

사업주를 위한 연장근로시간 산정원칙

Criteria for overtime working hours for employers

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장까지 주52시간제가 확대 적용됨에 따라 연장근로시간을 관리하는 것은 주요한 이슈이다. 특히, 근로기준법에 따라 주52시간을 초과하여 연장근로를 한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다는 점을 유의하여야 한다.

다만, 연장근로시간 산정 관련 구체적인 원칙을 모르는 경우 사업장의 의도와는 달리 주52시간을 초과하는 상황이 발생할 수 있는바, 인사담당자가 연장근로시간의 산정원칙에 대해서 이해하고 있는 것이 매우 중요하다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 연장근로시간 개념 및 산정원칙에 대해 알아보고자 한다.

■ 연장근로 및 연장근로수당의 개념

‘연장근로’란 근로기준법 제50조에서 정한 법정기준근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)¹⁾을 초과한 근로를 의미한다. 따라서 1주 40시간 또는 1일 8시간을 초과하는 경우 연장근로가 되며, 1주 12시간을 한도로 연장근로가 가능²⁾하다.

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

1) 연소자의 법정기준근로시간은 1 주 35 시간, 1 일 7 시간이며, 이를 초과한 경우 연장근로가 된다.

2) 30 인 미만 사업장 대상 추가 연장근로 허용 (' 21.7.1 ~ ' 22.12.31): 근로자대표와 서면합의시 1 주 8 시간 범위 내에서 추가 연장근로 허용 (1 주 최대 근로시간은 60 시간까지 가능)

근로기준법 제53조(연장근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

또한 연장근로시간에 대해서 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 한다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

■ 연장근로시간 산정원칙

1. 1일 8시간 기준, 1주 40시간 기준 모두 적용

연장근로는 1일 8시간 '또는' 1주 40시간을 초과하는 시간을 의미한다. 따라서 1주 40시간을 초과하지 않더라도 1일 8시간을 초과하는 경우, 1일 8시간을 초과하지 않더라도 1주 40시간을 초과하는 경우 모두 연장근로에 해당한다.

예를 들어, 1일 10시간씩 1주 4일을 근무하는 경우 총 근로시간이 40시간으로 1주 단위 기준으로는 연장근로가 발생하지 않으나, 1일 단위 기준으로 하루 2시간씩 연장근로(총 8시간)가 발생하게 된다.

또한 1일 단위와 1주 단위 결합하는 경우 근로자에게 유리한 방향으로 계산하여야 한다.

예를 들어, 1일 11시간씩 1주 4일 근무하는 경우 총 근로시간이 44시간으로 1주 단위 기준으로는 연장근로가 4시간 발생하나, 1일 단위기준으로는 하루 3시간씩 연장근로(1주 총 12시간)가 발생하게 된다. 이 경우 근로자에게 유리한 기준에 따라 회사는 12시간 분의 연장근로수당을 지급하여야 한다.

2. 실 근로시간 기준으로 판단(주중 휴일 또는 휴가가 있는 경우)

연장근로인지 여부는 실 근로시간을 기준으로 판단한다. 따라서 지각·조퇴·휴일·휴가 등 실제 근로하지 않은 시간은 실 근로시간 산정에 포함하지 않는다.

예를 들어, 특정 주의 토요일(휴무일)에 8시간을 근로하였다고 해도 주중에 휴일 또는 휴가기간이 있어 당해 1주간의 총 근로시간이 40시간을 초과하지 않은 경우 당해 토요일에 행한 8시간의 근로에 대해서는 50%를 가산한 수당이 아닌, 통상임금 100%를 지급해도 근로기준법 위반 문제가 발생하지 않는다.

3. 2일 연속근로는 전일 근로의 연장으로 보아 연장근로를 판단

연장근로가 역일을 달리하여 계속적으로 이어지는 경우 전일 근로의 연장으로 보아 연장근로를 판단해야 한다.

다만, 이때 다음날 소정근로시간대까지 계속 이어지는 경우 경우에는 익일 시업시간까지를 연장근로로 보며 시업시간 이후의 근로는 근로계약, 취업규칙 등에 의하여 당초 근로제공의무가 있는 소정근로이므로 이를 전일의 연장으로 볼 수 없다.

4. 단시간 근로자의 경우 법정기준근로시간이 아닌

소정근로시간을 기준으로 연장근로를 판단

단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 의미한다. 기간제법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)에 따라 단시간 근로자의 연장근로 한도 및 가산수당 지급은 법정기준근로시간(1주 40시간, 1일 8시간)이 아닌 약정한 소정근로시간을 기준으로 판단한다. 따라서 단시간 근로자의 경우 소정근로시간 외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고, 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 한다.

■ 연장근로시간 관련 사례

사례 1) 1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 총 근로시간이 45시간인 경우, 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인지?

근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으며

로, '1주 총 근로시간'이 52시간 이내더라도 '1주 연장근로시간'이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당한다.

따라서 위 사례의 경우, 1일 7시간의 연장근로로 1주간 총 21시간이 연장근로에 해당하기 때문에 근로시간 한도 위반에 해당한다.

사례 2) 주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로수당을 지급해야 하는지? (목, 금 8시간씩 근로. 별도 연장근로 없는 경우)

1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 이는 연장근로에는 해당하지 않지만, 휴일근로에 해당하여 근로기준법 제56조 제2항에 따른 휴일근로 가산수당 지급해야 한다.

따라서 위 사례의 경우, 1주 총 근로시간은 주 40시간으로 연장근로는 발생하지 않으나 월요일부터 수요일까지의 휴일근로에 따른 휴일근로수당을 지급해야 한다.

사례 3) 취업규칙에 소정근로시간을 1일 7시간, 주 35시간으로 규정하고 있는 사업장에서 13시간을 추가로 근로하였다면 근로시간 위반에 해당하는지?

‘연장근로’는 1일 8시간, 주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로 1일 7시간, 주 35시간을 초과하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않는 시간은 연장근로에는 해당하지 않는다. 따라서 위 사례는 근로시간 한도 위반에 해당하지 않는다.

다만, 위 사례를 통상 1일 8시간, 1주 40시간 근무하는 사업장에서 1일 7시간, 주 35시간 근무하는 단시간 근로자에게 적용한다면 소정근로시간 외의 주 13시간 추가 근로 전부가 연장근로에 해당하기 때문에 근로시간 한도 위반에 해당하게 된다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이파워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제개발협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비합리적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr