



제422회국회(임시회)
제 1 차 국 방 위 원 회

군무원인사법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈시보 임용 기간 연장 등 제도개선〉

■ 정부 제출(의안번호 제2205795호)

2025. 2.

국 방 위 원 회

수석전문위원 오명호

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 시보 임용 기간 연장(안 제12조제1항)	2
2. 결원보충이 가능한 휴직 사유 확대(안 제14조제1항)	6
3. 휴직기간 중 징계처분 집행 정지제도 신설 등(안 제39조제6항 등 신설)	9

I. 제안경위

1. 제 출 자 : 정부 제출
2. 제출연월일 : 2024. 11. 22.
3. 회부연월일 : 2024. 11. 25.

II. 제안이유 및 주요내용

신규 채용하는 군무원에 대한 자질 검증을 강화하기 위하여 시보 임용 기간을 공무원의 경우와 동일하게 5급 일반군무원은 6개월에서 1년으로, 6급 이하 일반군무원은 3개월에서 6개월로 각각 연장하고, 장기간의 업무 공백이 발생하는 것을 방지하기 위하여 질병휴직과 병가를 연속하여 6개월 이상 사용하거나 육아휴직과 출산휴가를 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우에도 결원을 보충할 수 있도록 하는 한편, 징계 처분의 실효성을 높이기 위하여 휴직기간과 강등·정직·감봉의 징계 처분 집행기간이 겹치는 경우 휴직기간 중에는 징계처분의 집행을 정지 하도록 하고, 군무원으로 임용되기 전에 공무원으로 재직하던 중 받은 징계처분이 승계되도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 시보 임용 기간 연장(안 제12조제1항)

- ☐ 개정안은 일반군무원을 신규 채용하는 경우 시보 기간을 5급의 경우 6개월에서 1년으로, 6급 이하의 경우 3개월에서 6개월로 늘리려는 것임(안 제12조제1항).

[신·구조문대비표]

현행	개정안
제12조(시보 임용) ① 신규 채용한 사람은 다음 각 호의 기간 동안 시보(試補)로 임용하고, 그 기간 중 근무성적이 좋으면 정규 군무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.	제12조(시보 임용) ① ----- ----- ----- ----- --. ----- ----- -----.
1. 5급 일반군무원을 신규 채용하는 경우: <u>6개월</u>	1. ----- -- <u>1년</u>
2. 6급 이하의 일반군무원을 신규 채용하는 경우: <u>3개월</u>	2. ----- ----- <u>6개월</u>
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

- ☐ 시보는 공직에 신규 임용된 자가 일정 기간 동안 실제 근무를 통해 근무성적, 교육훈련성적을 검증받는 제도임¹⁾. 시보 기간 중 평가

결과가 저조하거나, 근무 성적이 현저히 불성실하다고 인정되는 경우 임용이 취소되는 등 불이익을 받을 수 있음²⁾.

□ 현행법에서는 일반군무원³⁾을 신규 채용하는 경우, 5급 일반군무원의 시보 기간을 6개월로, 6급 이하의 일반군무원의 경우 시보 기간을 3개월로 규정하였음.

□ 국방부는 신규 채용 군무원의 시보 기간을 연장함으로써 신규 채용자에 대한 자질검증을 강화하고, 「국가공무원법」상의 일반직 공무원과 형평성을 제고할 수 있다는 입장임.

