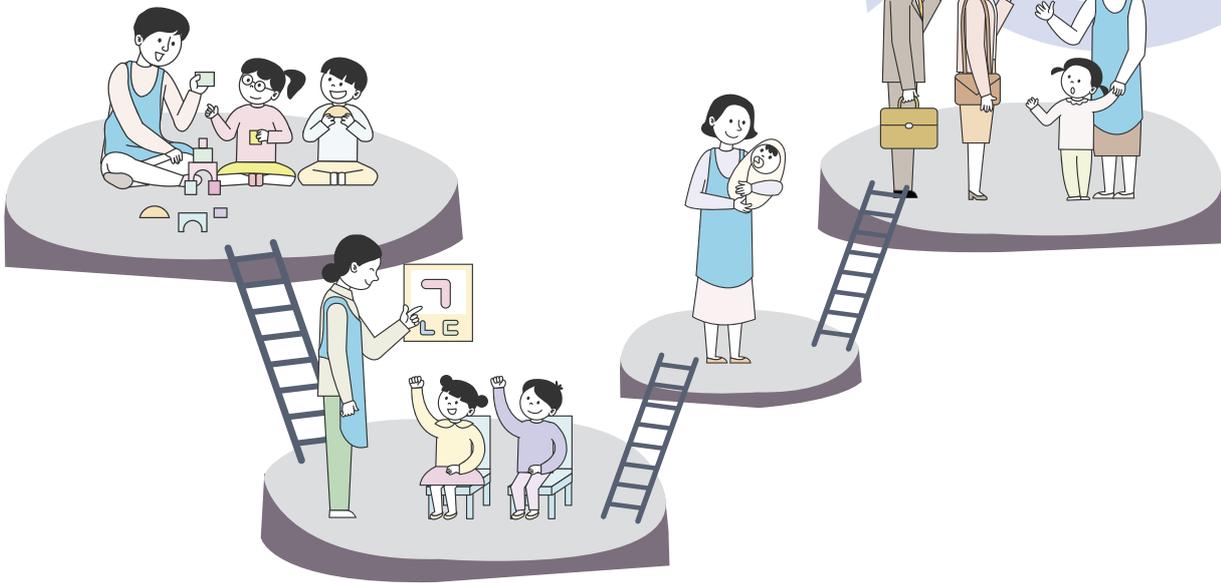




보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제

2019. 7. 8(월) 14:00~16:00
국회의원회관 제2세미나실



| 주최 |  국회의원 기동민 · 국회의원 맹성규,
공공연대노동조합, 전국공공운수노동조합,
'보육더하기인권함께하기'

토론회 식순 |

◆ 일시 : 2019년 7월 8일(월) 14:00~16:00

◆ 장소 : 국회의원회관 제2세미나실

◇ 제1부 개회식

시 간	내 용	비 고
14:00~14:05	개회 및 국민의례	-
14:05~14:20 (15분)	인사말 및 축사	기동민 국회의원(더불어민주당, 성북을) 맹성규 국회의원(더불어민주당, 남동갑) 이성일 위원장(공공연대노동조합) 서진숙 부위원장(전국공공운수노동조합)
14:20~14:25	기념촬영	토론회 참석자 단체촬영

◇ 제2부 주제발표 및 토론

좌장 : 안진걸 (민생경제연구소 소장)

시 간	내 용
14:25~14:45 (20분)	<현장 사례 발표> 유미 (보육교사, 국회톡톡 제안자) 김가희 (공공연대노동조합 보육교직원노조 광주지회)
14:45~15:15 (30분)	<발제> 한국의 보육현실을 고려한 휴게시간 해법 박창현 (육아정책연구소 부연구위원) <발제> 개정근로기준법 취지와 휴게시간 문제 해결방안 조현주 (공공운수노조 법률원 변호사)
15:15~15:51 (36분)	<지정토론> 최은영 (충북대학교 아동복지학과 교수) 이현림 (공공운수노조 보육1.2지부 지부장) 최순미 (공공연대노동조합 보육교직원노조 위원장) 강미정 (정치하는엄마들 활동가) 김윤희 (고용노동부 임금근로시간과장) 백경순 (보건복지부 보육정책과 공공보육팀장)
15:51~16:00	상호토론 및 청중 질의응답
16:00~	폐회

인사말 및 축사

기동민 국회의원(더불어민주당, 성북을)	7
맹성규 국회의원(더불어민주당, 남동갑)	9
이성일 위원장(공공연대노동조합)	11
서진숙 부위원장(전국공공운수노동조합)	13

사례 발표

▶ 보육교사 휴게시간 당사자 현장 사례 발표	
유미 보육교사, 국회톡톡 제안자	17
김가희 공공연대노동조합 보육교직원노조 광주지회	31

발제

▶ 한국의 보육현실을 고려한 휴게시간 해법	
박창현 육아정책연구소 부연구위원	41
▶ 개정 근로기준법 취지와 휴게시간 문제 해결방안	
조현주 공공운수노조 법률원 변호사	55

지정 토론

좌장

안진걸 민생경제연구소 소장

토론자

최은영 충북대학교 아동복지학과 교수	79
이현림 공공운수노조 보육1.2지부 지부장	85
최순미 공공연대노동조합 보육교직원노조 위원장	91
강미정 정치하는엄마들 활동가	97
김윤희 고용노동부 임금근로시간과 과장	101
백경순 보건복지부 보육정책과 공공보육팀장	105

| 인사말



기동민 국회의원
(더불어민주당 / 서울 성북을)

안녕하십니까. 국회 보건복지위원회 소속 더불어민주당 서울 성북(을) 국회의원 기동민입니다.

<개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제> 토론회를 공동으로 개최하게 되어 매우 기쁩니다. 토론회 주최에 뜻을 함께 해주신 맹성규 의원님과 공공연대노동조합, 전국공공운수노동조합, ‘보육더하기 인권함께하기’에 감사드립니다. 더불어 보육 발전을 위해 바쁜 일정 속에서도 오늘 토론회를 찾아주신 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다.

지난해 7월, 근로기준법 개정을 통해 보육교사는 8시간 근무 당 1시간의 휴게시간을 보장받을 수 있게 되었습니다. 그러나 실제 현장에서 보육교사의 휴식은 인력 부족 등을 이유로 제대로 지켜지지 못하고 있습니다.

보건복지부 ‘2018 보육실태조사’에 따르면 보육교사의 평균 근로시간 9시간 17분 가운데 휴게시간은 점심시간을 포함한 44분에 불과합니다. 이마저도 업무로 인해 제대로 쉬지 못하는 시간까지 포함된 수치라는 반발이 있습니다.

업무 특성을 고려하지 않은 휴게시간 의무 시행이 보육교사의 근무 여건을 악화시킨다는 현장의 비판이 일고 있습니다. 보육교사의 근무여건 악화가 곧 보육의 질 저하로 이어지는 만큼, 보육교사의 휴게시간 보장은 시급히 해결해야할 과제입니다.

현재 보육교사의 휴게시간 보장을 위해 보조교사 투입이 이뤄지고 있지만 그 효과가 제한적이라는 현장의 의견이 있습니다. 보조교사 증원 이외에 현장에서 실효성 있게 적용될 수 있는 다른 대책도 고려해야할 때입니다.

보육은 아이를 키움과 동시에 대한민국의 더 큰 미래를 준비하는 일입니다. 미래 주역인 아이들을 올바르게 성장시키는 일은 가정만의 일이 아닌 우리 사회 전체의 과제입니다. 오늘 토론회가 보육교사 휴게 시간 보장을 위한 건설적 논의의 장이 되었으면 합니다. 토론자 여러분들의 적극적인 의견을 통해 각계각층 모두가 만족할 수 있는 보육교사 휴게시간 보장 방안들이 모색되길 바랍니다.

저도 보건복지위원회 여당 간사로서 여러분들이 보내주시는 의견 하나하나를 잘 새들겠습니다. 소중한 시간을 내어 함께 해주신 모든 분들께 다시 한 번 감사의 인사를 드립니다. 감사합니다.

2019년 7월 8일
서울 성북(을) 국회의원 기동민

| 인사말



맹성규 국회의원
(더불어민주당 / 인천 남동갑)

안녕하십니까. 국회 보건복지위원회 소속 더불어민주당 인천 남동(갑) 국회의원 맹성규입니다.

먼저 보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회, ‘개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제’에 관심을 가지고 참석해주신 내외빈 여러분들과 근로기준법 개정 1년이 지난 시점에서 현장의 문제를 점검하고 개선방안을 모색할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 함께해주신 기동민 의원님을 비롯해 공공연대노동조합, 전국공공운수노동조합, 보육더하기인권함께하기에 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 월요일 낮 시간대 열리는 국회토론회 참석이 쉽지 않았을 텐데 연차를 내고 와주신 현장 보육교사 분들께도 특별한 감사 인사를 드립니다.

지난해 2월 근로기준법이 개정됨에 따라 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 보육교사들이 포함된 사회복지서비스업이 제외되었습니다. 근로시간 단축과 노동환경 개선의 흐름 속에 열악한 상황에서 장시간 노동에 시달리던 사회복지서비스 종사자들의 1일 8시간 근무와 휴게시간 확보를 위한 법 개정이었습니다.

그러나 개정 근로기준법의 긍정적 취지에도 불구하고, 실질적인 휴게시간 확보 대책이 마련되어 있지 않았던 현장에서는 "휴게시간이 1시간 공짜노동으로 전락해버렸다", "휴게시간은 서류상에만 존재한다"는 비판이 계속되고 있습니다. 특히 보육교사의 경우 복지부에서 보조교사를 투입하고 보육지원체계 개편을 서두르는 등의 대책을 내놓고 있지만, 영유아 아동을 계속해서 돌봐야 하는 업무 특성에 따라 복지부의 대책이 실질적이지 못하다는 지적이 설득력을 얻고 있습니다.

보육교사가 행복하지 않으면 아이들도 행복할 수 없습니다. 그동안 마치 없어도 되는 것처럼 감추어져 왔던 어린이집 보육교사들의 휴게시간 문제가 수면 위로 드러난 지금, 지난 1년을 점검해 그동안 쌓여 왔던 문제를 해결할 기회로 삼아야 합니다. 우선 보건복지부와 고용노동부는 '보육교사 휴게시간 점검 T.F'를 구성해 휴게시간이 제대로 지켜지고 있는지 공동으로 점검할 필요가 있습니다. 또한 현재 추진 중인 보육지원체계 개편도 보육현장의 목소리가 더 반영될 수 있도록 소통에 각별히 신경을 써야 할 것입니다.

마침 오늘 토론회는 현장 보육교사 분들을 비롯해 학계 및 연구기관 전문가와 학부모, 부처 담당자 등 다양한 시각에서 문제 해법을 논의해볼 수 있는 주체가 모두 모인 자리입니다. 이번 토론회가 보육교사들의 노동환경 개선과 휴게시간 보장을 위한 출발점이 되길 기대합니다. 저도 보건복지위원회 위원으로서 여러분들이 주신 제안을 바탕으로 문제 해결에 최선을 다하겠습니다. 다시 한 번, 오늘 토론회에 참석해주신 여러분들께 감사의 말씀드립니다.

2019년 7월 8일
인천 남동(갑) 국회의원 맹성규

| 축사



이성일 위원장
(민주노총 공공연대노동조합)

안녕하십니까, 민주노총 공공연대노동조합 위원장 이성일입니다.

먼저 보육교사의 휴게시간 문제 해결을 위해 토론회를 개최하여 주신 맹성규 국회의 원님과 기동민 국회의원님께 감사드립니다.

공공연대노동조합은 열악한 근로조건에 시달리는 보육교사 분들을 만나면서 인연을 맺게 되었고, 해당사업의 휴게시간 문제에 대한 많은 조사와 연구를 하게 되었습니다.

저희 노동조합의 실태조사 결과에 따르면 보육교사 분들은 4시간에서 8시간 이상의 연속노동에 휴게시간을 사용자로부터 받고 있는지에 대한 질문에 68%가 사용못함 7%가 30분 미만으로 휴게하고 있다고 응답하였습니다.

독립된 휴게공간의 제공이 불가능하고 대체인력의 투입이 불가능하다면 휴게시간의 권리를 보장받을 수 있는 적절한 방법은 무엇인지에 대한 질문에 76%가 휴게시간 없이 8시간근무 선택하였습니다.

보육교사들은 이처럼 휴게시간 문제에 대해 많은 불편을 느끼고 있고 개선을 요구하고 있습니다. 노동자의 휴식권을 보장하는 근로기준법의 근본취지에 적극 동의합니다. 그러나 현실적으로 제대로 된 휴게시간을 가지지 못하는 보육교사들에게는 해법을 제시해야 할 것입니다.

오늘 토론회에서 보육교사들이 더 이상 무급노동을 강요받지 않도록 다종다양한 의견들을 나누고 보육의 질을 높이고 보육교사들의 처우가 개선되는 방향으로 좋은 해법을 함께 나누기를 기대합니다.

그리고 향후 오늘 토론회에서 논의된 내용들이 정부정책에 반영되어 보육교사들이 겪고 있는 휴게시간 문제가 조속히 해결되기를 바랍니다.

감사합니다.

| 축사



서진숙 부위원장
(민주노총 공공운수노동조합)

반갑습니다, 공공운수노조 부위원장 서진숙입니다.

보육현장에서 매일매일 일어나고 있는 보육노동자들의 문제를 풀어나가고자 ‘국회톡톡’ 문을 두드린 선생님과 그 목소리를 한 교사의 이야기로 듣지 않고 같이 문제를 해결해보고자 이렇게 토론회 자리를 마련해주신 기동민, 맹성규 의원실에 우선 감사드립니다. 오늘 ‘개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제’ 토론회 자리가 현재 어린이집 교사들이 처한 상태를 진단하고 해법을 찾아가는 밑거름이 되기를 바랍니다.

얼마 전 온라인 노동 상담 창구에 올라온 질문과 답이 있어 소개해볼까 합니다.

질문) ‘어린이집 사정상 별도의 휴게공간을 마련하기 곤란해 보육실에서 아이들과 함께 휴게시간을 이용하는 것이 문제가 되나요?’

답) ‘휴게시간은 작업시간 중에 작업을 하지 않는 시간으로 사용자의 지휘와 감독으로부터 자유로운 이용이 보장된 시간입니다. 보육교사가 스스로 아이들과 같은 공간에서 휴게시간을 이용하는 것을 선택했으므로 휴게시간으로 인정이 가능합니다.’

육아종합지원센터 대체교사 선생님의 이야기를 듣다가 울컥했던 이야기도 있어 같이 나눠볼까 합니다.

‘그 날 배치되어 가게 된 어린이집은 인적도 드문 발길 한 가운데에 있었다. 어린이집 바깥으로 나가봐야 아는 동네도 아니고, 별판만 넓게 펼쳐져 있어서 딱히 갈 곳도 없었다. 어린이집 안에서 쉴 수밖에 없었지만 휴게공간이 따로 없었다. 원장님은 복도에서 쉬라고 했다. 나는 아이들이 왔다갔다 다니는 복도 한쪽에 쭈그리고 앉아 있었다. 혹시 아이들이 내 다리에 걸려 넘어지더라도 할까 봐 다리를 한껏 몸에 붙여 오그리고 있었다. 1시간을’

어린이집은 하루 12시간 운영합니다. 그 안에서 보육노동자들은 하루 평균 9시간 17분 노동을 하고 약 37분 휴식을 취한다는 실태결과가 있습니다. 위에 들려드린 이야기와 실태조사 결과 속에는 숨겨진 말들과 해야 할 말들과 다 못한 말들이 있습니다.

보육노동자들에게는 나보다 아이들의 안전을 생각해야하고 또 직접 대면 보육하고 있는 동안 한 순간도 한 눈을 팔 수 없는 강한 긴장감이 있습니다. 일하는 시간 내내 아이들과 상호작용하고 응대하고 지원하며 숨 돌릴 틈도 없이 일하는 절박함이 있습니다. 어린이집에는 교사들을 위한 공간이 따로 없는 경우가 대부분이라는 열악함이 있습니다. 보육노동자들은 어린이집 바깥으로 나가는 것이 쉽지 않고 설사 나간다 하더라도 신경써야 할 일들이 많아 언제나 지휘감독 아래 있는 듯합니다. 보육노동자들은 근로계약서에 쓰인 시간 동안 다 처리하지 못하는 일들이 항상 쌓여 있어 아주 잠깐을 쉬어도 마음 편하지 않고 체한 듯 불편함이 있습니다.

어린이집 보육노동자들에게 휴게시간, 휴식권이란 무엇일까요? 휴게시간은 절박함과 열악함, 지휘감독과 무거운 업무중압감, 그리고 책임감과 긴장감을 잠시나마 내려놓을 수 있는 시간이어야 합니다. 그런 잠깐의 시간을 가져야 다시 기운을 내서 일할 수 있습니다. 하지만 보육현장의 상황은 그 잠깐의 시간을 교사들에게 허락하지 않고 있습니다. 건강하게 일할 권리가 없는 무권리 상태, 그런 곳이 어린이집이고 그 안에서 오늘도 힘겹게 일하고 있는 사람들이 보육노동자들입니다.

공공운수노조에서 보육노동자들이 노동조합을 만들고 활동해온 지 15년이 되었습니다. 그동안 보육노동자들의 휴게시간은 언제나 무급노동, 공짜노동처럼

처리하려고 했습니다. 노동조합에서는 그런 휴게시간들을 모두 체불된 임금으로라도 되찾아오는 활동들을 해왔습니다. 아직 그런 상황이 변하지는 않은 듯합니다. 근로기준법이 개정되었지만 현장은 조금도 나아지거나 바뀌지 않았습니다. 조건이 바뀌지 않았으니 결과도 바뀌지 않는 것입니다.

