

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2015두46321 시간강사료반환처분등무효확인  
원고, 상고인 원고  
소송대리인 변호사 현성철  
피고, 피상고인 ○○대학교총장  
소송대리인 변호사 김희수  
원 심 판 결 대구고등법원 2015. 6. 19. 선고 2015누4144 판결  
판 결 선 고 2019. 3. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대구고등법원에 환송한다.

이 유

1. 사안의 경위

가. 원고는 국립대학교인 ○○대학교의 예술체육대학 음악과 시간강사로서, 2014. 2. 경 피고와 시간강사 근로계약(이하 '이 사건 근로계약'이라고 한다)을 체결하고 2014학년도 1학기에 매주 2시간, 매월 8시간의 강의를 담당하였다. 이 사건 근로계약에 의하

면, 강의료는 직위와 강의시수에 따라 지급하는데, 2014학년도 1학기 강의료의 단가는 전업 시간강사의 경우 시간당 80,000원, 비전업 시간강사의 경우 시간당 30,000원의 기준에 의하였다.

나. 기획예산처는 2002년 및 2003년 세출예산집행지침을 통해 시간강사를 다른 직업이 있는지 여부를 기준으로 전업강사와 비전업강사로 구분하여 강사료를 차등지급하도록 정하였고, 이에 피고는 시간강사들에게 '전업/비전업 확인서'를 제출하게 하여 전업·비전업 여부를 확인한 다음 강사료를 지급하였다. 2005년 기획예산처가 강의료 지급 단가를 대학에서 자율적으로 결정하도록 변경한 후에도, 피고는 종전과 같은 기준으로 강의료 지급단가를 결정하였다. 한편 원고는 피고에게 자신이 전업강사에 해당한다고 고지하였고, 이에 따라 피고는 원고에게 전업 시간강사 단가를 기준으로 2014년 3월분 강사료로 640,000원을 지급하였다.

다. 그런데 피고는 2014. 4.경 국민연금공단으로부터 '원고는 부동산임대사업자로서 국민건강보험 지역사업자로 등록되어 있어 별도의 수입이 있는 사람에 해당한다'는 통보를 받았다. 이에 피고는 원고에게, ① 2014. 4. 28. 이미 지급한 2014년 3월분 전업 시간강사료 640,000원 중 비전업 시간강사료와의 차액 400,000원을 반환하라는 통보를 하였고, ② 전업 시간강사료보다 400,000원을 감액하여, 2014. 5. 2. 2014년 4월분 비전업 시간강사료로 232,460원, 2014. 6. 5. 2014년 5월분 비전업 시간강사료로 236,100원을 지급하였다(이하 피고의 위 차액 반환통보 및 감액지급을 통칭하여 '이 사건 각 처분'이라고 한다).

## 2. 원심의 판단

가. 원고는 주위적으로 이 사건 각 처분의 무효확인을 구하고, 예비적으로 그 취소를

구하는 이 사건 소를 제기하였다. 이에 대하여 원심은 이 사건 각 처분은 위법하다고 볼 수 없다는 이유로 원고의 청구를 모두 기각한 제1심판결을 그대로 유지하였다.

나. 원심이, 피고가 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 강사료를 차등 지급하는 것이 비전업 강사에 대한 부당한 차별적 처우라고 볼 수 없다고 판단한 근거는 다음과 같다.

(1) 피고가, 시간강사의 전업·비전업 구분을 다른 직업(자영업 포함) 소득이 있는지 여부를 기준으로 결정하고, 세무서나 국민연금공단 등에 확인을 거치거나 또는 시간강사들로부터 건강보험 자격득실확인서나 사업자등록증을 제출받아 다른 직업 소득의 유무를 확인함으로써 전업과 비전업을 구별하는 것이 불명확한 기준이라고 볼 수 없다.

(2) 대학 시간강사에 대한 열악한 처우의 개선을 위하여 시간당 강의료 단가를 인상할 필요성이 있었으나 예산상 문제로 인하여 전업강사와 비전업강사로 구별하여 시간당 강의료 단가에 차등을 두되, 그 취지에 맞추어 전업강사의 강의료 단가를 대폭 인상하여 시간당 80,000원으로 정한 것이므로, 시간강사의 경우에만 전업강사와 비전업강사로 구별하는 것이 평등의 원칙에 반하여 위법하다거나 시간당 강의료의 지급차가 지나치게 과다하여 부당한 차별적 대우에 해당한다고 볼 수 없다.

(3) 원고가 피고와 사이에 전업 시간강사료는 시간당 80,000원, 비전업 시간강사료는 시간당 30,000원으로 하는 내용의 이 사건 근로계약을 체결하였으므로, 피고가 비전업 시간강사로 확인된 원고에 대하여 이 사건 각 처분을 한 것이 위법하다고 할 수 없다.

