

문서번호	정책총괄-
보존기간	3년
보고일자	2005. 3. 24.
결재일자	2005. 3. .
공개여부	공 개

담 당	과 장	국 장	사무총장	위원장

공무원 차등정년에 대한 결정

인 권 정 책 국
(정책총괄과)

국 가 인 권 위 원 회

제1소위원회

결 정

제 목 : 공무원 차등 정년에 대한 개선 권고

주 문

중앙인사위원회 위원장, 행정자치부 장관에게

공무원의 정년을 차등 규정하고 있는 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방
공무원법 제66조 제1항은 합리적 이유 없이 특정 계급 이하의 공무원을
고용에서 배제함으로써 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있으므로
평등권 원칙에 부합하도록 이를 개정할 것을 권고한다.

이 유

1. 검토배경

가. 진정한 박성철(대구공무원노동조합위원장)은 2003년 10월 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항이 공무원의 정년을 5급 이상 60세, 6급 이하 57세로 규정하는 등 계급에 따라 차등 규정하고 있는 것은 사회적 신분에 의한 차별이라며 우리 위원회에 진정을 제기하였다.

나. 제16대 국회에서는 위 규정이 헌법상 평등권을 침해할 소지가 있다하여 법률 개정안이 의원 발의된 바 있고, 전국공무원노동조합 및 공무원노동조합 총연맹 등은 차등 정년이 형평성의 원칙에 위배된다며 정년 차별 폐지 운동을 벌이는 등 동 사안에 대한 차별 논란이 계속되고 있어 국가인권위원회법 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 공무원의 차등 정년을 규정하고 있는 국가공무원법과 지방공무원법의 개선이 필요한지 여부를 검토하였다.

2. 검토기준

가. 헌법 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니할 것을 규정하고 있어, 평등권을 국민의 기본적인 권리로 명시하고 있다.

나. 시민적및정치적권리에관한국제규약 제2조 제1항과 제26조, 경제적·사회적및문화적권리에관한국제규약 제2조 제2항은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 금지하도록 규정하고 있다.

다. 국제노동기구(ILO)는 1980년 제162호 고령자에 관한 권고(Older Workers Recommendation. No. 162)에서 특정 연령에 고용을 종료시키는 입법이나 기타의 규정은 고령근로자에 대한 고용차별금지의 원칙(제3조)과 자발적 퇴직의 원칙(제21조)에 비추어 검토되어야 한다고 언급하고 있다. 이는 일정한 연령에 도달하여 자동적이고 강제적으로 근로관계를 종료케 하는 정년제는 고용차별금지 및 자발적 퇴직의 원칙에 반할 수 있음을 시사하는 것이다.

라. 국가인권위원회법 제30조는 합리적인 이유 없이 특정한 사람에 대하여 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 이때 합리적인 사유라 함은 특정한 직무나 업무를 수행하는데 있어 그 개인이 가진 속성이 직무를 수행하는데 반드시 필요하다는 것을 입증하는 경우나 특정 소수자 집단을 우대하는 적극적인 조치 등을 말한다. 즉, 개인이나 집단의 특정한 속성이 어떤 직무를 수행하기에 반드시 필요한 조건임을 입증하지 못할 경우에는 합리적인 이유가 없다고 판단한다.

마. 따라서, 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66제 제1항에 정한 공무원 차등 정년이 평등권을 침해하는 차별행위인지에 대한 판단은 합리적인 이유가 있는지 여부가 될 것이다.

3. 관련법률

가. 국가공무원법(일부개정 2002. 1. 19. 법률 제6622호)

제74조(정년) ① 공무원의 직무의 종류별 및 계급별 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 다음과 같다. <개정 1998.2.24.>

1. 1급 내지 9급의 일반직 공무원
5급 이상 공무원 - 60세

6급 이하 공무원 - 57세(다만, 공안직 8급 및 9급 공무원은 54세로 한다.)

