

대법원 2016다248998 손해배상 등 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

대법원(재판장 대법원장 김명수, 주심 대법관 김상환)은 2020. 8. 27. 아래와 같은 **전원합의체 판결을 선고하여 원심판결을 파기하였음**(대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결)

- 피고들이 각각 노동조합과의 사이에 '업무상 재해로 인해 조합원이 사망한 경우에 직계가족 등 1인을 특별채용한다'라고 정한 **이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 민법 제103조가 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되지 않으므로 효력이 인정됨**
- 이와 달리 산재 유족 특별채용 조항이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하여 무효라고 판단한 원심판결을 파기하고 이 부분 사건을 서울고등법원으로 환송함

1. 사안의 개요

- ▣ 망인은 피고 기아자동차에서 근무하다가 2008년 2월경 피고 현대자동차로 전직하였고, 그 직후 **급성 골수성 백혈병**을 진단받아 2010년 사망하였음
- ▣ 근로복지공단은 망인의 질병이 피고 기아자동차에서 근무할 당시 벤젠에 노출된 영향에 의한 것이라고 보아 **업무상 질병**에 해당한다고 판정하였음
- ▣ 피고 기아자동차와 노동조합이 체결한 단체협약 제27조 제2항은 "업무상 재해로 인한 **사망과 6급 이상 장애 조합원의 직계가족 1인**에 대하여 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 내 특별채용하도록 한다."라고 정하였음

고, 피고 현대자동차가 노동조합과 체결한 단체협약 제97조는 “회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 6급 이상의 장애로 퇴직할 시 직계가족 또는 배우자 중 1인에 대해 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 이내 특별채용하도록 한다.”라고 정하였음(이하 ‘이 사건 산재 유족 특별채용 조항’)

- ▣ 원고들은 망인의 자녀들임. 원고 1은 이 사건 산재 유족 특별채용 조항에 근거하여 주위적으로 피고 기아자동차를, 예비적으로 피고 현대자동차를 상대로 채용계약 청약에 대한 승낙의 의사표시를 청구하였음

2. 소송 경과 : 특별채용 청구 부분 1심, 2심 ‘기각’

- ▣ 제1심(서울중앙지방법원) : 기각
 - 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 민법 제103조에 의해 효력이 없음
 - 원고 청구 기각
- ▣ 원심(서울고등법원) : 항소기각
 - 제1심 판단을 그대로 유지함

3. 상고심의 주요 쟁점 : 전원합의 쟁점1)

- ▣ 산재 유족 중 1인을 특별채용 하기로 정한 단체협약 조항이 민법 제103조에 의하여 무효인지 여부

▣ 민법

제103조(반사회질서의 법률행위) 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다.

1) 정년퇴직자나 장기근속자 자녀에 대한 우선채용이나 특별채용에 관한 부분은 쟁점이 아님. 또한 망인의 자녀들은 피고 기아자동차를 상대로 손해배상을 청구하였는데 이 부분도 쟁점이 아님

4. 대법원의 판단

가. 다수의견(11명) : 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되지 않음 → 파기환송

▣ 법리

- 단체협약이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되는지 여부를 판단할 때에는 단체협약이 헌법이 직접 보장하는 기본권인 단체교섭권의 행사에 따른 것이자 헌법이 제도적으로 보장한 노사의 협약자치의 결과물이라는 점 및 노동조합법에 의해 그 이행이 특별히 강제되는 점 등을 고려하여 법원의 후견적 개입에 신중할 필요가 있음
- 사용자가 노동조합과의 단체교섭에 따라 업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결한 경우, 이러한 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하여 민법 제103조에 의해 무효가 되는지 여부는 단체협약을 체결한 이유나 경위, 그와 같은 단체협약을 통해 달성하고자 하는 목적과 수단의 적합성, 채용대상자가 갖추어야 할 요건의 유무와 내용, 사업장 내 동종 취업규칙 유무, 단체협약의 유지 기간과 그 준수 여부, 단체협약이 규정한 채용의 형태와 단체협약에 따라 채용되는 근로자의 수 등을 통해 알 수 있는 사용자의 일반 채용에 미치는 영향과 구직희망자들에 미치는 불이익 정도 등 여러 사정을 종합하여 판단하여야 함

▣ 이 사건에 대한 판단

- 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 업무상 재해에 대해 추가적인 보상을 정한 것으로 중요한 근로조건에 해당함. 노사는 양측의 이해관계에 따라 이 사건 산재 유족 특별채용 조항을 단체협약에 포함시킨 것으로 보임
- 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 소중한 목숨을 잃어버린 근로자의

특별한 희생에 상응하는 보상을 하고, 가족 생계의 어려움을 해결할 수 있도록 사회적 약자를 보호 또는 배려하는 것을 목적으로 하는 규정으로 사회적 약자를 배려하여 실질적 공정을 달성하는 데 기여함.
정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 특별채용하거나 우선채용하는 합의와는 다름

