

육군 예비역 중견간부 확보에 대한 연구

최순원*, 전기석**

요약

우크라이나 전쟁 발발 이후 예비군의 중요성이 다시 강조되고 있지만 육군에서는 소위 중견간부로 불리는 영관급 장교와 부사관 상사, 원사의 부족은 심각하다. 이는 군인사법 등 관련 법령에서 20년 이상 복무한 중견간부는 퇴역을 선택할 수 있기 때문이다. 이 문제를 해결하기 위해 2023년 4월부터 7월까지 10년동안의 최근 문건을 대상으로 연구하였다. 연구결과, 첫째 중견간부는 현역복무 만료 후 최소 5년 동안 예비군 복무를 해야 한다. 둘째 예비군 진급 제도를 정비하여 횡수와 계급의 제한을 없애야 한다. 기타, 연구의 의의와 함의, 그리고 향후 방향을 논의하였다.

A Study on Securing Mid-level Military Officer in ROKA Reserve

Soon-won Choi*, Kiseak Jeon**

ABSTRACT

Although the importance of reserve forces has been emphasized again since the outbreak of the Ukraine War, there is a serious shortage of so-called mid-level officers such as field officers, non-commissioned officers, sergeants, and sergeant s in the Army. This is because, according to related laws such as the Military Personnel Management Act, mid-level executives who have served for more than 20 years can choose to retire. To solve this problem, we studied recent papers spanning 10 years from April to July 2023. As a result of the study, first, mid-level executives must serve in the reserve forces for at least 5 years after expiration of active duty service. Second, the reserve force promotion system must be reorganized to eliminate restrictions on number and rank. In addition, the significance and implications of the study and future directions were discussed.

Key words : Mid-level military officer, securing, reserve service, reserve force promotion

접수일(2024년 02월 07일), 게재확정일(2024년 02월 20일)

*상지대학교 군사학과 교수(주저자)

**충남대학교 국가안보융합학부 교수(교신저자)

1. 서론

우크라이나 전쟁이 발발된 이후로 예비전력 보강 및 병역의무 연장이 세계적인 추세이다. 우크라이나와 접경한 폴란드 등 비(非) 나토 회원국들은 군사동맹과 군사력의 중요성을 실감했으며, 나토 회원국들은 우크라이나와의 관계 및 3차대전으로의 확전을 고려해야 했다. 세계 각국의 군사력을 강화하는 움직임이 지속되고 있고, 중국은 대만과의 관계에서 특별군사작전을 떠올리기도 하였다. 중앙일보 기사에 따르면 이러한 영향으로 대만의 차이잉원 정부가 국민의 73.2% 찬성을 바탕으로 4개월인 의무복무 기간을 2024년 1월부터 1년으로 연장했으며, 중국은 2023년 3월부터 장성 및 영관급 예비군 연령을 일률적 60세로 상향하고 위관급 및 부사관은 45세 및 50세로 상향지정하였다[1]. 폴란드는 17개 군부대로서 18~64세 민간인을 대상으로 군사훈련프로그램을 운용하고 군사비 지출을 두 배 이상으로 늘리며[2], K-9차주포, K-2전차, FA-50전투기 등 25조의 무기를 구매했다[3]. 2차대전 패전국이었던 독일은 재무장을 선언하고 군사강국으로서의 역할을 시사했으며[4]. 군사중립국을 자처하던 핀란드는 나토에 31번째 회원국으로 가입하는 등[5] 여러 국가들은 병역기간을 연장하거나 전력을 강화하고 있다.

우리나라 국방부도 우크라이나 전쟁을 교훈삼아 전력증강을 꾀하고 있지만, 국방비 증가율은 ‘꼴찌’이고 한국군 전력은 대부분 대북억제용으로 전략 무기를 주변국만큼 고도화하고 있지 못하며[6] 군사력의 기본이 되는 병력은 세계 최저 출생율로 확보에 심각한 어려움이 예견되어 2040년에 50% 감소할 것으로 예상된다.

우리 육군은 이러한 인구절벽으로 인한 병역자원 감소에 대응하고 첨단 무기체계 운용능력 등 전문성 확보를 위해 군 간부 비중을 확대하고 있다. 2022년 국방백서 및 2023~2027 국방중기계획을 보면 간부 중심의 병력구조 개편을 위한 방안이 구체적으로 제시되어 있다[7][8]. 먼저 첨단무기체계 도입 확대에 따라 작전 및 전투분야를 중심으로 운영능력과 전문기술을 가진 간부의 역할

을 고려하여, 2027년까지 간부 비중을 40.5% 수준으로 확대한다. 둘째 초임획득의 어려움과 우수인력 확보를 위해 장기복무자를 늘리고, ‘소수획득-장기활용’ 체계로 개선하기 위해 중간계급(영관장교, 중사이상 부사관)의 비중을 19.8%까지 향상시킨다. 셋째 「2023~2027 여군인력확대 추진계획」에 따라 군 간부(장교, 부사관)의 여군 비중을 15.3% 수준으로 확대한다.

하지만 이러한 조치는 현역 장병들에 국한되어 있으며 예비역 장병에 대해서는 그렇지 못하다. 예비군 자원은 2020년도 275만명에서 2040년 163만 명으로 감소할 것이며, 특히 현역정년까지만 예비군에 편성하는 규정으로 인해 예비군 중견간부는 특히 부족할 것으로 예상된다[9]. 간부의 퇴역과 예비역 편입 관련 조항은 1962년에 ‘20년 이상 복무 후 예비역으로의 전역과 퇴역을 선택할 수 있으며, 연령정년이 도래하면 퇴역해야한다’는 취지로 제정된 이후 큰 변화없이 현재에 이르렀다. 관련 법령은 2011년 여군 ‘희망시 예비역 편입 가능’ 조항이 신설되면서 1차례 개정되어 여군의 예비역 복무가 가능해 졌지만, 여군의 예비역 선택 비율은 2016년 기준 누적 1.5%로 미미하여¹⁾ 예비역 장병 확보에 기여치 못하였다[10].

