

근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안

김아름·김은설·조혜주·양성은

근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안

저 자

김아름, 김은설, 조혜주, 양성은

연구진

연구책임자 김 아 름 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구원 김 은 설 (육아정책연구소 선임연구위원)

공동연구원 조 혜 주 (육아정책연구소 전문연구위원)

공동연구원 양 성 은 (인하대학교 아동심리학과 교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2020-09

근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안

발행일 2020년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 서울특별시 중구 소공로 70 서울중앙우체국청사 9층
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 경성문화사 02) 786-2999

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-90485-59-3 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



머리말

2020년 현재를 살아가는 우리에게 노동문제는 여전히 커다란 사회문제이다. 특히 보육교사들은 오래전부터 과도한 근로시간과 열악한 근무환경에 노출되어 왔다. 최근까지도 어린이집에서 아동학대 사건이 발생하고 있는데, 과도한 업무시간으로 인한 보육교사의 업무 스트레스는 고스란히 영유아에 대한 학대로 이어지거나 그러한 개연성이 높다.

이러한 지적에 따라 2018년 「근로기준법」이 개정되었으나, 아직 현장에서는 법의 취지가 온전히 구현되지 못하고 있다. 이러한 배경에는 보육교사들이 보육 업무 외에도 행정 업무, 청소, 행사준비 등의 다양한 업무를 수행해야 하고, 보육 업무 특성상 점심시간, 낮잠 시간, 휴게 시간 등의 구분이 모호한 ‘근무의 연속성’이 불가피함에도 불구하고, 개별적 특수성의 고려 없이 법제도를 개정해 온 측면이 있기 때문이다. 이처럼 보육교사가 근로자로서 합당한 법적 권리를 온전히 보장받기에는 현실적으로 많은 어려움이 있다.

이에 본 연구에서는 원장 및 보육교사들을 대상으로 설문 조사, 심층 면담 등을 실시하여 현장에서의 애로점과 요구사항 등을 파악하였다. 그리고 현행 법제도의 문제점과 개선 사항에 관하여 검토하고, 개선안으로서 인력배치 기준안 등을 새롭게 제시하였다. 다만, 본 연구는 COVID-19로 인한 비대면이 강조되는 사회 분위기 속에서 애초에 계획되었던 현장방문 등에 제한이 있었으며, 2020년 전반적으로 긴급보육 체제가 실시됨에 따라 근로시간과 관련한 설문 조사의 결과에 이러한 영향이 미쳤는지 불명확하다는 한계도 존재한다.

본 연구를 위해 바쁘신 와중에도 설문에 참여해 주신 원장 및 보육교사들과 고견을 아끼지 않으신 전문가 분들께 감사의 마음을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 개인적 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2020년 12월
육아정책연구소
소장 백 선 희



목차

요약	1
----	---

I. 서론	9
1. 연구의 필요성 및 목적	11
2. 연구 내용 및 방법	13
3. 연구의 범위	20
4. 연구의 제한점	20
II. 보육 교직원의 근무환경에 관한 법제 검토	23
1. 근로자의 권리 보장 관련 법제도 현황	25
2. 보육 교직원에 대한 근로기준법 적용 문제	33
3. 보육교사의 근로시간 보장을 위한 입법 동향	36
4. 보육지원체계 개편 및 인력배치 관련 개정 사항	42
III. 보육 교직원 인력배치 및 근로시간 현황과 국내외 사례 검토	53
1. 어린이집에서의 인력배치 기준 및 현황	55
2. 근로시간 현황 검토	68
3. 국내사례	82
4. 해외사례	87
IV. 보육 교직원 근로시간 운영 실태 분석	107
1. 근로시간 및 휴게 시간 운영	109
2. 근로시간별 업무	135
3. 통합반 및 연장반 운영 및 근로시간	145
4. 긴급 보육 시 운영 및 근로시간	158
5. 소결	162

V. 어린이집 인력배치 실태 분석	165
1. 교직원 인력배치 실태	167
2. 일·가정 양립제도 및 연차 사용 실태	172
3. 대체 교사 수급 및 교사 배치 실태	177
4. 소결	185
VI. 근로시간 보장 및 인력배치에 관한 요구 분석	189
1. 근로시간 및 휴게 시간 보장에 관한 요구	191
2. 인력배치에 관한 요구	198
3. 심층 면담 분석 및 결과	204
4. 소결	215
VII. 정책제언	219
1. 기본 방향	221
2. 제도적 보완 방안	223
3. 입법적 개선 방안	228
참고문헌	235
Abstract	243
부록	245
부록 1. 원장 설문 조사	245
부록 2. 기본반 교사 설문 조사	262
부록 3. 연장반 교사 설문 조사	276



표 목차

〈표 Ⅰ-2-1〉 원장 대상 조사 설문 영역 및 내용	15
〈표 Ⅰ-2-2〉 원장 조사 응답자 특성	15
〈표 Ⅰ-2-3〉 교사 대상 설문 조사 내용 구성	16
〈표 Ⅰ-2-4〉 교사 조사 응답자 특성	17
〈표 Ⅰ-2-5〉 원장 및 교사 대상 심층 면담 내용	19
〈표 Ⅰ-4-1〉 강화된 방역 조치 시행에 따라 달라진 사항(수도권 중심)	21
〈표 Ⅱ-1-1〉 「근로기준법」상 상시 4명 이하 사업장 적용규정	26
〈표 Ⅱ-1-2〉 「근로기준법」상 근로시간에 관한 규정 정리	28
〈표 Ⅱ-1-3〉 휴일·휴가의 구분	31
〈표 Ⅱ-1-4〉 2018년 3월 「근로기준법」 개정 전후의 특례 업종	32
〈표 Ⅱ-2-1〉 보육 교직원(원장 제외) 4인 이하 어린이집 현황('20. 4월말 기준) ..	34
〈표 Ⅱ-2-2〉 상시근로자 수에 따른 적용 법령	35
〈표 Ⅱ-3-1〉 개정안 신규조문 대비표	37
〈표 Ⅱ-3-2〉 개정안 신규조문 대비표	38
〈표 Ⅱ-3-3〉 개정안 신규조문 대비표	39
〈표 Ⅱ-3-4〉 개정안 신규조문 대비표	41
〈표 Ⅱ-3-5〉 보육교사 배치 기준 관련 현행과 개정안 비교	41
〈표 Ⅱ-4-1〉 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간	43
〈표 Ⅱ-4-2〉 어린이집 유형별 보육교사의 하루 총 평균 근무시간	44
〈표 Ⅱ-4-3〉 초과근무 시 시간 외 수당 지불 여부 및 방식	44
〈표 Ⅱ-4-4〉 보육지원체계 개편 관련 「영유아보육법」 개정 사항 ('20. 3월 시행)	45
〈표 Ⅱ-4-5〉 개정 전·후 보조교사의 역할 비교	48
〈표 Ⅱ-4-6〉 대체 교사 지원 관련 개선 사항	48
〈표 Ⅱ-4-7〉 연장반 편성 기준	49
〈표 Ⅲ-1-1〉 「영유아보육법」상 보육 교직원의 배치	55
〈표 Ⅲ-1-2〉 어린이집 인력배치 기준	56
〈표 Ⅲ-1-3〉 지원사유별 대체 교사 우선순위	58
〈표 Ⅲ-1-4〉 2019년 지역 및 어린이집 유형별 보육 교직원 현황	59
〈표 Ⅲ-1-5〉 2015-2019년 전국 보육교사 현황	60
〈표 Ⅲ-1-6〉 「유아교육법」 제20조 교직원의 구분	63

〈표 Ⅲ-1-7〉 유치원 인력배치 기준	64
〈표 Ⅲ-1-8〉 교직원 배치 비율	66
〈표 Ⅲ-1-9〉 어린이집 및 유치원 인력배치 기준	67
〈표 Ⅲ-2-1〉 2015년 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간	69
〈표 Ⅲ-2-2〉 2017년 어린이집 교사 업무별/1일 근무시간	69
〈표 Ⅲ-2-3〉 2018년 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간	69
〈표 Ⅲ-2-4〉 2015/2018년 어린이집 유형별 보육교사의 업무별 시간 (점심/휴식시간 제외)	70
〈표 Ⅲ-2-5〉 2019년 어린이집 교사 업무별/1일 근무시간	70
〈표 Ⅲ-2-6〉 2019년 어린이집 유형별 보육교사의 1일 총 평균 근무시간	71
〈표 Ⅲ-2-7〉 2017년 어린이집 보조 인력 주당 평균 근로시간	71
〈표 Ⅲ-2-8〉 2019년 어린이집 보조 인력 주당 평균 근로시간	72
〈표 Ⅲ-2-9〉 2012년 보육교사의 점심시간을 활용한 휴식시간 가능 여부	72
〈표 Ⅲ-2-10〉 2015년 보육교사의 휴식시간	73
〈표 Ⅲ-2-11〉 2015년 보육교사의 점심/휴식시간	73
〈표 Ⅲ-2-12〉 2015년, 2018년 설립 유형별 보육교사의 점심/휴식시간	74
〈표 Ⅲ-2-13〉 2017년 보육교사의 휴게 시간 조사 결과	74
〈표 Ⅲ-2-14〉 보육교사 초과근무 시 시간 외 수당 지불 여부	75
〈표 Ⅲ-2-15〉 2019년 보육 교직원 1일 초과근무 실태	75
〈표 Ⅲ-2-16〉 보육교사 근로 만족도	76
〈표 Ⅲ-2-17〉 2017년 교사 근로시간 만족도	76
〈표 Ⅲ-2-18〉 교사의 일일 및 주당 평균 근무시간	77
〈표 Ⅲ-2-19〉 1일 정규 수업시간: 교육과정(누리과정) 운영시간	78
〈표 Ⅲ-2-20〉 방과후 과정 교사 근무시간	79
〈표 Ⅲ-2-21〉 보조원 근무시간	80
〈표 Ⅲ-2-22〉 2016년에 사용한 평균 휴가일 수	81
〈표 Ⅲ-2-23〉 교사용 편의 공간 등 시설 유무	82
〈표 Ⅲ-3-1〉 동작구 보육청 어린이집, 서울시 사회서비스원 어린이집, 서울시 중구 직영 어린이집 비교 표	86
〈표 Ⅲ-4-1〉 버지니아 주 규정에 따른 직원(Staff) 구성	100
〈표 Ⅳ-1-1〉 인력유형별 출근 시각	110
〈표 Ⅳ-1-2〉 인력유형별 퇴근 시각	111
〈표 Ⅳ-1-3〉 인력유형별 근무시간	112

〈표 IV-1-4〉 당번이 아닌 날의 평균 출근/퇴근/근무시간	114
〈표 IV-1-5〉 어제(가장 최근 평일) 출근/퇴근/근무시간	115
〈표 IV-1-6〉 어제(가장 최근 평일) 당번 여부	116
〈표 IV-1-7〉 출근 후 업무시간	116
〈표 IV-1-8〉 출근 후 비대면 업무시간	117
〈표 IV-1-9〉 어제(가장 최근 평일) 출근/퇴근/근무시간	118
〈표 IV-1-10〉 출근 후 업무별 시간	119
〈표 IV-1-11〉 출근 후 비대면 업무별 시간	119
〈표 IV-1-12〉 기본반 담임교사 일일 1시간의 휴게 시간 이용 여부 및 행태 ...	120
〈표 IV-1-13〉 기본반 담임교사 휴게 시간 1시간 보장 여부	121
〈표 IV-1-14〉 근무시간 중 휴게 시간 활용 방식 및 장소	122
〈표 IV-1-15〉 기본반 담임교사 하루 중 사용하는 휴게 시간	122
〈표 IV-1-16〉 기본반 담임교사의 휴게 시간 보장 및 실제 사용이 어려운 이유(1순위)	123
〈표 IV-1-17〉 어린이집에 구비된 공간(중복응답)	124
〈표 IV-1-18〉 주로 휴게 시간을 보내는 장소 1순위(기본반 담임교사)	125
〈표 IV-1-19〉 연장반 전담 교사의 휴게 시간 보장 및 실제 사용이 어려운 이유(1순위)	126
〈표 IV-1-20〉 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 인력 30분 이상의 휴게 시간 부여 여부	127
〈표 IV-1-21〉 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 휴게 시간 이용 행태	128
〈표 IV-1-22〉 연장반 전담 교사 하루 중 사용하는 휴게 시간	128
〈표 IV-1-23〉 기본반 담임교사의 점심식사 방식	129
〈표 IV-1-24〉 기본반 담임교사 근무일의 점심식사 방법	130
〈표 IV-1-25〉 담임교사들에게 중식대 수급 및 중식 수당 지급 여부	131
〈표 IV-1-26〉 근로시간 기준 일일 8시간/주 40시간 준수 여부	132
〈표 IV-1-27〉 근로시간 기준이 지켜지지 않는 이유 1순위	133
〈표 IV-1-28〉 8시간 이상 근무하는 경우 대처 방식	134
〈표 IV-2-1〉 영아반 담당 기본반 교사의 업무별 시간 비율	136
〈표 IV-2-2〉 유아반 담당 기본반 교사의 업무별 시간 비율	137
〈표 IV-2-3〉 영아반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율	140
〈표 IV-2-4〉 유아반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율	141
〈표 IV-2-5〉 영유아 혼합반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율	142

〈표 IV-2-6〉 연장반 운영을 위한 주간 보육 계획 수립 여부, 대면 보육 이외에 처리하는 업무	144
〈표 IV-3-1〉 오전 및 오후 통합반 운영 여부	145
〈표 IV-3-2〉 통합반 당직(당번) 시 주 40시간 근로 포함 여부	146
〈표 IV-3-3〉 연장반 운영 여부 및 운영반 수(보육지원체계 개편 이후)	147
〈표 IV-3-4〉 연장반 운영시간: 시작 시각, 종료 시각, 총 운영 시간	148
〈표 IV-3-5〉 운영하는 연장반 및 아동 수	150
〈표 IV-3-6〉 연장반 귀가 시간대별 이용 평균 아동 수	151
〈표 IV-3-7〉 연장반을 운영하지 않고 있는 이유	152
〈표 IV-3-8〉 연장반 운영이 교사의 일일 8시간 근무에 도움되는 정도(원장) ...	153
〈표 IV-3-9〉 연장반 운영이 교사의 일일 8시간 근무에 도움되는 정도(비교) ...	153
〈표 IV-3-10〉 보육지원체계 개편이 보육의 질 향상에 도움되는 정도 (기본반 담임교사)	154
〈표 IV-3-11〉 보육지원체계 개편이 보육의 질 향상에 도움되는 정도 (연장반 전담 교사)	155
〈표 IV-3-12〉 기본반 담임교사 근무 만족도	156
〈표 IV-3-13〉 연장반 교사 근무 만족도	157
〈표 IV-3-14〉 연장반 전담 교사 업무 부담	157
〈표 IV-4-1〉 COVID-19 상황에 따른 긴급 보육 실시 및 운영시간 변화 여부	158
〈표 IV-4-2〉 운영시간에 변화가 있는 경우, 긴급 보육 이전 시작 시각/종료/운영시각	159
〈표 IV-4-3〉 긴급 보육 이후 시작 시각/종료/운영시각	159
〈표 IV-4-4〉 긴급 보육을 실시하는 동안 근무형태 및 평균 근무일 수	160
〈표 IV-4-5〉 긴급 보육을 실시하는 동안 급여 형태	161
〈표 V-1-1〉 직위별 인력(원장 및 담임 교사)	167
〈표 V-1-2〉 담임교사 겸직 여부	168
〈표 V-1-3〉 직위별 인력(비담임, 보조교사)	169
〈표 V-1-4〉 직위별 인력(기타 지원 인력)	170
〈표 V-1-5〉 직위별 월 급여	170
〈표 V-1-6〉 직위별 경력	171
〈표 V-2-1〉 일·가정 양립을 위한 지원 제도가 갖추어져 있는 비율 (원장 응답)	173

〈표 V-2-2〉 일·가정 양립을 위한 지원 제도가 갖추어져 있는 비율 (교사 응답)	174
〈표 V-2-3〉 일·가정양립제도 고용형태별 실사용 가능 여부	175
〈표 V-2-4〉 일·가정양립제도 고용형태별 실사용 가능 여부	175
〈표 V-2-5〉 휴가 사용일 수 (2019년 기준)	176
〈표 V-3-1〉 담임교사 휴가 시 대체 교사 수급 방식(중복응답)	177
〈표 V-3-2〉 기본반, 연장반 전담 대체 교사 센터 신청 시 이용 용이성	178
〈표 V-3-3〉 통합반 담당 교사	178
〈표 V-3-4〉 연장반 담당자	179
〈표 V-3-5〉 기본반 연장반 겸직 여부	180
〈표 V-3-6〉 연장반 전담 교사의 가장 중요한 자격 요건	181
〈표 V-3-7〉 연장반 채용 어려움 이유	182
〈표 V-3-8〉 연장반 전담 교사 지원자가 부족한 이유	183
〈표 V-3-9〉 통학버스 운영 여부 및 동승자 운영형태(중복응답)	184
〈표 V-3-10〉 통학버스 평균 운행시간	184
〈표 VI-1-1〉 어린이집 보육교사의 8시간 근무 보장을 위해 가장 필요한 사항 (한 사람이 복수 응답한 경우 각각의 응답을 개별적으로 처리) 191	
〈표 VI-1-2〉 일일 8시간(주 40시간) 근무 보장 위해 가장 필요한 사항 (기본반 담임교사)	192
〈표 VI-1-3〉 일일 8시간(주 40시간) 근무 보장 위해 가장 필요한 사항 (연장반 전담 교사)	193
〈표 VI-1-4〉 기본반 담임교사 휴게 시간 사용 형태 현황 및 선호하는 방식 ..	194
〈표 VI-1-5〉 연장반 전담 교사 휴게 시간 사용 형태	196
〈표 VI-1-6〉 보육의 질을 담보하는 데 있어서 근무시간 중간의 휴게 시간 보장이 도움 되는 정도(기본반 교사)	197
〈표 VI-1-7〉 근무시간 중간의 휴게 시간 보장이 도움 되는 정도 (기본반, 연장반 교사 비교)	198
〈표 VI-2-1〉 정부 및 지자체로부터 필요한 추가 인력(1순위)	199
〈표 VI-2-2〉 교사로서 해야 할 업무 부담을 줄이기 위해 대체 혹은 보조 인력이 필요한 일(1순위)	200
〈표 VI-2-3〉 정부 및 지자체로부터 추가 인력지원 시 가장 필요한 추가 인력(1순위)	201
〈표 VI-2-4〉 연장반을 담당하면서 가장 어려운 점	201

〈표 VI-2-5〉 연장반 담당하면서 가장 어려운 점 해결방안	203
〈표 VI-3-1〉 심층 면담에 참여한 보육 교직원 배경	204
〈표 VII-3-1〉 「근로기준법」 개정안	232



그림 목차

[그림 I-2-1] 보육 교직원 심층 면담 참여자 구성	18
[그림 II-4-1] 보육지원체계 개편 전 어린이집 운영 현황	42
[그림 II-4-2] 시간대별 어린이집 재원 아동 비율	43
[그림 II-4-3] 보육지원체계 개편 전·후 비교	46
[그림 III-1-1] 2015-2019년 전국 보육교사 수 변화	60
[그림 III-1-2] 2015-2019년 전국 담임교사 수 변화	61
[그림 III-1-3] 2015-2019년 전국 대체 교사 수 변화	61
[그림 III-1-4] 2015-2019년 전국 보조교사 수 변화	62
[그림 III-4-1] ECEC 직원 내 영구 계약 및 풀타임 근무 시간인 직원의 비율 ..	88
[그림 III-4-2] ECEC 직원의 업무 관련 스트레스의 원인	89
[그림 III-4-3] 어린이집 개원(시작) 시간(2019년 3월 1일 기준)	92
[그림 III-4-4] 어린이집 종료 시간(2019년 3월 1일 기준)	93
[그림 III-4-5] 07:30 후에 시작하여 오후 4:30 전에 종료되는 어린이집 (2019년 3월 1일 기준)	94
[그림 III-4-6] 2006/2007년부터 2017/2018년 노르트라인-베스트팔렌주 아동 보육 시설에서의 인력 확충 현황	96
[그림 III-4-7] 미국 보육교사 연봉	101
[그림 III-4-8] 근무 기관에 따른 보육교사 연봉 중위값	102

1. 서론

가. 연구의 필요성

- 보육교사의 과도한 근로시간에 대해서는 꾸준히 문제 제기가 있었으며, 이러한 상황은 영유아에 대한 학대로 이어지거나 그러할 개연성이 높아 문제 개선이 필요함.
- 2018년 「근로기준법」이 개정되어 특례 업종에서 보육교사(사회복지사업 종사자)가 제외되었으나, 여전히 일선 현장에서 보육교사의 1일 근로시간은 법정 기준을 초과하고 있으며, 점심시간·휴게 시간을 비롯하여 연차, 임신기와 육아기 근로시간 단축 제도 등 근로자로서의 충분한 권리 보장을 받지 못하고 있는 실정임.

나. 연구의 목적

- 본 연구는 설문 조사, 심층 면담 등을 통해 보육 교직원들의 근로시간 전반의 실태를 파악하고, 보육교사들의 애로점과 요구사항에 관한 관련 법제도등을 검토하여 개선안으로서 인력배치 기준을 제시함.

다. 연구내용

- 근로자의 권리 보장과 관련된 정책을 정리하고, 노동관계법 등의 현황을 파악하며 현행법상의 미비점에 관하여 검토함.
- 국내외 사례를 참조하여, 보육 교직원의 근무형태, 인력배치 등을 분석하고, 본 연구의 설문 조사를 통해 근무의 현황과 실태를 파악하며, 보육교사의 애로점과 요구사항에 관하여 분석함.
- 마지막으로 정책제언을 통해 합리적인 인력배치 및 근로시간의 보장방안을 제시함.

라. 연구방법

- 선행연구 및 관련 통계를 바탕으로 자료를 분석하고, 관련 법제도를 검토함.
- 어린이집 원장과 교사를 대상으로 설문 조사와 심층 면담을 실시하고, 국내외 사례를 함께 검토함.

마. 연구의 한계

- 올해 COVID-19로 인하여, 어린이집이 전체 휴원에 따른 긴급보육 체제로 운영됨에 따라 이 시기에 진행된 연구의 설문 조사 결과가 보육지원체계 개편에 의한 것인지 COVID-19로 인한 것인지 판단하기 어려운 한계를 갖고 있음.

2. 보육 교직원의 근무환경에 관한 법제 검토

가. 근로자의 권리 보장 관련 법제도 현황

- 어린이집은 「영유아보육법」상 “사회복지서비스를 제공하는 기관”이며, 여기서 근무하는 보육교사는 「근로기준법」상의 근로자로서 해당 법률이 보장하는 권리를 보장 받음.

나. 근로기준법의 보육 교직원에 대한 적용 문제

- 다만 어린이집의 약 30%는 「근로기준법」상 적용 범위에서 제외되는 4인 이하의 소규모 사업장에 해당하여, 시설 및 인력의 규모에 따라 보육교사의 처우와 근로조건 보장 등에 있어서 차별이 발생하게 되고, 근로자로서 법적 권리를 충분히 보장받지 못하는 문제가 있음.

다. 보육교사의 근로시간 보장을 위한 입법 동향

- 어린이집 보육교사의 열악한 근무환경을 개선하기 위해 이전 회기의 국회에서 다양한 입법 시도가 있었으나 모두 의원의 임기 만료로 폐기되었음. 다만, 해당 입법안을 바탕으로 본 연구에서의 향후 시사점을 도출함.

라. 보육지원체계 개편 및 인력배치 관련 개정 사항

- 「영유아보육법」 개정을 통해 12시간 운영 원칙은 유지하면서, 어린이집 보육

시간을 기본 보육과 연장 보육 2개의 시간으로 구분하여 운영하는 등의 개정이 있었음.

- 이는 보육교사의 1일 8시간 근로시간 내에 보육 업무·준비시간과 행정 업무, 휴게 시간 등을 확보하기 위해 기본 보육 시간을 7시간(오전 9시~오후 4시)로 설정한 것이며, 오후 4시 이후에는 연장 보육반을 구성하여 연장 보육 시간(오후 4시~ 오후 7시30분)에 전담 교사를 배치하여 연장 보육 시간을 이용하는 아동이 안심하고 장시간 어린이집을 이용하기 위함임.

3. 보육 교직원 인력배치 및 근로시간 현황과 국내외 사례 검토

가. 어린이집에서의 인력배치 기준 및 현황

- 「영유아보육법」 제17조에 어린이집의 인력배치에 관한 규정을 마련하고 있는데, 기본 보육, 연장 보육을 구분하여 보육교사를 배치하고, 보수교육, 휴가 등의 업무 공백 시에 대체 교사를 두고 있음.

나. 근로시간 현황 검토

- 이미 오래전부터 보육교사는 법정근로시간을 크게 초과하고 있으며, 휴게 시간도 충분히 보장되지 못한 상태에서 초과근무까지 하고 있는 실정임.

다. 국내사례

- 사회서비스원의 설립을 바탕으로 대체 교사와 보조교사, 연장반 전담 교사 등의 인력을 효율적으로 배치·지원하고 있으며, 대표적으로 동작구 보육청과 서울시 사회서비스원이 있음.

라. 해외사례

- OECD, 독일, 미국 등의 사례분석을 통해 개별 국가의 어린이집 근무시간 등의 현황과 운영 정책 등을 파악하고, 이를 통해 운영시간의 유연성, 휴게 시간 등의 확실한 보장 등의 시사점을 도출함.

4. 보육 교직원 근로시간 운영 실태 분석

가. 근로시간 및 휴게 시간 운영

- 이 연구의 설문 조사를 바탕으로 원장은 1일 약 9.46시간, 기본반 담임교사는 8.59시간, 연장반 전담 교사는 4.39시간을 근무하고 있으며, 법률상 보장된 휴게 시간을 보장받고는 있으나 실제로 충분한 시간과 공간은 확보되지 못한 실정임.

나. 근로시간별 업무

- 보육교사는 기본적인 보육 업무 외에도 기타 행정 업무, 청소, 행사준비 등의 다양한 업무를 동시에 수행해야 하며, 이로 인해 법정근무시간을 실질적으로 초과하고 있음.

다. 통합반 및 연장반 운영 및 근로시간

- 어린이집에서 오전 및 오후 시간을 통합하여 운영하는 비율이 52.8%였으며, 연장반을 운영하는 비율도 약 80%에 이르는 것으로 조사되었고, 연장반의 운영으로 인하여 교사의 근무 준수 설문에 약 79%가 긍정적으로 평가함.

라. 긴급 보육 시 운영 및 근로시간

- 본 연구의 설문에 따르면, COVID-19로 인한 긴급 보육 상황에서도 대부분의 시설은 일반적인 운영시간과 동일하게 운영되었으나, 민간 어린이집의 경우 정상 운영의 비율이 낮았고, 당번제로 근무하는 등의 형태를 보임.

5. 어린이집 인력배치 실태 분석

가. 교직원 인력배치 실태

- 설문 조사 결과 담임교사는 평균 4.3명, 연장반 전담 교사, 야간 연장반 교사는 평균 1명 미만으로 고용됨.

나. 일·가정 양립제도 및 연차 사용 실태

- 「남녀고용평등법」 및 「근로기준법」에 따라 일·가정양립제도와 모성보호제도 등을 보육 교직원도 사용할 수 있으며, 실제로 육아휴직(83%), 산전후 휴가(73%) 등을 활용하고 있으나, 육아기 근로시간 단축(55%), 임신기 근로시간 단축(54.3%) 등은 활용비율이 낮음.

다. 대체 교사 수급 및 교사 배치 실태

- 대체 교사의 수급을 위해서는 육아종합지원센터를 통한 신청이 83.3%였으나, 대체로 이용에 어려움이 많다는 응답이 많았음.

6. 근로시간 보장 및 인력배치에 관한 요구 분석

가. 근로시간 및 휴게 시간 보장에 관한 요구

- 기본반 담임교사의 63.1%가 영유아의 낮잠 시간 중 1시간 이내로 휴게 시간을 갖고 있으나, 이 시간에 적절한 휴식을 취하는 것에 어려움이 많아, 휴식 대신 조기퇴근을 택하는 경우도 있어 이에 대한 개선이 필요함.

나. 인력배치에 관한 요구

- 법정 근로시간인 1일 8시간의 근무 보장을 위해 가장 필요한 것은 인력 보충으로 교사 인력에 대한 지원 요구가 가장 많으며, 특히 보조교사, 비담임교사에 대한 지원 요구가 많음.

다. 심층 면담 분석 및 결과

- 보육 교직원은 기본 보육-연장 보육 체제에 대해 긍정적인 평가를 보였으며, 연장 보육에 대한 정부의 지원이 안정되면 근로시간 보장 문제가 개선될 것으로 판단함.
- 이외에도 전담 교사의 고용안정, 하원 지도의 명료화, 휴게 시간의 준수, 교사 직무의 재정립, 연장 보육 프로그램 운영의 내실화 등에 관한 요구가 있음.

7. 정책제언

가. 기본방향

- 2018년 「근로기준법」의 개정의 주요 취지는 보육교사의 1일 8시간 근로시간 보장이나, 이를 초과하는 것이 현실이기 때문에 연장반 교사 채용, 통합보육 시간에 따른 기본/연장반 교사의 업무시간 중첩, 대체 교사 수급 등의 문제 해결이 필요함.
- 휴게는 사용자의 완전한 지휘·감독으로부터 독립이 보장되어야 하지만 교사가 주로 휴식할 수 있는 영유아 낮잠 시간, 특별활동 시간 중에 발생한 문제도 담임교사가 책임을 져야 하는 등의 모순점 해결을 위한 입법적 검토가 필요함.
- 전체 어린이집 중 약 30%인 5인 미만 어린이집의 경우 연차나 초과근무수당 등에 관해 적용을 받지 못하고 있어 이에 대한 해결이 필요하며, 보육교사의 육아기/임신기 근무시간 단축 등을 확보하기 위한 노력이 필요함.

나. 구체적 개선 방안

- 「근로기준법」에서 5인 미만의 사업장에 대해 법 적용을 배제한 취지 등을 고려하면, 소규모 어린이집도 「근로기준법」을 적용하도록 하는 등의 개정은 쉽지 않기 때문에, 현실적인 방안으로 어린이집 평가 지표에 「근로기준법」 적용 여부와 상관없이 동일한 근로조건을 충족하도록 확인·평가하는 방법을 활용할 필요가 있음.
- 현재 보육교사가 휴가 등을 원활히 사용하기 위해 육아종합지원센터에 대체인력을 요청하는 경우, 인력풀의 문제 등으로 인하여 현실적으로 지원받기에 어려움이 많은데, 육아종합지원센터의 대체인력의 처우를 개선함으로써 대체 교사의 인력풀을 확보할 필요가 있음.
- 추가적 인력배치에 관하여 보육교사가 본연의 업무에 집중하고, 법정근로시간의 준수 및 휴게 시간 확보를 위해 어린이집 내에서의 보조 인력을 확보하거나, 통합반/연장반/기본반 교사의 근무를 2교대 혹은 3교대로 체계화할 필요가 있음.
- 보육교사의 근로시간 및 휴게 시간에 관하여 어린이집 근무의 특수성을 반영하여 「근로기준법」상의 특례로 재지정하는 논의가 필요하며, 휴게 시간은 가

급적 아동과 분리된 공간에서 갖도록 이를 「영유아보육법」에 명시하는 것을 고려할 필요가 있음.

- 제1안은 「근로기준법」 제59조제1항에 제6호를 신설하고, 구체적인 범위는 대통령령으로 정하도록 하여 「근로기준법」 적용 제외 대상으로 정하는 방안이며, 제2안은 표준근로계약서를 보건복지부에서 만들되, 계약서상 점심시간 및 낮잠 시간과 같은 대기시간을 근로시간에 포함하도록 명시하고, 이를 고시로 시행하는 방안임.
- 어린이집 운영시간에 관한 「근로기준법」의 휴일 규정의 개정 취지가 휴일에는 유급휴가를 보장하고, 근로자가 쉴 수 있도록 하는 것이므로, 어린이집의 경우에도 이와 동일한 원칙의 적용에 따라 개정이 필요함.
- 마지막으로, 보육지원체계 개편 시행의 보완책으로, 연장반 하원 지도 등의 업무가 담임교사 업무로 전가되지 않도록 지침을 명확히 하고, 교사 간 직무를 재정립하는 등의 노력과 이에 대한 원장 및 주 양육자, 교사들에 대한 홍보 및 지도점검이 수반되어야 할 것임.

I

서론

01 연구의 필요성 및 목적

02 연구 내용 및 방법

03 연구의 범위

04 연구의 제한점

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육교사의 과도한 근로시간에 대해서는 과거로부터 꾸준히 문제가 제기되어 왔다. 보육교사의 장시간 근로는 영유아에 대한 학대로 이어지거나, 그러할 개연성이 높다는 점을 무시할 수 없다.¹⁾ 이러한 폐단을 없애기 위해 근로자로서 보육교사의 법적 권리를 보장하기 위한 노력이 필요한 상황에서, 2018년 「근로기준법」이 개정되어 근로권 보장에 관한 초석이 마련되었다. 즉, 기존에는 보육교사(사회복지사업 종사자)가 근로시간 특례 업종에서 제외되면서, 특례 규정에 따라 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하거나 휴게 시간을 변경하는 등 보육교사에 대해서는 사실상 제한 없는 근로를 허용하였으나, 2018년 7월부터는 일반 근로자와 같이 휴게 시간 보장, 주 52시간 초과근무 금지 등 「근로기준법」을 준수하도록 하여 근로시간에 관한 권리를 보장받도록 하였다.

이처럼 「근로기준법」 개정으로 인해 보육교사들의 근로시간 보장에 대한 욕구가 더욱 증대하였음에도 불구하고, 2018년 전국 보육실태 조사에 따르면 보육교사의 1일 총 근로시간은 여전히 9시간 7분으로 법정 근로시간을 넘어서고 있으며, 보육교사들의 점심식사 시간은 평균 7분, 휴게 시간은 평균 37분으로 조사되어 근로 여건상 「근로기준법」이 보장하고 있는 권리들을 온전히 누리지 못하는 것으로 파악되었다(유해미 외, 2018: 18-19). 또한, 보육교사의 산전후휴가와 육아휴직의 이용 가능성은 50%에 머물고, 임신기와 육아기 근로시간 단축 제도 이용 가능성은 37.4%, 실제 이용 비율은 7.2%에 불과해 보육교사의 일·생활 균형을 위한 대체인력 지원 확대가 요구되는 것으로 조사되었다(유해미 외, 2018: 36). 보육교사의 권리 보장은 영유아 삶의 질과 직결된다는 점에서 특히 근로 여건에 대한 점검과 질적 향상은 반드시 필요한 것이라고 할 수 있다.

1) 매일경제, 어린이집 학대 매년 증가...“처벌 강화”vs“교사 처우개선 시급”, 2019년 5월 5일자 기사, [https://www.mk.co.kr/news/society/view/2019/05/292231/\(2020. 2. 28. 인출\)](https://www.mk.co.kr/news/society/view/2019/05/292231/(2020. 2. 28. 인출)).

보건복지부는 보육교사의 근로시간 중 휴게 시간 보장과 관련하여 보육교사 휴게 시간 중 발생할 수 있는 보육 공백을 막고 안정적인 보육 서비스를 제공하기 위해 2018년 6,000명의 보조교사를 투입하고 2019년 9,000명을 추가 지원하였으나, 아직 이에 대한 효과성 분석 등의 연구 작업 및 성과 확인은 이루어지지 않은 상황이다. 이에 일선 보육 현장에서 보조교사의 투입이 근로시간에 대한 부담 경감뿐만 아니라 담임교사의 법정 근로시간이 보장되는 효과를 가져왔는지 등을 살펴볼 필요가 있다.

한편, 「근로기준법」이 개정되어 보육교사는 1일 8시간 근무를 원칙으로 하여야 함에도 불구하고, 「영유아보육법 시행규칙」 별표 8에서는 어린이집은 주 6일 이상, 1일 12시간 운영을 규정하고 있어 보육교사의 근로시간과 어린이집 운영시간 사이에 간극이 발생하고 있다. 이에 보건복지부에서는 “보육지원체계 개편 TF”를 통해 보육 서비스 내실화, 보육교사의 근무 여건 개선 등을 개편방안으로 제시하였고(보건복지부 보도자료, 2018. 8. 7), 2019년 4월에는 「영유아보육법」 개정을 통해 2020년 3월부터는 어린이집의 보육 시간을 기본 보육과 연장 보육으로 구분하여 보육 시간별로 보육교사를 배치할 수 있도록 하여 보육교사는 적정 근로시간을 보장받고, 늦은 시간까지 남겨진 영유아는 안정적인 보육 서비스를 보장받도록 하였다. 다만, 보육지원체계 개편으로 2019년까지 확보한 보조교사 4만 명 중 일부가 연장 보육교사로 전환 또는 겸임하여 근무할 것으로 예상하고 있으며(보건복지부 보도자료, 2020. 1. 23), 오전 7시 30분부터 오전 9시까지의 통합반 운영 시기 기본반 담임이 당번제로 근무해야 하는 상황인데, 이로 인해 근로시간 보장에는 문제가 없는지, 또한, 인력수급에 어려움을 겪는 경우 기본반 담임이 연장반 교사까지 전담할 우려도 있는 바, 이 경우에는 근로시간을 어떻게 설정하고, 관련 업무를 어떻게 분담할 것인지, 연장반 전담 교사의 역할과 책임은 어디까지 둘 것인지 등을 고려할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 보육 교직원들의 근로시간 전반의 실태를 파악하고, 이를 통해 법제도 적용의 현실적 문제점을 분석하고 개선안으로서 인력배치 기준을 새롭게 제시하고자 한다. 또한, 기본반 담임교사, 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 근로시간, 근로 내용 등에 대한 진단과 업무분석 등을 통해 법정 근로시간 보장 및 정책적 지원 방안 등을 구체적으로 마련하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

본 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 권리 보장과 근로시간 관련 정책을 정리한다. 노동관계법 및 정책 현황을 파악하여 보육교사의 근로시간 보장을 위해 갖추어야 할 요건 등을 살펴보고, 현행법상 미비점은 없는지 검토한다.

둘째, 보육 교직원의 근무형태 및 업무 등을 분석하고, 시간데이터 분석 등을 통해 보육지원체계 개편에 따른 보육교사의 근무시간 변화를 파악하여 효과성 등을 살핀다. 그리고 보육교사 인력의 배치 및 활용을 선도적으로 실시하고 있는 일부 지자체의 사례를 조사하여 근무환경과 인력배치에 관한 시사점을 도출한다.

셋째, 보육교사의 근로시간 보장 및 어린이집 인력배치에 관한 국외사례를 조사한다. 선진국가의 보육모델을 참고하여 합리적 인력배치를 통해 보육교사가 근로시간을 적절히 보장받을 수 있는 방안을 검토한다.

넷째, 어린이집 기관 유형별 특성 및 규모에 따른 보육 교직원의 근로시간 실태 및 근무 현황 분석 등을 통해 근로 환경을 진단한다. 어린이집 유형 및 지역, 규모별 근로시간 보장 현황, 휴게 시간 운영 실태 및 보장 현황 등을 조사하며, 특히 보육지원체계 개편 이전과 이후의 근로시간 현황 분석을 통해 개선점을 파악한다.

마지막으로 정책제언을 통해 합리적인 인력배치 및 근로시간 보장 방안 제시로 보육 서비스 질 개선 내용을 담고자 한다.

나. 연구 방법

1) 문헌연구

첫째, 보육 교직원의 근로시간 보장 관련 국내외 선행연구를 검토하였다. 또한, 보육통계, 보육실태조사 등의 2차 자료 분석 및 2019년에 수행된 보육지원체계 시범 사업 연구 등 관련 연구 분석을 통해 보육 교직원의 근로 실태 등을 파악하였다.

둘째, 「근로기준법」, 「영유아보육법」 등 보육 교직원의 근로시간과 휴게 시간 보장에 관한 규정과 인력배치 기준 등에 관한 규정의 입법 동향 등을 살펴보고, 「노

동관계법」에 대비하여 「영유아보육법」 체계상 보육 교직원의 노동권 보장과 관련하여 미비점은 없는지 파악하였다.

셋째, 온라인 검색 및 국외 문헌 등을 통해 국외사례를 검토하였다. 선진국가의 보육 교직원 근로 환경 및 근로시간, 업무, 인력배치 등에 관한 제도를 살펴보고, 시사점을 도출하였다.

2) 설문조사

어린이집 원장과 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

가) 어린이집 원장 대상 조사

(1) 표집

어린이집 원장은 시설 규모와 소재 지역, 시설 유형 등을 고려하여 총 400명을 표집하여 조사하였다. 보육 교직원 인력은 시설 규모에 따라 배치 방식이나 필요 인력 유형에서 차이가 날 수 있으므로, 규모를 세분화하여 초소규모인 영유아 정원 20인 이하, 소규모인 40인 이하, 중규모인 80인 이하, 그리고 81인 이상의 대규모 시설을 구분하였다. 시설 설립 유형에 따라서는 20인 이하는 자연스럽게 대부분을 차지할 가정 어린이집을 중심으로 표집하고 나머지는 인건비 지원 시설(주로 국공립)과 미지원 시설인 민간 어린이집으로 나누어 규모별로 임의할당하며, 총 400명을 표집하였다.

(2) 조사 방법 및 내용

조사 방법은 설문 웹을 구축하여, 표집된 어린이집 원장에게 주소(URL)를 알리고 그들이 온라인으로 접속하여 응답하게 하는 온라인 조사 방식을 이용하였다.

조사 내용은 운영하고 있는 어린이집의 인력 현황, 영유아 현황, 오전/오후 통합반 운영 현황, 통학버스 동승자, 연장반 운영 현황, 교사 휴게 시간 사용 방식 등에 대한 것이다(〈표 I-2-1〉 참조).

〈표 I-2-1〉 원장 대상 조사 설문 영역 및 내용

영역	문항 내용
일반 사항	시설명, 소재지, 설립 유형, 규모, 연장반 운영 여부
교직원 현황	근무 인력 종류, 인원 수, 근무시간, 급여, 경력, 겸직 원장 여부
오전/오후 통합반 운영	운영 여부, 담당 교사
통학버스 운행	운영 여부, 동승보호자, 운행 시간
영유아 현황	연령별 반 수, 현원
연장반 운영 현황	운영 여부, 담당 교사, 이용 아동 현황, 전담 교사 채용 등
교직원 휴게 시간	운영 여부, 이용 방식, 휴게 장소, 점심시간 여부 등
교사 근무 환경	초과근무 보상 방식, 교사 공간 구비 여부, 근로시간 보장 방안, 대체 교사 이용 용이성
필요 인력	추가 우선 필요 인력 종류

(3) 조사 결과

원장 조사의 경우 8월 말부터 9월 말까지 조사가 진행되었으며, 전체 400명이 조사에 참여하였다.

지역 규모별로는 중소도시가 44.3%, 읍면지역이 18.0%이었다. 기관 유형별로는 국공립 등이 36.3%, 가정이 37.8%로 비슷하였으며, 민간은 26.0%이었다. 정원 규모별로는 20명 이하가 39.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 40~79명 이하 규모가 25.0%이었다. 현원 기준에서는 20명 이하가 46.5%로 가장 많이 응답하였다.

〈표 I-2-2〉 원장 조사 응답자 특성

단위: %(명), n=400

구분	비율	구분	비율
지역 규모		기관 유형	
대도시	37.8(151)	국공립 등	36.3(145)
중소도시	44.3(177)	민간	26.0(104)
읍면지역	18.0(72)	가정	37.8(151)
정원		현원	
20명 이하	39.0(156)	20명 이하	46.5(186)
21~39명 이하	18.0(72)	21~39명 이하	17.3(69)
40~79명 이하	25.0(100)	40~79명 이하	25.8(103)
80인 이상	18.0(72)	80인 이상	10.5(42)

나) 어린이집 교사 대상 조사

(1) 표집

어린이집 교사 조사는 기본반 담임교사에 대한 조사와 연장반 전담 교사 조사로 구성되었다. 앞서 언급한 원장 조사의 표집과 동일하게 규모, 설립 유형, 소재 지역 기준으로 구분하여 임의 할당하였다. 기본반 담임교사는 총 1,200명, 연장반 전담 교사는 400명을 대상으로 하였다.

