

2020두32012 호봉재확정거부처분 취소 사건 보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1895)

대법원(주심 대법관 권순일)은 2020. 6. 4. 호봉재확정거부처분 취소 사건에서, 공무원보수규정이 초임호봉 확정에 반영되는 임용 전 경력의 하나로 규정한 '상근으로 근무한 민간직업상담원 경력'에서 '상근'이란 해당 사업장의 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 근무일마다 출근하여 일정한 시간을 규칙적으로 근무한 경우를 의미하는 것이고, 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하는 소위 '풀타임(Full-time)'만을 의미하는 것은 아니며, 원고들은 공무원으로 임용되기 전 민간직업상담원의 하나인 '단시간근로 직업상담원'(1일 5시간, 1주 25시간)으로 근무한 경력 기간 동안에 매주 관공서의 통상적인 근무일인 주 5일 동안, 매일 규칙적으로 1일 5시간씩(휴게시간 제외) 근무하였으므로 '상근'으로 근무한 것이라고 보아야 한다는 이유로 원고들의 '단시간근로 직업상담원' 근무 경력을 공무원 초임호봉 확정에 반영하여야 한다고 판단하여, 이와 달리 본 원심판결을 파기하였음(대법원 2020. 6. 4. 선고 2020두32012 판결)

1. 사안의 내용 및 소송 경과

■ 사안의 내용

- 국가공무원법은 공무원 호봉 및 승급에 관한 사항을 대통령령으로 정하도록 규정하고 있고, 그 위임에 따른 공무원보수규정(2012. 1. 6. 대통령령 제23497호로 개정된 것)은 제8조 제2항 [별표 16] '일반직 공무원 등의 경력환산율표' 2. 나. 7)(이하 '이 사건 규정')에서 '직업안정법 제4조의4 제1항에 따라 상근으로 근무한 민간직업상담원 경력'의 경우

동일분야 경력은 100% 인정하고, 비동일분야 경력은 80%는 인정한다고 규정함

- 직업안정법은 고용노동부장관이 직업안정기관에 직업소개, 직업지도 및 고용정보 제공 등의 업무를 담당하는 공무원이 아닌 직업상담원(이하 '민간직업상담원')을 배치할 수 있다고 규정하고, 그 위임에 따라 고용노동부장관은 민간직업상담원의 하나로 구 「단시간근로 직업상담원 규정」(2010. 3. 1. 노동부훈령 제733호로 제정된 것, 이하 같음)에 의하여 '단시간근로 직업상담원' 제도를 도입하였음
- 원고들은 위와 같은 '단시간근로 직업상담원'(1일 5시간, 1주 25시간)으로 근무하다가 공무원으로 임용되었는데, 피고 서울지방고용노동청장은 원고들의 초임 호봉을 획정하면서 위 경력을 반영하지 아니하였고, 원고들이 위 경력을 합산하여 초임 호봉을 재획정 해달라고 신청하였음
- 그러나 피고는 이 사건 규정에서 정한 '상근'이란 '주 5일 주 40시간 풀타임으로 근무하는 형태'만을 의미하고 원고들의 '단시간근로 직업상담원' 경력은 '상근'에 해당하지 않는다는 이유로, 원고들에 대하여 호봉 재획정을 거부하는 결정을 통보하였음(이하 '이 사건 처분')
- 이에 원고들은 피고를 상대로 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였음

▣ 소송 경과

- 원심(= 1심)은 피고와 같은 이유로 이 사건 처분이 적법하다고 보면서 원고들의 청구를 기각하는 판결을 선고하였음

2. 대법원의 판단

▣ 사건의 쟁점

- 공무원보수규정이 초임호봉 획정에 반영되는 임용 전 경력으로 규정한 '상근'으로 근무한 민간직업상담원 경력'에서 '상근'의 의미가 소위 '풀타임(Full-time)'(1일 8시간, 1주 40시간) 근무에 한정되는지

