국가인권위원회
humanrights.go.kr

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 21진정0058000 대학의 비정년계열 교원에 대한 임금 차별 등
진 정 인 ○○○ 등 26인
피진정인 학교법인 □□대학교 이사장

주 문

1. 진정요지 라항 중 교수평의회 효력 관련 부분은 각하합니다.

2. 피진정인에게, 가족수당, 자녀학비 보조수당, 후생복지비 및 성과상여금 지급에 있어서 진정인과 정년계열 전임교원 간에 차별이 발생하지 않도록 합리적 기준을 마련할 것과 총장 후보자 추천 및 대학평의회, 교수회의 등 학내 의결권 행사에 있어서 비정년계열 전임교원의 참여가 원천적으로 배제되지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고합니다.

3. 진정요지 가항 중 기본급, 정근수당, 연구보조비, 급식비, 명절휴가비 부분과 진정요지 나항, 다항, 마항은 기각합니다.

이 유

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 진정요지

진정인들은 □□△△대학교의 비정년계열 전임교원인 강의전담교원, 교육중점교원이고, 피진정인은 □□△△대학교(이하, “피진정대학”이라 한다) 재단 학교법인 □□대학교의 이사장이다.

피진정대학의 전임교원은 정년계열 교원과 비정년계열 교원으로 구분되는데, 피진정인은 비정년계열 강의전담교원과 교육중점교원인 진정인들에 대하여 아래와 같은 차별을 하고 있다.

가. 임금지급

정년계열 전임교원과 비정년계열 교원에게 다른 연봉 기준을 적용하고 있어, 진정인들이 정년계열 전임교원과 비교하여 현저하게 낮은 연봉을 책정 받고 있다. 교직원 보수규정에 따라 정근수당, 연구비, 급식비 등을 지급하도록 되어 있으나, 비정년계열 교원들은 지급받지 못하고 있다.

또한, 진정인들은 정년계열 전임교원에게 지급되는 성과상여금, 가족수당, 자녀학비 보조수당, 후생복지비 등 수당 지급 대상에서도 제외되고 있다.

나. 승진제도

비정년계열 전임교원은 교수의 직위가 없으며, 승진에서 제외되고 있다. 정년계열 전임교원의 경우 조교수와 부교수 임용기간이 종료되면 교원인사 규정에 따라 승진할 수 있으나, 비정년계열 교원은 승진이 불가능하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 재임용

정년계열 전임교원의 임용기간은 조교수 3년, 부교수 5년으로 규정되어 있으나, 비정년계열 교육중점교원의 임용기간은 2년으로 임용기간에서 차별이 발생하고 있다.

라. 학내 의결권 미부여

1) 총장후보추천 제한

총장후보추천자 선거규정에 따르면 비정년계열 교원의 총장 후보자에 대한 선거권을 제한할 근거가 명시되어 있지 않음에도 피진정대학은 비정년계열 교원에게 선거권을 보장하지 않고 있다.

2) 교수평의회, 대학평의회 참여 제한

피진정대학의 교수평의회 규정 제3조는 ‘이 회에서 의결된 사항은 전체 교수의 총의로 본다’고 규정하고 있는데, 비정년계열 교원의 참여 자체가 제한된 교수평의회에서 결정된 사항에 대해 교수 전체의 총의로 본다는 것은 비정년계열 교원의 결정권한 위임 등의 절차가 없었던 것으로 부당하고, 참여 자체가 제한된 상태에서 진정인들의 권리가 변경되는 것 또한 부당하다.

대학평의회의 교수 평의원의 자격은 정년계열 교원들로 구성된 교수평의회에서 추천된 사람으로 규정하고 있어, 비정년계열 교원이 추천될 가능성이 현저히 낮으므로 이러한 규정은 비정년계열 교원의 대학평의회 참여를 배제하고 있다.

3) 교수회의 참여 제한

국가인권위원회
humanrights.go.kr

「교수회의 규정」 제2조는 비정년계열 교원에 대한 참여를 제한하고 있다. 또한 같은 규정 제4조에 따라 교수회의에서 교육계획, 정관변경, 학교운영에 관련된 사항, 학칙 및 학칙시행세칙 등에 관련된 사항을 심의·의결하는데, 같은 교수임에도 불구하고 합리적 이유없이 비정년계열 교원을 교수회의에 참여하지 못하도록 하는 것은 차별이다.

마. 연구실 배정

진정인들은 연구실을 2인 1실로 배정받아 사용하고 있는데 정년계열 전임교원 등과 비교하였을 때 연구 환경이 제대로 지원되지 않고 있다. 특히, 연구실을 단독으로 사용하지 못하여 비대면 강의 녹화, 학생 상담 등에 어려움이 있다.

2. 당사자 및 관계인의 주장 요지

가. 진정인

진정요지와 같다.

나. 피진정인

1) 피진정대학 교원 현황

피진정대학 「교원인사규정」에 의하면, 교원의 구분은 전임교원과 강사, 비전임교원으로 구분하고 있으며, 전임교원은 정년계열 전임교원과 비정년계열 전임교원으로 구분하고 있다. 정년계열 전임교원은 호봉제 전임교원과 2015. 3. 1. 이후 임용된 연봉제 전임교원으로 나뉘며, 여기에 산학협력중점교원이 있다. 비정년계열 전임교원은 비정년 전임교원, 강의전담교원, 교육중점교원, 산학협력교원으로 구분한다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

계속해서 재임용을 받거나 정년을 보장받는 교원으로 승진할 수 있는 정년계열 교원과는 달리, 비정년계열 교원은 임용 당시의 계약으로 정년을 보장받는 교수로의 승진임용의 기회를 제한받는 교원을 말한다.

피진정대학은 정부의 대학 구조개혁과 학령인구 감소 등에 대처하기 위해 교육부에서 계약제 교원 임용을 허용함에 따라 2008. 3. 1. 신규교원 임용 시부터 비정년 전임교원을 채용하기 시작하였으며, 2011. 3. 1.부터 비정년계열 강의전담교원 채용, 2013. 4. 1.부터 정년계열 산학협력중점교원 채용, 2015. 4. 1.부터 비정년계열 교육중점교원을 채용하였다. 이 중 비정년계열 비정년 전임교원은 2008. 3. 1. 처음 채용한 이후 2012년부터 채용하지 않았으며, 기 채용된 교원들은 2011. 9. 1. 정년계열로 전환하는 과정에서 의원면직하였거나 정년계열로 전환하여 현재 남아있는 비정년계열 비정년 전임교원은 3명에 불과하다. 2021. 4. 1. 기준 비정년계열 전임교원 수는 전체 전임교원 95명 중 43명으로 비정년 전임교원 3명, 강의전담교원 14명, 교육중점교원 26명이다.

2) 정년계열 교원 대비 낮은 연봉 지급과 각종 수당 미지급

피진정대학은 교원의 처우에 관한 내용을 「교원인사규정」과 「교직원 보수규정」에 따라 정하고 있고, 채용 및 계약관계에 따라 비정년계열 교원에 대해서는 연봉제를 채택하고 있으며, 비정년계열 교원의 처우에 대해서는 「교직원 보수규정」 제5장 연봉제 제25조(적용범위)에 “연봉제 교원의 보수는 이 장에서 규정된 보수만 지급한다.”고 규정하고 있고, 정근수당은 호봉제 교수에게만 지급되는 수당 항목이며, 가족수당, 자녀학비보조수당 등은 정년계열 교원, 비정년계열 비정년 전임교원에게 지급되고 있

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고, 기타수당(초과강의수당 등)은 비정년계열 교육중점교원, 강의중점교원에게도 지급하고 있다.

성과상여금은 「교직원보수규정」에 따라 정년계열 호봉제 전임교원에게만 지급되고 있었으나, 정년계열 연봉제 전임교원의 낮은 연봉에 대한 이의제기로 2017. 3. 29. 정년계열 연봉제 교원에게도 성과상여금을 지급하는 것으로 해당 규정이 개정되었다. 해당 규정에서 성과상여금은 총장이 매년 예산의 범위에서 지급하도록 하고 있으므로 피진정대학의 적자가 지속되면 성과상여금도 감액되거나 지급되지 않을 가능성이 있다.

후생복지비는 정년계열 전임교원과 비정년계열 비정년전임교원에게 1년 1회 복지포인트 형태로 지급되고 있다. 그러나 2021년 피진정대학에 재정상 적자가 발생한 상태이고 2022년에도 적자 발생이 예상되므로 2022년 예상 편성 시 해당 비용은 감액될 수도 있다.