2. 제4조 제2항의 규정에 의하여 계급구분을 달리하는 일반직 공무원

연구관·지도관 - 60세

연구사·지도사 - 57세

기타 특수기술직렬공무원 - 57세 내지 60세

3. 기능직공무원

등대직렬 및 방호직렬공무원 - 59세

기타 직렬 공무원 - 50세 내지 57세

나. 지방공무원법(일부개정 2002. 12. 18. 법률 제6786호)

제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다음 각호와 같다. <개정 1998.9.19.>

1. 1급 내지 9급의 일반직공무원

5급 이상 공무원 - 60세

6급 이하 공무원 - 57세

2. 제4조제2항의 규정에 의하여 계급구분을 달리하는 일반직공무원

연구관 및 지도관 - 60세

연구사 및 지도사 - 57세

기타 특수기술직렬공무원 - 57세 내지 60세

3. 기능직공무원

방호직렬공무원 - 59세

기타 직렬공무원 - 50세 내지 57세

4. 검토

가. 승진적체 해소 등 공직사회의 원활한 인사정책을 위해서 정년에 차등을 두는 것이 합리적인지 여부

중앙인사위원회는 일반직 공무원의 차등 정년에 대하여, 5급 이상 공무원이 정책 및 관리감독의 업무를 담당하고 있고, 5급으로의 승진은 엄격한 절차를 거쳐 적격자를 선발하고 있기 때문에 그 동안의 경험과 지식을 충분히 활용하기 위해서라고 한다.

그러나, 실제 중앙부처의 경우 5급은 정책 및 관리감독 업무가 아니라 실무 업무를 담당하고 있고, 부처에 따라 5급과 6급이 사고와 판단을 요하는 동일한 업무를 수행하고 있다. 게다가 지방의 경우 우체국, 출입국관리사무소 지방출장소 등은 6급이 국장 및 소장을 맡고 있어 실질적인 관리 업무를 담당하고 있다. 실제 전남체신청의 경우 전체 350개 우체국 중 6, 7급이 국장을 맡고 있는 경우가 201개소에 이른다.

또한, 중앙부처의 경우 6급에서 5급으로의 승진소요연한이 법무부는 4년 5개월, 교육부는 12년 8개월이 소요되어 소속기관에 따라 계급이 달라질 수 있다. 이는 5급 이상의 공무원이 6급 이하 공무원에 비해 반드시 경험과 지식이 풍부하다고 일률적으로 단정하기 힘들다는 것을 보여준다.

헌법재판소는 결정(96헌바86)에서 농촌지도관의 직무내용이 정책결정 등 고도의 판단작용임에 비하여 농촌지도사의 직무내용은 단순한 업무집행 또는 업무보조가 대부분이라는 점, 그리고 지도관과 지도사의 구성정원의 차이로 인하여 승진의 기회는 제한될 수밖에 없으므로 원활한 인사정책을 유지하기 위해서 어느 정도의 차등은 불가피하다고 판시한 바 있다.

그러나, 모든 지도관의 업무를 고도의 판단작용, 지도사의 업무를 단순한 업무집행 또는 업무보조라고 명확히 구분하기가 쉽지 않고, 위 결정이 있던 1997년 당시 6급 이하 공무원에게는 정년연장제도가 있어 상황에 따라 61세까지 정년이 연장될 수 있었다. 위 결정레도 정년연장제도가 정년제도의 경직성을 완화하고 있다고 지적하고 있다.

또한, 승진적체 및 조직의 비대화 등 활발한 신진대사를 위해서 정년에 차등을 두어야 한다고 하나 실제 승진적체와 조직의 비대화가 정년 때문에 발생한 것인지 명확하지 않고, 조직의 신진대사는 공무원의 임용, 승진, 전보, 교육훈련, 복무 등 인사제도 전반에 대한 공무원 관리의 문제로 접근해야 할 것이다.

따라서, 원활한 인사정책 등 공무원 조직의 신진대사를 위하여 정년에 차등을 두는 것의 합리성을 인정하기 어려우며, 특히 6급 등 특정 계급 이하의 공무원이 57세 이상인 경우 해당 업무를 수행할 수 없다는 업무적합성 및 직무수행능력과의 상관관계에 대해서도 달리 합당한 이유를 찾을 수 없다.

