부족을 보완하는 전투지원 군인처럼 운용하고 있음을 보여줍니다.

2.2.2. 군무원에게는 군인과 유사한 복무 통제를 광범위하게 적용

두발 규제, 체력검정, 근기순찰과 같은 조치들은 군무원의 본래 업무 수행에 직접적인 관련이 없는 사항으로, 이를 군무원의 업무에 대한 고과평가나 인사관리에 적용하는 것은 부적절합니다. 그러나 군무원에 대한 복무사항에 적용하여 고과평가의 대상으로 삼을 뿐만 아니라 지시 불이행에 대한 징계 문제로 이어지고 있어서, 단지 근기관에 소속되어 근무한다는 이유만으로 군무원의 업무와 상관없이 군인에 준하는 기준과 통제를 일방적으로 부과하고 있습니다.

첫째, 민간인인 군무원에게 군인과 동일한 수준의 두발 규정을 강제하고 있습니다. 통상적으로 군무원이 단정한 두발 상태를 유지하고 있어도 육·해·공군규정 모두 군인 간부 기준의 '간부 표준형' 조발(調整)을 군무원에게도 일률적으로 강제하고 있습니다. 육군규정 제120호(병영생활규정) 제14조 제3항은 남성 군무원에게 "간부 표준형으로 조발하되, 옆머리가 귀에 닿지 않고, 뒷머리가 상의 깃에 닿지 않도록" 규정하고, 이 기준을 위반했다는 이유로 군무원에게 징계처분이 내려지고 있습니다. 군무원에게 군인과 동일한 두발 기준이 적용되어야 할 법률적 근거와 정당성이 있는지 의문일 뿐 아니라, 군인에게도 적용하지 않는 사문화된 규정을 민간인인 군무원의 복무를 통제하는 수단으로 사용하고 있다는 점에서, 군무원의 법적 지위와 현실 간의 간극을 단적으로 보여줍니다.

실제 지난 2023년과 2025년, 국방부는 단정한 머리스타일임에도 불구하고 군인과 같은 길이의 두발 기준으로 군무원에게 단발을 지시하고, 두발규정에 충족되지 않는다는 이유로 제재성 교육 및 감봉의 징계를 한 바 있습니다. 2025년 군무원(Mr. Lee)에 대해 군무원항고심사위원회에서 감봉 2월에서 감봉 1월로 감경되고,¹¹⁾ 2026년 군무원(Mr. Hwang)에 대해서는 감봉 2월에서 견책으로 감경되었으나¹²⁾ 상당기간 진급 심사에서 감정을 받게 되고 호봉승급도 제한되는 징계가 확정적으로 집행되었습니다. 또한 2025. 12. 군무원에게 두발규정을 적용한 징계사건을 비판하는 언론보도 이후, 오히려 해군과 공군에서는 두발규정 준수

10) 아이엠퍼터뉴스 2026. 4. 2.자 기사 <https://www.impeternews.com/news/articleView.html?idxno=62367>

11) Public Times 2025. 11. 13.자 기사 <https://www.public25.com/news/articleView.html?idxno=33612>

한국경제신문 2026. 5. 1.자 기사 <https://n.news.naver.com/article/015/0005282182>

12) MBC 2026. 5. 7.wk 보도 <https://n.news.naver.com/article/214/0001497331>

를 강조하는 지시가 내려지는 등 여전히 군무원에 대한 과도한 두발 단속과 통제가 지속되고 있습니다.

둘째, 대한민국 국방부는 부대관리훈령을 통해 군인뿐 아니라 군무원도 체력검정 대상자로 규정하고(국방부 부대관리훈령 제381조), 매년 체력검정을 실시하도록 하고 있습니다(국방부 부대관리훈령 제382조 제1항). 특히 부대관리훈령 제382조 제2항에서 체력검정 결과를 군무원의 진급심사에 반영하도록 하고 있습니다. 그러나 군무원의 채용 요건에는 체력평가 없이 임용되는 공무원으로, 수행하는 업무가 군인과 같은 체력조건을 요구하지 않기 때문입니다. 그런데도 군무원이 수행하는 업무와 상관없이 복무 중 군인과 동일한 체력검정과 전투체육, 전투력 측정의 대상에 포함시키고 있습니다. 국방부는 이를 '개인 건강 및 체력관리 차원의 조치'라고 설명하였으나, 실제 다수의 군 부대에서는 체력검정 결과를 인사기록카드에 기재하고, 체력검정을 미실시하거나 체력기준에 미달하는 경우 성과상여금 지급에 불이익을 주거나, 경고장 또는 징계위원회 회부와 같이 인사상 제재로 이어지도록 하고 있습니다. 이처럼 진급심사의 반영 또는 징계 가능성이 존재하는 체력검정은 군무원의 인사상 불이익과 제재 등을 수반하는 복무통제 수단에 가깝습니다.

셋째, 군기순찰을 통해 군무원을 군인과 유사한 통제의 대상으로 편입하고 있습니다. 국방부 부대관리훈령은 군기순찰의 목적에 군기강 확립의 대상으로 군인뿐 아니라 군무원을 포함하고 있습니다(별표 1의2). 군사경찰 군기순찰대와 함께 부대 군기순찰대에 군무원을 포함하여 구성하고 장병 등에 대한 군기위반 적발 활동을 수행하도록 함으로써 사실상 군인에 대한 군기순찰 업무를 요구받고 있습니다. 또한 군무원도 일반 장병들과 마찬가지로 출타자 왕래가 많은 시간대나 부대 정문 등에서 기초군기 준수 여부를 점검받는 대상에 포함하여 사실상 군인과 같은 복무통제를 받도록 하고 있습니다.

유형	해당년도	대상	내용
두발 규정 강제	2025.9.	홍**	- 군인과 같은 두발 정리에 대한 반복적 지시 후 불이행을 이유로 감봉 2개월 처분 - 2026.4.24. 군무원 징계항고심사위원회에서 원처분 감경되었으나 견책 확정(진급심사 및 호봉 승급 제한)
	2025.11	이**	- 군인과 같은 두발 정리에 대한 반복적 지시 및 교육 후 감봉 2개월 처분. - 2026.4. 군무원 징계항고심사위원회에서 원처분 감경되었으나 감봉 1개월 확정(진급심사 및 호봉 승급 제한)
체력검정-전투체육 강제 적용		1군수지원사령부 6군수지원단 예하부대	- 전투체육시간(전장에서 필요한 군인의 강인한 체력을 기르기 위해 통상 매주 실시하는 집중훈련으로, 3km뽕걸음 팔굽혀펴기 윗몸일으키기 등 기초체력훈련과 참호격투-탄동 옮기기 등 실전 전투체력단련을 포함한 전투형 강군육성프로그램)에 군무원 90여명을 사열대 앞에 집합시키고 국군도수체조 및 구보 강제 실시. - 성과상여금 평가항목에 전투체육 참여기준을 추가하여 강제.
		5군단 31사단 56사단(수도방위사령부)	- 육군 인력존중센터가 군무원에 대한 전장순환운동(전투체력강화를 위한 전력질주 등 6~7개 고강도 동작을 60m구간 2분15초 내에 연속수행하도록 하는 복합순환훈련프로그램) 금지 공문을 각 부대에 하달해줄 것을 요청하였으나 미집행. - 5군단은 오히려 군무원 전장순환운동 확대 조치를 추진함
		미사일방어사령부	- 군무원에게 강제체력단련 지시
	2024 2025	해군	- 체력검정 결과를 인사기록카드에 반영하고 누적 불참 시 경고장 또는 징계위원회 회부 기준으로 설정
		1군수지원사령부	- 전투력 측정 대상에 군무원을 포함

