



부 산 고 등 법 원

창원제1민사부

판 결

사 건 (창원)2016나20995 임금
원고, 피항소인 별지1 원고 목록 기재와 같다.
원고들 소송대리인 변호사 박훈
피고, 항소인 현대위아 주식회사
창원시 성산구 정동로 153 (가음정동)
대표이사 김경배
소송대리인 변호사 최승욱, 홍준호, 정지훈, 한은주, 김의인
제1심 판결 창원지방법원 2016. 2. 18. 선고 2013가합4708 판결
변론종결 2020. 7. 23.
판결선고 2020. 8. 13.

주 문

1. 제1심 판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 피고는 원고들에게 별지2 '표2 원고별 항목별 인용금액'의 '인용액'란 기재 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여 2014. 1. 1.부터 2020. 8. 13.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.



- 나. 원고들의 나머지 청구를 모두 기각한다.
2. 원고 박상준, 김병수, 이기두, 박선현, 한영학, 서병일, 정중근과 피고 사이에 생긴 소송총비용 중 10%는 위 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담하고, 나머지 원고들과 피고 사이에 생긴 소송총비용은 피고가 부담한다.
3. 제1의 가.항은 가집행할 수 있다.

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

피고는 원고들에게 별지2 '표1 원고별 항소심 청구내역'의 '항소심 감축 후 청구금액'란 기재 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여 2014. 1. 1.부터 2016. 2. 18.까지는 연 6%, 그 다음날부터 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고들은 이 법원에서 청구취지를 감축하였다).

2. 항소취지

제1심 판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 모두 기각한다.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

피고는 각종 공작기계 및 금속가공기계 제조 판매업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들¹⁾은 피고의 생산직 사원들이거나 생산직 사원으로 근무하다 퇴직한 사람들



이다.

나. 원고들의 근로시간 및 근로형태

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

원고들이 소속된 전국금속 노동조합과 피고가 체결한 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라고 한다) 중 근로시간과 관련된 내용은 아래와 같다.

제46조(근로형태 및 시간)

- ① 근무는 보통근무, 교체근무, 특수근무의 3종으로 구분한다.
- ② 시업과 종업시간은 보통근무의 경우에는 08:00부터 17:00까지로, 2교대 야간근무의 경우에는 21:00부터 익일 06:00까지로 한다.
- ③ 근무시간을 변경하고자 할 때에는 노사 간의 합의하에 실시한다.
- ④ 근무시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간, 주 5일을 기준으로 한다.
- ⑤ 16시간 이상 계속 근로한 종업원에 대해서는 익일을 유급휴무로 하고, 익일이 휴무 및 휴일인 경우 통상임금 100%를 추가 지급한다.

(생략)

제47조(휴게시간)

매 2시간마다 10분간의 휴게시간을 주되, 하절기 기온이 높을 시(7/1~8/31)에는 오전, 오후 각 15분(야간근무자 20분)의 휴게시간을 준다.

- 1. 야간 근무자는 매 2시간 마다 15분간의 휴게시간을 준다.
- 2. 야간 근무자의 4시간 연장근로 시 휴게시간은 07:30 ~ 08:00

다. 피고의 상여금 지급

피고가 생산직 사원에게 지급하는 임금은 기본급, 제수당, 상여금 등으로 나누어져

1) 선정당사자 정평진, 황동열, 김익수가 2020. 4. 10. 소를 취하함에 따라 이 사건 소송절차가 중단되었다(민사소송법 제237조 제2항 본문), 선정자였던 별지1 원고 목록의 원고들이 2020. 5. 7. 소송절차를 수계하였다(민사소송법 제237조 제2항 단서).



있는데, 상여금의 경우 이 사건 단체협약 및 피고의 인사규정에 따라 연간 상여기준액 ((기본 일당 × 30) + 상여 포함 수당(직책수당 + 직급수당 + 근속수당 + 본인수당 + 직급근속수당 + 생산장려수당 + 직무수당 + 가족수당 + 본인수당² + 연금수당)²) + (통상 시급 × 45시간))의 75%로 액수가 정해지고, 짝수달의 25일에는 위 75% 중 100%씩을, 설날, 추석 휴가일 5일 전과 하기 휴가일³에 50%씩을 각 지급하였다(피고가 이와 같은 방식으로 원고들에게 지급한 상여금을 이하 '이 사건 상여금'이라고 한다). 피고는 생산직 사원들 중 2개월 이상 근속자에 한하여 이 사건 상여금을 지급하되, 결근, 업무상 질병 외 휴직, 지급일 이전 퇴직의 경우에도 각 실근로일 수에 따라 일할 계산하여 이를 지급하였다.

라. 법정수당 지급 및 그 기초가 되는 통상임금의 산정

1) 피고는 이 사건 단체협약 및 피고의 임금규정에 따라 원고들에게 연장·야간·휴일근로수당, 연월차휴가수당, 주휴수당을 아래 표 기재와 같이 지급하여 오고 있었다.

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 ⁴)
연월차휴가수당	연월차 휴가 미사용 시	연월차일당 ⁵)×미사용잔여 휴가일수
주차수당 ⁶)	주휴일(일요일) 수당	주휴일수×통상시급×8시간

2) 인사규정(수당 관리) 별첨3. '수당별 임금계산 기준'

3) 이 사건 단체협약 제51조 제1항은 "회사는 종업원의 건강증진과 사기양양을 위하여 7월 하순과 8월 상순 사이에 유급휴가일을 제외한 5일간의 하기 유급휴가를 실시한다."라고 규정하고 있다.

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

5) 연월차일당 = [(기본일당×30) + 통상수당(직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급근속수당, 생산장려수당, 직무수당, 자



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

마. 중간정산 퇴직금 지급 및 그 기초가 되는 평균임금의 산정

1) 이 사건 단체협약, 피고의 취업규칙과 사원 퇴직금 지급 규정에 따르면, 피고는 퇴직하는 근로자에게 '계속 근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금'을 퇴직금으로서 지급하고 있는데, 퇴직하기 전이라도 근로자가 요구하는 경우 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급(이하 이를 '중간정산퇴직금'이라고 한다)하였다.

2) 피고는 원고들 중 중간정산퇴직금 또는 퇴직금을 신청한 사람들(이하 '퇴직금 신청 원고들'이라고 한다)에게 별지2 '표10 퇴직금'의 '기적용 평균임금'란 기재 각 해당 돈을 기초로 산정한 같은 표 '기지급 퇴직금'란 기재 각 해당 돈을 중간정산퇴직금 또는 퇴직금으로 지급하였다.

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

2. 당사자들의 주장 요지 및 쟁점 정리

가. 원고들

피고는 원고들에게 이 사건 상여금을 제외한 약정통상시급을 기준으로 연장·야간·휴일근로수당, 연차휴가수당, 주휴일수당 및 근로자의 날 수당(이하 위 수당들을 통

격수당, 가족수당, 본인수당2, 연금수당] ÷ 30 × 150%

6) 피고는 원고들에게 '주휴수당'을 '주차수당' 명칭으로 지급하였다.

7) 인사규정(수당 관리) 별첨3 '수당별 임금계산 기준'



칭하여 '이 사건 각 수당'이라고 한다)을 산정하여 지급하였고, 이와 같은 수당이 반영된 평균임금을 기초로 퇴직금 신청 원고들에 대한 퇴직금 액수를 결정하여 지급하였다.

그러나 이 사건 상여금은 소정 근로의 대가로 정기적·일률적·고정적으로 지급하기로 정하여진 임금이고, 피고는 단체협약, 노사합의 등에 따라 이를 원고들에게 지급할 의무가 있으므로, 이 사건 상여금도 근로기준법상 통상임금 산정요소로 포함되어야 한다.

따라서 피고는 이 사건 상여금을 포함하여 계산한 통상임금을 기준으로 2010. 7. 경부터 2013. 7.경까지의 이 사건 각 수당을 재산정하여 그 미지급분을 원고들에게 지급하여야 하고, 이와 같은 이 사건 각 수당 미지급분을 반영한 평균임금을 토대로 재산정한 퇴직금 미지급분을 퇴직금 신청 원고들에게 지급하여야 하는바, 피고가 원고들에게 지급하여야 할 미지급금의 액수는 별지2 '표1 원고별 청구금액 및 인용금액 내역'의 '청구금액' 기재 각 해당 돈과 같다.

나. 피고

이 사건 상여금은 소정근로에 대한 대가로 주어지는 급여가 아니고, 정기성과 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다. 설령 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 가정하더라도, 원고들의 통상임금 계산이나 법정수당 내역 및 계산방법 등에 오류가 있는 등 원고들이 주장하는 이 사건 각 수당 미지급액은 과다하게 산정되었다.

한편, 원고들이 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 피고와 합의하고도 태도를 달리하여 이 사건 상여금을 통상임금에 포함하여 재산정한 제수당 차액의 지급을 구하는 것은 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 증대한 경영상의 어



려움을 초래하거나 피고의 존립을 위태롭게 하여 신의성실의 원칙에 위배되므로 허용되어서는 안 된다.

다. 쟁점 정리

이 사건의 쟁점은 크게 ① 이 사건 상여금이 통상임금에 해당하는지 여부, ② 통상임금에 해당할 경우 이를 기초로 재산정한 이 사건 각 수당의 합계액과 원고들이 피고로부터 기 지급받은 돈과의 차액이 어떠한지, ③ 이 사건 각 수당의 미지급분 추가 지급으로 인하여 피고가 퇴직금 신청 원고들에 대하여 추가로 지급하여야 할 퇴직금이 얼마인지, ④ 그리고 원고들이 이 사건 상여금을 통상임금에 포함하여 미지급 수당의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배되는지 여부로 나누어진다. 아래에서는 위 네 가지 쟁점을 항을 나누어 순서대로 살펴본다.

3. 이 사건 상여금의 통상임금 해당 여부에 관한 판단

가. 판단 기준

근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당 등의 산정기준과 평균임금의 최저한으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다(대법원 2019. 9. 9. 선고 2017다230079 판결 등 참조).

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(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 결정 등 참조).





의체 판결 등 참조).

나. 이 사건 상여금의 소정근로의 대가성 및 고정성

1) 관련 법리

가) 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 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.

위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

나) 고정성이라 함은 근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질을 말하고, 고정적인 임금은 임금의 명칭 여부를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금이라고 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(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

2) 판단

가) 먼저 이 사건 상여금의 소정근로 대가성이 인정되는지에 관하여 본다.

