

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2020두49355 차별시정재심판정취소청구의소

원고, 상고인 겸 피상고인

서울특별시

소송대리인 변호사 주영달

피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인, 상고인

별지1 '피고보조참가인(상고인) 명단' 기재와 같다.

피고보조참가인 별지2 '피고보조참가인 명단' 기재와 같다.

소송대리인 변호사 윤지영

원 심 판 결 서울고등법원 2020. 8. 28. 선고 2019누58812 판결

판 결 선 고 2024. 2. 29.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고의 상고로 인한 부분은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가, 별지 1 기재 피고보조참가인들의 상고로 인한 부분은 같은 피고보조참가인들이 각 부담한다.

## 이 유

원고와 별지1 기재 피고보조참가인들의 상고이유를 함께 판단한다.

### 1. 사안의 개요와 원심의 판단

가. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 피고보조참가인들(이하 '참가인들'이라 한다)을 포함한 원심판결 별지3 기재 근로자들(이하 '이 사건 신청인들'이라 한다)은 원고 산하 공립초등학교에서 시간제(주 20시간) 돌봄전담사로 근무하는 교육공무직원이다.

2) 이 사건 신청인들은 전일제(주 40시간) 돌봄전담사를 비교대상 근로자로 삼아 원고가 시간제 돌봄전담사들에게 근속수당과 맞춤형복지비를 지급하지 않은 것은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라 한다)이 금지하는 단시간근로자임을 이유로 한 차별이라고 주장하면서 서울지방노동위원회에 차별시정신청을 하였다.

3) 서울지방노동위원회는, 맞춤형복지비에 관하여는 제척기간이 도과하였다는 이유로 그 차별시정신청을 각하하고, 원고가 근속수당 지급요건을 충족한 시간제 돌봄전담사들에게 2016. 3.부터 2018. 2.까지 근속수당을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우라고 인정하여 미지급 근속수당(비교대상 근로자의 1/2)의 지급을 명하는 초심판정을 하였다.

4) 중앙노동위원회는, 맞춤형복지비에 관한 제척기간이 도과되지 않았다고 보아 이 부분 초심판정을 취소한 후, 원고가 맞춤형복지비 지급요건을 충족한 시간제 돌봄전담사들에게 2017년 맞춤형복지비를 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우임을 인정하여 미지급 맞춤형복지비(350,000원 상당)를 지급하라고 명하고, 근속수당에 관

한 초심판정은 유지하였다.

나. 원심은, ① 맞춤형복지비에 대한 차별시정신청의 제척기간이 도과하지 않았고, ② 근속수당이나 맞춤형복지비는 다른 임금 항목들과는 성격이 달라 이들을 하나의 범주로 묶어서 불리한 처우가 존재하는지를 판단하는 것은 적절하지 않으며, ③ 근속수당, 맞춤형복지비를 전혀 지급하지 아니한 각각의 불리한 처우에 합리적인 이유가 인정되지 않고, ④ 다만 원고가 지급하여야 하는 2017년 맞춤형복지비는 비교대상 근로자가 지급받은 맞춤형복지비의 1/2에 해당하는 225,000원이므로 이를 초과하여 지급을 명한 재심판정 부분은 위법하며, ⑤ 이 사건 차별시정신청이 단체협약이나 신의칙, 금반언의 원칙에 위반된다고 볼 수 없다고 판단하여, 원고의 재심판정 취소 청구를 일부 인용하였다.

## 2. 맞춤형복지비에 대한 차별시정신청의 제척기간 도과 여부(원고의 제1 상고이유)

가. 기간제법 제9조 제1항에서 정한 차별적 처우의 시정신청기간은 제척기간이므로 그 기간이 경과하면 그로써 기간제법에 따른 시정을 신청할 권리는 소멸하나, 계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일부터 6개월 이내에 시정을 신청하였다면 그 계속되는 차별적 처우 전체에 대하여 제척기간을 준수한 것이 된다(대법원 2011. 12. 22. 선고 2010두3237 판결 참조).

