

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015도676 최저임금법위반  
피 고 인 피고인  
상 고 인 피고인  
변 호 인 법무법인(유한) 대륙아주  
담당변호사 김정호 외 2인  
원 심 판 결 의정부지방법원 2014. 12. 5. 선고 2014노369 판결  
판 결 선 고 2019. 5. 10.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 의정부지방법원 본원 합의부에 환송한다.

이 유

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

1. 공소사실의 요지

피고인은 공소외 1 합자회사(이하 '이 사건 회사'라 한다)의 대표사원으로 상시근로

자 76명을 고용하여 택시운송사업을 경영하는 사용자인바, 원심판결 별지 기재와 같이 이 사건 회사의 택시운전 근로자 공소외 2 외 22명에 대하여 합계 49,136,961원을 최저임금에 미달하게 지급함으로써 최저임금법의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하지 아니하였다.

## 2. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유를 들어, 위 공소사실을 무죄로 판단한 제1심판결을 파기하고 유죄로 판단하였다.

가. 최저임금법이 개정되어 제6조 제5항이 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'을 제외하게 되자(이하 '이 사건 특례조항'이라고 한다), 이 사건 회사는 고정급의 액수가 최저임금에 미달하는 것을 회피하기 위하여 실근로시간이 종전과 변함이 없는데도 2회에 걸쳐 취업규칙을 변경하여 기존 소정근로시간을 단축하였다(이하 개정된 각 취업규칙을 '제1차 취업규칙', '제2차 취업규칙'이라 하고, 개정 전 취업규칙을 '종전 취업규칙'이라고 한다).

나. 이는 최저임금법 개정 취지에 맞추어 최저임금에 미달하지 않도록 고정급의 비율을 실제로 높이는 것이 아니라, 고정급의 비율은 거의 그대로 둔 채 실근로시간에 비하여 현격하게 짧은 근로시간을 근로조건으로 정함으로써 형식적·외형적으로만 최저임금 이상을 지급하는 것처럼 보이도록 하기 위한 조치에 불과하다.

다. 비록 택시운전근로자들의 동의가 있었다 하더라도, 위와 같이 소정근로시간을 단축하는 내용으로 변경된 취업규칙은 강행규정인 최저임금법을 잠탈하기 위한 것이므로, 최저임금법에 위배되어 무효이다.

### 3. 대법원의 판단

가. 헌법 및 최저임금법 관련 규정 내용과 체계, 이 사건 특례조항의 입법 취지와 입법 경과, 여객자동차 운수사업법의 규정 취지 및 일반택시운송사업의 공공성, 소정근로시간을 단축하는 합의 관련 전후 사정 등을 종합적으로 고려하면, 정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다. 이러한 법리는 사용자가 택시운전근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻어 소정근로시간을 단축하는 내용으로 취업규칙을 변경하는 경우에도 마찬가지로 적용된다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조).

한편 최저임금액에 미달하는 임금 차액의 지급의무의 존재에 관하여 다툼 만한 근거가 있다면, 사용자가 그 임금을 지급하지 아니한 데에 상당한 이유가 있다고 보아야 하므로 사용자에게 구 최저임금법(2012. 2. 1. 법률 제11278호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 최저임금법'이라고 한다) 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 있었다고 인정하기 어렵다. 최저임금액에 미달하는 임금 차액의 지급의무 존부 및 범위에 관하여 다툼 만한 근거가 있는지는 그 지급의무의 근거, 사용자의 미지급 이유 및 사용자가 운영하는 회사의 사업 목적, 규모 등은 물론이고, 그 밖에 임금 지급의무의 존부 및 범위에 관한 다툼이 생길 당시의 여러 정황을 종합하여 판단하여야 한다. 소정근로시간을 단축한 단체협약 또는 취업규칙상 소정근로시간 조항이 탈법행위로 무효이어서 기존

소정근로시간을 기준으로 계산한 결과 사후적으로 사용자가 최저임금액보다 적은 임금을 지급한 것이 인정된다고 하여 곧바로 사용자에게 구 최저임금법 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 있었다고 단정해서는 안 된다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2010도 14693 판결 참조).

