

직업상담원 운영규정

[시행 2023. 4. 28.] [고용노동부훈령 제454호, 2023. 4. 28., 일부개정]



고용노동부(고용서비스정책과), 044-202-7337

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「직업안정법」 제4조의4, 같은 법 시행령 제2조의4, 같은 법 시행규칙 제1조의2 및 「고용보험법」 제33조에 따라 지방고용노동관서에 배치하는 직업상담원의 자격, 선발 절차, 채용, 그 밖에 인사관리에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 「직업안정법」 제4조의4에 따라 직업상담원을 채용한 고용노동부 소속기관에 적용한다. 다만, 다른 법령 및 이 규정에서 정한 것을 제외하고는 「고용노동부 공무원근로자 운영규정」에서 정하는 바에 따른다.

제3조(직업상담원의 구분) 직업상담원은 채용 유형에 따라 다음과 같이 구분한다.

1. 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간으로 채용된 통상근로 직업상담원
2. 소정근로시간이 1일 5시간, 1주 25시간으로 채용된 단시간근로 직업상담원

제4조(직업상담원의 직무) ① 직업상담원은 직업안정법 제4조의4 등 고용관계 법령에 따라 시행되는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직업소개, 직업지도 및 고용정보 제공 등의 업무
 2. 직업능력개발훈련 상담, 직업능력개발훈련기관에의 알선 등 직업능력개발에 관한 업무
 3. 고용보험 피보험자 및 구직자의 생활안정과 취업을 촉진하기 위한 사업 지원
 4. 구인자의 원활한 인력 채용에 필요한 사업 지원
 5. 그 밖의 직업안정기관의 장이 지역노동시장의 안정을 위해 긴급하게 지원이 필요하다고 판단한 업무
- ② 지방고용노동관서장과 소속부서의 장은 직업상담원의 직무 전문성 등 향상을 위해 제1항에 따른 고용서비스 업무를 다양하게 경험하고 경력을 개발할 수 있도록 직업상담원을 적재적소에 배치한다.

제5조(직업상담원의 직급) ① 직업상담원의 직급은 수석, 선임, 책임, 전임으로 구분한다.

- ② 지방고용노동관서장은 직급, 업무난이도, 중요도 등을 고려하여 직업상담원에게 직무를 부여하도록 노력하여야 한다.
- ③ 지방고용노동관서장은 수석 직급에게 직업상담원이 수행하는 고용서비스 직무를 중심으로 업무를 총괄하게 하고 고용센터 내 직업상담원 등에 대한 멘토(mentor)의 역할을 수행하게 할 수 있다.

제2장 인사 등

제1절 채용 등

제6조(채용계획의 승인) 지방고용노동청장이 직업상담원을 채용하고자 할 경우에는 채용시기, 채용인원, 채용방법 등 채용계획에 대하여 미리 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

제7조(채용 방식) ① 채용은 공개채용을 원칙으로 하며, 사전에 정보통신망 등을 활용하여 응시자격, 채용 예정 인원, 업무내용 및 근로조건 등을 7일 이상 공고하여야 한다.

② 제1항에 따른 공개경쟁시험은 서류전형 및 면접시험으로 한다. 다만, 지방고용노동청장은 면접시험 전에 인·적성 검사를 실시하고 그 결과를 면접 평가의 참고자료로 활용하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고, 신설사업 등의 수행을 위해 다수의 채용이 필요한 경우에는 공개경쟁시험으로 필기시험(직무능력평가)을 추가하여 실시하고, 인·적성 검사를 실시하지 않을 수 있다.

④ 고용노동부장관은 필요한 경우 제2항 또는 제3항에 따른 시험을 외부기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

제8조(서류전형) ① 지방고용노동청장은 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 2급 이상의 자격증을 보유한 자를 대상으로 별지 제1호서식 내지 제3호서식의 서류를 제출받고 이에 대한 심사를 실시한다.

② 제1항에 따른 서류심사의 경우 다음 각 호의 국가공인 자격증을 보유한 자를 우대할 수 있다.

