

☎ 보도일시: 2021.2.18.(목) 조간, ❖ 고용노동부 임금근로시간과
<인터넷 2021.2.17.(수) 12:00 이후> 과 장 장현석 (044-202-7994)
☎ 총 12쪽 서기관 한은숙 (044-202-7543)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

고용노동부, 아파트 경비원 등과 관련한 「감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안」 발표

- ▶ 승인 유효기간 설정 등 관리체계 정비
- ▶ 휴게시설이 갖춰야 할 기준 마련, 휴무일 보장 등 근로자의 휴식권 보장 강화
- ▶ 아파트 경비원이 청소 등을 겸하는 경우 감시적 근로 승인기준 마련 추진
- ▶ 장시간 근로를 개선할 수 있도록 적절한 근무체계 개편 유도

□ 고용노동부(장관 이재갑)는 지난해 7월 발표한 「공동주택 경비원 근로환경 개선대책」의 후속 조치로, 2월 17일 「감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안」을 발표했다.

- 현재 근로기준법에 따르면 경비원과 같이 감시업무를 주로 하면서 육체적·정신적 피로가 적은 업무에 종사하는 '감시적 근로자'나, 시설기사와 같이 기계 고장 등 돌발상황에 대비해 근로가 간헐적으로 이루어지는 '단속적 근로자'의 경우에는,
 - 고용노동부 장관의 승인을 받아 근로기준법의 근로시간 관련 규정을 적용하지 않을 수 있다.
- 그러나 그동안 승인제도 운영에 미비한 점이 있어 제도 개선이 필요하다는 목소리가 있었고,
 - 특히 아파트 경비원의 열악한 근로환경 문제가 제기되면서, 아파트 경비원 대부분이 적용받고 있는 감시·단속적 근로자 승인제도의 개편 필요성도 높아졌다.
- 이에 따라 감시·단속적 근로자의 업무 특성을 반영하면서도, 근로자 보호는 충실히 이루어질 수 있도록 개선방안을 마련한 것이다.

□ 이번 개선방안의 주요 내용은 다음과 같다.

① 근로자 보호와 적절한 관리·감독을 위해 운영방식을 개선한다.

- 그동안 감시·단속적 근로자 승인의 유효기간이 없어 관리·감독이 어렵고, 합리적 제도 운영에도 어려움이 있었던 점을 고려하여,
 - 승인 유효기간을 3년으로 설정하고, 기존의 승인에 대해서는 3년의 유효기간을 인정할 예정이다.
 - 이에 따라 사업장에서는 승인의 효력을 유지하고자 할 때는 3년의 유효기간이 종료되기 전에 갱신 신청을 하여야 한다.
- 승인요건을 반복적으로 위반하는 사업장에는 일정 기간 승인이 제한될 수 있도록 근거를 마련한다.
- 아울러, 현행 승인 신청서에는 승인요건을 확인할 수 있는 정보가 불충분하므로 이를 보완하여 신청내용을 구체화하는 한편,
 - 사용자가 근로계약서 등에 근로시간·휴게·휴일 관련 규정이 적용되지 않는다는 사실을 명시토록 하여, 해당하는 모든 근로자가 자신의 근로조건을 명확히 알 수 있도록 한다.

② 근로자의 휴식권 보장을 강화한다.

- 근로자가 정해진 휴게시간에 쉴 수 있도록 사용자가 적절한 조치를 취하도록 할 예정이다.
 - 예를 들어 아파트에서는 경비원의 휴게시간이 보장될 수 있도록, 경비실 외부에 휴게시간 알람판을 부착하고, 입주민들에게 휴게시간 준수에 대해 공지하며, 순찰 시간을 규칙적으로 정하는 등의 조치를 하도록 한다.
- 휴게시설에 대해서도 장소 분리, 적정 실내온도 유지, 소음 차단 및 위험물질 노출 금지 등의 기준을 마련하여, 감시·단속적 근로자가 적절한 환경에서 휴식을 취할 수 있도록 한다.

