

# 광 주 고 등 법 원

## 제 2 민 사 부

### 판 결

사 건 2013나10139 임금

원고, 항소인 겸 피항소인

별지1. 원고 목록 기재와 같다.

피고, 피항소인 겸 항소인

□□타이어 주식회사

제 1 심 판 결 광주지방법원 2013. 1. 10. 선고 2011가합14550 판결

변 론 종 결 2019. 8. 21.

판 결 선 고 2019. 10. 16.

### 주 문

1. 이 법원에서 감축 및 확장된 청구를 포함하여 제1심판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 피고는 원고들에게 별지2. 원고별 인용금액 표 중 해당 원고에 대한 '인용금액'란 기재 각 돈 및 위 각 돈에 대하여 2011. 12. 28.부터 2019. 10. 16.까지는 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

나. 원고들의 각 나머지 청구를 모두 기각한다.

2. 가. 가지급물반환신청에 따라 원고들은 피고에게 별지3. 가지급금 내역표 중 해당 원고의 '반환금액'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 2013. 1. 30.부터 2019. 10. 16.까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
- 나. 피고의 원고들에 대한 각 나머지 가지급물반환신청을 모두 기각한다.
3. 소송 총비용(가지급물반환신청 비용 포함) 중 2/3는 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.
4. 제1의 가.항과 제2의 가.항은 각 가집행할 수 있다.

### **청구취지, 항소취지 및 가지급물반환신청취지**

#### **원고들의 청구취지 및 항소취지**

제1심판결을 다음과 같이 변경한다.

피고는 원고들에게 별지4. 청구금액 표 중 해당 원고에 대한 '청구금액'란 기재 각 돈 및 위 각 돈에 대하여 2011. 12. 28.부터 이 사건 2019. 8. 19.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달일까지는 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고들은 이 법원에서 재산정한 통상임금을 기초로 하는 상여금 차액 청구를 철회하고, 하기휴가비, 선물비를 통상임금의 범위에서 제외하고 원고들 중 4조 3교대 교대조 근로자의 월 소정 근로시간을 235시간에서 243시간으로 변경하여 통상임금을 산정하였으며, 미지급 유급휴일수당의 대상이 되는 유급휴일의 수를 법정유급휴일 수로 감축함으로써 미지급 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당 청구 부분을 감축하였고, 지연손해금의 기산점을 '이 사건

2012. 6. 12.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음날'에서 '2011. 12. 28.'로 앞당김으로써 지연손해금 청구를 확장하였다. 그에 따라 그 범위 내에서 항소취지도 변경되었다).

### **피고의 항소취지**

제1심판결 중 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고들의 청구를 모두 기각한다.

### **가지급물반환신청취지**

원고들은 피고에게 별지3. 가지급금 내역표 중 해당 원고의 '가지급금'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 2013. 1. 30.부터 이 법원 판결 선고일까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

## **이 유**

### **1. 기초 사실**

가. 피고는 광주광역시, 전남 곡성군, 평택시에 공장을 두고(이하 광주광역시에 있는 공장을 '광주공장', 전남 곡성군에 있는 공장을 '곡성공장'이라 한다) 각종 타이어의 제조·판매 등을 주된 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 피고의 근로자로서 전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '이 사건 노조'라 한다) □□타이어지회에 조합원으로 소속되어 있다.

나. 피고는 이 사건 노조와 2008년부터 2010년까지 아래와 같이 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다)을 체결하였다.

	<b>체결일</b>	<b>적용기간 (유효기간)</b>
--	------------	--------------------

2008년 단체협약	2008. 3. 21.	2008. 3. 21. ~ 2010. 3. 31.
2010년 단체협약	2010. 4. 1.	2010. 4. 1. ~ 2012. 3. 31.

다. 이 사건 단체협약 및 피고와 이 사건 노조 또는 이 사건 노조의 □□타이어지회 사이에 체결된 보충협약의 주요내용은 아래와 같다.

**■ 단체협약**

제46조(임금의 정의)

임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

제47조(통상임금)

1. 통상임금이라 함은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정의 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 일급금액, 월급금액 또는 시간급금액을 말한다.
2. 통상일당에 속하는 수당은 안전수당, 생산장려수당, 근속수당으로 한다.
3. 통상일당을 산정하는 월 소정근로시간은 174시간(2010. 4. 1.부터는 220시간)으로 한다.

제49조(기타수당)

회사는 아래의 수당을 매월 지급한다.

구분		금액
가족수당	부 모	10,000원
	배우자	10,000원
	자 녀	각 10,000원
근속수당	1년 이상	11,000원
	3년 이상	14,000원
	5년 이상	21,000원
	7년 이상	24,000원
	33년 이상	70,000원
안전수당		20,000원
생산장려수당		10,000원
야간교대수당		50,000원
맞교대수당		맞교대시 통상임금의 50%

제55조 (임금지급일)

임금은 매월 20일에 마감하여 당월 27일까지 통화로 일시에 전액을 본인에게 지급한다.  
단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제62조(근로시간)

근로기준법 제49조에 의하며, 기본 근로시간은 다음과 같다(괄호 안은 곡성).

1. 주간조는 주 5일(월~금) 근무하며, 근로시간은 8:30~17:30으로 한다.
2. 교대조
  - 가. 오전조: 06:30~14:30 (07:00~15:00)
  - 나. 오후조: 14:30~22:30 (15:00~23:00)
  - 다. 심야조: 22:30~06:30 (23:00~07:00)
  - 라. 교대조 근무형태는 4조 3교대를 원칙으로 하며, 근무특수성을 감안하여 년 근로시간을 단축하는 목적으로 년 13일의 유급휴가를 갖는다(부여방식은 월 균등분할).  
단, 사용하지 않는 당해 년도 유급휴가는 년월차 휴가에 준한다.
3. 2조 2교대는 주 5일 근무(주 2일 유급휴일)를 실시한다.

제65조 (연장근로, 야간근로, 휴일근로)

연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여는 근로기준법의 정한 바에 의하여 통상임금 50% 이상을 가산하여 각각 지급한다.

#### 제66조 (유급일)

조합원의 유급일은 다음과 같이 정하며, 근무조 편성에 의해 근무한 사원은 통상임금의 50%를 가산, 지급해야 한다.

1. 주휴일
2. 신정: 3일
3. ~ 6. (생략)
7. 노동절: 5월 1일
8. ~ 12. (생략)

#### 제69조 (유급휴가) (2010년 단체협약의 경우 제68조)

1. 주휴일, 유급일, 유급휴가가 중복되었을 때는 이를 각각 인정한다.

### ■ 보충협약

#### ○ 2000. 6. 15.자 별도 합의서

곡성 교통비 보조금: 회사는 곡성 교통비 보조금으로 분기당 150,000원을 지급한다.

#### ○ 2002. 6. 11.자 임금 및 단체협약 합의서

체력단련비: 인당 30,000원/분기 (현금 지급)

#### ○ 2003. 6. 26.자 별도 합의서

기능5급 기능수당 신설: 50,000원/월 (2003년부터 1년차 1만 원, 2년차 2만 원, 3년차 3만 원, 4년차 4만 원, 5년차 5만 원을 지급한다)

#### ○ 2005년 임금협상 별도 합의서

공정지원금은 다음과 같이 지급한다.

