

---

문서번호 : 14-02-노동-03  
수 신 : 전국영화산업노동조합 위원장  
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (위원장 권영국)  
연락담당자 : 이현아 간사 (02-522-7284)  
제 목 : 한국영화산업 노사 임금협약 해석에 관한 민변 노동위원회 검토 의견  
전송일자 : 2014. 2. 14.(금)  
전송매수 : 총 7매

---

## 한국영화산업 노사 임금협약 해석에 관한 민변 노동위원회 검토 의견

### 사실 관계

○ 전국영화산업노동조합(이하 “노동조합”이라 함)은 2005. 12. 결성된 이후 사용자단체인 사단법인 한국영화제작가협회(이하 “사용자단체”라 함)가 2012년 체결한 단체협약 및 임금협약의 내용은 아래와 같음.

#### 2012년 단체협약

##### 제29조(근로시간)

- ① 기준 근로시간은 근로기준법 제50조 ①항에 따라 주40시간을 원칙으로 한다.
- ② 각 위임사와 노조는 근로시간의 경우 근로기준법 제59조 2호에 의거, 근로기준법상 연장근로시간의 상한선을 초과하여 연장근로를 시행할 수 있음을 합의한다.
- ③ 전항의 합의에 따라 **1일 근로시간은 12시간**을 원칙으로 한다. 1일 근로시간을 초과하는 경우, 개별 노사 합의 하에 연장할 수 있다.

#### 2012년 임금협약

##### 제7조(시간외 근로수당)

- ① **1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 가산하여 지급**한다.
- ② 하오 10시부터 상오 6시까지의 야간근로에 대해서는 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.
- ③ 휴일(단협 제32조에 명기)근로의 경우 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.
- ④ 동조 전항들의 각 가산수당은 발생사유마다 할증하여 계산된다.
- ⑤ 제6조 6항의 일단위 고용인력의 경우, 1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하

여 근로시간당 직급별 최저임금의 15%를 가산하여 지급한다.

## 질의 사항

위 2012년 임금협약 제7조 제1항(이하 “이 사안 조항”이라 함)이

○ 사용자단체의 주장과 같이 “1일 근로시간 12시간을 초과하는 근로에 대하여 통상시간급의 50%를 가산하여 지급하여야 한다”는 취지로

혹은,

○ 노동조합의 주장과 같이 “1일 근로시간 8시간 초과 12시간 미만의 근로에 대해서는 근로기준법에 따라 통상시간급의 50%를 가산하고, 1일 연장근로시간이 12시간을 초과하는 근로에 대하여 통상시간급의 50%를 추가 가산하여 지급하여야 한다”는 취지로

해석될 수 있는지

## 관련 규정

근로기준법

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

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 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업

2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업

3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업

4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

## 답변 사항

### 1. 이 사안 협약에 따라 “1일 12시간”이 연장근로의 판단기준이 될 수 있는지 여부

#### (1) 근로기준법상 연장근로의 정의

근로기준법 제53조 제1항은 1주 12시간의 한도 내에서, 노사간의 합의에 따라 8시간 이상의 연장근로를 할 수 있음을 정하고 있습니다. 이때의 연장근로, 즉 1주 40시간 초과 52시간 이하 근로시의 0시간 초과 12시간 이하의 연장근로는 합의연장근로입니다.

근로기준법 제59조 제2항은 이에 더하여, 특정 사업에 한하여, 노사간의 서면 합의에 따라, 1주 12시간을 초과한 연장근로가 가능하도록 특례를 두고 있습니다. 이때의 연장근로, 즉 1주 52시간을 초과하여 근로하는 경우에 해당하는 1주 12시간 초과 연장근로는 특례연장근로입니다.

#### (2) 이 사안에서 “1일 12시간”의 의미

이 사안 단체협약 및 임금협약은 “1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로”에 관하여 정하고 있으나, 현행 근로기준법은 제50조에서 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간을 정하고 이를 초과하는 근로를 연장근로로 보고 있을 뿐, “1일 근로시간 12시간”을 연장근로여부의 판단기준으로 삼고 있지 않습니다.

따라서 이 사안 단체협약 및 임금협약에서 “1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로”라는 표현을 임의로 쓰고 있다고 하더라도, 1일 근로시간 8시간을 초과한 근로라면 당연히 근로기준법에 따라 연장근로가 되는 것이지, “1일 근로시간 12시간”을 초과한 부분부터 연장근로가 되는 것은 아닙니다.

### 2. 이 사안 조항에 대한 판단

#### (1) 각 당사자의 해석 및 근로기준법에 따른 판단

가. 노조의 해석

통상기본급	50%가산	50% 추가가산
근로시간	8시간	12시간

나. 사용자단체의 해석

통상기본급		50% 가산
근로시간	8시간	12시간

다. 근로기준법 제56조의 규정

통상기본급		50% 가산
근로시간	8시간	<del>12시간</del>

(2) 이 사안 조항에 대한 검토

가. 가산수당 지급에 대한 원칙

근로기준법 제50조에 따라, 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로는 연장근로입니다. 근로기준법 제56조에 따라, 사용자는 1일 8시간, 1주 40시간 이상의 연장근로, 혹은 야간 근로(22:00~06:00), 휴일근로에 대하여 각 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급하여야 합니다.

