



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2015차별16 서울특별시(서울시립대학교) 차별시정 재심 신청

■ 판정일자 : 2015. 12. 23.

■ 판정사항 : 초심취소

동종·유사 업무(청소)를 수행하는 공무원 근로자와 달리 선택적복지포인트를 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우라고 판정한 사례

■ 판정요지

근로자는 동종·유사한 청소 업무를 수행하는 비교대상근로자(공무원 근로자)와 달리 선택적복지포인트를 지급받지 못하였는바, ① 선택적복지포인트 지급 배제를 고용확대를 위한 불가피한 선택이라고 볼 수 없는 점, ② 준공무원 근로자에 대한 선택적 복리후생제도 적용 배제를 규정하고 있는 단체협약 규정을 축락계약직인 근로자에 대한 차별의 정당한 사유로 인정할 수 없다는 점, ③ 근로자는 정년퇴직 후 재고용된 것이 아니고, 당사자 간의 합의도 없으며, 미지급된 선택적복지포인트는 임금에 해당되지 않는 등 「고령자고용촉진법」 제21조에 따른 정당한 차별이라는 사용자의 주장을 인정하기 어려운 점 등을 고려할 때, 선택적복지포인트를 지급하지 않은 불리한 처우에 합리적인 이유가 없다.



중 앙 노 동 위 원 회 재 심 판 정 서

사 건 중앙2015차별16 서울특별시(서울시립대학교) 차별시정 재심
신청

근 로 자 윤○○
(재심신청인)
서울 ○○○구 ○○○○○로
대리인 민주노총 공공운수노조 법률원
담당 공인노무사 강○○, 박○○

사 용 자 서울특별시
(재심피신청인)
서울 중구 세종대로 110
시장 박○○
대리인 노무법인 시대
담당 공인노무사 조○○

판 정 일 2015. 12. 23.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 서울지방노동위원회가 2015. 7. 16. 서울2015차별7 차별시정 신청 사건에
관하여 행한 초심판정을 취소한다.



2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 선택적복지포인트를 지급하지 않은 것은 차별적 처우임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자에게 차별적 처우로 지급하지 않은 선택적복지포인트 1,800포인트에 상당하는 금전보상금 1,800,000원을 지급하라.

초 심 주 문

[서울지방법노동위원회 2015. 7. 16. 판정 2015차별7]

이 사건 근로자의 차별시정 신청을 기각한다.

재심신청취지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 비교대상근로자에 비하여 선택적복지포인트를 지급하지 아니한 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 선택적복지포인트를 지급하라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

윤○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 서울시립대학교에서 청소 업무



를 담당하여 2013. 3. 1. 준공무직(기간제근로자)으로 근무하다가 서울특별시의 '2차 비정규직 고용개선 대책'에 따라 2015. 1. 1. 축탁계약직으로 근로계약을 체결한 기간제근로자로, 동종 또는 유사한 업무를 하는 서울특별시 공무직 근로자와 달리 선택적복지포인트를 지급받지 못해 합리적 이유 없는 차별적 처우를 받았다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자

서울특별시(이하 '이 사건 사용자'라 한다)는 위 주소지에서 공무원 및 근로자 약 10,000명을 고용하여 공공행정업무를 처리하는 지방자치단체 법인이며, 이 사건 근로자가 근무 중인 서울시립대학교는 이 사건 사용자의 산하기관으로 총장은 원윤희이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 동종·유사한 업무를 수행하는 비교대상근로자와 달리 선택적복지포인트를 지급받지 못하였다며 2015. 5. 22. 서울지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 차별시정 신청을 하였다.

나. 초심지노위는 2015. 7. 16. 이 사건 근로자에게 불리한 처우는 존재하나 합리적인 이유가 있다며 차별시정 신청을 기각하였다.

다. 이 사건 근로자는 2015. 8. 6. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 같은 달 13일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.



3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

비교대상근로자와 동일한 업무를 수행함에도 촉탁계약직이라는 이유로 선택적복지포인트를 지급하지 않는 것은 합리적 이유 없는 차별에 해당하므로 이 사건 사용자는 이를 시정하여야 한다.