(2) 조사 방법 및 내용

기본반 담임교사와 연장반 전담 교사 모두 각각 설문 웹을 구축하여 온라인 방식으로 조사를 진행하였으며, 질문 내용은 <표 I-2-3>과 같이 구성하였다.

<표 I-2-3> 교사 대상 설문 조사 내용 구성

영역	설문 문항	기본반 담임	연장반 전담
일반 사항	근무 시설 특성, 담당 연령, 경력, 학력, 급여	○	○
근로시간	근무시간 시간별 주요 업무 근로시간 준수 여부	○	○
휴게 시간	휴게 시간 활용 방식, 휴게 공간 여부, 선호하는 방식	○	○
요구	업무 개선 방안 근로시간 준수를 위한 요구 필요 지원 인력, 기타 요구 사항	○	○

(3) 조사 결과

교사 조사는 기본반과 연장반 교사로 구분하여 8월 말부터 9월 말까지 조사가 진행되었으며, 최종적으로 기본반 교사는 1,113명, 연장반 교사는 365명이 응답하였다.

응답한 교사 연령은 기본반 교사와 연장반 교사 모두 40대가 가장 많았다. 교사 경력은 기본반은 10-15년 미만이 27.7%, 연장반은 5년 미만이 41.4%로 가장 많았다. 담당 연령만은 기본반 교사(80.8%)와 연장반 교사(66.0%) 모두 영아를 담당하는 비율이 높았다.

〈표 I-2-4〉 교사 조사 응답자 특성

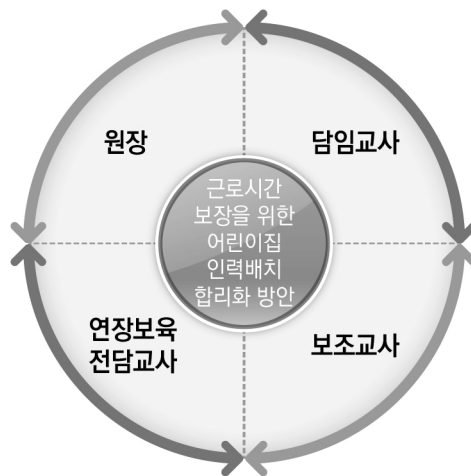
단위: %(명)

구분	기본반	연장반
전체	100.0(1,113)	100.0(365)
교사 연령		
20대	9.0(100)	12.1(44)
30대	25.5(284)	16.4(60)
40대	46.7(520)	37.3(136)
50대 이상	18.8(209)	34.2(125)
교사 경력		
5년 미만	19.1(213)	41.4(151)
5~7년 미만	15.2(169)	16.7(61)
7~10년 미만	21.8(243)	15.1(55)
10~15년 미만	27.7(308)	18.4(67)
15년 이상	16.2(180)	8.5(31)
담당 연령반		
영아	80.8(899)	66.0(241)
유아	19.2(214)	22.7(83)
영유아혼합	-	11.2(41)
지역 규모		
대도시	40.3(449)	40.3(147)
중소도시	42.3(471)	42.2(154)
읍면지역	17.3(193)	17.5(64)
기관 유형		
국공립 등	28.9(322)	32.1(117)
민간	31.5(351)	32.3(118)
가정	39.5(440)	35.6(130)
정원		
20명 이하	40.8(454)	37.3(136)
21~39명 이하	21.5(239)	19.7(72)
40~79명 이하	23.3(259)	23.3(85)
80인 이상	14.5(161)	19.7(72)
교사 유형		
연장반 전담 교사	-	57.0(208)
기본반 보조교사 겸직	-	33.4(122)
야간연장 보육 겸직	-	9.6(35)

3) 심층 면담

원장, 담임교사(기본반, 연장반), 보조교사 등을 대상으로 심층 면담을 실시하여 근로시간 보장 및 인력배치에 관한 요구 등을 파악하였다. 심층 면담을 위해 동질성을 지닌 초점집단을 4개(원장, 기본 보육 담임교사, 연장 보육 전담 교사, 보조교사)로 구성하여, 각 그룹별 5명씩 총 20명을 대상으로 실시하였다.

[그림 1-2-1] 보육 교직원 심층 면담 참여자 구성



이는 동질성을 지닌 집단 내 분석(within-group analysis) 결과를 이질성을 지닌 집단 간 분석(between-group analysis)으로 확장하여 원장 vs. 기본 보육 담임교사 vs. 연장 보육 전담 교사 vs. 보조교사의 비교를 시행하고, 이를 통해 근로시간 보장 및 어린이집 인력배치에 관한 보육 교직원들의 다양한 관점을 포착하기 위함이다.

면담내용은 보육지원체계 개편과 근무시간의 변화, 연장 보육 운영, 등원과 하원의 운영, 휴게 시간 활용 실태, 당직근무 형태, 교사의 역할과 책임, 영유아 보육의 질, 인력배치에 있어 필요 인력에 대한 의견 등이다.

〈표 I-2-5〉 원장 및 교사 대상 심층 면담 내용

보육지원체계 개편으로 인한 근로시간 및 인력배치 관련 면담 내용	
1. 근로시간 및 근무 내용의 변화	- 보육지원체계 개편(기본 및 연장 보육의 구분, 연장 보육료 지원, 연장 보육 전담 교사의 배치 등)으로 인한 근로시간의 변화 - 대면 보육, 보육 준비, 행정 업무 등의 근무 내용의 변화
2. 연장 보육의 운영	- 연장 보육의 실제 운영과 관련 쟁점(연령 통합반 구성, 연장 보육 공간, 보육 내용, 전담 교사 역할 등)
3. 등원과 하원의 운영	- 보육지원체계 개편으로 인한 등원, 기본 보육반 하원, 연장 보육반 하원 지도 관련 쟁점 - 안전하고 효율적인 등·하원 지도를 위한 개선 의견
4. 휴게 시간의 운영	- 연장 보육 관련 휴게 시간의 변화와 관련 쟁점 - 질 높은 보육을 위한 휴게 시간 운영에 대한 개선 의견
5. 당직근무의 운영	- 연장 보육 관련 당직근무의 변화와 관련 쟁점
6. 교사의 역할과 책임	- 기본 보육 담임교사, 연장 보육 전담 교사, 보조교사의 역할과 책임에 대한 인식 - 기본 보육 담임교사, 연장 보육 전담 교사, 보조교사의 효율적 역할 분담에 대한 의견
7. 영유아에 대한 보육의 질	- 연장 보육 실시가 영유아 및 보육의 질(영유아와의 상호작용, 보육 과정 운영 등)에 미치는 영향에 대한 의견
8. 인력배치 개선	- 보육지원체계 개편 관련 인력배치 개선에 대한 의견

4) 국내 사례 조사 및 분석

보육교사 및 지원 인력에 대한 인력배치 및 활용을 선도적으로 실시하고 있는 일부 지자체의 사례(보육 교직원 배치 현황과 담당 업무, 근로시간 및 휴게 시간 현황, 연장반 규모 및 담당 교사 등)를 조사하여, 시사점을 제시하였다.

5) 자문 회의 및 정책연구실무협의회 개최

보육 교직원의 근로시간 보장 및 인력배치 기준에 관한 설문조사 설계 및 검토와 정책 방안 및 법률적 자문을 얻기 위해 학계 전문가와 변호사, 노무사를 대상으로 자문 회의를 개최하였으며, 보건복지부 담당자와 정책연구실무협의회를 개최하여 정책 방향에 관한 의견을 수렴하였다.

3. 연구의 범위

영유아보육법상 보육 교직원에는 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 조리원 등이 있으며, 그 밖에 어린이집의 규모와 특성에 따라 의사(또는 촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등을 둘 수 있다(「영유아보육법 시행규칙」 제10조 및 별표 2).

또한, 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 두며, 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백에 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체 교사를 배치한다(「영유아보육법」 제17조).

본 연구는 기본 보육과 연장 보육으로 구분되는 보육지원체계 개편으로, 보육 서비스 질 제고와 함께 보육교사의 근로시간이 합리적으로 보장되고 있는지 여부를 파악하기 위한 것이므로 보육 업무를 담당하는 보육교사(원장이 보육교사를 겸직하고 있는 경우 포함)를 중심으로 근로시간과 업무 범위 등을 살펴되, 보육교사의 행정 업무 등을 지원하는 보조 인력과 간호사, 영양사, 조리원의 인력배치 현황 등을 함께 살펴보고자 한다.

4. 연구의 제한점

2020년은 COVID-19가 확산됨에 따라 어린이집 전체 휴원 기간이 길었고, 이에 보육지원체계 개편에 따른 연장반 운영에도 차질이 있었다.

본 연구에서 원장 및 교사를 대상으로 하는 설문은, 보육지원체계가 좀 더 안정화된 이후에 진행하기 위해 8월 중순 이후부터 실시하였는데, 오히려 8월 말부터 수도권을 중심으로 사회적 거리두기 단계가 2.5단계로 격상되었다. 보건복지부는 이 기간 동안 긴급 보육을 최소화하여 운영하도록 하였으며, 어린이집 내 보육 교직원 역시 긴급 보육에 필요한 최소한의 인원만 배치하도록 하였다. 또한, 정부 인건비 지원 시설에 대해서는 휴원 기간 동안 인건비를 전액 지원하였으며, 미지원 시설의 경우에도 영아반과 누리반 보조교사, 연장반 전담 교사에 대해서는 인건비를 전액 지원하여, 실제 운영 여부와 관계없이 인건비가 지급되었다. 이에 따라 교사들은 연차휴가에서 제하지 않고 당번제로 출근하였으며, 어린이집 운영시간 역

시 일시적으로 탄력적 운영이 가능하여 평소보다 짧게 운영되었다.

이와 같은 상황에서 설문 조사가 실시되었기에 실제 설문 조사 응답률이 낮아 진행에 많은 어려움이 있었으며, 특히, 기본반 담임교사와 연장반 전담 교사의 경우 목표 수보다 적게 표집되었다. 또한, 근로시간 조사에 있어서도 선행연구에서 실시한 조사에 비하여 근무시간이 짧게 나타났는데, 이것이 보육지원체계 개편으로 인한 것인지, COVID-19로 인한 것인지 판단하기 어렵다는 한계를 갖는다.

〈표 I-4-1〉 강화된 방역 조치 시행에 따라 달라진 사항(수도권 중심)

	사회적 거리두기 2단계	강화된 방역 조치 시행
휴원	휴원 권고	휴원
긴급 보육	• 긴급 보육 실시, 가정 돌봄 권고 • 교사 정상 출근	• 가정 돌봄 가능할 경우 등원 제한 • 긴급 보육을 이용하더라도 꼭 필요한 일자, 시간 동안만으로 최소화 • 교대 근무 등을 통한 최소한의 교사만 출근
특별활동 외부 활동	자제	금지
집단 행사 집합교육	취소 또는 연기 * 불가피할 경우 실내 50인, 실외 100인 미만 실시	취소 또는 연기
외부인 출입	금지 * 불가피할 경우 보육 시간 외 실시	금지 * 불가피할 경우 보육 시간 외 실시

주: 8월 30일 0시부터 9월 6일 24시까지 실시하였음.

자료: 보건복지부 보도자료(2020. 8. 28). 강화된 방역 조치 시행에 따른 어린이집 등원 제한 등 조치.

II

보육 교직원의 근무환경에 관한 법제 검토

- 01 근로자의 권리 보장 관련 법제도 현황
- 02 보육 교직원에 대한 근로기준법 적용 문제
- 03 보육교사의 근로시간 보장을 위한 입법 동향
- 04 보육지원체계 개편 및 인력배치 관련 개정 사항

II. 보육 교직원의 근무환경에 관한 법제 검토

「근로기준법」에서는 근로자의 근로시간, 휴게 시간, 휴일 및 휴가, 근로·휴게 시간의 특례와 같이 근로자가 작업환경에서 보호받을 수 있도록 다양한 규정을 마련하고 있으며, 어린이집의 보육 교직원 또한 근로기준법상의 일반근로자이다. 그러나 어린이집의 근무 여건과 업무적 특수성으로 인하여 근로자로서 보육 교직원은 「근로기준법」이 보호하고자 하는 영역과 범위에 있어서 한계를 갖고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 지난 회기의 국회에서도 많은 노력이 있었으나, 입법과정에서의 다양한 논의에도 불구하고 모두 의원의 임기 만료로 폐기되는 등 결실을 맺지 못하였다.

이에 본 장에서는 보육 교직원의 근무환경 등에 관한 법제도와 입법 동향에 대해 먼저 살펴봄으로써, 향후 보육 교직원의 근무환경과 여건 개선을 위한 방안을 모색한다. 또한, 보육 교직원의 근로시간 보장을 위해 올해 새롭게 시행된 보육지원체계 개편에 관한 개정 내용들을 함께 검토한다.

1. 근로자의 권리 보장 관련 법제도 현황

가. 보육 교직원의 법적 지위

「영유아보육법」은 “어린이집이란 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 기관을 말한다”고 규정하고 있으며(제2조제3호), 이때의 “보육”은 “영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스”를 말한다(제2조제2호)고 정하고 있어, 사실상 어린이집은 “사회복지서비스를 제공”하는 기관으로 볼 수 있다.

「사회복지사업법」에서도 「영유아보육법」에 따른 사업은 “사회복지사업”으로 정의하고 있으며(제2조제1호바목), 「영유아보육법」에 따라 설치된 시설 역시 “사회복지시설”로 정의(제2조제4호)하고 있다. 이에 따라 어린이집에서 근무하는 모든

보육 교직원은 근로 기준에 대한 「영유아보호법」상 별다른 규정이 없다면, 「근로기준법」을 적용받는 “근로자”로서의 지위를 갖게 된다.

반면, 국공립 유치원 교직원이 공무원에 해당하는 경우에는 「교육공무원법」, 「공무원연금법」, 「공무원복무규정」, 「공무원보수규정」 등의 적용을 받으므로, 「근로기준법」의 적용이 배제된다(최영우, 2020: 23). 사립학교 교원 역시 「근로기준법」상 근로자이기는 하지만, 사립학교 교원의 자격·임면·복무·신분보장 및 징계 등에 관하여 사립학교법령에서 규정하고 있어 사립학교법령이 「근로기준법」에 우선하여 적용되며, 사립학교 관계 법령에서 규정하고 있지 않은 부분에 대해서만 「근로기준법」이 적용된다. 즉, 사립유치원 교사와 같은 사립학교 교원의 경우 「사립학교법」 제55조에 따라 복무에 관한 규정은 「국공립 학교의 교원에 관한 규정」을 준용하도록 하고 있지만, 근로시간에 대해서는 명확한 규정이 없으므로 「근로기준법」을 적용하여야 한다(최영우, 2020: 22). 한편, 사립학교 사무직원의 경우 보수, 복무 등 근로조건에 관한 사항 중 「사립학교교원연금법」에서 정하고 있는 퇴직급여 등을 제외한 사항은 「근로기준법」의 적용을 받는다(최영우, 2020: 22).

나. 「근로기준법」상의 주요 내용

1) 적용 범위

「근로기준법」은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하며, 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 않는다(법 제11조제1항). 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 일부 규정을 적용할 수 있는데(법 제11조제2항), 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈표 II-1-1〉 「근로기준법」상 상시 4명 이하 사업장 적용규정

구분	적용 법 규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정 (목적, 정의, 근로조건인 기준/결정/준수, 균등처우, 강제근로금지, 폭행금지, 중간착취배제, 공민권행사보장, 적용범위, 보고출석의무)
제2장 근로계약	제15조(이 법을 위반한 근로계약), 제17조(근로조건인 명시),

구분	적용 법 규정
	제18조(단시간근로자의 근로조건), 제19조제1항(근로조건의 위반에 대한 손해배상 청구), 제20조부터 제22조까지의 규정(위약 예정의 금지, 전차금 상계의 금지, 강제 저금의 금지), 제23조제2항(산전후휴사에 대한 해고 제한), 제26조(해고의 예고), 제36조부터 제42조까지의 규정(금품청산, 미지급 임금에 대한 지연이자, 임금채 권의 우선변제, 사용증명서, 취업방해의 금지, 근로자의 명부, 계약 서류의 보존)
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정(임금지급, 체불사업주 명단공개, 임금등 체불자 료의 제공, 도급 사업에 대한 임금 지급, 비상시 지급), 제47조부터 제49조까지의 규정(도급근로자, 임금대장, 임금의 시효)
제4장 근로시간과 휴식	제54조(휴게), 제55조제1항(주휴일), 제63조(근로시간, 휴게, 휴일규정 적용제외)
제5장 여성과 소년	제64조(최저 연령과 취직인허증), 제65조제1항·제3항(사용금지직종/임산부와 18세 미만인 자로 한정함), 제66조부터 제69조까지의 규정(미성년자 근로계약 등), 제70조제2항·제3항(야간 및 휴일근로 인가), 제71조(시간 외 근로), 제72조(강내근로 금지), 제74조(출산전후휴가/임신기간로시간단축)
제6장 안전과 보건	제76조(산업안전보건법 적용)
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정(제8장 재해보상규정 전부)
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정(제11장 근로감독관 규정 전부)
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정 (제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사 용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

자료: 「근로기준법 시행령」 제7조 및 별표 1

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되지 않는 주요 규정에는 정당한 이유 없는 해고 금지 및 경영상 이유로 인한 해고제한(제23조, 제24조), 휴업수당(제46조), 근로시간의 제한(제50조), 탄력적 근로시간제(제51조), 연장근로의 제한(제53조), 연차휴가(제60조), 연장·야간·휴일근로 시 가산 수당 지급(제56조), 생리휴가(제73조), 태아 검진 시간의 허용(제74조의2), 육아 시간(제75조), 취업규칙(제93조), 기간제법상의 2년 초과 시 무기계약 전환(제5조), 차별 처우 금지(제4장) 등이 있다.

2) 근로시간

「근로기준법」은 1일과 1주를 단위로 하여 근로시간을 제한하고 있는데 이를 법정기준근로시간이라고 한다. 법정기준근로시간을 규정하는 이유는 장시간 근로로 발생하는 피로를 회복시켜 노동력을 보전하고 인간다운 생활을 영위토록 하기 위함이다(하갑래, 2020: 360).

근로시간은 휴게 시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없다(「근로기준법」 제50조제1항 및 제2항). 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위해 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다(동법 제50조 제3항).

〈표 II-1-2〉 「근로기준법」상 근로시간에 관한 규정 정리

구분	기준근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
남성근로자 (「근로기준법」 제50조 및 제53조)	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	가능	합의
여성근로자 (「근로기준법」 제50조, 제53조 및 제70조)	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만의 여성근로자 (「근로기준법」 제50조, 제53조 및 제70조)	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 50시간	본인 동의 고용노동부 인가	본인 동의 고용노동부 인가
임신 중인 근로자 (「근로기준법」 제50조, 제53조 및 제70조)	8시간	40시간	금지	명시적 청구 고용노동부 인가	명시적 청구 고용노동부 인가
18세 미만 근로자 (「근로기준법」 제69조 및 제70조)	7시간	35시간	당사자 합의 1일 1시간, 1주 5시간	명시적 청구 고용노동부 인가	명시적 청구 고용노동부 인가
단시간 근로자 (「근로기준법」 제18조)	8시간	40시간	1주 12시간	가능	합의
임신기 근로시간 단축 (「근로기준법」 제50조, 제53조 및 제74조)	1일 2시간 이내 단축 (최소 1일 6시간 근무)		금지	가능	합의
육아기 근로시간 단축 (「남녀고용평등법」 제19조의2)	1주 15시간~35시간		당사자 합의 1주 12시간	가능	합의

구분	기준근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
가족돌봄 등 근로시간 단축 (「남녀고용평등법」 제22조의3)	1주 15시간~30시간		당사자 합의 1주 12시간	가능	합의
유해위험작업 (고기압) 근로자 (「산업안전보건법」 제139조)	6시간	34시간	금지	가능	합의
농림수산/ 감단근로 등 (「근로기준법」제63조)	근로시간/휴게/휴일 규정 적용 배제			가능	배제

주: 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 등을 참고하여 연구진이 정리함
 자료: 국가법령정보센터, www.law.go.kr(2020. 4. 1. 인출).

연장근로는 「근로기준법」 제50조 및 제69조에서 정한 법정기준근로시간(1주 40시간, 1일 8시간; 연소자의 경우 1주 35시간, 1일 7시간)을 초과한 근로를 말하는데, 연장근로수당을 지급해야 하는 연장근로는 1주간 12시간의 범위에서 초과한 근로를 말하며, 법정기준근로시간을 초과했는지 여부로 판단할 뿐, 사용자와 근로자 사이에 정한 “소정근로시간”을 초과했는지 여부로 판단하지는 않는다. 이에 따라 연장근로는 법에서 정한 한도 내에서 이루어져야 하며, 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산 지급해야 한다(최영우, 2020: 364-365). 18세 이상 근로자의 경우 1주 12시간 한도에서 당사자 간의 합의에 따라 연장근로를 할 수 있으며, 18세 미만 연소자는 1주 5시간 한도에서 가능하다(「근로기준법」 제53조 및 제69조). 출산(유사산 포함) 후 1년이 경과되지 않은 여성근로자의 경우 1주 6시간(1일 2시간, 1년 150시간 초과 금지) 한도에서 연장근로를 할 수 있으며(「근로기준법」제70조), 임신 중인 여성근로자에 대해서는 연장근로를 시킬 수 없다(「근로기준법」제74조 제4항). 단시간 근로자에 대해 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제1항). 유해위험작업은 「산업안전보건법」에 따라 연장근로 자체가 금지된다(제139조).

3) 휴게 시간

사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게 시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다(근로기준법 제54조 제1항 및 제2항).

휴게 시간은 계속된 근로로부터 근로자의 건강을 보호하는 것과 자유로운 시간 보장을 목적으로 한다. 휴게 시간은 사용자의 작업에 관한 지휘·감독의 속박으로부터 완전히 벗어나야 하므로, 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것이 예상되거나, 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 근로의 요구를 기다리는 “대기시간”과 구별된다(노동법실무연구회, 2020: 219). 「근로기준법」 제50조 제3항 역시 “작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다”고 하여 이를 명확히 하고 있다.

이상의 내용을 정리하면, 휴게 시간은 “근로시간의 도중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간”으로 정의할 수 있다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다(노동법실무연구회, 2020: 219).

한편, 휴게 시간은 근로시간 도중에 주어야 하므로(법 제54조 제1항), 근무시각 이전이나 종료 이후에 휴게 시간을 부여할 수 없다. 다만, 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고만 하고 있을 뿐, 그 구체적인 부여 방식과 배치에 관하여는 정하고 있지 않으므로 어느 시간대에 휴게를 배치하는지는 사용자의 재량에 속하고, 휴게 시간을 일괄하여 주거나 배분해서 줄 수도 있다. 다만, 실질적으로 휴게가 이루어질 수 없는 짧은 시간을 나누어 주는 것은 휴게 시간을 부여한 취지에 반하며, 실제 근로시간과의 구별이 어려워지므로 허용해서는 안 될 것이다(노동법실무연구회, 2020: 222). 일본의 경우에도 휴게의 충분한 보장을 위해 “휴게 시간은 일제히 부여해야 한다”고 규정하여(일본 노동기준법 제34조 제2항), 일제부여의 원칙을 정하고 있다(노동법실무연구회, 2020: 222). 근로자에게 완전한 자유 시간을 부여한다는 입법취지에 비추어 보았을 때, 우리의 경우에도 일괄적으로 해당 시

간을 부여하는 것이 타당하다고 본다.

4) 휴일 및 휴가

「근로기준법」은 주휴일·연차유급휴가·생리휴가·출산휴가·태아검진시간의 부여를 규정하고 있으며, 「남녀고용평등법」은 육아휴직·배우자출산휴가를 규정하고 있다.

휴일과 휴가는 근로자가 쉬는 점에서 비슷하지만, 휴일은 처음부터 근로의무가 없는 날로서 소정근로일에서 제외되며, 휴가는 근로의무가 있는 날 근로자가 청구하거나 특별한 사유가 있을 때 근로의무가 면제되는 것이다(하갑래, 2020: 453-454).

휴일과 휴가는 법정휴일·휴가와 약정휴일·휴가로 나눌 수 있는데, 「근로기준법」상의 근로자라면 주5일제 근무, 주 15시간 이상의 단시간 근로, 탄력적 근로시간제 등 근로유형이나 근로형태와 관계없이 부여요건을 충족하고 예외인정대상이 아니면 법정휴일·휴가가 부여된다(하갑래, 2020: 454-455).

〈표 II-1-3〉 휴일·휴가의 구분

구분		법정	약정
의의		법에 근거하여 의무적으로 부여	- 부여 여부·부여 조건 등이 단체협약·취업규칙 등을 통해 결정됨 - 임금 지급 여부도 결정하는 바에 따름
휴일	일반 휴식	- 주휴일(유급): 「근로기준법」 제55조제1항 - 근로자의 날(유급): 근로자의 날 제정에 관한 법률 - 공휴일: 「근로기준법」 제55조제2항 (※ 2020년부터 단계적으로 법정 유급휴일화)	사용자가 휴일로 정한 날 (회사 창립 기념일, 기타 휴무일 등)
	모성보호 등	- 태아 검진 시간(「근로기준법」 제74조의2)	
휴가	일반 휴식	- 연차휴가(유급)(「근로기준법」 제60조)	경조 휴가, 하계휴가, 모성휴가 등
	모성보호 등	- 생리휴가(무급)(「근로기준법」 제73조) - 출산휴가(유급)(「근로기준법」 제74조) - 배우자 출산휴가(유급)(「남녀고용평등법」 제18조의2) - 난임치료휴가(「남녀고용평등법」 제18조의3)	
휴직	모성보호 등	- 육아휴직(「남녀고용평등법」 제19조) - 가족돌봄휴직(무급)(「남녀고용평등법」 제22조의2)	

자료: 최영우(2020). 개별 노동법 실무, p.500 참조.

사용자는 근로자에게 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조에 따른 공휴일(일요일은 제외)²⁾ 및 제3조의 대체공휴일³⁾을 유급으로 보장해야 한다. 다만, 상시 5명 미만인 사업장에 대해서는 적용하지 않는다. 2018년 「근로기준법」 개정으로 공휴일을 법정 유급휴일로 하면서 기업 규모별로 단계적으로 시행하고⁴⁾, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다(「근로기준법」 제55조제2항).

5) 근로·휴게 시간의 특례

「근로기준법」 제59조는 엄격한 근로조건 규제로 공중 생활의 불편을 초래할 우려가 있는 일부 운수업과 보건업에 한하여 그 규제를 완화하여 사용자가 근로자 대표와 서면 합의를 한 경우에는 법 제53조제1항에 따라 연장근로의 한도인 주 12시간을 초과하여 연장근로를 할 수 있게 하고, 법 제54조에 따라 휴게 시간을 변경할 수 있도록 특례를 정하고 있다. 동 제도는 2018년 3월 개정(2018년 7월 1일 시행)을 통해 특례 대상 사업을 대폭 제한하였는데, 보육교사가 포함된 사회복지서비스업이 그 중 하나이다.

〈표 II-1-4〉 2018년 3월 「근로기준법」 개정 전후의 특례 업종

구분	개정 전	개정 후
운수업	육상운송 및 파이프라인 운송업	육상운송 및 파이프라인 운송업
	수상 운송업	수상 운송업

2) 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, 1월 1일, 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일), 부처님오신날(음력 4월 8일), 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충일), 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일), 12월 25일(기독탄신일), 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날

3) 설날 연휴와 추석 연휴, 어린이날이 일요일(어린이날은 토요일 포함)이나 다른 공휴일과 겹치는 경우 그 다음의 첫 번째 비 공휴일을 공휴일로 함.

4) 부 칙 〈법률 제15513호, 2018. 3. 20.〉

제1조(시행일) ④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

구분	개정 전	개정 후
	항공 운송업	항공 운송업
	창고 및 운송 관련 서비스업	기타 운송 관련 서비스업
물품판매 및 보관업	자동차 및 부품 판매업	-
	도매 및 상품중개업	-
	소매업(자동차 제외)	-
금융보험업	금융업	-
	보험 및 연금업	-
	금융 및 보험 관련 서비스업	-
영화제작 및 흥행업	영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작업	-
	창작, 서비스업	-
통신업	통신업	-
교육 연구 및 조사 사업	인문 및 사회과학 연구개발업	-
	시장조사 및 여론조사업	-
	교육 관련 자문 및 평가업	-
광고업	광고업	-
의료 및 위생 사업	보건업	보건업
	하수, 폐수 및 분뇨 처리업	-
	폐기물 수집 운반업	-
	폐기물 처리업	-
접객업	숙박업	-
	음식점 및 주점업	-
소각 및 청소업	건물 및 산업설비 청소업	-
이용업	이용업	-
사회복지사업	사회복지서비스업	-

자료: 환경노동위원회(2018. 11). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서. p.4.

2. 보육 교직원에 대한 근로기준법 적용 문제

앞서 살펴본 바와 같이, 「근로기준법」에서는 모든 근로자는 기본적으로 1주간의 근로시간은 휴게 시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없도록 하고 있다(동법 제 50조제1항). 또한 1일의 근로시간은 휴게 시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(동법 동조제2항). 여기에 당사자 간 합의에 의하여 1주간 최대 12시간을 한도로 하여 근로시간을 연장할 수 있기(동법 제53조) 때문에 법적으로 허용되는 최대 근로시간은 1주에 52시간이다. 어린이집의 보육교사 또한 「근로기준법」상의 일반

근로자와 동일하게 1주에 최대 52시간을 초과하여 근무할 수 없다. 여기서 말하는 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하고 있기 때문에(동법 제2조제1항제1호) 직종이나 직군에 따른 차별을 받지 않는다. 그러나 「근로기준법」은 그 적용 범위를 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 규정하고 있다(동법 제11조제1항). 이러한 법률을 근거로 하여, 4인 이하의 보육교사로 운영되는 소규모 어린이집의 경우에는 「근로기준법」상의 적용 대상에서 배제가 되고, 단지「영유아보육법 시행규칙」에 따른 적용의 대상이 된다. 실제 2020년 4월 말 기준으로, 전체 어린이집의 약 30%가 「근로기준법」상의 상시 4인 이하 사업장에 해당하고, 특히 가정 어린이집의 절반이 넘는 8,500여 곳이 이에 해당한다.

〈표 Ⅱ-2-1〉 보육 교직원(원장 제외) 4인 이하 어린이집 현황(‘20. 4월말 기준)

(단위: 개소, %)

어린이집 유형	전체 어린이집 수	4인 이하 어린이집 수	4인 이하 어린이집 비율
계	35,806	10,568	29.51
국공립	4,575	152	3.32
사회복지법인	1,324	67	5.06
법인단체 등	680	61	8.97
민간	11,953	1,586	13.27
가정	15,942	8,556	53.67
협동	151	65	43.05
직장	1,181	81	6.86

자료: 보건복지부 내부자료(2020). 연구진이 보건복지부에 요청하여 자료 받음.

이러한 경우 어린이집의 시설이나 인력의 규모에 따라 보육교사의 처우 및 근로 시간에 관한 차별이 발생할 뿐만 아니라, 「근로기준법」상에서 보장하는 근로자에 대한 권리를 인정받을 수 없다는 문제가 여전히 존재한다. 이에 관련 법체계의 정비를 통해 법적 공백을 채울 필요가 있다.⁵⁾

5) 「근로기준법」상 상시 4인 이하의 종사자를 고용하는 사업장은 주 40시간(1일 8시간) 근로시간 및 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한 관련 사항(법 제50조 내지 제53조), 연장 야간 휴일 근로에 따른 가산수당 및 보상휴가제 관련(법 제56조 및 제57조), 근로시간 계산의 특례 및 근로시간 및 휴식시간의 특례 관련 사항(법 제58조 및 제59조), 연차유급휴가 관련 사항(법 제60조 내지 제62조), 생리휴가 및 육아시간(법 제73조, 제75조) 등에 관한 사항을 적용받지 않게 된다.

〈표 II-2-2〉 상시근로자 수에 따른 적용 법령

내용	상시 근로자 수				근거법령
	4인 이하	5인 이상	10인 이상	30인 이상	
출산 전·후 휴가	0	0	0	0	「근로기준법」 제74조
육아휴직	0	0	0	0	「남녀고용평등법」 제9조
산재요양으로 인한 휴업	0	0	0	0	「근로기준법」 제23조 제2항
생리휴가	-	0	0	0	「근로기준법」 제73조
연차휴가	-	0	0	0	「근로기준법」 제60조
연장 야간·휴일 가산임금 및 보상휴가제	-	0	0	0	「근로기준법」 제56조 및 제57조
주 40시간 근무	-	0	0	0	「근로기준법」 제50조
취업규칙 작성·신고	-	-	0	0	「근로기준법」 제93조
해고 등의 제한	-	0	0	0	「근로기준법」 제23조 제1항
해고 사유 서면 통지	-	0	0	0	「근로기준법」 제27조
해고예고	0	0	0	0	「근로기준법」 제26조
휴업수당	-	0	0	0	「근로기준법」 제46조
노사협의회	-	-	-	0	「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조

자료: 서울시여성가족재단(2020). 어린이집 길라잡이: 보육 교직원을 위한 근로기준법의 이해, p.8. 참조.

「근로기준법」과는 별도로 보육 교직원의 복무에 관하여는 「영유아보육법」에서 관련 규정을 마련하고 있다. 「영유아보육법 시행규칙」 별표 2(보육 교직원의 배치 기준) 2호 나목에서는 반을 담당하는 보육교사의 근무시간은 평일 8시간(연장 보육을 담당하는 보육교사의 경우에는 평일 4시간)을 원칙으로 하고, 그 밖에 전후로 연장되는 시간은 어린이집의 원장과 보육교사가 교대 근무하며, 초과근무수당을 지급하여야 한다고 규정하고 있다.

「근로기준법」을 위반한 경우 위반한 어린이집의 원장은 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다(「근로기준법」 제110조제1호). 반면에 「영유아보육법」에는 보육교사의 근로시간 및 처우에 관하여는 별도의 벌칙 규정을 마련하고 있지 않기 때문에 이를 강제하거나 제재할 수 있는 별도의 수단이 없다는 점에서 제도의 운영에 관한 실효성에 문제가 있다.

한편, 「근로기준법」에서는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인

경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 하고, 휴게 시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 함을 규정하고 있다(동법 제54조). 그런데 보육교사는 업무 특성상 점심시간이 되면 담당하는 아이들의 점심을 챙겨야 하기 때문에 점심시간이 오히려 가장 힘든 시간일 수 있으므로 점심시간을 근무시간으로 인정해 줄 것을 요구하는 현장의 목소리도 있으며,⁶⁾ 이에 휴게 시간 없이 8시간 연속근무가 가능하도록 하여 보육교사의 근로 환경을 개선하려는 입법 개정 시도도 있었다.⁷⁾ 이처럼 휴게 시간에 대해서는 보육교사의 업무 특성상 새로운 기준을 도입해야 하는 것이 아닌지 검토해 볼 필요가 있다.

3. 보육교사의 근로시간 보장을 위한 입법 동향

보육교사의 근무조건은 일반 근로자의 근무조건에 비하여 열악한 편이다. 이러한 문제를 개선하고, 보육교사의 근로시간 보장을 위하여 이전 회기의 국회에서도 다양한 입법적 노력이 있었다. 결과적으로 관련 법안은 모두 국회의원의 임기 만료로 폐기되었으나, 입법과정은 이미 다양한 논의와 토론의 과정을 전제하고 있기 때문에 종래 논의되었던 입법안에서는 보육교사의 근로시간 보장과 관련 제도 개선을 위해 어떠한 논의가 있었는지 검토할 필요가 있다. 이하에서는 관련 입법안을 바탕으로 내용을 검토하며, 향후 시사점을 도출한다.

가. 영유아보육법 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)(2016.11.04. 제안, 의안번호 제3273호, 2020.05.29. 임기 만료 폐기)

동 법안은 어린이집 아동학대를 근본적으로 해결하기 위해서는 보육교사 개인의 자질향상이나 학대 행위에 대한 처벌 강화보다는 보육교사를 비롯한 보육 교직원

6) 한겨레, “보육교사에 휴게 시간 보장? ... 점심시간 근무 인정하라”, 2018년 6월 28일자 기사, http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/851130.html(2020. 2. 28. 인출). ; 중앙일보, “원 것처럼 기록하고 일한다” 휴게 시간 의무화 한 달, 보육교사 80%는 못 쉰다, 2018년 8월 6일자 기사, <https://news.joins.com/article/22861606>(2020. 2. 28. 인출).

7) 근로기준법 일부개정법률안(나경원의원 대표발의, 의안번호 제14996호). 다만, 동 법률안은 현행 「근로기준법」 제59조가 근로시간 제한과 휴게 시간을 구분하지 않고 일괄하여 특례 업종을 규정하고 있으므로, 개정안의 취지와 달리 보육교사의 근로시간을 연장하는 방향으로 적용할 수 있다는 점에서 통과되지 못하였다. 자세한 내용은 같은 장 3절 보육교사의 근로시간 보장을 위한 입법 동향에서 살펴본다.

의 근무환경 개선이 무엇보다 시급하므로, 보육 교직원의 처우 개선을 위해 어린이집 설치·운영자가 보육 교직원의 근로시간, 휴게 시간, 휴가 등에 관하여 「근로기준법」을 준수하도록 명시하고, 보육 교직원에게 영유아로부터 분리된 휴게 시간을 보장할 목적으로 발의되었다.

〈표 II-3-1〉 개정안 신규조문 대비표

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

자료: 영유아보육법 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)(2016.11.04. 제안, 의안번호 제3273호, 2020.05.29. 임기만료 폐기)

동 법안은 어린이집 설치·운영자가 「근로기준법」을 준수하도록 명시하려는 것으로, 어린이집 설치·운영자의 「근로기준법」 준수 의무를 환기시키는 등의 효과가 있을 것으로 생각되나, 현행 규정으로도 어린이집 설치·운영자는 「근로기준법」을 준수하여야 하기 때문에 개정안의 실익이 크지 않을 수 있다. 따라서 이와 같은 문제점을 해소하기 위해서는 근본적으로 어린이집의 운영시간과 보육 교직원의 근로시간 차이, 보조교사의 확충 등에 대한 해결책이 마련되어야 할 것으로 보았다.

또한, 영유아로부터 분리된 공간에서 휴게 시간을 보장하여 보육 교직원의 사기 향상 및 근로 여건을 개선하고자 하는 개정안의 취지는 바람직하나, 보육 교직원의 휴게시설 등을 별도의 편의공간으로 제공하는 어린이집이 적은 경우, 개정안의 취지를 달성하는 데 어려움이 있을 우려가 있다. 따라서 시행규칙을 개정하여 어린이

집 설치기준에 휴게공간에 대한 기준을 우선 포함해야 하며, 보육 교직원의 휴게 시간을 보장하기 위해서는 보조교사의 확충 등에 관한 논의도 아울러 이루어져야 할 것으로 검토되었다.⁸⁾

나. 근로기준법 일부개정법률안(나경원 의원 대표발의)(2018.8.23. 제안, 의안번호 제14996호, 2020.05.29. 임기 만료 폐기)

「근로기준법」 개정으로 휴게 시간의 특례 업종에서 사회복지서비스업이 제외되면서 어린이집의 보육교사들도 근로시간이 8시간 이상인 경우 근로 도중 1시간의 휴게 시간을 적용받게 되었다. 그러나 교사가 영유아와 하루 일과를 함께 해야 하는 보육 업무의 특성상, 휴게 시간 발생에 따른 보육 공백이 우려되며 휴게 시간 동안 영유아를 돌볼 보조교사 채용이 지연되어 보육 현장의 어려움이 가중되고 있으므로 보육 시설 운영업을 휴게 시간의 특례 업종에 추가할 목적으로 발의되었다.

〈표 II-3-2〉 개정안 신규조문 대비표

현행	개정안
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.	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① ----- -----표준에 따른 분류----- ----- ----- ----- ----- -----
1. ~ 5. (생략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
〈신설〉	6. 보육시설 운영업

자료: 근로기준법 일부개정법률안(나경원 의원 대표발의)(2018.8.23. 제안, 2020.05.29. 임기 만료폐기)

보육교사는 업무 특성상 점심시간이 되면 담당하는 아이들의 점심을 챙겨야 하기 때문에 점심시간이 오히려 가장 바쁜 시간일 수 있다. 따라서 휴게 시간 없이 8시간 연속근무가 가능하도록 하려는 동 법안의 개정안은 현실적으로 보육교사의 근로 환경을 개선할 수 있다고 보았다. 또한 아동들의 점심시간 및 수면 시간에도

8) 이상의 내용은 보건복지위원회(2016. 12). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, pp.63-72 참조.

안전관리 등을 위하여 지도가 필요하다는 점에서, 보육교사의 점심시간을 근무시간으로 인정하는 것이 아동들의 안전 보장에 기여하는 측면도 있다고 검토되었다. 다만, 현행 「근로기준법」 제59조의 구 조는 근로시간 제한과 휴게 시간을 구분하지 않고 일괄하여 특례 업종을 규정하고 있으므로, 개정안의 취지와 달리 보육교사의 근로시간을 연장하는 방향으로 작용할 수도 있다는 점에서 신중한 접근이 필요하다고 판단되었고, 결국 통과되지 못하고 임기 만료 폐기되었다.⁹⁾¹⁰⁾

다. 영유아보육법 일부개정법률안(남인순 의원 대표발의)(2017.3.22. 대표발의, 의안번호 제6354호, 2020.05.29. 임기 만료 폐기)

동 법안은 보육 교직원의 업무 부담이 과중하여 보육 서비스의 질 저하가 우려되므로, 어린이집에 행정 업무를 담당하는 사무원을 도입하는 등 제도적 지원방안을 통해 보육 서비스의 질 제고를 꾀할 목적으로 발의되었다.

이에 어린이집에 보육교사의 과중한 업무 부담을 덜어주기 위하여 서무, 등·하원 시간 기록 등 행정 업무를 수행하는 사무원을 둘 수 있도록 제안하였다(안 제17조제4항 신설).

〈표 II-3-3〉 개정안 신규조문 대비표

현행	개정안
제17조(보육교직원의 배치) ① ~ ③ (생략) 〈신설〉	제17조(보육교직원의 배치) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 어린이집에는 보육교사의 행정업무 부담을 경감할 수 있도록 서무, 등·하원 시간 기록 등의 업무를 수행하는 사무원을 둘 수 있다.
④ (생략)	⑤ (현행 제4항과 같음)

자료: 영유아보육법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의)(2017.3.22. 대표발의, 의안번호 제6354호, 2020.05.29. 임기 만료폐기).

9) 이상의 내용은 해당 법안에 대한 환경노동위원회(2018. 11). 「근로기준법」 일부개정법률안 검토보고서 참조.

10) 한편, 동 법안과 같은 취지로 발의된 법안이 있는데, 김학용 의원이 대표 발의한 근로기준법 일부개정법률안(2018. 11. 1. 제안, 의안번호 제16253호)은 「근로기준법」 개정으로 21종에서 5종으로 축소된 근로시간 특례 업종 중 당초 노사정위원회에서 합의했던 10개 업종에 대해 특례를 존치하려는 것이다. 즉, 현행법상 특례로 인정되고 있는 5개 업종 외에 영상·오디오 및 기록물제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업을 추가하여 개정 이전과 같이 휴게 시간 및 근로시간에 있어서 특례를 인정하여, 사회복지서비스업에 해당하는 보육교사의 경우에도 휴게 시간을 자율적으로 정할 수 있도록 하기 위함이다. 그러나 동 법안 역시 기한 내 처리되지 못하고 폐기되었다.

실제 보육교사의 평균 근무시간은 9시간 이상인데, 실제 보육에 할애되는 시간은 7시간 남짓이고 그 외 시간은 보육 준비와 행정 업무 등에 사용되고 있으며, 등·하원 시간 기록 등 최근 어린이집의 행정 업무 부담이 많아졌다. 이러한 상황에서, 보육교사가 어린이집의 행정 업무도 함께 수행하고 있으므로 보육의 질 제고를 위해서도 행정 업무 수행 인력의 필요성이 인정되었다. 특히, 「유아교육법」에서는 교원 외에 행정 직원을 둘 수 있도록 하고, 법령에서 정하는 바에 따라 유치원의 행정사무와 그 밖의 사무를 수행하도록 명시하고 있어(「유아교육법」 제20조제2항 및 제21조제5항) 이를 참고하여 동 법안이 발의된 것이다.

