

부당해고 구제신청 :

중앙노동위원회

재심판정서

여성전용직종 정년차별 : 전화교환원 김영희씨 사건

재심신청인	서울특별시 성동구 중곡2동 121-38 김영희
-------	------------------------------

대리인	강기원, 김종성, 최은희, 차현국 변호사 윤자야 노무사
-----	-----------------------------------

재심피신청인	서울특별시 종로구 세종로 100 한국전기통신공사 사장 조백제
--------	---

위 당사자간 부당해고구제 재심신청
사건에 관하여, 당 위원회는 이를 심사
하고 주문과 같이 판정한다.

이 유

제1. 당 위원회가 인정한 사실

1. 당사자

가. 재심신청인은 1961. 6. 1. 체신부
중앙우체국 교환원으로 임용되었
다가 1980. 1. 1. 재심피신청인
공사로 고용승계되어 근무중
1992. 12. 31. 정년퇴직된 자이
다.

주 문

1. 초심 결정은 이를 취소한다.
2. 본건 재심신청은 재심피신청인의 부
당해고로 판정한다.
3. 재심피신청인은 즉시 원직에 복직시
키고 해고기간중 받을 수 있었던 임
금상당액을 지급하여야 한다.

나. 재심피신청인은 주소지에 주된 사무소를 두고 근로자 6만여명을 고용하여 전기통신 서비스업을 경영하는 한국전기통신공사 사장이다.

2. 관련 사실에 대한 인정

가. 재심피신청인 공사가 1982. 12. 31. 재심신청인이 정년(43세)에 이른 것을 사유로 퇴직처리한 사실.

나. 재심신청인이 전 「가」항의 퇴직 처리가 부당하다 하여 재심피신청인 공사를 상대로 정년퇴직무효확인 소를 제기하여 서울고등법원의 환송심사건 선고로 승소한 사실(1989. 6. 14).

다. 재심피신청인 공사가 1984. 6. 29. 인사규정을 개정하여 교환직 정년을 50세로 연장하였다가 1987. 9. 4. 위 규정을 재차 개정하여 53세로 연장하고, 뒤이어 1992. 5. 18. 본인 희망시 정년을 1년 연장하는 취지로 인사규정을 개정한 다음 전 2항의 판결 선고전인 같은 해 6. 14. 재심신청인을 복직발령한 사실.

라. 재심신청인이 전 「다」항에 의한 정년(53세)에 이를 즈음, 재심피신청인 공사가 인사규정 제36조

(정년) 제3항 규정의 정년연장 신청(1년)을 할 수 있다는 요지를 통고하였으나 이를 신청하지 아니하던 중 재심피신청인 공사가 위 규정 제36조(정년) 제1항 제1호에 근거하여 1992. 12. 31. 정년퇴직(53세) 처리한 사실.

마. 재심피신청인 공사 인사규정 제36조(정년)에 직원의 정년을 규정하면서 일반직 직원, 연구직 직원, 기능직 직원, 용원 등으로 구분하고 각각 그 정년을 달리 규정하고, 일반직 직원의 정년을 58세로 하면서 일반직 직원 중에서 교환직렬 직원의 정년을 53세로 규정한 사실.

바. 재심피신청인 회사 취업규칙 제9조(당연면직) 제1호와 단체협약 제30조(면직) 제2호에 정년에 도달한 때를 당연면직 및 면직한다는 내용이 제기된 사실.

사. 재심신청인이 전 「라」항의 퇴직 처리가 근로기준법 제27조 소정의 부당해고에 해당한다고 주장하면서 1993. 3. 30. 서울특별시 지방노동위원회에 구제신청하여 같은 해 5. 4. 기각 결정되자, 같은 해 5. 25. 위 결정서를 송달받고 이에 불복하여 같은 해 5. 29. 당 위원회에 재심신청한 사실에 대하여는 당사자간에 다른

이 없다.

제2. 당 위원회의 판단 및 법률상의 근거

1. 재심신청인의 주장

재심피신청인이 인사규정 제36조(정년) 규정의 정년을 적용하여 재심신청인을 1992. 12. 31. 퇴직처리한 것은 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제5조, 남녀고용평등법 제8조 제1항 및 동법 제19조 규정에 위반한 것으로,

① 교환직종의 업무

전화번호 안내, 시외 및 국제전화연결, 지역구분업무 등으로 주업무인 전화번호 안내업무는 컴퓨터 자동화시스템으로 전환되어 단순한 기능직이므로 보통의 지능이나 판단력, 체력만 있으면 수행이 가능하고 고령으로 인하여 서비스의 질이 하락되지 아니하며,

② 노동력

— 노동강도가 높은 직종을 포함한 일반적 정년을 58세로 규정하면서, 단순 기능직으로서 특별한 노동능력을 필요로 하지 않는 교환직의 정년을 53세로 규정한 점,

— 교환직종이 53세 이상인 경우 교환업무 수행이 불가능하다는 노동과학적 입증이 없는 점

등으로 보아 여성이라는 점을 이유로 한 정년의 차별이어서 위법한 인사규정

을 적용하여 퇴직처리한 것은 부당해고이며, 또한, 43세 정년제 시행 당시의 소송판결 내용과 같이 남녀간의 정년차 등은 위법일 뿐더러 재심피신청인 공사가 주장하는 교환직 인력수급상 경영사정(잉여인력)은 배치전환등 방안으로 해결하여야 할 문제로서, 정년문제와는 무관하다는 주장이다.