나. 사용자

선택적복지포인트는 서울특별시와 전국공공운수사회서비스노동조합 공무원직지부 간에 체결한 단체협약에 의하여 지급되는 것으로, 이 사건 근로자를 비롯한 서울시립대학교에 근로하는 청소 근로자들은 서울시립대학교와 전국공공운수사회서비스노동조합 서경지부가 별도로 체결한 단체협약에 복지포인트 지급 근거가 없으며, 이 사건 근로자는 이 사건 사용자에게 이 사건 사용자는 선택적복지포인트가 서울특별시와 공무원직지부 간에 체결한 단체협약에 의하여 지급되는 것으로, 이 사건 사용자의 '2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책'에 따라 이 사건 근로자는 준공무직에서 촉탁계약직으로 재고용되어 정년에도 불구하고 계속근로의 수혜를 받고 있으므로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조에 기초한 이 사건 사용자의 결정은 합리적 사유가 인정되어야 한다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을



자 공무원 전환계획, 초심 신청인 및 참고인 진술조서, 노 제13호증 시립대
청소노동자(조합원) 연령현황]

※ 2012년 용역업체 소속으로 서울시립대학교에서 근무한 청소근로자의 정년
에 대해서는 별도 규정이 없었다.

<청소노동자 연령현황(2012년)>

■ 시립대 청소노동자(조합원) 연령 현황 (2012년)		
▶ 조합원 전체 연령 분포도		
분포	인원	비고
만45세~만50세	2명	47세 1명, 48세 1명
만51세~만55세	2명	53세 1명, 55세 1명
만56세~만60세	11명	56세 2명, 57세 1명, 58세 3명, 59세 1명 60세 4명
만61세~만65세	10명	62세 3명, 63세 1명, 64세 3명, 65세 3명
만66세~만70세	7명	66세 4명, 67세 3명
만70세 이상	1명	71세 1명
합계	33명	

다. 이 사건 사용자는 2015. 1. 1. '2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책'
에 따라 60세 이하 청소 근로자는 공무원으로 전환하고, 61세부터 65세까
지는 1년 단위 축탁계약직으로 재고용하였다.[초심이유서, 노 제1호증 시청
사 직접고용 청소근로자 공무원 전환 등 종합계획, 노위 제2호증 직접고용
근로자 공무원 전환계획]

<노위 제2호증 직접고용 근로자 공무원 전환계획(일부)>

2015년 : 일괄 정규직 전환 및 축탁계약직 재고용 (2015.1.1 기준)			
- 정년(만60세) 이하 : 준공무직을 일괄적으로 정규직(공무원) 전환			
- 정년(만60세) 초과 : 축탁계약직으로 재고용(신규채용 형태)			
〈 축탁계약직 근로자 〉			
① (정의) 정년이 지난 근로자로 근로관계 종료는 원칙이나, 예외적으로 고령자 적합업무에 한하여 정년이 지난 후 신규채용절차를 거쳐 65세까지 근로를 제공하는 자.(61세이상 직접고용 근로자)			
② (예시) 청소분야			
구 분	2013 ~ 2014년	2015년 1. 1. 이후	
고용형태	i) 준공무직	공무직	ii) 축탁계약직
대상연령	직접고용	만60세 이하	만61세 ~ 만65세
③ (적용) 기본적으로 '기간제근로자 관리규정' 준용			



라. 이 사건 근로자는 2014. 12. 31. 서울시립대학교와 축탁계약직(만 61세 이상) 근로계약(근로계약기간: 2015. 1. 1.~12. 31.)을 체결하였다.[초심이유서, 노위 제8호증 근로계약서]

<근로계약서(일부)>

축탁계약직 근로계약서(만 61세 이상)	
서울시립대학교(이하 “사업주”라 함)과(와) 축탁계약직 윤○○(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.	
1. 근로계약기간 :	2015년 1월 1일부터 2015년 12월 31일까지
2. 근무장소 :	서울시립대학교
3. 업무의 내용 :	서울시립대 청소 및 재활용품 수거 등

마. 이 사건 사용자와 전국공공운수사회서비스노동조합 공무직지부(이하 ‘공무직지부’라 한다)는 2014. 5. 9., 서울시립대학교와 전국공공운수사회서비스노동조합 서울경인지역공공서비스지부(이하 ‘서경지부’라 한다)는 같은 달 27일 단체협약을 각각 체결하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제1호증 단체협약서(서울시립대학교 서경지부), 사 제2호증 단체협약서(서울특별시 공무직지부), 초심 현장조사 결과보고서, 노위 제11호증 2014년 임금협약(서울특별시 공무직지부)]

<서경지부와 공무직지부의 노동조합 현황>

조합명	전국공공운수사회서비스노동조합 서울경인지역공공서비스지부	전국공공운수사회서비스노동조합 공무직지부
노조명	시립대분회	서울지역공무직지부



	(분회장 윤○○)	(지부장 이○○)
노조설립일	2012. 10. 12.	-
조합원수	32명	1,795명
임단협	단협 2014. 5. 27.	단협 2014. 5. 9.
체결일	임협 미체결	임협 2014. 9. 30.

