



제426회국회(임시회)
제2차 행정안전위원회

국가공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈다자녀 공무원의 정년 연장 등〉

■ 김상훈의원 대표발의(의안번호 제2209706호)

지방공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈다자녀 공무원의 정년 연장 등〉

■ 김상훈의원 대표발의(의안번호 제2209708호)

2025. 7.

행 정 안 전 위 원 회

전문위원 조문상

목 차

I . 개 요	1
【김상훈의원안】 (국가공무원법)	1
【김상훈의원안】 (지방공무원법)	2
II.검토의견	3
1. 개정안의 주요내용	3
2. 검토의견	6

I. 개 요

【김상훈의원안】(국가공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 김상훈의원 등 13인

나. 발의연월일 : 2025. 4. 10.

다. 회부연월일 : 2025. 4. 11.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 공무원의 정년을 60세로 하고, 다른 공무원의 귀감이 되는 자 등 우수 공무원과 재직 중 공적이 뚜렷한 자가 명예퇴직 하거나 사망한 때 특별승진임용하거나 일반 승진시험에 우선 응시할 수 있도록 하고 있음.

한편 심각한 저출산과 이로 인한 인구위기 극복을 위해서는 국가의 특단의 대책이 요구되는바, 다자녀 출산 및 양육을 위한 적극적인 장려책을 시행할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 다자녀 양육 공무원의 정년을 연장하고, 3명 이상의 자녀를 양육하는 5급 이하의 공무원에게 특별승진 및 일반승진시험 우선응시 기회를 부여함으로써 소득 단절로 인한 양육비 부담을 해소하고 자녀 출산의 유인을 높이려는 것임(안 제40조의4제1항 제6호 신설 및 제74조제1항).

【김상훈의원안】(지방공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 김상훈의원 등 13인

나. 발의연월일 : 2025. 4. 10.

다. 회부연월일 : 2025. 4. 11.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 공무원의 정년을 60세로 하고, 다른 공무원의 귀감이 되는 자 등 우수 공무원과 재직 중 공적이 뚜렷한 자가 명예퇴직 하거나 사망한 때 특별승진임용하거나 일반 승진시험에 우선 응시할 수 있도록 하고 있음.

한편 심각한 저출산과 이로 인한 인구소멸 위기 극복을 위해서는 국가의 특단의 대책이 요구되는바, 다자녀 출산 및 양육을 위한 적극적인 장려책을 시행할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 다자녀 양육 공무원의 정년을 연장하고, 세 명 이상의 자녀를 양육하는 5급 이하의 공무원에게 특별승진 및 승진시험 우선응시·승진의결 대상이 될 수 있게 함으로써 소득 단절로 인한 양육비 부담을 해소하고 자녀 출산의 유인을 높이려는 것임(안 제39조의3제1항제6호 신설 및 제66조제1항).

Ⅱ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

각 개정안은 5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀를 양육하는 경우를 특별승진임용 및 일반승진시험 우선응시의 사유로 추가하는 한편, 공무원의 정년을 원칙적으로 60세로 하되, 자녀가 2명인 경우 61세, 3명인 경우 62세, 4명 이상인 경우 63세로 규정하려는 것임(국가공무원법-안 제40조의4제1항제6호 신설 및 안 제74조제1항, 지방공무원법-안 제39조의3제1항제6호 신설 및 안 제66조제1항).

구분	현행	개정안
국가공무원법	제40조의4(우수 공무원 등의 특별승진) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 제40조 및 제40조의2에도 불구하고 특별승진임용하거나 일반 승진시험에 우선 응시하게 할 수 있다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u> ② (생략) 제74조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 6	제40조의4(우수 공무원 등의 특별승진) ① ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. <u>5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀를 양육하는 자</u> ② (현행과 같음) 제74조(정년) ① 공무원의 정년은 60세로 하되, 자녀가 2명인 공무원의 정년은 61세, 자녀가

