

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2024다229794 임금

원고, 피상고인 겸 상고인

원고 1 외 14인

원고들 소송대리인 법무법인 시민

담당변호사 김남준 외 4인

피고, 상고인 겸 피상고인

○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인 소망

담당변호사 오승원 외 3인

원 심 판 결 대구고등법원 2024. 2. 14. 선고 2021나24982 판결

판 결 선 고 2025. 11. 6.

주 문

원고 8의 상고를 각하한다.

원심판결의 원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 14 패소 부분
중 1인 1차제 근로기간 부분과 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건

을 대구고등법원에 환송한다.

원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 14의 나머지 상고 및 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5, 원고 6, 원고 9, 원고 15의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 각 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사안의 개요

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

가. 피고는 일반택시운송사업을 영위하는 주식회사이고, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 택시운전근로자로 근무하였다가 퇴직한 사람들이다.

나. 원고들은 운송수입금 중 일정액(이하 '사납금'이라 한다)을 피고에게 납입하고 나머지 운송수입금은 자신들이 보유하며, 피고로부터 일정한 고정금을 지급받는 방식인 이른바 정액사납금제 형태로 임금을 지급받았다.

다. 피고가 ○○○ 주식회사 노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)과 체결한 2004년 임금협정에서는 격일제 근무형태의 1일 근로시간을 기본근로 8시간에 8시간의 연장근로(그중 2시간은 야간근로와 중복된다)를 합한 16시간으로 정하였다. 한편, 피고의 2007년 취업규칙은 운전종사원의 근로시간 및 휴게시간 등을 단체협약서 및 임금협정서에 의하도록 하였다.

라. 2007. 12. 27. 법률 제8818호로 신설된 최저임금법 제6조 제5항(이하 '이 사건

특례조항'이라 한다)이 위 법률 부칙 및 2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 최저임금법 부칙에 따라 2010. 7. 1.부터 피고가 소재한 구미시 지역에 시행되어, 일반택시 운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'이 제외되었다.

마. 피고는 2012. 2. 27.경 이 사건 노동조합과 체결한 2012년 임금협정에서 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간을 3시간, 만근일을 13일로 정하였다. 피고는 2017년경부터 1인 1차제 근무형태를 운영하였는데, 그 후 이 사건 노동조합과 체결한 2018년 임금협정에서는 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간을 3시간, 1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 1.5시간으로 정하였고, 2019년 임금협정에서는 격일제 근무형태의 1일 소정근로시간을 3.745시간, 1인 1차제 근무형태의 1일 소정근로시간을 1.5시간으로 정하였다(이하 피고와 이 사건 노동조합 사이의 2012년 임금협정 이후 소정근로시간에 관한 합의를 '이 사건 소정근로시간 합의'라 한다).

2. 원고 8의 상고에 대한 직권판단

상고이유에 대한 판단에 앞서 직권으로 살피건대, 원고 8의 청구에 대하여 제1심은 그 일부만 인용하였고, 이에 대하여 원고 8은 항소하지 아니한 채 피고만 항소한 결과 피고의 항소가 기각되었음이 기록상 명백한바, 제1심판결에 대하여 항소하지 않은 원고 8이 피고의 항소를 기각한 판결을 자신에게 유리하게 변경하여 줄 것을 구할 수는 없다 할 것이므로, 원고 8의 상고는 상고의 이익이 없어 부적법하다.

3. 원고 8을 제외한 나머지 원고들의 상고이유에 대한 판단

가. 1인 1차제 근로기간 부분에 대하여

1) 관련 법리

정액사납금제로 운영되는 택시회사가 기존의 소정근로시간을 단축한 경우뿐 아니라 기존 택시회사가 이 사건 특례조항의 시행 이후에 새로운 근무형태를 도입하면서 그에 대한 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. 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).

2) 원심의 판단

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 이 사건 소정근로시간 합의 중 1인 1차제 근로 부분의 경우에는 이 사건 소정근로시간 합의에 의해 소정근로시간을 종전보다 단축하기로 합의하였거나 그 단축 합의가 무효라고 인정할 수 없으므로 원고들의 청구 중 1인 1차제 형태로 근무한 기간과 관련한 부분은 받아들일 수 없다고 판단하였다.

