

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령 제48조 별표 8 관련 입법부작위 위헌확인

(2012. 11. 29. 2011헌마533)

【판시사항】

1. 국가기관 등의 취업지원 실시기관이 시행하는 공무원 채용시험의 가점 대상이 되는 공무원의 범위에서 계약직 공무원을 배제하도록 규정한 ‘국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령’(2009. 8. 13. 대통령령 제21686호로 개정된 것, 이하 ‘이 사건 시행령’이라 한다) 제48조 별표8 중 “1. 국가기관·지방자치단체·군부대 및 국립학교” 부분(이하 ‘이 사건 시행령 조항’이라 한다)이 청구인의 평등권을 침해하는지 여부(소극)

2. 이 사건 시행령 조항이 국가유공자 등에 대한 우선적 근로기회 부여를 규정한 헌법 제32조 제6항에 위반되는지 여부(소극)

【결정요지】

1. 계약직 공무원 및 기능직 공무원의 법적지위, 신분보장 등의 차이와 함께 국가유공자에게 우선적 근로의 기회를 제공하여 국가유공자와 그 가족 등의 생활안정 등을 도모하고자 하는 취업가산점 제도의 취지를 고려할 때 경력직 공무원으로서 신분이 두텁게 보장되는 기능직 공무원에 대한 채용시험에서 취업가산점을 부여할 필요성이 더 높은 점, 계약직 공무원은 국가가 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 한시적으로 종사하게 하기 위하여 임용하는 공무원으로서 전문성 등이 강하게 요구되므로, 그 채용시험에 취업가산점을 부여하는 것은 채용목적 등에 비추어 적절하지 않다는 점, 국가유공자와 그 가족 등의 취업지원 대상자는 계약직 공무원 채용시험과 기능직 공무원 채용시험을 선택하여 응시할 수 있다는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 시행령 조항이

공무원 채용시험의 가점 대상에서 계약직 공무원을 제외하였다 하여 입법재량의 영역을 벗어났다거나 현저히 합리성을 결여한 자의적 기준에 의한 차별이라고 보기 어렵다. 따라서 이 사건 시행령 조항은 청구인의 평등권을 침해하지 아니한다.

2. 일반 응시자의 공무원임권과의 관계를 고려할 때 헌법 제32조 제6항의 문언은 엄격하게 해석할 필요가 있고, 위 조항에 따라 우선적인 근로의 기회를 부여받는 대상자는 ‘국가유공자’, ‘상이군경’, 그리고 ‘전몰군경의 유가족’이라고 보아야 한다. 따라서 국가유공자의 가족은 위 헌법 조항에 의한 보호대상에 포함되지 않으므로, 이 사건 시행령 조항이 헌법 제32조 제6항의 우선적 근로의 기회제공의무를 위반한 것이라고 볼 수 없다.

재판관 안창호의 반대의견

국가유공자와 그 가족 등이 기능직 공무원 채용 시험 또는 계약직 공무원 채용시험에 응시할 경우 취업보호의 필요성에 있어서 차이가 없음에도 신분보장이 불안정하다는 이유로 계약직 공무원 채용에 있어 취업가산점을 부여하지 아니하는 것은 국가유공자와 그 가족 등에게 우선적 근로의 기회를 제공함으로써 이들의 생활안정을 도모한다는 헌법 제32조 제6항의 취지 및 국가유공자법상 취업가산점 제도의 목적에 명백히 반하게 되는 결과를 초래한다. 나아가 전문지식이나 기술이 요구되어 국가유공자나 그 자녀에게 취업가산점을 부여하는 것이 적절하지 않은 계약직 공무원에 관하여는 입법기술상 용이하게 취업가산점 부여 대상에서 제외할 수 있음에도 계약직 공무원의 업무성격 등을 고려하지 않고 모든 계약직 공무원 채용에서 일률적으로 취업가산점을 부여하지 않은 것은 입법의 편의성만을 추구한 것으로 이를 정당화할 객관적이고 합리적인 이유를 찾을 수 없으며, 이 사건 시행령 조항은 국가유공자 등에게 우선적 근로기회를 부여할 것을 규정한 헌법 제32조 제6항의 취지 및 국가유공자법의 입법목적에 상반되는 것으로서, 계약직 공무원 응시자를 기능직 공무원 응시자에 비하여 차별취급하는 합리적인 이유를 찾아볼 수 없어 청구인의 평등권을 침해한다.

【심판대상조문】

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령(2009. 8. 13. 대통령령 제21686호로 개정된 것) 제48조(채용시험의 가점대상 계급 등) 법 제31조제5항에 따른 채용시험의 가점대상 계급 및 직급은 별표 8과 같다.

