NARS 현안분석 vol. 54 鳳路

발간등록번호 31-9735042-001622-14 ISSN 2586-565X



개정 「근로기준법」에 따른 사회복지종사자 처우 현황 및 향후 과제

최병근*

NARS 현안분석 vol. 54 ▮ 2019년 5월 8일 ▮ 발행처 국회입법조사처 ▮ 발행인 김하중 ▮ www.nars.go.kr

- I. 들어가며 01
- Ⅱ. 개정「근로기준법」의 주요내용 02
- Ⅲ. 사회복지서비스업 종사자 처우 현황 및 문제점 03
 - Ⅳ. 향후 과제 10

2018년 2월 28일 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 사회복지서비스업을 제외하는 등 근로시간 단축을 위한 「근로기준법」이 국회 본회의를 통과하였고 대다수의 사회복지시설이 300명미만 시설인 것을 고려할 때 2020년 1월 1일 이후에 단계적으로 시행될 예정이다.

개정「근로기준법」으로 인하여 사회복지종사자의 1일 8시간 근무 실시기반이 마련되었으나, 사회복지종사자의 과중한 근로시간, 노동강도 및 불합리한 인력배치기준 등 구조적인 문제가 해결 되지 않은 채「근로기준법」이 적용될 경우 법령 위반이 발생할 것이고 종사자 임금감소 및 복지 대상자의 돌봄서비스 공백 등 사회복지시설의 기능과 역할에 부정적인 영향을 줄 것으로 예상 되고 있다.

개정 「근로기준법」에 부합하는 적정한 인력배치기준 마련, 교대제 생활시설 종사자의 근무시간 단축을 위한 교대제 근무형태의 기준과 지원 마련, 연장근로·야간근로·휴일근로 등 시간외수당 지급 현실화 및 위반 시설에 대한 철저한 관리감독 필요, 연장근로·야간근로·휴일근로 등 시간 외수당 인정시간을 위한 지침 마련, 상시 근로자 4명 이하 사회복지시설 종사자의 근로환경 개선을 위한 지침 마련 등의 대책을 마련하여야 할 것이다.



Ⅱ 들어가며

- 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2016년 기준 2,052시간으로 OECD 평균 근로시간인 1,707시간 보다 높고 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출되어 있음¹⁾
- 장시간 노동은 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수와 낮은 노동생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적되고 있음
- 근로자대표와 서면합의를 하면 무제한 연장근로가 가능한 근로시간 및 휴게시간의 특례업종도 매우 광범위하게 규정하고 있어 장시간 노동의 주요 원인으로 작용하고 있고 휴일근로 가산수 당 할증률과 관련하여 하급심 법원도 각각 다른 판단을 하고 있어 산업현장에서 논란이 지속되고 있음
- 또한 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 소규모 사업장 등 일부 사업장에서는 동일하게 적용되지 않아 근로자의 휴식권 보장에서도 차별이 존재하고 있음
- 2018년 2월 28일 근로시간 단축을 위한 「근로기준법 일부개정법률안」이 국회 본회의를 통과하였고 2018년 7월 1일부터 사업장 규모별로 단계적으로 적용되고 있음. 사회복지서비스업의 경우 대다수의 사회복지시설이 300명 미만 시설인 것을 고려할 때 2020년 1월 1일 이후에 단계적으로 시행될 예정임
- 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 사회복지서비스업이 제외됨
- 근로시간을 주 최대 68시간에서 52시간으로 단축함
- 휴일근로수당에 대한 할증률을 명확화함
- 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화함
- 이 보고서는 사회복지서비스업과 직접적으로 관련이 있는 개정「근로기준법」의 주요 내용을 살펴보고, 개정「근로기준법」과 관련 있는 사회복지서비스업 종사자의 처우 현황 및 문제점을 검토한 후향후 과제를 제시하고자 함
 - 종전 근로시간 및 휴게시간 특례업종에 포함되었던 사회복지서비스업이 개정 「근로기준법」에 따라 특례업종에서 제외되는 등 단축되는 근로시간을 적용받음에 따라 사회복지종사자의 1일 8시간 근무 실시기반이 마련되었음
 - 그러나 사회복지시설 종사자의 과중한 근로시간, 노동강도 및 불합리한 인력배치기준 등 구조적인 문제가 해결되지 않은 채 「근로기준법」이 적용될 경우 법령 위반이 발생할 것이고 종사자임금감소 등 처우의 답보상태 및 복지대상자의 돌봄서비스 공백 등 사회복지시설의 기능과 역할에 부정적인 영향을 줄 것으로 예상됨

¹⁾ 고용노동부, 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료」, 2018. 5.