구분	현행	개정안
	<u>0세로 한다.</u> ② ~ ④ (생략)	<u>3명인 공무원의 정년은 62세, 자녀가 4명 이상인 공무원의 정년은 63세로 한다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그 법률에 따른다.</u> ② ~ ④ (현행과 같음)
지방공무원법	제39조의3(우수 공무원 등의 특별승진) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제38조 및 제39조제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 특별승진임용할 수 있다. 다만, 6급 공무원에 대하여는 승진시험에 우선 응시하게 하거나 인사위원회의 승진 의결 대상으로 할 수 있다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u> ② (생략) 제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.	제39조의3(우수 공무원 등의 특별승진) ① ----- ----- ----- ----- -----. ----- ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) <u>6. 5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀를 양육하는 사람</u> ② (현행과 같음) 제66조(정년) ① 공무원의 정년은 60세로 하되, 자녀가 2명인 공무원의 정년은 61세, 자녀가 3명인 공무원의 정년은 62세, 자녀가 4명 이상인 공무원의 정년은 63세로 한다. 다만, 다

구분	현행	개정안
	② (생략)	<u>른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그 법률에 따른다.</u> ② (현행과 같음)

2. 검토의견¹⁾

현행법은 공무원이 60세에 도달하면 퇴직하도록 연령정년 제도를 도입하고 있는데, 연령 외에 다른 요소를 고려하지 않고 있으며, 정년 적용 대상 공무원은 출생일을 기준으로 1월에서 6월 사이 60세에 도달한 사람은 6월 30일자로, 7월에서 12월에 60세에 도달한 사람은 12월 31일자로 공직에서 예외 없이 당연히 퇴직하도록 하고 있음.

승진임용과 관련하여서는 일정한 범위에서 다자녀 양육 공무원을 우대하는 제도가 운영되고 있는 바, 8급 이하 공무원을 승진임용하는 경우 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 다자녀 양육 공무원을 우대하는 조치를 취할 수 있도록 근거를 마련하고 있으며(「공무원임용령」 제33조의2, 2)³⁾ 「공무원임용규칙」에서는 다자녀 양육 공무원만을 대상으로 한 승진심사,⁴⁾ 성과평가 가점 부여, 승진후보자명부 평정점이 동

1) 「국가공무원법 일부개정법률안」과 「지방공무원법 일부개정법률안」의 내용이 동일하므로 필요한 경우를 제외하고 「국가공무원법」을 중심으로 검토함.

2) 「공무원임용령」(대통령령 제34053호, 2023.12.26. 일부개정)

제33조의2(다자녀 양육 공무원에 대한 승진 우대) 소속 장관은 8급 이하 공무원을 승진임용하려는 경우 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 다자녀를 양육하는 공무원을 우대하기 위하여 필요한 조치를 할 수 있다.

3) 지방공무원의 경우 「지방공무원 임용령」 제8조의6은 임용권자가 자녀를 양육하는 공무원에 대해 임용·승진·진보 등 인사관리상의 우대를 할 수 있도록 근거를 두고 있으며, 자녀를 양육하는 공무원의 범위, 인사관리상의 우대 기준 등 세부사항은 규칙으로 정하도록 규정하고 있음.

4) 「공무원임용규칙」

제13조(위원회의 심사절차) ①~⑤ (생략)

⑥ 8급 이하 공무원에 대한 승진심사 시에는 승진후보자 명부 작성 단위별로 임용하려는 결원 수에 대하여 임용령 별표 5의 범위에 해당하는 사람을 대상으로 승진심사를 실시하되, 다자녀 양육 공무원만을 대상으로 심사를 실시하여 승진 대상자를 결정한 후, 승진 대상자로 결정된 사람을 제외한 나머지 사람(다자녀 양육 공무원 중 승진 대상자에 포함되지 않은 사람을 포함한다)을 대상으로 심사를 실시할 수 있다.

⑦·⑧ (생략)

점인 경우 선순위 부여 등을 구체적인 우대 방법으로 규정하는 한편, 승진에서 우대할 수 있는 다자녀 양육 공무원의 기준은 소속 장관이 정하도록 하고 있음.⁵⁾

개정안은 자녀가 2명 이상인 공무원의 정년을 자녀의 수에 비례하여 현행법에 따른 원칙적인 정년 도달 연령인 60세보다 연장된 연령으로 규정하고, 5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀를 양육하는 사람을 특별승진임용 및 일반승진시험 우선응시의 사유로 규정하는 것을 내용으로 하고 있음.

