

서울시



# 아파트 경비 노동자 노동권의 보호 가이드북





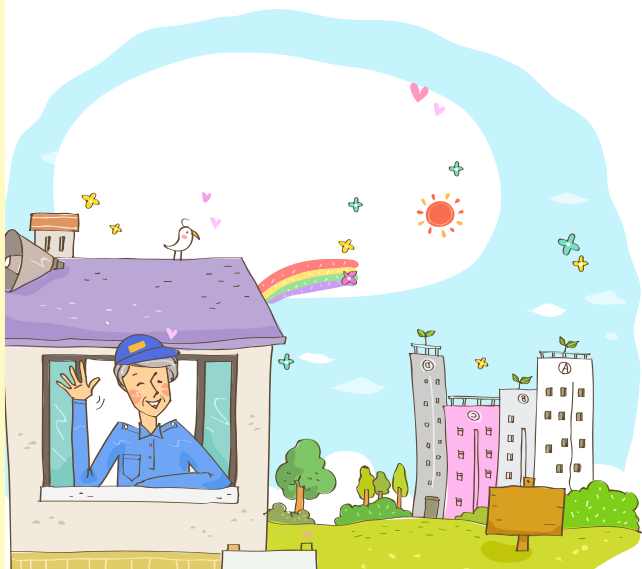
서울시

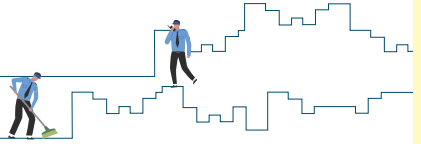
# 아파트 경비 노동자

노동권익 보호

가이드북







## I. 아파트 경비 노동자의 시작

1. 아파트 경비 노동자 업무 범위 -----	05
2. 아파트 경비 노동자의 권리와 의무 -----	06

## II. 주요 사항 질의응답

1. 경비업법 및 공동주택관리법 -----	09
2. 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 제도 ----	12
3. 근로기준법 -----	13
4. 최저임금법 -----	33
5. 근로자퇴직급여보장법 -----	35
6. 기간제 및 단시간 근로자, 파견 근로자 보호에 관한 법률 -----	38
7. 산업안전보건법 -----	39
8. 산업재해보상보험법 -----	43
9. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 -----	45
10. 고용보험법 -----	47
11. 노동조합 및 노동관계조정법 -----	48

## III. 아파트 경비 노동자 노동 상담 기관 및 권리 구제

1. 아파트 경비 노동자 노동 상담 기관 -----	51
2. 아파트 경비 노동자 권리 구제 -----	55

# I.

## 아파트

## 경비 노동자의 시작

01. 아파트 경비 노동자 업무 범위
02. 아파트 경비 노동자의 권리와 의무

# 01 아파트 경비 노동자 업무 범위

아파트 경비 노동자에 대한 업무범위는 경비업법과 공동주택관리법(제65조의 2)을 통해 정의하고 있음. 국토교통부는 공동주택 경비원(아파트 경비 노동자)의 업무범위를 허용 업무와 제한 업무로 구분

관련법	업무 구분	허용 업무	제한 업무
공동주택관리법	관리업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>청소 미화 보조</li> <li>•잡초 제거, 낙엽 청소</li> <li>•부분적 가지치기, 수목 관수</li> <li>•단지 내 쓰레기 수거</li> <li>•제설 작업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•기술 장비를 요하는 도색·제초 작업, 수목 식재, 소독 및 정원조성</li> <li>•건물 내 청소(승강기, 계단실, 복도 등)</li> </ul>
	관리업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>•재활용품 분리배출 감시·정리</li> <li>•재활용품 반출 확인</li> <li>•재활용품 반출 후 주변 정리</li> <li>•대형 폐기물 스티커 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개별 세대 대형 폐기물 수거·운반</li> </ul>
	관리사무소 일반 업무 보조	<ul style="list-style-type: none"> <li>•안내문 게시 및 비치</li> <li>•우편 수취함 투입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•고지서·안내문 개별 배부</li> <li>•각종 동의서 징구</li> <li>•공용 공간 수리</li> <li>•전기, 가스, 수도 등 검침</li> <li>•선거관리위원회 운영 보조</li> <li>•관리사무소 일반 업무 보조</li> </ul>
경비업법	경비업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>주요 업무</li> <li>•도난·화재·위험 발생 방지</li> <li>•순찰, 방범, 폐쇄 회로 텔레비전(CCTV) 감시</li> <li>•외부인 출입 관리</li> <li>•심야 시간 등의 위험 발생을 방지하기 위한 긴급 업무</li> </ul>	
	경비업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>주차 관리</li> <li>•불법 주차 감시</li> <li>•장애인 주차 구역 주차감시</li> <li>•외부 차량 출입 통제</li> <li>•차량의 안전한 통행 유도</li> <li>•정·후문 차량 통제</li> <li>•위험 발생을 방지하기 위한 차량 이동 조치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개인차량 주차대행(대리 주차)</li> </ul>
	경비업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>택배보관</li> <li>•택배물·우편물·등기 등 보관 및 대장 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개별세대 택배물 배달</li> </ul>

※ 일반적인 상황을 기준으로 예시한 것으로 구체적 사정에 따라 달라질 수 있음

※ 출처: 공동주택 경비원 업무범위 안내(국토교통부, 2021)

## 공동주택관리법 시행령 적용 여부

① 위탁관리방식(주택관리업자 또는 경비업자에 소속) ② 자치관리방식(입주자 대표회의 또는 경비업자에 소속)중, **입주자대표회의가 경비원을 직접 고용하는 경우는 제외**

## 02 아파트 경비 노동자의 권리와 의무

### 가. 아파트 경비 노동자의 권리

#### 근로기준법상의 권리

자유의사에 어긋나는 강제 근로를 하지 않을 권리, 폭행(언어폭력)을 당하지 않을 권리, 공민권 행사의 권리, 근로 계약서를 작성하고 교부받을 권리, 임금 지급 4대원칙을 보장받을 권리, 감독기관에 사업주의 법 위반사항을 신고할 수 있는 권리 등

#### 산업안전보건법상의 권리

급박한 위험시 작업을 중지하고 대피할 권리, 물질안전보건자료 정보를 요구할 권리, 사업장 작업환경측정 시 결과에 대한 설명을 요구할 수 있는 권리, 안전보건 활동에 참여할 수 있는 권리, 제3자의 폭언 등으로 인한 건강 장애 발생을 보호받을 권리, 감독기관에 사업주의 법 위반사항을 신고할 수 있는 권리 등

#### 노동조합 및 노동관계조정법상의 권리

노동 3권, 사용자의 부당노동행위(불이익취급, 반조합계약, 단체교섭거부, 지배 개입 및 운영비 원조)로부터 보호받을 권리 등

#### 고령자고용법상의 권리

- ① 모집·채용
- ② 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
- ③ 교육·훈련
- ④ 배치·전보·승진
- ⑤ 퇴직·해고 등에 있어서 합리적인 이유 없이 차별받지 않을 권리 등

## **나. 아파트 경비 노동자의 의무**

### **경비업법 상의 의무**

- ① 범죄경력(성범죄 포함) 조회: 경비업자는 경비원 고용 단계에서 경찰서에 범죄경력(성범죄 경력조회 포함)을 조회할 수 있음
- ② 위력과시 및 물리력 행사 금지: 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비 업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 안 되는 의무를 짐

### **성실의무**

사업장 질서준수의무, 비밀유지의무(근로자가 근로제공과 관련하여 알게 된 경영상의 비밀을 타인에게 누설하지 않을 의무), 경업금지의무(근로자가 사용자의 이익에 반하여 경쟁사업체로 이직하거나 경쟁업체를 경영하지 않을 의무) 등