오늘 이 토론회 자리는 변하지 않은 조건들을 확인하고 현재의 상황을 바로 보기 위한 자리가 되었으면 합니다. 정확하게 현재를 바라봐야 올바른 대안을 마련할 수 있으리라 생각합니다. 보육노동자가 건강하게 일할 수 있는 일터를 만들어 나가는 것은 공공운수노조 보육노동자들이 그동안 기치로 걸어온 ‘행복하게 자랄 권리, 행복하게 일할 권리, 행복하게 맡기고 기를 권리’를 어린이집 현장에서 실현하는 첫걸음이 될 거라 생각합니다.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른 보육교사노동 현황 및 과제



현장 사례발표 ①

발표자

유 미

보육교사, '국회톡톡' 제안자

보육교사 휴게시간 당사자 현장 사례발표 ①

유미 (보육교사, 국회톡톡 제안자)

안녕하십니까? 아이들을 보육하고 있는 아이들과 함께 하는 시간을 사랑해 이 직업을 선택한 보육교사 유미입니다. 보육교사에게 과연 휴게시간이 있는가? 라는 문제의식에서 시작하여 전국의 보육교사 1,061여명의 지지로 맹성규, 기동민 의원실 및 공공운수노조 등이 주최하는 국회토론회에서 보육교사의 열악한 노동실태를 알리게 됐습니다.

0. 들어가며

가. 보육교사들의 목소리

다수의 보육교사들은 현실적으로 1시간의 휴게시간이 부여되지 않기에 차라리 8시간 연속근무를 요구하고 있습니다. 가짜 휴게시간 부여로 사실상 9시간동안 어린이집에 머물면서 8시간의 임금만을 받기 때문입니다. 부당한 방법으로 휴게시간이 악용되어왔음은 물론입니다.

ro**26 현실적으로 아이들을 돌보며 쉬라는 건 말이 되지 않습니다. 중간에 쉬라는 정책이 원장들에게는 보육교사를 매일 한 시간씩 공짜로 일 시키는 수단으로 악용이 되고 있습니다. 차라리 휴게시간 의무화 대신 8시간 연속근로를 인정하고 쓸데없이 많은 서류 좀 없애주세요. 노트북보다 종이와 펜보다 아이들에게 집중 할 수 있는 환경 제발...제발 부탁드립니다!

라*짱 의미없는 휴게시간입니다. 특수환경 근무자의 경우는 예외를 두시죠. 이걸 법이라고 정해 놓고 악용하는 케이스가 더 많으니. 이걸 처우개선이 이루어져도 모자랄 판에 업무과중으로 다가옵니다. 이전에는 8시간 근무였다가 이노무 휴게시간 규칙 때문에 오도가도 못하고 9시간 근무랍니다. 이 무슨X같은 경우입니까???? 전수조사를 한다면 그걸 또한 서류를 통한 조사잖아요? 서류는 뭐든 완벽하죠. 그렇게 작성 안 하면 찢리는데 무슨 수로 안 쉬었다고 서류 작성하겠어요? 보육현장에서의 휴게시간은 의미 없음. 연속근로가 최상입니다.!!!

2_**eol 휴게시간이라는 정책이 현실에서 반영이 가능한 것인지 현장에 오셔서 직접

체험하면서 느껴보세요...휴게시간이 있다한들 내가 마음편히 쉬다는 보장도 없고, 정말 쉬다고 해도 다른 선생님께서 제 담당 아이를 대신 봐주셔야하니 힘드시겠지요. 휴게시간에도 쌓여있는 업무 처리 하시느라 바쁜 선생님들입니다. 있으나 마나한 휴게시간을 없애주시고, 퇴근 시간을 당겨주세요...어차피 일찍 퇴근한다고 해도 집에 일거리 가져와서 업무보는데 원에서 하느니 집에서 하는게 더 편하네요....

dlaw***us911 서류를 늘 집에가서도, 휴일에도 해야하는 현실인데 휴게시간 정시퇴근은 정말 꿈도 못꾸답니다. 특히 행사기간일 때는 더더욱 서류 제발 줄여주세요 ^^
보육교사**지 제발 보육교사 안해본 사람은 말 좀 안했으면 좋겠어요. 해보고 말하시길 말은 누구나 잘해요. 직접 해보세요. 설 틈이 있나 화장실 갈 틈이 있나 밥은 천천히 먹을 수 있나 잠시 눈감을 틈이 있나

chi***441 대체교사로 근무하고 있는 보육교사입니다. 매주 다른 원에 가서 휴게시간을 사용 할 때 어디에서 쉬어야 하는지. 나에게 정해진 휴게시간은 몇시인지 몰라 당황스러울 때가 있어요. 이런 휴게시간이 근로하는 보육교사에게 무슨 소용이 있을까요?

fre***11 거짓으로 감추는 교사들의 권리! 아이들의 권리도 거짓으로 대하실 겁니까~!

sso**ba 저는 휴게시간 이야기 했다가 원장이 학부모에게 나쁜 교사로 만들어 학부모 회의시간에 불림을 당해 보육이 먼저냐, 휴게가 먼저냐며 모진 갑질을 당했습니다.

전**사 아이를 키우는 직업은 모성이 아닙니다. 노동이 있는 곳에 더 이상 희생과 봉사를 요구해서는 안됩니다.

ljh**82 지금도 휴게시간을 제대로 사용하지 못하고 형식적인 서류에 싸인을 강요당하고 있어요. 휴게시간을 가지려면 점심 식대를 내려거나, 밖네 가서 쉬고 왓, 화장실 가는 것과 차를 마시는 것 등 보육업무와 관련되지 않는 것은 쉬는 시간으로 계산을 하겠다는 등 원장들의 어이없는 횡포와 갑질이 만연하고 있어요.

bo**11 연차 월차도 인정 안해주는 마당에 휴게시간 1시간은 보장해 줘야 하는거 아닌가요?

나. 보육교사 휴게시간문제의 원인

보육교사의 하루 일과는 보건복지부의 보육정책에 따라 오전 7시 30분에 문을 열고 저녁 7시 30분에 문을 닫는 구조입니다. 그 중 대면보육시간이 보육근로자의 하루 8시간 근로시간과 거의 맞물려 운영되고 있습니다. 보육교사의 직무는 기본적으로 주 업무인 보육업무와, 그 보육업무에 수반되어 따라오는 업무들로서 서류행정(보육일지 등 보육과 관련된 서류)업무와 안전, 보건관리(교실환경, 쾌적한 환경을 위한 청소 포함), 수업준비가 있습니다.

보육교사의 주 업무를 보아 왜 쉴 수 없는 구조인가? 라는 의문이 생깁니다. 일찍 하원하는 아이들도 있고, 연령별 영유아 대 교사 비율을 넘어서지 않는 범위에서 통합반도 운영이 가능하기 때문입니다. 물론 맞습니다. 보육 업무만 해왔다면 우리 보육교사들의 목소리가 모이지 않았을 것입니다.

1. 2018년 7월 이전 어린이집의 휴게시간

대부분의 교사는 아이들과 함께 식사를 합니다. 식사지도 때문이죠. 근로계약서에 휴게시간은 낮잠시간 또는 점심시간에 사용하라고 명시되어 있습니다. 아이들과 함께 하는 점심시간을 휴게시간으로 알고서 근무한 교사가 대부분이라는 겁니다. 그 때, 왜 보육교사들은 휴게시간에 대해 말할 수 없었을까요? 봉사와 희생 정신을 늘 강요받았고, 가슴 속 깊이 헌신이라는 마음가짐이 새겨져 있어 ‘내가 편하게 밥 먹기 위해 이 아이들을 방치할 수 없’기 때문이고, ‘나를 대신 해줄 교사’가 없기 때문이었습니다.

2018년 육아정책연구소의 보고서에 따르면 점심시간 교실 내에서 영유아와 함께 식사한다는 응답은 80%입니다. 그럼 20%는? 편하게 온전히 자유롭게 식사를 했을까요? 아닙니다. 20% 내에는 영영아(만0세)중심의 담임교사가 포함되어 있을 것이며 이 교사들은 영아들 점심을 먹이고, 씻기고, 재운 후 불이 꺼진 어두운 교실에 앉아 아이들을 관찰(돌연사 등)하며 아이들이 깽깽 소리를 죽여 가며 식사를 했을 것입니다. 제가 만0세 영아를 담당했을 때의 모습입니다.

그 다음은 고용자의 태도입니다. 교사회에서 중 교사식대 얘기가 나왔고 ‘식대를 내고 식사를 한다면 편하게 하고 싶다. 그러면 그 시간에 우리 아이들을 봐 달라.’ 요청했고 이후 식대 이야기는 나오지 않았습니다. 원장과의 면담 중 휴게시간에 대한 이야기를 하니 ‘원래 보육교사한테는 휴게시간이 없어. 어린이집 특성상 쉴 수가 없어. 모든 어린이집이 다 그래. 보육교사한테 휴게시간이 어딴어? 어린이집에 휴게시간이 어딴어? 다 안 쉬잖아. 아무도 안 쉬어.’라는 답변을 들었습니다. 보육교사의 휴게시간은 다수의 원장님들의 희박한 준법의식에 사실상 근무시간이었습니다.

2. 2018년 7월 이후 어린이집의 휴게시간

가. 보조교사

특례업종에서 제외된다는 소식을 접한 정부에선 발 빠르게 보조교사를 늘려 배치했습니다. 제가 일했던 원은 담임교사가 9명인데 보조교사는 1명이었습니다. 산술적으로 계산하면 보조교사 1인이 보조할 수 있는 휴게시간은 최대 4시간으로 4명의 담임교사만이 도움을 받습니다. 그러나 실상은 이보다 더 열악합니다. 보조교사의 업무내용이 불명확하다는 점입니다. 명칭은 영아반 보조교사이고, 보건복지부 지침 상 교사 휴게시간에 적극 활용하라는 내용이 있지만 실제로는 원장·원감·주임교사의 보조업무를 한다는 점입니다. 막연하게 땀질식으로 명칭만 바꾼다고 기존의 형태가 바뀌지가 않을텐데 지침 한 장으로 내 책임은 명확히 짊어졌으므로 내 역할은 끝이라고 생각하는 건지 궁금합니다.

지원목적에 부합하지 않는 사례(예시)
- 보육업무 전담
· 담임교사의 휴게시간 외의 시간에 담임교사의 업무수행
· 담임교사가 1일 이상 부재 시 대체 담임교사로서 업무수행
· 교사겸직원장반의 담임교사 업무수행
- 담임교사의 보육·놀이·급식 등 영유아 보육에 필요한 업무 보조가 아닌 어린이집 원장의 행정적인 업무 및 운전·취사 등 기타 업무를 보조하거나 전담
- 어린이집 설치·운영자인 대표자 또는 어린이집 원장이 보조교사로 근무

보조교사의 인건비를 100% 지원해주면서 위 표와 같이 명확히 지원목적에 부합하지 않는 사례까지 만들어 두었지만 정작 제대로 된 감사를 받은 적이 없다는 겁니다.

나. 아무도 모르는 교사 휴게시간

어느 직장이나 있듯 어린이집에도 단체카톡방이 있습니다. 수시로 업무지시가 내려 옵니다. ‘오늘 1시부터 교사회의가 있다.’, ‘출석부 지금 정리해서 내려와라.’, ‘출결 보고해라.’, ‘택배 도착했다. 즉시 치워라.’, 행사를 다녀 온 후에는 ‘배추(감자, 고구마, 땅콩 등) 정리해라.’, ‘떡 포장하러 내려와라.’, ‘누구누구 선생님 지금 내려와 일처리해라.’ 등 즉시 해결해야 하는 업무들을 올립니다. 즉시 해야하는 업무는 왜 교사 휴게시간에 지시가 내려올까요? 교사 개별 휴게시간에 대한 숙지 없이 실상 교사 개인의 휴게시간은 5분 대기조 역할을 함께하는 ‘대기시간’으로 쓰이고 있습니다.

다. 가짜 휴게시간 사용 확인 서명 강요

▶출근부에 포함시킨 사례 : 못 쉬었어도 출근부에 사인은 해야 함.

출근시간	2:30	2:30	2:30	2:30				
휴게시간 (17:30~18:00)								
퇴근시간	7:00	7:00	7:00	7:00				
결석	△지각	x조퇴						월말재적수:

▶보육일지에 포함시킨 사례 : 못 쉬었어도 보육일지에 사인해야 함.

13:00-15:30 낮잠준비 및 낮잠	· 조용한 음악이나 자장가를 들으며 편안하게 낮잠을 잔다.	· 영아의 개별적 발달 상황에 따라 기저귀를 갈거나 대소변활동에 도움을 준다.
15:30-16:00 손 씻기 및 오후간식	· 간식 전 손을 씻을 수 있도록 도와준다. (※오후간식 후 3시 맞출반 하원)	· 포크나 수저를 사용하여 즐겁게 먹을 수 있도록 한다.
17:00-19:30 통합보육 및 귀가	· 통합 보육실에서 자유놀이를 하면서 개별적으로 귀가를 지도한다.	
교사 휴게시간	▽▽▽ : 13:00 - 14:00	△△△ : 14:00 - 15:00

▶휴게시간 일지에 별도 기입 : 사실대로 쓰면 불려가 재 작성해야 함.

이용일자	휴 게 시 간			대체인력	비 고	확 인
	시작시간	종료시간	총휴게시간			
8	-	-	0		회의	
9	13:30	14:00	30분		타강생성기	

위와 같이 교사는 분명히 쉬지 않았으나 서류상 쉬었음을 사인하는 완벽한 휴게시간 부여 문서화 사례가 업데이트 되고 있습니다. 처음엔 휴게시간 일지가 나왔고 이후에 출근부 안에 넣는 방법 그리고 이제는 일지에 넣고 있습니다. 앞으로 어떤 방법이 새로이 등장할지 기대되는 부분이기도 합니다. 출근부 안에 휴게시간이 포함되어 있어 휴게시간 안 쉬었다고 사인을 안 하면 출근을 안 한 것과 같습니다. 보육일지에 교사 휴게시간이 명시되어 있습니다. 명시되어 있다는 건 이 특정 시간이 교사 휴게시간임을 교사가 인지했으므로 일지 제출 시 사인을 한다면 휴게시간을 쓴 걸로 됩니다. 별도로 마련된 휴게일지에는 아주 정성스럽게 왜 못 쉬었는지 자세히 내용을 기록하고 30분이든, 15분이든 내가 쓴 경우 기록을 정직하게 한다면 이 교사는 원장실로 불려가게 되며 '나는 분명히 쉬라고 했어. 안 쓴 건 선생님이잖아.'라는 답을 듣고 가짜 서명을 강요받고 그로인해 쉬지도 못한 가짜휴게시간이 서류상 완벽한 휴게시간으로 둔갑합니다.

라. 점심 식대를 내라는 어린이집의 요구

한 시간의 휴게시간 제공이 주어지면서 점심 식대에 대한 논란이 뜨거워지고 있습니다. 적게는 3만원부터 많게는 5만원의 식대를 받는데 아이들이 먹는 저염식

단에 잘게 썰린 식감조차 느낄 수 없는 반찬을 제공합니다. 점심시간을 휴게시간으로 사용해 나 홀로 먹는 식사시간이면 식대를 받는 것을 충분히 공감할 수 있지만, 영유아들의 식사를 지도하기 위해 함께 하는 식사시간에 제공되는 영유아 식단을 먹으며 식대를 내는 점은 불합리해 보이지만 보건복지부나 노동부에서는 적법한 행위라고 합니다.

수원-사랑 휴게시간을 1시반에서 2시반으로 집에서 점심을 먹다가 5월7일부터 올반 아이들이 한시반이되도 안자는 영아들 때문에 원장이 보조금 신청도 못하고, 구청일도 못본다고 2시부터 3시까지 쉬고, 알림장은 나가기 전에 해 놓고 나가라~해서 그리 했는데, 오늘 아침 2시부터 2시반까지 30분 쓰고, 오전, 오후 나눠서 15분씩 쓰라고 투덜대네요. 일단 교사회의때 얘기하겠다고 했고 잠못들고 있어요.

교사에게 식대를 받을 경우 교사 식단이 별도 마련되어야 한다는 점을 관계자분들은 알고 있는지 감사 시 교사 식대 부분도 함께 봐주길 바랍니다.

다. 휴게시간 영유아 대 교사 비율 완화

현재 휴게시간에 영유아 대 교사 비율은 원칙의 두 배까지 완화됩니다. 그런데 원칙상의 영유아 대 교사비율도 적정하지 않다는 목소리가 나오는 가운데 휴게시간 사용을 위해 아동비율을 완화한다는 정책은 탁상공론에 불과합니다. 주로 낮잠 시간에 휴게시간이 지정된다는 점을 고려한 정책으로 보이지만, 실제로는 다릅니다. 1시부터 3시까지 낮잠시간을 정해두었더라도 1시 땡 하면 아이들은 잠들지 않습니다. 잠들기까지 오래 걸려 뒤척이는 친구, 토닥이지 않으면 잠들기 어려운 친구 등 각각의 개성이 강한 이 아이들의 요구사항을 다 들어주면 2시 가까운 시간이 됩니다. 그런데 교사 1인이 잠들지 않은 두 배수의 영유아를 보육하는 것이 안전할까요? 또 낮잠에서 일어나는 시간 또한 제각각인데 일어나서 잠투정으로 우는 아이, 친구를 깨우는 아이, 큰 소리로 노래 부르는 아이, 아이들 사이를 뛰어다니는 아이. 이 아이들을 교사 1인이 두 배수로 보육하는 것이 안전할까요? 이 휴게시간 영유아 대 교사 비율 완화는 학부모님들에게 공지했나요? 내부 문건으로 어린이집 원장의 휴게시간을 부여했다는 알리바이로만 사용되고 있습니다.

