



제433회국회(임시회)
제1차 국방위원회

군무원인사법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈군무원 정년 연장 및 임기제일반군무원 임용 개편〉

■ 임종득의원 대표발의(의안번호 제2214150호)

2026. 3.

국 방 위 원 회

수석전문위원 송 수 환

목 차

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

I. 제안경위

- 1) 제 안 자 : 임종득의원 등 11인
- 2) 제 안 일 : 2025. 11. 12.
- 3) 회 부 일 : 2025. 11. 13.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 군무원의 정년을 60세로 하고, 전시·사변 등의 국가비상시에는 예외로 함을 규정하고 있음.

그런데 시설, 정비, 통신 등 높은 숙련도가 필요한 기술업무는 전투력 유지의 주요 핵심 업무임에도 불구하고, 기술업무에 종사하는 군무원의 정년이 일률적으로 60세로 규정되어 있어 기술업무 분야 인력운용의 효율성과 안정성이 저하되고 있다는 지적이 제기됨.

이에 전문 지식·기술이 요구되는 업무에 종사하는 군무원의 정년을 1년의 범위에서 연장할 수 있도록 하고, 임기제일반군무원 임용 시 전문 지식·기술 업무분야에서 일정기간 이상 종사한 경력이 있는 퇴직 군무원 등을 우선 임용할 수 있도록 하여 군의 숙련기술 인력을 장기간 활용함으로써, 국방력 강화를 도모하려는 것임(안 제31조제2항 및 제45조제1항 후단 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 전문성이 요구되는 기술업무 분야에 종사하는 군무원 정년 연장

- 개정안은 시설·정비·통신 등 전문성이 요구되는 기술업무 분야에 종사하는 군무원의 정년을 1년의 범위에서 연장할 수 있도록 하려는 것임(안 제31조제2항 신설).

[신 · 구조문대비표]

현 행	개 정 안
제31조(정년) (생 략) <신 설>	제31조(정년) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 국방부장관은 제1항에도 불구하고 시설, 정비, 통신 등 전문 지식·기술이 요구되는 업무에 종사하는 군무원의 정년을 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년의 범위에서 연장할 수 있다.

- 현행법은 국가비상사태의 예외를 제외하고 군무원의 정년을 일률적으로 60세로 규정하고 있음¹⁾. 이러한 정년의 획일적 적용은 인사운영의 예측 가능성을 담보한다는 장점이 있으나, 직무 특성과 숙련도 차이를 충분히 반영하지 못한다는 한계가 있을 수 있음.

특히 시설·정비·통신 등 기술직무는 장기간의 현장 경험과 축적된 숙련도가 요구되는 분야임에도 행정직군과 동일한 정년 기준이 적

1) 「군무원인사법」 제31조(정년) 군무원의 정년은 60세로 한다. 다만, 전시·사변 등의 국가비상 시에는 예외로 한다.

용되고 있음.

- 최근 우리나라는 65세 이상 인구 비율이 20%를 초과하는 초고령 사회에 진입하였으며, ‘2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)’의 은퇴가 본격화됨에 따라 생산가능인구 감소와 숙련인력 부족 문제가 심화될 것으로 예상됨²⁾. 이러한 사회적 여건을 고려할 때, 근로의지가 있고 숙련된 기술 인력을 일정 기간 동안 추가로 활용할 필요성이 있는 것으로 보임.
- 이에 개정안은 고도의 숙련도가 요구되는 시설, 정보, 통신 등 기술 직무에 한정하여 정년을 1년 내 범위에서 연장할 수 있도록 함으로써, 인적자원의 효율적 활용을 통해 안정적인 군 시설 정비 등 기술 분야의 안정적인 운용을 도모하는 한편, 미래 예상되는 노동력 부족에도 선제적으로 대응할 수 있다는 장점이 있는 것으로 보임.
- 다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있어 보임.
- 첫째, 정년 연장은 고령 근로자와 청년층 간 고용 기회 배분 및 타 공무원 직군과의 형평성 문제 등을 고려할 때 국가 전체 인사정책 차원의 논의와 연계되어 검토될 필요가 있음. 군무원 기술직군에 대한 정년 연장 필요성이 인정되더라도, 유사한 전문성을 요구하는 다른 공무원 기술직군 등과의 균형을 함께 고려하여 일률적인 적용 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

2) 국회입법조사처, 이슈와 논점 2396호, 「“정년 65세 시대”를 어떻게 맞이할 것인가 - 정년 연장 논의의 주요 쟁점과 해결 방안」, 2025.8.

