

<제 613호>

# -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회

GWANGJU  
ENTERPRISES  
FEDERATION

## 광주은행

◆ 광주전남범죄피해자지원센터에 성금 2천만원 전달



광주은행(은행장 송종욱)은 지난해 30일 광주지방검찰청에서 광주전남범죄피해자지원센터에 성금 2천만원을 전달했다.

이번 성금 전달식에는 고병일 광주은행 부행장과 여환섭 광주지방검찰청 검사장, 이은열 광주전남범죄피해자지원센터 이사장, 한상원 광주사회복지공동모금회장 및 관계자 등이 참석했으며, 전달된 성금은 광주사회복지공동모금회를 통해 광주·전남 지역의 범죄 피해자를 위한 후원금으로 사용될 예정이다.

## 해양에너지

◆ 김형순 사장 한국화학공학회장 취임



해양에너지 김형순 사장은 지난해 30일 2021년 제52대 한국화학공학회 회장으로 취임한다. 김형순 사장은 선거를 통해 2020년 수석부회장으로 선출되었고, 학회 정관에 따라 2021년 1월부터 1년간 제52대 한국화학공학회 회장으로서 학회를 이끌어가게 된다.

한국화학공학회는 1962년 창립되어, 현재 약8,000여 명의 회원을 보유한 명실상부 국내 화학공학 학계 및 산업계를 대표하는 학회로써, 국내외 화공인의 기술과 문화 교류를 통해 우리나라 화학공학 발전에 커다란 기여를 해왔다는 평가를 받고 있다.

## 1. 판례 동향

월 단위 상계약정에 따르면 ‘실제 연장근로시간’이 ‘보장시간 중 약정 소정근로시간’과 중첩되어 상쇄되는 부분에 대하여는 통상시급만이 임금으로 산정되어, 연장근로에 대해 가산수당을 지급하여야 한다는 근로기준법에 미달하는 부분이 발생하므로, 미달하는 한도에서 근로기준법 위반으로 무효임(대법원 2020.11.26. 선고, 2017다239984 판결).

### 1. 사실관계

- 이 사건 사용자(이하 ‘A사’)는 시내버스 여객 운송업을 영위하는 회사이며, A사는 원고(이하 ‘이 사건 근로자’)들을 비롯한 소속 운전기사들에게 서울특별시 버스 운송사업조합과 전국자동차노동조합연맹 서울시버스노동조합이 체결한 단체협약을 적용하여 임금을 지급함.
- A사가 적용한 단체협약의 구체적 내용은 아래와 같음
  - 운전직 근무제도는 1일 2교대제, 1주 5일(이하 ‘1주근무일’) 40시간 근무를 기본으로 하고, 격주로 5시간 내외의 연장근로를 하도록 정함
  - 임금산정시간은 1주근무일은 9시간(소정근로 8시간, 연장근로 1시간)으로, 연장근무일은 5시간으로 정함(이하 ‘보장시간’),
  - 한편, 1주근무일 혹은 연장근무일의 실제 근로시간이 각각의 보장시간에 미달되거나 초과되는 경우에 일 단위로 계산하지 않고 월 단위로 상계하기로 정함(이하 ‘월 단위 상계약정’)
  - 다만, 월간 실제 근로시간이 보장시간에 이르지 않더라도 1주근무일에 대한 1시간분의 연장근로수당(시급의 150%), 연장근무일에 대한 5시간분의 연장근로수당(시급의 150%), 오전/오후 근무자에 대한 각각 2시간/3시간의 야간근로수당(시간의 150%)를 지급함.

○ 이 사건 근로자들은 ▲상여금이 통상임금에 해당하고, ▲월 단위 상계약정이 전부 무효라고 주장하며 추가적인 연장근로수당 및 퇴직금 등의 지급을 청구함.

- 원심은 ▲상여금은 단체협약에 따라 지급시기 이전에 퇴직한 근로자에게는 지급되지 않아 통상임금에 해당하지 않으며, ▲월 단위 상계약정만 분리하여 무효로 한다면 양 당사자의 전체적인 이익을 고려한 임금협정의 취지를 훼손할 수 있어 월 단위 상계약정이 전부 유효하다고 판단함.

## 2. 판결요지

○ 대법원은 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다는 원심의 판단에 잘못이 없다며 상고를 기각함.

○ 대법원은 월 단위 상계약정에 대해서는 임금산정시간을 실제 근로시간에 따라 월 단위로 정산하기로 합의했다는 것만으로 이를 무효로 단정할 것은 아니라고 하면서, 월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 무효라고 판단함.

- 실제 근로시간이 소정근로시간인지 또는 연장근로시간인지를 구분하지 않은 채 전체 근로시간만을 단순 비교하여 연장근로시간을 계산하면, 실제 연장근로시간이 소정근로시간과 중첩되어 상쇄되는 부분에 대해서는 통상시급에 해당하는 금액만이 임금으로 산정되어 연장근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해야 한다는 근로기준법에 미달됨.

- 비록 야간근로수당 지급, 실제 근로시간이 보장시간에 미달하더라도 보장시간만큼의 임금은 모두 지급하는 등의 사정이 인정되더라도 당해 사건의 월 단위 상계약정이 근로기준법에 위반된다는 결론에 영향을 미치지 않음.

## 3. 시사점

○ 금번판결은 연장근로에 대한 가산임금 산정방식을 노사 간 합의한 경우, 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못할 때에는 그 미달하는

범위 내에서 노사합의는 무효이고, 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 한다는 기존 대법원 입장(대법원 2013.12.18. 선고, 2012다89399 판결)을 재확인함.

- 근로기준법은 1일·1주 단위로 연장근로시간을 계산하도록 하고 있음.
- 그런데 당해 사건에서는 노사가 합의하여 월 단위로 합산한 전체 근로시간을 월 단위 보장시간과 단순 비교하여 연장근로시간을 계산토록 함.
- 이에 따르면, 1일 또는 1주를 기준으로 연장근로에 해당하는 시간이라도 월 단위로 합산한 총량이 당사자가 합의한 월 단위 소정근로시간을 넘지 않는다면 (해당 시간은 근로기준법상 연장근로임에도 불구하고) 연장근로시간으로 계산되지 않아 통상시급만이 임금으로 산정됨.
- 대법원은 이러한 월 단위 상계약정이 연장근로에 대한 가산수당을 지급하도록 정한 근로기준법에 미달하는 부분에 한해 무효라고 판단한 것으로 보임. 끝.