



제432회국회(임시회)
제1차 행정안전위원회

국가공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈군가산점제도 도입〉

■ 김미애의원 대표발의(의안번호 제2214758호)

지방공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈군가산점제도 도입〉

■ 김미애의원 대표발의(의안번호 제2214755호)

2026. 2.

행 정 안 전 위 원 회

전 문 위 원 조 문 상

목 차

I . 개 요	1
【김미애의원안】 (국가공무원법)	1
【김미애의원안】 (지방공무원법)	2
II.검토의견	3
1. 개정안의 주요내용	3
2. 검토의견	4
가. 현행 가산점 제도	4
나. 개정안 검토	8

I. 개 요

【김미애의원안】(국가공무원법)

1. 제안경위

1. 발 의 자 : 김미애의원 등 10인
2. 발의연월일 : 2025. 12. 2.
3. 회부연월일 : 2025. 12. 3.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격을 취득한 사람 등이 공무원 채용시험에 응시하면 일정한 점수를 가산할 수 있도록 함.

그런데 국토방위의 임무를 수행하고 전역한 제대군인에게 공무원 채용시험에서 점수를 가산할 필요가 있다는 의견이 있음. 의무 복무에 따라 발생할 수 있는 학업·취업과 관련한 손해에 대하여 보상하고 국가 안보에 기여한 제대군인에게 제도적으로 혜택을 부여함으로써, 병역 복무에 대한 가치를 제고하고 군인으로서의 자긍심을 고취할 수 있음.

이에 제대군인도 공무원 채용시험에서 가산점을 받도록 하여, 제대군인의 원활한 사회복귀를 돕고 병역을 이행하는 군인의 사기를 진작하고자 함(안 제36조의2제1항제4호 신설).

【김미애의원안】(지방공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 김미애의원 등 10인

나. 발의연월일 : 2025. 12. 2.

다. 회부연월일 : 2025. 12. 3.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격을 취득한 사람 등이 공무원 신규임용시험에 응시하면 일정한 점수를 가산할 수 있도록 함.

그런데 국토방위의 임무를 수행하고 전역한 제대군인에게 공무원 채용시험에서 점수를 가산할 필요가 있다는 의견이 있음. 의무 복무에 따라 발생할 수 있는 학업·취업과 관련한 손해에 대하여 보상하고 국가 안보에 기여한 제대군인에게 제도적으로 혜택을 부여함으로써, 병역 복무에 대한 가치를 제고하고 군인으로서의 자긍심을 고취할 수 있음.

이에 제대군인도 공무원 신규임용시험에서 가산점을 받도록 하여, 제대군인의 원활한 사회복귀를 돕고 병역을 이행하는 군인의 사기를 진작하고자 함(안 제34조의2제1항제4호 신설).

Ⅱ. 검토의견¹⁾

1. 개정안의 주요내용

개정안은 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 제대군인이 공무원 채용시험에 응시할 경우 가점을 부여할 수 있도록 하려는 것임(안 제36조의2제1항제4호 신설).

현행	개정안
제36조의2(채용시험의 가점) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 공무원 채용시험에 응시하면 일정한 점수를 가산할 수 있다. 1. ~ 3. (생략) <u><신설></u> ② (생략)	제36조의2(채용시험의 가점) ① -- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 제대군 인 ② (현행과 같음)
부 칙	
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(채용시험의 가점에 관한 적용례) 제36조의2제1항제4호의 개정규정은 이 법 시행 이후 시험의 공고를 하는 채용시험부터 적용한다.	

1) 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 조문 취지 및 개정 내용이 동일하여 「국가공무원법」의 조문을 기준으로 검토하였음.

2. 검토의견

가. 현행 가산점 제도

현행법 제26조 본문에서는 공무원 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행하는 실적주의 원칙을 규정하고 있으며,²⁾

6급 이하 공무원 채용시험에서 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격증 소지자에게 3~5%의 가점을 인정하고 있음.³⁾⁴⁾

