

February 23, 2022

법률 규정에 따라 대학교 조교의 기간제법상 예외를 인정한 판결

최근 서울고등법원은 국립대학법인의 법인화를 전후하여 13년간 학부 실험실습을 담당
한 조교가 (i) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”)상 사용기
간 제한의 예외인 조교에 해당하는지, (ii) 예외에 해당하더라도 갱신기대권의 인정 여
부가 문제된 사건에서, 기간제법의 예외인 ‘조교’는 학업을 병행하는 조교를 의미한다
는 취지로 판단한 1심판결을 취소하고, 갱신기대권도 인정되지 않는다고 판단하였습니
다(서울고등법원 2022. 2. 16. 선고 2021나2008239 판결).

기간제법은 사용기간 제한에 관하여, 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용
하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보는데(기간제법 제4조
제1항 본문, 제2항), ‘고등교육법 제14조에 따른 조교의 업무를 수행하는 경우’에는 예
외적으로 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지
않습니다(기간제법 제4조 제1항 단서 제6호, 동법 시행령 제3조 제3항 제4호 가목).

고등교육법상 조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조하므로(고등교육법 제15
조 제4항), 핵심 쟁점은 조교의 업무인 ‘교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조’의 해
석이었습니다.

1심은 기간제법 사용기간 제한의 예외를 “기간제법 예외 규정에서 말하는 조교는 예외
규정의취지를 고려할 때 실질적으로 학업을 이수하면서 사무를 병행하거나 연구 또는
연구 보조 업무를 수행하는 사람”이라고 하여 ‘학업 이수’를 그 요건으로 해석하였습니
다. 1심은 원고는 학업을 이수하지 않았고, 담당된 실험실습 조교업무는 단순 행정업무
에 불과하였으므로, 기간제법의 예외인 조교가 아니라고 판단하였습니다. 1심의 해석에
따르면 대학원생 신분으로 학업 중이거나 연구에 참여하지 않는 조교는 기간제법상 적
용 예외가 될 수 없습니다.

법무법인(유한) 태평양(이하 “BKL”)은, 고등교육법상 조교의 업무는 법문 그대로 ‘교
육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조’하는 것이고 학업 이수를 요건으로 하지 않는다는
점을 주장하였고, 원고의 업무가 교육, 연구 및 학사 사무의 보조에 해당한다는 점을
적극적으로 현출하였습니다. 그 과정에서 실제 대학원에서 학업을 이수하는 조교들을
인터뷰하는 등 대학원 조교 운영 현황에 대하여 적극적으로 파악하였습니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터와
관련된 문의사항이 있을 경우, 아래의
연락처로 문의주시기 바랍니다.

유 욱

변호사

T 02.3404.0140

E yoo.wook@bkl.co.kr

이 욱 래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

김 상 민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

김 경 한

변호사

T 02.3404.6960

E kyunghan.kim@bkl.co.kr

특히 BKL은 항소심에서, (i) 1심과 같이 해석할 경우 조교에 관한 기간제법상 예외 규정을 유명무실하게 만들 우려가 있고, 기간제법 사용기간 제한의 예외 판단은 근로자가 업무 외에 학업을 이수하는지, 연구에 참여하는지 여부와는 무관하게 기간제법에 인용된 고등교육법상 업무 그 자체의 성격에 따라 정하여야 함을 설득력 있게 주장하였습니다. 또한 (ii) 원고가 실험실습 조교로서 작성한 수업계획서, 실험교과목 개선안, 실험수업 관련 학내신문 인터뷰, 원고가 참여한 기초 교육연구, 실험실을 체계적으로 관리한 내역 등 실험실습 조교가 교육·연구를 보조한 증거를 다수 현출하여 원고가 단순 행정업무만을 한 것은 아님을 철저히 입증하였습니다.

그 결과 서울고등법원은 BKL의 주장을 대부분 받아들여 1심판결을 취소하고 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

서울고등법원은 “기간제법 제4조 제1항 단서는 해당 근로자가 종사하는 업무의 성격을 고려하여 2년 초과근무의 예외를 인정한 것으로서, 그에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우에는 같이 처우하려는 것이 제6호의 취지이며, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제4호는 그 경우에 해당할 수 있는 업무를 정한 것으로 보인다.”라고 판시하여 근로자가 교육, 연구 및 학사에 관한 사무를 보조하는 업무에 종사하는 경우에는 기간제법 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보았습니다.

또한 서울고등법원은 원고가 실제로 수행한 업무에 관하여도, “원고는 실험실습 및 연구조교로서 교육과 관련하여서는 학부실험 교과목 운영과 관련한 업무를, 연구에 관하여는 학부연구 참여 관련한 업무를, 학사에 관하여는 장학 및 강의조교 배정 및 오리엔테이션 관련한 업무를 각 수행하였음을 알 수 있고”, 이는 고등교육법상 조교의 업무로서 기간제법 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단하였습니다.

나아가 1심에서 쟁점은 되지 않았으나, 법인화 이후 7년의 통산임용기간 제한이 있었고 원고는 통산임용기간 7년을 초과하여 계약이 갱신될 기대권을 주장하였습니다. 이에 대하여 BKL은, 비록 원고가 법인화 전후 13년 동안 근무하였지만, (i) 그 중 법인화 이전의 교육공무원 기간은 헌법상 공무원임권을 행사하는 공무원임 기간으로 ‘계약’갱신 기대권의 기초가 되는 기간이 아니고, (ii) 법인화 이후 7년의 통산임용기간 제한은 원고의 교육공무원 퇴직 및 근로계약 체결 시 근로조건이 된 내용으로 법인화 이후 근로계약을 체결한 기간 동안 조교가 7년을 초과하여 재임용된 사례는 단 한 차례도 없었음을 강조하였습니다.

이에 서울고등법원 또한 “공법상 또는 사법상 계약관계를 전제로 하는 계약갱신에 대한 기대권의 존부를 판단함에 있어서 위 기간(공무원임 기간)을 고려할 수는 없다.”, “피고가 법인화 이후에 다른 조교들에 대하여도 통산임용기간을 초과하여 재임용한 사례는 한 건도 없었다.”, “적어도 재차 통산임용기간 7년의 한도에서 거듭하여 근로계약이 갱신된다고 볼 여지가 있는 근거 조항이 존재하지 않고, 그러한 신뢰를 형성할 만한 갱신 요건이나 절차의 설정, 운용 실태 역시 존재하지 않는다.”라고 판시하면서 BKL의 주장을 받아들여 원고의 갱신기대권 주장을 배척하였습니다.

1심판결로 많은 대학들이 조교 관련 인사운영에 대하여 상당한 혼란을 겪었으나, 법문에 충실한 이번 판결로 이러한 혼란은 해소될 것으로 생각됩니다.

저희 BKL 인사노무그룹은 다수의 기간제법 관련 소송을 성공적으로 수행한 경험이 있고, 철저한 법리 연구와 사실관계 입증을 통하여 이 사건과 같은 탁월한 성과를 이끌어 내고 있습니다. 특히 최근 기간제법과 갱신기대권 관련 소송에서 1심을 뒤집고 청구기각 판결이 나온 사례가 많지 않다는 점에서 주목할 만하다고 할 것입니다. 위와 유사한 사건 또는 인사노무 문제에 대하여 저희 BKL의 지원이 필요하시거나, 추가적인 의문점이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.