

 보도자료 	
보도일시	2021. 10. 25.(월) 조간 *인터넷 2021. 10. 24.(일) 12:00 이후 / 총 15쪽
담당부서	고용노동부 임금근로시간과 과 장 장현석 044-202-7994 고령노년정책과 서기관 조아라 044-202-7543

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

「공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인」 마련·발표

- 감단 근로자 승인을 위한 훈령 개정안을 시행하고
이와 함께, 아파트 경비원의 감단 승인 기준을 담은 가이드라인 발표 -

- 고용노동부(장관 안경덕)는 10.25.(월) 감시·단속적 근로자 승인의 휴게시설과 근로조건의 기준을 정비한 「근로감독관 집무규정」 개정안을 발령·시행하고,
 - 동시에 「공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인」도 지방노동관서에 시달·시행한다.
 - 이는 지난 2월 고용노동부가 발표한 「감시·단속적 근로자 승인제도 개편방안」의 후속 조치의 일환이다.

감단 승인 기준을 정비한 훈령 개정안 발령

- 먼저, 지난 8.18. 행정예고를 실시한 「근로감독관 집무규정」 개정안을 '21.10.25.부터 시행한다.
 - 주요 개정 내용은 감시·단속적 근로 종사자의 휴식권 보장 등을 위해 휴게시설*과 근로조건**에 대한 기준을 구체화하는 것이며,
 - * ①냉·난방 시설 구비 ②유해물질·소음 차단 ③야간 휴게 시 충분한 공간·물품 구비 등
 - ** ①휴게시간 상한 설정 ②휴게시간 알람판 부착 등 조치 의무화 ④월평균 4회 이상 휴(무)일 보장
 - 앞으로 감시·단속적 근로자 승인을 받기 위해서는 개정된 승인 기준을 갖춰야 한다.
 - ※ 개정된 「근로감독관 집무규정」은 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr)에서 확인 가능
 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) → 정보공개 → 법령정보 → 훈령·예규·고시

공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인

- 이와 함께 「공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인」도 개정된 공동주택 관리법령 시행('21.10.21.)에 맞춰 발표·시행한다.

제정 배경

- 감시·단속적 근로자는 심신의 피로도가 비교적 낮다는 업무의 특성상 고용노동부 장관의 승인을 받으면 근로시간·휴일·휴게의 적용을 제외할 수 있도록 하고 있는데 (근로기준법 제63조)
 - 근로자 건강과 직결되는 근로시간의 예외를 두는 제도이므로 규정의 운영 방법과 기준을 더욱 구체화할 필요가 있었고,
 - '21.10.21.부터 공동주택 경비원이 경비 업무 이외에 할 수 있는 공동주택관리 업무를 명확히 하는 「공동주택관리법령」이 개정·시행되는 등 공동주택 현장에 변화가 예상되는 상황이다.
 - * 1. 청소와 이에 준하는 미화의 보조, 2. 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리, 3. 안내문의 게시와 우편수취함 투입
 - 이에, 공동주택 경비원의 감단 승인을 위한 기준을 정비하고자 국회, 관계부처, 이해관계 단체, 지방노동관서 근로감독관 등의 의견을 수렴하여 「공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인」을 마련했다.
 - * 관계부처(국토부·경찰청), 이해관계 단체(아파트경비노동자사업단, 전국민주일반노조, 입주자대표회의연합회, 대한주택관리사협회, 경비협회)
- 가이드라인은 '제정의 배경', '현행 규정' 및 '참고 판례'와 함께 '판단기준'과 '향후 지도방향' 등으로 구성했다.

