

〈제 560호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 생활체육 배드민턴 대회 개최



광주은행(은행장 송종욱)은 오는 26일부터 이틀간 창립 51주년 기념 '제2회 광주은행장배 생활체육 배드민턴 대회'를 광주여대 유니버시아드체육관에서 개최한다.

올해로 두 번째 시행하는 '광주은행장배 배드민턴 대회'에서는 참가 동호인 전원에게 티셔츠를 제공하고, 모바일 채널을 이용한 여행스케치적금 가입자를 대상

으로 추첨을 통해 광주상생카드를 경품으로 제공할 예정이다. 또한 작년 대회 우승팀과 광주은행 실업팀과의 시범경기를 실시하는 등 다양한 이벤트를 실시할 예정이다.

금호타이어

◆ 버스·트럭 타이어 무상점검



금호타이어(대표이사 전대진)는 지난 17~18일 전국 주요 고속도로 휴게소에서 버스와 대형트럭을 대상으로 '타이어 무상 점검 서비스 및 안전운행 캠페인'을 진행했다.

이번 캠페인은 송산포도(평택 방향), 여주(강릉 방향), 신탄진(서울 방향), 청도(부산 방향) 등 전국 4개 고속도로 휴게소에서 진행됐으며, 해당 휴게소를 방문한

트럭, 버스 운전자들은 금호타이어의 전문가들로부터 타이어 공기압과 마모 상태 점검, 밸런스 점검 등의 타이어 안전 점검 서비스를 무료로 제공 받았다.

무진기연

◆ 원자력 설비 분야 독보적 기술 주목

- 원자력 설비 분야 독보적 기술 주목
- 과감한 연구개발 투자로 특허·인증 88종 획득
- 아랍 바라카 원전 프로젝트에 기기 공급 성과
- 5개 대학과 '차세대 초소형 원자로' 개발 박차

광주 하남산단에 위치한 (주)무진기연(대표이사 조성은)은 원자력 설비 분야에서 독보적인 기술력을 자랑한다.



지난 1990년 설립한 (주)무진기연은 '보다 좋은제품', '깨끗한 자연환경 보존', '고객을 위한 봉사', '국가와 민족의 번영에 노력'을 모토로 끊임없는 연구개발과 기술혁신에 매진하고 있는 지역 대표 강소기업이다.

한국수력원자력 설비 유지 보수 업체였던 (주)무진기연은 원자력 사업에 집중하기 위해 기술 개발 위주로 시스템을 바꾸고 과감하게 설비 투자를 해 그동안 에너지플랜트 및 원자력 기술개발, 품질 보증시스템 도입 등으로 88종 이상의 특허·인증을 취득했다.

폐기물 처리나 특수용접 등 독자적인 핵심 기술을 앞세워온 (주)무진기연은 국내 원자력 시장에서는 압도적인 경쟁력을 자랑하고 있다.

(주)무진기연이 독보적인 기술력을 갖추게 있었던 배경은 과감한 R&D(연구개발)투자다.

조성은 대표는 지난 2002년에 기술연구소를 세운 뒤 최소 10년마다 원자력 원천 기술을 확보한다는 목표 아래 매년 매출의 10%가량을 연구비로 투자하고 있다.

그 결과 세계시장에서도 기술력을 인정받고 있으며, 지난해 90조원 규모의 아랍에미레이트 바라카 원전 프로젝트에 원전 메인 및 보조기기 6개 패키지를 공급하는 성과를 거뒀다.

최근에는 스마트폰을 활용한 작업 관리 시스템을 도입하고 지속적인 연구개발·투자로 그 동안 수입에 의존해 오던 원자로 헤드 개폐용 스팀드 신장기 국산화에 성공해 2,000만달러 이상의 수입 대체 효과를 거두기도 했다.

