대 법 원

제 3 부

판 결

사 건	2014다49074 임금
원고, 피상고인	원고 1 외 14인
	원고들 소송대리인 변호사 박훈
피고, 상고인	유한회사 일광택시
	소송대리인 법무법인 양헌 담당변호사 김선혜 외 1인
원 심 판 결	부산고등법원 2014. 6. 26. 선고 (창원)2013나2422 판결
판 결 선 고	2017. 12. 28.

주 문

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제2점에 관하여

원심은, 그 판시 사정에 비추어 보면, 원고들이 이 사건 단체협약과 임금협정을 기초

로 임금 등을 산정하여 그 지급을 구하는 이 사건 청구가 신의칙에 반하거나 권리남용에 해당하여 부당하다고 할 수 없고, 피고가 주장하는 사정만으로 이 사건 노조 분회와 피고가 이 사건 단체협약을 체결할 당시 예견할 수 없었던 현저한 사정변경이 발생하였음에도 새로운 단체협약의 체결이 결렬됨으로써 이 사건 단체협약이 해제된 것으로 보기는 어렵다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 이 사건 단체협약의 효력에 관한 법리를 오해하는 등의 위법이 없다.

2. 상고이유 제3점에 관하여

원심은, 이 사건 연장근로수당, 야간근로수당은 야간근로 또는 일정 시간 이상의 근로를 전제로 지급하는 수당들로서 소정근로시간에 대하여 지급하는 임금 외의 임금에 해당하여 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금에 산입되지 않는다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 최저임금법 적용을 위한 비교대상 임금의 산정에 관한 법리를 오해하는 등의 위법이 없다.

3. 상고이유 제4점에 관하여

가. 연장근로수당, 야간근로수당 부분

(1) 최저임금법은 제6조 제1항에서 "사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다."라고 규정하고, 같은 조 제4항에서 '매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(제1호)', '소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서

고용노동부장관이 정하는 것(제2호)', '그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것(제3호)'은 제1항에 따른 임금에 산입하지 아니한다고 규정하고 있으며, 이에 따라 최저임금법 시행규칙은 제2조 [별표 1]에서 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 정하고 있다. 따라서 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부는 지급된 임금 중 최저임금법 제6조 제4항 및 같은 법 시행규칙 제2조 [별표 1]이 정한 임금 또는 수당을 제외한 임금액(최저임금의 적용을 위한 임금으로서 이하 '비교대상 임금'이라고 한다)과 최저임금액을 비교하여 판단하여야 한다(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결 참조). 한편 근로기준법은 실제 근로시간이나 근무실적 등에 따라 증감·변동될 수 있는 평균임금의 최저한을 보장하고 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당 및 연차휴가수당 등을 산정하는 기준임금으로서 '통상임금'을 규정하고 있는데, 이와 같은 '통상임금'은 소정 근로 또는 총 근로의 대상(對償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금을 의미한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

이와 같이 최저임금이나 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금은 통상임금과는 그 기능과 산정 방법이 다른 별개의 개념이므로, 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다고 하여 곧바로 통상임금 자체가 최저임금액을 그 최하한으로 한다고 볼 수 없다. 다만 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 있어서 비교대상 임금 총액이 최저임금액보다 적은 경우에는 비교대상 임금 총액이 최저임금액으로 증액되어야 하므로, 이에 따라 비교대상 임금에 산입된 개개의 임금도 증액되고 그 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당하는 임금들을 기준으로 통상임금

이 새롭게 산정될 수는 있을 것이다.

(2) 원심은, 다음과 같은 사정 등에 비추어 볼 때 원고 4, 원고 6, 원고 8을 제외한 나머지 원고들(이하 '나머지 원고들'이라고 한다)의 연장근로수당, 야간근로수당에 대하여도 이 사건 임금협정에서 정한 시급이 아니라 최저임금법에서 정한 시급 최저임금액을 기준으로 이 사건 임금협정에서 정한 지급률을 곱하는 방식으로 산정된 금액을 지급하여야 한다고 판단하였다.

(가) 피고는 이 사건 임금협정에서 나머지 원고들에게 근무일수에 따라 시급을 기준으로 정해진 지급률을 곱하는 방식에 따라 산정된 연장근로수당, 야간근로수당을 지급하기로 약정하였다.