정련/가류/성형: 100,000원/분기, 그 외 공정: 70,000원/분기

라. 피고 근로자의 기본급여는 일급제 형태이다. 한편, 피고는 2008년 11월부터 2011년 12월까지 이 사건 단체협약에 따라 기본급여, 안전수당, 생산장려수당, 근속수당만으로 원고들의 통상임금을 산정하고, 원고들의 유급휴일 일수 및 휴일근로, 연장근

로, 야간근로 시간에 대하여 위 통상임금을 기초로 산출한 금액을 원고들에게 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당으로 각 지급하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 7호증, 제21호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

## 2. 원고들 주장의 요지

곡성 교통비 보조금, 공정지원금, 체력단련비, 기능수당, 야간교대수당은 모두 근로기준법상 통상임금의 범위에 포함된다. 그런데 피고는 위 곡성 교통비 보조금 등을 모두 제외하고 원고들의 통상임금을 산정하였는바, 이는 근로기준법에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 것이어서 미달하는 범위 내에서 무효이다.

따라서 피고는 원고들에게 위 곡성 교통비 보조금 등을 포함하여 산정한 원고들의 통상임금을 기초로 재산정한 2008년 11월분부터 2011년 12월분까지(이하 '이 사건 청구기간'이라 한다)의 원고들의 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당과 원고들이 이 사건 청구기간에 대하여 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당으로 실제 수령한 금액과의 차액을 지급할 의무가 있다.

## 3. 원고들이 주장하는 금품이 통상임금에 속하는지 여부에 관한 판단

### 가. 관련 법리

1) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다. 여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정

한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.

① 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급 되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다.

② 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다.

③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. '고정성'이라 함은 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조



건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말하고, '고정적인 임금'은 '임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 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, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

2) 나아가 어떠한 임금이 통상임금으로서의 성격을 가지고 있는지는 그 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급 실태, 관행 등 객관적 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결 등 참조).

#### **나. 곡성 교통비 보조금에 관한 판단**

##### **1) 인정 사실**

기초 사실 및 앞서 든 증거들, 을 제1, 2, 9, 11, 13, 14, 15, 26, 29, 40호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

① 피고의 광주공장, 곡성공장에 근무하는 근로자들은 두 공장을 순환근무하고 있는데, 대다수는 광주에 주거지를 두고 있고 전남 곡성군에 주거지를 두고 있는 근로자는 일부에 불과하다.

② 피고는 1992년경 이 사건 노조와 피고가 피고의 곡성공장에서 근무하는 대리 직급 이하 근로자들에게 분기당 30,000원(근속기간 3개월 이상 기준, 근속기간 3개월 미만의 경우는 차등 지급)을 '벽지 교통비 보조금' 명목으로 지급하기로 합의하였다. 위 교통비 보조금은 1994년 월 30,000원으로, 2000. 6. 15. 분기당 150,000원으로 각 인상되었다.

③ 2000. 6. 15.자 별도 합의가 체결된 이후 피고는 곡성공장에서 근무하는 근로자들에게 곡성 교통비 보조금을 다음과 같은 기준에 따라 지급하여 왔다.

- 근속기간 1개월 미만의 근로자는 교통비 보조금의 지급 대상에서 제외되고, 근속기간 1개월에서 2개월 미만은 50,000원, 근속기간 2개월에서 3개월 미만은 100,000원, 근속기간 3개월 이상은 150,000원을 교통비 보조금의 분기당 상한액으로 한다.

- 1월을 1주일 단위로 근무일수를 나누어, 1월당 근무일수가 1일~7일(1주 이내)인 경우 10,000원, 8일~14일(1주 초과 2주 이내)인 경우 20,000원, 15일~21일(2주 초과 3주 이내)인 경우 30,000원, 22일~28일(3주 초과 4주 이내)인 경우 40,000원, 29일 이상(4주 초과)인 경우 50,000원을 지급한다.

## 2) 판단

위에서 인정한 사실 및 앞서 든 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 광주공장과 곡성공장을 순환근무하는 피고의 근로자들은 대체로 광주공장 근무를 곡성공장 근무보다 선호하는 점, ② 근로자의 출·퇴근은 노무 제공과 밀접한 관계가 있는 것으로 근로를 위한 부수적인 행위라고 할 수 있는데, 곡성공장에 근무하는 피고의 근로자 중 상당수는 광주광역시에 주거지를 두고 있는바, 이들은 광주공장에서 근무하는 경우보다 출·퇴근에 상당한 시간과 노력이 들게 되므로 곡성공장에 근무하는지 여부는 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건에 해당한다고 볼 수 있는 점, ③ 피

고는 곡성공장까지 통근버스를 운행하고 있는데 곡성공장에서 근무하는 근로자들에게 통근버스를 이용하여 출근하는지 여부 및 개별 근로자의 출·퇴근 방법이나 거리, 소요시간 등에 따라 그 금액에 차등을 두지 않고 소정근로를 제공하면 분기당 150,000원의 곡성 교통비 보조금을 지급한 점 등에 비추어 보면, 곡성 교통비 보조금은 작업 내용, 환경 등과 관련된 조건인 '곡성공장에 근무'하는 근로자들에게 소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급한 임금으로 통상임금에 해당한다.

### 3) 피고의 주장에 관한 판단

#### 가) 실비 변상적 차원에서 지급하는 금품으로 임금에 해당하지 않는다는 주장

피고는, 곡성 교통비 보조금은 곡성공장에 출·퇴근하는 근로자들의 교통비를 실비 변상하기 위한 성격의 금원으로 임금에 해당하지 않는다고 주장한다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 곡성 교통비 보조금은 곡성공장에 근무하는 근로자들이 통근버스 또는 차량을 이용하여 출근하는지 여부 및 개별 근로자의 출·퇴근 방법이나 거리, 소요시간 등에 따라 그 금액에 차등을 두지 않고 소정근로를 제공하면 지급되는 것이므로, 실비 변상적 차원에서 지급하는 금품이라고 보기 어렵다. 그리고 피고 HR팀, 노사협력팀에서 작성하여 적용하는 '임금관리 프로세스(을 제40호증)'에 임금을 '사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품'이라고 정의하면서, 곡성 교통비 보조금을 임금의 예로 명시하고 있는바(1.2 용어의 정의 참조), 피고 스스로도 곡성 교통비 보조금을 실비 변상적 차원에서 지급하는 금품이 아닌 임금으로 인식하고 있었던 것으로 보인다. 따라서 피고의 위 주장은 이유 없다.

#### 나) 근속기간에 따라 차등적으로 지급되는 금원으로 일률성·고정성이 없다는 주장

피고는, 근속기간 1개월 미만의 근로자에게는 곡성 교통비 보조금이 지급되지 아니하고, 근속기간 1개월 이상 3개월 미만 근로자에게는 곡성 교통비 보조금이 일부만 지급되므로, 곡성 교통비 보조금은 일률성·고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다는 취지로 주장한다.

