

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2013다1051 임금지급등

원고, 상고인 겸 피상고인

별지 원고들 명단과 같다.

원고들 소송대리인 변호사 이민열

피고, 피상고인 겸 상고인

한국산업인력공단

소송대리인 법무법인 한로

담당변호사 홍임석 외 2인

원 심 판 결 서울고등법원 2012. 12. 7. 선고 2012나39631 판결

판 결 선 고 2015. 10. 29.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 상고인들이 각자 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간 경과 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 원고들의 상고이유에 대하여

가. 이 사건 부칙조항에 대한 계약직 직원들 동의의 필요 여부

(1) 이 부분 상고이유는, 2007. 10. 1. 개정된 피고의 보수규정의 부칙 제2조 제1항(이하 '이 사건 부칙조항'이라 한다)이 취업규칙을 불이익하게 변경한 것으로서 계약직 직원들의 집단적 의사결정 방법에 따른 동의(이하 '이 사건 동의'라 한다)를 받아야 한다는 원고들의 주장을 받아들이지 아니한 원심의 판단이 위법하다는 취지이다.

(2) 원심판결 이유와 원심이 일부 인용한 제1심판결 이유 및 적법하게 채택된 증거들에 의하면, 아래와 같은 사실들을 알 수 있다.

(가) 피고의 보수규정 제7조 제1항과 인사규정 제42조 제2항(이 두 조항을 '이 사건 취업규칙조항'이라 한다)은 정규직인 일반직 직원의 초임연봉을 정할 때에 공기업 근무경력 등을 100% 인정하도록 정하고 있다.

이 사건 취업규칙조항은 피고가 인사상 필요가 발생할 때마다 인사규정 제15조 제1항 제7호에 따라 해당 비정규직 직원을 개별적으로 일반직으로 임용할 경우에 그 초임연봉 산정방법을 규정한 것으로서, 정부의 '공공부문 비정규직 종합대책'(이하 '정부종합대책'이라 한다)이 2006. 8. 8. 마련되고 또한 2년 이상 사용한 기간제근로자를 2년이 경과한 때에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 내용이 포함된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라 한다)이 2006. 12. 21. 제정되기 전부터 시행되고 있었던 규정이다.

(나) 이에 비하여, 이 사건 부칙조항은 정부종합대책에 따라 비정규직인 계약직에서

일반적으로 전환되는 직원의 초임기본연봉을 이 사건 취업규칙조항에 불구하고 비정규직 직원으로 근무 시에 받은 보수를 기준으로 산출한 등급의 금액으로 하도록 정하고 있다.

이 사건 부칙조항은 정부종합대책과 기간제법이 시행됨으로 인하여, 피고는 인사상 필요와 무관하게 2년 이상 사용하는 계약직 직원 모두를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 처우해야 하는 상황이 되었고, 이에 따라 피고는 대규모의 정규직 전환절차를 마련하면서 그 대상이 된 계약직 직원에 대하여 전환 당시 계약직 연봉액에 해당하는 일반직 연봉등급을 부여하도록 한 것이다.

(3) 위 사실관계에 의하면, 이 사건 부칙조항은 종전까지 취업규칙이 정하고 있었던 일반직 임용경로와는 본질적으로 다른 임용경로를 신설함에 따라 그에 필요한 초임연봉 산정방법을 새로 마련한 것으로 보이고, 그 임용경로에 관하여 종전에 있었던 취업규칙 규정을 변경하였다거나 이를 불이익하게 변경하였다고 볼 수 없다. 따라서 피고가 이 사건 부칙조항을 신설할 때에 원고들을 포함한 계약직 직원들의 이 사건 동의를 얻어야 한다고 볼 수 없으며, 이와 다른 전제에 있는 원고들의 위 주장은 받아들일 수 없다.

이에 비추어 원심판결 이유를 살펴보면, 원심이 이 사건 부칙조항이 취업규칙의 변경에 해당한다는 전제에서 원고들의 주장의 당부에 관하여 판단한 것은 적절하지 아니하지만, 이 사건 부칙조항에 이 사건 동의가 필요하지 아니하다는 원심의 결론 및 판결 이유에는 위와 같은 취지의 판단이 담긴 것으로 볼 수 있어 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유 주장과 같이 취업규칙의 불이익변경과 그에 대한 동의 주체인 근로자들 및 그 범위 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

상고이유로 들고 있는 대법원 판결들은 이 사건과 사안이 다르므로 이 사건에 원용하기에 적절하지 아니하다.

나. 기간제법상 차별적 처우 금지규정의 위반 여부

기간제법 제8조 제1항은 사용자는 기간제근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

원심은, 기간제법 제8조 제1항은 비정규직 근로자임을 이유로 차별적 처우를 하지 못하도록 규정한 것인데, 이 사건에서 기간제근로자인 원고들은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 다음에 비로소 이 사건 부칙조항의 적용을 받아 초임연봉이 정해졌고 이때에는 원고들이 더 이상 기간제근로자의 신분이 아니었으므로, 이 사건 부칙조항에 의하여 원고들이 기간제근로자임을 이유로 차별 대우를 받았다고 할 수 없어, 기간제법 제8조 제1항에 위배되지 않는다는 취지로 판단하였다.

원심판결 이유를 위 기간제법 규정과 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 기간제법상 차별금지규정에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다.

다. 근로기준법상 차별적 처우 금지규정의 위반 여부

(1) 근로기준법 제6조는 사용자가 성별, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있다.

