

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2021두61741 임금
원고, 상고인 원고 1 외 1인
원고들 소송대리인 변호사 차현일 외 1인
피고, 피상고인 대한민국
소송대리인 정부법무공단
담당변호사 조철호 외 3인
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 11. 17. 선고 2020누37187 판결
판 결 선 고 2026. 5. 29.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

가. 원고들은 전일제공무원의 통상적인 근무시간(1일 8시간, 1주 40시간)보다 짧은

시간을 근무하기로 하여 임용된 시간선택제채용공무원으로, 9시부터 14시까지 1일 4시간(점심시간 제외), 1주 20시간을 근무하기로 정하여 임용되었다.

나. 공무원수당 등에 관한 규정 제15조는 근무명령에 따라 규정된 근무시간 외에 근무한 사람에게는 예산의 범위에서 시간외근무수당을 지급하되(제1항 본문), 원칙적으로 시간외근무수당이 지급되는 근무명령 시간은 1일 4시간, 1개월 57시간을 초과할 수 없으며(제4항), 현업공무원등 외의 공무원이 공휴일 및 토요일 외의 날에 시간외근무를 하는 경우 해당 일의 시간외근무시간에서 1시간을 뺀 시간을 더하여 월별 시간외근무시간을 산정한다(제5항 제2호 나목, 이하 '이 사건 공제조항'이라 한다)고 규정한다.

다. 원고들은 원심판결 별지 '시간외근무내역' 기재와 같이 시간외근무를 하였는데, 피고는 이 사건 공제조항에 따라 원고들의 해당 일 시간외근무시간에서 1시간을 뺀 시간을 더하여 월별 시간외근무시간을 산정하고, 이에 따른 시간외근무수당을 원고들에게 지급하였다.

라. 원고들은 아래와 같이 주장하면서 피고가 이 사건 공제조항에 따라 공제한 시간외근무시간에 대한 시간외근무수당을 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

1) 이 사건 공제조항은 전일제공무원의 시간외근무가 통상의 근무시간(9시부터 18시까지 중 점심시간 1시간을 제외한 8시간을 말한다. 이하 같다) 외에 이루어짐으로써 시간외근무시간 중 저녁식사 시간이나 휴게시간을 가지게 되는 업무관행을 전제로 한 것이다.

2) 그러나 원고들과 같은 시간선택제채용공무원은 14시 이후 전일제공무원의 통상의 근무시간에 속하는 시간외근무를 하더라도 별도의 식사시간이나 휴게시간을 가질 수 없다.

3) 그런데도 통상의 근무시간에 수행한 시간외근무에 이 사건 공제조항을 그대로 적용하는 것은 원고들의 평등권과 재산권을 침해하므로 위 시간외근무에 이 사건 공제조항을 적용해서는 안 된다.

마. 원심은 시간선택제채용공무원인 원고들의 시간외근무에 대하여 이 사건 공제조항을 적용하는 것이 원고들의 평등권이나 재산권을 침해한다고 보기 어렵다는 이유로 원고들의 청구를 모두 기각하는 취지의 판결을 선고하였고, 원고들이 상고하였다.

2. 이 사건 공제조항을 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간에 수행하는 시간외근무에도 적용할 수 있는지 여부

가. 헌법 제11조 제1항에서 말하는 평등의 원칙은 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 자의적으로 취급함을 금지하는 것으로서, 입법을 하고 법을 적용할 때에 합리적인 근거가 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻한다(대법원 2007. 10. 29. 선고 2005두14417 전원합의체 판결 등 참조).

