

## 군 직업안정성과 지속성 보장을 위한 임금피크제 적용방안 연구

The Research on the Military Job Stability and Continuity  
for the Application of the System Peak Salary

Jong-jin Jeong\*, Hyo-sun Park\*\*

601-203, 5Gil, SeoGum, Gyeryong-si, Chungnam, Korea

Department of Military Studies, Cheongju University, 586 Daesung-ro, Sangdang-gu, Cheongju, Korea

### Abstract

The purpose of this study is to find constructive alternatives by analyzing that the retirement system for the career soldiers impacts on job security and whether adopting the salary peak system is acceptable or not. In order to achieve the objective of the present study, we surveyed 305 people who are long-term professional soldiers serving in the army. The results of the study are as follows. First, the retirement system of the professional soldiers was to affect the job security, also to influence their children's education and marriage of funding, a relaxation of military pension deficit and early loss prevention personnel of Excellence. Second, the extension of retirement system has affected a salary peak system introduced, and it is time to give positive consideration to introduce the salary peak system. Third, remove the soldier's rank and served in the occupation period and the diversification of the longer period of the service relationship duration difference appeared positive.

**Key words:** career soldier, retirement system, job security, salary peak, a military pension

### 국문초록

본 연구의 목적은 직업군인의 정년제도가 직업 안정성에 미치는 영향과 임금피크제 도입의 수용성 여부를 분석하여 발전적 대안을 모색하려는 것이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 육군에서 장기복무하고 있는 직업군인 305명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 직업군인의 정년제도는 직업안정성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 정년제도 연장은 자녀교육과 결혼자금 마련, 군인연금의 재정적자

\* The 1st author Tel. +82-31-638-4081. Fax. +82-31-640-8001. E-mail. jung22119@hanmail.net

\*\* Corresponding author. Tel. +82-43-229-7952. Fax. +82-43-229-7950. E-mail. phs6166@cju.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Sep. 22, 2015 / Revised: Oct. 12, 2015 / Accepted: Oct. 16, 2015

완화 및 우수인력의 조기유출 방지에도 영향을 미친다. 둘째, 직업군인의 정년제도 연장은 임금피크제 도입에 영향을 미치고 있으며, 이와 함께 임금피크제 도입을 적극 검토할 시기가 도래되었다. 셋째, 직업군인의 계급 및 복무기간과 전역제도의 다양화 관계는 복무기간별로 차이가 나타났으며 기간이 길수록 긍정적 이었다. 본 연구를 통해 군의 직업안정성 보장과 노후보장을 위해 정년연장은 반드시 필요하고, 임금피크제와 선택정년제 도입 등 다양한 정책의 시행이 요구되었다. 또한 임금피크제를 도입과 더불어 불성실 복무자를 도태시키고 전문성을 활용한 복무의욕 고취방안도 병행되어야 한다. 그러나 사회의 변화추세를 그대로 반영한 제도의 전면적인 도입보다는 다른 집단과의 형평성을 고려하여 단계적 적용이 요구된다.

**주제어:** 직업군인, 정년제도, 직업안정성, 임금피크제, 군인연금

## 1. 서론

### 1. 연구의 목적 및 필요성

현대국가는 국가의 존립을 위해서 무엇보다도 강력한 국방력이 요구되며, 내적으로는 정치적 안정과 사회 질서 유지하와 더불어 외적으로 국가의 주권수호와 국민의 안전을 보위하기 위하여 군대를 건설하고 발전시키고 있다. 특히 대한민국의 경우는 현실적으로 호전적인 북한과 대치하고 있으므로, 국방태세를 확고히 하고 국방개혁을 안정적으로 추진하기 위해서는 적정 국방비의 확보가 필수적이다(MND, 2014). 따라서 북한보다 절대 우위의 전력을 유지하기 위해서는 많은 국방비의 소요가 요구되나, 균형적 국가발전의 차원에서 일방적인 증액은 무리가 따르고 있다.

국가는 전쟁 억제력 유지를 위해서 유형과 무형의 전투력을 향상하여야 하며, 무형전투력의 근간이 되는 군 간부의 정예화는 직업안정성 보장이 필수적이라 할 수 있다(Kim, Dong Sik, 1994). 특히 군의 과학화 전문화는 군을 복잡한 유기체로 발전시켰고, 이에 따라서 직업 군인의 역할이 점차로 전문 직업적인 역할로 변화해 가는 것은 시대적 요청이다. 직업군인이란 병역의무를 필할 목적으로 징집되거나 지원하여 군 조직에 입대한 사람이 아니라 본인의 의사에 의해 군인이라는 직업을 선택하여 군인신분으로서 생활하며, 장기간의 군 생활을 통해 받는 보수로서 생활을 영위하는 군조직의 구성원이다(Kim, 2015).

이와 같이 직업군인은 전통적으로 평생을 군대에서 봉직하는 군인을 지칭하는 것이나, 우리나라에서는 의무복무사병, 단기 근무 장교, 부사관을 제외한 10년 이상 근속군인을 직업군인으로 분류하고 있다(Kim, 2015). 오늘날 직업군인은 일반적으로 전문군사교육기관 등에서 일정한 교육을 받은 후 임관하여 일정한 연령에 달하여 퇴역할 때까지 군대에 복무하는 군인을 가리키는 개념으로 법률에 의해 일정한 기간만 복무하는 의무군인과는 구분된다고 볼 수 있다.

직업군인들의 생애주기를 보면 평균적으로 27세를 전후하여 결혼 후 주택마련 시기를 거쳐 47세에 자녀가 대학에 입학한 뒤로 두 자녀 모두 결혼 하는 58세까지 최대 지출기를 맞이하게 된다. 그러나

군인의 정년은 43~58세로서 대부분이 최대 지출기 이전인 50대 후반 이전에 은퇴를 하게 된다. 즉, 군인을 직업으로 선택한 직업군인들이 대부분 본인의 의사나 능력과는 전혀 관계없이 40대 중년기에 접어들면서 부터 군에서 물러나게 된다. 특히 20년 이상 복무하고도 소령급 장교의 경우 45세로 전역하게 되어 직업 특수성을 고려한 복지대책 마련이 시급하다. 실제 매년 육군에서는 3,000~4,000명의 인원이 10년 이상 장기근속 후, 정년 또는 그 이외의 사유로 전역하고 있다. 일반적으로 40대 이후 60대까지는 가족의 부양문제는 물론, 자녀의 교육, 결혼 등 경제적 지출이 가장 많이 요구되는 시기인데 전역을 하게 되는 것이다. 그리하여 필연적으로 새로운 직장을 찾아 나서게 되나, 40대 이후 중년기에 새로운 직장을 구한다는 것은 그렇게 용이한 일이 아니다.

