

창원지방법원

제5민사부

판결

사건 2013가합4708 임금

원고(선정당사자) 1. 정평진

김해시 장유면 30-2 대동아파트 101동 903호

2. 황동열

창원시 성산구 남양동 우성아파트 108동 604호

3. 김익수

창원시 의창구 팔용동 원풍벽산아파트 B단지 306동 202호

원고(선정당사자)들의 소송대리인 변호사 박훈

피고 현대위아 주식회사

창원시 성산구 정동로 153 (가음정동)

대표이사 정명철

소송대리인 법무법인 (유한) 태평양

담당변호사 김상민, 김형로, 구교웅, 박영훈, 이정한, 이승철

변론종결 2016. 1. 21.

판결선고 2016. 2. 18.

주문

- 118 -
1. 피고는 원고(선정당사자)들과 별지1 선정자목록 기재 각 선정자들에게 별지2 '표1 원고별 청구금액 및 인용금액 내역'의 '인용금액'란 기재 해당 각 돈 및 이에 대하여 2014. 1. 1.부터 2016. 2. 18.까지는 연 6%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
 2. 원고(선정당사자)들의 나머지 청구를 기각한다.
 3. 소송비용 중 1/10은 원고(선정당사자)들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

청 구 취 지

피고는 원고(선정당사자, 이하 '원고'라고만 한다)들과 별지1 선정자목록 기재 각 선정자들에게 별지2 '표1 원고별 청구금액 및 인용금액 내역'의 '청구금액'란 기재 해당 각 돈 및 이에 대하여 2014. 1. 1.부터 이 사건 2015. 12. 9.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부본 송달일까지는 연 6%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

피고는 각종 공작기계 및 금속가공기계 제조 판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들과 선정자들¹⁾(이하 편의상 '원고들과 선정자들'을 통칭하여 '원고들'이라고만

1) 김태호가 사망함에 따라 상속인인 선정자 공정숙, 김환기, 김선영이 김태호의 재산을 상속하였고, 임상덕이 사망함에 따라 상속인인 선정자 최서연, 임성준, 임재호가 임상덕의 재산을 상속하였으며, 김태홍이 사망함에 따라 상속인인 선정자 안명자, 김대현, 김수민이 김태홍의 재산을 상속하였고, 송영주가 사망함에 따라 상속인인 선정자 우경화, 송은지, 송은우가 송영주를 상속하였으며, 김지수가 사망함에 따라 상속인인 선정자 조희자, 김상환, 김지원이 김지수를 상속하였다.

한다)은 피고의 생산직 사원들이거나 생산직 사원으로 근무하다 퇴직한 사람들 또는 그 상속인들이다.

나. 원고들의 근로시간 및 근로형태

원고들의 기본 근로시간은 중식시간을 포함한 휴식시간 1시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간이고, 근무형태는 보통근무, 교대근무, 특수근무로 구분하되, 보통근무는 08:00부터 17:00까지, 야간근무는 21:00부터 다음 날 06:00까지이다.

다. 피고의 상여금 지급

피고가 생산직 사원에게 지급하는 임금은 기본급, 제수당, 상여금 등으로 나누어 져 있다. 그중 상여금에 관하여는 단체협약, 인사규정에 따라, 피고는 원고들에게 연간 상여기준액{(기본 일당 × 30) + 상여 포함 수당(직책수당 + 직급수당 + 근속수당 + 본인수당 + 직급근속수당 + 생산장려수당 + 직무수당 + 가족수당 + 본인2수당 + 연금수당) + (통상 시급 × 45시간)}의 750%를 지급하되, 2, 4, 6, 8, 10, 12월에는 각 100%를 해당 월 25일에, 하기휴가, 설날, 추석 시 각 50%를 해당일 5일 전에 각 지급하였다. 다만 2개월 이상 근속자에 한하여 이를 지급하였고, 결근, 업무상 질병 외 휴직 기간, 지급일 이전에 퇴직하는 경우에도 각 실근로일 수에 따라 일할 계산하여 이를 지급하였다.

라. 법정수당 지급 및 그 기초가 되는 통상임금의 산정

1) 피고는 이 사건 단체협약 및 임금규정에 따라 원고들에게 근로기준법상 연장·야간·휴일근로수당, 연월차휴가수당, 주휴수당으로 아래 표 기재와 같이 지급하여 오고 있었고, 피고의 통상임금 산정 기준시간수는 243시간이다.

명칭	지급대상	산정방법
----	------	------

연장근로수당	근로시간을 초과하는 근무 시	통상시급×연장근로시간×150%
야간근로수당	21:00부터 06:00까지 근무 시	통상시급×야간근로시간×50% 가산
휴일근로수당	휴일근무 시	통상시급×휴일근무시간×약정가산율 ²⁾
연월차휴가수당	연월차 휴가 미사용 시	연월차일당 ³⁾ ×미사용잔여 휴가일수
주차수당 ⁴⁾	주휴일(일요일) 수당	주휴일수×통상시급×8시간

2) 피고는 원고들의 통상시급액수를 ‘월 기본급/240 + {직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급수당(근속), 생산장려수당, 직무수당, 자격수당, 가족수당, 본인수당2, 연금수당}/226’으로 산정한 약정통상시급(이하 ‘약정통상시급’이라 한다)을 적용하여 연장·야간·휴일근무수당 등을 지급해왔다.

마. 중간정산 퇴직금 지급 및 그 기초가 되는 평균임금의 산정

1) 이 사건 단체협약, 취업규칙, 사원 퇴직금 지급 규정에 따르면, 퇴직하는 근로자에게 퇴직금은 계속 근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 지급하고 있는데, 근로자가 요구할 경우 퇴직하기 전에도 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급(이하 이를 ‘중간정산 퇴직금’이라 한다)하였다.

2) 피고는 원고들 중 중간정산퇴직금 또는 퇴직금을 신청한 사람들(이하 ‘퇴직금 신청자들’라고 한다)에게 별지2 ‘표10 퇴직금’의 ‘기적용 평균임금’란 기재 각 해당 금액을 기초로 산정한 같은 표 ‘기지급 퇴직금’란 기재 각 해당 금액을 중간정산퇴직금 또는 퇴직금으로 지급하였다.

2) 휴일근로 시 150%, 휴일연장근로 시 200%, 휴일연장야간근로 시 250%

3) 연월차일당 = $\{(\text{기본일당} \times 30) + \text{통상수당}\} \div 30 \times 150\%$

4) 피고는 원고들에게 ‘주차수당’ 명칭으로 ‘주휴수당’을 지급함

【인정근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4호증, 갑 제5호증(가지번호 포함, 이하 같다), 갑 제6 내지 9호증, 을 제1, 2, 3, 4, 7, 8호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지

2. 당사자의 주장

가. 원고들의 주장

1) 피고가 원고들에게 지급하여 온 상여금은 소정 근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급하기로 정하여진 임금이고, 피고는 단체협약, 노사합의 등에 따라 이를 원고들에게 지급할 의무가 있으므로, 상여금도 근로기준법상 통상임금 산정요소로서 포함되어야 한다.

2) 따라서 피고는 2010년 7월경부터 2013년 7월경까지의 법정수당을 지급함에 있어 원고들에게 기존 피고 산정 통상임금에 포함되지 아니하였던 상여금을 통상임금으로 포함하여 산정된 금액을 기초로 미지급 법정수당인 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당, 주휴수당의 합계액과 이러한 미지급 법정수당을 반영한 평균임금을 기초로 재산정한 미지급 퇴직금을 퇴직금 신청자들에게 지급하여야 하는바, 이는 별지2 ‘표1 원고별 청구금액 및 인용금액 내역’의 ‘청구금액’ 기재 각 해당 금액과 같다.

