

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다225074(본소) 임금

2021다225081(반소) 사납금

원고(반소피고), 상고인 겸 피상고인

별지 원고 명단 기재와 같다.

원고(반소피고) 6의 소송수계신청인

원고(반소피고) 6의 소송수계신청인 1 외 2인

원고(반소피고)들 및 원고(반소피고) 6의 소송수계신청인들의 소
송대리인 법무법인 시민

담당변호사 고윤덕 외 4인

피고(반소원고), 피상고인 겸 상고인

○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인 김장리 외 2인

원 심 판 결 대구고등법원 2021. 2. 19. 선고 2016나24452(본소), 2019나24682(반소)

판결

판 결 선 고 2025. 10. 30.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대구고등법원에 환송한다.

원고(반소피고) 6의 소송수계신청인들의 소송수계신청을 기각한다.

소송수계신청비용은 소송수계신청인들이 부담한다.

이 유

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

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 피고(반소원고, 이하 '피고'라 한다)는 일반택시운송사업을 영위하는 법인이고, 별지 목록 순번 2, 50, 66, 67, 68 원고(반소피고, 이하 '원고'라 한다)들의 각 피상속인과 나머지 원고들(이하 '이 사건 근로자들'이라 한다)은 피고의 택시운전근로자로 근무중이거나 근무하다가 퇴직한 사람들이다.

나. 이 사건 근로자들은 운송수입금 중 일정액(이하 '사납금'이라 한다)만을 피고에 납입하고 나머지 운송수입금을 자신들이 보유하며, 피고로부터 일정한 고정금을 지급받는 방식인 이른바 정액사납금제 형태로 임금을 지급받았다.

다. 피고가 전국택시산업노동조합 ○○○분회와 체결한 2004년 임금협정에서는 근무형태에 관하여 1일 2교대를 원칙으로 하되 당사자 간의 합의로 격일제 또는 1인 1차제 근무를 할 수 있다고 정하면서, 격일제 근무형태의 1일 근로시간을 기본근로 8시간에 8시간의 연장근로(그중 2시간은 야간근로와 중복된다)를 합한 16시간으로 정하였

다.

라. 피고가 ○○○ 노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)과 체결한 2007년 단체협약은 1일 2교대제 근무형태의 1일 근로시간을 8시간, 만근일을 26일로, 격일제 근무형태의 1일 근로시간을 16시간, 만근일을 13일(2월은 12일)로 정하였다.

마. 2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 최저임금법 제6조 제5항(이하 '이 사건 특례조항'이라 한다)이 2010. 7. 1.부터 구미시 지역에 시행되어 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'이 제외되었다.

바. 피고가 2010. 11. 27. 이 사건 노동조합과 체결한 2010년 임금협정에서는 근무형태에 관하여 1일 2교대를 원칙으로 하되 당사자 간의 합의로 격일제 또는 1인 1차제 근무를 할 수 있다고 정하면서, 1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 2시간 15분, 만근일을 23일로, 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간을 4시간, 만근일을 13일(2월은 12일)로 정하였다. 피고는 2010년 임금협정 이후 1일 2교대제 근무형태를 더 이상 운영하지 않고, 격일제와 1인 1차제 근무형태만을 운영하였다.

사. 피고와 이 사건 노동조합은 2011년 임금협정을 통하여 1인 1차제 근무형태의 만근일을 26일로 변경하였고, 2019년 임금협정을 체결하면서 1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 2시간(만근일 26일) 또는 2.07시간(만근일 25일)으로, 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간을 3시간 30분으로 단축하였다(이하 피고와 이 사건 노동조합 사이의 2010년 임금협정 이후 소정근로시간에 관한 합의를 '이 사건 소정근로시간 합의'라 한다).

2. 이 사건 소정근로시간 합의의 효력에 대하여(피고의 제1 상고이유)

가. 관련 법리

1) 근로자는 합의한 소정근로시간 동안 근로의무를 부담하고, 사용자는 근로의무 이행에 대하여 임금을 지급하게 되는데, 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 대하여 합의할 수 있다. 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력을 부정하여야 한다.

