

아이돌보미 처우 개선방안

김영란 연구위원
02-3156-7147 youngran@kwidimail.re.kr

요약

- 사회보장기본법 개정 이후 사회서비스의 범위가 사회복지에서 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경까지 됨에 따라 공적 사회서비스 영역 또한 확장되고 있으며, 공적 사회서비스 근로자의 규모도 증가하고 있음.
- 아이돌봄서비스 등 공적 사회서비스가 국가 복지정책에 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고, 사회 서비스 근로자들에 대한 열악한 처우는 향후 복지수요인력의 확보와 공적 사회서비스의 품질 제고에 있어 문제가 되고 있음.
- 이에 본 연구는 근로기준법 상 근로자로서 아이돌보미에 대한 처우의 문제점을 분석하고, 근로자로서 처우를 보장하는 노무관리지침과 취업규칙을 마련하여 서비스 제공기관에서 활용할 수 있도록 다음과 같이 법제도 개선방안을 제시함.
 - 아이돌봄지원법에 아이돌봄서비스 종사자의 지위 향상 및 근로 특성을 고려한 근로조건 규정 신설
 - 아이돌봄사업지침 내 근로계약서 체결, 최저임금법에 의한 주·연차 수당 지급, 근로자 5대 보험 가입 및 퇴직금 명시, 휴일, 휴가 규정, 휴게시간, 이동시간 등에 대한 내용 반영 필요, 기관별 노무관리 지침 및 취업규칙 마련 의무 조항 반영
 - 취업규칙 표준안 마련

1

논의의 배경

아이돌봄서비스 등 공적 사회서비스는 국민의 복지수요를 충족하는 동시에 일자리 창출의 효과도 가지고 있기 때문에 국가의 복지정책에서 중요한 기능과 역할을 수행하고 있음.

또한 사회보장기본법 개정을 통해 사회서비스의 범위가 사회복지에서 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경까지 확대됨에 따라 공적 사회서비스는 더욱 확대되고 있으며 공적 사회서비스 근로자의 규모도 증가하고 있음.

그런데 사회서비스 근로자들에 대한 열악한 처우로 인해 사회서비스 근로자에 대한 낮은 처우는 향후 복지수요를 충족할 인력을 확보하기 어렵다는 점과 공적 사회서비스의 품질을 제고하기 어렵다는 점에서 문제가 되고 있음. 이에 보건복지부의 경우 지속적으로 사회서비스 종사자 임금체계 및 처우 개선 방안을 모색하고 있음.

아이돌보미도 정부의 아이돌봄사업을 담당하는 사회서비스 인력으로서 처우 개선이 반드시 필요함. 특히 최근 근로시간 단축, 특례업종 축소 등 근로기준법 개정과 아이돌보미에 대하여 근로자로서의 지위를 일부 인정하는 법원 판결이 나옴에 따라 근로기준법 준수 등 처우 보호를 위한 실행방안을 마련할 필요가 있음.

2

조사 및 분석결과

아이돌보미 근로현황 데이터 아이돌보미 근로현황 데이터는 여성가족부 아이돌봄서비스 실적통계(2015년~2017년)를 분석함.

분석 정보는 서비스 제공기관의 아이돌보미 규모, 아이돌보미 이직률, 아이돌보미 근로시간, 임금 등 **분석결과에 따른 문제점**

서비스 제공기관의 아이돌보미 규모

- ▶ 5인 이상 기관이 전체의 99.5%로 종사자 규모 상으로는 근로기준법 준수 대상이 되지만, 미 준수 사항이 다수임.

(인건비)

- ▶ (수당) 시간당 단가에 준하여 수당을 지급받으며 시간당 7,800원임

- ▶ **(연장근로수당)** 휴일 및 야간 근로에 대한 1.5배 수당 지급
- ▶ **(활동지원금)** 활동지원금은 경력에 대한 보상 차원이며, 활동수당의 10%를 최대 10만원 내에서 지급함
- ▶ 주차수당, 연차수당 없음.
- ▶ 퇴직금 지급은 12개월 이상 활동 시에 한하며, 10개월인 경우 미적립
⇒ **(문제점)** 주차수당 및 연차수당 없음.

