



아파트 경비원, 학교 당직근로자 등
감시·단속적 근로자의
근로·휴게시간 구분에 관한
가이드라인

아파트 경비원, 학교 당직근로자 등
감시·단속적 근로자의
근로·휴게시간 구분에 관한

가이드라인

2016. 10.



Contents

I. 제정 배경	_3
II. 감시·단속적 근로자의 개념 및 관련규정	_4
III. 근로시간과 휴게시간의 구분 기준	_7
IV. 사업장에 대한 권고사항	_13

I

제정 배경

아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자(이하 ‘감시·단속적 근로자’)는 근로가 간헐·단속적으로 이루어지고, 휴게시간·대기시간이 많은 업무의 성질을 고려하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 근로기준법상 근로시간 관련 규정이 적용되지 않는다.

그러나 이러한 업무의 성질로 인해 구체적인 사례에서 근로시간과 휴게시간을 구분하기 어려운 것이 현실이다. 휴게시간으로 규정되어 있으나 돌발적, 간헐적으로 업무 수행이 이루어져 근로시간 여부를 둘러싼 노사간 다툼이 있거나, 한편으로는 임금부담 경감을 위해 근로계약상 휴게시간을 늘려 임금을 산정하는 편법적인 관행 등도 나타나고 있다.

이에 전문가, 현장 노사의 의견 수렴과 근무실태 등을 고려하여 근로시간과 휴게시간의 구분에 관한 기준을 제시한다. 이를 통해 노사가 휴게시간의 범위를 명확히 이해하도록 하여 다툼의 소지를 예방하고 아파트 경비원 등 감시·단속적 근로자의 실질적인 휴게시간을 보장하고자 한다.



II

감시·단속적 근로자의 개념 및 관련규정

- 감시·단속적 근로자란 “감시업무를 주업무로 하며 상태적으로 정신·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자”(근로기준법 시행규칙 제10조제2항) 또는 “근로가 간헐·단속적으로 이루어져 휴게시간·대기시간이 많은 업무에 종사하는 자”(시행규칙 제10조제3항)를 말한다.

* 아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우(잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 경우는 해당 안됨)

- 감시·단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 근로시간, 휴게, 휴일 등 규정이 적용되지 않으나, 야간근로(밤10시~다음날아침 6시) 수당 및 연차 유급휴가 등은 적용된다.

구분	적용 규정	미적용 규정
근로시간	—	주40시간, 연장 12시간 한도
수당	야간근로 가산수당	연장·휴일근로 가산수당 주휴수당
휴게·휴가	연차유급휴가(15~25일)	휴게시간

* 근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

관련 판례

● 야간경비원이 1일 6시간 정도 화재예방과 외곽 순찰(일 평균 6회 순찰, 1회 순찰시 20분정도 소요) 등의 감시업무를 수행하고 나머지 시간은 대기하거나 휴식하여 이는 감시를 본래의 내용으로 하는 것으로 신체 또는 정신적 긴장이 적은 감시적 근로에 해당(1999.5.28. 대판 99다2881)

● 00도로공사의 보안직사원은 별정직 보안원과 2인 1조를 이루어 고속도로 정기 순찰, 교통사고 처리와 교통사고원인자부담금 부과징수 및 사고기록카드 작성, 고장 차량 편의제공, 제한차량 호송 등의 업무는 감시하는 것을 본래의 업무로 하여 상태로서 신체 또는 정신적 긴장이 적은 감시적 근로에 해당(1996.11.22. 대판 96다30571, 1996.12.23. 대판96다39042)

● 건물청소업무를 담당하는 근로자는 06:30분까지 출근하여 오전 합계 3시간 20분 동안 청소하고 나머지 시간은 휴식하고 15:40분 퇴근하나, 휴식시간을 제외하고 계속 업무를 수행하고, 휴식시간에도 업무를 계속해야 하는 경우가 있는 점 등으로 육체적·정신적 피로를 회복할 수 있는 충분한 시간과 여건을 제공받고 있다고 인정하기 어려운 점 등을 고려할 때 단속적근로자에 해당하지 않음(2003.6.12. 서울행정법원 2002구합 29050)



< 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외 승인 기준 > (근로감독관집무규정 제68조)