- 사업장 상주시간은 유지하면서 휴게시간만 늘리는 방식으로 임금 인상을 회피하는 등 사업주의 편법 운영을 방지하기 위해,
- 휴게시간이 근로시간보다 많아질 수 없도록 상한을 설정한다.
- 또한, 감시·단속적 근로자에게도 월평균 4회 이상의 휴무일이 보장되도록 한다.

③ 감시·단속적 근로자 승인과 관련한 결직 판단기준을 마련한다.

- 기존에는 경비업법에 따라 ‘경비원’이 경비 외 다른 업무를 수행할 수 없었으나, ‘공동주택 경비원’의 경우는 올해 10월부터 공동주택 관리업무도 수행할 수 있도록 「공동주택관리법」이 개정됐다.
- 감시·단속적 업무의 경우 심신의 피로가 적어 근로시간 규정을 적용하지 않는 것이므로, 공동주택 경비원이 경비 외에 다른 업무 수행으로 업무강도가 높아질 때는 승인 여부가 문제가 된다.
- 현행 규정상 감시업무(경비업무) 외에 다른 업무(청소, 주차, 분리수거, 택배 등)를 반복적으로 수행하거나 겸직하는 경우에는 감시·단속적 근로자 승인대상이 아니지만, 현재는 이에 대한 구체적인 판단기준이 없는 상황이다.
- 이에 따라 현장의 노사 의견을 충분히 수렴하여, 개정된 「공동주택관리법」 시행 전까지 「공동주택 경비원의 결직 판단기준」을 마련한다.
- ‘겸직’ 여부는 감시업무 외에 다른 업무의 시간, 빈도 및 강도 등을 종합적으로 고려하여 판단하되,
- 아파트 경비원의 전체 업무 중 다른 업무의 비중이 상당한 정도를 차지하여 부수적인 업무로 볼 수 없는 경우에는 겸직으로 보아 승인을 하지 않는다는 방향 하에 세부 기준을 마련할 예정이다.

④ 장시간 근로를 개선할 수 있도록 근무체계 개편을 지원한다.

- 감시·단속적 근로자 승인을 받은 아파트 경비원 등의 경우, 대부분 24시간 격일 교대제 형태로 근로하는 것이 일반적이어서, 장시간 근로를 개선하기 위해 근무 형태를 개편해야 한다는 목소리가 있다.

- 아울러, 「공동주택관리법」 개정으로 공동주택 경비원에게 다른 업무도 허용됨에 따라, 기존 감시·단속적 근로자를 일반근로자로 전환하면서 근무체계 개편이 필요한 경우도 있을 것으로 예상된다.
- 이에 따라 근로시간을 줄이면서도 고용과 임금·관리비용을 유지하는 바람직한 형태의 근무체계 개편이 이루어질 수 있도록,
- 공동주택 경비원의 근무체계 개편 우수사례를 발굴하는 한편, 컨설팅 등을 통해 이를 확산시켜 나갈 계획이다.
- 그간 현장의 근무체계 개편 사례를 보면, 24시간 근무 대신 야간 시간대에는 당직자만 남기고 퇴근하는 방식이나, 기존 경비원을 경비원과 관리원으로 분리하여 관리원은 관리업무 중심으로 주간에만 근무하도록 하는 방식 등이 확인되고 있다.

- 고용노동부는 이번 개선방안과 관련하여 앞으로 법령 개정, 결직 판단 기준 마련 등 관련 규정을 정비해 나갈 계획이다.
- 이재갑 장관은 “이번 제도 개선으로 공동주택 경비원 등 근로자 보호가 한층 두터워지고, 제도 운영도 체계화되길 기대한다.”라며,
○ “조속히 결직 판단 기준을 마련하고 근무체계 개편을 적극적으로 지원하여, 현장에서 법 준수와 고용안정이 동시에 이루어질 수 있도록 하겠다.”라고 강조했다.