이러한 노력과 성과를 인정받은 (주)무진기연은 올해 중소벤처기업부가 선정한 '2019년 글로벌 강소기업 200' 및 '2019 대한민국 중소기업인대회-은탑산업 훈장' 등을 받기도 했다.

더불어 기후변화, 에너지 공급 불안 등을 해소하는 차세대 원전 기술 개발에도 나서고 있다.

(주)무진기연은 최근 울산과학기술원(UNIST), 서울대, 울산대, 경의대, 한국과학기술원(KAIST), 한국원자력대학원대학교(KINGS) 등 5개대학과 '미네르바' 연구단에 참여했다.

연구단은 납-비스무스 액체로 냉각되는 4세대 초소형 원자로 개발에 나선다.

1. 회사 동정

이렇게 개발된 원자로는 최장 40년간 핵연료 교체 없이 약 20Mwe(메가와트 일렉트릭) 규모의 출력을 발생시킬 수 있다.

이는 40년 수명의 쇄빙연구선 추진동력으로 충분하고, 부유식 발전으로 인구 20만 명이 사는 섬에 필요 전력을 공급할 수 있는 수준이다.

연구단은 조선해양 분야에 초소형 원자로를 활용할 계획인데, 특히 기대를 모으는 분야는 쇄빙선이다. 극지를 탐사하고 항해하는 선박에 필수적인 강력한 출력을 원자로를 통해 얻을 수 있기 때문이다. 첨단 냉각기술을 적용한 초소형 원자로는 안전 문제도 해결할 수 있을 것으로 기대된다.

4세대 기술을 기반으로 하는 원자로는 쇄빙선의 충격을 견딜 수 있는 안전한 구조를 가지며, 침몰 등 해양사고가 발생하더라도 냉각재가 자연스럽게 고체화돼 방사능 유출을 원천적으로 차단한다. 실제 선박에 적용될 원자로는 소형이어서 바로 수용 용기에 저장해 재활용하거나 폐기할 수 있어 고준위 폐기물 문제에서 자유롭고, 기존 선박용 원전의 잦은 핵연료 교체나 방출된 사용후 핵연료에서 발생하는 핵 안보 문제 등도 방지할 수 있다.

조성은 대표를 “우리가 노하우와 강점을 보유한 가동원전의 유지보수 및 설비개선 분야도 계속 발전시켜 나갈 계획이다”며 “기술과 품질력을 더 끌어올리기 위해 연구소를 세계적 수준으로 만들고, 수입 의존도가 높은 장비에 대한 국산화에 도전하는 등 신시장 개척에도 앞장서겠다”고 말했다.

해양에너지

◆ 신입사원 입사식 개최



해양에너지(사장 김형순)는 지난 14일 신입사원 8명에 대한 입사식을 개최했다. 새롭게 해양에너지의 가족이 된 8명의 신입사원들은 지난 6월 서류전형, 인·적성 검사, 실무진 면접과 임원 면접을 거쳐 높은 경쟁률을 뚫고 인턴으로 선발됐으며, 4개월 동안 다양한 인턴십 과정을 통해 10월 1일부로 정규사원으로 선발돼 영업 및 안전관리 분야 직무에 배치됐다.

김형순 사장은 “치열한 경쟁을 거쳐 선발된 신입사원들이 회사의 새로운 가족이 된 것을 진심으로 축하하며, 젊음과 패기를 바탕으로 회사의 비전인 ‘고객과 함께 미래를 밝히는 친환경 해양에너지’ 달성의 초석이 되기를 바란다”고 축하와 격려의 인사를 전했다.

II. 광주경충 소식

〈청년일경험드림-기업형 문화콘텐츠, 디자인 직무 워크숍〉

본회 청년일경험드림-기업형 사업은 지난 15일 문화콘텐츠, 디자인 등 관련 직무 일경험에 참여 중인 드림청년을 대상으로 워크숍을 개최했다.