1. 직업상담사 1급
2. 사회복지사
3. 직업능력개발훈련교사

③ 제1항에 따른 서류심사의 합격자 수는 채용 예정 인원의 3배수 이상으로 한다.

제9조(필기시험) ① 지방고용노동청장은 신설사업 등의 수행을 위하여 대규모 인력 채용이 필요한 경우에는 응시자의 직무수행 및 직업기초능력을 평가하는 필기시험을 추가하여 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 필기시험은 서류심사 합격자를 대상으로 실시하고 필기시험 합격자 수는 채용 예정 인원의 2배수 이상으로 한다.

제10조(면접시험) ① 지방고용노동청장은 제8조 또는 제9조에 따른 합격자를 대상으로 면접시험을 실시한다. 이때 면접시험은 직무수행능력 및 직업기초능력에 대한 구조화된 면접을 실시하여 공정한 평가가 되도록 하여야 한다.

② 제1항에 따라 면접시험을 실시하는 경우 제11조에 따라 구성된 평가위원회의 면접위원은 응시자의 인적정보를 제공받거나 인적사항에 관한 질문을 할 수 없다.

③ 지방고용노동청장은 제2항에 관한 사항을 면접위원에게 사전에 교육하여야 한다.

④ 지방고용노동청장은 제7조제2항 단서에 따라 실시한 인·적성 검사 결과를 면접 평가의 참고자료로 활용하여야 한다.

- 제11조(평가위원회)** ① 지방고용노동청장은 제8조 및 제10조에 따른 서류 및 면접 심사를 위해서 각각 평가위원회를 구성한다.
- ② 제1항에 따른 평가위원회는 지방고용노동청장이 위촉하는 4명 이상의 공무원 및 관련분야 전문가로 구성하되, 외부평가위원이 1/2 이상이 되어야 한다.
- ③ 제2항에 따른 외부평가위원 위촉 시 공정성 강화를 위해 고용노동부장관이 구성·운영하는 자동배정 프로그램을 활용한다. 다만, 서류심사 위원과 면접심사 위원은 중복하여 선정하지 않고 직전 채용에 참여한 자는 제외한다.

- 제12조(채용 공정성 관리)** ① 지방고용노동청장은 다음 각 호에 해당하는 자를 서류 및 면접의 심사 위원으로 위촉할 수 없다.
1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
 2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
- ② 지방고용노동청장은 제11조에 따라 위촉된 평가위원을 대상으로 유의사항 등에 대한 교육을 실시하고 별지 제4호서식의 서약서를 제출받아야 한다.
- ③ 지방고용노동청장은 제10조제1항에 따른 면접시험에 참여하는 면접심사 위원의 심사과정을 모니터링하고 그 결과를 별지 제5호서식의 평가기준표에 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ④ 지방고용노동청장은 부정 합격자에 대해 합격을 취소할 수 있다. 이때 부정 합격자란 본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 하고 채용에 합격한 자를 말한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 본부 관련 부서 또는 감사업무 담당자를 서류 및 면접전형에 참관시킬 수 있다.

제13조(사전직무교육) 지방고용노동청장은 면접시험에 합격한 사람을 대상으로 사전직무교육을 실시한다.

제14조(지원근무 명령) 지방고용노동관서장은 소속 직업상담원에게 일정기간 동안 업무수행과 관련된 행정지원 또는 능력개발 등을 위하여 다른 국가기관·지방자치단체 그 밖의 업무와 관련된 기관에서 지원근무하도록 명령할 수 있다.

제2절 승진임용 등

- 제15조(승진)** ① 지방고용노동청장은 직업상담원이 다음 각 호의 기간(이하 '승진소요최저연수'라 한다) 동안 해당 직급에서 근무한 경우 승진심사위원회의 심사를 거쳐 승진(이하 '일반승진'이라 한다)임용할 수 있다.
1. 선임상담원: 3년 이상
 2. 책임상담원: 4년 이상
 3. 전임상담원: 4년 이상
- ② 제1항에도 불구하고 통상근로 직업상담원 중 유연근무자와 단시간근로 직업상담원의 승진소요최저연수는 근무시간에 비례하여 산정한 기간이 제1항의 직급별 승진에 필요한 기간을 충족하여야 한다. 다만, 통상근로 직업

상담원 중 유연근무자가 해당 계급에서 근무한 기간은 1년의 범위에서 제1항의 기간에 전부 포함한다.