그러나 근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치 평가와 관련이 있는 '일정한 조건 또는 기준'으로 볼 수 있고, 일정 근속기간에 이른 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률성을 갖추고 있다고 할 수 있다. 또한 근속기간은 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서는 그 성취 여부가 불확실한 조건이 아니라 그 근속기간이 얼마인지가 확정되어 있는 기왕의 사실이므로, 일정 근속기간에 해당하는 근로자는 임의의 날에 근로를 제공하면 다른 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 해당 근속기간에 대응하는 임금을 확정적으로 지급받을 수 있어 고정성이 인정된다.

따라서 근속기간 3개월 미만의 근로자에게 곡성 교통비 보조금이 차등 지급된다는 사정은 그 임금이 통상임금에 속한다고 보는 데 장애가 되지 않는다. 피고의 위 주장도 이유 없다.

다) 일정한 근무일수를 충족하여야만 지급되는 금원으로 고정성이 없다는 주장

피고는, 곡성 교통비 보조금은 1주일을 단위로 일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 금원이므로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 주장한다.

매 근무일마다 일정액의 임금을 지급하기로 정함으로써 근무일수에 따라 일할 계산하여 임금이 지급되는 경우에는 실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지기는 하지만, 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지

급받을 것이 확정되어 있으므로, 이러한 임금은 고정적 임금에 해당한다. 한편 일정 근무일수를 기준으로 계산방법 또는 지급액이 달라지는 경우에도 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있다면 그와 같이 최소한도로 확정되어 있는 범위에서는 고정성을 인정할 수 있다. 예를 들어 근무일수가 15일 이상이면 특정 명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할 계산하여 지급하는 경우, 소정근로를 제공하기만 하면 최소한 일할 계산되는 금액의 지급은 확정적이므로, 그 한도에서 고정성이 인정된다. 다른 한편, 근무일수를 기준으로 계산방법을 달리 정하지 않고, 단순히 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급하는 경우도 앞서 본 때 근무일마다 지급하는 경우와 실질적인 차이가 없어 고정성을 인정할 수 있다(위 대법원 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

살피건대, 앞서 든 증거들에 의하면, 곡성 교통비 보조금은 원래 곡성공장에서 해당 월 작업일수를 모두 근무(이른바 '만근')한 근로자에게는 당해 월분의 금액이 모두 지급된 반면, 일부라도 근무하지 않은 근로자에게는 당해 월분의 금액이 전혀 지급되지 않았으나, 이러한 지급방식이 부당하므로 주할 또는 일할 계산하여 지급하여 달라는 근로자들의 요구를 피고가 받아들임에 따라 현재와 같이 근로자의 월 근무일수에 따라 차등 지급하는 것으로 변경된 것이다. 그리고 피고가 곡성 교통비 보조금을 지급하는 계산방법은 근로자의 월 곡성공장 근무일수를 7로 나누어 소수점 미만을 올림하고 그 수에 10,000원을 곱한 금액을 지급하는 것으로(당사자들은 이를 '주할 계산 방식'이라고 표현한다), 이는 근로자의 곡성공장 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급하는 것과 실질적인 차이가 없다.

따라서 앞서 살펴본 법리에 따라 곡성 교통비 보조금은 고정성이 인정된다.

피고의 위 주장도 이유 없다.

#### 다. 공정지원금에 관한 판단

##### 1) 인정 사실

기초 사실 및 앞서 든 증거들, 을 제4 내지 6호증, 제10, 27, 40호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

① 피고는 다량의 분진이 발생하는 정련공정, 고열에 노출되어 근무하는 가류공정, 노동 강도가 강한 성형공정에 각 종사하는 근로자들에게 공정지원금을 지급하여 왔다. 이후 다른 공정에 종사하는 근로자들에게도 점차적으로 공정지원금이 지급되게 되었다.

② 2003년경 공정지원금은 공정에 따라 분기당 90,000원, 50,000원, 40,000원으로 차등 지급되었다. 피고와 이 사건 노조는 2003. 9. 9.자 간사합의를 통해 다음과 같이 공정지원금을 근무일수별로 월할 계산하여 지급하기로 합의하였다(다만 위 간사합의서에는 '산재/휴직사원의 경우 1개월 단위로 월할 계산하여 지급한다.'고 기재되어 있다).

근무일수	90,000원/분기	50,000원/분기	40,000원/분기
2개월 초과 ~	90,000원	50,000원	40,000원
1개월 초과 ~ 2개월까지	60,000원	40,000원	30,000원
1일 ~ 1개월까지	30,000원	20,000원	20,000원
0일	0원	0원	0원

③ 피고와 이 사건 노조는 2005년 임금협상 별도 합의를 통해 공정지원금으로 정련, 가류, 성형공정의 경우 분기당 100,000원을, 그 외 공정의 경우 분기당 70,000원을 각 지급하기로 정하였고, 이후 피고는 공정지원금 월할 계산 지급기준을 다음과 같

이 변경하고, 그에 따라 공정지원금을 지급하여 왔다.

	정련, 가류, 성형공정	그 외 공정
근무일수	100,000원/분기	70,000원/분기
2개월 초과 ~	100,000원	70,000원
1개월 초과 ~ 2개월까지	70,000원	50,000원
1일 ~ 1개월까지	40,000원	30,000원
0일	0원	0원

④ 한편, 일정한 공정에 종사하는 피고의 근로자는 결원·산재 등의 사유로 배치가 조정되지 않는 한 원칙적으로 해당 공정에 계속 근무한 것으로 보인다.

## 2) 판단

위 인정 사실에 의하면, 공정지원금은 소정근로의 대가로 지급된 임금으로서 3개월(분기)마다 계속적으로 지급되어 정기성이 인정된다. 그리고 특정 공정에 종사하는지 여부는 작업내용, 작업환경과 관련된 조건으로 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건에 해당하고, 일정한 공정에 종사하는 근로자는 결원 등의 사유로 배치가 조정되지 않는 한 원칙적으로 해당 공정에 계속 근무한 것으로 보이므로, 이러한 조건은 일시적, 유동적 조건이 아니라 고정적 조건에 해당하며, 같은 공정에 종사하는 근로자들에게 같은 금액의 공정지원금이 지급되었으므로, 일률성도 인정된다. 한편, 2003. 9. 9.자 간사합의서 등에는 한 분기 중 일부 기간만 해당 공정에 근무한 경우에는 그 근무한 월을 기준으로 월할 계산한다고 기재되어 있으나, 앞서 살펴본 바와 같이 일정한 공정에 종사하는 근로자는 원칙적으로 해당 공정에 지속적으로 근무한 것으로 보이는 점, 위 간사합의서에는 월할 계산에 관하여 '산재/휴직사원의 경우 1개월 단위로 월할 계산하여 지급한다.'고 기재되어 있는 점 등에 비추어 보면, 이는 전보, 입사, 퇴사, 산재 등 특별한 사유가 발

생하여 한 분기 중 일부기간만 종사하게 될 경우의 계산에 관한 규정이라고 보이고, 따라서 그와 같은 규정만을 들어 공정지원금이 근로자의 근무실적에 따라 차등 지급되는 것으로 통상임금에 속하지 아니한다고 단정하기 어려우므로, 결국 고정성도 인정되어 통상임금에 해당한다.

