



<1주12시간 연장근로시간 계산법에 대한 최근 대법원 판례>

<1> 근로기준법상 근로시간

- 근로기준법이 법정한 근로시간은 1일 8시간, 그리고 1주 40시간입니다(근로기준법 제50조 제1항 및 제2항).
- 그러나 업무 필요성에 의해 근로자의 동의를 받아 ‘1주 12시간’을 상한선으로 하여 근로시간을 연장할 수 있습니다(근로기준법 제53조 제1항).
- 그런데 1주 12시간의 의미는 1). 각 요일의 연장근로시간만을 합산한 시간이라고 해석할 수도 있고, 2). 문리해석 그대로 1주간을 기준으로 삼아 1주간에 12시간을 초과하는 경우로 해석하는 경우가 있습니다.
- 말하자면, 1주 12시간을 해석하는 방법으로 양자가 고려될 수 있는 것입니다. 후자는 최근 대법원(대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393판결)의 판단이며, 전자는 원심의 판단입니다.

<2> 대법원 판단 요지

◆ 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결

구 근로기준법 제50조는 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고(제1항), 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제2항)고 규정하고, 제53조 제1항은 당사자 간에 합의하면 1주간 12시간을 한도로 제 50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 구 근로기준법 제53조 제1항은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 구 근로기준법 제53조 제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로

여기서 말하는 연장근로란 같은 법 제50조 제1항의 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다. 구 근로기준법 제53조 제1항이 '제50조의 근로시간'을 연장할 수 있다고 규정하여 제50조 제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니다.

나) 구 근로기준법은 '1주간 12시간'을 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나(제53조 제2항, 제51조, 제52조), 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없다.

다) 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상 임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(구 근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 구 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호) 하는 등 1주간 12시간을 초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다.

2) 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하는데(구 근로기준법 제54조 제1항), 연장근로에 대해서도 이와 동일한 휴게시간이 부여되어야 하므로 1일 8시간을 초과하여 4시간의 연장근로를 하게 할 때에는 연장근로시간 도중에 30분 이상의 휴게시간을 부여하여야 한다.

<2> 대법원 판례 시사점

(1) 사실관계

- 항공기 객실청소업체에서 근무하던 A씨가 휴일근로 없이 '3일 근무 후 하루 휴무(하루 8시간)' 형태로 일했으며, 1심은 이를 토대로 A씨와 합의없이 주당 근로시간을 초과해 연장근로를 하게 한 회사의 대표에게 벌금 100만원을 선고했습니다. 2심 역시 1심 판단을 유지했습니다.
- 그런데, 대법원은 원심의 '연장근로 합산 방식'이 잘못됐다고 새로운 기준을 제시했습니다. 근로기준법은 연장근로시간 한도를 1주년을 기준으로 설정하고 있을 뿐이므로, 연장근로가 주 12시간을 초과했는지는 '1주간의 근로시간 중 40시간을

초과하는 근로시간'을 기준으로 판단해야 한다는 것입니다.

- 대법원은 “근로기준법 53조1항에서 말하는 연장근로란 ‘1주간’의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다”고 판시했습니다. 또 하루 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관한 규정이 없다고 강조했습니다.
- 2014년 4월14일~20일 A씨는 4일간 근무했습니다. 하루 연장근로시간을 모두 합치면 17시간30분(15일 4시간, 16일 3시간30분, 17일 6시간30분, 20일 3시간30분)으로 계산됐습니다. 원심이 판단한 ‘합산 방식’으로, 1주 연장근로 한도인 12시간을 초과합니다.
- 그러나 대법원 계산법은 달랐습니다. 총근로시간(연장근로 휴게시간 미반영) 49시간30분에서 법정근로시간인 40시간을 뺀 나머지 시간인 9시간30분을 1주 연장근로시간으로 판단했습니다. 연장근로를 한 이틀간의 휴게시간 30분을 포함하면 실근로시간과 연장근로시간은 한 시간 더 줄어들게 됩니다. 이렇게 해석하면 연장근로시간은 주 12시간을 넘지 않아 근로기준법에 위반되지 않게 됩니다.

법원 ‘주당 연장근로시간’ 계산법

(단위 : 시간)

항목 요일	1주						
	월	화	수	목	금	토	일
실근로시간		12	11.5	14.5			11.5
연장근로시간		4	3.5	6.5			3.5
하급심 연장근로 계산	하루 연장근로시간 합산 17.5시간(연장근로 한도 초과)						
대법원 연장근로 계산	총근로시간 합계(49.5) - 법정근로시간(40) = 9.5시간						

자료: 법원 판결문

※ 출처 : 매일노동뉴스(<http://www.labortoday.co.kr>)

- 1심과 2심은 연장근로시간이란 1주간 40시간을 초과하거나, 1일 8시간을 초과하는 경우 모두를 연장근로시간으로 해석하여야 하는 상황을 주목했습니다. 그리하여 각 요일마다 연장근로한 시간을 1주 단위로 합산한 값이 12시간을 초과하는지 여부를 기준으로 판단하였습니다.

- 그러나 상급심인 대법원은 요일과 관계없이 문리해석하여 ‘1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 시간’을 기준으로 1주간 12시간의 연장근로한도를 초과하였는지를 판단하여야 한다고 판시했습니다. 대법원의 해석론은 연장근로가산수당이라는 임금채권의 할증액이란 민사책임과 형사책임이 분리되는 것입니다.
- 대법원의 판단은 교대제 근무자같이 1주 근로시간이 52시간에 미달할 경우 하루 연장근로를 합한 시간이 주 12시간이 넘더라도 적법하다는 취지입니다.
- 연장근로시간 계산법에 대해 대법원이 판단한 것은 이번이 처음인데, 하루 최대 24시간 ‘집중노동’이 가능하도록 길을 열어 줬다는 지적이 제기되고 있습니다.

(2) 판결의 시사점

- 대법원의 계산법은 ‘역산’ 방식입니다. 총근로시간에서 법정근로시간(주 40시간)을 뺀을 때 연장근로시간이 주 12시간을 넘지 않으면 문제가 없다는 취지입니다.
- 대법원 해석대로라면 하루에 가장 21.5시간(24시간에서 8시간마다 휴게시간 2시간과 연장근로 휴게시간 30분 제외)을 일할 수 있게 될 수도 있습니다. 예컨대 하루 21.5시간씩 1주에 이틀만 일했을 경우 총근로시간은 43시간으로 법정근로시간(40시간)을 빼면 연장근로시간은 3시간에 불과해 연장근로 한도를 초과하지 않게 됩니다.
- 반면 ‘합산 방식’으로 한다면 하루 연장근로시간만 13.5시간(21.5시간-8시간)에 달합니다. 주당 법정 연장근로시간 상한인 12시간을 초과해 위법이 됩니다.
- 대법원 판단은 고용노동부 행정해석과도 배치됩니다. 노동부는 2018년 5월 근로시간 단축 관련 ‘개정 근로기준법 설명자료’에서 1주 총근로시간이 52시간 이내더라도 연장근로시간이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당한다고 해석했습니다.
- 예를 들어 1주 3일간 하루 15시간씩 일하면서 하루 7시간 연장근로를 했다면, 총근로시간이 45시간이지만, 총연장근로시간은 21시간으로서 연장근로 한도를 초과한다는 것입니다.
- 이러한 대법원 판결이 장시간 노동 문제를 심화할 우려가 있다는 비판이 제기되

는 만큼 노동 현장에서 고용노동부가 어떠한 실무 지침을 마련할지 주목해야 할
것입니다.

별첨 : 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결문