※ <붙임> 감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안

 	이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 임금근로시간과 한은숙 서기관(☎044-202-7543)에게 연락해주시기 바랍니다.
---	---

아파트 경비원 등과 관련한,

감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안

2021. 2

고 용 노 동 부

순 서

I. 추진배경	1
II. 승인기준 및 문제점	1
III. 개선방안	4
1. 제도의 오남용 방지	4
2. 근로자 휴식권 보장 강화	4
3. 겸직 판단기준 마련	5
4. 근무체계 개편 유도	5
IV. 향후 추진일정	6

I. 추진배경

- 감시·단속적 근로자*의 경우 고용노동부 장관의 승인을 받아 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용받지 않을 수 있음**(근로기준법 제63조)

* (감시적 근로자) 감시업무가 주업무이며 심신의 피로가 적은 업무(경비원 등)
(단속적 근로자) 근로가 간헐적으로 이루어져 휴게·대기가 많은 업무(시설기사 등)

** 근로시간 한도, 연장·휴일근로 가산수당, 주휴일 및 휴게 규정 미적용

- 그러나 근로자 건강과 직결되는 근로시간의 예외를 두는 제도임에도 구체적인 운영방법과 기준이 미흡하였고,

- 특히, 아파트 경비원*의 열악한 근로조건 문제가 제기되면서, 이와 관련한 감단 승인제도의 개편 필요성 대두

* 아파트 경비원의 93.7%가 감단 승인('20년, KLI, 351개 단지 표본조사)

- 또한 아파트 경비원의 경우 경비 외 다른 업무 수행도 허용됨에 따라(공동주택관리법 개정, '21.10.21. 시행), 겸직 판단기준 마련 필요

* 감단 근로는 심신의 피로가 적어 근로시간 규정을 적용하지 않는 제도이므로, 겸직 등으로 업무강도가 높아지는 경우에는 감단 승인 여부에 대한 면밀한 검토 필요

⇒ 감시·단속적 근로자의 업무 특성을 반영하면서도 근로자 보호가 적절히 이루어질 수 있도록 감단 승인제도 개선 필요

II. 승인기준 및 문제점

1 감단 승인기준

- (감시적 근로자) 심신의 피로가 적은 노무에 종사(경비원·물품감시원 등)

- (시간) 사업주 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내

* 격일제는 ①수면·휴게시간이 8시간 이상 확보되거나

②당사자 간 합의와 다음날 24시간 휴무가 보장(공동주택 경비원)

- (단속적 근로자) 평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 간헐적·단속적으로 근로

- (시간) 실 근로가 8시간 이하면서 전체 근무시간의 절반 이하

* 격일제는 당사자 간 합의가 있고, 실근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하면서 다음날 24시간의 휴무를 보장

- (공통사항) 감시·단속적 근로자 모두 휴게·수면시설 설치 필요

2 문제점

<1> 제도 운영상 미비점

- (유효기간) 현재 감단 승인의 유효기간이 없음→ 승인 이후의 변동 내용을 파악하기 어렵고, 사업장 내 관리와 정부의 관리·감독 곤란

- (위반 시 제재) 규정 위반으로 승인이 취소되어도 즉시 재신청 가능→ 상습·반복적 위반의 경우에도 제재 수단 부재

* 현재 승인 취소 시 재신청 제한규정 부재 → 해당 사업장에서 곧바로 재신청을 해도 요건에 맞으면 감단 승인을 해야 함

- (신청·통지) 감단 신청 시 신청서가 구체적이지 않아* 승인요건 확인이 어렵고, 근로자는 감단근로자임을 알지 못하는 경우도 빈번**

* 신청서에 종사업무, 근로자수, 근로형태만 기재 → 요건의 정확한 확인 곤란

* 승인 요건으로 근로시간 규정 적용제외를 근로계약서 등에 명시하고 있어야 하나, 승인 이후 채용된 근로자에 대해서는 명확한 규정이 없음

<2> 근로자의 휴식 보장 미흡

- (휴게 보장) 업무와 휴게시간의 구분이 모호하거나, 휴게시간에 순찰 등 업무가 주어지지 못하는 경우 발생

□ (휴게시설) 휴게시설을 설치하도록 하고 승인 시 확인하고 있으나, 적정 휴게시설에 대한 구체적 기준은 미흡

□ (휴게 편성) 휴게시간의 상한이 없음* → 사업장 상주시간은 유지하고 휴게만 늘리는 방식으로 임금인상을 최소화하는 편법도 빈번

* 격일제 근무의 경우 휴게시간의 하한만 규정(8시간)

