
2011년 차별시정 판정 사례집

2012. 4.



중앙노동위원회
National Labor Relations Commission

Contents . . .

I. 차별인정 판정 사례 _1

- 1. 주식회사 ○○투자개발 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 3
- 2. ○○정화 주식회사, △△정화 주식회사 차별적 처우
시정 신청사건 ————— 10
- 3. ○○시 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 16

II. 기각 판정 사례 _21

- 1. ○○그린푸드 차별시정 재심 신청사건 ————— 23
- 2. ○○버스 유한회사 차별시정 재심 신청사건 ————— 28
- 3. ○○버스(주) 차별시정 재심 신청사건 ————— 34
- 4. ○○○○은행, 주식회사 ○○○케이서비스 차별적 처우
시정 신청사건 ————— 40
- 5. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 47
- 6. ○○초등학교 차별시정 신청사건 ————— 51

Ⅲ. 각하 판정 사례 _57

- 1. 학교법인 ○○학원 차별시정 신청사건 ————— 59
- 2. ○○남도 ○○시 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 62
- 3. ○○광역시 ○○청 차별시정 신청사건 ————— 66

Ⅳ. 조정 사례 _69

- 1. ○○문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 71
- 2. ○○건설 주식회사 차별시정 신청사건 ————— 72
- 3. 주식회사 ○○문고 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 73
- 4. ○○제지 주식회사 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 74
- 5. 주식회사 ○○○서비스 차별시정 신청사건 ————— 76
- 6. 복천○○아파트입주자대표회의 차별시정 신청사건 ————— 77
- 7. ○○시교육청 차별시정 신청사건 ————— 78
- 8. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 ————— 79
- 9. 철곡○○○○아파트입주자대표회의 차별시정 신청사건 ————— 80
- 10. ○○○힐라지/(주)○○ 차별시정 신청사건 ————— 81
- 11. 주식회사 ○○소파즈, 주식회사 ○○정기 차별적 처우
시정 신청사건 ————— 82

I. 차별인정 판정 사례

1. 주식회사 ○○투자개발 차별적 처우 시정 신청사건 _3
2. ○○정화 주식회사, △△정화 주식회사 차별적 처우
시정 신청사건 _10
3. ○○시 차별적 처우 시정 신청사건 _16

1. 주식회사 ○○투자개발 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 서울2011차별6 (판정일 : 2011. 9. 15.)

■ 쟁 점

- 객실청소 등 업무를 수행하는 룸메이드 간 비교대상 근로자 인정 여부
- 미사용 연차유급휴가수당 미지급이 차별금지영역 해당 여부
- 단체협약 적용대상이 아닌 자들 중에서 일부 근로자에게만 단체협약을 적용하는 경우 불리한 처우에 대하여 합리적 이유가 있었는지 여부

■ 사건 개요

- 사용자 주식회사 ○○투자개발은 1978. 11. 1. 설립되어 상시근로자 290여 명을 고용하여 관광호텔 경영업 등을 경영하는 자임.
- 신청인 박○○ 외 2명은 2009. 8. 8.부터 같은 해 8. 24.까지 사이에 주식회사 ○○투자개발에 일용직 근로자로 입사하여 객실정비팀에서 룸메이드로 현재 근무 중인 자들임.
- 사용자는 룸메이드의 경우 일부를 제외하고 일용직으로 채용하여 3월~1년의 근무기간 경과 후 계약직으로 전환하고, 계약직으로 1년 이상 근무하면 면접을 거쳐 정규직으로 전환하는 고용형태로 운영하고 있음.

〈표 1〉 단체협약 제22조(계약직 종사원의 승격)

1. 회사는 일년을 근무한 계약직 종사원에게 면접을 통하여 우수직원은 정직 발령한다. 단, 외식사업부 장례식장 계약직은 연봉제 정직으로 한다.
2. 회사는 근로계약 만료이전에 해당 계약직 종사원에게 정직 발령 여부를 통보한다.

- 계약직근로자들의 경우 연봉제로 운영되고 있으며, 본봉, 직무수당, 상여금, 봉사료, 휴가비 등이 지급되고 있으나, 가족수당, 근속수당은 미지급되고 있음.
- 신청인들은 비교대상 근로자에 비하여 기본연봉, 휴가비, 봉사료, 연차유급 휴가미사용수당, 격려금 등에 대하여 적게 지급되거나 지급받지 못하였으므로 차별적 처우에 대한 시정을 신청함.

〈표 2〉 이 사건 근로자들과 비교대상 근로자들의 보수 체계

구분	이 사건 근로자들		비교대상 근로자들(정규직)		
	근거	지급기준	근 거		지급기준
임금	· 내부품의 · 구두계약	일급 50,000원 (2010. 8월부터 55,000원)을 근무일수에 곱하여 지급	본봉	· 단협 제68조 · 호봉표	2009. 8월 ~ 2010. 2월 : 541,000원 2010. 3월 ~ 현재 : 591,000원
			직무수당	노사합의서 (2005. 9.15.)	336,000원 지급
			가족수당	단협 제69조	배우자 20,000원, 부양가족 15,000원 (최대 50,000원)
			근속수당	단협 제70조	매년 1월 근속수당 6,000원 인상지급(2010. 8월부터 6,000원)
			상여금	단협 제64조	- 3개월 미만 : 미지급 - 3개월~6개월 미만 : 50% - 6개월~1년 미만 : 80% - 1년 이상 : 100% ※ (본봉+직무수당) * 700%

구분	이 사건 근로자들		비교대상 근로자들(정규직)	
	근거	지급기준	근 거	지급기준
봉 사 료	-	-	단협 제62조	고객이 음식, 숙박비 등에서 부담하는 봉사료 총액에서 직무수당 전환액(336,000원)을 제하고 남은 금액을 노사가 합의한 비율에 따라 지급
휴 가 비	내부품의	2010년 : 100,000원 2011년 : 100,000원	단협 제79조	2010년 : 300,000원 2011년 : 400,000원
격 려 금	-	-	노사합의서(2009.12.15.) 노사합의서(2010.12.13.)	2009년 : 400,000원 2010년에 100,000원

※ 봉사료의 경우 접객업무담당자와 비접객업무담당자에 대해 각각 60%, 40%의 비율로 지급되었고, 비교대상 근로자들은 2011. 1~7월까지 총 1,237,500원을 지급받았으나 신청인들은 전혀 지급받지 못함. 연차유급휴가미사용수당은 2009. 8월~2010. 2월까지 단체협약 제48조에 의하여 1개월간 개근시 1일의 유급연차휴가를 주어야 되며 기산일인 2010. 3. 1.에 연차유급휴가미사용수당 6일치를 지급하여야 하나 지급받지 못했으므로, 175,380원을 지급하여야 한다고 주장함.

판정내용

가. 비교대상 근로자 존재 여부

- 신청인들과 비교대상 근로자 모두 동일한 사업장에서 룸메이드로서 동종의 업무(객실청소 등)을 수행해왔으며, 채용에 대하여 계약직은 정식공모로 채용하는 반면 일용직은 과장, 부서장이 지인들을 통해 채용한다는 점만으로 채용조건에서 특별한 차이가 있다 할 수 없음.

또한 비교대상 근로자들이 대기조를 편성하여 연장근무를 한 점이나 주요 고객 또는 까다로운 고객들을 담당하였다는 사실만으로 업무의 본질적인 내용을 달리하는 경우라고 볼 수 없음. 따라서 비교대상 근로자들은 신청인들과 동종 또는 유사 업무를 수행하는 자로서 비교대상 선정이 적정함.

나. 차별금지영역에 해당하는지 여부

○ 임금(본봉, 직무수당, 상여금 등)

임금의 구성항목에 포함되어 있는 본봉, 직무수당, 가족수당, 근속수당, 상여금 등은 「단체협약」, 「노사합의서」 등에서 지급의무를 부여하고 있는 봉사로, 휴가비는 「단체협약」에서 사용자에게 지급의무를 부여하고 있어 “임금 등 그 밖의 근로조건 등”에 해당되어 차별금지 영역에 포함됨.

○ 봉사료

봉사료는 단체협약에 지급근거가 있고 계속적, 정기적으로 지급하고 있어 근로와 대가관계에 있다고 할 것이므로 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 해당하여 차별금지영역에 포함됨.

○ 휴가비

휴가비는 단체협약에 지급에 관한 근거규정을 두고 있으며 정기적·일률적으로 지급해 온 바를 인정할 수 있어 차별적 처우 금지영역의 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 해당함.

○ 연차유급휴가 미사용 수당

연차유급휴가 미사용 수당은 신청인 모두 연차휴가청구권을 행사할 수 있는 1년의 기간이 도과하지 않는 상황이며, 기간을 충족하였다 하더라도 법정수당 지급여부에 관한 사항으로 차별금지영역에 해당하지 않음.

○ 격려금

격려금은 휴가비나 봉사료와 달리 지급에 관한 근거규정이 없이 매년 경영 실적에 따라 사용자의 자의적인 판단에 따라 비연속적으로 지급되어 왔고,

지급액도 일정하지 않아 노동의 대가인 임금으로 보기에 적절치 않으며, 사용자가 호의적으로 지급하는 금품으로 봄이 상당한 바, 격려금은 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 해당되지 아니하여 차별금지영역에 포함되는 사항이 아니라고 할 것임.

다. 불리한 처우가 있었는지 여부

○ 임금(본봉, 직무수당, 상여금)

사용자는 신청인들에게 일급 50,000원(2010. 8월부터는 55,000원)을 근무 일수에 곱하여 지급한 반면, 비교대상 근로자들에게는 본봉 및 직무수당을 합한 통상임금 927,000원, 상여금 등을 지급하였으므로 그 총액 측면에서 비교해 볼 때 차액에 대해서만큼은 다른 합리적인 사정이 없는 한 차별로 볼 수 있을 것임.

다만, 룸메이드의 경우 사용자는 처음 일용직으로서 3개월~1년을 근무한 후에 계약직으로 전환시키고, 계약직에서 1년간 근무한 후 정규직으로 전환시키는 절차를 밟아 왔기에 정규직 7급 1호봉의 경우 최소 15개월에서 최대 2년의 경력을 거친 후에 비로소 정규직으로 임용되므로, 단순히 총액의 차이가 아닌 실질적인 호봉의 차이를 고려하여 산정할 필요가 있음.

그러므로 이 사건 사용자의 임금체계를 보면, 7급의 각 호봉간의 본봉 격차는 18,000원 내지 19,000원인 점, 비교대상근로자들인 7급 1호봉이 되기 위해서는 최대 2년의 경력이 요구되는 점 등을 감안할 때, 신청인들은 2010. 8월 이전의 경우 입사시부터 1년간은 가상적으로 7급 1호봉보다 2등급 호봉이 낮은 금액(호봉 간 격차를 최대 19,000원)으로 산정하여 미지급 차액을 구하여야 할 것임.

2010. 8월 이후의 1년의 기간에도 위와 같은 방식으로 7급 1호봉보다 1호봉 (19,000원)이 낮은 금액을 기준으로 차별 임금을 산정하여야 할 것임.

한편, 임금항목 중 가족수당 및 근속수당의 경우, 정규직에만 지급하고 비정규직에는 지급하지 않아 불리한 처우로 인정할 수 있음.

○ 봉사료

사용자는 2011. 1월부터 같은 해 7월까지 비교대상근로자들에게는 봉사료를 지급하였으나 신청인들에게는 지급하지 않았으므로, 이에 대해 차별로 볼 수 있을 것임

다만, 차별로 인정되는 금액은 이 사건 근로자들을 포함하여 봉사료를 분배하였더라면 귀속되었을 것이라고 예상되는 산정금액을 기준으로 판단하여야 할 것임.

○ 휴가비

휴가비의 경우 사용자는 비교대상근로자들에 대해 2010년에는 300,000원, 2011년에는 400,000원을 지급한 반면, 신청인들에게는 2010년과 2011년에 1인당 100,000원을 지급하여 불리한 처우에 해당한다 할 것임.

라. 불이익 처우의 합리적 이유 유무

○ 사용자는 정규직 조합원만을 적용범위로 하는 단체협약을 임의적으로 비조합원인 계약직에게만 적용하고 신청인들과 같은 일용직에게는 적용하지 않았으므로 합리적인 이유가 없는 자의적인 차별로 보아야 할 것임.

다만 가족수당과 근속수당의 경우 비조합원인 계약직에 대해서도 임의적용을

하지 않았으므로 이 부분에 대해서는 조합원이 아님을 이유로 단체협약의 적용을 받지 못하기 때문에 합리적 이유가 있다고 할 수 있음.

2. ○○정화 주식회사, △△정화 주식회사 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 부산2011차별5 (판정일 : 2011. 11. 16.)

