

# 비정규직원에 대한 임금차별

## - 가상 사례에 의한 차별판단 방법의 고찰 -

박 호 환\*

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’)과 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견제법’)이 제·개정되어 금년 7월 1일부터 시행에 들어간다. 이에 따라 기업 현장에서는 차별의 의미와 기준에 대하여 많은 오해와 혼란이 나타나고 있는 실정이다. 본고에서는 위 두 법과 시행령을 바탕으로 할 때 차별이라고 판정받을 수 있는 사례와 아니라고 판정받을 수 있는 사례를 만들어 보았다. 이 사례는 실제 사례가 아니라 시나리오를 구성하는 방식으로 작성하였으며, 현장에서 비정규직원과 실무자들이 지침으로 활용할 수 있게 꾸몄다.<sup>1)</sup>

### I. 임금제도의 다양성

우리나라 기업의 임금제도는 전통적으로 연공급이었고, 최근에 이것을 기본으로 하고 직능급이나 직능자격급, 성과급, 직무급 등이 혼합되어 새로운 임금제도를 형성해 왔다. 소위 연봉제라는 것은 별도의 임금결정방식이라기보다는 앞의 임금제도들 중에서 직능급이나 성과급 또는 직무급이 연공과 함께 지급되는 지급방식으로 이해하는 것이 이론상 더 타당하다. 본고에서는 이런 임금제도의 각 유형들에 따라 임금차별이 어떻게 나타날 수 있는지 살펴볼 것이다.

\* 이주대 경영학부 교수.

1) 기간제법과 파견법은 몇 가지 조항에 있어서 적용 및 해석상 애매하기 때문에 당분간 실무적으로 적지 않은 혼선이 있을 것으로 예상된다. 여기서는 그러한 논란이 심한 부분은 제외하였다.

## II. 기간제근로자

### 1. 연공급인 경우

<사례 1>

연공급하에서 기간제근로자를 채용하면서 동종업무를 수행하는 무기계약근로자보다 낮은 호봉을 부여한 경우

【차별 판단】 연공급에서 호봉 부여는 신입사원인 경우에는 대부분 ① 학력을 반영하고 추가적으로 회사에 따라 ② 군복무기간과 ③ 자격증 유무도 반영하여 정한다. 경력사원인 경우에는 ① 학력, ② 경력, ③ 별도의 자격증 유무를 고려하고, ④ 이전 회사에서의 급여수준과 당해 회사에서 비슷한 경력을 지닌 직원의 급여수준 등을 감안하여 정한다.

따라서 신입사원인 기간제근로자가 낮은 호봉을 부여받은 경우에는 그의 학력과 군복무기간, 자격증 등을 감안할 때 무기계약근로자에 비해 낮은 호봉이라면 차별로 인정될 것이다.

만약 경력사원이라면 우선 채용시 경력사원으로 채용하였는지 확인하여야 할 것인데, 채용 공고 또는 근로계약서 등에서 확인할 수 있을 것이다. 그러나 대기업이 아닌 중견 내지 중소기업들에서는 채용시 공고를 내거나 근로계약서 작성 같은 일을 대개 하지 않으며, 근로계약서에 경력사원으로 채용하였다는 사실을 명시하지 않는 것이 대부분이다. 이런 회사에서는 채용 면접시 사용자는 경력사원으로 뽑는다는 말을 하지 않거나 신입인지 경력사원인지 아예 구분도 하지 않고 면접을 하고, 반면 근로자는 본인이 경력사원으로 들어간다고 생각하는 경우도 있다. 이런 경우에 그 근로자는 채용되고 나서 본인과 비슷한 경력의 다른 무기계약근로자와 비교할 때 호봉이 낮게 책정되었다고 불만을 가지고 시정을 신청할 수도 있다. 따라서 사용자와 해당 기간제근로자가 이 부분에서 서로 상이한 주장을 하면 경력사원으로 채용하였는지 여부를 판명하기가 매우 곤란하다.

일단 경력사원으로 채용하였다는 것이 판명이 되었다면 그 기간제근로자와 유사한 경력과 자격증 또는 그 회사에서 경력 산정에 추가하는 사항들을 지닌 무기계약근로자와 동일한 직급과 호봉을 부여받았는지 확인하여야 한다.