- 전몰군경의 유가족, 유공자 또는 그 가족 등에 대한 고용의무를 정하거나 이들에 대한 취업을 지원하는 내용의 규정이 담긴 법률(국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률, 독립유공자예우에 관한 법률, 5·18민주유공자예우에 관한 법률, 보훈보상대상자 지원에 관한 법률, 특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률 등)이 제정되어 있음. 이와 같이 특정한 범위의 사람에게 보상과 보호의 목적으로 채용의 기회를 제공하는 것은 법질서가 예정하고 있는 수단에 해당함
- 피고들은 스스로의 의사에 따라 이 사건 산재 유족 특별채용 조항에 합의하였고, 장기간 지속적으로 유족을 채용해 왔음. 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 결격사유가 없는 근로자로 채용 대상을 한정하고 있기도 함. 이런 사정을 종합하면 피고들의 채용의 자유가 과도하게 제한된다고 볼 수 없음
- 유족은 공개경쟁 채용 절차에서 우선채용되는 것이 아니라 별도의 절차에서 특별채용됨. 피고들의 사업 규모가 매우 크고 근로자 숫자도 많은 반면 이 사건 산재 유족 특별채용 조항에 따라 채용된 유족의 숫자는 매우 적다는 점을 감안하면, 이러한 특별채용이 피고들에 대한 구직희망자들의 채용 기회에 중대한 영향을 미친다고 보기 어려움
- 노사는 1990년대부터 자율적으로 이 사건 산재 유족 특별채용 조항을 단체협약에 포함시켜 왔음. 헌법 제33조에 의해 인정되는 협약자치의 관점에서 이 사건 산재 유족 특별채용 조항을 유효하다고 보는 것이 타당함

나. 반대의견(2명) : 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 선량한 풍속 기타

사회질서에 위반됨 → 상고기각

- 반대의견은 업무상 재해에 대한 유족의 보호 필요성을 부정하거나 보상을 축소해야 한다는 것이 아니라, 보호의 방식이 구직희망자라는 제3자의 희생을 기반으로 해서는 안 된다는 취지임
- 피고들에 대한 구직희망자들은 능력이나 자격을 갖추면 공평한 절차를 통해 채용될 수 있다는 정당한 신뢰를 가지고 있다고 평가할 수 있음. 고용정책 기본법이나 직업안정법도 채용 과정의 차별을 금지하고 있음
- 피고들은 공정한 방식으로 채용절차를 수행할 사회적 책임을 부담함. 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 그러한 책임을 저버리고 구직희망자들의 지위를 거래의 대상으로 삼은 것과 다를 바 없음
- 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 보상이나 보호의 측면에서 보아도 부적절하고 불공평함. 나이가 많은 직계존속이나 배우자, 신체적 결격 사유가 있는 유족은 특별채용의 혜택을 받기 어려울 것임. 결국 직계비속이 특별채용의 혜택을 받게 될 것인데, 비혼 1인 가구나 직계비속을 두지 않는 부부가 늘어나고 있는 현실에도 맞지 않음
- 이와 같이 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 기업의 필요성이나 업무능력과 무관한 채용기준을 설정하여 일자리를 대물림함으로써 구직희망자들을 차별하는 합의로, 공정한 채용에 관한 정의관념과 법질서에 위반되어 무효라고 보아야 함

다. 이 사건의 결론 : 파기환송

- 원심은 이 사건 산재 유족 특별채용 조항이 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하여 무효라고 판단하였음
- 이러한 원심의 판단에는 협약자치의 원칙과 민법 제103조에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있음
- 다수의견에 따라 원심을 파기하고, 이 부분 사건을 원심법원으로 환송함

5. 판결의 의의

- ▣ 피고들 사업장의 단체협약에는 산재 유족을 특별채용 한다는 규정뿐 아니라 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 우선채용한다는 취지의 규정도 포함되어 있었음. 피고들 외의 다른 기업의 단체협약에도 비슷한 취지의 규정들이 있음
- ▣ 이러한 채용 규정들에 대해 일자리 대물림이므로 시정되어야 한다는 비판과, 적어도 산재 유족에 대해서는 무효로 볼 수 없다는 주장이 팽팽히 대립되어 왔음
- ▣ 대법원은 업무상 재해로 인한 사망 등의 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하는 조항이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 경우 민법 제103조에 의해 무효가 될 수 있다고 보고, 그에 대한 판단기준을 제시하였음. 그 판단기준에 따라 이 사건 산재 유족 특별채용 조항의 유효성을 긍정하였음. 향후 유사한 분쟁이 발생하는 경우 지침이 될 것으로 보임
 - 이번 판결은 산재 유족 특별 채용 조항이 민법 제103조에 의해 무효가 될 수 있는 판단기준을 구체적으로 제시하였다는 점에 의의가 있음
 - 이 사건 산재유족 특별채용이 피고들의 채용의 자유를 과도하게 제한하다거나 피고들에 대한 구직희망자들의 채용 기회에 중대한 영향을 미친다고 보기 어렵다고 판단함
- ▣ 다만 이 사건에서 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 우선채용하는 단체협약에 대해 판단한 것은 아니므로, 그에 대한 소송이 제기된다면 그 효력에 다툼이 있을 것으로 보임