

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2026두30378 임금 청구의 소

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 1

원고, 상고인 원고 2 외 3인

원고들 소송대리인 법무법인 덕수
담당변호사 윤영환 외 2인

피고, 피상고인 겸 상고인

대한민국

소송대리인 법무법인(유한) 광장
담당변호사 여철기 외 2인

원 심 판 결 서울고등법원 2026. 1. 15. 선고 2024누60949 판결

판 결 선 고 2026. 7. 9.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고들의 상고로 인한 부분은 원고들이, 피고의 상고로 인한 부분은 피고가 각 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 원고들은 우정사업본부 소속 국가직 공무원으로 임용된 후 우체국으로 발령받아 근무하는 사람들이다.

나. 피고는 원고들이 「공무원 수당 등에 관한 규정」(이하 '공무원수당규정'이라 한다) 제15조 제4항 제1호에서 정한 현업공무원등(이하 '현업공무원'이라 한다)에 해당한다고 보아 원고들에게 공무원수당규정 제15조 제6항에서 정한 정액 시간외근무수당을 지급하지 않았다.

다. 또한 피고는 원고 1에게, 현업공무원에 대하여 1일 1시간 이상 시간외근무를 한 경우에만 시간외근무시간을 시간외근무수당 지급시간에 산입하도록 규정한 「공무원보수 등의 업무지침」(이하 '이 사건 업무지침'이라 한다)에 따라 산정한 2022년 1월분 통상 시간외근무수당을 지급하였다.

라. 이 사건에서 원고들은 주위적으로 원고들이 현업공무원에 해당하지 않으므로 피고가 원고들에게 공무원수당규정 제15조 제6항에서 정한 정액 시간외근무수당을 지급하여야 한다고 주장하였다. 예비적으로 원고 1은, 현업공무원이 1일 1시간 이상 시간외근무를 한 경우에만 시간외근무시간을 시간외근무수당 지급시간에 산입하도록 정한 이 사건 업무지침이 상위 법령인 공무원수당규정에 위배되어 효력이 없으므로 피고는 원고 1에게 그가 2022년 1월에 한 1일 1시간 미만의 시간외근무에 대하여도 그 근무

시간을 월별 시간외근무시간에 산입하여 그에 해당하는 미지급 시간외근무수당을 추가로 지급하여야 한다고 주장하였다.

2. 원고들의 상고이유에 관한 판단(주위적 청구)

원심은 제1심판결 이유를 인용하여, 우체국에 소속되어 근무하는 원고들은 「국가공무원 복무규정」 제12조 제1호에서 정한 현업기관에 소속된 공무원으로서, 우정사업본부의 장이 「국가공무원 복무규정」 제12조에 따라 「우정사업본부 현업관서직원 복무관리규정」(이하 '이 사건 훈령'이라 한다)에서 현업관서 소속 공무원인 원고들의 근무시간과 근무일을 따로 정하고 있으므로, 원고들이 공무원수당규정 제15조 제4항 제1호에서 정한 현업공무원에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법령과 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 「국가공무원 복무규정」 및 이 사건 훈령의 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 피고의 상고이유에 관한 판단(예비적 청구)

가. 관련 규정 및 법리

1) 국가공무원법은 국가공무원의 보수에 관하여 근무조건 법정주의를 채택하고 있는바, 국가공무원법이나 그 밖의 법률에 따른 보수에 관한 규정에 따르지 아니하고는 어떠한 금전이나 유가물도 공무원의 보수로 지급할 수 없고(국가공무원법 제46조 제5항), 국가공무원의 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항, 수당에 관한 사항, 보수 지급방법, 보수의 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정하고 있다(국가공무원법 제47조 제1항).

