

2026년 03월 5주차

주간노동뉴스

고용·노동정책

판례·재결례

인사·노무관리

## [행정해석]

### 정규직 대비 기간제근로자의 계속근로기간 비율에 따라 금품 지급 수준을 감액하는 것이 가능한지 여부

고용차별개선과-686 (2021.03.25.)

#### [질 의]

1. 현재 (주) A랜드의 경우 당사에게 지급하는 복리후생 처우개선비는 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」 및 이에 근거하여 정규직 전환 대상 근로자들에 한정하여 체결된 「(주) A랜드 협력사 근로자가 정규직 전환대상, 처우개선, 채용방식 합의」에 근거한 것이라는 점을 들어

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3항 차별적 처우의 합리적인 이유에 해당하므로, 당사의 정규직근로자에게만 복리후생 처우개선비를 일할계산하여 실비로 정산하고 있음

- 이에 당사 소속 정규직 근로자들과 동일 업무를 수행하는 기간제근로자들에게 복리후생 처우개선비를 동일하게 지급하지 않아도 「기간제법」상 차별적 처우에 해당하지 않는지 여부

2. (주) A랜드에서는 당사자의 소속 기간제근로자에게도 복리후생 금품을 지급하는 경우, 정규직 근로자들과의 계속근로기간 비율(정규직 12개월, 기간제 1 ~ 3개월)에 따라 금품 지급 수준을 감액하는 것이 가능한지 여부(근로일수 일할계산 방식)

3. 당사 소속 기간제근로자의 경우 입사 이후 1개월 이내에 퇴사하는 경우가 많은데, 이 경우 복지포인트·카드 형태로 지급하기 위한 등록 및 교부, 해지 등에 소요되는 행정사무비용을 고려하여 1개월 이상 계속 근로한 기간제 사원에게만 복리후생 금품을 지급하는 제약을 설정하더라도 「기간제법」 위반에 해당되지 않는지

[회 시]

□ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,

- 같은 법 제2조제3호에서는 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.

- 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고 (대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고 2016누79078 판결 참조).

□ 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 복리후생 처우개선비는 「기간제법」 제2조제3호의 각 목의 사항(임금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등)에 해당하는 즉, 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료되며,

- 귀 질의의 경우가 「기간제법」상 금지하고 있는 차별적 처우(합리적인 이유 없이 불리하게 처우)에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상 근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.

□ 비교대상의 선정과 관련하여, ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우’라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고

- 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).

□ 불리한 처우를 받는지와 관련하여, 불리한 처우란 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,

- 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유·불리를 비교하되, 기간제 근로자와 비교대상근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니 되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다 (서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).

□ 합리적 이유가 없는지와 관련하여, '합리적인 이유가 없다'라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,

- 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 (직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)를 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지에 따라 판단하여야 할 것입니다 (대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).

□ 따라서, 질의 관련해서, 상기 법리를 참고해 주시고, 질의 관련 내용만으로는 「기간제법」상의 차별에 해당하는지 여부 즉, 불리한 처우에 합리적 이유가 있는지 여부 등에 대한 정확한 판단은 어려운 점을 양해해 주시기 바랍니다.

□ 다만, 원청에서 지원해 주는 재원의 한계로 인해 질의 사업장의 정규직 근로자에게만 복리후생 처우개선비를 지급하고, 기간제근로자에게는 지급하지 않는 것은 합리적인 이유로 보기는 어려울 것으로 사료되오니 참고하시기 바랍니다. 끝.

※ 위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

☞ 대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

- 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 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

[고용차별개선과-686 (2021.03.25.)]

서울시 강서구 공항대로 222, 506호(마곡동, 발산W타워)  
02-782-5902