헌법 제32조 제1항 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 아래에서 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 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 등 참조).

이때 정액사납금제 아래에서 이루어진 소정근로시간 단축 합의가 탈법행위로서 무효인지 여부는, 합의를 체결한 근로관계 당사자들의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하려는 것이었는지와 아울러 단축된 소정근로시간과 택시운전근로자의 실제 근로시간을 비교하여 양자 사이에 상당한 불일치가 있는지를 중심으로 규범적인 관점에서 판단하여야 한다(대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402, 280563 판결 등 참조).

2) 정액사납금제로 운영되는 택시회사가 기존의 소정근로시간을 단축한 경우뿐 아

나라 신설회사가 이 사건 특례조항이 시행된 이후 소정근로시간을 처음 정한 경우에도, 소정근로시간을 정한 근로관계 당사자들의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하는 것이었고, 소정근로시간과 택시운전근로자의 실제 근로시간 사이에 상당한 불일치가 있는 때에는, 이러한 소정근로시간의 정함은 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023다206138 판결 참조). 이는 기존 택시회사가 이 사건 특례조항의 시행 이후에 새로운 근무형태를 도입하면서 그에 대한 소정근로시간을 처음 정한 경우에도 마찬가지이다.

나. 원심의 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 이 사건 소정근로시간 합의는 이 사건 특례조항 시행에 따라 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 시간당 고정급을 외형상 증액시키기 위해 소정근로시간을 정한 것으로 강행법규인 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 효력이 없다고 판단하였다.

다. 대법원의 판단

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 사실관계에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 적절하지 않은 부분이 있으나, 이 사건 소정근로시간 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라는 원심의 결론은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 소정근로시간 합의의 효력에 관한 법리오해, 채증법칙 위반 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 최저임금 청구 및 연장근로 가산임금 청구에 대하여(원고들의 제1, 2, 3 상고이유 및 피고의 제2 상고이유)

가. 원심의 판단

원심은 다음과 같이 판단하였다.

1) 이 사건 소정근로시간 합의는 무효이나, 이 사건 근로자들에게 종전 2007년 단체협약에서 정한 소정근로시간이 적용되는 것은 아니고, 이 사건 근로자들과 피고가 합의의 무효를 알았더라면 의욕하여 합의하였을 소정근로시간을 밝혀 이를 적용해야 한다. 아래와 같은 사정을 고려하면, 이 사건 근로자들과 피고는 1일 소정근로시간을 5시간으로 합의하였을 것이다.

가) 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결이 선고된 이후에도 피고를 비롯한 구미시에 있는 택시회사들이 원심 변론종결 시까지 임금협정을 통하여 새로운 소정근로시간을 정하지 못하였다.

나) 「택시운송사업의 발전에 관한 법률」이 2019. 8. 20. 법률 제16500호로 개정되어 제11조의2로 "일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 근로기준법 제58조 제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여야 한다."라는 규정이 신설되었고, 그에 따른 1일 소정근로시간은 6시간 40분(40시간 ÷ 6일) 이상이다. 이 규정은 2021. 1. 1.부터 서울특별시에서 시행될 예정이었는데, 서울특별시 택시운송사업조합이 그 시행의 유예를 청원하였다.

다) 전원합의체 판결이 선고된 후 구미시 외 다른 지역에서 소정근로시간에 관한 노사합의가 이루어진 사례를 종합하면, 2020년 기준으로 1일 소정근로시간은 평균 약 4.97시간이다.

라) 이 사건 근로자들에게 적용되는 소정근로시간이 1일 5시간을 초과하면, 최저임금 미달액이 이 사건 청구기간의 피고 당기순이익 누계액을 초과하여 피고에게 지나

치게 가혹하다.

2) 따라서 이 사건 근로자들에게 적용되어야 할 유효한 1일 소정근로시간은 5시간
이므로, 기본적으로 1인 1차제는 5시간, 격일제는 10시간을 기준으로 최저임금 미달액
을 산정한다.