자녀의 양육 및 교육에 소요되는 비용이 적지 않고 자녀가 성년이 된 이후에도 자녀의 취업 이전까지 장기간에 걸쳐 경제적 부담이 이어질 수 있는 점이 저출산 경향이 지속되고 있는 주된 요인 중 하나라고 볼 때, 자녀 수에 따라 정년을 연장하여 다자녀를 양육하는 사람이 공직에서 일할 수 있는 기간을 확대하고 다자녀 양육 공무원에 대해 승진을 통한 보수 상승의 기회를 우선적으로 부여함으로써 출산의 유인을 제고하려는 개정안의 입법 취지에 공감되는 측면이 있음.

5) 「공무원임용규칙」

제12조의2(다자녀 양육 공무원에 대한 우대) ① 임용령 제33조의2에 따라 다자녀 양육 공무원을 우대하기 위하여 필요한 조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제13조제6항에 따른 다자녀 양육 공무원만을 대상으로 한 승진심사
2. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조제1항에 따른 가점 부여
3. 승진후보자 명부 평정점이 동점인 경우 높은 순위 부여
4. 기타 소속 장관이 다자녀 양육 공무원 우대를 위해 필요하다고 인정한 조치

② 제1항에 따라 승진에서 우대할 수 있는 다자녀 양육 공무원의 기준은 소속 장관이 정한다.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안에 따른 다자녀 양육 공무원에 대한 정년 연장 및 승진임용 우대 조치가 연령정년 제도 및 승진임용 제도의 본질적 요소를 침해하는 부당한 차별이 될 소지는 없는지 심도있는 논의가 이루어져야 할 것으로 보임.

현행법은 공무원 임용의 원칙상 다자녀 양육자를 채용·승진·전보 등 인사관리에 있어 우대할 수 있는 대상으로 명시하고 있으나(「국가공무원법」 제26조),⁶⁾ 이는 공무원 임용제도 운영의 방향성을 제시하는 선언적이고 포괄적인 근거로서 그 구체적인 내용을 형성함에 있어서는 제도 도입의 장단점, 입법적 영향 등 제반 요소를 종합적으로 고려하여 타당성 여부를 심사하여야 할 것임.

특정한 집단에 대한 인사상의 우대 조치는 헌법상 평등원칙에 반할 소지를 내포하고 있고, 공무원 임용제도의 기본적인 취지나 기능을 훼손하게 될 가능성도 있다 할 것인 바, 개정안 심사 시 고려할 필요가 있으며, 아울러, 공무원의 정년 및 승진은 공직 체계를 유지하는 근간이 되는 핵심적인 제도로 특정한 집단에 대한 우대 조치가 미칠 수

6) 「국가공무원법」(법률 제20627호, 2024.12.31.일부개정)

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.

있는 부정적 파급효과가 상대적으로 클 수 있다는 점도 감안해야 할 것으로 봄.

연령정년 제도는 공무원이 일정한 연령에 도달하면 근무관계를 종료하여 퇴직하게 하는 제도라는 점에 비추어 볼 때, 적정한 직무 수행이 가능한지의 관점에서 정년 도달 연령을 조정하거나 직무의 내용 또는 특성에 따라 정년 도달 연령을 달리 규정하는 것은 별론으로 하더라도, 다자녀 양육이라는 개인적 사정을 기준으로 정년에 차등을 두는 조치가 연령정년 제도의 본질적 취지에서 벗어나는 것은 아닌지, 헌법상 용인될 수 있는 정당한 차별인지 타당성에 대한 면밀한 검토가 이루어져야 할 것으로 봄.

또한, 개정안은 다자녀를 양육하는 것을 특별승진임용 및 일반승진시험 우선응시의 독립적인 사유로 신설하고 있는데, 원칙적으로 시험 성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행해져야 하는 승진임용에 있어 다른 사유에도 불구하고 다자녀 양육이라는 사적 영역의 사실관계를 이유로 특별승진이 가능하도록 하거나 일반승진시험 응시에 우선적 지위를 부여할 수 있도록 하는 것이 타당한 것인지 살펴볼 필요가 있다고 봄.