## &lt;사례 2&gt;

신입직원 모집과정을 통해 채용되고 나서 본인은 학교를 갓 졸업한 것이 아니고 직장 경력이 있음을 주장하며 무기계약의 경력사원과 동일하게 대우해 줄 것을 요구하는 경우

**【차별 판단】** 이런 경우에는 채용과정이 신입사원 모집이었는지 경력사원 모집이었는지 우선적으로 고려되어야 할 것이다. 경력이 있음에도 불구하고 신입직원으로 응모하고 채용되었다면 신입직원의 채용조건에 따르는 것이 타당하다. 무기계약근로자들 사이에서도 다른 직장 경력이 있음에도 불구하고 신입직원 채용과정을 거쳐서 들어온 직원은 신입직원과 동일한 대우를 받는 것이 일반적이기 때문이다.

다만 이 경우에도 그 회사가 신입의 무기계약직원이 타직장의 경력이나 회사가 인정하는 자격증이 있어서 그것을 호봉 산정에 반영해 주었다면, 기간제근로자에게도 동일하게 호봉 산정에 반영하여야 한다.

## 2. 연봉제인 경우

## &lt;사례 3&gt;

연봉제를 시행하고 있는 회사에서 기간제근로자에게 동종업무를 수행하는 무기계약근로자보다 낮은 연봉을 주고 있는 경우

**【차별 판단】** 연봉제는 회사마다 매우 상이한 형태로 운영되고 있다. 연봉의 결정에 사용되는 항목은 흔히 ① 연공을 기본으로 하고, 개인의 전년도 ② 업적 ③ 능력 ④ 태도에 대한 평가 결과가 반영되고 여기에 ⑤ 팀 또는 조직의 성과도 반영한다. 최근에는 ⑥ 직무나 ⑦ 역할의 가치도 평가하여 반영하기도 한다. 이들 항목을 기본급에 반영하는 비율을 보면, 직급(또는 직책)이 올라갈수록 연공의 반영 비율을 줄이고 성과와 능력에 대한 평가결과를 더 많이 반영한다. 따라서 연봉제하에서는 각 개인의 연봉을 연공급처럼 일률적으로 파악하기가 곤란하다. 각자의 업적과 능력, 태도, 직무에 대한 평가결과를 검토하여야 하며, 만약 이런 평가가 없는 경우에는 비교하기가 어렵다.

기간제근로자가 연봉이 동종의 업무를 하는 무기계약근로자에 비해 더 낮다고 시정을 요구하는 경우에는 우선 그 기간제근로자가 무기계약근로자와 함께 동일한 업적평가제도하에서 업적평가를 받고 있는지 확인하여야 하며, 업적평가를 받는다고 하면 그 평가결과에 해당되는 연봉 수준과 비교한다. 만약 업적평가를 받지 않는다고 하면 비교대상이 없어 곤란한데, 아래 사례에서처럼 비교해 볼 수 있을 것이다.

## &lt;사례 4&gt;

무기계약근로자는 업적평가를 받아서 연봉을 결정하는데 반해 기간제근로자는 업적평가를 받지 않고 직급호봉제에 따라 연봉을 결정하는 경우에 기간제근로자가 본인과 동종의 업무를 하고 동일한 직급과 호봉의 무기계약근로자보다 연봉이 더 낮다고 항의하는 경우

**【차별 판단】** 동종의 업무를 하는데 무기계약근로자는 연봉제의 적용을 받고 기간제근로자는 연공급제의 적용을 받는다면, 무기계약근로자가 중간 수준의 업적평가를 받을 경우에 받게 되는 연봉과 비교하는 것이 한 방법이다. 이것은 무기계약근로자들에게 만약 연봉제가 실시되지 않았다면 그들이 받는 연봉 수준이 얼마일지 추산하는 방법에 해당된다.

여기서 우리는 기존의 연공급제에서 연봉제로 전환할 때 어떤 방식을 택하였는지 살펴 봐야 한다. 그 설계방식에 따라 업적평가가 중간 수준인 직원이 받을 수 있는 연봉이 달라지기 때문이다. 연봉제 설계방식은 ① 기존의 직급호봉제 또는 단일호봉제를 유지한 상태에서 연봉제를 실시하는 경우와 ② 호봉제를 폐지하고 직급만 있는 연봉제 등 크게 둘로 나눌 수 있다.

