

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 17진정0119900 지방공무원 호봉 산정 시 민간 경력 차별

진 정 인 ○○○

피진정인 1. 행정안전부장관

2. ○○시장

주 문

1. 행정안전부장관에게, 「지방공무원 보수규정」에 유사경력을 평가할 때 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 다양한 근무형태를 반영하여 '상근'의 의미를 규정할 것과, 「지방공무원보수업무 등 처리지침」에 각 기관의 호봉경력평가심의회가 유사경력을 평가할 때 경력의 가치를 구체적으로 검토하여 상근 경력으로 인정할 수 있는지 여부를 결정하도록 하는 내용을 포함할 것을 권고한다.
2. ○○시장에게, 호봉경력평가심의회에서 다양한 근무형태를 고려하여 진정인의 ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원 경력의 가치를 재심의 할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

피진정인 2는 진정인의 초임호봉을 확정하면서 「지방공무원보수규정」에서 '상근한 경력'만을 유사경력으로 인정하도록 하고 있다며 진정인의 임용 전 근무기관 경력을 '비상근' 경력으로 보아 유사경력으로 인정해 주지 않았다.

진정인은 임용 전 근무기관에서 통상 근무자와 같이 매일 출근하여 상근 근로자처럼 근무를 하였다. 그럼에도 불구하고 전 근무기관에서 근무형태를 비상근으로 통보하였다는 사실만을 근거로 피진정인 2가 진정인의 경력에 대한 구체적인 검토 없이 임용 전 근무기관의 경력을 비상근 경력으로 보아 유사경력으로 인정하지 않는 것은 차별이다.

2. 피진정인의 주장

가. 피진정인 1(행정안전부 장관)

공무원의 경력인정제도는 임용 전 경력의 근무형태, 업무분야, 전문성 등을 고려하여 해당 경력의 가치를 평가하고, 그 결과를 보수에 반영하는 것으로 상근한 경력에 대하여 호봉경력으로 인정하는 것을 원칙으로 하고 있다.

호봉확정은 대상 공무원의 임용 전 근무기관의 경력증명서 및 전력조회 등을 통하여 담당업무, 기간, 직위, 상근 여부 등 경력인정과 관련된 사항을 확인하고 인정대상 경력을 입증할 수 있는 객관적인 증빙자료 등을 통해 기관별 호봉경력평가심의회의 심의를 거쳐 100% 이내에서 경력인정 여부를 최종 결정하게 된다.

호봉획정 시 '상근'의 의미는 해당 기관에 소속되어 통상 근로자의 근무시간으로 근무하는 것으로 보고 있으며, 비상근 경력은 해당 경력의 전문성 등을 고려하여 「고등교육법」 제17조 및 「초·중등교육법」 제22조에 따른 시간강사 등의 경력에 한하여 예외적으로 인정하고 있다.

나. 피진정인 2(○○시장)

진정인은 2015. 7. 총 4건의 유사경력에 대하여 호봉 합산신청을 하였으며, 이에 따라 본 기관은 2015. 8. 1. 호봉경력평가심의회 의결을 통해 2건에 대하여 호봉을 재획정하였고, ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원 경력은 비상근 경력이므로 불승인하였다.

민간 유사경력의 경력인정 여부는 원칙적으로 근무 기관의 전력조회 회보서를 바탕으로 검토하며, 진정인이 근무하였던 ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원에서 회신한 전력조회 결과 회보서에 진정인의 근무형태가 비상근으로 명시되어 있기에 「지방공무원보수규정」 및 「지방공무원 보수업무 등 처리지침」에 따라 진정인의 비상근 근무경력을 유사경력으로 불승인한 것이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서 및 진정인 전화조사내용, 피진정인들의 서면진술서, ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원에서 피진정인 2에게 통보한 진정인 전력조회 결과 회보, 「지방공무원 보수규정」 및 「지방공무원보수업무 등 처

리지침」 등의 자료를 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2015. 7. 1. ○○시 환경연구소로 임용되었다. 진정인은 2015. 7. 총 4건의 유사경력에 대하여 피진정인 2에게 호봉 합산신청을 하였고, 2015. 8. 1. 피진정인 2는 호봉경력평가심의회 의결을 통해 2건은 호봉재확정 결정을 하였고, ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원 측이 진정인의 근무형태를 ‘비상근’으로 통보한 두 기관의 경력은 유사경력으로 승인하지 않았다.

나. ○○○○○○연구원장 및 ○○대학교 ○○○○연구원장이 ○○시장에게 통보한 진정인의 ‘전력조회 결과 회보’에 따르면, 진정인의 임용 전 경력의 근무형태는 ‘비상근’이라고 기재되어 있으며, 자세한 회신 내용은 아래와 같다.

