

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2013다205778 손해배상(기)

원고, 피상고인 원고 1 외 1인

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 2 외 1인

원고 2, 4의 소송대리인 법무법인 여는(담당변호사 신인수 외 2인)

피고, 피상고인 겸 상고인

대한민국

소송대리인 정부법무공단 외 1인

원 심 판 결 서울중앙지방법원 2013. 5. 2. 선고 2012나31498 판결

판 결 선 고 2017. 2. 9.

주 문

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울중앙지방법원 합의부에 환송한다.

원고 2, 원고 4의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 피고의 상고이유에 대하여

가. 원심은, 피고 소속 교육부장관(중전의 교육과학기술부장관을 포함한다. 이하 같다)이 원고들을 비롯한 국·공립학교 기간제교원들의 2005. 1. 1.부터 2010. 12. 31.까지의 근무기간에 대하여, 구 「공무원수당 등에 관한 규정」(2011. 7. 4. 대통령령 23015호로 개정되기 전의 것. 이하 '이 사건 규정'이라 한다)에 따른 성과상여금 지급대상에서 제외하는 것을 내용으로 하는 이 사건 지침을 발표한 사실 등 그 판시와 같은 사실을 인정한다. ① 이 사건 규정 등 관련규정의 해석상 기간제교원도 정규 교원과 마찬가지로 성과상여금 적용대상이 된다고 보아야 하는 점, ② 최근의 교육 실무에 비추어 볼 때 기간제교원이 정규 교원보다 단순하거나 보충적인 업무만을 담당한다고 보기 어려운 점, ③ 이 사건 규정 제7조의2는 근무성적·업무실적 등이 우수한 사람에게 성과상여금을 지급하도록 규정하고 있으므로, 근무성적이나 업무실적과 같은 업무 자체에 대한 평가가 성과상여금의 주된 기준이 되어야 하는 점, ④ 이 사건 지침은 기간제근로자에 대한 차별적 처우를 금지한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 입법 취지에도 반하는 점 등을 종합하여 보면, 피고 소속 장관이 이 사건 지침을 통해 근무성적이나 업무실적과 관계없이 기간제로 임용되었다는 이유만으로 기간제교원을 성과상여금 지급대상에서 일률적으로 배제하여 성과상여금에 관한 심사 기회 자체를 박탈한 것은 합리적 이유 없이 기간제교원을 차별한 것으로 불법행위에 해당한다고 보아야 한다고 판단하였다.

나. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

(1) 구 교육공무원법(2011. 5. 19. 법률 제10634호로 개정되기 전의 것) 제32조 제1항

은 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는, 교원이 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때(제1호) 등 일정한 경우 예산의 범위 안에서 교원의 자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 교원을 임용할 수 있도록 규정하고, 구 교육공무원임용령(2016. 8. 2. 대통령령 제27418호로 개정되기 전의 것) 제13조 제3항은 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며 필요한 경우 3년의 범위 내에서 이를 연장할 수 있도록 규정하고 있다.

국가공무원법 제47조 제1항은 공무원의 봉급·수당 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하도록 규정하고, 교육공무원법 제34조 제2항은 교육공무원의 보수는 자격 및 경력과 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정하도록 규정하고, 제35조는 제34조 제2항의 대통령령에는 국가공무원법 제47조에 정한 사항 등 이외에 '기간제교원의 보수에 관한 사항'(제2호) 등에 관하여도 규정하도록 위임하고 있다. 이 사건 규정 제7조의2 제1항은 "소속 장관은 별표 2의2에 따른 공무원 중 근무성적, 업무실적 등이 우수한 사람에게는 예산의 범위에서 성과상여금을 지급한다"고 규정하고, 이 사건 규정 [별표 2의2]는 교육공무원의 경우 '공무원보수규정 [별표 11]을 적용받는 공무원', '별표 12를 적용받는 장학관·교육연구관·장학사 및 교육연구사'를 성과상여금 적용대상으로 정하고 있다. 공무원보수규정 제5조는 공무원의 봉급월액은 [별표 1] 공무원별 봉급표 구분표에 따른 [별표 3]부터 [별표 14]까지의 해당 봉급표에 명시된 금액으로 하도록 규정하고 있는데, [별표 11]은 '고등학교 이하의 각급 학교에 근무하는 교원'에게 적용되는 호봉 및 그에 따른 봉급을 규정한 것으로서, 그 '비고란'에는 "유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대해서는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만, 교육공무원법 제32조 제1항 제4호에 따른 기간

