

# 일본의 야간노동에 대한 법적 규제 : 최근 일본 최고재판소의 할증임금 판결을 중심으로

Special Feature

Yoko Hashimoto (일본 가쿠슈인대학교 법학부 교수)

## ■ 서론

일본의 노동기준법에서는 일반 노동자의 야간노동에 대해 독립된 조문을 두지 않고 있고, 시간외 노동·휴일노동에 대한 할증임금 지급을 규정한 제37조 제4항에서만 “사용자가 오후 10시부터 오전 5시까지(후생노동대신이 필요하다고 인정하는 경우에는 그 정하는 지역 또는 기간에 대하여 오후 11시부터 오전 6시까지) 사이에 노동을 시킨 경우에는 그 시간의 노동에 대하여 통상 근로시간의 임금 계산액의 25% 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지급해야 한다.”라고 규정하고 있다. 야간노동 그 자체에 대해서는 미성년자와 임신부를 제외하고 규제가 없으며 할증임금 지급만이 의무화되어 있다는 점은 유럽 및 미국과 비교했을 때 일본법의 특징이라 볼 수 있다.<sup>1)</sup>

한국에서는 인터넷 쇼핑몰 쿠팡의 새벽배송을 둘러싸고 야간노동 금지 여부가 논의되고 있는데<sup>2)</sup> 일본에서도 운전기사의 장시간 노동은 문제가 되고 있으며 운수·우편업은 뇌·심장 질환에

1) 근로시간 길이에 대한 규제는 2018년 ‘일하는 방식 개혁’을 통해 마침내 시간외 노동의 상한 규제(노동기준법 제36조)가 도입되면서 실현되었다. 한 달 최대 100시간 미만까지 허용되나, 연간 720시간 이내이며 원칙적으로 월 45시간을 초과하는 경우 연 6회(6개월)로 제한되며 연속하여 한 달 80시간을 초과해서는 안 된다.

2) 일본에서도 한겨레신문 웹사이트(<https://japan.hani.co.kr/>)의 2024년 6월 28일자 기사에서 밤샘 근무를 하던 쿠팡 배송기사의 과로사에 대해 보도하고 있다. 또한 야후 뉴스 웹사이트(<https://news.yahoo.co.jp/>)의 2025년 11월 28일자 기사에서 야간노동 철폐를 둘러싼 한국노총과 민주노총의 동향이 보도된 바 있다.

의한 산재 승인 건수가 가장 많은 업종이다. 이에 따라 최근 운전기사의 근로시간을 줄이기 위한 정책을 마련하고 있다. 또한 택시나 트럭 운전기사의 할증임금 청구 소송도 매우 많아 최근 일본 최고재판소 판결이 잇따라 나오고 있다.

이 글에서는 야간노동에 대한 법적 규제와 이와 관련된 근로시간 제도에 대해 개관하고, 이어서 운전기사의 할증임금 청구 소송에 관한 판례를 중심으로 일본의 논의 동향을 살펴본다. 한편 장시간 노동이 원인이 되어 뇌·심장 질환 산재가 인정된 사안 중 야간노동에 종사했던 사례가 적지 않다는 연구 결과가 최근 발표되었다. 일본에서 야간노동에 대한 문제의식은 이제부터 본격적으로 형성될지도 모른다.

## ■ 야간노동의 법적 규제

### 미성년자 및 임산부를 위한 규제

일반 노동자에 대해서는 야간노동이 규제되지 않지만 임산부와 미성년자에 대해서는 규제된다. 일본 노동기준법 제61조 제1항은 18세 미만인 미성년자에 대해 야간노동을 금지하고 있다. 단, 교대제로 근무하는 16세 이상의 남성에는 예외로 한다(동항 단서). 또한 노동기준법 제66조 제3항은 임산부가 청구한 경우 사용자는 야간노동을 시켜서는 안 된다고 규정하고 있다.

### 야간노동에 대한 할증임금 지급 의무

앞서 살펴본 것처럼, 야간노동이 노동기준법 제37조 제4항에서 야간노동(오후 10시부터 오전 5시까지의 노동)에 대해 할증임금의 지급 의무가 규정되어 있다. 구체적인 할증률은 할증임금령에 따라 25%를 가산하도록 되어 있다. 통상의 시간외 노동 할증률은 25%(단, 월 60시간을 초과한 부분은 50%가 되나 노사협정으로 대체 휴가 부여 가능), 휴일노동의 할증률은 35%이지만 이 시간들이 야간노동과 중복될 경우 할증률은 합산된다. 즉, 시간외 노동과 야간노동이 겹치면 원칙적으로 50%, 휴일노동과 야간노동이 겹치면 60%가 된다(반면 시간외 노동과 휴일노동이 겹칠 때는 합산되지 않는다).

