

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2022다257238 임금등

원고, 상고인 겸 피상고인

원고

소송대리인 변호사 정기성 외 2인

피고, 피상고인 겸 상고인

유한회사 ○○○

소송대리인 법무법인 소망

담당변호사 오승원 외 3인

원 심 판 결 부산고등법원 2022. 7. 7. 선고 (창원)2021나12929 판결

판 결 선 고 2025. 7. 18.

주 문

원심판결의 피고 패소 부분 중 미납입 부담금 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

원고의 상고와 피고의 나머지 상고를 모두 기각한다.

이 유

1. 이 사건이 소액사건인지에 대한 직권 판단

기록에 의하면, 이 사건은 소액사건으로 제소되어 소액사건 번호가 부여되었다가, 제1심에서 관련사건과의 병합심리를 위하여 이송되어 합의부사건 번호가 부여되었으나 관련사건과 병합되지 않은 채 심리가 이루어져 따로 판결이 선고된 사실을 알 수 있다.

소액사건의 범위를 규정한 소액사건심판규칙 제1조의2는, 소액사건심판법 제2조 제1항에 따른 소액사건은 제소한 때의 소송목적의 값이 3,000만 원을 초과하지 아니하는 금전 기타 대체물이나 유가증권의 일정한 수량의 지급을 목적으로 하는 제1심의 민사사건으로 하되, 다만 ① 소의 변경으로 본문의 경우에 해당하지 아니하게 된 사건과 ② 당사자참가, 중간확인의 소 또는 반소의 제기 및 변론의 병합으로 인하여 본문의 경우에 해당하지 않는 사건과 병합심리하게 된 사건은 소액사건에서 제외한다고 규정하고 있다.

이 사건 소의 소송목적의 값은 소 제기 당시 781만 134원이었고 최종적으로 961만 8,194원으로 확장되었는바, 모두 3,000만 원을 초과하지 않는다. 따라서 이 사건은, 합의부사건 번호가 부여되고 소액사건심판법에 따라 심리가 되지 않았다고 하더라도, 소액사건심판규칙 제1조의2가 심리방식에 따라 소액사건에서 제외하고 있는 규정을 두고 있지 않은 이상 소액사건이라고 보아야 한다(대법원 2003. 4. 25. 선고 2003다4808 판결, 대법원 2011. 7. 28. 선고 2010다105495 판결 등 참조).

2. 원고의 상고이유에 대한 판단

가. 소액사건에서 구체적 사건에 적용할 법령의 해석에 관한 대법원 판례가 아직 없

는 상황에서 같은 법령의 해석이 쟁점으로 되어 있는 다수의 소액사건들이 하급심에 계속되어 있을 뿐 아니라 재판부에 따라 엇갈리는 판단을 하는 사례가 나타나고 있는 경우, 소액사건이라는 이유로 대법원이 그 법령의 해석에 관하여 판단을 하지 아니한 채 사건을 종결한다면 국민생활의 법적 안정성을 해칠 것이 우려된다. 이와 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 소액사건에 관하여 상고이유로 할 수 있는 '대법원의 판례에 상반되는 판단을 한 때'의 요건을 갖추지 아니하였다고 하더라도 법령해석의 통일이라는 대법원의 본질적 기능을 수행하는 차원에서 실체법 해석·적용의 잘못에 관하여 판단할 수 있다고 보아야 한다(대법원 2004. 8. 20. 선고 2003다1878 판결, 대법원 2015. 3. 26. 선고 2012다48824 판결 등 참조).

이 사건 쟁점인 격일제 근무 형태에서의 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임금 지급 대상 시간'이라 한다) 산정 방법에 관하여 아직 대법원 판례가 없고 하급심의 판단이 엇갈리고 있다. 그러므로 법령 해석의 통일을 위하여 이 쟁점에 관하여 판단한다.

나. 택시운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금에 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금은 포함되지 않는다[최저임금법 제6조 제5항, 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것) 제5조의2 단서 제1호]. 여기서 '소정근로시간'은 1주 40시간 및 1일 8시간의 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻한다(근로기준법 제2조 제1항 제8호, 제50조). 그러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과하거나 1일의 근로시간이 8시간을 초과하는 경우 그 초과 부분인 연장근로시간은 다른 특별한 사정이 없는 한 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 아

니한다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 223751 판결 참조). 이는 1일 근무하고 그 다음 날 쉬는 격일제 근무 형태에서도 마찬가지이다.

