



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2015차별26, 27 병합 고양도시관리공사/주식회사 엠앤비
차별시정 재심신청

■ 판정일자 : 2016. 1. 7.

■ 판정사항 : 초심일부취소

사용자들 간의 용역계약은 근로자파견계약이고, 근로자들에게 비교대상
근로자와 달리 합리적인 이유 없이 휴일근무가산수당 등을 미지급한 것은
차별적 처우라고 판정한 사례

■ 판정요지

가. 파견근로자로서 차별시정 신청의 당사자 적격이 있는지 여부

사용사업주가 근로자들의 업무수행에 대해 직·간접적으로 지휘·명령을
하였고 근로자들이 사용사업주 소속 근로자들과 혼재되어 운전업무를 수
행한 점, 파견사업주가 근로자들의 근로조건을 독립·자율적으로 정하지 못
하고 인력운영권도 제한받았던 점 등을 종합해 볼 때, 사용자들 간에 체결
된 용역계약은 근로자파견계약이고, 근로자들은 당사자 적격을 갖는다.

나. 합리적 이유 없는 차별적 처우 존재 여부 등

이동지원센터에서 근무하는 사용사업주의 운전원 2명은 주된 업무가
운전업무로서 근로자들의 업무와 본질적인 차이가 없어 비교대상근로자로
적정하고, 사용자들이 근로자들에게 합리적인 이유 없이 휴일근무가산수
당, 성과상여금 등을 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다. 다만,
파견사업주는 2015. 1월부터 운전업무를 위탁받았으므로 2014년의 성과에
대해 지급되는 성과상여금에 대한 차별적 처우 시정의 책임이 없다.



중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2015차별26, 27 병합 고양도시관리공사/주식회사 엠앤비
차별시정 재심신청

근 로 자 김○○ 등 15명
(재심피신청인)
경기 고양시 ○○구 ○○길

사 용 자 1. 고양도시관리공사
(재심신청인)
경기 고양시 ○○○구 ○○로
사장 직무대행 상임이사 박○○
대리인 유한노무법인
담당 공인노무사 김○○
2. 주식회사 엠앤비
대전 ○구 ○○대로
대표이사 박○○
대리인 노무법인 강산
담당 공인노무사 박○○

판 정 일 2016. 1. 7.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.



주 문

1. 경기지방노동위원회가 2015. 8. 21. 경기2015차별7 차별시정 신청 사건에 관하여 행한 판정 중 이 사건 사용자2로 하여금 이 사건 근로자들에게 성과상여금을 지급하도록 한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 근로자들이 성과상여금과 관련하여 이 사건 사용자2를 상대로 제기한 초심 차별시정 신청을 각하한다.
3. 이 사건 사용자1은 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자들에게 성과상여금을 지급하지 않은 차별적 처우로 인하여 발생한 손해에 대한 금전배상금으로 '<별지2> 근로자별 금전배상금'의 '성과상여금'란에 기재된 각 금액을 지급하라.
4. 이 사건 사용자들의 나머지 재심신청을 기각한다.

초 심 주 문

[경기지방노동위원회 2015. 8. 21. 판정 2015차별7]

1. 이 사건 사용자1, 2가 2015. 1. 1.부터 같은 해 3. 31.까지 이 사건 근로자1, 2에게, 같은 해 1. 1.부터 같은 해 6. 30.까지 이 사건 근로자6에게, 같은 해 1. 1.부터 같은 해 5. 31.까지 이 사건 근로자13에게, 같은 해 1. 1.부터 같은 해 8. 21.까지 이 사건 근로자3~5, 7~12, 14, 15에게 비교대상근로자에 비하여 휴일근무수당(가산임금), 성과상여금, 가족수당, 맞



- 춤형 복지카드 상당액(기본 포인트)를 불리하게 지급한 것은 차별적 처우임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자1, 2는 이 사건 근로자들에게 휴일근무수당(가산임금), 성과상여금, 가족수당, 맞춤형 복지카드 상당액(기본 포인트)을 불리하게 지급한 차별적 처우로 인하여 발생한 금전배상금으로 별지 근로자별 배상액 내역의 '구분'란 기재 각 근로자에게 '휴일근무수당(가산임금), 가족수당, 맞춤형 복지카드 상당액(기본 포인트)'란 기재 각 해당 금액 및 성과상여금을 별도 산정하여 이 사건 판정서 정본을 송달받은 날로부터 30일 이내에 지급하라.
3. 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자1, 2를 상대로 한 나머지 차별시정 신청은 기각한다.

재심신청취지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자들 간에 체결된 운전업무 용역계약은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 파견계약이 아니어서 이 사건 근로자들은 파견근로자들이 아니므로 차별시정 신청의 당사자 적격이 없음을 인정한다.

이 유

1. 당사자



가. 근로자

김○○ 등 15명은 2015. 1. 1. 주식회사 엠앤비와 기간제 근로계약을 체결한 후 고양도시관리공사의 교통약자이동지원센터(이하 ‘이동지원센터’라 한다)에서 운전원으로 근무해오던 중 동일한 업무를 수행한 고양도시관리공사 소속 운전원에 비하여 휴일근무수당(가산임금), 성과상여금, 가족수당, 맞춤형 복지카드 상당액(복지포인트) 등에 있어서 차별적 처우를 받았다고 주장하는 사람들이다.

나. 사용자

고양도시관리공사(이하 ‘이 사건 사용자1’이라 한다)는 2010. 4. 1. 설립된 고양도시공사와 2011. 2. 4. 설립된 고양시시설관리공단(이하 ‘이 사건 사용자2’라 하고, 이 사건 사용자1을 포함하여 모두를 지칭할 때에는 ‘이 사건 사용자들’이라 한다)는 1998. 9. 1. 설립되어 상시 800여 명의 근로자를 사용하여 인력공급, 시설경비, 건물청소유지 및 시설관리 등 용역서비스를 제공하는 법인이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자들은 비교대상근로자들인 이 사건 사용자1 소속 운전원 박○○, 이○○에 비해 시간외근무수당, 휴일근무수당, 연차수당, 기말수당, 명절휴가비, 위생수당, 성과상여금, 운전수당, 정액급식비, 가족수당,



맞춤형 복지카드 상당액(복지포인트), 자녀학비보조수당에 있어서 차별적 처우를 받았으며 2015. 6. 22. 경기지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 차별시정 신청을 하였다.

나. 초심지노위는 2015. 8. 21. 이 사건 근로자들이 휴일근무수당(가산임금), 성과상여금, 가족수당, 맞춤형 복지카드 상당액(기본 포인트)에서 차별적 처우를 받았다고 인정하였고, 나머지 근로조건은 차별적 처우가 없거나 차별적 처우에 합리적 이유가 있다고 판정하였다.

※ 이 사건 근로자들은 휴일근무에 대한 임금은 지급받았으나 그 가산수당(이하 '휴일근무가산수당'이라 한다)을 지급받지 못했다.[전화 등 사실확인내용]

다. 이 사건 사용자들은 2015. 9. 24. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 같은 해 10. 2. 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 각각 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

이 사건 사용자들 간에 체결된 용역계약은 실질적으로는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다)상 근로자파견계약이므로 이 사건 사용자들이 2015. 1. 1.부터 현재까지 이 사건 근로자들에게 비교대상근로자인 박○○, 이○○에 비해 휴일근무가산수당, 성과상여금, 가족수당, 맞춤형 복지카드 상당액(복지포인트)을 지급하지 않거나 불리하게 지급한 것은 차별적 처우이다.



나. 사용자

이 사건 사용자1은 사업경영상 독립성을 가진 이 사건 사용자2와 운전업무 용역계약을 체결하였고, 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자2의 업무상 지휘·감독에 따라 이동지원센터에서 용역을 제공하였는바, 이 사건 사용자들 간에 체결된 운전업무 용역계약은 「파견법」상 파견계약이 아니므로 이 사건 근로자들은 파견근로자가 아니어서 차별적 처우에 대한 시정을 신청할 수 있는 당사자 적격이 없다. 설사 당사자 적격이 있다 하더라도, 비교대상근로자로 선정된 박○○, 이○○는 이 사건 근로자들과 달리 운전업무 외에 상담업무도 수행했으며, 업무비중을 보더라도 상담업무가 주된 업무이므로 이 사건 근로자들의 비교대상근로자로 보기 어렵다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 고양시와 이 사건 사용자1은 2010. 8. 30. 이동지원센터 운영 및 관리에 관한 위·수탁계약을 체결하였다.[노 제5호증 교통약자 이동지원센터 위·수탁계약서, 노 제8호증 고양시 교통약자의 이동편의 증진에 관한 조례]

<위·수탁 관련 규정>

○ 「교통약자의 이동편의 증진법」

제16조(특별교통수단의 운행 등) ① 시장이나 군수는 이동에 심한 불편을 느



끼는 교통약자의 이동편의를 위하여 국토교통부령으로 정하는 대수 이상의 특별교통수단을 운행하여야 한다.

② 시장이나 군수는 특별교통수단을 이용하려는 교통약자와 특별교통수단을 운행하는 자를 통신수단 등을 통하여 연결하여 주는 이동지원센터를 설치할 수 있다.

○ 「고양시 교통약자의 이동편의 증진에 관한 조례」

제15조(이동지원센터의 설치 및 운영) 시장은 이동지원센터의 효율적인 관리 및 운영을 위하여 특별교통수단의 관리와 운행, 이동지원센터(이하 “센터”라 한다)의 운영사무를 직접운영하거나, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관(단체)에 위탁하여 운영할 수 있다.

1. 고양도시관리공사

2. 「여객자동차운수사업법」에 따른 여객자동차운송사업자

○ 「교통약자 이동지원센터 위·수탁 계약서」

[고양시장(갑) vs. 고양시 시설관리공단 이사장(을), 2010. 8. 30.]

제2조(위탁범위 등) “갑”과 “을”은 다음 각 호의 내용을 위·수탁업무로 한다.

1. 조례 제14조 및 같은 조례 시행규칙(이하 “규칙”이라 한다) 제5조에 의한 특별교통수단(이하 “차량”이라 한다)의 운행 및 관리

2. 조례 제15조, 제17조에 의한 센터의 설치 및 운영업무 전반

3. 규칙 제4조에 의한 센터 종사자 채용, 교육, 근로감독, 제반업무의 기록물 관리

제3조(위탁재산) 위탁재산은 어린이교통공원의 주차장, 교육장건물 지하1층, 센터의 장비, 비품 및 차량으로 하고 그 내역은 “붙임” 목록과 같다.

