

제 68권 제 1호 | 2025. 3

국방연구

- 일본의 對 아세안 방위외교 _ 이상현
- 델파이 분석을 통한 모병예비군 제도 발전 방안 연구 _ 이정희, 전주상
- 상비예비군 훈련체계 발전방안 연구: 육군을 중심으로 _ 강용구
- [서평] 한국 국방의 현실과 이상, 학술 사이에서의 분투기 _ 노영구



제 68권 제 1호 | 2025. 3

국방연구

JOURNAL OF NATIONAL DEFENSE STUDIES



국방대학교
국가안전보장문제연구소

『국방연구』는 한국 연구재단의 등재학술지입니다.
본지는 연4회 발간되는 심사제 학술논문지입니다.

국방연구

제68권 제1호

인쇄 2025년 3월 30일

발행 2025년 3월 30일

발행인 : 임 기 훈 (국방대학교 총장)

편집인 : 박 영 준 (국방대학교 국가안전보장문제연구소장)

편집위원

강준영 (한국외국어대학교) 김재호 (해군사관학교)

박성용 (전북대학교) 송태은 (국립외교원)

신범식 (서울대학교) 신성호 (서울대학교)

심호섭 (육군사관학교) 엄정식 (공군사관학교)

윤태성 (한국과학기술원) 이홍섭 (국방대학교)

임은정 (공주대학교) 전재성 (서울대학교)

정구연 (강원대학교)

편집간사

장광열 (국방대학교 국가안전보장문제연구소)

발행처 : 국방대학교 국가안전보장문제연구소

전화 : (041)831-6461

E-mail : rinsakj@kndu.ac.kr

인쇄 : 화신문화주식회사 (02)2277-0624

ISSN 1229-3598

본지에 실린 내용은 집필자의 견해이며 본 연구소의 공식적인 견해가 아닙니다.

일본의 對 아세안 방위외교 _ 이상현	1
델파이 분석을 통한 모병예비군 제도 발전 방안 연구 _ 이정희, 전주상	29
상비예비군 훈련체계 발전방안 연구: 육군을 중심으로 _ 강용구	61
[서평] 한국 국방의 현실과 이상, 학술 사이에서의 분투기 _ 노영구	89
<hr/>	
저자약력	99

Journal of National Defense Studies

Volume 68, Number 1 2025 3

Japan's Defense Diplomacy on the ASEAN _ **Sanghyun Lee** 1

A Study on the Development Plans of the Recruitment Reserve Forces System
through Delphi Analysis _ **Lee, Jung-Hee & Jeon Joo Sang** 29

A Study on the Development of Education and Training for the Active Reserve Force:
Focusing on the Army _ **Kang, Yong-gu** 61

[Book Review] The Hard Works between Reality, Ideals and Academia in
South Korea National Defence _ **Roh, Youngkoo** 89

Contributors 99

일본의 對 아세안 방위외교

이상현*

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 일본의 방위외교
- IV. 사례분석: 對 아세안 방위외교의 전개
- V. 결론

요약

본 연구에서는 일본이 21세기 들어 강화하고 있는 방위외교의 실체를 파악해 보고자 하였다. 이를 위해 먼저 약 20년 분량의 『방위백서』와 정책문건에 대한 면밀한 검토를 통해 방위교류협력과 다자안보협력을 중심으로 하는 일본의 방위외교가 역내 엄중한 안보환경 하에서 진화와 발전을 거듭하는 과정을 밝히고자 하였다. 이에 더해 일본이 동남아 지역에서 전개하는 방위협력에 대한 사례분석을 통해 일본의 방위외교가 양자 및 다자영역에서 중층적이고 체계적으로 실시되고 있음을 검증하였다. 바야흐로 일본의 방위외교는 자유롭고 열린 인도태평양(FOIP)을 달성하고 “평화롭고 안정된 국제환경의 능동적 창출”, “자유롭고 열린 국제질서의 강화”라고 하는 전략 목표를 추구하는데 있어 핵심적인 수단으로 자리매김하고 있다.

핵심어 : 일본의 방위외교, 아세안, 아세안확대국방장관회의, 자유롭고 열린 인도태평양, 비엔티안 비전

I. 서론

2차대전 이후 경제대국으로 성장한 일본은 동남아 지역 국가들과의 우호·협력관계를 발전시켜 나감에 있어 역내 정치안보 문제에 대해서는 가급적 관여를 피하되 경제 분야에서는 경제원조 등을 적극 활용하는 경제중심 외교를 추진해 왔다. 1977년에는 일본의 동남아 외교 원칙이라 할 수 있는 후쿠다 독트린(Fukuda Doctrine) 발표를 통해 과거의 침략 역사에 대한 반성에 입각하여 일본이 결코 군사대국을 추구하지 않을 것이라는 결의를 표명하기도 하였다.

하지만 냉전 해체로부터 30년 가까이 경과한 지금 일본은 역내 안보 문제에 대한 종래의 억제적이고 수동적인 자세에서 탈피하여 적극적이고 능동적으로 대응하는 모습을 보여주고 있다. 일본의 방위정책이 근본적인 대전환의 시기에 접어든 것이다. 그 배경에는 중국의 부상과 미국의 상대적 쇠퇴라는 전략환경 변화에 대한 위기감이 자리잡고 있다. 일본은 미국의 상대적 국력 저하와 중국의 급속한 군사력 증강이라고 하는 전략환경의 변화에 대처하고 역내의 힘의 균형을 유지하기 위해 자유롭고 열린 인도태평양(FOIP: Free and Open Indo-Pacific)이라고 하는 독자적인 지역구상을 제시하고 이를 달성하기 위한 수단으로 방위성·자위대 중심의 방위외교를 활발히 전개하고 있다.

특히 일본의 방위외교가 가장 활발히 전개되는 곳이 남중국해가 위치한 동남아시아 지역이다. 일본은 중국이 2010년대에 들어와 동중국해와 남중국해에서 공세적 해양진출을 통해 힘에 의한 현상변경을 시도하자 중국과 대치하는 필리핀, 베트남 등 남중국해 연안국에 대해 방위장비품을 지원하고 공동훈련을 실시하는 등 방위협력을 강화하고 있다. 일본에 있어 남중국해는 중국이 센카쿠 열도 인근에서 현상변경을 시도하는 동중국해와 연계된 바다이자 일본의 생존과 번영에 필수적인 해상교통로(SLOCs: Sea Lane of Communications)에 해당하며 규칙 기반 해양질서의 유지라는 측면에서 사활적인 이해가 걸려 있는 바다인 것이다.

이러한 인식을 토대로 본고에서는 일본이 급세기 들어 강화하고 있는 방위외교의 실체를 파악해 보고자 하였다. 이를 위해 먼저 약 20년 분량의 『방위백서』와 정책문건에 대한 면밀한 검토를 통해 일본의 방위외교가 역내의 엄중한 안보환경 하에서 진화 및 발전을 거듭하는 과정을 고찰하였다. 이어서 일본이 동남아 지역에서 전개하는 안보·방위협력에 대한 사례분석을 통해 일본의 방위외교가 양자 및 다자영역에서 중층적이고 체계적으로 실시되고 있음을 확인하였다.

일본의 방위외교와 관련한 의미있는 선행연구로는 필자가 아는 한 니시다 잇페이(西田一平太)·와타나베 쓰네오(渡辺恒雄 2021)¹⁾의 연구가 유일하다. 니시다와 와타나베의 연구

는 사사카와평화재단(笹川平和財団) 방위외교 연구사업의 성과물로서 방위외교를 이론과 실제로 나누어 검증한 선구적인 연구로 평가할 수 있다. 이 연구는 일본의 방위외교를 육해공 군종별로 나누어 검토하고 주요 선진국의 방위외교에 대해서도 사례분석을 실시하고 있다는 점에서 학술적 기여가 크다고 할 수 있다.

이 외에 일본과 아세안의 안보협력을 다룬 국내연구로는 이승희·김지영(2022)²⁾, 허원영·박세환(2023)³⁾의 연구가 있으며, 일본의 주목할 만한 연구로는 짐보 켄(神保謙 2021)⁴⁾, 쇼지 토모다카(庄司智孝 2024)⁵⁾의 연구가 있다. 먼저 이승희·김지영은 동남아시아 국가에 대한 일본의 안보협력이 비군사주의 규범에 대한 유지와 이로부터의 탈피라고 하는 양면성을 보이고 있음을 지적하였고, 허원영·박세환은 해양 역량강화 지원에 초점을 맞추어 일본과 동남아 국가들과의 안보협력을 분석하였다. 다음으로 짐보는 역동적으로 진화하는 일본과 아세안의 안보협력을 안보 네트워크, 역량강화, 지역안보 제도를 통한 협력 등 세 가지 측면에서 입체적 분석을 시도하였다. 쇼지는 안보협력을 중심으로 일-아세안 파트너십의 진화과정을 고찰하는 과정에서 협력의 주요 동인과 일본의 접근방식에 대한 아세안의 반응에 초점을 맞추고 있다. 본 연구는 선행연구에서의 논의에 입각하되 방위외교라는 개념틀을 활용하여 일본의 對 아세안 안보협력을 분석한다는 점에서 선행연구와 구분되는 차별성을 가진다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 먼저 II절에서는 선행연구 분석을 중심으로 방위외교에 대한 이론적 검토를 실시하였고, III절에서는 지난 20년 동안 일본의 방위외교가 진화해 온 과정을 검토하였다. 이어지는 IV절에서는 사례연구로서 일본의 방위외교가 가장 활발히 전개중인 동남아시아 지역을 선정하여 양자 및 다자 방위협력을 통해 중층적인 협력 체제를 구축하고 있음을 고찰하였다. 마지막으로 V절에서는 일본의 對 아세안 방위외교를 평가하고 한국에 주는 함의를 제시하였다.

참고로 본 연구에서는 한국에서 사용되는 군사외교 또는 국방외교라는 용어 대신에 일본

1) 西田一平太·渡辺恒雄. “防衛外交とは何か—平時における軍事力の役割.” 笹川平和財団安全保障研究グループ日本の防衛外交事業報告書(東京: 笹川平和財団, 2021a); 西田一平太·渡辺恒雄編. 『防衛外交とは何か—平時における軍事力の役割』(東京: 勁草書房, 2021b).

2) 이승희, 김지영. “동남아지역에서의 중일경쟁과 일본의 대동남아시아 안보정책 변화.” 『일본비평』 통권 27호(2022), pp. 330-356.

3) 허원영, 박세환. “일본의 원조이념 변화에 대한 트랜스-동아시아적 접근: 대 동남아시아 해양능력구축 지원을 중심으로.” 『한국과 국제사회』 제7권 1호(2023), pp. 345-367.

4) Ken Jimbo. “Japan's Defense and Security Cooperation in Southeast Asia: Developing Security Networks, Capacities, and Institutions.” *The Courteous Power: Japan and Southeast Asia in the Indo-Pacific Era* (Michigan: University of Michigan Press, 2021), pp. 54-72.

5) Tomotaka Shoji. “Japan's Security Cooperation with ASEAN: Traditional Ties, New Developments.” *East Asian Policy*, Vol. 16, No. 3 (JUL/SEP 2024), pp. 21-34.

학계에서 사용하는 방위외교란 용어를 그대로 사용하기로 한다. 방위성·자위대의 활동은 군사력의 행사를 제한하는 평화헌법하에서 수동적이고 억제적인 수밖에 없으며, 따라서 타국의 국방외교와는 구별되는 독자적인 발전을 이뤄 왔다는 판단에서다.

II. 이론적 논의

1. 방위외교의 정의 및 개념

현대적인 의미의 방위외교는 냉전기에 형성되기 시작하여 탈냉전기에 접어들어 본격화하였다. 냉전기의 방위외교가 미소냉전 대립속에서 진영간 군사지원 및 협력의 형태로 진행되었다면 냉전해체 이후에 전개되는 방위외교는 시대 상황을 반영하여 교류협력의 양적 확대는 물론 기능적 측면에서도 대상분야가 확대되는 특징을 보여주었다.⁶⁾ 예컨대 방위외교의 전통적 영역이라 할 수 있는 군부대간 인사 교류, 국방당국간 대화, 공동훈련, 개발도상국에 대한 군사지원 등의 활동이 활발히 전개되었고, 잠재적 적대관계에 있는 국가 간 안보대화, 방위교류를 통한 협력관계 구축, 동유럽 등 체제 이행기에 있는 국가들에 대한 민주적 군 개혁지원, 인종분쟁이 심각한 아프리카 국가들에 대한 평화유지 역량강화 지원 등 냉전기에 볼 수 없었던 방위외교가 새로운 형태로 추진되었다.⁷⁾

한편 2010년대에 접어들어 이전과는 다른 전략적 방위외교의 시대가 전개되고 있다는 것이 필자의 인식이다. 다시 말해 미국의 상대적 쇠퇴와 중국의 부상이라는 전략환경의 변화 속에서 외부의 잠재적 위협을 공유하는 우호국들이 역내의 힘의 균형을 유지하고 잠재적 위협으로부터 지역의 평화와 안정을 유지하기 위해 다양한 수단을 활용한 방위교류와 협력을 활발하게 전개하고 있는 것이다. 이러한 인식하에 위에서 언급한 1990년대 이후의 전방위적인 방위외교를 1세대 방위외교라고 부르고 2010년대에 등장한 동맹국·우호국 중심의 전략적 방위외교를 2세대 방위외교로 칭하기로 한다.

그 배경에는 2014년 러시아의 크림리아 병합과 2022년 우크라이나 침공, 남중국해에서 인공섬을 건설한 중국의 해양공세 등 국제법을 무시한 일방적 현상변경 시도가 있다.⁸⁾ 이러

6) 鶴岡路人, “防衛外交の時代,” 『NIDSコメンタリー』防衛研究所, 第35号(2013.10.15)

7) Andrew Cottey and Anthony Foster, *Reshaping Defence Diplomacy: New Roles for Military Cooperation and Assistance*, Adelphi Paper, No. 365, (Oxford University Press for IISS, 2004), pp. 7-8.

8) 西田一平太·渡辺恒雄(2021a), pp. 5-6

한 기존 국제질서에 대한 도전에 맞서 미국을 필두로 한 동맹국 및 파트너국이 자유주의적 국제질서를 수호하기 위해 상호간의 안보협력 관계를 심화시키고 있다. 특히 인도태평양 지역에서는 미·일·호, 미·일·인, 미·일·호·인에 이어 한·미·일, 미·일·필 등의 소다자 안보 네트워크가 형성되어 중국의 해양진출을 견제하고 힘에 의한 현상변경을 억지하기 위한 방위외교가 활발히 전개되고 있다.

국내외의 선행연구들도 지적하듯이, 방위외교에 대한 학술적인 정의는 명확히 정립되어 있지 않지만 가장 많이 인용되는 것은 앤드류 코티(Andrew Cottey)와 앤소니 포스터(Anthony Foster)의 정의가 될 것이다. 코티와 포스터는 방위외교를 “평상시 외교·안보정책 수단으로 군대 및 관련 인프라(국방부)를 협력적인 용도로 사용하는 것”으로 정의하였다.⁹⁾ 이에 대해 니시다와 와타나베는 대상 및 목적이 반영되지 않았음을 지적한 뒤 “주로 평시에 있어서, 자국의 외교·안보적 목적 달성을 위해서 국방당국 및 군이 보유한 자산(asset)을 타국과의 협력에 활용하여 스스로에게 바람직한 영향을 미치는 것”으로 방위외교를 정의하였다.¹⁰⁾ 한국의 경우 방위외교를 의미하는 용어로 군사외교(Military Diplomacy)와 국방외교(Defense Diplomacy)라는 표현이 혼용되어 사용되고 있는데, 대표적인 정의로는 배진수(1997)와 최영종(2004)의 정의를 들 수 있다. 배진수는 “국가목표를 달성하기 위한 외교정책과 국방정책을 실현하기 위한 군사부문의 대외적 군사교류협력 활동”으로 군사외교를 정의하였고¹¹⁾, 최영종은 군사외교를 “외교정책의 군사적 측면과 군사정책의 대외적 외교적 측면을 합친 것”으로 이해한다.¹²⁾

본 연구에서는 방위외교를 자국의 외교안보적 이익을 달성하기 위해 주로 군 및 군 자산을 정책수단으로 활용하여 실시되는 군(방위) 당국간의 외교로 정의하도록 한다. 여기에는 미중 대결이라고 하는 글로벌 질서의 대격변 속에서 활발히 전개되는 군사교류 및 군사협력, 안보대화, 안보협력 등 양자 또는 다자간 군(방위) 당국을 중심으로 한 연대와 협력의 움직임이 모두 포함된다고 하겠다.

2. 방위외교의 목적 및 수단

니시다와 와타나베가 정의한 방위외교의 목적을 2세대 방위외교에 초점을 맞추어 재구성

9) Andrew Cottey and Anthony Foster(2004), p. 6.

10) 西田一平太·渡辺恒雄(2021a), p. 7.

11) 배진수. “한국군사외교론: 개념과 과제.” 『국제정치논총』 제37집 2호(1997), p. 292.

12) 최영종. “우리나라 군사외교의 이론과 실제.” 『전략연구』 통권 제32호(2004), p. 184.

해 보면 다음과 같다.¹³⁾ 첫째, 상호이해와 관계구축이다. 고위급 정책대화부터 실무부대 교류에 이르기까지 다층적인 인적 교류를 통해 상호이해를 촉진함으로써 지역 안보환경에 대한 인식을 공유하고 협력을 위한 토대를 구축하는 것이다. 둘째, 신뢰구축(Confidence Building)을 통한 예방외교이다. 우발적인 충돌이나 분쟁을 예방하기 위해 긴장관계에 있는 국가나 잠재적 적대국과의 양자 및 다자무대에서의 지속적인 교류와 대화를 통해 군사적 투명성을 재고하고 신뢰구축을 도모하는 것이다. 셋째, 역량강화(Capacity Building)를 통한 지역안정화이다. 분쟁상황에 있거나 국방태세가 취약한 국가에 대해 군사교육, 무기지원 등의 원조를 통해 자체 방어력 강화를 도모하거나 공동훈련 및 연습을 통해 상호운용성을 확보하는 등 유사시에 대비한 능력을 향상시킴으로써 상대의 도발에 대한 역지력을 강화시켜 나가는 것이다. 넷째, 접근 및 영향력 확보이다. 인도지원·재난구호(HA/DR: Humanitarian Assistance and Disaster Relief)를 비롯하여 전략 지역 및 해역에서의 공동훈련 및 연습, 연안국에 대한 합정의 기항 등과 같은 전략적 커뮤니케이션을 통해 주변국에 메시지를 발신하고 역내 이해상관자(stake-holder)로서의 존재감을 국제사회에 각인시키는 것이다. 마지막으로 경제이익의 확보이다. 군수장비의 해외 수출이나 공여 또는 공동개발 등을 통해 자국의 방위산업을 활성화시키고 국가경제 이익을 창출하는 것이다.

그렇다면 이러한 방위외교의 목적을 달성하기 위해 주요국들은 어떠한 정책수단을 선택하고 있을까? 구체적인 수단으로서의 방위외교는 다양한 영역에 걸쳐 실시된다. 상호이해와 우호친선 성격의 인사교류를 넘어서 공동성명이나 합의문서 채택, 물품역무상호제공협정(ACSA: Acquisition and Cross-Servicing Agreement), 원활화 협정(RAA: Reciprocal Access Agreement), 정보보호협정(GSOMIA) 등과 같은 안보군사협정 체결과 같은 정책 합의, 아시아안보회의(Shangri-La Dialogue, 이하 샹그릴라 대화) 및 아세안확대국방장관회의(ADMM-Plus: ASEAN Defence Ministers' Meeting Plus)와 같은 다자안보대화 참가, 개도국 국방 당국에 대한 역량강화 지원, 전략지역에서의 공동훈련·연습, 방산수출, 공동개발과 같은 방산·기술협력 등으로 방위외교의 활동 영역은 다변화되어 있다.

13) 西田一平太·渡辺恒雄(2021a), 8-10.

Ⅲ. 일본의 방위외교

1. 방위백서로 보는 방위외교의 개요

선행연구가 지적하듯, 일본 방위성에서는 방위외교라는 용어가 정식으로 사용된 적은 없으며, 방위외교의 의미로 방위교류·협력이라는 용어가 일반적으로 사용되고 있다.¹⁴⁾ 따라서 방위성이 실시하는 방위외교를 『방위백서』를 통해 살펴보기 위해서는 먼저 방위교류·협력과 관련된 부분을 확인할 필요가 있다. 2024년 방위백서는 방위교류·협력의 정의와 목적 및 수단에 대해 기술하고 있다.¹⁵⁾ 먼저 백서는 방위협력·교류에 대해 다양한 수단을 사용하여 양자·다자간 방위관계를 강화함으로써 일본 및 국제사회의 평화와 안정을 확보하기 위한 노력의 일환으로 정의하고 있으며, 다음으로 방위협력·교류를 실시하는 목적으로 ①우호적인 안보환경 창출, ②일본에 대한 위협을 억지하고 침해가 쉽지 않음을 인식시키는 것, ③상호이해 및 신뢰구축을 통한 예측불가능한 사태의 방지 등 3가지를 제시하고 있다. 그리고 이러한 목적 달성을 통한 궁극적인 지향점은 유사시의 공동대처가 가능한 관계로 양자 및 다자간 교류협력을 심화 확대시키는 것이다.

방위교류·협력의 유형으로는 ①국방당국의 고위급 및 실무급인사의 회담 및 협의를 중심으로 한 인적교류협력, ②친선훈련이나 공동훈련·연습 그리고 함정 및 항공기의 상호방문을 통해 신뢰를 증진하고 협력을 추진하는 부대간 교류협력, ③다분야에서의 교육 및 훈련 실시를 통해 상대국의 역량을 강화하는 역량강화지원, ④무기 및 무기기술을 의미하는 방위장비의 기술이전 및 공동연구·개발 등을 통해 방위산업 기반의 유지강화를 도모하고 상대국과의 방위협력관계를 강화하는 방위장비·기술협력 등이 있다. 아울러 방위교류와 협력을 보다 원활하고 안정적으로 추진하기 위해 협력의 제도화를 도모하게 되는데, 이러한 과정에서 원활화 협정, 방위장비품·기술이전협정, 물품역무상호제공협정, 정보보호협정 등의 협정을 체결하게 된다.

14) 西田一平太·渡辺恒雄(2021a), p. 1.

15) 防衛省, 『令和6年度版 防衛白書』(2024), pp. 358 - 359.

〈표 1〉 방위교류·협력의 유형

유형	내용(사례)
인적교류 협력	<ul style="list-style-type: none"> 외교·국방장관회담(2+2), 국방장관회담 등의 고위급 회담, 국방당국간 실무자 협의, 다자국 제회의 등에서의 방위정책 및 지역정세에 대한 솔직한 의견교환 실시를 통해 상호이해 및 신뢰구축 도모 유학생교류, 연구교육 교류를 통해 상대국의 방위정책 및 부대실태에 대한 이해 심화 및 인적 네트워크 구축을 통한 신뢰관계 증진 도모
부대간 교류협력	<ul style="list-style-type: none"> 친선훈련, 함정 및 항공기 상호방문(기항), 부대간 교류행사 등을 통한 상호 신뢰 증진 및 협력 추진 타국과의 공동훈련 및 연습을 통한 연대강화
역량강화 지원	<ul style="list-style-type: none"> 다분야에서 세미나 및 실습, 기술지도, 교육·훈련 시찰 및 의견교환 등의 사업을 통한 상대국의 역량강화 도모 및 지역안정과 국제평화를 위한 역할 촉진
방위장비 기술협력	<ul style="list-style-type: none"> 장비품의 기술이전, 공동연구·개발 등을 통한 일본의 방위산업 기반 유지·강화 도모 및 상대국과의 방위협력관계 유지 강화

출처: 防衛省, 『令和16年度防衛白書』(2024), p. 359.

2. 방위외교의 진화과정

그렇다면 일본의 방위외교는 어떻게 형성 전개되어 왔을까? 일본 방위외교의 진화 과정은 초창기, 발전기, 심화기로 나눌 수 있다.¹⁶⁾

첫째, 초창기는 냉전해체 이후의 1990년대부터 2000년대 초기가 여기에 해당된다. 일본은 냉전기에 한국(1965년 수교), 중국(1972년 국교정상화), 그리고 서유럽국가들을 중심으로 장관급 인사의 상호방문을 통한 방위교류를 산발적으로 실시하긴 했지만, 상호이해 및 신뢰관계 증진을 목적으로 한 방위교류가 본격화하는 것은 1990년대에 들어서다.¹⁷⁾ 이 시기에는 장관급 교류가 매년 개최되고 실무급 교류가 정례화하기 시작했으며 부대간 교류도 실시되었다.

먼저 한국과는 장관급·실무급 대화를 매년 실시하는 한편으로 1990년대 중반부터 함정의 상호방문 및 수색·구조 공동훈련 등과 같은 부대급 교류를 실시하고, 1999년에는 긴급사태 발생을 상정한 긴급 연락체계를 구축하였다.¹⁸⁾ 1989년 발생한 천안문사태의 영향으로 정체가 되어 있던 중국과의 방위교류는 1998년 장관급 상호방문을 계기로 본격화하였다.¹⁹⁾ 뒤에서

16) 防衛省, 『平成28年度防衛白書』(2016), p. 314.

17) 廣瀬行成, “日本の安全保障・防衛交流の歴史,” 秋山昌廣・朱鋒編, 『日中安全保障・防衛交流の歴史・現状・展望』(東京: 亜紀書房, 2011), pp. 90-94.

18) 廣瀬行成(2011), pp. 98-102.

살펴볼 베트남, 필리핀과의 방위당국 실무자협의 및 외무·방위당국 실무자협의는 각각 2001년과 2005년에 시작되었다.²⁰⁾ 이 외 인도, 호주 등 다른 아시아 국가 및 유럽국가와의 방위교류도 주로 이 무렵에 개시되었다.

둘째, 발전기는 21세기에 접어든 2000년대 초기부터 2010년대 초기까지가 여기에 해당된다. 이 시기의 특징으로는 먼저 필요에 의해 1990년대부터 본격화된 방위교류를 체계적으로 실시하기 위한 방안으로 「방위교류 기본방침」이라는 지침을 2007년에 마련하였다는 점이다.²¹⁾ 이 기본방침은 방위성이 주체적이고도 적극적인 방위교류를 실시해 나감에 있어 방위교류의 의의·목적 및 수단에 대한 일본의 입장을 명확히 정리하고 향후의 방향성을 제시하였다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있다. 구체적으로 기본방침은 ①기본적인 상호이해 및 신뢰·우호관계 증진, ②안보상 공통관심 사항에 대한 국제사회와의 협력관계 구축 강화 및 안보상 우려사항 해소를 방위교류의 목적으로 규정한 뒤, 이러한 목적을 달성하기 위해 고위급교류, 실무자교류, 부대간교류, 교육·연구교류 등 다양한 수단을 효과적으로 활용해 나갈 필요성을 강조하였다.

이 시기 또 하나의 특징은 종래의 방위교류 개념에 더해 방위협력이라는 개념이 2010년 『방위백서』에서 새롭게 추가되었다는 점이다. 기존의 방위교류가 각국의 국방정책에 대한 상호이해를 통한 신뢰구축에 주안을 둔 것이라면 방위협력은 재해구조, 해양안보, 테러대책 등 비전통 안보분야를 중심으로 역내의 구체적인 안보·방위협력을 추진하는 것에 방점을 둔 것이라 할 수 있다.²²⁾

21세기 들어 방위협력이란 개념이 등장한 배경으로는 기존의 방위교류가 질적 양적으로 심화 확대되는 추세에 있다는 정세인식을 들 수 있다. 이와 관련하여 백서는 ①국제사회와의 협력관계 구축·강화 필요성 고조, ②주변국을 넘어선 교류대상국의 글로벌화, ③방위교류의 양상이 단순한 친선교류에서 방위협력을 실시하는 단계로 발전, 심화하고 있다는 점을 시대적 조류의 변화로 제시하였다. 백서는 구체적인 방위협력의 사례를 양자, 삼자, 다자로 구분하고 있다. 양자 방위협력으로는 앞서 언급한 재해구조, 테러대책, 유엔 평화유지활동(PKO), 해적대처협력 등 비전통안보 분야에서의 상호협력과 더불어 방위협력을 보다 안정적이고 원활하게 추진하기 위한 정보보호협정(GSOMIA), 물품역무상호제공협정(ACSA) 등의 체결을 언급하고 있으며, 삼자 방위협력으로는 양자·다자협력을 보완하는 차원의 미일호

19) 廣瀬行成(2011), pp. 113-119.

20) 廣瀬行成(2011), p. 97.

21) 防衛省. “防衛交流の基本方針について” (2007.4.13)

22) 防衛省. 『平成22年度防衛白書』(2010), 図表III-3-2-1.

및 한미일 안보협력을, 그리고 다자 방위협력으로는 아세안지역안보포럼(ARF: ASEAN Regional Forum) 및 ADMM-Plus가 지역 안보대화 협의체로서 활동을 개시한 이후 역내 국가간 구체적이고도 실천적인 협력을 통해 역내질서 구축에 기여하고 있다는 점을 강조하고 있다.

셋째, 심화기는 2010년대 초반부터 이어지고 있는 시기로, 이 시기의 특징은 방위협력의 범위가 역량강화지원, 방위장비·기술협력 등과 같은 지원사업으로 심화·확대된 점이다.²³⁾

역량강화지원이란 전문지식을 보유한 자위관 등을 상대국에 파견하거나 상대국 실무자 등을 국내로 초대하는 등의 방식으로 인재육성 및 기술지원을 실시하여 상대국의 안보·방위분야 역량을 향상시키고 지역평화와 안정에 기여하는 것을 목적으로 한 사업이다. 이를 위해 방위성은 2011년 국제정책과(International Policy Division) 산하에 능력구축지원실(Security Building Assistance Office)을 신설하였고, ①HA/DR, ②지뢰제거, ③군 의학, ④해양안보, ⑤유엔 PKO 등 다섯 가지를 활동분야로 선정하였다.²⁴⁾ 능력구축지원실은 이후 현지조사 및 수요파악을 실시하였고, 2012년 캄보디아, 동티모르에서의 도로보수, 차량정비 분야 인재육성 지원사업을 시작으로 주로 동남아 국가들을 대상으로 한 사업을 실시해 오고 있다. 2024년 방위백서에 의하면 일본의 방위성·자위대는 2023년도까지 인도태평양지역을 중심으로 17개국, 1기관, 1지역에 대해 HA/DR, PKO, 해양안보 등의 분야에서 역량강화지원을 실시한 것으로 나타난다.²⁵⁾ 일본이 이처럼 적극적으로 안보·방위분야 역량강화지원사업을 추진하는 것은 상대국의 요청에 응함으로써 지원대상국과의 양자관계 강화를 도모할 수 있을 뿐만 아니라 미국, 호주, 뉴질랜드 등 다수국 간 연대사업의 경우 이들 지원국과의 관계 강화로 이어질 수 있고, 더 나아가서는 지원대상국 및 국민의 일본에 대한 신뢰 향상으로 이어지는 효과를 기대할 수 있기 때문이다.²⁶⁾ 이에 더해 일본은 역량강화지원의 수혜를 받은 대상국의 군대가 국제평화 및 지역안정을 위한 역할을 적극적으로 수행하게 되면 일본에 바람직한 안보환경 조성으로 이어진다는 점에도 큰 의미를 부여하고 있다.²⁷⁾

다음으로 방위장비·기술협력은 동맹국인 미국 및 파트너국과의 증장기적인 방위협력 관

23) 방위협력의 핵심분야 중 하나인 역량강화지원과 방위장비품·기술이전 협정은 각각 2014년 및 2015년 방위백서에 그 내용이 추가되었다.

24) 神保謙. “東南アジアでの能力構築における日本・米国・オーストラリアの取組.” 『インド太平洋の海洋安全保障と法の支配の実体化に向けて: 国際公共財の維持強化に向けた日本外交の新たな取り組み』(日本国際問題研究所, 2020) p.100; Ken Jimbo(2021), p. 61.

25) 防衛省(2024), p. 406.

26) 防衛省(2014), p. 274.

27) 防衛省(2024), p. 406.

계 강화에 기여할 뿐만 아니라 국가 방위산업 기반 강화에도 기여하는 방위협력 분야이다.²⁸⁾ 효율성을 극대화하기 위해 공동훈련·연습이나 역량강화지원과 함께 실시되기도 한다. 방위장비·기술협력은 크게 방위장비 이전과 국제 공동개발로 나눌 수 있는데, 방위장비 이전의 경우 불법적인 침략이나 위협을 받고 있는 국가를 지원함에 있어 중요한 정책적 수단으로 활용되고 있으며, 역내 국가들의 방위력을 높이는 동시에 방위당국간의 의사소통을 심화시키는 역할을 한다.

2014년에 수립된 방위장비이전 3원칙²⁹⁾은 방위장비·기술협력을 본격적으로 추진할 수 있는 계기를 마련해 주었다. 전후 평화국가를 표방한 일본은 1967년 무기수출 3원칙을 수립한 이후 40여 년에 걸쳐 무기 및 무기기술에 대한 사실상의 전면 금수조치를 취해 온 경위가 있다. 하지만 2010년대에 들어와 동·남중국해에 대한 중국의 공세적인 해양진출에 직면하여 역내 안보환경이 악화되었다고 판단한 일본의 아베정부는 2013년 마련한 『국가안전보장전략』에서 “무기 등의 해외이전에 대해, 새로운 안보환경에 적합한 명확한 원칙을 정한다”는 방침을 규정하였고,³⁰⁾ 이를 토대로 방위장비이전 3원칙을 마련함으로써 ①평화공헌이나 국제협력의 적극적 추진 또는 ②일본의 안보에 기여할 경우에는 수출을 허용하도록 길을 터주게 되었다.³¹⁾ 단, 3원칙에 의한 무기수출은 ①구조, ②수송, ③경계, ④감시, ⑤소해 등 5분야에 한정하며, 일본과 방위장비품·기술이전협정을 체결한 국가에만 무기수출을 허용하고 있다. 2024년 현재 일본은 아시아에서는 인도, 베트남, 필리핀 등 6개국과 이 협정을 체결하고 있다.

이런 가운데 2023년 12월에는 러시아의 우크라이나 침공 등 엄중한 국제안보 현실을 반영하여 방위장비이전 3원칙과 운용지침에 대한 일부개정이 이뤄지면서 다양한 분야의 방위장비 이전이 가능해졌다.³²⁾ 이 개정안에 따라 일본은 라이선스 생산중인 페트리어트 요격미사일의 미국 수출을 결정하였고, 일본이 영국, 이탈리아와 공동개발·생산하는 차세대 전투기의 제3국에 대한 수출도 2024년 각료회의 결정을 통해 가능해졌다. 상기 개정안의 핵심내용은 <표 2>와 같다.

28) 防衛省, 『令和元年度防衛白書』(2019), pp. 382-383.

29) 国家安全保障會議決定·閣議決定, “防衛裝備移転三原則.” (2014.4.1.).
<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/pdf/bouei1.pdf> (검색일: 2025.1.3.).

30) 国家安全保障會議決定·閣議決定 『国家安全保障戰略について』(2013.12.17), p.16.

31) 佐藤丙午, “武器輸出三原則等から防衛裝備移転三原則へ.” 『国際安全保障』第49卷 第4号, (2022).

32) 防衛省(2024), pp. 445-446.

〈표 2〉 제도 개정 골자 및 예상 수출품

	유형	핵심내용	예상수출품
1	무기탑재	사용목적 등 조건하에 용인	화기탑재 함정
2	라이선스 생산품	특허보유국에 전면 해금	요격 미사일
3	부품	살상력이 없다는 전제하에 가능	전투기 엔진
4	피침락국지원	우크라이나 이외에도 허용	지뢰제거기

출처: “防衛装備の輸出増へ半歩 政府、10年ぶりルール改定” 『日本経済新聞』(2023.12.22)

또 일본은 2023년에 가치를 공유하는 국가의 안보역량 강화 및 해양질서 유지강화를 위해 정부 안보능력 강화지원(OSA: Official Security Assistance) 제도를 신설하였다.³³⁾ 요컨대 OSA는 방위장비이전 3원칙의 범위내에서 국제분쟁과 직접적인 관련이 없는 ①방위력 강화, ②인도지원, ③국제평화협력 등 3분야에 한해 가치관을 공유하는 상대국 국방당국에 방위장비품이나 인프라 정비 등을 무상으로 제공하는 제도로 정의할 수 있다. 기존의 공적 개발원조(ODA: Official Development Assistance)가 개도국에 대한 경제사회개발을 목적으로 한 비군사분야의 지원이었다고 한다면 OSA의 창설로 인해 ODA 제도 하에서 불가능하였던 군사분야에 특화된 개도국 지원이 가능하게 되었다.³⁴⁾ 이 제도의 특징은 인태지역을 중심으로 해상교통로의 안전확보 등 일본의 안보에 중요한 영향을 미치는 연안국에 대해 해양 경계감시 능력 강화를 지원한다는 점이다. 초년도인 2023년에는 필리핀(연안감시 레이더), 말레이시아(구조정, 소형드론), 방글라데시(경비정), 피지(경비정) 등 4개국에 대한 지원을 결정하였고³⁵⁾, 2024년에는 필리핀(연안감시 레이더), 인도네시아(고속경비정), 몽골(항공관제 기자재), 지부티(해양경계감시 기자재) 등 4개국에 대상국에 선정되었다.³⁶⁾

33) 外務省. “政府安全保障能力強化支援(OSA)の概要.” (2024.10). <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100487213.pdf>(검색일: 2025.1.8.); 西田一平太. “政府安全保障協力能力強化支援(OSA)の積み残した課題と戦略的活用.” 笹川平和財団「国際情報ネットワーク分析IINA」(2023.9.28.).

34) 鈴木拓海. “政府安全保障能力強化支援(OSA) とは何か? 戦略的な対外協力の連携可能性を探る.” 三菱総合研究所, (2023.7.28.).

35) 外務省. “政府安全保障能力強化支援(OSA) 実施案件.” (2024.10.10). https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/ipc/page22_004170.html(검색일: 2025.1.22.).

36) “政府、フィリピンに監視レーダー インド太平洋で技術供与.” 『日本経済新聞』(2024.11.30)

IV. 사례분석: 對 아세안 방위외교의 전개

그렇다면 일본의 방위외교는 구체적으로 어떻게 추진되고 있을까? 여기에서는 일본의 방위외교가 가장 활발하게 전개중인 아세안 지역을 사례로 들어 양자 및 다자영역으로 나누어 고찰하되, 양자 방위협력의 대상과 관련해서는 지면 관계상 필리핀과 베트남에 초점을 맞추고자 한다. 그 이유는 양국이 중국과 남중국해의 해양 영유권을 둘러싼 분쟁국이라는 점 및 이로 인해 역량강화 지원을 비롯한 일본의 對 아세안 방위외교의 움직임이 가장 활발한 국가이기 때문이다.

1. 양자 방위협력

가. 필리핀

일본은 해양에서의 현상변경을 시도하는 중국에 대처하기 위해 동남아 국가 중에서도 특히 필리핀과의 안보협력을 가장 활발히 추진하고 있다. 여기에는 양국이 공히 미국과의 동맹국이라는 점이 크게 작용하고 있을 뿐만 아니라 2022년 실현된 정권교체로 인해 필리핀이 동맹 및 우호국과의 관계 강화에 적극 나서고 있는 점도 큰 요인으로 작용하였다. 다시 말해 두테르테(Rodrigo Duterte) 전 대통령이 중국과의 관계를 중시하고 미국과 거리를 두는 정책을 취하였다면, 2022년 6월 취임한 마르코스(Ferdinand Marcos Jr.) 대통령은 미국과의 동맹관계 재건 및 일본, 호주 등 우호국과의 안보협력 강화를 통해 해양영토 주권에 관한 한 중국에 대해 어떠한 양보도 없다는 자세를 명확히 하면서 양국의 방위협력이 크게 진전되는 결과를 가져왔다.³⁷⁾

전략적 이익을 공유하는 일본은 마르코스 정부의 대응에 발맞추어 남중국해에서의 방위협력 강화에 나서고 있다. 대표적으로 양국은 2024년 7월 외교·국방 (2+2) 회의를 2022년에 이어 두 번째로 개최하였고, 자위대와 필리핀군이 상호방문 시 입국수속을 간소히 하는 원활화협정을 체결하여 일본의 남중국해에 대한 전략적 관여를 심화시켰다.³⁸⁾ 이보다 앞선 4월에는 미국, 필리핀 정상과 워싱턴에서 첫 삼자 정상회담을 가짐으로써 남중국해의 안정을 유지하기 위한 3국 소다자 안보협의체의 설립을 선언하기도 하였다.³⁹⁾ 이 외에도 일본은

37) 庄司智孝, “日米比首脳会合の開催-3国間安全保障協力の行方.” 『NIDSコメンタリー』 第309号(2024.4.16.).

38) 庄司智孝, “日比2+2の開催と円滑化協定締結: ハブ化するフィリピン.” 『NIDSコメンタリー』 第338号(2024.7.12.).

39) 外務省, “日比米首脳による共同ビジョンステートメント.” (2024.4.11.).

여러 분야에서 필리핀과의 방위협력 강화를 추진하고 있는데, 방위협력의 4가지 유형을 중심으로 정리해 보면 다음과 같다.

1) 인적 교류협력

2015년 1월 양국 국방장관은 방위협력·교류에 관한 각서에 서명하였는데, 이 각서에 따라 국방장관회담·차관급협의, 통합막료장 및 막료장과 필리핀군군 참모총장 및 각군사령관의 상호방문과 같은 고위급교류와 더불어 양국부대간 정기협의, 훈련·연습 참가 등 실무급 교류가 활발히 이루어지고 있다.

실제로 2024년 『방위백서』에 따르면 2020년 4월부터 2024년 3월까지 국방장관 회담 및 차관급 협의는 전화회담 및 TV회담을 포함해서 총 10회가 열렸고, 통합막료장과 필리핀군군 참모총장 회담은 TV회담을 포함해서 총 5회, 막료장과 필리핀 각군사령관 회담은 전화회담 및 TV회담을 포함해서 총 27회 개최되었다.⁴⁰⁾

2) 부대간 교류협력

2015년에 서명한 「방위 협력과 교류에 관한 각서」는 자위대와 필리핀 군이 공동연습 및 훈련을 활발히 추진하여 상호운용성을 높이는 계기가 되었다.⁴¹⁾ 각서에 서명한 직후 해상자위대와 필리핀 해군은 처음으로 남중국해에서 공동 연습을 실시하였다. 2017년에는 해상자위대 호위함 2척이 필리핀 수빅만(Subic Bay)에 기항하여 친선훈련을 실시하였는데,⁴²⁾ 이후에도 해상자위대의 인태방면 파견 훈련부대가 정기적으로 수빅만에 입항하여 공동훈련과 친선활동을 이어가고 있다.

양자간 연습·훈련과 더불어 양국이 미국의 동맹국이라는 특성으로 인해 미국 중심의 다자간의 공동 훈련이나 연습도 활발히 추진되고 있다. 예를 들면 「카만다그(Kamandag)」 「발리카탄(Balikatan)」 등 미국·필리핀 군이 실시하는 실전훈련에 자위대가 참가하는 것 외에 미국·일본·필리핀·인도 4개국이 참가하는 공동 순항 훈련(2019), 미국·일본·호주·필리핀 4국이 참가하는 본격적인 공동 해상훈련(2024) 등이 실시되고 있다.⁴³⁾ 이는 통합역지를 내세운 미국의 바이든 정부하에서 기존의 미국 중심의 양자 연습·훈련이 다자화하는 경향을

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100652839.pdf>(검색일: 2025.01.23.).

40) 防衛省(2024), p. 140(資料46).

41) 防衛省. 『平成27年版防衛白書』(2015), p.287.

42) 防衛省(2019), pp. 363-364.

43) 庄司智孝. “日本とフィリピンの安全保障協力: 拝啓, 進展, そして展望.” 『NIDSコメンタリー』 第287号 (2023.12.5.).

보이는 것이라 하겠다. 앞서 언급한 2024년 원활화협정 체결로 인해 양자 및 다자 합동군사 훈련에 대한 일본의 참가는 더욱 확대될 전망이다.

3) 역량강화지원

태풍의 길목에 위치하여 재난 피해가 자주 발생하는 필리핀의 특성상 필리핀에 대한 방위성·자위대의 첫 역량강화지원사업은 2015년에 실시된 HA/DR에 관한 연수였다. 이후 국제항공법에 관한 현지세미나로 이어졌고, 2024년 함선정비 연수, HA/DR 연수 및 파견, 항공의학 연수에 이르기까지 총 22건의 역량강화 지원사업을 실시해 오고 있다.⁴⁴⁾ 남중국해에서 중국과 대치하는 필리핀의 특성을 고려하여 해양안보 관련 사업이 다수 실시되고 있는데, 필리핀 공군에 대한 국제항공법 세미나와 항공의학 연수 및 필리핀 해군에 대한 함선정비 세미나와 연수사업 등은 필리핀의 해상방위력 강화를 지원하는 역할을 하고 있다.

4) 방위장비·기술협력

필리핀은 아세안 국가 중에서 일본과 방위장비·기술협력이 가장 활발하게 이뤄지는 국가이다. 방위장비·기술이전 협정이 체결되기 전인 2013년 정상회담에서 일본은 엔차관에 의한 순시선 10척의 공여를 표명하였고, 2016년에는 2척의 추가공여에 합의하였다. 그리고 같은 해 방위장비·기술이전협정이 체결되면서 필리핀의 재해구조 및 남중국해 해양감시능력 향상을 위한 방위장비 협력은 본격화되었다. 이 협정에 의거하여 2019년까지 해상자위대의 TC-90 중고 연습기 5대가 순차적으로 필리핀 해군에 인도되었고, 2019년에는 육상자위대의 다용도 헬리콥터 UH-1H의 부품도 필리핀 공군에 무상 양도되었다.⁴⁵⁾ 2020년에는 일본 방위장비품 완성품으로는 처음으로 일본기업인 미쓰비시 전기가 필리핀 국방부와 공군용 경계관제 레이더 4기를 수출하는 계약을 체결하여 2023년에 1기, 2024년에 2기를 수출하였고, 2023년에는 신설제도인 OSA를 활용하여 필리핀 해군에 대한 연안감시 레이더의 무상공여가 결정되었다.⁴⁶⁾

나. 베트남

일본은 남중국해의 연안국이자 남중국해 정세에 대한 전략적 인식을 공유하는 베트남과도

44) 防衛省. “能力構築支援事業.” 作成日不明
https://www.mod.go.jp/j/approach/exchange/cap_build/index.html(검색일: 2025.1.20.).

45) 防衛省(2019), pp. 363-364.

46) 外務省. 『外交青書』(2024), p. 203.

방위 당국간 협력·교류를 착실히 추진해 오고 있다. 2014년 3월 개최된 일-베트남 정상회담에서 양국정상은 종래의 「전략적 파트너십」 관계를 「광범위한 전략적 파트너십」으로 발전시키는데 합의하였고, 2018년 4월에 열린 양국 방위장관 회담에서는 양국 방위협력의 지침인 「방위관계에 관한 일·베트남 공동비전」을 채택하고, 양국이 안보 및 방위협력을 한층 강화해 나가는데 합의하였다.⁴⁷⁾ 2021년에는 「일·베트남 방위장비품·기술이전협정」을 채택하여 양국간 방위장비·기술협력을 촉진시키는 발판을 마련하였다. 2023년 11월 열린 일·베트남 정상회담에서는 양자관계를 양국간 뿐만 아니라 지역과 국제사회의 평화와 안정에 적극 기여하는 「포괄적 전략 파트너십」으로 격상하는데 합의하였다.⁴⁸⁾

이처럼 일본의 對 베트남 방위외교가 착실한 진전을 보이는 데에는 양국이 남중국해 정세에 대한 전략 인식을 공유할 뿐만 아니라 베트남 또한 일본과의 방위협력의 필요성을 크게 인식하고 있다는 점을 지적할 필요가 있다. 즉 「3개의 No」 원칙(동맹을 맺지 않는다, 외국 군대의 기지를 베트남에 두지 않는다, 양국 분쟁에 제3자의 개입을 추구하지 않는다)을 국방정책의 기본방침으로 삼고 있는 베트남은 남중국해에서의 미중 전략경쟁이 초래하는 전략적 리스크를 헤징하기 위해 전방위적으로 모든 국가와 안보협력을 확대 심화하는 정책을 추구하고 있으며,⁴⁹⁾ 이러한 전방위 안보정책을 수행함에 있어 일본은 인도와 더불어 더할 나위 없는 역대 방위협력 파트너로서 중시되고 있는 것이다.⁵⁰⁾

이하 방위협력의 4가지 유형을 중심으로 일본의 對 베트남 방위외교를 정리해 보면 아래와 같다.

1) 인적 교류협력

양국의 긴밀한 방위협력은 수상, 국방(방위)장관, 외무장관 등 정부 고위인사의 빈번한 상호 방문을 통해서도 확인할 수 있으며, 이러한 고위인사 교류에 더해 다양한 실무급 대화 및 교류가 정기적으로 실시되고 있다. 실제로 2024년 『방위백서』에 따르면 2020년 4월부터 2024년 3월까지 국방장관 회담 및 차관급 협의는 전화회담 및 TV회담을 포함해서 총 11회가 열렸고, 통합막료장과 베트남 인민군 총참모장 회담·방문은 총 3회, 막료장과 베트남 각군 사령관 회담·방문은 전화회담 및 TV회담을 포함해서 총 9회 개최되었다.⁵¹⁾

47) 防衛省, 『平成30年版防衛白書』(2018), pp. 364-365.

48) 防衛省(2024), pp. 387-388.

49) 庄司智孝, “ベトナムの安全保障—「三つのNo」の論理と実践—.” 日本国際政治学会編, 『国際政治』 第189号(2017); 庄司智孝, “南シナ海領有権問題再訪.” 『安全保障戦略研究』 第4巻 第2号(2024), p. 106.

50) 佐竹知彦·庄司智孝·伊藤弘太郎·西田一平太(2021b), pp. 113-117.

51) 防衛省(2024), p. 142(資料46).

2) 부대간 교류협력

이 분야에서 눈에 띄는 것은 해상자위대 소속 함정이 정기적으로 베트남 해군기지가 있는 캄란만(Cam Ranh Bay)에 기항하여 친선훈련을 실시함으로써 남중국해에서의 해상자위대의 존재감을 드러내고 있다는 점이다. 먼저 함정의 기항에 앞서 2013년 오노데라(小野寺典) 방위상이 캄란만에 있는 베트남 해군기지를 방문해 남중국해에 대한 국방태세를 시찰하였다. 이로부터 3년 뒤인 2016년 4월 해상자위대의 호위함 2척이 처음으로 캄란만에 기항하였다. 그리고 2018년 9월에는 해상자위대 잠수함 1척이 처음으로 캄란만에 기항하는 한편으로 베트남 해군함정이 일본 요코스카 항에 기항하여 친선행사를 실시하였다.⁵²⁾ 이후 2021년과 2023년에는 인도태평양방면 파견(IPD: Indo-Pacific Deployment) 훈련부대의 호위함이 하이퐁 항과 캄란 만에 기항하여 각종 교류행사와 함께 베트남해군과의 친선훈련을 실시하였다.⁵³⁾

3) 역량강화지원

베트남은 일본 방위성이 실시하는 역량강화지원사업의 핵심 파트너국이며, 이는 각국별 사업실시 횟수가 가장 많은 국가라는 점에서도 확인할 수 있다. 일본은 2012년 잠수의학에 관한 현지세미나를 시작으로 2024년 항공구조 파견사업에 이르기까지 잠수의학, PKO, 항행안전·항공의학, HA/DR, 국제항공법, 사이버안보, 수중불발탄처리 등의 분야에서 총 43건의 역량강화사업을 실시해 오고 있다.⁵⁴⁾ 특히 잠수의학에 관한 기초 교육의 경우 킬로급 잠수함을 남중국해에 전개하는 베트남의 해양안보 역량강화에 큰 도움이 되고 있다.⁵⁵⁾

4) 방위장비·기술협력

일본과 베트남의 방위협력은 최근 방위장비·기술협력 분야로 확대되는 양상을 보여주고 있다. 일본은 2014년 해상경비정 공여를 통해 중국의 남중국해 위협에 직면한 베트남의 해상방위능력 강화를 지원하긴 했지만, 러시아제 무기가 80% 이상을 차지하는 베트남의 무기체계의 특성상 방위성·자위대 차원의 방위장비 협력은 이루어지지 않았다.

하지만 양국의 국방당국은 2019년 5월 「방위산업간 협력촉진에 관한 각서」에 서명하면서 방위장비·기술협력 촉진에 큰 진전을 이루었다. 이후 양국은 수년간의 협의 끝에 2021년

52) 防衛省(2019), p. 362.

53) 防衛省(2024), pp. 387-388.

54) 防衛省. “能力構築支援事業.”

55) 佐竹知彦·庄司智孝·伊藤弘太郎·西田一平太(2021b), p. 115.

「일-베트남 방위장비품·기술이전 협정」에 서명하였고, 2024년 8월 하노이에서 개최된 일 월 국방장관 회담에서는 상기 협정에 근거한 일본 방위장비의 첫 이전 사례로 육상자위대의 자재운반차 2대를 베트남에 공여하는데 합의하였다.⁵⁶⁾

〈표 3〉 필리핀/베트남에 대한 일본의 방위외교

유형	필리핀	베트남
*인적 교류 협력	<ul style="list-style-type: none"> 국방장관 및 차관급 교류 10회 통합막료장급 교류 5회 막료장급 교류 27회 	<ul style="list-style-type: none"> 국방장관 및 차관급 교류 11회 통합막료장급 교류 3회 막료장급 교류 9회
부대 간 교류 협력	<ul style="list-style-type: none"> (양자)해상자위대 호위함 수빅만 기항(2017년 이후 거의 매년 실시) (양자)항공자위대와 필리핀 공군간 공동훈련 실시(2021) 및 F-15 2대 필리핀 파견(2022) (다자)미/필/일 실전훈련: 카만다그, 발리카탄 (다자)미/일/필/인 공동순항훈련 (다자)미/일/필/호 공동해상훈련 	<ul style="list-style-type: none"> 해상자위대 호위함 캄란만 기항(2016) 항공자위대 U-4 다용도 지원기 다낭 방문(2017) IPD 훈련부대 호위함 하이퐁 항 기항(2021) IPD 견훈련부대 캄란만 기항(2023)
역량 강화 지원	<ul style="list-style-type: none"> 인도지원/재난구조, 국제항공법, 함선정비, 위생, 시설, 항공의학, 	<ul style="list-style-type: none"> 잠수의학, PKO, 항행안전/항공의학, 항공구조, 인도지원/재해구조, 국제항공법, 사이버안보, 수중불발탄처리
방위 장비 기술 협력	<ul style="list-style-type: none"> 해상자위대 TC-90 연습기 5대 공여 육상자위대 다용도 헬리콥터 부품 공여 (미쓰비시전기)공군용 경계관제 레이더 4기수출 (OSA) 연안감시레이더 무상공여 	<ul style="list-style-type: none"> 육상자위대 자재운반차 2대 공여

출처: 방위백서 참조 필자 작성 * 인적교류협력의 경우 2020.4월~2024.3월까지의 실적을 중심으로 작성

2. 다자 방위협력

가. 아세안확대국방장관회의(ADMM-Plus)

ADMM-Plus는 아세안의 주도하에 국방장관급이 참가하는 인태지역 유일의 공식적 안보 협력체이다. 2010년 아세안 회원국의 국방장관협의체인 ADMM의 확대 버전으로서 설립되었으며, 아세안 10개국과 8개 대화국이 참가국이다. 역내 정치안보 협의체로서 1994년에 창설된 ARF가 당초 의도하였던 신뢰구축 및 예방외교에서 이렇다 할 성과를 내지 못하고 있다는 비판과 함께 실질적인 안보협력을 위해서는 군사(국방)당국자의 참여가 필요하다는 견해가 제시되면서, 국방장관급 안보협의체인 ADMM-Plus의 결성으로 이어지게 되었다.⁵⁷⁾

56) “ベトナムに初の防衛装備供与 自衛隊の資材運搬車.” 『日本経済新聞』(2024.8.6.).

57) Ken Jimbo(2021), pp. 64-65.

ADMM-Plus가 기존의 다자안보협력체와 구별되는 특징은 단순한 대화의 장을 제공하는 데 그치지 않고 회원국의 실질적인 안보역량 강화를 촉진하는 전문가 워킹그룹(EWG: Experts' Working Group) 제도에서 찾을 수 있다. EWG는 군 의학, 해양안보, HA/DR, 대테러, PKO, 지뢰제거, 사이버안보 등 7개의 비전통안보 과제에 대해 분과별로 하부 그룹을 형성하여 정보공유를 비롯하여 워크숍·세미나 개최, 공동연습, 보고서 제출 등과 같은 구체적이고 실천적인 협력을 추진하는 역할을 한다.⁵⁸⁾

일본은 이러한 ADMM-Plus를 역내 신뢰구축과 다자방위협력을 추진하는 개방적이고 포용적인 플랫폼으로서 중시하고 있다. 2010년 제1차 ADMM-Plus에 참석한 아즈미 준(安住淳) 부대신의 발언을 토대로 검토해 보면, 일본이 ADMM-Plus 참여를 통해 이루고자 하는 전략적 목표는 다음과 같다.⁵⁹⁾

첫째, 인태지역의 다자안보협력을 공고히 하고 제도화하는 것이다. 일본은 ADMM-Plus가 규칙기반 국제질서를 유지·강화하고 인태 지역이 당면한 안보문제를 대화를 통해 해결해 나가는 데 있어 가장 유망한 플랫폼으로 인식하고 있다. 돌이켜 보면 일본은 냉전 종식 이후 일관되게 미일동맹을 기축으로 하되 이를 보완하고 역내의 안보질서를 개선하기 위한 수단으로 다자안보협력을 중시해 왔다. 아세안 주도의 ARF가 설립되기 전인 1991년 「아세안 확대 외무장관회의」를 역내 국가 상호간의 안심감을 제공하기 위한 정치대화체로 발전시켜 나갈 것을 제안한 것도⁶⁰⁾, 2000년대 초반 ARF가 신뢰구축 형성과 예방외교 실현이라는 본래의 취지를 살리지 못하고 Talk shop으로 전락하였다는 비판에 직면하자 샹그릴라 대화를 공식적인 국방장관급 안보대화로 격상시키자는 제안을 한 것도 일본이었다. 2014년 샹그릴라 대화에서는 아베 신조(安倍晋三) 수상이 기초연설을 통해 동아시아정상회의(EAS)를 ARF나 AMMM-Plus 등의 각료급 다자회의와는 차별화된 정상급 정치안보 대화체로 발전시켜 나갈 것을 제안하기도 하였다.⁶¹⁾

둘째, ADMM-Plus에 대한 적극적 참여를 통해 아세안의 중심성과 주도적 역할을 지지하는 것이다.⁶²⁾ 일본은 아세안이 역내질서 형성에 있어서 운전자의 역할을 해오고 있으며

58) 庄司智孝. “日ASEAN防衛協力—共通の利益と価値観に基づく協力の拡大に向けて.” 『NIDSコメンタリー』 第222号(2022.5.24.); 庄司智孝. “ADMMとADMMプラス: ASEAN国防相会議の2つの枠組みと異なる機能.” 『国際情報ネットワーク分析IINA』 第309号(2020.12.23.).

59) 防衛省. “安住防衛副大臣の拡大ASEAN国防相会議出席について(概要).” (2010.10.13.).

60) 外務省. “ASEAN拡大外相会議-全体会議における中山外務大臣ステートメント.” 『外交青書』 (1991), pp. 424-429.

61) 外務省. “安倍総理大臣 第13回アジア安全保障会議(シャングリラ・ダイアログ) 安倍内閣総理大臣の基調講演.” (2014.5.30.) https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/nsp/page4_000496.html(검색일: 2025.1.20.).

62) Ken Jimbo(2021), pp. 64-65.

ADMM-Plus도 아세안의 강력한 이니셔티브에 의해 설립된 만큼 ADMM-Plus에서도 주도적인 역할을 해나가야 한다는 입장이다. 또한 일본은 아세안이 인도태평양지역의 중심에 위치하며 아세안의 중심성과 일체성 유지가 지역의 안정과 발전의 기초가 되기 때문에, 아세안의 중심성을 지지하면서 아세안과의 방위협력을 강화하는 것은 FOIP 실현에도 기여할 뿐만 아니라 역내 안보환경 개선에도 큰 의미를 가진다고 보고 있다.

셋째, 일본은 ADMM-Plus 참여를 통해 인태지역이 당면하고 있는 비전통안보 문제를 구체적이고 실천적으로 해결해 나가고자 한다. 일본은 상대적으로 덜 민감한 비전통안보 문제에 대한 실천적 협력을 통해 회원국간 신뢰를 구축하고, 이러한 비전통안보 영역에서의 협력경험 축적이 전통안보 영역의 긴장 완화로 이어질 수 있다고 보고 있다.⁶³⁾

나. 일-아세안 국방장관회의: 비엔티안 비전

일본은 동남아시아 지역을 FOIP 실현에 있어 태평양과 인도양을 연결하는 전략지역으로 인식하고 있으며, 따라서 아세안과의 방위협력이 다른 어느 지역보다도 중요하다는 입장이다. 일본은 이러한 인식하에서 ADMM-Plus 개최에 맞추어 일-아세안 국방장관회의를 개최하고 있다. 일-아세안 국방장관회의는 2013년 12월에 개최된 일-아세안 특별정상회의에서 아베 총리가 제안한 것으로 이듬해인 2014년 11월 미얀마에서 첫 회의가 개최되었다. 이 회의는 50년 가까이 이어지는 일·아세안 우호·협력의 역사에서 처음으로 일본과 아세안 각국의 국방장관이 한자리에 모였다는 점에서 획기적이라는 평가를 받고 있으며, 이후 일본과 아세안의 방위협력 강화를 위한 중요한 토대가 되었다.

2016년 11월에는 이나다 도모미(稲田朋美) 방위상이 라오스에서 개최된 제2회 일-아세안 국방장관회의에서 對 아세안 방위협력 지침인 비엔티안 비전(Vientiane Vision)을 발표하였다.⁶⁴⁾ 이 비전의 목적은 아세안 전체 및 개별국가의 역량강화를 위한 협력을 추진하여 ①자유, 민주주의, 기본적 인권을 준수·촉진하고 ②법의 지배를 관철시키며, ③아세안의 중심성 및 일체성 강화 움직임을 지원한다는 것이다. 그리고 이러한 목적을 실현하기 위한 협력의 방향성으로 ①법의 지배 관철, ②해양안보의 강화, ③다양화·복잡화하는 안보 과제에 대한 대처 등 3가지를 제시하였으며, 이를 토대로 하여 ①국제법 실시를 위한 인식공유 촉진, ②역량강화 지원, ③방위장비·기술협력, ④훈련·연습, ⑤인재육성·학술교류 등 다양한 수단을 활용한 실천적인 방위협력을 추진해 나간다는 것이다.⁶⁵⁾

63) Tomotaka Shoji(2024). pp. 28-29.

64) 防衛省・自衛隊, “ビエンチャン・ビジョン-日ASEAN防衛協カイニシアティブ.” <https://www.mod.go.jp/j/approach/exchange/dialogue/j-asean/vientianevision.html>(검색일: 2025.1.3.).

이로부터 3년 뒤인 2019년 11월에는 고노 다로(河野太郎) 방위상이 태국에서 개최된 제5회 일-아세안 국방장관회의에서 업그레이드 버전인 「비엔티안 비전 2.0」을 발표하였고, 이는 일본과 아세안의 방위협력을 한층 더 강화시키는 계기가 되었다.⁶⁶⁾ 비전 2.0의 특징은 다음과 같다. 첫째, 일본이 FOIP을 추진함에 있어 2019년에 공표된 아세안의 인도태평양 구상(AOIP: ASEAN Outlook on the Indo Pacific)과의 시너지를 추구한다는 시점을 도입함으로써 일본과 아세안의 방위협력 범위가 인도태평양 지역 전체로 확대된다는 점을 밝힌 것이다. 둘째, 협력의 목적, 방향성, 수단 등 기본적 골격은 유지하되, ①마음과 마음의 협력, ②세심하고 긴 호흡을 통한 협력, ③대등하고 열린 협력 등 방위협력 3원칙을 새롭게 추가하였다. 셋째, 다소 애매하였던 비전의 목적을 수정하여 ①일-아세안의 전략적 파트너십 강화, ②아세안의 탄력성 강화를 통한 중심성과 단일성예의 공헌으로 재구성하였다.

2023년 11월에는 제8회 일-아세안 국방장관회의에서 기하라 미노루(木原稔) 방위상이 「방위협력 강화를 위한 일-아세안 장관 이니셔티브(Japan-ASEAN Ministerial Initiative for Enhanced Defense Cooperation: JASMINE, 이하 재스민)」이라고 하는 또 하나의 구상을 발표하였다.⁶⁷⁾ ‘재스민’은 일본과 아세안의 방위협력을 보다 심화 확대하기 위해 마련한 것으로 그 골자는 일본과 아세안이 ‘비엔티안 비전 2.0’의 원칙에 입각하여 인도 태평양 지역의 미래를 위해 양자가 공유할 수 있는 구체적인 방위협력 방안을 제시한 것이라 할 수 있다. 눈에 띄는 점은 비엔티안 비전 2.0의 사업을 지속 추진해 나가되 새로운 방위협력 사업으로 우주영역에서의 법의 지배와 안보에 관한 세미나, 항공상황파악(ADA: Air Domain Awareness)에 관한 세미나, OSA와 방위장비이전 및 역량강화지원과의 상승효과 추구, 여성·평화·안보(WPS: Women, Peace and Security) 관련 역량강화지원 프로그램, 아세안·일본·태평양도서국 연대사업 등이 추가되었다는 점이다.

V. 결론

이 글에서는 방위외교라는 개념을 통해 일본의 對 아세안 안보·방위정책을 분석하였다. 본문에서 검토한 내용을 정리 및 평가하자면 다음과 같다.

먼저 지난 30년간 일본의 對 아세안 방위외교의 진화과정에 대한 검토를 통해 비교적 덜

65) 防衛省. 『平成29年度防衛白書』(2017), p. 520.

66) 防衛省. 『令和2年度防衛白書』(2020), pp.375-376.

67) 防衛省(2024), p. 401.

민감한 비전통안보 영역에서의 협력에서 시작한 방위협력이 남중국해 분쟁의 격화와 더불어 전통안보 영역으로 확대·심화하고 있음을 확인할 수 있었다. 초창기인 1990년대에 신뢰구축을 목적으로 아시아와 유럽 국가들과의 고위급·실무급 인사교류로 시작된 방위외교는 발전기인 2000년대에 접어들어 재난구조, 해양안보, 대테러 대책 등 비전통안보 영역에서의 구체적인 방위협력을 추진하기에 이르렀고, 심화기인 2010년대에는 방위협력의 범위가 역량강화지원, 방위장비·기술협력, OSA 등으로 확대됨과 동시에 합동군사훈련 참가도 대폭 증가하였다. 전수방위 원칙하에서 해외에서의 군사력 행사가 제한되는 일본의 사정을 감안했을 때 이는 전후 방위정책의 근본적인 대전환이 진행되고 있다는 것을 의미하며, 향후 전통안보 분야에서의 역할 확대 경향은 더욱 현저해질 것으로 전망된다.

둘째, 일본은 아세안 회원국과의 양자 및 다자 채널을 포함한 중층적인 협력 프레임워크를 구축하여 변화하는 안보환경에 능동적으로 대처해 오고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 유의할 점은 일본이 양자 방위협력과 다자 방위협력을 추진해 나감에 있어 다소 차별화된 접근을 하고 있다는 사실이다. 예컨대 일-아세안 방위협력 지침인 비엔티안 비전이나 재스민과 같은 다자방위 협력 구상에서는 중국을 배제하지 않는 포용성을 중시한다는 관점에서 비전통안보 분야를 중심으로 한 협력을 추구하는 경향이 있는 반면, 양자 방위협력의 경우 상대국의 요구를 반영하여 OSA를 통한 무기와 기술을 제공하고 합동군사훈련에도 적극 참여하는 등 전통안보 영역에서의 협력도 주저하지 않는 모습을 보여주고 있다. 특히 전통안보 영역에서의 양자 방위협력의 경우 동맹국인 미국과의 연대를 중시한다는 사실이다. 필리핀과의 준동맹관계 형성도 미·일·필 소다자 안보협력체제 하에서의 상대적으로 약한 고리인 양자관계를 강화하려는 시도이며, 최근 들어 빈도수가 증가하는 합동군사훈련도 미군주도의 훈련에 일본이 참가하는 경우가 많은 데에서도 이러한 경향을 확인할 수 있다.

셋째, 지면상의 제약으로 인해 본문에서 구체적으로 언급하지 않았지만, 방위외교가 FOIP 실현에 있어 중심축의 역할을 한다는 점도 언급해 두고자 한다. FOIP이 공세적인 해양진출을 본격화하고 일대일로 구상을 통해 역내 새로운 질서형성을 꾀하는 중국에 대한 전략적 대응 차원에서 제시되었다는 것은 많은 연구자들이 지적하는 대로다.⁶⁸⁾ 방위성·자위대는 대중국 견제를 통한 FOIP 실현을 위해 ①해상교통로의 안정적 이용 확보, ②신뢰구축 및 상호이해를 통한 우발사태(不測事態) 방지, ③관계국과의 협력을 통한 지역 평화·안정 공

68) 大庭三枝, “日本のインド太平洋構想,” 『国際安全保障』第46卷 3号(2018); 飯田将史, “自由で開かれたインド太平洋をめぐる日本の政策の展開,” 『問題と研究』第50卷 第一号(2021), 1-27; Tomohiko Satake and Ryo Sahashi, ‘The Rise of China and Japan’s ‘Vision’ for Free and Open Indo-Pacific.’ *Journal of Contemporary China* Vol. 30(2021); Kei Koga, ‘Japan’s ‘Indo-Pacific’ Question: Countering China or Shaping a New Regional Order?’, *International Affairs*, Vol. 96, No. 1(2020).

현 등을 대응방향으로 설정하였고, 적극적인 방위협력을 통해 이를 실현해 나간다는 방침을 명확히 하고 있다.⁶⁹⁾ 요컨대 일본의 방위외교는 FOIP을 달성하고 “평화롭고 안정된 국제환경의 능동적 창출”, “자유롭고 열린 국제질서의 강화”라고 하는 전략목표를 추구함에 있어 핵심적인 수단으로 자리매김하고 있다고 평가할 수 있다.

마지막으로 한국이 추진중인 對 아세안 국방외교의 현황과 과제에 대해 언급하고 이 글을 마치기로 한다. 주지하다시피, 한국의 對 아세안 양자 국방외교의 경우 그동안 일본의 기여가 제한적이었던 방산협력을 중심으로 착실한 진전을 보이고 있다. 그렇다면 다자 국방외교는 어떠할까? 한국은 2022년 개최된 한-아세안 국방차관회의에서 아세안과의 중장기 국방협력 로드맵인 「한-아세안 국방협력 이행계획」을 발표하였다.⁷⁰⁾ 그 골자는 ADMM-Plus를 기반으로 하여 한-아세안 간 다차원적인 국방협력 발전방안을 모색해 나간다는 목표하에 해양법 협력 강화, 군 의료 역량 강화, 방산·군수·기술협력을 통한 역량발전 지원 등 12가지의 구체적인 사업 과제를 실시해 나간다는 것이다. 또 같은 해 11월에 개최된 한-아세안 정상회의에서는 「한-아세안 연대구상(KASI: Korea-ASEAN Solidarity Initiative)」⁷¹⁾을 인도-태평양 전략의 일환으로 발표하였다. KASI의 8개 중점 추진 과제에는 국방협력과 관련하여 아세안과의 포괄안보 협력 확대와 아세안과의 전략적 공조가 포함되었다. 보다 구체적으로는 ①해양안보, 사이버안보, 방산·군수 분야에서의 협력 강화, ②한-아세안 국방장관회의의 정례화 추진, ②「한-아세안 국방협력계획」 등의 이행을 통해 국방협력을 확대해 나간다는 계획이다. 이들 계획과 구상을 평가하자면 한국의 對 아세안 다자 국방외교가 드디어 첫발을 내딛었다는 점에서 큰 의미를 부여할 수 있을 것이다. 하지만 이전 정부에서 전략적 우선순위가 아니라는 이유로 남중국해 문제에 대해서는 중립적인 입장을 취하고 거리를 뒀기 때문에 한국의 對 아세안 다자 국방협력이 주요국에 비해 뒤늦은 감이 있다는 점은 고려할 필요가 있다.⁷²⁾ 늦었다고 생각할 때가 적기라는 말이 있듯이, 향후 한국은 일본의 사례를 참고로 한국형 국방외교 체계를 서둘러 확립하고, 우리의 강점을 살린 새로운 협력사업을 적극 발굴해 내는 일을 서둘러야 할 것이다.

69) 防衛省. “自由で開かれたインド太平洋: 防衛省の取組.” 防衛政策局国際政策課(2021).
<https://www.mod.go.jp/j/approach/exchange/index.html>(검색일: 2025.1.8)

70) 국방부 보도자료. “국방부차관, 2022 서울안보대화 계기 한-아세안 국방차관회의 개최.” (2022.9.6.)

71) 외교부. “한-아세안 연대구상(Korea-ASEAN Solidarity Initiative),” (2023)
https://www.mofa.go.kr/www/brd/m_3924/view.do?seq=363570&page=1(검색일: 2025.1.26.).

72) 한국의 남중국해 정책에 대해서는 최원기. “한국의 남중국해 정책에 대한 비판적 검토,” 『외교』 제140호 (2022), pp.127-149; Lee, Jaehyon. “South Korea and the South China Sea: A Domestic and International Balancing Act,” *Asia Policy* No. 21(January 2016).