다만, 현행 「영유아보육법 시행규칙」에서도 행정 업무를 수행하는 사무원을 배치할 수 있도록 정하고 있고, 시설 규모에 따라 의무적으로 간호사, 영양사 등을 배치해야 하는 것과는 달리 사무원에 대해서만 법률에서 배치 근거를 마련할 것인지에 대해서는 보건복지부의 반대 의견이 있어 동 법안은 결국 폐기되었다.¹¹⁾

라. 영유아보육법 일부개정법률안(김영호 의원 대표발의)(2018.8.28.

제안, 의안번호 제15094호, 2020.05.29. 임기 만료 폐기)

현행 보육교사 1인이 담당하는 영유아는 1세 미만 3명, 1세 이상 2세 미만 5명 등으로 규정되어 있으나 어린이집 내부 지침으로 연령대마다 2~3명의 아이를 초과하여 받을 수도 있다. 이에 보육교사 1인이 돌보는 영유아 수가 적정선을 초과하고 있으며 그로 인해 어린이집 보육의 질이 떨어져 아이들이 피해를 보고 있다는 지적이 있어 왔다. 동 법안은 보육교사 1인이 돌보는 영유아 수를 적정선으로 정하고 법률에 직접 명시하여 영유아 보육 서비스의 질을 높이기 위해 발의되었다.

즉, 다음과 같이 보육교사 배치 기준을 법률에 직접 규정하되 보육교사 1인당 보육 영유아의 수를 일부 감축함으로써, 보육교사의 부담을 경감하고 보육 서비스의 질을 제고하려는 것이다.

11) 자세한 내용은 보건복지위원회(2017. 8), 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, pp.5-7 참조.

〈표 II-3-4〉 개정안 신구조문 대비표

현행	개정안
제17조(보육교직원의 배치) ① (생략) 〈신설〉	제17조(보육교직원의 배치) ① (현행과 같음) ② 어린이집에는 다음 각 호의 배치기준으로 보육교사를 두어야 한다. 1. 1세 미만의 영유아 3명당 1명 2. 1세 이상 2세 미만의 영유아 4명당 1명 3. 2세 이상 3세 미만의 영유아 5명당 1명 4. 3세 이상 4세 미만의 영유아 8명당 1명 5. 4세 이상 미취학 영유아 10명당 1명 6. 취학아동 20명당 1명 7. 장애아 보육의 경우 장애아 2명당 1명
②·③ (생략)	③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)
④ 보육교직원 및 그 밖의 인력의 배치기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.	⑤ 제2항에 따른 보육교사의 배치기준을 제외한 보육교직원-----.

자료: 영유아보육법 일부개정법률안(김영호 의원 대표발의)(2018.8.28. 제안, 2020.05.29. 임기 만료폐기).

현재 도서·벽지·농어촌 지역 등에 있는 어린이집 중 보육교사 배치 기준을 충족하기 어려운 경우 특례를 인정하고 있는데, 개정안에 따르면 이러한 특례 역시 들 수 없게 된다.

〈표 II-3-5〉 보육교사 배치 기준 관련 현행과 개정안 비교

연령	현행		개정안 배치 기준(B)	차이(A-B)
	배치 기준(A)	특례		
만1세 미만	3명	4명 이내	3명	-
만1세 이상 만2세 미만	5명	7명 이내	4명	1명
만2세 이상 만3세 미만	7명	9명 이내	5명	2명
만3세 이상 만4세 미만	15명	19명 이내	8명	7명
만4세 이상 미취학 유아	20명	24명 이내	10명	10명
취학아동	20명	-	20명	-
장애아	3명	-	2명	1명

자료: 보건복지위원회(2018. 11). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, p.24.

동 법안에 대해서는 첫째, 현행 보육교사의 배치 기준을 다른 나라와 비교할 때 우리나라의 교사 1인당 보육 영유아는 미국, 영국, 일본과 비슷하거나 조금 더 많은 수준으로 보이는데, 국가 간 보육체계 등의 차이를 고려하여 적정 보육교사 배치 기준에 대한 검토가 이루어질 필요가 있으며, 둘째, 개정안에 따른 배치 기준을 맞추기 위해서는 총 71,466명의 보육교사가 추가로 필요한 것으로 추산되므로 보

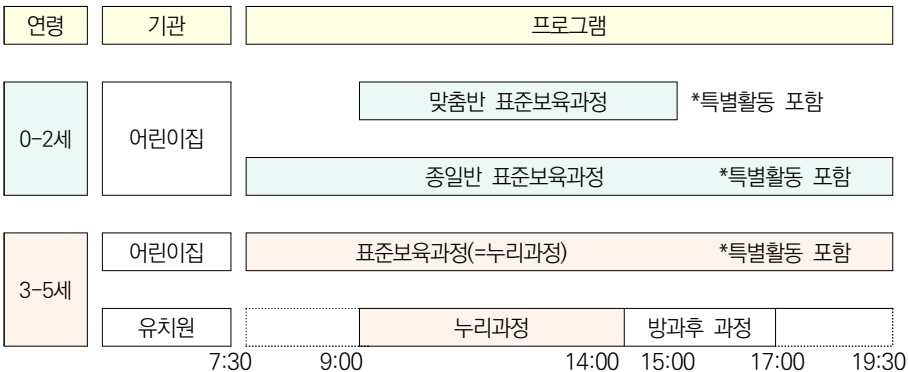
육교사 자격 관리 및 지원을 위한 국가재정 소요, 보육교사 양성 능력 등을 종합적으로 고려하여 입법 방향을 결정해야 한다고 검토되었다. 보건복지부 역시 영유아 연령별 교사 배치 기준을 축소할 필요성은 인정되지만, 보육교사의 수급 관리, 국가 재정 여건 등을 고려해야 한다는 의견을 제시하여, 동 법안은 통과되지 못하였다.¹²⁾

4. 보육지원체계 개편 및 인력배치 관련 개정 사항

가. 보육 지원 개편의 배경

현재 어린이집은 주 6일 이상, 하루에 12시간 이상 운영하도록 하고 있고, 구체적으로 월~금요일에는 12시간(7:30~19:30), 토요일에는 8시간(7:30~15:30) 이상, 연중 계속 운영을 원칙으로 하고 있다(「영유아보육법 시행규칙」 별표 8).

[그림 II-4-1] 보육지원체계 개편 전 어린이집 운영 현황

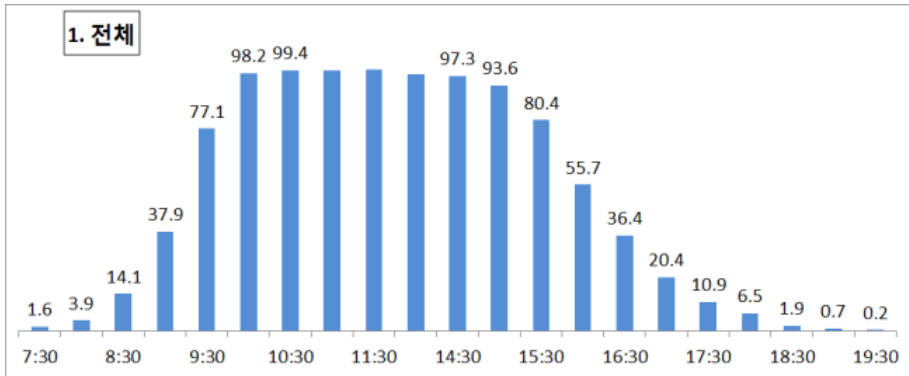


자료: 보건복지위원회(2019. 3). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, p.26.

이와 같이 어린이집 운영시간을 정한 것은 다양한 보육 수요를 충족하기 위한 것이나, 실제 시간대별 어린이집 이용현황을 보면 대다수의 아동이 오전 9시~오후 4시 30분에 어린이집을 이용하고 그 시간대의 전·후에는 어린이집 이용 아동 비율이 급격히 감소하는 것으로 나타났다.

12) 동 법안 검토의견에 대한 자세한 내용은 보건복지위원회(2018. 11), 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, pp.23-26 참조.

[그림 II-4-2] 시간대별 어린이집 재원 아동 비율



주: 영유아가구 1,000가구 대상 조사 결과
 자료: 양미선(2017). 2017년도 어린이집 이용자 만족도 조사. 육아정책연구소; 보건복지위원회(2019. 3). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, p.27에서 재인용.

한편, 현행법상 반을 담당하는 보육교사에 대해서는 평일 8시간 근무를 원칙으로 하고 있으며, 그 밖에 전후로 연장되는 시간은 어린이집 원장과 보육교사가 교대 근무하되 초과근무수당을 지급하도록 규정하고 있다(「영유아보육법 시행규칙」 별표 2). 그러나 2018년에 실시한 보육실태 조사에 따르면, 어린이집에 근무하는 보육교사 중 각 기관별로 중간 경력에 해당하는 보육교사를 대상으로 조사한 평균 하루 근로시간은 8시간을 초과한 9시간 7분이었고, 휴식시간은 1시간에 크게 미치지 못하는 37분에 불과한 것으로 나타났다. 다만, 2018년의 보육실태 조사 결과는 시기상으로 「근로기준법」의 개정과 맞물려 조사된 것이기 때문에 본 연구를 통해 보육교사의 근로시간에 관한 보다 구체적이고 정확한 내용을 파악할 필요가 있다.

〈표 II-4-1〉 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간

보육 시간	보육 준비 및 기타업무	점심시간	휴식시간	1일 총 근로시간	주당 총 근로시간
7시간 32분	50분	7분	37분	9시간 7분	46시간 26분

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사, pp.267~268.

보육교사의 하루 총 평균 근무시간 중 보육 시간은 전체 평균 7시간 32분으로 조사되었고, 보육 준비 및 기타 행정 업무를 하는 시간도 44분에서 많게는 1시간 9분에 이르는 것으로 나타났다.

〈표 II-4-2〉 어린이집 유형별 보육교사의 하루 총 평균 근무시간

구분	보육 시간	보육 준비 및 기타업무	점심시간	휴식시간	1일 총 근로시간
전체	7시간 32분	50분	7분	37분	9시간 7분
국공립	7시간 24분	59분	5분	44분	9시간 12분
사회복지법인	7시간 29분	60분	7분	39분	9시간 15분
법인·단체	7시간 39분	56분	4분	41분	9시간 21분
민간	7시간 30분	53분	6분	37분	9시간 7분
가정	7시간 36분	44분	7분	35분	9시간 3분
직장	7시간25분	1시간 9분	5분	43분	9시간 23분

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사, p.269.

또한, 전체 교사 중 초과근무가 있다고 응답한 보육교사는 49.5%이며, 이 중 초과근무수당을 받은 비율은 50.1%로 절반에 그쳤다. 이를 통해 보육교사가 여전히 장시간 근로에 노출되어 있을 뿐 아니라 그에 대한 적절한 보상도 받지 못하는 열악한 상황임을 알 수 있다.

〈표 II-4-3〉 초과근무 시 시간 외 수당 지불 여부 및 방식

초과근무		초과근무 수당 지급비율	초과근무 시 수당 지불			
있다	없다		초과근무 시간만큼	상한선 있음	일괄지급	기타
49.5%	50.5%	50.1%	71.8%	13.8%	10.3%	4.2%

자료: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사, p.281.

이에 보육지원체계 개편은 보육 과정을 기본 보육과 연장 보육으로 구분하고, 모든 영유아에게 일정 시간의 기본 보육을 제공하되 부모의 수요 등에 따라 연장 보육을 제공하도록 하며, 각 보육 과정별로 보육교사를 배치하도록 하려는 것이다.

즉, 기본 보육과 연장 보육 과정별로 보육교사를 배치할 수 있도록 함으로써 기본 보육을 초과하는 시간에는 연장 보육을 담당하는 보육교사가 별도로 배치되어 보육교사의 평균 근로시간이 단축될 수 있을 것으로 보이며, 특히, 보육 과정별로 담당 보육교사를 달리 배치하여 어린이집이 영유아의 조기 하원을 유도할 유인¹³⁾

13) 현행 어린이집 운영 체계 하에서는 영유아의 어린이집 이용 시간과 관계없이 맞춤했거나 종일반이나에 따라 정액이 지원되므로, 비용의 측면에서 영유아가 빨리 하원할수록 어린이집에 유리하게 됨. 또한, 대다수의 어린이집에서 교사 1명이 어린이집 운영시간(12시간)을 전담하도록 하고 있어 영유아의 하원이 빠를

을 줄이고 어린이집 운영시간(오전 7시 30분~오후 7시 30분) 동안의 보육 서비스 제공을 보장하여 장시간 보육수요를 충족하는 데에도 기여할 수 있을 것으로 기대되었다.¹⁴⁾

나. 주요 개정 내용

「영유아보육법」이 개정됨에 따라 2020년 3월부터는 어린이집 12시간 운영 원칙은 유지하면서, 어린이집 보육 시간을 2개의 시간으로 구분하여, 모든 영유아에게 적용되는 ‘기본 보육 시간’과 기본 보육 시간 이후 돌봄 공백이 우려되는 영유아에게 적용되는 ‘연장 보육 시간’으로 구분된다.

〈표 II-4-4〉 보육지원체계 개편 관련 「영유아보육법」 개정 사항(‘20. 3월 시행)

개정 전	개정 후
제17조(보육교직원의 배치) ① (생략) ② 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둔다.	제17조(보육교직원의 배치) ① (생략) ② 제24조의2제1항에 따라 보육시간을 구분하여 운영하는 어린이집은 같은 조 같은 항 각 호에 따른 보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있다.
제24조의2 (신설)	제24조의2 (보육시간의 구분) ① 어린이집은 다음 각 호와 같이 보육시간을 구분하여 운영할 수 있다. 1. 기본보육 : 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로, 보건복지부령으로 정하는 시간 이하의 보육 2. 연장보육 : 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육 ② 제1항에 따른 보육시간 운영기준과 내용에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

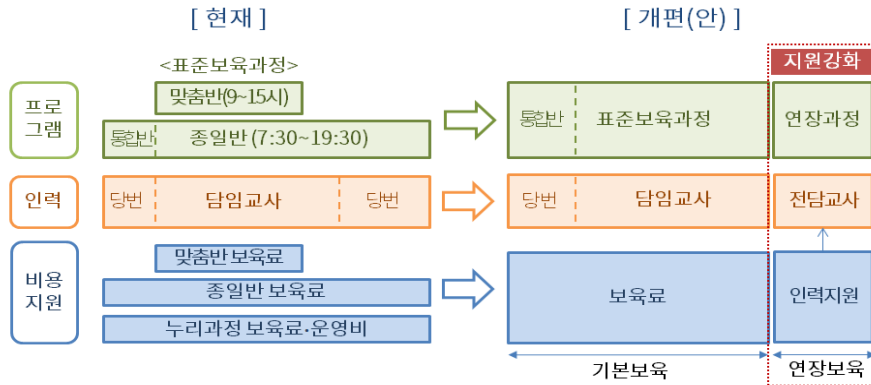
자료: 「영유아보육법」, 국가법령정보센터, www.law.go.kr(2020. 4. 1. 인출).

이는 보육교사의 1일 8시간 근로시간 내에 보육 업무·준비시간과 행정 업무, 휴게 시간 등을 확보하기 위해 기본 보육 시간을 7시간(오전 9시~오후 4시)으로 설정한 것이며, 오후 4시 이후에는 연장 보육반을 구성하고 연장 보육 시간(오후 4시~오후 7시 30분)에 전담 교사를 배치하여 연장 보육 시간을 이용하는 아동이 안심하고 장시간 어린이집을 이용하게 하기 위함이다.

수료 교사의 퇴근시간도 빨라지기 때문에 영유아의 조기 하원을 유도할 유인이 발생하게 됨. 보건복지위원회(2019. 3). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, p.29.

14) 이상의 자세한 내용은 보건복지위원회(2019. 3). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고, p.24 이하 참조.

[그림 II-4-3] 보육지원체계 개편 전·후 비교



자료: 보건복지부 보도자료(2019. 7. 4). 보육지원체계 개편 시범사업 실시.

한편, 반을 담당하는 보육교사는 평일 8시간 근무, 연장 보육을 담당하는 보육교사의 경우에는 평일 4시간 근무를 원칙으로 하며, 그 밖에 전후로 연장되는 시간은 어린이집의 원장과 보육교사가 교대 근무하며, 초과근무수당을 지급하여야 한다(「영유아보육법 시행규칙」 별표 2. 2호 나목). 보육 교직원의 휴가는 보육 공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육 교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체 원장, 대체 교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 한다(「영유아보육법 시행규칙」 별표 2. 2호 다목).

다. 인력배치 관련 보육 사업 안내 주요 개정 사항¹⁵⁾

1) 연장 보육교사 지원 기준 신설

보육지원체계가 개편됨에 따라 연장 보육교사 지원 규정이 마련되었다. 이에 연장 보육교사 지원 기준, 근로조건, 지원 절차 등의 규정이 신설되었다.

연장 보육 전담 교사는 ① 연장 보육 수요에 따른 연장반 구성, ② 연장반 현원이 정원의 50% 기준 충족(영아반 3명(0세반 아동 포함 시 2명 가능), 유아반 8명. 단, 장애아 포함 또는 0세반일 경우 2명), ③ 연장반 영유아의 총 이용시간 기준

15) 보건복지부(2020a). 보육사업 안내(본문) 개정 사항을 정리함.

충족(0세반 및 장애아반 월 20시간, 영아반 월 30시간(0세반 아동 포함 시 월 20시간도 가능), 유아반 월 80시간 이상), ④ 전자출결시스템 적용 등 4가지 기준을 모두 충족하는 경우에만 지원이 가능하다(보건복지부, 2020a: 457). 다만, 법령 및 지침 위반으로 운영 정지 중인 어린이집은 행정처분이 부과된 날이 속하는 월의 익일부터 인건비 지원이 중단되며, 중단 이후의 인건비는 어린이집이 부담한다. 지원 인원은 지원 대상 어린이집의 연장반별로 교사 1인을 지원하므로, 한 어린이집에 지원되는 연장반 교사 수의 제한은 없다(보건복지부, 2020a: 457).

어린이집은 지자체에 지원 신청을 하되, 각 지자체는 예산 등을 고려하여 선정할 수 있다. 다만, 학기 초에는 지원 대상 어린이집 인건비 지원 기준 중 ② 연장반 현원이 정원의 50% 충족, ③ 연장반 영유아의 총 이용시간 기준 충족 요건을 채우지 못하더라도 지원이 가능하다. 또한, 연장 보육 전담 교사 지원 선정 이후 이용 아동 감소로 인건비 지원 기준에 미달하는 경우에도 2개월까지 인건비를 지원한다(보건복지부, 2020a: 458).

한편, 연장반 도입은 담임교사의 근로시간을 보장할 목적도 갖고 있기 때문에 담임교사는 원칙적으로는 연장반 전담 교사를 겸임할 수 없으나, ① 인건비 지원 기준에 미달되는 경우(이 경우에도 전자출결시스템 적용 조건은 충족해야 함), ② 농어촌 지역인 경우, ③ 신규채용, 보조교사 겸임, 야간 연장 보육교사 활용 등 연장 보육 전담 교사 확보를 위해 노력하였으나 연장반에 전담 교사 배치가 어려운 경우에는 예외적으로 겸임을 허용하고 있다(보건복지부, 2020a: 459).

2) 겸임 제한 규정 개선

보육지원체계 개편에 따라 연장 교사 배치를 위해 겸임 제한 규정을 개선하였는데, 보조교사, 야간연장 보육교사는 연장 보육교사 겸임이 가능하도록 하였다.

3) 보조교사 역할 확대

기존에 보조교사는 보육, 놀이, 학습, 급식 등 보조 업무만을 수행하고, 휴게 시간에 한해서만 보육 업무 대행이 가능하였는데, 보육지원체계 개편에 따라 보육 및 반 운영을 위한 보조 업무를 수행할 수 있도록 하여 업무 범위를 확대하였고, 휴게

시간 뿐만 아니라 육아기 단축근무, 보수교육, 담임교사 연가 시에도 업무를 대행할 수 있도록 개정하였다.

〈표 II-4-5〉 개정 전·후 보조교사의 역할 비교

구분	현행	개선
업무 내용	• 보육, 놀이, 학습, 급식 등 보조 업무 수행 • 휴게 시간에 한해 업무 대행	• 보육 및 반 운영을 위한 보조 업무 수행 • 휴게 시간, 육아기 단축근무, 보수교육, 연가 시 업무 대행

자료: 보건복지부(2020a). 2020 보육사업 안내(본문), pp. 454-455.

4) 대체 교사 지원사업 개선

양질의 보육 서비스 제공을 위한 대체 교사 인력의 효율적 운영을 위해, 지자체와 어린이집에서도 대체 교사를 채용하도록 하고, 연장 보육교사 및 교사겸직 원 등에 대한 지원, 무기계약직 전환 등에 대한 내용을 신설하였다.

〈표 II-4-6〉 대체 교사 지원 관련 개선 사항

구분	현행	개선
인력 채용 기관	육아종합지원센터	육아종 외 지자체 및 어린이집
지원 대상	담임교사(8시간 근무) 〈신설〉	담임교사(8시간 근무) 교사 겸직 원장(최대 10일) 및 연장 보육교사
지원 신청	원장	원장 및 보육교사
근무시간	8시간 〈신설〉	8시간 지자체 및 어린이집 채용 대체 교사의 연장 보육교사 지원시 4시간 근무 가능
사업관리	〈신설〉	무기계약직 전환 가능 지자체, 어린이집 채용 인력 풀 관리(지자체 또는 육아종 위탁)

자료: 보건복지부(2020a). 2020 보육사업 안내(본문), pp. 448-451.

5) 육아기 단축근무 대체인력 배치 규정 신설

일·가정 양립을 지원하기 위하여 담임교사의 육아기 근로시간 단축근무 시 대체 인력을 배치하는 규정을 마련하였다. 이에 담임교사의 육아기 근로시간 단축근무 시 신규채용 및 기존 인력(다른 반 담임교사, 보조교사, 연장 보육교사 등)을 활용

하거나 배치할 수 있게 되었다.

6) 연장반 편성 기준

연장 보육 도입과 함께 반 편성 기준을 명확히 했는데, 영아반의 경우 1:5, 유아반은 1:15, 장애아가 포함되는 경우 1:3 원칙이다. 다만, 취학유예(만6세 이상) 장애아는 0세반 아동과 같은 반 편성이 불가능하며, 0세 반 아동으로만 반을 구성하는 경우 1:3으로 한다. 또한, 0세 반 아동이 포함된 영아반은 1:3(단, 1개 어린이집에 1개 반에 한함)도 가능하다. 그러나 영-유아 통합반은 연장반으로 인정하지 않는다.

〈표 II-4-7〉 연장반 편성 기준

반별 정원	영아반	유아반	장애아 포함 또는 0세 반	0세 반 아동 포함 영아반*	
				1개 반	그 외
원칙	5명	15명	3명	3명	5명
탄력 편성 가능 인원	2명	5명	0명	2명	2명

주: 0세 반 아동 포함 영아반은 1개 어린이집 당 1개 반에 한해 정원 3명 적용함
 자료: 보건복지부(2020a). 2020 보육사업 안내(본문), p. 68.

7) 연장반 특별활동 개설 불가 원칙 명시

연장반은 인건비 지원 교사가 돌보고, 기본 보육 과정의 연장선에서 놀이와 쉬 위주로 운영하는 것을 원칙으로 한다. 이에 연장반은 특별활동을 신설하지 않는 것이 원칙이며, 다만, 기본 보육 시간에 특별활동을 시작한 것이 이어지는 등 불가피한 경우에만 가능하다.

8) 유치원 이용 아동의 야간 연장 보육 이용시 보육료 지급 관련

유치원 이용 아동이 하원 후 야간 연장 보육을 이용하기 위해 어린이집에 등원할 경우 보육료 지급 관련 사항을 명시하였다. 유치원에서 야간 연장 보육을 이용하기 위해 오후 7시 30분 이전에 야간 연장 어린이집으로 등원하는 경우 연장 보육료는 부모 자부담으로 처리하며, 오후 7시 30분 이후에 대해서는 야간 연장 보육료 지원이 가능하다.

9) 야간 연장 보육교사 연장반 전담 교사 겸임 시 인건비 지원 기준

야간 연장 보육교사의 연장반 전담 교사 겸임 시 인건비 지원 기준을 명시하되, 월 급여형인지 수당형인지 구분하여야 한다. 야간 연장 보육교사 중 월 급여형(야간 연장 인건비 지원 대상이 되는 근무시간(오후 3시 30분~오후 9시 30분)에 연장반 근무시간 기 포함)은 연장반 전담 교사 겸임 시 인건비 지원 대상에서 제외하고, 수당형에 대해서는 인건비 지원이 가능하다.

10) 야간 연장 보육교사 토요일 근무 필요조건 명시

기존 지침은 야간 연장 보육교사의 근무시간을 “평일 오후 7시 30분~오후 9시 30분, 토요일 오후 3시 30분~오후 5시 30분) 포함”으로 정하여, 야간 연장 교사가 토요일도 불필요하게 근무하는 경우가 발생하였다. 이에 토요일은 사전 파악한 보육 수요가 있을 경우에 한하여 근무하도록 명시하였다.

11) 월 급여형 야간 연장 인건비 지원 조건에 새벽반 포함 명시

야간 연장 보육에는 새벽반(오전 7시 30분 이전)도 포함됨에도 불구하고, 기존 지침은 새벽반에 대한 인건비 지원 조건이 누락되어 있었다. 이에 오전 5시 30분~오전 7시 30분에 해당하는 시간을 포함한 새벽반(저녁은 오후 7시 30분~오후 9시 30분)의 야간 연장 교사에 대해서도 인건비 지급이 가능함을 명시하였다.

라. 보육지원체계 개편에 따른 주요 쟁점

보육교사의 근로시간 보장과 영유아의 보육의 질 개선을 목표로 보육지원체계가 개편되었으나, 연장반 교사 수급문제, 연장반의 교사 대 아동 비율 등과 같은 문제가 제기되고 있다.

기본반 보육 시간이 오전 9시부터 오후 4시로 설정되면서 어린이집 운영시간인 오전 7시 30분부터 기본 보육 시작 전인 오전 9시까지의 당번제로 진행해야 하는지 여부, 해당 시간에 사고가 발생하는 경우 책임 소재 문제, 기본 보육 하원 시간을 오후 4시~오후 5시로 두면서 이때의 책임 소재 문제, 그리고 기본반 교사와 연장반 전담 교사 간 업무 분담 등의 문제가 제기되고 있다. 또한, 연장반 교사 수급

이 어려워지면서 보조교사가 연장반 교사를 겸직하는 경우가 대다수일 것으로 예상되는데, 보조교사가 연장교사로 오전 오후 근무 시, 수당을 포함하여 보조교사의 급여가 정교사 급여보다 많아지는 결과가 되어 현장에서의 갈등이 예상되고 있다. 그 밖에도 연장 보육 담당자의 질과 역할 및 책임의 문제, 연장반 전담 교사의 근무시간이 4시간인 경우 휴게 시간 보장의 문제 등이 주요 문제로 남아 있다.¹⁶⁾ 또한, 새로 개정된 지침(보육 사업 안내)이 육아기 근무시간 대체 교사뿐만 아니라 연장반 전담 교사 대체 지원도 보장하고 있어 이에 대한 수요를 어떻게 확보할 것인지 등이 고려되어야 할 것이다.

16) 이상의 내용은 “선진보육정착을 위한 영아보육의 패러다임 전환 모색”, 한국가정어린이집연합회 2019 국회 하반기 정책토론회 자료와 “교사겸직 및 유보격차 더 나은 방안을 위한 보육정책토론회”, 한국어린이집총연합회 가정분과위원회 국회토론회 자료 등을 참고하였음.

III

보육 교직원 인력배치 및 근로시간 현황과 국내외 사례 검토

01 어린이집에서의 인력배치 기준 및 현황

02 근로시간 현황 검토

03 국내사례

04 해외사례

Ⅲ. 보육 교직원 인력배치 및 근로시간 현황과 국내외 사례 검토

본 장에서는 어린이집 인력배치의 법적 기준과 보육 교직원 배치 현황을 살펴보고, 근로시간 및 휴게 시간 등에 관한 선행연구 결과를 분석한다. 또한, 유치원 교직원의 인력배치 및 근로시간 현황을 참고하여 보육 교직원에 적용할 내용은 없는지 살펴보고, 보육인력 배치에 관한 개선 사례로서 동작구 보육청, 사회서비스원 어린이집 사례를 검토한다. 마지막으로 OECD 국가를 비롯한 독일, 미국 등에서의 어린이집 배치인력과 근무환경에 관한 사례를 검토하여 어린이집 인력배치 및 보육교사의 근로시간 보장에 있어서 시사점을 도출한다.

1. 어린이집에서의 인력배치 기준 및 현황

가. 어린이집 인력배치 일반 기준

「영유아보육법」 제17조는 어린이집에는 보육 교직원을 두어야 하며, 기본 보육과 연장 보육 시간을 구분하여 이에 따른 시간별로 보육교사를 배치할 수 있도록 정하고 있다. 기본반과 연장반에 대한 구분은 보육지원체계 개편에 따라 2019년 4월에 개정된 것이다.

또한, 보육교사의 업무 부담 경감을 위해 보조교사를 두며, 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사 업무에 공백이 생기는 경우 이를 대체할 수 있는 대체 교사를 배치하도록 하고 있는데, 이는 2015년 5월에 「영유아보육법」을 개정하여 보조교사와 대체 교사에 대한 의무배치 규정을 마련한 것이다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 「영유아보육법」상 보육 교직원의 배치

「영유아보육법」 제17조(보육교직원의 배치)

① 어린이집에는 보육교직원을 두어야 한다. <개정 2011. 6. 7.>

② 제24조의2제1항에 따라 보육시간을 구분하여 운영하는 어린이집은 같은 항 각 호에 따른 보육시간

별로 보육교사를 배치할 수 있다. <신설 2019. 4. 30.> ③ 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둔다. <신설 2015. 5. 18., 2019. 4. 30.> ④ 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체 교사를 배치한다. <신설 2015. 5. 18., 2019. 4. 30.> ⑤ 보육교직원 및 그 밖의 인력의 배치기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. 「영유아보육법」 제24조의2(보육시간의 구분) 제24조의2(보육시간의 구분) ① 어린이집은 다음 각 호와 같이 보육시간을 구분하여 운영할 수 있다. 1. 기본보육: 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로, 보건복지부령으로 정하는 시간 이하의 보육 2. 연장보육: 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육 ② 제1항에 따른 보육시간 운영기준과 내용에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다. [본조신설 2019. 4. 30.]
--

구체적으로 살펴보면, 모든 어린이집은 1인씩 원장을 배치하여야 한다. 다만, 20인 이하를 보육하는 가정 어린이집 등은 어린이집 원장이 보육교사를 겸임할 수 있다. 보육교사는 현원에 따른 교사 대 아동 비율에 따라 배치하여야 하며, 간호사와 영양사는 아동 현원이 100인 이상인 어린이집에 의무적으로 배치하여야 한다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 어린이집 인력배치 기준

교직원	배치 기준		
원장	어린이집의 원장 1명. (단, 영유아 20명 이하를 보육하는 어린이집은 어린이집의 원장이 보육교사 겸임 가능)		
기본반 보육교사	만 1세 미만: 영유아 3명 당 1명 만 1세 이상 만 2세 미만: 영유아 5명당 1명 만 3세 이상 만 4세 미만: 영유아 15명당 1명 만 4세 이상 미취학 영유아: 20명당 1명 취학아동 20명당 1명 장애아 보육: 장애아 3명당 1명을 원칙으로 하되, 장애아 9명당 1명은 특수교사 자격소지자로 함. ※ 휴게 시간 적용 예외		
	구분	교사 1인당 아동 수	
		일반기준	보육교사 휴게 시간 시 예외
	0세	3명	최대 6명
	1세	5명	최대 10명
	2세	7명	최대 14명
	3세	15명	최대 30명
	4세 이상	20명	최대 40명
	주: 「영유아보육법 시행규칙」 제10조(보육교직원 배치기준)에도 불구하고, 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게 시간 부여를 위해 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정 시간(낮잠 시간 등) 동안에 한하여 예외적으로 위의 배치 기준에 따라 운영할 수 있음(보건복지부, 2020a: p.205).		

교직원	배치 기준
연장반 보육교사	만 3세 미만: 영유아 5명당 1명(단, 만 1세 미만의 영유아만을 대상으로 하는 경우에는 영유아 3명당 1명) 만 3세 이상 미취학: 영유아 15명당 1명 장애아 보육: 장애아 3명당 1명
간호사	영유아 100명 이상을 보육하는 어린이집의 경우 간호사(간호조무사 포함) 1명
영양사	영유아 100명 이상을 보육하는 어린이집의 경우에 영양사 1명 (어린이집 단독으로 영양사를 두는 것이 곤란한 경우에는 같은 시·군·구의 5개 이내 어린이집이 공동으로 영양사를 둘 수 있음)
조리원	영유아 40명 이상 80명 이하를 보육하는 어린이집의 경우 조리원 1명을 두며, 영유아가 80명을 초과할 때마다 1명씩 증원
기타 직원	어린이집의 규모와 특성에 따라 의사(또는 축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등의 보육 교직원을 둘 수 있음.

주: 어린이집의 원장이 간호사 또는 영양사 자격이 있는 경우에는 간호사 또는 영양사를 겸직하게 할 수 있음.
 자료: 「영유아보육법 시행규칙」 별표 2 제1호; 보건복지부(2020a). 보육사업 안내, p.204.

나. 보육 교직원의 복무

어린이집의 원장은 전임이어야 하며, 다른 어린이집, 사회복지시설, 유치원 및 종교시설 등의 업무를 겸임할 수 없다. 반을 담당하는 보육교사의 근무시간은 평일 8시간(연장 보육을 담당하는 보육교사의 경우에는 평일 4시간)을 원칙으로 하고, 그 밖에 전후로 연장되는 시간은 어린이집의 원장과 보육교사가 교대근무하며, 초과근무수당을 지급하여야 한다. 보육 교직원의 휴가는 보육 공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육 교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체 원장, 대체 교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 한다(「영유아보육법 시행규칙」 별표2제2호).

다. 대체 교사 지원 제도

「영유아보육법」 제17조제3항에 따라 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우 육아종합지원센터, 시·도(시·군·구), 어린이집에 채용된 대체 교사를 지원한다. 대체 교사는 연가 사용이나 보수교육에 참석한 보육교사(교사 겸직 원장 포함) 및 연장 보육 전담 교사, 야간연장 보육교사의 업무를 대행하며, 근무시간은 1일 8시간이고, 대체 교사를 지원받은 어린이집에서는 대체 교사

근무시간 및 휴게 시간을 준수하여야 한다(보건복지부, 2020a: 448).

신청인원이 지원 가능한 대체 교사 인원보다 많을 경우에는 소규모(보육교사 5인 이하) 어린이집의 장기 근속 보육교사, 보육교사, 교사 겸직 원장 순으로 우선 지원한다(보건복지부, 2020a: 448).

〈표 III-1-3〉 지원사유별 대체 교사 우선순위

구분	우선순위	지원 사유	지원일수		비고
상시	1	보수교육 (직무교육 우선 지원)	5일 최대 10일		사전 신청
	2	본인 결혼(우선 지원)	1~5일	최대 10일	
		연가	1~10일		
	3	예비군 훈련	훈련기간		
		건강검진 ¹⁾	1일		
긴급	최우선	아동학대 후속조치로 인한 긴급 보육 지원 등(아동학대로 인한 격리 조치 등)	기간 제한 없음		수시 신청
	가족상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일		
		본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일		
		자녀와 그 자녀의 배우자	3일		
		본인 및 배우자의 형제자매	1일		
	본인 질병 등 사고	감염성 질환, 긴급 수술, 교통사고 등	1~10일 최대 10일		
	모성보호 ²⁾	인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료	1일 최대 3일		
		유산 (~11주 미만(5일)/12~15주(10일))	5일 최대 10일		
		임산부·영유아·미숙아 등의 건강관리 등 (산전관리, 건강검진, 예방접종 등)	1일 최대 3일		

주: 1) 「영유아보육법 시행규칙」 제33조, 「국민건강보험법 시행령」 제25조제3항: 보육교사 연 1회 건강검진 실시

2) 「남녀고용평등법」 제18조의3(난임 치료 휴가), 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등), 「근로기준법」 제74조의2(태아 검진 시간의 허용 등), 「모자보건법」 제10조(임산부·영유아·미숙아 등의 건강관리 등)

자료: 보건복지부(2020a). 보육사업 안내. p.449.

육아종합지원센터에서는 연가 수요, 보수교육 개설 현황 등을 고려하여 대체 교사의 채용을 탄력적으로 운영할 수 있다. 이때 육아종합지원센터는 채용된 대체 교사의 교육, 경력관리, 모니터링 및 평가 등을 실시하며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 따라 기간제 대체 교사를 무기계약직 심의 위원회 구성·심의를 거쳐 무기계약직으로 전환할 수 있다(보건복지부, 2020a: 451).

시·도 및 시·군·구는 관할 지자체 및 어린이집에서 직접 채용한 대체 교사 인력풀을 자체적으로 관리·운영하거나, 육아종합지원센터에 위탁할 수 있으며, 또는 대체 교사 인력풀 관리·운영을 위한 인력을 별도로 채용하여 대체 교사 관리자 인건비 및 수당을 지급할 수 있다. 한편, 보건복지부는 육아종합지원센터에 채용된 대체 교사를 우선적으로 지원하며, 지자체 및 어린이집에서 직접 채용된 대체 교사의 경우 예산의 범위 내에서 지원이 가능하다(보건복지부, 2020a: 451).

라. 보육 교직원 및 보육교사 배치 현황

2019년 지역 및 어린이집 유형별 보육 교직원 현황을 살펴보았다. 전체 보육 교직원은 331,444명이며, 그 중 보육교사는 239,973명이고, 원장은 37,168명이었다. 설립 유형별로는 국공립 어린이집 보육교사 수가 가장 많았으며, 조리원 수는 민간 어린이집에서 많은 편이었다.

〈표 III-1-4〉 2019년 지역 및 어린이집 유형별 보육 교직원 현황

단위: 명

구분		계	원장	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타
계 (전국)	소계	331,444	37,168	239,973	2,014	658	923	1,121	1,103	31,090	17,394
	국공립	50,436	4,258	37,304	977	207	139	208	158	5,282	1,903
	사회복지법인	18,835	1,341	12,668	773	368	71	87	130	1,742	1,655
	법인·단체등	8,062	705	5,473	64	19	38	52	90	843	778
	민간	139,344	12,504	103,748	193	62	466	578	445	12,601	8,747
	가정	95,763	17,053	66,587	1	1	1	0	43	8,463	3,614
	협동	1,043	159	694	1	1	1	0	1	137	49
	직장	17,961	1,148	13,499	5	0	207	196	236	2,022	648

자료: 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.176.

2015-2019년 전국 보육교사 현황을 살펴보면, 담임교사 수는 매년 조금씩 감소하는 경향을 보이고 있다. 대체 교사는 '18년까지는 감소하는 경향을 보이다가 '19년에는 2천명대로 늘어났으며, 보조교사도 매년 조금씩 늘어나고 있었다. 담임교사가 감소하고 있는 원인 중 하나는 저출산으로 인해 매년 어린이집이 감소하기 때문인 것으로 판단된다.

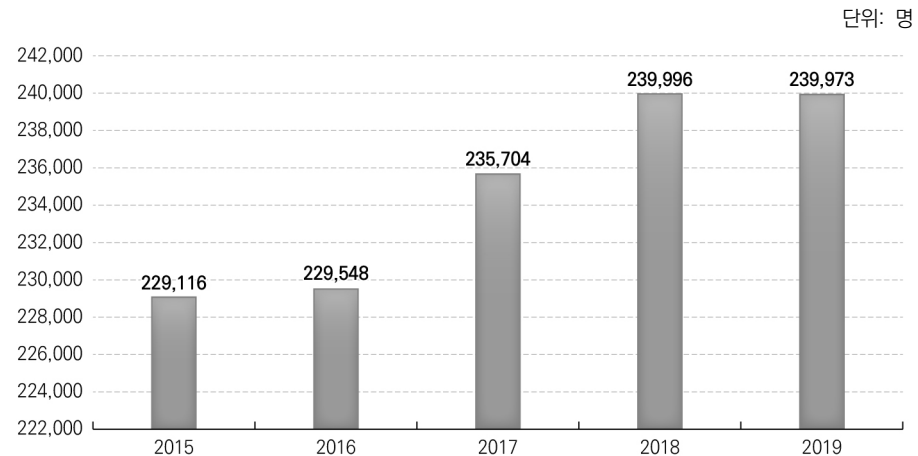
〈표 III-1-5〉 2015-2019년 전국 보육교사 현황

단위: 명

연도	소계	담임 교사	대체 교사	방과후 교사	시간 연장 보육교사	24시간 보육교사	시간제 보육교사	보조 교사	누리과정 (비담임) 보조교사 (30시간 이상)	누리과정 (비담임) 보조교사 (30시간 미만)	육아 단축근무 대체 교사
'15	229,116	201,100	1,689	348	6,366	268	102	10,807	4,387	4,049	-
'16	229,548	198,631	1,694	301	6,124	244	129	13,379	4,427	4,619	-
'17	235,704	198,335	1,602	264	6,011	233	96	19,724	4,229	5,210	-
'18	239,996	197,146	1,802	271	5,737	211	70	25,385	3,739	5,635	-
'19	239,973	189,998	2,154	228	5,528	195	54	32,411	3,440	5,903	62

자료: 보건복지부(2016). 2015년 보육통계, p.157; 보건복지부(2017). 2016년 보육통계, p.164; 보건복지부(2018). 2017년 보육통계, p.166; 보건복지부(2019). 2018년 보육통계, p.167; 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.179.

[그림 III-1-1] 2015-2019년 전국 보육교사 수 변화



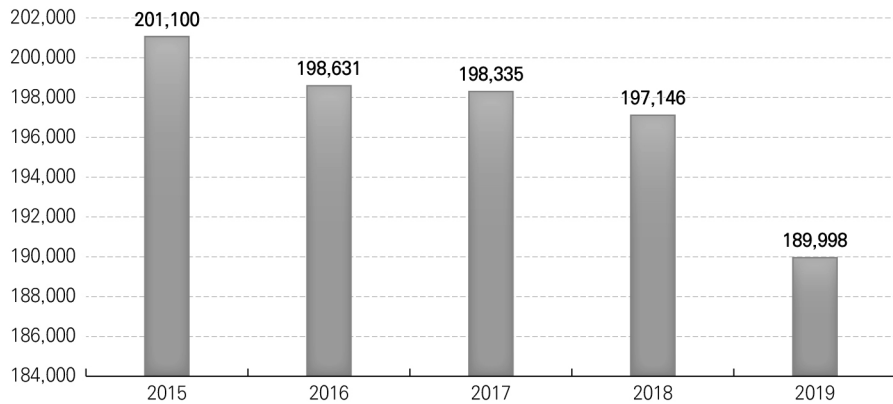
자료: 보건복지부(2016). 2015년 보육통계, p.157; 보건복지부(2017). 2016년 보육통계, p.164; 보건복지부(2018). 2017년 보육통계, p.166; 보건복지부(2019). 2018년 보육통계, p.167; 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.179.

전국 보육교사의 수는 해마다 증가 추세를 보인 반면 담임교사의 수는 조금씩 감소하는 추세를 보인다. 특히 2018년에서 2019년 사이 감소폭이 약 8,000명 정도로 가장 크다. 이는 어린이집의 전체 개소 수가 지속적으로 감소하였고, 특히 2018년에는 전체 어린이집 개소 수가 39,171개소에서 37,371개소로 1,800개소 감소하였으며, 그 중 영아를 담당하고 있는 가정 어린이집이 대다수를 차지하고 있

어(1,534개소 해당, 18,651개소→17,117개소) 반 수가 줄어들었기 때문에 담임교사의 수가 급격히 줄어든 것으로 파악된다(보건복지부, 2020b: p.2).