(사회보험) 4대 보험 가입이 의무적용 되나 실제 가입률 낮음

- ▶ 전체 아이돌보미의 국민연금 가입률은 53.4%, 건강보험은 69.9%, 고용보험 80.4%로 국민연금 가입률이 가장 낮음.
- ▶ 특히 보험 가입 의무대상인 월 60시간 이상 활동하는 아이돌보미의 경우에도 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입률이 100%가 되지 않음.

(복무관리)

- ▶ **(근로계약)** 아이돌보미는 활동계약서를 작성함. 동 계약서에는 근로시간이나 임금에 대한 내용이 없음.
- ▶ **(복리후생 수당 및 휴게시간)** 휴업수당, 가족수당 등 복리후생성 수당 지급과 휴게시간 등 근무시간 지침 부재
- ▶ **(원거리 교통지원금)** 원거리 교통비 지급
- ▶ **(연차휴가)** 미부여
- ▶ **(교육훈련)** 집합교육 등 보수교육 실시
⇒ **(문제점)** 전체 아이돌보미 중 68.4%의 활동시간이 월평균 60시간 이상이며, 월평균 근로시간은 2017년 기준 96.18시간임. 이에 법령상 단시간 근로자에 해당되지 않아 관련 법 준수가 요구됨. 아이돌보미 계약 시 소정근로시간이 정해져 있지 않아 주휴 및 연차 등을 산정할 기준이 없어 개선이 요구됨. 또한 휴업수당, 가족수당 등 복리후생성 수당 지급이나 휴게시간 등 근무시간 지침도 부재함.

FGI 분석 결과에 따른 문제점

아이돌보미 대상 FGI 결과 근로기준법 관련 처우보장에 있어서 거의 모든 내용이 미흡

<표 1>근로기준법 관련 처우보장 여부

영역	세부내용	여부	영역	세부내용	여부
인력 관리	근로계약체결 취업규칙 채용 시 호봉 계승 건강검진여부	없음 없음 없음 없음	복무 관리	인력배치기준 출퇴근시간 관리 관공서 법정공휴일 근무 관련 휴가, 연차 관련 연장초과근로시간 제한시간 존재 교대제 운영 방식 대체인력 채용	없음 안함 없음 없음 없음 미해당 미해당
인건비 관련	가이드라인 명절휴가비 가족수당 기본급 등 임금구성 퇴직금	없음 없음 없음 내용 없음 지급	복리 후생 수당	취업수당 연월차수당 특수근무처우수당 당직수당 교통비 식대 근로휴게시간 휴직휴가	없음 없음 없음 없음 일부지역 있음 없음 없음 없음
보험 관련	국민연금 건강보험 고용보험 산재보험 노인장기요양보험 상해재해배상보험	가입 가입 가입 가입 가입 가입	교육 부분	성희롱예방교육 보수교육 여성종사자 보호 휴가 인권 등 고충처리	없음 있음 없음 없음

아이돌봄서비스의 비정기성 및 근무시간대의 특수성 문제

- ▶ 아이돌봄서비스는 비정기적으로 이용 가능하며 당일 취소도 허용하고 있음.
 - 그 결과, 아이돌보미의 소정근로시간을 계획하고 약정하기 어려움. 특히 서비스가 시간제, 종일제, 긴급 지원 등 다양하기 때문에 더욱 그러함.
- ▶ 서비스 특성상 주요 근무시간대가 평일 오후 및 야간, 휴일이 많아 연장근로의 기준이 모호함.
 - 아이돌봄서비스는 틈새보육을 지원하는 것으로 보육시설 하원 이후, 학교 초등돌봄교실 이용 시간 이후에 주로 서비스를 이용하도록 설계되어 있음. 따라서 야간 시간대와 휴일에만 일하는 경우가 발생함.

서비스 제공기관의 아이돌보미 근로관리 문제

- ▶ 제공기관의 핵심기능이 서비스 연계임.
 - 이용자 가정의 요청에 따라 아이돌보미를 연계하는 것이 서비스 제공기관의 주요 역할이며, 이에 따라 담당자가 아이돌보미를 관리감독하기 어려운 측면이 있음.
 - 또한 아이돌보미가 근무시간을 자유롭게 선택할 수 있다는 특성이 있어 기관에서 아이돌보미의 의사에 반하여 업무를 하도록 강제하기 어려움.

