

대기시간, 교육시간 등의 근로시간 여부



한 기업에서 새로운 복리후생제도를 도입하기 전 컨설팅트를 초빙하여 타 사의 운용사례를 설명하고 제도의 장단점을 안내하는 강의를 진행하였습니다. 강의시간은 근무시간이전인 08시~09시였고 해당 기업은 관심있는 사원은 참석가능하다고 공고하고 팀장급 이상은 되도록 참여하라는 협조공문을 시달하였습니다. 이에 대해 노동조합은 강의시간에 참석한 것도 근로에 해당하므로 시간외수당을 지급해 달라는 청구를 해왔습니다. ‘교육시간’은 근로시간에 해당될까요?

식재료를 생산하는 중소기업의 생산현장을 방문하였습니다. 최종 생산물이 나오기까지 여러 작업공정을 거치게 되는데 물품배송을 담당하는 근로자들의 경우 09시 전에 출근하여도 오전시간의 대부분은 실제 업무를 수행하지 않고 작업대기하는 사례를 보게 되었는데요. ‘작업대기하는 시간’은 근로시간에 해당될까요?

김과장은 업무차 지방으로 출장을 가게 되었는데 월요일 회의참석을 위해 일요일 저녁 KTX로 이동하였습니다. ‘출장을 위한 이동시간’은 근로시간에 해당될까요? 이동시간이 근로시간에 해당되면 휴일근로가 될 텐데요.

이처럼 통상업무에 종사하는 시간이 아닌 교육시간, 대기시간, 출장을 위한 이동시간, 당직 및 숙직시간이 근로시간에 해당되는지 여부에 대한 질의가 많습니다. 이번 호에서는 이에 대해 살펴보고자 합니다.

1. 근로시간이란 ?

근로시간이란 사용자의 지휘·감독 하에 근로를 제공하는 시간으로 시업 시부터 종업 시까지 시간 중 휴게시간을 제외한 시간을 말합니다. 원칙적으로 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으나 근로시간여부를 판단함에 있어 가장 중요한 기준은 ‘사용자의 지휘·감독 하에 있는지 여부’이므로 휴게시간이라 하더라도 근로자가 자유로이 사용할 수 없다면 근로시간으로 보아야 합니다. 뿐만 아니라 시업 시간 전이라 하더라도 작업준비를 위해 필수적으로 필요한 시간으로 사용자의 지휘·감독 하에서 근로를 제공하고 있다면 근로시간에 해당됩니다.

※ 대법 2006다41990, 2006-11-23

근로시간이란 ‘근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 바, 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다’고 판시하고 있습니다.

2. 대기시간이 근로시간에 해당되는지

근로기준법 제50조 제1항과 제2항에서는 1주 40시간, 1일 8시간을 법정근로시간으로 규정하고 있으며 3항에서는 “제1항 제2항에 따른 근로시간



을 산정함에 있어 작업을 하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.”라고 규정 하고 있습니다. 대기시간에 대해서는 2012. 2. 1자 법령으로 규정되었는데, 규정되기 전에도 판례는 사용자의 지휘·감독 하에 있는 대기시간은 근로시간으로 인정해왔습니다(대법92다24509). 따라서 운전기사, 간호사, 의사 등의 대기시간은 당연히 근로시간으로 인정되며 물품생산업체의 배송공정 종사자의 대기시간 또한 근로시간으로 인정된다 하겠습니다.

다만 최근 SNS를 통한 업무연계가 광범위하게 늘어나면서 퇴근 후, 휴일, 휴가, 심지어 수면 중에도 쉼없이 올려대는 카톡 등으로 인해 늘 업무대기상태에 놓여있으며 ‘연결되지 않을 권리’를 주장하는 직장인들의 호소가 이어지고 있습니다. 대기시간은 실근로를 제공하고 있지는 않으나 언제든지 사용자의 지시에 의해 근로를 제공할 수 있는 상태에 놓여있다는 점에서 근로시간으로 인정되고 있는데 SNS를 통한 업무연계도 사용종속관계 하에 있는 근로자 입장에서 근로시간의 연장으로 받아들일 수 있기에 향후로는 이에 대한 쟁송도 있을 것으로 판단됩니다.

