

대법원 2011다112391 임금 등 사건

보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

대법원(재판장 대법원장 김명수, 주심 대법관 김신)은 2018. 6. 21. 근로기준법상 1주 40시간을 초과하여 이루어진 8시간 이내 휴일근로는 연장근로에 해당하지 않으므로 휴일근로에 따른 가산임금 외에 연장근로에 따른 가산임금을 중복하여 지급할 것은 아니라고 판단하여, 이와 다른 취지의 **원심을 파기(일부)**하는 내용의 전원합의체 판결을 선고하였음(대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결).

이러한 다수의견에 대해서 5명(대법관 김신, 대법관 김소영, 대법관 조희대, 대법관 박정화, 대법관 민유숙)의 반대의견이 있음.

1. 사안의 내용

- 원고들은 피고에게 고용되어 환경미화원으로 근무하다가 퇴직한 사람들이거나 그 상속인들임
- 피고는 원고 측의 휴일근로에 대하여 주 40시간 초과 여부와 무관하게 연장근로수당을 산정하지 않고 휴일근로수당만을 지급하였음
- 원고들은 원심에서 휴일근로에 대하여는 휴일근로수당 외에 연장근로수당도 중복하여 지급하여야 한다고 주장하며 청구취지를 확장하였음
- 원심은 원고들의 이러한 주장을 받아들여 원고들 일부 승소 판결을 하였음
- 피고는 이에 불복하여 상고를 제기함

2. 대법원의 판단

가. 사건의 쟁점

- (1) 구 근로기준법¹⁾상 1주 간 기준근로시간인 40시간을 초과하여 휴일에 8시간 이내로 근로한 경우 이를 연장근로로 보아 휴일근로에 따른 가산임금 외에 연장근로에 따른 가산임금도 중복하여 지급하여야 하는지가 핵심 쟁점임
- (2) 그 전제로 구 근로기준법 제50조 제1항 및 제53조 제1항상 '1주 간'에 휴일이 포함되는지가 문제됨
 - ▣ 달리 말하면 휴일근로시간이 위 조항들의 '1주 간 기준근로시간 40시간' 및 '1주 간 연장근로시간 12시간'에 포함되는지의 문제임
 - 포함 긍정(=휴일근로는 연장근로에 해당) → 구 근로기준법상 1주 간 최대 근로시간은 52시간(1주 간 기본근로시간 40시간 + 1주 간 연장근로시간 12시간)에 한정됨 → 가산임금의 중복 지급 긍정
 - 포함 부정(=휴일근로는 연장근로에 해당하지 않음) → 구 근로기준법상 1주당 위 52시간 외에 휴일 추가 근로가 가능함 → 가산임금의 중복 지급 부정

나. 구 근로기준법 관련 규정

- ▣ 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ▣ 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ▣ 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6

1) 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것을 의미함(이하 '구 근로기준법'이라 함). 개정된 후의 것을 '개정 근로기준법'이라고 함

시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

다. 다수의견(8명) : 휴일근로시간은 1주 간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되지 않으므로, 가산임금 중복지급 부정 → 파기환송

(1) 아래에서 알 수 있는 구 근로기준법 규정의 내용과 체계, 법률 규정의 제·개정 연혁과 이를 통해 알 수 있는 입법 취지 및 목적, 근로관계 당사자들의 인식과 노동관행 등을 종합적으로 고려하면, 휴일근로시간은 1주 간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되지 않는다고 봄이 타당함

■ 가) 구 근로기준법이 유급의 주휴일을 보장하고, 휴일근로에 대해 연장근로 및 야간근로와 동일한 가산율에 따른 가산임금을 규정하고 있는 점을 고려하면, 구 근로기준법에서 정한 1주 간 기준근로시간과 연장근로시간은 휴일이 아닌 소정근로일을 대상으로 근로시간의 규제를 의도한 것으로 이해됨

■ 나) 구 근로기준법상 '1주'에 휴일을 포함할 것인지 여부는 근본적으로 입법정책의 영역에 속하는 문제로, 입법자의 의사를 최대한 존중하여 법질서의 통일성과 체계적 정당성을 유지하는 방향으로 해석하여야 함

■ 그런데 근로기준법의 제정 및 **최근 근로기준법 개정 경위와 부칙 규정**을 통해 알 수 있는 당시 **입법자의 의사**는 구 근로기준법상 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하지 않겠다는 것이 분명해 보임

- 개정 근로기준법은 제2조 제1항 제7호에서 “ ‘1주’ 란 휴일을 포함한 7일을 말한다.” 라는 정의 규정을 추가하되, 다만 부칙 제1조 제2항을 두어 사업장 규모별로 위 정의 규정의 시행시기를 달리 정하였음

- 또한 개정 근로기준법 제53조 제3항, 부칙 제1조 제3항, 제2조는 30인 미만 사업장에 대하여 한시적(2021. 7. 1.부터 2022. 12. 31.까지)으로 주당 8시간까지 특별연장근로를 허용하고 있음

- 이러한 개정 근로기준법은, 구 근로기준법상 휴일근로시간이 1주 간

기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되지 않는다는 해석을 전제로 하여 위 정의 규정을 추가함으로써 향후에는 휴일근로시간도 위 각 근로시간에 포함시키겠다는 것임

