

NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS,  
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

# 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안

육아정책연구소 최 효 미 외





NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS,  
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

# 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안

육아정책연구소 최 효 미 외

경제·인문사회연구회 협동연구총서  
“보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
18-37-01	보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안	육아정책연구소

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
주관 연구기관	육아정책연구소	최효미 부연구위원 (총괄책임자)	조미라 부연구위원 예한나 연구원
협력 연구기관	한국여성정책연구원	이택면 선임연구위원	김영숙 연구위원 이재경 부연구위원 권도연 연구원

## 제 출 문

---

경제·인문사회연구회 이사장 귀하

본 보고서를 “보육교사 휴게시간 활용 실태 및  
개선 방안”의 최종보고서로 제출합니다.

2018년 12월

육아정책연구소  
소장 백 선 희



## 국문요약

---

2018년 7월 1일부터 시행된 개정 근로기준법에 따라 사회복지업(어린이집 포함)이 휴게시간 특례(예외)업종에서 제외됨으로써, 보육교사의 휴게시간 보장이 의무화 되었다. 이때 보육교사들의 근로시간은 주 40시간으로, 하루 8시간 근로 시 부여되는 1시간의 휴게를 포함하더라도 하루 9시간이 보육교사들이 어린이집에 머무는 시간이라고 볼 수 있다. 반면, 어린이집의 운영시간은 7:30~19:30으로 하루 12시간을 기준으로 하고 있을 뿐 아니라 보육료 상한제 등으로 인해 수익자 부담금의 부과가 자유롭지 않기 때문에, 보육교사의 근로시간과 어린이집 운영시간 사이에 간극이 발생하는 상황이다. 또한, 다수의 아이들이 어린이집에 남아있는 보육 시간 중에는 보육교사가 아이들과 업무로부터 분리되어 자유롭게 활용할 수 있는 휴게시간의 확보가 용이하지 않은 것이 현실이다.

따라서, 이러한 제도 변경은 그 간 보육교사의 과도한 장시간 노동에 따른 열악한 근로환경 개선과 보육서비스 질 제고에 도움이 될 것으로 기대되지만, 법 개정만으로 보육교사의 휴게시간이 실질적으로 보장되는 것인가에 대한 의구심에서부터 추가적인 인력 지원이 없는 상황에서 오히려 보육 현장의 부담과 혼란을 가중시킬 뿐이라는 주장까지, 여전히 논란이 끊이지 않고 있는 상황이다. 본 연구는 어린이집 보육교사의 근로시간 및 휴게에 관한 고찰 및 휴게시간 의무화에 따른 현장에서의 어려움과 보육교사들의 요구를 파악하고, 이를 토대로 보육교사의 휴게시간을 보장하면서도 보육 공백이 발생하지 않도록 하기 위한 지원 방안을 모색하기 위한 것이다.

연구의 수행을 위해 보육교사 근로시간 등에 관한 선행연구 및 보육교사 휴게시간 보장 의무화 관련 법제, 지원 정책 등에 관한 문헌 연구를 통해 시사점을 도출하고, 어린이집 31개소, 보육교사 32명에 대한 심층 면담을 진행하였다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. II장의 내용은 근로기준법 상의 보육교사 휴게와 관련된 근거 법령의 변화와 현행 어린이집 인력 지원 정책 및 배치에 관한 기준, 미국, 뉴질랜드, 호주 등 다른 나라의 보육교사 휴게시간 관련 근거 등 문헌 연구 분석 결과를 담고 있다. III장은 어린이집 원장을 대상으로 한 심층면담 결과에 기반하여 보육 담당 인력의 근로시간 및 휴게시간 현황을 파악하여 유형화하고, 보육교사 휴게시간 부여에 따른 어린이집 운영상 어려움과 개선 요구를 파악하였다. IV장은 보육교

사를 대상으로 한 FGI 결과에 근거하여 보육교사들의 휴게시간 활용의 어려움과 고충에 대한 의견을 수렴하고, 실질적인 보육교사 휴게시간 보장을 위한 제도 개선점을 유추해보았다. V장은 이러한 연구 결과에 근거하여 제도 개선 및 정책적 지원 방안을 제안하였다. 이를 통해 보육교사의 휴게 시간 보장이 보육 현장에 안정적으로 정착되어, 보육서비스의 질 제고와 보육교사의 처우 개선에 일조할 수 있기를 기대해 본다.

## Abstract

---

According to the newly revised Labor Standards Act, which went into effect on July 1st, 2018, workplaces in the social welfare industry (including daycare centers) are no longer eligible for the special provision (i.e., exemption) for recess hours. As a result, daycare centers must now guarantee the use of recess hours to their teachers. In the case of childcare teachers who work 40 hour weeks, an 8-hour day and the attendant 1-hour recess time implies that a teacher spends 9 hours a day at work. On the other hand, not only do daycare centers operate 12 hours from 7:30 to 19:30 – they are also unable to freely charge user fees due to the cap on childcare fees. As a result, this has brought a mismatch between the working hours of childcare teachers and the business hours of daycare centers. Also, it is realistically difficult for childcare teachers to fully take recess hours away from their duties during business hours, while many children are still present at the centers.

As a result, although this legislative change is expected to help improve the poor working conditions of childcare teachers and enhance the quality of childcare services by alleviating the present issue of excessively long work hours, it has also become the subject of much dispute – some have questioned whether a simple regulatory revision could actually enable childcare teachers to access recess hours, while other have pointed out that it could only add to the burden and confusion at daycare centers if implemented without support for additional personnel.

This study was conducted in order to examine the working hours and recess hours of teachers at daycare centers, to learn about the on-site difficulties and needs of teachers regarding the mandatory recess hours, and to devise support measures for guaranteeing childcare teachers with the access to recess hours while avoiding stoppages in childcare services. For this study, we first reviewed the previous literature on the working hours of childcare teachers, relevant

legislation for mandatory use of recess hours, and attendant support policies to derive implications. We then conducted focus group interviews with 32 teachers and 31 daycare centers.

Based on the findings of this study, we proposed the following policy implications regarding the necessary support measures: The need to expand support for non-senior and assistant childcare teachers, enhancing the efficiency of how daycare centers are operated by setting nationally supported hours (standard childcare hours) of 6~7 hours per day, providing guidelines for resting spaces on par with teachers' rooms, streamlining administrative duties (esp. those regarding the accreditation system), reconfiguration of the assistant teachers' range of duties, provision of manuals or guidelines to prevent accidents or to prepare for possible emergency situations during teachers' recess hours, considering ways to alleviate the social insurance burden from hiring additional assistant teachers, and raising public awareness about the use of recess hours by childcare teachers.



## 정책 제안

---

이상의 결과에 기반하여 도출된 정책적 지원 방안을 요약하면 다음과 같다.

- 1) 보육담당 비담임교사 및 보조교사의 지원 확대가 필요하다. 현재 2018년 하반기 보육교사 휴게시간 도입 이후 추가적으로 지원된 보조교사(하루 4시간) 6,000명을 포함하여 2019년까지 보조교사는 15,000명이 추가 지원될 것으로 예상된다. 하지만 이는 현행 보조교사 지원 기준을 적용했을 때의 예상 소요 규모라 볼 수 있으며, 보육 현장의 어려움을 감안할 때 이를 상회하는 추가적 지원이 요구된다. 또한, 보조교사 배치 등에 따르는 인력 수급의 어려움과 인력 관리 측면 등을 고려할 때, 전일제(하루 8시간) 비담임 교사의 배치에 대해 보다 적극적인 검토가 요구된다. 또한, 단기적으로는 보육도우미 등을 적극적으로 활용하여, 보육교사의 휴게를 보장하는 것도 필요하다고 보여진다.
- 2) 하루 6~7시간의 국가 지원 시간(표준 보육시간)의 설정을 통해 어린이집 운영을 효율화함으로써, 보육교사의 근로시간과 어린이집 운영시간 사이의 간극을 좁히고, 보육교사의 휴게를 보장할 수 있도록 지원해야할 것으로 사료된다.
- 3) 보육교사 휴게 공간 확보를 위해 교사실에 준하는 교사 휴게실에 대한 휴게 공간에 대한 기준을 정하여 보육사업 안내 등에 명시하는 것을 고려해봄 직하다. 이 경우 휴식에 필요한 최소한의 집기와 환경에 대한 최소기준도 함께 제시되어야 할 것으로 보여진다.
- 4) 보육교사들은 휴게 시간 중에도 알림장 작성이나 서류 작업 등 행정 업무를 하는 경우가 많았고, 이를 휴게 시간 중 하지 않을 경우 연장 근로 등을 해야 하는 경우가 많았다. 따라서 실질적인 보육교사 휴게 시간 보장을 하기 위해서는 보육 외 행정업무를 간소화하고 이를 대체할 수 있는 인력의 지원이 필요한 상황이다. 특히 평가 인증 제도와 관련된 업무의 경감이 요구된다. 최근 어린이집 평가인증 의무화 법안이 국회를 통과하면서, 이에 따르는 현장의 행정 업무 부담이 가중될 가능성이 크므로 평가 인증과 관련된 서류의 간소화를 위한 노력이 시급히 요구되는 상황이다.
- 5) 보조교사의 충원을 통해 휴게시간 활용을 촉진하려면 보조교사 충원 요건을 좀 더

완화하고 보조교사의 업무 범위를 넓혀서 휴게시간에 한해 담임교사의 직무를 대신할 수 있는 규정을 마련할 필요가 있다. 현행 보조교사 지원을 받기 위해서는 평가 인증 유지 및 정원충족률 80%이상이라는 요건의 완화도 필요하다고 보여진다. 또한, 휴게시간 의무화와 관련하여 최근의 주목할 중요한 변화 중 하나는 보조교사 업무 범위의 재조정으로, 안전 사고 예방 및 책임 소재의 문제 등을 고려할 때 보조교사 단독의 업무 수행 절차에 대한 제도적 보완이 필요하다.

- 6) 보육교사의 휴게 시간 중 안전사고 발생 등 비상 사태에 대비한 현장 대응 매뉴얼 혹은 지침의 마련이 시급히 요구된다. 다만, 보육사업 안내와 같은 일률적 지침으로 명시하는 것보다는 어린이집별로 실정에 맞추어 매뉴얼을 마련하고 이를 평가 인증 시 확인 및 평가하는 지표로 반영하는 방안 등에 대해서 검토가 필요하다.
- 7) 보조교사 채용에 따르는 부대비용의 증가로 인해 보조교사 채용을 포기하는 중규모 어린이집에 대해서는 4대 보험 부담금 등을 지원해 주는 방안 등에 대한 정책적 고려가 필요하다.
- 8) 어린이집 보육교사가 보육시간 중 휴게를 갖는 것에 대한 대국민 인식 개선이 필요하며, 보육교사 스스로도 정당한 권리로써 받아들일 수 있도록 근로자 교육이 필요하다고 보여진다.
- 9) 보육교사의 휴게시간 없는 8시간 근무 후 조기퇴근과 부모의 자원봉사(식사 지도 등)를 통한 휴게의 확보 등에 대해서는 향후 추가적 논의를 통해 제도 도입 여부를 검토해 봄 직 하다.



**제1장 서론 ..... 3**

제1절 연구의 필요성 및 목적 ..... 3

제2절 연구 내용 ..... 5

제3절 연구 방법 ..... 5

**제2장 연구 배경 ..... 7**

제1절 보육교사 휴게시간 보장 의무화 ..... 7

1. 근로기준법 상 근로시간과 휴게시간 ..... 7

2. 근로시간 및 휴게시간 특례 ..... 9

제2절 선행연구 고찰: 보육교사 근로시간 및 휴게 시간 실태 ..... 11

1. 국내 선행연구 개관 ..... 11

2. 해외 사례 ..... 16

제3절 어린이집 인력 배치 기준 및 지원 정책 ..... 18

1. 중앙정부 시책 사업 ..... 18

2. 지방정부 시책 사업 ..... 27

**제3장 휴게시간 부여 현황 및 어린이집 운영상 어려움 ..... 31**

제1절 심층면담 어린이집 개요 ..... 31

1. 심층 면담 대상 어린이집 특성 ..... 31

2. 심층 면담 질문 내용 ..... 32

제2절 어린이집 특성별 인력 배치 및 휴게시간 현황 ..... 33

1. 어린이집 보육교사의 근무시간 및 인력 배치 .....	33
2. 어린이집 보육교사의 휴게시간 배치 .....	36
<b>제3절 어린이집 인력 운영의 어려움과 개선 요구 .....</b>	<b>40</b>
1. 보육활동을 대체할 인력 배치의 어려움 및 개선 요구 .....	40
2. 인건비 확보의 어려움 및 개선 요구 .....	47
3. 보육시간 축소에 대한 요구 .....	49
4. 기타 제도 개선 요구 .....	51

**제4장 휴게시간 활용 어려움 및 개선 방안 .....** 55

<b>제1절 초점집단인터뷰(FGI) 개요 .....</b>	<b>55</b>
1. FGI 대상 .....	55
2. FGI 질문 내용 .....	58
<b>제2절 어린이집 특성별 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태 .....</b>	<b>59</b>
1. 농촌지역 .....	59
2. 도시지역 .....	68
3. 요약 .....	76
<b>제3절 휴게시간 의무화에 대한 보육교사의 의견 및 개선요구 .....</b>	<b>77</b>
1. 농촌지역 .....	77
2. 도시지역 .....	82
3. 요약 .....	87

**제5장 정책 제언 .....** 91

<b>제1절 충분한 인력 배치 및 추가 지원의 확대 .....</b>	<b>91</b>
1. 비담임 교사 지원 확대 .....	91
2. 보육도우미 지원에 대한 교육 강화 및 지원 확대 .....	96

제2절 국가지원 시간 설정과 보육시간 단축 필요 .....	96
제3절 휴게 공간 확보를 위한 지원 강화 .....	98
제4절 행정 업무 간소화를 통한 실질적 휴게 보장 .....	99
제5절 보조교사 지원 신청 요건 완화와 업무 재규정 .....	102
제6절 휴게시간 중 발생할 수 있는 비상 사태에 대한 대응 매뉴얼 개발 ...	103
제7절 보조교사 채용에 따르는 부대비용 지원 확대 .....	104
제8절 보육교사 휴게에 대한 대국민 인식 개선 .....	105
제9절 기타 논의 사항 .....	106
■ 참고문헌 .....	107
■ 부록 .....	110

▣ 표 차례 ▣

<표 2-1> 근로시간 및 휴게시간 관련 근로기준법 ..... 8

<표 2-2> 연장근로의 제한 ..... 9

<표 2-3> 휴게 및 휴게 시간 부여 ..... 9

<표 2-4> 근로시간 및 휴게시간의 특례 ..... 10

<표 2-5> 휴게시간 특례 업종 변화(2018년 7월 1일 기준) ..... 10

<표 2-6> 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태를 포함한 보고서 ..... 11

<표 2-7> 보육교사의 근무시간 ..... 13

<표 2-8> 보육교사의 휴식시간 ..... 14

<표 2-9> 보육교사의 점심시간을 활용한 휴식시간 가능 여부 ..... 14

<표 2-10> 보육교사의 점심식사 방식 ..... 15

<표 2-11> 보육시설 내 보육교사의 휴게 공간 ..... 16

<표 2-12> 어린이집 인력 관련 법령 ..... 18

<표 2-13> 어린이집 인력의 범위 및 배치, 복무규정 ..... 19

<표 2-14> 어린이집 인력지원 정책의 개괄 ..... 21

<표 2-15> 급여 및 수당 방식의 어린이집 인력지원 정책 ..... 23

<표 2-16> 인력 파견 방식의 어린이집 인력지원 정책 ..... 25

<표 2-17> 누리과정을 통합 어린이집 인력지원 정책 ..... 25

<표 2-18> 기관 및 사업 지원을 통한 어린이집 인력지원 정책 ..... 26

<표 2-19> 지방정부별 특수보육시책 중 인력 지원 정책 ..... 28

<표 3-1> 지역 및 어린이집 규모별 어린이집 면담 대상자 수 ..... 32

<표 3-2> 설립유형 및 학급수별 어린이집 면담 대상자 수 ..... 32

<표 3-3> 심층 면담 질문 내용 ..... 33

<표 4-1> 보육교사 초점집단 인터뷰 섭외를 위한 지역별 규모별 할당 방식 ..... 56

<표 4-2> 어린이집 특성별 FGI 최종 참여자 ..... 56

<표 4-3> FGI 참여자 특성별 분포 ..... 57

<표 4-4> FGI 질문내용 ..... 58

<표 5-1> 어린이집 규모별 반 구성 및 인력 배치 모형 ..... 94

<표 5-2> 어린이집 규모별 개소 수 및 투입 예상 보조교사 수 ..... 94

<표 5-3> 예상 소요 비용 ..... 95

<표 5-4> 평가인증 3차 통합지표 서류 ..... 101

■ 그림 차례 ■

[그림 2-1] 어린이집 인력지원의 방식 ..... 20

[그림 3-1] 보육교사 근로시간 예시: 당직 순번제1 ..... 34

[그림 3-2] 보육교사 근로시간 예시: 당직 순번제2 ..... 34

[그림 3-3] 보육교사 근로시간 예시: 교대제 ..... 35

[그림 3-4] 보육교사 근로시간 예시: 운영시간 단축형 ..... 36

[그림 3-5] 보육교사 휴게시간 예시: 낮잠시간1 - 가정 어린이집 ..... 37

[그림 3-6] 보육교사 휴게시간 예시: 낮잠시간2 - 국공립 어린이집 ..... 37

[그림 3-7] 보육교사 휴게시간 예시: 특별활동시간 ..... 37

[그림 3-8] 보육교사 휴게시간 예시: 자유놀이 활동시간 ..... 38

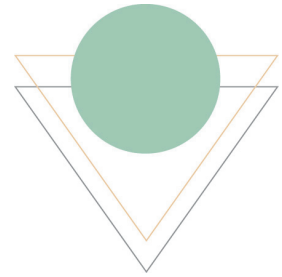
[그림 3-9] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용1 - 국공립 어린이집 ..... 39

[그림 3-10] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용2 - 민간어린이집 ..... 39

[그림 3-11] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용3 ..... 40







## 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안

최 효 미 외



# 제1장 서론

## 제 1 절 연구의 필요성 및 목적

2018년 7월 1일부터 시행된 개정 근로기준법에 따라 어린이집의 경우에도 보육교사의 휴게시간을 보장하도록 되었다. 근로기준법 제54조는 근로자의 휴게시간 의무제공에 대한 사항을 명시하고 있으며, 특례(예외)업종으로 지정되어 있던 사회복지업(어린이집 포함)이 예외 업종에서 제외됨으로써<sup>1)</sup> 수상운송업·보건업 등 5개 업종을 제외한 모든 분야의 노동자에게 8시간 근로 기준 1시간의 휴게시간의 보장이 의무화되었다.

이러한 제도 변경은 그 간 보육교사의 과도한 장시간 노동에 따른 열악한 근로환경 개선과 보육서비스 질 제고에 도움이 될 것으로 기대되지만, 법 개정만으로 보육교사의 휴게시간이 실질적으로 보장되는 것인가에 대한 의구심에서부터, 추가적인 인력 지원 없는 상황에서 오히려 보육 현장의 부담과 혼란을 가중시킬 뿐이라는 주장까지 여전히 논란이 끊이지 않고 있는 상황이다.

이는 가장 근본적으로 보육교사의 업무가 하루 종일 아이들을 안전하고 건강하게 돌보고 가르치는 것이기 때문에, 보육 아동이 함께 있는 이상 근로에서 벗어나 온전한 휴게를 누리기 어렵다는 점에 기인한다. 즉, 보육 아동이 함께 하는 보육시간<sup>2)</sup> 내에서 보육교사가 업무로부터 분리되어

1) 휴게시간 특례 업종은 2018년 2월 근로기준법 개정에 따라, 기존 26개 업종에서 5개 업종으로 축소됨 (근로복지공단 공식 블로그, 희망누리, <https://comwel2009.blog.me/221317637624>, 2018. 9. 8 인출).

2) 여기에서는 어린이집의 운영시간(일반적인 경우 7:30~19:30) 내에서 보육교사가 직접적인 돌봄 뿐 아니라 행정

휴게를 유지할 수 있는 시간의 확보가 용이하지 않기 때문에 휴게시간 중 돌봄의 공백을 메워줄 다른 교사 혹은 지원 인력을 필요로 하게 된다는 점이다.

하지만, 현행 어린이집의 경우 정부 지원금 지원 방식 및 보육료 상한제 등으로 인해 추가적인 인력 고용을 위한 재원 마련에 어려움이 발생할 수밖에 없어, 보육교사의 휴게시간 보장이 현장에 제대로 정착하기까지는 상당한 진통이 예상되는 상황이다. 실제 어린이집총연합회는 청와대 국민청원을 통해 보육교사 휴게시간 확보를 위한 선결 과제로 기본보육시간 제도 도입, 표준보육비용 현실화, 연장근로에 따른 비용의 보육료 반영, 행정 업무 경감 등을 요구하였으며, 이러한 조치가 불가능할 경우 아예 휴게시간의 의무 적용 특례 제의를 유예해 줄 것으로 요구하기도 하였다(청와대 국민청원, <https://www1.president.go.kr/petitions/241195>, 2018. 9. 8 인출).

하지만, 고용노동부는 OECD 최장 수준인 근로시간을 단축하고, 사실상 무제한 연장근로가 가능한 특례 업종을 대폭 축소하여 장시간 노동을 개선함으로써 노동자의 권익을 보호하며 국민의 휴식권을 보장해야한다는 입장이다(고용노동부, 2018: 5). 이에 보건복지부는 보육교사 휴게시간 중 발생할 수 있는 보육공백을 막기 위해 총 100억원의 예산(추경경정)을 통해 총 6,000명의 보조교사를 추가로 지원한다고 밝힌바 있다(정책브리핑<sup>3)</sup>, <http://www.korea.kr/policy/societyView.do?newsId=148851757&pWise=sub&pWiseSub=B5>, 2018. 9.8 인출). 하지만, 지역이나 어린이집 상황에 따라 보조교사 지원만으로 보육 교사의 휴게시간 확보가 가능할 것인지에 대해서는 논란이 일고 있으며, 보조교사의 우선 배치 기준도 현재로서는 명확하지 않기 때문에 일선 현장에서는 크게 혼란이 우려되고 있다.

이에 본 연구는 어린이집 보육교사의 근로시간 및 휴게에 관한 고찰 및 휴게시간 의무화에 따른 현장에서의 어려움을 파악하고, 이를 토대로 보육교사의 휴게시간을 보장하면서도 보육 공백이 발생하지 않도록 하기 위한 인력 배치 모형 등 지원 방안에 대해 유추해보고자 한다. 단, 법 개정에 의해 제도가 이미 시행된 이후라는 점과 제도의 취지가 노동자 권익 보호에 있음을 감안하여 제도 도입의 유예 등에 대해서는 논의에서 제외한다.

본 연구는 보육교사 휴게시간 보장의 의무화라는 제도적 변화에 대응하는 현장의 변화와 보육교사의 노동자로서의 권리 보장에 초점을 맞추고 있으며, 새롭게 도입된 휴게 시간 의무 보장 제도의 도입에 대한 어린이집과 노동자(보육교사)의 입장 차이를 고찰하고, 무엇보다 현장에서 제도가 잘 안착하여 실질적 효과를 발휘할 수 있도록 하기 위한 지원 방안을 마련하는 것을 주요 연구 목적으로 한다.

업무 및 가정 통신문 작성, 교안 준비 등으로 근무한 전체 시간을 의미함.

3) 어린이집 교사 휴게시간 보장...보조교사 6000명 채용, 보건복지부, 2018. 06. 21 게시물.

## 제 2 절 연구 내용

본 연구의 연구 내용은 다음과 같다. 첫째, 2018년 7월 1일부터 시행된 개정 근로기준법 및 제도적 변화를 고찰하고, 선행연구를 통해 보육교사 휴게시간 보장이 지닌 의미와 현장의 어려움 등에 대해 파악한다. 둘째, 어린이집 규모 및 유형 등에 따라 법 제도의 시행 이후 직면하는 어려움을 파악하고, 현장 의견을 수렴하여 어린이집 인력 운영 현황 및 제도 개선 방안을 도출한다. 셋째, 보육교사들의 근로시간 및 휴게시간 활용 현황을 파악하고, 휴게시간을 실질적으로 보장받을 수 있는 방안을 유추해본다.

## 제 3 절 연구 방법

본 연구의 수행을 위해 첫째, 보육교사 근로시간 등에 관한 선행연구 및 보육교사 휴게시간 보장 의무화 관련 법제 등 문헌을 통한 시사점을 도출하였다. 둘째, 어린이집의 보육교사 배치 및 근로시간 실태, 휴게시간 보장을 위한 어린이집 운영 방식 등의 고찰을 위해 8개 그룹 총 31개소 어린이집에 대한 심층 면담을 실시하였다. 셋째, 보육교사의 근로시간 및 휴게 관련 실태 파악, 개선 방안 도출을 위한 보육교사 대상의 심층 면담을 실시하였다. 보육교사 심층 면담 대상자는 지역특성과 어린이집 규모에 따라 5개 그룹으로 나누어 총 32명에 대해 실시하되, 하루 8시간 이상, 주 40시간 이상 근로하는 (종일반)담임교사로 국한하였다. 어린이집과 유치원 심층면담 대상자 선정 및 응답자 특성은 3장과 4장에 자세히 제시하였다. 넷째, 유관 단체(어린이집 연합회, 보육교사 노동조합 등)와의 면담을 통해 제도적 개선 사항 등에 관해 논의하고, 연구의 타당성 제고 및 효율적인 지원 방안 등을 도출하기 위해 전문가 자문회의 등을 개최한다. 또한, 유관 부처와의 정책연구 실무협의회 등을 거쳐 실효성 있는 정책 대안을 모색한다.

마지막으로 본 연구는 한국여성정책연구원과 협동 연구를 통해, 보다 다양한 시각에서 보육교사 휴게시간 보장 법제화의 의미와 실질적 휴게 보장을 위한 지원 방안을 조명하였다. 본 연구를 수행함에 있어 육아정책연구소와 한국여성정책연구원의 역할 및 업무 분장은 육아정책연구소가 연구 총괄 및 근로시간 및 휴게시간 관련 법령 변화, 선행연구 등에 관한 고찰, 어린이집 면담, 보육교사 휴게 시간 보장을 위한 인력 배치 및 제도 개선 방안 등 정책 제언에 관한 연구를 수행하였으며, 한국여성정책연구원은 선행연구, 해외 사례 검토 및 보육교사 대상 면담, 보육교사의 실질적 휴게시간 확보를 위한 지원 방안 등에 관한 연구를 수행하였다.



## 제2장 연구 배경

### 제 1 절 보육교사 휴게시간 보장 의무화

보육교사의 휴게 시간 보장에 관한 논쟁이 격화된 것은 2018년 7월 1일자로 근로기준법상의 근로시간 및 휴게시간의 특례 업종에서 보육교사가 속한 사회복지업이 제외됐기 때문이다. 이 절에서는 현행 근로기준법 상의 근로시간과 휴게시간이 어떻게 정의되어 있으며, 그 의미는 무엇인지에 대해서 살펴보았다. 또한 휴게시간 특례 업종의 변화 과정에 대해서 살펴보므로써, 현재 보육교사 휴게시간을 둘러싼 갈등의 단초가 무엇인지 고찰해보고자 한다.

#### 1. 근로기준법 상 근로시간과 휴게시간

근로기준법(2018년 7월 1일 기준)에 따르면, 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며(제 50조 ①항), 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(제 50조 ②항). 다만, 취업 규칙 등에 따라 규칙적으로 하루 8시간의 근로를 하는 것이 아니라, 2주를 기준으로 특정 일 혹은 특정 주에 조금 더 일하고 다른 주 혹은 다른 날짜에 좀 더 근로를 덜 하는 형태로 주당 평균 40시간의 근로시간을 채우는 방식으로서의 운영은 가능하다. 이 경우에도 일을 더 하는 주의 근로시간은 주 48시간을 초과해서는 안 된다. 한편, 사용자와 근로자대표의

서면 합의가 있을 경우에는 3개월 이내의 단위 기간을 평균하여 특정한 주의 근로시간은 52시간, 특정한 날의 근로시간은 12시간까지 근로하는 것은 가능하다. 이때 주의할 점은 특정한 주에 52시간 근로하는 경우 다른 주에는 28시간을 근로해야한다는 점이다. 즉, 3개월 이내에 1주간 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 탄력적으로 특정한 주에 한해서 길게 일하는 것이 가능하며, 이는 다른 주에 짧게 근로함을 전제하고 있다.

**〈표 2-1〉 근로시간 및 휴게시간 관련 근로기준법**

제4장 근로시간과 휴식

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1.>

제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#> (2018. 9. 8 인출).

그런데, 근로기준법 제53조는 당사자간 합의에 의해 1주간에 12시간을 한도로 연장 근로를 할 수 있도록 허용하고 있다. 이때 2021년 7월 1일부터는 상시 30명 미만의 근로자가 있는 직장의 경우에는 근로자 대표와 서면 합의한 경우에 연장된 근로시간에 더해서 1주간의 8시간의 근로까지 추가적인 근로가 가능하다. 즉, 2018년 9월 1일 기준 당사자 간 합의에 의해서는 최대 주 52시간까지(연장근로를 포함) 근로가 가능한 상황이다.



**<표 2-2> 연장근로의 제한**

- 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.  
 ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.  
 ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>  
 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간  
 2. 대상 근로자의 범위  
 ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>  
 ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2018. 3. 20.>  
 ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <신설 2018. 3. 20.>

[법률 제15513호(2018. 3. 20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함]  
 [시행일:2021. 7. 1.] 제53조제3항, 제53조제6항

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#> (2018. 9. 8 인출).

한편, 휴게시간의 경우 4시간 근로 기준 30분 이상, 8시간 이상인 경우 1시간 이상의 휴게시간 부여가 제도적으로 보장되어 있으며, 휴게시간의 사용은 근로자가 자유롭게 할 수 있도록 되어 있다.

**<표 2-3> 휴게 및 휴게 시간 부여**

- 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.

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#> (2018. 9. 8 인출).

**2. 근로시간 및 휴게시간 특례**

이때 근로기준법 제 59조에 의하면, 근로시간 및 휴게시간의 적용에 있어 일부 산업에 대해서는 근로시간 특례를 적용하고 있다. 몇몇 산업의 경우에는 사업의 특수성을 감안하며 주 52시간 이상의 근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 하고 있다. 2018년 7월 1일부터 근로시간 혹은 휴게시간 특례 업종은 총 5개 업종으로 크게 축소되었으며, 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업 등 주로 운송 관련 업종이 포함되었으며, 보건업이

특례업종으로 분류되었다.

〈표 2-4〉 근로시간 및 휴게시간의 특례

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

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#> (2018. 9. 8 인출).

보육교사의 경우에는 통계청 산업 분류 상 사회복지서비스 업종에 속하여, 2018년 6월 30일 이전까지는 휴게시간 특례업종에 속하였다. 하지만, 2018년 7월 1일자로 시행된 근로기준법 개정안에 따라 휴게시간 특례 업종에서 제외됨으로써, 하루 8시간 근로 시에 1시간이상의 휴게시간 부여가 의무화되게 변경된 것이다. 그런데, 이때 어린이집의 운영시간은 7:30~19:30으로 하루 12시간으로 하고 있기 때문에, 보육교사의 근로시간과 어린이집 운영시간 사이에 간극이 발생할 뿐 아니라, 보육시간 내에서 보육교사가 아이들과 업무로부터 분리되어 자유롭게 활용할 수 있는 휴게시간의 확보가 용이하지 않은 것이 현실이다.

〈표 2-5〉 휴게시간 특례 업종 변화(2018년 7월 1일 기준)

분류	업종(한국표준산업분류 코드)
특례유지업종(5개)	육상운송업(49), 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86) (*육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 제외)
특례 제외업종(21개)	보관업및창고업(521), 자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품 중개업(46), 소매업(47), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 우편업(611), 전기통신업(612), 교육서비스업(85), 연구개발업(70), 시장조사 및 여론조사업(714), 광고업(713), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 영상오디오 기록물 제작 및 배급업(742), 하수폐수 및 분뇨처리업(37), 사회복지서비스업(87), 미용, 욕탕 및 유사서비스업(961)

주: 괄호 안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드.  
 자료: 고용노동부(2018). 노동시간 단축 가이드 개정 근로기준법 이해하기.

## 제 2 절 선행연구 고찰: 보육교사 근로시간 및 휴게 시간 실태

### 1. 국내 선행연구 개관

〈표 2-6〉는 보육교사의 근로시간과 휴게시간 실태를 다룬 연구를 2000년대 이후 발행된 보고서 위주로 정리한 것이다. 이 보고서들은 영유아대상의 어린이집이나 유치원의 교사를 대상으로 설문 조사를 실시하여, 직무와 근로환경 실태를 파악하거나(유희정 외, 2004; 서문희 외 2006; 안현미·김현실, 2013; 김은설 외, 2014), 교사관점에서 복지와 인권상황을 파악하기 위해 근로조건을 분석하였다(국가인권위원회, 2012; 김은영 외, 2013; 김길숙 외, 2015).

〈표 2-6〉 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태를 포함한 보고서

조사영역	연구자	조사대상	설문구성요소
직무 및 근로환경	유희정 외(2004)	원장 305명 보육교사 1,339명	일반적 배경, 근무환경 및 근무조건 재교육, 취업과정 직업인식 및 직무만족도
직무 및 근로환경	서문희 외(2006)	원장 302명 보육교사 306명 취사부 46명	물리적 환경, 보육실 운영, 보수교육, 복무 및 처우, 식사 및 휴식, 휴가와 모성보호, 건강관리, 이직에 대한 생각
근로환경	안현미·김현실(2013)	보육교사 400명	일반현황 처우 및 보수체계 전문성 직무환경 및 갈등조정 정책개선 의견
운영실태	김은설 외(2014)	유치원교사 524명 어린이집교사 631명	인적사항 기관 일반현황 및 기관설치 기관운영 영유아 현황 프로그램 및 특별활동 운영 교직원 실태 및 요구 교사복지 유아교육, 보육에 관한 의견 부모참여, 지역사회연계 및 개선요구
인권상황	국가인권위원회(2012)	보육교사 1,643명	인적특성 근로특성과 근로계약 실태 근로시간 실태 임금 실태 휴가 및 휴직 실태 일상적 차별 및 인권침해 사례

조사영역	연구자	조사대상	설문구성요소
복지	김은영 외(2013)	유치원교사 771명 보육교사 772명	조사대상자의 특성 근무시간 및 업무량 휴가 및 휴직 연수 및 승진기회 근무환경 및 복리후생 고용 및 퇴직 이직의도, 행복감 및 소진 정책지원 요구
권익보호 실태	김길숙 외(2015)	유치원교사 601명 어린이집교사 906명	조사대상자의 특성 교사권익에 대한 법제도 인식 교육권, 자율권에 대한 사항 근무조건 및 생활보장 요구권에 대한 사항 복지후생제도 신분보장, 구제 및 교직원체활동 권익에 대한 요구사항

- 자료: 1) 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.  
 2) 서문희·이미화·구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부.  
 3) 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.  
 4) 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소.  
 5) 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사.  
 6) 김은영·장채진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지실태와 개선 방안. 육아정책연구소.  
 7) 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안. 육아정책연구소

이상의 연구의 내용을 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다. 이 중 직무와 근로환경 파악을 목적으로 명시하는 연구들은 다양한 측면에서 물리적 환경과 근무조건을 체계적으로 조사하는 특성을 보였다(유희정 외, 2004; 서문희 외, 2006; 안현미·김현실, 2013; 김은설 외, 2014). 우선, 유희정 외(2004)는 원장과 보육교사를 대상으로 근무환경 및 조건 뿐 아니라 재교육, 취업과정, 직업인식, 직무만족도 등의 전반적인 내용을 다루면서 교사의 물리적 환경과 휴식시간, 점심시간의 형태, 근무시간 등을 포함시켰다. 서문희 외(2006)의 연구는 원장과 보육교사 외에도 취사부까지 포함하여 직무 및 근로환경을 분석하면서, 특히 휴식(및 식사)시간에 대해 점식식사 형태와 성인식단의 유무, 휴식시간으로 세분화하여 분석하였다. 안현미·김현실(2013)는 서울시 보육교사의 근로환경 개선방안을 모색하기 위해 처우 및 보수체계, 전문성, 직무환경 및 갈등조정, 정책개선 의견의 네 가지 항목을 분석하면서 근로시간과 초과근로시간, 휴식공간 및 시간을 포함하였다. 김은설 외(2014)는 유치원과 어린이집의 운영 실태를 비교분석하고 원장과 교사들의 요구를 파악하기 위해 시설, 안전 및 건강, 영유아 및 교사 현황, 운영요일 및 시간 등을 비교·제시하였다.

교사의 인권과 복지실태를 다루는 연구들은 보다 심층적으로 교사들의 상황을 파악하면서, 실태 조사를 위한 한 영역으로 근무와 휴식의 시간조건들을 분석하였다(국가인권위원회, 2012; 김은영 외, 2013; 김길숙 외, 2015). 국가인권위원회(2012)는 보육교사를 대상으로 인권상황 실태를 파악하

기 위해 근로특성, 근로시간 실태, 임금 실태, 휴가 및 휴식의 실태와 교사가 경험하는 일상적 차별 및 인권 침해 사례를 조사하는 가운데, 근로시간과 휴식시간에 대한 측정 가능한 현황들과 교사들의 경험을 함께 신고 있다. 김은영 외(2013)는 영유아 교사 복지실태와 개선 방안 연구에서 유치원 교사와 보육교사를 대상으로 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직 등 전반의 내용과 이직의도, 행복감 및 심리적 소진의 주관감과 정책지원 요구를 함께 조사하였다. 최근의 김길숙 외(2015)는 유치원·어린이집의 교권증진을 위한 법·제도 마련을 목적으로, 교권 보호에 대한 법체계를 검토하면서 교사권익에 대한 실태를 교육권 및 자율권, 근무조건 및 생활보장요구권, 복리후생제도, 신분보장, 구제 및 교직원단체활동에 대한 사항 등으로 구분하여 조사하면서 근무시간과 휴식시간과 관련된 사항들을 근무 및 휴식 시간의 시간과 시기, 점심식사 형태 등으로 상세히 조사하였다.

이상에서 소개한 보고서들의 분석결과를 토대로, 본 연구에서 실질적으로 다룰 보육교사의 근로시간 및 휴게시간과 직접적인 관련이 있는 내용들을 발췌하여 고찰해보았다. 살펴볼 항목은 보육교사의 총근무시간과 일과별 근무시간, 휴게시간, 점심식사 상황, 휴게공간이다.

가장 먼저, 보육교사의 총 근무시간을 김은설 외(2014)의 분석결과로 살펴보았다. 평균적으로 어린이집 교사는 9시 16분에 근무를 시작하여 18시 50분에 근무를 종료하며, 총 근무시간은 9시간 34분으로 산출되었다. 기관유형별로 구분해보면, 가장 일찍 근무를 시작하는 어린이집은 법인 어린이집이며 가장 늦게 근무를 시작하는 어린이집은 직장 어린이집이다. 사회복지법인 어린이집 교사는 근무 시작시간도 이르지만 근무종료시간도 19시 05분으로 가장 늦는 반면, 국공립 어린이집 교사는 근무시작시간이 전체 평균보다 늦지만 근무종료시간은 가장 이른다. 따라서 총근무시간은 사회복지법인 어린이집이 9시간 56분으로 가장 길고, 법인단체 어린이집이 9시간 42분으로 그 다음으로 길며, 나머지 기관들의 근무시간은 9시간 30분 미만으로 집계된다.

〈표 2-7〉 보육교사의 근무시간

(단위 : 시, 분)

구분	근무 시작시간	근무 종료시간	총근무시간
전체	9:16	18:50	9시간 34분
국공립	9:20	18:43	9시간 23분
사회복지법인	9:08	19:05	9시간 56분
법인단체	9:05	18:47	9시간 42분
민간	9:17	18:47	9시간 29분
직장	9:28	18:50	9시간 22분
가정	9:14	18:44	9시간 26분

자료: 김은설 외(2014), 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석, 육아정책연구소, p.86.

다음으로 보육교사의 휴게시간에 대해 살펴보도록 한다. 김길숙 외(2015)의 분석결과를 보면, 기관유형별 교사의 휴게시간 평균값이 21.85분에서 34.27분으로 나타나, 보육교사의 휴게시간이 일일 법정 휴게시간인 1시간의 절반가량에 지나지 않는다는 것이 확인된다. 또한, 휴식시간이 없다고 응답한 경우도 기관유형별로 32.0%~50%로 분포되어 있어, 적어도 1/3 가량의 보육교사들은 휴게시간을 아예 갖지 못하는 것으로 보인다. 기관 유형별로 구분해보면, 법인 어린이집 교사의 50%는 휴게시간이 없다고 응답하였으며 평균 휴식시간도 21.85시간으로 가장 짧게 나타난 반면, 가정 어린이집은 휴식시간이 없다고 응답한 비중이 32.0%로 기관유형 중 가장 낮고, 평균 휴식시간도 34.27분으로 가장 길게 나타난다. 하지만 법인 어린이집과 가정 어린이집이 공통적으로, 교사들의 휴게시간이 법정 휴게시간에 한참 못 미친다는 것은 다르지 않았다.

〈표 2-8〉 보육교사의 휴식시간

(단위 : %, 분)

구분	휴식시간 없음	휴식시간 있음	평균 휴식시간
국공립	46.7	53.3	23.85
사회복지법인	39.1	60.9	30.60
법인단체	50.0	50.0	21.85
민간	46.7	53.3	34.03
직장	42.4	57.6	29.11
가정	32.0	68.0	34.27

자료: 김길숙 외(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안. 육아정책연구소. p174.

휴게시간과 관련하여, 국가인권위원회(2012)는 점심시간을 휴게시간으로 활용하는지를 조사하였다. 분석결과, 응답자의 9.2%만이 그렇다고 대답했으며, 90% 이상의 보육교사가 점심시간을 휴게시간으로 활용하지 못한다고 응답하였다.

〈표 2-9〉 보육교사의 점심시간을 활용한 휴식시간 가능 여부

(단위 : %)

구분	점심시간 휴식 가능	점심시간 휴식 불가능	계
전체	9.2	90.8	100
국공립	7.5	92.5	100
법인	6.7	93.3	100
직장	4.3	95.7	100
민간	8.1	91.6	100
가정	11.3	88.1	100

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p.83.

보육교사들이 점심시간을 휴게시간으로 이용하지 못하는 주요한 이유는 점심식사를 영유아와 함께 하면서 보육을 병행하기 때문일 것이다. 관련하여 김길숙 외(2015)는 보육교사의 점심식사 방식을 어린이집 유형별로 조사하였다. 결과를 보면, 교실에서 유아들과 함께 먹는다고 응답한 경우가 73.3%~94.0%로 나타나, 많은 교사들이 휴게시간으로 점심시간을 활용하기 어려운 환경에 놓여있음이 확인되었다. 기관유형별로 살펴보면, 가정 어린이집의 경우 유아들과 함께 먹는다는 비중이 73.3%로 가장 낮고, 교사들끼리 모여서 식사한다고 응답한 비중이 14.7%로 가장 높게 나타나, 가정 어린이집의 경우 소규모라는 장점을 이용하여 관찰시야를 확보하거나 교사 간 역할 조정으로 오롯한 점심시간을 확보하는 것으로 해석된다. 하지만 가정 어린이집을 제외한, 다른 유형의 기관들은 모두 80% 이상이 교실에서 영유아와 동반 식사를 한다고 응답하였다. 이상의 결과를 종합해 볼 때, 현재의 근로조건에서 보육교사들이 점심시간에 휴식을 취하는 것은 무리이며, 휴식은 영유아의 귀가시간이나 낮잠시간 정도에 가능한 것으로 보인다(김길숙 외, 2015: 174).

〈표 2-10〉 보육교사의 점심식사 방식

(단위 : %)

구분	교실에서 유아들과 함께 식사한다	교사들끼리 모여서 식사한다	유아들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 혼자 먹는다	기타	계
국공립	88.8	0.7	5.9	4.6	100
사회복지법인	81.5	1.3	7.9	9.3	100
법인단체	86.8	0.0	7.9	5.3	100
민간	94.0	2.7	1.3	2.0	100
직장	82.1	4.0	3.3	10.6	100
가정	73.3	14.7	7.3	4.7	100

자료: 김길숙 외(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안. 육아정책연구소. p.178

실상 휴게시간이 주어진다하더라도 쉴 수 있는 물리적 환경이 조성되지 않으면 제대로 된 휴식을 취할 수 없을 것이다. 국가인권위원회(2012)는 보육시설 내 교사들의 휴게공간을 조사하였다. 그 결과 전체 평균 78.7%가 별도의 휴게 공간이 없다고 응답하였고, 14.5%는 교무실을 휴게실로 사용한다고 응답하였으며, 별도의 휴게공간이 있는 경우는 6.8%에 지나지 않았다. 기관유형별로 살펴보면 편차가 꽤 크게 나타난다. 휴게공간이 없는 경우는 가정어린이집이 90.5%로 가장 높았으며, 민간어린이집도 79.2%로 높게 나타난 반면, 국공립, 법인, 직장어린이집은 42.6~51.9%의 절반정도가 휴게공간이 없다고 응답하였다. 별도의 휴게공간이 있다고 응답한 경우 역시, 가정과 민간 어린이집에서 10%미만으로 나타났지만, 직장어린이집과 법인어린이집은 17% 정도로 나타났다.

〈표 2-11〉 보육시설 내 보육교사의 휴게 공간

구분	단위 : %			계
	별도의 공간이 없음	교무실을 휴게실로 사용함	별도의 공간이 있음	
전체	78.7	14.5	6.8	100
국공립	48.5	39.6	11.9	100
법인	51.9	30.9	17.3	100
직장	42.6	40.4	17.0	100
민간	79.2	13.4	7.4	100
가정	90.5	7.0	2.4	100

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p.85.

## 2. 해외 사례

### 가. 미국

미국에서는 보육교사 등 종사자를 한 명이라도 고용하고 있는 보육시설에 대해서는 근로기준법에서 정한 휴게시간 관련 규정을 준수하도록 하고 있다. 미국 근로기준법(Fair Labor Standards Act)은 보육시설(daycare center)에서 근무하는 보육종사자(child-care workers)에 대하여, 특정 조건(30분 이상 지속될 것, 식사 중에 업무관련 활동을 수행하지 않을 것 등)을 충족하는 식사휴게시간(meal breaks)만을 '진정한 휴게시간(bona fide break)'으로 간주하여 무급을 인정하고 있으며, 식사 시간 중 모든 종류의 업무상 의무로부터 면제될 수 없다면 그런 식사시간은 식사시간이 아니라 근무중 식사시간(on-duty meal period)으로 간주하고 있다. 근무중 식사시간은 ①업무 특성상 완전히 업무상 의무로부터 자유로운 식사시간을 제공하는 것이 불가능하고, ②그런 식사시간에 대해 정해진 급료를 지급한다는 고용주와 피고용인 간의 서면 합의가 존재할 때만 인정된다(즉, 사용주의 식사휴게시간 제공 의무를 수행한 것으로 간주함).

이 규칙에 보육교사 등 보육관련 종사자도 예외가 아니며, 따라서 보육시설장은 보육교사에게 완전히 아동 돌봄의 의무로부터 자유로울 수 있는 식사시간을 제공하던가(무급), 식사시간에 아동을 돌보아야 할 의무를 완전히 면제해줄 수 없다면 근무시간으로 인정하여 보육교사와 소정의 급료(통상적 시간당 임금) 지급을 서면으로 합의해야 처벌을 면할 수 있도록 되어 있다(Wellner, 2018; Su, 2017; US Department of Labor, 2009).

“진정한 식사시간”에 대해서는 근로시간에 포함되지 않고 따라서 무급이다. 여기서 ‘진정한 식사시간’이란 근로자가 정기적인 식사를 위해 업무로부터 완전히 떠난 상태에서 식사를 마칠 수 있을 때까지의 시간(통상적으로 30분 이상)을 의미한다. 만약 근로자가 식사도중에 어떠한 작위적 혹은



부작위적 임무라도 수행하도록 요구되는 상태라면 그것은 업무로부터 완전히 떠난 식사휴식시간으로 볼 수 없다. 따라서 보육교사나 여타 보육시설 종사자가 식사시간 중에 여전히 아동들을 돌보아야 하는 상황이라면 그 시간은 '진정한 식사시간'으로 간주될 수 없으며 근로시간으로 산입되고 유급 처리되어야 하는 시간이다(US Department of Labor, 2009).

#### 나. 뉴질랜드

뉴질랜드의 보육교육시설 근로조건은 법령에 의거하여 보육교직원 단체협약에 잘 드러나 있다. 뉴질랜드 보육교육시설(Kindergarten) 교사의 단체협약(2017-2019)에 따르면, 모든 교사는 직접보육시간(child-contact hours)에 유급 휴게시간(refreshments)을 가질 권한이 있으며, 하루 6시간 이상의 직접보육시간을 갖는 교사는 최소 10분 이상의 유급 휴게시간을 2회 가질 권한이 있다고 규정되어 있다. 또한 시설이 하루 두 개의 분리된 반(오전, 오후반)으로 운영할 경우 고용주는 중간에 아동이 전혀 없는 최소 45분 이상의 공백시간을 두고 이 시간을 교사의 점심시간으로 보장하여야 한다는 조항도 있다.

또한 시설이 하루 4시간 ~ 6시간 30분간 지속적으로 아동을 돌볼 경우, 5시간 이상 지속 근무한 모든 교사는 30분의 점심휴게시간을 가질 권한이 있다. 하루 6시간 30분 이상 지속적으로 아동을 돌보는 시설의 경우, 5시간 이상 근무한 모든 교사는 최대 1시간의 점심휴게시간을 가질 권한이 있다. 어떤 교사도 점심휴게시간 없이 5시간 이상 보육하도록 요구받아서는 안 된다고 규정하고 있다. 단 이와 같은 점심휴게시간은 업무로부터 완전히 격리된 실질적 휴게시간으로 간주되어 무급을 인정하고 있다(New Zealand Ministry of Education, 2017).

#### 다. 호주

호주의 보육종사자 휴게시간 규정은 호주 보육서비스업 보수규정을 보면 확인할 수 있다. 호주 보육서비스업 보수규정(Children's Services Award)은 국가근로기준the National Employment Standards (NES)에 따라 매년 작성되는 것으로서, 보육서비스 종사자의 통상 근로시간(ordinary hours of work)은 평균 주당 38시간 내외이며, 하루 평균 8시간을 넘지 않도록 되어 있다. 이때 점심휴식시간은 통상근로시간에서 제외된다. 그러나 종사자와 시설장은 자발적인 개별적 유연근로 계약을 통해 최대 10시간 이내에서 일일 근로시간을 조정할 수 있다. 여기서 주목할 것은 점심시간은 무급이며 따라서 통상근로시간에 산입되지 않는다는 점이다. 그러나 근무도중의 짧은 휴게시간은 유급이며 통상근로시간에 포함된다.

보육서비스 풀타임 종사자(앞서 언급한 주당 통상근로시간 38시간, 하루 통상근로시간 7.6시간

이상 근로하는 자)는 최소한 30분 이상 1시간 이내의 점심휴게시간(무급) 1회와 최소 10분 이상의 근무 중 휴게시간(유급) 1회를 가질 권한이 있다. 점심 휴게시간은 방해받지 않는 시간 (uninterrupted)이어야 하며, 사용주에 기인한 방해가 있을 시 방해받지 않는 점심휴식이 재개 될 때까지 최소한 15분에 해당하는 시간에 대해 유급이 인정된다. 또한 점심 휴게시간에 시설 밖으로 나가는 것이 허용되지 않을 경우 이 또한 방해받지 않는 휴게에 해당하지 않는 것으로 간주되어 30분 이상(최소한 20분)에 해당하는 시간에 대해 유급이 인정된다. 점심식사를 위해 시설 외부로 나가는 것이 허용될 경우의 점심휴게시간은 근로시간에 산입되지 않으며 무급처리된다.

한편 보육서비스 종사자가 1일 4시간 이상 근무할 경우 10분간의 유급 휴식시간 1회를, 7시간 이상 근무할 경우 10분간의 유급 휴식시간 2회를 가질 권한이 부여된다. 마찬가지로 각각의 휴식시간은 방해받지 않는 시간이어야 한다(Aussie Childcare Network, 2015).

### 제 3 절 어린이집 인력 배치 기준 및 지원 정책

#### 1. 중앙정부 시책 사업

##### 가. 어린이집 인력 관련 법령

어린이집 인력에 관한 내용은 영유아보육법(제14597호, 2017.3.14., 일부개정)과 같은 법의 시행령, 시행규칙에 명시되어 있다. 영유아보육법 제17조와 시행규칙 제10조(별표2)에는 ‘보육교직원의 인력 배치’에 대해, 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사를 두고, 휴가나 보수교육으로 보육교사 공백 발생 시에는 대체교사를 배치할 것도 포함하고 있다. 또한, 영유아보육법 제36조와 시행령 제24조에는 ‘비용의 보조 등’의 부문을 통해 어린이집 보육교사(대체교사 포함)의 인건비나 보육교직원의 복지 증진 등을 위한 비용을 국가나 지방자치단체에서 보조할 수 있음을 명시하고 있다.

〈표 2-12〉 어린이집 인력 관련 법령

내용	법령	
	법	시행령 / 시행규칙
인력 배치 대체 및 보조인력 배치 포함	영유아보육법 제17조	시행규칙 제10조 (별표2)
인건비 등 인력 비용 지원	영유아보육법 제36조	시행령 제24조

자료: 국가법령정보센터, 영유아보육, <http://www.law.go.kr/법령/영유아보육법> (2018. 11. 14 인출).

### 나. 어린이집 인력의 범위 및 배치, 복무규정

〈표 2-13〉를 통해 어린이집 인력의 범위와 배치, 근무시간과 관련된 복무규정에 대해 살펴보기로 한다. 어린이집의 인력에는 원장과 보육교사 뿐 아니라 간호사, 영양사, 조리원이 포함되며, 이외에도 어린이집 규모와 특성에 따라 의사(또는 촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등의 인력을 둘 수 있어, 포괄범위가 매우 넓다(보건복지부, 2018a: 198).

어린이집마다 원장은 1명을 두어야 하지만, 20명 이하 시설에서는 원장이 보육교사를 겸임할 수 있다. 보육교사 배치와 관련해서는 교사대 아동수를 제한하고 있다. 아동의 연령이 0세인 경우 교사1인당 영유아 수가 3명, 1세는 5명, 2세는 7명, 3세는 15명, 4세 이상은 20명으로 제한하고 있으나, 도서, 벽지, 농어촌 지역 등 정한 배치기준을 적용하기 어려운 경우에는 교사 대 아동비율의 특례가 인정되어 아동수를 약간 명 증가시킬 수 있다<sup>4)</sup>. 그러나, 2018년 하반기부터는 근로기준법 개정에 따라 보육교사 배치기준의 예외를 두고 있다. 즉, 근로기준법 제54조에 따른 휴게시간 부여를 위해 교사 1인이 2개 반을 담당할 수 있도록 교사1인당 아동수를 2배로 늘린 예외적인 기준을 둔 것이다. 관련하여, 복지부는 보육사업안내의 개정사항에서 '휴게시간 부여를 위해 영유아의 안전을 심각하게 저해하지 않는다고 판단되는 특정시간(낮잠시간 등) 동안에 한하여' 예외적인 허용규정을 둔다고 밝히고 있다(보건복지부, 2018b: 1).

〈표 2-13〉 어린이집 인력의 범위 및 배치, 복무규정

구분	내용		
인력범위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 조리원, 보육교직원</li> <li>• 그 밖의 교직원으로 의사(또는 촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등을 둘 수 있음</li> </ul>		
인력의 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장: 1명(20인 이하 시설은 보육교사 겸임가능)</li> <li>• 보육교사 : 교사 대 아동 수</li> </ul>		
		교사 1인당 영유아 수	
	구분	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	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간호사: 100명 이상 보육 어린이집</li> <li>• 영양사: 100명 이상 보육 어린이집</li> <li>• 조리원: 40명 이상 보육 어린이집</li> </ul>		

4) 교사 대 아동비율의 특례인정범위는 0세 4명 이내, 1세 7명 이내, 2세 9명 이내, 3세 19명 이내, 4세 24명 이내로 두고 있다(보건복지부, 2018a: 199).

구분	내용
근무시간 관련 복무 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장, 보육교사 등 인력의 공백이 생기는 때에는 이를 대체할 수 있는 인력을 배치해야 함</li> <li>• 인력의 근로시간에 대해서는 근로기준법 등 노동관련 법령을 따름             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원장의 근무시간은 8시간이나 운영시간을 고려하여 연장근무 가능</li> <li>- 보육교사 등 기타교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 함</li> <li>- 근로기준법 제54조(휴게)에 따라 근로시간이 4시간인 경우는 30분이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간은 조기퇴근 또는 수당지급으로 대체 불가능</li> </ul> </li> <li>• 고용, 산전후휴가, 육아휴직 등은 남녀 고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률을 따름</li> </ul>

자료: 1) 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내; 2) 보건복지부(2018b), 2018년도 보육사업안내 개정사항 안내.

근무시간과 관련된 어린이집 인력의 복무규정에는 대체인력의 배치가 명시되어 있다. 즉, 보수교육, 출산휴가 등으로 원장, 보육교사나 그 밖의 교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체원장, 대체교사, 인력을 각각 배치하여야 한다(보건복지부, 2018a: 103). 또한, 어린이집 인력의 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간에 대해서는 직접적으로 근로기준법을 따르기 때문에, 보육교사는 평일 8시간 근무를 원칙으로 한다. 그러나, 2018년도 근로기준법의 개정으로 ‘근로시간이 4시간인 경우는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함’이 추가로 명시되었다. 이때 ‘휴게시간은 조기퇴근이나 수당지급으로 대체 불가능’하다(보건복지부, 2018b: 2).

#### 다. 어린이집 인력 지원정책의 개괄

정부의 어린이집 인력에 대한 지원은 다양하게 이루어지지만, 지원방식에 따라 아래 <그림 2-1>과 같이 ‘급여 및 수당’, ‘인력 파견’, ‘누리과정 지원’, ‘기관 및 사업 지원’의 4가지 방식으로 구분할 수 있다.

[그림 2-1] 어린이집 인력지원의 방식

급여 및 수당 지원	인력 파견	누리과정 지원	기관 및 사업 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부지원시설 인건비 지원 (국공립, 법인등)</li> <li>• 취약보육시설 인건비 지원 (영유아, 장애아 등)</li> <li>• 시간외 보육에 대한 인건비 지원</li> <li>• 근로개선 수당 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대체 교사 지원</li> <li>• 보조 교사 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 누리과정 담당 교사 지원</li> <li>• 누리과정 보조교사 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 보육사업 지원</li> <li>• 농촌공동아이돌봄센터 지원</li> <li>• 공공형 어린이집 지원</li> </ul>

우선, 가장 직접적으로 ‘급여 및 수당’ 방식의 인건비 지원이 가능하다. 여기에는 국공립, 법인 등 정부지원시설에 대한 인건비 지원, 영유아나 장애아를 보육하는 취약보육시설, 야간이나 휴일 보육 등 시간외 보육을 실시하는 기관에 대한 인건비 지원이 포함된다. 또한, 열악한 환경에 놓인 교사나 원장에게 근로조건 개선을 명목으로 제공되는 수당도 이에 포함된다. 두 번째는 ‘인력 파견’의 방식이다. 대체교사 지원이나 보조교사 지원이 이에 포함된다. 세 번째는 만3~5세를 대상으로 하는 보육교육과정인 ‘누리과정을 통한 인력지원’ 방식이다. 누리과정 담당교사에 대한 인건비 지원이나, 운영비를 통한 누리과정 보조교사 지원이 이에 포함된다. 마지막으로, 특수 목적을 가진 ‘기관이나 사업에 대한 운영비 지원’ 방식으로 인력지원이 이루어지기도 한다. 시간제보육 사업을 담당하는 육아종합지원센터(또는 시설)에 대한 지원, 농촌공동아이돌봄센터나 공공형 어린이집에 대한 운영비 지원이 이에 해당할 것이다. 이처럼, 표면적으로는 각기 다른 목적과 방식으로 각 정책들이 시행되지만, 최종적으로는 어린이집 인력에 대한 인건비의 전부 또는 일부분을 지원하는 형태로 제공된다는 공통점을 갖는다.

아래 <표 2-14>는 지금까지 살펴본 어린이집 인력지원의 4가지 지원방식에 따른 정책과 그 내용을 개괄한 것이며, 각 정책의 세부 내용은 다음에서 살펴보기로 한다.

<표 2-14> 어린이집 인력지원 정책의 개괄

지원방식		정책명	개요
급여 및 수당	정부지원 시설	국공립.법인 어린이집 등 지원	국공립, 사회복지법인, 단체 및 법인 중 일부 어린이집에 대한 인건비 지원
	취약보육 지원	영아전담 어린이집 지원	만3세미만 영아를 20명이상 보육하는 시설에 대한 인건비 지원
		장애아전문 어린이집 지원	상시 12명의 장애아를 보육하는 시설에 대한 인건비 지원
		장애아통합 어린이집 지원	정원의 20% 이내로 장애아 종일반을 운영하거나, 미취학장애아를 3명이상 통합 보육하는 시설에 대한 인건비 지원
	시간외 보육 지원	시간연장형 어린이집 지원	기준보육시간(7:30~19:30)을 경과하여 최대24시까지 시간을 연장하여 보육하는 시설에 대한 인건비 지원
		24시간 어린이집 지원	24시간동안 보육서비스를 제공하는 시설에 대한 인건비 지원
		휴일 어린이집 지원	일요일 및 공휴일에 보육하는 시설에 대한 인건비 지원
	근로조건 개선수당 지원	교사근무 환경개선비 지원	어린이집 및 육아종합지원센터 교사 환경개선비 지원
		교사겸직 원장 지원	보육교사 겸직 원장 수당 지원
		농촌 보육교사 특별근무수당	농촌소재 어린이집 보육교사 수당 지원
인력 파견	대체교사 지원	교사휴가, 교육참여 등의 교사 공백시 육아종합지원센터에 채용된 대체교사 파견 및 지원	
	보조교사 지원	영아반을 일정 규모 이상 운영하거나 장애아전문/통합 운영하는 어린이집에 대한 보조교사 지원	

지원방식	정책명	개요
누리과정 지원	누리과정 교사 지원	만3~5세를 대상으로 한 누리과정을 통한 담당교사 및 보조교사 지원
기관 및 사업 지원	시간제보육 사업	가정양육 영유아를 위한 시간제보육 서비스사업 실시 기관에 대한 인건비 및 운영비 지원
	농촌공동아이돌봄센터 지원	농어촌지역에 설치된 국공립어린이집으로 3인 이상 20인 이하 소규모 보육시설에 대한 설치비 및 운영비 지원
	공공형 어린이집 지원	양질의 보육을 목표로 강화된 운영기준을 적용하는 공공형 어린이집에 대한 운영비 지원

자료: 1) 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내; 2) 보건복지부(2018b), 2018년도 보육사업안내 개정사항 안내.

### 라. 어린이집 인력 지원 정책의 세부내용

가장 먼저, ‘급여 및 수당’ 방식의 인력지원 정책에 대해 세부적으로 살펴보기로 한다(표 2-15). 기본적으로, 국공립어린이집과 비영리법인 중 사회복지법인이 설치한 어린이집은 정부의 인건비 지원시설로 지정된 시설이다. 단체나 법인(사회복지법인 제외)이 설치한 어린이집 중에서도 일부 공공성을 띄는 어린이집도 정부의 지원시설에 포함될 수 있다<sup>5)</sup>. 정부는 이들 정부지원시설 어린이집에 대해서 원장과 보육교사를 포함하여 조리원에 이르기까지 인건비의 상당부분을 지원한다(보건복지부, 2018a: 355~359).

영아나 장애아 등 취약아동을 보육하는 어린이집에 대해서도 인건비를 지원한다. 장애아전문 어린이집의 경우, 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사에 대한 인건비를 지원하며, 조리원 1명에 대해서도 월지급액의 100%의 인건비를 지원한다(보건복지부, 2018a: 360~372).

보육시간(평일 07:30~19:30) 외의 보육을 담당하는 어린이집에 대해서도 인력지원이 이루어진다. 시간연장형 어린이집과 24시간어린이집의 경우, 정부지원시설에서 기준보육시간외의 보육을 담당하는 보육교사에게는 월지급액의 80%의 인건비가 지원되며, 미지원시설의 교사의 경우 131만 3천원 정액의 인건비가 지원된다. 휴일에 보육하는 어린이집의 경우는 실제 근무보육 교사에게 휴일근무수당으로 일일5만원씩을 지원한다(보건복지부, 2018a: 373~384).

한편, 수당의 형태로 열악한 근로조건에 대한 개선책으로 지원되는 경우도 있다. 교사근무 환경 개선비는 인가받은 어린이집과 육아종합지원센터에 근무하는 보육교사(특수교사 포함)에게 월22만원씩 지원되는 일종의 수당이다. 어린이집의 원장 중 보육교사를 겸직하고 있는 이에게도 월7만5천원이 지원된다. 또한, 농촌에 소재한 어린이집의 보육교사에게는 월 11만원의 특별수당이 지급된다(보건복지부, 2018a: 417~420).

5) 기존의 남녀고용평등법에 의하여 설치된 시범탁아소, 근로복지공단이 건립한 어린이집, 사회복지교사 부설 어린이집 등이 이에 해당함(보건복지부, 2018a: 355).

〈표 2-15〉 급여 및 수당 방식의 어린이집 인력지원 정책

정책명	세부내용
국공립·법인 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육교직원 인건비 지원기준<sup>6)</sup>에 따라 인건비를 지급</li> <li>• 원장, 보육교사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원장 : 인건비의 80%를 지원</li> <li>- 보육교사: 소요현원에 대한 월 지급액<sup>7)</sup>의 일부를 지원                   <ul style="list-style-type: none"> <li>; 영아반교사: 인건비의 80% 지원</li> <li>; 유아반교사: 인건비의 30% 지원</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• 농어촌 등 취약지역 추가 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 농어촌(읍면), 폐광지역, 도서벽지지역 시설의 경우, 보육교사 1명 지원을 추가하고, 조리원 1명 인건비를 지원</li> <li>- 지원금액은 보육교사와 조리원 모두 월지급액의 100%임</li> </ul> </li> <li>• 중소도시·대도시 평가인증 통과 어린이집 조리원 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조리원 별도채용시 1인에 대해 월지급액의 100% 지원</li> </ul> </li> </ul>
영아전담 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장, 보육교사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원장: 영아 현원이 18명 이상인 경우 월지급액의 80% 지원</li> <li>- 보육교사: 소요현원에 대한 월 지급액의 80%를 지원</li> </ul> </li> <li>• 조리원 1명에 대해 월 지급액의 100% 인건비 지원</li> </ul>
장애아전문 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 원장: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 보육교사, 특수교사, 치료사: 월 지급액의 80% 지원하고 월20만원의 수당지원</li> </ul> </li> <li>• 조리원 1명에 대해 월 지급액의 100% 인건비 지원</li> </ul>
장애아통합 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애아보육 전담교사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부지원시설: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 정부미지원시설: 146만5천원 지원</li> </ul> </li> </ul>
시간연장형 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간연장보육교사를 별도로 채용하고, 필수근무시간인 19:30~21:30 근무포함하여, 전후로 연속 6~8시간 근무한 교사에 대한 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부지원시설: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 직장어린이집: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 정부미지원시설: 1인당 131만3천원 지원</li> </ul> </li> <li>• 주간보육교사가 초과근무로 시간연장보육한 경우나, 단시간보육교사를 채용한 경우 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 월40만원 지원</li> </ul> </li> </ul>
24시간 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간연장보육교사(19:30~24:00)와 새벽근무보육교사(24:00~익일07:30)를 별도로 채용한 경우 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부지원시설: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 직장어린이집: 월 지급액의 80% 지원</li> <li>- 정부미지원시설: 1인당 131만3천원 지원</li> </ul> </li> </ul>
휴일 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1인당 3명이상 영유아를 5시간 이상 보육한 경우 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴일근무수당 1일 5만원 지원</li> </ul> </li> </ul>
교사근무 환경개선비 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인가받은 어린이집 및 육아종합지원센터에 근무하는 보육교사(특수교사포함)에게 월22만원 지급</li> </ul>
교사겸직 원장 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장 중 보육교사를 겸직하는 경우 월7만5천원 지급</li> </ul>
농촌보육교사 특별근무수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 농촌 소재 어린이집 보육교사에게 월11만원 지급</li> </ul>

자료: 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내.

6) 보육교직원 인건비 지급기준은 보건복지부의 <2018년도 보육사업안내> p.354에 제시되어 있음.

7) 월 지급액은 보건복지부의 <2018년도 보육사업안내> p.354에 제시된 보육교직원 인건비 지급기준의 '월 지급액'을 의미함.



대체교사 지원과 보조교사 지원은 대체인력을 파견하거나 추가인력 배치를 지원해 주는 방식으로 어린이집의 인력운용을 돕는다(표 2-16). 대체교사 지원의 경우, 보육교사의 휴가나 교육 참석으로 보육 공백이 발생했을 때 이를 대체할 수 있는 교사를 파견해준다. 대체교사는 각 시도의 육아종합지원센터에서 관리하며, 어린이집의 신청을 통해 파견이 진행된다. 정부에서는 육아종합지원센터에 소속된 대체교사의 인건비를 월 185만2천원 지원해준다(보건복지부, 2018a: 421~423).

한편, 보조교사 지원은 일정 조건에 해당되는 어린이집에서 시군구(시도)에 지원신청을 하면, 시군구(시도)에서 지원조건과 예산 등을 고려하여 지원 대상 어린이집을 선정하고, 선정된 어린이집에서 직접 보조교사를 모집·채용하여 시군구(시도)에 보고하는 방식으로 진행된다. 보조교사는 1일4시간(주20시간 근무하고<sup>8)</sup>, 월 83만2천원의 인건비를 받는데, 이는 시군구(시도)에서 보조교사에게 직접 지급한다. 여기에는 4대 보험의 본인부담금이 포함되어 있으며, 4대 보험의 사용자부담금은 어린이집에서 따로 부담하여야 한다(보건복지부, 2018a: 424~425).

보조교사는 보육교사 자격증 소지자로, 어린이집에서 평일8시간을 근무하는 영아반 담임교사의 보육, 놀이, 학습, 급식 등의 일부 업무를 보조함을 그 역할로 둔다. 보조교사가 보육업무를 전담하거나 영유아보육에 필요한 업무보조가 아닌 원장의 행정업무 및 운전취사 등 기타업무를 하는 등 지원목적과 달리 활용될 경우, 해당 어린이집은 2년간 보조교사 지원 대상에서 제외된다는 규정을 두어 보조교사의 활용목적을 명확히 하고 있다(보건복지부, 2018b: 10).

그러나, 근로기준법 개정 이후 보조교사의 활용 범위는 넓어졌다. 보조교사의 주업무가 영아반 담임교사의 보육업무를 보조하는 것은 여전하지만, 보육교사가 휴게시간을 사용할 때 특정시간(낮잠시간 등 원장과의 협의시간)동안 보조교사 단독으로 업무수행이 가능하다고 조정된 것이다(보건복지부, 2018b: 8). 연동하여, 보육교사 휴게시간 의무화를 통한 업무공백을 메우기 위해, 정부는 보조교사 6,000명을 추가지원하기로 약속함에 따라 보조교사 지원 대상 어린이집의 기준을 완화하였다. 과거에는 영아반을 3개 이상 운영하고, 평가인증을 유지하며, 정원 충족율 80% 이상을 만족시키는 민간, 가정어린이집과 장애아 6명이상을 보육하는 장애아전문/통합 어린이집이 지원 대상이었지만, 2018년 하반기부터는 민간, 가정의 일부유형에서 모든 유형의 어린이집으로 확대하고 영아반 2개 이상 운영 시에도 지원할 수 있게 하였다. 또한, 영아반 범위에 시간제보육반도 포함하였으며, 농어촌 및 준농어촌 어린이집의 경우 정원충족률을 60%까지 낮췄다. 장애아 전문/통합 어린이집도 장애아가 1명이상이면 보조교사 지원사업에 신청할 수 있다(보건복지부, 2018b: 5).

8) 어린이집과 보조교사의 합의하에 근로시간 연장이 가능하며, 연장시 인건비는 어린이집에서 부담함.



〈표 2-16〉 인력 파견 방식의 어린이집 인력지원 정책

정책명	세부내용
대체교사 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>교사휴가, 교육참여 등의 공백시 육아종합지원센터에 채용된 대체교사를 파견</li> <li>주5일 근무하는 대체교사 인건비 등 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 월185만2천원 지원하고 월10만원의 기본교통비 지원</li> </ul> </li> </ul>
보조교사 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>누리과정 담당 보육교사 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만3~5세 담당교사 월 30만원 지원</li> </ul> </li> <li>누리과정 운영지원비를 활용한 누리과정 보조교사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일일4시간 근무기준 월 83만2천원 지원</li> </ul> </li> </ul>

자료: 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내.

만3~5세 유아를 위한 보육·교육과정인 누리과정을 통해 인력지원이 이루어지기도 한다(표 2-17). 우선, 만3,4,5세만으로 구성된 독립반 또는 혼합반 담당교사에게 월 30만원이 지원된다. 또한 누리과정 대상(만3~5세) 아동 수에 따라 누리과정 운영비가 지원되는데, 이 운영지원비는 누리과정 보조교사 인건비로 우선활용 하도록 되어 있다. 특히, 누리과정에 포함된 아동반수가 일정 이상인 경우 최소한의 누리과정 보조교사를 채용하는 것을 원칙으로 두고 있다. 누리과정 보조교사는 보육교사 자격소지자로, 수업준비 등 누리과정 담당교사의 업무를 지원하며, 1일 4시간 이상(오후근무 권장) 근무해야 한다. 일일4시간 근무기준으로 누리과정 보조교사의 월 보수는 83만 2천원이다(보건복지부, 2018a: 279~280).

〈표 2-17〉 누리과정을 통한 어린이집 인력지원 정책

정책명	세부내용
누리과정 담당교사 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>누리과정 담당 보육교사 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만3~5세 담당교사 월 30만원 지원</li> </ul> </li> </ul>
누리과정 보조교사 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>누리과정 운영지원비를 활용한 누리과정 보조교사 인건비 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일일4시간 근무기준 월 83만2천원 지원</li> </ul> </li> </ul>

자료: 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내.

또한, 특정목적용 가진 사업이나 기관에 대한 지원형태로 어린이집 인력지원이 이뤄지기도 한다(표 2-18). 시간제보육은 가정양육을 하는 영유아도, 필요에 따라 보육서비스를 받을 수 있도록 시간단위로 보육서비스를 제공하는 사업이다. 이 사업의 관리는 각 시도의 육아종합지원센터에서 담당하며, 서비스의 제공은 육아종합지원센터 뿐 아니라 어린이집에서도 가능하다. 육아종합지원센터나 어린이집 등 지정된 시간제보육 제공기관에는 보육료와 인건비 등이 지원된다. 인건비는

교사가 일일8시간이상 주40시간이상 근무하며 월 시간제보육의 이용건수가 20건, 이용아동수가 2명이상인 경우 지원되며, 시간제 보육을 위해 별도로 교사를 채용한 경우에만 지원된다. 정부지원 시설이나 육아종합지원센터의 경우, 호봉별 단가의 100%가 지원되고, 민간, 가정 등 정부미지원시설의 경우 보육교사 4호봉 단가가 지원된다. 또한 공통적으로, 교사수당 18만원이 추가로 제공된다(보건복지부, 2018a: 292~293).

시간제보육의 보육료는 시간당 4,000원(정부지원금 75%, 부모부담금 25%)인데, 이는 원칙적으로 사회복지법인 및 사회복지시설 재무회계규칙에 준하여 사용되도록 규정되어 있다(보건복지부, 2018a: 292~293). 이에 대해 2018년 하반기부터, 육아종합지원센터나 보조교사 지원사업 대상이 아닌 어린이집에서, 시간제 보육을 제공하는 경우, 보육료 수입을 교사의 휴게시간 보장 등을 위한 보조교사의 채용 비용에 우선활용 하도록 명시하고 있다(보건복지부, 2018b: 3).

이외에도 농촌공동아이돌봄센터나 공공형 어린이집 사업을 통해서도 인력에 대한 지원이 가능하다. 농촌공동아이돌봄센터는 이용 가능한 어린이집이 없으나 보육수요가 있는 농어촌지역에 영유아 3인 이상을 보육할 수 있는 시설의 설치를 지원하는 사업으로, 설치비 및 운영비가 지원된다. 운영비에는 보육교직원의 자기개발비 1인당 월10만원과 교통비 10만원이 포함되어 있다(보건복지부, 2018a: 429). 공공형 어린이집 사업은 우수한 어린이집에 강화된 운영기준을 적용하여 양질의 보육을 제공함을 목적으로 하는 사업으로, 운영비 지원을 골자로 한다. 운영비는 월 최대 1천만원까지 지급되는데, 여기에 교사인건비가 포함되어 있다(보건복지부, 2018a: 428).

〈표 2-18〉 기관 및 사업 지원을 통한 어린이집 인력지원 정책

정책명	세부내용
시간제 보육사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제보육교사(일일8시간 주40시간 근무)에 대한 인건비 지원                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아종합지원센터/정부지원시설: 호봉별 단가100%, 4대보험 중 사용자부담분 및 퇴직적립금 지원</li> <li>- 정부미지원시설: 보육교사4호봉 단가, 4대보험 중 사용자부담분 및 퇴직적립금 지원</li> <li>- 교사수당 18만원 지원</li> </ul> </li> </ul>
농촌공동 아이돌봄센터 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 센터의 운영비 지원 내 보육교직원에 대한 지원 포함됨                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 보육교직원 자기개발비 월10만원/인</li> <li>- 보육교사 교통비 월10만원/인</li> </ul> </li> </ul>
공공형 어린이집 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공형 어린이집 운영비 지원을 통한 교사인건비 등 지원                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 최대 1000만원까지 운영비 지원</li> <li>- 운영비에 교사인건비, 유아반운영비, 교육환경개선비 포함됨</li> </ul> </li> </ul>

자료: 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내.

## 2. 지방정부 시책 사업

보육 지원 정책에 있어 중앙 정부 차원뿐만 아니라 각 지방정부는 자체적으로 보육료, 보육교직원 인건비, 운영비, 사업 기능 보강비 등의 영역과 관련하여 특수시책을 마련하고 있다. 이와 관련하여 지방정부의 특수보육시책 가운데 보육 교직원 지원 정책 분야를 중심으로 하여, 그 중에서도 보조교사, 보육도우미 및 시간외 수당 지원 관련 내용을 위주로 살펴보고자 한다.

〈표 2-19〉은 각 지방정부별 운영, 지원하고 있는 특수보육시책 가운데 보조교사 및 보육도우미를 포함한 인력 지원 관련 정책 사업을 정리한 내용을 담고 있다. 전반적으로 보조교사 및 보육도우미, 조리원 및 어린이집 차량 운전원 등의 인력 지원과 관련하여, 인력을 할당, 배치해 주는 정책 보다 인건비 보조 정책이 대다수를 이루고 있음을 알 수 있다. 한편, 시간외 수당을 지원하는 지방자치단체는 매우 극소수이나, 보조교사 및 보육도우미가 아닌 보육교사를 대상으로 지원되고 있다. 지방정부별로 살펴보면, 먼저 서울은 보조교사 및 보육도우미 인건비 사업을 통해 어린이집 보조교사 뿐만 아니라 보육도우미를 선택적으로 이용할 수 있게 지원하고 있다는 점에서 다른 지역과 비교 시 특징이라 할 수 있다. 또한, 장애아전문어린이집의 운전원 및 보육도우미 지원 등을 통해 타 지역 대비 장애아전문어린이집 인력 지원 사업을 가장 많이 하고 있는 것으로 보인다.

보조교사 지원과 관련하여, 서울, 부산, 대전, 충남 및 경남이 보조교사 지원 사업을 시행하고 있는 것으로 나타났다. 서울, 대전, 충남 및 경남은 보조교사 인건비를 보조해 주고 있는 반면, 부산은 어린이집 시간제 대체교사 운영 사업을 통해 보조교사가 필요한 어린이집에 대체교사를 지원해 주고 있는 방식을 취하고 있다.

한편, 보육도우미 사업을 지원하고 있는 지방정부는 서울, 부산, 충남, 경북 및 울산으로, 보육도우미 지원 사업 운영에 있어 지역별 특징이 있는 것으로 나타났다. 예를 들면, 서울은 장애아전문 및 통합어린이집 보육도우미 사업에서 장애아 전문·통합어린이집으로 지정된 시설 내 보육도우미의 인건비를 지원하고 있으며, 부산은 구단위 사업으로 규모가 아직 작은 편이지만 어린이집 내 급식 위생 및 식사 보조를 돕는 도우미 사업을, 그리고 충남은 어린이집 차량 안전을 돕기 위한 도우미 사업이 시행 중이다. 또한, 울산은 인건비 미지원 어린이집 대상으로 0세반 보육도우미 인건비를 지원하고 있다.

마지막으로, 시간외 수당 사업을 보면 관련 사업을 실시하는 지역은 대전이 유일한 것으로 나타났다. 하지만 이미 앞서 언급하였듯이 보조교사 및 보육도우미가 아닌 대부분 보육교사를 대상으로 지원되고 있는 것으로, 보육교직원 시간외 수당 및 평가인증 통과 어린이집과 같은 정책들을 통해 시간외 수당이 지원되고 있다.

〈표 2-19〉 지방정부별 특수보육시책 중 인력 지원 정책

시도	사업명	사업비	지원 내용
서울	보조교사 및 보육도우미 인건비	시비+구비	전체 어린이집 대상(단, 보조교사 및 보육도우미가 지원된 민간·가정 어린이집 중, 40인 이상 서울형 제외한 어린이집에 1인 추가 지원 가능) 자격: 보조교사 - 보육교사 자격증 소지자 / 보육도우미 - 없음 지원 내용 : 보조교사 월 83만2천원, 보육도우미 월 78만6천원(1일 4시간, 주5일 기준)
	장애아전문어린이집 운전원 인건비/냉난방비	시비+구비	운전원 인건비('16년~): 월 150만원 냉난방비('17): 월 50만원
	장애아전문 및 통합어린이집 보육도우미	시비+구비	장애아 전문/통합어린이집으로 지정된 시설 장애아 현원 기준, 2개반 당 1명 지원(최대 3명까지 지원) 월 1,020천원(1일 6시간, 주 5일 기준)
	365열린어린이집	시비+구비	휴일전담교사: 인건비 월 급여액 100% 휴일근무수당: 어린이집별 2인까지(일 5만원) 휴일보조인력 인건비: 어린이집별 1명(일 3만5천원) 야간근무수당: 어린이집별 1명(일 6만원)
부산	정부미지원어린이집 조리원 인건비 지원	시비	정부미지원 평가인증 어린이집(정부지원, 직장 및 공공형 제외) 개소당 월 25만원(4대보험 및 퇴직금 설정 운영)
	어린이집 시간제 대체교사 운영	시비	긴급상황 발생시 시간제 대체교사 지원 기타 보조교사가 필요한 어린이집 1일 4시간, 주 20시간 지원
	안심보육 도우미 지원 (구사업)		보조교사 미지원 어린이집 40개소 대상 보육업무 제외한 원내 업무 보조 도우미 지원 인건비 월 79만1천원
	안심급식도우미단 운영 (구사업)		어린이집 20개소 대상 급식 위생, 재료 확인, 식사 보조 및 배식활동 지원 도우미 인력 지원
인천	G-Tower 내 국공립어린이집 지원		G-Tower 내 국공립어린이집 통역교사 인건비 부담액 100% 통역교사 수당 매달 50만원 별도 지급)
	공공형어린이집 조리원 인건비 지원		- '18년 1월 현재 선정된 공공형어린이집 한정 월 70만원
	대체조리원 지원		긴급상황 발생시 파견할 수 있는 대체조리원 지원 대체조리원: 월 185만원(일 8시간 근무) 보조조리원: 월 88만원(일 4시간 근무)
대전	어린이집 대체교사 지원	시비+구비	대체교사 필요시: 연가(병가, 공가) 10일 이내, 교육 전기간, 어린이집 당 총 30일 이내 장애전문어린이집 치료사 파견(개소당/연 90일) 일 60,240원
	평가인증 통과 어린이집 지원	시비+구비	시설 운영에 필요한 기자재 및 장비구입, 환경개선비, 문화 행사비, 보육교사 교육비 및 시간외 수당 지급 가능 시간외 근무수당은 지원액의 10% 범위내 집행 가능 20인 이하: 개소당 100만원, 21인 이상: 개소당 150만원
	시간연장형 어린이집 보조교사 수당	시비+도비	국공립·사회복지법인 어린이집 중 시간연장형 지정 어린이집 대상 어린이집당 보조교사 1인(연 300일 미만) 일 60,240원
	영유아 어린이집 보조교사 인건비	시비	전 어린이집(평가인증, 특수·가정 어린이집 우선) 일 22,590원(3시간 근무)

시도	사업명	사업비	지원 내용
	보육교직원 시간외 수당	시비	전 어린이집(직장 제외)의 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부 대상(원장 및 월급형 시간연장 교사 제외) 인당 월 2만원
	장애아 전문 어린이집 운전기사 인건비	시비	장애아 전문 어린이집 중 개소당 1인(연 300일 미만) 월 151만4천원
울산	0세반 보육돌보미지원	시비	인건비 미지원 어린이집 내 0세반 보육도우미 지원 반별 보육돌보미 월 8시간 이내, 평가인증 참여 중일시 월 4시간 이내 추가 지원 지원액: 0세반 × 시간당 1만원 × 8시간
	장애아전문 어린이집 차량기사 인건비	시비	장애아전문 어린이집 차량기사 월 150만원(인당)
경기	대체인력 인건비 지원	도비	긴급상황 발생시 대체인력 지원 대체인력: 보육교사 일 71만1천원 / 조리원: 일 6만1천원
충남	평가인증어린이집 보육도우미 지원	도비+시, 군비	월 790천원(1일 4시간, 월 20일 이상근무) 만 60세 이하 여성
	대체 보육교사 인건비 지원	도비+시, 군비	대체교사 1일 근로형(일 6만1천원)
	어린이집 보조교사 지원	도비+시, 군비	3개 이상 영아반 운영 어린이집 어린이집당 1명 지원(월 83만2천원)
	공공형 어린이집 차량 안전도우미 지원	도비+시, 군비	어린이통학 차량 안전사고 예방(월 79만원)
경북	아이행복 도우미 지원	시비+도, 군비	아이행복도우미 고용 어린이집당, 월 81만1천원(인당)
	보육아동 인성교육비 지원	시비+도, 군비	인성교육 제공하는 어린이집 내 인성강사 비용 3만원(회당)
경남	대체교사 인건비 지원	도비+시, 군, 구비	대체교사 채용하는 전 어린이집 대상으로 1일 5만원 지원
	보조교사 인건비 지원 (시사업)		영아반 3개소 이상 평가인증 어린이집 내 보조교사 지원 개소당 83만2천원
	보조교사 인건비 지원 (군사업)		영아반 보조교사 채용한 관내 어린이집 76만원 지원

주: 조사일(2018. 11) 기준 자료가 이용 가능한 지방정부 내용만 포함함  
 자료: 1) 2018 서울시 보육사업안내(2018), 서울특별시 여성가족정책실 보육담당관.  
 2) 2018 보육사업 시행계획(2018), 부산광역시.  
 3) 2018년도 보육사업안내(2018), 인천광역시.  
 4) 2018년도 영유아보육 지방비 보조사업기본방향(2018), 대전광역시.  
 5) 2018년 보육사업 시비지원 기준(내부자료). 울산광역시 복지인구정책과.  
 6) 2018년도 보육사업 시행계획(2018), 충청남도 저출산고령화대책과.  
 7) 2018 경기도 보육사업안내(2018), 경기도.  
 8) 2018 시도 특수보육시책 현황조사표(내부자료), 경상북도청.  
 9) 2018년 경남 특수시책(내부자료). 경상남도청.  
 10) 2018년 보육사업 시행계획(2018). 충청남도 저출산고령화대책과.



## 제3장 휴게시간 부여 현황 및 어린이집 운영상 어려움

지금부터는 어린이집 운영 측면에서 보육교사 근무 형태 및 휴게시간 사용 현황을 살펴보고, 휴게 시간 부여에 따른 어린이집 운영상 어려움과 지원 방안에 대해 고찰해보고자 한다. 이를 위해 어린이집의 휴게 시간 부여 실태를 알아보기 위해서, 어린이집 규모와 지역 등을 고려하여 총 31개소의 어린이집에 대한 심층 면담 조사를 실시하였다.

### 제 1 절 심층면담 어린이집 개요

#### 1. 심층 면담 대상 어린이집 특성

심층 면담 대상 어린이집은 한국어린이집 총연합회를 통해 조건에 맞는 면담 신청자를 공개모집하여 추천받아 대상자를 선정하였다. 심층면담 대상 어린이집은 어린이집 규모와 소재지의 지역 규모, 어린이집 설립 유형 등을 고려하여 진행되었으며, 면담 대상자는 어린이집의 원장이었다.

〈표 3-1〉에서 제시한 바와 같이 지역규모별로는 대도시 지역은 2개 그룹에 8개소, 중소도시(경기, 강원, 충청)은 5개 그룹에 19개소, 읍면지역(강원)은 1개 그룹에 4개소에 대해 실시하였다. 어린이집 규모별로는 20~50인 미만과 50~79인 이하 어린이집을 균등 표집하려 하였으나, 해마다 반 구성이

어떻게 되느냐에 따라 정원이 유동적인 상황으로 인해, 50~79인 규모의 어린이집이 약간 더 많이 면담 대상으로 선정되었다. 하지만, 실제 20~50인 미만 어린이집의 경우 대체로 원아수가 40명 내외인 경우가 많아, 50~79인 이하 어린이집과 운영상에 큰 차이를 보이지 않았으며 대상자가 균등하게 할당이 되지 않은 것으로 인한 문제는 크지 않을 것으로 사료된다.

〈표 3-1〉 지역 및 어린이집 규모별 어린이집 면담 대상자 수

정책명	어린이집 원아 규모별				계
	20인 미만	50인 미만	50~79인	80인 이상	
대도시	2	1	3	2	8
중소도시	6	2	7	4	19
읍면지역	-	1	2	1	4
전체	8	4	12	7	31

어린이집 설립 유형별로는 국공립 어린이집이 총 9개소, 민간어린이집 7개소, 사회복지법인/직장어린이집이 7개소, 가정어린이집이 8개소였다. 학급 수는 표집당시 고려사항은 아니었으나, 교사 인력 배치를 살펴보기 위해서는 필요한 현황으로 5개반 이하인 어린이집이 15개소, 5~10개반 이하가 11개소, 10개반 이상이 5개소였다. 이때, 5개반 이하가 많은 것은 가정어린이집의 경우가 20인 이하 소규모 어린이집으로 모두 5개반 이하이기 때문이다. 다만, 5개반 이하의 어린이집 안에서도 가정어린이집은 모두 영아반으로만 구성되어 있는데 반해, 그 외 유형의 경우에는 영아반과 유아반이 섞여 있는 형태라고 보면 된다. 개별 어린이집별 면담자 특성은 부록에 제시하였다.

〈표 3-2〉 설립유형 및 학급수별 어린이집 면담 대상자 수

설립유형	어린이집 학급 수			계
	5개반이하	5~10개반	10개반 이상	
국공립어린이집	3	5	1	9
민간어린이집	1	2	4	7
사회복지법인, 직장어린이집	3	4	-	7
가정어린이집	8	-	-	8
전체	15	11	5	31

## 2. 심층 면담 질문 내용

심층 면담의 주요 내용은 어린이집 현황 특성과 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태, 보육교사



휴게시간 보장을 위한 지원 및 제도 개선 요구 등에 관한 것이었다. 특히 어린이집 교사별 근무시간과 교사 배치 현황, 휴게시간 현황 등을 상세히 확인하여, 어린이집의 근무 현황을 파악하였다. 이 과정에서 휴게시간 부여의 어려움과 인력 운영의 어려움, 보조교사 채용의 어려움 등에 대해 조사하였으며, 정책적 요구와 개선 사항 등에 관한 의견을 수렴하였다.

〈표 3-3〉 심층 면담 질문 내용

질문영역	질문 내용 및 조사 방식
어린이집 현황 특성	- 설립 유형, 특수 보육 현황, 어린이집 규모, 학급 구성 및 교사 현황 작성 방식 : 어린이집 원장 자기 기입식(연구진 확인)
보육교사 근로시간 및 휴게시간 실태	교사별 근무 시간표 작성 - 작성 방식 : 1단계 : 어린이집 원장님 1차 작성 2단계 : 연구진 면담을 통해 내용 수정 보완 3단계 : 연구진이 원별 근무시간표에 재기록
보육교사 휴게시간 보장을 위한 지원 및 제도 개선 요구	현 휴게 장소 및 실제 현장에서 휴게시간 활용도 보조교사 등 추가 지원 인력에 대한 요구 어린이집 운영 상 휴게시간 부여 시 어려움 정부 대책에 대한 의견 및 제도 개선점 연구진과 대상 기관의 심층 면담으로 진행

## 제 2 절 어린이집 특성별 인력 배치 및 휴게시간 현황

### 1. 어린이집 보육교사의 근무시간 및 인력 배치

어린이집 보육교사의 휴게 시간을 알아보기 이전에 먼저 출퇴근 시간을 중심으로 한 근로시간과 인력 배치 방법을 살펴보았다. 어린이집 운영시간이 오전 7:30~ 오후 19:30까지 12시간인 상황에서 보육교사들의 근로시간은 8시간(휴게시간 포함 9시간)이기 때문에, 대부분의 어린이집은 보육교사의 근로시간을 초과하는 보육시간 4시간을 채우기 위해 다양한 방법을 활용하고 있었다.

근로시간 및 휴게시간 현황 자료는 지난 한 주 가장 일상적인 하루를 기준으로, 보육교사(담임교사) 및 보조교사의 실질적인 근로시간과 휴게시간을 기록하도록 하였으며, 1차적으로 원장님들이 작성한 근무시간표를 기준으로, 연구진이 면담을 통한 확인 과정을 거쳐 다시 재기입하는 형태로 진행되었다.

가. 당직 순번제 유형

먼저, 순번제로 보육교사들이 조기 출근 혹은 초과 근로 등을 통해 당직을 서는 방식으로, 당직 교사의 근로시간이 하루 8시간을 초과하는 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있었다. 아래 [그림 3-1]에서 보는 바와 같이, 오전 7:30에 한 명(교사3)의 교사가 출근하여 아이들을 돌보고, 8:00에 또 다른 교사(교사5)가 출근한다. 이때, 오전에 일찍 출근한 교사의 경우에는 하루 8시간(휴게시간 포함 9시간) 근로 이후 조기 퇴근을 하였다. 반대로 오전 9:00에 출근하여 오후 18:00 이후 오후 당직을 하는 두 명의 교사는 초과근로를 하는 형태이다. 즉, 이같은 당직 순번제는 일종의 시차 출퇴근 형태를 응용하여, 운영 시간 내에 교사들의 근로시간이 교차하도록 인력을 배치하는 방식이라 할 수 있다.

[그림 3-1] 보육교사 근로시간 예시: 당직 순번제1

담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	만 0세 (1담임 2보조)	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(19):(30)	
교사2	만 0세	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(18):(30)	
교사3	만 1세	(09):(30)	←						→	○			→	○	←	(16):(30)	
교사4	만 1세	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(17):(00)	
교사5	만 2세	(08):(00)	←						→	○			→	○	←	(17):(00)	
교사6	만 2세	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(18):(00)	
교사7	만 3세	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(18):(00)	
교사8	보조교사	(09):(00)			←	→	←		→	○			→	○	←	(13):(30)	
교사9	조교사	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(18):(00)	
교사10	측장	(09):(00)			←				→	○			→	○	←	(18):(00)	
교사11																	
교사12																	
교사13																	
교사14																	
교사15																	

자료: 어린이집 심층면담 B지역 어린이집12.

[그림 3-2] 보육교사 근로시간 예시: 당직 순번제2

담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	만 0세 (1담임 2보조)	(08):(30)							→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사2	만 0세	(10):(00)							→	○			→	○	←	(19):(00)	
교사3	만 1세	(09):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사4	만 1세	(08):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사5	만 2세	(08):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사6	만 3,4세	(08):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사7	조교사	(08):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사8	조교사	(08):(30)	←						→	○			→	○	←	(17):(30)	
교사9	보조교사	(11):(30)						←	→	○			→	○	←	(16):(00)	
교사10		( ):( )														( ):( )	
교사11																	

자료: 어린이집 심층면담 B지역 어린이집11.

이와 같이 교사의 당직을 활용하여 12시간의 보육시간을 커버하는 방식은 대부분의 원에서 적용되는 방식이었다. 특히, 오전 당직 교사가 배치되는 경우는 매우 일반적 형태라 볼 수 있다. 다만, 예시와 같이 당직 교사가 초과 근무를 하게 되는 경우 초과 근무에 대한 보상 방식은 원에 따라 약간씩 차이를 보였다. 일부 원들은 당직 교사의 초과 근무에 대해 시간외 수당을 책정하여 지급하는 경우<sup>9)</sup>와 당직이 아닌 주의 근로시간에서 해당 시간만큼을 단축 근무하는 경우, 초과 근무에 대한 별도의 보상이 없는 경우도 있었다. 물론 간혹 오후 당직 교사가 10:00에 출근하는 등으로 하루 근로시간을 처음부터 8시간으로 맞추는 원도 있어, 당직 근무의 형태는 매우 다양하게 운영 중이었다(그림 3-2 참조).

#### 나. 교대제 유형

한편, 교사들이 순번제로 당직을 도는 것이 아닌 조기 출근 교사와 늦게 출근하는 교사가 처음부터 정해져 구분되어 있는 경우도 있었다. 이처럼 처음부터 교사들의 출퇴근 시간이 다르게 규정되어 있는 원들의 경우 주로 시간 연장형 교사 등을 활용하여 오후 보육시간을 담당하는 추가 인력을 활용하는 경우가 많았다. 즉, 교사들을 오전, 오후 교대제 형태로 운영하는 형태라 볼 수 있다.

[그림 3-3] 보육교사 근로시간 예시: 교대제

	담당하는 반의 연령	담당교사 역무	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	만 2세	(1인) 2보조	(07):(30)						○ ○								(16):(30)	
교사2	만 2세	1	(08):(00)							○ ○							(17):(00)	
교사3	만 1세	1	(08):(30)							○ ○							(17):(30)	
교사4	만 1세	청동경보 (0여)	(08):(00)							○ ○							(18):(00)	
교사5	신장면담	1	(14):(30)														(21):(30)	
교사6	요양반	2	(09):(30)						○ ○								(14):(00)	출퇴근 13:18-13:40
교사7	원리, 보조	2	(15):(00)									○ ○					(19):(30)	출퇴근 18:18-18:40
교사8			( ):( )														( ):( )	
교사9			( ):( )														( ):( )	
교사10			( ):( )														( ):( )	

자료: 어린이집 심층면담 C지역 어린이집15.

#### 다. 운영시간 단축형

한편, 일부 어린이집의 경우에는 어린이집의 운영 시간 자체를 12시간보다 짧은 시간 운영하고 있었는데, 지역 특성 등에 따라 늦게까지 남아 있는 원아가 없는 경우 등에서 주로 활용되는 방식이지만, 실제 19:30 이전에 어린이집이 문을 닫는 경우는 많지는 않았다<sup>10)</sup>. 어린이집 운영 시간 자체가 짧은 경우는 주로 영아 위주로 반이 운영 중인 어린이집들이었다. 또한, 이처럼 운영시간이 12시간보

9) 예시의 어린이집도 이에 해당하며, 당직제이기 때문에 모든 교사에게 정액으로 월급에서 추가 지급하는 형태임.

10) 원아가 거의 다 하원한 이후더라도 대부분의 경우 한 명의 당직교사는 19:30분까지 남아 있는 것으로 조사됨.

다 짧은 어린이집의 경우에도 아침(9:00 이전) 시간에는 대부분 당직 교사가 배치되어 시차 출퇴근을 하는 형태를 띠고 있었다. 즉, 어린이집의 운영시간 단축은 길어야 1~2시간 내외였다.

[그림 3-4] 보육교사 근로시간 예시: 운영시간 단축형

담당하는 반의 연령	담임교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	반 1세 담임교사 2보조	(07):(30)							0							(17):(00)	일반 시차의 수당
교사2	반 2세	(07):(00)							0	0						(18):(00)	일반 시차의 수당
교사3	반 2세	(07):(30)								0	0					(17):(00)	일반 시차의 수당
교사4	반 2세	(07):(00)								0	0					(18):(00)	일반 시차의 수당
교사5	반 4,5세	(07):(00)									0	0				(18):(00)	일반 시차의 수당
교사6	강사 57급	(07):(30)									0	0				(17):(00)	일반 시차의 수당
교사7	반 1세	(07):(30)														(16):(00)	
교사8	반 3세	(10):(00)														(14):(30)	
교사9		( ):( )														( ):( )	
교사10		( ):( )														( ):( )	

자료: 어린이집 심층면담 A지역 어린이집3.

## 2. 어린이집 보육교사의 휴게시간 배치

이 항에서는 어린이집 보육교사의 휴게 시간의 배치가 어떻게 되고 있는지를 살펴보고, 이들의 휴게 시간에 보육 활동이 어떠한 방식으로 진행되는지에 대해 정리하여 제시하였다. 단, 휴게 시간의 배치와 관련하여 운영상 어려움 등에 대해서는 2절에서 보다 자세히 살펴본다.

### 가. 낮잠 시간을 활용한 휴게

보육교사들의 휴게 시간은 주로 낮잠 시간(오후 12:00~15:00)에 집중되어 있는 양상을 보이며, 특히 영아반이 많은 어린이집이나 영아반 교사의 경우에 이와 같은 형태의 휴게를 많이 활용하고 있었다. 이는 영아기 아이들의 특성상 대부분 낮잠 시간이 주어지고, 학급당 아동 수가 적기 때문에 가능한 방식으로 사료된다. 즉, 통상 영아반의 경우 낮잠 시간<sup>11)</sup>을 이용하여 2개 반을 한 공간에서 낮잠을 재우고, 담임교사가 교대로 휴게를 갖는 방식이라고 볼 수 있다. 이와 같은 낮잠 시간을 활용한 휴게의 사용은 대부분의 기관에서 공통적으로 발견되는 사항으로, 가장 일반적인 형태라고 할 수 있다.

11) 일부 원은 점심시간을 합반으로 하여, 담임교사에게 휴게를 부여하는 경우도 있음.

[그림 3-5] 보육교사 휴게시간 예시: 낮잠시간1 - 가정 어린이집

담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간
교사1	1세 (1담당 2보조)	(07):(00)							○	○	←					(17):(00)
교사2	1세	(07):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사3	3세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사4	2세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사5	2세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사6	보육교사	(12):(30)						○	←							(17):(00)
교사7		( ):( )														( ):( )

자료: 어린이집 심층면담 D지역 어린이집19.

[그림 3-6] 보육교사 휴게시간 예시: 낮잠시간2 - 국공립 어린이집

담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	만 1세 (1담당 2보조)	(07):(30)	←						○	○	←					(16):(30)	
교사2	만 1세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사3	만 2세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사4	만 2세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사5	만 2세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사6	만 3세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사7	만 3세	(07):(00)	←							○	○	←				(18):(00)	
교사8	강연담당	(07):(00)														(19):(30)	교육담당 / 시연의 부담
교사9	강2세	(10):(00)	←					○	←							(14):(00)	
교사10		( ):( )														( ):( )	

자료: 어린이집 심층면담 B지역 어린이집10.

#### 나. 특별활동 시간을 활용한 휴게

[그림 3-7] 보육교사 휴게시간 예시: 특별활동시간

담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간
교사1	만 1세 (1담당 2보조)	(07):(30)	←									○	○			(16):(30)
교사2	만 2세	(07):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사3	만 2세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사4	만 3세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사5	만 3세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사6	만 3세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사7	만 3세	(08):(30)	←							○	○	←				(17):(30)
교사8		(08):(30)	←													(13):(00)
교사9	보육교사	(15):(00)						○	←							(17):(00)

자료: 어린이집 심층면담 D지역 어린이집22.

한편, 유아기 아이들의 경우, 특히 4세반 이상의 경우에는 학급당 아동 수<sup>12)</sup>가 많기 때문에 반의 통합이 용이치 않고, 별도의 낮잠 시간 등이 없는 경우가 많아 주로 외부 강사가 투입되는

12) 만3세 교사 대 아동비율이 1: 15, 만 4세-5세 1: 20임(보건복지부(2018a), 보육사업안내 : 63).



오후의 특별활동 시간(14:00~17:00) 등을 활용하는 경우가 많았다. 즉, 특별활동 강사가 수업을 진행하는 동안에 담임교사가 휴게를 갖는 형태인데, 그렇지만 이 경우에도 원내 교사가 아예 배치되지 않으면 여러 가지 안전사고의 문제가 있어, 보조교사들이 이 시간에 함께 참석하여 수업을 진행하는 형태가 다수였다.

#### 다. 자유놀이 활동시간을 활용한 휴게

자유놀이 활동시간을 활용하여 교사의 휴게를 주는 경우는 흔치는 않았지만, 간혹 이와 같이 오전 시간에도 휴게를 주는 경우도 있긴 하였다. 이와 같이 오전 자유놀이 활동시간에 담임교사에게 휴게를 부여하는 경우는 원내 배치된 누리과정 보조교사의 역량이 담임교사와 큰 차이를 보이지 않아 충분히 보육활동이 가능한 경우에 실시되며, 주로 옆 반 담임교사가 두 반을 통합하여 보육하는 형태로 진행되고 있었다. 하지만, 이처럼 오전 주된 보육활동이 일어나는 시간대에 휴게를 실시하는 기관은 소수였으며, 어린이집 원장님들도 가능한 해당 시간에 휴게를 사용하는 것은 바람직하지 않다는 입장을 보이고 있었다.

[그림 3-8] 보육교사 휴게시간 예시: 자유놀이 활동시간

담당하는 반의 연령	담임교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	만 1,2세 1명당 2보조	(08):(10)			←	○	←								(17):(10)		
교사2	만 2세	1 (08):(10)			←	→	○	←							(17):(10)		
교사3	만 3세	1 (08):(30)			←	→	○	←							(18):(00)		
교사4	만 4세	1 (09):(00)			←	→	○	←							(18):(00)		
교사5	만 5세	1 (09):(00)			←	→	○	←							(18):(40)	유치부의 큰방	
교사6	보조교사	2 (09):(30)			←	→	○	←							(14):(00)		
교사7																	

자료: 어린이집 심층면담 D지역 어린이집17.

#### 라. 휴게의 분할 사용

마지막으로, 휴게 시간을 분할하여 사용하는 경우로, 주로 오전 출근 직후 휴게를 일부 사용하고, 낮잠 시간이나 오후 시간에 나머지 휴게를 사용하는 경우가 많았다. 오전 출근 직후 교사의 휴게에 대해서는 논란의 여지가 있으나, 심층 면담에 참여한 어린이집의 경우 해당 시간이 교사들이 오히려 선호하는 시간이라는 점을 강조하기도 하였다. 즉, 출근 직후 휴게가 실질적인 휴게라기보다는 마지못해 휴게시간을 부여하기 위해 교사를 일찍 출근시킨 것이 아니냐는 주장과 오히려 돌봐야 할 아동이 없는 시간대에 교사들이 함께 모여 휴게를 누릴 수 있기 때문에 휴게시간에 대한 만족도가 높다는 주장이 팽팽히 맞서고 있는 상황이다.

[그림 3-9] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용1 - 국공립 어린이집

교사	담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	시간																퇴근시간
				7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00				
교사1	0세	1담당 2보조	(09):(00)			→○←						→○←								(19):(30)
교사2	0세		(09):(00)			←○→	←○→					→○←	→○←							(19):(00)
교사3	1세		(09):(00)			←○→	←○→					→○←	→○←							(18):(00)
교사4	1세		(09):(00)			→○←	→○←					→○←	→○←							(18):(00)
교사5	1세		(09):(00)			→○←	→○←					→○←	→○←							(18):(00)
교사6	1세		(09):(00)			→○←	→○←					→○←	→○←							(18):(00)
교사7	2세		(09):(00)			←○→	←○→					→○←	→○←							(18):(00)
교사8	2세		(09):(00)			←○→	←○→					→○←	→○←							(18):(00)
교사9	2세		(09):(30)	←○→		→○←	→○←					→○←	→○←							(18):(00)
교사10	3세		(08):(00)	←○→		→○←	→○←					→○←	→○←							(18):(30)
교사11																				(17):(00)

자료: 어린이집 심층면담 E지역 어린이집26.

[그림 3-10] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용2 - 민간어린이집

교사	담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	시간																퇴근시간	비고
				7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00					
교사1	0세	1담당 2보조	(07):(30)			→○←						→○←								(17):(30)	외출 08:40~09:10
교사2	0세		(08):(00)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사3	1세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사4	1세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사5	1세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사6	2세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사7	2세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사8	3세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사9	3세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사10	4세		(08):(30)			→○←						→○←	→○←							(17):(30)	"
교사11	4세		08 : 30			→○←						→○←	→○←							17 : 30	"
교사12	4세		08 : 30			→○←						→○←	→○←							17 : 30	"
교사13	5세		08 : 30			→○←						→○←	→○←							17 : 30	"
교사14	5세		08 : 30			→○←						→○←	→○←							17 : 30	"
교사15	5세		08 : 30			→○←						→○←	→○←							17 : 30	"

주: 해당 어린이집의 교사 수는 18명으로 보고서 가독성을 위해 일부만 발췌하여 제시함. 이 과정에서 오후 당직 교사 등의 근로 시간 및 휴게 시간 현황이 누락되어 있음.

자료: 어린이집 심층면담 C지역 어린이집13.

한편, 휴게를 분할하여 사용하는 경우 출근 직후와 낮잠시간 등에 분할 사용하는 경우가 다수였으나, 간혹 퇴근 전에 나머지 휴게를 사용하는 경우도 있었다. 이와 같은 휴게 시간은 주로 교사가 퇴근 준비 등을 위해 자신의 휴게를 활용하는 경우인데, 맞춤형 등으로 아이들이 하원 이후 보육 아동이 줄어들어 통합반 운영이 가능해진 상태에서 휴게를 활용하는 것으로 실질적인 휴게의 질이 높다는 것이 해당 어린이집 원장님들의 설명이다.

[그림 3-11] 보육교사 휴게시간 예시: 휴게의 분할 사용3

	담당하는 반의 연령	담당교사 여부	출근시간	7:30	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	퇴근시간	비고
교사1	1,2세	(1담당) 2보조	(08):(30)														(17):(30)	
교사2	1세	1	(09):(00)														(18):(00)	
교사3	1세	1	(09):(00)														(18):(00)	휴게겸임
교사4	1세	2	(09):(30)														(13):(30)	보조교사
교사5	0세	1	(08):(00)															
교사6	1~5세	1	(14):(30)															
교사7	1~5세	1	(14):(30)															
교사8			( ):( )															
교사9			( ):( )															
교사10			( ):( )															
교사11			( ):( )															

자료: 어린이집 심층면담 E지역 어린이집30.

이상에서 살펴본 바와 같이 각 어린이집은 각자의 원에 맞는 운영 방식에 따라 다양한 방식으로 보육교사에게 휴게 시간을 보장하고 있었으며, 동일한 어린이집 안에서도 영아반과 유아반 여부, 어린이집 운영시간, 교사의 희망 휴게 시간, 통합반 운영 가능성 등을 고려하여 교사별로 다양한 형태의 휴게가 부여되고 있었다.

### 제 3 절 어린이집 인력 운영의 어려움과 개선 요구

지금부터는 보육교사 휴게 시간을 부여하는 과정에서 어린이집 인력 운영의 어려움과 개선 요구 등에 관한 심층 면담 내용을 쟁점을 중심으로 살펴보았다.

#### 1. 보육활동을 대체할 인력 배치의 어려움 및 개선 요구

##### 가. 보육 공백의 발생과 실질적 휴게 보장의 어려움

앞서 살펴본 바와 같이 보육교사의 휴게시간은 주로 낮잠시간을 이용해 활용되고 있었으며, 이 외에 오전 출근 직후 혹은 퇴근 직전 등에 활용되고 있었다. 이는 보육아동들의 신체 활동이 그나마 적은 시간대가 낮잠 시간으로, 통합반 운영이 용이한 시간이기 때문이다. 하지만, 교사들이 실제 낮잠 시간에 휴게를 갖는 것을 그다지 선호하지 않는다는 의견이 있었다.



낮잠시간에 보통 휴게를 주게 되는데. 30분씩이더라도. 선생님들이 낮잠 시간에 휴게를 갖는 것에 대해 선호하지 않고. 사실 보조교사가 배치가 되면, 뭔가 진짜 보육시간 중에 자기가 쉬고 보조교사가 아이들이랑 좀 같이 놀아주고. 낮잠시간 자체가 선생님들한테 이미 약간 조금 업무강도가 낮은 시간이에요. (중략) 그 시간을 메꾸는 것에 대해서 보조교사가 너무 일을 쉽게 하고 있는.. 휴게시간을 메꿔 주러 오신 건데 왜 보조교사가 낮잠시간을 메꿔주고 있느냐에 따른 불만이 (후략)(C지역, 면담1, 19p).

저는 영아반이 낮잠을 자니까 다른 시간보다는 그 시간을 교사가 휴게시간을 갖도록 하는 거는 전체를 위해서 타당한건 아닌가 싶어요. 이걸 원장의 생각이예요. (C지역, 면담1, 20p).

(보조교사에게) 점심을 먹이게 하기도 참 곤란하더라구요. 이런 저런 장애아도 있고 뭐도 있고.. 그렇기 때문에 그 아이들을 케어 해야 하기 때문에 일임으로 보조교사한테 맡기기도 뭐하고, 자유선택활동 시간.. 안 되더라고요 잘. 그나마 그 시간(낮잠시간)에 맡기고 휴게시간을 주는데, (후략). (D지역, 면담1, 9p).

낮잠시간에 조금 근로강도가 낮은 시간인거죠. 그런데, 그 시간에 쉬어라 그거는. 그거 말고 사실 근로 강도가 조금 높은 시간에 좀 쉬시고 싶은 거예요. 그런거 중에 그나마 찾을 수 있는데, 보육 시간 중에는 불가능하면 사실은 이제 점심시간 이런 때 인거죠. 그래서 이제 보조교사가 예를 들면 통합반을 운영을 하면서, 선생님 한.. 40명이 되니까 문제가 되긴 한데, 거기에 이제 보조교사가 30분 들어오고, 다른 저쪽 반 선생님 있으시면 두 분은 있으신거잖아요. 그 식사지도 하시고, 나는 30분 밥 먹으면서 쉬구. 이런 식으로 사실은 돌아가는 거를 희망을 해요 교사들은.(D지역, 면담2, 24p).

또, 어린이집 원장들은 상대적으로 부담이 적으니까 어쩔 수 없이 낮잠시간을 활용하고는 있으나, 낮잠 시간이라고 해도 일이 없는 것이 아니고 교사 휴게 시간 중 안전사고 등의 위험도 있어, 보육시간 중 휴게 시간의 부여가 불안하다는 의견이 있었다.

아이들이 선생님과 선생님조차도 적응이 안 된 단계이기 때문에 반드시 담임 선생님은 애기 하원할 때까지는 반드시 있어야 되는 부분이에요. 비담임 선생님이 중간에 와서 8시간 근무자라면 그것도 가능하지만 11시면 11시 중간에 이렇게... 이렇게 들어 올 때도 아이들이 울거든요. (A지역, 면담1, 7p).

왜냐면 안전 문제 상으로도, 네 그래야 원장도 맘이 좀 놓이더라고요. 보조교사가 들어가면 그래도 한번 더 들어가게 되고 그렇게 되는데, 만약에 활동 중에 보조교사가 영아반을 본다 그러면 안전문제가 많이 걱정될 거 같아요. (C지역, 면담1, 21p).

어린 연령대 아이들이 이제 선생님들이 낮잠 시간을 이용해서 휴게시간을 가졌는데, (중략) 그러다 보니 아무리 보조선생님이 평상시에 늘상 얼굴을 마주치고 이랬던 선생님이라도 내 선생님이 반에 없으니까 막 불안해서 잠을 잘 안 자거나 잠을 중간에 깨서 울거나..(D지역, 면담2, 1p).

영아반은 애들이 어리다 보니까 불안해서라도 내가(교사가) 거기서 쉬는게 낫지.(라고 생각하는 것 같아요) (E지역, 면담2, 26p).

한편, 유아반의 경우에는 특별히 낮잠시간이라고 구분되는 시간이 없기 때문에 오후 특별활동 시간 혹은 아이들의 하원 후 시간을 활용하여 휴게를 이용하는 경우가 많으며, 이 시간 또한 교사들은 키즈 노트 작성 등으로 충분한 휴게를 갖지 못하는 것이 현실이라고 토로했다.

교사들이 조금 생각을 바꿨으면 좋겠다는게 뭐냐면, 보조교사가 들어오는 그 분들은 휴게시간을 도와주기 위해 우리를 그런 시간을 해주기 위해 들어왔던 교사라 생각을 안하구요. 교실에 내가 어려움이 있을 때 도움을 줄 수 있는 교사라 생각하는게 문제인거 같아요. 솔직히 휴게시간에 교사가 있을 때 1시간을 보조교사가 들어가 있고 내가 자리를 비워도 되는 일인데. 교사들이 그게 못하고 있기 때문에. 그게 안되고 있길 하지만 그래도 계속적으로 지원을 하고 교사들의 생각이 바뀐다면 충분히 이루어지지 않을까 싶어요. (B지역, 면담1, 12p).

#### 나. 인력 확충에 대한 요구

이러한 상황에서 결국 보육교사의 휴게로 인한 보육공백을 메꾸어 줄 수 있는 인력의 충원에 대한 요구가 높았다. 현재 보육교사의 휴게는 첫째, 주로 영아반을 중심으로 보육 시간 중 통합반 운영을 통해 2명의 교사 중 한명이 휴게를 갖는 경우, 원아 전원이 등원하기 전 혹은 하원한 이후 통합반 운영을 통해 교사 중 한명이 휴게를 갖는 방법, 보조교사 등 추가적인 인력을 투입하여 휴게를 갖는 경우 등으로 구분해볼 수 있다. 이때 어린이집에서 가장 선호하는 방법은 보조교사 이외의 추가적인 인력을 투입하는 방법이다. 그런데, 현재 상태에서 추가적인 인력이 투입되는 경우는 시간 연장반 등을 운영하여 시간연장반 교사가 오후부터 교사들의 휴게 시간에 배치되고, 이후 통합반을 전담으로 맡아줄 수 있는 경우가 많았으며 이에 대한 만족도가 매우 높았다.

(시간연장) 선생님이 2시반에 출근을 하세요. 그러다 보니까 휴게시간을 좀 사용하기가 저희 원은 그래도 다른 원에 비해서는 용이한 편이죠.(B지역, 면담1, 4p).

저희가 아까도 말씀 드렸지만은 그런 부분이 원활히 이루어지는 것은 시간연장이 있기 때문에. 시간연장 선생님이 2시반에 출근을 해서 9시 30분에 퇴근을 하시니까요. 그때, 6시 이후에 나타나는 커버가 되는 거잖아요. 그런데 시간연장을 하지 않는 경우라면 굉장히 지금처럼 움직이기가 힘들죠.(B지역, 면담1, 10p).

휴게시간을 그나마 이용할 수 있는게 시간 연장 선생님이 오후에 출근을 하시니까 그 분이 오시면 이루어져요. (E지역, 면담2, 2p).

또한, 단순히 원마다 보조교사가 있다고 해서 문제가 해결되는 것은 아니며, 특히 이미 기존에 교육활동을 지원하던 보조교사를 이제는 휴게를 보장하기 위해 활용해야하면서 발생하는 문제점에 대해 불만이 높았다.

사실 원래 취지가 보조교사가 각 어린이집에 국공립 같은 경우는 비담임이 원래 뭐 파견이 예정되어 있었던 거고. 사실 CCTV가 의무적으로 진행되면서 업무의 가중으로 교사들 너무 힘들다 CCTV 때문에... 뭐 그러니까 그래서 보조교사를 지원해주겠다. 해서 그때 보조교사 한명씩 다 아마 00시는 파견이 된 걸로 알고 있어요.(A지역, 면담1, 2p).

오후 보조교사는 아시다시피 3시에 출근하시면 7시에 퇴근하시는 상황이에요. 그 오후 보조교사 선생님을 통해서 교사들의 휴게시간을 보장 받기란 있을 수가 없는 상황입니다.(D지역, 면담1, 5p).

원래 보조교사 목적은 아이들을 수업 보조 하거나 그죠. 교사 업무를 좀 들어주기 위한건데, 지금 현재 흐름이 휴게시간 딱 되니까 여기에 대한 대책은 없으면서 휴게시간 지켜라 법적으로... (D지역, 면담1, 7p).

국가에서는 사실은 휴게시간 관련된 보조교사를 지원을 해준다고 했지만, 저희도 영아반 보조교사도 한명 있고, 누리반 보조교사도 한명 있는데. 실질적으로 휴게시간을 보장해 주기 위해서 지원해 준 게 아닌데.. 지금은.. (D지역, 면담2, 15p).

또한, 보조교사의 우선배치 기준 등에 대해서도 현행 기준이 적합하지 않다는 문제 제기가 있었다.

오후 보조의 지원 자격 기본 요건이 열린 어린이집을 해야지만 우선적용을 해서 순위대로 지정을, 아니 보조를 해 주고 있거든요. (B지역, 면담1, 5p)

이런 요건들이 충족이 되어야지만 지원됐던 보조교사 사업이 이제 확대가 됐었잖아요. 올해 7월 휴게시간 도입으로. 그때 8000명<sup>13)</sup>이 확대되면서 보조교사 지원 되는게 모든 어린이집으로 된 거예요. 민간, 가정에서 모든 어린이집으로 바뀌다 보니까 가정이 지원을 실질적으로 더 받아야 되는 상황임에도 불구하고 국공립이나 직장이라던지, 법인이라던지, 부모협동이라던지 거기에 영아반 수가 더 많은 거예요. 그러니까 영아반 수가 더 많은 부분을 우선순위로 해서 적용을 시켜서 지원되다 보니까 그 확대 8000명이 됐지만 실질적으로 가정어린이집에는 지원을 받지 못하는 경우가 많았죠. 확대되면서 요건이 조금 완화되긴 했었잖아요. 영아반 2개 반 운영 시설로. 그런데 정말 실질적으로는 4개반 뒀 정말.. (B지역, 면담1, 5p)

반별 총원율을 반영해서 이거를 선정하시는 것도 앞으로 (개선이) 필요하지 않나 싶어요.(D지역, 면담2, 39p)

전부 다 지원해야 되는 거예요. 원칙적으로 보자면. 법을 준수하는, 준수하도록 지원을 제대로 하자면. 그런데 이거를 굳이 선별을 해서 어떤 경우에 먼저 지원을 하는게 맞냐..(E지역, 면담1, 10p)

한편, 다수의 어린이집은 현행 4시간을 지원하는 보조교사 제도가 불합리하다고 지적하였으며, 보조교사 지원 시간의 확대(6시간 혹은 8시간)를 주장하였다. 이때 8시간 보조교사에 대한 요구가 특히 높았는데, 이와 같은 8시간 보조교사는 업무의 내용 자체가 수업의 보조가 아닌 비담임 교사의 형태여야 실질적인 도움이 된다는 의견이 많았다. 즉, 각 반별 담임교사 1인 배치, 2~3개반을 지원해야하는 보조교사 1인이 아닌, 각 반별 1.3~1.5명의 교사를 배치(반별 담임교사 1명, 2~3개반에 비담임 교사 1인 배치)를 희망하는 경우가 대다수였다.

교사 4, 5명당 뒀 보조교사를 뒀 비담임 8시간씩 투입을 시켜서 휴게시간을 대체해 준다? 이거는 사실 아무 뒀 서로 고민할 거리도 없는 해결책인거 같아요. (A지역, 면담1, 5p).

만일 표준보육시간이 어렵다면 선생님들에 대한 그런 비담임 8시간이 배치가 되거나 아니면 보조교사를 뒀 8시간 배치한다거나 이렇게 해야지.(A지역, 면담1, 7p).

13) 실제로는 6000명임.

보조교사는 한 기관에 한명이 아니라 오전 오후로 저는 지원이 되게 맞다고 생각해요. 그러면 이런 아이도 포괄적으로 좀 더... 또는 오전 오후가 안되면 4시간이 아니라 하루종일 담임을 맡지 않는 교사가 지원 되는 게 맞다고 생각을 해요. (D지역, 면담1, 6p).

조건없이 시설당, 보조교사를 한분씩 다 주면은 좋겠구요. (D지역, 면담2, 40p)

전 원(어린이집)을 필요한 인력만큼 전 원(어린이집)을 전 학급을 지원할 수 있는 인력 체계를 갖추는게 이게 합당하다 보구요. (E지역, 면담1, 10p)

보조교사 시간이 너무 애매합니다. 4시간 보조교사 갖고는 보조교사 자체 시간도 휴게시간도 확보가 안 되어서 저같은 경우는 5시간 선생님을 쓰고 있는데. 8시간 정도는 되어야 될 거 같아요. 보조교사 개념이 아니라 비담임 교사로 와야지만 선생님이. (C지역, 면담1, 15p).

현실은 보조교사가 아니라 정말 비담임인데. 비담임도 하나가 아닌거죠. 이렇게 큰 원은 인원수에 맞춰서... (C지역, 면담1, 17p).

#### 다. 보조교사 지원 시간 확대 및 비담임교사 배치 요구

이처럼 어린이집 현장에서 보조교사가 아닌 비담임 교사를 더욱 선호하는 이유는 보조교사의 업무에 대한 태도와 단시간 근로에 따르는 책임 소재, 부모들의 부정적 인식 등의 문제가 주된 이유였다.