승인의 판단 기준

〈 총 괄 〉

- 감시적 근로자에게 근로기준법상 근로시간·휴게·휴일을 적용하지 않는 것은 본질적으로 그 업무를 수행함에 따른 '심신의 피로도'가 통상 근로자에 비해 높지 않다는 특성에 기인하는 것이므로
 - * 근로기준법령상 감시적 근로자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자를 의미(근로기준법 시행규칙 제10조)

- 승인 여부는 “**심신의 피로도가 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용해야 할 정도로 높은지**”를 기준으로 판단하며,
- 이때 심신의 피로도는 **감시 업무와 다른 업무를 포함한 전체 업무를** 기준으로 한다.

〈 기본 원칙 〉

□ **감단 승인 여부 판단의 기본원칙은 다음과 같다.**

- ① **현행 규정상 감시적 업무라도 심신의 피로도가 높은 경우는 승인에서 제외하고, 다른 업무라도 불규칙적으로 단시간 수행하면 승인 가능**
- ② 즉, 승인 여부는 ‘감시 업무 외 다른 업무를 수행했는지’가 아니라, 그에 따른 ‘**심신의 피로도가 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용해야 할 정도로 높은지**’를 기준으로 함
 - * 심신의 피로도에 대해 판례는 업무의 형태는 물론 규칙성, 시간, 강도 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있음
- ③ 특히 공동주택 단지마다 **상황과 여건이 모두 다르므로** 감단 승인 여부는 **확일적·단편적 기준이 아니라 규정, 판례, 업무여건, 고용 상황 등을 종합적으로 고려하여** 판단

〈 승인에서 제외될 수 있는 경우 〉

- 특히, 아파트 경비원이 감시 외 분리수거 등 **다른 업무를 수행하는 경우에는** 법령상 경비원에게 허용되는 업무만이 아니라 **실제 수행하고 있는 업무 전체를 기준으로 승인 여부를 판단하며,**
 - **다음과 같은 경우에는** 심신의 피로도가 낮다고 보기 어렵기 때문에 **승인에서 제외될 수 있다.**
 - ① 다른 업무를 **규칙적으로 자주 수행함으로써** 그 시간이 **전체 업무 상당한 비중을 차지하여 전체 업무 강도가 낮다고 보기 어려운 경우**
 - ② 다른 업무를 **규칙적으로 자주 수행하지는 않으나, 상당한 시간을 수행하며, 전체적인 심신의 피로도가 높다고 인정되는 경우**
 - ③ 다른 업무의 수행 시간이 길지는 않으나, **심신의 긴장도가 매우 높고 부상 위험이 있는 등 심신의 부담이 큰 업무를 수행하는 경우**

- ④ 복수의 다른 업무를 수행할 경우 각각 빈도·시간이 적더라도 **종합적으로 보면 전체 업무에서 차지하는 비중(시간·빈도·강도 등)이 적지 않아 전체적인 심신의 피로도가 높은 것으로 인정되는 경우**
- 아울러, 이러한 업무상 요건 외에도 근로기준법령 및 훈령에 따른 **근로형태, 휴게시설, 근로조건 등의 승인기준을 모두 갖추어야만 감시·단속적 근로자 승인이 가능하다.**

향후 지도방향

- 감단 승인 시 **관할 지방고용노동관서**는 위의 판단기준을 토대로 **종합적으로 검토하여 승인 여부를 결정하며, 제도가 오·남용 되지 않도록 적극 지도·감독한다.**
- 또한, 개정된 훈령에 따라 **휴게시설·근로조건이 준수될 수 있도록 현장을 지도·권고**하고 승인 여부를 판단하되,
 - 기존에 승인받은 사업장의 경우에도 근로감독·신고사건 처리 등 기회가 되는대로 **변경된 승인기준을 갖추도록 안내·권고**한다.
 - 아울러, 지난 8.18. 아파트 경비원의 야간근로 개선 등을 위해 발표한 「**공동주택 경비원의 근무방식 개편 사례 안내**」가 현장에 확산될 수 있도록 관할 지방자치단체와 **협업 체계를 구축·운영**한다.
- 박종필 근로감독정책단장은 “**훈령 개정에 따른 휴게시설·근로조건**의 적용과 「**감단 승인 판단 가이드라인**」, 운영을 통해 경비원 분들의 근로조건이 개선되기를 기대한다”라며
 - “앞으로 감시·단속적 근로자의 업무 특성을 반영하면서도 감단 승인제도가 본래의 목적과 취지에 맞게 운영되도록 지속적으로 노력해 나가겠다”라고 밝혔다.