서비스 제공기관의 아이돌보미 출퇴근 관리 의무

- ▶ 출퇴근 관리의 일환으로 간주될 수 있는 활동일지는 의무기록사항이 아니지만 작성하도록 하는 기관도 있고 아닌 기관도 있음. 활동일지에는 이용자 가정 도착 및 출발 시간을 기록함. 종일제 서비스인 경우 활동일지 작성 의무사항임.

유사사회서비스 사업 종사자 처우 및 시사점

보건복지부 9대 사회서비스 바우처 사업 중 사업 참여 민간기관이 돌봄종사자를 직접 고용하는 4대 사업을 대상으로 함.

(인력선발) 4대 바우처 사업은 근로계약서 체결, 취업규칙 그리고 일부 사업에서 건강관리가 이루어지고 있지만 아이돌봄사업은 건강관리와 경력관리 외에 근로계약서 체결 및 취업규칙이 부재.

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 4대 바우처는 표준근로계약서 체결과 사업주의 취업규칙을, 간병과 관련된 산모신생아건강관리사업과 가사·간병방문지원사업에 한해 종사자의 건강진단서 제출을 요구
- ▶ **(아이돌봄사업)** 근로기준법 상 필수 조건인 표준근로계약서 대신 종사자에게 활동계약서 작성과 건강진단서 제출을 요구함.

(인건비) 시급제 개념의 시간당 임금에 대한 지침은 바우처와 아이돌봄사업 모두 동일하고, 휴일·야간 근무 수당 적용 측면에서는 바우처 일부 사업과 아이돌봄사업이 동일함.

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 시간당 수가에 대한 인건비 및 운영비 지침에 따라 임금 수준이 결정되며, 노인돌봄사업과 장애인활동지원사업의 경우, 연장근로에 대한 가산금 지급사항이 존재
- ▶ **(아이돌봄사업)** 사업지침 상 활동수당에서 시간당 임금 이외에 야간·휴일에 대한 수당에 가산금을 포함해 적시
⇒ **(최저임금)** 4대 바우처 사업과 아이돌봄사업 모두 최저임금법과 관련된 주·연차 수당 지급에 대한 내용은 모두 부재한 상황

(사회보험) 바우처 사업과 아이돌봄사업은 사회보험과 배상보험 및 상해보험 제공 및 퇴직금 지급 모두 동일함.

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 근로기준법 상 근로자로서 1년 만기근무에 따른 1개월의 퇴직금 지급 조항이 존재
- ▶ **(아이돌봄사업)** 근로기준법상 근로자로 인정하고 있지는 않으나 12개월 이상 활동 시 퇴직금 지급

(인력관리) 자격증 소지 및 교육 측면은 4대 바우처 사업과 아이돌봄사업 모두 동일하나, 인력배치기준과 경력관리, 대체인력 운영은 아이돌봄사업만 존재

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 자격기준을 요양보호사 또는 보수교육 이수자만을 대상으로 하고 있으며, 이용자 당 종사자 1명으로 규정해 별도의 인력배치 기준이 없음.
- ▶ **(아이돌봄사업)** 이용자인 아이의 연령에 따라 아이돌보미 1인당 돌봄 아동 수를 산정해 사업지침서 상에 명시
 - ⇒ **(경력관리)** 활동지원비 지급상의 조건 부합을 위해 아이돌봄사업에 참여한 경력을 파악
 - ⇒ **(대체인력)** 서비스 제공자인 아이돌보미가 아동에 대한 학대·폭행·치상·유기 등과 서비스 제공 가정에서 무단이탈시, 긴급 당일 도우미로 대체인력을 파견

(복지후생 수당) 바우처 사업은 별도의 복지후생수당이 존재하지 않으나, 아이돌봄사업은 월 10만원 한도 내에서 활동지원비를 제공

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 바우처 종사자들은 복지부의 사회복지시설 종사자에게 제공되는 명절 휴가비, 가족수당 등의 복지후생성 대상자에서 제외
- ▶ **(아이돌봄사업)** 3개월 이상 영아종일제 돌봄서비스 제공시, 1년 이상 시간제 활동자에 대해 월 10만원 한도 내에서 지원

(교통비) 업무관련 경비인 교통비의 경우 4대 바우처 사업과 아이돌봄사업 모두 원거리 교통비만을 제공할 뿐 대부분 종사자가 부담. 또한 돌봄 종사자가 서비스를 제공하는 근무지는 서비스 이용자의 가정이므로 근로자가 이용자 가정까지 이동하는 시간을 대기시간으로 간주해 임금지급이 필요함에도 이동시간에 대한 임금 지급 규정이 없음.