### **산업안전보건법상의 의무**

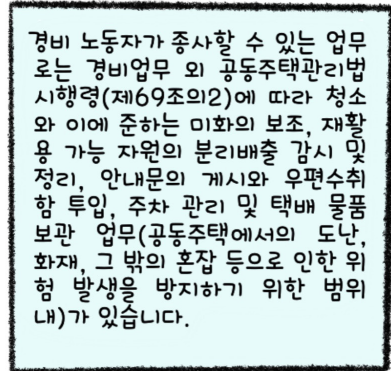
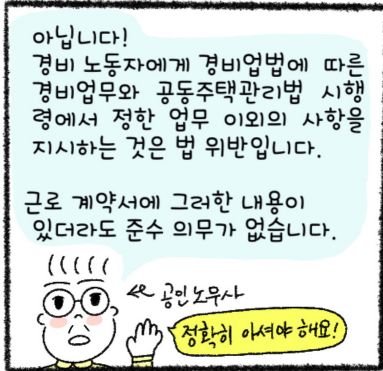
산업재해예방 기준을 준수할 의무, 사업주가 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 하는 의무, 사업주가 실시하는 안전·보건교육을 이수할 의무(공동주택관리법 상의 교육포함), 사업주가 지급하는 보호구를 착용할 의무, 건강진단을 이행할 의무 등

## Ⅱ.

# 주요 사항 질의응답

01. 경비업법 및 공동주택관리법
02. 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 제도
03. 근로기준법
04. 최저임금법
05. 근로자퇴직급여보장법
06. 기간제 및 단시간 근로자, 파견 근로자 보호에 관한 법률
07. 산업안전보건법
08. 산업재해보상보험법
09. 중대재해 처벌 등에 관한 법률
10. 고용보험법
11. 노동조합 및 노동관계조정법

# 01 경비업법 및 공동주택관리법



경비 노동자는 경비업법에 따른 경비 업무와 공동주택관리법 시행령에서 정한 업무만 할 수 있어요.

### 주요 질의응답

**Q 입주자대표회의에 직접 고용된 경비원의 업무범위는?**

**A** 관리방식을 자치관리로 정하고 경비원을 직접 고용하는 공동주택 관리법 시행령의 적용 대상이 아니므로, 공동주택의 규모 여건을 고려하여 업무범위를 정할 수 있음. 이 경우 근로기준법 등 관련 법령에 따른 근로계약을 체결하여 업무를 수행하도록 해야 함

**Q 공동주택 경비원 업무범위를 위반할 경우 처벌이 가능할지?**

**A** 공동주택 경비업자가 공동주택관리법 시행령 제69조의2를 위반하여 경비원에게 허용되는 업무 외의 업무를 수행하게 하는 경우 경비업법 제19조에 따라 경비업 허가가 취소될 수 있고, 입주자, 입주자대표회의, 관리주체 등이 공동주택관리법 시행령 제69조의2를 위반하여 경비원에게 허용된 업무 이외의 업무를 수행하게 하는 경우 지자체장의 위반사실에 대한 사실조사, 시정명령을 거쳐 미이행시 1천만 원 이하의 과태료 부과 가능

**Q 안내문의 게시와 우편 수취함 투입 업무의 구체적 범위는?**

**A** 안내문의 게시는 입주민 대상 안내문을 동별 게시판 등 정해진 장소에 게시·비치하는 것이고, 우편 수취함 투입은 공용공간의 우편 수취함에 투입하는 것으로, 개별 세대까지 전달하는 것은 제한됨

## 주요 질의응답

### Q ‘청소와 이에 준하는 미화의 보조’에 해당되는 경비원의 업무는?

- A 공동주택단지 내 쓰레기 수거, 잡초 제거, 낙엽 청소, 제설 작업 등 단지 내에서 안전하고 쾌적한 환경 관리를 위해 필요한 일상적인 청소 업무 및 현상 유지를 위한 범위의 미화가 포함됨. 단지별 여건을 감안하여 업무의 범위와 규모를 결정하되, 경비원의 주된 업무인 경비 업무 수행에 지장을 초래하지 않아야 하고, 미화원 등 다른 근로자를 보조하는 범위 내로 설정할 필요가 있음

### Q ‘재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리’에 해당되는 경비원의 업무는?

- A ‘재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리’에는 단지 내 분리배출 업무 이외에도 대형 폐기물 배출 시 스티커 부착 여부 확인 등의 업무도 포함됨. 또한, 단지별 여건을 감안하여 정리된 재활용자원의 반출 확인 및 주변 정리 업무 등도 ‘재활용 분리배출’ 업무에 포함하여 수행 가능 하나, 경비 업무 수행에 지장을 초래하지 않도록 해야 함

### Q 관리사무소 보조업무를 제한하는 이유는?

- A 경비업법 등 관련 법령의 취지와 경비원의 근로여건 개선을 위해 경비 업무와 무관한 관리사무소 보조업무를 제한하게 되었음
- ◆ 금지되는 관리사무소 보조업무의 예: 개별 세대에 대한 고지서·안내서 배부, 각종 동의서 징구, 공용공간 수리, 전기·가스·수도 검침, 선거관리위원회 운영 지원 등

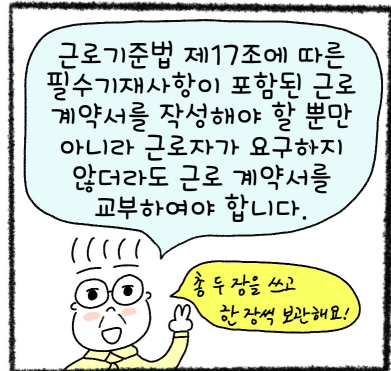
## 02 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 제도

### 주요 질의응답

- Q 적용제외승인을 받은 근로시간과 실제 근로시간이 다르다면?**
- A** 감시단속적 근로자에 대한 적용제외승인을 받은 근로시간과 실제 근로시간이 달라서 결과적으로 감시·단속적 근로형태가 아닌 근로형태로 변경되었거나, 당사자 합의가 불필요한 1일 12시간 이하 교대제에서 당사자간 합의가 요구되는 24시간 격일제로 전환되는 경우 등 승인요건에 미달하게 된 경우에는 기존 승인의 효력이 상실되므로 요건을 갖추어 재승인을 받아야 함(근로기준과-1445, 2005.03.10.)
- 
- Q 24시간 격일제로 근무 중. 회사가 감시·단속적 근로자 적용 제외 승인을 득한 것인지 확인할 수 있는 방법은?**
- A** 회사에 직접 확인하거나 대한민국 정보공개포털(<https://www.open.go.kr>)의 정보공개청구를 통해 승인 여부를 확인할 수 있음. 적용제외 승인 요건에 해당 근로자의 동기가 포함되지 않으나, 종전에 승인받은 근로자 수보다 동일 업무에 종사하는 근로자 수가 증가되었다면 증가된 근로자에 대하여는 별도로 승인을 받아야 함(근기 68207-3297, 2000.10.25.). 만약 승인받지 않은 것으로 확인된다면 24시간 격일제 근무는 근로기준법에 위반될 수 있으며, 근로기준법상 근로 시간 및 휴게·휴일에 관한 규정을 적용하여야 함(근기 68207-1096)

# 03 근로기준법

## 가. 근로조건 서면 명시 및 근로 계약서 교부



근로 계약서는 일하기 전에 꼭 작성하고 한 부는 경비 노동자가 보관해요.