Ⅲ 개정「근로기준법」의 주요내용

1. 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소

- 근로시간 및 휴게시간 특례 적용업종을 대폭 축소함
 - 일반 공중의 생활 상 불편을 초래하거나 사업목적의 달성이 어렵게 되는 경우에 근로자대표와 서면합의를 통해 예외적으로 「근로기준법」제53조(연장 근로의 제한)²)에서 정하고 있는 연장근 로한도(1주 12시간)를 초과하여 근로를 할 수 있도록 하거나 「근로기준법」제54조(휴게)³)에서 정하고 있는 휴게시간을 변경할 수 있도록 하는 특례업종을 정하고 있음
 - 이러한 특례제도는 연장근로의 한도를 적용받지 않으므로 근로자대표와 서면합의를 통해 제도를 도입한 경우 사실상 무제한적인 장시간 근로가 가능해 근로자의 건강과 안전은 물론 공중의 생명까지 위협하는 요인이 될 수 있음
 - 개정 「근로기준법」은 특례업종을 26개 업종(방송업, 전기통신업, 보험업, 교육서비스업, 광고 업 등)에서 5개 업종(육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업)으로 축소하였고 사회복지서비스업도 특례업종에서 제외됨

2. 근로시간 단축

- 1주 근로시간의 한도를 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간으로 명확히 규정함
 - 연장근로와 휴일근로가 빈번하게 이루어지는 등 장시간 노동 관행으로 인하여 일과 삶의 균형이 저해되고 생산성 하락과 함께 일자리 창출에도 부정적 영향을 해소하기 위하여 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하여 1주 근로시간 한도를 종전 주 최대 68시간에서 52시간으로 명확히 함으로써 근로시간을 단축함
 - 근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 사업장 규모별로 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 2018년 7월 1일부터 시행하고, 상시 50명 이상 300명 미만은 2020년 1월 1일부터 시행, 상시 5명 이상 50명 미만은 2021년 7월 1일부터 시행함
 - 대부분의 사회복지서비스업이 50명 미만의 근로자를 고용하여 운영하고 있음을 고려할 때 본 격적인 사회복지서비스업의 근로단축 시행시기는 2021년 7월 1일 이후가 될 것으로 보이고, 다수의 사회복지서비스업이 5명 미만의 근로자를 고용하고 있으므로 근로단축의 혜택을 보지 못 하는 사업장도 발생할 것으로 보임

^{2) 「}근로기준법」제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할수 있다.

^{3) 「}근로기준법」제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

3. 휴일근로수당 할증률 명시

- 휴일근로는 통상임금의 50%를 가산하고 1일 8시간을 초과하는 휴일근로는 통상임금의 100%를 가산하도록 함
- 휴일근로의 가산수당 할증률과 관련하여 중복 할증여부에 대한 해석 및 다툼이 노사 간 소송으 로 확대되는 등 막대한 사회적 비용을 초래하고 산업현장의 혼란을 야기해왔음
- ㅇ 이에 연장근로와 휴일근로 가산률의 중복지급에 대한 현장의 혼란을 방지하고 휴일근로 억제효 과와 노동자의 임금감소 및 사업주의 비용증가 등을 종합적으로 고려하여 휴일근로의 가산수당 할증률을 명확하게 규정한 것임

4. 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 민간 사업장의 근로자에게 적용함
 - ㅇ 우리나라 관공서 등은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 민간 기업의 경우에는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정임
- 이에 단체협약, 취업규칙 등에 공휴일 휴무규정이 없는 영세 중소기업 근로자는 명절 연휴와 같 은 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 불합리한 차별이 존재하므로 공휴일에 근로자가 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 유급휴일로 보장하려는 것임
- 관공서 공휴일의 민간 적용이 근로시간 단축과 함께 사업장에 부담으로 작용될 수 있는 점을 고 려하여 사업별 규모별로 단계적으로 적용함
- 상시 근로자 300명 이상은 2020년 1월 1일부터, 30명 이상 300명 미만은 2021년 1월 1일부 터, 5명 이상 30명 미만은 2022년 1월 1일부터 시행됨

Ⅲ 사회복지서비스업 종사자 처우 현황 및 문제점

1. 1주 평균 근로 시간

- 「2018 사회복지사 통계연감」에 따르면 사회복지사의 1주 평균 근로시간은 42.75시간이고. 주 50시 간 미만을 근무하는 종사자는 77.69%이며, 주 55시간 이상을 근무하는 종사자는 9.7%로 나타났음
- 개정 「근로기준법」은 1주를 연장·휴일근로를 포함한 7일로 정의하여 1주 근로시간 한도를 52 시간으로 규정하고 있음
- 이용시설에서 근무하는 종사자의 1주 평균 근로시간은 39.34시간이고 생활시설은 이용시설보 다 8.22시간이 많은 47.56시간으로 나타나 다수의 사회복지시설이 「근로기준법」을 준수하고 있는 것으로 나타났음