- ▶ **(복지부 4대 바우처사업)** 도서·벽지 등 종사자 접근이 어려운 지역에 한해 원거리 교통비를 지급
- ▶ **(아이돌보미)** 4대 바우처사업과 동일하나 아이돌보미 가정에서 이용자 가정까지 편도 10Km 이상 이동하는 경우에 제공되며, 실비기준으로 1일 1만원 제공

(기타) 4대 바우처 사업 중 장애인 활동지원사업에 한해 연장/초과 근로시간 제시, 휴업수당 제공 등이 존재하나 아이돌보미 사업은 부재

※ **(휴업수당)** 제공기관장 귀책사유로 인한 휴업 시, 제공인력에 게 평균 임금의 100분의 70 이상의 휴업수당을 지급

아이돌봄지원법 개선 과제

아이돌봄서비스 종사자의 지위 향상 및 근로 특성을 고려한 근로조건 규정 신설

- ▶ 아이돌봄서비스 종사자의 근로 특성을 고려한 노동법적 지위 보장 필요
- ▶ 이를 위해 현행 아이돌봄지원법에 아이돌봄서비스 종사자의 지위 향상과 노동법적 보장을 위한 별도의 장, 즉 제2장의2를 신설
- ▶ 아이돌보미의 지위향상을 위한 국가와 지방자치단체의 책무, 아이돌보미의 처우개선을 위한 아이돌보미 일반현황 및 근무환경, 처우 등에 대한 정기적인 실태조사 실시, 아이돌보미의 근로시간, 연장근로, 휴일근로 등 아이돌보미의 근로 특성을 고려한 근로조건을 명문화는 필요

아이돌봄사업 개선 과제

(인력선발) 근로계약서 체결 명시

- ▶ 소정근로시간, 임금, 휴게시간 등이 명시된 근로계약서를 체결하도록 적시하여야 함.

(인건비) 최저임금법에 의한 주·연차 수당 지급 명시

- ▶ 주·연차 수당 지급 및 산정 방식에 대한 가이드라인 지침에 명시 필요

(사회보험) 근로자 5대 보험 가입 및 퇴직금 명시

- ▶ 근로기준법과 관련된 사회보험 즉, 국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 근로자 퇴직급여보장법을 적용해 근로자 5대 보험에 가입하도록 지침에 명시할 필요

(기타) 휴일, 휴가 규정, 휴게시간, 이동시간 등에 대한 내용 반영 필요

- ▶ 휴일 및 휴가에 대한 규정을 노무관리에 반영하도록 지침에 명시 필요
- ▶ 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 사회복지업이 제외됨에 따라 휴게시간 부여에 대한 내용 반영 필요
- ▶ 재가서비스의 특성상 이동거리가 근로시간으로 간주됨에 따라 이동시간을 근로시간으로 산입하는 내용이 포함되어야 함.

근로자로서 아이돌보미를 고용한 고용주로서 노동관계법령 준수 의무 내용을 지침에 반영할 필요

- ▶ 기관별 노무관리 지침 및 취업규칙 마련 의무 조항 반영

노무관리지원 가이드라인

근로계약 체결 및 명시하여야 할 사항

- ▶ **근로계약 체결 절차:** ① 근로조건을 정하고 ② 근로계약서를 작성하고 ③ 서명 날인하여 근로계약을 체결함
- ▶ 당사자 직접 체결의 원칙
- ▶ **근로조건에 기본 기재사항:** 근로기준법 제17조에 의해 임금 근로기준법 제17조 제2항 “사용자는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.”, 소정근로시간, 동법 제55조에 따른 휴일(주휴일), 동법 제60조에 따른 연차 유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건으로 △취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, △법 제93조 제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항, △사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항 명시
- ▶ **근로계약 시 유의사항:** △ 주요한 근로조건을 서면으로 작성하여 근로자와 사용자가 상호 서명날인 후 근로자에게 전달하여야 하며 근로계약서에 근로자와 사용자의 주요한 권리의무 내용과 근로계약 체결일, 사용자와 근로자 본인의 인적사항을 기재하고 서명 또는 날인한 후 각각 1통씩 보관하여야 함, △ 근로계약서, 임금대장, 근로자 명단 등 근로계약에 관한 중요 서류는 3년 간 보존해야 함.