다. 원심은, 소정근로시간 단축 합의가 있기 전의 2003년 임금협정 제4조에서 정한 근로시간 중 1일 8시간 부분만이 소정근로시간이라고 판단하고, 1일 8시간만을 기준으로 하여 원고의 최저임금 미달액을 계산하였다. 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면 원심의 이러한 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 소정근로시간에 관한 법리 오해 등의 잘못이 없다.

3. 피고의 상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 보충상고이유서 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)에 대한 판단

가. 피고의 제3 상고이유에 관하여

1) 통상임금에 관한 법리

근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 "근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액"이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하는 대가로 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 물론 조건의 유형과 내용에 따라서는 조건이 부가된 그 임금 항목의 통상임금성이 부정될 수도 있다. 이는 해당 임금의 지급 여부와 지급액이 그 임금 항목에 부가된 조건에 좌우되기 때문이 아니라, 해당 임금의 객관적 성질에 따라 통상임금성을 실질적으로 판단하는 과정에서 그 조건이 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성

을 부정하는 요소 중 하나로 고려되었기 때문이다.

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건(이하 '근무일수 조건'이라 한다)이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 등 참조).

2) 이 사건에 대한 판단

가) 사실관계 및 원심의 판단

원심판결 이유 및 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 일반택시운송사업을 영위하는 피고와 노동조합이 체결한 임금협정에서는 격일제 근로자의 월 소정근로일수를 12일로 정하고, 1년 이상 계속 근무하고 연 6개월 기준 55일 이상 실근무한 근로자에게 상여금을 지급하되, 일정 기준을 초과하는 대인·대물 피해가 발생한 중대 교통사고를 유발한 근로자에게는 상여금을 지급하지 않도록 정한 사실을 알 수 있다(이하 위와 같은 조건으로 피고가 지급한 상여금을 '이 사건 상여금'이라 한다).

원심은 이 사건 상여금이 통상의 근무를 행하면 지급이 예정된 것이라는 이유로 이를 통상임금에 포함하였다.

나) 대법원의 판단

앞서 본 법리에 비추어 보면, 이 사건 상여금에 부가된 근무일수 조건은 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건에 불과하므로 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로는 이 사건 상여금의 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없다.

그러나 이 사건 상여금은 소정근로의 제공 외에 일정 기간 동안 '중대 교통사고를

유발하지 않을 것'을 조건으로 지급되는 임금으로서, 소정근로 제공 외에 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 것이므로 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다.

그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유를 들어 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 통상임금에 관하여 소액사건심판법 제3조 제2호에서 정한 '대법원의 판례에 상반되는 판단'을 함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 피고의 상고이유 주장은 이유 있다.

나. 피고의 나머지 상고이유에 관하여

이 사건은 소액사건이므로 소액사건심판법 제3조 각 호의 사유 중 어느 하나에 해당하는 경우에 한하여 상고할 수 있는데, 피고의 나머지 상고이유 주장은 모두 그에 해당하지 아니하거나 상고심에 이르러 비로소 하는 새로운 주장으로서 적법한 상고이유가 되지 못한다.

4. 파기의 범위

원심판결의 피고 패소 부분 중 이 사건 상여금을 통상임금에 포함한 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심에서 위와 같은 파기취지를 고려하여 통상임금을 산정하고 이를 기초로 피고가 원고의 확정기여형 퇴직연금제도 계정에 미납한 부담금의 범위를 새로 산정할 필요가 있다. 따라서 원심판결의 피고 패소 부분 중 미납입 부담금 청구 부분은 전부 파기되어야 한다.

5. 결론

원심판결의 피고 패소 부분 중 미납입 부담금 청구 부분을 파기하고 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며 원고의 상고 및 피고의 나머지 상고는 이

유 없으므로 이를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	마용주
-----	-----	-----

	대법관	노태악
--	-----	-----

주 심	대법관	서경환
-----	-----	-----

	대법관	신숙희
--	-----	-----