- 게다가 개정 법률이 즉시 시행되는 경우 1주 간 최대 근로시간이 52시간(1주 간 기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 대폭 감소하게 됨에 따라 발생할 사회·경제적 혼란을 방지하기 위하여 사업장 규모별로 시행시기를 달리 정하고, 한시적 특별연장근로까지 허용한 것으로 이해됨

■ **다)** 또한 기존 노동 관행과 관련 소송 실무 등을 고려하면, 휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되지 않는다는 것은 근로관계 당사자들에게 일종의 사회생활규범으로서 자리 잡았다고 평가할 수 있음

■ 이와 달리 해석하는 것은 근로관계 당사자들 사이의 오랜 신뢰에 반하고 법적 혼란을 초래할 것으로 보여 받아들이기 어려움

■ **라)** 만일 구 근로기준법상 휴일근로도 연장근로에 포함되어 1주 간 최대 근로시간이 52시간이라고 해석하게 되면, 최대 근로시간 52시간을 사업장 규모별로 적용 시기를 달리하여 순차적으로 적용하기로 한 개정 근로기준법 부칙 조항과 모순이 생기고, 30인 미만의 한시적 특별연장근로 허용 조항과도 배치되어 법적 안정성을 깨뜨림

- 구 근로기준법에서 규정하는 ‘1주’가 휴일을 포함한다(=휴일근로시간이 1주 간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함된다)고 해석할 경우, 개정 근로기준법에서 부칙 조항을 통하여 사업장 규모별로 각각 정한 ‘1주’의 정의에 관한 신설 조항의 시행시기가 미처 도래하기도 전에 사업장 규모와 상관없이 일률적으로 1주 간 최대 근로시간을 52시간으로 적용하는 법률효과가 곧바로 나타나게 되어 개정 근로기준법의 부칙 조항은 그 의미를 상실하게 됨

- 이러한 해석을 일관할 경우 30인 미만 사업장에서는 2021. 7. 1. 전까지는 1주 최대 52시간까지만 근로가 가능하다가 오히려 2021. 7. 1.부

터 2022. 12. 31.까지는 한시적으로 1주 최대 60시간까지 근로가 가능해지는 이해하기 어려운 상황에 이르게 됨

- (2) 결과적으로 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없음

라. 반대의견(5명) : 휴일근로시간은 1주 간 기준근로시간 및 연장근로시간에 포함되므로, 가산임금 중복지급 긍정 → 상고기각 의견

- 구 근로기준법상 1주 간 근로시간 규제는 휴일근로에도 당연히 적용되어, 기준근로시간을 초과하여 이루어지는 휴일근로는 연장근로에도 해당함
 - 법률해석은 문언의 통상적인 의미에 충실해야 하는데, ‘1주 간’은 통상 달력상의 7일을 의미하고, 구 근로기준법 제50조 제1항, 제53조 제1항에서 휴일을 제외하는 별도의 규정도 없음
 - 연장근로를 규제하는 취지, 근로자의 삶의 질 향상을 위해 1주 간 기준근로시간을 거듭 축소해 온 근로시간 규제의 변천 과정에 부합
- 휴일근로와 연장근로가 중복되는 경우에 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금을 각각 지급하여야 함
 - 구 근로기준법 제56조의 문언 형식과 구조상 중복지급은 당연함
 - 휴일근로는 1주 단위의 최소한의 휴식시간 제공 등을 통해 헌법이 규정하고 있는 근로자의 권리 및 인간다운 생활을 할 권리를 보장하는 독자적 취지가 있음
- 결국 1주간 기준근로시간인 40시간을 초과하여 휴일에 근로한 경우 휴일근로에 따른 가산임금과 함께 연장근로에 따른 가산임금도 지급하여야 한다고 본 원심의 판단은 정당함
 - 개정 근로기준법과 일부 부조화와 이에 대한 우려에도 불구하고, 법원은 국민의 권리보호요구에 대하여 경제적 상황이나 정치적 타협을 고려하여 정당한 법해석을 포기할 수 없음(대법관 김신 보충의견)

3. 판결의 의의

- 대법원은 이 사건 분쟁의 법률적 중요성과 그에 대한 판단의 사회·경제적 영향력 및 최근의 근로기준법 개정을 고려하여 2차례 공개변론을 열어 다양한 의견을 수렴한 후 이를 기초로 최종적인 판단을 내렸음
- 오랜 기간 논란이 되어 왔던 쟁점에 대해 대법원의 최종적인 판단이 이루어짐에 따라 구 근로기준법이 적용되는 휴일근로 관련 기존 다툼들이 종국적으로 해결될 것으로 예상됨
- 휴일근로에 따른 가산임금 및 연장근로에 따른 가산임금의 중복 지급 여부 문제는 구 근로기준법상 1주 간 최대 근로시간을 몇 시간으로 해석할 것인지와 직접적으로 연관된 것으로, 다수의견은 개정 근로기준법 규율 내용과의 조화로운 해석을 도모하였음
- 다수의견에 따라 개정 근로기준법이 규정한 주 52시간제(1주 간 최대근로시간을 의미함)가 사업장 규모별로 순차적으로 적용될 수 있게 되었음
 - 한편 반대의견의 해석에 따르면, 개정 근로기준법 부칙 조항이 무의미해져 주 52시간제의 사업장 규모별 순차 적용을 위해서는 국회의 추가적인 개정 등 입법이 필요한 상황이었음