



2026.03.09.

국회입법조사처 | NARS입법·정책 | 제178호



# 공무원 정년 및 연금제도의 현황과 과제

김인태 | 입법조사관(행정안전팀)



국회입법조사처  
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

# 공무원 정년 및 연금제도의 현황과 과제

Retirement Age and Pension System for Public Servants in Korea:  
Current Status and Policy Challenges

김인태 (행정안전팀 입법조사관)

2026. 3. 9.



# NARS

NARS 입법·정책은 국회에서 논의가 필요한 핵심적인 입법 및 정책 현안 주제를 선정하여 심도있게 분석·평가하고 입법 및 정책 대안을 제시하는 보고서입니다. 이 보고서가 국회의 위원회와 국회의원들의 의정활동에 참고자료로 널리 활용되고, 입법·정책 현안에 대한 국민의 이해를 높이는데 기여하기를 기대합니다.

이 보고서는 「국회법」 제22조의3 및 「국회입법조사처법」 제3조에 따라 국회의원의 의정활동을 지원하기 위하여, 국회입법조사처 보고서 심의결과를 거쳐 발간(2026.3.9.) 되었습니다.

- 2015년 제4차 공무원연금개혁으로 연금지급 개시연령이 단계적으로 65세로 늦춰졌음에도 불구하고, 공무원의 정년은 60세로 유지되어 정년퇴직 이후 연금지급 개시까지 소득 공백 문제가 발생하고 있음
  - 이에 따라 2022년 이후 정년퇴직한 공무원부터 정년과 연금지급 개시 시점 간의 불일치로 인한 소득 공백 문제가 발생해 왔음
  
- 정년퇴직 공무원이 최소 1년에서 최대 5년에 이르는 연금소득 공백을 경험하게 되면서, 정년을 연금지급 개시연령에 맞추어 연장하자는 논의가 이어져 왔음
  - 제4차 공무원연금개혁 이후, 연금지급 개시연령 조정에 따른 소득공백 해소방안 마련 등 개선방안을 논의하기로 하였으나, 제도 개편을 위한 사회적 합의와 입법적 논의는 아직 본격화되지 못한 상황임
    - 그간 다양한 공무원 정년연장 모형과 연금제도 개선 방안이 제시되어, 퇴직공무원의 소득 안정 및 계속 고용에 관한 본격적인 논의가 필요한 시점임
  
- 이 보고서는 이러한 문제의식을 바탕으로 향후 공무원 정년 및 연금제도 개편에 대비하여 국내·외 공무원의 정년, 연금제도 현황 및 관련 논의를 검토하고 입법·정책적 과제를 모색하고자 함
  - 이를 위해 국내 공무원의 정년 및 연금제도 현황과 해외 주요국 공무원의 정년 및 연금제도 현황 등을 정리하고, 시사점을 도출한 후, 향후 공무원의 정년 및 연금제도 개편 시 주요 쟁점과 개선과제를 제시하였음

- 우리나라 공무원 정년 연장 및 연금제도 개편에 참고할 수 있도록 미국, 영국, 독일, 프랑스, 일본의 공무원 정년 및 연금제도를 분석해 시사점을 도출하였음
  - 저출생·고령화에 따른 공무원연금의 지속가능성 제고를 위해 해외 주요국들은 연금지급 개시연령을 단계적으로 늦추는 개혁을 추진해 왔으며, 공무원의 정년 연령 역시 연금지급 개시 시점과 맞추는 방향으로 조정해 왔음
  - 공무원의 정년 및 연금제도 개혁은 장기간에 걸친 사회적 합의 형성과 제도적 준비를 필요로 하는 사안임. 일본은 1990년대부터 정년연장 논의가 축적되어 2021년 관련 법률 개정에 이르기까지 약 40년에 걸친 점진적 개혁 과정을 거쳤음
  - 정년연장 정책에서는 과도기적·완충적 장치를 마련하는 것이 중요함. 해외 주요국들은 단계적으로 정년을 연장하고, 정년과 연금지급 개시연령 사이의 이행 기간 동안 재임용, 시간제 근무, 계약직 전환 등 다양한 형태의 유연한 인사제도를 운용함
  
- 이 보고서는 공무원 정년 및 연금제도 개편 시 제기될 수 있는 주요 쟁점을 다음과 같이 제시하였음
  - 공무원 정년 연장 여부 자체를 둘러싸고 정책적·사회적 쟁점이 복합적으로 병존함
  - 정년 연장 방식과 관련하여 일괄적 연장과 단계적 연장 등 대안 간 선택 문제가 존재함
  - 공무원 정년 연장을 추진할 경우 모든 직종을 대상으로 할 것인지 또는 일부 직종에 한정하여 적용할 것인지가 중요한 고려사항임
  - 정년 연장은 보수 및 연금 지출 증가와 직결되어 임금체계 개편과 재정 부담 문제가 핵심 쟁점으로 제기됨
  - 어떠한 방식이든 정년 연장은 인건비 및 연금 재정에 영향을 미치므로 중·장기적 재정 검토가 요구됨
  
- 이러한 쟁점 도출을 바탕으로 이 보고서에서 제안한 공무원 정년 및 연금제도 개선의 향후 과제는 다음과 같음

- 공무원 정년 및 연금제도 개편은 사회적 공론화와 합의를 전제로 추진되어야 하며, 정부·공무원단체·전문가·시민사회가 참여하는 상설적 사회적 대화기구를 통해 단계적 로드맵을 마련할 필요가 있음
- 정년 연장에 관한 사회적 합의가 이루어질 경우, 일괄적 연장보다는 단계적 정년연장 방식을 중심으로 하되 재임용 제도, 조기퇴직연금 및 지급정지제도 개선 등 보완장치를 병행하는 정책 패키지 방식의 접근이 필요함
- 모든 공무원을 대상으로 정년을 연장할 것인지 또는 직종별로 선별적으로 연장할 것인지에 대해서도 사회적 합의를 통해 결정할 필요가 있음
- 정년 연장에 따른 인건비 급증, 신규채용 위축, 고령 공무원의 업무 효율성 저하 등에 대한 우려를 완화하기 위한 보완 수단으로서 공무원 임금체계 개편은 중요한 정책과제임
- 공무원 정년 연장을 추진하기 위해서는 이에 수반되는 소요재원을 합리적으로 관리하기 위한 방안을 마련할 필요가 있음

|   |           |
|---|-----------|
| <b>요약</b>                                 | <b>i</b>  |
| <b>I. 서론</b>                              | <b>1</b>  |
| <b>II. 공무원의 정년 및 연금제도 현황</b>              | <b>3</b>  |
| 1. 공무원의 정년제도 현황                           | 3         |
| 가. 공무원 정년제도 개요                            | 3         |
| 나. 공무원 정년제도 현황 및 연혁                       | 4         |
| 다. 공무원 정년퇴직 현황                            | 8         |
| 2. 공무원연금제도 현황                             | 11        |
| 가. 공무원연금제도 개요                             | 11        |
| 나. 공무원연금제도 현황 및 연혁                        | 13        |
| 다. 공무원연금 현황                               | 19        |
| 3. 최근 국회에서의 관련 입법논의                       | 23        |
| 가. 제21대 국회                                | 23        |
| 나. 제22대 국회                                | 24        |
| <b>III. 해외 주요국 공무원의 정년 및 연금제도 현황과 시사점</b> | <b>29</b> |
| 1. 미국과 영국: 연령차별 금지 제도 운영                  | 29        |
| 가. 미국                                     | 29        |
| 나. 영국                                     | 30        |
| 다. 시사점                                    | 33        |
| 2. 독일 공무원의 정년 및 연금제도                      | 34        |

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과 .....      | 34        |
| 나. 정년연장 관련 조치 .....                | 35        |
| 다. 시사점 .....                       | 38        |
| 3. 프랑스 공무원의 정년 및 연금제도 .....        | 39        |
| 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과 .....      | 39        |
| 나. 정년연장 관련 조치 .....                | 40        |
| 다. 시사점 .....                       | 44        |
| 4. 일본 공무원의 정년 및 연금제도 .....         | 45        |
| 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과 .....      | 45        |
| 나. 정년연장 관련 조치 .....                | 47        |
| 다. 시사점 .....                       | 49        |
| 5. 해외 주요국 공무원 정년 및 연금제도의 시사점 ..... | 51        |
| <b>IV. 주요 쟁점과 향후 과제</b> .....      | <b>54</b> |
| 1. 공무원 정년 및 연금제도 개선의 주요 쟁점 .....   | 54        |
| 가. 정년 연장 여부 .....                  | 54        |
| 나. 공무원 정년 연장의 방식 .....             | 58        |
| 다. 정년 연장 대상 .....                  | 60        |
| 라. 정년연장에 따른 임금체계 개편 문제 .....       | 62        |
| 마. 소요 자원 문제 .....                  | 64        |
| 2. 공무원 정년 및 연금제도 개선의 향후 과제 .....   | 65        |
| 가. 사회적 공론화 및 합의를 전제로 정년연장 검토 ..... | 65        |
| 나. 단계적 정년연장 .....                  | 68        |
| 다. 정년 연장 대상 결정 .....               | 73        |
| 라. 정년 연장에 따른 임금체계 개편 .....         | 74        |
| 마. 소요자원 합리화 .....                  | 77        |
| <b>V. 결론</b> .....                 | <b>79</b> |
| <b>참고문헌</b> .....                  | <b>81</b> |

# 표 차례

List of Tables

|   |    |
|---|----|
| [표 1] 공무원 구분별 정년 및 법적 근거 .....                    | 6  |
| [표 2] 공무원 정년제도 연혁 .....                           | 8  |
| [표 3] 퇴직사유별 퇴직자 추이(2014~2024년) .....              | 9  |
| [표 4] 2024년 기준 퇴직사유별 연령별 퇴직자 현황(51세~65세 이상) ..... | 10 |
| [표 5] 공무원연금제도 개요 .....                            | 11 |
| [표 6] 한국의 공무원연금개혁 주요 내용 .....                     | 15 |
| [표 7] 제4차 공무원연금개혁의 주요 내용 .....                    | 18 |
| [표 8] 공무원연금 가입자 및 수급자 추이(1982~2024년) .....        | 20 |
| [표 9] 공무원연금제도 재정현황(2015~2024년) .....              | 21 |
| [표 10] 공무원 정년 및 연금지급 개시연령 간 격차 .....              | 22 |
| [표 11] 제21대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 입법논의 .....          | 23 |
| [표 12] 제22대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 입법논의 .....          | 25 |
| [표 13] 6대 공공부문 직역연금 및 연금개시연령 .....                | 33 |
| [표 14] 직군별 공무원연금 제도개선 주요내용 .....                  | 38 |
| [표 15] 프랑스 공무원의 정년 .....                          | 41 |
| [표 16] 프랑스 사무직 공무원의 정년연장(67세 초과 근무) 신청 사유 .....   | 42 |
| [표 17] 현장직 공무원의 직무 유형별 정년 .....                   | 43 |
| [표 18] 직군별 연금개시연령 .....                           | 44 |
| [표 19] 주요국의 공무원 정년제도 비교 .....                     | 51 |
| [표 20] 공무원연금 지급개시 연령에 연동한 단계적 정년연장 모형(예시) .....   | 59 |
| [표 21] 연령층별 경제활동인구 추이와 전망 .....                   | 67 |
| [표 22] 정년연장 방식에 따른 연도별 추가 인건비 예측 비교(국가공무원) .....  | 69 |
| [표 23] 임금피크제 설계에 따른 국가공무원 추가 인건비 예측 .....         | 75 |

# 서론

고령인구의 증가와 생산가능인구의 감소, 초고령사회로의 진입에 따른 공적연금 재정의 지속가능성 우려, 성장잠재력 둔화 등의 구조적 변화 속에서 사회 전반에 걸쳐 고령층 인력의 활용 방안을 모색하려는 논의가 확산되고 있다. 민간부문에서는 법정 정년연장, 퇴직 후 재고용 등 계속고용 제도 도입을 둘러싼 논의가 본격화되고 있으며, 이를 위한 사회적 대화와 제도적 합의의 필요성도 커지고 있다.

공공부문에서도 공무원의 숙련과 경험을 활용하는 방안이 모색되는 가운데, 정년퇴직 이후 연금지급 개시 시점까지 발생하는 소득 공백 문제가 주요 쟁점으로 부각되고 있다. 이는 「국가공무원법」에서의 정년은 60세인데, 「공무원연금법」의 연금지급 개시연령이 퇴직연도별로 단계적으로 늦춰져 2033년 이후 65세에 이르는 구조적 불일치에서 비롯된다. 그 결과 정년퇴직 공무원은 최소 1년에서 최대 5년에 이르는 연금소득 공백을 경험하게 되며, 이에 따라 정년을 연금지급 개시연령에 맞추어 연장할 필요성이 제기되고 있다.

공무원의 정년퇴직 이후 연금소득 공백 문제는 이미 현실화된 상황이다. 2015년 「공무원연금법」 개정에 따라 연금지급 개시연령이 2022년부터 2033년까지 단계적으로 61세에서 65세로 연장되면서, 2022~2023년 퇴직자는 61세부터, 2024~2026년 퇴직자는 62세부터 연금이 지급되고 있다. 이와 같은 제도 변화로 인해 정년과 연금지급 개시 시점 사이에 최소 1년에서 최대 5년에 이르는 소득 공백이 발생하고 있다. 소득공백 문제는 퇴직 공무원의 경제적 어려움을 가중시키는 요인으로 작용할 가능성이 있다.

한편, 공무원연금의 재정적 지속가능성에 대한 우려도 심화되고 있다. 가입자 증가에 비해 수급자가 빠르게 늘어나면서 정부가 적자를 보전하기 위해 투입하는 보전금 규모가 지속적으로 확대되고 있기 때문이다. 공무원연금은 이미 1993년부터 적자 구조로 전환



되었다. 현행 수입·지출 구조가 유지될 경우 공무원연금 재정수지 적자는 불변가격 기준으로 2023년 6.1조원에서 2093년 15조원 수준으로 확대될 가능성이 있는 것으로 전망된다.<sup>1)</sup> 공무원연금의 GDP 대비 재정수지 적자 비율은 2025년 -0.33%에서 2065년 -0.69%로 악화될 것으로 예상되며, 국민연금 역시 중장기적으로 기금 고갈과 대규모 재정적자가 전망되고 있다.<sup>2)</sup> 이러한 추계 결과를 토대로 공무원연금제도의 구조적 지속가능성에 대한 우려와 함께 추가적인 제도 개혁의 필요성이 제기되고 있다.<sup>3)</sup>

종합하면, 2015년 공무원연금개혁 이후 직업공무원제의 안정성과 노후소득 보장을 연계하는 정년제도와 연금제도 간의 결합이 약화된 상태가 지속되고 있다. 그간 다양한 정년연장 모형과 연금제도 개선 방안이 제시되어 왔으나,<sup>4)</sup> 제도 개편을 위한 사회적 합의와 입법적 논의는 아직 본격화되지 못한 상황이다.

이 보고서는 이러한 문제의식을 바탕으로 향후 공무원 정년 및 연금제도 개편에 대비하여 국내·외 공무원 정년, 연금제도 현황 및 관련 논의를 검토하고 입법·정책적 과제를 모색하는데 연구목적이 있다. 이를 위해 국내 공무원의 정년 및 연금제도 현황과 함께 해외 주요국 공무원의 정년 및 연금제도 등을 분석하여 시사점을 도출한 후, 향후 공무원의 정년 및 연금제도 개편 시 주요 쟁점과 개선과제를 제시하였다.

- 
- 1) 국회예산정책처, 『공적연금개혁과 재정전망 IV』, 국회연구조정협의회, 2023, p.75.
  - 2) 해당 추계에서는 국민연금의 경우 '48년 적자로 전환되고 '64년 기금이 고갈되며, 이듬해 GDP 대비 재정수지 적자가 -5.1% 수준으로 악화될 것으로 전망하였다(기획재정부, 『2025~2065 장기재정전망』, 2025.9.3., pp.15-17.).
  - 3) 최무현, 「공무원연금제도 개선 논의와 과제」, 국회입법조사처·한국행정연구원 공동주최 국회 세미나 발표자료, 2025, p.25.
  - 4) 예를 들어, 박영원, 「공무원 정년연장에 대한 논의와 검토과제」, 『이슈와 논점』 제1039호, 국회입법조사처, 2015; 심동철·이한나, 『공무원 정년연장 논의와 향후 개선방안』, 연구용역보고서, 국회입법조사처, 2020; 류철 외, 『고령화에 대비한 공무원 인사제도 발전방안』, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 22-23-01, 2022; 김정인·노현주, 『고령사회 대비 일본 퇴직공무원 재임용 법제도 및 시사점 연구』, 인사혁신처 연구용역보고서, 2024.

# 공무원의 정년 및 연금제도 현황

## 1. 공무원의 정년제도 현황

### 가. 공무원 정년제도 개요

정년제이란 정규직원이 일정한 연령이나 근무기간에 도달하면, 개인의 의사나 직무수행 능력과 무관하게 근로관계가 종료되는 제도를 의미한다.<sup>5)</sup> 우리나라에서는 일반적으로 일정 연령 도달 시 퇴직하는 연령정년제, 일정 근속연수 경과 시 퇴직하는 근속정년제, 그리고 군인·경찰·소방공무원 등 계급구조가 엄격한 직종에서 일정 기간 내 승진하지 못할 경우 퇴직하는 계급(직급)정년제로 구분된다.<sup>6)</sup>

공무원의 정년제도는 일정 연령에 도달하면 퇴직하도록 함으로써 인력의 순환을 촉진하고 행정조직의 능률성과 활력을 유지하는 것을 주요 목적으로 한다.<sup>7)</sup> 이는 사회통념상 업무수행 능력이 저하된다고 간주되는 연령을 기준으로 강제퇴직을 실시함으로써 인력구조의 경직화를 완화하고, 인사운영의 객관성과 정치적 중립성을 제도적으로 보장하는 기능도 수행해 왔다.<sup>8)</sup> 헌법재판소는 「국가공무원법」상의 정년제도는 해당 공무원으로 하여금 정년연령의 도달과 동시에 당연퇴직하게 하는 제도이자, 공무원에게 정년까지 계속 근무를 보장함으로써 그 신분을 보장하고 다른 한편으로 공무원에 대한 계획적인 교체

5) 심동철·이한나, 앞의 글, p.5; 김유성, 「정년제의 의의와 법적 문제」, 『법학』 제33권 제2호, 1992, p.71. 대법원은 정년 등과 같은 근로관계의 자동소멸사유로 인한 퇴직처리는 법률상 당연히 발생한 퇴직의 사유 및 시기를 공적으로 확인하여 알려주는 '관념의 통지'에 불과할 뿐 근로자의 신분을 상실시키는 '해고처분'과 같은 새로운 형성적 행위가 아니라고 판시한 바 있다(대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결.).

6) 김정인, 「정년연장에 대한 상반된 인식이 정년연장 선호도에 미치는 영향」, 『한국행정논집』 제37권 제3호, 2025, p.447.

7) 인사혁신처, 『2024 공무원 인사실무』, 2024, p.455.

8) 김희성·한광수, 「고령자의 근로권과 법정정년제도의 의의와 한계」, 『강원법학』 제74권, 2024, p.534; 이선우 외, 『공무원 정년제도 비교 분석』, 중앙인사위원회 연구용역보고서, 2002, p.19.



를 통하여 조직의 능률을 유지·향상시킴으로써 직업공무원제를 보완하는 기능을 수행하고 있는 것으로 보았다.<sup>9)</sup>

한편, 공무원의 정년제도는 연금제도와 밀접하게 연계되어 있다. 정년제도가 직업공무원제의 신분보장과 조직 운영의 효율성을 뒷받침하는 인사제도라면, 연금제도는 퇴직 이후 공무원의 생활 안정을 보장하는 사회보장제도로 기능한다.<sup>10)</sup> 우리나라의 공무원 정년 및 연금제도는 장기근속을 전제로 안정적인 직업경로를 보장함으로써 우수 인재의 공직 유입과 공직사회의 안정성을 유지하는 데 중요한 역할을 해 왔다.<sup>11)</sup>

그러나, 2015년 공무원연금개혁 이후 연금지급 개시연령이 단계적으로 늦춰진 반면, 공무원의 법정 정년은 60세로 유지되면서 정년제도와 연금제도 간의 제도적 연계가 약화되었다는 지적이 제기되고 있다.<sup>12)</sup> 그 결과 정년퇴직 이후 연금지급까지 일정 기간의 소득 공백이 발생하는 구조가 고착화되고 있으며, 이는 공무원 정년 및 연금제도의 재설계 필요성을 제기하는 핵심 쟁점으로 부상하고 있다.

## 나. 공무원 정년제도 현황 및 연혁

### (1) 공무원 정년제도 현황

공무원 정년제도의 취지는 한편으로 공무원의 교체를 계획적으로 수행함으로써 연령 구성의 고령화를 방지하고 조직을 활성화하여 공무원능률을 유지·향상시키고, 다른 한편으로 공무원에게 정년연령까지 근무의 계속을 보장함으로써 장래에 대한 확실한 예측을 가지고 생활설계를 하는 것을 가능하게 하여 직무에 전념할 수 있도록 하는 것이다.<sup>13)</sup> 공무원의 정년제도는 연령정년제, 계급(직급)정년제, 근속정년제로 구분할 수 있다.

연령정년제는 공무원이 일정 연령에 도달하면 확일적으로 퇴직하는 제도로, 일반직 국

9) 헌법재판소 1997.3.27. 선고 96헌바86 전원재판부 결정.

10) 인사혁신처, 앞의 글(각주7), 2024, p.381, p.455.

11) 박영원, 「공무원연금개혁의 주요 내용과 향후 과제」, 『이슈와 논점』 제1023호, 국회입법조사처, 2015, p.1.

12) 김미영, 「한국노총·공무원 노동계 “정년 65세 연내 입법하라”」, 『매일노동뉴스』, 2025.12.5., <<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=231580>> (검색일: 2026.1.21.); 김은새봄, 「“공무원 정년 65세 상향” 입법청원 시작…노조, 소득 공백 대책 요구」, 『참여와 혁신』, 2025.2.17., <<https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=35157>> (검색일: 2026.1.21.).

13) 헌법재판소 2007.6.28. 선고 2005헌마553 전원재판부 결정.

가공무원은 「국가공무원법」, 일반직 지방공무원은 「지방공무원법」, 특정직·별정직공무원은 개별 법률에 근거를 둔다.<sup>14)</sup> 「국가공무원법」 제74조제1항에 따르면 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 60세로 규정되어 있으며, 정년 도달 시점에 따라 매년 6월 30일 또는 12월 31일에 당연퇴직하도록 하고 있다(동법 제74조제4항).<sup>15)</sup> 「지방공무원법」 제66조제1항에서도 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다고 규정하고 있다. 공무원에게 정년을 적용할 때 공무원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직하도록 한다(동법 제66조제2항).

특정직공무원과 별정직공무원의 경우 직종별 특성을 반영하여 별도의 정년 규정을 두고 있으며, 일부 직종에는 연령정년과 함께 계급정년제가 병행 적용된다. 계급정년제는 일정 기간 내 상위 계급으로 승진하지 못할 경우 퇴직하도록 하는 제도로, 인사적체를 완화하기 위한 부분적 인력조절 장치로 기능한다.<sup>16)</sup> 경찰공무원과 소방공무원은 연령정년 60세를 적용받는 동시에 계급정년제를 두고 있다.

참고로, 근속정년제는 일정 근속연수 도달 시 퇴직하도록 하는 제도로, 직업군인 등 일부 직종에 한정적으로 적용된다. 군인의 경우 연령정년·근속정년·계급정년을 모두 적용하며, 계급별로 근속정년을 달리 정하고 있다.<sup>17)</sup>

14) 「국가공무원법」 제2조에 따르면, 국가공무원은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분된다(제1항). 경력직공무원에는 일반직공무원과 특정직공무원이(동조 제2항), 특수경력직공무원에는 정무직공무원과 별정직공무원이 포함된다(동조 제3항). 특정직공무원은 「국가공무원법」상 경력직공무원의 한 종류로 분류된다. 경력직공무원은 실적과 자격에 의해 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원이다. 여기에는 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원인 일반직공무원과 법관, 검사, 외무공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 교육공무원, 군인, 군무원, 헌법재판소 헌법연구관, 국가정보원의 직원, 경호공무원과 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원인 특정직공무원이 해당한다(동법 제2조).

15) 다만, 정년제도는 모든 공무원에게 동일하게 적용되는 것은 아니다. 경력직공무원 중 근무기간을 정하여 임용되는 임기제공무원은 「국가공무원법」 또는 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 정년 규정(동법 제74조)의 적용을 받지 않는다(「국가공무원법」 제3조제4항). 특수경력직공무원에 해당하는 정무직공무원 역시 「국가공무원법」상 정년 규정의 적용 대상에서 제외된다(동법 제3조제1항 및 제2항). 한편, 별정직공무원의 근무상한연령은 원칙적으로 60세로 규정되나, 비서·비서관·정책보좌관 및 이에 준하는 직위 등 근무기간이 정해진 경우에는 임용권자가 상한연령을 두지 않을 수 있으며, 다른 법령에서 별도로 정한 경우에는 예외가 인정된다(「별정직공무원 인사규정」 제6조).

16) 이선우 외, 앞의 글, p.21.

17) 강석훈·조성혜, 「공무원 정년제도의 개선방안에 관한 연구」, 『사회법연구』 제47호, 2022, p.440.



[표 1] 공무원 구분별 정년 및 법적 근거

| 구분                         | 정년  | 법적 근거  |                                |
|----------------------------|---|--|--------------------------------|
| 일반직공무원                     | 60세   | 「국가공무원법」 제74조제1항                                       |                                |
| 특<br>정<br>직<br>공<br>무<br>원 | 법관  | 70세(대법원장, 대법관), 65세(판사)                                | 「법원조직법」 제45조제4항                |
|                            | 검사  | 65세(검찰총장), 63세(검찰총장 외의 검사)                             | 「검찰청법」 제41조                    |
|                            | 외무공무원   | 60세(외무공무원)<br>※ 64세(외교부 및 그 소속기관의 일부 직위)               | 「외무공무원법」 제27조                  |
|                            | 경찰공무원   | 60세(연령정년)<br>※ 별도의 계급정년 존재                             | 「경찰공무원법」 제30조제1항               |
|                            | 소방공무원   | 60세(연령정년)<br>※ 별도의 계급정년 존재                             | 「소방공무원법」 제25조제1항               |
|                            | 교육공무원   | 62세(교육공무원), 65세(교원인 교육공무원)                             | 「교육공무원법」 제47조제1항               |
|                            | 군인  | 종신(終身)(원수), 63세(대장), 61세(중장) 등<br>※ 별도의 근속정년, 계급정년 존재  | 「군인사법」 제8조제1항                  |
|                            | 군무원   | 60세  | 「군무원인사법」 제31조                  |
|                            | 국가정보원<br>직원   | 60세(연령 정년)<br>※ 별도의 특정직직원의 계급 정년 존재                    | 「국가정보원직원법」 제22조제1항             |
|                            | 경호공무원   | 58세(5급 이상, 연령정년), 55세(6급 이하,<br>연령정년)<br>※ 별도의 계급정년 존재 | 「대통령 등의 경호에 관한 법률」<br>제11조제1항  |
|                            | 헌법연구관   | 70세(재판관)<br>※ 65세(헌법연구관)                               | 「헌법재판소법」 제7조제2항,<br>동법 제19조제7항 |
| 별정직공무원                     | 60세(근무상한연령)<br>※ 다만, 임용권자나 임용제청권자가 근무상<br>한연령을 따로 정할 수 있음 | 「별정직공무원 인사규정」 제6조 등                                    |                                |

자료: 인사혁신처, 앞의 글(각주7), 2024, p.5; 법제처, 「국가법령정보센터」, <<https://www.law.go.kr/>> (검색일: 2026.3.5.) 등을 바탕으로 저자 재구성.

## (2) 공무원 정년제도 연혁

공무원의 정년을 60세로 일원화하여 운영하고 있는 현행 제도는 비교적 최근에 확립된 것이다. 현행 「국가공무원법」 제74조제1항은 “공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다”고 규정하고 있으며, 이 규정은 2008년 6월 13일 개정을 통해 확정되었다.

1949년 8월 12일 제정된 「국가공무원법」에는 공무원의 정년에 관한 명시적 규정이 존재하지 않았고, 당연퇴직(동법 제40조, 제8조)과 면직(동법 제41조)에 관한 규정만 두고 있었다. 공무원의 정년에 관한 명확한 법적 근거는 1963년 4월 17일 「국가공무원법」 전부개정을 통해 처음 마련되었다. 당시 동법 제74조는 공무원의 정년을 계급과 직무의 종류에 따라 차등적으로 규정하여, 일반직 4·5급은 55세, 3급 이상은 61세로 하였고, 공안직은 5급 50세, 4급 55세, 3급 이상 61세로, 기능직공무원은 직종에 따라 40세에서 61세까지로 정하였다.

이후 공무원 정년제도는 여러 차례의 법 개정을 거치며 점진적으로 조정·확대되었다. 1978년 12월 개정으로 6급 이하 공무원을 대상으로 정년 개별연장제가 도입되었고, 1982년 12월에는 그 적용 범위가 5급 이상 기술직 공무원까지 확대되었다. 1986년에는 6급 이하 공무원의 정년이 일괄적으로 55세에서 58세로 늦춰졌으며, 1991년 5월에는 정년 개별연장제의 적용 범위가 다시 한 차례 확대되었다.

그러나, 1998년 IMF 외환위기를 계기로 이루어진 공공부문 구조조정 과정에서 정년제도는 축소 방향으로 조정되었다. 「국가공무원법」 개정을 통해 일반직공무원과 기능직공무원의 정년이 각각 1년씩 단축되어, 5급 이상은 60세, 6급 이하는 57세로 조정되었고, 6급 이하 공무원에게 적용되던 정년연장제도는 폐지되었다. 이 과정에서 이미 정년이 연장되어 재직 중이던 공무원들의 연장 정년 역시 철회되었다.

이후 2008년 6월 13일 「국가공무원법」 개정을 통해 직급별로 상이하게 규정되어 있던 정년을 단계적으로 연장·통합하여 60세로 단일화하는 방향으로 제도가 재정비되었다. 개정 법률은 2009년부터 2년마다 1세씩 정년을 연장하여 2013년부터 모든 일반직 공무원의 정년을 60세로 통일하도록 하였다.<sup>18)</sup>



[표 2] 공무원 정년제도 연혁

| 구분       | 주요 내용   |
|----------|---|
| '63.4.   | 정년제도 도입(5급 이상: 61세, 6급 이하: 55세, 기능직: 40~61세)                |
| '78.12.  | 6급 이하 공무원 정년의 개별연장제 도입(3년 범위 내에서)                           |
| '82.12.  | 전체 계급에 정년의 개별연장제 도입(3년 범위 내에서)                              |
| '86.12.  | 6급 이하 공무원의 정년 3년 연장(55세 → 58세)                              |
| '91.5.   | 6급 이하 공무원의 정년의 개별연장제 도입(3년 범위 내에서)                          |
| '98.2.   | 일반직 및 기능직 정년을 1년씩 단축하고 정년연장제도를 폐지                           |
| '09.1.1. | 6급 이하 공무원의 단계적 정년 연장 추진<br>※ '09년부터 '13년까지 2년에 1세씩 단계적으로 연장 |
| '13.1.1. | 전체 계급 공무원 정년 통일(60세)  |

자료: 인사혁신처, 앞의 글(각주7), 2024, p.455.

#### 다. 공무원 정년퇴직 현황

2014년부터 2024년까지 퇴직사유별 통계를 보면, 전체 퇴직자 중 정년퇴직자의 비중은 2014년 32.8%(14,452명)에서 2022년 36.7%(20,180명)로 증가하였다. 이후 2023년에는 34.8%(19,890명), 2024년에는 31.7%(17,545명)로 소폭 감소하였으나, 전반적으로는 정년퇴직자 규모가 확대되는 추세를 보이고 있다.

18) 기존의 공무원 직급 및 직렬별로 상이했던 정년은 동법 부칙 제2항(6급 이하 공무원 등의 정년연장에 따른 경과조치)을 통해 단계적으로 연장해 2013년부터 60세가 되도록 다음과 같은 경과규정을 두었다. “6급 이하 일반직 공무원, 연구사, 지도사 및 기능직 공무원의 정년은 제74조제1항의 개정규정도 불구하고 2009년부터 2010년까지는 58세로, 2011년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다. 다만, 기능직 공무원 중 방호직렬, 등대직렬 및 경비관리직렬 공무원은 2009년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다.”

[표 3] 퇴직사유별 퇴직자 추이(2014~2024년)

(단위: 명)

| 연도   | 계      | 명예퇴직   | 정년퇴직   | 일반퇴직   | 당연퇴직 | 직권면직 | 사망  | 기타    |
|------|--------|--------|--------|--------|------|------|-----|-------|
| 2014 | 44,010 | 17,369 | 14,452 | 9,892  | 408  | 28   | 763 | 1,098 |
| 2015 | 40,340 | 15,298 | 14,349 | 8,609  | 480  | 9    | 838 | 757   |
| 2016 | 38,398 | 10,297 | 15,823 | 10,448 | 536  | 5    | 680 | 609   |
| 2017 | 37,059 | 9,261  | 17,261 | 9,167  | 195  | -    | 729 | 446   |
| 2018 | 37,710 | 10,497 | 15,871 | 10,037 | 186  | 1    | 711 | 407   |
| 2019 | 39,781 | 10,693 | 17,377 | 10,350 | 172  | 5    | 653 | 531   |
| 2020 | 47,319 | 12,721 | 19,338 | 13,935 | 208  | 3    | 672 | 442   |
| 2021 | 44,676 | 12,780 | 14,839 | 15,720 | 216  | 4    | 735 | 382   |
| 2022 | 54,993 | 13,887 | 20,180 | 19,595 | 191  | 6    | 748 | 386   |
| 2023 | 57,163 | 15,133 | 19,890 | 20,825 | 149  | 2    | 746 | 418   |
| 2024 | 55,412 | 16,194 | 17,545 | 20,273 | 192  | 4    | 738 | 466   |

주: "직권면직"에는 직제개폐(예: 공사화) 등으로 인한 퇴직인원이 포함되었음. "기타"는 철도공사 등 특례 가입종료, 파면, 해임, 실종 등이며, '95년까지는 명예퇴직 인원이 포함됨. 2013년도 인사관련 신분변동 항목 조정에 따라 2014년부터 의원면직, 조기퇴직, 임기제공무원(임기제, 계약직, 공중보건의, 공익법무관, 공중수의사) 임기만료 등이 "일반퇴직"에 통합됨.

