



노동법률 · 인사노무 전문 컨설팅그룹

라온노무법인

RAON PUBLIC CERTIFIED LABOR ATTORNEY CO. (<http://www.raon-hr.com>)

(05717) 서울시 송파구 송파대로 28길 35 송파앤스위트 305호 TEL.02)449-3588 FAX.02)3012-3588

대표/공인노무사 류 호 식

담당노무사 윤 지 애

E-mail : nomu_yja@raon-hr.com

문서번호 라온 16-09009

시행일자 2016. 9. 27.

수 신 서울특별시시설관리공단 이사장

참 조 상수도지원처

제 목 동일노동 동일임금 관련 질의에 대한 검토 의견

1. 귀 공단의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 귀 공단에서 질의하신 위 건 관련 의견을 첨부와 같이 제출하오니 업무에 참조하시기 바랍니다.

첨부 : 동일노동 동일임금 관련 질의에 대한 검토 의견. 끝.



라온노무법인

대표/공인노무사 류 호 식(직인생략)

동일노동 동일임금 관련 질의에 대한 검토 의견

<질의 배경>

가. 신분보장 (시장님 방침 : 일반직 채용 후 65세까지 고용 보장)

- 만 60세 이하 : 일반직 9급으로 채용 ('16.7월~)
- 만 60세 초과 : 1년 기간제 근로자 채용 (~'17.7월)
☞ (1년후 '17.7월~) 60세 초과 ~ 65세 축탁계약직, 65세 초과자 퇴직

나. 급여수준

- 일반직, 기간직 동일 적용 : 검침 9급4호봉 / 교체 9급 11호봉

다. 향후 결정사항 : ('17.7월 ~) 60세 초과 ~ 65세 축탁계약직 급여 수준

- 서울시 입장 : 60세 퇴직 후 추가근무 이므로 기존 직원과의 차별화 필요
(검침 및 교체 9급 1호봉 수준)
- 공단 입장 : 급격한 임금하락으로 인한 직원 반발 무마 필요
(검침 : 9급 1호봉 수준 / 교체 : 9급 8호봉 수준)
- 부서 입장 : 동일노동시 임금의 일방적 저하 처우시 근로자의 근로의욕
심각한 저하 현상 발생
(검침 : 9급 4호봉 / 교체 : 9급 11호봉)

<질의 사항>

1. 동일노동 동일임금 적용에 관하여 질의하심.

- 일반직과 동일업무를 수행하는 기간제 근로자(계약직)에게 연령을 기준으로 차별시 위반되지 않는지 여부
- 공단에서도 일반직에는 임금피크제를 도입(59세, 60세)하여 운영중인데 연령으

로 차별시 임금피크제로 볼 수 있는지 여부

- 공단에서 기 운영중인 공무직 (~60세)에서 준공무직 (61세~65세)으로 신분 전환시 (고령자 적합업종 : 청소, 경비, 주차 등) 임금 체계를 변경하여 운영중인 데 이 사례를 동일하게 적용 가능한 지 여부

2. 동일노동 동일임금 영역에 복리후생비가 포함되는지에 관하여 질의하심.

- 동일노동 동일임금이 순수하게 임금성만 해당되는 지 아니면 복리후생비까지 포함하여 적용해야 되는지
- 복리후생비도 지급되어야 한다면 일반직과 동일하게 지급하여야 하는지, 아니면 매월 지급분은 (업무수행보조비, 대민활동비, 검침활동비) 지급하고 년 1회 지급되는 건강검진비, 단체보험, 선택적복지포인트 등은 제외해도 되는지

3. 동일노동 동일임금 적용시 인상분 반영에 관하여 질의하심.