3) 이 사건 근로자들의 1일 소정근로시간을 위와 같이 보면, 이 사건 근로자들의
월 근로시간(= 5시간 × 월 근로일수)은 월 174시간(= 1주 기준근로시간 40시간 × 365
일 ÷ 12개월 ÷ 7일)을 초과하지 않으므로, 이 사건 근로자들이 연장근로를 하였다고
볼 수 없어 연장근로 가산임금 청구는 받아들이지 않는다.

나. 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

1) 격일제 근무형태에 대하여

가) 관련 법리

(1) 근로관계 당사자 사이의 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의
적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효인 경우, 그러한 무효 사유의 특수성,
단체협약 실효의 법리, 취업규칙의 법규범성 등에 비추어, 종전의 단체협약, 취업규칙
등에서 정한 소정근로시간 조항이 적용됨이 원칙이고, 민법상 무효행위 전환 법리를
전제로 소정근로시간에 관한 당사자의 가정적 의사를 해석할 것은 아니다.

(2) 다만 종전의 소정근로시간 조항에서 정한 근로시간이 기준근로시간인 1주
40시간 또는 1일 8시간을 초과하는 경우, 소정근로시간은 기준근로시간의 범위 내로
제한되고, 그 초과 시간은 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임
금 지급 대상 시간'이라 한다)에 해당하지 아니한다. 또한 근로자와 사용자가 종전 단

체협약을 통하여 실제 연장근로시간과 관계없이 초과 시간을 연장근로시간으로 간주하는 내용의 합의(이하 '간주근로시간 합의'라 한다)를 하였으나, 그 후 새로운 단체협약을 통하여 소정근로시간을 단축하기로 합의하였을 뿐 종전의 간주근로시간 합의를 유지하지 않았다면, 그중 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 하더라도, 그러한 사정만으로 종전 단체협약의 간주근로시간 합의가 그대로 적용되는 것은 아니다. 그 이유는 다음과 같다.

(가) 택시운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금(이하 '비교대상 임금'이라 한다)에 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급한 임금 외의 임금은 포함되지 않는다[최저임금법 제6조 제5항, 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것) 제5조의2 단서 제1호(현행 최저임금법 시행령 제5조의3 제1호도 이와 같다)]. 여기서 '소정근로시간'은 기준근로시간인 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 아니한다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 223751 판결 참조). 이는 1일 근무하고 그다음 날 쉬는 격일제 근무 형태에서도 마찬가지이다(대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결 참조).

(나) 이 사건 특례조항은 근로의무를 부담하기로 합의된 소정근로시간에 대응하여 지급되는 통상적이고 기본적인 고정급을 최저임금 수준 이상으로 높이는 것에 취지가 있다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조). 또한 최저임

금법 제6조 제3항은 "최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다."라고 규정하고 있다. 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로 무효라 하더라도, 최저임금법 제6조 제3항에 따라 무효가 되는 것은 원칙적으로 최저임금 지급 대상 시간인 소정근로시간 등에 관한 부분에 한정된다. 노사가 최저임금 지급 대상 시간이 아닌 연장근로시간에 관하여 종전 단체협약의 간주근로시간 합의를 유지하지 않았다 하더라도, 특별한 사정이 없는 한 이를 두고 이 사건 특례조항 등을 잠탈하는 탈법행위로서 무효라고 보기 어렵고, 종전 단체협약의 간주근로시간 합의가 그대로 적용된다고 볼 수 없다.

나) 구체적 판단

앞서 본 사실관계를 위와 같은 법리에 비추어 살펴본다.

(1) 최저임금 청구에 대하여

(가) 격일제 근무형태에 대하여는 종전의 2007년 단체협약에서 근로시간에 관한 합의가 있었으므로, 거기서 정한 소정근로시간이 적용되어야 하고, 소정근로시간에 관한 당사자의 가정적 의사를 해석할 것은 아니다.