바. 이 사건 사용자와 공무원지부가 2014. 9. 30. 체결한 2014년 임금협약 부속합의서 제4호에는 “공무직의 정년은 만 60세 12월말로 한다. 단, 고령 자적합업종은 신규채용 절차를 거쳐 61세~65세까지 촉탁계약직으로 재고 용할 수 있다.”라고 규정되어 있다.[초심 현장조사 결과보고서, 노위 제11호 중 2014년 임금협약(서울특별시, 공무원지부)]

사. 이 사건 사용자는 공무원지부와 체결한 2014년 임금협약에 따라 서울 시립대학교를 포함한 시청사, 의회사무처, 직속기관, 사업소 등에 근로하는 청소근로자들의 임금을 지급하였다.[초심 현장조사 결과보고서, 노위 제11 호중 2014년 임금협약(서울특별시, 공무원지부), 초심 심문회의 진술내용]

아. 이 사건 사용자는 공무원지부와 체결한 단체협약 제62조제4항에 따 라 공무직으로 전환된 청소근로자들에게 2015. 3월경 선택적복지포인트를 배정하였으나, 촉탁계약직 및 서울시립대학교 공무직 근로자들에게는 선택 적복지포인트를 배정하지 않았다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제1호중 단체협약(서울시립대학교, 서경지부), 사 제2호중 단체협약, 초심 현장조사 결과보고서]



※ 이 사건 사용자는 선택적복지포인트 지급은 서울특별시와 공무원지부 간에 체결한 단체협약에 의한 것으로, 이 사건 근로자를 비롯한 서울시립대학교에서 근로하는 청소근로자들은 서울시립대학교와 서경지부가 별도로 체결한 단체협약에 지급근거가 없어 지급하지 않았다고 주장하고, 이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 복리후생 미지급에 대해 사전에 합의한 적이 없고 종전의 근로조건으로써 복리후생을 지급받은 사실이 없다고 주장한다.

자. 선택적복지포인트는 단체보험, 명절지원 등을 포함하여 1인당 평균 1,800포인트(180만원 상당)가 지급된다.[노 제4호증 2015년 공무원 선택적복지 및 단체보장보험 운영 안내, 초심 현장조사 결과보고서]

<2015년 공무원 선택적복지 및 단체보장보험 운영 안내(일부)>

바. 배정기준 : 1인 평균 1,800포인트(단체보험, 명절지원 포함) (단위 : 포인트, 1포인트=1,000원)		
기본포인트(1,500P)	근속포인트(200P)	가족포인트(200P)
- 전직원 1,500 일률 배정	근속 1년당 8포인트로 25년이상 근속자 최고 200P	배우자, 직계존속, 직계비속 중 1개조건 해당시 200 (상한 200)

차. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 시의회에서 근로하는 공무원 근로자 윤○○를 비교대상근로자로 지정하였고, 비교대상근로자는 이 사건 근로자와 청소하는 장소는 다르나 업무가 동일하고 근로조건도 동일하다. [초심 전화 등 사실확인내용, 초심 현장조사 결과보고서]

카. 이 사건 근로자는 비교대상근로자인 이 사건 사용자의 공무원 근로자와 동일한 지급기준을 적용할 때, 선택적복지포인트 1,800포인트(180만원 상당)를 지급받지 못하였다.[재심답변서]



<비교대상근로자 및 이 사건 근로자의 선택적복지포인트 지급현황>

(단위: 포인트, 1포인트=1,000원)

구분	기본포인트	근속포인트	가족포인트	명절포인트	단체보험	합계
비교대상 근로자	990포인트	8포인트	200포인트	50포인트	552포인트	1,800포인트
이 사건 근로자	-	-	-	-	-	-

타. 이 사건 양 당사자는 2015. 7. 16. 개최된 초심지노위 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

가) 서울시립대학교와 서경지부 간에 체결된 단체협약에 정년이 65세로 되어 있으나, 기간을 정한 축탁계약직으로 근로계약을 체결하였기 때문에 이 사건 근로자가 기간제근로자라는 것은 인정한다.