## 관리직 등에 대한 적용 제외 여부

일본 노동기준법의 근로시간 규제는 관리감독자 등에게는 적용이 제외되지만(노동기준법 제 41조), 이러한 적용 제외는 야간노동에는 적용되지 않는 것으로 해석된다. 최고재판소는 고토부키 사건(최고재판소 제2소법정 판결 2009.12.18., 노동판례 1000호 5쪽)에서 원심(도쿄고등법원 판결 2009.12.18., 노동판례 1000호 5쪽)이 “노동기준법 제41조 제2호의 관리감독자에 해당하는 노동자에 대해서는 노동기준법상의 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정이 적용되지 않으므로(동조 주서), Y(노동자)가 X(사용자)의 관리감독자에 해당한다고 인정된다면 … Y의 시간외임금(야간할증임금 포함) 지급 청구는 이유가 없게 된다.”라고 본 원심을 파기하고, 다음과 같이 판시하였다(밑줄은 필자).

“노동기준법의 근로시간에 관한 규정 대다수는 그 길이에 관한 규제를 정하고 있으며, 동법 제37조 제1항은 사용자가 근로시간을 연장한 경우에는 연장된 시간의 노동에 대하여 소정의 할증임금을 지급해야 한다는 등을 규정하고 있다. 반면, 동조 제3항(필자 주: 현 제4항)은 … 오후 10시부터 오전 5시까지 사이의 … 시간의 노동에 대하여 소정의 할증임금을 지급해야 한다는 취지를 규정하고 있는데, 동항은 노동이 하루 중 어느 시간대에 행해지는지에 주목하여 야간노동에 관해 일정 규제를 한다는 점에서 근로시간에 관한 노동기준법 내 다른 규정들과는 그 취지 및 목적을 달리한다고 해석된다.”

야간노동에 대해 노동기준법 제41조의 적용 제외 규정이 적용되지 않는다는 점은 명시적으로 규정되어 있지 않다. 노동기준법 제41조는 “이 장, 제6장 및 제6장의 2에서 정한 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 하나에 해당하는 노동자에 대해서는 적용하지 아니한다.”라고만 규정하고 있다. 이 조문 문구만 놓고 보면 원심처럼 관리감독자에게 적용이 제외되는 규정에는 야간노동에 대한 할증임금 관련 규정도 포함된다고 해석하는 것도 충분히 가능하다. 그러나 최고재판소는 야간노동에 대한 할증임금은 장시간 노동에 대한 보상과는 다른 취지라는 점을 지적하며, 노동기준법 제41조의 적용 제외 규정은 야간노동에 대한 할증임금 지급 의무에는 미치지 않는다고 판시하였다. 다만 이러한 해석은 처음부터 행정해석도 일관되게 같은 입장을 취해 왔다(1947.11.26. 기발 제398호). 따라서 본 판결은 혼란스러웠던 하급심의 판단을 정리하고 행정해석에 따를 것을 명확히 했을 뿐이라고 평가할 수도 있다. 그러나 동시에

야간노동을 직접 규제하지 않는 대신, 관리감독자를 포함하여 할증임금 지급의 대상으로 삼는 일본법의 특징을 확인할 수 있었던 판결이라고 볼 수 있다.<sup>3)</sup>

## 고도 프로페셔널 제도

야간노동에 대한 할증임금 지급 의무는 관리감독자에 대해서도 면제되지 않지만 고도 프로페셔널 제도(이하 고프로)가 적용되는 노동자에게는 면제된다. 고프로는 2018년 일하는 방식 개혁을 통해 새로운 적용 제외 제도로 도입되었다.

1980년대부터 노동기준법의 할증임금 규제는 창조적이고 재량적으로 일하는 사무·전문직 노동자에게는 적합하지 않다는 문제의식에서 사무·전문직 노동자의 근로시간 제도에 관한 논의가 이루어져 왔다. 1987년에는 노동기준법 시행규칙에서 정한 일정한 전문적 업무를 수행하는 사무·전문직 노동자에게 실제 근로시간의 많고 적음과 상관없이 미리 노사협정으로 정해진 근로시간만큼 노동한 것으로 간주하는 전문업무형 재량노동제가 도입되었고<sup>4)</sup> 1998년에는 본사 등 중추 부문에서 기획·입안 등의 업무를 담당하는 사무·전문직 노동자를 대상으로 하는 기획업무형 재량노동제(노동기준법 제38조의 4)도 도입되었다. 그러나 기획업무형 재량노동제는 노사협정 대신 노사위원회의 결의를 통해 제도 내용을 정해야 하며 이러한 절차적 요건이 매우 엄격해 실제 활용은 매우 제한적이고, 적용 대상 노동자의 비율도 겨우 0.2%에 불과하다.<sup>5)</sup>