■ 쟁점

- 등재이사 및 최대주주의 당사자적격 여부
- 비교대상 근로자와 비교하여 동일 또는 과지급된 금품에 대하여 불리한 처우가 있는지 여부
- 단체협약의 적용대상이 아님을 이유로 한 불리한 처우에 대한 합리적 이유가 있는지 여부

■ 사건 개요

- 사용자 신○○(이하 “사용자1”이라 한다)은 △△정화 주식회사의 등기이사로 등재된 사람으로 신청인들은 ○○정화 주식회사 및 △△정화 주식회사의 실경영주라고 주장하고 있으며, ○○정화 주식회사(이하 “사용자2”라 한다)는 근로자 7명을 고용하여 정화조 청소업을 경영하는 회사이며, △△정화 주식회사(이하 “사용자3”이라 한다)는 근로자 9명을 고용하여 정화조 청소업을 경영하는 회사임.
- 신청인 강○○(이하 “근로자1”이라 한다)은 2008. 10. 16.에 사용자2에 입사하여 정화보조공으로 1년 단위로 계약갱신을 하다 2011. 10. 15.에 계약

해지가 되었으나 동년 11. 7.자로 원직복직한 자이며, 박○○(이하 “근로자 2”라 한다)는 2010. 11. 1.에 사용자3과 1년 근로계약을 체결하여 정화보조공으로 근무를 하다 2011. 10. 31자로 계약만료가 된 자임.

○ 사용자들은 부산지역일반노동조합과 2004년 이후 현장직 근로자를 대상으로 한 단체협약 및 임금협약을 체결하여 왔으며, 이를 근거로 조합원인 비교대상 근로자에게 적용하였고, 근로자1은 2011. 7. 13. 근로자2는 2011. 5. 26.에 부산지역일반노동조합에 가입하였음.

○ 신청인들은 비교대상 근로자들에 비해 기본급, 상여금, 근속수당, 하계휴가비, 위험수당, 가족수당, 고정연장수당을 지급받지 못하였거나 적게 지급받고 있음을 이유로 차별시정을 신청하였음.

〈표 1〉 무기계약근로자 연도별 금품 지급내역

해당기간	2008.10.1. ~2009.9.30.	2009.10.1. ~2010.9.30	2010.10.1.~	비고
기본급	월 1,370,000원		월 1,420,000원	
상여금	연 400% (기본급 기준 설, 추석, 연말, 하계휴가시 각 100%씩 지급)			
위생수당	월 200,000원			
기사수당	월 100,000원 (기사만 해당)			
교통비	월 70,000원			
근속수당	1년부터 4년까지 매년 10,000원 인상, 5년부터는 매년 5,000원 인상			
식대	출근시 매일 5,000원			
하계휴가비	연 500,000원			
위험수당	월 50,000원			
고정연장수당	-	통상임금 18시간 해당분		
가족수당	-	-	월 130,000원	
월차수당	월 57,340원~60,880원		월 62,648원	

〈표 2〉 신청인들이 지급받은 임금 및 금품

구분	신청인1			신청인2	비고
해당기간	2008.10.16. ~2009.10.15.	2009.10.16. ~2010.10.15.	2010.10.16. ~2011.10.15.	2010.11.1. ~2011.10.31.	
기본급	월 965,000 원	월 970,000원		월 965,000원	
상여금	연 1,200,000원	연 2,000,000원	연 1,500,000원	연 1,100,000원	
위생수당	월 200,000원				
기사수당	월 100,000원				
교통비	월 70,000원				
식대	출근시 매일 5,000원				
* 초과수당	월 320,220원	월 415,050원		월 320,220원	
월차수당	월 44,780원	월 44,950원		월 44,780원	

※ 신청인들의 근로계약서에는 상여금으로 표시되어 있으나 급여명세서에는 동일금액이 초과수당으로 기재되어 있으며, 사용자는 이에 대하여 고정연장수당으로 지급하였다고 주장함.

판정내용

가. 당사자적격 여부

○ 사용자1의 당사자적격

사용자1이 사용자3의 등재이사로 재직하고 있으며 대주주로서 사용자2와 사용자3의 자금집행에 일부 관여하고 있다고 신청인이 주장하지만, 일반적인 업무수행에는 관여하고 있지 않다고 진술하였으며 이 사건 근로자들에게 상당한 업무감독 및 지시를 행한 사실이 없는 점, 또한 이를 증빙할만한 자료가 없다는 점 등을 종합하여 볼 때 사용자1은 피신청인적격이 인정된다고 할 수 없음.

○ 근로자1의 당사자적격

근로자1의 총계약기간이 2008. 10. 16. ~ 2011. 10. 15.로 만3년이 되어 「기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률」 제4조제2항에 의해 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 점, 계약해지 후 2011. 11. 7. 원직복직이 된 점 등을 종합하여 볼 때 차별시정 구제신청을 할 수 있는 당사자적격이 인정된다고 할 수 없음.

나. 비교대상 근로자 존재 여부

○ 근로자2가 “정화보조공”이라는 직종의 존재를 부정하고 있는 점, 사용자3이 정화보조의 경우 3년 이상의 근무경력이 되어야 정화공이 될 수 있다고 하나 정화보조공과 정화공의 실제 업무 내용이 다르지 않다고 인정한 점, 또한 업무의 성격을 보아 구분의 필요성이 없어 보이는 점 등을 고려하여 볼 때 정화공과 동종 또는 유사한 업무에 종사한 것으로 판단되므로 정화공을 비교대상 근로자로 보는 것이 적합함.

다. ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당하는지 여부

○ 차별시정을 요구하는 금품인 기본급, 상여금, 근속수당, 하계휴가비, 위험수당, 가족수당, 고정연장수당은 모두 부산지역일반노조와 이 사건 사용자3이 체결한 단체협약 및 임금협약에 의하여 동종의 근로자들에게 정기적, 일률적으로 지급하는 금품으로 차별금지 영역인 ‘임금’에 해당한다 할 것임.

라. 불리한 처우가 있었는지 여부

○ 기본급

사용자3은 근로자2의 근무기간(이하 “당해기간”이라 한다.) 동안 비교대상 근로자에게는 기본급 합계 17,040,000원($1,420,000\text{원} \times 12\text{월}$)을 지급하였지만, 근로자2에게는 11,580,000원($965,000\text{원} \times 12\text{월}$)을 지급하였으므로 불리한 처우는 존재함.

○ 상여금

사용자3은 당해기간 동안 비교대상 근로자에게 상여금 합계 5,680,000원($1,420,000 \times 400\%$)를 지급한 반면, 근로자2에게는 600,000원을 지급하였으므로 불리한 처우는 존재함.

○ 근속수당

사용자3과 부산지역일반노동조합이 체결한 단체협약에는 근속기간 1년 이상자에게만 지급하기로 하였으므로 불리한 처우가 존재하지 않음.

○ 하계휴가비

사용자3은 당해기간 동안 비교대상 근로자 및 근로자2 모두에게 하계 휴가비 500,000원을 지급하였으므로 불리한 처우가 존재하지 않음.

○ 위험수당

사용자3은 비교대상 근로자에게 합계 600,000원($50,000 \times 12\text{월}$)을 지급하였음에도 근로자2에게는 지급하지 않아 불리한 처우가 존재함.

○ 가족수당

사용자3은 비교대상 근로자에게 일률적으로 130,000원을 지급하기로 하여
합계 1,560,000원($130,000 \times 12$ 월)을 지급하였음에도 근로자2에게는 지급
하지 않았으므로 불리한 처우가 존재함.

○ 고정연장수당

사용자3은 비교대상 근로자에게 통상임금 18시간 해당분을 고정연장수당
으로 합계 1,219,440원($101,620 \text{원} \times 12$ 월)을 지급한 반면, 근로자2에게는
3,840,000원($320,000 \text{원} \times 12$ 월)을 지급하여 오히려 근로자2가 2,620,560원을
더 많이 지급받아 불리한 처우가 존재하지 않음.

마. 불이익 처우에 대한 합리적 이유 존재 유무

○ 비교대상 근로자인 정화공의 업무수행형태를 살펴보았을 때 정화보조공이
정화공이 되는데 3년이라는 긴 기간을 요하는 것으로 보이지 않으며,

또한, 비록 근로자2가 부산지역일반노조에 2011. 5. 26.에 가입하였지만,
근로자2가 채용 당시인 2010. 11. 1.에 사용자3 소속 현장직 근로자 반 수
이상이 부산지역일반노조에 가입하였으며, 그 적용대상을 현장직 근로자로
정하고 있을 뿐 경력에 따른 차이를 인정하고 있지 않으므로,

근로자2는 단체협약의 적용이 예상되는 자로 단체협약의 일반적 구속력이
미치는 동종의 근로자에 해당하여 비교대상 근로자들과 동일하게 적용해야
한다는 점 등을 고려하여 볼 때 합리적 이유있는 차별이라고 볼 수 없음.

3. ○○시 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 경기2011차별2 (판정일 : 2012. 1. 10.)

■ 쟁점

- 맞춤형 복지제도가 차별금지영역에 해당하는지 여부
- 정년 후 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 별도의 근로계약을 체결한 경우 불리한 처우에 대하여 합리적 이유가 존재하는지 여부
- 단체협약 위반사항에 대하여 차별적 처우시정에서 다룰 수 있는지 여부

■ 사건 개요

- 사용자 ○○시는 근로자 300여명(공무원 제외)을 고용하여 지방자치법에 따라 주민의 편의와 복리증진을 위해 국가 및 자치사무를 행하는 지방자치단체임.
- 신청인 최○○은 1993. 7. 15.에 입사하여 2010. 12. 31.자로 정년퇴직을 한 후, 2011. 1. 1.부터 동년 12. 31.까지 촉탁직 근로자로 근무하였던 자임.
- 사용자와 ○○시청 노동조합은 2010. 12. 17. 환경미화원으로 정년퇴직하는 근로자 중 희망자에 한하여 1년간 촉탁근로자로 재고용하기로 하였음.

- 신청인은 재고용 후 2011. 10. 27.부터 같은 해 11. 15.까지 질병으로 인해 입원하면서 같은 해 11. 3.자로 연차유급휴가가 모두 소진되자 사용자에게 유급병가로 처리해 줄 것과 근로계약기간 만료일까지 근무해줄 것을 요청하였으나, 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 유급병가는 사용할 수 없으며, 2011. 11. 3.자로 퇴직하도록 권유함.
- 신청인은 비교대상 근로자들에 비해 임금 그 밖의 근로조건에 대하여 차별적 처우를 받고 있음을 이유로 차별시정을 신청하였음.

〈표 1〉 축탁근로계약 연봉총액 산출내역 주요내용

-
1. 산출근거: 2011년도 생활폐기물 처리비용 산정 원가계산 연구용역 최종보고서
(2011년도 가로청소 위탁비용 총괄 금액)
 2. 위탁금액: 538,080,000원
 3. 1인당 축탁근로계약 총액: 30,688,420원
 - 산출근거: 538,080,000원 ÷ 19명 = 30,688,420원
 - 1인당 연봉총액: 30,688,420원 - 3,714,641 (퇴직급여충당금 + 보험료) = 26,973,770원
 - * 월 수령액: 2,247,810원
 4. 구별 예산확보액: 583,080,000천원('원' 의 오기인 것으로 보임)
 - 원미구: 30,688,420원 × 11명 = 337,572,620원
 - 소사구: 30,688,420원 × 5명 = 153,442,100원
 - 오정구: 30,688,420원 × 3명 = 92,065,260원
-

〈표 2〉 차별적 처우 시정 신청내용

-
- ①기본급, ②연차, ③연장근로수당, ④야간근로수당, ⑤휴일근로수당, ⑥기말수당, ⑦정근수당, ⑧체력 단련비, ⑨명절휴가비, ⑩가족수당, ⑪특수업무수당, ⑫작업장려수당, ⑬정액급식비, ⑭가계보조비, ⑮교통보조비, ⑯위생수당, ⑰위해보호수당, ⑱유급병가, ⑲단체보험(생명보험, 상해보장보험), ⑳복지 포인트, ㉑ 퇴직금
-

■ 판정내용

가. 차별적 처우의 금지영역에 해당하는지 여부

- 신청인이 주장한 차별영역에 대하여 대부분 다툼이 없지만, 맞춤형 복지제도(또는 복지포인트제도)에 대하여는 다툼이 존재함.

맞춤형 복지제도는 공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족시키고 정부의 생산성을 증가시킬 목적으로 도입·시행된 것으로 사전에 설계되어 제공되는 복지혜택 중에서 공무원이 자신의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수(1점당 1천원)를 사용하여 적합한 복지혜택을 선택하도록 운용되고 있음.

당해 제도는 그 용도가 특정되어 있고, 정해진 용도로만 사용하여야 하며, 잔여점수가 이월되지 않아 자유로운 처분에 제한이 존재하며, 단체협약이나 취업규칙에 그 적용 또는 지급조건 등이 규정되어 있지 않은 점, ○○시 공무원 맞춤형 복지 운영 조례의 규정이 국가공무원법상 보수에 관한 규정과 성격상 다르지 않은 점 등을 고려하여 보면 당해 제도는 비정규직 근로자에게 그 영역을 확대해 나가야 할 부분일 뿐 차별의 금지영역인 임금 그 밖의 근로조건에는 해당하지 않는다고 할 것임.

나. 불리한 처우가 있는지 여부

- 사용자는 신청인의 임금 등을 근속연수 18년차로 산정하여 비교대상 근로자에 비해 그 총액이 많아 보이지만, 신청인에게 근속연수 18년차가 아닌 1년차를 적용할 경우 그 금액은 비교대상 근로자보다 적을 상황을 고려하여 보면 실제 신청인이 지급받지 못한 임금 등이 분명히 존재할 것임.

적어도 신청인이 기간제 근로자라는 이유로 단체협약에 규정되어 있는 유급병가를 사용하지 못하도록 하였으므로 이는 불리한 처우가 있다고 볼 것임.

다. 불리한 처우에 합리적 이유가 있는지 여부

- 정년퇴직한 고령자의 재고용 촉진을 활성화하기 위하여 고령자고용촉진법이 적용되는 범위 내에서는 기간제법의 특별법적 성격을 가진다고 볼 수 있는 점, 사용자가 정년퇴직자 중 희망자에 한해 재고용한 점, 이러한 재고용은 고령화 시대를 살아가는 고령자의 고용연장과 고용안정에 순기능을 하는 점 등을 종합적으로 고려하여 보면, 합리적 이유가 존재한다 할 수 있어 불리한 처우에 해당하지 않음.
- 다만, 사용자가 유급병가 사용을 거절한 것은 단체협약에 규정된 것을 기간제 근로자라는 이유로 적용 배제한 것으로 차별적 처우가 분명하다 할 수 있으며, 비록 단체협약 위반 등의 행위가 노동관계법령을 위반하여 이를 통한 제재가 가능하며, 이러한 상황이 사용자의 단체협약 해석 시 발생한 단순한 오해에서 비롯되었다 하더라도 결론이 달라지는 것은 아님.

Ⅱ. 기각 판정 사례

1. ○○그린푸드 차별시정 재심 신청사건 _22
2. ○○버스 유한회사 차별시정 재심 신청사건 _27
3. ○○버스(주) 차별시정 재심 신청사건 _32
4. ○○○○은행, 주식회사 ○○○케이서비스
차별적 처우 시정 신청사건 _38
5. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 _45
6. ○○초등학교 차별시정 신청사건 _49

1. ○○그린푸드 차별시정 재심 신청사건

▣ 사건번호 : 중앙2011차별1 (판정일 : 2011. 4. 29.)

※ 초심사건 : 전북2010차별2~37병합

▣ 쟁점

○ 조리원과 조리보조원의 비교대상 근로자 판단 여부

▣ 사건 개요

- 신청인 주식회사 ○○그린푸드(이하 “사용자”라 한다.)는 전국300여개 지점에 4400여명을 고용하여 단체급식 위탁운영, 외식사업, 급식컨설팅 등을 경영하는 단체급식 전문 법인임.
- 근로자 윤○○ 등 36명(이하 “이 사건 근로자들”이라 한다.)은 주식회사 ○○그린푸드에 단시간근로자로 입사하여 ○○자동차 전주공장 내 식당에서 조리보조원으로 근무하고 있는 자임.
- 이 사건 근로자들은 조리보조원 업무를 수행하면서 조리원이 휴무가 있는 경우 조리업무에 대체 투입되었으며, 조리원 채용에 대하여 사용자는 재직 중인 조리보조원 중에서 근속연한과 기능에 따라 순차적으로 조리원으로 승격시키고 있었음.

- 사용자는 지방노동위원회가 이 사건 근로자들이 비교대상 근로자들에 비해 상여금, 근속수당, 휴일수당에 대하여 차별이 있음을 인정하자 이에 불복하여 재심을 신청함.

〈표 1〉 직무기술서 기재내용

구분	주요직무
조리사	조리 품질관리, 직원 교육관리(조리·행사·안전·위생 각각에 대한 교육 등), 영업점 운영/지원(관리자 업무), 관리업무
조리원	식재료 전처리, 조리, 배식, 관리업무
조리보조원	식재료 전처리, 세척, 청소, 기타업무(조리원 보조)

〈표 2〉 식당에서의 업무분할 현황

식당 단계	신엔진	본관	문화관	버스	엔진	트럭
전처리	보조원	병행	보조원	병행	보조원	보조원
냉장고 입고	병행	병행	보조원	병행	병행	병행
조리	-김치 등 일부병행 -조리원 휴무시 보조원대체	조리원 휴무시 구이 등 대체 -후식:병행	조리원 휴무시 보조원 대체	조리원 휴무시 보조원 대체	조리원 휴무시 구이 보조원 대체	조리원 휴무시 보조원 대체
배식	병행	보조원	병행	병행	보조원	병행
홀보조	보조원	보조원	보조원	보조원	보조원	
세정	보조원	보조원	보조원	보조원	보조원	보조원

〈표 3〉 2010년 조리원 및 조리보조원의 임금 등 근로조건 비교

구분	이사건 근로자들	비교대상 근로자(조리원)
근속수당	미지급	- 1년 이상 10,000원, - 2년 이상 15,000원 - 3년 이상 20,000원, - 4년 이상 25,000원 - 6년 이상 30,000원, - 8년 이상 35,000원 - 11년 이상 40,000원, - 14년 이상 45,000원 - 17년 이상 50,000원, - 20년 이상 55,000원 ※ 조리보조원 근속기간 합산하여 근속기간 산정
상여금	미지급	- 지급율 : 600% - 지급시기 : 매 짝수월에 각각 100%씩 지급 - 지급기준 : 기초급
휴일수당	주휴일, 근로자의날	- 주휴일, 근로자의 날 - 3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절, 식목일, 어린이날, 석가탄신일, 현충일, 성탄절, 신정(1.1~2), 설날(12.31~1.3), 추석(8.14~17) 창립기념일, 노조(현대차)창립기념일, 하계휴가 5일, 기타 법정공휴일, 임시공휴일

▣ 판정내용

가. 비교대상 근로자가 존재하는지 여부

- 사용자의 직무기술서상에 조리원의 업무는 식재료 전처리, 조리, 배식, 관리업무로 기술되어 있고, 이 사건 근로자들의 업무는 식재료 전처리, 세척, 청소, 기타업무로 기술되어 있는 등 업무내용을 상당부분 다르게 기술하고 있음.
- 사용자의 식당별 업무분장표는 식당별로 약간씩 차이가 있으나 대체로 조리원은 식재료 전처리 및 조리 업무를 하는 것으로 정해져 있고, 이 사건 근로자들은 세정 및 홍보조 업무를 하는 것으로 정하고 있는 것으로 판단됨.
- 사용자 사업장에서 근무하고 있는 영양사 및 조리사 등 20명은 영양사 및 조리사

들은 식재료 전처리, 조리, 배식 업무와 이에 수반되는 위생·안전·CS관리 업무를 하고 이 사건 근로자들은 식재료 전처리, 식기 및 조리기구의 세척, 홀 및 주방 청소업무를 주로 하며 일부 조리원과 이 사건 근로자들이 예외적, 간헐적으로 병행작업을 하고 있다고 확인서를 제출하였고,

비교대상 근로자들인 조리원들도 이 사건 근로자들이 식재료 전처리, 배식업무를 전담하거나 조리원과 병행하여 동 업무를 수행하고, 조리업무는 조리원이 휴무 등 결원이 발생할 경우에만 이 사건 근로자들이 대체한다는 확인서를 제출하였는바,

이와 같이 이 사건 근로자들과 같이 근무를 하고 있는 동료직원들의 확인서에서도 이 사건 근로자들의 업무는 조리원들의 업무내용과 상당부분 다를 수 있음.

- 2010. 9월부터 같은 해 11월까지 3개월간 조리원들의 휴가사용 등 휴무로 인하여 이 사건 근로자들이 조리업무를 수행할 수 있었던 시간을 계산해 볼 때 이 사건 근로자들의 전체 근무시간 대비 5% 미만으로 실제 이 사건 근로자들이 조리 업무에 투입되는 시간이 상당히 적었던 것으로 판단됨.
- 이 사건 근로자들이 입사하여 조리원들의 업무를 수행할 수 있기 위하여는 조리 보조원으로서 근무하면서 경력을 쌓는 일정한 기간이 필요하고, 조리원들의 휴무시 조리보조원으로서의 업무경력이 오래된 선임자 중에서 대체가 이루어지는 등 업무대체에도 일정정도 제한이 존재하고 있는 것으로 판단됨.
- 사용자는 조리원을 채용하고자 할 경우 조리보조원으로서 가장 오래 근무한 자 중에서 채용을 하고 있어 조리보조원과 조리원의 업무수행능력에 일정정도 구분을 두고 있는 것으로 보임.

○ 위 내용을 종합해 보면 비교대상 근로자들인 조리원들은 주된 업무가 조리업무이고 이 사건 근로자들은 조리보조업무가 주된 업무로 보아야 할 것이며, 조리보조원이 간헐적으로 조리업무를 수행하나 이는 제한적으로 이루어지는 것으로 양자간 업무의 동일성 내지 유사성이 인정된다고 할 수 없어 적정한 비교대상 근로자가 없는 것으로 보아야 함.

※ 이 사건은 행정소송까지 진행되었으나 행정법원은 재심판정과 동일한 논리로 비교대상 근로자의 존재를 인정하지 않아 원고(근로자)의 청구를 기각하는 것으로 확정되었음.(2011구합18465)

2. ○○버스 유한회사 차별시정 재심 신청사건

■ 사건번호 : 중앙2011차별3 (판정일 : 2011. 4. 29.)

※ 초심사건 : 전남2010차별9

■ 쟁점

- 정년 이후 촉탁직 근로자의 신청인적격 인정 여부
- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 법적 성격에 따른 불리한 처우에 대한 합리적 이유 인정 여부

■ 사건 개요

- 사용자 ○○버스 유한회사는 상시근로자 140여명을 사용하여 시내버스 운송업을 영위하는 자임.
- 근로자 홍○○(이하 “이 사건 근로자”라 한다.)은 2004. 8. 22. 정년퇴직 후 2004. 8. 23. 기간제 촉탁직 근로자로 재입사하여 2007. 9. 30.까지 대형 버스 운전원으로 근무하고, 2007. 10. 1.부터 중형버스 운전원으로 근무하다 2010. 9. 30.자로 퇴사한 자임.
- 1998년 광주시내버스운송사업조합 내 7개 버스회사(사용자는 참여하지 않았음)가 만성적인 적자해소를 위하여 광주광역시와 협의하에 비수익노선에 대하여 중형버스를 도입하기로 하고, 이후 매년 자동차노동조합연맹 광주지역버스 노동조합과 대형버스 운전원에 적용될 임금협정이 체결되면 임금협정서의

인상률을 기준으로 광주시내 버스회사 대표회의를 거쳐 중형버스 운전원에 적용될 중형버스 운전원 임금지급규정안을 작성하여 각 회사에 배포하여 각 회사가 중형버스 운전원과 개별 근로계약을 동일하게 체결하도록 하였음.

2006. 12. 21. 버스준공용제가 시행되는 것과 동시에 중형버스가 도입되었으며, 사용자는 위의 방식을 통해 ‘중형버스 운전원 임금 지급 규정’을 마련하여 2007. 9. 1. 최초시행을 하였음.

- 이 사건 근로자가 비교대상 근로자로 선정한 대형버스 운전원은 1일 9시간 2교대제로 월 22일 만근, 통상시급은 5,968원이며, 이 사건 근로자가 운전하는 중형버스는 1일 18시간30분(식사시간포함), 격일제로 월 12일 만근, 통상시급 4,027원임.

〈표 1〉 운전원의 임금 등 비교

운전원	대형버스 운전원	중형버스 운전원
임금적용규정	임금협정서	중형버스 운전원 임금지급규정
시급	5,968원	4,027원
무사고 수당	40,000원	30,000원
근속수당	<ul style="list-style-type: none"> •근속 4년차 : 월 39,240원(13,080×3) •근속 5년차 : 월 52,320원(13,080×4) •근속 6년차 : 월 65,400원(13,080×5) •근속 7년차 : 월 78,480원(13,080×6) ※ 매년 월별로 13,080원 가산 지급 	규정하고 있지 않음
상여금	<ul style="list-style-type: none"> • 6월 이상 : 1분기당 756,309원 • 1년 이상 : 1분기당 1,050,368원 (통상시급×월176시간) • 매분기 총근무일수 28일미만 근무시는 일할 계산(상여금÷44×근무일수) 	<ul style="list-style-type: none"> • 6월 이상 재직한 자로 근무일수에 따라 차등지급 • 1분기당 24일 이상 근무자 585,000원 • 매분기당 24일 미만 근무자 일할 계산 - 지급계산식 : 585,000원× [실 근무일수/24일]
임금지급규정	• 단체협약의 임금협정서 적용	<ul style="list-style-type: none"> • 중형버스임금지급규정 적용 ※ 2006. 12월 준공영제가 실시된 후 광주 시내버스 10개 회사가 동일하게 적용하고 있음

운전원	대형버스 운전원	중형버스 운전원
근로시간	• 1일 9시간(임금협정서)/ 1일2교대	• 1일 18시간 30분(식사시간 2시간 포함) / 격일제(근로계약서)
상여금지급시기	• 6/6분기로 지급하되 지급시기는 2월 28일, 4월 30일, 6월 30일, 8월 31일, 10월 31일, 12월 31일로 하고, 익월 15일까지 지급	• 6/6분기로 지급하되 지급시기는 3월 15일, 5월 15일, 7월 15일, 9월 15일, 11월 15일, 익년 1월 15일로 하고, 지급분기 말까지 6개월 이상 재직한 자에 대하여 근무일수에 따라 차등지급 ※ 재계약한 축탁직의 경우에는 1년 4회 (분기별 지급일) 지급

- 사용자는 초심에서 “고령자법 규정에 따라 정년퇴직한 고령자를 재고용할 때 당사자가 합의하는 경우에는 임금의 결정을 달리할 수 있는바, 이 사건 근로자와 체결한 근로계약서상의 근속수당 미지급은 이러한 사정에 따른 것이며, 이 경우 고령자법과 기간제법 둘 중 어느 법이 우선하느냐를 검토할 필요가 있고, 특히 이에 관해서는 고용노동부의 해석논리를 인용할 필요가 있다”고 진술하였음.

〈정년퇴직 후 재고용된 고령자의 경우 차별금지 규정 적용여부에 대한 질의 회시(고용노동부 비정규대책팀-932, 2007. 3. 26.)〉

- 질의 : 「고령자고용촉진법」에서는 만 55세 정년 이후 재채용자에 대해 ‘임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다’라고 규정하고 있는바, 만 55세 이상의 재채용자에게도 기간제법의 차별금지 원칙이 적용되는지
- 회시 : 고령자고용촉진법은 기간제법의 특별법적 성격을 갖는 것으로 보아야 할 것이므로 고령자고용촉진법을 적용받는 범위 내에서는 기간제법의 적용을 배제하는 것이 타당함.

- 이 사건 근로자는 비교대상 근로자들인 대형버스운전원에 비해 근속수당을 지급받지 못함을 이유로 차별시정을 신청하였고, 초심지노위에서는 근속수당을 지급받지 못한 것이 차별적 처우임을 인정하였으나 사용자는 이에 불복하여 재심을 신청하였음.

〈표 2〉 이 사건 사용자 회사의 대형/중형버스 운행내용 비교

구 분		비교대상 근로자 대형버스(입사4~7년차)		이 사건 근로자 중형버스(입사4~7년차)	
운행버스 번호		27번	46번	94번	91번
운행노선		지정노선	지정노선	지정노선	지정노선
운행시간(분)		90	87	90	65
배차간격(분)		7~8	14	37	170
출발시간	첫차	5:40	5:40	6:00	6:00
	막차	22:30	22:30	22:30	22:30
일 평균 운행거리(km)		258	253	265	306
노선 총 길이(km)		27	25.3	29.5	23.6
노선별 월 수익금 (원)	2011.6월	100,540,480	13,651,130	4,148,290	1,141,100
	2011.7월	94,815,500	14,235,230	4,653,610	1,002,020
	2011.8월	90,458,200	13,677,030	4,486,500	875,090
사고 위험도 (회사 전체)	2009년 (24건)	95.84%(28건 중 27건)		4.16%(24건 중 1건)	
	2010년 (28건)	85.80%(28건 중 24건)		14.20%(28건 중 4건)	

판정내용

가. 당사자적격 여부

- 이 사건 근로자는 정년퇴직 후 재입사하여 근로계약기간을 1년 단위로 하는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하여 근무하였으므로 당사자적격이 인정됨.

나. 비교대상 근로자 적격 여부

- 이 사건 근로자가 대형버스를 운전하다가 중형버스를 운전하였고, 임금지급 근거규정은 다르나 통상시급, 무사고 수당, 상여금 등의 임금조건이 일률적으로 적용된다는 점, 주된 업무가 ‘버스운행’이라는 점 등을 고려하여 볼 때 동종·유사한 업무를 수행한다고 할 수 있어 비교대상 근로자로서 적정함.

다. 차별적 처우 금지영역에 해당하는지 여부

- 근속수당은 사용자가 대형버스 운전원에게 임금협정서의 지급조건에 따라 일률적으로 지급하고 있으며, 근로의 대가관계에 있다고 할 수 있어 ‘임금’이므로 차별적 처우 금지영역에 해당함.

라. 불리한 처우가 존재하는지 여부

- 사용자는 대형버스 운전원에게는 근속수당을 지급하고 있으나, 이 사건 근로자에게는 중형버스 운전원 임금지급 규정을 적용하여 지급하고 있지 않으므로 불리한 처우가 존재함.

마. 불리한 처우에 대한 합리적 이유 존재 여부

- 사용자가 비교대상 근로자들과 근속수당의 지급기준을 달리 정한 것은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에서 고령자인 정년퇴직자는 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다고 규정한 점 및 이 범위 내에서 노동부는 기간제법의 특별법으로 보고 있어 우선 적용되는 것으로 판단하고 있는 것뿐만 아니라,

사용자를 포함한 광주시내버스회사가 1998년 중형버스제 도입과 2006년 준공영제 시행과 함께 노·사·정 간의 합의로 대형버스 운전원과 중형버스

운전원의 근로조건을 구분하여 운영하고 있는 점, 대형버스와 중형버스는 차량의 크기·중량, 승차인원, 운행시간, 운전원의 근무시간 등에 있어서 대형버스 운전원의 노동강도가 중형버스 운전원에 비하여 더 높다고 할 수 있는 점 등을 고려하여 볼 때 합리적인 이유가 있다 할 것임.

3. ○○버스(주) 차별시정 재심 신청사건

▣ 사건번호 : 중앙2011차별6 (판정일 : 2012. 2. 7.)

※ 초심사건 : 인천2011차별1

▣ 쟁점

- 정년 이후 축탁직 근로자의 신청인적격 인정 여부
- 중형버스 운전자와 대형버스 운전자 간의 비교대상 근로자 인정 여부
- 정년 이후 축탁직 근로자임을 이유로 단체협약 적용을 배제한 차별적 처우에 대한 합리적 이유 인정 여부

▣ 사건 개요

- ○○버스(주)는 상시 근로자 160여명을 고용하여 인천시내에서 여객자동차 운송업무를 영위하는 법인임.
- 신청인 김○○은 2002. 4. 23. ○○버스(주)에 입사하여 근로하다가 2004. 7. 5. 정년(만59세) 퇴직 후 같은 달 18일 기간제 축탁직 근로자로 재입사하여 1년 단위로 근로계약을 반복체결하며 근무해 오다가 2011. 7. 28. 계약기간 만료로 퇴직한 자임.
- 사용자는 2009. 8. 1. 이전까지는 운전직 근로자 고용형태를 무기계약직과 기간제로 구분하여 운영하였으며, 기간제 근로자들은 단계적으로 무기계약직으로 전환을 하였으나, 2009. 8. 1. 인천시내버스 운송수입금 공동

관리 준공영제가 시행이 되면서 노동조합과 합의하여 운전직을 1급직과 2급직으로 구분하면서 1급직은 기존 무기계약직을, 2급직은 기간제로 하되 기간제 근로자가 무기계약직으로 전환되더라도 1급직 T/O가 발생한 경우에만 1급직으로 승급시켜 주었음.

사용자는 8번 노선버스과 16-1번 노선버스를 운영하고 있으며, 8번 버스는 대형버스, 16-1번 버스는 중형버스로 2009. 8. 1. 이전에는 무기계약직이 8번 버스를 운행하였고, 기간제 근로자들이 16-1번 버스를 운행하였으며, 2009. 8. 1. 이후에는 8번 버스는 1급직 운전사들이, 16-1번 버스는 2급직 운전사들이 운전하게 하고 있지만, 반드시 그러한 것은 아님.

- 신청인은 비교대상 근로자인 무기계약직 운전기사들에 비하여 기본급, 연장·야간·휴일근로수당, 주휴수당을 적게 지급받았으며 상여금 및 근속수당은 단체협약에서 정하고 있어 조합원의 자격을 가지고 있는 신청인도 지급을 받아야 한다고 주장하였으나,

지방노동위원회에서는 정년퇴직 후 재고용되었고, 재고용당시 비교대상근로자들과 근로조건을 달리하기로 합의하여 불이익 처우에 합리적 이유가 있다고 판단하여 차별시정 신청을 기각하였고, 이에 신청인은 불복하고 재심을 신청하였음.

〈표 1〉 근로자 운전직 현황

(2008. 7. 1. 현재, 단위 : 명)

노선	계	무기계약직 (비교대상)	기간제	
			기간제	축약직
계	165	81	67	17
8번노선	85	72	13	
16-1번노선	80	9	54	17

노선	계	1급직 (무기계약직)	2급직		
			무기계약직	기간제	축약직 기간제
계	137	92	15	14	16
8번노선	105	87	14	4	
16-1번노선	32	5	1	10	16

〈표 2〉 버스운행 현황

노선	첫차 출발시간	막차 출발시간	운행횟수 /1인당(회)	운행간격 (분)	운행시간/ 1회(분)	운행거리/1 회(km)	운행거리/ 1인(km)
8	05:05	24:10	4.4	6~8	240	64.9	285.6
16-1	05:05	24:20	10.8	8~10	110	28.9	311.2

〈표3〉 신청인과 비교대상 근로자의 임금 비교

구분	1급직	2급직	비고
시급	6,536	5,868	
기본급	1,150,340	1,032,720	24일 기준
연장근로수당	362,748	209,452	
야간근로수당	78,432	64,545	
휴일근로수당	156,864	181,899	
주휴수당	209,152	203,414	
상여금	575,170		기본급*600%/12
근속수당	30,000		1년에 1만원씩 지급. 3년 근속기준(3만원 한도)
무사고수당	50,000	50,000	

▣ 판정내용

가. 당사자적격 여부

- 신청인은 정년퇴직 후 축탁직 기간제 근로자로 1년 단위 근로계약을 반복해 온 자로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제4호의 경우에 해당하여 2년 이상 기간제 근로자로 사용할 수 있어 당사자적격이 인정됨.

나. 비교대상 근로자가 존재하는지 여부

- 신청인이 주장한 비교대상 근로자는 버스노선과 상관없이 사용자 사업장에 근무하는 1급직 및 무기계약직 근로자로 16-1번 버스는 업무가 완전히 동일하며, 8번 버스의 경우에도 시내버스 운전업무라는 점이 동일하고, 16-1번 버스와 비교하여 운행거리는 길지만 운행횟수가 짧아 총 운행거리는 오히려 16-1번 버스가 긴 점 등을 볼 때 사실상 동종·유사한 업무에 해당한다고 볼 수 있어 당해 근로자를 비교대상 근로자로 선정한 것은 적정한 것으로 판단됨.

다. 차별금지 영역에 해당되는 여부

- 신청인이 차별시정을 요구하는 기본급, 연장·야간·휴일근로수당 및 주휴수당은 임금협약서에서 지급에 관하여 정하고 있고, 상여금은 단체협약에서 지급조건을 정하고 있으며, 근속수당은 단체협약 및 취업규칙에서 사용자가 지급하는 수당인 점만 정하고 있으나 사용자가 관행적으로 지급해 오고 있으므로 이 사건 차별시정요구 금품은 모두 차별금지 영역에 해당되는 것으로 판단됨.

라. 불이익이 있는지 여부

- 신청인과 비교대상 근로자의 임금 등을 비교해 볼 때 신청인의 기본급이 낮게 책정되어 있으므로 신청인은 비교대상 근로자에 비해 2008. 7월부터 2011. 7월까지 기간 동안 기본급 4,587,257원과 그에 따라 연장근로수당 2,078,819원, 야간근로수당 325,277원, 주휴수당 925,467원, 휴일근로수당 613,480원을 적게 지급받았으며, 상여금 18,298,843원과 근속수당 1,380,000원은 지급받지 못하여 불이익이 존재하는 것으로 판단됨.

마. 불이익에 합리적 이유가 있는지 여부

- 상여금의 경우 2008년 단체협약에서는 상여금에 대하여 근속연수가 1년 미만(1호봉) 근속자는 상여금을 지급하지 않으며, 2년 이상(2호봉) 근속자부터 지급하도록 규정하고 있는데 반해,

사용자는 기간제 근로자와 1년 단위로 근로계약을 체결하여 2호봉 이상을 부여하고 있지 않으며, 실제 기간제 근로자들에게 상여금을 지급한 사실도 없으며, 사용자와 단체협약을 공동으로 체결한 다른 사업장에서도 동일 하였던 점 등을 종합하여 볼 때 그 기간동안 단체협약 상 기간제 근로자들은 상여금 지급대상에 포함되지 않은 것으로 판단됨.

또한 2009년 단체협약부터는 계약기간과 상관없이 1급직만 상여금을 지급하고 있어 2급직인 신청인은 지급대상에 해당하지 않음.

- 근속수당의 경우 단체협약 및 취업규칙에서 임금협약에 정하도록 규정하고 있으나 임금협약에서는 규정하고 있지 않으며, 다만 사용자가 관행적으로 2009. 8. 1. 이전에는 무기계약직에 대해서만 지급하였고 그 이후에는 1급 직에게만 지급하고 있어 신청인은 지급대상이 아님.

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조 제2항은 주로 연공급제의 임금체계 하에서 정년퇴직 후 임금수준을 종전과 달리 정할 수 있도록 한 규정이지만 동 법 이후 제정된 기간제법의 기간제 근로자에 대한 불이익을 무제한으로 허용하는 것은 아님.

이 사건의 경우 신청인의 임금은 재고용 직전 또는 비교대상 근로자에 비하여 기본시급은 90%, 임금 총액은 약 70% 수준으로 지급되었으므로, 불이익 처우에 합리적 이유가 있는 것으로 판단됨.

※ 본 사건은 현재 행정법원에 계류 중임. (2012구합6537)

4. ○○○○은행, 주식회사 ○○○케이서비스 차별적 처우 시정 신청사건

■ **사건번호** : 서울2011차별5 (판정일 : 2011. 7. 26.)

■ **쟁점**

- 사용사업주와 파견사업주의 당사자적격 인정 여부
- 비교대상 근로자가 파견근로계약 후 사용사업주에게 채용된 경우 불리한 처우의 합리적 이유 인정 여부

■ **사건 개요**

- ○○○○은행(이하 “사용자1”이라 한다.)은 1961. 7. 25. 설립되어 상시 근로자 10,099명을 고용하여 은행업 등을 경영하는 법인임. 주식회사 ○○○케이서비스(이하 “사용자2라 한다.)는 1986. 12. 26. 설립되어 상시근로자 550여명을 사용하여 시설경비 및 인력파견 전문업을 경영하는 법인임.
- 신청인 마○○는 2011. 1. 24. 주식회사 ○○○케이서비스에 입사하여 ○○○은행 서울강서지역본부 본부장의 수행기사 업무를 담당하고 있는 자임.
- 신청인은 사용자2와 2011. 1. 24.부터 2012. 1. 23까지 파견근로계약을 체결 하였으며, 사용자2는 사용자1에게 파견근로에 대한 대가로 2,809,750원 (부가세포함)을 수령하고 일반관리비 90,424원, 산재보험료 등 간접비명목으로 154,064원, 퇴직충당금 및 국민연금 명목으로 258,390원, 부가가치세

255,432원 등 총 758,310원을 공제하고 나머지 2,051,440원을 신청인의 세전 급여로 산정하였음.

- 사용자1 소속의 비교대상 근로자들은 파견 근로계약이 종료된 후 정식으로 고용되었으며, 사용자1의 일반계약직 보수체계에 관한 규정에 대하여 직접 적용을 받지 않지만, 1호봉간에는 45,000원, 1호봉과 7호봉간에는 270,000원의 차이가 발행함.

〈표 1〉 비교대상 근로자들의 근로계약 체결 내용

성명	파견 사업주	파견기간 (파견근무기간)	사용자1에게 채용된 날	월정료
우○○	-	2003.6.19.~2005.2.17.	2005.6.17.	-
정○○	서한통상(주)	2008.7.23.~2009.7.22.	2009.7.23.	2,312,000

- 신청인은 사용자1 소속의 수행기사를 비교대상 근로자들로 선정하고 임금 총액에 있어 불리한 처우를 받았다고 차별시정을 신청함.

〈표 2〉 이 사건 근로자 및 비교대상 근로자들의 근무현황

구분	신청인 (마○○)	(잠정)비교대상근로자		비고(파견계약기간)
		정○○	우○○	08.7.23.~09.7.22.(정○○)
				03.6.19.~05.2.17.(우○○)
입사일 및 계약기간	2011.01.24.~ 2012.01.23.	①09.7.23.~10.7.22. ②10.7.23.~11.7.22.	①05.6.17.~06.6.16. ②06.6.17.~07.6.16. ③07.6.17.~08.6.16. ④08.6.17.~09.6.16. ⑤09.6.17.~10.6.16. ⑥10.10.1.~11.9.30.	정○○은 사용사업주에 2009.7.23., 우○○은 2005.6.17.부터 계약직으로 채용됨

구분	신청인 (마○○)	(잠정)비교대상근로자		비고(파견계약기간)
				08.7.23.~09.7.22.(정○○)
		정○○	우○○	03.6.19.~05.2.17.(우○○)
직책	사원	주임	주임	
담당 업무	계약서	운전 및 기타관리자의 지시업무	차량의운행 및 정비업무	계약서상 기재된 내용과 당사자 주장내용
	주장	운전기사 및 차량 정비업무, 기타 관리자의 지시업무	운전기사 및 차량정비업무,기타 관리자의 지시업무	
근무장소	강서지역본부	경기중앙지역본부	경수지역본부	
소속	(주)○○○케이서비스	○○○○은행	○○○○은행	
계약기간	1년	유기계약 (1년단위)	유기계약 (1년단위)	

〈표 3〉 2011년 1월부터 2011년 6월까지 임금지급현황

지급월	지급대상자	월임금액	차액	비고
1월	신청인 마○○	673,000원		우○○,정○○ 1.24~1.31까지 일할계산
	비교대상 우○○	567,741원	-105,259원	
	비교대상 정○○	580,645원	-92,355원	
2월	신청인 마○○	2,051,440원		
	비교대상 우○○	2,421,052원	369,612원	
	비교대상 정○○	2,471,052원	419,612원	
3월	신청인 마○○	2,051,440원		
	비교대상 우○○	2,421,052원	369,612원	
	비교대상 정○○	2,471,052원	419,612원	
4월	신청인 마○○	2,051,440원		
	비교대상 우○○	2,421,052원	369,612원	
	비교대상 정○○	2,471,052원	419,612원	
5월	신청인 마○○	2,051,440원		
	비교대상 우○○	2,421,052원	369,612원	
	비교대상 정○○	2,471,052원	419,612원	
합계	신청인 마○○			
	비교대상 우○○		1,373,189원	
	비교대상 정○○		1,586,093원	

〈표 4〉 신청인과 비교대상 근로자들과의 월급여 상세내역 현황

⇒신청인(2011. 3월분) : 각월 급여 동일함

기본급	직급수당	직책수당	조정수당	중식수당	면허수당	위험수당
941,000				100,000		50,000
출근보조비	근속수당	월차수당	상여금	연차수당	출납수당	시간외수당
100,000			313,667	26,593		520,180
업무수당	급여소급	가족수당	당직수당			
급여총액	2,051,440					

⇒비교대상자(2011.3월부터 5월분 급여) : 각월 급여 동일함

우○○

기본급	0	본봉	2,250,000	시간외수당	221,052
지급총액	2,471,052원				

정○○

기본급	0	본봉	2,200,000	시간외수당	221,052
지급총액	2,421,052원				

▣ 판정내용

가. 당사자적격 여부

- 파견법 제34조에 의하면 파견사업주와 사용사업주가 각각의 책임영역이 다르므로 이에 따라 차별시정의 피신청인이 결정되며, 이 사건의 경우 임금과 관련한 차별시정 사건이므로 임금지급에 관해서는 파견사업주인 사용자2가 당사자적격이 인정되며, `사용자1은 사용사업주로서 피신청인적격이 인정되지 않음.

나. 비교대상 근로자가 존재하는지 여부

- 이 사건 비교대상 근로자들의 업무를 보았을 때 운전업무 외에 은행카드 판매, 은행상품 판촉 등 일부 부수업무가 있기는 하지만 ‘운전기사로서의 업무’가 주된 업무이므로 신청인과 비교하여 업무와 동종 또는 유사업무로 인정되어 비교대상자로 적합한 것으로 판단됨.

다. ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당하는지 여부

- 파견법 제21조제1항의 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’은 파견근로자가 파견 사업주로부터 지급받는 임금과 파견근로자로서의 근로제공 및 사용사업주의 사업장예의 편입에 따라 형성되는 근로조건을 말하는 것으로, 이 사건 신청인이 주장하는 ‘임금총액’에 대한 차이도 마찬가지로 차별적 처우 금지영역에 해당함.

라. 불리한 처우가 있었는지 여부

- 임금영역에서 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단함에 있어, 세부 지급 항목별로 비교하는 것 뿐 아니라 범주화에 의한 비교를 통해 차별 여부를 판단할 수 있는 바, 신청인의 월 임금액이 약 205만원, 비교대상근로자 우○○이 약 242만원, 비교대상근로자 정○○가 약 247만원으로 신청인의 임금이 낮아 불리한 처우가 있는 것으로 인정됨.

마. 불리한 처우에 대한 합리적 사유가 존재하는지 여부

- 이 사건에서 사용자2는 신청인과 관련한 파견계약에 따라 사용자1로부터 2,809,750원(부가세 포함)을 수령하여 일반관리비 등 명목으로 90,424원, 사용자2가 부담하는 산재보험료 등 간접비 명목으로 154,064원, 사용자 2가

부담하는 국민연금, 퇴직충당금 명목으로 258,390원, 부가가치세 명목으로 255,432원 총 758,310원을 공제하여 공제금을 제외한 나머지 2,051,440원을 이 사건 근로자의 세전 급여로 산정하였으며, 신청인은 비교대상 근로자들에 비해 84.7%, 83% 수준의 급여를 수령하고 있었음.

- 비교대상 근로자들도 처음에는 파견근로자로 근무하다가 인성, 업무능력 등을 인정받아 사용자1에게 직접 채용되었으며, 파견기간까지 포함하여 포함하여 각 근로자의 근무기간을 보면 아래와 같음.

〈표 5〉 신청인 및 비교대상 근로자들의 근속연수 현황

기준일	신청인	비교대상근로자 우○○	비교대상근로자 정○○
2011. 1. 24. (신청인 입사일 기준)	1일	7년 7개월 6일	2년 6개월 2일
2011. 6. 1. (신청일 기준)	4개월 9일	7년 11개월 14일	2년 10개월 10일

- 운전직의 경우 비교대상 근로자들은 사용자1의 계약인력보수복지 운용 기준에 따른 별표1 일반계약직 기본급표 및 별표2에 따른 무기계약직 기본급표 등이 직접 적용되지 않지만, 비교대상 근로자들과 가장 유사한 호봉에 따른 기본급표 별표1 일반계약직기본급표와 별표2 무기계약직 기본급표의 1호봉간에는 45000원, 별표2 무기계약직 기본급표의 1호봉과 7호봉간에는 270,000원의 차액이 발생함.
- 위의 내용을 종합적으로 고려하여 볼 때 신청인과 비교대상 근로자들 사이에 약 36만원 내지 41만원 정도의 임금 차이가 존재하나, 신청인과 비교대상 근로자 사이에는 파견기간을 포함하여 2년 6개월 내지 7년 7개월 정도의 근속연수 차이가 존재한다는 점, 비교대상근로자들은 각각의 파견사업주

에게 채용되어 파견근로 기간을 거친 후 사용자1에게 직접 채용되었다는 점, 비교대상근로자들과 신청인의 업무내용은 유사성이 있지만, 비교대상근로자들은 파견근로자로서의 성실성, 업무능력을 인정받아 사용자1에 채용된 것이기 때문에 아직 그러한 업무능력 등이 검증되지 않은 신청인과 비교대상 근로자들 간에 그에 상응하는 임금액의 차이는 있을 수 있다는 점, 신청인도 성실한 근무를 통해 사용사업주인 사용자1에게 채용될 수 있는 기대이익이 있고 그에 따라 비교대상자들의 임금수준에 근접할 수 있다는 점 등을 종합적으로 고려하면, 비교대상근로자들과 신청인 간의 임금총액의 차이에는 합리적인 사유가 존재함.

5. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건

▣ 사건번호 : 강원2011차별1 (판정일 : 2011. 11. 11.)

▣ 쟁점

○ 종목을 달리한 강사 간에 비교대상 근로자 인정 여부

▣ 사건 개요

- 사용자 ○○군문화재단은 2009. 8. 19. ○○군의 출연으로 설립하여 약 18명의 근로자를 고용하여 복합문화체육공간인 ○○○○○○센터를 운영하고 있는 자임.
- 신청인 변○○은 2009. 8. 19. 스쿼시 강사로 ○○군문화재단에 입사하여 수차례 기간제 근로계약을 반복하여 체결하며 근로하고 있는 자임.
- 신청인은 비교대상 근로자와 비교하여 정액급식비, 교통비, 가계지원비, 직급보조비, 연가보상비, 명절휴가비 등 각종 수당을 지급하지 아니하고, 통상임금 항목의 차이로 인해 이를 기준으로 산정되는 시간외수당 및 연차수당 등에서 불이익을 받고 있으며, 휴게시간을 과도하게 산정하는 등 합리적 이유 없이 불이익한 처우를 받았음을 이유로 차별시정을 신청함.

〈표 1〉 신청인 및 비교대상 근로자 근무시간표

시간(신청인)		소요	근무내용	비고
부터	까지			
09시	12시	3시간	근무	기본급 (8시간)
12시	13시	1시간	휴게	
13시	17시	4시간	근무	
17시	19시	2시간	휴게	
19시	20시	1시간	근무	
20시	21시	1시간	근무	포괄수당

최○○	
시간	근무내용
06시-07시	강습 및 안전가드
07시-08시	안전가드
08시-09시	인포근무 지원
09시-10시	회원 및 수영장 관리
10시-11시	강습 및 안전가드
11시-12시	회원 및 수영장 관리
12시-13시	인포근무 지원
13시-14시	안전가드
14시-15시	회원 및 수영장 관리

전○○	
시간	근무내용
13시-14시	회원관리, 민원처리
14시-15시	안전가드
15시-16시	회원 및 수영장 관리
16시-17시	강습 및 안전가드
17시-18시	휴장시간
18시-19시	회원 및 수영장 관리
19시-20시	강습 및 안전가드
20시-21시	
21시-마감	수영장 정리 및 마감

〈표2〉 기간제 및 단시간 직원 보수 지급 기준표

1. 가급 : 채용하고자 하는 직무분야에서 5년 이상 근무 경력자 또는 이에 상당하는 경력이나 자격이 있다고 인정되는 자 중 총괄 업무를 하는 자

등급	경력기간	연봉	월급여	시급단가
A등급	경력5-6년	22,000,000	1,833,333	월통상임금/209시간
B등급	경력6-7년	23,200,000	1,933,333	
C등급	경력7-8년	24,000,000	2,000,000	
D등급	경력8-9년	24,800,000	2,066,667	
E등급	경력9-10년	25,600,000	2,133,333	
F등급	경력10-11년	26,400,000	2,200,000	
G등급	경력11-12년	27,200,000	2,266,667	
H등급	경력12-13년	28,000,000	2,333,333	
I등급	경력13-14년	28,800,000	2,400,000	

2. 나급 : 채용하고자 하는 직무분야에서 3년 이상 근무 경력자 또는 이에 상당하는 경력이나 자격이 있다고 인정되는 자 중 총괄 업무를 하는 자

등급	경력기간	연봉	월급여	시급단가
A등급	경력3-4년	18,400,000	1,533,333	월통상임금/209시간
B등급	경력4-5년	19,200,000	1,600,000	
C등급	경력5-6년	20,000,000	1,666,667	
D등급	경력6-7년	20,800,000	1,733,333	
E등급	경력7-8년	21,600,000	1,800,000	
F등급	경력8-9년	22,400,000	1,866,667	
G등급	경력9-10년	23,200,000	1,933,333	
H등급	경력10-11년	24,000,000	2,000,000	
I등급	경력11-12년	24,800,000	2,066,667	
J등급	경력12-13년	25,600,000	2,133,333	
K등급	경력13-14년	26,400,000	2,200,000	

3. 다급 : 고등학교 이상 졸업자, 또는 동등학력 소지자

등급	경력기간	연봉	월급여	시급단가
A등급	신입	14,400,000	1,200,000	월통상임금/209시간
B등급	경력1-2년	15,200,000	1,266,667	
C등급	경력2-3년	16,000,000	1,333,333	
D등급	경력3-4년	16,800,000	1,400,000	
E등급	경력4-5년	17,600,000	1,466,667	
F등급	경력5-6년	18,400,000	1,533,333	
G등급	경력6-7년	19,200,000	1,600,000	
H등급	경력7-8년	20,000,000	1,666,667	
I등급	경력8-9년	20,800,000	1,733,333	
J등급	경력9-10년	21,600,000	1,800,000	
K등급	경력10-11년	22,400,000	1,866,667	
L등급	경력11-12년	23,200,000	1,933,333	
M등급	경력12-13년	24,000,000	2,000,000	
N등급	경력13-14년	24,800,000	2,066,667	

▣ 판정내용

가. 비교대상 근로자 존재 여부

- 기간제법에 따른 ‘동종 또는 유사한 업무’의 판단은 업무의 내용 및 종류, 당해 업무의 수행방법, 작업조건, 상호대체가능성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것으로, 신청인은 스쿼시강사로서 비교대상 근로자로 주장하고 있는 무기계약직 수영강사와는 강습내용 및 방법에 차이가 있으며, 특히 대체가능성이 없으므로 ‘동종 또는 유사한 업무’라고 할 수 없어 비교대상 근로자로 볼 수 없음.

6. ○○초등학교 차별시정 신청사건

■ **사건번호** : 경남2011차별8 (판정일 : 2011. 12. 27.)

■ **쟁점**

- 2년을 초과한 기간제교원의 신청인적격 여부 및 학교시설의 피신청인적격 인정여부
- 인권위원회의 차별에 대한 권고 결정과 차별시정제도와의 관계
- 근로계약기간이 차별금지영역에 포함되는지 여부
- 법률에 의해 결정된 근로조건에 대하여 불리한 처우의 합리적 이유 인정 여부

■ **사건 개요**

○ ○○초등학교(이하 “사용자1”이라 한다.)은 경상남도가 설립하여 교직원 약 40명이 근무하는 공립초등학교임.

경상남도(이하 “사용자2 또는 경남교육청”이라 한다.)는 「지방자치법」 제3조, 「지방교육자치에 관한 법률」 제3조 및 제20조에 따라 경상남도의 교육·학예 등 사무를 관장하고 있는 공법인임.

대한민국(행정안전부)(이하 “사용자3”이라 한다.)은 중앙정부의 행정관리 및

지방정부에 대한 관리·조정 기능 등을 담당하는 중앙행정기관으로 소송에서는 법무부장관이 국가를 대표함.

○ 신청인 김○○는 2009. 3. 1.부터 ○○초등학교에서 기간제교사로 근무하고 있는 자임.

○ 신청인은 1973. 3. 10.부터 2003. 3. 10.까지 약 30년간 교육공무원으로 근무하였으며, 사용자1에게서는 2011. 3. 1.부터 학기단위로 계약체결을 하였으나 2011. 2. 28.까지는 방학이 포함된 채용계약을 하였으나, 그 이후로는 방학기간이 포함되지 않은 상태로 재계약하였음.

〈표〉 신청인의 계약기간 및 담당업무

계약체결일	계약기간	담당업무	비 고
2009. 2. 26.	2009. 3. 1. ~ 2009. 8. 31.	학급담임	방학기간 포함
2009. 9. 1.	2009. 9. 1. ~ 2010. 2. 28.	학급담임	방학기간 포함
2010. 3.	2010. 3. 1. ~ 2010. 8. 31.	학급담임	방학기간 포함
2010. 8. 31.	2010. 9. 1. ~ 2011. 2. 28.	학급담임	방학기간 포함
2011. 2.	2011. 3. 2. ~ 2011. 7. 19.	학급담임	방학기간 미포함
2011. 8. 26.	2011. 8. 29. ~ 2011. 12. 20.	학급담임	방학기간 미포함

신청인은 2011. 7. 19. 사용자1이 담당학생들에게 배부된 비상연락망에 연락처가 포함되어 있으며 동년 여름방학 기간 중에 학교게시판에 방학 중 생활, 학습과 관련한 생각과 당부의 글을 담아 게시하였으나, 그 기간 동안 별도의 교육활동프로그램에 참여한 바는 없음.

○ 신청인의 호봉 산정은 ‘공무원 보수규정 별표11(유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표) 비고’에 의한 「교육공무원법」 제32조 제1항

제4호(교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있을 때)가 적용되어 호봉 승급 없이 14호봉을 적용받았음.

〈표 2〉 공무원 보수규정 별표11 비교

〈공무원 보수규정 별표11 비교〉

유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대해서는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만, 「교육공무원법」 제32조제1항제4호에 따른 기간제교원의 봉급은 14호봉을 넘지 못하며, ~ 지급한다.

- 신청인은 2011. 3.에 국가인권위원회에 진정을 제기하였으며, 2011. 12. 8. 국가인권위원회에서는 계약기간에서 제외된 방학기간도 교과수업 외 학생들의 생활안전 지도 등의 업무 수행과 교재연구 및 학생지도 준비 등 다음 학기를 위한 재충전 기간으로서 근로관계가 계속되었다고 할 것이므로 방학기간을 제외하고 임용한 것은 달리 특별한 사정이 없는 이상 합리적 이유가 없는 차별로 판단된다며, 2011. 3. 1.과 방학기간을 포함한 보수 및 퇴직금을 지급할 것을 권고하였음.
- 이후 신청인은 사용자1에게 학급담임으로 발령받았음에도 불구하고 계약기간에서 방학기간이 배제되어 그 기간동안 보수를 지급받지 못한 부분과 30여년의 교원으로서 경력이 있음에도 기간제교원(퇴직교원)이라는 이유로 호봉책정 시 14호봉으로 제한되어 고정급을 지급받은 부분에 대하여 차별시정을 신청함.

■ 판정내용

가. 당사자적격 여부

○ 신청인의 신청인적격

신청인은 2009. 3. 1. 현재 고령자(57세)이고, 휴직교사 결원보충에 따른 대체인력으로 채용된 자로 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호, 제4호, 제6호 및 동시행령 제3조제3항제1호, 「교육공무원법」 제32조제1항, 동임용령 제13조제3항에 의거하여 예외적으로 계속 근무한 기간이 2년을 초과하여 기간제 근로자로 근무할 수 있으므로 신청인적격이 인정됨.

○ 사용자의 피신청인적격

노동위원회는 소송법상 당사자능력이 있는 자만이 그 상대방이 될 수 있으므로 사용자1은 법인인 사용자2가 설립한 공립학교로 대표자 있는 법인격 없는 사단 또는 재단도 아닌 교육시설의 명칭에 불과하며, (대법원 2001.6.29. 선고 2001다21991 등) 사용자3은 지방자치단체가 설립한 공립 학교에 대하여 권한이 없으므로, 사용자2만이 피신청인적격이 인정됨.

나. 비교대상 근로자가 존재 여부

○ 신청인은 휴직교사 결원보충으로 채용되어 학급담임 업무를 수행하여 온 기간제교원으로 사용자1의 학급담임 업무를 수행하는 정규교원을 비교대상 근로자로 인정할 수 있음.

다. 차별적 처우 영역에 해당하는지 여부

- 국가인권위원회는 국가인권위원회법 제2조제3호에 의해 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 임금 및 임금 외의 금품 지급 등을 포함한다.)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 등을 동법 제44조에 의거하여 시정을 권고하는 것에 비해,

노동위원회는 시정명령 대상을 기간제법 제2조제3호에 의한 사용자의 ‘차별적 처우’라는 한정된 범위로 정하고 있어 국가인권위원회와는 그 준거기준이 달라 기간제법에서 규정하고 있는 차별적 처우 금지 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당하는지 별도로 살펴보아야 할 것임.

- 방학기간 제외 등에 대하여

대법원은 ‘근로계약기간은 근로관계에 있어서 임금, 근로시간, 후생, 해고 등 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 의미하는 근로기준법 제20조(현행 제17조) 소정의 근로조건에 해당하지 않는다(대법원 1996.8.29 선고 95다 5783 판결)’라고 판시하고 있으며, 방학기간이 제외된 것은 근로계약기간과 관련된 것으로 근로조건에 해당하지 않아 차별시정을 신청할 수 있는 영역에 해당하지 않음.

- 호봉 제한 및 호봉승급 배제에 대하여

호봉 및 호봉승급은 적용되는 호봉에 따라 본봉, 정근수당 등의 금액이 변동되는 등 임금의 성질을 가지고 있는 처우에 해당하므로 차별시정 영역에 해당한다고 할 것임.

라. 불이익 처우의 존부 및 합리적 이유의 존재하는지 여부

- 신청인은 퇴직교육공무원으로 약 30년의 교육경력이 있음에도 공무원 보수규정 별표11 비고에 의해 14호봉만을 적용받아 비교대상 근로자와 달리 임금산정에 호봉 및 호봉승급이 반영되지 아니하는 불리한 처우를 받았음을 인정할 수 있음.
- 그러나 신청인이 체결한 채용계약서 상에 호봉획정 및 승급은 ‘공무원 보수규정’에 의한다고 기재되어 있는 점, 국가공무원법, 교육공무원법, 공무원 보수규정 등에 의해 기간제교원의 보수가 결정되고 교육공무원법 제32조에 의거 ‘예산의 범위 안’에서 기간제교원을 사용할 수 있는 점, 1999. 1. 29. 교육공무원법이 개정되면서 퇴직교원을 기간제교원으로 채용할 수 있게 됨에 따라 연금지급액 등을 고려하여 기간제교원의 봉급을 14호봉을 넘지 못하도록 공무원보수규정이 2000. 1. 8. 개정된 점 등을 볼 때 신청인에 대한 호봉은 법령에 의해 결정된 것을 인정할 수 있으므로 이 사건 불리한 처우는 합리적 이유가 있는 것으로 판단됨.

Ⅲ. 각하 판정 사례

1. 학교법인 ○○학원 차별시정 신청사건 _57
2. ○○남도 ○○시 차별적 처우 시정 신청사건 _60
3. ○○광역시 ○○청 차별시정 신청사건 _63

1. 학교법인 ○○학원 차별시정 신청사건

■ 사건번호 : 전남2011차별1 (판정일 : 2011. 4. 18.)

■ 쟁점

- 다른 사업장에 재직 중이거나 퇴사한 근로자가 비교대상 근로자에 해당 하는지 여부

■ 사건 개요

- 사용자 학교법인 ○○학원은 1978. 6. 15.에 설립되어 △△대학교를 운영하고 있는 자이며, △△대학교는 대표자인 총장으로 하여금 교무 통할 및 소속 교직원을 감독하게 하고 상시근로자 700여명을 사용하여 대학교육 등 고등 교육을 실시하고 있는 사립 교육기관임.
- 신청인 임○○은 2010. 1. 1. 국방부장관으로부터 예비군 연대장 임명을 받고 같은 달 21일부터 △△대학교 직장예비군 연대장으로서 현재까지 근무하고 있는 자임.
- 2009. 12. 24. 근로계약 협의를 하면서 △△대학교 총무과장은 연봉 2,800 만원을 제시하였지만, 신청인은 3,000만원을 요구하였으며, 동월 29일 신청인은 다시 연봉 3,000만원을 △△대학교 총무과장에게 요구하였지만, 동월 30일 전화통화를 통해 연봉 2,800만원에 합의하였음.

○ 신청인은 사용자와 2010. 1. 20. 근로계약서 작성 과정에서 계약당사자를 이사장이 아닌 총장으로, 계약기간을 근로계약기간이 아닌 연봉계약기간으로 수정 요구하였고, 이에 사용자는 2010. 2. 10. 수정안을 제시하였지만, 합의되지 않아 근로계약서 작성이 이루어지지 않았음.

○ 2010. 12. 초 신청인은 예비군연대 직제 규정을 반영한 계약직봉급액 등에 대한 학교규정과 경력 및 직급을 고려하여 공무원 봉급인상률 5.1%를 적용한 일반직 2급(2호봉) 기본급 2,213,800원, 관리업무수당 기본급의 9%, 보직수당 200,000원, 가족수당 40,000원 등 총 3,153만원의 2011년 연봉인상을 요구함.

그에 반해 △△대학교는 2010. 12. 27. 2011년 계약 협상에서 연봉 2,900만원을 제시하였고, 신청인이 연봉인상분과 전문계약직으로 직종을 변경해 줄 것을 요구하자, 동월 28일 공무원 봉급 인상률 5.1%를 적용하여 29,428,000원을 제시하였으나 신청인이 동의하지 않음.

△△대학교는 연봉계약이 체결되지 않아 신청인에게 2011. 1월, 2월, 3월 급여를 2010년 급여수준과 동일하게 지급하였음.

○ 신청인은 2011. 3. 4. △△대학교 본부처장, 부속기관장, 타 대학직장예비군 지휘관 등에 비해 임금 그 밖의 근로조건 등에 대하여 합리적인 이유 없이 차별을 하고 있다고 하며 차별시정을 신청함.

■ 판정내용

신청인이 비교대상 근로자로 선정한 근로자 중 본부처장, 부속기관장 등은 신청인과 동일한 사업장에서 근로를 제공하고 있는 자이나 직무내용이나

실제 수행하는 직무내용이 상이하며, 타 대학직장예비군지휘관이나 전임 예비군지휘관은 현재 이 사건 사업장에서 근로를 제공하고 있는 자가 아니며, 또한 신청인이 심문회의에서 본부처장, 부속기관장 등은 기간제법 제8조 제1항에서 정하고 있는 이 사건 사업장에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 비교대상 근로자가 아니고, 타 대학직장예비군지휘관도 이 사건 사업장에서 근무하는 비교대상 근로자가 아니라고 진술한 점 등을 종합해 볼 때 비교대상 근로자는 존재하지 않는다 할 것이므로 각하 판정을 하였음.

2. ○○남도 ○○시 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 전남2011차별2 (판정일: 2011. 9. 9.)

■ 쟁점

○ 기간제 근로자로서 당사자적격이 있는지 여부

■ 사건 개요

- ○○남도 ○○시는 상시근로자 930여 명을 고용하여 공공행정을 수행하는 기초지방자치단체임.
- 신청인 김○○은 2007. 4. 1.에 신청인 안○○는 2006. 9. 1. 에 사용자와 물리치료사로 기간제 근로계약을 체결하여 근무하고 있는 자임.
- 신청인들은 계약체결일부터 같은 해 말일까지 기간을 정한 근로계약을 체결하고 이후 근로기간의 단절 없이 6월 또는 1년 단위로 근로계약을 갱신하여 왔음.

〈표 1〉 이 사건 근로자들의 근로계약 갱신 내역

계약일	근로계약기간		계약기간중 재계약 사유
	근로자1(김○○)	근로자2(안○○)	
2006. 9. 1.	-	2006. 9. 1.~2006.12.31.	-
2007. 1. 2.	-	2007. 1. 2.~2007. 6.30.	-
2007. 3.12.	2007. 4. 1.~2007.12.31.	-	-
2007. 5. 1.	2007. 5. 1.~2007.12.31.	-	직종변경
2007. 7. 2.	-	2007. 7. 2.~2007.12.31.	-
2008. 1. 2.	2008. 1. 2.~2008.12.31.	2008. 1. 2.~2008.12.31.	-
2009. 1. 2.	2009. 1. 2.~2009.12.31.	2009. 1. 2.~2009.12.31.	-
2009. 2. 1.	-	2009. 2. 1.~2009.12.31.	근무처 변경
2010. 1.13.	2010. 1.13.~2010.12.31.	2010. 1.13.~2010.12.31.	-
2010.12.28.	2011. 1. 3.~2011.12.31.	2011. 1. 3.~2011.12.31.	-

○ 신청인들은 12명의 근로자를 비교대상 근로자로 선정하였으나, 이중 9명은 물리치료사로 신청인들과 동일한 업무에 종사하고, 나머지 3명은 각 금연상담사, 한방사업보조, 운동처방사로 다른 업무에 종사하고 있음.

○ 비교대상 근로자 중 물리치료사들은 신청인들과 동일하게 공중보건의로부터 업무지시를 받고 1일 8시간 근무하고 있으나, 신청인들에 비하여 임금협약에 의해 정액급식비, 교통보조비, 가계보전수당, 위생수당, 민원수당, 정액 시간외수당, 상여금, 명절휴가비 등이 포함된 임금을 지급받고 있음.

그러나 신청인들이 2011. 7. 10. 전국공공운수노동조합연맹 광주전남지역 상용직 노동조합에 가입한 이후로 사용자는 2011년 7월 임금부터 무기계약직 물리치료사들과 동일한 임금을 지급하고 있음.

〈표 2〉 차별신청 대상 항목별 비교현황

구분	이 사건 근로자들	무기계약직인 물리치료사 9명
적용규정	1. 근로계약서 2. 무기계약 및 기간제근로자 취업관리규정	1. 단체협약(임금협약서) 2. 무기계약 및 기간제근로자 취업관리규정
근로시간	1일 8시간	1일 8시간
담당업무	물리치료사	물리치료사
기본급	일급 55,000원× 근무일수 (2011년 기준)	1,002,030원
정액급식비	—	매월 130,000원
교통보조비	—	매월 120,000원
가계보전수당	—	매월 113,200원
위생수당	—	매월 30,000원
민원수당	—	매월 30,000원
시간외수당 (정액분)	—	매월 51,630원
상여금	—	년 기본급의 400%
명절휴가비	—	년 기본급의 150%

○ 신청인들은 비교대상 근로자들에 비해 상여금, 명절휴가비, 정액급식비, 교통보조비, 가계보전수당, 위생수당, 민원수당, 시간외수당 등 8개항을 합리적인 이유 없이 차별을 하고 있다고 하며 차별시정을 신청함.

▣ 판정내용

- 기간제법에 따라 차별적 처우 시정을 신청하기 위해서는 당해 신청인들이 기간제 근로자에 해당되어야 할 것인바, 신청인들은 2007. 4. 1.과 2006. 9. 1. 각각 기간제 근로계약을 체결한 이후 매 6월 또는 1년 단위로 계약을 반복, 갱신하여 왔으며,

기간제법 시행일인 2007. 7. 1. 이후 계약이 갱신된 시점부터 근로기간의 단절 없이 각 2년을 초과하여 계속 근로하여 오고 있어 기간제법 제4조 제2항에 따라 ‘기간의 정함이 없는 근로자’로 간주되어 당사자적격이 없다 할 것임.

3. ○○광역시 ○구청 차별시정 신청사건

■ 사건번호 : 부산2011차별6 (판정일 : 2012. 2. 16.)

■ 쟁점

○ 비교대상 근로자의 존재 여부

■ 사건 개요

○ 사용자 ○○광역시 ○구청은 상시근로자 833명을 사용하여 지방행정을 수행하는 지방자치단체임.

○ 신청인 이○○은 2011. 9. 1. ○○광역시○○디지털도서관에 기간제 사서로 입사하여 근무하여 같은 해 10. 31. 퇴사한 자임.

○ 신청인이 입사한 ○○광역시○○디지털도서관은 2002. 2. 8. 개관하였으며, 2011. 12월 기준으로 직원 9명, 청경 2명, 공익 2명, 자활 6명, 기간제(사서) 3명 등 22명이 근무하고 있으며, 신청인은 오후(13:00~17:00), 야간(18:00~22:00) 주말 시간(09:00~18:00)대 구분 없이 모두 종합·어린이 자료실에서 근무하였으며 업무내용은 도서 대출·반납, 서가 배열, 자료 검색, 열람지도 등이었음.

이에 비해 비교대상근로자들의 근무장소 및 업무내용은 오후 시간대에는 주로 수서실(구입된 자료를 등록하는 곳)에서 공공도서관 표준관리시스템 전산입력 작업을 하였으며, 야간·주말 시간대의 근무장소와 업무내용은 신청인과 동일함.

- 신청인이 비교대상 근로자들로 지정한 김○○, 유○○는 신청인과 동일한 사업장에서 근무하는 기간제 사서임.

〈표〉 비교대상근로자들의 연도별 계약기간

이 름	김○○	유○○
계약기간	2011. 1. 4. ~ 2011. 12. 31. 2012. 1. 3. ~ 2012. 11. 30.	2010. 6. 1. ~ 2010. 12. 31. 2011. 1. 4. ~ 2011. 12. 31. 2012. 1. 3. ~ 2012. 4. 30.

- 사용자는 신청인이 비교대상 근로자들과 달리 공공도서관 근무경력이 없으며, 면접시 공공도서관표준자료관리시스템을 사용한 적이 없다고 하여 신청인에게 자료실 업무만을 부여하였음.
- 신청인은 사용자가 비교대상 근로자들과 달리 수서실 업무를 부여하지 않자 2011. 10월 말경 사용자의 정규직 사서 김현정에게 수서실 업무를 달라고 요구하였으나 거절당하였음.

신청인은 2011. 10. 31. 자로 더 이상 차별당하며 일을 할 수 없다면서 사직서 2부를 제출하면서 자진퇴사하였으며, 1부는 개인사정으로 1부는 입사 전 구두계약과 다른 업무를 계속시키고 인사를 받아주지 않는 등 스트레스로 더 이상 근무할 수 없음을 퇴사이유로 기재하였음.

사용자는 2011. 11. 2. 자로 신청인에 대하여 개인사정으로 퇴사처리하였으며, 이에 대하여 신청인은 2011. 11. 10. 본인의 퇴사사유가 개인사정이 아님에도 그렇게 처리하였다면서 국민신문고에 민원을 제기하였으나, 부산지방고용노동청부산북부지청은 사실과 다르게 신고된 점을 발견할 수 없다며 조사를 종결하였음.

- 신청인은 2011. 12. 20. 사용자가 수서실 업무를 부여하지 않는 등 차별을 당했다면서 차별시정을 신청하였음.

판정내용

- 신청인이 지정한 비교대상 근로자들은 사용자는 기간제 근로자로 채용하였으며, 신청인도 심문회의에서 이들이 기간제 근로자로 근무하였음을 진술하였는바, 기간제법 제8조제1항의 “당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자”에 해당하지 않음으로 비교대상 근로자가 존재하지 아니하여 각하 판정을 하였음.