나아가 교사에게 물어보기는 했나요? 교사도 학부모도 동의하지 않을 영유아 대 교사비율로 내가 자리를 비운 사이 발생할 수 있는 수많은 경우의 수를 생각할 수 밖에 없는 교사는 자리를 뜰 수가 없습니다. 내 동료가 짊어져야 할 무게가 얼마만큼인지 알기 때문입니다. 원장은 이렇게 이야기합니다. ‘나는 쉬라고 했어. 선생

님들이 안전거야.’ 맞는 말입니까? 설 수 있는 환경이 먼저입니다.

바. 교사의 외출에 대한 세간의 인식

우리 아이 담임교사가 우리 아이에게 집중하지 않았다에 대한 실망감을 감추지 않습니다. ‘아이를 놓고 교사가 밖에 있다니 책임감이 없네.’, ‘교사가 애들을 방치하네.’ 와 같은 곱지 않은 시선, 부풀려진 왜곡 등이 교사를 힘들게 해 원외에서 휴게시간을 갖는 걸 조심스러워 합니다.

사. 교사휴게실 미비 및 과도한 업무량

어린이집 평가인증 지표<4-2> 항목<4-2-1>에 교사실, 교사 휴식공간, 휴식을 취할 수 있는 설비 마련 여부 중 1가지를 충족하면 인정되니 교사실만 있고 교사 휴식 공간은 없습니다. 교사실엔 컴퓨터와 각종 서류들이 있어 편하게 설 수 있는 공간이 아닙니다. 편하지 않는 사무용 의자에 앉아 서류들을 보며 오늘 내가 해야 할 일들이 파노라마 되어 비쳐집니다. 지금할까? 지금 안하면 퇴근 시간 안에 못 끝내는데? 또 한 소리를 들을텐데? 자석에 끌리듯 컴퓨터 앞에 앉아 일을 시작합니다. 시간외 근무는 일상인 선생님들. 시간외 수당을 받는 교사는 얼마나 될까요? 시간외 수당도 못받는데 차라리 집에서 편하게 일하자며 일거리 들고 퇴근하는 선생님들 뒷모습은 여전히 지쳐보입니다.

3. 보육체계 개편 7-1-1

1. 7시간 대면 보육 후 휴게시간을 갖는 것이 본래 근기법의 취지와 맞는 것인지 고민해 볼 필요가 있습니다. (건강권과 안전사고 방지를 위한)
2. 1시간으로 서류행정업무는 불가능합니다.
3. 7시간 대면 보육 후 청소나 차량지도 업무가 배제되어 있습니다. 청소나 차량 지도를 다녀 온 교사의 경우 5시가 훌쩍 지난 시간으로 이 때는 8시간 근로 후 1시간 휴게시간을 갖는 형태가 됩니다. 노동부에서 인정하는 휴게시간 부여가 옳은지 봐야 할 부분입니다. 선생님들의 하루 일과를 물었고 그에 대한 답변입니다.

김*아 4시 40분까지 오후반 보육하고 6시까지 청소와 서류업무합니다. 차량의 경우 3시 30분부터 5시까지로 그 이후 청소, 서류 이루어지고요. 6시까지 쉴 틈이 20분도 없네요. 하물며 야근도 수두룩. 시간안에 못해서 집으로 가져가는 서류도 수두룩...휴게시간은 서류상은 있지만.....

신*경 휴게시간 보조교사도 없는 마당에 연장반 보조교사 총원? 웃고 갑니다. ㅎㅎ

김*경 오후엔 간식먹이고 하원 지도하고 차량에 청소하고 정신차려보면 5시반이예요. 4시까지라면 총소포함 4시인가요? 대부분 차량지도도 5시 늦으면 6시 넘어서까지 운행들 하시는데 저 시간이 지켜질 수 있을지가 걱정이 되네요.

4. 현재 보육체계인 맞춤형과 개편될 기본보육과는 차이가 없습니다. 현재 맞춤형 영유아에게 월 15시간의 긴급보육 바우처가 제공되고 있으며 긴급하지 않아도 매일 1시간씩 사용하고 있으므로 4시까지의 기본보육은 같습니다. 다른 점이 있다면 담임교사가 저녁당직을 하지 않아도 된다는 점입니다. 저녁당직 교사의 경우 9시 30분 출근하여 저녁 7시 30분까지 근무로 1시간의 시간외 근무가 있습니다.

5. 현재도 보조교사 수급에 차질이 있는데 연장보육교사의 근무시간이 오후에서 저녁시간으로 편성되어 수급이 원활이 이루어질지가 의문입니다. 교사를 채용해 배치해주는 게 아니라 원에서 채용해 지원비를 받는 것으로 어린이집 여건에 따라 격차가 발생할 것으로 보입니다. 연장교사의 수급이 어려워지면 결국 담임교사들이 기존에 하던대로 운영되어진다고 볼 수 있겠습니다. 저희 보육교사들이 걱정하는 부분입니다.

4. 보육교사가 바라는 정책마련을 위한 고려사항

1. 연속근로 인정

월 권리가 이행되지 않을거면 공짜로 제공되는 1시간의 휴게시간 근무를 시간외 근무로 인정할 수 있게 해 달라.

2. 서류 행정 업무 축소

일일보육일지 안에 다 기록되어 있는 행사일지, 안전일지, 지역사회연계활동일지, 관찰일지, 다문화교육일지, 학부모참여수업일지, 열린어린이집 등의 내용을 다시 이름을 바꿔 문서화 하는 이중 작업을 중지하자. 이런 서류들이 감사 또는 심사에 편하게 하기 위한 일환으로 지속되어지고 있다. 감사자가 보기 편한 서류가 옳은 서류일까? 매일매일 내가 써 나간 일일보육일지가 정상일까? 평가인증 외에는 일일보육일지를 보지 않는데 그럼 보육일지를 없앨까? 출석부와 등하원기록부

도 중복되 듯 중복되는 서류는 없애길 바란다.

3. 비담임 교사 채용 및 근무환경개선비 수당 지급 요건 완화

비담임교사를 채용할 경우 근무환경개선비 수당요건이 맞지 않아 대상이 되지 않는다. 직장어린이집은 방법을 바꿔 교사대 아동비율을 낮춰 비담임교사를 정담임교사로 올려 법정 교사대 아동비율을 맞춰 교사들의 휴게시간 또는 휴가 등에 이용하고 있다. 비담임교사도 근무환경개선비를 받을 수 있게 요건을 완화하여 모든 어린이집에 비담임교사가 상주할 수 있게 해서 대체교사사업만으로 교사들의 연월차휴가와 교육 공백이 채워지지 않는 부분을 해소했으면 한다. 2020년까지 연차대체 합의에 사인해가며 근무하고 싶지 않다.

14 교사근무환경개선비 및 교사겸직원장 지원

가. 교사근무환경개선비 지원

1) 지원목적

- 어린이집에 근무하는 보육교사의 처우개선을 위해 지원

2) 지원대상

- 어린이집 또는 시간제보육 제공기관에서 반을 맡고 있는 담임교사(보육교사 또는 특수교사), 육아종합지원센터에 채용된 대체교사(지자체 지원 포함)로서 아래의 기준을 충족하는 사람
 - 평일 8시간을 원칙으로 월 15일 이상 어린이집 또는 시간제보육 제공기관에서 실제 근무

4. 교사 휴게공간 분리

평가인증제에서는 교사실을 이야기한다. 컴퓨터가 놓여 있고 서류가 진열되어 있다. 전화기가 설치되어 있다. 교사에게 교사실은 일하는 공간이다. 휴게하는 공간이 아니다. (지휘·감독에는 적극적이고 구체적인 지시·명령뿐만 아니라 묵시적인 지시·명령, 불이익취급에 의한 간접강제도 포함됨)

5. 영유아 대 교사 비율 완화

만2세는 1대 7이다. 만3세가 되면 1대 15로 배 이상이 늘어난다. 영아에서 유아로 과도기에 놓인 아이들에게 교사의 손길이 뚝 끊기는 것과 같은 현상이다. 만3

세 1대 10, 만4,5세 1대 15로 낮추는 것에 동의한다. 초등학교도 중학교도 한 반에 25인을 넘어서지 않고 있는 현실에 그 보다 훨씬 어린 유아기에 1대 15, 1대 20은 적정치 않다. 교사 대 아동비율은 질 좋은 보육을 위해 반드시 낮아져야 한다.

6. 보육교사 자격 취득 과정에 필수과목으로 노동법 지정

초등학교 교사는 점심 시간을 교육의 연장으로 보고 근무시간으로 인정해주는 데 왜 우리는 적용받지 못할까에 대한 고민은 했다. 그러나, 아무도 근로기준법에 대해 관심 갖지 않았고 관심 갖지 않는 이들에게 가르쳐주지 않았으며 관심을 가져도 배울 곳이 없었다. 사회에 첫 발을 내딛는 학생들에게 왜 학교는 근로기준법을 알려주지 않을까? 라는 고민은 나이가 40이 넘어서야 시작하게 되었다. 대한민국의 모든 근로자가 정규 학교 과정을 마치기 전 근로자가 되기 위한 관련법에 대한 교육은 받은 적이 없다. 가장 기본이 되는 법을 알려주어 국민의 알권리를 충족해 주어야 한다.

7. 휴게시간 미부여 입증 책임 완화

현실적으로 쉼 권리를 보장해주고 못 쉬는 경우 대가를 인정해 달라. 휴게시간 미부여시 입증 책임 완화 해 달라.

저는 현재 2016년3월부터 2018년 2월까지 휴게시간을 인정받지 못한 것에 대한 임금체불 신청을 했고 조사를 마쳤습니다. 결과는 '점심시간과 낮잠시간에 휴게시간을 갖지 못한 것은 인정한다. 그러나 그 시간이 아닌 하루 일과 중 휴게시간은 언제라도 부여할 수 있으니 휴게시간에 대한 하루 일과를 소명하라.'입니다. 450여일에 대한 입증을 온전히 근로자가 해야 한다는 부담은 포기하라는 것과 같습니다.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



현장 사례발표 ②

발표자

김가희

공공연대노동조합 보육교직원노조 광주지회

보육교사 휴게시간 당사자 현장 사례발표 ②

김가희 (공공연대노동조합 보육교직원노조 광주지회)

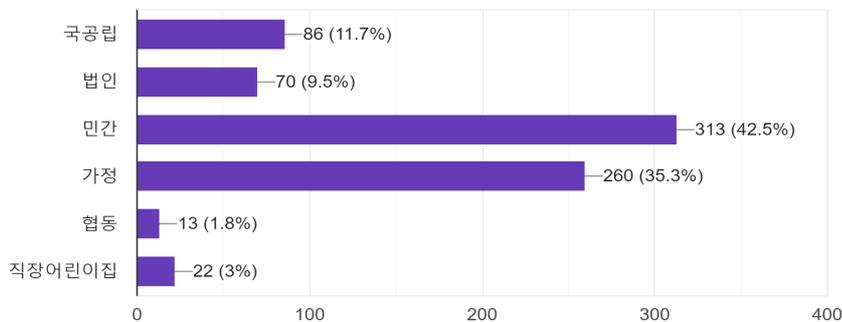
“1시간 공짜노동 이제그만!”

2019 전국 보육교직원 휴게시간 실태조사 2차설문

- * 조사 기간 : 2019.6.21. ~ 6.30 (10일간)
- * 설문 방법 : 온라인
- * 설문 응답자 : 736명

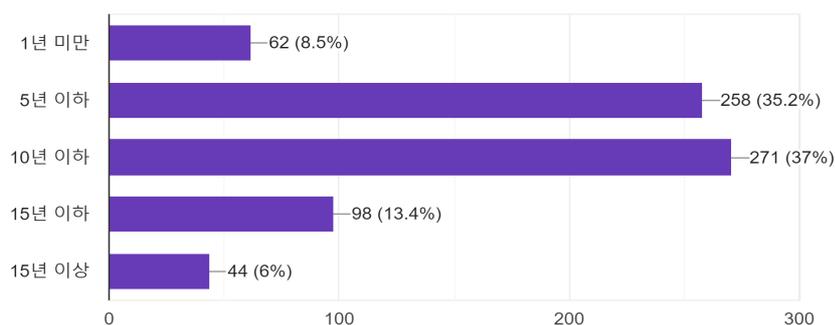
시설유형

응답 736개



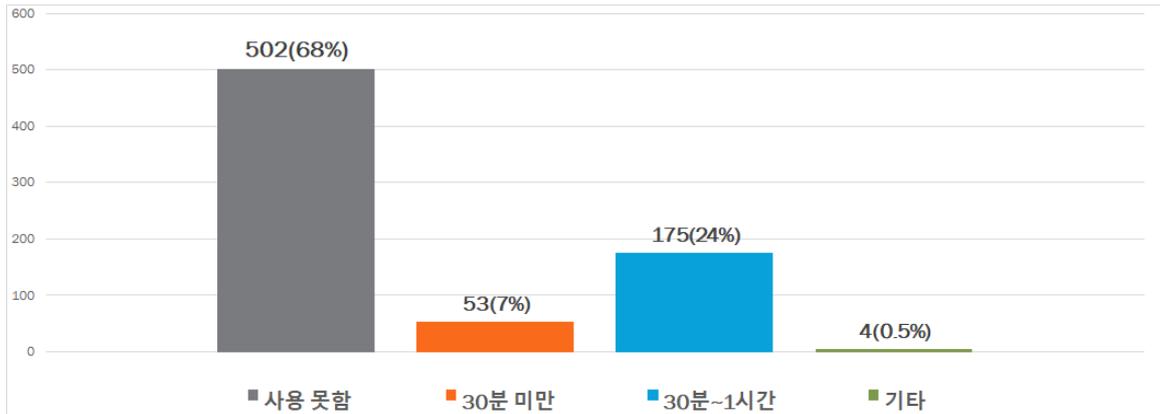
근무경력

응답 732개



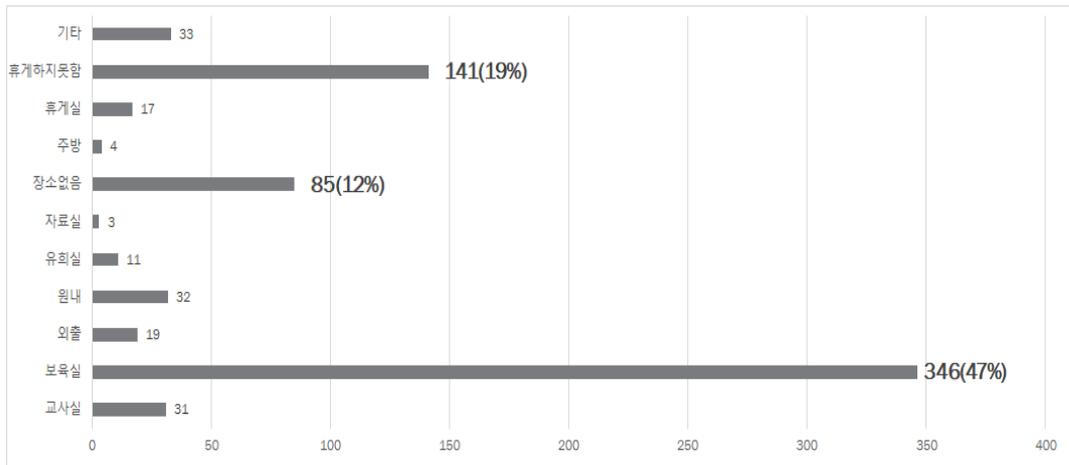
1. 휴게시간 실질 사용 시간은?

응답자:736명 무응답0.5%



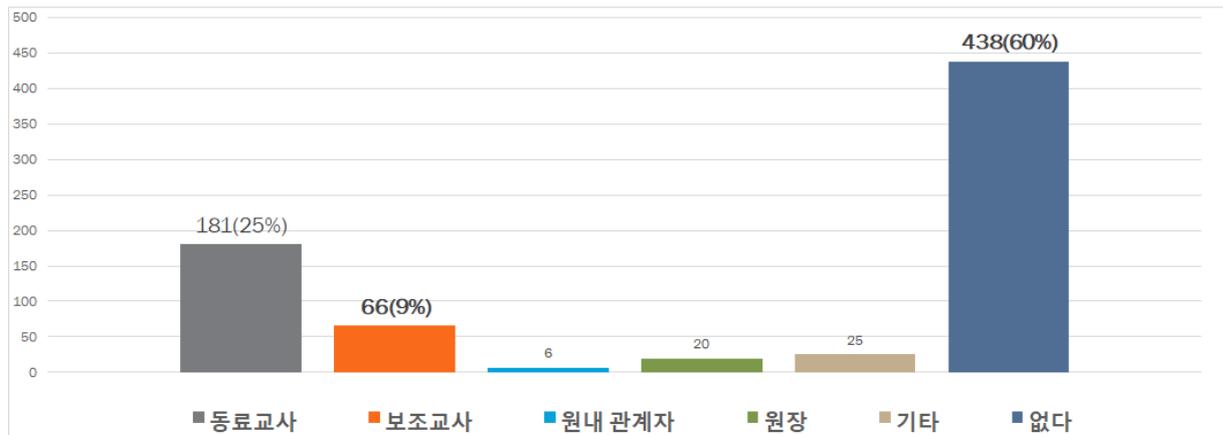
- 휴게시간은 죄가 없다!! 휴게할 수 없는 보육현장이 문제!
- 알아서 사용하라고는 하나, 현실은 일이 많고, 쉴 곳도 없고, 아이들이 불안해 못 쉰
- 휴게시간 사용 없이 휴게시간 사용 확인서에 서명한 적이 있다 → 57%

2. 휴게시간에 어디서 휴식하나요? (복수응답)



- 낮잠 자는 아이들 토닥이며, 어두운 보육실에서 보육일지, 키즈노트 작성시간이 휴식시간이라고?
- 그것도 CCTV 아래 숨어서 휴식!
- 보육실에서 휴게?? 독립된 공간이 아니면 휴게시간이 아님!!

3. 귀하의 휴게시간을 대체하는 교사는 누구인가요?