실제로 많은 사무·전문직 노동자는 엄격한 근로시간 관리를 받지 않고 있는 것이 현실이다.<sup>6)</sup>

3) 본 판결에 대해서는 자신의 판단으로 다른 시간대에 업무를 수행하는 것도 가능함에도 불구하고, 굳이 야간에 업무를 수행한 관리감독자에 대하여 (사용자에게) 할증임금 지급 의무가 발생하는 것은 타당하지 않은 것이 아니냐는 의문도 제기되고 있다(野川忍·判批·ジュリスト1442号115頁, 2012年).

4) 전문업무형 재량노동제의 적용 대상 업무는 ① 연구개발, ② 정보처리시스템의 분석·설계, ③ 신문·출판·방송 프로그램 제작에서의 기사 취재·편집, ④ 디자인, ⑤ 보도 프로그램, 영화 등의 제작에 종사하는 프로듀서·디렉터, ⑥ 기타 후생노동성 장관이 지정하는 업무(노동기준법 시행규칙 제24조의 2의2)이다. ⑥에 해당하는 직종으로는 카피라이터, 시스템 컨설턴트, 변호사, 공인회계사, 세무사 등이 포함된다.

5) 厚労省労働条件分科会第194回, 「労働時間等関係資料」, 2025年2月28日.

6) 단, 사용자는 근로시간 및 시간외·휴일·야간노동 시간을 임금 대장에 기입할 의무를 진다(노동기준법 제108조, 동법 시행규칙 제54조 제1항 제5·6호). 또한 ‘일하는 방식 개혁(働き方改革)’을 통해 ‘근로시간 현황’을 ‘파악’할 의무가 노동안전위생법 제66조의 8의 3에 신설되었다. 일본에서는 임금 계산을 위한 근로시간은 정확하게 기록되어야 한다고 간주되는 반면, 건강 확보를 위한 근로시간의 파악은 엄격하지 않아도 된다고 여겨지고 있다.

또한 고정 시간의 수당이 설정되어 있는 경우도 많다. 고정 시간의 수당이란 실제 시간의 근로 시간과 관계없이 할증임금에 해당하는 일정액의 수당이 지급되는 제도이다. 고정 시간의 수당은 ① 할증임금 부분과 그 외의 통상 임금 부분이 명확히 구분될 수 있다는 판별 가능성이 있어야 하고(판별 요건), ② 노동기준법이 정한 계산 방법에 따른 할증임금 액수보다 적지 않다면 노동기준법 제37조에 위반되지 않는다(의료법인 고신카이 사건·최고재판소 제2소법정 판결, 2017.7.7., 노동판례 1168호 49쪽 등). 그리고 일본 케미컬 사건(최고재판소 제1소법정 판결, 2018.7.29., 노동판례 1186호 5쪽)에서는 “고용계약에서 어떤 수당이 시간의 노동 등에 대한 대가로서 지급되는 것인지 여부는 고용계약서 등의 기재 내용뿐만 아니라 구체적 사안에 따라 사용자가 노동자에게 해당 수당이나 할증임금에 대해 어떻게 설명했는지, 노동자의 실제 근로시간 등 근무 상황 등의 사정을 고려하여 판단해야 한다.”라고 판시하였다. 이러한 판단 요소는 최근 ‘대가성’이라고 칭해지게 되었으며, 판별 요건의 전제로서 또는 판별 요건과 부분적으로 겹치는 요건으로서 독자적인 의미를 지닌 것으로 중요하게 평가되고 있다.