「국가공무원법」

제29조 (시보 임용)

- ① **5급 공무원**(제4조제2항에 따라 같은 조 제1항의 계급 구분이나 직군 및 직렬의 분류를 적용하지 아니하는 공무원 중 5급에 상당하는 공무원을 포함한다. 이하 같다)을 신규 채용하는 경우에는 **1년, 6급 이하의 공무원을** 신규 채용하는 경우에는 **6개월간 각각 시보(試補)로 임용**하고 그 기간의 근무성적·교육훈련성과 공무원으로서의 자질을 고려하여 정규 공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령등으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

□ 시보 기간이 늘어나면, 신규 채용자 입장에서는 정식 임용 확정 시점이 지연되고, 시보 신분이 유지되는 동안 법령에서 정한 불이익(승진

1) 「군무원인사법」 제12조(시보 임용) ① 신규 채용한 사람은 다음 각 호의 기간 동안 시보(試補)로 임용하고, 그 기간 중 근무성적이 좋으면 정규 군무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

1. 5급 일반군무원을 신규 채용하는 경우: 6개월

2. 6급 이하의 일반군무원을 신규 채용하는 경우: 3개월

② 시보임용기간 중에 있는 군무원의 근무성적이나 교육훈련성적이 나쁜 경우에는 제26조 또는 제28조에 도 불구하고 임용권자(제6조제1항 단서 및 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 단서에 따라 임용권을 위임받은 사람을 포함한다. 이하 같다)는 그를 면직시킬 수 있다.

③ 휴직기간, 직위해제기간 및 징계에 따른 정직·감봉 처분을 받은 기간은 제1항의 시보임용기간에 넣어 계산하지 아니한다.

④ 시보임용기간 중에 있는 군무원의 교육훈련과 근무성적평정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 「군무원인사법 시행령」 제34조(시보 군무원의 면직) ① 법 제12조제2항에 따라 시보 군무원을 면직할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 시보임용기간 중에 받은 교육훈련 성적이 만점의 60퍼센트에 미치지 못하는 경우

2. 시보임용기간 중의 근무 성적이 매우 불량한 경우

3) 과거 일반군무원 이외에 기능군무원이 있었으나 폐지됨.

임용 제한, 근무상황에 대한 지도·감독, 근무성적에 따른 면직처분 등)을 받을 수 있으므로, 이는 대상자에게 불이익한 입법조치라고 할 수 있음⁴⁾.

□ 군무원은 1급부터 9급까지로 구분되며, 일반직 국가공무원(1급~9급)과 유사한 호봉체계를 갖추고 있음. 다만, 법령상 군무원과 일반직 공무원의 직급이 완전히 일대일로 대응되지는 않음.

군무원과 군인의 계급별 대비 기준은 아래와 같음. 다만 군무원과 공무원, 공무원과 군인의 직급 간 정확한 법령상 대비 기준은 존재하지 않음. 일반적으로 국방부 및 각 군 실무에서 공무원 4급 과장 직급에 대령, 5급 직위에 중령을 대응시키는 관행이 있음.

[「군무원인사법 시행령」 별표 3] (일반군무원의 계급별 기준 및 군인과의 대비 기준)

일반군무원	군인
1급	소장, 준장
2급	대령
3급	중령
4급	소령
5급	대위, 중위, 소위
6급	준위
7급	원사, 상사
8급	중사
9급	하사

4) 「군무원인사법」 제12조(시보 임용) ② 시보임용기간 중에 있는 군무원의 근무성적이나 교육훈련성적이 나쁜 경우에는 제26조 또는 제28조에도 불구하고 임용권자(제6조제1항 단서 및 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 단서에 따라 임용권을 위임받은 사람을 포함한다. 이하 같다)는 그를 면직시킬 수 있다.

「군무원인사법 시행령」 제31조(시보 군무원의 지도·감독) 보직권자는 법 제12조제1항에 따라 시보(試補)로 임용된 일반군무원(이하 “시보 군무원”이라 한다)에 대해서는 근무상황을 항상 지도·감독하여야 한다.

제40조(승진임용의 제한) ① 일반군무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다.

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보임용 기간 중에 있는 경우.(이하 생략)

- 이를 정리하면, 군무원 5급은 실제로 일반직 공무원 5급보다 낮은 직급의 권한 및 대우를 받는다는 것을 유추할 수 있음.
- 참고로, 우정직 공무원 또한 일반 행정직 공무원과 다른 별도의 직급 체계를 적용받아, 같은 급수(급·호봉)라고 하더라도 실제 봉급이나 처우 면에서 차이가 있는 사례가 존재함.