		6군수지원단 예하 대대	- 군무원에게 현역 군인 간부에게도 시행하지 않는 정신전력·전투부상자 처치·핵 및 화생방 방호·통신병 업무 등 일반 장병 훈련을 시행
	2023년 이후	전군/전부대 적용중	- 부대전투력 평가지표로 사격, 체력검정, 정신전력평가(주적은 북한 등 정신교육) 부대훈련수준, 전사구호수준 5개항목 중 사격 제외한 4개 항목에서 군무원 평가진행, 군무원을 부대의 전투력 평가대상으로 삼고 군무원의 전투력 평가점수를 부대장의 승진에 반영.
	2023	국군양주병원	- 전투력 측정 기본계획에 군무원을 체력측정·정신전력·소양평가 대상에 포함
		공군 (제5비행단)	- 2회 이상 체력검정 미 실시 시 징계위원회 회부 - 체력검정 불합격 시 성과상여금에 불이익 반영 - 군무원에 대한 체력검정관련 문제제기하자, 군무원연대 활동가(손동화 외 2인)에게만 경고의 징계처분을 내리고, 고과평가 낮게 부여, 성과상여금 삭감함.
		51군수지원단	- 2회 연속 체력검정 미 실시 또는 3회 연속 체력검정 불합격 시 징계위원회 회부
군기순찰대 적용			- 군기순찰당직 및 군사경찰 군기순찰대가 장병뿐 아니라 군무원도 군기위반 적발 대상으로 삼고, 출타자 및 왕래가 많은 시간대에 부대 정문 등에서 군무원의 기초군기 준수 여부를 확인함
징계성 군기 교육	2023.1.	육군 ○○사단	- 운전병의 추돌사고에 대해 군인이 아님에도 선임탑승자라는 이유만으로 법적 근거 없이 군무원에게 징계성 군기 교육(군기교육대 입소)을 지시함 ¹³⁾

이처럼 군무원은 군인과 구별되는 민간인인 공무원임에도, 군부대에서 군인의 지휘·감독을 받는 상황에서, 실제 군인에 준하는 복무 통제와 군사적 성격의 업무 수행을 요구받고 있습니다. 그러나 이러한 문제를 군무원들이 스스로 이를 개선하고 직업적 이익을 도모할 수 있는 집단적 활동 자체가 봉쇄되어, 군무원의 법적 지위를 보장받지 못하고 부당한 업무나 근무조건에 대한 불이익이 여전히 반복되고 있습니다.¹⁴⁾

2.3. 군무원에 대한 차별적 처우와 복지의 사각지대

군무원은 군인에 준하는 의무와 통제를 부담하면서도, 군인이나 다른 공무원에게 부여되는 보호와 복지에서는 배제되는 경우가 적지 않습니다. 즉, 군무원은 복무의무의 측면에서는 군인에 준하여 높은 수준의 책무를 요구하면서, 복리후생적 급부 등 보상적 측면에서는 군인과 동등한 의무에 상응하는 지원이나 혜택에서는 제외되고, 동시에 일반 국가공무원으로서의 복무·복지 체계에서도 온전히 보장받지 못하는 사각지대에 놓여 있습니다.

첫째, 여성 군무원에 대한 군의 모성보호 및 복지의 배제는 이를 보여주는 대표적인 사례입니다. 여성 군무원은 군 조직 내에서 근무하고 다수의 남성으로 구성된 군부대 특성상 여성의 모성보호를 위한 시설 등의 접근이 제한되는 근무환경은 여군과 동일합니다. 그러나 여군에게 보장되는 기본적인 산부인과 진료비 지원 등 모성보호 제도에서는 배제되고 있습니다.

「군보건의료에 관한 법률」(MILITARY HEALTH AND MEDICAL SERVICES ACT)¹⁵⁾에 따라 군인과 군무

13) 경향신문 2023. 2. 1.자 기사 <https://n.news.naver.com/article/032/0003202308>

14) 아시아투데이 2024. 7. 23.자 기사 <https://www.asiatoday.co.kr/kn/view.php?key=20240722010013935>

15) Korean Law Information Center

원은 군보건의료기관을 이용할 수 있으나, 국방부는 민간의료기관을 이용할 경우 외래 및 입원 진료비를 일부 지원하는 것은 군인에 국한하고 있습니다(국방부 군 환자관리훈령 제39조). 그런데 현재 군보건의료 기관에는 산부인과가 취약하고 분만실과 신생아실이 전혀 없습니다.¹⁶⁾ 따라서 여군과 여성 군무원은 산부인과 질환이나 임신·출산 등 모성보호를 위해 필요한 기본적인 보건의료서비스를 받으려면 불가피하게 민간의료기관을 이용할 수밖에 없는 차별적인 상황이 지속되어왔고, 이러한 차별을 시정하기 위해 국방부는 산부인과 진료비 지원을 위한 근거를 마련하였으나 이는 여군에게만 보장됩니다(군 환자관리훈령 제39조의 5). 여성 군무원은 동일한 국방부 산하조직 및 같은 군부대에서 근무하더라도 전혀 지원을 받지 못합니다. 한편 고용노동부와 행정안전부도 소속 공무원들에게 산모·태아 검진비 지원 제도를 두고 있고, 법무부도 연 1회 최대 100만 원의 난임 시술비를 지원하는 등 각 기관별 공무원 모성보호 지원 제도들을 운영하고 있는데, 국방부 이외의 타 행정기관에서 같은 조직에 근무하는 공무원에 대해 직렬이나 직급을 달리하여 모성보호 지원제도를 차등적용하거나 배제하는 사례는 없습니다. 결국 여성 군무원은 여군과 같은 별정직 공무원이지만 군인의 신분이 아니라는 이유만으로 이중의 차별에 노출되어 있습니다.

둘째, 군부대 보직 이동에 따른 군인과 군무원 간 자녀의 교육권에서도 차별이 발생하고 있습니다. 「군인복지기본법」(FRAMEWORK ACT ON MILITARY WELFARE) 제11조에 따라 군인 부모의 빈번한 부대이동 및 격오지 근무의 특수성을 고려하여 학교 정원의 입학이 가능하도록 자녀의 교육권을 보장하고 있지만, 동일한 부대에 근무하는 군무원의 자녀는 이러한 정원의 입학 기준이 적용되지 않기 때문에, 근무하는 부대 및 숙소와 가까운 학교에 정원이 초과되면 군인과 달리 자녀가 갈 수 있는 다른 지역의 학교 인원으로 거주지를 옮기고 원거리 출퇴근 또는 가족과 떨어져 지내야 하거나 부대에서 제공하는 숙소에서 멀리 떨어진 학교로 자녀를 통학시켜야만 하는 불이익을 감수하고 있습니다.¹⁷⁾

2.4. 소결

군무원의 법적 지위는 「국가공무원법」 및 「국군조직법」상 규정된 아니라 헌법재판소의 결정을 통해서도 공통적으로 확인된 것처럼, 군인과 구별되는 민간인 신분의 공무원입니다. 그럼에도 대한민국 정부는 군무원의 법적 지위와 직무 성격을 벗어나 군인이 수행해야 하는 군사적 업무를 지시하거나 군인에 준하는 복무 통제를 부과하여 군무원에게 부당한 근로조건을 초래하고 있습니다. 또한 군무원은 군 조직 내에서 근무한다는 이유로 군인과 유사한 의무와 통제를 요구받으면서도, 군시설의 이용이나 복지의 측면에서는 군인 또는 타 행정기관의 공무원에 상응하는 보장을 받지 못하는 문제도 발생하고 있습니다.