제4조(비용부담) ① 센터운영과 운행에 소요되는 제반경비는 “을”이 부담한다.

단, 차량의 보험료, 자동차세, 환경개선부담금은 “갑”이 부담한다.

제6조(재산 및 시설물의 관리) ② “을”은 수탁재산을 센터운영과 차량운행에 직접 사용하여야 하며, 목적외사용 및 제3자에게 재위탁하거나 대리하게 할 수 없다. 다만, 사전에 “갑”의 승인을 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 이 사건 사용자1은 2010. 9. 1.부터 이동지원센터를 직접 운영하다가 2011. 6월부터 용역업체에 차량 운전 업무를 위탁하기 시작하였는데, 2012년



에는 유한회사 ○○○○, 2013년에는 주식회사 ○○○○와 ○○○, 2014년에는 유한회사 ○○○○이 수탁하여 운전업무를 수행하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노위 제25호증 2013년도 고양시 교통약자이동지원센터 근무자 명부]

<이동지원센터 차량 운영 방식 등>

- 교통약자가 차량을 이용하는 방법은 전화, 인터넷, 스마트폰 등 3가지이며, 이중 90% 이상을 차지하는 전화로 이용 신청을 할 경우 이 사건 사용자1 소속의 상담원(이하 ‘상담원’ 또는 ‘상담원들’)이 차량관제시스템의 컴퓨터에 인적사항, 이용시간, 목적지 등 관련정보를 입력하면 컴퓨터에 이용자로부터 가장 가까운 차량이 뜨게 되고 상담원이 이 차량을 배정하여 배차가 이루어지게 되고,
 - 기타 방식일 경우 컴퓨터가 자동으로 운전원들에게 배차를 하게 되고 컴퓨터에 예약사항이 나타나게 됨
- 예약 후 이용자가 이용신청을 취소하거나 운행 중 목적지를 변경할 경우 이 사건 근로자들은 우선 상담원들에게 이 사실을 알리고, 회차 등의 지시를 받음[노 제22호증 고양시 교통약자의 이동편의증진에 관한 조례 시행규칙, 노위 제18호증 교통약자이동지원센터 이용안내, 전화 등 사실확인내용(현장실사 결과 포함)]
- 박주식, 이현구는 야간시간대(22:00~6:00)에 이동지원센터 차량 48대 중 47호와 48호 차량으로 운전업무를 수행하였고, 동 시간대에는 상담원들이 근무하지 않고, 차량관제시스템이 운영되지 않음에 따라 이용자의 신청 접수 등 기본적인 상담업무도 수행하였으며,
 - 신규 이용자가 문의할 경우 자격기준 확인 등의 업무는 연락처를 받아 놓은 후 다음날 상담원에게 인계하여 이용자에게 연락하도록 하고 있음
 - 야간시간대에는 통화량이 많지 않아 화, 목요일은 2명이 근무하고, 나머지 요일은 한명이 근무함
- 한편, 주간에 필요시에는 이동지원센터에 근무하는 이 사건 사용자1의 남자 상담원들도 운전업무를 수행하는 경우가 있음[초·재심 이유서 및 답변서, 전화 등 사실확인내용]

※ 이 사건 사용자1은 2012년도까지 운전업무와 함께 상담업무도 위탁운영하다가



2013. 1월부터 상담업무는 직영으로 전환하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

다. 2013. 12. 홍익C&O노무법인(대표 노무사 김○○)은 이 사건 사용자1에게 제출한 보고서(‘고양도시관리공사 조직진단 및 중장기인력운영 연구 보고서’)에서 외주 용역인력 운영의 합법성 검토를 통해 항목별 불법과견성을 평가하였는데, ‘공사에 일일업무보고’, ‘혼재근무 발생’, ‘공사가 수급사 직원 교체요청’ 등은 ‘강’으로, ‘수급사의 공사라고 사용’, ‘사무실 무상임대’ 등은 ‘중’으로, ‘장비 및 기자재 무상제공’ 등은 ‘하’로 구분하였다. [초심이유서, 노 제51호증 고양도시관리공사 조직진단 및 중장기인력운영 연구보고서, 초심 심문회의 진술내용]

라. 이 사건 사용자1은 2014. 12. 31. 이 사건 사용자2와 2015. 1. 1.~12. 31.을 계약기간으로 하는 ‘고양시 교통약자이동지원센터 운전업무 용역계약’(이하 ‘이 사건 용역계약’이라 한다)을 체결하였고, 이 사건 사용자2는 2015. 1. 6.부터 같은 달 7일까지 이동지원센터에서 이 사건 근로자들을 포함한 2014년도 용역업체 소속 운전원들(61명)과 면접을 실시하여 근로기간을 3개월로 하는 계약(계약기간: 2015. 1. 1.~3. 31.)을 체결하였으며, 같은 달 20일 이들에 대해 고용보험 피보험자격 취득신고를 하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제3호증의1 용역계약체결통보서, 노 제3호증의2 2015년 운전원 용역비 산출 내역서, 사 제3호증 면접 및 근로계약 관련 공문, 노위 제2호증의1 근로계약서, 노위 제4호증 사업장고용정보현황]

<근로계약서(발체)>

[갑: 이 사건 사용자2, 을: 근로자]



제2조(근로기간)

근로기간은 2015년 1월 1일 ~ 2015년 3월 31일까지를 원칙으로 한다. 단, “갑”이 근무평가 등을 통하여 2015년 12월 31일까지 연장할 수 있다.

제3조(근무장소 및 업무)

1. “을”은 “갑”이 지정하는 근무지인 고양도시관리공사(교통약자이동지원센터)에서 근무하며, “을”은 이를 동의한다.

2. 업무내용:

가. 자동차 운전 종사자의 업무

나. 기타 관리자의 지시업무

제4조(급여)

(단위: 원)

구분/항목	기본급	연장근로수당	휴일근로수당	중식비	월지급액
금액	1,438,820	351,100	165,220	100,000	2,055,140
비고	※ 연차수당 적립금(1일): 58,910원 ※ 월 적립 퇴직금: 171,262원				

※ 급여지급기준: 당월 1일 ~ 당월 말일까지 계산하여 익월 10일에 “을”의 계좌로 지급한다.

※ 연차/퇴직금: 1년 이상 근무 시 정산하여 지급한다.

제6조(근로시간)

- 1조: 오전 6:00분부터 오후 14:00분까지
- 2조: 오전 8:00분부터 오후 19:00분까지
- 3조: 오후 14:00분부터 오후 22:00분까지
- 휴게시간: 4시간 근무 시 30분을 부여한다.
- 근무지의 근무형태에 따라 근무시간을 합의하에 조정할 수 있다.

제8조(지휘감독 및 근로조건)

“을”은 “갑”의 소속 근로자로서 “갑”과 근무지 현장대리인의 지휘감독을 받으며, “갑”의 취업규칙 및 근무지(제3조 용역업무 수행사업장)의 제 규정을 준수하여야 한다.

제9조(복리후생)

“을”은 “갑”과 근무지의 복리후생시설(식당, 휴게실, 운동시설, 셔틀버스 등)이 있을 경우 그 시설을 이용할 수 있다.

※ 이 사건 근로자3은 2012. 2. 1., 이 사건 근로자10은 2012. 4. 16., 이 사건 근로자2, 15(2명)는 2012. 8. 1., 이 사건 근로자12는 2013. 10. 1., 이 사건 근로자 1, 4~9, 11, 14(9명)은 2013. 11. 1., 이 사건 근로자13은 2014. 5. 1.



각각 이동지원센터에서 운전업무를 시작하여 모두 2014. 12. 31.까지 이전
용역업체들에서 근무한 경력이 있다.[초·재심 이유서 및 답변서]

※ 이동지원센터 근무인원 중 이 사건 사용자1 소속은 총 13명[관리직원 3명(팀
장, 과장, 주임), 운전원 2명, 상담원 8명]이고, 이 사건 근로자들은 3개의 대
기소(주교, 중산, 탄현)에서 근무하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

마. 이 사건 용역계약의 ‘과업지시서’ 및 ‘계약특수조건’의 주요 내용은
아래와 같다.[노 제3호증의3 과업지시서, 노 제3호증의4 계약특수조건]

<과업지시서 등의 주요 내용>

과업지시서	계약특수조건
4. 과업수행 장소 - 주교대기소, 중산대기소, 탄현 대기소	제4조(업무수행 장소) 주교대기소, 중산대기소, 탄현대기소 제14조(근무상 편의제공) ① 대기소는 무상으로 제공한다.
5. 용역비 지급방법 및 현장대리인 - 운전원은 공사가 지정하는 장소에 배치하여 근무하고, 용역비는 계약금액을 매월 고정금으로 분할 지급한다. - 계약자(용역업체)는 신속하고 원활한 업무처리를 위해 현장대리인을 배치하여야 한다.	제5조(용역비 지급) ③ 계약자는 해당 근로자에게 예정가격 산정 시 적용한 인건비에 낙찰률을 곱한 수준 이상으로 인건비 등을 지급해야 하며, 매월 개인별 임금지급명세서 등 증빙자료를 발주처에게 제출해야 한다.
8. 위탁업무 내용 - 콜센터로 접수되는 이용고객에 대한 운송업무 수행 - 운전수행 상태에 대한 모니터링, 평가에 대한 지원사항 · 고객의 불편사항 도출 등 · 운전 문제점에 대한 해결방안	제8조(인력의 변경) ① 계약자의 사정으로 인하여 인력의 교체가 발생할 경우 10일 전에 새 인력의 이력사항과 교체사유 등을 통보해야 한다. ③ 계약자는 불가피하게 참여인력의 교체 또는 변경이 생겼을 경우 동급이상의 인력으로 교체하여야 하며 7일 이상 합동 근무하면서 충분히 인계·인수되도록 하여야 하고, 계약자의 사유로 변경된 인력에 대해서



<p>제시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 운전원의 지도, 교육 수행에 대한 지원사항 · 운전원의 평가결과를 제시하며 개인별 코칭 및 교육수행 · 운전원의 친절, 안전운행 과정 무상교육 수행 <p>9. 운전원의 자격요건</p> <ul style="list-style-type: none"> - 계약자는 교통약자를 상대로 한 운송 업무를 담당하기에 적합한 자(법적 자격요건 포함)를 운전원으로 채용하여 당해 이동지원 수행에 차질이 없어야 한다. 	<p>는 교체 시 발생한 추가금액을 발주처에게 청구할 수 없다.</p> <p>제10조(종사원의 교육) ① 계약자는 종사원에 대하여 정한 소정시간 이상의 직무교육과 친절교육(분기 1회 이상)을 실시하여야 한다.</p> <p>② 계약자는 외부 전문 교육기관에 안전관리교육, 친절서비스 향상 교육 및 특별교육 등을 분기별로 실시하고 그 교육결과를 발주처에게 제출하여야 하고 발주처는 계약자의 교육훈련에 대하여 현장 확인을 실시할 수 있다.</p> <p>제21조(용역 및 사업관리)</p> <p>② 발주처는 계약자의 업무진행 및 확인감독을 할 권한을 보유하며, 필요한 경우 합리적 범위 내에서 발주처가 직접적으로 계약자의 업무진행 및 직접적인 감독을 할 수 있다.</p>
--	---

※ 2013년 용역계약의 과업지시서는 ‘9. 운전원의 자격요건’에서 ‘사회복지기관 단체·시설 등에서 2년 이상 차량을 운전한 경력이 있는 자’ 등 자격요건을 구체적으로 규정하고 있었고, 계약특수조건[제7조(인력의 변경)]은 이 사건 사용자1이 용역업체에 대해 인력교체 또는 철수를 요구할 수 있고 용역업체는 이에 적극 응하여야 한다고 규정하고 있었으며, 현장대리인(또는 현장 소장)을 두어야 한다는 규정은 없었다.[초심이유서, 노 제23호증 2013년 과업지시서 및 계약특수조건]

바. 이 사건 용역계약의 ‘계약특수조건’에서 규정한 대로 이 사건 사용자2가 인력의 변경, 직무교육 결과, 사고발생 등을 이 사건 사용자1에게 보



고한 사례는 아래와 같다.[노 제3호증의3 과업지시서, 노 제3호증의4 계약 특수조건]

<보고 사례>

일자	내용
2015. 1. 19.	- 1. 22. 서비스 교육(1/4분기) 계획[사 제16호증의2] - 용역운전원(변○○) 사고 발생 보고
2015. 1. 26.	- 1. 22. 서비스 교육 결과[사 제16호증의3]
2015. 2. 25.	- 탄현대기소 설치에 따른 근무인원 15명 배치[사 제12호증의2]
2015. 4. 17.	- 4. 23. 서비스 교육(2/4분기) 계획[사 제16호증의4]
2015. 4. 22	- 신규 채용 운전원 3명(투입일, 교체사유 등)[사 제5호증]
2015. 5. 6.	- 4. 23. 서비스 교육 결과[사 제16호증의5]
2015. 5. 27.	- 2015. 6.월 근무편성표[사 제12호증의4]
2015. 6. 1.	- 퇴사자(근로자13 최○○) 발생[사 제7호증의1]
2015. 6. 5.	- 신규 운전원(이○○) 채용 및 근무편성표[사 제12호증의5]
2015. 6. 9.	- 신청 외 근로자 이○○ 경고조치 및 사유서 징수 사실[사 제15호증의6]

사. 이 사건 사용자2는 2015. 3. 27. 이 사건 근로자들을 포함한 이동지원 센터 근무자 61명에 대해 근무평가를 실시하여 100점 만점 중 70점 이하를 받은 이 사건 근로자1(김○○), 이 사건 근로자2(김○○), 그리고 신청 외 김○○ 등 3명에게는 같은 달 31일자 근로계약 기간 만료 통보를 하였고, 나머지 58명 및 신규 채용자 3명과는 같은 해 4. 1.부터 12. 31.까지의 근로계약을 체결하였는데, 근로기간을 제외하고는 직전의 근로계약의 내용과 동일하다.[초심이유서, 사 제2호증의1~2 김○○, 김○○에 대한 근로계약기간 만료 통보서, 사 제4호증의1 김○○에 대한 계약기간 만료 통보서, 사 제4호증의2 근무평가 발표 및 근로계약 관련 공지문, 엠앤비 사 제3호증의12 근무평가표, 노위 제2호증의2 근로계약서, 노위 제4호증 사업장고용정보현황]

※ 이 사건 근로자1, 2는 위 근로계약 기간 만료통보에 대하여 이 사건 사용자2



를 상대로 2015. 6. 29. 초심지노위에 부당해고 구제신청(경기2015부해1042/부
노54 병합 사건)을 제기하였고, 본 차별시정 신청 사건에 대한 초심지노위 심
문회의일과 같은 날인 같은 해 8. 21.에 심문회의가 개최되어 구제신청이 인
정되었으며, 이 사건 사용자2가 재심을 신청하였으나 우리 위원회는 같은 해
12. 17. 초심판정을 유지하였다(중앙2015부해988). 한편, 초심지노위 판정 후
이 사건 사용자2는 같은 해 10. 26. 이 사건 근로자1, 2를 원직에 복직시켰다.

※ 이 사건 근로자6(서○○)은 2015. 6. 30. 이 사건 근로자13(최○○)은 같은 해
5. 31. 각각 퇴직하였다.[노위 제4호증 사업장고용정보현황]

아. 이 사건 근로자1 등 3명의 근로계약 기간 만료 처분에 대하여 이 사
건 사용자1은 2015. 4. 6. 등 3차례 이 사건 사용자2에게 아래와 같이 법률
검토 및 질의응답 요청 등을 하였고, 이 사건 사용자2는 관련 자료를 제출
하는 등 답변을 하였다.[사 제6호증의1 내지 6이동지원센터 용역 근무자
재계약 종료관련 법률검토 요청 등]

<질의 및 답변 내용>

질의일 및 질의내용	답변일 및 답변내용
<p><2015. 4. 6.></p> <ul style="list-style-type: none"> - 용역근무자와 단기간(3개월) 근로계약 체결의 적법성 - 차량사고 시 자차손해 관련 자기부담금에 대한 근로자 부담 건 - 계약만료 및 재계약 거부의 적법성 (요청서류: 용역운전원 개인별 근무평가 결과(전년도 포함), 용역근로자와의 근로계약서) 	<p><2015. 4. 9.></p> <ul style="list-style-type: none"> - 요청 서류 중 운전원 개인별 근무평가 결과에 대해서는 도급계약에 있어서의 인사노무관리 독립성을 침해할 가능성이 있으며 이는 불법파견으로 판단 될 소지가 있음
<2015. 5. 7.>	<2015. 5. 11.>



<ul style="list-style-type: none"> - 근무자에 대한 근무평가 내용, 방법, 고지 여부 - 신규직원(3명)에 대한 채용방법(시기, 방법 등) - 인력변경 발생 시 발주처에 대한 사전 통보 건 이행여부 <p>(요청서류: 근무평가 양식 1부)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 구체적인 평가 내용에 대해서는 근무자에게 알려줄 필요가 없으며 이는 고양도시관리공사가 관여할 사항도 아님 - 신규직원(3명)에 대한 채용방법과 인력변경 시 사전 통보 건 이행여부 등에 대해 설명 <p>(질의에 대한 답변서, 근무평가 양식 등 제출)</p>
<p><2015. 5. 20.></p> <ul style="list-style-type: none"> - 용역운전원 3명에 대한 계약만료 처리 관련 자료 요구 · 중산, 탄현, 주교대기소 정비에 소요된 수리수선 내역 및 비용 · 근무평가서 평가계획을 각 개인에게 발송한 공문 · 운전원 61명의 개별 근무평가 결과서(성명 삭제 후 제출) 	<p><2015. 5. 21.></p> <ul style="list-style-type: none"> - 중산, 탄현, 주교대기소 정비에 소요된 수리수선 내역 및 비용자료 제출 - 근로계약서에 평가계획이 공지되어 있고, 개인별 근로계약서에는 개인 정보가 포함되어 있어 기 보내드린 근로계약서 견본을 참조바람 - 운전원에 대한 근무평가결과는 기존에 공문으로 보내드린 바와 같이 도급계약에 있어서의 인사노무관리 독립성을 침해할 가능성이 있고, - 이는 불법파견으로 판단될 소지가 있어 자료를 제출치 않음을 양해바람

자. 이 사건 근로자들은 야간(22:00~6:00)에 동일하게 운전업무를 한 이 사건 사용자1 소속 운전원 박○○과 이○○를 비교대상근로자로 지목하였고, 이들과 비교하여 기본급을 제외하고 아래와 같이 불리한 처우를 받았다고 주장한다.[노위 제2호증의1 근로계약서, 노위 제2호증의2 근로계약서, 노위 제3호증 임금대장, 노위 제10호증 급여명세서, 노위 제11호증 근로계



약서, 노위 제12호증 업무직 임금 협약서, 노위 제13호증 업무직 관리 규정, 노위 제21호증 의정부지방법원 판결(2014가합54571)]

<비교대상근로자 대비 이 사건 근로자들에 대한 불리한 처우 내역>

(단위: 원)

구 분	비교대상근로자		이 사건 근로자들	업무직 관리 규정상 지급 기준
	박○○	이○○		
기본급	1,180,920	1,180,920	1,438,820	매년 행정자치부 지정인상률 범위
기말수당	944,730 (월 314,910)	944,730 (월 314,910)	미지급	3, 6, 9, 12월 기본급의 80%
시간외 근무수당	매월 상이	매월 상이	351,100 (매월 고정)	통상임금× 1.5/209×시간
휴일 근무수당	매월 상이	매월 상이	165,220 (매월 고정)	통상임금× 1.5/209×시간
연차수당	미지급	미지급	미지급	통상임금× 1.0/209×8×일수
운전수당	50,000	50,000	미지급	운전원
위생수당	50,000	50,000	미지급	공통
명절휴가비	674,470 (월 112,410)	674,470 (월 112,410)	미지급	년 2회(설, 추석) 기본급의 60%
가족수당	80,000	40,000원	미지급	「지방공무원 수당규정」 준용 (배우자 40,000, 기타 1인당 20,000)
자녀학비 보조수당	416,760	미지급	미지급	「지방공무원 보수규정」 준용
정액급식비	130,000	130,000	100,000 (식대보조)	공통
성과상여금 (2014년 실적)	896,960 (2015. 7월 지급)	1,032,410 (2015. 7월 지급)	미지급	지방공기업 예산편성기준 (행정자치부 경영평가+개인별성과 = 차등지급(차이 50%))
통상임금	1,838,240		1,538,820	<ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 근로자들: 기본급+정액급식비 - 비교대상근로자: 기본급+기말수당(1월분)+운전수당+위생수당+정액급식비+명절휴가비(1월분)