□ (휴무일) 1일 근로시간 제한규정은 두고 있으나, 휴무일 규정이 없음 → 쉬는날 없이 연속근로도 가능한 상황

〈3〉 겸직기준 미비

□ 감시 업무 외 다른 업무를 수행하는 경우, 그 정도에 따라 승인 여부가 달라질 수 있음에도* 구체적인 판단기준이 없는 상황

* 현재는 다른 업무를 불규칙적·단시간 수행하는 경우에는 감단 승인, 반복적으로 수행하거나 겸직하는 경우에는 불승인

□ 특히 아파트 경비원의 경우 현실적으로 다른 업무*를 함께 수행하는 경우가 빈번하고, 이는 업무강도 및 피로도를 높이는 요인으로 작용

* 분리수거, 청소, 택배, 주차관리 등

○ 법적으로는 그동안 경비업법에 따라 경비 외 다른 업무 수행이 금지되었으나, '21.10월부터는 다른 업무수행도 가능('공동주택관리법' 개정)

* 공동주택 경비원의 경우 "대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무"에 종사하게 할 수 있음 → 시행령 개정안 마련 중(국토부)

⇒ 감단 승인과 관련된 겸직 판단 기준을 마련할 필요

〈4〉 24시간 격일제 중심의 장시간근로

□ 감단 승인을 받으면 연장근로 제한(주12시간)을 받지 않으므로, 아파트 경비원은 대부분 격일교대제로 근무하는 등 장시간근로 만연

* 공동주택 경비인력의 89.3%가 24시간 격일제 형태로 근무('20년, KLI)

Ⅲ. 개선방안

◇ 감시·단속적 근로자의 건강권을 강화하고, 현장의 혼선을 최소화할 수 있도록 감단 승인제도 보완

1 제도의 오남용 방지

□ (유효기간) 합리적인 제도 운영 및 관리를 위해 3년의 유효기간 설정

* 유효기간 설정 이전의 승인은 개정 후 3년까지 유효기간 인정

* 유효기간 종료 전 갱신 신청 → 현장점검으로 관련규정 준수 여부 확인·갱신

□ (반복위반 제재) 승인기준을 반복적으로 위반하는 사업장에 대해서는 감시·단속적 근로자 승인을 일정기간 제한

* 예: 승인이 취소된 후 재승인 받은 경우, 2년 내에 다시 위반 및 취소되면 취소 시점부터 1년간 승인 제한

□ (신청·통지 보완) 근로형태를 정확히 확인할 수 있도록 신청내용 구체화*, 모든 근로자에게 근로시간 적용제외 사실 통지 의무화**

* 신청 시 구체적 근로형태, 근로시간, 휴게시간 등을 기재하고, 근로양태를 확인할 수 있는 서류를 첨부하도록 개선

** 신규채용 시 근로계약서 등에 해당 내용 명시하도록 의무화

2 근로자 휴식권 보장강화

□ (휴게 보장) 근로자가 정해진 휴게시간에 휴식을 취할 수 있도록 사용자가 적절한 조치를 취해야 함을 명시

* 예: △경비실 외부에 휴게시간 알림판 부착 및 휴게시간에는 소등 조치, △입주민 등에 휴게시간 준수 관련 공지, △규칙적인 순찰시간 설정 등

○ 근로자가 불가피한 사유로 휴게시간에 일을 한 경우에는, 이후 근로시간을 조정하여 휴게시간을 확보하여야 함을 명시

□ (휴게시설) 적정한 휴게·수면시설에 대한 기준 명확화

* △근무-휴게·수면 공간 분리, △적정 실내온도 유지를 위한 냉난방시설 마련, △소음 차단 및 위험물질 노출 금지 등

- (휴게시간 상한) 휴게시간이 근로시간보다 많아질 수 없도록 상한 설정
 - * 근로시간보다 많은 휴게시간의 경우에는, 사업장 특성상 불가피성이 인정되고 사업장을 벗어난 휴게시간 이용이 보장되는 경우 등에만 예외적으로 인정