- 일반직은 공단 상수도직 규정에 의거 '17. 7월부터 균경력을 호봉에 가산하고 입사 1년째인 8월부터 1호봉이 가산될 예정이나 61~65세 기간직(계약직)은 현 임금 수준 (9급4호 또는 9급11호) 또는 하향 조정시 일반직과 호봉 차이 발생에 따른 급여 차이가 추가로 발생하는데 이 부분에 대한 해결방안이 있는지
- 또한 일반직은 매년 급여 인상분이 반영될 예정이므로 기간직에게도 일반직과 동일한 급여 인상분을 반영해 주어야 하는지

< 질의사항 1.에 대한 검토 의견 >

가. 일반직과 동일 업무를 수행하는 기간제 근로자에게 연령을 기준으로 차별하는 것이 법에 위반되지 않는지 여부와 관련하여, 기간제및단시간근로자보호등에관한법률(이하 “기간제법”이라 한다.) 제8조 제1항은 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니

된다.”고 정하고 있으며, 이 경우 그 불리한 처우에 합리적인 이유가 있다면 기간제법상 차별에 해당하지 않을 것입니다.

나. 이와 관련하여 고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률(이하 “고령자고용법”이라 한다.) 제4조의4 제1항은 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생에 있어 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별하여서는 아니 된다고 규정하는 한편, 동법 제21조 제2항은 “사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 ... 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.”고 예외적인 경우를 정하고 있습니다.

※ 관련 법령 : 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

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.

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(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

다. 이에 따라 판단하였을 때, 고령자고용법 제21조 제2항에 의거 정년퇴직자(만 60세 이하로 현재 일반직 9급인 직원)에 대하여는 당사자 간 합의에 의하여 임금의 결정을 종전과 달리 정할 수 있으며, 이 경우 그 불리한 처우에 법에 근거를 둔 합리적인 이유가 있다고 판단되어 차별적 처우라 할 수 없을 것이라 사료됩니다.

※ 관련 판결 : 서울행정법원 2013. 3. 21. 선고 2012구합30738 판결

이 사건 단체협약 제22조제3호는 고령자 고용촉진법 제21조에 근거한 것인데, 고령자 고용촉진법 제21조는 정년이 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 경우 사업주는 해당 근로자를 재고용하도록 노력하여야 하되, 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때에는 당사자 간의 합의에 의하여 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 고령자 고용촉진법이 사업주에게 정년퇴직한 근로자를 재고용하도록 노력할 의무를 부과하면서도, 당사자 합의에 의하여 고령자인 정년퇴직자에게 정년퇴직 전과 다른 수준의 임금을 지급할 수 있도록 함으로써 정년퇴직자와 촉탁근로계약을 체결할 유인을 제공하여, 고령자의 고용을 실질적으로 촉진하기 위한 것으로 보인다(이와 유사한 취지에서, 기간제법 제4조제1항제4호는 기간제근로자 등에 대한 차별적 처우를 시정하고 기간제근로자 등의 근로조건 보호를 강화하기 위해 기간제근로자의 사용기간을 2년을 초과하지 않는 범위 내로 엄격하게 제한하고 2년을 초과한 경우에는 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보는 것으로 규정하면서도, 고령자 고용촉진법 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 것으로 규정하고 있다). 이 사건 각 근로계약 당시 원고들과 참가인측은 기본급, 상여금, 법정 제수당을 포함하는 연봉총액을 12개월에 나누어 포괄임금으로 지급하기로 합의하였고, 이는 원고들이 정년퇴직 전에 지급받던 임금 내지 비교대상 근로자 P이 2011년에 지급받은 임금에 비하여 적은 액수에 해당하지만, 위와 같은 임금에 관한 합의 및 이로 인한 불리한 처우는 이 사건 단체협약 제22조제3호 및 이 사건 노사합의, 고령자 고용촉진법 제21조에 근거를 둔 것으로 보여 앞서 본 바와 같은 합리적 이유가 있는 것으로 판단된다.