[별표 8] 가점대상 계급 및 직급(제48조 관련)

구분	가점대상 계급 및 직급
1. 국가기관 · 지방자치단체 · 군부대 및 국립학교	「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조에 규정된 공무원 중 다음 각 목에서 규정하는 공무원 가. 일반직공무원(연구직 및 지도직 공무원은 제외한다) · 6급 이하 나. 특정직공무원 · 「경찰공무원법」 제2조에 따른 경찰공무원 중 경위 이하 · 「소방공무원법」 제2조에 따른 소방공무원 중 소방경(지방소방경) 이하 · 「초·중등교육법」 제19조에 따른 교직원 중 교사 · 「유아교육법」 제20조제1항에 따른 교사 · 「군인사법」 제3조에 따른 군인 중 준사관 및 부사관 · 「군무원인사법」 제3조에 따른 일반군무원 중 6급 이하 및 기능군무원의 모든 직급 · 「국가정보원직위법」 제2조에 따른 직위 중 6급 이하 및 기능직 공무원의 모든 직급 · 그 밖에 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원 중 6급 이하 다. 기능직공무원 · 모든 직급
2.~3. 생략	

【참조조문】

헌법 제11조, 제32조 제6항

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(2011. 9. 15. 법률 제11041호로 개정된 것) 제28조(취업지원) 국가는 국가유공자와 그 유족 등의 생활안정 및 자아실현을 위하여 취업지원을 한다.

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(2011. 9. 15. 법률 제11041호로 개정된 것) 제29조(취업지원 대상자) ① 취업지원을 받을 취업지원 대상자는 다음과 같다.

1. 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 재일학도의용군인, 4·19혁명부상자, 4·19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자와 그 가족

2. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 유족
 3. 제1호에 해당하는 국가유공자가 사망한 경우의 그 유족
- ② 제1항의 유족이나 가족에 해당하지 아니하는 사람 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 그를 지정하는 취업지원 대상자인 부 또는 모가 질병·장애 또는 고령으로 취업이 어려운 경우에만 취업지원을 할 수 있다. 이 경우 질병·장애 또는 고령 등에 관한 기준과 취업지원에 필요한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.
1. 사망한 국가유공자에게 배우자와 자녀가 없고 부모만 있는 경우에는 그 부 또는 모가 지정하는, 사망한 국가유공자의 형제자매 중 1명
 2. 1953년 7월 27일 이전 및 「참전유공자예우에 관한 법률」 별표에 따른 전투 중 전사하거나 순직한 군인 또는 경찰공무원의 자녀가 지정한 그의 자녀 중 1명. 다만, 전몰군경·순직군경의 배우자나 부모가 1993년 1월 1일 이후 제12조에 따른 보상금을 받은 사실이 있는 경우는 제외한다.

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(2011. 9. 15. 법률 제11041호로 개정된 것) 제30조(취업지원 실시기관) 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음과 같다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 군부대, 국립학교와 공립학교
2. 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체(公·私企業體) 또는 공·사단체(公·私團體). 다만, 대통령령으로 정하는 제조업체로서 200명 미만을 고용하는 기업체는 제외한다.
3. 사립학교

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(2011. 9. 15. 법률 제11041호로 개정된 것) 제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.

1. 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자
 - 가. 제29조제1항제1호에 해당하는 자 중 국가유공자
 - 나. 제29조제1항제2호에 해당하는 자
 2. 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자
 - 가. 제29조제1항제1호에 해당하는 자 중 국가유공자의 가족 및 같은 항 제3호에 해당하는 자
 - 나. 제29조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
- ② 제1항의 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 하며, 둘 이상의 과목으로 실시되는 시험에서는 각 과목별로 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 한다. 다만, 점수가 만점의 4할 미만인 과목이 있거나 점수로 환산(換算)할 수 없는 시험인 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항과 제2항에 따라 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(「5·18민주유공자예우에 관한 법률」 제22조 또는 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조에 따라 채용시험에서 가점을 받아 합격하는 사람을 포함한다)은 그 채용시험 선발예정인원

의 30퍼센트(가점에 따른 선발 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버린다)를 초과할 수 없다. 다만, 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 채용시험 가점 대상의 계급·직급·직위와 그 밖에 채용시험의 가점에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고엽제후유의증 등 환자지원에 관한 법률(2007. 12. 21. 법률 제8793호로 개정된 것) 제6조(고엽제후유증환자에 대한 보상 등) ① 제4조제7항 및 제8항에 따라 고엽제후유증환자로 결정·등록된 자와 제7조제5항에 따라 고엽제후유증환자로 결정·등록된 자 중 그 장애정도가 국가보훈처장이 실시하는 신체검사에서 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제6조의4제1항에 따른 상이등급(傷疾等級)에 해당하는 장애를 입은 것으로 판정된 자로서 월남전에 참전하고 전역한 자등은 같은 법 제4조제1항제4호에 따른 전상군경으로, 남방한계선 인접지역에서 복무하고 전역한 자등은 같은 법 제4조제1항제6호에 따른 공상군경으로 보고 같은 법으로 정하는 바에 따라 보상을 한다.