보조교사의 단점이 이분들이 항상 발을 돌리고, 짧은 시간 일을 하니까 전문성이 너무 떨어지시는 거예요. 예를 들어서 원의 운영을 다 모르는 것도 문제가 되지만, 이분들이 아이를 케어할 때 케어하는 방법도 모르기 때문에 그 시간을 선택할 수 밖에 없는 상황이라 한다면. 종일 보육으로 계시는 분들은 저희가 영아부터 종일 보육이고 각 반을 돌아다니기 때문에 원에 대한 원 운영이라던지, 교사가 꼭 해야할 기본적인 상황을 알려드리고 가잖아요. 그런데 이 4시간 보조선생님들을 다 알려드리고 들어 가기에는 굉장히 시간적으로도.. 솔직히 어떻게 보면 아까운 시간을 교사한테 투자하고 있다 보시면...(B지역, 면담1, 17p).

보조교사에 대한 아직은 부모의 인식도 그게 뭐라고 해야하지...할 수 없는 부분들이 있어요. 저희들도 사실 휴게 때문에 보조교사 배치를 하지만 부모 운영회를 다 와서 하세요. 그런데 그런거에 신뢰도가 높지 않아요. (E지역, 면담1, 18p).

보조교사 인식들도 내가 책임을 지려고 하지 않아요. 보조기 때문에 그런 식으로 들어가 있으면...그 인식도 좀.. 만약에 보조교사를 투입을 했을 때 우리가 원에 뭐 어떤 문제가 생기지 않게 하려면 어떤 정부가 보조교사에 대한 인식도 좀 높혀줘야 하구요. (E지역, 면담1, 18p).

마음이 저희도 운영은 하면서 불안은 하죠. 그 사람의 자격이 중요하게 아니라 자격이야 뭐 당연히 되니까.. 부모님들에 대한 반응은 그렇게 담임선생님이 있을 때하고 없을 때 차이가 있어요. 정말 그야말로 보조 역할을 할 수 있는 그런 정도로 생각을 해 주시지 담임을 대변할 수 있다 생각을 안해요.(E지역, 면담1, 19p).

또한, 일각에서는 보조교사의 자질이나 자격을 떠나, 단시간 근로자인 보조교사가 아이들의 보육 활동에 직접적으로 개입하는 것에 대해 부정적 입장을 보이기도 했다. 이는 영유아기 아동의 경우

교사와의 상호작용과 애착이 중요하기 때문에, 시간 단위로 교사가 교체되는 상황이 바람직하지 않을 수 있다는 우려 때문으로, 단시간 접촉하는 보조교사가 아닌 장시간 보육현장에 상주하는 비담임 교사가 보육활동을 대체해야만 안정적 보육이 가능하다는 것이다.

연령상 낮가림을 하는 시기 때문에 결코 그 선생님에게 다가가길 원치 않고, 그때 원장님이 하는거죠. 원장님이 반 아이를 챙겨줘야 하는거예요. 근데 이게 연령이 어린 경우에는 낮가림일 때 밥먹고 잠자고 컨디션이 안좋은 때는 백프로 아이들이 그 누군가를 떠나지는 않아요. 그래서 이게 누군가를 선생님도 보조 교사 선생님도 쪽 계시면 좋은데 잠깐 있다 가시는데 때로는 어떤 교육정책으로 어떤 교사 한분을 오후에 시간을 지원해주겠다고 얘기하는데 아이에게 있어 맨날 선생님 바뀌는건 안좋은거 같아요.(A지역, 면담1, 6p).

이런 휴게시간을 위해서라면 8시간 정도까지 아니 짧게 7시간까지 쪽 있는 보조교사가 있었으면 좋겠다는 거예요. 그러면 오전이든, 낮잠이든, 오후 간식이든 선생님이 휴게시간을 골고루 쓸 수 있는 거거든요.(B지역, 면담1, 14p).

정말 소속감을 가지고 근무할 수 있는 정교사와 시간이 동일한... 40시간으로 해서.. 그러면 학부모 신뢰감도 높아질 거 같구요. (B지역, 면담1, 18p).

일단 책임감이 없으세요 (중략) 비담임 교사 차라리 그렇게 배치를 해주시면 책임감도 있고 정교사잖아요. 그러면 훨씬 더 원을 더 수월하게 이끌어 나갈 수 있고... (E지역, 면담2, 17p).

선생님들 입장에서 내가 당당하게 시간을 쓰는거 자체가 그것만 다가 아니라 내가 근무하는 시간 동안에 근무하는 강도도 같이 고려를 하시더라고요. 그래서 그게 오히려 더 부담스럽고, 그 시간에 앉아서 사무작거리면 그게 더 힘들기 때문에 오히려 그런데 조금 더 안전한 보육을.. 선생님도 그거 사실 원하거든요. 왜냐면 문제가 생겼을 경우에 그 책임져야 하는 부담감이 선생님들 입장에서는 굉장하시니까. 아이들 조금만 다치면 요즘에 CCTV 얼마나 선생님이 그런거 아니냐고 이런 얘기가 막 나오니까...(E지역, 면담1, 9p).

물론 간혹 보조교사가 담임교사와 큰 차이가 없어 보육시간을 문제없이 감당해주는 경우도 있었다. 또한, 현재 추가적인 비용을 감수하고 보조교사의 근로시간을 연장하여 활용하는 경우, 기존 담임교사가 현재는 보조교사로 활동하여 보육활동을 완전히 대체할 수 있는 경우에는 보조교사 활용에 대해 매우 긍정적으로 생각하고 있었다. 즉, 다수의 어린이집이 이와 같은 형태의 보조교사 지원 제도를 희망하고 있었으며, 그러기 위해서는 보조교사가 아닌 비담임교사의 배치가 필요하다고 느끼는 것으로 보여진다.

종일 보조교사는 좀 다른 의미인거 같아요. 4시간 보조 의미는 정말 4시간만 있다 바로 가는 교사이지만, 종일 보육을 해주시는 보조교사 분은 원에서 항시 상주해 있기 때문에 어느 분이랑 대체가 가능할 수 있도록 저희가 교육을 시키고 들어가기 때문에 그건 좀 다른거 같아요. (B지역, 면담1, 13p).

저희 누리 선생님은 그냥 수업을 어느 반에 들어가든지 다 똑같이 해주세요. (중략) 선생님이 2013년부터 계속... 오래 계셨던 선생님이라서 누리보조 선생님도 행사 때 이렇게 다 참여를 하고 소풍에도 따라가고 하니깐 시간만 짧게 근무하시지, 모든 걸 다 같이 해서 그거는 아이들 돌보는 거 일반 사항은 없어요.(E지역, 면담2, 12p).

종일반 교사가 상근 배치만 딱 되어 있다면 어쨌든 저희들한테 굉장히 도움이 될거 같아요. (E지역, 면담1, 27p).

종일 교사 한 분이 계시면 보조인력 3, 4명이 있는 거 보다 그 선생님 한 명을 활용해서.. 그니까 정확한 교사라는 타이틀 안에서 움직이는 거거든요. 교사가 뭐 아파서 만일에 병결이었다. 그러면 그 선생님이, 그 선생님도 우리 원에 담임선생님과 같은 자격이 주어진다 하면 종일 교사가 때문에.. 부모들의 반응도 좀 틀려지고, 보조교사에 대한 인식도 조금 사라지면서 그게 훨씬...(E지역, 면담1. 19p).

## 라. 보조교사 수급의 어려움 및 요구

또한, 현행 담임교사에 대한 처우와 보조 교사의 상황을 비교할 때, 상당수의 교사들이 담임교사가 아닌 보조교사를 더욱 희망하게 됨으로써, 수급에도 어려움이 있다는 지적이다. 특히 보조교사들이 희망하는 근로시간이 10:00~16:00 사이로 몰리면서, 정규 보육시간 중 교사의 업무를 완전히 대체하게 하기도 애매하고 보육교사의 휴게를 보장하기에도 애매하다는 지적이 많았다. 즉, 실질적인 보육교사의 휴게를 보장하기 위해서는 보조교사가 교사의 휴게(보육아동 하원 시간 등)에 맞추어 배치되어야 함에도 불구하고, 보조교사 수급의 어려움으로 인해 낮잠시간을 전후하여 보조교사를 투입할 수밖에 없는 점을 고충으로 들었다.

지금 보조교사가 오전에 다 오전에 교사들이 배치됐었잖아요. 지금 오버(공고)를 할 수밖에 없는 상황이 된 거예요. (중략) 7월에 시작해서 얼마 안됐지만, 보조교사를 수급하는 과정이 굉장히 어려울거라 생각해요. 이 사람들 전문적으로서 다 자격이 있는 선생님들이거든요. 통합반으로 해서 하는게 훨씬.... (A지역, 면담1, 15p).

보조교사 수급도 힘들고, 그리고 지자체마다 보조교사를 투입하는 시설을 선정이 되더라고요. 무조건 다 되는건 아니고. (후략) (B지역, 면담1, 2p).

보조교사를 저희가 오후시간대이라도 선생님 업무, 오전이나 오후에 원에서 공고를 냈으나 없어요 사람이. 사람이 없어요. 그렇다고 국가에서 보조교사를 딱딱 꼬집어서 배치해 주는 것도 아니고 기관에서 뽑아라. 뽑지 않으면 지원을 해주지 않겠다고 협박 아닌 협박을 하니. 보조교사가 제일 원하는 시간이 10시부터 3시 사이인거예요. 아이를 어딘가에 보내고 그 시간에 비어있는 시간에 일하고자 하는 보조교사 선생님이 너무 많은데요. (B지역, 면담1, 15p).

오후 보조교사 구하기는 굉장히 힘들고, 지원을 하시는 연령대가 거진 50 에서 60. 그래서 보니까 연령대를 60세에서 65세로 올려 주셨더라고요. 그니까 그 분들이 오셔서 과연 빨리 빨리... 아이들은 찰나예요. 순간도 아니고 아이들 사고 나거나 어떤 상황은 찰나인데, 그거를 캐치를 하실 수 있는지? (D지역, 면담1, 26p).

왜냐면 대부분 본인이 육아하면 본인도 그 짧은 시간에 육아가.. 아이들 학교 보내고 이런 시간대에 하고 싶어 하시거든요. 벌써 오후만 지나가도 지원자가 없어요. 여러 가지 이런 문제까지도 있어요. (중략) 근무할 사람이 없어서 구하다 결국은 이제 나중에 중간에 근무하는 걸로 바꾸구... (D지역, 면담2, 13p).

이처럼 결국 상대적으로 업무 강도가 낮은 낮잠 시간 등에 보조 교사가 집중 배치되고, 보육 교사가 이 시간에 휴게를 갖게 됨에 따라 보육교사들의 불만이 높아져 더더욱 보육교사 채용이 어려워지는 악순환을 겪게 된다고, 어린이집 원장들은 입을 모았다.

낮잠시간 잡은 거는 기관에서 잡은거지 선생님이 잡은 건 아니거든요. 기관에서 보육의 안전 사고가 가장 적게 일어나고 안전사고가 일어나지 않는 범위 내에서 안전하게 선생님이 빠질 수 있는 시간을 원해서 정해서.. 이게 최선이라고 해서 기관장이 제시를 한 거지. 실질적으로 선생님이 사용하고 싶은 거는 아이들 있을 때, 아이들 아까도 보조선생님이 오전에 투입되길 원했다 말씀 하셨잖아요. 선생님들이 그래도 낮잠시간은 그래도 일을 할 수 있는 일을 하길 원하지. (후략) (B지역, 면담1, 13p).

편한거 찾으니까... 그래서 정교사 교사 수급이 어려워지는 단점이 생겨요. 보조교사 그렇게 많이 쏟아 부어도 교사 수를 못 쫓는다면, 그야말로 담임 교사를 찾을 때는 없단 말이에요. 그것도 생각을 좀 해주셔야 하셔야 될거 같아요. (E지역, 면담2, 30p).

(보조교사의 근무시간이) 2시부터 6시. 너무 좋잖아요. 휴게시간을 다 맞출 수가 있어가지고. 그런데 그런 교사가 너무 힘들어요 채용하기가. (E지역, 면담2, 30p).

## 2. 인건비 확보의 어려움 및 개선 요구

추가적 인력 확충과 함께 현장에서 가장 요구가 많았던 사항은 충분한 수준의 인건비 확보와 이를 위한 표준 보육비의 인상 요구였다. 다만, 표준 보육비의 산정에 관한 사항은 본 연구의 범위를 벗어나는 사항으로 이에 대한 심도 깊은 논의를 진행하지는 않았음을 밝혀둔다.

민간이잖아요. 돈이 없어요. 솔직하게 말하면 수당으로 나갈 수 있는 제가 그 예산을 따보니깐 90만원 정도가 1인당 교사 1인당. 연간으로 계산할 때 90만원이 나가야 되는데.. 그걸 다 대체할 수 있는 돈이 없다보니깐 (C지역, 면담1, 4p).

저는 지금 누리과정을 운영비에서 보조교사를 쓰고 있는 거예요. 인건비 상승분에 따른 교사들 추가 근무 수당을 줄 수 없는 상태니까 (C지역, 면담1, 25p).

한편, 앞서 보육교사 근로시간에서 살펴본 바와 같이 실제 보육현장에서는 당직 순번제를 통해 12시간의 운영시간을 감당하고 있음을 알 수 있었다. 이때 일부 원은 당직 교사의 초과 근로가 불가피한 상황이 발생하고 있었으며, 이에 대한 시간외 수당의 지급 등으로 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 시간외 수당의 지급은 원 규모에 따라 어린이집의 규모가 큰 경우에는 그래도 일정 정도 지급이 가능한 상황이었으나, 원의 규모가 작아 운영비(시간외 수당의 비목)가 부족한 원의 경우에는 실제 시간외 수당을 지급하지 못한다고 토로하기로 하였다. 이에, 일부 어린이집은 이번 주 초과 근로 시간만큼을 다음 주 근로시간에서 공제하는 등으로 방식으로 상쇄하는 경우도 있긴 했으나, 약간의 초과근로에 대해 교사와 어린이집이 서로 용인하여 무급으로 진행 중인 경우가 많았다.



그거는 저의(어린이집) 마이너스죠. 일단은 그걸 올해 저희가 시행해보자는 거예요. 그래서 한달에 몇백만원 이 마이너스예요. 저희 수치상으로는. 그렇지만 제대로 된 휴게시간과 그것도 있다는...그래서 저희 예가 좋은 예는 아니지만 저희는 그렇게 돌아가고 있고 시간외 근무 수당을 주지 않기 위해서 탄력근무를 하고, 그거는 시간연장 선생님이 그걸 채워주고, 하는 방식으로 하니깐 굉장히 잘 돌아가요.14)(A지역, 면담1, 4p).

애들이 아홉 명이면 선생님 두 명으로 커버가 안되니깐..그럼 저는 퇴근을 못하고 있고 제가 가끔 아침 당직을 할 때가 있거든요. 7시 반에..그리고 여섯시반 까지 초과되서 근무할 때가 있고 그리고 선생님 연차 걸리면..어차피 원장이 채워야 하잖아요. 아니면 시간 연장비를 줘야하는데.. 운영비에서 충당할 수 있는 것도 없고..(A지역, 면담2, 8p).

또한, 지원된 보조교사의 근로시간을 4시간보다 길게 연장하여 활용하는 경우에도 추가적인 인건비 부담이 가중되기 때문에, 이에 대한 지원 요구가 높았다. 무엇보다 보육 현장에서는 보조교사를 신규 채용하는 것보다 시간을 한 두시간 더 연장하여 사용하는 것이 여러모로 이점이 많다는 것이 중론이었다. 따라서, 기 채용되어 있는 보조교사의 근로를 조금 연장하는데 소용되는 인건비(어린이집 비목상 운영비에 속함)를 인상하던지, 혹은 보조교사 지원 시간을 한 두시간 더 연장해주었으면 좋겠다는 의견이 많았다.

12시부터 4시까지에 휴게시간을 마련하는데, 배치가 전혀 안 되더라고요. 그리고 4시간 썼던 그 보조교사를 2시간을 더 연장을 했어요. 그래서 제가 예산을 뽑아 봤어요. 저희 규모의 어린이집의 수입 같은 경우 000원 정도 들어오거든요. 그러면 선생님까지 채용했을 때 나가는 금액이 지출이 000원이예요. 그러면 월 100이면 이 부분에 있어서 100만원을 가지고 보수를 해야 하고, 급하게 일이 발생했을 때 사용되어야 하는데 이 부분들이 충당이 안 되더라고요. 어느 월에는 마이너스 4000이 되더라고요. 이 부분이 너무 어렵더라고요.(A지역, 면담1, 3p).

새로운 선생님 한 분을 모시는 것보다 기존의 선생님 시간을 늘려달라..그게 오히려 더 낫다는 생각도 들긴 하더라고요.. 기존의 선생님이 시간을 가지려면 새로운 인력을 보충해 주는건 좋은데 거기에 따른 부담이 오더라고요. 4대보험이나 퇴직금 등등 (A지역, 면담2, 9p).

차라리 기존에 있는 보조교사의 시간을 늘려 주는게 가장 나을거 같아요.. 아이들이 낮가림이 심한 친구들이 있으니,,차라리 동일한 선생님이 아이들을 돌봐 주는게 좋은거 같고...아이들 안정감도 생기고. (중략) 이렇게 짧은 시간에 많은 분들이 왔다가는 것도 우리들에게는 크게 도움이 된다고 생각안하고 ..기존에 있던 보조교사들에게 시간을 늘려서 오후시간을 활용할 수 있는 방안을 가지게 해주는게 그게 좋은 방법이 아닐까 싶어요..저희에게 도와주는거 같아요...(A지역, 면담2, 9-10p).

교사가 충분히 인력배치가 충분히 되면, 또 투담임이 되면, 또 오전 오후 교사를 구별 한다던가 이런 식으로 한다면 이런 문제들은 해결할 수 있겠지만 현실적으로 재원의 문제가 있으니까 어렵죠. 그렇다면 지금으로써 최선의 방법은 보조교사 지원을 조금 더 늘려 주는거 아닌가 싶거든요.(D지역, 면담1, 7p).

보조교사를 4시간을 정해서 주지 말고, 종일 보조교사를 투입을 해주시고 급여가 그만큼 올라가면 아마 급

14) 해당 기관의 경우 담임교사 탄력근무로 일찍 가는 주의 나머지 보육시간은 시간연장 선생님이 맡아주고 있는 상황이었음.



여 때문이더라도 종일제를 원하시는 분도 있을거 같아요 선택적으로. 무조건 우리는 반일, 뭐 4시간 쓰겠다 하면 4시간 보조교사 급여를 주고, 우리는 8시간 보조교사를 썼으면 좋겠다 하면 8시간에 그 해당하는 보조교사 급여를 지원해 준다면 원마다의 특색으로 사용을 하지 않을까 싶어요. 그런데 딱 4시간만 주시니까...(D지역, 면담2, 13p).

또한, 보조교사를 지원해준다고 해도 보조교사 채용에 따라 4대 보험 등의 가입은 어린이집이 감당해야하기 때문에, 실질적으로 활용이 어렵다고 호소하였다. 따라서, 보조교사 지원 시 그에 따르는 부대비용도 함께 지원이 되어야만 보조교사의 활용이 가능하다는 것이다.

보조교사가 민간 어린이집에서 받으면 4대보험료, 퇴직금이 플러스 되잖아요. 그러니까 4시간을 안 써도 되는데 굳이 4대보험 지금 뭐 생활자체가 어려운데.. 4대보험료 및 퇴직금을 더 원장이 부담하면서 이 사람들 써야 될지 말아야 할지 고민을 원장들이 많이 했죠. (A지역, 면담1, 3p).

시간이 돈이라 해도 사람이 많이 종사자 수가 많아지면 그만큼 인건비 지급이 많아져요. 4대보험 다 퇴직금도.. 관리가 힘들잖아요 교사들 관리. 교사 한분에 그만큼의 문제가 있지 않나요. (C지역, 면담1, 26p).

저희 같은 민간 같은 경우는 보조교사를 지원해 줘도 숫자가 너무 많아지면 4대보험이나 퇴직금이나 원에서 지원해 줘야 되는 부분이 있으니까, 약간 좀... 원장님들하고 생각이 좀 다른 부분이 직원이 많아져서 저희도 그렇고 여기도 그렇고 두루 누리를 적용을 못 받거든요. 그러면 그런 애로사항이 있어서 민간 어린이집 중에도 직원이 원장님 포함.. 직원이 9명이 넘어가면 아예 지원을 안 받는 경우도 있어요. 왜냐면 10명이 넘어가면 두루 누리 지원도 안되고 이런 애로사항이 있으니까... 그런 것도 사실은 있어요.(D지역, 면담2, 37p).

### 3. 보육시간 축소에 대한 요구

한편, 추가적인 인력 지원이나 인건비 지원도 필요하지만, 보다 근본적으로 현행 7:30~19:30까지로 규정된 어린이집 운영시간에 대한 조정이 필요하다는 목소리가 높았다. 이때, 맞벌이 가구의 보육수요와 어린이집 고유의 역할을 살려 어린이집 운영시간은 현행과 같이 12시간으로 유지하더라도, 국가의 보육료 지원의 기준이 되는 보육시간(이하 국가 지원 시간 혹은 표준보육시간이라 칭함)을 설정해야한다는 의견이 팽배했다.

표준보육시간의 조정이 반드시 되어야 된다 보고요. (A지역, 면담1, 7p).

표준보육시간이 정해진 다음에 그 이후에 통합은 어린이집 자체적으로 인력을 배치해서 운영을 한다라거나.. 왜냐면 이게 규모에 따라 틀리기 때문에... (A지역, 면담1, 17p).

시간연장 계산만 좀 바뀐다면. 현재 시간연장반 교사는 지원되고 있잖아요. 뭐 100% 지원되고 있는건 아니지만 어쨌든 지원되고 있기 때문에. 교사들을 최대한 많이 활용하고 통합반 설치 기준이 그렇게 해서 생긴다면, 시간연장반처럼 그런데 오후 19시 이후에 생긴다면. 사실은 재원적으로 지금 보조교사랑 시간연장이랑 이런거에 대한 그 하는게 크게.... 내년도 보조교사 또 대거 투입되잖아요. (A지역, 면담1, 18p).

표준보육시간을 유치원처럼 만들어 놓는건 필요한 거 같아요. (C지역, 면담1, 10p).

정한 시간 이후에 아이를 어린이집에 맡기고 싶어 하는 부모님들은 어느 정도 본인들이 내 아이에 대한 일정한 책임감을 느끼고 부모부담금이 있어야 된다고 저는 생각을 해요. 지금 막 전업주부임에도 불구하고 정말 말 늦게까지 맡기는 어머니들이... 좀 일찍 데리고 가지 않을까.(D지역, 면담2, 14p).

원에서 귀가를 하지 않는 그런 아이들도 있고요. 일단은 부모 부담금 같은 비용이 없기 때문에 저희 원같은 경우에는 그렇게 아이들하고 질적인 것도 중요하지만 시간적인 것도 이제는 공감을 많이 해야한다 라고 안내를 함에도 불구하고, 충분히 그 시간만큼 (활용하고 데려가요). 원에 있는 시간을 길게 해서 (중략) 부모 부담금이 발생이 된다면 그 비용이 아까워서라도 조금은 데려가지 않을까 생각을 하구요.(E지역, 면담1, 11p).

적정 수준의 국가 지원 시간(표준 보육시간)은 보육교사의 근로시간 등을 고려할 때, 6~7시간가량이 적절하다는 의견이 다수였다. 즉, 보육교사가 아이들을 직접적으로 돌보는 보육시간 이외에, 가정 통신문을 작성하거나 내일의 수업을 준비하고, 교실을 정리하는 등의 업무도 실질적인 보육시간이라고 볼 수 있기 때문에 이러한 시간을 1시간가량 부여해야한다는 것이다<sup>15)</sup>.

우리가 원하는건 6시간이잖아요. 7시간으로 하는건 어떻겠냐 그러면 보육교사가 휴게시간 빼고 1시간의 시간 여유가 있는거죠. 1시간의 시간 여유 있는거 가지고 그 시간에 청소하고 일지 쓰고 뭐 하나는 거죠. 불가능 하죠. 최소 6시간 해주셔야 될거 같아요 (중략) 왜냐면 부모가 아이를 그냥 바우처가 있기 때문에 최선을 다해서 늦게 가요. 그리고 15시간 넘었어도 본인이 부담하겠어요? (중략) 그러니까 그거 알고 엄마들이 최선을 다해서 늦게 가요. 그래서 부모 부담금이 있다면 부모가 일찍 데려가고 그래서 오후에 통합하는게 교사들이 훨씬 수월하겠다 남아 있는 아이들이 적어질테니... 그 방향으로 갔으면 좋겠다.(후략)(A지역, 면담1, 25p).

기본적으로는 8시간 보육으로 사실 12시간 보육이라는 큰 전제가 저는 이게 수정이 되어야 된다 보고 있거든요. (중략) 12시간에서 8시간 보육을 기본 전제로 가되, 그 이후의 부모 부담금을 발생하는 거는 저는 그건 합리적이라 생각을 하거든요.(E지역, 면담1, 11p).

즉, 국가 지원 시간의 설정을 통해 보육교사의 휴게 시간을 보장할 수 있을 뿐 아니라, 보육서비스의 질도 높일 수 있다는 것이 어린이집 원장들의 주장이다. 이처럼 국가 지원 시간이 확실하게 정의된다면, 추가 보육료 납부(부모 부담금) 등으로 인해 실질적 보육수요가 없는 부모들은 아이들을 제 시간에 데려갈 것이고, 이로 인해 통합반 운영이 가능해지면서 교사의 배치와 업무에 있어 여유가 확보될 수 있다는 것이다. 다만, 국가 지원 시간 이후 추가 보육료 납부 등에 대해서는 어린이집에 따라 약간씩 다른 의견을 보였다. 추가 보육료 납부로 인해 실질적인 오후 돌봄 수요자가 걸려질 수 있다는 입장과 국가 지원 시간 이후 시간연장보육 대상자 선정을 엄격히 해야 할 문제이지 추가 보육료를 납부하도록 하면 안된다는 입장이 팽팽히 맞서고 있었다. 후자의 입장은

15) 한편, 국가지원시간(표준보육시간)의 시작시간과 끝나는 시간은 각각의 어린이집의 상황에 맞추어 설정하도록 하면 된다는 입장임.

기존 국가 지원 시간의 설정이 기존의 맞춤반과 유사한 형태로 진행되는 것에 대한 우려로 보인다. 이때, 양쪽 모두가 국가 지원 시간의 설정이 기존의 맞춤반과 같은 형태이면 오히려 현장의 혼란만 가중시킬 뿐 정책의 실효성이 낮다는 것에는 모두 동의하고 있었다.

아니 바우처를 쓰라고 하잖아요. 써주세요. 거지가 적선을 요구하는 것처럼 이런 상황이니까. 아니 그것도 안돼. 정말 일찍 데려 가야할 아이는 바우처 쓰고, 이런 애는 남아 있어도 힘들지 않은 아이들은 일찍 가고 이런 상황이긴 해요. 힘들어요 너무. (A지역, 면담1, 27p).

맞벌이가 정확하게 증빙이 될 수 있는.. 맞벌이가 아닌 다른 가정들은 다 배제를 해야한다 하는 거죠. 지금 같이 예를 들어 둘째 임신했다고 종일반이 되고, 구인활동 하고 있다고 종일반이 되고... 종일반 기준이 너무 넓어요. (B지역, 면담1, 20p).

바우처가 없어지면 좀 달라질 수도 있어요.(중략) 기준이 정확하게 그어져 있어서 애는 안되도록 그리고 돈을 받는다면 아마 데리고 가실 거예요. 명확하게.(B지역, 면담1, 21p).

2시나 3시정도면, 표준보육시간으로 가서 맞춤형은 당연히 폐지되어야 하구요. (C지역, 면담1, 11p)

#### 4. 기타 제도 개선 요구

##### 가. 지원 인력의 활용에 대한 의견

앞서 살펴본 바와 같이 어린이집은 대부분 전반적으로 보육담당(보육교사, 보조교사 등) 인력의 추가배치, 인건비 지원금 인상, 보육시간 조정 등에 대해 강한 의견을 피력하였다. 하지만, 만약 당장 위와 같은 문제가 해결되기 어렵다면 공여지책으로 교사들의 잡무를 대신해주는 지원 인력의 지원이라도 된다면, 실질적인 교사 휴게 시간 보장에 도움이 될 것이라는 입장을 보였다. 이러한 교사의 잡무 중에서는 특히 청소 업무에 대한 지원 요구가 많았다.

저희 이제 청소해 주시는 분들이 계시기 때문에 교사들이 그 부분을 하질 않기 때문에 청소하시는 분들 다른 데(어린이집)는 어떻게 하시는지 모르겠지만. 우리는 교사들이 그걸 절대적으로 원하더라구요. 비담임보다는 차라리. 내가 조금 아이들이 힘들어도 전반적으로 이렇게 도와주시는. (A지역, 면담1, 20p).

낮잠시간이랑 청소 시간. 선생님들이 되게 오후에 청소 이제 하잖아요. 청소를 보조교사가 해 주면, 담임이 설 수가 있어요. 그렇게 지원은 가능해요. (D지역, 면담2, 26p).

청소하시는 분 그거 지원을 말씀하셨는데, 저는 교사들이 어떻게 보면 청소부인가 싶을 정도로. 그 공간 이제 보육실 뿐만 아니라 저희 같은 경우는 1, 2, 3층이다 보니까 강당이며 무슨 계단이며 엄청 많거든요. 그러다 보니까는 선생님들이 청소하시는 분들이 오시면 너무 행복해 할거 같아요. 교사들이. 행복해 하고, 일단 그런게 행복지수가 교사들이 좀 높아지지 않을까..(D지역, 면담2, 35p).

보조적으로..어른 한명이 있고 없고의 차이는 하늘과 땅 차이니깐..그래서 (보육도우미)신청을 못한 것을 지금도 좀 (아쉽게 생각해요)...또 나머지..청소도 해야 하고 정리도 할 때 그럴 때 손이 덜 가기도 하죠.(A지역, 면담2, 16p).

특히 이제 교구 닦고, 청소하고 그런 부분들. 뭐 교실 청소긴 하지만 그런거 할게 정말 많고, 시간이 필요한 게 많다 보니까 그런 부분을 지원 받으면 훨씬 좋겠다라는 생각이 들어요. (E지역, 면담1, 23p).

다만, 일부 지자체가 지원 중인 노인 일자리 사업을 통한 지원 등에 대해서는 의견이 상반되는 양상을 보였다.

행사 같은게 있으면 양해를 좀 구해서 저희가 오전 시간에 산책시간에 동원되서, 아이들은 걸음이 좀 초반에는 산책할 때 걸음걸이가 약한 경우에는 그럴 때 좀 도움이 되더라고요. 그럴 때 선생님들이 해야 하는 청소, 정리 해주는 것도 굉장히 도움이 되더라고요. 이분들의 도움이 오는데 굉장히 커더라고요..어디갈 때나 산책갈 때 그나마 현장 학습갈 때 정부에서 지원은 좀 있어요 선생님 .근데 아이들이 크게 낯설어 하니까 차라리 얼굴을 쪽 봤던 할머니를 모시는게 낫겠더라고요.(A지역, 면담2, 16p).

보조도우미도 있을 수도 있고 할머니들이 일자리를 찾으러 오실 수도 있지만 그런 분들은 다른 서포터들을 해야지 아이들을 대신할(대신 봐 줄) 수는 없는거 거든요..일자리를 창출하려면 새로운 분이 오시는게 맞는데 ,기존 보조교사시간을 늘려주는게 사실 맞는거 같아요. (A지역, 면담2, 9p).

0세반이 많아서 그렇기도 하고 복지관이 저희 원 바로 길 건너에 있어요 너무 너무 근처에 있는 할머니들은 저희가 기피하고 있어요. 아무리 좋은 모습을 보더라도 또 한다리 건너면 누군가의 할머니가 될 수도 있고 그래서 저희 원 같은 경우에는 신청을 했으면 좋겠다고 생각했는데 선생님들도 안 반기시더라고요. 오시면 저희가 뭘 부탁하기가 어렵고. 차라리 보조교사 선생님의 역할이 청소 같은걸 부탁해도 어렵고. 기저귀를 갈아 달라 하는 것도 어렵고. 그래서 저희 원 같은 경우에는 차라리 안하는게. (A지역, 면담2, 17p).

어르신들을 지원하라고 실버지원이 왔었는데 못 하겠더라고요. 그런데 다른데서 그렇게 오셔서 하는데, 정말 나 몰라라 하고 안하신대요. 시간만 이렇게. 불편하다고 해서 저희도 신청을 안하고 있어요.(E지역, 면담2, 22p).

어느 분에 따라서 좋을 수도 있는거고 나쁠수도 있고.. 모시고 살아야 되는 경우도 있고. (E지역, 면담2, 22p).

#### 나. 문서 간소화 등 행정업무 경감에 대한 요구

한편, 보육교사에게 부여된 과도한 행정 업무가 보육교사 휴게에 가장 큰 걸림돌이 된다는 점에 다수의 어린이집이 공감하고 있었다. 많은 아이들이 함께 있는 시간대(9:00~17:00) 사이에는 지속적인 보육활동이 진행되기 때문에, 교사들이 아이들로부터 분리가 어려운 상황에서 아이들의 하원이 시작되는 시간에 휴게를 가지면 좋은데, 이때 각종 행정업무로 인해 정상적인 휴게의 사용이 어려워진다는 것이다. 따라서, 문서 간소화 및 행정 업무가 경감된다면 보육교사의 실질적인 휴게가 보장될 것이라고 보고 있었다.

교사들의 문서를 간소화를 시켜 줘야지만 실제적으로 아이들이 지금 보조교사가 있어도 나눠 쓸 수 없고, 수업을 보조교사한테 시킬 수 없기 때문에 교사가 할 수 있는 시간 외에 그 영아들은 그나마 낮잠 시간이 있어서 교대로 잠자는 시간에는 뭐 보육만 하면 되는데, 유아들이 있는 그 교실에서는 보조교사한테 수업을 맡길 수 없잖아요. (D지역, 면담1, 9p).

문서 간소화라고 많이 해준다고 말씀은 누누이 해주시는데, (중략) 어린이집 서류를 어떻게 좀 간소화 시킨다면 그 시간만큼 휴게시간으로 갈 수 있는 부분이 있기 때문에 좀 효율적인거 같구요.(E지역, 면담1, 24-25p).

왜냐면 알림장 안 쓰면은 집에 가서 10시에 써야 되니까. 저녁 먹고 씻고 나면 8시 9시 되면 그때 쓰면은 엄마들이 아니 도대체 알림장을 보내는거야 마는거야? 이런 항의가 들어오니까... 휴게시간 밖에 쓸 수 없는 거예요. 그니까 그런 것들이 왜냐면 평가인증이 영아반을 매일 써야 된다는 규정이 있어요. 그러면 매일 7명의 알림장을 사진하고 보내야 되는 거예요. 그거를 조금 완화 시켜달라는 얘기에요. 문서나 아니면 업무를...(D지역, 면담2, 33p).

마지막으로 천편일률적인 지원 정책이나 기준의 하달이 아닌 어린이집별 특성을 고려하여, 자율적으로 운영할 수 있도록 행정적인 제재를 완화주길 희망한다는 의견도 있었다.

각 기관 마다 특징을 좀 알고 시행을 해 주셨으면 좋겠다고 한게. 어느 기관은 선생님들이 많은데 4시간만 주셔서 그 선생님이 보조교사 역할로 제대로 못하시고 휴게시간 대체도 제대로 안되고 하는 상황이 발생하니, 아까 말씀 드렸듯이 기관의 특색을 좀 아시고 지원을 해주시는게 좋다고 생각을 합니다.(B지역, 면담1, 19p).



## 제4장 휴게시간 활용 어려움 및 개선 방안

### 제 1 절 초점집단인터뷰(FGI) 개요

#### 1. FGI 대상

보육교사의 휴게시간 활용 실태와, 활용시의 불만과 어려움 및 개선방안을 파악하기 위해 서울을 비롯한 수도권 지역의 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 초점집단 인터뷰(FGI)를 실시하였다. FGI대상자들이 종사하고 있는 어린이집의 규모나 지역 등과 같은 시설 특성에 따라 보육교사들의 경험과 인식이 다를 수 있으므로 다음 <표 IV-1-1>와 같이 어린이집의 규모, 지역을 안배하여 할당을 정하고 각 셀별로 정해진 할당 만큼의 어린이집을 선택하고 한 어린이집 당 원칙적으로 1명의 교사를 섭외하였다. 할당별로 후보 어린이집을 컨택하기 위한 명단 확보를 위해서는 임신육아종합포털 “아이사랑”의 어린이집 찾기 메뉴와<sup>16)</sup>, 한국어린이집총연합회 측의 도움을 받았다. 농어촌 지역 할당은 어린이집이 읍면지역에 소재한 경우로 국한하여 진행하였으나, 현실적으로 섭외가 매우 어렵다는 사실이 드러나 특광역시외의 자치구에 소재하는 어린이집을 ‘도시 지역’으로, 일반 도의 시지역 내 읍면동에 소재하는 어린이집을 ‘농촌지역’으로 재규정하여 할당에 임했다.

16) <http://www.childcare.go.kr/cpis2gi/nursery/NurserySlPL.jsp?programId=P0001PG00001909>

〈표 4-1〉 보육교사 초점집단 인터뷰 섭외를 위한 지역별 규모별 할당 방식

지역 구분	어린이집 규모별				계
	20인 미만	50인 미만	50-79인	80인 이상	
도시 지역	3	4	4	4	15
농촌 지역	3	4	4	4	15
계	6	8	8	8	30

주: 어린이집 규모는 현원 기준

섭외 결과 지역별로 5개 그룹으로 나누어 FGI를 진행했으며, 총 31명의 보육교사가 FGI에 참여하였다. 각 그룹별로 최종적으로 FGI에 참여한 보육교사와 그들이 근무하는 어린이집의 기본적인 특성을 다음 〈표 4-2〉에서 요약하였다.

〈표 4-2〉 어린이집 특성별 FGI 최종 참여자

그룹 (실시일자)	일련 번호	이름	연령대	어린이집규모	지역	시설 유형	소재지
1그룹 (2018.10.17.)	1	박00	40대	20인 미만	도시	가정	서울시 관악구
	2	김00	30대	20-50인 미만	도시	국공립	서울시 강서구
	3	황00	50대	20-50인 미만	도시	민간	서울시 용산구
	4	최00	20대	20-50인 미만	도시	국공립	서울시 강서구
	5	하00	30대	20-50인 미만	도시	민간	서울시 용산구
	6	정00	30대	50-80인 미만	도시	민간	서울시 강북구
	7	이00	30대	50-80인 미만	도시	민간	서울시 도봉구
	8	박00	40대	80인 이상	도시	국공립	서울시 중구
2그룹 (2018.10.18.)	1	김00	30대	20인 미만	도시	민간	인천시 부평구
	2	박00	30대	20인 미만	도시	민간	서울시 성동구
	3	조00	40대	50-80인 미만	도시	국공립	서울시 관악구
	4	김00	40대	50-80인 미만	도시	국공립	서울시 도봉구
	5	송00	40대	80인 이상	도시	국공립	서울시 중구
	6	양00	30대	80인 이상	도시	국공립	서울시 강남구
	7	박00	40대	80인 이상	도시	민간	인천시 계양구
3그룹 (2018.10.25.)	1	박00	40대	20인 미만	농어촌	민간	남양주시(동)
	2	신00	40대	20-50인 미만	농어촌	민간	남양주시(동)
	3	박00	50대	50-80인 미만	농어촌	민간	남양주시(읍)
	4	김00	20대	50-80인 미만	농어촌	국공립	남양주시(읍)
4그룹 (2018.10.27.)	1	박00	50대	20인 미만	농어촌	가정	부천시(동)
	2	배00	40대	20인 미만	농어촌	민간	파주시(동)
	3	성00	30대	20-50인 미만	농어촌	가정	안양시(동)



그룹 (실시일자)	일련 번호	이름	연령대	어린이집규모	지역	시설 유형	소재지
	4	김00	20대	20-50인 미만	농어촌	민간	구리시(동)
	5	김00	40대	20-50인 미만	농어촌	가정	남양주시(면)
	6	김00	40대	20-50인 미만	농어촌	민간	시흥시(동)
	7	김00	40대	50-80인 미만	농어촌	민간	용인시(동)
	8	함00	30대	80인 이상	농어촌	민간	광주시(읍)
	9	김00	20대	80인 이상	농어촌	국공립	시흥시(동)
5그룹 (2018. 11.10.)	1	임00	40대	20인 미만	농어촌	가정	화성시(읍)
	2	남00	40대	20-50인 미만	농어촌	민간	용인시(읍)
	3	지00	40대	20인 미만	농어촌	가정	화성시(면)

위의 표에서 보듯이 사전에 설정된 규모별 지역별 할당은 모두 채워졌으며, 응답자의 연령대와 어린이집 유형별 분포는 다음 <표 4-3>와 같다. 여기서 '민간'은 국공립과 가정, 직장을 제외한 모든 어린이집 유형을 통칭한 것이다. 연령별로는 40대가 15명으로 가장 많고, 국공립 어린이집 교사는 9명으로 집계되었다. 5명 이상 10명 미만의 아동을 담당하고 있는 경우가 15명으로 가장 빈도가 높았으며 5명 미만의 소규모 반을 담당하는 경우도 4명에 달했다. 한편 현 어린이집에 근무한 경력은 1년 이상 5년 미만이 16명으로 가장 많았으며 그 다음으로 1년 미만인 신입 교사가 11명인 것으로 집계되었다.

<표 4-3> FGI 참여자 특성별 분포

구분	명	%	
전체	31	100.0	
연령	20대	3	9.7
	30대	11	35.5
	40대	15	48.4
	50대	2	6.5
시설유형	국공립	9	29.0
	민간	14	45.2
	가정	7	22.6
	직장	1	3.2
현 담당 아동수	5명 미만	4	12.9
	5-10명 미만	15	48.4
	10-20명 미만	7	22.6
	20명 이상	5	16.1
현 시설 경력	1년 미만	11	35.5
	1-5년 미만	16	51.6
	5-10년 미만	3	9.7
	10년 이상	1	3.2

## 2. FGI 질문 내용

이들 보육교사들을 대상으로 그들의 휴게시간 실태와 애로사항 및 개선요구 등을 확인하기 위해 다음과 같은 내용의 질문을 차례로 제시하고 그 답변을 기록하였다.

