

■ 최신 판례 ■

전업 시간강사와 비전업 시간강사의 강사료 차별이 위법하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

전업·비전업 여부에 따라 강사료를 차등지급하는 근로계약은 근로기준법의 균등대우원칙(제6조)과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')의 동일가치노동 동일임금 원칙(제8조)에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효라는 취지의 대법원 판결입니다.

2014년 1학기 A대학교 음악과 시간강사로 일했던 B씨는 전업 강사로 학교와 계약했습니다. 당시 A대학교는 다른 직업이 없는 전업 강사는 시간당 8만 원을, 4대 보험에 이미 가입돼 있는 비전업 강사는 시간당 3만 원을 강사료로 지급하였습니다. A대학교는 B씨가 건강보험 지역가입자로 등록돼 있어 부동산 임대수입이 있는 사실을 나중에 알게 됐고, A대학교는 B씨에게 이미 지급한 한 달 치 시간강사료 중 비전업 강사료와의 차액 40만 원을 반환하라고 요구하였습니다. 이후 두 달 동안은 비전업 강사료를 지급하였습니다. 이에 B씨는 반환 처분과 감액 처분이 무효라며 소송을 제기했습니다.

1·2심 법원은 학교가 강사료를 인상하고자 했으나 예산 사정으로 강사료를 달리 책정하게 된 사정을 고려하였고, 임금 차별은 합리적이라고 판단했습니다. 그러나 대법원은 달리 판단하였습니다. 대법원은 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이라고 판시하였습니다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 A대학교로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대해

여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다고 명시하였습니다. 나아가, 시간제 근로자인 시간강사에 대하여 근로제공에 대한 대가로서 기본급 성격의 임금인 강사료를 근로의 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 합리적이지 않다고 지적하였습니다. 또한, 사용자(A대학교) 측의 재정 상황은 시간제 근로자인 시간강사의 근로 내용과는 무관한 것으로서 노동을 차별적으로 처우하는 데 대한 합리적인 이유가 될 수 없다고 판시하였습니다.

따라서 대법원은 강의료를 차등지급하는 것이 부당한 차별적 처우에 해당하지 않는다는 원심의 판단은 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조 등의 해석에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다며 원심 판단을 파기하고 사건을 대구고등법원으로 환송했습니다. 참고로, 대상판결은 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 원칙이 남녀 간의 노동 뿐 아니라 동성 간의 노동에도 적용될 수 있는 것으로 판단한 것으로 해석될 가능성이 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결](#)