

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0161000 호봉산정 시 비정규직 경력 배제

진 정 인 ○○○

피진정인 ○○○○시 ○○구시설관리공단 이사장

주 문

피진정인에게, 진정인의 일시사역 근무경력을 합리적 범위에서 호봉 경력으로 인정할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 2019. 3. 4. ○○○○시 ○○구시설관리공단(이하 '피진정기관'이라 한다)에 공채로 입사하여 현재 정규직 환경미화원으로 근무하고 있다. 진정인은 피진정기관에서 약 11개월간 비정규직 근로자로 현재 수행하는 업무와 동일한 업무를 수행하였으나, 동 경력을 정규직 입사 후 호봉경력으로 인정받지 못하였다.

2. 당사자 주장 요지 및 참고인 진술

가. 진정인

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) ○○구시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 조직구조는 정규직인 일반직, 공무원, 환경직과 비정규직인 기간제, 일시사역 등으로 구성되어 있다. 정규직 및 기간제 채용은 공기업 관련법 및 공단규정에 의거 경영지원팀에서 정식채용절차를 거쳐 채용하고 있으나, 진정인이 과거에 종사하였던 일시사역은 각 사업팀에서 연차, 산재, 병가자 등 결원에 대한 대체근무 수행을 위해 인력수급 방식으로 운영하고 있다.

2) 진정인이 제기한 상기 기간의 공단 복무는 정규직 환경직 근로자의 결원이 발생하여 해당사업팀에서 일시사역 인력으로 고용하여 대체근무를 하였던 기간에 해당되고, 해당 업무 수행 후 고용 종료된 사안으로 공단에서는 이러한 고용에 대해서는 경력을 인정하고 있지 않다.

3) 공단 보수규정 [별표 5] 경력환산 기준표에 “「공공기관의 운영에 관한 법률」 또는 개별법에 근거한 공공법인에서 상근으로 근무한 경력”에서 인정하는 “상근”의 의미는 공무원 또는 타 공공기관 등에서 정식 채용절차에 의거하여 정규직으로 채용되어 상용근무를 한 근로형태를 의미하며, 진정인과 같이 정식채용절차에 의해 채용되어 근무하지 않은 임시적인 근로형태인 “일시사역”은 상근으로 볼 수 없다. 진정인이 주장하는 근무기간에 일부 연속성이 있으나, 대체근로를 위해 총 5회(2017.9.1.~12.31. / 2018.1.1.~2.28. / 2018.3.1.~3.3. / 2018.5.3.~7.31. / 2018.8.1.~9.30.)에 걸쳐 일시사역 근로계약을 체결한 것이다.

4) 환경직 업무는 비록 호봉제 급여체계를 적용받고 있긴 하지만, 전문·특수경력을 요하는 업무가 아닌 단순·반복적인 업무에 해당된다. 따라서 동일한 업무를 수행했던 일시사역 경력이 있다 하여도 근속기간에 따라 업무숙련도가 향상되는 업무특성이 있다 볼 수 없고, 상근으로 볼 수 없는 일시사역의 경우 직종과 관계 없이 경력이 인정된 사례가 없다.

5) 공단 보수규정 [별표 5] 경력환산 기준표에는 “기타 임시직, 잡급, 축탁직” 경력도 인정하는 것으로 규정되어 있으나, 이는 전문적인 기술과 학위를 가진 전문·특수경력자를 위한 규정이지, 환경직과 같은 근속기간과 업무숙련도가 무관한 단순업무에 적용될 조항은 아니다.

다. 참고인

1) ○○○

참고인 ○○○은 진정인이 일시사역으로 근무하였던 2017년, 2018년에 정규직 환경미화원으로 근무하고 있었다. 일시사역이라 하여도 정규직과 모든 업무가 동일하고 출퇴근시간 및 휴게시간 등 근무시간도 동일하다.

2) □□□

참고인 □□□는 진정인이 일시사역으로 근무하였던 2017년, 2018년에 정규직 환경미화원으로 근무하고 있었다. 3명의 직원이 하나의 차량으로 담당하는 구역의 환경미화를 하는 방식이므로 일시사역이든 정규직이든 업무상 차이는 없다. 일시사역이라고 하여 난이도가 낮거나 보조업무를 하는 것이 아니며, 정규직과 업무를 구별할 수 없는 구조이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인의 진술, 관련 자료 등에 따르면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정기관은 공공시설의 관리와 운영을 효율적으로 수행하여 주민복리를 증진하고자 설립된 지방공기업으로 공직유관단체에 해당하고, 교통사업, 문화체육사업, 생활환경사업 등의 업무를 수행하고 있으며, 2020년 기준 일반직 25명, 공무원 20명, 환경직 157명의 직원이 있다.

나. 피진정기관은 환경직 근로자의 연차, 병가, 휴직, 산재발생 등에 따른 결원에 대한 대체인력을 일시사역이라는 근로형태로 고용하고 있다. 일시사역 근로자들도 환경직 근로자와 동일하게 3인 1차량으로 편성되어 동일한 업무를 수행한다.

다. 진정인은 총 5회(2017.9.1.~12.31. / 2018.1.1.~2.28. / 2018.3.1.~3.3. / 2018.5.3.~7.31. / 2018.8.1.~9.30.)의 계약을 통해 각 6개월·5개월간 통상 근로자와 동일한 근무시간과 근로형태로 피진정기관에서 상시적 근무를 한 경력이 있고, 이후 2019. 3. 4. 피진정기관에 환경직 공채로 입사하여 정규직 근로자로 근무하고 있다.

라. 진정인은 초임호봉 확정 시 일시사역으로 근무한 약 11개월의 경력을 호봉확정위원회에서 호봉경력으로 인정받지 못하였다.

5. 판단

가. 기본 원칙

「대한민국 헌법」 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 및 같은 호 가목은 합리적 이유 없이 사회적 신분이나 기타 사유를 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’로 규정하고 있다.

나. 일시사역 경력 불인정의 합리성 여부

피진정인은 일시사역 근로자는 공단 보수규정 [별표 5] 경력환산 기준 표상의 상근으로 일한 경력이 아니므로 경력인정이 불가하고, 환경직 업무는 전문·특수 업무가 아닌 단순업무로서 근속연수에 따라 업무숙련도가 올라가는 업무가 아니어서 환경직의 호봉 승급은 장기근속에 대한 보상일 뿐 업무숙련도에 대한 보상이 아닌바, 일시사역 경력이 있다 하여도 이를 호봉 경력으로 인정하는 것은 적절하지 않다고 주장하고 있다.

국가인권위원회는 2019. 6. 5. 피진정기관이 「지방공무원보수규정」에서 ‘상근한 경력’만을 유사경력으로 인정하고 진정인의 임용 전 근무기관 경력을 ‘비상근’ 경력으로 보아 유사경력으로 인정해 주지 않았다는 진정(17-진정-0119900)에 대해, 통상 ‘상근직’이란 사업장에서 상시적으로 근로를 제공하면서 고정급여를 받는 것을 의미하므로, 통상근무자 근무시간의 80%에 해당하는 시간을 근무한 진정인의 근무형태까지 비상근으로 보는 것은 타

당하지 않다고 보았다.

한편 대법원도 「공무원보수규정」 제8조 제2항 [별표 16] '일반직 공무원 등의 경력환산율표'상의 '상근'이란 "해당 사업장의 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 근무일마다 출근하여 일정한 시간을 규칙적으로 근무한 경우를 의미하는 것이고, 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하는 소위 '풀타임(Full-time)'만을 의미하는 것은 아니"라고 판시하였다(대법원 2020. 6. 4 선고 2020두32012 판결).

이처럼 국가인권위원회 및 대법원은 '상근'의 의미가 고정되어 있지 않고 다양해진 근무 형태를 반영해야 한다고 해석하였는데, 진정인은 총5회의 근로계약을 체결하였지만 일정기간 지속적으로 업무를 수행하였고 통상근로자와 같은 8시간의 전일근로를 하였으며 업무의 내용 및 강도, 책임성도 정규직 직원과 다르지 않았으므로 정규직 직원과 입직경로가 다르다는 이유만으로 상근 경력이 아니라고 단언하기 어렵다.

또한 피진정인은 환경직 업무가 단순업무라서 일시사역 경력의 인정이 불가하다고 주장하고 있으나, 환경직에 대해서도 매년 근속연수에 따라 호봉이 상승되는 임금체계를 가지고 있다는 점, 환경직 채용 시에도 호봉획정위원회가 개최되어 경력 인정 여부를 판단한다는 점 등을 고려할 때 피진정기관이 직접 고용하여 동일한 업무를 수행하도록 한 일시사역 근무경력을 인정하지 않는 것은 합리적 이유가 없다고 판단된다.

한편 피진정기관의 보수규정 [별표 5] 경력환산 기준표에는 '공공법인에서의 상근 경력' 외에도 「잡급직원규정」에 의한 지자체·국가 등 기관에

서 임시직·축탁·잡급 등으로 상근으로 근무한 경력', '기타 임시직·축탁·잡급 경력'도 경력 인정 항목으로 별도 규정되어 있다. 「잡급직원규정」의 잡급직원의 종별 구분표를 보면, 청사관리인부, 관리인부, 경비원, 노무원 등이 명시되어 있는바, 이는 피진정인의 주장처럼 전문적인 기술과 학위를 가진 전문·특수경력이라 보기 어렵고 따라서 환경직 일시사역도 해당 조항을 근거로 '기타 임시직·축탁·잡급경력' 으로 인정하는 것이 가능할 것으로 보인다.

다. 소결

이상의 내용을 종합할 때, 피진정인이 진정인의 일시사역 근무경력을 상근경력이 아니라는 이유로 호봉경력으로 인정하지 않는 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 사회적 신분을 이유로 한 고용(임금) 영역에서의 차별행위에 해당되는 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 11. 9.

위원장 남규선

위원 이준일

위원 김수정

<별지>

관련 규정

1. 대한민국 헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

3. ○○○○시○○구시설관리공단 보수 규정

제16조(초임호봉의 획정) ① 직원을 신규 임용하는 경우에는 초임호봉을 획정한다.

② 경력이 없는 직원의 초임호봉은 “별표 4”에 따른 최저호봉을 부여한다.

③ 경력이 있는 직원의 초임호봉은 “별표 5”에 따른 경력에 따라 그에 상응한 호봉을 가산 부여한다.

제17조(호봉의 재획정) ① 직원이 재직 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 호봉을 재획정한다.

4. 당해 직원에게 적용되는 호봉획정의 방법이 변경되는 경우

4. ○○○○시○○구시설관리공단 보수 규정〔별표 5〕

경력환산 기준표

구분	적 용 대 상	적용률
국가 및 지방자치 단체 (동일+ 비동일 분야)	○ 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에 규정된 공무원으로 근무한 경력 (비상근으로 근무한 공무원 경력은 제외) - 비전임, 시간제계약직공무원은 근무한 시간에 비례하여 경력인정	100%
	○ 군 복무경력	100%
	○ 「공공기관의 운영에 관한 법률」 또는 개별법에 근거한 공공법인에서 상근으로 근무한 경력(동일분야)	100% (비동일 70%)
	○ 「지방잡급직원규정」 및 「잡급직원규정」에 의한 지방자치단체 또는 국가 등 기관에서 임시직·축탁·잡급 등으로 상근으로 근무한 경력(동일분야)	100% (비동일 80%)
	○ 기타 임시직·축탁·잡급경력(동일분야)	100% (비동일 50%)
민간 전문·특수 분야 (동일분야)	○ 법인, 단체 또는 민간기업체 등에서 임용예정 직렬 및 직류와 동일 분야의 업무에 상근으로 종사한 경력	100%이내
	○ 연구 및 기술분야의 직원이 교육·연구기관에서 동일 업무에 상근으로 종사한 경력(「고등교육법」 제17조 및 「초·중등 교육법」 제22조에 따른 시간강사등 경력 포함)	100%이내
기타경력 (동일+ 비동일 분야)	○ 사립학교에서 상근으로 근무한 교직원 경력	100%이내 (비동일 70%)
	○ 국·공립학교에서 상근으로 근무한 임시교원 또는 기간제 교원 경력 (동일분야)	100%이내 (비동일 70%)
	○ 사립학교에서 상근으로 근무한 임시교원 또는 기간제 교원 경력 (동일분야)	100%이내 (비동일 50%)
- 동일분야 경력은 직류와 동일분야이어야 한다.		
<p>1. 이 기준에 예시되지 않은 직종에 대해서는 해당기관의 성격과 경력 내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.</p> <p>2. 기타 명시되지 않은 경력환산은 지방공무원 보수규정상 경력환산을 준용한다.</p> <p>3. 이 경력은 본인에게 유리한 하나만을 적용한다.</p> <p>4. 경력기관 환산은 월 단위로 하고, 15일이상은 1개월 단위로 하며, 총 경력환산연수 중 1년 미만 월수는 당해 공단 당해직급에 재직한 경력으로 인정하며, 입사 후 실제 근무연수를 더하여 1년이 되면 정기 승급시에 1호봉을 승급케 한다. 다만, 경력의 성격이 바뀌는 경우에는 해당기간만 적용한다.</p>		

5. 잡급직원규정 [별표 1]

[별표1]

각급직원의 종별 구분표

종별	직	종
1종	제도사·통신기술자·측량기사·목수·전기기계공·재단사·기타	이와 유사한 직종
2종	통역원·편집원·속기사·모필사·보이라공·약제보조원·기타	이와 유사한 직종
3종	검사원·간호원·의료기사·번역사·운전원·보모	기타 이와 유사한 직종
4종	타자수·집배부·교환수·보조수·감시원·원예수	기타 이와 유사한 직종
5종	청사관리인부·관리인부·경비원·조사집계원·보조부	기타 이와 유사한 직종
6종	노무원	기타 이와 유사한 직종
7종	일반직 급류별(1급 내지 5급)	봉급액으로 계상하는 잡급
8종	월급여액이 1종 내지 7종에 포함시키기에	는 과다 또는 과소한 잡급

비 고

위표중 "기타 이와 유사한 직종"은 총무처장관과의 협의를 거쳐 각 중앙행정기관의 장이 정한다.