

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 20진정0656800 호봉획정에서 계약직 경력인정 차별
진 정 인 000
피진정인 00대학교병원장

주 문

피진정인에게, 진정인이 입사 전 타 병원에서 근무한 비정규직 경력의 가치를 재심의하고, 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정요지

진정인은 00대학교병원(이하 '피진정병원'이라 한다) 영상의학과에서 정규직 방사선사로 종사하는 자이다. 피진정인은 정규직으로 채용한 직원들의 호봉을 산정함에 있어 입사 전 다른 병원에서의 정규직 경력은 인정하면서 비정규직 경력은 인정하지 않고 있다.

2. 피진정인 주장

본원은 1993년 「국립대학교병원 설치법」에 따라 설립된 특수법인으로 「의료법」 제3조의4에 따라 보건복지부장관으로부터 지정받은 상급종합병원이고, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조 및 제6조에 따라 기획재정부장관에 의해 지정된 기타공공기관이다.

본원의 「보수규정」 [별표 10]에서는 일반직 및 원무직 경력 인정 기준을 정하고 있다. 이 기준에 따르면 타 병원일지라도 상급종합병원 및 종합병원에서의 정규직 경력은 일정비율을 정하여 경력으로 인정하고 있다. 그 이유는 이와 같은 정규직 경력은 동 병원 시스템에 대한 이해와 병원환경 및 업무적응에 있어 유용한 경력으로 인정할 수 있다고 보아 공공보건의료서비스 제공, 의료전문인력 수련 및 교육 등에 있어 동종 유사산업에 종사하는 우수 인재를 유인하기 위함이다.

비정규직 경력과 관련하여서는 본원에 근무한 임시직·계약직의 경우는 근무형태 및 근로조건과 담당업무, 근무기간 등에 대해 객관적인 사실 확인이 가능하지만, 타 병원 비정규직 경력의 경우 이를 객관적으로 입증할 수 있는 자료제출의 한계와 정확성 판단(서류 불일치 및 위조문제 등)의 문제로 호봉 적용이 어렵다고 판단하여 경력으로 인정하지 않고 있다.

본원과 유사한 규모의 병원들에서의 경력 인정 기준도 본원과 유사하며, 신규임용 시 경력의 인정범위를 정하는 것은 해당 기관의 인사관리의 효율성과 해당 근로자의 경력에 따른 책임의 정도를 종합적으로 고려한 기관의 재량의 범위에 있다고 할 것이므로 진정인의 주장은 타당하지 않다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인과 피진정인의 진술, 피진정병원 「보수규정」 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2010. 11. 1.부터 현재까지 피진정병원 영상의학과 방사선사로 근무 중이며, 입사 이전에는 서울아산병원 영상의학과에서 2년 동안 비정규직 방사선사로 근무한 경력이 있다.

나. 피진정병원의 「보수규정」에 따르면, 피진정병원 계약직·임시직 경력은 근무경력을 객관적으로 증빙할 수 있다는 점을 들어 각각 100%와 60%를, 타 병원 정규직 경력은 병원 시스템에 대한 이해와 병원환경 및 업무적응에 있어 유용한 경력으로 인정할 수 있다는 점에서 상급종합병원의 경우 80%, 종합병원(500병상 이상, 대학병원 등)의 경우 60%의 경력을 인정하여 호봉 확정 시에 반영하고 있다.

다. 진정인의 입사 전 근무지인 서울아산병원은 피진정병원의 경력인정기준표 을경력에서 규정하는 보건복지부장관이 지정한 '상급종합병원'에 해당하나, 피진정인은 진정인의 입사 전 해당병원의 근무 경력이 비정규직 경력이었다는 이유로 호봉산정 시에 경력으로 인정하지 않았다.

5. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지

아니한다고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 및 같은 호 가 목에서는 합리적인 이유 없이 사회적 신분을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’로 규정하고 있다.

