

근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례

□ 근로시간 의의 및 판단원칙

- (의의) '근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간을 의미
 - * 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함
- (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

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)

□ 주요 사례(판례 및 행정해석)

(1) 휴게시간·대기시간

- 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
 - * 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄 (근로기준법 제50조제3항)

<사례1>

- 휴게시간이란 휴게시간, 대기시간 등 명칭 여하에 불구하고 근로자가 사용자의 지휘감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말하므로, 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 단시간내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하면서 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(법무 811-28682, 1980-05-15)

<사례2>

- 휴게시간은 근로시간 4시간의 경우 30분 이상 근로시간 중에 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 하는 바, 작업의 진행상황에 따라 근로자가 미리 작업개시 전에 휴게시간을 명백히 구분할 수 있는 상황에 있고 그 시간중에 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것이나 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 대기하는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함(근기 01254-12495, 1987-08-05)

<사례3>

- 국가시험 편집 및 인쇄를 담당하는 근로자의 근로시간 및 휴게시간 인정 등에 관하여, 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(근로기준정책과-3713, 2015-08-12)

<사례4>

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

일부 경비원들이 작성한 확인서들을 근거로 하여 점심 및 저녁식사를 위한 휴게시간 심야의 수면시간을 인정할 것이 아니라, 점심·저녁식사 및 심야시간의 근무실태에 대하여 구체적으로 심리해 본 후 사용자인 피고의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에 한하여 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외하였어야 할 것임(대법 2006다41990, 2006-11-23)

<사례5>

- 고소인(고시원 총무)들에게 휴게시간으로 사용할 수 있는 구체적 시간을 미리 정하여 주지 않은 점, 방문자나 새로운 세입자가 찾아오는 것은 정해진 시간이 있는 것이 아니므로 고시원을 벗어나지 않고 자리를 지키고 있어야 하는 점, 피고인은 특별한 시간의 제약이 없이 그때 그때 필요한 업무지시를 고소인들에게 하였고, 고소인들은 피고인의 돌발적인 업무지시를 이행하였던 점 등을 감안하면, 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(서울중앙지법 2017노922, 2017-06-23)

<사례6>

- 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다.

야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고(아파트 경비원)들의 야간휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다(대법 2016다243078, 2017-12-13)

(2) 교육시간

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

<사례1>

- 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(근기 01254-14835, 1988-09-29)

<사례2>

- '근로시간'은 근로자가 사용자의 지휘·감독 하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말함
- 귀 질의 상 교육의 경우 방문건강관리사업에 종사하는 전문인력은 반드시 이수토록 되어 있는 점, 교육참석이 사용자의 지시·명령에 의해 이루어진 점 등을 고려할 때, 동 교육시간은 근로시간에 포함됨(근로개선정책과-2570, 2012-05-09)

<사례3>

- 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, 2013-01-25)

(2-1) 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련의 경우

- ↳ 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말함(동 법 제2조제1호)

< 근로자직업능력 개발법 >

- 제9조(훈련계약과 권리·의무) ① 사업주와 직업능력개발훈련을 받으려는 근로자는 직업능력개발훈련에 따른 권리·의무 등에 관하여 훈련계약을 체결할 수 있다.
 - ② 사업주는 제1항에 따른 훈련계약을 체결할 때에는 해당 직업능력개발훈련을 받는 사람이 직업능력개발훈련을 이수한 후에 사업주가 지정하는 업무에 일정 기간 종사하도록 할 수 있다. 이 경우 그 기간은 5년 이내로 하되, 직업능력개발 훈련기간의 3배를 초과할 수 없다.
 - ③ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 경우에 고용근로자가 받은 직업능력개발훈련에 대하여는 그 근로자가 근로를 제공한 것으로 본다.
 - ④ 제1항에 따른 훈련계약을 체결하지 아니한 사업주는 직업능력개발훈련을 「근로기준법」 제50조에 따른 근로시간(이하 "기준근로시간"이라 한다) 내에 실시 하되, 해당 근로자와 합의한 경우에는 기준근로시간 외의 시간에 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있다.
 - ⑤ 기준근로시간 외의 훈련시간에 대하여는 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 하는 직업능력개발훈련의 경우를 제외하고는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 아니할 수 있다.
- 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
- 제9조제1항에 따라 '훈련계약'을 체결하지 않고 이루어지는 직업능력개발훈련 시간은 제9조제3항에 따라 근로시간으로 봄
 - 따라서 '훈련계약' 없이 이루어지는 직업능력개발훈련은 소정근로시간 내 실시하되, 당사자의 합의를 전제로(제9조제4항) 소정근로시간 외에 실시되는 경우 그 시간은 연장근로시간 범위에 포함
- 기준근로시간 외에 사업장 밖에서 직업능력개발훈련이 이루어진 경우에는 연장근로와 야간근로에 해당하는 임금을 지급하지 않을 수 있음(제9조제5항)
 - 다만, 훈련계약을 체결한 경우에는 그 계약에서 정한 바에 따라 임금을 지급해야 할 것임