《공무원임용시험령 [별표 11]에 따른 분야별 자격증가산비율》

구분		직급별 가산비율
행정직군, 과학기술직군 (보건·의료기술·식품 위생직렬)	6·7급	[5%] 변호사, 법무사, 공인회계사, 변리사, 감정평가사, 세무사, 관세사, 사회복지사 1급, 공인노무사, 직업상담사 1급, 사회조사분석사 1급, 임상심리사 1급, 임상심리사 2급 [3%] 철도교통안전관리자, 사회복지사 2급, 직업상담사 2급, 사회조사분석사 2급
	8·9급	[5%] 변호사, 법무사, 공인회계사, 변리사, 감정평가사, 세무사, 관세사, 사회복지사 1급, 공인노무사, 직업상담사 1급, 사회조사분석사 1급, 임상심리사 1급, 철도교통안전관리자, 사회복지사 2급, 직업상담사 2급, 사회조사분석사 2급, 임상심리사 2급 [3%] 사회복지사 3급
과학기술직군, 우정직군	6·7급	[5%] 기술사, 기능장, 기사 [3%] 산업기사
	8·9급	[5%] 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 [3%] 기능사

2) 「국가공무원법」 제26조(임용의 원칙) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령등으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계 전공자·저소득층·다자녀양육자 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

3) 「공무원임용시험령」 제31조(자격증 소지자 등에 대한 우대) ② 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격증 중에서 별표 12에서 정한 자격증 소지자가 6급 이하 공무원 채용시험(경력경쟁 채용시험등의 경우에는 필기시험을 실시하는 경우만 해당되며, 별표 5에서 정한 직류와 법 제28조제2항제2호에 따른 경력경쟁채용시험등의 경우는 제외한다)에 응시하는 경우에는 필기시험의 각 과목별 득점에 그 시험과목 만점의 5퍼센트 이내를 최고점으로 별표 11의 비율에 따른 점수를 가산한다. 가산점 인정대상 자격증이 두 개 이상인 경우에는 본인에게 유리한 것 하나만을 가산한다.

4) 공무원임용시험령 제31조 제2항 [별표11] 1. 6·7급 부분 위헌확인

[전원재판부 2017헌마1178, 2020. 6. 25., 기각]

--- 관련 자격증 소지자에게 세무직 국가공무원 공개경쟁채용시험에서 일정한 가산점을 부여하는 제도는 가산 대상 자격증을 소지하지 아니한 사람들에 대하여는 공직으로의 진입에 장애를 초래하여 공무원임권을 제한하는 측면이 있지만, 전문적 업무 능력을 갖춘 사람을 우대하여 직업공무원제도의 능력주의를 구현하는 측면이 있으므로 과잉금지원칙 위반 여부를 심사할 때 이를 고려할 필요가 있다. ----

현행 법률에서는 특정 집단에 대한 사회적 배려 등 정책적인 목적에 따라 실적주의를 완화하여 적용하는 예외를 마련하고 있는데, 공무원 임용에 있어 개인에게 채용시험 가점을 부여하는 방식과 전체 선발인원 중 해당 집단에서 선발하는 인원 비율을 조정하는 방식으로 구분해 볼 수 있음.

채용시험 가점을 부여하는 방식의 경우, 개별 법률에서 취업지원 대상자 등에 대하여 가점에 대한 근거를 각각 마련하고 있으며, 현행법 제36조의2⁵⁾에서도 의사상자 등에 대한 가점 근거를 규정하고 있음.

《개별 법률상 취업지원 대상자의 채용시험 가점》

법률	대상	가점 비율	비고
「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조	국가유공자 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조제2항	독립유공자 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제33조	보훈보상대상자 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9	고엽제후유의증환자 = 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제20조	5·18민주유공자 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제19조	특수임무유공자 및 그 유족·가족	10%, 5%	
「천안함 피격사건 피해구제 및 지원 등을 위한 특별법」 제8조제2항	천안함 생존 장병	5%	
「국가공무원법」 제36조의2	의사상자 및 그 유족·가족	5%, 3%	

※ 응시자가 선택한 하나의 가점만을 부여함(「공무원임용시험령」 제31조의2제2항)

- 5) 「국가공무원법」 제36조의2(채용시험의 가점) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 공무원 채용시험에 응시하면 일정한 점수를 가산할 수 있다.
1. 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격을 취득한 사람
 2. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 의사자의 배우자 또는 자녀
 3. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 의사자 및 그 배우자 또는 자녀

선발인원 비율을 조정하는 방식과 관련하여, 현행법 제26조 단서⁶⁾ 및 제26조의4에서는 장애인·이공계전공자·저소득층·다자녀양육자와 지역 인재의 공무원 채용에 관한 적극적인 정책을 실시할 수 있도록 규정하고 있는데,

하위 법령인 「공무원임용시험령」에서 양성평등·지방인재·저소득층·장애인에 대한 초과합격 제도와 중증장애인 또는 지역 인재에 대한 경력경쟁채용시험 채용기회 확대에 관하여 규정하고 있음.⁷⁾

6) 「국가공무원법」 제26조(임용의 원칙) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령등으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층·다자녀양육자 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

제26조의4(지역 인재의 추천 채용 및 수습근무) ① 임용권자는 우수한 인재를 공직에 유치하기 위하여 학업 성적 등이 뛰어난 고등학교 이상 졸업자나 졸업 예정자를 추천·선발하여 3년의 범위에서 수습으로 근무하게 하고, 그 근무기간 동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 자는 6급 이하의 공무원(제4조제2항에 따라 같은 조 제1항의 계급 구분이나 직군 및 직렬의 분류를 적용하지 아니하는 공무원 중 6급 이하에 상당하는 공무원을 포함한다. 이하 같다)으로 임용할 수 있다.

7) 「공무원임용시험령」

제20조(여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격) ① 시험실시기관의 장은 여성과 남성의 평등한 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제23조·제23조의3·제23조의4·제25조·제30조 및 제40조에도 불구하고 한시적으로 여성 또는 남성이 시험실시 단계별로 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다.

② 제1항에 따라 여성 또는 남성을 합격시키는 경우에 그 실시대상 시험의 종류, 채용목표 비율, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

제20조의2(지방인재의 선발예정인원 초과합격) ① 시험실시기관의 장은 지방인재의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제23조, 제23조의3, 제23조의4 및 제25조에도 불구하고 제7조제1항제1호 각 목의 시험에서 한시적으로 지방인재가 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 지방인재를 합격시킬 수 있다.

② 제1항에서 “지방인재”란 서울특별시를 제외한 지역에 있는 대학의 졸업(예정)자 또는 서울특별시를 제외한 지역에 있는 학교를 최종적으로 졸업·중퇴하거나 재학·휴학 중인 사람을 말한다.

③ 제1항에 따라 지방인재를 합격시키는 경우 그 적용대상, 채용목표 비율, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

제20조의3(중증장애인의 채용기회 확대) ① 경력경쟁채용시험등을 실시하는 시험실시기관의 장은 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하면 중증장애인만 해당 경력경쟁채용시험등에 응시하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 경력경쟁채용시험등을 실시할 경우 그 실시대상 직무의 종류, 각 직무의 종류별로 응시할 수 있는 장애의 종류, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

③ 인사혁신처장은 중증장애인의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 중증장애인이 담당하기에 적합한 직무의 종류를 발굴하여 시험실시기관의 장에게 제공하는 등 필요한 시책을 마련하여

《「공무원임용시험령」에 따른 공무원 임용 상 적극적 정책》

구분	대상 (적용시험)	목적	내용	근거법령
채용 목표제	양성평등 (공채 5·7·9급)	공직 내 성비의 균형유지 및 남녀평등 제고	특정 성(性)이 채용목표비율 30% 미달 시 일정 합격선 내에서 추가 합격	국가공무원법 제26조 공무원임용시험령 제20조
	지방인재 (공채 5·7급)	국토 균형발전 및 우수한 지 방인재의 공직진출 기회 확 대	채용목표비율(5급 20% 7급 30%) 미달 시 일정 합격선 내에서 당초 합격예정인원의 일정비율(5급 10% 7급 5%) 추가합격	국가공무원법 제26조 공무원임용시험령 제20조의2
구분 모집제	저소득층 (공채 9급)	경제적 어려움이 있는 저소득 층에 대한 공직진출 지원 강 화로 사회적 기회의 불평등 완화 및 경제적 자립 지원	9급 공채 인원의 2% 이상을 저소 득층 구분모집으로 선발	국가공무원법 제26조 공무원임용시험령 제2조
	장애인 (공채 7·9급)	정부가 모범적 고용주로서 장애인 고용 촉진	선발예정인원의 7.6%(의무고용률 3.8%의 두배) 이상을 장애인으로 선발	장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조 국가공무원법 제26조 공무원임용시험령 제2조
경제	중증장애인	정부가 모범적 고용주로서 장애인 고용 촉진	중증장애인 대상 경력경쟁채용시 험 실시	장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조 국가공무원법 제26조 공무원임용시험령 제20조의3
	전국 지역인재 (7·9급 추천채용)	공직의 지역 대표성 제고 및 국가 균형발전, 고졸 출신의 공직진출 확대	[7급] 대학 추천과 시험으로 선발, 수습근무(1년) 후 임용 [9급] 고등학교·전문대학(기술직에 한함) 추천과 시험으로 선발, 6개 월 수습근무 후 임용	국가공무원법 제26조의4 공무원임용령 제22조의3

자료: 인사혁신처

시행하여야 한다.