이 사례는 ①의 방식을 따른 경우에 해당된다. (②의 방식은 아래 사례에서 다룸) 이 방식은 호봉을 유지하고 있다는 점에서 아래 사례의 무호봉제와 차이가 있다. 이 방식에 따르면 기존의 각 호봉의 연공급 수준을 중간으로 하고 상하로 일정액 또는 일정비율을 가감하는 방식으로 연봉제가 설계된다. 예를 들어, 기존에 5직급 4호봉의 기본급이 100만 원이었다고 가정할 때, 연봉제로 전환되면 업적평가 결과에 따라 동일한 5직급 4호봉 내에서 평가등급별로 A(아주 우수)=120만 원, B(약간 우수)=110만 원, C(보통)=100만 원, D(약간 부족)=90만 원, E(아주 부족)=80만 원씩으로 설계한다. 연공급제 아래에서 이 호봉의 근로자라면 C에 해당하는 100만 원을 받는다. 따라서 평가등급이 가운데에 있는 기본급(즉, C=100만원)을 무기계약근로자와 기간제근로자 간의 연봉비교 기준으로 삼으면 무리가 없을 것이다.

한편 기본급의 비교는 이와 같이 하고, 그 외에 연봉으로 편입된 수당이나 상여금도 별도로 비슷한 수준으로 기간제근로자의 연봉에 책정되었는지 검토하여야 한다. 여기서 복잡한 문제가 하나 있는데, 무기계약근로자는 제수당과 상여금 등이 연봉에 산입되어 운영되어 왔고, 기간제근로자의 경우에는 직급과 호봉에 따라 기본급이 정해지고 제수당과 상여금 등이 별도로 지급되고 있는 경우에 임금 항목 각각을 가지고 바로 비교하기 어렵다는 점이다. 이때에는 연봉총액을 계산하여 양 쪽을 비교하면 될 것이다.

그런데 연봉제로 전환된 초기에는 양 쪽의 연봉총액이 동일하거나 거의 비슷할 것이

지만 4, 5년이 지나게 되면 연봉제의 운영방식과 연공급의 운영방식이 완전히 상이하기 때문에 연봉총액을 가지고 일치하는가를 바로 비교하는 것은 무리일 경우가 많다. 이때에는 연봉총액이 어느 정도 비슷하면 차별이 없는 것을 봐줄 수밖에 없을 텐데, ‘80%룰’을 적용할 것을 제안한다. 즉, 기간제근로자의 총연봉이 그와 비교대상이 될 수 있는 무기계약근로자(즉, 업적평가등급이 중간 수준인 자)의 총연봉의 80%를 넘으면 차별이 없는 것으로 간주하자는 것이다. 이 80%룰은 과학적인 근거가 있는 것은 아니고, 미국 대법원에서 성이나 인종 차별의 여부를 판단할 때 편의상 적용해 오던 기준이다.<sup>2)</sup>

한편, 여기서 주의할 점은 회사에 따라 업적평가등급이 중간인 기본급이 기존의 연공급의 수준이 아닐 수 있다는 점이다. 위의 예에서 설명하면, 연봉제로 전환하면서 중간 수준을 C에 맞추지 않고 D에 맞추는 경우도 많다. 그러면 평가등급은 A(특별히 우수), B(아주 우수), C(약간 우수), D(보통), E(부족)과 같이 설정된다. 이렇게 하는 이유는 중간 이하의 등급을 받게 되면 사기가 떨어질 우려가 있기 때문에 평가등급을 중간 수준 이하를 받는 직원의 비율을 줄이려는 의도이다. 이런 경우에는 기간제근로자의 연봉과 비교하여야 할 연봉제 등급은 C가 아니라 D가 되어야 할 것이다.

#### <사례 5>

기간제근로자에게는 직급호봉제에 따른 연공급제를 적용하면서, 무기계약근로자들에게는 호봉이 없는 연봉제를 적용하는 회사에서 기간제근로자가 동종의 업무를 하고 근속연수가 동일한 무기계약근로자에 비하여 연봉이 적다고 시정 요청을 하는 경우

**【차별 판단】** 이런 연봉제는 연공급제에서 연봉제로 전환하면서 기존의 호봉제를 폐지하고 직급만 남겨두고, 직급별 초임을 정해놓은 뒤 매년 업적평가 결과에 따라 연봉추가액을 더하여 총연봉을 책정하는 방식을 택하고 있는 경우이다. 여기서 호봉이 없는 무기계약근로자와 호봉제를 따라가는 기간제근로자의 연봉 수준을 비교하려면 다음과 같이 하면 될 것이다.