(나) 최저임금법에 따라 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며 이 경우 무효로 된 부분은 최저임금법에서 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

(다) 피고가 나머지 원고들에게 지급한 임금 내역 중 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금에 산입되는 기본급, 주휴수당, 근속수당의 합계액이 최저임금액에 미달하므로 피고는 나머지 원고들에게 최저임금법에 따라 그 차액을 지급할 의무가 있다.

(3) 그러나 원심의 위와 같은 판단은 그대로 수긍하기 어렵다.

위 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 나머지 원고들이 이 사건 소로써 최저임금법에서 정한 시급 최저임금액을 기준으로 산정한 연장근로수당 및 야간근로수당과 실제로 지급된 위 각 수당과의 차액의 지급을 구하고 있고, 원심이 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금에 산입된다고 판단한 기본급, 근속수당, 주휴수당 중 기본급, 근속수당

만 통상임금에 해당하는 것으로 보인다. 그렇다면 원심으로서는 최저임금법에 의하여 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금 총액이 최저임금액으로 증액됨에 따라 비교대상 임금에 포함된 개개의 임금인 기본급, 근속수당, 주휴수당도 증액됨을 전제로 증액된 개개의 임금 중 통상임금에 해당하는 기본급, 근속수당을 기준으로 통상임금을 새롭게 산정한 다음 새롭게 산정된 통상임금을 기준으로 산정한 연장근로수당 및 야간근로수당과 실제로 지급된 위 각 수당과의 차액의 지급을 명하였어야 할 것이다.

(4) 그럼에도 원심은 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하는 연장근로수당, 야간근로수당을 산정하면서 그 통상임금이 최저임금액보다 적은 경우에는 곧바로 최저임금액을 기준으로 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정하여야 한다는 전제에서 위와 같은 방식에 의하지 아니하고 이 사건 연장근로수당 및 야간근로수당은 최저임금법에서 정한 시급 최저임금액을 기준으로 산정되어야 한다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 최저임금과 통상임금의 관계에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

나. 상여금 부분

(1) 원심은, 이 사건 노조 분회와 피고 사이에 체결된 이 사건 임금협정 제7조에 1년 이상 근무한 조합원들에게 '평균임금'의 200%를 상여금으로 분기별로 나누어 지급하기로 규정되어 있는 사실을 인정한 다음, 그 판시와 같은 이유로 최저임금법의 적용대상인 원고들의 임금에 대하여 이 사건 임금협정에 따라 지급된 임금이 최저임금액에 미달할 경우 위 상여금 산정의 기준인 '평균임금'도 최저임금액으로 증액되어야 한다고 판단하였다.

(2) 그러나 원심의 위와 같은 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

(가) 기록에 의하면 이 사건 임금협정에서 위와 같이 '평균임금'을 기준으로 산정한 상여금을 지급하는 것으로 정하고 있으나 '평균임금'의 의미에 관하여 별도로 정의하고 있지 않으므로, 해당 문언 내용, 임금협정이 체결된 동기 및 경위, 관행, 노동조합과 사용자가 임금협정에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여 사회정의 및 형평의 이념에 맞도록 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원 2016. 10. 27. 선고 2014다82026 판결 등 참조).

(나) 한편 이 사건 임금협정 상의 '평균임금'이, 근로기준법이 규정하는 법정 '평균임금'을 의미하는 것이라면 앞서 본 것과 같이 이를 구성하는 개별 임금 항목에 대한 최저임금법의 적용으로 그 총액이 증액될 것이나, 이와 달리 당사자 사이의 합의에 의해 일정기간에 지급되는 임금만을 기준으로 한 평균액을 의미하는 것이라면 특별한 사정이 없는 한 이를 구성하는 개별 임금 항목에 대한 최저임금법의 적용 여부와 상관없이 그 총액은 변동이 없다.

(다) 따라서 원심으로서는 이 사건 임금협정에서 정한 상여금 산정의 기준이 되는 '평균임금'의 의미가 법정 '평균임금'인지 아니면 이 사건 임금협정에 의하여 합의된 일정기간에 지급되는 특정 임금의 총액만을 산정 기간의 총일수로 나눈 평균액을 의미하는 것인지 등에 관하여 심리를 해 본 후에 원고들의 미지급 상여금 청구의 당부에 대하여 판단하였어야 한다.

(3) 그럼에도 원심은 이에 관하여 제대로 된 심리를 하지 않은 채, 이 사건 상여금 산정을 위한 '평균임금'도 최저임금액으로 증액되어야 한다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 '평균임금'의 의미 해석 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하

지 아니한 잘못이 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이기택

주 심 대법관 김창석

대법관 김재형