이날 행사는 광주비엔날레관 등 광주 일원의 다양한 문화콘텐츠 및 디자인 관련 전시물 관람과 체험을 통해 문화와 디자인이 주는 가치와 비전을 인식하고, 이를 토대로 자신의 직무분야와 진로 방향을 확대시키는 계기를 마련했다.



〈중장년센터 제19회 생애경력설계프로그램〉

본회 중장년일자리희망센터는 지난 16일 광주 고용복지플러스센터 9층 해냄실에서 제19회 생애설계프로그램을 운영했다.

이번 프로그램은 중장년센터 구직등록자를 대상으로 일 중심의 생애경력설계를 할 수 있도록 4가지 모듈을 활용한 집단상담 교육과 함께 만족도 조사를 진행하였으며, 참여한 구직자 28명 모두 프로그램을 수료했다.



사무국 일지(10. 14 ~ 10. 18)

10. 14 (월)	● 중장년센터 직무역량강화교육 참석	10. 17 (목)	● 외국인근로자 권익보호협의회 참석 ● 노사민정 권역별 워크숍
10.15 (화)	● 청년일경험드림 문화콘텐츠/디자인 직무 워크숍		
10.16 (수)	● 新광주형내일채움공제 간담회 참석 ● 중장년센터 제19회 생애경력설계 프로그램 운영 ● 중장년센터 실무협의회의 참석	10. 18 (금)	● 제1463회 금요조찬포럼

II. 광주경충 소식

〈제1463회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 10월18일(금) 오전7시에 광주신양파크호텔에서 오연호 오마이뉴스 대표를 초청하여 「우리도 사랑 할 수 있을까」란 주제로 제1463회 금요조찬포럼을 개최했다.

오연호 대표는 우리의 집단 무기력증과 불안감을 치유할 방법을 찾기 위해 행복 지수 1위인 덴마크를 찾았고 덴마크에서 행복한 학교, 행복한 일터, 행복한 사회가 가능한지 모색한 과정을 '우리도 행복할 수 있을까'로 출간했다. 우리도 덴마크처럼 행복할 수 있을까를 준비하면서 자유, 안정, 평등, 신뢰, 이웃, 환경…… 행복한 교실, 일터, 사회를 만드는 6개의 키워드를 찾았다. 덴마크는 훌륭한 복지제도뿐만 아니라 자신의 일에 자부심을 느끼고 남과 비교하거나 부러워하지 않으며 이웃끼리 연대하는 문화를 널리, 깊게 공유하고 있다.

“행복하려거든 사랑하라. 부족한 그대로의 나를 사랑하고 그 힘으로 옆 사람을 사랑할 때 나의 행복, 우리의 행복이 시작된다.”

서로의 경험을 배우고, 옆을 돌아보며, 크고 작은 꿈틀거림이 살아 있을 때 우리는 한 걸음 더 행복사회로 나아갈 수 있다고 강조한다.

여기에서 영감을 얻어 만들어진 '꿈틀리학교'는 대한민국에서도 덴마크와 같은 교육의 변화가 이루어질 수 있다는 희망을 보여준다.



1. 노사 동향

■ 고용부는 국회 입법 진행 상황을 고려해 근로시간 단축 보완책 마련 예고 (10.14)

- 대통령은 근로시간 단축 확대에 따른 보완대책 마련의 시급성을 강조(10. 8)했으나 이재갑 고용부 장관은 국회 입법 상황에 따라 보완대책을 마련하겠다는 입장 피력
 - 이재갑 장관은 관계부처간 논의가 진행 중인 300인 미만 사업장의 주52시간제 시행에 따른 보완대책과 관련해 탄력근로제 확대 등 국회 입법이 우선되어야 한다는 입장을 10. 14 기자간담회에서 언급
 - 고용부는 4,000여곳의 기업을 집중 관리하며 근로시간 단축에 따른 애로사항을 점검하고 있으며 주52시간제 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 계도기간 부여, 근무제 개편 등 다양한 방안을 검토 중
 - 또한 보완대책 발표시기를 10월 중으로 상정하고 있지 않으며, 국회 입법 상황에 따라 법 개정이 이뤄지면 하위법령 점검, 예산상 지원 등 단계적으로 행정 조치가 이뤄질 수 있도록 진행하겠다는 의견 표시

