

회사 지원으로 영어학원  
다녔다면 근로시간일까 아닐까



## 정 변호사의 현장일지 (20)



정재욱

변호사  
기

### 『학력사항』

- 경북고등학교 졸업
- 연세대학교 경영대학 경영학과 졸업(최우등)
- 서울대학교 법학전문대학원 졸업(법학전문석사)
- 서울대학교 법대 대학원 박사과정 재학 중(노동법)

### 『경력사항』

- 제4회 변호사시험 합격
- 법무법인 주원 파트너 변호사
- 한국청년변호사회 상임대표
- 서울지방변호사회 중소벤처기업법 커뮤니티위원장
- (사)블록체인법학회 발기인, 학술이사
- 주간조선, 이데일리, 매일경제, 뉴스토마토 외부필진으로 활동 중



〈경기교통연수원에서 운수종사자들이 교육을 받고 있다〉

“교육시간도 근로시간일까?”라는 질문은 어떻게 보면 매우 해묵은 주제다. 또 그 결론이 간단해 보이기도 한다. 회사가 의무적으로 시키는 교육이고 불참 시 불이익이 있다면 그 교육시간은 근로시간에 해당한다. 직무교육, 신입사원 교육 등이 대표적이다.

반대로 회사가 의무적으로 시키는 교육이 아니라 근로자의 자기계발을 위한 교육이고 회사는 비용을 보태줄 뿐이라면, 그 교육시간은 근로시간에 해당하지 않는다. 야간대학원 진학, 어학학원 등록 등이 대표적이다.

법은 어떻게 되어 있을까? 근로기준법 제50조 제2항에서는 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다라고 규정하고 있다. 휴게시간이든 대기시간이든 근로자에게 일시적으

로 자유가 주어지더라도 실질적으로 사용자의 지휘, 감독 아래 놓여 있는 시간이라면 이는 근로시간에 해당한다고 명시하고 있다.

## 1. 면허나 자격유지를 위한 보수교육도 근로시간?

일을 하려면 일을 하기 위해 여러 준비를 하거나 교육을 받아야 한다. 또 일이 끝난 이후에도 작업을 정리하고 정돈해야 하는 이러한 시간들은 ‘일’을 하는 시간은 아니지만 ‘일’을 하기 위한 시간이므로 근로시간에 해당한다.

교육도 마찬가지인데, 업무를 하기 위해 교육, 연수, 훈련 등을 받는 것은 ‘일’을 하는 것은 아니지만 ‘일’을 하기 위해 준비를 하는 것이라고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 본다면

당연히 업무를 위한, 즉 일을 하기 위한 교육 시간도 근로시간에 포함되는 것이 타당하다. 우리 대법원도 “사용자가 근로시간을 대체하여 근로자에 대하여 실시하는 교육·연수·훈련 등은 거기에 참가하는 것이 근로자의 의무로서 강제되는 한 근로제공과 다를 바 없다.”고 보고 있다(대법원 1999. 11. 23. 선고 99다45246 판결).

위와 같이 보면 “교육시간도 근로시간인가?”라는 물음은 질문할 필요조차 없는 간단한 사안에 해당한다고 생각할 수 있다. 하지만 그 판단이 쉽지 않은 경우가 있다.

대표적으로 회사가 진행하는 교육이 아니고, 회사가 이를 강제하는 것도 아니라면 어떠할까? “회사가 진행하는 교육도 아니고 회사가 이를 강제하는 것도 아니라면 근로시간이 아니지 않느냐?”는 물음이 생길 수 있다. 하지만 꼭 그렇지만은 않다. 예컨대 일정한 면허 내지 자격을 바탕으로 근로를 제공하는 경우 그 면허나 자격을 유지하기 위해서는 외부기관의 일정한 교육을 지속적으로 이수해야 하는 경우가 많다. 이것을 자기계발의 일종으로 볼 수 있을 것인지, 이런 보수 교육시간을 과연 근로시간으로 볼 수 있을지 문제가 된다.

여객, 화물 계열 운수종사자 예컨대 법인택시, 전세버스, 특수여객, 마을버스 운전사가 받아야 하는 교통연수원의 보수교육이나, 변호사나 의사가 받아야 하는 의무연수 등이 대표적이다. 이런 보수교육의 종류와 양태는 다양하다.