### 3) 피고의 주장에 대한 판단

피고는 공정지원금은 지급일 당시 재직자에게만 지급된 것으로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 주장한다.

근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정 시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 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 특정 시점이 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(위 대법원 2012다94643 전원합의체 판결 참조).

그러나 앞서 인정한 사실 및 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 피고가 제출한 증거만으로는 공정지원금에 재직요건이 부가되어 있다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 피고



의 위 주장은 이유 없다.

① 이 사건 단체협약에는 공정지원금 지급일 전에 퇴사한 근로자를 지급대상에서 제외한다거나 지급일 현재 재직 중인 자에게만 공정지원금을 지급한다는 명문의 규정이 없다.

② 아래 라.항에서 살펴보는 바와 같이 피고 HR팀, 노사협력팀에서 작성하여 적용하는 '임금관리 프로세스(을 제40호증)'에 체력단련비의 지급기준에 관하여는 '현재 사원인 자'에게 지급한다고 명시적으로 기재되어 있으나, 공정지원금의 지급기준에는 그와 같은 기재가 없다. 이에 비추어 보면, 피고 스스로도 공정지원금에는 체력단련비와는 달리 재직요건이 부가되지 않은 것으로 인식하였던 것으로 보인다.

③ 재직요건이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건으로 설정되어 있는 경우, 그러한 임금을 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게 지급하지 아니하는 반면, 그 특정 시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그런데 피고는 소속 근로자들이 특정 시점에 재직한다는 사실만으로 공정지원금을 지급한 것이 아니라 전보, 입사, 퇴사, 산재, 휴직 등의 사유가 발생하는 경우 그 근무한 월을 기준으로 월할 계산하여 지급하였던 것이므로, 공정지원금이 근로 제공 여부와 관계없이 지급된 것이라고 볼 수도 없다.

④ 피고는 김■■■, 성■■■, 김△△, 유■■■, 정■■■은 피고 소속 근로자들로서 공정지원금 지급일 이전에 각 퇴직하였는데, 퇴직일이 속한 분기의 공정지원금을 지급받지 못하였다고 주장한다. 그러나 다음과 같은 이유에 비추어 보면, 피고가 제출한 을 제31 내지 35호증의 각 기재만으로는 위 퇴직자들이 재직요건으로 인하여 퇴직일이 속한 분

기의 공정지원금을 지급받지 못하였다고 인정하기 어렵다. 그리고 설령 유■■, 정■■이 퇴직일이 속한 분기의 공정지원금을 지급받지 못하였다고 인정된다 하더라도 위 2건의 사례는 전체 퇴사자들 중 극히 적은 수에 불과하므로, 그와 같은 사정을 들어 공정지원금에 재직요건이 부가되어 있다고 볼 수 없다.

○ 김■■은 2011. 7. 21. 퇴직하였는데 퇴직 사유는 '무단결근'이고, 상여를 제외한 급여를 2011. 6. 27.까지만 지급받았다(을 제32호증의 2 참조). 위 퇴직 사유 및 최종 급여 지급일에 비추어 볼 때 김■■은 2011. 6. 21. 이후에는 소정근로를 제공하지 않았던 것으로 보인다. 따라서 김■■이 2011년 3분기 공정지원금을 지급받지 못한 것이 재직요건 때문인 것이라고 단정할 수 없다(2011년 2분기 공정지원금은 전액 지급받았다).

○ 성■■은 2013. 5. 31. 퇴직하였는데 퇴직 사유는 '건강'이고, 상여를 제외한 급여를 2013. 3. 27.까지만 지급받았다(을 제34호증의 2 참조). 위 퇴직 사유 및 최종 급여 지급일에 비추어 볼 때 성■■은 2013. 3. 21. 이후에는 소정근로를 제공하지 않았던 것으로 보인다. 따라서 성■■이 2013년 2분기 공정지원금을 지급받지 못한 것이 재직요건 때문인 것이라고 단정할 수 없다(2013년 1분기 공정지원금은 전액 지급받았다).

○ 김△△은 2013. 6. 3. 퇴직하였는데 퇴직 사유는 '사망'이고, 2013년에 연월차수당(2012년의 미사용 연월차분에 대한 것이다)을 제외하고는 피고로부터 임금을 지급받지 못하였다(을 제35호증의 2 참조). 위 퇴직 사유 및 급여 지급 현황에 비추어 볼 때 김△△은 2013년에 소정근로를 전혀 제공하지 않았던 것으로 보인다. 따라서 김△△이 2013년 1, 2분기 공정지원금을 지급받지 못한 것이 재직요건 때문인 것이라고 단정할 수 없다.

○ 유▣▣은 2011. 6. 20. 퇴직하였는데 퇴직 사유는 '개인사정'이다. 을 제31호증의 2에는 유▣▣은 2011. 5. 27.까지 급여를 지급받은 것으로 되어 있고, 2011년 2분기의 공정지원금을 지급받았다는 내용은 기재되어 있지 않다. 그런데 위 퇴직 사유에 비추어 볼 때 유▣▣이 퇴직일인 2011. 6. 20. 무렵까지 근로를 제공하였다고 본다면, 유▣▣이 2011. 5. 21. 이후의 근로 제공분에 대하여 급여를 지급받은 내용이 을 제31호증의 2에 기재되어 있어야 한다. 그런데 을 제31호증의 2에는 그에 관한 기재가 없는데, 결국 을 제31호증의 2에 유▣▣에 대한 2011. 5. 27. 이후의 급여 지급 내역이 빠짐없이 기재되어 있다고 단정하기 어렵고, 따라서 을 제31호증의 2의 기재만으로는 유▣▣이 2011년 2분기의 공정지원금을 지급받지 못했다고 단정할 수도 없다.

○ 정▣▣은 2012. 6. 23. 퇴직하였는데 퇴직 사유는 '개인사정'이다. 을 제33호증의 2에는 정▣▣은 2012. 5. 27.까지 급여를 지급받은 것으로 되어 있고, 2012년 2분기의 공정지원금을 지급받았다는 내용은 기재되어 있지 않다. 그런데 위 퇴직 사유에 비추어 볼 때 정▣▣이 퇴직일인 2012. 6. 23. 무렵까지 근로를 제공하였다고 본다면, 정▣▣이 2012. 5. 21. 이후의 근로 제공분에 대하여 급여를 지급받은 내용이 을 제33호증의 2에 기재되어 있어야 한다. 그런데 을 제33호증의 2에는 그에 관한 기재가 없는데, 결국 을 제33호증의 2에 정▣▣에 대한 2012. 5. 27. 이후의 급여 지급 내역이 빠짐없이 기재되어 있다고 단정하기 어렵고, 따라서 을 제33호증의 2의 기재만으로는 정▣▣이 2012년 2분기의 공정지원금을 지급받지 못했다고 단정할 수도 없다.

#### **라. 체력단련비에 관한 판단**

기초 사실 및 앞서 든 증거들에 의하면, 피고는 2002. 6. 11.자 임금 및 단체협약 합의에 따라 근로자들에게 분기당 30,000원씩 1년에 4회(매년 3, 6, 9, 12월말) 체력단

련비를 지급하여오다가 2010. 4. 워크아웃절차가 개시된 이후부터는 지급을 중단하여 온 사실을 인정할 수 있다.

