

공무원 보수(임금)체계 개선 방안에 관한 연구

김태현 · 김유선 · 안병순



발 간 사



적정한 보수는 공무원의 경제적 생활안정, 자긍심 함양과 사기 제고로 업무능력을 향상시키고, 유능한 인재를 공직에 흡수하는 한편 이직률을 낮추고, 부정부패 예방에 큰 역할을 하게 되는 등 정부조직의 효율성을 증가시킵니다.

법령에서도 공무원의 보수수준을 정함에 있어, ‘일반의 표준생계비, 물가수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.’ 라고 규정되어 있습니다. 이에 전국공무원노동조합은 제 공무원단체들과 함께 2014년 공무원임금을 9.6% 인상하라고 정부에 요구했습니다. 물가인상률 2.5%, 경제성장률 2.8%, 민간보수 격차해소 정책조정률 4.3%를 반영한 수치입니다.

하지만 공무원 보수수준은 특히 지난 이명박 정부에서 큰 폭으로 저하되어, 2012년 전체 공무원의 경우 민간임금 대비 83.7%, 일반직공무원의 경우 76.6%에 불과한 것으로 나타나고 있습니다. 또한 새 정부 들어, 2014년 공무원보수인상률을 4급 이하에 대해 1.7% 수준으로 정하였습니다. 공무원노조가 요구한 9.6%는 물론이거니와, 또다시 물가인상률에도 못 미치는 수준입니다.

이외에도 공무원보수와 관련된 문제는 여러 가지입니다. 노동조합과의 교섭 없이 정부가 독단적으로 보수수준을 결정하는 보수결정체계, 부가급인 수당이 지나치게 비대화되고 복잡해지는 수당체계의 문제도 여전합니다. 더불어 신뢰받지 못하는 평가에 기반을 둔 성과급제, 허울뿐인 총액인건비제 문제도 해결되어야 합니다.

이제는 공무원노조에서 이런 문제들에 대한 대안을 찾고, 공무원노조의 주체적인 보수(임금)정책을 마련하여야 할 때입니다. 그러한 점에서 공무원 보수의 적정화를 위한 노동조합의 임금정책을 마련하고, 공무원 보수체계의 문제점을 개선하기 위한 이번 연구는 매우 소중한다고 할 수 있습니다. 공무원노조의 대정부 투쟁과 교섭에 큰 힘이 될 것입니다.

그동안 이 연구를 수행하신 여러 연구자 분들께 감사의 말씀을 전합니다. 또한 이 연구 결과가 행정의 민주화를 만들고 국민과 함께 현장에서 희망을 일구는 있는 14만 조합원 동지들과 100만 공무원 노동자 모두에게 큰 힘이 되길 기원합니다. 감사합니다.

2013년 12월

전국공무원노동조합 위원장 김 중 남

제1장 서론	〈김태현〉 3
제1절 연구의 배경	3
제2절 연구내용 및 범위	5
제2장 공무원 보수실태와 개선방안	〈김유선〉 9
제1절 공무원 보수결정 원칙	9
1. 공무원 보수결정에 관한 법령	9
2. 공무원 보수 및 수당 규정	9
3. 보수자료 조사	10
제2절 공무원 보수 지급 기준(2013년)	10
1. 기본급	10
2. 특별급여	13
3. 생활수당	14
4. 초과수당	15
5. 직책수당	15
6. 직무수당	16
7. 복지점수	17
제3절 공무원의 연령별 직급별 보수	18
제4절 공무원 보수와 민간부문 임금 비교	20
1. 민간부문 임금 평균과 비교	20
2. 민간부문 분위별 임금과 비교	23
3. 민간부문 산업별 임금과 비교	25
제5절 공무원의 보수와 실태생계비	27
1. 실태생계비(대졸이상 사무관리직) 평균과 비교	27
2. 분위별 실태생계비(대졸이상 사무관리직)와 비교	29

제6절 공무원 보수 개선방향	30
1. 보수수준 개선방향	30
2. 보수체계 개선방안	33
〈참고문헌〉	40
 제3장 공무원과 교원 및 민간부문의 임금 등 고용조건 비교	〈김유선〉 43
1. 머리말	43
2. 인적 구성	44
3. 고용조건	46
4. 임금실태	49
 제4장 각국의 공무원 임금결정체제	〈김태현〉 59
제1절 공무원 노사관계의 특성	59
제2절 공무원 임금결정 유형	62
제3절 각국의 공무원 임금결정시스템	66
1. 미국 : (연방공무원) 정부 주도 및 설정된 규칙에 의한 사용자 결정	66
2. 일본 : 인사기관 주도형 및 독립적 임금리뷰	70
3. 영국 : 다양한 임금 결정제도	75
4. 독일 : 노조의견 수렴을 통한 정부 결정	84
5. 스웨덴 : 산별단체교섭 및 보충교섭을 통한 임금결정	91
6. 프랑스 : 노조와 단체교섭을 통한 정부 결정	92
제4절 OECD 각국의 사례가 주는 의미	95
 제5장 한국의 공무원 임금 결정제도와 개편방안	〈김태현〉 105
제1절 한국 공무원보수의 결정제도 현황	105
1. 법령과 예산에 의한 공무원보수 결정	105
2. 공무원노조법 하의 단체교섭과 그 형해화	109
3. 공무원보수민관심의위원회 설치와 무력화	117
제2절 현행 공무원보수 결정제도의 문제점	119

제3절 한국의 공무원보수결정제도 개편방안	120
1. 기존 노동계 연구대안 검토	120
제4절 한국의 공무원 보수 결정제도 개편방안	122
1. 기본방향	122
2. 구체적 개편방안	123
〈참고문헌〉	131