제20조의4(저소득층에 속하는 사람의 채용시험 등) ① 시험실시기관의 장은 9급 공개경쟁채용시험 및 9급 경력경쟁채용시험등을 실시하는 경우에 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 저소득층에 속하는 사람이 다음 각 호의 구분에 따라 채용될 수 있도록 시험을 실시하여야 한다.

1. 9급 공개경쟁채용시험: 선발예정인원의 100분의 2 이상
2. 9급 경력경쟁채용시험등: 선발예정인원의 100분의 1 이상

② 시험실시기관의 장은 제2조제1항 단서에 따라 저소득층에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 9급 공개경쟁채용시험을 분리하여 실시한 결과 장애인 및 저소득층 대상 분리시험 외의 시험의 합격자가 받은 점수 이상을 받은 저소득층에 속하는 사람에 대해서는 제25조에도 불구하고 시험실시 단계별로 선발예정인원을 초과하여 합격시킬 수 있다.

③ 제2항에 따라 저소득층에 속하는 사람을 합격시키는 경우에 그 대상, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

④ 삭제

제20조의5(장애인의 선발예정인원 초과합격) ① 시험실시기관의 장은 제2조제1항 단서에 따라 장애인만 응시할 수 있도록 6급 이하 공무원의 공개경쟁채용시험과 4등급 이하 외무공무원의 공개경쟁채용시험(이하 “6급이하공개경쟁채용시험등”이라 한다)을 분리하여 실시한 결과 장애인 및 저소득층 대상 분리시험 외의 시험의 합격자가 받은 점수 이상을 받은 장애인에 대해서는 제25조에도 불구하고 시험실시 단계별로 선발예정인원을 초과하여 합격시킬 수 있다.

② 제1항에 따라 장애인을 합격시키는 경우에 그 대상, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

나. 개정안 검토

제대군인가산점제도는 일정한 취업보호실시기관이 채용시험을 실시할 경우 제대군인이 그 채용시험에 응시한 때에는 필기시험의 각 과목별 득점(필기시험에 같음하여 실시하는 실기시험·서류전형 또는 면접시험의 득점 포함)에 각 과목별 만점의 5% 또는 3%를 가산하는 제도로,

1997월 12월 31일에 제정된 「제대군인지원에관한법률」(1997. 12. 31. 법률 제5482호로 제정된 것)에서는 제대군인의 취업보호의 수단 중 하나로 도입되었으나,⁸⁾ 헌법재판소의 위헌 결정(98헌마363, 1999. 12. 23., 전원 재판부)에 따라 폐지되었음.

-
- 8) (前) 「제대군인지원에관한법률」 [시행 1998. 7. 1.] [법률 제5482호, 1997. 12. 31., 제정]
- 제8조(채용시험의 가점)** ① 제7조제2항의 규정에 의한 취업보호실시기관이 그 직원을 채용하기 위한 시험을 실시할 경우에 제대군인이 그 채용시험에 응시한 때에는 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5퍼센트의 범위 안에서 대통령령이 정하는 바에 따라 가산한다. 이 경우 취업보호실시기관이 필기시험을 실시하지 아니한 때에는 그에 같음하여 실시하는 실기시험·서류전형 또는 면접시험의 득점에 이를 가산한다.
- ② 현역복무중에 있는 자로서 전역예정일부터 6월이내에 있는 자는 채용시험의 가점에 있어서 이를 제대군인으로 본다.
- ③ 취업보호실시기관이 실시하는 채용시험의 가점대상직급은 대통령령으로 정한다.
- ④ 취업보호실시기관이 채용시험의 합격자를 결정함에 있어서 합격예정인원을 초과하여 동점자가 있는 경우에는 취업보호대상자를 취업보호대상자가 아닌 자에 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

「제대군인지원에관한법률 시행령」

제9조(채용시험의 가점비율 등) ① 법 제8조제1항의 규정에 의하여 제대군인이 채용시험에 응시하는 경우의 시험만점에 대한 가점비율은 다음 각호의 1과 같다.