- 누구에게 맡기라는 거냐. 아이들을 봐줄 사람이 없다!
- 동료교사에게 떠넘기고 미안한 휴식!
- 남은 교사는 교사대아동비율 2배로 보육의 질이 현저히 낮아지고, 부재중 일어난 사고도 담임교사 책임
- 결국 휴게시간은 있으나 마나, 1시간 공짜노동의 연속!!

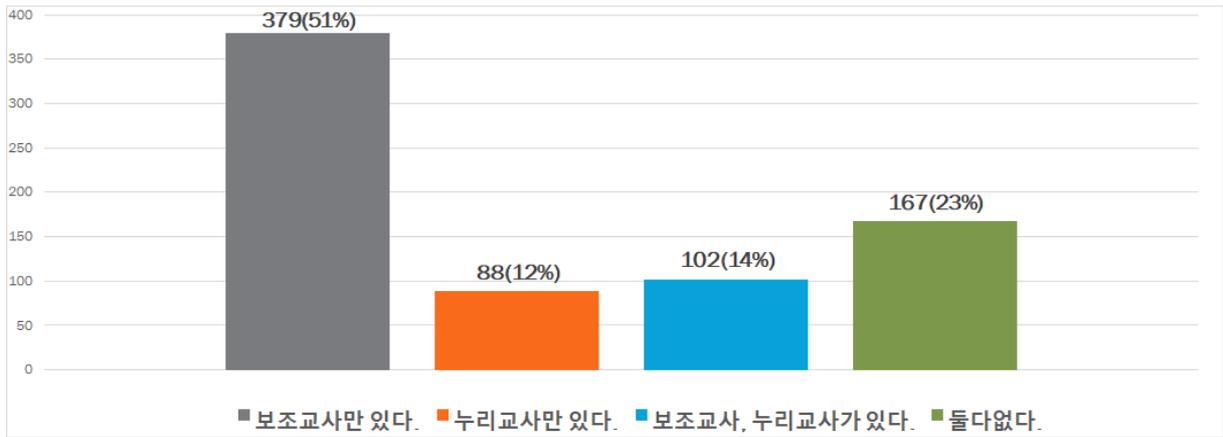


**10년이면
강산도 변한다!**

**여전히
노동기본권 없는
보육현장과
보육교사의 현실**

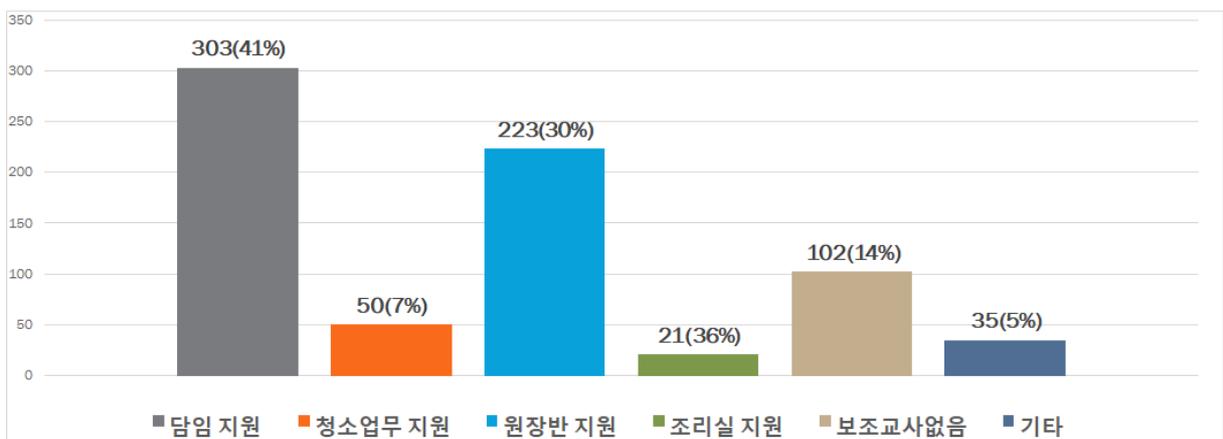
자료 : 2007~2009년사이, 보건복지부,여성가족부 통계취합

4. 보건복지부는 보육교사 휴게시간 대책방안으로 보조교사 확대 지원하는 방안을 내 놓았습니다. 귀하의 어린이집에는 보조교사가 있나요?



○ 4대보험, 퇴직금등 운영비 부담을 이유로 보조교사 채용조차 꺼려!

5. 귀하의 어린이집 보조교사의 주된 업무는?



○ 보조교사는 교사겸직원장반 담임 역할

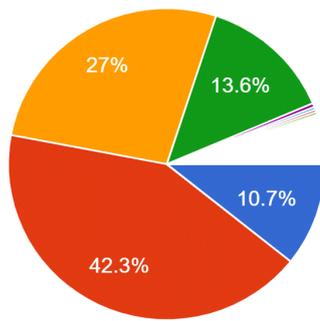
○ 4시간 근무 보조교사도 4시간30분 초과 근무중

6. 귀하가 '보육일지, 관찰일지, 키즈노트, 업무분장으로 맡은 행정업무'를 하는데 각각 걸리는 시간은?

분류	문서 특성	평균 소요시간	기타
보육일지	일간보육일지, 간편보육일지	39분	
관찰일지	아동당/6개영역별 발달과정 기록	48분(아동당)	월별작성. 합계에서 제외
키즈노트	활동사진과 생활이야기, 부모과 의사소통. 아동당 작성. 원에 따라 횟수결정.	40분	
청소	보육실, 화장실, 공동구역, 뒷정리	35분	
수업준비	교육계획안 작성, 매일 활동자료 준비, 교실환경구성	49분	
교사 역할분담	소방안전, 차량, 교사회의록, 안전교육일지, 환경점검, 비품관리, 교재교구관리, 행사준비와 진행, 교사교육, 환경구성, 부모상담 등등	38분	
소요시간 합계		3시간21분/일	

- 그래서 보육일지용 노트북, 서류를 싸들고 집으로 가져가
“ 요즘 누가 보육일지를 원에서 써요~~~ 이미 포기한지 오래 ”
- 주말에도 밀린 업무 계속!!
“ 보육교사도 서류업무 걱정없는 우아한 주말을 누리고 싶다. ㅠㅠ ”

7. 일지작성, 관찰일지, 키즈노트, 청소, 수업준비, 배분된 행정업무, 교사교육, 회의, 상담 등을 시간 안에 진행하려면...시간이 얼마나 필요하다고 생각하나요?



- 1시간
- 2시간
- 3시간
- 4시간
- 5시간이상
- 1시간 30분
- 4시간 이상
- 행정업무시간 필요없다! 전체 육아...

▲ 1/6 ▼

- 1시간 휴게시간! 2~3시간 서류행정업무! 도대체 설 수 없다.
- 밀린 업무와 아이들을 두고 1시간을 편안히 휴식과 충전을 할수 있다는 말인가??



1시간 공짜노동! 임금체불!

- 월20시간×12개월= 총 240시간 체불발생
- 체불소송 기간 3년 최저시급 기준(2016.7월~ 2019.6월까지)

○ 최근 4년 간 최저임금 금액

2016년	2017년	2018년	2019년
6,030원	6,470원	7,530원	8,350원

○ 보육교직원 1인 체불임금

2016년	6,030원 × 120시간	723,600원
2017년	6,470원 × 240시간	1,552,800원
2018년	7,530원 × 240시간	1,807,200원
2019년	8,350원 × 120시간	1,002,000원
2016~2019년	총합계	5,085,600원

보육교사에게 무한책임을 강요하는
 보육시스템을 바꿔야합니다.
 우리의 요구는 보다 나은 보육서비스를 받을
 아이들의 권리입니다.
 제대로 된 보육현장을 만들어
 우리 아이들과 보육노동자들의 당연한 권리를 찾겠습니다.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



발제 ①

**한국의 보육 현실을 고려한
휴게시간 해법**

박창현

(육아정책연구소, 부연구위원)

한국의 보육 현실을 고려한 휴게시간 해법

박창현 (육아정책연구소, 부연구위원)

I. 문제제기: 보육교사 ‘휴게시간’ 보장 무엇이 문제인가?

1. 보육교사 ‘휴게시간’의 도입배경과 법적 취지

□ 개정 근로기준법상 ‘휴게시간’에 관한 법적 근거와 취지

- 2018년 3월 개정된 근로기준법상 근로시간 특례제도(제 59조)에 따라, 특례업종이 5개의 업종으로 축소되었고, 사회복지서비스업은 특례업종에서 제외됨. 사회복지서비스업에 종사하는 근로자에 대해서는 연장근로의 상한 규정이 적용되고, 근로기준법 제 52조에 따라 휴게시간이 적용됨.
 - 이에 사회복지서비스업에 속하는 보육교사의 법정 근로시간은 근로기준법 제 50조(근로시간)에 따라, 1주간 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음.
 - 근로기준법상 근로시간의 의미는 근로자가 사용자의 지휘 감독 하에 근로계약서상의 근로를 제공하는 시간이며, 작업의 개시부터 종료시간에서 휴식시간을 제외한 실 근로시간을 말함.
 - 휴게시간이란, 노동자가 일과 업무에서 시간적, 장소적으로 떠는 것이 보장되어, 이를 자유롭게 이용할 수 있는 상태여야함. 보육교사의 휴게시간이란, 영유아와 분리되어 자유롭게 휴식하는 시간을 의미함.
- ☞ 휴게시간의 3요소: 사용자의 지휘 명령으로부터의 해방, 근로시간 도중 부여, 자유이용
- 개정 근로기준법의 법적 취지는 근본적으로 보육교사의 노동조건을 개선하기 위함임.

□ 보육교사 ‘휴게시간’ 보장의 문제가 중요한 이유

- 보육교사 휴게시간 문제는 보육교사의 노동권의 문제와 직결됨.
- 휴게시간의 문제는 연차, 방학 등의 문제와 직결되며, 건강권과도 밀접한 관련 있음.
- 법정근로시간 준수는 노동자가 인간다운 생활을 영위하기 위함이며, 이를 어기면 형사처벌, 연장근로수당을 제공해야함.

2. 보육교사 '휴게시간' 정책의 쟁점과 이슈

- 어린이집 기본보육시간은 12시간이고, 근로기준법상 1일 법정근로시간은 8시간으로 4시간의 차이가 존재함.
 - 기본적으로 인력 충원(보조교사 및 대체교사)이 없다면, 보육교사 1인이 1일 돌봄 노동을 하면서 휴게시간을 가지기 원천적으로 어려운 구조
 - 영유아의 점심시간, 낮잠시간도 보육교사에게 온전한 의미에서 휴게시간이 아님.
- 보육교사의 업무 특성상 휴게시간을 실질적으로 이용하기 어려움.
 - 가짜 휴게시간, 1시간 조기퇴근 (근무시간 내 실질적인 휴게시간 미부여)
 - 특히 민간의 경우(인건비나 표준보육비가 현실화되지 않은 열악한 조건에서), 근로감독이나 내부고발이 없다면, 보육교사의 휴게시간이 제대로 보장되지 않는 경우가 많음.
- 법제도상 휴게시간에 관한 규정은 최저한도만, 근로시간도중 부여의 원칙만 제시되어 있어, 실질적으로 휴게시간을 분할할 수도 있고, 개별 노동자에게 다르게 정할 수도 있음.
 - 휴게시간을 기관의 상황에 맞게 변경할 수 있는 여지가 있으나, 이를 악용하는 경우 보육교사가 실질적인 휴게시간을 누리기 어려울 수도 있음.

II. 보육교사 '휴게시간' 의 정치학

1. 한국 보육교사의 노동 실태

- 한국 어린이집 보육 현실 및 보육교사 노동실태 (2018년 보육실태조사를 중심으로)
 - 어린이집 운영 시간: 평일 운영 시간 : **평균 11시간 41분**(7시42분~19시23분)

표 1 | 어린이집 운영 시간('12,'15,'18)

단위: 시간·분

구분	문 여는 시각	문 닫는 시각	평일 운영시간
'18년	7시 42분	19시 23분	11시 41분
'15년	7시 39분	19시 34분	11시간 55분
'12년	7시 43분	19시 39분	11시간 56분

- 성별은 여성 98.0%(남성 2.0%), 평균연령은 40.9세 ('15년 조사결과: 여성 98.3%, 평균연령 38.4세)
- 평균 근무경력은 6년 4개월 ('15년 조사결과: 4년 7개월)

표 2 | 2012-2018 어린이집 교직원 수(담임, 보조, 기타)

단위: 명

연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
담임교사	194,736	195,078	198,941	201,100	198,631	198,335	197,146
보조교사(국고 지원)	-	-	-	12,344	12,344	19,000	25,000
기타(대체교사, 방과후교사등)	10,210	17,254	19,648	15,672	18,573	18,369	17,850
전체교사	204,946	212,332	218,589	229,116	229,548	235,704	239,996

- 보육교사 근무시간: 하루 평균 총 근로시간은 9시간 17분 (근로시간+휴게시간+당직)

표 3 | 보육교사 근로시간 및 휴게시간 (2012, 2015, 2018년 기준)



○ 보육교사 근무시간 구성

표 4 보육교사 근무시간 구성(보육시간, 보육준비 및 기타 업무)

단위: 시간·분

구분	보육 시간	보육준비 및 기타업무	1일 총 근로시간
'18년	7시간 32분	50분	9시간 17분
'15년	7시간 54분	1시간	9시간 36분
'12년	-	-	9시간 28분

- 근로시간(9시간 17분) 중 휴게시간 37분, 아동 비 대면 점심시간 7분 포함 하여 44분
 - 휴게시간이 있는 보육교사 중 56.8%는 하루 1회 휴게시간을 이용하며, 휴게 장소가 별도로 없는 기관은 39.7%

표 5 보육교사 근로시간 및 휴게시간(2012, 2015, 2018)

구분	2012년	2015년	2018년
총 근로 시간	9시간28분	9시간36분	9시간17분
휴게 시간	26분	18분	44분

- 평균 급여는 기본급 168만 9천원, 수당 44만 1천원이며, 총액은 213만원(2015년 대비 28만 7천원 상승)
 - 초임교사는 기본급 161.7만원, 수당 30.1만원이며, 총액은 192만원, 유형별로 수당은 큰 차이가 없으나, 기본급에서 편차가 있으며, 특히 민간, 가정 어린이집 기본급은 여전히 최저임금 수준('18년 157.4만원).
 ○ 일에 대한 보람, 근무환경 전반, 인적환경에서 만족도가 높은 반면, 사회적 인식, 급여 수준에서는 낮음.

2. 해외사례

표 6 해외 보육교사 근로시간 및 휴게시간

구분	독일		일본		프랑스
총 근로 시간	6-8시간	9시간 이상	6시간이상	8시간	6시간
휴게 시간	30분	45분	45분	1시간	20분 이상

자료: 독일 노동 사회부 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2018). 노동시간법 (Das Arbeitszeitgesetz). p 13.

일본 야후 보육사 노무사 블로그 등

3. 유치원 및 초등학교사의 노동실태

□ 우리나라 유치원 교사 (2017년 유아교육실태조사를 중심으로)

- 교육공무원이므로 **휴게시간이 적용되지 않음.**

(사립 유치원 교사는 사립학교 교원의 복무규정에 따름(사립학교법 제 55조).
국가 공무원법에 따르는 국공립학교 교원의 규정을 준용)

- 1일 평균 정규 수업운영시간 4시간 41분(시작시간 8시 53분 ~ 종료시간 13시 35분)

(교사 응답: 누리과정 운영 시간 평균 9시에 시작 ~ 13:53분에 끝남. **평균 운영시간 4시간 52분**)

- 일일 평균 근무시간: 공립 8시간 48분, 사립 교사는 9시간 49분 근무

- 아침 돌봄 평균 운영시간 1시간 10분(시작시간 7시 49분 ~ 종료시간 9시)

- 오후 방과후 과정의 평균 운영시간은 약 4시간(평균 13시 45분에 시작하여, 17시 46분 종료)

- 수업일수: 연간 평균 수업일수 약 206일임. 사립은 평균 221일, 공립은 약 191일로 사립이 공립보다 30일 가량 김.

- 평균 교사 대 아동비율 5세반 23명, 4세반 21명, 3세반 16명임(시도교육청별로 기준이 다름).