②~④ 생략

【참조판례】

1. 헌재 1993.12. 23. 89헌마189 판례집 5-2, 622, 640
헌재 1999.12. 23. 98헌마363, 판례집 11-2, 770, 787
헌재 2006. 2. 23. 2004헌마675, 판례집 18-1상, 269, 284
헌재 2006. 6. 29. 2006헌마87, 판례집 18-1하, 510, 526
헌재 2008. 9. 25. 2005헌마586, 판례집 20-2상, 556, 565-566
헌재 2011. 6. 30. 2008헌마715, 판례집 23-1하, 430, 441-442
2. 헌재 2006. 2. 23. 2004헌마675, 판례집 18-1상, 269, 284
헌재 2011. 6. 30. 2008헌마715, 판례집 23-1하, 430, 441-442

【당 사 자】

청 구 인 이○숙

국선대리인 변호사 이윤구

【주 문】

이 사건 심판청구를 기각한다.

【이 유】

1. 사건의 개요와 심판의 대상

가. 사건의 개요

(1) 청구인은 2011. 4. 14.경 아버지가 고엽제 후유증 환자로 등록되어 국가유공자가 됨에 따라 그 자녀로서 ‘국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률’(다음부터 ‘국가유공자법’이라 한다)에 의한 취업지원 대상자가 되었으며, 2010년 속기자격증 2급을 취득하고 법원 속기공무원 취업 준비 중에 있다.

(2) 청구인은 국가유공자법 시행령 제48조 별표 8이 기능직 공무원과 달리 계약직 공무원 채용시험에 응시하는 취업지원 대상자에게 취업가산점 혜택을 부여하지 않는 것은 평등권 등을 침해하여 위헌이라고 주장하면서, 2011. 9. 15. 위 조항의 위헌확인을 구하는 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

나. 심판의 대상

이 사건 심판대상은 국가유공자법 시행령(2009. 8. 13. 대통령령 제21686호로 개정된 것, 다음부터 ‘이 사건 시행령’이라 한다) 제48조 별표 8 중 “1. 국가기관·지방자치단체·군부대 및 국공립학교” 부분(다음부터 ‘이 사건 시행령 조항’이라 한다)이 청구인의 기본권을 침해하는지 여부이다(청구인은 이 사건 시행령 제48조 별표 8 전체에 대한 위헌확인을 구하고 있으나, 청구인이 다투고자 하는 취지는 이 사건 시행령 조항에 계약직 공무원을 포함시키지 않은 것이 위헌이라는 것이므로, 심판대상을 위와 같이 한정한다).

이 사건 심판대상 조항 및 관련조항의 내용은 별지와 같다.

2. 청구인의 주장

법원 속기공무원의 경우 계약직에서 기능직으로 전환되는 채용형태나 업무내용 등을 고려할 때 계약직과 기능직 사이에 실질적 차이가 없는데도 이 사건 시행령 조항이 기능직 공무원과 달리 계약직 공무원을 취업가산점 부여 대상에서 제외하고 있는 것은, 취업지원 대상자로서 계약직 속기공무원 취업을 준비하고 있는 청구인의 평등권을 침해하며, 국가유공자 등에 대한 우선적 근로기회 부여를 규정한 헌법 제32조 제6항에도 위반된다.

3. 판 단

가. 국가유공자법상의 가산점제도의 취지

국가유공자법상의 가산점제도는 국가기관 등이 채용시험을 실시할 경우에 취업지원 대상자가 응시하는 때에는 필기·실기·면접시험 등의 과목별 득점에 각 과목별 만점의 5~10%를 가산하는 제도로써, 국가가 국가유공자와 그

가족 등의 생활안정을 도모하기 위하여 실시하는 취업지원제도의 하나이다(국가유공자법 제29조 내지 제31조). 가산점제도의 주된 목적은 신체의 상이 또는 가족의 사망 등으로 정신적, 재정적으로 어려움을 겪어 통상적으로 일반인에 견주어 수험준비가 상대적으로 미흡한 국가유공자와 그 가족 등에게 가산점을 부여하여 우선적 근로의 기회를 제공함으로써 이들의 생활안정을 도모하고, 이들이 국가사회에 봉사할 수 있는 기회를 부여하는 데 있다(헌재 2006. 2. 23. 2004헌마675, 판례집 18-1상, 269, 285).