그런데 앞서 든 증거들 및 을 제3, 36호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 고△△, 김▲▲, 김□□, 김▣▣, 박▲▲, 임▲▲, 정▲▲은 피고 소속 근로자들로서 고△△은 2008. 9. 16., 김▲▲은 2006. 7. 18., 김□□은 2005. 2. 14., 김▣▣은 2007. 4. 13., 박▲▲은 2006. 6. 1., 임▲▲은 2008. 11. 6., 정▲▲은 2007. 6. 5. 각 퇴직하였는데, 퇴직하면서 모두 퇴직일이 속한 분기에 해당하는 체력단련비를 전혀 지급받지 않은 점[피고 HR팀, 노사협력팀에서 작성하여 적용하는 '임금관리 프로세스(을 제40호증)'에는 체력단련비를 '현재 사원인 자'에게 지급한다고 기재되어 있는바, 피고는 이에 따른 것으로 보인다], ② 반면, 피고는 체력단련비 지급일인 3, 6, 9, 12월말에 재직 중인 근로자들에게는 해당 분기의 소정근로를 제공하였는지 여부와 관계없이 체력단련비를 전액 지급한 것으로 보이는 점, ③ 비록 2002. 6. 11.자 임금 및 단체협약 합의서에는 체력단련비를 분기당 30,000원씩 현금으로 지급하도록 규정하고 있을 뿐, 각 지급일 전에 퇴사한 근로자를 지급대상에서 제외하거나 포함한다는 명문의 규정은 없으나, 위와 같이 피고가 체력단련비 지급일 전에 퇴직한 근로자에게 체력단련비를 지급하지 않은 것에 대하여 이 사건 노조나 근로자들이 특별히 이의를 제기하였거나 단체협상 과정에서 이 점에 대해 논의하였다고 인정할 자료도 없는 점 등을 앞서 살펴본 법리에 비추어 보면, 체력단련비에 대하여는 지급일에 재직 중일 것이 자격 요건으로 부가되어 피고가 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 지급일에 재직하지 않는 사람에게는 이를 지급하지 아니하고, 지급일에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 이를 모두 지급하는 것으로 보이

므로, 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐만 아니라 고정성을 갖춘 임금이라 할 수 없어 통상임금에 속한다고 볼 수 없다.

#### 마. 기능수당에 관한 판단

1) 기초 사실 및 앞서 든 증거들에 의하면, 피고는 2003. 6. 26.자 별도 합의에 따라 기계설비 및 전기 보전업무 등을 주로 담당하는 기능 5급의 직급에 해당하는 근로자들에게 기능수당으로 '근속년수 1년차 근로자 월 10,000원, 근속년수 2년차 근로자 월 20,000원, 근속년수 3년차 근로자 월 30,000원, 근속년수 4년차 근로자 월 40,000원, 근속년수 5년차 이상의 근로자에게 월 50,000원'을 각 지급한 사실을 인정할 수 있다.

위 인정 사실에 의하면, 기능수당은 작업 내용이나 기술 등과 관련된 조건에 해당하는 기능 5급의 직급에 해당하는 근로자에게 소정근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급한 임금으로 통상임금에 해당한다.

2) 이에 대하여 피고는, 기능수당이 기능 5급의 직급에 해당하는 근로자에게 같은 액수의 금액이 지급되는 것이 아니라 근속년수에 따라 차등 지급되는 것이므로 고정성·일률성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 주장한다.

그러나 근속년수는 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치 평가와 관련이 있는 '일정한 조건 또는 기준'으로 볼 수 있고, 일정한 근속년수 이상을 재직한 모든 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률성을 갖추고 있다고 할 수 있다. 또한 근속년수는 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서는 그 성취 여부가 불확실한 조건이 아니라 그 근속년수가 얼마인지가 확정되어 있는 기왕의 사실이므로, 일정 근속년수에 해당하는 근로자는 임의의 날에

근로를 제공하면 다른 추가적인 조건의 성취 여부와 관계없이 근속년수에 연동하는 임금을 확정적으로 지급받을 수 있어 고정성이 인정된다.

따라서 기능수당의 지급액이 근속년수에 연동한다는 사정은 그 임금이 통상임금에 속한다고 보는 데 장애가 되지 않는다. 피고의 위 주장은 이유 없다.

## 바. 야간교대수당에 관한 판단

### 1) 인정 사실

기초 사실 및 앞서 든 증거들, 갑 제19호증, 을 제12, 16호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

① 피고의 근로자는 주간조와 교대조로 구분되고, 교대조 근무형태는 다시 4조 3교대와 2조 2교대로 구분되는데, 교대조 근무형태는 4조 3교대가 원칙이다.

② 피고의 4조 3교대 근무형태는 오전조[06:30~14:30, (07:00~15:00)<sup>1)</sup>], 오후조[14:30~22:30, (15:00~23:00)], 심야조[22:30~06:30, (23:00~07:00)], 휴무조를 순환하여 근무하는 방식으로, 4조 3교대에 속한 피고의 근로자들은 20일을 주기로 각 교대조가 5일을 일하고 2일을 쉬고 근무조를 바꾸어 5일을 일하고 2일을 쉬 다음 다시 근무조를 바꾸어 5일을 일하고 1일을 쉬는 것을 반복하는 방식(오후조, 심야조 근무 이후의 휴일은 각 2일이고, 오전조 근무 이후의 휴일은 1일이다)으로 근무하였다. 2조 2교대는 주간조와 야간조를 순환하여 근무하는 근무 형태이다.

③ 피고는 4조 3교대에 속한 근로자 중 해당 월에 심야조 근무를 한 근로자들에게 단체협약에 따라 매월 50,000원을 야간교대수당으로 지급하였다.

④ 2011년 9월의 경우 피고의 교대조 근로자 3,238명 중 3,205명이 야간교대수

---

1) 소괄호 안은 곡성공장의 근무시간이다. 이하 같다.

당을 지급받았다. 야간교대수당을 지급받지 못한 33명은 감독직 등을 수행하여 고정 임금을 받는 자, 오전·오후 교대조 근무만 한 근로자, 산재복귀 등으로 일시적으로 주간조로 배치 조정된 근로자이다. 심야조 근무를 한 교대조 근로자가 주간조로 배치 조정된 경우에도 해당 월의 야간교대수당을 지급받았다.

## 2) 판단

위에서 인정한 사실 및 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 피고가 지급한 야간교대수당은 심야조 근무, 즉 야간근로에 대한 대가로서 지급되는 것으로, 이를 피고 근로자들이 통상적으로 제공하기로 정한 근로, 즉 소정근로에 대한 대가로 평가할 수는 없으므로, 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다.

① 피고는 4조 3교대에 속한 근로자 전체에 야간교대수당을 지급한 것이 아니라 4조 3교대에 속한 근로자 중 해당 월에 심야조 근무를 한 근로자들에게만 야간교대수당을 지급하였다. 즉 4조 3교대에 속한 피고의 근로자 대부분이 실제 야간교대수당을 지급받고 있으나, 이는 4조 3교대에 속한 피고의 근로자의 경우 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 월에 일정 일수의 심야조 근무를 하게 되기 때문인 것이지, 해당 근로자의 근무형태가 4조 3교대인 것 자체 때문은 아니다.

