



## U.S. Department of Labor Wage and Hour Division

### 요약문서 #22: 공정근로기준법 (FLSA)에 의한 노동시간

이 문서는 공정근로기준법상 임금을 지급받을 수 있는 노동시간에 대한 일반적인 정보를 제공한다. 기준법은 근로자들이 최저임금을 받고 주당 40시간 이상의 근로시간에 대해 시간당 임금의 한 배 반을 지불하도록 규정하고 있다. 근로자가 받을 임금은 일한 시간을 알지 못하면 계산할 수 없다.

#### “고용”의 정의

“고용”의 법적인 정의는 “일을 하도록 허용됨”을 뜻한다. 근로주일(workweek)은 보통 근로자가 고용인의 건물이나 또는 특정한 장소에 있어야 하는 모든 시간을 포함한다. 노동일(workday)은 일반적으로 근로자가 하루에 “주된 작업”을 개시해 그 작업을 마치는 시간까지를 의미한다. 따라서 근로일은 짜여진 스케줄, 시간, 일정, 또는 생산라인 시간보다 길 수 있다.

#### 원리의 적용

근로자가 “일을 하도록 허용됨”: 요청되지 않았으나 일을 하도록 허용된 일은 고용주가 지불해야 하는 근무시간이다. 예를 들어, 근로자가 맡겨진 일을 끝내기 위해 자발적으로 일을 계속하거나 실수를 고치려 하거나 그 이유는 문제가 되지 않는다. 이 시간들은 근무시간이며 지불되어야 한다.

**대기시간:** 대기시간이 근무시간인가 하는 것은 특정상황에 달려있다. 일반적으로 근로자가 작업중 기다려야 하거나 (근무시간) 작업개시를 기다리는 (비근무시간) 경우가 있다. 예를 들어, 문서 받아적기 작업전에 책을 읽는 비서나 긴급벨이 울리기를 기다리며 카드놀이를 하는 소방수는 작업이 없는 사이 일하고 있는 것이다.

**On-Call 시간:** 고용주의 작업장에서 호출을 기다려야 하는 근로자는 그 시간동안 일하고 있는 것이다. 자신의 집에서 기다려야 하거나 연락처를 남겨야 하는 경우는 근무시간이 아니다 (대부분의 경우). 근로자의 자유가 더욱 제약될 경우는 근무시간으로 간주되 임금을 지불할 수 있다.

**휴식과 식사시간:** 일반적으로 20분이하의 짧은 휴식시간은 흔하며 관례적으로 근무시간으로 지불된다. 이 시간들은 근무시간으로 기록되어야 한다. 휴식시간은 규정된 시간동안만이며 더 길게 할 경우 규칙을 어겨 처벌받겠다고 고용인이 확실하게 전달했을 경우 허가없이 휴식시간을 연장하는 것은 근무시간으로 칠 필요가 없다. 규정된 식사시간 (보통 30분 이상)은 근무시간으로 계산할 필요가 없다. 근로자는 식사시간에는 완전히 의무에서 벗어나야 한다. 식사시간중 근로자가 어떤 의무를 능동적/비능동적으로 수행해야 한다면 의무에서 벗어난 것이 아니다.

**수면시간과 다른 활동들:** 24시간 이하로 일하는 근로자는 한가할 때 잠을 자거나 다른 개인적인 일을 할 수 있게 허용되어도 그 시간은 일하는 시간으로 간주된다.

24시간 이상 일할 경우는 적당한 수면시설이 제공되고 보통 방해받지 않고 잠을 잘 수 있으면 고용인과 정기적으로 짜여진 8시간 이하의 수면시간을 근무시간에서 제하는 것을 합의할 수 있다. 수면시간이 5시간 이상이 되지 않으면 근무시간에서 제외할 수 없다.

**강연, 회의와 훈련 프로그램:** 강연, 회의, 훈련 프로그램이나 유사 활동의 참여는 정규시간외에 자발적으로 일과 관계없이 다른 작업을 동시에 하지 않는 4가지 조건이 맞으면 근무시간으로 칠 필요가 없다.

**이동시간:** 이동시간이 근무시간인가를 판단하는 원리는 이동의 종류에 따라 달라진다.

**집에서 직장까지 이동시간:** 근로자가 근무시간전에 집에서 직장까지 출근하고 근무시간후 집으로 퇴근하는 시간은 집에서 직장까지 정상적인 출퇴근으로 근무시간이 아니다.

**하루 특별 근무를 위해 집에서 다른 도시로 출근:** 정기적으로 한 도시의 정해진 장소에서 일하는 근로자가 다른 도시에서 특별히 하루 일하고 같은 날 집으로 돌아오는 일이 주어졌다. 다른 도시에 출퇴근하는 시간은 근무시간이 된다. 단, 고용주는 정기적으로 출근할 때 걸리는 시간을 제외시킬 수 있다.

**하루에 포함된 이동시간:** 근로자가 주된 작업의 일부분으로 하루중 다른 작업장소로 이동한 시간은 근무시간으로 간주되어야 한다.

**거주지역에서 떠난 출장:** 근로자가 집에서 떠나 하룻밤을 지내는 여행이 근로자의 근무시간에 중복될 때 분명히 근무시간이다. 이 시간은 정상적인 근무일의 정상적인 근무시간뿐 아니라 비근무일의 같은 시간에도 해당된다. 임금시간과에서는 시행규정으로 정상 근무시간외에 비행기, 기차, 기선, 버스, 또는 자동차의 승객으로 여행한 시간은 근무시간으로 간주하지 않는다.

## 일반적인 문제들

고용주가 근무시간을 제대로 가려내 계산하지 않을 때 문제가 발생한다. 예를 들어, 자신의 책상에서 식 G사를 하며 정기적으로 전화를 받거나 돌려주는 근로자는 근무하고 있는 것이다.

이 시간동안 근로자는 의무에서 완전히 해방되지 않았기 때문에 근무시간으로 간주되어야 한다.

## 더 자세한 정보를 얻으려면

더 자세한 정보는 임금시간과 인터넷 사이트 <http://www.wagehour.dol.gov> 또는 오전 8시에서 오후 5시까지 무료전화 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)에 하면 얻을 수 있다.

이 문서는 미연방 노동부 프로그램을 소개하는 요약 문건의 하나로 전반적인 소개를 위한 것으로 법적인 견해로서 효력은 없다.

U.S. Department of Labor  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210