

■ 노동 칼럼 ■

균등한 처우 · 동일가치노동 동일임금에 대한 최근 대법원 판례¹

(법무법인(유) 지평 이광선 변호사)

1. 들어가며

최근 대법원은 국립대학교에서 전업 시간강사와 비전업 시간강사 간 강사료 차이를 둔 것은 헌법 제1조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조를 위반하여 무효라고 판단하였습니다. 그런데 판단기준에서 '근로계약상의 근로 내용과 무관한 다른 사정'을 이유로 한 차별이라는 새로운 차별금지 원칙을 제시했을 뿐 아니라 동일가치노동 동일임금 원칙을 남녀 간이 아닌 동성 간에도 확대하는 취지의 판결을 선고하여 파장이 예상되고 있습니다.

2. 사건의 경위

A 국립대학교(이하 '피고')는 음악과 시간강사인 B(이하 '원고')와 2014년 2월경에 시간강사 근로계약을 체결했습니다. 피고는 전업 시간강의 경우 시간당 8만 원, 비전업 시간강의 경우 시간당 3만 원의 강사료를 지급했는데, 원고는 전업강사라고 피고에게 고지하여 시간당 8만 원의 강사료를 지급받았습니다.

그런데 피고는 2014년 4월 경에 국민연금공단으로부터 원고가 부동산임대사업자로서 국민건강보험 지역사업자로 등록되어 있어 별도의 수입이 있다고 통보받았습니다. 이에 피고는 원고에게 기지급된 강사료 차액의 반환을 요청했고, 2014년 4월부터는 비전업 시간강사료를 지급했습니다.

¹ 본 원고는 월간 노동법률 2019년 4월호에 게재되었습니다.

원심은 피고가 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 강사료를 차등지급하는 것이 비전업강사에 대한 부당한 차별적 처우로 볼 수 없다고 판단했습니다. 그러나 대상판결은 원심판결을 파기환송했습니다.

3. 대상판결의 내용

대상판결은 근로기준법 제조에서 정하는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 노동임금 원칙은 모두 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이라고 밝히면서, 피고가 근로계약을 체결할 때에는 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 '그 밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정'을 이유로 근로자에 대해 불합리한 차별 대우를 해서는 안 된다고 판단했습니다.

그에 따라 (1) 전업·비전업 기준이 피고 대학교에 전속되어 일해야 한다는 것인지, 출강은 타 대학도 가능하나 시간강사 외의 일은 허용되지 않는다는 것인지, 강사료 외에 소득이 없어야 한다는 것인지 명확하지 않고, 근로의 대가이자 기본급 성격인 강사료를 근로 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 허용되지 않는다고 판단했습니다. 그리고 (2) 사용자 측의 재정상황은 시간강사의 근로 내용과는 무관하므로 이는 동일한 가치의 노동을 차별적으로 처우하는데 대한 합리적 이유가 아니라고 보았습니다. (3) 임대수입이 있다고 해서 시간강사 직업에 전념하여 일할 수 없다고 단정할 수 없고, 이는 임대수입이 있는 근로자나 주부는 전업 근로자나 전업 주부로 볼 수 없다는 주장이나 마찬가지로 받아들이기 어렵다고 보았습니다.

4. 대상판결의 의의

가. 새로운 차별 기준 제시

현행 법률은 기간제 근로자와 기간의 정함이 없는 근로자(정규직) 간의 차별(기간제법), 성별에

의한 차별(남녀고용평등법 제8조), 국적·신앙·사회적 신분에 의한 차별(근로기준법 제6조), 파견근로자와 사용자업주의 동종·유사한 업무를 수행한 근로자 간의 차별(파견법 21조) 정도를 금지하고 있습니다. 기간제 근로자에서 무기계약직(소위 중규직)으로 전환된 자들과 일반 정규직 근로자 간의 차별적 처우에 대해서도 이것이 '사회적 신분'에 의한 차이인지 여부만이 문제되어 왔을 뿐이었습니다.² 따라서 기간제 근로자 간의 차별, 정규직 근로자 간 차별, 무기계약직(소위 중규직)과 정규직 근로자 간 차별, 동성(同性) 간 차별에 대해서는 이를 마땅히 규제할 수 없었습니다.