자료: 공무원연금공단, 『2024년 공무원연금통계집』, 2025.

한편, 2024년을 기준으로 퇴직사유별 연령별 퇴직자 현황은 다음과 같다. 정년퇴직자는 17,545명으로, 이 중 60세 정년퇴직자는 12,441명(70.9%)으로 대부분을 차지한다. 이외에도, 62세 정년퇴직자가 2,969명(16.9%)이고 63세 정년퇴직자는 1,303명(7.4%), 65세 이상이 726명(4.1%)으로 나타난다. 18세 이상부터 65세 이상까지를 범위로 할 때, 정년퇴직 평균 연령은 60.8세이다.



[표 4] 2024년 기준 퇴직사유별 연령별 퇴직자 현황(51세~65세 이상)

(단위: 명)

| 구분         | 계             | 명예<br>퇴직      | 정년<br>퇴직      | 일반<br>퇴직      | 당연<br>퇴직     | 직권<br>면직     | 사망           | 기타           |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>합 계</b> | <b>55,412</b> | <b>16,194</b> | <b>17,545</b> | <b>20,273</b> | <b>192</b>   | <b>4</b>     | <b>738</b>   | <b>466</b>   |
| 51세        | 713           | 325           | 1             | 325           | 5            | 2            | 37           | 18           |
| 52세        | 765           | 387           | 3             | 310           | 9            | -            | 34           | 22           |
| 53세        | 832           | 449           | 5             | 325           | -            | -            | 36           | 17           |
| 54세        | 1,033         | 690           | 4             | 283           | 7            | -            | 31           | 18           |
| 55세        | 1,615         | 1,284         | 4             | 260           | 8            | -            | 39           | 20           |
| 56세        | 1,966         | 1,666         | 11            | 228           | 9            | -            | 36           | 16           |
| 57세        | 2,339         | 2,014         | 21            | 240           | 5            | -            | 38           | 21           |
| 58세        | 2,680         | 2,356         | 28            | 253           | 5            | -            | 27           | 11           |
| 59세        | 3,577         | 3,168         | 29            | 323           | 6            | -            | 28           | 23           |
| 60세        | 14,078        | 1,135         | 12,441        | 453           | 3            | -            | 26           | 20           |
| 61세        | 1,365         | 1,152         | -             | 203           | 3            | -            | 5            | 2            |
| 62세        | 3,506         | 328           | 2,969         | 198           | 3            | -            | 4            | 4            |
| 63세        | 1,446         | 5             | 1,303         | 133           | 1            | -            | 2            | 2            |
| 64세        | 112           | 7             | -             | 104           | -            | -            | 1            | -            |
| 65세<br>이상  | 1,243         | 1             | 726           | 509           | 2            | -            | 5            | -            |
| <b>평 균</b> | <b>51.7세</b>  | <b>56.7세</b>  | <b>60.8세</b>  | <b>40.1세</b>  | <b>44.1세</b> | <b>50.3세</b> | <b>47.8세</b> | <b>46.8세</b> |

주: "기타"에는 철도공사 등 특례가입종료, 파면, 해임, 실종 등이 포함됨. 2013년도 인사관련 신분변동 항목 조정에 따라 2014년부터 의원면직, 조기퇴직, 임기제공무원(임기제, 계약직, 공중보건의, 공익법무관, 공중수의사) 임기만료 등이 "일반퇴직"에 통합됨. 연령구분 중 "18세 이상"에서 "50세"까지는 지면 제약으로 생략함.

자료: 공무원연금공단, 『2024년 공무원연금통계집』, 2025.

## 2. 공무원연금제도 현황

### 가. 공무원연금제도 개요

우리나라의 공무원연금제도는 국민연금보다 앞서 도입된 최초의 공적연금제도로써, 직업공무원을 대상으로 하는 특수직역연금에 해당한다. 공무원연금은 1960년 1월 1일부터 시행되었으며, 이후 군인연금(1963년), 사학연금(1975년), 별정우체국연금(1982년) 등 다른 직역연금제도가 순차적으로 도입되었다. 한편, 일반 국민을 대상으로 하는 국민연금은 1988년에, 기초연금은 2008년 도입된 기초노령연금을 확대·개편하여 2014년에 각각 시행되었다.

[표 5] 공무원연금제도 개요

| 구분    | 내용  |
|-------|---|
| 설치연도  | • 1960년   |
| 법적근거  | • 「공무원연금법」  |
| 적용대상자 | • 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 의한 공무원(정규공무원)<br>• 기타 국가 또는 지방자치단체에 근무하는 직원(정규공무원 외의 공무원)<br>※ 제외 대상: 군인과 선거에 의해 취임하는 공무원(대통령, 국회의원 등) |
| 소관부처  | • 인사혁신처: 공무원연금제도의 관리운영  |
| 관리기관  | • 공무원연금공단: 공무원연금업무의 집행(제 급여지급/기여금, 부담금 기타 비용징수 / 기타 인사혁신처장이 위탁하는 사업)  |
| 취급기관  | • 연금취급기관: 소속공무원에 대한 연금업무 수행(기여금 징수, 급여사유 확인)  |
| 위원회   | • (인사혁신처)공무원연금운영위원회: 공무원연금제도 전반, 재정 계산, 기금 운용 계획과 결산, 후생복지사업 등  |

자료: 공무원연금공단, 「연금사업(공무원연금제도) 제도소개」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSystem\\_systemIntro](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSystem_systemIntro)> (검색일: 2026.3.5.); 조윤직·손연우, 『자료를 통해서 본 공무원연금제도 발전: 제도 도입 준비부터 현재까지(1959~2021년)」, 문우사, 2022, p.2. 등을 바탕으로 저자 재구성.



공무원연금의 적용 대상은 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 의한 공무원과 국가·지방자치단체에 근무하는 기타 직원으로 한정된다. 인사혁신처는 공무원연금제도를 공무원이 10년 이상 성실히 근무하고 퇴직하거나, 공무 외의 사유로 발생한 질병·부상으로 장해 상태에 이르거나 사망한 경우 연금 또는 일시금을 지급함으로써 공무원과 그 유족의 노후소득을 보장하는 한편, 장기재직과 직무충실을 유도하기 위한 인사정책적 수단으로 도입된 제도로 설명하고 있다.<sup>19)</sup> 이러한 점에서 공무원연금제도는 국가의 공공업무 수행을 전제로 하는 직업공무원제의 신분보장 체계에서 파생된 핵심 제도라 할 수 있다.<sup>20)</sup>

공무원연금제도의 의의는 사회보장적 측면과 인사행정적 측면에서 함께 파악할 수 있다. 사회보장적 측면에서 공무원연금은 사회보험원리와 부양원리가 결합된 제도로, 공무원과 정부가 기여금을 부담하는 사회보험적 성격을 지니는 동시에, 재정수지 부족분을 국가재정으로 보전하는 부양방식을 채택하고 있다. 이러한 정부 보전 방식은 독일·프랑스 등 주요 국가의 공무원연금제도와의 공통되는 특징이다.<sup>21)</sup> 「공무원연금법」 제1조는 공무원의 퇴직·장해·사망에 대해 적절한 급여와 후생복지를 제공함으로써 공무원과 그 유족의 생활안정과 복지 증진에 이바지하는 것을 제도의 목적으로 명시하고 있다. 이처럼 공무원연금제도는 공무원의 재직 중 사고나 퇴직 후의 소득상실에 대비하는 사회보장적 측면의 의의가 있다.<sup>22)</sup>

인사행정적 측면에서 공무원연금제도는 공무원의 장래 소득에 대한 불안을 완화하여 직무 몰입과 사기를 제고하고, 노령에 따른 자연스러운 퇴직을 가능하게 함으로써 조직의 신진대사를 촉진하고 행정능률 향상에 기여하는 기능을 수행한다.<sup>23)</sup> 나아가 연금급여에 퇴직수당적 요소가 포함되어 있다는 점에서 후불임금의 성격을 지니며, 연금·퇴직급여·후생복지를 포괄하는 종합적 보상·복지체계로서의 성격을 갖는다. 또한 부과방식에 기초

19) 인사혁신처, 「연금제도의 의의」, <<https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/infoAnnual/annuity01/>> (검색일: 2025.10.31.).

20) 이각희, 『공무원연금제도론』, 공무원연금공단 연금연구소, 2017, p.452.

21) 인사혁신처, 「연금제도의 의의」, <<https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/infoAnnual/annuity01/>> (검색일: 2025.10.31.).

22) 최재식, 『공무원연금제도 해설』, 공무원연금공단, 2016, p.37.

23) 위의 글, p.37.

한 세대 간 부양 구조를 기반으로, 5년 주기의 재정재계산을 통해 장기 재정균형을 도모하고 있다는 점도 중요한 제도적 특징이다.<sup>24)</sup>

한편, 공무원연금제도는 직업공무원제를 채택한 우리나라 공무원제도의 특수성을 반영하여 단일한 직역연금 체계로 운영되고 있다. 적용 대상에는 국가공무원과 지방공무원은 물론, 교육공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 판사, 검사 등 대부분의 특정직공무원이 포함된다. 다만, 군인과 선거에 의해 취임하는 공무원, 사립학교 교직원은 공무원연금제도의 적용대상에서 제외된다(「공무원연금법」 제3조).<sup>25)</sup>

## 나. 공무원연금제도 현황 및 연혁

### (1) 공무원연금제도 현황

공무원연금제도는 「공무원연금법」 및 동법 시행령 등에 근거하여 운영되고 있다. 「공무원연금법」 제43조제1항은 공무원이 10년 이상 재직하고 퇴직한 경우, 법에서 정한 일정한 요건에 해당할 때부터 사망 시까지 퇴직연금을 지급하도록 규정하고 있다. 해당 요건에는 ① 공무원이 65세에 도달한 때, ② 공무원 임용관계법령에서 정한 정년 또는 근무상한연령이 60세 미만인 경우 그 연령에 도달한 날부터 5년이 경과한 때, ③ 계급정년에 따라 퇴직한 날부터 5년이 경과한 때, ④ 직제 개편이나 정원 감축 등으로 퇴직한 날부터 5년이 경과한 때, ⑤ 대통령령으로 정하는 장애 상태에 해당하는 때 등이 포함된다.

공무원연금기금의 설치와 조성은 「공무원연금법」 제76조에 근거한다. 동조 제1항은 이 법에 따른 급여 지급을 위한 책임준비금으로 공무원연금기금을 설치하도록 규정하고 있으며, 동조 제2항은 기금이 매 회계연도 공단 예산에 계상된 적립금과 결산상 잉여금, 기금운용수익금 등으로 조성됨을 명시하고 있다.

공무원연금제도의 관리·운영체계는 다음과 같다. 공무원연금기금의 주무부처는 인사혁신처로서 제도의 총괄적 관리·감독을 담당한다(「공무원연금법」 제2조). 공무원연금공단은 기금관리주체로서 연금 및 각종 급여의 지급, 기여금·부담금 및 기타 비용의 징수, 그

24) 인사혁신처, 「연금제도의 의의」, <<https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/infoAnnual/annuity01/>> (검색일: 2025.10.31.).

25) 공무원연금공단, 『2024 공무원연금 연차보고서』, 2025, p.18.



밖에 인사혁신처장이 위탁하는 업무를 수행한다(동법 제17조, 제77조). 각 기관의 장은 연금취급기관으로서 소속 공무원의 기여금 징수, 급여사유 확인 등 실무적 연금업무를 담당한다. 연금제도에 관한 주요 사항은 공무원연금운영위원회에서 심의하며, 급여 관련 이의신청 등에 대한 재심은 공무원재해보상연금위원회가 담당하는 이원적 구조를 갖고 있다.<sup>26)</sup>

공무원연금의 비용부담은 기여제 방식에 따라 공무원과 국가 또는 지방자치단체가 공동으로 부담한다. 「공무원연금법」 제71조에 따르면, 연금가입자인 공무원은 매월 기준소득월액의 9%를 기여금으로 납부하고, 국가 또는 지방자치단체는 동일한 비율의 부담금을 보수예산에서 납부한다. 기여금과 부담금만으로 충당하기 어려운 급여 재원에 대해서는 국가 또는 지방자치단체가 매년 전액을 보전금으로 부담한다. 또한 인사혁신처장은 공무원연금운영위원회의 심의를 거쳐 공무원연금기금으로부터의 전입금을 보전금 재원으로 충당할 수 있다(동조 제8항). 한편, 사용자 책임 급여에 해당하는 퇴직수당에 소요되는 비용은 국가 또는 지방자치단체가 전액을 부담한다(동법 제73조).<sup>27)</sup>

## (2) 공무원연금제도 연혁

우리나라 공무원연금제도는 1960년 「공무원연금법」 제정 이후 1995년, 2000년, 2009년, 2015년 등 네 차례의 주요 개혁을 거치며 제도 구조와 급여체계가 변화해 왔다.

제1차 개혁(1995년)은 연금재정 악화에 대한 대응으로 기여율 인상, 급여수준 조정, 연금지급 연령 설정 등을 주요 내용으로 하였다. 1990년대 들어 연금수급자가 급격히 증가하면서 재정 불안 문제가 본격화되자, 기존의 급여 확대 기조를 전환하여 재정안정화를 도모하는 방향으로 제도 개편이 이뤄졌다.<sup>28)</sup>

26) 공무원연금공단, 「운영체계/적용대상」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSsystem\\_applicable](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSsystem_applicable)> (검색일: 2025.10.30.).

27) 공무원연금공단, 「공무원연금제도 제도소개」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSsystem\\_systemIntro](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSsystem_systemIntro)> (검색일: 2025.10.30.).

28) 공무원연금공단, 앞의 글(각주25), 2025, p.22.

[표 6] 한국의 공무원연금개혁 주요 내용

| 구분                      | 도입~2000년  | 2009년   | 2015년  |
|-------------------------|---|---|--|
| 수급권 취득(vesting) 기간      |   |   | 연금 수급권을 위한 최소 가입 기간을 20년에서 10년으로 단축  |
| 연금지급 개시연령               | 60세 연금지급 개시연령 폐지(1962년), 1996년부터 신규 임용자에 대해 지급개시연령 60세 도입(1995년 개정), 모든 공무원으로 확대(2000년) | 신규 임용자부터 연금지급 개시연령 65세로 조정  | 2022년 61세로 조정, 이후 2033년까지 단계적으로 65세로 조정(모든 공무원 대상)   |
| 기여율 (보험료율)              | 1960년 월보수의 4.6%, 1969년 7%, 1970년 11%, 1996년 13%, 1999년 15%, 2000년 17%                   | 월보수의 17%(기준소득월액의 11%)에서 기준소득월액 기준 2010년 12.6%, 2011년 13.4%, 2012년 14%로 인상 | 종전 기준소득월액의 14%에서 단계적으로 인상하여 2016년 16%, 이후 매년 0.5%포인트씩 상향해 2020년 18%로 조정, 기준소득월액 상한은 평균 공무원 보수의 1.8배에서 1.6배로 하향 |
| 연금 산정률 (Accrual rate)   |   | 약 2.1%에서 1.9%로 인하   | 20년 동안 1.7%로 추가 인하   |
| 기준임금 (연금 산정 기준 보수)      | 퇴직 시 보수에서 퇴직 전 3년간 평균 보수로 변경(2000년)   | 전체 경력 평균 보수로 변경   |  |
| 연금액 지수화 (Indexation) 규칙 | 임금상승률 연동에서 소비자물가지수(CPI) 연동(2000년)   | CPI   | 5년간(2016-2020년) 명목 동결 및 이후 CPI 연동  |

주: 월보수(monthly income)는 기본급과 수당 일부를 합한 금액임. 표준 월보수(standard monthly income)는 모든 보수를 포함한 금액임. 월보수는 기준소득월액(standard monthly income)의 약 65% 수준임.

자료: OECD, *OECD Reviews of Pension System: KOREA*, OECD Publishing, 2022, p.52.



제2차 개혁(2000년)에서는 연금 적자에 대해 국가가 재정으로 보전하는 정부보전금 제도가 도입되어, 공무원연금이 사회보험 방식과 더불어 국가부양원리에 의해 운영되는 구조가 제도적으로 확립되었다.

제3차 개혁(2009년)은 기여율 인상, 급여산식 조정, 연금지급 개시연령 연장 등을 주요 내용으로 하였다. 이 개혁은 2006년 설치된 ‘공무원연금제도발전위원회’에서 장기간 논의된 사회적 합의를 토대로 추진되었으며, 그 결과 2009년 12월 관련 법률 개정안이 국회를 통과하였다.<sup>29)</sup> 이 개정으로 2010년 1월 1일 이후 신규 임용자에 대해서는 퇴직연금 지급개시연령이 종전 60세에서 65세로 연장되었고, 2009년 이전 임용자에 대해서도 부칙을 통해 2022년부터 2033년까지 단계적으로 지급개시연령을 61세에서 65세로 조정하도록 규정하였다.

제4차 개혁은 박근혜 정부 시기인 2014~2015년에 추진되었으며, 기여율 추가 인상, 연금지급률 인하, 급여산정 기준기간 조정 등을 통해 재정안정성과 국민연금과의 형평성 제고를 목표로 하였다. 이 개혁은 여야 합의와 ‘국민대타협기구’라는 사회적 협의체를 통해 도출된 합의안을 바탕으로 입법화되었다는 점에서, 이전의 정부 주도 개혁과 구별되는 특징을 지닌다.<sup>30)</sup> 이 과정에서 연금지급 개시연령의 단계적 연장 일정이 재확정되었으며, 2033년부터 모든 공무원에 대해 65세부터 퇴직연금이 지급되도록 제도가 정비되었다.

29) 제3차 연금개혁은 2006년 정부에 ‘공무원연금제도발전위원회’를 설치하면서 개혁에 대한 논의가 시작되었다. 해당 위원회는 각계의 이해당사자가 포함된 사회적 협의기구로서 1기 및 2기 위원회가 순차적으로 설치되어 장기간 논의를 진행하였다. 이 논의를 통해 도출된 개혁안이 2009년 12월 국회를 통과하였다(공무원연금공단, 앞의 글(각주25), 2025, p.23.).

30) 위의 글, p.23.

## 「공무원연금법」[법률 제15523호, 2018.3.20., 전부개정] 부칙

**제11조(2009년 12월 31일 이전 임용자의 퇴직연금 지급에 관한 특례)** ① 2016년 1월 1일 당시 재직 중인 공무원으로서 1996년 1월 1일부터 2009년 12월 31일 사이에 임용된 공무원(2010년 1월 1일 이후에 임용된 공무원으로서 1996년 1월 1일부터 2009년 12월 31일 이전의 공무원·군인 및 사립 학교교직원 경력을 합산 받은 사람을 포함한다. 이하 제2항에서 같다)이 2016년 1월 1일 이후 퇴직하는 경우의 퇴직연금은 제43조제1항제1호의 개정규정 및 법률 제9905호 공무원연금법 일부개정법을 부칙 제7조제3항에도 불구하고 다음 각 호의 퇴직연도(퇴직한 날의 전날이 속하는 연도 또는 사망한 날이 속하는 연도를 말한다. 이하 제2항에서 같다)별로 정한 해당 연령에 도달한 때부터 지급한다.

1. 2016년부터 2021년까지: 60세
2. 2022년부터 2023년까지: 61세
3. 2024년부터 2026년까지: 62세
4. 2027년부터 2029년까지: 63세
5. 2030년부터 2032년까지: 64세
6. 2033년부터: 65세

② ~ ④ (생략)

자료: 법제처, 「국가법령정보센터」, <<https://www.law.go.kr/>> (검색일: 2026.1.20.).

특히, 당시 입법논의에서 인사혁신처는 제4차 공무원연금개혁으로 공무원의 연금지급 개시연령이 단계적으로 65세까지 연장됨에 따라, 경찰 및 소방공무원을 포함한 공무원의 소득공백 해소방안 마련, 경찰공무원과 소방공무원의 정년에 관한 논의 등 인사정책적 개선방안도 함께 논의하기로 하였다.<sup>31)</sup>

문재인 정부 시기인 2018년 「공무원연금법」 전부개정이 있었으나, 이는 연금지급 수준이나 재정구조를 조정하는 개혁이라기보다는 적용대상 확대, 분할연금 제도 개선, 혼인기간 산정 방식 정비 등 제도 운영의 합리화에 초점이 맞추어진 조치로 평가된다.<sup>32)</sup> 이후로는 공무원연금에 대한 추가적인 구조적 개혁은 본격적으로 추진되지 않은 상황이다.

31) 대한민국 국회, 『제332회국회(임시회) 공무원연금개혁특별위원회회의록(법률안심사소위원회) 제2호』, 2015.5.2., p.4, p.43.

32) 조윤직·손연우, 앞의 글, p.149.



[표 7] 제4차 공무원연금개혁의 주요 내용

| 구 분                   |              | 종 전                                | 개 정   |
|-----------------------|--------------|------------------------------------|---|
| 기여율(공무원) 및 부담률(정부) 인상 |              | 기준소득월액의 14%<br>(공무원 7% + 정부 7%)    | 기준소득월액의 18%(단계적 인상)<br>※ '16년 16% → '17년 16.5% → '18년 17% → '19년 17.5% → '20년 18%         |
| 연금지급률 인하              |              | 재직기간 1년당 1.9%                      | 재직기간 1년당 1.7%(단계적 인하)<br>※ '16년 1.878% → '20년 1.79% → '25년 1.74% → '30년 1.72% → '35년 1.7% |
| 소득재분배 요소 도입           |              | 없음                                 | 지급률 1.7% 중 1%에 재분배 요소 도입  |
| 기준소득월액 상한의 하향 조정      |              | 1.8배<br>(전체 공무원 평균기준소득월액 대비)       | 1.6배로 하향 조정   |
| 연금 수급요건 조정            |              | 20년                                | 10년   |
| 재직기간 상한 연장            |              | 33년                                | 36년<br>(재직 21년 미만부터 단계적 연장)   |
| 연금지급 개시연령 연장          |              | '09년 이전 임용자 60세<br>'10년 이후 임용자 65세 | 모든 공무원 65세로 단계적 연장<br>※ '22년 61세 → '24년 62세 → '27년 63세 → '30년 64세 → '33년 65세              |
| 유족연금 지급률 하향조정         |              | '09년 이전 임용자 70%<br>'10년 이후 임용자 60% | 임용시기와 무관하게 60% 적용<br>※ 개정 이후 유족연금 사유발생자부터   |
| 연금액 한시 동결             |              | 물가인상률 연동 조정                        | 5년간 동결('16 ~ '20년)  |
| 연금지급 정지제도 강화          | 연금지급 정지제도 강화 | 공무원으로서 재임용시                        | 선거직과 정부 전액 출자·출연기관 재취업 고소득자도 전액 정지 포함   |

|                 |          |                                   |  |
|-----------------|----------|-----------------------------------|--|
|                 | 일부<br>정지 | 정지 기준: 근로자<br>평균임금월액('14년 338만원)  | 정지 기준: 평균연금월액('14년<br>224만원)                             |
|                 |          | 심사 대상: 근로소득 및<br>사업소득(부동산임대소득 제외) | 심사 대상: 근로소득 및<br>사업소득(부동산임대소득 포함)                        |
| 분할연금제 도입        |          | 없음                                | 혼인기간 5년 이상자 이혼시<br>해당기간 1/2 분할지급(당사자간<br>협의 및 재판결과 우선적용) |
| 비공무상 장애연금<br>도입 |          | 없음                                | 비공무상 장애로 퇴직시 지급(공무상<br>장애연금액의 1/2 수준)                    |

자료: 공무원연금공단, 『2024 공무원연금 연차보고서』, 2025, p.24.

#### 다. 공무원연금 현황

1982년부터 2024년까지 공무원연금 가입자 및 수급자 추이는 다음과 같다. 공무원연금 가입자는 1982년 66만 7,554명에서 2024년 129만 2,545명으로 약 두 배 증가하였다. 반면, 연금 수급자는 1982년에는 3,742명으로 가입자 대비 0.6%에 불과하였으나, 이후 급격히 증가하여 2024년에는 69만 5,732명으로 가입자 대비 53.8%에 이르고 있다. 같은 기간 수급자 수는 약 186배 증가한 것으로 나타나, 가입자 증가 속도를 크게 상회하는 증가세를 보이고 있다.

공무원연금 수급자 중에서는 퇴직연금 수급자의 비중이 가장 크다. 2024년 기준 퇴직연금 수급자는 60만 2,861명으로, 전체 가입자의 46.6%에 해당하며, 전체 연금 수급자 중에서는 86.7%를 차지하고 있다.



[표 8] 공무원연금 가입자 및 수급자 추이(1982~2024년)

(단위: 명, %)

| 연도   | 가입자       | 연금 수급자  |      |         |      |        |     |       |     |
|------|-----------|---------|------|---------|------|--------|-----|-------|-----|
|      |           | 소계      |      | 퇴직연금    |      | 유족연금   |     | 장해연금  |     |
|      |           | 명       | %    | 명       | %    | 명      | %   | 명     | %   |
| 1982 | 667,554   | 3,742   | 0.6  | 3,556   | 0.5  | 140    | 0.0 | 46    | 0.0 |
| 1990 | 843,262   | 25,396  | 3.0  | 23,844  | 2.8  | 1,355  | 0.2 | 197   | 0.0 |
| 2000 | 909,155   | 150,463 | 16.5 | 140,387 | 15.4 | 9,412  | 1.0 | 664   | 0.1 |
| 2010 | 1,052,407 | 311,429 | 29.6 | 276,188 | 26.2 | 32,491 | 3.1 | 2,750 | 0.3 |
| 2020 | 1,221,322 | 567,770 | 46.5 | 494,417 | 40.5 | 69,852 | 5.7 | 3,501 | 0.3 |
| 2021 | 1,261,421 | 599,485 | 47.5 | 521,486 | 41.3 | 74,367 | 5.9 | 3,632 | 0.3 |
| 2022 | 1,280,994 | 629,208 | 49.1 | 546,010 | 42.6 | 79,456 | 6.2 | 3,742 | 0.3 |
| 2023 | 1,288,301 | 663,270 | 51.5 | 575,473 | 44.7 | 83,925 | 6.5 | 3,872 | 0.3 |
| 2024 | 1,292,545 | 695,732 | 53.8 | 602,861 | 46.6 | 88,892 | 6.9 | 3,979 | 0.3 |

주: 퇴직연금수급자는 연금지급 미도래자(23,945명)가 포함되어 있음. 2024년 기준 분할연금(1,888명), 연계퇴직연금(1,347명), 연계퇴직유족연금(30명), 비공상장해연금(12명)은 제외.

자료: 공무원연금공단, 『2024년 공무원연금통계집』, 2025를 재구성.

이처럼 공무원연금 가입자 수의 증가에 비해 연금 수급자 수가 훨씬 빠른 속도로 확대되면서, 재직 공무원의 기여금으로 충당되는 재원에 비해 연금 지출이 급격히 증가하고 있다. 그 결과 연금재정의 수지 불균형이 심화되고 있으며, 이에 따라 국가재정에 의한 보전 부담도 지속적으로 확대되고 있다.<sup>33)</sup>

공무원연금은 구조적으로 매년 재정적자를 기록하고 있으며, 이러한 상황은 정부보전금 규모의 추이를 통해 확인할 수 있다. 정부보전금은 기여금과 부담금만으로 연금지급액을 충당하지 못할 경우 그 부족분을 국가가 보전하는 재원으로, 연금재정의 적자 규모를 직접적으로 반영하는 지표라 할 수 있다. 정부보전금은 2015년 약 3조 2천억 원 수준에서 수년간 2조 원대를 유지하다가, 2018년 이후 지속적으로 증가하여 2024년에는 7조

33) 최무현, 앞의 글, p.30.

4,712억 원에 이르렀다. 또한 연금회계 수입에서 정부보전금이 차지하는 비중도 2015년 28.01%에서 2023년 30.45%, 2024년 34.12%로 확대되고 있다. 이는 공무원연금 재정이 상당 부분 국가재정에 의존하고 있으며, 연금 부족액에 대한 정부의 재정 부담이 최근으로 올수록 더욱 가중되고 있음을 보여준다.<sup>34)</sup>

[표 9] 공무원연금제도 재정현황(2015~2024년)

(단위: 억원)

| 연도   | 순자산총액   | 수입계(A)  |        |       | 지출계<br>(B) | 수지차<br>(A-B) | 비고   |
|------|---------|---------|--------|-------|------------|--------------|------|
|      |         | 정부보전금   |        | 기금보전금 |            |              |      |
|      |         | 정부보전금   | 기금보전금  |       |            |              |      |
| 2015 | 87,542  | 114,290 | 30,727 | 1,283 | 114,290    | 0            | 연금개혁 |
| 2016 | 103,211 | 120,901 | 23,189 | 672   | 120,901    | 0            |      |
| 2017 | 109,506 | 128,379 | 22,820 | 1,002 | 128,379    | 0            |      |
| 2018 | 108,379 | 136,650 | 22,806 | 0     | 136,650    | 0            |      |
| 2019 | 120,429 | 145,750 | 20,563 | 2,508 | 145,750    | 0            |      |
| 2020 | 133,087 | 155,912 | 25,644 | 0     | 155,912    | 0            |      |
| 2021 | 151,752 | 166,880 | 32,400 | 992   | 166,880    | 0            |      |
| 2022 | 151,176 | 181,684 | 44,451 | 0     | 181,684    | 0            |      |
| 2023 | 156,686 | 201,944 | 58,766 | 2,733 | 201,944    | 0            |      |
| 2024 | 163,403 | 218,959 | 74,712 | 0     | 218,959    | 0            |      |

주: '15년 공무원연금개혁에 따라 같은 시기부터 기금운용수익금의 일부를 정부보전금(기금보전금)으로 충당하고 있음. 순자산총액은 전년도 기금총액, 기금회계순이익, 결산잉여금, 적립금 등의 합계임. 수입계는 기여금, 연금부담금, 정부보전금, 퇴직수당부담금, 재해보상부담금, 퇴직연금이체금, 기금보전금, 잡수익 등의 합계임. 잡수입 등에는 급여환수금, 예입금이자 등이 포함됨.

자료: 공무원연금공단, 「연도별 연금회계 수지내역」, <[https://www.data.go.kr/data/15052899/fileData.do#layer\\_data\\_infomation](https://www.data.go.kr/data/15052899/fileData.do#layer_data_infomation)> (검색일: 2025.10.30.); 공무원연금공단, 「공무원연금기금 조성추이」, <[https://www.geps.or.kr/mgtNotice\\_GEPFund\\_fundCondition\\_fundSetup](https://www.geps.or.kr/mgtNotice_GEPFund_fundCondition_fundSetup)> (검색일: 2025. 10.30.); 공무원연금공단, 「2024년 공무원연금통계」, <[https://www.geps.or.kr/openInfo\\_preOpenInfo01?nttGroup=22679](https://www.geps.or.kr/openInfo_preOpenInfo01?nttGroup=22679)> (검색일: 2025.10.30.) 등을 참고해 재구성.

34) 이러한 경향은 2015년 이전부터 이미 공무원연금 재정적자의 구조적 확대와 정부보전금 증가 문제로 지적된 바 있다(박영원, 앞의 글(각주11), 2015, p.2.).



종합하면, 공무원의 정년퇴직 연령이 60세로 유지되고 있는 가운데, 2015년 제4차 공무원연금개혁에 따라 연금지급 개시연령이 단계적으로 늦춰지면서 정년퇴직 시점과 연금지급 개시 시점 간의 격차가 확대되고 있다. 그 결과 퇴직공무원에게 일정 기간의 소득 공백이 구조적으로 발생하고 있다. 이러한 현상은 공무원 또는 그 유족의 생활안정과 복지 향상을 도모한다는 공무원연금제도의 입법 취지(「공무원연금법」 제1조)와 부합하지 않는다는 비판이 제기되고 있다.<sup>35)</sup>

한편, 퇴직공무원의 소득 공백 문제와 함께 공무원연금의 재정수지 개선 필요성도 지속적으로 제기되고 있다. 공무원연금은 적립금이 이미 소진된 상태에서 재정수지 적자를 정부보전금으로 보전하는 구조로 운영되고 있다. 더욱이 향후 수급자 규모 증대와 연금급여액 상승에 따라 공무원연금의 재정적자 규모가 확대될 가능성이 제기되고 있어, 정부의 재정부담 역시 증가할 것으로 전망된다.<sup>36)</sup>

[표 10] 공무원 정년 및 연금지급 개시연령 간 격차

| 퇴직연도                | 2016~2021 | 2022~2023 | 2024~2026 | 2027~2029 | 2030~2032 | 2033~  |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| 연금지급 연령<br>(퇴직 연도별) | 60세       | 61세       | 62세       | 63세       | 64세       | 65세    |
| 연금지급 연령<br>(사유별)    | 퇴직시       | 퇴직후 1년    | 퇴직후 2년    | 퇴직후 3년    | 퇴직후 4년    | 퇴직후 5년 |
| 정년과의 차이             | -         | 1년        | 2년        | 3년        | 4년        | 5년     |

주: 사유별은 60세미만 정년, 계급정년, 직제정원 개폐로 인하여 퇴직할 때 퇴직연도별 연금개시연령을 의미함.  
자료: 공무원연금공단, 「연금수급 개요」, <<https://www.geps.or.kr/>> (검색일: 2026.1.9.), 저자 재구성.

35) 권혁주, 「공무원연금의 소득공백 문제와 정년연장: 행정 조직구조 개혁의 필요성을 중심으로」, 『GEPS 연금포럼』 제10호, 2023, p.13.

36) 박명호 외, 「4대 공적연금 장기 재정전망과 시사점」, 『예산정책연구』 제9권 제3호, 2020, pp.159-160; 국회예산정책처, 「2025 대한민국 사회보험」, 2025, p.153.

### 3. 최근 국회에서의 관련 입법논의

#### 가. 제21대 국회

제21대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 주요 입법논의는 다음과 같다. 김병기 의원은 다자녀 국가공무원 및 지방공무원의 정년을 자녀수에 비례하여 연장하는 내용을 담은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 일부개정법률안을 각각 발의하였으나, 해당 법률안은 임기만료로 폐기되었다(24.5.29.).<sup>37)</sup>

한편, 「군인사법」 개정(23.5.25.)을 통해 직업군인 중 소령 계급의 연령정년은 기존 45세에서 50세로 연장되었다.<sup>38)</sup> 이 외에 경호공무원과 국가정보원 직원의 정년을 60세로 조정하는 취지의 개정안이 발의된 바 있으나, 관련 법률안 역시 임기만료로 폐기되었다.