이와 같은 기류를 반영하듯 2016. 6월 신경민 의원은 ‘일명 업무시간 외 카카오톡지법’¹⁾을 발의한 사실이 있고, 독일과 프랑스에서는 ‘호출대기’라는 개념을 통해 근로시간 판단기준을 좀 더 명확히 하고 근무시간의 확장을 제한하고 있음을 알 수 있습니다. 대기시간의 경우 사용자가 지정한 장소에 머무는데 반해 독일의 ‘호출대기’는 근로자가 자신이 머물 장소를 자유롭게 선택할 수 있되 호출로 인해 실

제 근로자가 업무에 투입되지 않는 한 휴식시간으로 보며, 실질적인 활용이 있는 경우에는 근로시간으로 봅니다. 프랑스 노동법에서 규정한 ‘호출대기 시간(une période d’astreinte)’ 또한 “근로자가 사용자의 상시적이고 즉각적인 지휘명령 아래 있지 않지만 사용자의 요구 내지 호출이 있는 경우에는 사용자를 위해 언제든지 근로를 제공할 수 있도록 하기 해 자신의 주거 또는 그 인근에 머물 의무가 있는 시간”을 의미하고(L.3121-5조 제1항), 사용자의 요구 내지 호출에 따라 근로자가 실제로 근로를 제공하는 시간은 근로시간에 해당한다(L.3121-5조 제2항)고 규정하고 있습니다.²⁾

다만 노동강도가 통상 근로시간과 차이가 있는 호출대기시간의 임금은 단체협약으로 정하거나 통상근로시간과는 차이를 두고 있음을 아래 자료집에서 확인할 수 있습니다.

※ 한노사연 노동포럼 자료집(13page)

사용자는 근로시간에 해당 하지 않는 호출기시간에 하여 단체약이 정한 바에 따라, 보상액은 호출기 시간의 수에 비례하여야 하는 것이 원칙이다. 근로자마다 호출기 시간의 수가 다름에도 불구하고 같은 액수의 고정수당을 지하는 것은 비례보상원칙에 반한다. 보상율을 정한 단체약의를 보면, 호출기 1시간에 하여 시의 30%로 정한 경우 내지 해당 월 여액의 5%로 정한 경우 등이 있다.

지난 주 한 모임에서 대기업의 부장의 직위에 있는 한 멤버가 ‘주말에 업무관련 단체방에서 카톡이 천여 건이 쏟아졌는데 업무변경 후 줄어 살 것 같

- 1) 더불어민주당 신경민의원 입법발의 2016. 6. 22 근로기준법 일부개정법률안 제6조의2를 다음과 같이 신설한다. 제6조의2(근로자의 사생활 보장) 사용자는 이 법에서 정하는 근로시간 이외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.
- 2) 스마트기기 업무활용의 노동법적 문제, 6~7 page 김기선 한국노동연구원 부연구원 한국노동연구원

다.’고 얘기하는 걸 듣고 있자니 조만간 우리나라 근로기준법에도 업무시간 외 카톡 금지 및 호출대기시간의 근로시간 여부에 대한 규정이 등장하지 않을까 싶습니다. 입법전이라도 기업자체적으로 업무시간 외 SNS를 통한 업무지시 등을 자율적으로 규율하는 기준이 필요하지 않을까 생각됩니다.

3. 교육시간이 근로시간에 해당되는지

근로시간 중에 업무와 관련하여 실시하는 교육시간이 근로시간에 해당됨은 당연하나 소정근로시간 외에 행해지는 교육시간의 경우 ① 업무연관성이 있는지 ② 참석할 의무가 있는지 여부에 따라 달리 보아야 합니다. 예로 근로자의 직무능력개발을 위해 근로자의 선택에 의해 시행되는 교육이라면 근무시간으로 볼 수 없으나, 회사의 업무와 연관되어 있고 참여가 강제된 것이라면 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간으로 보아 근로시간으로 보아야 합니다.

4. 출장지로 이동하는 시간이 근로시간에 해당되는지

출장근무 등 사업장 밖에서 근로하는 경우에 특별한 사정이 없으면 소정근로시간을 근로한 것으로 보며(근로기준법 제56조1항), 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무수행에 통상 필요한 시간(노사 서면합의에서 정하는 경우 그 정한 시간)을 근로한 것으로 봅니다(근로기준법 제56조 2항). 따라서 근무시간 중에 출장지로 이동하는 시간 및 출장업무에 소요되는 시간은 통상 업무수행에 필요한 시간으로 보아 근로한 것으로 보는 것이 타당합니다. 다만 출장업무를 수행하기 위해 차량을 통해 이동하는 시간을 근로시간으로 볼

것인지 여부에 대해서는 논란이 있습니다.

통상적으로는 근무시간이 아닌 휴일 또는 출근 시간 전, 퇴근시간 이후에 출장지로 차량을 이용하여 이동하는 시간은 근로자가 해당 시간을 이용할 수 있는 자율권이 주어진 상태로 보아 ‘근로시간’에는 포함시키지 않습니다. 개별 기업들도 취업 규칙 등에 따라 ‘일비’나 소정의 ‘출장비’ 등을 지급하며 전체를 근로시간을 보아 해당 시간에 대한 대가로 임금을 지급하는 경우는 드물고 고용노동부의 유권해석³⁾ 또한 휴일 중 출장지로의 이동시간은 근로시간으로 인정하고 있지는 않습니다.