○ 하지만 생활시설의 18.2%, 이용시설의 2.7%가 1주 평균 근로시간을 55시간을 초과하고 있는 것으로 나타났으며, 특히 보건복지부 소관 생활시설의 17.5%가 1주 평균 근로시간이 60시간을 초과하고 있는 것으로 나타나 「근로기준법」을 준수하기 위한 방안을 강구할 필요가 있음

□표 1 사회복지사 및 사회복지 전담공무원의 1주 평균 근로시간(2018년)

(단위: 시간, %)

구분			평균 (시간)	40시간 미만	40-45	45-50	50-55	55-60	60시간 이상
		보건복지부	48.65	6.3	41.8	13.9	18.1	2.4	17.5
	생활 시설	여성가족부	43.12	9.3	57.2	11.2	11.2	4.2	7.0
시설 사회복지사 이용 시설	소계	47.56	6.9	44.9	13.3	16.7	2.8	15.4	
	010	보건복지부	39.32	9.2	69.1	11.9	7.3	1.0	1.5
	여성가족부	39.45	10.6	65.2	12.9	6.8	3.0	1.5	
	시리	소계	39.34	9.3	68.8	12.0	7.2	1.2	1.5
사회복지 전담공무원		45.91	12.8	10.6	24.7	28.9	6.0	17.0	
 특정영역 사회복지사		38.70	11.7	67.8	10.5	8.2	0.0	1.8	
합 계		42.75	8.8	55.7	13.4	12.4	2.0	7.7	

주: 전체 응답자 3.042명을 대상으로 한 조사임

자료: 보건복지부·한국사회복지사협회, 「2018 사회복지사 통계연감」, 2018.12.

- 한편, 사회복지시설 중 다수의 생활시설이 1년 365일 휴일 및 주야간 없이 운영되므로 2조 격일제, 2조 2교대, 3조 2교대, 3조 3교대 등의 다양한 교대제 근무를 운영하고 있으며, 특히 상시 근로자 수가 5명 미만인 소규모 시설은 2조 격일제나 2조 2교대 근무를 많이 운영하고 있음
- 교대제 근무를 운영하는 생활시설은 「근로기준법」을 준수하기 위해서 법령상 규정하고 있는 시설의 인력배치기준보다 많은 인원이 필요함에도 불구하고 예산상황으로 인력을 조정하여 교대제에 맞추어 시설을 운영하고 있는 상황임
- 이에 종사자 1명당 돌보아야 하는 이용자 수가 증가하고 종사자의 노동 강도도 증가하게 되므로 이용자의 안전관리 및 서비스 질에 문제가 발생할 수 있음을 주목할 필요가 있음

〈중증장애인거주시설의 예〉4〉

- o 중증장애인거주시설은 「장애인복지법 시행규칙」에 따라 이용자 3명당 1명 이상의 생활지도원을 배치하도록 되어 있고 이용자 4.7명당 2명의 생활지도원이 근무할 수 있도록 예산을 지원하고 있음
- ○ 중증장애인거주시설의 경우 이용자 정원이 30명이므로 인력배치기준 및 예산지원에 따라 최대 13명의 생활지도원을 채용할 수 있으나, 생활지도원의 인력부족으로 관할 행정기관의 장의 승인을 받아 언어치료사 및 작업치료사의 인력지원부분을 생활지도원으로 채용하여 총 15명의 생활지도원을 채용하고 있음
- 동 시설은 「근로기준법」의 1주 근로시간을 준수하면서 주간(9시-18시)에는 6-8명이 근무를 하고 이간(18시-익일 9시)에는 최소인력인 2명의 생활지도원만이 근무를 하고 있는데, 이는 법령상 최소 인력배치기준인 10명을 위반한 것임
- o 또한 관할 행정기관장의 승인으로 시설 운영 여건에 따라 직종별 지원 인원이 다른 직종의 역할을 수행할 수 있도록 하고 있으나, 동 시설의 경우 언어치료 및 작업치료의 전문치료사가 부재하게 됨으로써 이용자의 재활치료가 힘든 상황임

⁴⁾ 중증장애인거주시설의 종사자와 전화 면담(2019. 4. 3.)

2. 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당 지급 여부 및 지급 인정시간

- 사회복지시설의 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당의 지급현황을 살펴보면, 사회복지시설의 71.0% 가 수당을 지급하고 있으나, 이 중 33.6%만이 수당 전액을 지급하고 있고 66.4%가 일부 지급하고 있는 것으로 나타났음⁵⁾
- 소관부처별로 살펴보면, 보건복지부 시설의 72.0%가 수당을 지급하고 있으나, 이 중 64.8%가 수당의 전액이 아닌 일부만을 지급하고 있으며, 여성가족부 시설은 보건복지부 시설보다 낮은 58.5%가 수당을 지급하고 이 중 87.3%가 수당의 일부만을 지급하고 있음
- 재원출처별로 살펴보면, 수당 지급은 수가시설(84.7%), 지방이양시설(81.4%), 국고보조시설 (53.3%) 순으로 나타났고, 전액 지급은 수가시설(49.6%), 국고보조시설(29.7%), 지방이양시설(26.6%) 순으로 대체적으로 국고보조시설의 수당지급 및 전액지급률이 낮게 나타나고 있음

I표 2 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 지급여부 및 지급 수준(2017년 조사)

(단위: %)

구분		지급	여부	지급 수준		
		지급	미지급	전액	일부	
총계		71.0	29.0	33.6	66.4	
NMO원	생활시설	87.4	12.6	39.8	60.2	
시설유형	이용시설	55.7	44.3	25.9	74.1	
소관부처	보건복지부	72.0	28.0	35.2	64.8	
소선무서	여성가족부	58.5	41.5	12.7	87.3	
	국고보조시설	53.3	46.7	29.7	70.3	
재원출처	지방이양시설	81.4	18.6	26.6	73.4	
	수가시설	84.7	15.3	49.6	50.4	

자료: 보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.

- 시설유형별로는 생활시설보다는 이용시설에서 수당지급 및 전액지급률이 낮게 나타나고 있음
- 이는 「근로기준법」제56조(연간·야간 및 휴일근로)이에 따라 사용자는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하도록 의무화하고 있는 규정을 위반하고 있는 것임

⁵⁾ 보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.

^{6) 「}근로기준법」제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

^{1. 8}시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

^{2. 8}시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

- 사회복지시설 중 연장근로, 야간근로, 휴일근로 수당을 지급하고 있는 시설의 수당 산출방식을 살펴 보면, 통상임금의 150%, 통상임금의 125%, 기본급의 150%, 시설에서 정하는 금액, 기타 방식 등 다양한 방식으로 수당을 지급하고 있음
 - 생활시설 및 이용시설 모두 「근로기준법」상의 가산수당을 통상임금의 150%를 지급하는 경우가 가장 높게 나타났고 다음으로 매월 고정액으로 시설에서 정한 금액을 지급하는 경우가 높게 나타났으며, 기타 방식으로 수당 지급 대신 휴일로 보장하는 경우 등이 있었음
 - 소관부처별로 통상임금의 150%를 지급하는 경우는 연장근로, 야간근로, 휴일근로 모두 여성가 족부 시설이 보건복지부 시설보다 낮게 나타났음

□표 3 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 산출방식(2017년 조사)

(단위: %)

			지급방식					
구분			통상임금의 150%	통상임금의 125%	시설에서 정한 금액 ⁷⁾	기타방식 ⁸⁾		
	니서이허	생활시설	80.5	1.7	11.8	6.1		
	시설유형	이용시설	78.1	2.9	11.8	7.2		
연장근로	소관부처	보건복지부	80.8	2.1	10.7	6.4		
	스 소선구서 -	여성가족부	56.5	4.3	30.4	8.7		
	7	· 계	79.5	2.2	11.8	6.5		
	시설유형	생활시설	69.1	0.9	17.5	12.5		
		이용시설	66.0	2.8	22.6	8.5		
야간근로	소관부처	보건복지부	70.6	1.5	17.0	10.9		
		여성가족부	40.6	0.0	40.6	18.8		
	7	· 계	68.3	1.4	18.8	11.5		
	니서이허	생활시설	69.2	1.8	19.2	9.8		
	시설유형	이용시설	63.6	2.1	30.0	4.3		
휴일근로	사고나다권	보건복지부	69.3	2.1	21.4	7.2		
	소관부처	여성가족부	43.8	0.0	43.8	12.5		
	7	· 계	67.0	1.9	23.4	7.7		

자료: 보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.