둘째, 개정안에 따른 다자녀 양육 공무원에 대한 정년 연장 및 승진우대 조치는 실제 적용에 있어서 논란의 소지가 있는 것으로 보이

는 바, 개정안 심사 시 입법적 보완 방안을 강구하는 등 검토가 필요한 측면이 있다고 봄.

먼저, 정년을 결정하는 법정 요건으로서 자녀의 수는 자녀의 연령(미성년자 여부 등), 양육권 보유 여부 등 여러 가지 요소에 따라 그 충족 여부를 달리 볼 여지가 있으며, 자녀의 수는 출생이나 입양 등으로 증가하였다가 사망이나 과양 등의 사유로 감소할 수도 있다는 점에서 자녀의 수를 산정하는 기준 시점에 따라 정년 도달 연령이 변동될 수 있음.

자녀의 수를 정년 도달 연령에 연계시켜 판단하는 기준에 공백이 있거나 자의적 해석의 여지가 있는 등 제도 설계가 미비한 경우 많은 혼선과 갈등이 초래될 것으로 우려되는 바, 자녀의 수에 따라 정년 도달 연령을 차등하여 규정하고자 하는 경우 해당 요건을 충족하는지 여부를 가늠하는 명확하고 합리적인 기준이 함께 제시되어야 할 것으로 보임.

그리고, 개정안은 5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀를 양육하는 사람을 특별승진임용할 수 있도록 법적 근거를 마련하고 있는데, 청렴하고 투철한 봉사 정신으로 직무에 모든 힘을 다하여 공무집행의 공정성을 유지하고 깨끗한 공직 사회를 구현하는 데에 다른 공무원의 귀감(龜鑑)이 되는 자, 직무수행 능력이 탁월하여 행정 발

전에 큰 공헌을 한 자, 제안의 채택·시행으로 국가 예산을 절감하는 등 행정 운영 발전에 뚜렷한 실적이 있는 자 등 현행 제도상 재직공무원의 특별승진임용 사유와 달리 형식적인 사실관계만을 요건으로 하고 있음.

「국가공무원법」 제40조의4제1항 및 「지방공무원법」 제39조의3제1항은 특별승진임용을 재량행위로 규정하고 있는데, 개정안과 같은 특별승진임용 사유가 신설되는 경우 5급 이하의 공무원으로서 3명 이상의 자녀라는 형식적인 사실관계를 충족한다면 승진임용의 제한⁷⁾과 같은 특별한 법령상의 소극적 사유가 없는 한 특별승진임용을 하여야 한다는

7) 「공무원임용령」

제32조(승진임용의 제한) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다.

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직(질병휴직 중 「공무원 재해보상법」에 따른 공무원 상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자를 제35조의2제1항제4호 또는 제5호에 따라 특별승진임용하는 경우는 제외한다) 또는 시보임용 기간 중에 있는 경우

2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간[법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간]이 지나지 않은 경우

가. 강등·정직: 18개월

나. 감봉: 12개월

다. 견책: 6개월

② 징계에 관하여 이 영에 따른 공무원과는 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 이 영에 따른 공무원이 된 경우 종전의 신분에서 강등처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부터 18개월 동안 승진임용될 수 없고, 근신·군기교육이나 그 밖에 이와 유사한 징계처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부터 6개월 동안 승진임용될 수 없다.

③ 제1항 또는 제2항에 따라 승진임용 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받은 경우의 승진임용 제한기간은 전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산하고, 징계처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하거나 직위해제처분을 받는 경우 징계처분에 따른 남은 승진임용 제한기간은 복직일부터 계산한다.

④ 공무원이 징계처분을 받은 후 해당 계급에서 훈장, 포장, 모범공무원포상, 국무총리 이상의 표창을 받거나 제안의 채택 시행으로 포상을 받는 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분에 대해서만 제1항제2호 및 제2항에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

주장이 제기될 수 있는 등 논란을 초래할 우려가 있으므로 승진임용
요건으로서의 적정성 여부에 대해 면밀한 검토가 이루어져야 할 것으
로 보임.

인사혁신처 및 행정안전부는 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하
다는 입장임.