- 사립 방학일수 23일, 공립 55일

- 호봉적용: 국공립 교사는 국가교원 호봉제, 사립 교원은 유치원 자체호봉 또는 미적용. 근무경력이 보수 상승에 미치는 영향 52.7%, (공립은 89.3%)

- 연간 휴가 일수, 사립사인은 17일, 공립 단설 15일 공립병설 21일, 사립 법인 21일

- 출산휴가 및 육아휴직의 경우, 공립 교사는 둘 다 이용가능, 사립 교사는 약 20%만 이용

- 사직 및 이직 이유는 ‘근무여건이 열악해서’

□ 유치원, 초등학교사의 수업시간, 수업 외 업무시간 (OECD Education at a Glance, 2018을 중심으로)

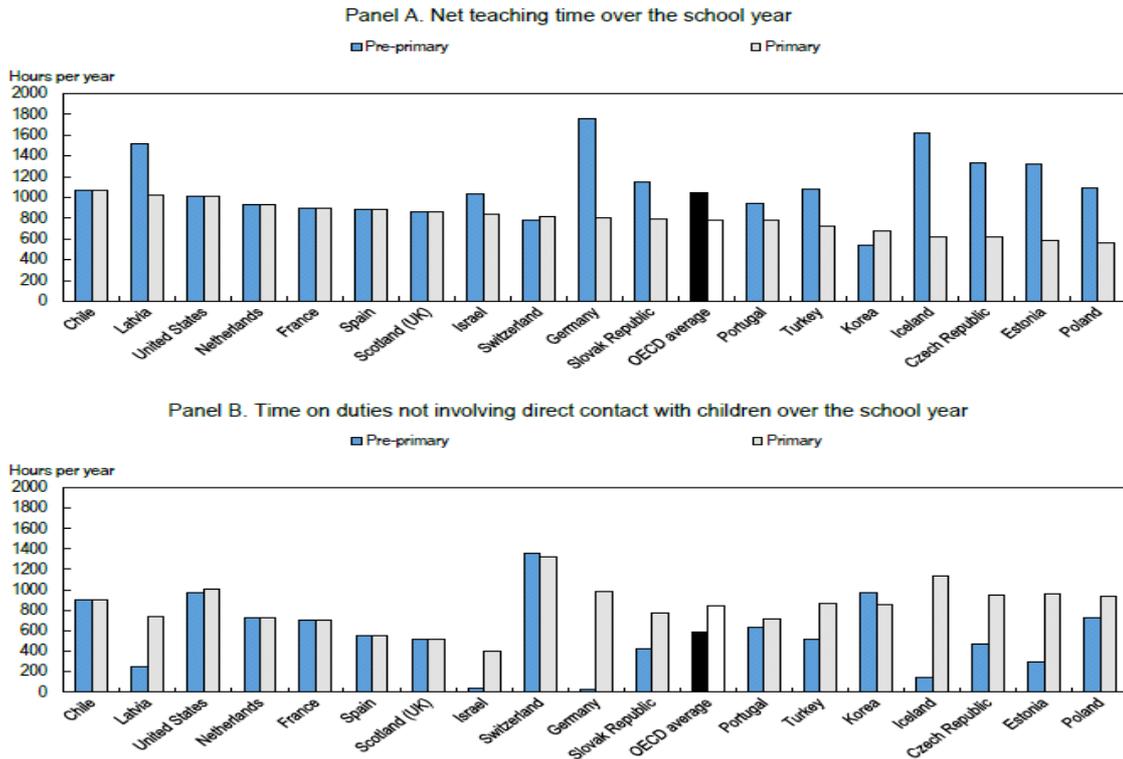
- OECD 국가들은 평균적으로 공립 유아교육기관의 교사들이 한 해 동안 아이들과 함께 보내는 총 시간(수업, 대면보육)이 초등 교육기관 교사들보다 260시간 더 많으나, 한국의 경우, 공립 유치원 교사의 수업시간이 초등교사보다 적게 나타남.

- 대면보육 이외의 업무시간의 경우 OECD 국가들 대부분은 초등 교사가 유치원 교사보다 더 많은 편인데, 한국의 경우 유치원 교사의 업무시간이 초등교사보다 더 높게 나타남.

- 유치원 교사의 순 수업시간(대면보육)시간이 누리과정 운영시간인 일일 4-5시간으로 보고되었을 가능성이 높고, 수업 이외의 업무시간(학부모상담, 행정업무,

교육일지 작성 등)이 초등교사에 비해 더 많은 것으로 보고된 것으로 판단됨.

그림 1 OECD 국가들의 유아교사와 초등교사의 수업시간 및 수업외 시간



출처 : OECD (2018). OECD Education at a Glance 2018 : OECD indicators, <https://doi.org/10.1787/19991487>.

4. 보육교사의 ‘휴게시간’에 영향을 미치는 다양한 구조적 변수

□ 교육부의 관점: 누리과정 운영시간

- 2014년 정부는 3-5세 누리과정 운영시간을 3-5시간에서 4-5시간으로 최소 기본과정 운영시간을 1시간 연장하여 운영, 2012년에 이미 8시간 운영하는 유치원이 전체의 71%였음. 현재 누리과정 개편을 앞두고 있으나 운영시간은 교육과정에서 4-5시간으로 정해놓고 있음.
- 누리과정은 어린이집에도 공통적으로 적용되었으므로, 12시간 보육 체제였던 어린이집에서도 3-5세의 경우, 기본과정과 방과후과정으로 운영하여 왔음. 이런 영향으로 0-2세 영아보육기관을 제외하고, 대부분의 유치원과 어린이집 이용시간이 상당히 유사해지고 있음. 또한 유치원 교사와 보육교사의 근무시간은 9시간대로 거의 유사함.
- 그런데 국공립 유치원 교사의 경우, 4-5시간 누리과정 운영 후, 방과후 과정에

투입되지 않고 교육공무직이 돌봄을 담당. 사립 유치원 교사의 경우, 4-5시간 누리과정 운영 후, 교대로 방과후 과정에 재배치되거나, 방과후과정 교사를 정교사로 임용하여 오전에 보조인력으로 배치함. 사립 유치원의 경우, 투담임제도가 일상화되어 있음. 유치원 교사의 경우, 휴게시간이 없더라도, 일단 유아를 직접 대면하는 교육시간이 어린이집 교사보다 적은 편이라고 볼 수 있음.

- 사립 유치원 교사의 경우에도 노동조건과 처우가 다 좋은 것도 아니지만('대면보육'이라는 용어를 쓰지 않지만) 일반적으로 유아를 직접 교육하고 보육하는 시간은 최소 4-5시간에서 6시간을 넘지 않음.

□ 보건복지부의 관점: 보육체제 개편 정책

- '대면보육 7시간, 행정업무 1시간, 휴게시간 1시간' 시범사업 시작(2019년 보건복지부 업무계획 발표, 현재 4개 지역 106개 어린이집 시범사업 진행 중)
- 어린이집 이용시간은 오전 9시부터 오후 4시까지 7시간의 기본보육시간과, 오후 4시부터 오후 7시 30분까지 3시간 30분의 연장보육시간으로 구성
- 이를 위해 보조교사 1만 5000명을 추가 배치해 배치인력을 총 4만 명까지 확대하고 대체교사 700명을 추가 배치예정
- 그러나 현실적으로 7시간 대면보육은 불가능한 목표이며, 인권침해의 요소가 다분함. 7시간 대면 보육은 유치원과 어린이집의 최근 변화 상황을 볼 때도 현실에 맞지 않음. 휴게시간을 근무시간 도중에 준다고 하더라도 대면보육시간을 최소 5-6시간으로 줄여야 함.

□ 유-보 통합의 관점: teacher vs. social worker ?

- 교사도 결국 노동자이긴 하나, 보육교사와 교육공무원과의 임금, 자격, 근로조건 등의 실질적인 격차가 발생함.
- 휴게시간이 있는 보육교사(사회서비스업 종사자) vs 휴게시간이 없는 유치원 교사(교육 공무원)
- 교육과 보육의 질은 기관마다 천차만별일 수 있으나, 우리나라의 영유아가 유치원과 어린이집을 선택했을 때 교사의 질적 격차가 크거나, 운영 시스템에 전혀 달라 서비스 결과가 다르다면 제도의 측면에서 개선이 필요함.

□ 평가인증 시스템과 과도한 행정업무

- 행정업무를 간소화하고, 평가인증 지표를 지금보다 훨씬 더 줄이도록 하며, 등급제를 보다 완화하여야 함.
- 지표가 상세해질수록 보육현장의 모습이 획일적이 되고, 보육교사는 지표대로

움직이는 존재로 전락하게 됨.

- 평가인증 지표에 휴게시간, 연차휴가 사용 등 ‘교사의 노동이 충분히 존중받았는지의 여부’를 묻는 항목들을 추가하여 인권보육의 기회를 높일 필요가 있음.

□ 노동 감수성이 여전히 부족한 어린이집 조직 문화

- 현장에서는 여전히 실질적 휴게시간, 연차휴가 등을 쓰기 어려움.
- 노동 감수성을 높이는 실질적인 교직원 연수가 필요함.

III. 해법 및 대안

□ 다양한 해법들

- 보조인력 지원(대체교사, 보조교사 지원)
 - 정부는 '15년부터 보조교사가 배치되어 최근 휴게시간 확보 효과가 나타나는 것으로 추정, '19년 7월부터는 어린이집 담임 보육교사의 업무부담 경감, 휴게시간 보장을 위해 보조교사 1만 5천명을 추가로 배치하고자 함.
- 근로기준법상 휴게시간 부여가 어려운 사회복지서비스업 등의 휴게시간 특례를 근로기준법에 규정을 신설하여, 연장근로의 제한의 예외만을 설정하는 방안 검토 등.

□ 방향성 및 제안점

- 인간 중심의 노동 관련 제도 확립 및 투자확대(ILO,2019)
 - 노동자의 기본권, 최대 노동시간 제한, 모든 노동자를 위한 최저 보호선을 제공하는 보편적 노동권 보장
 - 노동자에게 노동 일정 시간에 대한 더 큰 선택권을 주도록 노동시간을 설계해 노동시간 자율성(시간주권)을 확대, 사업주의 필요와 최소노동시간을 충족하는 한편 노동자의 일-생활 균형을 달성
 - 공공정책을 통해 사용자와 노동자 단체 대표성과 사회적 대화를 적극 증진
- 사회복지서비스업 등 보육교사의 돌봄 노동의 특성을 고려할 때, 보육교사의 휴게시간 확보가 어려울 수는 있음. 그러나 기본적으로 업무 강도가 높은, 긴 노동시간 중 짧은 휴식 시간이라도 보장해주어야 한다는 점에서 볼 때, 보육교사의 노동권 확보와 인권보육을 실현한다는 측면에서 휴게시간 보장은 반드시 필요함.
 - 다만, 휴게시간 특례조항을 다시 넣기보다 현행법을 유지하면서 휴게시간을 준수하고, 현장에 정착해나갈 수 있도록 전달체계, 조직문화개선, 평가인증 제도

보완 등을 추진할 필요가 있겠음.

- 이미 특례조항에서 제외되었는데, 또다시 관련 특례조항을 삽입하는 것은 역행임.
- 2교대제, 5시간 대면보육, 3시간 행정업무, 8시간 근무시간을 유지하면서 휴게시간을 사용할 수 있다면, 정책의 안착이 보다 용이할 것임.
 - 보육교사의 총 노동시간이 9시간이 넘고, 대면 보육이 7시간이 넘기 때문에 휴게시간은 현장에서 바르게 정착되어야 함. 휴게시간의 근본 취지를 살리는 게 보다 중요.
- 휴게시간 규정을 명확하게 적시하여 규정을 지키도록 해야 함.
 - 보육교사 휴게시간의 문제는 근로시간 도중 부여라는 최소한의 기준만을 제기하고는 있어 어린이집의 상황에 따라 다양한 해석이 가능함(예컨대 휴게시간 분할 운영 등).
 - 보육교사 휴게시간의 운영 지침을 명확하게 주고, 어린이집의 상황에 맞게 운영하는 것이 해법임. 특히 휴게시간의 길이, 배치, 원칙 등을 정하고, 이에 알맞게 사용자와 근로자대표(노조)가 서로 합의하는 것이 바람직함.
 - 업무의 특성상 휴게시간 부여가 곤란하다고 하나, 유치원 교사와 비교해본다면 근본적으로 제도개선이 필요함.
- 인력 지원(예산지원)이 어렵고, 교사 대 유아 비율을 줄이기 어렵다는 말을 믿지 말 것.
 - 돈 안쓰고 제대로 실행될 수 있는 정책은 없음. 인력 지원 정책이 뒷받침되지 않는 한, 휴게시간 정책은 안착되기 어려움. 인력지원 정책은 장기적으로 기다려야하는 정책이 아님. 인력풀 확보와 전달체계 관련 제도 개선 필요
- 보육공동체 운영의 민주성과 참여성 등의 공공성 높이기
 - 대폭적인 인건비, 인력 지원이 불가능하다면, 현실적인 정책들을 생각해볼 필요가 있음. 법이나 거대정책보다 중요한건 미시적인 정책들, 실제적인 보육공동체의 변화가 더 중요할 수도 있음.
 - 보육교사가 휴게시간 사용을 위한 원장의 운영의 묘미 필요
 - 원장의 리더십 변화 필요, 보육공동체(교사, 부모, 원장)가 모두 휴게시간의 필요성을 인정하고 존중하는 조직문화정책 필요
 - 보육교사 노조의 활성화 및 근로자 대표제도 정착 필요
- 보육환경에서 보육교사를 옥죄는 요소에 대한 해방이 필요함. 결국 노동해방임.
 - 평가인증지표에 보육전문성 뿐만 아니라, ‘교사의 노동 조건 준수’에 관한 항목을 담을 필요가 있겠음.

- 어린이집 운영 내부 고발의 활성화 및 지도점검 강화
 - 상시 지도·점검 현장팀 인력 별도 구성 필요
 - 법령 위반행위에 대한 행정처분 강화 및 내실화

- 추후 유-보통합, 의무교육제도 도입 등의 거시적인 정책 맥락에서 보육교사의 노동 조건을 고려하기
 - 유치원 교사와 보육교사의 격차 완화는 반드시 필요하며, 교사의 격차를 완화하는 것이 영유아에게 유익함.
 - 유-보통합을 하게 되면, 실질적으로 보육교사의 휴게시간에 대한 논쟁을 불필요해질 것으로 판단됨.

감사합니다.

※ 참고문헌

교육부, 서울특별시교육청, 육아정책연구소 (2018). 2017 전국 유아교육실태조사.
 보건복지부 보육정책관 (2019). '18년도 보육실태조사 결과(2019. 6).
 ILO(2019). Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work.
 OECD (2018). OECD Education at a Glance 2018 : OECD indicators,
<https://doi.org/10.1787/19991487>.
 OECD (2019). Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care.
 Paris: OECD.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른 보육교사노동 현황 및 과제



발제 ②

개정 근로기준법 취지와 휴게시간 문제 해결방안

- 근로기준법상 휴게시간, 특례 축소 취지,
보육지원체계 개편과 휴게시간 보장 방안 -

조현주

(공공운수노조 법률원, 변호사)

개정 근로기준법 취지와 휴게시간 문제 해결방안

조현주 (공공운수노조 법률원, 변호사)

1. 근로기준법상 휴게시간 규정과 중요성

가. 근로기준법상 휴게시간 규정

제54조 【휴게】

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

나. 근로시간 · 대기시간 · 휴게시간의 의미

1) 근로시간

‘근로시간’이란 노동자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 모든 시간을 의미합니다. 여기서 ‘사용자 지휘·감독’ 아래 있었는가의 여부는 근로계약의 내용, 취업규칙의 정함 및 당해 활동의 업무관련성 등을 종합하여 사회통념에 의해 판단되어야 하며, ‘지휘·명령’에는 적극적인 지시·명령 뿐만 아니라 묵인·허용, 불이익취급에 의한 간접강제가 포함됩니다.

2) 대기시간

근로기준법(이하 ‘법’이라고 합니다) 제50조 제3항은 “작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다”라고 규정하여, 대기시간은 근로시간으로 간주됨을 명백히 하고 있습니다.

현실적으로 업무수행을 하지 않는다는 점에서 외형상 휴게시간과 유사하게 보이나, 실질적으로는 사용자의 지휘·명령권이 배제되지 않는 시간이기 때문에 근로시간으로 간주되는 것입니다.

3) 휴게시간

법 제54조에서는 사용자는 노동자에게 4시간에 30분, 8시간의 경우는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 하며, 휴게시간은 노동자가 자유롭게 이용할 수 있음을 명시하고 있습니다. 즉, 휴게시간으로 인정될 수 있으려면, 노동자가 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간이어야 합니다.

대법원은 수차례 “근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 등)”고 판시하고 있습니다.

행정해석은 “휴게시간이라 하더라도 작업의 특수성과 계속성을 감안, 휴게시간의 이용장소 등 어느 정도의 범위내에서 사용자의 제약을 받는 것은 부득이한 것으로서 1977.4부터 현재까지 근로자들의 묵시적 인정하에 이의없이 관행적으로 이러한 휴게시간이 운용되어 왔다면 이를 위법이라 할 수 없으나, 앞으로는 근로기준법 제95조 규정에 의거 휴게장소 및 이용방법에 대하여 취업규칙에 구체적인 명시규정을 두고 이에 따라 시행되어야 할 것임(해지 01254-5965, 1988. 4. 24.)“이라고 합니다.

따라서 형식상 휴게시간이라 정해져 있다고 하더라도, 실질이 휴게시간인지 검토해야 합니다.

다. 대기시간과 휴게시간의 구분

대기시간(=작업대기 상태)이란 통상적으로 사용자의 지시에 응할 수 있는 일정한 장소 내에서 작업준비의 상태를 갖추고 있는 것으로 충분하며, 반면 휴게시간으로 볼 수 있으려면 구체적으로 ① 노동자가 현실적으로 근로로부터 떠나 있고,

② 시간적·장소적으로 근로로부터 떠나는 것이 보장되어 노동자가 이를 자유롭게 이용할 수 있는 상태에 있어야 한다고 해석하는 것이 일반적입니다.

법원과 학계의 일반적 견해는 다음과 같은 시간들을 근로시간으로 인정하고 있습니다.

- ☞ 근로자가 출근해 근로태세를 갖추고 있었으나 작업지시가 없어 대기한 시간¹⁾
- ☞ 노선버스 운전기사의 승차시간 사이에 배차를 위해 일시 운전을 하지 않고 기다리는 시간²⁾
- ☞ 우편물운송차량이나 택시 운전기사가 격일제 근무형태 등으로 근무하면서 공백시간 틈틈이 취한 수면이나 식사 등 휴식시간³⁾
- ☞ 아파트 경비원들에게 자유로운 이용이 보장되지 않은 휴게시간이나 수면시간⁴⁾
- ☞ 소방공무원들에게 자유로운 이용이 보장되지 않았던 야간수면시간, 식사시간, 휴식시간⁵⁾
- ☞ 작업 도중에 정전기계고장·원료공급중단 등으로 인한 대기시간
- ☞ 자동차운전수차장·식당접객원이 고객을 기다리는 시간
- ☞ 의사의 대기 근로시간
- ☞ 호텔포터의 야간근무대기 시간 등

라. 휴게시간 규정의 연혁과 취지

우리 법은 1953. 5. 10. 법 제정때부터 적용 대상자의 제한 없이 모든 노동자들의 최소한의 휴게시간을 보장하고 있습니다.