[우정직공무원의 직급·계급 구분 및 직종별 직무구분]

직 군	직 렬	직 류	계급 및 직급								
			우정 1급	우정 2급	우정 3급	우정 4급	우정 5급	우정 6급	우정 7급	우정 8급	우정 9급
우정	우정	우정	우정 사무관		우정 주사				우정 주사보	우정 서기	우정 서기보

- 결론적으로, 신규 군무원 채용자에 대한 시보 기간 연장은 업무 적응에 관한 역량 검증을 강화한다는 이점이 있을 수 있으나, 동일 급수의 공무원에 비해 직급별 권한 및 책임이 상대적으로 적은 점을 고려하면, 입법 실익에 비해 신규 채용자에 대한 불이익이 더 클 것으로 보이는 바, 신중한 검토가 필요해 보임.
- 국방부는 군무원 정원이 '18년 2.6만 명에서 '24년 4.6만 명으로 2배 가까이 증원되는 등 군무원의 임무와 역할이 급속히 확대되고 있는 현 상황에서 시보기간 확대를 통해 시보 검증 기간을 현실화하여 정확하게 군무원의 자질을 검증 및 평가하고, 형평성 측면에서도 일반직공무원과 동일한 시보 기간을 적용해야 한다는 점에서 개정안을 제출하였다는 입장임.

2. 결원보충이 가능한 휴직 사유 확대(안 제14조제1항)

현행	개정안
제14조(휴직자·장기파견자 등의 결원 보충) ① 군무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 직급·직위의 정원이 따로 있는 것으로 보고 그 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제2호부터 제4호까지에 따른 파견기간이 만료되기 2개월 전 이후에는 그러하지 아니하다.	제14조(휴직자·장기파견자 등의 결원 보충) ① ----- ----- ----- -----. ----- -----.
1. 「국가공무원법」 제71조에 따라 6개월 이상 휴직한 경우. 다만, 「국가공무원법」 제71조제2항제4호에 따라 휴직하는 경우에는 대통령령으로 정하는 경우에 한정하여 3개월 이상 휴직하는 경우에도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다.	1. 「국가공무원법」 제71조에 따라 6개월 이상 휴직한 경우. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 경우에 한정하여 그 휴가 또는 휴직의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다. 가. 병가와 「국가공무원법」 제71조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우 나. 출산휴가와 「국가공무원법」 제71조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우
2. ~ 4. (생략) ②·③ (생략)	2. ~ 4. (현행과 같음) ②·③ (현행과 같음)

- 현행법은 군무원이 질병휴직·병역휴직·육아휴직 등 일정한 사유로 6개월 이상 휴직하는 경우, 해당 직급·직위에 대해 결원을 보충할 수 있도록 규정하고 있음.
- 육아휴직의 경우에는 3개월 이상 휴직하는 경우에도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우, 출산휴가 시작일부터 후임자를 보충할 수 있도록 규정하고 있음.
- 개정안은 병가와 질병휴직, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우, 각각 병가 및 출산휴가의 시작일부터 결원을 보충할 수 있도록 하려는 것임.
- 병가와 질병휴직, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하게 되면 실질적으로 병가, 출산휴가 시작일부터 휴직자가 업무 수행이 불가능해 결원 보충이 필요하다는 점, 법 체계의 통일성 측면에서 「국가공무원법」이 동일한 내용으로 개정된 점⁵⁾을 고려할 때, 개정안 내용은 타당하다고 보임.
- 국방부는 군무원의 장기간 업무 공백 방지 및 「국가공무원법」상 일반직 공무원과의 형평성을 제고할 수 있다는 측면에서 동 개정안을 제출하였다는 입장임.