그러나 출장업무 수행을 위해 교통수단을 이용하여 이동하는 시간의 활용권이 근로자에게 있는 등 상대적으로 사용자의 지휘·감독으로부터 자유롭다 하더라도 출장이동시간이 출퇴근시간에 비해 장시간이거나 근로자의 휴식권을 제한하는 측면이 있는 등 업무의 연장선상에 놓여있다고 볼 수 있고, 그 업무수행에 통상 필요한 시간으로 볼 수 없는 것 또한 아니므로 개별 사안에 따라서는 근로시간으로 인정될 여지도 있다고 판단됩니다. 꼭 법 정에서 판단을 받아 인사관리를 하기 보다는 실제 출장이동시간으로 인해 근로자의 휴식이 침해되는 측면이 있으므로 장시간의 출장업무 후에는 대체 휴가제 및 자체적인 보상제도가 가능하도록 규정하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

5. 일·숙직시간이 근로시간에 해당되는지

최근에는 보안전문 서비스회사에 보안업무를 위탁하는 기업들이 늘어나면서 일·숙직업무가 급감하였으나 아직도 사업의 성격에 따라 비상대기 및 감시, 경비 등의 업무수행을 위해 일·숙직, 당직근무

3) 현지 숙소로 이동시간이 전체적인 출장 업무 진행에 차질이 없는 범위 내에서 어느 정도 자유로운 이용이 보장되어 있다면 근로시간으로 보기 어렵다(근로기준과-5441, 회시일자 : 2004-08-07, 근기01254-546, 근로기준과-4182).



를 실시하는 사업장이 다수 있습니다. 법적으로 일·숙직, 당직근무가 근무시간에 해당된다면 연장·야간·휴일근로수당이 발생할 수 있을 텐데요. 판례 및 고용노동부 질의회시는 공통적으로 근무시간의 일·숙직, 당직근무시간에 본래 근로자가 통상적으로 하고 있던 업무를 수행하는 경우에 한하여 근로시간으로 인정하며 단순히 비상대기, 감시, 경비 등의 업무를 수행하는 경우에는 근로시간에 해당되지 않는다고 봅니다. 따라서 통상근무가 아닌 휴일 및 야간에 당직근무 시에는 휴일수당이나 연장·야간근로수당을 지급할 의무는 없다고 봅니다. 실제로 기업들은 일숙직, 당직근무 시 취업규칙 등에 규정하여 일정액의 수당을 지급하는 경우가 일반적입니다.

※ 대법판례(대법 94다 14742, 1996-06-28)

일반적인 일·숙직근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 그 내용으로 하고 있는 것과는 달리, 대학병원의 임상병리사, 방사선사, 약사 및 간호사 등이 당직근무 중에 수행하는 업무의 내용이 주로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 진료업무를 그 내용으로 하고 그 내용과 질에 있어서 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무를 통상의 근무로 보아 이에 대하여 통상임금 및 근로기준법 제46조 소정의 가산임금을 지급하여야 하고, 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에도 실제로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 업


무에 종사한 기간에 대하여는 소정의 임금을 가산하여 지급하여야 한다.

※ 당직근무의 근로시간 여부(근로개선정책과-3090, 2014-05-28)

【회 시】

일·숙직(또는 당직) 근로라 함은 본래 담당업무와 별개의 근로로서 사업장 시설의 정기적 감시, 긴급문서 또는 전화의 수수, 기타 돌발사태 발생을 대비한 준비 등 경미한 내용의 근로를 단속적으로 수행하는 것을 말하며, 「근로기준법」에서는 특정한 당직근무형태 및 당직수당에 대하여는 별도로 규정하고 있지 않으므로 회사의 취업규칙 등에 정하여 시행할 수 있음

다만, 일·숙직을 하는 경우라도 본래의 일·숙직이 아닌 통상의 업무를 수행하고 그 노동 강도 또한 소정근로시간에 이루어지는 통상의 업무와 유사하거나 상당히 높을 경우에는 일·숙직이 아닌 통상근로로 보아야 할 것임

귀 질의와 관련 시설관리 업무를 수행하는 근로자의 당직근무가 전화수수 및 비상대기 등의 경미한 업무를 수행하는 경우라면 통상근로와 구별되는 일·숙직 근무로 볼 수도 있을 것이나, 이는 근로자의 정상적인 업무가 연장된 경우인지 및 그 내용과 질이 통상근로와 같이 평가될 수 있는지에 대하여 구체적인 업무내용, 근무실태 등에 대한 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것임 



www.theonehr.co.kr

더원인사노무컨설팅그룹 파트너 노무사, 경영컨설턴트 **홍 수 경**

Tel : 02-3482-3200 Fax : 070-8875-3200 Mobile: 010-2313-0757

(06193) 서울 강남구 테헤란로 418, 다봉타워 7층 (135-839)