기간제근로자는 2년간 근무할 수 있기 때문에 우선 채용 첫해의 경우에는 연봉제의 직급 초임에 해당되는 연봉을 책정하면 차별이라고 볼 수 없을 것이다. 그리고 두 번째 해에는 업적평가등급이 중간 수준인 무기계약근로자가 받는 연봉인상액을 받게 되면 차별로 보지 않는다. 여기서 업적평가등급의 변형과 그에 따른 기준 연봉액의 선정은 위의 사례에서 설명한 바와 같다.

2) Noe, et.al.(2006: 132) 참조. 80%룰(rule)은 미국 대법원에서 채용이나 승진 등과 같은 인사관리에서 성이나 인종 차별이 있는지 판단하기 위해 적용했던 일종의 어림셈(rule of thumb)이었다. 이에 따라 EEOC와 같은 차별시정기구에서도 이것을 채택하고 있다.

한편, 호봉제가 폐지된 경우에 연봉 인상의 방식에는 누적제와 비누적제가 있는데, 기간제근로자의 경우에는 채용 후 2년간 근무하게 되므로 누적제와 비누적제의 구분은 이 경우에는 별 의미가 없다. 첫해와 두 번째 해에 누적제와 비누적제의 연봉인상 방식이 동일하기 때문이다.

### 3. 직능급제도를 사용하는 경우

#### <사례 6>

기간제근로자와 무기계약근로자 모두에게 하나의 직능급제도를 적용하고 있는 회사에서 기간제근로자가 동종의 업무를 하고 있는 무기계약근로자에 비해 자신의 연봉이 더 적다며 차별 시정을 요청하는 경우

**【차별 판단】** 직능급제도는 연공 또는 연령, 생계비 등에 바탕을 둔 기초연봉(또는 기본 연봉)과 직무수행능력과 업적, 태도 등을 종합적으로 평가하는 인사고과를 실시하고 그 결과로 나오는 직능등급에 따라 차등연봉을 더하여 임금을 책정하는 제도이다. 만약 기간제근로자와 무기계약근로자가 하나의 직능급제도를 적용하고 있다면, 기간제근로자의 연봉은 인사고과등급에 따라 결정될 것이므로, 단순히 동종의 업무를 수행하는 무기계약근로자와 연봉을 비교해서는 아니 되고, 양 쪽의 인사고과 결과를 확인하고 그것이 직능급제 실시규정에 따라 적정하게 적용되었는지 확인하여야 한다.

#### <사례 7>

기간제근로자는 직급호봉제에 따르고, 무기계약근로자는 직능급제도를 적용하고 있는 회사에서 기간제근로자가 동종의 업무를 하고 있는 무기계약근로자에 비해 자신의 연봉이 더 적다며 차별 시정을 요청하는 경우

**【차별 판단】** 직능급제도는 연봉제와 유사한 형태로 운영된다. 앞의 연봉제 사례에서처럼 직능급제도에서 만약 호봉이 있다면 동일호봉 내에서 직능평가등급이 중간 수준인 무기계약근로자가 받는 연봉과 기간제근로자의 연봉을 비교하면 될 것이고, 만약 직능급제도에서 호봉이 없다면 직급별 초임의 연봉과 두 번째 해의 인상된 연봉 중에서 평가가 중간등급인 무기계약근로자의 연봉과 비교하면 된다.

#### 4. 직무급을 사용하는 경우

<사례 8>

직무급을 적용하는 회사에서 기간제근로자에게 동종의 업무를 수행하는 무기계약근로자에 비해 낮은 연봉을 지급하는 경우

**【차별 판단】** 순수한 의미의 직무급에서는 호봉이 없다. 우리나라에 들어와 있는 외국계 은행이나 회사들에서 많이 볼 수 있는데, 직무급은 전형적으로 ‘동일직무-동일임금’의 원칙에 따라 설계된 임금제도이다. 따라서 동일한 직무를 수행한다면 기간제이든 정규직이든 상관없이 동일한 임금을 받아야 한다.

한편, 동일한 직무는 아니어도 동일가치의 직무를 수행하면 동일한 임금을 받아야 하는 것으로 봐야 할 것이다. 직무급의 원리가 회사에 동일한 기여를 하는 직무를 수행하면 동일한 대우를 한다는 것이므로 ‘동일가치-동일임금’의 원칙을 따라야 할 것이다. 기간제법과 파견제법에서는 ‘동일가치-동일임금’의 원칙에 대하여 명문화해 두고 있지 않고 “동일 또는 유사직무”만 규정하고 있다. 따라서 ‘동일가치’에 대한 논의는 시기상조일지 모르나 직무급을 사용하는 미국에서 동일가치-동일임금의 원칙을 인정하는 추세이기 때문에, 그리고 우리나라 남녀고용평등법에서 이미 이것을 수용하고 있기 때문에 본 고에서는 전향적으로 이 원칙의 수용을 주장하고자 한다.