인사혁신처는 다자녀 양육 공무원의 정년을 연장하고 승진을 우대
하여 출산·양육을 장려하여 인구 위기를 극복하려는 개정안의 취지는
이해되는 측면이 있으나, 인구 변화 외에 민간 정년제도와 의 형평성,
청년층 고용에 미치는 영향 등 사회경제적인 여건과 함께 신규인력
유입을 통한 공무원 조직의 신진대사 가능성 등을 종합적으로 고려할
필요가 있으며,

헌법상 공무담임권은 공직취임 뿐 아니라 공무로부터 배제되는 경
우와 승진임용에 있어서도 보장되어야 한다는 점에서 양육하는 자녀
수에 따른 정년연장 및 승진우대가 경제적·신체적 이유 등으로 자녀
가 없거나 적은 공무원의 공무담임권을 과도하게 제한할 여지는 없
는지 살펴볼 필요가 있고, 공무원 임용의 원칙인 실적주의와 조화될
수 있는지, 정년 및 승진제도의 목적에 부합하는지 면밀한 검토가 이
루어져야 할 것으로 보인다는 의견을 제시하였음.

행정안전부는 특별승진은 포상, 업무유공, 우수제안, 명예퇴직, 공무상 사망 등 공적이 특히 우수한 사람에 대해 적용되며, 재직 중인 공무원은 명예퇴직, 공무상 사망 등 퇴직공무원과 달리 정원의 범위 내 임용하는 것으로 객관성과 타당성이 특히 요구되는 바, 업무 성과와 관련 없는 “다자녀”를 사유로 한 특별승진은 공직사회 내부에 갈등과 혼란을 초래할 우려가 있고,

정년은 직무의 특성과 효율적인 직무수행 가능여부 등을 고려하여 일정연령에 도달할 때까지는 신분을 보장하고 이후 근무관계를 자동으로 종료시키는 제도로써 모든 공무원이 동등한 수준에서 신분이 보장되어야 하는 바, 자녀 수에 따라 정년을 달리 적용하는 것은 무자녀 또는 1명의 자녀를 둔 공무원에 대한 역차별 우려가 있고, 장애아 자녀, 한 부모 등 다른 사유에도 정년연장 요구가 예상되는 등 인사운영의 통일성·형평성이 훼손되고 상대적 불평등 논란을 야기할 수 있다는 의견을 제시하였음.

법원행정처도 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장으로, 저출산 문제 해결을 위한 출산장려 방안을 제시하려는 개정안의 입법 취지에는 공감하나, 공무원 정년연장 시 청년일자리가 감소할 우려가 있는 점, 민간기업 정년의 기준점이 될 수 있다는 점을 감안할 때 충분한 사회적 합의가 필요하고, 다자녀 양육 공무원에 대한 정년

연장이나 특별승진 등은 미혼자, 불임부부, 한자녀 공무원 등에 대한 역차별이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있으며, 사적인 요건을 사유로 정년을 달리하고 승진임용 시 우대하는 방안은 조직 내 수용성 확보도 용이하지 않을 것으로 보인다는 의견을 제시하였음.

참고로, 개정안과 같은 취지로 「경찰공무원법 일부개정법률안」,⁸⁾ 「소방공무원법 일부개정법률안」,⁹⁾ 「교육공무원법 일부개정법률안」,¹⁰⁾ 「외무공무원법 일부개정법률안」,¹¹⁾ 「군인사법 일부개정법률안」,¹²⁾ 「군무원인사법 일부개정법률안」,¹³⁾ 「대통령 등의 경호에 관한 법률 일부개정법률안」,¹⁴⁾ 「국가정보원직원법 일부개정법률안」¹⁵⁾이 발의되어 각각 소관 상임위원회에 계류 중에 있음.

문 의 처
02)6788-5342

8) 의안번호 제2209710호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

9) 의안번호 제2209711호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

10) 의안번호 제2209715호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

11) 의안번호 제2209709호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

12) 의안번호 제2209716호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

13) 의안번호 제2209714호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

14) 의안번호 제2209707호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.

15) 의안번호 제2209712호, 김상훈의원 대표발의, 2025. 4. 10.