



# 소정근로시간 단축에 관한 노사 합의의 효력을 부정하기 위해서는 관련 사정을 종합하여 엄격하게 판단해야 한다고 본 사례

(대법원 2024. 1. 4. 선고 2023다237460 판결)

피고는 택시여객운송사업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고의 택시운전 근로자이거나 근로자였다가 퇴사한 사람들입니다. 원고들은 총 운송수입금에서 사납금(택시운전 근로자가 회사에 납부하는 당일 소득의 일부)을 피고에게 지급하고, 나머지 운송수입금(이하 '초과운송수입금')의 전부 또는 일정 비율을 자신들이 보유하되, 피고로부터 일정한 고정금을 지급받는 방식인 이른바 '정액사납금제' 형태로 임금을 지급받았습니다.

한편, 2007년 최저임금법이 개정되면서 택시운전 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금(초과운송수입금)'을 제외하는 제6조 제5항(이하 '특례조항')이 신설되었고, 해당 특례조항이 2009. 7. 1.부터 피고가 소재한 지역에 시행되었습니다.

피고와 피고 노동조합은 2011년부터 약 2년 단위로 단체협약 및 임금협약(이하 '단체협약')을 체결하였는데, 각 단체협약에서는 아래와 같이 근로시간과 사납금 액수를 변경하였습니다.

연도	일 근로시간	1일 사납금	
		1일 2교대제	1인 1차제
2011	6시간 40분	85,000원	114,000~116,000원
2013	6시간	90,000원	121,000~123,000원
2015	6시간	96,000원	126,000~131,000원
2017	5시간 20분	96,000원	128,000~131,000원
2018	4시간 20분	106,000원	129,000원

2019	3.9452시간	134,000원
	2.8603시간	121,000원
	1.7753시간	108,000원

원고들은 단체협약을 통하여 정액사납금제 택시운전 근로자의 소정근로시간을 종전의 1일 6시간 40분에서 1일 3.9452시간 내지 1.7752시간까지 단축하기로 합의(이하 ‘소정근로시간 단축 합의’)한 것은 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축한 것으로, 강행법규인 최저임금법의 적용을 잠탈하기 위한 것으로 무효라고 주장하면서, 종전 소정근로시간인 1일 6시간 40분을 기준으로 산정한 최저임금에 미달하는 금액을 청구하였습니다.

원심은, 소정근로시간 단축 합의에 따라 단축된 소정근로시간이 적용되었으나 실제로 원고들의 영업시간은 2011년 이전과 비교하여 별다른 변경이 없었던 점을 고려할 때 소정근로시간 단축 합의는 시간당 고정급을 외형상 증액시키기 위한 수치 조정에 불과하고, 종전 주휴시간이 포함된 소정근로시간을 기준으로 시간당 임금을 환산하면 모두 당해 연도의 최저임금에 미치지 못하므로, 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 잠탈 목적으로 무효라고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하지 않으므로 유효하다고 판단하여, 원심 판결을 파기하였습니다. 즉 ① 소정근로시간은 노사 간 자유로운 의사에 따라 정할 수 있는 것이 원칙이므로 노사 간의 합의에 의해 정해진 소정근로시간의 효력을 부정하기 위하여는 최저임금제도의 실질적 잠탈 여부 등 관련 사정을 종합하여 엄격하게 판단해야 하는 점, ② 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호에 따르면 시간급 비교대상 임금을 산정할 때 소정근로시간에서 주휴시간을 제외하여야 하므로(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결, 대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결 등 참조), 2018. 12. 31. 이전 기간에 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 판단하거나 그 기간 동안의 소정근로시간 단축 합의가 최저임금법 적용을 잠탈하기 위한 것인지 판단하기 위하여는 주휴시간을 제외하고 계산하여야 하는 점, ③ 주휴시간을 제외하여 시간급 비교대상 임금을 계산하면 당시 법정 시간당 최저임금보다 높은 금액인 점을 고려할 때, 소정근로시간 단축 합의가 강행법규인 최저임금법을 잠탈하려는 탈법행위에 해당하지 않으므로 유효하다고 판단하였습니다.

대법원은 원칙적으로 노사 간 자유롭게 소정근로시간을 정할 수 있고, 그러한 소정근로시간에 관한 노사 합의의 효력을 부정하기 위해서는 제반 사정을 종합하여 엄격하게 판단해야 한다는 점을 확인하였습니다.

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com