이와 비교하여 일반 공무원의 경우 정년이 60세로 최대 지출기가 지난 후 정년을 맞게 되어 비교적 안정적인 노후를 맞이하게 된다. 그러나 일반사회와 다른 특수집단인 군에서 장기복무를 마치고 전문성을 보유하지 못한 상태로 사회에 배출되고 있으므로 심각한 취업난등 사회문제를 야기 시키고 있다. 더욱이 사회의 일반기업은 자율경영 원칙 하에서 효율성을 강조하고 국영기업체 및 정부투자기관들이 점차 민영화 추세에 있으며 일반 사회에서는 전반적으로 높은 실업율과 잠재적 실업자가 과다하여 일반인의 취업도 어려운 실정이며 기업은 저 연령층의 전문 인력을 선호하고 있어 군 전역자의 취업을 어렵게 하고 있다(Ghang & Kim, 2004).

이와 같이 전역군인의 취업곤란은 전역군인 뿐만 아니라, 현역복무 중인 직업군인들에게도 영향을 미쳐 근무의욕과 직업군인의 매력을 저하시키고 군의 우수인력 확보는 물론 사회의 우수인력 유인마저 어렵게 하고 있다. 또한 산업의 발달과 사회 환경변화에 따라 직업에 대한 불안정으로 인하여 군의 우수한 인재가 조기에 사회로 진출하는 현상이 발생하고 있다. 이러한 사례는 군 조직내부의 전문성과 일관성이 결여되어 지속적인 전투력유지의 어려움과 더불어 직업안정성에도 커다란 위기를 초래하고 있다.

이러한 배경에서 현재 우리 군의 정년제도가 직업성 보장 및 조직·인력 운영의 능률이라는 근본적인 목표를 충족하고 있는지를 검토할 필요가 있다. 그동안 직업군인의 정년제도에 관한 연구는 주로 직업안정성 보장과 복지 차원에서 이루어 졌다고 볼 수 있다(Chang, 1992; Wang, 1993; Jung, 1995; Kim, 1995; Park, 1996). 최근에는 직업성 보장과 더불어 근속연수를 기준으로 일정비율 보수체계를 달리하는 임금피크제 도입에 대한 논의가 뜨겁다(Kim, 2011; Yoo, 2013; Wu, 2013; Lee, 2014). 그러나 아직 공공조직 중에서 군 조직에 임금피크제 도입에 관한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 이번 연구는 직업군인의 정년제도가 직업안정성에 미치는 영향과 더불어 임금피크제 도입에 대한 수용성 여부를 검토하는 것이 연구목적이다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 직업군인의 정년제도가 직업안정성에 미치는 영향을 분석한다.

둘째, 직업군인의 정년제도가 임금피크제 수용성 여부에 영향을 미치는지 알아보고 발전적 대안을 제시한다.

셋째, 직업군인의 정년제도가 인사제도의 분리제도<sup>1)</sup>에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 정책적 대

안을 제시한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 정년제도의 개념과 의의

정년제도는 정부나 민간기업체, 그 밖의 단체에서 전임직원이 재직 중 발전 없이 장기간 근속하거나 노령이 되어 유용성이 감소 될 경우 법이 정한 기간에 자동적으로 퇴직하게 하는 제도이다. 이 제도는 범법행위나 특별한 과오는 없지만 직무수행능력의 저하가 추정되는 사람들은 객관적으로 정한 연령에 따라 물러나게 함으로써 조직체의 효율적인 업무수행을 보장하고 인력의 신진대사를 적정하게 하며 재직자의 사기를 높이는 구실을 한다(Oh, 1989).

우리나라의 경우 보통 취업규정이나 노동협약에 의해 종업원이 소정의 연령에 도달했을 때 노동계약이 자동적으로 종료하게 된다. 이처럼 정년제도(停年制度, retirement system)는 '근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로자의 의사나 능력과 무관하게 근로계약관계를 종료시키는 제도'로 정의하고 있으며, 개별적 근로계약이나 취업규칙, 단체협약에서 정한 일정한 연령(정년)에 도달하면 강제적인 퇴직으로 통해 근로자로서의 신분이 자동적으로 소멸되는 것을 의미한다(Ministry of Employment and labor, 2005).

정년제도가 도입된 것은 일제 강점기 때의 일로, 일본기업이 우리나라에 진출하면서 일본의 고용관행인 정년제도가 도입되었다(Kwon, 2003). 도입당시 정년연령은 50세였는데 당시의 남자 평균연령은 42.8세, 여자의 평균연령은 44.3세였다. 따라서 당시에 정년이 50세인 것은 평생고용을 의미하는 것으로 볼 수 있다(Hwang, Hye Shin, 2006). 국가공무원에 대한 정년제도는 1949년 최초로 제정된 「국가공무원법」에는 정년에 관한 규정이 없었으나 1963년 국가공무원법이 개정될 때 비로소 정년조항이 신설되었다(Lee, 1984). 또한 외무직 공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 검사, 군인, 교원 등의 정년은 국가공무원법과는 별도의 법률로써 정년이 규정되어 있다. 군인에 대한 정년은 창군 당시 “정규군인 신분령”에 소령은 49세, 중령은 52세, 대령은 56세 로 되어 있었으나 1962년 1월 20일 군인사법 제8조에 비해 연령정년과 계급정년, 근속정년을 적용하고 있다(Lim, 2003).

정년제도는 조직체의 효율적인 업무수행을 보장하는 수단으로 해고할 수 있는 조직 경영의 합법적인 권리이지만, 한편으로는 조직 구성원이 조직에 대해 주인정신과 충성심을 가지고 자발적으로 조직

1) 분리제도란 인사관리제도의 일부로서 군 복무를 마친 후 향토예비군설치법에 따라 예비군복무의무, 병역법에 의한 병력동원소집의무 등 간접적인 병력형성의무까지 포괄하는 개념이다. 즉 현역복무를 마치고 역종이 변경되어 예비역에 편입되거나 부사관 이상의 경우는 전역 후 군인사법상 퇴역사유에 해당되지 않으면 예비역에 편입된다.(군 인사법령집, 2013. 국방부)

의 생산 활동에 참여케 함으로써 궁극적으로는 조직의 목적에 기여케 하려는 것이다(Sung, 2005). 이와 같이 공무원 정년제도의 목적은 대체로 두 가지의 목적을 가진다. 첫째, 공무원에게 정년연령까지 근무의 계속을 보장함으로써 그로 하여금 장래에 대한 확실한 예측을 가지고 생활설계를 하는 것이 가능하게 하여 안심하고 직무에 전념토록 하는 것이다. 둘째, 공무원의 교체를 계획적으로 수행하는 것에 의해서 연령구성의 고령화를 방지하고 조직을 활성화하여 공무원능률을 유지·향상시키는 것이다(Constitutional Court of Korea, 1997).