제6장 임금교섭의 사례와 사회정책방향〈안병순〉 135

제1절 공무원노동조합의 임금교섭 요구안 개괄	135
제2절 공무원노동조합의 시기별 임금교섭 요구안 분석	138
제3절 시간외근무수당 관련 임금소송 사례	145
제4절 공공부문 산별노조의 임금교섭 사례	147
1. 공공부문 임금교섭의 특징	147
2. 임금교섭 사례의 특징 및 분석	151
3. 임금교섭 절차의 특징	156
제5절 민간부문 산별노조의 임금교섭 사례	158
1. 금융노조 임금협약에 대한 분석	158
2. 금속노조 임금협약에 대한 분석	162
3. 주요 산별노조의 임금협약의 특징	164
제6절 임금교섭의 모범과 임금협약서 표준안	166
1. 임금교섭의 모범사례	166
2. 임금협약의 기본항목	169
제7절 임금교섭에 대한 사회정책 방향	171
제8절 임금정책과 지방자치권과의 영향 관계	176
제9절 그 밖의 정책 제언	178
1. 사회공감적 및 사회수용적 임금전략	178
2. 노조의 정치적 시민권 확보 전략	182
3. 노조법 개정 전략	184
4. 공직의 계급제 혁파	186
5. 공무원노동조합의 사회적 역할	186

제 1 장 서 론



제1장 서론

제 1 절 연구의 배경

공무원의 임금, 즉 보수는 민간 부문이 노사간 단체교섭에 의해 결정되는 데 비해 국가공무원법과 지방공무원법에 의해 보수책정의 원칙이 정해지고 대통령령으로 보수수준이 정해지는 등 법령에 의해 보수가 결정되는 보수법정주의 원칙을 가져왔다. 또한 정부예산 편성과 국회의 의결이라는 절차를 거치는 복잡한 과정을 통해 정부는 공무원의 보수를 전체 경제정책이나 임금정책의 시금석으로 삼아 임금인상 억제를 위한 정책을 펼쳐왔다. 이로 인해 공무원 보수는 복잡한 수당체계, 민간에 비해 낮은 임금 등의 특성을 가져왔다. 특히 그동안 공무원은 노동기본권이 없었기 때문에 공무원 보수결정은 정부 당국의 정책적 고려에 따라 예산편성권을 가지는 부처에 의해 일방적으로 진행되어 왔으며 이는 보수 인상의 객관적 근거가 마련되지 못하게 되어 공무원의 불만과 저항을 불러왔다.

2006년 공무원노조법의 시행은 정부 일방적인 보수결정을 넘어서 법상 보장된 단체교섭권과 협약체결권을 통해 새롭게 노사교섭을 통한 보수결정제도로의 변화를 가져올 것이 기대되었다. 공무원노조법은 제8조 1항에서 공무원의 보수 등 근로조건에 대한 단체교섭권과 협약체결권을 보장하고 있다. 노동조합의 기본적 목적이 노동자의 권익을 보호하는 데 있다는 점에서 이러한 교섭·협약체결권은 지극히 당연한 노동조합의 권리이다. 하지만 법 시행 7년이 경과하고 있음에도 법 제정의 취지와는 달리 공무원 보수는 여전히 정부에 의해 일방적으로 결정되는 틀을 벗어나지 못하고 단체교섭이 제대로 작동하지 못함으로써 이를 둘러싼 노사관계는 갈등과 대립 관계를 벗어나고 있지 못한 상태이다. 공무원노조들은 2007년 단체협약을 체결하였지만 이후 보수교섭을 추진한다는 합의만 이루어졌으며, 그 이후 한 번도 보수와 관련된 교섭이 이루어지지 않은 채 정부 일방에 의해 보수가 결정되어 왔다. 결국 공무원노조법의 도입을 통해 단체교섭을 통한 노사갈등의 해소라는 근본적 취지가 훼손되기에 이르렀다.

더구나 정부는 여전히 민간부문의 임금인상에 영향을 미칠 목적으로 최근 6년간('05~'10) 공무원임금 인상률을 물가 인상률에도 미치지 못하는 낮은 수준으로 제어하여

일반직 공무원의 실질임금이 100인 사업장기준으로 87.4%('05)에서 77.1%('11) 수준으로 하락하고 말았다. 이는 법에서 정하고 있는 보수책정의 기준인 생계비 보장의 원칙, 민관대등의 원칙 등의 객관적 기준을 무시하고 정부가 공무원보수를 일방적 임금통제정책으로 활용하였기 때문이다, 더구나 공무원노조법이 제정된 이후 법에 규정되어 있는 단체교섭이나 노동조합의 의견 수렴 절차 없이 일방적으로 진행되어온 보수 결정제도는 공무원노조법과도 충돌하는 등 시대에 뒤떨어진 관행으로 드러나고 있다.

또한 공무원 보수의 인상이 불가피한 경우에도 기본급 인상보다는 각종 수당을 신설 혹은 조절함으로써 편의적으로 인상해옴으로써 기본급의 본래 의미와 기능이 상실되고 부가급인 수당이 지나치게 비대화되어 기본급보다 수당이 차지하는 비율이 크다. 이는 그동안 공무원보수 인상이 민간부분에 미치는 영향을 최소화하고 보수인상에 따른 연금액 인상(기본급에 영향을 받음)을 최소화하기 위한 편법으로 운영되었기 때문이다.

한편 이러한 낮은 임금통제정책에 더해서 외환위기 이후 공무원사회는 신자유주의적 인력감축과 성과주의 시스템이 전면적으로 도입되기 시작하였다. 민간기업의 성과관리 시스템 제도를 도입하여 업무단위별 조직평가와 개인평가 체제를 구축하고 조직 및 개인에 대한 성과평가 결과가 본인의 근무성적 및 성과급여와 밀접하게 연관되도록 제도가 변화하였다. 그러나 이렇게 도입된 성과급은 성과평가가 조직구성원의 신뢰를 받지 못하는 상황에서 연공서열순 또는 승진서열순에 따라 조정되고 있고 성과급의 확대는 오히려 조직내부의 불화를 키우는 등 역효과를 내고 있다.

또한 2007년부터 전면적으로 시행되고 있는 총액인건비제도의 도입은 성과급의 확대 및 비용절감, 민간위탁추진을 위한 도구로만 인식되고 있으며 공직사회 내 비정규직의 인원확대 및 낮은 보수의 원인으로 양극화의 주범이며 적정인력규모 확보를 어렵게 하고 있다.