[표 11] 제21대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 입법논의

| 대상        | 제안자<br>(의안번호)               | 제안일       | 주요 내용   | 회의<br>결과       |
|-----------|-----------------------------|-----------|---|----------------|
| 국가<br>공무원 | 김병기의원<br>등 12인<br>(2124373) | '23.9.11. | 자녀가 1명인 공무원의 정년은 61세, 자녀가 2명인 공무원의 정년은 62세, 자녀가 3명 이상인 공무원의 정년은 63세로 연장함(안 제74조의4 신설) | 임기<br>만료<br>폐기 |
| 지방<br>공무원 | 김병기의원<br>등 10인<br>(2124343) | '23.9.8.  | 자녀가 1명인 공무원의 정년은 61세, 자녀가 2명인 공무원의 정년은 62세, 자녀가 3명 이상인 공무원의 정년은 63세로 함(안 제66조의2 신설)   | 임기<br>만료<br>폐기 |
| 군인        | 국방위원장<br>(2122278)          | '23.5.25. | <b>(위원회 대안)</b> 현행 연령정년이 60세 미만인 직업군인들 중 소령 계급의 연령정년을 45세에서 50세로 5년 연장함(안 제8조제1항제1호)  | 원안<br>가결       |
|           | 성일종의원<br>등 10인<br>(2112371) | '21.9.2.  | 중령의 정년을 53세에서 55세로 연장하고 소령의 정년은 45세에서 53세로 연장함(안 제8조제1항제1호)                           | 대안<br>반영<br>폐기 |

37) 김병기의원 대표발의, 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2124373), 2023.9.11; 김병기의원 대표발의, 「지방공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2124343), 2023.9.8.

38) 국방위원장, 「군인사법 일부개정법률안(대안)(국방위원장)」(의안번호 2122278), 2023.5.25.



|                 |                             |           |  |                |
|-----------------|-----------------------------|-----------|--|----------------|
|                 | 안규백의원<br>등 13인<br>(2102589) | '20.7.31. | 소령의 연령정년을 45세에서 50세로 5세 연장함(안 제8조제1항제1호) 등   | 대안<br>반영<br>폐기 |
|                 | 김성원의원<br>등 13인<br>(2100910) | '20.6.24. | 준위, 원사, 상사 계급의 연령정년을 각각 57세, 57세, 55세로 2세씩 연장함(안 제8조제1항제1호)                              | 임기<br>만료<br>폐기 |
| 경호<br>공무원       | 이용의원<br>등 12인<br>(2121593)  | '23.4.24. | 경호공무원의 연령정년을 60세로 연장함(안 제11조제1항)   | 임기<br>만료<br>폐기 |
| 국가<br>정보원<br>직원 | 유상범의원<br>등 10인<br>(2118040) | '22.11.1. | 국가정보원 직원의 정년을 60세로 하고, 특정직 직원의 계급정년을 폐지하되, 직급별로 순차 적용하는 방식으로 4년에 걸쳐 점진적으로 이를 추진함(안 제22조) | 임기<br>만료<br>폐기 |

자료: 대한민국 국회, 「의안정보시스템」, <<https://likms.assembly.go.kr/>> (검색일: 2026.3.5.).

## 나. 제22대 국회

제22대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 주요 입법논의는 다음과 같다. 이전 국회에 비해 적용 대상을 확대하여 출산·양육 여건을 고려한 정년연장 법안 발의가 증가하는 경향을 보이고 있다. 김상훈 의원은 자녀 수에 비례하여 공무원의 정년을 연장하는 내용을 골자로 「국가공무원법」, 「지방공무원법」, 「경찰공무원법」 등 공무원 임용 관계 법률에 대한 다수의 개정안을 발의한 바 있다.

그리고 특정직공무원에 해당하는 헌법재판소 헌법연구관의 정년이 입법을 통해 60세에서 65세로 연장된 사례도 있다. 해당 개정은 헌법재판에 관한 전문성과 경험을 갖춘 연구 인력을 안정적으로 확보하고, 사건 처리의 전문성과 신속성을 제고하기 위한 취지에서 추진되었다.<sup>39)</sup> 관련 개정안은 입법 과정에서 대안반영 되었으며, 이후 본회의를 통과하였다.<sup>40)</sup> 이에 따라 2025년 12월 23일부터 헌법연구관의 정년은 65세로 적용되고 있다.<sup>41)</sup>

39) 박범계의원 대표발의, 「헌법재판소법 일부개정법률안」(의안번호 2210592), 2025.5.23.

40) 법제사법위원장, 「헌법재판소법 일부개정법률안(대안)(법제사법위원장)」(의안번호 2214604), 2025.11.26.

41) 「헌법재판소법」[법률 제21240호] 제19조(헌법연구관) ⑦ 헌법연구관의 임기는 10년으로 하되, 연임할 수

[표 12] 제22대 국회에서의 공무원 정년연장 관련 입법논의

| 대상        | 제안자<br>(의안번호)               | 제안일        | 주요 내용   | 회의<br>결과       |
|-----------|-----------------------------|------------|---|----------------|
| 헌법<br>연구관 | 법제사법<br>위원장<br>(2214604)    | '25.11.26. | (위원회 대안) 헌법연구관의 정년을 60세에서 65세<br>로 연장함(안 제19조제7항)   | 원안<br>가결       |
|           | 김용민의원<br>등 12인<br>(2213900) | '25.11.4.  | 헌법연구관의 정년을 현행 60세에서 65세로 조정<br>(안 제19조제7항) 등  | 대안<br>반영<br>폐기 |
|           | 박준태의원<br>등 10인<br>(2210946) | '25.6.19.  | 헌법연구관의 정년을 65세로 연장(안 제19조제7항)<br>등  | 위원회<br>심사      |
|           | 박범계의원<br>등 10인<br>(2210592) | '25.5.23.  | 헌법연구관의 정년을 60세에서 65세로 연장함(안<br>제19조제7항)   | 대안<br>반영<br>폐기 |
|           | 박은정의원<br>등 10인<br>(2205578) | '24.11.14. | 헌법연구관의 정년을 65세로 연장(안 제19조제7항)   | 위원회<br>심사      |
| 국가<br>공무원 | 김상훈의원<br>등 13인<br>(2209706) | '25.4.10.  | 공무원의 정년을 원칙적으로 60세로 하되, 자녀가 2<br>명인 경우 61세, 3명인 경우 62세, 4명 이상인 경우<br>63세로 규정(안 제74조제1항) 등   | 위원회<br>심사      |
| 지방<br>공무원 | 김상훈의원<br>등 13인<br>(2209708) | '25.4.10.  | 공무원의 정년은 60세로 하되, 자녀가 2명인 경우<br>61세, 3명인 경우 62세, 4명 이상인 경우 63세로<br>규정(안 제66조제1항) 등          | 위원회<br>심사      |
| 경찰<br>공무원 | 김상훈의원<br>등 13인<br>(2209710) | '25.4.10.  | 자녀가 2명인 경찰공무원의 연령정년은 61세, 3명<br>인 경우 연령정년은 62세, 4명 이상인 경우 연령정<br>년은 63세로 연장(안 제30조제2항 신설) 등 | 위원회<br>심사      |

있고, 정년은 65세로 한다. <개정 2011. 4. 5., 2025. 12. 23.>



|                 |                             |            |  |           |
|-----------------|-----------------------------|------------|--|-----------|
| 소방<br>공무원       | 김상훈의원<br>등 13인<br>(2209711) | '25.4.10.  | 자녀가 2명인 소방공무원의 연령정년은 61세, 3명<br>인 경우 연령정년은 62세, 4명 이상인 경우 연령정<br>년은 63세로 연장(안 제25조제2항 신설) 등      | 위원회<br>심사 |
| 교육<br>공무원       | 김상훈의원<br>등 13인<br>(2209715) | '25.4.10.  | 다자녀 양육 교육공무원의 정년은 자녀가 2명인 경<br>우 1년, 3명인 경우 2년, 4명 이상인 경우 3년 연장<br>할 수 있도록 함(안 제47조제2항 신설) 등     | 위원회<br>심사 |
| 외무<br>공무원       | 김상훈의원<br>등 12인<br>(2209709) | '25.4.10.  | 외무공무원의 자녀가 2명인 경우 정년을 61세, 3명<br>인 경우 62세, 4명 이상인 경우 63세로 연장(안 제<br>27조제1항) 등                    | 위원회<br>심사 |
| 군인              | 김상훈의원<br>등 12인<br>(2209716) | '25.4.10.  | 다자녀를 둔 군인의 정년은 자녀가 2명인 경우 1년,<br>자녀가 3명인 경우 2년, 자녀가 4명 이상인 경우 3<br>년의 기간을 각각의 정년에 더함(안 제8조제1항) 등 | 위원회<br>심사 |
| 군무원             | 임종득의원<br>등 11인<br>(2214150) | '25.11.12. | 국방부장관이 전문 지식·기술이 요구되는 업무에<br>종사하는 군무원의 정년을 1년의 범위에서 연장할<br>수 있도록 함(안 제31조제2항) 등                  | 위원회<br>심사 |
|                 | 김상훈의원<br>등 12인<br>(2209714) | '25.4.10.  | 자녀가 2명인 군무원의 정년은 61세, 자녀가 3명인<br>군무원의 정년은 62세, 자녀가 4명 이상인 군무원의<br>정년은 63세로 함(안 제31조) 등           | 위원회<br>심사 |
| 경호<br>공무원       | 김상훈의원<br>등 12인<br>(2209707) | '25.4.10.  | 자녀가 2명인 경호공무원의 정년은 1년, 3명인 경우<br>2년, 4명 이상인 경우 3년 연장(안 제11조제1항제1<br>호) 등                         | 위원회<br>심사 |
| 국가<br>정보원<br>직원 | 김상훈의원<br>등 12인<br>(2209712) | '25.4.10.  | 자녀가 2명인 직원의 정년은 61세, 3명인 경우 62<br>세, 4명 이상인 경우 63세로 연장(안 제22조제1항<br>제1호) 등                       | 위원회<br>심사 |

자료: 대한민국 국회, 「의안정보시스템」, <<https://likms.assembly.go.kr/>> (검색일: 2026.3.5.).

한편, 2015년 공무원연금개혁 이후 후속적으로 논의·추진되었어야 할 전체적인 측면에서의 공무원 정년연장에 관한 제도적 검토가 장기간 공백 상태로 남아 있다는 점이 핵심 쟁점이다. 공무원연금 지급 개시연령에 맞추어 공무원의 정년퇴직 연령을 단계적으로 연장하거나 연금지급 시기를 조정하는 방안이 전문가와 정책 당국을 중심으로 논의되어 왔으나, 아직까지 본격적인 입법 논의로 이어지지 못하고 있다.<sup>42)</sup>

상기한바, 제21대 및 제22대 국회에서는 일부 일반직공무원과 특정직공무원을 대상으로 한 정년 연장 관련 입법논의가 있을 뿐이고, 공무원의 정년을 일괄적으로 65세로 연장하는 내용을 담은 임용관계법률 개정안이 발의된 사례는 확인되지 않았다. 헌법재판소 헌법연구관의 정년이 65세로 연장된 사례를 제외하면, 최근의 입법논의는 주로 다자녀 양육 공무원의 근무 여건을 고려한 제한적 정년 연장에 초점을 두고 있다.

이와 관련하여 제22대 국회에서 논의 중인 두 건의 청원에 주목할 필요가 있다. 먼저, ‘공무원연금 소득공백해소를 위한 공무원 정년연장에 관한 청원’은 5만 명 이상의 동의를 받아 현재 국회 행정안전위원회에 계류 중이다. 해당 청원은 연금지급 개시연령과 법정 정년 간의 불일치로 인해 구조적 소득 공백이 발생하고 있다는 점을 근거로 국가 및 지방 공무원뿐만 아니라, 특정직공무원인 소방공무원의 정년도 현행 60세에서 65세로 연장할 것을 내용으로 한다.<sup>43)</sup>

또 다른 청원인 ‘경찰·소방공무원으로 20년 이상 장기재직자 퇴직 후 퇴직연금 즉시 지급하도록 공무원연금법 개정 요청에 관한 청원’ 역시 5만 명 이상의 동의를 얻어 같은 위원회에서 심사 대상에 포함되어 있다. 이 청원은 경찰·소방공무원의 직무상 위험성과 특수성을 고려하여, 20년 이상 장기 재직자가 퇴직할 경우 현행 65세인 공무원연금 지급개시 연령을 적용하지 않고 즉시 퇴직연금을 지급하도록 하는 한편, 연금 지급률을 군인연금 수준인 1.9%로 조정할 것을 요구하고 있다.<sup>44)</sup>

42) 박영원, 앞의 글(각주11), 2015, p.4; 류영아·박영원, 「공무원연금제도의 주요 쟁점과 고려사항」, 『이슈와 논점』 제1683호, 국회입법조사처, 2020, p.4.

43) 이해준외 50,370인, 「공무원연금 소득공백해소를 위한 공무원 정년연장에 관한 청원(청원번호 2200141)」, 국회 행정안전위원회, 2025.3.18.

44) 김길중외 51,049인, 「경찰·소방공무원으로 20년 이상 장기재직자 퇴직 후 퇴직연금 즉시 지급하도록 공무원연금법 개정 요청에 관한 청원(청원번호 2200181)」, 국회 행정안전위원회, 2025.5.16.



참고로, 정년연장에 대한 문제 제기는 이미 2015년 공무원연금개혁 당시에도 제기된 바 있다. 당시 연금지급 개시연령 연장에 따른 소득 공백을 완화하기 위한 대안으로, 일본의 퇴직공무원 재임용 제도와 독일의 정년 67세 연장 사례 등을 참고하여 퇴직공무원의 근로기회 확대, 정년 연장, 퇴직 후 재임용 제도의 활성화 등을 종합적으로 검토할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.<sup>45)</sup>

이하에서는 해외 주요국의 공무원 정년 및 연금제도 개편 사례를 검토하여, 퇴직공무원의 연금소득 공백을 완화하고 정년제도와 연금제도 간 정합성을 제고하기 위한 정책적·제도적 시사점을 도출하고자 한다.

---

45) 인사혁신처, 『2015년 공무원연금개혁 백서』, 2016, p.202, p.281.

# 해외 주요국 공무원의 정년 및 연금제도 현황과 시사점

## 1. 미국과 영국: 연령차별 금지 제도 운영

### 가. 미국

미국과 영국은 공무원의 정년퇴직 연령을 별도로 두지 않는 국가이다. 미국의 경우 노동권은 누구나 누릴 수 있는 보편적 권리라는 인식이 강해 정년을 고용상의 연령차별로 보고 법으로 금지하고 있다.<sup>46)</sup> 구체적으로, 1967년 제정된 「고용연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act)」에 따라 고용에서 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 이 법은 연령이 아닌 능력에 기반한 고령자 고용 촉진, 고용에서의 자의적인 연령차별 금지, 고용에 미치는 연령의 영향으로 발생하는 문제해결 방안을 고용주와 근로자가 모색하도록 지원하는 것이 목적이다(29 U.S.C. §621(b)).<sup>47)</sup> 고용연령차별금지법은 민간부문 종사자를 대상으로 우선 적용되었으나, 이후 공무원에게도 적용 범위가 확대 적용되었다. 특히, 1986년 「고용연령차별금지법」 개정을 통해 공무원을 비롯한 모든 근로자에 대한 연령차별을 금지함으로써 사실상 정년제도가 폐지되었다.<sup>48)</sup> 즉, 미국에서는 민간부문 및 공공부문에서 우리나라와 같은 정년퇴직이 없다.<sup>49)</sup>

46) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.30-31.

47) GovInfo, "29 U.S.C. 621 - Congressional statement of findings and purpose". <<https://www.govinfo.gov/app/details/USCODE-2023-title29/USCODE-2023-title29-chap14-sec621/summary>> (검색일: 2026.1.15.).

48) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.30-31. 다만, 원칙적으로 연령을 이유로 한 강제퇴직은 금지되어 있지만, 공무원 일부 직종의 경우 정년제도를 존치하고 있다. 예를 들어, 주정부와 지방정부의 경찰과 소방관, 연방교정공무원, 연방교통공무원, 연방교통감독관, 민간항공조종사 등은 안전상의 이유로 정년을 두고 있다(강석훈·조성혜, 앞의 글, p.446.).

49) 법제처 세계법제정보센터, 「세계 주요국의 정년제도」, <[https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?CTS\\_SEQ=48744&AST\\_SEQ=3891&ETC=2](https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?CTS_SEQ=48744&AST_SEQ=3891&ETC=2)> (검색일: 2026.2.5.).



「고용연령차별금지법」에 의한 정년제도의 원칙적인 폐지로 공무원의 자발적인 의사에 의해 퇴직이 결정되기 때문에, 가입한 연금제도가 퇴직 시기를 결정하는데 중요한 역할을 하게 되었다.<sup>50)</sup> 연방정부 공무원의 퇴직연금은 공무퇴직연금(Civil Service Retirement System: CSRS)과 연방공무원 퇴직연금(Federal Employees Retirement System: FERS) 등으로 구성되는데, 근속년수에 따라 연금지급 개시연령이 달라지는 방식이다.<sup>51)</sup> 예를 들어, CSRS는 연금지급 시기를 5년 근속 시 62세, 20년 근속 시 60세, 30년 근속 시 55세로 정하고 있다.<sup>52)</sup> 공무원이 가입한 연금지급 조건을 고려해 정년을 고려한다는 점에서 미국은 공무원 정년과 연금지급 개시연령이 일치하는 국가로 분류된다.<sup>53)</sup>

## 나. 영국

앞서 살펴본 미국과 마찬가지로, 영국은 현재 공무원에 대해 일률적인 법정 정년퇴직 연령을 두지 않는 국가에 해당한다. 영국은 연령차별 금지 정책의 일환으로 정년제도 개편을 순차적으로 추진해 왔다. 노동당 정부는 2000년대 초반부터 연령차별 철폐를 위한 입법을 준비하였으며, 이후 2010년 출범한 보수당과 자유민주당의 연립정부 하에서 2011년 기본퇴직연령(Default Retirement Age: DRA)이 공식적으로 폐지되었다.<sup>54)</sup>

제도 변화의 경과를 보면, 영국은 「2006 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulations 2006)」을 통해 민간 근로자(employee)와 공무원(Crown employment) 등을 포함한 고용 전반에 대해 65세의 기본퇴직연령(DRA)을 설정하였다(동 규정 제30조).<sup>55)</sup> 이후 연령을 기준으로 한 일률적 퇴직제도가 차별 소지가 있다는 비판이 제기되면서, 2011년 「고용평등(정년연령규정 폐지)규정(Employment Equality

50) 박영원·류영아, 「공무원 정년연장에 관한 탐색적 연구」, 『지역정책연구』 제31권 제2호, 2020, p.135.

51) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.34-37; 박영원·류영아, 앞의 글, p.135.

52) OPM, “CSRS Information”, <<https://www.opm.gov/retirement-center/csrs-information/eligibility/>> (검색일: 2026.1.15.).

53) 심동철·이한나, 앞의 글, p.72.

54) Gov.UK, “Default Retirement Age to end this year”, <<https://www.gov.uk/government/news/default-retirement-age-to-end-this-year>> (검색일: 2026.1.15.).

55) The National Archives, “The Employment Equality (Age) Regulations 2006”, <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/1031/regulation/30/made>> (검색일: 2026.2.5.).

(Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)」이 제정되어 기본퇴직연령 제도가 폐지되었다.<sup>56)</sup> 이에 따라 민간부문과 공공부문 모두에서 연령만을 기준으로 한 정년퇴직은 허용되지 않게 되었다. 이와 같은 제도 개편을 두고 능동적 사회복지국가를 지향하는 노동당 정부의 철학이 주요한 원동력으로 언급된다. 개인이 정년퇴직 시기를 결정할 수 있도록 개인의 자유를 보장해야 한다고 본 것이다.<sup>57)</sup>

한편, 영국은 Common Law 국가의 전통에 따라 공무원 신분에 관한 법률적 근거를 두고 있지 않았으나, 2010년에 영국 국가공무원 제도의 기본적 사항을 규정한 「헌법개혁 및 거버넌스법(Constitutional Reform and Governance Act 2010)」과 「공무원 복무규정(Civil Service management code)」을 제정하는 방식으로 변화가 있었다. 그럼에도 시민법(civil law) 체계를 따르는 국가들에 비해 영국에서는 공공서비스에 종사하는 공무원과 비공무원의 신분적 구분은 크지 않다고 평가된다.<sup>58)</sup>

「공무원 복무규정」에서는 행정기관은 직원에게 의무적인 정년을 설정해서는 안 된다고 규정하고 있다. 다만, 법률 자문을 바탕으로 특정 직군에 대해 상한 연령 제한을 유지할 타당한 업무상의 이유가 있는 경우는 예외로 두고 있다(section 11.3.1.). 예를 들어, 경찰이나 소방관 등 특정한 업무를 수행하는 공무원의 경우에는 각 부처와 기관들이 협의해 정년을 정할 수 있다. 또한 위 규정에서는 6개월의 통지기간을 부여해야만 하는 임용의 강제적 종료(compulsory termination)에 대해 규정하되(section 11.1.4.), 몇 가지 예외 사유를 두고 있다. 예를 들어, 해고 시점이 합의된 유연하고 승인된 조기퇴직 및 자발적 퇴직(a), 60세 이상 특정 직원의 경우, 강제적 정리해고 시 근속 기간이 10년 미만이면 12개월, 10년 이상 25년 미만이면 9개월의 해고 예고 기간을 부여받지만, 이 예고 기간은 해당 직원의 65세 생일을 초과할 수 없다는 규정(b), 2016년 11월 9일 이후 임용된 공무원의 임용 강제 종료 시 3개월의 사전 통지 규정(d) 등이 있다.<sup>59)</sup> 아울러 영국은 연령에 의한 차

56) The National Archives, “The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011”, <<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2011/1069/contents/made>> (검색일: 2026.2.5.).

57) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.39-40; 박영원·류영아, 앞의 글, p.135.

58) 정동관 외, 「공공부문 인력관리체계 및 임금결정에 관한 국제 비교연구」, 한국노동연구원 연구보고서 제10호, 2019, p.94.



별을 금지하면서도, 공무원이 조직의 여건이나 개인의 성과에 의해 해고될 수 있는 유연한 구조를 마련하고 있다.<sup>60)</sup>

연금제도 측면에서 보면, 영국에서는 정년과 연금지급 개시연령이 제도적으로 분리되어 있다. 국가연금(State Pension)의 지급개시 연령은 과거 남성 65세, 여성 60세로 상이하였으나, 성별 격차를 해소하는 개혁을 거쳐 2020년 10월부터 남녀 공통으로 66세로 통합되었고, 2026년부터 2028년 사이에 67세로 늦춰질 예정이다. 현행 법정 일정상 68세로의 추가 연장은 2044년부터 2046년 사이에 단계적으로 이루어질 계획이나, 정부는 주기적인 연령 검토를 통해 조정 시점을 조정할 가능성을 열어두고 있다.<sup>61)62)63)</sup> 영국에는 300개 이상의 공공부문 연금제도가 존재하는데, 그 중 가입자의 95%가 국가공무원, 지방공무원, 국민의료서비스, 교사, 경찰, 군인 등의 6개 제도에 속해있다고 집계된다. 현행 6대 공공부문의 직역연금은 다음과 같다.<sup>64)</sup>

59) Gov.UK, "Civil Service management code", <<https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions#full-publication-update-history>> (검색일: 2026.1.15.).

60) 심동철·이한나, 앞의 글, p.73.

61) Gov.UK, "Third State Pension age review: independent report call for evidence", <<https://www.gov.uk/government/calls-for-evidence/third-state-pension-age-review-independent-report-call-for-evidence/third-state-pension-age-review-independent-report-call-for-evidence>> (검색일: 2026.1.15.).

62) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.43-44; 공무원연금공단, 『2025 해외 주요국 공무원연금제도』, 공무원연금공단 연구-25-1-230, 2025, p.126.

63) 국가공무원연금(Civil Service Pension)의 정상연금연령(Normal Pension Age)은 가입한 연금 스킴(pension scheme)에 따라 다르다. 2015년 이후 도입된 대표적 스킴인 'alpha'의 경우 정상연금연령을 국가연금 지급개시 연령과 연동시키고 있어, 국가연금 연령이 66세, 67세, 장차 68세로 연장될 경우 이에 맞추어 공무원연금의 전액 지급 연령도 함께 조정된다. 반면, 2015년 이전의 구연금제도(예: Classic, Premium, Nuvos 등)는 각각 60세 또는 65세 등 상이한 정상연금연령을 유지하고 있어, 영국 공무원연금의 지급개시 연령은 제도별로 차이가 존재한다.

64) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.126.

[표 13] 6대 공공부문 직역연금 및 연금개시연령

| 구분            | 연금개시연령  |
|---------------|---|
| 국가공무원(PCSPS)  | Classic: 60세, Premium: 60세, Nuvo: 65세, Alpha: State Pension Age와 동일 |
| 지방공무원(LGPS)   | State Pension Age와 동일   |
| NHS직원(NHSBSA) | '08년 개혁 이전: 60세, '08~'15년: 65세, '15년 개혁 이후: State Pension Age와 동일   |
| 교직원(TPS)      | '07년 개혁 이전: 60세, '07~'15년: 65세, '15년 개혁 이후: State Pension Age와 동일   |
| 경찰(PPS)       | 60세   |
| 군인(AFPS)      | 60세   |

주: 국가공무원연금은 Principal Civil Service Pension Scheme(PCSPS) & Alpha, 지방공무원연금은 Local Government Pension Scheme(LGPS), NHS공무원연금은 National Health Service Business Services Authority(NHSBSA), 교직원연금(Teachers Pension Scheme(TPS)), 경찰연금(Police Pension Scheme(PPS)), 군인연금(Armed Forces Pension Scheme(AFPS))임. State Pension Age는 현행 66세. 2026.4~2028.4. 67세, 2044.4.~2046.4. 68세로 연장 예정임.  
자료: 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.126.

종합하면, 영국은 법정 정년을 폐지하여 연령에 따른 자동적 퇴직을 원칙적으로 금지하고, 개인의 근로 지속 여부를 존중하는 한편, 연금제도에서는 국가연금 연령의 단계적 연장과 연동 구조를 통해 고령화에 대응하고 있는 국가로 평가할 수 있다.

#### 다. 시사점

미국과 영국은 연령차별 금지와 고령자 고용 확대라는 정책 기조 하에서 민간 및 공공부문의 정년제도를 폐지하였다. 이들 국가에서는 공무원이 자신의 연금지급 개시연령과 근로 여건을 고려하여 퇴직 시점을 자율적으로 결정할 수 있는 제도 구조를 갖는다는 특징이 있다.<sup>65)</sup> 이러한 제도는 개인의 계속 근로 선택권과 퇴직 결정의 자율성을 보장하는

65) 심동철·이한나, 앞의 글, p.37.



측면이 있는 것으로 평가된다. 다만, 정년제도 폐지는 노동시장 유연성, 직무 중심의 인사 관리, 임금의 연공성 통제 등을 전제로 하는 제도이므로 단기간 내 도입하기에는 현실적 제약이 있다는 점도 함께 고려할 필요가 있다.<sup>66)</sup>

정년제도 폐지를 통한 노동시장 유연화의 또 다른 특징으로는 민간부문과 공공부문의 정년 폐지 시점이 국가별로 상이하다는 점을 들 수 있다. 미국은 민간부문과 공공부문에서 정년제도가 동일한 시기에 폐지된 반면, 영국은 장기간의 사회적 논의를 거쳐 민간부문 정년을 먼저 폐지한 이후 공공부문 정년제도를 폐지하였다.<sup>67)</sup> 이러한 제도 개편 경로는 공무원 정년제도 개편 추진 시 예상되는 민간부문과의 형평성 논란에 대해 단계적 접근과 사회적 합의를 병행할 필요성을 시사하는 사례로 볼 수 있다.

## 2. 독일 공무원의 정년 및 연금제도

### 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과

독일 「연방공무원법(Bundesbeamtengesetz: BBG)」에서는 공무원의 일반적인 정년을 67세로 정하고 있다. 독일에서는 2011년 관련법 개정을 통해 2012년부터 공무원의 정년퇴직 연령을 단계적으로 67세로 연장하면서 공무원연금 지급개시 연령을 출생연도에 따라 다르게 정하였다.<sup>68)</sup> 공무원의 연령 정년 변경 조치는 연금제도와 깊은 관련성을 반영한다. 2009년의 「공무원연금법(Beamtenversorgungsgesetz: BeamtVG)」 개정

66) 류철 외, 앞의 글, pp.162-163. 판례 또한 공무원 정년제도의 필요성을 인정하고 있다. 예를 들어, 헌법재판소는 정년제도를 둔 것은 직업공무원제의 요소인 공무원의 신분보장을 무한으로 관철할 때 파생되는 공직 사회의 무사안일을 방지하고 인사적체를 해소하며 새로운 인재들의 공직참여기회를 확대, 관료제의 민주화를 추구하여 직업공무원제를 합리적으로 보완·운영하기 위한 것으로서 그 목적의 정당성이 인정된다는 입장이다(헌법재판소 1997.3.27. 선고 96헌바86 전원재판부 결정.).

67) 류철 외, 앞의 글, p.161.

68) 박영원·류영아, 앞의 글, p.136. 참고로, 독일은 민간 근로자에 대해 일률적인 법정 정년을 두고 있지 않으며, 대신 공적연금 지급개시 연령이 사실상 은퇴 기준으로 기능한다. 독일 「사회법전(Sozialgesetzbuch(SGB))」 제6권(VI) 제35조에 따라 정상노령연금(Regelaltersrente) 지급개시 연령은 기존 65세에서 2029년까지 67세로 단계적으로 연장되고 있다(한인상, 「정년 65세 시대」 어떻게 맞이할 것인가?: 정년연장 논의의 주요 쟁점과 해결 방안」, 『이슈와 논점』 제2396호, 국회입법조사처, 2025, p.3; Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, “Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - §35 Regelaltersrente”, <[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_6/\\_35.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_35.html)> (검색일: 2026.2.5.).

으로 연금지급 개시연령이 65세에서 단계적으로 조정되어 2029년 67세로 연장되었다.<sup>69)</sup> 이 조치는 「연금수급연령조정법(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)」에 따라 실시된 국민연금의 ‘연금개혁 2007’을 공무원연금에 전용해 국민연금과 같은 속도로 퇴직연금 지급개시 연령인 정년을 연장한 것이다.<sup>70)</sup>

독일 공무원의 정년연장과 관련하여 추진된 일련의 공무원연금개혁의 경과는 다음과 같다. 독일은 1990년대부터 지속적으로 공무원 정년제도의 개혁을 추진해 왔다. 이를 위해 연금지급률 인하, 지급개시연령 조정, 공무원 보수인상 억제 및 신규채용 축소 등으로 공무원 정년제도를 개혁해 왔다. 또한 공적연금 축소에 따른 보완 조치로서 개인연금의 활성화, 적립방식 지향 등을 통해 연금재정 안정화를 추구하고 있는 특징이 있다.<sup>71)</sup>

#### 나. 정년연장 관련 조치

독일 공무원의 정년은 「연방공무원법」에 근거하고 있다. 「연방공무원법」 제51조제1항은 공무원의 정년은 원칙적으로 67세(표준정년)에 도달하는 날로 한다고 규정하고 있다. 다만, 단서 조항을 통해 법률에 별도의 정년(특별정년)이 정해진 경우는 예외로 하고 있다. 이어서 1947년 1월 1일 이전에 출생한 공무원은 65세를 정년으로 하되, 1946년 12월 31일 이후에 출생한 공무원은 2012년부터 2029년까지 연령 제한을 매년 1개월씩 연장하고, 그 후 매년 2개월씩 늦추는 방식을 규정하고 있다(동조 제2항).<sup>72)</sup>

69) 연방공무원의 연금 수급권은 법정 정년에 도달해 퇴직(Ruhestande)에 들어가는 시점부터 발생한다(「공무원연금법」 제4조제2항). 동법 제69h조는 정년 연령 조정에 관한 경과조치(Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters)를 규정하고 있다.

70) 김상호, 「독일 공무원연금제도의 개혁과 시사점」, 『사회보장연구』 제31권 제1호, 2015, p.20.

71) 이선우·최일환, 「공무원연금법 개정에 따른 공무원정년 후 소득공백 문제 대응방안 연구」, 『한국공공관리학보』 제34권 제1호, 2020, p.131.

72) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.60-61.



## 독일 「연방공무원법」(BBG) 중 관련 규정

## § 51 연령 제한 도달로 인한 퇴직(Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

(1) 상시공무원은 자신에게 적용되는 정년퇴직 연령에 도달한 달의 말일에 퇴직한다. 정년퇴직 연령은 일반적으로 67세(표준 정년퇴직 연령)에 도달하는 날로 한다. 다만, 법률에 별도의 정년퇴직 연령(특별 정년퇴직 연령)이 정해져 있는 경우는 예외로 한다.

(2) 1947년 1월 1일 이전에 출생한 상임공무원은 만 65세가 되면 정년퇴직 연령에 도달한다. 1946년 12월 31일 이후에 출생한 상임공무원의 경우 정년퇴직 연령은 다음과 같이 증가한다.

| 출생연도<br>(Geburtsjahr) | 인상 개월 수<br>(Anhebung um Monate) | 연령 제한(Altersgrenze) |           |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------|-----------|
|                       |                                 | 나이(Jahr)            | 개월(Monat) |
| 1947                  | 1                               | 65                  | 1         |
| 1948                  | 2                               | 65                  | 2         |
| 1949                  | 3                               | 65                  | 3         |
| 1950                  | 4                               | 65                  | 4         |
| 1951                  | 5                               | 65                  | 5         |
| 1952                  | 6                               | 65                  | 6         |
| 1953                  | 7                               | 65                  | 7         |
| 1954                  | 8                               | 65                  | 8         |
| 1955                  | 9                               | 65                  | 9         |
| 1956                  | 10                              | 65                  | 10        |
| 1957                  | 11                              | 65                  | 11        |
| 1958                  | 12                              | 66                  | 0         |
| 1959                  | 14                              | 66                  | 2         |
| 1960                  | 16                              | 66                  | 4         |
| 1961                  | 18                              | 66                  | 6         |
| 1962                  | 20                              | 66                  | 8         |
| 1963                  | 22                              | 66                  | 10        |

(3) ~ (4) (생략)

주: “Altersgrenze”는 연령제한을 의미함. 일반적으로 정년제에서는 “정년”으로 번역됨.