참고문헌

- 국방부. 「국방부차관, 2022 서울안보대화 계기 한-아세안 국방차관회의 개최」 (2022.9.6.)
- 배진수. “한국군사외교론: 개념과 과제.” 『국제정치논총』 제37집 2호(1997).
- 외교부. 「한-아세안 연대구상(Korea-ASEAN Solidarity Initiative)」 (2023).
- 이승희, 김지영. “동남아시아에서의 중일경쟁과 일본의 대동남아시아 안보정책 변화.” 『일본비평』 통권 27호(2022).
- 최영종. “우리나라 군사외교의 이론과 실제.” 『전략연구』 통권 제32호(2004).
- 최원기. “한국의 남중국해 정책에 대한 비판적 검토.” 『외교』 제140호(2022).
- 허원영, 박세환. “일본의 원조이념 변화에 대한 트랜스-동아시아적 접근: 대 동남아시아 해양 능력구축 지원을 중심으로.” 『한국과 국제사회』 제7권 1호(2023).
- Cottey, Andrew and Foster, Anthony. *Reshaping Defence Diplomacy: New Roles for Military Cooperation and Assistance*, Adelphi Paper, No. 365, (Oxford University Press for IISS, 2004).
- Jimbo, Ken. “Japan’s Defense and Security Cooperation in Southeast Asia: Developing Security Networks, Capacities, and Institutions.” *The Courteous Power: Japan and Southeast Asia in the Indo-Pacific Era* (Michigan: University of Michigan Press, 2021).
- Koga, Kei. ‘Japan’s ‘Indo-Pacific’ Question: Countering China or Shaping a New Regional Order?.’ *International Affairs*, Vol. 96, No. 1(2020).
- Lee, Jaehyon. “South Korea and the South China Sea: A Domestic and International Balancing Act,” *Asia Policy* No. 21(January 2016).
- Satake, Tomohiko and Sahashi, Ryo. “The Rise of China and Japan’s ‘Vision’ for Free and Open Indo-Pacific.” *Journal of Contemporary China* Vol. 30(2021).
- Shoji, Tomotaka. “Japan’s Security Cooperation with ASEAN: Traditional Ties, New Developments.” *East Asian Policy*, Vol. 16, No. 3 (JUL/SEP 2024).
- 飯田将史. “自由で開かれたインド太平洋をめぐる日本の政策の展開.” 『問題と研究』 第50卷 第一号(2021).
- 大庭三枝. “日本のインド太平洋構想.” 『国際安全保障』 第46卷 3号(2018).
- 外務省. 『外交青書』 (1991).

- 外務省. 『外交青書』 (2024).
- 外務省. “安倍総理大臣 第13回アジア安全保障会議(シャングリラ・ダイアローグ) 安倍内閣総理大臣の基調講演.” (2014.5.30.).
- 外務省. “日比米首脳による共同ビジョンステートメント.” (2024.4.11.).
- 外務省. “政府安全保障能力強化支援(OSA)の概要.” (2024.10.).
- 外務省. “政府安全保障能力強化支援(OSA) 実施案件.” (2024.10.10.).
- 国家安全保障会議決定・閣議決定. “防衛装備移転三原則.” (2014.4.1.).
- 国家安全保障会議決定・閣議決定 『国家安全保障戦略について』 (2013.12.17.).
- 佐藤丙午. “武器輸出三原則等から防衛装備移転三原則へ.” 『国際安全保障』 第49巻 第4号(2022).
- 神保謙. “東南アジアでの能力構築における日本・米国・オーストラリアの取組.” 『インド太平洋の海洋安全保障と法の支配の実体化に向けて: 国際公共財の維持強化に向けた日本外交の新たな取り組み』 (日本国際問題研究所, 2020).
- 庄司智孝. “ベトナムの安全保障—「三つのNo」の論理と実践—.” 日本国際政治学会編. 『国際政治』 第189号(2017).
- 庄司智孝. “ADMMとADMMプラス: ASEAN国防相会議の2つの枠組みと異なる機能.” 『国際情報ネットワーク分析IINA』 第309号(2020.12.23.).
- 庄司智孝. “日ASEAN防衛協力を共通の利益と価値観に基づく協力の拡大に向けて.” 『NIDSコメンタリー』 第222号(2022.5.24.).
- 庄司智孝. “南シナ海領有権問題再訪.” 『安全保障戦略研究』 第4巻 第2号(2024).
- 庄司智孝. “日本とフィリピンの安全保障協力: 拝啓、進展、そして展望.” 『NIDSコメンタリー』 第287号(2023.12.5.).
- 庄司智孝. “日米比首脳会合の開催-3国間安全保障協力の行方.” 『NIDSコメンタリー』 第309号(2024.4.16.).
- 庄司智孝. “日比2+2の開催と円滑化協定締結: ハブ化するフィリピン.” 『NIDSコメンタリー』 第338号(2024.7.12.).
- 鈴木拓海. “政府安全保障能力強化支援(OSA) とは何か? 戦略的な対外協力の連携可能性を探る.” 三菱総合研究所, (2023.7.28.).
- 鶴岡路人. “防衛外交の時代.” 『NIDSコメンタリー』 防衛研究所, 第35号(2013.10.15.).
- 西田一平太. “政府安全保障協力能力強化支援(OSA)の積み残した課題と戦略的活用.” 笹川平和財団 『国際情報ネットワーク分析IINA』 (2023.9.28.).
- 西田一平太・渡辺恒雄. “防衛外交とは何か—平時における軍事力の役割.” 笹川平和財団安

- 全保障研究グループ日本の防衛外交事業報告書(東京: 笹川平和財団, 2021a).
- 西田一平太・渡辺恒雄編. 『防衛外交とは何かー平時における軍事力の役割』(東京: 勁草書房, 2021b).
- 廣瀬行成. “日本の安全保障・防衛交流の歴史.” 秋山昌廣・朱鋒編. 『日中安全保障・防衛交流の歴史・現状・展望』(東京: 亜紀書房, 2011).
- 防衛省. “防衛交流の基本方針について”(2007.4.13.).
- 防衛省.”安住防衛副大臣の拡大ASEAN国防相会議出席について(概要).”(2010.10.13.)
- 防衛省. 『平成22年度防衛白書』(2014).
- 防衛省. 『平成27年版防衛白書』(2015).
- 防衛省. 『平成28年度防衛白書』(2016).
- 防衛省. 『平成29年度防衛白書』(2017).
- 防衛省. 『平成30年版防衛白書』(2018).
- 防衛省. 『令和元年度防衛白書』(2019).
- 防衛省. 『令和2年度防衛白書』(2020).
- 防衛省. 『令和6年度版防衛白書』(2024).
- 防衛省・自衛隊. “ビエンチャン・ビジョン-日ASEAN防衛協力イニシアティブ-.”
- 防衛省. “自由で開かれたインド太平洋: 防衛省の取組.” 防衛政策局国際政策課(2021).
- “政府、フィリピンに監視レーダーインド太平洋で技術供与.” 『日本経済新聞』(2024.11.30.).
- “ベトナムに初の防衛装備供与 自衛隊の資材運搬車.” 『日本経済新聞』(2024.8.6.).

Japan's Defense Diplomacy on the ASEAN

Sanghyun Lee

Keywords

Defense Diplomacy of Japan, Association of Southeast Asian Nations(ASEAN), ASEAN Defense Ministers' Meeting Plus(ADMM-Plus), Free and Open Indo-Pacific(FOIP), Vientiane Vision.

This study attempted to identify the true nature of defense diplomacy that Japan has been strengthening in the 21st century. To this end, it was first attempted to clarify the process by which Japan's defense diplomacy continues to evolve and develop amid the deterioration of the security environment in the region through close verification of the Defense White Paper. Subsequently, through a case analysis of Japan's defense cooperation in Southeast Asia, it was confirmed that Japan's defense diplomacy is being implemented in a layered and systematic manner in both bilateral and multilateral areas. Japan's defense diplomacy is now positioned as a key tool in achieving the FOIP and pursuing the strategic goals of “active creation of a peaceful and stable international environment” and “strengthening the free and open international order.”

[논문투고일: 2025. 1. 30.]

[심사의뢰일: 2025. 1. 11.]

[게재확정일: 2025. 3. 4.]

델파이 분석을 통한 모병예비군 제도 발전 방안 연구*

이정희**, 전주상***

- I. 서론
- II. 주요 국가 및 문헌에서 예비군제도 발전 요소 도출
- III. 연구설계
- IV. 분석 결과
- V. 결론

요약

병역자원의 감소를 해결할 수 있는 여러 가지 방안들이 제시되고 있으나 본질적인 해결 방법은 찾지 못하고 있다. 본 연구는 현재 군에서 일부 시행 중인 비상근 예비군제도의 발전 영향 요소를 도출하고 이를 발전시켜 부족한 병역자원을 해소할 방안을 제시하고자 하였다.

본 연구를 위해 모병예비군 관련 전문가 중 핵심 전문가 3인으로 하여금 각 항목과 요소의 적정성을 분석하여, 총 7개 항목과 33개 요소로 구성된 델파이 조사지를 작성하였다. 이후 정책 기획 부서, 정책이행 부서, 전문 연구자 총 3개 분야 21명의 전문가를 대상으로 총 3회에 걸쳐서 델파이조사를 시행하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 비상근(모병) 예비군을 발전시키기 위한 요소의 중요도에 있어 비상근(모병) 예비군의 '법적 지위 보장'이 평균 7.00으로 가장 중요한 것으로 식별되었고, '보상비 적정 수준 지급'이 평균 6.80으로 두 번째 중요한 요소로, '현역과 동일한 장비 및 물자 운용'이 평균 6.61로 세 번째 중요한 요소로 식별되었다. 이 결과를 기초로 비상근(모병) 예비군 발전을 위해서는 '법적 신분이 보장된 비상근(모병) 예비군의 지위와 그에 합당한 예산 지급, 그리고 복지혜택을 충분히 보상해 주는 것'에 대한 중요도가 상대적으로 중점을 두고 고려되어야 함을 확인할 수 있다.

* 이 논문은 이정희(2025)의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완하였다.

본 연구는 한성대학교 학술연구비 지원을 받은 과제이다.

** 서경대학교 군사학과 교수, 정책학 박사, 제1저자

*** 한성대학교 행정학과 교수, 교신저자

분석 결과를 토대로 미래에 발전시켜야 할 모병 예비군제도에 대한 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 이미 예상되는 '소요 대비 현역 부족'에 대비하기 위해 부족한 현역 소요만큼 신규현역 모집에 몰입하는 정책적 방향에서 전환하여, 그 부족한 소요만큼을 모병예비군의 선발에 반영하는 것이다. 둘째, 모병예비군의 활용을 현재의 전시 직위에 한정하는 것에서 벗어나 각 군(軍)에서 전/평시 편제 직위 이외에 필요한 곳에서 활용토록 확대하여 편제의 증가 없이 군 전투력을 향상할 수 있는 방향으로 발전시켜야 한다.

셋째, '모병 예비군제도'의 도입으로 평시부터 예비군의 동원 대상 범위를 평시부터 60세까지, 또는 필요할 경우 65세까지 확대하면, 위기 발생 시 국가적으로 다양한 대안을 마련하는 원천이 될 수 있다. 넷째, 270만여 명의 모든 예비군이 아닌, 지원으로 편성된 모병예비군을 국군의 조직으로 만들고, 이를 통해 모병예비군의 신분을 미국처럼 명확하게 설정할 필요가 있다. 마지막으로, 현재의 30일 이내의 단기 비상근예비군과 180일까지의 장기 비상근예비군으로 구분하는 예비군제도에서 미국처럼 180일 이내에서 활용하는 비상근(part-time) 예비군과 현역과 동일하게 연중 근무하며 180일을 초과하는 상근(full-time) 예비군으로 구분하여 편성하는 제도로 확대하는 것을 고려할 필요가 있다.

이를 통해, 초급 간부의 선발이 원활하지 않고 중견 간부의 이탈이 많아지는 현시점에서 군에서 숙련되어 전역한 우수한 예비군을 다시 군에서 재복무할 수 있는 여건을 확대하면, 부족해지는 병역자원 문제를 해소하고 장기적으로 현역과 예비군을 상호 보완적으로 활용할 기회가 될 것이다.

핵심어 : 모병예비군, 병역자원, 영향 요소, 델파이조사

I. 서론

1. 연구의 배경과 목적

저출생으로 병력 부족 문제가 제기되면서 55~75세 남성을 대상으로 '시니어 아미'를 창설하자는 주장이 제기되어 온라인상에서 활발한 논쟁이 벌어지고 있다(한국일보, 2024. 2. 1).

이는 현재 우리 대한민국이 당면하고 있는 현실적인 문제이다. 즉 해가 갈수록 현역으로 입대할 젊은 청년의 숫자가 줄어들 것이 예상되면서 현역으로 복무해야 할 의무복무 대상자의 수가 소요 대비 부족할 것이라는 많은 견해가 나오는 상황이다. 그러면 이러한 군사력의 보완을 위한 방안은 무엇인가?

현재 대한민국은 현역병의 경우 모두 의무적인 모병으로 이루어지고 있고, 간부는 지원으로 이루어지고 있다. 이러한 현역 병력은 약 50만 명 정도이다. 또한 예비군도 대부분은 의무병으로 약 270만 명이다. 다만 현재 일부 시행되고 있는 '비상근예비군'은 지원예비군으로

수천 명만 운용되고 있다.

국방부는 첨단무기 체계 중심의 슬림한 군 구조 건설을 위해 상비전력을 감축하고 간부 및 민간 자원을 확대하고 예비전력을 정예화하려는 노력을 지속하고 있다.

따라서 '단계적 모병제' 전환의 시작이 바로 '비상근예비군'이다. 현시점에서 현역을 모병한다는 것은 선발과 예산 등 많은 어려움을 가지고 있으나, 예비군의 경우에는 적정한 예산으로 그 이상의 전투력을 발휘하는 자원을 선발하고 유지할 수 있을 것이다. 이것은 2014년 이후 지금까지 10여 년을 추진하면서 분석되고 검증된 사안이다.

다만 앞으로 해결해 가야 할 많은 문제가 있으므로 이에 대한 방향 제시가 필요하다. 현재 비상근(모병) 예비군은 그 내용과 모습은 조금 다르지만 2014년 선발(단기, 79명) 및 운용 이래 예비군법에 명시된 단기 5,000명과 장기 700명의 범위에서만 활용되고 있고, 이마저도 매년 선발의 어려움을 겪고 있다.

추후 전군의 70%를 차지하고 있는 육군뿐만 아니라 10% 내외의 해·공군과 해병대까지 전군에 걸쳐 더 전문적인 모병예비군의 충분한 충원이 필요할 것이다. 따라서 군에서 요구하는 적절한 규모의 모병예비군의 획득과 실제로 전투력을 잘 발휘할 수 있는 우수한 자질을 겸비한 자원을 얻기 위해서는 이러한 제도 발전에 영향을 미치는 요인이 어떤 것이 있는지를 인지해야 한다. 또한 그러한 요인들에 어느 정도의 중요도가 있는지를 확인하고, 이를 기초로 '모병 예비군제도'의 발전을 모색하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.¹⁾

2. 연구의 방법과 범위

본 연구를 위해 예비군과 관련된 문헌분석과 비상근(모병) 예비군에 관련된 자료와 참고 문헌을 바탕으로 설문 방법을 활용하였다.

첫째, 학술논문, 정책보고서, 기타 자료 등의 2차 자료를 바탕으로 문헌분석 방법을 적용하였다. 비상근(모병) 예비군제도를 연구하기 위해 다양한 학술논문과 학위논문, 그리고 정책 연구보고서 및 예비군 법 등 자료를 활용하여 연구하였다. 또한 미국 등 4개 국가의 예비군제도를 분석한 결과를 비상근(모병) 예비군제도 발전 요소 도출에 적용하였다.

둘째, 논문의 실증적 연구를 위해 델파이를 이용한 설문지법을 활용하였다. 설문지는 연구 목적을 달성하기 위하여 전문가 그룹을 3개로 나누어 총 21명을 대상으로 설문하였으며, 설문지는 ① 연구 안내 설명서, ② 참여자 기초 정보 질문지, ③ 참고 자료, ④ 델파이 조사

1) 참고로 현재 군에서 운용 중인 것은 '비상근 예비군제도'이지만 본 연구에서는 이 제도가 '징병'이 아닌 '모병'에 의해 이루어지는 것이므로 모병 예비군제도라는 용어를 사용하였다.

지로 작성하였다. 델파이 조사는 복무체계 등 총 7개 분야로 구성하였으며, 설문자료를 분석하기 위해 통계처리 프로그램인 SPSS 25.0을 활용하였다.

셋째, 델파이조사는 총 3차에 걸쳐 시행하였으며 설문지 결과에 대한 분석 후 전문가들의 의견을 수렴하여 수정, 삭제, 보완의 과정을 거쳐 다음 조사에 반영하고 최종 결론을 도출하였다.

본 연구는 총 5개 장으로 구성하였으며 먼저 1장에서는 서론으로 연구의 배경과 목적을 설명하고, 어떠한 방법으로 연구하였는지에 대한 연구 방법과 범위를 설명하였다. 2장은 주요 국가 중에 4개국의 예비군제도를 비교하고 분석하여 발전 요소를 제시하였다. 3장에서는 문헌 연구로 1절에서는 비상근 예비군제도의 의의와 추진 경과를 설명하고, 2절에서는 선행 연구를 분석하였으며, 3절에서는 비상근 예비군제도의 발전에 미치는 주요 요소를 항목별로 제시하였다. 4장은 연구설계로 측정 도구 구안과 전문가 집단구성, 측정 도구 범주화 그리고 델파이조사 방법을 설명하였다. 5장에서는 1차에서 3차까지의 델파이 결과를 토대로 각 항목과 요소별 중요도와 합의도, 수렴도 등을 분석하여 제시하였다. 마지막 6장에서는 본 연구의 요약 그리고 연구 목적과 연계된 이론적, 정책적 방향을 제시하고 연구의 한계와 향후 연구 방향을 기술하였다.

II. 주요 국가 및 문헌에서 예비군제도 발전 요소 도출

1. 주요 국가에서 예비군제도 발전 요소 도출

정치권에서 현역병의 복무기간 단축과 모병제로 전환에 대한 의견은 2005년부터 거론되었다. 가장 최근의 2022년 대통령 선거 시 각 대선 후보가 제시한 공약을 살펴보면, 윤석열 대통령 후보는 'AI 과학기술 강군 육성'을 공약하였다. 병력은 줄이고 국방력은 강화하여 인구절벽 문제를 해소하고자 하였고, 이를 위해 제2의 창군 수준으로 부대 병력 구조, 교리, 싸우는 방법 등을 재설계하고, 국방개혁 2.0에서 4차 산업기반의 국방혁신 4.0으로의 전환을 공약하였다. 특히, 현역병 소수를 단계적으로 축소하여 징병제와 모병제를 혼합한 형태로 전환하고, 무인 로봇 전투체계를 구축하여 현장 전투 요원을 50% 이상 단계적인 감축과 비전투 분야의 민간 인력으로 대체하겠다고 하였다(박은배, 2022: 23).

외국의 예비군제도 중에서 4개국에 한정하여 그 발전상과 예비군제도의 특성을 분석하여 대한민국의 모병 예비군제도에 참고할 수 있는 영향 요인을 식별하였다.²⁾ 이를 기초로 이하

에서는 각국 제도 발전의 주요 요소를 범주화하여 제시하고자 한다. 먼저 위에서 제시한 각 국가와 한국 및 북한의 군사력을 종합하면 <표 2-1>과 같다.

국가별로 해당 국가가 처한 환경이나 제도 등이 다르므로 인구가 많고 국방예산을 많이 투입하는 것이 예비군을 많이 확보하고 전투력을 향상시킬 수 있는 것을 의미하는 것은 아니다. 직접적인 위협이 되는 국가와 국경을 맞대고 있는 싱가포르나 이스라엘은 국가의 위기를 관리하기 위해서 상비군 대비 예비군에 상대적으로 많은 투자를 하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-1> 주요 국가의 군사력 비교

구분	미국	독일	싱가포르	이스라엘	한국	북한
국방예산(억달러)	7,076	534	119	194	430	확인 제한
인구(만 명)	33,700	8,430	592	892	5,184	2,596
상비군(만 명)	136	18	5	17	55	128
예비군(만 명)	81	3	25	47	90	60

※ 자료: 정보사령부(2023)와 위 내용을 기초로 연구자가 재정리

이러한 예비군을 유지하기 위해 국가별로 어떤 예비군제도를 취하고 있는지 살펴보면 <표 2-2>와 같다. 여기서 한국의 예비군은 전체 270만 명 중 동원예비군만을 명시한 것이며 북한의 예비군도 순수 동원예비군만을 명시한 것이다. 미국과 독일은 모병제를 택하고 있으며, 다만 미국은 전시에는 추가 징병이 가능하게 하고 있다. 반면 싱가포르와 이스라엘은 우리나라와 같이 징병제를 선택하고 있다. 총체전력 중에서 예비군의 비율은 미국이 약 39%, 독일이 약 14%지만 싱가포르와 이스라엘은 각각 84%와 73% 수준으로 국가방위를 예비군에 많이 의존하고 있음을 볼 수 있다. 훈련 기간 측면에서도 우리나라와 비교해서 모든 국가가 상대적으로 많은 시간 훈련을 하고 있음을 확인할 수 있다. 가장 긴 훈련 기간을 부여하고 있는 싱가포르의 경우는 연간 40일씩 10년을 시행하고 있다.

각 나라들이 취하고 있는 보상 제도는 최소한 준 근로자나 현역과 동일 또는 그 이상의 수준으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 대한민국의 비상근(모병) 예비군제도와 비교 시 동일한 기준은 아니지만 미국의 경우는 우리의 비상근(모병) 예비군제도의 장기와 단기에 추가하여 연간 상시 활용하는 상근예비군까지 운영하고 있고, 그 외의 국가들은 대한민국 비상근 예비군제도와 유사하게 운영하고 있다.

2) 외국의 예비군 모병제도에 대해서는 다양한 논의가 가능하나, 이하에서는 발전 요인의 도출에 초점을 맞추어 논의하였다. 발전 정도나 역사 등을 고려하여 분석 대상 국가로 미국, 독일, 싱가포르, 이스라엘 4개 국가를 선정하였는데, 이것은 우리나라의 지정학적 여건이나 통일 이후에 참고할 수 있는 국가, 그리고 세계의 여러 국가 중에 예비전력을 통해서 우리가 참고할 만한 가치가 있다고 판단되는 국가들을 기준으로 하여 선정된 것이다.

〈표 2-2〉 국가별 예비군제도

구분	미국	독일	싱가포르	이스라엘
병역 제도	모병제 (전시 징병제)	징병제에서 2011년 이후 모병제 전환	징병제	징병제 (국민 개병제)
편성	간급여비군, 대기예비군, 퇴역예비군	부대예비군, 지역예비군, 일반예비군	상비예비군	제1 예비역, 제2 예비역, 민방위대
예비군 비율	39.1%	13.5%	84%	73%
보상	현역과 유사, 각종 수당 및 보험/연금	소득수준 보상 (일반근로자 1일 약 33만원, 자영업자 1일 약 56만원)	현역 수준 보상 + 차액보상	사회보급 수준
우리의 비상근	간급여비군, 대기예비군	부대 예비군, 지역예비군	상비예비군	제1 예비역, 제2 예비역

※ 자료: 위 4개국의 예비군제도를 기초로 연구자가 작성

모병예비군 제도 발전에 영향을 미칠 수 있는 요인을 분석한 결과 〈표 2-3〉과 같이 세부 요소는 총 43개가 식별되었다. 여기에는 미국에서 도출된 “현역에 준하는 보수 및 복지”를 포함한 10개 요소와 독일에서 도출된 “예비군의 법적 지위 보장”을 포함한 9개 요소, 그리고 싱가포르에서 도출된 “병은 10년간 대대 단위로 소속과 보직 고정, 간부도 특별한 사유 외에는 보직 고정”을 포함한 12개 요소, 이스라엘에서 도출된 “44세 이하의 남성이 포함되어 편성”을 포함한 12개 요소의 국가별 내용 중에서 같거나 유사한 요인은 통합하여 정리한 결과이다. 이렇게 식별된 주요 국가의 예비군제도 발전 요소는 대한민국의 모병예비군 제도 발전에 유의미하게 적용될 내용이다.

〈표 2-3〉 4개국의 예비군제도 발전 요소

순번	미국	독일	싱가포르	이스라엘
1	현역에 준하는 보수 및 복지	예비군의 법적 지위 보장	소속 보직 고정	44세 이하 남성 포함되어 편성
2	신분 및 임무에 대한 법적 근거	현역 시 계급 계속 사용	전국 7개의 훈련소 운용	현역과 유사한 수준의 훈련
3	180일 이상의 상근직 근무	65세까지 근무 가능	현역 시기와 동일한 능력을 발휘토록 훈련	체계적인 동원계획 수립
4	현역과 동일한 임무 수행	전국 500개소의 동원센터와 훈련센터 운용	강도 높은 훈련 및 불성실자 신상필벌 적용	의무를 개인 역량 발전 기회로 인식

순번	미국	독일	싱가포르	이스라엘
5	복무기간 및 숙련도에 따른 보수지급	충분한 봉급 수령	군복과 장비는 훈련 기간과 허가한 경우에만 착용	예비군 무기체계를 현역과 동일 수준으로 발전
6	위험수당 및 기술수당 등 특수수당 제공	가족수당 및 해외 활동 시 특별수당 수령	군을 대표하는 의미에서 두발 정리 단속	단시간 내 전투준비태세 갖추도록 장비 물자 통합관리
7	20년 근무 후 은퇴 시 군사 시설 무제한 사용, 의료혜택	무료로 군의관 진료, 공무 중 상해시 상해보상	직책과 계급에 따라 수당 차등, 반나절(4시간)도 지급	현역 시 근무부대 또는 거주지 인근 부대로 편성
8	퇴직자에게 퇴직연금 지급, 소속 기업에서 일상 봉급 지급	대상을 사이버예비군까지 확대	1년에 한 번 체력 검사 시행, 등급별 수당 지급	18년에서 20년 동안 부대 고정
9	주말 훈련 시 200% 보수지급	예비군 진급 가능 (부사관은 특무상사, 장교는 대령)	훈련 종료 수당, 위험수당(다이빙, 강하 등) 지급	상비군 이상 전투 임무 수행 능력 구비
10	개인별 무장의 최 첨단화		배우자 및 자녀 보험 가입, 세금 감면 혜택(연 1,500달러)	사회진출과 연계성 강화
11			국내 리조트 이용기회 부여, 위험수당 지급(다이빙 등)	보상은 개인별 사회소득 수준 적용(계급, 복무연한 무관)
12			예비군 장비를 신형으로 교체	기본급, 특별금, 세금 공제 등

※ 자료: 위 4개국의 예비군제도를 기초로 연구자가 작성

2. 주요 문헌에서 예비군제도 발전 요소 도출

모병예비군에 관한 연구는 대한민국에서 처음 비상근 예비군제도를 시험 적용한 시점인 2014년 이후에 연구된 자료들로 한정하여 살펴보고자 한다. 이는 제도 발전 요소를 도출하기 위해서는 실제 제도가 시행된 시점부터 연구된 자료들이 현실적인 부분까지 많이 반영되어 연구되었기 때문이다.³⁾

2023년 국방혁신 4.0 추진계획 중 예비전력 분야는 목표를 “병역자원 감소 및 미래 전장 환경의 변화에 부합한 예비전력 능력 확충”⁴⁾으로 정하고, 비상근예비군 운용 확대를 위해

3) 지금까지 다양한 연구가 충분히 진행되지는 않았으나 일부 기관에서 비상근(모병) 예비군제도의 시행 관련 중간 평가가 진행되었고, 박사학위로 관련 논문이 출간된 적은 없으나, 석사학위로 일부 연구가 이루어졌다.

4) 2023, 국방부, “국방혁신 4.0 추진계획” 11번, 예비전력 능력 확충

계획된 방안을 내실 있게 추진하여 2024년까지 정착시키고자 하였다.

이때 단기 비상근예비군은 2024년까지 5천여 명 수준으로 확대 및 정착시켜서 전투제대 현장 지휘, 전투 장비·물자관리 등 현장 제대 전투 능력을 강화하고, 장기 비상근예비군은 2024년까지 3백 명 이상으로 확대하여 부대 창설계획, 전투 장비·물자 정비 및 관리 등 전문성 요구 직책을 확보하겠다는 계획을 수립하였다. 또한 비상근예비군 제도개선 및 확대 운용 방안 마련은 2025년까지 해·공군 포함 운용 직위를 확대하고 다양화하는 등 계획을 구체화하였다(국방부, 2023: 27).

모병예비군의 발전에 영향을 주는 주요 요인은 외국의 예비군 모병제도와 정책연구, 논문 분석 결과를 종합적으로 분석하여 도출하였으며 <표 2-4>와 같다. 7개 주요항목과 45개 세부 요인으로 식별되었는데, 외국의 예비군제도에서 도출된 43개 요인과 선행연구 분석에서 도출된 24개 요인을 종합하여 유사성과 용어 정리를 거쳐서 도출된 결과이며, 이것을 델파이조사의 기초자료로 활용하고자 하였다. 각 요인이 공통적으로 포함될 수 있는 분야를 항목으로 분류하였고, 분류된 항목이 최종 7개이며 항목 내 세부 요인을 45개로 구분하였다.

<표 2-4> 제도 발전을 위한 요인 종합

순번	항목	세부 요인	
1	복무 체계	①	예비군의 법적 지위 보장(신분보장)
		②	복무기간 보장, 임용 시 특별한 사유가 없으면 최소 5년 보장
		③	편제화 반영
		④	예비군 진급 제도개선
		⑤	별도의 진급 체계 적용
		⑥	불성실 근무자에 대한 제재방안 마련
2	교육 훈련	①	각 유형별 별도의 교육체계 적용
		②	부대별 특성을 고려한 훈련시스템 마련
		③	성과 위주의 훈련
		④	예비군훈련 보험제도 도입
		⑤	권역별 통합 훈련시스템 구축
		⑥	훈련 평가체계 구축
		⑦	훈련의 단순화
		⑧	과학화 훈련체계 정착
3	보상	①	장/단기 보상비 적정수준 지급
		②	현 직장 보수 고려한 보상비 지급
		③	휴일 보상비 평일의 200% 지급
		④	장/단기 보상비 차별화된 지급

순번	항목	세부 요인	
		⑤	유급 휴가제도(장기)
		⑥	4대 보험 적용
		⑦	대상자 NEEDS 고려한 복지 혜택
4	확보 방법	①	전문 모병관제 도입
		②	대상자에 퇴역자 포함
		③	60세(미국) 또는 65세(독일)까지 대상자 확대
		④	전역 여군도 예비군에 의무 편성
		⑤	홍보체계 개선(유튜버 등 적극 활용)
		⑥	현역군인과 동일한 복지 혜택 적용
5	인식	①	긍정적 사회적 가치로 인식(국가안보를 위한 중요한 복무)
		②	비상근예비군 명칭 재검토(국민이 호감, 공감)
		③	별도의 복장 착용
		④	현역군인과 동일한 임무를 수행하는 직위임을 인식
		⑤	적극적 홍보 수단 마련
		⑥	국민에게 신뢰받는 비상근(모병) 예비군 문화조성
6	운용 대상 및 직위	①	장기간 부재중인 현역 직위에 운용
		②	전/평시 현역 직위에 운용
		③	운용부대와 직위의 다양화
		④	사이버예비군 직위까지 확대
		⑤	평시 편성이 높은 상비군까지 확대
		⑥	국외 원정 직위까지 확대
7	운용	①	운용부대의 노력
		②	탄력적 소집 시간 적용
		③	현역과 동일한 장비 및 물자 활용
		④	최적의 근무지 여건 조성
		⑤	우수 비상근(모병) 예비군 인센티브 적용
		⑥	AI 기반의 비상근(모병) 예비군 관리체계 준비

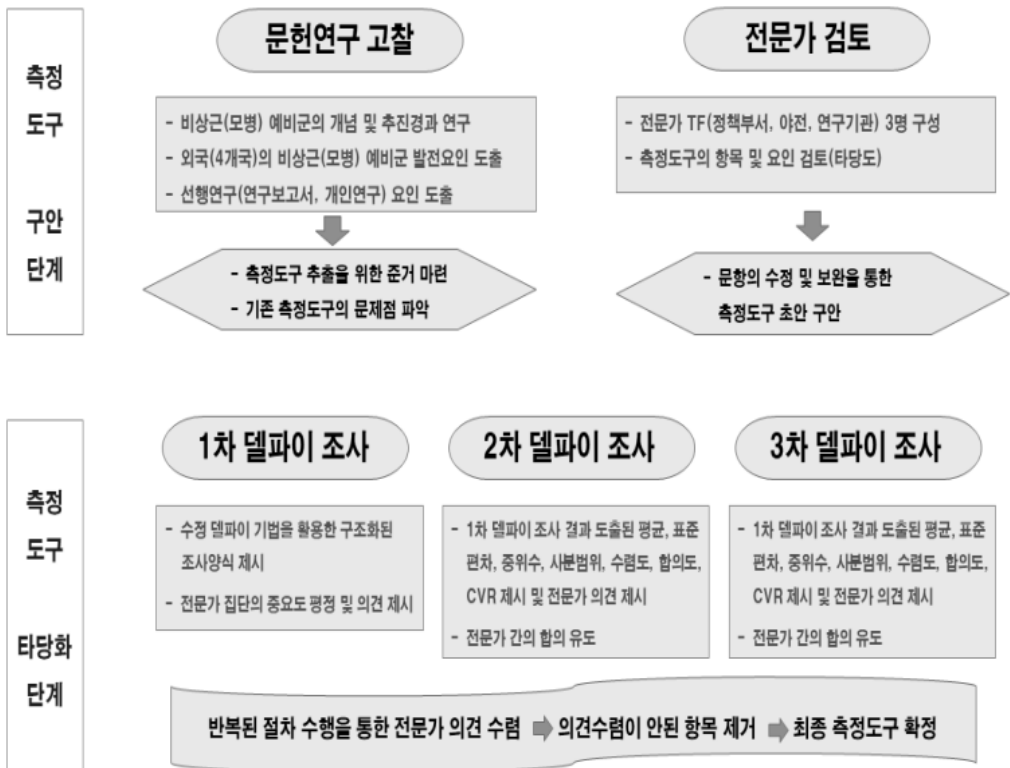
※ 자료: 문헌 연구를 기초로 연구자가 작성

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 절차 개요

본 연구의 목적인 모병예비군 제도 발전 영향 요소 연구를 위한 연구 절차는 크게 2단계로 진행되었다. 우선 측정 도구 개발을 위한 선행단계인 측정 도구 구안 단계는 문헌 연구 고찰을 통한 조사 도구의 초안을 개발하는 단계이다. 그리고 도출된 측정 도구의 초안을 바탕으로 전문가 집단을 대상으로 측정 도구의 내용타당도를 검토하는 델파이조사를 통해서 비상근(모병) 예비군제도의 발전 영향 요소를 도출하고자 하였다. 구체적인 연구 절차의 단계별 내용은 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 연구 절차



※ 자료: 연구 절차 구성을 기초로 연구자가 작성

2. 조사 방법

본 연구 문제와 관련된 각 분야에서 실제로 활동하여 이해도가 높고 미래 상황을 충분히 예측할 수 있는 인원으로 선정하고자 하였다. 이에 정책기획 부서 인원 7명, 야전에서 실제 해당 정책을 시행하고 있는 정책이행 부서 인원 7명, 관련 분야 전문 연구자 7명으로 총 21명의 전문가를 본 연구의 최종 참여자로 결정하였다. 정책기획 부서는 현재 정책부서에서 근무하고 있으며 정책을 직접 수립하는 전문가로 선정하였고, 정책이행 부서는 현재 야전에서 비상근(모병) 예비군훈련, 운용 등과 직접적인 관계가 있는 업무를 수행하고 있는 전문가로 선정하였으며, 전문 연구자는 박사학위를 취득하고 현재 해당 분야에서 연구를 진행하고 있는 전문가로 구성하였다. 전문가 집단의 인구통계학적 특성은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 전문가 집단의 인구통계학적 특성

항목		빈도(명)	백분율(%)
복무기간	~ 10년	2	9.4
	11년 ~ 20년	2	9.6
	21년 ~ 30년	7	33.4
	31년 이상	10	47.6
소속	정책기획 부서	7	33.3
	정책이행 부서	7	33.3
	전문 연구자	7	33.3
경험	~ 2년	8	38.0
	3 ~ 4년	5	23.9
	5년 ~ 30년	8	38.1

※ 자료: 델파이조사 자료를 기초로 연구자가 작성

선행연구 분석을 통해 도출된 측정 도구의 구안은 타당도 검증을 위해 전문가의 사전 논의 절차를 거쳤다. 여기에는 정책기획 부서, 정책이행 부서, 전문 연구자로 구분하여 각 전문가 그룹 중 1명씩 총 3인을 선정하였으며, 내용의 검토를 통해 중복되는 요인을 삭제하였고 상대적으로 중요도가 낮은 요소도 제거하였다. 즉 외국의 제도와 정책연구 그리고 논문에서 도출된 요소 중에서 내용이 유사하여 구분이 필요 없다고 합의되면 하나로 통합하였고, 제도 발전을 위한 요소로 적합하지 않다고 합의된 것은 삭제하는 과정을 거쳐 결정되었다. 또한 표현이 애매하여 여러 가지 뜻으로 해석될 수 있는 요소는 질문의 의도를 정확하게 나타낼 수 있도록 수정 및 보완하는 작업이 이루어졌다. 이를 세부적으로 보면 아래와 같다.