(나) 다만 2007년 단체협약은 격일제 근무형태의 1일 근로시간을 16시간으로 정하고, 2004년 임금협정도 격일제 근무형태의 1일 근로시간을 기본근로 8시간에 8시간의 연장근로를 합한 16시간으로 정하고 있었다. 그렇다면 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간은 16시간 중 기준근로시간인 8시간으로 한정되고, 이를 초과하는 나머지 시간은 최저임금 지급 대상 시간에 해당하지 아니한다.

(다) 따라서 2010년 임금협정 이후에도 격일제 근무형태에 있어 최저임금 지급 대상 시간인 1일 소정근로시간은 8시간으로 보아야 한다. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유로 격일제 근무형태의 최저임금 지급 대상 시간을 1일 10시간으로 보아 이를 기준으로 최저임금 미달액을 산정하였다. 원심 판단에는 소정근로시간의 확정과 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

(2) 연장근로 가산임금 청구에 대하여

(가) 2004년 임금협정과 2007년 단체협약의 내용에 비추어 보면, 1일 근로시간 16시간 중 소정근로시간 8시간을 초과하는 나머지 8시간에 관하여 실제의 연장근로시간과 관계없이 이를 연장근로시간으로 간주하기로 하는 합의가 있었다고 볼 소지가 있다. 그러나 피고는 2010년 이후 임금협정에서 연장근로시간에 관하여 간주근로시간 합의를 하지 않았다. 이 사건 소정근로시간 합의는 무효이나, 그러한 사정만으로 종전 단체협약의 간주근로시간 합의가 그대로 적용되는 것은 아니다.

(나) 다만 원고들은 원심에서 2010년 임금협정 이후에도 피고와 합의하여 1일 8시간을 초과하여 근로하였다고 주장하였다. 간주근로시간 합의가 없었다고 하더라도, 이 사건 근로자들이 피고와 합의하여 연장근로를 하였다면, 피고는 실제 연장근로시간에 따른 가산임금을 지급할 의무가 있다. 그렇다면 원심으로서도 피고가 2010년 임금협정 이후에도 이 사건 근로자들로부터 기준근로시간을 초과한 연장근로를 수령하기로 묵시적으로라도 합의하였는지, 이 사건 근로자들이 실제로 연장근로를 한 시간이 존재하는지를 심리·판단하였어야 한다. 그런데도 원심은 이를 구체적으로 살펴보지 않은 채 그 확정된 소정근로시간을 기준으로 연장근로시간이 존재하지 않는다는 이유만으로 연장근로 가산임금 청구를 배척하였다. 이 부분 원심 판단에는 연장근로수당에 관

한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

2) 1인 1차제 근무형태에 대하여

가) 관련 법리

이 사건 특례조항이 시행된 이후 회사가 신설되어 소정근로시간을 처음 정하였거나, 정액사납금제로 운영되는 기존 회사가 이 사건 특례조항이 시행된 이후 새로운 근무형태를 도입하며 소정근로시간을 처음 정하였는데, 그 소정근로시간의 정함이 탈법행위로 무효인 경우가 있다. 그와 같이 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 법원은 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정할 필요가 있다. 이때 보충되는 당사자의 의사는 당사자의 실제 의사 또는 주관적 의사가 아니라 계약의 목적, 거래관행, 적용법규, 신의칙 등에 비추어 객관적으로 추인되는 정당한 이익조정 의사를 말한다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023다206138 판결 참조). 또한 기존 근무형태와 비교하여 새로운 근무형태의 실제 근로시간이 감소되지 않았다면, 새로운 근무형태에 관한 유효한 소정근로시간을 확정하면서는 기존 근무형태에 관한 종전의 소정근로시간 조항의 내용을 우선적으로 고려하여야 한다. 근무형태의 변경에도 불구하고 실제 근로시간이 감소되지 않았다면, 근로자는 적어도 종전의 소정근로시간에 상응하는 근로의무를 부담하고 있다고 봄이 합리적이기 때문이다.