2. 재심피신청인의 주장

재심피신청인 공사는 재심신청인을 1992. 12. 31. 정년퇴직처리한 것은 한국전기통신공사법, 재심피신청인 공사정관, 인사규정, 취업규칙 및 단체협약 등에 의한 정년에 도달하여 퇴직처리한 것으로,

① 남녀간의 차별적 대우

헌법등 관계법에 규정한 남녀의 평등개념은 여성이라는 이유만으로 부당하게 차별대우하는 경우로서 상대적인 것이지 절대적인 것은 아니며,

② 정년제

정년제의 책정은 인력수급등 경영상 사유, 업무의 특성, 노동가능 연령을 종합적으로 판단하여 정하는 것으로, 그중에서 노동가능 연령만을 기준으로 책정하는 것은 아니며,

— 경영상 사유

전화번호 안내, 수동 시외전화, 국제전화 접속 등 업무가 통신기기의 발달과

자동화 및 업무의 광역통합 등으로 1988년부터 교환직 인원이 계속 감소 (1987년-7,193명, 1988년-7,057명, 1988년-6,992명, 1990년-6,793명, 1991년-6,621명, 1992년-6,407명) 되었을 뿐 아니라, 6,400명의 교환인원 중 4,750명 만이 교환직종에 종사하고, 나머지 1,650명의 잉여인력은 시내고장 접수, 전화영업업무 보조, 전화요금 조정업무, 민원봉사실 고객상담, 서무보조 업무, 기계시설 유지, 보수업무 등에 임시 배치하고 있으며,

— 업무의 특성

교환업무는 24시간 수행되는 특성과 통신수요에 대한 신속성 등 사유로 교대 근무(일근, 석근, 야근)의 형태를 취하고 있으며, 다른 직렬로 전환하거나 대체가 불가능하고 교환직렬은 3급까지 승진이 가능하고 직위도 없으나 다른 직렬은 1급까지 승진이 가능한 점 등 타 직렬과는 상이하며,

— 노동 가능 연령

근로자의 정년은 경영상 필요에 따라 사용자가 정하는 것으로 근로자의 생리적 이유(노동가능 연령)보다 낮게 정년을 정하는 수도 있으며, 노동가능 연령을 노동과학적으로 판단할 수 있는 기관이 불충분한 상태에서 이를 입증하는 것은 사실상 곤란하며, 서울대학교 행정대학원 부설 한국행정연구소의 “전화교환직의 노동생산성 평가 및 인력관리

제도 개선방안” 보고서 내용에도 교환직원의 정년에 관한 견해에서 다수 직원이 현 정년이 적정하거나 오히려 단축이 필요하다고 한 점

등을 종합적으로 판단하건대, 현 정년이 적정할 뿐더러 남녀간의 차등이 아니고 교환직렬의 모집에 있어 남자를 배제하고 있지 않아 과거 3명의 남자 교환직원(현재는 전직 또는 퇴직하고 남자교환원은 없음)이 재직시에 정년의 차등은 없었다는 주장과 함께 재심신청인에게 정년(53세)에 이르기 전에 인사규정 제36조 제3항에 따라 1년간 정년을 연장 신청할 수 있다는 요지를 알려주었으나 이를 신청하지 아니하였고, 퇴직발령에 따라 소정의 퇴직금을 수령하였으므로 정당한 퇴직처리라는 주장이다.

3. 판 단

당사자의 주장 사실과 심문을 통하여 종합 판단건대,

재심신청인은 재심피신청인 공사가 위법한 인사규정을 적용하여 정년퇴직처리한 것이 부당해고에 해당한다는 것이고, 재심피신청인 공사는 위 인사규정상의 정년 차등은 적법한 것이므로 정당한 인사권의 행사라는 상반된 주장이다. 그러므로, 재심피신청인 공사가 적용한 인사규정 제36조 규정중 재심신청

인이 소속된 교환직렬의 정년이 위 법조 규정의 남녀차별 금지에 해당되는지의 여부가 이 사건의 쟁점이라 할 것이므로, 이를 살펴본다.