이와 같이 일본에서는 사무·전문직 노동자에 적합한 근로시간 제도를 모색하면서 복잡한 제도를 노동기준법에 도입하였음에도 불구하고 실제 현장에는 제대로 정착되지 못했고, 그 결과 규제와 현실 사이의 괴리가 장기간 지속되어 왔다. 고프로는 이러한 문제 위에 또 하나의 제도를 덧붙인 것과 같은 성격을 가진 제도라고 할 수 있다. 고프로를 도입하기 위해서는 기획업무형 재량노동제와 마찬가지로 노사위원회의 결의를 통해 노동기준법 시행규칙 제34조의 2에서 정하는 일정 전문 업무(① 금융상품 개발, ② 펀드매니저·트레이더·딜러, ③ 증권 애널리스트, ④ 컨설턴트, ⑤ 새로운 기술·상품 또는 역무의 연구 개발)에 종사하는 연봉 1,075만 엔 이상의 자에 대해 연간 104일 이상의 휴일을 부여하고 건강·복지 확보 조치<sup>7)</sup>를 강구해야 한다. 본인의 동의도 필요하다. 또한 고프로가 적용되는 노동자에게는 야간노동을 포함한 근로시간 규제의 적용이 제외되지만 사용자는 건강관리시간(사업장 내에서 보낸 시간 및 사업장 밖에서 노동한

7) ① 11시간 이상의 근무 간 휴식기간 확보 및 야간노동 횟수 제한(월 4회 이내), ② 건강관리 시간의 상한을 설정할 것(주 40시간을 초과하는 부분의 합계에 대하여, 월 100시간 이내 또는 3개월 240시간 이내로 할 것), ③ 연속 2주의 휴일을 연 1회 이상 부여, 또는 ④ 임시 건강진단 실시 중 어느 하나를 실시해야 한다. 나아가, ⑤ ①~④에서 선택하지 않은 어느 하나의 조치, ⑥ 의사에 의한 면접 지도, ⑦ 보상휴가 또는 특별 휴가 부여, ⑧ 건강 문제에 관한 상담 창구 설치, ⑨ 적절한 부서로의 배치 전환 또는 ⑩ 산업의(産業医) 등에 의한 조언 지도 또는 보건 지도 중 어느 하나를 실시해야 한다. ①~④와 ⑤~⑩의 관계가 알기 어려우나, ①~④ 중 어느 하나를 실시하는 것은 ‘고프로’의 도입 요건이며, 실시하지 않는 경우에는 제도가 무효가 된다.

시간)을 기록해야 한다.

고프로를 도입하고 있는 회사는 2025년 3월 말 기준으로 34개사(36개 사업장)에 머물고 있으며 대상 노동자 수 역시 1,390명에 불과<sup>8)</sup>하다. 이 가운데 컨설턴트가 1,284명이며, 그 외의 업무에서는 한 자릿수 또는 두 자릿수 인원에 그치고 있다.

현재 다카이치 정권은 재량노동제의 요건을 완화할 방침을 제시하고 있으나 구체적인 개정 방향성은 아직 밝혀지지 않은 상태이다.

## ■ 운송업에서의 할증임금에 관한 문제

### 운송업에서의 ‘일하는 방식 개혁’

일본에서는 2024년 한 해 동안 뇌·심장 질환에 대해 241건, 정신 질환에 대해 172건의 산재 인정(지급 결정)이 이루어졌다.<sup>9)</sup>

운수·우편업은 뇌·심장 질환에 따른 산재 승인 건수가 가장 많은 업종이며(2024년도 기준 88건 중 사망 21건),<sup>10)</sup> 일하는 방식 개혁에 따라 자동차 운전 업종에도 연 960시간의 시간외 노동 상한 규제가 적용되기에 이르렀다. 이 규제의 적용은 2024년 3월 말까지 유예되어 있었으나 2022년 12월에 자동차 운전자의 근로시간 등의 개선을 위한 기준<sup>11)</sup>이 개정되어 2024년 4월 1일부터 적용되었다. 이에 따라 연간 구속시간은 트럭의 경우 3,516시간에서 원칙적으로 3,300시간(최대 3,400시간)으로, 버스는 3,380시간에서 원칙적으로 3,300시간(최대 3,400시간)으로 줄어들게 되었다. 택시(주간 근무)의 경우 월 구속시간이 299시간에서 288시간으로 단축되었다. 여기서 구속시간이란 근로시간, 휴게시간, 그밖에 사용자의 지휘·통제 아래 있는 시간을 의미한다.<sup>12)</sup> 반면 사용자의 지휘·통제를 받지 않는 기간을 휴식기간이라 한다.<sup>13)</sup> 트럭과 버스에

8) 厚生労働省, 「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」, 2025.

9) 厚生労働省, 「令和6年度業務災害に係る脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」, 2025.

10) 앞의 보고서.

11) 平成元年2·9労働省告示第7号(令和4·12·23改正告示第367号).

12) 앞의 고시 제2조 제1호.

13) 앞의 고시 제2조 제4호.

대해서는 연속하여 11시간 이상의 휴식기간을 부여하도록 노력해야 하며 최소한 9시간 미만으로는 내려갈 수 없도록 규정되었다.