나) 구체적 판단

앞서 본 사실관계를 위와 같은 법리에 비추어 살펴보면, 1인 1차제 근무형태에

적용되어야 할 유효한 1일 소정근로시간은 5시간을 초과한다고 볼 여지가 크다.

(1) 피고는 이 사건 특례조항이 시행된 이후 기존의 1일 2교대제 근무형태를 더 이상 운영하지 않고, 1인 1차제 근무형태를 새로이 도입·운영하였다. 종전의 2004년 임금협정과 2007년 단체협약은 1인 1차제의 소정근로시간에 관하여 정하지 않았으므로, 근로관계 당사자들의 의사를 보충하는 방법으로 1인 1차제의 유효한 소정근로시간을 확정하여야 한다.

(2) 1일 2교대제는 1일 24시간 중 12시간씩을 2명의 택시운전근로자가 교대로 근무하는 형태인 반면, 1인 1차제는 1명의 택시운전근로자가 교대 없이 1일을 맡아 운영하는 근무형태이다. 그와 같은 근무형태의 내용, 특성상 1인 1차제의 근로시간이 1일 2교대제에 비하여 통상적으로 더 길다. 실제로 원고들 제출의 2014년 3월의 타코미터 운행기록(갑 제9호증의 5~9)에 따르면, 1인 1차제로 근무한 일부 원고들의 영업시간과 빈차시간을 더한 1일 평균 근무시간은 12.5시간~17.16시간으로 1일 2교대제의 1일 최대 근로시간인 12시간을 초과한다. 2010년 임금협정에 의하더라도, 1인 1차제 근로자들은 격일제 근로자들과 동일하게 배차 시작시간이 07:00부터 08:00까지 사이로 정해져 있을 뿐 배차 종료시간은 정해져 있지 않다.

그렇다면 1인 1차제는 기존 근무형태인 1일 2교대제와 비교하여 실제 근로시간이 감소되었다고 보이지 아니하므로, 1인 1차제 근무형태의 근로자는 기존 근무형태인 1일 2교대제에 관한 종전의 소정근로시간에 상응하거나 그 이상의 근로의무를 부담하고 있다고 봄이 합리적이다. 따라서 1인 1차제의 유효한 소정근로시간을 확정하면서는 2007년 단체협약에서 1일 2교대제의 1일 근로시간을 8시간으로 정하고 있었다는 점을 우선적으로 고려하여야 한다.

(3) 2020년경 구미시 외 다른 지역 택시업계에서 1일 소정근로시간을 평균 약 4.97시간으로 하는 합의가 있었으나, 이는 이 사건 특례조항이 시행되거나 소정근로시간에 관한 무효 합의인 2010년 임금협정이 체결된 무렵부터 약 10년이 지난 후의 사정이다. 또한 이 사건 근로자들이 2014. 1. 10. 이 사건 소를 제기하면서 이 사건 소정근로시간 합의가 무효라고 주장하였음에도, 피고가 이 사건 소정근로시간 합의가 유효라고 다투면서 별다른 조치를 취하지 않음에 따라 최저임금 미달액이 누적되어 증가한 것으로 보인다. 이 사건 노동조합이 자발적으로 피고와 이 사건 소정근로시간 합의를 하였다는 사정만을 들어 이 사건 근로자들의 최저임금 청구 등이 신의칙에 반한다고 보기 어렵다. 위 각 사정들은 1인 1차제에 관한 소정근로시간을 확정하면서 우선적으로 고려해야 할 요소라고 보기 어렵다.

다) 소결론

(1) 그런데도 원심은 1일 2교대제에 관한 종전의 소정근로시간 조항을 적용하지 않은 채 당사자의 가정적 의사를 해석하는 방법으로 1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 5시간으로 확정하여 이를 기초로 최저임금 미달액을 산정하였다. 이 부분 원심 판단에는 소정근로시간의 확정과 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

다만 소정근로시간은 기준근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻하는데, 2007년 단체협약의 1일 2교대제의 1일 근로시간 8시간을 그 만근일 26일 또는 2010년 임금협정의 1인 1차제의 만근일 23일에 그대로 적용하면, 1주 평균 근로시간은 47.86시간($= 8시간 \times 26일 \times 12개월 \div 365일 \times 7일$) 또는 42.34시간($= 8시간 \times 23일 \times 12개월 \div 365일 \times 7일$)으로 1주 기준근로시간 40시간을 초과한다.

