

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2014두43288 차별시정재심판정취소
원고, 상고인	원고 소송대리인 법무법인(유한) 화우 담당변호사 공성국 외 3인
피고, 피상고인	중앙노동위원회위원장
피고보조참가인	피고보조참가인 1 외 3인
원 심 판 결	서울고등법원 2014. 9. 17. 선고 2013누51093 판결
판 결 선 고	2016. 12. 1.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

## 1. 상고이유 제1점에 대하여

가. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라 한다) 제9조 제1항, 제12조 제1항에 의하면, 기간제근로자가 차별적 처우를 받은 경우에 그 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 노동위원회에 시정을 신청할 수 있고, 노동위원회는 그 신청에 따라 조사·심문을 거쳐 차별적 처우에 해당한다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발한다.

이러한 시정절차는 사용자의 차별적 처우로 말미암아 기간제근로자에게 발생한 불이익을 해소하여 차별적 처우가 없었더라면 존재하였을 상태로 개선함으로써 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 바로잡고 근로조건 보호를 강화하려는 데에 그 주된 목적이 있으며, 기간제근로자 지위를 회복하거나 근로계약기간 자체를 보장하기 위한 것은 아니므로, 근로계약기간의 만료 여부는 차별적 처우의 시정과는 직접적인 관련이 없는 사정이라고 할 수 있다.

그리고 구 기간제법(2014. 3. 18. 법률 제12469호로 개정되기 전의 것) 제13조 및 위 법률로 개정된 기간제법 제13조 제1항에서 차별적 처우의 시정신청에 따라 발하는 노동위원회의 시정명령 내용 중 하나로 들고 있는 금전보상명령 또는 배상명령은 과거에 있었던 차별적 처우의 결과로 남아 있는 불이익을 금전적으로 전보하기 위한 것으로서, 그 성질상 근로계약기간이 만료한 경우에도 발할 수 있다고 해석된다.

아울러 차별적 처우를 받은 기간제근로자의 근로계약기간이 만료하였다고 하여 기간제법 제15조의2에서 정한 고용노동부장관의 직권에 의한 사용자에 대한 시정요구나 고용노동부장관의 통보에 따른 노동위원회의 시정절차 진행이 불가능하게 된다고 보기도 어렵다.

나아가 기간제법 제13조 제2항은 사용자의 명백한 고의가 있거나 반복적인 차별적 처우에 대하여 기간제근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있는 권한을 노동위원회에 부여하고 있으며, 제15조의3은 시정 명령이 확정된 경우에 그 효력 확대 차원에서 고용노동부장관이 직권으로 다른 기간제근로자에 대한 차별적 처우를 조사하여 사용자에게 시정을 요구하고 노동위원회에 통보하여 시정절차를 진행할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 시정명령의 내용 중에서 배상명령은 제재 수단으로서 독자성을 인정할 필요가 있고 중요한 의미를 가진다고 할 것이며, 또한 시정명령의 효력 확대를 위한 전제로서 시정절차를 개시·유지할 필요도 있게 되었다.

위와 같은 시정절차 관련 규정의 내용과 그 입법목적, 시정절차의 기능, 시정명령의 내용 등을 종합하여 보면, 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료하였다는 이유만으로 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하지는 아니한다고 보아야 한다.

나. 원심은 판시와 같은 이유를 들어, 근로계약기간 만료 등으로 사용자와 근로관계가 종료하더라도 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익은 소멸하지 않는다고 판단하여, 이와 다른 전제에서 원고와 피고 보조참가인들(이하 '참가인들'이라 한다) 사이의 근로관계가 이 사건 재심판정 이전에 근로계약기간 만료로 종료한 이상 참가인들이 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하였다는 원고의 주장을 배척하였다.

다. 원심판결 이유를 살펴보면, 이러한 원심 판단은 앞에서 본 법리에 기초한 것으로서, 거기에 상고이유 주장과 같이 시정절차의 시정이익이나 구제이익에 관한 법리를

오해한 위법이 없다.

상고이유에서 들고 있는 대법원판결들은 이 사건과 사안이 다르므로, 이 사건에 원용하기에 적절하지 아니하다.

## 2. 상고이유 제2점에 대하여

기간제법 제8조 제1항은 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자를, '해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 규정하고 있다.

비교대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다(대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두 5391 판결 등 참조).

원심은 판시와 같은 이유를 들어, 참가인들의 비교대상 근로자로 선정된 정규직 운전강사와 참가인들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있기는 하지만 수강생에 대한 운전강습이라는 주된 업무의 내용에서는 본질적인 차이가 없으므로, 정규직 운전강사는 참가인들과 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 위 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 이러한 원심 판단에 상고이유 주장과 같이 비교대상 근로자 선정기준에 관한 법리를 오해한 위

법이 없다.

### 3. 상고이유 제3점에 대하여

기간제법 제2조 제3호는 임금이나 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 기간제근로자를 불리하게 처우하는 것을 차별적 처우로 규정하고 있다.

여기서 불리한 처우란 사용자가 임금이나 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하며, 합리적인 이유가 없는 경우란 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되더라도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 것을 뜻한다.

또한 합리적인 이유가 있는지 여부는, 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로, 급부의 실제 목적, 고용형태의 속성과 관련성, 업무의 내용 및 범위·권한·책임, 노동의 강도·양과 질, 임금이나 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결 등 참조).

원심은 판시와 같은 이유를 들어, (1) 이 사건 상여금 등은 업무의 내용이나 권한 및 책임의 강도에 따라 차등적으로 지급되는 금품이라고 보기 어렵고, 장기근속자를 우대하거나 장기근속을 유도하기 위하여 지급되는 것이라고 볼 증거도 없으며, 정규직 운전강사만 가입한 노동조합과 체결한 단체협약에 따라 이 사건 상여금 등이 차등 지급되었다는 사정만으로 차별적 처우의 합리적인 이유는 될 수 없다는 사정 등을 인정한다음, (2) 이러한 사정들을 종합하여 보면, 원고가 참가인들에게 이 사건 상여금 등을 정규직 운전강사와 달리 지급한 것은 임금 그 밖의 근로조건 등을 합리적인 이유 없이

불리하게 채우하는 것에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 일부 미흡한 부분이 있으나 위와 같은 원심의 판단은 앞에서 본 법리에 부합한다고 보이고, 거기에 상고이유 주장과 같이 차별적 채우의 합리적인 이유 존부에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 할 수 없다.

#### 4. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김소영

주    심            대법관            김용덕

                      대법관            김    신

                      대법관            이기택