

보 도 자 료

최저임금 적용을 위한 임금의 시간급 환산방법 사건

[2019헌마15 최저임금법 제5조의2 등 위헌확인]

[선 고]

헌법재판소는 2020년 6월 25일 재판관 전원일치 의견으로, 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법을 대통령령으로 정하도록 한 최저임금법 제5조의2에 대한 심판청구가 기본권침해의 직접성 요건을 충족하지 못하여 부적법하고, 최저임금의 적용을 위해 주(週) 단위로 정해진 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산할 때, 해당 임금을 1주 동안의 소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수를 합산한 시간 수로 나누도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호가 사용자인 청구인의 계약의 자유 및 직업의 자유를 침해하지 않는다는 결정을 선고하였다. [각하, 기각]



2020. 6. 25.

헌법재판소 공보관실

□ 사건개요

- 청구인은 식당을 운영하며 근로자 3명을 고용하고 있는 사용자이다.
- 청구인은, 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금(이하 ‘비교대상 임금’이라 한다)을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법을 대통령령으로 정하도록 한 최저임금법 제5조의2가 포괄위임금지원칙에 위배되고, 최저임금의 적용을 위해 주(週) 단위로 정해진 근로자의 임금을 시간에 대한 임금으로 환산할 때, 1주 동안의 소정근로시간 수와 ‘근로기준법 제55조 제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수’(이하 ‘법정 주휴시간 수’라 한다)를 합산한 시간 수로 해당 임금을 나누도록 한 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호가 위임입법의 한계를 일탈하였으며 죄형법정주의에 위배된다고 주장하면서, 2019. 1. 4. 위조항들의 위헌확인을 구하는 헌법소원심판을 청구하였다.

□ 심판대상

- 이 사건 심판대상은 최저임금법(2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 것) 제5조의2(이하 ‘이 사건 법률조항’이라 한다), 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정된 것) 제5조 제1항 제2호(이하 ‘이 사건 시행령조항’이라 한다)가 청구인의 기본권을 침해하는지 여부이다.

[심판대상조항]

최저임금법(2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 것)

제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조 제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.

최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정된 것)

제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) ① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조 제1항에 따라 유급으로

처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액

□ 결정주문

1. 최저임금법(2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 것) 제5조의2에 대한 청구를 각하한다.
2. 청구인의 나머지 심판청구를 기각한다.

□ 이유의 요지

● 최저임금의 적용을 위한 비교대상 임금의 환산

- 최저임금위원회는 최저임금액을 시간급으로 결정하고 있다. 따라서 비교대상 임금이 시간이 아니라 일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 정해진 경우에는, 그러한 임금이 시간급으로 정해진 최저임금액 이상인지 여부를 판단하기 위해서, 이를 시간당 임금으로 환산하여 비교할 필요가 있다.
- 최저임금법은, 이처럼 비교대상 임금을 정하는 단위기간이 최저임금의 단위기간과 다른 경우, 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다고 규정하고 있다(제5조의2, 이 사건 법률조항). 그 위임을 받은 같은 법 시행령 제5조 제1항은, 주(週) 단위로 정해진 비교대상 임금을 최저임금의 적용을 위하여 시간에 대한 임금으로 환산할 때, 그 임금을 소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수를 합산한 ‘최저임금 적용기준 시간 수’로 나누도록 하였다(같은 항 제2호, 이 사건 시행령조항).

● 이 사건 법률조항에 대한 판단

- 이 사건 법률조항은 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법을 대통령령으로 정하도록 위임하고 있을 뿐이다. 그렇다면 청구인이 주장하는 기본권 침해는 이 사건 시행령조항에 의하여 비로소 발생하는 것이지 이 사건 법률조항에 의하여 발생하는 것이 아니므로, 이 사건 법률조항에 대한 심판청구는 기본권 침해의 직접성을 갖추지 못하여 부적법하다.

● 이 사건 시행령조항에 대한 판단

가. 제한되는 기본권

- 이 사건 시행령조항에 따라, 사용자는 주 단위로 임금이 지급되는 근로자에게

시간급 최저임금액에 ‘소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수를 합산한 시간 수’를 곱한 금액 이상을 지급하여야 한다.

- 따라서 이 사건 시행령조항은 임금의 수준에 관한 사용자와 근로자 간의 계약 내용을 제한한다는 측면에서는 사용자의 계약의 자유를 제한하고, 근로자를 고용하여 재화나 용역을 제공하는 사용자의 활동을 제한한다는 측면에서는 직업의 자유를 제한한다.