나. 피고의 주장

상여금은 그 지급기간 동안 이루어진 일련의 전체적인 근로 제공 및 회사에 대한 기여도 등을 종합적으로 감안하여 지급되는 것으로 소정 근로에 대한 대가가 아니고, 통상임금으로서의 정기성, 고정성 등의 요건을 갖추지 못하였으므로, 통상임금에 해당하지 아니한다.

3. 상여금의 통상임금 해당 여부에 관한 판단

가. 관련 법리

1) 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 있다. 근로기준법은 통상임금에 관하여는 직접 정의 규정을 두고 있지 않지만, 근로기준법 시행령 제6조 제1항은 ‘법과 이 영에서 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다’고 규정하고 있다.

2) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다.

3) 한편, 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. 이는 통상임금을 다른 일반적인 임금이나 평균임금과 확연히 구분 짓는 요소로서 앞서 본 바와 같이 통상임금이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하는 기준임금으로 기능하기 위하여서는 그것이 미리 확정되어 있어야 한다는 요청에서 도출되는 본질적인 성질이다.

‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지

급받게 되는 최소한의 임금'이라고 정의할 수 있다.

고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 그 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

4) 여기서 말하는 조건은 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에 그 성취 여부가 아직 확정되어 있지 않은 조건을 말하므로, 특정 경력을 구비하거나 일정 근속기간에 이를 것 등과 같이 위 시점에 그 성취 여부가 이미 확정되어 있는 기왕의 사실관계를 조건으로 부가하고 있는 경우에는 고정성 인정에 장애가 되지 않지만, 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다.

그러나 근로자가 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우에는 앞서 본 매 근무일마다 지급되는 임금과 실질적인 차이가 없으므로, 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지 않는다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89388 전원합의체 판결, 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결 등 참조).

그리고 어떠한 임금이 소정근로에 대한 대가로서 고정성을 갖고 있는지는 그 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급실태, 관행 등 객관적인 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다115786 판결 등 참조).

나. 판단

피고는 원고들에게 상여기준액{((기본 일당 × 30) + 상여 포함 수당(직책수당 + 직급수당 + 근속수당 + 본인수당 + 직급근속수당 + 생산장려수당 + 직무수당 + 가족수당 + 본인2수당 + 연금수당) + (통상 시급 × 45시간))의 750%를 상여금으로 지급하여 온 점, 피고는 위 상여금의 지급방법으로 2, 4, 6, 8, 10, 12월마다 25일에 총 상여금의 100%를 각 지급하고, 하기휴가, 설날, 추석마다 5일 전에 총 상여금의 50%를 각 지급한 점, 피고는 2개월 이상 근속자에 한하여 상여금을 지급하였고, 결근, 업무상 질병 외 휴직 기간, 지급일 이전에 퇴직하는 경우에는 각 실근로일 수에 따라 일할 계산하여 이를 지급한 점은 모두 앞서 본 바와 같으므로, 이에 따르면 위 상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 할 것이다.

다. 소결

피고는 상여금이 포함되지 않은 시간급 통상임금을 기초로 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 주휴수당, 연차수당(이하 위 수당들을 통칭하여 ‘이 사건 각 수당’이라고 한다)을 산정하여 원고들에게 지급하였으므로, 피고는 원고들에게 상여금을 포함하여 산출한 ‘시간급 통상임금’을 기초로 이 사건 각 수당에 대하여 재산정한 금액에서 피고가 이미 원고들에게 지급한 위 각 수당을 공제한 나머지 돈 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

4. 미지급수당 청구 부분에 관한 개별적 판단

가. 시간급 통상임금의 재산정

1) 관련 법리

월급 금액으로 정하여진 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 때에는 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액에 의하여야 하고(근로기준법 시행령 제6조 제2항 제4호), 월급 통상임금에는 근로기준법 제55조 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다(대법원 1994. 5. 24. 선고 93다32514 판결 등 참조).

2) 판단

피고의 월 통상임금 산정 기준시간 수가 243시간인 점, 원고들에 대한 직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급근속수당, 생산장려수당, 직무수당, 자격수당, 연금수당, 상여금이 통상임금에 포함되는 점, 피고는 원고들에게 상여기준액{(기본 일당 × 30) + 상여 포함 수당(직책수당 + 직급수당 + 근속수당 + 본인수당 + 직급근속수당 + 생산장려수당 + 직무수당 + 가족수당 + 본인2수당 + 연금수당)} + (통상 시급

× 45시간) }의 750%를 상여금으로 지급하되, 2, 4, 6, 8, 10, 12월마다 25일에 각 100%를, 하기휴가, 설날, 추석마다 5일 전에 각 50%를 각 지급한 점은 모두 앞서 본 바와 같으므로, 아래 계산식에 따라 산정된 시간급 통상임금(이하 ‘시간급 통상임금’이라 한다)은 별지2 ‘표3 근로기준법상 시간당 통상임금 산정’의 ‘시간당 통상임금(법정)’란 기재 각 금액과 같다.

$$\begin{aligned} \text{시간급 통상임금} = & [\text{기본시급} + \{(\text{직급수당} + \text{근속수당} + \text{본인수당} + \text{직급근속수당} \\ & + \text{생산장려수당} + \text{직무수당} + \text{자격수당} + \text{연금수당}) \div 243\text{시간}\} + \{(\text{기본 일급} \times \\ & 30\text{일}) + \text{상여 포함 수당}(= \text{직책수당} + \text{직급수당} + \text{근속수당} + \text{본인수당} + \text{직급근속} \\ & \text{수당} + \text{생산장려수당} + \text{직무수당} + \text{가족수당} + \text{본인2수당} + \text{연금수당}) + (\text{약정통} \\ & \text{상시급} \times 45\text{시간})\} \times 750\% \div 12\text{월} \div 243\text{시간}] \end{aligned}$$

나. 미지급 연장근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

(1) 상여금이 포함된 ‘시간급 통상임금’과 ‘연장근로 시간⁵⁾’을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값이 재산정 연장근로수당이므로, 이처럼 계산된 재산정 연장근로수당에서 기지급 연장근로수당을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 ‘미지급 연장근로수당’에 해당한다.

(2) 원고들의 근무시간이 1일 8시간을 넘는 경우 뿐만 아니라 1주 40시간을 넘는 경우에도 모두 연장근로에 해당하는 것이므로, 원고들이 1주 근무시간 40시간을 넘어 유급휴일, 주휴일에도 근무한 경우 그 근무시간은 모두 연장근로 시간에 포함되

5) 1일 8시간 초과의 근무시간을 의미한다.

- 127 -
어야 한다. 따라서 피고는 ‘시간급 통상임금’과 ‘휴일 근로시간⁶⁾(= 유급휴일 근로시간 + 주휴일 근로시간)’을 곱한 값에 50%를 곱하여 나온 값인 ‘미지급 휴일근로가산할증수당’을 원고들에게 지급할 의무가 있다.

(3) 피고는 원고들에게 ‘기지급 연장근로수당’을 지급하면서 휴게시간을 공제하지 않은 채 연장 근로시간을 계산하였으므로, ‘재산정 연장근로수당’을 산정할 때에도 연장근로시간을 계산하면서 휴게시간을 공제하여서는 아니 된다.