임금 지급 준수

- ▶ “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함(근로기준법 제2조 제5호)
- ▶ **평균임금:** 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 준용함(근로기준법 제2조 제6호)
- ▶ **통상임금:** “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말함(근로기준법시행령 제6조 제1항)으로 판례는 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품이라고 함.

- ▶ **임금 지급의 원칙:** 통화(通貨)로 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하며(근로기준법 제43조 제1항), 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 함(근로기준법 제43조 제2항)
- ▶ **임금대장의 작성:** 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 함(근로기준법 제48조)
- ▶ **금품청산 및 소멸시효:** 임금은 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 지급해야 하고(근로기준법 제36조) 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.(근로기준법 제109조), 3년의 소멸시효가 적용됨(근로기준법 제49조)
- ▶ **최저임금의 준수:** 근로기준법상 근로자는 매년 정부에서 고시한 최저임금 이상을 지급하여야 함(최저임금법 제6조 제1항)
- ▶ **포괄임금계약 시 유의사항:** 월 임금의 총액을 정하고, 여기에 “해당 금액에는 퇴직금 및 법정수당 등 제 수당이 모두 포함되어 있다”라는 조항이 있는 포괄임금제의 경우, 퇴직금은 후불적 임금의 특성상 인정하지 않으며, 법정수당은 임금에 포함 할 수는 있지만, 구체적인 수당액수나 산정방식이 명시되지 않으면 무효가 됨.
- ▶ **손해배상액의 예정:** 근로계약은 사용자의 의무뿐 아니라 근로자의 의무에 대해서도 정하게 되므로 근로자가 사용자에게 손해를 끼쳤을 때 배상하는 내용을 정하면서 위약금으로 손해배상액을 정하는 경우 무효이며 근로계약은 사용자 주도로 이뤄지기 때문에 위약금을 사용자가 일방적으로 정할 우려가 크고 위약금으로 인해 근로자가 부당한 의무를 지거나 강제 근로를 하게 될 수도 있기 때문임. 다만, 근로자의 불법행위 등으로 사용자에게 손해를 발생시킨 경우 실 손해액의 일부를 청구할 수 있도록 노·사가 합의하여 단체협약에 정한 것은 위약예정의 금지에 위반되지 않음(1993.06.04. 근기 01254-1160), 임금으로 상계하는 것도 금지함.

근로시간 준수 및 소정근로시간의 명시

- ▶ 근로시간은 1주 40시간을 초과할 수 없고, 1일 8시간을 초과할 수 없음(근로기준법 제50조). 다만, 당사자 간 합의에 의해 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 있음(근로기준법 제53조)
- ▶ **근로시간 판단기준:** 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간으로서 휴게시간을 제외한 실 근로시간을 의미함(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결 등)
- ▶ **초과근로의 상한:** 근로시간 산정 시 1주간을 7일로 하며, 휴일·연장을 포함하여 주 52시간을 초과할 수 없음
- ▶ **대기시간의 판단:** 업무를 위해 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄(근로기준법 제50조 제3항)
- ▶ 아이돌봄 서비스 근로자의 ‘소정근로시간’은 근로계약에 의무적 명시사항이며, 주휴수당, 연차유급휴가 수당, 휴업수당 등의 기준이 됨.

- ▶ 아이돌봄 서비스 근로자의 이동시간에 대한 판단으로, 서비스를 제공하는 근무지는 서비스 이용자의 가정인 일반적이며, 근로자가 2곳 이상의 서비스를 제공하기 위해 이동시간이 소요되는 경우 교통비를 지급함 같은 마을 또는 이웃에 사는 이용자에게 이동 할 수도 있지만, 1시간 이상의 긴 시간을 이동하는 경우도 발생하며, 현재는 도서, 벽지 또는 보건복지부장관이 고지한 지역에 대해서만 이동에 소요되는 비용으로 교통비를 지급함. 판례는 이동시간이 회사의 지배·개입 하에 있는가에 따라 근로시간 여부를 판단함.