■ 경제사회노동위원회 제5차 본위원회 개최 (10.11)

- 경제사회노동위원회(이하 '경사노위')는 10. 11 본위원회를 열고 탄력근로제 관련 노사정 합의안을 최종 의결
 - 경사노위는 최종 의결된 '탄력근로제 개선을 위한 합의문'을 국회에 전달하고 입법을 촉구할 방침
 - 경사노위는 지난 3월 계층별 근로자위원 3인(청년, 여성, 비정규직)이 탄력근로제 관련 합의안에 반대하며 본위원회 불참하는 등 파행이 장기화되자 본위원회 위원 변경(9. 20)

※ 본위원회 개최 : 1차('18. 11. 22), 2차(3. 7), 3차(3. 11), 4차(4. 26 ~ 29 서면회의)

Ⅲ. 노사 및 판례동향

[참고] 경사노위 제5차 본위원회 주요 의결 안건

구 분	주요 내용
의제별 위원회 합의문	<ul style="list-style-type: none"> ▶탄력근로제 개선을 위한 합의문(안) ▶고용안전망 강화를 위한 합의문(안) ▶디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본 합의(안)
논의재개 위원회 승계	<ul style="list-style-type: none"> ▶사회안전망개선위원회 승계 및 재가동(안) ▶산업안전보건위원회 승계 및 재가동(안) ▶디지털전환과 노동의 미래 위원회 승계 및 재가동(안) ▶노사관계제도·관행개선위원회 승계 및 재가동(안) ▶논의재개 이후 연금개혁특위 등 논의사항 추진(안)
신규위원회 설치	<ul style="list-style-type: none"> ▶양극화 해소와 고용+ 위원회 구성·운영 계획(안) ▶버스운수산업위원회 구성·운영 계획(안)
업종별위원회 연장	<ul style="list-style-type: none"> ▶금융산업위원회 연장(안) ▶해운산업위원회 연장(안)

■ 국회 환노위는 고용부 산하기관에 대한 국정감사 진행 (10.11, 15)

○ 국회 환노위는 지방고용노동청(10, 11)과 근로복지공단 등 고용부 산하기관(10, 15)을 대상으로 국정감사 실시

- 지방고용노동청 국정감사에서는 유통 대기업의 불법파견 문제, 직장 내 괴롭힘 관련 고용부 매뉴얼, 산재 관련 근로감독 실태 등 질의

[참고] 지방고용노동청 국정감사(10, 11) 주요 질의 내용

구 분	주요 내용
더불어민주당	<ul style="list-style-type: none"> ▶승강기 제조업체와 설치업체 간 불공정거래행위 문제 ▶유통 대기업의 불법파견 관련 고용부의 미온적 태도 지적
자유한국당	<ul style="list-style-type: none"> ▶직장내 괴롭힘에 대한 고용부의 판단과 매뉴얼의 상이점 지적 ▶농업에 대한 최저임금 차등적용 또는 외국인 차등적용 필요성 제기 ▶중대 산재사고 발생 기업에 대한 면밀한 관리 필요성 제기
바른미래당	▶일부 공공기관의 고용세습 등 채용비리에 대한 고용부의 미온적 태도 문제 제기
정의당	▶인터넷 설치 기사의 불법파견, 산재 등에 대한 철저한 감독 요구

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 근로복지공단 등 산하기관 감사에서는 산재사고 처리, 감정근로자 보호 문제 등에 대해 중점적으로 질의

