

국가인권위원회

차별시정위원회

결정

사 건 10진정0235000 아파트 경비원 채용 시 연령차별

진정인 ○○○

피해자 1. ○○○

2. ○○○

3. ○ ○ ○

4. ○ ○ ○

5. ○ ○ ○

6. ○ ○ ○

7. ○ ○ ○

8. ○ ○ ○

피진정인 ○○○○○아파트 입주자대표회의

주 문

피진정인에게 경비원 채용 때 연령제한을 하지 않도록 재발방지대책을 마련하고, 향후 경비원 결원 발생 시 피해자들에게 채용 기회를 제공할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

피해자들은 피진정인 아파트 경비업무를 수행하던 경비원인데 피진정인이 2010. 4. 12. 경비용역업체 선정공고 시 경비원의 나이를 만 65세 이하로 제한하여 피해자들은 피진정인이 새로 계약 체결한 경비업체에 채용되지 못하고 퇴직하게 되었는바 이는 채용에 있어 연령을 이유로 한 불합리한 차별행위이다.

2. 당사자 주장요지

가. 진정인의 주장요지

위 진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장요지

기존 경비원들이 근무할 때 근무시간 중 출음 등 경비 본연의 활동이 제대로 이루어지지 않아 단지 내에서 절도, 차량 방화 및 훼손사건 등이 발생하였고 이로 인해 입주민들의 민원이 많이 제기되었다. 경비원들의 1일 휴게시간을 기존 9시간에서 7시간으로 단축하고 임금을 인상해서라도 경비원들이 주인의식을 갖고 경비업무를 책임 있게 수행할 수 있게 하자는 입주민들의 요구로 경비원 교체가 필요하였고 이에 따라 경비용역업체 선정 시 경비원의 나이제한을 두었다.

3. 관련규정

별지 기재목록과 같다.

4. 인정사실

가. 피진정인은 2010. 4. 7. 개최한 입주자대표회의에서 경비원의 나이를

만 65세 이하로 제한하기로 결의하고 이를 반영하여 2010. 4. 12. 경비용역업체 선정공고를 하였다.

나. 피진정인은 2010. 4. 30. 주식회사 ○○과 2010. 5. 1. ~ 2011. 4. 30.까지 1년간의 경비용역계약을 체결하였고 계약서 제16조에 경비원의 연령을 만 65세로 제한(단, 피진정인이 계속 근무를 요구하는 경비 근무자는 제외)하였다.

다. 위 계약서에 따라 피진정인 아파트 경비업무를 하던 기존 경비원 10명 중 이 사건 피해자 8명은 모두 만 65세를 초과하였다는 사유로 신규 계약된 경비업체에 채용되지 못하고 퇴직하였다.

라. 주식회사 ○○은 위의 피해자들의 퇴직과 동시에 피진정인 아파트 경비업무를 위해 경비원 8명을 신규 채용하였는데 이들의 나이는 최하 57세부터 최고 63세이다.

마. 2008년도부터 2009년도까지 2년간 ○○중부경찰서 ○○지구대에 신고 접수된 사건 가운데 피진정인 아파트에서 발생한 주거침입 또는 절도 등 사건은 모두 16건으로 동 지구대 근무자에 따르면 이는 인근 지역의 아파트 단지에 비해 비슷하거나 오히려 적은 편에 속한다고 한다.

5. 판단

「국가인권위원회법」 제2조 제4호는 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 채용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것을 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다. 또한 「고용상 연령차별

금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제4조의4 제1항 제1호는 모집·채용에 있어 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

그러나 위 인정사실 나항 및 다향과 같이 피진정인은 주식회사 ○○과 경비용역계약을 체결하면서 경비원의 연령을 만 65세로 제한하도록 하여 만 65세를 초과한 피해자들은 퇴직할 수밖에 없도록 하였다. 피진정인은 기존 경비원들의 근무기간 중 단지 내에서 절도 및 방화, 차량훼손 사건이 자주 발생하는 등 경비 본연의 활동이 제대로 이루어지지 않아 경비업무를 책임 있게 수행 할 수 있는 경비원을 고용하고자 나이를 65세 이하로 제한하였다고 주장하고 있다. 그러나 경비 본연의 업무수행 여부는 근로자 개인별로 판단할 사항이지 특정 연령을 기준으로 일률적으로 판단할 사항이 아니며, 아파트 입주민들 입장에서는 경비원들이 책임감 있게 경비업무를 수행해주기를 기대할 수 있으나 이는 보다 엄격한 근태 관리 등을 통해서 달성해야 할 것이라고 판단된다.

또한 피진정인 아파트 단지에서 발생한 절도 등 사건 빈도가 인근 아파트 단지들에 비해 특별히 더 높지도 않을 뿐만 아니라 이 사건 피해자들이 모두 고령으로 인해 경비 본연의 업무수행을 하지 못하여 사건이 발생하였다고 보기도 어렵다.

따라서 이와 같은 점들을 고려해 볼 때, 피진정인이 경비용역업체 선정공고 및 경비용역계약 체결 시 경비원의 나이를 만 65세 이하로 제한함으로써 피해자들의 고용승계 기회가 원천적으로 봉쇄된 것은 연령을 이유로 한 불합리한 차별이며 이는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한

법률」 제4조의4 제1항 제1호의 규정을 위반한 것이라 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2010. 8. 20.

위원장 문경란

위원 김양원

위원 장주영

별지

관련규정

1. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(법률 제8962호, 2008. 3. 21. 일부개정)

제4조의4 (모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ①사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

②제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의6 (진정과 권고의 통보) ①제4조의4의 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 "피해자"라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

②국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 노동부장관에게도 통보하여야 한다. [본조신설 2008.3.21]

제23조의3 (벌칙) ①제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원

이하의 벌금에 처한다.

②제4조의4제1항제1호를 위반하여 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다.