[그림 III-1-2] 2015~2019년 전국 담임교사 수 변화

단위: 명

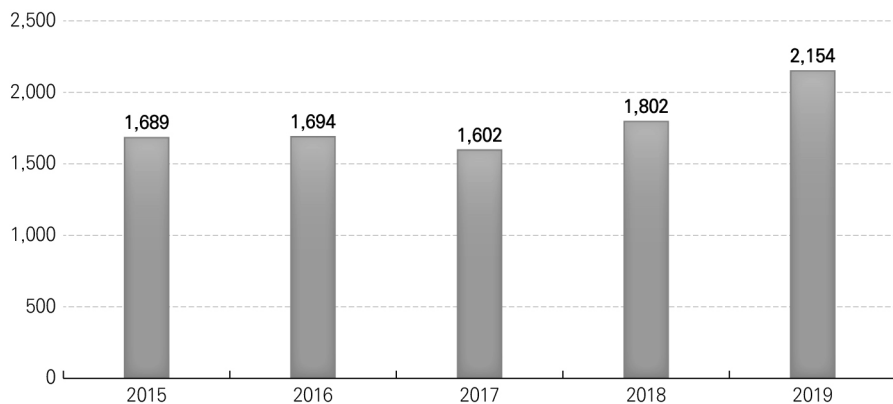


자료: 보건복지부(2016). 2015년 보육통계, p.157; 보건복지부(2017). 2016년 보육통계, p.164; 보건복지부(2018). 2017년 보육통계, p.166; 보건복지부(2019). 2018년 보육통계, p.167; 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.179.

대체 교사의 수는 2015년에서 2017년 동안에는 근소하게 감소하다가 2017년 이후 증가세로 돌아서서 해마다 2,000~3,000명 정도 증가하고 있다.

[그림 III-1-3] 2015~2019년 전국 대체 교사 수 변화

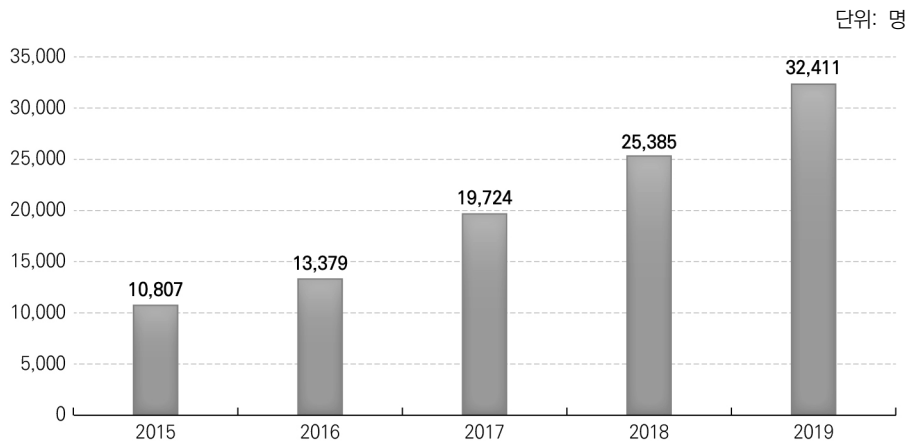
단위: 명



자료: 보건복지부(2016). 2015년 보육통계, p.157; 보건복지부(2017). 2016년 보육통계, p.164; 보건복지부(2018). 2017년 보육통계, p.166; 보건복지부(2019). 2018년 보육통계, p.167; 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.179.

한편, 보육교사의 근로시간 단축과 가장 밀접하게 연결되는 정부 지원 정책은 보조교사 지원이라 할 수 있는데, 보조교사의 수는 해마다 비교적 큰 폭으로 증가하여 2015년 대비 2019년에 약 20,000명 이상이 증가했다. 이는 2015년 이후 보육교사의 근무 여건 개선을 위해 보조교사 지원을 지속적으로 확대한 결과로서 2015년 보조교사 배치 비율이 낮았던 민간·가정 어린이집의 보조교사 배치 비율이 크게 증가하였기 때문이다. 다만, 2015년 보육실태조사에서는 보조교사의 과반 이상이 누리과정반의 업무를 보조하였으나, 2018년 보육실태조사에서는 영아반 담당 업무가 과반 이상을 차지하였다. 즉, 보조교사 배치는 영아반 위주로 이루어져 어린이집 반 구성과 기관 유형에 따라 보조교사 배치에 있어서 차이를 보이고 있는데, 보육교사의 장시간 보육을 해소하고 휴게 시간 확보를 위해서는 영아반 위주의 단시간 보조교사 지원보다는 교사 대 아동 비율을 고려한 어린이집 인력배치 기준 개편이 필요하다는 견해도 있어(박진아, 2019), 보조교사 배치에 관해서도 검토할 필요가 있다.

[그림 III-1-4] 2015-2019년 전국 보조교사 수 변화



자료: 보건복지부(2016). 2015년 보육통계, p.157; 보건복지부(2017). 2016년 보육통계, p.164; 보건복지부(2018). 2017년 보육통계, p.166; 보건복지부(2019). 2018년 보육통계, p.167; 보건복지부(2020b). 2019년 보육통계, p.179.

마. 유치원 교직원과의 비교

1) 유치원 인력배치 기준

유치원은 교원으로 원장, 원감, 수석교사와 교사를 두며, 교원 외에는 촉탁의사, 영양사, 간호사(간호조무사), 행정 직원을 둘 수 있다.

〈표 III-1-6〉「유아교육법」 제20조 교직원의 구분

「유아교육법」 제20조(교직원의 구분)

- ① 유치원에는 교원으로 원장·원감·수석교사 및 교사를 두되, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 유치원에는 원감을 두지 아니할 수 있다. <개정 2010. 3. 24., 2011. 7. 25.>
- ② 유치원에는 교원외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있다.
- ③ 유치원에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원·배치기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

수석교사는 일종의 중간관리자 역할을 하는 것인데, 유아 수가 100명 이하이거나 4학급 이하인 경우에는 두지 않을 수 있다.

유치원에는 원장·원감 외에 학급마다 교사 1명 이상을 배치하여 학급을 담당하게 하여야 하는데, 다만, 2학급 이하인 유치원인 경우에는 원장 및 원감이 학급을 담당할 수 있다(「유아교육법 시행령」 제23조 제1항). 방과후 과정을 운영하는 유치원에는 각 학급 담당 교사 외에 방과후 과정 운영을 담당할 교사를 1명 이상 둘 수 있으며, 유치원별 방과후 과정 운영 담당 교사의 배치기준은 관할청이 정한다(동 시행령 제23조제3항). 유치원에는 교사 중에서 보직교사를 둘 수 있는데, 3학급 이상 5학급 이하의 유치원에는 1명의 보직교사를, 6학급 이상 11학급 이하의 유치원에는 2명의 보직교사를, 12학급 이상의 유치원에는 3명 이상의 보직교사를 둘 수 있으며, 11학급 이하의 유치원으로서 교육부 장관이 지정하는 연구학교에는 이상의 기준보다 보직교사 1명씩을 더 둘 수 있다. 보직교사의 명칭은 관할청이 정하며, 유치원별 보직교사의 종류 및 그 업무 분장은 원장이 정한다(동 시행령 제23조제4항 및 제5항).

〈표 III-1-7〉 유치원 인력배치 기준

교직원	배치 기준
원장	- 유치원 별 1명
원감	- 유치원 별 1명 - 2학급 이하의 경우 원감 미배치 가능
수석교사	- 유치원 별 1명 - 유아 수가 100명 이하 또는 4학급 이하인 경우 수석교사 미배치 가능
보직교사	- 3학급 이상 5학급 이하: 1명 - 6학급 이상 11학급 이하: 2명 - 12학급 이상: 3명 이상 ※ 11학급 이하의 유치원으로서 교육부 장관이 지정하는 연구학교에는 기준보다 보직 교사 1명을 더 둘 수 있음. ※ 보직교사의 명칭은 관할청이 정하고, 유치원별 보직교사의 종류 및 그 업무 분장은 원장이 정함.
교사	- 학급 당 교사 1명 이상 배치
방과후 교사	- 방과후 과정 운영하는 유치원에서는 교사 1인 이상 배치 가능 - 배치 기준: 관할청
직원	- 교원 외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정 직원 등을 둘 수 있음. - 필요한 경우 1명 이상 배치 가능 - 배치 기준: 관할청

자료: 「유아교육법」 제 20조 및 제21조, 동법 시행령 제23조, 제23조의2 및 제24조; 양미선 외(2019). 보육·유아교육 분야 일자리 수급 분석 및 확충 방안, p.53 표 참조.

2) 관련법에 따른 추가 인력배치

「학교보건법」에 따르면, 유치원을 포함한 모든 학교에는 보건교육과 학생들의 건강관리를 담당하는 보건교사를 둔다(「학교보건법」 제15조제2항). 보건교사는 학교 보건 계획의 수립, 학교 환경위생의 유지·관리 및 개선에 관한 사항, 학생과 교직원에 대한 건강진단의 준비와 실시에 관한 협조, 각종 질병의 예방 처치 및 보건 지도, 학생과 교직원의 건강 관찰과 학교 의사의 건강상담, 건강평가 등의 실시에 관한 협조, 신체가 허약한 학생에 대한 보건지도, 보건지도를 위한 학생 가정방문, 교사의 보건교육 협조와 필요시의 보건교육, 보건실의 시설·설비 및 약품 등의 관리, 보건교육 자료의 수집·관리, 학생 건강기록부의 관리, 응급처치 등 일정 의료 행위(간호사 면허를 가진 사람만 해당), 그 밖에 학교의 보건관리 등의 직무를 맡는다(「학교보건법 시행령」 제23조제3항제1호). 다만, 이러한 배치 규정이 있음에도 불구하고, 「유아교육법」에는 교직원 배치 기준에 보건교사를 두고 있지 않고, 그 자격에 대한 규정도 마련하고 있지 않아, 교육부에서 법해석을 소극적으로 하면서

그 동안에는 유치원에 보건교사를 배치하지 않았다. 그러나 올해 COVID-19가 유행하면서 면역이 취약한 유아에 대한 보건관리 강화 필요성이 대두되자, 공무원 정원을 관리하는 행정안전부와 교육부가 「학교보건법」을 적극적으로 해석해 유치원 보건교사 정원을 늘리기 시작하였고, 점차 보건교사가 확대될 계기를 마련하였다.¹⁷⁾

한편, 최근에는 유아들의 먹을거리 안전과 급식의 질을 보장하기 위하여 「학교급식법」을 개정하였는데, 「유아교육법」에 따라 유치원도 학교급식의 대상에 추가하였다. 이에 따라 유치원의 실태 등을 고려하여 영양 교사를 효율적으로 배치할 수 있도록, 유치원에 두는 영양 교사의 배치 기준 등을 대통령령으로 정할 수 있는 위임 근거를 마련하였고, 유치원의 급식 업무를 직접 관리·운영하지 않고 위탁하려는 경우에는 유치원 운영위원회의 심의·자문을 거쳐 일정한 요건을 갖춘 자에게만 위탁하도록 규정을 마련하였다.¹⁹⁾ 즉, 현행 「유아교육법 시행규칙」은 한 번에 100명 이상의 유아에게 급식을 제공하는 유치원은 영양사 1명을 두되, 급식 시설과 설비를 갖추고 급식을 하는 2개 이상의 유치원이 인접하여 있는 경우에는 「지방교육자치에 관한 법률 시행령」 제5조에 따라 같은 교육청의 관할구역에 있는 5개 이내의 유치원은 공동으로 영양사를 둘 수 있도록 하고 있다(「유아교육법 시행규칙」 제3조). 그러나 이는 현행 「식품위생법」상 100인 이상 유치원에 반드시 영양사를 고용하도록 하는 규정(「식품위생법」 제52조 제1항)과 상충되어 문제가 되었다.²⁰⁾ 이번 「학교급식법」 개정으로 인해 유치원 1곳에 반드시 영양사를 배치할

17) 연합뉴스(2020. 10. 8일자 기사). 내년부터 공립 유치원에도 보건교사 배치...경기 3명 선발, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20201008173600061>(2020. 10. 20. 인출).

18) 「유아교육법」에는 보건교사 자격 등 보건교사에 관한 규정이 없음에도 불구하고 국공립 유치원에 보건교사를 배치할 수 있는지 여부와 국공립 초등학교에 배치된 보건교사를 교육공무원임용령에 따라 해당 초등학교에 병설된 유치원에 겸임시키는 것이 가능한지 여부에 대해 문제가 된 사안에서, 법제처는 법령해석을 통해 「학교보건법」에서는 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원을 포함하여 학교의 정의를 규정(제2조 제2호)하고 있고, 유치원의 장은 매년 교직원을 대상으로 심폐소생술 등 응급처치에 관한 교육을 실시하도록 규정(제9조의2제2항)하고 있으며, 모든 학교에 같은 법 제9조의2에 따른 보건교육과 학생들의 건강관리를 담당하는 보건교사를 두도록 규정(제15조제2항 본문)하여 유치원에 보건교육을 실시하기 위한 보건교사를 두도록 명확하게 규정하고 있으므로, 「유아교육법」에 보건교사에 관한 규정이 없더라도 「학교보건법」에 따라 유치원에 보건교사를 배치할 수 있다고 보아야 한다고 하면서, 「유아교육법」에 유아를 대상으로 하는 보건교육 및 건강관리를 담당하는 보건교사에 관한 자격 기준에 관한 규정을 명확히 마련할 것을 법령 정비 권고사항으로 제시한 바 있다(법제처 법령해석사례 안전번호 18-0514, 2019. 1. 28).

19) 「학교급식법」 개정이유(2020. 1. 29. 개정, 2021. 1. 30. 시행), [\(https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsSeq=213517&lsId=&efYd=20210130&chrClsCd=010202&urlMode=lsEffInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#\)](https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsSeq=213517&lsId=&efYd=20210130&chrClsCd=010202&urlMode=lsEffInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#)(2020. 8. 1. 인출).

것인지에 대해서는 명확하지 않지만, 적어도 현행보다는 강화될 것으로 보인다.

3) 유치원 교직원 인력배치 현황

유치원 교직원 인력배치를 살펴보면, 방과후 과정 교사가 85.0%로 가장 비중이 컸으며, 그 다음은 원장이 51.9%, 원감이 26.8%이었다. 보조원 비율은 38.0%로 사무직원 비율은 29.4%이었다. 원감은 사립유치원에 배치된 비율이 공립유치원보다 높은 반면, 방과후 과정 교사는 공립유치원에 배치된 비율이 사립유치원보다 높았다.

〈표 III-1-8〉 교직원 배치 비율

단위: %(개원)

구분	전체	기관 구분		기관 유형				소재지			규모		
		공립	사립	공립 병설	공립 단설	사립 사인	사립 법인	대도시	중소 지역	읍면 지역	50인 미만	50-100인 미만	100인 이상
원장	51.9	8.7	99.1	2.1	100.0	99.0	100.0	65.8	55.9	34.5	16.6	55.5	98.0
원감	26.8	15.1	39.6	9.2	100.0	38.9	44.3	35.0	27.3	18.8	6.3	27.9	54.4
특수 교사	7.4	14.1	-	9.5	78.3	-	-	9.0	7.2	6.1	5.0	11.2	7.8
방과후 과정 교사	85.0	92.4	76.8	92.1	96.6	77.0	75.5	89.1	80.5	86.4	85.3	82.0	86.9
보조원	38.0	29.0	47.7	26.8	61.0	46.7	54.7	51.5	36.2	27.4	22.4	43.2	55.6
보건 교사	2.8	4.6	0.9	4.2	10.0	0.4	3.8	1.9	3.3	3.0	3.8	2.2	1.8
영양 교사	24.6	8.9	41.6	5.1	63.3	43.0	32.1	29.8	28.7	14.9	5.3	11.9	60.7
취사부	51.2	12.1	93.8	7.2	81.4	93.9	92.5	61.5	54.4	3.7	19.7	54.3	92.3
운전 기사	50.3	13.0	90.9	10.7	46.7	91.6	85.8	60.2	50.4	41.0	22.3	54.0	92.3
사무 직원	29.4	14.3	45.9	8.8	91.5	45.7	48.1	40.7	29.8	18.6	6.2	26.5	63.8
기타	32.4	31.6	33.2	28.0	81.7	32.5	37.7	33.3	35.6	27.7	24.8	29.6	44.9
(수)	(1,722)	(899)	(823)	(839)	(60)	(717)	(106)	(523)	(641)	(559)	(761)	(412)	(550)

출처: 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p.146

20) JTBC뉴스(2020. 6. 29일자 뉴스). 유치원만 영양사 공동 채용…기준 '느슨한' 이유는, http://mnews.jtbc.joins.com/News/Article.aspx?news_id=NB11957330(2020. 8. 1. 인출).

4) 어린이집 인력배치 기준과의 차이

「영유아보육법」은 보육 교직원을 두도록 하고 있으며, 특히, 보육교사의 업무 부담 경감과 휴가 사용을 위해 대체 교사를 배치하도록 규정을 마련하고 있다(「영유아보육법」 제17조). 또한, 각 인력별 배치 기준을 상세하게 정하고 있는데, 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 조리원의 배치 기준과 보육 교직원 외에 의사, 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등의 보육 교직원을 둘 수 있도록 정하고 있다(「영유아보육법 시행규칙」 제10조 및 별표 2). 「유아교육법」에서는 교원으로 원장, 원감, 원감, 수석교사 및 교사를 두도록 정하고 있으며, 교원 외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있도록 하고 있다(「유아교육법」 제20조 제2항). 다만, 「영유아보육법」과는 달리 배치 기준을 상세하게 정하고 있지는 않고, 각 관할청에 해당 사항을 위임하고 있다.

〈표 III-1-9〉 어린이집 및 유치원 인력배치 기준

어린이집	유치원
원장	원장
전 어린이집별 1인 ※ 다만, 영유아 20인 이하를 보육하는 어린이집은 어린이집의 원장이 보육교사를 겸임할 수 있음.	※ 2학급 이하의 유치원의 경우 원장이 학급을 담당할 수 있음.
	원감
	※ 2학급 이하의 유치원의 경우 원감 두지 않아도 됨. ※ 2학급 이하의 유치원의 경우 원감이 학급을 담당할 수 있음.
보육교사	수석교사
〈기본반〉 만1세미만 ⇒ 영아 3인당 1인 만1세 이상 만2세 미만 ⇒ 영아 5인당 1인 만2세 이상 만3세 미만 ⇒ 영아 7인당 1인 만3세 이상 만4세 미만 ⇒ 유아 15인당 1인 만4세 이상 미취학 유아 ⇒ 유아 20인당 1인 ----- 취학아동 ⇒ 20인당 1인 장애아 ⇒ 3인당 1인 ----- 〈연장반〉 만3세 미만 ⇒ 영아 5인당 1인	유치원별로 1명씩 ※ 유아 수가 100명 이하인 유치원 또는 학급 수가 4학급 이하인 유치원에는 수석교사를 두지 않을 수 있음. ※ 수석교사는 학급을 담당하지 않는 것이 원칙 교사 학급마다 교사 1명 이상 배치 방과후 과정 교사

어린이집	유치원
만3세 이상 ⇒ 유아 15인당 1인 만1세 미만 및 장애아 ⇒ 3인당 1인	※ 학급편성 및 방과후 과정 운영 담당 교사 배치 기준은 각 관할청에서 정함. 보직교사 3학급 이상 5학급 이하의 유치원: 1명 6학급 이상 11학급 이하의 유치원: 2명 12학급 이상의 유치원: 3명 이상 ※ 11학급 이하 연구학교에는 위의 기준보다 1명씩 보직교사를 더 둘 수 있음. ※ 보직교사 명칭은 관할청이 정하고, 유치원별 보직교사의 종류 및 그 업무 분장은 원장이 정함.
간호사(간호조무사 포함) : 영유아 100인 이상 보육하는 어린이집	교원 외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정 직원 등 필요한 경우 유치원에 1명 이상 둘 수 있으며, 유치원별 배치 기준은 관할청이 정함. ※ 다만, 관계 법령에 의해 규모에 따라 의사나 약사, 보건교사, 영양사 등을 두어야 할 의무가 있음(「학교보건법」 및 「학교급식법」, 「식품위생법」 등).
영양사 : 영유아 100인 이상 보육하는 어린이집 ※ 어린이집 단독으로 영양사를 두는 것이 곤란한 경우 같은 기초지자체 5개 이내 어린이집이 공동으로 영양사를 둘 수 있음.	
조리원 : 영유아 40인 이상 보육하는 어린이집 ※ 40명 이상 80명 이하를 보육하는 어린이집의 경우 조리원 1명을 두며, 영유아가 80명을 초과할 때마다 1명씩 증원함.	
기타 : 어린이집 규모와 특성에 따라 의사(또는 촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등의 보육 교직원을 둘 수 있음.	

자료: 「영유아보육법」 제17조 및 「유아교육법」 제20조 참조.

2. 근로시간 현황 검토

가. 근로시간

1) 보육교사(담임교사) 근로시간

〈표 Ⅲ-2-1〉를 보면, 보육교사의 1일 총 근로시간은 9.56시간으로 나타났다. 휴식시간은 1시간에 미치는 못하는 0.3시간(18분)으로 조사되었다. 주당 총 근로시간도 법정 근로시간인 주 40시간을 초과한 48.3시간으로 조사되었다. 보육 시간은 7.9시간, 보육 준비 및 기타업무는 1시간정도 소요되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-1〉 2015년 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간

단위: 시간

구분	보육 시간	보육 준비 및 기타 업무	점심시간	휴식시간	1일 총 근로시간	주당 총 근로시간
전체	7.9	1	0.5	0.3	9.56	48.3

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.
출처: 이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 206.

〈표 III-2-2〉는 2017년 어린이집 교사 988명을 대상으로 조사한 결과이다. 1일 근무시간은 10.3시간으로, 2015년 전국보육실태조사 결과인 9.56시간보다 더 증가한 수치였다. 교육·보육 시간은 7.22시간, 수업 준비 시간은 1.09시간으로 〈표 III-2-1〉에 나타난 2015년 보육실태결과보다 큰 폭은 아니지만 약간 증가하였다.

〈표 III-2-2〉 2017년 어린이집 교사 업무별/1일 근무시간

단위: 시간

구분	교육·보육 시간	수업 준비 시간	행정 업무 시간	점심 시간	휴식 시간	기타	1일 근무시간	퇴근 후 일하는 시간
전체	7.22	1.09	0.88	0.64	0.33	0.13	10.3	3.0

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.
어린이집 교사 988명 조사 결과
출처: 최윤경 외(2017). 누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구, 업무별 근무시간(pp. 79-82), 1일 근무시간/퇴근 후 일하는 시간(pp. 73-74).

〈표 III-2-3〉은 2018년 전국보육실태조사 결과로, 보육교사의 1일 총 근로시간이 9.12시간(주 46.43시간)으로 여전히 법정 근로시간인 주 40시간을 초과하고 있었다. 이는 2018년 「근로기준법」 개정안이 7월 1일부터 적용되는 시점과 맞물려 조사되었다는 점에서 중요한 시사점이 있다고 볼 수 있다. 특히, 보육 시간은 7.53시간으로 2015년 보육실태 조사 결과보다 늘어난 반면, 보육 준비 시간은 0.83시간으로 줄어들었다.

〈표 III-2-3〉 2018년 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간

단위: 시간

구분	보육 시간	보육 준비 및 기타 업무	점심시간	휴식시간	1일 총 근로시간	주당 총 근로시간
2018년	7.53	0.83	0.12	0.62	9.12	46.43

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.
출처: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, pp. 269-270.

〈표 Ⅲ-2-4〉는 2015년, 2018년 전국보육실태조사 결과를 통해 어린이집 유형별 보육교사 업무별 근로시간을 나타낸 것으로, 직장 어린이집에서 1일 총 근로시간이 가장 많았다. 직장 어린이집의 경우 보육 시간은 다른 유형의 어린이집에 비해 큰 차이는 아니었으나, 보육 준비 및 기타 업무 시간이 다른 어린이집 유형에 비해 약간 더 긴 것으로 조사되었다. 그럼에도 모든 유형의 어린이집에서 1일 총 근로시간은 2015년, 2018년 모두 9시간 이상으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-4〉 2015/2018년 어린이집 유형별 보육교사의 업무별 시간(점심/휴식시간 제외)

단위: 시간

구분	2015년			2018년		
	보육 시간	보육 준비 기타 업무	1일 총 근로시간	보육 시간	보육 준비 기타 업무	1일 총 근로시간
전체	7.90	1	9.6	7.53	0.83	9.12
국공립	7.25	1.2	9.93	7.4	0.98	9.2
사회복지 법인	8.1	1.3	10.1	7.48	1.0	9.25
법인/단체	8.0	1.1	9.9	7.56	0.93	9.35
민간	7.9	1.0	9.7	7.5	0.88	9.12
가정	7.7	0.7	9.1	7.6	0.73	9.05
직장	8.1	1.5	10.4	7.42	1.15	9.38

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.

출처: 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, pp. 269-270.

이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 206.

〈표 Ⅲ-2-5〉는 2019년 어린이집 290명을 대상으로 어린이집 교사의 업무별 근로시간을 조사한 결과로 1일 평균 근무시간은 13.8시간으로 법정 근로시간인 1일 8시간을 훨씬 초과하고 있었다.

〈표 Ⅲ-2-5〉 2019년 어린이집 교사 업무별/1일 근무시간

단위: 시간

교수학습 준비	교수학습 실행	교수학습 평가	교수학습 강화	건강·안전 관련 업무	사무 관련 업무	시설설비 관련 업무	가정과의 연계	행사 관련 업무	지역사회 연계	1일 평균
1.19	8.33	0.56	0.29	1.86	0.76	0.01	0.49	0.32	0.02	13.8

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.

어린이집 원장 290명 조사 결과

출처: 양미선 외(2019). 보육·유아교육분야 일자리 수급 분석 및 확충방안, p. 121

〈표 III-2-6〉에 조사된 2019년 어린이집 290명을 대상으로 설립 유형별 어린이집 교사의 업무별 근로시간 결과를 보면, 교수학습 실행시간은 가정 어린이집이 10.03시간으로 다른 유형의 어린이집에 비해 길었다. 사무 관련 업무는 민간 어린이집에서 다른 유형에 비해 약간 더 길었으며, 교수학습 준비시간은 대부분 1시간을 약간 넘는 시간이 소요되는 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-6〉 2019년 어린이집 유형별 보육교사의 1일 총 평균 근무시간

단위: 시간

구분	교수학습 준비	교수학습 실행	교수학습 평가	교수학습 강화	건강·안전 업무	사무 업무	시설설비 업무	가정과외 연계	행사 업무	지역사회 연계
전체	1.19	8.33	0.55	0.30	1.86	0.77	0.02	0.49	0.32	0.02
국공립	1.06	7.97	0.48	0.33	1.54	0.39	0.01	0.52	0.24	0.03
민간	1.33	7.92	0.74	0.29	2.21	1.01	0.03	0.33	0.21	0.03
법인	1.24	7.82	0.44	0.27	1.62	0.77	0.03	0.57	0.35	0.04
가정	1.23	10.03	0.33	0.46	2.06	0.57	0.0	0.56	0.5	0.0
직장	1.03	8.65	0.76	0.15	1.88	0.99	0.02	0.56	0.37	0.0

주: 본 연구에서는 단위를 분에서 시간으로 조정하여 수치를 산정함.

어린이집 원장 290명 조사 결과

출처: 양미선 외(2019). 보육·유아교육분야 일자리 수급 분석 및 확충방안, p.121.

2) 보육교사 외 보조 인력의 근로시간

〈표 III-2-7〉은 2017년 어린이집 교사 190명을 대상으로 어린이집 보조 인력의 주당 근로시간을 조사한 결과이다. 1~20시간 내외로 근무한다는 응답이 가장 많았으며, 비율은 일반 보조교사는 45.3%, 누리 보조교사는 39.4%, 보육도우미는 23.8% 정도였다.

〈표 III-2-7〉 2017년 어린이집 보조 인력 주당 평균 근로시간

단위: %

구분	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체 교사	부담임교사	기타
1~20시간	39.4	45.3	23.8	11.8	5.3	12.9
21~40시간	5.0	5.0	0.6	8.2	2.4	3.8
40~60시간	0.3	0.3	0.0	0.6	0.0	0.3
61시간 이상	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0

주: 어린이집 교사 190명 조사 결과. 본 연구결과에서는 무응답 비율을 제외함.

출처: 박창현 외(2017). 유치원 및 어린이집 보조 인력 운영의 내실화 방안, p. 148.

〈표 Ⅲ-2-8〉는 2019년 어린이집 원장 290명을 대상으로 한 결과를 나타낸 것으로 영아 보조교사는 4.1시간, 누리 보조교사는 4.5시간, 보육도우미는 3.8시간으로 동 연구의 보육교사의 13.8시간의 1/3 수준으로 나타났다. 가정 어린이집의 경우에는 누리 보조교사 근무시간이 다른 유형의 어린이집에 비해 길었다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 2019년 어린이집 보조 인력 주당 평균 근로시간

단위: 시간

구분	전체	유형			현원			
		국공립/ 사회복지법인	민간/법인 단체 등	가정	19명 이하	20-40명 미만	40-80명 미만	80명 이상
영아 보조교사	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.0
누리 보조교사	4.5	5.2	4.1	6.5	9.0	4.0	4.8	4.2
보육도우미	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	4.0	3.6	4.3

주: 어린이집 원장 290명 조사 결과
출처: 양미선 외(2019). 보육·유아교육분야 일자리 수급 분석 및 확충방안, pp. 151-152.

나. 휴게 시간 및 초과근무

1) 휴게 시간

〈표 Ⅲ-2-9〉의 결과에서는 점심시간 휴식이 가능하다고 응답한 경우는 9.2%로 낮았으며, 점심시간에는 휴식이 불가능하다는 응답이 90% 이상으로 조사되었다. 이는 어린이집 교사들은 영유아들과 함께 식사를 하는 근무환경에서 휴식시간을 가질 수 없다는 상황이 반영된 결과로 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 2012년 보육교사의 점심시간을 활용한 휴식시간 가능 여부

단위: %

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

출처: 최효미 외(2018). 보육교사 휴게 시간 활용 실태 및 개선 방안, p. 14. 재인용
자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사, p.83 자료.

〈표 III-2-10〉은 2015년 어린이집 교사 900명을 대상으로 조사한 결과로 휴식 시간이 있다는 응답이 50-60% 이상으로 조사되었으며, 평균 휴식시간은 30분 전후로 조사되었다. 1일 8시간 근무에 1시간 휴식이 주어져야 함에도 불구하고 실제로 보육교사에게 1시간에 미치는 못하는 휴식시간이 주어지는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-10〉 2015년 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
가정	42.4	57.6	29.11
직장	32.0	68.0	34.27

주: 어린이집 교사 900명 조사
출처: 김길숙 외(2015). 유치원, 어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안, 육아정책연구소, p.174

〈표 III-2-11〉는 2015년, 2018년 전국보육실태조사, 최윤경 외(2017) 연구결과이다. 휴식시간은 20분 이내로 나타났으며, 점심시간은 30분 내외로 조사되었다. 2018년 전국보육실태조사에서는 영유아 없이 교사가 단독으로 휴식을 취하거나 점심식사를 하는 경우의 시간만을 산정하였다. 그 결과 휴식시간은 37분, 점심시간은 7분으로, 이전에 비해 휴식시간은 다소 늘었으나, 점심시간과 휴게 시간을 포함한 평균 시간이 법정 의무 휴게 시간인 1시간에는 여전히 미치지 못하고 있었다. 특히 2018년 보육실태조사는 「근로기준법」상의 특례 규정 개정으로 1시간을 의무적으로 휴게 시간을 보장해야 함에도 불구하고, 여전히 보장되고 있지 못하다는 점에서 시사하는 바가 크다.

〈표 III-2-11〉 2015년 보육교사의 점심/휴식시간

단위: 분

구분	점심시간	휴식시간	계
2015	30	18	48
2017	38.1	19.8	57.9
2018	7	37	44

출처: 이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 206.
최윤경 외(2017). 누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구, 업무별 근무시간(pp. 79-82)
유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p.269-270.

〈표 III-2-12〉는 어린이집 설립 유형별로 어린이집 교사의 점심/휴식시간을 2015년, 2018년 전국보육실태조사를 통해 살펴본 결과를 정리한 것으로, 대부분은 40-50분 이내의 휴게 시간을 가지고 있었다. 설립 유형별로 큰 차이는 없었으나 2015년에는 직장 어린이집이, 2018년에는 가정 어린이집이 다른 유형의 어린이집에 비해 휴식시간이 10분정도 긴 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-12〉 2015년, 2018년 설립 유형별 보육교사의 점심/휴식시간

단위: 분

구분	2015년			2018년		
	점심시간	휴식시간	계	점심시간	휴식시간	계
국공립	30	12	42	5	44	49
사회복지법인	30	12	42	7	39	46
법인단체	30	18	48	4	41	45
민간	30	18	48	6	37	43
가정	30	18	48	7	45	52
직장	30	24	54	5	43	48

출처: 이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 206.

유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p.269-270.

〈표 III-2-13〉에 나타난 2017년 어린이집 교사 190명을 대상으로 한 연구에서는 휴게 시간이 보육실태조사와 비슷하게 30분 정도로 나타났으며, 30분 이하의 휴게 시간을 가진다는 비율이 절반 이상이였다. 휴게 시간이 없는 경우도 16.8%이였다.

〈표 III-2-13〉 2017년 보육교사의 휴게 시간 조사 결과

단위: %, 분

휴게 시간 여부	휴게 시간 분포			평균
	30분 이하	40분 이상 60분 이하	120분 이상	
없음	없음	없음	없음	없음
16.8%	61.2%	20.0%	2.2%	33.22

주: 어린이집 교사 190명 조사 결과

출처: 박창현 외(2017). 유치원 및 어린이집 보조 인력 운영의 내실화 방안, p. 242.

2) 초과근무

〈표 III-2-14〉에 정리된 2015년, 2018년 전국보육실태조사 결과, 보육교사 초과근무가 있다는 응답이 60-70% 이상이였다. 초과근무 시 수당을 지급받는 비율

은 2015년은 64.7%, 2018년에는 55.6%로, 2018년이 더 낮은 비율로 지급되고 있었다.

〈표 III-2-14〉 보육교사 초과근무 시 시간 외 수당 지불 여부

단위: %

구분	초과근무		초과근무수당 지급 비율	초과근무 시 수당 지불			
	있다	없다		초과근무 시간만큼	상한선 있음	일괄 지급	기타
2015	70.8	29.2	64.7	61.2	19.0	18.4	1.3
2018	61.2	38.8	55.6	72.3	11.9	12.2	3.6

출처: 이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 195.

유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, pp. 256-257

〈표 III-2-15〉의 2019년 어린이집 원장을 대상으로 한 조사 결과 보육 교직원의 초과근무가 있다는 응답은 29.7%이었다. 국공립/사회복지법인 어린이집에서는 초과근무가 68.4%인 반면, 다른 유형의 어린이집에서는 30% 미만으로 어린이집 유형별 편차가 큰 편이었다. 현원 기준에서는 41-80명 규모의 어린이집에서 초과근무가 있는 비율이 절반을 약간 넘게 나타나, 다른 규모의 어린이집에 비해 많은 편이었다.

〈표 III-2-15〉 2019년 보육 교직원 1일 초과근무 실태

단위: %

구분		초과근무 있음
전체		29.7
유형	국공립/사회복지법인	68.4
	민간/법인단체 등	31.3
	가정	19.0
지역 규모	대도시	29.5
	중소도시	26.3
	읍면지역	38.5
현원	20명 이하	19.0
	21-40명 미만	28.7
	41-80명 미만	50.9
	80명 이상	34.8

주: 어린이집 원장 290명 조사 결과

출처: 양미선 외(2019). 보육·유아교육분야 일자리 수급 분석 및 확충방안, pp. 155.

다. 만족도

〈표 Ⅲ-2-16〉는 2015, 2018년 전국보육실태조사 결과 중, 보육교사의 근로 만족도 조사를 정리한 것이다. 결과 중 근로시간에 대한 만족도는 4점 만점에 2015년은 2.75, 2018년에는 3.1점으로 2018년이 다소 높아진 결과를 보였다.

〈표 Ⅲ-2-16〉 보육교사 근로 만족도

단위: %, 점

구분	2015					2018				
	매우 불만족	다소 불만족	만족하는 편	매우 만족	4점 평균	매우 불만족	다소 불만족	만족하는 편	매우 만족	4점 평균
일에 대한 보람	1.3	7.8	58.8	32.3	3.22	2.5	5.4	60.6	31.5	3.2
급여수준	11.7	33.1	42.2	13.1	2.57	5.2	22.5	51.2	21.1	2.9
근무환경 전반	2.3	14.8	58.3	24.6	3.05	2.4	9.0	60.3	28.4	3.2
근로시간	8.1	26.3	48.1	17.5	2.75	3.4	13.3	56.0	27.3	3.1
사회적 인식	26.1	43.6	24.3	6.0	2.10	14.0	37.8	37.0	11.1	2.5

출처: 이미화 외(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 236

유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사, p. 320

〈표 Ⅲ-2-17〉에 정리된 2017년 어린이집 교사 988명을 대상으로 교사의 근로 시간 만족도를 살펴본 결과, 평균 4점 만점에 2.3점이었다. 어린이집 교사는 불만족(매우 불만족+불만족하는 편)이 56.8%로 불만족하는 경우가 약간 많았다.

〈표 Ⅲ-2-17〉 2017년 교사 근로시간 만족도

단위: %, 점

구분		매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	평균
전체		13.4	43.0	40.8	2.8	2.3
기관 유형	유치원	12.5	43.4	41.4	2.6	2.3
	어린이집	14.2	42.6	40.2	3.0	2.3

주: 어린이집 교사 988명 조사 결과

자료: 최윤경 외(2017). 누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구, 육아정책연구소, pp. 83-84.

라. 유치원 교직원과의 비교

유치원과 어린이집의 교직원은 법적 여건과 근무환경에 있어서 많은 유사점을 보이고 있다. 원칙적으로 어린이집에 관하여는 「영유아보육법」에서, 유치원에 관하여는 「유아교육법」, 「사립학교법」 등에 관련 규정을 두고 있는 등 법적 근거에 차이가 있으나, 국공립 유치원을 제외한 사립유치원의 경우 어린이집의 교직원과 마찬가지로 근로조건에 있어서는 「근로기준법」의 적용을 받는다. 또한 미취학 아동을 교육·보육한다는 점에서 어린이집과 유치원의 교직원은 업무적 유사성을 갖고 있다. 이러한 점을 바탕으로 어린이집과 유치원 교사의 근무 여건을 검토할 필요가 있다. 문무경 외(2017) 연구에서는 유치원 교직원의 근무 현황 및 실태 등을 조사하였는데, 교사의 1일 총 근무시간은 9시간 37분이었으나, 유아를 대면하는 교육 시간은 5시간 41분, 교육 준비시간은 평균 1시간 31분으로 나타났다. 주당 총 근무시간은 48시간 20분으로 주 40시간보다 길게 근무하고 있었다. 휴식시간은 25분으로 30분보다 적었으며, 공립유치원에서는 15분으로 사립유치원보다 절반 가까이 적은 편이었다.

〈표 III-2-18〉 교사의 일일 및 주당 평균 근무시간

단위: 시간(명)

구분	교육 시간	교육 준비 시간	기타 업무 시간	휴식시간	1일 총 근무시간	주당 총 근무시간	수
전체	5시간 41분	1시간 31분	2시간 0분	25분	9시간 37분	48시간 20분	(2,224)
기관 구분	공립	4시간 42분	1시간 12분	2시간 39분	8시간 48분	43시간 54분	(428)
	사립	5시간 55분	1시간 35분	1시간 51분	9시간 49분	49시간 24분	(1,796)
<i>t</i>	-26.4***	-11.3***	13.7***	-11.0***	-16.7***	-17.8***	
기관 유형	공립 병설	4시간 41분	1시간 11분	2시간 35분	8시간 41분	43시간 20분	(352)
	공립 단설	4시간 43분	1시간 15분	3시간 1분	9시간 18분	46시간 31분	(77)
	사립 사인	5시간 57분	1시간 35분	1시간 49분	9시간 49분	49시간 24분	(1,598)
	사립 법인	5시간 40분	1시간 37분	2시간 10분	9시간 51분	49시간 28분	(198)

구분		교육 시간	교육 준비 시간	기타 업무 시간	휴식시간	1일 총 근무시간	주당 총 근무시간	수
<i>F</i>		109.4***	29.6***	73.3***	30.3***	70.0***	80.4***	
소재지	대도시	5시간 43분	1시간 36분	2시간 3분	26분	9시간 48분	49시간 12분	(880)
	중소지역	5시간 41분	1시간 31분	1시간 57분	0시간 26분	9시간 35분	48시간 12분	(957)
	읍면지역	5시간 37분	1시간 18분	2시간 2분	0시간 22분	9시간 18분	46시간 45분	(387)
<i>F</i>		0.7	19.0***	1.6	4.6*	16.7***	16.4***	
규모	50인 미만	5시간 11분	1시간 14분	2시간 14분	0시간 18분	8시간 57분	44시간 55분	(317)
	50인~ 100인 미만	5시간 34분	1시간 30분	2시간 6분	0시간 23분	9시간 32분	47시간 52분	(452)
	100인 이상	5시간 49분	1시간 35분	1시간 56분	0시간 28분	9시간 48분	49시간 14분	(1,455)
<i>F</i>		30.7***	26.0***	11.1***	20.7***	48.7***	51.2***	

출처 : 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p.340.

* $p < 0.5$, ** $p < 0.1$, *** $p < 0.01$.

누리과정 운영시간은 평균 4시간 41분으로 나타났는데, 기관 유형이나 소재지, 규모에 따라 큰 차이는 없었다.

〈표 Ⅲ-2-19〉 1일 정규 수업시간: 교육과정(누리과정) 운영시간

단위: 시간(개원)

구분		평균 시작 시각	평균 종료 시각	평균 운영시간	(수)
전체		8시 53분	13시 35분	4시간 41분	(1,722)
기관 구분	공립	8시 49분	13시 24분	4시간 35분	(899)
	사립	8시 59분	13시 47분	4시간 48분	(823)
<i>t</i>		-11.1***	-14.6***	-7.7***	
기관 유형	공립 병설	8시 49분	13시 24분	4시간 35분	(839)
	공립 단설	8시 55분	13시 32분	4시간 37분	(60)
	사립 사인	8시 59분	13시 46분	4시간 47분	(717)
	사립 법인	9시 02분	13시 53분	4시간 51분	(106)
<i>F</i>		45.4***	75.4***	20.5***	
소재지	대도시	9시 01분	13시 43분	4시간 42분	(523)
	중소지역	8시 53분	13시 36분	4시간 42분	(641)
	읍면지역	8시 48분	13시 28분	4시간 40분	(559)

구분	평균 시작 시각	평균 종료 시각	평균 운영시간	(수)
F	73.6***	28.9***	0.7	
규모	50인 미만	8시 50분	13시 26분	4시간 37분 (761)
	50인~100인 미만	8시 56분	13시 39분	4시간 44분 (412)
	100인 이상	8시 59분	13시 44분	4시간 45분 (550)
F	41.7***	52.7***	12.1***	

출처 : 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p.75.

*** P <.001.

유치원의 경우 대부분 방과후 과정 교사를 두고 있는데, 8시간 이상 근무하는 경우가 48.2%로 절반 가까이 되었다. 사립유치원에서 근무하는 방과후교사 중 65% 이상이 8시간 이상 근무하는 것으로 조사되었다. 유치원 규모가 50인 미만인 곳에서는 4시간 미만으로 운영하는 비율과 8시간 이상으로 운영하는 비율이 비슷하게 나타났으나, 나머지 규모에서는 8시간 이상 운영 비율이 가장 많았다.

〈표 III-2-20〉 방과후 과정 교사 근무시간

단위: %(명)

구분		4시간 미만	4~6시간 미만	6~8시간 미만	8시간 이상	계 (수)
	전체	15.9	17.5	18.5	48.2	100.0(3,266)
기관 구분	공립	25.8	27.8	17.1	29.3	100.0(1,543)
	사립	7.1	8.2	19.7	65.0	100.0(1,722)
기관 유형	공립 병설	27.3	27.6	17.1	28.0	100.0(1,260)
	공립 단설	18.8	28.7	17.1	35.5	100.0(283)
	사립 사인	7.3	8.1	19.7	65.0	100.0(1,540)
	사립 법인	5.8	9.1	19.5	65.7	100.0(182)
소재지	대도시	2.3	5.1	24.4	68.2	100.0(1,199)
	중소지역	22.0	21.9	17.7	38.4	100.0(1,244)
	읍면지역	26.6	28.7	10.9	33.8	100.0(823)
규모	50인 미만	26.7	33.1	14.3	25.8	100.0(823)
	50인~ 100인 미만	17.2	14.9	18.4	49.4	100.0(801)
	100인 이상	9.8	10.7	20.6	58.9	100.0(1,634)

출처: 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p.190

유치원 보조원 근무시간은 4시간 미만인 경우가 19.1%로 가장 적었으며, 그 다음은 시간대별로 비슷한 분포를 보이고 있었다. 기관 규모별로 보조원 근무시간에서 다른 경향을 보였는데, 50인 미만에서는 4시간 미만으로 근무하는 경우가 가장 많았으며, 기관 규모가 클수록 보조원 근무시간 시간대가 늘어나는 경향을 보이고 있었다.