그런데 대상판결은 차별금지와 관련하여 새로운 판단기준(근로계약상 근로 내용과 무관한 다른 사정을 이유로 한 차별금지)을 제시했습니다. 대상판결의 취지에 의한다면 무기계약직 근로자와 정규직 근로자 간, 기간제 근로자 간, 정규직 근로자 간에 '근로계약상 근로 내용'과 무관하게 임금이나 기타 근로조건에 있어서 차별이 있을 경우 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조에 의해 무효가 될 가능성이 높아졌습니다. 따라서 회사 내에서 무기계약직과 정규직 근로자 간, 기간제 근로자 간, 정규직 근로자 간에도 근로계약상 근로의 내용과 무관하게 근로조건에 있어서 차이가 있는지 여부를 긴급하게 확인하고 시정을 할 필요가 있습니다.

나. 동성 간 차별에도 적용되는지

대상판결은 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금의 원칙이 남녀 간 성(性)에 의한 차별에 한정되는지, 아니면 동성(同性) 간에도 적용되는지 명시적으로 판단하지는 않았습니다. 그런데 과거 판례는 남녀고용평등법상 '동일가치의 노동'을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간

² 일부 하급심에서는 사회적 신분이라고 인정한 일부 하급심 판결이 있었지만(서울중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합507736 판결, 서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결), 다수의 판결은 이를 부정했습니다. 다수의 판결은 무기계약직과 같은 고용형태가 '사회적 신분'에 해당하지 않는다고 판단을 하였습니다(서울고등법원 2018. 5. 25. 선고 2017나2039724 판결, 서울고등법원 2012. 12. 7. 선고 2012나39631 판결, 대법원 1991. 7. 12. 선고 90다카17009 판결 등).

의 노동을 기준으로 한다고 했는데,³ 대상판결은 동일가치의 노동이라 함은 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동'을 기준으로 한다고 실시하여 '남녀 간의' 부분이 빠져 있습니다. 대상판결에서는 여성 비전업강사와 남성 전업강사 간의 강사로 차등을 문제 삼은 것이 아니라 시간제 강사와 전업강사 간의 강사로 차등에 대해 남녀고용평등법 제8조를 적용했습니다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 대상판결은 동일가치노동 동일임금 원칙을 동성 간에도 확대한 것으로 볼 가능성이 높습니다.

다. 대상판결이 남긴 과제

근로기준법 제6조에서 균등한 처우의 영역을 '남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분'으로 명시하고 있는데, 대상판결은 근로기준법 제6조 위반이라고 하면서도 전업강사와 비전업강사의 강사로 차이가 위 4가지 영역 중 어디에 해당하는지 분명하게 실시하지 않고 있습니다.⁴

또한, 남녀고용평등법 제8조는 제1조(목적)에서 명시한 바와 같이 '남녀의 평등한 기회와 대우를 보장'하는데 있기 때문에 '동일가치의 노동'을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동'을 기준으로 보는 것이 다수의 견해입니다.⁵ 그런데 대상판결은 동일가치의 노동을 '당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동'으로 보아 동성 간의 차별에도 적용되는지 명시적으로 판단하지 않았습니다.

그런데 근로기준법 제6조,⁶ 남녀고용평등법 제8조⁷ 위반의 경우 형사처벌이 되므로, 죄형법정

³ 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결, 대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결

⁴ 대상판결에서 사회적 신분에 따른 임금 차별을 하지 않아야 된다는 내용이 있기는 하지만, 전업강사와 비전업강사가 '사회적 신분'인지에 대해서는 판단하지 않았습니다.

⁵ 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결, 근로기준법주해I, 박영사(2012), 336면.

⁶ 500만 원 이하의 벌금에 처해지고(근로기준법 제114조 제1호), 양벌규정도 있습니다(제115조).

⁷ 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제1호).

주의의 원칙상 엄격하게 해석하고 이를 피고인에게 불리한 방향으로 확장해석하거나 유추해석할 수 없는데도,⁸ 대상판결에서는 형사처벌의 구성요건이 될 수 있는 내용이 무엇인지 분명하게 실시하지 않았기 때문에 앞으로 위 법률조항의 구체적인 적용범위를 둘러싼 논란이 계속될 수 있습니다.

남녀 간 동일가치노동 뿐 아니라 동성 간의 동일가치노동 노동가치 부분도 형사처벌이 되는지, '근로계약 내용과 무관한 다른 사정을 이유로 한 차별'이 구체적으로 무엇인지 등에 대해서는 앞으로 더 많은 논의가 필요할 것으로 보입니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 동일가치노동 노동임금에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

⁸ 대법원 1990. 11. 27. 선고 90도1516 전원합의체판결 등 다수