정부뿐만 아니라 공무원 노동자를 대표하여 이를 해결해야 할 주체라고 할 수 있는 공무원노동조합 차원에서도 공무원 보수를 둘러싼 저보수, 정부 일방 결정의 상황을 타개하기 위한 목적의식적인 노력이 매우 취약한 편이다. 민간의 다른 노동조합은 물가인상률, 경제성장률, 노동소득분배율, 표준생계비, 최저생계비 등을 기초로 임금인상요구안을 만들어 교섭해 오고 있으며 이는 노동조합의 가장 주요한 활동이며 노동조건 개선의 추구를 노조 본령의 임무이기도 하다. 그러나 공무원노조는 아직 합리적 임금인상을 요구하지 못해왔고 제대로 된 임금협상을 해 본 경험이 없다. 다만, 광의적 측면에

서 보수의 범위에 속하는 공무원연금과 관련하여 정부와 교섭(2009년)을 진행한 경험이 그나마 유일하다고 할 수 있다. 노사관계는 노와 사가 갈등과 대립을 하면서도 함께 들어가는 관계라고 할 때, 정부의 일방주의의 탓으로만 돌리기에는 이미 법제정(2004년 12월) 이후 8년이 지난 지금 공무원 노동조합의 공무원 임금(보수)정책이 무엇인지, 적정한 임금의 기준을 무엇으로 두어야 할지, 공무원 내부의 위계적 임금 격차는 어떻게 해소할 것인지, 민-관 격차는 어떻게 평가하고 바람직한 임금 대안은 무엇인지 노동조합은 공무원 노동자의 입장에서 비판과 대안을 제출하고 이의 실현을 위한 단체교섭을 목적의식적으로 추진해야 할 상황이다.

제 2 절 연구내용 및 범위

이 연구는 공무원 노동조합의 입장에 서서 공무원 보수의 적정화를 위한 임금정책을 마련하는 데 그 목적을 두고 있다.

이 연구는 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 앞부분은 임금실태조사와 비교를 근거로 해서 공무원 보수의 실태와 문제점을 진단하고 보수의 개선방안을 수립하려고 한다. 중간부분은 OECD 각국의 임금결정제도를 분석하고 우리의 임금결정제도와 비교하여 우리에게 주는 시사점을 도출하여 대안을 도출하는 부분이다. 현행 정부 일방의 임금 결정제도를 극복하고 노동조합이 요구하는 단체교섭 주도의 임금결정제도로 가기 위한 정책적 대안을 제출하였다. 마지막으로 그동안의 공무원노조의 임금교섭과 유사한 공공부분의 임금교섭 사례(단체협약서 및 임금협정서포함)를 비교 분석하고 모범 임금교섭 요구안 및 임금협정서 관련 표준안을 제시하는 등, 임금정책에 필요한 도움을 제공하고 하였다. 마지막으로 공무원보수와 관련한 제도로써 인사관리제도에 대한 이해, 최근 임금억제와 유연화정책으로 추진되고 있는 총액인건비제와 성과평가제에 대한 비판과 더불어 임용, 계급제, 기관별 인사운용체제 등 보수관련 인사제도에 대한 시론적 대안을 제시해보았다.

구체적으로 제2장에서는 대표공무원을 설정하여 연령별 직급별 보수총액을 산정하고, 이를 민간 부문 임금과 비교할 예정이다. 비교는 안전행정부 관례대로 ‘노동부 임금구조 기본통계조사’에서 상용근로자 100인 이상 사업체를 준거집단으로 하고, 사무관리직 전문직을 비교대상 직종으로 하여 분석할 것이다. 아울러 공무원의 보수와 실태생계비를

비교하여 이를 토대로 공무원 보수의 개선방향을 수립하고자 한다. 제3장은 통계청 경제활동인구 부가조사를 근거로 공무원·교원과 민간부문 임금을 비롯한 고용조건을 비교할 예정이다.

제4장에서는 OECD 주요국가의 공무원 보수 결정제도를 비교하여 시사점을 도출하고자 하였다. 이 장에서는 OECD각국의 공무원 보수 결정제도가 민간과 달리 다양하며 단체교섭이 전면적으로 지배적이지 않은 현실을 토대로 우리에게 어떤 시사점을 주는지를 고려하였다. 이를 토대로 우리나라 보수결정제도의 현황과 문제점을 살피고, 공무원 보수결정제도의 개선방안을 제5장에서 제시하였다. 노동조합의 입장에서 자유로운 단체교섭이 주도력을 발휘할 수 있는 방안을 기초로 현실적인 단계적 대안을 제시해보고자 하였다.

제6장에서는 아직 임금교섭을 시행해 보지 못한 조건하에서 공무원노조에서 유사한 노동조건에 있는 공공부문의 노조의 임금교섭 사례를 살펴보고 이에서 얻을 수 있는 시사점을 찾아보고, 그들의 축적된 경험을 통해 공무원노조에 적용한 모범 임금교섭안 임금협정의 표준안을 작성해보았다. 제7장에서는 공무원임금에 크게 영향을 주고 있는 각종 인사제도 및 성과급제 등에 대한 문제점을 적시하여 비판하고 보다 나은 제도의 변화를 위한 대안을 모색하고자 하였다.

내용적으로 보자면 1) 공무원 보수와 민간 임금의 비교와 보수 개선방안 2) 공무원 보수 결정제도와 개선방안, 그리고 임금교섭의 사례와 정책방향 3) 임금에 영향을 주는 관련 제도(인사성과급 등)에 대한 비판과 대안, 정책방향 제시라는 3가지 축으로 전개되었다. 끝으로 제8장에서는 연구 내용을 요약하고 정책함의를 정리하였다.

