

2020.10.27.

1주 근로시간 52시간 제한에 따른 근로시간정리

2018년 3월 20일 개정된 근로기준법에 따라 법정 인정되는 근로시간은 1주(7일) 최대 52시간으로 규정되었고, 사업장 규모별로 아래와 같이 시행시기를 두고 있습니다.

- 300인 이상 사업장 : 2018년 7월 1일
- 50인 이상 ~ 300인 미만 : 2020년 1월 1일
- 5인 이상 ~ 50인 미만 : 2021년 7월 1일

그러나 기존 장시간 근로관행에 따라 법시행일에 맞추어 사업운영이 어려움을 고려하여 시행일부터 각각 1년간 계도기간을 부여 (50인 이상사업장까지 부여, 50인 미만 사업장 계도기간 부여여부는 불확실)하고 있습니다.

고용노동부는 2019년 300인 이상 사업장(303개소) 대상으로 장시간 근로감독 결과 20개소(6.6%)에서 위반이 적발되었음을 발표하였습니다.

2021년부터는 50인 이상 사업장에 장시간 근로에 대한 근로감독이 실시되는 만큼, 장시간 근로의 법률적 Risk를 제거할 필요가 있어, 근로시간에 대한 개념과 근로시간에 대한 판례 및 행정해석 등 CASE를 정리해봅니다.

1. 근로시간 정의

개념	정의	비고
근로시간	사용자의 지휘·감독 아래 근로자가 근로를 제공하는 시간	임금 지급에 기초가 되는 시간임
휴게시간	사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간 4시간 이상 근로 시 30분 이상, 8시간 이상 근로 시 1시간 이상, 휴게시간 부여하여야 함	무노동 무임금에 따라 휴게시간은 무급으로 처리
대기시간	직접적인 근로제공은 없으나, 사용자의 지휘·감독 아래 있는 시간	근로시간으로 보며, 임금 지급의무가 있음
법정근로시간	근로기준법 제50조에 따라 법에서 최대 정한 근로시간 1일 8시간, 1주 40시간	연장근로의 기준이 되는 시간
소정근로시간	법정근로시간 내에서 노사가 약정한 근로시간	
연장근로시간	법정근로시간을 초과한 근로시간을 근로시간으로 1주 12시간으로 제한 됨	통상임금의 50% 가산 지급하여야 함
휴일근로시간	법정휴일 및 약정휴일에 근로를 제공하는 시간	통상임금의 50% 가산지급 하며, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100%가산 지급
야간근로시간	22시~06시 사이의 근로시간	통상임금의 50%가산 지급하며, 야간근로시간은 법정제한이 없음
단시간근로자	1주 소정근로시간이 사업장내 같은 종류의 업무에 종사하는 근로자의 1주 소정근로시간보다 짧은 근로자	연장근로의 기준이 소정근로시간이 됨

2. 근로시간과 휴게시간의 판단기준

- 노사가 유급으로 처리하는 시간을 근무시간으로 약정하였다 하더라도 약정한 시간이 곧바로 근로시간으로 인정되는 것이 아니라 근로자가 실제로 근로를 제공하였는지 여부로 판단합니다. (판결 : 대법2018도16228) 반대로 노사가 근로시간 도중에 휴게시간을 부여하기로 약정을 하더라도 해당 휴게시간을 곧바로 휴게시간으로 보지않고 실질적으로 근로자의 자유로운 이용에 한계가 있다면 대기시간으로 보아 근로시간으로 판단합니다. (판결 : 대법 2019다14110· 14127· 14134· 14141)
- 즉, 어떠한 시간이 근로시간(대기시간)인지 휴게시간인지 여부는 형식적인 약정이 아닌 실질적으로 판단하는데, 판단기준으로는 ①근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, ② 근로자가 제공하는 업무 내용과 해당 사업장의 구체적 업무 방식, ③ 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, ④ 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, ⑤ 그 밖에 근로자의 실질적 휴식이 방해되었다거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단합니다. (대법 2014다74254)

3. 1주 근로시간 위반 및 연장근로의 판단 : 실 근로시간으로 판단

- 한편, 연장근로의 제한에 있어서 1주 12시간으로 제한되는 연장근로시간의 판단은 '실 근로시간' 을 기준으로 판단합니다.
- 따라서 근로를 제공하지 않았으나 유급으로 처리되는 시간 (유급휴일, 유급휴가 등)은 근로시간으로 보지 않습니다. (행정해석 : 근기68207-2990) 이는 임금지급의 기준이 되는 근로시간(유급처리시간)과, 근로기준법상 제한하는 근로시간의 정의가 다름을 의미합니다.
- 또한 연장근로시간은 근로계약서상 소정근로시간을 초과한 시간(단시간근로자는 소정근로시간)이 아니라 근로기준법상 법정근로시간을 초과한 시간으로 판단합니다.