나. 이 사건 시행령 조항의 위헌 여부

(1) 평등권 침해 여부

헌법이 요구하는 평등은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라, 입법과 법의 적용에 있어 합리적 근거 없는 차별을 해서는 안 된다는 상대적 평등을 뜻하므로, 합리적인 근거가 있는 차별 내지 불평등은 평등원칙에 반하는 것이 아니다. 한편 헌법이 스스로 차별의 근거로 삼아서 안 되는 기준을 제시하거나 차별을 특히 금지하고 있는 영역을 제시하고 있는 경우이거나, 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 중대한 제한을 초래하게 되는 경우에는 입법형성권은 축소되어 엄격한 심사척도가 적용되어야 하지만, 그 밖의 경우에는 차별적 취급에 합리적인 이유가 있는지 여부를 심사하는 것으로 충분하다(헌재 1999. 12. 23. 98헌마363, 판례집 11-2, 770, 787; 헌재 2008. 9. 25. 2005헌마586, 판례집 20-2상, 556, 565-566 등 참조).

이 사건에서 보면, 국가유공자와 그 가족 등으로서 기능직 공무원 및 계약직 공무원 시험에 응시하려는 사람들은 모두 국가유공자법에 따른 취업지원 대상자라는 점에서 서로 유사한 지위에 있다고 할 수 있다. 그런데 이 사건 시행령 조항은 국가기관 등의 취업지원 실시기관이 시행하는 공무원 채용시험의 가점 대상이 되는 공무원의 범위에서 기능직 공무원과 달리 계약직 공무원을 배제하도록 규정함으로써 국가유공자법상의 취업지원 대상자로서 계약직 공무원 채용시험에 응시하는 사람들을 기능직 공무원 채용시험에 응시하는 사람들과 차별하고 있다.

하지만 이 사건 시행령 조항으로 인한 차별은 헌법에서 특별히 평등을 요구하는 경우에 해당한다거나 기본권에 중대한 제한을 초래하는 경우라고 보기 어렵다. 오히려 이 사건 시행령 조항은 국가유공자법에 의해 취업보호를 받는 대상자가 국가기관 등이 실시하는 공무원 채용시험에서 가점을 받을 수 있는 공무원의 종류와 계급 및 직급의 범위를 정하고 있는 규정으로서, 기본적으로

국가유공자와 그 유족 등을 예우하기 위해 마련된 수혜적 법령에 해당하므로, 입법부 또는 입법에 의하여 다시 위임을 받은 행정부 등 해당기관에게 광범위한 입법형성의 재량이 인정된다(헌재 1993. 12. 23. 89헌마189, 판례집 5-2, 622, 640; 헌재 2006. 6. 29. 2006헌마87, 판례집 18-1하, 510, 526 참조).

이와 관련하여 “국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.”라는 헌법 제32조 제6항의 규정이 국가유공자와 그 가족 등에 대하여 특별히 평등을 요구한 규정으로 볼 수 있는지 여부가 문제될 수 있다. 그러나 가산점의 대상이 되는 국가유공자와 그 가족 등의 수가 과거에 비하여 비약적으로 증가하고 있는 현실과 취업보호대상자에서 가족이 차지하는 비율, 공무원시험의 경쟁이 갈수록 치열해지는 상황을 고려할 때, 헌법 제32조 제6항의 폭넓은 해석은 필연적으로 일반 응시자의 공무원임의 기회를 제약하게 되는 결과가 될 수 있으므로, 위 헌법 조항은 엄격하게 해석할 필요가 있다. 이러한 관점에서 위 헌법 조항의 대상자는 조문의 문리해석대로 “국가유공자”, “상이군경”, 그리고 “전몰군경의 유가족”이라고 보아야 한다. 이러한 해석에 의할 때 전몰군경의 유가족을 제외한 국가유공자의 가족은 헌법적 근거를 지닌 보호대상에서 제외되지만, 입법자는 위 조항 및 헌법 전문(前文)에 나타난 대한민국의 건국이념 등을 고려하여 취업보호대상자를 국가유공자 등의 가족에까지 넓힐 수 있는 입법정책적 재량을 지니며, 이 사건 시행령 조항 역시 그러한 입법재량의 행사에 해당한다고 보아야 한다(헌재 2006. 2. 23. 2004헌마675, 판례집 18-1상, 269, 284; 헌재 2011. 6. 30. 2008헌마715, 판례집 23-1하, 430, 441-442).

그런데 기능직 공무원은 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원으로서 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예정되는 경력직 공무원의 일종인 반면(국가공무원법 제2조 제2항 제3호), 계약직 공무원은 국가와의 채용 계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간(최장 5년) 한시적으로 종사하는 공무원으로서 특수경력직 공무원에 속하므로(국가공무원법 제2조 제3항 제3호), 기능직 공무원과 계약직 공무원은 그 법적 지위에 있어서 근본적 차이가 있다. 이에 따라 기능직 공무원은 일반직·특정직 공무원과 함께 직업공무원으로서 신분보장을 받고 정치적 중립의무를 부담하지만, 계약직 공무원은 그와 같은 신분보장 등에서 제외된다.