IV. 조정 사례

1. ○○문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 _68
2. ○○건설 주식회사 차별시정 신청사건 _69
3. 주식회사 ○○문고 차별적 처우 시정 신청사건 _70
4. ○○제지 주식회사 차별적 처우 시정 신청사건 _71
5. 주식회사 ○○○서비스 차별시정 신청사건 _73
6. 복천○○아파트입주자대표회의 차별시정 신청사건 _74
7. ○○시교육청 차별시정 신청사건 _75
8. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건 _76
9. 칠곡○○○○아파트입주자대표회의
차별시정 신청사건 _77
10. ○○○힐라지/(주)○○ 차별시정 신청사건 _78
11. 주식회사 ○○소파즈, 주식회사 ○○정기
차별적 처우 시정 신청사건 _79

1. ○○문화재단 차별적 처우 시정 신청사건

▣ 사건번호 : 경남2011차별1~7 병합 (조정일 : 2011. 2. 28.)

▣ 사건 개요

- 신청인들은 사용자 ○○문화재단에 기간제 근로계약을 체결하면서 사용자가 운영하고 있는 한옥체험관에서 각각 객실운영, 주방보조, 홀서빙 등 업무를 수행하였음.
- 사용자는 ○○시가 2010. 12. 15.에 통지한 ‘2010년 무기계약 및 기간제 근로자 단가 통지’를 반영하여 무기계약 근로자들에게 2010. 12. 31.에 임금 소급분을 지급하였고, 신청인들은 이를 지급받지 못하자 이는 차별적 처우에 해당한다면서 차별시정을 신청함.

▣ 조정내용

- 사용자는 신청인1에게 1,000,000원을, 신청인 2 내지 7에게 100,000원을 2011. 3. 4.까지 지급하기로 함.

2. ○○건설 주식회사 차별시정 신청사건

■ 사건번호 : 서울2011차별2 (조정일 : 2011. 5. 12.)

■ 사건 개요

- 신청인 최○○는 사용자 ○○건설 주식회사와 2009. 11. 기간제 근로자로 입사하여 한강살리기6공구 4대강 공사현장에서 근무하다가 2010. 2. 한국수자원공사에 파견근무를 가게 되었음.
- 2011. 4. 사용자가 전직원에게 성과급 400%를 지급하였으나, 신청인에게는 파견근로자라는 이유로 지급을 하지 않았으며, 신청인은 성과급을 지급받지 못한 것에 대하여 차별적 처우가 존재한다며 차별시정을 신청함.

■ 조정내용

- 사용자는 신청인에게 2008년 4월 성과급 400% 금 4,804,000원을 2011. 5. 16.까지 지급하기로 함.

3. 주식회사 ○○문고 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 서울2011차별4 (조정일 : 2011. 7. 6.)

※ 유사사건: 서울2011차별3(조정일 : 2011. 6. 14.)

■ 사건개요

- 신청인들은 1년 단위로 근로계약을 체결한 자로서 사업장에서 매장 내 도범 처리, 질서유지 및 보안 업무를 담당하고 있으며, 정규직 근로자와 비교하여 오후시간 근무시 휴게시간 60분 중 쉬지 못한 15분에 대한 근로수당 5,000원 및 명절 근무시 지급되는 명절수당을 지급받지 못한 것과 연장 근무시 정규직은 10,000원을 지급되는 반면 신청인들은 5,000원만 지급되는 것은 차별적 처우에 해당한다며 시정을 요구함.
- 이에 대하여 사용자는 미사용한 15분에 대한 근로수당은 신청인들과 다른 부서인 영업팀에게 간식대로 지급된 것이며, 명절수당은 신청인들에게도 실제 정규직 근로자와 동일한 비율로 지급되고 있으며, 연장근무수당에 대해서는 동일한 지급율로 지급되고 있으며 다만 30분 연장근무를 하는 경우 편의상 신청인의 주장과 같이 지급하고 있다고 반박함.

■ 조정내용

- 사용자는 합의금 명목으로 신청인 최○○에게 500,000원, 함○○에게 300,000원, 조○○에게 300,000원을 2011. 7. 8.까지 지급하기로 함.

4. ○○제지 주식회사 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 경기2011차별1 (조정일 : 2011. 9. 2.)

■ 사건개요

- 신청인 김○○은 2009. 8. 24. 사용자 ○○제지 주식회사에 최초 계약 기간을 6개월로 하여 근로계약을 체결하기 시작하여 계약갱신을 반복 하면서 총 19개월 간 근무한 자로서 판 및 배관 등을 절단하고 용접을 주로 하는 업무를 수행하고 있음.
- 사용자의 사업장에는 전국화학노동조합연맹 소속 ○○제지 노동조합이 있으며, 동 노동조합에 기능직(정규직) 112명 중에 계장 2명을 제외한 110명 전원이 가입되어 있음.
- 신청인은 2011. 4. 13. 중부지방고용노동청 평택지청에 사용자가 취업규칙, 단체협약을 위반하여 상여금 등을 체불하였다는 이유로 진정을 제기하였으나, 평택지청에서는 신청인이 단체협약 적용대상이 되지 않으므로 상여금 등을 지급하지 않은 것에 법적 하자가 없다고 판단하였음.
- 신청인은 평택지청에서 체불임금이 없다고 판단하자, 2011. 6. 20. 상여금 23,484,000원, 생산장려수당 360,000원, 가족수당 570,000원, 퇴직금차액 1,998,790원, 급여소급분 420,000원을 정규직 근로자에 비해 차별적 처우를 받았다고 하면서 차별시정을 신청하였음.

조정내용

- 사용자는 신청인에게 2011. 9. 30.까지 신청인에게 합의금으로 12,000,000원을 지급함.

5. 주식회사 ○○○서비스 차별시정 신청사건

■ 사건번호 : 경북2011차별2 (조정일 : 2011. 6. 29.)

■ 사건개요

○ 신청인 배○○는 기간제 근로자로 사용자 주식회사 ○○○서비스와 근로계약을 체결하여 ○○대학교 ○○캠퍼스에서 경비직으로 근로를 하면서 비교대상 근로자들이 1일 40~80분 동안 순찰을 하는 것에 반해, 신청인은 1일 7~8시간 도보순찰을 하여 차별적 처우 시정을 신청함.

■ 조정내용

○ 사용자는 합의금 명목으로 신청인에게 200,000원을 2011. 7. 1.까지 지급함.

6. 복천○○아파트입주자대표회의 차별시정 신청사건

▣ 사건번호 : 부산2011차별2 (조정일 : 2011. 7. 21.)

▣ 사건개요

○ 신청인 김○○는 기간제 근로자로 사용자 ○○○○아파트입주자대표회의에 2008. 5. 1. 입사하여 경리업무를 수행하였으며, 비교대상 근로자들과 다르게 신청인에게만 주35시간 근무하도록 하여 임금 및 상여금에서 차별을 받아 그 시정을 신청함.

○ 사용자는 신청인을 2011. 4. 30. 자로 해고하였음.

▣ 조정내용

○ 사용자는 신청인을 2011. 7. 25. 자로 복직시키고, 2011년 5월, 6월 임금 2,423,520원은 2011. 7. 22.에, 2011년 7월 임금 938,140원은 2011. 8. 5.에 지급하기로 하였으며, 근로시간 축소 및 상여금 삭감 부분에 대하여 추후 쌍방 협의하기로 함.

7. ○○시교육청 차별시정 신청사건

■ 사건번호 : 부산2011차별3 (조정일 : 2011. 9. 7.)

■ 사건개요

○ 신청인 배○○는 ○○○벨 고등학교에 기간제 교원으로 2009. 3. 1. 입사하여 국어 과목을 담당하였으며, 비교대상 근로자인 국복무를 필한 정규직 교원들이 정근수당 계산시 군복무기간이 호봉에 합산되는 것에 반해, 신청인은 합산이 되지 않아 차별적 처우에 대한 시정을 신청함.

■ 조정내용

○ 사용자는 2011. 9. 1.부터 신청인의 정근수당 계산시 군 경력을 합산하고 예산의 범위 내에서 기간제 교원의 근로조건 향상을 위하여 적극 노력하기로 함.

8. 재단법인 ○○군문화재단 차별적 처우 시정 신청사건

▣ 사건번호 : 강원2011차별2 (조정일 : 2011. 11. 3.)

※ 유사사건: 강원2011차별3,4(조정일 : 2011. 11. 9.)

▣ 사건개요

○ 신청인 김○○은 사용자가 운영하는 스포츠센터에 기간제 근로자로 입사하여 수영장 안전요원으로 근무하면서 비교대상 근로자인 정규직 수영강사보다 임금 및 각종 수당을 적게 지급받거나 지급받지 못하였고, 근무시간의 정함에 있어서도 차별적 처우를 받았기에 그 시정을 신청함.

▣ 조정내용

○ 사용자는 소속 기간제 근로자들의 처우 향상 및 재고용에 노력하기로 함.

9. 칠곡○○○○아파트입주자대표회의 차별시정 신청사건

▣ 사건번호 : 경북2011차별3 (조정일 : 2011. 10. 12.)

▣ 사건개요

- 신청인 김○○은 사용자 칠곡○○○○아파트입주자대표회의에 1년을 계약 기간으로 근로계약을 체결하여 관리소장으로 근무하면서 비교대상 근로자인 정규직 경리직원과 다르게 하계휴가를 부여받지 못해 차별적 처우에 대한 시정을 신청함.
- 사용자는 신청인을 징계 회부하여 정직 처분을 하였음.

▣ 조정내용

- 사용자는 신청인의 정직기간 20일 동안의 임금 50%인 700,000원, 기타수당 등 150,000원, 도합 850,000원을 지급하기로 함.

10. ○○○힐라지/(주)○○ 차별시정 신청사건

■ **사건번호** : 서울2011차별7 (조정일 : 2011. 11. 23.)

■ **사건개요**

○ 신청인 문○○은 사용자1 (주)○○에 파견근로자로 입사하여 파견계약에 의해 사용자2 ○○○힐라지에서 호텔 서비스 관련 업무를 수행하면서 사용자1 소속의 웨이트 업무를 수행하는 자에 비하여 상여금, 유급휴가, 휴일수당, 연장근로수당 등을 지급받지 못하였고, 4대보험 혜택 등을 인정받지 못하여 발생한 차별적 처우에 대하여 시정신청을 하였음.

■ **조정내용**

○ 사용자1은 신청인에게 임금 및 위로금 명목으로 2,400,000원을 2011. 11. 30.부터 3회에 걸쳐 분할하여 지급하며, 조정일 이후 신청인이 현장에 복귀하여 즉시 업무를 진행할 수 있도록 근무편성을 하며, 이후 법정근로조건을 준수할 수 있도록 노력하기로 함.

11. 주식회사 ○○소파즈, 주식회사 ○○정기 차별적 처우 시정 신청사건

■ 사건번호 : 전남2011차별3 (조정일 : 2011. 12. 26.)

■ 사건개요

- 신청인 이○○은 2011. 4. 12. 사용자2 주식회사 ○○정기 사내 하도급 업체인 사용자1 주식회사 ○○소파즈에 입사해서 프레스 작업공정의 스크랩 제거업무를 수행하고 있는 근로자로서 원청업체인 주식회사 ○○정기 소속 근로자에 비해 임금 그 밖의 근로조건 등에 대하여 차별적 처우 시정신청을 하였음.
- 신청인은 사용자2의 사업장 내에서 사용자2 소속의 근로자와 한 팀을 이루어 작업을 하였으며, 일상적인 업무지시는 사용자2 소속의 근로자에게 받았으나, 사용자2에게 직접 임금을 받지 않았음.
- 신청인에 대한 노무관리는 상주하는 관리자 없이 사용자1의 대표이사가 주2~3회 작업현장을 방문하는 형식으로 이루어졌으며, 도급비는 프레스 생산량과 도급단가를 기준으로 산출하여 사용자2가 사용자1에게 월1회 지급하였음.
- 신청인은 2011. 10. 6.에 사용자2 소속 근로자와 팀을 이루어 800톤 프레스 작업을 하는 과정에서 양쪽 손목이 모두 절단되는 산재사고를 당하였고, 같은 해 11. 4. 차별적 처우시정신청을 하였으며, 같은 달 7. 광주지방 고용노동청에 불법파견 진정을 제기하였음.

조정내용

- 사용자1은 신청인에게 위해수당, 상여금, 및 가산임금으로 도합 653,256원을 2011. 12. 31.까지 지급하기로 함.

〈표〉 조정금액 산정내역

구분	2011. 5월	2011. 6월	2011. 7월	2011. 8월	2011. 9월	2011. 10월	계
위해수당	20,000원	20,000원	20,000원	20,000원	20,000원	20,000원	120,000원
가산임금	13,923원	13,636원	12,775원	18,660원	21,100원	1,722원	81,816원
상여금	-	-	225,720원	-	225,720원	-	451,440원
							653,256원

2011년 차별시정 판정 사례집

인 쇄 2012년 4월 일

발 행 2012년 4월 일

- 발 행 : 중앙노동위원회
 - 편 집 : 중앙노동위원회 심판2과
 - 전 화 : (02)3278-8752~71
 - 제 작 : 삼일기획(02)503-4800
-