그렇기 때문에, 군무원은 근로조건을 개선하고 직업적 이익을 도모하기 위해 노동자단체를 조직하고 단체 교섭할 권리가 누구보다 필요합니다. 그러나 군무원은 군인이 아님에도 군조직에서 근무한다는 이유만으로 다른 공무원들과 달리 결사의 자유 및 단체교섭권, 집단적 협의를 위한 일체의 활동이 전면적으로 부인되고 있습니다. 그 결과 군무원의 근로조건과 복무규율은 국가에 의하여 일방적으로 결정되고 통제되는 반면, 군무원들이 서로 자신이 겪은 부당한 상황을 공유하거나 근로조건 개선을 위해 군무원들이 모여 의견을 나누는 등 일체의 집단적 활동을 수행하는 것에 대해서는 정치활동 또는 군 조직 내 사조직 운영을 이유로

<https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=%E3%85%A1%E3%85%91%E3%85%A3%E3%85%91%E3%85%81%E3%85%90&x=0&y=0#iBgcolor0>

16) 서울경제신문 2026. 4. 23.자 기사 <https://v.daum.net/v/HRJZ3KIkCX>

17) TV조선 2026. 5. 1.자 보도 <https://n.news.naver.com/article/448/0000608243>

해산시키거나 군기밀 유지의무 위반, 군의 명령 및 지시 불이행 등으로 징계 및 군형사적 제재를 가하기 때문에, 군무원들은 직업적 이익을 도모하기 위한 최소한의 집단적 활동조차도 심각한 제약을 당하고 있습니다.

3. 군무원의 결사의 자유와 단결권 침해

3.1. ILO 제87호 협약의 결사의 자유와 조직할 권리

ILO 제87호 협약 제2조는 “노동자 및 사용자는, 어떠한 구별도 없이, 사전 승인을 받지 않고 자신의 선택에 따라 단체를 설립하고 해당 단체의 규칙만을 따를 것을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다”고 규정하고 있습니다. 한편 협약 제9조는 군대와 경찰에 대하여 협약의 적용 범위를 달리할 수 있도록 하고 있으나, 이는 제2조의 일반원칙에 대한 예외이므로 제한적으로 해석되어야 합니다. 즉 특정 노동자 집단이 제87호 협약 제2조의 보호 대상에서 제외되는지 여부는 신중하게 판단해야 하며, 군 조직에 소속되어 있다는 사정만으로 곧바로 제9조의 예외에 해당된다고 단정해서는 안 됩니다.

전문가위원회(CEACR)는 제87호 협약 제2조의 보장이 민간부문 노동자에 한정되지 않고 공공부문 노동자에게도 적용된다고 해석해왔습니다. 따라서 일부 국내법 체계에서 공무원의 결사의 자유를 부정하거나, 공무원이 스스로 선택한 단체에 가입할 권리를 제한하는 것은 협약 위반에 해당한다고 지적해왔습니다(ILO, “Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations”, Report III (4B), International Labour Conference, 81st session, 1994, para.86). 특히 CEACR은 협약 제9조는 일반원칙에 대한 유일한 예외로 군대와 경찰에 한정하여 규정하고 있으므로, 군사시설이나 군과 관련된 기관에서 일하는 사람이 군인인지 민간인인지 의문이 있는 경우에는 민간인으로 보아야 한다는 해석기준을 제시하였습니다(ILO, *General Survey*, 1994, paras.55, 56).

결사의 자유 위원회(CFA) 역시 제87호 협약의 기준은 “어떠한 차별도 없이” 모든 근로자에게 적용되며, 국가에 고용된 근로자와 공공행정 종사자 역시 자신이 선택한 단체를 설립할 권리를 향유하여야 한다고 강조해왔습니다(ILO, *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6th edition 2018, paras.334-336). CFA는 협약 제87호 제9조에 의해 협약 적용의 예외가 되는 군인은 엄격한 방식으로 정의되어야 한다(ILO, *Compilation*, 2018, para.344)고 밝힌 바와 같이, 협약 제9조는 군인과 경찰에 한하여 협약이 보장하는 권리의 적용범위를 국내 법규로 정할 수 있도록 한 것일 뿐 군인과 경찰에게 협약에 보장된 권리를 완전히 배제하도록 규정한 것이 아니며, 특히 협약 제9조의 적용제외에 해당하는 군인과 경찰의 범위를 회원국이 임의로 정할 수 있도록 한 것도 아니라고 지적하고 있습니다(ILO, *Compilation*, 2018, para.345). 따라서 CFA는 군대에서 일하는 민간인 노동자는 노동조합을 조직할 권리가 있으며, 의심스러운 경우에는 민간인으로 보아야 한다는 견해를 제시하였습니다(ILO, *Compilation*, 2018, para.347).

구체적으로 CEACR은 군대 소속의 제조 공장, 정비창, 보급창 등 '산업적 시설(industrial

establishments)'에서 일하는 민간인은 군인이 아니므로 단결권을 가져야 한다[ILO, "Giving globalization a human face", International Labour Conference, 101st session, 2012, para.67. n.93. Nigeria - CEACR, observation, 2011; Turkey - CEACR, observation, 2010.]고 권고하였고, 국가기밀을 다루는 정보기관이나 입법부 소속 직원의 경우, 군인이나 경찰의 신분이 아니면 단결권을 제한해서는 안 된다[ILO, *General Survey*, 2012, para. 67. n.94 and n.95. Czech Republic - CEACR, direct request, 2011; Cambodia - CEACR, direct request, 2011; United Republic of Tanzania (Zanzibar) - CEACR, observation, 2011] 고 강조하고, 또한 업무수행 중 무기를 소지한다는 사실만으로 군인이나 경찰로 취급하여 단결권을 박탈해서는 안되며, 국가시설에 대한 보안업무를 수행하더라도 군인이나 경찰이 아니면 노동조합을 조직할 권리를 향유해야 함[ILO General Survey, 2012, para. 67. n.99. Pakistan - CEACR, observation, 2010]을 확인한 바 있습니다.