갑 제1, 2, 4호증, 을 제1, 11호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 피고의 취업규칙 제53조 제1항은 종업원의 임금에 관한 세부사항을 임금규정에 별도로 정하도록 하였고, 이에 따라 피고는 임원, 연봉제 사원, 준사원을 제외한 나머지 종업원들에게 지급될 임금의 기준에 관하여 정한 '인사규정(사원 임금)'을 마련하여 두었는데, 이에 따르면 원고들의 '매월의 근로에 대하여' 지급되는 임금에는 월 급여 및 연월차 수당과 함께 '정기적 상여금'이 포함되어 있는 점, ② 피고는 이 사건 단체협약 제41조 제3항과 피고의 취업규칙 제49조 제3항에 의하여 2개월 이상 근속한 생산직 직원이면 누구에게나 이 사건 상여금을 지급하고 있으므로, 원고들이 2개월 이상 근속한 이후 상여금을 지급받기 위하여 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공하여야 할 필요가 없는 점, ③ 피고는 이 사건 단체협약 제41조 제4항과 피고의 취업규칙 제49조 제4항에 따라 원고들이 결근하거나 업무상 질병 외 휴직한 경우, 상여금 지급일 이전에 퇴직한 경우에도 실제 근로한 일수에 따라 일할 계산한 상여금을 지급하고 있는 점 등을 위 법리에 비추어 보면, 이 사건 상여금은 원고들이 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계



약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 제공하여 지급받는 임금이 아니고, '소정근로시간에 근로를 제공할 경우 그 대가로 지급하기로 정해진 임금'으로서 소정근로의 대가에 해당한다고 봄이 타당하다.

나) 다음으로 이 사건 상여금의 고정성이 인정되는지에 관하여 보건대, ① 피고는 2개월 이상 근속한 생산직 직원이면 업적이나 성과에 관계없이 누구에게나 이 사건 상여금을 지급하여 온 점, ② 상여금 지급 대상인 직원이 결근하거나 업무상 질병 외 휴직한 경우 또는 상여금 지급일 이전에 퇴직한 경우에도 실제 근로한 일수에 따라 일할 계산한 상여금을 지급한 점은 앞서 본 바와 같고, 여기에 ③ 피고가 상여금의 지급률(연간 상여기준액의 750%)과 지급시기(작수 달의 25일에 각 100%씩, 설날 및 추석 휴가의 5일 전과 하기 휴가시 각 50%씩)뿐만 아니라⁸⁾, 상여금의 계산방법[(기본일당 × 30일) + 상여포함수당(직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급근속수당, 생산장려수당, 직무수당, 가족수당, 본인수당², 연금수당) + (통상시급 × 45시간)]에 대하여⁹⁾ 미리 확정하여 둔 점을 종합하여 보면, 이 사건 상여금은 원고들이 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 그 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 임금으로서 고정성을 갖춘 것으로 봄이 타당하다.

다) 이에 대하여 피고는, ① 이 사건 상여금은 본질적으로 경영 실적이나 근무 성과에 대한 상으로서 주어지는 급여로서 이를 소정근로의 대가라고 할 수 없고, ② 위 상여금을 실근무일수에 비례하여 일할계산하는 경우 그 지급 시기에 따라 1일에 대응하는 상여금의 액수가 달라지는 점에서도 소정근로의 대가성을 인정할 수 없으며, ③ 일 소정근로시간의 1/2 미만(4시간 미만)을 근무하고 조퇴한 경우 또는 외출하여

8) 단체협약 제41조 제1항, 취업규칙 제49조 제1항

9) 인사규정(사원 임금) '9.3 상여금 계산 방법' 및 인사규정(수당 관리) 별첨3 '수당별 임금계산 기준'



허가받은 시간 내에 복귀하지 않고 조퇴의 요건을 갖추지 못한 경우에는 결근 처리되어 실제 근로한 소정근로시간에 상응하는 상여금을 지급받지 못하게 되므로 이 사건 상여금의 소정근로 대가성 및 고정성이 인정되지 않는다고 다룬다.

살피건대, 갑 제4호증, 을 제10호증의 각 기재에 의하면, 피고는 소속 직원이 소정근로시간의 1/2을 채우지 못하고 조퇴하는 경우 이를 연월차휴가 또는 결근으로 처리하고¹⁰⁾, 개인적인 사유로 외출하여 예정된 시간 내에 복귀하지 않았고 이를 조퇴로 처리하기에 적정하지 않은 경우 연월차휴가 또는 유계결근으로 처리하는 사실¹¹⁾, 피고는 소속 직원의 미출근 사고일수에 상응하는 상여금을 일할계산하여 이를 감액하는 사실¹²⁾이 인정되기는 한다.

그러나 ① 임금 중에서 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 평가한 것이라면 그 명칭과 관계없이 소정근로의 대가로 지급된 임금으로 볼 수 있으므로(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조), 그 명칭에도 불구하고 이 사건 상여금의 소정근로의 대가성을 인정할 수 있을 뿐만 아니라, 피고는 경영 실적에 대한 상으로 지급하는 '특별 상여금'을 이 사건 상여금과 구별하여 정하고 있어(이 사건 단체협약 제41조 제2항과 피고의 취업규칙 제49조 제2항은 "회사의 경영성과에 따라 특별 상여금을 지급할 수 있다"고 정하고 있다) 이 사건 상여금을 경영 실적이나 근무 성과에 대한 상으로 주어진 것이라고 보기 어려운 점, ② 연중 계속 근로자의 경우 연 750%의 상여금 전액을 지급받고, 연중 퇴사자의 경우 퇴직일까지의 지급률을 재산정하여 기지급률과 차이가 있을 경우 이를 정산하는바¹³⁾, 이에 의

10) 인사규정(근태 관리) '6.3 조퇴'

11) 인사규정(근태 관리) '6.4 외출'

12) 인사규정(사원 임금) '9.2 상여금 제한기준'

13) 인사규정(사원임금) '9.1 상여금의 지급기준', 연중 퇴직자의 정산지급 상여금 750% × 재직일수 / 365일



하면 위 상여금의 일할계산 대상기간이 다르다고 하더라도 실제 소정근로 1일에 지급 받게 되는 상여금의 액수가 달라진다고 보기 어려운 점 ③ 피고가 앞서 본 바와 같이 원고들이 소정근로시간의 1/2을 채우지 못하고 조퇴하거나, 외출 후 예정된 시간 내에 복귀하지 못한 경우 등을 연월차휴가 또는 결근으로 처리하여 일할계산된 상여금을 지급받지 못하도록 한 것은 소정근로를 제공하지 않은 근로자에 대한 감액의 기준을 정한 것으로서 소정근로의 제공과 관련된 내용이므로, 이 사건 상여금의 소정근로 대가성 및 고정성을 부정할만한 사유가 되지 않는 점 등을 고려하면, 피고의 위 주장은 받아들이기 어렵다.

다. 이 사건 상여금의 정기성 및 일률성

1) 관련 법리

가) 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사 간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서의 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

나) 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(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결, 대법원 2012. 7. 26. 선고 2011다6106 판결 등 참조).

2) 판단

가) 피고가 이 사건 상여금을 매년 짝수 달의 25일(각 100%씩), 설날 및 추석 휴가의 5일 전, 하기 휴가시(각 50%씩)에 지급하여 온 점, 피고는 2개월 이상 근속한 생산직 직원이면 누구에게나 이 사건 상여금을 지급하고 있는 점은 앞서 본 바와 같은바, 이러한 사정들을 위 법리에 비추어 보면, 이 사건 상여금은 일정한 간격을 두고 계속적으로 일정한 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 임금으로서 정기성 및 일률성이 인정되는 것으로 보아야 한다.

나) 이에 대하여 피고는, 이 사건 상여금은 짝수 달과 설, 하기 휴가, 추석에 9차례에 걸쳐 분할 지급되는데, 설, 하기 휴가, 추석의 경우 그 상여금 지급일자가 일정하지 않으므로, 지급 간격이 일정하지 않아 이 사건 상여금의 정기성을 인정할 수 없다고 주장하나, 이 사건 상여금 중 설, 추석 상여금은 설날 및 추석 휴가 5일 전, 하기 휴가 상여금은 7월 하순과 8월 상순 사이에 유급휴가일을 제외한 5일간의 하기 휴가시에 지급하는 사실은 앞서 본 바와 같고, 이에 의하면 설, 추석 및 하기 휴가 상여금은 매년 위 지급일에 정기적으로 지급된다고 할 것이므로, 피고의 위 주장은 받아들여 어렵다.

라. 소결

이 사건 상여금은 소정근로의 대가로 원고들에게 지급되는 금품으로서 정기적·일



률적·고정적으로 지급되는 것이어서 통상임금에 해당하므로, 피고는 원고들에 대하여 이 사건 상여금을 포함한 시간급 통상임금을 기초로 산정한 이 사건 각 수당을 지급하여야 하고, 이러한 수당을 반영한 평균임금을 토대로 산정한 퇴직금을 지급하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고는 이 사건 상여금이 포함되지 않은 시간급 통상임금을 기초로 이 사건 각 수당을 산정하여 원고들에게 지급하였으므로, 피고는 원고들에게 이 사건 상여금을 포함하여 산출한 시간급 통상임금을 기초로 재산정한 이 사건 각 수당의 액수에서 피고가 이미 원고들에게 지급한 액수를 공제한 나머지 액수를 미지급 수당으로 지급하고, 퇴직금 신청 원고들에 대하여 이와 같은 미지급 수당을 반영하여 재산정한 평균임금을 기초로 계산한 퇴직금 미지급분을 지급할 의무가 있다.

4. 시간급 통상임금의 재산정

가. 관련 법리

1) '소정근로시간'이란 1주 40시간(휴게시간 제외), 1일 8시간(휴게시간 제외)의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제8호, 제50조 제1항 및 제2항).

2) 월급 금액으로 정하여진 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 때에는 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수('주의 통상임금 산정 기준시간 수'에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 값을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액에 의하여야 하고(근로기준법 시행령 제6조 제2항 제4호), '주의 통상임금 산정 기준시간 수'는 1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간을 말한다(같은 항 제3호).

3) 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 통상임금도 위와 같은 방법에 준하여



시간급 금액으로 산정할 수 있고(근로기준법 시행령 제6조 제2항 제5호), 근로자가 받는 임금이 둘 이상의 지급형태로 정해진 경우 각각 시간급으로 산정된 금액을 합산하여 시간급 통상임금을 정한다(같은 항 제7호).

4) 월급 통상임금에는 근로기준법 제55조 소정의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다(대법원 1994. 5. 24. 선고 93다32514 판결 등 참조).

나. 통상임금 산정 기준시간의 산정

1) 원고들의 '월의 통상임금 산정 기준시간 수'

갑 제1호증의 기재에 의하면, 이 사건 단체협약은 원고들의 근무시간을 1일 8시간, 1주 40시간, 주 5일을 기준으로 한다고 정하고 있고(제46조 제4항), 근로기준법 제55조 제1항에 정한 주휴일에 더하여 토요일도 유급휴일로 정하고 있는 사실(제48조 제1항 제1호)이 인정된다.