### 근로계약의 정의

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약. 근로 계약서는 근로 제공 전 작성하여 교부하는 것이 원칙

### 근로 계약서에 명시해야 할 항목

구분	명시항목
서면 명시/모든근로자 해당 (중요 근로조건)	① 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 ② 소정근로시간 ③ 주휴일·공휴일 ④ 연차 유급 휴가
단순명시	⑤ 취업의 장소, 종사 업무 ⑥ 취업규칙의 필수 기재사항 ⑦ 사업장 부족 기숙사에 근무하게 할 경우 기숙사 규칙에서 정한 사항
기간제/단시간 근로자 (기간제법 제17조)	⑧ 근로계약기간 ⑨ 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)

※ 출처 : 고용노동부 2024 노무관리 가이드북

기간제 근로자는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자이므로 근로 계약기간을 명시해야 하며, 근로계약기간이 종료된 후 재계약을 하는 경우에도 근로 계약서를 서면으로 다시 작성해야 함

단시간 근로자는 1주 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사 하는 통상 근로자의 1주 소정근로시간보다 짧은 근로자로서 근로 계약서에는 ‘근로일 및 근로일별 근로시간’을 명시해야 함. 감시·단속적 근로자로 승인된 경비 노동자는 근로시간·휴게·휴일의 적용을 받지 않으므로 주휴일 등에 관한 사항은 명시 의무가 아님

주요 질의응답

**Q 임금항목이 변경되더라도 임금총액이 동일하면 근로 계약서를 교부하지 않아도 되는지?**

2023년 근로조건		➔	2024년 근로조건	
기본급	2,200,000 원		기본급	2,000,000 원
		야간근로수당	200,000 원	
식대	200,000 원	식대	200,000 원	
합계	2,400,000 원	합계	2,400,000 원	

**A** 임금총액은 동일하나 중요한 근로조건인 임금구성항목이 변경되었으므로 변경된 내용을 반영한 근로 계약서를 재작성하여 근로자에게 교부하여야 함. 총액은 동일하더라도 기본급이 낮아진 것은 근로조건이 저하된 것으로 근로자의 '동의'가 필요

**Q 계약직으로 입사, 근로 계약서를 서면으로 작성하였지만 계약서에 휴게 시간과 휴가 항목을 명시하지 않았고, 근로 계약서를 교부하지 않았을 경우 처벌은?**

**A** 기간제법 제17조(서면 명시 의무) 위반으로 과태료가 부과되며 근로기준법 제17조(서면교부 의무) 위반에 따른 벌금이 병과 될 수 있음. 과태료는 서면 명시사항 1개 호당 부과 되는데, 휴게 시간(기간제법 제17조제2호)과, 휴가(기간제법 제17조제4호) 두 호를 위반하였으므로 각각 30만 원의 과태료가 부과되어 총 60만 원의 과태료가 부과될 수 있으며, 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

## 나. 임금 지급



매월 정해진 월급일에는 임금과 함께 임금명세서를 받아야 해요.

- 임금은 매월 1회 이상 일정한 날에 근로자 본인에게 현금으로 전액 지급해야 함
- 퇴직할 경우 퇴직금은 물론 해당 월의 급여, 연차미사용수당 등 모든 금품을 14일 이내에 정산하여야 하며 지연될 경우 지연이자도 함께 지급하여야 함
  - ◆ 지연이자: 근로기준법 시행령 제17조에 따라 연 100분의 20

### 주요 질의응답

**Q** 매월 25일이 급여일인데 1일에 퇴사한 회사는 퇴사일로부터 14일 이내에 금품을 청산하지 않고 급여일(25일)에 금품을 청산한다고 하는데 가능한지?

**A** 당사자와 합의 없이 업무상 편의를 위해 14일이 지난 정기지급일에 지급한 것은 근로기준법 위반임

**Q** 회사 경영상황이 어려워 체불 임금액이 계속 누적되자 노동조합 대표가 회사 대표의 건의를 받아들여 체불임금액의 80%만 받기로 합의한 것이 가능한지?

**A** 이미 발생한 임금은 근로자의 개별적인 동의가 있어야 포기(반납)가 가능하며 노동조합 대표라고 하더라도 일방적으로 포기할 수는 없음

## 다. 임금명세서

- 모든 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 법정 기재사항이 포함된 임금명세서를 교부하여야 함(상시근로자 1인 이상 사업장 전체 적용)


### 주요 질의응답

- Q** 매월 급여 변동이 없다는 이유로 임금명세서를 올해 한 번만 받았고 나머지 11개월은 못 받았음. 급여의 변동이 없는 경우에는 한 번만 줘도 되는 것인지?
- A** 급여가 매달 달라지는 경우는 물론 동일한 경우라도 매월 임금 지급 일에 법적 기재사항이 포함된 임금명세서를 교부하여야 함. **근로자 1명에 대하여 임금명세서를 수회 반복하여 미교부 하는 경우 수개의 법익침해 효과가 발생한다고 볼 수 있으므로, 임금명세서 교부 의무는 근로자 1명에 대하여 임금 지급일마다 각각 발생한다고 봄**이 타당. 다만, 과태료 부과는 법 위반사실에 대한 고의가 있어야 함(근로기준정책과-1304)



## 라. 도급 사업에 대한 임금 지급



  
**임금체불이 입주자대표회의 때문이라면  
 입주자대표회의에게도 지급 의무가 부과돼요.**

### 임금 체불 책임을 지는 직상수급인의 범위

- ◆도급인의 귀책사유로 수급인에게 고용된 근로자에 대한 임금체불이 발생
  - ▶도급인이 수급인과 연대하여 임금체불 책임을 부담
- ◆직상수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유로 인하여 발생
  - ▶그 상위수급인도 연대하여 책임

### 주요 질의응답

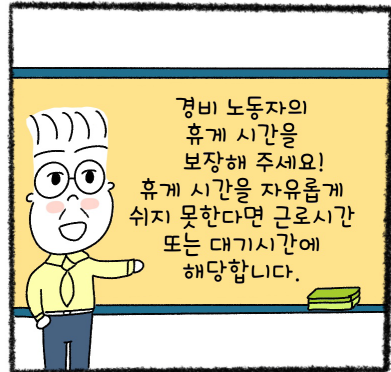
**Q 경비용역업체 변경에 따른 고용승계 조건이 있었는데 신규 용역업체에서 퇴직금을 지급하지 못할 경우?**

**A** 고용승계가 되는 경우 신규 용역업체가 전체 계속근로기간에 대한 퇴직금을 부담하여야 할 것이나, 퇴직금 체불 발생 원인이 도급인인 입주자대표회의가 지급하지 않아서 발생한 것이라고 한다면 입주자대표회의도 연대책임을 지게 됨

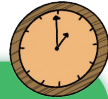
**Q 입주자대표회의에서는 경비용역업체에 비용을 지급하였음에도 경비용역업체에서 임금을 받지 못했음. 입주자대표회의도 연대책임을 지는지?**

**A** 도급 사업에서 임금체불이 발생한 경우 도급인이 연대책임을 부담하는 경우는 체불 사유가 도급인의 귀책사유에 해당하는 경우에 한함. 따라서 도급인의 귀책사유가 아닌 수급인의 귀책사유로 발생한 임금체불에 대하여는 도급인에게 연대책임을 물을 수 없음

## 마. 근로시간과 휴게 시간



휴게 시간은 경비 노동자가 자유롭게 쓸 수 있어야 해요.



### 근로시간과 휴게 시간의 의미

- ◆ 근로시간: 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
- ◆ 휴게 시간: 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간

감시·단속적 근로자로 승인된 아파트 경비 노동자는 근로기준법에 따른 근로시간과 휴게 시간의 규정을 적용받지 않음. 그러나 근로 계약서상 휴게 시간으로 명시된 시간에는 충분한 휴식이 보장되어야 함.

### 주요 질의응답

- Q** 근로 계약서에는 휴게 시간이라고 나와 있지만 실제로는 자유롭게 휴식을 취할 수 없고 그 시간에 순찰업무를 해야 하는 경우 임금은?
- A** 근로계약 등에 휴게 시간으로 규정되어 있더라도 실제 자유롭게 이용할 수 없고, 순찰·정비 등 업무수행이 강제되는 경우라면 근로시간으로 보아야 할 것이며, 근로시간으로 인정된다면 사용자는 해당 근로시간에 대한 임금을 지급해야 할 것임(근로기준정책과-6853, 2016.11.01.)
- 
- Q** 교대시간이 오전 7시인데 실제로는 6시 반까지 출근해서 전일 근무자에게 인수인계를 받습니다. 30분에 대한 수당은?
- A** 시업 시간 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(근기 01254-13305, 1988.08.30.)

