

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다262193 임금
원고, 상고인 별지 원고 명단 기재와 같다.
소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 신인수 외 2인
피고, 피상고인 서울특별시
소송대리인 변호사 주영달
원 심 판 결 서울고등법원 2019. 7. 19. 선고 2018나2015510 판결
판 결 선 고 2020. 11. 26.

주 문

상고를 모두 기각한다.
상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건 개요와 쟁점

가. 사건 개요

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

(1) 원고들은 피고가 설립한 중·고등학교(이하 '이 사건 각 학교'라 한다)에서 사무행정, 시설관리 등 업무를 지원하고 학교회계에서 보수를 받아 온 교육공무직 호봉제 근로자(이하 '호봉제근로자'라 한다)들이다.

(2) 지방공무원법에 따라 채용된 후 해당 법률에 정해진 보수규정에 따라 보수를 지급받는 일반직 공무원(이하 '이 사건 공무원'이라 한다)과 호봉제근로자는 이 사건 각 학교의 행정실과 시설관리실에서 사무행정과 시설관리업무를 담당하였다.

(3) 원고들을 포함한 호봉제근로자들은 기본급에 관해서는 2013. 8.부터 공무원보수규정의 '기능직 9급의 보수'를 적용받다가, 기능직 공무원 직제가 폐지된 2014년경부터 일반직 공무원 9급의 보수 기준을 적용받고 있다. 피고는 이 사건 공무원과 달리, 호봉제근로자들에 대해서는 ① 근속승진제도를 적용하지 않았고, ② 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당 정액분을 지급하지 않았으며, ③ 매년 1월 1일(공무원봉급표가 갱신되는 날)이 아닌 매년 3월 1일부터 인상된 봉급 기준을 적용하였다.

(4) 한편 서울특별시교육청과 서울시공립학교 호봉제회계직 노동조합은 2016. 7. 21. 체결된 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다)에서 다음과 같이 정하고 있다.

호봉제근로자의 임금은 「지방공무원보수규정」, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」, 「지방공무원 보수 업무 등 처리지침」을 준용하되, 일반직 공무원과 차별 및 불이익이 없도록 한다(제44조). 교육청은 동일한 사업 내의 동일가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(제50조 제1항). 동일가치노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다(제50조 제2항).

나. 원고들의 주장

원고들은 원심에서 다음과 같이 주장하였다.

원고들은 사립학교 사무직원(행정실무사·시설관리사)과 이 사건 공무원과 비교할 때 ① 근속승진에 따른 본봉 인상분과 본봉에 연동되어 증액되는 정근수당, 직급보조비, 명절휴가비, 대우공무원수당, 관리수당 인상분, ② 시간외근무수당 정액분, ③ 1·2월분 본봉 인상분(이하 이들을 모두 포괄하여 '이 사건 각종 수당 등'이라 한다)을 임금으로 지급받지 못하고 있다. 피고가 이와 같이 호봉제근로자들을 불리하게 처우하는 것은 이 사건 단체협약 제44조에 위반되고, 그렇지 않더라도 이 사건 단체협약 제50조, 근로기준법 제6조, 헌법 제11조 등에 위반된다. 따라서 피고는 원고들에게 이 사건 각종 수당 등에 해당하는 금액을 지급할 의무가 있다.

다. 쟁점

쟁점은 이 사건 각종 수당 등의 지급과 관련하여 피고가 이 사건 단체협약 제44조, 제50조, 근로기준법 제6조, 헌법 제11조 등을 위반하였는지 여부이다.

2. 이 사건 단체협약 제44조 위반 여부(상고이유 제1점)

가. 처분문서는 진정성립이 인정되면 특별한 사정이 없는 한 처분문서에 기재되어 있는 문언의 내용에 따라 당사자의 의사표시가 있었던 것으로 해석하여야 한다. 그러나 당사자 사이에 계약의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 처분문서에 나타난 당사자의 의사해석이 문제되는 경우에는 문언의 내용, 그와 같은 약정이 이루어진 동기와 경위, 약정으로 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원 2002. 6. 28. 선고 2002다23482 판결, 대법원 2017. 2. 15. 선고 2014다19776, 19783 판결 참조).

단체협약과 같은 처분문서를 해석할 때에는 단체협약이 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로, 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석해서는 안 된다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다102452 판결, 대법원 2017. 3. 22. 선고 2016다26532 판결 참조).

단체협약이나 취업규칙에서 근로관계에서의 차별적 처우를 금지하고 있는 경우 '차별적 처우'란 사용자가 근로자를 임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 가리킨다. '합리적인 이유가 없는 경우'란 근로자가 제공하는 근로의 내용을 종합적으로 고려하여 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 말한다. 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

나. 원심은 다음과 같은 이유로 피고가 이 사건 각종 수당 등의 지급에 관하여 원고들을 이 사건 공무원과 달리 처우한 것에 합리적인 이유가 있다고 보아, 이 사건 단체협약 제44조를 위반하지 않았다고 판단하였다.

(1) 이 사건 단체협약 제44조의 '준용'의 의미는 호봉제근로자 보수액의 기준을 정하기 위한 것이지 지방공무원 보수규정 전체를 호봉제근로자에게 적용하기 위한 것이 아니다.