가. 감시적 근로에 종사하는 자의 적용제외 승인 기준

- 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우
 - 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외
- 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타업무를 수행하는 경우
 - 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외
- 사업주의 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
 - 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
 - 위 요건이 확보되지 아니한 공동주택 경비원에 있어서는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우

나. 단속적근로에 종사하는 자의 적용제외 승인기준

- 평소의 업무는 한가하지만 기계고장수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우
- 실근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우
 - 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 함
- 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어 있는 경우

Ⅲ

근로시간과 휴게시간의 구분 기준

1. 일반적 기준

- ‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는 것으로(대법원 92다24509 등)
 - 명칭 여하를 불문하고 근로자가 그 노동력을 사용자의 처분 아래에 두고 있는 경우에는 근로시간으로 인정하며,
 - 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 인정한다(법 제53조제3항).
- ‘휴게시간’은 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 벗어나 자유로운 이용이 보장된 시간을 말한다(대법원 91다20548 등).
 - 다만, 근로계약 및 취업규칙 등에 휴게시간을 유급으로 정한 때에는 그에 따른다.

관련 판례 및 행정해석

- 📍 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실근로시간을 말함(대법원 91다14406, 92다24509 등)
- 📍 근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여 있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것임(대법원 92다24509, 2006다41990 등)
- 📍 간헐적인 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 휴게시간이 아닌 대기시간은 근로시간에 해당되므로 임금을 지급해야 함(1987.3.27. 근기 01254-5082)
- 📍 휴게시간이란 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘명령으로 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미
(대법원 91다20548, 1980.5.15, 법무 811-28682, 2000.10.25, 근기 68207-3298 등)

2. 구체적 판단사례

근로시간과 휴게시간의 구분은 원칙적으로 구체적인 근로실태, 단체협약, 취업규칙 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

<1> 근로시간으로 인정되는 경우

(가) 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있으며 실제 업무를 수행하는 경우

예시

- 근로계약서, 취업규칙 등에 근로시간이 명시되어 있으며, 경비 등 본연의 업무를 수행하는 경우

(나) 업무를 수행하지 않으나, 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있는 경우

예시

- 취침·휴게시간이라 하더라도 단체협약, 근로계약서, 취업규칙 등에 전부 또는 일부를 근로시간으로 규정되어 있는 경우

관련 행정해석

☞ 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 시업시각(출근시간)과 종업시각(퇴근시간)을 정하고 작업량이 없는 시간(귀문의 경우 24:30부터 익일 05:00까지)을 별도로 정하여 “취침시간으로서 휴게시간으로 본다”고 규정하면서 실제로 취침시간을 부여하였다면 동 취침시간은 근로시간으로 볼 수 없다고 사료됨. 다만 단체협약·취업규칙·근로계약 등에서 취침시간의 일부 또는 전부에 대하여 근로시간에 포함한다는 특약이 있는 경우에는 그에 따라야 할 것으로 사료됨(2000. 9. 25. 근기 68207-2917)

(다) 근로계약 등에 근로시간으로 규정되어 있지 않더라도 근로시간으로 인정되는 경우

- ① 업무 수행의 책임이 부과되거나 업무수행이 강제되는 시간

예시

- 근로계약서, 취업규칙 등에 휴게시간으로 규정되어 있으나, 실제 자유롭게 이용할 수 없고 순찰 및 정비 등 업무 수행이 강제되는 시간
- 조기출근을 하지 않을 시 임금감액이나 제재가 있는 시간

관련 행정해석

- ☞ 귀 질의서 상의 부수업무시간을 근로자가 자유로이 이용할 수 없고, 실제로 업무수행 또는 부수되는 근로를 제공하는 시간이라면 이를 휴게시간으로 볼 수 없다고 사료됨(2004.5.27. 근로기준과-2651 등)
- ☞ 시업시간 이전에 조기출근토록 하여 시업에 지장이 없도록 하는 것을 근로시간으로 인정하여 임금이 지급되어야 할 것인가 여부는 조기출근을 하지 않을 경우 임금을 감액하거나 복무 위반으로 제재를 가하는 권리의무관계라면 근로시간에 해당될 것이나 그렇지 않다면 근로시간에 해당되지 않음(1988.8.30. 근기 01254-13305)