연장·야간·휴일근로수당에 대한 가산수당 지급

- ▶ 근로기준법 제56조에 의하여 아이돌봄서비스 근로자가 연장·야간·휴일근로를 제공한 경우 각 50%의 가산수당을 지급하여야 함.
- ▶ **연장근로수당**: 1일 8시간, 1주 40시간 이상 근로를 제공한 경우, 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 함.
- ▶ **야간근로수당**: 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 제공한 경우, 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 함.
- ▶ **휴일근로수당**: 휴일근로 8시간 이내는 통상임금의 100분의 50 이상을, 8시간을 초과한 경우 통상임금의 100분의 100 이상을 지급하여야 함(2018. 3. 20적용)
- ▶ **특별연장근로**: 노사 서면 합의 시 특별연장근로의 도입으로 30인 미만 사업장에 1주 8시간 범위 내에서 한시적으로 특별연장근로 인정함 「근로기준법 일부 개정법률안」에 의해 인정되었으며, 2021. 7. 1부터 2022. 12. 31까지 적용함
- ▶ **보상휴가제**: 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 근로기준법 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음(근로기준법 제57조)

휴게시간 준수

- ▶ 사용자는 근로시간이 4시간의 경우 30분, 8시간의 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 함(근로기준법 제54조)
- ▶ **휴게시간**: ① 취업규칙, 단체협약, 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 ④ 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 마련되어 있는 경우 장시간 휴게시간 설정이 가능함(1992. 08. 11. 근기 01254-1344, 1979. 03. 02. 법무 811-5124)

휴일

- ▶ 근로기준법 제55조 및 시행령 제30조에 의해 1주에 소정근로일을 개근한 근로자에게 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 주어야 하며, 대통령령으로 정하는 휴일(관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각호)「근로기준법 일부 개정법률안」에 의해 300인 이상(2020. 1. 1.), 30인 이상~300인 미만(2021. 1. 1.), 5인 이상~30인 미만(2022. 1. 1.)의 기업에 단계적으로 국공휴일을 적용함 및 대체공휴일을 유급으로 보장하여야 함. 다만, 근로자대표와 서면합의가 있는 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있음.
- ▶ **휴일의 정의:** 휴일이란 근로자가 근로의 의무뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는 날을 의미하며, 휴일은 사용자에게 법적으로 부여의무가 강제되느냐에 따라 법정휴일(법률로 정해진 휴일)과 약정휴일(노사 간 합의에 의한 휴일로서 회사창립기념일 등)로 구분됨.
- ▶ **유급 법정휴일 및 확대 적용:** 근로기준법상 근로자의 유급 법정휴일은 주휴일(1주에 1회)과 근로자의 날(5. 1.)로서 지난 2월 28일「근로기준법 일부 개정법률안」에 의해 관공서의 공휴일 및 대체공휴일을 2020년부터 단계적으로 적용받게 됨.
- ▶ 유급 법정휴일은 통상임금으로 지급하여야 함. 다만, 약정휴일은 취업규칙 또는 노사 간 단체협약 등의 규정에 따름.

휴가

- ▶ 연차유급휴가는 근로기준법 제60조에 의해 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음.
- ▶ **연차유급휴가 부여:** 소정근로일수를 기준으로 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년 간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야

취업규칙 표준안 제안

취업규칙의 작성·신고

- ▶ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 변경하는 경우에도 동일함(근로기준법 제93조)
- ▶ **취업규칙의 작성·변경:** 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 하며, 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 이러한 의견을 적은 서면을 첨부하여야 함(근로기준법 제94조)

- ▶ **제재 규정의 제한:** 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못함 (근로기준법 제95조)
- ▶ **단체협약의 준수:** 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 되며, 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있음(근로기준법 제96조)
- ▶ **위반의 효력:** 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 하며, 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름.

취업규칙에 명시하여야 할 사항

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항