③ 제1항의 기간에는 휴직기간, 징계처분 기간 및 제17조에 따른 승진의 제한기간을 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 기간은 제1항의 기간에 포함한다.

1. 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직 기간(3년 이내)
2. 「병역법」에 따른 병역 복무기간
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」제24조에 따른 노동조합의 전임자로 종사한 기간
4. 국제기구, 외국 기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용된 기간
5. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직한 기간

④ 제1항에 따라 승진임용할 인원, 승진임용 시기 등 심사에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하는 범위에서 지방고용노동청장이 정한다.

제15조의2(승진후보자명부) ① 지방고용노동청장은 1월 31일과 7월 31일을 기준으로 승진임용에 필요한 요건을 갖춘 직업상담원에 대하여 승진임용예정 직급별(단시간근로 직업상담원을 포함한다)로 승진후보자명부를 작성하여야 한다.

② 중부지방고용노동청장은 필요한 경우 제1항에 따른 승진후보자명부를 토대로 경기지청 및 강원지청(이하 '대표지청'이라 한다) 등 각 권역별로 승진후보자명부를 각각 나누어 작성할 수 있다.

③ 승진후보자명부를 작성하기 위한 평정점은 100점을 만점으로 하여 근무성적평정 점수를 90%, 경력평정 점수를 10%로 환산한다. 다만, 승진후보자명부의 총평정점은 제15조의4에 따른 가점 해당자에 대해 5점의 범위에서 그 가점을 추가로 합산한 점수로 한다.

④ 승진후보자명부에 반영하는 근무성적평정 점수는 승진후보자명부 작성 기준일부터 최근 2년 동안 해당 직급에서 평가한 4회의 근무성적평정 점수를 대상으로 하여 같은 비율로 산정한다.

⑤ 제4항에 따라 근무성적평정 점수를 산정할 때 평정 점수가 없는 평정 단위기간이 있는 경우 그 점수는 해당 연도의 다른 평정 단위기간의 점수로 하고, 평정 점수가 없는 연도의 경우에는 그 연도의 이전 마지막 평가와 이후의 최초 평가 점수를 반영한다.

⑥ 제4항과 제5항에도 불구하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 노동조합의 전임자로서 근무성적평정을 할 수 없는 경우에는 전임자로 인정되기 이전 2년으로 한다.

⑦ 승진후보자명부 순위는 총평정점이 높은 순으로 결정하되, 동점자는 다음 각 호를 순차적으로 적용하여 선순위를 결정한다.

1. 근무성적평정 점수가 높은 사람
2. 가점 점수가 높은 사람
3. 경력평정 점수가 높은 사람

⑧ 승진후보자명부는 제1항에 따른 작성 기준일의 다음 날부터 효력을 가진다. 다만, 승진후보자명부를 조정하거나 삭제한 때에는 그 다음 날부터 효력을 가진다.

제15조의3(승진후보자명부의 조정 등) ① 지방고용노동청장은 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생하면 제15조의 2제1항에 따라 작성한 승진후보자명부를 조정하여야 한다.

1. 승진소요최저연수 도달
2. 승진후보자명부 작성 대상자로서 다른 지방고용노동청에서 전입
3. 가점 부여 사유 발생
4. 제17조에 따른 승진의 제한 사유 해제

② 지방고용노동청장은 제15조의2제1항에 따라 작성한 승진후보자명부에 등재된 직업상담원이 다음 각 호에 해당하면 그 명부에서 삭제하여야 한다.

1. 승진
2. 다른 지방고용노동청으로 전보
3. 제17조에 따른 승진의 제한 사유 발생

③ 지방고용노동청장은 직업상담원을 다른 지방고용노동청으로 전보한 경우 최종 승진후보자명부 작성 인원과 순위, 해당 직급의 근무성적평정, 경력·가점평정 결과 일체를 전보일로부터 7일 이내에 해당 지방고용노동청으로 송부하여야 한다.