〈표 4-4〉 FGI 질문내용

질문영역	질문내용
개인 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연령</li> <li>- 경력(보육교사 총 경력, 현 어린이집 근무 경력)</li> <li>- 자격사항</li> </ul>
어린이집 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 어린이집 유형</li> <li>- 어린이집이 위치한 지역적 특성(도시, 농어산촌, 직장맘 비율, 보육수요 등)</li> <li>- 어린이집 아동 수(정원 및 현원)</li> <li>- 현재 담당하고 있는 반의 아동 연령·아동수</li> <li>- 어린이집 근무 교직원 수</li> <li>- 보육교사의 근무시간 및 교대근무 현황</li> </ul>
근무시간 및 휴게시간 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 어린이집 운영 스케줄(요일별 반별 등하원시간, 점심시간, 낮잠시간, 야간보육 주말보육 운영시간)</li> <li>- 시간외근무 여부 및 시간외 근무 내용</li> <li>- 시간외 근무수당 지급 여부 및 수당의 적절성</li> <li>- 취업규칙이나 근로계약서에 출퇴근 시간 및 휴게시간 명시여부</li> <li>- 본인의 실제 출퇴근시간 및 휴게시간</li> <li>- 근로기준법 개정 이후 복지부 지침에 의한 휴게시간 부여 방식 및 현황(점심시간·휴게시간 활용 방식 및 실태, 교사 별도 휴게공간 유무, 휴게시간 보장을 위한 보조교사 활용실태, 점심시간은 근로시간으로 간주되고 별도의 휴게시간이 제공되는지, 중간휴게시간 유무 등)</li> <li>- 개정 근로기준법 시행 전과 후를 비교할 때 휴게시간 운영 관련하여 달라진 사항</li> <li>- 개정 근로기준법 시행 이후에 휴게시간 운영을 둘러싸고 보육교사, 시설장, 학부모 사이에 갈등이나 의견 불일치가 있었는지, 있었다면 어떻게 해결되었는지.</li> </ul>
현 휴게시간 운영실태에 대한 개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 휴게시간 활용 방식에 대한 불만 혹은 애로사항</li> <li>- 휴게시간 활용 가능하기 위해 필요한 최소 보조교사 수 및 바람직한 보조인력 활용방식(어떤 자격을 갖춘 보조교사를 몇 명이나 어느 시간대에 배치하고 어떤 역할을 부여하는 것이 가장 바람직하다고 생각하는지)</li> <li>- 휴게공간이나 인력충원 등 휴게시간 활용을 위해 꼭 갖춰져야할 물리적·인적·제도적 요건</li> <li>- 여타 개인적 개선의견(보육교사에게 '진정한 휴게시간'이란 무엇이라고 생각하는지, 이를 보장하기 위한 최선의 방안이 무엇인지 등에 대한 개인적인 의견)                         <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 읍면지역 어린이집 보육교사 특화질문</li> </ul> </li> <li>- 보육교사 및 보조교사 모집 실태 및 어려움</li> <li>- 읍면지역 특수성을 감안한 휴게시간 활용상의 애로사항 및 개선의견</li> </ul>

## 제 2 절

## 어린이집 특성별 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태

## 1. 농촌지역

## 가. 20인 미만 어린이집

농촌지역 20인 미만 어린이집 보육교사 FGI참여자는 총 5명으로서, 이들의 인적특성을 살펴보면, 연령은 40대 4명, 50대 1명, 현 어린이집 근무경력은 대략 8개월에서 길게는 10년까지 다양한 편차를 보였다. 또한 이들은 보육교사 1급과 보육교사 2급 자격증을 가지고 있다. 이들이 종사하는 어린이집의 유형은 모두 가정어린이집이고, 정교사 수는 두 곳은 5명, 그 외에는 3명, 7명이 근무하고 있으며, 각각 아동수는 8명, 15명, 18명, 19명으로 교사 대비 아동 수가 대략 1:3 정도의 비율을 보이고 있다.

응답자의 근무시간을 살펴보면, 기본적으로 오전 9시부터 오후 6시까지가 근무시간이지만, 그 시간이 정확히 지켜지고 있지 않은 것으로 확인된다. 이는 차량운행, 당직 등으로 인한 결과이다. 부모와의 상담을 위해 기다리는 시간, 차량 운행시 보육교사의 동반 탑승 필요 등으로 인해 업무 시간도 길어지고 있다.

저희는 원장선생님이 일찍 나오셔서 하고 선생님마다 시간 타임이 틀려요. 8시반에 출근하는 분 있고 9시에 출근하는 분도 있고. 뒤에도 시간 타임마다 틀리게 9시간 근무로 되어 있거든요. 간혹 원장님이 바쁘면 선생님이 앞당겨서 오셔서 뒤에 빨리 가시긴 하는데 선생님들이 못 가시는 거지요. 자기 반 아이가 있고 이 아이가 아프면 엄마와 대화를 해야 하는 거 있고 그래서...(가정1)

일이 있거나 낮에 상담이 있어서 못 한 일 있으면 (근무시간이) 절대 줄지 않아요. 넘쳐나요.(가정4)

그 외 청소, 아이들의 늦은 등원, 일지 작성 등도 시간외 근무의 원인이라고 한다.

보통 저희는 청결이 우선이잖아요. 그러다 보니까 아이들 등원이 늦어지면 아이들이, 부모님이 3시, 4시에 데리러 왔는데 늦어질 경우가 있을 거잖아요. 그러면 내 할 일을 못 하는 거예요. 청소도 늦어지고 그렇게 늦어지는 거예요. 해 놓고 가야지 내일 아침에 새롭게 맞는데. 그래서 그 시간에 오버가 되는 거예요. 일지를 늦게 썼거나, 쓸 시간이 없어서 안 된다면 일지를 다 쓰고 가야 하니까 그런 거 때문에 그런 거지요.(가정3)

내일 부모 상담이 있는데 정리할 것이 있어서요. 포트폴리오 만들어야 해서요. 그게 집으로 가서 해야 할 것도 있지만 원에 있는 자료를 보고 해야 할 경우 있어요. 점심 시간에 할 때도 있지만 저희는 점심 시간에 안전 때문에 일체 개인적인 거 못 하게 해요. 애들도 있고 CCTV도 있어서 개인적인 거 하면 CCTV에 나옴(가정4)

또한 어떤 어린이집은 토요일 보육을 위해 당직을 서기도 한다. 이때는 모든 일을 보육교사 혼자 담당하게 된다는 점에서 업무 부담이 높아지지만 휴일 초과 근무수당은 지급되지 않고 있다고 한다.

저희 어린이집은 그렇게 정해진 차량이 있는데 엄마들이 요청이 있어요. 몇 시쯤 데려다 주세요, ...그러면 또 가는데 원장님 혼자 갈 수 없어요. 선생님도 타야 하고, 나머지 선생님은 우리 반 애만 봐도 벽찬데 선생님 한 분이 나가시면 그 반까지 케어를 해야 해요. 그런 문제도 있고. 특히 가정 어린이집은 엄마들 요청에 맞춰줘야 한다는 생각이 강한 분이 많아요.(가정1)

아침에 일찍 나와서 하는 당직이 없는 반면 토요일 당직을 서는 거예요. 아이 하나 때문에 선생님이 나오는 거지요. 아이 하나 때문에 교사 1명이 나와야 해요. 그렇다고 매주 원장님이 나오셔서 하기 힘들고 당직제로 돌아가면서 1번 누구, 2번 누구, 돌아가면서 로테이션으로....(가정1)

다른 한 곳의 경우는 근무시간이 8시20분에서 5시20분까지이다. 원래는 8시20분부터 저녁 6시까지 근무시간이었으나 원장과의 협의를 통해 퇴근시간을 조정하게 되었다고 한다. 저녁까지 남아 있는 아동의 수가 적어 퇴근시간 이후는 원장이 전담하기 때문에 저녁 당직도 없다.

처음에 그렇게 하지 않았어요. 저희가 중간중간에 바뀌었어요. 처음에 6시까지 무조건 근무였는데, 처음에 8시10분에서 6시였는데 하다 보니까 원장님 빼 놓고 교사들끼리, 아이 3-4명 남는데 그 시간까지 다 있을 필요 없다 그래서 우리끼리 상의해서 4-5명이면 한 명 남고 나머지 가도 되지 않겠냐 했더니 원장님도 흔쾌히 허락하셔서...저희는 6시 반 이후에 가는 애들은 원장님이 케어하세요.(가정2)

이처럼 20인 미만 소규모 가정어린이집의 경우 근무시간은 원장의 재량과 교사들과의 협의 결과에 따라 상이할 수 있으나 대체로 9시간 근무가 지켜지고 있고 당직 형태의 시간 외 근무도 예외적인 경우를 제외하고는 일상적으로 수행되고 있음을 알 수 있다.

한편 이들의 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, 4곳 중 두 곳은 휴게시간 의무화 이후 새로운 근로계약을 썼으나, 나머지 두 곳은 쓰지는 않은 것으로 확인된다. 다만 새로 근로계약을 쓰지 않은 곳은 그 이전부터 휴게시간에 대한 내용이 근로계약서에 명시되어 있었던 것으로 확인되었다. 그러나 두 경우 모두 휴게시간 사용이 실제로는 잘 지켜지지 않고 있었다.

2월에 몇 시부터 몇 시까지 근무 시간이고 30분 동안 휴게시간이고, 이렇게 휴게시간을 적었어요.....근로계약서 쓰는 대로 8시간 근무, 1시간 휴게시간 그런 거 써요. 쓰는데 이루어지지 못하는 거지요”(가정1)

또한 가정어린이집의 특성 상 때로 휴게공간을 만들 수 없기 때문에 별도의 휴게공간이 존재하지 않았다.

만들 공간이 없어요. 가정 어린이집처럼 작은 곳은 정해진 평수에서, 투담임, 쓰리담임 하면 그 좁은 공간에

선생님 3명에 애들 9명에 그러면 밥 디딜 틈도 없고 앉아서 밥 먹을 공간도 없어서 이걸 만들면 형식상 이만한 테이블 하나에 의자 하나 갖다 놓고 휴게공간이라고 하는데 그건 실용성 없어요.(가정2)

몇몇 어린이집은 휴게시간을 제대로 활용하고자 나름의 방안을 고안해내기도 했다. 아이들의 낮잠시간을 활용하여 보육교사들끼리 번갈아가면서 쉴 수 있는 환경을 만들고자 한 것이었다. 그러나 아래 인용문에서 보듯이 이 시도는 실패로 끝났고, 이는 가정 어린이집 보육교사의 휴게시간 활용이 쉽지 않음을 단적으로 보여준다고 할 수 있다.

저희 어린이집에서 한 번 정도 그걸 했어요. 애들 전체 다 나와서 전체 다 같이 재우는 거. 그러면 방에 선생님들이 일일이 안 돌아가면 한 사람만 봐도 아이들 자는지 안 자는지, 누가 숨 쉬는지 안 쉬는지 다 볼 수 있고. 그런 생각이 나왔거든요. 애들이 안 자요. 안 자더라고요. 아이들을 한 번쯤 그렇게 해서 선생님들끼리 휴게시간을 갖자. 티타임을 갖고 수다 떠는 시간을 갖자. 그런데 안 되는 거예요.”(가정1)

정규 선생님 세 분에 보조 교사 한 분 계시고 원장님 계시는데 30분 간격으로, 제가 1시에 나가면 2시에 들어오고 1시반에 나가서 2시반에 들어오고 2시에 나가서 3시에 들어오시고 해서 일주일 해 봤어요. 2주, 딱 10일 해 봤는데 원장님이 힘드시다고 못 하겠다고. 그래서 저희가 안 쉬겠다고, 원래대로 하겠다고 ... (중략) ... 애들이 낮잠 자체를 못 자니까 패턴이 엉망이 되더라고요. 보조 선생님이 그 반 자체도 케어가 안 되고”(가정4)

FGI에 참여한 보육교사 모두 휴게시간 활용에 대한 불만이 있다고 진술했다. 휴게시간이 형식적으로만 보장될 뿐 휴게시간을 제대로 활용할 수 있는 환경적인 요인이 갖추어지지 않았다는 것이다. 특히 휴게시간 활용에 대한 아동 부모의 이해 부족, 아이 돌봄 노동이 가지는 특성(돌봄 업무는 단속적이지 않고 시간적 단위로 분절시킬 수 없는 업무라는 점) 등으로 휴게시간을 사용하는데 제약이 있다고 한다.

저희 어린이집도 마찬가지로인데 간간히 민원이 들어와요. 나 어디 있었는데 우리 담임이 어디 지나가는 거 봤다. 그 휴게시간이 나를 위해서 쓰는 거라고 은행도 갔다가 오고 병원도 갔다가 오고 그게 맞는데, 은행이나 병원은 잠깐 갔다가 오잖아요. 그건 흐름이 안 깨져요.(가정1)

저희가 흐름이 끊어지는 일이 아니잖아요. 업무가 이거 하다가 잠깐 멈춰서 할 수 있는 일이 아니잖아요. 아기가 낮잠 시간에 쉬지만 낮잠도 개네에게 쉬는 거 아니에요. 영아는 뒤집기 하는 영아는 낮잠 시간에 선생님이 잠깐 나왔는데 뒤집어서 숨 못 쉬어서 질식사 하는 경우 있어요. 그래서 영아반 선생님은 그 아이가, 저희 어린이집은 애들 낮잠 잘 때 아이들 한 번 확인하는 시간도 썼어요. 혹시나 숨 쉬나 확인하고 뒤집어졌으면 한 번 더 뒤집어주고. 그렇다고 그 아이가 로봇처럼 그 때 딱 멈춰 있는 아이가 아니고 그 업무가 끝나는 거 아니잖아요. 저는 그런 흐름이 끊어지는 업무면 휴게시간을 정확하게 쉴 수 있다고 생각하거든요.(가정1)

그게 낮잠 시간이라고 해서 다 잔다고 생각하시면 안 돼요. 저희 반은 2명은 365일 안 자요. 안 자는 애는 따로 해 줘야 해요. 자는 애들 건드리면 안 되니까 따로 별도로 해 줘야 하니까 낮잠 시간에 휴식할 수 없어요.(가정4)

(휴게시간이) 낮잠 자는 시간인데 (그 시간에 아이들을) 들여다 보지 않으면 안 돼요.(가정3)

또한 휴게시간이 법으로 의무화되면서 기존에 비공식적·탄력적으로 사용할 수 있었던 것이 꼭 써야 하는 것으로 바뀌면서 휴게시간을 활용하는 것이 현실적으로 더 어렵게 되었다는 의견도 있었다.

예전에도 은행 가거나 몸 아프고 그러면 원장님이 아이를 보육하지 않는 상황에서 맡기고 갈 수 있었지요. 그런데 법이 바뀌면서 공식적으로 휴게시간을 꼭 써야 하는 거지요 ... 그게 왜 탁상행정이나면 선생님은 9시에 출근해서 6시에 퇴근해요. 쉬는 시간은 똑같아요. 아이들이 무방비예요. 선생님이 9시에 출근해서 4시간 일 하고 30분 쉬다고 우루루 나갔어요. 그 아이를 누가 보고 있지요?(가정1)

#### 나. 20인 이상 50인 미만 어린이집

이 그룹에서는 총 6명의 보육교사가 FGI에 참여했다. 연령층은 20대와 30대가 각각 1명, 40대가 4명이며, 현 어린이집 근무 경력은 1년 6개월에서 최장 8년까지 다양하게 분포하였다. 모두 보육교사 1급이나 2급 자격증을 갖고 있으며, 유치원 정교사 자격증 소지자가 1명 포함되어 있었고, 6명 모두 종일반 담임교사들이었다. 이들이 근무하는 어린이집의 특성을 살펴보면, 6개소 중 가정어린이집이 2개소, 민간이 3개소, 국공립이 1개소 포함되어 있었고 정교사 수는 가정어린이집의 경우 5~6명(아동 현원 20명), 민간이 5~9명(아동 현원 21~36명), 국공립이 12명(아동 현원 45명) 선이었다. 정교사 대비 아동 현원 비율을 보면 가정어린이집이 1: 3.3 1: 4.0 수준, 민간이 1:2.3, 4.0, 1: 4.6, 국공립은 1:3.8 수준이었다. 세 곳(국공립과 민간 2개소)은 투담임제(한 반에 담임 2인 배정)를 시행 중이었다.

보육교사의 근무시간은 통상 오전 9시에서 오후 6시까지이며, 오전당직은 오전 7시 반에서 오후 5시까지, 오후 당직은 오전 10시 반에서 오후 7시 반까지이고 실제로는 아이들이 모두 귀가하기까지가 당직근무 시간이라고 할 수 있다. 평가 인증 서류 준비, 수업 준비, 아이들 일지 작성 등으로 인해 시간외 근무를 해야 하는 경우가 발생하고 있으며, 토요일 휴일 보육도 실시하는 경우가 있었다. 국공립의 경우 토요일 근무 시 시간외 근무수당은 호봉에 비례하여 지급하고 있었으며, 시간외 근무와는 별도로 읍면지역에 소재한 어린이집의 경우 지역 수당(약 11만원)이 추가되기도 한다.

네. 오버타임 하지만, 무조건 가. 이런 식이에요. 그래서 근무 시간이 일을 마쳐야 하는데 이런 것에 대해서 부담을 느끼지요. 원장님이 남는 것에 대해서. 그래서 근무 시간에 하려고 하고 일 하는 동안 거의 남아서 일 한 적 없어요. 요즘에 남아서 하는데 평가 인증이 11월에 있어요.(민간3)

아이들 낮잠 시간에 아이들 수첩도 써야 하고 일지도 써야 하는데 일지가 요새는 간소화 되었지만 더 많은 것을 요구하는, 아이들 관찰도 써야 하고 서류도 준비를 해야 하고 다음날 수업 준비도 해야 하고 이걸 하기에 낮잠 시간이 너무 부족하거든요. 이 숙제를 안 담기고 그 자리에서 다 하고 간다면 5시 반에 퇴근 못 하지요. 1시간에서 1시간 반 정도 딜레이 되어서 퇴근하는 거지요.(민간1)

한편 이들의 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, 대부분 근로계약서에 근무시간 뿐만 아니라 휴게시간이 명시되어 있으며, 근로계약서 상 휴게시간은 대부분 낮잠시간인 오후 1시에서 3시 사이로 정해져 있고(4명) 특이하게 오전 10시에서 11시 사이로 정해진 경우도 있었다(1명). 대체로 7월 개정 근로기준법 시행 이후 휴게시간을 명시한 근로계약서를 다시 작성했고 운영위원회를 통해 학부모들에게도 공지가 된 것으로 나타났다. 물론 그럼에도 불구하고 학부모들은 아직 휴게시간이 의무적으로 제공되어야 한다는 것에 대해 이해가 부족한 상태라고 한다.

7월1일에 시행령이 내려왔다고 다시 근로계약서 출력하셔서 다시 그 날짜로 확인하고 휴게시간 이렇게 있으니까 이용하라고 해서 운영위원회 때 어머니들에게 이런 거 있다고. 그런데 말 뿐이에요. 그 (휴게)시간에 나가면 바로 전화 와요.”(가정1)

앞서 살펴본 바와 같이 근로계약서에 아이들의 낮잠시간이 휴게시간으로 명시된 경우가 대부분이지만, 낮잠시간에 교사들끼리 서로 눈치 보느라 제대로 밖에 나가서 쉬어본 적이 거의 없다는 의견이 많았다.

눈치 보지 말고 당당하게 쉬라고 항상 말씀하세요. 제가 휴게시간을 쓴다고 하면 보조 선생님이 한 분 계신데 저희 반에 들어와 있잖아요. 눈치가, 저 혼자만 휴게시간 제대로 쓴다고 보조 선생님 데려다 놓고 나가는데. 다른 선생님은 제대로 쓰지도 못 하는데, 눈치도 보이고 양해도 구하면서 휴게시간 쓰면 커피 사 오고, 돈이 더 들어요. 그래서 저는 휴게시간 말고 차라리 원장님하고 처음 회의 했을 때 퇴근 시간을 앞당겨 달라. 그런데 그게 안 된대요.(국공립)

저는 원담임이요. 그래서 제가 나갔다가 오면 원장님 계시거나 투담임 동료 교사 중에 한 분이 들어와 계셔서 한 번 나갔다가 오면 너무 미안해서 커피 사서 들어가요. 전 은행 갔다가 왔는데 아무도 안 나가세요. 원장님 말씀하세요. 알아서 나가시라고. 하지만 아무도 나가지 않아요. 불안하니까.(민간2)

(휴게시간을) 지켰기보다 3개 반이 다 투담임이예요. 한 반에 선생님이 둘로 돌아가서 1시부터 3시까지가 아이들 낮잠 시간이거든요. 둘이 짜는 거지요. 1-2시에 내가 할게, 2-3시는 네가 쉬어. 그런데 이렇게 나갈 수 있는 분위기가 아닌 거예요. 시간은 있지만 낮잠을 자도 누군가는 아이를 보고 있어야 하거든요. 제가 1-2시까지 휴식 시간이 아니라면 아이를 보고 있어야 하고 휴식시간이 되었지만 원 밖으로 나가려고 하고 원장님 눈치를 보고 원장님이 일 있는데요 하면 나가라고 말 듣는 거 자체도 되게 눈치 보여요.(민간3)

보육교사들끼리 시간표를 짜고 돌아가면서 쉬거나 보조교사가 대신 아이들을 맡아주는 경우도 있었으나, 업무의 책임소재가 결국 담당교사에게 있기 때문에, 쉬는 것에 대한 불안감이 상존하는 것으로 파악되었다.

휴게시간 갖는 동안 아이에게 사고 나면 교사 책임이예요. 그런데 어떤 강심장이, 특히 영아반 선생님은 그 영아를 누구에게 맡기고, 요즘 얼마나 많은 사고가 있는데 그 휴게시간을 누구를 위해서 쫓나고요. 휴게시간 쫓다고 떠드는데 할 수 없어요.(가정1)

차라리 일지를 쓰고 그 시간에 퇴근하고 말지. 은행 일 보는데도 되게 눈치 보여요. 아이가 투담임이기 때문에 저희 아이가 낮잠을 깨면 그 선생님에게 민폐가 되어서 눈치를 보고 빨리 와서 우리 아이가 다른 아이를 깨우지 않게 제가 봐야하기 때문에 밥 먹는 것은커녕 서류 떼러 어디 가거나 은행 볼일 보러 가는 것도 눈치 보이고 심지어 선생님이 원장님, 죄송한데 쉬는 시간에 잠깐 은행 갔다가 올게요 하니까 갔다가 와. 원장님 그런데 나가는 것이 눈치 보여요. 그랬더니 그건 그렇지. 너무나 쉬지 않는 것이 당연한 거예요.(민간3)

그러나 법 시행 이후 긍정적인 변화도 있었다고 한다. 법 시행 이전에는 중간에 외출을 해야 하면 외출하는 이유에 대해 상세하게 원장한테 설명을 했어야 했지만, 휴게시간을 공식적으로 갖게 되니 일일이 설명할 필요가 없어졌다는 것이 그것이고, 2개 어린이집에서는 휴게공간이 새로 생겼다고 한다.

그러나 그런 긍정적인 면에 비해 부정적인 측면이 더 크다고 한다. 휴게시간에 CCTV로 포착되지 않은 곳이나 아예 외부로 나갈 것을 종용받기도 하고(휴게 공간이 없는 경우), 점심시간에 휴식하는 경우에는 식비를 제공하지 않거나, 교사들이 이런 저런 이유로 실제로 휴게시간에 쉬지 못함에도 불구하고 쉬었다고 서류를 남겨야 하는 등, 크고 작은 갈등이 빈발하는 것으로 파악된다.

처음에 7월에 원칙상 해 놓아야 하잖아요. 서류도. 다 사인 매일 (휴게시간 활용)한다고 쓰라고, 평가인증을 때가 있어서 사인하라고. 안 나갔는데도 나갔다고 하고 휴게공간 없는데 쉬었다고 해야 하는 거예요. 그것도 있고 조건이 밥도 안 먹었는데, 밥값이 포함이 아니예요. 애들 밥만 있지 저는 안 줘도 된다고 이야기 하셔서 나가시려면 밥 먹지 말고 나가라....(가정2)

별도 휴게 공간이 있는 경우에도 휴게공간에 CCTV가 있어서 실질적으로 편하게 쉴 수가 없으며, 휴게공간에서 평가 인증 관련 서류나 수업을 준비하는 등 실질적으로 쉴 수가 없는 상황이라는 불만도 제시되었다. 특히 투담임이 아닌 경우에는 다른 반에 있는 교사가 대신해서 아이들을 돌봐야 하기 때문에 휴게시간을 마음 놓고 쓸 수 없는 상황이라고 한다. 휴게시간에 보조교사의 지원을 받는다고 하더라도, 모든 교사들이 동시에 쉴 수 있는 여건이 아니기 때문에 본인이 쉬는 동안 본인 반 아동들을 대신 돌봐주는 다른 반 교사들의 눈치를 볼 수밖에 없는 상황이라고 한다. 특히, 정원과 정원충족률에 따라 보조교사의 수가 결정되기 때문에, 정원이 적고 충족률이 낮은 농촌지역의 경우 보조교사를 채용할 수 없는 상황이 발생한다.

민간이다 보니까 교사실이 있긴 해요. 앉히는 있을 수 있어요. 다른 가정 어린이집보다 편하지요. 테이블, 교구재, 컴퓨터, 커피 마시면서 편하게 앉아 있을 수 있어요. 하지만 우리 반 아이들을 들여다봐야 하고 울음소리 나면 우리 반 아닌가? 제 휴게시간에 우리 애가 깨면 안 되니까 늘 들여다보고 하는 거지요.(민간3)

저희는 원장님이 보조교사를 투입해서 그 안에 들어갈 수 있게 하려고 보조교사를 구하는데 보조교사가 안 구해져서 너무 힘든 상황이에요. 애들은 계속 들어오고 정교사랑 보조교사 1명씩 뽑아야 하는데 정교사도 안 오고 보조교사도 안 오고. 보조교사가 들어오면 원장님이 1시간씩은 아니라도 30분씩은 빼서 휴게시간 주실 거 같아요.(가정2)



#### 다. 50인 이상 80인 미만 어린이집

이 그룹에서는 총 3명의 보육교사가 참여했다. 연령층은 30대가 1명, 40대가 2명이었고, 현 어린이집 근무 경력은 1년 미만에서 7년 사이로 격차가 큰 것으로 확인되었다. 모두 보육교사 1급과 2급 자격증을 가지고 있었고, 시설장 자격증 소지자가 1명 있었다. 이들이 근무하는 어린이집 3곳 중 2곳은 민간어린이집이고, 1곳은 직장어린이집으로 정교사 수는 9~15명으로 확인되었고, 아동 정원은 제일 많은 곳이 75~76명, 제일 적은 곳이 50명이었다. 따라서 정교사 대비 아동 현원비율은 1: 5~5.8로 3곳이 다소 고르게 나타났고, 3곳 중 2곳은 투담임제를 시행 중이었다.

어린이집 근무시간은 시설별로 여건에 맞게 운영방식을 달리하고 있었다. 3곳 중 1곳은 정규근무 시간이 8시20부터 17시20분이며, 당직이 있을 경우 8시20분부터 18시까지였다. 3곳 중 2곳은 모두 정규 근무시간이 9시부터 18시였으나, 1곳은 9시간을 기준으로 오전, 오후당직에 따라 출퇴근 시간을 달리하고 있었고, 나머지 1곳은 직장어린이집으로 시간 연장 프로그램 진행에 따라 오전, 오후 당직과 더불어 한달에 두 번정도 7시 30분부터 밤 9시 30분까지 야간당직이 있었다. 초과근무에 대해 수당으로 보상되는 곳은 1곳뿐이었고, 수당이 보상되지 않는 나머지 2곳 중 1곳은 당직이 아닌 다른 날 일찍 퇴근하는 방식으로 수당을 대체하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, 3곳 중 2곳은 휴게시간을 이용하고 있고, 1곳은 현장에서 휴게시간을 갖는 것이 힘들어 어떻게 해결해야 할지 계속 생각 중에 있다고 하였다. 휴게시간을 이용하고 있는 2곳 중 1곳은 교사 복지차원에서 2년전부터 아이들 낮잠 시간에 30분씩 자체 휴게시간을 가졌고, 7월 근로기준법 개정 이후 통합보육 시간인 오후3시에서 6시 사이에 교사들끼리 1시간씩 번갈아 가면서 휴게시간을 의무적으로 사용하고 있었다. 나머지 1곳도 교사들이 번갈아가면서 휴게시간을 활용하고 있었다.

저희도 원장님이 아이들 엄마들이니까 녹색 봉사 있다고 하면 갔다가 오라고 하고 아파서 병원 간다고 하면 갔다가 오라고 하고 은행 볼일 있으면 갔다가 오라고 하셔서 저는 휴게시간을 전혀 생각 안 했어요. 휴게시간이 법적으로 정해졌으니까 꼭 내 권리다 라고 생각 안 해 봤어요. 그런데 원장님이 계속 그 이야기 하세요. 본인이 부담감을 느끼는 거지요. 그런데 이게 현실적으로 힘든 거니까 혼자서 계속 고민하고 계시는 거 같아요. 휴게시간을 줘야 하는데 어떻게 줘야 하는지 모르겠다.(민간1)

저희는 원래 교사 복지 차원에서 2년 전부터 자체 시간을 가졌어요. 교사들이 다 같이 준비밥기 해서 1, 2, 3, 4를 짝 뽑아서 1, 2번, 3, 4번 짝꿍 만들어서 30분씩 애들 낮잠 시간에 나갔다가 오는 거. 그런데 이것으로 그렇게 1년 반, 2년 정도 하다 보니까 너무 추우면 못 나가고 너무 더우면 못 나가고 어떻게 해서든 꼭 쉬자. 나가서 멍 때리고 잠깐 앉았다가 와도 꼭 나가자 하고 커피를 한 잔 마셔도 꼭 나가는 것으로 했는데 이게 점점 일이 많아지거나 바쁘면, 내가 바쁘고 못 나가는데 이 선생님 위해서 나가는 줘야 하잖아요. 이게 어느 순간 불편해진다 하면서 흐지부지 되는 즈음에 휴게시간이 생기는 거예요. 그래서 원장님이 하루 1시간씩 번갈아서 쉬어라 라고 했다가 정식 서류 내려오니까 거기 타임테이블 만들어서 다 구성했는데 그래도 못 나가요. 저희는 다 사인했어요. 이렇게 쉬고 있습니다 라고 올릴 서류는 다 사인해 놓고 되도록 같은

연령끼리 묶어서, 유아들도 인원이 많지 않아서 만 3세는 한 반에 8명, 9명 있으니까 한 선생님이 두 반 볼 수 있잖아요. 같이 통합보육 해 놓고 1시간씩 번갈아 가면서, 오늘 내가 가면 옆 반 선생님이 내일 가고 해서 2명씩 짝꿍 지어서 어떻게 해서든 1시간씩 쉬고 오게 하는데....(직장1)

해당 어린이집 3곳은 근로기준법 개정 이전부터 비교적 자유롭게 교사들이 시간 활용이 가능했던 상황이었고, 휴게시간에 구애받지 않는 것으로 나타났다. 이는 어린이집 원장의 재량이 크게 작용하고 있었다.

한편, 휴게공간이 어린이집 3곳 중 2곳에는 없었고, 1곳은 운영이 되고 있었지만 CCTV가 설치되어 있어 교사들이 마음놓고 쉴 수 있는 공간이라고 하기에는 부족함이 있다고 한다. 이에, 어린이집 3곳 모두 휴게시간을 활용하기 위해서 의무적으로 나가야 하는 상황이었고, 일부러 꼭 나가야 한다는 것에 대해 부담감이 있었다.

교사들이 7월부터 시간을 적어 놓고 일부러 쉬기도 했지만 점점 나가는 것을 귀찮아 하는 선생님도 계시고 일부러 꼭 나가야 하나 하는 그런 분위기가 조금씩 생기더라고요... 매일 꼭 나가야겠다, 그런 분이 몇 분 계시고, 꼭 찾아야 한다. 1시간 꼭 쓰자 라고 하는 분이 있다 보니까 조금씩 트러블이 있더라고요. 굳이 안 나가고 싶은데 오늘 A조가 나가야 한다고 짚는데 몸이 피곤해서 안 나가고 싶을 수 있잖아요. 단톡방에 올려서 누구 선생님 밖으로 빨리 나오라고.(민간2)

그러나 전반적으로는 휴게시간 활용에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 선생님들이 휴게시간을 통해 힐링 할 수 있는 시간을 가져서 이후 근무에 더욱 적극적으로 임할 수 있다는 것이다.

어떤 선생님은 1시간 동안 라디오 방송 하고 오는 분도 있고 혼자 노래 부르고 음악 틀어 놓고 라디오 방송도 하고 오고. 이틀에 하루지만 그런 시간이 주어지면서 질이 높아졌다고 하나, 근무 환경이 좋아진 기분이 들더라고요. 이걸 제 생각일 수도 있는데 저희는 원 자체 분위기가 되게 좋아졌어요. 저희 일이 힘들잖아요. 애기가 예뻐서 시작했다가 진상 엄마 만나서 스트레스 받고 동료들이나 원장님하고 트러블 생기면 인간관계에 너무 큰 스트레스를 받는데 싫은 사람을 적어도 1년을 봐야 하잖아요. 그런 스트레스가 있는데 하루에 1시간이라도 적어도 힐링할 수 있는 시간을 갖는다는 것은 굉장히 좋은 여건 같거든요. 이걸 꼭 있어야 해서 나중에 탄력적으로 어떤 원은 휴게시간 대신 일찍 퇴근이나 늦게 출근이 가능하면 그것으로 변형이 되어도 교사 휴게시간은 꼭 필요하고 꼭 챙겨 가야할 거 같아요.(직장1)

유아반 선생님, 번갈아 쉬는 선생님은 본인이 쉴 거니까 힐링하는 시간을 갖기 위해서 하고 싶은 거 다 하는데 그 중에서 한 가지가 영아반 교실에 와서 자기가 예뻐하는 애기 와서 안아주고 보보호 주고 놀아주고 거거든요. 그렇게라도 힐링하는 거예요. 누구야 빨리 와, 선생님 안아 줘, 보보호 줘 라고 하면서. 거기 와서 저희 선생님들은 누가 휴게시간에 여기 와 있어, 나가요, 라고 장난으로 하는데 그건 그 선생님에게 힐링 타임이 되는 거라서 그런 식으로라도 힐링 시간 갖는 거 좋거든요.(직장1)

저도 휴게시간에 대해서 발의 되었다는 것은 다른 나라 이야기처럼 생각했거든요. 현실은 되지도 않고. 거기에 대해서 원장님이 안 주신다고 해서 불만 있는 거 아니고, 초임에 제가 그나마 열정적으로 하고 있는데

다른 선생님이 오후에 좀비처럼 하고 다니는 거 보면서 정말 그 생각 들었어요. 막노동 아는 분들 잠깐 주무시고, 그 시간 안 자면 오후 집중 안 되어서 사고 날 위험이 있다고 해서 주무신다고 이야기 들었거든요. 사람이 너무 피곤할 때 5분, 10분만 눈감고 있어도 짝 올라오잖아요. 그래서 이 휴게시간은 굉장히 필요한 시간이겠구나 하는 생각이 여기 와서 더 드네요. 있으면 좋지 했는데(민간1)

#### 라. 80인 이상 어린이집

이 그룹에서는 총 3명의 보육교사가 참여했다. 연령층은 30대가 2명, 20대가 1명이었고, 현 어린이집 근무 경력은 1년에서 3년 사이가 2명, 나머지 1명은 1년 미만인 것으로 확인되었다. 2명은 보육교사 1, 2급 자격증을, 다른 한명은 유아국악강사 자격을 보유하고 있었다. 이들이 근무하는 어린이집 세 곳 중 2곳은 민간, 한곳은 국공립 어린이집이었으며, 근무 교직원 수는 15-20명 사이였다. 아동 정원은 제일 많은 곳이 200명(교사 1인당 아동정원 13.3명), 제일 적은 곳이 160명(교사 1인 당 정원 아동 수 1:8)인 것으로 나타났다.

2명은 투담임제 하에서 일하고 있고, 보통 오전 9시에서 오후 6시까지가 정규 근무시간이며, 오전 오후 당직에 따라 근무시간이 더 늘어날 수 있었다. 한군데에서는 오전 7시반-오후4시까지로 근무하고 당직은 당직 전담 교사가 수행하는 경우도 있었다. 초과근무에 대해서는 대체로 수당으로 보상을 받는 것으로 나타났다.

휴게시간은 근로계약서에도 명시되어 있는 1시-3시 사이이며, 영아반의 경우에는 낮잠시간, 유아반의 경우에는 영어 특기적성 시간에 교사들이 시간표를 짜서 돌아가면서 쉬는 것으로 제도를 만들었다고 한다. 그러나 실제로 그 시간을 이용하는 경우는 드물고, 이용을 자발적으로 회피하는 경우가 많았으며, 특히 시설 내에 휴게공간이 없어서 어쩔 수 없이 밖으로 나갈 수 밖에 없는 경우에는 더욱 더 그 시간을 활용하기 어려운 것으로 나타났다.

(근로계약서에) 1시에서 3시 사이에 사용한다고 되어 있어요. 휴게시간이 불거져 나왔을 때 원장님이 타임 테이블 짜서 나눠주셨어요. 영어 특기 시간에 30분씩 쪼개서 쉬고 영아반은 낮잠 시간에 쉬라고 하셨는데 설 수 있는 공간을 마련해 놓고 업무와 분리 된 상황을 만들어 주셔야 하는데 그게 아니잖아요. 그래서 그건 온전한 휴게시간이 아니라고 주장하게 되었어요. ... 그러면 나가라. 선생님들끼리 이야기 해서 나가라 라고 해서 제가 대표로 나갔다가 왔어요. 일주일을 계속 나갔다가 오니까 ... 제가 일부러 왜 나갔냐면 (어린이집 이) 산꼭대기에 있거든요. 차를 끌고 5분 이상 내려와야 뭔가 동네가 나오는데 일부러 자극을 받게 하고 싶어서, 그럴게라도 하면 휴게공간을 만들어 주거나 설 수 있는 공간을 만들어 주지 않을까 싶어서 갔는데 거의 그런 거 없더라고요...(민간 1)

반의 특성에 따라 휴게시간 활용이 용이하기도 하고 불가능하기도 하는 편차를 보였다. 투담임을 하거나 보조교사 활용이 원활하거나 낮잠시간에 실질적으로 수면을 취하는 경우가 대부분인 영아반의 경우에는 휴게시간 활용이 대체로 가능한 편이나 그렇지 않은 경우는 30분씩 분할하는 형태의 휴게시간 활용조차 쉽지 않은 상황임을 알 수 있었다.

그래서 선생님들하고 의논해서 누리보조 선생님들이 선생님들 나오는 시간에 돌아가면서 들어가기로 했는데 결국 한 달 만에 누리교사 두 분이 그만 두셨어요. 지금은 한 분이 계셔서 유아반은 그렇게 쉬는데 영아반이 못 쉬고 있는 상황이에요.(민간 1)

저는 9월에 개원한 원이라서 휴게시간도 계약서에 명시 되어 있고 영아반은 낮잠 시간 해서 2시간이거든요. 그래서 영아반은 투담임제니까 1시간씩 번갈아 가면서 휴게시간은 나갔다가 오든 될 하든 교사실에 누워서 휴대폰 하든 아무도 신경 쓰지 않아요. 그래서 영아반은 휴게시간을 1시간씩 쓰는데 유아반은 특활 시간에 20분, 30분씩 쉬고 나머지 30분은 거의 쉬지 못해요. 원담임이니까. 자리를 비울 수 없고 누리보조 선생님도 매일 그 반에 들어와 계시는 거 아니잖아요. 누리보조 선생님 오시면 30분, 30분 이어서 쓰신다고 하시는데 거의 1시간 못 쓰세요.(국공립)

저는 영아반 낮잠 시간이라서 저는 쓸 수 있고 제가 유아반이고 원담임이면 정교사가 꼭 그 교실에 있어야 하잖아요. 휴게시간이어도 자리를 비울 수 없잖아요. 3세까지 몰라도 4-5세는 낮잠 시간이 없는 경우 많고. 유아반의 경우 휴게시간이 있어도 못 써요.... 제가 운이 좋아서 영아반이라서 휴게시간을 쓰고 있는 거지 저희 원도 유아반 선생님들은 잘 못 쓰고 있으세요(국공립).

또한 휴게공간도 거의 설치되지 않은 곳이 대부분이고 그나마 설치되어 있는 곳에서는 제대로 된 휴식을 보장할 수 있을 정도로 구조나 비품이 갖추어지지 않은 상황이었다.

휴게공간도 법적으로 최소 몇 평에 시설도 어느 정도 편히 쉴 수 있는 접이식 침대가 있어서, 쉬고 싶을 때 있잖아요. 의자에 앉아서, 이걸 쉬는 거 아니거든요. 다리도 아프고. 그런 것이 갖추어져서 휴게공간을 갖추라고 해야지 마이너스 1점 때문에(평가인증시 휴게공간 미비는 1점 감점) 테이블도 딱 1인용에 의자도 접이식 의자에...(국공립)

그럼에도 불구하고 휴게시간의 필요성과 당위성에 대해서만큼은 긍정적인 의견이 지배적이었다. 제대로 쉴 수 있는 여건이 미비된 것이 문제이지, 휴게시간이 의무화 된 이후 휴게시간 활용에 대해서는 대체로 긍정적 측면이 많다는 입장이었다. 특히 휴게시간이 권리로 인식된 것에 대해 매우 긍정적으로 평가하고 있었다.

밖에 자유롭게 나갈 권리가 있잖아요. 은행을 휴게시간에 가거나. 보육교사는 6시나 5시에 끝나서 은행하고 시간이 안 맞잖아요. (이제는) 은행 가거나 병원 가거나 어디를 나갈 권리가 법적으로 있으니까. 낮잠 시간이 라고 몸이 편한 거 맞지만 그 시간에 원에 있는 거하고 밖에 있는 거하고 큰 차이지요.(국공립)

저는 휴게시간이 법적으로 생기고, 그 전에 있었지만 법적으로 공표를 했기 때문에 모든 선생님들이 나도 쉬어야 하는 것이 맞구나, 라고 인식, 자기 권리를 생각한 것은 굉장히 좋다고 생각해요.(민간 1)

## 2. 도시지역

### 가. 20인 미만 어린이집

이 그룹에서는 총 3명의 보육교사가 참여했다. 연령층은 40대가 1명, 30대가 2명이었고, 현

어린이집 근무 경력은 1년 미만에서 7년 사이로 그 격차가 큰 것으로 확인된다. 2명은 보육교사 1급 자격증을, 다른 한명은 보육교사 2급 자격증을 가지고 있었다. 이들이 근무하는 어린이집 세 곳 중 2곳은 민간, 한곳은 가정 어린이집이었으며, 정교사 수는 3~4명으로 확인되었다. 아동 정원은 제일 많은 곳이 19명(교사 1인 당 아동 수 1:4.8), 제일 적은 곳이 15명(교사 1인 당 아동 수 1:5)인 것으로 나타났다.