<사례 9>

직무급과 성과급을 혼용해서 쓰는 회사에서 기간제근로자에게 동종의 업무를 수행하는 무기계약근로자에 비해 낮은 연봉을 지급하는 경우

**【차별 판단】** 직무급과 성과급을 혼용해서 쓰는 방법으로는 흔히 범위직무급을 사용한다. 아래 표와 같이 직무평가점수를 5~6개의 큰 그룹으로 통합하고, 각 그룹에 부여되는 연봉액은 일정한 범위를 가져서 각 개인의 성과를 감안하여 연봉액을 결정해 주는 방식이다.

직무평가점수 범위	직무등급	연봉범위
60 이하	1	1,500 ~ 2,000
61 ~ 70	2	2,100 ~ 2,600
71 ~ 80	3	2,700 ~ 3,500
81 ~ 90	4	3,600 ~ 4,500
91 이상	5	4,600 이상

이 범위직무급제하에서는 연봉이 동일업무를 수행하더라도 성과평가의 결과에 따라 상이해질 수 있으므로, 기간제근로자와 무기계약근로자의 연봉을 단순 비교하여서는 아니 되고, 기간제근로자의 성과평가 결과가 연봉 산정에 적정하게 반영되었는지 살펴보아야 한다. 특히 이런 범위직무급제하에서 평가등급별 임금인상액이나 인상률이 사전에 정해져 있지 않고 사용자와 종업원 간 연봉협상에 의해 이뤄지면 차별 여부를 파악하기가 아주 곤란하다. 이때에는 비슷한 직무등급의 무기계약근로자들을 선별하여 그들의 평가등급과 연봉인상액 (또는 인상률)을 검토해 보아야 한다.

특히 주의를 요하는 것은 범위직무급에서 사용자 또는 임금관리자가 잘못 연봉을 책정하면 상대적으로 많은 직원들이 중간 이상의 연봉을 받게 되어 인건비 압박을 받는 경우가 나타난다. 그래서 연봉범위의 중간액과 실제연봉간의 비율인 상대비율(*comparatio*)을 관리하게 되는데, 이 상대비율이 높은 직원(즉, 평가를 잘 받아서 연봉이 상대적으로 높은 직원)은 다음해 연봉 인상에서 동일한 직무등급과 동일한 업적평가등급을 받았어도 상대적으로 낮은 인상률을 적용받게 된다. 이런 상황을 차별이라고 주장하는 경우가 있는데, 이것은 범위직무급의 운영원리를 오해하는 데서 비롯된 것으로 차별로 봐서는 아니 된다.

### Ⅲ. 단시간근로자

단시간근로자의 경우는 앞의 기간제근로자와 근무시간의 길이에 차이가 있을 뿐이므로 임금 및 근로조건 결정에 있어서 기간제근로자의 경우와 동일하게 취급하여야 한다. 다만 기간제근로자와 차이는 시간비례의 원칙에 따라 임금이나 근로조건이 정해져도 차별이 아니라는 점이다<sup>3)</sup>.

<사례 10>

하루 5시간씩 근무하는 단시간근로자에게 가족수당을 지급하면서 정규직의 5/8에 해당하는 금액을 지급하는 것은 차별이라고 시정 요청한 경우

【차별 판단】 단시간근로자의 임금 및 그 밖의 근로조건은 ‘시간비례의 원칙’을 따라 결정한다. 따라서 하루 5시간씩 근무하는 단시간근로자에게 8시간씩 근무하는 정규직의

3) 중앙노동위원회(2007), 차별시정제도 참고자료, p.31 참조

5/8에 해당되는 가족수당을 지급하는 것은 차별이 아니다.

<사례 11>

정규직 전원으로 구성되어 있는 노동조합과 사용자 간에 단체협약을 체결하면서 정규직에게만 연말특별상여금을 지급하기로 하자 동일한 업무를 하고 있는 소수의 단시간 근로자들이 자신들에게도 지급해 줄 것을 요구하고 사용자가 단체협약을 근거로 거절하자 차별시정을 요청하는 경우

**【차별 판단】** 정규직 전원이 노조원이고 단시간근로자들도 가입자격은 있으나 가입을 하지 않고 있다. 그런데 단협에는 정규직에게만 연말특별상여금을 지급한다고 되어 있고 단시간근로자에 대하여는 언급이 없다고 한다면, 노조법 제35조의 단체협약의 일반적 구속력이 적용되어 사용자는 단시간근로자에게도 정규직과 동일한 대우를 해주어야 한다. 따라서 단시간근로자도 연말특별상여금을 받을 자격이 있다.