[참고] 고용부 산하기관 국정감사(10. 15) 주요 질의 내용

정 당	내 용
더불어민주당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 산업현장 불시 안전점검 확대 필요 ▲ 소음성 난청의 산재 인정에 대한 고용부의 적극적 태도 필요
자유한국당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 의상 후 스트레스장애 근로자 보호 및 적극적 산재 인정 필요 ▲ 감정근로자 보호조치 강화 필요 ▲ 고용부 산하기관에서 다수의 성희롱 관련 징계 조치 요구
바른미래당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 고용정보원이 발표한 최저임금 보고서상 최저임금 인상때 따른 긍정적인 부분만 부각한 점에 대한 문제 제기
정의당	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 장애인 인식개선 교육 강사에 장애인 강사의 확대 필요성 제기

- 국회 환노위는 10. 21 고용부 종합 국정감사를 끝으로 2019년 국정감사를 마무리하고 예산 및 법안 심사를 진행할 예정

■ 서울교통공사 및 학교비정규직 노사는 단체교섭이 타결된 가운데 철도노사는 단체교섭 재개

- 서울교통공사 및 학교비정규직 노사는 2019년 단체교섭 잠정합의

- 서울교통공사 노사는 10. 16 ▲총인건비 1.8% 인상, ▲임금피크제 문제해결 및 인력증원 관련 노사 공동 건의 등을 주요 내용으로 합의

- 노조는 10. 16 ~ 18 파업을 진행할 방침이었으나 금번 합의로 파업을 철회하고 10. 16부터 정상 운행

- 학교비정규직 노조는 교육당국(교육부, 교육청)과 ▲기본급 1.8% 인상, ▲근속수당 1,500원 인상 등을 주요 내용으로 합의한 가운데 10. 17 ~ 18 예고했던 파업 철회

- 한편 철도노조가 10. 11 ~ 14 ▲임금총액 4% 인상(사측 임금총액 1.8% 인상),

Ⅲ. 노사 및 판례동향

▲4조2교대제 전환(現 3조2교대제), ▲KTX-SRT 통합 등을 요구하며 파업을 진행한 가운데 노사는 10. 15 단체교섭을 재개해 이견 조율 진행 중

■ 한국GM, 임금협상을 둘러싼 노사갈등 지속

○ 금속노조 한국GM지부는 10. 11 파업을 포함한 모든 투쟁을 중단하고 2019년 임금협상을 차기 집행부에 이관기로 결정

- 앞서 노조는 10. 1 ~ 10 회사와 집중교섭을 진행했으나 임금인상 등 주요 쟁점에 대한 합의도출에 실패해 10. 10 사측과 교섭중단 선언

※ 노조 주요 요구 : 기본급 5.65% 인상, 통상임금 250% 성과급, 격려금 650만원 등

- 現 노조 집행부 임기는 올해 12월까지이며 노조는 차기 집행부 선거 일정에 대해 논의 중

2. 판례 동향

1. 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 가상의 호봉을 적용받는 근로자를 설정할 수 없음.
2. 정규직 딜러에게 지급하는 호텔봉사료 등을 기간제 딜러에게는 지급하지 아니한 것은 차별적 처우에 해당함(대법 2019. 9. 26. 선고, 2016두47857 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사는 카지노업, 관광호텔업 등을 운영하는 회사임.
- 이 사건 근로자들(5명)은 회사와 딜러 업무를 수행하기로 하는 기간제 근로계약을 체결하고 3차례에 걸쳐 계약기간을 연장하여 회사의 카지노 사업장에서 근무함(2012. 8. 20. ~ 2014. 3. 31.).
 - 근로자들 중 4명은 입사 이전 다른 카지노에서 근무한 경력이 없고, 1명은 외부 근무경력이 1년 있었음.
 - 정규직 딜러로 채용되기 위해서는 계약직 딜러 등으로 1년 6개월에서 2년 정도 근무해야함.
- 기간제 딜러인 이 사건 근로자들은 정규직 딜러와 같은 사업장에서 업무를 수행했으나 정규직 딜러가 8개 종목의 업무를 진행하는 것과 달리 기간제 딜러는 2개 종목만 진행할 수 있었음.
 - ※ 다만, 기간제 근로자가 진행할 수 있는 2종목이 전체 진행 게임 중 76.7%를 차지하고 있음.
- 이 사건 근로자들은 기간제 딜러에게 특별상여금과 호텔봉사료를 지급하지 않은 것에 대해 기간제법 제8조제1항에 위반되는 차별이라고 주장하면서 지노위에 차별시정을 신청함.