휴게제도는 일반적으로 장시간 계속된 근로에서 생기는 육체적, 정신적 피로의 회복에 그 취지가 있다고 설명됩니다. 이에 대하여 휴게시간은 피로의 회복을 통한 근로자의 건강확보와 함께 근로자가 상당한 시간을 소요하는 직장에서의 사회적 생활과 문화적 생활에 필요한 최소한의 시간을 확보하기 위한 제도라고 파악하는 견해가 있습니다.⁶⁾

1) 대법원 1965. 2. 4. 선고 64누162 판결.

2) 대법원 1992. 4. 14. 선고 91다20548 판결, 울산지방법원 2012. 8. 30. 선고 2010가합6860 판결 등.

3) 대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결, 의정부지방법원 2013. 5. 16. 선고 2012나11588 판결 등.

4) 대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결, 서울고등법원 2014. 5. 13. 선고 2013누21900 판결, 서울중앙지방법원 2011. 10. 17. 선고 2010가단436890 판결 등.

5) 제주지방법원 2011. 5. 12. 선고 2009가합3339 판결, 청주지방법원 2012. 5. 9. 선고 2010가합1620 판결 등.

6) 강성태, 휴게시간의 의의, 노동법연구, 서울대학교 노동법연구회, 1996. 6., 38면.

마. 휴게시간의 길이와 배치

1) 휴게시간의 길이

○ 법 제54조 제1항은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 있습니다.

○ 근로시간이 4시간을 넘으나 8시간에 미치지 못 하는 경우 30분의 휴게시간만 부여하면 되는지, 4시간당 30분의 비율에 의하여 휴게시간을 부여하여야 하는지 (예를 들어 6시간 경우에는 45분)가 명확하지 않습니다.

행정해석은 “근로기준법 제44조의 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 규정되어 있는 바, 실근로시간이 8시간 미만인 경우에는 휴게시간을 30분 이상 근로시간 도중에 실시하는 것은 근로기준법 위반이 되지 않음. 다만, 단체협약이나 취업규칙 등에 법기준 이상의 휴게시간을 부여토록 정한 경우에는 그에 따라야 할 것임(근기 01254-13728, 1988. 9. 7).”이라고 합니다.

○ 근로시간이 8시간 이상인 경우에는 휴게시간을 얼마나 주어야 하는지에 관하여는 법에 정해져 있지 않으나, 1일 8시간 이상의 근로는 원칙적으로 연장근로에 해당하고 연장근로의 경우에는 피로의 정도가 더욱 가중되므로 연장근로시간이 4시간이 될 때마다 30분 이상의 휴게시간을 주어야 하는 것으로 해석함이 타당합니다.

○ 법에서는 휴게시간의 최저기준만을 규정하고 있으므로 법정시간 이상의 시간을 휴게시간을 부여할 수 있습니다. 그러나 지나치게 긴 휴게시간을 두는 것은 근로자의 시간활용이 어렵고 사용자가 연장근로를 회피하기 위한 탈법적인 수단으로 활용할 우려가 있으므로 일정한 요건 하에서만 허용되어야 합니다.

행정해석은 다음과 같이 보고 있습니다.

“근로시간 도중에 3~4시간의 휴게시간을 정하는 것도 업무상 형편에 의하여 필요하다면 일정한 조건 아래 허용될 수 있다. 그런데 지나치게 긴 시간을 두는 것은 근로자의 시간활용이 어렵고 사용자가 연장근로를 회피하기 위한 탈법적인 수

당으로 활용할 우려가 있다.

따라서 ① 기후, 작업조건, 업무의 성격 등을 고려하여 사회통념상 그 필요성과 객관적인 타당성이 있어야 하며, ② 단체협약이나 취업규칙 등에 미리 정해져 있고, ③ 근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장되어야 한다. 또한 ④ 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 뒷받침 되어야 하고, ⑤ 2중으로 출퇴근을 하는 경우에는 사용자가 비용을 부담하는 등 지원하는 제도를 마련해야 한다(근기 01254-1344, 1992.8.11.).“

2) 휴게시간의 배치

○ 시업시각 이전이나 종업시각 이후 부여

법 제54조 제1항은 “휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”라고 하므로 시업 시각 이전이나 종업시각 이후에 휴게시간을 부여할 수 없습니다.

행정해석은 “휴게시간을 근로시간 도중이 아닌 업무의 시작 전 또는 업무가 끝난 후에 부여하는 것은 근로기준법에 위반될 소지가 있다 할 것입니다(근로개선 정책과-1773, 2013. 3. 19.).”라고 합니다.

○ 휴게시간 분할 부여

행정해석은 “근로기준법 제44조의 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 규정하고 있는 바, 동 제도는 적절한 휴게를 부여함으로써 근로자의 건강보호·작업능률의 증진 및 재해방지에 그 목적이 있는 것이므로 휴게시간을 일시적으로 부여함이 휴게제도의 취지에 부합되나, 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위내에서 휴게제도 본래의 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 주어도 무방할 것임(근기 01254-884, 1992. 6. 25.)⁷⁾.”이라고 합니다.

7) 이 행정해석의 질의는 다음과 같습니다.

[질 의]

근로기준법 제44조 제1항에서 사용자는 근로시간 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정되어 있는 바, 동 휴게시간을 일시에 주어야 하는지 또는 나누어 주어도 가능한지에 대해 양설이 있어 질의함.

<답 설>

이에 대하여 김형배 교수는 “휴게는 원칙적으로 일시에 주어야 할 것이다. 왜냐하면 1시간마다 10분, 2시간마다 20분 등 세분화하여 휴게시간을 준다면 피로의 회복, 식사, 기타 사회적·문화적 욕구의 실현이라는 휴게 본래의 취지를 충족시킬 수 없기 때문”이라고 합니다. 박상필교수는 “1시간마다 10분, 2시간마다 15분 등 지나치게 세분화한다면 근로의 중단이라는 의미에 있어서는 휴게라 할 수 있으나 피로의 회복, 식사, 기타 생리적인 요구를 충족시킬 만한 시간이라 할 수 없으므로 법 제44조의 취지에 위반된다”라고 합니다.⁸⁾

바. 휴게시간 미보장시 효과

사용자가 법 제54조에 위반하여 휴게를 주지 않는 경우 또는 휴게를 주더라도 자유롭게 이용하게 하지 않는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다(법 제110조)

사. 보론 - 헌법상 기본권으로서의 휴식권

헌법재판소 2001. 9. 27. 선고 2000헌마159 결정은 다음과 같이 휴식권은 행복추구권의 한 내용이라고 판시한 바 있습니다.

“휴식권은 헌법상 명문의 규정은 없으나 포괄적 기본권인 행복추구권의 한 내용으로 볼 수 있을 것이다. 이 행복추구권은 헌법 제10조에 의하여 보장되는 것으로 포괄적이고 일반조향적인 성격을 가지며 또한 그 구체적인 표현으로서 일반적인 행동자유권과 개성의 자유로운 발현권을 포함한다(헌재 1991. 6. 3. 89헌마204, 판례집 3, 268, 275; 헌재 1997. 11. 27. 97헌바10, 판례집 9-2, 651, 673).”

위 사건은 노동자의 휴게시간에 관한 헌법재판소 결정은 아니지만 일반적으로 휴식권을 헌법상 기본권인 행복추구권의 한 내용이라고 판단하였다는 점에서 의

휴게제도는 근로자가 계속해서 근로할 경우 육체적·정신적 피로가 쌓이게 되므로 근로자의 피로를 회복시키고 권태감을 감소시켜 노동력의 재생산 및 작업의욕을 확보 유지하는데 그 목적이 있는 것이므로 휴게 본래의 취지를 충족할 수 있도록 근로기준법 제44조 제1항에 정한 휴게시간을 일시에 주어야 함.

<을 설>

근로기준법 제44조 제1항에 정한 휴게시간은 근로시간에 따른 휴게시간(량)을 정하고 근로시간 도중에 주도록 하였는 바, 휴게 본래의 취지에 어긋나지 않을 정도라면 분할하여 주어도 됨(8시간 근로시 휴게시간 30분, 15분, 15분 분할지급).

8) 강성태, 앞의 논문, 51~52면에서 재인용.

미가 있습니다.

2. 근로기준법 제59조 개정의 취지

가. 근로기준법 제59조 특례 규정 개정과 사회복지업 제외

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

[전문개정 2018.3.20.]

[시행일:2018.7.1.] 제59조

[시행일:2018.9.1.] 제59조제2항

개정 근로기준법은 제59조가 적용되는 특례업종을 기존의 26개 특례업종에서 ① 육상운송 및 파이프라인 운송업, ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업의 5개 업종으로 축소하고, 다시 육상운송업 중에서 여객자동차운수사업법의 노선(路線)여객자동차운송사업을 특례업종에서 제외하였습니다.[시내버스, 시외버스, 마을버스, 농어촌버스는 제외]

개정 근로기준법은 제59조 근로시간 및 휴게시간 특례 합의를 하고 이에 따라 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경한 경우, 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 하도록 규정하였습니다.

2018. 3. 20. 이전 26개 특례업종에 포함되었던 ‘사회복지업’(보육업 포함)은 법

개정으로 특례업종에서 제외되었습니다.

나. 사회복지업 제59조 제외의 의미-휴게시간 안 주어도 되었는데 주도록 변경된 것인가?

제59조에 따라 휴게시간을 변경하기 위해서는 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의해야 합니다.(권한 있는 당사자가 서명·날인해야 합니다.)

제59조에 따라 휴게시간 변경 합의를 한 경우, 해석상으로는 무한정 연장근로를 시킬 수 있고 휴게시간을 안 주어도 될 것처럼 해석할 수 있으나, 그와 같은 무제한 확장해석은 근로자의 건강과 안전을 위해 연장근로의 상한을 정한 법 취지에 반하므로 최소한의 제한을 두는 것이 필요합니다⁹⁾

행정해석은 다음과 같이 보았습니다.

근로기준법 제59조에 따른 휴게시간의 변경을 통해 휴게시간을 전혀 주지 않거나 이를 단축할 수는 없다 (회시번호 : 법제처 15-0068, 회시일자 : 2015-03-27)

... 「근로기준법」 제59조에서 운수업 등 일부 사업의 경우 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 하면 같은 법 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있도록 규정하고 있다고 하더라도, 그 변경은 위와 같은 휴게제도의 본래 취지에 맞게 이루어져야 할 것입니다. 따라서, 이는 법률에서 정한 휴게시간의 최저기준은 유지하되 공중의 편의 또는 업무의 특성 등을 고려하여 휴게시간의 간격이나 시간대를 변경할 수 있다는 제한적 의미로 이해되어야 할 것이고, 이를 벗어나 휴게시간을 법률에서 정한 기준보다 줄이거나 전혀 주지 않도록 변경할 수 있다는 의미는 아니라고 할 것입니다.

또한, 「근로기준법」 제3조에서는 “이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다”라고 규정하고 있는바, 같은 법 제59조에 따른 휴게시간 변경의 의미를 앞에서 살펴본 바와 같이 제한적으로 해석하는 것이 같은 법 제3조의 취지에도 부합한다고 할 것입니다. ...

즉, 근로자대표와 사용자가 서면으로 합의를 하지 않은 경우 근로기준법 제59조가 적용되었다고 볼 수 없고, 휴게시간 변경 합의를 한 경우에도 휴게시간을 전혀 주지 않거나 이를 단축할 수는 없습니다(법제처 15-0068, 2015. 3. 27.).

따라서 특례사업에서 제외되었기 때문에 비로소 휴게시간을 부여해야 하는 문제

9) 대법원노동법실무연구회, 근로기준법주해Ⅲ, 박영사, 2010. 8., 191면

가 생긴 것이 아니라 그 동안 감추어져 왔던 어린이집 보육교사의 실질적 휴게시간 미보장 문제가 사회적으로 불거진 것이 정확한 진단입니다.

다. 특례제도 문제점과 업종 축소의 취지

특례제도는 사용자가 연장근로 상한을 초과하고 휴게시간을 변경하는 것을 허용하는 제도입니다. 특례제도는 연장근로 상한을 엄격히 적용하고 휴게시간을 고정할 경우 공중의 불편을 초래할 수 있고, 업무의 특성상 연장근로의 제한과 휴게시간 고정이 어려운 경우를 대비하기 위한 제도입니다.

특례제도는 1961. 12. 4. 근로기준법 개정(법률 제791호)으로 도입되었는데, 1961. 12. 4. 개정법에서는 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 등 각 호에서 나열된 사업으로서 공익 또는 국방상 특히 필요할 때 주무 장관의 승인을 얻어 초과 연장근로와 휴게시간 변경이 가능하도록 하였습니다. 연장할 수 있는 근로시간을 주당 기준 근로시간 범위 안에서 1일 근로시간만 8시간(일반 근로자) 또는 6시간(유해·위험 작업 종사자)을 초과할 수 있도록 하였습니다.

1996. 12. 31. 개정법과 1997. 3. 13. 제정법에서 개정 전 근기법(법률 제12325호, 2014. 1. 21., 일부개정)과 같이 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 등 각 호에서 나열된 사업(공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우에 대통령령이 정하는 사업 포함)에서 근로자대표와 서면 합의를 한 때 연장근로의 한도인 주당 12시간을 초과하여 연장근로 하게 할 수 있고, 휴게시간을 변경할 수 있도록 하였습니다. 1996. 12. 31. 개정 법과 1997. 3. 13. 제정 법은 이러한 특례를 적용하고자 할 때 주무 장관의 승인을 얻도록 한 종래 방식 대신 서면 합의 내용을 노동부장관에게 신고하도록 하였고, 1999. 2. 8. 법 개정시 서면 합의 내용 노동부장관 신고제도를 폐지하였습니다.

법 개정 전 특례제도는 해당되는 업종수, 사업체수, 종사자수가 너무 많아서 이를 예외라고 보기 어렵고, 업무형태와 관계없이 특정업종에 대해 일률적으로 근로시간 규제를 배제하고 있으며, 해당 업종이나 해당 업무의 연장근로의 상한을 설정하지 않는 것은 바람직하지 않다는 비판이 있었고, 2018. 3. 21. 법 개정으로 특례업종이 축소되게 되었습니다.¹⁰⁾

10) 한인상, 근로시간 및 휴게시간 특례제도의 현황과 개선과제, 이슈와 논점, 국회입법조사처, 2015. 3., 3면.

법개정으로 특례업종을 축소할 취지는 장시간노동을 근절하고 노동자의 건강권 보장을 위한 것이었습니다.

3. 보육교사 휴게시간 실태와 보육지원체계 개편

가. 보육교사 휴게시간 실태

1) 보건복지부, '18년도 보육실태조사 결과, 2019. 6., 14-15면



< 보육교사 근무 시간 구성 >

(단위: 분)

구분	보육 시간	보육준비 및 기타업무	1일 총 근로시간{A}
'18년	7시간 32분	50분	9시간 17분
'15년	7시간 54분	1시간	9시간 36분
'12년	-	-	9시간 28분

□ 근로 시간(9시간 17분) 중 휴게시간 37분, 아동 비 대면 점심 시간 7분 포함

하여 44분

* (보육교사 휴게시간) 영유아와 분리되어 자유롭게 휴식하는 시간

구분	2012년	2015년	2018년
총 근로 시간	9시간28분	9시간36분	9시간17분
휴게 시간	26분	18분	44분

○ 휴게시간이 있는 보육교사 중 56.8%는 하루 1회 휴게시간을 이용하며, 휴게 장소가 별도로 없는 기관은 39.7%

2) 사회복지시설 종사자의 휴게시간 관련 근로 실태에 관한 소개¹¹⁾

『유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석』(김은설 외, 육아정책연구소, 2014)에 따르면 전체 보육교사의 총근무시간은 9시간 34분(시업 9시 16분, 종업 시간 6시 50분)으로 나타납니다. 다른 조사 『보육교사 인권상황 실태조사』(국가인권위원회, 2012)에서는, '점심시간을 활용한 휴식시간 가능 여부'에 대해서는 90.8%가 '점심시간 휴식 불가능'이라고 응답하였습니다. 한편, 육아정책연구소에서 실시한 다른 조사[『유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안』(김길숙 외, 육아정책연구소, 2015)에 따르면, 보육교사의 점심식사 방식과 관련하여, '교실에서 유아들과 함께 식사한다'가 대부분 80% 이상으로 나타납니다(가정은 73.3%).

여러 실태 조사의 내용을 종합해 보면, 대체로 보육교사의 근무시간은 9시간을 넘고, 휴게시간은 1일 8시간 근로시 법정 휴게시간인 1시간의 절반가량에 지나지 않고, 휴식시간의 경우에도 점심시간에 휴식을 취하는 것이 어렵고, 영유아의 귀가시간이나 낮잠시간 정도에 가능한 것으로 나타납니다.

나. 보육지원체계 개편 요지

○ 영유아보육법 개정이유

[일부개정]

11) 한인상·김희진, 보육교사 휴게시간 보장 관련, 국회입법조사처, 2019. 6., 10~11면. 자세한 내용은 최효미 외(육아정책연구소 연구수행), 『보육교사 활용 실태 및 개선 방안』(경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-37-01), 경제·인문사회연구회, 2018, 13면 이하 참고.

◇ 개정이유

어린이집은 1일 12시간 이상 운영하는 것을 원칙으로 하고, 보육교사는 1일 8시간 근무를 원칙으로 하고 있지만 현실적으로 늦은 시간까지 남겨진 영유아는 안정적인 보육서비스를 제공받지 못하고 보육교사는 적정 근로시간을 보장받지 못하고 있는바, 이러한 문제를 해소하기 위하여 어린이집의 보육시간을 기본보육과 연장보육으로 구분하여 보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있도록 하고, 직장어린이집 설치의무 미이행 사업장에 대한 이행강제금 제도의 실효성을 제고하기 위하여 이행강제금 부과 시 직장어린이집 미설치 기간과 사유 등을 고려하여 이행강제금 금액을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 규정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 기본보육과 연장보육으로 보육시간을 구분하여 운영하는 어린이집은 구분된 보육시간별로 이를 전담하는 보육교사를 배치할 수 있도록 함(제17조제2항 신설).