응답자들이 속한 어린이집의 근무시간은 원칙적으로 오전 9시에서 오후 6시까지인 것으로 확인되었다. 한 곳은 오전 8시반에서 오후 5시반까지 근무하고 있었다. 당직은 전반적으로 교대로 운영되고 있으며, 민간 어린이집의 경우 아침 당직은 원장이 서고 저녁 당직은 일주일마다 교사들이 교대로 서고 있었다. 한 어린이집은 근무시간이 유연하게 운영되고 있었는데, 주 단위로 근무시간을 산정하여 한주에 40시간만 채우면 일주일에 하루정도는 일찍 퇴근하도록 운영하는 방식이었다.

주 40시간 근무잖아요. 근무시간을 따지니까 주 40시간이 넘어서 원래 5시에 퇴근해야 하는데 6시에 퇴근하고 하루를 남은 시간을 당기자 해서 일주일에 한 번 3시에 당겼어요. 3시에 가면 은행도 갈 수 있고. 그래서 나머지는 다 6시에 퇴근하고 하루만 3시로 해서 선생님들끼리 돌아가면서. 그렇게 합의를 봐서 시행이 된 지 오래 되었고...(민간2)

그러나 세 곳 모두 당직 등 추가근무 시 그에 대한 별 다른 보상(수당지급, 대체 휴가)은 없는 것으로 확인되었다.

휴게시간은 통상적으로 낮잠시간으로 정해져 있었다. 한 보육교사는 7월 이후 오후 1~2시가 휴게시간으로 명시된 근로계약서를 받았다고 한다. 그러나 낮잠시간을 휴게시간으로 쓸 수 있는 건 그나마 영아반일 경우나 가능하다고 한다.

영아반 선생님들은 아이들이 낮잠 시간이 있어서 그 시간을 많이 활용을 할 수 밖에 없는 요건인 거 같아요. (유아반은) 원래 자야 하는데 유아반도 몇 세까지 자야 하는데 안 자요. 안 재우지요. 법적으로 자긴 해야 하는데 엄마들도 좋아하지 않으세요. 어디서 아는 선생님이 누리단 5세반 선생님인데 초기에 재우세요. 2학기부터는 원에 따라서 하는 것이 달라요(민간1)

그러나 응답자 대부분이 휴게시간에 크게 구애받지 않는 것으로 나타났다. 원장의 재량에 따라 이미 '나름대로' 휴게시간을 활용하고 있었기 때문이다. 이것은 어린이집 원장이 서류작업을 많이 도맡고 있어 보육교사의 업무 부담이 낮아진 효과라고 볼 수 있는데 20인 미만 소규모 어린이집이기에 가능한 사례라고 할 수 있다.

저희는 직원이 인원이 적어서 딱히 휴게 시간이라고 정해진 시간이 없어요. 아이도 5시에 다 가고 5시반까지 서류 마치고 돌아가면서 5시반에 퇴근하는 것으로. 그리고 아이들 낮잠 시간인 1시부터 3시까지 일지 쓰지 말고 쉬라고, 같이 옆에 누워서 자고 쉬라고. 돌 조금 지난 아이들이다 보니까 깨들 재워 주면서 같이 누워 있다가...(가정)

(아이들이) 3시까지 자요. 3시반까지 자는 애도 있어요. 충분히 그 시간에 다 쉴 수 있어서... 원장님이 서류는 거의 다 하세요.(가정)

그러나 전반적으로는 휴게시간 이용에 아쉬움이 있다는 입장이었다. 그 중 하나는 휴게시간이 의무화되었는데도 시설장이 이를 활용하는데 조건을 내거는 경우가 많아졌다는 것이었다. 한 어린이집 원장의 경우 온전한 휴게시간을 활용할 경우 점심식사는 별도로 원 밖에서 해결하길 요구하였으며, 만약 원 내에서 휴게시간을 가진다면 쉬는 틈틈이 아이들 돌보기를 기대하는 태도를 내비치고 있다고 한다.

만약 밖에 나가서 온전하게 1시간 쉬고 싶으면 (여기서)점심 먹지 말고 1시간 쉬고 와라. 그런데 만약 낮잠 시간에 쉬려면 점심 여기서 먹고 낮잠자는 시간에 쉬면서 일지 좀 쓰면서 뭔가 아이들 잘 지나 보면서 그렇게 하라고 하면서...(민간2)

휴게시간을 마음 놓고 활용하기 어렵게 하는 조건으로 보육교사들은 부모들의 인식 문제를 들기도 한다. 현재 휴게시간 사용 관련하여 학부모를 대상으로 공지가 이루어지고 있으나 부모들은 이를 제대로 인지하고 못하고 있다는 것이다.

휴게시간을 어머님들에게 이야기해도 어머님들은 신경 안 쓰고 심지어 저희 휴게시간에도,... 1-2시에 전화를 해서 투약 의뢰를 안 써서 약을 먹여 달라고 하고, 신경 안 쓰시지요.( 민간2)

또한 과한 업무부담, 그리고 자리를 비움으로써 느끼는 어린이집 교사의 심리적 부채감 역시 휴게시간을 제대로 활용하는데 있어서 어려움으로 작용한다고 한다. 뿐만 아니라 휴게시간에 무조건 밖으로 나가라는 조치 역시 부담스럽다고 생각하고 있었다.

5일 중에 하루도 30분을 온전히 자면서 눕는다는 것은 불가능하지요. 왜냐하면 저희는 키즈노트를 안 하고 손으로 알림장을 써야 하고 그 시간에 할 게 많아서.(민간2)

휴게시간이 생겼을 때 교사들이 무조건 나가서 시간을 써야 한다고 했는데 막상 그게 쉽지 않아요. 제가 말은 아이가 있어서 영아들은 한창 활동적인 아이라서 눈을 땔 수 없어요. 그래서 나가는 거 자체가 불안해서 나가는 것은 조금 그렇고..... 나가는 것이 불안해요. 애들이 다칠까봐, 모르잖아요. 사고가 나면 선생님에게 책임이 가서 나가는 것은 불안하고 나가는 시간에 제 할 일 하고, 그건 없어요.(민간1)

그러나 휴게시간 의무화와 관련하여 무엇보다 큰 불만은 정부가 “대책도 없이 시행했다”(민간2)는 점이라고 한다. 정부가 제시한 유일한 대책은 보조교사 충원인데, 특히 응답자들이 근무하고 있는 20세 미만 도시 소재 어린이집에는 보조교사 충원이 전혀 이루어지지 않고 있는 상황이었다.

### 나. 20인 이상 50인 미만 어린이집

도시지역 20-50인 미만 어린이집 그룹에서는 총 4명의 보육교사가 참여했다. 이들의 연령 분포는 20대 1명, 30대 2명, 50대 1명이며, 현 어린이집 근무경력은 모두 3년 이하인 것으로 확인되었다. 2명은 보육교사 1급 자격증이 있으며, 나머지 2명은 2급 자격증을 소지하고 있었다. 네 명 중 2명은 민간 어린이집, 2명은 국공립 어린이집에 종사하고 있다. 이들이 근무하는 어린이집의 정교사 수는 많은 곳이 7명(아동 현원 40명), 적은 곳이 4명(아동 현원 34명)으로서, 정교사 대비 아동 현원 비율은 각각 1: 5.7에서 1:8.5 사이인 것으로 나타났다. 민간 어린이집의 경우 투담임제를 시행하고 있었다.

모든 참석자의 어린이집 근무시간은 원칙적으로 오전 9시에서 오후 6시까지였다. 다만 오전 당직을 서는 경우에 한해서 오전 8시 반에서 오후 5시 반, 혹은 오전 8시에서 오후 5시까지 근무하는 것으로 확인되었다. 국공립어린이집의 경우 오후 당직은 보조교사(통합선생님)가 서고 있으며, 민간의 경우 정교사 당직근무자가 아이가 집에 갈 때 까지 근무하는 것을 기본으로 하고 있었다.

점심시간은 따로 존재하지 않으며, 아이들과 함께 식사하는 것을 원칙으로 하고 있다. 점심식사 이후 1시부터 3시까지 낮잠 자는 시간으로 정해져 있다. 오후 4시 반 이후부터는 하원 준비를 위한 통합반으로 운영되며, 아이가 모두 하원한 경우에는 정규 근무시간이 종료하는 6시까지 수업 준비를 하거나 평가인증 등 기타 필요한 서류작업을 수행한다. 만약 아이가 하원하지 않고 오후 6시 이후까지 남아있는 경우 통합반 보조교사가 있는 어린이집은 이들이 하원을 지도하며, 그렇지 않은 경우에는 보육교사의 근무시간에 상관없이 아이들이 하원할 때 까지 기다린다고 한다.

이 그룹 보육교사들은 대부분 정시 퇴근 하는 것으로 확인되지만, 행사준비 또는 평가인증기간 동안에는 서류업무가 많아 시간 외 근무시간이 늘어난다고 한다.

행사 준비나 올해 6월에 평가 인증을 했거든요. 평가 인증 준비를 하는 동안만 늦게 퇴근했고 그 이후에 정확한 시간에 퇴근했어요(민간2)

정상적으로 하고 가려면 저희가 4시반부터 통합을 하니깐 그 이후로 수업 준비를 해도 9시, 10시 되는 경우가 있고(국공립1)

그러나 시간 외 근무를 하는 경우, 이에 대한 초과근로수당을 지급하거나 사후적으로 근로시간을 단축해 주는 경우는 이 그룹에 속하는 어린이집에서는 없는 것으로 확인되었다.

한편 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, 이 그룹 보육교사들의 휴게시간은 대부분 아이들이 낮잠 자는 시간으로 정해져 있었다.

1시에서 3시 사이가 낮잠 시간이잖아요. 1시에서 2시, 3시, 번갈아 가면서 나갔다가 와요.(민간2)



혹은 휴게시간으로 30분만 쉬고 30분 일찍 퇴근하도록 하는 어린이집도 있었다.

30분은 알아서 어떻게 해서든 중간에 낮잠 시간에, 30분 알아서 그렇게 된 것처럼 된 거고 일찍 30분 퇴근 하라고...(국공립1)

휴게시간 활용 실태에 대한 불만으로는, 1시간으로 정해진 휴게시간을 제대로 활용하지 못하게 하는 요인들이 많다는 것이 중론이었다. 이를 정리하면 다음 세 가지 요인들로 정리할 수 있다. 첫 번째는 시설장과의 갈등이다. 휴게시간이 의무화되었지만 보육교사들과의 협의없이 원장이 일방적으로 휴게시간에 원 밖으로 나가라고 결정함에 따라 휴게시간 사용과 관련하여 보육교사들의 자율성이 보장되지 못했다는 것이다.

국공립 원장님들은 결속력이 강하셔서 연합회 차원으로 원장님들끼리 정하는 것이 있더라고요. 그래서 그걸 원장님들끼리 이야기 한 것이, 무조건 내보내라고. 밥 값도 오히려 받아야 한다고 하세요. 그래서 무조건 나가라 라고.(국공립1)

한 어린이집의 경우에는 원장과의 협의를 거쳐 30분을 휴게시간으로 쓰고 30분 일찍 퇴근하는 방안을 도입했다. 그러나 이 과정에서 오히려 원장과의 갈등이 불거질 소지가 있다는 우려도 있었다.

(30분 휴식, 30분 일찍 퇴근) 한동안 그렇게 하다 보니까 원장이 5시반에 퇴근하려고 청소도 빨리 하고 그러니까 아니 꼬왔나봐요. 휴게 시간 있으니까 중요한 전화는 휴게 시간에 가고 아프거나 해서 병원 갈 일 있으면 휴게 시간에 가라. 그런데 병원이 1-2시가 점심 시간인데 병원도 못 가잖아요. 어떻게 중요한 전화가 그 시간에만 와요 다른 시간에 올 수도 있고. 원장님 자체는 휴게 시간을 노는 시간으로 생각하는 거 같아요.(민간2)

이로 인해 보육교사들은 오히려 휴게시간 사용으로 인해 역압받는 느낌을 호소하기도 하였다. 원장이 보육교사의 휴게시간 사용을 이유로 이들을 더 많이 통제하고 제약하고자 하는 모습을 보이기 때문이라는 것이다.

휴게시간 다녀왔으니까 낮잠 시간에 아무 것도 하지 말아라, 일도 하지 말고 애만 보라고. 그리고 어두우니까, 잘 안 보이니까 잠깐씩 몰래몰래 즐라고 하거든요. 앉아서 자라고. 그렇다고 살짝 기대는 것도 안 된다고 하니까, 휴게시간이 있어서 오히려 더 역압 받는 느낌이 들었어요.(민간2)

두 번째 요인은 공간의 문제이다. 휴게시간 부여가 의무화되기는 했지만 정작 휴게시간을 보낼 공간이 없어서 나타나는 문제들도 존재한다. 앞서 살펴본 것처럼 많은 어린이집의 경우 휴게시간에 보육교사들을 밖으로 나가도록 '권고'한다. 이는 휴게공간이 따로 없기 때문인데, 특히 휴게공간이 따로 없는 경우 CCTV 문제 등으로 오히려 보육교사에게 더욱 부담스러운 상황을 야기하게 된다고 한다.



어디 갈 수 있는 상황 안 되잖아요. 저희 선생님은 나가래요. CCTV 보이지 말라고. 시원한 커피숍 가 있으라고. (중략) 그래서 CCTV 안 보이는 곳에서 일지 쓰고 그랬어요. 휴게 시간에 안나가고(민간2)

매일 커피숍 갈 수 있는 거 아니고, 저희도 무조건 나가라고 했어요. 알아서 쉬라고. 놀이터에 앉아 있어야 하냐고 했는데(국공립1)

어린이집 앞에 아파트니까 놀이터에 있으니까 선생님, 안 더우세요 라고 하더래요. 한 여름에 나가라고 해서 가정 어린이집 선생님인데 나가라고 해서 나갔는데 선생님, 덥지 않으세요 라고 하면서 커피를 사다 주시더라고요. 너무 창피해서 그 다음에 계단, 주차 공간 내려가는 계단에 앉아 있었대요.(민간1)

어떤 경우에는 휴게공간이 따로 없어 아파트 단지 주민들이 사용하는 공간에 들어가서 쉬기도 한다고 말했다.

거기는 어린이집 공간이 아니고 아파트 단지에서 주민들이 사용하는 공간인데 저희가 쓰레기 버리러 갈 때 아파트 키 갖고 가거든요. 거기 들어가서 쉬는 거예요(민간2)

세 번째 요인은 어린이집의 돌봄 업무 특성과 연관되어 있다. 앞서 살펴본 것과 같이 대부분의 경우 낮잠시간을 휴게시간이라고 지정하고 있는데, 이에 대해 어린이집 교사들은 부정적인 입장을 보이고 있다.

저희가 얼마 전에 이거 때문에 굉장히 크게 싸웠는데 낮잠 시간을 이용해서 휴게 시간을 하라고 하는데 그게 쉬는 시간이 아니거든요. 아이들이 있는 공간에서 솔직히 쉬는 것이 말이 안되고 저희가 거기서 잔류를 하면서 자고 있는 아이들을 계속 보고 있고 그 안에 수첩도 써야 하고 그걸 계속 해야 하는데(국공립1)

또한 보육교사와 애착관계를 보이는 아동이 있는 경우, 해당 교사는 현실적으로 휴게시간을 사용하기 어렵게 된다고 한다.

저희 반에 저에게 애착을 심하게 갖는 애가 있어서 제가 없으면 화장실 앞에 앉아서 우는 애가 있어요. 개가 잠이 들면 나가래요. 지금 괜찮아져서 안정되었는데 그 전에 개가 안 자면 휴게 시간이 없었어요.(민간2)

한편 교사들 간에도 휴게시간을 쓰는데 서로 눈치를 보게 된다. 한사람이 쉬면 잠깐이라도 다른 교사에게 일의 부담이 증가하기 때문이다.

설 수 있는 분위기는 조성해 놓았으나 교사들이 서로 눈치가 보여서 쉬지 못한대요. 자기가 비는 시간에 두 클래스를 맡아야 하니깐요. 내가 이 교실을 나오면 두 클래스를 왔다갔다 하면서 봐야 하잖아요. 그러다가 아이들끼리 다툼이 있어서 상처가 나면 누구 책임이에요. 나는 휴게시간이라서 나갔지만 아이가 다치면 책임(인 제) 책임이에요. 그래서 불안불안하니까 그 시간을 뜨기 힘든 거지요.(민간1)

#### 다. 50인 이상 80인 미만 어린이집

이 그룹에서는 총 4명의 보육교사가 FGI에 참여했다. 이들 중 30대가 2명, 40대가 2명, 현 어린이집 근무 경력은 비교적 짧은 경우가 2명(3년)이고 나머지 2명은 각각 7년과 10년으로 긴 편이었다. 4명 모두 보육교사 1급이나 2급 자격증을 갖고 있으며, 유치원 정교사 자격증 소지자도 2명 포함되어 있었다. 한편 이들 중 2명은 보조교사로 근무중이었다. 이들이 근무하는 어린이집 4개소 중 2곳은 민간, 2곳은 국공립 어린이집이었으며, 정교사 수는 3개소가 각각 10명(아동 현원 54~60명)이고 가장 적은 곳이 6명(아동 현원 57명)으로 다소 편차가 있었다. 따라서 정교사 대비 아동 현원 비율도 1: 5.4에서부터 1: 9.5까지의 편차를 보였다. 두 곳의 국공립 중 한 곳은 투담임제(한 반에 담임 2인 배정)를 시행 중에 있었다.

정규 보육교사의 근무시간은 오전 9시~오후 6시이며, 오전당직은 오전 8시~오후 5시 혹은 오전 7시 반~오후 5시 반, 오후당직은 오전 9시~오후 6시(6시 반)이지만 아이들이 모두 집에 갈 때까지 근무한다. 보조교사인 경우 한 명(국공립 1)은 풀타임으로 근무하지만 서류작업에 대한 책임은 없었고, 다른 한 명(국공립 2)의 경우 1일 4시간 근무하고 있다.

시간외 근무는 아이 돌봄과 관련된 업무가 아닌 평가 인증 서류 준비 및 행사 준비 때문에 해야 하는 경우가 대부분이다. 시간외 근무에 대해서는 원장 재량으로 수당이나 대체휴가로 보상해주는 곳도 있다고 하나, 본 FGI 참석자들의 경우 모두(국공립 포함) 그렇게 보상하는 곳이 한 곳도 없는 것으로 드러났다. 따라서 시간외 근무를 줄이기 위해 아이들 낮잠 시간에 쉬지 않고 이와 같은 행정업무를 보는 경우가 많다고 한다.

행사 있을 때 조금 늦게 퇴근하고, 애들 낮잠 자는 시간에 어떻게 해서든 일을 다 끝내려고 해요.(민간2)

한편 휴게시간이라고 정해진 시간이 없으며, 아이들 낮잠시간에 피곤한 선생님들은 쪽잠을 자는 상황이다. 점심시간에는 아이들 밥을 먼저 먹이고, 교사들은 돌아가면서 점심을 먹는 상황이라 점심시간을 휴게시간이라고 지칭하기는 어렵다는 데 모두 의견이 같았다. 휴게시간 부여를 의무화한 법 시행 이전과 비교할 때 달라진 점이 거의 없으나, 이전보다는 어린이집 내에서 쉴 때도 눈치를 덜 보게 되고 외출 나갈 때 당당해졌다는 장점은 있다고 한다. 휴게시간 보장을 위한 보조교사는 없으며, 오전 또는 오후 당직을 위한 목적으로 보조교사를 고용하고 있다고 응답했다.

민간 어린이집 교사 1의 경우 6~7세 통합반을 맡고 있으며, 아이들이 모여서 점심을 먹을 수 있고 낮잠 시간이 따로 있기 때문에, 원장은 이 시간을 휴게 시간이라고 주장한다고 했다. 그러나 그 시간에 쉬지 않고 행정업무를 보고 시간외 근무를 되도록 하지 않으려고 휴게시간에도 서류작업을 하는 편이라서, 휴게 시간이 없어도 좋으니 정규 근무 시간에 퇴근할 수 있으면 좋겠다고

말했다.

민간 어린이집 교사 2의 경우 돌보는 아이들 연령이 4세 이하로 어리고 발달정도의 편차가 심하기 때문에 점심시간에도 지도가 필요하며 따라서 점심시간도 근로 시간에 포함되어야 한다고 주장했다. 휴게 시간이 있다고 해도 설 수 없으며 실질적으로 설만한 휴게 공간도 없는 상황이라고 덧붙였다.

#### 라. 80인 이상 어린이집

이 그룹의 보육교사는 총 4명으로서, 연령층은 40대가 3명으로 가장 많고 30대 1명, 현 어린이집 근무 경력은 8년에서 13년 사이로 대체로 고호봉자였으며, 모두 보육교사 1급에 시설장 자격도 있는 경우가 대부분이었다. 이들이 근무하고 있는 네 곳 중 민간어린이집은 한 곳에 불과했고 나머지는 모두 국공립 어린이집이었다. 정교사 수 면에서는 제일 많은 곳이 26명(아동 현원 149명)에서 가장 적은 곳이 13명(아동 현원 114명)으로서, 대체적인 정교사 대비 아동 현원 비율은 가장 낮은 곳이 1:5.3에서 가장 높은 곳은 8.77에 달했다. 네 곳 중 두 곳은 투담임제(한 반에 담임 2인 배정)를 시행 중이었다.

보육교사의 정규 근무시간은 대체로 오전 9시에서 오후 6시까지였다(한 군데만 오전 8시30분에서 오후 5시30분까지). 오전 정규 근무시간 이전의 운영시간(즉 오전 7시30분에서 오전 9시까지)과 오후 정규 근무시간 이후의 운영시간(오후 6시에서 오후 7시30분까지)에는 시설별로 여건에 맞게 당직근무자를 지정하여 근무케 하고 있었다. 점심시간은 한 시간으로서, 이 시간 동안 보육교사는 아동들에 대한 점심지도와 본인의 점심식사를 겸하고 있었다. 점심식사 이후 1시에서 세시까지의 낮잠시간이다. 오후 4시 반 이후부터 아동들의 하원이 시작되고, 보육교사들의 정규 근무시간이 종료되는 6시 이후에는 그날의 저녁 당직 근무자가 귀가하지 않고 남은 아동을 돌보는 것으로 되어 있었다. 시간연장 보육을 하는 시설의 경우에는 마지막 아동이 귀가할 때까지 시간연장교사가 근무한다.

당직 교사의 근무시간은 통상 오전 당직인 경우 오전 7시반 출근 오후 5시 퇴근, 저녁 당직인 경우 오전 9시 출근 오후 7시30분 퇴근이다. 결국 당직이 있는 날은 오전 오후를 막론하고 9시간-10시간 가량을 근무하게 된다. 당직이 아닌 경우에도 여러 가지 여건 상 정규 퇴근시간에 맞춰 퇴근하는 것은 이례적이라고 한다. 일지 작성 등 잔무 혹은 늦은 회의 등으로 6시를 넘기기 일쑤이고 행사가 있기라도 하면 9-10시까지 근무하게 되는 경우도 있다고 한다. 이렇게 흔한 초과근무에 대해 수당으로 보상되는 경우는 4곳 중 한 곳 정도에 불과했다. 대체로 무급 초과근로가 만연한 것으로 판단된다. 영유아보육법에서는 당직교사의 초과근무에 대해 초과근로수당을 지급하도록 규정하고 있으나(영유아보육법 시행규칙 제10조 별표2: 보육교직원 배치기준), 국공립에서는 대체로 지켜지고 있으나 민간어린이집에서는 다음날 근로시간을 단축해주거나 모아서 휴가를 주는

방식으로 대체하고 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, 통상적으로 근로계약서나 취업규칙에 휴게시간이 명시되어 있기는 하지만, FGI참여자 대부분이 실제적으로 시행되어야 하는 요건이 아니라 서류상의 요식절차에 불과하다고 인식하고 있었다. 점심시간은 보육교사에게 있어서는 근무시간이라는 데 현장의 모두가 다 (시설장 포함) 동의하고 있다고 했고, 7월의 개정 근로기준법 시행 이전에는 근로계약서 상의 표기에 상관없이 각자 시설의 여건과 사정에 맞게 공식, 비공식적 휴게시간을 실시하였거나 혹은 실질적 휴게시간을 갖는게 불가능하니 휴게시간 없이 계속 근무하다가 한시간 일찍(오후 5시에) 퇴근하도록 하는 경우도 있었다고 한다.

그러다가 7월 시행과 맞물리면서 본격적으로 휴게시간을 언제로 할 것인가를 두고 공식적인 협의(시설장과 교사 사이에)가 진행되었다. 그 결과 낮잠시간을 휴게시간으로 정한 경우가 가장 많았고 한 곳에서는 오후 통합반(각 반별 활동을 끝내고 아동들이 본격 하원하기 전에 모두 한 곳에 모여 귀가를 준비하는 시간)이 시작하는 직후인 4시40분에서 한시간 동안을 휴게시간으로 정한 경우도 있었다.

저희도 7월에 원장님이 말씀하셔서 근로계약서 다시 썼고 ... 휴게시간 협의를 한 것이 4시40분부터 5시40분까지 휴게하고 6시에 퇴근하라고... (국공립2)

### 3. 요약

#### 가. 무급 시간외 근무가 빈번함

FGI에 참여한 보육교사들은 거의 대부분 오전 오후 당직, 서류 작성, 회의, 행사준비 및 마무리, 평가인증 준비 등의 이유로 잦은 시간외 근무를 수행하고 있으나 근로기준법 규정에 맞는 시간외 근무 수당을 받지 못하고 있다고 전했다. 수당을 받는 경우에도 근로기준법 기준에 못 미치는 정액 수당을 받거나, 금전적 보상을 받지 못하는 경우에 대체 휴가나 단축 근무 등 근무시간 조정을 통해 보상을 받기도 하고, 그 어떤 보상도 받지 못하고 지나가는 경우도 있는 것으로 파악되었다. 주말 보육에 대해서만 호봉에 비례한 시간외 근무수당을 받는 경우가 1곳(20인 이상 50인 미만 농촌지역), 주말 보육을 포함하여 모든 초과근무에 대해 시간외 근무수당을 받는 경우는 50-80인 미만 농촌지역에서 1곳, 80인 이상 농촌지역에서 3곳 등에 불과했다.

#### 나. 휴게시간은 대부분 낮잠시간에 편성되어 있으나 온전히 활용하기 어려움

휴게시간은 대부분 근로계약서 상에 명시되어 있으며, 주로 영유아들이 낮잠을 자는 시간(오후 1시에서 3시 사이)이 휴게시간으로 규정되어 있었다. 그러나 여러 가지 제약으로 인해 이 시간에

온전한 휴식을 갖기는 힘들다고 한다. 휴게시간에 제대로 쉴 수 없게 만드는 제약으로는 어린이집 유형별로 다소간의 차이는 있었으나 대부분 (1) 휴게공간의 부재, (2) 부모의 인식부족(특히 비도시 지역), (3) 타교사(보조교사 등)에게 자기 반 영유아를 맡기게 됨으로 인한 부채감·불안감, (4) 보조교사 충원 어려움(특히 비도시 지역), (5) 일지 작성 등 과중한 행정업무, (6) 휴게시간 담임교사의 부재시 발생할 수 있는 사건·사고에 대한 대응 매뉴얼 부재 등을 꼽았다.

드물게 오전 분반 활동이 시작되기 전인 오전 10시-11시(농촌지역 20-50미만 1곳), 오후 통합반 시작 시점인 15시-18시(농촌지역 50-80인 미만 1곳) 사이에 휴게시간을 운용중인 어린이집도 있었으나, 이를 제외한 나머지 어린이집들은 대부분 점심시간 후 낮잠시간을 휴게시간으로 지정하고 운영 중이었다. 각자 실정에 맞게 보조교사를 포함한 모든 보육교사들과 시설장까지 동원하여 순환 휴식을 위한 시간표를 만들고 실천하고자 노력하는 중이었으나, 앞서 열거한 여러 가지 제약 요건들 때문에 보육교사들이 온전한 휴식을 보장받기 어려운 실정이었다. 그 중에서 특히 휴게공간의 부재 문제와 과도한 행정업무, 휴게시간시 발생할 수 있는 사건·사고에 대한 대응 매뉴얼의 부재로 인한 교사들의 불안감 등이 가장 많이 지적된 제약 요인이라고 할 수 있다.

### 제 3 절 휴게시간 의무화에 대한 보육교사의 의견 및 개선요구

#### 1. 농촌지역

##### 가. 20인 미만 어린이집

휴게시간 의무화 법개정에 대해 일부 보육교사들은 휴식을 권리로 인식하게 되어 눈치를 덜 보고 당당하게 휴게시간을 가질 수 있어서 좋았다는 긍정적인 의견을 제시하기도 하였다.

휴게시간이 생기고 나니까 그래도 이걸 내 권리니까 병원 갈 때도 미안해서 말 못하고 그건 아니고 갔다가 오겠습니다 라고 하고 갈 수 있겠구나 하는 것은 있어요.(가정2)

어린이집 교사들은 휴게시간이 꼭 필요한 것임을 인지하고 있으며, 진정한 휴식시간을 갖기 위해서는 휴게시간을 일률적으로 정해서 지키기 보다는 근본적으로 교사 대 아동비율의 축소 등과 같이 근로의 절대 양을 줄이기 위한 노력이 선행되어야 한다고 주장했다.

써 보지 않아서 모르겠지만 선생님 말씀처럼 나를 위해서 바깥 놀이 갈 때 앞에 놀이터가 있는데 거기 경치가 너무 좋아요. 거기서 내 좋아하는 음악 들으면서 의자에 앉아서 이 경치 보면서 30분이라도 즐기고 들어

오면 참 좋겠다 생각했어요. 만약 그러면 정말 쓸 수 있는 시간이지 않을까....들어와서 퇴근할 때까지 못 한 번 제대로 갈아입고 뭐 할 수 없어요. 등원 순간부터 앞치마 입고 코 찢찢이 똥기저귀부터 시작해서, 모닝 똥부터 시작해서 똥으로 끝나니까. 그래서 휴게시간도 한 번씩 나를 어루만져 볼 수 있는 시간도 필요하고, 내 감정도 추스를 필요가 있더라고요. 꼭 필요해요.(가정2)

휴게시간 확보를 위해서는 보조교사의 투입이나 증원이 필요하다는 의견도 제시되었다. 그러나 규모가 작은 가정 어린이집의 경우 보조교사 충원이 현실적으로는 어렵다고 한다.

보조교사가 들어오면 감사하지요. 그런데 저희 어린이집은 보조교사가 들어올 수 없었어요. 체크할 때 인원이 안 차면(적정 보육아동 규모에 못 미치면) 보조교사가 못 들어오게 되어 있으니까. 그런데 인원수도 적은데 보조교사가 들어오면 감사한데 못 들어오니까 휴게시간을 잡아서 쓸 수 .... 없는 거지요. 보조교사가 배치되면 조금이라도 여유롭게 누워 있거나 나갔다가 오면 마음이 조금이라도 편할 수 있는데 저희는 보조교사가 없거든요.(가정1)

또한 보조교사를 충원하기 어려운 상황이라면, 휴게시간 만이라도 CCTV라도 끄도록 했으면 좋겠다는 의견도 있었다. 이는 가정 어린이집 여건에서는 별도 휴게공간 마련이 보육교사 충원만큼 절실하다는 의미일 것이다.

차라리 저는 그 시간에 CCTV라도 꺼주면 좋겠어요. 선생님들 누워 있는 것이 CCTV에서 찍히잖아요. 시에 서 감사 나오면 얘기 안 보고 누워 있다는 말도 나오거든요.(가정1)

#### 나. 20인 이상 50인 미만 어린이집

이 그룹의 보육교사들은 휴게시간 활용을 위해서는 무엇보다 충분한 보조교사의 지원이 필요하다고 주장했다. 각 어린이집에 필요한 보조교사 수만큼, 시차별(1시간씩 한 반에 투입)로 각 반에 전담 보조교사를 투입한다면 정교사가 휴게시간을 보장받을 수 있다는 것이다.

네. 그래서 (투담임인) 제가 부담이 없어요. 그래서 휴게시간 써 봤거든요. 보조교사 선생님 두고 담임(다른 담임)도 상주해 있는 상황이라서 할기분하게 병원 갔다가 왔어요. 우리 선생님이 있으니까. 그런데 제가 이 아이들 두고 보조교사만 있었으면 아파도 못 갔을 거 같아요.(국공립)

또한 보육교사 휴게시간 필요성에 대한 공지 및 교육을 통해 학부모의 인식 개선이 특히 필요한 것으로 나타났다. 농촌지역의 경우 아이들이 모두 집으로 돌아갈 때까지 담임교사도 무조건 남아있어야 한다는 인식이 강하기 때문이다.

저는 부모 인식 개선이라고 생각을 해요. 휴게시간이든 당직이라서 아침 일찍 갔다가 4시 반에 조금 일찍 퇴근하는데 내 아이는 6시까지 있는데 너는 왜 퇴근해? 나는 7시 반에 와서 4시 반에 퇴근한 것 뿐 인데. 아무리 백번 설명해도 내 아이가 5시에 있으면 선생님은 내 아이 두고 간 거예요. 그런 부모의 인식이에요. 하다못해 교사의 출퇴근도 그런데 휴게시간은 더 한다는 거지요.(가정1)

한편, 휴게시간을 충분히 활용하기 위해서는 설 수 있는 별도의 공간이 필요하다는 요구도 있었다. 특히, 농촌지역은 어린이집이 접근성이 좋지 않은 곳에 있기 때문에 휴게시간에 밖으로 나가는 것이 매우 어려운 실정이라고 한다. 집이 가까우면 좋겠지만 그렇지 않은 보육교사들은 휴게공간이 없는 경우 갈 곳이 없는 상황이다. 농촌지역의 경우 도시지역에 비해 휴게 공간 확충이 상대적으로 시급하다고 할 수 있다.

휴게공간이 없어서 산에 가요. 오기 힘든 오지에 있어서 엄마들도 잘 못 와요. 그래서 엄마들의 간섭은 없는 데 갈 데가 없어요.(국공립)

저희는 휴게공간을 배란다에 만들어 놓은 상태이긴 한데 너무 추워서 나갈 수 없어요. 평가인증 때문에 (휴게공간을) 만들었는데 평가인증 (업무) 때문에 근처에 나갈 수 없어요.(민간2)

보다 근본적으로는 교사 대 아동 비율을 줄이는 것이 필요하다는 의견도 강하게 제기되었다. 읍면지역은 정원 외로 아동을 더 받을 수 있는 추가보육이 가능해서 아이들 수가 늘어나면, 아이들을 돌보기가 더 힘든 환경이 된다고 한다. 더불어 평가 인증을 위한 서류 작성을 간소화시키는 등 업무의 절대량을 줄여주는 것이 필요하다는 의견도 제시되었다.

저는 이상적인 것은 교사 대 아동 비율 줄이는 것이 최고인 거고 현실적으로 타협할 거라면 대체 교사, 보조 교사 하나라도 제대로 붙여 주시면, 저희는 4시간짜리 누리 보조 선생님을, 4시간짜리 선생님 한 명으로 8명 선생님들이 그 휴게시간을 나눠서 가져요. 이게 국공립 현실이에요.(국공립)

보조교사가 21명 정도에 1명이거든요. 그 분만 있어도 저희는 숨통이 트이는 거지요. 저희 반에 1명만 있으면 휴게시간을 바라지 않고 화장실을 편하게 갈 수 있는 거지요.(민간3)

저희는 휴게시간 이야기 나왔을 때 사인을 또 해야겠다, 이런 식이었어요. 어차피 못 할 것을. 1시간을 충분히 쉬자 그게 아니고 차라리 1시간 일찍 끝내주지. 어차피 우리는 풀로 일 하고 쉬어도 스트레스고 안 쉬어도 스트레스니까 1시간 일찍 퇴근하거나 돈을 더 주면 더 낫지 않을까 라는 거지요. 그런데 그게 안 되면 보조 선생님을 충분히 고용할 수 있도록 하는 것이 맞는 거 같아요.(민간3)

저는 일단 휴게시간이 애들 낮잠 시간, 현실적으로 그 시간이잖아요. 그 시간에 저희가 할 업무가 있어서 쓰기 힘든 것도 있어서 일지나 다른 서류, 수업 준비, 업무를 간소화 시키는 것이 맞다고 보거든요.(민간1)

업무를 간소화 시키고 수업준비를 하는데도 시간이 굉장히 많이 걸리거든요. 그런 부분이 굳이 만들거나 준비를 하지 않아도 수업재료라도 풍부하게 제공이 되면 업무적으로라도 줄어들겠지요.(가정1)

#### 다. 50인 이상 80인 미만 어린이집

이 그룹 보육교사들은 휴게 시간 활용에 대해 긍정적인 변화를 크게 느끼고 있었고, 휴게시간을 안정적으로 활용할 수 있게 하기 위해서는 휴게 공간 마련, 서류작업 등 일부 잡무 경감, 인력 지원에 대한 개선 등이 필요하다고 하였다.



대부분의 FGI 참여자들은 휴게시간을 활용하기 위해 의무적으로 밖으로 나가야 하는 상황에 대해 부담감을 느끼고 있었으며, 교사들이 편하게 쉴 수 있는 휴게 공간이 생기면 좋을 것 같다고 하였다.

휴게시간 1시간이 있으면 정말 굉장히 유용하게 잘 쓸 것 같고요. 굳이 그런 공간이 있다면 저는 좋을 거 같아요. 거기서 쉴 수 있어서. 제가 병원 가거나 은행 갈 일이 아니라면, 어딘가 가 있어야 하는데 밖에서 계속 어디 다녀요. 그런 공간이 있으면 앉아서 핸드폰 해도 되고 누워 있을 수 있고.(민간1)

또한, 원아수첩 작성 등 서류작업 및 기타 제반 업무를 줄여도 휴게시간 활용에 도움이 될 수 있다고 하였다.

업무적으로도, 투담임이지만 업무적인 거 때문에 못 쉬는 경우도 많아요. 애들이 자도 못 쉬는 거의 수첩 해야 하고 가방 정리해야 하고 애들이 만든 작품 있으면 그것도 챙기고 옷도 챙겨야 하고 하니까 쉴 수 없어요. 그런 일도 줄여야 해요.(민간2)

#### 라. 80인 이상 어린이집

이 그룹 보육교사들은 우선 제대로 쉴 수 있는 여건이 안 되는데 굳이 휴게시간 활용을 강제하는 것은 보육현장에 대한 이해 부족의 소치라고 주장했다. 휴게시간을 의무화하기 전에 실질적으로 쉴 수 있는 여건을 만들어 줘야 한다는 것이다.

하지만 이 정책을 발표한 사람은 보육교사 직업 특성을 모르고 발표를 하신 거 같아요(중략). 실제로 쉴 수 있는 여건이 안 되는데 계속 쉬라고 하는 것이 가장 큰 애로사항이지요...(휴게시간이) 있다고 한들 쉴 수 있는 여건이 아니라는 거지요. 그런 것만 갖추어진다면 좋겠지만.(민간1)

한편 초등학교 1,2학년 교사의 경우 점심시간을 근로시간으로 인정하는 것과의 형평성 문제를 제기하며, 실질적으로 지켜지지 못할 휴게시간을 고집할 것이 아니라 휴게시간 없이 일하고 1시간 일찍 퇴근할 것을 요구하는 경우도 있었다.

초등 교사는 솔직히 초 1, 2학년은 식사 지도할 필요 없어요. 2살, 3살은 눈을 땔 수 없지만, 물론 그 선생님도 힘들겠지만 초등 교사는 아이들하고 밥 먹는 시간도 근무시간이라고 해서 8시간 근무를 법적으로 허용 하잖아요. 그러면 보육교사는 그들보다 노동강도가 커서 1시간 휴게시기보다 정말 8시간 풀 근무를 하고 퇴근을 했으면, 그게 아쉬운 생각이 들어요.(민간1).

이러한 문제의식은 보육교사 휴게시간 확보를 위해 국고를 들여 보조교사 인력을 보강하는 것이 과연 맞는 방향인가에 대한 문제제기로 연결되기도 했다. 결국 굳이 보육교사 휴게시간 확보를 위해 막대한 재원을 들여 보조교사 채용을 늘리기 보다는 보육교사의 절대 근무량(시간)을 줄이는 것이 더 효과적인 방법이라는 것이다.



굳이 보육교사 휴게시간이 나왔을 때 보조교사를 늘려서 쉴 수 있는 방안을 준다고 했는데 이걸 보육교사를 1시간을 쉬게 하면서 굳이 국고, 우리 세금을 이런 식으로 낭비를 해도 되나 하는 생각이 들어요. 물론 근무 중에 1시간을 쉬어서 힐링을 해서 아이들에게 더 따뜻하게 애정으로 돌본다는 것도 맞지만 그냥 근무시간을 줄여서 나는 짧게 근무하니까, 짧게 근무로 인해서 그것도 힐링이 될 수 있거든요. 굳이 늦게까지 일 하기보다 짧게 일 해서 어차피 일 하니까 짧고 굵게, 그런 마음도 있다고 생각하거든요. 보육교사의 휴게시간을 만들어 놓고 그 만든 것을 사용하게 하려고 또 다른 인력을 채용하고, 세감 낭비하는 것은 아니라고 생각하거든요.(민간 1)

또 다른 개선의견은 휴게 공간 확보와 관련된 의견들이다. 농촌지역의 특성상 도심과 떨어진 외곽에 위치하는 경우가 많기 때문에 별도의 휴게공간은 거의 필수적이라는 지적이다. 또한 진정한 휴게시간이 보장되려면 휴게공간이 일정한 요건을 갖추어야 한다, 여기서 일정한 요건이란 영유아들이 있는 곳과 완전히 분리된 독립성과 CCTV등 모니터링 범위에서도 벗어나 있는 자율성을 의미한다.