- 야간근로 및 휴일근로 수당을 통상임금의 150%를 지급하는 여성가족부 시설은 각각 40.6%, 43.8%로 50%에도 미치지 못하고 있을 뿐만 아니라, 40% 이상의 시설이 「근로기준법」이 아닌 시설 자체에서 정한 금액을 지급하고 있는 것으로 나타났음
- 사회복지시설의 연장근로, 휴일근로 수당의 월 인정시간은 전반적으로 이용시설보다 생활시설이, 여성가족부 시설보다는 보건복지부 시설이 많은 것으로 나타났음

⁷⁾ 시설에서 정하는 매월 고정액을 지급하기도 함

⁸⁾ 수당 지급 대신 휴일로 전환 등

- 연장근로수당의 월 인정시간은 생활시설은 평균 29.32시간이고 이용시설은 평균 15.28시간으로 나타났고 휴일근로수당의 월 인정시간은 생활시설 평균 24.67시간, 이용시설 평균 14.93시간으로 생활시설과 이용시설의 월 인정시간이 10시간 이상 차이가 나고 있음
- 연장근로수당의 월 인정시간 중 최소인 시설은 2시간이고 최대인 시설은 57시간으로 나타났고, 휴일근로수당의 경우 최소는 4시간, 최대는 57시간으로 시설별로 인정시간의 차이가 50시간 이상 발생하고 있어 시설별로 직원 간의 형평성에 문제가 발생할 수 있고 적은 인정시간으로 인하여 불가피하게 시간외 근무를 하였음에도 수당을 지급받지 못하는 문제가 발생할 수 있을 것으로 보임

|표 4| 연장근로수당. 휴일근로수당 월 인정시간⁹⁾(2018년)

(단위: 시간)

구눈		게	생활시설			이용시설			
Te	: -	계	보건복지부	여성가족부	소계	보건복지부	여성가족부	소계	
	평균	23.16	34.01	18.00	29.32	15.98	9.92	15.28	
연장근로수당	최소값	2.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	
	최대값	57.00	57.00	48.00	57.00	52.00	12.00	52.00	
	평균	19.04	27.10	19.80	24.67	15.21	11.33	14.93	
휴일근로수당	최소값	4.00	4.00	8.00	4.00	4.00	10.00	4.00	
	최대값	57.00	57.00	32.00	57.00	48.00	12.00	48.00	

자료: 보건복지부·한국사회복지사협회, 「2018 사회복지사 통계연감」, 2018.12.

3. 주말 및 공휴일 근무 일수 및 유급휴일 부여 여부

- 사회복지사의 한 달 평균 주말 및 공휴일의 근무일수를 살펴보면, 주말 및 공휴일 근무에 해당 없는 사회복지사가 29.0%이고 1일 근무는 24.0%, 2일 16.8%, 5일 이상 14.2% 순으로 조사되었으며, 월 평균 2.09일을 근무하는 것으로 나타남
- 생활시설은 월 평균 3.31일로 이용시설 월 평균 1.19일 보다 월 평균 2.21일 주말 및 공휴일 근무를 많이 하는 것으로 나타났고 보건복지부 소관 시설(3.57일)이 여성가족부 소관 시설(2.25일)보다 근무를 많이 하는 것으로 나타났음
- 이용시설은 주말 및 공휴일 근무에 해당 없음(46.0%)이 가장 높은 반면, 생활시설은 월 5일 이상 근무(25.7%)가 가장 높게 나타나고 있는데, 이는 생활시설이 교대제 근무로 인하여 휴일근로가 증가한 것임
- 교대제 근무를 시행하는 생활시설 종사자를 대상으로 주 1회 유급휴일 부여여부를 조사한 결과, 유급휴일을 부여받고 있는 종사자는 64.6%이고 때때로 부여받거나 부여받지 못하는 종

⁹⁾ 연장근로수당 및 휴일근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 시간의 시간을 인정하여 지급하고 있습니까?에 대한 응답

사자는 35.3%로 나타나 교대제 근무 종사자의 3분의 1 이상이 「근로기준법」의 주 1회 유급휴일 부여에 대한 규정을 위반하고 있음

○ 민간기업의 경우에는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정인데, 개정 「근로기준법」에 따라「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 적용될 경우 사회복지 종사자의 유급휴 일도 증가할 것이므로 유급휴일 근무에 대한 대처방안을 강구하여야 할 것임

□표 5 사회복지사 및 사회복지 전담공무원의 한달 평균 주말, 공휴일 근무일 수(2018년)

(단위: %)

	구 분		평균(일)	해당 없음	1일	2일	3일	4일	5일 이상
		보건복지부	3.57	6.2	10.6	22.4	10.2	21.4	29.3
	생활 시설	여성가족부	2.25	14.5	33.8	19.3	8.7	12.1	11.6
시설 사회		소계	3.31	7.9	15.2	21.7	9.9	19.5	25.7
시외 복지사	보지사	보건복지부	1.18	46.0	31.5	11.2	2.8	2.0	6.5
	이용 시설	여성가족부	1.29	45.2	23.5	19.1	3.5	0.9	7.8
	ne 	소계	1.19	46.0	30.8	11.8	2.8	1.9	6.6
사호	사회복지 전담공무원		2.84	5.0	19.5	27.3	14.5	20.0	13.6
특정	 특정영역 사회복지사		1.29	46.4	26.8	14.9	0.6	3.0	8.3
합 계		2.09	29.0	24.0	16.8	6.2	9.8	14.2	

자료: 보건복지부·한국사회복지사협회, 「2018 사회복지사 통계연감」, 2018.12.