〈표 III-2-21〉 보조원 근무시간

단위: %(명)

구분		4시간 미만	4~6시간 미만	6~8시간 미만	8시간 이상	(수)
전체		19.1	24.5	27.2	29.2	100.0(1,280)
기관 구분	공립	20.9	27.2	19.0	33.0	100.0(420)
	사립	18.2	23.1	31.2	27.4	100.0(859)
기관 유형	공립 병설	23.5	29.0	20.3	27.2	100.0(315)
	공립 단설	13.0	21.7	15.0	50.3	100.0(105)
	사립 사인	19.2	23.4	29.8	27.5	100.0(708)
	사립 법인	13.4	21.8	37.9	26.9	100.0(152)
	대도시	10.6	28.3	26.8	34.3	100.0(574)
소재지	중소지역	19.7	24.3	34.1	22.0	100.0(462)
	읍면지역	37.9	15.8	15.2	31.1	100.0(243)
	50인 미만	33.7	25.0	21.8	19.5	100.0(198)
규모	50인~ 100인 미만	20.7	26.1	23.5	29.7	100.0(316)
	100인 이상	14.6	23.7	30.2	31.6	100.0(765)

자료: 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, pp.191-192

한편, 유치원 교직원 대다수는 여름방학과 겨울방학 때 대부분의 연차를 사용하고 있었으며, 그 외에 봄방학, 특별휴가 순으로 사용하고 있었으나, 평균 1.5일에 불과하였다. 기관 유별로는 큰 차이는 없었으나 공립유치원이 사립유치원보다 휴가일 수는 조금 더 많은 편이었다.

〈표 III-2-22〉 2016년에 사용한 평균 휴가일 수

단위: 일(명)

구분	연가				병가	공가	특별 휴가	총 일수	(수)
	봄방학	여름 방학	겨울 방학	그 외 기간					
전체	1.3	7.4	7.4	0.2	0.5	0.2	1.5	18.4	(2,119)
기관 구분									
공립	1.9	5.7	6.6	0.7	1.2	0.1	4.0	20.1	(419)
사립	1.1	7.8	7.6	0.1	0.3	0.2	0.9	17.9	(1,699)
<i>t</i>	4.3***	-4.8***	-2.0*	6.0***	3.2**	-3.4***	2.0*	1.2	
기관 유형									
공립 병설	2.0	5.9	6.8	0.6	1.3	0.1	4.5	21.1	(346)
공립 단설	1.3	4.9	5.7	0.7	0.9	0.1	1.9	15.4	(73)
사립 사인	1.1	7.6	7.4	0.1	0.3	0.2	0.9	17.6	(1,508)
사립 법인	1.5	9.1	8.8	0.2	0.3	0.1	1.1	21.0	(192)
<i>F</i>	11.1***	23.4***	7.7***	22.8***	11.5***	1.8	4.9**	4.7**	
소재지									
대도시	1.0	7.8	7.6	0.2	0.4	0.2	1.1	18.3	(841)
중소지역	1.3	7.1	7.2	0.2	0.4	0.1	2.1	18.5	(919)
읍면지역	1.7	7.2	7.4	0.3	0.7	0.1	0.9	18.3	(358)
<i>F</i>	7.7***	3.9*	1.3	3.1*	1.0	3.3*	1.3	-	
규모									
50인 미만	1.9	6.0	6.6	0.5	0.9	0.1	3.5	19.5	(309)
50인 ~100인 미만	1.3	6.8	6.6	0.3	0.6	0.2	2.5	18.3	(433)
100인 이상	1.1	7.9	7.8	0.1	0.3	0.2	0.8	18.2	(1,377)
<i>F</i>	10.0***	19.0***	10.4***	14.6***	4.8**	0.6	4.9**	0.6	
교사 경력									
3년 미만	1.3	7.4	7.3	0.2	0.3	0.2	0.5	17.2	(835)
3년~7년 미만	1.2	7.7	7.6	0.2	0.3	0.2	0.8	18.0	(684)
7년 이상	1.3	6.9	7.2	0.4	0.8	0.1	3.7	20.5	(600)
<i>F</i>	0.5	3.5*	0.9	8.0***	6.5**	1.9	8.5***	4.7**	

출처: 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p.347.

P* < .05, *P* < .01, ****P* < .001.

유치원의 61.9%는 교사실을 갖추고 있었고, 4.1%는 휴게실을 갖추고 있어 유치원의 절반 이상은 교사가 독립된 공간에서 휴식을 취할 수 있는 곳을 마련하고 있는 것으로 조사되었다. 특히, 교사실의 경우 공립유치원은 갖추고 있는 비율이 74.3% 이상이었으나, 사립유치원은 59.0%로 차이가 있었다.

〈표 III-2-23〉 교사용 편의 공간 등 시설 유무

단위: %(명)

구분	교사실	식사 공간	개인 책상	사물함	성인용 화장실	휴게실	회의실	기타	없음	수
전체	61.9	6.0	63.2	33.8	70.1	4.1	0.1	0.2	2.3	(2,224)
기관 구분										
공립	74.3	7.3	79.6	42.3	54.1	4.4	0.3	0.4	2.2	(428)
사립	59.0	5.6	59.2	31.8	73.9	4.0	-	0.2	2.3	(1,796)
기관 유형										
공립 병설	75.0	6.5	78.5	38.4	48.8	2.9	0.1	0.5	2.6	(352)
공립 단설	71.2	10.8	84.9	60.0	78.2	11.4	1.1	-	0.5	(77)
사립 사인	57.4	5.0	57.6	30.3	73.5	3.5	-	0.2	2.5	(1,598)
사립 법인	72.0	10.7	72.9	44.6	77.0	8.4	-	0.3	0.8	(198)
소재지										
대도시	61.5	5.8	63.2	35.5	72.0	3.1	-	0.4	1.9	(880)
중소지역	64.1	6.2	62.3	33.1	71.4	5.2	0.1	0.1	2.6	(957)
읍면지역	57.4	5.7	65.1	32.1	62.4	3.8	0.1	0.2	2.4	(387)
규모										
50인 미만	63.7	6.5	72.7	33.3	50.6	3.3	0.1	0.6	2.8	(317)
50인~100인 미만	63.6	5.3	68.7	31.8	64.5	2.6	0.1	0.3	2.9	(452)
100인 이상	6.10	6.0	59.3	34.6	76.0	4.8	-	0.1	2.0	(1,455)

출처 : 문무경 외(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사, 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p. 346.

3. 국내사례

가. 개관

어린이집 보육 교직원의 근로시간 보장은 근무환경 개선을 위한 대체 교사와 보조교사, 그리고 보육지원체제로 개편된 연장반 전담 교사 배치 등 효율적이고 합리적인 인력배치와 연관되어 있다.

이미 국내 몇몇 지자체에서는 보육 교직원의 근무환경이 보육의 질에 미치는 영향을 고려하여, 자체적으로 보육 정책을 실현하여 왔으며, 그 중 대표적인 곳이 동작구 보육청 사업인데, 이를 모델로 하여 사회서비스원에서의 보육사업이 추진되기도 하였다. 사회서비스원 설립은 국정과제 중 하나로, 사회서비스의 공공성 및 투명성을 향상하고 서비스 종사자들의 일자리 질 제고를 위해 추진되었다(보건복지부 보도자료, 2019. 1. 9). 사회서비스원의 주요 역할 및 기능 중 하나는 지방자치단체로부터 국공립 시설을 위탁받아 운영하고 서비스 종사자들을 직접 고용하여

관리하며, 그 밖에 민간 제공기관에 대한 재무·회계·노무 등 상담·자문, 대체인력 파견 및 시설 안전점검 지원과 지방자치단체의 사회서비스 수급 계획 수립 지원 등을 수행하는 것이다(보건복지부 보도자료, 2019. 1. 9).

사회서비스원은 2019년 서울·대구·경기·경남, 2020년 광주·세종에서 설립되었으며, 올해 안에 인천·대전·충남·강원에서 추가로 개원할 예정이다(보건복지부 보도자료, 2020. 7. 16). 사회서비스원은 국공립 사회서비스 제공 기관의 운영, 민간 제공 기관 지원 등의 역할을 하는데, 어린이집과 관련해서는 공공이 책임지는 아이 중심 보육 환경을 구축하는 것을 목표로, 아이와 놀이하며 성장하는 교사, 함께 참여하여 보육 환경을 만들어가는 부모, 창의적으로 놀이하며 건강하게 성장하는 아이를 비전으로 내세우고 있다.²¹⁾

특히, 보육 교직원의 경우에는 보육에만 집중할 수 있는 환경 조성고 고용 안정성 강화를 통한 양질의 보육 서비스 제공을 내세우고 있는 바, 이하에서는 사회서비스원 국공립어린이집의 보육 교직원 인력배치와 근무환경 개선 현황 등을 고찰하여 시사점을 도출해보고자 한다.

나. 동작구 보육청

서울시 동작구는 보육의 공공성 강화를 위해 2015년 시범사업을 거쳐 2016년부터 전국 최초로 보육청 제도를 본격화하였다. 학교와 유치원을 지원하기 위한 교육청이 있듯이 어린이집을 위한 중심기관을 구청에서도 만들어보자는 취지로, 육아종합지원센터 기능을 대폭 강화하여 동작구에서 보육청 사업을 추진한 것이다.

보육청 사업 중 핵심은 기존에 어린이집 양적 확충에 집중되었던 보육 정책을 보육 서비스의 질 관리와 공공성을 확보하기 위한 정책으로 전환하는 것이다. 이 중 하나가 아이들의 행복을 위해 보육교사가 즐겁게 일하는 직장 만들기가 우선이 되는 보육정책을 실현하는 것이다. 즉, 보육 교직원 통합 인사 체계로 고용 안정성과 어린이집 운영 안정성을 확보하는 것인데, 동작구 소속 구립어린이집 내의 보육 교직원 채용과 승진, 전보 등에 관한 통합 인사 체계를 확립하여 고용의 투명성과 안정성을 다지고 있다.²²⁾

21) 한국보건복지인력개발원 홈페이지, 사회서비스 중앙지원단, 뽕뽕뉴스 4탄-사회서비스원 국공립어린이집, <https://blog.naver.com/kohipr/222116603027>(2020. 11. 2. 인출).

동작구는 보육청 사업을 통해 교직원 근로 환경 개선 및 서비스 질적 향상을 꾀하고 있으며, 2018년 근로기준법이 개정되기 이전부터 이미 자율 연가 및 휴게 시간을 보장하였다. 또한, 일부 대학교 보육교사 교육원과 MOU를 체결하여 안정적으로 대체 교사와 보조교사 확보 및 지원, 교사실 확보 등의 선제적 전략을 실시하였다(안현미 외, 2019: 32).

한편, 동작구는 어린이집 중간관리자 역할을 강화하고 예비 원장의 역량을 제고하기 위해 2019년부터 어린이집 원감제를 도입하였는데, 선임교사 10명에게 원감 역할을 부여하고 원장의 실무 수습 기회를 제공하여 원장으로의 역량을 견인하기 위해 노력하고 있다(안현미 외, 2019: 33). 그 밖에도 교사 대 아동 비율 최소화, 20인 이하 구립 어린이집 원장의 교사 겸직 해제 등을 추진하고 있는데, 교사 대 아동 비율의 경우 상대적으로 관심이 필요한 0세 반과 과밀반인 3세 반에 대해 교사 대 아동 비율을 축소하는 것을 시범사업으로 운영한 바 있다. 0세 반 교사 대 아동 비율을 기존 1:3에서 1:2로, 3세 반은 1:15에서 1:10으로 하고, 보육 정원 조정 없이 대상 어린이집의 보육교사 인건비를 지원한다. 또한, 20인 이하 구립 어린이집 원장의 교사 겸직을 해제하여 어린이집 운영을 보다 안정화할 수 있도록 원장 인건비를 구비로 지원하고, 보육교사 인건비를 국·시비로 지원한다. 보건복지부 인건비 지원 기준에 따르면, 20인 이하 어린이집 원장은 보육교사를 겸직하지 않을 경우 인건비가 미지원되는데, 이를 보완하기 위한 구비 차원의 지원으로 시범사업 대상인 국공립 어린이집에서는 기존 원장이 담임하던 반에 보육교사를 채용하여 원장은 담임 업무에서 해제된다(안현미 외, 2019: 34).

다. 서울시 사회서비스원²³⁾

서울시 사회서비스원은 민간영역에 맡겨졌던 장기 요양, 장애인 활동지원, 보육 등 돌봄 분야 사회서비스를 공공이 직접 제공하는 서울시 산하 전담 기관으로서 2019년 3월에 출범하였다. 목표는 돌봄 사회서비스 분야의 공공성과 서비스 질 향상, 사회서비스 종사자 직접 고용을 통한 종사자 처우와 노동환경 개선이다.

22) 이상의 내용은 월간 지방자치(2019. 1. 29일자 기사), 서울특별시 동작구 대한민국 보육 정책 선도하는 동작구 '보육청' 참조, <https://blog.naver.com/nlnmc/221454017168>(2020. 11. 2. 인출).

23) 이하의 내용은 서울시 사회서비스 홈페이지, <https://seoul.pass.or.kr> 참조(2020. 11. 3. 인출).

2020년에 국공립 어린이집 6개소를 신규 개원하여 운영하고 있으며, 2021년에는 10개소, 2022년에는 15개소, 2023년에는 20개소 운영을 목표로 하고 있다.

서울시 사회서비스원은 동작구 보육청의 경우와 마찬가지로 보육 교직원 고용 안정성 강화를 위해 통합 인사 관리 체계를 구축하고 있는데, 채용 및 배치, 승진 및 인사 관리 본부를 통합하여 운영하고 있으며, 보육 교직원의 연간 성과관리체계 마련과 보육 교직원 정년을 보장하고 있다. 그 밖에도 민관협력 관계 강화 차원에서 기존에 육아종합지원센터에서 담당하던 대체 교사 지원을 담당하고 있으며, 대체 교사 지원 운영체계 효율화를 위한 방안을 마련하고 있다. 또한, 사회서비스원 어린이집 외의 민간·가정 어린이집 등 모든 유형의 어린이집을 대상으로 법률, 회계, 노무 등의 상담을 지원하고 있다.

현재 은평구와 서대문구, 영등포구, 노원구, 중랑구, 강동구에 각 1개의 든든어린이집을 운영하고 있으며, 기관에 따라 선임 교사와 시간제교사를 두는 등 다양한 인력배치를 통해 보육 교직원에게 양질의 보육 서비스를 제공하도록 하고 있다.

라. 비교 정리

동작구 보육청사업과 사회서비스원 든든어린이집, 중구 직영어린이집(국공립어린이집) 등에 있어서 인력배치에 관한 주요 내용은, 동작구는 0세 반과 3세 반의 교사 대 아동 비율 조정, 노원구 든든어린이집은 7개 반에 교사 8명, 서대문구 든든어린이집은 10개반(유아혼합반, 시간제반 포함)에 교사 13명, 중구 직영 어린이집은 비담임교사 1인(8시간 근무)씩 추가 지원 등을 들 수 있다. 근로시간 준수에 있어서도 든든어린이집은 시간외 근로 수당을 지급하도록 하고 있으며, 휴게 시간을 보장하도록 운영규정을 마련하고 있다.²⁴⁾

동작구 보육청 어린이집과 서울시 사회서비스원 어린이집, 중구 직영어린이집 운영의 주요 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

24) 본 연구의 전문가 서면 검토(안현미) 내용임.

〈표 III-3-1〉 동작구 보육청 어린이집, 서울시 사회서비스원 어린이집, 서울시 중구 직영 어린이집 비교 표

구분	공동 위수탁 운영	(공공기관) 직영	
	동작구 어린이집	서울시 사회서비스원 든든어린이집	서울시 중구 직영 어린이집
고용계약 주체	해당 구청장, 어린이집 원장	사회서비스원 원장	중구청장
추진 근거	「영유아보육법」 서울특별시 동작구 보육 및 어린이집 운영에 관한 조 례 ²⁵⁾	「영유아보육법」 서울특별시 사회서비스원 설립 및 운영 지원 등에 관 한 조례 ²⁶⁾	「영유아보육법」 서울특별시 중구 영유아 보 육 조례 ²⁷⁾
고용상 지위	보육 교직원: 정규직 (조례에 근거)	보육 교직원: 정규직	원장: 계약직 이외 교직원: 정규직
정년	60세	60세	60세
승진 및 전보 제도	동작구 조례 및 내부지침	사회서비스원 복무지침	중구시설관리공단 기관 복 무지침 (단 원장의 경우 계약직으 로 미해당)
급여 및 제수당	「영유아보육법」 호봉기준 + 어린이집별 제수당+자치구 수당 + 자체지원(자치구 기준)	「영유아보육법」호봉기준 + 제수당(본부 기준)+자치구 수당 + 자체지원(본부 기준) (취사부 등 생활임금 적용)	「영유아보육법」호봉기준 + 어린이집별 제수당+자치구 수당 + 자체 지원(공단 기준) (취사부 등 생활임금 적용)
채용/경력인정 여부	• 서류전형+면접 전형+ 인성검사 • 육아종합지원센터에서 전담	• 사회서비스원 본부에서 채용 전담 • 서류전형+NCS 기반 시험 +면접 전형+인성검사 • 경력자 우대	• 서류전형+면접 전형+ 인성검사
강점	• 교직원 자존감 향상: 전 보 및 승진제도 도입(일 반-주임-선임-원장) • 동작구 관내 보육교사의 경우 원장 선정 시 우대 • 선도적 모델 추진: 교사 대 아동 비율 감소, 20인 원장 겸직 해제 등 • 육아종합지원센터 보조교 사 등 지원 인력 정규직 화 및 그에 따른 개별어 린이집 안정적 지원	• 서울시 선도적 모델 추진 가능(미진행) • 공공-민간 상생 방안 마 련(준비 중) • 돌봄기관 민원, 노사 간 갈등, 노노 간 갈등 등에 대한 법적 대응 및 지원 (변호사, 노무사 등 상근 인력 확보) • 교직원 자존감 향상: 전 보 및 승진제도 도입	• 중구청 재원으로 보조교 사 추가 지원 • 교직원 자존감 향상: 전 보(원장 제외) 및 승진제 도 도입 • 공간 개선 등 지원(공단 지원 활용)
한계점	• 육아종합지원센터가 통합 관리 및 지원하고 있지만 센터가 위탁체로 모순적임	• 사회서비스원 설립 관련 법 계류 중으로 어린이 집 여전히 자치구 소관	• 공단 내 육아종합지원센 터가 있지만 법적 기능 만 수행. 중구 구립어린이

구분	공동 위수탁 운영	(공공기관) 직영	
	동작구 어린이집	서울시 사회서비스원 든든어린이집	서울시 중구 직영 어린이집
	보육재정은 독립채산제로 각 개별 권한으로 가지고 있어 효율적 운영 방안 모색 제약	- 의 위탁 방식 - 재정적 운영에 있어서 독립채산제 형태를 여전히 유지, 전체적인 재정 효율성 확보 미흡	이집만을 위한 중장기적 플랜이 부재(개선 준비 중)

주: 중구와 동작구 어린이집 특징은 원장 및 육아종합지원센터장 인터뷰 결과이며, 사회서비스원 어린이집 특징은 해당 홈페이지 및 규정집에 근거한 것임.

출처: 강민정·김은지·구미영·노우라·양난주·안현미·남우근(2020). 사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 연구. 저출산 고령사회위원회·한국여성정책연구원. pp.106-107.

4. 해외사례

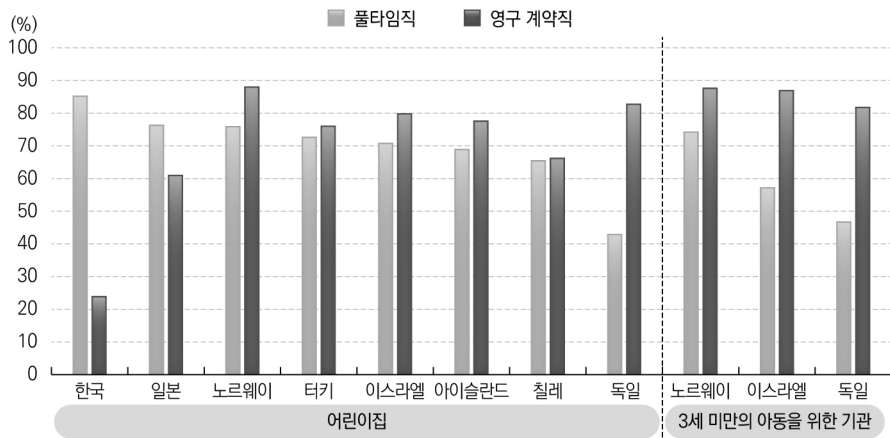
해외의 경우 어린이집에 어떠한 인력을 배치하는지, 근무시간은 어느 정도 되는지 등을 살펴보기 위해 사례를 조사하였다. 독일의 경우 전반적인 노동시간은 우리나라에 비해 짧지만, 우리나라의 「근로기준법」이 독일과 유사하게 입법화된 측면이 있어 독일에서의 보육 교직원은 어떠한 기준을 적용받는지 살펴보기 위해 검토하였으며, 최근 우리나라의 노동관계법이 미국과 유사한 방식을 따라가고 있으므로, 적용에 있어 예외점은 없는지 검토하였다.

- 25) 제10조(운영) 구청장은 어린이집을 직접 운영하거나 법 제24조제2항에 따라 위탁하여 운영할 수 있다.
제4장 육아종합지원센터 제20조(기능) 15. 구립어린이집 위탁운영 <신설 2015.11.12>
- 26) 제5조(사회서비스원의 사업) ① 사회서비스원은 설립목적을 실현하기 위해서 다음 각 호의 사업을 수행한다.
 1. 국가나 지방자치단체가 설치한 사회복지시설의 수탁운영
 2. 사회서비스 관련 법령에 따른 각종 서비스 등의 제공
 3. 다음 각 목의 사업을 수행하는 자에 대한 재무·회계·법무·노무 등에 관한 상담·자문
 - 가. 사회복지법인 및 사회복지시설의 설립·설치 및 운영
 - 나. 사회서비스유관법률에 따른 각종 급여 및 서비스 제공
 4. 사회서비스원이 운영하는 시설 및 제공 서비스와 관련된 사회서비스의 질 제고 관련 연구·개발
 5. 사회서비스원의 운영 시설 및 제공 서비스와 지역 내 사회서비스 연계 계획 수립지원
 6. 사회서비스원에 종사하는 사람의 처우를 개선하고, 고용의 안정성을 높이기 위한 사업
 7. 그 밖에 사회서비스 공공성 제고 등의 책임을 이행하기 위하여 필요하다고 시가 인정하는 사업
- ② 사회서비스원은 제1항 각 호의 어느 하나에 따른 사업을 수행할 경우 해당 사업에 종사하는 사람을 직접 채용하여야 한다.
- 27) 제14조(위탁운영) ① 구청장은 국공립어린이집을 직접운영하거나 법 제24조제2항에 따라 위탁하여 운영할 수 있다. 이 경우 최초 위탁은 공개경쟁의 방법에 의한다.

가. OECD 사례

TALIS Starting Strong 데이터에 따르면 ECEC 직원의 근무 시간은 국가마다 다양한데, 파트타임(시간제)은 덴마크, 독일 및 3세 미만의 아동을 보육하는 이스라엘 기관에서 가장 많고, 한국에서 가장 적게 나타났다. 모든 국가에서 ECEC 직원 대다수는 영구 계약을 맺고 있으나, 한국은 예외적으로 기간제 계약이 가장 많은 것으로 조사되었다(OECD, 2019a: 117).

[그림 III-4-1] ECEC 직원 내 영구 계약 및 풀타임 근무 시간인 직원의 비율

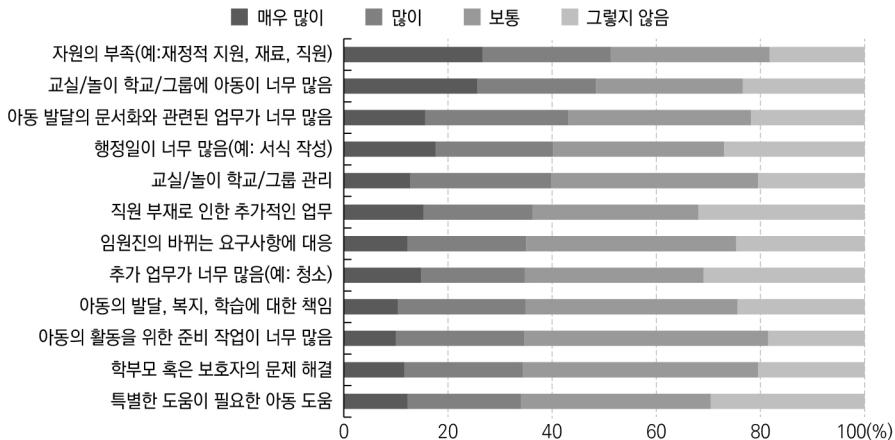


자료: OECD(2019a), Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, p.117.

일부 국가(칠레, 덴마크, 독일, 아이슬란드, 이스라엘 및 터키)에서는 전체 노동력에 비해 -더 구체적으로는 여성에 비해- ECEC 직원의 풀타임직 취업률이 다소 낮게 나타났는데, 경우에 따라서는 일·가정 양립을 위해 파트타임을 선호할 수 있기 때문이다. 다만, TALIS의 Starting Strong 데이터에서는 이러한 직원의 다양한 선호도를 구분하기는 어렵다(OECD, 2019a: 118). 한국을 포함한 일부 국가(아이슬란드, 터키 등)의 경우 전체 노동력에 비해 ECEC 직원의 영구 고용률이 다소 낮게 나타났는데, 노동시장의 보장성이 낮으면 새로운 직원을 구하거나, 기존 직원의 고용 안정성이 어려울 수 있으며, 전문성 개발 등을 통한 발전도 기대하기가 어렵다는 점 등에서 문제가 나타날 수 있다(OECD, 2019a: 118).

ECEC 직원들이 많은 스트레스를 유발한다고 평가하는 업무 관련 스트레스의 원인 중 자원 부족은 모든 국가에서 상위 3개 원인 중 하나로 조사되었다. 또한, 교실/보육실에 너무 많은 아동이 있다는 것도 높은 원인으로 조사되었다. 그 밖의 원인은 국가마다 다르게 나타났는데, 한국의 경우 행정 업무가 너무 많아 스트레스가 상대적으로 높다고 보고되었으며, 아이슬란드 직원은 아동 발달 기록과 관련된 스트레스가 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 일반적으로 보육 교직원은 아동과의 활동 준비 또는 아동의 발달에 대한 책임과 관련한 업무량은 업무 관련 스트레스의 주요 원인으로 인식하지 않았다(OECD, 2019a: 119).

[그림 III-4-2] ECEC 직원의 업무 관련 스트레스의 원인



자료: OECD(2019a), Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, p.120.

한편, OECD(2019b)에 따르면, OECD 국가의 어린이집 교사는 평균 연간 1,024시간을 교육하며, 교육 수준이 높아질수록 교육시간이 줄어드는 경향을 보였다(OECD, 2019b: 416). 대부분의 국가에서 어린이집의 법적 교육 시간은 고등학교 교보다 많은데, 예외적으로 칠레와 스코틀랜드는 교사가 가르치는 시간이 모든 교육수준에서 동일하며, 콜롬비아, 코스타리카, 리투아니아, 멕시코는 어린이집 교사가 고등학교 교사보다 더 많은 시간 동안 교육하고 있었다. 요구되는 교육 시간의 차이는 어린이집과 초등학교 사이에서 가장 큰데, 평균적으로 어린이집 교사는 초등학교 교사보다 교실에서 약 31% 더 많은 시간을 보내는 것으로 나타났다. 특히,

체코, 에스토니아, 독일, 헝가리, 아이슬란드 및 슬로베니아에서 어린이집 교사는 초등학교 교사보다 1년에 최소 두 배 이상의 시간을 가르쳐야 한다(OECD, 2019b: 420). OECD 데이터의 법정 교육 시간은 준비 시간 또는 수업 사이의 쉬는 시간을 제외하는데, 다만, 어린이집과 초등학교에서 교사가 쉬는 시간에 받을 책임지는 경우 짧은 쉬는 시간(10분 이하)은 수업 시간에 포함한다(OECD, 2019b: 422). OECD 국가의 절반 이상이 교육 활동 및 교육 외 활동을 위해 교사가 필요한 시간을 명시하고 있다. 이들 국가의 절반 이상에서 고등학교 교사와 어린이집 교사 간의 교육 시간 차이는 5% 미만으로 나타난 반면, 헝가리, 아이슬란드, 라트비아, 포르투갈, 스웨덴 및 터키의 어린이집 교사는 고등학교 교사보다 최소 20% 더 많은 시간을 학교에서 교육해야 했다.(OECD, 2019b: p.423).

나. 독일

1) 어린이집 운영시간 관련

가) 연방법

아동의 양육·보육을 담당하는 시설의 지원을 포괄적으로 규정하고 있는 사회법전 제8권에서는 어린이집 등의 아동보육 시설(Kindertagesstätte: Kita)에 대하여 운영시간 등을 구체적으로 명시하여 규정하고 있지 않다. 다만 동법 제22조제2항제3호에서는 '아동 및 아동양육을 위한 시설은 부모가 직업과 육아를 잘 결합할 수 있도록 도와야 한다'고 규정하고 있으며, 동법 제22a조제3항에서는 '공휴일 기간 동안 시설이 폐쇄되거나 보육 시설이 갑작스럽게 부재한 경우에는 공공의 아동기관(아동청 등)이 필요한 경우 다른 보육 선택지를 사용할 수 있도록 확인하여야 한다'고 규정하고 있다.²⁸⁾ 이러한 점을 바탕으로 실무상 부모가 직업을 갖고 있는 경우 부모가 요구하는 보육 시간을 설정하게 되는데, 일반적으로 어린이집, 유치원 등이 개원하기 전에 설문 조사 등을 통하여 기관의 운영시간 설정에 관여한다.²⁹⁾

28) 연방법무부 홈페이지 참조, 사회법전 제8권, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/BJNR111630990.html(2020. 10. 5. 인출).

29) 아동일일보육(Kindertagesbetreuung) 홈페이지 참조, <https://www.kindertagesbetreuung.de/rechtsgrundlagen.html>(2020. 10. 5. 인출).

나) 주법

노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen)주의 ‘아동의 조기교육과 지원을 위한 법률(Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern; Kinderbildungsgesetz; KiBiz)’ 제13e조는 어린이집 등의 운영시간과 휴원일을 규정하고 있다.³⁰⁾ 동법 제1항에서는 모든 보육 시설은 아동의 최선의 이익과 부모의 희망을 고려하여 필요에 따른 개원 및 보육 시간을 제공하여야 함을 규정하고 있다. 제공되는 돌봄시간의 기초는 지역의 청소년 지원 계획에 의하며, 원칙적으로 정오까지 지속적인 보육이 제공되어야 한다. 또한 어린이집은 학부모 협의회를 통하여 보육에 관한 핵심 시간을 설정할 수 있으며, 아동의 주간 보육 시간은 평일의 정규 보육 시간의 합계이다(동법 동조제1항). 그리고 어린이집은 등원하는 모든 아동을 일 년 내내 정기적으로 돌보고 지원할 의무가 있다. 연간 휴원일(토요일, 일요일 및 법정공휴일 제외)은 연 20일을 초과하지 않아야 한다(동법 동조제2항). 또한 회사나 연수원 등의 직장 어린이집에서는 부모의 근무시간과 훈련 시간을 기준으로 등원과 하원 시간을 설정하여야 하며, 특히 이 경우에는 아동의 이익을 최우선으로 생각해야 한다(동법 동조제3항). 그리고 보육 시설은 휴원할 때 부모의 적절한 보살핌과 지원을 받을 수 없는 아동에 대해서는 부모에게 알리고, 사회법전 제8권 제22a조제3항제2호에 따른 다른 보육 선택지를 사용할 수 있는지 확인하여야 한다(동법 동조제4항). 일반적으로 어린이집에서 의미하는 휴무일은 부모의 관점에서 이해되어야 하는데, 교육적 목적의 휴무, 재교육, 팀 교육 등을 포함하여 1년에 30일(6주 이상)을 넘을 수 없다.³¹⁾

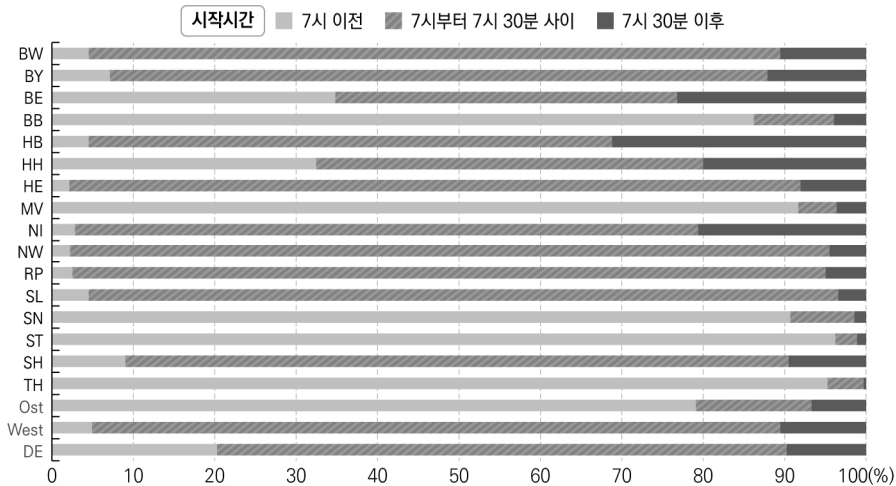
어린이집 운영은 학부모 등과의 협의를 통하여 결정한다. 이에 개별 주와 개별 시설별로 그 운영시간을 달리한다. 아래 [그림 III-4-3]는 2019년 개별 주에서 어린이집의 운영시간을 정리한 그래프이다. 회색 그래프는 7시 이전에 운영을 시작하는 기관이고, 빗금친 그래프는 7시에서 7시 30분 사이에 운영을 시작하는 기관의 비율을 말한다. 흑색 그래프는 7시 30분 이후에 운영을 시작하는 기관의 비율을 나타낸다. 예를 들어 바덴-뷔템베르크주(BW)에서는 7시 이전에 보육 시설의

30) Justiz-online 홈페이지 참조, http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=3292382,41(2020. 10. 5. 인출).

31) 노르트라인-베스트팔렌주 아동보육 시설 홈페이지 참조, <https://www.kita.nrw.de/fachkraefte-fachberatung/rechtliche-vorgaben-und-vereinbarungen>(2020. 10. 8. 인출)

운영을 개시하는 곳이 약 5%에 해당한다. 반면에 헤센(HE)주에서는 약90% 이상의 보육 시설이 7시 이전에 시설의 운영을 시작하였다. 반면에 가장 늦게 보육 시설의 운영을 시작하는 기관은 브레멘(HB)주로 약 30%의 보육 시설이 오전 7시 30분 이후에 운영을 시작하였다.

[그림 III-4-3] 어린이집 개원(시작) 시간(2019년 3월 1일 기준)



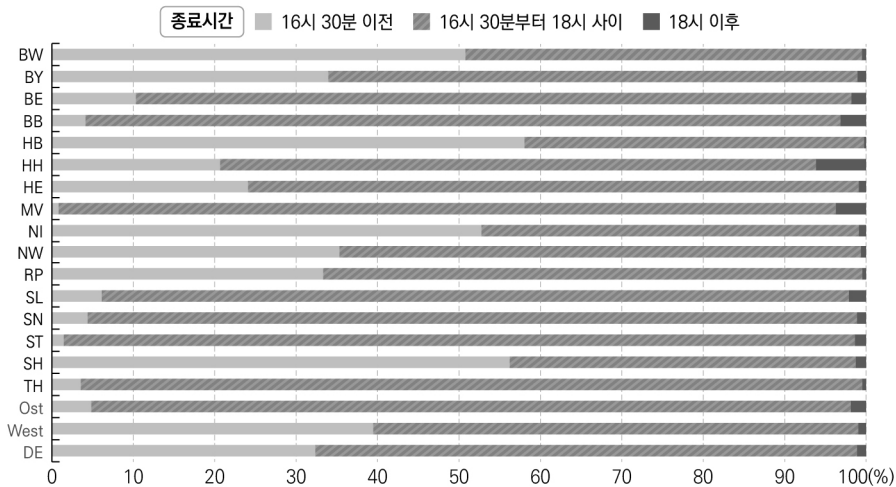
주: BW(바덴-뷔템베르크)주, BY(바이에른)주, BE(베를린)주, BB(브란덴부르크)주, HB(브레멘)주, HH(함부르크)주, HE(헤센)주, MV(메클렌부르크-포어포메른)주, NI(니더작센)주, NW(노르트라인-베스트팔렌)주, RP(라인란트-팔츠)주, SL(잘란트)주, SN(작센)주, ST(작센-안할트)주, SH(슐레스비히-홀슈타인)주, TH(튀링겐)주, Ost(독일 동부), West(독일 서부), DE(독일)

자료: Ländermonitor 홈페이지, [https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d\(2020. 10. 5. 인출\).](https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d(2020. 10. 5. 인출).)

아래 [그림 III-4-4]은 개별 주에서 보육 시설의 종료시각의 비율을 정리한 그래프이다. 그림에서 회색 그래프는 오후 4시 30분 이전에 운영을 종료하는 비율이고, 빗금친 그래프는 오후 4시 30분에서 오후 6시 사이에 운영을 종료하는 시설의 비율을 말한다. 흑색 그래프는 오후 6시 이후에 시설의 운영을 종료하는 시설의 비율을 말한다. 이 그림에서 브레멘(HB)주와 슐레스비히-홀슈타인(SH)주에서 약 55%에 해당하는 시설이 오후 4시 30분 이전에 시설의 운영을 종료한 반면, 메클렌부르크-포어포메른(MV)주에서는 약 2%의 보육 시설만이 오후 4시 30분 이전에 종료하였다. 독일에서 가장 늦게까지 보육 시설을 운영하는 주는 함부르크(HH)주

로 약 7%에 해당하는 보육 시설이 오후 6시 이후에도 시설을 운영하는 것으로 조사되었다.

[그림 III-4-4] 어린이집 종료 시간(2019년 3월 1일 기준)

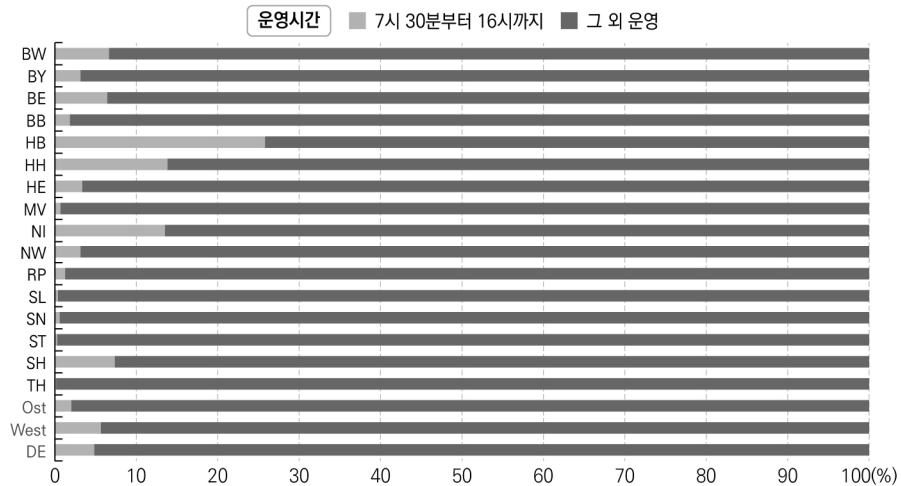


주: BW(바덴-뷔템베르크)주, BY(바이에른)주, BE(베를린)주, BB(브란덴부르크)주, HB(브레멘)주, HH(함부르크)주, HE(헤센)주, MV(메클렌부르크-포어포메른)주, NI(니더작센)주, NW(노르트라인-베스트팔렌)주, RP(라인란트-팔츠)주, SL(잘란트)주, SN(작센)주, ST(작센-안할트)주, SH(슐레스비히-홀슈타인)주, TH(튀링겐)주, Ost(독일 동부), West(독일 서부), DE(독일)

자료: Ländermonitor 홈페이지, [https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d\(2020. 10. 5. 인출\).](https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d(2020. 10. 5. 인출).)

아래 [그림 III-4-5]에서 회색 그래프는 7시 30분부터 오후 4시 30분까지 보육 시설을 운영하는 시설의 비율을 나타낸 것이다. 흑색 그래프는 그 외의 시간에도 시설을 운영하는 비율을 나타낸 것이다. 아래의 그림을 살펴보면, 독일의 보육 시설 중 통상의 일과시간(오전 7시 30분부터 오후 4시 30분까지)까지 운영을 하는 기관은 약 28% 정도에 불과하다. 이로 인해 Kita 시설의 운영시간은 학부모와의 협의 등을 통하여 탄력적으로 운영하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 일과 시간 동안의 운영 비율이 가장 높은 주는 브레멘(HB)주로 약 28% 시설이 일과 시간에 만 시설을 운영하였다. 반면에 일과 시간 동안만 운영하는 비율이 가장 낮은 곳은 튀링겐(TH)주인데, 아주 소수의 비율만 일과 시간에 운영하였고, 대부분의 시설은 일과 시간 외에 운영을 하고 있었다.

[그림 III-4-5] 07:30 후에 시작하여 오후 4:30 전에 종료되는 어린이집(2019년 3월 1일 기준)



주: BW(바덴-뷔템베르크)주, BY(바이에른)주, BE(베를린)주, BB(브란덴부르크)주, HB(브레멘)주, HH(함부르크)주, HE(헤센)주, MV(메클렌부르크-포어포메른)주, NI(니더작센)주, NW(노르트라인-베스트팔렌)주, RP(라인란트-팔츠)주, SL(잘란트)주, SN(작센)주, ST(작센-안할트)주, SH(슐레스비히-홀슈타인)주, TH(튀링겐)주, Ost(독일 동부), West(독일 서부), DE(독일)

자료: Ländermonitor 홈페이지, https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itahyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itahyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d(2020. 10. 5. 인출).

2) 어린이집 교직원 배치 관련

바덴-뷔템베르크(Baden-Württemberg)주에서는 어린이집 등의 아동보육 시설에서 근무하는 인력 등에 대하여 주법인 ‘유치원, 기타 보육 시설, 보육 시설에서의 아동의 양육과 지원에 관한 법률(Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege; Kindertagesbetreuungsgesetz; KiTaG; 보육 시설지원법)’을 통하여 규정하고 있다. 이 법에서는 교직원으로서 교육과 보건 및 의료 분야에서 대한 전문인력의 자격이 포함되어 있다. 기본적으로 Kita 시설의 모든 제공자(예: 어린이집 원장 등)는 사회법전 제8권 제45조에 따른 허가를 받아야 한다. 그리고 ‘보육 시설 지원법’ 제7조와 ‘바덴-뷔템베르트 아동 및 청소년 지원법(LKJHG)’ 제21조에 따른 전문인력(예: 어린이집·유치원 등에서의 교사 등)을 고용하여야 한다. 필요로 하는 교직원의 수와 자격은 개별 시설의 유형과 제공되는 보

육의 형태에 따라 상이할 수 있으나,³²⁾ 교육 및 보호에 필요한 인력 외에 구체적인 행정 지원 인력 등의 역할에 관하여는 규정하고 있지 않다.

