

# 근로시간 계산의 원칙

정봉수 노무사 / 강남노무법인

## I. 근로시간의 개념

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 실 근로시간을 말한다. 근로기준법 제50조에서 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간 1주일에 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있다. 이 법정근로시간을 초과하는 근로시간에 대해 통상임금의 50%를 가산하여 지급하여야 한다. 근로시간은 대개 당사자간에 근로하기로 합의한 소정근로시간 이내에 이루어지지만, 근로자가 사업주의 지시에 의해 시업시간 전 또는 종업시간 후에 업무를 수행한 경우, 또는 그 외 대기시간, 교육시간, 출장시간, 행사시간 등에 대해 근로시간 인정 여부에 대한 다툼이 생기는 경우가 많다. 이에 대해 근로시간에 대한 판단 기준을 명확히 하고, 그 구체적 사례에 대해 검토해보고자 한다.

## II. 근로시간의 판단기준

### 1. 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 규정되어 있는지 여부

근로시간의 계산은 근로자가 사용자에게 소정의 근로를 제공하기 시작한 시간부터 그 제공을 종료한 시각까지의 총 시간에서 휴게시간을 공제한 시간으로 산출하는데, 근로기준법에서는 시업과 종업시간을 근로계약에 명시토록 하고 취업규칙에서 반드시 기재하여야 할 필요적 기재사항으로 정하고 있다. (근로기준법 제17조, 제93조)

### 2. 사용자의 지휘, 감독하에 있는지 여부

근로시간이라 함은 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것으로, 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간이라면 당연히 근로시간에 포함시켜야 한다. (대판 '93.5.27, 92다24509)

작업복을 갈아 입는 시간, 작업도구 준비시간, 대기시간, 작업 전 회의, 교대시간, 작업 후 목욕시간, 작업종료 후 정돈 시간, 출장 중 이동시간 등 실제근로에 부속되는 시간이 근로시간 인지 여부도 사용자의 지휘 명령 아래서 이루어지는지에 따라 판단된다. (대판 93.3.9, 92다22770)

### 3. 근로계약상 업무성이 인정되는지 여부

근로계약에서 정하여진 근로의 종류는 반드시 그 근로자체만을 뜻하지 않고 그 근

로에서 실작업에 필요불가결한 준비행위나 작업종료 후 뒷정리를 위한 시간도 실근로시간에 포함된다. 실 근로시간외의 활동으로 법령, 단체협약, 취업규칙, 노사관행 또는 근로계약에서 근로자의 의무로 명백히 정하거나 그 불이행에 대한 일정한 불이익이 과해진 경우에는 근로시간에 포함된다.

### III. 근로시간 여부 구체적 판단

#### 1. 시업전 시간

##### (1) 조기출근한 경우 근로시간

시업시간 이전에 조기 출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 조기출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의무관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않는다. (1988.08.30, 근기 01254-13305)

##### (2) 작업시간 전 취업회의 시간

작업시간 전에 갖는 취업회의 내용인 갱내 근무자에 대한 보안교육이나 작업지시 및 작업조의 편성은 갱내 교대근무를 위한 필요불가결한 것으로서 사용자의 지휘 감독에 의한 구속하에 행해질 수밖에 없으므로 실근로시간에 포함시키는 것이 타당하다. (대판 1993.9.28, 93다3363)

#### 2. 종업후 시간

근로시간이 끝나는 종업시각은 근로자가 사용자의 지휘 감독으로부터 벗어났다고 인정되는 작업종료 시각이다. 그러나 작업이 끝나도 계속하여 사용자의 지휘 감독 아래 있을 때는 시업시각의 경우처럼 그 구속으로부터 벗어난 시각이 종업시각이 된다. 사용자의 지휘 감독아래 하는 작업 후 기계 기구의 정비 점검 정돈과 사업장의 청소 등 이에 속한다. (대판 1993.3.9 92다2270)