3) 비정년계열 전임교원의 재임용과 승진제도

비정년계열 교원은 근로계약 시부터 승진이 제한되며 정년보장심사 대상이 될 수 없는 것을 요건으로 하고 있다. 피진정대학은 비정년계열로 임용된 교원이 정년계열로 응시할 수 있는 기회를 제한하고 있지 않으며 비정년계열 교원으로 최초 임용되었지만 정년계열 모집공고에 응시하여 정년계열 교원의 신분을 보유한 교원도 상당수 있다. 만일 진정인들이 정년계열과 같은 처우를 받고자 한다면 정년계열 모집공고에 응시하여 정년계열로 채용되면 될 것이다. 또한 “비정년계열이라는 고용형태 또는 이에 따른 채용경로는 근로계약상 그러한 지위는 변경할 수 없거나 계속적·고정적인 지위로 보기 어렵고, 근로자의 특정한 인격과 관련된 일신전속적인 표지라

국가인권위원회 humanrights.go.kr

고 할 수도 없으므로” 차별에 포함된다고 보기 어렵다(서울고등법원 2012. 12. 7. 선고, 2012나39631 판결 참조)

「사립학교법」 제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) 제3항은 ‘대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다’고 하고 있고, 이와 관련하여 정관 또는 학칙에 비정년계열 교원에 관한 규정을 두어 시행하고 있으며, 같은 조 제4항 내지 제8항의 재임용 심의에 대한 기회를 부여하고 있고, 비정년계열 비정년 전임교원과 강의전담교원은 부교수까지 승진이 가능하다.

4) 학내 의결권

가) 총장후보자 추천 선거권 제한

피진정대학 총장후보추천자 선거규정은 법인 이사회에서 해당 대학의 총장을 임명하면서 매회 제정하여 운용해 오고 있으며 해당 선거규정은 당해 총장후보추천에만 적용되는 일회성 규정이다. 또한, 총장후보자 추천 절차는 법인 이사회에서 결정하며 대학구성원(대학평의회)과 협의하고 있으므로, 총장후보자 추천 선거권에 대해서는 차기 총장후보자 추천 시, 구성원 단체(교수평의회, 직원노동조합, 총학생회, 동창회)와 협의하여 정할 사안이다.

나) 교수평의회, 대학평의회 참여 배제

교수평의회는 정년계열 전임교원들로 구성된 임의단체이며, 교수평의회 참여 배제에 대해서는 교수평의회 소속 전임교원들과 협의할 사안이다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

다) 교수회의 참여배제

피진정대학 「교수회의 규정」 제2조(구성)는 “이 회의는 조교수 이상의 정년계열 전임교원으로 구성한다. 다만, 필요하다고 인정될 때에는 총장은 그 외의 자를 포함할 수 있다.”고 규정하고 있어 비정년계열 교원이 합리적 이유없이 교수회의 구성에서 빠져 있는 것은 사실이다.

이에 피진정대학은 2020. 7. 29. 학칙 전부개정안에서 학칙 제10조(교수회의) 제2항을 “우리 학교에는 교수회의를 두며, 총장과 전임교원 이상으로 구성한다.”로 개정하여 비정년계열 전임교원도 교수회의에 참여할 수 있는 개정 초안을 마련하였으나 정년계열 교원의 반대로 개정안이 부결되었다. 피진정대학은 학교 운영에 대한 중요사항을 심의하는 교수회의에 전임교원 전원이 참여할 수 있도록 개선하기 위해 노력하겠다.

5) 연구실 배정

교육중점・강의전담 교원 40명 중 30명이 15개 연구실을 2인 1실로 사용 중이며, 나머지 10명은 1인 1실을 사용 중이다. 교육중점・강의전담 교원의 연구실 배정은 교원을 별도 분리하여 연구실을 배정하는 게 아니라 학과, 계열, 남녀 구분에 따라 배정한다. 진정인들에게 각 연구실에 개인별 컴퓨터, 프린터, 책상, 의자, 전화 및 싱크대 등 편의시설을 제공하고 있으며, 공통적으로 냉·난방시설은 구비되어 있고 각종 수선요청에 대해 차별 없이 대응하고 있다.

6) 진정내용에 대한 피진정인의 종합 의견

피진정대학 정관 제46조(보수) 제1항은 “교원의 보수는 자격과 경력

국가인권위원회
humanrights.go.kr

및 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 이사회의 의결을 거쳐 따로 규정으로 정한다”고 규정하고 있으며, 정관에 근거한 피진정대학 보수규정에는 비정년계열 전임교원은 정년계열 전임교원과 급여 등 근무조건 등을 다르게 정하고 있다. 이처럼 임용경로와 기준이 서로 다르고, 그 역할이 상이한데 그 임금 등에서 차이가 있더라도 이것은 「근로기준법」 상 차별금지원칙에 위배된다고 볼 수 없다.

대학 교원은 고도의 전문적인 학식과 교수 능력 및 인격 등을 갖출 것을 요구하고 있고 정년계열 교원이 비정년계열 교원보다 더욱 엄격한 기준에 의하여 임용된다고 할 것이므로, 단순히 정년계열과 비정년계열이 동일한 수업 등을 하고 있다는 사유만으로 이를 차별금지원칙에 위배된다고 할 수 없다.