4. 근로시간위반 및 가산임금 지급여부를 케이스로 살펴보면 아래와 같습니다.

CASE1. 소정근로일(월~금) 및 주말 포함 8시간 근로를 제공한 경우 : 52시간 위반

월	화	수	목	금	토(휴무일)	일(주휴일)
8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간

1주 총 근로시간이 56시간 이므로, 1주 52시간 제한을 위반한 사안 입니다.

CASE2. 주중에 휴가를 사용하고, 휴무일에 근로를 제공한 경우 : 가산임금 지급의무 없음

월	화	수	목	금	토(휴무일)	일(주휴일)
휴가	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	휴일

1주 총 근로시간이 40시간이며, 토요일 근로에 대해서는 법정근로시간 내에 근로시간이므로, 가산임금 지급의무가 없습니다.

CASE3. 공휴일(설연휴 등)에 12시간을 초과하여 근로를 제공하는 경우 : 법위반 아님

월(휴일)	화(휴일)	수(휴일)	목	금	토(휴무일)	일(주휴일)
8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	휴무	휴일

휴일근로는 연장근로와 별개이므로, 휴일근로 24시간은 주12시간으로 제한하는 연장근로에 해당하지 않으며 1주 총 근로시간은 40시간 입니다. 다만, 휴일근로에 대해 가산임금은 지급하여야 합니다.

CASE4. 2일 휴가사용, 13시간 3일 근로한 경우 : 주12시간 연장근로 초과로 법 위반

월	화	수	목	금	토(휴무일)	일(주휴일)
휴가	휴가	13시간	13시간	13시간	휴무	휴일

1주 총 근로시간이 39시간이나, 1주 연장근로시간이 15시간(1일 법정근로시간인 8시간을 초과한 근로시간 5시간*3일) 이므로, 주12시간을 초과하여 법 위반인 사안입니다. 즉, 법으로 제한되는 연장근로는 1주 40시간을 초과한 경우 뿐만 아니라 1일 8시간을 초과한 시간도 합쳐야 합니다.

5. 연장근로의 요건

- 근로기준법 제53조에서는 1주 연장근로시간을 12시간으로 제한하고 있는데, 연장근로의 제한하는 규정을 두고 있는데, 당사자간의 합의를 요건으로 두고 있습니다.
- 여기서 당사자간의 합의는 사용자와 근로자 개인간의 합의를 의미하며, 합의의 방법은 연장근로를 할 때 마다 해야 하는 것은 아니고 근로계약을 통해 미리 합의할 수 있습니다. (대법 98다54960)
- 한편, 당사자간의 합의는 회사의 지시에 따른 근로자의 동의 뿐만 아니라 반대로 근로자의 요청에 따른 회사의 동의도 의미합니다. 따라서, 회사의 동의나 연장근로 지시 없이 근로자가 자발적으로 연장근로를 하는 경우에는 회사는 이에 대하여 연장근로수당을 지급할 의무가 없습니다. (근로기준과-4380, 근기 68207-1036 등)
- 물론, 임금지급의무가 없는 자발적근로로 인정하기 위해서 몇가지 전제가 되어야 하는데 ① 연장근로 승인에 대해서 사내제도화가 필요하며, ② 연장근로 승인제도가 실질적으로 운영되어야 하며, ③ 승인 받지 않은 자발적근로에 대한 명시적인 노무수령거부 의사표시 등입니다. 특히, 노무수령거부 의사표시 없이 단순히 승인을 하지않은 자발적 근로는 연장근로에 대한 묵시적 동의로 볼 수 있습니다.(노조 68107-1140)
- 한편, 1주 12시간으로 제한하는 연장근로는 강행규정 이므로 당사자가 합의하여 그 시간을 초과하여 근로를 제공하는 경우 처벌을 받을 수 있습니다. (근로기준과 -161)
- '특별한 사정'에 의해 1주 12시간을 초과하여 연장근로를 하여야 하는 경우에는 근로기준법 제53조 제4항에 따른 고용노동부장관의 인가 및 근로자의 동의를 받아야 합니다.
- 한편, 휴일근로와 야간근로는 연장근로와 구별되는 개념으로, 연장근로와는 달리 법정 제한은 없습니다. 다만, 18세 미만 근로자 및 여성근로자에 대해서 절차적인 제한을 근로기준법 제70조에서 별도로 정하고 있습니다. (18세 미만 근로자 및 임산부의 야간 및 휴일근로 원칙적 금지 , 여성근로자의 야간근로시 당사자동의)