3) 대법원의 판단

가) 먼저 2004년 임금협정 및 2007년 취업규칙 중 소정근로시간에 관한 조항이 1인 1차제 근무형태에 그대로 적용된다고 볼 수 없다는 등의 이유로 이 사건 소정근로시간

합의에 따라 정하여진 1인 1차제 근무형태의 소정근로시간이 종전보다 '단축'된 것으로 인정하기 어렵다고 본 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나) 그러나 이 사건 소정근로시간 합의에서 정한 1인 1차제의 소정근로시간이 이 사건 특례조항 시행 이후에 새로운 근무형태를 도입하면서 그에 대한 소정근로시간을 처음 정한 경우여서 소정근로시간의 '단축'을 인정하기 어렵다고 하더라도, 관련 법리에 비추어 그 소정근로시간 합의를 무효로 볼 여지가 있다는 점에서 이러한 원심의 판단은 그대로 받아들이기 어렵다. 구체적인 근거는 아래와 같다.

(1) 이 사건 특례조항은 2010. 7. 1. 피고의 소재지인 구미시에서 시행되었고, 피고는 그 후인 2017년경부터 1인 1차제 근무형태를 운영하였다. 그런데 피고가 이 사건 소정근로시간 합의를 통해 1인 1차제 근로에 대해 정한 1일 1.5시간의 소정근로시간은 그 무렵 택시운전근로자의 통상적인 근로시간이라고 보기 어려운 수준이다. 2018년 임금협정의 임금산정표에 따르면, 1인 1차제의 만근일인 26일 근무에 대해 산정한 월 임금액은 367,276원(2018. 1. 1.부터 2018. 4. 19.까지) 내지 446,811원(2018. 4. 20.부터)으로 이를 26일로 나눈 금액은 14,126원 내지 17,185원(원 미만 버림)에 불과한데, 2018년의 최저시급은 7,530원이었으므로, 피고로서는 1인 1차제의 소정근로시간을 1일 2시간 내지 2.5시간으로 정할 경우 최저임금법을 위반하게 되는 상황이었다.

(2) 택시운전근로자의 실제 근로시간에는 영업시간 외에 준비시간, 대기시간까지 포함되는바, 피고와 같은 구미시 내지 인근 지역 택시회사에 소속된 택시운전근로자의 운행실태, 피고의 고정급 수준, 소비자물가 상승률 등을 고려하면, 원고들의 실제 근로

시간과 이 사건 소정근로시간 합의에서 정한 1인 1차제의 소정근로시간 사이에는 상당한 불일치가 있었을 것으로 판단된다. 설령 이 사건 특례조항이 시행된 이후 원고들의 실제 근로시간이 일부 감소하였다고 하더라도, 이와 같은 근로시간과 근무형태의 변경이 1일 1.5시간의 소정근로시간에 부합할 만큼 충분한 것이었다고 볼 수는 없다.

(3) 위와 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 소정근로시간 합의에서 정한 1인 1차제 근무형태에 대하여 정한 1일 1.5시간의 소정근로시간은 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 볼 여지가 크다.

피고는 이 사건 특례조항이 시행된 이후 기존의 격일제 근무형태 외에 1인 1차제 근무형태를 새로이 도입하였다. 종전의 2004년 임금협정과 2007년 취업규칙은 1인 1차제의 소정근로시간에 관하여 정하지 않았으므로, 원심으로서도 1인 1차제 근로자의 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하는 방법으로 1인 1차제의 유효한 소정근로시간을 확정하였어야 한다. 한편 원고들은 구미시 소재 다른 택시회사들이 1일 2교대제에 관한 1일 소정근로시간을 6시간 40분 이상으로 정하고 있었으므로, 원고들에게도 그와 같은 수준의 소정근로시간이 적용되어야 한다고 주장하고 있다. 1일 2교대제는 1일 24시간 중 12시간씩을 2명의 택시운전근로자가 교대로 근무하는 형태인 반면, 1인 1차제는 1명의 택시운전근로자가 교대 없이 1일을 맡아 운행하는 근무형태이다. 그와 같은 근무형태의 내용, 특성상 1인 1차제의 근로시간이 1일 2교대제에 비하여 통상적으로 더 길다. 이러한 사정을 고려하면, 구미시 소재 다른 택시회사들의 1일 2교대제에 관한 소정근로시간도 원고들과 피고의 1인 1차제의 소정근로시간에 관한 의사를 보충할 때 우선적으로 고려할 요소가 될 수 있다.