제 2 장 공무원 보수실태와 개선방안



제 2 장 공무원 보수실태와 개선방안

제 1 절 공무원 보수결정 원칙

1. 공무원 보수결정에 관한 법령

국가공무원법 제46조와 지방공무원법 제44조 제1항은 “공무원의 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다. 다만, 직무의 곤란성과 책임도가 매우 특수하거나 결원을 보충하는 것이 곤란한 직무에 종사하는 공무원, 제4조 제2항에 따라 같은 조 제1항의 계급 구분이나 직군 및 직렬의 분류를 적용하지 아니하는 공무원, 임기제공무원의 보수는 따로 정할 수 있다.”라 하고, 제2항은 “공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금 수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.”라 하고, 제3항은 “경력직공무원 간의 보수 및 경력직공무원과 특수경력직공무원 간의 보수는 균형을 도모하여야 한다.”라 하고, 제4항과 제5항은 “공무원의 보수 중 봉급에 관하여는 법률로 정한 것 외에는 대통령령으로 정한다. 이 법이나 그 밖의 법률에 따른 보수에 관한 규정에 따르지 아니하고는 어떠한 금전이나 유가물(有價物)도 공무원의 보수로 지급할 수 없다.”라 하고 있다.

즉 공무원 보수결정의 원칙으로 ① 직무급과 자격급의 원칙 ② 일반의 표준 생계비와 물가 수준을 고려해야 한다는 생계비 보장의 원칙, ③ 민간 부문의 임금수준과 적절한 균형을 유지해야 한다는 대외적 균형의 원칙, ④ 공무원내 직종 간에 상대적 균형을 도모해야 한다는 대내적 균형의 원칙, ⑤ 보수법정주의 원칙을 제시하고 있다.

2. 공무원 보수 및 수당 규정

국가공무원법 제47조와 지방공무원법 제45조 제1항은 “공무원의 보수에 관한 다음 각 호의 사항(봉급·호봉 및 승급에 관한 사항, 수당에 관한 사항, 보수 지급 방법, 보수의 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항)은 대통령령으로 정한다.”라 하고, 제2항은 “제1항에도 불구하고 특수 수당과 근무성적평정 결과 근무성적이 우수한 자에 대한 상여금(賞

與金)의 지급 또는 특별승급에 관한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.”라 하고 있다. 이들 조항에 의거해서 만들어진 공무원보수규정, 공무원수당 등에 관한 규정, 지방공무원보수규정, 지방공무원수당 등에 관한 규정은 보수법정주의 원칙을 구체화하고 있다.

3. 보수자료 조사

공무원보수규정 제3조 제1항은 “행정안전부장관은 보수를 합리적으로 책정하기 위하여 민간의 임금, 표준생계비 및 물가의 변동 등에 대한 조사를 한다.”라 하고, 제2항은 “행정안전부장관은 각 중앙행정기관의 장에게 소속 공무원과 그 기관의 감독을 받는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 등의 임직원의 보수에 관한 자료를 제출할 것을 요구할 수 있다.”라 하고, 제3항은 “행정안전부장관은 제1항에 따른 민간의 임금에 대한 조사를 하기 위하여 필요하면 세무행정기관이나 그 밖의 관련 행정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.”라 하고 있다.

제 2 절 공무원 보수 지급 기준(2013년)

1. 기본급

1) 봉급 (공무원 보수규정 별표3, 개정 2013.1.9.)

일반직 공무원은 매년 1월 초 개정 공표되는 봉급표(공무원보수규정 별표3)에 따라 직급별, 호봉별로 봉급월액이 정해진다. 예컨대 직급과 호봉이 5급 8호봉이면 봉급월액이 268만 5,100원이고, 9급 8호봉이면 167만 5,900원이다.¹⁾

1) 공무원보수규정 <별표3>에서 1~6등급은 공무원보수규정 제53조(외무공무원의 보수)에서 정한 6등급 이하의 직위에 임용된 외무공무원의 봉급월액을 말함.

일반직공무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직 공무원 등의 봉급표

(제5조 및 별표 1 관련)

(월지급액, 단위: 원)

계급·직등급 번호	1급	2급	3급	4급· 6등급	5급· 5등급	6급· 4등급	7급· 3등급	8급· 2등급	9급· 1등급
1	3,295,800	2,967,100	2,676,800	2,294,200	2,050,300	1,691,400	1,517,700	1,353,300	1,203,500
2	3,411,300	3,077,200	2,775,900	2,387,900	2,133,100	1,770,000	1,587,100	1,419,000	1,265,200
3	3,529,800	3,188,500	2,877,800	2,483,100	2,219,000	1,851,200	1,660,300	1,488,300	1,330,600
4	3,650,900	3,301,400	2,980,600	2,580,600	2,308,300	1,934,200	1,737,400	1,558,900	1,399,900
5	3,774,900	3,415,300	3,085,000	2,679,300	2,400,100	2,019,500	1,817,100	1,632,600	1,469,800
6	3,900,500	3,529,700	3,190,500	2,779,000	2,493,700	2,107,400	1,898,800	1,707,900	1,541,400
7	4,027,900	3,645,500	3,297,100	2,879,600	2,588,900	2,195,300	1,981,300	1,783,700	1,609,800
8	4,156,600	3,761,300	3,404,000	2,980,900	2,685,100	2,283,600	2,063,900	1,856,200	1,675,900
9	4,286,700	3,877,600	3,511,900	3,082,300	2,781,600	2,372,200	2,142,600	1,925,600	1,739,100
10	4,417,800	3,994,100	3,619,700	3,183,600	2,878,900	2,455,300	2,217,800	1,991,100	1,799,800
11	4,548,700	4,111,000	3,727,500	3,285,900	2,969,500	2,534,100	2,288,700	2,054,600	1,857,800
12	4,683,800	4,231,900	3,839,600	3,382,100	3,057,100	2,611,700	2,358,300	2,116,700	1,915,400
13	4,819,800	4,353,600	3,943,600	3,472,200	3,140,300	2,684,600	2,424,400	2,176,400	1,970,600
14	4,956,200	4,463,600	4,040,100	3,556,200	3,217,800	2,753,500	2,487,700	2,233,300	2,024,200
15	5,075,300	4,565,300	4,129,000	3,635,200	3,291,000	2,819,800	2,548,000	2,288,000	2,075,500
16	5,181,000	4,658,400	4,212,100	3,709,700	3,360,000	2,881,800	2,605,300	2,340,800	2,125,200
17	5,274,800	4,744,100	4,289,100	3,778,900	3,424,800	2,941,000	2,660,200	2,390,100	2,173,600
18	5,358,400	4,822,300	4,360,800	3,843,700	3,486,100	2,997,100	2,712,600	2,438,000	2,218,900
19	5,433,200	4,894,600	4,427,200	3,904,100	3,543,700	3,050,100	2,761,900	2,483,900	2,263,200
20	5,500,300	4,960,700	4,489,100	3,960,600	3,597,700	3,100,100	2,809,000	2,527,700	2,305,500
21	5,562,100	5,020,900	4,546,600	4,013,400	3,648,500	3,148,200	2,853,900	2,569,600	2,345,400
22	5,617,200	5,076,400	4,599,800	4,062,900	3,696,300	3,193,300	2,896,300	2,609,700	2,383,800
23	5,663,500	5,127,100	4,649,000	4,109,400	3,741,500	3,235,800	2,937,300	2,647,900	2,420,300
24		5,168,400	4,694,800	4,153,000	3,783,500	3,276,300	2,976,200	2,684,800	2,455,400
25		5,208,000	4,732,600	4,193,100	3,823,300	3,314,800	3,012,900	2,719,700	2,488,800
26			4,768,400	4,227,100	3,860,900	3,351,100	3,048,200	2,753,700	2,519,000
27			4,802,000	4,258,400	3,892,100	3,385,600	3,078,100	2,782,000	2,545,100
28				4,288,300	3,922,000	3,414,500	3,106,000	2,809,300	2,570,200
29					3,949,400	3,441,600	3,133,000	2,835,000	2,594,400
30					3,976,100	3,468,300	3,158,500	2,860,000	2,617,800
31						3,493,000	3,182,800	2,884,200	2,641,000
32						3,516,500			

