

젠더판례리뷰

육아휴직을 마친 근로자에 대한 인사발령의 적법성 판단기준 대법원 2022. 6. 30. 선고 2017두76005 판결

박선영*

1. 사안의 개요

원고는 종합유통업을 영위하는 회사로 산하에 백화점사업본부, 슈퍼사업본부, 시네마사업본부, 마트사업본부 등을 두고 있다. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 1999년에 원고에 입사하였고, 2013년에 이 사건 사업본부의 발탁매니저 운영세칙에 규정된 '발탁매니저'로서 이 사건 지점의 생활문화매니저로 인사발령을 받아 근무하던 사람이다. 참가인은 2015년에 휴직기간 1년의 육아휴직을 신청하였고, 원고는 이를 승인하였다. 참가인은 육아휴직 기간 중에 육아활동을 계속하기 어렵다는 이유로 복직신청을 하였고, 참가인은 2016년에 이 사건 지점으로 복직하였다. 원고는 같은 날 '대체근무자가 이미 이 사건 지점의 생활문화매니저로 인사발령을 받아 근무하고 있다'는 이유로 참가인을 생활문화매니저가 아닌 식품담당 가공일상파트 냉장냉동영업담당으로 인사발령하였다(이하 '이 사건 전직'이라 한다).

참가인과 참가인이 속한 노동조합은 경기도지방노동위원회에 이 사건 전직이 부당전직과 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 구제신청을 하였다. 위 위원회는 참가인의 부당전직 구제신청은 인용하였으나, 참가인과 노동조합의 부당노동행위 구제신청은 기각하였다. 원고와 참가인 및 노동조합은 이에 불복하여 중앙노동위원회에 각 재심신청을 하였다. 그러나 중앙노동위원회도 이 사건 전직의 업무상 필요성을 부인하기는 어려우나, ① 발탁매니저와 영업담당은 업무 성격이나 권한, 임금에서 차이가 있으므로 남녀고용평등과 일·가정 양립지

* 한국여성정책연구원 선임연구위원.

원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 제19조 제4항의 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 해당한다고 보기 어려운 점, ② 참가인과 마찬가지로 발탁매니저로 근무하다 육아휴직을 사용한 다른 자들의 경우 대부분 복직 후 1 내지 4개월 안에 다시 발탁매니저로 인사발령을 받았는데 유독 참가인만 10개월이 지나도록 발탁매니저로 인사발령을 받지 못한 점, ③ 원고가 이 사건 전직에 관하여 참가인과 어떠한 협의도 하지 않은 점, ④ 원고가 재심판정 당시까지도 참가인을 발탁매니저로 인사발령하지 않는 등 참가인을 발탁매니저로 복직시키기 위한 어떠한 노력도 하지 않고 있는 점 등을 고려하면, 이 사건 전직은 남녀고용평등법 제19조 제4항에 위반되는 부당전직에 해당한다고 판정했다.

이에 원고는 중앙노동위원회위원장을 상대로 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

2. 대상판결의 요지

원심은 ① 이 사건 사업본부의 매니저 직책은 원칙적으로 과장 이상 직원만이 담당할 수 있고 발탁매니저 운영세칙에서도 발탁매니저가 임시직책임을 명시적으로 규정한 점, 실제로 발탁매니저로 인사발령을 받았다가 다시 담당으로 인사발령을 받은 사례가 다수 존재하는 점 등에 비추어 발탁매니저는 대리직급의 직원이 일반적으로 수행할 수 있는 직책이 아닌 원고의 필요에 따라 부여되는 임시직책에 불과하므로 원고가 참가인을 다른 업무에 복귀시킨 것이라고 볼 수 없고, ② 업무추진비와 사택수당의 성격 및 액수에 비추어 볼 때 원고가 참가인을 육아휴직 전과 다른 수준의 임금을 받는 직무로 복귀시켰다고 볼 수도 없다고 하여 원고의 주장을 받아들였다.

그러나 대법원은 “남녀고용평등법 제19조 제3항의 ‘불리한 처우’란 육아휴직 중 또는 육아휴직을 전후하여 임금 그 밖의 근로조건 등에서 육아휴직으로 말미암아 육아휴직 사용 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미”한다고 보고, “사업주가 남녀고용평등법 제19조 제4항에 따라 육아휴직을 마친 근로자를 복귀시키면서 부여한 업무가 휴직 전과 ‘같은 업무’에 해당한다고 보려면, 취