자료: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, “Bundesbeamten-gesetz (BBG) § 51 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze”, <[https://www.gesetze-im-internet.de/bbg\\_2009/\\_51.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/_51.html)> (검색일: 2026.3.5.).

독일 공무원 정년제도의 특징 중 하나는 「연방공무원법」에서 연령 정년을 규정하고는 있지만, 정년에 이른 공무원을 강제로 퇴직시키는 제도는 존재하지 않는다는 점이다.<sup>73)</sup> 독일에서 공무원에 대한 정년제도가 연령에 의한 강제퇴직으로 인식되지 않는 이유로는 시간제 근로제도 등의 보완책이 구비되어 있기 때문이다.<sup>74)</sup> 법정 정년에 도달했음에도, 공무원에게 지속적인 근로 의사가 있다면 상대적으로 자유롭게 시간선택제 근무를 신청해 직무를 연장하는 방식 등을 제도화함으로써 고령 이후의 노후대책을 근로와 병행하도록 조치하고 있다는 점이 특징으로 거론된다.<sup>75)</sup>

또한 독일에서는 공무원의 구분에 따라 퇴직연령에 차이를 두되, 그에 따른 연금지급 개시연령을 일치시키고 있다는 점도 중요하다. 먼저, 연방공무원 및 판사의 경우 2011년 개정을 통해 2029년까지 67세로 연금지급 개시연령을 단계적으로 연장하고 있다. 퇴직연령은 67세로, 해당 연령에 도달하는 날이 속하는 달의 말일에 퇴직한다. 「연방공무원법」 제147조제2항에 따라 연방정부는 노동력 수급 및 기대여명 등을 고려해 퇴직연령 조정을 주기적으로 검토하도록 되어 있다. 또한 과도기 조항으로 1947년 이전 출생 공무원은 65세 도달 시 퇴직하는 반면, 1946.12.31. 이후 출생 공무원은 표준퇴직연령을 점진적으로 연장하도록 한다.

다음으로, 경찰·교정·소방 공무원 등은 2011년 개정으로 연금지급 연령이 2012년부터 단계적으로 60세에서 62세로 연장되었다. 위 유형의 공무원의 퇴직연령은 62세로 규정되어 있는데(BBG 제51조, 「연방경찰관법(Bundespolizeibeamtengesetz: BPolBG)」 제5조), 관제탑 근무자는 55세이다. 과도기 조항으로 1952년 이전 출생 공무원은 60세 도달 시, 1951.12.31. 이후 출생 공무원은 점진적으로 퇴직연령을 연장하도록 하였다. 또한 짧은 가입기간으로 인해 상대적으로 낮은 연금액을 상쇄하기 위해 최종보수의 5배에 해당하는 일시금을 최대 €4,091 내 지급하도록 추가급여를 지급하고 있다(BeamtVG 제48조).<sup>76)</sup>

73) 이선우·최일환, 앞의 글, p.130.

74) 이선우 외, 앞의 글, 2002, p.71.

75) 이선우 외, 2002, 앞의 글, p.71; 황혜신·박태형, 『고령화 사회에 대비한 공무원 정년제도 개선에 관한 연구』, 한국행정연구원 연구보고서, 2006, p.49; 이선우·최일환, 앞의 글, p.130.



[표 14] 직군별 공무원연금 제도개선 주요내용

| 구분                 | 출생연도      | 제도개선 내용                   | 표준퇴직연령          |
|--------------------|-----------|---------------------------|-----------------|
| 연방공무원<br>및 판사      | 1947~1958 | 매년 1개월씩 퇴직연령 연장           | 65년 1개월~66년 0개월 |
|                    | 1959~1964 | 매년 2개월씩 퇴직연령 연장           | 66년 2개월~67년 0개월 |
| 경찰·교정·소<br>방 공무원 등 | 1952      | 매월 1개월씩 퇴직연령 연장, 6월 이후 고정 | 60년 1개월~60년 6개월 |
|                    | 1953~1958 | 매년 1개월씩 퇴직연령 연장           | 60년 6개월~61년 0개월 |
|                    | 1959~1964 | 매년 2개월씩 퇴직연령 연장           | 61년 2개월~62년 0개월 |

자료: 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.127.

#### 다. 시사점

독일 공무원 정년제도 개편의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 독일은 공무원의 법정 정년과 연금지급 개시연령을 일치시키는 방향으로 제도를 운영하고 있다. 독일은 연금제도 개혁을 통해 종전 65세였던 법정 연금지급 개시연령을 단계적으로 연장하여, 2029년부터는 67세에 도달하도록 조정하고 있다.<sup>77)</sup> 이에 맞추어 「연방공무원법」 제51조는 원칙적으로 공무원의 표준정년(Regelaltersgrenze)을 67세로 규정하고 있으며, 연금지급 개시연령 연장 일정에 연동하여 공무원의 연령정년 역시 2029년까지 단계적으로 67세로 조정하고 있다. 이는 연금지급 개시 시점과 퇴직 시점을 일치시켜 퇴직 이후 소득공백이 발생하지 않도록 제도적 적합성을 확보한 사례로 평가할 수 있다.

둘째, 조직의 상황을 고려해 정년퇴직 이후에도 공무원이 시간선택제 근무 등의 형태를 통해 근무할 수 있도록 제도적 보완책을 두고 있다는 점도 중요하다.<sup>78)</sup> 독일은 Flexirente(2017)를 통해 일정 요건 하에서 부분연금과 계속근로를 허용해 정년 전후 소득공백을 완충하고 있다.<sup>79)</sup> 고령 공무원의 시간제 근무의 적극적인 활용은 정부가 연금

76) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.127.

77) 위의 글, p.8.

78) 박영원·류영아, 앞의 글, p.137.

79) 김세현·김란, 「공무원 정년제도 연장에 대한 과장급 공무원의 인식 분석: Q 방법론을 중심으로」, 『행정논총』 제63권 제3호, 2025, p.82.

관련 재정 부담 없이 정년연장을 실시하는데 도움이 되고 있다고 평가된다.<sup>80)</sup>

셋째, 공공부문의 유연한 임금체계가 공무원 정년연장의 정착에 도움을 주었다는 견해도 존재한다. 독일 정부는 고정급여의 비중은 줄이는 한편, 변동적인 급여 비중을 높이는 방식의 임금체계의 유연화를 실시하였는데, 이 같은 조치가 공무원 정년연장 제도 도입에 긍정적인 영향을 미쳤다는 관측이다. 이를 고려해 경직적인 임금체계 개편이 공무원 정년연장 보다 선행될 필요가 있다는 주장이 제기된다.<sup>81)</sup>

### 3. 프랑스 공무원의 정년 및 연금제도

#### 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과

프랑스에서는 정년 상한연령(limite d'âge)과 법정 연금지급 개시연령(âge légal de départ)을 함께 연장하는 방향의 제도 개편이 단계적으로 추진되어 왔다.<sup>82)</sup> 프랑스 정부는 2010년 공공부문 지출 절감을 위한 연금개혁을 통해 즉시 연금 수급이 가능한 법정 연령을 종전 60세에서 62세로 연장하였다. 또한 완전연금 수급을 위한 기준연령도 기존 65세에서 2023년 67세가 되도록 단계적으로 조정하였다.<sup>83)</sup> 이에 따라 1955년 이후 출생자인 사무직 공무원(Fonctionnaire de catégorie sédentaire)의 경우 적용되는 정년 상한연령 역시 65세에서 67세로 조정되었다.<sup>84)85)</sup> 한편, 현장직 공무원(Fonctionnaire de

80) 심동철·이한나, 앞의 글, p.73.

81) 심동철·이한나, 앞의 글, p.64; 박영원·류영아, 앞의 글, p.136, p.143.

82) 임도빈·유민봉, 『인사행정학』 제6전정판, 박영사, 2023, p.578.

83) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.292.

84) 박영원·류영아, 앞의 글, pp.136-137.

85) 프랑스의 정년 및 연금제도는 근로 가능 상한연령 그 자체보다 연금지급 개시연령과 완전연금 수급 요건이 제도 설계의 핵심 기준으로 기능한다는 특징이 있다. 즉, 언제까지 근무할 수 있는가보다 언제부터 어떤 수준의 연금을 수급할 수 있는가가 제도 운영과 개인의 퇴직 결정에서 더 중요한 기준으로 작용한다는 의미이다(손동기, 「프랑스 공무원 연금개혁의 내용과 의미」, 『EU연구』 제77호, 2025, p.405.). 참고로, 프랑스 민간부문에서는 사용자가 일정 연령 미만 근로자를 일반적으로 강제 퇴직시킬 수 없도록 제한하고 있다. 67세부터 69세 사이 근로자에게는 퇴직을 제안할 수 있으나 근로자가 이를 거절할 수 있고, 70세 이상인 경우에만 사용자에게 의한 직권 퇴직이 가능하다(Ministère du Travail et des Solidarités, “La mise à la retraite d'un salarié”, <<https://travail-emploi.gouv.fr/la-mise-la-retraite-dun-salarie>> (검색일: 2026.2.6.)), 또한 「사회보장법(Code de la sécurité sociale)」 제L161-17-2조에 따라 법정 연금지급 개시연령은 출생 코호트에 따라 단계적으로 조정되어 1969년 이후 출생자부터는 64세가 적용된다(Légifrance, “Code de la sécurité sociale”, <[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/)>



catégorie active)은 직무의 위험성과 신체적 부담을 고려하여 직종 및 출생연도에 따라 정년 상한연령과 연금지급 개시연령을 달리 적용하고 있다.<sup>86)</sup>

프랑스 정부는 2023년 9월 연금개혁을 통해 법정 연금지급 개시연령을 재차 연장하고 기여금 납부 관련 기준도 함께 조정하였다. 법정 연금지급 개시연령은 기존 62세에서 매년 3개월씩 높여 2030년 64세에 도달하도록 설계되었다. 동시에 현장직 및 특수직군에 대해서도 지급개시연령을 각각 57세에서 59세, 52세에서 54세로 연장하였다. 완전연금 수급을 위한 기여기간 요건 역시 기존 계획보다 앞당겨 조정되어, 2027년에는 43년이 적용되도록 하였다.<sup>87)</sup> 다만, 이와 같이 단계적으로 추진되던 은퇴 가능연령 연장 조치는 2026년도 예산안(PLF 2026) 처리 과정에서의 정치적 합의에 따라 2027년 대통령 선거 이후까지 잠정 유예된 상태이다.<sup>88)</sup>

## 나. 정년연장 관련 조치

프랑스에서는 2011년 7월 1일부터 출생 연도와 직업 유형(사무직, 활동직 또는 군인)에 따라 공무원 연령 제한(Limite d'âge des fonctionnaires)이 2년씩 점진적으로 연장되었다.<sup>89)</sup> 프랑스 공무원의 정년제도는 「공무원일반법전(Code général de la fonction publique)」 중 제L556-1조에서 L556-10조까지의 내용에 근거한다. 특히, 「공무원일반법전」 제L556-1조에서는 공무원은 현직에서 근무할 수 있는 연령 한도(정년)를 초과해서 직위를 유지할 수 없다고 규정하고 있다. 다만, 별도로 정하는 사항은 예외로 두고 있다. 현장직에 속하지 않는 공무원의 정년 연령은 67세로 규정하고 있다. 이어서 현장직에 해

LEGIARTI000053280889) (검색일: 2026.2.6.).

86) 박영원·류영아, 앞의 글, p.137. 사무직 공무원은 공무원직에서 특별한 위험이나 예외적인 피로를 수반하지 않고, 현장직으로 분류되지 않은 경우를 의미한다. 현장직 공무원은 공무원직에서 특별한 위험이나 예외적인 피로를 수반하는 직무로 장관령에 의해 현장직으로 분류된 경우를 의미한다(Service Public, "Jusqu'à quel âge peut-on travailler dans la fonction publique?", <<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12395>> (검색일: 2026.1.19.).)

87) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.125, p.292, p.300.

88) Michel Rose, "France passes delayed 2026 budget, ending months-long saga", *Reuters*, 2026.2.2., <<https://www.reuters.com/world/france-set-pass-delayed-2026-budget-ending-months-long-saga-2026-02-02/>> (검색일: 2026.2.11.).

89) Service des retraites de l'État, "La limite d'âge", <<https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/lage-de-depart/la-limite-dage#recul-limite-age>> (검색일: 2026.1.15.).

당하는 직위는 정년 연령인 67세를 초과하지 않는 범위 내에서 정해지는 연령으로 한다고 규정하고 있다. 또한 근무 기간을 연장하더라도 공무원은 만 70세를 초과해 재직할 수 없도록 하고 있다.<sup>90)</sup> 현장직 공무원의 연령 제한은 62세로 정해져 있다.<sup>91)</sup>

[표 15] 프랑스 공무원의 정년

| 항목                | 출생연도                    | 정년      |
|-------------------|-------------------------|---------|
| 사무직 공무원<br>정년     | 1951년 7월 1일 이전          | 65세     |
|                   | 1951년 7월 1일부터 12월 31일까지 | 65세 4개월 |
|                   | 1952년                   | 65세 9개월 |
|                   | 1953년                   | 66세 2개월 |
|                   | 1954년                   | 66세 7개월 |
|                   | 1955년 혹은 그 이후 출생        | 67세     |
| 일반 현장직<br>공무원의 정년 | 1956년 7월 1일 이전          | 60세     |
|                   | 1956년 7월 1일부터 12월 31일까지 | 60세 4개월 |
|                   | 1957년                   | 60세 9개월 |
|                   | 1958년                   | 61세 2개월 |
|                   | 1959년                   | 61세 7개월 |
|                   | 1960년 혹은 그 이후 출생        | 62세     |

자료: 심동철·이한나, 앞의 글, p.70; CDG 38, “Travailler au-delà de la limite d’âge dans la fonction publique territoriale”, <<https://www.cdg38.fr/actualites/travailler-au-dela-de-la-limite-dage-dans-la-fonction-publique-territoriale-0>> (검색일: 2026.3.5).

90) 참고로, 「공무원일반법전」 제L556-11조부터 L556-13조까지의 내용은 계약직 직원의 연령 제한을 규정하고 있다. 예를 들어, 계약직 직원은 특별 규정에 의해 법적으로 허용된 예외 상황을 제외하고, 계약 대리인의 연령 제한은 67세로 정해져 있다. 일부 예외에 해당하는 경우 계약직 직원을 허가를 받아 최대 70세까지 재직이 가능하다(L556-11조). 이어서 예외조항으로서 동법 제L556-11-1조는 예방의사 또는 직업의사로 고용된 계약직 지원의 연령 제한은 73세로 규정하고 있다(Légifrance, “Code général de la fonction publique”, <[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423429/#LEGISCTA000044425152](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423429/#LEGISCTA000044425152)> (검색일: 2026.2.11.)).

91) Service des retraites de l’État, 앞의 홈페이지.



출생연도에 따른 프랑스 공무원의 연령 제한은 위와 같다. 정년 연령이 67세로 규정된 사무직 공무원의 경우 67번째 생일 다음 날에 정년퇴직이 결정된다. 다만, 특정한 경우 정년 연령인 67세 이후에도 계속 근무할 수 있도록 허가를 요청할 수 있다. 별도로 정하는 경우에 부합할 시, 67세를 초과해 근무가 허용되며 최대 70세까지 근무할 수 있다. 만 70세까지 근무 연장을 위해서는 허가가 필요하며, 세 가지의 사유는 다음과 같다.<sup>92)</sup>

**[표 16] 프랑스 사무직 공무원의 정년연장(67세 초과 근무) 신청 사유**

| 예외 사례                   | 내용   |
|-------------------------|--|
| 70세까지<br>근무<br>연장<br>허가 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정년(67세) 도달 후 최대 만 70세까지 계속 근무하도록 허가 신청 가능</li> <li>• 신청은 67세 생일 최소 6개월 전에 제출, 소속 기관은 최소 3개월 전까지 결정 통지</li> <li>• 허가 거부 시 사유를 명시해야 함</li> <li>• 모든 연장 사유를 합산하더라도 재직 연령은 70세를 초과할 수 없음</li> <li>• 계속 근무를 위해 직무 수행에 필요한 신체적 적합성을 갖추어야 함</li> </ul>   |
| 연금<br>가입<br>기간<br>부족    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 마지막 기본급 기준 보수의 최대 연금률(75%)을 적용받기 위한 연금산정 분기 수(trimestres liquidables)가 부족한 경우, 67세 초과 근무 연장 신청 가능</li> <li>• 기관의 업무상 필요(공익상 필요)와 신체적 적합성을 충족해야 허가됨</li> <li>• 필요한 분기 수를 충족할 때까지 또는 최대 10분기(2년 6개월)까지 근무 연장 가능</li> <li>• 자녀에 따른 정년연기 제도가 적용 가능한 경우에는, 이를 우선 적용한 후 부족 경력에 따른 연장을 허가함</li> <li>• 해당 기간은 연금 가입기간 및 연금액 산정에 모두 포함되며, 누적 연장으로도 70세 초과는 불가</li> </ul> |
| 자녀가<br>있는<br>공무원        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 67세 시점에 부양 자녀가 1명 이상 있는 경우: 자녀 1인당 1년씩 추가 근무 가능(총 3년 한도)</li> <li>• 50세 시점에 생존 자녀가 3명 이상이었던 경우: 1년 추가 근무 가능</li> <li>• 조국을 위해 사망한 자녀를 둔 경우(또는 양육·부양한 경우): 자녀 1인당 1년 추가 근무 가능</li> <li>• 위 사유에 해당하면 소속 기관은 원칙적으로 근무 연장을 거부할 수 없음(기속적 허가 사유)</li> <li>• 다만 직무수행에 필요한 신체적 적합성은 반드시 충족해야 하며, 모든 연장 사유를 합산해도 70세 초과 재직은 불가</li> </ul>                                |

자료: Service Public, 앞의 홈페이지.

92) Service Public, "Jusqu'à quel âge peut-on travailler dans la fonction publique ?", <<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12395>> (검색일: 2026.1.15.).

한편, 현장직 공무원의 연령 제한은 다음과 같이 직종에 따라 차이가 있다. 정년퇴직(직권면직, radiation des cadres)은 각각 만 57세, 59세, 60세, 61세 또는 62세 생일 다음 날에 이루어진다. 다만, 항공교통관제사를 제외한 일부 직종의 경우 해당 유형에 적용되는 정년을 초과해 계속 근무할 수 있도록 만 67세까지 근무 연장 허가를 신청할 수 있다. 이를 위해 인정되는 사유는 ① 적용되는 정년에 도달할 당시 부양 자녀가 있는 경우, 자녀 1인당 1년씩 근무 연장(총 연장 기간은 최대 3년 한도), ② 만 50세 시점에 생존한 자녀가 3명 이상인 경우, 1년 연장, ③ 연금 보험기간이 부족한 경우(불완전 경력)에 따른 근무 연장 등이다. 다만, 위와 같은 사유를 충족하더라도 67세까지의 근무 연장은 계속 근무에 필요한 신체적 적합성을 충족하는 경우에만 허용된다. 항공교통관제(항공항행 관제) 기술직 공무원의 정년은 만 59세로 고정되어 있으며, 연장이나 유예는 허용되지 않는다.<sup>93)</sup>

[표 17] 현장직 공무원의 직무 유형별 정년

| 직종(Type d'emploi)         | 연령 제한(Limite d'âge)             |
|---------------------------|---------------------------------|
| 파리 경찰청 법의학연구소 신원확인 담당 공무원 | 62세                             |
| 하수도 지하망 근무 공무원            | 62세                             |
| 교정행정 감시직 공무원              | 57세                             |
| 국가경찰 현장직 공무원              | 소속 직군에 따라 57세, 60세, 61세, 또는 62세 |
| 항공교통관제사                   | 59세                             |
| 그 밖의 현장직 공무원              | 62세                             |

자료: Service Public, 앞의 홈페이지.

프랑스는 위험에 대한 노출 및 육체노동이 큰 직업군을 현장직 공무원으로 규정하고 사무직 공무원에 비해 빠른 은퇴를 보장하고 있다. 다만, 2023년 9월 개혁을 통해 기존 지급 개시 연령에서 매년 3개월씩 연장해 2030년까지 은퇴 연령을 늦추었다. 기존의 위험직에 대한 혜택에도 기대수명의 연장을 반영해 조기퇴직 혜택을 줄이고 있는 추세로 집계된다.

93) Service Public, 앞의 홈페이지.



일반직군 종사자의 경우 ① 43년 근로하고 64세 퇴직하는 경우 또는 ② 재직기간에 관계 없이 67세 퇴직 시 완전연금이 개시된다. 현장직으로 분류된 직군의 경우 완전연금과 함께 5~10년 조기 은퇴가 가능하다.<sup>94)</sup> 직군별 연금지급 개시연령은 다음과 같다.

[표 18] 직군별 연금개시연령

| 구분                     | 일반연금제도<br>(Regime General) |     | 국가공무원연금(FTE), 지방공무원연금제도(CNRACL) |                              |                 |     |
|------------------------|----------------------------|-----|---------------------------------|------------------------------|-----------------|-----|
|                        | 민간근로자                      | 사무직 | 현장직                             | 법의학 연구원,<br>하수도 관리원          | 교정, 경찰,<br>소방 등 | 관제직 |
| 은퇴<br>가능연령             | 62→64세                     |     | 57→59세                          | 52→54세<br>(2030년까지 매년 3개월 ↑) |                 |     |
| 완전연금<br>수급을 위한<br>재직기간 | 43년                        |     |                                 |                              |                 |     |
| 자동<br>완전연금<br>개시연령     | 67세                        |     | 62세                             |                              | 57세             | 59세 |

자료: 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.125.

#### 다. 시사점

프랑스의 경우에도 공무원의 법정 정년과 연금지급 개시연령이 제도적으로 연동되어 있다. 연금개시연령은 재직기간 상한에 도달할 시 64세, 미도달 시 67세로 정하고 있다.<sup>95)</sup> 예를 들어, 사무직 공무원의 활동 한계연령(정년)은 67세로 설정되어 있으며, 이는 완전연금 지급개시 연령과 동일하다. 프랑스는 법률을 통해 공무원의 정년을 명확히 규정하는 한편, 일정한 예외 사유가 있는 경우 공무원의 신청에 따라 정년 이후에도 계속 근무할 수 있도록 제도적으로 보장하는 구조를 갖추고 있다.<sup>96)</sup> 구체적으로, 연금 완전지급을

94) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.125.

95) 위의 글, p.8.

위한 가입기간이 충분하지 않은 공무원의 경우 정년 도달 이후에도 신청에 따라 근무를 연장하여 최대 연금지급 요건을 충족할 수 있도록 허용하고 있다.<sup>97)</sup>

아울러 프랑스는 정년 연장 사유로서 연금 가입기간의 부족뿐만 아니라 자녀 부양, 다자녀 양육, 전사(戰死) 자녀의 존재 등 가족적·사회적 기여 요소도 함께 고려하고 있다는 점이 특징적이다. 다만, 이러한 사유에 해당하더라도 근무 연장은 자동적으로 인정되는 것이 아니라, 지속적인 직무 수행이 가능한 신체적 적합성을 전제로 하여 허가되는 구조를 취하고 있으며, 모든 연장 사유를 합산하더라도 재직 연령의 상한을 70세로 제한하고 있다는 점에서, 고령 인력 활용과 공직 수행능력 보장을 동시에 고려한 균형적 설계라고 평가할 수 있다.

## 4. 일본 공무원의 정년 및 연금제도

### 가. 정년연장 및 연금제도 개선 추진 경과

일본은 우리나라보다 먼저 저출산·고령화 사회에 진입함에 따라 고령자의 계속고용 확대와 연금수급자 증가에 따른 연금재정 부담 문제가 조기에 부각되었다. 이에 따라 연금지급개시 연령을 65세로 연장하고, 공무원의 정년 역시 이에 연동해 조정하려는 개혁 논의가 장기간에 걸쳐 진행되어 왔다. 일본은 장기적 로드맵에 따라 2021년 이후 국가 및 지방공무원의 정년을 60세에서 65세로 단계적으로 연장하는 한편, 보직관리, 임금체계, 지식·경험 전수체계 등을 동시에 조정하고, 민간부문의 계속고용 제도와의 제도적으로 연계하였다.<sup>98)</sup>

일본 공무원의 정년연장은 인구 고령화 심화와 더불어 민간부문과 공직사회 내부에서 축적된 장기간의 논의를 거쳐 이루어졌다는 점이 특징이다. 제2차 세계대전 이전 일본의 관료제에는 법정 정년제가 존재하지 않았으며, 전후 여러 차례의 검토와 권고를 거쳐 1981년 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 개정을 통해 공무원 정년을 60세로 설정하는

96) 심동철·이한나, 앞의 글, p.73.

97) 박영원·류영아, 앞의 글, p.137.

98) 김정인, 「일본 공무원 65세 정년연장 제도 도입에 관한 연구: 역사적 제도주의 관점에서」, 『한국공공관리학보』 제39권 제1호, 2025, p.25; 김세현·김란, 앞의 글, p.82.



제도가 도입되었고, 1985년부터 본격 시행되었다. 이는 1970년대 중반 이후 국가공무원 고령화가 가시화되면서 인사적체와 연금재정 문제에 대한 우려가 증대된 데 따른 제도적 대응이었다.<sup>99)</sup>

일본 공무원의 정년연장은 연금제도 개편과도 긴밀히 연동되어 추진되었다. 2012년 「국민연금법」 개정을 통해 연금구조가 2층 체계(국민연금-후생연금)로 정비되고, 공제연금이 후생연금으로 통합되면서 보수비례부분의 연금지급 개시연령이 2013년부터 2021년까지 단계적으로 60세에서 65세로 연장되었다. 이러한 연금지급 개시연령의 조정은 공무원에게도 동일하게 적용되었다. 그 결과, 연령정년과 연금지급 개시연령 간의 불일치를 해소하기 위한 정년연장 논의가 본격화되었다.<sup>100)</sup>

일본 정부는 2011년 「정년을 단계적으로 65세로 연장하기 위한 국가공무원법 등의 개정에 관한 의견신청」을 통해 정년연장의 기본 방향을 제시하였으나, 민간부문과의 형평성 문제 및 재정부담 등을 고려해 즉각적인 정년연장 대신 2001년부터 운영되던 퇴직공무원 재임용제도를 2013년부터 의무화하는 방식으로 과도기적 조치를 취하였다. 2018년에도 유사한 내용의 의견신청이 재차 제기되었으며, 이를 통해 정년 도달 공무원 중 희망자를 원칙적으로 연금지급 개시 시점까지 재임용하도록 하는 제도가 정착되었다.<sup>101)</sup>

마침내 2021년 「국가공무원법」과 「지방공무원법」 개정을 통해, 2023년부터 2031년까지 공무원의 정년을 60세에서 65세로 단계적으로 연장하는 제도개편이 확정되었다. 이와 같이 일본의 공무원 정년연장은 단기간의 정책결정이 아니라, 민간부문의 고령자고용 제도, 연금지급 개시연령 조정, 재임용 제도의 선제적 도입 등을 단계적으로 축적한 뒤 최종적으로 법정 정년 연장으로 귀결된 점에서, 장기적·점진적 제도전환의 전형적인 사

99) 김성화, 「일본 국가공무원의 정년연장에 관한 검토」, 『감사논집』, 제34호, 2020, pp.200-201. 일본의 정년연장 논의는 공공부문보다 민간부문에서 먼저 전개되었다. 민간부문에서는 1960년 이전부터 55세 정년제가 정착되었고, 1970~1990년대에 걸쳐 법제화를 통해 60세 정년제가 확산되었으며, 2004년 「고령자 고용안정법」 개정을 통해 계속고용 의무화 및 65세 고용확보 조치가 도입되었다. 이러한 민간부문의 제도 변화가 이후 공무원 정년연장 논의의 중요한 선행 조건으로 작용하였다(김정인, 앞의 글(각주98), 2025, pp.32-33.).

100) 임준배, 「일본 공무원 정년 연장 관련 제도의 동향과 시사점」, 『외국 입법·정책 분석』 제15호, 국회입법조사처, 2021, p.5.

101) 임준배, 앞의 글, 2021, p.5; 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, pp.34-35.

례로 평가할 수 있다.<sup>102)</sup>

## 나. 정년연장 관련 조치

일본은 공무원연금 지급개시 연령과 정년 간의 불일치 문제를 해결하기 위해 2004년부터 관련법을 단계적으로 개정해왔다. 저출산 및 고령인구의 증가에 따라 일본은 「고령자 고용안정법(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)」을 개정하면서 공무원 정년연장을 계속 준비해 왔다. 공무원의 정년은 「국가공무원법」을 비롯한 관련 법령에 근거한다. 특히, 일본 내각은 국가공무원의 정년퇴직 연령을 60세에서 65세로 연장하는 「국가공무원법」 개정안을 2020년 3월 국회에 제출하였다.<sup>103)</sup> 해당 개정안은 60세인 국가공무원의 정년을 2033년까지 단계적으로 65세로 연장하고, 직위정년제(관리·감독직 근무 상한연령제)를 도입하며, 60세 도달 공무원의 보수 및 처우(퇴직수당 산정 및 정년 전 단시간근무제 도입), 고령기의 다양한 직업생활 설계 지원 등을 주요 내용으로 한다.<sup>104)</sup> 2021년 「국가공무원법 등의 일부를 개정하는 법률(国家公務員法等の一部を改正する法律)」이 통과되어, 같은 해 6월 11일에 공포되었으며 2023년 4월부터 시행되었다.<sup>105)</sup>

2021년 「국가공무원법」 등 관련 법률 개정을 통한 정년연장 조치의 주요 내용은 다음과 같다.<sup>106)</sup> 첫째, 2023년 4월부터 2년마다 1세씩 정년을 연장하여(2025년 4월 정년연령은 원칙적으로 62세), 2031년 4월에는 정년을 65세로 하도록 규정하였다. 현행 「국가

102) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, pp.25-27. 참고로, 일본 민간부문 근로자의 법정 정년은 60세이다(「고령자고용안정법」 제8조). 다만, 사업주에게는 고용 중인 고령자의 65세까지 안정적 고용을 확보하기 위하여 고령자 고용확보조치(① 정년의 연장, ② 계속고용제도 도입, ③ 정년 규정의 폐지)를 의무적으로 시행하도록 하고 있으며(동법 제9조), 65세부터 70세까지의 취업기회 확보에 대해서는 동일한 유형의 조치를 강구하도록 노력의무를 부과(동법 제10조의2)하고 있다(e-GOV, “高齢者等の雇用の安定等に関する法律”, <[https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068#Mp-Ch\\_2](https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068#Mp-Ch_2)> (검색일: 2026.2.6.)).

103) 박영원·류영아, 앞의 글, p.136.

104) 内閣官房, “国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要(令和3年通常国会)”, <<https://www.cas.go.jp/jp/houan/210413/siryou1.pdf>> (검색일: 2026.1.12.).

105) 衆議院, “国家公務員法等の一部を改正する法律”, <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm)> (검색일: 2026.1.12.).

106) 이하의 내용은 다음의 문헌을 바탕으로 작성되었다(内閣官房, “国家公務員の60歳以降の働き方について”, <[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/pdf/20250401\\_over60\\_hatarakikata\\_honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/pdf/20250401_over60_hatarakikata_honbun.pdf)> (검색일: 2026.1.12.)).



공무원법<sup>107)</sup>상 공무원의 정년은 법률에 별도로 정하지 않는 경우를 제외하고는 65세로 정하고 있다(동법 제81조의6제2항). 다만, 같은 항에서는 일부 예외 사유를 인사원 규칙으로 정하는 경우, 공무원의 정년을 70세까지 연장할 수 있다고 규정하고 있다.<sup>107)</sup>

일본 「국가공무원법(国家公務員法)」 중 관련 규정

제3목 정년에 의한 퇴직 등

(정년에 의한 퇴직)

제81조의6 직원은 법률에 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고, 정년에 달하였을 때에는 정년에 달한 날 이후의 첫 3월 31일 또는 제55조 제1항에 규정된 임명권자 혹은 법률로 별도로 정해진 임명권자가 미리 지정하는 날 중 어느 하나 빠른 날(다음 조 제1항 및 제2항 단서에서 “정년퇴직일”이라 한다)에 퇴직한다.

② 전항의 정년은 연령 65년으로 한다. 다만, 그 직무와 책임에 특수성이 있거나 결원의 보충이 어려워 정년을 연령 65년으로 하는 것이 현저히 부적절하다고 인정되는 관직을 차지하는 의사 및 치과의사 그 밖의 직원으로서 인사원 규칙으로 정하는 직원의 정년은 65년을 초과하고 70년을 초과하지 않는 범위 내에서 인사원 규칙으로 정하는 연령으로 한다.

③ 전 두 항의 규정은 임시직 직원 기타 법률에 따라 임기를 정하여 임용되는 직원 및 상시 근무를 요하지 않는 관직을 차지하는 직원에게는 적용하지 아니한다.

자료: e-GOV, “国家公務員法(昭和二十二年法律第一百二十号)”, <[https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC000000120#Mp-Ch\\_3-Se\\_6-Ss\\_1-Di\\_3-At\\_81\\_6](https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC000000120#Mp-Ch_3-Se_6-Ss_1-Di_3-At_81_6)> (검색일: 2026.3.5.).

둘째, 60세에 도달한 관리·감독직 공무원에 대해서는 관리·감독직 이외의 직위로의 강임 등을 내용으로 하는 관리·감독직 근무상한연령제(이른바 직위정년제)를 도입하도록 하였다(동법 제81조의2).<sup>108)</sup> 셋째, 60세 초과 공무원의 급여수준은 당분간 60세 시점의 70% 수준으로 하도록 하였다. 넷째, 60세 이후 정년 전에 퇴직하는 경우에도 정년퇴직과 동일한 방식으로 퇴직수당을 산정한다. 다섯째, 60세 이후 정년 전에 있는 공무원이 일단

107) 직무와 책임의 특수성 또는 결원 보충의 곤란성이 있는 의사 등 직종에 대해서는 65세를 초과하는 특례 정년을 설정하고 있다(人事院, “定年・役職定年・再任用”, <<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen.html>> (검색일: 2026.1.19.).).