진정인들은 피진정대학 비정년계열 강의전담교원, 교육중점교원으로 임용되어 그에 따른 임금을 지급받고 있으며, 근무조건, 재임용 조건, 임용당시 자격요건 등이 정년계열 전임교원과 상이하므로 진정인들이 정년계열 전임교원과 동일한 임금을 지급받아야 한다는 주장은 이유 없다 할 것이다.

또한 사립대학의 교원 임용계약의 법적 성질은 사법상의 고용계약으로 교원에게 어떠한 기준과 방법으로 보수를 지급할 것인지는 당사자 간의 계약에 의해 성립된다. 이것이 만일 「사립학교법」이나 「근로기준법」에서 정한 강행규정을 위반하거나, 객관성과 합리성을 결여하여 재량권의 일탈·남용으로 평가되는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 자율성은 존중되어야 할 것이다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

진정인들은 현재 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 의한 교수노동조합을 결성하고 피진정인 측과 단체교섭을 위한 실무교섭이 진행 중에 있으므로 당사자 간에 협상을 통해서 원만히 해결할 수 있도록 하겠다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서, 피진정인 서면진술서, 관련 규정 및 증빙자료 등의 자료에 따르면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가.

진정인들이 소속된 □□△△대학교는 19××. ×. ×. 설립된 2년제 공학계열 특성화 전문대학이다.

나. 피진정대학 「교원인사규정」 제2조는 교원을 전임교원, 강사, 비전임교원으로 구분하고 있으며, 전임교원은 정년계열 전임교원과 비정년계열 전임교원으로 구분하고 있다. 비정년계열 전임교원은 정년을 보장하지 아니하는 교원으로서, 1)비정년 전임교원, 2)강의전담교원, 3)교육중점교원, 4)산학협력교원으로 구분된다.

다. 2021. 4. 1. 기준 비정년계열 전임교원 수는 전체 전임교원 95명 중 43명으로 비정년 전임교원 3명, 강의전담교원 14명, 교육중점교원 26명으로

국가인권위원회 humanrights.go.kr

구성되어 있다. 교육부 대학기본역량 평가에서 비정년계열 전임교원 1명은 전임교원 확보율 지표에 1명으로 계상된다.

라. 정년계열 전임교원과 비정년계열 전임교원 중 강의전담교원, 교육중점교원의 지원자격, 임용과정에서의 심사기준 등이 상이하다. 정년계열 전임교원은 연구실적 적용율에 의한 연구실적이 모집공고일 기준 최근 3년 이내 200% 이상인 자를 지원자격으로 하고 있으며 채용 심사과정에서도 공개강의 전형이 실시되지만, 비전임교원에게는 이러한 지원자격과 심사과정이 요구되지 않는다.

마. 정년계열 교원과 비정년계열 교원의 강의 현황을 살펴보면 2019년에는 시수합계 1,219시간, 1,208시간, 2020년에는 1,226시간, 1,236시간으로 큰 차이가 없다.

<표 1> 정년계열 교원과 비정년계열 교원 강의 현황(2019~2020년)

구분	학기	정년계열						비정년계열					
		인원	주간시수	야간시수	시수합계	초과시간	평균초과시간	인원	주간시수	야간시수	시수합계	초과시간	평균초과시간
2019	1학기	52	452	148	600	239	4.596	44	424	170	594	201	4.568
	2학기	51	453	166	619	273	5.353	42	437	177	614	242	5.762
2020	1학기	52	460	157	617	289	5.558	45	500	171	671	272	6.044
	2학기	50	459	150	609	294	5.880	41	432	133	565	202	4.927

국가인권위원회
humanrights.go.kr

바. 보직 부여와 관련하여서는 비정년계열 비정년 전임교원 3명은 학과장, 학생상담센터장 등의 보직을 맡고 있으나, 그 외의 보직은 정년계열 교원이 맡고 있다. 진정인들에게 보직을 부여할 수 없다는 규정은 없으나, 학과장 등의 보직이 진정인들에게 부여된 적은 없다.

사. 피진정대학 연봉은 「교직원 보수규정」에 따른 교원의 구분, 직위 및 임용시기 등에 따라 차등 지급하고 있다. 정년계열 전임교원 교원(호봉제)는 성과상여금, 연구보조비, 정근수당, 급식비, 명절휴가비, 가족수당, 자녀학비 보조수당을 지급받고 있으며, 2015. 3. 1. 이후 입사한 정년계열 전임교원은 연구보조비, 정근수당, 급식비, 명절휴가비를 지급받고 있지 않다. 비정년 전임교원은 가족수당, 자녀학비 보조수당 만을 지급받고 있으며 강의전담교원, 교육중점 교원은 이러한 수당을 지급받고 있지 않다.