## 국제자동차사건

운송업에서는 성과급을 기본으로 하면서도 노동기준법 제37조에 부합하는 임금 체계를 갖추기 위해 복잡한 임금 제도가 발달해 왔다. 개략적으로 보면, 현재 운전기사의 임금 제도는 시간으로 계산되는 기본급(시간급)<sup>14)</sup>과 성과급(실적급)의 이원 구조로 이루어져 있다고 볼 수 있다. 다양한 수당도 존재한다. 만약 각각의 항목에 대해 단순히 시간외 노동 등의 할증임금이 계산되어 지급된다면 문제가 발생하지 않겠지만 실제로는 그렇지 않기 때문에 분쟁이 다수 발생하고 있다.<sup>15)</sup>

국제자동차 사건은 두 차례의 최고재판소 판결에서 결론이 뒤바뀐 사건이다. 본 사안에서는 시간급 부분(기본급)의 할증임금과 성과급에 따른 할증임금(이 사건에서는 ‘할증급’이라 불림)을 성과급(정확하게는 ‘성과급(1)’)에서 공제하도록 되어 있었다.<sup>16)</sup> 이로 인해 형식적으로는 판별 가능성이 충족된 것처럼 보이지만 시간외 노동을 하면 성과급이 줄어드는 반면 시간외 근로 시간 중에 매출이 늘어나면 성과급이 늘어나기 때문에 결과적으로 시간외 노동으로 인해 임금 총액이 늘어난 것인지 줄어든 것인지 즉각적으로 판단하기 어려운 구조였다.

제1차 상고심 판결(최고재판소 제3소법정 판결, 2017.2.28., 노동판례 1152호 5쪽)은 “노동기준법 제37조는 근로계약상 통상 근로시간의 임금을 어떻게 정할지에 대해 특별히 규정하고 있지 않다는 점에 비추어 볼 때 ... 매출액 등의 일정 비율에 해당하는 금액에서 동조에서 정한 할증임금에 해당하는 금액을 공제한 것을 통상 근로시간의 임금으로 한다는 취지”의 규정이, “당연히 동조의 취지에 반하여 공서양속에 어긋나 무효라고 해석할 수는 없다.”라고 언급하며 해당 임금 제

14) 이 글에서 ‘시간으로 계산되는 임금(시간급)’이란 시급, 일급, 월급 등 노동기준법 시행규칙 제19조 제1~5호에 해당하는 임금이라는 의미로 사용하고 있다. 국제자동차 사건에서는 1회 승무(15시간 30분)당 1만 2,500엔이 기본급으로 책정되어 있었다.

15) 橋本陽子, 「運送労働に係る労働時間規制の現状と課題 - 労基法37条の割増賃金の問題を中心として」, 日本労働研究雑誌764号, 2024年, 107~121頁.

16) 정확하게는 성과급에 관한 할증임금은 매상고(은행 수입)를 베이스로 하는 대상액 A로부터 산출 되도록 하고 있다. 먼저 할증임금을 계산하고 그 금액을 공제한 후에 성과급(1)의 금액이 결정되는 이해하기 어려운 구조이다.

도를 적법하다고 판단했다. 이에 대해 학계의 강력한 비판<sup>17)</sup>이 이어졌고 그 결과 제2차 상고심 판결(최고재판소 제1소법정 판결, 2020.3.30, 민집 74권 3호 549쪽)은 이를 위법하다고 판단했다.

제2차 상고심 판결은 할증금 액수가 그대로 성과급 감액으로 이어지는 위와 같은 구조가 “할증임금 … 전액을 택시 승무원에게 부담시키는 것과 다름없으며 … 노동기준법 제37조의 취지에 부합한다고 보기 어렵다.”라고 밝혔다. 이어 “할증금은 … 통상 근로시간의 임금인 성과급(1)으로서 지급되어야 할 부분을 상당 부분 포함하고 있다고 해석할 수밖에 없다. 그리고 할증금 … 중 어느 부분이 시간외 노동 등에 대한 대가에 해당하는지 명확하지 않으므로 본 임금 규칙상의 규정만으로는 … 통상 근로시간 임금 부분과 노동기준법 제37조가 정하는 할증임금 부분을 판별할 수 없게 된다.”라며 노동기준법 제37조 위반을 인정했다. 최고재판소는 결론적으로 “대상액 A에서 공제된 할증금은 … 통상 근로시간의 임금에 해당하는 것으로 보아 … X 등에게 지급되어야 할 할증임금 액수를 산정해야 한다.”라고 명령했다(밑줄은 필자). 이처럼 제2차 상고심 판결은 판별 요건을 충족하지 못했다는 이유로 성과급에서 할증임금을 공제하는 임금 제도를 위법하다고 판단했다.