헌법재판소의 결정을 보면 “정년제도를 둔 것은 직업공무원제의 요소인 공무원의 신분보장을 무한으로 관철할 때 파생되는 공직사회의 무사안일을 방지하고 인사적체를 해소하며 새로운 인재들의 공직참여기회를 확대, 관료제의 민주화를 추구하여 직업 공무원제를 합리적으로 보완·운영하기 위한 것으로서 그 목적의 정당성이 인정된다(Constitutional Court of Korea, 1994).”고 밝힌 바 있다.

이와 같이 군인 정년제도의 목표가 결코 직업안정성만을 위한 기능만을 갖고 있는 것이 아니라는 점에서, 최근 사회적 추세에 맞추어 이를 평가해 보고 새로운 대안의 모색이 필요한 것이다.

## 2. 직업군인의 정년제도와 직업안정성

직업군인의 정년제도도 사회 환경의 변화에 능동적으로 대처하고 공무원을 포함한 타 집단과의 형평성 차원에서 경직되어 있는 정년 제도를 과감하게 정비를 하여야 할 시점에 왔다. 고령화 사회에 대비한 군 인력구조의 변화에 적시적으로 대응을 하고, 직업군인의 사기증진 그리고 전역 후 노후생활보장 등이 일련의 정책으로 연계되기 위해 정년연장, 임금피크제 도입, 점진적 은퇴 등의 제도 도입을 전향적으로 검토가 되어야 한다.

직업군인의 정년제도를 연구한 최근의 연구로는 Park(2010), Lee(2006), Lee(2010), Lee(2010) 등이 정년이 직업안정성 보장과 매우 밀접하며, 정년 연장을 통하여 직업군인의 자긍심을 고취시키고 안정된 생활을 보장 받을 수 있다고 주장하고 있다. 특히 이들은 현재의 정년이 공무원과 외국군 사례 등과 비교하면 상대적으로 짧은 정년이 직업안정성보장에 영향을 미치는 것으로 지적하고 있다. <Table 1>은 주요연구에 나타나 있는 직업군인의 직업안정성 보장에 매우 큰 영향을 미치고 있는 정년제도의 영향요인을 정리한 내용이다.

<Table 1> Factors affecting retirement and job stability

Researchers	Research paper	Factors affecting job stability
Chung, Jong Jin (1988)	A study on a soldier's job stability guarantee	Short tenure Retirement education support The military weakens the social status for the profession
KADA (2006)	A long-serving officer retirement system research	An aging society Re-employment limits Compared to other groups
Lee, Jong Chun (2010)	Study on the age of the soldiers the job system development	Take advantage of the Organization and operation of the long service of personnel party Retirement age increase
Park, Sung min(2010)	Study on improve the retirement system professional soldiers	Law and social environment change The State finance and life cycle Human resources operating structure

또한 직업안정성(Job security)은 직무안정성과 동일한 개념으로 사용되고 있다. 일반적으로 직업 중에서 직무의 변화가 적고, 정년이 길고, 법적으로 신분보장이 되어 있는 직업을 안정적 직업으로 정의하고 있다. 반면에 직무의 변화가 많고, 법적으로 신분보장이 없으며, 정년이 짧고 연령이 높을수록 불리한 직업은 불안정적 직업으로 정의하고 있다(Kim, 2002). Maslow(1943)는 인간은 안전에 대한 하위단계의 욕구가 충족되고 나면 상위단계의 욕구인 자기성장과 자아실현을 추구하게 된다고 하였다. 또한 '안정성(security)'과 '안전성(safety)'을 상호 교환적으로 사용하면서 직무안정성을 동기이론의 일부로 설명하고 있다. 반면에 블라츠(Blatz, 1996)는 '안정성'과 '안전성'을 대조적 개념으로 인식하여 서로 다르게 정의하고 있다(Kim, 2013).

군인의 직업안정성에 관한 연구로 Chang(1992), Wang(1993), Park(1996), Kim(1995) 등은 직업군인의 직업성 보장을 위한 정년제와 복지후생으로 연금제도 등에 대해 집중적으로 탐구하고 있다. 한편 Jung(1995)는 직업군인의 행정윤리 확립차원에서 직업성보장을 연구하였는데, 인사행정의 합리화 및 형평성 보장과 보수의 현실화와 복지후생제도의 개선, 국가 정책적 차원의 전직지원 등을 주장하고 있다. 또한 Choi(2006)는 직업군인제도의 발전을 위한 정책대안으로 현행 인사관리제도의 구조적 한계와 직업안정성이 부족한 문제를 해결하고, 직업군인들의 군사전문성을 높일 수 있는 정책대안으로 진출목표를 제한해야 함을 제시하고 있다. 이를 위해 정년을 50세 이상 보장하는 가칭 '참모형 장교제도'를 도입하고, 장교단을 일반형, 정책형, 특수형 및 참모형의 네가지 유형으로 구분하여 차별화된 인사관리를 하는 방향으로 육군의 인재유형별 인사관리제도를 발전시킬 것을 제안하고 있다.

최근의 연구로는 Jung(2006), Moon(2005), Kim(2011), Koo(2013) 등이 군인의 직업성 보장을 제대군인들의 재취업 수준으로 보고, 최고의 복지는 전직지원이라는 점을 강조하고 있다. 특히 제대군인의 취업률이 증가하지 못하는 원인은 글로벌 경제 위기의 여파로 전반적인 사회의 고용 불안정성에 기인한 것으로 앞으로도 수년 동안 고용환경에 영향을 미칠 것으로 판단하고 있다. 따라서 최근의 고용 없는 성장이 지속되는 현상과 고실업 환경으로 인한 부족한 일자리는 제대군인들의 취업지원을 어렵

게 만들고 있다. 이처럼 시대적 환경 변화에 따라 직업안정성에 관한 영향 요인은 다양하게 변화되고 있음을 알 수 있다.