라. 그러나 만 60세를 초과한 1년 기간제 근로자의 경우에는 귀 공단에 애초부터 1년 기간제 근로자로 고용되었으며 기간제 근로자에게는 취업규칙 제59조에 의거 정년관련 규정이 적용되지 않는바, 이들은 정년퇴직자라고 할 수 없어 고령자고용법 제21조 제2항의 적용대상에 해당하지 않으므로, 해당 근로자들에게 임금을 일방적으로 저하하는 것은 고용형태 및 연령에 의한 차별에 해당한다고 해석될 수 있다 사료됩니다.

※ 관련 규정 : 취업규칙

제 59 조(적용제외) 공무원직원, 기간제 근로자는 이 규칙을 적용하지 아니하며 고용계약 또는 별도 내규에 따른다.

※ 관련 판결 : 중앙노동위원회 2015. 12. 23. 중앙2015차별16

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 ... (생략) ... 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. 한편, 귀 공단 임금피크제의 대상은 59세, 60세의 직원이며 또한 기본급이 최저임금 150% 미만인 자에게는 그 적용이 배제되는바 이 경우가 임금피크제라고 볼 여지는 없다 사료됩니다.

바. 또한 공무직에서 준공무직으로 신분 변경시(정년퇴직 후 기간제로 재고용) 준공무직 근로자가 공무직 근로자와 동일한 직무를 수행함에도 불구하고 임금 체계를 변경하여 운영하는 것은 고령자고용법 제21조 제2항에 의거 임금의 결정

을 종전과 달리하는 것으로 사료되며, 일반직에서 일반계약직원으로 신분이 변경(정년퇴직후 기간제로 재고용)되는 검침 및 교체 업무 근로자의 경우에도 같은 논리에서 임금 체계를 변경하여 운영할 수 있을 것입니다.

< 질의사항 2.에 대한 검토 의견 >

가. 기간제법 제2조 제3호 라목은 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”에 관하여 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것이 차별적 처우라고 정의하고 있으며, 또한 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호는 “임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생”에 관하여 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 정하고 있는바, 복리후생의 경우에도 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것이 금지되는 차별금지영역에 해당합니다.

나. 한편, 고령자고용법 제21조 제2항은 ‘임금’의 결정을 종전과 달리 적용할 수 있다고 두고 있으므로 복리후생비라도 임금성이 있는 경우 종전과 달리 적용할 수 있겠지만, 선택적복지포인트의 경우에는 임금성 여부와 관련하여 법원의 판단이 아직 대립되고 있고, 귀 공단의 선택적복지포인트가 임금성이 없다고 판단되는 경우 이에 대한 차별적 처우는 고령자고용법 제21조 제2항에 의해 정당화될 수 없는바 선택적복지포인트에 대하여는 일반계약직원에게도 일반직과 동일하게 지급되어야 할 것입니다.

다. 그 밖에 귀 공단의 단체보험료 및 건강검진비도 임금에 해당하지 않는다고 판단되는 바¹⁾, 일반계약직원에게도 일반직과 동일하게 지급되어야 할 것입니다.

1) 이와 관련하여 귀 공단은 하급법원(서울중앙지방법원 2016. 9. 8. 선고 2013가합65166 판결)에서 단체보험료가 임금에 해당하지 않는다고 판정받은 바 있습니다.

※ 관련 판정 : 중앙노동위원회 2015. 12. 23. 중앙2015차별16

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.

< 질의사항 3.에 대한 검토 의견 >

가. 질의사항 1.에서 설명하였듯 고령자고용법 제21조 제2항에 의거 정년퇴직자(만 60세 이하로 현재 일반직 9급인 직원)에 대하여는 당사자 간 합의에 의하여 임금의 결정을 종전과 달리 정할 수 있으므로 균 경력 가산 및 급여 인상에 따라 급여 차이가 추가로 발생한다고 하더라도 당사자 간 합의가 있다면 불리한 처우에 합리적인 이유가 있다고 판단되어 차별적 처우라 할 수 없을 것이라 사료됩니다. 끝.