보육교사 등의 기본 요건은 사회법전 제8권 제45조제3항제2호에 따른 요건을 충족하여야 한다. 그리고 여기에는 해당 기관이 연방중앙등록법(Bundeszentral registergesetz) 제30조제5항과 제30a조제1항에 따른 직무별 인증서가 보장됨을 증명하는 절차가 포함된다. 사회법전 제8권 제72a조에 명시된 형사범죄로 인한 유죄판결을 받은 사람은 도용되지 않도록 해야 한다.³³⁾

보육 시설지원법 제7조에서는 관리 권한 및 추가 인력에 대한 규정을 포함하고 있으며, 예외적인 경우에는 동법 제7조제4항제2호에 따라 다른 사람을 전문가로 인정할 수 있다. 또한 방과후 돌봄센터 등 동법에 규정한 외의 돌봄 형태의 경우 교직원의 자격과 관련하여서는 아동청소년지원법(LKJHG) 제21조가 적용된다. 예외적인 경우 아동청소년지원법 제21조제1항제2문에 따라 다른 사람들이 대체로 보육할 수 있다.³⁴⁾³⁵⁾

개별주에서는 아동보육 시설-인원규정(Kita-Personalverordnung; KitaPersV)을 마련하고 있다.³⁶⁾ 이 규정에 따르면, 기본적으로 아동 보육 시설에서의 직원에 대한 전문적인 지원, 지도 및 감독, 시설 내 작업 수행의 조정 등의 업무에 관하여

32) 바덴-뷔템베르크주 청소년과 사회복지를 위한 지역연합회 홈페이지 참조, <https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/fachkraefte/#c26321>(2020. 10. 5. 인출).

33) 바덴-뷔템베르크주 청소년과 사회복지를 위한 지역연합회 홈페이지 참조, <https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/fachkraefte/#c26321>(2020. 10. 5. 인출).

34) 바덴-뷔템베르크주 청소년과 사회복지를 위한 지역연합회 홈페이지 참조, <https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/fachkraefte/#c26321>(2020. 10. 5. 인출).

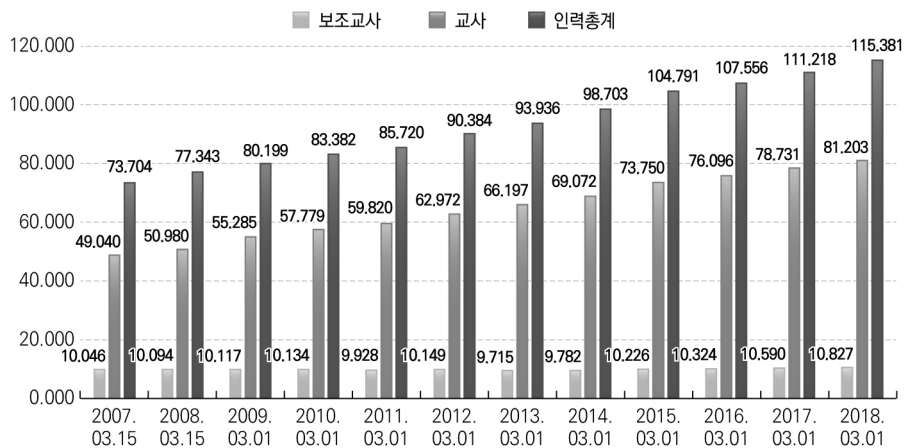
35) 동법에서는 어린이집의 교직원에 관하여 교육인력, 보호인력 등에 관하여서만 다음과 같이 구체적인 기준을 마련하고 있다. 보육 시설지원법에서는 시설에서 어린이는 교육적 자격을 갖춘 전문가에 의해 보살핌, 양육을 제공받고 훈련된다. 숙련된 근로자는 다른 적합한 사람(추가 인력)의 지원을 받을 수 있다(동법 동조제1항). 동법에서 이야기하는 기관의 전문가는 ① 주에서 승인한 교사로서 청소년 및 가정교육의 전문가 ② 주에서 인정하는 아동교육자로 일반대학, 교육대학 또는 기타 대학을 졸업한 자 ③ 주에서 인정하는 사회교육자, 주에서 인정하는 사회복지사, 자격을 갖춘 교육자, 사회 교육에 중점을 둔 자격을 갖춘 교육자 및 해당 분야의 학사 졸업자 ④ 초등학교, 중등학교, 특수학교에서 가르칠 자격이 있는 자 ⑤ 교육학, 교육과학 또는 심리학 분야의 학위를 소지하고 아동 및 청소년에 중점을 두거나 발달 심리학에 중점을 둔 교육학을 최소 4학기 이상 이수한 자 ⑥ 주에서 승인한 아동보육자 ⑦ 주에서 승인한 치료교육자 ⑧ 치료 교육학위를 가진 자 ⑨ 주에서 승인한 치료교육자 ⑩ 아동교육학 및 발달심리학 자격을 취득한 후 최소 25일 이상, 시간제 업무를 수행할 수 있거나, 1년 실습한 물리치료사, 치료체조사, 작업치료사, 언어치료사, 보건 및 아동 간호사, 조산사, 산부인과 간병인, 가정 및 가족 간병인, 음악실기 전공자, 초등학교 또는 중등학교에서 가르치거나 특수학교에서 교원시험에 합격한 자 등이 이에 해당한다(동법 동조 제2항).

36) 브란덴부르크 주법 홈페이지 참조, <https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/kitapersv#body> (2020. 10. 5. 인출).

는 기본적으로 시설의 관리자에게 위임되어 있다(동 규정 제5조제1항). 이 규정에서는 교직원을 지원하기 위해 필요로 하는 관리 직원의 비율을 규정하고 있는데, 시설 내 교직원 4인까지를 위해서는 0.125인의 관리 직원이, 4-10인까지를 위해서는 0.25인의 관리직원이, 10-15인의 교직원의 관리를 위해서는 0.375명의 관리직원이, 시설 내에 15인 이상의 교직원이 있는 경우에는 관리를 위해 0.5명의 관리직원을 두도록 규정하고 있다(동 규정 제5조제2항제1호 내지 제4호).

아래의 [그림 II-4-6]는 2006/2007년부터 2017/2018년까지 노르트라인-베스트팔렌주의 아동 보육 시설에서 인원의 증가를 수치화한 표이다. 노란색은 아이돌봄을 담당하는 인력을, 보라색은 교사를, 초록색은 그 외의 인력을 수치화한 것이다. 아이돌봄의 인력은 2006/2007년에 비하여 크게 증가하지 않았으나, 노르트라인-베스트팔렌 주의 Kita시설에서 교사와 행정 지원 인력의 수는 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

[그림 III-4-6] 2006/2007년부터 2017/2018년 노르트라인-베스트팔렌주 아동 보육 시설에서의 인력 확충 현황



자료: Kita.NRW(노르트라인-베스트팔렌주 아동·가족·망명과 이주민부) 홈페이지, <https://www.kita.nrw.de/fachkraefte-fachberatung/personal>(2020. 10. 10. 인출).

개별 주에서 규정하고 있는 ‘보육 시설법’과 ‘아동 보육 시설-인원 규정’ 등에는 보육 시설에서의 교원에 관한 규정을 마련하고 있으며, 매우 구체적이고 상세하고 규정하고 있다. 그 외의 보육 시설에서 종사하는 근로자에 관하여는 구체적인 규정

을 마련하고 있지 않아, 보육 시설 장의 재량에 따라 필요한 행정 인력, 조리 인력 등을 선발한다. 또한 교직원 등의 희망 근무시간, 여건 등을 감안하여 전일제(Vollzeit) 근무와 시간제(Teilzeit) 근무를 희망하는 교사를 선발하는데 보육 시설에서의 운영시간 등을 감안하여 필요로 하는 인원을 미리 결정한다.

또한 채용을 위해서 Kita에서 직접적으로 공고를 내고 있으며, 관할 지역의 청소년청에 지원자가 자신의 프로필을 제공하여 등록하면, 교사를 필요로 하는 Kita 시설이 있는 경우 필요한 알선을 제공하고 있다.³⁷⁾

3) 보육 교직원의 근무시간 및 근무환경

아동 보육 시설(Kindertagesstätte)에서의 근로하는 보육교사의 근무시간은 기본적으로 독일의 노동시간법(Arbeitszeitgesetz)의 규정에 따른다. 그러나 법정 근로시간 외에도 노동조합 등에 의한 단체교섭 규정도 따르고 있다. 예를 들어 니더작센의 어린이집의 경우 독일의 노동시간법, 니더작센주의 단체협약(TV-L),³⁸⁾ Kita시설에서의 교육직 근로자를 위한 규정(TVöV-공공노조규정),³⁹⁾ 니더작센 교회연합의 서비스계약 규정 등의 다양한 지침에 따라 교사의 근무시간 및 복지 사항 등에 관한 내용을 조정하게 된다. 또한 개별 주에서 규정하고 있는 ‘아동 보육 시설에 관한 법률’ 또한 따라야 할 매우 중요한 기준이다. 이러한 규정에 따라 교직원 배치에 따른 근무시간을 효율적으로 조정한다. 통상적인 근무 외에도 초과근무 또는 초과근무 계산에 대한 별도의 기준들이 마련되어 있으며, 고용주와 교직원 사이에 직업적, 경제적, 사회적 이익 증진을 위한 공동의 임무를 위해 상호 협력하는 것을 기본원칙으로 하고 있다.

독일 노동시간법상 근로자는 일반적으로 1일 기준 8시간 이상 일할 수 없다(근로시간법 제3조제1항).⁴⁰⁾ 이 8시간에 휴식 시간은 포함되어 있지 않는데 예를 들어 오전 9시에 시작하여 오후 5시 30분에 퇴근하는 근로자는 30분 점심시간이 공제되

37) 슈투트가르트시 홈페이지 참조, <https://komm-zu-uns.stuttgart.de/zukunft/paedagogischfachkraefte/bewerbung>(2020. 10. 5. 인출).

38) 공공노조(Öffentlicher Dienst.info) 홈페이지, 주공공노조의 단체협약, <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>(2020. 10. 5).

39) 공공노조(Öffentlicher Dienst.info) 홈페이지, 공공노조의 단체협약, <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/>(2020. 10. 5. 인출).

40) 연방법무부 홈페이지 참조, 노동시간법(ArbZG), <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR17100994.html>(2020. 10. 5. 인출).

기 때문에 법에 따라 8시간 근무한 것으로 간주한다(노동시간법 제4조). 동법에 따라 근로자는 1년에 48주 동안 주당 최대 48시간을 일할 수 있으며, 법에 따라 최소 4주의 휴가가 허용된다. 따라서 법상의 1년 최대 노동시간은 연간 2,304시간이다. 다만 특별히 예외적인 경우에는 하루 10시간까지 근무를 연장할 수 있으나, 1일 최대 10시간의 기준을 넘겨서는 안 된다. 이로 인해 허용되는 1주일 최대 근무시간은 60시간이다. 그리고 이러한 근로시간의 최고 한도는 다른 직원이 아프거나 공석이 채워지지 않는 등 근로현장의 곤란한 상황에서도 절대 넘어서는 안 되는 기준선이다. 경우에 따라서는 어린이집의 보육교사는 어린이집에서 숙박해야 하는 경우가 있다. 만약 오후 6시부터 다음날 오전 8시까지 담당하는 경우, 45분 휴식을 가정하면, 허용된 최대 일일 근무시간인 3시간 15분을 초과하게 된다. 이 때에 아동의 수면 시간은 대기 근무로 간주되며, 이 또한 정상적인 근무시간에 포함된다. 이에 24시간 운영하는 보육 시설에서는 직원을 교대로 배치하도록 하여야 한다. 노동시간법 제14조에 의해 이러한 초과근무는 '비상적인 근무'로서 예외를 인정받는다.

통상적으로 인턴시기의 교사는 지방자치단체 및 단체교섭 등을 통하여 매달 약 1,500유로를 받고 있으며, 인턴 기간을 마무리한 후에 개인의 자격과 역량에 따라 전체 임금이 달라진다. 평균적으로 교육자들의 연간 총 수입은 24,000 유로에서 36,000 유로 사이이며, 이를 한 달로 환산하면 약 2,000에서 3,000유로에 이른다. 주당 39시간 및 세금 등을 감안하면 평균시간당 임금은 약 12-19유로 사이이다. 또한 이러한 임금수준은 국공립이나 사설에 상관없이 비교적 동일하게 적용된다.⁴¹⁾

다. 미국⁴²⁾

1) 어린이집 운영시간 관련

어린이집 운영시간은 개별 주 정부의 규제사항이다. 하루 24시간을 기준으로,

41) Kinderinfo 홈페이지 참조, <https://www.kinderinfo.de/ratgeber/gehalt-erzieher/>(2020. 10. 5. 인출).

42) 이하의 내용은 DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICES COMMONWEALTH OF VIRGINIA(2019). STANDARDS FOR LICENSED CHILD DAY CENTERS, <https://www.dss.virginia.gov/files/division/licensing/cdc/intro_page/code_regulations/regulations/final_cdc_reg.pdf>(2020. 10. 10. 인출); Virginia Department of Social Services(2011). Family Child Care Toolkit; Maryland State Department of Education(2016). Child Care Center Licensing Manual; STATE OF NEW JERSEY DEPARTMENT OF CHILDREN AND FAMILIES(2014). MANUAL OF REQUIREMENTS FOR CHILD CARE CENTERS 등 참조.

주간 운영 시설일 경우 12시간, 야간 운영 시설일 경우 16시간을 넘기지 않도록 권장하고 있는데, 이에 대한 강제 여부는 각 주별로 차이가 있다.⁴³⁾

일반적으로 어린이집의 운영시간은 수요자 측면에서 직장인들의 출퇴근 시간과 연방 노동법(공정노동기준법: FLSA)⁴⁴⁾에서 정한 노동시간과 급여를 고려하여 비교적 자율적으로 정해지고 있다. 예를 들어, 미국 공립초등학교 부설 프리스쿨의 경우 보통 초등학교 운영시간에 맞추어 오전 9시부터 오후 3시까지 운영되고 있으며,⁴⁵⁾ 사립 어린이집의 경우 전일반과 오전반, 시간제 보육 등으로 구분하여, 전일반의 경우 오전 7시부터 오후 6시까지, 오전반의 경우 오전 8시부터 오후 12시까지 운영되며, 시간제 보육의 경우 일정한 단위(20시간, 40시간, 80시간)의 시간에 대해 학부모가 미리 선불로 지급하고 필요할 때 이용한다.⁴⁶⁾

2) 어린이집 교직원 배치 관련

어린이집에서 일하는 인력의 명칭에 대해서는 각 주 별로 차이가 있는데, 버지니아주 규정에 따르면 보조자, 프로그램 리더, 프로그램 디렉터, 관리자 등으로 구분하고 있다.⁴⁷⁾

43) State of New Jersey Department of Children and Families Chapter 52 Manual of Requirements for Child Care Centers, p.6, <<https://www.nj.gov/dcf/providers/licensing/laws/CCCmanual.pdf>>(2020. 10. 10. 인출).

44) 29 USC Ch. 8: FAIR LABOR STANDARDS.

45) Montgomery County Public Schools Preschool, <https://www.mcps.org/departments/curriculum_pages/Preschool>(2020. 10. 28. 인출).

46) Preschool Classrooms Sample Daily Rhythm, <https://www.kindercare.com/programs-curriculum/programs-by-age/preschool-sample-schedule?CID=11317401566&device=c&utm_term=&matchtype=b&utm_campaign=11317401566&utm_source=google&utm_medium=cpc&adgroup=116660765691&geo_interest=&geo=9008704&gclid=Cj0KCCQjwit_8BRCoARIsAlx3Rj5VsPPyOO-lvZqQ8QbWhPhCWhqNLUhaPrquhYYy8hHmGem-OUoRs4AaAsYwEALw_wcB>(2020. 10. 28. 인출).

47) 구성원을 기능적 역할에 따른 명칭으로 구분한 것으로 보인다. 이는 특히 어린이집에서 소위 “teacher” 명칭의 모호성 때문에 벌어지는, 임금과 복지 부문에서의 불합리한 점을 극복할 수 있는 장점을 가진다고 평가할 수 있다. Department of Social Services Commonwealth of Virginia(2019), Standrads for Licensed Child Day Centers, 22VAC40-185-10. Definitions.

〈표 III-4-1〉 버지니아 주 규정에 따른 직원(Staff) 구성

- 보조자(Aide): 아동을 감독하고 아동을 위한 활동 및 서비스를 제공하는, 프로그램 리더를 돕도록 지정된 개인을 말한다. 보조자는 보조교사(assistant teachers) 및 보육도우미(child care assistants)라고 한다.
- 프로그램 리더(Program leader): 아동을 직접 감독하고 아동 그룹(학급)을 위한 활동 및 서비스의 제공을 담당하도록 지정된 개인을 의미한다. 프로그램 리더는 감독자(child care supervisors) 또는 교사(teachers)라고도 한다.
- 프로그램 디렉터(Program director): “프로그램 디렉터”는 보육 대상 아동과 직접 일하는 직원의 감독, 오리엔테이션, 교육 및 일정 관리를 포함하여 보육 대상 아동에게 제공되는 활동 및 서비스를 개발하고 구현하는 책임을 맡도록 지정된 1차 현장 책임자 또는 조정자를 의미한다.
- 관리자(Administrator): “관리자”는 하나 이상의 센터의 전체 운영 및 관리를 담당하도록 지정된 관리자 또는 조정자를 의미한다. 관리자는 프로그램 디렉터를 감독할 책임이 있거나 적절한 자격이 있는 경우 프로그램 디렉터로 동시에 활동할 수 있다. 관리자가 주 정부가 정한 자격을 충족하고 프로그램 디렉터의 역할이 가능하도록 명시한 경우 직원 오리엔테이션, 교육 또는 프로그램 개발 등을 수행할 수 있다.

자료: Department of Social Services Commonwealth of Virginia(2019), Standards for Licensed Child Day Centers, p.5, <https://www.dss.virginia.gov/files/division/licensing/cdc/intro_page/code_regulations/regulations/final_cdc_reg.pdf>(2020. 10. 15. 인출).

이 중 연방정부의 최저임금 및 초과근무 수당 적용 대상자는 육체적 노동을 담당하는 보조자이며, 전문직에 해당하는 프로그램 리더(교사) 등은 연방정부의 최저임금 및 초과근무 수당 적용 대상에서 제외된다.⁴⁸⁾

미국의 보육교사는 아직 유치원(미국 공교육의 시작)에 입학하지 않은 만 5세 미만의 아동을 교육하고 돌보는 역할을 담당한다. 특히 아동에게 언어, 운동 및 사회적 기술을 가르치는 데 초점을 맞춘다. 미국 보육교사는 보통 프리스쿨 혹은 데이케어 프로그램이 있는 공립학교 또는 사립학교 및 데이케어 센터에서 일한다. 공립학교에 소속된 보육교사는 학교 수업 일정에 따르는데, 일반적인 학사일정에 따라 10개월 동안 일하고 2개월의 여름방학을 갖는다.⁴⁹⁾

연중 일정(year-round schedule)을 시행하는 학교⁵⁰⁾에 소속된 보육교사들은

48) Classification as a “teacher” under the FLSA need not be paid overtime if they are paid a minimum of \$455 each week, Child Care Providers and the Fair Labor Standards Act, <<https://irelandstapleton.com/insights/child-care-providers-and-the-fair-labor-standards-act/#:~:text=That%20means%20that%20employees%20who,minimum%20of%20%24455%20each%20week>>(2020. 10. 28. 인출); Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), <<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/46-flsa-daycare>>(2020. 10. 28. 인출).

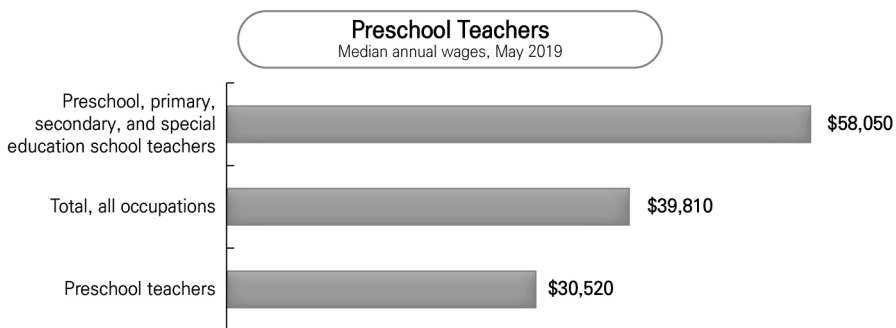
49) The American school system Grades, school hours and terms, <<https://www.justlanded.com/english/United-States/USA-Guide/Education/The-American-school-system>>(2020. 10. 28. 인출).

50) 미국의 공교육 일정은 약 60일간의 긴 여름방학을 가지는 것이 보통인데, 학생들의 학습중단 효과를 발생시

보통 9주 동안 일하고, 새로운 세션이 시작하기 전에 3주 동안 휴가를 갖는다. 그러나 데이케어 센터에서 일하는 보육교사들은 더 긴 시간 동안 일하는 경우도 있다.⁵¹⁾

미국 보육교사 연봉의 중위 값(median annual wage)은 2019년 5월 기준 미화 30,520불이었다. 하위 10%는 미화 21,140불 미만이었고, 상위 10%는 미화 55,050불 이상으로 나타났다.⁵²⁾

[그림 III-4-7] 미국 보육교사 연봉



Note: All Occupations includes all occupations in the U.S. Economy.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment Statistics

주: 보육교사 연봉 중위 값이 차지하는 위치를 나타내기 위해 맨 위 그래프는 “동종업종(전체 교사 직군)”의 연봉을, 두 번째 그래프는 “모든 직업군”의 연봉을 나타내며, 마지막 그래프는 보육교사 연봉을 의미함.
자료: 미국 노동 통계국, <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/preschool-teachers.htm#tab-5> (2020. 10. 10. 인출).

또한 2019년 5월 기준 직장별(근무기관별) 보육교사 연봉의 중위값은 아래와 같다.

커 교육의 비효율성을 초래한다는 지적이 있었다. 그래서 학습의 중단을 최소화할 수 있는 학사일정을 개발하였는데 이것이 연중 일정 교육이다. 연중 일정을 실시하는 학교에 다니는 아이들은 6주에서 9주까지 학습하고 2주에서 4주까지 방학 기간을 갖는다. 이러한 학사일정의 장점은 학습중단 효과 예방 및 혼잡 경감에 있다. 긴 여름방학 기간에 아이들이 학습 내용을 잊어버리는 일을 줄이고, 모든 학교가 동일한 학사일정을 취함으로써 발생하는 교내의 혼잡을 줄일 수 있는 장점이 있다고 한다. 그러나 6주마다 발생하는 2주간의 휴식 기간은 긴 호흡이 필요한 교육에 적합하지 않으며, 혼란을 가중한다는 비판이 있다. 또한 특별한 학사일정으로 인한 높은 수업료도 문제점으로 지적되고 있다.

51) Pre-school education Kindergarten, play school and nursery school, <<https://www.justlanded.com/english/United-States/USA-Guide/Education/Pre-school-education>>(2020. 10. 28. 인출); Preschool Teachers Work Environment, <<https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/preschool-teachers.htm#tab-3>>(2020. 10. 28. 인출).

52) 미국 노동 통계국, <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/preschool-teacher.s.htm#tab-5>(2020. 10. 10. 인출).

[그림 III-4-8] 근무 기관에 따른 보육교사 연봉 중위값

Elementary and secondary schools: state, local, and private	\$46,710
Individual and family services	32,510
Religious, grantmaking, civic, professional, and similar organizations	31,660
Child day care services	28,700

자료: 미국 노동 통계국, <https://www.bls.gov/OOH/education-training-and-library/preschool-teachers.htm#tab-5>(2020. 10. 10. 인출).

미국 역시 어린이집의 인건비를 줄이기 위해 다양한 방안을 사용하고 있는데, 일용직 계약자들과 자원봉사자를 활용하는 방식이 대표적이다. 다만, 어떠한 형태의 인력이든 보육 업무와 관련된 경우에는 반드시 범죄 조회, 주 정부의 스크리닝을 실시하고 일정한 프로그램을 이수하도록 하고 있다.⁵³⁾

3) 보육 교직원의 근무시간 및 근무환경

미국의 노동법(공정노동기준법: FLSA)은 상대적으로 강력한 편인데, 주 40시간의 규정된 근무시간을 반드시 준수해야 하며, 보통 오전 9시부터 오후 5시까지 근무한다. 노동법상 사업주가 준수해야 하는 사항은 다음과 같은데, 우선, ① 급여 목적의 근무 주간(24시간 기준으로 연속된 7일)을 설정해야 하며, ② 매주 근무한 개별 직원의 일일 및 주간 시간에 대해 완전하고 정확한 기록을 유지해야 한다. ③ 2009년 7월 24일부터 최저임금 적용 대상 예외에 해당되지 않는 일반 근로자(nonexempt employees)들이 실제로 근무한 모든 시간에 대하여 시간 당 \$7.25 이상의 연방 최저임금을 지급한다.⁵⁴⁾ ④ 주당 40시간 이상 일한 모든 시간에 대하여 개별 일반 근로자에게 초과근무수당으로 각 직원의 정규 급여율의 1.5배 이상을 지급해야 한다.⁵⁵⁾

한편, 휴식시간을 승인한 고용주는 이를 근무시간으로 계산하여야 한다. 20분

53) Background Checks: What You Need to Know, <<https://www.childcareaware.org/families/child-care-regulations/background-checks/>>(2020. 10. 28. 인출); <https://childcareta.acf.hhs.gov/sites/default/files/public/hs3_-_background_check.pdf>(2020. 10. 28. 인출).

54) 20 세 미만 직원인 경우 고용주를 위해 일한 첫 90 일 동안 시간당 \$ 4.25를 받을 수 있다. 또한, 특정 풀 타임 학생, 학생 학습자, 견습생 및 장애 근로자는 미국 노동부에서 발급한 특별 인증서에 따라 최저 임금보다 낮은 임금을 받을 수 있다. <<https://www.dol.gov/agencies/whd/YouthRules/young-workers/non-ag-18-plus>>(2020. 10. 28. 인출).

55) Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), p.1, <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/whdfs46.pdf>>(2020. 10. 28. 인출).

이하의 짧은 휴식시간이 일반적이며(업무의 효율성이 향상되기 때문) 근무시간으로 계산된다. 식사 시간(일반적으로 30분 이상)은 해당 시간 동안 직원이 근무에서 완전히 해방되는 경우에는 근무시간으로 포함되지 않는다. 다만, 해당 직원이 식사를 하는 동안 활동적이든 비활동적이든 어떤 업무를 수행해야 하는 경우에 해당 식사시간은 근무시간에 포함된다. 따라서 어린이집 교사 또는 직원이 식사를 하는 동안에도 아동들을 계속 돌봐야 하는 경우 이와 같은 식사시간은 근무시간에 포함된다. 그 밖에도 강의, 회의, 교육 프로그램 및 이와 유사한 활동에 참석하는 일은 다음의 4가지 기준을 모두 충족시키지 않는 이상 근무시간으로 계산되는데, ① 정규 근무시간 외에 발생한 경우, ② 완전히 자발적인 경우, ③ 업무와 무관한 경우, ④ 해당 시간 동안 다른 업무를 수행하지 않는 경우 등이다. 특히, 어린이집 교사 자격을 위해 개별 주 정부에서 요구하는 교육 프로그램에 참석하는 데 소요되는 시간은 근무시간에 포함하도록 하고 있다.⁵⁶⁾

마지막으로, 사업주는 가족 및 의료 휴가법(FMLA: Family and Medical Leave Act)에 따라 해당 직원이 ①신생아 출산 및 육아, ② 입양 자녀 또는 위탁 양육 아동에 대한 육아, ③ 가족 구성원의 심각한 건강상태에 대한 돌봄, ④ 직원 본인의 업무가 불가능할 정도의 심각한 건강상태로 인한 병가 등에 해당하는 경우에는 12개월 동안 총 12주의 무급휴가를 보장해야 한다.⁵⁷⁾

4) 대체 교사 제도 관련

미국의 경우 자격을 갖춘 교사들을 보유한 사설 아웃소싱 업체들이 많이 존재하는데, 직원 휴가와 교사 대 아동 비율에 대한 강한 규제에 의해 어린이집 운영자는 보충 인력이 필요한 경우 사설 아웃소싱 업체를 통하거나 직접 채용하는 방식을 택하여 법령에 따른 직원복지를 보장하고 주 정부가 정한 어린이집 배치 기준을 충족하고 있다.⁵⁸⁾

56) Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), p.2, <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/whdfs46.pdf>>(2020. 10. 28. 인출).

57) Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), p.3, <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/whdfs46.pdf>>(2020. 10. 28. 인출).

58) 공립 또는 사립 어린이집을 가리지 않고 비용절감을 위하여 사설 아웃소싱 업체를 통하여 대체 교사를 채용하고 있다. Substitute Teacher Career Guide, <<https://www.teachercertificationdegrees.com/careers/substitute-teacher>>(2020. 10. 28. 인출). 아웃소싱을 통한 대체 교사 채용의 문제점은 다양한

라. 시사점

이상의 해외사례는 다음과 같은 점을 시사한다.

첫째, 어린이집 운영시간의 유연성이다. 미국의 경우 하루 24시간을 기준으로 주간 운영 시설일 경우 12시간, 야간 운영 시설일 경우 16시간을 넘기지 않도록 권장하고 있으나, 이에 대한 강제 여부는 개별 주별로 차이가 있으며, 실제로는 수요자의 출퇴근 시간과 운영자의 노동시간 급여를 고려하여 비교적 자율적으로 정해진다. 한편, 독일의 경우 OECD 국가들 중에서도 연평균 근로시간이 가장 짧은 국가로 알려져 있는데, 2017년 기준으로 우리는 2,024시간인데 비하여, 독일은 1,356시간으로 조사된 바 있다.⁵⁹⁾ 이러한 근무환경은 어린이집 교사의 경우도 마찬가지지만, 어린이집과 같은 보육 시설은 특수한 목적을 갖고 있기 때문에, 독일 노동법 제14조는 양육, 보호 등을 목적으로 하는 사람의 근로시간은 노동법상의 평균 노동시간 등에 관하여 예외로 인정하고 있어, 부모의 출퇴근 시간보다는 좀 더 유연하게 운영하고 있다. 무엇보다 부모와 지역 청소년청과의 협력을 통해 부모가 원하는 보육 시간을 미리 정하여 탄력적으로 시설을 운영하고 있는데, 일반적으로 원장의 방침에 따라 시설이 운영되지만, 수요에 따라 탄력적인 운영이 가능하도록 하고 있다.⁶⁰⁾

두 번째는 유연한 휴게 시간 설정과 휴가의 보장이다. 미국의 경우 사전에 사업주와 휴식시간을 협의하게 되는데, 일반적으로 업무의 효율성 측면에서 20분 이하의 짧은 휴식시간을 갖게 되며, 이는 근무시간으로 계산된다. 근무시간으로 포함되지 않는 경우는 근무에서 완전히 해방되어 식사하는 경우인데, 일반적으로 30분 이상이다. 따라서 어린이집 교사가 식사를 하는 동안에도 아동들을 계속 돌봐야 하는 경우 이와 같은 식사시간은 근무시간에 포함된다. 독일은 6시간 이상 9시간 미

방면에서 드러날 수 있다. Philadelphia's Trouble with Outsourcing Substitute Teachers, <<https://www.noodle.com/articles/philadelphias-trouble-with-outsourcing-substitute-teachers208>>(2020. 10. 28. 인출). 그 이유로 많은 미국의 초등학교에서는 은퇴한 교사들이나 대학생들 그리고 학부모를 대상으로 한 적극적인 자원봉사 프로그램을 마련하고 있는 실정이다.

59) KBS NEWS(2019. 4. 30일자 뉴스). 한국 근로자, OECD 평균보다 한 달 반 더 일하는데..., <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4190965>(2020. 10. 5. 인출).

60) Huttner(2004), Flexibel Öffnungszeiten, Das Kita-Handbuch, <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/kita-leitung-organisatorisches-teamarbeit/kita-organisation-offene-gruppen/1110>(2020. 10. 5. 인출).

만 근무의 경우 30분 이상, 9시간 이상 근무하는 경우 45분 이상 휴게 시간을 주도록 하고 있는데, 사전에 미리 사업주와 협의한 시간에 휴게 시간을 갖기 때문에 어린이집 운영 시 처음부터 이를 대비한 인력배치가 가능하다. 또한, 휴가나 급여에 있어서도 기관 규모에 관계 없이 동일한 기준을 적용받게 되며, 출산과 육아, 가족 돌봄을 위한 휴가 내지 휴직은 확실하게 보장받고 있다.

IV

보육 교직원 근로시간 운영 실태 분석

- 01 근로시간 및 휴게 시간 운영
- 02 근로시간별 업무
- 03 통합반 및 연장반 운영 및 근로시간
- 04 긴급 보육 시 운영 및 근로시간
- 05 소결

IV. 보육 교직원 근로시간 운영 실태 분석

본 연구에서는 어린이집 보육교사의 근무 여건을 개선하기 위하여 크게 근로시간과 인력배치의 문제를 나누어 고찰한다. 이에 본 장에서는 본 연구에서 실시한 설문 조사 결과를 통해 보육교사의 근로시간 및 운영 실태를 분석하였다. 원장 및 기본반 담임교사, 연장반 전담 교사를 대상으로 보육 교직원의 근로시간 및 휴게 시간 운영, 통합반 및 연장반 운영, COVID-19 상황에 따른 어린이집 현장에서의 긴급 보육 운영 현황 등을 조사하였으며, 이에 대한 분석을 통해 현행 문제점을 파악하고자 하였다.

1. 근로시간 및 휴게 시간 운영

가. 교직원 출퇴근 및 근로시간

1) 인력유형별 출퇴근 및 근로시간

어린이집에 근무하는 다양한 유형의 모든 인력에 대해 출근시간을 조사하였다. 평균 출근시간을 중심으로 보면, 원장이나 담임교사 등 일반 교사는 9시 이전에 모두 출근하는 것으로 보이고 영아반 보조교사나 비담임교사(있는 경우)는 9시 30분 전후, 그리고 연장반 전담 교사는 오후 2시~3시 사이에 출근하고 있었다. 특이점은 야간 연장반 교사의 경우 평균 오후 2시 경에 출근하고 있어 밤까지 약 8시간을 근무하는 것으로 보이고, 누리과정 보조교사의 경우에는 오전 10시 18분으로 비교적 늦은 시간에 출근하고 있었다. 교사 외에 기타인력으로 영양사는 오전 9시 45분, 조리원은 오전 8시 58분경에 출근했다.

〈표 IV-1-1〉 인력유형별 출근 시간

단위: %(명), 시분초

	구분	07:00 이전	07:01~ 07:30	07:31~ 08:00	08:01~ 08:30	08:31~ 09:00	09:01 이후	계	평균
원 장 및 교 사	원장	2.8	13.8	14.5	18.3	47.1	3.5	100.0(399)	8:29:43
	원감		5.1	7.7	38.5	48.7		100.0(39)	8:38:27
	주임(선임교사)		3.5	5.9	25.9	60.8	3.9	100.0(255)	8:47:41
	담임교사	0.1	4.4	9.9	28.2	52.5	4.9	100.0(1,710)	8:42:44
	비담임교사				28.6	28.6	42.9	100.0(21)	9:20:28
	연장반 전담 교사						100.0	100.0(217)	14:46:43
	보조교사 겸 연장반 전담 교사				1.0	9.1	89.9	100.0(99)	10:45:03
	야간 연장반 교사 (월 급여형)						100.0	100.0(59)	13:55:35
	누리과정 보조교사		0.9		5.4	20.7	73.0	100.0(111)	10:16:40
	행정 보조교사					40.0	60.0	100.0(5)	10:18:00
	영아반 보조교사		1.4		6.9	26.3	65.4	100.0(217)	9:40:00
	종일반 보조교사					40.0	60.0	100.0(5)	12:24:00
	기타 보조교사				3.2	22.6	74.2	100.0(31)	10:08:42
	영양사				10.0	20.0	70.0	100.0(10)	9:45:00
기 타 인 력	조리원	0.3	2.8	18.1	21.0	28.9	28.9	100.0(353)	8:57:56
	간호사				37.5	25.0	37.5	100.0(8)	9:33:45
	보육도우미			7.1	5.9	36.5	50.6	100.0(85)	9:54:39
	사무원		9.1	9.1	18.2	36.4	27.3	100.0(11)	9:19:05
	청소원(위생원)				7.7		92.3	100.0(13)	12:02:18
	기타	0.9	7.0	32.5	25.4	16.7	17.5	100.0(114)	9:02:06

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

어린이집 인력 유형별 평균 퇴근 시각을 보면, 원장은 오후 6시 16분, 담임교사는 오후 5시 43분으로 조사되어 교사들이 비교적 일찍 퇴근하는 것으로 나타났고 연장반 전담 교사 또한 오후 7시 25분경에 퇴근하는 것으로 조사되어, 각각의 퇴근시간 기준으로 생각되는 오후 6시와 오후 8시보다 시간이 일렀다. 만일 교사의 휴게 시간이 1시간(전담 교사는 30분) 정확히 지켜지는 경우라면 8시간보다 조금 적은 시간을 근무하는 어린이집도 있을 수 있다. 그러나 이 결과는 원장이 응답한 조사의 내용이므로 교사의 퇴근 현실을 왜곡했을 가능성도 전혀 배제할 수는 없다. 추가적으로, 영양사나 조리원은 오후 3시 전후로, 누리과정 보조교사는 3시 15분

경에 퇴근하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-2〉 인력유형별 퇴근 시각

단위: %(명), 시분초

	구분	16:00 이전	16:01~ 17:00	17:01~ 18:00	18:01~ 19:00	19:01~ 20:00	20:01 이후	계	평균
원 장 및 교 사	원장	1.3	6.8	57.9	17.5	14.5	2.0	100.0 (399)	18:15:35
	원감	5.1	7.7	79.5	5.1	2.6		100.0 (39)	17:38:12
	주임(선임교사)	1.2	7.8	85.5	5.1		0.4	100.0 (255)	17:46:39
	담임교사	1.1	15.3	78.4	4.2	1.1	0.1	100.0 (1,710)	17:41:37
	비담임교사	52.4	4.8	38.1			4.8	100.0 (21)	15:42:54
	연장반 전담 교사	0.9		2.3	3.7	90.8	2.3	100.0 (217)	19:25:17
	보조교사 겸직 연장반 전담 교사	16.2	1.0	1.0	2.0	78.8	1.0	100.0 (99)	18:35:39
	야간 연장반 교사 (월 급여형)			1.7		6.8	91.5	100.0 (59)	21:20:50
	누리과정 보조교사	73.9	7.2	9.9	6.3	2.7		100.0 (111)	15:14:46
	행정 보조교사	60.0	20.0	20.0				100.0 (5)	16:00:00
	영아반 보조교사	89.9	4.6	3.2	0.9	1.4		100.0 (217)	14:19:51
	종일반 보조교사	20.0	20.0	20.0	40.0			100.0 (5)	17:06:00
	기타 보조교사	77.4	9.7	9.7	3.2			100.0 (31)	15:20:19
기 타 인 력	영양사	60.0	10.0	30.0				100.0 (10)	14:45:00
	조리원	53.5	22.1	23.2	0.8	0.3		100.0 (353)	15:19:49
	간호사	12.5	25.0	62.5				100.0 (8)	16:48:45
	보육도우미	82.4	5.9	9.4	1.2	1.2		100.0 (85)	14:34:28
	사무원	27.3	9.1	63.6				100.0 (11)	16:46:21
	청소원(위생원)	61.5	15.4	23.1				100.0 (13)	15:50:46
	기타	46.5	19.3	31.6	2.6			100.0 (114)	15:02:32

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

출근과 퇴근시각을 근거로 하여 직종별로 평균 근무시간을 계산해보면 다음의 <표 IV-1-3>과 같다. 휴게 시간을 포함했을 때 원장은 9시간 46분 정도를 근무하는 것으로 나타났고 기본반 담임교사는 8시간 59분, 연장반 전담 교사는 4시간 39분 동안 근무하고 있었다. 결과적으로 대부분의 일반적인 담임교사는 1시간 휴게 시간을 제외하고 8시간을 근무하였으며, 연장반 전담 교사는 30분 휴게를 제외하고 4시간 10분 정도 근무하고 있어, 법정 근무시간은 지켜지고 있는 것으로 보인다.

그 외 보조교사를 겸한 연장반 담당 교사는 7시간 51분, 야간 연장반 교사는 7시간 25분 동안 근무하고 있었다. 보육 활동 보조교사들의 경우는 대부분 4시간 40분 내지 5시간 이내였고 행정보조교사는 5시간 42분 근무로 조사되었다. 기타 인력 중 조리원은 6시간 21분을 근무하는 것으로 원장들은 보고하고 있고 영양사는 5시간 정도, 보육도우미 4시간 40분, 소수이기는 하나 청소원은 3시간 48분, 사무원은 7시간 27분 근무하는 것으로 나타났다.

<표 IV-1-3> 인력유형별 근무시간

단위: %(명), 시분초

	구분	4시간 미만	4~5시간 미만	5~6시간 미만	6~7시간 미만	7~8시간 미만	8~9시간 미만	9시간 이상	계	평균
원장 및 교사	원장	0.3		0.3		0.3	4.0	95.2	100.0 (399)	9:45:51
	원감	2.6					2.6	94.9	100.0 (39)	8:59:44
	주임(선임교사)	0.4			0.8		1.6	97.3	100.0 (255)	8:58:58
	담임교사	0.1	0.1	0.1	0.2	0.6	3.9	95.1	100.0 (1,710)	8:58:53
	비담임교사	4.8	33.3	9.5	4.8	9.5	4.8	33.3	100.0 (21)	6:22:25
	연장반 전담 교사	2.8	86.6	2.3	5.1	1.4	1.8		100.0 (217)	4:38:34
	보조교사 겸직 연장반 전담 교사	1.0	21.2	3.0	4.0	1.0	3.0	66.7	100.0 (99)	7:50:36
	야간 연장반 교사 (월 급여형)	1.7	5.1		27.1	20.3	22.0	23.7	100.0 (59)	7:25:15
	누리과정 보조교사		78.4	8.1	5.4	0.9	0.9	6.3	100.0 (111)	4:58:06
	행정 보조교사		60.0		20.0			20.0	100.0 (5)	5:42:00

	구분	4시간 미만	4~5 시간 미만	5~6 시간 미만	6~7 시간 미만	7~8 시간 미만	8~9 시간 미만	9시간 이상	계	평균
	영아반 보조교사	2.8	83.4	4.1	6.9	1.4		1.4	100.0 (217)	4:39:51
	종일반 보조교사	20.0	60.0				20.0		100.0 (5)	4:42:00
	기타 보조교사	9.7	51.6		29.0	6.5		3.2	100.0 (31)	5:11:36
기 타 인 력	영양사	40.0	10.0	10.0	10.0			30.0	100.0 (10)	5:00:00
	조리원	25.5	10.8	6.8	6.2	5.9	6.2	38.5	100.0 (353)	6:21:53
	간호사	12.5	12.5		12.5		12.5	50.0	100.0 (8)	7:15:00
	보육도우미	8.2	70.6	5.9	9.4	3.5		2.4	100.0 (85)	4:39:48
	사무원	18.2	9.1		9.1			63.6	100.0 (11)	7:27:16
	청소원(위생원)	61.5	23.1		7.7	7.7			100.0 (13)	3:48:27
	기타	29.8	15.8	3.5	2.6	3.5	3.5	41.2	100.0 (114)	6:00:26

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

2) 기본반 담임교사 출퇴근 및 근로시간

기본반 담임교사들의 당번이 아닌 일반적인 날의 평균 출근 시각은 8시 31분이 고 퇴근 시각은 오후 5시 40분이며, 이에 따라 평균 일일 총 근무시간은 9시간 8분 24초인 것으로 나타났다. 여기에는 휴게 시간 1시간이 포함되어 있으므로, 결국 순수 근무시간만 보면 일일 8시간 8분 정도인 것으로 볼 수 있다. 이것이 교사에 대한 직접 조사임을 감안해 보면 교사들의 법정 근무 시간 8시간은 대부분 준수되고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 보다 구체적으로는, 유아 담당 교사는 9시간 20분을 근무하고 읍·면지역 교사는 9시간 22분, 80인 이상 시설 교사들은 9시간 24분 이상을 근무하는 것으로 보고하고 있어 시설 유형이나 지역에 따라서 교사들의 근무시간에 차이가 있음을 유의할 필요가 있다.

유아 교사나 읍면지역 및 대규모 시설 근무 교사의 경우 출근 시각이 평균보다 이른 것으로 나타나고 있으나 사례 수가 적어 보다 면밀한 검토가 요구된다.