붙임: 공동주택 경비원의 감시·단속적 근로자 승인 판단 가이드라인



이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 임금근로시간과 조아라 서기관(☎044-202-7543)에게 연락 주시기 바랍니다.

**공동주택 경비원의
감시·단속적 근로자 승인
판단 가이드라인**

2021. 10. 25.

고 용 노 동 부

순 서

I. 제정 배경	1
II. 관련 규정 및 참고 판례	2
III. 판단 기준	5
IV. 향후 지도 방향	9

I. 제정 배경

- 감시 또는 단속적 업무의 경우 통상의 업무와 비교하여 상대적으로 심신의 피로도가 높지 않다는 점에서
 - 이 업무를 주로 하는 감시·단속적 근로자*는 고용노동부 장관의 승인을 받아 근로시간·휴게·휴일 규정의 적용 제외 가능(법 제63조)
 - * (감시적 근로자) 감시업무가 주업무이며 심신의 피로가 적은 업무에 종사(경비원 등)
(단속적 근로자) 근로가 간헐적으로 이루어져 휴게·대기가 많은 업무에 종사(시설기사 등)
 - ** 근거법상 근로시간 한도, 연장·휴일근로 가산수당, 휴일·휴게 규정 등 미적용
 - 구체적인 감시·단속적 근로자 승인기준은 「근로감독관 직무규정」(고용노동부 훈령)에서 규정
- 그러나 근로자 건강과 직결되는 근로시간의 예외를 두는 제도이므로 현 규정의 운영 방법과 기준을 더욱 구체화할 필요가 있고
 - '21.10.21.부터 공동주택 경비원이 경비 업무 이외에 할 수 있는 업무를 명확히 하는 「공동주택관리법령」이 개정·시행되는 등 공동주택 현장에 변화가 예상

<개정 공동주택 관리법> (‘21.10.21 시행)

[제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등)] ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자---는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.

<개정 공동주택 관리법 시행령> (‘21.10.21 시행)

[제69조의2(경비원이 예외적으로 종사할 수 있는 업무 등)] ① ~ “대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무”란 다음 각 호의 업무를 말한다: 1. 청소와 이에 준하는 미화의 보조, 2. 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리, 3. 안내문의 게시와 우편수취함 투입

② 공동주택 경비원은 공동주택에서의 도난, 화재, 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생을 방지하기 위한 범위에서 주차 관리와 택배물품 보관 업무를 수행할 수 있다.

- ⇒ 현실의 근로 상황과 법률의 개정 내용 등을 반영하여 공동주택 경비원의 감단 근로자 승인 판단을 위한 기준을 정비할 필요

II. 관련 규정 및 참고 판례

□ 현행 관련 법령 요지

<근로기준법 제63조> 감단 근로 종사자로서 사용자가 고용부 장관의 승인을 받은 근로자에 대해서는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용을 제외

<근로기준법 시행규칙 제10조>

- 감시적 근로자: 감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자
- 단속적 근로자: 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자

<근로감독관 직무규정 제68조>

- 감시적 근로자 승인 요건 (다음 각 호를 모두 갖추어야 함)

1. 수위·경비원·물품감시원 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 제외
2. 감시적 업무가 본래 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외
3. 사업주 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
 - 가. 수면 또는 휴게시간이 8시간 이상
 - 나. 당사자간 합의가 있고 다음날 24시간 휴무가 보장되는 공동주택 경비원
4. 근로자가 자유 이용할 수 있고 다음 기준을 충족하는 별도 수면 또는 휴게시설이 마련된 경우(단, 충분한 공간·시설이 마련된 경우는 별도 장소가 아니어도 가능)
 - 가. 적정 실내 온도 유지 가능한 냉·난방 시설(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃)
 - 나. 유해물질이나 수면·휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것
 - 다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납공간으로 사용하지 않을 것
 - 라. 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장된 경우는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것

