

## 34. 국가유공자가족 가산점 사건

<헌재 2006. 2. 23. 2004헌마675등, 판례집 18-1상, 269>

### 가. 사건의 배경

이 사건에서 헌법재판소는, 국가기관·지방자치단체 등이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우 국가유공자 가족 등 취업보호대상자의 득점에 만점의 10%를 가산하도록 규정한 국가유공자예우및지원에관한법률 제31조 제1항, 제2항 및 이 조항들을 준용하고 있는 다른 법률의 조항들(이하 “이 사건 법률조항”이라 한다)은 청구인들의 평등권과 공무담임권을 침해한다며 헌법불합치 결정을 선고하였다.

청구인들은 7급 혹은 9급 국가공무원시험 및 지방공무원시험 등을 준비하거나 응시한 사람들이다. 청구인들은 국·공립학교의 채용시험에 국가유공자와 그 가족이 응시하는 경우 모든 단계의 시험에 있어 만점의 10퍼센트를 가산하도록 규정하고 있는 이 사건 법률조항이 자신들의 평등권, 공무담임권 등을 침해하는 것이라며 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

### 나. 결정의 주요내용

헌법재판소는 재판관 7:2의 의견으로 이 사건 법률조항에 대하여 헌법불합치 결정을 선고하였는바, 그 이유의 요지는 다음과 같다.

#### 1) 재판관 7인의 다수의견

가) 헌법재판소는 2001. 2. 22. 선고된 2000헌마25 결정(이하 “종전 결정”이라 한다)에서, 이 사건 법률조항과 동일한 내용을 지닌 구 국가유공자등예우및지원에관한법률 규정이 일반 응시자의 평등권이나 공무담임권을 침해하지 않는다고 판단하였다. 그러나 이 사건에서는 다음과 같은 점에서 종전 결정과 달리 판단될 필요가 있다.

가산점 수혜대상이 되는 취업보호대상자가 1984년 이후 대폭 증가하여 왔다. 종전 결정 이후에 5·18민주유공자예우에관한법률 등이 해당자들과 그 유가족에게 가산점 혜택을 주고 있다. 또한 2000년부터 보훈대상자(가산점 수혜대상자)가 비약적으로 증가하고 있는데, 이는 보훈대상자가 되는 가족들이 늘어나기 때문이다.

한편 예를 들어 국가공무원직 7급의 경우, 국가유공자 가산점 수혜자의 합격률이 2002년도에는 전체 합격자의 30.3%(189명), 2003년도 25.1%(159명), 2004년도 34.2%(163명)에 이르고 있으며, 국가공무원직 9급의 경우, 2002년도에는 26.9%(784명), 2003년도 17.6%(331명), 2004년도 15.7%(282명)에 이르고 있다.

2005. 6. 30. 현재 우선적 근로기회를 부여받은 취업보호대상자(가산점 수혜자)는 86,862명인데 이 중 7,013명(8%)만이 국가유공자(상이군경 등 포함) 본인이고, 79,849명(92%)이 그들의 유가족이며, 그 중 국가유공자의 자녀가 차지하는 비율은 83.7%(72,777명)이다. 이러한 추세는 국가유공자 가산점제도가 오늘날 국가유공자 본인을 위한 것이라기보다는 그 가족을 위한 것으로 변질되고 있는 것을 보여준다.

종전 결정에서 헌법재판소는 헌법 제32조 제6항의 “국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.”는 규정을 넓게 해석하여, 이 조항이 국가유공자 본인뿐만 아니라 가족들에 대한 취업보호제도(가산점)의 근거가 될 수 있다고 보았다. 그러나 오늘날 가산점의 대상이 되는 국가유공자와 그 가족의 수가 과거에 비하여 비약적으로 증가하고 있고, 취업보호대상자에서 가족이 차지하는 비율, 공무원시험의 경쟁이 갈수록 치열해지는 상황을 고려할 때, 위 조항의 폭넓은 해석은 필연적으로 일반 응시자의 공무담임의 기회를 제약하게 되는 결과가 될 수 있다. 따라서 위 조항은 엄격하게 해석될 필요가 있다. 이런 점에서 위 조항의 대상자는 조문의 문리해석대로 “국가유공자”, “상이군경”, 그리고 “전몰군경의 유가족”이라고 봄이 상당하다.