위 인정사실을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원고들의 소정근로시간은 1주 40시간이고, 원고들에 대하여 유급으로 처리되는 1주당 시간은 총 16시간(= 주휴일 8시간 + 토요일 8시간)이므로, 원고들의 '주의 통상임금 산정 기준시간 수'는 56시간이 되며, 원고들의 '월의 통상임금 산정 기준시간 수'는 243시간(= 56시간 × (365일/7일)¹⁴) ÷ 12, 소수점 이하 버림)이 된다.

2) 피고의 주장에 관한 판단

가) 피고의 주장

원고들의 근무형태는 통상주간근무, 상시주간근무, 주야교대근무, 주간연속 2교대근무로 나뉘는데, 각각의 근무형태에 따라 야간근로 또는 연장근로가 예정된 경우

14) 1년 동안의 평균 주의 수



가 있어 그 소정근로시간이 다르다. 즉, 원고들 각각의 소정근로시간에다가, 예정된 야간근로시간 및 연장근로시간에 대한 할증분을 반영하여 '월 통상임금 산정 기준시간 수'를 산정하면, 통상 주간근무자의 경우 243.33시간, 상시주간근무자의 경우 259.63시간, 주야교대근무자의 경우 286.79시간, 주간연속 2교대근무자의 경우 290.37시간이 된다.

나) 판단

갑 제1호증, 을 제10호증의 각 기재에 의하면, 이 사건 단체협약 제46조 제1항이 원고들의 근무형태를 보통근무, 교체근무, 특수근무 3종으로 구별하여 정하고 있고, 2교대 야간근무의 경우 21:00부터 익일 06:00까지를 근로시간으로 정하고 있는 사실이 인정되기는 한다.

그러나 단체협약 제46조 제4항이 근무형태를 구별하지 않고 원고들의 근무시간을 1일 8시간, 1주 40시간, 주 5일을 기준으로 한다고 정하고 있는 사실은 앞서 본 바와 같으므로, 원고들의 근무형태에 따라 각각 다른 소정근로시간이 적용된다는 취지의 피고의 위 주장은 받아들이기 어렵고, 원고들의 소정근로시간을 1주 40시간으로 인정하는 이상, 원고들 중 상시주간근무자와 주간연속 2교대근무자에 대한 연장근로시간이 예정되어 있어 이를 소정근로시간에 가산하여야 한다는 피고의 주장도 받아들일 수 없다.

나아가 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 하는 것이지, 가산수당 산정을 위한 '가산율'을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산할 것은 아니므로(대법원 2020. 1.



22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결 참조), 야간근로가 예정되어 있는 주야교대근무자에 대한 '월의 통상임금 산정 기준시간 수'를 계산할 때에 가산율을 고려하여 총근로시간 수를 산정하여야 한다고 볼 수도 없다. 따라서 이 부분 피고의 주장도 받아들이지 않는다.

다. 시간급 통상임금의 액수 산정

1) 원고들의 기본 일급을 1일 소정근로시간인 8시간으로 나눈 금액이 시간급 통상임금에 합산된다.

2) 통상임금으로서 월급제 수당인 직책수당, 생산장려수당, 근속수당, 직무수당, 연금수당, 직급근속수당, 본인수당, 직급수당, 자격수당의 경우¹⁵⁾, 위 각 월급제 수당 합산액을 '월의 통상임금 산정 기준시간 수'에 해당하는 243시간으로 나눈 금액이 시간급 통상임금에 합산된다.

3) 원고들에 대한 상여금은 1년에 '상여기준액의 750%'로 계산한 금액으로 분할 지급되며, 위 상여금이 통상임금에 해당함은 앞서 본 바와 같다. 따라서 상여기준액(=(기본일급 × 30일) + 상여포함수당(직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급근속수당, 생산장려수당, 직무수당, 가족수당, 본인수당², 연금수당)의 합계액 + (약정통상시급 × 45시간))의 750%를 12개월로 나눈 금액을 월급 상여금 액수로 보고, 이를 다시 '월의 통상임금 산정 기준시간 수'인 243시간으로 나눈 금액이 시간급 통상임금에 합산된다.

4) 따라서 원고들의 시간급 통상임금은 아래와 같은 계산식으로 산정되며, 이에 따라 산정된 원고들의 시간급 통상임금(이하 '시간급 통상임금'이라고 한다)은 별지2

15) 원고들은 2015. 12. 9.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서(감축)에서 약정통상시급을 구성하는 수당 중 가족수당, 본인수당²가 통상임금 산정요소에서 제외됨을 인정하였다.



'표3 근로기준법상 시간당 통상임금 산정'의 '시간당 통상임금(법정)'란 기재 각 해당 돈과 같다.

◆ 시간급 통상임금

$$\begin{aligned}
 &= \textcircled{1} [\text{기본일급} \div 8\text{시간}] \\
 &+ \textcircled{2} [(\text{직책수당} + \text{직급수당} + \text{근속수당} + \text{본인수당} + \text{직급근속수당} + \text{생산장려수당} + \\
 &\quad \text{직무수당} + \text{자격수당} + \text{연금수당}) \div 243\text{시간}] \\
 &+ \textcircled{3} \{[(\text{기본 일급} \times 30\text{일}) + (\text{직책수당} + \text{직급수당} + \text{근속수당} + \text{본인수당} + \text{직급근속수} \\
 &\quad \text{당} + \text{생산장려수당} + \text{직무수당} + \text{가족수당} + \text{본인수당}^2 + \text{연금수당}) + (\text{약정통상시} \\
 &\quad \text{급} \times 45\text{시간})\} \times 75\% \div 12\text{월} \div 243\text{시간}
 \end{aligned}$$

5. 미지급수당 청구 부분에 관한 개별적 판단

가. 미지급 연장근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장 요지

가) 원고들¹⁶⁾

(1) 상여금이 포함된 '시간급 통상임금'과 '연장근로시간¹⁷⁾'을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값이 '재산정 연장근로수당'이고, 이와 같이 계산된 재산정 연장근로수당에서 기지급 연장근로수당을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 미지급 연장근로수당에 해당한다.

(2) 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 10분에서 20분 사이의 짧은 휴게시간은 원고들에게 자유로운 이용이 보장된 시간이 아니라 실질적으로 피고의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이고, 피고는 노사간의 합의 또는 관례상 위 휴게시간을 근로시간

16) 원고들은 제1심에서 휴일 겸 주 40시간 초과근로 전부에 대해 연장근로수당, 즉 휴일근로중복가산할증을 구하였으나, 이 법원에 이르러 위 주장을 철회하면서 청구취지를 감축하였다.

17) 정상근무일과 주휴일(일요일), 공휴일, 토요일에 1일 8시간을 초과하여 근무한 시간을 의미한다.



포함하여 연장근로수당을 지급하여 왔으므로, 원고들의 연장근로시간을 산정함에 있어 위 휴게시간을 연장근로시간에서 공제하여서는 안 된다.

(3) 피고는 이미 조퇴, 외출, 연차휴가사용 등으로 인한 비근로시간을 공제한 연장근로시간을 산정하여 수당을 지급하였으므로, '재산정 연장근로수당' 산정시 연장근로시간에서 이를 재차 공제할 필요가 없다.

나) 피고

(1) 근로기준법 제56조에서 '사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다'고 규정하고 있을 뿐이므로, 근로한 시간에 대하여 당연히 지급되는 임금(100%)은 통상임금을 기준으로 산정할 필요가 없고, 연장근로를 이유로 가산하여 지급되는 임금(50%)만 통상임금을 기준으로 산정하면 된다. 따라서 원고들의 '재산정 연장근로수당'은 '기본일급/8시간 × 연장근로시간 × 100%'와 '시간급 통상임금 × 연장근로시간 × 50%'을 더하는 방식으로 산정하여야 한다.

(2) 원고들이 실제로 근무하지 않은 휴게시간은 연장근로시간에서 제외되어야 하므로, '재산정 연장근로수당'을 산정할 때에는 휴게시간을 제외한 연장근로시간을 기준으로 계산하여야 한다.

(3) 재산정 연장근로수당 산정시 조퇴, 외출, 연차휴가사용 등으로 근로하지 않은 시간은 연장근로시간에서 제외하여야 한다.

(4) 피고는 노사간 합의에 따라 노동조합의 단체교섭위원으로서 임시상근자인 원고 김부영에 대하여 '연장근로수당'이라는 명칭으로 고정적인 수당을 지급하였는데, 이는 실제 연장근로에 대하여 지급되는 법정수당이 아니라 약정수당에 불과하다. 따라서 원고 김부영이 임시상근자로서 지급받은 위 '연장근로수당'은 약정통상시급을 기초



로 산정하면 족하고, 이를 근로기준법에 따른 통상임금을 기준으로 재산정할 필요가 없다.

2) 판단

가) 미지급 연장근로수당 계산 방법에 관한 판단

(1) 관련 법리

구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 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·야간근로에 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 법리에다가 ① 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조는 근로자의 연장근로에 대하여 그 근로시간에 상응하는 시간급 통상임금(100%)을 지급하여야 하는 것을 전제로 시간급 통상임금의 50%를 가산하여야 한다는 취지로 해석되는 점, ② 이 사건 단체협약 제39조 제1항에서 '연장근로



에 대해서는 통상임금의 50%를 추가 지급한다'고 규정하면서 같은 조 제2항에서는 '휴일근로시 150%를 추가 지급한다'고 규정하고 있고, 피고가 연장근로수당의 계산방식을 구체적으로 정한 인사규정¹⁸⁾에서도 연장근로시간에다가 약정통상시급의 150%를 곱하는 것과 같은 계산방식으로 연장근로수당 액수를 산정하고 있는바, 피고 역시 연장근로수당 등 법정수당의 지급시 근로시간에 상응하는 시간급 통상임금(100%)에다가 50%를 가산하는 방식에 따르고 있는 것으로 보이는 점 등을 더하여 보면, '시간급 통상임금 100%'와 '시간급 통상임금에 50%를 가산한 금액'의 합산액에 연장근로시간을 곱한 금액을 연장근로수당이라고 봄이 타당하다.

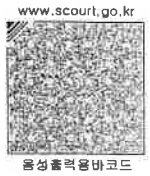
따라서 피고는 '시간급 통상임금'과 '연장근로시간'을 곱한 값에 150%를 곱하여 나온 값인 '재산정 연장근로수당'에서 '기지급 연장근로수당'을 뺀 값을 '미지급 연장근로수당'으로서 원고들에게 지급할 의무가 있다(이와 다른 취지의 피고 주장은 받아들여지지 않는다).

나) 휴게시간 및 비근로시간(조퇴, 외출, 연차휴가) 제외에 관한 판단

(1) 관련 법리

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정

18) 인사규정(사원 임금) 별첨4. '연장근무 수당계산'

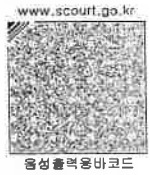


한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결, 대법원 2018. 9. 28. 선고 2017다53210 판결 등 참조).