주요 연구에 나타나 있는 장교단의 직업안정성에 영향을 미치는 요인을 정리하면 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Factors affecting the stability of a career officer

Researchers	Research paper	Factors affecting job stability
Jeong Seon Goo(1985)	Study on the Officer personnel management system	Advance rates and retirement system, pension system
KIDA (1990)	Long-term defense manpower policy research	Advance rate, rank structure, retirement age, remuneration levels, pension plan
Choi, Byung soon(1991)	A study on the ROK Career soldier system	Promoted to the rank structure associated with the opportunity, age, turnover, wages
Jung, Kwang Deok(1995)	A study on the establishment of the administrative ethics of professional soldiers	Streamline HR administration and ensure fairness, realization of remuneration, welfare reform
Choi, Byung soon(2006)	Analysis of policy alternatives for the development of career soldier:	Human resource management system, human resources officer in the General staff-type type
MND(2012)	Defense White Paper	The remuneration system, military pension, Welfare Fund, development assistance, family support, part after the former support, advance rate

### 3. 임금피크제와 정년제도

임금피크제란 연봉급 임금체계에서 고령자의 안정적인 고용 보장과 함께 기업의 인건비부담을 줄이기 위하여 일정연령을 기준으로 정년을 보장하거나, 정년을 연장 하거나, 또는 고용을 연장하는 조건으로 임금을 조정하는 제도이다. 정부에서는 2015년말 까지 공공기관 대상으로 100% 임금피크제 도입을 추진 중에 있다. 최근 고용노동부 임금피크제 인지도 조사결과 발표에 의하면 최근 사회적 관심이 높은 “임금피크제 도입이 2016년부터 실시되는 60세 정년제를 앞두고 필요하다고 응답”한 인원이 72.8%로 나타났다(고용노동부, 2015). 이처럼 사회적으로 이슈가 되고 있으나, 현재 직업군인의 정년제도와 연계하여 임금피크제 도입문제를 공식적으로 논의한 사항은 없다. 고령화 사회를 맞아 정년을 연장하며 노사간 상생할 수 있는 방안으로 임금피크제를 도입하여야 한다는 연구물이 다수 있다. 임금피크제 도입에 대한 찬반이 공존하고 있으나 대부분의 기업과 공공기관에서는 도입목적과 취지에 공감하면서 도입을 준비 하고 있는 추세이다.

임금피크제 도입을 전제로 할 경우 정년 보장형의 경우는 정년연장 없이 시행하는 방안으로 인건비 효과는 있으나 직원 동기부여 차원에서는 정년을 보장한다는 측면에서 보통 수준으로 인식할 수 있고, 정년연장형과 고용연장형은 정년연장 효과로 직원들의 동기부여 수준은 비교적 높게 나타날 수 있을

것으로 주장하고 있다(Park, 2011; Lee, 2014).

군에서 임금피크제를 도입함에 있어 공공부문에서 연구된 점을 토대로 군 현실에 맞는 방향을 설정하여 시행을 하여야 될 것이다. 임금피크제 도입에 따른 긍정적 측면이 군인의 정년제도에 적용하게 되면 어떠한 영향을 미치고, 과연 연착륙 할 수 있는지 조기에 검토되어야 할 것이다. <Table 3>은 주요연구에 나타나 있는 임금피크제가 직업안정성에 영향을 미치는 요인을 정리한 내용이다.

<Table 3> Factors affecting job stability of salary peak

Researchers	Research paper	Factors affecting job stability
Kim, Yoon Kwon(2011)	Ageing period in accordance with the civil service retirement system design and management of the policy alternatives research	The rate cut, reducing labor costs
Yoo, Gyu Chang(2013)	A study on the actual conditions of retirement age and retirement of the enterprise management	Aging-friendly human resources management techniques, Take advantage of an aging workforce
Wu, Kyeung Woo(2013)	Study on the Salary peak age elongated wage system activation	Industrial decline in the rate of refraction, pension funds, and the peak age for a stable operation of the Salary Peak
Lee, Min Hee(2014)	study on the introduction of wage peak system in Korean general hospitals	Salary peak age, wage reduction rate, employment guarantee period
Kim, Jeong Han(2008)	A study on the Salary peak	Employees retirement system, wage systems, employment policy

고령화 시대의 직업군인의 정년제도 연장을 포함한 정년제도의 개선은 불가피한 선택이다. 그러나 선진국과 공무원 정년제도 설정시 제기된 생산성과 연령의 관계, 고령화 사회추세, 국내 고용안정법 개정으로 60세 정년제, 군의 특수성 등을 충분히 고려하여야 한다. 또한 직업군인이 기본임무수행에 전념하고 전역 후에 안정적 생활을 할 수 있는 직업안정성 보장에 영향을 미치는 요인을 분석하고 정책적 제안사항을 도출해야만 한다. 더불어 군의 임금피크제 도입은 정년연장과 연계하여 전향적으로 검토를 하여야할 시점이다.

군에 임금피크제 도입은 유능하고 전문성이 있는 장기복무자들이 짧은 정년으로 조기에 전역을 하여 낮은 취업률로 인하여 불안정한 노후생활을 하게 되는 악순환을 최소화 할 수 있는 방안을 찾아야 한다. 따라서 임금피크제의 수용여부에 대한 인식조사를 통하여 확인하고 퇴직연금과의 연계여부를 종합적으로 검토하여 개인에게 불이익이 가지 않도록 하고 기존 시행하고 있는 인사제도와 효율적으로 검토할 수 있는 방안을 검토하여야 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

이 연구 조사 대상자는 육군에서 장기 복무로 근무하고 있는 직업군인이다. 따라서 본 설문조사는 국방부, 합동참모본부, 육군본부, 3군사령부, 2작전사령부, 특수전사령부, 1군단, 1사단, 종합행정학교, 부사관 학교에서 근무하고 있는 장교들을 대상으로 실시되었다. 설문조사는 2015년 3월부터 4월까지 307명의 대상자에게 배포하여 회수하는 방법으로 실시하였다. 세부적으로 살펴보면 <표 4>와 같이 복무 기간별로는 11년~20년 근무 장교가 43.9%(134명)으로 가장 많고, 다음으로 21년~31년 이하가 25.9%(79명), 10년 이하 장기 복무 장교가 23%(70명) 등의 순으로 나타났다. 계급별 특성에서는 소령 35.7%(110명)이 가장 많았으며, 다음으로는 대위 28.9%(89명), 중령 22.0% (68명) 등의 순으로 나타났다.