2) 국가공무원법의 위임에 따른 대통령령인 공무원보수규정에 의하면 국가공무원에

계는 예산의 범위에서 봉급 외에 필요한 수당을 지급할 수 있고(제31조 제1항), 지급되는 수당의 종류, 지급범위, 지급액, 그 밖에 수당 지급에 필요한 사항은 따로 대통령령으로 정하도록 하였다(제31조 제2항). 이에 따라 대통령령인 공무원수당규정은 국가공무원법 제47조 및 공무원보수규정 제31조에 따라 국가공무원에게 지급하는 수당과 실비변상 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

3) 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호 본문에서는, 현업공무원이 시간외근무명령에 따라 근무한 시간(이하 '시간외근무시간'이라 한다)은 해당 월의 총 근무한 시간에서 「국가공무원 복무규정」 제9조 제1항에 따른 근무시간과 근무 중 식사·수면·휴식시간 및 휴일근무수당을 지급받은 시간을 뺀 시간으로 산정하되(다만, 식사·수면·휴식시간이 업무상 지휘·감독 아래 있었다고 소속 장관이 인정하는 경우는 빼지 아니함), 1일 시간외근무시간을 분 단위까지 더하여 월별 시간외근무시간을 산정한 후 1시간 미만은 버린다고 규정하고 있다.

이와 달리, 같은 항 제2호에서는 현업공무원 외의 공무원(이하 '일반대상자'라 한다)의 경우 공휴일 및 토요일은 해당 일의 시간외근무시간을, 그 외의 날은 해당 일의 시간외근무시간에서 1시간을 뺀 시간을 더하여 월별 시간외근무시간을 산정하되, 해당 일의 시간외근무시간이 1시간 미만인 경우에는 더하지 아니한다고 규정하고 있다.

4) 공무원수당규정 제15조 제9항에서는 '제1항부터 제8항까지의 규정에 따른 시간외근무수당 지급방법의 세부 기준과 부정 수령한 경우의 징수 등에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다'고 규정하는바, 이에 따른 인사혁신처 예규인 이 사건 업무지침은 제7장의 VI. 초과근무수당 등, 1. 시간외근무수당(영 제15조), 다. 시간외근무시간 산정(영 제15조제5항) 이하에서 '현업공무원의 시간외근무시간은 1일 1시간 이상 시

간외근무를 한 경우에 「실제 총 근무시간에서 국가공무원 복무규정상의 정규근무시간, 식사시간, 수면시간, 휴식시간을 각각 공제하는 방식」에 따라 월간으로 계산하되, 분단위 이하는 제외한다'고 규정하고 있다.

5) 행정 각부의 장이 정하는 특정 고시가 비록 법령에 근거를 둔 것이더라도 규정내용이 법령의 위임 범위를 벗어난 것일 경우에는 법규명령으로서의 대외적 구속력을 인정할 여지는 없다. 그리고 특정 고시가 위임의 한계를 준수하고 있는지 여부를 판단할 때에는, 당해 법률 규정의 입법 목적과 규정내용, 규정의 체계, 다른 규정과의 관계 등을 종합적으로 살펴야 하고, 법률의 위임 규정 자체가 그 의미 내용을 정확하게 알 수 있는 용어를 사용하여 위임의 한계를 분명히 하고 있는데도 고시에서 그 문언적 의미의 한계를 벗어났다든지, 위임 규정에서 사용하고 있는 용어의 의미를 넘어 그 범위를 확장하거나 축소함으로써 위임 내용을 구체화하는 단계를 벗어나 새로운 입법을 한 것으로 평가할 수 있다면, 이는 위임의 한계를 일탈한 것으로서 허용되지 아니한다(대법원 2012. 12. 20. 선고 2011두30878 전원합의체 판결, 대법원 2016. 8. 17. 선고 2015두51132 판결 등 참조).

나. 판단

1) 원심은 다음과 같은 이유로, 이 사건 업무지침 가운데 현업공무원이 1일 1시간 이상 시간외근무를 한 경우에만 해당 일의 시간외근무시간을 월별 시간외근무시간에 산입한다고 정한 부분(이하 '이 사건 쟁점조항'이라 한다)은 상위 법령인 공무원수당규정의 위임 한계를 벗어나 효력이 없으므로, 현업공무원이 1일 1시간 미만 시간외근무를 한 경우에도 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호에 따라 해당 일의 시간외근무시간을 시간외근무수당 산정의 기초가 되는 월별 시간외근무시간에 산입하여야 한다고

판단하였다.