〈표 3-2〉와 같이 주요항목은 선행연구 분석 결과 도출된 7개 항목으로 변경 없이 적용하였으며, 세부 요인은 외국의 제도와 선행연구 종합 시 45개 요소였으나 최종 33개로 보완 및 수정하였다. 따라서 전문가의 의견을 거쳐 재구성된 측정 도구 안(案)은 7개 항목 33개 요소로 선정하였다.

〈표 3-2〉 측정 도구 구안 수정 (案)

순번	항목	세부 요인	
		①	②
1	복무 체계	①	예비군의 법적 지위 보장(신분보장)
		②	복무기간 보장
		③	편제화 반영
		④	예비군 진급 제도개선
		⑤	불성실 근무자에 대한 제재방안 마련
2	교육 훈련	①	비상근예비군에 대한 별도의 훈련 체계 적용
		②	부대별 특성을 고려한 훈련시스템 마련
		③	권역별 통합 훈련시스템 구축
		④	훈련평가 체계 구축
3	보상	①	장/단기 보상비 적정수준 지급
		②	현 직장 보수 고려한 보상비 지급
		③	유급 휴가제도(장기)
		④	4대 보험 적용
		⑤	대상자 NEEDS 고려한 복지(해 기간을 군 복무로 산입 등)
4	확보 방법	①	전문 모병관제 도입
		②	대상자에 퇴역자 포함(60세 또는 65세까지)
		③	전역 여군도 예비군에 의무 편성
		④	현역군인과 동일한 복지 혜택 적용
5	인식	①	비상근예비군 명칭 재검토(국민이 호감, 공감)
		②	현역군인과 동일한 임무를 수행하는 직위임을 인식
		③	홍보체계 개선(유튜버 등 적극 활용)
		④	국민에게 신뢰받는 비상근(모병) 예비군 문화조성
6	운용 대상 및 직위	①	부재중인 현역 직위에 운용
		②	전/평시 현역 직위에 운용
		③	사이버예비군 등 다양한 직위까지 확대
		④	평시 편성률이 높은 상비군까지 확대
		⑤	국외 원정 직위까지 확대
7	운용	①	소집부대의 치밀한 운용 준비
		②	탄력적 소집 시간 적용
		③	현역과 동일한 장비 및 물자 활용
		④	최적의 근무지 여건 조성(현역과 동일 수준)
		⑤	우수 비상근(모병) 예비군 인센티브 적용
		⑥	SI 기반의 비상근(모병) 예비군 관리체계 준비

※ 자료: 델파이조사지 구성을 위해 연구자가 작성

본격적인 설문에 앞서 정책기획 부서, 정책이행 부서, 전문 연구자 등 전문가 3명을 통해 항목의 적절성, 용어의 적정성, 문장의 이해도 등 전반적인 내용의 타당도에 대한 검토하여 설문으로서의 가치를 확인하고 필요한 부분에 대한 수정 후 이를 기초로 1차 조사지를 작성하였다.

1차 조사는 개방형 및 폐쇄형 설문 문항을 만들고 이 조사지를 기초로 연구 참여자들에게 직접 전달 혹은 e-mail로 자료를 전달하여 상황에 따라 전화 인터뷰 및 대면 면접을 하였다. 회수된 1차 설문은 유효한 데이터를 비교 분석하여 전문가들과 사전 논의를 거쳐 범주화하였다. 범주화된 요인을 2차 조사지로 구성하였으며, 2차 조사 시에는 유효 데이터를 사용하였다. 3차 조사도 2차 조사와 동일한 방법으로 진행하였다.

1차 델파이조사는 약 2주간 진행하였으며 총 7개 항목에서 33개 세부 요인의 중요도를 조사하기 위해 리커트 7점 척도를 활용하였다(중요도: 1 = 전혀 중요하지 않음, 2 = 중요하지 않음, 3 = 조금 중요하지 않음, 4 = 보통, 5 = 조금 중요함, 6 = 중요함, 7 = 매우 중요함). 또한 전문가 패널들이 각 항목 및 세부 과제별 추가 또는 보완 의견을 자유롭게 기술할 수 있도록 개방형 질문을 함께 제시하였다.

2차 델파이조사는 약 2주간 1차 조사와 동일한 방법으로 진행하되 1차에서 유효하다고 분석된 사항에 대해서만 문항을 수정 또는 추가하여 항목 및 세부 과제로 제시하였다. 3차 조사에서도 같은 절차로 진행하였다.

1차 조사 결과 CVR 값이 낮게 나온 항목도 2차 조사 시에 포함해 추가로 합의하는 과정을 거쳤다. 이는 CVR 값이 다소 낮더라도 중요도 점수가 삭제할 정도로 낮지 않으면 조사를 진행해 가는 과정에서 합의와 수렴이 이루어지면 CVR 값이 커질 수 있기 때문이다. 델파이에서 또한 2차 및 3차 조사지의 문항마다 이전 분석 결과를 동시에 제공하여 전문가 패널들이 이것을 참고하여 각 영역과 과제들의 중요도 수준을 다시 한번 확인 할 수 있도록 하였고, 의견을 기술할 수 있는 부분도 제시하였다.

본 연구에서 사용된 1차, 2차, 3차 델파이 조사지의 신뢰도를 확인한 결과, 중요도에 대한 항목의 Cronbach's α 계수는 1차 0.887, 2차 0.858, 3차 0.858로 나타나 조사 도구에 대한 신뢰도는 확보한 것으로 볼 수 있다. 전문가 집단별 Cronbach's α 계수 또한 0.8 이상으로 나타나 조사 도구의 신뢰도가 확보되었다. 조사지 문항과 문항 수 및 신뢰도 관련 내용은 <표 3-3>과 같다.

〈표 3-3〉 조사지 구성 및 신뢰도

조사 항목	문항 수		
	1차 조사	2차 조사	3차 조사
복무체계	5	5	5
교육훈련	4	3	3
보상	5	4	4
확보 방법	4	4	4
인식	4	3	3
운용 직위 및 대상	5	4	4
운용	6	6	6
계	33	29	29
신뢰도	중요도 문항 Cronbach's α		
	0.887	0.858	0.857

※ 자료: SPSS 25.0 분석 결과를 기초로 연구자가 작성

수집된 자료는 모든 문항에 대한 평균, 표준편차, 사분위수 범위 등을 분석하였다. 그리고 중앙값과 사분위수 등을 확인하여 전문가 조사자들의 합의 및 수렴 수준을 분석하고, 개별 문항에 대한 내용타당도를 검토하기 위해 Lawshe(1975)의 내용타당도 비율(CVR)을 산출하였다. 이번 연구의 내용타당도와 수렴도 그리고 합의도의 산출 방식은 다음과 같다.

- 내용타당도 비율(CVR) = $(N_e - N/2) / (N/2)$
- 수렴도 = $(Q_3 - Q_2) / 2$, 합의도 = $1 - (Q_3 - Q_1) / Mdn$
- * N = 패널의 수, N_e = 문항이 중요하다고 응답한 사례 수
- Mdn = 중앙값
- Q1 = 제 1사분위 계수로 전체 사례 수의 누적값 중 25%의 값
- Q3 = 제 3사분위 계수로 전체 사례 수의 누적값 중 75%의 값

이번 연구에서 산출되는 각 통계치의 결과는 다음과 같은 기준으로 분석하였다. 첫째, 각 문항에 대한 평균 대답 점수가 타당성의 기준을 나타내는 근거라 볼 수 있으므로 Mury와 Hammons(1995)가 사용한 기준에 의해 중요도 수준이 4.0점 이상인 문항은 타당하다고 판단하였다.

둘째, CVR 값은 내용타당도 비율을 말하였고(이명금, 2020), Lawshe (1975)는 전문가 패널 인원에 따라 산출된 CVR 최솟값을 제시하였는데, 해당 내용에 대한 타당도가 있다고 판단하였다. 본 연구에서는 각 세부 과제가 전문가 21명의 최솟값(0.42) 이상인 경우에 내용타당도가 있는 것으로 보았다(Lawshe, 1975).

셋째, 델파이 분석을 활용한 여러 연구에서는 합의도의 값이 1.00, 수렴도의 값이 0.00일 때 완전한 합의를 나타내며 일반적으로 합의도가 0.75 이상(이한규, 2006), 수렴도가 0.50 이하일 경우(박재경, 이진남, 2016) 응답자의 의견이 합의된 것으로 해석하였다. 본 연구에서도 전문가의 합의도가 0.75 이상, 수렴도가 0.5 이하일 경우 전문가의 합의된 의견으로 판단하였다.

마지막으로 응답의 표준편차값이 크면 조사 참여자들의 의견에 상당한 차이가 나타나는 것으로 볼 수 있으므로, 이번 연구에서도 일반적으로 적용하는 응답 범주의 20%를 기준으로 표준편차가 1.0 미만의 경우에는 의견일치가 높은 것으로 보았다.

IV. 분석 결과

1. 3차 델파이 분석 결과(1차와 2차는 결과 도출 과정으로 생략)

가. 복무체계 항목 분석 결과

복무체계 항목과 관련하여 3차 델파이 분석실시 결과는 <표 4-1>과 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '예비군의 법적 지위 보장'(M=7.00)이 가장 높으며 '예비군 진급제도 개선'(M=5.19)이 가장 낮은 것으로 나타났다. 모든 요소의 평균은 4점을 충족하였으며 CVR 값은 모두 0.42 이상으로 나타나 복무체계 항목 관련 문항의 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 평균은 5.19~7.00으로 나타나 중요도가 높게 나타났으며 2차 조사보다 상향되었다. 표준편차는 0.00~1.47로 나타나 편차가 2차 조사보다 작게 나왔다. 합의도는 전 요소의 타당도가 확보된 것으로 나타났으나 수렴도는 '예비군 진급제도 개선'과 '불성실 근무자에 대한 제재방안 마련'이 수렴이 잘되지 않았다.

<표 4-1> 복무체계 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준편차	긍정답변	중위수	최빈값						
1-1	7.00	0.00	21	7.00	7.00	1.00	7.00	7.00	7.00	1.00	0.00
1-2	6.23	0.88	19	6.00	6.00	0.80	6.00	7.00	6.00	0.83	0.50
1-3	5.80	1.03	20	6.00	6.00	0.90	6.00	6.00	6.00	1.00	0.00
1-4	5.19	1.47	16	6.00	6.00	0.52	4.50	6.00	6.00	0.75	0.75
1-5	6.04	0.86	20	6.00	6.00	0.90	5.50	7.00	6.00	0.75	0.75

1-1: 예비군의 법적 지위 보장, 1-2: 복무기간 보장, 1-3: 편제화 반영,

1-4: 예비군 진급 제도개선, 1-5: 불성실 근무자에 대한 제재방안 마련

복무체계 항목과 관련하여 전문가 의견을 분석한 결과 예비군 진급 제도를 통한 지속성 있는 복무 여건 마련이 필요하다는 의견과 진급 제도는 궁극적인 목적이 아니라는 의견이 대립하고 있음을 볼 수 있다. 또한 퇴역자까지의 대상 확대가 필요하다는 의견과 복무기간 보다는 선발 후 복무 여건 및 복지 등에 대한 보장이 우선이라는 의견이 동시에 제기되었다.

나. 교육훈련 항목 분석 결과

교육훈련 항목과 관련하여 3차 델파이 분석실시 결과는 <표 4-2>와 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '부대별 특성을 고려한 훈련시스템 마련'(M=6.23)이 가장 높았으며 '훈련평가 체계 구축'(M=5.38)이 가장 낮은 것으로 나타났다. 모든 요소의 평균은 4점을 충족하였으며 CVR 값은 모든 요소의 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 평균은 5.38~6.23으로 나타나 중요도가 2차 조사 때보다 향상되었으며 표준편차는 0.87~1.02로 나타나 2차 조사보다 편차가 작게 나왔다. 합의도는 전 요소가 합의되었으나 수렴도는 '훈련평가 체계 구축' 요소가 타당성을 확보하지 못한 것으로 나왔다.

<표 4-2> 교육훈련 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준 편차	긍정 답변	중위 수	최빈 값						
2-1	5.52	0.87	18	6.00	6.00	0.71	5.00	6.00	6.00	0.83	0.50
2-2	6.23	0.88	19	6.00	6.00	0.80	6.00	7.00	6.00	0.83	0.50
2-3	5.38	1.02	16	6.00	6.00	0.52	4.50	6.00	6.00	0.75	0.75

2-1: 별도의 훈련 체계 적용, 2-2: 부대별 특성을 고려한 훈련시스템 마련,
2-3: 훈련평가 체계 구축

교육훈련 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 비상근(모병) 예비군의 경우 해당 부대의 일원으로 근무하므로 별도의 교육훈련 체계는 필요 없다는 의견이 있는 반면 개개인 별로 근무 일수나 소집일이 다양하므로 그에 맞는 훈련시스템이 필요하다는 의견이 대립하고 있다.

다. 보상 항목 분석 결과

보상 항목과 관련하여 3차 델파이 분석실시 결과는 <표 4-3>과 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '보상비 적정수준 지급'(M=6.80)이 가장 높으며 '성과급 제도 적용'(M=4.80)이 가장

낮은 것으로 나타났다. 모든 요소의 평균은 4점을 충족하였으며 CVR 값은 모든 요소의 타당성을 확보한 것으로 나타났다. 평균은 4.80~6.80으로 나타나 중요도가 다소 높은 것으로 나타났으며 표준편차는 0.87~1.46으로 나타나 2차 조사와 편차가 유사하게 나왔다. '성과급 제도 적용' 요소는 긍정 답변 수와 CVR 값 및 합의도가 타당성을 확보하지 못하였고 그 외의 요소는 모두 타당도를 확보하였다.

〈표 4-3〉 보상 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준 편차	긍정 답변	중위 수	최빈 값						
3-1	6.80	0.87	20	7.00	7.00	0.90	7.00	7.00	7.00	1.00	0.00
3-2	4.80	1.24	13	5.00	6.00	0.23	4.00	6.00	5.00	0.60	1.00
3-3	5.95	1.46	19	6.00	7.00	0.80	6.00	7.00	6.00	0.83	0.50
3-4	5.57	1.07	19	6.00	6.00	0.80	5.00	6.00	6.00	0.83	0.50

3-1: 보상비 적정수준 지급, 3-2: 성과급 제도 적용,
3-3: 4대 보험 적용, 3-4: 대상자 NEEDS 고려한 복지

보상 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 비상근(모병) 예비군의 복무기간을 군 복무 기간에 합산하는 것이 중요하다는 의견이 제시되었다. 또한 사회와 인력 경쟁에서 우위를 점할 수 있어야 하며 이는 사회 인건비보다는 높은 수준이 책정되어야 한다는 것이다. 반면 현역과 동일한 수준으로 대하는 것은 과한 복지라는 의견이 대립되었다.

라. 확보 방법 항목 분석 결과

확보 방법 항목과 관련하여 3차 델파이 분석실시 결과는 〈표 4-4〉와 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '현역군인과 동일한 복지혜택 적용' (M=6.52)가 가장 높으며 '전문 모병관제 도입'(M=5.57)이 가장 낮은 것으로 나와 2차 조사와 차이가 발생하였다. 모든 요소의 평균은 4점을 충족하였으며 CVR 값은 모든 요소가 타당성을 확보하였다. 평균은 5.57~6.52로 나타나 중요도가 다소 높은 것으로 나타났으며 표준편차는 0.74~1.30으로 나타나 2차 조사보다 편차가 줄었다. 합의도와 수렴도는 '전역 여군도 예비군에 의무 편성' 요소가 타당성을 확보하지 못한 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 확보 방법 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준편차	긍정답변	중위수	최빈값						
4-1	5.57	1.02	17	6.00	6.00	0.61	5.00	6.00	6.00	0.83	0.50
4-2	6.42	0.92	20	7.00	7.00	0.90	6.00	7.00	7.00	0.85	0.50
4-3	5.90	1.30	19	6.00	7.00	0.80	5.00	7.00	6.00	0.66	1.00
4-4	6.52	0.74	20	7.00	7.00	0.90	6.00	7.00	7.00	0.85	0.50

4-1: 전문 모병관계 도입, 4-2: 대상자에 퇴역자 포함,

4-3: 전역 여군도 예비군에 의무 편성, 4-4: 현역군인과 동일한 복지혜택 적용

확보 방법 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 현재의 모집 방법은 한계가 있으며 모병관계 도입에 대한 신중한 검토가 필요하다는 의견이 있다. 또한 전역한 여군의 예비군 의무 편성 문제는 현재 남자 자원으로도 충분하여 그 가치가 불충분하다는 의견이 있지만 병역법을 개정하여 여군을 병역에 포함해야 한다는 의견도 제시되었다.

마. 인식 항목 분석 결과

인식 항목과 관련하여 2차 델파이 분석실시 결과는 〈표 4-5〉와 같다. 분석 결과 중요도 점수는 ‘홍보체계 개선’과 ‘국민에게 신뢰받는 비상근예비군 문화조성’(M=6.00)이 가장 높으며 ‘비상근예비군 명칭 재검토’(M=5.76)이 가장 낮게 나와 2차 조사와 다른 결과를 도출하였다. 모든 요소의 평균은 4점을 충족하였으며 CVR 값은 전 요소의 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 평균은 5.76~6.00으로 나타나 중요도가 다소 높은 것으로 나타났으며 표준편차는 0.63~1.13으로 나타나 다소 편차가 줄었다. 합의도와 수렴도는 ‘홍보체계 개선’ 요소가 타당성을 확보한 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 인식 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준편차	긍정답변	중위수	최빈값						
5-1	5.76	1.13	18	6.00	7.00	0.71	5.00	7.00	6.00	0.66	1.00
5-2	6.00	0.63	20	6.00	6.00	0.90	6.00	6.00	6.00	1.00	0.00
5-3	6.00	1.04	19	6.00	7.00	0.80	5.00	7.00	6.00	0.66	1.00

5-1: 비상근예비군 명칭 재검토, 5-2: 홍보체계 개선,

5-3: 국민에게 신뢰받는 비상근예비군 문화조성

인식 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 제도를 정착시키기 위해서는 가장 중요한 요소가 홍보이기 때문에 획기적이고 지속적인 방안의 강구가 필요하다는 의견이 제시되었다. 또한 현재 군부대 내에서 장교, 부사관, 군무원의 문화도 잘 조성되고 있지 않는데 비상근(모병) 예비군의 문화를 조성하는 것은 중요하지 않다는 의견이 제시되었다.

바. 운용대상 및 직위 항목 분석 결과

운용대상 및 직위 항목과 관련하여 3차 델파이 분석실시 결과는 <표 4-6>과 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '전·평시 현역 직위에 운용' (M=6.19)가 가장 높으며 '부재중인 현역 직위에 운용'(M=4.61)이 가장 낮은 것으로 평가되었다. 긍정 답변(Ne)과 CVR 값은 '부재중인 현역 직위에 운용'과 '사이버 직위 및 국외 원정 직위까지 확대' 요인의 타당성이 확보되지 않은 것으로 나타났다. 평균은 4.61~6.19로 나타나 중요도가 다소 낮은 것으로 나타났으며, 표준편차는 0.67~1.62로 나타나 2차 조사보다 다소 줄었다. 합의도와 수렴도는 '전·평시 현역 직위에 운용' 요소 외의 타당도가 확보되지 않아 의견의 충돌이 많이 있었음을 알 수 있다.

<표 4-6> 운용대상 및 직위 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준편차	긍정답변	중위수	최빈값						
6-1	4.61	1.62	11	5.00	6.00	0.04	3.50	6.00	5.00	0.50	1.25
6-2	6.19	0.67	21	6.00	6.00	1.00	6.00	7.00	6.00	0.83	0.50
6-3	4.90	1.51	13	6.00	6.00	0.23	4.00	6.00	6.00	0.66	1.00
6-4	5.57	1.12	17	6.00	6.00	0.61	4.50	6.50	6.00	0.66	1.00

6-1: 부재중인 현역 직위에 운용, 6-2: 전·평시 현역 직위에 운용,

6-3: 사이버 직위 및 국외 원정 직위까지 확대,

6-4: 상비군 및 순수 예비군부대까지 확대

운용 대상 및 직위 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 부재중인 현역 직위에 비상근(모병) 예비군을 활용하는 것은 매우 중요한 부분이라는 의견과 그 직위를 다시 현역이 인수하였을 경우 적응하는데 어떤 소요가 많이 필요할 것이라는 의견이 제시되었다. 또한 비상근(모병) 예비군이 책임감이 부족하여 중도 퇴직 경우 여러 가지의 문제가 발생할 소지가 있을 수 있음을 제기하였다.

사. 운용 항목 분석 결과

운용 항목과 관련하여 3차 델파이 분석 실시 결과는 <표 4-7>과 같다. 분석 결과 중요도 점수는 '현역과 동일한 장비 및 물자 활용'(M=6.61)이 가장 높으며 '탄력적 소집 시간 적용'(M=5.14)이 가장 낮은 것으로 집계되어 2차 조사와 변화가 있었으며 전 요인 평균 하한 선인 4보다 높았다. 긍정 답변(Ne)은 '비상근예비군 관리체계를 국방인사정보체계와 통합 또는 별도의 관리체계 구축' 요소의 타당성이 확보되지 않은 것으로 나타났다. 평균은 5.14~6.61로 나타나 중요도가 높은 것으로 나타났으며, 표준편차는 0.58~1.38로 나타나 2차 조사보다 편차가 다소 줄어든 것으로 나타났다. CVR은 모든 요소의 타당도가 확보되었으나, 합의도와 수렴도는 '비상근예비군 관리체계를 국방인사정보체계와 통합 또는 별도의 관리체계 구축' 요인이 타당성을 확보하지 못한 것으로 나타났다.

<표 4-7> 운용 항목에 대한 3차 델파이 결과

구분	기술통계			집중경향치		CVR	Q1	Q3	Mdn	합의도	수렴도
	평균	표준편차	긍정답변	중위수	최빈값						
7-1	6.47	0.74	20	7.00	7.00	0.90	6.00	7.00	7.00	0.85	0.50
7-2	5.14	1.38	17	6.00	6.00	0.61	5.00	6.00	6.00	0.83	0.50
7-3	6.61	0.58	21	7.00	7.00	1.00	6.00	7.00	7.00	0.85	0.50
7-4	6.33	1.06	19	7.00	7.00	0.80	6.00	7.00	7.00	0.85	0.50
7-5	6.04	1.16	19	6.00	6.00	0.80	6.00	6.00	6.00	1.00	0.00
7-6	5.47	1.03	15	6.00	6.00	0.42	4.00	6.00	6.00	0.66	1.00

7-1: 소집부대의 치밀한 운용 준비, 7-2: 탄력적 소집 시간 적용,

7-3: 현역과 동일한 장비 및 물자 활용, 7-4: 최적의 근무지 여건 조성,

7-5: 우수 비상근 인센티브 적용, 7-6: 비상근예비군 관리체계를 국방인사정보 체계와 통합 또는 별도의 관리체계 구축

운용 항목과 관련하여 전문가 의견 분석 결과 탄력적 소집 시간 적용은 현재 실시하는 정도로 충분하며, 추가적인 것들을 적용하게 되면 그만큼 행정적 소요가 증가한다는 의견을 제시하였다. 또한 근무지 여건이 좋지 않더라도 비상근(모병) 예비군을 획득할 수 있어야 현역의 대체 인력으로 활용 가능하다는 의견과 예비군 관리를 위한 동원정보체계 운용의 발전이 꼭 필요하다는 의견이 제시되었다.

2. 델파이 분석을 통한 최종 측정 도구 도출

3차에 걸친 델파이조사 결과 모병예비군 제도 발전을 위한 방안은 <표 4-8>과 같이 7개 항목 29개 요소를 도출하였다. 이는 최초 7개 항목 45개 요소에서 3인의 전문가가 의견을 종합하여 33개 요인으로 축소하고 델파이조사 시 수정되고 보완되는 과정을 거친 것이다. 정책기획 부서와 전문 연구자 그리고 정책이행 부서 간의 견해 차이는 존재하였으나, 최종 도출 항목과 요인은 전체집단의 결과를 바탕으로 도출하였다.

<표 4-8> 제도 발전을 위한 요인 종합

순번	항목	세부 요인	
1	복무 체계	①	예비군의 법적 지위 보장(신분보장)
		②	복무기간 보장
		③	편제화 반영
		④	예비군 진급 제도개선
		⑤	불성실 근무자에 대한 제재방안 마련
2	교육 훈련	①	비상근(모병) 예비군에 대한 별도의 훈련체계 적용
		②	부대별 특성을 고려한 훈련시스템 마련
		③	훈련평가 체계 구축
3	보상	①	장/단기 보상비 적정수준 지급
		②	성과급 제도 적용
		③	4대 보험 적용
		④	대상자 NEEDS를 고려한 복지(해 기간을 군 복무로 산입 등)
4	확보 방법	①	전문 모병관제 도입
		②	퇴역자 포함(60세 또는 65세까지)
		③	전역 여군도 예비군에 의무 편성(대상 확대)
		④	현역군인과 동일한 복지 혜택 적용
5	인식	①	비상근예비군 명칭 재검토(국민이 호감, 공감할 수 있는 이름)
		②	홍보체계 개선(유튜버 등 적극 활용)
		③	국민에게 신뢰받는 비상근(모병) 예비군 문화조성
6	운용 대상 및 직위	①	부재중인 현역 직위에 운용
		②	전/평시 현역 직위에 운용
		③	사이버 직위 및 국외 원정 직위까지 확대
		④	상비군 및 순수 예비군부대까지 확대
7	운용	①	소집부대의 치밀한 운용 준비
		②	탄력적 소집 시간 적용
		③	현역과 동일한 장비 및 물자 활용
		④	최적의 근무지 여건 조성(현역과 동일 수준)
		⑤	우수 비상근(모병) 예비군 인센티브 적용
		⑥	관리체계를 국방인사정보체계와 통합 또는 별도의 체계 구축

※ 자료: 연구 결과를 기초로 연구자가 작성

3. 델파이 분석 결과의 의견수렴 과정

3차에 걸친 델파이조사로 전체 전문가 집단의 의견이 합의를 이루어 가는 과정은 <표 4-9>와 같이 종합되었다. 델파이조사의 횟수가 많아질수록 대체로 CVR 값과 합의도는 점차 높아지고 수렴도는 점차 낮아져 의견의 수렴이 점차 이루어져 간다고 판단하였다. 특히 3차 조사 결과에서는 보상 항목과 운용대상 및 직위 항목을 제외하고는 합의와 수렴이 잘 이루어졌음을 확인할 수 있다. 이는 '보상' 항목의 경우 특히 '성과급 적용'에 있어서 전문가들 간에 좁혀지지 않는 이견이 지속해서 있었으며 '운용대상 및 직위' 항목의 경우는 다양한 분야에 모병예비군을 운용한다는 내용에 대하여 전문가들 간에 다양한 의견이 존재하고 있었다. 다만 각 항목 내에서 일부 요인의 내용을 수정하면서 조사를 했다는 부분은 고려하여 이해해야 한다.

〈표 4-9〉 델파이 의견수렴 과정

구 분	1차 델파이			2차 델파이			3차 델파이		
	CVR	합의도	수렴도	CVR	합의도	수렴도	CVR	합의도	수렴도
복무체계	0.42	0.60	0.00	0.42	0.60	0.00	0.52	0.75	0.00
	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00	~ 0.75
교육훈련	-0.14	0.37	1.00	0.42	0.58	0.50	0.52	0.75	0.50
	~ 0.52	~ 0.66	~ 1.25	~ 0.80	~ 0.83	~ 1.25	~ 0.80	~ 0.83	~ 0.75
보상	0.04	0.30	0.25	0.42	0.60	0.00	0.23	0.60	0.00
	~ 0.90	~ 0.92	~ 1.70	~ 0.90	~ 1.00	~ 1.00	~ 0.90	~ 1.00	~ 1.00
확보방법	0.42	0.50	0.50	0.23	0.58	0.50	0.61	0.66	0.50
	~ 0.80	~ 0.85	~ 1.50	~ 0.90	~ 0.85	~ 1.25	~ 0.90	~ 0.85	~ 1.00
인식	0.42	0.50	0.50	0.52	0.58	0.25	0.71	0.66	0.00
	~ 0.80	~ 0.91	~ 1.50	~ 0.80	~ 0.91	~ 1.25	~ 0.90	~ 1.00	~ 1.00
운용대상 및 직위	-0.23	0.00	0.75	0.14	0.40	0.50	0.04	0.50	0.50
	~ 0.80	~ 0.75	~ 2.00	~ 1.00	~ 0.83	~ 2.50	~ 1.00	~ 0.83	~ 1.25
운용	0.14	0.50	0.50	0.33	0.58	0.50	0.42	0.66	0.00
	~ 1.00	~ 0.85	~ 1.50	~ 1.00	~ 0.85	~ 1.25	~ 1.00	~ 1.00	~ 1.00

4. 델파이 분석 결과를 통한 중요도 분석

전반적인 항목의 중요도 분석 결과는 <표 4-10>과 같다. 전체집단에서는 ‘확보 방법’이 가장 높게 나타났고 ‘복무체계’와 ‘운용’ 항목이 중요하게 나타난 반면 ‘교육훈련’과 ‘운용대상 및 직위’ 항목이 덜 중요한 것으로 나왔다.

전반적인 항목의 중요도 평균은 5.84로 나타났다. 정책기획 부서 집단에서는 ‘복무체계’와 ‘운용’ 항목이 중요하지만, 전체집단과 동일하게 ‘교육훈련’과 ‘운용대상 및 직위’ 항목이 덜 중요한 것으로 나왔다. 정책기획 부서 집단의 중요도 평균은 5.96으로 전체집단보다 다소 높게 나왔다. 전문 연구자 집단에서는 ‘운용’과 ‘인식’ 항목이 중요하게 분석됐지만 전체집단과 동일하게 ‘교육훈련’과 ‘운용대상 및 직위’ 항목이 덜 중요한 것으로 나왔다. 전문 연구자 집단의 중요도 평균은 5.90으로 정책기획 부서와 유사하게 나왔다. 정책이행 부서 집단에서는 전체집단과 동일하게 ‘확보 방법’과 ‘복무체계’ 항목이 중요하게 나왔으나 다른 집단과 달리 ‘보상’ 항목이 중요하지 않은 항목으로 나타났다. 이는 실제로 운용하는 야전에서 느끼고 있는 현실적인 부분이 반영된 것으로 판단된다. 정책이행 부서 집단의 중요도 평균은 전체 집단이나 다른 집단보다 낮은 5.64로 나타났다.

공통적으로 ‘확보 방법’과 ‘복무체계’ 그리고 ‘운용’ 항목은 비상근(모병) 예비군 발전시킬 주요 내용으로 생각하고 있다고 할 수 있으며 ‘교육훈련’과 ‘운용대상 및 직위’ 그리고 ‘보상’ 항목은 상대적으로 덜 중요하게 받아들이고 있다고 여겨진다. 다만 전문가 집단별로 해당 집단에서의 복무의 특수성이나 이해 수준 등을 종합적으로 고려할 필요는 있을 것이다.

<표 4-10> 전반적인 항목의 중요도

순위	전체		정책기획 부서		전문 연구자		정책이행 부서	
	항목	평균	항목	평균	항목	평균	항목	평균
1	확보 방법	6.10	복무체계	6.39	운용	6.18	확보 방법	6.21
2	복무체계	6.05	운용	6.20	인식	6.18	복무체계	5.82
3	운용	6.01	확보 방법	6.13	보상	5.96	교육훈련	5.80
4	인식	5.92	보상	6.06	확보 방법	5.95	운용	5.63
5	보상	5.78	인식	6.04	복무체계	5.94	인식	5.52
6	교육훈련	5.71	교육훈련	5.52	교육훈련	5.80	보상	5.31
7	운용 대상 및 직위	5.31	운용 대상 및 직위	5.42	운용 대상 및 직위	5.31	운용 대상 및 직위	5.21
	전체	5.84	전체	5.96	전체	5.90	전체	5.64

※ 자료: 델파이 분석 결과를 기초로 연구자가 작성

V. 결론

1. 시사점

가. 이론적 시사점

첫째, 자원 기반 이론 관점을 주장하는 학자들은 외부의 변화에 대응하여 기업의 생존 확률을 높이고 지속 가능한 성장을 위한 유효한 자원으로 조직 슬랙(Organizational slack)을 제시한다. 조직 슬랙이란 조직이 보유한 실제 혹은 잠재적 자원들로, 조직이 정책의 변경 및 조정에 대한 내·외부 압력에 성공적으로 적응하고 외부 환경에 대응하여 전략을 바꿔나갈 수 있도록 완충제 역할을 하는 쿠션(cushion)을 말하는데, 이를 조직의 여유 자원이라고도 한다(Bourgeois, 1981). 외부 변화의 완충제로 필수적인 역할을 하는 것을 군 조직 관점에서 살펴보면, 현역의 완충제로 예비군 조직이 그 역할을 하는 것이다. 반면에 조직 슬랙은 일의 능률에 부정적인 영향을 미치는 요소가 될 수 있다. 지나치게 많은 조직 슬랙은 일하는 인원 대비 완료되는 일의 양이 적어짐에 따라 그만큼의 손실을 줄 수 있기 때문이다. 이러한 점을 고려한다면, 본 연구는 국방 기능의 효율적인 수행을 위한 조직 슬랙 관점에서의 접근으로도 의미가 있을 것으로 판단된다.

둘째로 지금까지 비상근(모병) 예비군 관련 연구된 논문이나 학술지에서는 연구자가 주요 국가의 발전된 제도나 연구 결과의 내용 중 일부를 정리 또는 수정하여 의견을 제시한 것이 많은 부분을 차지하고 있다. 그러나 이번 연구에서는 ‘항목’과 ‘요소’라는 범주 하에 내용을 도출하여 이것을 델파이(Delphi)라는 조사 방법으로 실증을 거쳐 수행하였으며, 도출된 결과에서 신뢰성을 확보한 내용을 기초로 의견을 제시하였다는 특징을 갖는다. 이러한 실증 데이터는 앞으로 많은 연구 방향을 제시하고 참고 자료로서의 가치가 있을 것이다. 보다 구체적으로 관련 분야의 기존 연구 결과뿐만 아니라 외국 사례 내용까지 포함하여 종합적으로 분석 요인을 도출하였고, 이를 델파이조사 이전에 전문가 TF를 구성하여 요인의 타당성을 검증하는 절차를 거쳐 조사지의 신뢰성을 제고한 것은 연구 방법의 적실성을 제고하기 위한 시도로 의미가 있을 것으로 판단된다.

나. 정책적 시사점

모병예비군 제도의 발전 요소는 결론에서 도출된 것처럼 타당성을 확보한 요인 중에서 중요도가 높은 5개 요소를 토대로 우선 시사점을 제시하고, 추가로 중요도는 낮았으나 전문가

들의 일부 의견을 반영한 내용과 외국의 사례에서 도출한 내용을 기초로 제시하고자 한다.

첫째, 첫 번째 중요도의 요소로 분석된 ‘법적지위 보장’과 세 번째 중요도 요소인 ‘현역과 동일한 장비/물자 운용’ 그리고 네 번째 중요도 요소인 ‘현역군인과 동일한 복지 혜택’과 관련된 것이다. 모병예비군의 ‘국군조직화’하는 부분이다. 현 ‘국군조직법’ 상 국군의 조직 대상은 육군, 해군, 공군, 해병대 그리고 신분으로서의 군무원이다. 따라서 예비군은 국군의 조직에 제외되어 있고 정원의 조직이며 그 운용을 위한 예산도 지방자치단체의 육성지원금으로 이루어지고 있다. 여기서 270만여 명이나 되는 예비군이 모두 국군의 조직이 되어야 한다는 것이 아니라, 지원으로 편성된 모병예비군만 국군의 조직으로 만들어야 한다는 것이다. 이는 직업으로 선택한 군무원과 유사한 경우이다. 물론 여기에는 모병예비군 장기와 단기가 모두 포함되어 30일에서 180일까지 업무 기간의 다양성이 존재한다. 현재는 4천 3백여 명이지만 미래에는 10만여 명이 넘는 인원이 그 대상으로 판단하고 있다(정철우, 2021). 이렇게 되면 국방예산으로 무기 및 장비·물자를 지급할 수 있고, 이들이 사용하는 대부분은 현역과 동일하게 지급될 것이기 때문에 즉시 전투력으로 활용하는 것이 가능해지는 것이다. 이때 ‘국군조직법’에는 별도의 모병예비군 조직이 있는 것이 아니기 때문에, 군무원과 같이 신분으로서 대상에 포함되는 것이다.