여객자동차 운수사업법에 의하면 운수종사자는 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 보수교육 등을 받아야 한다(여객자동차 운수사업법 제25조). 운송사업자는 이러한 교육을 받지 아니한 운수종사자를 운전업무에 종사하게 하여서는 안 된다. 만약 이를 위반한 경우 면허, 허가, 인가 또는 등록이 취소되거나 노선폐지 또는 감차 등의 조치가 취해질 수 있다(여객자동차 운수사업법 제85조 제23호).

## 2. ‘운수종사자 보수교육은 근로시간’

위와 같은 법령에 따라 버스 운전기사의 경우 교통연수원 등에서 실시하는 보수교육 등을 받고 있다. 회사가 직접 하는 교육은 아니지만 버스 운전기사를 하려면 이러한 보수교육을 들어야 한다. 만약 듣지 않았다면 회사는 그 기사에게 버스 운전을 맡길 수 없게 되는 구조다.

우리 대법원도 위와 같은 점을 고려하여 “비록 그 교육의 주체가 사용자가 아닐지라도 여객자동차법 제25조 제1항에 근거를 둔 운수종사자에 대한 보수교육시간은 근로시간에 포함된다고 봄이 타당하다.”고 판결했다(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결).

‘보수교육’은 근로자인 운전종사자와 사용자인 운송사업자 모두에게 부과된 법령상 의무로서, 운전종사자의 적법한 근로제공 및 운송사업자의 운전업무에 종사할 근로자 채용·

결정에 관한 필수적 전제조건이다. 근로제공과의 밀접한 관련성이 인정될 뿐만 아니라 운송사업자가 이러한 '보수교육'을 받지 않은 자에게 운전을 하게 할 경우 면허 등의 취소, 감차 등의 불이익을 받게 되므로 결국 교육에 따른 불이익을 버스 운전기사에게 줄 수밖에 없는 구조라는 점이 심분 고려된 판결이다.

행정해석도 이와 비슷한데, 고용노동부는 지난 2007년 택시기사의 교육시간을 유급으로 처리해야 한다고 판단했다. 택시기사는 여객자동차 운수사업법령에 따라 신규채용 시 20시간 이상, 재직 중에는 시·도지사가 지정한 교육을 각각 받아야 한다. 이런 교육을 받지 않을 경우 자격정지의 처분을 받는다는 점, 택시사업주도 근로자가 필요한 교육을 받도록 조치하여야 하고 이를 이행하지 않을 경우 과징금을 부과받도록 관계법령에서 규정하고 있다는 점 등을 그 이유로 제시했다(회시번호: 임금근로시간정책팀-3229 / 회시일자: 2007-10-26).

### 3. 업무 위한 것인가? 불참 시 불이익이 있는가?

위와 같은 판례와 행정해석을 종합하면, 교육이 직무와 관련되어 있다는 전제하에 직접적으로 회사가 교육 참가를 지시하지 아니하였고 그 교육이 회사 차원에서 이루어지는 것이 아니라고 하더라도, 관련 법령에 따라 참석이 의무화되어 있고, 불참 시 관련 법령에 따라 회사가 사실상 근로자에게 불이익을 주어

야 하는 교육이라면 그때의 교육시간은 근로시간으로 해석될 수 있다.

다만 위와 같은 판결이나 행정해석에도 불구하고 모든 직종의 보수교육이 근로시간에 해당한다고 오해해서는 안 된다. 예컨대 변호사 의무연수의 경우, 변호사의 전문성과 윤리의식을 높이기 위하여 시행되는 것으로(변호사법 제85조), 반드시 직무교육의 일환이라 보기는 어렵다. 그 의무연수를 이수하지 않았다 해서 법무법인 등 회사가 해당 변호사를 사용할 수 없는 것이 아니어서 근로제공에 필수적인 요소라고 볼 수도 없다. 그 불이익인 과태료 또한 회사가 아닌 변호사 개인에게 곧바로 가해진다. 따라서 이러한 변호사 의무연수시간의 경우 앞선 판례나 해석에 따르더라도 근로시간으로 보기는 어려울 것으로 판단된다.

결국 교육시간이 근로시간인가 아닌가를 따질 때, 단순히 회사가 직접 하지 않거나 회사가 강제하지 않은 교육이라는 이유만으로 근로시간에 해당하지 않는다고 볼 수는 없다. 여러 사정을 종합해서 과연 그 교육이 업무를 위한 것인지, 불참 시 불이익이 있는 것인지 가려보아야 할 것으로 생각된다.

(출처/주간조선)