

# 근로시간

## 근로시간이란?

· 근로기준법에서는 1일 또는 1주의 근로시간과 연장근로시간을 아래와 같이 정합니다.

구 분	기준근로시간		연장근로	야간근로 (오후10시~오전 6시)	휴일근로
	1일	1주			
남성근로자	8H	40H	당사자 합의 1주 12시간	-	-
여성근로자	8H	40H	당사자 합의 1주 12시간	본인동의	본인동의
임신 중인 근로자	8H	40H	불가	명시적 청구 고용노동부장관 인가	명시적 청구 고용노동부장관 인가
산후 1년 미만 근로자	8H	40H	당사자 합의 1일2시간, 1주 6시간, 1년 150시간	본인동의 고용노동부장관 인가	본인동의 고용노동부장관 인가
15세 이상 18세 미만 근로자	7H	40H	당사자 합의 1일 1시간, 1주 6시간	본인동의 고용노동부장관 인가	본인동의 고용노동부장관 인가
유해·위험작업 종사 근로자	6H	34H	불가	-	-

· 근로시간은 **사용자의 지휘·감독아래 작업을 시작한 시각에서부터 휴게시간을 제외하고 작업이 끝나는 시각까지의 시간**을 말합니다.

## 근로시간 해당여부

### ① 업무준비시간 및 정리시간

본래의 업무를 수행하기 위하여 꼭 필요한 업무준비나 정리를 위한 시간으로 사용자의 지휘·감독 아래에서 이루어지는 것이라면 이는 근로시간에 해당됩니다.

### ② 대기시간

언제든지 근로제공을 하여야 할 대기상태에 있다면 근로시간에 해당됩니다. 물품을 판매하는 근로자가 손님이 없어 휴식을 취한다 할지라도 근로시간에 해당됩니다.

### ③ 교육시간

· 교육이 관계법령에서 정한 업무수행에 필요한 의무교육이거나 사용자의 지시로 실시되고, 그 지시를 근로자가 거부할 수 없다면 그 교육시간은 근로시간입니다. 사용자의 지시에 의한 것이라면 교육의 내용이 반드시 업무와 관련이 없더라도 근로시간에 해당됩니다.

- 교육시간이 퇴근시각 이후이거나 출근일이 아닌 휴일에 실시되는 경우에는 연장근로 또는 휴일근로에 해당하므로, 연장 및 휴일근로에 대한 임금과 가산수당까지 지급해야 합니다.

#### ④ 야유회 등 행사

야유회나 체육행사에 대해 사용자가 참여를 지시하고 강제하는 경우라면 당연히 근로시간입니다. 반대로 근로자의 참여여부가 온전히 근로자의 자유의사에 맡겨져 있다면 근로시간이 아닙니다.

#### Q&A

**Q.** 원래 출근시각은 9시인데, 회사에서 20분 미리 출근해서 업무준비를 하라고 합니다. 이를 따르지 않으면 징계를 하겠다고 하는데, 이걸 너무한 거 아닌가요?

**A.** 작업준비를 지시하고, 이를 어길 경우 징계를 하겠다고 하는 것으로 보아 당해 시간은 근로시간에 해당합니다. 이는 명백한 근로계약 위반으로 거부할 수 있으며, 이를 이유로 임금공제는 물론 징계 또한 할 수 없습니다.

## 약정한 근로시간을 넘어서 근로한 경우

사용자와 근로자간 약정한 근로시간을 초과하여 근로할 경우, 근로자는 당해시간에 대한 임금(100%)에 가산임금(50%)을 추가하여 지급받으셔야 합니다.

#### Q&A

**Q.** 시간급 10,000원인 근로자가 휴일에 09:00~23:00까지 13시간 근로한 경우(휴게시간 : 1시간)

**A.** ㉠ 휴일 근로에 대한 임금 : 13시간분 임금의 100%(13시간분 임금)

㉡ 휴일근로가산수당 : 13시간분 임금의 50%(6.5시간분 임금)

㉢ 연장근로가산수당 : 5(13-8)시간분 임금의 50%(2.5시간분 임금)

㉣ 야간근로수당 : 1시간분 임금의 50%(0.5시간분 임금)

➔ 총 지급임금 : ㉠ + ㉡ + ㉢ + ㉣ = 22.5시간분 임금

225,000원을 받으시면 됩니다.

## 벌칙

- 법에 정한 근로시간을 초과하여 근로하게 한 사업주 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

## 근거 조문

- 근로기준법 제50조[근로시간], 제53조[연장 근로의 제한] 제56조[연장·야간 및 휴일 근로]