위와 같은 계약직 공무원과 기능직 공무원의 법적 지위, 신분보장 등의 차이

와 함께 국가유공자에게 우선적 근로의 기회를 제공하여 국가유공자와 그 가족의 생활안정 등을 도모하고자 하는 취업가산점 제도의 취지를 고려할 때, 특수경력직 공무원으로서 신분보장이 불안정한 계약직 공무원보다 경력직 공무원으로서 신분이 두텁게 보장되는 기능직 공무원에 대한 채용시험에서 국가유공자에게 취업가산점을 부여할 필요성이 더 높다고 인정된다. 또한 경력직 공무원인 기능직 공무원과 달리 계약직 공무원은 국가가 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 한시적으로 종사하게 하기 위하여 채용 계약의 형식으로 임용하는 공무원으로서 임용에 있어서 전문성 등이 강하게 요구되므로, 이러한 계약직 공무원 채용시험에 취업가산점을 부여하는 것은 그 채용목적 등에 비추어 적절하지 않다. 그리고 국가유공자와 그 가족 등의 취업지원 대상자는 계약직 공무원 채용시험과 기능직 공무원 채용시험을 선택하여 응시할 수 있으므로, 계약직 공무원 채용시험이 아니라 기능직 공무원 채용시험에 응시함으로써 취업가산점 제도의 혜택을 누릴 수 있는 기회가 충분히 있다.

그러므로 이 사건 시행령 조항이 위와 같은 기능직 공무원과 계약직 공무원의 법적 지위, 신분보장 등의 차이와 국가유공자법상의 취업가산점 제도의 취지 등을 고려하여 취업보호 실시기관 중 국가기관 등이 시행하는 공무원 채용시험의 가점 대상에서 계약직 공무원을 제외하였다 하여 입법재량의 영역을 벗어났거나 현저히 합리성을 결여한 자의적 기준에 의한 차별이라고 보기 어렵다. 따라서 이 사건 시행령 조항은 청구인들의 평등권을 침해하지 아니한다.

(2) 국가유공자에 대한 우선적인 근로의 기회 제공의무 위반 여부

앞서 본 것처럼 일반 응시자의 공무원임권과의 관계를 고려할 때 헌법 제32조 제6항의 문언은 엄격하게 해석할 필요가 있고, 위 조항에 따라 우선적인 근로의 기회를 부여받는 대상자는 ‘국가유공자’, ‘상이군경’, 그리고 ‘전몰군경의 유가족’이라고 보아야 한다. 따라서 전몰군경의 유가족을 제외한 국가유공자의 가족은 위 헌법 조항에 의한 보호대상에 포함되지 않고, 이 사건 시행령 조항이 국가유공자의 가족인 청구인의 취업지원과 관련하여 국가기관 등이 시행하는 공무원 채용시험 중에서 기능직 공무원과 유사한 계약직 공무원을 가점 대상에서 배제하였다고 하여 헌법 제32조 제6항의 우선적 근로의 기회제공의무를 위반한 것이라고 볼 수 없다.

4. 결 론

그렇다면 청구인의 이 사건 심판청구는 받아들일 수 없으므로 주문과 같이 이를 기각하기로 결정한다. 이 결정은 아래 5.와 같은 재판관 안창호의 반대의견이 있는 외에는 관여 재판관 전원의 일치된 의견에 따른 것이다.

5. 재판관 안창호의 반대의견

나는 법정의견과 달리 이 사건 시행령 조항이 국가유공자와 그 가족 등에게 부여되는 취업가산점 대상에서 계약직 공무원을 제외한 것은 이를 정당화할 객관적이고 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없어 청구인의 평등권을 침해한다고 판단하므로 다음과 같이 그 이유를 밝힌다.

가. 취업가산점 제도의 목적상 차별취급의 합리성을 인정하기 어렵다.

헌법 제32조 제6항은 국가를 위해 헌신한 국가유공자 등에 대해 우선적 근로기회 부여를 규정하고 있는바, 그 취지에 따라 직·간접으로 입법자의 재량이 헌법적으로 한계가 지워진다고 할 것이다. 국가유공자는 헌법 제32조 제6항에 따른 직접 보호대상이 될 것이고, 국가유공자의 가족 등의 경우에는 헌법 제32조 제6항에 의한 직접 보호대상은 아니지만, 우선적 근로기회 부여를 통해 생활의 안정을 보장하려는 취지에서 간접적으로 보호의 필요성이 확인되고, 헌법 전문의 대한민국 건국이념에서도 국가유공자의 가족 등의 보호필요성이 도출될 수 있기 때문이다.