② 통상임금은 근로자가 근로계약에 따라 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 대한 대가로서 연장·야간근로 및 휴일근로에 대하여 100분의 50 이상 가산임금의 지급 기준이 되는 임금이므로, 근로기준법에서 상정하고 있는 ▲▲근로, 즉 연장·야간근로 및 휴일근로가 아닌 근로에 대한 대가라고 할 것이다. 그리고 어떠한 임금이 소정근로의 대가인지는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로

자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정했는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다. 이 사건 단체협약 제65조는 야간근로에 대하여는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다고 규정하는데, 4조 3교대의 심야조 근무자가 제공하는 야간근로에 위와 같이 가산임금이 지급되는 것은 소정근로가 야간에 이루어진다는 예외적인 조건이 추가되어 있기 때문으로, 위 가산임금은 소정근로에 대한 대가가 아니어서 통상임금에 포함되지 않는다(야간근로에 대한 가산임금의 지급기준이 되는 통상임금은 야간근로 조건에 따라 추가 지급된 임금이나 수당을 제외한 소정근로에 대한 임금만을 기준으로 하여야 하는 점에 비추어 보면 더욱 그러하다). 비록 이 사건 야간교대수당이 야간근무시간에 비례하여 지급되는 것은 아니나 야간근로에 대한 대가 또는 야간교대근무의 어려움을 고려하여 지급된다는 점에서 위 야간근로에 대하여 지급되는 가산임금과 본질적으로 차이가 없으므로, 야간근로에 대한 가산임금과 동일하게 소정근로의 대가에 해당한다고 보기 어렵다.

#### **사. 소결론**

따라서 피고가 피고 근로자에게 지급한 임금 중 곡성 교통비 보조금, 공정지원금, 기능수당은 통상임금에 해당하고, 체력단련비, 야간교대수당은 통상임금에 해당하지 않는다.

#### **4. 미지급 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당의 산정**

##### **가. 근로기준법상 시간급통상임금의 산정**

##### **1) 관련 법리**

근로기준법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로(근로기준법 제3조), 그 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 되며, 이에



따라 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다(근로기준법 제15조). 통상임금은 위 근로조건의 기준을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다.

따라서 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다. 연장·야간·휴일에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 한 근로기준법의 규정은 각 해당 근로에 대한 임금산정의 최저기준을 정한 것이므로, 통상임금의 성질을 가지는 임금을 일부 제외한 채 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하도록 노사 간에 합의한 경우 그 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 위 기준에 미달할 때에는 그 미달하는 범위 내에서 노사합의는 무효라 할 것이고(대법원 1993. 5. 11. 선고 93다4816 판결, 대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다45101 판결 등 참조), 그 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 할 것이다(위 대법원 2012다 89399 전원합의체 판결 등 참조).

## 2) 근로기준법상 시간급통상임금의 산정

앞서 살펴본 바와 같이 곡성 교통비 보조금, 공정지원금, 기능수당은 통상임금에 해당하고, 시간급통상임금을 산정하는 기준이 되는 원고들의 월 소정근로시간이 243시간이라는 점에 관하여는 당사자 사이에 다툼이 없다.<sup>2)</sup> 이를 바탕으로 근로기준법에 따른 원고들의 시간급통상임금은 아래와 같은 계산식에 따라 산정된다.<sup>3)</sup>

$$\left[ (\text{기본급여} \div 8\text{시간}) + \{ \text{안전수당} + \text{생산장려수당} + \text{근속수당} + \text{곡성 교통비 보조금(월 단위 환산)} + \text{공정지원금(월 단위 환산)} + \text{기능수당} \} \div \text{월 소정근로시간 수 243시간} \right]$$

## 나. 미지급 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당의 지급의무

1) 미지급 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당 지급의무의 존재  
곡성 교통비 보조금, 공정지원금, 기능수당이 통상임금에 해당함에도 피고가 이를 포함하지 않은 채 통상임금을 산정하고 이를 기초로 원고들에게 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당을 지급하였음은 앞서 본 바와 같다. 따라서 피고는 원고들에게 위와 같이 근로기준법에 따라 정당하게 산정한 시간급통상임금(이하 '법정 시간급통상임금'이라 한다)을 기초로 재산정한 이 사건 청구기간의 유급휴일수당<sup>4)</sup>, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당과 원고들이 실제 수령한 이 사건 청구기간의 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당의 차액을 지급할 의무가 있다.

2) 야간·휴일근로수당의 산정에 있어 근로시간에 관한 피고의 주장에 대한 판단

### 가) 피고 주장의 요지

피고 교대조(4조 3교대) 근로자의 근무시간 8시간에는 휴게시간 30분이 포함되어 있으므로<sup>5)</sup> 1일 실제 근로시간은 7시간 30분이고, 이는 교대조 근무가 야간(심야조) 및 휴일에 이루어진 경우에도 마찬가지이다. 따라서 원고들이 근로기준법에 따라 지급받았어야 할 야간·휴일근로수당을 산정하는 경우, 그 지급대상이 되는 원고들의 야간·휴일 근무시간은 각 야간(심야조), 휴일 근무일수당 8시간이 아니라 실제 근로시

2) 2018. 9. 17.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서 참조

3) 근로기준법 시행령 제6조 참조, 앞서 본 바와 같이 원고들은 일급제 근로자이다.

4) 원고들은 이 법원에서 대법원 2019. 3. 28. 선고 2016다13314 판결의 취지에 따라 미지급 유급휴일수당의 대상이 되는 유급휴일을 법정유급휴일[주휴일 및 근로자의 날(노동절)]로 한정하는 것으로 주장을 변경하였다(2019. 8. 19.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서 참조).

5) 근로기준법 제54조 제1항은 '사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.'고 규정한다. 따라서 피고의 4조 3교대 근무형태와 같이 24시간을 근로하면서 각 근무조별로 휴게시간을 포함하여 1일 8시간으로 가동할 경우 법정휴게시간은 30분 이상이 된다.

간인 7시간 30분을 기준으로 삼아야 한다.

나) 판단

근무형태나 근무환경의 특성 등을 감안하여 노사 간에 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간으로 간주하기로 합의하였다면 사용자로서는 근로자의 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는다. 따라서 이러한 합의가 있는 경우 근로기준법상 통상임금을 기초로 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조가 정한 기준에 따라 연장근로수당 또는 휴일근로수당을 산정할 때에는 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달하더라도 합의한 시간을 기준으로 삼아야 한다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결, 대법원 2016. 8. 29. 선고 2011다37858 판결, 대법원 2019. 8. 14. 선고 2018다244631 판결 등 참조).

