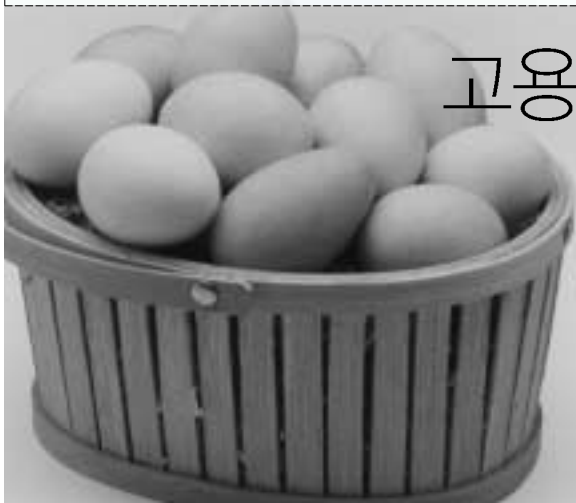


글 김은희 노무법인중앙 대표공인노무사



고용상 성차별 & 포괄임금제

비합리적 근로조건 차별 개선대야

Q. 직원 수 50여 명 규모의 회사에 다니고 있는 여성입니다. 사회적으로 여성의 지위가 올랐다고 말할 하는데, 저희 회사는 급여 등에 있어 남녀 차이가 존재합니다. 이런 문제를 해결할 방법이 없나요?

A. 고용상의 성차별이란, 남성과 여성이 동일하거나 유사한 상황에 있음에도 다르게 대우하거나 또는 남성과 여성이 차이가 있음에도 동일하게 대우하여 불이익을 받게 하는 행위를 말하는 것으로 인간의 기본권인 평등권을 침해하는 행위입니다. 우리나라 남녀고용평등법은 1987년 제정 및 1, 2차 개정과정을 거치면서 '사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취하는 것'으로 직접차별규정을 규정하고 있습니다. 3차 개정에서 이 조항에 '사업주가 여성 또는 남성 어느 한 성이 충족하기 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것'도 차별로 본다 고해 간접차별을 포함시켰으며, 4차 개정에서는 '사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하여 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우'라고 구체화하고 있습니다.

아직까지 우리 법원은 사용자 측의 주장에 대한 사실 확인작업이나 문제의 분석이 아닌 성 고정관념적 태도나 일반인의 통념에 기반하여 형식적으로 판결하고 있으며, 법원 간에 합의된 판단기준이 미비하고 추상적 법규에 대한 성 고정관념적 해석에 의해 판결하고 있습니다. 그러나 고용에 있어서의 성차별에 대하여 평등개념을 도입하고 있는 추세이므로, 현실에서 고용상 성차별의 문제가 점차 해소되리라 사료됩니다.

유효요건 갖춘 포괄임금제는 정당

Q. 저는 하루 10시간 이상 근무하고 야근도 갖지만 시간외, 휴일, 야간근로수당 등이 명세표에 찍혀 있지 않습니다. 포괄해 연봉계약을 한 것이긴 한데, 그래도 문제점이 없는지 궁금합니다.

A. 포괄임금제는 임금을 지급할 때 기본급과 법정수당들을 포괄해서 계산하는 제도를 말합니다. 포괄산정 근로계약은 근로기준법상 명시된 형태가 아니지만 판례를 통해 인정되고 있는 바, '사용자는 근로계약을 체결할 때 기본임금을 결정하고 이를 기초로 시간외·휴일·야간근로수당 등 제수당을 가산해 지급하는 것이 원칙이라 할 것이나 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙 하에 기본임금을 미리 산정하지 않은 채 시간외근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금계약을 체결했다 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다 할 것이다'라고 판시하고 있습니다(대법원 1998.3.24 선고, 96다24699 판결 등 다수).

포괄산정 근로계약은 근로기준법에 의해 지급되어야 할 제수당의 지급기준이나 금액을 명시하지 않은 근로계약이므로 과연 제수당을 합해 정해진 월급여액이나 일당임금에 시간외·휴일·야간근로수당 등이 제대로 포함되어 있는지, 또 매월 일정액으로 지급하는 제수당이 시간외·휴일·야간근로수당으로서 정당한 금액인지의 여부가 근로자에게 불리하게 적용될 소지가 있습니다. 따라서 포괄산정 근로계약은 ▲근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작해 ▲근로자의 승낙 하에 계약을 체결하고 ▲근로자에게 불이익이 없으며 ▲제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에 유효하다고 할 것입니다.

문의 017-350-0155, 이메일 hrm@jalabor.com