□ 둘째, 정년 연장으로 상위직급의 결원 발생 시기가 지연될 경우, 하위직급 군무원의 승진 기회 감소 및 인사 적체로 이어져 조직 내부의 갈등이 발생할 우려가 있을 수 있음. 특히 기술군무원의 경우 직군별 정원 수가 많지 않은 바, 정년 연장이 인사 운영의 유연성을 더욱 제약할 가능성이 있어 보임³⁾.

[’25년 기준 군무원 직군별 정원]

(단위: 명)

구분	합계	행정	시설	정보통신	공업	함정	항공	기상	보건	예비전력관리	관리운영
인원	40,969	12,607	2,052	7,246	10,058	1,214	1,809	60	1,295	3,830	798

출처: 국방부

[최근 5년 군무원 직군별 정년 퇴직 인원]

(단위: 명)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
합계	600	626	561	601	606
행정	111	117	110	129	128
시설	18	28	17	22	22
정보통신	62	48	49	55	57
공업	75	93	69	68	98
함정	17	18	14	12	15
항공	18	22	21	19	23
기상	1	0	0	1	1
보건	3	4	3	4	5
예비전력관리	223	228	208	216	202
관리운영	72	68	70	75	55

출처: 국방부

3) 2025년 기준 기술직 군무원 정원 대비 정년 퇴직인원 비율은 0.96%임.

□ 국방부는 정년 연장이 승진 구조와 인력 구성에 영향을 미칠 수 있으며, 기술 변화가 빠른 분야에서는 신규 인재 유입 역시 중요하다는 점을 고려할 때, 세대 간 고용 인식 차이 및 직군 간 형평성 문제 등에 대해 충분한 의견 수렴 및 검토가 선행되어야 할 필요가 있으므로 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

도록 규정하고 있으나, 퇴직자를 우선 임용할 수 있는 명시적인 근거는 두고 있지 않음.

- 개정안은 신규 인력 양성에 소요되는 시간과 비용을 절감하고, 부대 단위에서 발생할 수 있는 기술 공백을 최소화하기 위하여 이미 해당 업무에 숙련도가 높은 퇴직 군무원을 활용하려는 취지로 이해됨.

특히 민간 인력으로의 대체가 곤란하거나 즉시 대체가 어려운 분야에서는 해당 분야에서 경험이 있는 퇴직자 인력을 활용하는 것이 조직 차원의 인력 운용 효율성을 제고하는 방안이 될 수 있을 것으로 보임.

- 다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있어 보임.

- 첫째, 임기제일반군무원 제도는 원칙적으로 경력경쟁채용을 통해 직무 수행에 가장 적합한 인재를 선발하기 위한 제도라는 점을 고려할 필요가 있음.

단순히 퇴직 군무원이라는 이유만으로 우선 임용할 수 있도록 하는 것은, 직무 수행에 필요한 역량에 대한 평가보다 신분 이력을 우선시하는 결과를 초래할 수 있어, 경쟁 원칙의 공정성을 저해할 우려가 있어 보임.

- 둘째, 임기제일반군무원에 대한 우선 임용 근거를 신설하는 것은, 국가공무원 등 타 공무원 인사제도와와의 관계를 포함하여 전체 인사

일정기간을 정하여 근무하는 군무원(이하 “임기제일반군무원”이라 한다)을 임용할 수 있다.

제도 차원에서 검토될 필요가 있음.

특히 유사성이 높은 임기제 공무원 제도에서는 동 규정을 두고 있지 않은 점을 고려할 때, 군무원에 대해서만 예외적으로 우선 임용 근거를 마련하는 것이 정책적으로 필요한지 여부에 대해서 다각적인 검토가 필요할 것으로 보임.

- 국방부는 임기제일반군무원이 최신 기술과 전문성을 보유한 인재를 경쟁을 통해 선발·운용하는 제도인 점, 현행 제도가 퇴직 군무원을 임기제일반군무원에서 배제하는 것이 아니라는 점, 군무원 선발에 있어 공정성과 경쟁을 기본 원칙으로 하는 점 등을 종합적으로 고려할 때 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5310