



「대한상공회의소·한국능률협회컨설팅 공동 주관」

근로시간 단축과 기업의 대응방안

- 근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 -
[고용노동부 근로시간 판단 관련 자료 요약, 2018. 06.]

No part of this publication may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from KMAC. This document provides an outline of a presentation and is incomplete without the accompanying oral commentary and discussion.

[KMAC는 한국능률협회컨설팅의 글로벌 브랜드입니다.]

KMAC

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (1/10)

'근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간을 의미함

근로시간 의의 및 판단원칙

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.

(대법 2014다74254, 2017-12-05)

판단 원칙

근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단

* 다른 나라도 근로시간 인정여부에 대해 법률이나 정부 지침으로 정하지 않고 개별 사례별로 판단

판례 입장

판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 구체적 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단하고 있음

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (2/10)

근로자가 사용자의 지휘 감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간에 대해서 휴게시간으로 인정하고 있으며, 자유로운 이용이 어려운 경우 사용자의 지휘 감독아래에 있는 대기시간으로 보아 근로시간으로 인정

주요사례_휴게시간 · 대기시간

근무시간: 10시부터 19시
휴게시간: 14시부터 15시



대기시간은 근로시간에 포함됩니다.

*출처: 청소년 고용 노동 사이트 웹툰



휴게시간은 근로 의무가 없는 시간입니다.
※ 4시간 근로 시 30분 이상 부여합니다.

사례1 대기시간의 정립

사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함

사례2 휴게시간의 정립

휴게시간은 근로시간 4시간의 경우 30분 이상 근로시간 중에 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 하는 바, 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (3/10)

근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간에 대해서 휴게시간으로 인정하고 있으며, 자유로운 이용이 어려운 경우 사용자의 지휘·감독아래에 있는 대기시간으로 보아 근로시간으로 인정

주요사례_휴게시간 · 대기시간



*출처: PCS국제자격시험운영사무국



*출처: 기호일보 기사 발췌



사례3 국가시험 편집 및 인쇄 담당 근로자

국가시험 보안상 합숙출제 기간 중 일부 장소적 제약이 있는 경우에도 근로시간과 휴게시간이 명백히 구분되고 근로자가 독립적으로 휴게 또는 수면할 공간이 확보되어 이를 자유롭게 이용할 수 있는 시간의 경우에는 휴게시간으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨

사례4.6 경비원

근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면 시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다고 할 것

사례5 고시원 총무

고소인들이 특별한 업무가 없어 휴식을 취하거나 공부를 하는 등으로 시간을 보냈다고 하더라도, 그 시간은 피고인의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 자유로운 이용이 보장되는 휴게시간이 아니라 근로를 위한 대기시간에 해당한다고 봄이 타당

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (4/10)

사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간에 포함 가능. 그러나 노동자 개인적 차원의 법정외행위에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움

주요사례_교육시간



사례1

업무와 관련하여 실시하는 직무 교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것임

사례2

교육의 경우 방문건강관리사업에 종사하는 전문인력은 반드시 이수토록 되어 있는 점, 교육참석 이 사용자의 지시·명령에 의해 이루어진 점 등을 고려할 때, 동 교육시간은 근로시간에 포함됨

사례3

직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수는 없을 것임. 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (5/10)

근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 실시하는 경우 별도의 법을 통해 근로시간 여부를 판단함

주요사례_교육시간: 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련의 경우



'훈련계약'을 체결한 경우

사용자가 근로자와 제9조제1항에 따라 '훈련계약'을 체결한 경우에는 근로시간 인정여부, 임금지급 또는 훈련에 대한 보상 등의 권리 의무를 정하고 그에 따라 근로시간 여부 등을 판단

'훈련계약'을 체결하지 않은 경우

제9조제1항에 따라 '훈련계약'을 체결하지 않고 이루어지는 직업능력개발훈련 시간은 제9조제3항에 따라 근로시간으로 봄 /소정근로 시간 내 실시하되, 당사자의 합의를 전제로 소정근로시간 외에 실시되는 경우 그 시간은 연장근로시간 범위에 포함

기준근로시간 외에 사업장 밖에서 직업능력개발훈련이 이루어진 경우

연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있음
- 다만, 훈련계약을 체결한 경우에는 그 계약에서 정한 바에 따라 임금을 지급해야 할 것임

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (6/10)

근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 출장 등의 경우에는 소정근로시간(예: 8시간) 또는 통상 필요한 시간(예: 10시간)을 근로한 것으로 간주 가능

다만, 출장과 관련해서는 통상 필요한 시간을 근로자대표와 서면 합의를 통해 정하는 것이 바람직함

주요사례_출장시간



사례1 교사의 학생 인솔

근로자가 출장 등 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로한 경우에는 노사당사자간 특약이 없는 한 소정근로시간을 근로한 것으로 봄. 따라서 사립학교법령에 별도의 규정이 없다면 **교사가 학생을 인솔하여 야영이나 수학여행을 가는 경우에는 근로기준법 제56조(현행 58조)의 규정에 의한 사업장 밖 근로에 해당한다고 볼 수 있음**