한편 사용자가 선택적 복지제도로써 연간 단위로 복지포인트를 부여하는 맞춤형복지 제도를 시행하는 경우 근로자들에게 복지포인트를 배정한 행위 자체로 금품의 지급이 이루어졌다고 볼 수 없고(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 참조), 근로자는 복지포인트를 배정받은 후에 해당 연도 안에서는 어느 때라도 그 사용처에 맞는 지출을 하고 사용자로부터 이를 정산받음으로써 복지포인트 상당의 맞춤형복지비를 지급받는 이익을 얻게 된다. 이러한 복지포인트 배정행위의 성격 및 그 사용

절차 등에 비추어 보면, 복지포인트를 배정받지 못함으로 인하여 발생하는 차별 상태는 해당 연도 동안 계속된다고 보아야 하므로, 복지포인트의 배정일에 차별적 처우가 종료된다고 볼 수 없고, 맞춤형복지비에 관한 차별적 처우는 해당 연도의 말일을 종료일로 하는 '계속되는 차별적 처우'에 해당한다고 봄이 타당하다.

나. 원심은, 같은 취지에서 2017년 맞춤형복지비에 대한 이 사건 차별시정신청이 제척기간을 준수하였다고 판단하였다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 '계속되는 차별적 처우'에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 3. 근속수당에 관한 불리한 처우의 존부(원고의 제2 상고이유)

가. 기간제근로자가 기간제근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 원칙적으로 기간제근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 다만 기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합

리적이고 객관적으로 판단하여야 한다(대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 등 참조). 이러한 법리는 단시간근로자가 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별시정신청을 하는 경우에도 마찬가지로 적용된다.

나. 원심은, 근속수당은 일정한 근속연수 요건을 충족한 경우에 한하여 지급되고 근로기간에 비례하여 지급된다는 특수성이 있어 다른 임금 세부 항목들과는 성격이 같지 않다는 이유 등을 들어 근속수당을 별도의 범주로 분리하고 이 사건 신청인들에게 근속수당을 근로시간에 비례하여 지급하지 않은 것이 불리한 처우에 해당한다고 판단하였다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 단시간근로자의 불리한 처우 판단방법에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

#### 4. 근속수당, 맞춤형복지비를 지급하지 아니한 차별에 합리적인 이유가 있는지 여부(원고의 제3 상고이유)

원심은, 이 사건 신청인들과 비교대상 근로자가 돌봄전담사로서 동일한 업무를 담당하고 있고 채용 시 요구되는 자격, 조건, 절차도 동일한 점, 비교대상 근로자는 돌봄교실 운영시간 외에도 근무하므로 전체 근무시간 중 행정업무의 수행 비중이 조금 더 높을 수 있으나 그렇다고 하여 업무강도가 더 높거나 업무량이 더 많다고 보기는 어려운 점, 근속수당은 장기근속을 보상 내지 장려하기 위한 목적이 있고 맞춤형복지비는 복리후생적 성격이 있어 단시간근로자들에게도 지급될 필요가 있는 점 등에 비추어 보면, 시간제 돌봄전담사에게 근속수당과 맞춤형복지비를 지급하지 않은 차별에 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 차별

의 합리적 이유에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 5. 맞춤형복지비 지급의무의 범위(별지1 기재 참가인들의 상고이유)

원심은 그 판시와 같은 이유로, 원고가 맞춤형복지비 지급요건을 충족한 시간제 돌봄전담사들에게 각 지급하여야 하는 2017년 맞춤형복지비는 비교대상 근로자가 지급 받은 450,000원의 1/2에 해당하는 225,000원이라고 보아, 위 225,000원을 초과하여 맞춤형복지비의 지급을 명한 재심판정 부분은 위법하다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 상고이유가 지적하는 바와 같은 근로기준법 제18조 제1항 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 6. 맞춤형복지비 청구의 신의칙 등 위반 여부(원고의 제2 상고이유)

원심은, 2018. 3. 1.부터 시간제 돌봄전담사에게 근무시간에 비례하여 맞춤형복지비를 지급하기로 정한 2017년 단체협약이 위 지급시점 이전의 맞춤형복지비에 대한 차별시정신청 및 손해배상 지급청구권을 배제하는 취지라고 볼 수 없다고 판단하여 맞춤형복지비에 관한 차별시정신청이 단체협약이나 신의칙, 금반언의 원칙에 위반된다는 원고의 주장을 배척하였다. 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같은 신의칙, 금반언의 원칙에 관한 법리오해의 잘못이 없다.

#### 7. 결론

원고와 별지1 기재 참가인들의 상고이유는 모두 이유 없어 이를 기각하고, 상고비용 중 원고의 상고로 인한 부분은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가, 별지1 참가인들의 상고로 인한 부분은 같은 참가인들이 각 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      오경미

주    심      대법관      김선수

                  대법관      노태악

                  대법관      서경환

별지1 피고보조참가인(상고인) 명단 생략



별지2 피고보조참가인 명단 생략