(3) 출장시간

< 근로기준법 >

- 제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

- 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 바람직
 - * 예: 해외출장의 경우 비행시간, 출입국 수속시간, 이동시간 등 통상 필요한 시간에 대한 객관적 원칙을 근로자 대표와 서면합의하고 그에 따른 근로시간을 인정하는 것이 바람직

<사례1>

- 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 사업장밖 근로에 해당한다고 볼 수 있음**(근기 68207-1963, 2000-06-28)

<사례2>

- 귀 질의와 같이 A/S 업무를 담당하는 근로자의 경우 A/S 업무를 사업장 밖에서 근무한다면 일용 출장으로 보여짐. 출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보며, 다만 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 봄.(현행 근로기준법 제58조제1항 단서) 당해 업무에 관하여 근로자대표와의 서면합의가 있는 때에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 봄.

귀 질의상 불분명하나 A/S 업무 수행에 통상 필요한 시간이 소정근로시간을 초과하는 경우라면 동법 제56조제2항에 의한 노사 서면합의가 없는 한 동법 제56조제1항 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.** 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당하다고 사료됨(근기 68207-1909, 2001-06-14)

(4) 접대

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

<사례>

- **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.** (서울중앙지법 2017가단5217727, 2018-04-04)

(5) 워크숍·세미나

- 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
 - * 분임토의 등은 소정근로시간 내에 실시하는 것이 바람직
 - 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움
- 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움

(6) 회식

- 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 것임

(7) 기타

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

<사례1>

- 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 근로시간이 되는 것임**

다만, 시업시간 이전에 조기출근토록 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 않음**(근기 01254-13305, 1988-08-29)

<사례2>

- 사립학교 교직원이 방학기간중 출근하지 아니하는 **자택연수**가 근로시간에 해당되는지 여부는 일률적으로 판단하기 곤란하나 **출근하지 아니하는 동 기간동안의 연수내용, 과정 또는 결과에 대하여 사용자에게 구속됨이 없이 자유롭게 활용하는 것이라면 임금지급 여부에 관계없이 이는 근로시간으로 보기 어려울 것임**(근기 10831-2104, 1993-10-05)

<사례3>

- 근로기준법상 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독하에 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것인 바, 실제 근로에 부수되는 작업시간(버스운전 근로자가 차량운행 이외 버스요금통의 반납과 재설치에 소요되는 시간)이 근로시간에 해당하는지 여부는 사실관계에 따라 판단되어지는 것이 원칙임.
다만 **버스요금통의 반납과 재설치에 관한 사항이 사용자의 지휘·명령 하에 행해지고 있다면 이에 소요되는 시간은 근로시간으로 보는 것이 타당함**(근기 68207-875, 1996-07-01)

<사례4>

- 일반적으로 『일·숙직근로』라 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 제55조 소정의 가산임금을 지급하여야 할 것임 (임금근로시간정책팀-2974, 2006-10-10)

<사례5>

- 근로기준법의 근로자란 사용자의 지휘·감독하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 회사의 업무집행권을 가진 이사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리에 관한 권한을 위임받고 있는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 지급받는 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다고 보아야 할 것이며(대판 92다28228, 1992.12.22 참조), **사업주(법인)로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받아 위임받은 업무의 집행권을 행사하였다면 법인등기부상 등재된 이사가 아니라 하더라도 근로기준법 제15조의 사용자로 볼 수 있음**
법인의 비등기 이사인 집행임원이 정관에서 정하는 바에 따라 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 적용받지 않음)(근로기준법-861, 2006-02-22)