

# 단시간근로자에게 근속수당, 맞춤형복지비를 지급하지 않은 것이 기간제법에서 금지하는 불합리한 차별이라고 판단한 사례

(대법원 2024. 2. 29. 선고 2020두49355 판결)

원고는 서울특별시이고, 피고보조참가인들(이하 ‘참가인들’)은 서울특별시 산하 공립초등학교에서 시간제(주 20시간) 돌봄전담사로 일하는 교육공무직 근로자들입니다.

참가인들은 전일제(주 40시간) 돌봄전담사를 비교대상 근로자로 삼고, 원고가 참가인들에게 근속수당과 맞춤형복지비(복지포인트)를 지급하지 않은 것이 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’)에 위반된 불합리한 차별이라고 주장하면서, 서울지방노동위원회(이하 ‘지노위’)에 차별시정을 신청하였습니다. 지노위는 (i) 맞춤형복지비 부분은 차별시정신청 제척기간 도과를 이유로 각하했으나, (ii) 근속수당 부분은 기간제법을 위반한 불합리한 차별로 인정하였습니다. 중앙노동위원회(이하 ‘중노위’)는 맞춤형복지비의 경우 제척기간이 도과하지 않았다고 판단하였고, 맞춤형복지비 및 근속수당 미지급 모두 기간제법을 위반한 불합리한 차별로 인정하였습니다.

이에 원고가 중노위 재심판정 취소소송을 제기하였는데, 항소심인 원심은 ① 맞춤형복지비에 대한 차별시정신청 제척기간이 도과하지 않았고, ② 근속수당이나 맞춤형복지비는 다른 임금 항목들과는 성격이 다르므로 이들을 하나의 범주로 묶어서 차별 여부를 판단하는 것은 부적절하며, ③ 시간제 돌봄전담사인 참가인들에게 근속수당, 맞춤형복지비를 전혀 지급하지 않은 것은 합리적인 이유 없는 차별이라고 인정했습니다. 다만 ④ 구체적으로 지급되어야 할 맞춤형복지비는 비교대상 근로자인 전일제 돌봄전담사의 1/2인데, 이를 초과하여 지급할 것을 명한 부분은 위법하다고 보았습니다.

대법원 역시 원심판결과 같이 맞춤형복지비 및 근속수당 미지급이 기간제법에 반하는 불합리한 차별이라고 판단하였습니다. 먼저 대법원은 ① 맞춤형복지비에 대한 차별시정신청 제척기간이 도과하지 않았다고 보았는데, 이는 근로자가 복지포인트를 배정받은 후 해당 연도에 어느 때라도 사용할 수 있으므로 복지포인트를 받지 못해 발생하는 차별 상태는 복지포인트 사용 기간 동안 계속된다고 보았기 때문입니다.

또한 대법원은 ② 기간제법상 단시간근로자에 대한 차별적 처우 존재 여부에 대한 판단 기준을 제시하였습니다. 즉 (i) 원칙적으로 기간제근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단해야 하지만, (ii) 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 기간제 근로자에 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다고 하면서, (iii) 이러한 경우 임금의 세부항목이 어떤 범주에 속하는지는 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급근거, 대상과 그 성격, 기간제 근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산

정기준, 특정 항목의 임금이 기간제 근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행을 종합하여 합리적·객관적으로 판단해야 하고(대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 등), (iv) 이러한 법리는 단시간 근로자의 차별시정신청에도 마찬가지로 적용된다고 하였습니다.

이러한 판단기준에 비추어 ③ 근속수당은 일정 근속연수 요건을 충족한 경우에 한해 지급되고 근로기간에 비례하여 지급되는 특수성이 있어 다른 임금 항목과 성격이 다르므로, 근속수당을 별도의 범주로 분리하고 참가인들에게 근속수당을 근로시간에 비례하여 지급하지 않은 것은 불리한 처우에 해당하고, ④ 시간제 돌봄전담사는 전일제 돌봄전담사와 비교하여 동일한 업무를 담당하고, 채용 자격, 조건, 절차도 동일하며, 근속수당은 장기근속 보상장려 목적이 있고 맞춤형복지비는 복리후생적 성격이 있어 단시간근로자에게도 지급될 필요가 있는 점에 비추어, 시간제 돌봄전담사들에게 근속수당과 맞춤형복지비를 지급하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 불리한 처우로 보았습니다.

마지막으로, 대법원은 ⑤ 맞춤형복지비 지급요건을 충족한 시간제 돌봄전담사들에게 각 지급되어야 할 2017년 맞춤형복지비는 전일제 돌봄전담사의 1/2에 해당한다고 한 원심 판단이 맞다고 하였습니다.

위와 같이 위 대법원 판결은 단시간근로자에 대한 기간제법상 차별적 처우가 존재하였는지를 판단하기 위한 방법론을 제시하였다는 점에 의의가 있습니다.

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.