둘째, 두 번째 중요도인 ‘보상비 적정수준 지급’과 다섯 번째 중요도 요소인 ‘대상자에 퇴역자 포함’과 관련된 것이다. 소요 대비 현역 부족에 대비하기 위해 부족한 현역 소요만큼 신규현역 모집에 몰입하는 정책적 방향에서 과감히 전환하여, 그 소요만큼을 모병예비군의 선발에 반영하자는 것이다. 현재 50만여 명의 현역이 병력 자연 감소로 15년 후 40만여 명이 되어 실제 소요 대비 10만여 명이 부족해지면, 10만여 명의 모병예비군을 직위와 직책을 고려하고 장/단기로 구분하여 선발 후 적재적소에 배치하는 것이다. 이를 통해 연 30일에서 180일까지의 임무 수행으로 충분히 현역의 능력을 발휘할 수 있으며, 또한 병력 운용에 있어 급여 면에서도 절반 이상의 절약이 가능할 수 있다. 신체적 능력이 점점 젊어지고 있는 현 상황을 고려하면, 60세 중반까지도 모병예비군으로 충분히 운용할 수 있다.⁵⁾ 지금까지 한국의 예비군 대상은 장교의 경우 소령은 45세, 중령은 53세, 대령은 56세이다. 모병예비군의 동원 대상 범위를 60세, 필요시 65세까지 평시부터 확대해 놓으면, 위기 발생 시 국가적으로 대안 선택의 범위가 넓어질 것이다. 동원 대상 범위 확대를 의무가 아닌 지원자로 우선 한정하더라도, ‘노블레스 오블리주(Noblesse Oblige)’ 차원에서 지원하는 간부가 많을

5) 이번 러시아-우크라이나 전쟁에서 러시아는 개정안에 고위 장교의 동원 가능 연령을 60세에서 65세까지로, 하급 장교 예비군은 55세에서 60세로 상향시켰다(조선일보, 2023. 7. 17). 이는 현시점에서 고위 장교들은 65세까지도 전쟁을 수행하는 데 문제가 없다는 것을 의미한다.

것으로 예상된다. 여기서 병사를 별도로 논의하지 않은 이유는 병사들의 경우 전역 후 8년 차까지의 자원으로도 충분하며, 필요시 현행법상 40세까지는 동원할 수 있어 자원확보의 문제가 없기 때문이다.

셋째, 중요도 요소에서는 낮은 순위를 점하였고, 전문가들 간에 의견수렴이 쉽게 이루어지지 않았으나, 비상근(모병) 예비군은 현재의 전시 직위에 한정하는 것에서 벗어나 각 군(軍)에서 전·평시 편제 직위 이외에도 필요한 곳에서 활용토록 확대하여 편제의 증가 없이 군 전투력을 향상시키는 방향으로 발전시켜야 한다. 이는 현재 비정상적으로 운용되고 있는 파견 직위와, 필요하지만 직위가 없어 이중 보직으로 운용하는 각종 TF 등을 칭하는 것이다.

마지막으로 이번 델파이조사의 요인으로는 포함되지 않았으나 외국의 예비군 사례에서 도출한 내용으로, 현재의 30일에서 180일까지의 장기와 단기 비상근예비군에서 확대하여 미국의 경우처럼 연 180일 이내에서 활용하는 비상근(part-time) 예비군과 현역과 동일하게 연중 근무하는 180일을 초과하는 상근(full-time) 예비군으로 구분하는 것이다. 직위와 직책별로 필요한 대상을 판단하고 이에 따라 비상근과 상근 예비군을 운용할 수 있도록 전환하면, 군에서 숙달된 역량을 갖춘 자원에게 원하는 경우 전역 이후에도 군에서 다시 복무할 기회를 제공하는 것이다.

본 연구 결과를 종합적으로 고려하여 단기-중기-장기 제도 구현 방향을 제시하면 다음과 같다. 단기적으로는 모병예비군 제도의 '조직화(Systematization)' 단계가 필요하다. 첫 번째와 두 번째 중요도로 식별된 '확보 방법'과 '복무체계' 항목에 따라, 비상근(모병) 예비군의 법적 지위를 보장하고 현역과 동일한 수준의 조직으로 만드는 것이다. 이를 통해 현재의 '비상근예비군'에서 문제로 인식되어 온 신분의 완전성을 확보하고 예비전력이 아닌 또 하나의 전투력의 축으로 만들어 갈 수 있다.

다음은 중기적으로 준비해야 할 '인적자원관리(HRM, Human Resource Management)' 단계이다. 세 번째와 네 번째 그리고 다섯 번째 중요도인 '운용' 항목과 '인식' 항목 그리고 '보상' 항목을 고려해 현역과 동일한 장비와 물자를 갖추어 주고, 홍보체계를 개선하여 많은 인원이 자발적으로 참여하게 하고, 보편적인 직장인과 비교하여 적정 수준의 급여를 지급하면서 국민으로부터 신뢰받는 모병예비군을 만드는 것이다. 이를 통해 군은 우수한 자원을 확보하고, 국민은 예비군에게 현역과 동일한 인식을 갖게 되고, 예비군은 스스로 명예심과 자부심을 느끼고 임할 수 있을 것이다. 이외에도 우수한 신형 장비를 예비군에게 우선 시험적으로 적용하고, 그 결과를 현역이 활용토록 하는 체제도 발전시킬 수 있다.

마지막은 장기적으로 구축해야 할 '인적자원역량개발(HRD, Human Resource Development)' 단계이다. 여섯 번째와 일곱 번째 중요도인 '교육훈련'과 '운용 대상 및 직

위' 항목을 고려하여 부대별 특성 맞춤형 훈련시스템 준비, 모병예비군의 특성에 맞는 적절한 훈련 제공, 전/평시 현역 직위 부여, 최대 역량을 발휘하기에 적합한 직책 배치 및 직위 개발 등으로 예비군의 수준을 높이고 지금보다 더 우수한 조직으로 발전시키는 것이다.

시급성과 실현 가능성보다는 중요도에 우선순위를 두고, 선제적 구축이 필요한 제도 등을 단계적으로 추진하여 적합한 조건이 충분히 마련된 이후 중/장기적인 정책을 만들어야 함을 의미한다.

2. 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구는 델파이조사를 통한 비상근(모병) 예비군제도의 발전 방안을 제시한 최초의 시도였다. 그러나 예비군 관련 학술지나 연구논문의 한계와 특히 비상근(모병) 예비군에 대한 자료의 제한으로 인하여 기존 연구에서 도출한 항목과 요인을 불가피하게 일부 일반예비군의 제도에서 유추해야 하는 한계도 나타났다. 또한 조사에 참여한 전문가들의 전문성은 충분하였으나, 미래 비상근(모병) 예비군의 방향성을 정확히 공감하지 못한 채 조사가 이루어지는 과정이 있어서 의견의 합의나 소통을 이루는 데 있어 다소 어려움이 있었다. 그러나 델파이조사 시 요구되는 전체 및 각 전문가 그룹별 조사 문항의 타당성 조건이 충족되었기 때문에, 조사 결과는 충분히 신뢰할 수 있는 수준으로 판단된다. 다만 분석 결과에서 제시하였지만, 타당성을 확보하지 못한 일부 요인은 그 이유를 잘 이해하고 정책을 추진해야 한다.

향후 비상근(모병) 예비군의 발전을 위한 연구 방향은 현재의 제도가 우선적인 기준이 되는 것이 아니라, 미래지향적인 방향성을 정확하게 정하고 10년 또는 20년 후의 모병예비군 모습을 그려야 하는 것이다. 본 연구를 수행하기 이전에 현 비상근예비군 제도를 법제화하고 해군, 공군, 해병대 그리고 국방부 직할부대까지 그 대상을 확대하는 노력을 해왔으나, 이것은 현 제도의 틀 속에서 할 수 있는 최대의 역할이었다. 따라서 결론에서 제시한 방향성을 객관화하여 제도화할 수 있는 연구가 지속되어야 한다.

다음은 현재 운용 중인 비상근(모병) 예비군에 대한 정확한 평가와 성과의 수치화를 위한 노력이다. 즉 미래의 발전적인 제도를 논하기 위해서는 현재의 제도를 정확히 이해하고 이를 성과 평가한 결과와 프로그램으로 제시할 수 있어야 한다. 이것은 정책기획 부서에서 직접 수행하는 방법이나 외부 기관에 용역을 발주하는 방법으로 추진되어야 한다. 이를 통해서 미래의 제도가 바뀌어야 하는 이유와 방향성에 대한 논리를 개발할 수 있고, 이를 예산 사업에 반영할 수 있기 때문이다.

마지막으로 델파이조사와 더불어 본 제도가 어느 정도 정착되어 가는 시점에서는 실제 해

당 직위를 수행하는 비상근(모병) 예비군 대상의 설문을 통해 본인들이 느끼는 부분도 분석해 볼 수 있을 것이다.

향후 제도의 개선이 어느 정도 이루어지고 중간 단계로 제시한 ‘인적자원관리(HRM, Human Resource Management)’ 단계에서는 실제 비상근(모병) 예비군을 대상으로 한 설문조사 방법도 추가로 진행할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강용구. (2019). 한국군 예비전력의 정예화 추진 평가와 미래지향적 정책 방향. 『한국동북아 논총』, 24(3). 31-56.
- 고시성. (2019). 『국방인력 재창출을 위한 평시복무 예비군제도 발전방향』. 육군본부 연구과제.
- 곽전부. (2021). 상비병력 감소에 따른 예비전력 정예화 방안에대한 연구. 상명대학교. 석사학위 논문.
- 구원근. (2019). 싱가포르 예비군제도 사례를 통해 본 예비전력 발전 연구. 『군사연구』, 148, 375-402.
- 국방부. (2018). 『예비군 50년사』. 서울: 경성문화사.
- 국방부. (2023). 『국방혁신 4.0 추진계획』. 홍보 자료집.
- 권민오. (2017). 『간부예비군 상근, 비상근 운용직위 판단 및 비용 대 편익 분석』. 마크로밀 엠브레인 연구과제.
- 권삼. (2023). 국방동원 발전 방향에 관한 연구. 명지대학교. 박사학위 논문.
- 김문성. (1989). 『병무행정론』. 서울: 법문사.
- 김신숙. (2020). 『역사와 쟁점으로 살펴본 한국의 병역제도』. 서울: 메디치미디어.
- 김태산. (2020). 독일 예비군의 변천과정과 그 시사점. 『국방연구』, 63 (2), 195-216.
- 라정주. (2019). 『평시복무 예비군제도 도입에 따른 파급효과』. 서울: 파이터치연구원.
- 박도순(2001). 『교육 연구 방법론』. 서울: 문음사.
- 박은배. (2022). 점진적 모병제 전환 방안에 대한연구. 한성대학교. 석사학위 논문.
- 박재경, 이견남. (2016). 지적장애 초등학생의 진료역량 도출 및 타당화. 『한국실과교육연구학회』, 21(1), 17-36.
- 배신영.(2020). 항공서비스학과 교육서비스 품질 측정도구 개발: 델파이 기법의 적용을 중심으로. 단국대학교. 박사학위 논문.
- 병역법(동법 시행령)
- 양승봉. (2021). 미래 안보 환경 변화를 고려한 지역예비군 최적화 운영에 관한 연구. 『선진 국방연구』, 4(3), 21-51.
- 예비군법(동법 시행령)
- 육군본부. (2023). 『예비전력 법령 및 제도 발전방향 토의』. 국회 토론회.
- 이정희. (2009). 조선시대 민보(民堡) 고찰을 통한 향토방위 재조명. 『군사평론』, 399, 141-166.

- 이종성. (2001). 『델파이 방법』. 서울: 교육 과학사.
- 이한규. (2006). 기술적 문제해결력 평가를 개발. 서울대학교. 박사학위 논문.
- 정보사령부. (2023). 『세계의 군사력』. 서울: 국방출판지원단.
- 이명금. (2020). 영유아 안전교육을 위한 보육교사 핵심 역량탐색『학습자 중심 교과교육학회』, 20(4), 1475-1496.
- 정진섭. (2018). 통일 이후 한국의 예비전력 운영에 관한 연구: 적정 예비군 규모 판단과 제도 정립을 중심으로. 원광대학교. 박사학위 논문.
- 정철우. (2021). 『신개념 예비군 재설계 방안 연구』. KADA 연구과제.
- 정훈성. (2021). 한국의 병력동원제도 개선 방안에 관한 연구: 비상근예비군 제도를 중심으로. 국민대학교. 석사학위 논문.
- 주영윤. (2016). 인적 예비전력 정책 변동 과정 연구: 정책흐름 모형을 중심으로. 한성대학교. 박사학위 논문.

- Anderson, D. (1995). Stand of System: The Ohilosophy of Charles Pierce. Purdue University Press, WEst Lafayette.
- Blair, S. and Uhl, N. P.(1993) "Using the Delphi method to improve the curriculum". Canadian Journal of Higher Education, vol. 23, no. 3, pp. 107-128.
- Bourgeois III, L. J. (1981). On the measurement of organizational slack. *Academy of Management Review*, 6(1), 29-39.
- Gordon, T. J. (1994). The Delphi Method in futures research methodology. Washington, DC: American Council of United Nations University.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content. *Personell Psychology* 28, 563-575.
- MacCarthy, B. L., & Atthirawong, W. (2003). Factors Affecting location decisions in international operations - Delphi Study. *International Journal of Operations & Production Management*, 23(7), 794-818.
- Murry, J. W. Jr. and Hammons, J. O.(1995) "Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research". *The Review of Higher Education*, vol. 18, no. 4, pp. 424-436.

A Study on the Development Plans of the Recruitment Reserve Forces System through Delphi Analysis

Lee, Jung-Hee & Jeon Joo Sang

Keywords

recruitment reserves, military service resources, influencing factors, Delphi survey

Various measures have been proposed to solve the reduction of military service resources, but no essential solution has been found. This study aims to derive the influencing factors for the development of the ‘part-time(recruitment) reserves system’, which is currently partially implemented in military, and to develop the factors to resolve insufficient military service resources. For this study, three key experts among the experts related to the ‘part-time(recruitment) reserves’ analyzed the adequacy of each item and factor, and created a Delphi survey consisting of 7 items and 33 factors in total. After that, the Delphi survey was conducted three times with 21 experts in three fields: the policy planning department, the policy implementation department, and professional researchers.

The results of this study are as follows. As a result of the Delphi survey, 7 items and 29 factors were derived for the development of ‘part-time(recruitment) reserves’. Among the factors for developing the ‘part-time (recruitment) reserves’, ‘legal status guarantee’ of the ‘part-time(recruitment) reserves’ was identified as the most important with an average of 7.00, ‘payment of compensation costs at the appropriate level’ was the second most important factor with an average of 6.80, and ‘operation of equipment and materials identical to the active -duty soldiers’ was identified as the third most important factor with an average of 6.61. Based on the results, it was confirmed that for the development of the part-time(recruitment) reserves, ‘the legal status of part-time(recruitment) reserves with guaranteed identity, payment of a reasonable budget, and sufficient compensation for welfare benefits’ should be considered relatively.

Based on the analysis results, the direction for the ‘recruitment reserves system’ to be developed in the future is as follows. First, it is necessary to shift from the policy direction that focuses on recruiting new active-duty soldiers to prepare for the already expected ‘reduction of military service resources compared to demand’, and reflect the need in the selection of the ‘recruitment reserves’. Second, the use of ‘recruitment reserves’ should be expanded to be used where necessary in addition to the positions organized during wartime and peacetime in each military, away from being limited only to the current wartime positions, to improve military combat power without increasing organization. Third, expanding the scope of the reserves' mobilization to the age of 60 and, if necessary, to the age of 65 not only in wartime but also in peacetime through the introduction of the ‘recruitment reserves system’ can be a source of various national alternatives in the event of a crisis. Fourth, it is necessary to clearly establish the status of the recruitment reserve forces as in the United States by additionally including the volunteer recruitment reserves to the Armed Forces, not all of the 2.7 million reserves. Finally, the proposal is to consider expanding from the current reserves system, which divides short-term part-time reserves within 30 days and long-term part-time reserves within 180 days exceeding 30 days, to a system that divides part-time reserves within 180 days and full-time reserves that work year-round in the same way as active-duty soldiers for more than 180 days, as in the United States.

Through this, if the conditions for excellent reserves who have been trained in the military and discharged from the military to re-serve in the military are expanded at a time when the selection of beginner executives is not done well and the leave of junior executives is increasing, it will provide an opportunity to solve the problem of the shortage of military service resources and utilize the complementary use of active-duty soldiers and reserves in the long run.

[논문투고일: 2025. 1. 13.]

[심사의뢰일: 2025. 2. 11.]

[게재확정일: 2025. 3. 15.]

상비예비군 훈련체계 발전방안 연구: 육군을 중심으로

강용구*

- I. 서론
- II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰
- III. 상비예비군 훈련체계의 문제점과 제한사항
- IV. 상비예비군 훈련체계 발전방안
- V. 결론

요약

본 논문은 상비예비군 훈련체계에 대한 발전방안을 제시하는데 목적을 두고 있다. 상비예비군 제도는 병역자원 감소에 따른 안보 공백 문제를 해소하고 부족한 동원자원을 확보하기 위한 것으로 예비전력 정예화의 핵심과제라 할 수 있다. 상비예비군 제도가 정착되어 가는 현시점에서 상비예비군 훈련체계 발전방안을 연구하는 것은 매우 시의적절하다고 볼 수 있다. 연구결과를 요약하면 첫째, 상비예비군의 교육훈련은 소집부대의 훈련 소요와 부담을 늘리지 않으면서 성과 달성이 가능하도록 상비예비군 중심의 자율참여형 훈련체계 구축이 필요하다. 이를 위해 Flipped-Learning 개념을 상비예비군 훈련에 도입하고 원격교육체계 구축방안을 제시하였다. 둘째, 부대별 작계상 임무와 편제상 임무, 기타 고려사항 등에 기초해 임무를 식별하고 과업과 세부과제를 도출함으로써 교육훈련관리체계를 정립해야 한다. 셋째, 훈련에 따른 평가는 객관적이고 명확해야 한다. 교관과 지휘관 주관으로 과목별 평가 기준에 따라 평가하고 그 결과를 연구자가 제시한 국방동원정보체계 훈련기록 창에 유지한다. 넷째, 평균 75%에 불과한 상비예비군 훈련 참석률을 높이기 위한 대책이 필요하다. 소집부대 접근성 향상을 위한 통합버스 운용, 문자 및 전화 방문 활성화 등과 함께 우수 복무자와 상비예비군 복무를 적극적으로 지원하는 기업체에 획기적인 인센티브를 제공하는 방안 등을 검토할 수 있다.

핵심어 : 상비예비군 제도, 교육훈련관리 체계, 자기 주도 참여형 훈련, 원격교육, 국방동원정보 체계

* 국방대학교 국가안정보장문제연구소 예비전력연구센터 책임연구원

I. 서론

우리 군은 불확실한 미래의 안보환경에 대비하기 위하여 지속적인 국방개혁을 통해 군사력 증강을 추진해 오고 있다. 현 정부의 「국방혁신 4.0」은 병력집약형 부대구조에서 첨단 과학기술 기반의 정예화된 구조로 개편하는데 중점을 두고 있으며, 상비병력 감축에 따른 전투력 공백을 방지하기 위해 예비전력 능력 확충을 주요 과제로 추진하고 있다. 그동안 예비전력 부대의 구조 면에서 육군 동원전력사령부를 창설하여 개전 초기 동원사단과 동원보충대대를 증편 또는 창설하여 전방군단에 제공토록 하였고, 동원사단의 무기체계와 장비·물자를 상비사단 수준으로 보강하기 위한 노력을 여러모로 전개하고 있다. 또한, 유사시 주요 직책을 수행하게 될 예비역을 평시부터 소집 및 훈련시켜 전시에 동일한 직책으로 동원하여 즉시 임무수행이 가능토록 하는 ‘간부예비군 비상근복무 제도’를 2014년부터 시행하여 동원위주부대의 전투준비태세를 향상시키고 동원훈련 준비와 유사시 동원속도를 보장할 수 있도록 하였으며, 그 규모를 점차 확대해 왔다.¹⁾

2022년부터는 「예비군법」과 「병역법」에 상비예비군 제도를 법제화하고 운용 범위도 확대하여 연간 30일 이내 복무하는 단기 상비예비군과 180일 이내의 장기 상비예비군 제도로 발전시켜 운용하고 있다. 또한, 육군은 그간 상비예비군 제도의 실효성을 평가한 결과 동원위주부대의 전투준비태세 향상과 원활한 동원훈련 진행, 부대 증·창설 시간 단축 등 효과가 입증된 것으로 나타나 이를 기초로 2025년까지 상비예비군을 단기 4,537명, 장기 600명으로 확대하는 것을 중기계획에 반영하여 추진하고 있다.²⁾

군의 병력감축 배경에는 첨단화·과학화에 따른 기술집약형 군 구조로의 개편을 추진하는 과정에서 병력소요가 감소되는 측면도 있지만 더욱 근본적인 이유는 인구급감에 따른 병역자원의 감소에 있다고 할 수 있다. 현재 국방개혁 차원에서 추진 중인 국방인력구조개편계획에는 상비군을 50만 명(육군 36.5만 명) 수준으로 유지하도록 계획되어 있다. 이러한 인력구조 개편은 2020년대 초반의 소위 1차 인구절벽에 따른 조치로 2030년대 중반에 닥칠

1) 주요 용어의 뜻은 다음과 같다. ① 동원사단: 평시에 기간요원 등 극소수의 병력으로 부대 건제를 유지하다가 국가위기상황 시 동원자원을 보충받아 부대를 완편하여 군 작전에 투입되는 부대. 병무청, 『병무 행정 용어해설집』(대전: 병무청, 2010), p. 142. ② 동원보충대대: 전시 전방사단 및 군단에서 대량 피해가 발생할 경우 동원전력사령부에서 동원병력을 대대 단위로 편성하여 보충하는 부대. 국방부, 『2022년 동원 및 예비군 용어집』(서울: 국방부, 2022), p. 19. ③ 상비사단: 평상시에 편제병력의 75% 이상 현역 병력을 유지하고 전시에 나머지 공석인원을 동원예비군으로 완편하여 군 작전에 임하는 부대. 병무청(2010), p. 155. ④ 동원위주부대: 육군 동원전력사령부 예하 부대로 평시편성률이 10% 미만인 동원사단과 동원지원단, 동원지원호송단을 말한다. 국방부, 『2020 국방백서』(서울: 국방부, 2020), p. 102.

2) 국방부는 2025년부터 본 논문의 주제어인 ‘비상근예비군(非常勤豫備軍)’을 ‘상비예비군(常備豫備軍)’으로 명칭을 변경하였다. 본 논문에서도 이를 적용하였다.

2차 인구절벽에 따른 병역자원 급감 요인을 반영하지 않고 있으며, 부족 병력에 대한 간부 및 민간인력의 확충만을 이야기하고 있다. 그러나 이 또한 전체 가용 병역자원의 한계를 극복할 수는 없다. 따라서 이미 병역의무를 마친 예비역에서 그 해답을 찾을 필요가 있다. 그것이 바로 상비에비군 제도라 할 수 있다.

주요 외국의 경우 예비군을 상비군과 동반전력 또는 주전력으로 인식하고 상근예비군 또는 평시복무 예비군으로 운용하고 있다. 미국의 상근예비군(AGR: Active Guard Reserve)은 우리나라 상비에비군과 운용목적이 가장 흡사하다. 선발예비군의 약 10%를 차지하는 상근예비군은 현역과 예비군부대, 예비군 지원조직에서 연간 180일 이상을 상근직으로 근무하며 현역과 동일한 임무 수행을 통해 예비군부대의 전투준비태세 유지에 핵심적인 역할을 하는 것으로 평가받고 있다. 영국군의 상근예비군(Full-time Reserve Service)은 계약을 통해 현역과 마찬가지로 훈련과 근무(12개월) 의무가 있다. 독일군의 전력강화예비군과 인력보충예비군은 평시 군에 복무하는 예비군으로 연중 10개월까지 복무할 수 있으며, 국방부 승인을 받아 복무기간을 연장할 수 있다.³⁾ 주요 국가의 상근(평시복무)예비군은 평시 군에 복무하며 현역에 준하는 임무를 수행함으로써 상비병력을 대체하는 정예화된 예비군으로 자리매김하고 있다.

우리나라도 상비에비군 제도가 본격적으로 정착되어 가는 현시점에서 상비에비군 훈련체계 발전방안을 연구하는 것은 매우 시의적절하다고 할 수 있다. 예비군훈련은 예비전력 정예화의 가장 큰 기반이면서 동시에 개선의 여지가 큰 이슈이기도 하다. 지금까지 예비군훈련은 국가가 예비역들을 대상으로 규정된 시간에 강제성을 갖고 소집해서 실시했다. 반면에 상비에비군 훈련은 ‘개인이 원(願)에 의하여’라는 새로운 개념이 적용된 것이라는 측면에서 훈련체계를 잘 갖추어 놓으면 효과적으로 훈련성과를 달성할 수 있다고 판단된다. 본 연구는 이러한 인식에 기초하여 예비전력 정예화를 구현하기 위해 상비에비군 훈련체계 발전방안을 제시하는데 목적을 두었다. 연구주제의 성격상 관련 법령과 정책자료 등 문헌연구와 선행연구 결과를 고찰하고 상비에비군 운용부대를 방문하여 관계자와 상비에비군 복무자 의견 청취, 정책부서와 예비군 관련 전문가 토의 등의 연구방법을 적용하였다. 또한, 2023년 국방부 예비전력정책관실의 상비에비군 운용과 관련된 설문조사 결과를 연구에 활용하였다.⁴⁾ 이러한 연구방법을 적용해 현재 시행하고 있는 상비에비군 훈련체계의 문제점과 제한

3) 국방부, 『2021년 외국의 동원·예비군 제도』(서울: 국방부, 2021).

4) 국방부 예비전력정책관실은 2023년 3월 2일~4월 30일 기간 동안 전국의 상비에비군과 예비군훈련에 입소한 일반예비군을 대상으로 상비에비군 운용과 관련된 설문조사를 하였다. 설문 응답 인원은 총 2,445명으로 상비에비군 1,042명(단기 1,002명, 장기 40명)과 예비군 1,403명이다.

사항을 분석하고 개선 소요 등 발전방안을 제시하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 상비예비군 제도 연혁

국방부는 2014년부터 전시에 대부분 동원예비군으로 충원되는 동원사단과 지역방위사단의 주요직위 예비군 간부를 평시에도 비상근(Part-time)으로 복무하게 하는 ‘간부예비군 비상근복무 제도’를 시험 적용하였다. 연간 30일로 제한되어 있는 현행법 테두리 내에서 전시 임무를 숙달하고 전투준비 등의 기본 직무를 수행할 수 있도록 육군의 1개 동원사단 69명과 1개 지역방위사단⁵⁾ 동원보충대대 10명을 대상으로 하였다. 이들의 직위는 평시편성률이 낮은 부대에서 일정 기간만 복무해도 현역 수준의 능력과 노하우를 유지할 수 있는 중대급 이하 지휘관(자)이며, 계급은 현장지휘가 요구되는 예비역 중·대위와 중사급으로 복무기간은 연간 15일 이내로 한정하였다. 이들은 특정한 기간에 先 동원훈련소집 개념으로 소집부대⁶⁾에 출근해서 부대 증편 및 창설 준비와 작전계획 숙지, 현역과 통합된 작계시행훈련 등의 업무를 수행했다.

2014~2019년까지는 육군에서만 상비예비군을 선발하였으나 2020년부터 전군으로 확대하였다. 그러나 연간 15일 이내 복무, 즉 단기 상비예비군 복무는 전투준비시간 단축 등에는 효용성이 있지만 단기 소집에 따른 전시 작전계획 발전과 전투준비태세 유지, 장비 및 물자관리 등 보다 전문성이 요구되거나 업무 숙달에 시간이 오래 걸리는 직무수행에는 한계가 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 단기 상비예비군 제도에 추가하여 더 장시간 복무할 수 있는 장기 상비예비군 제도의 필요성이 제기되었다. 또한, 병역자원 감소에 대비하기 위하여 전문성과 경력을 갖춘 예비군을 활용할 필요가 있다는 주장과 함께 현행법상 예비역은 30일 이상 소집할 수 없고 연령정년에 도달한 퇴역 군인은 예비전력으로 운용할 수 없다는 문제가 제기되었다.

2021년 4월 김병주 의원 등이 연간 최대 180일까지 소집하여 동원부대의 주요직위에 운용할 수 있도록 ‘평시복무 비상근예비군 제도’ 도입과 퇴역한 군인도 활용할 수 있도록 예비

5) 지역방위사단은 유사시 주어진 지역방위의 책임을 맡은 부대를 말한다. 병무청(2010), p. 179.

6) 소집부대(召集部隊)란 병력동원에 소집된 자가 동원 지정된 보직에 따라 임무를 수행할 부대로서 통상 전투부대는 대대급, 전투근무지원부대는 중대급을 말한다. 국방부(2022), p. 43.

군법 일부 개정 법률안을 제안하였다. 위원회 심사와 본회의 심사 등을 통해 ‘평시복무 비상근예비군 제도’를 ‘비상근예비군 제도’로 수정가결 되어 「예비군법」 제3조의3(비상근예비군 제도)이 2021년 12월 7일 신설되고, 후속 조치로 같은 법 시행령 제5조의2(비상근예비군 제도)가 2022년 3월 8일 신설되었다. 이와 같은 법률 개정을 통해 제도의 명칭이 ‘비상근예비군 제도(現 상비예비군 제도)’로 변경됨과 동시에 상비예비군을 단기와 장기로 구분하여 장기의 경우 소집 기간이 최대 180일까지로 확대되었고, 상비예비군에 대한 소집 권한을 지방병무청장에서 소집부대장으로 부여함으로써 부대별 여건을 고려해 적시 적절하게 소집할 수 있게 되었다.

〈표 1〉 現 상비예비군 제도

구분	단기 상비예비군	장기 상비예비군
대상	•예비역 병 ~ 중령	
임무	•전투장비·물자관리, 전투지휘 등 현장 행동화 위주 운용	•주요 전투장비 운용 및 정비, 작전계획 수립, 통합화력 운용 등
업무 성격	•작전계획에 따라 하위 전투제대 현장 지휘, 전투장비·물자 단순 관리 업무	•부대 창설계획, 작전계획, 부대지휘 등 장기·지속·전문성이 필요한 업무 •무기체계 정비 등 전투장비·물자 관리
복무 기간	•단기간 복무(연 30일 이내) * 現 15일 근무	•장기간 복무(연 180일 이내)
보상	•평일 10만 원, 주말 15만 원 * 연 160만 원	•평일·주말 15만 원 * 180일 기준 연 2,700만 원
비고	•1년 단위 선발, 훈련(복무) 결과를 반영하여 재복무자 선발 시 우대	

출처: 육군본부, 2025년 상비예비군 운영지침(2024.12.19.) 토대로 연구자 정리

2. 상비예비군 제도운영 성과

우리 군은 2014년 상비예비군 제도를 시행한 이래 제도의 성과를 주기적으로 평가하여 효과를 입증하고 보완이 필요한 부분을 식별해 왔다. 내부평가는 육군 분석평가단과 동원전력사령부, 외부평가는 엠브레인과 π -TOUCH 연구원에 의해 실시되었다. 평가기관과 평가 결과 주요 내용을 요약하면 〈표 2〉와 같다.⁷⁾

7) 엠브레인은 대표적인 리서치·시장조사 전문기업이고, π -TOUCH 연구원은 기업·경제·사회 이슈에 대한 조사 및 정책연구 기관이다.

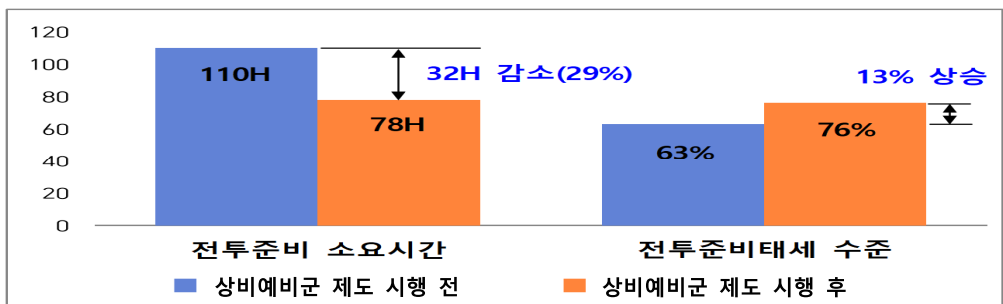
〈표 2〉 전문 평가기관의 평가결과

구분	내 용
2015년	[육군 분석평가단] • 상비예비군 운용결과 전투력 제고 효과 달성, 전시 증·창설 준비와 예비전력 정예화에 기여할 것으로 평가
2017년	[육군 분석평가단, 엠브레인] • 예비전력 정예화 차원에서 제도 필요성 인식, 제도의 만족도 높음 • 제도보완을 위해 적격자 선발 및 홍보, 정량화 분석, 복지혜택 확대 등 필요
2019년	[육군 분석평가단, π-TOUCH 연구원] • 예비역 평시 복무제도 시행 시 동원사단의 평시 전투력 수준 향상과 동원령 선포 시 전투준비 소요시간 단축, 저비용으로 숙련된 간부 운용의 경제적 효과, 전역 인원 신규 일자리 창출로 제대군인 취업을 향상 • 편성률이 낮은 동원부대의 전투력 발휘 보장, 예비전력 정예화에 기여
2022년	[육군 분석평가단] • 장기 상비예비군은 인원·장비·물자·훈련 등 전투준비태세 효과 입증 그러나 직위 적절성, 연간 적정 운용일수 재판단, 복무여건 개선 필요 • 향후 장기 상비예비군 제도 확대시행을 위해 운용유형과 부대 다양화, 부대 유형별 동원소요 적정 직위 선정, 장기 군구조와 연계한 운용방안 구체화 필요
2023년	[육군 동원전력사령부] • 장기·단기 상비예비군 집중편성 부대 운용결과 계획 발전, 장비·물자관리, 전시 완편하 FTX 분야별 실효성 증대 확인 • 인력 Pool과 제도확대 필요성 인식

출처: 각 기관의 상비예비군 제도 성과평가 보고서를 토대로 연구자 정리

2014년부터 10여 년간 시행하고 있는 상비예비군 제도의 주요성과는 다음과 같다. 첫째, 전투력 상승효과이다. 전투준비에 필요한 소요시간을 29% 단축하였고, 전투준비태세 수준도 13% 상승하였다. 세부적으로 인도 인접 및 증편식, 물자 및 탄약 운반, 탄약적재 등 전투준비 완료 시간은 9~20% 단축되었으며 물자관리 수준이 향상되어 장비 가동률과 치장 장비의 전시 활용성이 높아진 것으로 분석되었다.

〈그림 1〉 전투력 상승효과 종합평가



출처: 각 기관의 상비예비군 제도 성과평가 보고서를 토대로 연구자 작성

둘째, 육군 동원전력사령부가 시험 운용하고 있는 ‘상비에비군 집중편성부대’와 비교부대의 평가결과는 <표 3>과 같이 개인 및 팀 평가와 부대단위 평가 모두 집중편성부대가 우수한 것으로 나타났다.⁸⁾ 표에서 알 수 있듯이 집중편성부대 상비에비군은 통신 및 ATCIS⁹⁾ 운용이 뛰어나고 교관 임무수행 자격을 충족하고 있다. 특히 주요화기 운용과 국면별 전투 상황에 대한 지휘관 및 참모의 상황 조치에 강점이 있는 것으로 평가되었다.

<표 3> 상비에비군 집중편성부대 비교평가 결과

구분	개인 / 팀 평가			부대평가		
	평가요소	시험부대	비교부대	평가요소	시험부대	비교부대
평가 결과	통신/ATCIS 운용	A	R	작전계획 발전	A	R
	교관임무 수행	A	A	전투준비태세	G	A
	주요화기 운용	G	A	전시완편하 FTX	G	R

범례: G 우수(90% 이상), A 보통(80% 이상~90% 미만), R 미흡(80% 미만)

이러한 분석결과는 상비에비군 지휘관 및 참모가 주도적으로 전시 부대 임무를 계획·관리·평가해 체계적으로 훈련하는 등 상비전력에 버금가는 전투력을 발휘할 수 있음을 의미한다. 이에 따라 동원전력사령부는 2025년에는 시험부대, 즉 평시부터 지휘체계와 전투준비태세를 확립해 유사시 조기에 전투력을 발휘하는 ‘상비에비군 집중편성부대’ 수를 기존 24개에서 30개로 확대하였다.¹⁰⁾

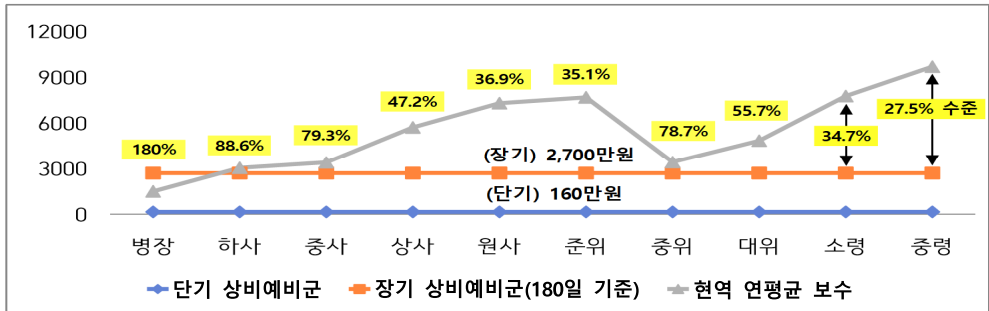
셋째, 비용 절감 효과이다. 국군재정관리단에서 획득한 자료를 토대로 2024년 전반기를 기준으로 연구자가 산출한 상비에비군 인건비의 현역대비 수준은 <그림 2>와 같다. 장기 상비에비군으로 복무하는 예비역 중령은 현역대비 27.5% 수준에서 운용할 수 있으며, 연금 수령액을 포함하더라도 72.3% 수준에 불과하다. 소령은 현역대비 34.7% 수준에서 운용할 수 있다. 상비에비군 인건비 총합은 64억1,160만 원으로 동일 계급·동일 인원의 현역 인건비 총합인 656억 원의 약 10% 수준에 불과하다.¹¹⁾

8) 2023년 4월부터 동원전력사령부는 상비에비군 집중편성부대 시험 운용을 하고 있다. 이는 증편·창설부대 주요 직위자를 상비에비군으로 집중 편성한 모듈화부대 시험 운용을 통해 동일유형의 기존부대와 전투준비태세, 장비 및 물자관리, 교육훈련 측면을 비교 분석하여 유효한 결과값을 도출함으로써 상비에비군 제도확대와 법령개정 논리를 확보하는데 목적을 두고 있다.