#### 3. 대기시간

근로기준법상의 휴게시간이란 휴게시간·대기시간 등 명칭여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 취업규칙상 근로형태는 아니지만 사업주의 묵시적인 동의하에 관례적으로 근로자들 스스로 2시간 단위로 작업을 하고 작업을 하지 않는 근로자들은 대기실에서 장기, 바둑, TV 시청 등을 하는 형태로써, 대기시간과 근무시간의 구분이 명백하고, 근로자가 사전에 대기시간을 알고 있으며, 그 대기시간 중에는 사업장 밖으로 나갈 수는 없지만 사용자의 지휘·감독을 벗어나

자유로이 이용할 수 있다면 이는 휴게시간으로 인정할 수 있다고 판단된다.

( 2000.10.25, 근기 68207-3298 )

업무용 자동차 운전자와 같이, 필요할 때마다 간헐적으로 운전업무를 하는 경우 다음 운전업무까지 대기하는 시간은 그 시간을 자유롭게 이용할 수 없는 한 이를 근로시간으로 보는 것이 원칙이나 자유로운 이용이 보장되면 휴게시간으로서 근로 시간에 포함되지 않을 수 있다. (대판 1992.7.28, 92다14007)

#### 4. 교육시간

사용자가 근로시간중에 작업안전, 작업능률 등 생산성 향상 즉 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것이다. 그러나 근로자가 회사와는 관계없는 운전면허증 소지자에 대한 소양교육과 같은 법적 이행 개인의무사항 교육이나 국가기관 등의 시책사업으로 사용자에게 협조를 요구하여 근무시간외 또는 휴일에 회사에서 단체로 근로자에게 의무사항이 아닌 권고사항으로 시행하는 국민정신교육, 안전관계교육 등은 근로시간에 포함된다고 볼 수 없을 것이다. ( 1988.09.29, 근기 01254-14835 )

#### 5. 야유회 등의 행사

일반적으로 사용자가 근로자의 야유회, 체육대회 등의 행사를 행하는 경우, 그 야유회, 체육대회 등의 참가자가 근로자의 의무로서 강제되는 경우에는 그 참가시간은 근로시간으로 보아야 할 것이고, 반대로 이러한 야유회, 체육대회 등을 사용자가 복리후생적인 의미에서 행하고 근로자가 이에 참가하는 여부가 그의 자유에 맡겨진 때에는 근로자가 임의로 이에 참가 하더라도 그 시간은 근로시간이 아니라고 보아야 할 것이다. (1989.1.10, 근기 01254-554)

회사운영방침에 따라 근로하여야 할 날에 야유회를 실시하는 경우라면 임금은 당연히 지급되어야 하며, 유급휴일에 야유회를 실시하는 경우라면 휴일에 당연히 지급되는 임금과 당해 유급휴일의 근로(야유회)에 대한 소정의 통상임금을 지급하면 되는 것이다. ( 1979.07.12, 근기 1455-7105 )

#### 6. 출장

##### (1) 출장업무 수행을 위해 이동하는 시간

출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나 출퇴근에 갈음하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있을 것이다. 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당하다고 사료된다. ( 2001.06.14, 근기 68207-1909 )

(2) 사용자의 지시에 의해 야간 또는 휴일에 출장업무상 이동이 명확한 때에는 야간·휴일근로로 볼 수 있다

출장근무 등 사업장 밖에서 근로하는 경우에 있어서의 근로시간 산정에 관하여는 근로기준법 제 58 조 제 1 항 및 제 2 항에서 특례를 규정하고 있는 바, 동조의 취지로 볼 때 사용자의 지시에 의해 야간 또는 휴일에 출장업무를 수행하는 것이 명확한 때에는 야간, 휴일근로로 볼 수 있으나 단순히 야간 또는 휴일에 이동하는 때에는 야간, 휴일근로를 한 것으로 보기 어렵다고 사료된다. ( 2002.08.05, 근기 68207-2650 )