차. 이 사건 사용자1 소속 주간 상담원들과 비교대상근로자들의 2014년 기준 1일 평균 상담건수는 각각 1인당 36건 및 10건이고, 이 사건 근로자들과 비교대상근로자들의 1일(8시간) 평균 차량운행횟수는 각각 1인당 4~5건 및 2~3건이다.[노 제44호증의2 2012년~2014년 상담원 월별 상담건수, 노 제44호증의4 상담자 근무편성표, 전화 등 사실확인내용]

<이 사건 사용자1 소속 주간 상담원들의 2014년 상담 건수 및
비교대상근로자들의 유선접수 건수>

연번	상담원	근무일수	상담건수	상담건수 (1일 평균)	비교대상근로자들의 1인당 유선접수 건수(1일 평균)
1	박○○	313	1,720	5	
2	권○○	313	12,956	41	
3	한○○	313	13,374	43	
4	박○○	313	11,432	36	
5	이○○	221	8,609	39	
6	신○○	313	12,158	39	
7	김○○	130	4,806	37	
8	서○	87	3,151	36	
9	오○○	52	2,029	39	
10	권○○	131	6,023	46	
11	김○○	130	5,147	39	
상담원 상담건수(1일 평균)				36	10

※ 위 자료 중 상담원들의 상담건수 및 근무일수는 2014년 상담원별 상담건수 (노 제44호증의2) 및 2014년 상담원 근무편성표(노 제44호증의4)를 활용하여 작성되었고, 비교대상근로자들의 1인당 1일 평균 유선접수 건수는 이 사건 사용자1에게 유선으로 확인하여 작성되었다.

카. 이 사건 사용자1의 취업규정과 이 사건 사용자2의 취업규칙상 휴일



규정은 아래와 같다.[노위 제26호중 취업규칙, 노위 제27호중 취업규정]

<휴일규정 비교>

이 사건 사용자1 취업규정	제25조(휴일) ① 다음 각 호에 해당하는 날은 휴일로 하고 이를 유급으로 한다. 1. 주휴일 2. 국경일 및 법정공휴일 3. 근로자의 날 4. 정부 또는 공사에서 지정하는 날(공사창립일 등) ② 휴일근무 시 정상근무일에 대체휴무 또는 제20조에 의한 수당을 지급한다.
이 사건 사용자2 취업규칙	제32조(휴일) 1. 회사는 사원에게 다음의 유급휴일을 부여한다. ① 주휴(1주일을 만근한 자에 한하며, 주휴의 지정일은 정기적으로 정하여 실시하되 회사 이외의 근무사업장의 경우는 그 주휴일에 따름을 원칙으로 함). ② 근로자의 날(법정휴일) ③ 기타 회사에서 임의로 정하는 날(약정휴일) ④ 휴일이 중복되는 경우에는 하나의 휴일로 한다. 2. 전항의 지정휴일(근로자의 날 제외)이더라도 회사 업무상 필요시에는 사전에 지정휴일을 다른 날로 대체하고 그 지정휴일을 출근일로 할 수 있다.

타. 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자1의 취업규정상 휴일에 아래와 같이 근무(근무실적표에 휴일근무로 인정된 날은 제외)하였다.[노위 제28호 중 교통약자이동지원센터 운전원 근무실적표]

<휴일근무 내역>

(단위: 시간)

구분	1.1.	2.18.	2.19.	2.20.	3.1.	5.5.	5.25.	6.6.	8.15.	계
이 사건 근로자1	8	10	-	-	8	-	-	-	-	26
이 사건 근로자2	-	8	-	8	-	-	-	-	-	16
이 사건 근로자3	-	8	8	8	-	10	-	8	-	42



이 사건 근로자4	8	8	-	10	-	8	10	8	8	60
이 사건 근로자5	-	10	-	8	8	8	8	-	-	42
이 사건 근로자6	8	8	10	10	-	8	8	-	-	52
이 사건 근로자7	8	8	10	10	-	8	10	-	8	62
이 사건 근로자8	8	8	-	10	-	10	8	8	8	60
이 사건 근로자9	10	10	10	10	-	-	10	-	8	58
이 사건 근로자10	-	8	10	10	-	10	10	8	-	56
이 사건 근로자11	-	10	-	10	-	10	10	-	8	48
이 사건 근로자12	8	8	10	10	-	8	8	-	8	60
이 사건 근로자13	8	8	-	8	-	8	8	-	-	40
이 사건 근로자14	-	10	10	8	-	8	8	-	-	44
이 사건 근로자15	8	8	-	10	-	10	10	8	-	54

파. 이 사건 근로자들의 부양가족 현황은 아래와 같다.[노 제55호증 주민등록표]

<주민등록표상 배우자 및 부양가족수 현황>

(단위: 명)

구분	배우자	배우자 외 부양가족 수
이 사건 근로자1	○	1(자녀)
이 사건 근로자2	○	-
이 사건 근로자3	○	2(부, 자녀)
이 사건 근로자4	-	-
이 사건 근로자5	-	-
이 사건 근로자6	-	-
이 사건 근로자7	-	-
이 사건 근로자8	-	-
이 사건 근로자9	○	1(자녀)
이 사건 근로자10	○	-
이 사건 근로자11	○	-
이 사건 근로자12	○	2(자녀)
이 사건 근로자13	○	2(자녀)
이 사건 근로자14	○	-
이 사건 근로자15	-	1(모)



하. 이 사건 사용자1이 소속 근로자에게 지급하는 성과상여금은 행정자치부의 전년도 지방공기업 경영평가에 따라 지급률이 결정되고, 비교대상 근로자인 박○○, 이○○는 2014년 근무실적에 대한 개인평가를 거쳐 2015. 7월에 위 '자'항의 성과상여금란 기재 금액을 각각 지급받았다.[노위 제10호증 급여명세서, 노위 제15호증 2015년 지방공기업 예산편성 기준]

거. 이 사건 사용자1은 2015년 초 '2015년도 맞춤형 복지제도 운영(안)'에 따라 전 직원에게 900포인트(1포인트 1,000원 상당)를 공통(기본) 포인트로 일률 배정하고, 그 외 변동 포인트로 근속연수와 부양가족에 따른 포인트를 배정하였다.[노위 제16호증 맞춤형 복지제도 운영(안), 노위 제17호증 2015년도 복지포인트 배정현황]

너. 이 사건 양 당사자는 2015. 8. 21. 초심지노위 및 2016. 1. 7. 우리 위원회 심문회의에서 각각 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초·재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자들

가) 이 사건 사용자1이 작성한 배차표에 의해 상담원들이 차량 배차를 하여 업무를 수행하였고, 교통사고 발생 시 이동지원센터 상담원에게 먼저 연락을 취하며, 대기소에 돌아와서 단말기에 저장된 경위서 서식을 출력하여 작성한 후 소장에게 팩스로 제출한다. 대기소 3곳 중 한 곳은 현장소장, 나머지 2곳은 부소장 1명이 관리한다.

나) 이동지원센터나 고양시청 민원실에 제기된 민원에 대해서는 이동지



원센터에서 이 사건 사용자2에게 연락하여 처리한다.

다) 현장소장은 운전원이 전날 작성한 대기소 3곳의 차량운행일지에 다음 날 오전 서명한 후 이를 현금과 함께 수거하여 이동지원센터에 직접 방문하여 보고한다.

라) 차량정비는 현장소장이 이동지원센터에서 정비계획표를 수령하여 대기소 게시판에 부착하거나, 이동지원센터에서 100번 무전으로 이 사건 근로자들에게 전달하며, 차량정비대장은 대기소에 비치되어 있다.

마) 이 사건 근로자들은 2015. 1. 1.부터 같은 달 6일 이 사건 사용자2와의 면접이 있기 전까지 이 사건 사용자1로부터 배차지시를 받아 근무하였고, 이 기간 동안 업무수행에 아무런 문제가 없었다.

바) 2015년도 이전의 용역회사로부터 근무평가를 받은 사실이 없고, 이 사건 사용자2로부터 처음 근무평가를 받았다.

2) 사용자1

가) 차량관제시스템은 2012. 12월에 도입되어 전화, 인터넷, 스마트폰 앱을 통해 접수된 이용객의 정보를 각 차량으로 전달하는 매개역할을 하고, 이동지원센터가 차량 8대로 시작할 당시에는 상담원이 문자메시지로 운전원에게 정보를 전송하는 방식으로 업무를 수행하였다.

나) 이 사건 사용자1이 적어도 차량의 출발·도착시간, 목적지 등을 알려주어야 수급자의 근로자들이 운행을 할 수 있는 것이고, 2013년 이전 불법파견 가능성이 있었던 점은 인정하나, 최소한 2015년 이후부터는 불법파견



성이 없다고 본다.

다) 운전업무와 관련하여 전화민원이 들어오면 상담원이 직접 사과를 하고, 인터넷 민원의 경우 조치가 필요하면 이동지원센터에서 이 사건 사용자2에게 공문을 보내 조치를 의뢰한다.

라) 이동지원센터는 이용시간의 2시간 전까지 예약을 받고 있어 운전원은 교통사고가 발생하면 배차변경의 문제가 있기 때문에 이동지원센터(상담원)에 사고사실을 무전으로 알려주고 있다.

마) 현장소장은 이동지원센터에서 관리업무를 하는데, 이 시간이 하루 중 절반을 차지한다. 오전에 대기소 3곳에서 차량운행일지, 차량이용수입 일일결산표 등을 이동지원센터로 가져오고, 이때 이동지원센터로부터 엔진오일 교체, 정기점검 등 차량정비 관련 메모를 받아 대기소로 가져간다.

바) 이 사건 근로자들에 대한 별도의 근태관리 절차는 마련되어 있지 않으나, 현장소장과 부소장이 대기소마다 배치되어 직접 확인하거나, 이들이 출근하지 않는 경우에는 다른 근무자가 확인하며, 현장소장이 배차문제로 이동지원센터로부터 연락을 받는 경우 확인되기도 한다.

사) 차량은 고양시 소유이고 이를 임차·전차한 이 사건 사용자들은 주의 관리 의무가 있고, 차량을 직접 운전하는 이 사건 근로자들이 이상 징후 등을 기재하고 정비가 이루어지는 것인바, 이를 업무지시·명령이라고 할 수는 없다.

아) 남자 상담원도 배차에 문제가 있을 때나 과도하게 차량 이용접수가 들어오면 운전업무를 수행하는 경우가 있다.