② 휴게시간 도중 돌발상황* 수습을 위해 대응한 시간

예시

- 휴게시간 도중 갑작스럽게 화재가 발생하여 화재 진압을 위해 대응한 시간
- 야간 휴게시간 도중 학교에 무단으로 외부인이 침입하여 이에 대응한 시간

※ 돌발상황에 대응한 시간은 예측가능성, 발생의 빈도, 업무의 강도 등을 고려하여 판단할 필요가 있다. 휴게시간 중 일시·간헐적으로 발생할 것이 예측되고 그 업무가 휴게시간의 취지를 훼손하지 않는 범위에서 간단히 처리할 수 있는 정도라면 돌발상황에 대응한 시간으로 보지 않는다.

③ 제재나 감시·감독 등에 의해 근무장소에서 강제로 대기하는 시간

예시

- 근로계약 등에 휴게시간으로 규정되어 있으나, 특정 근무장소를 벗어날 수 없고 근무장소를 벗어날 시 임금감액이나 제재 등 규정이 있는 등 대기가 강제되는 시간
- 근로계약 등에 근무장소에서 야간 휴게시간에 수면을 취하다 적발시 책임자 조치에 따른다는 규정이 있거나 실제 수면을 취하지 못하도록 감시·감독이 이루어지는 시간

관련 행정해석

📍 아파트 경비원으로 근무하는 근로자에 대하여 근로계약 등으로 일정 휴게시간을 부여하면서 동 휴게시간에 대하여는 근무 장소를 벗어나지 않는 것을 전제로 하는 경우, 노사당사자 간에 근로계약으로 휴게시간을 설정하였지만 휴게시간 중에 근무장소를 벗어나지 않도록 강제하는 방법을 취하고 있어 실질적으로는 근로시간 및 휴게시간의 구분이 명확히 이루어지지 않은 채 사용자의 지휘 감독하에 놓여있는 형태가 될 것이므로 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 휴게시간으로 보기는 어려울 것으로 판단됨 (2007.10.24, 임금근로시간정책팀-3208)

관련 판례

📍 아파트 관리사무소가 작성한 관리원 근무수칙에는 '야간근무 중 계속 수면을 취하다 동대표, 관리소장, 관리반장에게 적발시는 책임자 조치에 따른다.'라고 기재되어 있을 뿐만 아니라, 위 아파트 관리원 및 관리반장으로 10년간 근무한 ○○○은 원심법정에 증인으로 출석하여 '———, 관리반장으로 재직할 때 주간에는 수시로, 야간에는 23시부터 다음날 05시까지 자전거를 타고 관리원들의 근무초소를 순찰하면서 졸고 있거나 심야시간에 혹시라도 수면을 취하는 근무자를 적발하기 위한 감시·감독을 실행한 사실이 있다'라고 증언하였고, ———, 사용자인 피고의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에 한하여 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외하여야 할 것임 (대법원 2006다41990)

④ 업무와 관련된 교육·회의시간

예시

- 업무와 관련되어 의무적으로 참여해야 하는 교육시간
- 작업시작 전 작업지시 및 작업조 편성 등과 관련한 회의시간



관련 판례 및 행정해석

📍 근로자에 대하여 업무와 관련이 있고 생산성 향상과 관련되는 전 근로자에 대한 의무적 교육은 근로시간으로 볼 수 있으나, 업무와 관련이 없는 개인의 교양 취미 등의 교육이나 국가의 홍보사항의 교육은 근무시간으로 볼 수 없음(1988.3.18, 근기 01254-4100)

📍 작업시작 전에 갖는 취업회의 내용인 보안교육이나 작업지시 및 작업조의 편성은 갯내 교대근무를 위한 필요불가결한 것으로서 사용자의 지휘·감독에 의한 구속하에 행해질 수밖에 없으므로 실근로시간에 포함(1993.9.28, 대법 93다3363)

<2> 휴게시간으로 인정되는 경우

예시

- 근로자가 사전에 휴게시간을 알고 있으며, 휴게 중에는 근로행위로부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있는 시간
- 근무장소에서 쉬더라도 근로자가 스스로 휴게장소로 선택한 경우
- 일정 구역을 벗어날 수 없는 등 다소 장소적 제약이 있더라도 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유로운 이용이 가능한 시간
- 긴급상황 발생에 대비하여 비상연락체계를 유지하는 상태에 불과하고 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유로이 쉴 수 있는 시간
- 근로자가 자유롭게 이용하는 식사시간 또는 아침 체조시간