5. 근로자가 근로시간 등 적용 제외를 알 수 있도록 근로계약서·확인서 등에서 명시하고 다음 근로조건을 보장하는 경우

가. 휴게시간(수면시간 포함)이 근로시간보다 짧을 것. 단 사업장 특성상 불가피성이 인정되고 휴게시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용될 경우는 예외

나. 휴게시간 보장을 위한 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등 조치
다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장

○ 단속적 근로자 승인 요건 (다음 각 호를 모두 갖추어야 함).

1. 평소 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적 사고발생에 대비하여 간헐적·단속적으로 근로가 이루어져 휴게 또는 대기시간이 많은 업무

2. 실 근로시간이 8시간 이내이면서 전체 근무시간의 절반 이하인 업무. 다만, 격일제(24시간 교대)의 경우 당사자간 합의가 있고, 실 근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하이면서 다음날 24시간 휴무 보장

3. 수면·휴게시설 기준: 감시적 근로자와 동일

4. 근로조건 보장: 감시적 근로자와 동일

○ 신청서를 접수하면 **현지 출장하여 실태를 조사**. 다만 승인기준 미달이 명백하거나, 사용자가 동일하고 1년 이내에 현지 출장조사를 기 실시한 경우에는 생략 가능

○ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 감시·단속적 근로자 승인 취소

1. 사용자가 제1항 또는 제2항에 따른 승인기준을 위반한 경우

2. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 승인받은 경우

□ 참고 판례 요지

<대법 1993.7.27. 선고 92다46462 판결> 주된 업무가 경비원들에 대한 감시, 감독인 (공장) 경비계장을 감시적 근로에 종사하는 자로 본 판례

○ 원고의 업무 중 출근부 관리 및 물품 계량 등은 부수적 업무로서 종사하는 시간이 원고의 1일 총 근무시간 중 극히 일부 시간에 불과하고, 원고는 총 근무시간 중 대부분의 시간 동안 경비실에서 비교적 작업강도나 밀도가 낮다고 볼 수 있는 경비원들에 대한 관리·감독 등 경비업무에 종사하였던 사실이 인정되므로 원심이 원고의 주된 업무가 경비원들을 관리·감독하는 경비업무 전반의 총괄이라고 보아 원고가 감시적 근로에 해당하는 경비직 직원에 해당한다고 본 것은 정당함

<수원고법 2021.5.14. 선고 2020누12571 판결> 아파트 주차관리가 경비업무와 독립된 업무라고 보기 어렵고 주차관리 업무 수행이 경직에 해당한다고 보기 어렵다고 본 판례

○ 지하주차장이 없고, 주차면수 420대 대비 등록차량 700대가 넘어 이중주차 불가피한 아파트에서, 경비원들은 매일 밤 불법주차 확인 및 경비일지 기재, 오전 출근시간대 이중주차 차량밀기·출차유도, 오후 퇴근시간대 진입차량 주차유도 등을 수행

○ 경비업무는 경비 대상 시설의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생을 방지하는 업무라는 점을 고려하면, 출근시간대 차량밀기 등 출차유도 및 퇴근시간대 주차유도 등이 본래 경비업무와 독립된 업무라고 보기 어렵고, 취업규칙에 규정된 경비반의 업무인 “출입자의 통제 및 관찰, 내외의 경비업무, 내방객의 안내, 담당 동 주민의 편의제공을 위한 제반 업무”로서 감시적 업무의 일환으로 보임