특히 기준적용위원회(Conference Committee on the Application of Standards, CAS)는 ILC 총회에서 다른 개별사례들을 통해, 협약 제87호 제9조의 적용에 대해 구체적이고 명확한 근거를 제시하는 결정들을 해왔습니다. 대표적으로 영국의 국가안보 및 군사기밀정보를 다루는 정보통신본부(Government Communications Headquarters, GCHQ) 소속 민간인 공무원에 대한 노동조합 설립 및 가입 방해, 탈퇴 종용 및 해고 등 불이익조치와 관련하여, CAS는 군인과 같이 일한다거나 군대와 통합된 정보체계의 일부로서 국가기밀을 취급하는 기관의 공무원이라도 이러한 사정만으로 군인으로 간주해서는 안된다고 보아, 협약 제87호 제9조의 적용예외인 군인에 해당하지 않는다고 판단하였습니다[Individual Case (CAS) - United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, 82nd ILC session (1995)]. 또한 국방부와 군 사령부에 소속되어 근무하는 민간인 공무원(Civilian civil servants)의 노동조합 가입을 원천적으로 금지하는 튀르키예 공무원노조법 제15조와 관련하여, CAS는 민간인 신분의 공무원을 군대 내에 소속되어 일한다는 이유만으로 군인으로 간주하여 단결권을 박탈하는 것은 협약 위반에 해당된다고 판단하고 2002년과 2006년에 걸쳐 공무원노조법 개정을 권고해왔습니다[Individual Case (CAS) - Türkiye, 112nd ILC session(2024)]

CFA도 군대 내 제조시설 및 군대 내 업무를 위해 일하는 민간 노동자는 노동조합을 설립할 자유를 가져야 한다고 판단하였습니다[ILO, *Compilation*, 2018, paras.348-350]. 군수공장처럼 군대의 통합된 체계의 일부로서, 군의 지휘통제를 받아야 하는 군대의 필수적 구성원이라 하더라도 민간인에 대해서는 협약 제87호 제9조의 적용제외에 해당하는 군인으로 간주할 수 없다고 판단하였으며[CFA, 238th Report Case No.1279 (1985), paras.139~140 (Portugal)], CFA는 교도관의 단결권과 관련하여, 업무수행을 위해 무기를 소지할 권한을 가지고 있다 하더라도 사법경찰직(duty of the judicial police)이 아닌 한, 경찰로 볼 수 없고 모든 다른 노동자와 마찬가지로 차별없이 단결권과 단체교섭권이 보장되어야 한다는 견해를 밝혔습니다[CFA, 386th Report Case No.2177(2002), para.420, 2018(Japan)].

3.2. 군무원에 대한 제87호 협약의 적용

한국에서 군인과 군무원은 「국가공무원법」상 국방부에 소속된 특정직 공무원이지만, 「국군조직법」은 “국군에 군인 외에 군무원을 둔다”고 규정하여 군무원은 군인과 구별되는 민간인인 공무원의 지위에 있습니다. 헌법재판소도 군인은 전투·작전·훈련 및 지휘통솔업무를 수행하는 반면, 군무원은 정비·보급·수송 등의 군수

지원, 행정업무, 일부 전투지원 분야에서 연속성과 전문성을 요하는 업무를 담당하는 민간인력이라고 판시 하면서, 군인과 군무원은 “각각의 책임·직무·신분 및 근무조건이 상이”하므로 별도의 인사관계 법령체계를 유지할 필요가 있다고 판단하였는 바, 군무원은 군인에 해당하지 않으므로, 군 조직에 소속되어 업무를 수행한다 하더라도 ILO 제87호 협약 제9조에 따라 협약의 적용이 제외되는 군인에 해당하지 않으므로, 민간 및 공공부문의 다른 노동자와 여하한 차별 없이 협약이 보장하는 결사의 자유와 노동조합을 조직할 권리를 온전히 향유할 수 있어야 합니다.

3.3. 제87호 협약 제2조 노동조합을 조직할 권리의 침해

대한민국 헌법 제33조는 공무원의 노동기본권을 법률이 정하는 자에 한하여 인정하도록 규정하면서, 「공무원노조법」상 노동조합 가입 및 「공무원직협법」상 공무원직장협의회 설치의 대상으로 특정직 공무원인 군무원을 제외하고 있어, 자신의 직업적 이익을 위하여 단체를 설립하거나 가입할 수 없고, 근무조건과 처우에 관한 의견을 집단적으로 형성할 수 있는 제도적 수단도 보장받지 못하고 있습니다. 이는 군인이 아닌 민간 공무원인 군무원이 제87호 협약 제2조가 보장하는 노동조합을 조직할 권리를 전면적으로 부정당한 것으로, 협약 제87호 제2조 위반에 해당됩니다.

특히 CFA는 제1865호 사건에서 대한민국 정부가 공무원과 교원에게 직장협의회만을 허용하고 노동조합을 조직할 권리를 보장하지 않은 것과 관련하여, ‘교육협회만으로는 교사의 노동조합에 관한 이익을 옹호하고 증진하는 활동을 수행할 수 있는 진정한 의미의 노동조합에 해당되지 않으므로, 교사들이 협회를 설립할 수 있다는 가능성만으로는 결사의 자유 원칙을 충족한 것으로 볼 수 없다’[CFA, 307th Report, Case No.1865(1997), paras.211~212 (Korea)]고 보았고, ‘공공부문의 노동자들에게 노동조합 설립이 거부되는 것은 민간부문 노동자와 그 조직에 비해 그들의 “협의회”가 “노동조합”과 동일한 이점과 특권을 누리지 못하다는 점에서 정부에 고용된 노동자와 그 조직에 대한 차별에 해당된다’[CFA, 309th Report, Case No.1865(1998), para.145 (Korea)]고 지적하였습니다.

따라서 군무원에게 노동조합을 조직할 권리를 전면적으로 배제하는 것은 협약 제87호 제2조 위반에 해당될 뿐 아니라, 모든 노동자와 여하한 차별 없이 보장받아야 할 단결권을 침해하는 것으로서, 협약 제111호에 위반되는 고용 및 직업상의 차별에 해당됩니다. 협약 제111호는 고용 및 직업에 있어서 기회와 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 구별·배제 또는 우대를 차별로 규정하고 이를 금지합니다. 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」상 공무원은 일반적으로 「공무원노조법」에 따라 노동조합을 설립·가입할 수 있고, 「공무원직협법」에 따른 직장협의회 설립 및 운영을 보장받으나 군무원은 동일하게 국가공무원에 해당하면서도 국방부에 소속된 특정직 공무원이라는 이유만으로 노동조합 등 노동자단체를 조직할 권리를 균등하게 보장받지 못하는 바, 대한민국 정부가 비준한 제111호 협약 위반에도 해당됩니다.

4. 군무원의 단체교섭권 침해

4.1. ILO 제98호 협약의 단체교섭할 권리

제98호 협약이 보장하는 단체교섭권이란 교섭당사자 간 자유로운 교섭자치를 원칙으로, 노사 당사자가 단체교섭 사항의 범위와 내용을 결정할 수 있는 자유를 의미하며, 그에 대한 국가의 부당한 개입을 배제하는 것을 포함합니다[ILO *Compilation*, 2018, para.1317]. 또한 제98호 협약 제4조는 국가가 노사 간 자유로운 단체교섭의 제도와 절차를 마련하고, 이를 실질적으로 보장·촉진하도록 규정하고 있습니다. 따라서 결사의 자유 위원회는 공공부문 단체협약의 경우에도 “공공당국이 사용자로서 행위를 하거나 단체협약에 서명함으로써 협약 적용에 대한 책임을 인수하고 있는 경우에는 공공당국은 자유로운 단체교섭을 촉진하여야 하며 자유롭게 체결된 단체협약의 적용을 방해하여서는 안 된다”는 견해를 제시해왔습니다[ILO *Compilation*, 2018, para.1480].

한편 제98호 협약은 군인과 경찰(제5조)에 대하여 제6조에서 “국가 행정에 종사하는 공무원(public servants engaged in the administration of the State)”에 대한 적용제외를 규정하고 있으나, 전문가위원회는 일반원칙에 대한 예외로서 협약 제6조의 해석에 대한 엄격한 접근법을 채택하면서, 이러한 공무원의 범위에 관한 결정은 공공당국의 특권과 관련한 기준을 고려하여 사례별로 판단하도록 하고 있으며, 이러한 공무상 특권을 시민에게 규칙이나 의무를 부과하고 이를 강제하며 위반에 대해 제재를 가할 수 있는 직무를 말한다고 해석하고 있습니다[ILO, *General survey*, 2012, para.171].