진정인은 피진정병원이 호봉 확정 시 입사 전 근무병원의 경력이 비정규직 경력이었다는 이유로 정규직 경력에 비해 차별을 받았다고 주장하는 바, 아래에서는 비정규직 경력이라는 이유로 입사 전 해당병원의 경력을 인정하지 않은 것이 사회적 신분을 이유로 한 차별행위인지, 그러한 차별행위에 합리적 이유가 있는지 살펴보도록 한다.

가. 이 사건 검토 배경

이 사건 진정의 경우, 유사사건에 대하여 2019년 제6차 차별시정위원회(2019. 6. 5.)가 차별시정을 권고하였으나 피진정인이 이 사건 답변과 같은 이유를 들어 불수용하였고, 위원회 권고의 취지에 합당한 자체적인 개선 방안을 전혀 취하고 있지 않음으로써 동일진정이 반복되는 등으로 피해가 지속되고 있어 다시 한 번 차별 여부 및 권고 필요성 여부를 검토한다.

나. 사회적 신분을 이유로 한 차별행위인지 여부

헌법재판소는 「헌법」 제11조 제1항의 ‘사회적 신분’에 대하여 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미하는 것으로 정의한 바 있으며(헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43 결정 등), 다수의 판례(서울남부지법 2014가합3505판결 등)에서 ‘사회적 신분’을 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 경우나 자신의 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 경우로 해석하고 있고, 「근로기준법」 제6

조의 '사회적 신분'에 대하여도 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가, 특히 열등하다는 평가를 수반하는 것이라고 해석(서울중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합507736 판결)한 바 있다.

우리 위원회는 특히 고용과 관련하여서는 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 분류를 사회적 신분으로 보면서 무기계약직이나 기간제 근로자의 지위는 그러한 고용형태가 존속하는 이상 자신의 의사나 능력발휘와 무관하게 그 지위를 가질 수밖에 없는 상황에서 저평가되고 있다는 점에서 사회적 신분으로 판단하고 있다.

따라서 이 사건 진정에 있어서 계약직이라는 비정규직 경력을 이유로 한 차별행위는 사회적 신분을 이유로 한 차별행위라고 판단된다.

다. 차별행위에 합리적 이유가 있는지 여부

경력인정제도는 입사 전 경력의 근무형태, 업무분야, 전문성 등을 고려하여 해당 경력의 가치를 평가하고 그 결과를 보수에 반영하는 것으로, 피진정인도 인정하듯이 입사 전 경력이 병원 시스템에 대한 이해와 병원환경 및 업무적응, 공공보건의료서비스 제공, 의료전문인력 수련 및 교육 등에 있어 유용하며, 입사 전 경력의 가치를 인정함으로써 동종 유사산업에 종사하는 우수 인재를 유인하는 데도 도움이 되기 때문이다.

피진정인은 타 병원의 비정규직 경력을 인정하지 않는 이유로 인사관리의 효율성을 내세우면서 다른 병원에서의 비정규직 경력은 그 경력의 신빙성을 객관적으로 입증할 수 있는 자료제출의 한계와 서류 불일치 및 위조문제 등 정확성 판단의 문제로 호봉 적용이 어렵다고 주장한다.

하지만 진정인의 입사 전 근무지는 피진정인이 「보수규정」을 통해 정
규직으로 근무한 경우 그 경력의 일정비율을 인정하고 있는 보건복지부 지
정 ‘상급종합병원’에 해당하고, 해당 병원의 공신력을 고려할 때 이러한 병
원에서 확인한 근무경력은 비록 비정규직 경력이라고 하더라도 그 경력의
신빙성을 의심하게 할 만큼 위험이 크다고 보기도 어렵다.

설령 지원자들이 입사 전 경력을 위조하더라도 그에 따른 민·형사상
책임 및 병원 내부의 조치 등 별도의 후속조치가 가능함에도 구체적 근거
없이 서류 위·변조 등의 위험이 있다는 우려만으로 입사 전 다른 병원
에서의 비정규직 경력을 일률적으로 배제하는 것은 행정편의에 따른 조치라
고 보이고, 그 외 달리 차별적 처우의 합리적 이유로 인정하기는 어렵다.

피진정인은 또한 채용직원의 경력 인정범위를 정하는 것은 기관의 재
량행위에 해당하므로 차별판단 사안이 될 수 없다고 주장한다. 하지만 피진
정인 스스로 인정하는 경력인정제도의 취지를 고려할 때 가장 우선시되어
야 하는 기준은 일정한 경험, 지식 또는 기술을 가지고 수행한 입사 전후
직무 사이의 유사성 여부이며, 그와 같은 업무 숙련도가 현재의 직무수행
능력 및 업무환경 적응에 도움이 되는 경력인지 여부를 판단하는 것으로
특정 경력과 그에 속하지 않는 경력을 차등 대우한다면 그 차등의 정도가
합리적인 수준인지 여부를 살펴보는 것이 타당하다.

위와 같은 취지에서 살펴볼 때, 진정인은 방사선사로서 이전 기관에
서도 동일한 업무를 수행하였고 피진정인 스스로도 방사선사들은 배치부서
와 상관없이 직무의 기본이 동일하다고 밝히고 있어 계약직 근로자로 근무

하였다 하여 수행한 업무의 성격 및 중요도가 정규직과 비교하여 현저히 다르다거나 낮다고 평가받을 이유가 없다 할 것이다. 호봉제는 근로자의 과거 경력이 현재 업무에 도움이 된다는 전제에 기초하고 있으므로 과거 경력에 대한 내용 분석 없이 단지 비정규직으로 근무한 고용형태라는 형식적 요소에 의하여 경력 인정 여부를 판단하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다. 설사 경력인정 비율에 차등을 두어야 한다면 정규직·비정규직이라는 고용 형태를 기준으로 하는 것이 아니라 직무유사성에 기초한 합리적인 적용 기준을 마련하는 것이 타당하다고 판단된다.

피진정인은 정규직과 비정규직의 책임성의 강도 및 업무의 정도가 달라 인정하기 어렵다고도 주장한다. 하지만, 피진정인은 이미 자병원의 계약직 경력은 100%, 임시직 경력은 80%로 여타의 정규직 경력과 동일한 기준을 정하여 인정하고 있어, 타병원에서의 비정규직 경력에 대해서만 책임성과 업무정도를 문제 삼아 경력을 전혀 인정하지 않는 것은 합리적인 이유로 볼 수 없다.

한편, 피진정인은 비정규직이 고정불변의 지위가 아니므로 일반차별에는 포함될 수 있으나 사회적 신분에 해당하지 않는다고 주장하지만, 논증의 오류 여부 검토와 무관하게 이 또한 피진정인이 차별시정의 의무로부터 자유로울 수 있는 근거가 되지 못한다.

라. 소결

이 사건 진정에서는 입사 전 경력의 가치를 평가할 때 업무분야, 전문성 등을 고려하여 과거 경력이 피진정병원에 도움이 되는 경력인지 여부를 판단하지 않고 단지 고용형태를 기준으로 비정규직 경력을 정규직 경력과

구별하여 처우하여야 할 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다. 따라서 피진정인이 진정인의 입사 전 비정규직 경력을 호봉산정에 반영하지 않은 것은 사회적 신분을 이유로 고용영역에서 차별한 행위로 판단된다.

이에 피진정인에게 진정인이 입사 전 타 병원에서 근무한 비정규직 경력의 가치를 재심의하고 향후 유사한 차별행위가 재발하지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고하는 것이 적절하다.

6. 결론

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

2020. 11. 12.

위 원 장 정 문 자

위 원 김 민 호

위 원 이 준 일

<별지>

관련 규정

1. 「헌법」

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) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “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, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 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 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다.)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위