



# 남녀고용평등법 상 육아기 근로자에 대한 일가정 양립 배려의무와 관련하여, 워킹맘인 직원이 시용기간 중 새벽 근무를 거부하고 공휴일에 무단결근 했다는 이유로 회사가 본채용을 거부한 것은 부당하다고 판단한 사례

(대법원 2023. 11. 16. 선고 2019두59349 판결)

원고는 건물종합관리업, 위생, 냉·난방 설비 공사업을 영위하는 법인입니다. 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 도로의 유지관리용역을 위탁받은 종전 용역업체에서 근무하다가 공개경쟁입찰을 통해 새로 용역을 위탁받은 원고 회사와 시용기간을 포함한 근로계약을 체결한 자로서, 1세, 6세 자녀를 키우는 워킹맘입니다. 참가인은 고용승계 전후로 동일하게 고속도로 영업소 영업관리팀 소속 서무주임으로 근무하였으며, 시용기간 3개월 동안 원고로부터 고용승계 전과 달리 초번 근무(근무전환시간, 휴게시간 동안의 공백을 방지하기 위해 06:00~15:00 근무하는 것) 및 공휴일 근무 지시를 받았으나 이를 이행하지 않았습니다. 원고는 참가인이 입사 후 수습기간 동안 무단결근을 5일 하였으며, 초번 근무를 지정받고도 거부하는 등 근무지시를 위반하였다는 이유로 참가인에게 수습기간 종료에 따른 정식채용 부적격 결정을 통보하였습니다. 참가인은 본채용 거부통보가 부당해고라고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회는 본채용 거부에 합리적 이유가 없다는 이유로 부당해고라고 판정하였습니다. 이에 원고가 중앙노동위원회 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

원심은 초번 근무 및 공휴일 근무에 대하여 참가인이 근무 의무가 있음에도 이를 이행하지 않아 본채용 거부통보의 원인사실이 존재하므로 원고의 본채용 거부통보는 합리적인 이유가 있어 사회통념상 상당하다고 판단하여, 원고의 부당해고구제 재심판정 취소청구를 인용하였습니다.

그러나 대법원은 원고가 참가인에게 공휴일 근무나 초번 근무를 지시한 것이 부당하다고 볼 수 없다고 판단하면서도, 원고가 시용기간 및 평가과정에서 육아기 근로자인 참가인에 대하여 일·가정 양립을 위한 배려를 다해야 한다고 판단하였습니다. 즉 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)은 양육권의 사회적 기본권으로서의 측면을 법률로써 구체화하여 근로자의 양육을 배려하기 위한 국가와 사업주의 일·가정 양립 지원의무에 관하여 규정하고 있는바, 대법원은 이에 근거하여 사업주가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자(이하 ‘육아기 근로자’)의 일·가정 양립을 지원하기 위한 배려의무를 부담한다고 보았습니다. 이에 따라 대법원은 참가인에 대한 본채용 거부통보가 합리적 이유와 사회통념상 상당성을 갖추었는지 여부를 판단할 때에는 원고가 시용기간 및 평가 과정에서 육아기 근로자인 참가인에 대하여 일·가정 양립을 위한 배려의무를 다하였는지를 고려하여야 할 필요가 있는데, 원심이 이를 심리하지 않은 점을 지적하면서, 원심이 남녀고용평등법상 일·가정 양립을 위한 배려의무에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단하여 원심 판결을 파기환송하였습니다.

## 관련구성원

### 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