그러나 이후 톨 익스프레스 사건(오사카 고등법원 판결, 2021.2.25., 노동판례 1239호 5쪽)<sup>18)</sup>에서는 국제자동차 사건과 매우 유사한 임금 제도가 적법하다고 인정되었다. 이 사건에서는 성과급인 능률수당에서 시간외 수당 A가 공제되고 있었다. 그러나 국제자동차 사건과는 달리 능률수당에 따른 시간외 수당 B가 별도로 지급되고 있었다. 시간외 수당 B가 지급되는 한 할증임금이 전혀 지급되지 않는 사태는 발생하지 않으므로 대가성을 충족했다고 본 것일 수도 있다. 그러나 능률수당이 0엔이 될 수 있다는 점은 인정되었다. 그렇다면 국제자동차 사건과 다르지 않다고 볼 여지가 있다.

그러나 한편으로 국제자동차 사건에서는 할증금에 성과급 관련 할증임금도 포함되어 있었다.<sup>19)</sup> 그렇기 때문에 “성과급(1)이 0엔이 되는 경우에는 … 실적급 임금 부분 중 통상 근로시간

17) 浜村彰·判批·労働法律旬報1915号, 2018年, 14頁; 竹内(奥野)寿·判批·ジュリスト1509号, 2017年, 117~118頁; 水町勇一郎·判批·ジュリスト1519号, 2018年, 5頁; 両角道代·判批·ジュリスト1518号(平成29年重判解), 2018年, 221頁; 石崎由希子·判批·ジュリスト1522号, 2018年, 101~102頁 등.

18) 最1小決令和3·9·9에서 상고불수리(上告不受理)로 원심판결 확정.

19) 이러한 차이로부터 두 사건을 정합적으로 이해하는 것이 가능하다고 해석된다(石田信平·判批·専修法学論集143号, 2021年, 274~282頁).

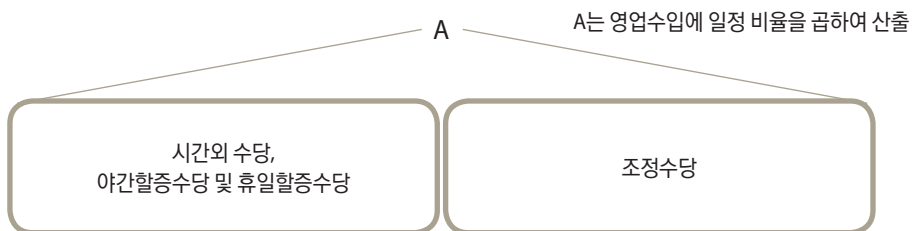
임금에 해당하는 부분은 없고 전부가 할증임금이 되는데, 이는 ... 할증임금의 본질에서 벗어난 것이라고 하지 않을 수 없다.”라고 판시하는 것이 가능했다. 반면 톨 익스프레스 재팬 사건에서는 능률수당이 0엔이 되면 시간급인 기준 내 임금과 그에 대응하는 할증임금인 시간외 수당 A 및 (시간외 노동이 60시간을 초과할 경우) 시간외 수당 C가 지급되도록 되어 있었다. 톨 익스프레스 사건에서는 성과급이 0엔이 되면 (시간급+성과급의) 이원 구조가 아니라 시간급만으로 이루어진 임금 체계가 되는 셈인데, 이는 허용된다고 본 것으로 해석된다.

### 구마모토 종합운수 사건

구마모토 종합운수 사건(최고재판소 제2소법정 판결, 2023.3.10., 노동판례 1284호 5쪽)에서는 노동기준감독서의 지도를 받은 것을 계기로 과거에는 성과급으로 지급되던 임금에서 기본급에 대응하는 시간외 노동 등의 할증임금을 지급하고, 그 잔액을 조정수당으로 지급하기로 한 조치의 타당성이 쟁점이 되었다(그림 1 참조).