9) ATCIS(Army Tactical Command Information System): 지상전술용 지휘·통제·통신·컴퓨터체계

10) 국방부. 보도자료 “2025년을 예비전력 정예화를 위한 도약의 해로,”(2025. 2. 7.); “상비에비군 집중편성부대 24→30개로 확대, 예비전력 정예화 가속.” 『문화일보』(2025. 2. 12.)

〈그림 2〉 현역대비 상비예비군 인건비 수준



출처: 각 기관의 상비예비군 제도 성과평가 보고서를 토대로 연구자 작성

결론적으로 상비예비군 제도는 제도의 시행 목적처럼 병역자원 급감과 국방환경 변화에 따른 부대구조 및 병력구조 개선의 제한사항을 극복하고 전시 증·창설부대의 동원속도 단축과 동원 즉시 전투력 발휘를 위해 필요한 제도라 할 수 있다. 병력감축에 따라 상비율이 점차 낮아지는 가운데 평시부터 부대의 전투준비태세 수준을 향상시키고 훈련 수준을 높일 수 있으며, 비용 대 효과 측면에서 적은 예산으로 성과를 낼 수 있는 경제적인 군 운용에 적합한 제도이다. 이와 같은 평가결과에 따라 우리 군은 상비예비군 제도를 지금보다 확대 발전시키고자 제한되는 분야를 식별하여 해소 대책을 마련하고 있다. 본 논문의 주제인 상비예비군에 대한 훈련체계 발전방안 연구도 이러한 노력의 일부라고 할 수 있다.

3. 선행연구 고찰

상비예비군 제도에 관한 연구는 다양하게 진행되어 왔다. 최근의 연구로 한국위기관리연구소 정진섭 등(2022)은 인구급감에 따른 병력구조 개선을 뒷받침할 수 있도록 상비예비군을 활용한 미래 군 구조 발전방안과 이를 위한 확대 규모와 운용방안을 제시하였다. 구체적으로 육군의 부대구조 최적화(~2039년) 이후 상비예비군 규모를 전시증원부대 5만 명, 지역방위부대 1.5만 명 등 총 6.5만 명 수준으로 산출하였다. 그리고 복무여건 개선으로 상비예비군의 성실 복무를 유도하고 우수자를 재선발하거나 진급을 통해 상위직위에 복무할 수 있는 여건을 마련할 것을 주문했다.¹²⁾

11) 현역의 연평균 보수액은 기본급, 정근수당, 관리업무수당, 직급보조비, 정액급식비, 명절휴가비 등을 포함하였고 예비역 간부의 연급은 2023년 계급별 평균액을 적용하였다.

12) 정진섭·노희준·곽정근·장재필, 『미래 안보환경을 고려한 비상근예비군 확대방안 연구』(서울: 한국위기관리연구소, 2022)

한국국방연구원 정철우(2021)는 의무에 기반한 예비군 복무를 ‘의무+자발성’에 기반한 예비군 복무로 발전시키고, 퇴역한 사람이나 군 복무 미경험자라 하더라도 지금의 상비예비군 제도를 확대한 개념인 (가칭)지원예비군에 지원할 수 있도록 할 것을 제안했다. 그리고 (가칭)지원예비군의 소요와 충원 가능 규모를 종합적으로 고려하여 간부와 병 소요를 합친 총 지원예비군 소요를 2~4만 명 수준으로 판단하였다.¹³⁾

한국전략문제연구소 고시성(2019) 등의 연구는 평시복무 예비군제도 시행 당시의 관점에서 발전 방향을 연구한 것이다. 구체적으로 상근 복무제도를 확대하는 개념으로 병역법과 예비군법을 일부 개정하고 상근 간부예비군 대상자를 기존의 예비역 중·대위, 중사 등 초급 간부에서 예비역 소·중령, 상·원사 계급까지 확대하고 복무기간을 120일, 150일, 180일까지 연장할 것을 제안하였다. 또한, 상근 간부예비군을 국군 구성원의 별도 정원에 반영하기 위해 군인사법 등 관련 법령의 개정을 주장했다. 이 연구는 상근복무자의 신분에 대한 법적 보장과 국군 정원에 반영 문제, 이를 위한 군인사법 등 관련 법안의 개정, 급여지급과 예산 확보, 인사 운영 및 관리를 어떻게 할 것인가에 대한 구체적인 안을 제시한 의미 있는 연구라 할 수 있다.¹⁴⁾

이와 같은 선행연구를 볼 때 예비전력 정예화의 방안으로 예비역 간부를 평시부터 복무시키는 제도는 꾸준히 연구되어 왔음을 알 수 있으며, 현역복무를 마친 예비역을 활용하여 전시에 부족한 동원소요를 충족시키고 나아가 증·창설부대의 평시 동원준비태세를 향상시키도록 해야 한다는데는 대체로 공감대가 형성되었다고 할 수 있다. 특히, 저출산 시대 병역자원 확보 제한과 국방개혁 추진 등의 국방환경을 극복하고 저비용 고효율의 국방운영을 위해서는 군에서 충분한 경력을 쌓은 예비역 자원의 활용은 국방의 핵심적인 과제라 할 수 있다. 그러나 대부분의 선행연구는 상비예비군 규모판단과 법령개정 소요 도출, 제도확대 방안 등을 연구 범위로 하고 있어 본 논문의 주제인 상비예비군 교육훈련에 관한 내용은 깊이 있게 다루지 않고 있다. 이는 선행연구가 법령과 정책자료 등 문헌연구를 중심으로 이루어져 상비예비군이 어떻게 운용되는지 현장의 모습을 접하지 못했기 때문이라고 판단된다. 본 연구에서는 상비예비군이 전투준비태세를 갖추는데 필요한 교육훈련 체계와 훈련과목, 행정적인 개선 소요 등을 종합적으로 제시함으로써 차별성을 두고자 하였다.

13) 정철우, 『신개념의 예비군 재설계 방안 연구』(서울: 한국국방연구원, 2021)

14) 고시성·조규호·이용주, 『국방인력 재창출을 위한 평시복무 예비군제도 발전 방향』(서울: 한국전략문제연구소, 2019).

Ⅲ. 상비예비군 훈련체계 문제점 및 제한사항

1. 상비예비군 소집훈련 주요 지침과 내용

육군본부의 '2025년 상비예비군 운영지침'에서 훈련에 관한 주요 지침과 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사·여단 중심으로 훈련계획을 수립하고 훈련 중점과 훈련과제를 내실 있게 선정하여 시행해야 한다. 둘째, 훈련시간은 9~18시, 1일 8시간을 원칙으로 한다. 단, 기상, 부대 여건 및 훈련성과 달성 등을 고려하여 융통성 있게 조정할 수 있다. 셋째, 휴일훈련 시 현역과 통합된 훈련을 위해 전 장병이 훈련에 동참하는 것을 원칙으로 하되 장성급 지휘관 판단하에 조정할 수 있도록 융통성을 부여했다. 넷째, 훈련장소는 현장, 즉 전술토의는 작계지역, 지휘통제기구훈련은 지휘통제실, 직책수행훈련은 지원 및 피지원부대에서 시행하는 것을 원칙으로 하되 부대별 여건을 고려하도록 하였다. 다섯째, 상비예비군의 훈련성과 평가는 소집부대장에 의해 내·외부 평가를 하되 별도의 평가 기간 없이 소집훈련 시 개인별 내·외부 평가항목을 달성하면 목표가 달성된 것으로 한다.

이러한 지침에 따라 단기 상비예비군 훈련은 증·창설절차를 숙달하고 전시 임무에 의한 개인 직책수행과 전술 및 작계시행훈련 등 해당 직책의 전시 임무수행 능력을 갖추는데 중점을 두고 있다. 소집 기간과 훈련과제·방법, 시간 등 세부 사항은 소집부대를 통제하는 장성급 부대장 책임하에 시행한다. 훈련 시기는 연중 균형된 전시 임무수행 능력 구비를 위해 월 1~2회 소집훈련을 편성하되 동원훈련 일정 등 부대 여건과 훈련성과 달성 등을 고려하여 조정한다. 단기 상비예비군 운용은 전투준비태세 유지와 전투력 발휘를 보장하기 위해 대대 및 직할대급 단위로 시행하며 현역과 통합하여 운용한다. 연간 단기 상비예비군 소집 기준 및 훈련내용은 <표 4>와 같다.

<표 4> 단기 상비예비군 연간 소집훈련 내용

구 분	일 수	훈련내용
계	15일	
소집훈련(휴일)	8일	<ul style="list-style-type: none"> • 월 1~2회 소집훈련, 개인·직책수행훈련, 작계숙지 후 임무수행절차 숙달 및 평가 • 편제장비 조작, 장비·물자관리, 작계지역 정찰, 행동화 숙달 평가 등
부대훈련(평일)	2일	<ul style="list-style-type: none"> • 부대전술훈련 동참, 부여된 직책에서 부대임무 숙달
동원훈련 전 先 소집(평일)	2일	<ul style="list-style-type: none"> • 동원훈련 전 先 소집하여 동원훈련 시 병력통제 및 교관 임무 숙달 • 직책수행 능력 배양, 작계지역 정찰 및 작계숙지 등
동원훈련(평일)	3일	<ul style="list-style-type: none"> • 증·창설절차 숙달, 전시임무에 의한 개인 및 팀 단위 직책수행 능력 배양, 전술 및 작계시행 능력 구비

다음으로 장기 상비예비군은 월 단위로 부대와 협의하여 소집훈련 일자를 결정하되 동원 훈련(쌍룡훈련) 등 주요 부대훈련의 경우는 사전 지정하여 소집 및 해제 명령을 발령한다. 훈련소집의 책임은 소집부대(부서)장에게 있으며 연차 이내자 동원훈련 소집에 대한 책임은 지방병무(지)청장에게 있다. 훈련소집은 1일 주간 8시간을 기준으로 본인이 희망한 복무일수를 복무하되 연간 180일 이내로 한다.¹⁵⁾ 장기 상비예비군은 해당 직위에 소집하여 현역과 동일한 임무를 수행하면서 동원훈련(쌍룡훈련), 흑한기훈련 등 부대에서 계획된 전술훈련과 그 외에 각종 훈련준비와 후속조치, 직책수행훈련 등 현역부대 운용에 동참한다. 연간 소집 및 훈련내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 장기 상비예비군 연간 소집훈련 내용

구분	내 용
주요훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 동원(쌍룡)훈련(3일), 흑한기훈련(5일), 재입영훈련(3일), BCTP(5일), 지상협동훈련(5일), 전술훈련(4일), 연합연습(5~10일), 분기단위 전술훈련(2~3일) • 단기 상비예비군훈련 동참(8일) 등
일반복무	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 훈련준비 및 후속조치, 정신교육, 장비지휘검열, 동원감사, 직책별 전시기획 발전, 기타 부대운용 동참 등

2. 문제점과 제한사항

지금까지 살펴본 것과 같이 상비예비군 훈련에 관한 지침이 마련되어 있으나 여러 가지 문제점과 제한사항도 식별할 수 있다. 첫째, 현역의 복무와 연계해서 상비예비군 교육훈련을 시행하라고 되어 있지만 교육훈련 관련 규정이나 지침이 구체적이지 않아 훈련체계 재정립이 필요하다. 특히 전시 창설부대는 평시에 모체요원이 한 명도 없는 구조인데도 불구하고 상비예비군을 어떻게 편성하고 훈련시킬 것인가에 대한 방침이 마련되어 있지 않다. 창설 모체부대 간부들은 평시 해당 직책에서 편제상의 임무를 수행하면서 추가로 창설부대 상비예비군에 대한 교관 임무를 부여받게 되어 업무 부담이 늘어나 있는데 이를 해소할 대책이 부족하다. 또한, 훈련성과 평가 면에서 비교적 관대한 평가로 객관성과 신뢰성이 떨어지고 개인훈련으로부터 부대훈련까지 연계성 있는 훈련체계가 미흡하다. 이러한 사정으로 상비예비군 임무수행 관련 평가 DB 구축과 실효성 분석 및 검증이 미흡한 것으로 분석된다.

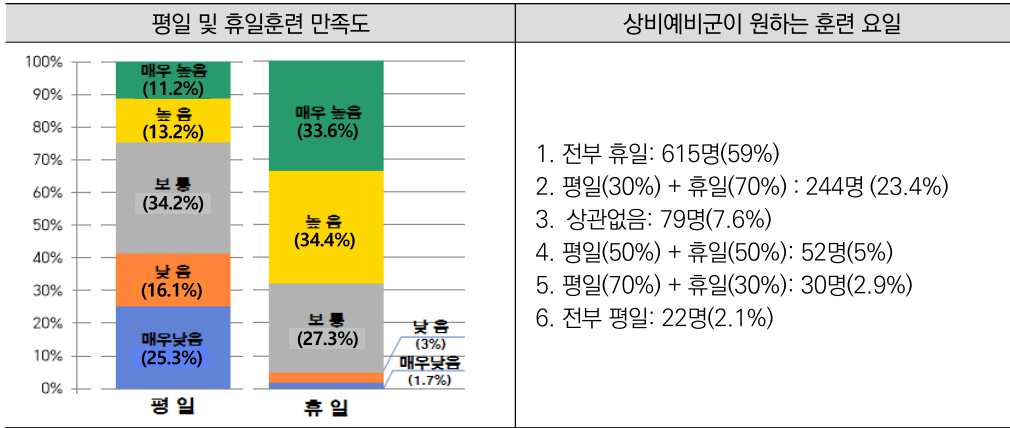
15) 2025년 장기 상비예비군 복무일수는 70일, 100일, 140일, 180일 등으로 다양하다.

둘째, 상비예비군 중에 어쩔 수 없이 부대에서 요구하는 소요 특기와 맞지 않은 비적소 특기자가 선발될 수밖에 없는데 이들에 대한 훈련체계 신설이 필요하다. 매년 새롭게 선발되어 오는 예비역과 비적소 특기자로 선발된 예비역을 교육시키는 데도 많은 어려움을 겪고 있다. 소집부대는 소집과 동시에 예비군을 운용하는 부대이지 이들에게 직무교육을 시킬 만한 능력과 부대운용 상 시간적인 여유가 없다. 또한, 일부 상비예비군 직위는 전문성 있는 자원이 부족하여 교관 임무 수행이 제한되고 있다. 예를 들어 동원사단 정보중대장, 직접지원대대 작전장교와 작전항공장교 등과 같은 직위에 소집된 상비예비군을 교육할 수 있는 교관 요원이 편제되어 있지 않다 보니 동원사단에서 별도의 교관양성 교육을 해야 하는 문제가 있다.

셋째, 상비예비군 운용부대 측면에서의 제한사항이다. 상비예비군 제도가 시행된지 상당한 시간이 지났지만 아직까지 현역 또는 예비군훈련 중 어느 하나로도 제대로 포함되지 못하는 문제가 있다. 교육훈련관리체계에서 상비예비군에 대한 규정이 없고 국방부 「예비군 교육훈련 훈령」에도 상비예비군에 대한 복무 또는 훈련 관련 규정이 구체적이지 않다. 연간 최소 15일에서 최대 180일까지 소집하여 부대에서 복무하고 각종 훈련에 동참하는 상비예비군을 2박 3일 동원훈련에 참여하는 수준의 법규로 통제하고 있는 실정이다. 이로 인해 상비예비군을 운용하는 부대의 업무 부담과 관리 소요가 과중하다. 즉, 상비예비군 소집훈련에 따른 대대급 부대의 부담이 크고 준비를 위한 노력이 과다하게 소요되고 있다. 부대별 소수의 상비예비군 소집훈련을 위해 부대 전체가 훈련에 동참해야 한다. 특히, 휴일에 주로 훈련함에 따라 현역은 훈련 부담을 크게 느끼고 있으며, 소집일수가 짧은 인원이 많을수록 행정부담은 증가한다.

넷째, 훈련일정 편성 관련 이견이 있었다. 평일 훈련의 경우 참석률이 저조하여 팀 단위 임무 숙달이 제한되는 면이 있다. 이에 따라 참석률 향상과 연속성 유지 및 우수자원 확보 등을 위한 대책을 포함한 평일과 휴일 소집 및 복무에 대한 사회적 합의가 필요하다. 2023년 국방부 설문결과 현역은 평일 소집 및 훈련을 선호하는 반면 상비예비군은 휴무일을 선호하는 것으로 나타났다.

〈그림 3〉 훈련소집 일정에 대한 의견



〈그림 3〉과 같이 평일 훈련에 대한 만족도는 41.4%로 낮은 편이다. 반면에 휴일훈련에 대한 만족도는 68%로 상대적으로 높은 편이다. 소집일을 모두 휴일로 원하는 경우가 59%이며 평일 30%+휴일 70%로 요구하는 경우가 23.4%로 나타났다. 상비예비군의 소집훈련 참석 확대를 위해 평일 훈련을 최소화하고 휴일훈련을 최대한 늘리는 방향으로 검토가 필요하다. 그러나 세 번째 내용에서 언급한 것처럼 휴일훈련이 증가하면 현역의 부담감 역시 높아질 수밖에 없기 때문에 상비예비군 훈련성과 달성과 현역의 휴일 휴식이 최대한 보장되는 훈련방법 발전이 요구된다.

마지막으로 적정 소집 및 훈련일수 면에서 2023년 국방부 설문결과 단기 상비예비군의 연간 15일 소집에 대해 상비예비군의 64.1%와 일반예비군의 76%가 적정하다고 응답했다. 반면에 상비예비군의 32.3%와 일반예비군의 6.6%는 부족하다고 여기고 있으며, 훈련 기간을 늘려야 한다는 의견이 다수 제기되었다. 장기 상비예비군의 소집 및 훈련일수는 상비예비군의 82.5%와 일반예비군의 81.6%가 40~100일이 적정하다고 응답했다. 따라서, 단기 상비예비군은 연간 15일 소집을 유지하되 추가 소집이 필요한 경우 30일 이내에서 추가 소집하도록 하고, 장기 상비예비군은 지원자의 직장이나 거주지 등 여건과 지원율 향상을 위해 복무일수를 다양화하고 복무 직위를 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다.

결론적으로 상비예비군은 국방개혁 추진과 인구급감에 따른 병역자원 감소에 따라 부대구조와 병력구조가 바뀌는 과정에서 필요한 제도임은 분명하다. 상비예비군 제도의 효율성을 높이고 교육훈련을 통한 임무수행 역량을 갖출 수 있는 합리적이고 현실적인 방안 마련이 필요하다. 이에 따라 국방부와 각 군 차원에서 지금보다 더 세밀하고 효과적인 훈련체계를 정립하는 정책 추진이 필요하다.

IV. 상비예비군 훈련체계 발전방안

1. 상비예비군 중심의 참여형 훈련체계 정립¹⁶⁾

상비예비군의 교육훈련은 기본적으로 부대에 소속된 현역의 복무와 동일한 개념을 적용해야 한다. 상비예비군은 소속부대의 해당 직책에 근무하면서 현역부대와 동일한 일과표를 적용하고 동일한 복무개념을 적용하여 임무필수과업 위주로 훈련해야 한다. 또한, 부대 전술훈련평가, 전투력 측정, 체육대회 등 각종 부대운영 시에도 소집하여 동참토록 함으로써 소속감과 부대원과의 유대감을 높여나갈 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 모든 훈련은 제대별 지휘관 책임하에 현역부대의 부대운영계획에 통합하여 계획하고 시행해야 한다.

Ⅲ장에서 살펴본 것처럼 상비예비군에 대한 교육훈련은 기간편성 되어있는 증편부대나 창설 모체요원만으로 부대를 창설해야 하는 부대의 현역에게 추가적인 업무 부담이 될 수 있다. 상비예비군 제도가 발전하기 위해서는 상비예비군만으로 하나의 부대 혹은 팀을 구성하여 자체로 부대 활동과 교육훈련이 가능해야 한다. 미국은 상근예비군이 예비군부대의 훈련·교관임무·행정 등을 전담하는 사례를 참고할 필요가 있다. 특히, 교육훈련은 상비예비군 중 교관과 교육이 완료된 인원을 교관으로 임명해 자체적으로 팀 단위 훈련을 할 수 있는 체계를 구축하고 예비군이 자율적으로 훈련에 동참하는 시스템을 구축해야 현역도 본연의 임무 수행이 원활해질 것이다.

〈표 6〉 상비예비군 중심의 팀 단위 참여형 훈련 진행 방법

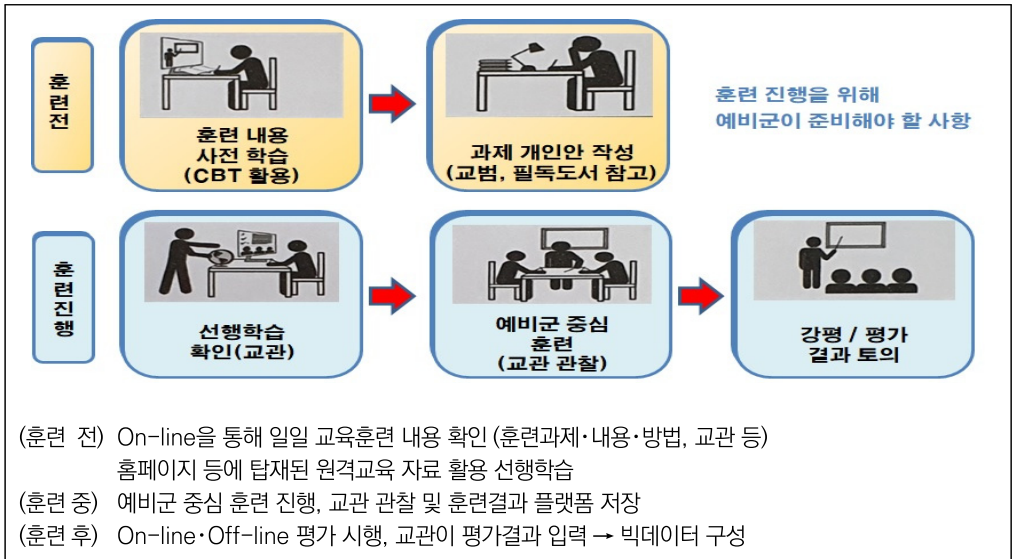
구분	증편부대	창설부대
팀 편성	<ul style="list-style-type: none"> •현역 기간요원+장기·단기 상비예비군 •중대 및 직할부대 단위 편성 	<ul style="list-style-type: none"> •창설 모체요원+장기·단기 상비예비군 •대대(대)급 단위 통합 편성
교관편성	<ul style="list-style-type: none"> •정: 현역 기간요원 •부: 장기 상비예비군 	<ul style="list-style-type: none"> •정: 현역 창설 모체요원 •부: 장기 상비예비군
훈련방법	<ul style="list-style-type: none"> •교관(기간요원 또는 창설 모체요원)이 과제와 훈련 범위를 통제하며 장기 상비예비군 주도로 예비군 중심의 참여형 훈련 	

16) IV장과 연계된 주요 용어의 해설이다. ① 증편부대(增編部隊): 평시에 감소편성으로 운영하다 전시체제로 전환됨에 따라 편성을 확장하는 부대, ② 창설부대(創設部隊): 평시에는 존재하지 않으나 전시 군의 작전소요를 위하여 부대 확장계획에 따라 새롭게 만들어지는 부대, ③ 창설 모체부대(創設 母體部隊): 평시에 미편성되어 있는 부대를 유사시 창설하는 책임을 부여받은 부대, ④ 기간편성(基幹編成): 상비군과 동원된 예비군의 통합 역할을 효율적으로 수행하기 위한 목적에서 평시 주요 직무를 담당하는 핵심 인원으로 조직을 편성하여 장비유지, 계획수립 및 전투훈련을 하는 부대. 정원영. 『동원사전』(서울: 한국국방연구원, 2022); 합동참모본부. 합동교범 10-2 『합동·연합작전 군사용어사전』(서울: 합동참모본부, 2020).

구분	증편부대	창설부대
훈련실시	<ul style="list-style-type: none"> •상비예비군 교육훈련 과제 구분: 현역 통제과제, 상비예비군 통제과제 •상비예비군 통제과제: 장기 상비예비군 중 교관화 교육 합격자 활용 •대대·직할부대 연간 훈련통제계획, 주기훈련계획, 주간훈련예정표 반영 •과제별 실습계획표: 해당 교관 작성, 상급지휘관 승인 	

〈표 6〉과 같이 증편부대는 평시부터 주요 지휘관과 참모 요원이 현역으로 편성되어 있기 때문에 현역과 장기·단기 상비예비군을 하나의 팀으로 편성하되 현역 간부는 훈련 통제와 감독 임무를 수행하고 장기 상비예비군 중에서 교관을 양성하여 예비군 중심의 참여형 학습을 진행한다. 다음으로 창설부대는 창설 모체부대에서 모체요원에 의해 훈련을 통제할 수밖에 없다. 따라서 신규 선발 시에는 창설 모체요원과 장기·단기 상비예비군을 하나의 팀으로 편성하여 팀 단위 훈련을 하고 2년 이상 재복무 시에는 상비예비군 중심의 팀을 편성하여 훈련토록 하는 방안을 세운다면 현역의 부담을 최소화하면서 예비군 중심의 참여형 훈련이 가능해질 것이다.

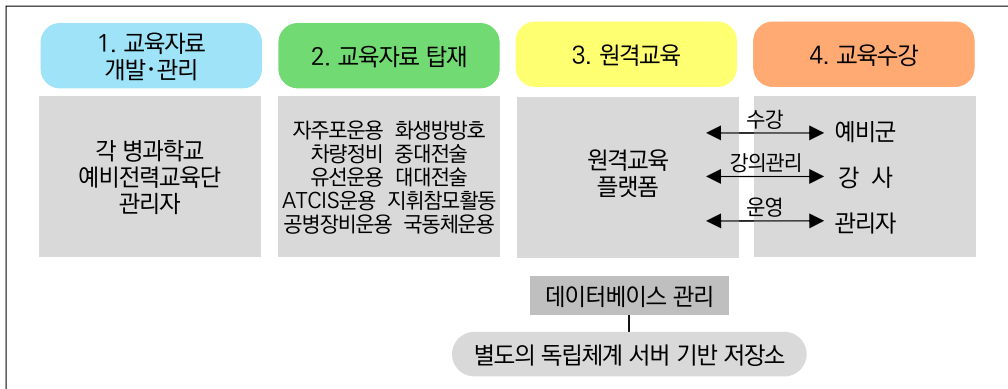
〈그림 4〉 예비군 중심의 참여형 학습방법(Flipped Learning) 개념



본 연구에서는 〈그림 4〉와 같이 상비예비군 중심의 참여형 훈련을 위해 최근 자기 주도적 학습방법으로 주목받고 있는 플립러닝(Flipped Learning) 개념 도입을 제안한다.¹⁷⁾ 예비군훈련은 코로나19 팬데믹 시기를 지나면서 원격교육 체계가 구축되었을 뿐만 아니라 지금

도 일부 과목은 원격교육을 하고 있기 때문에 플립러닝 개념을 도입하는 기반은 갖추어져 있다고 볼 수 있다.¹⁷⁾ 예비군들은 훈련에 앞서 훈련내용을 교관이 제공하는 자료를 통해 학습하고 훈련현장에서는 실제로 과제를 연습하거나 행동화 숙달을 하게 된다. 이때 교관은 행동화 적용이 안 되거나 과제 연습이 어려운 예비군을 지도한다. 따라서 훈련현장에서 교관은 예비군의 학습을 이끄는 데 더 많은 시간을 할애하게 되며 예비군이 훈련과목을 이해하고 행동으로 숙달을 촉진시키는 역할을 하게 된다. 이와 같은 예비군 중심의 참여형 훈련 보장을 위해서는 예비군 스스로 선행학습이 가능한 플랫폼 구축이 필수적이다. 즉, 누군가는 선행학습이 가능한 온라인 교육자료를 제작해서 일정한 플랫폼에 탑재해 놓아야 예비군이 이를 활용해 사전에 교육내용을 확인하고 숙지할 수 있다. 이를 위해 <그림 5>와 같이 상비 예비군을 위한 원격교육체계(필요시 홈페이지 등에 교육자료 탑재도 가능) 구축을 제안한다. 동원전력사령부 예하 예비전력교육단과 각 병과학교에서 특기별 교육자료와 부대 증·창설 절차 등 다양한 교육자료를 제작하여 홈페이지에 올려놓으면 해당 교관은 예비군이 수행해야 할 학습 범위와 내용을 지정해 주고 예비군은 이를 기초로 훈련 또는 임무수행에 필요한 사항을 발췌하여 선행학습을 한 후 훈련에 참여한다.

<그림 5> 상비예비군 원격교육체계 구축 방안(예)



17) 플립러닝(Flipped Learning)은 온라인을 통한 선행학습 이후 오프라인 강의를 통해 교수와 토론식 강의를 진행하는 '역진행 수업 방식'을 말한다. 기존 전통적인 수업 방식과 반대되는 개념으로 수업에 앞서 학생들이 교수가 제공한 강연 영상을 미리 학습하고 강의실에서는 토론이나 과제 풀이를 진행하는 형태의 수업 방식이다.


18) 2024년부터 예비군훈련에 원격교육을 정식으로 도입해 6년차 예비군의 작계훈련에 적용하고 있다. 이는 코로나19 시기에 원격교육 만족도가 88% 이상으로 높았던 점을 고려한 것이다. 작계훈련 내용 중 지역방위작전에 필요한 후방지역 적 위협, 지역방위작전 수행 절차, 핵 및 화생방방호, 응급처치 과목이 해당한다.

선행학습에 필요한 교육자료는 가능한 예비전력교육단 또는 각 병과학교에서 제작해주어 전문성 있는 자료의 활용과 소집부대 현역 간부의 부담을 줄일 수 있도록 해야 한다. 예를 들어, 2024년 현재 예비전력교육단 홈페이지에 탑재된 선행학습 과목은 국방동원정보체계(인원동원), 동원업무, 예비군 교육훈련 훈령, 예비군 운용, 조직관리, 증·창설업무철 등 6과목이다. 이는 예비전력관리 군무원 신규임용자 교육과 보수교육, 현역 동원실무자 교육, 동원관계관 직무교육을 위한 과목에 해당한다. 연구자가 <그림 5>에 제시한 과목을 참고해 실제 상비예비군이 각 부대에서 제대별·특기별·직책별 수행해야 할 과목에 대한 원격교육 자료가 우선적으로 준비되어야 한다. 이와 함께 원격교육 후 소집훈련에 참가한 예비군에게 질의응답식의 사전 평가를 통해 선행학습을 성실하게 수행한 인원을 식별해 가산점을 부여하는 등 인센티브를 활성화한다면 참여형 훈련체계 정립에 효과적일 것이라 판단된다.

2. 훈련임무 과업목록 및 필수 훈련과제 선정

상비예비군 훈련과제는 부대의 작계상 임무와 편제상 임무, 기타 예규 등에서 임무를 식별하고 이를 기초로 과업과 훈련과제를 도출하는 절차로 이루어진다. 본 연구에서는 동원사단의 보병여단을 예를 들어 훈련임무와 과업을 도출하고 이를 기초로 제대별·직책별 훈련과제를 선정하여 적용할 수 있도록 제시하였다. 상비예비군을 운용하는 부대는 부대 유형과 특성에 맞는 훈련임무를 도출하고 제대별·직책별 훈련과제를 최적화해야 한다. 동원사단 보병여단의 작계상 임무와 편제상 임무, 기타 연중 실시할 훈련 등에서 도출한 훈련임무는 <표 7>과 같다.

<표 7> 동원사단 보병여단의 훈련임무(예)

작계상 임무 (000여단 작전계획)	편제상 임무 (야전교범 3-40 보병여단)	기타 (연중 훈련)
<ul style="list-style-type: none"> • 출동준비, 동원령 선포시 3개 부대 창설 • 방어전투 준비, FEBA “0” 방어 • 공격작전 전환, 목표 “00” 및 통제선 “00” 확보, 00사단 초월공격 지원 • 안정화작전, 정부통치지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 전투단 구성, 제병협동 작전 수행 • 사단의 결정적 작전과 여건조성작전 수행 • 예하부대 작전에 유리한 여건 조성 	<ul style="list-style-type: none"> • 혹한기훈련 • 지상협동훈련 • 여단 전술훈련평가 • 사단 통합전술훈련 • 사단 전투지휘검열 • 군단 대침투종합훈련 • 동원(쌍룡)훈련 • 재입영훈련
		
동원사단 보병여단의 훈련임무		
<p style="text-align: center;">① 부대 증·창설 ② 거점 전투준비 ③ 작계시행(방어, 공격, 안정화작전) * 상비예비군의 임무 및 운용 고려 침투 및 국지도발 과제는 임무에서 제외함</p>		

다음으로 훈련임무를 기초로 동원사단 보병여단의 제대별·직책별 훈련과제를 선정하였다. <표 8>과 같이 동원사단 보병여단의 유형을 고려해 공통으로 수행할 과제를 ‘공통과제’로 구분하고 동원예비군의 편제상 직책을 고려하여 해당 직책별로 수행할 과제를 ‘직책수행과제’로, 여단·대대·중대 제대별로 수행할 훈련과제를 ‘작계시행과제’로 구분하였다. 훈련과제를 선정할 때 앞에서 제시한 부대 유형과 직책, 제대 등을 고려해 여단 참모와 실무자, 여단 직할부대, 포병대, 대대 참모와 실무자, 소총중대, 화기중대 등 6개 그룹으로 구분하여 각각의 훈련과제를 선정하였다.

<표 8> 동원사단 보병여단의 훈련과제 선정(예)

구분		직책수행과제	작계시행과제
공통과제		<ul style="list-style-type: none"> •부대 일반현황 숙지 •편제화기, 통신장비 조작 숙달 •보안교육 등 	<ul style="list-style-type: none"> •전시 개인임무 숙지, 행동화 숙달 •부대증편절차 숙지, 행동화 숙달 •작전지역 및 작전계획 숙지
여단참모 실무자		<ul style="list-style-type: none"> •ATCIS 운용능력 숙달 •참모판단 및 보고요령 •군단작계 숙지 	<ul style="list-style-type: none"> •여단지휘소 구성 및 운용 •국면별 주요 상황 조치
여단 직할	본부	<ul style="list-style-type: none"> •지휘소 설치 요령 숙달 	<ul style="list-style-type: none"> •지휘소 방호계획 수립, 시행
	통신	<ul style="list-style-type: none"> •유·무선 통신망 및 시스템 구축 	<ul style="list-style-type: none"> •작전지역 COM-X, 지휘통신망 구축 •전술통신망 구성, 상황 조치
	정보	<ul style="list-style-type: none"> •첩보수집 및 보고요령 숙달 •포병·항공화력 유도 능력 	<ul style="list-style-type: none"> •여단 적지중심작전 수행
포병대		<ul style="list-style-type: none"> •사격지휘절차 숙달 •포반운용, 포반장 임무수행 숙달 •축지장비 운용요령 숙달 	<ul style="list-style-type: none"> •105mm 곡사포 전술적 운용 •작전단계별 진지 현황 숙지
대대참모 실무자		<ul style="list-style-type: none"> •ATCIS 운용능력 숙달 •참모판단 및 보고요령 •사단작계 숙지 	<ul style="list-style-type: none"> •대대지휘소 구성 및 운용 •국면별 주요 상황 조치
소총중대		<ul style="list-style-type: none"> •전시교육훈련, 교관임무수행 능력 •거점 전투준비 소요판단 및 통제 •소부대 전투기술 숙지 	<ul style="list-style-type: none"> •명령작성 및 하달 •장애물 설치 통제 및 전술적 운용 •공격, 방어, 안정화작전 수행
화기중대		<ul style="list-style-type: none"> •화기별 주특기과제 숙달 •박격포 사격절차, 사격제원 검증 	<ul style="list-style-type: none"> •박격포 전술적 운용 •대대 통합화력운용 숙달

연간 상비에비군 훈련계획은 소집 가용일 범위 내에 연중 균형된 훈련을 통해 부대 전투 준비태세를 유지할 수 있도록 하되 단기 상비에비군은 월 1~2회, 장기 상비에비군은 주 2

~4회 소집훈련이 가능하도록 수립해야 한다. 제대별로는 동원훈련(쌍룡훈련)을 기준으로 직책수행과제를 숙달한 후 작계시행과제를 숙달할 수 있도록 계획하고 상비예비군에 대한 평가와 성과분석 및 피드백을 통해 임무수행 능력을 평가하고 보완하도록 연간 훈련계획에 반영한다. 동원사단 보병연대의 단기 및 장기 상비예비군의 연간 훈련계획 편성의 예를 들면 <표 9>와 같다. 현재 육군은 연간훈련계획을 수립하면서 단기 상비예비군의 소집일은 연간 15일로 하고 장기 상비예비군은 연간 40~180일로 적용하고 있으나 향후 부대별·제대별·직책별로 더욱 정확한 직무값 분석을 통해 소집 기간을 융통성 있게 적용한다면 예산을 절감하고 보다 효율적인 상비예비군 제도로 발전이 가능할 것이다.