나. 이 사건 공제조항은 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간에 수행하는 시간외근무에는 적용되지 않는다고 봄이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

1) 통상의 근무시간 외에 수행하는 시간외근무의 경우, 업무의 관행상 조기출근을 하더라도 정식 업무개시시각 이전에는 실제로 업무를 수행하지 않거나 정식의 퇴근시간 이후에도 시간외근무를 시작하기까지는 실제로 업무를 수행하지 않는 어느 정도의 시간이 존재하는 경우가 많고, 시간외근무의 수행 시에 대부분 석식 내지 휴게시간을 가진다고 볼 수 있다. 이 사건 공제조항은 실제로 업무를 수행하지 않는 이러한 시간을 공제하여 실제 업무를 수행하는 시간에 대하여서만 시간외근무수당을 지급하기 위한 것이다(헌법재판소 2002. 10. 31. 선고 2002헌라2 결정 참조).

2) 통상의 근무시간 중 일부만 근무하도록 되어 있는 시간선택제채용공무원의 경우에는 시간외근무수당이 지급되는 1일 4시간의 시간외근무가 대부분 통상의 근무시간 내에 이루어지게 된다. 전일제공무원들이 정상적으로 근무하는 통상의 근무시간 중에는 석식 시간이 필요하지 않고 상급자의 지휘·감독 아래 전일제공무원들의 조직적 업무수행이 계속되는 가운데 시간선택제채용공무원만 휴게시간을 갖는 일도 흔히 있을 수 있다고 보이지 않는다.

3) 통상의 근무시간에 수행하는 시간외근무와 그 이외의 시간에 수행하는 시간외근무 사이에는 실제로 업무를 수행하지 않는 시간이 있을 개연성이나 상급자의 업무 지휘·감독 가능성, 근무 강도 등에 적지 않은 차이가 존재한다. 그럼에도 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간에 수행한 시간외근무시간에 대하여 이 사건 공제조항을 동일하게 적용하는 것에는 합리적 이유가 있다고 보기 어렵다. 이는 국가공무원법 제 47조 제1항 제2호에서 '공무원의 수당에 관한 사항은 대통령령으로 정한다'고 규정하여, 공무원이 지급받는 수당의 구체적 내용에 관하여 대통령령에 광범위한 재량을 부여하고 있음을 고려하더라도 마찬가지이다.

가) 이 사건 공제조항의 취지는 실제 업무를 수행한 시간에 대하여만 시간외근무수당을 지급하고자 하는 것인데, 앞서 본 바와 같이 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간에 수행하는 시간외근무 중에는 전일제공무원이 통상의 근무시간 외에 수행하는 시간외근무와 달리 석식 시간이나 휴게시간이 흔히 포함된다고 보기 어렵다. 그럼에도 이러한 경우에까지 이 사건 공제조항을 적용하는 것은 입법 취지에 부합한다고 볼 수 없고, 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간 외에 수행한 시간외근무에 대하여만 1시간을 공제하더라도 이 사건 공제조항의 목적은 충분히 달성될 수 있다.

나) 공무원수당 등에 관한 규정 제15조 제6항 및 그 위임을 받은 공무원보수 등의 업무지침(인사혁신처 예규)은 이 사건 공제조항에서 일괄적으로 시간외근무시간에서 1시간을 공제하도록 함에 따라 실제로 업무를 수행한 자가 받게 되는 불이익을 보전하기 위하여 월 10시간에 해당하는 정액의 시간외근무수당을 별도로 지급하도록 정하였다. 그러나 이는 '정규 근무일을 기준으로 월간 출근(또는 출장) 근무일수가 15일 이상인 공무원'에게 지급하도록 규정되어 있어, 시간외근무를 전혀 하지 않아 이 사건 공제조항으로 인한 불이익이 없는 공무원에게도 동일하게 지급된다. 이처럼 시간외근무로 인한 이 사건 공제조항 적용 여부와 무관하게 정액의 시간외근무수당을 일괄적으로 지급하도록 하는 위 규정만으로는 시간선택제채용공무원과 전일제공무원의 시간외근무형태 차이에도 불구하고 이 사건 공제조항을 일률적으로 적용함으로써 발생하는 시간선택제채용공무원의 불이익이 온전히 보전된다고 보기 어렵다.