또한 결사의 자유 위원회는 공공부문의 노동관계에 관한 제151호 협약 제1조 제2항에서 협약의 적용범위를 국내 법규에 따라 정하도록 적용예외를 허용한 “기능이 정책 결정이나 관리직으로 일반적으로 판단되는 고위급 공무원 또는 그 업무가 고도로 기밀적 성격을 가지는 공무원”과 비교하여, 제98호 협약의 단체교섭권은 “국가 행정에 종사하는 공무원에게만 부정될 수 있다”[ILO, *Compilation*, 2018, para.1243]고 하여, 제151호 협약의 적용예외보다 더 엄격하게 해석하고 있으며, 국가안보와 관련한 업무라 하더라도 국가안보에 영향을 미칠 수 있는 국가정책을 수립하는 것이 아니라면 협약 제98호 제6조에서 말하는 ‘국가 행정에 종사하는 공무원’으로 해석할 수 없고[CFA, 343rd Report, Case No.2292, para.795 (U.S.A)], 제98호 협약이 보장하는 단체교섭권을 온전히 보장하여야 한다는 견해를 밝혀왔습니다.

따라서 CEACR은 제98호 협약 제6조의 국가행정에 종사하는 공무원에 해당하지 않는 공공부문 노동자에 대해서는 협약이 보장하는 단체교섭권이 온전히 향유되어야 한다는 견해를 밝혀 왔습니다. 특히 CEACR은 제98호 협약의 적용을 받는 공공부문 노동자는 임금을 포함한 근로조건에 관하여 집단적으로 교섭할 수 있어야 하고, 공공서비스의 특수성을 고려하더라도 그것이 단체교섭의 실질적 기능을 부정하거나 단체교섭권의 전면적 배제를 정당화할 수는 없다고 보았습니다[ILO, *General Survey*, 1994, paras.262-263]. 즉 국가 행정에 종사하지 않는 공무원에 대해서는 실질적인 단체교섭절차가 아니라 단순한 협의절차를 마련하는 것만으로는 충분치 않다[ILO, *General Survey*, 2012, para.171]고 강조해왔습니다.

4.2. 군무원에 대한 제98호 협약의 적용

군인이 아닌 특정직 공무원으로서 군무원은 행정·보급·수송·시설관리·교육지원·연구 등 비전투적인 지원업무를 담당합니다. 군무원의 업무는 국가 정책을 직접 결정하거나 국가권력을 직접적으로 행사하는 국가 행정의 성격을 띠지 않으므로, 제98호 협약의 적용이 제외되는 제6조의 “국가 행정에 종사하는 공무원”에 해당한다고 보기 어렵습니다. 따라서 군무원은 제98호 협약이 보장하는 단체교섭할 권리를 온전히

향유해야 합니다.

4.3. ILO 제98호 협약 제4조 자유롭게 단체교섭할 권리의 침해

한국에서 군무원은 단체교섭할 권리를 전혀 보장받지 못하고 있습니다. 군무원은 「공무원노조법」의 적용 대상에서 제외되어 있어 노동조합을 조직할 수 없고, 「공무원직협법」의 적용 대상에도 제외되어 근무환경이나 복무규율, 고충처리 등에 관해 집단적으로 협의할 수 있는 법적 절차도 제공받지 못하고 있습니다. 군무원은 군대 내에서 근무한다는 이유로 다른 공무원보다 더 강한 복무 통제와 지휘·감독을 받기 때문에, 근무환경이나 복무조건 및 처우에 관하여 국가와 집단적으로 교섭하거나 협의해야 할 필요성이 더 크지만 다른 공무원들과 달리 단체교섭할 수 있는 제도적 수단이 보장되지 않고, 오히려 「국가공무원법」 및 「군형법」으로 형사처벌의 대상이 되고 있습니다. 이처럼 대한민국의 현행 법규와 관행은 군무원에게 자유로운 단체교섭의 보장 및 촉진을 가로막고 있는 바, 제98호 협약 제4조 위반에 해당됩니다.

한편 CFA는 “단체협약에 대한 임의적 교섭 및 교섭당사자의 자치는 결사의 자유 원칙의 기본적 측면”이라는 점을 강조해왔습니다[ILO *Compilation*, 2018, para.1313]. 노동자의 단결권 행사의 주된 목적 가운데 하나는 고용조건을 집단적으로 교섭하는 데 있으므로, CFA는 노동자단체가 단체교섭에 관여하지 못하게 하는 것은 제98호 협약 제4조뿐 아니라 제87호 협약 제3조에도 반한다고 보았습니다[ILO, *Compilation*, 2018, para.1234]. 단체교섭에 대한 반복적인 법률상 제한이 장기적으로 노동자로 하여금 자신의 경제적·사회적 이익을 증진하고 방어할 수 있는 기본적 수단을 약화시키거나 박탈할 수 있기 때문입니다[ILO, *Compilation*, 2018, para.1422]. 따라서 군무원에 대한 단체교섭할 권리를 박탈하고 형사처벌의 대상으로 삼는 대한민국의 법규와 관행은 국가에 의한 단결권 방해 및 개입행위로서 제87호 협약 제3조 위반에 해당됩니다.

5. 군무원 단결활동에 대한 국가의 제재

5.1. 노동조합 활동에 대한 국가의 간섭행위 및 반노조적 차별행위의 금지

협약 제87호 제3조는 근로자단체가 자유롭게 운영 및 활동을 조직하고 계획을 수립할 권리를 규정하고 있으며, 공공당국은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 합니다. CEACR은 집회와 회의의 자유가 노동조합 권리의 기본적 요소이며, 당국은 이를 제한하거나 적법한 행사를 방해하는 간섭을 삼가야 한다고 보아 왔습니다. 또한 노동조합 권리의 완전한 행사를 위해서는 정보, 의견 및 사상이 자유롭게 유통될 수 있어야 하고, 노동자와 그 단체는 회의, 발간물 및 그 밖의 활동 과정에서 의견과 표현의 자유를 누릴 수 있어야 한다고 보았습니다[ILO, *General Survey*, 1994, paras.35, 38]. CEACR은 나아가 노동자단체가 그 구성원의 경제적·사회적 이익을 증진하고 방어하기 위하여 회의, 항의, 청원 제출 등의 수단을 사용할 수 있다고 확인하였습니다[ILO, *General Survey*, 1994, para.134]. 결국 노동자의 직업적 이익을 위한 정보 공유, 의견 수렴, 대외적 의사표명, 청원 활동은 원칙적으로 제87호 협약 제3조의 단결활동에 포함됩니다. 따라서 결사의 자유는 단지 단체를 설립할 권리만이 아니라, 노동자단체가 실질적으로 활동할 수 있을 권리까지 포함합니다. 적법한 단체 설립이 허용되지 않는

상황에서, 노동자들이 자신의 처우 개선과 근무조건 변경을 위하여 자발적으로 모여 의견을 형성하고 이를 외부에 전달하려는 활동마저 형사절차나 수사의 대상으로 삼는다면, 이는 결사의 자유의 실질적 행사를 위축시키는 개입행위로 평가될 수 있습니다.