제15조의4(가점) ① 제15조의2제3항에 따른 승진후보자명부에 반영하는 가점은 자격증 소지 등 직무 전문성, 업무 성과 유공, 특수지역 근무경력 등을 고려하여 5점 이내에서 부여할 수 있다.

② 제1항에 따른 가점은 현재 직급에서 별표 1의 기준을 충족한 사항에 대해 부여한다.

③ 지방고용노동청장은 지방고용노동관서의 인사담당 부서장이 제출한 별지 제6호서식의 경력·가점 평정표 및 별지 제7호서식의 가점 부여 신청서 등에 근거하여 승진후보자명부에 가점을 부여한다.

④ 직업상담원이 제2항에 따른 가점을 부여받기 위해서는 다음 각 호의 요건을 충족하고 별지 제7호서식에 따른 가점부여 신청서를 매 반기 말일까지 소속 지방고용노동관서의 인사담당 부서장에게 제출하여야 한다. 다만, 매 반기 말일이 지난 후에 요건을 충족(특수지역 근무경력은 제외)한 때에는 지체없이 제출하여야 한다.

1. 제15조제1항에 따른 승진소요최저연수 충족
2. 별표 1에 따른 가점 부여기준 해당

제15조의5(승진심사위원회) ① 제15조에 따른 직업상담원의 승진심사를 위해 지방고용노동청에 승진심사위원회(이하 '심사위원회'라 한다)를 둔다.

② 심사위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상의 위원으로 구성한다. 이 경우 위원장은 지방고용노동청의 선임 고용센터 소장으로 하고, 위원은 지방고용노동청장이 청 및 관할 지방고용노동관서의 고용센터 소장(소장이 6급인 경우에는 해당 지방고용노동관서장) 중에서 공정하고 객관적으로 심사할 수 있는 사람으로 지명한다.

③ 제1항에도 불구하고 중부지방고용노동청장은 대표지청 권역별로 심사위원회를 따로 구성할 수 있다. 이 경우 위원장은 대표지청의 선임 고용센터 소장이 된다.

④ 간사는 지방고용노동청(대표지청에 따로 심사위원회를 구성한 경우에는 대표지청) 공무원 인사담당 공무원으로 하되, 승진예정인원, 승진요건, 결격사유, 심사기준 등 심사에 필요한 서류를 작성하여 심사위원회에 제공하는 등 승진심사에 관한 서류작성 및 보관 등의 사무를 처리한다.

- ⑤ 심사위원회 회의는 지방고용노동청장이 소집하고, 위원장은 위원회를 대표하며 위원회 사무를 총괄한다.
- ⑥ 회의 표결은 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑦ 회의는 공개하지 아니하며, 회의 중 알게 된 내용은 누설하여서는 아니 된다.

제15조의6(승진심사 기준 및 절차) ① 심사위원회는 제15조제4항에 따라 지방고용노동청장이 정한 승진임용 계획 범위에서 승진임용 대상자를 심사한다.

- ② 제1항에 따른 심사위원회의 승진 심사 대상은 별표 2의 승진임용 예정인원별 승진심사 대상 범위에 따른다.
- ③ 심사위원회는 승진심사 대상자의 승진임용 예정직급에서의 직무수행능력 등 그 적격성을 공정하고 객관적으로 평가하기 위해 다음 각 호의 사항을 고려하여 심사한다.
 - 1. 최근 2년간 실시한 4회의 근무성적평정 내용 중 근무실적 평정점수
 - 2. 최근 2년간 국정과제 또는 정부업무평가(주요정책부문) 과제, 청 및 관할 지방고용노동관서 현안업무 등의 담당기간 및 성과, 기피업무 수행기간
 - 3. 최근 2년간 실시한 4회의 근무성적평정 내용 중 직무수행능력 평정점수, 직무수행태도 평정점수와 감점 내역
 - 4. 승진후보자명부에 반영된 가점 및 세부 내용
 - 5. 표창 및 징계 이력, 승진임용 제한 사유 유무와 그 내역
 - 6. 수석직급 승진임용 심사대상자는 최근 3년간 직무수행실적, 직무수행계획서, 문제해결·의사소통·조정통합·리더십 역량 등
 - 7. 직업상담원 근무경력, 최근 3년간 담당업무와 기간 등 심사위원회가 심사에 필요하다고 인정한 사항
- ④ 심사위원회는 다음 각 호의 서류를 작성하여 지방고용노동청장에게 심사 결과를 제출하여야 한다.