<Table 3> Personal characteristics

Separator		Frequency (People)	%	Note
Sex	M	285	92.5	
	W	23	7.5	
	Total	307	100	
rank	Chief Warrant Officer	9	2.9	
	Capt.	89	28.9	
	Maj.	110	35.7	
	Lieutenant Colonel	68	22.1	
	Colonel	23	7.5	
	General	9	2.9	
	Total	307	100	
	Service period	Medium-term service	70	23
11 ~ 20years		134	43.9	
21 ~ 30years		79	25.9	
30years more		22	7.2	
Total		305	100	Do not measure : 3

#### 2. 연구모형

이 연구는 고령화 사회에 대비하여 직업군인의 정년제도가 직업안정성에 미치는 영향을 임금피크제 수용여부를 중심으로 실증적으로 검증하고자 하였다. 또한 이를 토대로 현재 논의되고 있는 공무원 조직의 임금피크제를 군 조직에도 적용하는 방안을 모색하고자 하였다. 앞에서 이론적 논의를 통해 확인한 결과 정년제도가 직업군인들에게 가장 큰 영향을 미치는 것은 짧은 정년으로 인해 직업성 보

장이 미흡하다는 것과 전역 이후 미래에 대한 불확실성으로 인한 심리적 고통으로 나타났다. 이와 같이 이론적 배경과 선행연구들을 검토해 본 결과 직업군인의 정년제도는 직업군인의 직무 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직업군인의 정년제도는 직업안정성과 정년제도의 변화(정년의 연장 또는 선택정년제<sup>2)</sup> 도입 등)에 따른 임금피크제의 수용, 전역 이후 생활안정에도 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 이상의 내용을 토대로 설정한 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

가설1 직업군인의 정년연장은 직업안정성에 관계가 있을 것이다.

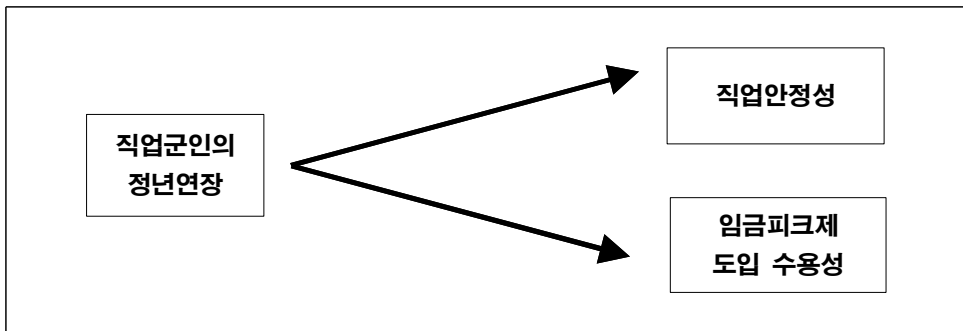
1-1 직업군인의 정년연장은 자녀교육비와 결혼자금 마련에 정(+)<sup>3)</sup>의 영향을 미친다.

1-2 직업군인의 정년연장은 전문성 제고 및 장기근속자 활용에 정(+)<sup>3)</sup>의 영향을 미친다.

1-3 직업군인의 정년연장은 우수인력의 조기유출 방지에 정(+)<sup>3)</sup>의 영향을 미친다.

1-4 직업군인의 정년연장은 군인연금 재정적자 완화에 정(+)<sup>3)</sup>의 영향을 미친다.

가설2 직업군인의 정년연장은 임금피크제 도입에 정(+)<sup>3)</sup>의 영향을 미친다.



<Figure 1> Research model

#### IV. 연구결과

연구가설을 검증하기 위하여 회귀 분석(Regression Analysis)을 시행하였다. 회귀분석을 통해서는 변수들 간의 인과관계를 확인할 수 있다. 특히, 본 연구에서는 단순회귀분석을 통해서 가설을 검증하

2) 선택정년제도는 정년까지 고용하는 종신고용제 아래에서 정년연령에 도달하지 않은 근로자들에게 일정액의 금전적인 보상을 조건으로 미리 퇴직시키는 형태로, 중고연령자(中高年齡者)를 중도퇴직으로 유도하기 위한 제도이다. 이 형태는 일정연령에 도달한 종업원에 대하여 ① 정년까지 계속 근무한다 ② 퇴직금의 우대를 받아 퇴직한다 ③ 일단 퇴직금의 지급을 받아 퇴직하고 재고용이라는 형태로 전문적인 직무에 취업한다 등의 방법 중에서 본인이 희망하는 방법을 선택하도록 한다. 재고용을 선택한 종업원에 대하여 전문직이라는 자격을 준비하여 중고령 종업원의 기능·지식·경험의 활용을 도모하는 것이 이 형태의 특징이다(doopedia: 2015. 10. 12).

였으며, 그 결과는 다음과 같다.

### 1. 설문문항의 신뢰도 검사 결과

문항 간 신뢰도 분석에는 Cronbach's α 값을 활용하였는데 각각의 요인에 대한 분석 결과는 다음 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Reliability analysis

Variables		The item has been deleted Cronbach's α	Cronbach's α
Job stability	Pension system	.481	.557
	Support your child's education	.424	
	Re-employment guarantee	.458	
Retirement system	When extending the retirement age, regardless of their job title or maintenance work is possible	.748	.830
	Extending retirement age when working with local working, regardless of the possible	.789	
	When extending the retirement age is possible regardless of the terminology work	.764	

직업안정성 문항의 경우 .557로 나타났으며, 정년제도의 경우 .830으로 나타났다. 한편 항목이 삭제된 경우 Cronbach's α 계수란 해당 항목이 삭제되었을 때의 Cronbach's α 계수값을 나타내는 데, 직업안정성과 정년제도 모두 항목이 삭제된 경우 Cronbach's α 값이 떨어짐에 따라 모든 문항을 분석에 활용하였다.

### 2. 직업군인의 정년연장이 직업안정성에 미치는 영향

직업군인의 정년연장이 직업안정성에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직업군인의 정년연장과 자녀교육비 및 결혼자금 마련과의 관계에 대한 분석결과는 <Table 6>과 같이 95%의 유의 수준을 고려할 때 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

<Table 6> Extension of retirement age to fund your child's education and marriage impacts analysis

	beta	The standard error	t	significant probability	R square
Constant	1.401	.119	11.800	.000	.012
Extend retirement age	.073	.038	1.922	.056	

둘째, 직업군인의 정년연장은 전문성 제고 및 장기근속자 활용에 미치는 영향은 <Table 7>과 같이 매우 유의한 것으로 나타났다. 더불어 R제곱 값도 상당히 높음을 확인할 수 있는데, 이것은 정년연장이 전문성 제고 및 장기 근속자 활용 측면에 중요성을 설명하고 있음을 의미한다.