국가유공자법상의 취업가산점 제도의 주된 목적은 신체의 상이 또는 가족의 사망 등으로 정신적, 재정적으로 어려움을 겪어 통상적으로 일반인과 비교하여 수험준비가 상대적으로 미흡한 국가유공자와 그 가족 등에게 가산점 부여를 통해 우선적 근로의 기회를 제공함으로써 이들의 생활안정을 도모하고, 이들이 국가사회에 봉사할 수 있는 기회를 부여하는 데 있으므로 입법자는 이러한 가산점 제도의 취지에 부합하도록 입법을 할 의무가 있다.

법정의견은 취업가산점 제도의 취지를 고려할 때, 신분보장이 불안정한 계약직 공무원보다 경력직 공무원으로서 신분이 두텁게 보장되는 기능직 공무원에 대한 채용시험에서 국가유공자와 그 가족 등에게 취업가산점을 부여할 필요성이 더 높다고 할 것이므로, 국가유공자와 그 가족 등에게 부여되는 취업가산점대상에서 기능직 공무원과는 달리 계약직 공무원을 제외하여도 헌법에 위반되지 않는다고 한다.

그러나 계약직 공무원이 기능직 공무원에 비해 신분보장이 되지 않고 법적 지위가 열악하다는 것이 취업가산점 부여에 있어 기능직 공무원과 차이를 두

어야 할 정당한 이유는 될 수 없다. 국가유공자와 그 가족 등이 계약직 공무원 응시자인 경우에도 경제활동을 통해 생활의 안정을 보장받을 필요가 있다는 측면에서 기능직 공무원 응시자와 차이가 없어 계약직 공무원 응시자가 기능직 공무원 응시자와 비교하여 취업보호의 필요성이 덜하다고 볼 수 없다. 오히려 기능직 공무원은 정보통신, 토건, 전신, 기계, 열관리, 화공, 선박, 보건위생 등 해당 분야의 자격증 소지를 요구하는 등 일반적으로 계약직 공무원에 비하여 자격요건이 까다롭고, 경쟁이 매우 치열하다는 점에 비추어 볼 때, 신분보장 등에 있어 기능직 공무원에 비하여 처우가 열악함에도 계약직 공무원에 응시하여 경제활동을 함으로써 생활의 안정을 도모하려는 국가유공자와 그 가족 등에 대하여 우선적 근로기회를 부여할 필요성이 더욱 큰 경우가 많을 것이다.

더구나 이 사건 법원 속기공무원 채용의 경우에는 계약직, 기능직을 불문하고 응시자가 소정의 속기자격증을 가지고 있으면 여타 응시자격, 시험방법 등의 채용절차에 있어서 실질적 차이가 없고, 현실적으로도 법원에서는 기능직 속기공무원에 결원이 생기는 경우에는 계약직 속기공무원으로 근무한 경력자가 기능직 속기공무원으로 채용되는 사례가 많이 있는바, 이 사건 청구인에게 법원 계약직 속기공무원 채용시험에 있어 가산점을 부여하지 않을 경우, 사실상 국가유공자와 그 가족 등의 취업지원 대상자가 법원 기능직 속기공무원에 채용됨에 있어 가산점을 받지 못하는 불합리한 결과에 직면하게 된다. 이러한 불합리한 상황은 단순히 이 사건 법원 속기공무원 채용의 경우에 그치지 않고 계약직 공무원과 실질적으로 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 기능직 공무원을 채용하고 있는 다른 국가기관 등에서도 다양한 형태로 발생할 수 있다.

이와 같이 국가유공자와 그 가족 등이 기능직 공무원 채용시험 또는 계약직 공무원 채용시험에 응시할 경우 취업보호의 필요성에 있어서 차이가 없음에도 신분보장이 불안정하다는 이유로 계약직 공무원 채용에 있어 취업가산점을 부여하지 아니하는 것은 국가유공자와 그 가족 등에게 우선적 근로의 기회를 제 공함으로써 이들의 생활안정을 도모한다는 헌법 제32조 제6항의 취지 및 국가유공자법상 취업가산점 제도의 목적에 명백히 반하게 되는 결과를 초래하게 되어 입법자의 재량범위를 벗어난 자의적인 차별이라고 볼 수밖에 없다.