<표 9> 상비예비군 연간 훈련계획 편성(예)

구분		2월	3월	4월	5월	6월		
주요훈련	신규자 및 재복무자 구분 시행		• 직책수행 훈련(기초)	작계 지역 지형 정찰	동원훈련 先 소집		• 훈련사후검토 • 상비예비군 훈련 전반기 성과분석 • 개인임무 수행절 보완	
	신규	• 부대소개 • 상비예비군 제도 교육 • 개인임무숙지			전투 참모단 훈련	동원 (쌍룡) 훈련 준비		동원 (쌍룡) 훈련
	재복 무자	• 직책수행 • 작계시행훈련 과제 숙달						
훈련 일수	단기	1일	2일	2일	4일	1일		
	장기	18일	18일	18일	18일	18일		
구분		7월	8월	9월	10월	11월		
주요훈련		• 작계시행훈련 과제 숙달	• 전술훈련 전 先 간부훈련 (전투지휘훈련)	• 여단 전술훈련 동참(분기 1회)	• 외부평가	• 상비예비군 훈련 성과분석 • 흠커밍 데이		
훈련 일수	단기	1일	1일	1일	1일	1일		
	장기	18일	18일	18일	18일	18일		

3. 상비예비군 훈련모델 정립

상비예비군 훈련은 ‘현역+장기 상비예비군+단기 상비예비군’이 통합된 훈련으로 진행하는 것이 가장 효과적일 것이다. 따라서 단기 상비예비군이 소집되는 12일은 장기 상비예비군도 함께 소집하여 훈련하는 체계를 확립해야 한다. 본 연구에서는 훈련모델을 1일 훈련과 1박 2일 훈련, 2박 3일 훈련으로 구분하여 제시하였다. 앞의 III장에서 분석한 훈련소집 설문결과를 고려하면 단기 상비예비군은 월 1~2회 소집하기 때문에 1일 훈련모델이 적절하고, 장기 상비예비군은 주 2~4회 소집하므로 1박 2일 훈련모델 또는 2박 3일 훈련모델이 적절한 것으로 판단된다. 먼저, 1일 훈련모델은 <표 10>과 같다.

<표 10> 1일 훈련모델(예)

구분	훈련대상(시간)	훈련내용
오전	•공통: 핵심사항 교육(1H)	•훈련 진행, 보안교육 등
	•연·대대 참모 요원(3H)	•지휘통제기구훈련 편성 •상황조치훈련 준비
	•중대 지휘관(자)(3H)	•개인별 임무수행철 숙지 •증·창설절차 훈련
오후	•연·대대 참모 요원(3H)	•직책수행훈련 •지휘통제기구훈련 •상황조치 숙달
	•중대 지휘관(자)(3H)	•작전지역 정찰 •명령하달 숙달 •전술토의
	•공통: 강평, 미흡 분야 토의, 차후 훈련 안내(1H)	

다음으로 1박 2일 훈련모델은 금~토 연속훈련을 하되 장기 상비예비군은 현역과 통합하여 부대증편절차 등 주·야 연속훈련에 동참한다.

<표 11> 1박 2일 훈련모델(예)

구분		금	토	일	월	화
현역		1일차	2일차	공휴일	대체휴일	훈련후 정비
		훈련준비 (전투준비태세 등)	훈련실시 (부대증편절차)			
상비 예비군	단기		소집훈련(증편지)			
	장기	소집훈련(주둔지)	소집훈련(증편지)			오전휴무

2박 3일 훈련모델은 목~토 또는 금~일 연속훈련을 하되 장기 상비예비군은 현역과 통합하여 거점점령, 훈련준비 및 실시 등 주·야 연속훈련에 동참한다. 이를 통해 상비예비군이 숙달해야 할 거점전투 준비, 주·야간 전투능력 배양, 전투근무지원 소요 도출 등 실전적인 훈련목표를 달성한다.

〈표 12〉 2박 3일 훈련모델(예)

구분		목	금	토	일	월	화	수
현역		1일차	2일차	3일차	공휴일	대체 휴일	전투 휴무	훈련후 정비
		훈련준비 (거점점령)	훈련실시 (방어준비)	훈련실시 (방어실시)				
상비 예비군	단기			소집훈련 (거점)				
	장기	소집훈련 (거점)	소집훈련 (거점)	소집훈련 (거점)			오전 휴무	

Ⅲ장에서 언급한 상비예비군 훈련성과 달성과 현역의 휴일 휴식을 최대한 보장하기 위해 상비예비군 훈련에 동참하는 현역은 휴무일 훈련에 따른 보상 차원의 대체휴일과 전투휴무일을 지정하여 휴식 여건을 충분히 보장해야 한다. 상대적인 피해의식이 생기지 않도록 지휘관을 중심으로 세심한 조치가 필요하다. 또한, 장기 상비예비군은 휴일 출근에 따른 추가 보상을 지급하지 않는 만큼 다음 출근일 첫날 오전에 대체 휴무를 보장해 주는 등의 방안을 검토할 필요가 있다.

4. 상비예비군 훈련평가체계 개선

먼저, 단기 상비예비군은 직책수행과제와 작계시행과제로 구분하여 내부평가는 개인을 대상으로 하고 외부평가는 팀 단위로 한다. 단기 상비예비군은 소집횟수가 월 1~2회에 불과하기 때문에 분기나 반기 등 주기를 정하는 것보다 평가항목을 달성하면 목표가 달성된 것으로 인정하는 것이 적절하다. 내부평가는 육군의 5대 필수과목인 정신전력, 체력단련, 개인화기, 전투부상자처치, 핵 및 화생방 개인보호를 포함하여 편제장비 운용, ATCIS 운용 등 직책에 맞는 과목으로 편성하고 현역과 대등한 수준으로 과목별 70% 이상의 수준 달성을 목표로 하는 것이 적절하다. 외부평가는 통제간부와 대대장 주관으로 부대 주둔지, 동원훈련

장 또는 작계지역 등에서 평가하되 공통 필수과제 위주로 평가하여 객관성과 공정성을 유지한다.

다음으로 장기 상비예비군은 개인훈련 평가와 부대훈련 평가로 구분하여 내부평가와 외부평가를 한다. 내부평가는 장기 상비예비군의 복무일수(최대 180일)를 고려해 분기 1회 훈련 소집부대장 책임하에 현장에서 해당 교관이 평가하되 육군 필수과목과 직책수행과목 등 개인훈련 평가와 전술훈련, 동원훈련, 전투력측정 시 부대 및 팀 단위 임무수행 능력 등 부대훈련 평가를 직책별로 평가점검표에 의해 평가한다. 외부평가는 연 1회 1차 또는 2차 상급 부대 지휘관이 평가단을 구성해 부대 주둔지, 동원훈련장 또는 작계지역 등에서 평가한다. 개인훈련 평가는 현역과 대등한 수준의 평가 기준을 적용하고 부대훈련평가는 해 부대 전술훈련평가 또는 전투력측정 시 장기 상비예비군을 포함하여 측정한다. 최종 평가는 내부평가와 외부평가를 종합하여 합격 및 불합격으로 평가하면 될 것이다.

또한, 이와 같은 평가결과를 어떻게 활용하느냐도 중요하다. 소집부대(서)장은 단기 및 장기 상비예비군의 직무수행 기간 개인별로 내·외부 평가결과를 국방동원정보체계에 입력하고 있다.¹⁹⁾ 현재까지 개발된 국방동원정보체계는 <표 13>과 같이 예비군편성카드 교육 사항의 상비예비군 훈련기록 창에 개인별 훈련 이수율과 불참 여부, 평가결과와 함께 비교란에 특이사항을 입력하게 되어있다.

<표 13> 現 상비예비군 훈련결과 입력 창

연차	훈련유형	훈련일자	계획(H)	실시(H)	잔여시간(H)	훈련결과	평가결과	비고
1년차('24)	상비예비군훈련	2024.05.31	8	8	0	이수		
	상비예비군훈련	2024.06.30	8	8	0	이수		
	상비예비군훈련	2024.07.29	8	8	0	이수		
	상비예비군훈련	2024.08.31	8	0	8	불참		

출처: 국방부. 국방동원정보체계상 상비예비군 훈련기록 창

그러나 현 체계는 상비예비군 개인의 해당 연차 내용은 바로 확인할 수 있으나 재복무에 따른 누적된 훈련 현황과 평가결과는 일일이 찾아야 하고 해당 부대 상비예비군 전 인원의

19) 국방동원정보체계(Defense Mobilization Information System): 동원자원에 대하여 국방부로부터 중·대대급 부대에 이르기까지 신속·정확한 동원계획, 자원관리, 동원집행 및 업무처리의 자동화 기능을 수행하고, 지휘관의 지휘결심을 지원함으로써 동원준비태세 향상을 통하여 예비전력을 극대화시킬 목적으로 만든 정보체계를 말한다. 육군본부. 운용교범 4-10 『동원 및 예비군업무』(계룡: 국방출판지원단, 2021), p. 부록 1-1.

내용도 일목요연하게 제시되지 않는 불편이 있다. 또한, 직책수행과제 평가인지 작계시행과제 평가인지 구분되지 않는다. 이로 인해 현역부대에서는 국방동원정보체계와 별도로 상비예비군 개인별 연간 훈련소집 현황과 개인 소집훈련카드 등을 문서와 엑셀 자료로 유지하는 등 불필요한 행정업무를 하고 있다. 이러한 행정서류는 상비예비군 재복무 심의 등의 목적으로 각종 Data를 손쉽게 활용하기 위해 유지하는 목적도 있다. 따라서 현재 국방동원정보체계 상비예비군 훈련 창은 출·퇴근 기록 유지를 위한 플랫폼으로 활용하고 <표 14>와 같이 평가결과 기록을 위한 새로운 창을 생성할 필요가 있다. 직책수행과제 및 작계시행과제에 대한 평가로 구분하여 훈련결과에 대한 명료성이 향상되고 연도별 누적된 결과를 종합적으로 확인할 수 있다.

<표 14> 상비예비군 훈련결과 입력 창 개선(안)

구 분		평가일자	직책수행과제	작계시행과제	총점	합·불	비고
내부 평가 (400점)	1분기(100)						
	2분기(100)						
	3분기(100)						
	4분기(100)						
외부평가(600점)							
총점(1,000점)							

평가결과는 차후 상비예비군 재선발 간 반영하되 특급전사 등 훈련평가 우수자와 복무평가 “상” 등급을 받은 상비예비군을 우선 선발한다. 또한, 지속적으로 성적이 저조한 인원은 상비예비군을 운용하는 장성급 부대에서 심의위원회를 통해 복무 해지를 심의해야 하며 심의위원회 회부 대상은 <표 15>와 같이 구상할 수 있다. 이는 「예비군 교육훈련 훈령」에 명시된 내용보다 교육훈련 관련 사항을 연구자가 구체화한 것이다. 전시 편제와 제대별 통합된 임무수행 능력 발휘가 중요한 군 조직의 특성을 고려해 상비예비군의 적극적인 훈련 참여 유도를 위해 훈련 및 소집일정이 선정된 경우 정당한 사유 없이 불참할 경우 또는 정당한 사유로 3회 이상 불참한 경우에는 자동으로 선발이 해지되고, 이후 최소 5년간 군 관련 분야에 채용할 수 없도록 하는 조항을 관련 법령에 명시하여 강제력을 부여하는 방안도 검토가 필요하다. 한편, 생업에 종사하다가 훈련에 소집되는 상비예비군의 특성을 고려할 때 일부 훈련에 불참하거나 훈련성적이 저조한 인원에 대한 세심한 관리가 필요하다. 예를 들어 추

가적인 과제 숙달이나 일과 후 부족한 부분 숙달 및 합격 후 귀가, 상비예비군에게 주어지는 인센티브 제한 등을 통해 전투수행 능력을 갖추도록 유도하는 노력 역시 필요하다. 복무 해지 심의 등에 앞서 소집부대 지휘관과 참모의 관심을 통해 동원 즉시 전투력 발휘가 가능한 상비예비군으로 육성이 먼저 되어야 한다.

〈표 15〉 복무 해지 심의위원회 회부 대상자 기준 구체화(안)

<ul style="list-style-type: none"> • 동원(쌍룡)훈련 불참 • 정당한 사유 없이 소집훈련 1회 이상 불참자 또는 정당한 사유로 3회 이상 불참자 • 훈련평가 6개월 이상 불합격하거나 복무평가“하” 등급을 받은 자 • 종합평가 결과 불합격자 • 질병 및 심신장애 등의 이유로 직무를 감당할 수 없는 자 • 직무수행 능력 부족, 품위를 손상하거나 불성실하게 근무하는 경우 • 개인 사정으로 복무 해지를 원하는 자

5. 상비예비군 훈련 참석률 제고

2024년 육군의 상비예비군 훈련 참석률은 75.7%에 불과하다. 단기 복무자의 훈련 참석률은 71.5%로 장기 복무자의 94.2%에 비해 훨씬 저조하다. 이로 인해 2024년 상비예비군 훈련비 집행률도 배정액 대비 88.3%에 그치고 있다. 단기 상비예비군의 훈련 참석률이 저조한 것은 직장업무와 학업, 취업과 거주지 이전 등이 주된 사유이다. 특히, 평일 소집훈련 시 직장에서의 공가 처리에 대한 부담(개인 휴가 조치)이 주요 원인으로 작용한다. 상비예비군 제도를 정착시키기 위해서 소집부대별 훈련 참석률 향상을 위한 노력이 절실하다. 장기적으로는 훈련보상비 현실화, 신분 재정립과 같은 제도 개선이 중요하지만 소집훈련 시 접근성을 높이기 위해 통합버스를 운용하거나 문자·전화 방문, 단체 대화방 운용 활성화, 각 부대별 상비예비군 훈련 참여 독려 활동 노하우 공유, 예비군의 날이나 부대운용 간 상비예비군 포상 확대, 그리고 임시출입증 발급을 통한 부대 출입 간소화 등 지금 바로 실천할 수 있는 것부터 적극적으로 시행해야 한다.

이와 함께 상비예비군 훈련에 적극적으로 동참한 우수 예비군을 발굴해 인센티브를 제공하는 방안이 있다. 연간 훈련에 한 번도 빠지지 않고 참석한 예비군에게 연말 보너스(수당)를 제공하거나 군에서 운영하는 숙박시설, 골프장 등 복지시설 사용권리를 부여해 복무의욕을 고취해 나가야 한다. 또한, 성실히 우수하게 근무하는 상비예비군에 대한 진급제도 도입을 검토할 필요가 있다. 장기 상비예비군의 경우 일회성으로 1~2년 활용하고 끝나기보다는

우수한 자원은 진급을 통해 상위계급 직책을 수행하게 하여 최소 근무 기간을 3년으로 보장하고 그 이후에도 1년 단위로 연장해 최장 5년을 복무하는 방안을 제안한다. 이뿐만 아니라 직원들에게 상비예비군 복무를 적극적으로 보장하는 기업에 세제 혜택이나 임금 보전, 제도 장려 지원금 등의 인센티브를 부여하는 방안도 검토할 가치가 있다.

V. 결론

병역자원 감소와 같은 국방환경 변화에 능동적으로 대처하기 위해 상비예비군 제도를 시행한지 10여 년이 지나고 있다. 제도 시행을 통해 전·평시 전투준비태세 수준이 향상되는 등 전반적으로 성과를 달성하고 있는 것으로 평가받고 있다. 상비예비군이 현역에 버금가는 전투력을 유지하고 직책별 전시임무수행 능력을 갖추기 위해 교육훈련의 중요성은 더욱 증가되고 있다. 상비예비군의 교육훈련은 육군의 교육훈련 목표와 중점을 구현할 수 있어야 하고 모든 복무와 훈련은 편성된 부대의 부대운용계획에 통합되어 현역과 동일하게 시행해야 한다. 이를 위해 소집부대의 훈련 소요와 부담을 늘리지 않으면서 성과달성이 가능하도록 상비예비군 중심의 자율참여형 훈련체계 구축이 필요하다. 본 논문에서는 Flipped-Learning 개념을 상비예비군 훈련에 적용하고 원격교육체계 구축방안을 제시하였다. 예비전력교육단 등 예비군 교육훈련과 밀접한 부대에서 상비예비군 원격교육에 필요한 교육자료 제작이 우선되어야 한다.

또한, 부대별 작계상 임무와 편제상 임무, 기타 고려사항 등에 기초해 임무를 식별하고 과업과 세부과제를 도출하는 절차를 명확하게 적용하여 상비예비군 교육훈련관리 체계를 정립해야 한다. 이러한 절차를 통해 제대별·직책별 직책수행과제와 작계시행과제를 선정해야 훈련에 대한 시행착오를 줄일 수 있을 것이다. 연구자가 제시한 훈련모델은 해 부대의 임무 특성과 교관 능력, 훈련장 등 교육훈련 여건과 상비예비군 인원수 등에 따라 적용을 달리할 수 있다. 훈련에 따른 평가는 객관적이고 명확해야 한다. 교관과 지휘관 주관으로 과목별 평가 기준에 따라 엄격하게 평가하고, 연구자가 제시한 국방동원정보체계 훈련기록 창을 통해 상비예비군의 전투력 수준을 체계적으로 관리해야 한다. 평가결과는 차후 상비예비군 재선발과 우수 복무자를 선발하는데 주요한 근거 자료로 활용할 수 있다.

상비예비군 훈련 참석률이 매년 평균 75% 수준에 불과해 제도의 실효성에 의문이 들 수 있다. 이의 해소를 위해 장기적으로는 훈련보상비를 사회에서 통용되는 수준으로 현실화하

고 신분을 재정립해 국군조직의 일원이 되거나 직장보험 혜택을 받을 수 있도록 제도적 발전이 필요하다. 그러나 현실적인 방법으로는 복무일수를 지금보다 다양하게 편성하여 선택의 폭을 확대할 수 있다. 소집훈련 기간에 숙소(관사 또는 독신숙소) 제공, 우수 복무자에게 휴가 제공, 상비예비군 복무를 적극적으로 지원하는 기업체에 획기적인 인센티브를 제공하는 방안을 검토할 수 있다. 본 연구에서 제시한 상비예비군 교육훈련 발전방안을 통해 우리나라 상비예비군이 상비병력 부족 문제를 해소하는데 최선의 대안이 되고, 전장에서 '게임 체인저(Game Changer)'로서의 역할을 수행하는 핵심전력이 될 것으로 기대한다. 또한, 본 연구에서 다루지 못한 상비예비군 적정 소요와 훈련보상비 적정 수준, 법령개정 소요 등의 후속연구가 이어진다면 우리나라 상비예비군 제도의 종합적인 발전을 기대할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강용구. “예비군 자원감소에 대비한 한국 예비전력정책에 대한 연구.” 『한국군사학 논총』 제 10집 제2권(2021).
- 고시성·조규호·이용주. 『국방인력 재창출을 위한 평시복무 예비군제도 발전 방향』(서울: 한국전략문제연구소, 2019).
- 곽정근·김위수·윤진영. 『평시 복무 예비군제도의 확대방안 고찰』(논산: 국방대학교, 2020).
- 국방부. 예비전력정책관실 설문조사 결과(2023. 3. 2~4. 30).
- 국방부. 보도자료 “2025년을 예비전력 정예화를 위한 도약의 해로.”(2025. 2. 7).
- 국방부. 『예비군법』. 법률 제19082호(2022. 12. 13).
- 국방부. 『예비군법 시행령』. 대통령령 제32518호(2022. 3. 8).
- 국방부. 『2020 국방백서』(서울: 국방부, 2020).
- 국방부. 『2022년 동원 및 예비군 용어집』(서울: 국방부, 2022).
- 병무청. 『병무 행정 용어해설집』(대전: 병무청, 2010).
- “상비예비군 집중편성부대 24→30개로 확대, 예비전력 정예화 가속.” 『문화일보』(2025. 2. 12).
- 엠브레인. 『간부예비군 상근 비상근 운용직위 판단 및 비용 대 편익 분석 연구』(서울: 엠브레인, 2017).
- 육군 분석평가단. 『간부예비군 비상근 복무제도 실효성 분석결과』(계룡: 국방출판지원단, 2015. 2017. 2019).
- 육군본부. 운용교범 4-10 『동원 및 예비군업무』(계룡: 국방출판지원단, 2021).
- 육군본부. 『2025년 상비예비군 운영지침』(계룡: 육군본부, 2024).
- 정원영. 『동원사전』(서울: 한국국방연구원, 2022).
- 정진섭·노희준·곽정근·장재필. 『미래 안보환경을 고려한 비상근예비군 확대방안 연구』(서울: 한국위기관리연구소, 2022).
- 정철우 외. 『신개념의 예비군 재설계 방안 연구』(서울: 한국국방연구원, 2021).
- 합동참모본부. 합동교범 10-2 『합동·연합작전 군사용어사전』(서울: 합동참모본부, 2020).
- π -TOUCH 연구원. 『평시복무 예비군제도 도입 파급효과』(서울: π -TOUCH 연구원, 2019).

A Study on the Development of Education and Training for the Active Reserve Force: Focusing on the Army

Kang, Yong-gu

Keywords

Active Reserve Force, Education and Training Management System, Self-Directed Participatory Training, Remote Education, Defense Mobilization Information System

The purpose of this paper is to present a plan for the development of the education and training field of the active reserve force system. The active reserve force system is intended to solve the security gap caused by the reduction of military service resources and secure insufficient mobilization resources, and can be said to be a key task of elite reserve forces. It is very timely to study the development of the training system for the active reserve force at the present time when the active reserve force system is being established. To summarize the research results, first, the education and training of the active reserve force needs to establish an autonomous participatory training system centered on the active reserve force to achieve results without increasing the training requirement and burden of the convocation unit. Second, it is necessary to establish an education and training management system by identifying tasks and detailed tasks based on the task of operation plan and organization tasks for each unit. Third, the evaluation of training should be objective and clear. Fourth, measures are needed to increase the attendance rate of training of the active reserve force, which is only 75% on average.

[논문투고일: 2025. 1. 17.]

[심사의뢰일: 2025. 2. 10.]

[게재확정일: 2025. 3. 4.]

[서평]

한국 국방의 현실과 이상, 학술 사이에서의 분투기*

노영구**

1. 들어가며

2020년대 이른바 신냉전이라 불리는 새로운 국제질서의 전개에 따라 한국 사회 전반에서 다양한 논의와 새로운 모색이 나타나고 있고 이는 국방 분야도 마찬가지이다. 기존 북한의 군사적 위협 이외에도 중국과 일본 등 부상하는 아시아 여러 국가들의 존재 및 미국의 견제와 후원 등 아시아 태평양 지역에서는 매우 복잡한 정세가 전개되고 있다. 특히 세계의 군사 강국인 미국, 러시아, 중국, 일본 등 주변국에 둘러싸인 한국은 지정학적으로 조금의 허술함을 보여도 곧바로 주변국의 영향력이 유입되거나 이들간의 충돌이 일어날 수 있는 환경이라 할 수 있다. 19세기 후반 이후 오늘날까지 서울의 중심 지역인 용산 일대에 청, 일본, 미국의 군대가 차례로 주둔하였던 사실은 이러한 사실을 잘 보여준다.

외국 군대의 용산 주둔의 역사는 한국 근현대사가 갖는 격동과 아픔을 여지없이 보여주는 사례이고 역대 한국의 정부는 용산 미군 기지의 축소 또는 이전을 주요한 국방분야 정책의 하나로 제시할 정도로 용산 기지는 매우 뜨거운 대상이다. 그동안 용산 일대의 많은 면적의 땅이 한국 정부에 반환되었지만 그럼에도 불구하고 용산의 미군 기지는 아직도 상당한 규모를 유지하고 있음은 엄연한 사실이다. 외국 군대의 용산 주둔을 불러온 것은 19세기 후반 조선 정부의 의존적 대외정책과 함께 내정의 위기에 대응할 수 있는 능력의 부족에 따른 것이었다. 아울러 오늘날 강력한 한미동맹을 상징하고 아울러 한미 관계의 복잡성을 대변하는 공간으로서 용산의 미군 기지는 언제나 논의의 중심에 있다. 한반도를 둘러싼 외교, 군사

* 원전 : 황병무 저, 『한국 외군의 외교·군사사』 (박영사, 2020).

** 국방대학교 군사전략학과 교수

적 문제의 근원을 살피고 대안을 모색하기 위해 외국군의 개입과 주둔의 문제를 살피는 것은 매우 의미가 있다고 할 수 있다.

황병무 국방대학교 명예교수(이하 황병무 또는 저자로 약함)가 쓴 『한국 외군의 외교·군사사』(박영사, 2020)는 정년 이후 16년 동안 쉬지 않고 19세기 이후 현재까지 한국 군사사에서 중요한 검토 대상이 된 한국 주둔 외국군 및 동맹 등과 관련된 역사 자료를 정리하고 이를 통해 정책적 명제를 도출하려고 노력한 드문 노작(勞作)이라고 할 수 있다. 한국의 국방 및 안보학을 연구하고 여러 국방 현안에 참여하였던 팔순의 원로 학자가 그동안의 모든 지혜를 갈아 넣은 이 책의 존재만으로도 후학으로서 자연히 머리가 숙여진다.

『한국 외군의 외교·군사사』의 내용에 대해 자세히 소개한 성과는 이미 제출되었으므로(홍건식, 2021 「서평」 한국 주도의 책임 국방을 향하여, 『군사』 118), 본 서평에서는 저서의 내용 소개 및 비평을 주로 하는 기존의 서평에서 나아가 먼저 저자의 60년에 달하는 오랜 학문적인 이력을 자세히 살피고자 하였다. 그것은 이 책이 19세기 말 이후 외국군의 차용과 주둔 등이 미친 한국의 격동의 역사적 사실을 국제정치 및 국방의 이론적 틀로 분석하고 이에서 더 나아가 정책적 의미를 제시하고자 하는 매우 독특한 구성을 가지게 된 서술 배경과 책의 의미를 더 드러낼 수 있기 때문이다.

2. 저자의 학문적 이력과 본 저서와의 연관

이 책의 저자 황병무는 한국의 국방 분야에서 매우 선도적이고 독보적인 위치를 점한 인물이다. 서울대학교 외교학과를 졸업한 후 동대학원 석사학위를 취득한 후 1960년대 중반 육군 중위로 임관하여 육군사관학교 비교사회 및 정치학 교관으로 3년간 근무하였다. 오늘날도 마찬가지이지만 우수한 젊은 연구자들 중 석사학위 취득 이후 육군사관학교에서 교관으로 근무하는 것은 군 복무와 함께 교육 및 연구를 이어가는데 매우 좋은 기회를 제공해준다. 아울러 국방 및 군사 분야에 대한 이해가 충분하지 않은 민간 연구자들이 이 분야에 대해 본격적으로 관심을 가지게 하는데 사관학교의 경험은 좋은 여건과 계기를 마련해 준다는 점에서 학계에 미친 영향은 적지 않다.

황병무도 육군사관학교 근무 당시 19세기 말 일본의 강요에 의해 이루어진 조선의 중앙군 사제도 개편에 대한 논문(「일본이 시행한 군제개혁과 경군」, 『육군사관학교논문집』 5, 1967)을 발표하였다. 이 논문은 당시 이 시기 한국사학계의 관련 연구가 거의 없던 상황에

서 20대 후반의 국제정치학도에 의해 이루어진 본격 한국근대 군제사 논문이라는 점에서 현재까지 높은 평가를 받고 있다. 많은 일본 및 한문 자료를 섭렵하여 이 논문을 작성할 수 있었던 것은 그의 학문적인 성실성과 함께 정치학 이론보다는 역사적 사실을 통해 국제정치를 정리, 이해하고자 하였던 1960년대 이전의 한국 국제정치학계의 분위기 등이 영향을 미쳤다. 학문적인 배경과 함께 그의 집안 내력도 관련이 있다. 그는 전라북도를 대표하는 18세기 실학자로 평가되는 이재(頤齋) 황윤석(黃胤錫)의 후손으로 한학 자료의 접근에 어려움이 적었다. 현대 이후를 주로 다루는 일반적인 국제정치학 관련 저술과 달리 이 책은 1부 「조선 왕조말기 외군사용의 득과 실」을 두어 임오군란 이후 대한제국 멸망까지 시기 한반도에 주둔하거나 진입한 외국군의 동향에 따른 여러 정책적 시사점을 제시할 수 있었던 것은 필자만이 가지는 능력과 학풍에 따라 가능한 것이었다.

육군사관학교 복무를 마친 후 황병무는 미국 유학을 떠나 유타 주립대학교 정치학 석사를 마치고 귀국하여 국방대학원 교수로 부임하게 된다. 1970년대 초 국방대학원에서는 우수한 젊은 민간연구자를 다수 교수로 임용하여 군사가 아닌 국가차원의 국방 관련 연구 및 교육을 담당하도록 하였는데 황병무는 이 제도를 통해 국방대학원 교수가 부임하게 된 것이다. 이 기간 중 국방과 관련된 학술적인 성과와 함께 국방 현안에 대한 연구보고서의 작성 등에 참여하기 시작하였다. 1970년대는 한국이 본격적으로 자주국방 노선을 시행하면서 제기되는 여러 안보 현안에 대한 학문적, 정책적 성과의 필요성이 높았다. 이에 당시 유일한 안보 및 국방 분야 연구소로서 1972년 창설되었던 국방대학원 안보문제연구소를 중심으로 많은 관련 연구가 진행되었다.

안보문제연구소를 중심으로 한 다양한 국방 안보 관련 정책 연구에 참여한 것은 향후 그의 연구가 일반 국제정치학 연구자의 이론적이고 사변적인 데에 그치는 한계에 머무르지 않고 언제나 현실의 문제와 현안에 대해 대안과 정책적 함의를 제시하고자 하는 실사구시적 학풍을 갖도록 하는데 영향을 미치게 된다. 동시에 현안 연구가 갖는 현안 자체의 분석에 머무르고 학술 발전에 기여할 수 있도록 나아가지 못하는 문제에 대해서도 문제의식을 가지고 있었다. 그가 이 책의 머리말에 ‘군사, 안보학이 관변학의 지평을 넘어 경험과학에 기초한 정책학을 지향해야 한다는 초심은 변치 않았다’는 언급은 현안과 학술을 아우르고자 하였던 그의 오랜 고민과 학문적인 지향성을 잘 보여준다.

1970년대 후반 황병무는 학문적으로 큰 갈등을 느끼게 된다. 국방대학원 교수로서 국방 분야 및 국가의 고위 정책결정자들에 대해 안보과정 강의를 하며 국방 및 안보분야 정책 연구를 함께 하는 생활은 그에게 보람과 함께 학문적인 아쉬움, 그리고 박사학위 과정의 이

수 필요성 등이 절실해지기 시작하였다. 이에 그는 국방대학원 교수를 과감히 사임하고 미국으로 유학을 떠나 캘리포니아 대학교(리버사이드 캠퍼스)에서 정치학 박사학위를 1980년대 초 받고 귀국하게 된다. 귀국 직후 국내 우수 대학교의 정치외교학과에서 초빙을 제안받았으나 그는 이전에 근무한 국방대학원으로 다시 부임하게 된다.

1980년대 초반 국방대학원은 기존의 국방분야 고위정책 결정과정인 안보과정 이외에 석사 학위과정인 1981년 개설되는 등 이전과 상당히 면모가 달라졌을 뿐만 아니라 국가정책과 관련하여 많은 정책 연구가 안보문제연구소를 중심으로 활발히 이루어지는 등 학문과 정책의 수렴을 추구하던 그에게 도전해볼 만하다는 생각이 들게 한 것도 영향을 미치게 된다. 미국 유학 중 황병무는 1979년 미국과의 국교 수교를 통해 새롭게 부각되던 중국에 주목하여 중국의 국방 및 군사 문제에 대해 본격적으로 연구하게 되었고 이는 귀국한 이후에도 계속되었다. 당시 한국은 중국과 미수교 상태로 중국에 대한 연구는 중국어 및 중국문학, 역사 등 매우 기초적인 수준에 머무르고 있는 단계였다. 이러한 상황에서 중국 군사에 대한 최초의 본격 연구자로서 그는 곧 두각을 나타내게 된다. 중국 군사와 관련된 그의 일련의 성과는 1990년대 초 『신중국군사론』의 출간으로 나타났다. 이 책은 중국군보다 중국군을 더 잘 설명하고 있다는 평가를 들을 정도로 풍부한 내용과 치밀한 분석으로 명성이 높았다.

중국 군사 연구와 함께 저자는 1980년대 중, 후반 안보문제연구소의 정책 연구 활동을 통해 당시 한국 국방 현안에 대한 이해와 정책적 대안 마련, 그리고 학술 연구 및 교육으로의 환류라는 매우 의미있는 경험을 하게 된다. 1980년대 안보문제연구소는 향후 818계획으로 구체화되는 한국군의 군제개혁 등 매우 예민하고 중요한 국방정책 관련 연구를 다수 진행하고 있었다. 저자는 이 연구 과제를 기획하거나 주요 연구진의 일원으로 참여하면서 당시 한국의 국방현안 전반에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있었다. 이 경험은 이후 노무현 정부 당시 국방발전자문위원회 위원장으로 활동하며 국방개혁과 관련한 많은 성과를 낼 수 있게 하는 원천이 되었다.

1990년대 후반 50대 후반에 들어선 황병무는 교내외의 여러 분야에서 다양한 활동을 하게 된다. 국내 국제정치학계를 대표하는 한국국제정치학회의 회장과 편집위원회 위원장, 국방대학원 안보문제연구소장, 외교통상부 정책자문위원장 등을 역임하였다. 한국의 국방 분야를 전공한 연구자로서 매우 드물게 학계와 관계의 주요 직책을 두루 거치며 적지 않은 성과를 거두었다. 그동안의 국방 분야 연구는 군 출신 또는 사관학교 등의 군 출신 교수들이 주도하고 이들의 영향력이 큰 상황에서 저자의 존재는 독보적인 것이었다. 저자의 이러한 면모는 2000년대 초반 간행된 여러 저서(『전쟁과 평화의 이해』, 『한국안보의 영역 쟁점 정

책』, 『중국안보론』, 『국방정책의 이론과 실제』 등)를 통해 확인할 수 있다.

황병무는 2004년 8월 국방대학교 교수에서 정년퇴임 직후 대통령 국방발전자문위원회 위원장으로 임명되어 노무현 정부의 국방개혁 전반을 검토하게 된다. 노무현 정부 시기 국방개혁은 이전의 국방 관련 개혁이 군 출신에 의해 주도되어 군정과 군령의 구분 등 군사와 관련된 것에 집중된 것에서 한 차원 발전하여 중견 국가로 발돋움한 한국의 위상과 다양한 변화된 국제정세를 고려한 국가전략 차원에서 논의되었다. 노무현 정부 국방개혁이 법제화를 통해 지속적으로 추진할 수 있는 기반을 마련하고 전력 증강 및 군 구조 등에서 이전에 비해 미래 지향적 면모를 띠게 된 것은 저자가 가진 국방 현안에 높은 이해와 함께 진지한 연구자로서의 성향과 관련이 있을 것이다. 노무현 정부 국방개혁에 참여하였던 저자의 입장과 성과 등에 대해서는 2009년 간행된 『국방개혁과 안보외교』를 통해 확인할 수 있다. 2010년대 저자는 대통령 안보자문단 위원 등으로 활동하며 국방안보 현안에 대해 관심과 관여를 지속하였고, 이 책 『한국 외군의 외교·군사사』는 저자가 초학자 시절부터 시작된 여러 문제의식과 다양한 정책 참여의 경험, 학문적인 관심 등을 아울러 집필한 노작으로서 평가할 수 있을 것이다.

3. 책의 구성 및 주요 내용

『한국 외군의 외교·군사사』는 모두 서론과 3개부, 14개 장으로 구성되어 있다. 1장 「한국의 안보조건: 내우외환의 연계정치」는 서론에 해당하는데, 저자는 바라보는 한국의 안보조건은 국력의 취약성과 외세로부터 위협받기 용이한 지정학적 특성을 가지고 있음을 지적하고 있다. 즉 한반도는 대륙세력과 해양세력이 대립하는 지역으로 동아시아 국제관계가 크게 변동할 때마다 소용돌이의 한 복판에 있게 된다고 본다. 따라서 미중 세력경쟁이 치열해지는 현재 상황에서 한국은 미국 등과 동맹을 맺음으로써 힘의 규형을 확보한 이후에 외세의 간섭을 피할 수 없다는 입장을 취하게 된다.