아. 피진정대학 「복지후생규정」 에서는 적용대상을 아래 <표 2>과 같이 규정하여, 진정인들은 적용대상에서 제외되고 있다.

<표 2> 복지후생규정 적용대상

인정대상	제외대상
. 전임교원, 조교 및 직원 (계약직, 인턴기간 포함) . 질병, 육아휴직, 가사휴직 포함	. 비정년계열 교육중점교원, 강의전담교원 및 산학협력중점교원 · 인턴조교 및 인턴 계약직

자. 정년계열 전임교원은 조교수에서 부교수를 거쳐 교수까지 승진이 가능하나, 비정년계열 교육중점교원은 부교수 등으로 승진할 수 없으며, 강의전담교원은 부교수까지 승진할 수 있다. 다음 직급으로의 승진소요기간은 정년계열 교원이 조교수에서 부교수까지 6년, 부교수에서 교수까지 5년이

국가인권위원회
humanrights.go.kr

소요되나, 비정년계열 교원인 강의전담교원의 승진소요기간은 조교수에서 부교수까지 6년이다.

차. 정년계열 전임교원의 재임용기간은 조교수 3년, 부교수 5년인 반면, 비정년계열 교원 중 강의전담교원은 조교수 3년, 부교수 5년, 교육중점교원은 2년이다.

카. 대학평의회의 기능 및 자격과 관련하여 피진정대학 평의원회 운영 규정에 따르면, 평의원은 교수, 직원, 학생, 외부 인사 평의원으로 구성되며 교수 평의원의 자격은 교수평의회가 추천한 사람이다.

타. 피진정대학 교수평의회는 전임교수들의 대의기구로서 임의단체이며, 피진정대학 「교수평의회 규정」 에 따르면 평의원의 자격은 정년계열 전임교원으로 명시되어 있다. 교수평의회의 규정은 교수평의회의 내부 의결 절차에 따라 제·개정 절차가 진행된다.

파. 피진정대학 교수회의는 조교수 이상의 정년계열 전임교원으로 구성되는 학칙기구이다. 피진정인이 2020. 7. 29. 학칙 전부 개정안에서 ‘우리학교에는 교수회의를 두며, 총장과 전임교원 이상으로 구성한다’로 개정하고자 하였으나 부결되었고, 교수회의의 규정은 교수회의 내 의결 절차에 따라 제·개정 절차가 진행된다.

하. 피진정대학의 「총장 후보 추천자 선거규정」 제6조(선거권)는 피진정대학에 재직 중인 전임강사 이상의 재직교수 및 해당 직원은 총장 후보 추천자 선출을 위한 선거권을 가진다고 규정하고 있다. 총장 후보 선거가 예정되면, 대학평의회 구성원인 교원, 학생, 직원들이 협의하여 그 의견을 피

국가인권위원회
humanrights.go.kr

진정인에게 전달하고 법인에서 후보자 추천 절차를 의결하게 되는 구조이며, 해당 추천 절차와 관련한 규정은 당해 선거 시에만 적용된다.

거. 피진정대학의 교원별 연구실 배정현황을 살펴보면, 비정년계열 교육중점·강의전담 교원 전체 40명 중 30명이 15개 연구실을 2인 1실로 사용중이며, 나머지 10명은 1인 1실을 사용 중이다. 진정인 26명 중 4명도 1인 1실을 사용하고 있다.

5. 판단

가. 기준

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 '위원회법'이라 한다.) 제2조 제3호 및 같은 호 각 목에서는 '사회적 신분'을 이유로 합리적 이유 없이 고용 등 영역과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '평등권 침해의 차별행위'로 규정하고 있다.

나. 임금, 승진 및 재임용기간 관련 진정요지에 대한 판단(진정요지 가, 나, 다항)

1) 위원회법상 차별금지 사유 및 영역 해당성

'사회적 신분'은 '인간의 존엄 및 가치와 관련이 있으면서 사회에서 상당한 기간 동안 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것'으로 정의할 수 있다. 국가인권위원회는 특히 고용과 관련하여 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 분류를 사회적 신분으로 보면서 그러한 고용형태가 존속하는 이상 자신의 의

국가인권위원회 humanrights.go.kr

사나 능력발휘와 무관하게 그 지위를 가질 수밖에 없는 경우를 사회적 신분으로 판단해 왔다. 비정년계열 교원은 인간의 존엄 및 가치와 관련이 있으면서 사회에서 상당한 기간 동안 차지하는 지위이면서 개인의 의사로 쉽게 변경할 수 없는 인격적 표지로서 소수자의 차별로 이어지기 쉬운 사회적 지위이므로 위원회법 상 차별사유인 '사회적 신분'으로 포섭할 수 있다.

이 사건은 진정인들이 정년계열 전임교원과 동일·유사업무를 수행하고 있음에도 불구하고 비정년계열 교원이라는 이유로 정년계열 전임교원들에 비하여 고용(임금, 승진 등)과 관련하여 불리한 대우를 받았다는 주장이므로, 위원회법 제2조 제3호 및 같은 호 가목에 따른 조사대상으로 볼 수 있다.

2) 진정요지 가.항(임금지급)

가) 기본급

진정인들은 피진정대학이 정년계열 전임교원과 비정년계열 전임교원에게 다른 연봉 테이블을 적용하고 있어, 진정인들이 정년계열 전임교원과 비교하여 현저하게 낮은 연봉을 책정 받고 있는 것이 차별이라고 주장한다.

차별이란 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 대우하는 것으로, 차별에 해당하기 위해서는 그 전제로써 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인정사실에서 살펴본 바와 같이 정년계열 전임교원과 진정인들은 기본연봉에 있어서 차이가 있으며 정년계열 전임교원과 진정인들이 수행하는 주된 업무 내용에는 본질적인 차이가 없는 것으로 보이므로 비교대상이 동일·유사한 업무를 수행한다고 볼 수 있다.

다만 기본연봉에 차이가 있는 것이 합리적인지 살펴보면, 정년계열 전임교원의 지원자격에는 '연구실적이 모집공고일 기준 최근 3년 이내 200% 이상인 자(석/박사 학위 논문은 제외)' 라는 요건이 추가되며, 임용심사과정에 있어서도 공개강의 심사가 추가되어 보다 엄격한 심사를 거쳐 임용된다는 점, 진정인들에게는 학과장 등의 보직이 부여되지 않아 업무에서 차이가 있는 점 등을 고려할 때 기본연봉의 차이를 불합리하다고 보기는 어려우며, 진정인들의 연봉 수준이 적절한지 여부는 별론으로 하되, 이를 정년계열 전임교원과 비교하여 차별이라고 보기는 어렵다. 따라서 기본급 관련해서는 위원회법 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

나) 정근수당, 연구보조비, 급식비, 명절휴가비

진정인들은 정년계열 전임교원에게 지급하는 정근수당, 연구보조비, 급식비, 명절휴가비를 진정인들에게는 지급하지 않는 것이 차별이라고 주장한다. 그러나 정년계열 전임교원도 연봉제인 경우에는 정근수당, 연구보조비, 급식비, 명절휴가비를 지급하지 않고 있으므로 이를 정년계열과 비정년계열 간의 차별이라고 보기 어렵다. 따라서 해당 진정내용은 위원회법 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

다) 가족수당, 자녀학비 보조수당, 후생복지비

정년계열 전임교원과 비교하여 진정인들에 대한 불리한 대우가 존

국가인권위원회
humanrights.go.kr

재하였는지에 대해 살펴보면, 위 인정사실과 같이, 진정인들은 비교대상교원들(정년계열 전임교원)에 비하여 가족수당 등을 지급받지 못하고 있으므로 불리한 대우가 있음이 확인된다.

진정인들은 정년계열 전임교원과 동일·유사한 업무를 수행하고 있으며 후생복지비는 해당 사업장에 고용된 모든 근로자에게 공통적으로 제공되는 것이 바람직한 성격을 가진 급부라고 볼 수 있으므로 진정인들과 정년계열 전임교원은 이러한 수당을 지급받아야 하는 대상으로서 본질적으로 동일한 집단이라고 볼 수 있다.

또한 피진정인이 주장하는 것처럼 정년계열 전임교원과의 임용절차, 직무의 책임성 및 곤란도 등에서 차이를 인정한다고 하더라도, 위 임금항목의 취지, 지급 목적 등을 고려할 때 근로자가 제공하는 업무의 내용이나 노력, 책임과는 관련성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 피진정대학에서 상시근로를 해 온 진정인들에게 가족수당, 자녀학비 보조수당, 후생복지비 등을 전혀 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 없다. 따라서 피진정인에게 위 수당 등의 지급에 대한 합리적인 기준을 마련하도록 권고할 필요가 있다.

