

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0050100·21진정0067600 병합
공공기관 무기계약직에 대한 군 복무경력 불인정 등

진 정 인 ○○○○

피 해 자 △△△

피진정인 ○○○○○공사 사장

주 문

1. 피진정인에게, ○○○○○공사 운영지원직 직원들의 호봉산정 시 군 의무복무 기간을 반영하도록 필요한 조치를 취할 것을 권고합니다.
2. 진정요지 나항, 다항, 라항은 기각합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 ○○○○○공사의 공개채용시험 운영지원직에 합격하여 현재 근무 중이다. ○○○○○공사는 직원을 운영지원직과 사무·기술직(이하 '일반직'이라 한다)으로 구분하는데 인사규정도 분리하여 운영하고 직군이 다

르다는 이유로 일반직에 비해 운영지원직을 차별하고 있는데 구체적인 내용은 아래와 같다.

가. 군 경력 호봉 불인정

일반직은 군 복무기간을 그대로 경력으로 환산해 호봉에 산입해주는 반면, 운영지원직에게는 군 복무기간을 경력으로 인정해주지 않고 있다. 이로 인해 운영지원직으로 근무 중인 피해자는 군에서 복무하였으나 그 경력을 전혀 인정받지 못하였다.

나. 업무수당 미지급

일반직에게는 교대근무자를 제외하고 업무수당을 월 5만원씩 지급하는데, 운영지원직에게는 지급하지 않고 있다.

다. 직군 간 상여수당 차등 지급

일반직은 상여수당을 3, 6, 9, 12월에 각 기본급의 100%를 지급하는데, 운영지원직은 기본급의 250%를 12개월로 나누어 지급한다.

라. 직군 간 승급소요연수 차등

일반직의 경우 승진에 필요한 소요연수는 8급에서 7급은 2년, 7급에서 6급과 6급에서 5급은 각 1년 6개월, 5급에서 4급은 2년 6개월 등으로 운영하고 있는 반면, 운영지원직의 각 급간 승진소요연수는 모두 5년이다.

2. 당사자의 주장 요지

가. 진정인 및 피해자

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) ○○○○○공사(이하 “공사” 또는 “피진정기관”이라 한다.)는 직원의 직군별로 별도 규정 및 지침에 따라 보수, 승진, 평가 등을 관리·운영하고 있다. 진정인이 주장하는 내용이 모두 사실이기는 하나, 직원의 직군을 구분하고 직군에 따른 별도의 운영규정 및 지침을 두어 노동조건을 차이를 두는 것은 업무의 범위, 권한과 책임, 채용기준, 업무난이도, 업무 능력 개선요소 등 고유한 업무의 특성에 기인한 것이다.

2) 진정인이 운영지원직 채용시험을 거쳐 입사하였다고 하더라도 일반직과 운영지원직은 지원자격, 전형절차, 서류전형의 합격기준 등 채용기준과 절차에 현격한 차이가 있어 똑같은 채용을 거쳤다는 진정인의 주장은 사실이 아니다. 또한 업무 종류와 내용에 있어서도 일반직은 사무행정(행정, 전산), 기술(건축, 기계, 전기, 토목, 환경) 업무를 수행하며 운영지원직은 사무보조, 시설경비, 운전, 조리, 환경미화 등의 업무를 수행하고 일반직에 비해 상대적으로 업무난이도가 낮으며, 직군간의 업무대행을 하는 것은 불가능하다. 따라서 운영지원직군의 동종·유사한 업무에 해당하는 일반직이 존재하지 않으므로 비교대상이 존재하지 않는다.

3) 운영지원직의 군 복무경력을 인정하지 않는 것은 업무의 특성에 기인한 것이다. 공사의 운영지원직은 직책을 부여받을 수 없고 일반직 대비 업무 난이도가 낮고 단순하여 지식·기술·태도·경력보다는 해당 업무의 숙련도가 업무수행 능력을 결정하는 중요 요소이다. 따라서 일반직 직원 채용에는 신입사원과 경력사원의 구분을 두고 진행하지만 운영지원직 직원 채용에는 별도의 구분없이 신규 직원채용으로 일원화하여 진행하여 왔다. 경력보유 여부가 채용 또는 업무 수행 능력 판단에 미치는 영향이 크지 않다고 판단하기에 운영지원직에 대한 호봉산정 시에 군 경력을 인정해주지 않

고 있다. ○○○○공단, ○○○○공사 등 ○○시 산하 투자기관은 모두 정규직 전환자에 대해 경력을 인정해주지 않는다.

4) 일반직에게 업무수당을 지급하게 된 배경은 운영지원직의 업무와 전혀 무관하다. 공사의 전신인 ‘○○공사 ○○○○○○○○○’은 기존에 출납수당, 전산수당, 예산수당, 감사수당, 노무수당, 위험수당을 각 구분하여 특정 업무 담당자를 대상으로 업무수당을 지급해왔다. 그런데 그 대상자가 직원의 75%에 해당되어 수당의 의미가 약하고 지급대상자가 아닌 소수 직원간 임금 형평성 문제해소를 위해 2015년 임금협약을 통해 해당 수당을 실/지사장, 팀장, 교대근무수당 수령자를 제외한 전 직원을 대상으로 업무수당 명칭을 유지하면서 지급(5만원/1인/월)하기로 결정하였다. 그러므로 업무수당 지급대상을 판단할 때 운영지원직은 고려대상이 아니었다.

5) 일반직과 운영지원직의 상여수당을 달리 지급하는 것은 2020. 10. 22. 공사와 노조가 노사합의서를 통해 운영지원직의 상여수당 지급률을 250%로 하고, 상여수당을 통상임금에 산입하기로 결정하였다. 그 외에도 운영지원직에게 기술자격수당 및 법정선임수당을 신설하기로 하는 등 운영지원직의 처우개선을 위해 노력하고 있다.

6) 일반직과 운영지원직의 승급연한에 차등을 두는 이유는 직급 간 경력개발경로 특성에 기인한 것이다. 일반직은 업무전문가 또는 조직 관리자로 성장할 수 있는 경력개발 기회가 주어지며 특히 각 조직 관리자로 성장시 조직마다 보임할 수 있는 직급이 설정되어 있다. 반면 운영지원직은 일반직 대비 수행하는 업무가 단순하여 직급 단계를 세분화해 관리할 필요가 없으며, 조직 관리자로 경력개발경로를 마련할 필요성이 없기에 직급체계가

비교적 단순하게 구성되어 있다. 그러나 최저 직급에서 최고 직급까지의 승진소요 최저 연수는 일반직 16년 6개월, 운영지원직 15년으로 큰 차이가 없다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인의 진정서 및 전화조사보고, 피해자 전화조사보고, 피진정인 답변서(1차~3차), 피진정기관의 2019년 하반기 신규채용 공고문(2019. 9. 4.), 피진정기관의 '인사규정', '보수규정', '직제규정', '운영지원직 관리규정', 피진정기관의 관련자 전화조사보고, 피진정인과 노동조합간의 '운영지원직 노동조건 개선을 위한 노사합의서(2020. 10. 22.)', 「제대군인의 지원에 관한 법률」 등 관련 규정을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 피진정기관의 공개채용시험 운영지원직에 합격하였으며, 피해자는 군 의무복무를 마친 사람으로 현재 피진정기관에 운영지원직으로 근무하고 있다.

나. 피진정기관은 2016. 12. 21. ○○○○시 산하 지방공기업으로 설립되었으며, 피진정기관의 직군은 사무직, 기술직, 운영지원직으로 구분되며, 사무직과 기술직을 합쳐 통상 '일반직'이라고 한다. 사무직은 다시 행정 직렬과 전산 직렬로 나뉘고, 기술직은 기계·전기·환경·토목·건축 직렬로 구분되며, 2021. 2.말 현재 피진정기관에는 사무직 82명, 기술직 154명, 운영지원직 34명이 근무하고 있다.