따라서 환송 후 원심으로서는 2007년 단체협약의 1일 2교대제에 관한 근로시간 조항을 적용하되, 1주 기준근로시간인 40시간의 범위 내에서 1인 1차제 근무형태에 적용되어야 할 유효한 1일 소정근로시간을 확정해야 한다는 점을 아울러 밝혀 둔다.

(2) 1인 1차제에 적용되어야 할 유효한 소정근로시간은 위와 같이 1주 기준근로시간인 40시간을 한도로 한다. 피고는 2010년 임금협정 이후 연장근로시간에 관하여 간주근로시간 합의를 하지는 않았다. 그러므로 앞서 격일제 근무형태의 연장근로 가산임금 청구에 대하여 살펴본 것처럼 원심으로서는 이 사건 근로자들이 2010년 임금협정 이후에도 피고와의 합의 아래 실제 연장근로를 하였는지에 대하여 심리·판단하여야 한다. 그런데도 원심은 그에 대하여 살펴보지 아니한 채 1일 5시간을 기준으로 연장근로시간이 존재하지 않는다는 이유만으로 이 사건 근로자들의 연장근로 가산임금 청구를 배척하였다. 이 부분 원심 판단에는 연장근로수당에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 비교대상 임금에 미지급 주휴수당이 포함되어야 하는지에 대하여(피고 제3 상고 이유)

가. 피고의 이 부분 상고이유는 '원심이 2018. 12. 31.까지 기간에 대하여 최저임금 미달액과 별도로 재산정된 통상임금을 기초로 미지급 주휴수당의 지급을 명하였는데, 비교대상 임금에는 주휴수당이 포함되므로, 미지급 주휴수당도 비교대상 임금에 포함시켜 최저임금 미달액을 다시 산정하여야 한다'는 취지이다.

나. 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이므로 사용자가 최저임금액 이상으로 지급하여야 할 임금에 해당한다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2021다246545 판결 참조).

원심은 원고들의 2018. 12. 31.까지의 주휴수당 청구를 위와 같은 법리에 따라 최저 임금 미달액 청구로 선행하여 최저임금 미달액의 지급을 명하였을 뿐, 통상임금을 재산정하는 방법으로 미지급 주휴수당의 지급을 따로 명하지 않았다.

다. 따라서 원심이 판단한 내용과 전제가 다른 이 부분 상고이유는 받아들일 수 없다.

5. 소멸시효 완성 여부에 대하여(피고 제5 상고이유)

가. 시효제도의 존재이유는 영속된 사실 상태를 존중하고 권리 위에 잠자는 자를 보호하지 않는다는 데에 있고 특히 소멸시효에서는 후자의 의미가 강하다. 권리자가 재판에서 그 권리를 주장하여 권리 위에 잠자는 것이 아님을 표명한 것으로 볼 수 있을 때에는 소멸시효 중단 사유가 된다고 보아야 하고, 반드시 시효중단 사유인 재판상 청구를 기판력이 미치는 범위와 일치하여 고찰할 필요는 없다(대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다19737 판결 등 참조).

하나의 채권 중 일부만을 소로써 청구한 경우에도 그 취지로 보아 채권 전부에 관하여 판결을 구하는 것으로 해석된다면 채권의 동일성의 범위 내에서 그 전부에 관하여 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있다. 소장에서 청구의 대상으로 삼은 채권 중 일부를 청구하면서 소송의 진행 경과에 따라 장차 청구금액을 확장할 뜻을 표시하고 해당 소송이 종료될 때까지 실제로 청구금액을 확장한 때에는 소제기 당시부터 채권 전부에 관하여 판결을 구한 것으로 해석되므로, 이러한 경우에는 소제기 당시부터 채권의 동일성의 범위 내에서 그 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다(대법원 2019. 7. 4. 선고 2014다41681 판결, 대법원 2022. 11. 17. 선고 2022두19 판결).