결국 이러한 법령과 관련된 제도 등의 문제점으로 인하여 예비군 병역자원 및 그 중심이 되는 중견간부의 부족은 지속될 것으로 예상되는바, 본 논문은 이를 해결하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제#1. 예비역 중견간부 부족 관련 문제는 무엇인가?

연구문제#2. 예비역 중견간부 부족을 해소하기 위한 방법은 무엇인가?

2. 선행연구 고찰

2.1. 예비역 중견간부 부족

중견(中堅)은 어떤 단체나 사회에서 중심이 되

1) 2016년까지 여군 전역자 6,382명 중 예비군 지원자는 96명이다.

는 사람으로 중심적 역할을 하거나 확실한 업적을 올리고 있는 사람이나 단체를 의미하며[11], 군에서는 일반적으로 장기복무에 선발되고 20년 이상을 복무하는 영관장교 및 부사관 상·원사를 일컫고 본문에서도 같은 의미로 사용된다. 예비역 중견간부는 현재 시점에서 조직의 중심적 역할을 하고 업적을 올릴 뿐 아니라, 미래 예비전력 군 구조를 안정적으로 유지하기 위해 필요한 숙련된 정예 자원으로, 지금 육군은 이러한 중견간부를 확보하기 위해 비상근예비군 제도를 매우 성공적으로 운영하고 있다. 비상근 예비군 제도란 동원 즉시 전투력 발휘를 위해 전시 동원되는 예비군 중 주요 직위자를 평시에 일정기간 복무토록 하여 동원위주부대의 동원준비태세 및 전투력을 강화하는 제도로서 복무기간과 운영 제대, 직위 및 직무 등을 기준으로 구분된다[12]. 제도의 목적은 현역 편성률이 낮은 부대에 군 경험과 능력을 갖춘 베테랑(예비역)들을 일정기간 운영함으로써 전시동원태세를 완비할 수 있고, 현역 간부 또는 군무원의 운영 대비 최소한의 비용으로 그 이상의 전투력 수준을 향상시켜 상비병력 감소를 보완할 예비전력을 강화하며, 전·평시 필요한 부족 간부문제를 해결하는 것 등이다. 2014년부터 운영된 이 제도는 2022년 3월 8일 개정안을 통해 법적 근거를 마련하고 기존처럼 30일 이내 복무하는 단기 비상근 5,000여명과 180일까지 복무할 수 있는 장기 비상근 700명으로 구체화되었다. 하지만, 5,700명 상한인 비상근예비군으로는 그 네배에 달하는 예비역 중견간부의 부족을 채우는 것은 요원해 보인다.

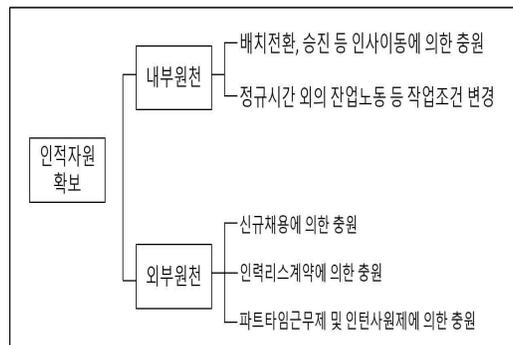
이러한 중견간부 부족에 대한 법적인 문제는 여러 연구에서 지적되어 왔다. 정훈성(2023)은 비상근예비군 제도의 지원율은 2014년부터 2022년까지 평균 1.3:1로 지원율이 미흡하여 대내외 전략적 소통(SC: Strategic Communication) 등 대책이 필요하고, 퇴역자도 비상근예비군 선발 시 임무수행가능토록 관련법령 개정이 필요하다고 하였다[13]. 정진섭(2023)은 계급별 현역 간부 수준으로 보상하거나 현역복무 기간과 합산하여 처우를 개선(연금, 4대보험, 현충원 안장 등)하여야 한다고 주장했다. 하지만 가장 중요한 고려 사항은 급여 문

제이다. 제도의 도입 취지는 부족한 간부 자원을 현역 및 군무원보다 낮은 인건비로 확충하는 것이기 때문에, 예비역에게 현역에 준하는 급여와 복리후생을 제공하거나 군무원 수준의 급여를 지급하는 것이 현실적으로 맞지 않을 수 있지만, 중견간부들은 풍부한 경험과 노하우를 바탕으로 유사시 대침투작전이나 민사작전 지휘를 효과적으로 수행할 수 있을 것으로 기대된다[14]. 이를 종합해보면 비상근 등 예비군 중견간부들은 상대적으로 풍부한 경험과 노하우를 바탕으로 부대에서 중요한 역할을 수행해야 할 것으로 예상되기 때문에, 퇴역 간부가 복무할 수 있도록 병역의무기간 등 법적 근거가 마련되어야 하며, 예비군 진급 등 제도를 개선하여야 한다.

2.2. 인적자원관리와 예비역 중견간부 확보

인적자원관리의 측면에서 예비역 중견간부 부족의 해소는 <표 1>에서 보는바와 같이, 내부 및 외부원천에 의한 확보계획으로 나누어 생각할 수 있다. 변상우와 유두열(2019)은 인적자원 확보의 원천은 내부원천과 외부원천으로 나뉘는데, 내부원천에 의한 것은 기업 자체 내에서 배치전환, 사내공모, 승진 또는 정규 노동시간 외의 잔업노동과 같은 작업조건의 변경 등에 의하여 충원하는 방법이고, 외부원천에 의한 것은 기업 밖에서 확보하는 방법으로 신규고용계약에 의한 노동력 확보와 ‘인력리스계약’에 의한 인력임대차계약, 파트타임제와 인턴사원제 등을 통해 확보하는 방법 등을 들 수 있다고 하였다[15].