〈표 IV-1-4〉 당번이 아닌 날의 평균 출근/퇴근/근무시간

단위: 시:분:초/ 시간:분:초, 명

구분	출근시각	퇴근시각	근무시간	계
전체	8:31:09	17:39:34	9:08:24	(252)
담당 연령 반				
영아	8:34:05	17:39:38	9:05:33	(205)
유아	8:18:24	17:39:15	9:20:51	(47)
F	2.7**	0.0	-1.6	
지역 규모				
대도시	8:33:46	17:37:45	9:03:58	(104)
중소도시	8:31:56	17:38:38	9:06:41	(103)
읍면지역	8:23:20	17:45:53	9:22:33	(45)
F	1.7	0.5	2.3	
기관 유형				
국공립 등	8:25:03	17:42:22	9:17:18	(79)
민간	8:33:48	17:38:18	9:04:30	(80)
가정	8:34:03	17:38:15	9:04:11	(93)
F	-	-	1.8	
정원				
20명 이하	8:33:50	17:38:00	9:04:10	(96)
21~39명 이하	8:33:51	17:37:52	9:04:01	(74)
40~79명 이하	8:26:45	17:40:33	9:13:47	(54)
80인 이상	8:23:23	17:47:30	9:24:06	(28)
F	-	0.3	1.6	

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$.

한편, 어제(가장 최근 평일)를 기준으로 한 기본반 담임교사의 근무시간을 보면, 출근 시각은 8시 35분이었고 퇴근 시각은 오후 5시 49분이어서, 평균 일일 근무 시간(휴게 시간 1시간 포함)은 총 9시간 13분 36초인 것으로 나타났다. 근무시간은 유아반 담임이 영아반 담임보다 11분 이상 더 길게 근무하고 있었고 대도시나 중소도시 지역에 비해 읍면지역에서 교사의 근무시간이 9시간 22분을 넘어서 가장 긴 것으로 조사되었다. 또한 시설 유형별 비교에서는 국공립등 인건비 지원 시설이 9시간 27분으로 근무시간이 가장 길었고 영아가 대부분인 가정 어린이집의 담임교사 근무시간이 9시간 5분으로 가장 짧았다. 정원 규모별로는 대규모 시설일 수록 근무시간이 길었다.

출퇴근 시간을 구체적으로 살펴보면, 출근 시각에서는 영아반과 유아반 간 차이가 없었으나 퇴근 시각에서 유아반 교사가 12분 정도 더 늦게 퇴근하는 것으로 나

타났고 읍면지역은 출근 시각과 퇴근 시각이 모두 가장 이르고 가장 늦은 것으로 보인다. 또한 국공립이나 대규모 시설에서 퇴근 시각이 가장 늦은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-5〉 어제(가장 최근 평일) 출근/퇴근/근무시간

단위: 시:분:초 / 시간:분:초, (명)

구분	출근 시각	퇴근 시각	근무시간	계
전체	8:35:15	17:48:52	9:13:36	(1,113)
담당 연령 반				
영아	8:35:06	17:46:30	9:11:23	(899)
유아	8:35:55	17:58:48	9:22:52	(214)
<i>F</i>	-0.3	-3.7***	-3.1**	
지역 규모				
대도시	8:36:43	17:48:37	9:11:53	(449)
중소도시	8:36:26	17:48:07	9:11:41	(471)
읍면지역	8:28:59	17:51:16	9:22:17	(193)
<i>F</i>	3.9*	0.3	4.3*	
기관 유형				
국공립 등	8:33:58	18:01:02	9:27:03	(322)
민간	8:32:52	17:44:28	9:11:36	(351)
가정	8:38:06	17:43:28	9:05:21	(440)
<i>F</i>	2.6	-	-	
정원				
20명 이하	8:38:03	17:44:13	9:06:09	(454)
21~39명 이하	8:33:05	17:45:25	9:12:20	(239)
40~79명 이하	8:33:51	17:55:03	9:21:11	(259)
80인 이상	8:32:50	17:57:05	9:24:15	(161)
<i>F</i>	-	-	-	

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

일반적으로 교사들의 23% 정도가 당번을 하고 있는 것으로 나타났으며 규모가 큰 시설의 경우 교사 수가 많으므로 당번에 해당하는 비율이 비교적 낮은 것으로 보인다. 조사일 전날 당번이었던지를 물었을 때 80인 이상 시설에서는 17.4%가 당번이었다고 하였으나 21~30명의 중소규모 시설에서는 31%가 당번이었다고 응답하여 교사 수가 적은 시설에서 당번을 담당해야 하는 횟수가 많아 부담이 클 것으로 짐작된다.

〈표 IV-1-6〉 어제(가장 최근 평일) 당번 여부

단위: %(명)

구분	당번임	당번 아님	계
전체	22.6	77.4	100.0(1,113)
담당 연령 반			
영아	22.8	77.2	100.0(899)
유아	22.0	78.0	100.0(214)
$X^2(df)$	0.070(1)		
지역 규모			
대도시	23.2	76.8	100.0(449)
중소도시	21.9	78.1	100.0(471)
읍면지역	23.3	76.7	100.0(193)
$X^2(df)$	0.280(2)		
기관 유형			
국공립 등	24.5	75.5	100.0(322)
민간	22.8	77.2	100.0(351)
가정	21.1	78.9	100.0(440)
$X^2(df)$	1.232(2)		
정원			
20명 이하	21.1	78.9	100.0(454)
21~39명 이하	31.0	69.0	100.0(239)
40~79명 이하	20.8	79.2	100.0(259)
80인 이상	17.4	82.6	100.0(161)
$X^2(df)$	13.036(3)**		

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$

교사들의 출근 후 업무시간을 보면, 일일 기준 보육 활동에 쓰고 있는 시간은 평균 7.2시간이고 휴게 시간 1시간, 보육 준비시간 0.9시간, 그리고 기타 업무 시간이 1.4시간인 것으로 조사되었다. 이러한 시간 구성은 영아 담당이든 유아 담당이든 큰 차이가 없었다.

〈표 IV-1-7〉 출근 후 업무시간

단위: 시간, 명

구분	보육 활동 시간	휴게 시간	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간	계
전체	7.2	1.0	0.9	1.4	(1,113)
담당연령반					
영아	7.2	1.0	0.9	1.4	(899)
유아	7.3	1.0	0.9	1.5	(214)
F	-0.8	-0.1	0.6	-0.3	

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

비대면 업무시간에 하는 일을 보다 구체적으로 분석해보면, 가장 많은 시간을 보내는 것은 서류 작성 등 행정 업무 시간으로 일일 평균 0.8시간(48분) 정도이며, 다음으로 행사준비 42분, 그 외 보육 계획 수립, 일지 기록, 청소 정리, 교재 교구 준비 등이 각각 36분 정도인 것으로 나타났다, 이는 영아반과 유아반 담임 간 차이가 없었다.

〈표 IV-1-8〉 출근 후 비대면 업무시간

단위: 시간, 명

구분	보육 계획 수립	보육 일지/ 운영 일지 기록	청소 및 정리 정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타	계
전체	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.8	0.8	(1,113)
담당연령반								
영아	0.7	0.6	0.6	0.7	0.6	0.8	0.9	(899)
유아	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.8	0.8	(214)
F	1.8	2.1*	-0.2	0.1	-0.2	-0.1	0.8	

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

3) 연장반 전담 교사 출퇴근 및 근로시간

연장반을 담당하는 전담 교사의 경우 평균 출근 시각은 오후 12시 34분경이며 퇴근시각은 19시 9분인 것으로 나타났다. 이에 따라 평균 일일 총 근무시간은 6시간 35분 28초로 산출되었다. 담당 연령에 따라서는 근무시간이 조금 차이를 보이는데, 유아 연장반의 경우 근무시간이 6시간 58분으로 나와 가장 긴 것으로 조사되었으나 영유아 혼합 연령반의 경우 출근 시각이 40분 정도 더 늦은 것으로 제시되고 있고 사례수가 적어 이러한 결과를 단순히 담당 연령에 따른 차이로 보기는 어려운 측면이 있다.

그러나 대체로 국공립보다는 가정 어린이집에서, 대규모 시설보다는 소규모 시설에서 퇴근 시각이 더 빠른 것으로 보이고, 40인 이상 79인 이하나 80인 이상 대규모 시설에서 연장반 전담 교사의 근무시간이 소규모보다는 20~30분 더 긴 것으로 볼 수 있다. 특히 특이 변인은 전담 교사의 유형에 따른 근무시간의 차이인데, 연장반만 전담으로 하는 교사는 오후 2시경에 출근하여 연장반이 종료하는 오후 7시 20~30분까지 근무함으로써 일일 5시간 20분 정도 근무하는 것으로 볼 수 있

다. 반면 기본반 보조교사를 겸직하는 연장반 담당 교사의 경우는 오전 10시 가까이 출근하여 8시간 34분을 근무하는 것으로 보고하였고 야간 연장 보육 겸직 교사는 오후 1시 46분경에 출근하여 오후 9시까지 약 7시간 20분을 평균 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 이 때 각 유형의 교사들은 본인들이 근무하는 시간 내에서 휴게 시간을 가져야 하는 근무조건으로 일하게 된다.

〈표 IV-1-9〉 어제(가장 최근 평일) 출근/퇴근/근무시간

단위: 시:분:초/ 시간:분:초, 명

구분	출근시간	퇴근시간	근무시간	계
전체	12:33:31	19:09:00	6:35:28	(365)
담당 연령 반				
영아	12:27:30	18:55:54	6:28:24	(241)
유아	12:32:39	19:30:19	6:57:40	(83)
영유아 혼합	13:10:43	19:42:48	6:32:04	(41)
F	-	-	-	
지역 규모				
대도시	12:32:05	19:19:20	6:47:14	(147)
중·소도시	12:36:29	19:08:52	6:32:23	(154)
읍·면지역	12:29:43	18:45:32	6:15:49	(64)
F	0.0	-	1.1	
기관 유형				
국공립 등	12:43:25	19:28:31	6:45:06	(117)
민간	12:23:38	19:08:24	6:44:46	(118)
가정	12:33:36	18:51:57	6:18:21	(130)
F	-	-	1.4	
정원				
20명 이하	12:31:23	18:53:51	6:22:28	(136)
21~39명 이하	12:48:32	19:17:07	6:28:35	(72)
40~79명 이하	12:27:40	19:21:08	6:53:28	(85)
80인 이상	12:29:28	19:15:08	6:45:40	(72)
F	0.2	-	1.0	
교사 유형				
연장반 전담 교사	13:57:55	19:16:51	5:18:56	(208)
기본반 보조교사 겸직	9:48:48	18:22:47	8:33:58	(122)
야간연장 보육 겸직	13:46:08	21:03:22	7:17:13	(35)
F	-	-	113.7***	

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

연장반 전담 교사의 경우 일일 업무 시간 구성을 보면, 보육 활동에 쓰는 시간이 평균 4.8시간(4시간 48분), 휴게 시간 48분, 보육 준비 24분, 기타 업무 48분으로 분석되었다. 이러한 업무별 시간 구성은 담당 연령에 따라 차이를 보이지 않는 가운데, 총 6.6시간을 기준으로 분석한 결과여서 연장반 담당 다양한 교사 유형 전체를 포괄한 결과 분석이라 볼 수 있겠다.

〈표 IV-1-10〉 출근 후 업무별 시간

단위: 시간, 명

구분	보육 시간	휴게 시간	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간	계
전체	4.8	0.6	0.4	0.8	(365)
담당연령반					
영아	4.8	0.6	0.4	0.7	(241)
유아	4.9	0.6	0.5	0.8	(83)
영유아 혼합	4.5	0.6	0.3	0.7	(41)
F	0.5	0.3	2.2	-	

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

연장반 담당 교사가 보육 업무 외에 비대면 업무를 진행하는 시간을 보면 업무 해당이 없는 행사 준비에 사용되는 시간은 없으나 보육 계획 수립, 일지 작성, 청소, 서류 작성 등 행정 업무 등 모든 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다. 특히 행정 업무에 소요되는 시간은 평균 18분 정도로 보고되어 연장반 담당 교사에게도 행정 업무가 부여된다는 것은 특이점이다.

〈표 IV-1-11〉 출근 후 비대면 업무별 시간

단위: 시간, 명

구분	보육 계획 수립	보육 일지/ 운영 일지 기록	청소 및 정리 정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타	계
전체	0.2	0.2	0.4	0.0	0.2	0.3	0.2	(286)
담당연령반								
영아	0.2	0.2	0.4	0.0	0.1	0.3	0.2	(196)
유아	0.2	0.2	0.3	0.1	0.3	0.4	0.3	(64)
영유아 혼합	0.1	0.1	0.4	0.0	0.2	0.6	0.2	(26)
F	0.1	-	0.6	-	-	-	-	

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

나. 휴게 및 점심시간 활용 실태

1) 기본반 담임교사 휴게 시간

기본반 담임교사의 경우 휴게 시간 1시간을 이용하고 있는 비율은 93% 정도인 것으로 조사되었고 그 중 다수(67%)가 ‘근무시간 중에 1시간’을 휴게 시간으로 활용하고 있었다. 24.2%는 30분씩 나누어 사용하는 것으로 응답하였고 5.1%는 1시간을 일찍 퇴근하는 방식으로 이용했다.

〈표 IV-1-12〉 기본반 담임교사 일일 1시간의 휴게 시간 이용 여부 및 형태

단위: %, 명

휴게 시간 부여 여부(n=400)	휴게 시간 이용 형태(n=372)			
	근무시간 중 1시간 휴게	업무 종료 시 1시간 (1시간 일찍 퇴근)	근무시간 중에 30분씩 나누어 사용	기타
93.0	66.9	5.1	24.2	3.8

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

교사들에게 일일 휴게 시간 1시간이 보장되고 있는지 질문한 결과, 약 52.4%는 휴게 시간을 사용하고 있는 것으로 응답하였으나 나머지 47.6%는 실제로 휴게 시간을 사용하지 못하는 것으로 나타났다. 휴게 시간을 쓰고 있는 52.4%의 경우에도 19.6%는 1시간 미만으로 사용하는 것으로 응답하여, 1시간 휴게를 보장받는 경우는 32.8%에 불과하였다. 휴게 시간을 사용하지 않는 47.6% 중 17.6%는 휴게 시간 자체가 규정으로 보장되지 못하고 있다고 응답하여 상당한 심각성을 보이고 있다.

휴게 시간의 보장과 사용 여부는 기관 유형에 따라 유의미한 차이를 보이고 있는데, 휴게 시간이 보장되지 않는다는 응답에서 국공립은 10.9%, 민간 시설은 21.4%, 그리고 가정은 19.5%가 그러하다고 답하여 국공립에 비해 민간이나 가정 이 2배 가까이 응답 비율이 높았고, 휴게 시간을 실제로 사용한다는 응답에서 국공립은 62.5%였으나 민간은 46.5%로 조사되어 차이를 보였다. 그러나 국공립 어린이집 교사조차 휴게 시간을 1시간씩 충분히 가지는 경우가 37.3%에 불과하여 이 제도가 실제로는 제대로 이행되고 있지 못하다는 것을 짐작케 한다.

〈표 IV-1-13〉 기본반 담임교사 휴게 시간 1시간 보장 여부

단위: %(명)

구분	휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으며 실제로 사용함	휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으나 실제로 1시간 미만 사용	휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으나 실제로 사용하지 않음	휴게 시간 1시간이 보장되지 않음	계
전체	32.8	19.6	30.0	17.6	100.0(1,113)
담당 연령 반					
영아	31.4	19.2	31.3	18.1	100.0(899)
유아	38.8	21.0	24.8	15.4	100.0(214)
$\chi^2(df)$	6.328(3)				
지역 규모					
대도시	31.4	22.7	30.3	15.6	100.0(449)
중소도시	35.0	16.8	29.7	18.5	100.0(471)
읍면지역	30.6	19.2	30.1	20.2	100.0(193)
$\chi^2(df)$	7.445(6)				
기관 유형					
국공립 등	37.3	24.2	27.6	10.9	100.0(322)
민간	29.1	17.4	32.2	21.4	100.0(351)
가정	32.5	18.0	30.0	19.5	100.0(440)
$\chi^2(df)$	21.693(6)**				
정원					
20명 이하	31.9	18.5	29.7	19.8	100.0(454)
21~39명 이하	26.4	19.7	33.5	20.5	100.0(239)
40~79명 이하	36.7	22.4	27.4	13.5	100.0(259)
80인 이상	38.5	18.0	29.8	13.7	100.0(161)
$\chi^2(df)$	15.274(9)				

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$.

기본반 담임교사가 휴게 시간을 활용하는 방식을 보면 영유아의 낮잠 시간을 이용한다는 응답이 75.8%로 가장 많았고 오후 보육 업무가 종료되는 4~6시 사이가 12.7%로 다음 순으로 많았다. 점심시간 경에 이용하는 비율은 2.4%에 불과했다.

휴게 시간을 보내는 장소로는 어린이집 내 보육실이나 유희실 등 영유아 공간을 이용한다는 비율이 47.6%였고 별도의 교사 휴게공간을 이용하는 비율이 38.5%여서 40% 이하의 어린이집이 교사 휴게실을 두고 있는 것으로 볼 수 있다. 어린이집 외부로 나간다는 비율은 3.7%였다.

〈표 IV-1-14〉 근무시간 중 휴게 시간 활용 방식 및 장소

단위: %, 명

휴게 시간 방식(n=339)					휴게 시간 보내는 장소(n=353)				
영유아의 낮잠 시간 (오후 1시~3시)	점심시간 앞뒤로 (오전 11시~ 오후 1시)	오후시간 이용 (오후 4시~6시)	매일 다름	기타	어린이집 내 교사 휴게 공간	보육실,유 화실 등 영유아 공간	어린이집 내 식당, 회의실 등 공용 공간	어린이집 외부	기타
75.8	2.4	12.7	6.2	2.9	38.5	47.6	6.5	3.7	3.7

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

기본반 담임교사가 일일 사용하는 휴게 시간은 평균 48.5분으로 조사되고 있다. 담당반 아동 연령이나 시설 유형, 시설 규모에 따라서 유의한 차이를 보이지는 않고, 지역 규모별로 보면, 대도시나 읍면지역에 비해 중소도시의 교사가 좀더 휴게 시간을 길게 가지고 있는 것으로 나타난다. 또한 46~60분의 휴게 시간을 갖는 비율에서 규모가 큰 (80인 이상) 시설이 보다 작은 규모의 시설보다 높은 비율을 보이는데, 이는 교사 수가 많아 교대로 휴게 시간을 가질 수 있는 여유가 있어 그럴 것으로 해석된다.

〈표 IV-1-15〉 기본반 담임교사 하루 중 사용하는 휴게 시간

단위: %(명), 분

구분	15분 이하	16~30분 이하	31~45분 이하	46~60분 이하	계	평균
전체	1.9	24.2	10.6	63.3	100.0(583)	48.5
담당 연령 반						
영아	1.3	24.0	10.3	64.4	100.0(455)	49.0
유아	3.9	25.0	11.7	59.4	100.0(128)	47.0
$\chi^2(df)$		4.169(3)				1.4
지역 규모						
대도시	2.1	28.8	11.1	58.0	100.0(243)	47.1
중소도시	2.5	16.4	11.5	69.7	100.0(244)	50.5
읍면지역	0.0	32.3	7.3	60.4	100.0(96)	47.1
$\chi^2(df)$		17.134(6)**				-
기관 유형						
국공립 등	2.0	24.2	14.1	59.6	100.0(198)	47.6
민간	2.5	24.5	11.7	61.3	100.0(163)	48.1
가정	1.4	23.9	6.8	68.0	100.0(222)	49.6
$\chi^2(df)$		7.548(6)				1.1
정원						
20명 이하	1.3	25.3	7.0	66.4	100.0(229)	49.1

구분	15분 이하	16~30분 이하	31~45분 이하	46~60분 이하	계	평균
21~39명 이하	0.9	31.8	17.3	50.0	100.0(110)	45.8
40~79명 이하	3.3	22.9	10.5	63.4	100.0(153)	48.2
80인 이상	2.2	14.3	12.1	71.4	100.0(91)	50.7
$\chi^2(df)$	21.099(9)*					2.2

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

기본반 담임교사에게 휴게 시간 보장이나 실제 사용이 어려운 이유를 질문한 결과, 대체가능한 인력이 없어서라는 응답이 39.0%로 가장 많았다. 그 다음은 행정 처리 등 보육 외 업무 때문이 30.5%, 대체가능 인력 있으나 영유아가 적응하지 못하기 때문이라는 응답이 10.2% 순이었다.

〈표 IV-1-16〉 기본반 담임교사의 휴게 시간 보장 및 실제 사용이 어려운 이유(1순위)

단위: %(명)

구분	행정 처리 등 보육 외 업무 때문	대체 가능한 인력이 없어서	대체 가능 인력 있으나 영유아 미적응	휴게 공간이 마땅치 않아서	원장이 원하지 않아서	영유아 부모들이 원하지 않아서	기타	계
전체	30.5	39.0	10.2	9.8	6.3	1.6	2.7	100.0(748)
담당 연령 반								
영아	30.8	37.9	11.2	10.0	6.2	1.3	2.6	100.0(617)
유아	29.0	44.3	5.3	8.4	6.9	3.1	3.1	100.0(131)
$\chi^2(df)$	7.409(6)							
지역 규모								
대도시	34.7	34.1	10.4	11.7	4.5	1.0	3.6	100.0(308)
중소도시	29.4	40.2	10.5	8.5	6.9	2.0	2.6	100.0(306)
읍면지역	23.1	47.8	9.0	8.2	9.0	2.2	0.7	100.0(134)
$\chi^2(df)$	18.509(12)							
기관 유형								
국공립 등	50.5	25.2	6.4	10.4	3.5	1.0	3.0	100.0(202)
민간	18.5	49.8	10.0	8.8	7.6	2.8	2.4	100.0(249)
가정	26.9	39.4	12.8	10.1	7.1	1.0	2.7	100.0(297)
$\chi^2(df)$	68.998(12)***							
정원								
20명 이하	28.5	38.5	12.9	9.7	6.8	1.0	2.6	100.0(309)
21~39명 이하	25.0	47.7	7.4	10.2	5.1	1.1	3.4	100.0(176)
40~79명 이하	38.4	33.5	7.3	10.4	7.3	1.2	1.8	100.0(164)
80인 이상	33.3	34.3	11.1	8.1	5.1	5.1	3.0	100.0(99)
$\chi^2(df)$	26.893(18)							

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

실제 어린이집에 구비된 공간의 유형을 살펴보면, 주요 시설이라 할 수 있는 교사실이 있는 경우는 65.5%로 나타났으며, 국공립이나 민간의 경우 70% 이상이 교사실을 구비하고 있었으나, 가정의 경우는 48.3%만이 교사실을 구비하고 있었다. 개인용 짐 보관 공간은 70.5%의 어린이집이 갖추고 있었고 교사용 화장실을 갖춘 비율은 68.3%였다. 화장실의 경우 국공립은 88%가 있는 것으로 응답되었으나 민간이나 가정은 상대적으로 낮았다. 교직원 휴게실이 있는 경우는 35.3% 정도였으며 이는 시설유형이나 지역 등의 비교에서 큰 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과를 볼 때 국공립 어린이집과 규모가 큰 기관일수록 교사를 위한 시설 환경을 더 잘 구비하고 있다고 볼 수 있을 것이다.

〈표 IV-1-17〉 어린이집에 구비된 공간(중복응답)

단위: %, 명

구분	교사실 (수업 준비 등 업무실)	교직원 휴게실	개인용 락카 등 교직원 개인 보관 공간	교직원 식당	교사용 화장실	위에서 제시한 공간 없음	사례수
전체	65.5	35.3	70.5	1.0	68.3	3.0	(400)
지역 규모							
대도시	64.2	33.1	75.5	1.3	73.5	4.0	(151)
중소도시	65.0	35.6	69.5	1.1	62.1	2.8	(177)
읍면지역	69.4	38.9	62.5	0.0	72.2	1.4	(72)
기관 유형							
국공립 등	77.2	30.3	75.2	2.1	88.3	0.0	(145)
민간	74.0	37.5	66.3	0.0	73.1	1.0	(104)
가정	48.3	38.4	68.9	0.7	45.7	7.3	(151)
정원							
20명 이하	48.1	39.7	68.6	0.6	46.8	7.1	(156)
21~39명 이하	66.7	29.2	75.0	0.0	73.6	1.4	(72)
40~79명 이하	80.0	27.0	67.0	2.0	86.0	0.0	(100)
80인 이상	81.9	43.1	75.0	1.4	84.7	0.0	(72)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

기본반 담임교사에게 별도의 휴게공간이 있는지 질문한 결과 있다고 응답한 비율은 51.3%로 절반 정도에 불과하였다. 별도의 휴게공간이 있는 비율은 정원이 80인 이상일 때가 70.8%로 높은 편이었다. 휴게공간 형태는 일상 보육실이 47.9%로 가장 많았으며, 교사실이 있는 경우는 19.9% 정도였다. 정원 규모가 클수록 어린이집 내 별도 교사 휴게공간과 교사실이 있는 경우의 비율이 높아지고 있어 휴게공간 구비 여부는 기관 규모에 따른 차이가 뚜렷한 편이었다.

〈표 IV-1-18〉 주로 휴게 시간을 보내는 장소 1순위(기본반 담임교사)

구분	별도 휴게공간 있음	휴게공간 형태								계
		일상 보육실	보육실 이외 공간	어린이집 내 식당/주방	어린이집 내 별도 교사 휴게공간	교사실	양호실, 보건실	원장실	어린이집 원 외 공간	
전체	51.3	47.9	7.9	4.5	13.0	19.9	0.3	1.2	3.8	100.0(583)
담당 연령 반										
영아	49.6	50.8	8.8	5.1	12.7	16.0	0.4	0.9	4.0	100.0(455)
유아	58.4	37.5	4.7	2.3	14.1	33.6	0.0	2.3	3.1	100.0(128)
$\chi^2(df)$					26.260(8)***					
지역 규모										
대도시	49.7	52.7	9.9	2.9	15.6	15.6	0.0	0.0	2.5	100.0(243)
중소도시	51.2	45.9	3.3	5.3	12.7	22.5	0.8	2.0	5.3	100.0(244)
읍면지역	55.4	40.6	14.6	6.3	7.3	24.0	0.0	2.1	3.1	100.0(96)
$\chi^2(df)$					37.656(16)**					
기관 유형										
국공립 등	61.8	43.4	6.6	1.0	12.1	31.3	0.0	0.5	3.0	100.0(198)
민간	50.4	54.0	4.9	3.1	12.9	17.8	1.2	1.8	2.5	100.0(163)
기정	44.3	47.3	11.3	8.6	14.0	11.3	0.0	1.4	5.4	100.0(222)
$\chi^2(df)$					54.000(16)***					
정원										
20명 이하	44.5	48.0	11.8	8.3	13.5	10.9	0.0	1.3	5.2	100.0(229)
21~39명 이하	45.2	55.5	6.4	4.5	9.1	17.3	0.0	0.9	4.5	100.0(110)
40~79명 이하	56.8	47.7	3.9	1.3	13.1	27.5	0.0	1.3	2.0	100.0(153)
80인 이상	70.8	38.5	6.6	0.0	16.5	33.0	2.2	1.1	2.2	100.0(91)
$\chi^2(df)$					69.494(24)***					

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

단위: %(명)

연장반 전담 교사의 휴게 시간 보장이 어려운 이유는 행정 처리 등 보육 이외 업무 때문이라는 응답이 33.3%로 가장 많았으며, 대체가능한 인력이 없어서라는 응답이 32.1%로 유사하게 나타났다. 읍·면지역이 행정 처리 등 보육이외 업무 때문이라는 응답이 45.8%로 도시지역보다 1.5배 가량 높았으며, 대도시는 대체가능한 인력이 없기 때문이라는 응답이 37.7%로 중·소도시(28.2%), 읍·면지역(29.2%)보다 높았다. 국공립 어린이집에서는 행정 처리 등 보육 이외 업무 때문이라는 응답이 51.4%로 민간이나 가정 어린이집보다 1.5배 높게 나타났다.

〈표 IV-1-19〉 연장반 전담 교사의 휴게 시간 보장 및 실제 사용이 어려운 이유(1순위)

단위: %(명)

구분	행정 처리 등 보육 외 업무 때	대체 가능한 인력이 없어서	휴게 공간이 마땅치 않아서	원장이 원하지 않아서	근무시간이 4시간 미만으로 짧아서	기타	계
전체	33.3	32.1	15.4	8.3	5.8	5.1	100.0(156)
담당 연령 반							
영아	33.9	31.2	17.4	7.3	4.6	5.5	100.0(109)
유아	20.7	41.4	13.8	6.9	10.3	6.9	100.0(29)
영유아 혼합	50.0	22.2	5.6	16.7	5.6	0.0	100.0(18)
$\chi^2(df)$	9.882(10)						
지역 규모							
대도시	32.8	37.7	13.1	3.3	4.9	8.2	100.0(61)
중소도시	29.6	28.2	19.7	11.3	8.5	2.8	100.0(71)
읍면지역	45.8	29.2	8.3	12.5	0.0	4.2	100.0(24)
$\chi^2(df)$	11.635(10)						
기관 유형							
국공립 등	51.4	28.6	2.9	8.6	5.7	2.9	100.0(35)
민간	26.4	35.8	17.0	7.5	3.8	9.4	100.0(53)
가정	29.4	30.9	20.6	8.8	7.4	2.9	100.0(68)
$\chi^2(df)$	13.393(10)						
정원							
20명 이하	29.2	30.6	20.8	8.3	8.3	2.8	100.0(72)
21~39명 이하	35.5	29.0	19.4	3.2	6.5	6.5	100.0(31)
40~79명 이하	43.3	33.3	10.0	10.0	0.0	3.3	100.0(30)
80인 이상	30.4	39.1	0.0	13.0	4.3	13.0	100.0(23)
$\chi^2(df)$	15.920(15)						

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

2) 연장반 전담 교사 및 보조교사 휴게 시간

연장반 전담 교사나 보조교사의 경우 1일 근무시간이 8시간이 되지 않는 경우가 많은데, 근로기준법상 4시간 이상 근무자의 경우 30분의 휴게 시간을 보장하고 있으므로, 이를 어떻게 보장하고 있는지 살펴보았다.

연장반 전담 교사나 보조교사의 휴게 시간 이용 여부를 보면 87.5%가 30분 이상의 휴게 시간을 부여하는 것으로 나타났다. 그러나 이는 대도시에서, 국공립 어린이집에서, 21~79인 정원 규모 어린이집에서 비교적 준수하는 비율이 높은 것으로 나타나 읍면지역 또는 중소도시, 민간이나 가정 어린이집에서는 휴게 시간 부여에 좀 더 신경을 쓸 필요가 있어 보인다.

〈표 IV-1-20〉 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 인력 30분 이상의 휴게 시간 부여 여부

단위: %(명)

구분	모든 인력에서 주고 있음	인력 유형에 따라 다름	모든 인력에게 주지 않음	계
전체	87.5	8.5	4.0	100.0(400)
지역 규모				
대도시	92.7	4.6	2.6	100.0(15)
중소도시	83.6	13.0	3.4	100.0(177)
읍면지역	86.1	5.6	8.3	100.0(72)
$\chi^2(df)$		12.617(4)*		
기관 유형				
국공립 등	93.1	4.1	2.8	100.0(145)
민간	87.5	5.8	6.7	100.0(104)
가정	82.1	14.6	3.3	100.0(15)
$\chi^2(df)$		14.399(4)**		
정원				
20명 이하	82.7	14.1	3.2	100.0(156)
21~39명 이하	91.7	4.2	4.2	100.0(72)
40~79명 이하	93.0	4.0	3.0	100.0(100)
80인 이상	86.1	6.9	6.9	100.0(72)
$\chi^2(df)$		12.917(6)*		

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$

연장반 전담 교사 또는 보조교사의 경우 80% 이상이 근무시간 중 30분을 휴게 시간으로 갖고 있으며 업무 종료 시 휴게를 갖거나 조기 퇴근하는 비율은 6.8%였

다. 이러한 행태는 지역이나 시설 설립 유형, 정원 규모별로 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-1-21〉 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 휴게 시간 이용 행태 단위: %(명)

구분	근무시간 중 30분 휴게(일정 시간대)	근무시간 중 30분 휴게(매일 다름)	출근 후 업무 시작 전 30분 휴게	30분 늦게 출근	업무 종료 시 30분(30분 일찍 퇴근)	기타	계
전체	60.7	21.9	4.9	2.1	6.8	3.6	100.0(384)
지역 규모							
대도시	64.6	19.0	5.4	2.0	6.8	2.0	100.0(147)
중소도시	58.5	26.3	4.1	1.2	5.3	4.7	100.0(171)
읍면지역	57.6	16.7	6.1	4.5	10.6	4.5	100.0(66)
$X^2(df)$			10.306(10)				
기관 유형							
국공립 등	70.9	14.2	5.0	1.4	5.7	2.8	100.0(141)
민간	46.4	30.9	7.2	2.1	8.2	5.2	100.0(97)
가정	60.3	23.3	3.4	2.7	6.8	3.4	100.0(146)
$X^2(df)$			17.023(10)				
정원							
20명 이하	59.6	23.2	3.3	2.6	7.9	3.3	100.0(151)
21~39명 이하	55.1	18.8	5.8	4.3	8.7	7.2	100.0(69)
40~79명 이하	69.1	17.5	5.2	1.0	5.2	2.1	100.0(97)
80인 이상	56.7	28.4	7.5	0.0	4.5	3.0	100.0(67)
$X^2(df)$			14.673(15)				

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

연장반 전담 교사의 경우는 일일 휴게 시간을 평균 28.1분 사용하고 있다고 응답하였고 담당 아동의 연령에 따라서 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-1-22〉 연장반 전담 교사 하루 중 사용하는 휴게 시간 단위: 분, 명

구분	평균	계
전체	28.1	(253)
담당 연령 반		
영아	27.9	(164)
유아	29.0	(60)
영유아 혼합	27.2	(29)
F	-	

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임

3) 기본반 담임교사 점심 및 사용 실태

기본반 담임교사의 경우 점심은 주로 영유아의 점심 지도를 하면서 같이 식사하는 것으로 나타났다(82%). 그러나 별도의 점심시간 없이 개인이 알아서 먹도록 하는 비율이 3.3%였고 영유아 낮잠 시간에 먹도록 하는 경우도 5.3%여서 교사의 점심시간이 불안정한 경우들이 있었다. 5.3%만이 교사의 휴게 시간을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 시설 유형이나 규모별로 유의미한 차이를 보이는데, 국공립과 대규모 시설에서 영유아와 함께 점심을 먹는 비율이 높고 소규모나 가정 어린이집에서 교사의 휴게 시간을 이용하는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 IV-1-23〉 기본반 담임교사의 점심식사 방식

단위: %(명)

구분	별도 점심시간 없음	영유아 점심시간 함께	교사보조교사 교대로 보육 시간	영유아 낮잠 시간	교사 휴게 시간 이용	기타	계
전체	3.3	82.0	3.5	5.3	5.3	0.8	100.0(400)
지역 규모							
대도시	4.6	80.8	2.6	4.0	6.6	1.3	100.0(151)
중소도시	1.7	83.1	4.0	6.2	4.5	0.6	100.0(177)
읍면지역	4.2	81.9	4.2	5.6	4.2	0.0	100.0(72)
$\chi^2(df)$	5.918(10)						
기관 유형							
국공립 등	2.1	91.7	1.4	1.4	3.4	0.0	100.0(145)
민간	2.9	88.5	1.9	2.9	3.8	0.0	100.0(104)
가정	4.6	68.2	6.6	10.6	7.9	2.0	100.0(151)
$\chi^2(df)$	35.861(10)***						
정원							
20명 이하	5.1	68.6	6.4	10.3	7.7	1.9	100.0(156)
21~39명 이하	1.4	87.5	2.8	4.2	4.2	0.0	100.0(72)
40~79명 이하	2.0	90.0	2.0	2.0	4.0	0.0	100.0(100)
80인 이상	2.8	94.4	0.0	0.0	2.8	0.0	100.0(72)
$\chi^2(df)$	37.025(15)**						

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

** $p < .01$, *** $p < .001$

담임교사의 경우 점식식사를 어떻게 하고 있는지 조사하였다. 전체의 81.7%가 영유아 급식 시간에 영유아와 함께 식사를 하고 있는 것으로 나타났고 휴게 시간을 이용해서 먹는 경우가 5.3%, 영유아 급식 시간 전이나 후 별도 공간에서 점심시간을 가지는 경우가 6.4%인 것으로 응답되었다. 그 외 영유아 수면 시간에 먹는다는 경우도 4.2%였다.

이와 같은 식사 방법은 담당하는 아동의 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다. 유아를 담당하는 담임의 경우 95.3%가 유아와 함께 식사를 하는 것으로 나타난 반면, 밥 먹기를 도와주느라 함께 식사하기가 힘든 영아를 담당하는 교사의 경우는 78.4%가 아동과 함께 먹는다고 응답하여 상당한 차이를 보여, 영아 교사의 경우 휴게 시간이나 수면 시간에 점심을 해결하는 비율이 상대적으로 높았다. 영유아의 급식 전후로 별도 공간에서 식사를 한다는 응답은 영아 담당, 가정 어린이집, 소규모 시설에서 선택한 비율이 높았고, 가장 이상적이라 할 수 있는 휴게 시간에 점심 식사를 한다는 응답은 읍면지역이나 가정 어린이집, 20인 이하 소규모 시설에서 비교적 높은 응답률을 보였다. 그러나 점심을 먹지 않거나 짬짬이 간식으로 떼우는 경우도 소수이지만 1% 있는 것으로 나왔다.

〈표 IV-1-24〉 기본반 담임교사 근무일의 점심식사 방법

단위: %(명)

구분	영유아 급식 시간 같이 식사	영유아 급식 전후 별도 공간에서 식사	휴게 시간 이용해 점심식사	점심 거의 먹지 않음	점심 대신 개인 간식 짬짬이 먹음	영유아 급식 이후 보육실 수면지도 시	기타	계
전체	81.7	6.4	5.3	0.8	0.2	4.2	1.4	100.0(748)
담당 연령 반								
영아	78.4	7.7	6.2	0.7	0.1	5.2	1.7	100.0(617)
유아	95.3	0.9	1.4	1.4	0.5	0.0	0.5	100.0(131)
$\chi^2(df)$	41.255(6)***							
지역 규모								
대도시	84.2	6.2	2.9	1.1	0.0	4.0	1.6	100.0(308)
중소도시	80.3	6.6	6.6	0.2	0.4	4.2	1.7	100.0(306)
읍면지역	79.3	6.2	7.8	1.6	0.0	4.7	0.5	100.0(134)
$\chi^2(df)$	17.418(12)							
기관 유형								
국공립 등	87.9	2.5	2.5	0.9	0.3	4.0	1.9	100.0(202)

구분	영유아 급식 시간 같이 식사	영유아 급식 전후 별도 공간에서 식사	휴게 시간 이용해 점심식사	점심 거의 먹지 않음	점심 대신 개인 간식 짜짬이 먹음	영유아 급식 이후 보육실 수면지도 시	기타	계
민간	86.9	4.6	3.4	1.4	0.0	3.7	0.0	100.0(249)
가정	73.0	10.7	8.9	0.2	0.2	4.8	2.3	100.0(297)
$\chi^2(df)$	59.430(12)***							
정원								
20명 이하	72.5	10.8	8.6	0.2	0.2	5.3	2.4	100.0(309)
21~39명 이하	81.2	7.1	4.2	1.7	0.0	4.2	1.7	100.0(176)
40~79명 이하	90.0	1.2	3.1	1.2	0.4	3.9	0.4	100.0(164)
80인 이상	95.0	1.2	1.2	0.6	0.0	1.9	0.0	100.0(99)
$\chi^2(df)$	76.307(18)***							

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

담임교사들이 어린이집에 점심식사 비용을 수납하는 경우는 11.8%로 나타났고 어린이집 자체적으로 부담하는 비율이 88%로 대부분이었다. 반면 점심식사에 대한 수당 지급 여부를 살펴보면 수당 지급 비율이 0.3%에 지나지 않았다.

〈표 IV-1-25〉 담임교사들에게 중식대 수급 및 중식 수당 지급 여부

단위: %, n=400

중식대 수급		중식 수당 지급	
식대 받음	식대 받지 않음	지급함	지급하지 않음
11.8	88.3	0.3	99.8

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

다. 근로시간 및 휴게 시간 준수 여부

1) 기본반 담임교사 근로시간 준수 여부 및 애로점

기본반 담임교사에게 어린이집에서 8시간 근무가 잘 준수되고 있는지 질문한 결과, 잘 지켜진다(매우 잘 지켜짐+잘 지켜지는 편임)는 응답이 83.5%로 원장의 응답 결과인 93.3%보다는 다소 낮은 편이었다. 기관 유형별로는 민간 어린이집의 경우 잘 지켜지지 않는다는 응답이 15.1%로 국공립이나 가정 어린이집이 9%인데 비해 다소 높은 편이었다. 정원 규모별로는 정원 규모가 클수록 잘 지켜지지 않는다는 응답이 높아지는 경향을 보였다.

〈표 IV-1-26〉 근로시간 기준 일일 8시간/주 40시간 준수 여부

단위: %(명)

구분	매우 잘 지켜짐	잘 지켜지는 편임	잘 지켜지지 않는 편임	전혀 잘 지켜지지 않음	계
전체	42.9	40.6	11.1	5.4	100.0(1,113)
담당 연령 반					
영아	44.2	39.4	10.7	5.8	100.0(899)
유아	37.4	45.8	13.1	3.7	100.0(214)
$\chi^2(df)$	5.845(3)				
지역 규모					
대도시	47.2	38.5	10.0	4.2	100.0(449)
중소도시	42.3	41.2	10.8	5.7	100.0(471)
읍면지역	34.2	44.0	14.5	7.3	100.0(193)
$\chi^2(df)$	11.459(6)				
기관 유형					
국공립 등	39.1	44.1	9.9	6.8	100.0(322)
민간	38.7	41.9	15.1	4.3	100.0(351)
가정	48.9	37.0	8.9	5.2	100.0(440)
$\chi^2(df)$	18.093(6)**				
정원					
20명 이하	48.9	37.0	8.8	5.3	100.0(454)
21~39명 이하	38.9	40.6	12.1	8.4	100.0(239)
40~79명 이하	41.7	43.6	10.4	4.2	100.0(259)
80인 이상	33.5	46.0	17.4	3.1	100.0(161)
$\chi^2(df)$	25.564(9)**				

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$.

기본반 담임교사에게 근로시간 기준이 지켜지지 않은 이유에 대해 질문한 결과, 행정 업무 때문이라는 응답이 36.4%로 가장 많았으며, 당번이 20.1%, 연장반으로 야근을 하기 때문이 19.6%이었다. 기관 유형별로는 국공립 어린이집에서 행정 업무 때문에 근로시간이 지켜지지 않는다는 응답이 59.3%로 다른 기관 유형의 어린이집보다 2배 가까이 높았으며, 민간 어린이집은 당번이기 때문이라는 이유가 29.4%로 다른 유형에 비해 높은 편이었다.

〈표 IV-1-27〉 근로시간 기준이 지켜지지 않는 이유 1순위

단위: %(명)

구분	행정 업무	당번	연장반 으로 야근	수업 준비	주말 야간 행사	타 교사 업무 대신	정리 업무	기타	계
전체	36.4	20.1	19.6	6.5	1.6	3.8	6.0	6.0	100.0(184)
담당 연령 반									
영아	35.1	20.9	20.9	6.8	0.7	3.4	6.1	6.1	100.0(148)
유아	41.7	16.7	13.9	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	100.0(36)
$\chi^2(df)$				6.021(7)					
지역 규모									
대도시	45.3	10.9	18.8	6.3	1.6	7.8	4.7	4.7	100.0(64)
중소도시	33.3	19.2	21.8	6.4	1.3	2.6	7.7	7.7	100.0(78)
읍면지역	28.6	35.7	16.7	7.1	2.4	0.0	4.8	4.8	100.0(42)
$\chi^2(df)$				16.684(14)					
기관 유형									
국공립 등	59.3	14.8	16.7	1.9	0.0	0.0	0.0	7.4	100.0(54)
민간	25.0	29.4	19.1	7.4	4.4	4.4	2.9	7.4	100.0(68)
가정	29.0	14.5	22.6	9.7	0.0	6.5	14.5	3.2	100.0(62)
$\chi^2(df)$				40.498(14)***					
정원									
20명 이하	29.7	14.1	23.4	9.4	0.0	6.3	14.1	3.1	100.0(64)
21~39명 이하	34.7	22.4	24.5	6.1	2.0	2.0	0.0	8.2	100.0(49)
40~79명 이하	55.3	18.4	15.8	5.3	0.0	2.6	0.0	2.6	100.0(38)
80인 이상	30.3	30.3	9.1	3.0	6.1	3.0	6.1	12.1	100.0(33)
$\chi^2(df)$				36.221(21)*					

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

* $p < .05$, *** $p < .001$.