○ 또한 근무시간의 일부분만 주차 업무에 할애하고, 근무시간 중 대부분을 차지하는 본래의 감시업무에 부수하여 이루어진 것이므로 다른 업무를 규칙적으로 장시간 수행하였거나 경직된 경우에 해당한다고 평가하기 어려움

<대구지방법원 2019. 8. 29 선고 2018구합25044 판결> 발전소 경비업무의 경우 심신의 피로가 적은 감시적 근로에 해당하지 않는다고 본 판례

○ “감독관 집무규정”이 심신의 피로가 적은 경우를 감시적 근로자로 규정한 것은 일반적으로 감시적 업무를 수행하나 고도의 긴장이 요구되지는 않고, 업무 수행 중 휴식을 용이하게 취할 수 있으며, 심신의 피로가 적기 때문임. 한편 ‘감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외’로 규정한 것은 감시를 통해 보호하려는 객체, 감시업무의 형태·강도, 휴식 시간과 감시업무의 시간 비율 등에 따라 심신의 피로가 적지 않은 경우에는 승인 대상에서 배제하려는 것임

○ 이 사건 근로자들은 약 2시간 간격으로 짧게 60m, 길게 330m 거리를 지속적으로 옮겨 감시하므로 휴식을 취하기 쉽지 않고, 순찰 및 감시활동을 주된 활동으로 하면서도 출입원인, 차량통제, 물품반출·입 통제 등의 업무를 수행하며, 근무시간 중 상당 부분을 입초 방식으로 근무하면서 특히 외부방문객 출입시 방문 목적, 출입 지역, 방문대상자 확인, 시스템 입력, 신분증 확인, 출입증 교부 등의 절차를 수행하고, 1일 평균 출입원인 및 출입차량도 평일 106명이 155회, 주말 50명이 76회, 차량은 평일 41대가 56회, 주말 16대가 24회 출입하는 등 상당한 육체적 피로 동반

○ 모니터링 업무 시 출입자 현황 등을 전산 입력하는 업무를 함께 수행해야 하고, 경보가 울리는 경우에는 CCTV를 통해 확인하거나 현장에 출동해야 하므로 고도의 정신적 긴장이 요구되는 업무에 해당하여, 감시적 승인 처분을 취소함

III. 판단 기준

- ◇ 근로기준법령상 감시적 근로자는 감시업무를 주 업무로 하며 **상태적(狀態的)**으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자를 의미(근로기준법 시행규칙 제10조②)
- ◇ 이러한 감시적 근로자에게 근로기준법상 근로시간·휴게·휴일을 적용하지 않는 것은 본질적으로 그 업무를 수행함에 따른 '심신의 피로도'가 통상 근로자에 비해 높지 않다는 특성에 기인
- ◇ 따라서 그 승인을 위한 판단 기준도 업무 수행에 따른 '심신의 피로도가 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용해야 할 정도로 높은지'를 토대로 하여 마련할 필요

1 감시 업무와 그 외에 할 수 있는 다른 업무

1 감시 업무

- 정의: '감시가 주된 업무'로서 '상태적(狀態的)'으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무'(동 시행규칙 제10조제2항)
- 감시가 주된 업무: '감시'에 관한 법적 정의는 없으나 **사전적으로는 '단속하기 위해 주의 깊게 살피는 것'**을 의미
 - 대표적인 감시 업무로서 '경비'의 경우에는 **경비업법**에서(제2조제1호) '경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 **도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험 발생을 방지하는 업무**'(시설경비)로 규정
 - 따라서 공동주택에서 "감시가 주된 업무"라 함은 **도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인해 공동주택 단지 내에서 위험이 발생되지 않도록 주변을 살피는 업무를 주로 수행하는 것으로 해석 가능**

* 예시: ① 경비실이나 초소에 앉아 CCTV나 육안으로 주위를 감시하는 경우
② 방범을 위한 단지 순찰 등의 업무 ③ 외부인 및 외부 차량 통제 업무 등

