

무기계약직은 근로기준법 제6조의 차별금지사유인 ‘사회적 신분’이 아니라는 대법원 판결이 선고되었습니다.

2023.09.27

최근 이른바 ‘무기계약직’을 중심으로 ‘고용형태’에 따른 임금 차별이 근로기준법 제6조 위반인지 여부가 이슈가 되고 있습니다. 무기계약직의 경우, 단시간, 기간제, 파견 근로자와 달리 별도로 차별금지를 명한 개별 법률이 없기에, 무기계약직에 대한 차등 처우를 근로기준법 제6조에 따라 금지되는 차별로 볼 수 있는지가 문제되었고, 무기계약직이 근로기준법 제6조의 차별금지사유인 ‘사회적 신분’에 해당하는지를 두고 치열한 논쟁이 이루어졌습니다. 그런데 최근 대법원 전원합의체는 무기계약직과 같은 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 ‘공무원과의 관계에서’ 근로기준법 제6조의 사회적 신분이 아니라고 판단했습니다(대법원 2023. 9. 21. 선고 2016다255941 전원합의체 판결. 이하 ‘이 사건 판결’).

원고들은 공무원이 아닌 국토관리원들로서 국토교통부 소속 각 지방국토관리청장과 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약직)을 체결하고, 도로 유지·보수업무 또는 과적차량 단속 등 업무를 하였습니다. 피고(대한민국)는 운전직/과적단속직 공무원들에게는 정근수당, 성과상여금, 가족수당, 직급보조수당, 출장여비 등을 지급했으나, 무기계약직인 원고들에 대해서는 이를 지급하지 않았습니다. 원고들은 비교대상 근로자인 운전직/과적단속 공무원들과 자신들을 달리 처우하는 것은, 헌법상 평등원칙 및 근로기준법 제6조 위반이라고 주장하면서, 피고를 상대로 미지급 수당 상당의 손해배상을 청구했습니다. 제1심과 항소심은 무기계약직이 근로기준법 제6조의 사회적 신분에는 해당하나, 이들과 운전직/과적단속직 공무원들이 동일한 비교집단에 속하지 않고, 차별적 처우에 합리적 이유가 있다는 이유로 원고들의 청구를 기각했습니다.

그런데 이 사건 판결(전원합의체 다수의견)은 (i) 공무원은 일반 근로자에 비해 무거운 책임과 윤리성을 요구받는 ‘지위의 특수성’이 인정되는 점, (ii) 공무원의 보수 등 근무조건은 예산을 고려하여 법령에 따라 정해지고 공무원의 노동3권 행사 역시 법률로 제한되므로 공무원은 ‘근무조건 결정방식’에 있어서도 특수성이 인정되는 점, (iii) 공무원의 보수는 근로의 대가로서의 성격 외에도 안정적인 직업공무원 제도의 유지를 위한 정책적 목적을 갖고 있다는 점, (iv) 공무원의 업무는 변경 가능성이 크고 공무원의 보수체계는 기본적으로 담당업무가 아닌 공무원의 종류, 계급, 직급, 호봉 등에 따라 결정되는 특성이 있다는 점 등을 고려할 때 ① 무기계약직과 같은 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 ‘공무원과의 관계에서’ 근로기준법 제6조의 **사회적 신분**이 아니라고 판단하였으며, ② 무기계약직과 공무원은 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 **비교집단에 해당하지도 않는다고** 판단하였습니다.

이 사건 판결은 공공부문 무기계약직(공무직) 근로자가 공무원을 비교대상자로 하여 근로기준법 제6조에 따른 차별을 다룬 사안에서, ‘무기계약직의 사회적 신분 해당 여부’에 관해 명시적으로 판단한 첫 대법원 판결입니다. 그런데 이러한 중요성에도 불구하고 이 판결은 여전히 해소되지 않은 의문점들을 남기고 있습니다. 먼저, 이 사건 판결 선고 이후 대법원은 보도자료를 통해 “이 판결은 공무원을 비교대상으로 한 차별 사안에 관한 판단이고, 공무원이 아닌 일반 근로자(정규직, 무기계약직 등)를 비교대상으로 한 차별 사안에 관한 판단은 아니며, 무기계약직의 사회적 신분 해당성을 일반적으로 부정하는 것도 아님”을 강조하였습니다. 이러한 설명에 따르면 ‘일반 사기업 영역에서의 무기계약직과 정규직 근로자 간의 차별 사안에서의 무기계약직의 사회적 신분 해당 여부’에 대해서는 아직 대법원 판단이 나오지 않은 것으로 이해할 수 있습니다.

나아가 이 사건 판결은 무기계약직이 ‘공무원에 대한 관계에서’ 사회적 신분이 아니라고 판단했는데, 이는 반대의견이 지적했듯이 대법원이 ‘사회적 신분’을 비교대상이 누구가 되는지에 따라 달라지는 상대적 개념으로 파악하고 있는 것은 아닌지 하는 의문을 품게 합니다. 기존 하급심 판례들은 고용형태가 사회적 신분에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서 공통적으로 고용형태 그 자체가 ‘계속성고정성’ 내지 ‘선택불가성’과 ‘사회적 평가 수반’ 요소를 충족하는 것인지의 관점에서 판단하여 왔는데, 이 사건 판결(다수의견)은 공무원의 특성을 열거하면서 무기계약직이라는 고용형태가 ‘공무원에 대한 관계에서’ 사회적 신분이 아니라고 판단하였다는 점에서 특징이 있다고 하겠습니다. 향후 근로기준법 제6조 위반이 문제되는 사건에서 이와 같은 법리가 일반적으로 적용될 수 있을 것인지는 좀 더 지켜봐야 할 것 같습니다.

이 사건에서 대법원이 전원합의체 심의를 거쳤음에도 무기계약직의 사회적 신분 여부에 대해 일반적인 차원의 결론을 내리지 않은 점은 다소 아쉽습니다. 향후 대법원이 사기업민간영역에서의 무기계약직과 정규직 근로자 간의 차별 사안에서는 어떤 기준으로 판단할 것인지 그 귀추가 주목되는바, 기간의 정함이 없는 근로자들 사이에 고용형태나 직군에 따라 다른 근로조건을 적용하고 있는 사업장에서는 위와 같은 판례의 동향을 주시할 필요가 있겠습니다.

관련구성원

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com