1. 2년이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인: 5퍼센트
 2. 2년미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인: 3퍼센트
- ② 법 제8조제3항의 규정에 의한 채용시험의 가점대상직급은 다음 각호와 같다.
1. 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에 규정된 공무원중 6급이하 공무원 및 기능직공무원의 모든 직급
 2. 국가유공자등예우및지원에관한법률 제30조제2호에 규정된 취업보호실시기관의 신규채용 사원의 모든 직급

해당 현재 결정례에 따르면, 헌법재판소는 제대군인가산점제도는 제대군인에 비하여 여성 및 제대군인이 아닌 남성을 부당한 방법으로 지나치게 차별하는 것으로서 헌법 제11조⁹⁾를 위배하여 청구인들의 평등권이 침해되고, ‘현역복무를 감당할 수 있을 정도로 신체가 건강한가’와 같은 불합리한 기준으로 여성과 장애인 등의 공직취임권을 지나치게 제약하는 것으로, 헌법 제25조¹⁰⁾에 위배되고 이로 인하여 청구인들의 공무담임권이 침해되는 것으로 판단하였음.

9) 「대한민국헌법」 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

10) 「대한민국헌법」 제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

《제대군인 공무원 채용시험 가산점 부여 관련 헌재 결정례》

제대군인지원에관한법률 제8조 제1항 등 위헌확인"
(제대군인지원에관한법률제8조제3항,제대군인지원에관한법률시행령 제9조)"

[98헌마363, 1999. 12. 23., 전원재판부]

【판시사항】

1. 제대군인이 공무원채용시험 등에 응시한 때에 과목별 득점에 과목별 만점의 5% 또는 3%를 가산하는 제대군인가산점제도(이하 "가산점제도")
가. 헌법에 근거를 둔 것인지 여부(소극)
2. 가산점제도로 인한 차별의 대상
3. 가산점제도의 평등위반여부를 심사함에 있어 적용되는 심사 척도
4. 가산점제도로 여성, 신체장애자 등의 평등권이 침해되는지 여부 (적극)
5. 가산점제도로 여성, 신체장애자 등의 공무담임권이 침해되는지 여부 (적극)

【결정요지】

2. 전체여성 중의 극히 일부분만이 제대군인에 해당될 수 있는 반면, 남자의 대부분은 제대군인에 해당하므로 가산점제도는 실질적으로 성별에 의한 차별이고, ...
3. 평등위반 여부를 심사함에 있어 ... 가산점제도는 헌법 제32조 제4항¹¹⁾이 특별히 남녀 평등을 요구하고 있는 "근로" 내지 "고용"의 영역에서 남성과 여성을 달리 취급하는 제도이고, 또한 헌법 제25조¹²⁾에 의하여 보장된 공무담임권이라는 기본권의 행사에 중대한 제약을 초래하는 것이기 때문에 엄격한 심사척도가 적용된다.
4. 제대군인에 대하여 여러 가지 사회정책적 지원을 강구하는 것이 필요하다 할지라도, 그것이 사회공동체의 다른 집단에게 동등하게 보장되어야 할 균등한 기회 자체를 박탈하는 것이어서는 아니되는데, 가산점제도는 아무런 재정적 뒷받침없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 여성과 장애인 등 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래 ... 공무원채용시험의 경쟁률이 매우 치열하고 합격선도 평균 80점을 훨씬 상회하고 있으며 그 결과 불과 영점 몇 점 차이로 당락이 좌우 ... 가산점제도는 차별취급의 비례성을 상실 ... 헌법 제11조에 위배되며, 이로 인하여 청구인들의 평등권이 침해된다.
5. ... 공직자선발에 관하여 능력주의에 바탕한 선발기준을 마련하지 아니하고 해당 공직이 요구하는 직무수행능력과 무관한 요소를 기준으로 삼는 것은 국민의 공직취임권을 침해하는 것이 되는데, 제대군인 지원이라는 입법목적은 예외적으로 능력주의를 제한할 수 있는 정당한 근거가 되지 못하는데도 불구하고 가산점제도는 능력주의에 기초하지 아니하고 성별, '현역복무를 감당할 수 있을 정도로 신체가 건강한가'와 같은 불합리한 기준으로 여성과 장애인 등의 공직취임권을 지나치게 제약하는 것으로서 헌법 제25조에 위배되고, 이로 인하여 청구인들의 공무담임권이 침해된다.

11) 「대한민국 헌법」 제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

12) 「대한민국 헌법」 제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

이후 제대군인가산점제도를 재도입하기 위하여 「제대군인지원에 관한 법률」, 「병역법」 등의 개정안이 발의되어 국회에서 논의된 바 있으며, 제22대국회에서는 병역이행자 지원에 관한 법률안(한기호의원, 2207445)이 발의되어 정무위원회에 계류되어 있음.