1) ○○○○○○연구원

성명 (직급)	경력내용					
	근무처	직급	경력기간	채용형태	근무형태 (근무비율)	담당업무
○○○ (연구원)	○○○○○ 그룹	원급	2005. 3. 1. ~2007. 2. 28.	비정규직 (별정직)	비상근 (80%)	프로젝트 관련 연구

2) ○○대학교 ○○○○연구원

소속	성명 (직급)	경력내용					
		근무처	직급	경력 기간	채용형태 (정규직 여부)	근무형태 (상근여부)	담당 직무
○○시 ○○○○ 연구원	○○○ (환경 연구소)	○○대학교 ○○○○ 연구원	연구원	2007. 9. 1. ~2008. 8. 31.	비정규직	비상근	연구과제 참여

※ 상기 해당기간 중 근로소득 지급내역이 없어 상근으로 보기 어려움.

다. 진정인이 근무하였던 ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○학 연구원은 「지방공무원 보수규정」 [별표 3]에서 규정하고 있는 교육부장관 또는 행정안전부장관이 인정하는 연구기관 또는 교육기관이다.

라. 「지방공무원 보수규정」 제9조의2(전력조회 및 경력의 심의) 제2항에 따르면, 전력조회, 경력인정 및 심의회 구성·운영에 관한 구체적인 사항은 행정안전부장관이 정하도록 규정하고 있으며, 위 규정에 따라 행정안전부장관은 위 보수규정에서 위임한 사항과 호봉획정 등 보수 관련 업무처리의 기준을 제시한 「지방공무원보수업무 등 처리지침」을 마련하였다.

마. 「지방공무원보수업무 등 처리지침」은 「지방공무원법」 제2조의 규정에 의한 지방공무원에게 적용되며 자세한 내용은 아래와 같다.

1) 호봉경력평가심의회를 개최하여 초임호봉을 확정하도록 하며, 호봉경력평가심의회는 동일분야, 상당계급, 경력 환산율, 비정규직 경력인정에 관한 사항 등 호봉경력 인정에 필요한 제반사항을 심의한다.

2) 초임호봉 획정을 위한 유사경력은 반드시 전력조회를 실시하여 경력을 확인하도록 하며, 전력조회 확인사항은 정규직원 여부, 담당업무, 경력기간, 직위 등 경력인정과 관련된 사항이다.

3) 「지방공무원보수업무 등 처리지침」 [별표 1] '직종별 경력환산율표 해설 2) 연구직공무원의 경력환산율표'에 따라 행정안전부장관이 인정하는 연구·교육기관 근무경력은 100% 이내에서 경력으로 인정하며, 인정대상 경력은 '근로계약을 체결하고 정기적인 보수를 받으며, 동일한 연구 분야에 상근한 경력'이라고 규정하고 있다. 비정규직(상근) 경력인정 환산율은 근무

경력 관련 여러 정황 등(업무의 전문성, 근무기간, 기업체의 규모, 근무인원, 근무형태 등)을 고려하여 100% 이내에서 기관별 호봉경력평가심의회를 거쳐 결정하도록 하고 있다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 가목은 합리적 이유 없이 임금 등 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '평등권 침해의 차별행위'로 규정하고 있다.

이하에서는 진정인의 초임호봉 확정 시 임용 전 기관에서 통상의 상근 근로자와 동일·유사한 근로형태를 가졌음에도 통상 근로자의 근무시간으로 근무하지 않았다는 이유로 유사경력으로 인정하지 않는 피진정인들의 행위에 합리적 이유가 있는지 살펴보도록 한다.

「지방공무원 보수규정」의 [별표 2] 일반직공무원 등의 경력환산율표, [별표 3] 연구직공무원의 경력환산율표, [별표 4] 지도직공무원의 경력환산율표의 '유사경력'을 살펴보면, 상근으로 종사한 경력을 100% 이내에서 인정해 주도록 하고 있으며, 「지방공무원보수업무 등 처리지침」에서도 동일한 분야에 직접 종사하면서 정기적인 보수를 지급받고 상근한 경력을 유사경력으로 인정해 주도록 하고 있다.

한편 피진정인 2는 진정인의 임용 전 근무기관인 ○○○○○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원이 진정인의 임용 전 경력의 근무형태를 '비상근'으로 통보하자 진정인의 실제적인 근무형태나 업무내용은 확인하지 않은 채 근무형태가 상근이 아니라는 이유로 진정인의 경력을 유사경력으로 승

인하지 않았다.

위 인정사실 나항과 같이 진정인은 ○○○○○○연구원에 비정규직(비상근)로 채용되어 통상 근로자인 정규직 직원 근무시간의 80퍼센트를 근무하면서 프로젝트 관련 연구를 담당하였고, ○○대학교 ○○○○연구원에 비정규직(비상근) 환경연구사로 채용되어 연구과제에 참여하였다. 한편 ○○대학교 ○○○○연구원은 진정인의 근로소득 지급내역이 없어 상근으로 보기 어렵다며 근무형태(상근여부)를 '비상근'으로 통보하였다.