나) 이 사건 법률조항으로 인한 공무담임권의 차별효과는 앞서 본 바와 같이 심각한 반면, 국가유공자 가족들에 대하여 아무런 인원제한도 없이 매 시험마다 10%의 높은 가산점을 부여해야만 할 필요성은 긴요한 것이라고 보기 어렵다. 입법목적 을 감안하더라도 일반 응시자들의 공무담임권에 대한 차별효과가 지나치다. 따라서 이 사건 법률조항의 차별로 인한 불평등 효과는 입법목적과 달성수단 간의 비례성을 현저히 초과하는 것이므로, 이 사건 법률조항은 청구인들과 같은 일반 공직시험 응시자의 평등권을 침해한다. 또한 평등권을 침해하는 것과 같은 이유에서 이 사건 법률조항은 일반 공직시험 응시자의 공무담임권을 침해한다.

그런데 이 사건 법률조항의 위헌성은 국가유공자 등과 그 가족에 대한 가산점제도 자체가 입법정책상 전혀 허용될 수 없다는 것이 아니고, 그 차별의 효과가 지나치다는 것에 기인한다. 입법자는 공무원시험에서 국가유공자의 가족에게 부여되는 가산점의 수치를, 그 차별효과가 일반 응시자의 공무담임권 행사를 지나치게 제약하지 않는 범위 내로 낮추고, 동시에 가산점 수혜대상자의 범위를 재조정 하는 등의 방법으로 그 위헌성을 치유하는 방법을 택할 수 있다. 따라서 이 사건 법률조항의 위헌성의 제거는 입법부가 행하여야 할 것이므로 이 사건 법률조항에 대하여는 헌법불합치결정을 하기로 한다. 한편 입법자가 이 사건 법률조항을 개정할 때까지 가산점 수혜대상자가 겪을 법적 혼란을 방지할 필요가 있으므로, 그 때까지 이 사건 법률조항의 잠정적용을 명한다. 입법자는 되도록 빠른 시일 내에, 늦어도 2007. 6. 30.까지 대체입법을 마련함으로써 이 사건 법률조항의 위헌적인 상태를 제거하

여야 할 것이다. 그 때까지 대체입법이 마련되지 않는다면 2007. 7. 1.부터 이 사건 법률조항은 효력을 잃는다.

## 2) 재판관 2인의 반대의견

이 사건 법률조항이 국가유공자 본인뿐만 아니라 그 가족에게도 가산점의 혜택을 주는 것은 기본적으로 헌법 제32조 제6항의 의미와 내용에 부합한다. 이 사건 법률조항이 국가유공자와 그 가족에게 채용시험에서 가산점을 주는 것은 그들의 생계와 사회적 지위를 안정시키고 금전적 지원이 일시적 효과로 그치고 말 위험이 있는 점, 가산점이 없을 경우 국가유공자와 그 가족의 공직취업율은 극히 저조하게 될 것이라는 점을 생각하면 그 적절성이 인정된다. 현재의 공무원 인원 중 이 가산점으로 합격한 사람의 수는 약 3%에 불과할 뿐이고, 2005. 7. 29. 개정된 국가유공자등예우및지원에관한법률이 이들이 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없게 규정하고 있다. 따라서 이 가산점의 비율이 다른 국민이 도저히 수인할 수 없을 정도로 다른 국민의 권리나 기회를 제약한다거나 국가의 운영에 중대한 지장을 초래할 정도로 크다고 볼 수는 없다. 요컨대 유공자에 대한 가산점 부여 제도가 현저히 불합리하거나 제도의 본질을 벗어나는 무리한 것이라고 볼 자료가 없으므로 평등의 원칙에 어긋나지 않는다. 또한 이 사건 법률조항은 공무원시험에 응시하는 일반 국민의 공무담임권을 평등의 원칙에 위배하여 침해하는 것이 아니다. 따라서 이 사건 법률조항을 위헌이 아니라고 판단한 종전의 선례는 그대로 유지되어야 한다.