

## I 검토 배경

- 공공부문에 종사하는 공무원이 약 40만 명에 달함에도 이들에 대한 체계적이고 합리적인 처우 기준은 부재
  - 동일·유사 업무를 수행하는 공무원(일반근로자)과 임금, 수당 등에서 불합리한 격차는 조직 구성원 간 갈등의 요인
    - ※ (17년 국가인권위 실태조사 결과) 중앙행정기관 공무원의 평균 근속연수 6.6년, 평균연봉 약 2,850만원 ⇔ 공무원의 평균 근속연수 14.1년, 평균연봉 약 5,247만원 ⇒ 근속 기간을 감안해도 임금 격차가 큼
  - 동일·유사 업무를 수행하는 공무원 간에 불합리한 임금 및 수당 격차는 공정성, 형평성 논란과 함께 공공행정서비스 질 저하 요인으로 작용
- 국가인권위원회에서도 격차 해소를 위한 합리적인 공무원 임금 및 수당 기준 마련을 정부에 권고('21.2월)

## || 고용노동부장관에게 권고 ||

- ▲ (임금 기준) 중앙행정기관 공무원 근로자의 임금 격차가 해소될 수 있도록 직무의 분류, 분석 및 평가 등을 바탕으로 동일가치노동 - 동일임금 원칙에 맞는 합리적인 공무원 임금기준 마련
- ▲ (수당 기준) 중앙행정기관 공무원 근로자에게 지급되는 복리후생비는 직무와 무관하게 복리후생 내지 실비변상 차원에서 지급되는 것이므로 공무원과의 격차가 해소될 수 있도록 합리적인 복리후생비 지급기준을 마련

## || 기획재정부장관에게 권고 ||

- ▲ (임금 기준) 중앙행정기관 공무원 근로자의 임금 격차가 해소될 수 있도록 직무의 분류, 분석 및 평가 등을 바탕으로 예산편성 및 집행기준에 동일가치노동 - 동일임금 원칙에 맞는 합리적인 무기계약직 임금 기준을 마련하고, 이에 필요한 자원 확보를 위해 노력
- ▲ (수당 기준) 중앙행정기관 공무원 근로자에게 지급되는 복리후생비는 직무와 무관하게 복리후생 내지 실비변상 차원에서 지급되는 것이므로 예산편성 및 집행기준에 공무원과의 격차가 해소될 수 있는 합리적인 복리후생비 지급기준을 마련하고, 이에 필요한 자원 확보를 위해 노력

☞ 불합리한 격차 해소를 위한 합리적인 공무원 임금 및 수당 기준 마련 필요

## II 공무직 임금 및 수당 기준 마련 계획

### 1. 기본 원칙

- '동일가치노동 - 동일임금' 원칙에 맞는 '합리적인 기준' 마련
- 불평등과 격차 해소를 위한 '차별 없는 공정한 기준' 마련
  - 동일·유사 업무를 수행하는 공무원(일반근로자) - 공무직간, 공무직 직종내·직종간 임금 및 수당에 있어 불합리한 격차 해소
- 공공부문 종사자로 소속감과 책임감을 가지고 공공행정서비스 질 제고에 기여할 수 있도록 '적정 처우의 기준' 마련

### 2. 세부 추진 내용 및 일정

- **(실태 조사·분석)** 전문가 TF팀\*을 구성하여 합리적 임금·수당기준 마련을 위한 임금·수당·담당업무 조사 및 분석 등 실시(~'21년말)
  - \* 정부, 노동계가 추천하는 전문가를 중심으로 10명 이내로 구성
- 공무직 업무 분류기준 분석 및 연구(~'21.10월)
- 기관·분야별 공무직 임금실태와 동일·유사 업무를 수행하는 공무원(일반근로자) 또는 민간근로자의 임금실태 비교·분석(~'21.12월)
- 공무직 업무별로 경력, 근속기간 등 숙련도 향상에 따른 임금수준 변화실태에 대한 분석(~'21.12월)
- **(임금 기준)** 전문가 TF팀 분석결과 등을 기초로 임금의제협의회에서 합의하여 논의일정 계획을 마련하고, 공무직 임금제도 개선 및 공무직 적정 임금기준 마련 논의
  - 동일가치노동 - 동일임금 판단기준, 바람직한 임금체계, 적정 임금수준의 기준 등에 대한 심층 논의
- **(수당 기준)** 별도 운영이 필요한 수당은 동일·유사 업무를 수행하는 공무원(일반근로자)과 불합리한 차별이 없도록 개선\*
  - \* 기관의 재정 여건, 그간의 교섭 관행 등을 고려하여 단계적·점진적으로 개선
- 노·사 합의 등 합리적 사유가 있는 경우를 제외하고는, 해당 기관의 공무원(일반근로자)에게 일률·보편·정기적으로 지급되는 수당은 우선하여 차별적 요인이 없도록 개선