CEACR은 정당한 노동조합 활동에 종사한 노동조합 지도자와 조합원을 영장 없이 체포·구금하는 것은 결사의 자유 원칙에 대한 중대한 위반이라고 보았고, 정당한 노동조합 활동을 자의적 체포·구금의 구실로 삼아서는 안 되며, 노사관계 법령 위반에 대한 과도한 형사적 제재 역시 부적절하다고 지적하였습니다[ILO, *General Survey*, 1994, para.31]. 또한 CFA는 압수수색, 형사절차가 단체활동을 위축시키는 방식으로 사용되어서는 안 되며, 공권력의 개입은 엄격하게 제한되어야 한다는 점을 반복하여 확인하여 왔습니다[ILO, *Compilation*, 2018, paras.121, 127, 129, 132]. 더불어 집회와 시위의 과정에서 체포되거나 기소된 경우에도 적법절차와 신속한 사법심사가 보장되어야 합니다[ILO, *General Survey*, 1994, para.35].

한편 제98호 협약 제1조는 노동자단체의 대표나 노동조합 간부들이 자신의 직책으로 인하여 불이익을 받지 않도록 규정하고 있습니다. 반노조적 차별행위로부터 보호는 모든 노동자에게 적용되어야 하며, 미등록 노동조합을 포함한 모든 노동조합의 조합원에게 적용되어야 하며[ILO, *General Survey*, 2012, para.187], 특히 노동조합 결성 초기단계에서 노동조합 대표에 대한 해고 등 반노조적 차별행위는 노동자단체의 대표를 없애는 것만이 아니라 노동조합에 가입하고자 하거나 노동조합 업무를 하려는 다른 노동자에게 위협적인 효과도 가지기 때문에, 단결권을 행사하려는 초기 시도를 치명적으로 훼손시킬 수 있다고 보고 있습니다[ILO, *Compilation*, 2018, para.1131]. 따라서 노동조합의 대표가 임기 중 또는 임기만료 후 일정기간동안 해고 기타 불이익을 받지 않도록 해야 하며[ILO, *Compilation*, 2018, para.1122], 노동조합 간부의 중대한 비위행위에 대한 불이익조치를 하는 경우에도, 중대한 비위행위가 실제 존재하는지 여부를 판단하고 그 심각성을 평가할 때 노동자단체 대표가 수행하는 역할의 성격과 중요성, 노동조합 대표라는 지위에서 요구되는 사항들을 고려하도록 하고 있습니다[ILO, *General Survey*, 1994, para.207].

또한 제98호 협약 제2조는 노동조합에 대한 간섭행위로부터의 적절한 보호, 즉 노동조합의 설립 및 활동, 운영에 있어 사용자로부터 일체의 개입없이 완전한 자주성을 확립할 수 있도록 규정하고 있습니다[ILO, *Compilation*, 2018, paras.1187~1188]. CFA는 결사의 자유 원칙에 대한 존중으로서, 노동조합 내부 문제에 대해 공공당국은 최대한의 자제력을 취해야 하고, 사용자도 노동조합에 대한 탈퇴 권유나 노동조합 설립을 불법이라고 하는 언동 등 노동조합에 대한 간섭행위를 삼가야 하며[ILO, *Compilation*, 2018, paras.1193~1199], 노동자는 노동조합 활동과 내부운영에 대해 사용자에게 설명할 필요 없이 노동자단체의 규약에 따라 활동할 수 있도록 보장해야 한다고 강조하고 있습니다[ILO, *Compilation*, 2018, para.1203].

이와 관련하여 CFA는 제98호 협약에 반하는 반조합적 차별에 관한 사건의 구제가 진정으로 효과적이라면 신속한 심사가 이루어져야 한다고 지적하였습니다. 반조합적 차별사건처리에서 과도한 지연, 특히 해고된 노동조합 지도자의 원직복귀에 관한 절차 종결에서의 장기간의 지연은 그 자체로 구제의 실효성을 저하시키고 종종 회복불가능한 변화를 초래하기 때문에, 정의의 부정에 해당한다는 견해를 밝히고 있습니다[ILO, *Compilation*, 2018, paras.1144~1145].

5.2. 군무원연대의 단결 활동에 대한 형사적 제재

군무원연대는 군무원들이 처우 개선과 권익 보호를 위하여 자발적으로 형성한 단체로서, 군무원의 근무조건과 법적 지위, 국민기본권 보장 문제에 관한 의견을 수렴하고 관련 정보를 공유하며 제도 개선을 요구하는 활동을 하고 있습니다.

군무원연대는 2022년부터 군무원의 법적 지위에 부합하는 처우와 노동권을 보장받기 위해 군무원의 권리를 제약하는 관련 법령을 개정하기 위한 입법활동을 시작하였습니다. 군무원연대는 군무원의 열악한 처우나 부당한 지휘·통제 상황에 대해 공유하면서, 국회 국방위원회 소속 의원들에게 군무원 관련 입법활동을 요청하고 군인권센터와 언론기관에 관련 문제에 대한 사회적 여론을 형성하기 위한 활동을 수행하였습니다. 그 성과로 2023년 6월부터 7월까지 「군무원의 기본권 보장 및 처우 개선을 위한 법률안」에 대한 국민청원을 추진하였고, 2023. 7. 24. 국민동의 50,000명을 달성하여 법률안을 정식으로 접수할 수 있게 되었습니다. 이러한 일련의 행위는 군무원의 근무환경과 복무조건에 관한 실상을 알리고, 제도 개선을 위해 군무원들의 의견을 모아 사회 각층에 군무원의 법적 지위를 개선하기 위한 활동입니다. 이 과정에서, 2022년 12월 군무원연대 대표 손동화는 정의당 배진교 국회의원의 군무원 처우개선 활동을 공유하는 과정에서 국회의원 활동에 대해 후원 홍보를 요청받아 가족이나 지인에게 홍보를 부탁하는 게시글을 작성하거나, 군무원의 휴대전화 사용을 통제하는 군 지침에 대한 문제점을 알리는 과정에서 군인권센터나 언론기관 관계자 등과 소통하는 온라인대화방에 관련 문건을 공유하기도 하였습니다.

그런데 대한민국 정부는 군무원의 처우나 복무 실태를 알리는 과정에서 이루어진 전국군무원연대 활동을 정치관여 또는 군기밀누설 혐의로 형사처벌을 위한 절차를 개시하였습니다. 2023년 국민청원 이후 전국군무원연대의 국회 입법 활동 및 군무원의 복무에 관한 부당한 지시, 차별적 처우에 대해 언론을 통해 문제제기를 계속하자, 2024. 3. 5. 국방부는 군무원연대 대표 손동화에 대하여 정치관여 혐의로 압수수색을 하였고, 2024. 6. 10. 군기누설 혐의로 재차 압수수색을 집행하였습니다. 두 차례의 압수수색 후 2024. 9. 2. 국방부는 전국군무원연대 대표에 대한 사건을 공군검찰단 제5보통검찰부로 송치하였습니다. 그러나 지난 2년여간 수사가 진행되지 않다가, 2025. 2. 10. 창립 기자회견을 통해 군무원연대 공식 출범을 알리고 2026. 1. 28. ILO 결사의 자유 위원회 제소를 준비하는 등 전국군무원연대의 공개적 활동을 시작하자,¹⁸⁾ 2026. 4. 8. 공군검찰단 제5보통검찰부는 전국군무원연대 대표(손동화)에 대해 2년여만에 군기누설 및 정치관여 혐의로 공소를 제기하였습니다(제4지역군사법원, 2026. 6. 25. 공판기일 지정).