그런데 만약 단시간근로자들이 해당 노조에 가입할 자격이 없다고 한다면, 노조법 제 35조의 일반적 구속력은 적용이 되지 않는다. 이런 경우는 동일한 업무를 하는 정규직과 단시간근로자에게 단체협약에 보상의 차이를 규정한 것은 차별인가 아닌가 하는 점이다. 사용자는 차이의 합리적인 이유로 단협의 규정을 제시할 것이다. 이 규정의 제시만으로 충분할지는 다음 두 가지 경우를 살펴보고 나서 판단해야 할 것이다.

첫째, 단협의 각 조항들은 다른 조항의 내용과 밀접한 관계를 가지고 있다. 연말특별상여금을 지급한다면 그 조건으로 어떤 것을 염두에 두었을 수 있다. 예를 들면, 연말특별상여금을 주는 대신에 임금이나 수당의 인상을 축소시키는 것을 들 수 있다. 만약 그런 사정이 있다면 단시간근로자와 노조원인 정규직을 연말특별상여금만 가지고 동일한 잣대로 차별여부를 판단해서는 아니될 것이다. 즉, 정규직에게만 지급하자고 단협에서 정할 이유가 충분하다고 보는 것이다. 둘째, 위와 같은 사정이 없이 정규직에게만 시혜 차원에서 지급한다면 아주 애매한 문제가 된다. 사용자는 정규직에게 특별 대우를 하여 이들의 사기를 진작시키고 충성심과 애사심을 불러일으키기 위해 필요하다고 판단하고, 단시간근로자에게는 그런 정도의 충성심은 필요없다고 하여 노사간에 연말특별상여금을 정규직에게만 지급하기로 합의했다고 주장할 것이다. 만약 사용자가 이런 사정을 충분히 소명한다면 차별이라고 판정내리기는 어려워 보인다. 임금관리는 사용자가 기업을 운영하는 하나의 전략이고 임금지급은 그 전략적 판단으로 인정해줘야 하기 때문이다. 만약 그런 사정을 설득력 있게 소명하지 못한다면 차별로 간주하고 단시간근로자에게도 연말특별상여금을 지급받을 수 있는 자격을 인정해야 할 것이다.

다만, 그 연말특별상여금의 성격이 근로에 대한 보상이라면 시간비례의 원칙에 따라

단시간근로자는 그만큼 감액된 금액을 받아도 차별이라고 할 수 없다. 반면에 연말특별 상여금이 근로에 대한 보상이 아니라 일시적이고 시혜적으로 모든 정규직에게 지급된 것이라면 단시간근로자는 감액 없이 전액을 받아야 한다.

<사례 12>

정규직의 일부가 노동조합에 가입되어 있고, 하계휴가비를 근속연수에 따라 차등있게 지급한다는 단체협약을 체결하여서 사용자는 비노조원인 정규직과 단시간근로자를 제외하고 노조원에게 하계휴가비를 지급하였다. 이에 단시간근로자가 차별대우라며 시정을 요청한 경우

**【차별 판단】** 단시간근로자들이 노조법 제35조의 일반적 구속력이 적용되지 않으면서 비조합원의 경우에는 단체협약상의 혜택을 누릴 수 없다.

다만, 사용자가 비노조원인 정규직에게도 단체협약의 내용대로 하계휴가비를 지급하였다면 단시간근로자도 당연히 지급받을 권리가 있다.

## IV. 파견근로자

파견근로자도 기간제근로자와 마찬가지로 동종의 업무를 수행하는 무기계약근로자와 동일한 대우를 받아야 한다. 이 때 파견료가 문제가 되는데, 무기계약근로자와 동일한 임금을 받아야 정당한지, 아니면 파견근로자가 파견업체에 지불하는 대가(파견료 또는 수수료라 흔히 지칭)를 더 보탠 임금(그래서 실질적으로 무기계약근로자와 동일한 임금)을 받는 것이 정당한지에 대하여 많은 논란이 있다. 그러나 파견료는 파견근로자가 파견사업주에게 직장 알선에 대한 대가로 지불하는 것으로 보아야 하며, 그것을 사용사업주에게 전가시킬 성질의 것은 아니라고 본다. 현실적으로 파견료를 사용사업주에게 전가시킬 경우 사용사업주는 그만큼 인건비 부담이 늘어나서 파견근로자의 활용을 축소시킬 생각도 갖게 되고 결국 파견근로자의 일자리가 줄어들 가능성도 무시할 수 없다.