나) 피고의 주장

(1) 근로기준법 제56조에서는 ‘사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다’고 규정하고 있으므로, 연장근로수당을 재산정할 때에는 ‘(기본일급/8시간 × 연장근로 시간)(이하 ‘A부분’이라 한다) + (시간급 통상임금 × 연장근로 시간 × 50%)(이하 ‘B부분’이라 한다)’의 산식으로 계산하여야 한다. 이때 근로기준법상 A부분에 대하여는 통상임금으로 이를 지급하도록 규정하고 있지 않으므로, B부분에 대하여만 상여금이 포함된 통상임금을 기초로 재산정하면 되고, A부분에 대하여는 통상임금을 재산정하여서는 아니 된다.

(2) 휴일근무의 경우에도 평일근무와 마찬가지로 1일 8시간을 초과하는 부분에 한하여 연장근로수당이 지급될 여지가 있을 뿐이고, 설령 원고의 주장대로 1주 40시간을 초과하는 근무시간에 대하여 모두 연장근로수당을 지급하여야 한다고 하더라도 원고들이 1주일에 40시간을 초과하여 근로한 부분에 한하여 연장근로수당이 지급되어야 할 뿐 휴일 전체 근무시간을 연장근로시간으로 포함시켜 연장근로수당을 재산정하여서는 아니 된다.

6) 1일 8시간 이내의 근무시간을 의미한다.

(3) 연장근로수당을 산정하기 위한 연장근로 시간을 계산할 때 휴게시간은 제외되어야 한다.

2) 판단

가) 미지급 연장근로수당 계산 방법에 관한 판단

(1) 관련 법리

근로기준법 제56조에서는 '사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다'고 규정하고 있고, 근로기준법 시행령 제6조 제1항에서는 '통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다'고 규정하고 있는바, 통상임금은 연장·야간 및 휴일근로의 가산임금, 해고예고수당, 연차유급휴가수당의 산정을 위한 단위 금액을 말하므로 연장·야간 근로에 있어서는 시간급 금액, 휴일근로에 있어서는 일급 금액, 해고예고를 갈음하여 또는 연차유급휴가 시에 수당을 지급할 경우에는 일급 금액으로서의 통상임금이 기준이 된다. 따라서 통상임금은 소정 근로에 대한 대가로서 지급하기로 정하여진 시간급 금액, 일급 금액, 월급 금액을 말한다고 보아야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

(2) 판단

앞서 본 관련 법리에 비추어보면, '시간급 통상임금 100%'와 '시간급 통상임금에 100분의 50을 가산한 금액'의 합산액을 연장근로수당이라고 봄이 타당하다고 할 것인바, 피고는 근로기준법, 단체협약, 임금규정 등에 따라 원고들에게 연장근로수당으로 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고 있는 점은 앞서 본 바와 같으므로, 피고

는 ‘시간급 통상임금’과 ‘연장근로시간’을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값인 ‘재산정 연장근로수당’에서 ‘기지급 연장근로수당’을 뺀 값을 ‘미지급 연장근로수당’으로서 원고들에게 지급할 의무가 있다.

나) 휴일 겸 연장근로에 따른 할증임금 산정에 관한 판단

(1) 관련 법리

(가) 근로기준법 제50조 제1항은, 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있고, 제50조 제2항은, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정함으로써, 1일 단위의 근로시간을 제한함과 동시에 1주 단위의 근로시간도 제한하고 있다. 즉 현행법상 연장근로의 제한은 2중으로 이루어지고 있다. 그리고 근로기준법 제56조는, 사용자는 연장근로(제53조, 제59조, 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로), 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로), 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있다. 위와 같은 근로기준법의 규정, 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하고자 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정한 근로기준법의 입법 취지를 종합하여 보면, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금의 제도적 취지는, 연장·야간·휴일근로가 기준 근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 하려는 데에 있고(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결, 1992. 11. 24. 선고 92누9766 판결 등 참조), 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가하여 연장·야간·휴일근로를 억제함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 측면도 있다.

(나) 그러므로 1일을 단위로 하는 경우 휴일 자체로 8시간을 초과하는 근로 시간은 물론이고, 1주일을 단위로 하는 경우 휴일 근로시간 중 주 40시간을 초과하는 근로시간도 역시 주 40시간을 초과하여 근로를 제공한다는 점 및 휴일에 근로를 제공한다는 점에서 주 40시간 범위의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있고, 따라서 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 그 억제의 필요성이 더욱 강하므로 중복할증을 인정하여야 한다. 이러한 해석은 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 사용자가 근로자의 추가고용 없이 기존 근로자들에게 할증임금 50%의 휴일근로를 연장하는 방법으로 장시간 근무하게 하는 것을 막는 데에도 그 의미가 있다. 그리고 연장근로와 휴일근로는 그 제한의 대상이 다르다는 점도 이러한 해석을 뒷받침한다.

(다) 또한 위 규정에서 말하는 '근로시간'이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 '실근로시간'을 말하는 것이다(대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 판결, 1992. 11. 24. 선고 92누9766 판결 등 참조). 여기에다가 앞서 본 입법 취지를 감안하여 보면, '실근로시간'에는 실제 근로를 제공한 연장근로나 휴일근로도 포함되는 것으로 해석함이 옳다. 그리고 '1주'란 역(曆)상 7일, 즉 연속하는 7일로 이해하는 것이 상식적이라는 점에서도 위와 같은 해석이 위 규정의 문언에 부합하는 자연스러운 해석임을 알 수 있다.

(라) 휴일의 근로 전부가 1주일을 단위로 하여 40시간을 초과한 근로에 해당하면, 그중 8시간을 초과하는 부분만 중복할증의 대상이 되고 8시간 부분은 휴일할증만 가능한 것으로 해석한다면, 위와 같은 중복할증의 법리는 사실상 적용의 범위가 너무 좁아져서 그 실효성이 없게 되는 불합리가 발생하며, 특히 위와 같은 해석은 연

장근로의 이중 제한 중 1주 단위 제한을 배제한 채 1일 단위 제한만을 적용한 것과 다를 바 없다.

(2) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하여 인정되는 다음의 각 사정, 즉 ① 근로기준법 및 이 사건 회사의 취업규칙은 1주의 총 근로시간을 40시간 이내로 제한하고 있는바, 이는 1주의 근로시간 산정 시 휴일근로시간을 제외하려는 취지로 보기는 어려운 점, ② 근로기준법이 연장근로를 제한하는 것은 근로시간의 길이를 규제함으로써 장시간 근로에 대하여 보상하려는 것이지만, 휴일근로를 규율하는 것은 근로시간의 배치를 규제함으로써 휴식권 침해에 대하여 보상하려는 것(근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 근로의무가 없는 날에 사용자의 필요에 따라 부득이 근로를 제공하게 된 경우 더 큰 대가가 지급되어야 한다는 것)이므로 연장근로와 휴일근로는 그 제한의 목적 및 보상의 이유가 서로 다른 점, ③ 1주를 단위로 하는 근로제공에 있어서 휴일근로 중 주 40시간을 초과하는 근로시간은 주 40시간을 초과하여 근로를 제공한다는 점과 휴일에 근로를 제공한다는 점에서 주 40시간 범위의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있으므로, 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 그 억제의 필요성이 더욱 큰 점, ④ 유급휴일의 근로 전부가 1주 단위로 40시간을 초과한 근로에 해당하면 그중 8시간을 초과하는 부분만 중복가산의 대상이 되고 8시간을 넘지 않는 부분에 대하여는 휴일근로가산수당만 지급받을 수 있다고 해석한다면, 연장근로의 이중 제한 중 1주 단위 제한을 배제한 채 1일 단위 제한만을 적용한 것과 다를 바 없는 점 등에 비추어보면, 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주당 40시간을 초과한 경우 휴일의 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로

에 해당한다.