또한 사용자는 가산수당 지급사유인 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등이 서로 중복되는 경우 각각 가산하여 지급하여야 합니다(1991. 3. 22. 90다6545 등)

나. 사용자단체의 주장에 대한 판단

사용자단체는 이 사안 단체협약 및 임금협약에 따라, 1일 기준근로시간이 12시간으로 정해졌으므로(단체협약 제29조 제3항), 1일 12시간을 초과하는 근로에 대하여만 연장근로수당이 지급되어야 한다고 주장합니다.

그러나 이는 강행법규인 근로기준법 제50조와 제56조에 반하는 해석으로, 단체협약 제 29조 제3항에도 불구하고, 이 사안 조항의 연장근로수당은 1일 8시간을 초과하는 근로에 대해서부터 적용되어야 합니다.

한편, 사용자 측은 8시간 초과 12시간 미만의 근로에 대한 연장근로수당이 기본임금 중에 포함되어 있다고 주장할 것으로 보이지만(이른바 포괄임금약정), 이 사안 단체협약에 그런 취지의 약정이 있었음이 명시적으로 기재되어 있지 않고, 백보를 양보하여 설령 이 사안 조항의 의미가 그렇게 해석될 여지가 있다고 하더라도, **조합원들에 대한 임금이 시간급**

으로 지급된 점, 조합원들에 대한 근로시간을 산정하는데 어려움이 없는 점, 조합원들에 대한 임금 액수가 매우 낮은 점에 비추어 보면 위와 같은 포괄임금약정은 근로자에게 불이익하여 무효<sup>1)</sup>라 할 것입니다.

따라서 사용자는 포괄임금약정이 있었다고 주장할 수 없고, 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해, 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다고 보아야 합니다.

#### 다. 노동조합의 주장에 대한 판단

노동조합은 1일 8시간을 초과하는 근로에 대하여 통상임금의 50%이상의 연장근로수당이 지급되어야 하는 것은 근로기준법에 따라 당연하므로, 1일 8시간을 초과하는 근로에 대하여 연장근로수당이 지급되어야 함은 물론이고, 이 사안 조항은 1일 12시간을 초과하는 근로에 대하여는 50%를 추가적으로 가산한 연장근로수당이 지급되어야 한다는 의미라고 주장합니다.

이 사건 조항은 단지 “1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다”고 명문화하고 있을 뿐이므로, 이러한 문언의 의미 상 이를 “1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 [추가로] 가산한다”는 의미로 확대하여 해석하기는 어렵습니다.

1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대하여는 근로기준법에 의거하여 당연히 통상임금의 50%를 가산한 연장근로수당이 지급되는 바, 그럼에도 굳이 이 사안 조항이 “1일 12시간”이라는 새로운 기준을 제시하고 있는 취지는 “1일 12시간”을 초과하는 연장근로에 대하여 추가적인 수당을 지급할 근거를 마련하기 위한 것이었다고 주장할 여지가 없지는 않고, 노동조합의 의견 역시 이러한 것으로 보입니다.

그러나 이 사안 제7조의 제2항 내지 제4항 역시 근로기준법상 당연히 인정되는 최저기준을 그대로 명시하고 있습니다. 그런데도, 유독 이 사안 조항(제1항)만이, 그 표현은 근로기준법의 최저기준(1일 8시간 초과 근로시 통상임금의 50% 가산)에 반하지만 내용은 근로기준법의 최저기준 이상을 충족하는 것(1일 12시간 초과 근로시 통상임금의 50% 가산에서 50%를 추가로 가산)이라고 해석하는 것은 무리가 있다고 판단됩니다. 또한 노동조합의 주장대로 해석한다면 연장근로수당(시간 외 근로수당)이 상당히 많아지는데, 노사간에 그러한 내용의 합의까지 이루어졌던 것으로 보이지는 않습니다.

1)대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 참조.

“감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”

### 3. 결론

- (1) 이 사안 조항에도 불구하고, 근로기준법에 근거하여, 1일 근로시간 8시간을 초과한 연장근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산한 연장근로수당(시간 외 수당)이 지급되어야 합니다.
- (2) 이 사안 조항을 “1일 근로시간 12시간을 초과한 연장근로에 대하여는, 통상임금의 50%를 가산한 금액에서 50%를 추가로 가산한 연장근로수당을 지급한다”는 취지로 해석하기는 어렵습니다.
- (3) “1일 근로시간 12시간”을 기준으로 하는 이 사안 조항은 무의미하거나 해석상 오해의 소지가 있는 조항이므로, 차기 단체협약 및 임금협약 체결시에는 삭제하는 것이 좋겠다고 생각합니다. 끝.

2014. 2. 14.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
위원장 권영국