<Table 7> Extension of retirement age to take advantage of expertise and impact analysis of service-party

	beta	The standard error	t	significant probability	R square
Constant	1.041	.107	9.743	.000	.102
Extend retirement age	.199	.034	5.784	.000	

셋째, 직업군인의 정년연장은 우수인력의 조기유출 방지에 미치는 영향도 <Table 8>과 같이 유의 확률이 .000임을 확인할 수 있는데, 매우 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해 직업군인의 정년연장이 우수인력의 조기 유출 방지에 정(+의 영향을 미친다고 할 수 있다. R제곱 값을 통하여 모형의 설명력 또한 확인할 수 있다.

<Table 8> Extension of retirement age and its impact on the early leak prevention workforce excellence

	beta	The standard error	t	significant probability	R square
Constant	1.336	.138	9.653	.000	.05
Extend retirement age	.175	.044	3.930	.000	

### 3. 직업군인의 정년연장과 임금피크제 도입의 수용성

직업 군인의 정년제도가 임금피크제 도입 수용성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 직업군인의 정년연장이 임금피크제 도입의 수용성에 미치는 영향은 <Table 9>와 같이 미미

한 것으로 나타났다. 일반적으로 사용하는 유의 수준 하에서, 독립 변수의 유의 확률은 .098로 해당 모형은 유의하지 않지만 유의 수준을 90%로 설정할 때 해당 모형은 유의성을 갖는다. 독립 변수의 계수가 양의 부호를 가지기 때문에, 앞서 설정한 가설이 어느 정도 타당함을 확인할 수 있다. 그러나 계수의 절대값이 작아 독립 변수가 변화할 때의 종속 변수의 변화량이 미미하다. R제곱 값 또한 상당히 작은 값을 얻었다. 따라서 직업군인의 정년연장은 임금피크제 도입에 대한 검증결과 유의성 부족으로 가설이 기각되었기 때문에 영향을 못 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과가 나타난 것은 추가적인 연구가 필요하지만, 현시점에서 논의해 보면, 직업의 안정성을 위해 정년연장은 되어야 하지만, 임금이 줄어드는 임금피크제는 수용하기 어렵다고 보는 경향이 있는 것으로 판단된다. 이는 임금이 줄어들 경우 군이 군에 있지 않고 사회로 진출하여도 연금과 합하여 생활할 경우 크게 어려움이 없을 것으로 보고 있기 때문으로 사료된다.

<Table 9> Extend retirement age and relationship of acceptance and salary peak

	beta	The standard error	t	significant probability	R square
Constant	2.501	.170	14.749	.000	.009
Extend retirement age	.090	.054	1.661	.098	

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 직업군인의 정년제도 분석을 통해 직업 안정성에 미치는 영향과 임금피크제 도입의 수용성 정도를 규명하여 정년연장과 임금피크제 도입에 관한 발전적 대안을 모색하려는 것이다. 이를 위해 육군에 복무하고 있는 직업군인 중 장교 305명을 조사대상으로 하였으며, 설문지를 이용하여 조사를 실시하여 소정의 연구결과를 확보하였다.

다만, 본 연구는 ① 연구대상을 육군으로 한정하였기 때문에 해·공군을 아우르지 못하였으며, 연구결과를 전체 군인에 적용하는 것은 표본의 성격상 한계가 있을 수 있다. ② 본 연구는 특정시점과 기간에 한정하여 설문조사로 진행하였기에 사회 환경의 변화와 군내 다양한 변화를 반영하지 못하였다는 제한점이 있다. 따라서 본 연구결과를 모든 군인과 시기에 일반화하여 적용하는데 한계가 있음을 밝혀 두고자 한다.

이와 같은 사항을 고려하여 본 연구결과를 통해서 얻은 시사점을 정리하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업군인의 정년제도는 직업안정성보장에 지대한 영향을 미치고 있으며, 정년제도의 변화(정년연장)는 자녀교육과 결혼자금 마련, 전문성제고 및 장기근속자 활용, 군인연금의 재정적자 해소, 우수인력의 조기 유출방지에 기여할 것으로 나타났다. 또한 직업군인의 직업안정성 보장은 사회 우수인

력의 획득과 직업군인의 사기진작은 물론 국가에 대한 충성심을 증진할 수 있는 좋은 방법으로 판단된다.

고령화라는 사회추세와 타 집단과의 형평성 차원에서도 정년연장을 통하여 중·고령 인력을 효율적으로 활용 하는 것이 필요하며, 이는 노동인구 감소에 대비한 정년연장이라는 국가정책에도 부응할 수 있다. 따라서 정년연장에 대해 합리적이고 정당성이 있는 대안 도출이 필요하다. 특히 제도적 차원에서 임금피크제의 도입이 필요하며, 나이에 따른 획일적인 접근 보다는 개인별 역량을 고려하고, 청년층과 일자리 공유라는 사회적 요구를 수용하는 형태로 정년제도를 발전시킬 필요가 있다.

둘째, 사회적으로 정년을 60세 이상으로 연장하고 임금피크제 도입을 적극 추진하고 있는 실태를 고려하여 비록, 구성원들이 부담스러워하고 도입을 꺼릴지라도 이의 도입을 미룰 수 없는 것이 현 상황이다. 따라서 군에서는 임금피크제 도입의 필요성을 인정하고 이를 위한 준비를 철저히 해나가야 할 것이다. 예컨대, 현행 임금체계를 진단하여 직무와 성과 그리고 능력중심으로 임금체계를 개선해야 하며, 60세 정년제 실현을 위한 인사관리제도의 정비, 임금체계 개선에 필요한 제반 법규의 개정 등이 병행되어 이루어져야 할 것이다.

특히, 이를 위해서는 군 내부적으로 관련 TF를 편성하여 임금피크제 적용을 위한 준비를 해나가되, 외부전문가 그룹에 용역을 의뢰하여 군 임금제도 전반에 대한 진단을 우선 실시해야 한다. 또한 임금피크제를 성공적으로 도입한 기업의 우수사례를 벤치마킹 하여 제도를 성공적으로 추진해 나가야 할 것이다. 대략 도입 시기는 2016년 이후로 「정부고용안정법」과 병행하여 검토해 나가는 것이 좋을 듯하다. 다만, 무조건적으로 정년연장과 임금피크제 도입을 하기 보다는 군 인사제도에 대한 쇄신을 병행해 나가야 할 것이다. 불성실 근무자는 조기에 도태시키고, 능력 있고 전문성이 있는 숙련된 인원은 적재적소에 보직하여 장기간 활용함으로써, 개인과 국가발전에 도움이 되도록 해야 할 것이다.

