

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2023두50127 불합격처분취소  
원고, 피상고인 원고  
소송대리인 변호사 김재왕 외 8인  
피고, 상고인 화성시인사위원회위원장 외 1인  
소송대리인 법무법인 안심  
담당변호사 김성일 외 3인  
원 심 판 결 수원고등법원 2023. 7. 21. 선고 2022누13080 판결  
판 결 선 고 2023. 12. 28.

주 문

상고를 모두 기각한다.  
상고비용은 피고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 정신장애 3급(재발성 우울장애, 양극성 정동장애)의 장애를 가지고 있다.

나. 원고는 화성시 9급 일반행정 장애인 구분모집 전형에 지원하여 2020. 6. 13. 필  
기시험을 치렀고, 경기도인사위원회위원장은 2020. 8. 21. 원고를 위 전형의 유일한 필  
기시험 합격자로 결정하는 공고를 하였다.

다. 원고는 2020. 9. 1. 면접시험(이하 '최초 면접시험'이라 한다)에 응시하였고, 추가  
면접시험 대상자로 분류되어 2020. 9. 9. 다시 면접시험(이하 '추가 면접시험'이라 한  
다)을 치렀다.

라. 원고는 최초 면접시험에서 2명의 면접위원들로부터 지원동기, 화성시의 문제점,  
공무원의 의무 등 직무와 관련된 질문을 받았고, 그 외에 장애의 유형, 장애 등록 여  
부, 약 복용 여부, 약을 먹거나 정신질환 때문에 잠이 많은 것은 아닌지 등 장애와 관  
련된 다수의 질문을 받았으며, 각 면접위원들로부터 '창의력·의지력 및 발전 가능성'  
항목에서 '하' 평정을 받아 '미흡' 등급을 받았다.

마. 원고는 추가 면접시험에서는 면접위원들로부터 화성시의 문제점, 추진하고 싶은  
정책, 불합리한 지시에 대한 대응방법 등 장애와는 무관한 질문을 받았으나, '미흡' 등  
급을 받아 최종 불합격 처분을 받았다.

## 2. 최초 면접시험 관련 상고이유에 대하여(제1 상고이유)

가. 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 '장애인차별금지법'이라 한  
다) 제1장 '총칙' 편의 제4조 제1항은 금지하는 차별행위의 유형으로 "장애인을 장애를  
사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경  
우"(제1호) 등을 규정하고 있고, 제6조는 "누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는

장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다."라고 선언하고 있다.

제2장 '차별금지' 편의 제10조 제1항은 "사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다."라고 규정하고 있다. 또 장애인차별금지법 제4조 제3항 제2호는 "금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우"에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다고 규정하고, 제47조 제2항은 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 차별로 보지 않는 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 증명하여야 한다고 규정하고 있다.

고용은 장애인의 소득기반으로서 인격 실현과 사회통합을 위한 중요한 매개체이므로 차별이 금지되어야 하는 핵심 영역이라고 할 수 있고, 고용과정에서의 차별금지는 장애인과 비장애인 사이의 공정한 참여 및 경쟁의 기반을 마련함으로써 평등한 기회를 보장하기 위한 것이므로, 장애인을 채용하는 과정에서 실시하는 면접시험의 경우에도 위와 같은 취지 등이 최대한 반영되어야 한다.

위와 같은 장애인차별금지법의 규정 내용과 체계, 고용의 성격 등에 비추어 보면, 장애인을 채용하려는 사용자가 채용을 위한 면접시험에서 장애인 응시자에게 직무와 관련이 없는 장애에 관한 질문을 함으로써 장애인 응시자를 불리하게 대하였다면, 이는 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우라는 등의 정당한 사유가 있었다는 점을 사용자가 증명하지 못하는 이상 장애인차별금지법 제4조 제1항 제1호의 차별행위에 해당한다.

나. 원심은 판시와 같은 이유로 최초 면접시험에서 면접위원들이 원고에게 직무와 무관한 장애 관련 질문을 한 행위는 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위에 해당

하고, 피고들이 제출한 증거들만으로는 위와 같은 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우에 해당한다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 장애인차별금지법 제4조 제1항의 '차별행위', 같은 조 제3항의 '정당한 사유'의 해석 및 적용, 재량권 일탈·남용 인정에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 3. 최초 면접시험의 하자치유 관련 상고이유에 대하여(제2 내지 4 상고이유)

원심은 적법한 추가 면접시험을 치르더라도 추가 면접시험의 면접위원은 원고가 최초 면접시험에서 '미흡' 등급을 받았다는 선입견을 가지고 면접에 임하였을 가능성 등 판시와 같은 여러 사정을 고려하면 위법한 최초 면접시험 결과가 최종 면접시험 등급이나 최종합격자 결정에 영향을 미치는 것이므로, 적법한 추가 면접시험으로 최초 면접시험의 하자가 치유되지 않는다고 봄이 타당하다고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 지방공무원 임용령 제50조의3 제2항 및 하자치유의 해석 및 적용에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 4. 결론

상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      노태악

                  대법관      김선수

                  대법관      오경미

주 심      대법관      서경환