III. 노사 및 판례동향

- 지노위는 2015. 1. 7. 합리적인 이유 없는 차별적 처우라고 인정했고, 재심신청에 대해서 중노위는 2015. 4. 13. 기각 처리함.

- 한편 중노위는 기간제 딜러인 이 사건 근로자들에 대해 마이너스 1호봉 또는 마이너스 2호봉에 해당하는 가상의 정규직 딜러를 비교대상 근로자로 삼음.

※ 이 사건 근로자들 임금 구성 : 기본급여 / 정규직 근로자 임금 구성 : 기본급 + 벽지(문화)수당 + 고객서비스수당 + 정기상여금 + 특별상여금 + 호텔봉사료

※ 호텔봉사료 : 호텔에서 고객들에게 제공한 숙박, 식사 등의 서비스 대가의 10% 상당 금원을 고객들로부터 호텔봉사료 명목으로 징수하고, 이를 재원으로 이 사건 근로자들과 같은 기간제 딜러를 제외한 전 직원들에게 호텔봉사료 명목의 금원을 균등 지급

○ 하지만 1심과 2심에서는 모두 '정규직 딜러와 기간제 딜러 사이에 급여수준의 차이를 둔 것은 차별적 처우에 해당하지 않는다'고 판단함.

2. 판결요지

① 비교대상 근로자에 관한 판단 방법

○ 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없음.

○ 따라서 기간제 딜러인 이 사건 근로자들에 대해 마이너스 1호봉 또는 마이너스 2호봉에 해당하는 가상의 정규직 딜러를 비교대상 근로자로 삼을 것이 아니라, 회사 소속 근로자 중 사원 1호봉의 정규직 딜러를 비교대상 근로자로 보는 것이 타당함.

② 기간제근로자에 대해 합리적 이유 없는 차별적 처우가 존재하는지 여부

○ 이 사건 근로자들과 비교대상 근로자의 임금은 서로 다른 항목으로 구성되어 있으므로 이 사건 근로자들에게 불리한 처우가 존재하는지 판단하기 위해서는 임금 항목별로

III. 노사 및 판례동향

비교할 수 없고, 이 사건 근로자들의 기본급여에 대응하는 범주인 비교대상 근로자의 임금 항목을 합한 금액과 비교해야 함.

- 이 사건 근로자들이 지급받은 기본급여와 비교대상 근로자가 지급받은 기본급, 벽지(문화)수당, 고객센터서비스수당, 정기상여금, 특별상여금을 합한 금액을 비교해 보면, 이 사건 근로자들에게 불리한 처우가 존재함.

※ 이 사건 근로자들의 기본급여액을 산정하면 외부 근무경력이 없는 경우 29,935,720원, 외부 근무경력이 1년 있는 경우 42,092,600원임. 비교대상 근로자인 사원 1호봉 정규직 딜러에게 지급되는 임금은 기본급 18,380,841원, 벽지(문화)수당 1,938,710원, 고객센터서비스수당 5,816,130원, 정기상여금 12,492,000원, 특별상여금 15,006,000원, 호텔봉사료 1,742,300원 등 합계 55,375,981원임.

- 또한 이 사건 근로자들은 호텔봉사료를 전혀 지급받지 못하였으므로 그 부분에서도 불리한 처우가 존재함.