이 사건의 원심<sup>20)</sup>은 시간외 수당 등이 노동기준법상의 할증임금에 해당한다는 점은 인정했으나 조정수당은 “운행 내용에 따른 성과급(실적급)에 가까운 형태로 산출되었으며 시간외 노동시간 수에 따라 지급된 것이 아니므로” 기초 임금(통상 임금)에 포함된다고 판단하였다. 이에 대해 최고재판소는 조정수당뿐만 아니라 시간외 수당 등도 할증임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 최고재판소는 급여 체계를 변경함으로써 종전에는 기본급과 기본 성과급이 통상 임금이었으나 개정 후에는 기본급만이 통상 임금이 됨에 따라 통상 임금액이 시간당 1,300~1,400엔에서 평균 840엔으로 크게 낮아진 점, 그리고 원고가 한 달 평균 80시간에 가까운 시간외 노동에 종

[그림 1] 구마모토 종합운수 사건의 할증임금과 조정수당



20) 福岡高判令和4・1・21労判1284号23頁.

사했다는 점을 지적하면서 “본건 할증임금은 … 통상 근로시간의 대가로 지급되어야 할 부분도 상당 부분 포함하고 있다고 해석할 수밖에 없다. 그리고 본건 할증임금에 대하여 통상 근로시간에 해당하는 부분과 노동기준법 제37조의 할증임금에 해당하는 부분을 판별할 수 없게 된다.”라고 서술하며 시간외 수당 등도 기초임금에 포함해야 한다고 판시하였다(밑줄은 필자).

이 판시 사항은 국제자동차 사건의 제2차 상고심 판결과 동일한 논리를 전개하고 있다고 할 수 있는데, 양 최고재판소 판결의 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

문제가 된 임금 제도는 [그림 2]와 같이 도식화할 수 있다. 어느 쪽이든 성과급 외에 시간으로 계산되는 기본급이 존재한다. 이 밖에 각종 수당이나 별도의 성과급이 설계되어 있는 경우도 있다.

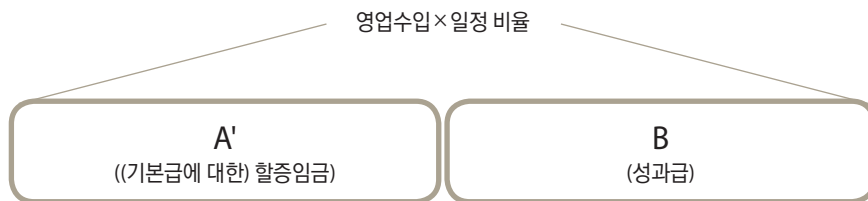
[그림 2]의 ‘영업수입에 일정 비율을 곱한 금액’은 실제 계산 방법을 불문하고 단순화한 것이다. 여기에서 경비가 공제되기도 하며 예를 들어 구마모토 종합운수 사건에서는 운행 내용(출발, 수송, 상차, 차고 복귀 등)에 따라 임금 총액이 결정되었다고 인정되었으므로 영업수입이 베이스가 되지는 않았다.

이러한 임금 제도에서는 영업수입에 일정 비율을 곱해 산출된 금액에서 기본급의 할증임금 상당액(A')을 공제한 금액을 성과급(B)으로 본다.

국제자동차(제2차 상고심) 사건 및 구마모토 종합운수 사건에서 최고재판소 판결은 (A')와 (B) 모두 할증임금으로 인정하지 않았다. 다만, 국제자동차 사건에서는 (A')에 성과급에 대한 할증임금도 포함되어 있었다는 점, 구마모토 종합운수 사건에서는 과거에는 (A')와 (B)의 합계액이 기초 임금(통상 임금)이었는데 (A')를 할증임금으로 취급함으로써 실질적인 임금 삭감이 이루어졌다는 경위가 증시되었다고 볼 수 있다.

따라서 이러한 사정이 인정되지 않는 경우에 (A')를 노동기준법 제37조의 할증임금으로 인정하고 성과급(B)만을 기초 임금에 포함하는 것이 허용될 수 있는지가 문제가 된다. 최근의 다이와 운수 사건(도쿄지방법원 2025. 7. 9. 선고, 노동경제판례속보 제2604호 44쪽)에서는 두 최

[그림 2] 할증임금을 포함하는 성과급 설계방법



고재판소 판결에 따라 (A')와 (B) 모두 할증임금으로 볼 수 없다는 원고(노동자)의 주장이 부정되었다. 재판소는 (A')는 할증임금이며 [그림 2]의 성과급(B)에 해당하는 '조정수당'만이 기초 임금에 포함된다고 판시하였다. 본 판결은 이러한 처리가 고용계약에서 명확하게 규정되어 있었다는 점을 중시하며 "본건의 시간외 수당 등에 통상 근로시간의 임금에 해당하는 부분이 포함되어 있었다고 볼 수 없다."라고 언급하고 있다. 이 결론은 앞서 언급한 톨 익스프레스 재판 사건과도 일맥상통하는 부분이 있다고 할 수 있다.