■ 공무원보수규정의 해석에 관한 법리 제시

- 이 사건 규정에서 '상근'이란 해당 사업장의 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 근무일마다 출근하여 일정한 시간을 규칙적으로 근무한 경우를 의미하는 것이고, **1일 8시간, 1주 40시간을 근무하는 소위 '풀타임(Full-time)'만을 의미하는 것은 아니라고 보아야 함.** 구체적인 이유는 다음과 같음
 - ① 공무원보수규정이 '상근'의 의미를 구체적으로 규정하지 않았으므로, 이 사건 규정에서 '상근'의 의미는 '상근'이란 용어의 통상적인 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 하면서, 이 사건 규정의 제·개정 연혁과 입법취지, 법질서 전체와의 조화, 다른 법령과의 관계 등을 고려하여 타당한 해석을 도출할 수밖에 없음
 - ② '상근'이란 용어의 사전적 의미는 '날마다 일정한 시간에 출근하여 정해진 시간 동안 근무함 또는 그런 근무'를 뜻함. 즉, '항상성'과 '규칙성'에 핵심이 있는 개념이지, 1일에 적어도 몇 시간 이상 근무하여야 한다는 '최소근무시간'과는 직접 관련이 없음
 - ③ 직업안정법의 하위 규정인 구 「단시간근로 직업상담원규정」은 근로기준법상 단시간근로자와 통상 근로자의 구분을 그대로 따라 민간직업상담원을 '단시간근로 직업상담원'과 '통상근로 직업상담원'으로 구분하였으나, 1일 근무시간이 다르다는 점을 제외하고는 양자의 자격·신분·직무에서 차이가 없었음. 근로기준법은 사업장별로 '단시간근로자'의 근로조건에 관하여 통상 근로자와는 달리 규율할 수 있는 여지를 일정 범위 내에서 허용하고 있을 뿐이고, '단시간근로자'가 '상근 근로자'에 해당하지 않는다고 규정한 것이 아님. 따라서 구 「단시간근로 직업상담원규정」이 양자를 구분한 것은 '단시간근로 직업상담원'의 경력을 공무원 초임호봉 확정 시의 경력인정에서 제외하려는 의도였다고 보이지 않음
 - ④ 공무원보수규정이 2012년 개정되면서 '유사경력 인정 기준을 개선'하기 위하여 이 사건 규정을 포함하여 여러 군데에 '상근으로 근무한'이라

는 문언이 추가되었음. 당시 정부에서 밝힌 개정이유는, 종전에는 공무원 임용 전 비정규직 경력에 대해서는 유사경력 중 일부 경력에 대해서만 제한적으로 인정하였으나, 민간의 우수인력을 공직에 적극 유치하기 위하여 동일 분야의 민간 경력에 대해서 최대 100%를 인정하고, 비정규직에 대한 차별을 시정하는 차원에서 정규직 외에 ‘비정규직 중 상근으로 근무한 유사경력’을 인정하여 호봉 확정 및 재확정에 반영하기 위함이었음. 공무원보수규정 별표 16 등에서 ‘상근’의 의미를 엄격하게 해석하여 그 인정 범위를 제한하려는 시도는 2012년 공무원보수규정의 개정취지에 근본적으로 배치되므로, 시행령 제정자가 명시적으로 정책변경을 하여 공무원보수규정을 이와 다른 내용으로 개정하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 원칙적으로 허용될 수 없음

- ⑤ 2012년 공무원보수규정의 개정으로 유사경력 호봉인정 범위 및 비율이 확대됨에 따라 행정안전부에서 작성하여 배포한 자료인 「공무원 봉급 업무 처리기준」 주요 개정내용’ 등에서는 ‘상근’을 “해당 기관의 정규직원과 동일한 근무시간을 적용받으며 Full-time으로 근무한 경우”라고 서술하였으나, 이러한 서술은 법령상 아무런 근거 없이 ‘상근’의 개념에 관하여 독자적인 법령해석의견을 제시한 것에 불과한데다가, 2012년 공무원보수규정의 개정취지에 배치되므로 받아들일 수 없음

■ 이 사건 사안에 관한 판단

- 원고들은 ‘단시간근로 직업상담원’으로 근무한 경력 기간 동안에 매주 관공서의 통상적인 근무일인 주 5일 동안, 매일 규칙적으로 1일 5시간 씩(휴게시간 제외) 근무하였으므로 ‘상근’으로 근무한 것이라고 보아야 하고, 따라서 이 사건 규정에 따라 원고들의 ‘단시간근로 직업상담원’ 근무 경력을 공무원 초임호봉 확정에 반영하여야 함

3. 판결의 의의

- ‘상근’의 의미에 관하여 공무원보수규정 및 근로기준법 등 관련 법령에서 명시적으로 규정하고 있지 않은 상황에서, 대법원이 ‘상근’의 의미를 명시

적으로 밝힌 최초의 판결임

- '단시간근로 직업상담원'과 같은 단시간 근로자도 '항상성'과 '규칙성'을 핵심 개념으로 하는 '상근'의 통상적인 의미에 해당할 경우 '상근' 근로를 한 것으로 볼 수 있다고 판단하였음
- '단시간근로 직업상담원'은 공공부문의 단시간일자리 창출을 선도하고 출산·육아에 부담을 가진 경력단절여성 등에게 양질의 단시간 일자리 제공하기 위하여 도입되었고, 공무원보수규정이 2012년 개정된 주된 이유 중 하나는 '비정규직에 대한 차별'을 시정하기 위함이었으므로, 위와 같은 제도의 도입 및 규정의 개정 취지를 '상근'의 의미를 해석하는 과정에서 적극적으로 고려하였음