## 바. 연장·야간 및 휴일 근로



경비 노동자도 야간근로수당을 받을 수 있어요.

### 연장·야간·휴일 근로의 의미

- ◆ 연장근로: 법정근로시간을 초과하는 근로(단시간 근로자: 소정근로시간을 초과한 근로)
- ◆ 야간근로: 오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로
- ◆ 휴일 근로: 주휴일, 근로자의날, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일, 대체공휴일, 단체협약이나 취업규칙에서 정한 약정휴일에 제공한 근로

상시 근로자 수 5명 이상인 사업장에서 근무하는 고용노동부장관의 인가를 받은 아파트 경비 노동자의 경우 연장·휴일 근로에 대하여는 가산수당을 받을 수 없으나 야간근로에 대한 가산수당까지 제외되는 것이 아님

※ 참고: 경비용역회사에 고용되어 아파트에 파견된 경비 노동자는 아파트 근무지가 아닌 경비용역 회사를 기준으로 상시근로자 수를 산정하여야 함

### 주요 질의응답

**Q** 아파트 경비 노동자도 근로자의 날에 쉴 수 있는지? 만약 그날 근무하게 되면?

**A** 근로자의 날은 근로기준법이 아닌 근로자의 날 제정에 관한 법에 따른 유급휴일로 상시근로자 수가 1인 이상인 경우에도 적용(근기 01254-6550, 1991.05.09.). 근로자의 날이 무급휴(무)일과 겹치더라도 통상 하루의 소정임금을 지급해야 하는 것으로 그동안 일관되게 해석해 왔으며 이와 관련하여 근로자의 날 유급휴일수당은 근로자의 날에 근무를 한다면 지급받을 수 있는 임금을 지급하는 것이 아니라, 통상 하루의 소정임금(1일 소정근로시간)을 산정하여 지급하는 것이 타당(임금근로시간과-982, 2022.05.04.). 또한 가산수당에 관한 규정(근로기준법 제56조)의 적용에서는 배제되므로 1배만 지급받을 수 있음(근기 01254-6550, 1991.05.09.)

## 사. 연차 유급 휴가 부여



경비 노동자도 원하는 날 연차휴가를 쓸 수 있어요.

### 연차 유급 휴가 적용대상

- ◆대상: 상시근로자 수가 5인 이상인 사업장에서 근무하는 근로자에게 부여하여야 함
- ◆예외: 상시근로자 수 4인 이하, 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자

### 연차 유급 휴가 산정

근로자가 1년간 80퍼센트 이상 출근하면 다음 해에 15일의 연차 유급 휴가를 부여. 근속기간이 1년 미만일 경우 1개월 개근에 따라 1일씩 유급 휴가 발생하여 최대 11일의 연차 유급 휴가를 부여. 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년마다 가산휴가가 1일 발생하며 총 한도는 25일

### 미사용 연차 유급 휴가 수당

연차 유급 휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있음. 휴가의 전부 또는 일부를 사용하지 않았다면 사용자는 휴가 대신 수당으로 지급하여야 함

수당 지급 기준은 감단근로자의 경우 일반근로자와 달리 법정근로시간, 휴게, 휴일 규정의 적용을 받지 않는다는 점을 고려할 때, **근무주기를 기준으로 하여 해당 주기의 근로시간 합계를 해당 주기의 일수로 나누는 것이 제도 취지에 부합** (임금근로시간과-982, 2022.05.04.)

### 연차 유급 휴가 사용촉진

근로기준법 제61조에 따른 연차 유급 휴가 사용촉진 절차를 엄격하게 거친 경우 사용자는 미사용 연차에 대한 수당을 지급할 의무가 없음

### 연차 유급 휴가 대체

사용자가 근로자대표(그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 서면으로 합의하는 경우 특정 근로일(근로제공의무가 처음부터 없는 휴일·휴무일 등에 대하여는 대체 불가)에 연차 유급 휴가를 사용하여 근로자를 휴무시킬 수 있음

## 주요 질의응답

### Q 개근과 만근의 차이는?

- A 연차 유급 휴가 발생조건을 만근으로 착각하는 경우가 많으나, 근로기준법에서는 만근(소정근로일 및 소정근로시간 등을 모두 준수)이 아닌 개근(조퇴·지각하는 경우에도 사업장에 출근하기만 하면 개근)을 조건으로 하고 있음

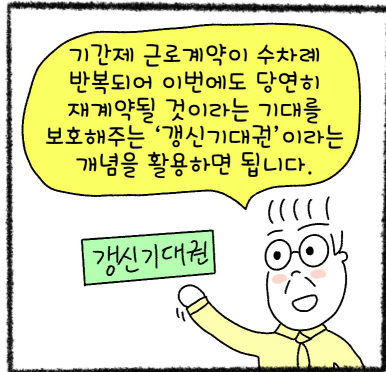
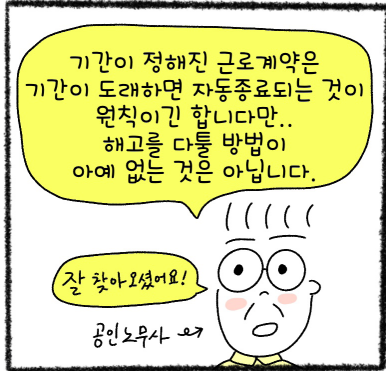
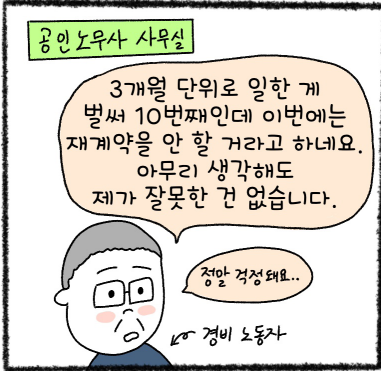
### Q 격일제 경비 노동자의 연차 유급 휴가 사용방법?

- A 근무형태가 격일제(24시간 근무 후 1일 휴무)인 경비 노동자는 1일 근무를 전제로 그 다음날 1일의 휴무를 부여하는 것이므로 근무일과 바로 다음날(원래 휴무일) 휴가를 사용한다면 연차 유급 휴가를 2일 사용한 것으로 보아도 되고, 근무일만 휴가를 사용하고 다음날(원래 휴무일)에 근무를 하면 연차 유급 휴가를 1일 사용한 것으로 보아야 할 것(근기 68207-313, 1999.02.05.). 다만, 경비 노동자가 연차 유급 휴가를 하루만 사용한 것으로 처리해달라고 요구한다면 사용자는 원래 근무일의 다음날(원래 휴무일)에 원래 근무일의 근로시간의 절반에 해당하는 근로(12시간)를 시킬 수 있음(근기68207-3288, 2001.09.26.)

### Q 교대제 경비 노동자의 연차 유급 휴가 사용방법?

- A 근무형태가 교대제(2일 근무 후 1일 휴무)인 경비 노동자가 휴가사용일을 특정하는 경우 특정일에 한하여 연차 유급 휴가를 사용한 것으로 보아야하며 휴무일을 포함하여 휴가를 사용한 것으로 처리하여서는 안됨(근기 68207-3014, 2002. 10.07.)

## 아. 근로 계약 종료



재계약이 안되더라도 갱신기대권을 활용하면 계속 일할 수 있어요.