- 1. 승진임용 의결서
- 2. 승진임용 대상자 명단
- 3. 승진심사 대상자 명단

⑤ 지방고용노동청장은 특별한 사유가 없으면 심사위원회의 심사 결과를 존중하여 직업상담원을 승진임용하여야 한다.

제15조의7(특별승진) ① 지방고용노동청장은 제15조에 따른 승진요건을 충족하는 직업상담원으로서 직무수행 능력이 우수하고 적극적인 업무수행 등 성과가 탁월하여 지방고용노동관서장이 특별승진 심사대상자로 추천한 경우 제15조제4항에 따라 승진임용할 인원을 포함한 전체 승진예정 인원의 30% 이내에서 승진심사위원회의 심사를 거쳐 승진(이하 '특별승진'이라 한다) 임용할 수 있다.

- ② 특별승진 심사는 제15조의5에 따른 심사위원회가 하며, 제15조제1항에 따른 일반승진 심사에 앞서 실시할 수 있다. 심사결과 특별승진 적격자가 부족한 경우에는 그 인원만큼 일반승진으로 임용할 인원내에 추가하여 일반승진 임용대상자로 선발할 수 있다.
- ③ 심사위원회는 특별승진 심사대상자의 최근 2년간의 업무실적 등을 심사하되, 제15조의6제3항을 고려한다.
- ④ 심사위원회의 특별승진 심사결과 제출과 지방고용노동청장의 특별승진 임용은 제15조의6제4항과 제5항을 준용한다.

⑤ 제1항에 따른 특별승진 임용 인원, 심사방법 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하는 범위에서 지방고용노동청장이 정한다.

제16조(교육훈련시간의 승진반영) ① 지방고용노동청장은 직업상담원의 승진에 교육훈련시간을 반영하여야 한다.

② 제1항에 따라 교육훈련시간을 승진임용에 반영하는 기준은 별표 3과 같다.

제17조(승진의 제한) ① 지방고용노동청장은 직업상담원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진을 제한하여야 한다.

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구 중에 있는 경우
2. 징계처분 중에 있는 경우
3. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우
 - 가. 정직: 18개월
 - 나. 감봉: 12개월
 - 다. 견책: 6개월

② 제1항에 따라 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받은 경우에는 이전 처분에 따른 승진 제한기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산한다.

③ 직업상담원이 징계처분을 받은 후 해당 계급에서 훈장, 포장, 국무총리 이상의 표창을 받는 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분에 대해서만 제1항제3호 및 제2항에서 규정한 승진 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

제3절 근무성적평정 등

제18조(근무성적평정) ① 지방고용노동관서장은 직업상담원에 대하여 「고용노동부 공무직근로자 운영규정」 제28조 및 「고용센터 및 고용관련 부서 운영 규정」 제23조에 따라 업무실적과 직무수행능력 등을 고려하여 근무성적평정을 실시하여야 한다.

② 평가 대상이 승진임용된 경우에는 2개월이 지난 후 최초의 정기평가일에 근무성적평가를 실시하여야 한다.

③ 평가대상자는 평가대상 기간의 업무실적을 증명하기 위해 「고용노동부 공무직근로자 운영규정」 별지 제9호 서식에 따른 근무성적 평정표에 별지 제8호서식의 근무성적평정 주요 업무실적 기술서를 첨부하여 제출할 수 있다.

④ 「고용노동부 공무직근로자 운영규정」 제29조에 따른 평정자는 평가대상자의 업무수행 과정과 성과를 평가할 때 소속 팀장의 의견을 들을 수 있고, 지방고용노동청장은 청 선임 고용센터소장이 평정자와 협의하여 소속 직업상담원의 근무성적평정 의견서를 제출하는 경우 특별한 사유가 없으면 반영하여야 한다.