○ 다음의 사정을 고려할 때, 이 사건 근로자들이 지급받은 기본급여와 그에 대응하여 비교대상 근로자가 지급받은 기본급, 벽지(문화)수당, 고객센터서비스수당, 정기상여금, 특별상여금을 합한 금액에 차이를 둔 것은 합리적 이유가 있음.

- 비교대상 근로자인 사원 1호봉 정규직 딜러는 이 사건 근로자들보다 재직기간이 길 뿐만 아니라 업무에 대해 심층적인 교육을 받아 이 사건 근로자들에 비하여 업무숙련도가 높음.

- 이 사건 회사의 카지노는 다른 카지노에 비해 방문객 수나 매출액이 현저히 많고 한 게임에 참여하는 인원수도 많은 등 다른 카지노와 근무 환경이나 업무 강도가 다르기 때문에, 회사가 임금을 정할 때 외부 근무경력보다 회사 카지노 근무경력을 높이 평가하는 것이 불합리하지 않음.

- 비교대상 근로자는 입사 이후 교육과 경험을 통해 8개 종목의 딜러로 배치되는 반면, 이 사건 근로자들은 2개 종목에 한정해 딜러로 배치되는데 이는 비교대상 근로자만 수행할 수 있는 특수한 업무가 있다는 점으로 회사가 임금을 정할 때 고려할 수 있는 사정임.

III. 노사 및 판례동향

- 외부 근무경력이 없는 사람이 한 종목에서 어느 정도 숙달되는 데에는 수개월의 시간이 필요하므로 이 사건 근로자들 중 외부 근무경력이 없는 근로자들은 비교대상 근로자보다 업무능력이 부족하다고 볼 수 있음.
- 하지만 다음의 사정을 고려할 때, 이 사건 근로자들에게 호텔봉사료를 전혀 지급하지 않은 것은 합리적 이유 있는 차별이라고 할 수 없음.
 - 회사는 호텔에서 발생하는 봉사료 명목의 금원 중 일부를 제외하고 남은 돈을 기간제 딜러를 제외한 직원들에게 지급했고, 지급되는 호텔봉사료는 직원들의 호봉이나 경력과 무관하게 동일한 액수로 정해짐.
 - 회사의 급여 관련 규정상 정규직 딜러의 임금체계에서 호텔봉사료를 고려하지 않은 것으로 보인 반면 회사가 소속 근로자들에게 호텔봉사료를 지급하면서 작성한 지급 기안문에 따르면 호텔봉사료는 '전 직원'에게 균등 지급하도록 되어 있고 기간제근로자를 제외한다'고 정하고 있지 않음.
 - 기간제 딜러와 정규직 딜러 사이의 차이를 고려하더라도, 호텔봉사료의 성격, 지급근거와 대상 등에 비추어 보면, 호텔봉사료 지급에서 기간제 딜러만 배제해야 할 특별한 이유를 찾기 어려움.

3. 시사점

- 금번 판결은 기간제근로자와 비교대상 근로자의 상호 관련 항목별 임금을 비교해 차별적 처우가 존재했는지를 판단함.
 - 이 사건의 호텔봉사료는 '직원의 호봉이나 경력과 무관하게 동일한 액수로 지급하는 등' 다른 수당들과 그 성격이 다르므로, 법원은 다른 임금 항목과 별도로 차별적 처우 여부를 판단함.
- 이처럼 법원은 각 수당의 성격에 따라 범주를 나눠 합리적 이유 없는 차별적 처우 대한 판단을 하고 있는바, 기간제 근로자를 사용하는 사업장에서는 비교대상 정규직 근로자들에게만 지급되고 있는 수당들이 '급부의 실제 목적, 고용형태의 속성과 관련성, 업무의 내용과 범위·책임 등'에 비추어 합리적 이유 있는 차별인지에 대해 점검할 필요가 있음.