<표 1> 인적자원확보의 내·외부원천, 장·단점



구분	내부원천	외부원천
장점	<ul style="list-style-type: none"> •승진자의 사기양양 •동기유발 •능력개발강화 •정확한 능력평가 •비용절감 •하위계층은 외부채용 	<ul style="list-style-type: none"> •많은 선택가능성 •새로운 충동과 자극 •조직의 동태성과 활력 •새로운 정보·지식 제공 •인력개발용 절약
단점	<ul style="list-style-type: none"> •모집범위 제한 •인력개발비용 필요 •조직투시력 부족 •유동성 결여 •안이한 조직 분위기 	<ul style="list-style-type: none"> •부족한 정보로 부적격자 채용 가능성 •안정을 위한 적응기간 필요 •내부인력의 사기저하 •높은 인원조달 비용

인적자원 확보의 원천을 군에 적용해 보면, 먼저 내부원천으로 인사이동에 의한 충원은 군 보직 및 진급 등이 해당하고, 작업조건 변경은 경계작전 등을 위한 시간외 근무 등을 생각할 수 있다. 외부원천에서 먼저 신규채용에 의한 충원은 군 간부 임용 및 상근예비군이 해당하며, 인력리스계약에 의한 충원은 러시아가 고용한 바그너 그룹²⁾을 생각할 수 있고, 파트타임 및 인턴 충원은 30시간 내 단기 비상근예비군 및 180시간 내 장기 비상근예비군이 해당한다. 이 중 예비역 중견간부 부족해소를 위해 선택할 수 있는 방안은 내부원천에서는 인사이동에 의한 충원으로 ‘현역의 예비역으로 배치전환’, ‘예비역 진급에 의한 방법’을 들 수 있고, 작업조건 변경은 예비역 중견간부가 실제 동원하는 시간을 특정하기 어려워져 적용이 곤란하다. 외부원천에 의한 방법에서 파트타임/인턴제에서 ‘비상근예비군’이 가능하고, 신규채용에 의한 충원 중 ‘상근예비군’은 정부부처의 반대로 몇 차례 무산되어 현실적으로 어려우며, 인력리스계약에 의한 충원은 바그너 그룹과 같은 조직이 없는

2) 2013년까지 러시아정보총국(GRU) 특수여단 소속이던 드미트리 우트킨이 2014년 설립한 민간군사기업(PMC·Private Military Company)으로 러시아에서 용병은 법으로 금지되어 있어, 러시아 정부가 운영하는 조직이면서도 군사 부분에 있어 부정적인 사항을 회피하기 위해 민간군사회사라고 칭하며 의도적으로 불투명하게 운영되는 것으로 추정되고 있다

데다 있다해도 조직내 융화 및 고용할 예산 부족으로 불가능하다. 즉, 현재 예비군 중견간부 확보를 위해서 예비역으로 배치전환, 예비역 진급 등 내부원천에 의한 방법과 비상근예비군 등 파트타임 근무제 등 외부원천에 의한 방안이 현실적이다. 외부 및 내부원천에 의한 방법은 <표 1>에서 보는바와 같이 각각의 장단점이 있다. 외부원천인 비상근예비군 제도는 많은 선택 가능성이 있고 새로운 자극 및 활력을 줄 수 있으나, 부적격자 채용 가능성이 있고 적응기간이 필요하다. 이에 비해 ‘현역의 예비역 전환배치’와 ‘예비군 진급’은 내부원천에서 확보하는 방법으로서 조직투시력이 부족하고 유동성이 결여될 수 있지만, 안정적이고 동기가 유발되며 정확한 능력평가가 가능하다. 즉, 예비역 중견간부의 특성을 고려하였을 때 외부원천보다 내부원천에 의한 방법이 바람직하다.

이러한 측면에서 중견간부의 경우는 예비역 복무를 위해 현역에서 바로 퇴역하지 않고 예비군으로 활용할 수 있도록 병역의무기간 개선이 요구되어 왔다. 신인규와 이일우(2016)는 예비역 간부 상근복무제를 도입하고 효율적으로 운영하기 위해 별도의 예비역 정년 규정을 신설하여 영관장교의 예비역 정년을 7~10년 연장하는 방안을 제시하였고, 정진섭(2023)은 보상 및 예우 향상과 연계하여 중견간부의 예비역정년을 4~7년 연장하여 예비군자원 부족을 해소할 것을 제안하였다. 민간에서는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’에 따라 60세 정년이 의무규정이 2016년부터 시행되고 있으며, 2019년 2월 대법원에서 육체노동자의 근로가능 정년 기준을 만 65세로 연장할 것을 권고하였다.

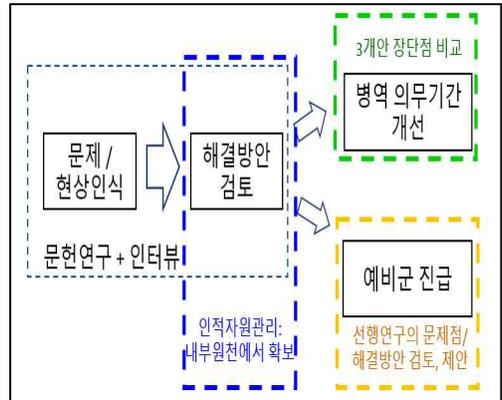
그리고 예비역 간부 진급제도의 개선도 요구되었다. 예비역 간부 진급제도는 1986년 팀 스피릿 (Team Spirit) 훈련을 순시하던 대통령이 미군에는 예비역이 진급할 수 있는 제도가 있는 것을 듣고 우리 군에 유사한 제도를 마련할 수 있도록 지시를 내린 이래로 전시 소요대비 부족한 동원 예비군 간부자원 확보 및 예비역 간부의 사기와 근무 의욕 증진을 위해 시작되었다, 1987년에 병역법 및 예하 법령에 제도 시행의 법적 근거가 마련

되었고 1989년에 처음으로 2개 계급 476명이 선발되었다. 초기에는 육군에서 소령이하 계급까지만 허용되었다가 타군 및 중령계급으로 확대되었고, 2000년 중반부터 부사관도 진급할 수 있게 되었다. 현재는 전군에서 장교 3개 계급과 부사관 2개 계급에 대해 진급제도를 시행하고 있다.