라) 성과상여금

진정인들은 정년계열 전임교원에게는 성과상여금을 지급하는데, 진정인들에게는 지급하지 않는 것이 차별이라고 주장한다. 피진정인은 성과상여금은 정년계열 호봉제 전임교원에게 지급한 것이며 연봉제 전임교원에게는 성과연봉이 반영되는 것이었으나, 정년계열 연봉제 전임교원이 본인들의 낮은 연봉에 대한 보전을 요구하여 임금보전 차원에서 성과연봉 외에 성과상여금을 지급한 것이라고 주장한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그러나 성과상여금은 직전 학년도 성과 및 업적을 기준으로 평가하여 연 1회 지급되는 성격의 보수라고 볼 수 있고, 직전 학년도 성과 및 업적을 평가받는 대상이라는 측면에서 정년계열 전임교원과 동일한 집단에 해당하는 진정인들에게 성과상여금을 전혀 지급하지 않은 것은 합리적인 이유가 없다. 따라서 피진정인에게 성과상여금 지급에 대한 합리적인 기준을 마련하도록 권고할 필요가 있다.

3) 진정요지 나.항(승진)

진정인들은 정년계열 전임교원들과 동일·유사한 업무를 수행하고 있으므로 정교수까지 승진할 수 있도록 해야 하며 승진에 소요되는 기간이 다른 점도 부당한 대우에 해당한다고 주장한다.

평등권 침해는 본질적으로 동일한 비교집단을 다르게 취급하는 경우에 문제되므로(헌법재판소 2010. 3. 25. 선고 2009헌마538 결정 등), 평등권 침해 여부를 논하기 위해서는 비교대상이 되는 두 집단이 본질적으로 동일한 집단이어야 한다는 점이 전제되어야 한다.

근로의 대가인 급여 처우의 경우 업무 유사성에 비례하여 객관적인 비교가 가능한 반면, 직급 승진의 경우 업무의 동일·유사성이 있다고 하여 반드시 동일한 직급 체계를 가져야 한다고 보기는 어렵다. 승진제도는 상위계급에 발생한 결원을 하위계급자 중 근무성적 및 그 밖의 능력에 따라 선발하여 임용하는 것으로, 단순히 업무의 유사성뿐만 아니라 입직경로와 고용 형태 등을 종합적으로 고려하여 구성한 인사 및 조직체계가 뒷받침되어야 한다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

따라서 피진정대학의 정년계열 전임교원은 일정한 연구 및 교육역량을 갖춘 경우 계속해서 재임용을 받거나 정년을 보장받는 교원임에 반해 비정년계열 전임교원은 정년을 보장받는 교원이 아니므로 정년보장심사대상이 되는 교수 승진 여부에 대해서는 두 집단은 본질적으로 동일한 집단이라고 보기 어렵다.

아울러, 비정년계열 전임교원 중 강의전담교원의 경우에는 부교수까지 승진이 가능하며, 승진소요기간(6년)도 정년계열 전임교원과 기간의 차이가 없으므로 진정인들이 주장하는 불리한 대우가 있다고 보기 어렵다. 따라서, 해당 진정내용은 위원회법 제39조 제1항 제1호, 제2호에 따라 기각한다.

4) 진정요지 다.항(재임용기간)

진정인들은 피진정대학이 정년계열 전임교원의 임용기간을 조교수 3년, 부교수 5년으로 규정하고, 비정년계열 교육중점교원의 임용기간은 2년으로 하여 임용기간에서 차별이 발생하고 있다고 주장한다.

진정인들은 비정년계열이라는 사회적 신분을 이유로 고용 분야(근로계약기간의 설정)에서 불리한 대우가 존재한다는 주장이나, 진정인들 중 비정년계열 강의전담교원의 경우에는 정년계열 전임교원과 동일하게 조교수 3년, 부교수 5년으로 임용기간을 정하고 있으므로 이를 정년계열과 비정년계열 간의 차별이라고 보기는 어려우므로 위원회법 제39조 제1항 제1호에 따라 기각한다.

다. 진정요지 라.항(학내 의결권)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1) 차별영역 해당성

진정인들은 정년계열 전임교원과 동일·유사업무를 수행하고 있음에도 불구하고 비정년계열 교원이라는 이유로 학내의결권 행사에서 배제되고 있다고 주장한다. 학내 의결권이 위원회법 제2조 제3호 각목에서 정한 차별영역에 해당하는지와 관련하여 총장선출, 대학평의회, 교수평의회, 교수회의 등에서의 의사결정은 교수의 근로조건이나 교육활동에 밀접하게 연관되어 있는 사항을 다룰 수 있고 이로 인해 근로환경에 영향을 줄 수 있다고 보아 고용영역으로 포섭할 수 있을 것으로 판단된다.