- **해고:** 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 근로자에게 행하는 일방적인 계약 종료의 의사표시. 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못하며, 해고 할 때는 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지해야 함

근로관계 종료의 원인		명칭(유형)	유사 명칭	
당사자의 <b>의사에 의하지 않은</b> 종료	당사자의 소멸	사용자측	법인청산	
		근로자측	사망	
	정년의 도래		정년	
	계약기간의 만료		기간만료	계약만료통보, 재계약(연장)거부
당사자의 <b>의사에 의한</b> 종료	쌍방의 합의		합의해지	의원면직, 권고사직, 명예퇴직 등
	일방의 해지	사용자측	해고	해임, 직권면직, 파면 등
		근로자측	사직	-

### 주요 질의응답

**Q** 경비용역업체가 다른 사람에게 영업양도 된다고 하는데, 근로조건은?

**A** 영업양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 것을 말함. 영업양도가 이루어진 경우 원칙적으로 근로자의 근로관계는 양수하는 기업에 포괄적으로 승계됨(대법원 1994.11.18. 선고 93다18938 판결). 근로관계는 존속되는 것이며 입사일로부터 퇴사일까지의 전 기간이 퇴직금 등 산정의 기준이 됨

### 주요 질의응답

**Q 입주자대표회의에서 용역업체를 선정하면서 지급 근무중인 경비 노동자들과의 고용관계는 포괄승계한다고 하는데, 퇴직금·연차수당은 어떻게 되는 것인지?**

**A** 근로계약관계에서 발생하는 양도인의 권리·의무를 양수인이 인수하게 되어 이미 발생한 미지급임금 채무 및 아직 청구권이 발생치 않은 퇴직금·연차수당 등의 지급 의무도 당연히 양수인에게 승계되는 것으로 보아야 함. 따라서, 포괄적 고용승계 이후 퇴직금 및 연차수당 지급사유가 발생하였다면 특별한 사정이 없는 한 양수인이 지급해야 할 것(근로개선정책과-2397, 2013.04.18.)

**Q 아파트와 경비용역업체의 위탁계약이 만료됨에 따라 새로운 용역업체와 위탁계약을 체결한다고 하는데 퇴직금 산정기간은 어떻게 되는 것인지?**

**A** 새로운 용역업체가 기존 근로자들의 근로기간을 소급하여 적용한다는 특약을 둔 것이 아니라면 근로계약의 상대방이 변경된 것이므로 근로제공기간은 합산되지 않음. 고용승계에 관한 별도의 약정이 없다면 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 각각 산정되어야 함(임금복지과-26, 2010.02.20.). 따라서 같은 아파트에서 근무한 기간을 합산 하였을 때 1년 이상이 되더라도 새로운 용역업체는 퇴직금을 지급할 의무가 없음(근로복지과-2569, 2014.07.09.)

## 자. 직장 내 괴롭힘

### 직장 내 괴롭힘 성립요건

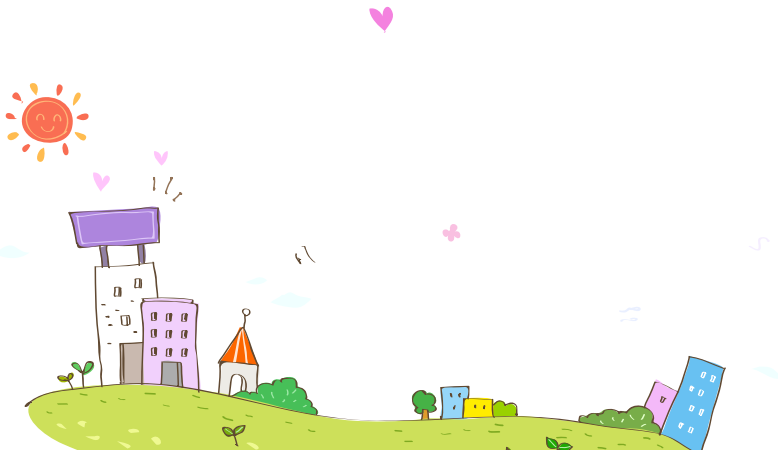
- ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위가 있는 자의 행위일 것
- ② 업무상 적정 범위를 넘은 행위일 것
- ③ 피해근로자가 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었을 것의 요건이 모두 충족되어야 함(진정은 상시근로자수가 5인 이상인 사업장만 가능)

### 직장 내 괴롭힘 해결방법

- ① 직장 내 해결(사용자가 직장 내 괴롭힘 관련한 자체적 조사)
- ② 고용노동부 신고
- ③ 수사기관 고소·고발(폭행, 상해, 모욕, 명예훼손, 협박, 강요, 성폭행·성추행 등의 범죄에도 해당하는 경우)
- ④ 국가인권위원회 진정(단, 원칙적으로 1년 미경과에 한함)으로 해결

### 직장 내 괴롭힘 인정 시 실익

- ① 실업급여 수급대상이 될 수 있음
- ② 산재보상을 받을 수 있음
- ③ 가해근로자 조치(징계, 근무장소의 변경 등)



### 주요 질의응답

**Q 경비소장이 입사한지 3개월 된 경비원에게만 업무지적을 함. 직장 내 괴롭힘이 되는지?**

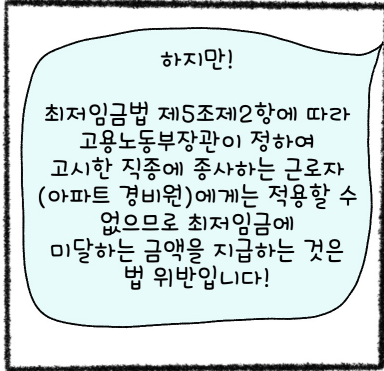
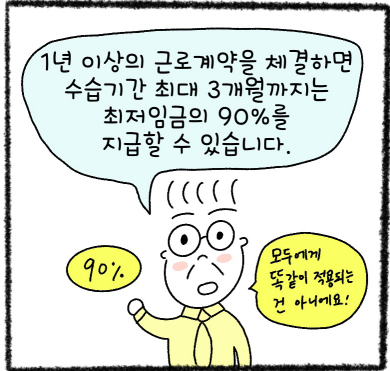
**A** 경비소장은 3개월 차 경비원보다 업무적으로나 관계적으로나 우위에 있는 자로 보이며, 신체적·정신적 고통도 발생한 것으로 볼 수 있음. 다만 업무상 적정 범위를 넘었는지에 대해서는 해당 직원에게만 지적을 하는지, 개인적인 특성이 아닌 업무와 직접적으로 관련된 사항에 대한 문제제기를 하는 지 등 보다 자세한 상황 설명과 증거 자료가 필요할 것임

**Q 꼭 상급자에게만 괴롭힘을 당해야 인정받을 수 있는 것인지? 동료 경비원으로부터 괴롭힘을 당하고 있는데 회사에 얘기하니 상급자가 아니니 괴롭힘이 안된다고 함**

**A** 상급자여야 할 필요는 없으나 동료 경비 노동자가 관계적으로 우위에 있는 자이어야 함. 관계상 우위에는 나이, 학력, 경력 등도 종합적으로 판단되므로 설령 나이가 더 어린 자로부터 괴롭힘을 당하였다고 하더라도 관계상 우위에 있는 자 라고 볼 수 있다면 행위자 요건을 충족한 것으로 볼 수 있음. 다만, 우위 요건을 충족하지 못한 경우에는 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘이 성립할 수는 없음

※ 우위성: 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 없는 상태, 행위자가 이러한 상태를 ‘이용’해야 함

# 04 최저임금법



경비 노동자는 수습기간에도 최저임금 이상의 월급을 받아야 해요.