108) 직위정년제(役職定年制)는 조직의 신진대사 확보, 활력 유지, 공무수행의 효율성 유지·증진 등을 위한 목적으로 도입되었다. 구체적으로, 관리감독직에 있는 공무원은 60세에 도달한 날 이후 최초의 4월 1일까지 관리감독직이 아닌 직위로 강임 또는 보수 인하를 수반한 전보를 실시한다. 다만, 직위정년으로 인한 강임 등이 공무 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에 한해 예외적으로 계속 관리감독직에 근무하도록 하는 것(특례임용)이 가능하다(人事院, “役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)・特例任用”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00003.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00003.html)> (검색일: 2026.1.19.).).

퇴직한 후 단시간 근무로 전환하는 정년 전 재임용 단시간근무제 등을 도입한다.<sup>109)</sup> 정년 전 재임용 단시간 근무제는 60세 도달 이후 정년 전에 퇴직한 공무원을 본인 희망에 따라 주 15시간 30분~31시간 범위의 단시간 근무 직위로 임용하는 내용이다. 임기는 65세 도달 후 최초의 3월 31일까지이다.<sup>110)</sup> 이러한 제도 변화에 따라, 「국가공무원법」 부칙 제9조에서는 정보제공·의사확인제도가 신설되어, 임용권자에게 당분간 공무원이 60세에 도달하는 연도의 전년도에 해당 공무원에게 60세 도달일 이후 적용되는 임용, 급여, 퇴직수당에 관한 '제도'의 내용을 제공하도록 의무를 부과하는 한편, 60세 생일 이후의 근무 의사(또는 퇴직 의사)를 확인하도록 노력할 것을 규정하였다.<sup>111)</sup>

#### 다. 시사점

일본 공무원의 정년연장 제도 도입에서 얻을 수 있는 주요 시사점은 다음과 같다. 첫째, 연금지급 개시연령의 단계적 연장에 맞추어 공무원의 정년을 장기간에 걸쳐 점진적으로 조정함으로써, 정년과 연금지급 개시 시점의 불일치 문제를 제도적으로 해소하였다는 점이다. 일본은 보수비례연금의 지급개시연령을 2013년 이후 단계적으로 연장하여 2025년부터 65세로 일원화하였으며, 이에 대응하여 2023년부터 2031년까지 공무원의 정년을 60세에서 65세로 단계적으로 연장하는 제도 개편을 추진하였다.<sup>112)</sup> 이에 따라 현행 제도에 따르면 2031년 이후에는 공무원의 법정 정년과 연금지급 개시연령이 모두 65세

109) 65세 정년연장 제도 도입 이전에 시행해 오던 정년 후 파트타임 근무 재임용제도도 함께 운영하기로 한 내용이다. 건강 및 경제상의 현실적인 이유로 65세 정년을 원하지 않으면서도 1년씩 재임용 형태로 근무하기를 원하는 퇴직공무원들의 수요가 늘어났다. 즉, 단기간 근무(파트타임 근무)에 대한 높은 수요로 퇴직공무원 재임용 제도(‘잠정재임용제도(暫定再任用制度)’)는 공무원 65세 정년연장 제도 도입과 함께 병행 운영되었다(김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.35, pp.40-41.). 잠정재임용제도는 정년퇴직 후 65세까지 임용이 가능하도록 한다. 구체적으로, 정년의 단계적 연장 기간 중 경과초치로서, 전일제(주 38시간 45분) 또는 단시간 근무(주 15시간 30분~31시간 범위)로 재임용이 가능하다. 임기는 1년 이내이며, 65세 도달 연도까지 갱신이 가능하다(人事院, “暫定再任用制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen\\_00006.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen_00006.html)> (검색일: 2026.1.19.)).

110) 人事院, “定年前再任用短時間勤務制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen\\_en\\_00004.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen_en_00004.html)> (검색일: 2026.1.19.).

111) 人事院, “情報提供・意思確認制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen\\_00005.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaissekkei/teinen_00005.html)> (검색일: 2026.1.19.).

112) 공무원연금공단, 앞의 글(각주62), 2025, p.7.



로 일치하게 되어, 퇴직 시점과 연금지급 개시 시점 간의 구조적 소득 공백 문제가 제도적으로 해소되는 구조를 갖추게 된다.

둘째, 공무원 정년연장 제도 도입은 단기적·돌발적이 아닌, 장기적·점진적으로 이뤄진 개혁이라는 특징이 있다.<sup>113)</sup> 해당 사례는 저출산·고령화에 따른 연금지급 개시연령 조정과 고령자 고용 활성화의 필요성에 따라 오랜 기간 논의를 거쳐 이뤄졌다. 연금과 고용 연결 문제의 발단이 되었던 2004년부터 17년이, 정년연장을 위한 2011년 의견신청으로부터는 10년이 경과한 2021년에야 공무원의 정년연장이 확정되었다.<sup>114)</sup> 공직사회에서의 정년 연장은 청년층의 입직 동기를 저해할 수 있고, 민간부문의 고용이나 인사제도에도 심대한 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 일본 국가공무원의 65세 정년연장 논의와 제도 도입에 앞서 민간부문에서의 정년 연장 논의를 통해 사회적 합의를 이뤘다는 점은 주목할 만한 부분이다.

셋째, 공무원 65세 정년연장 도입과 함께, 사회적 합의를 얻기 위한 제도가 병행되었다. 민간부문 임금 수준과의 균형을 고려해 60세 이상 공무원의 봉급 수준을 기존의 70%로 낮추고, 정년 연장에 따른 승진 적체 방지 및 공직사회의 활력 유지를 위해 직책정년제를 도입하는 등 사회적 합의를 얻기 위한 노력이 성공요인이었다고 평가된다.<sup>115)</sup>

넷째, 공무원 정년연장으로 인해 소요되는 경제적 측면에서 다수의 완충장치를 두었다는 점도 중요하다. 일본은 2031년까지 단계적으로 공무원 정년을 65세까지 연장하면서 기존의 퇴직공무원 재임용제도를 완전히 폐지하지 않고, 잠정적으로 병행 운영하고 있다. 고령공무원의 증가에 대비하기 위한 퇴직공무원 잠정임용제도(퇴직공무원 단기간 근무 등의 재임용제도)를 실시한 것이다. 또한 60세 공무원 정년 이후 기업에서의 근무와 연계한 인턴십 프로그램을 병행 실시해 퇴직공무원들의 선택에 재량권을 강화하기도 하였다. 이를 통해 60세 이후 공무원은 정년연장 또는 재임용을 선택할 수 있게 되었다.<sup>116)</sup>

113) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.43.

114) 임준배, 앞의 글, 2021, p.6.

115) 위의 글, 2021, p.7.

116) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, pp.40-42.

## 5. 해외 주요국 공무원 정년 및 연금제도의 시사점

해외 주요국의 공무원 정년 및 연금제도에 대한 비교 분석을 통해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 고용과 연금의 유기적 연계를 제도적으로 정합화할 필요가 있다. 저출생·고령화에 따른 공무원연금의 재정적 지속가능성 제고를 위해 주요국들은 공통적으로 연금지급 개시연령을 단계적으로 연장하는 개혁을 추진해 왔으며, 이에 맞추어 공무원의 정년 연령 역시 연금지급 개시 시점과 일치시키는 방향으로 조정해 왔다. 앞서 검토한 바와 같이, 해외 사례에서는 공무원의 정년과 연금지급 개시연령 간에 구조적 불일치가 제도적으로 장기간 유지되는 경우를 찾아보기 어렵다.<sup>117)</sup> 따라서 우리나라에서도 2015년 공무원연금개혁 당시 제시되었던 정책 방향에 따라 공무원의 정년과 연금지급 개시연령 간의 불일치를 해소하는 제도 개편을 중장기적으로 추진할 필요가 있다.

[표 19] 주요국의 공무원 정년제도 비교

| 국가  | 공무원 정년 | 정년과 연금지급 연령 | 특징  |
|-----|--------|-------------|---|
| 미국  | 없음     | 일치          | <ul style="list-style-type: none"> <li>연령차별 철폐의 차원에서 공무원 정년 폐지</li> <li>재직기간 및 퇴직연령에 따라 지급연령을 차별화(연금 수급 상황에 따라 공무원 개인이 퇴직 여부 결정)</li> </ul> |
| 영국  | 없음     | 일치          |   |
| 독일  | 67세    | 일치          | <ul style="list-style-type: none"> <li>공무원연금의 높은 수준의 소득대체율</li> <li>정년 이후에도 시간제 형태 등 근무 가능</li> <li>연금 조기 수급시 감액</li> </ul>                 |
| 프랑스 | 67세    | 일치          | <ul style="list-style-type: none"> <li>복잡한 연금 제도 통합 위한 개혁 시도 중</li> <li>민간부문과 공공부문 간 형평성 문제 대두 중</li> </ul>                                 |
| 일본  | 65세    | 일치          | <ul style="list-style-type: none"> <li>오랜 사회적 합의 과정과 일관된 입법화 과정</li> <li>정년연장 이전부터 개별적 근무연장 형태의 정년연장 실시</li> <li>노령후생연금으로 통합</li> </ul>     |
| 한국  | 60세    | 불일치         | <ul style="list-style-type: none"> <li>모든 공무원 연금지급 개시연령 65세로 단계적 연장</li> <li>정년과 연금지급 개시 시점 간 격차로 소득공백 발생</li> </ul>                        |

자료: 심동철·이한나, 앞의 글, p.74; 류철 외, 앞의 글, p.35.

117) 박영원, 앞의 글(각주4), 2015, p.3; 심동철·이한나, 앞의 글, pp.74-75.



둘째, 공무원의 정년 및 연금제도 개혁은 단기간에 완결될 수 있는 사안이 아니라, 장기간에 걸친 사회적 합의 형성과 제도적 준비를 필요로 한다. 영국의 경우 연령차별 금지와 정년 폐지를 위해, 일본은 공무원 정년을 65세로 연장하기 위해 수십 년에 걸쳐 단계적 논의와 제도 정비를 지속해 왔다.<sup>118)</sup> 특히, 영국 공무원연금개혁 과정에서는 정부와 공무원 단체, 노조가 장기간의 협의와 타협을 통해 재정위기 국면에서도 제도 개편에 대한 사회적 수용성을 확보하였다는 점이 주목된다. 2008년 세계 금융위기 이후 보수 동결 조치와 병행하여 공무원연금개혁이 가능했던 것도 이러한 지속적 사회적 대화의 결과로 평가된다.<sup>119)</sup> 일본 역시 1990년대부터 정년연장 논의가 축적되어 2021년 관련 법률 개정에 이르기까지 약 40년에 걸친 점진적 개혁 과정을 거쳤다.<sup>120)</sup> 이는 정년 및 연금제도 개편이 단기적 정책결정이 아니라, 중·장기적 사회적 합의의 산물이어야 함을 시사한다.

셋째, 연금제도 개편과 연동된 정년연장 정책에서는 과도기적·완충적 장치를 마련하는 것이 중요하다. 주요국들은 일률적인 정년 연장보다는 단계적 연장을 택하고, 정년과 연금지급 개시연령 사이의 이행 기간 동안 재임용, 시간제 근무, 계약직 전환 등 다양한 형태의 유연한 인사제도를 운용함으로써 퇴직공무원의 선택권과 조직의 적응력을 동시에 확보하고 있다. 일본과 독일이 정년퇴직 공무원의 재임용이나 시간선택제 근무를 허용하고 있는 점은 이러한 인사 유연화의 대표적 사례이다.<sup>121)</sup> 아울러 성과 중심 인사, 직위정년제, 시간제·계약제 활용 등 조직의 연성화를 통한 인사제도 개편이 정년연장의 선결과제로 강조되고 있다.<sup>122)</sup> 특히, 일본의 경우, 2001년 이후 시행된 퇴직공무원 재임용제도가 정년 65세 연장 정책의 가교 역할을 수행함으로써 고령 공무원의 선택권을 보장하고 제도 전환에 대한 저항을 완화하였다는 점에서 시사하는 바가 크다.<sup>123)</sup>

118) 박영원·류영아, 앞의 글, p.137.

119) 천지윤, 「2015 영국 공무원연금개혁 주요 내용과 시사점: 개정 법률 시행 이후 나타난 주요 이슈를 중심으로」, 『GEPS 연금포럼』 제10호, 2023, p.107.

120) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.43.

121) 박영원·류영아, 앞의 글, p.137.

122) 심동철·이한나, 앞의 글, p.75.

123) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.43.

이상의 비교 분석은, 연공서열적 인사구조가 강한 우리나라 공무원제도 하에서 정년연장을 실효적으로 추진하기 위해서는 정년과 연금의 정합성 확보, 장기적 사회적 합의 형성, 그리고 단계적·유연한 인사운영을 결합한 종합적 제도 설계가 필요함을 시사한다.

## 주요 쟁점과 향후 과제

### 1. 공무원 정년 및 연금제도 개선의 주요 쟁점

#### 가. 정년 연장 여부

무엇보다도 공무원의 정년을 연장할 것인지 여부가 핵심 쟁점이 된다. 정년 연장 필요성에 대한 논거는 크게 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 2015년 공무원연금개혁 당시 후속 과제로 제시되었던 정년연장 논의가 실질적으로 진전되지 않았다는 점에서 제도적 신뢰 이행의 문제이다. 당시 연금지급 개시연령을 단계적으로 65세까지 조정하는 결정이 이루어졌으나, 정년과의 연계 방안은 구체화되지 못하였다. 이로 인해 공무원이 퇴직 이후 일정 기간 아무런 소득보장 없이 공백 상태에 놓일 수 있다는 점이 문제로 지적되었다.<sup>124)</sup> 공무원단체 역시 연금지급 개시연령과 정년을 일치시키는 방식이 소득공백 문제의 근본적 해법이라는 입장을 지속적으로 제기해 왔다.<sup>125)</sup> 일부 연구에서도 현행 「공무원연금법」 체계를 유지하는 전제하에서는 정년 연장이 제도 간 불일치를 해소할 수 있는 가장 직접적인 정책 대안으로 평가된다.<sup>126)</sup> 이러한 인식은 정년연장이 공무원 선호 소득공백 해소 방안 중 1순위를 차지한다는 설문조사 결과에서도 확인된다.<sup>127)</sup>

124) 권혁주, 「박근혜정부의 공무원연금개혁: 문제점과 개선방안에 대한 토론문 I」, 서울대학교 행정대학원 정책지식센터 『정책&지식』 포럼(제762회) 토론자료, 2014, pp.33-34.

125) 전국공무원노동조합, 「[입장문] 국회와 정부는 연금소득공백 해소를 위해 정년을 연장하라!」, <<https://www.kgeu.org/union/board/view/Ncomment/59795?page=1>> (검색일: 2026.2.12.); 대한민국공무원노동조합총연맹 보도자료, 「공노총, 공무원 노후 소득공백 미온적 대처 인사처 규탄 기자회견 진행」, 2025.10.15.

126) 강석훈·조성혜, 앞의 글, p.428.

127) 대한민국공무원노동조합총연맹, 「공무원연금 소득공백 해소 관련 설문조사 결과」, <[http://www.gnc.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=all\\_uon\\_inquiry&wr\\_id=3039&&page=1](http://www.gnc.or.kr/bbs/board.php?bo_table=all_uon_inquiry&wr_id=3039&&page=1)> (검색일: 2026.2.12.);

둘째, 퇴직공무원의 소득공백 문제가 구조적으로 확대되고 있다는 점이다. 현행 「공무원연금법」 체계가 유지될 경우, 정년퇴직 이후 연금지급 개시까지 소득공백 상태에 놓이는 공무원 수는 2022년 이후 지속적으로 증가하여 2030년대 초반에는 연간 2만 명을 상회할 것으로 추산된다.<sup>128)</sup> 또한 공무원 내부 조사에 따르면 다수의 공무원이 소득공백 문제를 인지하고 있으며,<sup>129)</sup> 일부 퇴직공무원은 실제 경제적 어려움을 경험하고 있는 것으로 보고된다. 특히, 퇴직공무원 대상 조사에서는 연금소득 공백으로 인해 생활 수준이 퇴직 전 대비 절반 이하로 감소하였다는 응답도 확인된다.<sup>130)</sup> 이러한 상황은 정년과 연금지급 개시연령 간 불일치가 단순한 제도적 문제를 넘어 생활 안정과 직결되는 사안임을 보여준다. 이와 같은 문제의식은 제22대 국회에 제출되어 소관 위원회 계류 중인 청원에서도 확인된다. 해당 청원은 국가 및 지방공무원 등의 정년을 65세로 연장하여 연금소득 공백을 해소할 것을 제안하고 있다.<sup>131)</sup>

셋째, 우수 인력의 확보와 조기퇴직 방지 등 직업공무원제의 안정적 유지를 위해서이다. 최근까지 공무원 보수 수준은 민간 대비 상대적으로 낮은 수준에 머물러 있는데,<sup>132)</sup>

채준호, 「공무원 연금소득공백 해소를 위한 퇴직자 재고용 업무분야 발굴」, 공무원 연금소득공백 해소를 위한 퇴직자 재고용 업무분야 발굴 국회토론회 발표자료, 2024, p.37.

128) 구체적으로, 현행 「공무원연금법」 유지 시 퇴직 이후 소득공백에 처하는 공무원 규모는 '22년 1,691명, '24년 2,384명, '26년 4,095명, '31년 21,577명, '32년 23,921명이라는 추산이다(대한민국공무원노동조합총연맹 보도자료, 앞의 글; 강주리, 「공직사회도 못 피하는 '소득 절벽'… 75%가 "정년 연장 찬성"[정년 연장, 공존의 조건을 묻다(3)], 『서울신문』, 2024.12.1., <<https://www.seoul.co.kr/news/plan/retirementage/2024/12/02/20241202004001>> (검색일: 2026.2.12.).

129) 공무원단체 내부 집계에 따르면, 공무원 응답자 13,078명 중 32.4%가 공무원연금 소득공백 발생에 대해 매우 잘 안다고 답하였으며, 46.6%가 약간 알고 있다고 답하였다(대한민국공무원노동조합총연맹, 앞의 홈페이지.). 같은 해 기초자치단체 공무원 2,252명을 대상으로 수행된 다른 설문조사에서도 32%의 공무원이 소득공백 문제를 인지하고 있었으며, 52%는 공무원 소득공백에 관해 약간 알고 있다고 응답한 바 있다(채준호, 앞의 글, p.37.).

130) 전국시군구공무원노동조합총연맹이 퇴직공무원 210명을 대상으로 실시한 조사에서, 응답자의 20%는 연금소득 공백으로 인해 경제적 어려움을 겪고 있다고 응답하였다. 또한 정년퇴직 이후 소득이 절반 이하로 감소하는 사례도 확인되었다. 퇴직공무원의 소득대체율은 48.6% 수준에 그쳤으며, 응답자의 56.2%는 퇴직 전 소득의 절반 미만 수준으로 생활하고 있는 것으로 집계되었다. 나아가 응답자의 70.5%는 생계를 공적연금에만 의존하고 있다고 응답하였다(전국시군구공무원노동조합총연맹 보도참고자료, 「퇴직공무원, 소득공백 현실화… "정년연장 등 소득공백 해소 시급"」, 2025.9.2.).

131) 이해준외 50,370인, 앞의 청원.

132) 민간 대비 공무원 보수 수준은 민간의 100인 이상 상용근로자 사업체 사무관리직 종사자의 임금을 100으로 보았을 때 공무원 보수가 어느 정도 수준인지를 산출한 지표이다. 2024년 기준 공무원의 보수는 민간 대비 83.9%로, 공무원연금개혁 당시인 2015년의 83.4%에 비해 소폭 상승하였으나, 2020년 90.5%까지



낮은 보수는 공무원 이직 의향의 주요 요인으로 지목된다. 특히, 신규임용 공무원의 경우 보수 수준과 연금제도의 예측가능성이 조기퇴직 증가와 연결될 수 있다는 점에서 인사정책적 대응이 필요하다는 지적이 제기된다.<sup>133)</sup> 이미 공직사회 내부에서는 연금소득 공백이 공무원 이직, 직업공무원제도의 안정성, 공직윤리에까지 영향을 미칠 수 있다는 인식이 광범위하게 형성되어 있다.<sup>134)</sup> 이는 정년 및 연금제도 문제를 단순한 소득 보전의 문제가 아니라 공직체계의 지속가능성과 직결된 제도적 과제로 인식하고 있음을 보여준다.

한편, 정년 연장에 대해서는 신중론도 존재한다. 공무원 정년 연장이 다른 직종에 비해 정책적 우선순위가 높다고 보기 어렵다는 의견이다. 서로 다른 두 시점에 실시된 조사에 따르면, 현행 60세 정년을 연장하는 안 및 65세로의 정년연장 안에 대한 찬성 의견은 두 시기 모두 응답자의 과반을 상회한다.<sup>135)</sup> 다만, 직종별 필요성 인식 조사에서는 공공행정 분야가 상대적으로 낮은 순위를 보인다.<sup>136)</sup> 이는 공무원 정년 연장 논의가 일반 국민의 인식과 반드시 일치하지 않을 수 있음을 시사한다.

둘째, 공무원 정년 연장은 민간부문 정년제도 및 국민연금 제도와의 형평성, 노동시장

상승한 이후 다시 하락하여 격차를 좁히지 못하고 있는 실정이다(국가데이터처, 「공무원 보수 추이」, <[https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1021](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1021)> (검색일: 2026.1.26.)).

133) 허준영 외, 『2024년 공직생활실태조사』, 한국행정연구원, 2025, pp.134-137; 조종우, 「신규임용 공무원의 퇴직 증가 문제: 보수 현실화, 유연한 공직문화 조성 등 범정부 차원의 대응 필요」, 『이슈와 논점』 제2203호, 국회입법조사처, 2024, pp.2-3.

134) 공무원을 대상으로 공무원연금 소득공백이 미치는 영향에 관한 설문조사 결과의 주요 내용은 다음과 같다. 공무원단체가 실시한 설문조사에 따르면, 응답자 13,078명 중 97.8%가 공무원연금 소득공백이 공무원 이직현상에 영향을 미친다고 응답하였다(매우 영향 67.8%, 일부 영향 30%). 직업공무원제도에 대해서는 95.5%(매우 영향 70.5%, 일부 영향 25%), 공직사회 청렴도에 대해서는 89.4%(매우 영향 52.6%, 일부 영향 36.8%)의 응답자가 영향을 미칠 것으로 응답하였다(대한민국공무원노동조합총연맹, 「공무원연금 소득공백 해소 관련 설문조사 결과」, <[http://www.gnch.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=all\\_uon\\_inquiry&wr\\_id=3039&&page=1](http://www.gnch.or.kr/bbs/board.php?bo_table=all_uon_inquiry&wr_id=3039&&page=1)> (검색일: 2026.2.12.)).

135) 2019년 수행된 조사에서는 정년연장 찬성에 대한 응답이 61.1%, 적절한 정년 연령 중 65세에 대한 응답이 61.2%로 집계된다(김성근·장지원, 『정년연장에 관한 인식조사』, 한국행정연구원, 2019, pp.19-20.). 2024년 조사에서는 공공부문 종사자의 54.5%, 민간부문 종사자의 58.6%가 현행 60세에서 고정된 정년을 연장하는데 찬성 의견을 나타냈다. 65세로의 정년연장에 대한 선호는 각각의 응답자 중 공공부문 종사자 70.9%, 민간부문 종사자 59.6%로 나타났다(허준영 외, 『한국의 공·사조직 구성원 인식 비교조사』, 한국행정연구원 수시과제 2024-03, 2024, pp.71-72.).

136) 구체적으로는 긍정 응답을 기준으로 과학 및 기술이 1순위(62.2%)이고 보건 및 사회복지(55.4%), 사업지원서비스(44.5%), 교육서비스(39.8%)의 순으로 나타났다. 공공행정은 가장 마지막 순위(36.6%)로 보고될 정도이며, 정년연장 도입이 필요하지 않은 직종이라고 생각하는 순위로는 1등(25.4%)으로 집계된다(김성근·장지원, 앞의 글, pp.39-40.).

파급효과와도 연관된 사안이라는 점이다. 민간부문 역시 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 정년이 60세로 설정된 반면,<sup>137)</sup> 국민연금은 단계적 조정을 통해 1969년 이후 출생자부터 노령연금 지급개시 연령이 65세로 늦춰져 정년과 연금개시 연령 간 불일치가 공공부문에만 존재하는 현상은 아니라는 지적이 가능하다.<sup>138)</sup> 이러한 여건에서 공무원 정년을 우선적으로 연장할 경우, 신규 채용 여력 축소, 청년고용 위축, 세대 간 갈등 심화 등의 사회적 비용이 발생할 수 있다는 우려도 제기된다.<sup>139)</sup>

셋째, 정년 연장이 소득공백 문제에 대한 유일한 해법은 아니라는 지적도 존재한다. 소관 위원회 검토의견에서는 정년을 일률적으로 65세로 연장하는 방안 외에도 퇴직 후 재고용 등 다양한 대안을 함께 검토할 필요가 있다고 제시한 바 있다.<sup>140)</sup> 퇴직 후 재고용제도는 법정 정년을 유지하면서 연금지급 개시 시점까지 계속 근무할 수 있도록 하는 방식이다. 인사혁신처는 전문성과 노하우가 요구되는 분야를 중심으로 성과가 우수한 퇴직공무원을 임기제 등으로 재임용하는 제도의 도입을 검토하고 있다.<sup>141)</sup> 다만, 재임용 방식을 두고 관리직 공무원의 현장 재배치 실현 가능성, 일반행정직 중심의 인사운영 구조와의 정합성, 적용 대상의 한정성 등 제도 운용상의 현실적 제약에 대한 우려도 제기된다.<sup>142)</sup>

이처럼, 공무원 정년 연장 여부를 둘러싸고는 복합적 쟁점이 병존하고 있다. 따라서 향

137) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」[법률 제18921호] 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

138) 「국민연금법」[법률 제8541호] 부칙 제8조(급여의 지급연령에 관한 적용례)에 따라 노령연금의 지급연령이 연장되었다. 1953~56년생은 61세, 1957~60년생은 62세, 1961~64년생은 63세, 1965~68년생은 64세, 1969년 이후 출생자부터는 65세가 노령연금의 지급개시연령이다(국민연금공단, 「노령연금」, <<https://www.nps.or.kr/pnsinfo/ntpsklg/getOHAFO056M0.do>> (검색일: 2026.1.20.)).

139) 행정안전위원회 전문위원, 「공무원연금 소득공백해소를 위한 공무원 정년연장에 관한 청원 검토보고(이해준외 50,370인, 청원번호 2200141)」, 2025.7., p.5.

140) 위의 글, p.5.

141) 인사혁신처, 「2025년 주요업무 추진계획 - 활력있게 일 잘하는 공무원, 국민이 신뢰하는 공직사회 -」, 2025, p.11.

142) 허석재 외, 『2025 국정감사 이슈 분석: 정부가 답해야 할 국민의 질문 II 정치·행정 분야』, 국회입법조사처, 2025, p.251. 참고로, 재고용 방식에 대한 공직사회 내부 수용성은 제한적인 것으로 나타난다. 설문조사에 따르면, 공무원 응답자 절반 이상이 퇴직 후 재임용을 희망하지 않는 것으로 집계된다. 재임용을 희망하는 경우에도 다수의 공무원은 재직 기간 중 수행 경험이 있는 업무를 선호하는 경향이 강하다. 특히, 악성 민원 피해공무원 지원과 민원상담 업무는 재임용 시 근무 기피 직종의 상위 순위로 나타난다(채준호, 앞의 글, p.30, pp.34-35.).



후 제도 개편을 추진할 경우, 단순한 연령 조정의 문제가 아니라 공공·민간 간 제도 정합성과 사회적 합의를 포괄적으로 고려하는 접근이 요구된다.<sup>143)</sup>

## 나. 공무원 정년 연장의 방식

공무원 정년 및 연금제도 개선에 대한 요구는 정년퇴직 이후 연금지급 개시 시점까지의 격차가 확대되면서 소득 공백 문제가 심화되고 있다는 점에서 제기된다. 이에 대한 기본적인 대응 방향으로는 늦춰진 연금지급 개시연령에 맞추어 공무원의 법정 정년을 조정하는 방안을 검토할 수 있다. 다만, 정년 연장의 구체적인 방식에 대해서는 일괄적 연장과 단계적 연장 등 대안 간에 견해 차이가 존재한다. 정년을 일시에 65세로 연장할 것인지, 또는 연금지급 개시연령 조정 일정에 맞추어 단계적으로 연장할 것인지에 따라 재정 부담, 인력 운영 구조, 제도 수용성 측면에서 정책 효과가 달라질 수 있기 때문이다.

일괄적 정년연장은 「국가공무원법」 제74조제1항 및 「지방공무원법」 제66조제1항 등 공무원 임용관계법률을 개정하여, 현행 60세인 공무원의 정년을 일시에 65세로 연장하는 방식이다.<sup>144)</sup> 이 방식은 정년과 연금지급 개시연령 간의 불일치를 단기간에 해소함으로써 퇴직 공무원의 소득 공백 문제를 비교적 신속하게 완화할 수 있으며, 초고령사회에 대비한 고령자 고용 확대라는 정책 방향과도 부합한다는 장점을 갖는다. 반면, 대규모 공무원이 동시에 정년연장 대상이 됨에 따라 인건비를 중심으로 한 정부 재정부담이 급격히 증가할 가능성이 크다는 점이 주요 한계로 지적된다.<sup>145)</sup>

단계적 정년연장은 정년 목표 연령을 설정하되 이를 일시에 적용하지 않고, 일정 기간에 걸쳐 점진적으로 조정하는 방식이다. 이 경우 연장 폭과 적용 시점을 구간별로 나누어 적용하게 되므로 재정 부담과 조직·인력 구조 변화의 충격을 분산할 수 있다는 장점이 있다. 다만, 단계 설정의 기준과 속도에 대한 정책적 판단과 함께, 이를 둘러싼 사회적 합의 형성이 전제될 필요가 있다.<sup>146)</sup>

143) 박영원·류영아, 앞의 글, pp.140-141; 류영아·박영원, 앞의 글, pp.3-4; 행정안전위원회 전문위원, 앞의 글(각주139), 2025, pp.5-7.

144) 다음의 청원이 그러한 예에 해당한다(이해준외 50,370인, 앞의 청원.).

145) 심동철·이한나, 앞의 글, p.103.

관련 사례로서 연금지급 개시연령의 단계적 연장 일정에 맞추어 공무원 정년도 연차적으로 조정하는 방안이 제시된 바 있다. 예컨대, 2022년에는 정년을 1년 연장하여 연금지급 개시연령인 61세에 맞추고, 이후 2024년, 2027년, 2030년, 2033년에 추가로 정년을 연장하여 연금지급 개시연령과 정년이 단계적으로 일치하도록 하는 방식이다.<sup>147)</sup>

[표 20] 공무원연금 지급개시 연령에 연동한 단계적 정년연장 모형(예시)

| 공무원<br>퇴직연도 | 공무원연금<br>지급개시 연령 | 출생연도(추정)              | 정년 연장 폭 |
|-------------|------------------|-----------------------|---------|
| 2021년 이전    | 만 60세            | 1961년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2022        | 만 61세            | 1962년생이 만 60세에 퇴직함    | 정년 +1년  |
| 2023        | 만 61세            | 1963년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2024        | 만 62세            | 1964년생이 만 60세에 퇴직함    | 정년 +1년  |
| 2025        | 만 62세            | 1965년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2026        | 만 62세            | 1966년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2027        | 만 63세            | 1967년생이 만 60세에 퇴직함    | 정년 +1년  |
| 2028        | 만 63세            | 1968년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2029        | 만 63세            | 1969년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2030        | 만 64세            | 1970년생이 만 60세에 퇴직함    | 정년 +1년  |
| 2031        | 만 64세            | 1971년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2032        | 만 64세            | 1972년생이 만 60세에 퇴직함    | 조정 없음   |
| 2033년 이후    | 만 65세            | 1973년생 이후가 만 60세에 퇴직함 | 정년 +1년  |

자료: 심동철·이한나, 앞의 글, p.78, 저자 재구성.

146) 류철 외, 앞의 글, p.58.

147) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.77-78.



다만, 위와 같은 단계적 정년연장 모형은 제안 당시에는 제도 간 정합성을 높일 수 있는 대안이었으나, 연금지급 개시연령 조정이 이미 진행된 현 시점에서는 그대로 적용하기에는 한계가 있어 새로운 모형에 대한 재검토가 필요하다. 아울러 인건비 부담 등 재정적 실현가능성을 고려할 때, 단계적 정년연장 방식을 단독으로 시행하기보다는 임금체계 조정이나 재고용제도 도입 등 보완적 제도개선이 병행될 필요가 있다는 의견도 제시된다.<sup>148)</sup>

#### 다. 정년 연장 대상

공무원 정년 연장을 추진할 경우 모든 직종을 대상으로 할 것인지, 또는 일부 직종에 한정하여 적용할 것인지가 중요한 고려사항이 된다. 먼저, 모든 공무원을 대상으로 정년을 연장하는 경우에는 전술한 정년 연장 방식(일괄적 또는 단계적 정년 연장)에 따라 적용 시점과 연장 폭의 차이만 존재할 뿐, 제도 적용 대상 자체에는 차이가 없게 된다. 그러나 모든 공무원의 정년을 일괄적으로 연장하는 경우 추가 인건비 부담이 크게 증가하여 정부가 수용하기 어려울 수 있으며, 단계적 정년연장 방식을 적용하는 경우에도 정년연장 대상 공무원의 규모와 시기에 따라 사회적 합의 형성이 요구된다는 한계가 있다.<sup>149)</sup>

반면, 정년 연장 대상을 선별적으로 결정할 필요가 있다는 주장도 존재한다. 이와 관련해서는 첫째, 모든 공무원의 정년을 연장하기보다는 일부 직종에 한정하여 정년을 우선적으로 연장하는 방안이 제시된다. 예를 들어, 일반직공무원의 정년부터 연장한 후 추후 특정직공무원으로 확대하는 방안을 들 수 있다.<sup>150)</sup> 또 다른 예로서, 최근 제기된 청원에서는 국가 및 지방공무원과 함께 소방공무원의 정년을 현행 60세에서 65세로 연장할 것을 제안하고 있다.<sup>151)</sup>

다만, 해당 청원은 일반직과 소방공무원을 중심으로 범위를 설정하고 있어, 경찰 등 여

148) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.103-104; 류철 외, 앞의 글, p.92. 다만, 임금피크제와 재고용제를 결합한 방식은 고용안정성과 보수 수준을 저해하여 지속적인 공직 수행에 대한 유인을 약화시킬 수 있다는 점에서 현실적인 적용이 어렵다는 지적이 있다(박영원·류영아, 앞의 글, p.145.).