(2) 이 사건 단체협약 제47조의 휴게시간의 공제에 관한 판단

앞서 인정한 사실, 을 제16, 17호증의 각 기재 및 영상에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 피고는 이 사건 단체협약 제47조에 따라 원고들에게 매 2시간마다 10분(야간근무자의 경우 15분, 야간근무자가 4시간 연장근로한 경우 07:30부터 08:00까지를 휴게시간으로 한다), 7월 1일부터 8월 31일까지는 오전, 오후에 각 15분(야간근무자의 경우 각 20분)의 휴게시간을 부여한 사실, ② 이 사건 단체협약 제75조 제2항에 따라 피고는 공장 내·외부에 근로자를 위한 휴게공간을 마련하여 둔 사실은 인정된다.

그러나 ① 원고들을 비롯한 생산직 근로자들에게 2시간의 근로시간마다 부여되는 10분 내지 20분의 짧은 시간은 기본적인 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간으로, 이를 자유롭게 이용하는 데에는 근본적으로 한계가 있을 수밖에 없는 점, ② 피고의 주장에 의하더라도 생산직 근로자들에게 부여되는 위 10분 내지 20분의 휴게시간에도 공장의 작업라인(컨베이어 시스템)이 중단되는 것이 아니라 계속 가동되



고 있어 근로자들이 그 작업현장을 떠나 온전히 자유로운 시간을 향유하기는 어려운 것으로 보이는 점, ③ 이 사건 단체협약 제46조 제4항에 의하면, 피고는 시업과 종업 사이의 9시간(보통근무의 경우 오전 8시부터 오후 5시, 2교대 야간근무의 경우 오후 9시부터 익일 오전 6시) 중에서 중식시간에 해당하는 1시간은 이를 근로시간에서 제외하였으나, 위 단체협약 제47조에 정한 10분 내지 20분의 휴게시간은 이를 근로시간에서 제외하지 아니한 채 원고들의 소정근로시간 8시간에 포함되어 있는 점, ④ 또한 피고는 원고들에 대하여 위 10분 내지 20분의 휴게시간을 통제하지 않은 연장근로시간을 기준으로 연장근로수당을 지급하여 온 점, ⑤ 위와 같은 단체협약의 내용과 피고의 연장근로수당 지급방식 등은 원고들의 휴게시간 이용 현황과 그 본질을 반영한 결과로 보이는 점 등을 위 법리에 비추어 보면, 피고가 주장하는 휴게시간은 원고들을 비롯한 피고의 생산직 근로자들이 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 해방되어 실질적으로 자유로이 이용할 수 있는 시간이라고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 이 사건 단체협약 제47조의 휴게시간을 원고들의 연장근로시간에서 제외하여야 한다는 피고의 주장은 받아들이지 않는다.

(3) 조퇴, 외출, 연차휴가사용 등 비근로시간의 통제에 관한 판단

앞서 본 법리에 의하면 원고들이 조퇴, 외출, 연차휴가 사용 등으로 실제로 근무하지 않은 시간은 '근로시간'에 포함될 수 없다고 할 것인바, 원고들이 조퇴, 외출을 함으로써 원고들의 1일 총 근로시간이 8시간을 초과하지 않은 경우라면, 그 종업시간이 언제인지와 관계없이 연장근로수당을 지급받을 수 없다고 봄이 타당하다.

그렇다면 이 사건에서 원고들이 주장하는 연장근로시간이 '조퇴, 외출, 연차휴가사용 등으로 근무하지 않은 시간을 통제하고도, 1일 총 8시간을 초과하여 근무한



시간'에 해당하는지에 관하여 본다.

살피건대, 앞서 인정한 사실에 앞서 든 증거 및 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 피고 인사규정에는 생산직 사원이 지각, 조퇴, 외출하는 경우 기본 일당에서 해당 시간만큼 공제하는 것으로 되어 있는 점¹⁹⁾, ② 피고는, 원고 홍진한이 주장하는 2012. 4.의 평일연장근로 58시간 중에서 2012. 4. 20.의 2시간은 원고 홍진한이 조퇴한 날에 대한 것이어서 이를 제외하여야 한다고 주장하나²⁰⁾, 원고 홍진한의 2012. 4.의 시업·종업시간 및 연장근로시간은 아래 표에서 보는 바와 같은바, 이에 의하면 원고 홍진한은 2012. 4. 20. 예정되어 있는 4시간의 연장근로시간 중에서 2시간만 채우고 조퇴하였고, 원고 홍진한은 조퇴에 따른 미근로시간(2시간)을 반영하여 2012. 4. 20. 연장근로시간은 2시간이라고 주장하고 있는 점 등에 비추어 보면, 원고들이 연장근로 수당을 청구하는 연장근로시간은 조퇴, 외출 등으로 실제 근무하지 않은 시간을 제외하고도 1일 8시간을 초과하여 근무한 경우 그 해당 초과 근무시간인 것으로 볼 수 있으므로, 이와 달리 원고들이 주장하는 연장근로시간에 비근로시간이 포함되어 있다는 취지의 피고 주장은 받아들이지 않는다.

원고 홍진한의 2012년 4월 연장근로시간					
일자	요일	시업시간	종업시간	연장근로시간	비고
1	일	8	17	0	
2	월	19	8	4	
3	화	19	8	4	
4	수	19	8	4	
5	목	19	8	4	
6	금	19	8	4	

19) 인사규정(사원 임금) '8.3 지각, 조퇴, 외출공제'

20) 피고의 2020. 5. 8.자 준비서면의 참고자료 33. '2012. 1. ~ 2013. 7. 각 원고별 평일 소정근로시간 미근로시간 정리자료(총 359쪽 중 76쪽)' 참조



7	토	-	-	-	
8	일	-	-	-	
9	월	8	17	0	
10	화	8	19	2	
11	수	8	17	0	
12	목	8	19	2	
13	금	8	19	2	
14	토	8	17	0	
15	일	19	8	4	
16	월	19	8	4	
17	화	19	8	4	
18	수	19	8	4	
19	목	19	8	4	
20	금	19	6	2	조퇴
21	토	-	-	-	
22	일	-	-	-	
23	월	8	19	2	
24	화	8	19	2	
25	수	8	19	2	
26	목	8	19	2	
27	금	8	19	2	
28	토	-	-	-	
29	일	8	17	0	
30	월	19	8	4	
평일 연장근로 시간 합계				58	
주휴일 연장근로 시간 합계				4	2012. 4. 15.
토요일 연장근로 시간 합계				0	

다) 임시상근자에 대한 연장근로수당을 지급하여야 하는지 여부에 관한 판단

(1) 관련 법리

(가) 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라고 한다) 제24조 제4



항은 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등의 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있는 것으로 정하고 있다.

(나) 근로시간 면제 제도의 규정 내용, 취지, 관련 규정 등을 고려하면, 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자(이하 '근로시간 면제자'라고 한다)에 대한 급여는 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사 업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준과 비교하여 사회통념상 수급할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 근로시간 면제에 따라 사용자에게 제공한 것으로 간주되는 근로의 대가로서, 그 성질상 임금에 해당하는 것으로 봄이 타당하다(대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결 등 참조).

(다) 노동조합법 제24조 제4항에서 근로시간 면제자에게 임금의 손실 없이 근로시간 면제대상 활동을 수행할 수 있도록 보장한 취지는 궁극적으로 노동조합의 활동이 위축되지 않도록 하려는 데 있고, 면제가 허용되는 근로시간을 소정 근로시간으로 엄격히 제한하면 일반 근로자로 근무하는 경우와 비교하여 임금의 손실이 불가피할 수 있으므로, 면제할 수 있는 근로시간을 반드시 소정 근로시간으로 한정할 것은 아니다(대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결 등 참조).

(2) 판단

(가) 갑 제1호증 및 을 제23호증의 각 기재에 의하면, 이 사건 단체협약 제



12조는 조합의 업무추진에 있어 필요한 적정 인원의 전임자를 둘 수 있도록 하고(제1항), 유급 전임자(근로시간 면제자)의 임금은 피고가 지급하기로 한 사실(제4항), 전국 금속 노동조합 현대위아지회는 피고에게 2013. 5. 29.부터 2013년 총회 가결시까지 단체교섭위원으로 활동할 전임자 및 원고 김부영을 포함한 임시상근자 6명을 두는 것에 대해 동의하여 줄 것을 요청하였고, 이에 따라 원고 김부영은 2013. 6.부터 같은 해 7.까지 피고에게 직접 근로를 제공하지 아니한 채 위 지회의 임시상근자로 활동하였으며, 위 2개월간 월 38시간의 연장근로수당을 지급받은 사실은 인정된다.

(나) 그러나 위 인정사실에다가 을 제24, 25호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 보면, 피고가 원고 김부영 등 노동조합의 근로시간 면제자의 '인정 연장근로시간'에 대하여 지급하는 연장근로수당은 약정통상시급이 아니라 이 사건 상여금을 포함하여 산출한 시간급 통상임금을 기초로 산정되어야 하는 것으로 봄이 타당하다.

① 피고와 전국금속 노동조합 현대위아지회는 2000. 9. 25. 노동조합 업무를 위한 전임자와 임시상근자에 대하여 아래 '노사협의회의록'의 내용과 같은 '인정 연장근로시간'을 인정하여 주는 것으로 합의하였는데, 이와 같이 피고가 소정근로시간 이외에 연장근로시간에 대하여 피고에 대한 근로제공을 면제하는 것도 허용된다고 할 것이다.

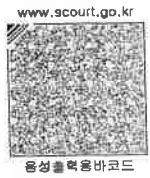
노사협의회의록

◆ 전임자 수 조정 및 임시상근자 처우

1. 전임자 수

가. 위원장을 포함한 6명과 경리 1명(반월지구 포함)

나. 상집부장 1명에 대해서는 기존과 같이 임시상근을 인정한다.



다. 조합업무상 부득이한 사유로 상근이 필요하여 조합이 임시상근을 요청할 경우 회사는 최대한 협조한다.

2. 임시상근자 처우

1개월 이상 임시상근자의 잔업시간에 대해서는 월 50시간²¹⁾을 인정하며, 1개월 미만 임시상근자의 잔업시간에 대해서는 1일 2시간을 인정한다.

단, 임시상근자의 출근은 CARD 점각으로, 퇴근은 노동조합 자체 관리로 같음하며, 월 1회 회사와 노동조합은 임시상근자 근태를 협의한다.

② 노동조합의 전임자와 임시상근자가 사용자의 동의를 받아 단체교섭 관련 업무를 수행한 시간은 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 피고에 대한 관계에서 근로를 제공한 것으로 간주된다. 원고 김부영이 위 단체교섭 관련 업무를 수행하고 피고로부터 '인정 연장근로시간'으로 인정받은 시간은 월 38시간으로 피고의 생산직 근로자들이 매월 수행한 연장근로시간에 비해 과다한 것으로 보이지 않으므로, 원고 김부영이 임시상근자로서 단체교섭 관련 업무를 수행하고 피고로부터 보장받은 월 38시간의 '인정 연장근로시간'은 원고 김부영이 피고에게 근로를 제공한 시간으로 간주된다.