정철우 외(2014)는 예비역 간부 진급제도가 동원자원 확보에 있기 위해서는 ①후순위 및 범규보류자의 진급을 제한, ②진급공석판단을 진급 선택소요 판단으로 대체, ③비상근복무 예비군에 대한 진급 확대 등이 필요하다고 하였다[16]. 정진섭(2023)은 현재 예비역 진급은 1회로 기회가 제한되어 있고, 5개 계급만 가능하기 때문에, 예비군 자원 부족의 해소대책 중 하나로 예비역 진급제도에서 기회를 1회에서 2~3회로, 진급 계급의 범위를 병사에서 부사관 및 중령에서 대령까지를 확대해야 한다고 하였다. 최근에는 마스크에서 비상근예비군이 진급했다가 원하는 지역과 부대에 보직이 없어 결국 비상근예비군을 포기하는 등 새로운 제도 시행에 따라 새로운 문제점이 발생하고 있다[17].

3. 연구방법

본 연구의 대상은 육군 예비역 중견간부를 대상으로 하여, 2023년 4월부터 7월까지 학술지에 공개된 문헌 뿐 아니라, 군의 내부문건 및 세미나 자료 등을 참고하여 연구에 활용하였다. 지금부터 10년 내의 문건을 대상으로 하여 2014년부터 문헌을 수집하였다. 수집된 문헌을 통해 예비역 중견간부 부족이라는 현상과 문제를 인식하고 해결방안을 검토했으며, 관계관들의 의견을 청취하였다. 특히 인적자원관리 확보 차원에서 내부원천과 외부원천으로 나누어 해결방안을 모색해 보았고, ‘병역의무기간 개선’과 ‘예비군 진급’이라는 두 가지 측면에서 논의를 전개하였다. 병역의무기간은 선행연구와 인터뷰 내용을 참고하여 3개안을 만들어 장단점을 비교하여 우선순위를 도출했고, 예비군 진급은 선행연구에서 제시된 문제점과 해결방안을 검토해서 제안하였다. 이를 분석모형으로 나타내면 다음 (그림1)과 같다.

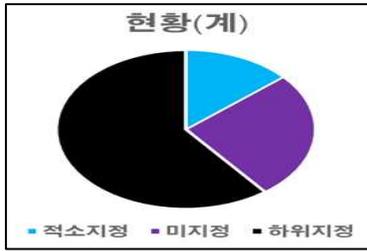


(그림 1) 본 연구의 분석모형

4. 연구결과

4.1 예비역 중견간부 부족현황과 원인

예비역 중견간부 부족에 대한 문제는 사실 오랫동안 지적되어 왔으며, 저조한 출산율에 따라 현역 뿐 아니라 예비역을 포함한 총 병력자원 부족이 예견되어 왔다. 국군조직법에 따라 군 전체의 정원은 정해져 있기 때문에 군은 정원 내에서 간부의 비율을 높임으로써 양적인 부족을 질적 향상을 통해 보완하겠다는 구상을 해 보았지만, 국방 예산의 부담과 일정 규모 이상의 양적인 병력 확보를 해결하지는 못하였다. 상비병력의 간부 비중은 절반 이하 수준으로 알려져 있고 예비역의 간부 비중은 10%를 넘지 못하는 것으로 알려져 있다. 특히 예비역 중견간부는 예비전력의 문제로, 현역의 문제보다 우선순위가 낮고 그문제의 심각성은 더하다고 할 수 있다. 예비역 중견간부의 적소 지정은 14%로서, 육군은 예비역 중견간부가 부족이 심각하며 해당계급 예비군의 부족하면 하위계급자로 지정되고 있는 것으로 알려져 있다. 이러한 부족현황을 원그래프로 나타내보면 (그림 2)와 같다. 검은색이 이러한 하위계급 지정율을 나타내고 있으며, 절반을 상회한다. 하늘색은 계급에 맞게 적소지정된 현황이지만, 하위지정의 1/3에 못미치고, 보라색인 미지정자 현황보다 적다는 것을 알 수 있다.



(그림 2) 부족현황 원그래프

게다가 미지정된 보직은 부사관의 경우 2차 하급계급으로 지정할 수 있는데, 이는 예비역 하사에게 예비역 상사의 임무를 부여한다는 뜻으로 일반 기업에서 과장이 해야하는 업무를 일반사원에게 부여하는 셈이 되어 적시 전투력 창출을 저해하고, 예비역 중견간부에 대한 미지정 우려와 불신을 계속하게 한다.

이러한 부족의 원인은 <표 2>에서 보는바와 같이 군인사법 등 1962년도에 제정된 법령에서 퇴역 및 예비역 편입 조항이 2023년에 이르러서도 거의 변함이 없기 때문이다[18]. 군 간부는 현역복무를 마치면 군인사법에 의거 퇴역 또는 예비역으로 편입되는데, 1962년 제정 이후 퇴역 및 예비군 편입 관련 조항은 변화없이 유지되고 있고, 장기복무 간부는 대다수 현역복무 후 바로 퇴역하고 있다. 20년 이상 현역에 복무하고 퇴역을 선택할 수 있기 때문에(군 인사법 41조) 특별한 이유가 없으면 역에서 물러나고 있으며, 또 연령정년이 되면 퇴역하여야만 하고(군 인사법 41조), 퇴역자의 예비역 재복무는 원칙적으로 불가하다(예비군법 3조)[19]. 지원예비군 제도가 있기는 하지만, 지원예비군은 원칙적으로 예비군에 조직되는 대상이 아닌 자를 의미하며 직장예비군에서 편성이 가능하다(예비군 조직·편성과 운영에 관한 훈령 3조, 14조)[20]. 즉, 현역에서 장기복무 간부가 증가하여 중견간부가 늘어나더라도, 야전 및 지역에서 예비역 중견간부는 증가할 수 없는 구조상의 문제가 있다. 그렇기 때문에 예비역 중견간부를 확보하기 위해서는 이러한 문제들의 원인이 되는 ‘현역복무 종료 후 퇴역가능’한 법령과 제도를 수정하여 ‘현역복무 종료 후 예비역 복무하고 퇴역’하

도록 병역의무기간을 개선하여야 한다.