가) 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호는 현업공무원이 해당 월에 총 근무한 시간에서 「국가공무원 복무규정」 제9조 제1항에 따른 근무시간과 식사 및 휴식시간 등을 제외한 시간, 즉 실제 총 시간외근무시간을 분 단위까지 더하여 현업공무원의 월별 시간외근무시간을 산정하도록 하고 있고, 그 밖에 공무원수당규정 등 관계 법령에서 현업공무원의 1일 시간외근무시간이 1시간 미만인 경우 이를 시간외근무수당 지급시간에 산입하지 아니한다는 취지의 규정을 둔 바 없다.

나) 이 사건 업무지침은 국가공무원법 제47조, 대통령령인 공무원보수규정, 공무원수당규정 등의 위임을 받은 행정규칙이므로, 상위 법령의 위임 한계를 벗어나지 않는 범위에서만 유효하다.

이 사건 업무지침은 공무원수당규정 제15조 제9항에 따라 같은 조 제1항부터 제8항까지의 규정을 벗어나지 않는 범위에서 시간외근무수당 지급방법의 세부 기준 등을 정할 수 있을 뿐이다. 그럼에도 이 사건 업무지침은 '현업공무원이 1일 1시간 이상 시간외근무를 한 경우에만 해당 일의 시간외근무시간을 월별 시간외근무시간에 산입한다'고 정하고 있는바, 이는 상위 법령인 공무원수당규정의 위임이 없음에도 현업공무원이 지급받을 시간외근무수당의 범위에 관하여 추가적인 제한을 가하는 내용에 해당할 뿐 아니라, 현업공무원의 경우 실제 시간외근무시간을 분 단위까지 더하여 월별 시간외근무시간을 산정하도록 하고 있는 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호의 해석상 도출 가능한 내용이라고 볼 수도 없다.

따라서 이 사건 쟁점조항은 상위 법령인 공무원수당규정의 위임 한계를 벗어나 효력이 없다고 봄이 타당하고, 이와 같이 해석하는 것이 국가공무원의 보수에 관하여 근무

조건 법정주의를 채택하면서 국가공무원의 수당에 관한 사항을 대통령령으로 정하도록 하고 있는 국가공무원법의 취지에도 부합한다.

다) 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호의 '해당 월의 총 근무한 시간'은 현업공무원이 실제로 해당 월에 근무한 시간의 합계를 의미하는 것으로 해석될 뿐, 1일 1시간 미만의 시간외근무시간을 '해당 월의 총 근무한 시간'에서 제외하여야 한다고 해석할 합리적 근거를 찾기 어려울 뿐 아니라, 오히려 1일 1시간 미만의 시간외근무시간을 '해당 월의 총 근무한 시간'에서 제외할 경우 월별 시간외근무시간이 현업공무원의 실제 시간외근무시간과 일치하지 않게 될 여지가 크다. 이와 같이 이 사건 쟁점조항이 단순히 공무원수당규정의 내용을 보충하는 것을 넘어 시간외근무수당의 지급 범위에 관한 사항을 새로이 정하고 있는 이상, 상위 법령인 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호와 결합하여 대외적 구속력을 갖는다고 볼 수 없다.

라) 2012. 8. 22. 개정된 공무원수당규정 제15조에서 시간외근무시간의 산정 방식을 직접 정하면서 제5항 제2호는 일반대상자의 경우 1일 1시간 미만의 시간외근무시간을 월별 시간외근무시간에 산입하지 아니한다는 취지로 정한 반면, 현업공무원의 시간외근무시간 산정 방식에 관한 같은 항 제1호에는 위와 같은 내용을 두지 않았다.

그런데도 이 사건 업무지침에서 현업공무원과 일반대상자 모두에 대하여 공무원수당규정 제15조 제5항 제2호에서 정한 바와 같은 '1일 1시간 이상 시간외근무'만을 수당지급의 대상인 시간외근무로 인정하는 것은, 현업공무원과 일반대상자의 시간외근무시간 산정방법을 구분하여 정한 공무원수당규정의 개정 취지에도 어긋난다.