- **상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무**: 업무의 시간·강도·빈도 등을 고려했을 때 **심신의 피로도가 높지 않아** 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용하지 않아도 될 정도의 업무
 - 따라서 업무의 형태·방식이 **감시적 업무**라도 그 업무의 양과 질에서 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없을 정도로 **고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외**(집무규정 제68조제1항제1호)
- * 대구지법 '19. 8. 29 선고 '18구합25044 판결: 발전소 경비원이 계속 이동하면서 감시하고, 그 외에도 출입인원, 출입차량 통제, 물품 반출입 통제 등을 수행하며 CCTV 모니터링 중에도 출입자 현황 등을 전산 입력 및 경보가 울리는 경우 현장 출동을 해야 하는 등의 경우 고도의 정신적 긴장이 요구되는 업무라고 판단

2 그 외에 할 수 있는 다른 업무(공동주택 관리업무)

- 규정: '공동주택관리법 시행령'에는 경비원이 경비 업무 외에도 **공동주택 관리를 위해 할 수 있는 업무***가 규정
 - * 공동주택관리법 시행령 제69조의2 제1항: 경비원이 예외적으로 종사할 수 있는 공동주택관리에 필요한 업무
 1. 청소와 이에 준하는 미화의 보조
 2. 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리
 3. 안내문의 게시와 우편수취함 투입
- **경비업법 적용 공동주택**: 경비업법에 따라 허가받은 경비업자가 경비 업무를 수행하는 경우 → 경비원은 공동주택관리법령상 규정된 범위 내에서만 경비 업무 외 다른 업무의 수행이 가능
- **경비업법 미적용 공동주택**: 공동주택 자체적으로 경비원을 직접 고용·운영하는 경우 → 공동주택관리법 시행령(제69조의2제1항)에도 불구하고 다른 업무의 수행 여부와 범위를 노사 자율적으로 결정 가능

2 다른 업무 수행 시 승인 여부의 판단

1 기본 원칙

- ① 현행 규정상 감시적 업무라도 심신의 피로도가 높은 경우는 승인에서 제외하고, 다른 업무라도 불규칙적으로 단시간 수행하면 승인 가능
- ② 즉 승인 여부는 단순히 '감시 업무 외 다른 업무를 수행했는지'가 아니라, 그에 따른 '심신의 피로도가 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용해야 할 정도로 높은지'를 기준으로 하는 것이며,
 - 심신의 피로도에 대해 판례는 업무의 형태는 물론 규칙성, 시간, 강도 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있음
- ③ 특히 현실적으로 공동주택 단지마다 상황과 여건이 모두 다르므로, 다른 업무 수행 시 감단 승인 여부는 획일적·단편적 기준이 아니라 규정, 판례, 업무여건, 고용상황 등을 종합적으로 고려하여 판단

2 다른 업무 수행으로 승인에서 제외될 수 있는 경우

- ① 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행함으로써 그 시간이 전체 업무 중 상당한 비중을 차지하여 전체 업무 강도가 낮다고 보기 어려운 경우
 - * 수원고법 21.5.14. 선고 20누12571 판결: 아파트 경비원의 주차관리가 근무시간의 일부만 할애하고, 근무시간 중 대부분인 본래 감시업무에 부수된 경우에는 다른 업무를 규칙적으로 장시간 수행하였거나 겸직한 경우라고 볼 수 없음
- ② 다른 업무를 규칙적으로 자주 수행하지는 않으나, 상당한 시간을 수행하며, 전체적인 심신의 피로도가 높다고 인정되는 경우
- ③ 다른 업무의 수행 시간이 길지는 않으나, 심신의 긴장도가 매우 높고 부상 위험이 있는 등 심신의 부담이 큰 업무를 수행하는 경우

- ④ 복수의 다른 업무를 수행할 경우, 각각 빈도도 낮고 시간도 짧으나, 종합적으로 보면 전체 업무에서 차지하는 비중(시간·빈도·강도 등)이 적지 않아 전체적인 심신의 피로도가 높은 것으로 인정되는 경우