나) 비교대상근로자로 서울시립대학교 공무원직 근로자를 선정하지 않은 이유는 서울시립대학교 공무원직 근로자도 선택적복지포인트를 받지 못하였기 때문이다.

다) 이 사건 사용자의 청소 분야 축탁계약직 근로자는 모두 선택적복지포인트를 부여받지 못하고 있다.

라) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용촉진법’이라 한다)은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목



적으로 제정된 것이지, 연령을 이유로 차별을 합리화하는 취지로 해석되어서는 안 된다.

2) 사용자

가) 서울시립대학교와 서경지부가 체결한 단체협약에 정년이 65세로 되어 있는 것은 근무상한 연령으로 보아야 한다. 정년 60세 이후 1년 단위 축탁계약직으로 5년을 근무할 수 있기 때문이다.

나) 선택적복지포인트를 축탁계약직 근로자들에게는 지급하지 않고 있다.

다) 축탁계약직 근로자들은 선택적복지포인트를 부여받지는 못하지만 정년 이후 추가적인 고용기회 보장으로 받을 수 있는 수익적 부분이 훨씬 더 크다.

라) 이 사건 임금협약의 규정은 「고령자고용촉진법」 제21조에 근거한 것으로 정년에 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 경우 재고용하도록 노력하여야 하며 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때에는 당사자 간의 합의에 의하여 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다고 규정하고 있는 점에 비추어 「고령자고용촉진법」 제21조에 기초한 처우의 결정은 법률에 근거한 행위로서 차별의 합리적 사유로 인정되어야 한다.

파. 이 사건 사용자는 2016년부터 축탁계약직 근로자에게도 선택적복지포인트 상당의 복지수당(연간 180만원)을 지급하기로 하였다.[재심답변서, 사 제9호증 2015년 축탁계약직 임금협약서]

하. 이 사건 양 당사자는 2015. 12. 9. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]



1) 근로자

가) 사용자와 정년을 연장한다거나 고용을 보장받으면서 별도의 근로조건을 저하시키기로 합의를 한 사실이 없다.

나) 비교대상근로자인 공무원 근로자와 입직경로나 채용조건, 근로형태의 업무내용에 있어서 차이가 없다.

2) 사용자

가) 고령자가 많은 청소업무에 있어 직접고용 당시 70세 이상인 근로자도 2년간은 근무를 보장해 주었고, 이후 '2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책'에 따라 공무원 정년 60세를 기준으로 하여 60세 이하는 공무원으로 전환하고, 61세 이상 65세 미만은 축탁계약직으로 재고용하였다.

나) 선택적복지포인트 제도는 근로자의 사기진작과 복리후생 강화 측면에서 지급되며, 선택적복지포인트를 미지급했던 서울시립대학교의 공무원에 대해서도 2015. 9. 24. 지급하였다.

【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

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또



는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

《고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률》

제4조(사업주의 책무) 사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다.

제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원 조치를 하는 경우

제16조(우선고용직종의 고용) ① 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관의 장은 그 기관의 우



선고용직종에 대통령령으로 정하는 바에 따라서 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하여야 한다.

② 제1항에서 규정한 자 외의 사업주는 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

《단체협약(서울특별시, 공무원지부) 일부》

제62조(복지후생시설등) ① ‘갑’의 식당, 휴게실, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 각종 운동시설, 작업대기실 등의 시설물을 ‘갑’의 여건을 고려하여 모든 조합원이 동등하게 이용할 수 있다.

② ‘갑’은 적정 장소에 현장 작업대기실을 노사협의를 통해 충분히 마련하여야 한다.

③ ‘갑’은 조합원에게 정년퇴직자 공로상 및 포상금 부여, 노동절 시장 표창 및 격려금 지급, 모범 조합원 산업시찰(년1회)·해외산업 견학 등의 다양한 후생복지 혜택을 부여하며, 그 구체적인 내용은 서울시 실정에 맞게 노사협의회를 통해 결정·시행한다.

④ ‘갑’은 ‘갑’ 소속의 공무원들에게 부여하는 선택적 복리후생제도를 ‘을’에게도 차등 없이 2008년 1월부터 서울시에 전면 적용한다. 단, 준공무직의 복리후생 등의 적용은 공무원 전환시점부터 한다.