<표 2> 군인사법 41조, 42조의 변화

1962년
제41조(퇴역) 다음 각호의 어느 1에 해당하는 장교, 준사관 및 하사관은 퇴역한다. 1. 20년 이상 현역에 복무하고 퇴역을 원하는 사람 2. 연령정년에 도달한 사람 3. 전상·공상으로 인하여 군에 복무할 수 없는 사람 4. 여자군인으로서 현역을 마친 자
제42조(예비역 편입)현역에서 전역되는자로서 퇴역에 속하지 아니하는 자는 예비역에 편입한다.
2023년 현재
제41조(퇴역) 다음 각호의 어느 1에 해당하는 장교, 준사관 및 부사관은 퇴역한다. 다만, 제4호에 해당하는 여군이 퇴역을 원하지 아니하는 경우에는 예비역에 지원할 수 있다.(2011년 개정) 1. 20년 이상 현역에 복무하고 퇴역을 원하는 사람 2. 연령정년에도달한 사람 3. 전공상으로인하여 군에 복무할 수 없는 사람 4. 여군으로서 현역을 마친 자
제42조(예비역 편입) 현역에서 전역되는자로서 퇴역에 속하지 아니하는 자는 예비역에 편입한다.

4.2. 병역의무기간 개선

예비역 중견간부의 병역의무기간을 개선하기 위해서는 누구를 얼마나 연장하여야 하는가가 핵심이다. 실제 병역의무 정년은 현역의 연령정년을 의미하며 이는 <표 3>처럼 명기되어 있다. 「군인사법」 8조에 현역정년은 연령, 근속, 계급 정년이 존재한다고 하고 있으나, 계급정년은 장성만 해당하며, 근속정년은 대령 35년, 중령 32년, 소령 24년으로 실효성이 없고, 연령정년에 좌우된다고 할 것이다. 지금까지 예비역 병역의무기간에 대해서 신인균과 이일우(2016)는 대령은 63세(7년 연장), 중령은 61세(8년 연장), 소령은 55세(10년 연장)로 계급별 차등을 두어 연장해야 한다고 하였으며, 정진섭(2023)은 소령은 50세, 대령, 중령, 원사, 상사는 일괄 60세로 정하여야 한다고 주장하였다. 현역정년과 지금까지 연구된 내용을 표로 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 현역정년과 예비역 정년(案)

구분		대령	중령	소령	원사	상사
현역정년(연령)		56세	53세	45세 ³⁾	55	53
예비역 정년(案)	신인균 외 (2016)	63 (+7)	61 (+8)	55 (+10)	-	-
	정진섭 (2023)	60 (+4)	60 (+7)	50 (+5)	60 (+5)	60 (+7)

*출처: 군인사법 8조 등을 저자가 정리

현재 병역의무는 <표 4>에서처럼 40세까지이며 예비역 중견간부의 병역의무 종료는 그 계급의 연령 정년이 되는 해 마지막 날까지이며 이후 퇴역한다[21]. 그러므로 연령정년이 되어 퇴역하는 중견간부를 예비역으로 활용하기 위해서는 별도의 병역의무정년을 현역 연령정년보다 늦게 부여하여야 함을 알 수 있다.

<표 4> 병역의무의 종료 법령 (병역법 72조)

제72조(병역의무의 종료)
① 현역·예비역·보충역의 병, 전사근로역 및 대체역의 병역의무는 40세까지로 하고, 예비역·보충역의 장교·준사관 및 부사관의 병역의무는 「군인사법」에 따른 그 계급의 연령정년이 되는 해까지로 한다.
② 제1항에 따른 병역의무기간을 마치면 장교·준사관 및 부사관의 경우는 퇴역이 되고, 병 및 대체역의 경우는 면역이 된다.

그렇다면, 병역의무정년을 얼마나 늦게 부여하여 안정적으로 예비역 중견간부를 확보할 수 있을 것인가? 이는 예비역 중견간부의 총 부족소요에 대해 연령별 퇴역자를 누적하여 계산할 수 있다. 단, 퇴역자 중 예비전력관리 업무담당자 등 불용자원을 제외하여 계산하여야 실제 가용자원이 계산되며, 총 부족소요에 대한 손실을 또한 고려하여야⁴⁾ 실제 동원시에 충족할 수 있다. 이에 따라 계산해본 예비역 중견간부 확보규모는 <표 5>와 같다. 원그래프에서 나타나는 대로 적색(74.3%)과 청색(13.2%), 녹색(9.3%)이 96.8%가 대다수이다.

- 3) 소령은 2024년 1월 1일부로 군인사법 일부개정안에서 50세로 연장확정
- 4) 인원동원은 손실율을 고려하여 110%~120% 지정하며, 본 문건에는 중견간부들이 창끝전투력 발휘하는 보직이 아님을 고려해서 110%로 설정하였다.

<표 5> 예비역 중견간부 확보 규모



이어서 예비역 정년의 연장기간을 판단해 보았다. 전역자원만큼 진급공식을 할당할 것이라고 가정하여 각 연도별 가용자원을 진급공식으로 대체하여 판단한 결과는 <표 6>과 같다. 계급별로 병역의무 기한을 다르게 연장하거나, 같은 기간을 연장해야 한다면 8년을 연장해야 충족할 수 있다.

<표 6> 확보규모에 따른 정년연장 연도 판단

구분	A계급	B계급	C계급	D계급	E계급
+1년	247%	69%	43%	18%	24%
+2년	494%	137%	86%	36%	36%
+3년	741%	206%	129%	54%	48%
+4년	987%	274%	172%	72%	61%
+5년	1234%	343%	215%	90%	73%
+6년	1481%	412%	259%	108%	85%
+7년	1728%	480%	302%	126%	97%
+8년	1975%	549%	345%	143%	109%

이 결과는 연도별 병역자원 감소, 병과(특기)별 직위판단 등을 고려해서 활용이 가능하며, <표 3>에서의 예비역 정년 안(案) 및 업무관계자들의 인터뷰를 고려해서 3개 안을 구성하였다. A안은 신인균·이일우(2016)의 안(案)을 참고하여 구성한 '계급별 차등 연장안(案)'이며, B안은 정진섭(2023)과 중국의 영관장교 동원연령 상향지정을 고려하여 설정한 '60세 동일정년안(案)'이며[1], C안은