인사규정 제36조(정년)에는 일반직 직원, 연구직 직원(책임급, 선임급과 전임급 이하 및 연구보조원으로 분류), 기능직 직원 및 용원 등으로 구분하여 그 정년을 각각 달리하고 일반직 직원의 정년을 58세(1980. 8. 31. 개정)로 규정하면서 일반직원 중에서 교환직렬 직원을 다시 분류하여 그 정년을 53세로 규정하고 있음을 알 수 있다.

재심신청인이 종사하던 교환직렬의 업무는 재심피신청인 공사가 주장하는 바와 같은 업무내용과 근무형태를 유지하고 있으며, 교환직종 모집에 있어 남성을 배제하고 있지는 아니하나 여성근로자만이 종사(한때 3명의 남성직원이 재직한 사실은 있으나, 이 사건 당시는 전원이 여성으로 구성)하는 직종이라 할 것이고, 이 교환직렬을 포함하고 있는 일반직원과는 5세의 차등을 두고 있다. 그 이유로서 경영상 이유(통신기기의 발달과 자동화, 업무의 광역통합 등으로 발생하는 잉여인력을 타 업무보조에 임시배치 하는 것으로 인하여)와 교환직의 특성(24시간 수행하는 업무관계로 일근·석근·야근의 근무형태, 승진 제한, 직위의 미부여 등), 노동가능 연령(노동과학적 입증의 사실상 곤란, 현

정년이 적정하다는 다수인원의 의견, 노동가능 연령보다 정년을 낮게 책정 가능)을 내세우고 있으나, 통신기기의 발달과 자동화 등으로 잉여인력이 발생하고 있는 것이 사실이라 하여도, 이는 기업형태의 변화에 따른 인력수급의 조절상 문제일 뿐 그것이 교환직렬의 정년 차등의 합리적 이유에는 이르지 아니하며, 통신기기의 발달과 자동화 등은 오히려 교환직렬의 근무형태로 보아 그 수행면에서는 노동강도가 종전보다 단순·용이하게 되었다 할 것이고, 재심피신청인 공사의 주장과 같이 근로자의 정년 실정은 실 노동가능 연령보다 낮게 할 수도 있겠으나(정년설정의 부적정으로 인한 노동력 처분상의 이해는 그 스스로에게 귀착하는 문제이므로) 이는 일반적 정년책정의 문제일 뿐 노동가능 연령의 여성근로자를 남성근로자와 차별하여 정년을 설정하는 문제이므로, 이 점에 관하여 노동과학적인 노동가능 연령의 측정보다는 일반직렬에 속하는 직원의 노동가능 연령과 비교하여 여성근로자의 그것이 53세에 이를 즈음 현저히 뒤떨어진다는 근거가 없는 이상 이는 합리성을 결한 것이라는 결론에 도달하게 된다 할 것이다.

헌법 제11조 제1항은 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어 차별을 금지하고, 이를 노사관계

의 분야에서 구체화한 근로기준법 제5조에서 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 금지하고 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건의 차별적 대우를 금한데 이어, 남녀고용평등법 제8조에서 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 한 남성과의 차별을 금지, 특정하고 있다.

남녀평등의 원리는 모든 법률관계에서의 기본 원리이며, 이것이 공서양속의 내용을 이루고 있다. 여성의 직업활동의 평가에 대하여는 여러가지 전제가 있겠으나 사회실정에 따른 국민일반의 양식에 비추어 그 합리성이 인정되는 경우에 한하여 남녀간의 차등 정년이 인정된다 할 것이다. 여성에 대한 차등을 은폐하기 위한 탈법적 의도하에서 이루어진 경우는 위법적 평가를 받게되는 것은 물론 그 정년 연령이 사회적 양상에 비추어 타당치 아니한 경우에도 그 합리성은 부정되어야 할 것이다.

노동시장에서 고령 또는 결혼여성근로자가 증가하고 있을 뿐 아니라 가계보조적인 노동력의 부담에서 점차 탈피하여 스스로의 직업 취득, 사회참여라는 현저한 변화와 여성근로자의 노동력 평가가 남성근로자에 비하여 일반적으로 낮다고도 할 수 없고, 교환직렬의 정년이 당해 업무에서 요구되는 노동능력의 감소 등을 고려한 것도 아니며, 일률적으로 단순한 정형적인 업무이므

로 정년제의 일반적 목적과 취지에도 부합되지 아니한다 할 것이다.

그렇다면, 결론에 있어 정년의 차등은 여성을 이유로 한 것이라 할 것이므로 남녀차등 금지의 입법취지에 반하는 것이라고 판단된다. 또한, 동종업무 종사자의 정년에 관한 의견과 취업규칙, 노사간에 합의한 단체협약에 위 정년이 규정되었다는 것 만으로는 이를 적법하다고 할 수 없다 할 것이다.

따라서, 당 위원회는 근로기준법 제27조의 3과 노동위원회법 제19조, 제20조 및 노동위원회 규칙 제50조 규정에 의거, 주문과 같이 판정한다.

1993년 9월 18일

중앙노동 위원회