휴게공간이 당연히 있어야 하지요. 휴게공간 없이 일반적인 곳이면 나가서 뭐 할 수 있지만 산꼭대기는 할 게 없거든요, 휴게 공간을 마련해 놓고.(민간1)

저희는 교사실 안에 침대가 있는데 거기서 쉬다고 해서 다른 선생님들이 눈치를 주지 않아요. (그런데) 제가 거기서 쉬고 있는데 다른 선생님도 교사실에 오셔서 업무를 보시면 이 쪽은 이 쪽대로 신경이 쓰이는 거지요. 그래서 휴게공간이 생긴다면 교사실하고 완전히 분리 된 공간이 생겨야 한다고 생각해요.(국공립)

정말 아이들하고 분리 공간. 업무와 완전히 분리된 공간에서 편하게 쉴 수 있는. 쉬고 있는데 선생님, 아이가 어떻게 됐어요 하면 막 쫓아가거나 어제 일지 뭐가 틀렸는데 하고 업무 지시를 받는 공간이 아니고 정말 순수하게 쉴 수 있는.(민간1)

1시간을 풀로 쉬던 30분씩 쪼개서 쉬든 보육실이라는 아이들하고 같이 있는 공간에서 벗어나서 자유롭게 쉴 수 있는 시간이 되어야 해요... 아이들 공간에서 같이 1시간 있는 것하고 없는 공간에서 있는 거하고 확실히 달라요. 아이들 있는 공간에서, 낮잠 시간이라고 해도 풀로 다 자는 거 아니고 중간에 깨는 애도 있는데 그런 애를 돌보는 상황에서 벗어나는 거잖아요. CCTV에서 벗어나는 거 자체가.(국공립)

한편 휴게공간과는 별도로, 휴게시간에 발생할 수 있는 각종 사건사고에 대한 책임소재 문제 또한 보육교사들이 휴게시간 활용을 꺼리게 만드는 요인이라고 한다. 아무리 휴게공간과 휴게시간이 확보되어 있다고 하더라도, 자신이 책임지고 있던 영유아를 잠시 다른 보육교사(보조교사 포함)에게 맡기고 휴게시간을 가져야 하는 상황이라면 그 시간에 발생하는 사건사고에 대해 휴식을 취하러 현장에 부재했던 보육교사에게 여전히 책임을 묻는 것이 타당하냐에 대한 문제제기이다.

휴게공간을 만들어도 선생님이 그 시간에 빠지면 그 아이를 누가 돌보고 누군가 대신 봐도 복지부 지침에 정교사가 아이를 볼 수 있게 되어 있는데 만약 내가 쉬는 동안 사고가 생기면 책임은 보육교사에게 가니까 이걸 전혀 맞지 않아요.(민간 1)

시설장도 이런 문제점에 대해 충분히 이해하고 이를 바탕으로 시설 내 모든 이해관계자가 합의할 수 있는 지침이나 매뉴얼을 만들어서 휴게시간 중 발생하는 사건사고에 대한 대응 매뉴얼과 역할 분담 체계를 분명히 할 필요가 있다는 의견이 제시되기도 하였다.

저는 교사들이 편하게, 휴게시간을 마련해야 한다는 것을 전제 하에 말씀 드리는 거니까, 원장님들 인식을 개선해야 하고 정말 편하게, 내 쉬는 시간에 우리반 아이들 사건이나 사고 생겼을 때 그걸 어떻게 대처를 할지, 제대로 개선 방안이 되어 있다면 쉬는 것도 괜찮다고 생각해요.”(민간 1)

## 2. 도시지역

### 가. 20인 미만 어린이집

도시지역 20인 미만의 어린이집 종사자들은 진정한 휴게시간에 대해 “아이들 목소리와 아이들을 잠깐이라도 보지 않는 것”(민간2), “보육 시간이 줄어드는 것”(민간1)이라고 인식하는 것으로 나타났다. 이것은 보육교사들이 휴게시간을 제대로 활용하기 위해서는 교사 대 아동 비율<sup>17)</sup>이 줄거나 업무 부담이 경감되어야 한다는 것을 의미한다. 이를 위해 한 응답자는 어린이집 규모에 상관없이 보조교사가 충원될 필요가 있다고 이야기한다.

20인 이상이면 20이하든 저희가 원하는 것은 선생님들이 30분을 쉬든 1시간을 쉬든 마음 놓고 저희 선생님 대신에 대체 인력이 오셔서 봐 주셨으면 하는 것이 도움이 되는 거 같아요.(민간1)

그러나 보조교사 투입에 대해서 비판적인 입장도 있었는데, 이미 정교사와 아이들 간의 애착관계가 형성되어 있고 아동 각각의 개별적인 특성과 요구에 대해 보조교사가 일일이 다 파악할 수는 없는 상태에서 보조교사 투입은 돌봄의 질을 떨어트릴 수 있다는 것이 그 이유였다.

애들은 낮가림이 있고, 영아는 낮가림이 있고 아이들마다 잠자는 습관이 다르고 감기 든 아이들은 투약을 해야 하고 아이들마다 다 그걸 저희가 3월부터 계속 봐 왔던 패턴이 있어서...(민간2)

한편 강제적인 휴게시간 활용 보다는 전반적 근무시간 단축 혹은 근무시간 유연화의 필요성을 언급한 경우도 있었다. 물론 이러한 의견은 근로기준법 개정 취지에 대한 몰이해에서 비롯된 것이라고는 해도, 보육교사의 장시간 근로와 열악한 휴식 여건을 개선하기 위해서는 보다 더 근본적인 대책이 필요하다는 지적으로 읽힐 수도 있다고 판단된다.

휴게시간을 근무시간하고 연관 지어서 낮에 휴게 1시간 안 썼으면 1시간 빨리 퇴근할 수 있는 것도 괜찮을 것 같아요.(민간2)

17) 교사 대 아동의 적정비율을 묻는 질문에 대해 한 응답자는 “0세는 1:3이 힘들고 1:2. 3살은 1:3정도. 4살은 1:5가 가장 이상적인 거 같다”고 응답함.

### 나. 도시지역 20인 이상 50인 미만 어린이집

이 그룹의 보육교사들이 제시하는 휴게시간 관련 개선의견들은 다음과 같다. 우선, 휴게시간이 제대로 지켜지기 위해서는 형식적인 서류작업이 줄어야 한다는 주장이 지배적이었다.

휴게시간이 제대로만 지켜진다면 그 시간에 쉬고 에너지를 충전하고 좋은 시간인데 제대로 지켜지지 않아서 문제 같고 휴게시간보다, 아동학대가 일어난 곳이 다 평가인증 우수한 곳이에요. 형식적인 것으로 에너지를 소비하게 하지 말고 차라리 아이들에게 더 시간을 쏟을 수 있도록 평가인증, 키즈노트, 쓸데 없는 거 아예 못하게 하고 차라리 부모하고 상호작용, 귀가하거나 등원하면서 편하게 상호작용 하면서 이야기 하는 것으로 끝내지 하루 종일 있었던 것을 구구절절이 매일 쓴다는 것도 일이에요. 그것도 사진까지 찍어서 하루에 5장씩 매일 올려야 하고. 그거보다 차라리 그 에너지를 가지고 아이들에게 조금 더 사랑을 주고, 사람이 여유로우면 여유롭게 봐요. 누구의 실수도 여유롭게 봐 지는데 성인하고 인간관계에서 내가 힘들면 딱 이렇게 되는데 아가에게 더 할 수 밖에 없다고 생각이 들거든요. 현실적인 것은 쓸데 없는 업무를 줄여주고 평가인증이 왜 필요한지 모르겠어요. 그거 해도 거기서 우수 점수 받은 사람들. 아동수첩, 키즈노트 없애고.(민간1)

일단 진정한 휴게시간을 찾으려면 일이 줄어야 해요. 휴게시간에 일을 하잖아요. 이 일을 안 하면 집에 가서 하거나 끝나고 하거나 연장이니까 진정한 의미의 휴게를 못 하고 휴게시간은 일 하는 것이거든요. 저는 업무가 주는 것이 제일 중요하고.... 왜 낮잠 시간을 휴게시간이라고 생각하는지 모르겠어요. 그 때 수첩을 작성하고 안 자고 친구들을 방해하는 애들이 있거든요. 그러면 그 아이를 케어를 해야 하는데 왜 그 때가 휴게시간으로 생각을 하는지 모르겠어요. 그래서 일단 업무가 최소한 아이들에게 갈 수 있는 그런 업무가 줄어야 하고 낮잠 시간을 휴게시간으로 생각하지 않고 다른 시간에서 온전히 쉴 수 있는 시간이 확보가 되어야 한다고 생각해요.(국공립1)

또한 보조교사 활용을 더 적극적으로 해야 한다는 의견도 제시되었다. 보조인력을 통해 교사당 아동수를 줄여 보육교사에 대한 부담을 줄여야 한다는 것이다.

취업율을 다른 직업 만들어서 높이려고 하지 말고 반 안에 보조교사 한 명씩 투입해 주면 좋겠어요. (중략) 인력이 있어야 지켜질 수 있으니까 인력이 총원 안 되면, 보조교사가 필요해요.(국공립1)

보조교사를 시간도 최소한 6시간은 보조를 해 줘야 해요.(민간1)

물론 이에 대해 비판적인 시각을 보이는 교사도 있었다. 보조교사들이 투입된다고 하더라도 이들은 아이들을 직접적으로 돌보는 데에만 투입 될 뿐 보육교사들이 부담으로 인식하는 실질적인 업무를 맡기에는 어렵기 때문이라고 한다. 즉, 보조교사를 투입하더라도 실질적인 업무부담의 효과를 낮출 수 있을 것이라고 기대하지는 않는 것이다.

그런데 보조교사가 일 처리 하지 않잖아요. 저희가 힘든 것은 일적인 부분이고...(민간2)

어떤 FGI참석자는 “휴게시간은 어린이집 선생님에게 무의미한 시간”(민간2)이라며, 휴게시간 부여 강제에 대해 매우 부정적인 견해를 피력하기도 했다. 휴게시간이 있다고 하더라도 마음껏

실 수 있는 근무환경이 아니기 때문이라는 것인데, 이 교사는 근무 중 쉬는 시간보다 연월차 휴가의 자유로운 활용이 더 중요하다고 이야기했다.

#### 다. 도시지역 50인 이상 80인 미만 어린이집

이 그룹 보육교사들이 휴게시간 활용과 관련하여 보여준 가장 큰 불만은 정해진 휴게시간에 진짜로 쉴 수 없다는 것이다. 그리고 보다 근본적으로는 근무시간에 마칠 수 없는 평가인증 업무 등 각종 행정업무 때문에, 휴게시간 뿐만 아니라 정시퇴근이나 연차활용도 불가능하다는 것이다.

저희는 낮잠 시간이 있어서 그 시간에 쉬려고 하면 쉴 수 있어요. 그래서 이게 법이 생겼다고 해서 달라진 것도 없는데 제 생각에 휴게 시간이 아니고 9시 6시 지켜주고 연차를 쓰게 해 주면 좋겠어요. 그게 불만이 지 휴게시간은 저희 원도 그렇고 다른 원도 그렇고 적용 될 수 없는 법이라고 생각해서 차라리 연차를 하게 해 주거나 딱 근무 시간을 지켜주는 것이 먼저라고 생각해요.(민간1)

(휴게시간) 안 써도 돼요. 8시간만 딱 근무할 수 있게 해 주는 것이 좋지 않나. 휴게시간 포함 9시인데 1시간이 의미가 어떤 직장이든 필요 없을 거 같아요.(민간2)

저희가 아이들 보는 것이 힘들지 않거든요. 아이들하고 있으면 너무 행복하고 좋아요. 다만 원에서 일적인 것이 너무 힘들고요. 서류, 행사 준비가 너무 힘들지 아이들하고 있는 시간은 너무 재미가 있어요. 제가 준비한 거 가지고 수업하는 거 재미가 있고 아이들이 그걸 재미있게 따라주는 거 좋고, 그거하고 별개 문제 같아요.(민간2)

연차가 없어요. 거기 그런 거 사인하라고 해서 했는데 여름 방학, 겨울 방학 쉬고 제 것을 따로 챙겨서 선적 없고. 지금 아무 것도 지켜지는 거 없잖아요. 휴게시간도 없고 시간 외 수당도 없고 휴일에 나와서 근무해도 그 수당도 없고.(민간1)

따라서 휴게시간 보장은 모든 어린이집에서 현실적으로 지켜지기 어렵기 때문에 차라리 연차를 자유롭게 쓸 수 있게 보장해주거나 근무 시간 8시간을 보장해 달라는 요구가 가장 크다는 것이 드러났다.

휴게시간 활용을 위한 보조교사 고용과 관련해서는, 각 반에 보조교사 1명이 투입되는 것이 가장 이상적이나, 어린이집 1개소에 2-3명이라도 보충해야 하며 원아 20명 당 최소 1명의 보조교사가 필요하다는 것이 중론이었다. 현재 1명의 보조교사 추가 지원(그것도 가정어린이집 등에 우선해서)하는 것으로는 턱없이 부족하다는 것이다.

현재 1명의 보조교사(4시간)가 있는데, (근무)시간이 조금 애매해요. 오전 10시에서 2시거든요. 10시에서 4시로 해서 두 세 분 있으면 휴게시간에 도움이 될 수 있을 거 같아요”(민간1)

보조인력이 유아반 한 반에 몇 명, 그렇게 들어가는데 그 인원 늘리는 방법 밖에 없는 거 같아요. 어디 어린이집이든 보조교사 문제 같아요.”(국공립 2)

또한 보조교사를 채용하더라도 이들에게도 동일하게 근로기준법에서 정한 휴게시간(4시간 당 30분)을 부여해 주어야 하는데 이것을 할 여건이 되는 어린이집도 많지 않다고 한다.

원래 보조교사가 4시간 근무에 휴게시간이 30분이에요. 30분 더 오버해도 아무 문제가 안 된다고 직접 말씀하세요. 5시간에 4시간 급여를 주세요. 그런 곳이 많아요. 이런 거 자체가 안 지켜지는 것이 문제가 많은 거지요.(민간2)

#### 라. 도시지역 80인 이상 어린이집

이 그룹 보육교사들의 가장 흔한 불만 역시 정해진 휴게시간에 진짜로 쉴 수 없다는 것이었다.

저희는 6시에 칼퇴를 하기 위해서 그 시간(휴게시간)에 일을 해요. 그 때 일 안 하면 퇴근할 수 없어서 그 때라도 일을 해야 7시든 8시라도 퇴근해야 하니까....저희는 워낙 서류가 많아요. 낮잠 시간에 서류를 하는 것이 버거워서 휴게 시간에 1시간 해도 버겁거든요. 서류가 너무 많아서. 그래서 휴게시간에도 일 해요.(국공립2)

낮잠시간을 휴게시간으로 정한 경우에도 마찬가지였다. 영아반 등 상대적으로 아동의 연령이 낮은 반에서는 모든 아동들이 낮잠을 자기 때문에 그 시간에 교사의 휴식이 가능할 수도 있으나 유아반 등 연령이 높아질수록 아동들이 잠을 안자는 경우가 많기 때문에 교사가 그 시간에 온전한 휴식을 취한다는 것은 불가능하다고 한다.

저희는 원장님이 계속 쓰라고 하세요. 선생님 권한이고 당연한 거라고 하는데 다 이야기 들어보면 안 된다는 거 알고 계속 고민하고 있어요. 낮잠 시간에 같이 누워 있다가 애들 깨면 일어나고 항상 긴장 상태 같아요.(국공립1)

(낮잠시간에) 애기 반들, 0세부터 2세는 쉬는데 3세부터 7세 선생님은 한 번도 쉰 적 없어요(민간)

저희는 (휴게)장소를 마련해 줬어요. 그런데 그게 아이들이 특별활동하는 공간인데 거기만 CCTV가 안 보여서 거기에 가림막 치고 컴퓨터 한 대 넣어주고 만들어 줬는데 저희는 유아반이라서 낮잠 시간이 없어서 어디 나갈 수 없어요. 불안해서.(국공립2)

결국, 시설장이 아무리 선의를 가지고 낮잠시간을 협의해서 정하고 시행하려고 해도 보육업무 자체의 특성 상 진짜로 휴게시간을 갖는 것이 불가능하기 때문에 그런 노력들이 아무 소용이 없다는 것이다.

저희(어린이집)는 쉴 수 있는 시간을 만들어 줬어요. 타임 테이블을 짜 줬는데 그 시간에 누가 교사가 아이들 안 보고, 나가는데 불안한 거지요....가끔 그래도 쉬면 15분? ..... 무슨 의미가 있는 휴게 시간인지. 원장님은 쉬라고 하셨고 공간도 마련해 주셨어요. 그런데 그럴 못 하는 환경이 어린이집 환경 같아요. 원장님을 처벌하고 그게 아니고 그걸 할 수 없는 거 가지고 하라고 하니까.(국공립1)

따라서 실질적으로 쉴 수 없는 상황임에도 휴게시간을 강제로 갖게 해서 결과적으로 근로시간만 더 늘어난 셈이 되었다는 지적도 나왔다. 즉, 과거에는 휴게시간을 갖는 게 사실상 불가능하다는 것을 서로 알고 있었으므로 시설장과 보육교사가 협의하여 휴게시간 없이 8시간을 근무하고 오후 5시에 퇴근하는 것이 가능했는데, 휴게시간 의무화가 시행되면서부터 실제로 쉬지도 못하는 휴게시간을 한 시간 강제로 산입하는 바람에 퇴근시간이 6시로 늦춰져 사실상 근무시간만 한 시간 더 늘어난 셈이라는 것이다.

저희는 휴게시간 없을 때 5시 퇴근이었어요. 그래서 제가 집에 가서 일 해도 5시에 나갈 수 있는 것이 있었는데 이번에 법이 바뀌면서 무조건 6시까지 일 해야 하니까, 퇴근 시간이 6시로 정해져서 저희 선생님은 안 좋아하시거든요. 여차피 휴게시간에도 일 하니까 집에 가서 일 하는 것이 차라리 낫다 이거든요.(국공립3)

또한 휴게시간 실시와 관련해서 젊은 신입 교사들과 경력이 많은 중견 교사들 간에 휴게시간 활용 태도의 상이함에서 비롯되는 갈등의 가능성도 엿보였다.

그런데 젊은 분들은 마인드가 다른게, 불안해서 못 나간다고 했잖아요. 요즘 젊은 선생님들은 ..... 상관없어 해요. 그런 경우 원장님이 휴게 시간이 일 하지 말고 나가고 싶을 때 나가라고 하니 진짜 나가시더라고요. 그리고 일이 있는데 그냥 나 몰라라 하고 6시에 퇴근하세요. 그러면 경력자 선생님이 그 일을 끌어안고 하시거든요. 안 그러면 원장님에게 혼나서, 신입을 관리를 하는 것도 저희 역할이기 때문에...(국공립3)

결국, 이번 휴게시간 부여 의무화 조치에 대한 가장 큰 불만은 정부가 실질적으로 쉴 수 있는 여건을 만들어 주고 나서 휴게시간 부여를 강제해야 하는데 그런 절차도 없이 현장의 요구를 무시한 채 법 개정과 시행을 밀어붙였다는 데서 비롯된 것이라고 할 수 있다.

휴게시간을 만들어 주셨으면 휴게시간에 보조교사를 지원해 주시거나 아니면 휴게시간에 해야 할 업무를 줄여주시거나. 근무 시간 안에 휴게시간 넣어주시면 그걸 효율적으로 쓸 수 있게 해 주셔야 하는데 그거 없이 그냥 일단 휴게시간 1시간 넣으세요 라고 해서 근로 계약서 다시 쓰세요 라고 하니 원장님도 멘붕 상태가 오셔서 이걸 내가 어떻게 효율적으로 해야 하나...(국공립3)

따라서 휴게시간 활용 관련 요구사항 중에는 각종 문서작성에 요구되는 시간이 휴게시간 활용을 저해하는 가장 큰 요소라고 지적하면서 평가인증 등에 필요한 각종 서류 및 문서 작업의 양을 줄여줄 것을 요구하는 경우가 가장 많았다.

서류 부분을 조금 줄였으면 좋겠어요....평가인증도 손 봐서... 아예 없애라는 거 아닌데 간소화가 필요하고 평가인증 뿐 아니라 모니터링도 있거든요. 3번 와요. 그거도 평가인증이에요. 1년 동안 평가인증 3번 하니 까 그것도 손 봐야 하고 와서 모니터링 하면....형식적인 것들이 너무 많아, 취소하듯이, 그게 매뉴얼이 있어요. 그걸 외워야 해요. 그런 것이 다 없어져야 하지 않나 생각이 들어요.(국공립1)

또한 보조인력 채용에 있어서 실제로 교사들의 휴게시간 활용에 도움이 될 정도로 충분한 보조인력이 채용되기는 현실적으로 어려움이 있음을 지적하면서도 현재 1명보다는 더 많은 지원이 있어야 함을 피력하는 경우도 있었다.

제일 좋은 것은 점심시간이 가장 효율적이예요. 그렇게 큰 사고가 일어나지 않는 시간이예요.,,그리고 보조 교사가 와서 문제 없이 이루어질 수 있는 시간이 점심시간이라서 그 때 와서 해 주시면 좋은데.... 교사가 12명인데 12시간의 시간을 메워주려면 안 되잖아요...최소 12시간 일 하시려면 4시간씩 일 하셔도 3-4명이 와야 하는데 그런 정부 지원을 받는 것도 쉽지 않고..(국공립3)

그러나 보다 더 근본적인 조치로서, 아동대 교사 비율을 축소하거나 휴게시간 부여를 강제할 것이 아니라 법으로 보장된 연차휴가를 사용할 수 있게 강제하는 것이 더 시급하다고 주장하는 경우도 있었다.

교사 대 아동 비율을 줄이면 심리적 스트레스나 육체적 스트레스 덜 받지요. 사고 덜 나고. (국공립3)

저는 휴게 시간 이전에 연차법을 잡아야 하지 않나 하는 아쉬움이 있어요. 어린이집이 아무리 구립이라고 해도 연차 잘 못 쉬거든요. 여름, 겨울에 휴가 딱 쉬고 그 외에 연차를 쓸 수 없는 상황일 때가 있거든요. 구립이어도. 왜 휴게 시간을 먼저 잡았는지 이해 안 되는데 연차법을 잡아야 하지 하는 아쉬움이 있어요. 지금 설 수도 없는데 무슨 중간에 1시간을 쉬라고 하나, 이해할 수 없는, 발상이 이해할 수 없었어요.(국공립1)

### 3. 요약

#### 가. 근무량을 줄이기 위한 근본적 대책

휴게시간이 아무리 명확하게 정해져 있고 그 시간에 휴식을 취할 수 있는 물리적·제도적 여건이 잘 갖추어져 있다고 하더라도 보육교사의 절대 업무량이 줄어들지 않으면 아무 소용이 없다는 것이 FGI에 참여한 보육교사들의 한결같은 주장이었다. 평가인증을 위한 각종 일지 및 작성 서류들이 산적한 상태에서는 보장된 휴게시간조차 쪼개서 서류 작업을 할 수 밖에 없다는 것이다. 따라서 평가인증 서류 간소화 등 행정업무 경감, 교사 대 아동 비율 축소 등을 휴게시간 활용을 보장해 줄 근본적 대책으로 요구하고 있다.

#### 나. 휴게 공간 확보 및 확충

별도의 휴게 공간이 마련될 필요가 있다는 것 또한 빈번히 지적되었다. 휴게공간은 보육실과 분리되고 교사실과도 분리된 공간이어야 하며, CCTV 감시로부터도 자유로워야 하고, 실제로 휴식을 취하는데 필요한 적합한 집기들이 비치되어 있어야 한다는 것이 보육교사들의 희망사항이었다.

현행 평가인증 절차에 따르면 휴게공간이 마련되어 있지 않을 경우 1점의 감점을 받게 되는데, 이를 회피하기 위한 수단으로서가 아니라 실제로 보육교사들이 휴식을 취할 수 있는 공간으로서의 여건을 갖추어야 한다는 것이다.

#### 다. 보조교사 추가 총원

현재 보건복지부가 예산을 확보하여 지원하기로 한 보조교사 인력 규모로는 모든 보육교사의 휴게시간 보장에 턱없이 모자란다는 것이 일치된 의견이었으나, 추가로 보조교사를 더 총원하는 것에 대해서는 대부분 필요하다는 입장이었으나 부정적인 견해를 피력하는 경우도 있었다. 추가적인 보조교사 총원이 필요하다는 쪽에서는 휴게시간 중에 일정한 시차를 두고 각 분반 당 1명의 보조교사가 배치될 수 있을 정도로 보조교사의 추가 배치가 이루어져야 한다는 의견이 지배적이었으며, 단순한 수의 증가 뿐 아니라 그들의 직무영역과 범위에 대한 재규정 - 정교사 부재시 맡은 반의 영유아들에 대한 책임 있는 돌봄을 요구하는 정도의 - 도 필요하다는 의견을 제시했다. 한편 보조교사 추가 투입에 대해 부정적인 입장을 피력하는 쪽에서는 단순히 정교사의 휴게시간 보장을 위해 막대한 국고를 투입하는 것이 타당한가 라는 근본적인 문제를 제기하면서, 보조교사 투입보다는 정교사 수의 확대를 통한 교사 대 아동비율 축소, 근무시간의 축소 등이 필요하다고 주장했다.

#### 라. 휴게시간 중에 발생할 수 있는 사건·사고에 대한 대응 매뉴얼

보육교사들이 휴게시간을 가지려면 어떤 방식으로든 자신이 맡고 있던 영유아들에 대한 돌봄을 일정 시간 타 교사(보조교사 포함)가 대신하도록 할 수 밖에 없다. 만의 하나 본인이 휴게시간 활용을 위해 자리를 비운 사이 영유아들에게 사고가 발생하게 될 경우 책임소재가 불명확하거나 궁극적으로 담임교사인 자신이 책임을 져야하는 상황에 대해 아무런 대비책이 없다는 것은 큰 문제가 아닐 수 없다. 따라서 보조교사를 투입하든, 정교사들 간 품앗이를 하든, 담임교사들이 낮잠시간이나 통합반 운영시간에 돌아가면서 휴식을 취할 수 있으려면 이 시간 중에 발생할 영유아 사건 사고에 대한 대응 매뉴얼이 반드시 준비되어 있어야 하고, 거기에는 휴게시간 사고 발생시 초동 대응과 휴게 중인 담임교사와의 연계 대응에 대한 자세한 지침이 포함되어 책임소재의 불명확성을 사전에 최소화할 수 있어야 한다는 것이 FGI 참석자들의 한결 같은 지적이었다.



#### 마. 여타 근로기준법 요건 준수

근로기준법에는 휴게시간에 대한 요건만 규정되어 있는 것이 아니라 보육교사들의 근로조건 향상에 더 크게 기여할 수 있는 중요한 규정들이 있는데, 휴게시간 쟁점에 가려 정작 더 중요한 이 요건들이 준수되지 않는 것에 대해서는 별다른 관심이 없다고 FGI 참여자들은 지적한다. 따라서 휴게시간 뿐만 아니라 근로기준법에 명시된 시간외 수당, 유급연차 휴가 등도 법령에 명시된 기준을 준수하여 제공될 필요가 있다는 것이 보육교사들 대부분의 일관된 요청이었다.



## 제5장 정책 제언

### 제 1 절 충분한 인력 배치 및 추가 지원의 확대

#### 1. 비담임 교사 지원 확대

가. 보육 담당 인력(보조교사, 비담임교사 등) 지원 확대 필요

보육교사의 실질적 휴게 시간을 보장하기 위해서는 보육교사의 업무를 완전히 대체할 수 있는 인력의 투입이 필요한 상황이다. 현재 보육교사의 휴게시간은 주로 영아반의 경우에는 반의 통합을 통해 낮잠시간을 활용하여 두 명 중 한 명의 보육교사가 휴게를 활용하는 경우와 유아반의 경우 특별활동 및 하원 시간(혹은 등원 시간) 등에 보조교사가 배치되는 방법이라 볼 수 있다. 즉, 영아반 이든 유아반이든 정상적인 보육활동이 가능하기 위해서는 보육교사의 휴게를 완전히 전담하여 맡아줄 또 다른 보육교사가 필요하다는 점을 알 수 있다.

그렇지만, 현실에서는 2018년 하반기 보육교사의 휴게시간 도입 이후 보조교사(하루 4시간) 6,000명이 추가 투입되었으며, 2019년에는 9,000명에 대한 추가 지원이 계획되어 있어 보육교사 휴게 시간과 관련하여 총 15,000명의 보조교사가 추가 투입되는 상황이다. 이처럼 보조교사 지원이 소규모에 그친 것은 기존에 이미 배치되어 있던 보조교사 인력을 활용할 수 있다는 점 때문인데, 2017년 12월 31일 기준 보조교사는 19,724명, 누리과정(비담임) 보조교사(30시간 이상) 인력 4,229

명, 누리과정(비담임) 보조교사(30시간 미만) 5,210명 등 총 29,163명이 배치되어 있었다(보육통계, 2017<sup>18</sup>). 원당 한명의 보조교사가 배치되어 있다고 가정한다면 올해 추가 투입된 인력까지 총 35,163명의 보조교사가 있는 것으로, 산술적으로 약 5,000개소<sup>19</sup>의 어린이집에 보조교사가 배치되지 못하고 있는 실정이다. 하지만, 이때 어린이집 규모에 따라 학급 수가 많은 어린이집의 경우에는 보조교사의 추가 배치가 필요하기 때문에 현재 지원되고 있는 보조교사의 수는 현장의 필요에 많이 모자란 수준이라는 점을 쉽게 짐작할 수 있다. 무엇보다 이번에 추가 배치된 인력이 아닌 기존에 이미 배치된 인력은 보육교사의 휴게 시간 보장을 위해서가 아니라 보육서비스 질 제고 측면에서 기존에 이미 투입된 인력으로, 이들에게 보육교사 휴게시간을 보장하는 업무를 부여하는 것이 타당한가에 대한 논란의 여지가 있다.

한편, 보조교사의 수 뿐 아니라 현재 지원되는 보조교사의 역할에 대한 논란을 감안할 때, 추후 배치되어야 하는 인력은 보조교사보다는 비담임 교사 형태의 보조 교사여야 할 필요성이 높다고 보여진다. 물론 현재 보조교사도 보육교사 자격을 소지한 인력들로 자격 측면에서는 담임교사와 큰 차이를 보이지 않는다고 볼 수 있다. 하지만, 실제 단시간 근로를 전제로 한 보조교사의 경우 담임교사의 업무를 완전히 대체하기에는 무리가 있다는 것이 현장의 일반적인 견해이다. 특히 영유아들의 경우에는 낯선 사람에 대한 낯가림을 하기도 하고 보육교사 휴게 시간 중 사고 위험이 높아지기도 하기 때문에, 자격 여부와 무관하게 보조교사로 하여금 담임교사의 업무를 대체시키기에는 어려움이 있다는 것이다. 그렇기 때문에 현장에서는 보조교사보다는 전일제 비담임 교사(일종의 부담임 교사)를 더욱 선호하는 것으로 나타났다.

결국 보육교사의 실질적인 휴게를 보장하기 위해서는 보육교사의 휴게로 인한 보육공백을 메워 줄 수 있는 인력의 확충이 요구되는 상황이며, 이때 투입되는 지원 인력은 첫째 보조교사보다는 보육교사 업무를 완전히 대체 가능한 비담임 교사일 것, 둘째 가능한 추가 인력의 근로시간은 휴게의 보장 뿐 아니라 기존 보육교사 보조업무를 위한 근로시간을 감안하여 현행 4시간보다는 긴 장시간 근로자 일 것, 셋째 기관별 담임교사 수 등을 고려하여 보조교사의 지원 시간 혹은 인력을 차등 지원 할 것 등으로 요약될 수 있다.

#### 나. 보육 담당 인력의 다각화

문제는 이러한 지원을 하기 위해서는 상당한 정도의 인력 지원에 대한 예산 확보가 필요한 상황으로, 단기적으로 지원 가능한 예산 범위 내에서 우선순위를 정해 보조교사를 추가 지원하는 것은 당분간 부득이 하다고 사료된다. 다만, 이 과정에서 어떠한 형태의 지원 인력을 얼마나 활용할

18) 엑셀파일 35. 어린이집 보육교직원 현황 참조(2017. 12. 31 기준).

19) 2017. 12. 31 기준 어린이집 개소수는 총 40,238개소임(보육통계, 2017).

것인지에 대해서는 기관 상황을 고려한 차등적 지원을 실시하는 것이 필요하다고 보여진다. 즉, 모든 기관에 4시간 보조교사를 지원하기 보다는 기관의 규모와 인력 배치 현황, 기관의 필요 등을 감안하여 좀 더 자유롭고 융통성 있는 인력 운영이 가능하도록 좀 더 다양한 형태의 인력(교사)을 투입하는 것에 대한 적극적 검토가 요구된다. 또한, 이처럼 추가적인 보육 인력의 지원 방식을 다각화해 나가는 과정에서 장기적으로는 보조교사가 아닌 비담임 교사의 추가 배치가 점차 많아지는 형태로 지원함으로써, 보육교사의 휴게 시간 보장 뿐 아니라 궁극적으로 보육서비스의 질 제고에 기여할 것으로 기대된다.

#### 다. 보조 교사 투입 인력 규모 및 예상 소요 비용

지금부터는 현재 상황을 고려하여 전체적으로 어린이집에 배치되어야 하는 보조교사의 규모와 이에 따르는 예상 소요 비용을 간략히 살펴보고자 한다. 산출을 위해서는 우선 보조교사의 배치 기준이 필요한데, 본 연구에서는 표준보육비 산출 모형에서 제안된 어린이집 규모별 인력 배치 모형을 참조하여, 어린이집 규모별 보조교사 배치 기준을 정한 다음, 실제 2017년 12월 31일 기준 규모별 어린이집 개소 수를 산출하여 곱하는 방식으로 보조교사 필요 인력을 산출하였다. 이때, 보조교사 배치 기준은 표준보육비 산출 모형 중 1안(12시간 운영 기준)을 활용하였는데, 이는 현재 어린이집 운영시간이 12시간에서 변동이 없다는 가정 하에 총 3개의 인력 배치 모형 중 최소 인력을 배치하는 안이다. 즉, 표준보육비 산출 모형의 2안이나 3안의 인력배치 기준을 적용할 경우에는 본 연구보다 보조교사 투입 필요 인력의 수가 증가할 것이며, 운영시간을 12시간 이하(8시간 혹은 6시간)으로 조정할 경우에는 보조교사의 투입 인력이 약간 감소할 수 있다.

어린이집 규모별 보조교사는 50인 이하 어린이집은 8시간 보조교사 1명, 77인 어린이집은 4시간 보조교사 2명(영아반과 유아반을 구분하여 배치), 97인 규모 어린이집은 4시간 보조교사 3명, 124인과 142인 어린이집은 4시간 보조교사 4명, 169인 어린이집은 4시간 보조교사 5명이 배치가 필요한 상황이다. 이를 본 연구와 접목하여 생각해볼 때, 예를 들어 77인 규모 어린이집의 경우 총 7개 학급으로 구성되고 교사가 7명(원장 포함 8명)이므로 하루 총 7시간의 휴게시간에 대한 보조 인력이 필요한 상황이므로, 총 8시간의 보조교사가 배치될 경우 휴게를 보완할 수는 있을 것으로 판단된다.

이때, 보조교사의 배치 기준은 실제 보장되어야 하는 휴게시간보다 약간 긴 시간을 가정하고 있는데, 이는 보조교사의 역할이 단순히 휴게시간만을 보장하는 것이 아닌 보육교사의 업무를 분담하고 무엇보다 12시간이라는 장시간 근로에 대한 업무 대체를 포함하고 있기 때문이다. 즉, 휴게 시간 뿐 아니라 하루 8시간 근로(휴게 포함 9시간)라는 보육교사의 근로시간을 감안할 때, 하루 3시간의 보육공백을 채워주는 추가 인력으로서의 의미가 있으며, 따라서 이러한 보조교사 배치 기준은 최소 인력 배치에 해당한다고 볼 수 있다.

〈표 5-1〉 어린이집 규모별 반 구성 및 인력 배치 모형

단위: 명, 시간

구분	20인	50인	77인	97인	124인	142인	169인
원장	(1)	1	1	1	1	1	1
보육교사	0세아반	1	1	1	1	1	2
	1세아반	2	1	1	2	2	2
	2세아반	1	1	2	2	3	3
	3세아반	-	1	1	2	2	3
	4세아 이상반	-	1	2	2	3	3
학급 수	4개반	5개반	7개반	9개반	11개반	13개반	15개반
보조교사	8시간(1)	8시간(1)	4시간(2)	4시간(3)	4시간(4)	4시간(4)	4시간(5)

주: 1) 아래 자료(표준 보육비 산출 모형)에 제시된 다양한 인력 배치 모형 중 제 1안의 12시간(현행 운영시간 적용) 모형을 기준으로 함. 이때, 총 3개 안 중에서 1안이 최소 인력 배치 기준 모형임.

2) 괄호 안의 숫자는 인력의 수.

3) 표준보육비 모형 1안은 어린이집 규모와 무관하게 담임교사에 대한 시간의 수당 지급을 전제로 한 모형으로, 보조교사 배치를 최소화한 모형임.

자료: 최윤경 외(2017). 〈표 IV-2-1〉과 [그림 IV-2-1]부터 [그림 IV-2-3]를 참조하여 재구성함.

이러한 인력 배치 모형을 기준으로 각 규모별 어린이집 개소 수를 감안하여, 투입이 필요한 보조교사의 수를 산출해 보면, 현행 지원 기준인 4시간 기준 보조교사는 총 9만489명이 필요한 상황이다. 어린이집 규모별로는 20인 이하 어린이집의 개소 수가 가장 많아서 약 4만430명이 필요하고, 161인 이상 어린이집의 경우 4,355명 정도의 투입이 필요한 상황이다.

〈표 5-2〉 어린이집 규모별 개소 수 및 투입 예상 보조교사 수

단위: 명, 시간

(보육통계 기준) 어린이집 규모	20인이하	20~49인	50~80인	81~99인	100~160인	161인이상
개소 수	20,215	9,463	4,533	2,912	2,244	871
학급 수	4개반	5개반	7개반	9개반	12개반	15개반
보조교사 배치기준	8시간(1)	8시간(1)	4시간(2)	4시간(3)	4시간(4)	4시간(5)
투입예상 보조교사	8시간 기준	20,215	9,463	4,533	4,368	4,488
	4시간 기준	40,430	18,926	9,066	8,736	8,976

주: 1) 개소 수는 보육통계의 어린이집 규모를 기준으로 하며, 학급 수는 표준보육비 모형을 참조하여 재구성.

2) 괄호 안의 숫자는 인력의 수를 의미함.

자료: 1) 보건복지부(2017). 2017 보육통계. 정원규모별 어린이집 설치 현황(엑셀시트 10).

2) 최윤경 외(2017). 〈표 IV-2-1〉과 [그림 IV-2-1]부터 [그림 IV-2-3]를 참조하여 재구성함.

이를 기준으로 2018년 기준(1일 4시간 기준) 보조교사 인건비<sup>20)</sup> 지원 기준인 월 83만2천원을 적용하면 월 753억원, 연간 9,034억원의 재원이 소요될 것으로 예상된다. 이때, 앞서 살펴본 바와 같이 이미 지원이 되고 있는 보조교사가 4시간 기준으로 약 39,392명<sup>21)</sup>이므로, 추가 지원이 필요한 인력의 수는 51,097명 정도라 할 수 있다. 이렇듯 추가적으로 지원이 필요한 인력에 대한 추가 투입 예산은 월 425억원, 연간 5,102억원의 추가 재원이 필요한 상황이다.

〈표 5-3〉 예상 소요 비용

단위: 명, 억원

	인력 배치 기준 적용	기 지원 인력 수	추가 지원 필요
투입예산 보조교사 수(4시간 기준)	90,489	39,392	51,097
예상 소요 비용(월)	753	328	425
예상 소요 비용(연)	9,034	3,933	5,102

주: 1) 보조교사 인건비는 2018년 지원 기준(1일 4시간 기준 월 83만2천원)을 준용함.  
2) 억원 단위로 반올림함.

하지만, 이와 같이 산출된 인력 및 예산은 모든 어린이집에 표준보육비 모형 상의 학급 구성과 인력배치를 감안하여 4시간 보조교사 지원을 실시한다는 가정 하에 산출된 것으로, 실제로 모든 어린이집이 표준보육비 모형과 같은 학급 구성을 가지고 있는 것은 아니다. 무엇보다 현재 보조교사 지원 기준인 정원충족율 80% 이상<sup>22)</sup> 평가인증 기관에 한하여 영아반 학급이 2학급 당 한명의 보조교사를 지원한다는 기준 등을 적용하면, 2019년 지원될 15,000명(2018년 하반기 추가지원 6,000명 포함)으로도 충분할 것이라는 점이 정부의 입장이다. 즉, 〈표 5-3〉은 보조교사 지원 기준 등을 전혀 고려하지 않고 무조건 모두 지원한다는 가정 하에 산출된 값으로, 보조교사 지원 조건에 부합하는 어린이집으로 한정할 경우 추가 지원 인력은 이보다 크게 줄어들 것이다. 다만, 현재로서는 어린이집별 영아반 학급 수 등을 식별할 수 있는 통계 자료가 부재하기 때문에 이를 감안한 정확한 필요 인력을 산출하기 어려운 한계가 있다. 한편, 현행 보조교사 지원 기준과 관련해서는 2018년 하반기 휴게시간 도입 이후 많이 완화되긴 했으나 이보다 더 완화되어야 한다는 주장이 계속해서 제기되고 있다. 이에 대해서는 이하의 5절에서 좀 더 논의하도록 한다.

20) 비목상으로는 운영비에 속함.

21) 보조교사 19,724명, 30시간 이상 보조교사 4,229명은 8시간 지원으로 간주하여 4시간 기준으로 총 8,458명, 30시간 미만 보조교사는 4시간으로 간주하여 5,210명, 휴게시간 관련 보조교사 추가 지원 6,000명을 합산한 수치임.