《제대군인지원에 관한 법률 일부개정법률안》

구분	발의자	발의일자	주요내용
19대	하태경 (미래통합당)	'20.1.10.	6급 이하 공무원 채용 시 필기시험의 각 과목별 득점의 구분에 따른 범위의 점수를 가산(0.5~1%) ※ 현역병: 1%, 상근예비역: 1%, 사회복무요원: 0.5%
18대	주성영 (한나라당)	'08.7.14.	채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 득점의 3% 범위 안에서 가산(선발예정인원의 20% 이내)
17대	고조흥 (한나라당)	'05.9.28.	채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 복무기간별로 차등하여 2~3% 범위 안에서 가산
	주성영 (한나라당)	'05.4.25.	채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 득점의 3% 범위 안에서 가산

《병역법 일부개정법률안》

구분	발의자	발의일자	주요내용
19대	한기호 (새누리당)	'12.11.27.	- 채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 득점의 2% 범위 안에서 가산(선발예정인원의 20% 이내) ※ 가점을 받아 채용시험 합격하는 사람은 호봉 또는 임금 산정 시 군 복무기간을 근무경력으로 산정하지 않음
18대	주성영 (한나라당)	'08.7.14.	채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 득점의 3% 범위 안에서 가산(선발예정인원의 20% 이내)
	김성희 (한나라당)	'08.6.30.	- 채용시험 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 득점의 2% 범위 안에서 가산(선발예정인원의 20% 이내) ※ 가점을 받아 채용시험 합격하는 사람은 호봉 또는 임금 산정 시 군 복무기간을 근무경력으로 산정하지 않음

《병역(의무)이행자 지원에 관한 법률》

구분	발의자	발의일자	주요내용
22대	한기호 (국민의힘)	'25.1.23.	6급 이하 공무원 채용 시 필기시험의 각 과목별 득점의 구분에 따른 범위의 점수를 가산(1~3%) ※ 장기복무 3%, 중기복무 2%, 5년 이하 복무 1.5%, 그 외 1%
21대	한기호 (국민의힘)	'22.6.20.	6급 이하 공무원 채용 시 필기시험의 각 과목별 득점의 구분에 따른 범위의 점수를 가산(1~2%) ※ 중·장기복무 제대군인 2%, 현역병: 2%, 상근예비역: 2%, 사회복무요원: 1%

개정안은 종전에 「제대군인지원에관한법률」에서 규정하였던 제대군인가산점제도를 현행법에 제도입하려는 것으로, 제대군인의 원활한 사회복귀를 지원하고 병역을 이행하는 군인의 사기를 진작할 수 있다는 점에서는 긍정적인 측면이 있는 것으로 보이나,

종전 헌법재판소 결정례에서 제대군인가산점제도가 성별에 의한 차별이라는 점을 중심으로 병역 미필자의 평등권 및 공무담임권을 침해한다고 판단되었던 점에 비추어 볼 때, 개정안이 이러한 위헌적 요소를 충분히 해소하고 있는지에 대해서는 여전히 의문이 제기될 수 있을 것으로 예상됨.

따라서, 개정안에 대해서는 헌법상 보장된 평등권 및 공무담임권과의 충돌 가능성을 중심으로 제도 도입의 필요성, 예상되는 부작용, 제대군인 우대에 대한 사회적 공감대 형성 여부 등을 종합적으로 고려하여 정책수단으로서의 적합성과 합리성을 갖추고 있는지에 대한 심도 있는 검토가 필요할 것으로 봄.

인사혁신처는 제대군인의 원활한 사회복귀를 돕고 병역을 이행하는 군인의 사기를 진작하려는 개정안의 취지에는 원칙적으로 공감하면서도 실제 제도 도입에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 입장인데,

과거 제대군인가산점제도에 대한 현재 판결의 핵심 요지인 평등권 침해 여부와 타 집단과의 형평성, 제대군인 우대에 대한 사회적 공감대 형성 여부 등을 중심으로 제도 도입에 따른 부작용과 사회적 민감성을 종합적으로 고려할 필요가 있다는 의견을 제출하였음.

행정안전부 및 국가보훈부도 개정안의 취지에는 공감하나 인사혁신처와 유사한 사유로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제출하였음.

문 의 처
02)6788-5342