2) 봉급조정수당(공무원 보수규정 별표30의3)

2000년부터 2005년까지는 매년 11월 봉급월액의 21%를 봉급조정수당으로 지급했고, 다음 해 1월 1일 ‘전년도 봉급×{봉급조정수당의 전년도 8개월간 평균지급률÷(1+9.32/12)}’을 봉급에 산입했다. 아직까지 공무원 보수규정에 봉급조정수당을 지급할 수 있는 근거 조항이 남아 있지만, 편법 임금인상이라는 비판과 예산상 제약 때문에 2006년 이후 일반직 공무원에게는 봉급조정수당을 지급하지 않고 있다. 그러나 검사 등에 대해서는 여전히 봉급조정수당을 지급하고 있다.

3) 정근수당

모든 공무원에게 연 2회(1월, 7월) 월봉급액의 0~50%를 근무연수에 따라 차등 지급한다.

근무 연수	1년 미만	2년 미만	3년 미만	4년 미만	5년 미만	6년 미만	7년 미만	8년 미만	9년 미만	10년 미만	10년 이상
지급액	미지급	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%

4) 정근수당 가산금(구 장기근속수당)

5년 이상 근무한 공무원에게는 매달 5~13만원의 정근수당 가산금을 근무연수에 따라 차등 지급한다.

5년 이상 10년 미만	10년 이상 15년 미만	15년 이상 20년 미만	20년 이상 25년 미만	25년 이상
50,000원	60,000원	80,000원	110,000원	130,000원

5) 대우공무원 수당

일반직 공무원 중 당해 계급에서 승진소요 최저연수 이상 근무한 자(2~5급은 7년, 6~9급은 5년 차부터)에게는, 매달 봉급액의 4.1%(대우공무원수당과 월봉급액을 합산한 금액이 상위직급으로 승진 시의 월봉급액을 초과할 경우에는 해당 직급 월봉급액과 상위 직급 월봉급액의 차액)를 대우공무원 수당으로 지급한다. 이밖에 6급 대우공무원 중 필수 실무관으로 지정된 자에게는 10만원의 가산금을 지급한다.

2. 특별급여

1) 성과상여금

평가 결과 S등급(상위 20% 이내)은 지급기준액의 172.5% 이상을 성과상여금으로 지급하고, A등급(상위 20% 초과 60% 이내)은 125%를 지급한다. B등급(상위 60% 초과 90% 이내)은 85% 이하를 지급하고, C등급(하위 10% 이내)은 지급하지 않는다.²⁾

등급	지급인원	지급액
S	평가 결과 상위 20% 이내	지급기준액의 172.5% 이상
A	상위 20% 초과 60% 이내	지급기준액의 125%
B	상위 60% 초과 90% 이내	지급기준액의 85% 이하
C	그 밖의 사람	지급하지 않음

지급기준액은 1~4급은 20호봉, 5~6급은 18호봉, 7급은 15호봉, 8급은 12호봉, 9급은 10호봉에 해당하는 전년도 월봉급액으로 한다. 이에 따라 1급 지급기준액은 532만 5,100원이고, 2급은 480만 2,700원, 3급은 434만 6,100원, 4급은 383만 4,400원, 5급은 337만 5,100원, 6급은 290만 1,600원, 7급은 246만 6,800원, 8급은 204만 9,300원, 9급은 174만 2,500원이 된다.

지급기준액	1~4급 20호봉, 5~6급 18호봉, 7급 15호봉, 8급 12호봉, 9급 10호봉; 각 호봉에 해당하는 전년도의 월봉급액
-------	--

2) 명절휴가비

모든 공무원에게 연 2회(설날, 추석날) 월봉급액의 60%를 명절휴가비로 지급한다.

3) 모범공무원수당

일반직 6급 이하 공무원 가운데 모범공무원으로 선발된 자는 3년 동안 매월 50,000원을 지급한다.

2) 제3절에서 대표공무원 보수를 계산할 때는 평균 지급률 110%를 가정한다.

3. 생활수당

1) 가족수당

배우자는 월 4만원, 배우자를 제외한 부양가족은 1명당 월 2만원의 가족수당을 지급한다. 셋째 이후 자녀는 월 8만원(다만, 2011년 12월 31일 이전 출산한 셋째 이후 자녀는 월 3만원)을 가산 지급한다. 부양가족 수는 4명 이내로 하되, 4명을 초과하더라도 자녀는 가족수당을 지급한다.