또한 일상적으로 하루 20명 이상을 고용하는 공·사기업체 또는 공·사단체, 사립학교의 경우에는 국가유공자나 그 자녀에게 계약직인지 여부를 구분하지 않고 가산점을 부여하도록 하고 있는바(국가유공자법 제30조, 제31조, 동법 시행령 제48조 별표 8), 국가유공자와 그 자녀 등에 대한 우선적 근로기회

부여에 있어 국가와 지방자치단체 등이 사적 영역보다 훨씬 큰 역할을 담당하여야 할 것임에도 오히려 이 사건 시행령에서 계약직 공무원을 취업가산점 대상에서 제외한 것은 이를 정당화할 합리적 이유를 찾기 어렵다.

한편 법정의견에서는 국가유공자와 그 자녀 등의 취업지원 대상자는 계약직 공무원 채용시험과 기능직 공무원 채용시험을 선택하여 응시할 수 있으므로 계약직 공무원 채용시험이 아니라 기능직 공무원 채용시험에 응시함으로써 취업가산점 제도의 혜택을 누릴 기회가 충분히 있다고 하고 있다. 그러나 이미 살핀 것처럼, 일반적으로 기능직 공무원은 계약직 공무원에 비하여 자격조건이 까다롭고 경쟁이 매우 치열한 점, 기능직 공무원과 계약직 공무원이 실질적으로 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 경우에는 기능직 공무원을 계약직 공무원 경력자로 충원하는 경우가 많아 실질적으로 선택의 기회가 제약되거나 형평화되어 있는 현실을 도외시한 것이어서 이를 납득하기 어렵다.

나. 모든 계약직 공무원을 업무특성에 관계없이 일률적으로 취업가산점 대상에서 제외한 것은 자의적인 차별에 해당한다.

법정의견은 경력직 공무원인 기능직 공무원과 달리 계약직 공무원은 국가가 전문지식·기술이 요구되는 경우이므로 취업가산점을 부여하기에 적절하지 않다고 하고 있다.

계약직 공무원은 일반계약직, 전문계약직, 시간제계약직 및 한시계약직 공무원으로 구분되는바(계약직공무원규정 제2조 제1항), 그 중에서 법정의견에서 언급한 전문지식이나 기술이 요구되는 경우는 특수 분야에 대한 전문적 지식이나 기술 등이 요구되는 직위의 업무를 수행하기 위한 전문계약직(계약직 공무원규정 제2조 제3항)에 한정될 것이다. 그런데 전문계약직의 경우에도 하위등급의 경우, 즉 채용예정분야 학사학위 이상 취득자, 학사학위 취득 후 2년 이상 채용예정 직무분야 경력자, 채용예정 직무분야와 관련된 산업기사 이상의 자격을 취득한 자(계약직공무원규정 제3조 제2항 별표 1 '라'급), 이 사건 법원 계약직 속기공무원(법원계약직공무원규칙 제2조 제3항 별표 1 '마'급)과 같은 경우는 높은 수준의 전문적 지식이나 기술을 요구하는 것이 아님이 명백하여 국가유공자와 그 자녀 등에게 취업가산점을 주는 것이 적절하지 않는 직무라고 보기 어렵다.

법정의견에서 지적하는 바와 같이 높은 수준의 전문성이 요구되는 등의 사유로 국가유공자와 그 자녀 등에게 취업가산점을 부여하는 것이 적절하지 않은 업무영역이 있다는 점에 대하여는 충분히 공감한다. 실제 이 사건 시행령

조항은 그런 이유로 5급 이상 공무원 채용에 있어서는 취업가산점을 부여하지 않고, 6급 이하 일반직 공무원의 경우에도 업무의 성격상 취업가산점을 부여하기 적절하지 않다고 판단한 ‘연구직 및 지도직 공무원’에 대하여는 취업가산점 대상에서 제외하고 있다(이 사건 시행령 조항 ‘가점대상 계급 및 직급’, ‘가’항 참조).

이와 같이 전문지식이나 기술이 요구되어 국가유공자나 그 자녀에게 취업가산점을 부여하는 것이 적절하지 않은 계약직 공무원에 관하여는 입법기술상 용이하게 취업가산점 부여 대상에서 제외할 수 있다. 그럼에도 계약직 공무원의 업무성격 등을 고려하지 않고 모든 계약직 공무원 채용에서 일률적으로 취업가산점을 부여하지 않은 것은 국회에서 위임받은 사항을 대통령령에 규정함에 있어 입법의 편의성만을 추구한 것으로 이를 정당화할 객관적이고 합리적인 이유를 찾을 수 없다.

다. 소결

그렇다면 이 사건 시행령 조항이 국가유공자와 그 가족 등에게 부여되는 취업가산점 대상에서 모든 계약직 공무원을 일률적으로 제외한 것은 국가유공자 등에게 우선적 근로기회를 부여할 것을 규정한 헌법 제32조 제6항의 취지 및 국가유공자법의 입법목적에 상반되는 것으로서, 이와 같이 계약직 공무원 응시자를 기능직 공무원 응시자에 비하여 차별취급하는 것을 정당화하는 객관적이고 합리적인 이유를 찾아볼 수 없어 청구인의 평등권을 침해한다. 따라서 입법자로 하여금 이 사건 시행령 조항을 헌법에 합치하는 내용으로 개정하도록 헌법불합치결정을 선고하여야 할 것이다.

