

# 택시운전근로자의 소정근로시간



이동렬 법무법인 오라클 변호사

서울대 법학과를 나와 사법연수원 제37기로 수료했다. 법무법인 오라클에서 노동 전문 변호사로 일하고 있으며 현재 서울변호사회 노동커뮤니티 간사를 맡고 있다. 고용부를 포함해 각종 공기업과 민간 기업의 노동관련 자문 및 송무 업무를 수행했다. 법무법인 바른 근무 당시 미국 유학 기회 대신 대구 소재 '상신브레이크'로 파견을 선택해 1년 동안 제조업체 생산현장에서 노무관리 업무를 직접 경험하는 등 현장을 잘 아는 노동 변호사로 활동하고 있다.

## 1. 들어가며

최근 택시업계는 만성적인 비상 상태라고 불리도 전혀 어색하지 않은 상태다. 2018년경 택시기사들의 대규모 집회를 불러온 카카오의 카풀서비스와 최근까지도 계속 논란의 중심에 있는 타다 문제는 택시업종의 기반이나 기존 택시업계의 영업 방식을 위협하는 사안이라 할 것이다.

그런데 위와 같은 위기상황에서 2019.4. 선고된 택시업계의 최저임금에 관한 대법원 2016다2451 전원합의체 판결과 그 이후에 전국적으로 제기되고 있는 택시운전근로자들의 최저임금 소송은, 현재 택시업계에서 노사 모두에게 가장 중요한 이슈가 되고 있다.

## 2. 택시운전근로자들의 소정근로시간

### 가. 전원합의체 판결 후속 소송에서 택시운전근로자들의 주장

1) 대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결은, “정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금을 제외하고 정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로, 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 노조와 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만 단축하기로 합의한 경우, 이 합의는 최저임금법상 특례조항의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효로 보아야 한다”고 판단했다.

2) 한편, 위 대법원 전원합의체 판결에 따라 확정된 의정부지방법원 2015.12.24. 선고 2014나4850 판결은, 소정근

로시간을 단축한 취업규칙이 무효임을 전제로, 택시운전근로자인 원고들의 최저임금 미달액은 최저임금법 제6조 제5항(이하 ‘이 사건 특례조항’)이 시행되기 시작한 2010.7.1. 이전의 취업규칙 등에서 정한 소정근로시간을 기준으로 산정해야 한다고 판단했다.

3) 그러자 위 대법원 전원합의체 판결 선고 이후 전국적으로 제기된 최저임금 소송에서, 대부분의 원고들은 이 사건 특례조항이 적용되기 직전의 임금협약이나 취업규칙에서 정한 소정근로시간이 자신들의 정당한 소정근로시간이라고 주장하면서, 위 소정근로시간에 해당연도의 최저임금액을 곱한 금액이 원고들이 지급받았어야 할 최저임금이라고 주장했다(이하 ‘원고들의 주장’).

4) 현재 선고된 몇몇 하급심 판결(전주지법 군산지원 2020.1.8. 선고 2017가합12518 판결)들은 위와 같은 주장을 그대로 인용해, 이 사건 특례조항이 시행되기 직전 택시회사의 노사가 정한 근로시간을 2016년 이후 택시운전업무에 종사한 근로자들의 정당한 소정근로시간으로 판단했다.

#### **나. 택시운전근로자의 소정근로시간을 최저임금법 특례조항 적용 이전에 정한 소정근로시간으로 보는 것이 합리적이고 타당하지 여부**

1) 소정근로시간을 단축한 것이 최저임금법 특례조항의 적용을 잠탈하기 위한 것이라고 보더라도, 별다른 근거나 의문 없이 이 사건 특례조항이 적용되기 이전에 취업규칙이나 임금협약 등에서 정한 근로시간이 현재 택시운전근로자들의 정당한 소정근로시간이 돼야 한다는 주장은, 아래와 같은 이유에서 불합리할 뿐만 아니라 구체적인 타당성도 결여한 것으로 보인다.