다. 피진정기관은 정부의 공공기관 비정규직 전환 정책과 동 가이드라인(2018. 5.)에 따라 2018. 10. 1. 파견·용역 근로자 8명을 정규직(운영지원직)으로 전환하였고, 2018. 10. 1. 이후 운영지원직 26명을 신규 채용하였으며, 운영지원직의 세부 업무는 사무지원, 영양사, 조리, 환경미화, 운전, 시설경비, 시설관리 등으로 구분된다.

라. 진정요지 가항(운영지원직 군 복무경력 불인정)

피진정기관은 일반직에 대해서 신규 채용이나 경력직 채용에 상관없이 군 복무기간 및 타 기관에서의 유사경력을 인정해주는 반면, 운영지원직은 군 복무기간을 포함한 일체의 경력을 인정해주지 않는다. 피진정기관의 '인사규정'의 <별표 2> '경력환산기준표'는 <별지 2>와 같다.

마. 진정요지 나항(운영지원직 업무수당 미지급)

1) 피진정기관은 실·지사장, 팀장, 교대근무수당 수령자를 제외한 일반직 전 직원에게 업무수당으로 월 5만원을 지급하고 있으며, 이는 2015. 11. 23. 피진정기관의 전신인 ○○○○시 ○○공사 ○○○○○○○○○과 노동조합간의 임금협약을 통해 결정되었다.

바. 진정요지 다항(직군 간 상여수당 차등지급)

1) 피진정기관은 일반직에 대하여 연 기본급의 400%의 상여수당을 각 3, 6, 9, 12월에 100%씩 나누어 지급하고, 운영지원직에 대하여는 2020. 10. 22. 피진정인과 ○○○○○공사노동조합 간에 이뤄진 '운영지원직 노동조건 개선 노사합의서'에 따라 상여수당은 기본급의 250%로 하고 통상임금에 산입하여 지급하고 있다.

사. 진정요지 라항(직군 간 승급소요연수 차등)

1) 피진정기관의 일반직은 각각 직급에 따라 보임할 수 있는 직위가 있으며 그 구체적인 내용은 아래 <표 1> ‘피진정기관의 직제규정 제13조(직위)’와 같다. 반면 운영지원직은 보직이나 직위에 관한 규정이 없어 보직이 부여되지 않는다.

<표 1> 피진정기관의 ‘직제규정’ 제13조(직위)

<p>제13조(직위) ① 본부장은 상임이사, 또는 1급 직원 중에서 보한다. ② 실·처·지사·센터·소·원장은 1급 내지 3급 직원 중에서 보한다. ③ 부장은 1급 내지 4급 직원 중에서 보한다. ④ 사장은 제1항 내지 제3항에도 불구하고 전문성 등이 특별히 요구되는 직위에 대하여는 전문직 중에서 보하거나 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다.</p>
--

2) 피진정기관은 일반직의 경우 8급에서 1급, 운영지원직은 4급에서 1급의 체계인데, 승진에 필요한 소요연수는 일반직의 경우는 8급에서 7급은 2년, 7급에서 6급과 6급에서 5급은 각 1년 6개월, 5급에서 4급은 2년 6개월, 4급에서 1급까지는 각 3년이며, 운영지원직의 각 급간 승진소요연수는 5년 썩이다.

5. 판단

가. 판단기준

「대한민국 헌법」 제11조 제1항은 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」(이하 ‘인권위법’이라 한다) 제2조 제3호 및 같은 가목에서는 합리적인 이유 없이 사회적 신분 등 19가지 사유와 기타 사유로 고용 등에서 특정한 사람을 우대·배제·구

별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다.

또한 차별이란 본질적으로 같은 것을 다르게, 본질적으로 다른 것을 같게 대우하는 것으로, 차별에 해당하기 위해서는 그 전제로써 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 하며, '본질적으로 동일한 비교집단'에 해당하는지 여부에 대해서는 "침해된 평등권의 구체적인 내용과 무관하게 비교집단의 보편적·일반적인 측면만을 고려할 것이 아니라, 당해사건에 있어 차별 취급이 문제로 된 이유나 평등한 대우가 요청되는 구체적인 영역에 한정해 본질적으로 동일성이 있는지 여부를 살펴보아야" 한다(헌법재판소 2010. 3. 25. 2009헌마538 결정, 별개의견).

나. 조사대상 여부

이 사건 진정에서 피진정기관은 직원들을 행정직/기술직/운영지원직의 직군으로 구분하고 있다는 점에서 이 진정 사건의 차별사유는 '직군'이라고 볼 수 있다. 인권위법상의 차별사유 중 하나인 '사회적 신분'은 '사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것'으로 정의할 수 있는데, 운영지원직은 업무 내용과 성격 등에 따른 구분으로 사회적 평가를 수반한다고 보기 어려운 유동적 지위라고 볼 수 있으므로 운영지원직을 '사회적 신분'에 해당한다고 보기 어렵다.

그러나 '직군'은 직업적 특성상 개인의 행위 관련성이 강한 요소라고 보기 어렵고, 특정 직군에 속한다는 이유로 복무와 관련하여 배제나 불리한 대우가 허용된다면 개인이 자신의 책임이 아닌 사유로 인해 불리한 처우를

받게 되는 결과를 초래하게 된다. 따라서 이 건의 경우 인권위법에서 정한 차별사유 중 '기타 사유'로 간주하는 것이 타당하다.

또한 이 사건 진정은 운영지원직에게 군 경력 인정여부, 업무수당 및 상여수당, 승급소요 최저연수 등 고용영역에서의 불리한 대우가 있으므로 위원회 조사대상에 해당한다.

다. 진정요지 가항(군 경력 호봉 불인정)

1) 비교대상 집단이 본질적으로 동일한 집단인지 여부

「제대군인 지원에 관한 법률」 제16조 제3호는 “취업보호실시기관은 해당 기관에 채용된 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에 제대군인의 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다.”고 규정하고 있다. 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있도록 정한 위 법률 조항은 군 복무를 하지 않은 사람들에 비해 상대적으로 취업의 시기를 놓치거나 취업의 기회가 제한될 수 있는 제대군인에 대하여 군 복무로 인한 불이익을 방지하고 이들의 사회복귀와 인력활용을 촉진하기 위해 군 복무기간을 근무경력에 포함함으로써 군 복무에 대해 금전적인 보상을 하도록 한 것에 그 취지가 있다고 할 것이다. 이러한 취지를 고려할 때 군 의무복무를 마친 사람에 대한 경력 인정과 관련하여서는 일반직과 운영지원직은 본질적으로 동일한 집단에 해당한다고 보아야 할 것이다.

2) 합리적인 이유가 있는지 여부

「제대군인 지원에 관한 법률」 제16조 제3호는 “취업보호실시기관은 해당 기관에 채용된 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에 제대군인의 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다.”고 규정하고 있으며 군 복무기

간을 근무경력에 포함할지 여부를 각 기관의 재량사항으로 두고 있는 것은 분명하나, 고용주의 재량에 속하는 부분이라 하더라도 동일한 고용주가 단지 고용형태나 직종 등이 다르다는 이유로 합리적인 이유 없이 혜택을 차별적으로 부여한다면 이에 대해서 평등권 침해 여부를 다룰 수 있다고 할 것이다.

피진정인은 '운영지원직 직원 채용은 별도의 구분없이 신규 직원채용으로 일원화하여 진행하여 왔으며, 경력보유 여부가 채용 또는 업무 수행 능력 판단에 미치는 영향이 크지 않다고 판단하기에 운영지원직에 대한 호봉산정 시에 군 복무경력을 인정해주지 않고 있다'고 답변하였다. 그러나 군 복무경력은 일반직 신규채용의 경우에도 채용이나 업무 수행 능력 판단에 영향을 미치는 경력이라고 볼 수 없으며, 피진정인이 제대군인의 지원이라는 목적에 따라 직원들에게 군 복무경력을 인정해주기로 했다면 운영지원직이라고 하여 배제되어야 할 이유가 없고 달리 피진정인의 조치가 합리적이라고 인정할 만한 근거를 찾기 어렵다.