6. 근로시간 관련 CASE 정리

(1) 교육시간의 근로시간 여부

- 사용자가 근로시간 중에 작업안전, 작업능률 등 생산성 향상 즉 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것임. 그러나 근로자에게 의무사항이 아닌 권고사항으로 시행하는 국민정신교육, 안전관계교육, 열관리교육, 성교육, 환경미화교육, 개인교양교육, 국가홍보사항교육 등은 근로시간에 포함된다고 볼 수 없을 것임. (근기 01254-14835)
- 직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임. 아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님.(근로개선정책과-798)

(2) 출장시간의 근로시간 여부

- 상시적인 출장 업무 수행에 통상 필요한 시간이 소정근로시간을 초과하는 경우라면 동법 제58조제2항에 의한 노사 서면합의가 없는 한 동법 제58조제1항 단서에 따라 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 보아야 할 것임. 출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나 출퇴근에 같음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있을 것임. (근기 68207-1909)
- 출장시간의 경우 이동시간을 포함하여 근로기준법 제 58조에 따른 간주근로시간제를 통해 해결하는 것이 바람직함.

(3) 회식의 근로시간 여부

- 회식은 노동자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어려움. 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약 상의 노무제공의 일환으로 보기 어려울 것 임.(고용노동부 근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례, 2018)

(4) 시업시간 이전 조기 출근한 시간

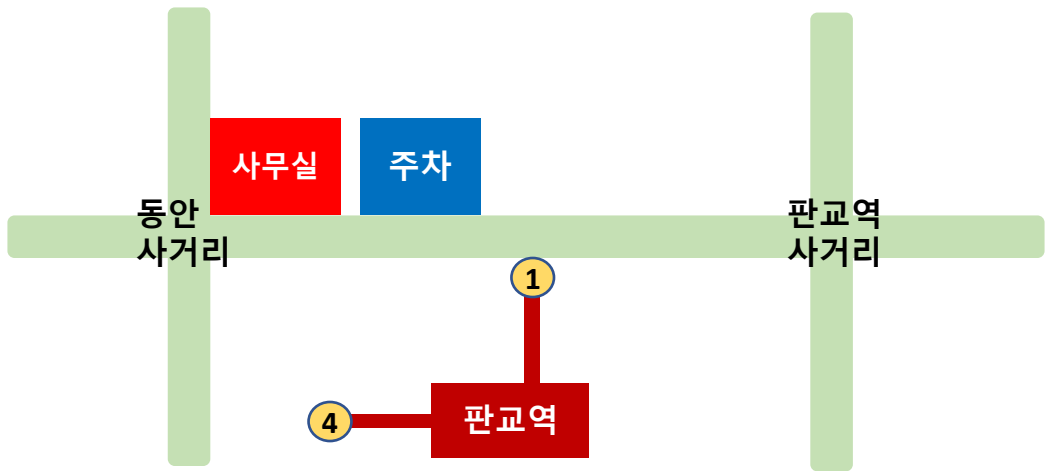
- 시업시간과 종업시간은 소정근로시간의 길이와 위치를 명확히 하기 위한 것으로 사업장이나 업종에 따라 그 시업시각은 다르므로 근로기준법 제94조(취업규칙의 작성신고)에서 사업주가 정하여 시행하도록 규정하고 있는 바, 근로시간 측정에 있어서 시업시간은 사업주가 시업시간으로 정하여 시행하는 시각부터가 근로시간 이 되는 것임. 다만, 시업시간 이전에 조기 출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 조기 출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의무 관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않음.(근 기 01254-13305)

(5) 일·숙직 근로의 가산임금 지급여부

- 일반적으로 일·숙직근로라 함은 일과 후에 업무를 종료하고 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설내에서 대기하거나 전화 착신하여 자택에서 대기하는 경우로서 이러한 업무는 원래 근로계약에 부수되는 의무로 이행되어야 하는 것이어서 정상근무에 준하는 임금을 지급할 필요는 없으며 연장·야간·휴일근로수당 등이 지급되어야 하는 것은 아님.
- 다만, 일·숙직시간중에 수행하는 업무의 노동 강도가 본래의 업무와 유사하거나 상당히 높은 유사 일·숙직근로에 대하여는 통상의 근로에 준하여 근로기준법 제 56조 소정의 가산임금을 지급하여야 할 것임.(임금근로시간정책팀-2974)

(6) 휴게시간을 업무시작 전후로 부여한 경우

- 근로기준법 제54조제1항의 규정에 따라 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간을 근로시간 도중이 아닌 업무의 시작 전 또는 업무가 끝난 후에 부여하는 것은 근로기준법에 위반될 소지가 있다 할 것임. (근로개선정책과-1773)



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

신정욱 공인노무사
tjlove73@naver.com

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com