근로기준법에서 말하는 차별적 처우란 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하는 것을 말하며, 본질적으로 같지 않은 것을 다르게 취급하는 경우에는 차별 자체가 존재한다고 할 수 없다. 따라서 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당

하기 위해서는 우선 그 전제로서 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 한다(헌법재판소 2010. 3. 25. 선고 2009헌마538 결정, 헌법재판소 2010. 6. 24. 선고 2010헌마167 결정 등 참조).

(2) 원고들은 이 사건 부칙조항의 적용 대상인 원고들과의 비교대상자로, 공개경쟁시험방법을 통해 임용된 일반직 5급 직원 및 정규직 직렬인 업무직으로 있다가 2006년경 직렬통합에 따라 일반직 6급으로 전환된 직원을 지목하고 있다.

그런데 원심판결 이유와 원심이 일부 인용한 제1심판결 이유 및 적법하게 채택된 증거들에 의하면, ① 피고는 공개경쟁시험을 통해 임용된 일반직 5급 직원에 대해서는 이전에 공기업에서 근무했던 기간이 정규직으로 근무한 것이든 비정규직으로 근무한 것이든 구별하지 않고 모두 경력으로 인정하여 초임연봉을 산정하고 있고, 따라서 피고의 계약직 직원도 위와 같은 절차를 통해 일반직으로 임용된다면 피고의 계약직 직원으로 근무한 기간이 모두 산입된 초임연봉등급을 받을 수 있는 사실, ② 피고는 2006년경 정규직 직렬을 통합하면서 업무직 직렬을 일반직 직렬로 통합하였는데, 업무직 직원들은 정규직 내의 직렬이 일반직에 흡수됨에 따라 일반직 6급이 부여된 것이지, 직렬이 존속하는 상태에서 개별 근로자의 직렬 전환이 이루어진 것은 아니며 또한 정규직으로 새로 임용된 것도 아닌 사실을 알 수 있다.

위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, ① 정부종합대책에 따라 비정규직인 계약직에서 일반직으로 전환되는 원고들과 공개경쟁시험을 통해 일반직으로 임용되거나 정규직 내의 직렬 통합에 따라 일반직으로 자동 전환된 직원들 사이에는 임용경로에 차이가 있고, ② 피고가 비정규직 근로자를 차별할 의도로 형식적으로만

임용경로를 구분해 놓은 것이라고 보이지 않을 뿐 아니라, 대상자에 따라 일반직 임용 경로가 다르게 적용된 것에는 합리적 이유가 있다고 인정되며, ③ 이와 같은 임용경로의 차이에서 호봉의 차이가 발생한 것이므로, 원고들과 공개경쟁시험을 통해 일반직으로 임용된 직원들 또는 정규직인 업무직에서 일반직으로 자동 전환된 직원들이 본질적으로 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없다.

(3) 따라서 이 사건 부칙조항이 원고들을 포함하여 정부종합대책에 따라 일반직으로 전환되는 계약직 직원의 계약직 근무기간을 호봉에 그대로 반영하지 않았더라도 원고들을 차별하여 처우한다고 보기에는 부족하므로, 기간제근로자라는 고용형태가 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당하는지 여부까지 나아가 살필 필요 없이, 이 사건 부칙조항은 근로기준법 제6조의 차별금지 조항에 위배되지 않는다고 봄이 타당하다.

원심의 이유 설시에 다소 미흡한 부분이 있지만, 이 사건 부칙조항이 위 차별금지 조항을 위반하지 않았다고 본 원심의 결론은 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 차별금지 사유 및 비교대상 근로자 선정 등에 관한 법리를 오해하거나 판단을 누락하는 등의 사유로 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

라. 나머지 상고이유

원고들의 나머지 상고이유는 이 사건 부칙조항의 신설이 취업규칙의 불이익변경 또는 기간제근로자임을 이유로 한 차별에 해당한다거나 원고들과 원고들이 지목하는 비교대상자가 본질적으로 동일집단에 속한다는 점을 전제로 한 주장이므로, 앞에서 본 것과 같이 위 전제 자체를 인정하지 않는 이상 이 부분 상고이유는 나아가 판단할 필요 없이 원심판결을 파기할 사유가 되지 못하여 받아들이지 아니한다.

2. 피고의 상고이유에 대하여

원심은, 이 사건 부칙조항이 초임기본연봉에 대하여 이 사건 취업규칙조항을 적용하지 않는다고 함으로써 그 적용범위를 원고들의 초임기본연봉에 대한 산정으로 명시하여 규정하고 있을 뿐 장기근속수당에 관한 보수규정 제29조의 적용 배제에 관하여는 규정하지 아니하였고, 보수규정 제29조가 장기근속수당의 산정기초로 삼는 '직원으로서의 근무기간'에 비정규직 직원으로서 종전에 근무한 기간을 배제하여야 할 특별한 사정이 없다는 이유를 들어, 원고들은 계약직 근무기간을 포함한 근속기간에 따라 산정된 장기근속수당을 청구할 수 있다고 판단하였다.

원심판결 이유 및 원심이 일부 인용한 제1심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 장기근속수당의 성격 또는 그 산정의 기초인 근속기간 등에 관한 법리를 오해하여 보수규정 제29조의 해석에 관한 판단을 그르친 위법이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 각자 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김 신

주 심 대법관 김용덕

 대법관 박보영

대법관 권순일

[원고들 명단] 생략