

## 포괄임금약정의 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상 시급의 산정방법을 제시한 사례

(대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결)

### 1. 사안의 개요

피고1 회사 소속 근로자는 2018. 5. 리프트를 이용한 화물 운반 작업을 하던 도중 몸이 리프트와 바닥 사이에 끼이는 사고로 사망하였습니다. 망인(근로자)의 상속인인 원고들은 사용자인 피고 1회사 등을 상대로 일실수입과 일실퇴직금 등의 손해배상을 청구하였습니다. 원심은 망인의 사용자인 피고1 회사에게 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 인한 채무불이행 책임에 따라, 리프트 점유자인 피고2 회사는 민법 제758조 제1항(공작물 등 점유자 책임에 따라, 피고2 회사의 대표자에게는 민법 제750조에 따라 공동하여 손해배상책임이 인정되었는데, 그 손해배상금의 산정과 관련하여 망인이 체결한 포괄임금약정의 성격과 유효성 및 포괄임금약정에 따라 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 판단하기 위한 비교대상 임금의 산정방법이 쟁점이 되었습니다.

### 2. 관련 법리 및 대법원의 판단

임금은 기본임금을 결정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 합산 지급하는 것이 원칙이지만, ① ‘정액급 포괄임금약정’(기본임금을 미리 정하지 않은 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일급으로 정하여 근로시간 수와 상관없이 지급)을 체결하거나, ② ‘정액수당 포괄임금약정’(기본임금을 미리 정하면서도 법정 제수당을 구분하지 않고 일정액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급)을 체결하는 것도 가능합니다.

한편, 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우 포괄임금약정을 체결하더라도 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때는 유효합니다(대법원 2016. 9. 8. 선고 2014도8873 판결 등). 그러나 포괄임금약정에 따라 지급된 임금이 최저임금에 미달하는 경우에는 포괄임금계약이 유효하다고 볼 수 없고, 사용자는 그 미달액을 지급해야 합니다.

대법원은 이 때 최저임금 미달 여부를 판단하기 위한 비교대상 시급의 산정방법을 제시하였습니다.

1) 정액수당 포괄임금계약: 기본임금을 기초로 비교대상 임금을 산정

2) 정액급 포괄임금계약: 월 급여액의 대상이 된 근로시간 수를 정한 경우, 월 급여액으로부터 '역산'하는 방식으로 기본임금을 구한 후, 이를 기초로 비교대상 임금 산정

[최저임금법 위반 여부 판단] 이와 같이 월급여액으로부터 역산하는 경우, 그 월급여액에는 최저임금 산입 제외 임금이 포함되어 있으므로 이를 제외하여야 함(대법원 2023. 11. 2. 선고 2018도965 판결 등). 월 급여액 외에 비교대상 임금이나 통상임금에 포함될 다른 임금 항목이 없는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비교대상 임금은 월급여액에 '소정근로시간, 유급 주휴시간 및 가산율을 반영한 연장야간휴일근로시간을 모두 더한 시간'에서 '소정근로시간 및 유급 주휴시간'이 차지하는 비율을 곱하는 방식으로 산정하여야 하고, 이를 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제3호에 따라 1개월의 소정근로시간 수로 나눈 아래와 같은 방식으로 산정한 비교대상 시급을 최저임금과 비교

$$\text{비교대상 시급} = \frac{\text{월급여액} \times \frac{\text{월 소정근로시간} + \text{월 유급 주휴시간}}{\text{월 소정근로시간} + \text{월 유급 주휴시간} + \text{가산율을 반영한 월 연장·야간·휴일근로시간}}{\text{월 소정 근로시간}}$$

대법원은 망인이 체결한 포괄임금약정은 정액급 포괄임금약정으로 보아야 하는데, 원심이 이를 정액수당 포괄임금약정이라고 잘못 판단하면서도 정액수당 포괄임금약정이 아닌 정액급 포괄임금약정에서의 비교대상 임금 산정방법인 역산방식을 취하였으므로, 판결에 영향을 미친 잘못은 없다고 보았습니다.

그러나 역산방식으로 계산할 때에도 기준근로시간을 초과한 약정 연장근로에 대한 임금은 소정근로의 대가가 아니어서 비교대상 임금(분자)에 포함될 수 없고, 그 시간은 소정근로시간 수(분모)에 포함될 수 없는데, 원심이 기준근로시간을 초과하는 약정 연장근로시간에 대한 임금까지 포함하여 비교대상 임금을 산정하고 그 약정 연장근로시간도 소정근로시간 수에 포함시켜 최저임금 미달 여부를 판단한 것은 위법하다고 보아, 원심을 파기·환송하였습니다.

### 3. 의의

위 판결은 정액급 포괄임금약정과 정액수당 포괄임금약정에 대한 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상 임금 산정방법을 명확히 하였다는 점에 의의가 있습니다.

### 관련구성원

**기영석**

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

**박성기**

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

**이세리**

**김종수**

변호사

02-316-4034  
srlee@shinkim.com

**윤혜영**

변호사

02-316-4491  
hyyun@shinkim.com

**김종현**

변호사

02-316-1721  
johkim@shinkim.com

변호사

02-316-1678  
jsokim@shinkim.com

**송우용**

변호사

02-316-1696  
wysong@shinkim.com