⑤ 지방고용노동청장은 「고용노동부 공무직근로자 운영규정」 제31조에 따른 서열명부 작성시 단시간근로 직업상담원은 해당직급에 포함하여 작성한다.

- ⑥ 지방고용노동청 근무성적평정위원회는 직급별 근무성적평정 순위명부를 작성할 때 「고용노동부 공무원근로자 운영규정」 제33조제2항에 따라 각 평정단위에서 제출한 순위를 변경할 수 없고, 각 평정단위의 같은 평정등급별로 조정해야 한다.
- ⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 근무성적평정과 관련하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 따로 정할 수 있다.

- 제19조(경력평정)** ① 지방고용노동관서장은 매 반기말에 승진소요최저연수 경과자를 대상으로 별지 제6호서식의 경력·가점 평정표에 따라 경력평정을 실시하고, 매 반기말 다음달 10일까지 지방고용노동청장에게 제출하여야 한다. 이 때 경력·가점평정의 확인자는 지방고용노동관서의 인사담당 부서장으로 한다.
- ② 경력평정은 현 직급경력을 100%로, 바로 아래 직급경력(전임상담원의 경우 일반직급과 직업상담원으로 전환되기 전에 공무원근로자로 근무한 기간)을 50%로 환산하여 합산한 기간으로 한다. 이 경우 합산한 기간 중 최근 72개월까지는 개월당 0.2점, 72개월 초과 기간은 개월당 0.1점으로 평정하되 20점을 초과할 수 없다.
- ③ 제2항 전단에 따라 환산한 경력기간 합산 일수가 30일을 초과하는 경우에는 30일을 1개월로 하고, 잔여일수는 15일 이상을 1개월로 산정(15일 미만은 산입하지 아니함)하며, 휴직·정직기간은 경력평정기간에 산입하지 아니한다. 다만, 제15조제3항의 1호부터 5호까지의 기간은 산입하되, 5호에 따른 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년을 산입하고 둘째 자녀부터는 휴직기간 전부를 산입한다.
- ④ 단시간근로 경력에 대해서는 통상근로 주당 근무시간에 비례하여 경력평정 대상기간에 산입한다. 다만, 통상근로자가 단시간근로자로 전환한 경우 최초 1년까지는 비례하지 않고 전부를 산입한다.
- ⑤ 경력평정의 확인자는 지방고용노동관서 인사담당 부서장으로 한다.
- ⑥ 경력평정결과는 승진, 보수 등에 반영한다.

제3장 보수

- 제20조(보수지급기준의 고시)** ① 고용노동부장관은 「직업안정법 시행령」 제2조4에 따라 직업상담원의 보수지급기준을 매년 고시한다.
- ② 제1항의 고시기간이 종료되더라도 새로운 보수지급기준이 고시되기 전까지는 종전 보수지급기준에 의한다.
- 제21조(특별승급)** ① 지방고용노동청장은 직무수행능력이 탁월하고 행정발전에 지대한 공헌이 있는 직업상담원에 대해서는 승급 심사위원회 심사를 거쳐 1호봉을 특별승급 시킬 수 있다. 이 경우 시기, 인원 등 특별승급계획에 대해 미리 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.
- ② 제1항에 따른 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음 달 1일자로 승급한다. 다만, 특별승급일이 정기 승급일인 경우 2호봉을 승급시킨다.

- 제22조(가족수당)** 직업상담원 가족수당은 「공무원수당 등에 관한 규정」 제10조의 가족수당 지급기준에 따른다.

제4장 규정 관리

제23조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 훈령에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령)에 따라 2023년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선하는 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제454호, 2023.4.28.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다. 다만, 제15조의2(승진후보자 명부)부터 제15조의7(특별승진), 제18조(근무성적평정) 제1항과 같은 조 제3항부터 제7항까지, 제19조(경력평정)의 개정규정은 2023년 6월 30일부터 시행한다.