또한 별도의 정액 시간외근무수당은 이 사건 공제조항의 일률적 적용으로 인한 불이익을 상쇄하기 위하여 지급되는 것으로 소정근로시간에 비례하여 지급되어야 할 성질의 것은 아니다. 따라서 전일제공무원과 비교하여 시간선택제채용공무원의 시간외근무시간이 일반적으로 더 짧다는 사정이 인정되지 않는 이상 시간선택제채용공무원이 소정근로시간의 차이에도 불구하고 전일제공무원과 동일한 정액 시간외근무수당을 받는다 하여 앞서 본 바와 같은 상대적 불이익이 상쇄된다고 단정하기도 어렵다.

다) 통상의 근무시간에 시간외근무를 수행하게 되는 공무원이 시간선택제채용공무원만 있는 것은 아니다. 그러나 전일제공무원 중 탄력근무자나 시간선택제전환공무원 등이 스스로 그러한 근무형태를 선택하고 원할 때 벗어날 수 있는 것과 달리, 시간선택제채용공무원은 그 근무형태를 임의로 바꿀 수 없다. 여기에 시간선택제채용공무원의

시간외근무가 빈번히 발생하고, 시간외근무시간을 포함하면 전체 근무시간이 전일제공무원의 정규 근무시간에 육박하는 경우도 있는 점까지 고려하면, 이 사건 공제조항으로 인해 시간선택제채용공무원이 받는 불이익이 정당화된다고 보기 어렵다.

4) 시간선택제채용공무원이 실제 저녁식사를 하지 않고 19시 무렵까지 계속 시간외근무를 하다가 퇴근한 경우에 이 사건 공제조항을 적용하게 되면 이 사건 공제조항의 입법취지에 반하는 결과가 발생하기는 한다. 그러나 이러한 문제는 전일제공무원에게도 동일하게 나타나므로 시간선택제채용공무원에 대한 차별로 볼 수 없고, 현재의 근태관리 체계에서는 시간외근무시간에 실제 업무를 수행하였는지 여부를 일일이 파악하는 것이 현실적으로 어렵다는 점에서 공무원 개인의 구체적 사정을 고려하지 않고 일정한 기준에 따라 일률적으로 시간외근무시간을 산정할 필요가 있음을 부정할 수 없다. 따라서 이 사건 공제조항을 시간선택제채용공무원이 통상의 근무시간 중 수행하는 시간외근무에 적용하는 것은 시간선택제채용공무원의 평등권을 침해하지만, 그 외 시간의 시간외근무에 대해서 적용하는 것이 이들의 권리를 침해한다고 볼 수는 없다(만일 통상의 근무시간 외에 수행한 시간외근무시간이 1시간에 미달하는 경우에는 그 시간만을 공제하면 될 것이다).

다. 따라서 원심에서 원고들이 통상의 근무시간에 수행한 시간외근무에 대해서까지 이 사건 공제조항이 적용된다고 판단한 것은 앞서 본 바와 같은 평등권 및 이 사건 공제조항의 적용 범위에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 그러나 원심이 원고들이 18시 이후 수행한 시간외근무에 대하여 이 사건 공제조항이 적용된다고 판단한 것은 이유 설시가 적절하지 않은 부분이 있으나 결과적으로 정당한 것으로서 수긍할 수 있고, 거기에 위 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이

없다.

3. 파기의 범위

시간외근무수당이 지급되는 시간외근무시간은 월별로 산정하되, 1일 시간외근무시간을 분 단위까지 더하여 월별 시간외근무시간을 산정한 후 1시간 미만을 버리는 방식에 의하고, 월별 시간외근무시간은 1개월에 57시간을 초과할 수 없다(공무원수당 등에 관한 규정 제15조 제4항, 제5항). 따라서 원고들의 시간외근무수당 청구의 구체적인 인용 범위는 환송 후 원심에서 파기 취지를 고려하여 위와 같은 상한과 산정방법에 따라서 다시 산정되어야 하므로 결국 원심판결을 전부 파기하여야 한다.

4. 결론

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	서경환
	대법관	천대엽
	대법관	신속희

주 심 대법관 마용주