<사례 13>

무기계약근로자들은 연봉제를 적용받고 있는데, 파견근로자는 고용될 당시 정해진 연봉을 받고 그 후 추가 인상도 없었으며, 정규직이 받는 점심식권도 이들은 받지 못한다. 이에 파견근로자들이 차별이라고 시정 요청을 한 경우

**【차별 판단】** 파견근로자도 동종의 업무를 하는 무기계약근로자와 공평한 처우를 받아야 하므로 무기계약근로자가 받는 만큼의 임금인상을 받아야 하며, 점심식권도 동일하게 지급받아야 한다.

<사례 14>

성과급을 바탕으로 하는 연봉제를 실시하는 회사에서 금년 초부터 파견근로자에 대하여도 업적평가를 실시하고 이에 따라 연봉을 차등있게 지급하였다. 그 결과 업적평가에서 중간 이하를 받은 파견근로자가 연봉제가 아니었다면 더 많은 연봉을 받을 수 있을텐데 연봉제 때문에 연봉이 줄어들었다며 차별을 주장하고 시정 요청한 경우

**【차별 판단】** 파견법에서 파견근로자를 보호하는 것은 동종업무를 하는 무기계약근로자에 비하여 임금 및 그 밖의 근로조건에서 불리한 처우를 받지 않도록 보호하기 위함이다. 따라서 무기계약근로자들이 모두 연봉제의 적용을 받고 있는 상태에서 파견근로자들에게 업적평가와 연봉제를 실시하고 파견근로자들이 적용받는 업적평가제도와 연봉제가 공정한 것이라면 차별로 볼 수 없다.

<사례 15>

무기계약근로자들은 직급호봉제에 따른 연공급을 실시하고 있으면서 파견근로자들에게 업적평가를 해서 상여금을 차등 지급하겠다고 하자 파견근로자들이 차별이라며 시정을 요청한 경우

**【차별 판단】** 차별의 판단은 먼저 차별이라고 주장하는 상황이 실제 일어나야 가능하기 때문에 이 사례에서처럼 새로운 임금제도와 평가제도를 도입하는 것 자체만으로 차별이 있다고 판정할 수 없다.

만약 위와 같이 업적평가를 하여 상여금을 적게 받은 파견근로자가 동종의 업무를 수행하는 정규직보다 적은 연봉을 받았다고 차별 시정을 요청해 오면, 우선 새로운 업적평가와 상여금 제도가 고의로 파견근로자를 차별하기 위해 도입된 것인지를 검토하고, 파견근로자들의 평균 상여금(또는 중간 상여금)이 비교대상의 무기계약근로자의 상여금과 유사한지를 분석하여 차별 여부를 판단하면 될 것이다.

업적평가에 따라 상여금을 차등 지급하는 차등상여금의 도입 자체를 차별로 볼 수는 없을 것이다. 임금제도는 앞에서 살펴본 바와 같이 매우 다양한 유형을 띠고 있고 여러 가지 변수들로 임금수준이 결정된다. 따라서 직급호봉제의 연공급은 차별이 아니고 성과급이나 연봉제는 차별이라는 주장은 이치에 맞지 않는다. 그리고 정규직과 다른 임금

제도를 파견근로자에게 적용하는 것도 임금을 이용한 동기유발이라는 기업의 임금전략 차원에서 이해되어야 할 것이다.

## V. 인사고과 또는 업적평가제도에 대한 차별 주장

<사례 16>

무기계약근로자와 기간제근로자 모두에게 하나의 연봉제를 적용하고 있는 회사에서 한 기간제근로자가 업적평가등급에 따라 책정된 연봉 자체에는 문제가 없었지만 업적평가제도가 기간제근로자에게 불리하게 되어 있어서 결과적으로 연봉이 낮게 책정되어 손해보았다고 차별 시정을 요청하는 경우

**【차별 판단】** 임금제도에는 문제가 없으나 임금을 결정하는 과정에 문제가 있으면 그것 역시 임금액에 영향을 미치므로 당연히 차별시정 신청이 가능하다고 보아야 할 것이다. 이 사례에서 업적평가제도에 문제가 있는지 여부를 판단하려면 다음의 방법을 사용할 수 있다.