다) 그럼에도 그 판시와 같은 사정만을 들어 이 사건 소정근로시간 합의 중 1인 1차제 근무형태의 소정근로시간에 관한 부분이 유효하다고 본 원심 판단에는 소정근로시간 합의의 효력에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 다만 원심판결 이유 및 기록에 의하면, 적법하게 상고한 원고들 중 원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 14의 최저임금 미달액 등 청구의 기초가 된 근로일수에만 1인 1차제로 근무한 기간이 포함되어 있고, 나머지 원고들의 경우 격일제로 근무한 기간에 관하여만 이 사건 청구를 하였음을 알 수 있다. 따라서 원고들의 이 부분 상고이유 주장은 위 원고들에 대해서만 이유 있다.

나. 나머지 부분에 대하여

원고들은 원심판결 중 원고들 패소 부분에 대하여 상고하였으나, 나머지 부분(격일제 근로기간에 대한 부분)에 대하여는 상고장이나 상고이유서에 상고이유의 기재가 없다.

4. 피고의 상고이유에 대한 판단

가. 소정근로시간 단축 합의의 효력에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 이 사건 소정근로시간 합의 중 격일제 근무형태의 소정근로시간을 단축한 부분이 강행법규인 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 소정근로시간 단축 합의의 효력 등에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 최저임금 지급 대상 시간에 대하여

1) 관련 법리

택시운전근로자의 최저임금에 산입되는 임금에 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금은 포함되지 않는다[최저임금법 제6조 제5항, 최저임금법 시행령 제5조의3 단서 제1호 및 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제 29469호로 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).

이러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과하거나 1일의 근로시간이 8시간을 초과하는 경우에 그 초과 부분인 연장근로시간과 소정의 근로일에 해당하지 않는 날에 근로자가 근로한 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임금 지급 대상 시간'이라 한다)에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다. 이는 1일 근무하고 그다음 날 쉬는 격일제 근무형태에서도 마찬가지이다(대법원 2024. 10. 8. 선고 2021다304779, 304786 판결, 대법원 2025. 7. 18. 선고 2022다257238 판결 등 참조).

2) 원심의 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 그 입사 시기를 별도 고려함이 없이 원고들이 격일제로 근무한 기간에 대하여 종전 임금협정인 2004년 임금협정이 정한 근로시간인 1일 16시간을 기준으로 삼고, 월 만근일인 13일을 초과하여 근로한 날의 근로시간까지도 최저임금 지급 대상 시간에 포함하여 원고들의 최저임금 미달액을 산정하였다.

3) 대법원의 판단

가) 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심이 이 사건 소정근로시간 합의 이후에 입사한 원고들에게는 입사 당시 단축된 소정근로시간이 적용되어야 한다는 피고의 주

장을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 적용 범위 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

나) 그러나 원심이 원고들의 최저임금 미달액을 계산함에 있어 2004년 임금협정에서 정한 격일제 근로자의 근로시간 중 1일 8시간을 초과하는 부분과 만근일을 초과하는 근무일의 근로시간을 최저임금 지급 대상 시간에 포함한 부분은 그대로 받아들이기 어렵다. 구체적인 이유는 아래와 같다.

(1) 이 사건 소정근로시간 합의 중 소정근로시간 단축 부분이 무효인 이상 종전의 소정근로시간 조항을 적용하여 최저임금 미달액을 계산하여야 하는데, 격일제 근로자인 원고들의 경우에도 2004년 임금협정에서 정한 근로시간 중 근로기준법 제50조에서 정한 기준근로시간인 1일 8시간의 범위를 초과하는 부분은 특별한 사정이 없는 한 최저임금 지급 대상 시간인 소정근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 한다.

원심은, 피고와 이 사건 노동조합이 2004년 임금협정으로 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정되기 전의 것, 이하 같다) 제50조 제1항에서 정한 2주 이내 단위 탄력적 근로시간제에 합의하였다고 보았다. 그러나 구 근로기준법 제50조 제1항의 탄력적 근로시간제는 구 근로기준법 제49조 제1항과 제2항에서 정한 1주간 및 1일의 기준근로시간을 초과하여 소정근로시간을 정할 수 있도록 한 것으로 법률에 규정된 일정한 요건과 범위 내에서만 예외적으로 허용된 것이므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 법률에서 정한 방식, 즉 취업규칙에 의하여만 도입이 가능하다(대법원 2023. 4. 27. 선고 2020도16431 판결 참조). 그런데 2004년경 시행되던 피고의 취업규칙뿐만 아니라 2004년 임금협정에도 2주 단위 탄력적 근로시간제에 관하여 명시적인 근거규정이 없고, 적용할 단위기간을 포함하여 운영에 필요한 사항들에 관하여 정하고

