

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2012두2207 차별시정재심판정취소
원고, 상고인 원고 1 외 2인
원고들 소송대리인 변호사 최성호 외 1인
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 한국철도공사
소송대리인 법무법인(유한) 바른(담당변호사 석호철 외 1인)
원 심 판 결 서울고등법원 2011. 12. 23. 선고 2011누17518 판결
판 결 선 고 2014. 9. 24.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고들이 부담한다.

이 유

1. 원심의 판단

원심판결 이유에 의하면, 원심은 제1심판결의 이유를 인용하여, 원고들이 기간제 및

단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라 한다) 제8조 제1항에 따라 '당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'(이하 '비교대상 근로자'라 한다)로 이 사건 비교대상 근로자들을 선정한 것은 적절하고, 그들과 비교할 때 원고들이 불리한 처우를 받았는지 여부에 관하여 보면, ① 원고 1, 원고 2가 선정한 비교대상 근로자 중 기간제 근로자였다가 정규직으로 전환된 근로자들 15명(원심 판시 [표 2] 연번 1 내지 15번)의 경우 위 원고들과 마찬가지로 기간제 근무기간을 근속기간으로 인정받지 못하였으므로 위 원고들이 이들에 비해 불리한 처우를 받았다고 보기 어려우나, 처음부터 정규직이었던 근로자 2명(위 표 연번 16, 17번)의 경우 장기근속수당을 산정하면서 전체 재직기간이 산입되는 이상, 위 원고들은 이들과 비교할 때에는 불리한 처우를 받았다고 판단하고, ② 원고 3이 선정한 비교대상 근로자 소외인은 기간제 근로자였다가 정규직으로 전환된 사람으로서 위 원고와 마찬가지로 기간제 근무기간을 근속기간으로 인정받지 못한 이상, 위 원고가 해당 비교 대상 근로자에 비해 불리한 처우를 받았다고 보기는 어렵다고 판단하였다.

원심은 나아가, 설사 원고들이 이 사건 비교대상 근로자들에 비하여 불리한 처우를 받았다고 하더라도, 장기근속수당은 장기근무를 유도하기 위한 것이거나 장기근무자들에게 대한 공로보상적 성격을 가지는 것으로서 기간제 근로에는 부합하지 않는 측면이 있는 점 등을 종합할 때 그러한 불리한 처우에는 합리적 이유가 있다고 판단하였다.

2. 이 법원의 판단

가. 비교대상 근로자 선정의 적절성 여부 및 불리한 처우 여부에 관하여 - 상고이유 제1점 관련

(1) 먼저 이 사건 비교대상 근로자들 선정의 적절성 여부와 관련하여 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심이 원고들의 비교대상 근로자 선정을 적절하다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 기간제법 제8조 제1항의 비교대상 근로자 선정에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

(2) 다음으로 원고들이 불리한 처우를 받았다고 볼 수 있는지 여부에 관하여 살펴본다.

원심의 논리는, 원고들이 이 사건 비교대상 근로자들 중 기간제에서 정규직으로 전환된 근로자들과 비교할 때에는 '기간제에서 정규직으로 전환된 사정'이 그들과 같기 때문에 기간제법상 '불리한 처우'를 받지 않았다는 것으로 요약할 수 있다.

그러나 기간제법 제2조 제3호에서 말하는 불리한 처우란 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하므로(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결 참조), '불리한 처우' 해당 여부를 따지기 위해서는 '기간제 근로자'가 비교대상 근로자인 '정규직 근로자'와 비교할 때 불리한 처우를 받았는지 여부를 기준으로 판단하여야 한다. 즉 이 사건에서 원고들이 기간제법상 불리한 처우를 받았는지 여부를 판단하기 위해서는 원고들이 정규직으로 전환된 후의 상황을 고려해서는 안 되고, 이 사건 비교대상 근로자들 역시 그들의 과거 기간제 근무경력을 고려 대상으로 삼아서는 안 되며, 단지 원고들의 '기간제 근무기간'과 이 사건 비교대상 근로자들의 '정규직 근무기간'만을 비교 대상으로 삼아 그 둘 사이에 차별이 있는지 여부를 검토하여야 한다.

그런데 기록에 의하면, 이 사건 비교대상 근로자들의 경우 그 '정규직 근무기간'이 장기근속수당 산정에 필요한 근속기간에 포함되는 것에 비하여, 원고들의 경우 그 '기간제 근무기간'이 장기근속수당 산정에 필요한 근속기간에 포함되지 아니하므로, 그 자

체로 원고들은 이 사건 비교대상 근로자들에 비하여 불리한 처우를 받았다고 봄이 상당하다.

나. 합리적 이유가 있는 차별인지 여부에 관하여 - 상고이유 제2점 관련

기간제법 제2조 제3호는 차별적 처우를 '임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것'으로 정의하고 있는바, 여기서 '합리적인 이유'가 없다는 것은 기간제 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되더라도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 것을 의미한다. 나아가 합리적인 이유가 있는지는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 근로자의 고용형태, 업무 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(위 대법원 판결 참조).

위 법리 및 기록에 나타난 다음과 같은 사정, 즉 이 사건 장기근속수당은 장기근속에 대한 대가로 지급되는 외에 장기근속을 장려하기 위한 목적에서 지급되는 것으로 볼 수 있는 점, 원고들의 기간제 근로 형태와 이 사건 비교대상 근로자들의 정규직 근로 형태가 채용 목적, 근로 범위나 권한 등의 측면에서 차이가 있는 것을 부정할 수 없는 점 등을 종합하여 볼 때, 참가인이 원고들의 기간제 근무기간을 장기근속수당 산정을 위한 근속기간에 포함시키지 아니한 것에는 합리적인 이유가 있다고 할 것이다.

따라서 원고들의 차별적 처우 주장을 배척한 원심의 결론은 정당하고, 거기에 기간제법 제2조 제3호의 '합리적 이유'나 기간제법 제8조 제1항의 '차별적 처우'에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

그렇다면, 비록 원심판결에 '불리한 처우' 여부에 관한 판단을 그르친 잘못이 있긴

하나 이는 판결 결과에 아무런 영향이 없으므로, 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박보영

주 심 대법관 민일영

 대법관 김 신