

# 1년 미만 기간제 근로자에게 처우개선수당을 지급하지 않은 것이 기간제법에서 금지하는 차별적 처우에 해당한다고 판단한 사례

대법원 2023.6.29. 선고 2019두55262 판결

원고는 서울특별시이며, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고 교육청 소속 A고등학교에서 무기계약직 근로자의 육아휴직 기간 중에 대체근로를 한 기간제 근로자입니다. 원고는 참가인에게 처우개선수당과 이를 반영하여 계산한 연장근로수당을 지급하였다가, 회계감사에서 '참가인이 교육공무직원 처우개선수당 업무지침(이하 '지침')에서 정한 처우개선수당 지급대상에 해당하지 않는다'는 지적을 받고 참가인으로부터 처우개선수당과 이를 반영한 연장근로수당 부분을 환수하였습니다. 참가인은 자신이 전임자인 무기계약직과 동종 또는 유사 업무를 수행하였음에도 원고가 처우개선수당을 지급하지 않았고 그로 인하여 연장근로수당과 퇴직금도 적게 지급하였으므로 기간제근로자임을 이유로 합리적 이유 없는 차별적 처우를 하였다고 주장하며 서울지방노동위원회에 차별적 처우 시정신청을 하였으나 서울지방노동위원회는 참가인의 시정신청을 기각하였습니다. 이에 참가인은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 원고가 참가인에게 처우개선수당을 지급하지 않고 그로 인하여 연장근로수당과 퇴직금도 적게 지급한 것은 기간제근로자임을 이유로 한 차별적 처우에 해당한다는 이유로 원고에 대하여 참가인에 대한 금전배상과 지침의 개선을 명령하였습니다(이하 '재심판정').

원고는 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하며 재심판정의 취소를 구하는 소송을 제기하였으며, 원심 및 원심에서 인용한 1심에서는 이 사건 지침에서 '적용기준일인 3.1.부터 계속근로기간이 1년이상인 근로자'는 처우개선수당을 받을 수 있다고 규정하고 있어 차별의 원인은 오직 '기간제 근로자'이기 때문이 아니라 '1년 미만의 단기 근로계약'이라는 측면도 있으며, 기간제근로자라도 적용기준일 기준으로 근로계약기간이 1년 이상이거나 계속근로기간이 1년이상인 경우에는 처우개선수당의 지급대상이 되므로 처우개선수당은 '기간제근로자' 여부보다는 '1년 미만의 단기 근로자'여부에 중점을 둔 것이므로 기간제근로자임을 이유로 한 차별에는 해당하지 않다고 판단하여 원고의 재심판정 취소 청구를 인용하였습니다.

그러나 대법원에서는 기간제법의 입법 취지와 목적이 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화하려는 것이므로, 불리한 처우가 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'와 비교하여 기간제근로자만이 가질 수 있는 속성을 원인으로 하는 경우 '기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우'에 해당하고, 모든 기간제근로자가 아닌 일부 기간제근로자만이 불리한 처우를 받는다고 하더라도 달리 볼 수 없다고 판단하였습니다. 따라서 무기계약직 근로자와 달리 기간제근로자만이 '근로계약이 1년 미만'이라는 속성을 가질 수 있으므로 이는 '기간제근로자임을 이유로 한 불리한 처우'에 해당하므로, 이와 다르게 판단한 원심 판결에 대하여 기간제법상 차별적 처우에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심 판결을 파기 환송하였습니다.

## 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

## 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

## 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

## 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com