나. 어린이집은 해당 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정인 기본보육과 이를 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 연장보육을 구분하여 운영할 수 있도록 함(제24조의2 신설).

다. 시·도지사 등이 직장어린이집 미설치 기간·사유 등을 고려하여 이행강제금을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 함(제44조의3제2항 신설).

○ 영유아보육법 신구조문대비표

영유아보육법 [법률 제16251호, 2019. 1. 15., 일부개정]	영유아보육법 [법률 제16404호, 2019. 4. 30., 일부개정]
제17조(보육교직원의 배치) ① (생략)	제17조(보육교직원의 배치) ① (현행과 같음)
② 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둔다.	② 제24조의2제1항에 따라 보육시간을 구분하여 운영하는 어린이집은 같은 항 각 호에 따른 보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있다.
③ 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치한다.	③ 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둔다.

<p>④ 보육교직원 및 그 밖의 인력의 배치기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p> <p><신 설></p>	<p>④ 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치한다.</p> <p>⑤ 보육교직원 및 그 밖의 인력의 배치기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p>
<p><신 설></p>	<p>제24조의2(보육시간의 구분) ① 어린이집은 다음 각 호와 같이 보육시간을 구분하여 운영할 수 있다. 1. 기본보육: 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로, 보건복지부령으로 정하는 시간 이하의 보육 2. 연장보육: 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육 ② 제1항에 따른 보육시간 운영기준과 내용에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p>

○ 보육지원체계 개편의 세부 내용

<p>① 보육과정(시간)의 구분</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기본보육시간 : 7시간(9시~16시)으로 설정 <ul style="list-style-type: none"> - 8시간 이상 설정시 보육교사의 8시간 근무보장 곤란 및 향후 하원시간이 더 늦어질 가능성 등을 고려할 때 7시간이 바람직 ※ (아침시간, 07:30 ~ 09:00) 영유아의 등원 시각이 일률적이지 않은 점을 감안하여 어린이집별로 탄력적으로 운영 허용 ○ 연장보육시간 : 기본보육시간 이후의 보육시간 <ul style="list-style-type: none"> - (16:00~19:30) 기본보육시간 이후 최대 3시간 30분

4. 보육교사 휴게시간 보장을 위한 방안

가. 보육교사 휴게시간 관련 고용노동부, 보건복지부의 지침 등

- 1) 관계부처 합동, 노동시간 단축 현장안착 지원대책, 2018. 5. 17., 13-14면.

□ 현황 및 필요성

- 사회복지서비스업은 금년 7.1일부터 특례업종에서 제외됨에 따라 거주시설 종사자 증원이 필요하며, 장애인 활동지원 등 돌봄서비스 노동자의 휴게시간 부여 등에 애로 예상
 - 휴게시간 준수 가이드라인* 제작·배포, 장애인활동지원 이용자 수칙 개선 등 서비스 이용 환경 개선 노력
 - * 장애인활동지원 바우처 이용 시 주의점, 장애인활동지원급여 제공계약서, 상호협력 동의서(2018년 장애인활동지원사업안내) 개정 등
- (보육교사) 특정시간대 교사 대 아동비율 완화 등 사업지침 우선 변경*, 보육교사 업무 대체를 위한 인력 충원 방안 검토
 - * 예시) ① 낮잠시간 교사 대 아동비율 완화, ② 보조교사 업무범위 확대, ③ 맞춤형 하원 이후 혼합반 편성기준 완화, ④ 특별활동시간 교사 대 아동비율 완화 등
- 보육교사 업무 경감을 위해 서류 간소화 등 평가인증 부담 완화도 검토

2) 보건복지부, 보도자료 “어린이집 교사의 쉼을 위해 보조교사 6000명 추가 채용한다.”, 2018. 6. 22.

붙임 2

휴게시간 보장 관련 지침 개정 주요 내용

구 분	주요 내용	
	개정 전	개정 후
1. 보조교사 지원기준 개선		
- 사업대상 확대	○ 민간 가정/장애아 어린이집 ○ 영아반 3개 이상 운영시 지원	○ 장애아 / 모든 유형 어린이집 ○ 영아반 2개 이상 운영시 지원
- 지원 우선 순위 규정	-	○ 영아반 3개 → 2개 순(順) ○ 장애아 현원 6명 이상 어린이집 우선
2 업무 범위 완화	○ 보육업무 전담 불가	○ 휴게시간 대체하는 특정시간(낮잠시간, 특별활동 모니터링 등) 동안 보육업무 전담 가능 ○ 보육교사 연가 등에도 활용 가능, 원장도 보육교사 업무 대체 가능
3 교사-아동 비율 완화	-	○ 휴게시간 부여 시 특정시간(낮잠시간 등) 동안 교사 대 아동비율 기준 완화 및 명시
4 보육교직원 복무 관리	-	○ 근로시간 中 휴게시간 부여 명시(초근수당, 조기퇴근 등과 대체 불가)
5 교사근무환경 개선비 지원 (관련 법령 준수)	-	○ 임신부(12주 이내, 36주 이후)의 경우 1일 2시간 단축근무시 금액 전액 지급 ○ 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간 단축근무를 하는 경우 근무시간에 비례하여 금액 지급

3. 어린이집 사정 상 별도의 휴식공간을 마련하기 곤란하여 보육실 내부에서 영유아와 함께 휴게시간을 이용할 경우 문제가 되는지?

○ 휴게시간은 근로자가 작업시간 중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이

나 휴식, 수면시간 등으로 사용자의 지휘·감독으로부터 근로자의 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미

○ 보육교사(근로자)가 스스로 영유아와 같은 공간에서 휴게시간 이용하는 것을 선택한 경우 휴게시간으로 인정 가능

3) 보건복지부, 2019년 보육사업안내

「영유아보육법 시행규칙」제10조(보육교직원 배치기준)에도 불구하고, 「근로기준법」제 54조에 따른 휴게시간 부여를 위해 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정시간(낮잠시간 등)동안에 한하여 예외적으로 아래의 배치기준에 따라 운영할 수 있음

※ 다만, 담임교사 1인당 아동 수를 예외 적용한 경우에도 가급적 성인 1인당 아동 수는 일반기준을 준수할 수 있도록 원장, 보조교사 등이 해당 시간에 순환 근무하여 영유아를 관찰·보호하도록 노력하여야 함
(교사 대 아동비율 적용예시)

구분	교사 1인당 아동 수	
	일반기준	보육교사 휴게시간 시 예외
0세	3명	최대 6명
1세	5명	최대 10명
2세	7명	최대 14명
3세	15명	최대 30명
4세 이상	20명	최대 40명

[보건복지부, 2019년 보육사업안내, 203면]

다. 교직원의 휴가 등 기타 복무 관리

○ 보육교직원의 휴가는 보육 공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체원장, 대체교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 함

○ 「근로기준법」 제54조(휴게)에 따라 사용자(어린이집 원장 또는 대표자)는 근로자(보육교직원)의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함

- 휴게시간은 조기퇴근 또는 수당지급으로 대체할 수 없음(고용노동부 유권해석, 근로기준정책과-4040, '18.6.26.)
- 담임교사가 휴게시간을 사용하는 동안 원장 또는 보조교사가 담임교사의 업무 대행 가능

[보건복지부, 2019년 보육사업안내, 208면]

나. 보육교사 휴게시간 보장을 위한 대책

1) 보육지원체계 개편에 따른 휴게시간 보장 지침 미흡

보육지원체계 개편의 요지를 간단히 정리하면 이렇습니다.

-보육교사들은 9시에 출근해서 16시까지(기본보육시간) 일을 한 후 16시부터 17시까지 휴게시간을 가지고, 17시부터 18시까지 남은 업무를 하도록 한다.

-아침시간인 07:30부터 9시까지는 당직제로 운영한다.

-16시부터 19시 30분까지(연장보육시간)는 보조교사가 보육을 하도록 한다.

보육지원체계 개편은 보조교사 채용과 배치를 통해 보육교사들의 휴게시간을 보장할 수 있다는 점에서 긍정적이라고 평가할 수 있습니다.

그러나 현장에서는 보조교사 채용과 배치만으로 보육교사들의 휴게시간이 보장될 수 있을지 의문을 제기합니다. 종전에도 16시부터 18시까지 보통 수업준비, 행사준비, 서류 작업, 환경 꾸미기 등을 하였고, 종전 16시부터 17시까지 돌보던 종일반 영유아들을 보조교사가 돌보게 된다고 하더라도 담임교사들이 공간적으로 영유아들과 분리되지 않는다면 온전히 쉴 수 있을지 의문이 들기 때문입니다.

고용노동부 등 관계부처는 2018. 5. 17. 노동시간 단축 현장안착 지원대책에서 보육교사 휴게시간 관련 사업지침 변경, 인력 충원 방안을 검토한다고 하였고, 보건복지부는 2018. 6. 22. 보조교사 지원 확대를 중심으로 휴게시간 보장 관련 지침을 개정하였으며, 이에 따른 2019년 보육사업안내를 하였습니다.

보건복지부의 보육교사 휴게시간 보장 관련 지침은 보조교사 지원에 초점이 맞춰져 있어서, 보충적으로 휴게시간 보장을 위한 지침 마련 등이 필요할 것으로 생각됩니다.

2) 휴게시간 보장 관련 지침 보완과 근로감독 필요

○ 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치 명시 휴게시간 지침

사용자는 보육교사가 실질적으로 휴식을 취할 수 있도록 사업장 내 휴게공간 확보 및 확충 또는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장(사업장 밖을 벗어

날 수 있도록 함¹²⁾)하는 조치를 하여야 실질적으로 휴게시간을 보장한 것으로 본다는 지침이 필요합니다.

참고로 위에서 언급한 바와 같이 고용노동부는 휴게시간이 장시간일 경우 허용될 수 있는 조건과 관련하여 다음과 같은 행정해석을 낸 적이 있습니다. 보육교사의 경우와는 다르지만 고용노동부는 실질적으로 휴게시간이 보장되었다는 근거로 “근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장되어야 함”, “실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 뒷받침되어야 함”을 들고 있다는 점은 참고할 만합니다.

“근로시간 도중에 3~4시간의 휴게시간을 정하는 것도 업무상 형편에 의하여 필요하다면 일정한 조건 아래 허용될 수 있다. 그런데 지나치게 긴 시간을 두는 것은 근로자의 시간활용이 어렵고 사용자가 연장근로를 회피하기 위한 탈법적인 수단으로 활용할 우려가 있다.

따라서 ① 기후, 작업조건, 업무의 성격 등을 고려하여 사회통념상 그 필요성과 객관적인 타당성이 있어야 하며, ② 단체협약이나 취업규칙 등에 미리 정해져 있고, ③ 근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장되어야 한다. 또한 ④ 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 뒷받침 되어야 하고, ⑤ 2중으로 출퇴근을 하는 경우에는 사용자가 비용을 부담하는 등 지원하는 제도를 마련해야 한다(근기 01254-1344, 1992.8.11.).”

○ 휴게시간과 근로시간의 구분에 대한 지침

돌봄노동을 하는 경우 노동자의 의사에 따라 일을 중단하고 쉬거나 일을 다시 시작하기 어렵고, 보육교사의 경우 돌봄의 대상이 되는 영유아에 의해 일이 지속되는 것이 근로의 특징입니다.

보육교사의 노동의 특성에 따라 어떤 경우 근로시간으로 볼 수 있고, 어떤 경우에 휴게시간으로 볼 수 있는지 구체적인 가이드라인이 필요합니다.

예를 들어, 휴게시간 도중 돌발상황 수습을 위해 대응한 시간, 휴게장소가 보장되지 않거나 사업장 밖으로 나가는 것이 허용되지 않는 경우 그 시간, 업무와 관

12) 일정 구역을 벗어날 수 없는 등 다소 장소적 제약을 둘 수는 있음.

관련 교육·회의시간 등은 근로시간으로 본다는 가이드라인 등이 필요합니다.

참고로 고용노동부는 『아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인』(2016. 10.)을 펴내고 근로시간과 휴게시간의 구분 기준, 구체적 판단사례, 사업장에 대한 권고사항을 적고 있습니다.

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

[고용노동부, 『아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인』(2016. 10.), 10면]

○ 고용노동부의 적극적인 근로감독 필요

고용노동부와 보건복지부는 보육교사가 실질적으로 휴게시간을 보장받기 위한 지침 마련을 하고, 이에 대하여 철저히 근로감독을 할 필요가 있습니다.

3) **법개정 방안**

○ 『영유아보육법 일부개정안』(남인순의원 대표발의, 의안번호 제3273호)

- 제안이유 : 2013년 국가인권위원회가 발간한 「보육교사 인권상황 실태조사」에 따르면 보육교사는 평균 9.6시간 근무하고 월 평균임금이 112만원인 것으로 나타났다. 특히 가정어린이집 보육교사의 64.3%, 민간어린이집 보육교사의 43.5%가 100만원 이하의 임금을 받고 있으며 연월차 휴가 보상 및 초과근무에 따른 수당을 받지 못하거나 기준보다 적게 지급 받는 경우가 50%가 넘는 등 보육교사에 대한 처우가 매우 열악한 것으로 나타나 이에 대한 대책 마련이 시급한 상황임. 이에 보육 교직원의 처우개선을 위하여 보건복지부장관이 유치원 교직원의 보수수준을 고려하여 어린이집 보육교직원의 보수기준을 정하여 고시하도록 하고, 어린이집 설치·운영자가 보육교직원의 근로시간, 휴게시간, 휴가 등에 관하

여 「근로기준법」을 준수하도록 명시하며, 보육교직원에게 영유아로부터 분리된 휴게시간을 보장하려는 것임(안 제17조의2 신설).

- 신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><신 설></p>	<p>제17조의2(보육교직원의 처우개선) ① <u>보건복지부장관은 매년 보육교직원의 업무, 호봉 등에 따른 보수기준을 정하여 고시하여야 한다. 이 경우 「유아교육법」에 따른 교직원의 보수수준을 고려하여야 한다.</u></p> <p>② <u>어린이집 설치·운영자는 제1항에 따라 고시된 보수기준에 따라 보육교직원의 보수를 지급하도록 노력하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>어린이집 설치·운영자는 보육교직원의 근로시간(수업 연구·평가, 보호자 상담 등 어린이집의 운영에 소요된 시간은 모두 근로시간에 포함한다), 휴게시간, 휴일 및 휴가 등에 관하여는 「근로기준법」을 준수하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>제3항에 따른 휴게시간은 보육교직원이 원하는 경우 영유아로부터 분리된 공간에서 이용할 수 있도록 하여야 한다.</u></p>

○ 법개정 방안

- 위 남인순 의원 대표발의 법안은 보육교사에게 근로기준법이 적용되는 것은 당연하다는 점에서는 실익이 없다고 볼 수도 있으나, “수업연구·평가, 보호자 상담 등 어린이집의 운영에 소요된 시간은 모두 근로시간에 포함한다.”라고 근로시간으로 간주되는 경우를 명시하고, 휴게시간을 보장하기 위해 영유아로부터 분리

된 공간에서 이용할 수 있도록 해야 한다는 규정을 두었다는 점에서 의미가 있습니다.

- 보건복지위원회 검토보고서 (2016. 12.), 71~72면에서는 분리된 공간에서 휴게시간 이용과 관련하여 시행규칙을 개정하여 어린이집 설치기준으로 휴게공간에 대한 기준을 마련할 필요성이 있다고 적고 있습니다.

- 이후 영유아보육법 시행규칙 별표1 어린이집의 설치기준에는 교사실(교육활동 준비와 행정사무, 휴식 등에 필요한 설비를 갖추어야 함)이 포함되었으나, 보육 정원 21명 이상 어린이집이어야 하고, 2018. 6. 13.부터 신규 및 변경인가(정원 감원은 제외) 시설부터 적용된다는 한계가 있습니다.¹³⁾

- 위 남인순 의원 대표발의 법안과 유사한 형태로 영유아보육법에 “보조교사가 보육업무를 대체하고 있지 않은 시간은 근로시간으로 본다.”는 문구를 넣는 방안, 시행규칙으로 보육교사 휴게시간 보장을 위한 요건을 규정하고 이를 준수하지 않은 경우 휴게시간을 보장했다는 사실에 대한 입증책임을 사용자에게 지우는 방안을 검토해 볼 필요도 있습니다.끝.

13) [보건복지부, 2019년 보육사업안내, 40면]

○ 보육정원이 21명 이상인 어린이집은 교사가 교육활동을 계획·준비하고 자료 제작 등을 할 수 있도록 구획된 교사실을 설치하여야 하며,

* 2018.6.13일 신규 및 변경인가(정원 감원은 제외) 시설부터 적용

- 교사실에는 교육활동 준비와 행정사무, 휴식 등에 필요한 설비를 갖추어야 함

* 교사실 설치는 '18.6.13일 이후 다음 어린이집 유형별*로 신규인가 또는 변경인가(정원 감원은 제외)시설부터 적용

- 국공립어린이집 : 어린이집을 설치하거나 소재지 또는 보육정원을 변경하는 경우

- 직장어린이집 및 협동어린이집 : 어린이집의 설치인가를 신청하거나 어린이집의 설치인가를 신청하거나 어린이집의 종류·소재지 또는 보육정원을 변경하기 위하여 변경인가를 신청하는 경우

- 그 외의 경우 : 어린이집의 설치인가를 신청하거나 어린이집의 대표자·종류·소재지 또는 보육정원을 변경하기 위하여 변경인가를 신청하는 경우



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

최은영

충북대학교 아동복지학과 교수

보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회 (토론 ①)

최은영 충북대학교 아동복지학과 교수

■ 한국의 보육서비스 분야에서 앞으로 집중투자해야 할 부분은 서비스의 품질임. 지금까지의 평가인증은 품질평가의 proxy로 취급되고 있기는 하지만, 엄밀한 의미에서 서비스품질 향상을 견인할 틀이 못됨.