2) 정액급식비

모든 공무원에게 매월 13만원의 정액급식비를 지급한다.

3) 자녀학비보조수당

자녀가 초등학교, 중학교 또는 고등학교 학생인 공무원은 연 4회(2월, 5월, 8월, 11월) 학비(수업료, 육성회비등) 전액을 지급한다.

		분기별 지급액			
학교별	급지	특급지 (서울특별시)	1급지 (시)	2급지 (읍면)	3급지 (벽지도서등)
	중학교	62,400	51,990	51,170	48,650
고등학교 (인문계기준)	가(평준화지역)	448,000	433,880	377,790	
	나(비평준화지역)		419,090	310,805	244,475

4) 육아휴직수당

육아휴직 공무원은 월봉급액의 40%(하한 50만원~상한 100만원)을 1년 이내 기간 동안 육아휴직수당으로 지급한다.

5) 특수지 근무(도서벽지)수당

도서벽지에 근무하는 공무원은 매달 3~6만원의 도서벽지수당을 지급한다.

가 지역	나 지역	다 지역	라 지역
6만원	5만원	4만원	3만원

〈부표 2〉 일반직 공무원(5급 임직)의 2013년 보수

(단위: 원, %)

연령	호봉	봉급	정근수당	정근수당 가산금	대우공무원 수당	성과 상여금	명월 휴가비	가족 수당	정액 급식비	자녀학비 보조수당	초과근무 수당	연가 보상비	관리임무 수당	직급 보조비	직책수행 경비	복지 포인트	월 보수총액	봉급 비중
30	5-3	2,219,000	36,983			281,258	221,900	40,000	130,000		113,640	58,310		250,000		35,833	3,351,092	66.2
31	4	2,308,300	57,708			281,258	230,830	60,000	130,000		113,640	60,657		250,000		40,833	3,492,393	66.1
32	5	2,400,100	80,003			281,258	240,010	60,000	130,000		113,640	63,069		250,000		41,667	3,618,081	66.3
33	6	2,493,700	103,904	50,000		281,258	249,370	80,000	130,000		113,640	65,529		250,000		50,833	3,817,401	65.3
34	7	2,588,900	129,445	50,000	106,145	281,258	258,890	80,000	130,000		113,640	68,031		250,000		51,667	4,056,309	63.8
35	8	2,685,100	156,631	50,000	110,089	281,258	268,510	80,000	130,000		113,640	70,558		250,000		52,500	4,195,787	64.0
36	9	2,781,600	185,440	50,000	114,046	281,258	278,160	80,000	130,000		113,640	73,094		250,000		53,333	4,337,238	64.1
37	10	2,878,900	215,918	50,000	118,035	281,258	287,890	80,000	130,000		113,640	75,651		250,000		54,167	4,481,292	64.2
38	11	2,969,500	247,458	60,000	121,750	281,258	296,950	80,000	130,000		113,640	78,032		250,000		55,000	4,628,588	64.2
39	4-10	3,183,600	265,300	60,000		319,533	318,360	80,000	130,000			83,658	286,524	400,000	350,000	55,833	5,126,975	62.1
40	11	3,285,900	273,825	60,000		319,533	328,590	80,000	130,000			86,346	295,731	400,000	350,000	56,667	5,259,925	62.5
41	12	3,382,100	281,842	60,000		319,533	338,210	80,000	130,000			88,874	304,389	400,000	350,000	57,500	5,384,948	62.8
42	13	3,472,200	289,350	60,000		319,533	347,220	80,000	130,000	20,800		91,242	312,498	400,000	350,000	58,333	5,522,843	62.9
43	14	3,556,200	296,350	80,000		319,533	355,620	80,000	130,000	20,800		93,449	320,058	400,000	350,000	59,167	5,652,010	62.9
44	15	3,635,200	302,933	80,000		319,533	363,520	80,000	130,000	41,600		95,525	327,168	400,000	350,000	60,000	5,775,480	62.9
45	16	3,709,700	309,142	80,000	152,098	319,533	370,970	80,000	130,000	170,133		97,483	333,873	400,000	350,000	60,833	6,152,932	60.3
46	3-15	4,129,000	344,083	80,000		362,175	412,900	80,000	130,000	170,133		108,501	371,610	500,000	500,000	61,667	6,688,403	61.7
47	16	4,212,100	351,008	80,000		362,175	421,210	80,000	130,000	298,667		110,685	379,089	500,000	500,000	62,500	6,924,934	60.8
48	17	4,289,100	357,425	110,000		362,175	428,910	80,000	130,000	149,333		112,708	386,019	500,000	500,000	63,333	6,905,670	62.1
49	18	4,360,800	363,400	110,000		362,175	436,080	80,000	130,000	149,333		114,592	392,472	500,000	500,000	64,167	6,998,852	62.3
50	19	4,427,200	368,933	110,000		362,175	442,720	80,000	130,000			116,337	398,448	500,000	500,000	65,000	6,935,813	63.8
51	20	4,489,100	374,092	110,000		362,175	448,910	60,000	130,000			117,964	404,019	500,000	500,000	61,667	6,996,259	64.2
52	2-19	4,894,600	407,883	110,000		400,225	489,460	60,000	130,000			128,619	440,514	650,000	600,000	62,500	7,711,302	63.5
53	20	4,960,700	413,392	130,000		400,225	496,070	40,000	130,000			130,356	446,463	650,000	600,000	55,000	7,797,206	63.6
54	21	5,020,900	418,408	130,000		400,225	502,090	40,000	130,000			131,938	451,881	650,000	600,000	55,833	7,875,442	63.8
55	22	5,076,400	423,033	130,000		400,225	507,640	40,000	130,000			133,397	456,876	650,000	600,000	56,667	7,947,571	63.9
56	23	5,127,100	427,258	130,000		400,225	512,710	40,000	130,000			134,729	461,439	650,000	600,000	57,500	8,013,461	64.0
57	24	5,168,400	430,700	130,000		400,225	516,840	40,000	130,000			135,814	465,156	650,000	600,000	58,333	8,067,135	64.1
58	25	5,208,000	434,000	130,000	213,528	400,225	520,800	40,000	130,000			136,855	468,720	650,000	600,000	58,333	8,332,128	62.5
59	25	5,208,000	434,000	130,000	213,528	400,225	520,800	40,000	130,000			136,855	468,720	650,000	600,000	58,333	8,332,128	62.5
60	25	5,208,000	434,000	130,000	213,528	400,225	520,800	40,000	130,000			136,855	468,720	650,000	600,000	58,333	8,332,128	62.5