*출처: 한국교육신문 기사 발췌



사례2 A/S 담당 근로자

A/S 업무를 사업장 밖에서 근무한다면 출장으로 보여짐. 출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로 시간을 근로한 것으로 보며, 다만 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 봄

*출처: 이데일리 기사 발췌

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (7/10)

업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에 한하여 근로시간으로 인정 가능

주요사례_접대

사례 : 휴일골프

휴일골프의 라운딩 대상자들, 라운딩 장소, 시간 등을 피고 회사가 아닌 원고의 상사인 상무 또는 **원고 등이 임의로 선정한 점**, 또한 이 사건 휴일골프 관련하여 원고 또는 상무 등 그 누구도 **피고에게 별도로 출장복무서와 같은 형식으로 보고하지 않은 점**,

원고의 이 사건 휴일골프 참여 당시의 지위가 부서장으로서 원고 자신의 직무를 원활히 수행하고 좋은 대내외의 평가 등을 위하여도 **자발적으로 이에 참여할 동기가 있었던 것으로 보이는 점** 등에 비추어 보면,



원고의 이 사건 휴일골프와 관련하여 피고가 그 업무관련성 등을 인정하여 비용 등을 계산하였고, 이 사건 휴일골프 중 상당수는 원고의 상사인 상무의 명시적·묵시적 지시에 의하여 참여한 사정만으로는

이 사건 휴일골프가 사용자의 **구체적인 지휘·감독하에 이루어진 것으로 볼 수 없고 결국 근로기준법상 “근로시간”에 해당한다고 단정할 수는 없다.**

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (8/10)

워크숍과 세미나의 경우 그 목적에 따라 근로시간으로 판단하는 것이 가능하나 회식의 경우 근로시간으로 인정하기 어려움.

주요사례_워크숍 · 세미나 및 회식



그 목적에 따라 판단하여 사용자의 지휘 감독 하에서 **효과적인 업무 수행 등을 위한 집중 논의 목적의 워크숍 세미나** 시간은 근로시간으로 볼 수 있으며,

- 소정근로시간 범위를 넘어서는 시간 동안의 토의 등은 연장근로로 인정 가능
- 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간 **까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움**

단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움

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 하였다 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약 상의 노무제공의 일환으로 보기 어려울 것임

*출처: 이지컴퍼니 워크숍

*출처: 세일즈포스 세미나

*출처: 동아일보기사 발취

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (9/10)

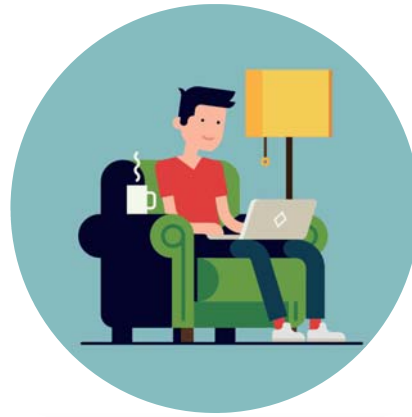
사용자의 지휘·감독 여부 등을 포함하여 개별 사안에 따라 구체적, 종합적으로 고려하여 근로시간 여부를 판단

주요사례_기타



사업시간 이전에 조기 출근토록 하여 사업에 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 않음



사립학교 교직원이 방학기간 중 출근하지 아니하는 **자택연수**가 근로시간에 해당되는지 여부는 일률적으로 판단하기 곤란하나 출근하지 아니하는 동 기간 동안의 연수내용, 과정 또는 결과에 대하여 사용자에게 구속됨이 없이 자유롭게 활용 하는 것이라면 임금지급 여부에 관계없이 이는 근로시간으로 보기 어려울 것임



근로기준법상 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독하에 근로계약 상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것인 바, 실제 근로에 부수되는 작업시간 (버스운전 근로자가 차량운행 이외 버스요금통의 반납과 재설치에 소요되는 시간)이 근로시간에 해당하 는지 여부는 사실관계에 따라 판단 되어지는 것이 원칙임

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 (10/10)

사용자의 지휘·감독 여부 등을 포함하여 개별 사안에 따라 구체적, 종합적으로 고려하여 근로시간 여부를 판단

주요사례_기타



일반적으로 일·숙직근로라 함은 일과 후에 업무를 종료하고 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비하여 시설 내에서 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



사업주(법인)로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받아 위임 받은 업무의 집행권을 행사하였다면
**법인등기부상 등재된 이사가 아니라 하더라도
근로기준법 제15조의 사용자로 볼 수 있음**
분장된 업무를 자기의 권한으로 집행하고, 주요 경영계획의 수립과 제규정의 개폐 및 업무집행 등 사업경영에 대하여 등기이사와 동등한 수준의 업무집행권과 의결권을 보유·행사하였다면
사업경영담당자로서 사용자로 볼 수 있으며, 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 보기는 어려울 것임(근로시간 적용 받지 않음)



KMAC

Always Together, Innovation World

Offering Core Business
Improvements to achieve
Maximum **Performance**