나. 원고들(그 피상속인을 포함한다)은 이 사건 소장에서 이 사건 소정근로시간 합의가 무효라는 전제에서 최저임금 미달액, 연장근로수당 미지급액 중 일부를 청구하면서 소송의 진행 경과에 따라 장차 청구금액을 확장할 뜻을 표시하였고, 그 후 소송의 진행 경과에 따라 같은 전제 아래 최저임금, 연장근로수당의 산정 종기를 추가하고, 소 제기 전·후에 발생한 미지급 퇴직금 청구를 추가하여 그 청구금액을 확장하였다. 원고들이 청구하는 2014. 5. 이후 발생한 최저임금, 연장근로수당, 이 사건 근로자들 중 2016. 6. 30. 이전에 퇴직한 사람에 관한 미지급 퇴직금은 소장에서 향후 청구를 특정·변경할 것을 예정하고 있는 채권의 동일성 범위 내에 있는 것으로 평가할 수 있다. 따라서 이 사건 소제기 당시부터 위 채권 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다.

다. 그렇다면, 원심이 피고의 소멸시효 완성 항변을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 소멸시효 완성에 관한 법리오해 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

6. 피고의 신의칙 위반 항변 및 예비적 반소청구에 대하여(피고의 제6, 7 상고이유)

원심은 그 판시와 같은 이유를 들어, 피고의 신의칙 위반 항변 및 이 사건 근로자들에게 추가 운송수입금 상당의 부당이득반환의무가 있음을 전제로 하는 피고의 예비적 반소청구를 모두 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙, 소정근로시간 약정이 무효인 경우 잔여 부분의 효력 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

7. 파기의 범위

원심판결 중 본소에 관한 부분 가운데 ① 최저임금 청구, ② 연장근로 가산임금 청구 부분에는 앞서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심은 위와 같은 파기 취지를 고려하여 이 부분 각 청구에 관한 인용금액을 다시 산정할 필요가 있다. 또한 최저임금 등 청구의 인용 범위가 달라지는 경우, 이를 반영한 평균임금을 기초로 한 일부 원고들의 퇴직금 청구의 인용 범위도 달라질 수 있다. 따라서 원심판결 중 본소에 관한 부분 전부를 파기하여야 한다.

한편 피고의 예비적 반소에 대한 상고는 앞서 본 바와 같이 이유 없으나, 예비적 반소는 본소청구 중 원심에서 인용된 부분이 인용될 것을 전제로 한 것이므로, 본소청구를 위와 같이 전부 파기하는 이상 합일확정을 위하여 예비적 반소 부분도 파기하여야 한다.

8. 원고 6의 소송수계신청인들의 소송수계신청에 대한 판단

기록에 따르면, 원고 6이 상고이유서 제출기간이 경과한 후인 2021. 11. 26. 사망한 사실을 알 수 있으나, 상고심의 소송절차가 상고이유서 제출기간이 지난 단계에 이르러 변론 없이 판결을 선고할 때에는 상속인이 상고심에서 소송절차를 수계하도록 할 필요가 없고, 파기환송되는 경우 환송 후 원심에서 소송수계절차를 밟으면 되므로(대법원 2016. 4. 29. 선고 2014다210449 판결, 대법원 2022. 10. 27. 선고 2018다273530 판결 등 참조), 소송절차수계신청은 받아들이지 아니한다.

9. 결론

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 6의 소송수계신청인들의 소송수계신청을 기각하고 소송수계신청비용은 소송수계신청인들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치

된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노경필
-----	-----	-----

주심	대법관	이흥구
----	-----	-----

	대법관	오석준
--	-----	-----

	대법관	이숙연
--	-----	-----

(별지 원고 명단 생략)