위와 같은 법리에 비추어 살펴건대, 앞서 인정한 사실 및 앞서 든 증거들에 의하여 인정되는 피고의 임금지급 실태 등에 비추어 보면, 피고의 4조 3교대 근무는 생산라인의 중단을 막기 위하여 휴게시간 및 교대시간에도 기계나 장비가 연속적으로 가동될 수 있도록 개별 근로자의 상시 관리를 전제로 하고 있고, 이에 따라 교대조 근로자들의 경우 휴게시간이 적절히 보장이 되지 않거나 불규칙적으로 보장이 될 우려가 있으며, 이러한 근무환경의 특성을 고려하여 피고는 교대조 근로자들과 위 30분의 휴게시간을 근로시간에 포함하는 것으로 합의하였다고 봄이 상당하므로, 피고가 교대조 근로자의 1일 실제 근로시간이 8시간이 아닌 7시간 30분이라고 다투는 것은 허용되지 않는다. 피고도 이 법원 제7차 변론준비기일까지는 교대조(4조 3교대) 근로자의 근무시

간이 8시간임을 전제로 하는 원고들의 청구에 대하여 아무런 이의를 제기하지 아니하였고, 오히려 교대조(4조 3교대) 근로자의 근무시간이 8시간임을 전제로 하는 주장(예컨대, 원고들의 시간급통상임금을 산정하는데 있어 일급금액인 기본급여를 1일의 소정 근로시간수인 8시간으로 나누어야 한다는 주장, 피고의 2014. 11. 25.자 준비서면 등 참조)을 하기도 하였다. 따라서 피고의 위 주장은 받아들이지 않는다.

#### 다. 미지급 수당의 구체적인 산정

##### 1) 미지급 유급휴일수당

가) 피고는 원고들에게, 법정 시간급통상임금을 기초로 재산정한 주휴일 및 근로자의 날(노동절)에 대한 유급휴일수당과 원고들이 주휴일 및 근로자의 날(노동절)에 대한 유급휴일수당으로 실제 수령한 금액의 차액을 지급할 의무가 있다. 월별 미지급 유급휴일수당의 구체적인 계산식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} & (\text{월 주휴일 또는 근로자의 날 일수} \times \text{근로간주시간 8시간} \times \text{법정 시간급통상임금 100\%}) \\ & - (\text{월 기수령 유급휴일수당 중 월 주휴일 또는 근로자의 날 일수에 대한 부분}) \end{aligned}$$

나) 한편 피고는, 이 사건 단체협약 제69조(2010년 단체협약의 경우 제68조)에 따라 주휴일과 이 사건 단체협약에서 정한 약정 유급일이 같은 날인 경우에도 원고들에게 유급휴일수당을 중복 지급하였는바, '최소기준의 원칙'에 따라 위와 같이 원고들이 수령한 유급휴일수당 중 약정 유급일에 대한 유급휴일수당으로 중복 지급된 금액도 기수령 유급휴일수당으로 공제되어야 한다고 주장한다.

살피건대, 피고가 원고들에게 지급한 유급휴일수당 중 주휴일 및 근로자의 날(노동절)을 제외한 나머지 약정 유급일에 대하여 근로 제공 유무와 관계없이 지급하는 휴일수당 부분은 노사의 합의로 그 지급 여부가 결정되는 약정수당의 성격을 가진

다(대법원 2012. 11. 29. 선고 2010다109107 판결, 대법원 2019. 3. 28. 선고 2016다13314 판결 등 참조). 즉 주휴일과 이 사건 단체협약에서 정한 약정 유급일이 같은 날인 경우에 피고가 원고들에게 유급휴일수당을 중복 지급한 것은 근로기준법상의 법정수당에 해당하는 법정유급휴일에 대한 유급휴일수당과 약정 유급일에 대한 유급휴일수당을 각각 지급한 것으로 보아야 한다. 그런데 이 사건에서 원고들이 청구하는 미지급 유급휴일수당은 근로기준법상의 법정수당에 해당하는 법정유급휴일에 대한 것이므로, 이를 산정함에 있어 약정 유급휴일수당은 고려될 수 없다. 따라서 피고의 위 주장은 이유 없다.

2) 미지급 휴일근로수당(휴일근로임금 + 휴일근로가산수당)

피고는 원고들에게, 법정 시간급통상임금을 기초로 재산정한 휴일근로수당(휴일근로임금 + 휴일근로가산수당)과 원고들이 휴일근로수당(휴일근로임금 + 휴일근로가산수당)으로 실제 수령한 금액의 차액을 지급할 의무가 있다. 월별 미지급 휴일근로수당의 구체적인 계산식은 다음과 같다.

$[\text{월 휴일근로시간}(\text{휴일근로일수} \times 8\text{시간}) \times \text{법정 시간급통상임금} \times 150\%] - \text{월 기수령 휴일근로수당}$
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3) 미지급 연장근로수당(연장근로가 야간근로에도 해당하는 부분 제외)

피고는 원고들에게, 법정 시간급통상임금을 기초로 재산정한 연장근로수당과 원고들이 연장근로수당으로 실제 수령한 금액의 차액을 지급할 의무가 있다. 원고들이 청구하는 미지급 연장근로수당의 대상인 연장근로는 연장근로 중 야간근로에도 해당하는 부분을 제외한 연장근로만을 의미한다. 월별 미지급 연장근로수당의 구체적인 계산식은 다음과 같다.

(월 연장근로시간 중 야간근로에 해당하지 않는 연장근로시간 × 법정 시간급통상임금 × 150%) - 월 기수령 연장근로수당

4) 미지급 야간근로수당(심야조 근무의 기본근로시간에 대한 가산수당)

피고는 원고들에게, 법정 시간급통상임금을 기초로 재산정한 야간근로수당과 원고들이 야간근로수당으로 실제 수령한 금액의 차액을 지급할 의무가 있다. 원고들이 청구하는 미지급 야간근로수당의 대상인 야간근로는 교대조 근무자 중 심야조 근무자의 기본근로를 의미하고, 월 야간근로시간 수는 원고들의 월별 심야조 근무일 수에 원고들의 1일 기본근로시간을 곱하여 산정되어야 한다는 점에 대하여는 당사자 사이에 다툼이 없다.<sup>6)</sup> 앞서 살펴본 바와 같이 원고들의 1일 기본근로시간은 8시간으로 보아야 하므로, 월별 미지급 야간근로수당의 구체적인 계산식은 다음과 같다.

[월 야간근로시간(심야조 근무일수 × 8시간) × 법정 시간급통상임금 × 50%] - 월 기수령 야간근로수당

5) 미지급 심야연장근로수당(연장근로가 야간근로에도 해당하는 부분)

피고는 원고들에게, 법정 시간급통상임금을 기초로 재산정한 심야연장근로수당과 원고들이 심야연장근로수당으로 실제 수령한 금액의 차액을 지급할 의무가 있다. 원고들이 청구하는 미지급 심야연장근로수당의 대상인 심야연장근로는 연장근로 중 야간근로에도 해당하는 연장근로를 의미한다. 월별 미지급 심야연장근로수당의 구체적인 계산식은 다음과 같다.