피진정인들은 「지방공무원 보수규정」에서 인정하는 유사경력은 상근으로 종사한 경력이어야 하며, '상근'의 의미는 해당 기관에 소속되어 통상 근로자의 근무시간으로 근무하는 것으로 보아야 하고, 전력조회 결과 ○○○○ ○○연구원 및 ○○대학교 ○○○○연구원에서 진정인의 근무형태를 비상근으로 통보하였기 때문에 진정인의 비상근 경력은 유사경력으로 인정할 수 없다고 진술하고 있다.

그러나 통상의 '상근직'이란 사업장에서 상시적으로 근로를 제공하면서 고정급여를 받는 것을 의미한다고 할 것이므로, 진정인이 ○○○○○○연구원에서 근무할 당시 통상 근로자의 근무시간과 같지는 않았으나 통상 근무자 근무시간의 80%에 해당하는 시간을 근무하였다는 점에서 위와 같은 근무형태까지 비상근으로 보는 것은 타당하다고 보여지지 않으며, 지방공무원 초임호봉 확정 시 공무원으로 임용되는 자의 과거 경력을 인정해 주는 취지는 공직사회의 경쟁력 강화 및 행정의 전문화 도모에 기여한다는 전제에 기초하고 있으므로 임용 전 근무기관에서 통보한 '전력조회 결과' 고용형태가 비상근이라고 기재되어 있다는 이유만으로 과거 경력 각각에 대하여 개

별적으로 경력인정과 관련된 사항을 구체적으로 검토하지 않고 단지 근무 형태라는 형식적 요소만을 보고 유사경력으로 인정할 수 없다고 판단하는 것이 합리적이라고 볼 수 있는지 의문이다.

특히 「지방공무원 보수규정」은 호봉확정 시 공무원 경력이 있는 경우 100% 경력으로 인정하면서 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원의 경력은 정상근무시간을 기준으로 근무시간에 비례하여 확정하도록 규정하고 있다. 시간선택제임기제공무원 등과 같이 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 등의 상이한 근무형태가 존재함에도 불구하고 공무원 경력이 아닌 유사경력의 경우 통상 근무자의 근무시간과 같은 근로형태만을 상근으로 해석하는 것은 경력인정제도의 취지에도 부합하지 않다.

따라서 피진정인들이 지방공무원 초임호봉 확정 시 공무원 경력이 아닌 유사경력 인정과 관련하여 임용 전 기관에서 통상의 상근 근로자와 동일·유사한 근로형태를 가졌음에도 경력의 가치를 개별적으로 검토하지 않고 근무형태라는 형식적 요소만을 보고 통상 근로자의 근무시간으로 근무하지 않았다는 이유로 비상근으로 보아 유사경력으로 인정하지 않는 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 합리적 이유 없는 '평등권 침해의 차별행위'라고 판단된다.

이에, 「지방공무원 보수규정」의 주무부처인 행정안전부장관에게 유사경력을 평가할 때에도 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 다양한 근무형태를 반영하여 '상근'의 의미를 해당 법령에 규정할 것과, 「지방공무원보수업무 등 처리지침」에 각 기관의 호봉경력평가심의회가 유사경력을 평가할 때 경력의 가치를 구체적으로 검토하여 상근 경력으로 인정할 수 있는지 여부

를 결정하도록 하는 내용을 포함할 것을 권고하고, ○○시장에게 호봉경력
평가심의회에서 다양한 근무형태를 고려하여 진정인의 ○○○○○○연구원
및 ○○대학교 ○○○○연구원 경력의 가치를 재심의 할 것을 권고하는 것
이 적절하다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호 및 제2호의
규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019. 6. 5.

위 원 장 정 상 환

위 원 배 복 주

위 원 임 성 택

<별지>

관련 규정

1. 「국가인권위원회법」

제2조(정의)

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

2. 「지방공무원 보수규정」

제8조(초임호봉의 확정)

- ① 공무원을 신규임용하는 경우에는 초임호봉을 확정한다.
- ② 공무원의 초임호봉은 [별표 1] 공무원의 초임호봉표에 의하여 확정하되, 동표에 해당되지 아니하는 때에는 1호봉을 부여한다. 이 경우 당해 공무

원의 경력에 특별승급 또는 승급제한등의 사유가 있는 때에는 이를 가감하여야 하며, 경력과 경력이 중복되는 경우에는 그중 유리한 경력 하나에 대하여만 확정하여야 하고, 「지방공무원법」 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원의 경력은 정상근무시간을 기준으로 근무시간에 비례하여 확정하되, 1년 이하의 경력(「지방공무원 임용령」 제3조의2 제2호 및 제3호에 따른 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원 및 같은 영 제3조의3에 따른 시간선택제채용공무원의 경력은 제외한다)은 전부에 대하여 확정하며, 「지방공무원법」 제63조제2항 제4호의 사유로 인한 휴직을 대신하여 「지방공무원 임용령」 제38조의15 제1항에 따른 시간선택제전환공무원으로 지정되어 근무한 경력은 셋째 이후 자녀부터 3년의 범위에서 전부에 대하여 확정한다.