1부 「조선왕조 말기 외군차용의 득과 실」은 조선말기에서 대한제국 시기에 걸친 주요한 정치적 사건인 임오군란, 갑신정변, 동학농민봉기, 을미사변, 아관이어, 대한제국 멸망과 이와 관련된 외국 군대와외의 문제 등의 문제를 다룬 6장으로 이루어져 있다. 이를 통해 외국 군대 차용의 역설을 확인하게 된다. 당시 조선은 군사력이 충분하지 못한 상태에서 조선의 외교, 안보의 제1차적인 목적은 왕실의 보호와 유지에 있었으므로 이를 위해 외국의 군사력

에 의지하고자 하였음을 밝혔다. 그러나 조선 내정의 취약성이 계속되는 상황에서 이는 자연스럽게 외세의 개입을 가져오게 된다. 외세의 개입은 조정 내 주요 정파들 간의 분열과 반목을 증폭시켰고 급변하는 동아시아 정세에서 세력이 우세한 외세에 편승한 세력은 국정을 농단하게 되었다. 그러나 강대국 간의 세력 각축이 심화되던 19세기 말 20세기 초의 동아시아 국제정세 속에서 조선은 하나의 강국에 의존하여 다른 강국을 견제하며 안보이익을 달성하기는 어려운 상황이었다. 경쟁하는 강대국들은 조선을 자신의 배타적 세력권으로 편입시키려 노력하게 되지만 이것이 어려울 경우에는 조선의 분할 점령 등을 추진하였다. 조선은 한반도 중립화론 등을 통해 이러한 것을 극복하고자 하나 이를 달성할 수 있는 적정 군사력과 외교력이 부재하고 정치사회적 불안정성이 계속되는 상황에서 일본에 의한 강제 합병을 피하기 어려웠다. 즉 국내적 안정이 외교 주도권 행사의 기본이며 아울러 평화로운 주변 국제 환경은 국내 경제 발전의 최상의 조건임을 확인할 수 있었다. 저자가 1장에서 외세를 빌려 내우를 해결하면 국방의 정체성이 훼손되고 더 나아가 국권마저 상실된다는 교훈을 도출하였다.

제2부 「외군주도의 광복과 6.25전쟁」은 해방 정국에서 미소 양군이 한반도의 정치, 외교에 영향을 미쳐 결국 분단과 2개의 정부 수립으로 귀결되는 과정을 다룬 제8장과 6.25전쟁에 따른 유엔군 및 중국군 참전, 정전체제의 수립 등의 문제를 다룬 제9장으로 이루어져 있다. 한국의 해방은 기본적으로 미국 트루먼 정부의 군사 논리(승리) 우선의 전시 안보정책과 소련의 군사력 제한 및 정치적 계산에 따라 결국 38도선 분할로 결정되었다. 6.25전쟁은 미국과 한국의 대북억제 부재에 따른 것으로, 전쟁 중 유엔군 사령부가 전쟁 수행의 주도권과 점령지역 군정권 및 정전협정 조인 등의 주도적인 역할을 담당하고 한국군은 지원 역할에 머물러야 했다. 미국 주도의 통합군 사령부인 유엔군 사령부는 향후 국제안보의 지형 변화에 따라 위상과 역할의 변화가 예상된다. 중국군은 유엔 총회의 결의안을 무시하고 유엔군의 북진 저지를 위해 ‘인민지원군’이라는 명칭으로 참전하였는데, 향후 미군의 북한 진입은 중국군의 개입을 야기시킬 가능성이 높으므로 한국군의 독자적 진입의 태세를 갖추어야 하는 교훈을 얻게 된다.

제3부 「한미동맹의 군사·외교사」는 6.25전쟁 이후 한미상호방위조약에 기초한 주한미군의 군사, 외교사를 방기, 연루의 지정학적 위협과 한국 전략무기 개발의 제한과 해제에 관련된 사안을 중심으로 사드배치, 북핵 위기 등의 문제를 다루었다. 10장은 동맹군인 미군이 주둔한 한국은 대한방위공약 이행에 대한 신뢰로 북한과 달리 선경제건설 후 국방건설 정책 채택이 가능하였고, 5차례의 주한미군 감축에도 불구하고 동맹의 이익을 바탕으로 미국의

방위공약 신뢰성이 유지되면서 추진되었고 한국방위의 한국화를 촉진하게 되었다. 그러나 핵무기, 미사일 등 한국의 전략무기개발은 지역 불안정과 한미동맹 약화를 이유로 미국에 의해 저지되거나 단계적 해제되는 제한을 당하기도 하였다. 아울러 한미동맹체제에 대한 의존성으로 인해 한국군은 북한의 국지도발 등에 대한 소극적인 대처를 하는 문제가 드러나기도 하였다. 11, 12장은 한미동맹에 따른 '연루'의 사례로 사드배치의 전략적 의미와 파장, 그리고 북한 비핵화를 위한 세 차례에 걸친 버랑끝 협상 과정의 분석과 한국의 중재역할의 한계 및 북한 핵 관리를 위한 한미 간 확장억제태세의 신뢰성 강화문제를 다루었다. 사드배치 문제를 통해 주요 안보 사안은 정쟁의 이수가 되더라도 국익 중심의 결정으로 안보정책의 원칙과 일관성을 유지해야 하는 정책적 교훈을 얻었다. 저자는 북핵 위기의 과정에서 사활적 핵심 이익을 수호하려는 약소국인 북한의 완전 비핵화는 어려워진 상황에서 한국의 핵억제력 확보의 대안으로 한국의 전술핵 잠재력 보유의 필요성을 제시하였다. 아울러 한미당국은 미 전략 자산의 운영절차를 합의하고 정례적으로 훈련해야 함을 주장하였다.

특히 저자는 13장 「주한미군의 미래와 한국의 국방과제」에서 한미동맹의 지역화 추진에 따른 우리의 연루 우려와 함께 향후 30년을 내다보고 미래전 수행 및 국력에 걸맞는 군사전략과 군사력 건설을 주장하였다. 향후 안보 지형에서 한국이 처하게 될 가장 큰 위협은 우리 방위권에 대한 주변 세력의 국지도발과 국지제한전이므로 이에 대응하기 위해 기반전력과 신속대응전력을 투입하여 조기에 분쟁을 진압하여 어떠한 군사도발도 용인하지 않는 한국적 맞춤형 방위전략 수립이 필요함을 역설하였다.

4. 외군을 넘어 국방의 한국화를 준비하며

19세기 후반 이후 오늘날까지 한국의 국방은 요동치는 동아시아 국제정세와 함께 한반도 세력의 약체로 인해 한국의 지역안보에 대한 주도성은 일정부분 제한되지 않을 수 없었던 것이 사실이다. 그러나 21세기 동아시아 안보환경은 중국의 부상과 미국의 견제라는 기존의 양상만으로 설명하기에는 어려움이 있다. 최근에는 이에 더 나아가 중국위협론이 광범위하게 퍼져있지만 아시아 지역에서 중국의 파위가 미중과 패권경쟁을 할 수준인지도 차분히 검토할 필요가 있다. 아시아 지역은 역사적으로 중국을 중심으로 전개된 것으로 보이지만 실제로는 중국과 주변 국가의 성쇠와 세력 이동 등이 역동적으로 움직이는 공간이다. 즉 여러 강대국과 다수의 중견국이 함께 만들어가는 상호관계의 공간인 것이다. 따라서 패권경쟁과

같은 강대국 간의 충돌 가능성과 함께 동아시아 제 국가의 대응 등 매우 다양하게 전개되는 양상도 나타나고 있다. 따라서 전면전의 우려보다는 분쟁과 같은 국지제한전의 발발 가능성이 매우 높은 상황이다.

아울러 새로운 개념의 무기체계가 등장하면서 기존의 무기체계가 가진 우월성이 상당히 도전을 받고 있다. 따라서 핵무기 등 대량살상무기의 사용 가능성보다는 신속하고 치명적인 우수한 재래식 무기의 필요성이 더 높아지는 실정이다. 심지어 핵무기에 대한 대응도 전략 자산을 중심으로 한 기존의 확장억제태세와 함께 고성능 비핵 자산을 통한 억제 가능성도 높아지고 있다. 그러나 첨단 무기체계의 효용성이 높아지면서 이를 위한 군사력 건설 비용이 급증하고 있다. 경제적 여건을 무시한 장기간의 군사력 증강은 현실적으로 불가능한 상황이므로 충분한 경제력의 확보가 군사력 증강에 가장 중요한 요소가 되고 있음도 확인되고 있다. 충분한 경제력의 확보를 위해서라도 평화로운 주변 국제환경이 반드시 요구된다. 또한 국제정치에 미치는 국내정치 및 국가가 아닌 행위자의 중요성이 높아지고 있다. 즉 정치, 사회, 경제의 문제가 국방과 매우 긴밀하게 연계되어 있다. 따라서 국방의 문제를 국제정치 또는 군사의 문제를 중심으로 설명하려는 것은 충분하지 못하다.

이러한 상황에서 미래의 한미동맹은 새로운 단계로의 진입이 요구되는 시점이다. 한반도 방위와 북한 핵위협에 대응하기 위해 기존 군사동맹으로서의 한미동맹은 여전히 유용한 체제라고 할 수 있다. 아울러 동아시아의 지역 강국인 한국이 중국과 러시아에 대한 지렛대 역할을 할 수 있으므로 미국으로서도 한미동맹이 절실한 상황으로 한미 군사동맹은 상호 호혜적이며 더 나은 대안이 없다. 그러나 이른바 정치동맹, 가치동맹으로서 한미동맹의 유용성은 점점의 필요성이 있다. 이는 냉전 이후 양국의 이익과 가치 배분이 상당히 달라졌기 때문이다. 이미 한국과 미국은 이기적 이익을 배타적으로 추구하는 국가로서 경제 분야에서 첨예하게 경쟁과 협상을 반복해오고 있다. 아울러 최근에는 미국의 동아시아 전략의 일환으로 한미동맹의 지역화를 추진하면서 우리가 의도하지 않게 다양한 지역 분쟁에 연루될 가능성마저 나타나고 있다. 실제 이 문제는 전략적 동반자 관계인 한중관계에도 상당히 부정적인 영향을 미치기도 한다.

변화하는 국제정세, 한미동맹의 새로운 전환 필요성과 함께 중요한 변수는 한국의 종합 국력의 확대를 인정할 필요가 있다. 19세기 이후 격동과 고난의 역사가 있었음에도 불구하고 해방 이후 한미동맹의 존재로 인한 대한방위공약 이행에 대한 신뢰를 바탕으로 적극적인 대외 정책과 혁신적인 정치 사회 변화를 통해 한국은 동아시아의 지역 강국으로 성장할 수 있었다. 이제는 동아시아 지역의 주요 안정판이자 더 나아가 평화로운 선도국가로서의 역할

을 할 수 있는 위치가 되었다. 이는 한국에게도 견실한 경제성장을 위해서 필요한 것이며 미국 등에게도 아시아 지역 평화의 후원자로서 역할을 할 수 있는 자산이 될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 기존의 국방에 대한 설명의 방식, 고난과 저항의 현대사라는 설정 등에서 벗어나 새로운 한국 주도 국방을 모색할 시기가 되었다. 외군을 넘어 한국이 주체가 되는 국방의 한국화가 아마도 노학자가 꿈꾸고 실현하는 미래가 아닐까 한다.

저자약력(게재순)

이상현

1999년 한양대학교 사회과학대학 정치외교학과를 졸업하였고 2005-2010년간 일본 쓰쿠바 대학 국제정치경제연구과에서 냉전시기 아태 지역주의에 대한 연구로 박사학위를 수여받았다. 이후 외교부 2등 서기관과 한양대, 명지대, 전북대 강사 및 한양대 현대한국 연구소 연구조교수, 제주평화연구원 위촉 연구위원을 거쳤으며 2022년 이후 대전대학교에서 재직 중이다.

주요 연구 업적으로는 “21세기 일본의 대외정보기구 창설 관련 논의동향과 함의” 『국가안보와 전략』 16권 3호(2016), “사이버 위협에 대한 일본의 대응: 사이버 외교와 사이버 방위.” 『국가전략』 25권 2호(2019), “중국의 해양 경비력 강화에 대한 일본의 대응과 함의.” 『국가안보와 전략』 21권 3호(2021), “사이버외교의 국제비교: OSCE와 ARF의 사이버 신뢰구축조치 비교분석.” 『세계지역연구논총』 40집 2호(2022), “한일대륙붕협정 기준을 둘러싼 한일관계와 중국: 분석 및 함의.” 『해양정책연구』 38권 2호(2023), “일본 기시다 정부의 핵정책: 핵군축·비확산정책과 핵역지력 강화의 딜레마.” 『세계지역연구논총』 42집 2호(2024) 등의 논문과 『주변국의 사이버 환경과 한반도 평화체제 구축』(공저, 2019), 『동아시아 해양분쟁과 중국의 회색지대 전략』(공저, 2020) 등의 저서가 있다.

E-mail : brisbane97@hotmail.com

이정희

2005년 연세대학교 상경대학 정치학과를 (석사) 졸업하였고 2022 - 2025년 간 한성대학교 일반대학원 행정학과에서 정책학으로 박사학위를 수여 받았다. 이후 2025년 서경대학교 군사학과에서 교수로 재직 중이다.

주요 연구 업적으로는 『조선시대 민보를 통한 예비군제도 연구』(2007) 『비상근예비군제도 발전 영향 요인 연구』(2025), 등의 논문이 있다.

E-mail : kma49ljh@hanmail.net

전주상

서울대 행정대학원에서 법학사 및 행정학 석사 / 박사를 수여 받았다. 이후 한성대학교에서 기획처장, 사회교육원장, 행정대학원장, 서울 행정학회 회장을 역임하고 현재 한성대학교 미래융합사회과학대학 공직진출트랙 교수로 재직 중이다.

주요 저서로는 『행정윤리론(제3판)』(대영문화사, 2025), 『새행정개혁론(개정판)』(대영문화사, 2022), 『행정』(조명문화사, 2015), 『새행정학 2.0』(대영문화사, 2014), 『공직사회의 낭증지추를 찾아서』(법문사, 2013) 등의 저서가 있다.

E-mail : syhsjs@hansung.ac.kr

강용구

국방대학교 국가안전보장문제연구소 예비전력연구센터 책임연구원으로 재직 중이다. 국방대학교에서 군사전략 석사학위, 원광대학교에서 군사학 박사학위를 취득하였으며, 미래군사학회 국방동원 연구분과 위원장을 맡고 있다.

최근 연구로는 “미국의 총체전력정책 사례연구를 통한 한국군 예비전력 정예화 방향 연구”(2024), “우리나라 지원예비군(志願豫備軍) 제도 발전방안 연구”(2024), 국방부 『직장예비군 관련 제도 개선을 위한 종합적 연구』(2023), 합참 『지역방위작전 간 지역예비군 작전소요 산정 발전방안 연구』(2022), 육군본부 『예비전력관리 군무원 직급구조 최적화 방안 연구』(2022) 등이 있다. 주요 관심 분야는 국가동원 및 군사동원, 예비군 정책 및 제도, 예비군 교육훈련, 비상대비업무 등이다.

E-mail : kang8800468@naver.com

연구소 소식

◆ 2025 제1차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일시 : 2025. 1. 21.(화) 15:00 ~ 17:00
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 트럼프 정부 출범에 따른 2025 안보정세 및 주요 분쟁 전망

◆ 2025 제1차 국가안보 오찬 포럼

- ▷ 일시 : 25. 2. 6. (목) 10:00 ~ 14:00
- ▷ 장소 : 용산 국방컨벤션센터
- ▷ 주제 : 북한 군사력과 전략 평가
- ▷ 발표 : 함형필 박사(국방연구원) 북한의 핵 능력과 핵전략
 김태현 교수(국방대학교) 북한 재래식 군사력과 군사전략
 강동수 교수(국방대학교) 북한의 국방과학기술과 군수공업
 김영준 교수(국방대학교) 북한의 대외군사 관계
- ▷ 토론 : 김광진 석좌교수(숙명여대), 전경주 박사(국방연구원)
 김종선 박사(과학기술정책연구원), 고상두 명예교수(연세대학교)

◆ 2025 제2차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일자 : 2025. 2. 12.(수) 15:00 ~ 16:30
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 이석수 교수님 퇴임 기념 “나의 국가안보/ 북한 연구와 연구소에 대한 제언”

◆ 2025 제3차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일시 : 2025. 2. 26.(수) 14:30 ~ 16:30
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 북 콘서트 차태서 교수 : <30년의 위기, 2024>, 송의달 교수 : <신의 개입, 2024>
 “트럼프 행정부 출범 이후의 대외정책과 한미동맹 강화 방안”

◆ 제4차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일시 : 3. 7.(금) 15:00~17:00 /
- ▷ 장소 : 장소국방부 중회의실(5층)
- ▷ 주제 : 북 토크 “기रो에 선 북핵 위기” (박영사, 2025)
- ▷ 발표 : 1. 손재락 박사(국가정보원 前국장) “북한의 대남전략과 핵전략”
2. 이창위 명예교수(서울시립대학교) “핵 비확산 체제와 북핵 위기”
3. 조비연 박사(세종연구소) “한미 확장억제 및 NCG 평가와 핵잠재력 확보 방안”
- ▷ 토론 : 1. 이철재 기자(중앙일보 군사연구소장)
2. 박도연 박사(국방대 안보문제연구소)
3. 손한별 교수(국방대 핵/WMD대응연구센터장)

◆ 2025 제5차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일시 : 2025. 3. 26.(수) 14:00 ~16:30
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 한국 방위산업의 기원과 향후 MD 체제 연구개발 과제
- ▷ 발표 : 1. 권반석 교수(뉴욕주립대) “한국 방위산업의 기원과 향후 과제”
2. 허린 박사(국방과학연구소) “ADD의 미사일 및 MD 방어체계 연구개발 과제”

◆ 2025 제6차 RINSA세미나 개최

- ▷ 일시 : 2025. 3. 28.(금) 12:00 ~ 16:30
- ▷ 장소 : 국방대학교 서울캠퍼스
- ▷ 주제 : 전략적 리더십 연구 자문회의

◆ 예비전력 비상대비 세미나 개최

- ▷ 일시 : 4.1. (화) 13:00~16:00
- ▷ 장소 : 국방대학교 컨벤션센터 남정세미나실
- ▷ 주제 : 예비전력 혁신 과제 발표 콜로키엄

『국방연구』 편집 요강

■ 공모 논문의 심사

가. 공모 논문의 심사절차는 다음과 같다.

- (1) 투고 논문 접수(온라인논문투고시스템(rinsa.jams.or.kr)을 통해 접수)
※ 논문 투고 시 논문 유사도 검사 결과 보고서 제출
- (2) 편집위원회의 투고 논문에 대한 심사회부 결정
※ 제목 및 내용이 학술지에 적합하지 않은 투고 논문에 대해서는 접수 취소함.
- (3) 논문심사 의뢰(심사는 편집위원회 혹은 편집자문위원회의 추천을 받아 편집인이 선정한 심사자 3인)
- (4) 논문심사 결과 접수 및 심사 판정
- (5) 최종 판정된 심사 결과를 투고자에게 통보
- (6) 논문게재 시 투고일, 심사(수정)일, 게재확정일을 각 논문 후미에 게재

나. 공모논문의 심사위원의 선정, 심사자 수, 심사방법, 심시기한은 다음과 같다.

- (1) 편집위원회는 각 전공별로 교내외 심사위원 후보군을 선정하고 투고논문의 심사자를 추천하되, 가능한 교외 전문가가 심사하는 것을 장려한다. 특히, 투고된 논문의 저자가 교내의 저자일 경우에는 교외 심사자의 심사를 원칙으로 한다.
- (2) 논문심사는 심사위원 3인에게 의뢰하고, 심사결과를 종합하여 최종 게재여부를 결정한다.
- (3) 논문심사, 편집위원회 회의, 편집자문위원회 회의는 투고자를 익명으로 한 후 시행하며, 심사과정 혹은 회의과정에서 편집간사는 필요한 경우 논문상 저자를 추측할 수 있는 문구를 삭제할 수 있다.
- (4) 논문의 심사는 각 호별 최종마감일 이후 시행하며, 마감일 이후 45일 이내에 투고자에게 심사 결과를 통고하는 것을 원칙으로 한다.
- (5) 논문은 연중 상시 접수한다.

▣ 투고 및 집필요령

I. 투고 안내

1. 보내실 글은 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 미발표 논문이어야 하며, 순수 창작물이 아닌 경우 그 내용을 밝혀야 하고, 학술성과 시사성을 갖춘 논문이어야 한다.
2. 기고된 글은 본지의 편집방향과 기준에 따라 실리지 않을 수도 있으며, 본지에 기고된 원고는 반환하지 않는다. 게재된 논문에 대해서는 소정의 원고료를 지급한다.
3. 게재된 논문의 저작권은 국방대 안보문제연구소에 귀속된다.
4. 기고논문은 국방대 안보문제연구소 온라인논문투고시스템(rinsa.jams.or.kr)을 통해 제출하여야 하며, 한글요약(400자 내외) 및 핵심어(5개 이상)을 포함하여야 한다.
5. 원고의 표지에는 논문제목, 저자 정보(성명, 소속기관 및 직위, 주소, 연락전화번호, E-mail 주소)를 명기한다.
6. 본문은 논문 제목을 첫머리에 기재하는 것으로 시작하며, 본문과 각주에는 저자를 알아볼 수 있게끔 하는 표시나 서술은 하지 않아야 한다.
7. 원고 집필요령을 반드시 준수하여야 하며, 이를 준수하지 않은 원고는 게재하지 않는다.
8. 논문제출 시 논문유사도 검사후, 검사결과 확인서를 반드시 이메일 rinsakj@kndu.ac.kr 로 제출해야 한다.

II. 원고집필요령

1. 원고의 분량

원고의 분량은 각주, 표, 그림이 포함된 본문과 참고문헌을 합하여 200자 원고지 120매 내외(A4 용지 17~18매)로 한다. 분량 계산은 <한글>의 문서정보-문서통계를 기준으로 한다.

2. 인용, 각주, 참고문헌의 표기

가. 인용

- 1) 직접 인용은 “……”로 표시한다. 단, 인용구가 3행 이상일 때는 본문과는 별도의 단락으로 작성하되, 본문 활자보다 1포인트 작게 한다.
- 2) 간접 인용의 경우에는 인용문의 끝 부분 상단에 주 번호를 달고 그 引用源을 각주에서 밝혀 준다.
- 3) 재인용의 경우에는 누구의 어느 책에서 재인용한 것인지 그 引用源을 그대로 밝혀야 한다.

나. 각주 작성요령

1) 저서

가) 황병무. 『전쟁과 평화의 이해』 (서울: 오름, 2001). p. 302.

나) Bose, Partha. *Alexander the Great's Art of Strategy* (New York : Gotham Books, 2003), p. 98.

2) 논문

가) 남궁근. “동아시아 전통적 국제질서의 구성주의적 이해.” 『국제정치논총』 제43집 제4호(2003), pp. 7-30.

나) Nye, Joseph S. “Redefining the National Interest.” *Foreign Affairs* Vol. 78, No. 4 (Winter 1999), p. 21.

3) 편저서

가) 이홍구. “마르크스와 정치이론.” 이홍구(편). 『마르크시즘 100년』(서울: 문학과 지성사, 1984), p. 120.

나) Strange, Susan. “IMF: Monetary Managers.” in Robert W. Cox and Harold Jacobson (eds.). *The Anatomy of Influence* (New Haven, CT: Yale University Press, 1973), p. 277.

4) 번역서

Baylis, John. 박창희(역). 『현대전략론』(서울: 국방대학교 안보문제연구소, 2009), pp. 156-157.

5) 학위논문

홍길동. “조선시대 병영 연구.” 국방대학교 박사학위 논문(2004), pp. 25-26.

6) 세미나 및 학회 발표논문

김창수. “미국의 아태지역 군사정책.” 『아태지역 국가리더십 변화와 안보 도전: 유럽과 아시아의 시각』 안보문제연구소 제3회 국제공동학술회의(2013. 4. 11), p. 71.

7) 같은 문헌을 다시 언급하는 경우

- 가) 황병무(2001), p. 300.
- 나) Bose(2003), p. 90.
- 다) 남궁곤(2003), pp. 25-28.
- 라) Nye(1999), p. 27.

8) 인터넷 자료

홍길동, “한국의 국방정책,” <http://www.dic.mil/jcs/core/nms.html> (검색일: 2005. 5. 4).

9) 일간지 및 주간지의 기사와 칼럼

“유엔평화유지군 참여 결정.” 『○○일보』 (2003. 4. 19).
“The Different Faces of Democracy.” *Weekly Review*. May 3, 2002, p.19.

다. 참고문헌 작성요령

- 1) 참고문헌에는 본문과 각주에서 언급한 모든 문헌의 자세한 문헌정보를 기재하며, 본문과 각주에서 언급되지 않은 문헌은 포함시키지 않는다.
- 2) 참고문헌은 한글문헌, 로마자로 표기되는 구미어 문헌, 기타 외국어(일본어, 중국어, 러시아어 등) 문헌 순으로 배열하며, 각 문헌별로 가나다순 혹은 알파벳순으로 배열한다.
- 3) 참고문헌의 기본 양식은 각주 작성요령과 동일하다. 다만 마지막의 쪽수는 제외한다.

III. 기타 참고사항

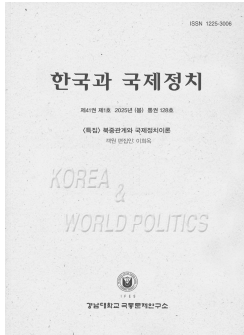
1. 본문 속에서 약어를 사용하고자 할 때는 해당 용어를 처음 사용할 때는 풀어서 쓰고, 그 다음 번부터는 약어를 사용한다.
2. 본문 속의 제목들(대제목, 중제목, 소제목 등)에 사용하는 기호 체계는 I., 1., 가., 1), 가), (1), (가), ①, ㉞ 등의 순으로 한다.
3. 표 및 그림에는 제목을 붙여야 하고 <표 1>, <그림 1>과 같은 형태로 구분하여 작성하고, 출처는 표나 그림 바로 아래에 제시한다.
예) 출처: 한국은행, 「통계연감」 (1985), pp.1-2.

4. 본문 속에서 의미를 명확하게 하기 위해 필요한 경우에는 한자를 사용할 수 있다.
5. 감사의 말이나 연구비의 출처를 밝힐 필요가 있을 경우에는 원고 제목 우측 상단에 별도의 각주표시로 기재할 수 있다.
6. 저자의 소속 및 직위는 저자명 우측 상단에 별표(*)각주로 기재하되, 공저의 경우에는 대표저자를 *, 제2공저자를 **, 제3공저자를***...순으로 표기한다. 필요한 경우, 대표 저자의 이름을 별표 각주에 다시 명기할 수 있다.

※ 심사 후 ‘**게재 확정된**’ 논문에 대하여는 (1) 논문의 한글 제목 및 영어 제목, (2) 저자의 한글 성명 및 영문 성명, (3) 3~5개의 한글 및 영문 핵심어(Key Words), (4) 200단어(words) 내외의 영문 요약문, (5) 200자 내외의 한글 ‘저자 소개문’(소속 및 지위, 주요 연구관련 경력, 최종학위 수여 기관 및 최종학위 논문제목, 전공분야, 저서 및 대표 논문들 포함)을 제출하여야 한다.

『한국과 국제정치』

제41권 제1호, 2025년(봄) 통권 128호



『한국과 국제정치』는 1985년 창간되어 연 4회 발간되는 경남대 극동문제연구소의 국문 정기간행물로서, **남북한의 대내외 정치와 한반도의 주변 정세 및 통일전략, 그리고 미·중·러·일 및 아시아 국가들의 정치경제와 외교안보 정책을 다루는 전문 학술지**입니다.

2004년 한국연구재단 등재지로 선정되는 등 꾸준한 질적 발전을 이루어 왔으며, 앞으로도 **“한반도와 동북아 평화변역을 위해”** 학술적 분석과 이론 형성에 이바지하는 학술지를 지향할 것입니다.

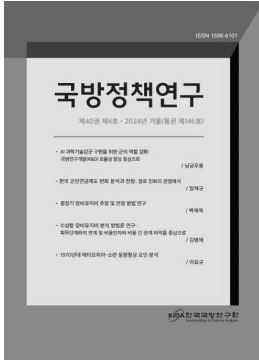
〈특집〉 북중관계와 국제정치이론 객원 편집인: 이희옥

- 전망이론과 김정은 시기 북한의 대중정책: 대중 자율성을 중심으로
정해인(성균관대)·이희옥(성균관대)
- 적극적 완충국가론과 북중관계 변화
김한권(국립외교원)
- 존재론적 안보와 미중 전략경쟁 시대의 북중 ‘전략적 협력’
신중호(한양대)
- 북·중 관계의 내쉬균형 적용과 전략적 소다자주의
홍석훈(창원대)
- 새로운 안보 딜레마 개념과 북·중·미 핵경쟁 사례
조성민(성균관대)
- 북핵 문제와 중국의 전략적 내러티브: 대북 정책 정당화와 국제안보질서의 재구성
강수정(조선대)
- 김정은·시진핑 시기 외교적 수사와 북중관계의 전략적 상이성
김규범(세종연구소)
- 김일성의 세 차례 한국전쟁 회책과 중국의 동맹 제지: 지정학적 구도의 변화를 중심으로
손대권(서강대)

『한국과 국제정치』 원고모집 안내

보내실 글은 순수 학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 것이어야 합니다. 보내신 글은 소정의 심사과정을 거쳐 게재 여부를 결정하며, 출판된 논문의 저작권은 경남대 극동문제 연구소에 귀속됩니다.

- 발 간 일: 3/ 6/ 9/ 12월 말일 (원고 수시접수, 투고순으로 게재 결정)
- 원고분량: 200자 원고지 120매 내외 (최대 150매 이하)
- 원고접수: (03053) 서울시 종로구 북촌로15길 2(삼청동)
경남대 극동문제연구소 『한국과 국제정치』 편집실
전화: 02) 3700-0708
온라인투고: <https://ifes.kyungnam.ac.kr/ifes/6714/subview.do>



- AI 과학기술강군 구현을 위한 군의 역할 강화- 국방연구개발(R&D) 효율성 향상 중심으로 - / 남궁우용
- 한국 군인연금제도 변화 분석과 전망: 경로 진화의 관점에서 / 장재규
- 중장기 장비유지비 추정 및 전망 방법 연구 / 백재욱
- 수상함 장비유지비 분석 방법론 연구: 획득단계와의 연계 및 비용인자와 비용 간 관계 파악을 중심으로 / 김병채
- 1970년대 에티오피아-소련 동맹형성 요인 분석 / 이표규

『국방정책연구』 원고모집 안내

『국방정책연구』는 국방과 관련한 제반 문제를 이론적·실증적으로 다룬 논문과 연구 자료를 수록하는 전문학술지로서 2008년 학술진흥재단의 국내학술지평가에서 “등재학술지”로 선정되었습니다. 학계와 연구기관의 연구자들, 관련 업무 전문가들의 투고를 환영합니다. 다음을 참고하시어 적극적인 기고를 바랍니다.

- 다른 곳에 발표되었거나 발표될 예정인 글은 기고할 수 없으며, 순수 창작 논문이 아닌 경우에는(연구 프로젝트의 요약이나 재 정리 등) 그 내용을 밝혀야 합니다.
- 기고된 원고는 본지의 편집 방향과 기준에 따라 실리지 않을 수도 있으며, 본지는 기고된 원고의 반환에 대해 책임지지 않습니다.
- 투고방법: 『국방정책연구』 온라인 논문투고시스템(<http://jdpskida.com>)에 접속하여 회원가입 후 심사용 파일 올리기
- 원고접수 마감: 매년 2월 28일, 5월 31일, 8월 31일, 11월 30일
- 전화: (02) 961-1291 / e-mail: jdps@kida.re.kr



통일연구원은 평화적인 통일을 실현하기 위하여 북한 및 통일문제에 관한 제반 사항을 전문적·체계적으로 연구·분석하며, 우리의 통일정책에 대한 다양한 의견을 개진하고 논의하는 토론의 장을 마련하기 위하여 『통일정책 연구』를 연 2회 발간하고 있습니다. 본 학술지는 한국연구재단의 등재 학술지입니다. 관련 연구자분들의 많은 투고를 바랍니다.

■ 기획논문

- 국제 질서와 연결의 정치학: 한반도 차원의 의미 / 박인휘
- 연결성과 무기화된 상호의존: 미중 첨단기술 경쟁을 중심으로 / 이승주
- 지정학적 리스크의 동시성과 연결의 군사안보 전략 / 이상현

■ 일반논문

- 북한 지전략(地戰略)의 패턴 분석 및 사례 연구 / 김진하
- 북한의 영토 인식 변화 연구: '국토완정'과 '영토완정' 비교를 중심으로 / 박소혜
- 북한의 전략적 가치 변화와 북미 데탕트 가능성
 - 키신저 전략 및 역키신저 전략 사례로 본 북미관계 전망 / 민경태
- 북러 조약의 쟁점과 의미·전망 / 김영환·박민형
- 김정은 시기 지방발전을 위한 경제립 확대 정책 연구 / 김혜인·박소영
- 북한 사회주의상업법의 성격변화: 평등분배제의 완전 폐지 / 김영희·김병욱
- 통일 이후 북한 주민의 정신건강 법·정책 제언: '외상 후 울분장애(PTED)'와 '아노믹 우울'을 중심으로 / 유수정·장민수·남복현·송다솜
- 북한이탈주민 초기 정착지원 방안 연구: 메타버스 기반 교육 플랫폼 구축을 중심으로 / 이경희·김성진

『통일정책연구』 원고 모집 안내

- ▶ 기고할 논문은 순수 학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 창작물이어야 합니다. 원고매수는 국문 원고지 120매 내외입니다.
- ▶ 문의 및 제출처
 - 통일연구원 홈페이지(<https://www.kinu.or.kr>) 및 <http://kinu.jams.or.kr> 공지사항 내 제출양식 및 기획주제 등 공지
 - 논문원고는 <http://kinu.jams.or.kr> 회원가입 후 제출
 - 기타 문의사항은 이메일 kinups@kinu.or.kr, 전화(02)2023-8072, 팩스(02)2023-8298로 연락바랍니다.
- ▶ 제출된 논문은 소정의 심사과정을 거친 후 게재 여부를 결정합니다.

국 가 전 략

제31권 1호, 2025년 봄호 [통권 제111호]



『국가전략』은 세종연구소에서 연 4회 발간하고 있는 전문학술지 (한국연구재단 등재학술지)로, 대한민국의 국가이익을 신장 시키기 위한 국가전략을 모색하고, 학문적 논의의 장을 마련하기 위해 1995년에 창간되었습니다.

본 학술지는 한국의 통일·외교·안보 전략과 정책 및 국가전략 수립을 위한 국제정세 분석과 주요 국가 연구 등의 주제를 편집대상으로 하고 있습니다. 세종연구소는 학계와 연구기관의 연구자들의 기고를 환영합니다.

- 제3차 핵시대의 핵전략: 한국의 국방 패러다임 전환을 위한 시론적 검토 / 손한별
- 역대 한국정부의 국가안보전략서 비교·분석과 개선방향 / 한용섭
- 영국 핵무장 과정 및 전략이 한국 핵무장에 주는 시사점 / 피터 워드
- 이스라엘의 핵문턱에 대한 위협 연구 / 이동섭
- 인구절벽 문제와 자체 핵무장 옵션 / 이대환

『국가전략』 원고모집

- 보내실 글은 순수학술논문이어야 하며, 다른 곳에 게재되었거나 게재될 계획이 없는 글이어야 합니다. 보내신 글은 돌려드리지 않으며 소정의 심사과정을 거쳐 게재 여부를 결정합니다. 연구소의 편집방향과 편집기준에 따라서 실리지 않을 수도 있으며, 게재 확정을 받은 논문이라도 편집 상황에 따라 이월 게재할 수 있습니다. 심사과정을 거쳐 채택된 논문의 저작권은 본 연구소에 귀속됩니다.
- 보내실 원고분량은 200자 원고지 120매 내외 분량으로 150매를 넘지 않아야 합니다. 원고는 반드시 『국가전략』 원고 집필 요령에 따라 '아래아 한글'이나 'MS 워드'로 작성하셔야 합니다. 원고를 보내실 때는 원고와 더불어 '400자 내외' 한글 요약문, '200 단어'의 영문 요약문과 국·영문 핵심어 3~5개를 작성하여 투고자의 연락 주소, 전화/휴대폰, E-mail 주소를 함께 보내셔야 합니다.
- 원고는 세종연구소 홈페이지 온라인 논문 투고 시스템(<https://dbpiaone.com/sjr/index.do>)에 회원가입 후 투고해 주시면 감사하겠습니다.

세종연구소 『국가전략』 편집위원회

E-mail: nationalstrategy@sejong.org

Journal of National Defense Studies

Volume 68, Number 1, March 2025



RESEARCH INSTITUTE FOR
NATIONAL SECURITY AFFAIRS
KOREA NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY

