

■ 최신 판례 ■

여성 근로자들이 대다수를 차지하는 분야의 정년을 타 분야보다 낮게 정한 것은 여성에 대한 불합리한 차별에 해당한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

여성 근로자들이 전부 또는 다수를 차지하는 분야의 정년을 다른 분야의 정년보다 낮게 설정한 경우, 이는 여성에 대한 불합리한 차별에 해당된다고 본 판결입니다.

원고들은 전산사식 직렬 소속으로 출판물의 편집 등을 담당하였습니다. 원고들은 '계약직직원규정'에서 정한 전산사식의 근무상한 연령인 만 43세에 도달하였고, 이들은 후속처리지침에 따라 2년을 연장하여 근무하다가 퇴직하였습니다. 피고의 계약직직원규정은 전산사식 분야의 근무상한연령을 영선, 원예 분야의 근무상한연령에 비하여 14년 낮게 정하였고, 후속처리지침까지 고려하더라도 12년을 낮게 설정하였습니다.

대법원은 원고들을 전산사식 분야 직원으로서 만 45세까지만 근무하게 하고 퇴직시킨 조치의 근거가 된 위 내부 규정들이 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법') 제 11조제1항을 위반하여 무효인지 여부에 관하여 판단하였습니다.

이에 대하여 대법원은 사실상 여성 전용직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지는 사용자가 증명하여야 하고, 이를 증명하지 못한 경우에는 이 사건 연령 규정은 강행규정인 남녀고용평등법 제11조제1항과 근로기준법 제6조에 위반되어 당연무효라고 보아야 한다고 보았습니다.

또한 구 시행령에 전산사식 분야를 차별하는 마찬가지로의 규정이 있었다는 연혁은 원고들에게 적용된 이 사건의 연령 규정이 여성에 대한 합리적인 이유 없는 부당한 차별이 아니라는 충분한 근거는 될 수는 없으며, 단순기능분야에서 관련 자격증을 소지한 인원에게 응시자격을 부여한 것 역시 해당 분야 내에서 남녀의 근무상한연령에 현저한 차등을 두는 것을 정당화하는 사유로 보기는 어렵다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원심에게는 사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지를 구체적으로 심리·판단하였어야 함에도 이 사건 연령 규정이 남녀고용평등법 제11조제1항에 위반되는지 여부를 전혀 심리·판단하지 않은 위법이 있다고 판단하였습니다.

결국 대법원은 원고 패소로 판결한 원심을 깨고 사건을 서울고등법원으로 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결](#)