제교원의 봉급은 14호봉을 넘지 못한다"고 규정하고 있다. 또한 이 사건 규정 제7조의 2 제6항은 성과상여금의 지급기준, 지급범위 및 지급방법 등에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정하는 범위에서 소속 장관이 정하도록 규정하고 있다.

한편 구 국가공무원법(2011. 5. 23. 법률 제10699호로 개정되기 전의 것. 이하 같다) 제2조 제2항은 일반직공무원·특정직공무원·기능직공무원을 '경력직공무원'으로, 제3항은 정무직공무원·별정직공무원·계약직공무원·고용직공무원을 '특수경력직공무원'으로 각 정하고 있는데, 계약직공무원에 관하여 공무원보수규정 제33조 [별표 31]은 한시계약직공무원을 제외한 계약직공무원을 연봉제 적용대상으로 규정하고, 제36조 제3항 내지 제5항은 계약직공무원에 대한 신규채용시 연봉 책정에 관하여 정하고 있으며, 제39조는 연봉제 적용대상 공무원에 대하여 전년도 업무실적 평가 결과에 따라 성과연봉을 지급하도록 규정하고 있다.

(2) 이 사건 규정 제7조의2 제1항 [별표 2의2]는 성과상여금 지급대상인 교육공무원으로 '공무원보수규정 [별표 11]을 적용받는 공무원'을 규정하고, 공무원보수규정 [별표 11]의 비고란에서 기간제교원에 관한 사항을 언급하고 있기는 하나, 앞서 본 관련 규정의 문언·체제·취지 등에 비추어 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 규정 제7조의2 제1항이 정한 성과상여금 지급대상 교육공무원으로서 '공무원보수규정 [별표 11]을 적용받는 교원'이란 호봉 승급에 따른 급여체계의 적용을 받는 정규교원만을 의미하고 기간제교원은 포함되지 아니한다고 보아야 한다.

① 이 사건 규정 [별표 2의2]는 성과상여금 지급대상인 교육공무원에 관하여 '공무원보수규정 [별표 11]을 적용받는 공무원'으로 정하고 있다. 그런데 이 사건 규정 [별표 2의2]가 교육공무원 이외에 성과상여금 지급대상에 포함시키고 있는 공무원에는, 구 국

가공무원법상 여러 유형의 공무원 중 일반직공무원·특정직공무원·기능직공무원·별정직공무원·고용직공무원의 전부 또는 일부가 포함되나 정무직공무원과 계약직공무원은 그 지급대상에서 제외하고 있다. 성과상여금 지급대상에 포함된 공무원들은 모두 근무연차에 따라 호봉이 승급되는 공무원들을 그 대상으로 하고 있는 반면, 그 지급대상에서 제외된 계약직공무원은 기간제교원과 마찬가지로 계약기간 자체가 1년 이내의 단기간이고 임용기간이 만료하면 당연퇴직하도록 정하고 있는 점을 고려하면, 이 사건 규정 제7조의2는 성과상여금의 지급대상을 원칙적으로 호봉 승급에 따른 급여체계의 적용을 받는 공무원으로 정한 것으로 볼 수 있다.

② 공무원보수규정 제5조는 공무원의 봉급월액은 [별표 1] 공무원별 봉급표 구분표에 따라 [별표 3]부터 [별표 14]까지의 해당 봉급표에 명시된 금액으로 하도록 규정하고, 그 중 교육공무원에 대하여 [별표 11]이 적용되는데, 이와 같이 [별표 11]을 별도로 정한 것은 교육공무원의 경우 그 계급과 호봉체계가 다른 경력직공무원과 상이한 점을 고려한 것으로 보인다.