있지 않다. 오히려 2004년 임금협정은 1일 근로시간 16시간 중 1일 기준근로시간인 8시간을 초과하는 8시간에 대하여 연장근로에 따른 가산임금을 지급하도록 규정하고 있다. 따라서 원심과 같이 탄력적 근로시간제가 성립하였다고 보기 어렵다.

(2) 2004년 임금협약 [별표 3]의 '임금산정 내역표'는 격일제 근로자의 월 13일 근무를 전제로 월별 근로시간과 임금산정내역을 정하고 있고, [별표 4]의 '임금 지급결과 조건표'는 월 13일 이상 근무한 경우에만 월차수당과 월평균 주(週)의 수와 같은 4.35주에 해당하는 주휴수당을 지급하도록 정하고 있다. 또한 피고는 이 사건 소정근로시간 합의 이전부터 근무한 원고들과 근로계약을 체결함에 있어 격일제 근로자들의 월간 기준근무일수를 '실근무일 기준 13일'로 하면서 무단결근을 해고사유로 정하였다. 이 사건에서 격일제로 근무한 원고들은 13일을 초과하여 근로한 월에 대해서도 월별 근로일 전체를 기준으로 계산한 최저임금 미달액의 지급을 구하고 있으나, 피고는 원심 이래로 원고들의 격일제 근로일 중 월별 13일을 초과하는 부분은 소정의 근로일이 아니므로 최저임금 지급 대상에서 제외되어야 한다는 취지로 주장하고 있다. 이러한 사실관계에 의하면, 2004년 임금협정에서 정한 격일제 근로자의 월 만근일 13일은 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서 원고들이 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다.

다) 그런데도 원심은 판시와 같은 사정만을 들어 격일제 근로자의 1일 소정근로시간을 2004년 임금협정에서 정한 근로시간인 1일 16시간으로 보고, 나아가 만근일을 초과하는 근로일의 근로시간까지 최저임금 지급 대상 시간에 포함하여 원고들의 최저임금 미달액을 산정하였다. 이러한 원심의 판단에는 최저임금 지급대상 시간 범위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

다. 상여금의 비교대상 임금 산입 여부에 대하여

원심이 비교대상 임금을 산정함에 있어 원고들이 지급받은 상여금을 누락하였다는 주장은 상고심에 이르러 비로소 내세우는 새로운 주장으로서 적법한 상고이유가 되지 못한다.

라. 추가 사납금 등에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 원고들에게 추가 사납금 지급의무가 있음을 전제로 하는 피고의 상계 또는 공제주장을 받아들이지 않았다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 사납금에 관한 법리를 오해하거나 불법행위의 성립요건에 관한 심리를 다하지 않는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 파기의 범위

원심판결의 원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 14 패소 부분 중 1인 1차제 근로기간 부분에는 위와 같은 파기 사유가 있다. 원심판결의 피고 패소 부분 중 최저임금 청구 부분에는 1일 8시간을 초과하는 부분과 만근일을 초과하는 근무일의 근로시간을 최저임금 지급 대상 시간에 포함한 부분에는 위와 같은 파기 사유가 있다. 환송 후 원심은 위와 같은 파기 취지를 고려하여 이 부분 청구에 관한 인용 금액을 다시 산정할 필요가 있고, 최저임금 등 청구의 인용 범위가 달라지는 경우 이를 반영한 평균임금을 기초로 하는 원고들의 퇴직금청구 인용 범위도 달라질 수 있다. 따라서 원심판결 중 피고 패소 부분은 그 전부를 파기한다.

6. 결론

원고 8의 상고를 각하하고, 원심판결의 원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12,

원고 13, 원고 14 패소 부분 중 1인 1차제 근로기간에 대한 부분과 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하여 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 1, 원고 7, 원고 10, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 14의 나머지 상고 및 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5, 원고 6, 원고 9, 원고 15의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	마용주
-----	-----	-----

	대법관	노태악
--	-----	-----

주심	대법관	서경환
----	-----	-----

	대법관	신숙희
--	-----	-----