직업군인의 정년제도에 관한 논의는 오래전부터 있어왔고 많은 문제점을 안고 있음은 주지의 사실이다. 하지만 사회가 급격하게 변하고 있으며 고령화 추세가 빨라지고 있는 군 외부의 환경을 고려할 때, 군의 정년연장과 이를 보장하기 위한 하나의 대안으로서 임금피크제를 더 이상 미룰 수는 없다. 그러나 사회에서 임금피크제를 적용하고 정년이 변하더라도 군은 군 나름의 특성이 있으며, 무조건적으로 정년을 연장할 수만은 없다. 따라서 임금피크제 적용과 정년연장에 대해서 신중한 접근과 추가적인 연구는 필요할 것으로 판단된다.

## References

- Chang, Yung Hyun. 1992. A Study on the Existing Military Retirement Age Limit in Grade. Depet. of Administration Graduate School of Public Administration Chonnam National University.
- Choi, Byung Soon. 1991. *A Study on the ROK Career Soldier System*. Korea Military Academy.

- Choi, Byung Soon and Young Se Moon. 2006. Analysis of Policy Alternatives for the Development of Career Soldier: An Army Officer with a Focus on Human Resource Management System. *Korean Association for Policy Sciences*. 10(1): 51-78.
- Constitutional Court of Kore. 1997. March 27, 1997. Sentenced.
- Constitutional Court of Kore. 1994. On April 24, 1994. Sentenced.
- Chung, Jong Jin. 1998. A Study on a Soldier's Job Stability Guarantee. Dept. of Management Graduate School Keoung Nam University.
- Ghang, Jong Hun and Jong Woo Kim. 2004. (An) Employment Status Analysis on the Retired Military Servicemen.
- Hwang, Hea Sin and Tae Hyeng Park. 2006. *Roforms for the Civil Service Compulsory Retirement System in an Aging Society*. Seoul: The Korea Institute of Public Administration.
- Jeong Seon Goo. 1985. *Study on the Officer Personnel Management System*. Seoul: KIDA.
- Jung, Yeon Taek. 2006. A Study of Social-Linked System for a Professional Soldier. *Korean Association for Public Security Administration*. 2(2): 33-52.
- Jung, Kwang Deok. 1995. A Study on the Establishment of the Administrative Ethics of Professional Soldiers. Dept. of Management Graduate School Keoung Nam University.
- KIDA. 1990. *Long-term Defense Manpower Policy Research*. Seoul: KIDA.
- Kim, Dong Sik. 1994. A Study on Career Soldiers Officer Job Security. Dept. of Management Graduate School Keoung Nam University.
- Kim, Mun Beom. 2011. Measures to Vitalize Job-change Supporting Policy for The Retired Cadre Military Personnel. Department of Public Administration Graduate School of Sun Moon University.
- Kim, Sung Jin. 2015. A Study on the Officers Recruitment and the Job Security of the Korean Army. Department of Political Science and International Relations Graduate school, Kookmin University.
- Kim, So Yun. 2002. Influences of Job Stability on Separation Intention. Dept. of Vocation Graduate School of Public Administration Kyonggi University.
- Kim, Jum Seok. 2015. A Study on the Education and Training Needs of Out-placement Competences for Discharged Soldiers: with Specific to Vulnerable Group in Out-placement. Department of Public Policy Graduate School Mokwon University.
- Kim, Yu Rim. 2013. A Study of the Effect of Job Stability and Eligibility on Job Satisfaction on New Public Officials in the Social Welfare Sector. Department of social Welfare Graduate

- School, University of Seoul.
- Kim, Yoon Kwon. 2011. Ageing Period in Accordance with the Civil Service Retirement System Design and Management of the Policy Alternatives Research. KIPA 2011-14.
- Kim, Jeong Han. 2008. A Study on the Salary Peak. *Labor Review*. 48: 33-44.
- Koo, Young Hui. 2013. A Study on Career Change Support Programs for Retiring Military Personnel and Suggested Alternatives. Department of Public Policy Graduate School Mokwon University.
- Lee, Min Hee. 2014. A Study on the Introduction of Wage Peak System in Korean General Hospitals. Department of Administration Graduate School of Public Administration Sinla University.
- Lee, Jong Jin. 2006. An Improvement Plan of Serviceman's Retirement Age System for the Guarantee of Job Stability. Department of Public Administration Graduate School of Public Administration Yeungnam University.
- Lee, Jong Cheon. 2010. A Study on Retirement System for Professional Soldiers. Department of Security Administration Graduate School of Security Administration Dongguk University.
- Lee, Jae Hyun. 2010. The Analysis of the Problem of the Army Age-limit System and the Suggestion of the Future Course. Department of Administration Graduate School, Kong Ju National University.
- Lee, Tae Kyu. 1984. *Industrial Society and Retirement Age*. Seoul: ASAN Foundation.
- Lim, Chun Yeong. 2003. *Military Personnel Law*. Seoul: The Law Council.
- Maslow, A. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50: 370-396.
- Ministry of Employment and Labor. 2005. Retirement System Guidelines.
- Ministry of Employment and labor. 2015. Understand of the Salary Peak.
- Military of National Defense. 2012. *Defense White Paper*. Seoul : Military of National Defense.
- Military of National Defense. 2014. *Defense White Paper*. Seoul : Military of National Defense.
- Moon, Chae Bong. 2005. *A Study on the Development of a Retiring Military Personnel Support Policy*. KIPA.
- Oh, Suk Hong. 1989. *The Administrative Reform*. Seoul: Park Yeung Book.
- Park, Sung Min. 2010. A Study on the Improvement for the Age-limit System of Career Soldiers: focused on the Analysis of the Age-limit Ssystem for Military Officers. Dept. of Management Graduate School Yonsei University.
- Park, Sung Bok. 1996. A Study on the Guarantee of the Military Profession: Age and Welfare Benefits. Department of Public Security Administration Graduate School of Public

- Administration HoNam University.
- Park, Jong Seung. 2011. A Study on the Introduction of Police Salary Peak System. Department of Public Security Administration Graduate School of Public Administration Dongguk University.
- Park, Han Joon. 2015. A Study on the Salary peak in public institutions, introduces the environment and policy direction. 2015 The Korean Association for Policy Studies Summer Conference.
- Sung, Nak Chung. 2005. A Study on the Guarantee of a Soldier's Job Stability. Dept. of Management Graduate School Kyung-Hee University.
- Wang, Yung Jin. 1993. A Study on the Factors of Job Security Members of the Military Organization. Dept. of Management Graduate School National Defense University.
- Wu, Kyeung Woo. 2013. Study on the Salary Peak Age Elongated Wage System Activation. Financial Economy Institute.
- Yoo, Gyu Chang. 2013. *A Study on the Actual Conditions of Retirement Age and Retirement of the Enterprise Management*. Korea Labor Institute.