자) 행정자치부의 전년도 지방공기업 평가 등급, 부서별·개인별 지급율에 따라 지급액이 결정되는 성과상여금의 경우 초심지노위가 지급명령을 했으나 이를 이행할 의사가 없으며, 그 이유는 성과상여금은 직원들의 개인별 평가결과가 반영되어 지급되는데 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자1의 직원이 아니어서 평가대상 자체가 아니었고, 그로 인해 성과평가 자체 기록이 없어 배분이 불가능하기 때문이다.

3) 사용자2

가) 운전원은 사고 발생 시 배차문제 때문에 이동지원센터의 상담원과 현장소장에게 우선 유선으로 보고하고, 현장소장은 보험 접수 등을 진행한 이후 해당자로부터 사고경위서를 받아 이 사건 사용자2에게 팩스로 전송하며, 이 사건 사용자2는 차량번호, 피해내용 등을 담은 사고보고서를 이 사건 사용자1에게 송부한다.

나) 현장소장은 61명의 운전원에 포함되어 운전업무를 동일하게 수행하고, 소장은 70만원, 부소장은 업무에 관여하는 정도에 따라 각각 40만원, 20만원 등 별도의 직책수당을 지급받고 있다.

다) 2014. 12. 30. 이 사건 용역계약 낙찰 통보를 받고, 같은 달 31일에 업무인수인계를 하면서 운전원들의 근무현황을 파악하였고, 이 사건 사용자2의 강○○ 부장과 조○○ 차장이 2015. 1. 6.과 같은 달 7일 운전원들과 면접을 실시한 후 근로계약을 체결하였으며, 면접 당시에는 시간적 여유가 부족하고 고용을 승계할 수밖에 없는 상황이었기 때문에 운전원들의 인성



과 경찰서 발행사고 경력 등을 점검하였다.

라) 근로계약(2015. 1. 1.~3. 31.)을 체결하면서 운전원들에게 근무평가에 대해 설명을 하였고, 3개월 후 평가를 하면서 인성 측면은 강○○ 부장, 조○○ 차장의 면접, 사고나 불만접수 건 등이 반영 되었는바, 이들은 대기소에서 수시로 근로자들을 접촉하므로 평가가 가능하였다.

마) 계약특수조건상 노임단가는 입찰예정가격이므로 이 사건 사용자2가 임의로 조정할 수 없다.

바) 연차 사용은 사전에 근로자들이 현장소장에게 신청서를 제출하고, 차량 배차문제가 발생하기 때문에 이 사건 사용자2는 이 사건 사용자1에게 통보하여 근무에서 제외한다.

사) 이 사건 사용자2는 10년 이상 파견업을 해온 회사로서 파견과 도급을 명확하게 구분할 줄 알고 있었으므로 조달청으로부터 이 사건 용역계약을 낙찰 받아 법의 테두리 안에서 운전용역을 수행해 왔고, 한편 2015. 12. 31. 이 사건 용역계약이 종료되어 이 사건 근로자들과의 근로관계가 더 이상 존재하지 않으므로 이 사건 사용자2는 차별시정의 책임을 부담하는 주체가 아니며, 설령, 이 사건 용역계약이 파견계약이라고 인정한다고 가정하더라도 이 사건 사용자2를 상대로 한 구제이익은 더 이상 없다.

더. 이 사건 사용자1과 전국민주연합노동조합은 2015. 12. 1. 이동지원센터 운전용역업체 조합원에 대한 직접고용과 우리 위원회에 접수된 차별시정 신청 사건의 향후 처리방안 등에 대해 합의하였다.[노위 제30호증 고양



도시관리공사와 전국민주연합노동조합간 합의서]

<주요 합의사항(발체)>

- 공사는 2016. 1. 1.부터 이동지원센터 특별교통수단 운영을 직접 수행하며, 2015. 12. 1. 현재 (주)엠앤비 소속 노조 조합원 전원을 직접 고용한다.
- 공사는 중앙노동위원회 재심판정서가 송달된 날로부터 60일 이내에 판정서에 따른 차별적 처우 금전배상금을 (주)엠앤비 소속 노조 조합원 전원에게 지급한다.
- 노조는 공사 등을 대상으로 고용노동부 고양지청에 「파견법」 위반으로 고발한 것을 2015. 12. 4. 이내에 모두 취하한다.
- 공사와 노조는 중앙노동위원회 재심판정(차별적 처우시정 구제신청)에 대해 행정소송을 제기하지 아니한다.

【관련규정】

《기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률》

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

《파견근로자보호 등에 관한 법률》

제2조(정의) 이법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

7. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근



로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례) ① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조 제1항의 규정에 의하여 사용사업주가 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.

《교통약자의 이동편의 증진법》

제16조(특별교통수단의 운행 등) ① 시장이나 군수는 이동에 심한 불편을 느끼는 교통약자의 이동편의를 위하여 국토교통부령으로 정하는 대수 이상의 특별교통수단을 운행하여야 한다.

② 시장이나 군수는 특별교통수단을 이용하려는 교통약자와 특별교통수단을 운행하는 자를 통신수단 등을 통하여 연결하여 주는 이동지원센터를 설치할 수 있다.

《고양시 교통약자의 이동편의 증진에 관한 조례》

제1조(목적) 이 조례는 「교통약자의 이동편의 증진법」(이하 “법”이라 한다) 제16조 및 같은 법 시행규칙 제6조에서 지방자치단체의 조례로 정하도록 한 사항을 규정하고 고양시에 거주하는 교통약자의 대중교통에 대한 접근권과 안전하고 편리한 이동권을 보장하는 인간중심의 교통체계를 구축함으로써 이들의 사회참여와 복지증진에 이바지함을 목적으로 한다.

제15조(이동지원센터의 설치 및 운영) ① 시장은 특별교통수단을 이용하려는 교통약자와 특별교통수단을 운행하는 자를 통신수단 등을 통해 이동에 관한 정보를 제공하고 연계하는 이동지원센터를 설치·운영할 수 있다.

② 이동지원센터는 1년 365일, 1일 24시간 운영을 원칙으로 한다.

③ 시장은 이동지원센터의 효율적인 관리 및 운영을 위하여 특별교통수단의 관리와 운행, 이동지원센터의 운영사무를 직접 운영하거나, 다음 각 호의 어느



하나에 해당 하는 기관(단체)에 위탁하여 운영할 수 있다.

1. 고양도시관리공사
2. 「여객자동차운수사업법」에 따른 여객자동차운송사업자
- ⑤ 시장은 이동지원센터의 관리 및 운영상 필요한 경비를 위탁관리를 받은 자 (이하 “수탁자”라 한다)에게 지원한다.

제17조(이동지원센터의 기능) 이동지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 특별교통수단을 이용하려는 자의 신청 접수
2. 특별교통수단 차량의 운행 및 운영 관리
3. 특별교통수단 이용자에 대한 자격심사 및 확인
4. 교통약자의 이동지원에 관한 정보의 수집 및 제공
5. 특별교통수단 운전자 및 관련자에 대한 안내·상담 및 교육
6. 특별교통수단에 대한 종합정보망의 구축 및 홍보, 간행물의 발간 및 보급 등
7. 그 밖에 이동지원에 관하여 필요한 사항

《고양시 교통약자의 이동편의 증진에 관한 조례 시행규칙》

제4조(이동지원센터 근무자의 자격기준 등) ① 조례 제15조제1항에 따른 이동지원 센터에 근무할 직원의 자격기준은 다음 각 호의 어느 하나에 해당 자격을 가진 사람 중에서 이동지원센터를 운영하는 운영자 또는 수탁자가 근무유형별로 정한다.

5. 「여객자동차 운수사업법 시행규칙」 제49조 및 제50조에 따른 자격을 갖춘 자

제9조(특별교통수단 이용자 준수사항) 특별교통수단 이용자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

4. 목적지 변동 또는 이용신청을 취소하는 경우에는 이동지원센터에 즉시 통보한다.

《고양도시관리공사 업무직 관리 규정》

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “상용직”이라 함은 특정사업을 위하여 2년 이내의 기간으로 공사와 근로계약을 체결한 자 및 무기계약 근로자를 말한다.
4. 상용직을 고용할 때에 적용되는 최초 기본급은 “별표7”과 같다.

제56조(기본급 및 수당의 지급) ① 상용직의 보수(기본급 및 수당)인상은 임금협약으로 하되, 이사회 의 의결을 거쳐 시장의 승인을 얻은 후 지급하도록 한다.

- ② 공사는 상용직이 근로기준법상 시간외·야간·휴일근무를 하는 경우에는 예산의 범위 안에서 수당을 지급할 수 있다.



제57조(기말수당) ① 기말수당은 기본급의 320%로 하고, 매년 3, 6, 9, 12월의 보수지급일에 각 80%씩 지급한다.

② 기말수당은 동수당 지급기간 중 실제로 지급한 기본급의 합계액을 기준으로 다음과 같이 계산한 금액으로 하되, 기본급 지급일수에 포함되지 아니하는 기간의 기본급은 제외한다.

※ 기말수당액 = 기말수당 지급기간 중 지급한 기본급 × 1/3

제58조(시간외근무수당 등) 근무명령에 의한 시간외근무·야간근무 또는 휴일근무에 대하여는 “별표 8”의 지급기준에 의하여 시간외근무수당·야간근무수당·휴일근무수당을 지급한다.

제59조(연차수당) 연차 휴가일에 근무한 자에 대하여는 “별표 8”의 기준에 의하여 연차수당을 지급한다.

제60조(위생수당) 위생수당은 “별표 8”의 지급기준에 의하여 지급한다.

제62조(운전수당) 업무직 중 운전원에 대하여 “별표 8”의 지급기준에 의하여 지급한다.