### 최저임금제도 의의

근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 보장하기 위하여 사용자가 지급해야 할 임금의 최소 수준을 보장하는 제도

### 최저임금 산입 범위

매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금은 최저임금에 산입. 임금이 아니거나 임금에 해당하더라도 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않음

◆ 예: 연장·야간·휴일 근로수당, 연차 유급 휴가 미사용수당, 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금 등)

### 수습근로자에 대한 최저임금 적용

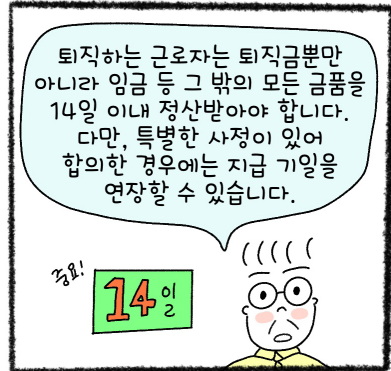
1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 수습근로자는 3개월간 최저임금의 90%를 지급할 수 있음. 다만, 한국표준직업분류상 단순노무종사자(대분류 9)에 해당되는 근로자는 기능 숙련기간이 필요하지 않아 감액이 불가. 이에 해당하는 경비 노동자는 최저임금 이상의 급여를 받아야 함

## 주요 질의응답

**Q** **격일제로 근무. 근로시간은 15시간이고 그중 야간근로(22:00~06:00)는 2시간. 휴게 시간은 9시간. 월급여는 총 240만 원(기본급 225만 원, 야간수당 15만 원). 최저임금 미달여부?**

**A** 월 근로시간과 월 야간근로시간을 나누어 계산하여야함. 사안의 경우 월 근로시간은 약 228.13시간임( $15\text{시간} \times 365\text{일} \div 12\text{개월} \div 2\text{일}$ ). 월 야간근로시간은 약 30.42시간임( $2\text{시간} \times 365\text{일} \div 12\text{개월} \div 2\text{일}$ ). 2024년 기준 최저임금(시간당 9,860원)을 기준으로 환산하면 기본급은 약 2,249,362원( $228.13\text{시간} \times 9,860\text{원}$ ), 야간수당은 약 149,971원( $30.42 \times 9,860\text{원} \times 0.5\text{배}$ ), 총 2,399,333원이 도출됨. 따라서 최저임금 이상임

## 05 근로자퇴직급여 보장법



퇴직금과 그 밖의 모든 금품은 퇴직 후 14일 이내에 받아야 해요.

### 퇴직금 지급 대상

사용자는 근로자의 안정적인 노후 생활 보장을 위하여 ‘근로자퇴직급여 보장법’에 따라 퇴직하는 근로자에 대한 퇴직급여 제도를 설정하여야함

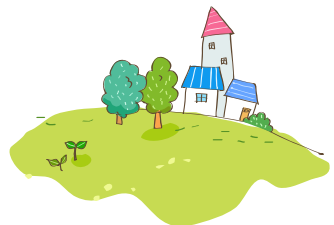
- ◆ 대상: 직종 불문 사업 또는 사업장의 모든 근로자  
(단, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 않음)
- ◆ 제외: 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자

### 퇴직금 계산 방법

계속근로기간(계속하여 근로를 제공한 기간으로서 근로자가 입사한 날부터 퇴직한 날까지의 기간)1년에 대하여 30일분의 평균임금이상(1일 평균임금×30일×(재직일수/365일))지급

### 퇴직급여제도 종류

- ◆ 퇴직금: 기업이 근로자의 퇴직금을 사내에 보관해 두었다가 근로자 퇴직 시 일시금 형태로 지급하는 제도
- ◆ 퇴직연금: 확정급여형(DB), 확정기여형(DC), 개인형(IRP)
  - 퇴직금을 사외(퇴직연금사업자)에 적립·운용, 기업이 도산하더라도 적립된 퇴직금을 안정적으로(연금 혹은 일시금 형태) 수령하는 제도



## 주요 질의응답

**Q 퇴직금 산정할 때 비과세항목은 제외하고 평균임금을 산정하는 것이 옳은지?**

**A 기본급 외에 야간근로수당, 식대 등이 포함되는 경우라도 퇴직금을 계산할 때에는 근로자에게 지급된 임금 총액으로 평균임금을 계산하며, 비과세 항목이 있더라도 평균임금에 포함해서 계산**

**Q 회사에서 1년에 한 번씩 퇴직금을 정산해줬는데 최저임금을 받고 있기에 월급은 매년 인상됨. 이 경우 퇴직 시 어떻게 되는지?**

**A 퇴직금은 퇴직하거나 중간정산 사유가 있는 경우에만 권리가 발생하므로 퇴직금 명목으로 지급하였다고 하더라도 이는 퇴직금으로 인정되지 않음. 퇴직금은 퇴직 당시의 평균임금으로 계산해야 하므로 매년 임금이 아니라 퇴직 당시의 임금으로 계산. 따라서 실제 퇴직하는 시점을 기준으로 퇴직금을 지급해야 함**



## 06 기간제 및 단시간 근로자, 파견 근로자 보호 등에 관한 법률

### 기간제법 상의 차별적 처우

임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것. 사용자는 근로자가 기간제·단시간·파견 근로자임을 이유로 차별적 처우를 하여서는 안 됨

### 주요 질의응답

- Q** 상시근로자수 5인 미만 파견사업자의 근로자임. 회사에서 차별을 당한 경우 시정신청이 가능한지?
- A** 기간제 및 파견 근로자 모두 상시근로자수가 5인 미만인 사업장에서 차별을 당했을 경우에는 차별시정신청을 할 수 없음
- 
- Q** 경비원으로 매년 계약이 갱신되는 기간제 근로자임. 회사는 1년이상 근무한 자에게 근속수당을 지급하는데, 회사는 정규직에게만 수당을 지급함. 차별인지?
- A** 근속수당은 1년 이상 근속한 근로자에 대하여 지급되는 것으로, 기간제 근로자의 경우 특별한 사정이 없는 한 계속하여 근로계약을 갱신해온 사정을 비추어 볼 때 근속수당을 전혀 지급하지 않은 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어려움

## 07 산업안전보건법



경비 노동자도 안전한 환경에서 일해야 해요.

## 가. 고객의 폭언 등으로 인한 건강 장애 예방 조치 등

경비 노동자가 업무수행 중 제3자의 폭언으로 건강 장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있을 경우에는 사용자는 필요한 조치를 해야 함

### 주요 질의응답

**Q 폭언 등 법률적으로 문제가 되는 고객 등 제3자는 어떻게 대응해야할지?**

**A** 아래 3단계로 대응하시기 바람.

**1단계** 자제요청 및 즉시경고: 폭언(고성, 욕설, 협박 등)을 중단할 것을 요청. 주변 동료의 도움을 받도록 하며, 고객 등 제3자와의 마찰이 커지기 전에 관리자가 적극 개입하여 고객 등 제3자를 진정시킴

**2단계** 녹음 사전고지 및 법규위반 공지: 폭언을 지속하면, 녹음 사전고지 후 녹음기기(스마트폰 등)로 대화내용을 녹음

**3단계** 업무종료, 관리자 보고, 경찰 협조요청: 폭언 중지 안내를 3회 이상 안내함에도 폭언을 지속할 경우, 즉시 현장에서 벗어남. 관리감독 자에게 보고, 필요시 경찰에 협조요청

**Q 녹음·녹화 시 주의사항은?**

**A** 불법행위 발생 시 대상자에게 사전고지 후 휴대전화 등을 활용하여 불법행위를 녹음·녹화 함. 사전고지가 없는 경우에는 개인정보보호법 등으로 민사소송에 휘말릴 수 있으므로 문제 행동을 촬영하고자 하는 경우 CCTV앞으로 유도할 필요가 있음. 사전고지 후 동영상 촬영이라도 상대방의 얼굴이 들어가는 경우 개인사생활의 비밀과 자유권에 대해 문제가 될 수 있으므로 얼굴 정면이 들어가지 않도록 함

## 나. 휴게 시설의 설치

산업안전보건법 제128조의2제1항에 따라 2022년 8월 18일부터는 사업의 종류와 규모에 관계없이 모든 사업장에 휴게 시설을 설치해야 함(상시근로자 50명 미만 설치의무 시행 '23.08.18.)