2) 전국을 대도시와 중소도시 및 군지역으로 나눠 보면, 특별한 사정이 없는 이상 각 지역별 택시운전근로자들의 근무형태나 운행시간은 유사하다. 더구나 동일한 시·군 지역이라면 택시운전근로자가 소속된 택시회사가 다르더라도 그 근무형태와 운행시간 및 평균적인 실근로시간 역시 동일하다 할 것이다.

그런데 위와 같은 원고들의 주장에 따를 경우, 동일한 지역에서 동일한 방식으로 영업하고 있는 택시운전근로자들

의 소정근로시간은 각 택시운전근로자들이 소속된 택시회사가 이 사건 특례조항이 시행되기 이전에 취업규칙이나 임금협약 등에서 소정근로시간을 몇 시간으로 정했는지에 따라 달리 결정되는 불합리한 사정이 발생한다. 이는 택시운전근로자들의 근무형태나 운행시간이 동일하면 소정근로시간이 동일해야 한다는 대법원 전원합의체 판결의 취지에도 반한다.

3) 서울 이외의 지역에서도 이 사건 특례조항이 적용되기 시작한 2010년 이전 택시업계에는 사실상 최저임금법이 적용되지 않고 있었다. 이에 따라 택시회사 노사 모두는 고정급 산정의 기초가 되는 소정근로시간 자체에 대해 별다른 관심이 없었다. 그 결과 택시운전근로자의 소정근로시간은 단체교섭이나 노사협회의 대상조차 되지 않았다. 이 사건 특례조항이 적용되기 이전까지 택시회사들은 별다른 고민 없이 표준 취업규칙에 따라 소정근로시간을 8시간으로 정해두거나 또는 차량이 배치되는 시간 자체를 소정근로시간으로 정하기까지 했다.

이에 반해 이 사건 특례조항이 시행된 2010년 이후부터는 정액사납금제를 채택하고 있던 전국 대부분의 택시회사에서 사납금은 물론 고정급의 액수도 사용자와 근로자 측 모두의 중요한 관심사가 됐다. 택시회사 노사에게 최저임금법을 잠탈할 의도가 있었는지 여부는 별론으로, 택시회사 노사 모두는 단체교섭 등을 통해 사납금의 액수는 물론 고정급의 액수에 중요한 영향을 미치는 소정근로시간에 대해서도 진지하게 협의하고, 고민했고, 합의가 이뤄지지 않는 경우에는 관할 지방노동청이나 노동위원회가 사납금 액수와 소정근로시간에 대해 적극적으로 중재하기까지 했다.

따라서 가사 소정근로시간을 3시간 내지 4시간 정도로 단축한 임금협정이 최저임금법을 잠탈해 무효라 하더라도, 최저임금법이 적용되기도 전에 노사가 정한 소정근로시간에 따라 일정금액 이상의 고정급이 지급돼야 한다는 사실조차 인지하지 못한 상태에서, 택시업계의 노사가 별다른 고민 없이 정한 이 사건 특례조항 시행 이전의 소정근로시간이 현재 택시운전근로자들의 최저임금 미달액을 산정하기 위한 합리적이고 적절한 소정근로시간이 된다고 볼 수는 없다.

4) 2010년 이전에 입사한 택시운전근로자들은 차치하고, 이 사건 특례조항이 시행된 이후에 입사한 택시운전근로자의 경우, 가사 임금협정에서 정한 3시간 내지 4시간 정도의 소정근로시간은 무효라고 인식했다더라도, 자신의 평균적인 실근로시간 정도를 자신의 소정근로시간이라고 인식했다 할 것이지, 그와 달리 자신과 전혀 무관할 뿐만 아니라 대부분의 택시운전근로자들이 알 수도 없었던 2010년 이전의 취업규칙 등에 기재돼 있는 소정근로시간이 자신의 소정근로시간이 된다고 인식하지는 않았을 것이다.