3 승인 여부 판단 시 유의사항

- ① 감시적 근로자 승인 여부의 판단은 감시 업무와 그 외 다른 업무 등 근로자가 수행하는 전체 업무에 따른 심신의 피로도가 보통의 일반 근로자에 준하는 정도로 높다고 인정되는지를 기준으로 함
- ② 구체적으로 경비 업무와 함께 다른 업무를 어느 정도, 어떤 방식으로 수행하는지 여부에 따라 해당 현장에 맞게 개별적으로 판단하되, "다른 업무"는 법령상 경비원에게 허용되어 있는 업무만이 아니라 실제 수행하고 있는 업무 전체를 기준으로 판단
- ③ 전체적으로 심신의 피로도가 높지 않다고 인정되어 감단 승인을 받았더라도, 이후 다른 업무의 시간·빈도·강도 등이 높아지거나 새로운 다른 업무가 추가되어 심신의 피로도가 높아진 경우에는 승인 취소의 대상이 될 수 있음
- ④ 감시 업무만 수행하더라도 해당 업무 자체가 고도의 정신적 긴장을 요하는 등 심신의 피로도가 일반 근로자에 준할 정도로 높은 경우에는 승인 대상이 될 수 없음
- ⑤ 승인을 받으려는 경우 업무상 요건 외에 근로형태, 휴게시설, 근로조건 등의 승인기준을 모두 갖추어야 하며, 이는 승인 이후에도 계속 준수되어야 하고, 위반 시에는 취소 할 수 있음

* '21.10월 근로감독관 집무규정 개정 → 사용자가 승인기준을 위반하거나, 거짓·부정한 방법으로 승인받은 경우 취소할 수 있도록 근거 조항 마련(제68조제6항)

IV. 향후 지도 방향

- ① **공동주택관리법령이 개정되어 공동주택 경비원이 할 수 있는 경비 외 다른 업무가 명시**(‘21.10.21. 시행)
 - ① 감단 승인 신청시 관할 지방관서에서는 그에 따른 **심신의 피로도 등을 종합적으로 판단**하여 승인 여부 결정
 - ② 현장에서 감단 승인제도를 **오·남용하지 않도록 적극 지도·감독**
- ② **근로감독관 직무규정이 개정되어 감단 승인기준으로 휴게시설·근로조건의 기준이 일부 신설되는 등 정비**(‘21.10.25. 시행)
 - ① 공동주택 경비원의 근로조건 보호를 위해 **적절한 휴식시간 보장·휴게시설 마련 및 근로조건 기준이 준수되도록 적극 지도·권고**
 - * 개정 훈령 시행(‘21.10.25.) 이후 신규로 승인 신청하는 건은 개정된 승인기준 적용, 종전 신청 건은 신청 당시 승인기준에 따라 처리
 - * 특히 '휴게시설의 경우, 현장 상황에 따라 필요하면 공동주택 측의 협조와 지원을 권고
 - ② **기존에 승인받은 사업장의 경우에도 근로감독·신고사건 처리 등 기회가 되는대로 변경된 승인기준을 갖추도록 안내·권고**
- ③ 공동주택 경비원의 **야간근로 및 장시간근로가 개선되기 위해서는 근무방식 개편 등에 대한 공감대 확산과 정보 공유가 중요**
 - ① **‘공동주택 경비원의 근무방식 개편 사례 안내**(‘21.8.18. 발표)*’를 현장에 적극 확산하여 경비원의 근로조건 개선을 유도
 - * 공동주택 경비원 근무방식 개편 사례 확산 안내(‘21.8.25. 임금근로시간과-1905)
 - ② 공동주택 경비원 근무방식 개편은 **지방자치단체와 연계·협조가 중요**하므로 각 지방관서는 관할 지자체와 협업 체계 구축·운영