전국군무원연대는 군무원의 처우와 노동권을 개선하기 위한 입법활동을 위해 국회 국방위원회 소속 국회의원(배진교)과 소통해왔습니다. 이 과정에서 전국군무원연대 대표인 손동화는 배진교 의원의 군무원 처우개선 의정활동 동영상 및 국회의원 후원홍보글을 군무원 모임 단체대화방에 전달한 것과 군무원의 법적 지위와 처우의 부당함을 알리기 위해 군 지침문건의 내용을 군인권단체와 언론에 제보한 것에 대해, 국방부는 정치관여와 군기밀누설을 이유로 형사처벌의 대상으로 삼았습니다. 첫째, 국회 국방위원회 소속 국회의원(배진교)이 국정감사에서 군무원의 처우개선에 관해 질의하는 동영상의 웹주소(link)를 올린 것은 군무원들에게 처우개선과 관련한 국회 논의상황을 알리기 위한 활동으로, 단순한 정보 공유에 불과합니다. 둘째, 배진교 국회의원의실 보좌관이 군무원의 가족이나 주변의 후원을 요청한 글에는 군무원은 후원할 수 없다는 사

18) 서울경제 2026. 1. 28.자 기사 <https://n.news.naver.com/article/011/0004583859>

실이 명확히 기재되어 있는바, 이 글을 온라인 단체대화방에 전달한 것만으로 국가공무원법 제65조의 '특정 정당의 지지'나 '선거에서 특정인의 지지나 반대'를 의미하는 정치활동에 해당되지 않습니다. 셋째, 군무원의 개인휴대전화 사용 통제에 관한 군 지침문건은 이미 수차례 언론 등을 통해 공개된 자료로 군 기밀로 볼 수 없는 사안입니다. 손동화에 대한 균형법상 공소사유들은 모두 군무원의 직업적 이익을 도모하기 위한 정당한 노동조합 활동의 연장선상에서 이루어진 것임에도 군무원들의 단결활동을 위축시키기 위한 무리한 형사기소로 이어진 것이라고 평가됩니다.¹⁹⁾ 지금 대한민국 정부는 군무원에게 노동조합을 조직할 권리가 법적으로 허용하지 않으면서, 군무원들 스스로 직업적 이익을 위한 집단적 의사를 형성하고 이를 사회적으로 알려내고 제도개선을 요구하기 위한 단결활동을 균형법상 범죄행위로 취급하여 형사적 제재를 가하고 있는 것입니다.

대한민국 정부는 2023. 12.경 군무원의 처우 및 제도개선을 위한 입법활동을 해온 국회의원(배진교)의 후원홍보글을 '군무원 처우개선방'이라는 제목의 카카오톡 오픈채팅방에 올리고 군무원 가족들에게 후원을 독려하는 글을 게시한 군무원 박***(*Mr. Park*)에 대해서도, '특정 정치인을 위한 기부금 모집을 지원'하였다는 이유로 균형법에 따라 형사기소를 하였고, 지난 2025. 5. 이미 징역 4개월의 선고유예로서 '자격정지 1년'의 형사적 제재(제2지역군사법원 2025. 5. 13. 선고, 2024고367 판결. 서울고등법원 2025. 8. 13. 선고, 2025노1352 판결 항소기각 확정)를 하는 등 군무원이 자신의 직업적 이익을 도모하기 위한 최소한의 시민적 자유와 권리조차도 허용하지 않고 있습니다.

특히 국방부는 군무원연대 활동을 문제삼아 군무원연대 대표에 대해 압수수색을 진행한 뒤, 지난 2년여 동안 수사를 지연하는 방법으로 「균형법」 적용을 위협하면서 사실상 군무원연대 활동을 위축시켜 왔습니다. 결국 2026년 군무원연대 활동이 본격화되자 2년여만에 공소제기와 형사처벌 절차에 착수한 것은 군무원에게 노동조합을 조직할 법적 권리를 보장하지 않는 법제도적 한계를 악용하여 군무원의 집단적 단결활동을 불법으로 규정하고 군무원의 단결활동을 가로막기 위한 간섭행위라 할 수 있습니다.

나아가 균형법상 형사소송 절차가 개시되었다는 이유로, 군무원인사위원회는 2026. 5. 6. 손동화에 대한 보직해임 심의를 진행하였습니다. 균형법상 형사소송이 진행된다는 이유로 보직해임이 결정되면, 인사상·금전상 불이익을 받을 뿐 아니라 보직해임시 군부대 내 대기발령과 같이 연차휴가 사용이나 외출 자체가 승인되지 않기 때문에, 군무원연대 대표로서 대외활동에 직접적인 제한을 받게 됩니다. 만약 휴가나 외출 승인을 받지 못한 상태로 불가피하게 군무원연대 대표로서의 활동을 위해 군부대를 벗어나게 되면 균형법상 군 탈영으로 간주되어 즉시체포 대상이 되기 때문에, 군무원연대 운영 및 군무원들의 권익과 처우 개선을 위한 일련의 단결활동에 대한 즉각적이고 심각한 제약이 현실화됩니다. 군무원인사위원회는 손동화에 대한 보직해임 안건을 부결하는 결정을 하였으나, 향후 군사법원의 재판결과에 따라 언제든지 보직해임안이 상정될 수 있기 때문에, 군무원연대 활동에 실질적인 제약이 가해질 수 있는 불안정한 지위에 놓여있습니다.

5.3. 군무원연대 대표에 대한 협약 제87호 제3조와 제98호 제1조 및 제2조 위반

CFA는 군대에서 일하는 민간인인 직원은 국가의 다른 기관의 공무원과 같은 방식으로 노동조합을 설립하고 가입하며, 반조합적 차별행위로부터 적절한 보호를 받을 권리를 가져야 한다(ILO, *Compilation* 2018,

19) 한겨레 2026. 4. 20.자 기사 https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1254996.html

para.349)고 견해를 밝혀왔습니다.

군무원 처우개선을 위한 군무원 모임이나 단체대화방을 운영하고, 의견을 수렴하고 여론을 조성하기 위해 관련 자료를 공유하거나 국회의원실 또는 군인권단체, 언론기관 등과 소통하고, 국민청원 등 사회적 여론화를 위한 참여를 독려하는 등은 모두 군무원의 경제적·사회적 이익과 근무조건 및 노동권 개선을 위한 집단적 활동으로 볼 수 있습니다. 군무원연대의 활동에 대해 두 차례의 압수수색과 장기간의 형사수사, 검찰 송치, 그리고 기소로 이어졌다는 것은, 군무원의 단결활동이 국가의 직접적인 간섭과 감시에 노출되어 있음을 보여줍니다. 이는 군무원의 단결활동에 대한 직접적인 언급이 없어도, 실질적으로는 군무원들이 직업적 이익에 관하여 집단적으로 의견을 모으고 외부에 표명하는 것을 위축시키는 효과를 가져오며, 그리고 이러한 위축 효과는 군무원 전체로 확산되어, 향후 처우 개선과 근무조건 변경을 위한 집단적 행동 자체를 단념하게 만드는 결과를 낼 수 있습니다[ILO, *General Survey*, 1994, paras.31, 35, 38, 134; ILO, *Compilation*, 2018, paras.121, 129, 132]. 군무원들의 자발적인 모임이나 단체대화방 운영, 군무원연대 활동을 정치활동 및 근거없는 설을 이유로 형사적 제재를 가하는 조치는 군무원에게 결사의 자유를 형식적으로만 부정하는 데 그치지 않고, 실제 단결활동 자체에 국가가 직접 개입하고 있다는 점에서, 제87호 협약 제3조가 보장하는 단체의 활동 조직권과 계획 수립권, 그리고 그 적법한 행사에 대한 국가의 불간섭 원칙에 반합니다.