③ 위 '노사협의회의록'에서 본 바와 같이 피고는 노동조합의 전임자 및 임시상근자에 대하여 '총액'이 아니라 '시간'을 기준으로 연장근로수당을 보장하고 있다. 그런데 피고는 전임자 또는 임시상근자가 노동조합 업무를 함에 있어 '임금의 손실이 없도록' 하여야 하므로, 전임자 또는 임시상근자에 대하여 '그가 전임자 또는 임시상근자로 지정되지 아니하였더라면 그 연장근로시간에 상응하여 지급받았을 연장근로수당', 즉 이 사건 상여금을 포함하여 재산정한 통상임금을 기준으로 계산한 연장근로

21) 2016. 12. 21.자 합의부터는 월 40시간[임금체계 개편 관련 별도 회의록(을 제25호증) 참조]



수당을 지급하여야 한다.

④ 만약 피고가 위 전임자 또는 임시상근자에 대하여 '인정 연장근로시간'에다가 약정통상시급을 곱하는 방식으로 산정된 액수로 연장근로수당을 지급하여야 하는 것으로 볼 경우, 위 전임자 또는 임시상근자가 노동조합 업무를 수행한 시간을 피고에 대한 근로시간으로 인정하면서도 이를 '연장근로시간'의 산정에 있어서는 달리 보는 것이 되는데, 이와 같이 해석할 이유가 없을 뿐만 아니라 이러한 해석은 피고가 위 전국금속 노동조합 현대위아지회와 합의한 취지에도 어긋난다.

(다) 따라서 피고는 원고 김부영에게 위 시간급 통상임금을 기초로 재산정한 연장근로수당에서 기지급 연장근로수당을 공제한 나머지 금원을 추가로 지급할 의무가 있으므로, 이와 다른 취지의 피고의 주장은 받아들이지 않는다.

라) 소결

따라서 위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하면, '미지급 연장근로수당'은 아래 계산식에 따라 산정됨을 알 수 있고, 이에 따라 '미지급 연장근로수당액'을 산정하면 별지2 '표4 연장근로수당'의 '미지급 연장근로수당'란 기재 각 해당 돈과 같다.

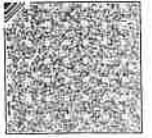
◆ 미지급 연장근로수당

$$= \text{재산정 연장근로수당} (= \text{총 연장근로시간}^{22}) (= \text{평일 연장근로시간} + \text{주휴일 연장근로시간} + \text{토요일 및 공휴일 연장근로시간}) \times \text{시간급 통상임금} \times 150\% - \text{기지급 연장근로수당}$$

나. 미지급 휴일근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장 요지

22) 1일 8시간 초과외 근로시간을 의미한다.



가) 원고들

(1) 휴일근로수당의 지급대상이 되는 '휴일'에는 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.

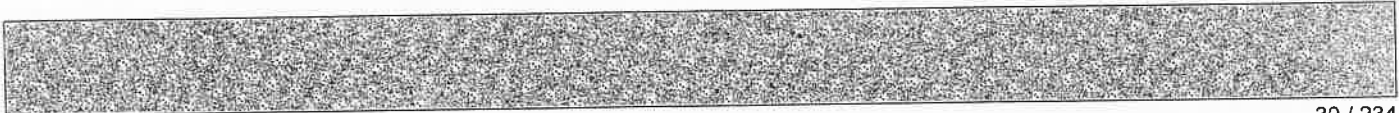
(2) 미지급 휴일근로수당은, ① 1일 8시간 이내의 휴일근로시간²³⁾에다가 시간급 통상임금의 150%를 곱한 값과 ② 1일 8시간 초과인 휴일근로시간에다가 시간급 통상임금의 50%²⁴⁾를 곱한 값을 더한 금액에서 ③ 기지급 휴일근로수당 [= {약정 통상시급 × 휴일근로시간(주휴일, 공휴일, 토요일) × 150%} + {약정 통상시급 × 휴일 연장근로시간(주휴일, 공휴일, 토요일) × 50%}]을 공제하는 방식으로 구하여야 한다.

(3) 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 10분에서 20분 사이의 짧은 휴계시간은 원고들에게 자유로운 이용이 보장된 시간이 아니라 실질적으로 피고의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이고, 피고는 노사간의 합의 또는 관례상 위 휴계시간을 근로시간에 포함하여 휴일근로수당을 지급하여 왔으므로, 원고들의 휴일근로시간을 산정함에 있어 토요일 근로를 제외²⁵⁾ 나머지 휴일근로에 있어 위 휴계시간을 휴일근로시간에서 공제하여서는 안 된다.

23) 주휴일, 공휴일, 토요일의 근로시간

24) 원고들이 휴일에 한 연장근로시간(1일 8시간 초과 근로시간)에 대해서는, 근로에 대하여 기본적으로 지급되는 임금(100%)과 연장근로에 대한 가산임금(50%), 휴일근로에 대한 가산임금(50%)이 각각 지급되어야 한다. 다만 위 기본적으로 지급되는 임금(100%)과 연장근로에 대한 가산임금(50%)은 앞서 '5. 가. 미지급 연장근로수당' 항목에서 산정하였으므로, 이 부분에서는 휴일근로에 따른 가산임금(50%) 부분만 구한다.

25) 원고들은 이 법원 제7차 변론기일에서 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 10분에서 20분 사이의 휴계시간에 관하여 토요일 근무분에 대해서는 피고의 주장과 같이 위 휴계시간을 실근로시간에서 공제하여야 한다는 점에 대해 인정하고, 나머지 근로시간에 대해서는 위 휴계시간이 실근로시간에서 공제되어서는 안 된다는 것으로 그 주장을 정리하였다. 그런데 원고의 2019. 11. 8.자 준비서면과 그 이후 원고들이 제출한 청구금액에 관한 별지 각 표에 의하면, 토요일 근무분 중 8시간 이내의 근로(휴일근로)시간에 대해서는 휴계시간을 실근로시간에서 공제하였으나, 8시간 초과 또는 야간근로(연장 또는 야간근로)에 대해서는 휴계시간을 실근로시간에서 공제하지 아니하였는바, 이러한 점에 비추어 보면 제7회 변론기일에서의 원고들의 주장은 토요일 근무분 중 8시간 이내의 근무분(휴일근로)에 한해 휴계시간을 실근로시간에서 공제하는 것을 인정한다는 취지로 보인다.





나) 피고

(1) 근로기준법상 유급휴일은 근로기준법 제55조에서 정한 '주휴일'이 유일하고, 기타 국가공휴일이나 토요일을 법상 유급휴일로 해야 하는 것은 아니며, 피고는 단체협약에 따라 은혜적으로 공휴일 및 토요일을 유급휴일로 정한 것일 뿐이다. 따라서 최소기준의 원칙상 피고가 원고들의 공휴일 및 토요일 근로에 대하여 휴일근로수당을 지급할 의무가 없다.

(2) 피고가 원고들에 대하여 공휴일이나 토요일 근로에 대하여 지급하기로 한 수당은 약정수당이므로 통상임금을 기초로 그 수당을 산정하여야 한다고 볼 수 없고, 노사간에 약정한 금액을 지급하면 충분하다.

(3) 원고들이 실제로 근무하지 않은 휴게시간은 토요일 근로뿐만 아니라 그 외 근로에 대해서도 휴일근로시간에서 제외되어야 하므로, '재산정 휴일근로수당'을 산정할 때에는 휴게시간을 제외한 휴일근로시간을 기준으로 계산하여야 한다.

2) 판단

가) 토요일 및 공휴일 근무 시 '통상임금'을 기준으로 '휴일근로수당'을 지급하여야 하는지 여부에 관한 판단

(1) 관련 법리

구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 같은 법 제55조 소정의 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로도 포함된다. 그리고 휴일로 정하였는지는 단체협약이나 취업규칙 등에 있는 휴일 관련 규정의 문언과 그러한 규정을 두게 된 경위,



해당 사업장의 근로시간에 관한 규율 체계와 관행, 근로 제공이 이루어진 경우 실제로 지급된 임금의 명목과 지급금액, 지급액의 산정 방식 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2019. 8. 14. 선고 2016다9704, 9711 판결 등 참조).

(2) 판단

위에서 인정한 사실에 앞서 든 증거를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 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 정부가 임시로 정하는 공휴일을 모두 휴일로 하고 있는 점(이 사건 단체협약 제48조 제1항), ② 피고는 이 사건 단체협약 제48조 제1항에서 정한 휴일을 모두 유급으로 하되 주휴일은 일주일간 개근한 자에 한하고, 노동절(5.1.), 국경일, 정휴일의 휴일을 전후하여 결근이 계속될 경우에만 무급휴일로 하고 있는 점(이 사건 단체협약 제48조 제3항), ③ 피고는 이 사건 단체협약 제39조 제2항에서 휴일근로 시 약정통상시급의 150%를 지급하도록 규정하고 있는 점 등에 비추어 보면, 토요일과 법정공휴일은 단체협약에 의하여 휴일로 정해진 날로서 피고와 원고들 모두에게 근로자가 근로할 의무가 없는 것으로 인식된 날이라고 할 것인바, 원고들이 토요일과 법정공휴일에 근무한 경우 피고는 원고들에게 위 근로시간에 대하여 통상임금의 50%를 곱한 휴일근로수당을 지급할 의무가 있다.

나) 휴게시간 제외에 관한 판단

위 제5의 가. 2) 나) (2)항에서 살펴본 바와 같이 이 사건 단체협약 제47조에



서 정한 휴게시간은 원고들을 비롯한 피고의 생산직 근로자들이 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 해방되어 실질적으로 자유로이 이용할 수 있는 시간이라고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 위 휴게시간 중 원고들이 자인하는 토요일 휴일근로에 대한 휴게시간을 제외한 나머지 휴게시간을 원고들의 휴일근로시간에서 제외하여야 한다는 피고의 주장은 받아들이지 않는다.

다) 소결

그렇다면 원고들의 미지급 휴일근로 수당은 아래의 계산식에 따라 산정되고, 그 액수는 별지2 '표6 휴일근로수당'의 '미지급 휴일근로수당'란 기재 각 해당 돈과 같다.

◆ 미지급 휴일근로수당

= 재산정 휴일근로수당 [= ① 휴일근로에 대한 수당 (= 시간급 통상임금 × 휴일근로시간²⁶⁾ (주휴일 근로시간 + 공휴일 근로시간 + 토요일 근로시간²⁷⁾ × 150%) + ② 휴일의 연장근로에 대한 수당 (= 시간급 통상임금 × 휴일 연장근로시간²⁸⁾ (주휴일 연장근로시간 + 공휴일 연장근로시간 + 토요일 연장근로시간²⁹⁾ × 50%]] - ③ 기지급 휴일근로수당

다. 미지급 야간근로수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

가) 원고들

(1) 상여금이 포함된 '시간급 통상임금'에 '야간근로시간'을 곱한 값에 50%를 곱하여 나온 값이 '재산정 야간근로수당'이므로, 이처럼 계산된 '재산정 야간근로수당'

26) 1일 8시간 이내의 근로시간을 의미한다.