나. 변경된 취업규칙상 소정근로시간 조항의 효력에 대하여

위 법리에 따라 기록을 살펴보면, 제1차 취업규칙 및 제2차 취업규칙 중 소정근로시간 조항이 탈법행위에 해당하여 무효라고 본 원심의 판단은 정당하다.

다. 피고인의 고의 인정 여부에 대하여

(1) 원심판결 이유 및 원심이 적법하게 채택한 증거에 의하면, 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

(가) 이 사건 특례조항의 시행에도 불구하고 기존 소정근로시간을 그대로 유지할 경우, 일반택시운송사업자로서는 택시운전근로자에게 지급해야 하는 고정급이 큰 폭으로 상승하게 됨에 따라 고정급의 주요 재원이 되는 사납금을 증액하려는 유인이 커지게 된 반면, 정액사납금제 택시운전근로자의 입장에서는 고정급이 어느 정도 인상되더라도 사납금이 증액되는 경우 초과운송수입금의 감소로 이어지게 되어 반드시 총수입이 증가하게 되는 것이 아니었다. 사납금 증액 여부를 둘러싼 양쪽의 이해관계가 맞물리면서, 일반택시운송사업자로서는 사납금을 증액하지 않으면서 최저임금법 저촉 문제를 극복하고, 택시운전근로자로서도 사납금 증액을 피해가면서 초과운송수입금을 종전 수준으로 유지할 수 있는 방법을 모색한 결과, 소정근로시간을 단축하는 내용의 노사합의가 성립하는 경우가 생겨났다.

정액사납금제로 운영되는 이 사건 회사 역시 소속 택시운전근로자 다수의 자발적인

동의를 받아 소정근로시간을 단축하는 내용으로 취업규칙을 순차로 변경하였다.

(나) 소정근로시간 단축에도 불구하고 제2차 취업규칙과 이와 연계된 근로계약을 통해 알 수 있는 택시운전근로자들의 고정급은 종전 취업규칙 당시와 비교할 때 다소 늘어났다. 종전 취업규칙 당시와 제2차 취업규칙 당시를 비교하면, 택시운전근로자들의 총수입 역시 특별히 감소하지는 않았던 것으로 보인다.

(다) 이 사건 공소사실에 기재된 바와 같이 피고인이 최저임금액에 미달하는 임금의 차액을 지급할 의무는 제1차 취업규칙 및 제2차 취업규칙상 소정근로시간 조항이 무효이어서 종전 취업규칙상 소정근로시간 조항이 근로관계에서 여전히 유효함을 전제로 하고 있다. 그런데 이 사건 특례조항 시행에 따라 택시운전근로자 측의 동의를 받아 소정근로시간을 단축한 취업규칙 조항의 효력과 관련해 당시 고용노동부의 명시적 지침이나 법원의 판결이 존재하는 것은 아니었다.

(라) 순차로 단축된 취업규칙상 소정근로시간을 기준으로 계산할 경우, 피고인이 그에 따라 계산된 최저임금액에 미달하는 임금을 지급하였다고 볼 자료는 없다.

(2) 이러한 사정을 앞에서 본 법리에 따라 살펴보면, 피고인은 당시로서는 택시운전근로자 다수의 동의를 얻어 소정근로시간을 단축한 제1차 취업규칙 및 제2차 취업규칙상 소정근로시간 조항이 유효하다고 보아 최저임금액에 미달하는 임금 차액을 지급할 의무가 없는 것으로 믿을 수 있었을 것으로 보인다. 그렇다면 피고인이 이 사건 최저임금액에 미달하는 임금 차액의 지급의무 존부에 관하여 다툼 만한 근거가 있다고 볼 수 있고, 피고인이 택시운전근로자들에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 데에 상당한 이유가 있다고 보아야 하므로, 피고인에게 구 최저임금법 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의가 있었다고 단정할 수 없다.

(3) 그런데도 원심은 피고인에게 이 사건 범행의 고의가 있음을 전제로 이 사건 공소사실을 유죄로 인정하였다. 이러한 원심판단에는 구 최저임금법 제6조 제1항, 제28조 위반죄의 고의에 관한 법리를 오해하거나, 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

#### 4. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장          대법관          민유숙 \_\_\_\_\_

주    심          대법관          조희대 \_\_\_\_\_

                  대법관          김재형 \_\_\_\_\_

                  대법관          이동원 \_\_\_\_\_