#### Korean References translated from the English

- 강종훈, 김정우. 2004. 직업군인 전역자의 취업실태. 서울: 한국직업능력개발원.
- 고용노동부. 2005. 정년제 관련 업무지침. 서울: 노동부.
- 고용노동부. 2015. 임금피크제의 이해.
- 구영휘. 2013. 제대군인 전직지원 교육프로그램의 효과분석 및 발전방안연구. 목원대학교 박사학위 논문.
- 국방부. 2012. 국방백서. 서울: 국방부.
- 국방부. 2014. 국방백서. 서울: 국방부.
- 권오현. 2003. 고령화 사회의 노동력 활용과 정년 연장. 노동법률.
- 김동식. 1994. 군 장교의 직업성 보장에 관한 연구. 경남대학교 경영대학원 박사학위 논문.
- 김문범. 2011. 제대군인 전직지원정책의 활성화 방안. 선문대학교 박사학위논문.
- 김성진. 2015. 한국 육군 장교단의 충원과정과 직업안정성 연구. 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김소연. 2002. 직업의 안정성이 이직의도에 미치는 영향. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김점석. 2015. 제대군인의 전직 역량 및 교육훈련 내용 도출에 관한 연구 - 제대군인 재취업 취약 계층을 중심으로. 목원대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김유림. 2013. 신규 사회복지전담공무원의 직업안정성과 직무적합성이 직무만족도에 미치는 영향 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.

- 김윤권. 2011. 고령화시대에 부합하는 공무원퇴직관리의 제도 설계 및 정책대안연구. KIPA 연구보고서 2011-14.
- 김정한. 2008. 임금피크제 실태조사. 한국노동연구원.
- 문채봉. 2005. 제대군인 지원정책의 과제와 발전방안. 한국전략문제연구소.
- 박성민. 2010. 직업군인의 정년제도 개선방안 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 박성복. 1996. 군 직업성 보장에 관한 연구: 정년제와 복지후생제도를 중심으로. 호남대학교 석사학위 논문.
- 박종승. 2011. 경찰의 임금피크제 도입방안에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 박한준. 2015. 공공기관 임금피크제 도입환경과 정책방향. 한국정책학회 하계학술대회.
- 장영현. 1992. 군 정년제와 직업성 보장에 관한 연구. 전남대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 정광덕. 1995. 직업군인의 행정윤리 확립에 관한 연구. 경남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정종진. 1998. 직업군인 직업안정성 보장에 관한 연구. 영남대 석사학위논문.
- 왕영진. 1993. 군 조직구성원의 직업보장 요인에 관한 실증적 연구. 국방대학원 석사학위 논문.
- 성낙정. 2005. 직업군인의 직업안정성 보장에 관한 연구. 경희대학교 산업정보대학원 석사학위 논문.
- 이민희. 2014. 종합병원의 임금피크제 도입방안에 관한 연구. 신라대학교 박사학위논문.
- 이종진. 2006. 군인의 직업안정성 보장을 위한 연령정년제도 개선방안. 영남대학교 석사학위논문.
- 이종천. 2010. 직업군인의 정년제도 발전방안 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 이재현. 2010. 육군 정년제도의 문제점 및 발전방안. 공주대학교 석사학위논문.
- 이태규. 1984. 전통적 직업관 및 정년관. 서울: 아산복지사업재단.
- 임천영. 2003. 군 인사법. 서울: 법률문화원.
- 오석홍. 1989. 행정개혁론. 서울: 박영사.
- 유규창. 2013. 기업의 정년실태와 퇴직관리에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 위경우. 2013. 정년연장형 임금피크제도 활성화 방안연구. 금융경제연구소.
- 정선구. 1985. 장교보직관리제도 연구. 서울: 한국국방연구원.
- 정연택. 2006. 직업성 보장을 위한 사회연계 시스템에 관한 고찰: 외국의 군 직업보도교육을 중심으로. 한국치안행정논집. 2(2): 33-52.
- 최병순. 1991. 한국군의 직업군인제 발전방향. 육사논문집. (1991): 120-126.
- 최병순, 문영세. 2006. 직업군인제 발전을 위한 정책 대안 분석: 육군 장교 인사관리제도를 중심으로. 한국정책과학학회보. 10(1): 51-78.
- 한국국방연구원. 1990. 중장기 국방인력정책 연구. 서울: 한국국방연구원.
- 헌법재판소. 1997. 1997년 3월 27일 선고 1996헌바86호 결정.
- 헌법재판소. 1994. 1994년 4월 24일 선고 91헌바15·19(병합) 결정.

황혜신 외. 2006. 고령화 사회에 대비한 공무원 정년제도 개선에 관한 연구. 서울: 한국행정연구원.

**정종진:** 육군사관학교를 졸업한 후 육군본부 인사 및 교육정책 업무를 추진하였으며, 영남대학교 석사 및 한남대학교 박사과정을 수료하였다. 준장으로 전역한 후 상명대학교에서 안보학 강의와 국방과학연구소에서 연구원으로 활동 하였다. 관심분야는 군 인사관리 및 국가안보, 인적자원개발, 리더십 등이다(jung22119@hanmail.net).

**박효선:** 중앙대학교에서 HRD정책학 박사학위를 취득하고, 현재 청주대학교 군사학과 교수로 재직 중이다. 주요 저서로는 “한국군의 평생교육(2010)”, “한국군의 인적자원개발(2014)”, “군사교육학의 이론과 실제(2014, 공저)”, “전쟁론(2014, 공저) 주요 논문으로는 “군 인적자원개발 정책결정과정의 연구(2010)”, “군 복무경험의 평가인정 방안(2012)”, “해외재난 위기시 구호지원활동의 성공요인에 관한 연구(2013)”, “고졸자 경력단절 해소와 병역이행을 위한 군 기술인력 협력육성방안(2014)” 등이 있으며, 관심 분야는 군 인적자원개발, 평생교육, 전직지원교육 등이다(phs6166@cju.ac.kr).