27) 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 휴게시간을 제외한 근로시간을 의미한다.

28) 1일 8시간 초과인 근로시간을 의미한다.

29) 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 휴게시간을 포함한 근로시간을 의미한다.



에서 '기지급 야간근로수당'을 췌 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 미지급 야간근로수당에 해당한다.

(2) 피고는 단체협약 등에 따라 원고들이 21:00부터 22:00까지 근무한 시간에 대하여도 '야간근로수당'을 지급하였으므로, 이 사건에서 '미지급 야간근로수당'을 산정함에도 원고들이 21:00부터 22:00까지 근무한 시간을 야간근무시간에 포함하여야 한다.

(3) 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 10분에서 20분 사이의 짧은 휴게시간은 원고들에게 자유로운 이용이 보장된 시간이 아니라 실질적으로 피고의 지휘·감독하에 놓여있는 시간이고, 피고는 노사간의 합의 또는 관례상 위 휴게시간을 근로시간 포함하여 야간근로수당을 지급하여 왔으므로, 원고들의 야간근로시간을 산정함에 있어 위 휴게시간을 공제하여서는 안 된다.

나) 피고

(1) 야간근로시간을 계산함에 있어 약정 야간근로 인정시간인 21:00부터 22:00까지의 시간은 제외되어야 한다. 즉, 근로기준법 제56조에서는 '오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로'를 '야간근로'로 규정하고 있음에도, 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) 원고들이 실제로 근무하지 않은 휴게시간은 야간근로시간에서 제외되어야 하므로, '재산정 야간근로수당'을 산정할 때에는 휴게시간을 제외한 야간근로시간을 기준으로 계산하여야 한다.



(3) 피고가 원고들에 대하여 지급한 '교대차이수당(교대차액수당)'은 그 본질적 성격이 약정에 의한 야간근로수당에 해당하므로, 미지급 야간근로수당을 산정함에 있어 공제될 기지급 야간근로수당에는 '교대차이수당'이 포함되어야 한다.

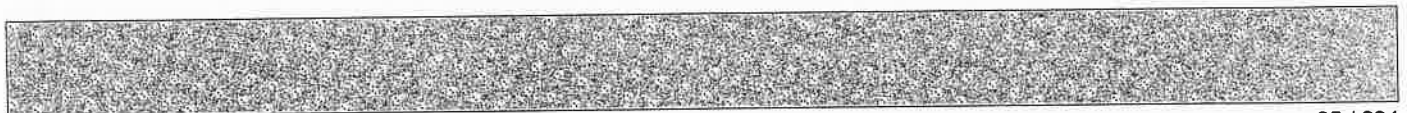
2) 21:00부터 22:00까지의 근무시간에 대한 야간근로수당 지급 여부에 관한 판단

피고가 노사 간 합의에 따라 21:00부터 06:00까지를 야간근로시간으로 정한 사실은 앞서 본 바와 같으나, 한편 근로기준법에 따라 재산정된 시간급 통상임금을 기초로 '연장근로수당'을 재산정함에 있어 노사 간 합의에 따른 유리한 근로조건만을 취사선택하는 것은 허용되지 않는바(대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결 등 참조), 상여금이 반영된 '시간급 통상임금'을 기초로 '야간근로수당'을 재산정하여 '기지급 야간근로수당'과의 차액을 구하고 있는 이 사건에서 '야간근로수당' 재산정 시 노사 간 합의에 따라 21:00부터 22:00까지의 근무시간을 야간근로시간으로 인정한 근로조건을 원고들이 취사선택하는 것은 허용될 수 없다 할 것이므로, 원고들이 22:00부터 다음날 06:00까지 사이에 근무한 시간만이 '야간근로시간'에 해당되고, 이를 기초로 '야간근로수당'을 재산정하여야 한다.

3) 휴게시간 제외에 관한 판단

위 제5의 가. 2) 나) (2)항에서 살펴본 바와 같이 이 사건 단체협약 제47조에서 정한 휴게시간은 원고들을 비롯한 피고의 생산직 근로자들이 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 해방되어 실질적으로 자유로이 이용할 수 있는 시간이라고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 위 휴게시간을 원고들의 야간근로시간에서 제외하여야 한다는 피고의 주장은 받아들이지 않는다.

4) 기지급 야간근로수당에 교대차이수당을 포함시켜야 하는지 여부에 관한 판단





을 제20, 21, 22호증의 각 기재에 의하면, 피고가 원고 홍진한 등 피고 소속 근로자들에 대하여 '교대차이' 명목으로 수당을 지급한 사실은 인정되나, 피고는 교대차이수당과 함께 평일심야수당 및 휴일심야수당을 별개 항목으로 지급하였던 점에 비추어 보면, 위 인정사실만으로는 교대차이수당이 야간근로수당 명목으로 지급되었다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 피고의 이 부분 주장도 받아들여지지 않는다.

5) 소결

따라서 아래의 계산식에 따라 '미지급 야간근로수당액'을 산정하면 별지2 '표5 야간근로수당'의 '미지급 야간근로수당'란 기재 각 해당 돈과 같다.

◆ 미지급 야간근로수당

$$= \text{재산정 야간근로수당} (= \text{시간급 통상임금} \times \text{야간근로시간}^{30}) (\text{평일 야간근로시간} + \text{주휴일} \cdot \text{공휴일} \cdot \text{토요일 야간근로시간}) \times 50\% - \text{기지급 야간근로수당}$$

라. 미지급 연차휴가수당 차액의 산정

1) 당사자의 주장

가) 원고들

원고들의 연차휴가는 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것) 제60조³¹⁾에 따라 발생한 연차휴가(최대 25일, 이하 '법정연차휴가'라고 한

30) 22:00부터 다음 날 06:00까지 사이의 근무시간을 의미한다.

31) 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등



다)와 피고와의 합의에 따라 발생한 약정연차휴가(이 사건 단체협약 제49조)가 있는데, 원고들은 약정연차휴가를 먼저 사용한 것이므로 사용한 연차일수는 약정연차휴가일수에서 먼저 공제되어야 한다. 따라서 피고는 원고들에게 법정연차휴가일수의 범위 내에서 약정연차휴가일수에서 사용연차일수를 공제한 일수를 기준으로 미지급 연차휴가수당 차액을 산정하여야 한다.

나) 피고

피고에게 미지급 연차휴가수당 차액을 지급할 의무가 있더라도, 근로기준법 제60조 제4항에서 정한 최대 법정연차휴가일수인 25일에서 원고들이 실제 사용한 연차휴가일수를 공제한 일수를 기준으로 미지급 연차휴가수당 차액을 산정하여야 한다.

2) 판단

앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실, 즉 ① 이 사건 단체협약 제49조는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 95% 이상 출근한 근로자에 대하여는 9일, 90% 이상 출근한 근로자에 대하여는 8일, 80% 이상 출근한 근로자에 대하여는 7일의 유급휴가를 부여하고, 2년 이상 계속 근로한 자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로년수 1년에 대하여 1일의 유급휴가를 가산하는 것으로 정하면서 최대 유급휴가 일수에 대한 제한은 규정하고 있지 않는데, 이는 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것) 제60조가 정한 연차 유급휴가의 기준을 상회하는 점, ② 원고들의 주장과 같이 통상임금의 범위는 근로기준법

에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

- ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.



에서 정한 바에 의하고, 미사용 연차휴가일수는 노사간의 합의에 따라 연차휴가수당을 산정한다면, 이는 하나의 근로조건에 포함된 여러 가지 요소의 개별적인 비교를 허용하는 것이 되어 근로기준법의 법률해석에 반하고, 서로 다른 규정에서 근로자에게 유리한 것만을 취사선택하는 것이 되어 허용될 수 없는 점(대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결 등 참조), ③ 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것) 제60조는 근로자에게 유급휴가를 보장하면서도 제7항에서 연차 유급휴가의 사용기간을 1년으로 제한하고, 같은 법 제61조³²⁾는 연차 유급휴가의 사용 촉진을 위하여 사용자에게 연차 유급휴가일수 통보의무를 부과하고 있는데, 이에 비추어 볼 때 제60조의 취지는 적어도 법에 규정된 연차유급휴가를 부여함으로써 근로자에게 휴식을 할 수 있는 기회를 보장하는 것일 뿐 법에서 정한 연차일수를 초과한 약정연차에 대하여도 금전적인 보상을 보장하는 것은 아닌 것으로 보이는 점, ④ 원고들과 피고 사이에 약정연차휴가를 먼저 사용하거나 근로기준법을 초과한 연차에 대하여도 연차휴가수당을 지급하기로 약정하였다거나, 피고가 원고들에게 법정연차휴가를 초과하여 부여된 약정연차휴가를 사용하지 못하게 하였다는 자료도 없는 점 등을 종합하여 보면, 원고들에게 발생한 법정연차휴가일수(최대 25일)에서 사용한 연차일수를 공제한 '미사용 연차일수'에 재산정한 시간급 통상임금을 곱한 액수에다가 8시간을 곱하여 나온 값이 '재산정 연차수당'이라고 보아야 하고, 이처럼 계산된 '재산정 연차수당'에서 '기지급

32) 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것



연차수당'을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 '미지급 연차휴가수당'에 해당한다.

따라서 아래의 계산식으로 '미지급 연차휴가수당액'을 산정하면 별지2 '표9 연차휴가수당'의 '미사용 연차휴가 보상수당 지급의무액 산정'란 기재 각 해당 돈과 같다.

◆ 미지급 연차휴가수당
 = 재산정 연차휴가수당(= (근로기준법상 최대연차휴가일수인 25일의 범위 내에서 원고들에게 발생한 연차일수 - 실제 사용한 연차일수) × 시간급 통상임금 × 8시간) - 기지급 연차휴가수당(= (단체협약 제49조에 의하여 원고들에게 발생한 연차휴가 일수 - 실제 사용한 연차일수) × 연월차일당³³⁾)

마. 주휴일수당 및 근로자의 날 수당의 차액 산정

1) 당사자의 주장

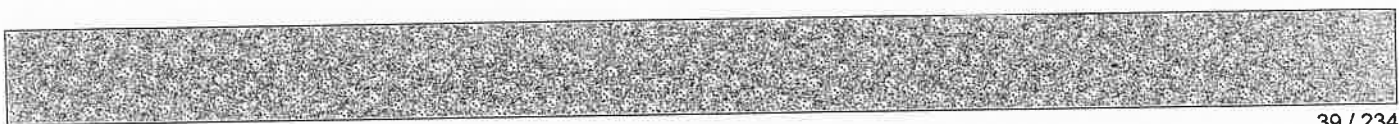
가) 원고들

상여금이 포함된 시간급 통상임금에다가 '주휴일수³⁴⁾와 2012년과 2013년 각 근로자의 날³⁵⁾을 더한 일수'를 곱한 값에 다시 8시간을 곱하여 나온 값이 '재산정 주휴일수당 및 근로자의 날 수당'이므로, 이처럼 계산된 '재산정 주휴수당'에서 '기지급 주휴수당'(= 기본시급 × (주휴일수 + 2012년 및 2013년 근로자의 날 일수) × 8시간)을 뺀 값이 피고가 원고들에게 지급하여야 할 '미지급 주휴일수당'에 해당한다.