재판관 이강국(재판장) 송두환 박한철 김이수 이진성 김창종
안창호 강일원

[별지] 심판대상조항 및 관련조항

[심판대상조항]

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령(2009. 8. 13. 대통령령 제 21686호로 개정된 것)

제48조(채용시험의 가점대상 계급 등) 법 제31조 제5항에 따른 채용시험의 가점대상 계급 및 직급은 별표 8과 같다.

[별표 8] 가점대상 계급 및 직급(제48조 관련)

구분	가점대상 계급 및 직급
1. 국가기관·지방자치단체 · 군부대 및 국공립학교	「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조에 규정된 공무원 중 다음 각 목에서 규정하는 공무원 가. 일반직공무원(연구직 및 지도직 공무원은 제외한다) · 6급 이하 나. 특정직공무원 · 「경찰공무원법」 제2조에 따른 경찰공무원 중 경위 이하 · 「소방공무원법」 제2조에 따른 소방공무원 중 소방경(지방소방경) 이하 · 「초·중등교육법」 제19조에 따른 교직원 중 교사 · 「유아교육법」 제20조 제1항에 따른 교사 · 「군인사법」 제3조에 따른 군인 중 준사관 및 부사관 · 「군무원인사법」 제3조에 따른 일반군무원 중 6급 이하 및 기능군무원의 모든 직급 · 「국가정보원직원법」 제2조에 따른 직원 중 6급 이하 및 기능직공무원의 모든 직급 · 그 밖에 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원 중 6급 이하 다. 기능직공무원 · 모든 직급
2. 공사기업체·공사단체	채용 직원의 모든 직급
3. 사립학교	가. 교원 · 「초·중등교육법」 제19조에 따른 교사 · 「유아교육법」 제20조 제1항에 따른 교사 나. 교원을 제외한 교직원 · 채용 직원의 모든 직급

[관련조항]

국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(2011. 9. 15. 법률 제11041호로 개정된 것)

제28조(취업지원) 국가는 국가유공자와 그 유족 등의 생활안정 및 자아실현을 위하여 취업지원을 한다.

제29조(취업지원 대상자) ① 취업지원을 받을 취업지원 대상자는 다음과 같다.

1. 전상군경, 공상군경, 무공수훈자, 보국수훈자, 재일학도의용군인, 4·19혁명부상자, 4·19혁명공로자, 공상공무원, 특별공로상이자 및 특별공로자와 그 가족

2. 전몰군경, 순직군경, 4·19혁명사망자, 순직공무원 및 특별공로순직자의 유족

3. 제1호에 해당하는 국가유공자가 사망한 경우의 그 유족

제30조(취업지원 실시기관) 취업지원을 실시할 취업지원 실시기관은 다음과 같다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 군부대, 국립학교와 공립학교
2. 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체(公·私企業體) 또는 공·사단체(公·私團體). 다만, 대통령령으로 정하는 제조업체로서 200명 미만을 고용하는 기업체는 제외한다.
3. 사립학교

제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.

1. 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자
 - 가. 제29조 제1항 제1호에 해당하는 자 중 국가유공자
 - 나. 제29조 제1항 제2호에 해당하는 자
2. 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자
 - 가. 제29조 제1항 제1호에 해당하는 자 중 국가유공자의 가족 및 같은 항 제3호에 해당하는 자
 - 나. 제29조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자

⑤ 제1항과 제2항에 따른 채용시험 가점 대상의 계급·직급·직위와 그 밖에 채용시험의 가점에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고엽제후유의증 등 환자지원에 관한 법률(2007. 12. 21. 법률 제8793호로 개정된 것)

제6조(고엽제후유증환자에 대한 보상 등) ① 제4조 제7항 및 제8항에 따라 고엽제후유증환자로 결정·등록된 자와 제7조 제5항에 따라 고엽제후유증환자로 결정·등록된 자 중 그 장애정도가 국가보훈처장이 실시하는 신체검사에서 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제6조의4 제1항에 따른 상이등급(傷痍等級)에 해당하는 장애를 입은 것으로 판정된 자로서 월남전에 참전하고 전역한 자등은 같은 법 제4조 제1항 제4호에 따른 전상군경으로, 남방한계선 인접지역에서 복무하고 전역한 자등은 같은 법 제4조 제1항 제6호에 따른 공상군경으로 보고 같은 법으로 정하는 바에 따라 보상을 한다.