첫째, 업적평가제도가 기간제근로자에게 명시적으로 불리하게 설계되어 있는지 분석한다. 흔히 차별을 낼 수 있는 방법은 업적평가항목을 기간제근로자에게 불리한 것들로 구성하거나, 평가항목 간 가중치를 부여하는 데 있어서 기간제근로자에게 불리한 항목에 더 많은 가중치를 주는 것이다. 기간제근로자에게 불리한 항목을 예로 든다면 태도에 관한 항목들이 대표적이다. 충성심, 애사심, 협동심, 리더십, 성실성 등과 같은 태도 특성들은 모두 상사에 의해 주관적으로 평가되는 항목들로서 기간제근로자들이 불리한 점수를 받을 가능성이 크다고 하겠다.

그런데 사용자 입장에서는 연봉제나 성과급제와 같은 임금제도를 적용하고 업적평가를 실시하는 이유는 직원들을 동기유발시키고 조직분위기를 경쟁체제로 이끌어가서 기업경쟁력을 제고시키기 위함이다. 따라서 업적평가항목의 설정은 이런 목적에 맞추어 고성과, 고능력, 고몰입을 보이는 직원에게 높은 평가점수를 주려고 한다.

따라서 사용자는 평가항목을 구성할 때 어떤 합리적인 목적하에서 구성하였는지, 즉 기업목표 달성에 필요한 업적평가항목이라는 점을 소명할 수 있어야 한다.

참고로 미국 법원에서는 충성심이나 성실성과 같은 태도특성들을 평가하고 그 결과를 임금 등에 반영하는 것을 엄격히 제한하고 만약 사용자가 하겠다고 하면 직무수행상 그 필요성을 입증할 수 있어야 한다<sup>4)</sup>.

차별을 내게 하는 과정에는 다중 고과자를 이용하는 것도 포함된다. 1차 고과자의 고과결과를 2차 고과자 또는 3차 고과자가 조정할 수 있는 상황에서는 기간제근로자가 불리해 질 수 있다.

둘째, 업적평가제도가 명시적으로 기간제근로자에게 불리하게 설계되어 있는지 확실하지 않거나, 표면적으로는 불리하게 설계되어 있지 않음에도 불구하고, 평가결과를 보면 기간제근로자들이 전체적으로 낮은 점수를 받은 경우가 있다. 이것을 ‘간접차별’이라고 하는데, 이것의 존재 여부를 파악하는 방법은 몇 가지가 있을 수 있지만 흔히 적용하는 것은 ‘80%룰’이다. 이것은 무기계약근로자들 중에서 각 평가등급을 받은 인원 비율의 80% 이상을 기간제근로자들도 받았으면 그 평가제도는 차별의 결과를 낳지 않는다고 보는 관점이다.

예를 들어, 50명의 무기계약근로자와 20명의 기간제근로자가 근무하는데, 업적평가 결과 무기계약근로자의 평가등급이 다음과 같이 나왔다고 하자.

평가등급	A	B	C	합 계
인원수	15명	25명	10명	50명
비율	30%	50%	20%	100%

그렇다면 기간제근로자의 평가등급은 A는  $30\% \times 80\% = 24\%$  이상(5명 이상), B는  $50\% \times 80\% = 40\%$  이상(8명 이상), C는  $20\% \times 80\% = 16\%$  이상(3명 이상)은 되어야 차별이 없었다고 볼 수 있다는 것이다. 만약 이 기준에 벗어나서 B와 C등급에 많이 치우쳐 분포되어 있으면 차별이 있는 것으로 간주한다.

그런데 이 80%룰은 항상 적용되는 것은 아니고 기간제근로자들이 공정한 평가를 했지만 어떤 이유에서인지 점수를 대부분 낮게 받았음을 사용자가 입증할 수 있으면 80%룰을 벗어나도 차별이라고 판정할 수 없다. **KLI**

**<참고문헌>**

노동부(2007), 『기간제·단시간·파견근로자를 위한 「차별시정제도」를 알려드립니다』.  
 중앙노동위원회(2007), 차별시정제도 참고자료.  
 Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, & Patrick M. Wright(2006), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, McGraw-Hill. 5th ed.

4) Noe, et. al(2005), *Human Resource Management*, McGraw-Hill, p.65 참조.