22) 농어촌 및 준농어촌 어린이집의 경우 60%.

## 2. 보육도우미 지원에 대한 교육 강화 및 지원 확대

앞서 살펴본 바와 같이, 보육교사의 휴게를 실질적으로 보장하기 위해서는 현재 지원되고 있는 예산의 2배 이상의 추가 재원 확보가 필요한 상황으로, 단기적으로 보조교사의 지원 확대만으로는 보육교사의 휴게시간 보장이 어려움을 짐작할 수 있다. 따라서, 보육 업무를 담당할 수 있는 인력(보조교사 혹은 비담임 교사 등) 이 외에 보육 교사의 잡무를 경감하거나 대체해 줄 인력의 추가 투입을 통해 실질적인 보육교사 휴게시간이 보장되도록 하는 방안에 대한 적극적 검토가 요구된다. 이때, 보육교사들이 특히 휴게를 갖고 싶고 지원되길 희망하는 업무는 청소, 등하원 차량 지도 등으로, 이러한 업무를 대체해 줄 수 있는 보육도우미의 지원을 확대하는 것이 단기적으로 효과적인 것으로 사료된다.

단, 이러한 보육도우미의 경우 어린이집 원장에 따라 호불호가 갈리는 특성이 있는데, 이는 주로 보육도우미의 어린이집에 대한 이해 부족과 서비스의 질 때문이라 볼 수 있다. 즉, 보육도우미가 실질적으로 업무 경감에 도움이 되지 않으면서 오히려 원 운영에 있어 번거로운 절차를 가중시키는 경우가 발생하기 때문이다. 이는 주로 현재 어린이집에 지원되는 보육도우미가 고용노동부 등에서 실시하는 일자리 창출 사업의 맥락에서 중고령 여성을 중심으로 지원되고 있는 것과 관련이 높다. 보육도우미임에도 불구하고 일자리 사업에서 비용을 지원하다보니 보육 현장에 대한 이해가 없이 해당 업무에 대한 이해만을 가지고 배치되는 경우들이 종종 발생하여, 실질적인 도움이 되지 못한다는 것이다.

그러므로, 어린이집에 지원되는 보육도우미의 경우에는 주된 업무가 청소 혹은 차량 도우미와 같이 직접적 보육을 담당하는 업무가 아니라 할지라도, 어린이집이나 보육 업무에 대한 기초적인 교육을 실시한 상태에서 현장에 배치될 수 있도록 해야 하며, 아동 관련 범죄 기록 등에 대한 확인을 통해 적절한 인력이 현장에 배치될 수 있도록 하는 지원 체계의 마련이 시급한 상황이다. 즉, 보육도우미에 대한 인건비 지원은 일자리 사업을 통해 이뤄지더라도, 기본적으로 어린이집에 배치되는 지원 인력에 대해서는 육아종합지원센터 등을 통해 신원 조회 및 어린이집 및 아동에 대한 이해 교육을 거칠 수 있도록 하는 절차를 마련하는 것이 필요한 상황이다.

### 제 2 절

### 국가지원 시간 설정과 보육시간 단축 필요

보육교사의 휴게시간 보장이 어려운 큰 이유 중 하나는 보육 시간이 매우 길다는 점에도 기인한다. 즉, 담임교사가 보육 아동과 함께 있는 이상 보육교사의 휴게가 실질적으로 보장되기 어려운



상황에서, 보육 시간이 장시간이라는 점은 보육교사의 휴게에 지대한 영향을 미치게 된다. 현행 어린이집 운영시간은 오전 7:30~오후 19:30으로 하루 총 12시간을 기본으로 하고 있다. 그런데, 2013년 소득 수준과 무관하게 모든 영유아에게 무상보육<sup>23)</sup>이 실시되는 과정에서 별도의 국가 지원시간에 대한 설정이 이뤄지지 않음에 따라 자연스럽게 기존의 어린이집 운영시간(하루 12시간)이 모두 무상보육으로 제공되어야 하는 시간으로 인식되게 되었다. 이는 맞벌이 가구 등 돌봄 취약 부모들의 기관 이용을 충분하게 보장하기 위한 것으로 볼 수 있으나, 보육교사의 근로시간을 고려할 때 지나치게 장시간으로 설정된 부분이 있다.

하지만, 유치원의 경우 통상 국가가 지원하는 무상교육의 시간을 누리과정 적용 시간으로 보고 있으며, 누리과정은 하루 3~5시간 실시하도록 되어 있는 상황이다(서울시 교육청, 2015:5)<sup>24)</sup>. 또한 방과후 과정 지원까지를 무상 교육 시간으로 간주하더라도 하루 8시간 내외가 무상교육의 시간이라 볼 수 있을 것이다(최효미·김나영·김태우, 2017: 198). 한편, 최윤경 외(2015 :41)에 따르면, 스웨덴의 국가 지원 기본 시간은 주당 33시간, 노르웨이 주당 35시간 영국 주당 30시간미만, 뉴질랜드 주당 20~30시간<sup>25)</sup>, 핀란드 하루 4시간 등으로 통상 하루 6~7시간 내외를 국가가 지원하는 유아교육·보육시간으로 설정하고 있다.

요컨대, 현행 하루 12시간에 달하는 어린이집의 운영시간을 모두 무상 보육시간으로 보는 관점은 외국 사례나 유사한 서비스를 제공하는 유치원 등의 사례에 비추어 볼 때 지나치게 길다고 볼 수 있다. 문제는 이렇듯 장시간의 무상 보육시간 제공은 영유아 부모들로 하여금 장시간 기관 이용을 당연하게 생각하도록 만드는 측면이 있다는 점이다. 다수의 보육 아동이 장시간 기관에 남겨지게 되는 경우 이들을 보육하기 위해서는 추가적인 인력 배치 혹은 보육교사의 연장 근로가 불가피해져, 안전사고 등의 위험도 높아질 우려가 있다. 따라서, 어린이집의 보육시간을 적정 수준으로 조정하고, 장시간 보육이 꼭 필요한 경우에 한해서 추가적으로 어린이집을 이용하여 운영의 효율성을 제고하고, 보육서비스의 질을 제고할 뿐 아니라 보육교사의 법정 근로시간 및 휴게를 보장할 필요가 있다고 사료된다. 이때 주의할 점은 보육교사의 휴게를 보장하기 위해서 국가 지원 시간(혹은 표준 보육시간)의 설정이 필요하다기 보다는 적정 수준의 국가 지원 시간의 보장이 결과적으로 보육교사의 휴게를 보장하는 효과를 추가적으로 동반할 수 있을 것으로 기대된다는 점이다<sup>26)</sup>.

어린이집 이용에 따르는 국가 지원 시간을 설정하게 되는 경우 해외 국가들의 사례와 보육교사의

23) 여기에서의 무상보육은 연령에 무관하게 모든 소득계층의 영유아에 대한 보육료 및 유아학비, 가정양육수당 정책의 실시를 의미함.

24) 또한, 궁극적으로 사립 유치원의 경우에는 누리과정 시간에 대해서도 별도의 원비를 수납할 수 있음.

25) 뉴질랜드는 3~4세만 해당함.

26) 국가 지원 시간 설정이 어려운 경우 보육교사의 휴게시간은 추가 인력의 배치, 표준 보육비의 인상 등을 통해서도 충분히 재조정될 수 있음.

근로 시간 등을 감안할 때, 하루 6~7시간가량으로 설정되는 것이 타당하다고 사료된다. 이는 보육 교사의 업무에 아이들과의 직접적 상호 작용(돌봄)을 하는 시간 뿐 아니라 이후 알림장의 기재 등 행정 업무와 익일 수업 준비 등이 포함되기 때문으로, 이러한 업무 수행을 위한 시간이 하루 1~2시간가량 확보되어야 하기 때문이다. 현재는 담임교사들의 직접적 보육 시간이 하루 8시간을 초과하는 경우가 많기 때문에, 교사들이 휴게 시간 중 이러한 행정 업무와 익일 수업 준비 등을 하게 되어 충분한 휴게를 갖지 못하는 경우가 다반사인 것으로 드러났다. 따라서, 국가 지원 시간의 설정은 하루 7시간을 초과하지 않는 수준에서 결정되는 것이 바람직하다고 사료된다.

한편, 국가 지원 시간(혹은 표준 보육 시간)이 하루 6~7시간으로 설정되는 경우 맞벌이 가구, 한부모 가구 등 돌봄 취약 가구의 어린이집 이용시간에 제한이 발생하게 될 위험이 있다. 그러므로 국가 지원 시간을 초과하는 어린이집 운영 시간을 시간 연장형 보육 서비스 제공 시간으로 보고 지원하는 방안에 대한 적극적 검토가 필요하다. 즉, 현행 19:30 이후에 시작되는 시간 연장형 보육의 적용 시간을 예를 들어 16:00<sup>27)</sup> 등으로 조정하고, 16:00 이후 남게 되는 영유아에 대해서는 시간 연장형 보육에 준하는 지원을 실시하는 방안이다. 현행 시간 연장형 보육의 경우 일부 수익자 부담금이 발생되며, 시간 연장반 교사가 지원되는 등 시간 연장형 보육 운영을 위한 지원이 이뤄지고 있다. 또한, 일부 수익자 부담금이 발생하는 구조에서는 실질적인 보육서비스 수요자만이 장시간 보육을 선택하게 될 것이고 어린이집 입장에서는 소액이기는 하나 운영비 수납이 가능해지게 되므로, 통합반의 운영을 통해 인력 배치 및 보육교사 휴게 부여 등에 있어 효율성이 매우 커질 수 있을 것으로 기대된다<sup>28)</sup>.

### 제 3 절 휴게 공간 확보를 위한 지원 강화

어린이집 휴게공간 확보를 유인하기 위해서는 보건복지부 지침에 ‘교사실’에 준하는 ‘교사 휴게실’ 기준을 설정하여 명시하는 것이다. 2018년 『보육사업안내』에 따르면, ‘어린이집 구조 및 일반기준’ 항목에서 ‘교사실’ 설치기준을 명시하고 있다. 이에 따르면 정원 21인 이상 어린이집은 “교사가 교육활동을 계획·준비하고 자료 제작 등을 할 수 있도록 구획된 교사실”을 설치해야 하고, “교사실

27) 국가 지원 시간의 시작 시간에 따라 시간 연장형 보육 시작 시간은 연동하여 변동될 수 있음.

28) 부가적으로 보육교사의 휴게 시간 보장 및 장시간 근로가 방지되어 보육서비스의 질 제고에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상되는 바, 수요자 입장에서도 일부 수익자 부담금을 부담하더라도 양질의 서비스를 제공받을 수 있다는 점에서 오히려 긍정적으로 평가될 수 있음.

에는 교육활동 준비와 행정사무, 휴식 등에 필요한 설비를 갖추어야"한다고 규정하고 있다(보건복지부, 2018: 39-40). 그러나 교사실의 설치 취지는 교사의 교육업무 집중을 돕기 위한 것으로 이해되는 바, 그 설비 요건에 휴식을 추가하는 것은 바람직하지 않으며, FGI 결과 일선 보육교사들 역시 교사실을 휴게공간으로 활용하기 불편함을 토로한 바 있다. 이에 교사실에 준하는 교사 휴게실에 대한 설치기준을 보육사업 안내에 명시하는 것을 고려할 필요가 있다. 이 경우, 휴식에 필요한 최소한의 집기와 환경(CCTV 및 유선전화 등)에 대한 최소 기준이 제시될 필요가 있다. 그러나 어린이집의 다양한 특성이나 여건들을 모두 고려한 최소 기준을 제시하는 것이 매우 어려울 수 있고, 경우에 따라서는 바람직하지 않을 수도 있으므로, 현행 평가인증 지표에서 감점지표(1점 감점)로만 설정되어 있는 휴게공간 설치 여부를 정식 평가지표로 포함시키고 공간의 독립성, 비치 집기의 적정성 등을 기준으로 정성평가하게 함으로써 어린이집에서 자율적으로 여건에 맞는 효과적인 휴게공간을 설치하도록 유도하는 방안도 고려할 필요가 있다.

## 제 4 절 행정 업무 간소화를 통한 실질적 휴게 보장

보육교사들은 휴게 시간 중에도 알림장 작성이나 서류 작업 등 행정 업무를 하는 경우가 많았다. 이러한 업무는 기존에 아이들의 낮잠 시간이나 특별활동 시간, 하원 이후 시간 등에 수행되던 것으로서, 현재 휴게 시간이 낮잠 시간 등에 부여됨에 따라 휴게 시간임에도 불구하고 실질적으로는 업무가 연장되는 현상이라고 볼 수 있다. 보육교사들이 휴게 시간임에도 불구하고 이러한 서류 작업 등으로 실질적 휴게를 보장받지 못하는 이유는 8시간(휴게 포함 9시간)의 근로 시간 내에서 이러한 업무가 처리되지 못할 경우 무급 시간외 근로가 불가피하기 때문이다. 즉, 보육교사들의 업무량이 하루 8시간의 근로에 비해 많기 때문에, 이로 인해 휴게를 제대로 갖지 못하는 보육교사들이 양산되는 구조라 할 수 있다.

따라서, 보육교사들이 실질적 휴게를 보장받기 위해서는 앞서 언급한 바와 같이 보육시간의 단축과 함께 행정업무 간소화 등을 통한 업무량 경감이 시급히 요구되는 상황이다. 이때, 전체적인 행정 업무량의 경감과 더불어 일상적인 보육활동과 관련된 업무와 부모 상담과 같이 보육교사들이 수행해야만 하는 업무와 다른 사람이 대체할 수 있는 업무를 구분하여 지원할 필요가 있다. 즉, 보육교사가 수행하는 것이 부득이 한 경우는 가능한 보육시간의 단축을 통해 근로시간 중 업무 처리가 가능하도록 하여 휴게가 확보될 수 있도록 해야 할 것이며, 어린이집 운영 등에 관한 행정

업무는 행정 지원 인력의 지원이나 원감 제도 등의 확장 및 신설을 통해 경감하는 방안 등에 대해 속고가 필요하다.

특히 평가 인증 제도와 관련하여 업무의 경감이 요구되는 상황이다. 평가인증 제도는 오랜 시간을 두고 점진적으로 정착되어 이미 안정화된 어린이집 평가제도이기는 하나, 매년 평가지표 간소화와 효율화를 위한 연구 및 검토가 이루어지고 이를 반영하여 최근 제3차 통합지표가 과거 평가지표를 대체하여 사용되고 있다. 3차 통합지표는 그 이전의 지표체계에 비해 상대적으로 많이 간소화된 만큼 현장 어린이집 교사들의 업무도 경감되는 효과가 있었을 것으로 여겨지지만, 이번 FGI를 통해 확인한 현장의 목소리는 평가인증 관련 서류 준비가 아직도 일선 교사들의 휴게시간을 방해할 만큼 부담이 크다는 것이었다.

통합평가 지표가 도입되기 이전, 즉 2016년까지 평가인증제도는 다소 형식적으로 운영되고 있다는 지적을 받아왔다. 평가인증을 받은 어린이집을 무작위로 선정해 확인 점검 한 결과, 어린이집 10곳 중 9곳은 점수가 인증 때보다 하락한 것으로 나타났기 때문이다. 보다 구체적인 수치를 살펴보면, 2015년에는 불시 점검한 어린이집 2,090곳 중 87.3%인 1,824곳이, 2016년에는 976곳 중 87.1%인 820곳(2016년 8월 기준)이 평가인증 당시보다 점수가 하락한 것으로 나타났다<sup>29)</sup>. 이는 평가인증 제도가 보육의 질을 높이는 효과를 발휘하고 있는지 의심하게 만드는 결과라고 할 수 있다.

2017년부터 적용되기 시작한 통합평가 지표체계는 유보통합 로드맵의 과제 중 하나로, 4개 영역, 21개 지표, 79개 항목으로 구성되어 있다. 정부는 기관평가로 인한 업무 과중에 대한 현장의 목소리가 높아지면서 기존의 평가지표를 축소하고 현장 평가의 부담을 줄였다고 통합평가지표를 소개하고 있다. 통합지표의 항목수가 상당부분 감소하였음에도 불구하고, 현행 평가의 경우 여전히 기관운영과 교육과정의 질을 상세하게 규정하고 있다. 또한, 근거, 서류 중심 평가로 실제로 보육이 어떻게 이루어졌는지 보다는 근거를 남기는 일에 보다 많은 시간을 투입하도록 되어 있다.

최근 전국의 모든 어린이집이 평가인증을 받도록 의무화한 영유아보육법 개정안이 국회에서 통과됐다. 현재는 신청한 어린이집만 3년에 한번 평가하지만, 이르면 내년 6월말 이후부터 개정안이 실행될 것으로 보인다. 이처럼 이미 신청을 기반으로 한 인증 평가에서 의무 평가로 제도 변화가 이루어지고 있는 상황에서, 의무평가를 위한 새로운 평가체계와 평가지표를 구성해야 할 필요성이 대두되고 있는 차제에 현행 3차 통합지표보다 더 간소화되고 그러면서 더 효율적인 평가지표 체계를 고안해낼 필요가 있다.

현재 평가인증에 필요한 각종 문서서식은 한국보육진흥원에 의해 그 양식이 제공되고 있는 바(평가인증 문서서식 양식<sup>30)</sup>), 이에 따르면 각 어린이집은 “연간보육계획안”, “보육계획안을 활용한

29) 중앙일보(2016.10.5.), <https://news.joins.com/article/20679122> (2018. 11. 30 인출)

30) 한국보육진흥원, 2018, [http://www.kcpi.or.kr/site/hp3/contents/data\\_n/reference02\\_1\\_1.jsp](http://www.kcpi.or.kr/site/hp3/contents/data_n/reference02_1_1.jsp) (2018. 12. 4.

보육일지”, “운영일지”, “개별화 보육계획안”, 등 총 19종의 서식을 작성하여 평가인증에 임해야 한다. 또한 여기에 수록된 서식이 아니더라도 영유아보육법 시행규칙 제23조 별표8에 수록된 법정 서류들을 포함(총 13종), 지자체 지도점검시 확인요청이 있을 수 있는 각종 법정서류들 갖추고 있어야 한다.

이들 법정 서류들을 차치하고 평가인증에 필요한 서류들에 대해서만 살펴보면, 앞서 제시한 19가지 종류의 서식들에 기반하여 실제로 평가인증시 제출되고 참조되기 때문에 어린이집에서는 심혈을 기울여 작성하고 비치해 두어야 하는 서류들의 종류는 이보다 훨씬 더 많다고 할 수 있다. 기존 3차 통합지표에 따른 영역별 평가대상 기록물 목록을 리뷰하고 이를 토대로 별도의 FGB1)를 통해 일선 보육교사들의 자문을 종합한 결과, 지표 영역별로 일선 보육교사가 일간, 주간, 월간, 연간 등 정기적으로 작성하여야 하는 기록물은 다음과 같다.

〈표 5-4〉 평가인증 3차 통합지표 서류

평가 영역	관련 서류
1영역 보육 과정 및 상호 작용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연간계획안</li> <li>- 월간계획안(또는 주간계획안)</li> <li>- 일일 보육계획안(보육일지)</li> <li>- 영유아관찰일지(영아:월2회, 유아:월1회)</li> <li>- 발달 변화 평가(연2회)</li> <li>- 부모면담일지 (1학기, 2학기 면담기록)</li> <li>- 특별활동 동의서(매년 2-3월 새학기에 작성 생활기록부에 첨부)</li> </ul>
2영역 보육 환경 및 운영 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비품대장 및 활동자료</li> <li>- 교사대 영유아 법정비율</li> <li>- 생활기록부</li> <li>- 신입원아 적응절차 안내문</li> <li>- 신입원아 관찰기록</li> <li>- 신입 영유아 부모를 위한 오리엔테이션</li> <li>- 어린이집 개방 안내문(참관안내문)</li> <li>- 연간 부모교육</li> <li>- 부모교육 방법 3가지 충족해야 함(지면,온라인매체,개별면담,집단면담)</li> <li>- 부모 개별면담(연2회)</li> <li>- 부모와 소통 3가지 이상 충족(지면,전화,온라인매체,수시면담,집단모임, 부모만족도 조사(필수))</li> <li>- 운영안내서</li> <li>- 종일반 맞춤반 수요조사서(귀가동의서와 등하원 일치)</li> </ul>
3영역 건강 안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 통합 안전 체크리스트</li> <li>- 급간식 식단표</li> <li>- 식품 알레르기 질환에 대한 지침,안내문,조사서,대책마련</li> <li>- 아프거나 다친 영유아를 위한 응급처치</li> <li>- 투약의뢰 및 보고 관련기록</li> </ul>

인출).

31) 2018.11.30. 실시. 서울시내 국공립·민간 어린이집 보육교사 3인, 한국보육진흥원 관계자 1인

평가 영역	관련 서류
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀가 동의서 및 인계과정, 응급처치 동의서</li> <li>- 영유아 및 교직원에 대한 감염병 관리수칙</li> <li>- 영유아, 교직원 건강검진 서류(연1회)</li> <li>- 차량내 안전수칙</li> <li>- 영유아·교사 안전교육, 소방대피훈련일지</li> <li>- 비상시 교직원의 대처방안, 업무분장, 비상대피도, 대피요령</li> <li>- 영유아 학대 예방 지침서(체벌금지 포함)</li> <li>- 보험관련 자료(어린이집 안전 공제회)</li> </ul>
4영역 교직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사 면담일지(연1회)</li> <li>- 교사회의록(월1회)</li> <li>- 근로계약서, 복무규정</li> <li>- 교사 연간교사교육, 연수대장</li> <li>- 급여대장(급여명세서, 급여이체 확인 서류)</li> <li>- 신규 교직원 오리엔테이션</li> <li>- 보육교직원 평가관리(연1회/상호작용 및 교수-학습방법에 대한 관찰과 지도)</li> </ul>

자료: 한국보육진흥원, 2017, 제3차 어린이집 평가인증 안내(통합지표) 및 2018.11.30.FGI결과를 토대로 연구진이 재구성.

향후 어린이집 평가 의무화에 대비한 새로운 평가제도를 수립할 때, 과연 지금과 같은 많은 서류들에 대한 기록물 평가가 필요한지, 이들 서류를 통한 평가가 과연 측정하고자 하는 보육서비스 질을 신뢰도 및 타당도 높게, 그리고 변별력 있게, 측정할 수 있는지에 대한 면밀한 검토가 필요하고, 그에 따른 획기적 평가서류 감축이 요청된다. 또한 여기서 한 단계 더 나아가, 어린이집 평가인증 제도 자체의 효과성에 대한 검증이 필요하다. 2019년에 의무화를 앞둔 제도인 만큼 검증의 필요성은 매우 높다고 할 수 있다. 제도의 효과성을 '제도운영에 소요되는 비용 대비 제도가 목표로 하는 성과 향상 정도'라고 정의한다면, 어린이집 평가인증 제도의 성과라 할 수 있는 보육의 질 향상 정도 대비 현행과 같은 통합평가지표 체계를 유지함으로써 수반될 각종 비용에 대한 체계적인 비용편익분석이 필요하다.

## 제 5 절 보조교사 지원 신청 요건 완화와 업무 재규정

보조교사의 충원을 통해 휴게시간 활용을 촉진하려면 보조교사 충원 요건을 좀 더 완화하고 보조교사의 업무 범위를 넓혀서 휴게시간에 한해 담임교사의 직무를 대신할 수 있는 규정을 마련할 필요가 있다. 지난 7월 근로기준법 개정 이후 그에 따른 후속조치로 보조교사 충원을 둘러싼 보건복지부 지침 개정이 있었다(2018년 2분기 『보육사업안내』 개정). 이 개정에 따르면 보조교사 지원

신청 요건을 완화하여 모든 어린이집 유형에 상관없이(기존에는 민간, 가정어린이집에 국한)신청 가능하게 하였고, 영아반 수가 2개반 뿐이어도 신청할 수 있게 하였다(기존 3개반 이상에만 국한)<sup>32)</sup>. 그러나 실질적 휴게시간 확보를 위해서는 보조교사 투입이 더 이루어져야 함을 고려할 때, 이보다 더 큰 폭의 요건 완화가 필요하다고 사료된다. FGI 결과, 사실상 영아반은 상대적으로 휴게시간을 확보하기 용이한 것으로 드러난 만큼, 영아반을 한 반 이상만 운영하면 보조교사를 신청할 수 있게 완화할 필요가 있다. 또한 현행 평가인증 유지 및 정원충족률 80% 요건도 완화할 필요가 있다. 향후 평가인증이 의무화 되면 그에 따른 평가제도 변화를 반영할 필요가 있고, 정원충족률 80% 요건은 그렇지 않아도 보조교사 구하기가 어려운 비도시 지역 어린이집을 더 배제하는 결과를 낳을 것이기 때문이다.

또한 2분기 개정 내용 중에서 휴게시간 의무화와 관련하여 주목할 중요한 변화 중 하나는 보조교사 업무 범위의 재조정이다(보건복지부, 2018: 425). 담임교사의 휴게시간에 한하여 보조교사가 담임교사의 업무를 단독으로 대행할 수 있도록 규정한 것이 그것이다. 그러나 이러한 내용의 지침 개정이 이루어졌다고 하더라도, FGI 결과에서 보았듯이, 휴게시간 중 사건·사고 발생시 책임소재 문제와 맞물리면서 소기의 효과를 달성하지 못할 가능성이 농후하다. 이를 보완하기 위해서는 보조교사(원장 및 타 교사 포함)가 휴게시간에 담임교사의 업무를 단독으로 수행하지 못하게 하고 타 교사(혹은 원장)와 짝을 이루어 수행하게 하도록 지침을 재개정하거나, 담임교사 업무 대행시 발생할 수 있는 비상 상황에 대비한 대응 매뉴얼을 추가로 확립할 필요가 있다.

## 제 6 절 휴게시간 중 발생할 수 있는 비상 사태에 대한 대응 매뉴얼 개발

보조교사 혹은 다른 인력(타교사, 원장 등)으로 하여금 휴게시간을 갖는 담임교사를 대신하여 영유아를 돌보게 하는 방안은 앞서 살펴보았듯이 휴게시간 중 사건·사고 및 예측하기 어려운 비상 사태 발생 시 책임소재의 불명확성 때문에 효과적으로 휴게시간 활용을 유인할 수 있는 방안이 되지 못할 가능성이 농후하다. 이 문제를 해소하기 위해서는 휴게시간 중 비상사태가 발생했을 때 누가 어떤 절차로 어떻게 대응할 것인지에 대한 구체적 매뉴얼이나 지침이 마련될 필요가 있다. 보육사업안내에 이런 지침이나 기준을 명시하는 것은 개별 어린이집의 다양한 여건과 인력상황을 고려할 때 적절치 않은 것으로 사료되며, 그 대안으로 각 어린이집 별로 실정에 맞게 휴게시간

32) 보건복지부, 2018 보육사업안내, 464쪽



중 발생하는 비상사태에 대한 대응 매뉴얼 혹은 지침을 작성하게 하고 이를 평가인증시 확인 및 평가하여 해당 지표 평가에 반영하도록 하는 방안을 제안하고자 한다. 현행 3차통합지표체계 상 건강 및 안전영역(3영역) 중 3-5-2 지표 “교직원은 안전교육을 받고 영유아 학대예방 지침을 준수한다”를 평가하기 위한 5개 평가요소 중 3번째(“비상시 교직원의 대처방안과 업무분장이 체계적으로 수립되어 있고 교직원은 자신의 역할을 숙지하고 있다”)를 평가함에 있어 특별히 휴게시간 중에 발생할 비상사태에 대한 대처방안과 업무분장에 대해서도 착안사항으로 관리할 필요가 있다고 사료된다. 이를 위해 각 어린이집에서는 휴게시간 중 담임교사의 부재시에 그를 대신한 보조교사나 여타 교사인력들의 비상행동요령과 연락체계 대응지침 등을 담은 별도 매뉴얼을 작성하여 비치하고 숙지토록 하면, 평가인증 체계 내에서 각 어린이집으로 하여금 휴게시간 중 긴급상황 발생시 책임소재 명확화를 유인할 수 있고 그것을 통해 영유아의 안전과 보육교사의 휴게시간 활용 활성화를 동시에 확보할 수 있을 것으로 사료된다.

## 제 7 절 보조교사 채용에 따르는 부대비용 지원 확대

어린이집 원장들이 보조교사 채용을 망설이는 이유 중 하나는 보조교사의 인건비는 보건복지부가 지원하지만, 채용에 따르는 부대비용을 감당하기 어렵다는 것이었다. 이러한 부대비용에 따르는 부담은 중규모 어린이집에서 가장 심각한데, 소규모 어린이집의 경우에는 근로복지공단·국민연금 공단의 두루누리 사업 등을 활용하여 보조교사 채용에 따르는 부대비용을 경감할 수 있기 때문이다. 두루누리 사업은 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 근로자의 사회보험료(고용보험·국민연금)의 일부를 국가에서 지원함으로써 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고 사회보험 사각지대를 해소하기 위한 사업으로, 지원 대상은 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 190만원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 각각 지원하는 사업이다(두루누리 사회보험지원 홈페이지 <http://insurance.support.or.kr/durunuri/intro.asp>, 2018. 12. 1 인출). 그러므로, 부대비용 부담 등으로 인해 보조교사의 채용을 꺼려하는 소규모 어린이집의 경우에는 제도의 활용을 통해 인력 운영에 도움을 받을 수 있을 것으로 기대된다.

하지만, 현재까지는 교직원의 수가 9명<sup>33)</sup>이어서 두루누리 지원을 받고 있지만 향후 보조교사를

33) 표준보육비 모형 인력배치 안을 기준으로 담임교사 이 외에도 조리원, 원장 등 전체 교직원 수를 계산하면 두루누리 지원 사업의 경제선상에 있는 어린이집 규모는 77인 정도로 볼 수 있음.



추가 채용할 경우 근로자 수가 10명이상으로 나머지 근로자의 두루누리 지원금마저 받을 수 없게 되는 중규모 어린이집의 경우에는 보조교사 신청 자격이 되더라도 보조교사 지원 신청을 망설이게 된다. 이로 인해 결국 중규모 어린이집의 인력 구조가 취약해지는 부작용이 발생할 수 있는 바, 보조교사에 대한 4대 보험 미적용 사업장에 대한 운영비 추가 지원 등 정책적 검토가 요구된다.

## 제 8 절 보육교사 휴게에 대한 대국민 인식 개선

어린이집 및 보육교사 심층면담에서 지적된 바와 같이, 보육교사가 휴게를 위해 어린이집을 벗어나 있는 경우 인근의 학부모들을 만나게 되면, 이에 대해 아직까지도 어린이집이나 보육교사에 게 항의를 하는 경우가 종종 발생하고 있는 상황이다. 이러한 상황 자체가 영유아 부모들이 느끼기에는 보육교사가 휴게를 갖고 있다고 생각되어지기 보다는 자신의 자녀가 방치되어 있는 것은 아닌지 우려를 갖게 하기 때문이다. 이에 어린이집들은 알림장이나 가정 통신문 등을 통해 열심히 제도 홍보와 시행에 대해 알리고 부모들의 협조를 요청하고 있는 상황이지만, 아직까지 보육교사 휴게에 대한 영유아 부모들의 인식은 그다지 긍정적이지 않다는 것이 보육 현장의 입장이다. 따라서, 보다 다각적 측면에서 보육교사 휴게 보장 및 장시간 근로 금지 등에 관한 대국민 인식 개선 노력이 이뤄질 필요가 있다고 보여진다. 특히 영유아 부모들에게는 보육교사의 휴게가 단순히 보육교사의 근로 여건 개선에 국한되지 않고, 궁극적으로는 교사의 업무 몰입을 증가시켜 보육서비스의 질 제고에 기여하게 된다는 인식을 확산시키려는 노력이 병행되어야 할 것이다.

이와 함께 보육교사 스스로도 정당한 권리로써 보육시간 중 휴게 시간을 누릴 수 있도록 인식 개선이 필요하며, 그 과정에서 학부모 및 어린이집 원장, 다른 교직원과의 마찰을 줄이는 방법 등에 관한 근로자 교육이 필요하다고 보여진다. 특히 핵심 보육시간이라고 할 수 있는 오전 보육시간, 즉 표준보육과정이나 누리과정 적용 시간에는 휴게를 피하는 등의 자정 노력이 필요하다고 보여진다. 보육교사의 휴게시간 보장은 근로자로서 정당한 권리이지만, 핵심 보육시간 중 담임교사가 보육 아동에 대한 교육과 돌봄을 소홀히 하는 것은 보육교사의 역할이 단순한 돌봄 노동인가 교육서비스의 제공인가에 대한 논란을 불러올 위험이 있기 때문이다. 따라서 보육교사에 대한 근로자 교육은 이러한 직무 특성을 고려한 상태에서 교육 프로그램으로 구성되어야 할 것으로 사료된다.

## 제 9 절 기타 논의 사항

마지막으로 찬반양론이 팽팽히 맞서는 사안으로 향후 추가적인 논의를 통해 현장에 적용되어야 하는 제도 개선 사항으로 부모의 자원봉사를 통한 휴게의 확보와 보육교사의 조기 퇴근 방안 등을 들 수 있다. 먼저 부모의 자원봉사를 통한 보육교사 휴게의 확보 방안은 아이들의 식사 지도 등을 부모 참여를 통해 실시하는 방안으로, 어린이집의 급식 모니터링과 부모 참여의 확대라는 측면에서 매우 긍정적으로 평가될 수 있다. 이와 함께 부모가 아이들의 식사를 지도하는 동안 교사 일부가 휴게를 갖게 됨으로서, 보육교사의 휴게를 자연스럽게 확보할 수 있는 방안이다. 하지만, 다수의 부모가 보육시간 중 어린이집에 방문하는 것에 대해 어린이집이나 보육교사는 오히려 추가적인 업무가 증가하는 것으로 인식하는 경향이 있었다. 따라서, 이에 대해서는 좀 더 추가적인 논의를 통해 추후 제도 확대 여부를 검토할 필요성이 있다고 보여진다.

한편, 보육교사들은 근무시간 중 휴게가 아닌 국공립 어린이집 교사와 유사하게 8시간 연속 근로 후 조기 퇴근 혹은 한 시간 늦게 출근하는 것을 선호하는 것으로 나타났다(백선정 외, 2018:39). 이는 어린이집에 아이들이 남아 있는 상태에서는 어떠한 경우에도 진정한 의미의 휴게가 보장되기 어렵기 때문에, 차라리 연속 근무 후 조기 퇴근을 통해 법정 근로시간과 휴게를 보장받고 싶다는 희망이 반영된 결과라 할 수 있다. 하지만, 이는 근로시간 중간에 휴게를 보장함으로써 보육교사의 업무 스트레스를 경감하고, 이를 통해 안전사고 및 아동 학대 등을 방지하는 효과를 가져올 수 있다는 휴게시간 보장의 근본 취지에 어긋난다는 점과 현장에서 8시간 보육교사의 활용을 통해서 어린이집의 운영시간 유지가 어렵다는 호소 등 반대 의견 또한 만만치 않은 상태이다. 따라서, 보육교사의 조기 퇴근 방안에 대해서는 추후 보다 면밀한 현장 검증과 당사자 간 충분한 논의를 통해 사회적 합의를 도출해내는 과정이 필요할 것으로 여겨진다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2018). 노동시간 단축 가이드 개정 근로기준법 이해하기.
- 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사.
- 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안. 육아정책연구소.
- 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 백선정·주혜리·유혜인(2018). 경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구-보육교사 설 권리 확보를 중심으로. 경기가족여성연구원.
- 보건복지부(2017). 2017 보육통계.
- 보건복지부(2018a), 2018년도 보육사업안내
- 보건복지부(2018b). 2018년도 보육사업안내 개정사항 안내
- 서문희·이미화·구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부.
- 서울시 교육청, (2015). 유치원 방과후 과정 길라잡이.
- 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.
- 최윤경·이진화·박진아·조형숙·권혜진·조혜주(2015). 유치원·어린이집 운영시간 조정 방안 연구. 영유아교육보육통합추진단·육아정책연구소.
- 최윤경·박진아·최효미·김동훈·김태우(2017, 미발간). 표준보육비용 산정 모형 개발 연구. 육아정책연구소.
- 최효미·김나영·김태우(2017). 영유아 교육·보육비용 추정연구(V). 육아정책연구소.
- 한국보육진흥원(2017). 제3차 어린이집 평가인증 안내(통합지표).

〈홈페이지 및 인터넷 자료〉

국가법령정보센터, 근로기준법, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#>  
(2018. 9. 8 인출).

국가법령정보센터, 영유아보육, <http://www.law.go.kr/법령/영유아보육법> (2018. 11. 14 인출).

근로복지공단 공식 블로그, 희망누리, <https://comwel2009.blog.me/221317637624> (2018. 9. 8 인출).

두루누리 사회보험지원 홈페이지, <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.asp> (2018. 12. 1 인출).

임신육아종합포털 아이사랑 <http://www.childcare.go.kr/cpis2gi/nursery/NurserySIPL.jsp?programId=P0001PG00001909> (2018. 12. 4 인출)

정책브리핑, 어린이집 교사 휴게시간 보장...보조교사 6000명 채용, 보건복지부, 2018. 06. 21  
게시물. <http://www.korea.kr/policy/societyView.do?newsId=148851757&pWise=sub&pWiseSub=B5>, (2018. 9.8 인출).

중앙일보, 2016.10.5. “어린이집 확인점검 했더니...” <https://news.joins.com/article/20679122>  
(2018. 11. 30 인출).

청와대 국민청원, <https://www1.president.go.kr/petitions/241195>, (2018. 9. 8 인출).

한국보육진흥원, 2018, 평가인증 문서서식 양식, [http://www.kcpi.or.kr/site/hp3/contents/data\\_n/reference02\\_1\\_1.jsp](http://www.kcpi.or.kr/site/hp3/contents/data_n/reference02_1_1.jsp) (2018. 12. 4 인출).

Aussie Childcare Network, 2015, "Breaks, Leave and Wage Related Matters"  
<https://aussiechildcarenetwork.com.au/articles/childcare-articles/breaks-leave-overtime-and-wage-related-matters> (2018. 9. 29. 인출).

Newzealand Ministry of Education, 2017, "Kindergarten Teacher's Collective Agreement: 2017-2019", <https://minedu.cwp.govt.nz/school/running-a-school/employing-and-managing-staff/collective-agreements/kindergarten-teachers-head-teachers-and-senior-teachers-collective-agreement/> (2018. 9. 8. 인출).

Su, Julie E., 2017, "Division of Labor Standards Enforcement Policies and Interpretations Manual," [https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse\\_manual/dlse\\_enfmanual.pdf](https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse_manual/dlse_enfmanual.pdf). (2018. 9. 8. 인출).

US Department of Labor, 2009, "Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)", <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs46.htm>. (2018. 9. 8.인출).

Wellner, E., 2018, "Labor Laws for Child Care Workers", <https://smallbusiness.chron.com/labor-laws-child-care-workers-60941.html>, (2018. 9. 8 인출).

2018년 경남 특수시책(내부자료). 경상남도청.

2018년 보육사업 시비지원 기준(내부자료). 울산광역시 복지인구정책과.

- 2018년도 보육사업안내(2018), 인천광역시.
- 2018년도 보육사업 시행계획(2018), 충청남도 저출산고령화대책과.
- 2018년도 영유아보육 지방비 보조사업기본방향(2018), 대전광역시.
- 2018 경기도 보육사업안내(2018), 경기도.
- 2018 보육사업 시행계획(2018), 부산광역시.
- 2018 시도 특수보육시책 현황조사표(내부자료), 경상북도청.
- 2018 서울시 보육사업안내(2018), 서울특별시 여성가족정책실 보육담당관.

## 부 록

〈부표 1〉 심층면담 참여 어린이집 기관 현황

번호	지역	지역 규모	설립유형	특수보육 현황	학급 수(개)	원아 수(명)	보육교사 (명)	보조교사 (명)
1	A	대도시	국공립	-	11	65	11	1
2	A	대도시	국공립	장애아통합	8	78	8	2
3	A	대도시	사회복지법인	장애아통합	6	51	6	2
4	A	대도시	사회복지법인	시간연장	5	44	5	0
5	A	대도시	민간	시간연장	18	158	20	3
6	A	대도시	민간	-	7	91	7	3
7	A	대도시	가정	-	4	13	4	1
8	A	대도시	가정	시간연장	4	19	5	1
9	B	중소도시	국공립	장애아통합	6	70	8	2
10	B	중소도시	국공립	장애아통합	8	55	8	1
11	B	중소도시	직장	-	6	29	6	1
12	B	중소도시	직장	-	7	35	7	1
13	C	중소도시	국공립	장애아통합	13	150	15	3
14	C	중소도시	민간	-	5	70	5	1
15	C	중소도시	가정	시간연장	4	20	5	2
16	C	중소도시	가정	시간연장	4	20	4	1
17	D	읍,면	국공립	-	5	72	5	1
18	D	읍,면	사회복지법인	-	5	53	5	1
19	D	읍,면	사회복지법인	-	5	46	5	1
20	D	읍,면	민간	-	11	103	11	3
21	D	중소도시	국공립	-	5	61	5	1
22	D	중소도시	민간	-	7	78	7	2
23	D	중소도시	가정	-	5	19	5	1
24	D	중소도시	가정	-	4	16	3	1
25	E	중소도시	국공립	시간연장	7	57	6	0
26	E	중소도시	국공립	시간연장	10	59	10	0
27	E	중소도시	사회복지법인	-	8	87	8	2
28	E	중소도시	민간	-	11	138	11	2
29	E	중소도시	민간	-	15	185	15	3
30	E	중소도시	가정	시간연장	4	14	6	1
31	E	중소도시	가정	시간연장	4	18	5	2

주: A-서울, B-경기, C-경기, D-강원, E-충북을 의미함.

연구보고서 18-37-01

## 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안

발 행 2018년 12월  
발 행 처 경제·인문사회연구회  
주 소 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 연구지원동 909호  
전 화 044) 211-1000  
홈 페이지 [www.nrc.re.kr](http://www.nrc.re.kr)  
I S B N 979-11-5567-277-8 93330

---

\* 연구회의 허락 없이 보고서 내용의 일부 또는 전체를 복사하거나 전재하는 행위를 금합니다.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS,  
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

보육교사  
휴게시간  
활용 실태 및  
개선 방안



경제·인문사회연구회  
NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS, HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



비매품/무료

9 791155 672778  
ISBN 979-11-5567-277-8