업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용뿐만 아니라 실제 수행하여 온 업무도 아울러 고려하여, 휴직 전 담당 업무와 복귀 후의 담당 업무를 비교할 때 그 직책이나 직위의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에서 사회통념상 차이가 없어야 한다. 만약 휴직기간 중 발생한 조직체계나 근로환경의 변화 등을 이유로 사업주가 ‘같은 업무’로 복귀시키는 대신 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무’로 복귀시키는 경우에도 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다. 사업주가 위와 같은 책무를 다하였는지 여부는 근로환경의 변화나 조직의 재편 등으로 인하여 다른 직무를 부여해야 할 필요성 여부 및 정도, 임금을 포함한 근로조건이 전체적으로 낮은 수준인지, 업무의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 불이익이 있는지 여부 및 정도, 대체 직무를 수행하게 됨에 따라 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도, 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 전에 사전 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”고 판시하였다. 계속해서 “원심으로서는 단순히 육아휴직 전후의 임금 수준만을 비교하여서는 아니 되고, 육아휴직 전 업무에 대신하여 원고가 참가인에게 부여한 냉장냉동영업담당직의 직무가 육아휴직 전에 담당했던 생활문화매거지 업무와 비교할 때 임금을 포함한 근로조건, 업무의 성격·내용·범위 및 권한·책임 등에서의 불이익 유무 및 정도, 참가인에게 냉장냉동영업담당직의 직무를 부여할 필요성 여부 및 정도, 그로 인하여 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되었는지 여부, 원고가 참가인에게 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 이전에 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 이 사건 인사발령이 참가인에게 실질적으로 불리한 직무를 부여한 것인지를 판단하였어야 한다.” 그런데도 “원심은, 원고가 참가인을 육아휴직 전과 같은 업무에 복귀시킨 것으로 볼 수 있다거나, 육아휴직 사용 근로자가 복귀 후 받는 임금이 휴직 전과 같은 수준이지만 하면 사업주가 남녀고용평등법 제19조 제4항에 따른 의무를 다한 것으로 볼 수 있다는 잘못된 전제 아래, 이 사건 인사발령이 참가인에게 실질적으로 불리한 직무를 부여하는 것인지 여부에 관하여 나아가 심리·판단하지 아니하였다. 이러한 원심의 판단에는 남녀고용평등법 제19조 제4항의 해석·적용에 관한 법리를 오해하여

필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 원심의 판결을 파기환송하였다.

3. 대상판결의 의의

대상판결은 육아휴직을 마친 근로자에 대한 남녀고용평등법상의 불리한 처우와 사업주의 원직복직 의무에 대한 판단기준을 구체적으로 제시한 대법원 판례라는 점에서 의의가 있다.

남녀고용평등법은 “헌법상 평등이념에 따라 성별에 관계없이 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 삶의 질 향상을 도모함을 목적”으로 하는 법률이다. 이 법은 이와 같은 입법목적을 달성하기 위하여 다양한 일·가정의 양립 지원정책을 명문화하고 있고, 그중 하나의 조치가 육아기 자녀 돌봄을 위한 육아휴직 제도이다. 이 법에 따르면 “사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용”하여야 하고, 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 또한 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다(남녀고용평등법 제19조).

이처럼 남녀고용평등법에서 육아휴직제도를 도입하면서 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지함과 동시에 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다는 규정을 둔 것은 대상판결이 판시한 바와 같이 “사업주가 육아휴직 사용 근로자에게 육아휴직을 이유로 업무상 또는 경제상의 불이익을 주지 않아야 하고, 복귀 후 맡게 될 업무나 직무가 육아휴직 이전과 현저히 달라짐에 따른 생경함, 두려움 등으로 육아휴직의 신청이나 종료 후 복귀 그 자체를 꺼리게 만드는 등 근로자로 하여금 심리적으로 안정된 상태에서 육아휴직을 신청·사용함에 지장을 초래”하지 않도록 하기 위해서이다.

이런 전제 속에서 대상판결은 불이익 처우를 해서는 안되는 사업주가 그 책무를 다했는지는 ① 근로환경의 변화나 조직의 재편 등으로 인하여 다른 직무를 부여해야 할 필요성 여부 및 정도, 임금을 포함한 근로조건이 전체적으로 낮은 수준인지, ② 업무의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 불이익 여부 및 정도, 대체 직무를 수행하게 됨에 따라 기존에 누리던 업무상·생활상 이익의 박탈 여부 및 정도, ③ 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 전에 사전 협의 기타 필요한 노력을 했는지 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다고 했다.

육아휴직을 사용하는 근로자들이 해를 거듭할수록 증가하고 있는 것은 사실이나, 여전히 많이 근로자들이 육아휴직을 사용하지 못하는 이유 중 하나는 육아휴직 후 복귀했을 때 기존과 같은 대우가 보장되지 않을 수 있다는 우려 때문이다. 육아휴직 후 인사발령이 근로자에게 실질적인 불이익에 해당하는지를 중심으로 판단구조를 구체화 시킨 대상판결이 일·가정의 양립 지원을 위한 조치의 일환으로 도입된 육아기 자녀 돌봄을 위한 육아휴직 제도 사용의 실질화에 기여할 수 있기를 희망한다.