〈부표 3〉 일반직 공무원(7급 임직)의 2013년 보수

(단위: 원, %)

연령	호봉	봉급	정근수당	정근수당 가산금	대우공무원 수당	성과 상여금	명절 휴가비	가족 수당	정액 급식비	자녀학비 보조수당	초과근무 수당	연가 보상비	관리업무 수당	직급 보조비	직책수행 경비	복지 포인트	월 보수총액	봉급 비중
27	7-3	1,660,300	27,672			205,567	166,030		130,000		87,540	43,629		140,000		27,500	2,488,237	66.7
28	4	1,737,400	43,435			205,567	173,740		130,000		87,540	45,655		140,000		28,333	2,591,670	67.0
29	5	1,817,100	60,570		74,501	205,567	181,710	40,000	130,000		87,540	47,749		140,000		37,500	2,822,237	64.4
30	6	1,898,800	79,117	50,000	77,851	205,567	189,880	40,000	130,000		87,540	49,896		140,000		38,333	2,986,984	63.6
31	7	1,981,300	99,065	50,000	81,233	205,567	198,130	60,000	130,000		87,540	52,064		140,000		43,333	3,128,232	63.3
32	8	2,063,900	120,394	50,000	84,620	205,567	206,390	60,000	130,000		87,540	54,235		140,000		44,167	3,246,812	63.6
33	9	2,142,600	142,840	50,000	87,847	205,567	214,260	80,000	130,000		87,540	56,303		140,000		53,333	3,390,289	63.2
34	10	2,217,800	166,335	50,000	90,930	205,567	221,780	80,000	130,000		87,540	58,279		140,000		54,167	3,502,397	63.3
35	11	2,288,700	190,725	60,000	93,837	205,567	228,870	80,000	130,000		87,540	60,142		140,000		55,000	3,620,380	63.2
36	12	2,358,300	196,525	60,000	96,690	205,567	235,830	80,000	130,000		87,540	61,971		140,000		55,833	3,708,256	63.6
37	6-11	2,534,100	211,175	60,000		241,800	253,410	80,000	130,000		96,920	66,591		155,000		56,667	3,885,662	65.2
38	12	2,611,700	217,642	60,000		241,800	261,170	80,000	130,000		96,920	68,630		155,000		57,500	3,980,361	65.6
39	13	2,684,600	223,717	60,000		241,800	268,460	80,000	130,000		96,920	70,545		155,000		58,333	4,069,375	66.0
40	14	2,753,500	229,458	80,000		241,800	275,350	80,000	130,000		96,920	72,356		155,000		59,167	4,173,551	66.0
41	15	2,819,800	234,983	80,000	115,612	241,800	281,980	80,000	130,000		96,920	74,098		155,000		60,000	4,370,193	64.5
42	16	2,881,800	240,150	80,000	118,154	241,800	288,180	80,000	130,000	20,800	96,920	75,727		155,000		60,833	4,469,364	64.5
43	17	2,941,000	245,063	80,000	120,581	241,800	294,100	80,000	130,000	20,800	96,920	77,283		155,000		61,667	4,544,234	64.7
44	18	2,997,100	249,758	80,000	122,881	241,800	299,710	80,000	130,000	41,600	96,920	78,757		155,000		62,500	4,636,027	64.6
45	19	3,050,100	254,175	110,000	125,054	241,800	305,010	80,000	130,000	170,133	96,920	80,150		155,000		63,333	4,861,676	62.7
46	20	3,100,100	258,342	110,000	127,104	241,800	310,010	80,000	130,000	170,133	96,920	81,464		155,000		64,167	4,925,040	62.9
47	21	3,148,200	262,350	110,000	129,076	241,800	314,820	80,000	130,000	298,667	96,920	82,728		155,000		65,000	5,114,561	61.6
48	22	3,193,300	266,108	110,000	130,925	241,800	319,330	80,000	130,000	149,333	96,920	83,913		155,000		65,833	5,022,463	63.6
49	5-21	3,648,500	304,042	110,000		281,258	364,850	80,000	130,000	149,333	113,640	95,874		250,000		66,667	5,594,164	65.2
50	22	3,696,300	308,025	130,000		281,258	369,630	80,000	130,000		113,640	97,131		250,000		67,500	5,523,484	66.9
51	23	3,741,500	311,792	130,000		281,258	374,150	60,000	130,000		113,640	98,318		250,000		64,167	5,554,825	67.4
52	24	3,783,500	315,292	130,000		281,258	378,350	60,000	130,000		113,640	99,422		250,000		65,000	5,606,462	67.5
53	25	3,823,300	318,608	130,000		281,258	382,330	40,000	130,000		113,640	100,468		250,000		57,500	5,627,104	67.9
54	26	3,860,900	321,742	130,000		281,258	386,090	40,000	130,000		113,640	101,456		250,000		58,333	5,673,419	68.1
55	27	3,892,100	324,342	130,000	159,576	281,258	389,210	40,000	130,000		113,640	102,276		250,000		58,333	5,870,735	66.3
56	28	3,922,000	326,833	130,000	160,802	281,258	392,200	40,000	130,000		113,640	103,061		250,000		58,333	5,908,128	66.4
57	29	3,949,400	329,117	130,000	161,925	281,258	394,940	40,000	130,000		113,640	103,781		250,000		58,333	5,942,395	66.5
58	4-28	4,288,300	357,358	130,000		319,533	428,830	40,000	130,000			112,687	385,947	400,000	350,000	58,333	7,000,989	61.3
59	28	4,288,300	357,358	130,000		319,533	428,830	40,000	130,000			112,687	385,947	400,000	350,000	58,333	7,000,989	61.3
60	28	4,288,300	357,358	130,000		319,533	428,830	40,000	130,000			112,687	385,947	400,000	350,000	58,333	7,000,989	61.3