- 아래 요건에 해당하는 사업장의 사업주가 휴게 시설을 갖추지 않은 경우, 1,500만 원 이하의 과태료가 부과됨. ‘크기, 위치, 온도, 조명’ 등의 설치·관리 기준을 준수하지 않은 경우 1건당 1차 위반 시 50만 원, 2차 위반 시 250만 원, 3차 위반 시 500만 원

- ◆ 상시근로자 수에는 관계수급인의 근로자를 포함
    - 상시근로자 수(관계수급인 근로자 포함) 20명 이상인 사업장이 대상
    - 상시근로자 수(관계수급인 근로자 포함) 10명 이상 20명 미만인 경우, 한국표준직업분류상의 7개 직종 근로자를 2명 이상 사용하는 사업장의 사업장이면 대상이 됨
- ① 전화상담원, ② 돌봄서비스 종사원, ③ 텔레마케터, ④ 배달원,  
⑤ 청소원 및 환경미화원, ⑥ 아파트 경비원, ⑦ 건물 경비원

- 공동주택 관리형태에 따른 휴게 시설 설치 주체
  - ◆ 자치관리: 입주자대표회의
  - ◆ 위탁관리: 주택관리업자
  - ◆ 경비·미화업무만 위탁관리: 해당 경비·미화업체의 사업주 및 경비·미화 업무를 도급하여 사용하는 도급인(입주자대표회의 또는 주택관리업자)

### 주요 질의응답

**Q** 공동주택관리를 하는 주택관리업자로 아파트와 위탁계약하여 본사 a(15명)를 두고 아파트b(15명), 아파트c(20명)에서 위탁관리업무를 하는 경우 휴게 시설 설치 의무는?

**A** 해당 주택관리업자의 상시근로자 수는 50명 임. 휴게 시설을 갖추지 않는 경우 제재대상 사업주의 범위에 포함되며, 이 경우 소속 근로자들이 근무하고 있는 본사(a) 및 아파트(b,c)에 각각 휴게 시설을 설치하는 것이 원칙

**Q** 청소·경비 노동자를 포함하여 상시근로자 10명 미만의 자치관리 아파트의 경우 과태료 부과대상에 해당하는지?

**A** 사업의 종류와 규모에 관계없이 모든 사업장에 휴게 시설을 설치해야 함. 따라서 10인 미만 사업장도 휴게 시설 설치의무가 있음  
다만, 아파트 경비원 및 청소원이 2명 이상 근무하나 전체 상시 근로자수가 10명 미만으로 휴게 시설 미설치에 따른 제재대상에는 해당하지 않음



## 08 산업재해보상보험법



경비 노동자 실수로 다치더라도 산재 보상을 받을 수 있어요.

### 주요 질의응답

- Q** 업무상 재해에 해당하기 위한 “상당인과관계”란?
- A** 상당인과관계란 일반적인 경험과 지식에 비추어 어떤 원인이 있으면 그러한 결과가 발생할 것이라고 인정되는 관계로써 “업무수행성”과 “업무기인성”을 의미함. “업무수행성”이란 사용자의 지배 또는 관리 하에 이루어지는 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동 과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 의미하며, “업무기인성”이란 재해가 업무로 인하여 발생하였다고 인정되는 관계를 의미함
- 
- Q** 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이 악화되어 사망에 이르렀다면 상당인과관계로 인정되어 산재보상을 받을 수 있을까?
- A** 대법원은 “업무상의 재해”는 업무와 재해발생과의 사이에 인과관계가 있어야 하지만, 그 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 업무상의 과로가 질병의 주된 발생원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 또한 과로로 인한 질병에는 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 업무의 과중으로 급속히 악화된 경우까지도 포함된다고 할 것이라고 판시함. 즉, 모든 기저질환이 산재로써 곧바로 인정되는 것은 아니나 인과관계가 인정이 된다면 업무상재해로 인정받을 수 있는 것임

## 09 중대재해 처벌 등에 관한 법률

### 가. 중대재해 처벌 등에 관한 법률

#### 중대재해처벌법

경영책임자가 사업 또는 사업장에 대한 안전과 보건에 관한 투자를 확대하고 안전 및 보건 조치가 실효성을 갖도록 체계적으로 관리하도록 하여 중대재해(중대산업재해와 중대시민재해)를 예방하기 위해 제정. 2022년 1월 27일부터 시행됨(50인 미만 사업장 확대 적용, '24.01.27.)

#### 주요 질의응답

**Q 사망사고 같은 중대재해가 발생하면 무조건 사업주가 처벌받는지?**

**A** 무조건 사업주가 처벌받는 것은 아니며, ① 사업장에서 중대재해가 발생하고 ② 안전보건관리체계가 구축·이행되어 있지 않을 때 처벌

**Q 경비업에서 발생하는 중대재해(사망사고) 종류는?**

**A** 경비·청소업종에서 최근 5년('18~'22년)간 전체 61명의 사고사망자가 발생(넘어짐 20명, 떨어짐 19명, 부딪힘 11명, 끼임 2명, 화재 2명, 기타 7명)

## 나. 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보 의무

### 중대재해처벌법 제4조의 안전보건관리체계

사업장에서 일하는 근로자의 안전과 건강을 보호하기 위해 사업주 스스로 유해 위험요인을 파악하고 그에 대한 제거, 완화, 개선 및 통제 방안을 수립하고 이를 이행, 보완, 개선하는 활동

#### 주요 질의응답

- Q** 공동주택관리 사업과 관련하여 중대재해처벌법을 지키지 않아 처벌된 사례는? 법 위반사항은?
- A** 공동주택 아파트 설비과장인 A씨가 사다리에 올라 천장 누수방지 작업을 하다가 1.5미터 높이에서 추락해 사망. 천장은 높이 3.2미터로, 사다리를 타고 약 1.5미터 높이에 올라 확인해야 해서 추락 위험이 있었지만, 관리소장은 A씨가 안전모를 착용하지 않은 채 사다리에 오르는 것을 봤는데도 안전모 착용을 지시하지 않았음. 이에 따라 법원은 회사대표와 관리소장에게 징역 각각 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고하고, 법인에는 벌금 3천만 원을 선고. 법원은 **① 유해·위험요인 확인·개선 절차 마련 ② 안전보건 관련 종사자 의견 청취 절차 마련 및 개선 이행 점검 ③ 안전보건 관리책임자 업무수행 평가 기준 마련 의무를 위반했다고 판단**(서울북부지방법원 2023.10.12. 선고 2023고단2537 판결)

## 10 고용보험법

만65세 이후에 신규로 고용된 근로자는 고용보험료가 면제 됨  
만65세 이전에 고용된 근로자가 만65세가 넘으면 여전히 고용보험 피보험자격이 유지되며 그에 따른 보험료도 공제됨

### 주요 질의응답

- Q** 만 66세인데 이전 용역업체에서 2년간 근무하고 퇴사한 후 새로운 용역업체에서 근무중. 계약기간이 만료되더라도 구직급여를 받을 수 없는 것인지?
- A** 원칙적으로는 만 65세가 넘으면 실업급여 등을 적용받을 수 없으나 만65세가 넘은 경우라도 계속근로기간 단절 없이 이직 후 새로운 사업장에서 **‘계속하여 고용된 경우’** 계약기간 만료에 따른 구직급여를 지급할 수 있음. **원칙적으로 하루라도 근로단절이 없어야 할 것**을 의미. 동일 사업장에서 고용을 유지해야 한다는 의미는 아니며, 전직할 경우 토요일, 일요일(법정 공휴일), 법정 휴일을 제외하고 하루라도 단절이 없어야 함. 통상 금요일 퇴직하고 월요일 신규 입사하는 경우에는 사회통념상 토·일요일(법정 공휴일) 취득이 불가한 사정 등을 고려하여 계속 근로로 인정. **경비원 등 교대제 근무인 경우 공휴일과 상관없이 휴무일이 발생할 수 있는바, 근로단절의 원인이 휴무일인 경우 계속하여 고용된 것으로 간주**