그렇다면, 근로시간이 1주에 40시간을 넘은 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로시간에 해당한다고 봄이 타당하고, 피고는 그 근로시간 모두에 대하여 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복 지급할 의무가 있다.

다) 연장근로 시간 계산 시 휴게시간을 제외하여야 하는지에 관한 판단

(1) 관련 법리

(가) 시간당 통상임금을 산정함에 있어 통상임금의 범위는 근로기준법에서 정한 바에 의하고 산정 기준이 되는 소정근로시간에 관하여는 노사간의 합의에 따른다면, 이는 하나의 근로조건에 포함된 여러 가지 요소의 개별적인 비교를 허용하는 것이 되어 근로기준법의 법률해석에 반하고 서로 다른 각 규정에서 근로자에게 유리한 것만을 취사선택할 수는 없는 것이어서 허용되지 아니한다(대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결 등 참조).

(나) 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하고(근로기준법 제2조 제1항 제5호), 근로기준법상 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하며(대법원 1992. 10. 9. 91다14406 판결 참조), 근로시간은 작업의 개시로부터 종료까지의 시간에서 휴식시간을 제외한 시간, 즉 실근로시간을 말하고(근로기준법 제50조), 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다(근로기준법 제54조 제1항).

(2) 판단

· 133 ·

위에서 인정한 사실에 앞서 본 관련 법리를 비추어보면, 근로기준법에 따라 재산정된 시간급 통상임금을 기초로 연장근로수당을 재산정함에 있어 노사 간 합의에 따른 유리한 근로조건만을 취사선택하는 것은 허용되지 않고, 근로기준법상 휴게시간은 연장근로시간에서 제외됨이 타당하다고 할 것이므로, 이 사건에서 시간급 통상임금을 기초로 연장근로수당을 재산정함에 있어 휴게시간을 제외한 나머지 연장근로시간만을 기초로 연장근로수당을 계산하여야 한다.

라) 소결

따라서 위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하면, ‘미지급 연장근로수당’ 및 ‘미지급 휴일근로가산할증수당’은 모두 아래 계산식에 따라 산정됨을 알 수 있고, 이에 따라 ‘미지급 연장근로수당액’을 산정하면 별지2 ‘표4 연장근로수당’의 ‘미지급 연장근로수당’란 기재 각 해당 금액과 같고, ‘미지급 휴일근로가산할증수당’ 계산식으로 ‘미지급 휴일근로가산할증수당액’을 산정하면 별지2 ‘표8 휴일근로가산할증수단’의 ‘미지급 휴일근로가산할증수당’란 기재 각 해당 금액과 같다.

미지급 연장근로수당 = 재산정 연장근로수당{ (= 연장근로시간⁷⁾(월 평일 연장근로 시간, 월 유급휴일 연장근로 시간, 월 주휴일 연장근로 시간 포함) × 시간급 통상임금 × 150%} – 기지급 연장근로수당

미지급 휴일근로가산할증수당 = 시간급 통상임금 × 휴일근로시간⁸⁾(토요일 근로시간 + 주휴일 근로시간) × 50%

한편 피고는 ‘미지급 휴일근로가산할증수당’의 지급과 관련하여, 원고의 주

7) 1일 8시간 초과의 근로시간을 의미하고, 휴게시간은 제외한다.

8) 1일 8시간 이내의 근로시간을 의미하고, 주중 평일에 있는 법정공휴일의 근로시간은 포함하지 아니하며, 휴게시간은 제외한다.

- 134 -

장대로 1주 40시간을 넘는 주휴일근무 또는 유급 토요일근무에 대하여 연장근로수당을 지급하여야 한다고 하더라도 주중 평일에 원고들이 연차를 사용하였거나 법정공휴일이 있는 경우에는 그 주 토요일 또는 일요일에 근무하였다고 하더라도 1주 40시간을 넘는 연장근무를 하였다고 할 수 없으므로, 이 같은 경우는 모두 연장근로에서 배제되어야 한다고 주장하나, 위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하면, 원고들은 1주에 근무시간 40시간을 초과하여 별지2 '표8 휴일근로가산할증수당'의 '주휴일 및 토요일 근로수행시간'란 기재 각 시간을 연장근무하였다고 봄이 타당하므로, 이에 관한 피고의 위 주장은 이유 없다.

다. 미지급 휴일근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

(1) 상여금이 포함되어 제대로 산정된 '시간급 통상임금'과 '휴일근로시간⁹⁾(= 주휴일 근로시간 + 공휴일 근로시간 + 토요일 근로시간)'을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값인 '재산정 휴일근로시간에 대한 휴일근로수당'과 위 '시간급 통상임금'에 '휴일 연장근로시간¹⁰⁾(= 주휴일 연장 근로시간 + 유급휴일 연장 근로시간)'을 곱한 값과 50%¹¹⁾를 곱하여 나온 값인 '재산정 휴일 연장 근로시간에 대한 휴일근로수당'의 합산액이 '재산정 휴일근로수당'에 해당하고, 이처럼 계산된 '재산정 휴일근로수당'에서 '기지급 휴일근로수당'[= {약정 통상시급 × 휴일근로시간(= 주휴일 근로시간 + 공휴일 근

9) 1일 8시간 이내의 근로시간을 의미한다. 앞서 본 바와 같이 휴일 8시간 이내의 근로이자 1주 40시간을 초과하여 연장근로 한 부분에 대하여는 '미지급 휴일근로가산할증수당'으로서 연장근로부분에 대한 수당 50%를 가산하여 청구하였으므로, 이 부분에서는 휴일근로에 따른 가산임금이 포함된 150%를 구한다.

10) 1일 8시간 초과의 근로시간을 의미한다.

11) 앞서 본 바와 같이 '미지급 연장근로수당'을 산정하면서 이미 휴일 8시간 초과 연장 근로시간에 대하여 150%를 곱하여 나온 값을 포함함으로써 연장근로수당에 대하여는 계산하였으므로, 이 부분에서는 휴일근로에 따른 가산임금 50%만을 추가로 계산한 값을 구한다.

로시간 + 토요일 근로시간) × 150%} + {약정 통상시급 × 휴일 연장 근로시간(= 주휴일 연장 근로시간 + 유급휴일 연장 근로시간) × 50%}]을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 ‘미지급 휴일근로수당’에 해당한다.

(2) ‘휴일근로수당’이 지급되는 휴일에는 근로기준법 제55조에서 정한 ‘주휴일’ 이외에도 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 정하여진 휴일도 포함된다고 할 것이므로, 원고들이 토요일, 공휴일에 근무한 경우에도 근로기준법 제56조에 따른 ‘휴일근로수당’이 지급되어야 한다.

(3) 피고는 원고들에게 기지급 휴일근로수당을 지급하면서 휴게시간을 공제하지 않은 채 휴일근로시간을 계산하였으므로, 재산정 휴일근로수당을 산정할 때에도 휴일근로시간을 계산하면서 휴게시간을 공제하여서는 아니 된다.