③ 한편 공무원보수규정 [별표 11]이 그 비고란에서 기간제교원의 봉급을 특정 호봉의 고정급으로 한다고 규정하고 있기는 하다. 그런데 기간제교원과 임용사유와 임용기간 및 임용기간 만료 후 지위 등이 유사한 계약직공무원에 대하여 공무원보수규정 제33조, 제36조, 제39조에서 별도의 보수체계를 정하고 있는데, 이는 계약직공무원에게는 다른 일반경력직공무원과 같이 공무원보수규정 제5조에 따른 [별표 3] 내지 [별표 14]의 규정이 적용되지 아니함을 전제한 것으로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 공무원보수규정 [별표 11]에서 기간제교원에 관한 내용을 '비고란'에서 정하고 있는 취지는, 교육공무원법 제35조에서 '기간제교원의 보수에 관한 사항'을 대통령령으로 정하도록 규

정하고 있으므로, 정규 교원과는 그 법률상 지위가 상이하여 정규교원의 보수체계를 그대로 적용할 수 없는 기간제교원에 대하여 신규 채용시 호봉을 확정하고, 그 호봉에 해당하는 보수월액으로 기간제교원의 보수를 정함으로써 기간제교원의 보수를 정하는 기준을 정한 것에 불과하고, 나아가 기간제교원에 대하여 정규교원에 대한 성과상여금 등 보수체계를 모두 그대로 적용하려는 취지로 보기는 어렵다.

④ 이러한 사정을 종합하면 성과상여금은 원칙적으로 전년도에 근무성과를 평가하여 그 평가결과에 따라 다음 연도에 차등하여 지급하는 급여로서 공무원들의 근무의욕을 고취시켜 업무수행능력의 지속적 향상을 유도하려는 데 그 지급취지가 있는데, 기간제교원은 1년 이내의 단기간 채용되어 임용기간이 만료하면 당연퇴직하도록 정하고 있으므로 이러한 기간제교원에 대하여 성과상여금을 지급하는 것은 위 제도의 취지에 부합한다고 보기 어렵고, 성과상여금은 그 성격에 비추어 지급대상, 지급액 등에 관하여 광범위한 형성의 재량이 인정된다고 할 것인데, 교육부장관이 그 지침에서 기간제교원을 제외했다 하여 평등원칙에 반한다고 보기도 어렵다.

(3) 그렇다면 피고 소속 교육부장관이 이 사건 지침에서 원고들을 포함한 기간제교원을 성과상여금 지급대상에서 제외한 것은 앞서 본 이 사건 규정 제7조의2 제1항의 해석에 관한 법리에 따른 것으로서 이를 이유로 원고들에 대하여 불법행위로 인한 손해배상책임을 진다고 볼 수 없다.

그럼에도 원심은 이와 달리 기간제교원도 성과상여금 지급대상에 포함된다는 잘못된 전제에서, 피고 소속 교육부장관이 이 사건 지침을 통하여 원고들을 성과상여금 지급대상에서 제외한 것이 불법행위에 해당한다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 이 사건 규정이 정한 성과상여금 지급대상에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을

미친 잘못이 있다.

## 2. 원고 2, 원고 4의 상고이유에 대하여

원고 2, 원고 4의 상고이유는, 피고에게 불법행위로 인한 손해배상책임이 인정됨을 전제로 하여 피고의 일부 소멸시효 완성 주장이 신의칙에 반하여 허용될 수 없음에도 불구하고 이를 받아들인 원심의 판단에 신의칙 위반 등에 관한 법리오해가 있다는 취지이나, 위에서 본 바와 같은 이유로 피고에게 손해배상책임을 인정한 원심판결을 파기하는 이상 이와 다른 전제에 선 위 원고들의 상고이유는 나아가 판단할 필요 없이 받아들일 수 없다.

## 3. 결론

그러므로 피고의 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채, 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하며, 원고 2, 원고 4의 상고를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김 신

                  대법관            김용덕

                  대법관            김소영

주 심 대법관 이기택