감시•단속적 근로자에 대한 해당여부 및 야간근로수당 지급여부

안녕하세요. 베스트노무법인의 강민경입니다.

오늘은 감시단속적 근로자에 해당하는 지와 해당하는 근로자들이 야간에 근로할 경우 야간근로수당을 받을 수 있는 지에 대해 알아보고자 합니다.

■ 감시단속적 근로자 개념

□ 감시적 근로자란 감시업무를 주 업무로 하면서 상태적으로 정신적•육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 근로자를 의미합니다.

□ 단속적 근로자란 근로가 간헐적•단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자를 의미합니다(근로기준법 시행규칙 제10조).

■ 감시단속적 근로자 승인 요건 및 기준

□ 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인이 필요합니다.

□ 감시적•단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인기준

① 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제2항에 따른 "감시적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 수위ㆍ경비원ㆍ물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외한다.

2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.

3. 사업주의 지배 하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우

가. 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우

나. 가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택(「주택법 시행령」 제2조제1항 및 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목부터 라목까지 규정하고 있는 아파트, 연립주택, 다세대주택, 기숙사) 경비원에 있어서는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우 <개정 2008.12.31.>

4. 근로자가 자유로이 이용할 수 있으며 다음 각 목의 기준을 충족하는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우. 다만, 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 시설이 마련되어 있는 경우에는 별도의 장소에 마련하지 않아도 적합한 것으로 본다. <개정 2021.10.25>

가. 적정한 실내 온도를 유지할 수 있는 냉ㆍ난방 시설을 갖출 것(여름 20～28℃, 겨울 18～22℃) <신설 2021.10.25>

나. 유해물질이나 수면 또는 휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것 <신설 2021.10.25>

다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납공간으로 사용하지 않을 것 <신설 2021.10.25>

라. 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장되어 있는 경우에는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것 <신설 2021.10.25>

5. 근로자가 감시적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 근로계약서 또는 확인서 등에 명시하고 근로자에게 다음 각 목의 근로조건을 보장하는 경우 <개정 2021.10.25>

가. 휴게시간(수면시간을 포함한다. 이하 이 호에서 같다)이 근로시간 보다 짧을 것. 다만, 사업장의 특성상 불가피성이 인정되고 휴게시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용되는 경우에는 예외로 한다. <신설 2021.10.25>

나. 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등의 조치를 취할 것 <신설 2021.10.25>

다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장할 것 <신설 2021.10.25>

② 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제3항에 따른 "단속적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 간헐적ㆍ단속적으로 근로가 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무인 경우 <개정 2019.8.30>

2. 실 근로시간이 8시간 이내이면서 전체 근무시간의 절반 이하인 업무의 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 이에 대한 당사자간 합의가 있고, 실 근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하이면서 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다. <개정 2019.8.30>

3. 근로자가 자유로이 이용할 수 있으며 다음 각 목의 기준을 충족하는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우. 다만, 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 시설이 마련되어 있는 경우에는 별도의 장소에 마련하지 않아도 적합한 것으로 본다. <개정 2021.10.25>

가. 적정한 실내 온도를 유지할 수 있는 냉ㆍ난방 시설을 갖출 것(여름 20～28℃, 겨울 18～22℃) <신설 2021.10.25>

나. 유해물질이나 수면 또는 휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것 <신설 2021.10.25>

다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납공간으로 사용하지 않을 것 <신설 2021.10.25>

라. 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장되어 있는 경우에는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것 <신설 2021.10.25>

4. 근로자가 단속적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 근로계약서 또는 확인서 등에 명시하고 근로자에게 다음 각 목의 근로조건을 보장하는 경우 <개정 2021.10.25>

가. 휴게시간(수면시간을 포함한다. 이하 이 호에서 같다)이 근로시간 보다 짧을 것. 다만, 사업장의 특성상 불가피성이 인정되고 휴게시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용되는 경우에는 예외로 한다. <신설 2021.10.25>

나. 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등의 조치를 취할 것 <신설 2021.10.25>

다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장할 것 <신설 2021.10.25>

③ 제1항 및 제2항의 근로시간은 일정기간(주 또는 월 등)의 평균적 개념으로 산정한다.

④ 감독관은 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서를 접수한 때에는 승인대상 사업장에 현지 출장하여 근로조건의 실태를 확인하는 등 승인기준에 합당한지를 조사하여야 한다. 다만, 신청서 등 관련서류를 검토한 결과 승인기준에 미달하는 것이 명백하거나 사용자가 동일하고 신청서 접수일 이전 1년 이내에 승인 대상 사업장에 현지 출장조사를 실시한 경우에는 현지 출장조사를 생략할 수 있다. <신설 2019.8.30>

⑤ 감시적ㆍ단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인기간은 제67조제2호에도 불구하고 결재일 이전으로 소급할 수 있다. 다만, 신청일 이전으로 소급하여서는 아니된다. <신설 2019.8.30.>

⑥ 감시적 또는 단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 승인의 취소는 제67조제3호에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 하여야 한다. <신설 2021.10.25>

1. 사용자가 제1항 또는 제2항에 따른 승인기준을 위반한 경우

2. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 승인받은 경우

■ 감시ㆍ단속적 근로자와 관련된 노무 이슈

□ 감시 또는 단속적 근로자가 야간근로수당을 청구할 수 있는지

감시ㆍ단속적 근로자의 경우에는 근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 않음. 따라서 법정근로시간을 초과한 연장근로 및 휴일근로에 대해서는 가산수당을 지급할 필요가 없으나, 야간근로에 대해서는 가산수당이 지급되어야 함(근기 68207-3172, 2001.9.20 ; 법제처 15-0344,2015.7.9).

□ 근로자의 날 적용제외 여부

근로자의 날은 근로기준법 제49조의 “이 장과 제5장에서 정한 휴일에 관한 규정”에 해당되지 않으므로, 근로자의 날에 근로한 경우 유급휴일에 대하여 당연히 지급되는 임금과 당해일의 근로에 대한 소정의 임금이 지급되며, 근로기준법 제46조에 규정된 휴일근로에 대한 가산임금 조항은 동법 제49조의 “이 장과 제5장에서 정한 휴일에 관한 규정”에 해당되므로 적용이 배제되는 것임(근기 01254-6550, 1991.5.9).

위와 같이 감시ㆍ단속적 근로자에 대해 알아보았습니다. 특히 감시ㆍ단속적 근로자들에 대한 노무 이슈 부분을 참고하여 주시기 바라오며 이와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 베스트 노무법인으로 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

감사합니다.

■ 베스트 노무법인

☎ 02-2637-9100