나) 피고의 주장

(1) 근로기준법 제56조에서는 ‘사용자는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다’고 규정하고 있으므로, 휴일근로수당을 재산정 할 때에는 ‘(기본일급/8시간 × 휴일근로 시간)(이하 ‘C부분’이라 한다) + (시간급 통상임금 × 휴일근로 시간 × 50%)(이하 ‘D부분’이라 한다)’의 산식으로 계산하여야 하는 바, 근로기준법상 C부분에 대하여는 통상임금으로 이를 지급하도록 규정하고 있지 않다. 따라서 D부분만 상여금이 포함된 통상임금을 기초로 재산정하면 되고, C부분은 통상임금을 재산정하여서는 아니 된다.

(2) 유급 토요일 수당과 관련하여 근로기준법상 유급휴일은 1회만 부여하면족하고, 휴무일인 토요일에 대해서까지 이를 유급으로 해야 함을 규정한 바 없으며, 유급 토요일 수당을 산정함에 있어서도 근로기준법상 통상임금으로 지급할 것을 정한 바

도 없고, 노사간에 지급하기로 약정한 금액만을 지급하면 충분하다고 할 것이므로, 피고가 원고들에게 통상임금 재산정을 통하여 유급 토요일 수당을 추가로 지급할 의무가 없다.

(3) 유급 공휴일 수당과 관련하여, 근로기준법상 유급휴일은 근로기준법 제55조에서 정한 '주휴일'이 유일하고, 기타 국가공휴일은 법상 유급휴일로 해야 하는 것은 아니며, 단체협약에 따라 사용자가 은혜적으로 휴일로 정한 것일 뿐이다. 또한, 근로기준법상 유급 공휴일 수당에 관하여 통상임금을 기초로 산정할 것을 정하지도 않았고, 노사간 약정에 따른 금액만을 지급하면 충분하므로, 통상임금을 재산정하여야 하더라도 유급 공휴일 수당을 재산정하여 추가 지급할 의무가 없다. 그뿐만 아니라 월 단위로 지급되는 급여항목 및 상여금의 경우에는 시간급제나 일급제로 산정되는 급여와 달리 처음부터 유급휴일 수당을 별도로 분리하여 계산하지 않고, 이미 유급휴일에 대한 보상이 이미 포함되어 있으므로, 재산정된 통상임금을 기초로 다시 유급휴일 수당을 계산하여 그 차액만큼을 추가 지급할 의무가 없다.

(4) 휴일근로수당을 산정하기 위한 휴일근로시간을 계산할 때 휴게시간은 제외되어야 한다.

2) 판단

가) 미지급 휴일근로수당 계산 방법에 관한 판단

'시간급 통상임금 100%'와 '시간급 통상임금에 100분의 50을 가산한 금액'의 합산액을 '연장근로수당'이라고 보아야 한다는 점, 피고는 근로기준법, 단체협약, 임금 규정 등에 따라 원고들에게 '휴일근로수당'으로 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고 있는 점은 모두 앞서 본 바와 같고, '휴일근로수당'을 산정함에 있어서도 이와 마찬가

지로 ‘시간급 통상임금 100%’와 ‘시간급 통상임금에 100분의 50을 가산한 금액’의 합산액을 ‘휴일근로수당’이라고 보아야 할 것이므로, 피고는 ‘시간급 통상임금’과 ‘휴일근로시간’(= 주휴일 근로시간 + 공휴일 근로시간 + 토요일 근로시간)을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값인 ‘재산정 휴일근로시간에 대한 휴일근로수당’과 ‘시간급 통상임금’에 ‘휴일연장근로시간’(= 주휴일 연장 근로시간 + 유급휴일 연장 근로시간)을 곱한 값과 50%를 곱하여 나온 값인 ‘재산정 휴일 연장근로시간에 대한 휴일근로수당’의 합산액인 ‘재산정 휴일근로수당’에서 ‘기지급 휴일근로수당’을 뺀 값을 ‘미지급 휴일근로수당’으로서 원고들에게 지급할 의무가 있다.

나) 토요일 및 법정공휴일에 근무한 것에 대하여 휴일근로수당을 지급하여야 하는지 여부에 관한 판단

(1) 관련 법리

사용자는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는데(근로기준법 제56조), 이때 휴일근로란 근로기준법 제55조 소정의 주휴일근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙에 의하여 휴일로 정하여진 법정공휴일 등의 근로도 가리키는 것이다(대법원 1991. 5. 14. 선고 90다14089 판결 참조).

(2) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하여 인정되는 다음의 각 사정, 즉 ① 피고는 주휴일, 노동절(5.1.)을 법정휴일로, 토요일은 유급휴무일로, 그 밖에 국경일{3·1절(3.1.), 제헌절(7.17.), 광복절(8.15.), 개천절(10.3.)}, 정휴일{신정(1.1~1.2.), 설날(음력 12.말경.~1.3.), 석가탄신일(음력 4.8.), 어린이날(5.5.), 회사 창립기념일(5.25.), 현충일(6.6.), 추석(음력 8.14.~8.17.), 노조 창립기념일(2.8.), 성탄절(12.25.)}, 기타 정부

가 임시로 정하는 공휴일을 모두 휴일로 정하고 있는 점(피고 단체협약 제48조 제1항), ② 피고는 단체협약 제48조 제1항에서 정한 휴일을 모두 유급으로 하되 주휴일은 일주 일간 개근한 자에 한하고, 노동절(5.1.), 국경일, 정휴일의 휴일을 전후하여 결근이 계속 될 경우에만 무급휴일로 한다고 정하고 있는 점(피고 단체협약 제48조 제3항), ③ 피고는 휴일근로에 대하여 통상임금의 50%를 추가 지급할 의무가 있는 점(피고 단체협약 제39조 제1항) 등에 비추어보면 토요일 및 법정공휴일은 피고의 단체협약 등에 의하여 휴일로 정해진 날로서 사용자와 근로자 모두에게 근로자가 근로할 의무가 없는 것으로 인식된 날이라고 할 것인바, 원고들이 토요일 및 법정공휴일에 근무한 경우 피고는 원고들에게 위 근로시간에 대하여 근로기준법 제56조 등에 따른 휴일근로수당을 지급할 의무가 있다.

다) 휴일근로시간 계산 시 휴게시간을 제외하여야 하는지에 관한 판단

근로기준법에 따라 재산정된 시간급 통상임금을 기초로 ‘연장근로수당’을 재산정함에 있어 노사 간 합의에 따른 유리한 근로조건만을 취사선택하는 것은 허용되지 않는다는 점, 근로기준법상 휴게시간은 연장근로시간에서 제외하고 ‘연장근로수당’을 산정하여야 한다는 점은 모두 앞서 본 바와 같은바, 마찬가지로 휴일근로시간을 계산 할 때에도 휴게시간은 제외되어야 한다고 할 것이다. 따라서 이 사건에서 시간급 통상임금을 기초로 ‘휴일근로수당’을 재산정함에 있어서도 휴게시간을 제외한 휴일근로시간만을 기초로 ‘휴일근로수당’을 재산정하여야 한다.

라) 소결

따라서 아래의 계산식에 따라 ‘미지급 휴일근로수당액’을 산정하면 별지2 ‘표6 휴일근로수당’의 ‘미지급 휴일근로수당’란 기재 각 해당 금액과 같다.

미지급 휴일근로수당 = 재산정 휴일근로수당[= 재산정 휴일근로에 대한 휴일근로수당{= 시간급 통상임금 × 휴일근로시간¹²⁾(주휴일 근로시간 + 공휴일 근로시간 + 토요일 근로시간) × 150%} + 재산정 휴일연장근로에 대한 휴일근로수당{= 시간급 통상임금 × 휴일 연장근로시간¹³⁾(주휴일 연장근로시간 + 유급휴일 연장근로시간) × 50%}] – 기지급 휴일근로수당

라. 미지급 야간근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

가) 원고들의 주장

(1) 상여금이 포함된 ‘시간급 통상임금’에 ‘야간근로시간’을 곱한 값에 50%를 곱하여 나온 값이 ‘재산정 야간근로수당’이므로, 이처럼 계산된 ‘재산정 야간근로수당’에서 ‘기지급 야간근로수당’을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 미지급 야간근로수당에 해당한다.