마) 공무원수당규정 제15조 제5항 제2호에서 일반대상자의 1일 시간외근무시간이 1시간 미만인 경우 이를 시간외근무수당 지급시간에 더하지 않거나 평일의 경우 해당

일의 시간외근무시간에서 1시간을 뺀 시간만을 시간외근무수당 지급시간에 더하는 것은, 업무의 관행상 조기출근을 하더라도 정식 업무개시시각 이전에는 실제로 업무를 수행하지 않는 경우가 많고, 정식의 퇴근시간 이후에도 시간외근무를 시작하기까지 실제로 업무를 수행하지 않는 어느 정도의 시간이 존재하는 경우가 많으며, 시간외근무 수행 시 대부분 석식 또는 휴게시간을 가진다고 볼 수 있으므로, 실제로 업무를 수행하지 않는 시간을 대략 1일 1시간가량으로 보아 이를 제외함으로써 실제 업무를 수행하는 시간에 대하여서만 시간외근무수당을 지급하기 위한 취지로 보인다(헌법재판소 2002. 10. 31. 선고 2002헌라2 결정 취지 참조).

그러나 현업공무원의 경우 공무원수당규정 제15조 제5항 제1호에서 월별 시간외근무시간을 '해당 월의 총 근무한 시간에서 「국가공무원 복무규정」 제9조 제1항에 따른 근무시간과 근무 중 식사·수면·휴식시간 및 휴일근무수당을 지급받은 시간을 뺀 시간'으로 정함으로써, 식사·휴게시간 등 실제로 업무를 수행하지 않는 시간을 산정하여 이를 공제하도록 하고 있다. 그럼에도 이 사건 쟁점조항에 따라 1일 1시간 미만의 시간외근무시간을 월별 시간외근무시간에 산입하지 않을 경우 실제 시간외근무를 하지 않은 시간은 이미 공제되었음에도 시간외근무를 하지 않는 것으로 대략 추산한 1일 1시간 미만의 시간이 추가로 산정에서 제외됨에 따라 현업공무원이 실제 수행한 시간외근무시간에 비해 과소한 시간외근무수당을 지급받게 되는 경우가 생길 우려가 있다.

한편 일반대상자는 공무원수당규정 제15조 제6항 및 이 사건 업무지침에 따라 정액의 시간외근무수당을 지급 받는데, 이는 공무원수당규정 제15조 제5항 제2호에서 일반대상자의 시간외근무시간 중 1일 1시간을 공제하고 해당 일의 시간외근무시간이 1시간 미만인 경우에는 이를 시간외근무시간으로 산정하지 않음으로 인한 불이익을 보전하기

위한 것으로 볼 수 있다. 현업공무원은 일반대상자와 달리 정액의 시간외근무수당을 지급받지 못함에도 일반대상자와 마찬가지로 1일 1시간 미만의 시간외근무시간을 현업공무원의 시간외근무시간에서 제외할 경우 이로 인한 불이익을 보전 받을 수 없는 현업공무원을 일반대상자에 비해 불이익하게 취급하는 결과가 초래될 여지가 크다.

2) 또한 원심은 판시와 같은 이유로, 원고 1이 이 사건 업무지침에서 정한 바에 따라 시간외근무수당의 지급에 필요한 초과근무 사전명령 내지 사후승인 절차를 모두 거친 이상 이 사건에서 주장하는 1시간 미만의 시간외근무시간도 원고 1의 2022년 1월 시간외근무시간에 산입되어야 한다고 보아, 피고가 원고 1에게 2022년 1월 시간외근무수당 미지급액 24,640원을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

3) 원심판결 이유를 관련 규정과 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 공무원수당규정 제15조 제5항의 체계적 해석, 공무원수당규정 제15조 제9항의 위임범위 및 이 사건 업무지침의 효력에 관한 법리오해, 시간외근무명령 및 승인의 요건에 관한 이유불비, 심리미진 등의 잘못이 없다.

4. 결론

상고를 모두 기각하고 상고비용 중 원고들의 상고로 인한 부분은 원고들이, 피고의 상고로 인한 부분은 피고가 각 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이숙연

 대법관 이흥구

주 심 대법관 오석준

 대법관 노경필