- (휴무일) 월평균 4회 이상의 휴무일 보장

* 유/무급에 관계없이 휴일 보장(24시간 휴무가 보장되는 비번일도 포함)

3. 검직 판단기준 마련

- 감시적 근로자에게 허용되지 않는 '다른 업무의 반복 수행(검직)'의 기준 제시 필요(법 개정으로 다른업무 수행이 허용되는 아파트 경비원 중심)
 - 근로자의 정신적·육체적 피로도 등을 감안하여 감시적 근로자로 볼 수 없는 경우에 대한 판단기준을 구체적으로 제시
- 향후 노사 의견을 수렴하여, 개정된 공동주택관리법 시행(‘21.10.21.) 전까지 검직 판단 가이드라인을 마련·발표
 - 감단 승인을 받았으나 검직이 이루어지는 경우에는 시정지시하고, 반복 위반 시에는 승인 취소

<아파트 경비원의 검직 판단 가이드라인 주요방향(안)>

- 감시적 근로자에 대해 검직을 금지하는 것은 검직으로 인해 근로자의 정신적·육체적 피로도가 심화되지 않도록 하기 위한 것이므로, 다른 업무의 시간, 빈도, 및 강도 등을 종합적으로 고려하여 검직 여부를 판단
- 전체적인 업무 중 다른 업무의 비중이 상당 정도를 차지하여 부수적인 업무로 볼 수 없는 경우에는 검직에 해당

4. 근무체계 개편 유도

- 「공동주택관리법」에서 아파트 경비원 검직을 허용함에 따라, 기존 감단근로자를 일반근로자*로 전환하는 경우도 있을 것으로 예상
 - * 주간 중심으로 근무하면서, 경비+타업무 수행 등
- ⇒ 장시간근로 개선 등 바람직한 형태의 근무체계 개편 촉진 필요

- 아파트 경비원 등의 근무체계 개편 관련 우수사례 지속 발굴

* 아파트 경비원의 근무체계 개편 사례는 아직 많지 않고, 효과에 대한 검증도 필요
→ 고용·임금·관리비용의 큰 변화없이 근로시간 단축한 사례 중심으로 지속 발굴

- 이를 토대로 컨설팅* 제공, 신규채용 시 지원제도(일자리함께하기 등) 연계 등을 통해 근무체계 개편 확산

* 지자체 협력, 일터혁신 컨설팅(노사발전재단)·노동시간 단축 현장지원 컨설팅 등을 통해 아파트 단지별 맞춤형 컨설팅 제공

<경비원의 24시간 격일 교대제 개편 사례>

- ① A단지: 14명 24시간 격일제 → 14명 야간퇴근 격일제(22시 퇴근)
 - 격일로 6~22시 근무하되, (1일 근로 11.5시간, 휴게 4.5시간), 주1회 야간 당직 (야간 당직자 2명씩 순번제로 운영)
- ② B단지: 24명 24시간 격일제 → 8명 경비원(격일제) + 16명 관리원(주간)
 - 경비원 8명은 24시간 격일제 유지, 방범 업무만 전담(감단 유지), 관리원 16명은 주간근무(주5.5일, 일 7.5시간 근로), 관리업무 전담(감단 ×)
- ③ C단지: 6명 24시간 격일제 + 1명 주간 → 6명 3조2교대 + 1명 주간
 - 6명 주주야야비비 근로(일 근로 12시간, 휴게 1시간), 1명 주간근로 유지(일 근로 8시간, 휴게 1시간)

IV. 향후 추진일정

- 근로기준법 시행규칙 개정 및 「감시·단속적 근로자 승인제도 운영지침」(훈령) 제정(~'21.6월) 등 관련 규정 제·개정 추진
 - * 현재 법률에서 고용노동부장관의 감단 승인 근거를 두고, 세부사항은 모두 시행규칙과 훈령(「감독관 직무규정」)으로 규정
- 노사·전문가 의견수렴 및 추가 실태파악을 통해 「검직 판단기준 가이드라인(공동주택 경비원 중심)」 마련·배포(‘21.8월)
- 근무체계 개편 사례 발굴·배포 및 컨설팅 지원(‘21.4월~)