149) 이성철, 「고용연장을 통한 소득공백 해소방안 검토」, 공무원연금 소득공백 해소를 위한 정책토론회 발표 자료, 한국노동조합총연맹, 2021, p.22.

150) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.110-111.

151) 이해준외 50,370인, 앞의 청원.

타 특정직공무원의 직무 특성 및 계급정년제 운영 실태, 교육공무원 등 다른 특정직공무원과의 형평성 문제에 대해서는 추가 검토가 필요하다.<sup>152)</sup> 또한 일부 특정직에서는 정년의 일률적 연장보다 장기근속자에 대한 연금제도의 탄력적 운용을 우선 검토해야 한다는 의견도 제시되고 있다.<sup>153)</sup> 이러한 점에서 특정직의 경우 일반직과 구분하여 정년연장 방안을 설계할 필요가 있다는 주장도 제기된다.<sup>154)</sup>

둘째, 사전에 근무 연장 요건을 설정하고 해당 요건을 충족하는 공무원에 한하여 정년을 연장하는 방식인 선택적 정년연장 모형도 논의되고 있다. 이러한 모형을 적용하기 위해서는 어떤 공무원을 어떠한 기준과 절차에 따라 선별할 것인지에 대한 구체적인 제도 설계가 관건이 된다. 예를 들어, 근무성적평정 결과 상위 80% 이내에 속하는 공무원에 한하여 신청에 따라 개별적으로 정년을 연장하는 방안이 제안된 바 있다. 다만, 이러한 선택적 정년연장 방식은 정년 연장 대상자 규모가 지나치게 제한될 경우 정년을 앞둔 공무원의 사기 저하를 초래할 우려가 있다는 지적도 제기된다.<sup>155)</sup>

성과 기준에 따른 선별 방식 역시 모든 직위에 적용할 것인지, 특정 분야에 한정할 것인지가 추가적인 쟁점이 된다. 전면 적용은 형평성과 운영의 단순성 측면에서는 장점이 있으나, 인건비 증가와 승진 적체, 신규 채용 위축 등의 부작용이 발생할 수 있다. 또한 일반직공무원에게만 적용할 경우 상대적으로 예산 부담은 줄어들 수 있으나 노동조합의 반발이 발생할 가능성도 있다는 우려가 제기된다.<sup>156)</sup>

선택적 정년연장의 또 다른 사례로는 제22대 국회에서 입법논의 중인 자녀 수에 따라 공무원의 정년을 연장하는 내용의 「국가공무원법」 등 임용관계법률 개정안을 들 수 있다.<sup>157)</sup> 이 법률안은 직무 특성이나 직무수행 능력과는 무관하게 다자녀 양육이라는 개인적 사정을 연령정년의 차등 기준으로 삼고 있다는 특징이 있다. 다만, 이러한 방식은 정년

152) 박영원, 앞의 글(각주4), 2015, p.4; 류영아·박영원, 앞의 글, pp.3-4.

153) 전국경찰직장협의회 배포자료, 「국민 안전을 위한 현명한 선택 65세 정년 연장과 경찰 특수 직무 연금 제도의 조화로운 개선」, 2025.9.10; 김길중외 51,049인, 앞의 청원.

154) 심동철·이한나, 앞의 글, p.80; 류철 외, 앞의 글, p.329.

155) 심동철·이한나, 앞의 글, pp.79-80, pp.104-105.

156) 이성철, 앞의 글, p.22.

157) 김상훈의원 대표발의, 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2209706), 2025.4.10.



연장 대상자 선별 기준의 타당성과 형평성 측면에서 논란이 존재할 수 있다. 다른 공무원에 대한 역차별 우려가 제기될 수 있으며, 다양한 개인적 사정을 근거로 한 추가적인 정년 연장 요구로 이어질 가능성이 있어 인사운영의 통일성과 형평성이 훼손될 수 있다는 지적도 제기된다.<sup>158)</sup>

#### 라. 정년연장에 따른 임금체계 개편 문제

공무원 정년 연장은 보수 및 연금 지출 증가에 따른 재정 부담 확대 가능성과 직결된다.<sup>159)</sup> 현행 연공서열 중심의 승진·보상 인사제도를 유지한 상태에서 정년을 연장할 경우 인건비를 중심으로 한 재정 부담이 증가할 가능성이 높다. 이에 직무와 생산성을 중심으로 한 보수체계 개편이 병행되어야 한다는 의견이 제기된다.<sup>160)</sup>

공무원 정년 연장의 안정적 추진을 위해 임금피크제 도입이 주요 대안으로 논의되어 왔다. 임금피크제는 일정 연령 이상 근로자의 임금을 조정하는 대신 근로기간을 연장하는 제도로, 성과 중심 인사제도와 결합하여 운영되는 경우가 많다.<sup>161)</sup> 민간부문에서는 정년 연장과 임금동결을 병행하는 방식, 정년연장 기간에 임금을 일괄 조정하는 방식, 연차별 감액 방식 등 다양한 유형이 도입되어 왔다. 공무원 조직에서는 정년연장 기간에 한해 보수를 조정하는 ‘정년고용연장형 임금피크제’가 비교적 타당한 대안으로 논의된다.<sup>162)</sup>

임금피크제는 인건비 부담을 완화하고 인력의 탄력적 운용을 가능하게 한다는 장점이 있다. 다만, 정년연장형 임금피크제에 따라 조정되는 임금 수준이 낮다는 인식이 확산될

158) 행정안전위원회 전문위원, 「국가공무원법 일부개정법률안 검토보고(김상훈의원 대표발의, 의안번호 2209706)」, 2025.7., p.13.

159) 일반적으로 민간부문에서의 정년 연장은 연금재정의 안정성을 높이는 방안으로 인식되지만, 공공부문은 공무원 보수가 조세 재원에 의해 충당된다는 점에서 동일한 논리가 그대로 적용되기 어렵다(황혜신·박태형, 앞의 글, p.145.).

160) 권혁주, 앞의 글(각주35), 2023, p.16.

161) 이선우, 「고령화 시대에 대비한 공무원정년제도의 유연화에 대한 임금피크제(pay-peak system)의 영향 분석」, 『한국행정학보』 제39권 제2호, 2005, p.113; 황혜신·박태형, 앞의 글, p.145.

162) 이선우, 앞의 글, p.134; 이선우·최일환, 앞의 글, pp.134-135; 심동철·이한나, 앞의 글, p.79. 한편, ‘정년고용보장형 임금피크제’는 정년을 보장하는 대가로 정년 전 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 조정하는 방식이다. 해당 임금피크제 모형은 이미 규정된 정년을 보장한다는 이유로 임금을 감액하는 것이므로 공무원 조직에서는 고려되지 않는다(심동철·이한나, 앞의 글, pp.78-79.).

경우 제도 시행 이전에 명예퇴직이 증가하여 실질적인 고용연장 효과가 제한될 가능성이 있다. 또한 연공서열과 계급구조에 기반한 공무원 인사제도와와의 정합성 문제로 인해 조직 내부의 반발이 발생할 수 있다는 점도 제기된다.<sup>163)</sup>

공직사회 내부에서도 임금피크제에 대한 선호는 높지 않은 것으로 나타난다. 소득공백 해소방안 중 임금피크제를 1순위로 선택한 비율은 14%에 그쳤으며, 재임용 희망자 중에서도 정년연장(100%)과 공무원 재임용(70.9%)에 비해 임금피크제(66%)의 선호도는 상대적으로 낮게 집계되었다.<sup>164)</sup>

이 외에도, 정년 연장과 연계하여 호봉제를 직무급제로 전환하고 성과급 제도를 강화하는 보수체계 개편 필요성이 제기된다.<sup>165)</sup> 직무급제는 직무의 중요성, 난이도 및 책임도, 직무의 조직 내 상대적 가치를 평가하는 직무평가를 통해 해당 직무의 상대적 수준이나 등급을 구분하고 그에 상응하는 임금을 제공하는 임금체계를, 성과급제는 조직 구성원의 성과 달성 수준에 따라 보수를 차등적으로 지급하는 제도를 의미한다.<sup>166)</sup> 이와 관련하여 일반 국민을 대상으로 한 조사에서도 임금상한제 도입 등 임금조정을 전제로 한 정년 연장에 대해 69.6%가 필요성에 공감하였으며, 임금피크제 도입은 68.7%, 직무급/성과급 제도 개편은 57.5%의 긍정 응답을 보였다.<sup>167)</sup> 이러한 결과는 임금체계 개편을 전제로 한 정년 연장의 필요성에 대한 일정한 공감대가 형성되어 있음을 시사한다.

163) 박영원, 앞의 글(각주4), 2015, p.4; 이선우·최일환, 앞의 글, pp.134-135; 심동철·이하나, 앞의 글, p.115. 이와 관련하여 임금체계 개편 없이 정년만 연장할 경우의 한계를 지적하는 연구도 존재한다. 2016년 민간부문 사례 분석에 따르면 고령층 고용은 일시적으로 증가하였으나 그 효과가 대기업·노조 조직 근로자에게 집중되었고, 청년고용 위축과 조기퇴직 증가 등의 부작용이 나타났으며 정책 효과의 지속성도 제한적인 것으로 평가되었다(오삼일 외, 『초고령사회와 고령층 계속근로 방안』, 한국은행 BOK 이슈노트 제 2025-8호, 2025, p.17.).

164) 채준호, 앞의 글, pp.37-38.

165) 최순영·최유진, 「환경변화에 대응한 공무원 보수체계의 개편대안」, 『한국인사행정학회보』 제18권 제4호, 2019, p.226; 권혁주, 앞의 글(각주35), 2023, p.16.

166) 최순영·최유진, 앞의 글, p.226.

167) 김성근·장지원, 앞의 글, p.46.



### 마. 소요 자원 문제

공무원 정년 연장은 그 방식에 관계없이 인건비 증가 등 재정 소요 확대를 수반한다. 정년연장의 유형에 따라 추가 인건비 규모와 예산 부담의 속도에 차이가 있을 뿐이다. 예를 들어, 행정안전부는 국가 및 지방공무원, 소방공무원의 정년을 65세로 일괄 연장하는 국민동의청원과 관련하여 재정 여건과 지방자치단체의 조직·인사 운영 상황 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다는 의견을 제시한 바 있다.<sup>168)</sup> 단계적 정년연장은 일괄적 정년연장에 비해 대상 인원과 추가 재정 소요의 급격한 증가를 완화할 수 있다는 점에서 장점이 있으나, 장기적으로는 정부 재정부담이 상당한 수준에 이를 수 있다는 한계도 지적된다.<sup>169)</sup> 또한 임금피크제를 병행하더라도 재정 절감 효과가 제한적이며, 총인건비 자체는 증가할 가능성이 높다는 비판적 견해도 제기된다.<sup>170)</sup>

일각에서는 공무원 정년 연장에 따른 재정 부담이 국민적 조세 저항으로 이어질 수 있다는 점을 우려한다. 민간부문의 정년 연장과 달리 공공부문의 인건비는 조세를 재원으로 한다는 점에서, 자원 부담 주체와 정책 수혜자 간 괴리가 존재할 경우 납세자의 수용성이 낮아질 수 있다는 지적이다.<sup>171)</sup> 납세자로서의 국민적 인식이 과거와는 다르다는 점이 그 배경으로 언급된다. 이에 따라 공무원연금에 투입되는 정부보전금의 구조를 조정하여 정년연장 재원으로 활용하는 방안을 검토해야 한다는 의견도 제시된다.<sup>172)</sup>

그 외에 정년연장 대신 연금제도 조정을 통해 소득 공백 문제를 해소하자는 대안도 제기된다. 이러한 제안은 정년연장에 따른 재정 부담 논란에 대한 대안적 접근이라는 점에서 함께 검토할 필요가 있다. 일부에서는 모든 공무원을 대상으로 정년을 연장하는 방식보다, 공무원연금 지급개시 연령을 현행 연령정년인 60세에 맞추어 조정하는 방안을 대안으로 제시하고 있다. 특히, 경찰과 같이 신체적 부담과 직무 위험도가 높은 특정 직군에 대해서는 일정 기간 이상 장기근속한 경우 퇴직과 동시에 연금을 지급하는 선택적 보완제

168) 행정안전위원회 전문위원, 앞의 글(각주139), 2025, p.6.

169) 류철 외, 앞의 글, p.330.

170) 박영원, 앞의 글(각주4), 2015, p.4.

171) 류철 외, 앞의 글, p.35.

172) 위의 글, p.95.

도의 도입이 필요하다는 주장도 제기된다.<sup>173)</sup>

관련하여 인사혁신처는 20년 이상 재직 공무원이 퇴직 즉시 연금을 수령할 수 있도록 지급개시 연령을 60세로 조정하는 방안은 사회적 대타협을 통한 2015년 「공무원연금법」 개정 이전 체계로 회귀하는 성격을 가지며, 그간의 입법 연혁, 국민연금과의 형평성, 기대여명 증가에 따른 수급기간 장기화, 추가적인 재정 소요 등을 종합적으로 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 입장을 밝히고 있다.<sup>174)</sup> 결론적으로, 정년 연장 대신 연금지급 개시 연령을 60세로 재조정하는 방식은 인건비 지출 증가를 수반하는 정년연장에 비해 단기적 재정 부담을 완화할 수 있다는 장점이 있는 반면, 연금지급 개시 시점의 조기화로 인해 연금지출이 빠르게 증가하여 연금재정의 안정성에 부담으로 작용할 가능성도 함께 제기된다.<sup>175)</sup>

## 2. 공무원 정년 및 연금제도 개선의 향후 과제

### 가. 사회적 공론화 및 합의를 전제로 정년연장 검토

공무원 정년제도의 구체적 설계와 정년연령의 설정은 입법정책의 영역으로서 입법자에게 상당한 형성의 자유가 인정되는 사항이다. 헌법재판소 역시 정년제도는 그 목적, 국민의 평균수명 및 사회경제적 여건, 공직 내부의 인사 운영 구조 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 재량의 범위 내에서 정할 수 있다고 판시한 바 있다.<sup>176)</sup> 이는 공무원 정년연장 제도가 「국가공무원법」 등 임용관계법률의 개정 사항에 해당하는 동시에, 그 사회적 파급효과로 인해 국민적 숙의와 합의를 필요로 하는 민감한 정책 사안임을 시사한다.<sup>177)</sup>

173) 김길중외 51,049인, 앞의 청원; 전국경찰직장협의회 배포자료, 「국민 안전을 위한 현명한 선택 65세 정년 연장과 경찰 특수 직무 연금 제도의 조화로운 개선」, 2025.9.10.

174) 인사혁신처, 「공무원의 연금수령 기준 관련」, 국회입법조사처 제출자료, 2025.

175) 인사혁신처의 추계에 따르면, 경찰 및 소방공무원의 연금지급 개시연령을 퇴직 즉시로 조정하는 경우 향후 10년간(2026~2035년) 약 8.5조 원(경찰 6.9조, 소방 1.6조)의 추가 재정이 소요되고, 지급률 인상이 더해질 경우 재정 부담이 더욱 커져 연금재정의 건전성이 악화될 수 있다고 전망된다(행정안전위원회 전문위원, 「경찰·소방공무원으로 20년 이상 장기재직자 퇴직 후 퇴직연금 즉시 지급하도록 공무원연금법 개정 요청에 관한 청원 검토보고(김길중외 51,049인, 청원번호 2200181)」, 2025.8., pp.7-8.).

176) 헌법재판소 2007.6.28. 선고 2005헌마553 전원재판부 결정.

177) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.26.



따라서 공무원 정년 연장은 단순한 연령 조정의 문제가 아니라 제도 간 신뢰 회복과 직결되는 사안으로서, 사회적 공론화와 합의를 전제로 검토될 필요가 있다. 2015년 공무원 연금개혁이 재정 안정화에 초점을 두고 비교적 단기간 내 추진되면서 공무원 집단의 불신과 저항을 초래하였고, 연금지급 개시연령 조정과 정년연장이 병행되지 않아 소득공백 문제가 구조화되었다는 비판을 감안할 필요가 있다.<sup>178)</sup>

이를 위해 정부, 공무원단체, 전문가, 시민사회 등이 참여하는 공식적·상설적 사회적 대화기구를 설치·운영하고, 단계적 로드맵에 기초한 예측 가능한 개혁을 추진하는 방안을 검토할 수 있다.<sup>179)</sup> 이와 관련하여 제4차 공무원연금개혁 당시에는 국회 공무원연금개혁 특별위원회와 국민대타협기구가 설치되어 이해관계자 간 협의를 통해 개혁안을 도출한 바 있다. 국민대타협기구는 「공무원연금개혁을 위한 국민대타협기구 구성 및 운영에 관한 규칙」에 근거하여 설치되었으며, 야당과 공무원단체 간 협상을 통해 사회적 갈등 비용을 일정 부분 완화하였다는 평가를 받는다.<sup>180)</sup>

한편, 공무원 정년 연장은 퇴직 이후 소득공백 완화라는 직접적 목적 외에도, 초고령사회 진입에 따른 노동공급 감소에 대응하는 정책 수단으로 검토될 필요가 있다. 최근 중장기 인력수급 전망에 따르면, 경제활동인구는 주력 노동 연령층 인구 감소와 고령화의 심화로 전망 기간 정점에 도달한 후 감소할 것으로 전망된다. 구체적으로, 경제활동인구는 2028년 29,626천 명으로 증가하다가 2033년 29,451천 명으로 감소할 것으로 추계된다. 특히, 청년층 및 중년층 경제활동인구는 향후 10년간 상당폭 감소할 것으로 전망된다.<sup>181)</sup> 이러한 구조적 변화 속에서 고령 인력의 활용 확대는 불가피한 정책 과제로 부상하고 있으며, 공공부문이 선도적으로 정년제도 개편을 검토하는 것은 고령자 고용 확대라는 국가적 과제와도 일정 부분 부합한다는 점에서 정책적 필요성이 제기된다.<sup>182)</sup>

178) 이정우·김희년, 「2015년 공무원연금 개혁에 대한 비판적 평가와 개선방향」, 『비판사회정책』 제58호, 2018, pp.7-8.

179) 행정안전위원회 전문위원, 앞의 글(각주139), 2025, p.6.

180) 인사혁신처, 앞의 글(각주45), 2016, p.100.

181) 정순기 외, 『중장기 인력수급 전망 2023~2033』, 한국고용정보원, 2025, pp.78-79.

182) 심동철·이한나, 앞의 글, p.17; 박영원·류영아, 앞의 글, p.141.

[표 21] 연령층별 경제활동인구 추이와 전망

(단위: 천 명, %)

| 구분 | 경제활동인구 |        |        |        | 경제활동인구 증감(연평균 증가율) |                |                |                |
|----|--------|--------|--------|--------|--------------------|----------------|----------------|----------------|
|    | 2018   | 2023   | 2028   | 2033   | 2018-2023          | 2023-2028      | 2028-2033      | 2023-2033      |
| 전체 | 27,895 | 29,203 | 29,626 | 29,451 | 1,308<br>(0.9)     | 423<br>(0.3)   | -175<br>(-0.1) | 248<br>(0.1)   |
| 청년 | 4,312  | 4,142  | 3,575  | 3,188  | -170<br>(-0.8)     | -567<br>(-2.9) | -388<br>(-2.3) | -954<br>(-2.6) |
| 중년 | 15,904 | 15,502 | 15,131 | 14,665 | -403<br>(-0.5)     | -371<br>(-0.5) | -466<br>(-0.6) | -836<br>(-0.6) |
| 장년 | 6,422  | 7,651  | 8,383  | 8,218  | 1,229<br>(3.6)     | 732<br>(1.8)   | -165<br>(-0.4) | 567<br>(0.7)   |
| 고령 | 1,257  | 1,909  | 2,537  | 3,380  | 652<br>(8.7)       | 628<br>(5.9)   | 843<br>(5.9)   | 1,471<br>(5.9) |

주: 2024~2033년은 한국고용정보원 전망치임. 청년층은 15~29세, 중년층은 30~54세, 장년층은 55~69세, 고령층은 70세 이상임.

자료: 정순기 외, 『중장기 인력수급 전망 2023~2033』, 한국고용정보원, 2025, pp.79-80, 저자 재구성.

이와 관련하여 연금지급 개시연령과 법정 연령정년을 일치시킨 해외 주요국의 사례를 참고할 수 있다. 2021년 공무원 정년을 65세로 연장한 일본의 경우, 2008년 6월 「국가공무원제도개혁법」을 자민당과 민주당의 합의로 제정한 바 있다. 해당 법률은 사회경제적 변화에 대응해 국가공무원에 관한 제도를 개편하기 위해 국가공무원제도개혁추진본부를 설치하고, 공무원의 정년연장을 위해 지속적으로 노력한다는 내용을 명문화해 공무원 정년연장의 제도적 기반을 마련했다는 의의가 있다.<sup>183)</sup> 특히, 동법 제10조는 단계적 정년 연장 방안, 재임용 제도 활용 확대, 고령 직원의 보수 및 직급 조정 제도 등을 종합적으로 검토하도록 규정하고 있다. 이는 정년연장을 단순한 연령 조정이 아닌 인사·보수체계 전반의 개편과 연계된 정책 과제로 접근하였음을 보여준다.

183) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.34.



## 일본 「국가공무원제도개혁법(國家公務員制度改革基本法)」 중 관련 규정

**(능력 및 실적에 따른 처우의 철저 등)**

**제10조** 정부는 직원이 의욕과 자부심을 가지고 일할 수 있도록 하기 위하여 다음 각 호의 조치를 강구하여야 한다.

1. 각 부처에서 업무 간소화를 위한 계획을 수립함과 동시에 직원의 초과근무 상황을 관리자의 인사평가에 반영하기 위한 조치를 강구할 것.
2. 우수한 인재의 국가 행정기관 확보를 도모하기 위해, 직원의 초임급 인상, 직원의 능력 및 실적에 따른 처우의 철저화를 목적으로 한 급여 및 퇴직수당 재검토 기타 조치를 강구할 것.
3. 고용과 연금의 연계 중요성에 유의하여, 다음 각 호의 조치를 강구할 것.
  - 가. 정년까지 근무할 수 있는 환경을 정비함과 동시에, 재임용 제도 활용 확대를 도모하기 위한 조치를 강구할 것.
  - 나. 정년을 단계적으로 65세로 인상하는 것에 대해 검토할 것.
  - 다. 가목의 환경 정비 및 나목의 정년 인상에 관한 검토 시, 고령 직원의 급여 억제를 가능하게 하는 제도 기타 이에 대응한 급여 제도의 방향성, 그리고 직제상 단계에 따라 해당 직위에 임용될 수 있는 연령을 정하는 제도 및 직종에 따라 정년을 정하는 제도 도입에 대해 검토할 것.

자료: e-GOV, “國家公務員制度改革基本法”, <<https://laws.e-gov.go.jp/law/420AC0000000068>> (검색일: 2026.2.20.).

이러한 사례는 우리나라에서도 정년연장을 단순한 연령 조정에 그칠 것이 아니라, 재임용 제도, 보수체계 개편, 단계적 시행 로드맵 등을 포함하는 종합적 입법 설계를 통해 추진할 필요가 있음을 시사한다. 공무원 정년 연장은 충분한 공론화와 제도적 기반 마련을 거쳐 추진될 때 공무원단체와의 신뢰를 회복하고 사회적 갈등을 최소화하면서 예측 가능한 개혁을 달성할 수 있을 것이다.

**나. 단계적 정년연장****(1) 정년을 점진적으로 조정하는 방식의 채택**

공무원 정년 연장에 관한 사회적 합의가 전제될 경우, 구체적인 추진 방식으로는 일괄적 정년연장보다는 단계적 정년연장 방식이 보다 현실적인 대안으로 평가된다. 최근 제 22대 국회에 제출된 청원은 국가 및 지방공무원, 소방공무원의 정년을 일시에 65세로 연장할 것을 제안하고 있으나,<sup>184)</sup> 정년을 단기간 내 일괄 조정할 경우 대상 인원과 이에 따

른 인건비 부담이 급격히 증가할 가능성이 있다.

이에 비해 사전에 단계적 조정 일정을 설정하고 일정 기간에 걸쳐 정년을 점진적으로 연장하는 방식은 재정적 충격을 완화하고 제도 변화에 대한 조직과 사회의 수용성을 제고할 수 있다는 장점을 가진다.<sup>185)</sup> 단계적 정년연장은 일괄적 연장 방식에 비해 정년연장 대상자 규모와 추가 인건비 증가폭을 분산시킬 수 있으며, 인사 적체와 승진 구조 변화에 따른 조직 내부의 부담을 완화하는 효과도 기대된다.

**[표 22] 정년연장 방식에 따른 연도별 추가 인건비 예측 비교(국가공무원)**

(단위: 명, 백만원)

| 구분   | 일괄적 정년연장 |            | 단계적 정년연장 |            |
|------|----------|------------|----------|------------|
|      | 대상 공무원 수 | 추가 인건비 예측치 | 대상 공무원 수 | 추가 인건비 예측치 |
| 2022 | 8,783    | 587,482    | 8,783    | 587,482    |
| 2023 | 18,247   | 1,254,600  | 9,463    | 650,668    |
| 2024 | 28,971   | 2,047,750  | 10,724   | 758,022    |
| 2025 | 40,276   | 2,926,574  | 22,030   | 1,600,732  |
| 2026 | 52,163   | 3,886,637  | 23,192   | 1,732,398  |
| 2027 | 64,050   | 4,893,984  | 23,774   | 1,825,544  |
| 2028 | 75,937   | 5,946,492  | 23,774   | 1,876,659  |
| 2029 | 88,160   | 7,071,143  | 35,997   | 2,921,108  |
| 2030 | 100,720  | 8,269,856  | 36,670   | 3,059,028  |
| 2031 | 113,616  | 9,544,546  | 37,679   | 3,231,232  |

주: '단계적 정년연장'은 2022년에 정년을 1년 연장하여 연금지급 개시연령인 61세에 맞추고, 이후 2024년, 2027년, 2030년, 2033년에 추가로 정년을 1년씩 연장하여 연금지급 개시연령과 정년이 단계적으로 일치하도록 하는 방식임.

자료: 심동철·이한나, 앞의 글, pp.80-87, 저자 재구성.

184) 이해준외 50,370인, 앞의 청원.

185) 심동철·이한나, 앞의 글, p.103.



특히, 과거 제안된 연금지급 개시연령과 연동한 단계적 정년연장 모형의 경우, 동일 기간 동안의 추가 인건비 규모가 일괄적 연장안에 비해 상당히 낮은 것으로 추계된 바 있다.<sup>186)</sup> 위와 같이, 단계적 정년연장은 특정 연도에 인건비가 급증하는 현상을 완화하는 특징을 보인다. 이와 같이 단계적 정년연장은 정년과 연금지급 개시연령 간의 불일치를 점진적으로 해소하면서도 재정 부담을 관리할 수 있는 절충적 대안으로 평가될 수 있다.

단계적 정년연장은 「국가공무원법」 제74조제1항 등 임용관계 법률의 본직과 부직에 경과규정을 두는 방식으로 추진할 수 있다. 구체적으로는 본직에 최종 정년 상한(예: 65세)을 규정하고, 부직을 통해 적용 시기와 단계적 연장 폭을 명시하는 방식이 가능하다. 실제로 2009년 6급 이하 공무원의 정년을 단계적으로 연장할 당시에도 구 「국가공무원법」 부직에 연도별 정년을 달리 규정하는 경과조치를 두어 제도를 점진적으로 조정한 바 있다.<sup>187)</sup> 단계적 정년연장 시행 이전에 이미 퇴직한 공무원에 대해서는 연금지급 개시연령 이전까지의 소득공백을 완화할 수 있는 보완적 장치 마련도 함께 검토될 필요가 있다.

단계적 정년연장은 일본 등 주요 국가에서도 이미 채택된 선례가 있다. 일본은 「국가공무원법」 제81조의6제2항에서 공무원의 정년을 65세로 규정하면서, 부직을 통해 2023년 4월 1일부터 2년마다 1세씩 정년을 연장하여 2031년 4월 1일 이후 65세가 적용되도록 경과조치를 두었다. 구체적으로, 「국가공무원법등의일부를개정하는법률」 부칙 제8조는 일정 기간 동안 제81조의6제2항의 “65년”이라는 문구를 적용 기간에 따라 “61년”, “62년” 등으로 대체하도록 규정하여 단계적 정년연장을 실현하였다.<sup>188)</sup> 이러한 조치를 통해 일본은 65세로 조정된 보수비례연금 지급개시연령과 공무원 정년이 2031년에 일치하도록 제도를 정비하였다.

186) 위의 글, pp.80-87.

187) 「국가공무원법」[법률 제9113호] 부칙 ② (6급 이하 공무원 등의 정년연장에 따른 경과조치) 6급 이하 일반직 공무원, 연구사, 지도사 및 기능직 공무원의 정년은 제74조제1항의 개정규정에도 불구하고 2009년부터 2010년까지는 58세로, 2011년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다. 다만, 기능직 공무원 중 방호직렬, 등대직렬 및 경비관리직렬 공무원은 2009년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다.

188) 衆議院, “国家公務員法等の一部を改正する法律”, <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm)> (검색일: 2026.2.20.).

## (2) 퇴직공무원 재임용 제도

공무원 정년을 단계적으로 연장하는 과정에서는 「국가공무원법」 등 임용관계 법률의 본칙 또는 부칙에 경과조치를 두는 입법적 대응이 필요하다. 특히, 단계적 정년연장 시행 이전 또는 과도기적 시기에 정년에 도달하는 공무원에 대해서는 연금지급 개시연령까지의 소득 공백을 완화할 수 있는 보완 장치가 요구된다.

그 대안으로는 일정 요건을 충족하는 퇴직공무원을 재임용하여 연금지급 개시연령까지 계속 근무할 수 있도록 하는 재임용 제도의 도입을 검토할 수 있다.<sup>189)</sup> 이는 일본의 공무원 정년연장 과정에서 활용된 제도로, 정년 도달 후 동일 또는 유사 직무에 종사하게 하되 직무 난이도와 성과에 따라 보수를 조정하는 방식이다. 이를 통해 전문성과 숙련이 요구되는 직무에 대해 인력을 한시적으로 활용하면서, 연금 개시 전 소득 공백을 완화할 수 있다는 장점이 있다.<sup>190)</sup>

퇴직공무원 재임용 제도는 연공서열 중심의 보수체계에서 벗어나 직무·성과 기반 임금 체계로의 전환을 용이하게 하고, 근로시간·근무형태 등 근로조건의 유연화도 가능하다는 점에서 제도적 활용 가능성이 크다.<sup>191)</sup> 이를 위해 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 임용 관련 규정(제4장)에 퇴직공무원의 재임용 또는 계속근무에 관한 근거 조항을 신설하고, 구체적인 운영 사항은 「공무원임용령」 등 하위 법령에서 정하도록 하는 입법 구성이 검토될 수 있다.

아울러 재임용 제도의 실효성을 확보하기 위해서는 적용 대상 직무의 범위를 사전에 분석·설계할 필요가 있다. 가급적 기존 직무와 연계성이 높은 분야에서 경험과 전문성을 활용하도록 하되, 신체적 부담이 크거나 고도의 집중력·신속한 판단·기술 변화 대응이 요구되는 직군은 신규 인력 충원을 확대하는 방식으로 조정하는 것이 바람직하다.<sup>192)</sup> 고령 공무원에게 단순 보조 업무를 부여하기보다는 축적된 전문성과 노하우를 활용할 수 있는 직무에 배치하는 것이 제도의 취지에 부합한다.<sup>193)</sup> 제도 도입 과정에서 일본의 ‘정보 제공·

189) 박영원·류영아, 앞의 글, p.144.

190) 권혁주, 앞의 글(각주35), 2023, pp.15-16.

191) 오삼일 외, 앞의 글, p.22.

192) 김정인, 앞의 글(각주98), 2025, p.45.



의사 확인 제도'와 같은 절차적 장치를 참고할 필요가 있다.<sup>194)</sup> 일본 「국가공무원법」 부칙 제9조는 임명권자가 공무원이 60세에 도달하기 전년도에 정년 연장에 따른 조치, 재임용 제도, 보수 및 퇴직수당 관련 사항 등을 사전에 정보 제공하고, 계속 근무 의사를 확인하도록 노력할 의무를 규정하고 있다.<sup>195)</sup>

종합하면, 퇴직공무원 재임용 제도는 단계적 정년연장의 보완 수단으로서 활용 가능성이 있으나, 국가공무원에 한정하지 않고 지방공무원·교육공무원 등 전 직역과의 정합성을 고려하여 설계되어야 한다. 또한 적용 대상 직무, 선발 기준, 보수 조정 방식 등을 소관 부처 간 협의를 통해 사전에 면밀히 검토함으로써 제도의 실효성을 확보할 필요가 있다.<sup>196)</sup>

### (3) 조기퇴직연금 및 지급정지제도 개선

단계적 정년연장의 실시와 병행하여, 공무원의 정년과 연금지급 개시연령 간 차이로 인해 발생하는 소득공백 문제에 대한 단기적 보완책으로는 현행 조기퇴직연금 제도의 개선을 검토할 수 있다. 연금지급 개시연령 이전에 퇴직한 공무원은 「공무원연금법」 제43조에 따라 일정 비율이 감액된 조기퇴직연금을 수령할 수 있는데, 일각에서는 감액을 조정을 통해 소득공백을 완화하는 방안을 제안하고 있다.

그러나, 조기퇴직연금에 의존한 소득보전 방식은 근본적인 해결책이 되기 어렵다는 지적이 제기된다. 첫째, 감액을 조정은 정년퇴직 연령과 연금지급 개시연령 간의 구조적 불일치를 해소하지 못한 채, 퇴직 이후 일정 기간 동안 발생하는 소득공백을 부분적으로 보전하는 데 그친다는 점에서 미봉책에 불과하다는 평가가 있다. 둘째, 공무원이 법령에 따

193) 박준·임성근, 「공무원 정년연장의 쟁점과 과제」, 공무원 정년연장과 연금제도 개선방안 모색 국회 세미나 발표자료, 2025, p.21. 지방자치단체 공무원을 대상으로 한 조사에서는 지도·단속·조사 등 현장업무, 안전 관련 업무, 체납조사 및 위기가구 발굴 업무 등 일정 영역이 재임용 대상 업무로 제시된 바 있다(채준호, 앞의 글, p.47.).

194) 人事院, “情報提供・意思確認制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00005.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00005.html)> (검색일: 2026.2.23.).

195) e-GOV, “国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)”, <[https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC000000120#322AC0000000120-Sp-At\\_9](https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC000000120#322AC0000000120-Sp-At_9)> (검색일: 2026.2.23.).

196) 김정민·노현주, 앞의 글, pp.56-57.

라 정년까지 근무하였음에도 불구하고, 연금 전액이 아닌 감액된 급여를 수령하도록 하는 현행 구조는 제도적 적합성과 형평성 측면에서 취약성을 노출하고 있다는 비판도 제기된다.<sup>197)</sup> 셋째, 조기퇴직연금의 감액률을 완화할 경우 조기퇴직연금 수급자가 증가하여 연금지출이 확대되고, 이는 공무원연금재정의 안정성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

한편, 단계적 정년연장을 추진하는 과정에서는 퇴직공무원의 계속근로를 유인하고 일부 계층의 소득공백을 완화하기 위하여 공무원연금 지급정지제도의 개선 역시 검토될 필요가 있다. 현행 지급정지제도는 연금 수급자가 근로소득 또는 사업소득을 얻는 경우, 연금(퇴직·장해)의 일부를 최대 2분의 1 범위에서 정지하도록 규정하고 있다(「공무원연금법」 제50조). 이 제도는 연금의 과다지급을 방지하고 세대 간·계층 간 형평성을 제고하며, 연금재정의 부담을 완화하는 기능을 갖는다는 점에서 일정한 정책적 의의를 가진다. 다만, 과도한 연금지급 정지는 연금수급권이라는 재산권을 침해할 소지가 있으며, 고령자의 노동시장 잔류를 저해하여 계속근로 유인을 약화시킬 수 있다는 점에서 제도 운용의 경직성에 대한 비판도 존재한다.<sup>198)</sup> 고령화의 심화, 정년과 연금지급 개시연령 간의 불일치, 고령층의 경제활동 참여 확대 필요성을 종합적으로 고려할 때, 현행 지급정지 기준과 적용 기간, 소득공제 방식 등이 변화된 여건에 부합하는지에 대한 재검토가 요구된다.<sup>199)</sup>

#### 다. 정년 연장 대상 결정

단기 또는 장기적으로 공무원의 정년을 연장할지 여부와 더불어, 모든 공무원을 대상으로 정년을 연장할 것인지 또는 직종별로 선별적으로 연장할 것인지에 대해서도 사회적 합의를 통해 결정할 필요가 있다.

한 가지 대안으로서 공무원 구분체계(「국가공무원법」 제2조)를 전제로 직종별 정년 연장 폭에 차등을 두는 방안을 고려할 필요가 있다. 일부 직종에 대하여 정년을 낮게 하는 경우 그에 상응하여 「공무원연금법」상 연금지급 개시연령(동법 제43조)을 정년과 연동하여

197) 권혁주, 앞의 글(각주35), 2023, pp.13-14.

198) 임준배, 「공무원연금 지급정지제도의 쟁점과 개선방안」, 『NARS 현안분석』 제1023호, 국회입법조사처, 2022, pp.7-8.

199) 임준배, 앞의 글, 2022, p.11; 최무현, 앞의 글, p.33.



조정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 관련 해외 사례로서 독일과 프랑스는 특정직공무원에 대해 일반 행정직보다 낮은 법정 정년(활동 한계연령)을 설정하는 대신, 해당 연령 도달 시 연금지급이 즉시 개시되도록 설계함으로써 '낮은 정년-조기 연금개시' 구조를 제도화하고 있다. 이처럼, 정년 연장 시 고위험·고강도 직무의 신체적 한계와 공직 수행능력 저하 가능성을 제도적으로 반영하려는 노력이 요구된다.<sup>200)</sup>

이 외에도 사회적 보호 필요성을 기준으로 한 선택적 정년연장 방안도 검토해 볼 수 있다. 프랑스는 법정 정년을 원칙으로 하되, 연금 가입기간 미충족이나 부양 자녀 존재 등 일정 요건을 충족하는 경우 신청에 따라 근무 연장을 허용하고, 그 전제로 직무수행에 필요한 신체적 적합성을 요구하는 제도를 운용하고 있다. 이러한 방식은 고령 인력 활용과 사회적 보호를 병행하는 선별적·조건부 정년연장 모델로 평가할 수 있다. 국내에서도 저출산·고령화와 가족부양 부담 증가 등을 고려할 때, 다자녀 공무원 등 사회적 보호 필요성이 큰 집단을 대상으로 희망자에 한해 정년을 선택적으로 연장하는 방안을 과도기적 대안으로 고려하자는 입법논의가 있다.<sup>201)</sup> 다만, 이 경우 자녀의 연령, 양육권 보유 여부, 자녀 수 산정 시점 등 적용 요건을 판단할 수 있는 명확하고 합리적인 기준이 전제되어야 한다는 지적이 제기된다.<sup>202)</sup>

## 라. 정년 연장에 따른 임금체계 개편

정년을 단계적으로 연장하는 과정에서는 인건비 급증, 신규채용 위축, 고령 공무원의 업무 효율성 저하 등에 대한 우려를 완화하기 위한 보완 수단이 필요하다. 이러한 측면에서 공무원 임금체계의 개편은 중요한 정책 과제로 제기된다.

이와 관련하여 정년연장과 임금피크제를 결합하는 방안이 논의되고 있다. 관련 연구에 따르면, 단계적 정년연장에 따른 국가공무원의 추가 인건비 규모는 임금피크제와 결합할

200) 이와 관련하여 경찰·소방 공무원 등 특정직공무원의 경우 장기재직자에 대해 퇴직 후 즉시 연금을 지급하도록 하는 「공무원연금법」 개정 청원이 제기되어 소관 위원회에 계류 중이다(김길중외 51,049인, 앞의 청원.).

201) 자녀 수에 비례해 공무원의 정년을 연장하자는 「국가공무원법」 등 제22대 국회에서 발의되어 입법논의 중인 공무원 임용관계법 개정안을 예로 들 수 있다.

202) 행정안전위원회 전문위원, 앞의 글(각주158), 2025, p.10.

경우 상당 부분 완화되는 것으로 추계된다. 특히, 정년고용연장형 임금피크제의 하나로서, 정년이 연장된 공무원의 임금을 60세 시점 보수의 60% 수준으로 조정하고 매년 전년도 임금의 5%를 추가 감액하는 모형을 적용한 경우, 추가 인건비 총액은 약 1조 7,979억 원으로 추계되어 다른 대안적 모형에 비해 상대적으로 낮은 수준으로 분석되었다.<sup>203)</sup> 이는 임금피크제의 설계 방식에 따라 재정 절감 효과에 상당한 차이가 발생할 수 있음을 시사한다.

**[표 23] 임금피크제 설계에 따른 국가공무원 추가 인건비 예측**

(단위: 명, 백만원)

| 구분   | 대상<br>공무원 수 | 정년고용연장형 임금피크제(단계적 정년연장+임금피크제) |                      |           |                      |
|------|-------------|-------------------------------|----------------------|-----------|----------------------|
|      |             | 70% 임금동결                      | 70% 임금동결<br>+5% 추가삭감 | 60% 임금동결  | 60% 임금동결<br>+5% 추가삭감 |
| 2022 | 8,783       | 411,238                       | 411,238              | 352,489   | 352,489              |
| 2023 | 9,463       | 455,468                       | 455,468              | 390,401   | 390,401              |
| 2024 | 10,724      | 530,615                       | 530,615              | 454,813   | 454,813              |
| 2025 | 22,030      | 1,120,513                     | 1,079,125            | 960,439   | 924,964              |
| 2026 | 23,192      | 1,212,679                     | 1,167,825            | 1,039,439 | 1,000,993            |
| 2027 | 23,774      | 1,277,880                     | 1,229,401            | 1,095,326 | 1,053,772            |
| 2028 | 23,774      | 1,313,661                     | 1,263,824            | 1,125,995 | 1,083,278            |
| 2029 | 35,997      | 2,044,776                     | 1,894,965            | 1,752,665 | 1,624,255            |
| 2030 | 36,670      | 2,141,320                     | 1,985,823            | 1,835,417 | 1,702,134            |
| 2031 | 37,679      | 2,261,862                     | 2,097,531            | 1,938,739 | 1,797,884            |

주: '70% 임금동결' 방식은 공무원이 받는 마지막 임금의 70%로 연봉을 동결하는 방식을, '70% 임금동결 +5% 추가삭감' 방식은 정년연장 시점에서 70%로 연봉을 삭감한 후 연차별로 5%씩 추가 차감하여 임금을 지불받는 방식을, '60% 임금동결' 방식은 공무원의 마지막 임금의 60%로 연봉을 동결하는 방식을, '60% 임금동결+5% 추가삭감' 방식은 정년연장 시점에서 60%로 연봉을 삭감한 후 연차별로 5%씩 추가 차감해 임금을 지불받는 방식을 의미함.

자료: 심동철·이한나, 앞의 글, pp.90-91, 저자 재구성.

203) 심동철·이한나, 앞의 글, p.90.



이처럼 임금피크제는 재정 부담을 통제하는 수단이 될 수 있으나, 그 도입은 단순한 보수 조정의 문제가 아니라 법률적 정합성을 수반한다. 임금피크제 도입은 「국가공무원법」 제74조의 정년 규정과 함께 동법 제46조(보수 결정의 원칙) 및 제47조(보수에 관한 규정) 등과 연계되므로, 법률 개정과 하위 보수체계 전반에 대한 제도적 정비가 필요하다. 해외 주요국의 사례를 보면, 공무원에게 전형적인 임금피크제를 도입한 사례는 드물다. 다만, 일본은 공무원 정년을 65세로 연장하면서 직위정년제를 도입하여 관리직 공무원을 일정 연령에서 강임하도록 하고, 정년연장 공무원의 봉급월액을 종전 봉급의 약 70% 수준으로 조정하는 보수조정 조치를 병행하였다.<sup>204)</sup> 따라서 국내에서도 정년 연장 시점에서 대상자의 보수 수준을 어느 정도로 조정할 것인지, 추가 감액 여부를 포함하여 연차별 보수 조정 구조를 어떻게 설계할 것인지에 대한 체계적 논의가 필요하다.<sup>205)</sup>

한편, 단계적 정년연장과 결합한 임금체계 개편은 이해관계가 첨예하게 충돌하는 사안이므로, 별도의 합의제 기구를 통한 민주적 정당성 확보 방안도 고려할 수 있다. 국가·지방 공무원 대표, 정부, 전문가 등이 참여하는 독립적 심의기구를 통해 보수 조정의 기준과 절차를 마련하는 방안이다. 이와 관련하여 제22대 국회에는 공무원 보수 수준을 합리적으로 심의하기 위한 합의제 기구 설치를 내용으로 하는 법률안이 발의되어 입법 논의가 진행 중이다.<sup>206)</sup>

또한 민간부문의 입법례도 참고할 수 있다. 민간부문에서는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의2에 따라 정년연장과 함께 임금체계 개편을 병행하도록 하고, 정부가 컨설팅과 재정지원을 제공하는 구조를 마련한 바 있다. 이러한 입법례는 공무원 정년연장 시에도 보수체계 조정을 강행규정 형태의 경과조치로 두고, 재임용이나 임금조정에 대한 법적 근거를 명확히 할 필요성을 시사한다. 또한 정년 후 계속고용을 제도적으로 보장하기 위한 특별법 제정 논의 역시 이러한 흐름과 맥을 같이한다.<sup>207)</sup>

204) 衆議院, “國家公務員法等の一部を改正する法律”, <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm)> (검색일: 2026.2.20.).

205) 박영원·류영아, 앞의 글, p.146.

206) 윤건영의원 대표발의, 「공무원보수위원회의 설치 및 운영에 관한 법률안」(의안번호 2207404), 2025.1.9; 이광희·용혜인·정춘생의원 대표발의, 「공무원임금위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률안」(의안번호 2212282), 2025.8.21.

다만, 임금피크제와 결합한 정년연장 모델을 설계할 경우, 임금 감소 폭이 과도할 경우 명예퇴직을 유인하여 오히려 고령자 고용 유지라는 정책 목표와 충돌할 수 있다는 점을 유의해야 한다. 임금 수준이 지나치게 낮아질 경우, 연금 개시 전 소득 공백이 지속되고 단계적 정년연장의 실효성도 약화될 수 있으므로, 보수 조정 수준에 대한 신중한 설계가 요구된다.<sup>208)</sup> 따라서 임금피크제는 재정 절감 수단으로만 접근하기보다, 고령 공무원의 직무 전환, 근무 형태의 유연화, 성과 기반 보상체계 개편과 연계하여 종합적으로 설계할 필요가 있다.

### 마. 소요재원 합리화

공무원 정년 연장을 추진하기 위해서는 이에 수반되는 소요재원을 합리적으로 관리하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

이와 관련하여 인건비 증가를 추가적으로 억제하기 위한 대안으로서, 전술한 임금피크제를 바탕으로 한 정년연장 방식에 더하여 선택적 정년연장 방식을 혼합 적용하는 방안을 검토할 수 있다. 이는 재정 부담을 통제하면서도 정년과 연금지급 개시연령 간 불일치를 완화하려는 절충적 측면에서 고려될 수 있는 것으로, 구체적으로는 근무평정 결과 등 실적 기준을 바탕으로 일정 비율(예: 상위 80%)에 해당하는 공무원에게만 정년을 연장하는 방식, 정년 연장 대상을 일부 직종 공무원으로 한정하는 방식 등을 검토할 수 있을 것으로 보인다.

다만, 근무평정 결과를 기준으로 정년연장 여부를 결정하는 방식은 평가의 객관성과 공정성이 확보되지 않을 경우 형평성 논란을 야기할 가능성이 있다. 특히, 현행 근무평정 제도가 연공적 요소와 조직 내부 문화의 영향을 받는 구조임을 감안할 때, 정년연장과 직접 연계할 경우 인사 갈등이 확대될 우려가 있다. 따라서 성과지표의 객관화, 이의신청 절차

207) 관련된 다른 사례로서 제22대 국회에서 발의되어 소관 위원회 계류 중인 우재준의원안(25.12.26.)은 정년에 도달한 근로자의 안정적 재취업 및 계속고용 보장의 근거를 마련하기 위해 사업주의 재고용 의무, 합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청, 재고용 계약 우선의 원칙, 근로조건의 조정 및 재고용 계약 기간 등, 사업주의 조치사항 및 고령자 재고용 현황 제출 등을 규정하는 내용을 포함하고 있다(우재준의원 대표발의, 「정년 후 계속고용에 관한 특별법안」(의안번호 2215652), 2025.12.26.).

208) 심동철·이한나, 앞의 글, p.115.



의 명확화, 평가 결과의 투명성 확보 등 제도적 보완이 병행되어야 할 것이다.

결론적으로, 정년 연장을 위한 소요재원의 합리화는 직업공무원제의 근간인 연령정년 제도와 보수 제도와 직결되는 사안인 만큼, 정년연장을 위한 사회적 논의 과정에서는 인건비 증가에 따른 자원 마련 방안, 보수체계 조정 등 소요자원 합리화 방안, 공무원 정년 연장에 대한 국민적 합의를 확보하기 위한 조직 및 인사제도 개선 방안 등을 종합적으로 고려하여 정책 방향을 결정할 필요가 있다.

한편, 정년 연장으로 근속기간이 확대될 경우 연금 기여금 납부 기간이 연장되어 단기적으로는 공무원연금기금 수입이 증가하는 효과가 나타날 수 있다. 그러나, 이러한 효과는 장기적으로 연금 급여지출 증가로 이어질 가능성도 있으므로, 정년 연장 방식별로 ① 인건비 증가 규모, ② 연금지출 변화, ③ 기여금 수입 확대 효과를 종합적으로 반영한 중·장기 재정추계가 선행될 필요가 있다.<sup>209)</sup>

---

209) 박영원·류영아, 앞의 글, p.146.

## 결론

이 보고서는 2015년 공무원연금개혁으로 연금지급 개시연령이 2022년부터 2033년까지 단계적으로 65세로 조정되었음에도 불구하고, 당시 후속 과제로 논의되기로 하였던 정년 조정과 소득공백 해소 방안이 제도화되지 못한 채 공무원의 법정 정년이 여전히 60세로 유지되고 있다는 문제의식에서 출발하였다. 그 결과 2022년 이후 정년퇴직 공무원부터 정년과 연금지급 개시 시점 간의 불일치로 인한 소득 공백 문제가 현실화되고 있다.

이러한 인식에 기초하여 본 보고서는 향후 공무원 정년 및 연금제도 개편과 사회적 대화에 대비하기 위한 기초자료를 제공하고자, 국내 공무원 정년·연금제도의 현황을 정리하고 미국·영국·독일·프랑스·일본 등 주요국의 관련 제도를 비교·분석하였다. 이를 통해 공무원 정년 및 연금제도 개편 시 제기될 수 있는 주요 쟁점을 도출하고, 향후 입법·정책적 과제를 제시하였다.

본 보고서에서 도출한 주요 쟁점은 다음과 같다. 첫째, 공무원의 정년을 연장할 것인지 여부 자체를 둘러싸고 복합적인 쟁점이 병존하고 있다. 둘째, 정년 연장의 방식과 관련하여 일괄적 연장과 단계적 연장 등 대안 간의 선택 문제가 존재한다. 셋째, 공무원 정년 연장을 추진할 경우 모든 직종을 대상으로 할 것인지, 또는 일부 직종에 한정하여 적용할 것인지가 중요한 고려사항이 된다. 넷째, 정년 연장은 보수 및 연금 지출 증가와 직결되므로 임금체계 개편과 재정 부담 문제가 핵심 쟁점으로 부각된다. 다섯째, 소요 재원 문제로서 어떠한 방식이든 정년 연장은 인건비 및 연금 재정에 영향을 미친다는 지적이다.

이러한 쟁점 분석을 토대로 본 보고서는 향후 과제로서 다음과 같은 방향을 제시하였다. 첫째, 공무원 정년 및 연금제도 개편은 사회적 공론화와 합의를 전제로 추진되어야 한다. 2015년 개혁 경험을 고려할 때, 정부·공무원단체·전문가·시민사회가 참여하는 상설



적 사회적 대화기구를 통해 단계적 로드맵을 마련하고 예측 가능한 개혁을 추진할 필요가 있다.

둘째, 정년 연장에 관한 사회적 합의가 이루어질 경우, 일괄적 연장보다는 단계적 정년 연장 방식이 현실적 대안이 될 수 있다. 이와 함께 퇴직공무원 재임용 제도, 조기퇴직연금 및 지급정지제도 개선 등 과도기적 보완 장치를 병행하는 정책 패키지 방식의 접근이 필요하다.

셋째, 단기 또는 장기적으로 공무원의 정년을 연장할지 여부와 더불어, 모든 공무원을 대상으로 정년을 연장할 것인지 또는 직종별로 선별적으로 연장할 것인지에 대해서도 사회적 합의를 통해 결정할 필요가 있다.

넷째, 정년을 단계적으로 연장하는 과정에서는 인건비 급증, 신규채용 위축, 고령 공무원의 업무 효율성 저하 등에 대한 우려를 완화하기 위한 보완 수단이 필요하다. 이러한 측면에서 공무원 임금체계의 개편은 중요한 정책 과제로 제기된다.

마지막으로, 공무원 정년 연장을 추진하기 위해서는 이에 수반되는 소요재원을 합리적으로 관리하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 정년 연장을 위한 사회적 논의 과정에서는 인건비 증가에 따른 재원 마련 방안, 보수체계 조정 등 소요재원 합리화 방안, 공무원 정년 연장에 대한 국민적 합의를 확보하기 위한 조직 및 인사제도 개선 방안 등을 종합적으로 고려하여 정책 방향을 결정할 필요가 있다.

종합하면, 공무원 정년 및 연금제도 개편은 단순히 정년 연령을 연장하는 문제에 그치지 않고, 인사·보수·연금·재정을 포괄하는 구조적 개편 과제이다. 초고령사회 진입과 노동공급 감소라는 환경 변화 속에서, 정년과 연금제도의 정합성을 확보하는 일은 공직사회 안정성과 국가 인적자원 관리의 지속가능성을 좌우하는 핵심 정책 과제라 할 수 있다.

따라서 공무원의 연금소득 공백 해소와 고령자의 계속고용 보장이라는 정책 목표를 균형 있게 고려하여, 정년 연장 여부와 방식, 보수체계 개편, 재정 영향 등을 종합적으로 검토하는 통합적 정책 논의가 조속히 개시될 필요가 있다.

- 강석훈·조성혜, 「공무원 정년제도의 개선방안에 관한 연구」, 『사회법연구』 제47호, 2022.
- 강주리, 「공직사회도 못 피하는 ‘소득 절벽’… 75%가 “정년 연장 찬성”[정년 연장, 공존의 조건을 묻다<3>」, 『서울신문』, 2024.12.1., <<https://www.seoul.co.kr/news/plan/retirementage/2024/12/02/20241202004001>> (검색일: 2026.2.12.).
- 공무원연금공단, 『2024년 공무원연금통계집』, 2025.
- \_\_\_\_\_, 『2024 공무원연금 연차보고서』, 2025.
- \_\_\_\_\_, 「운영체계/적용대상」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSystem\\_applicable](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSystem_applicable)> (검색일: 2025.10.30.).
- \_\_\_\_\_, 「공무원연금제도 제도소개」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSystem\\_systemIntro](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSystem_systemIntro)> (검색일: 2025.10.30.).
- \_\_\_\_\_, 「연금사업(공무원연금제도) 제도소개」, <[https://www.geps.or.kr/bizInformation\\_pensionBiz\\_GEPSystem\\_systemIntro](https://www.geps.or.kr/bizInformation_pensionBiz_GEPSystem_systemIntro)> (검색일: 2026.3.5.).
- \_\_\_\_\_, 「연금수급 개요」, <<https://www.geps.or.kr/>> (검색일: 2026.1.9.).
- \_\_\_\_\_, 『2024년 공무원연금통계집』, 2025.
- \_\_\_\_\_, 『2025 해외 주요국 공무원연금제도』, 공무원연금공단 연구-25-1-230, 2025.
- \_\_\_\_\_, 「연도별 연금회계 수지내역」, <[https://www.data.go.kr/data/15052899/fileData.do#layer\\_data\\_infomation](https://www.data.go.kr/data/15052899/fileData.do#layer_data_infomation)> (검색일: 2025.10.30.).
- \_\_\_\_\_, 「공무원연금기금 조성추이」, <[https://www.geps.or.kr/mgtNotice\\_GEPFund\\_fundCondition\\_fundSetup](https://www.geps.or.kr/mgtNotice_GEPFund_fundCondition_fundSetup)> (검색일: 2025. 10.30.).
- 국가데이터처, 「공무원 보수 추이」, <[https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1021](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1021)> (검색일: 2026.1.26.).
- 국민연금공단, 「노령연금」, <<https://www.nps.or.kr/pnsinfo/ntpsklg/getOHAF0056M0.do>> (검색일: 2026.1.20.).



- 국방위원장, 「군인사법 일부개정법률안(대안)(국방위원장)」(의안번호 2122278), 2023.5.25.
- 국회예산정책처, 『공적연금개혁과 재정전망 IV』, 국회연구조정협의회, 2023.
- \_\_\_\_\_, 『2025 대한민국 사회보험』, 2025.
- 권혁주, 「공무원연금의 소득공백 문제와 정년연장: 행정 조직구조 개혁의 필요성을 중심으로」, 『GEPS 연금포럼』 제10호, 2023.
- \_\_\_\_\_, 「'박근혜정부의 공무원연금개혁: 문제점과 개선방안'에 대한 토론문 I」, 서울대학교 행정대학원 정책지식센터 『정책&지식』 포럼(제762회) 토론자료, 2014.
- 기획재정부, 『2025~2065 장기재정전망』, 2025.9.3.
- 김길중외 51,049인, 「경찰·소방공무원으로 20년 이상 장기재직자 퇴직 후 퇴직연금 즉시 지급하도록 공무원연금법 개정 요청에 관한 청원(청원번호 2200181)」, 국회 행정안전위원회, 2025.5.16.
- 김미영, 「한국노총·공무원 노동계 “정년 65세 연내 입법하라”」, 『매일노동뉴스』, 2025.12.5., <<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=231580>> (검색일: 2026.1.21.).
- 김병기의원 대표발의, 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2124373), 2023.9.11.
- \_\_\_\_\_, 「지방공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2124343), 2023.9.8.
- 김상호, 「독일 공무원연금제도의 개혁과 시사점」, 『사회보장연구』 제31권 제1호, 2015.
- 김상훈의원 대표발의, 「국가공무원법 일부개정법률안」(의안번호 2209706), 2025.4.10.
- 김성근·장지원, 『정년연장에 관한 인식조사』, 한국행정연구원, 2019.
- 김성화, 「일본 국가공무원의 정년연장에 관한 검토」, 『감사논집』, 제34호, 2020.
- 김세현·김란, 「공무원 정년제도 연장에 대한 과장급 공무원의 인식 분석: Q 방법론을 중심으로」, 『행정논총』 제63권 제3호, 2025.
- 김유성, 「정년제의 의의와 법적 문제」, 『법학』 제33권 제2호, 1992.
- 김은새봄, 「'공무원 정년 65세 상향' 입법청원 시작…노조, 소득 공백 대책 요구」, 『참여와 혁신』, 2025.2.17., <<https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=35157>> (검색일: 2026.1.21.).
- 김정인, 「정년연장에 대한 상반된 인식이 정년연장 선호도에 미치는 영향」, 『한국행정논집』 제37권 제3호, 2025.

- \_\_\_\_\_, 「일본 공무원 65세 정년연장 제도 도입에 관한 연구: 역사적 제도주의 관점에서」, 『한국공공관리학보』 제39권 제1호, 2025.
- \_\_\_\_\_, 「일본 공무원 정년 후 재임용제도 (再任用制度) 연구: 조직정당성 관점에서」, 『한국행정학보』 제55권 제1호, 2021.
- 김정인·노현주, 『고령사회 대비 일본 퇴직공무원 재임용 법제도 및 시사점 연구』, 인사혁신처 연구용역보고서, 2024.
- 김희성·한광수, 「고령자의 근로권과 법정정년제도의 의의와 한계」, 『강원법학』 제74권, 2024.
- 대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결.
- 대한민국공무원노동조합총연맹, 「공무원연금 소득공백 해소 관련 설문조사 결과」, <[http://www.gnch.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=all\\_uon\\_inquiry&wr\\_id=3039&&page=1](http://www.gnch.or.kr/bbs/board.php?bo_table=all_uon_inquiry&wr_id=3039&&page=1)> (검색일: 2026.2.12.).
- 대한민국공무원노동조합총연맹 보도자료, 「공노총, 공무원 노후 소득공백 미온적 대처 인사처 규탄 기자회견 진행」, 2025.10.15.
- 대한민국국회, 『제332회국회(임시회) 공무원연금개혁특별위원회회의록(법률안심사소위원회) 제2호』, 2015.5.2.
- 박준·임성근, 「공무원 정년연장의 쟁점과 과제」, 공무원 정년연장과 연금제도 개선방안 모색 국회 세미나 발표자료, 2025.
- 류영아·박영원, 「공무원연금제도의 주요 쟁점과 고려사항」, 『이슈와 논점』 제1683호, 국회입법조사처, 2020.
- 류철 외, 『고령화에 대비한 공무원 인사제도 발전방안』, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 22-23-01, 2022.
- 박명호 외, 「4대 공적연금 장기 재정전망과 시사점」, 『예산정책연구』 제9권 제3호, 2020.
- 박범계의원 대표발의, 「헌법재판소법 일부개정법률안」(의안번호 2210592), 2025.5.23.
- 박영원, 「공무원 정년연장에 대한 논의와 검토과제」, 『이슈와 논점』 제1039호, 국회입법조사처, 2015.
- \_\_\_\_\_, 「공무원연금개혁의 주요 내용과 향후 과제」, 『이슈와 논점』 제1023호, 국회입법조사처, 2015.
- 박영원·류영아, 「공무원 정년연장에 관한 탐색적 연구」, 『지역정책연구』 제31권 제2호, 2



020.

법제사법위원장, 「헌법재판소법 일부개정법률안(대안)(법제사법위원장)」(의안번호 2214604), 2025.11.26.

법제처, 「국가법령정보센터」, <<https://www.law.go.kr/>> (검색일: 2026.3.5.).

법제처 세계법제정보센터, 「세계 주요국의 정년제도」, <[https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?CTS\\_SEQ=48744&AST\\_SEQ=3891&ETC=2](https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?CTS_SEQ=48744&AST_SEQ=3891&ETC=2)> (검색일: 2026.2.5.).

손동기, 「프랑스 공무원 연금개혁의 내용과 의미」, 『EU연구』 제77호, 2025.

심동철·이하나, 『공무원 정년연장 논의와 향후 개선방안』, 연구용역보고서, 국회입법조사처, 2020.

오삼일 외, 『초고령사회와 고령층 계속근로 방안』, 한국은행 BOK 이슈노트 제2025-8호, 2025.

우재준의원 대표발의, 「정년 후 계속고용에 관한 특별법안」(의안번호 2215652), 2025.12.26.

윤건영의원 대표발의, 「공무원보수위원회의 설치 및 운영에 관한 법률안」(의안번호 2207404), 2025.1.9.

이각희, 『공무원연금제도로론』, 공무원연금공단 연금연구소, 2017.

이광희·용혜인·정춘생의원 대표발의, 「공무원임금위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률안」(의안번호 2212282), 2025.8.21.

이성철, 「고용연장을 통한 소득공백 해소방안 검토」, 공무원연금 소득공백 해소를 위한 정책토론회 발표자료, 한국노동조합총연맹, 2021.

이선우, 「고령화 시대에 대비한 공무원정년제도의 유연화에 대한 임금피크제(pay-peak system)의 영향분석」, 『한국행정학보』 제39권 제2호, 2005.

이선우 외, 『공무원 정년제도 비교 분석』, 중앙인사위원회 연구용역보고서, 2002.

이선우·최일환, 「공무원연금법 개정에 따른 공무원정년 후 소득공백 문제 대응방안 연구」, 『한국공공관리학보』 제34권 제1호, 2020.

이정우·김희년, 「2015년 공무원연금 개혁에 대한 비판적 평가와 개선방향」, 『비판사회정책』 제58호, 2018.

이현정·한지은, 「퇴직 공무원 다시 일터로… 재임용 방식의 ‘정년 연장’ 시동」, 『서울신문』,

- 2025.1.24., <<https://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20250124014002>> (검색일: 2026.2.15.).
- 이해준외 50,370인, 「공무원연금 소득공백해소를 위한 공무원 정년연장에 관한 청원(청원 번호 2200141)」, 국회 행정안전위원회, 2025.3.18.
- 인사혁신처, 『2015년 공무원연금개혁 백서』, 2016.
- \_\_\_\_\_, 『2024 공무원 인사실무』, 2024.
- \_\_\_\_\_, 「연금제도의 의의」, <<https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/infoAnnual/annuity01/>> (검색일: 2025.10.31.).
- \_\_\_\_\_, 「2025년 주요업무 추진계획 - 활력있게 일 잘하는 공무원, 국민이 신뢰하는 공직사회 -」, 2025.
- \_\_\_\_\_, 「공무원의 연금수령 기준 관련」, 국회입법조사처 제출자료, 2025.
- 임도빈·유민봉, 『인사행정학』 제6전정판, 박영사, 2023.
- 임준배, 「일본 공무원 정년 연장 관련 제도의 동향과 시사점」, 『외국 입법·정책 분석』 제15호, 국회입법조사처, 2021.
- \_\_\_\_\_, 「공무원연금 지급정지제도의 쟁점과 개선방안」, 『NARS 현안분석』 제1023호, 국회입법조사처, 2022.
- 전국경찰직장협의회 배포자료, 「국민 안전을 위한 현명한 선택 65세 정년 연장과 경찰 특수 직무 연금 제도의 조화로운 개선」, 2025.9.10.
- 전국공무원노동조합, 「[입장문] 국회와 정부는 연금소득공백 해소를 위해 정년을 연장하라!」, <<https://www.kgeu.org/union/board/view/Ncomment/59795?page=1>> (검색일: 2026.2.12.).
- 전국시군구공무원노동조합연맹 보도참고자료, 「퇴직공무원, 소득공백 현실화...“정년연장 등 소득공백 해소 시급”」, 2025.9.2.
- 정동관 외, 『공공부문 인력관리체계 및 임금결정에 관한 국제 비교연구』, 한국노동연구원 연구보고서 제10호, 2019.
- 정순기 외, 『중장기 인력수급 전망 2023~2033』, 한국고용정보원, 2025.
- 조윤직·손연우, 『자료를 통해서 본 공무원연금제도 발전: 제도 도입 준비부터 현재까지(1959~2021년)』, 문우사, 2022.
- 조종오, 「신규임용 공무원의 퇴직 증가 문제: 보수 현실화, 유연한 공직문화 조성 등 범정



- 부 차원의 대응 필요」, 『이슈와 논점』 제2203호, 국회입법조사처, 2024.
- 채준호, 「공무원 연금소득공백 해소를 위한 퇴직자 재고용 업무분야 발굴」, 공무원 연금소득공백 해소를 위한 퇴직자 재고용 업무분야 발굴 국회토론회 발표자료, 2024.
- 천지윤, 「2015 영국 공무원연금개혁 주요 내용과 시사점: 개정 법률 시행 이후 나타난 주요 이슈를 중심으로」, 『GEPS 연금포럼』 제10호, 2023.
- 최무현, 「공무원연금제도 개선 논의와 과제」, 국회입법조사처·한국행정연구원 공동주최 국회 세미나 발표자료, 2025.
- 최순영·최유진, 「환경변화에 대응한 공무원 보수체계의 개편대안」, 『한국인사행정학회보』 제18권 제4호, 2019.
- 최재식, 『공무원연금제도 해설』, 공무원연금공단, 2016.
- 한인상, 「정년 65세 시대 어떻게 맞이할 것인가?: 정년연장 논의의 주요 쟁점과 해결 방안」, 『이슈와 논점』 제2396호, 국회입법조사처, 2025.
- 행정안전위원회 전문위원, 「공무원연금 소득공백해소를 위한 공무원 정년연장에 관한 청원 검토보고(이해준의 50,370인, 청원번호 2200141)」, 2025.7.
- \_\_\_\_\_, 「경찰·소방공무원으로 20년 이상 장기재직자 퇴직 후 퇴직연금 즉시 지급하도록 공무원연금법 개정 요청에 관한 청원 검토보고(김길중의 51,049인, 청원번호 2200181)」, 2025.8.
- \_\_\_\_\_, 「국가공무원법 일부개정법률안 검토보고(김상훈의원 대표발의, 의안번호 2209706)」, 2025.7.
- 허석재 외, 『2025 국정감사 이슈 분석: 정부가 답해야 할 국민의 질문 II 정치·행정 분야』, 국회입법조사처, 2025.
- 허준영 외, 『2024년 공직생활실태조사』, 한국행정연구원, 2025.
- \_\_\_\_\_, 『한국의 공·사조직 구성원 인식 비교 조사』, 한국행정연구원 수시과제 2024-03, 2024.
- 헌법재판소 1997.3.27. 선고 96헌바86 전원재판부 결정.
- \_\_\_\_\_, 2007.6.28. 선고 2005헌마553 전원재판부 결정.
- 황혜신·박태형, 『고령화 사회에 대비한 공무원 정년제도 개선에 관한 연구』, 한국행정연구원 연구보고서, 2006.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, “Bundesbeamtengesetz

tz (BBG) § 51 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze”, <[https://www.gesetze-im-internet.de/bbg\\_2009/\\_51.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/_51.html)> (검색일: 2026.3.5.).