## 11 노동조합 및 노동관계조정법

### ‘노동3권’의 정의

- ◆ 단결권: 근로조건 향상을 위해 노동조합에 가입하거나 노동조합을 조직할 수 있는 권리
- ◆ 단체교섭권: 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권리. 사용자는 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없음
- ◆ 단체행동권: 정상적인 업무수행을 저해하여 주장을 관철시키는 목적으로 행동할 권리

### 부당노동행위의 정의

사용자가 근로자의 정당한 노동3권을 침해하는 행위를 예방 및 제거하기 위해 금지하는 행위

부당노동행위는 근로자의 노동조합 설립 또는 정상적인 활동을 방해하기 위한 해고, 차별적 대우 등 ① 불이익취급, ② 노동조합의 설립·운영 개입, ③ 단체교섭 거부, ④ 지배·개입 등의 형태로 나타날 수 있음

## 주요 질의응답

**Q 노동조합 활동을 한다는 이유로 징계 또는 해고를 하는 경우?**

**A** 사용자는 근로자가 노동조합 활동을 했다는 이유로 해고 등의 불이익 취급을 하여서는 안 됨. 금지되는 불이익취급은 단순 협박에 그치는 것이 아닌 실제로 발생한 것에 한함. 만약 아파트 경비 노동자가 정당한 노동조합 활동을 하였음에도 사용자가 이를 못마땅하게 여겨 다른 사유 등을 앞세워 불리한 처우를 하는 것은 부당노동행위에 해당함. 다만, 불이익 처분 당시에 근로자에게 귀책사유가 있는 경우에는 부당노동행위에 해당하지 않을 수 있음



# Ⅲ.

## 아파트 경비 노동자 노동 상담 기관 및 권리 구제

01. 아파트 경비 노동자 노동 상담 기관
02. 아파트 경비 노동자 권리 구제

# 01 아파트 경비 노동자 노동 상담 기관

## 가. 서울시 노동자종합지원기관

서울노동권익센터(청계)

대표상담번호 1661-2020

---

도심권 서울특별시 노동자종합지원센터

대표 번호 02-6959-5255

---

동남권 서울특별시 노동자종합지원센터

대표 번호 02-408-5255

---

강북구 노동자종합지원센터

대표 번호 02-901-2657~9

노동상담 02-901-2656

---

강서구 노동복지센터

대표 번호 02-2665-4038

노동상담 02-2665-4037

---

광진구 노동복지센터

대표 번호 02-458-5055

**관악구 노동복지센터**

대표 번호 **02-886-7900**

---

**구로구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-852-7341**

---

**금천구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-2627-2140**

---

**노원 노동복지센터**

대표 번호 **1661-9275**

노동상담 **070-4610-3462**

---

**도봉구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-3494-4400**

---

**마포구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-306-2227**

노동상담 **02-306-2226**

---

**서대문구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-395-0720**

노동상담 **02-395-0025**

**성동 근로자복지센터**

대표 번호 **02-497-8573**

---

**성북 노동권익센터**

대표 번호 **02-909-3988**

---

**영등포구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-2633-7987**

노동상담 **02-2633-7989**

---

**용산구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-2199-7220**

노동상담 **02-2199-7227**

---

**은평구 노동자종합지원센터**

노동상담 **02-6952-1875**

---

**중구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-2269-2220**

노동상담 **02-2269-9994**

---

**중랑구 노동자종합지원센터**

대표 번호 **02-496-8477**

### 나. 서울근로자건강센터

50인 미만 소규모사업장 노동자 중심으로 체계적 직업건강 서비스를 제공

대표 번호 **02-838-6497**

중구분소 **02-2268-6497**

### 다. 근로자이음센터

미조직 근로자들의 권익 보호(상담, 교육) 및 소모임 공간지원  
서울, 평택, 청주, 광주, 대구, 부산 6개 권역 운영

대표 번호 **1668-1007**

### 라. 그 외 도움 받을 수 있는 곳

직업적 트라우마 전문상담센터 **1588-6497**

각 지역 정신건강복지센터 **1577-0199**

## 02 아파트 경비 노동자 권리 구제

### 가. 고용노동부

근로기준법, 최저임금법, 기간제법, 산업안전보건법 등 노동관계법 위반 시 구제를 받을 수 있는 기관으로 서울에는 7개의 노동청이 있음

대표 번호(국번없이) **1350**

### 나. 노동위원회

부당징계, 부당해고, 부당노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청을 할 수 있는 기관

서울지방노동위원회 **02-3218-6070**

중앙노동위원회 **044-202-8226**

### 다. 근로복지공단

고용보험·산재보험 가입문의 및 관리, 산재신청·보상 재활지원 및 근로자 복지 및 간이대지급금 신청을 지원하는 기관

대표 번호(국번없이) **1588-0075**

## 라. 고용센터

구직급여 및 재취업 지원, 구인·구직자 맞춤형 취업지원, 일자리 창출, 취약계층 고용안정 사업 지원을 하는 기관

센터명	관할구역	연락처
서울고용센터	종로구, 중구, 동대문구	02-2004-7301
서울강남고용센터	강남구	02-3468-4794
서울서초고용센터	서초구	02-580-4900
서울동부고용센터	강동구, 광진구, 성동구, 송파구	02-2142-8924
서울서부고용센터	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-2077-6000
서울남부고용센터	양천구, 영등포구	02-2639-2300
서울강서고용센터	강서구	02-2063-6700
서울북부고용센터	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-2171-1700
서울관악고용센터	관악구, 구로구	02-3282-9200

## 마. 국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대한 상담, 진정 및 신고를 하는 기관

인권상담전화(국번없이) **1331**

## 바. 법원(소송)

행정소송, 민사소송, 형사소송 등을 위해 법원에 구제신청을 하는 기관

법률상담번호 **132**

## 사. 서울노동권익센터 (권리 구제 지원)

경비 노동자의 침해된 노동권 회복을 위한 권리 구제 지원 프로그램을 운영

대표 번호 **070-4610-2806**

※ 본 가이드북은 서울시 아파트 경비 노동자 권익보호 안내서의 주요 사례 및 질의 응답을 요약한 것임

## 참고문헌

- 경기도(2023).** 2023년 경기도 아파트 경비·청소노동자 실태조사 보고서.
- 경찰청(2020).** 공동주택 경비 업무에 대한 경비업법 적용 관련 안내.
- 고용노동부(2019).** 2019 고객응대근로자 건강보호 업종별 매뉴얼, 아파트 경비원.
- 고용노동부(2020).** 공동주택 경비원 건강보호지침.
- 고용노동부(2021).** 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인.
- 고용노동부(2022).** 집단적 노사관계 업무매뉴얼.
- 고용노동부(2022).** 2022 노무관리 가이드북.
- 고용노동부(2024).** 2024 노무관리 가이드북.
- 고용노동부(2024).** 공동주택을 위한 휴게 시설 설치·관리 가이드북.
- 국토교통부(2021).** 공동주택 경비원 업무범위 안내.
- 서울특별시(2024).** 2024년 서울시민 노동권리 안내서.

‘서울시 아파트 경비 노동자 노동권의 보호 가이드북’은  
분야별 업무담당기관의 각종 자료, 언론보도 사례등을 참조하여 제작하였습니다.  
정부기관(고용노동부, 근로복지공단, 노동위원회, 판례 등) 정책자료 및 질의·응답사례 등

발행일	2024년 12월
발행인	서울특별시장
기획	송호재(민생노동국장) 이대희(노동정책과장) 최정은(취약노동자보호팀장)
편집인	임승운(서울노동권익센터)
집필 및 감수	지혜순(서울노동권익센터) 신혜경(공인노무사) 유상건(공인노무사) 정주선(공인노무사)
발행처	서울특별시 서울특별시 중구 서소문로 124
제작	민생노동국 노동정책과(02-2133-9503) 서울노동권익센터(070-4139-4460)
디자인	디자인 포