(2) 피고는 단체협약 등에 따라 원고들이 21:00부터 22:00까지 근무한 시간에 대하여도 ‘야간근로수당’을 지급했으므로, 이 사건에서 ‘미지급 야간근로수당’을 산정할 때에도 원고들이 21:00부터 22:00까지 근무한 시간을 야간근무시간에 포함해야 한다.

(3) 피고는 원고들에게 기지급 야간근로수당을 지급하면서 휴게시간을 공제하지 않은 채 야간근로시간을 계산하였으므로, ‘재산정 야간근로수당’을 산정할 때에도 야간근로시간을 계산하면서 휴게시간을 공제하여서는 아니 된다.

나) 피고의 주장

12) 1일 8시간 이내의 근로시간을 의미한다.

13) 1일 8시간 초과의 근로시간을 의미한다.

(1) 야간근로시간을 계산함에 있어 약정 야간근로 인정시간인 21:00부터 22:00 까지의 시간은 제외되어야 한다. 근로기준법 제56조에서는 ‘오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로’를 ‘야간근로’로 규정하고 있고, 피고는 은혜적으로 원고들에게 21:00부터 22:00까지도 야간근로로 인정하여 수당을 지급하였던 것이므로, 재산정된 통상임금에 기초하여 ‘야간근로수당’을 산정할 때에는 ‘오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로’만을 야간근로시간으로 계산하여야 한다.

(2) ‘야간근로수당’을 산정하기 위한 야간근로시간을 계산할 때 휴게시간은 제외되어야 한다.

2) 판단

피고가 노사 간 합의에 따라 21:00부터 06:00까지를 야간근로시간으로 정한 점은 앞서 본 바와 같으나, 한편 근로기준법에 따라 재산정된 시간급 통상임금을 기초로 ‘연장근로수당’을 재산정함에 있어 노사 간 합의에 따른 유리한 근로조건만을 취사선택하는 것은 허용되지 않는다는 점, 연장근로시간 및 휴일근로시간을 계산함에 있어서도 휴게시간은 모두 제외한 점은 모두 앞서 본 바와 같은바, 상여금이 반영된 ‘시간급 통상임금’을 기초로 ‘야간근무수당’을 재산정하여 ‘기지급 야간근무수당’과의 차액을 구하고 있는 이 사건에서 ‘야간근무수당’ 재산정 시 노사 간 합의에 따라 21:00부터 22:00 까지의 근무시간을 야간근로시간으로 인정한 근로조건을 원고들이 취사선택하는 것은 허용될 수 없다 할 것이고, 야간근로시간을 계산할 때에도 휴게시간은 제외되어야 한다고 할 것이므로, 원고들이 22:00부터 다음 날 06:00까지 사이에 근무한 시간 중 휴게시간을 제외한 나머지 부분만이 ‘야간근로시간’에 해당되고, 이를 기초로 ‘야간근로수당’을 재산정하여야 한다.

3) 소결

따라서 아래의 계산식에 따라 ‘미지급 야간근로수당액’을 산정하면 별지2 ‘표5 야간근로수당’의 ‘미지급 야간근로수당’란 기재 각 해당 금액과 같다.

$$\begin{aligned} \text{미지급 야간근로수당} &= \text{재산정 야간근로수당} \{ = \text{시간급 통상임금} \times \text{야간근로시간}^{14}) \\ &(\text{평일 야간근로시간} + \text{유급휴일 야간근로시간} + \text{주휴일 야간근로시간}) \times 50\% \} - \\ &\text{기지급 야간근로수당} \end{aligned}$$

마. 미지급 연차휴가수당 차액의 산정

위에서 인정한 사실에 의하면, 상여금이 포함된 ‘시간급 통상임금’과 ‘미사용 연차일수’(근로기준법상 최대 발생일 수인 25일을 초과하는 경우에는 25일로 계산)를 곱한 값에 8시간을 곱하여 나온 값이 ‘재산정 연차수당’이므로, 이처럼 계산된 ‘재산정 연차수당’에서 ‘기지급 연차수당’을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 ‘미지급 연차휴가수당’에 해당한다고 할 것인바, 이에 따라 아래의 계산식으로 ‘미지급 연차휴가수당액’을 산정하면 별지2 ‘표9 연차 휴가수당’의 ‘미사용 연차 휴가 보상수당 지급의무액 산정’란 기재 각 해당 금액과 같다.

$$\begin{aligned} \text{미지급 연차휴가수당} &= \text{재산정 연차휴가수당} \{ = \text{시간급 통상임금} \times 8시간 \times \text{미사용} \\ &\text{연차일수} (\text{근로기준법상 최대 발생일 수인 25일을 초과하는 경우에는 25일로 계산}) \\ &\times 100\% \} - \text{기지급 연차휴가수당} \end{aligned}$$

바. 주휴수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

14) 22:00부터 다음 날 06:00까지 사이의 근무시간을 의미하고, 휴게시간은 제외한다.

가) 원고들의 주장

상여금이 포함되어 제대로 산정된 ‘시간급 통상임금’과 ‘주휴일수(= 주차일수 + 2012년 및 2013년 근로자의 날 일수)’를 곱한 값에 8시간을 곱하여 나온 값이 ‘재산정 주휴수당’이므로, 이처럼 계산된 ‘재산정 주휴수당’에서 ‘기지급 주휴수당’{= 기본시급 × 주휴일수(= 주차일수 + 2012년 및 2013년 근로자의 날 일수) × 8시간}을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 ‘미지급 주휴일수당’에 해당한다.

나) 피고의 주장

주휴수당이 근로기준법상 수당이기는 하나, 연장근로수당 등의 법정수당과 달리 통상임금을 기준으로 지급하여야 한다는 명문의 규정이 없고, 이미 주휴수당 등이 월급에 포함된 월급제에서는 사후적으로 이를 역산하여 주휴수당 등의 금액 및 통상시급을 계산할 수 있을 뿐이므로, 시급제와 같이 처음부터 주휴수당 등을 별도로 분리하여 계산하는 등의 경우가 아닌 이상 통상시급을 기초로 산정할 수당으로 보기는 어렵다. 이 사건에서 원고들은 일부 급여항목 및 상여금을 월 단위로 지급받고 있으므로, 통상임금을 기준으로 주휴수당을 지급할 의무가 없다.

또한, 주휴수당은 법정수당이 아니어서 근로기준법상 통상임금과는 무관하고, 근로기준법상 통상시급을 기초로 산정할 의무가 있는 것도 아니므로, 피고는 원고들에게 통상임금을 기준으로 주휴수당을 지급할 의무가 없다.

2) 판단

가) 관련 법리

근로기준법 제55조는 ‘사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 주어야 한다’고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제30조는 ‘법 제55조에 따른 유

- 143 -

급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다'고 규정하고 있는바, 이러한 주휴수당은 근로기준법상 근로자가 주휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 봄이 상당하다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결, 대법원 2015. 10. 15. 선고 2015다9868 판결 등 참조).

나) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하여 인정되는 다음의 각 사정, 즉 ① 피고는 매월 주차수당¹⁵⁾을 개별적으로 산정하여 원고들에게 지급한 점, ② 주휴수당도 통상임금을 기초로 산정하여야 하는 점 등에 비추어보면, 상여금이 반영된 '시간급 통상임금'과 '주휴일수(= 주차일수 + 2012년 및 2013년 근로자의 날 일수)'를 곱한 값에 8시간을 곱하여 나온 값인 '재산정 주휴수당'에서 '기지급 주휴수당'을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 '미지급 주휴수당'에 해당한다고 할 것이므로, 이와 같은 계산식으로 '미지급 주휴수당'을 산정하면 별지2 '표7 유급주휴일수당'의 '미지급 유급주휴수당'란 기재 각 해당 금액과 같다.

5. 미지급 퇴직금 청구 부분에 관한 판단

가. 당사자의 주장

1) 원고들의 주장

피고가 원고들에게 중간정산 퇴직금 또는 퇴직금을 지급함에 있어 추가로 지급하여야 할 법정수당 차액도 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되어야 하는데, 이는 '재산정 퇴직금'에서 '기지급 퇴직금'을 빼는 방법으로 '미지급 퇴직금'을 산정

15) 주휴수당과 같은 개념이다.

할 수 있다고 할 것이고, 원고들 중 일부는 누진율이 반영된 근속연수에 따라 퇴직금을 기지급 받았으므로 퇴직금을 재산정 할 때에도 누진율을 반영하여 퇴직금을 계산하여야 할 것인바, ‘재산정 퇴직금’은 ‘[((평균임금 산정기간 동안의 미지급금 합계 ÷ 평균임금 산정기간의 일수) + 기존 평균임금} × 30일 × 누진율을 반영한 근속연수]의 계산식에 따라 산정하여야 한다.

2) 피고의 주장

가) 근로기준법에 따른 퇴직금을 산정하기 위해서는 평균임금을 계산할 때 퇴직 전 3개월의 기간을 ‘평균임금 산정기간’으로 하여 계산하여야 하는데, 원고들은 ‘평균임금 산정기간’으로 퇴직 전 3개월이 아닌 원고들이 종전에 피고의 단체협약 제44조 제2항(회사는 정년퇴직자의 퇴직 전 3개월 간의 평균임금이 그 이전 3개월보다 적을 시 그 이전의 것으로 적용한다)에 따라 자신들이 선택했던 그 이전의 3개월을 적용하여 퇴직금을 재산정하고 있다.

나) 또한 근로기준법에 따른 퇴직금을 산정하기 위해서는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 산정하면 충분하다고 할 것인데도, 원고들은 피고가 종전에 근로기준법보다 유리하게 ‘누진제’를 적용하여 퇴직금을 산정한 것을 임의로 취사선택하여 퇴직금을 재산정하고 있으므로 이는 타당하지 않다.

다) 원고들은 평균임금을 재산정하면서 ‘퇴직 전 1년간 미사용한 연차휴가수당 추가 지급액’을 일괄적으로 포함시켰으나, 연차휴가수당은 퇴직하는 해의 전 해에 일정한 출근율을 충족함으로써 퇴직하는 해에 연차휴가를 부여받은 것이라고 할 것인바, 퇴직하는 해에 연차휴가를 부여받고 이를 사용하지 아니하여 그 기간에 대한 연차수당 청구권이 발생하였다 하더라도 이러한 연차수당은 퇴직하는 해의 전 해 1년간의 근로

에 대한 대가이지 퇴직하는 그 해의 근로에 대한 대가는 아니므로 퇴직하는 해의 연차 휴가권 부여의 기초가 된 그 전 해의 1년간 중 일부가 퇴직한 날 이전 3개월간 내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차휴가수당만이 평균임금 산정의 기준이 되는 임금의 총액에 산입될 수 있을 뿐이다.

나. 평균임금 산정기간 임의선택 및 누진제 적용 여부에 관한 판단

1) 관련 법리

가) 퇴직금 급여에 관한 근로기준법의 규정은 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 할 퇴직금액의 하한을 규정한 것이므로, 노사간에 급여의 성질상 근로기준법이 정하는 평균임금에 포함될 수 있는 급여를 퇴직금 산정의 기초로 하지 아니하기로 하는 별도의 합의가 있는 경우에 그 합의에 따라 산정한 퇴직금액이 근로기준법이 보장한 하한을 상회하는 금액이라면 그 합의가 구 근로기준법(2005. 1. 27. 법률 제7379호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라고만 한다) 제34조에 위반되어 무효라고 할 수 없다. 그러나 만약 그 합의에 따라 산정한 퇴직금액이 근로기준법이 보장한 하한에 미달하는 금액이라면, 그 합의는 구 근로기준법 제34조에 위반되어 무효이다(대법원 2007. 7. 12. 선고 2005다25113 판결 등 참조).

나) 단체협약 등 퇴직금에 관한 규정이 개인연금보조비, 설·추석귀향비 및 선물비, 후생용품비 등을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면 퇴직일 이전 6개월 중 근로자 본인이 희망하는 연속 3개월간 지급된 임금총액을 기초로 평균임금을 산정하도록 함으로써 근로자에게 유리한 면이 있는 경우, 위와 같은 규정에 의하여 계산된 금액이 근로기준법의 규정에 의하여 계산된 금액에 미달될 때 그 미달금액 범위 내에서만 근로기준법에 위반

· 146 ·

되어 무효라고 할 것이지 근로자에게 불리한 규정만을 따로 빼어 내서 그 규정을 무효라고 할 것은 아니다(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322, 54339 판결 등 참조).

2) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 본 법리를 비추어보면, 이 사건에서 피고가 퇴직금을 산정하기 위한 평균임금을 계산하면서 상여금이 반영되지 않은 수당 등에 기한 임금총액만을 적용하였다고 하더라도 그에 따라 계산된 퇴직금이 근로기준법의 규정에 의하여 계산된 금액에 미달될 경우 그 미달금액 범위 내에서만 근로기준법에 위반되어 무효라고 할 것인바, 상여금이 반영된 평균임금으로 퇴직금을 재산정하더라도 이는 근로기준법의 규정에 의하여 재산정된 금액이 피고가 퇴직자들에게 실제로 지급한 퇴직금보다 미달된 범위 내에서만 무효라고 보아야 하므로, 원고들이 상여금이 반영된 평균임금을 기초로 퇴직금을 재산정해야 한다고 주장하면서도 종전 노사간 협의에 따라 정한 ‘평균임금 산정기간’, 즉 ‘퇴직 전 3개월’이 아닌 ‘그 이전의 3개월’이라도 퇴직자의 희망에 따라 선택할 수 있도록 정한 규정이나 근로기준법에서 정한 퇴직금의 최저한도액을 일정한 근속기간에 따라 상향조정하기로 하는 내용의 ‘누진제’를 적용하여 이미 지급된 퇴직금과의 차액을 계산하여야 한다는 주장은 받아들일 수 없다¹⁶⁾.