5) 「국가공무원법」 제43조 (휴직·파견 등의 결원보충 등)

- ① 공무원이 제71조제1항제1호·제3호·제5호·제6호, 제71조제2항 또는 제73조의2에 따라 6개월 이상 휴직하면 휴직일부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당 계급(고위공무원단에 속하는 공무원은 해당 휴직자의 직위와 곤란성과 책임도가 유사한 직위를 말한다)에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 휴직기간 중에 당초 휴직 사유와 같은 사유로 휴직기간을 연장하는 경우로서 휴직기간 연장을 명한 날부터 최종 휴직기간이 끝나는 날까지의 기간이 6개월 이상인 경우에는 휴직기간 연장을 명한 날부터 결원을 보충할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령등으로 정하는 경우에 한정하여 그 휴가 또는 휴직의 시작일부터 결원을 보충할 수 있다. <신설 2023.4.11>
 1. 병가와 제71조제1항제1호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우
 2. 출산휴가와 제71조제2항제4호에 따른 휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우

3. 휴직기간 중 징계처분 집행 정지제도 신설 등(안 제39조제6항 등 신설)

□ 개정안은 ① 휴직기간 중 징계처분의 집행을 정지하고, ② 징계처분 후 일정기간 동안 승진 및 승급을 제한하며, ③ 군무원 임용 전 타 공무원 재직 시 받았던 징계처분 효력을 승계하려는 것임.(안 제39조제6항 등 신설).

현 행	개 정 안
제39조(징계의 종류와 효력) ① ~ ⑤ (생략) <u><신설></u>	제39조(징계의 종류와 효력) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
<u><신설></u>	⑥ 강등(3개월간 직무에 종사하지 못하는 효력 및 그 기간 중 보수는 전액을 삭감하는 효력으로 한정한다), 정직 및 감봉의 징계처분은 휴직기간 중에는 그 집행을 정지한다.
<u><신설></u>	⑦ 군무원으로서 징계처분을 받은 자에 대하여는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 대통령령으로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 군무원에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급을 제한하는 기간을 단축할 수 있다.
<u><신설></u>	⑧ 공무원(군인 및 군무원을 포함한

현행	개정안
	다)이었던 사람이 군무원이 된 경우에는 재임용 전에 적용된 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제1항에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령으로 정한다.

- 현행법은 군무원의 징계 효력과 관련한 각종 규정이 미비하여 징계처분의 실효성이 저하되는 문제가 있었음.
- 일반직 공무원은 「국가공무원법」 개정(법률 제19341호, 2023.4.11.)을 통해 ① 휴직기간 중 징계처분의 집행 정지, ② 징계처분 후 일정 기간 동안 승진 및 승급 제한, ③ 군무원 임용 전 타 공무원 재직 시 받았던 징계처분의 효력을 승계하는 조항이 추가되었음.

「국가공무원법」

제80조 (징계의 효력)

- ⑥ 강등(3개월간 직무에 종사하지 못하는 효력 및 그 기간 중 보수는 전액을 감하는 효력으로 한정한다), 정직 및 감봉의 징계처분은 휴직기간 중에는 그 집행을 정지한다. <신설 2023.4.11>
- ⑦ 공무원으로서 징계처분을 받은 자에 대하여는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 대통령령등으로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 공무원에 대하여는 대통령령등으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급을 제한하는 기간을 단축하거나 면제할 수 있다. <개정 2023.4.11>
- ⑧ 공무원(특수경력직공무원 및 지방공무원을 포함한다)이었던 사람이 다시 공무원이 된 경우에는 재임용 전에 적용된 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제79조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령등으로 정한다. <개정 2023.4.11>

- ☐ 이에 개정안도 「국가공무원법」과 동일한 내용을 군무원에게도 적용하기 위한 것으로, 법적 체계 및 내용 측면에서 타당하며 징계처분의 실효성 확보라는 측면에서 긍정적 효과가 있을 것으로 보임.
- ☐ 국방부는 징계처분의 실효성 제고를 위해 일반직공무원과 동일하게 적용하도록 규정하는 개정안을 제출하였다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5310