\_\_\_\_\_, “Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – §35 Regelaltersrente”, <[https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb\\_6/\\_35.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_6/_35.html)> (검색일: 2026.2.5.).

CDG 38, “Travailler au-delà de la limite d’âge dans la fonction publique territoriale”, <<https://www.cdg38.fr/actualites/travailler-au-dela-de-la-limite-dage-dans-la-fonction-publique-territoriale-0>> (검색일: 2026.3.5.).

e-GOV, “国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)”, <[https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000120#Mp-Ch\\_3-Se\\_6-Ss\\_1-Di\\_3-At\\_81\\_6](https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000120#Mp-Ch_3-Se_6-Ss_1-Di_3-At_81_6)> (검색일: 2026.3.5.).

\_\_\_\_\_, “高年齢者等の雇用の安定等に関する法律”, <[https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068#Mp-Ch\\_2](https://laws.e-gov.go.jp/law/346AC0000000068#Mp-Ch_2)> (검색일: 2026.2.6.).

GovInfo, “29 U.S.C. 621 – Congressional statement of findings and purpose”. <<https://www.govinfo.gov/app/details/USCODE-2023-title29/USCODE-2023-title29-chap14-sec621/summary>> (검색일: 2026.1.15.).

Gov.UK, “Default Retirement Age to end this year”, <<https://www.gov.uk/government/news/default-retirement-age-to-end-this-year>> (검색일: 2026.1.15.).

\_\_\_\_\_, “Civil Service management code”, <<https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions#full-publication-update-history>> (검색일: 2026.1.15.).

\_\_\_\_\_, “Third State Pension age review: independent report call for evidence”, <<https://www.gov.uk/government/calls-for-evidence/third-state-pension-age-review-independent-report-call-for-evidence/third-state-pension-age-review-independent-report-call-for-evidence>> (검색일: 2026.1.15.).

Légifrance, “Code de la sécurité sociale”, <[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000053280889](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000053280889)> (검색일: 2026.2.6.).



\_\_\_\_\_, “Code général de la fonction publique”, <[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423429/#LEGISCTA000044425152](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423429/#LEGISCTA000044425152)> (검색일: 2026.2.11.).

Michel Rose, “France passes delayed 2026 budget, ending months-long saga”, Reuters, 2026.2.2., <<https://www.reuters.com/world/france-set-pass-delayed-2026-budget-ending-months-long-saga-2026-02-02/>> (검색일: 2026.2.11.).

Ministère du Travail et des Solidarités, “La mise à la retraite d'un salarié”, <<https://travail-emploi.gouv.fr/la-mise-la-retraite-dun-salarie>> (검색일: 2026.2.6.).

OECD, *OECD Reviews of Pension System: KOREA*, OECD Publishing, 2022.

OPM, “CSRS Information”, <<https://www.opm.gov/retirement-center/csrs-information/eligibility/>> (검색일: 2026.1.15.).

Service Public, “Jusqu'à quel âge peut-on travailler dans la fonction publique?”, <<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12395>> (검색일: 2026.1.19.).

Service des retraites de l'État, “La limite d'âge”, <<https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/lage-de-depart/la-limite-dage#recul-limite-age>> (검색일: 2026.1.15.).

The National Archives, “The Employment Equality (Age) Regulations 2006”, <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/1031/regulation/30/made>> (검색일: 2026.2.5.).

\_\_\_\_\_, “The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011”, <<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2011/1069/contents/made>> (검색일: 2026.2.5.).

衆議院, “国家公務員法等の一部を改正する法律”, <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm)> (검색일: 2026.2.20.).

内閣官房, “国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要(令和3年通常国会)”, <<https://www.cas.go.jp/jp/houan/210413/siryou1.pdf>> (검색일: 2026.1.12.).

- \_\_\_\_\_, “国家公務員の60歳以降の働き方について”, <[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20250401\\_over60\\_hatarakikata\\_honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20250401_over60_hatarakikata_honbun.pdf)> (검색일: 2026.1.12.).
- 衆議院, “国家公務員法等の一部を改正する法律”, <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/20420210611061.htm)> (검색일: 2026.1.12.).
- 人事院, “定年・役職定年・再任用”, <<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen.html>> (검색일: 2026.1.19.).
- \_\_\_\_\_, “情報提供・意思確認制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00005.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00005.html)> (검색일: 2026.2.23.).
- \_\_\_\_\_, “役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)・特例任用”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00003.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00003.html)> (검색일: 2026.1.19.).
- \_\_\_\_\_, “暫定再任用制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00006.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00006.html)> (검색일: 2026.1.19.).
- \_\_\_\_\_, “定年前再任用短時間勤務制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00004.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00004.html)> (검색일: 2026.1.19.).
- \_\_\_\_\_, “情報提供・意思確認制度”, <[https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen\\_00005.html](https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyoshogaisekkei/teinen_00005.html)> (검색일: 2026.1.19.).

# NARS 입법·정책 발간 일람

Report List

| 호 수   | 제 목  | 발간일           | 집필진               |
|-------|--|---------------|-------------------|
| 제001호 | 개헌 관련 여론조사 분석  | 2018. 03. 13. | 허석재               |
| 제002호 | 빅데이터 정책 추진 현황과 활용도 제고방안                                  | 2018. 05. 31. | 정도영<br>김민창<br>김재환 |
| 제003호 | 조세법에 대한 처벌 현황 및 개선방안                                     | 2018. 06. 22. | 문은희               |
| 제004호 | 지역상생발전기금의 현황과 개선방안                                       | 2018. 06. 28. | 류영아               |
| 제005호 | 현행 지방선거제도 관련 주요 쟁점 및 개편방안 : 지방의회선거를 중심으로                 | 2018. 07. 11. | 김종갑               |
| 제006호 | 디지털 증거에 관한 형사소송법적 과제 : 전문법칙을 중심으로                        | 2018. 07. 26. | 조서연               |
| 제007호 | 디지털 성범죄 대응 정책의 운영실태 및 개선과제                               | 2018. 08. 08. | 조주은<br>최진응        |
| 제008호 | 보호종료 청소년 자립지원 방안   | 2018. 09. 21. | 허민숙               |
| 제009호 | 지방이전 공공기관의 지역 정착 실태와 향후 보완과제                             | 2018. 11. 15. | 김재환<br>정도영<br>김민창 |
| 제010호 | 정보격차 해소를 위한 정보화교육사업 실태 및 개선방안                            | 2018. 11. 29. | 김유향<br>김나정        |
| 제011호 | 지역노사민정협의회 운영실태와 개선방안                                     | 2018. 11. 29. | 신동윤               |
| 제012호 | 연구개발특구의 운영실태와 개선방안                                       | 2018. 12. 07. | 권성훈               |
| 제013호 | 지방자치단체의 공공데이터 개방 현황과 개선 과제                               | 2018. 12. 10. | 김태엽               |
| 제014호 | 현행 '복지허브화' 정책의 성과 및 개선방안<br>- '찾아가는 읍면동 주민센터' 사업을 중심으로 - | 2018. 12. 11. | 이만우               |
| 제015호 | 육아휴직 활성화를 위한 부모보험 도입방안                                   | 2018. 12. 13. | 박선권               |
| 제016호 | 4차 산업혁명 대응 현황과 향후 과제                                     | 2018. 12. 13. | 정준화               |
| 제017호 | 지방옴부즈만 제도의 운영현황 및 개선과제                                   | 2018. 12. 14. | 김현정               |
| 제018호 | 국가 주요 시설물의 관리체계 개선을 위한 입법 및 정책 과제                        | 2018. 12. 14. | 김진수               |
| 제019호 | 양육비 이행 관리 제도의 문제점 및 개선과제                                 | 2018. 12. 17. | 허민숙               |

| 호 수   | 제 목  | 발간일           | 집필진               |
|-------|--|---------------|-------------------|
| 제020호 | 트럼프 행정부의 대외정책 기조에 따른 한미동맹의 주요 현안 및 쟁점          | 2018. 12. 19. | 김도희               |
| 제021호 | 개정 한·미 FTA 「투자자와 국가간 분쟁해결제도」(ISDS)와 향후 과제      | 2018. 12. 20. | 정민정               |
| 제022호 | 기술탈취 방지 및 기술보호를 위한 입법·정책 과제<br>-입증책임 전환을 중심으로- | 2018. 12. 24. | 박재영               |
| 제023호 | 시진핑 집권2기 중국 대외정책 결정체계의 현황과 시사점                 | 2018. 12. 27. | 김예경               |
| 제024호 | 난민심사제도 운영실태 및 개선과제                             | 2018. 12. 27. | 백상준<br>김예경        |
| 제025호 | 남북 이산가족 관련 지원 정책의 실태 및 개선과제                    | 2018. 12. 31. | 이승현               |
| 제026호 | 독립법인보험대리점(GA)의 현황 및 개선과제                       | 2019. 01. 18. | 김창호               |
| 제027호 | 주민참여예산제도의 운영실태와 개선방안                           | 2019. 09. 24. | 류영아               |
| 제028호 | 지역아동센터 지원사업의 현황과 과제                            | 2019. 10. 31. | 박선권               |
| 제029호 | CCTV 통합관제센터 운영실태 및 개선방안                        | 2019. 11. 01. | 최미경<br>최정민        |
| 제030호 | 공공와이파이 구축·운영 실태 및 개선과제                         | 2019. 11. 15. | 장은덕               |
| 제031호 | 지속가능한 지하수의 활용 및 관리 방안                          | 2019. 12. 10. | 김진수               |
| 제032호 | 기술평가제도 현황 및 활성화를 위한 과제                         | 2019. 12. 16. | 박재영               |
| 제033호 | 의약품 이상사례 보고제도의 점검 및 개선방안                       | 2019. 12. 19. | 김은진               |
| 제034호 | 초·중등 소프트웨어교육 운영실태와 개선과제                        | 2019. 12. 23. | 김유향<br>유지연<br>김나정 |
| 제035호 | 장애인의 지역 간 이동 편의 증진을 위한<br>교통 서비스 실태 및 개선방안     | 2019. 12. 24. | 김영석<br>박준환<br>김대명 |
| 제036호 | 사업장 대기오염 총량관리제 현황과 개선방안                        | 2019. 12. 26. | 이혜경               |
| 제037호 | 도로 유지관리 현황 및 과제<br>-도로 자산관리를 중심으로-             | 2019. 12. 26. | 구세주               |
| 제038호 | 형사 사건관계인의 알권리 실태조사 및 개선방안                      | 2019. 12. 27. | 백상준               |
| 제039호 | 일본 아베내각의 안보정책 변화 분석과 시사점                       | 2019. 12. 27. | 박명희               |
| 제040호 | 제1차 - 제10차 한미방위비분담특별협정의 주요내용 분석 및<br>정책적 시사점   | 2019. 12. 31. | 김도희               |
| 제041호 | 상장회사 관련 현행 법체계의 문제점과 개선과제                      | 2019. 12. 31. | 황현영               |
| 제042호 | 국세상담센터의 운영현황과 개선과제                             | 2019. 12. 31. | 문은희               |

| 호 수   | 제 목   | 발간일           | 집필진            |
|-------|---|---------------|----------------|
| 제043호 | 공정거래 분야의 집단소송제 도입 방안                            | 2019. 12. 31. | 강 지 원<br>조 영 은 |
| 제044호 | 수용자 가족·자녀 지원을 위한 입법·정책 과제                       | 2020. 05. 22. | 허 민 숙          |
| 제045호 | 국회 안전신속처리제의 운영현황과 개선과제                          | 2020. 05. 30. | 전 진 영          |
| 제046호 | ILO 핵심협약의 비준현황과 과제                              | 2020. 06. 24. | 신 동 윤          |
| 제047호 | 철도 유휴부지 활용도 제고를 위한 입법 및 정책과제                    | 2020. 06. 30. | 구 세 주          |
| 제048호 | 인구감소시대 지방중소도시의 지역재생 방안                          | 2020. 06. 30. | 김 예 성<br>하 해 영 |
| 제049호 | 자동차보험 한방진료의 현황과 개선과제                            | 2020. 07. 10. | 김 창 호          |
| 제050호 | 지역건축안전센터의 운영 실태와 개선과제                           | 2020. 08. 07. | 김 예 성          |
| 제051호 | 아동학대 대응체계의 과제와 개선방향<br>-아동보호전문기관을 중심으로-         | 2020. 08. 13. | 박 선 권          |
| 제052호 | 외교부 영사콜센터 운영실태와 개선과제                            | 2020. 08. 28. | 김 예 경          |
| 제053호 | 대통령제 정부의 초당적 내각 구성 사례와 시사점                      | 2020. 09. 01. | 허 석 재          |
| 제054호 | 국회의원 선거제도 개편논의와 대안의 모색                          | 2020. 09. 01. | 김 종 갑<br>허 석 재 |
| 제055호 | 빅데이터 플랫폼의 운영 실태와 개선과제                           | 2020. 09. 07. | 정 준 화          |
| 제056호 | 형사사법공통시스템의 운영실태와 개선과제                           | 2020. 09. 18. | 박 혜 림          |
| 제057호 | 한반도 주변 경계미확정 수역에 대한 국제법적 쟁점과 대응과제               | 2020. 09. 21. | 정 민 정          |
| 제058호 | 상속세 미술품 물납제도 도입을 위한 입법론적 검토                     | 2020. 10. 07. | 장 영 환          |
| 제059호 | 리쇼어링 기업 지원정책의 문제점 및 개선방안                        | 2020. 10. 08. | 김 종 규          |
| 제060호 | 2020 미국 대선 결과 분석                                | 2020. 11. 26. | -              |
| 제061호 | 가정폭력 이혼 과정에서의 피해자 보호를 위한 입법과제<br>-자녀면접교섭을 중심으로- | 2020. 12. 04. | 허 민 숙          |
| 제062호 | 기후변화 대응 도시홍수 대책                                 | 2020. 12. 21. | 김 진 수          |
| 제063호 | 조선산업 친환경·스마트화 동향과 입법·정책과제                       | 2020. 12. 23. | 김 봉 주          |
| 제064호 | 에너지공급자 수요관리 투자사업 현황과 개선과제                       | 2020. 12. 29. | 박 연 수          |
| 제065호 | 공공임대주택 공급동향 분석과 정책과제                            | 2020. 12. 30. | 장 경 석<br>송 민 경 |
| 제066호 | 농어촌 등 교통소외지역의 교통서비스 강화 방안                       | 2020. 12. 30. | 박 준 환<br>김 규 호 |
| 제067호 | 디지털 사이니지(Digital Signage) 정책 평가와 개선과제           | 2020. 12. 30. | 최 진 응          |
| 제068호 | 제20대 국회 입법활동 분석                                 | 2020. 12. 30. | 전 진 영          |

| 호 수   | 제 목                                   | 발간일           | 집필진               |
|-------|---------------------------------------|---------------|-------------------|
| 제069호 | 데이터 경제 활성화를 위한 입법정책 방안                | 2020. 12. 31. | 신 용 우             |
| 제070호 | 공유경제 활성화를 위한 법·제도 개선방안                | 2020. 12. 31. | 김민창<br>박성용        |
| 제071호 | 기부금품 모집·사용제도 현황과 개선방향                 | 2020. 12. 31. | 이승림<br>한경석        |
| 제072호 | 법학전문대학원 교육 내실화를 위한 입법·정책 과제           | 2020. 12. 31. | 김광현<br>이재영<br>최정인 |
| 제073호 | 일본의 국제 활동 확대와 한국의 대응방향                | 2020. 12. 31. | 박명희               |
| 제074호 | 동북아 미세먼지 협력 : 현황과 과제                  | 2020. 12. 31. | 이혜경               |
| 제075호 | 1회용 포장재 재활용 활성화를 위한 보증금제도 도입 방안       | 2020. 12. 31. | 김경민               |
| 제076호 | 공익신고자 보호제도 현황과 개선과제                   | 2021. 03. 31. | 김형진<br>박영원        |
| 제077호 | 온라인 플랫폼 공정화법 제정을 위한 입법·정책과제           | 2021. 05. 10. | 최은진<br>강지원        |
| 제078호 | 아동사망 예방을 위한 아동사망검토 제도 도입방안            | 2021. 05. 20. | 박선권               |
| 제079호 | 홀리스 청소년 지원 입법·정책과제 : 가정복귀 프레임 넘어      | 2021. 06. 04. | 허민숙               |
| 제080호 | 재산세 제도의 현황과 쟁점                        | 2021. 06. 17. | 류영아               |
| 제081호 | 대안교육기관 관련 법령 및 쟁점과 입법적·정책적 개선과제       | 2021. 06. 30. | 이덕남<br>최재은        |
| 제082호 | 지방도시계획위원회 운영현황과 개선과제                  | 2021. 07. 13. | 김예성               |
| 제083호 | 코로나19 대응을 위한 등교 확대 정책의 주요 쟁점 및 개선과제   | 2021. 08. 19. | 이덕남<br>유지연<br>최재은 |
| 제084호 | 지방세 납세자보호관 운영현황과 개선과제                 | 2021. 09. 29. | 류영아               |
| 제085호 | 지방소멸 위기지역의 현황과 향후 과제                  | 2021. 10. 19. | 하혜영<br>김예성        |
| 제086호 | 주요국 의회 이해충돌 심사기구의 구성 및 운영 비교          | 2021. 10. 22. | 전진영<br>최정인        |
| 제087호 | 전기사업의 디지털 전환을 위한 쟁점과 과제               | 2021. 10. 25. | 유재국               |
| 제088호 | 혁신도시 발전지원센터 운영현황 및 향후과제               | 2021. 11. 08. | 김예성               |
| 제089호 | 공공재정 환수제도의 현황과 개선과제                   | 2021. 11. 15. | 김형진               |
| 제090호 | 미국의 남중국해 정책에서<br>'남중국해 중재판정'의 의미와 시사점 | 2021. 11. 18. | 정민정               |

| 호 수   | 제 목  | 발간일           | 집필진                     |
|-------|--|---------------|-------------------------|
| 제091호 | 입원적합성심사제도의 문제점과 개선방안<br>-법·제도의 설계·운영 및 효과성 분석을 중심으로- | 2021. 11. 25. | 이 만 우                   |
| 제092호 | 하천수 사용허가 제도 현황 및 개선과제                                | 2021. 12. 01. | 김 진 수                   |
| 제093호 | 국내 고등교육기관의 해외진출 현황과 과제                               | 2021. 12. 02. | 유 의 정<br>조 인 식          |
| 제094호 | 재활용환경성평가 운영실태와 개선과제                                  | 2021. 12. 03. | 김 경 민                   |
| 제095호 | 가명정보 결합전문기관 운영실태와 개선과제                               | 2021. 12. 06. | 박 소 영                   |
| 제096호 | 농업환경관리제도 현황과 입법·정책과제                                 | 2021. 12. 07. | 장 영 주<br>김 규 호<br>유 제 범 |
| 제097호 | 사이버침해대응센터 운영실태와 개선과제                                 | 2021. 12. 15. | 최 정 민                   |
| 제098호 | 군 인권 제도 현황과 개선과제                                     | 2021. 12. 16. | 심 성 은                   |
| 제099호 | 선거관리 실태와 개선과제<br>-투·개표 관리를 중심으로-                     | 2021. 12. 20. | 이 정 진                   |
| 제100호 | 북한이탈주민 취약계층 지원정책 현황과 개선과제                            | 2021. 12. 21. | 이 승 열                   |
| 제101호 | 스마트그린 산업단지 실태와 개선과제                                  | 2021. 12. 22. | 전 은 경                   |
| 제102호 | 녹색금융 활성화를 위한 정책금융의 역할과 입법과제                          | 2021. 12. 24. | 이 수 환                   |
| 제103호 | 저성장 극복을 위한 규제개선 방안<br>-규제샌드박스를 중심으로-                 | 2022. 02. 23. | 황 인 욱<br>박 성 용          |
| 제104호 | 4차 산업혁명 시대, 일상의 디지털 전환이 초래한 사회갈등의 현황과 대응 방안          | 2022. 03. 29. | 정 준 화                   |
| 제105호 | 국가균형발전을 위한 초광역협력 현황과 향후 과제                           | 2022. 05. 12. | 김 예 성<br>하 혜 영          |
| 제106호 | 제4차 「저출산고령사회 기본계획」의 문제점과 개선 방향<br>- 저출산 대응을 중심으로     | 2022. 05. 17. | 박 선 권                   |
| 제107호 | 투표용지 양식의 불평등성 논란과 쟁점: 정당 특권과 기호순번제 문제                | 2022. 05. 26. | 허 석 재<br>송 진 미          |
| 제108호 | 지방소멸대응기금의 도입 및 향후 과제: 중장기적 정책과 거점 전략화                | 2022. 06. 30. | 류 영 아                   |
| 제109호 | 미혼부모·한부모 자립지원 서비스 실태와 개선과제                           | 2022. 08. 24. | 허 민 숙                   |
| 제110호 | 제20대 대통령선거 분석  | 2022. 08. 26. | 허 석 재<br>송 진 미          |
| 제111호 | 지방의회 의정활동 역량강화를 위한 교육훈련 운영실태 및 개선과제                  | 2022. 09. 28. | 하 혜 영<br>임 준 배          |
| 제112호 | 주거복지센터 운영현황 및 향후 과제                                  | 2022. 10. 27. | 김 강 산                   |

| 호 수   | 제 목   | 발간일           | 집필진  |
|-------|---|---------------|--|
| 제113호 | 문화재 돌봄사업 운영실태와 개선과제                             | 2022. 11. 14. | 김 지 민  |
| 제114호 | 한국소비자원의 소비자분쟁조정 운영실태와 개선과제                      | 2022. 11. 23. | 최 은 진  |
| 제115호 | 공공보건의료지원단 운영실태와 개선과제                            | 2022. 12. 05. | 김 주 경  |
| 제116호 | 주요국 국민투표제도 비교와 시사점                              | 2022. 12. 08. | 오 창 룡  |
| 제117호 | 정부출연연구기관의 기술이전 운영실태와 개선과제                       | 2022. 12. 14. | 권 성 훈  |
| 제118호 | 지방자치단체 지역대학 지원 현황과 향후 과제                        | 2022. 12. 21. | 조 인 식  |
| 제119호 | 미국의 대북정책 결정과 국내 여론의 상관관계                        | 2022. 12. 26. | 이 승 열<br>허 석 재   |
| 제120호 | 범죄피해자 등 신변보호제도의 현황과 개선방안                        | 2022. 12. 26. | 김 광 현  |
| 제121호 | 우리나라 공공외교의 추진체계 현황과 개선과제                        | 2022. 12. 27. | 김 예 경  |
| 제122호 | 순환자원인정제도 운영실태와 개선과제                             | 2022. 12. 27. | 김 경 민  |
| 제123호 | 제8회 동시지방선거 중대선거구제 시범실시의 효과와 한계                  | 2022. 12. 30. | 이 정 진  |
| 제124호 | 미디어플랫폼 진흥정책의 평가와 개선과제에 대한 FGI 연구: 규제정책을 중심으로    | 2022. 12. 30. | 최 진 응  |
| 제125호 | 성별공시제도 도입을 위한 과제-해외국가와 국내 비교를 중심으로              | 2022. 12. 30. | 전 윤 정  |
| 제126호 | 웹접근성 품질인증제도 운영실태와 개선과제                          | 2022. 12. 30. | 김 나 정  |
| 제127호 | 국내외 자율주행자동차 관련 입법 동향과 쟁점 분석                     | 2023. 04. 25. | 박 준 환  |
| 제128호 | 출입국항 난민신청제도의 주요 쟁점과 개선방안                        | 2023. 08. 08. | 문 준 혁<br>조 규 범   |
| 제129호 | 2020년~2023년(상반기) 국회의 외교 관련 결의안 채택의 특징과 개선과제     | 2023.08.14.   | 정 민 정  |
| 제130호 | 법률의 합헌성 제고를 위한 입법절차 개선방안                        | 2023.08.22.   | 김 선 화<br>김 보 람<br>원 시 연<br>장 경 석<br>오 창 룡<br>김 광 현<br>김 나 정<br>문 준 혁 |
| 제131호 | 동시입후보제 및 석패율제의 국내·외 입법 현황과 쟁점                   | 2023. 10. 30. | 허 석 재  |
| 제132호 | 국내·외 재난조사기구 현황과 시사점: 재난조사기구의 독립성·전문성 확보방안을 중심으로 | 2023. 10. 31. | 배 재 현  |
| 제133호 | 인도-태평양 지역을 둘러싼 미·중 법률전의 평가와 우리의 과제              | 2023. 11. 16. | 정 민 정  |

| 호 수   | 제 목  | 발간일           | 집필진        |
|-------|--|---------------|------------|
| 제134호 | 초고령사회 대응 장사(葬事)정책의 전환을 위한 입법과제                       | 2023. 11. 20. | 원시연        |
| 제135호 | 지방재정조정제도의 현황 및 향후 과제: 지방교부세를 중심으로                    | 2023. 11. 22. | 류영아        |
| 제136호 | 민사소송절차 선진화를 위한 디스커버리 제도 도입에 관한 조사                    | 2023. 12. 01. | 류호연        |
| 제137호 | 초고령사회 대응 「노인복지법」의 현황과 개선과제                           | 2023. 12. 12. | 원시연        |
| 제138호 | 국회세종의사당 시대, 어떻게 준비할 것인가?                             | 2023. 12. 13. | 전진영<br>오창룡 |
| 제139호 | 상공인 사회안전망 현황과 확대 방안 -자영업자 고용보험을 중심으로                 | 2023. 12. 18. | 박충렬        |
| 제140호 | 금산분리 완화 관련 공정거래법 발의안의 동향과 쟁점                         | 2023. 12. 21. | 최은진<br>박미영 |
| 제141호 | 연동형 혼합선거제의 운영 현황과 작동 조건                              | 2023. 12. 22. | 허석재        |
| 제142호 | UN과 EU 제재 비교와 우리나라에 대한 시사점                           | 2023. 12. 26. | 심성은        |
| 제143호 | 개인정보 전송요구권의 위험요소와 마이데이터의 발전 방향                       | 2023. 12. 26. | 김형진        |
| 제144호 | 인터넷 투표제도 쟁점과 도입 방향                                   | 2023. 12. 26. | 송진미<br>오창룡 |
| 제145호 | 일본 기시다 내각 외교안보정책의 특징과 시사점                            | 2023. 12. 27. | 박명희        |
| 제146호 | 인구감소 적시 대응을 위한 출산율·이동률별 인구변화(2023-2123)              | 2023. 12. 29. | 유재국<br>박선권 |
| 제147호 | 20~30대 여성의 고용·출산 보장을 위한 정책방향                         | 2023. 12. 29. | 전윤정        |
| 제148호 | 방송사업자간 홈쇼핑송출수수료 갈등요인과 과제                             | 2023. 12. 29. | 최진응        |
| 제149호 | 탈 플라스틱 사회를 위한 입법·정책 방안                               | 2023.12.29    | 이동영        |
| 제150호 | 한·일 대륙붕 공동개발체제 종료 대비방안                               | 2024. 04. 24. | 정민정        |
| 제151호 | 기회발전특구 활성화를 위한 지방재정 지원 방안                            | 2024. 06. 28. | 류영아        |
| 제152호 | 감춰진 피해자들: 미성년 친족성폭력 피해자 특별지원 보호시설 지원업무 실태 및 개선과제     | 2024. 07. 18. | 허민숙        |
| 제153호 | 조세불복제도 개편방안<br>- 납세자 권리구제와 자율적 행정통제 기능의 효율성 제고를 위해 - | 2024.07.22.   | 임재범        |

| 호 수   | 제 목  | 발간일         | 집필진                                  |
|-------|--|-------------|--------------------------------------|
| 제154호 | 프랑스 인구위기의 사회적 구성 및 가족정책의 시사점                                     | 2024.09.25. | 박 선 권                                |
| 제155호 | 제22대 국회의원선거 분석: 선거과정과 투표결과를 중심으로                                 | 2024.11.18. | 허 석 재<br>송 진 미                       |
| 제156호 | 제21대 국회 입법활동 분석  | 2024.12.19. | 전 진 영<br>김 현 아                       |
| 제157호 | 제22대 국회의원선거 분석: 공약과 정책 요인을 중심으로                                  | 2024.12.20. | 송 진 미<br>김 현 아                       |
| 제158호 | 사회경제적 변화에 대응하는 합리적 벌금형의 입법 방안<br>- 총액벌금제의 유지를 전제로 -              | 2024.12.23. | 김 광 현                                |
| 제159호 | 연성법(Soft law)의 활용 및 통제를 위한 입법방안<br>- 개인정보 보호 가이드라인·안내서·매뉴얼을 중심으로 | 2024.12.24. | 김 형 진                                |
| 제160호 | 회사법체계의 합리적 정비 방안   | 2024.12.24. | 이 수 진                                |
| 제161호 | 성매매 수요차단 및 피해자 보호 강화를 위한 개선 방안                                   | 2024.12.30. | 전 윤 정                                |
| 제162호 | 인공지능의 내재적 위험과 입법·정책 과제<br>- 데이터·기술·이용자를 중심으로 -                   | 2024.12.31. | 정 준 화                                |
| 제163호 | 국제질서 패러다임 변화와 한반도 평화와 도전:<br>주요국 정책 기조와 전망                       | 2024.12.31. | 김도 희<br>이승 열<br>김예 경<br>박명 희<br>심성 은 |
| 제164호 | 친밀한 관계 살인의 해부<br>: 가정폭력 사망검토제 도입을 위한 입법·정책 과제                    | 2025.03.25. | 허 민 숙                                |
| 제165호 | 북한 엘리트 내 권력구조의 변화와 시사점<br>: 최룡해 비공식조직의 공식조직 장악을 중심으로             | 2025.04.10. | 이 승 열                                |
| 제166호 | 주요국의 부동산 가격공시제도 운영 현황 및 시사점                                      | 2025.04.22. | 장 경 석                                |
| 제167호 | 지방공무원 기준인건비 제도 운영실태 및 개선과제                                       | 2025.06.30. | 류 영 아                                |
| 제168호 | “고립·은둔·고독의 대한민국”, 사회적 연결 회복을 위한 입법·정책 과제                         | 2025.10.01. | 정 용 제                                |
| 제169호 | 지방소멸 대응책, 생활인구 제도의 성공 과제<br>: 지역 방문 넘어 체류·정주로 재설계                | 2025.10.13. | 하 혜 영                                |
| 제170호 | 미등록 이주아동 지원을 위한 입법·정책적 대응 방향과 향후 과제                              | 2025.10.26. | 박 선 권                                |
| 제171호 | 미국·영국 의회의 의원과 보좌직원 관계:<br>고용계약과 고충처리제도를 중심으로                     | 2025.11.11. | 전 진 영                                |

| 호 수   | 제 목  | 발간일           | 집필진                             |
|-------|--|---------------|---------------------------------|
| 제172호 | ‘내 집에서 생을 마감할 권리’를 위한 자택임종 활성화 방안<br>- 초고령사회와 다사(多死) 사회 시대 자택임종의 쟁점과 향후 과제 - | 2025.11. 20.  | 이 윤 경                           |
| 제173호 | 빈집 정비 및 관리체계 개선을 위한 입법·정책과제  | 2025. 12. 11. | 박 인 숙                           |
| 제174호 | 국제질서 패러다임의 변화와 한국의 대(對)주요국 전략  | 2025. 12. 29. | 김도희<br>김예경<br>박명희<br>심성은<br>이승열 |
| 제175호 | 정치의 사법화의 유형과 개선방향  | 2025. 12. 30. | 김선화<br>정재하                      |
| 제176호 | 선거주기 조정의 제도적 조건  | 2025. 12. 31. | 송정민<br>김현아                      |
| 제177호 | 정부 연구개발 거버넌스 개선을 위한 입법과제:<br>부처와 연구기관의 조정 체계를 중심으로                           | 2025. 12. 30. | 권성훈                             |



## NARS 입법·정책 제178호

발 간 일 2026년 3월 9일  
발 행 이관후 국회입법조사처장  
편 집 정치행정조사실 행정안전팀  
발 행 처 국회입법조사처  
서울특별시 영등포구 의사당대로 1  
TEL 02·6788·4510  
인 쇄 주식회사 효성문화 (TEL 02·2261·0006)

1. 이 책자를 허가 받지 않고 복제하거나 전제해서는 안 됩니다.
2. 내용에 관한 자세한 사항은 집필자에게 문의하여 주시기 바랍니다.
3. 전문(全文)은 국회입법조사처 홈페이지([www.nars.go.kr](http://www.nars.go.kr)) '연구 보고서'에 게시되어 있습니다.
4. <열린국회정보([open.assembly.go.kr](http://open.assembly.go.kr))-보고서·발간물>에서 국회의 각 입법지원 조직에서 발간하는 보고서와 발간물 원문 내용을 확인하실 수 있습니다.

ISSN 2586-5668  
발간등록번호 31-9735046-001866-14

© 국회입법조사처, 2026



주요입법 및 정책에 관한 주제를  
심도있게 분석하여 대안을 제시하는 보고서로  
수시 발간되고 있습니다.

(07233) 서울시 영등포구 의사당대로 1  
Tel. 02-6788-4510 [www.nars.go.kr](http://www.nars.go.kr)