⑤ 10년 이상 장기근속 퇴직자에 한하여 퇴직년에 당사자의 신청에 의해 1개월간 사회적응훈련을 위한 자유투유급휴가를 부여한다. 단, 분할해서 사용할 수 없으며, 이 기간은 임금을 100% 지급하되 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정대상 기간에서는 제외한다.



《임금협약(서울특별시, 공무원지부) 일부》

부속합의서

1. 조합원이 금융기관에서 급여와 퇴직금 등을 담보로 저금리로 학자금, 주택마련을 위한 대출을 받고자 할 때 '서울시'는 용자에 필요한 제반 증명 서류의 제출에 협조한다.
2. 매년 생일을 맞이한 자에게 포상금 20,000원(상품권 가능)을 지급한다.
3. 상근자 초과근무수당은 단체협약34조②항에 의거 예산편성기준으로만 지급한다.
4. 공무원의 정년은 만60세로 12월말로 한다.
단, 고령자(임의종업)의 고용절차를 거쳐 61세~65세까지 계속 고용할 수 있으며, 축탁계약직의 휴직 및 병가사유는 공무원과 같으며, 기간 중 채우는 무급으로 한다. 휴일, 연차휴가수당 등 정하지 않은 부분은 근로기준법에 따른다.
※ 축탁계약직 급여표(붙임 4), 축탁계약직 근로계약서(붙임 5)

2014. 9. 30.

<붙임 2>

☐ 청소분야 봉급표

(단위 : 원)

호봉	월급여 총액	명절휴가비 (설, 추석)	상여금 (6월, 12월)	지급총액
1	16,275,000	1,356,250	1,356,250	18,987,500
2	16,380,000	1,365,000	1,365,000	19,110,000
3	16,485,000	1,373,750	1,373,750	19,232,500
4	16,590,000	1,382,500	1,382,500	19,355,000
5	16,695,000	1,391,250	1,391,250	19,477,500
6	16,800,000	1,400,000	1,400,000	19,600,000
7	16,905,000	1,408,750	1,408,750	19,722,500
8	17,010,000	1,417,500	1,417,500	19,845,000
9	17,115,000	1,426,250	1,426,250	19,967,500
10	17,220,000	1,435,000	1,435,000	20,090,000
11	17,325,000	1,443,750	1,443,750	20,212,500
12	17,430,000	1,452,500	1,452,500	20,335,000
13	17,535,000	1,461,250	1,461,250	20,457,500
14	17,640,000	1,470,000	1,470,000	20,580,000
15	17,745,000	1,478,750	1,478,750	20,702,500

<붙임 4>

☐ 축탁계약직 급여표

(단위: 원)

구분	연봉(천원)	월급여	기본급	직무수당	식대	교통비	재수당 별도
1년차	19,032	1,586,000	1,326,000	60,000	100,000	100,000	
2년차	19,056	1,588,000	1,326,000	62,000	100,000	100,000	
3년차	19,080	1,590,000	1,326,000	64,000	100,000	100,000	
4년차	19,104	1,592,000	1,326,000	66,000	100,000	100,000	
5년차	19,128	1,594,000	1,326,000	68,000	100,000	100,000	



《단체협약(서울시립대학교, 서경지부) 일부》

제17조(정년) 조합원의 정년퇴직은 만 65세가 되는 해의 12월 말일로 한다. 단, 시설 조합원의 정년은 만 60세가 되는 해의 12월 말일로 한다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 비교대상근로자가 존재하는지 여부, 둘째, 차별금지영역에 해당하는지 여부, 셋째, 불리한 처우가 있는지 여부, 넷째, 불리한 처우에 대한 합리적 이유가 존재하는지 여부에 있다 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. 비교대상근로자가 존재하는지 여부

대법원은 “비교대상근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등의 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결).”라고 판시하고 있다.



이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 공무직 근로자를 비교대상근로자로 선정하였는바, 위 '4. 인정사실'의 '차'항에서와 같이, 이 사건 사용자의 공무직 근로자는 주된 업무의 내용이 청소업무라는 점에서 이 사건 근로자와 본질적인 차이가 있다고 보이지 않으므로 이 사건 근로자와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자로 볼 수 있다.

나. 차별금지영역에 해당하는지 여부

「기간제법」 제2조제3호는 차별적 처우에 대해 '임금, 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것'을 말한다고 규정하고 있다.

살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '하'항에서와 같이, 비교대상근로자에게 지급하는 선택적복지포인트는 근로자의 사기진작 및 복리후생의 취지에서 지급하는 것으로서, 위 「기간제법」 제2조제3호 소정의 '그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항'에 해당한다고 할 것이다.