나) 피고

(1) 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제55조는 '사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다'고 정하

33) 연월차일당 = [(기본일당×30) + 통상수당(직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급수당(근속), 생산장려수당, 직무수당, 자격수당, 가족수당, 본인수당2, 연금수당)] ÷ 30 × 150%
 34) 근로기준법 제55조 제1항에서 정한 유급휴일로, 이 사건의 경우 피고의 주휴일이 일요일임은 앞서 본 바와 같다.
 35) 시효로 소멸하지 않은 원고들의 근로자의 날 수당은 2011년, 2012년, 2013년의 근로자의 날 수당인데, 2011. 5. 1.은 일요일이어서 주휴일수당과 중복되므로, 원고들은 2011년 근로자의 날 수당을 제외하고 청구하였다.





고, 근로자의날제정에 관한 법률은 '5월 1일을 근로기준법에 따른 유급휴일로 한다'고 정하고 있을 뿐, 연장근로수당 등의 법정수당과는 달리 통상임금을 기준으로 지급하여야 한다는 명문의 규정을 두고 있지 않다. 따라서 주휴일수당과 근로자의 날 수당을 통상임금을 기준으로 산정하여 지급하여야 할 이유가 없으므로, 피고가 원고들에게 재산정한 시간급 통상임금을 토대로 주휴수당을 지급하여야 할 의무도 없다.

(2) 설령 주휴일수당과 근로자의 날 수당을 시간급 통상임금을 기준으로 산정하여야 한다고 하더라도, 피고는 기본일급과 상여금, 월 정액수당 등을 '유급휴일을 포함한 해당 월의 전체 일수'를 기준으로 지급하여 왔고, 따라서 피고가 원고들에게 지급하여 온 위와 같은 임금에는 유급휴일에 대한 임금도 포함되어 있었다고 보아야 하며, 피고가 원고들에게 지급한 유급휴일에 대한 임금은 법정 통상임금을 기준으로 재산정한 수당을 초과하므로, 피고가 원고들에게 더 지급해야 할 주휴일수당과 근로자의 날 수당이 없다.

2) 관련 법리

가) 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제55조는 "사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다."라고 규정하고 있다. 이러한 주휴수당 역시 근로기준법상의 수당으로서 근로자가 주휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 보는 것이 타당하고(대법원 2018. 9. 28. 선고 2017다53210, 53227, 53234 판결 등 참조), 마찬가지로 근로자의 날에 대한 유급휴일 수당도 통상임금을 기초로 산정하여야 한다(대법원 2019. 3. 28. 선고 2016다13314 판결 등 참조).



나) 시급제 또는 일급제 근로자가 기본 시급 또는 기본 일급 외에 매월 지급받는 고정수당 중에는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제55조에 따라 부여되는 유급휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다. 따라서 시급제 또는 일급제 근로자로서는 근로기준법상 통상임금에 속하는 매월 지급되는 고정수당을 포함하여 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 이미 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다(대법원 2018. 12. 27. 선고 2016다204271 판결 등 참조).

3) 판단

가) 위 법리에 비추어 보면, 피고는 원고들에게 법정수당인 주휴일수당과 근로자의 날 수당을 지급하여야 하고, 위 각 수당은 재산적 시간급 통상임금에 8시간과 해당 일수를 곱하여 산정하여야 한다.

나) 나아가 앞서 든 증거에 을 제20, 21, 22호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고가 매월 원고들에게 '주휴일수 × 기본시급 × 8시간'으로 계산한 주차수당³⁶⁾을 별도로 산정하여 지급한 사실을 인정할 수 있는바, 이에 의하면 피고가 제출한 증거들만으로 피고가 원고들에게 지급한 주차수당을 제외한 고정수당 중에 주휴수당이 포함되어 있다는 사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 피고의 이 부분 주장은 받아들이지 않는다.

다) 따라서 피고의 원고들에 대한 미지급 주휴일수당 및 근로자의 날 수당은 아

36) 원고 홍진한의 2011년 2월 급여명세서(을 제20호증)에 의하면, 피고는 원고 홍진한의 기본일급 61,480원에다가 해당 월의 주휴일수 4일을 곱한 값인 245,920원을 '주차수당'으로 지급하였음이 확인된다.



래와 같은 계산식으로 산정되며, 이에 따라 미지급 주휴일수당 및 근로자의 날 수당을 산정한 금액은 별지2 '표7 유급주휴일수당'의 '미지급 유급주휴수당'란 기재 각 해당 돈과 같다.

◆ 미지급 주휴일수당 및 근로자의 날 수당

$$= \text{재산정 주휴일수당 및 근로자의 날 수당} (= \text{시간급 통상임금} \times 8\text{시간} \times (\text{주휴일수} + \text{근로자의 날 일수})) - \text{기지급 주휴일수당 및 근로자의 날 수당} (= \text{기본시급} \times 8\text{시간} \times (\text{주휴일수} + \text{근로자의 날 일수}))$$

바. 피고의 상계주장에 관한 판단

1) 피고의 주장

피고는 원고들에게 이미 위와 같이 계산된 재산정 연차휴가수당을 초과하여 연차휴가수당을 지급하였으므로, 원고들은 피고에게 초과하여 지급받은 연차휴가수당(= 기지급한 연차휴가수당 - 재산정 연차휴가수당)을 반환할 의무가 있다. 따라서 피고는 위 초과 연차휴가수당반환 채권으로 원고들이 청구하고 있는 미지급 임금 채권과 상계한다.

2) 판단

근로기준법에서 정한 기준보다 유리한 조건으로 급여를 지급하는 것은 근로자의 임금청구권 등을 보장함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키고자 하는 근로기준법의 취지에 반한다고 볼 수 없고, 피고가 원고들에게 근로기준법에 따른 통상임금을 기준으로 임금을 지급하지 않은 것과 근로기준법을 초과하는 연차휴가수당을 지급한 것에 어떠한 연관이 있다고 볼 수도 없으므로, 피고가 이 사건 단체협약에 따라 원고들에게 근로기준법을 상회하는 기준으로 미사용 연차휴가수당을 지급하고, 이를



원고들이 수령한 것이 법률상 원인 없는 것이라고 보기 어렵다.

따라서 피고의 원고들에 대한 부당이득반환채권이 존재함을 전제로 한 피고의 상계주장은 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

6. 미지급 퇴직금 청구 부분에 관한 판단

가. 당사자의 주장

1) 퇴직금 신청 원고들³⁷⁾

가) 피고는 퇴직금 신청 원고들에게 종전 지급한 퇴직금의 산정 기초가 된 평균 임금의 계산시 누락된 미지급 연장·야간·휴일 근로수당과 미지급 주휴일 및 근로자의 날 수당을 포함한 평균임금을 재산정하여 이를 기초로 계산한 재산정 퇴직금에서 기지급 퇴직금을 공제한 차액을 지급할 의무가 있다.

나) 퇴직금 신청 원고들 중 원고 김휘주, 박선현은 이 사건 단체협약 제44조 제2항(회사는 정년퇴직자의 퇴직 전 3개월간의 평균임금이 그 이전 3개월보다 적을 시 그 이전의 것으로 적용한다)에 따라 퇴직 전 3개월간의 평균임금이 아니라 그 이전 3개월간의 평균임금을 적용하여 미지급 퇴직금을 산정하여야 한다.

2) 피고

미지급 퇴직금을 산정하기 위해서는 '근로기준법 등 관계법령에 따라 계산한 퇴직금(법정 퇴직금)'에서 '기지급 퇴직금'을 공제하는 방식에 의하여야 하고, 법정 퇴직금을 산정하기 위해서는 평균임금을 계산할 때 퇴직 전 3개월의 기간을 '평균임금 산정기간'으로 하여 계산하여야 한다. 그럼에도 퇴직금 신청 원고들 중 원고 김휘주, 박

37) 원고들은 제1심에서 ① 평균임금을 재산정하면서 '퇴직 전 1년간 미사용한 연차휴가수당 추가 지급액'을 일괄적으로 포함시켜야 한다는 주장과 ② 근속연수(계속근로기간) 산정시 피고의 퇴직금 지급규정에 따른 누진율을 반영하여야 한다는 주장을 하였으나, 제1심 법원은 이를 모두 배척하는 판단을 하였는데, 미지급 퇴직금 신청 원고들은 이 법원에 이르러 '제1심에서 배척된 퇴직 전 1년간 미사용한 연차휴가수당 추가 지급액'을 평균임금에서 제외하고, 근속연수에 누진율을 적용하지 않는 방식으로 산정한 미지급 퇴직금만을 구하고 있으므로, 위 ①, ② 주장은 모두 철회한 것으로 본다.



선현³⁸⁾은 법정 퇴직금이 아니라 이 사건 단체협약 제44조 제2항에 따라 퇴직 전 3개월이 아닌 그 이전 3개월간의 평균임금을 적용하여 산정한 퇴직금을 기준으로 하여 지급 퇴직금을 공제하는 방식으로 계산한 미지급 퇴직금을 청구하고 있으므로, 원고 김휘주, 박선현의 퇴직금 청구는 부당하다.

나. 미지급 퇴직금의 산정 방식

1) 관련 법리

가) 근로자 퇴직 당시 시행하는 단체협약이나 취업규칙의 퇴직금규정 등이 있으면 사용자는 그에 따라 산정한 퇴직금을 지급해야 한다. 다만 이러한 퇴직금규정 등에 따라 산정한 퇴직금이 근로자퇴직급여보장법(이하 '퇴직급여법'이라고 한다) 제8조 제1항이 정한 퇴직금액의 하한에 미치지 못하면 그 하한을 지급해야 한다(대법원 2018. 8. 30. 선고 2016다228802 판결 등 참조).

나) 퇴직급여법 제2조 제4호³⁹⁾ 및 제8조 제1항⁴⁰⁾, 근로기준법 제2조 제1항 제6호⁴¹⁾에 의하면, 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며, 평균임금은 퇴직하는 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다.

