

## ■ 최신 판례 ■

## 업무직을 제외한 일반직 근로자들에게만 주택수당 등을 지급하기로 하는 내용의 보수규정이 균등처우규정을 위반하여 무효인지

[대상판결 : 서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결]

이광선 변호사 | 곽은비 변호사

### 1. 사안의 개요

대상판결의 원고들은 피고 회사에 계약직 근로자로 입사하여 업무직·연봉직 근로자로 전환되거나, 업무직 근로자로 입사한 직원들입니다. 원고들과 같은 업무직·연봉직 근로자들은 실기테스트, 면접 등의 절차를 거쳐 채용되고, 부서장의 보직이 부여되지 않으며, 직급승진도 이루어지지 않습니다. 한편, 피고 회사의 일반직 근로자들은 공개경쟁시험절차를 거쳐 채용되며, 부서장의 보직이 부여되며, 직급 승진도 이루어집니다.

피고 회사는 일반직과 업무직 근로자들에 대하여 각기 다른 보수규정을 두고 있습니다. 위 보수규정에 의하면 업무직·연봉직 근로자와 달리 일반직 근로자들에게는 각종 수당이 지급됩니다. 이에 피고 회사는 매월 일반직 근로자들에게 주택수당, 가족수당 등을 지급하는 반면, 원고들에게는 수당을 지급하지 아니하였습니다.

원고들은 일반직 근로자들에게만 주택수당 등을 지급하고 업무직 근로자들에게는 이를 지급하지 않는 것이 균등처우를 규정한 근로기준법 제6조에 위반하여 무효라는 점을 근거로, 차액 상당의 임금 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

## 2. 판결의 요지

근로기준법 제6조는 사용자가 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있는데, 여기에는 임금에 대한 차별금지 또한 포함됩니다. '사회적 신분'이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로서, 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류를 가리킵니다.

대상판결에서는 '업무직·연봉직'과 '일반직'이라는 고용형태가 '사회적 신분'에 해당하여, 고용형태에 따라 수당 지급 여부를 달리하는 보수규정이 근로기준법 제6조에 위반되는지 여부가 문제되었습니다. 대상판결은 채용절차 단계에서부터 각자의 직역이 결정되어 업무직·연봉직의 경우 자신의 의사나 능력과 상관없이 일반직처럼 보직을 부여 받을 수도 없고, 직급승진도 할 수 없는 구조에서는 피고 회사의 업무직·연봉직이라는 고용형태 내지 근로형태는 피고 회사 내에서 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 '사회적 신분'에 해당한다고 보았습니다.

다음으로, 근로기준법이 금지하는 '차별적 처우'란 '합리적 이유 없이 불리하게 처우'하는 것을 의미하므로 (대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결) 업무직·연봉직이라는 '사회적 신분'을 이유로 수당을 지급하지 않은 데에 합리적인 이유가 있는지 여부가 문제되었습니다. 대상판결은 원고들과 일반직 근로자들 간에 담당하는 업무 내용과 범위, 업무의 양이나 난이도, 피고에 대한 기여도 등에 있어서 차이가 있다고 볼 수 없으므로, 수당 지급 대상에서 업무직·연봉직을 배제한 데에 합리적 이유가 없다고 보았습니다.

이에 따라 대상판결은 일반직 근로자들에게만 이 사건 수당을 지급하고, 원고들에게는 수당을 지급하지 않기로 하는 내용의 업무직 보수규정과 원고들과의 근로계약 부분은 근로기준법 제6조를 위반하여 무효이며, 피고 회사가 원고들에게 수당 상당의 금액을 부당이득으로 반환할 의무가 있다고 판단하였습니다.

### 3. 판결의 의의

원고들은 계약직 근로자로 입사하여 정규직으로 전환되었으나, 직급 승진이 이루어지지 않는 등 실질적으로 계약직의 대우를 받는 '무기계약직'입니다. 많은 기업들이 비정규직과 정규직 간 차별 처우의 문제를 회피하기 위한 수단으로 무기계약직과 정규직 간 근로조건에 차등을 두는 방식의 인사관리를 해왔습니다. 위 판결은 그간 문제되었던 비정규직-정규직 간 차별시정 외에, 정규직 간 근로조건 차별 처우 또한 근로기준법 제6조의 적용대상이 된다는 점을 확인했다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결에 따라, 무기계약직과 정규직 간 차별 처우가 행해지고 있다면 근로조건 및 인사노무 제도를 시정할 필요가 있을 것입니다.