다. 불리한 처우가 있는지 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.

살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '카'항에서와 같이, 이 사건 근로자는 비교



대상근로자와 동종의 업무를 수행하고 있음에도 이 사건 사용자가 비교대상근로자에게 지급한 선택적복지포인트(1,800포인트, 180만원 상당)를 전혀 지급받지 못하였으므로, 이 사건 근로자와 비교대상근로자 사이에는 선택적복지포인트 1,800포인트(180만원 상당)의 불리한 처우가 존재한다 할 것이다.

라. 불리한 처우에 대한 합리적 이유가 존재하는지 여부

대법원은 “합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미한다고 할 것이다. 그리고 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 선택적복지포인트가 서울특별시와 공무원지부 간에 체결한 단체협약에 의하여 지급되는 것으로, 이 사건 근로자를 비롯한 서울시립대학교에 근로하는 청소 근로자들은 서울시립대학교와 서경지부가 별도로 체결한 단체협약에 선택적복지포인트 지급 근거가 없고, 이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 ‘2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책’에 따라 준공무직에서 촉탁계약직으로 재고용되어 정년에도 불구하고 계속근로의



수혜를 받고 있으므로 「고령자고용촉진법」 제21조에 기초한 이 사건 사용자의 결정은 합리적 사유가 인정되어야 한다고 주장한다.

그러나, 위 '4. 인정사실'의 '가'항 내지 '하'항에서와 같이, ① 이 사건 사용자의 '2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책'에 따른 이 사건 근로자에 대한 직접고용은 단순히 일자리 창출에 그 목적이 있는 것이 아니라 근로조건 개선과 일자리 안정을 위한 것이라고 보이므로 선택적복지포인트 지급 배제를 고용확대를 위한 불가피한 선택이라고 볼 수 없는 점, ② 이 사건 사용자와 공무원직지부 간에 체결된 단체협약 제62조제4항은 공무원 근로자에게는 선택적 복리후생제도를 적용하되 준공무원 근로자에게는 이를 배제한다고만 규정되어 있으므로, 이 규정이 준공무원 근로자가 아니라 촉탁계약직인 이 사건 근로자에게 대한 선택적 복리후생제도 적용의 배제를 정당화하는 근거가 될 수 없으며, 설령 동 규정을 촉탁계약직인 이 사건 근로자에게도 적용하여 선택적 복리후생제도의 적용을 배제하는 것으로 해석한다 할지라도, 이는 계속 고용이 주된 목적이 아닌 근로조건 및 처우의 개선을 주된 목적으로 직접고용된 촉탁직근로자들을 오히려 연령상 차별하는 것으로 「기간제법」상 차별금지 규정에 위반되는 것인바, 위 단체협약 규정을 차별의 정당한 사유로 내세울 수 없다는 점, ③ '고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 ... 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다'라고 규정한 「고령자고용촉진법」 제21조에 따른 정당한 차별이라는 이 사건 사용자의 주장과는 달리, i) 이 사건 근로자는 정년 관련 규정의 적용을 받지



않는 준공무직(기간제근로자)에서 촉탁계약직으로 재고용되었으므로 정년퇴직 후 재고용된 경우가 아니고, ii) 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있는 요건인 '당사자 간의 합의'가 있었다고 보기 어려우며, iii) 종전과 달리 결정할 수 있는 근로조건을 '임금'으로 한정하고 있는 위 조항과 달리 선택적복지포인트는 임금이 아니라 복리후생의 성격을 가진 급부이며, iv) 이 사건 근로자는 과거 준공무직으로 근무했던 당시에 선택적복지포인트를 지급받지 못하였기 때문에 위 조항의 '종전과 달리' 임금의 결정을 정한 경우에도 해당되지 않으므로, 이 사건 차별적 처우는 「고령자고용촉진법」 제21조에 의해 정당화 될 수 없다고 보이는 점 등을 종합해 보면, 이 사건 근로자에 대한 불리한 처우에는 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

마. 소결

위에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 근로자는 비교대상근로자인 이 사건 사용자의 공무직 근로자와 달리 선택적복지포인트 1,800포인트(180만원 상당)를 합리적 이유 없이 지급받지 못한 차별적 처우가 존재하는 것으로 인정된다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 달리한 초심지노위의 판정이 부당하므로 취소하고, 이 사건 근로자의 재심신청을 인용하기로 하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.