[월 연장근로시간 중 야간근로에 해당하는 연장근로시간 × 법정 시간급통상임금 × 200% (연장근로에 따른 가산임금과 야간근로에 따른 가산임금을 중복 지급)] - 월 기수령 심야

6) 이 법원 제14차 변론준비기일(2019. 5. 10.)조서 참조

6) 구체적 금액의 산정

이에 따라 피고의 원고들에 대한 이 사건 청구기간의 미지급 유급휴일수당, 휴일근로수당, 연장근로수당, 야간근로수당, 심야연장근로수당을 산정하면, 별지5. 원고들의 통상임금 및 미지급 임금산정내역 각 표의 각 해당 금액과 같고(몇몇 월의 일부 원고들에 관한 계산액이 음수가 나온 경우, 피고는 해당 월에 해당 원고들에게 법정 시간급통상임금에 따라 지급해야 할 액수를 초과하여 위 각 수당을 지급한 것이므로, '차액분합계'란을 0으로 기재한다), 원고별 미지급 각 수당의 합계액(단, 2011년 6월분의 경우 원고들이 제출한 계산서식과 해당 월의 청구금액에 비추어 볼 때 원고들이 미지급 야간근로수당만을 청구하는 것으로 보이므로, 인정되는 미지급 야간근로수당만을 합산하였다)은 별지2. 원고별 인용금액 표 중 해당 원고에 대한 '인용금액'란 기재 각 해당 금액과 같다.

**라. 소결론**

따라서 피고는 원고들에게 이 사건 청구기간의 각 미지급 각 수당의 합계 금액인 별지2. 원고별 인용금액 표 중 해당 원고에 대한 '인용금액'란 기재 각 돈 및 위 각 돈에 대하여 원고들이 구하는 바에 따라 미지급 각 수당의 최종 지급기일 다음날인 2011. 12. 28.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 이 법원 판결 선고일인 2019. 10. 16.까지는 상법에서 정한 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 20%의 [소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정 부칙(제26553

호, 2015. 9. 25.) 제2조 제1항에 의하여 제1심 변론종결일이 2012. 12. 20.인 이 사건에 대하여는 구 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2015. 9. 25. 대통령령 제26553호로 개정되기 전의 것)이 적용된다] 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

## 5. 가지급물반환신청에 관한 판단

### 가. 관련 법리

가집행선고부 판결에 기한 집행의 효력은 확정적인 것이 아니고 후일 상소심에서 본안판결 또는 가집행선고가 취소·변경될 것을 해제조건으로 하는 것이다. 즉 가집행선고에 의하여 집행을 하였다고 하더라도 후일 본안판결의 일부 또는 전부가 실효되면 이전의 가집행선고부 판결에 기하여는 집행을 할 수 없는 것으로 확정된다. 그리고 추후 상소심에서 본안판결이 바뀌게 되면 가집행채권자는 가집행의 선고에 따라 지급받은 물건을 돌려줄 것과 가집행으로 말미암은 손해 또는 그 면제를 받기 위하여 입은 손해를 배상할 의무를 부담하게 된다. 그런데 이 원상회복 및 손해배상 의무는 본래부터 가집행이 없었던 것과 같은 원상으로 회복시키려는 공평의 관념에서 나온 것으로서 그 가집행으로 인하여 지급된 것이 금전이라면 특단의 사정이 없는 한 가집행채권자는 그 지급된 금원과 그 지급된 금원에 대하여 지급된 날 이후부터 법정이율에 의한 지연손해금을 지급하여야 한다(대법원 2012. 4. 13. 선고 2011다104130 판결 등 참조).

### 나. 판단

당사자 사이에 다툼이 없거나 변론 전체의 취지에 의하면, 피고는 2013. 1. 30. 원고들에게 제1심판결에 따른 원리금으로 별지3. 가지급금 내역표 중 해당 원고에 대한 '가지급금'란 기재 각 돈을 지급한 사실이 인정되는데, 제1심판결 중 앞서 피고에게 지



급을 명한 금액을 초과하여 지급을 명한 부분은 이 판결로 실효된다.

따라서 원고들이 가지급물로 수령한 위 각 돈에서 이 법원에서 피고에게 지급을 명한 금액을 기초로 가지급물의 각 지급일(수령일)까지 산정된 원금 및 지연손해금을 합한 금액인 별지3. 가지급금 내역표 중 해당 원고에 대한 '제2심판결 인용금액 + 지연이자'란 기재 금액을 공제하면 같은 표 해당 원고에 대한 '반환금액'란 기재 각 돈이 잔존하게 되므로, 원고들은 피고에게 가지급물의 반환으로 같은 표 중 해당 원고의 '반환금액'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 원고들이 가지급금을 수령한 2013. 1. 30.부터 원고들이 가지급물반환의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 이 법원 판결 선고일인 2019. 10. 16.까지는 민법에서 정한 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 12%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

한편, 피고는 가지급물반환금에 대하여 이 법원 판결 선고일 다음날부터 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금의 지급을 구한다. 그러나 2019. 5. 21. 대통령령 제29768호로 개정되어 2019. 6. 1.부터 시행되는 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정은 "소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문에 따른 법정이율은 연 100분의 12로 한다."라고 규정함으로써 종전의 법정이율이었던 연 15%를 연 12%로 개정하였고, 부칙 제2조 제1항에서는 "이 영의 개정규정에도 불구하고 이 영 시행 당시 법원에 계속 중인 사건으로서 제1심의 변론이 종결된 사건에 대해서는 종전의 규정에 따른다."라고 규정하며, 제2항에서는 "이 영 시행 당시 법원에 계속 중인 사건으로서 제1심의 변론이 종결되지 아니한 사건에 대한 법정이율에 관하여는 2019. 5. 31.까지는 종전의 규정에 따른 이율에 의하고, 2019. 6. 1.부터는 이 영의 개정규정에

따른 이율에 의한다."라고 규정하고 있다. 이러한 개정규정의 개정 취지에 비추어 볼 때, 이 사건과 같이 항소심 단계에 이르러 피고가 가지급물반환신청을 하였고 위 가지급물반환신청이 위 개정규정 시행 전에 법원에 계속 중이었으나 위 개정규정 시행 이후에 변론이 종결된 경우에는 부칙 제2조 제2항에 따라서 법정이율에 관하여 2019. 5. 31.까지는 종전의 규정에 따른 이율에 의하고, 2019. 6. 1.부터는 개정규정에 따른 이율을 적용하여야 한다(대법원 2016. 9. 23. 선고 2016다226806 판결 참조). 따라서 가지급물반환금에 대한 이 법원 판결 선고일 다음날부터의 지연손해금 부분에 대하여는 개정규정에 따라 연 12%의 비율로 계산한 지연손해금의 지급을 명하여야 하므로, 피고의 위 주장은 받아들이지 않는다.

## 6. 결론

그렇다면 이 법원에서 감축 및 확장된 것을 포함하여 원고들의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있으므로 이를 인용하고, 나머지는 이유 없으므로 기각하여야 한다. 제1심판결은 이와 결론이 일부 달라 부당하므로 원고들과 피고의 항소를 각 일부 받아들여 이 법원에서 감축 및 확장된 청구를 포함하여 제1심판결을 주문 제1항과 같이 변경한다.

피고의 가지급물반환신청은 위 인정범위 내에서 이유 있으므로 이를 인용하고, 나머지는 이유 없으므로 이를 기각한다.

재판장            판사            유현중

판사 류봉근

판사 김두희