□표 6 생활시설 종사자의 주 1회 유급휴일 부여 여부(2017년 조사)

(단위: %)

구 분	부여	때때로 부여	부여받지 못함
계	64.6	6.5	28.8
보건복지부	64.7	6.5	28.8
여성가족부	60.6	9.6	29.8

자료: 보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.

4. 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 소규모 사회복지시설

- 「근로기준법」제11조(적용 범위)에 따라 「근로기준법」은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 일부 규정만 적용되고 있음
 - 사회복지시설정보시스템에 등록되어 있는 사회복지시설 중 상시 근로자 수가 300명 이상 되는 시설은 없는 것으로 나타났고 대다수의 시설(96.8%)이 상시 근로자 수가 49명 이하인 것으로 나타났음

○ 특히 「근로기준법」 적용 대상에서 실질적으로 제외되는 상시 근로자 수 4명 이하 시설은 9,093 개소(46.3%)이고 종사자는 19,891명(9.3%)인 것으로 나타났음. 상시 근로자 4명 이하 시설에는 지역아동센터, 장애인주간보호시설, 공동생활가정 등 사회복지시설이 포함되어 있는데, 이러한 소규모 시설에서 근무하는 종사자는 인력공급의 한계로 인하여 과다한 근로 등 열악한 처우 환경에 직면하는 문제가 있음

|표 7| 종사자 규모별 사회복지시설 현황(2018.12.31. 기준)

(단위: 개소, 명)

시설유형별	A 코티브 루티	종사자수 4명 이하		종사자수 5~49명		종사자수 50~299명		합계	
	소관부처	시설 수	종사자 수	시설 수	종사자 수	시설 수	종사자 수	시설 수	종사자 수
	소계	2,812	5,117	5,688	95,018	471	31,601	8,971	131,736
생활시설	보건복지부	2,612	4,579	5,460	93,498	471	31,601	8,543	129,678
-	여성가족부	200	538	228	1,520	0	0	428	2,058
	소계	6,281	14,774	4,231	55,482	159	11,317	10,671	81,573
이용시설	보건복지부	5,932	14,085	3,962	51,704	157	11,207	10,051	76,996
	여성가족부	349	689	269	3,778	2	110	620	4,577
7	1	9,093	19,891	9,919	150,500	630	42,918	19,642	213,309

주: 사회복지시설정보시스템에 등록된 시설을 정리한 자료임

자료: 보건복지부 제출자료(2019. 2.20)

I표 8 상시 4명 이하의 종사자를 고용하는 사회복지시설의 「근로기준법」 예외 규정

- 사용자의 취업규칙과 기숙사 관련 사항 등의 게시·비치의무(제14조)
- 노동위원회 신청 및 이행강제금 관련(제19조2항 및 제33조)
- 부당한 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 금지의무(제23조제1항)
- 경영상 이유에 의한 해고의 제한 및 해고자 우선 재고용 관련(제24조, 제25조)
- 해고사유 등의 서면통지(제27조), 부당해고 등의 구제신청(제28조) 등 노동위원회 관련사항(제28조부터 제33조까지)
- 사용자(시설장) 귀책사유로 인한 휴업 시 휴업수당 지급관련(제46조)
- 주 40시간(1일 8시간) 근로시간 및 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한 관련사항(제50조부터 제53조까지)
- 연장·야간·휴일근로에 따른 가산수당 및 보상휴가제 관련(제56조 및 제57조)
- 근로시간 계산의 특례 및 근로시간 및 휴식시간의 특례관련 사항(제58조 및 제59조)
- 시설종사자의 연차유급휴가 관련 사항(제60조부터 제62조까지), 생리휴가 및 육아시간(제73조, 제75조)
- 기능습득자의 보호(제77조), 취업규칙의 작성 및 단체협약의 준수 등(제93조부터 제97조까지)

자료: 「근로기준법 시행령」제7조(적용범위) [별표 1]

Ⅳ 향후 과제

■ 개정「근로기준법」에 부합하는 적정한 인력배치기준 마련

- 사회복지시설의 인력은 복지수요의 증대, 시설의 기능과 서비스의 확대 및 변화라는 상황과는 달리 최소한으로 규정되어 있고 교대제 근무를 운영해야하는 생활시설이나 소규모 시설의 경우 법령에서 규정하고 있는 인력배치기준만으로는 개정된 「근로기준법」을 준수하며 운영하기 어려운 상황임
- 개별 시설에서 정원 외로 고용되어 상시업무를 지원하고 있는 종사자¹⁰⁾를 정원으로 포함하여 정원을 확대하고 복지서비스를 제공하기 위한 최소 서비스 기준을 현실에 맞게 운영될 수 있도 록 인력배치기준을 시설유형별로 재검토하여 개선할 필요가 있음