〈부표 4〉 일반직 공무원(9급 임직)의 2013년 보수

(단위: 원, %)

연령	호봉	봉급	정근수당	정근수당 가산금	대우공무원 수당	성과 상여금	명절 휴가비	가족 수당	정액 급식비	자녀학비 보조수당	초과근무 수당	연가 보상비	관리업무 수당	직급 보조비	직책수행 경비	복지 포인트	월 보수총액	봉급 비중
27	9-3	1,330,600	22,177			145,208	133,060		130,000		71,040	34,965		105,000		27,500	1,999,550	66.5
28	4	1,399,900	34,998			145,208	139,990		130,000		71,040	36,786		105,000		28,333	2,091,255	66.9
29	5	1,469,800	48,993		60,262	145,208	146,980	40,000	130,000		71,040	38,623		105,000		37,500	2,293,407	64.1
30	8-4	1,558,900	64,954	50,000		170,775	155,890	40,000	130,000		78,600	40,964		105,000		38,333	2,433,417	64.1
31	5	1,632,600	81,630	50,000		170,775	163,260	60,000	130,000		78,600	42,901		105,000		43,333	2,558,099	63.8
32	6	1,707,900	99,628	50,000		170,775	170,790	60,000	130,000		78,600	44,880		105,000		44,167	2,661,739	64.2
33	7	1,783,700	118,913	50,000		170,775	178,370	80,000	130,000		78,600	46,872		105,000		53,333	2,795,563	63.8
34	8	1,856,200	139,215	50,000	76,104	170,775	185,620	80,000	130,000		78,600	48,771		105,000		54,167	2,974,458	62.4
35	7-7	1,981,300	165,108	60,000		205,567	198,130	80,000	130,000		87,540	52,064		140,000		55,000	3,154,709	62.8
36	8	2,063,900	171,992	60,000		205,567	206,390	80,000	130,000		87,540	54,235		140,000		55,833	3,255,456	63.4
37	9	2,142,600	178,550	60,000		205,567	214,260	80,000	130,000		87,540	56,303		140,000		56,667	3,351,486	63.9
38	10	2,217,800	184,817	60,000		205,567	221,780	80,000	130,000		87,540	58,279		140,000		57,500	3,443,282	64.4
39	11	2,288,700	190,725	60,000	93,837	205,567	228,870	80,000	130,000		87,540	60,142		140,000		58,333	3,623,714	63.2
40	12	2,358,300	196,525	80,000	96,690	205,567	235,830	80,000	130,000		87,540	61,971		140,000		59,167	3,731,590	63.2
41	13	2,424,400	202,033	80,000	99,400	205,567	242,440	80,000	130,000		87,540	63,708		140,000		60,000	3,815,088	63.5
42	14	2,487,700	207,308	80,000	101,996	205,567	248,770	80,000	130,000	20,800	87,540	65,371		140,000		60,833	3,915,885	63.5
43	15	2,548,000	212,333	80,000	104,468	205,567	254,800	80,000	130,000	20,800	87,540	66,956		140,000		61,667	3,992,130	63.8
44	16	2,605,300	217,108	80,000	106,817	205,567	260,530	80,000	130,000	41,600	87,540	68,461		140,000		62,500	4,085,424	63.8
45	17	2,660,200	221,683	110,000	109,068	205,567	266,020	80,000	130,000	170,133	87,540	69,904		140,000		63,333	4,313,449	61.7
46	6-16	2,881,800	240,150	110,000		241,800	288,180	80,000	130,000	170,133	96,920	75,727		155,000		64,167	4,533,877	63.6
47	17	2,941,000	245,083	110,000		241,800	294,100	80,000	130,000	298,667	96,920	77,283		155,000		65,000	4,734,853	62.1
48	18	2,997,100	249,758	110,000		241,800	299,710	80,000	130,000	149,333	96,920	78,757		155,000		65,833	4,654,212	64.4
49	19	3,050,100	254,175	110,000		241,800	305,010	80,000	130,000	149,333	96,920	80,150		155,000		66,667	4,719,155	64.6
50	20	3,100,100	258,342	130,000	127,104	241,800	310,010	80,000	130,000		96,920	81,464		155,000		67,500	4,778,240	64.9
51	21	3,148,200	262,350	130,000	129,076	241,800	314,820	60,000	130,000		96,920	82,728		155,000		64,167	4,815,061	65.4
52	22	3,193,300	266,108	130,000	130,925	241,800	319,330	60,000	130,000		96,920	83,913		155,000		65,000	4,872,296	65.5
53	23	3,235,800	269,650	130,000	132,668	241,800	323,580	40,000	130,000		96,920	85,030		155,000		57,500	4,897,947	66.1
54	24	3,276,300	273,025	130,000	134,328	241,800	327,630	40,000	130,000		96,920	86,094		155,000		58,333	4,949,431	66.2
55	25	3,314,800	276,233	130,000	135,907	241,800	331,480	40,000	130,000		96,920	87,106		155,000		58,333	4,997,579	66.3
56	26	3,351,100	279,258	130,000	137,395	241,800	335,110	40,000	130,000		96,920	88,059		155,000		58,333	5,042,976	66.5
57	27	3,385,600	282,133	130,000	138,810	241,800	338,560	40,000	130,000		96,920	88,966		155,000		58,333	5,086,122	66.6
58	5-26	3,860,900	321,742	130,000		281,258	386,090	40,000	130,000		113,640	101,456		250,000		58,333	5,673,419	68.1
59	27	3,892,100	324,342	130,000		281,258	389,210	40,000	130,000		113,640	102,276		250,000		58,333	5,711,159	68.1
60	28	3,922,000	326,833	130,000		281,258	392,200	40,000	130,000		113,640	103,061		250,000		58,333	5,747,326	68.2