2) 교수평의회 효력

진정인들은 비정년계열 교원의 참여 자체가 제한된 교수평의회의 의결사항을 전체 교수의 총의로 보는 것이 부당하다고 주장한다.

그러나 위 진정내용은 비교대상 간의 차별적 처우에 대한 주장이라기보다 교수평의회 의결사항의 효력 범위에 대한 부당성에 대한 주장으로 볼 수 있고, 달리 위 내용이 헌법 제10조 내지 제22조에 규정된 기본권을 침해하는 사항이라고 보기 어렵다. 교수평의회는 교수들의 임의단체이므로 이에 대해서 피진정인이 개선의 책임이 있다고 보기 어려우므로 피진정인 적격도 인정되지 않는다. 따라서 이 진정요지는 위원회법 제32조 제1항 제1호에 따라 각하한다.

3) 대학평의회 참여 및 총장후보 선거권 제한

진정인들은 대학평의회 교수 평의원 자격이 정년계열 교원들로 구성된 교수평의회에서 추천된 사람으로 규정하고 있어, 비정년계열 교원이 추천될 가능성이 현저히 낮고, 이로 인해 비정년계열 교원의 대학평의회 참여

국가인권위원회 humanrights.go.kr

가 배제되며, 아울러 대학평의회 협의사항인 총장 후보 선거권에서도 배제되고 있다고 주장한다.

피진정대학 대학평의원회 운영규정에 따르면, 대학평의회는 교수 평의원, 직원 평의원, 학생 평의원, 외부 인사 평의원으로 구성되며 교수 평의원은 교수평의회가 추천한 사람으로 규정하고 있는데 규정 자체에서 비정년계열 교원을 배제하는 것은 아닌 것으로 보인다. 그러나, 교수평의회는 정년계열 교원으로 구성되어 있어 비정년계열 교원이 추천받을 가능성이 현저히 낮은 점에서 교직원, 학생, 외부 인사도 참여할 수 있는 학내 공식 회의기구에서 비정년계열 교원들의 참여가 배제될 소지가 높고, 이로 인해 학내 구성원으로서 대학의 학칙 제·개정, 총장후보자 추천 등 주요 의결 사항을 결정하는 절차에서 합리적 이유 없이 배제되는 것으로 보인다.

따라서 대학평의회 참여 및 총장후보자 추천에 있어서 비정년계열 교원의 참여가 배제되지 않도록 관련 규정 개정을 권고할 필요가 있다.

4) 교수회의

진정인은 교수회의에 비정년계열 교원의 참여를 제한하는 것이 차별이라고 주장하며, 피진정인 역시 이러한 사실을 인정하고 학칙 개정을 추진하였으나 정년계열 교수들의 반대로 개정이 되지 않았다고 진술한 바 있다.

정년계열 전임교원과 비정년계열 전임교원 모두 교수라는 지위에 있음에도 교수회의에서 비정년계열 전임교원을 일괄적으로 배제하는 것은 달리 합리적인 이유가 있다고 보기 어려우므로 비정년계열 교원의 참여가 배제되는 차별이 발생하지 않도록 관련 규정 개정을 권고할 필요가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

라. 진정요지 마.항(연구실 2인 1실 배정)

진정인들이 비정년계열 교원이라는 이유로 연구실을 2인 1실로 사용하는 것이 정년계열 전임교원 등과 비교하였을 때 불리한 대우에 해당한다는 취지의 진정이나, 비정년계열 강의전담·교육중점 전체 40명 중 진정인 4명을 포함한 10명이 연구실을 단독으로 사용하고 있는 사실이 확인되는 점에서 피진정인이 진정인들이 비정년계열 강의전담·교육중점 교원임을 이유로 하여 연구실을 단독으로 사용할 수 없도록 일률적으로 배제하고 있는 것이 아니다. 연구실 배정은 각 학과, 계열, 남녀 구분 등을 고려한 것으로 한정된 재원을 적절히 각 교원에게 배정하는 데 있어서의 재량은 피진정인에게 있는 것으로 보이므로 모든 교원에게 연구실을 단독으로 사용하도록 배정하지 않았다고 하여 차별행위에 이른다고 보기 어려워 위원회법 제39조 제1항 제2호에 따라 기각한다.

6. 결론

이상과 같은 이유로「국가인권위원회법」제32조 제1항 제1호, 제44조 제1항 제1호, 제39조 제1항 제1호 및 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2021. 12. 23.

위 원 장 남 규 선

위 원 이 준 일

국가인권위원회
humanrights.go.kr

위 원 김 수 정

국가인권위원회
humanrights.go.kr

<별지>

관련 규정

1. 「대한민국헌법」

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. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 제3호

"평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위