나. 민간기업과의 형평성 및 청년실업 가중을 이유로 차등 정년제를 유지하는 것이 합리적인지 여부

일각에서는 민간기업과의 형평성 및 청년실업 문제 등 경제적 상황을 이유로 정년 단일화를 반대하고 있다. 이러한 주장은 정년 단일화가 실제로는 6급 이하의 정년연장을 초래할 것이라는 우려에서 비롯된 것이다.

민간기업과의 형평성에 대한 문제는, 경기침체로 인하여 민간기업부문의 정년이 단축되고 있는 현실에 비추어 공공부문에서 정년을 선도하여 연장시킬 수 없다는 것이다.

그런데, 우리 사회는 지난 2000년 65세 이상 인구가 총인구에서 차지하는 비중이 7.2%에 이르러 이미 고령화 사회에 들어섰으며, 오는 2019년에는 이 비율이 14%를 넘어 고령사회에 진입할 것으로 전망되고 있다.

정부는 인구의 고령화가 노동력 공급의 감소, 저축률감소에 따른 경제성장 저해, 피부양자 증가에 따른 재정부담 급증의 문제를 야기할 것으로 보고, 이를 해결하기 위해 정년 및 연령차별 개선을 주요 정책으로 추진하고 있으며 민간기업의 고령자 고용 및 취업을 촉진하기 위해 각종 임금보조금과 장려금을 지원하는 등 고령자 고용안정에 많은 노력을 기울이고 있다.

또한, 현재 우리 사회의 평균수명은 80.7세로 2019년에는 약 87세로 상향될 전망이다. 평균수명이 늘어나면서 상대적으로 고령의 기준 연령이 높아지고 있고, 이에 따라 같은 연령이라도 과거에 비해 직업능력이 저하되지 않고 있어 이들의 경험과 지식을 사장시키지 않고 적극 활용하는 것 또한 사회발전에 기여하는 바가 크다 할 것이다.

따라서 공무원 정년은 민간기업과의 형평성뿐 아니라 고령화 사회 진입, 평균수명연장, 고령자의 근로능력 향상 등 여타의 상황을 고려하여 결정하여야 하며, 고용정책에 있어 민간기업을 선도해야 할 정부의 역할 또한 간과되어서는 안 될 것이다.

한편, 6급 이하의 정년을 연장할 경우 청년실업을 악화시킬 것이라고 주장하고 있으나, 정년과 청년고용은 상관관계가 없다는 연구 결과들도 발표되고 있다. 즉, 젊은 층과 노년층 노동력의 대치관계는 명료하지 않아 노동시장을 떠난 고연령층이 반드시 젊은 층에게 일자리를 위임한다고 판단할 근거도 명확하지 않다는 것이다.

실제 OECD 연구결과에 따르면, 노년층의 고용증대에 따라 청년층의 고용도 증가하는 것으로 분석되었고, 실제 정년제도를 폐지하여 고령고용을 촉진하고 있는 미국의 경우 청년고용에는 부정적 영향이 없는 것으로 조사되었으며, 반면 조기퇴직을 장려한 프랑스의 경우 청년 고실업은 해결되지 않고 고령자 고용만 감소하여 전체 고용량이 감소되는 결과를 초래했다고 한다.

설사 경제상황으로 공무원 정년에 대한 고려가 필요하다면 이는 전체 공무원의 정년을 조정해야 할 문제이지 계급 간 정년에 차등을 두어야 할 합리적 이유가 없다고 판단된다.

6. 결론

위와 같이 일반직 공무원의 정년에 차등을 두어 특정 계급 이하의 사람을 고용에서 배제해야 할 합리적 이유를 찾을 수 없다. 따라서 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항은 합리적 이유 없이 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있다고 판단되므로, 국가인권위원회법 제19조 제1호 및 제25조 제1항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2005. 3. 28.

위 정 본 임

국 가 인 권 위 원 회

행정주사 강철아 (인)