[별표 7]

업무직 기본급표

구분	금액	비고
사무보조원, 상담원	977,610원	
주차관리원, 운전원, 시설관리원	1,086,110원	

[별표 8]

수당 및 퇴직급여금 지급기준

구분		지급기준	비고
기말수당		기본급의 320%	3,6,9,12월 각 80% 지급
시간외근무수당		통상임금×1.5/209×시간	
야간근무수당		통상임금×0.5/209×시간	
휴일근무수당		통상임금×1.5/209×시간	
연차수당		통상임금×1.0/209×8×일수	
운전수당		50,000원	운전원
위생수당		50,000원	
안전수당		70,000원	주차관리원/시설관리원
장려수당		보수규정에 의함	<신설 2012.12.24.>
퇴직급여금		평균임금×근무연수	
복리후	명절휴가비	월 기본급×60/100	년 2회(설날, 추석)
	가족수당	지방공무원 수당규정 준용	
	자녀학비보조수당	지방공무원 보수규정 준용	



생 비	정액급식비	월 130,000원	
	교통보조비	<삭제 2015. 3. 30.>	
	근속가산금	정규직수당규정 적용	
	가계보조비	<삭제 2012. 3. 30.>	

《교통약자 이동지원센터 위·수탁계약서》

고양시장(이하 “갑”이라 한다)과 고양시 시설관리공단 이사장(이하 “을”이라 한다)은 고양시 교통약자의 이동편의증진에 관한 조례(이하 “조례”한다) 제15조의 규정에 의거 교통약자 이동지원센터(이하 “센터”라 한다)에 대한 운영 및 관리에 관한 제반업무를 위·수탁하면서 다음과 같이 계약을 체결한다.

제2조(위탁범위 등) “갑”과 “을”은 다음 각 호의 내용을 위·수탁업무로 한다.

1. 조례 제14조 및 같은 조례 시행규칙(이하 “규칙”이라 한다) 제5조에 의한 특별교통수단(이하 “차량”이라 한다)의 운행 및 관리
2. 조례 제15조, 제17조에 의한 센터의 설치 및 운영업무 전반
3. 규칙 제4조에 의한 센터 종사자 채용, 교육, 근로감독, 제반업무의 기록물 관리

제6조(재산 및 시설물의 관리)

② “을”은 수탁재산을 센터운영과 차량운행에 직접 사용하여야 하며, 목적 외 사용 및 제3자에게 재위탁 하거나 대리하게 할 수 없다. 다만, 사전에 “갑”의 승인을 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

③ “을”은 차량이용자에 대한 안전사고를 방지하기 위하여 자동차관리법 등에 따른 정기 또는 수시 안전점검을 실시하고, 그 결과를 기록 유지하여야 하며 항상 사고예방에 필요한 조치를 취해야 한다.

제10조(차량이용요금 수납 등) “을”은 “갑”이 고시한 차량이용요금을 이용자로부터 수납하여 “을”의 별도계좌에 예치 후 매월 단위로 익월 10일까지 “갑”의 계좌로 세입 조치하여야 한다.

제12조(지도·감독) ① “갑”은 관련법규와 조례규칙에서 정한 사항 및 계약내용의 이행여부 등 제반사항에 대하여 수시로 검사를 할 수 있다.

② 센터운영 및 차량운행과 관련하여 민원 또는 각종 사고가 발생하는 경우와 필요하다고 인정되는 경우 “갑”은 수시로 검사를 할 수 있다.

제13조(사건보고 및 자료제출) ① 센터운영 및 차량운행과 관련하여 사고 발생 시는 “을”이 선조치하고 이를 지체 없이 “갑”에게 보고하여야 하며 이에 따른 후속조치를 취하여야 한다.



《과업지시서》

1. 과업목적

본 과업지시서는 교통약자 이동지원센터 이용시민에 대한 친절한 서비스와 용역운전원의 근무방법 등을 명시하여 운송의 신속성, 전문성, 효율성을 제고하는 등 최상의 서비스 제공을 목적으로 함

2. 과업명: 교통약자 운송업무 위탁용역(61명)

3. 과업수행기간: 2015. 1. 1.~2015. 12. 31.(12개월)

4. 과업수행 장소

- 주교대기소: 고양시 덕양구 주교동 206-1번지 주교1주차장 내
(관리실 및 주차 공간 등)
- 중산대기소: 고양시 일산동구 중산동 1565번지
중산공원 지하주차장 내(관리실 및 주차 공간 등)
- 탄현대기소(2015년 상반기 예정): 일산 서구 일현로 97-27번지
탄현역 공영주차장 내(1층 관리실 및 주차 공간 등)

5. 용역비 지급방법 및 현장대리인

- 운전원은 공사가 지정하는 장소에 배치하여 근무하고, 용역비는 계약금액을 매월 고정금으로 분할지급한다.
- “계약자”는 신속하고 원활한 업무처리를 위해 현장대리인(현장소장)을 배치하여야 한다.

6. 근무시간

- 1인당 월 209시간(근로기준법 제55조에 따라 주휴포함) 근무를 원칙으로 하며 연장근로 34시간, 휴일근로 16시간을 포함하여 운행해야 할 차량 대수와 용역원 숫자를 감안하여 근무시간을 정해야 하며, “계약자”는 그 결과를 “발주처”에게 알려주어야 한다.
- 법정 근로시간을 준수하되 시업 및 종업시간은 공사의 센터 운영시간에 따라 조정할 수 있다.

7. 과업 범위

- 교통약자 운송 서비스
- 운송 업무에 대한 모니터링
- 운전원의 지도 및 교육 수행



- 운전원의 교통사고, 교통법규 위반 처리 등

8. 위탁업무 내용

- 콜 센터로 접수되는 이용고객에 대한 운송업무 수행
- 운전수행 상태에 대한 모니터링, 평가에 대한 지원 사항
 - 고객의 불편사항 도출 등
 - 운전 문제점에 대한 해결방안 제시
- 운전원의 지도, 교육 수행에 대한 지원 사항
 - 운전원의 평가결과를 제시하며 개인별 코칭 및 교육수행
 - 운전원의 친절, 안전운행 과정 무상교육 수행

9. 운전원의 자격요건

- “계약자”는 교통약자를 상대로 한 운송업무를 담당하기에 적합한 자(법적자격 요건 포함)을 운전원으로 채용하여 당해 이동지원 수행에 차질이 없어야 한다.

10. 기타

- 본 과업지시서에 명시되지 않은 사항은 특수조건 및 일일근무에 의하여 해당 운전원의 효율적인 관리 및 운영을 위하여 필요하다고 인정되는 사항을 성실하게 이행하여야 하며, 교통약자 운송 업무와 관련된 근무수행 하는데 최선을 다하여야 한다.

《계약특수조건》

제5조(용역비 지급)

- ③ “계약자”는 해당 근로자에게 예정가격 산정 시 적용한 인건비에 낙찰률을 곱한 수준 이상으로 인건비 등을 지급해야하며, 매월 개인별 임금지급명세서등 증빙자료를 “발주처”에 제출해야 한다.[고양시 감사담당관-11400(2013.12.13.)]

제6조(운전원 근무복) “계약자”는 운전원에게 필요한 근무복(동복, 하복)을 별도로 지급하며 전 운전원이 통일된 디자인으로 착용토록 하여 운전원으로서의 품위 유지 및 업무에 만전을 기할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 이용객의 편의 등을 고려하여 종사원의 복장은 사전에 “발주처”의 동의를 얻어야 하며 변경할 때 또한 같다.

제7조(보험가입) “계약자”는 운전원과 고용계약을 체결한 즉시 산재보험, 의료보험, 국민연금, 고용보험, 건강보험, 장기요양보험, 임금채권보장보험 가입 등 각종 법적조치를 취한 후 그 가입사실증명서를 “발주처”에 제출한다.

제8조(인력의 변경) ① “계약자”의 사정으로 인하여 인력의 교체가 발생할 경우



10일 전에 새 인력의 이력사항과 교체사유 등을 통보해야 한다.

② “계약자”의 투입 인력들은 본 건 용역을 수행하는데 충분한 전문지식을 보유하고 있음을 보장하여야 한다.

③ “계약자”는 불가피하게 참여인력의 교체 또는 변경이 생겼을 경우 동급이상의 인력으로 교체하여야 하며 7일 이상 합동 근무하면서 충분히 인계·인수되도록 하여야 하고, “계약자”의 사유로 변경된 인력에 대해서는 교체 시 발생한 추가금액을 “발주처”에게 청구할 수 없다.

제9조(인력의 관리) ① “계약자”는 소속인력이 근면·성실하게 운전업무를 수행할 수 있도록 관리하여야 한다.

제10조(종사원의 교육) ① “계약자”는 종사원에 대하여 정한 소정시간 이상의 직무교육과 친절교육(분기 1회 이상)을 실시하여야 한다.

② “계약자”는 외부 전문 교육기관에 안전관리교육, 친절서비스 향상 교육 및 특별교육 등을 분기별로 실시하고 그 교육결과를 “발주처”에게 제출하여야 하고, “발주처”는 “계약자”의 교육훈련에 대하여 현장 확인을 실시할 수 있다.

제11조(종사원에 대한 책임) ① “계약자”는 종사원의 인사 및 보안유지에 관한 규정을 제정 시행하여야 하며 종업원의 건강, 위생, 풍기, 안전관리, 업무규율의 유지 등이 계약에 의거 고용하는 종사원과 관련된 일체의 사항에 대하여 단독책임을 지고 “발주처”에 대하여 그 피해가 없도록 하여야 한다.

② 제1항의 단독책임에는 다음 사항을 포함한다.

1. 공사기밀을 누설하거나 업무처리에 지장을 초래하는 행위에 대한 책임
2. 근로조건 및 근로기준법상의 일체의 책임
3. 노동쟁의와 관련된 일체의 책임
4. 산업재해보상에 관한 책임
5. 복지후생에 대한 책임
6. 종사원에 대한 관리 등 업무감독과 관련된 사항
7. 기타 본 용역수행과 관련한 종사원의 민·형사상 일체의 책임

제12조(운행차량 청결유지) “계약자”는 근무자로 하여금 운행차량을 항상 정리정돈 하여 청결하게 유지하도록 하여야 하며, 필요한 제반물품은 “계약자”가 설치(구입)하여 각 차량에 비치한다.

제13조(장비의 관리) ① “계약자”는 배정받은 운전제반의 모든 장비를 성실하게



운전하고 관리의무를 다하여야 한다.

② “계약자”는 용역직원의 고의나 중대한 과실로 인하여 “발주처”의 장비 파손, 고장, 훼손 및 재산의 손해를 발생한 때에는 이를 원상복구 또는 변상할 책임을 부담하여야 한다.

제14조(근무 상 편의제공) ① 대기소는 무상으로 제공한다.

② “계약자”는 업무수행에 필요한 모든 장비와 비품 및 소모품은 “계약자”가 설치(구입)하여 운영한다.