관련 행정해석

- 📍 사용자가 근로자의 휴게장소를 동일 근무 장소(경비초소 등)로 특정하는 경우에는 근로 및 휴게(휴식)의 구분이 곤란하므로 이를 휴게(휴식)시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이나, 근로자가 직접 선택하는 경우에는 이를 인정(2007.11.26, 임금근로시간정책팀-3468)
- 📍 근무시간외에는 자유롭게 휴식을 취하는 대기시간(휴게시간)을 정하여 근무하며 대기시간과 근무시간의 구분이 명백하고, 근로자가 사전에 대기시간을 알고 있으며, 그 대기시간 중에는 사업장 밖으로 나갈 수는 없지만, 사용자의 지휘·감독을 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 이는 휴게시간으로 인정할 수 있다고 판단됨(2000.10.25, 근기 68207-3298)
- 📍 사용자는 근로자로 하여금 휴게시간에 대하여는 사용자의 지휘감독으로부터 완전히 벗어나 자유로이 이용할 수 있도록 보장하면서 감시단속 업무의 특성상 긴급상황 발생시 연락체계 유지가 가능한 범위에서만 사업장 밖으로 나갈 수 있도록 제한하는 것도 가능(2007.10.24, 임금근로시간정책팀-3208)
- 📍 아침체조시간이 근로자에게 자율성이 부여되어 불참으로 인한 불이익이 없고, 실제로 오전 8시를 넘겨 20~30분 정도 지각을 하여도 8시 출근으로 인정해주고 있는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 오전 7시 45분부터 시작되는 아침체조시간을 사용자의 지휘 감독 아래 있는 시간으로 볼 수는 없음(2011.4.26, 근로개선정책과-994)

IV

사업장에 대한 권고사항

사업주는 근로시간과 휴게시간의 구분을 명확히 하고, 근로자의 고용안정을 도모하기 위해 노력하여야 한다.

1. 고용·임금 보장

- 사업주는 실제 근로가 행해지는 휴게시간에 대한 임금 지급을 이유로 정당한 이유 없이 근로자를 해고하여서는 안 된다.
- 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피 등을 목적으로 휴게시간을 과다하게 부여하지 않아야 한다.

2. 휴식권 보장

- 감시·단속적 근로자의 건강 및 휴식을 위해 사업장 여건을 고려하여 주휴일을 부여할 수 있도록 노력한다.
- 근로시간 도중에 장시간의 휴게시간을 정하는 것은 업무상 형편에 의하여 필요하다면 일정한 조건* 아래 허용될 수 있으나, 형식적으로 지나치게 긴 시간을 휴게시간으로 설정하는 것은 바람직하지 않다.

* ① 휴게시간은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 미리 정하여져 있어 사용자가 임의변경하거나 연장할 수 없어야 하고, ② 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고 타당성이 있다고 일반적으로 인정될 수 있는 객관적인 사유가 있어야 하며, ③ 근로자가 근로의 제공으로부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있도록 보장되어야 하며, 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 마련 되어 있어야 함(근기 01254.1344, 법무 811-5124)

– 아울러, 휴게시간을 지나치게 세분화하여 근로자의 휴식권을 침해하지 않도록 노력한다.

- 공동주택 등의 입주민을 대상으로 경비원의 휴게시간을 명확히 고지하고, 본연의 업무 이외에 부당한 요구를 금지하는 내용도 안내할 필요가 있다.
- 학교 당직근로자는 공휴일에 24시간을 초과하여 사업장에 체류하는 경우가 있으나, 대체인력 등을 활용하여 근로자의 장시간 체류를 방지하도록 노력하여야 한다.

3. 예측가능성 제고

- 근로계약이나 취업규칙 등에 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분하고, 근로자가 사전에 이를 인지하도록 하며, 사용자가 임의로 변경하거나 연장할 수 없도록 하는 것이 바람직하다.
- 근로자의 출·퇴근시간과 실제 근로·휴게시간을 기록하고 관리할 필요가 있다.