병 전시특례 의무기간 연장(+5년)을 적용하여 선정한 '예비역 5년복무안'이며 다음<표 7>과 같다. 먼저 A안(차등연장)은 <표 6>의 정년연장 연도를 고려하여 계급별 확보규모를 충족시키는 안(案)이고, 계급별로 +1년부터 +8년까지 예비역 병역의무기간을 선정한다. 장점은 확보규모를 충족시킬 수 있기 때문에 가장 효율적이나, 많이 연장되는 계급에서 가장 강한 반발이 예상된다. 추가로 지정 및 편성만 될 뿐이고 교육훈련은 미부과되기 때문에⁵⁾ 실제 소요는 크진 않으나, 과거에는 퇴역이 가능했기 때문에 부담을 가질 것이기 때문이다. B안(예비역 60세)은 60세, 혹은 65세로 일괄 지정하는 방안으로 현재 60세로 정년을 지정하는 공무원과 형평성을 유지할 수 있으며, 가장 많은 간부를 확보할 수 있는 장점이 있다. 하지만, 일부 계급은 확보규모를 충족시키지 못하고 가장 큰 반발이 예상된다. C안(예비역 5년)은 현역 종료 후 5년간 예비역 복무를 하는 방안으로, 병 예비역 복무가 전시특례에 5년 연장할 수 있다는 것에 착안하였다. 상호 형평성 및 병 전시특례 비교 등을 고려했을 때 가장 저항과 반발이 작을 것으로 예상되나, 예비역의 확보가 가장 적고 일부 계급은 확보규모를 충족시키지 못한다.

<표 7> 예비역 병역의무 개선 안(案), 장·단점 비교

구분	내용	장점	단점
A안 (중/ 2순위)	<차등연장안> ●소요 고려 연차 결정(차등, +1~+8년)	●효율적 (소요를 충족) ●위계유지 가능	●계급별 반발
B안 (고/ 3순위)	<동일정년안> ●60세(혹은 65세)로 일괄 결정	●사회분위기 반영 ●가장 많은 예비역 중견간부 확보가능 ●공무원, 근로자의 정년 개념과 유사	●상원사 확보 규모 미충족 ●연령에 따른 위계 곤란 ●가장 많은 반발
C안 (중/ 1순위)	<일괄연장안> ●현역종료 후 일괄적으로 5년 연장	●병 전시특례 기간 연장(+5)과 유사 ●저항/반대가 상대적으로 작음	●가장 적은 예비군을 확보 ●상원사 확보 규모 미충족

5) 예비군 교육훈련 훈령 8조에 따르면 간부는 훈련대상이 계급별 연령정년까지이고 23조에서 41세 이상 간부는 직권보류 [국방부훈령 제2765호, 2023. 1. 20., 일부개정]

각 안을 상호 비교하여 시행 난이도 및 우선순위를 판단해본 결과는 <표 7>과 같이 C안, A안, B안 순이다. 가장 적은 병역의무 기간을 부과하는 C안이 상대적으로 적은 반대가 예상되며, B안이 공무원처럼 일괄 지정하여 비교적 현실적이다.

2018년 상근예비군 도입을 위해 군인사법 등 6개법을 의원 입법발의하였을 때 군인의 범주에 예비군을 포함하는 문제 등 관련부처 이견으로 추진이 제한되었고, 2019년 4월에는 180일 이내로 퇴역자를 포함하여 장기 비상근예비군 제도를 도입하려 하였을 때 기재부에서 연금수령 예비역이 재취업하는 문제이며 정년을 연장해야 한다는 이유 등으로 반대하였던 것과 마찬가지로이다. 게다가 예비역 정년연장의 대상이 되어 동원지정되고 병역의 의무를 부과받게 될 대상자들의 직접적인 반발 및 이로 인한 현역간부 모집에도 악영향을 줄 것으로 우려되는 바 이는 공청회 등 의견수렴을 통해 개선해야 할 것으로 보인다.

4.3. 예비군 진급제도

먼저, 현재 진급한 예비군이 예비전력으로 보직되는 비율은 전체 예비군의 약 1%에 불과하기 때문에 예비군 진급제도의 필요성을 살펴본 후, 선행연구에서의 문제점이 지속되는지를 검증하여 문제점을 제시하고 해결방안을 모색하도록 하겠다.

예비군 진급제도의 필요성을 확인하기 위해 <표 8>과 같이 예비역 진급 선발 후 중견간부의 지정률을 비교해보았다. +0.6%에서 +9.3%의 지정율의 변화와 +9.1%까지의 적소지정율의 변화가 있었다. 특히 중견간부 적소 지정율이 F계급이 +2.8%, G계급은 +9.1%, I계급은 0.6%가 증가하는 효과가 있어, 특히 일부 계급에 필요한 것으로 나타났다.

<표 8> 예비역 진급 선발 후 동원지정률 변동

구분	F계급	G계급	H계급	I계급
지정률 변화	+2.8	+9.3	+0.2	+0.6
적소지정률 변화	+2.8	+9.1	+0.5	+0.6

*지정률 = 지정/소요 (M+30) *적소지정률은 유사계급(1단계상하위) 동원지정이 아닌 해계급 적소 자원만으로 지정

이어서 선행연구에서 언급된 문제들이 유효한 지 살펴보고 해결방안을 모색해 보았다. 예비역 간부진급 제도의 문제점 및 해결방안을 종합하여 제시하면 다음 <표 9>와 같다.

<표 9> 예비역 간부진급 제도의 문제점 및 해결방안

문제점		해결방안	출처
동원자원 확보에 영향 미미	불가용자 진급	①후순위 및 법규보류자를 선발 제한	정철우 외 (2014)
	해계급 임무수행 공감대	②진급공석판단을 진급 선발소요 판단으로 대체 ③비상근복무 예비군에 대한 진급 확대	
진급기회가 1회로 제한		④2~3회로 확대	정진섭 (2023)
일부 계급만 진급가능		⑤확대(병→부사관, 상→원사, 중→대령)	
진급 후 직책/부대 부재		⑥지원한 예비군에 대한 안내, SC	국방일보

이러한 문제점 및 해결방안에 대한 연구결과는 다음과 같다. 먼저 불가용자 진급관련 후순위 및 법규보류자 선발을 제한하는 방안은 기회의 평등 차원에서 원천적으로 차단하는 것이 불가능하여 현재는 “예비전력관리 업무담당자 선발 및 예비역 간부 진급 선발에 동시 지원하여 모두 선발된 자는 예비역 간부 진급 선발이 취소될 수 있음”이라는 문구를 예비군 진급 공고문에 포함시키고 있다. 2013년 기준 육군은 예비역 진급자 중 54.7%가 동원지정되었고 23.4%가 불용자원으로 5명 중 1명 이상이 불가용 하였는데, 2022년 기준 불용자원이 소폭 상승하였다. 보류자 직군(경찰/소방, 군무원, 교사 등)이 타 직군에 비해 유리한 이유는 예비군훈련이 미부과되어 훈련 미참여 따른 감점 요소가 없고 공무원 신분으로 포상을 받을 기회가 많아 상훈점수가 상대적으로 높기 때문으로 분석되었다.

두 번째, 진급공석판단을 진급 선발소요 판단으로 대체하는 방안(진급공석 수 = 동원소요 - 가용자원 수)은 예산 및 지원자 수의 부족으로 인하여 아직 추진되지 못하고 있다. 현재 진급인원 중 보류자가 23.4%를 상회하는 상황에서 현실적으로 어려울 것으로 판단된다.

세 번째, 비상근복무 예비군에 대한 진급 확대 방안 관련 <표 10>에서 보는바와 같이 예비역 간부 진급 희망시 10% 내에서 가점을 주는 것으로

공고되고 있으며, 비상근예비군 경험자들의 진급률이 보류자의 진급률과 비슷하나 소폭 적게 나타났다. 비상근예비군 경험자들이 보류자보다 진급률이 낮은 상황을 개선하기 위해서 배점을 조정할 필요가 있다. 비상근예비군 복무 배점(10점)을 올리고, 보류자가 유리한 상훈 점수(5점)를 낮추며, 예비군훈련을 가감제(성실이수에 가점을 주고 무단불참 등에서 감점)에서 득점제(성실이수 등 훈련이수와 그에 대한 유공이 득점)로 바꾸는 방법 등을 고려해야 한다.

<표 10> 예비역 간부진급 평가요소

현역복무(65점)			
근무평정	경력	군사교육	상훈
30	10	20	5
現 계급 평균	現 계급 근무직책 + 경력기간 * 중위·사는 現계급 + 1차 하위계급	필수 보수교육 성적	중위(소·중위 기간) 기타(現 계급)
예비역복무(35점)			
예비군훈련	자격증	비상근예비군 복무	
20	5	10	
성실 이수 가점, 무단불참, 고발 감점	자격증: 중당 1점, 동종 자격증은 1개만 인정 / 상장훈·포장 및 감사장은 질적평가	복무연차별 가점	

*출처:육규 520(예비전력관리 업무담당자 인사관리규정) 8조

네 번째 및 다섯 번째, 예비역 진급기회가 1회로 제한되고 ‘병→부사관’, ‘상사→원사’, ‘중령→대령’으로 예비역간부 진급을 허용하지 않는 이유는 진급선발 후 이수해야하는 교육기간과 질이 떨어지고, 예비역 간부로 해계급에 근무한 경력을 현역과 같이 인정하는데 공감할 수 없기 때문으로 나타났다. 숙련된 예비군을 진급시키고 활용하여 동원자원을 충족하기 위해서는 현역에 준하는 교육기간과 질, 경력인정을 통해 공감대를 형성하는 것이 필요하다.

여섯번째, 예비역 진급후 직책 부재로 인한 문제는 비상근예비군이 진급신청 시 현 계급 부대에서 진급 후에도 동일부대에 근무가 가능하다고 생각하는 것이 원인이다. 공고문에 “비상근예비군으로 복무 중인자가 진급 선발될 경우, 동원지정 소

요를 고려 다른 부대에서 복무할 수 있습니다”라는 문구를 삽입하고, 지원자에게 진급 후 갈 수 있는 부대, 지역, 보직을 안내해야 할 것이다.

5. 결 론

우크라이나 전쟁이 발발된 이후로 우리나라도 예비전력의 중요성을 실감하게 되었지만, 육군은 그 뼈대를 이루는 영관장교 및 상·원사 부사관, 이른바 예비역 중견간부가 14%만이 적소 동원지정되고 있어 해결이 시급하다. 군인사법 등 관련 법령에서 중견간부는 예비역 복무없이 사실상 병역이 가능하여 이를 해결하기 위해 문헌 및 관계관 인터뷰를 통해 연구한 결과, 예비역 중견간부의 병역의무기간 및 예비군 진급제도를 개선해야 함을 밝혀내었다. 특히, 최신화된 자료들과 인터뷰를 통해 문헌으로 연구되어온 문제점들이 유효한지 확인한 후 해결방안을 제시하였으며, 본 연구의 의의와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 예비역 중견간부의 적소지정률 부족은 심각하고 고질적인 문제임을 밝혀내었다. 적소지정되지 못한 예비역 간부는 86%에 달하며 26%는 미지정, 60%가 하위계급으로 지정되어 있어, 현역들이 예비전력을 불신하고 적시 전투력 창출을 저해하는 원인이 되고 있다. 본 논문은 우크라이나 사태를 기점으로 문제를 공감하고 예비전력의 중요성을 되새기는 계기가 될 수 있을 것이다.

둘째, 예비역 중견간부 확보를 위해 인적자원관리 이론에서 확보의 원천을 내부와 외부로 나누어 군에 적용하고 장단점을 분석하여 비상근예비역(외부)을 확보하는 방안보다 병역의무기간 개선 및 예비군 진급(내부)이 군에는 더 효율적임을 확인하였다. 전역 후에 파트타임/인턴제도와 같은 비상근예비군 제도(외부원천)의 단점은 안정을 위한 적응기간이 필요하고 높은 인원조달 비용이 필요하다는 단점이 있어, 사기를 양양하고 동기를 유발하며 비용을 절감할 수 있는 내부원천에서 확보를 하는 방법이 요구되었다.