라. 진정요지 나항(업무수당 미지급)

업무수당은 운영지원직이 생기기 전에 피진정기관의 전신인 ○○○○시 ○○공사 ○○○○○○○○○에서 2015년까지 출납, 예산, 전산, 감사, 노무 등 특정 업무를 하던 직원에게만 지급하던 것을 2015. 11. 23. ○○○○시 ○○공사 ○○○○○○○○○과 노동조합 간에 노사합의를 통해 업무수당이라는 명칭으로 바꾸어 지급의 폭이 다소 확대된 것이며, 당초의 목적이 예산, 감사 등 다소간의 난이도와 책임성이 있는 특정 업무를 수행하는 직원들에게 지급되는 금전이라는 점, 운영지원직군이 생기기 이전부터 지급되어 왔던 점을 고려하면, 업무수당 지급에 있어서 일반직과 운영지원직을 본

질적으로 동일한 집단이라고 보기는 어렵다.

마. 진정요지 다항(직군 간 상여수당의 차등 지급)

1) 비교대상이 본질적으로 동일한 집단인지 여부

상여수당은 정기급여와는 별도로 업적이나 공헌도에 따라 지급되는 금전이나 피진정기관에서 지급하는 상여수당은 해당 급부의 지급 기준이 근로자가 제공하는 업무의 내용이나 노력, 책임과는 관련성이 낮고, 해당 사업장에 고용된 모든 근로자에게 공통적으로 제공되는 것으로 볼 수 있으므로 상여수당지급에 있어서 일반직과 운영지원직은 본질적으로 동일한 집단이라고 볼 수 있다.

2) 합리성 여부

운영지원직의 상여수당과 관련하여 일반직에 비해 지급율, 지급방법에 있어서 차등이 있는 것은 사실이나 이는 2020. 10. 22. 노사 간의 합의에 의해서 지급율과 지급방법에 대해 구체적으로 결정된 사항이다. 단체협약은 헌법 제33조가 직접 보장하는 기본권인 단체교섭권의 행사에 따른 것이자 헌법이 제도적으로 보장하는 노사의 협약자치의 결과물로서, 우리 위원회는 “노사 간의 단체협약은 체결과정에서 명백한 기망이나 위협이 없었다면 협약의 내용은 협약 당사자가 조합원 및 직원들의 의견을 수렴하여 가장 합리적으로 결정하였을 것으로 보아 이를 존중할 필요가 있고, 특별하고 중대한 사정 변경이 없는 한 기존 합의를 불합리하다고 볼 이유가 없다”고 판단한 바 있으며, 이 진정 사건에서도 기존의 판단과 달리 할 이유가 없다고 할 것이다.

바. 진정요지 라항 (직군 간 승급소요연수 차등) 관련

기관 내에서의 직급체계 및 승진제도는 해당 업무의 내용, 책임성, 보직부여 필요여부 등을 종합적으로 고려하여 판단해야할 사항으로 보이며, 위 인정사실에서 보는 바와 같이 일반직과 운영지원직은 업무내용, 업무의 난이도, 보직부여 여부 등이 서로 다르며, 직급체계에 있어서도 일반직은 8 직급, 운영지원직은 4직급으로 달리 정해져 있으므로 승급소요 최저연수에 있어서 두 집단을 본질적으로 동일한 집단이라고 보기 어렵다.

사. 소결

이상의 내용을 종합해볼 때, 운영지원직군에 대하여 일반직과는 달리 군 의무복무경력을 호봉에 반영하지 않는 것은 운영지원직이라는 이유로 합리적 이유 없이 고용에서 불리하게 대우하였는바 평등권침해의 차별행위에 해당하는 것으로 판단되므로 이에 대한 개선조치를 취하도록 인권위법 제44조 제1항 제2호에 따라 권고하는 것이 필요하다.

또한, 업무수당 지급 및 승급소요연수에서의 차별 주장에 대해서는 일반직과 운영지원직이 본질적으로 동일한 집단이라고 보기 어려우며, 상여수당 지급 차별 주장과 관련하여서는 노사간 단체협약을 통해 내용을 확정하는 등 불합리한 점이 있다고 보기 어려우므로 차별에 해당하지 않아 진정요지 나항내지 라항은 인권위법 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제2호, 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.