다) 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로

38) 피고가 '퇴직 전 3개월'이 아닌 '그 이전의 3개월'을 평균임금 산정기간으로 삼아 평균임금을 계산하였다고 주장한 제1심 원고들 중 원고 김휘주, 박선현을 제외한 나머지(김영주, 김명철, 이선곤, 임용철, 이진근, 최진철, 이강원, 도양배, 황국진, 김현섭, 이영수, 조영세, 장동수, 황철각, 박종인, 이대우, 김선환, 김상동, 권호진, 박희동, 최천용, 김기훈, 이종욱, 강신갑, 신용판, 김성오, 노정원, 윤정필, 김학권)는 당심에서 소를 취하하였다.

39) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. "평균임금"이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금을 말한다.

40) 제8조(퇴직금제도의 설정 등)

① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

41) 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.



자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함된다(대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결 등 참조).

2) 판단

가) 위 법리에 비추어 이 사건에 관하여 보건대, 피고가 퇴직금 신청 원고들에게 '기지급한 퇴직금'이 퇴직급여법 및 근로기준법에 따라 산정한 '법정 퇴직금'에 미달하는 경우 그 미달하는 금액 상당을 '미지급 퇴직금'으로 추가 지급하여야 하는바, 퇴직금 신청 원고들의 '법정 퇴직금'은, ① 평균임금 산정기간을 위 원고들의 퇴직일 또는 퇴직금 중간정산일로부터 3개월로 하고, ② 앞서 인정한 위 원고들에 대한 미지급 연장·야간·휴일 근로수당과 미지급 주휴일 및 근로자의 날 수당 중에서 각각의 평균임금 산정기간 동안에 발생한 부분을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함시키는 방식으로 산정된다.

나) 퇴직급여법과 근로기준법에 따라 위 원고들의 퇴직금 액수를 재산정하기 위한 계산식은 다음과 같고, 이에 따라 계산한 위 원고들의 법정 퇴직금 액수는 별지2 '표10 퇴직금'의 '근로기준법상 퇴직금 산정'란 기재 해당 각 돈과 같다.

◆ 법정 퇴직금

= [① 미지급 수당에 대한 평균임금 산정액(= (퇴직 전 3개월 동안의 미지급 연장·휴일·야간 근로수당 + 퇴직 전 3개월 동안의 미지급 주휴일 및 근로자의 날 수당) ÷ 퇴직전 3개월의 총일수) + ② 종전 평균임금 액수] × 30일 × 계속근로기간⁴²⁾(= 재직일수 ÷ 365일)

다) 원고 김희주, 박선현에 대한 미지급 퇴직금의 액수도 위와 같은 방식으로 산

42) 별지2 '표10 퇴직금'의 '근속년수(수치)'란에 기재된 값이다.



정되어야 하므로, 원고 김희주, 박선현에 대하여 근로기준법 제2조 제1항 제6호가 아닌 이 사건 단체협약 제44조 제2항에 의한 평균임금 산정기간(퇴직 전 3개월간이 아니라 그 이전 3개월간)을 적용하여야 한다는 취지의 원고 김희주, 박선현의 주장은 이유 없다.

라) 한편, 원고 공춘표가 피고에게 2010. 7.경부터 2013. 7.경까지의 미지급 연장·휴일·야간 근로수당, 주휴일 및 근로자의 날 수당의 추가지급을 구하고 있음은 앞서 본 바와 같은바, 원고 공춘표의 퇴직금 중간정산일은 2010. 6. 30.이어서 원고 공춘표에 대하여 퇴직금 중간정산일로부터 3개월간 발생한 미지급 수당이 없으므로, 피고가 원고 공춘표에게 추가적으로 지급하여야 할 미지급 퇴직금도 존재하지 아니한다. 따라서 원고 공춘표의 미지급 퇴직금 청구는 이유 없다.

다. 소결

피고가 퇴직금을 청구한 원고들에게 지급하여야 할 '미지급 퇴직금'은 위에서 본 '법정 퇴직금'에서 '기지급 퇴직금'을 빼는 방법으로 계산하여야 하고, 이에 따라 피고가 원고 공춘표를 제외한 나머지 퇴직금 신청 원고들에 대하여 추가적으로 지급하여야 할 미지급 퇴직금 액수를 계산하면 별지2 '표10 퇴직금'의 '미지급 퇴직금'란 기재 각 해당 돈과 같다.

7. 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 등



을 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, 원고들의 이 사건 청구는 신의칙에 반하여 허용될 수 없다.

나. 관련 법리

신의칙은 법률관계의 당사자는 상대방의 이익을 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리를 행사하거나 의무를 이행하여서는 아니 된다는 추상적 규범을 말한다. 여기서 신의칙에 위배된다는 이유로 권리행사를 부정하기 위해서는 상대방에게 신의를 공여하였거나 객관적으로 보아 상대방이 신의를 가지는 것이 정당한 상태에 이르러야 하고, 이와 같은 상대방의 신의에 반하여 권리를 행사하는 것이 정의관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르러야 한다.

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 주장은 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음이 원칙이다. 그러나 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 위에서 본 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춘 것은 물론, 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여, 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제로,

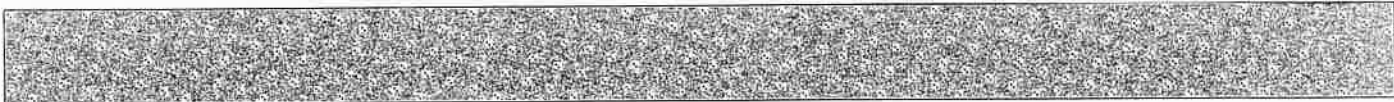


정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 사용자에게 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있다.

다만, 근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 기업을 경영하는 주체는 사용자이고, 기업의 경영 상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있으므로, 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결 등 참조).

다. 판단

1) 피고가 이 사건 상여금을 포함하지 않는 방식으로 산정한 약정통상시급[= 월 기본급/240 + {직책수당, 직급수당, 근속수당, 본인수당, 직급수당(근속), 생산장려수당, 직무수당, 자격수당, 가족수당, 본인수당2, 연금수당}/226]을 적용하여 원고들에게 이 사건 각 수당을 지급하여 온 사실은 앞서 본 바와 같고, 원고들이 이 사건 소를 제기하기 전까지 위와 같은 통상임금 계산 관행에 대하여 특별한 이의를 제기하지 않았던





사실은 당사자 사이에 다툼이 없다.

2) 그러나 갑 제7, 8, 10, 11호증, 을 제5, 6, 19호증의 각 기재에 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실 또는 사정을 종합하면, 원고들이 이 사건 상여금을 통상임금에 가산하여 추가적인 법정수당의 지급을 구하는 것이 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 볼 수 없으므로, 피고의 위 주장은 이유 없다.

① 2012년부터 2018년까지 피고의 매출액, 매출이익, 영업이익, 현금 및 현금성 자산, 이익잉여금 등의 재무실적은 아래 표 기재와 같다.

<피고 재무실적 요약표>

(단위 : 백만 원)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
매출액	6,253,825	6,287,025	6,816,996	7,743,358	7,159,699	6,965,533	7,205,700
매출이익 (매출이익률)	684,886 (11.0%)	683,963 (10.9%)	691,451 (10.1%)	753,744 (9.7%)	504,960 (7.1%)	248,050 (3.6%)	240,152 (3.3%)
영업이익 (영업이익률)	468,238 (7.5%)	466,591 (7.4%)	457,600 (6.7%)	495,428 (6.4%)	248,463 (3.5%)	-796 (0.0%)	-6,522 (-0.1%)
당기순이익 (당기순이익률)	363,794 (5.8%)	375,115 (6.0%)	404,704 (5.9%)	339,106 (4.4%)	158,713 (2.2%)	-72,596 (-1.0%)	-4,421 (-0.1%)
부채비율	124.9%	96.0%	99.8%	99.5%	90.0%	102.8%	102.6%
영업활동 현금흐름	466,583	511,878	397,505	530,418	511,244	98,720	-156,527
현금 및 현금성자산	278,389	239,304	420,077	463,484	655,032	757,433	177,137
이익잉여금			2,089,640	2,407,457	2,540,353	2,447,884	2,412,703

② 피고가 재무제표 작성시 이 사건 상여금이 통상임금에 포함되어 추가 법정수당 지급의무를 부담하여야 할 것에 대비하여 총당부채로 계상한 액수는 2015년 약



885억 원, 2016년 약 1,039억 원, 2017년 약 1,467억 원, 2018년 약 1,648억 원이다.

③ 위 '피고 재무실적 요약표'에 의하여 피고의 영업이익과 당기순이익이 2016년부터 감소하고 있는 점이 확인되기는 하나, 2016년부터 2018년까지의 영업이익과 당기순이익 각 수치는 위 ②항의 총당부채가 반영된 것임을 고려하면 이 사건 상여금이 통상임금에 포함되어 피고가 원고들에게 추가 법정수당 지급의무를 부담한다고 하더라도 이로 인하여 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워질 것으로는 보이지 않는다.

④ 또한 위 ②항과 같이 총당부채를 반영한 후에도 피고의 2015년부터 2018년까지의 현금 및 현금성 자산이 적게는 약 1,771억 원에서 많게는 약 7,574억 원에 이르고, 이익잉여금도 적게는 약 2조 4,074억 원에서 많게는 약 2조 5,403억 원에 이르는 점을 고려하더라도, 원고들이 이 사건 상여금이 통상임금에 포함됨을 주장하며 추가 법정수당을 청구하는 것이 사용자인 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래될 정도로 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지우는 것이라고 보기 어렵다.

⑤ 피고는 이 사건 소송 계속 중 대부분의 피고 소속 생산직 근로자들과 이 사건 상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 임금청구 사건에 관하여 합의하였음에도 피고가 현재 중대한 경영상의 위기를 겪고 있다거나 기업의 존립이 위태롭게 되었다고 보이지 않는다. 또한 원고들이 이 법원에서 최종적으로 청구하는 2010. 7.경부터 2013. 7.경까지의 미지급 법정수당 등의 청구원금이 합계 26억여 원에 불과하므로 원고들의 청구가 인용된다고 하더라도 피고가 이로 인하여 중대한 경영상의 위기를 겪을 것이라고 보기도 어렵다.

8. 결론



그렇다면 피고는 미지급 법정수당 및 퇴직금으로 원고들에게 별지2 '표2 원고별 항목별 인용금액'의 '인용액'란 기재 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여 미지급 법정수당 및 퇴직금의 지급기일 이후로서 원고들이 구하는 2014. 1. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2020. 8. 13.까지는 상법에 따른 연 6%, 그 다음날부터 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문 및 구 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2019. 5. 21. 대통령령 제29768호로 개정되기 전의 것)에 따른 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

따라서 원고들의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 모두 기각하여야 하는바, 제1심 판결은 이와 결론을 일부 달리하여 부당하므로, 이 법원에서 감축한 원고들의 청구와 피고의 원고들에 대한 항소를 일부 받아들여 제1심 판결을 위와 같이 변경하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장

판사

김관용

김관용

판사

채동수

채동수

판사

이상완

이상완