셋째, 예비역 중견간부의 병역의무기간 개선을

3개 방안으로 나누어 검토해 보았다. 검토결과 현역복무 종료 후 5년간 예비역 복무를 하는 C안, 계급별 확보규모를 고려하여 1년에서 8년을 복무하는 A안, 60세로 동일하게 예비역 복무를 끝내는 B안의 순서로 실현가능성이 높고 저항 및 반발이 적을 것으로 판단하여 우선순위를 선정하였다.

넷째, 예비군 진급제도는 선행연구를 고려하여 진급기회 1회 제한 등 여섯 가지의 문제점을 선정 한 후 현제에도 이것이 유효한지 검토 및 제언하였다. 불가용자 진급 및 진급공석을 선발소요로 대체하는 방안은 현실적으로 곤란하여 현행을 유지하여야 하겠으며, 비상근복무 예비군에 대한 진급 확대와 진급 횟수 등 제한 해소, 그리고 비상근예비군 진급관련 추가 제기되는 문제들에 대한 상세한 안내와 전략적 홍보(SC)가 필요하다.

이러한 의의와 시사점에도 불구하고 다음과 같은 제한사항이 있다.

첫째, 본 연구는 그동안의 문헌과 일부 관계자의 인터뷰를 통해 진행되었고, 설문조사 등을 통해서 실증되지 못한 부분들이 있다. 병역의무기간 관련 전문가 대상 델파이 조사를 통해 경험적 지식을 청취하고 문제해결 및 미래를 예측할 수 있을 것이며, 현재 및 미래의 중견간부 대상자들에 대해 의견을 청취하여 각 해결안의 선호도를 확인하고 희망하는 인센티브를 검토하여 더 구체적이고 수용가능하게 제언할 수 있을 것이다.

둘째, 육군 내부자료 접근 및 활용에 어려움이 있다. 연구를 위해 내부자료에 제한적으로 접근하고 관계관들의 의견을 적극적으로 청취하였지만, 향후 연구자들이 공유할 수 있도록 자료를 세부적으로 공개할 수는 없어 계급명을 삭제하고 개략적인 수치 및 확률(%)로만 표기했다. 향후 학술적으로 가능한 범위내에서 자료가 공개되길 기대한다.

우크라이나 전쟁이 1년을 넘어 장기화되어 가면서, 예비전력의 중요성이 더욱 대두되고 다양한 방면으로의 활용이 주목받고 있다. 인구절벽을 맞이하여 ‘상비군 수준의 예비전력 정예화 추진’을 추구하는 우리 대한민국 군에게 중견간부는 현역과 예비역에 있어서 용어그대로 중견(中堅), 중심이 되는 사람으로서 확보방안이 강구되어야 할 시

점이다.

참고문헌

[1] 이충형, “병역 기간 연장 vs 예비군 연령 상향
질어가는 양안의 전문”, 『중앙일보』, 2023. 2. 17.

[2] 정원식, “폴란드 시민들 ‘제2의 우크라이나 될까’
불안에 자발적 군사훈련…“내 가족 내가 지
켜야” 『경향신문』 2022.11.7.

[3] 김승현, “K2·K9자주포·FA50…우크라 전쟁에 놀란
폴란드, 한국무기 25조 샀다” 『조선일보』 2022.7.22.

[4] 김명수, “[우크라 침공] 변화하는 독일…재무장
선언하고 무기도 지원” 『연합뉴스』 2022.3.15.

[5] 김진호, “군사 중립국 자처’ 핀란드 나토 가입..
러시아, 군사력 강화할 것 밝힌” 『YTN』,
2023.5.29.

[6] 민병권·이태규, “주변국 분쟁에도… 한국 군사력
‘안방용’ 못 벗어나”, 『한국일보』 2022.12.22.

[7] 국방부, 2022 국방백서.

[8] 국방부, 2023~2027 국방중기계획.

[9] 정진섭, 예비군 제도 발전 경과 및 미래 혁신
방향, 2023년 제2차 RINSA 국가안보 오찬포럼
발표집, 2023.

[10] 신인균. (2017). “외국군 사례를 통한 예비군
복무제도 발전 방안”, 미래안보환경을 고려한
동원전력 발전방안, 2017년 국회 정책토론회.

[11] 국립국어원. 표준국어대사전. 국립국어원 : www.
stdict.koreango.kr, 검색일:2023.7.31.

[12] 고시성, “한국군 비상근 예비군 제도 발전방향
연구,” 군사논단, 110, 153-181. 2022.

[13] 정훈성, 비상근예비군제도 중간평가와 확대
추진전략, 2023년 제2차 RINSA 국가안보 오
찬포럼 발표집.

[14] 신인균·이일우, 『예비역 간부 복무제도 발
진방안』, 계룡:육군, 2016.

[15] 변상우·유두열, 『인적자원관리』, 서울: 무역
경영사, 2019.

[16] 정철우 외, 예비역 간부 진급제도개선 및 동
원자원 확보방안 연구, 서울:국방부, 2014.

[17] 정진욱, “예비군 진급 괜히했다” 『뉴스1코리

아』 2022. 12. 3. <https://www.news1.kr/articles/?4884033>

[18] 국방부, 군인사법, 법률 제19078호, 2022. 12.
13., 일부개정.

[19] 국방부, 예비군법, 법률 제19082호, 2022. 12.
13., 일부개정.

[20] 국방부, 예비군 조직·편성과 운영에 관한 훈령,
국방부훈령 제2477호, 2020. 11. 18., 일부개정.

[21] 국방부, 병역법, 법률 제19081호, 2022. 12.
13., 일부개정.

[저자 소개]



최 순 원 (Soon-won Choi)
2000년 2월 한국의국어대 문학과
2013년 2월 조선대 사회복지학석사
2021년 2월 충남대 군사학박사
2021년 9월 초당대 군사학과 교수
2024년 3월 ~ 현재 상지대 군사학과
교수
email : smailcoi@sangji.ac.kr



전 기 석 (Ki Seok Jeon)
1995년 2월 육군사관학교 문학과
2005년 8월 고려대 경영학 석사
2011년 12월 펜실베이니아주립대
인적자원개발학 박사
2016년 9월 ~ 현재 충남대 국가안보
융합학부 교수
email : coachleader@cnu.ac.kr