다. 평균임금 산정 시 반영되는 연차휴가수당의 범위에 관한 판단

1) 관련 법리

퇴직하는 해의 전 해에 일정한 출근율을 충족함으로써 퇴직하는 해에 연차휴가

16) 다만 위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하면, 퇴직금 신청자 중 김영주, 김명철, 이선곤, 임용철, 이진근, 최진철, 이강원, 도양배, 황국진, 김현섭, 이영수, 김휘주, 조영제, 장동수, 황철각, 박종인, 이대우, 김선환, 김상동, 권호진, 박희동, 최천용, 김기훈, 이종옥, 박선현, 강신갑, 신용판, 김성오, 노정원, 윤정필, 김학권에 대하여 ‘퇴직 전 3개월’이 아닌 ‘그 이전의 3개월’을 평균임금 산정기간으로 삼아 평균임금을 계산한 점을 알 수 있으나, 한편 이들에 대한 ‘퇴직 전 3개월’의 기간 및 ‘그 이전의 3개월’의 기간의 기본일급, 통상수당, 상여금이 모두 동일한 금액으로 지급된 점을 알 수 있고, 제출된 증거만으로는 이들에 대한 ‘퇴직 전 3개월’의 평균임금과 ‘그 이전의 3개월’의 평균임금이 각기 다르다는 점을 인정하기 어려우므로, 기존 평균임금에 아래에서 살펴보는 바와 같이 연장야간휴일근로수당, 주휴수당의 각 추가지급액을 합산한 금액을 기초로 평균임금을 산정하여 ‘미지급 퇴직금’을 계산한다.

를 부여받고 이를 사용하지 아니하여 그 기간에 대한 연차수당 청구권이 발생하였다 하더라도, 이러한 연차수당은 퇴직하는 해의 전해 1년간의 근로에 대한 대가이지 퇴직하는 그 해의 근로에 대한 대가는 아니므로, 퇴직하는 해의 연차휴가권 부여의 기초가 된 그 전해의 1년간 중 일부가 퇴직한 날 이전 3개월간 내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차수당만이 평균임금 산정의 기준이 되는 임금의 총액에 산입될 수 있다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결 등 참조).

2) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 본 법리를 비추어보면, 연차수당은 퇴직하는 해의 전해 1년간의 근로에 대한 대가이므로, 퇴직하는 해의 연차휴가권 부여의 기초가 그 전해의 1년간 중 일부가 퇴직한 날 이전 3개월간 이내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차수당만이 평균임금 산정의 기준이 되는 임금의 총액에 산입될 수 있다고 할 것인바, 원고들이 상여금이 반영된 평균임금으로 퇴직금을 재산정하더라도 ‘퇴직 전 1년간 미사용한 연차휴가수당 추가 지급액’을 일괄적으로 퇴직금 계산 시 포함할 수 없다. 따라서 이에 관한 원고의 위 주장은 이유 없다.

라. 소결

따라서 피고가 퇴직금을 청구한 원고들에게 지급하여야 할 ‘미지급 퇴직금’은 위에서 본 ‘미지급 연장근로수당·휴일근로수당·야간근로수당·주휴수당’에 관한 추가지급액이 반영된 평균임금을 기초로 재산정한 퇴직금에서 ‘기지급 퇴직금’을 빼는 방법으로 계산하여야 하고, 이에 따라 계산하면 별지2 ‘표10 퇴직금’의 ‘미지급 퇴직금’란 기재 해당 각 금원과 같다.

6. 신의칙 위반 항변에 관한 판단

가. 피고의 주장

피고의 노사 간에는 상여금을 통상임금에서 배제하기로 하는 명시적 또는 묵시적 합의가 있었고, 피고는 이를 전제로 임금 총액을 기준으로 한 노사 간 임금협상을 하였으며, 상여금을 통상임금에 포함함으로써 피고가 원고들에게 추가적인 법정수당 등을 지급하게 될 경우 피고 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 새로운 재정적 부담이 피고에게 지워져 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 할 것이므로, 이 사건 원고들의 청구는 신의칙에 반한다.

나. 판단

1) 관련 법리

신의성실의 원칙은 법률관계의 당사자는 상대방의 이익을 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리자를 행사하거나 의무를 이행하여서는 안된다는 추상적 규범을 말하는 것으로서, 신의성실의 원칙에 위배된다는 이유로 그 권리행사를 부정하기 위하여는 상대방에게 신의를 공여하였다거나, 객관적으로 보아 상대방이 신의를 가짐이 정당한 상태에 이르러야 하고, 이와 같은 상대방의 신의에 반하여 권리를 행사하는 것이 정의관념에 비추어 도저히 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르러야 하고(대법원 2010. 8. 19. 선고 2009다90160 판결 참조), 단체협약 등 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반하여 무효인 경우에, 그 무효를 주장하는 것이 신의칙에 위배되는 권리의 행사라는 이유로 이를 배척한다면 강행규정으로 정한 입법 취지를 몰각시키는 결과가 될 것이므로, 그러한 주장이 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음이 원칙이다. 그러나 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙 적용이 배제되는 것은

아니다. 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춤은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89388 전원합의체 판결 참조).

2) 판단

가) 위 관련 법리에서도 밝히고 있는 바와 같이 이러한 사건에서 신의칙은 강행규정인 근로기준법에 기한 권리의 행사를 제한하는 것이므로 위 법보다 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 적용되는 것이라고 보아야 한다. 그러므로 이 사건 원고들에 대한 상여금을 통상임금에서 제외하고, 8시간 이내의 휴일근로에 대해 연장근로수당을 지급하지 않는 것으로 한 실무나 관행이 장기간 계속되었다는 사정만으로는 그 적용을 바로 인정할 수 없고, 이에 추가하여 이로써 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 등으로 인해 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없다는 정도의 사정까지 인정될 것을 요한다.

나) 이 사건에서 8시간 이내의 휴일근로에 대한 연장근로수당을 인정하고, 상여금을 통상임금에 포함하여 계산한 이 사건 각 수당 및 퇴직금의 차액청구가 인용될 경우 피고가 원고들에게 지급하여야 할 돈이 별지2 '표1 원고별 청구금액 및 인용금액내역'의 '인용금액'란 기재 각 해당 금액의 합계인 44,256,456,014원인 점은 앞서 본 바와 같다. 그리고 갑 제7, 8호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고의 2011년부터 2014년까지의 기간 동안 영업이익과 당기순이익은 아래 표와 같은 사실을 인정할 수 있다.

연도	영업이익	당기순이익
2011년도	269,249,665,265원	216,690,756,923원
2012년도	468,237,989,620원	363,793,908,021원
2013년도	466,591,234,383원	375,115,027,487원
2014년도	457,600,209,636원	404,704,072,983원

위에서 본 피고의 영업이익 및 당기순이익의 규모, 원고들의 이 사건 청구로 인해 피고가 지급해야 하는 금액의 정도 등 제반 사정을 종합하여 보면, 제출된 증거만으로는 이 사건 청구로 인해 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 발생한다거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 보기에 부족하다. 따라서 원고들의 이 사건 청구가 신의칙에 위배된다고 할 수 없으므로 피고의 이 부분 주장은 이유 없다.

7. 결론

그렇다면 피고는 원고들에게 별지2 ‘표1 원고별 청구금액 및 인용금액 내역’의 ‘인용금액’란 기재 해당 각 돈 및 이에 대하여 각 지급기일 이후로 원고들이 구하는 2014. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁함이 타당하다고 인정되는 이 사건 판결 선고일인 2016. 2. 18.까지는 상법이 정한 연 6%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다 할 것이므로, 원고들의 이 사건 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 하되, 이 사건 일부 쟁점에 관한 피고의 주장이 전혀 근거가 없다고 할 수 없고, 현재 다수의 동종 사건들이 상급심에서 동일한 쟁점에 관한 판단을 기다리고 있는 점 등

· 151 ·

을 고려할 때 가집행선고는 이를 하지 아니함이 상당하다고 인정되므로, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 이유형

판사 홍은아

판사 박수완