나. 과잉금지원칙 위배 여부

- 이 사건 시행령조항은 최저임금 적용을 위한 임금의 시간급 환산 시 법정 주휴시간 수를 포함하여 나눈다는 점을 명확히 하여 근로자에게 최저임금을 안정적으로 보장하기 위한 것이다. 위와 같은 입법목적은 정당하고, 이 사건 시행령조항은 그 입법 목적을 달성하기 위한 적합한 수단이라고 할 수 있다.
- 최저임금 적용을 위한 임금의 시간급 환산 시 법정 주휴시간 수를 포함한 시간수로 나누어야 하는지에 관하여 종전에 대법원 판례와 고용노동부의 해석이 서로 일치하지 아니하였고, 그로 인하여 근로 현장에서 혼란이 초래되었다. 이 사건 시행령조항은 법령의 개정을 통하여 그와 같은 불일치와 혼란을 해소하기 위한 것으로서, 그 취지와 필요성을 인정할 수 있다.
- 비교대상 임금에는 주휴수당이 포함되어 있고, 주휴수당은 근로기준법에 따라 주휴시간에 대하여 당연히 지급해야 하는 임금이라는 점을 감안하면, 비교대상 임금을 시간급으로 환산할 때 소정근로시간 수 외에 법정 주휴시간 수까지 포함하여 나누도록 하는 것은 그 합리성을 수긍할 수 있다.
- 주휴수당은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게만 주어진다. 그 결과 ‘최저임금 산정기준 시간 수’에 법정 주휴시간 수를 포함하지 않을 경우에는 근로자가 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우와 그 중 1일을 결근한 경우 사이에 시간당 비교대상 임금에 차이가 발생하여, 근로자의 개근 여부에 따라 최저임금법 위반 여부가 달라지는 불합리한 결과가 발생할 가능성이 있다.
- 근로기준법이 근로자에게 유급주휴일을 보장하도록 하고 있다는 점을 고려할 때, 소정근로시간 수와 법정 주휴시간 수 모두에 대하여 시간급 최저임금액 이상을 지급하도록 하는 것이 그 자체로 사용자에게 지나치게 가혹하다고 보기는 어렵다. 한편, 2018년 적용 최저임금과 2019년 적용 최저임금이 종전에 비하여 다소 큰 폭으로 인상됨에 따라, 이 사건 시행령조항에 의하여 비교대상

임금을 환산할 때 사용자, 특히 중·소상공인들의 현실적인 부담이 상당 정도 증가된 측면을 부인하기는 어렵다. 그러나 이는 이 사건 시행령조항의 문제라기보다는 해당 연도의 최저임금액을 결정한 최저임금 고시의 문제라고 봄이 타당하므로, 그러한 사정을 이유로 이 사건 시행령조항으로 인한 기본권 제한이 과도하다고 보기는 어렵다.

- 따라서 이 사건 시행령조항은 과잉금지원칙에 위배되어 사용자의 계약의 자유 및 직업의 자유를 침해한다고 볼 수 없다.

다. 청구인의 그 밖의 주장에 관한 판단

- 앞서 살펴보았듯이 비교대상 임금에는 주휴수당이 포함되어 있고, 주휴수당은 근로기준법에 따라 주휴시간에 대하여 당연히 지급해야 하는 임금이라는 점을 감안하면, 최저임금의 적용을 위해 비교대상 임금을 시간급으로 환산할 때 소정근로시간 수 외에 법정 주휴시간 수까지 포함하여 나누도록 하는 것은 ‘근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법’의 범주에 포함될 수 있다고 봄이 타당하고, 달리 위와 같은 환산방법이 위임조항의 문언의 한계를 벗어났다고 볼 만한 사정이 없다.
- 따라서 이 사건 시행령조항의 내용은 모법인 이 사건 법률조항의 위임범위 내에 있다고 판단되므로, 위 조항이 청구인의 주장과 같이 위임입법의 한계를 일탈하였다거나 죄형법정주의에 위반된다고 할 수 없다.

결정의 의의

- 이 결정은 최저임금의 적용을 위한 임금의 시간급 환산방법이 위헌인지 여부를 판단한 최초의 결정이다.
- 참고로 헌법재판소는 2019. 12. 27. 2018년 적용 최저임금 고시와 2019년 적용 최저임금 고시 중 각 월 환산액을 제외한 부분이 사용자인 청구인들의 계약의 자유 및 기업의 자유를 침해하지 아니한다고 결정하였다(2017헌마1366등).