따라서 택시운전근로자들의 소정근로시간은 업계의 평균적인 실근로시간 등을 종합적으로 고려해 합리적으로 정해야 할 것이지, 10여 년 전에 최저임금과 아무런 관련 없이 정해졌던 근로시간을 최근 3년 동안 택시운전근로자의 소정근로시간으로 보는 것은, 지나치게 자의적이어서 구체적 타당성을 상실했다 할 것이다.

5) 국회 본회의를 통과한 택시발전법 개정안에 따르면, 택시운송사업자의 근로시간은, 서울은 2021년부터 나머지 지역은 향후 5년간 유예기간을 거쳐 1주간 40시간 이상이 되도록 정해야 한다.

즉 최저임금에 관한 전원합의체 판결 이후 국회는 택시업계의 월급제 시행을 유도하기 위해 서울 소재 택시회사는 2021년부터, 그 외 지역 택시회사는 향후 5년 이내에 1주 소정근로시간이 40시간 이상이 되도록 정할 법적인 의무를 부여했다. 이는 현재 택시업계의 관행과 경영사정 등을 고려할 때 당장 1주 소정근로시간이 40시간 이상이 되도록 정하는 것은 사실상 불가능하거나 택시회사와 택시운전근로자들이 당장 받아들일 수 없는 수준이라는 인식을 전제로 한 것이다.

그런데 이 사건 특례조항 시행 이전인 2010.7.1. 이전의 택시회사 취업규칙이나 단체협약 등을 보면, 대부분의 택시회사는 1주 소정근로시간을 40시간을 월등히 초과하는 시간으로 정해 두었다. 이러한 측면에서도 과거 3년 동안 택시운전근로자들의 합리적인 소정근로시간은 서울지역이 1주 40시간을 기준으로 그 이하의 시간, 그 외 지역이 1주 40시간보다 적은 시간을 기준으로 그 이하의 시간으로 보는 것이 타당하다 할 것이다.

#### 다. 최근 선고된 택시업계 최저임금 소송의 하급심 판결

최근 선고된 하급심 판결(창원지방법원 마산지원)에서 법원은 “이 사건에서 제출된 증거에는 법적인 의미를 가지는 소정근로시간에 대한 자료가 없다. 1일 근로시간 8시간, 연장근로시간 7시간, 야간근로시간 2시간 등의 내용이 나오나, 모두 월 고정급여 50여만 원을 산정하기 위해 역으로 계산된 형식적 시간에 불과하다. 초과운송수입금에 대응하는 근로시간까지 고려한 소정근로시간에 대한 자료는 발견되지 않는다”는 이유로 택시운전근로자인 원고들의 청구를 전부 기각했다. 위 판결은 향후 택시업계의 최저임금 소송에서 택시운전근로자들의 소정근로시간과 관련해 상당히 의미 있는 판결이 될 것으로 보인다.

### 3. 나오며

소정근로시간을 단축한 택시회사들의 임금협정이나 취업규칙이 무효라고 가정하더라도, 택시운전근로자들의 2016년 내지 2019년 당시의 소정근로시간은, 법원이 충분한 심리를 통해 합리적으로 결정해야 할 것이지, 그와 달리 특정 택시회사가 이 사건 특례조항이 시행되기 이전인 2010.7.1. 이전의 취업규칙이나 임금협정 등에서 정한 근로시간이 2016년 이후에 근무하는 그 특정 택시회사 근로자들의 소정근로시간이 된다고 판단해서는 안 될 것이다.

오히려 지역별로 택시회사들의 경영사정과 택시운전근로자들의 근무형태가 거의 동일하다는 점을 고려하면, 택시운전근로자들의 적절한 소정근로시간은 ①지역별 택시운전근로자들의 실제 택시운행시간 ②각 지역별 택시운전근로자들의 평균적인 운송수입금 ③대법원 전원합의체 판결 이후 각 지역의 택시회사들이 노동조합이 합의한 소정근로시간 ④지역별 택시회사들의 운송수입원가 및 ⑤각 지역에서 기준운송수입금을 벌기 위해 평균적으로 소요되는 운행시간 등을 종합적으로 고려해 합리적으로 정해야 할 것이다. 