■ 교대제 생활시설 종사자의 근무시간 단축을 위한 교대제 근무형태의 기준과 지원

- ○「교대제 근로자 근로기준법 적용지침」에 따르면 연중무휴 가동이 가능한 교대제는 예비근무조 가 있는 4조 3교대제 등 4조 이상의 교대제를 편성하도록 규정하고 있음. 3조 형태로 하여 휴게 시간을 충분히 부여할 경우 연중무휴가 가능하나 연장근로가 상태(常態)화되어 법 위반의 소지 가 있고 종사자의 건강·안정에 문제점이 많아 지양되어야 하며, 2조 형태는 연중무휴 가동이 불 가능한 것으로 규정되어 있음
- 그럼에도 불구하고 2조 격일제 및 2조 2교대 등 2조 형태가 38.4%, 3조 형태가 28.5%, 지침에서 규정하고 있는 4조 3교대는 7.9%에 그치고 있는 것으로 나타나 가사 및 자녀양육 등 가정생활 병행에도 어려움이 발생뿐 아니라, 종사자의 건강 및 안정에 문제가 있을 것으로 보이므로 교대제 종사자의 근로환경 개선을 위하여 「근로기준법」에 부합하는 교대제 근무형태의 기준과 지원이 마련되어야할 것임

|표 9| 생활시설의 교대제 근무형태(2017년 조사)

(단위: %)

구 분	2조 격일제	2조 2교대	3조 2교대	3조 3교대	4조 3교대	기 타
계	13.0	25.4	18.3	10.2	7.9	25.2
보건복지부	12.5	25.5	18.5	10.0	8.1	25.5
여성가족부	29.4	23.5	11.8	17.6	0.0	17.6

자료: 보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.

¹⁰⁾ 사회복지시설 종사자의 고용형태는 정규직이 84.2%, 비정규직의 기간제 계약직이 13.9%, 나머지는 비정규직의 파트타임과 기타가 1.9%로 조사됨(보건복지부·한국보건사회연구원,「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12.)

- 연장근로·야간근로·휴일근로 등 시간외수당 지급 현실화 및 위반 시설에 대한 철저한 관리감독 필요
 - 「근로기준법」 제56조에서 시간외수당 지급을 의무화하고 있음에도 불구하고 다수의 사회복지시설 이 시간외수당을 지급하지 않거나 지급하더라도 전액이 아닌 일부를 지급하고 있는 것으로 나타났음
- 대다수의 사회복지시설 종사자의 시간외근무는 당사자 간의 동의가 아니라 사용자 명령에 따라 시간외 근무를 실시하고 있음을 고려할 때 시간외수당의 미지급은 종사자의 심각한 근무의욕 상실 및 이용자의 서비스 질 저하를 발생시키는 요인이 될 수 있음
- 이와 같이 종사자에게 보장되어야 할 가장 기본적인 기준인 「근로기준법」이 준수되지 않는 이유는 실 질적인 사용자라고 할 수 있는 정부 및 지자체의 보조금 지원이 부족하기 때문이라는 지적이 있음11)
- 서울시의 경우 이용시설의 연장근로에 대하여 10시간까지만 보조금으로 수당을 지급하도록 하고 10시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 시설의 자체 예산¹²)으로 사용하도록 하고 있음¹³)
- 또한 성매매피해지원시설·성폭력피해지원시설 등 여성가족부 사회복지시설은 수당 지급에 대한 명확한 예산지원기준 없이 수당을 포함한 인건비 총액을 보조금으로 지급하고 시설 예산 범위 내에서 수당을 지급하도록 하고 있어 재정이 열악한 사회복지시설은 수당을 지급하지 못 하거나 「근로기준법」에 미달하는 일부의 수당을 지급하는 경우가 발생하고 있음
- 따라서 우선 정부 및 지자체는 「근로기준법」에서 규정하고 있는 시간외수당 지급을 위해 시설유 형별로 적정한 시간외수당 예산지원기준을 마련하고 보조금 지급 시 운영비, 인건비, 수당 등 예 산과목을 분리하여 시설에서 지급한 수당이 다른 목적으로 지출되지 않도록 관리하여야 할 것임
- 더불어 사회복지시설에서 「근로기준법」 위반이 발생하지 않도록 감사 또는 사회복지시설평가 등 지도점검을 통하여 정부 및 지자체의 역할과 책임을 강화하는 동시에 근로감독기관인 고용 노동부와 사회복지서비스업 주무기관인 보건복지부가 협업하여 현장 근로감독을 실시할 필요가 있으며, 「근로기준법」을 위반한 시설에 대하여는 사업의 정지, 시설의 장의 교체 또는 시설의 폐쇄를 명할 수 있도록 하는 방안을 강구할 필요가 있음
- 연장근로·야간근로·휴일근로 등 시간외수당 인정시간을 위한 지침 마련
 - 한편, 보건복지부 생활시설의 시간외수당 인정시간은 교대근무자는 월 40시간, 일반근무자는 월 20시간이고 이용시설은 지침에 명확하게 명시되어 있지는 않지만 일반적으로 생활시설의 일반근무자보다 적은 월 10시간 또는 동일한 월 20시간을 인정하고 있는 것으로 나타나고 있음
 - 그러나 실제 시간외수당 인정시간이 최대시간은 월 57시간, 최소시간은 월 2시간, 평균 월 23 시간으로 지침에서 규정하고 있는 인정시간과 다르게 운영되거나 인정시간과 관련된 지침이 없 는 것으로 나타나고 시설유형별로 인정시간에 큰 차이가 나는 문제가 있으며, 최대시간 월 57시 간은 「근로기준법」의 근로시간을 위반한 것이므로 「근로기준법」에 부합하는 시간외수당에 관 한 지침을 마련하고 이를 준수하기 위한 지도점검 등 관리감독을 강화여야 할 것임