## ■ 야간노동과 뇌·심장 질환 산재 인정의 관계

앞서 언급한 바와 같이 야간노동 그 자체에 대해 일본에서는 그동안 큰 문제로 다루어지지 않았다고 할 수 있으나, 최근 야간노동과 뇌·심장 질환 산재 인정 사이의 관계에 대하여 다카미 토모히로 JILPT 주임연구원이 주목할 만한 연구 결과를 발표하였다.<sup>21)</sup>

본 연구는 2010년~2022년의 뇌·심장 질환 산재 인정 사안 중 '장시간의 가중 업무'가 과중 부하로 인정된 2,848건의 사안을 분석한 것이다. 그리고 이러한 사안들에서는 장시간 노동뿐만 아니라 구속시간이 길다는 점, 근무 간 휴식기간이 짧다는 점, 야간노동이 많다는 점 등의 특징을 명확히 하고 있다. 다카미 씨는 이러한 사정들이 장시간 노동과 독립적으로 피해 노동자에게 어느 정도의 부하가 되었는지 식별하기는 어렵다고 언급하면서도, 과로사 등을 초래하는 과중 부하는 시간외 노동의 길이뿐만 아니라 다각적으로 고찰할 필요가 있다고 지적하고 있다.<sup>22)</sup>

본 연구에서는 야간노동을 2시간 이상 포함하는 경우를 분석 대상으로 삼았는데, 야간노동을 전혀 하지 않은 사안도 40.4% 존재했으나 '어업' 및 '운수업, 우편업'에서 야간노동 비중이 높다는 사실이 밝혀졌다.<sup>23)</sup>

21) 高見具広, 「脳・心臓疾患の労災認定事案における連続勤務、深夜勤務、不規則勤務の分析」, JILPT 資料シリーズNo.297, 労働政策研究・研修機構, 2026年.

22) 高見・前掲報告書, 53頁.

23) 高見・前掲報告書, 53頁.

## ■ 결론

일본에서는 야간노동에 대한 문제의식이 높다고 볼 수 없으며 논의도 활발하지 않다. 이에 본 고에서는 야간노동의 법적 규제를 개관한 후, 한국에서는 쿠팡 배송기사의 장시간 노동이 야간 노동에 대한 논의를 환기시켰다는 점에 착안하여 배송기사의 시간외 노동 할증임금을 둘러싼 최근의 최고재판소 판결들을 소개하였다.

아울러 한국 쿠팡의 배송기사에 해당하는 운전기사가 일본에서는 아마존의 배송기사라고 할 수 있는데, 아마존은 자사 기준에 따라 배송기사의 근무시간을 하루 12시간으로 제한하고 있어 야간노동 문제는 발생하지 않고 있다. 다만 현재 요코하마 지방법원에는 아마존 배송기사가 직접적인 계약 상대방인 아마존의 하청 운송회사를 상대로 해고 무효 확인 및 할증임금을 청구하는 소송이 계류 중이다. 이 소송의 쟁점은 배송기사의 노동기준법상 ‘노동자성’ 여부이다.<sup>24)</sup> 이미 피고와 업무 위탁 계약을 체결하고 아마존 배송에 종사하는 배송기사에 대해 요코스카 노동기준감독서가 2023년 9월 25일에 노동자성을 인정하고 배송 중 발생한 부상에 대해 산재보험 지급을 승인한 바 있다. 해당 결정은 후생노동성 웹사이트에 “노동기준법상 노동자에 해당한다고 판단된 사례(화물 경자동차 운송 사업 자동차 운전기사)”(2023년 12월 현재)의 ‘사례 1’로 공표되어 있다. 나아가 이후 2025년 2월 26일에는 미야자키 노동기준감독서가 마찬가지로 아마존 배송기사의 노동자성을 인정하여 산재보험 지급 결정을 내렸다.

일본은 야간노동에 대한 문제의식이 높다고 할 수 없는 상황이지만 최근 장시간 노동이 원인이 되어 뇌·심장 질환 산재가 인정된 사안 중 야간노동에 종사했던 사례가 적지 않다는 연구 결과가 발표되었다. 일본에서의 야간노동에 대한 문제적 관심은 이제부터 높아질지도 모른다. 한국의 논의 동향에서 배울 점이 많을 것이다. **KLI**

24) 필자는 해고무효확인소송(株式会社Gopal事件·令和5年〔ワ〕第5264号)에 대해서 운전기사의 노동자성을 인정해야 한다는 취지의 원고 측 의견서를 집필하였다.