-이에 보건복지부는 2019년 6월부터 전체 어린이집을 대상으로 의무평가제를 시행하는 방안으로 변경하였고, 7~8시간 기본보육시간 이후 저녁반 전담교사를 투입하는 보육체계개편 모형을 현재 시범사업 중임.

-또한 저출산고령사회위원회에서는 교사 1인당 담당유아가 급증하는 연령대에서 상호작용이 충분히 이루어질 수 있도록 담당인원을 축소하는 방안을 적극 검토 중에 있음. 활동성이 현격히 늘어나는 유아기의 특성을 감안할 때 안전성, 교사업무량 등 여러 가지 차원에서 반드시 확보되어야 할 요소임.

⇒ 이러한 시도들이 현장에 정착될 경우, 상당한 품질향상이 기대됨.

■ 사실 대인서비스(personal service)에서 품질의 상당부분은 staff에 의해 결정됨. 학자들도 다양한 활동과 상호작용이 가능한 공간과 설비 및 교구, 일상 활동의 구조와 내용 등도 보육서비스 품질을 구성하는 요소이지만, staff과 관련해서 교사의 양성과정, 교사 : 영유아의 비율, 집단의 크기, 교사의 근속 등이 중요함을 꾸준히 제시하고 있음(Blau, 1991).

-보육교사의 휴게시간은 근로자로서의 휴식권임과 동시에, 이러한 보육서비스 품질 향상을 위한 첫 단추에 해당함.

■ 현재는 법개정으로 확립된 원칙과 VS. 복잡하고 다양한 현실에 제도가 자리매김하는 과정에서 혼란이 큰 상황임.

-운영자는 종일제 보조교사나 시간제 보조교사를 구하고 반별로 휴게시간에 배치하는 등 조율해야 할 부분이 커졌고,

-교사는 법 취지와는 달리 당당히 권리를 행사하기 어려운 환경에 노출되어 있음.

■ 지금까지 제기된 여러 가지 의견에 대해 개인적인 입장을 밝히자면,

-다수결원칙으로 정할 문제는 아님.

-서류만 맞추는 행태는 더 더욱 안 됨.

-(과중한)업무를 중간에 끊어주고 제대로 된 “쉽”을 주려는 법률의 의도에 비추어, 비용보상으로 탈바꿈해서도 안 됨.

-과밀한 교실운영을 눈감는 방식으로 추진하면 안 됨. 교사 휴게권이 영유아 교육 보육환경을 열악하게 하는 방식으로 전개되어서는 안 되기 때문임. 보육현장에서 지켜져야 할 하나를 확보하기 위해 다른 하나를 포기하는 방식은 전혀 발전이라 볼 수 없음.

■ 보육현장에서 장기적으로는 교사:아동 비율의 획기적인 감소가 필요하고, 교사가 핵심(core)업무에 집중할 수 있는 환경조성이 무엇보다 필요함.

-일단 현 상황에서는 영유아와의 비접촉(non-contact) 시간확보에 의미를 두고 정착시켜가야 할 것임. 이미 벨기에, 이탈리아, 헝가리 등의 국가에서는 2000년대 초 반부터 교사 근무시간의 10%는 전문성 개발에 할당하도록 아동과 접촉없는 (non-contact) 시간을 부여해 왔음(OECD, 2006).

-이를 위해 확실한 인력지원이 필요함. 바람직하게는 언젠가 1반에 2담임이 배정되어, 교차 근무시간이 형성되고 자연스럽게 휴게시간 및 업무인수인계가 이루어지도록 하는 단계까지 가야할 것임.

■ 장기목표는 지속과제로 놓되, 당분간은 과도기적 제도정착을 가능한 빨리 확실히 이끌어내는 것이 숙제임.

-몇 가지 option을 제시하고, 기관단위로 협의할 수 있도록 재량권을 주는 방향도 검토 가능할 것임. 이를 위해 반드시 지역단위 교사조직이 필요함. 현재 중앙단위 협상기구인 지역단위 교사의 의견, 지역의 특수한 여건 등을 충분히 수렴한다고 보기 어려움.

-청소인력, 영양사 등 공동운용 시스템을 마련하고, 회계업무 지원 등 행정업무 지원을 내실화하는 방향 역시 휴게권 못지않게 병행되어야 할 과제임. 행정업무 과다는 휴게시간과 연동되어 있지만, 별도의 애로사항에 해당한다고 보아야 함.

-현재 복지부 보육체계개편 시범사업은 8(7)시간근로 교사에 이어 4(5)시간근로 교사를 투입하는 model인데, 향후 7시간 근로하는 교사를 2인 배치하는 등 지속적인 노력이 요구됨.

-더 나아가, 전체 기관이 12시간운영을 기본으로 하는 사업운영방식 역시 재고가 필요함.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

이현림

공공운수노조 보육1.2지부 지부장

보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회 (토론 ②)

이현림 공공운수노조 보육1.2지부 지부장

현재 우리나라에서 보육시설을 이용하는 첫 시기는 출산휴가와 육아휴직 1년을 모두 쓰고 난 것을 전제한 것으로 455일정도이고, 이것을 나이로 따졌을 때 12개월하고도 3개월 시점에 아이가 첫 보육시설을 경험하게 된다고 볼 수 있다. 나라에서 정한 0세 아이의 돌봄은 기본 쌍둥이를 기점으로 놓어준 같은 경우 두 담임이라는 항목이 더해지면 두 명의 교사가 8명의 영아를 보육한다.

(돌봄노동의 연속성) 하루일과를 살펴보자면, 엄마의 출근시간을 따라 8시 혹은 7시 30분에 아이가 시설에 맡겨지고 그때부터 보육교사들은 양육자의 빈자리를 대신 채우며 빈틈없고 빠짐없이 아이들을 보살핀다. 끊임없는 상호작용은 업무 하일 때까지 이어진다. 이렇게 모든 시간과 모든 공간에서 아이와의 연결이 놓침 없이 이루어지는 곳이 바로 어린이집이다.

(보육 공백의 우려) 여기서 보육교사의 현장은 아이들이 분리되는 상태의 근무 환경 자체가 존재 할 수 없다. 교사의 공백은 곧 아이들의 안전에 직접적으로 연결되어 있기 때문이다. 그런데, 현재 정부에서 제시하고 있는 보육 시스템은 아이들을 돌봄하며 불가능한 일들이 포함되어있으며, 심지어 꽤나 매일매일 교사에게 규칙적으로 요구되고 있다.

(보육교사의 주요 업무) 보육교사의 업무 내용을 나열하자면, 크게 각종 행정기관 감사에 필수인 1.서류, 2.청결한 환경, 3.교육 환경으로 크게 정리할 수 있고 이것들은 오롯이 보육교사 1인의 손에서 탄생된다.

(보육교사의 노동환경) 교사들의 업무 환경은 1초단위로 이루어진다. 일례로 찰나의 순간 한 아이가 다른 아이를 할퀴거나, 아이가 걸어가다가 넘어져 모서리에 부딪히더라도 모든 책임은 담임 보육교사에게 전가된다. 대면보육에 비대면업무의 특성이 가미되어 설계된 보육체계는 시스템의 문제를 보여준다. 기본 8시간 근무시간은 당연 아이들 대면보육을 하고 휴게시간이라 주로 주장되는 낮잠시간에 비대면 업무들

을 빠르게 처리해 나간다. 이마저도 한 시간으로는 역부족인 업무의 양으로 인하여, 처리하지 못하는 경우 역량이 부족한 교사로 치부가 되어 퇴근하지 못해 상시 장시간 무료노동에 시달리는 중이다.

(휴게시간을 보는 보육교사의 시선) 2018년 7월 전국의 어린이집이 휴게시간 전면 시행으로 떠들썩했을 때, 정작 당사자인 우리 보육교사들은 헛웃음과 함께 전혀 공감 할 수 없는 먼 나라의 이야기로 받아 들었다. 그 이유는 다음과 같다.

첫 번째, 애초부터 어린이집은 휴게시간은 존재하는 곳이 아니다. 진정한 교사는 쉽 없이 아이들을 보육하는 것이 책임 있는 교사의 자세라며 교수 이하 경력이 오래된 원장들이 가르쳤으며, 두 번째는 현재까지도 현장교사의 휴게를 위한 사회적 장치나, 인식개선 또한 전후무후하다. 억울하여 찾아간 노동부에서도 “보육교사가 왜 휴게시간이 없어요?”라고 되물어 말문을 막히게 하는 건 다반사이다.

두 번째, 더군다나 이렇게 보육교사가 불리한 환경에서 불법을 회피하려는 원장들은 교사들에게 법적근거를 위해, 발 빠르게 가짜 휴게시간을 사용했다는 서류에 서명을 강요한다. 이를 거부하는 교사는 퇴사종용, 해고, 괴롭힘이 따라오니 안 쉬었다고 솔직하게 이야기할 수 있는 교사가 몇이나 있겠는가?

심지어 이런 상황에 정부가 최근 내놓은 보육교사의 휴게시간에 대한 대책에 현장보육교사들은 실소를 금치 못하고 있다.

애초부터 보건복지부가 현장을 이해하는 건 기대도 하지 않았지만, 그마저도 효율성을 앞세워 내놓은 대안이라는 게 결국 연장보육 보조교사를 증원할 뿐이다. 보조교사로 일하는 교사들은 워킹맘이 대부분이다. 과연 16시 이후에 자신의 아이들 내 버려두고 보조교사로 들어와 일을 할 교사가 몇이나 될지도 의문이다. 결국 교사들이 비대면 업무를 처리하는 시간을 조절하지 않고 대면보육아, 근본적인 문제 해결법은 애초부터 설계의 대상조차도 되지 않았다는 게 현장의 판단이다.

(정책적 제안) 보육의질은 교사의 질을 넘을 수 없음을 현장에서 13년째 듣지만, 공허함 외침일 뿐, 이제라도 교사의 질이 좋아지고, 아이들과 학부모 교사 모두가 행복해 질 수 있도록 정부에게 제안한다.

1. 보육교사의 휴게시간은 애초부터 가능 하지 않았고, 여전히 그렇다는 것을 인정

해야 한다.

2. 보육일지에도 비대면 시간에 대한 항목을 추가하고, 이후 대면/비대면 보육에 대해서 명확히 시간적 분리가 되어 교사가 안정적으로 업무 처리 할 수 있도록 설계해야 한다.

3. 고용노동부와 보건복지부가 나서서 대체교사가 없는 시간은 휴게시간이 아니라 가이드라인을 설정해야 한다.

4. 연장보육 전담교사의 업무를 정확하게 나누고, 연장보육 전담교사를 목적 외로 사용하는 경우 이를 고발한 해당 어린이집의 교사들에게 인센티브를 주는 방식도 필요하다.

5. 교사의 근본적인 업무는 보육과 교육이다. 이후 교사에게 추가적으로 요구되는 청소, 시설보수 수리 등은 전문 인력투입을 하여 교사가 오롯이 아이들에게 집중할 수 있는 환경을 만들어야 하겠다.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

최순미

공공연대노동조합 보육교직원노조 위원장

보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회 (토론 ③)

최순미 공공연대노동조합 보육교직원노조 위원장

<국가인권위 상임위 결정에 따른 보상방안 적용>

영유아, 환자 등에 대한 돌봄 서비스의 경우 서비스의 특성상 온전한 의미의 휴게시간 보장은 불가능함 (돌봄 대상자의 안정 또는 생명에 위험 결과 초래)따라서 휴게시간을 유연하게 부여할 필요가 있으며 불가피한 사유로 휴게시간이 불가할 시 보상

1. 현장은 휴게확인서만 쏜다.

보육현장에는 노동기본권이 없다. 보육의 특성상 영.유아와의 정서적 유대감이 중요하며 신체 정신적으로 완전하지 않은 인격체에 대한 지속적, 연속적, 집중적인 관심과 배려가 핵심이며 상호 교감이 중요하다. 그래서 보육 노동자가 감정적으로 안정된 상태를 유지 하는 것이 무엇보다 중요하다. 육아를 해본 사람은 누구나 안다 아이를 보는 것이 얼마나 많은 에너지가 소모되는 일인가? 한 엄마가 한 아이를 보는 것도 힘든데 보육교사들은 장시간 다수의 아이들을 휴게시간 없이 보육하고 있다. 교사들은 인간으로써 최소한의 요구인 화장실을 가고 물을 마시는 것이 어려워 방광염을 달고 산다. 화장실 가는 횟수를 줄이기 위해 의식적으로 물을 마시지 않는다. 소음으로부터 잠시 멀어질 시간, 무거운 몸을 잠시 기댈 시간, 물을 마시고 화장실에서 편하게 불일을 볼 수 있는 시간, 잠시 주변을 둘러보고 사색할 수 있는 시간을 보장해 줄 수 없다면 휴게시간을 차라리 없애라.

1시간 공짜노동 엄연한 착취다

2. 휴게 장소가 없다.

2018년 7월 휴게시간이 의무화 되었지만 어린이집 시설들은 휴게시설을 갖추고

있지 않다. 가정어린이집의 경우를 보면 사무 공간조차 없는 경우도 많다. 겨우 베란다 한쪽을 막아 책상하나를 놓고 사무기구를 들여 놓은 정도이다. 실질 휴게가 가능하려면 휴게장소 까지를 고려하여야 하지만 현실은 아이들이 낮잠을 자는 시간에 휴식을 한다는 답변이 많다. 관리자로부터, 영유아로부터 벗어나 독립적인 휴식을 하기는 어려운 조건인 것이다.

3. 대체인력 추가지원 대안으로 보기 어려워

영유아의 특성상 교사가 변경되는 것만으로 정서적 안정감을 해칠 우려가 있다. 현장에서 교사들이 어려워하는 점은 대체인력이 휴식시간을 대체한다 하더라도 그동안에 벌어지는 사고에 대해서는 결국에는 담임이 책임을 져야한다는 것이다. 연령이 어린 영아들의 경우 낮가림이 심해 잠시라도 교사가 바뀌면 불안감을 느끼게 된다, 대체인력은 아이들의 특성을 알지 못해 오히려 산만해 지거나 돌발행동을 한다. 돌발 상황에 대처하려면 아이의 특성을 알아야 하는데 이름도 모르는 상황에서 대처하기 어렵다는 보조교사들의 의견이다. 현장은 보조교사 수급도 어렵지만 퇴직금적립, 4대 보험으로 채용 자체를 꺼리고 있다. 교사들은 마치 휴게시간이 보장될 것 같지만 나와 거리가 먼 현실에 힘이 빠지고 있다.

4. 보육체계 개편 안은 대안인가?

7시간 아동대면 1시간 휴게 1시간 행정업무

보육일지, 청소, 키즈노트(안내장) 업무만 해도 2시간 관찰일지, 주간, 월간계획 및 평가, 부모 안내문, 환경구성, 수업준비, 행사준비 평가인증, 퇴근 후 토요일에 진행되는 각종교육과, 부모상담, 각종회의

보육교사들은 퇴근 후이나 주말에 집에서 많은 일들을 하고 있다. 결국 휴게시간은 업무를 하기위한 시간이 될 수밖에 없을 터 또다시 현장은 휴게할 수 없는 같은 상황이 반복될 것으로 예상된다.

5. 근로기준법을 지켜라

보육의 특성상 잠시라도 긴장을 늦추면 영유아를 위험에 빠뜨리는 상황까지도 예상된다. 건강상태가 안 좋고, 경계에 있거나 산만한 영유아를 뒤로하고 휴식을 취할 수 있는 보육교사는 없다. 휴게시간을 강제로 부여한다 하더라도 이는 형식

적인 휴게일 뿐인 것이다.

또한 보육교사들의 행정업무가 너무 많다. 각종 서류업무가 축소되거나 간소화되지 않는다면 휴게시간이 행정업무를 하는 일의 연장일 뿐이다. 보육 현장은 휴게시간은 고사하고 수당하나 없는 시간외 근무가 많다. 보육교직원 6개 의무교육 근무시간 안으로 들이는 것도 보건복지부, 지자체, 육아종합지원센터가 서로 자기 책임이 아닌 양 이리 미루고 저리 미루고 있는 터라 도대체 보육교직원의 처우에 관심이 있는 것인지 참으로 의심스러운 것이 현실이다. 보육교사가 가장 힘들다는 3월 신학기에도 전국에 퇴근 후 토요일 교육들이 진행되었으며 그것 외에도 시간외 업무는 24시간이 부족할 지경이다.

6. 차라리 휴게시간을 없애라!

교사가 오롯이 보육에 집중할 수 있는 환경을 만드는 것만이 보육의 질을 강화하는 것이다. 휴게시간도 없고 연차도 없으며, 행정업무는 항상 집으로 싸들고 가야하는 것이 현실이다. 보육인의 전문성을 논하려면 전문직으로써의 대우를 받고 있는지 살펴보아야 한다. 보육의 질을 강화하려면 가장 기본적인 인권, 노동기본권을 보장해 주어야 한다. 교사들이 이직하지 않고 한곳에서 자긍심을 느끼며 일할 수 있도록 원천적인 문제점을 해결하여야 한다.

○ 휴게시간을 보장할 수 없다면 8시간 연속 근로하도록 노동법 개정이 되어야 한다.

○ 휴게시간 문제는 결국 돌봄 영역 전체가 처해 있는 문제이며 우리 보육교직원들만의 문제가 아니다 돌봄 영역 전체의 문제를 해결하기 위해서라도 반드시 노동법이 개정되어야 한다.



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

강미정

정치하는엄마들 활동가



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

김윤희

고용노동부 임금근로시간과장



보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회

개정 근로기준법에 따른
보육교사노동 현황 및 과제



지정토론

토론자

백경순

보건복지부 보육정책과 공공보육팀장