(2) 근속승진제도는 「지방공무원 임용령」에 근거를 둔 것으로서 지방공무원법에 따른 직위분류제를 근간으로 하고 있다. 이 사건 단체협약 제44조는 지방공무원 임용령

을 준용 대상으로 열거하지 않고 있으며, 달리 원고들을 포함한 호봉제근로자들이 직위분류제에 따른 직제에 편입되었다고 볼 만한 사정이 없다. 또한 호봉제근로자가 이 사건 공무원처럼 근속기간에 대응하여 직무수행 능력이나 업무의 난이도와 책임도가 증가한다고 볼 만한 자료가 없으므로, 이들에게 근속승진제도를 적용하거나 그에 맞추어 호봉을 재산정하여야 할 당위성을 찾기 어렵다.

(3) 개인별 차이를 고려하지 않은 채 일률적으로 1시간씩을 시간외근무시간에서 공제하고 1시간 미만의 시간외근무는 시간외근무시간으로 산정하지 않는 것에 대한 보상 차원에서, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조 제6항은 같은 조 제5항 제2호의 적용을 받는 공무원에게는 시간외근무 여부와 관계없이 시간외근무수당 외에 시간외근무수당 정액분을 추가 지급할 수 있도록 하였다. 그러나 원고들을 포함한 호봉제근로자들의 시간외근무수당은 근로기준법에 따라 산정되어야 하는데, 이들은 시간외근무시간을 분 단위까지 합산한 다음 통상임금의 50%를 가산한 시간외근무수당을 지급받아 왔다.

(4) 원고들은 학교회계에서 보수를 지급받는데, 이 사건 각 학교의 회계연도는 매년 3월 1일에 시작하여 다음 해 2월 말일에 끝나므로 원고들이 이 사건 공무원과 달리 매년 3월 1일부터 인상된 보수를 지급받는 것은 불가피한 측면이 있다. 그리고 해당 연도 1월·2월에 지급되지 않은 인상분은 그 다음 연도 1월·2월에 지급된다.

다. 원심판결 이유를 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 해석, 차별적 처우의 합리성 등에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 이 사건 단체협약 제50조 위반 여부(상고이유 제2점)

가. 일반적으로 '동일가치의 노동'이란 해당 사업장 내에서 서로 비교되는 근로자 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말한다. 동일가치의 노동인지는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임과 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

(1) 이 사건 단체협약 제50조의 규정 내용과 경위에 비추어 보더라도, 이 사건 단체협약 제50조가 서울시공립학교 호봉제회계직 노동조합 조합원인 호봉제근로자들 사이에 적용되는 것은 분명하지만, 호봉제근로자와 이 사건 공무원 사이에도 적용되는 것을 예정하고 있다고 단정하기는 어렵다.

(2) 이 사건 공무원은 지방공무원법에 따라 임용되어 근무관계에 대해 원칙적으로 공무원법령이 적용되는 공무원이므로, 근로기준법이 그대로 적용되는 근로자인 원고들과 비교할 때 채용형태 등에 차이가 있고, 그로 인해 권한과 책임 등에서도 일정한 차이가 있다.

다. 위에서 본 법리에 비추어 위와 같은 사정 등을 살펴보면, 피고가 이 사건 각종 수당 등의 지급에 관하여 원고들을 이 사건 공무원과 달리 처우한 것이 동일가치노동 동일임금 원칙을 규정한 이 사건 단체협약 제50조 위반이라고 단정하기 어렵다. 원심판결 이유에 다소 미흡한 부분이 있으나, 이 사건 단체협약 제50조 위반으로 보기 어렵다는 원심의 결론은 정당하다. 원심판결에 상고이유 주장과 같이 단체협약에서 규정한 동일가치노동 동일임금 원칙의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친

잘못이 없다.

4. 근로기준법 제6조, 헌법 제11조 등 위반 여부(상고이유 제3, 4점)

가. 사립학교 사무직원이 원고들의 비교대상 근로자에 해당하는지 여부

원심은 원고들과 사립학교 사무직원이 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없다는 이유로 사립학교 사무직원이 원고들의 비교대상 근로자에 해당함을 전제로 한 원고들의 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 적법하게 채택한 증거에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 근로기준법 제6조에 따른 비교대상 근로자 판단 방식 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

나. 이 사건 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조, 헌법 제11조 위반 여부

피고가 이 사건 각종 수당 등의 지급에 관하여 원고들을 이 사건 공무원과 달리 처우한 것에 합리적인 이유가 있다고 본 원심판단이 정당한 이상, 이 사건 공무원이 근로기준법 제6조 등에 따른 비교대상 근로자에 해당한다거나 호봉제근로자라는 고용형태가 근로기준법 제6조 등의 '사회적 신분'에 해당한다는 이 부분 상고이유 주장은 더 나아가 살펴볼 필요 없이 받아들일 수 없다.

원고들이 상고이유로 들고 있는 대법원판결은 이 사건과 사안이 다르므로 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

다. 민법 제103조, 제104조 위반 여부

기록에 따르면, 원고들은 원심 변론준비기일에서 민법 제103조, 제104조에 관한 주장을 철회하였음이 분명하므로, 이 부분 상고이유 주장은 사실심에서 철회한 주장을 다시 주장하는 것으로서 허용되지 않는다.

5. 결론

원고들의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙

 대법관 노태약