¹¹⁾ 박현실 외, 「사회복지종사자 인권보장과 처우개선 정책토론회」, 2016. 9. 8.

¹²⁾ 법인전입금이나 후원금은 부족한 시설운영비와 서비스제공을 위한 사업비에 우선적으로 사용되고 연장근로 수당으로 지급하는 경우는 드물어 정부와 지자체에서 보장하는 지급 기준조차도 따르지 못 하는 경우도 발생할 수 있음

¹³⁾ 서울시, 「2019년 서울시 사회복지시설 인건비 지급기준」, 2019.

- 상시 근로자 4명 이하 사회복지시설 종사자의 근로환경 개선을 위한 지침 마련
 - 「근로기준법」 개정으로 사회복지서비스업이 특례업종에서 제외되었으나, 여전히 상시 근로자 4명 이하의 시설은 「근로기준법」에 실질적으로 적용을 받지 못하고 있음
 - 「정부조직법」및 「사회복지사업법」에 따라 정부나 지자체가 사회복지시설을 민간에게 위탁하 거나 대부분의 사회복지시설이 보조금을 받은 민간이 운영하고 있음을 고려할 때 상시 근로자 4명 이하의 소규모 시설로 「근로기준법」 제외대상이더라도 실질적인 운영주체가 정부나 지자 체임을 염두에 두어야 할 것임
 - 4명 이하의 시설의 경우도 시설의 규모가 작다고는 하지만 이용자 지원업무 뿐만 아니라, 재무·회계관리, 인사관리, 문서관리, 시설 및 안전관리 등 시설운영에 필요한 제반 행정업무를 수반하고 있음. 특히 공동생활가정 등 교대제를 시행하고 있는 시설의 종사자는 2조 격일제나 2조 2교대 근무로 격무에 시달리고 있는 것으로 나타나고 있으므로 상시 근로자 4명 이하의 소규모시설의 종사자 근로환경 개선을 위한 지침을 마련하여야 할 것임

참고문헌

보건복지부·한국보건사회연구원, 「사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사」, 2017.12. 보건복지부·한국사회복지사협회, 「2018 사회복지사 통계연감」, 2018.12.

고용노동부, 「근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료」, 2018. 5.

보건복지부, 「2017 사회복지시설 관리안내」, 2017. 1.

보건복지부, 「2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인」, 2019. 1.

김기수 외, 「2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구」, 대전복지재단, 2017.11.

김유경 외, 「문재인 정부의 근로환경 변화에 따른 사회복지시설 현안과 과제」, 한국사회복지시설단체 협의회, 2018, 11.15.

서울특별시ㆍ서울시복지재단, 「사회복지시설 종사자 실태조사 및 처우개선 방안 연구」, 2016.12. 신현석, 「사회복지종사자 인권보장과 처우개선 정책토론회」, 2016. 9. 8.

여성가족부, 「2019 여성·아동권익증진지원사업 운영지침」, 2019.1.

보건복지부 제출자료(2019. 2.20)



NARS 현안분석 vol. 54

개정 「근로기준법」에 따른 사회복지종사자 처우 현황 및 향후 과제