③ 주차장 내에는 특별교통수단만 무료 주차가 가능함

제15조(법규의 이행) “계약자”는 계약에 의하여 고용하고 있는 “계약자”의 용역직원에 대하여 근로기준법, 산업안전보건법, 직업안정법, 사회보험 법령, 산업재해 보상법, 근로자 파견 용역법 등 노동관계법상의 의무를 이행할 책임이 있으며, 본 조의 제 법규 불이행으로 야기되는 일체의 책임은 “계약자”가 부담한다.

제16조(재위탁의 제한) “계약자”는 “발주처”의 사전승인 없이는 용역 업무를 타인에게 재 위탁할 수 없다.

제17조(복무) “계약자”는 서비스의 질이 떨어지지 않도록 자체적인 복무규정을 만들어 업무 수행하는 것을 기본으로 한다.

제21조(용역 및 사업관리) ① “계약자”는 자신의 책임과 위험부담 하에 본 계약상의 의무를 이행하여야 하며, 본 계약에 투입된 “계약자”의 인원을 관리하여야 한다.

② “발주처”는 “계약자”의 업무 진행 및 확인감독을 할 권한을 보유하며, 필요한 경우 합리적 범위 내에서 발주처가 직접적으로 “계약자”의 업무 진행 및 직접적인 감독을 할 수 있다.

③ “발주처”는 “계약자”의 업무진행 및 확인 감독을 위하여 필요한 자료 제출을 수시로 “계약자”에게 요구할 수 있으며, “계약자”는 지체 없이 이에 응하여야 한다.

④ 조직개편 등으로 “발주처”의 근무환경이 변경될 때에는 “발주처”와 “계약자”는 새로운 수요에 맞게 계약을 변경할 수 있다.

⑤ 용역원 채용 시 가능한 고양시민을 우선 채용하고, 사업주 변경 시 기존 용역원들을 특별한 사유가 없는 한 고용 승계하도록 노력해야 한다.[고양시 감사담당관-5154(2012.06.14.)]

5. 판단



이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 이 사건 근로자들이 파견근로자로서 차별시정 신청의 당사자 적격이 있는지 여부, 둘째, (파견근로자라면) 비교대상근로자가 존재하는지 여부, 셋째, (비교대상근로자가 존재한다면) 차별적 처우 금지영역에 해당하는지 여부, 넷째, (차별적 처우 금지영역에 해당한다면) 이 사건 근로자들에 대한 불리한 처우가 존재하는지 여부 및 (불리한 처우가 존재한다면) 불리한 처우에 합리적 이유가 존재하는지 여부, 다섯째, 차별적 처우 시정의 책임이 누구에게 있는지 여부에 있다고 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 차별시정 신청의 당사자 적격이 있는지 여부

대법원은 “원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련,



작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자들은 이 사건 용역계약이 파견계약이 아닌 노무용역계약이므로 이 사건 근로자들은 파견근로자가 아니어서 차별시정을 신청할 수 있는 당사자가 아니라고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항, ‘라’항, ‘바’항, ‘사’항 및 ‘너’항과 같이, ① i) 교통약자(이용자)가 이 사건 사용자1의 상담원에게 전화(전체 이용신청 수단의 약 90%를 차지)를 하여 이용신청을 하면 상담원이 차량관계시스템(컴퓨터)에 이용자의 인적사항, 이용시간, 목적지 등을 입력하고 이때 컴퓨터에 올라오는 차량들 중 이용자와 가장 가까운 차량을 배정(선택)하는 방식으로 이 사건 용역계약이 실질적으로 이루어져 상담원의 배차가 없는 운전업무 수행이 불가능하고, 이용자가 이용신청을 취소하거나 운행 중 목적지를 변경할 경우 이 사건 근로자들은 우선 상담원들에게 이 사실을 알리고 회차 등의 지시를 받는 점, ii) 사고발생 시 이 사건 근로자들은 우선 상담원들에게 보고하고, 이후 이 사건 사용자2의 현장소장에게



보고하면, 현장소장은 사고운전자로부터 경위서를 받아 이 사건 사용자2에게 보고하고 이 사건 사용자2는 사고처리 후 그 결과 보고서를 이 사건 사용자1에게 제출하고 있는 점, iii) 민원 발생 시 전화민원은 상담원들이 직접 처리하고, 인터넷민원은 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자2에게 의뢰하여 처리를 하고 이 사건 사용자2로부터 통보를 받는 점 등을 볼 때, 이 사건 사용자1이 이 사건 근로자들의 업무수행에 대하여 직·간접적으로 상당한 지휘·명령을 한 점, ② 이 사건 사용자1 소속 운전원들로서 비교대상근로자들로 선정된 박○○, 이○○도 이 사건 사용자1의 차량 48대 중 47호와 48호 차량으로 야간시간대(22:00~6:00)에 이 사건 근로자들과 동일한 운전업무를 수행하였고, 필요에 따라 이 사건 사용자1의 남자 상담원들도 주간에 운전업무를 수행하는 등 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자1의 근로자들과 혼재되어 운전업무를 수행한 점, ③ 이 사건 사용자들은 이 사건 근로자들에 대한 별도의 근태관리 시스템이 마련되어 있지는 않다고 인정하면서, 다만, 현장소장을 통해서 근태관리를 하거나 현장소장 부재시 동료 근로자들을 통해 근태관리를 한다고 주장하고 있는바, 현장소장도 이 사건 근로자들과 동일하게 3교대 근무조에 편성되어 운전업무를 수행하면서 차량운행일지와 차량이용수입 일일결산표를 수거하여 이 사건 사용자1의 이동지원센터에 제출해야 하므로 현장소장이 이 사건 근로자들에 대한 근태관리를 하는 것은 어려울 것으로 보이므로, 사실상 근태관리는 이 사건 사용자1에 의해 이루어지는 것으로 보이는 점, ④ 위 '③'과 관련



하여, 현장소장이 이 사건 근로자들에 대한 인사 및 노무권을 행사하기 위해 이 사건 사용자2로부터 구체적인 교육이나 지시를 받은 정황이 보이지 않고, 차량운행일지 및 차량이용수입 일일결산표 등의 이동지원센터 전달, 근무조 편성과 근무상황(변경)신청서 처리 업무 등은 일반 회사의 서무역할에서 크게 벗어나지 않는 것으로 보이는 등 이 사건 사용자2의 현장소장은 통상의 도급계약에서의 현장소장의 업무를 수행한 것으로 보기 어려운 점, ⑤ 이 사건 사용자2는 2015. 1. 6.과 같은 달 7일 이 사건 근로자들과 같은 달 1일로 소급하여 근로계약을 체결하였으나 같은 날부터 근로계약을 체결하기 까지 5~6일 동안 이 사건 근로자들은 아무런 차질 없이 이 사건 사용자1(상담원들)의 업무지휘(배차)를 받아 운전업무를 수행한 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 용역계약은 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자2에게 고용된 후 이 사건 사용자1의 작업현장에 파견되어 근무하는 형태로서의 근로자파견계약에 해당한다고 보인다.

한편, 이 사건 사용자2는 이 사건 근로자1, 2가 자신을 상대로 제기한 부당해고 구제신청에 대해 초심지노위와 우리 위원회가 이를 인정하면서 원직복직 명령을 하였는바(경기지방노동위원회 2015. 8. 21. 판정 2015부해1042, 중앙노동위원회 2015. 12. 17. 판정 2015부해988), 이 사건 용역계약을 근로자파견계약으로 볼 경우 사용자사업주인 이 사건 사용자1에게 직접 고용 의무가 발생한다는 점을 감안할 때, 이는 이 사건 용역계약이 근로자파견계약이 아님을 전제로 판단한 것이며, 따라서 이 사건 차별시정 신청



에 대해 초심지노위가 이 사건 용역계약을 근로자파견계약으로 판단한 것은 서로 모순된다고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 이 사건 근로자1, 2의 부당해고 구제신청은 이 사건 사용자2가 2015. 3. 31. 이들에 대해 근로계약기간 만료를 이유로 근로관계를 종료한 것에 대해 초심지노위 및 우리 위원회가 당사자인 이 사건 사용자2에게 원직복직 명령을 한 것이라는 점, 「파견법」 위반에 따라 이 사건 사용자1이 이 사건 근로자들을 직접 고용해야 하는 문제와 이 사건 용역계약이 파견계약인지 여부에 대한 판단은 별개로서, 이 사건 사용자2가 이 사건 근로자1, 2의 부당해고 구제신청에 따라 원직복직 명령을 받았다고 하여 초심지노위 및 우리 위원회가 이 사건 용역계약이 파견계약이 아니라고 판단한 것은 아닌 점 등을 고려하면 이 사건 사용자2의 주장은 이유 없다.

나. 비교대상근로자가 존재하는지 여부

대법원은 “비교대상근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다(대법원 2014. 11. 27. 선



고 2011두5391 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자들은 비교대상근로자들(박○○, 이○○)의 경우 「고양시 교통약자의 이동편의증진에 관한 조례」 제17조에 따른 이동지원센터의 세부업무 15가지 중 8개 업무[상담원 업무 7가지(1. 특별교통수단을 이용하려는 자의 신청 접수, 2. 특별교통수단 이용자에 대한 자격심사, 3. 특별교통수단 이용자에 대한 자격확인, 4. 교통약자의 이동지원에 관한 정보의 수집, 5. 교통약자의 이동지원에 관한 정보의 제공, 6. 특별교통수단 관련자에 대한 안내, 7. 특별교통수단 관련자에 대한 상담) 및 운전업무]를 담당하고 있고, 주된 업무가 상담 업무이며, 이 사건 근로자들은 운전업무만을 수행하므로 비교대상근로자들이 수행하는 업무의 약 12%불과하여 박주식, 이현구를 비교대상근로자로 보기 어렵다고 주장한다.

살펴보면, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항 및 ‘차’항과 같이, ① 박○○, 이○○는 근무시간대만 달랐을 뿐 이동지원센터에서 야간시간대에 운전원으로서 이 사건 근로자들과 동일한 운전업무를 수행한 점, ② 상담원들이 1일 평균 36건의 상담을 하는 반면, 비교대상근로자들이 야간시간대에 이용자들로부터 차량 이용관련 전화를 받는 건수는 1일 평균 10건에 불과하고, 야간시간대에는 차량관제시스템이 운영되지 않아 세부업무 8개 중 이용신청 접수 등 기본적인 사항만 처리하고 이용자의 자격심사·확인 등의 업무는 익일 상담원들로 하여금 처리하도록 하고 있는 점, ③ 비교대상근로자들은 10건의 차량 이용관련 전화문의 중 2~3건에 대해서는 직접 차량을



운행해야 하고 운행 중에는 상담업무 수행이 어려우므로 상담업무의 비중이 운전업무의 비중보다 크다고 보이지 않는 점 등을 고려해 볼 때, 비교대상근로자들이 이동지원센터 업무 15개 중 8개를 수행한다고 보기 어렵고, 이 사건 근로자들이 수행하는 업무와 완전히 일치하지는 않는다 하더라도, 이 사건 근로자들의 업무와 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없는바, 박○○과 이○○를 이 사건 차별시정 신청의 비교대상근로자로 보는 것은 타당하다고 할 것이다.

다. 차별적 처우 금지영역에 해당하는지 여부

「근로기준법」 제2조제1항제5호는 임금을 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호는 차별적 처우를 “가. 근로기준법 제2조제1항제5호에 따른 임금, 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 다. 경영성과에 따른 성과금, 라. 그 밖에 근로조건 및 복지후생 등에 관한 사항”에 대해 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것으로 정의하고 있고, 「과건법」 제2조제7호는 “차별적 처우라 함은 임금 등 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.”라고 규정하고 있다.

위 규정들에 비추어 살펴보면, 이 사건 근로자들이 차별적 처우를 받았다고 주장하는 휴일근무가산수당, 성과상여금, 가족수당, 맞춤형 복지카드 기본포인트는 모두 차별적 처우 금지영역에 해당한다.



라. 불리한 처우가 존재하는지 여부 및 (불리한 처우가 존재한다면) 불리한 처우에 합리적인 이유가 존재하는지 여부

대법원은 “불리한 처우라 함은 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교대상근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미한다(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결).”라고 판시하고 있다.

1) 비교대상근로자들의 국경일, 법정공휴일 등 유급휴일에 대한 이 사건 근로자들의 휴일근무가산수당

위 ‘4. 인정사실’의 ‘타’항과 같이, 이 사건 근로자들로 하여금 비교대상 근로자들에게는 유급휴일인 국경일 및 법정공휴일에 정당한 대가를 지급하지 않고 근무하도록 하는 것은 불리한 처우에 해당하고, 이러한 처우는 비교대상근로자들이 운전업무 외에 기본적인 상담업무를 수행하여 업무 범위의 차이가 인정된다고 하더라도 합리적 이유가 없는 것으로 판단되므로, 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자1의 유급휴일인 국경일 및 법정공휴일 중 근로한 날에 대한 휴일근무가산수당을 지급받지 못한 것은 불리한 처우에 해당한다고 할 것이다.

2) 성과상여금

위 ‘4. 인정사실’의 ‘자’항, ‘하’항 및 ‘너’항과 같이, 이 사건 사용자1이 소속 근로자들에게 지급하는 성과상여금은 행정자치부의 전년도 지방공기업 평가 등급에 따라 지급액이 결정되고, 이 사건 근로자들도 2014년도에



이동지원센터에서 근무하였으므로, 이 사건 사용자1에 대한 업무평가에 기여한 사실이 인정되므로, 2014년도 평가에 따라 비교대상근로자들에게 2015. 7월 성과상여금을 지급(박○○ 896,960원, 이○○ 1,032,410원)하면서 이 사건 근로자들에게는 지급하지 않은 것은 불리한 처우에 해당한다고 할 것이다.

그런데, 성과상여금은 기본급을 포함한 보수월액에 지급율을 곱하여 지급되는바, 위 '4. 인정사실'의 '자'항과 같이, 이 사건 근로자들의 통상임금이 비교대상근로자들의 통상임금의 약 83.7%에 해당된다는 점을 고려하면, 이 사건 근로자들에게도 비교대상근로자들에게 지급된 성과상여금의 83.7%를 지급하는 것이 타당하다고 할 것이다.

한편, 초심지노위는 이 사건 근로자들의 2014년도 근무실적에 대한 평가가 존재하지 않아 성과상여금 지급을 위한 지급률 결정이 불가능하다는 점을 고려하여 성과상여금을 별도 산정하여 지급하도록 명령하였으나, 이 사건 근로자들은 적어도 비교대상근로자들 중 낮은 등급을 받은 박○○의 성과상여금(896,960원)의 83.7%에 해당하는 금액을 지급받지 못했다고 할 것인바, 이 사건 근로자들이 차별적 처우로 지급받지 못한 성과상여금은 각각 750,755원으로 산정함이 타당하다 할 것이다. 다만, 이 사건 근로자13은 2014. 5. 1. 입사하여 8개월을 근무하였으므로 월할 계산하여 500,503원($750,755\text{원} \times 8/12$)으로 산정함이 타당하다.

3) 가족수당 및 맞춤형 복지카드 기본포인트



「지방공무원 수당 등에 관한 규정」에 의해 가족수당은 보수지급일 현재 재직 중인 이 사건 사용자1 소속 근로자 모두에게 부양가족이 존재한다는 사정만으로 매월 지급되고, 한편, 위 '4. 인정사실'의 '거'항과 같이, 맞춤형 복지카드 기본포인트는 지급일 현재 재직 중인 이 사건 사용자1 소속 근로자 모두에게 별도의 요건 없이 공통적으로 지급되는 것이므로 이 사건 근로자들이 파견근로자라는 이유로 가족수당과 맞춤형 복지카드 기본포인트를 지급받지 못한 것은 차별적 처우에 해당한다고 할 것이다.

마. 차별적 처우 시정의 책임이 누구에게 있는지 여부

① 「파견법」 제21조제1항은 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자 임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하여 파견사업주와 사용사업주 모두에게 차별적 처우 금지의무를 부과 있는 점, ② 「파견법」 제2조제2항 및 제3항에 따라 파견근로자는 노동위원회에 ‘파견사업주 또는 사용사업주’를 대상으로 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있는 점, ③ 이 사건 사용자들은 이 사건 용역계약의 과업지시서, 계약특수조건 등에 따라 이 사건 근로자들의 임금 등 근로조건에 관한 내용이 포함된 계약(실질적으로는 근로자파견계약)을 체결하고 이 사건 근로자들을 파견·사용하였고, 이 사건 사용자2는 동 계약에 따라 이 사건 근로자들에게 임금을 지급하였던 점, ④ 근로자파견계약에 따라 파견근로자의 임금 및 근로조건이 결정되므로 사용사업주의 차별시정 조치 없이



과건사업주에게만 차별시정 책임을 부과할 경우 과건근로자에 대한 차별시정효과를 확보하기 어려워지는 점, ⑤ 이 사건 사용자2는 2016. 1. 1.부터 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자1에게 직접 고용되어 더 이상 이 사건 근로자들의 사용자가 아니므로 차별시정의 주체가 되지 않는다고 주장하나, 이 사건 차별시정 신청이 제척기간 내에 적법하게 이루어지는 등 하자가 없고 이 사건 근로자들이 차별시정 대상 기간인 2015. 1. 1.부터 초심지노위 심문회의일인 같은 해 8. 21.까지 이 사건 사용자2가 이 사건 근로자들의 사용자였으므로 이 사건 사용자2가 차별시정의 당사자가 되는 점 등을 종합할 때, 이 사건 사용자들은 연대하여 이 사건 근로자들에 대한 차별적 처우 시정의 책임이 있다고 할 것이다.

다만, 2015. 7월 비교대상근로자들에게 지급된 성과상여금은 2014년 근무실적에 대한 것이고, 이 사건 사용자2는 2015. 1월부터 이동지원센터의 운전업무를 위탁받아 수행하였으므로, 이 사건 사용자2는 성과상여금에 대해서는 차별적 처우 시정의 책임이 없다고 할 것이다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 달리하여 이 사건 사용자2로 하여금 이 사건 근로자들에게 성과상여금을 지급하도록 한 초심지노위의 판정은 부당하므로 이 부분을 취소하고, 이 사건 사용자2의 재심신청을 일부 인용하기로 하며, 이 사건 사용자들의 나머지 재심신청을 기각하기로 하여 「과건근로자보호 등에 관한 법률」 제21조 및 「노동위



원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.



<별지1>

근로자 명단

연번	성명	근무기간	주소
1	김○○	2015. 1. 1. ~3. 31.	경기 고양시 ○○구 ○○길
2	김○○	2015. 1. 1. ~3. 31.	경기 고양시 ○○구 ○○로
3	김○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
4	최○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
5	김○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
6	서○○	2015. 1. 1. ~6. 30.	경기 고양시 ○○구 ○○로
7	조○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
8	허○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
9	김○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
10	전○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
11	안○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
12	윤○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
13	최○○	2015. 1. 1. ~5. 31.	경기 고양시 ○○구 ○○로
14	여○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로
15	박○○	2015. 1. 1. ~	경기 고양시 ○○구 ○○로



<별지2>

근로자별 금전배상금

(단위: 원)

연 번	성 명	지급기간	휴일근무가산 수당	성과상여금	가족수당	맞춤형복지 (기본 포인트)
1	김 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 3. 31.	89,490	750,755	180,000	225,000 (225p)
2	김 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 3. 31.	55,070	750,755	120,000	225,000 (225p)
3	김 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	144,560	750,755	640,000	900,000 (900p)
4	최 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	206,520	750,755	-	900,000 (900p)
5	김 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	144,560	750,755	-	900,000 (900p)
6	서 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 6. 30.	178,980	750,755	-	450,000 (450p)
7	조 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	213,400	750,755	-	900,000 (900p)
8	허 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	206,520	750,755	-	900,000 (900p)
9	김 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	199,630	750,755	480,000	900,000 (900p)
10	전 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	192,750	750,755	320,000	900,000 (900p)
11	안 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	165,210	750,755	320,000	900,000 (900p)
12	윤 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	206,520	750,755	560,000	900,000 (900p)
13	최 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 5. 31.	137,680	500,503	400,000	375,000 (375p)
14	여 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	151,440	750,755	320,000	900,000 (900p)
15	박 ○ ○	2015. 1. 1. ~ 8. 21.	185,860	750,755	160,000	900,000 (900p)
계			2,478,190	11,011,073	3,500,000	11,175,000 (11,175p)

※ 산정방법

- 휴일근무가산수당: 기본급(1,438,820원/209시간 × 휴일근로시간 × 0.5)
- 성과상여금: 750,755원(2015. 7월 지급 박○○ 성과상여금 896,960원 × 0.837)
- 가족수당: (배우자 40,000원, 기타 1인당 20,000원) × 근무월수
- 맞춤형복지(기본포인트): 전 직원 900p(1년 기준)