



『정액급 포괄임금제에서 40 시간을 초과한 근로시간은 최저임금법의 소정근로시간 수에 포함될 수 없다고 본 사례』

1. 개요

포괄임금제란 근로형태나 업무 성질상 추가근무수당을 정확히 집계하기 어려운 경우에, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등과 관련된 법정수당을 급여에 미리 포함하는 근로계약의 형태입니다. 최근 대법원은 포괄임금제의 경우 근로자가 연장, 야간, 휴일근로수당까지 포함된 금액을 월급여액으로 정하여 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 하는 포괄임금계약을 체결한 경우, 근로기준법 제 50 조에서 정한 기준근로시간(40 시간)을 초과한 근로시간에 대한 임금은 최저임금법상 임금 산정시에 포함될 수 없으며, 그 근로시간 또한 소정근로시간 수에 포함될 수 없다는 판결을 내렸습니다.

이하에서는 대상 판결의 원심과 대법원 판결의 차이점을 살펴보면서 포괄임금제 적용 및 운영 시 유의할 점에 대해 살펴보겠습니다(대상판결: 대법원 2023. 11. 2. 선고 2018 도 965 판결).

2. 판결 요지

근로자의 급여가 최저임금법에 위반되는지 여부는, “주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금을 1주 또는 1개월의 ‘소정근로시간 수’로 나눈 금액”인 “비교대상임금”이 최저임금에 미달하는지 여부를 통해 판단하게 됩니다. 여기서 ‘소정근로시간’이란 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미하는데(근로기준법 제2조 제1항 제8호), 기본임금을 미리 정하지 아니한 채 연장·야간·휴일근로수당까지 포함된 금액을 월급여액으로 정하여 근로시간 수와는 상관없이 지급하기로 하는 포괄임금계약을 체결한 경우, 소정근로시간을 책정하는 방법이 문제됩니다.

원심(서울남부지방법원 2017. 12. 21. 선고 2016노1401 판결)은 ‘월 평균 소정근로시간’은 근로기준법에서 정한 기준근로시간(근로기준법 제50조 제1항의 ‘40시간’)으로 제한되지 않고 ‘실제 근로를 제공한 시간 전부’를 포함한다고 판단하였습니다. 이에 월 평균 실근로 시간에 최저임금을 곱한 것만큼의 임금이 근로자에게 지급되어야 한다는 전제에서 미지급 임금액을 산정하였습니다.

이에 반해 대법원은, 근로자가 포괄임금계약을 체결한 경우, 이는 기본임금을 미리 정하지 아니한 채 연장·야간·휴일근로수당까지 포함된 금액을 월급여액으로 정하여 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 하는 임금계약을 체결한 것임을 전제로 판단하였습니다. 이 경우 비교대상임금은 ①월급여액에, ②‘소정근로시간, 유급휴시간 및 가산율을 반영한 연장·야간·휴일근로시간을 모두 더한 시간’에서 ‘소정근로시간 및 유급휴시간’이 차지하는 비율을 ③곱하는 방식으로 산정하여야 하며, 이렇게 책정된 임금을 소정근로시간 수로 나눈 값을 고시된 최저임금(시급)과 비교하는 방식으로 최저임금법 위반 여부를 판단하여야 한다고 판시하였습니다.

이 때 ‘소정근로시간’은 근로기준법 제50조 등이 정한 기준근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻하므로, 근로기준법 제50조에서 정한 기준근로시간(40시간)을 초과한 근로에 대한 임금은 비교대상 임금에 포함될 수 없고, 그 시간은 소정근로시간 수에 포함될 수 없다는 판결을 하였습니다. 즉, 대법원은 포괄임금계약을 근로자가 체결한 경우, 근로기준법상의 기준근로시간을 초과하여 근로자가 근무하였다 하더라도 이는 최저임금법 상의 소정근로시간 수에 포함될 수 없으므로, 최저임금법 위반여부를 검토할 때에는 실제로 근로한 시간 전부가 아닌, 기준근로시간 범위 내로 제한된 소정근로시간 수를 적용해야 한다는 입장입니다.

3. 의의 및 시사점

포괄임금제의 경우, 근로 및 업무의 형태를 고려할 때, 추가 근무수당의 정확한 집계가 불가능하거나 외부근로가 많아 정확한 실근로시간을 책정하기 어렵습니다. 이러한 점을 고려하여 대법원은 최저임금법 위반 여부 판단을 위한 소정근로시간 수 산정을 일률적으로 ‘근로기준법 제50조의 기준근로시간 범위 내’에서 하도록 한 것이라고 생각합니다.

최근 점차 다양해지는 근무 형태를 고려하여 포괄임금제 형태의 근로계약이 큰 폭으로 증가하고 있는 추세입니다. 향후 포괄임금제 형태의 근로계약을 유지하거나 도입하려고 고려하고 있는 회사에서는 판례의 동향을 참고하여 포괄임금계약 체결 시 최저임금법 적용 방법, 위반 기준 등을 명확히 정립해 둘 필요가 있을 것입니다.

상기 내용에 관해 문의사항 있으시면 언제든지 저희 법무법인 린의 HR팀 최지수 변호사(Tel. 02-3477-8677)에게 연락 주시기 바랍니다.

홈페이지

관련 구성원



차선희 변호사

T. 02-3477-3003

E. shcha@law-lin.com



최지수 변호사

T. 02-3477-8677

E. jschoi@law-lin.com



오은기 변호사

T. 02-3477-8695

E. ekoh@law-lin.com

법무법인 린의 뉴스레터는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 법무법인 린의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

이 메일을 수신 거부하려면 lin-newsletter+unsubscribe@law-lin.com 로 보내주시기 바랍니다.

[More LIN Newsletters](#)

법무법인 린

서울 서초구 서초중앙로 24 길 27, 지파이브센트럴 프라자 326 호

T.02-3477-8695 F.02-3477-8694