나아가 ILO 제98호 협약 제1조 및 제2조는 근로자에 대한 반노동조합적 차별행위 및 노동조합에 대한 간섭행위로부터 충분한 보호를 부여하도록 규정하고 있으며, 이러한 보호는 해고뿐 아니라 괴롭힘과 위협행위 등 고용 기간 중의 모든 불이익 조치에도 적용됩니다[ILO, *Compilation*, 2018, paras.1087, 1098]. 사용자로서 국방부가 군무원 처우 개선을 위한 군무원연대 대표의 활동에 대해 균형법을 적용하여 두 차례의 압수수색과 장기간의 형사수사, 나아가 공소를 제기하여 형사처벌 절차를 개시한 것은, 노동자단체의 간부에 대한 직접적인 불이익조치로서 반노동조합적 차별행위이자, 노동자단체에 대한 간섭행위로서 협약 제98호 제1조 및 제2조에 위반됩니다.

특히 이 사안은 군무원에게 적법한 노동조합 설립 자체를 금지하고 직업적 이익을 위한 군무원연대를 통한 집단적 의견표명과 언론활동을 불법행위로 규정하여 형사처벌을 한다는 점에서 심각성이 있습니다. CFA는 이미 대한민국 정부에 대하여 공무원인 노동자와 이들의 노동조합이 직업적 이익에 직접적인 영향을 미치는 광범위한 경제·사회 정책 문제에 관하여 공개적으로 의견을 표명할 수 있도록 보장할 것을 권고한 바 있습니다.²⁰⁾ 또한 최근 공무원노조가 조합원의 직업적 이익에 관련된 공공정책에 대한 조합원 총투표를 진행하고 대국민 홍보활동을 한 것과 관련하여, CFA는 조합원의 직업적 이익을 옹호하기 위한 활동이 명백하게 순수한 정치활동에 해당하지 않는다면, 공무원노조의 구성원들의 직업적 이익에 직접 영향을 미치는 사회정책에 대해 공개적으로 의견을 표명할 수 있도록 허용할 것을 권고하였습니다. CFA는 노동자조직이 직업적 요구를 하는 경우 정치적인 성격과 사회경제적 성격을 선명하게 구분하기 어렵고, 이 두 개념은 중첩될 수 있기 때문에, 정치적인 성격을 띠는 이유만으로 노동조합의 활동을 부인하는 것으로 엄격하게 해석해서는 안된다고 지적하였습니다.²¹⁾

20) ILO CFA 346th Report (2007), Case No. 1865 (Republic of Korea), para. 749

21) ILO CFA 355th Report (2025), Case No. 3457 (Republic of Korea), paras. 599-601, 620.

군인이 아닌 민간인 공무원인 군무원 역시 자신의 근무조건과 처우에 직접 영향을 미치는 제도와 정책에 관하여 집단적으로 의견을 표명하고 교섭할 수 있어야 합니다. 그럼에도 대한민국 정부는 군무원에게 단체 교섭을 위한 기구나 절차 등 제도적 장치를 전혀 마련하지 않고 군무원이 자신의 직업적 이익을 위해 집단적으로 의견을 모으고 이를 알려내기 위한 언론제보나 입법활동에 대해 형사처벌을 적용하면서, 압수수색과 수사에 그치지 않고 실제 기소와 형사재판으로 군무원연대 활동에 대한 압력을 행사하고 있습니다. 군무원들이 자신의 근무조건과 처우에 직접 영향을 미치는 제도 및 정책에 관하여 집단적으로 의견을 형성하고 이를 표명하는 일체의 활동을 전면적으로 금지하면서, 이러한 활동을 수사와 형사 기소의 대상으로 삼는 것은 직접적으로 결사의 자유와 단결할 권리를 침해하는 것으로, 결코 정당화될 수 없습니다.

6. 결론

대한민국 정부는 2021년 4월 ILO 제87호 및 제98호 협약을 비준하였음에도, 군무원의 결사의 자유와 단체교섭할 권리를 보장하기 위하여 국내 법령과 제도를 국제기준에 부합하도록 정비하지 않고 있습니다. 군무원은 군인이 아닌 민간인인 공무원으로서 군인과 구별되는 법적 지위에 있음에도, 「공무원노조법」 및 「공무원직협법」의 적용 대상에서 전면적으로 배제되어 단결권 및 단체교섭권 행사를 침해당하고 있습니다.

군인이 아닌 민간인 공무원임에도 군무원이 군대에 소속되어 근무한다는 이유로, 전투훈련이나 총기·군복·군장구류 착용 등 군인이 수행하는 업무를 부당 지시받거나 군무원이 수행하는 담당업무와 무관한 두발 통제, 체력검정, 군기순찰 등 군인에 준하는 복무통제를 받고 있습니다. 군무원에게 결사의 자유와 단체교섭권이 보장되지 못한 결과, 군무원의 근무조건과 복무규율은 국가에 의하여 일방적으로 결정되고 군인이나 다른 공무원과 달리 차별적인 처우에 노출되어도 실질적인 개선을 하지 못하고 있습니다.

그럼에도 「국가공무원법」을 통해 군무원의 단결활동을 형사상 범죄로 삼을 뿐만 아니라, 군대에 소속되어 일하는 특수성을 이유로 민간인인 군무원에게 「군형법」을 적용하여 군무원의 직업적 이익을 위한 군무원연대 활동을 군사범죄로 취급하여 군사재판을 진행하고 있는 바, 군무원의 직업적 이익을 위한 단결 활동을 제약하는 법제도적 제약과 형사적 제재는 ILO 협약 제87호 제2조 및 제3조, 제98호 제1조 및 제2조에 대한 위반에 해당됩니다.

이에 제소인들은 ILO 결사의 자유 위원회가 대한민국 정부의 위와 같은 행위에 대하여 조사하고, 다음 사항을 권고하여 주실 것을 요청합니다.

첫째, 군무원에게 제87호 및 제98호 협약의 단결권과 단체교섭권이 실질적으로 보장될 수 있도록 「공무원노조법」, 「공무원직협법」 등 관련 법과 규칙을 개정할 것, 둘째, 군무원의 직업적 이익을 위한 집단적 활동이 형사상 처벌 및 징계 등 인사상 불이익의 위험에 놓이지 않도록 「국가공무원법」, 「군형법」, 「군인복무기본법」, 「군무원인사법」 등 각종 복무규율과 관련한 법과 규칙을 시정할 것, 셋째, 군무원연대 활동과 관련하여 군무원연대 대표 손동화에 대한 군사재판 절차를 재검토하여 형사적 제재에 대한 실질적 구제 조치를 취하고, 향후 이와 유사한 압수수색과 군형사적 제재가 반복되지 않도록 필요한 조치를 취할 것을 권고에 포함하여 주시기 바랍니다.