### 3. 대법원의 판단

가. 종래 대학의 시간강사는 총장 등에 의하여 위촉되어 학교 측이 개설한 교과목의 강의를 담당하면서 그에 수반되는 학사관리업무를 수행하고, 그와 같은 업무수행의 대

가로 시간당 일정액에 실제 강의시간 수를 곱한 금액(강사료)을 보수로 지급받았다. 시간강사는 이와 같이 학교의 교육 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 고등교육법상 교원으로 인정받지는 못하였다. 이에 대하여 대법원은, 대학의 시간강사는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 근로자에 해당한다는 입장을 취하여 왔다(대법원 2007. 3. 26. 선고 2005두13018, 13025 판결 참조). 즉 시간강사의 경우, 다른 교원들과 같이 정해진 기본급이나 고정급 또는 제반 수당 등을 지급 받지 아니하고, 근로제공관계가 단속적인 경우가 많으며, 특정 사용자에게 전속되어 있지도 않는 등의 특징을 가지고 있더라도 이는 시간강사뿐만 아니라 시간제 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상으로, 이러한 사정을 들어 근로자성을 부정할 수 없다는 것이다(다만 2012. 1. 26. 법률 제11212호로 일부 개정되어 2019. 8. 1. 시행되는 고등교육법 제14조, 제14조의2의 각 규정에 의하면, 강사는 학교의 교원으로서 계약으로 임용하며, 임용기간은 1년 이상으로 하여야 한다).

나. 사용자는 근로자에 대하여 성별·국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다(근로기준법 제6조). 여기에서 '차별적 처우'란 사용자가 근로자를 임금 및 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 의미하고, '합리적인 이유가 없는 경우'라 함은 당해 근로자가 제공하는 근로의 내용을 종합적으로 고려하여 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다.

또한 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법'이라고 한다) 제8조 제1항]. 여기에서 '동일 가치의 노동'이라 함은 당해 사업장 내의

서로 비교되는 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일 가치의 노동인지 여부는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결 등 참조).

근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 피고로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다.

다. 위와 같은 법리에 기초하여, 피고가 국립대학의 장의 지위에서 원고에 대하여 한 이 사건 각 처분이 적법한지 여부에 대하여 살펴본다.

(1) 먼저 '전업(專業)'의 의미와 관련하여 그 사전적인 뜻은 여러 가지가 있지만, 여기에서는 '한 가지 일이나 직업에 전념하여 일함 또는 그 일이나 직업'을 의미하는 것으로 사용된 것으로 보인다. 그런데 이 사건 근로계약서상의 전업·비전업 기준이 ① 국립대학교인 ○○대학교에 전속되어 일하여야 한다는 것인지, ② 출강은 어느 대학이든 자유로 할 수 있으나 시간강사 외의 일은 하지 않아야 한다는 것인지, ③ 강사료 외에는 다른 소득이 없어야 한다는 것인지 분명하지 않다. 나아가 이를 어떻게 이해하더라도, 시간제 근로자인 시간강사에 대하여 근로제공에 대한 대가로서 기본급 성격의

임금인 강사료를 근로의 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 합리적이지 않다.

(2) 그리고 대학 측이 시간강사에 대한 열악한 처우를 개선할 의도로 강사료 단가를 인상하고자 하였으나 예산 사정으로 부득이 전업 여부에 따라 강사료 단가에 차등을 둔 것이라고 하더라도, 그와 같은 사용자 측의 재정 상황은 시간제 근로자인 시간강사의 근로 내용과는 무관한 것으로서 동일한 가치의 노동을 차별적으로 처우하는 데 대한 합리적인 이유가 될 수 없다.

(3) 피고는 원고가 부동산임대사업자로서 별도의 수입이 있는 사람에 해당한다는 이유만으로 원고를 비전업강사로 보아 이 사건 각 처분을 하였다. 그러나 국내에 거주하는 국민은 누구든지 건강보험가입자 또는 피부양자가 되고, 임대수입이 있어 사업자등록을 한 경우 국민건강보험법상 피부양자가 아닌 지역가입자로 구분되는 점에 비추어 보더라도, 원고에게 임대수입이 있다고 하여 시간강사 직업에 전념하여 일할 수 없는 사람이라고 단정할 수는 없다. 그러므로 원심이 위와 같은 이유로 원고를 비전업강사에 해당한다고 보아 이 사건 각 처분이 적법하다고 판단한 것은 잘못이다. 이는 임대수입이 있는 근로자나 주부는 전업 근로자나 전업 주부로 볼 수 없다는 주장이나 마찬가지로 받아들이기 어렵다.

(4) 한편 원심은, 원고가 피고와 사이에 전업·비전업에 따라 강사료를 차등지급하는 이 사건 근로계약을 체결한 이상 이 사건 각 처분은 위법하다고 할 수 없다고 판단하였다. 그러나 이 사건 근로계약은 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙 및 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효로 보아야 한다. 피고는 국립대학교의 장으로서 헌법상

의 평등원칙에 위배되는 위법한 공권력의 행사를 하여서는 안 되는 지위에 있다. 그러한 지위에 있는 피고가 이 사건 근로계약이 전부 유효함을 전제로 한 이 사건 각 처분 역시 위법하다.

라. 그런데도 원심은 이와 다른 전제에서 피고가 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 시간당 강의료를 차등지급하는 것이 부당한 차별적 처우에 해당하지 않는다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조 등의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 원고의 상고이유 주장은 이유 있다.

#### 4. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	박정화
주 심	대법관	권순일
	대법관	이기택
	대법관	김선수