2) 초과근무 시 대처 방식

어린이집에서 8시간 근무는 대부분(93.3%)이 준수하고 있는 것으로 원장들은 응답하였다. 이는 시설 유형별로 차이를 보이기는 하는데, 가정 어린이집에서 8시간 근무 준수 비율(96%)이 가장 높은 반면 국공립 어린이집에서는 89%여서 가장 낮은 비율을 보였다. 급여가 낮고 교사 이직이 잦은 가정 어린이집에서 8시간 근무 준수로 근무조건을 상향시켜주려는 노력이 클 수 있다고 짐작이 되는 결과이다.

8시간을 넘겨 초과근무를 할 수 밖에 없는 상황이 발생했을 때는 다른 날 근무

시간을 줄여 준다는 응답이 41.5%로 가장 많았고 절대 8시간 초과근무가 발생하지 않는다는 응답도 31%나 나와서 8시간 근무시간 준수에 대해 매우 긍정적인 근로 상황임을 알 수 있다. 8시간을 초과해서 근무하는 일이 없다는 반응은 도시지역과 민간이나 가정 어린이집, 20명 이하 소규모 시설에서 비교적 높았으며 국공립 시설에서는 초과근무 시 수당을 지급하고 있는 비율이 다른 시설에 비해 월등히 높았다.

〈표 IV-1-28〉 8시간 이상 근무하는 경우 대처 방식

단위: %, n=400

구분	8시간 근무 준수 여부	초과근무 발생 시 대처 방식				
	준수함	다른 날에 근무 시간을 줄여 줌 (출퇴근 시간 조정)	초과근무 수당을 지급하고 있음	교사와 원장의 원활한 소통과 보상으로 상호 양해함	8시간을 초과하는 경우가 없음	기타
전체	93.3	41.5	17.5	8.8	31.0	1.3
지역 규모						
대도시	96.0	42.4	20.5	5.3	29.8	2.0
중소도시	92.7	39.0	14.1	9.6	36.7	0.6
읍면지역	88.9	45.8	19.4	13.9	19.4	1.4
$\chi^2(df)$	4.124(2)			13.475(8)		
기관 유형						
국공립 등	89.0	52.4	35.2	4.8	6.9	0.7
민간	95.2	41.3	6.7	7.7	42.3	1.9
가정	96.0	31.1	7.9	13.2	46.4	1.3
$\chi^2(df)$	6.701(2)*			98.592(8)***		
정원						
20명 이하	95.5	31.4	9.6	12.8	44.9	1.3
21~39명 이하	91.7	45.8	20.8	4.2	27.8	1.4
40~79명 이하	91.0	50.0	23.0	8.0	19.0	0.0
80인 이상	93.1	47.2	23.6	5.6	20.8	2.8
$\chi^2(df)$	2.364(3)			40.889(12)***		

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, *** $p < .001$

2. 근로시간별 업무

가. 기본반 담임교사

기본반 담임교사의 시간대별, 업무별 시간 비중을 살펴보면 다음과 같다. 영아반의 보육 시간 업무 비중은 9:00부터 오후 12:30까지는 80% 이상으로 나타났다. 휴게 시간은 13:00~14:00시 시간대에 20% 이상으로 늘어났으나, 보육 시간 업무 비중도 70% 이상이었다. 14:30~16:30까지 보육 시간 업무는 다시 80% 이상으로 증가하였으며, 16:30~19:30까지는 보육 시간 업무가 30% 이하로 떨어지고, 비대면 업무 중 기타 업무 시간 비중이 40~60% 이상으로 늘어났다. 특히, 비대면 업무 중 청소 및 정리정돈 업무는 16:00~16:30사이에 50% 이상으로 증가하였으며, 서류 작성 등 행정 업무는 18:30~19:00에 50% 이상으로 업무 비중이 가장 높은 것으로 조사되었다.

유아반의 경우에 있어서도 영아반과 비슷한 업무 비중 패턴을 보였다. 유아반의 보육 시간 업무 비중은 9:00~13:00까지 80% 이상이었으며, 13:00~14:00까지 휴게 시간 업무도 20% 이상으로 증가하였다. 그러나 영아반과 비슷하게 점심시간이 포함된 시간대에서 교사의 보육 시간 업무 비중은 70% 이상이었다. 보육 시간 업무는 16:00부터 60%로 떨어지기 시작하였으며, 비대면 기타 업무는 16:30~19:30까지 증가하는 경향을 보였다. 비대면 업무 중 청소 및 정리정돈은 16:00~16:30 시간대에 50% 이상이었으며, 서류 작성 등 행정 업무는 13:30~15:00까지 50~60% 이상으로 늘어나는 패턴을 보였다.

〈표 IV-2-1〉 영아반 담당 기본반 교사의 업무별 시간 비율

구분	업무별 시간 비중(%)					비대면 업무별 시간 비중(%)										비대면 업무 계	단위: %(명)
	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면)		계	보육 계획 수립	보육 일지/운영 일지 기록	청소 및 정리정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타					
			보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간													
7:30 이전	25.0	6.3	25.0	43.8	100.0(16)	18.2		27.3	9.1	9.1	0.0	36.4	100.0(11)				
7:30~8:00	42.9	2.4	34.5	20.2	100.0(84)	13.0	2.2	30.4	4.3	10.9	8.7	30.4	100.0(46)				
8:00~8:30	49.6	0.8	30.0	19.6	100.0(250)	11.3	4.0	21.8	5.6	21.8	11.3	24.2	100.0(124)				
8:30~9:00	54.6	1.0	36.2	8.2	100.0(613)	23.2	2.2	14.3	0.7	32.0	12.1	15.4	100.0(272)				
9:00~9:30	88.1	0.7	9.2	2.0	100.0(859)	35.4	3.1	7.3	4.2	27.1	6.3	16.7	100.0(96)				
9:30~10:00	97.2	0.3	1.2	1.2	100.0(893)	22.7	9.1	4.5	4.5	18.2	13.6	27.3	100.0(22)				
10:00~10:30	99.0	0.4	0.3	0.2	100.0(899)	20.0			20.0	0.0		60.0	100.0(5)				
10:30~11:00	99.0	0.3	0.4	0.2	100.0(899)	33.3		16.7	16.7			33.3	100.0(6)				
11:00~11:30	99.0	0.3	0.3	0.3	100.0(899)	33.3			16.7			50.0	100.0(6)				
11:30~12:00	92.9	6.3	0.2	0.6	100.0(899)	28.6			14.3			57.1	100.0(7)				
12:00~12:30	84.5	14.3	0.4	0.7	100.0(899)	20.0			10.0	10.0	10.0	50.0	100.0(10)				
12:30~13:00	79.2	17.5	1.6	1.8	100.0(897)	10.0	13.3	3.3	6.7	13.3	13.3	40.0	100.0(30)				
13:00~13:30	61.9	29.9	2.6	5.7	100.0(897)	5.4	32.4	6.8	4.1	2.7	29.7	18.9	100.0(74)				
13:30~14:00	56.6	26.3	4.8	12.3	100.0(897)	9.2	34.0	4.6	3.9	4.6	26.1	17.6	100.0(153)				
14:00~14:30	68.3	15.2	4.0	12.5	100.0(897)	6.8	30.4	5.4	5.4	6.8	30.4	14.9	100.0(148)				
14:30~15:00	82.9	5.8	2.9	8.4	100.0(894)	10.9	25.7	3.0	5.0	10.9	22.8	21.8	100.0(101)				
15:00~15:30	95.4	0.6	1.2	2.8	100.0(893)	8.3	16.7	16.7	8.3	5.6	13.9	30.6	100.0(36)				
15:30~16:00	93.1	0.8	1.8	4.4	100.0(893)	14.5	3.6	20.0	3.6	10.9	12.7	34.5	100.0(55)				
16:00~16:30	73.3	3.3	6.2	17.2	100.0(883)	6.8	12.6	52.7	4.3	4.3	8.2	11.1	100.0(207)				
16:30~17:00	57.1	4.3	11.2	27.5	100.0(843)	5.8	16.9	44.8	5.2	6.4	15.6	5.2	100.0(326)				

구분	업무별 시간 비중(%)				계	비대면 업무별 시간 비중(%)							
	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간		보육 계획 수립	보육 일지/운영 일지 기록	청소 및 정리정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타	비대면 업무 계
17:00~17:30	39.3	4.9	14.3	41.5	100.0(797)	5.4	18.7	32.4	5.4	10.3	20.0	7.9	100.0(445)
17:30~18:00	34.7	2.7	16.3	46.3	100.0(547)	8.2	16.4	22.5	4.4	12.9	29.5	6.1	100.0(342)
18:00~18:30	22.5	6.3	13.9	57.3	100.0(489)	6.3	11.5	13.8	5.2	14.1	26.7	22.4	100.0(348)
18:30~19:00	41.5	1.5	12.3	44.6	100.0(65)		5.4	2.7	13.5	13.5	56.8	8.1	100.0(37)
19:00~19:30	24.4	0.0	12.2	63.4	100.0(41)	0.0	19.4	6.5	9.7	0.0	38.7	25.8	100.0(31)
19:30 이후	22.2	11.1	0.0	66.7	100.0(9)	16.7			16.7	0.0	33.3	33.3	100.0(6)

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임

〈표 IV-2-2〉 유아반 담당 기본반 교사의 업무별 시간 비율

단위: %(명)

구분	업무별 시간 비중(%)				계	비대면 업무별 시간 비중(%)							
	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간		보육 계획 수립	보육 일지/운영 일지 기록	청소 및 정리정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타	비대면 업무 계
7:30 이전	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0(2)	0.0		0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0(2)
7:30~8:00	58.8	0.0	11.8	29.4	100.0(17)	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	42.9	100.0(7)
8:00~8:30	40.7	3.7	33.3	22.2	100.0(54)	30.0	0.0	6.7	3.3	23.3	13.3	23.3	100.0(30)
8:30~9:00	46.5	1.9	43.2	8.4	100.0(155)	20.0	3.8	13.8	0.0	35.0	12.5	15.0	100.0(80)
9:00~9:30	92.8	0.5	5.3	1.4	100.0(208)	21.4	0.0	14.3	0.0	21.4	14.3	28.6	100.0(14)
9:30~10:00	96.2	0.0	2.8	0.9	100.0(212)	25.0	0.0	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	100.0(8)

구분	업무별 시간 비중(%)				비대면 업무별 시간 비중(%)								
	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간	계	보육 계획 수립	보육 일지/운영 일지 기록	청소 및 정리정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타	비대면 업무 계
10:00~10:30	98.1	1.4	0.5	0.0	100.0(213)	0.0			0.0	100.0	0.0		100.0(1)
10:30~11:00	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0(213)								
11:00~11:30	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0(213)								
11:30~12:00	94.8	5.2	0.0	0.0	100.0(213)								
12:00~12:30	88.7	11.3	0.0	0.0	100.0(213)								
12:30~13:00	83.6	14.0	0.5	1.9	100.0(214)	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	100.0(5)
13:00~13:30	72.9	20.6	0.5	6.1	100.0(214)	0.0	50.0	7.1	0.0	14.3	14.3	14.3	100.0(14)
13:30~14:00	70.1	24.3	0.5	5.1	100.0(214)	0.0	25.0	8.3	0.0	16.7	50.0	0.0	100.0(12)
14:00~14:30	77.6	16.8	1.4	4.2	100.0(214)	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	58.3	8.3	100.0(12)
14:30~15:00	86.9	7.9	1.4	3.7	100.0(214)	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	63.6	9.1	100.0(11)
15:00~15:30	93.5	3.3	1.9	1.4	100.0(214)	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3	14.3	14.3	100.0(7)
15:30~16:00	91.5	2.3	2.3	3.8	100.0(213)	7.7	23.1	15.4	0.0	15.4	23.1	15.4	100.0(13)
16:00~16:30	66.0	7.5	7.5	18.9	100.0(212)	1.8	8.9	58.9	1.8	7.1	8.9	12.5	100.0(56)
16:30~17:00	42.5	8.0	10.8	38.7	100.0(212)	2.9	20.0	42.9	3.8	2.9	21.0	6.7	100.0(105)
17:00~17:30	30.0	3.9	16.7	49.3	100.0(203)	8.2	17.9	37.3	3.0	6.7	20.9	6.0	100.0(134)
17:30~18:00	26.0	0.7	19.9	53.4	100.0(146)	5.6	29.0	19.6	6.5	12.1	21.5	5.6	100.0(107)
18:00~18:30	19.9	5.9	12.5	61.8	100.0(136)	4.0	13.9	7.9	5.0	4.0	32.7	32.7	100.0(101)
18:30~19:00	18.2	4.5	18.2	59.1	100.0(22)		5.9	0.0	17.6	23.5	35.3	17.6	100.0(17)
19:00~19:30	5.6	11.1	22.2	61.1	100.0(18)	6.7	13.3	0.0	20.0	26.7	26.7	6.7	100.0(15)
19:30 이후	16.7	0.0	16.7	66.7	100.0(6)	20.0			20.0	20.0	40.0	0.0	100.0(5)

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임

나. 연장반 전담 교사

영아반 담당 연장반 교사는 보육 시간 비중이 9:00~12:00까지 90%를 차지하다가 보육 시간 업무 비중은 줄어드는 경향을 보였다. 해당 시간에 보육 시간 비중을 90% 이상으로 응답한 사례수는 전체 연장반 응답수 365명 중 1/3 수준이었다. 연장반 응답자 특성에서 연장반 전담 교사 중 기본반 보조교사 겸직이라고 응답한 비율이 33.4%(122명)임을 감안할 때 9:00~12:00까지 보육 시간 업무가 90% 이상인 경우는 기본반 보조교사 겸직에 해당되는 사례로 유추해 볼 수 있다. 연장반 전담 교사의 보육 업무 비중은 15:00부터 70% 이상으로 늘어나기 시작하였으며, 18:30까지 80% 이상으로 증가하였다. 응답한 사례수도 200명이 넘게 나타났다. 응답자 특성 중 연장반 전담 교사로 응답한 경우가 57.0%(208명)임을 감안할 때 연장반 전담 교사의 보육 업무는 15:00부터 시작된다고 볼 수 있다. 기본반 담임 교사와 차이는 비대면 보육 시간의 비중이 높아지는 시간대인데, 8:30~9:00까지 비대면 보육 준비 시간 업무가 46.2%로 기본반 담임교사가 보육 업무에 집중할 때 연장반 전담 교사는 보조교사 업무로 준비를 지원하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 비대면 업무시간은 19:00~19:30분에 30% 이상으로 가장 높았으며, 해당 시간대 비대면 업무 중 청소 및 정리정돈이 50%, 보육 일지/운영 일지 기록 업무가 37.1%로 비중이 가장 높았다.

유아반 담당 연장반 교사와 영유아 혼합반 담당 연장반 교사도 시간대별 업무 비중의 흐름은 비슷하였다. 다만 영아반 담당과 차이가 있는 부분만 살펴보면 다음과 같다. 유아반 연장반 교사 업무 비중이 16:00부터 80% 이상으로 증가하여 영아반 전담 교사보다 1시간 가량 늦게 보육 시간 업무비중이 높아지는 경향을 보였다.

영유아 혼합 담당 연장반 교사도 비슷하였는데. 보육 시간 업무 비중이 가장 높아지는 시간대는 16:00부터이며, 비대면 업무 비중은 18:30~19:30 이후까지 10%대로, 영아반과 유아반이 19:00부터 20% 이상으로 증가하는 것에 비해 다소 낮았다.

〈표 IV-2-3〉 영아반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율

단위: % (명)

구분	업무별 시간 비중(%)			비대면 업무별 시간 비중(%)										비대면 업무 계
	보육 시간	(비대면) 보육 준비 시간	휴게 시간	계	보육 계획 수립	청소 및 정리정돈	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	보육 일지/운영 일지 기록	행사 준비	기타			
7:30~8:00	50.0	12.5	37.5	100.0(8)	0.0	50.0	25.0	25.0				100.0(4)		
8:00~8:30	58.8	17.6	23.5	100.0(17)	14.3	42.9	0.0	14.3	14.3		14.3	100.0(7)		
8:30~9:00	43.6	46.2	10.3	100.0(39)	22.7	22.7	40.9	4.5	0.0		9.1	100.0(22)		
9:00~9:30	81.8	14.5	3.6	0.0	20.0	20.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	100.0(10)		
9:30~10:00	90.3	4.8	4.8	100.0(62)	33.3	33.3	0.0	16.7			16.7	100.0(6)		
10:00~10:30	85.7	9.1	3.9	1.3	100.0(77)	10.0	20.0	40.0			30.0	100.0(10)		
10:30~11:00	91.3	1.0	7.7	0.0	100.0(104)	11.1	11.1	33.3	0.0	11.1	11.1	100.0(9)		
11:00~11:30	93.3	1.0	5.8	0.0	100.0(104)	0.0	14.3	57.1	0.0	14.3		100.0(7)		
11:30~12:00	90.4	1.0	6.7	1.9	100.0(104)	12.5	0.0	62.5	0.0	0.0	25.0	100.0(8)		
12:00~12:30	82.7	1.0	4.8	11.5	100.0(104)	16.7	16.7	0.0	50.0	0.0	16.7	100.0(6)		
12:30~13:00	76.7	0.0	9.7	13.6	100.0(103)	20.0	20.0	40.0		0.0	20.0	100.0(10)		
13:00~13:30	50.9	0.9	17.9	30.2	100.0(106)	15.0	40.0	10.0	25.0		10.0	100.0(20)		
13:30~14:00	51.9	1.0	21.2	26.0	100.0(104)	8.7	17.4	4.3	52.2	0.0	17.4	100.0(23)		
14:00~14:30	52.4	8.6	20.0	19.0	100.0(105)	3.3	6.7	10.0	30.0	3.3	16.7	100.0(30)		
14:30~15:00	48.3	14.7	18.9	18.2	100.0(143)	16.7	4.2	12.5	16.7	6.3	43.8	100.0(48)		
15:00~15:30	59.5	16.7	8.4	15.3	100.0(215)	31.5	16.7	11.1	16.7	11.1	13.0	100.0(54)		
15:30~16:00	71.1	10.7	7.6	10.7	100.0(225)	29.3	14.6	22.0	9.8	7.3	2.4	100.0(41)		
16:00~16:30	88.0	3.6	3.1	5.3	100.0(225)	13.3	26.7	26.7	13.3	6.7	0.0	100.0(15)		
16:30~17:00	90.1	2.7	4.0	3.1	100.0(223)	13.3	53.3	6.7	13.3	0.0	6.7	100.0(15)		
17:00~17:30	82.8	4.1	8.1	5.0	100.0(221)	0.0	44.4	3.7	11.1	22.2	3.7	100.0(27)		
17:30~18:00	88.7	1.9	7.0	2.3	100.0(213)	10.5	26.3	10.5	21.1	26.3	5.3	100.0(19)		
18:00~18:30	82.9	2.8	10.9	3.3	100.0(211)	0.0	48.3	3.4	20.7	6.9	13.8	100.0(29)		
18:30~19:00	68.1	5.8	17.3	8.9	100.0(191)	2.3	47.7	4.5	9.1	29.5	2.3	100.0(44)		
19:00~19:30	41.8	6.8	32.8	18.6	100.0(177)		50.0	1.4	8.6	37.1	2.9	100.0(70)		
19:30 이후	58.3	8.3	25.0	8.3	100.0(24)	37.5			12.5	50.0	0.0	100.0(8)		

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

〈표 IV-2-4〉 유아반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율

단위: %(명)

구분	업무별 시간 비중(%)				계	비대면 업무별 시간 비중(%)							
	보육 시간	(비대면) 보육 준비 시간	기타 업무시간	휴게 시간		보육 계획 수립	청소 및 정리정돈	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	보육 일지/운영 일지 기록	행사 준비	기타	비대면 업무 계
7:30~8:00	66.7	33.3	0.0		100.0(3)	0.0	100.0	0.0	0.0				100.0(1)
8:00~8:30	60.0	20.0	20.0		100.0(6)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0		0.0	100.0(2)
8:30~9:00	71.4	14.3	14.3		100.0(7)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0		0.0	100.0(2)
9:00~9:30	66.7	20.0	6.7	6.7	100.0(15)	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0(4)
9:30~10:00	80.0	6.7	13.3		100.0(15)	0.0	0.0	33.3	66.7			0.0	100.0(3)
10:00~10:30	77.8	11.1	11.1	0.0	100.0(18)		25.0	0.0	50.0			0.0	100.0(4)
10:30~11:00	72.7	6.1	18.2	3.0	100.0(33)	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	0.0	0.0	100.0(8)
11:00~11:30	76.5	8.8	11.8	2.9	100.0(34)	0.0	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3		100.0(7)
11:30~12:00	73.5	8.8	14.7	2.9	100.0(34)	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	100.0(8)
12:00~12:30	67.6	5.9	8.8	17.6	100.0(34)	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0		20.0	100.0(5)
12:30~13:00	57.9	2.6	15.8	23.7	100.0(38)	0.0	14.3		42.9		14.3	28.6	100.0(7)
13:00~13:30	50.0	9.5	11.9	28.6	100.0(42)		0.0	11.1	66.7	11.1		11.1	100.0(9)
13:30~14:00	64.3	2.4	14.3	19.0	100.0(42)	14.3	14.3	0.0	57.1	14.3		0.0	100.0(7)
14:00~14:30	64.4	8.9	13.3	13.3	100.0(45)	0.0	10.0	20.0	40.0	0.0	10.0	20.0	100.0(10)
14:30~15:00	58.2	12.7	14.5	14.5	100.0(55)	6.7	0.0	20.0	33.3	0.0		40.0	100.0(15)
15:00~15:30	45.7	19.8	12.3	22.2	100.0(81)	26.9	19.2	23.1	11.5	3.8		15.4	100.0(26)
15:30~16:00	51.2	17.1	15.9	15.9	100.0(82)	18.5	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	25.9	100.0(27)
16:00~16:30	80.5	6.1	8.5	4.9	100.0(82)	0.0	8.3	41.7	16.7	0.0	8.3	25.0	100.0(12)
16:30~17:00	85.0	3.8	7.5	3.8	100.0(80)	11.1	11.1	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	100.0(9)
17:00~17:30	87.3	3.8	7.6	1.3	100.0(79)	11.1	22.2	22.2	11.1	11.1	0.0	22.2	100.0(9)
17:30~18:00	89.9	1.3	7.6	1.3	100.0(79)	0.0	0.0	14.3	28.6	28.6		28.6	100.0(7)
18:00~18:30	87.2	1.3	10.3	1.3	100.0(78)	11.1	22.2	0.0	11.1	11.1	11.1	33.3	100.0(9)
18:30~19:00	80.6	2.8	12.5	4.2	100.0(72)	9.1	27.3	9.1	27.3	18.2	0.0	9.1	100.0(11)
19:00~19:30	66.7	1.4	21.7	10.1	100.0(69)		56.3	0.0	6.3	31.3		6.3	100.0(16)
19:30 이후	46.7	6.7	33.3	13.3	100.0(15)		66.7		16.7	16.7	0.0		100.0(6)

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

〈표 IV-2-5〉 영유아 혼합반 담당 연장반 교사의 업무별 시간 비율

구분	업무별 시간 비중(%)				비대면 업무별 시간 비중(%)							비대면 업무 계
	보육 시간	(비대면) 보육 준비 시간	기타 업무시간	휴게 시간	계	보육 계획 수립	청소 및 정리정돈	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	보육 일지/운영 일지 기록	기타	
7:30~8:00	0.0	100.0	0.0		100.0(1)	100.0	0.0	0.0	0.0			100.0(1)
8:00~8:30	50.0	0.0	50.0		100.0(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
8:30~9:00	33.3	33.3	33.3		100.0(3)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
9:00~9:30	57.1	28.6	0.0	14.3	100.0(7)	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)
9:30~10:00	75.0	25.0	0.0		100.0(8)	0.0	100.0	0.0	0.0		0.0	100.0(2)
10:00~10:30	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(8)							
10:30~11:00	91.7	0.0	8.3	0.0	100.0(12)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
11:00~11:30	91.7	0.0	8.3	0.0	100.0(12)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
11:30~12:00	83.3	0.0	16.7	0.0	100.0(12)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0(2)
12:00~12:30	41.7	0.0	8.3	50.0	100.0(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
12:30~13:00	54.5	0.0	9.1	36.4	100.0(11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
13:00~13:30	53.8	0.0	30.8	15.4	100.0(13)		50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0(4)
13:30~14:00	38.5	0.0	38.5	23.1	100.0(13)	0.0	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	100.0(5)
14:00~14:30	35.7	0.0	35.7	28.6	100.0(14)	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	100.0(5)
14:30~15:00	33.3	19.0	23.8	23.8	100.0(21)	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	22.2	100.0(9)
15:00~15:30	60.0	17.1	11.4	11.4	100.0(35)	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	100.0(10)
15:30~16:00	68.6	8.6	11.4	11.4	100.0(35)	0.0	14.3	28.6	28.6	14.3	0.0	100.0(7)
16:00~16:30	81.6	5.3	5.3	7.9	100.0(38)	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0(4)
16:30~17:00	89.5	0.0	5.3	5.3	100.0(38)	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0(2)
17:00~17:30	89.5	0.0	7.9	2.6	100.0(38)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0(3)
17:30~18:00	92.1	0.0	7.9	0.0	100.0(38)	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	100.0(3)
18:00~18:30	92.1	0.0	5.3	2.6	100.0(38)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(2)
18:30~19:00	83.8	0.0	16.2	0.0	100.0(37)	0.0	0.0	0.0	50.0	33.3	0.0	100.0(6)
19:00~19:30	67.6	2.9	17.6	11.8	100.0(34)		71.4	0.0	14.3	14.3	0.0	100.0(7)
19:30 이후	68.4	10.5	10.5	10.5	100.0(19)		25.0		50.0	0.0	25.0	100.0(4)

자료: 본 연구의 연장반 담당 교사 조사 결과임.

연장반 교사에게 연장반 운영 주간 보육 계획 수립과 대면 보육 이외의 처리 업무에 대해 질문하였다. 연장반 운영을 위한 주간 보육 계획 수립을 하고 있는지에 대해 질문한 결과, 수립하고 있다는 응답이 78.6%이었다. 담당 연령별로는 영아반 담당이 80.9%로 가장 높았다. 지역 규모별로는 대도시에서 보육 계획을 수립하는 비율이 중·소도시나 읍·면지역보다 다소 높았으며, 가정 어린이집이 다른 기관 유형에 비해 보육 계획 수립을 한다는 응답 비율이 조금 높았다.

보육 일지를 작성하는지에 대해서는 전체 98.1%가 작성한다고 응답하였으며, 담당 연령반, 지역 규모, 기관 유형에 관계 없이 비슷하였다.

대면 보육 이외의 처리 업무는 청소가 88.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 보육 준비가 74.5%, 평가 준비 등 행정서류 작성이 38.4%였다. 이러한 패턴은 담당연령반, 기관 유형, 지역 규모별로 비슷하였다. 다만, 연장반 교사 유형별 구분에서는 보육 준비 업무는 비슷하였으나 행정 서류 작성은 야간 연장 보육 겸직 교사가 50% 이상으로 다른 유형보다 높게 나타났다.

〈표 IV-2-6〉 연장반 운영을 위한 주간 보육 계획 수립 여부, 대면 보육 이외에 처리하는 업무

구분	연장반 운영 주간 보육 계획 수립 여부		대면 보육 이외 처리 업무					단위: %(명)
	보육 계획(예)	주간 보육 계획 수립(예)	보육 준비	알림장 작성	행정 서류 작성	청소	기타	계
전체	78.6	98.1	74.5	12.3	38.4	88.5	17.0	100.0(365)
담당 연령 반								
영아	80.9	98.3	76.3	12.4	38.2	89.6	16.2	100.0(241)
유아	74.7	98.8	69.9	9.6	39.8	86.7	14.5	100.0(83)
영유아 혼합	73.2	95.1	73.2	17.1	36.6	85.4	26.8	100.0(41)
지역 규모								
대도시	81.6	98.6	77.6	11.6	40.1	85.7	16.3	100.0(147)
중소도시	77.9	98.1	72.1	13.0	35.1	93.5	18.2	100.0(154)
읍면지역	73.4	96.9	73.4	12.5	42.2	82.8	15.6	100.0(64)
기관 유형								
국공립 등	76.9	98.3	68.4	10.3	42.7	88.9	20.5	100.0(117)
민간	75.4	99.2	78.8	6.8	37.3	83.1	16.9	100.0(118)
가정	83.1	96.9	76.2	19.2	35.4	93.1	13.8	100.0(130)
정원								
20명 이하	83.1	96.3	75.7	19.1	35.3	91.9	14.0	100.0(136)
21~39명 이하	70.8	98.6	76.4	11.1	43.1	87.5	27.8	100.0(72)
40~79명 이하	81.2	100.0	69.4	10.6	42.4	90.6	12.9	100.0(85)
80인 이상	75.0	98.6	76.4	2.8	34.7	80.6	16.7	100.0(72)
교사 유형								
연장반 전담 교사	79.8	99.0	74.0	11.5	33.7	86.5	19.7	100.0(208)
기본반 보조교사 겸직	76.2	98.4	75.4	12.3	41.8	90.2	10.7	100.0(122)
아간 연장 보육 겸직	80.0	91.4	74.3	17.1	54.3	94.3	22.9	100.0(35)

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

3. 통합반 및 연장반 운영 및 근로시간

가. 통합반 운영 현황

어린이집에서 매일 기본 보육반을 시작하는 시간 전(오전 9시 이전)과 후(오후 4시 이후)에 연령 구분 없이 운영하는 통합반이 있는지를 확인해보면, 오전 및 오후 통합반을 모두 운영하는 비율이 52.8%로 가장 많은 것으로 조사되었고 운영하지 않는 비율은 26.8%였다. 그리고 오전 통합반만 운영하거나 오후 통합반만 운영하는 비율은 각각 9.8%와 10.8%로 10% 내외로 볼 수 있다. 지역 규모별로는 통합반 운영 현황에 차이가 나타나지 않았지만 기관 유형별로는 민간에서 통합반을 운영하는 비율이 가장 높았고 규모별로는 정원 20명 이하인 시설에서 가장 높은 비율로 통합반을 운영하지 않는 것으로 나왔다.

〈표 IV-3-1〉 오전 및 오후 통합반 운영 여부

단위: %(명)

구분	오전 통합반 운영	오후 통합반 운영	오전, 오후 통합반 모두 운영	운영하지 않음	계
전체	9.8	10.8	52.8	26.8	100.0(400)
지역 규모					
대도시	10.6	8.6	51.0	29.8	100.0(151)
중소도시	8.5	13.0	49.7	28.8	100.0(177)
읍면지역	11.1	9.7	63.9	15.3	100.0(72)
$\chi^2(df)$	8.527(6)				
기관 유형					
국공립 등	11.0	6.2	53.8	29.0	100.0(145)
민간	12.5	14.4	59.6	13.5	100.0(104)
가정	6.6	12.6	47.0	33.8	100.0(151)
$\chi^2(df)$	18.944(6)**				
정원					
20명 이하	7.1	12.2	47.4	33.3	100.0(156)
21~39명 이하	9.7	8.3	56.9	25.0	100.0(72)
40~79명 이하	7.0	6.0	66.0	21.0	100.0(100)
80인 이상	19.4	16.7	41.7	22.2	100.0(72)
$\chi^2(df)$	24.490(9)**				

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

오전이나 오후 통합반 담당으로 당번을 선 경우 이는 근무시간으로 포함되고 있는지 조사하였다. 전체 교사의 73.4%가 통합반 당번을 담당하는 것으로 나타났고 전체의 40.3%는 이러한 통합반 담당이 주 40시간 근로에 포함되어 당번이 아닌 다른 날에 더 일찍 퇴근할 수 있다고 응답하였다. 그러나 이는 국공립 기관에서 특히 많이 적용(55.9%)되는 것으로 보이고 가정 시설에서는 상당히 낮은 비율이 이에 동의했다(26.6%). 전체 교사 중 9.3%는 ‘근로시간에 포함되지 않아 추가 수당을 받고 있음’으로 응답하였으나 21.1%는 ‘근로시간에 포함되지 않고 추가 근무수당 등 보상 없음’에 응답하여 이들이 가장 부당하게 근무시간을 초과하여 일하고 있는 집단임을 알 수 있다. 특히 읍면지역과 민간 시설에서 추가 수당 없이 당번 근무하는 교사의 비율이 높은 것으로 나타나 시설 유형과 지역에 따라 근무시간 준수 여부에 대한 면밀한 조사가 필요해 보인다.

〈표 IV-3-2〉 통합반 당직(당번) 시 주 40시간 근로 포함 여부

단위: %(명)

구분	해당 없음	근로시간에 포함되어 다른 날 오후에 적은 시간 근무	근로시간에 포함되지 않으나 추가 근무 수당 등 보상 받음	근로시간에 포함되지 않고 추가 근무 수당 등 보상 없음	기타	계
전체	26.6	40.3	9.3	21.1	2.7	100.0(1,113)
담당 연령 반						
영아	29.4	38.4	8.7	21.0	2.6	100.0(899)
유아	15.0	48.1	12.1	21.5	3.3	100.0(214)
$X^2(df)$			20.163(4)***			
지역 규모						
대도시	25.4	44.8	8.5	18.9	2.4	100.0(449)
중소도시	26.8	39.1	9.8	21.0	3.4	100.0(471)
읍면지역	29.0	32.6	10.4	26.4	1.6	100.0(193)
$X^2(df)$			12.052(8)			
기관 유형						
국공립 등	9.3	55.9	17.7	14.0	3.1	100.0(322)
민간	20.8	43.0	4.8	28.5	2.8	100.0(351)
가정	43.9	26.6	6.8	20.5	2.3	100.0(440)
$X^2(df)$			182.692(8)***			
정원						

구분	해당 없음	근로시간에 포함되어 다른 날 오후에 적은 시간 근무	근로시간에 포함되지 않으나 추가 근무 수당 등 보상 받음	근로시간에 포함되지 않고 추가 근무 수당 등 보상 없음	기타	계
20명 이하	43.4	26.9	6.8	20.3	2.6	100.0(454)
21~39명 이하	19.7	43.1	9.2	25.1	2.9	100.0(239)
40~79명 이하	10.4	55.6	12.7	19.3	1.9	100.0(259)
80인 이상	15.5	49.1	11.2	20.5	3.7	100.0(161)
$\chi^2(df)$			134.793(12)***			

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

나. 연장반 운영 현황

어린이집에서 2020년 보육지원체계 개편으로 도입된 연장반을 운영하고 있는 비율은 80% 정도인 것으로 나타났고 평균 운영 연장반 수는 1.8개로 대개 1~3개 정도로 운영하고 있음을 알 수 있다. 운영 비율은 정원 규모에 따라 유의한 차이를 보였는데 규모가 큰 80인 이상 시설에서 가장 많이 연장반을 운영하고 있고 반 수 또한 평균 2.6개로 가장 많았다. 규모와 연결된 결과이겠지만 기관 유 중 국공립 등의 평균 운영 연장반 수가 가장 많았다.

〈표 IV-3-3〉 연장반 운영 여부 및 운영반 수(보육지원체계 개편 이후)

단위: %, 명

구분	운영 여부(n=400)			연장반 수(n=320)
	운영함	운영 예정	운영하지 않음	평균
전체	80.0	4.0	16.0	1.8
지역 규모				
대도시	74.2	6.0	19.9	1.9
중소도시	83.6	2.8	13.6	1.9
읍면지역	83.3	2.8	13.9	1.6
$\chi^2(df)/F$		5.632(4)		1.4
기관 유형				
국공립 등	82.1	1.4	16.6	2.2
민간	82.7	2.9	14.4	1.9
가정	76.2	7.3	16.6	1.4
$\chi^2(df)/F$		7.555(4)		-

구분	운영 여부(n=400)			연장반 수(n=320)
	운영함	운영 예정	운영하지 않음	평균
정원				
20명 이하	75.0	7.1	17.9	1.4
21~39명 이하	86.1	1.4	12.5	1.5
40~79명 이하	75.0	4.0	21.0	2.1
80인 이상	91.7	0.0	8.3	2.6
$\chi^2(df)/F$	15.228(6)*			-

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$.

보육지원체계 개편으로 도입된 연장반을 운영하고 있는 경우 연장반 시작 시각은 제도적으로 16:00로 되어있는데 실제 조사에서는 9분 정도 빠른 15:50:58로 나타났으며 영아 전용 연장반의 시작시간은 16분 정도로 비교적 빨랐다. 이는 가정 어린이집이나 20명 정원 이하의 소규모 어린이집에서 시작 시각이 이르다는 점과도 연결된 결과로 보인다.

연장반의 종료 시각은 평균 19시로, 대부분 17시 16분부터 27분 사이에 종료하고 있는 것으로 나타났다. 특히 영유아 혼합, 읍면지역, 민간 시설, 대규모 정원 시설에서 종료 시간이 늦은 것으로 보이나 모두 19:30분을 넘지는 않았다. 총 운영 시간을 보면, 3시간 27분 47초로, 보육체계 지침의 적절한 수준으로 운영하고 있었다. 담당하는 교사 유형별로 보면, 연장반 전담 교사가 있는 경우는 3시간 33분 이상 최대한 긴 시간을 모두 보육하는 것으로 나타났으나 기본반 보조교사를 겸직하는 경우나 야간연장반 담당 교사가 연장반을 같이 담당하는 경우는 근무시간이 길어지므로, 연장반 운영을 짧게 하는 경향이 있었다.

〈표 IV-3-4〉 연장반 운영시간: 시작 시각, 종료 시각, 총 운영 시간

단위: 시:분:초

구분	시작 시각 평균	종료 시각 평균	총 운영 시간 평균
전체	15:50:58	19:18:46	3:27:47
담당 연령 반			
영아	15:44:33	19:16:30	3:31:56
유아	16:01:31	19:20:46	3:19:14
영유아 혼합	15:59:37	19:26:26	3:26:48
F	10.1***	2.5	3.0

구분	시작 시각 평균	종료 시각 평균	총 운영 시간 평균
지역 규모			
대도시	15:48:18	19:19:20	3:31:01
중소도시	15:52:45	19:16:20	3:23:35
읍면지역	15:52:13	19:23:12	3:30:58
F	-	-	-
기관 유형			
국공립 등	16:00:21	19:16:50	3:16:29
민간	15:50:49	19:26:10	3:35:21
가정	15:37:26	19:12:02	3:34:36
F	-	-	-
정원			
20명 이하	15:38:47	19:11:58	3:33:11
21~39명 이하	15:48:54	19:20:34	3:31:40
40~79명 이하	15:55:27	19:17:15	3:21:48
80인 이상	16:00:00	19:26:05	3:26:05
F	7.3***	-	-
교사 유형			
연장반 전담 교사	15:44:34	19:18:02	3:33:27
기본반 보조교사 겸직	15:54:22	19:19:10	3:24:47
야간연장 보육 겸직	16:14:20	19:21:29	3:07:08
F	13.2***	-	-

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

교사들의 응답에서 연장반을 운영할 경우 반 수를 보면 시설 당 평균 1.7개로 조사되었고 지역 규모별로 차이를 보이지 않았으며 시설 특성별로는 국공립과 대규모 시설에서 운영하는 연장반 수가 조금 더 많은 것으로 나타났다.

이용하는 평균 아동 수를 보면, 영아 3.6명, 유아는 4.4명 정도로 시설 당 평균 8.1명으로 조사되었고, 전체적으로 4.7명~10.6명 사이에서 반 구성이 이루어지고 있었다. 특히 가정 어린이집과 20명 이하 시설에서 이용 아동 수가 5명 이하였고 연장반 전담 교사 여부에 따라서는 이용 아동 수가 차이 나는 것 같지는 않다.

〈표 IV-3-5〉 운영하는 연장반 및 아동 수

단위: 수(명)

구분	운영하는 연장반		아동수			
	평균	사례수	영아	유아	전체	사례수
전체	1.7	(365)	3.6	4.4	8.1	(605)
담당 연령 반						
영아	1.5	(241)	4.0	2.5	6.6	(369)
유아	2.1	(83)	3.0	7.9	10.9	(171)
영유아 혼합	1.6	(41)	3.3	5.8	9.2	(65)
F	9.7***		-	-	-	
지역 규모						
대도시	1.6	(147)	3.5	4.1	7.6	(228)
중소도시	1.7	(154)	3.8	4.5	8.3	(262)
읍면지역	1.8	(64)	3.6	4.7	8.3	(115)
F	1.7		-	0.3	1.0	
기관 유형						
국공립 등	2.0	(117)	3.6	5.8	9.5	(236)
민간	1.8	(118)	3.5	5.7	9.2	(208)
가정	1.2	(130)	3.9	0.7	4.6	(161)
F	-		-	-	-	
정원						
20명 이하	1.2	(136)	4.0	0.8	4.7	(167)
21~39명 이하	1.4	(72)	3.7	2.6	6.3	(103)
40~79명 이하	2.0	(85)	3.9	6.0	9.9	(170)
80인 이상	2.3	(72)	3.0	7.6	10.6	(165)
F	-		-	-	-	
교사 유형						
연장반 전담 교사	1.6	(208)	3.8	4.2	8.0	(338)
기본반 보조교사 겸직	1.7	(122)	3.5	4.5	8.0	(204)
야간 연장 보육 겸직	1.8	(35)	3.1	5.2	8.3	(63)
F	0.5		1.7	0.8	0.1	

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

*** $p < .001$

연장반을 이용하는 아동들의 귀가 시간대별 현황을 보면, 오후 4~5시가 가장 많은 편이고 다음으로 5~5:30분, 5:30~6:00인 것으로 나타났다. 그러므로 대부분이 6시 이전에 귀가하고 6시 이후에 귀가하는 남은 아동은 평균 총 4~5명 정도인 것으로 보인다.

〈표 IV-3-6〉 연장반 귀가 시간대별 이용 평균 아동 수

단위: 명

구분	4~5시	5시~ 5시 30분	5시 30분~ 6시	6시~ 6시 30분	6시 30분~7시	7시~ 7시 30분	사례수
전체	9.2	5.9	4.1	2.8	1.6	1.1	(320)
지역 규모							
대도시	9.2	5.2	3.6	2.8	1.6	1.0	(112)
중소도시	9.2	6.3	4.5	3.0	1.8	1.2	(148)
읍면지역	9.1	6.0	4.3	2.5	1.3	1.0	(60)
기관 유형							
국공립 등	11.4	8.0	5.9	3.7	2.1	1.2	(119)
민간	13.2	8.1	5.1	3.5	2.2	1.7	(86)
가정	3.8	2.0	1.6	1.4	0.7	0.5	(115)
정원							
20명 이하	3.8	1.9	1.6	1.3	0.7	0.5	(117)
21~39명 이하	5.2	2.8	2.5	1.7	0.9	0.8	(62)
40~79명 이하	12.2	8.6	5.3	3.6	2.3	1.3	(75)
80인 이상	19.1	12.5	8.9	5.6	3.3	2.1	(66)
현원							
20명 이하	3.7	1.9	1.7	1.3	0.7	0.6	(140)
21~39명 이하	6.6	3.4	3.1	2.1	1.2	0.8	(56)
40~79명 이하	13.9	9.3	5.5	3.6	2.3	1.5	(84)
80인 이상	22.1	15.8	11.4	7.3	4.1	2.4	(40)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

연장반을 운영하지 않는 이유를 보면, 대다수(73.8%)가 연장반 수요가 없어서 그러하다고 응답하였고 지자체의 인건비 지원이 없어서 그러하다는 응답도 15%가 나왔다. 전담 교사 채용이 어렵다는 응답은 5%에 지나지 않아 이는 주요 이유가 아님을 알 수 있다. 지역이나 설립 유형, 정원 규모에 따라서는 유의한 차이가 보이지 않았다. 그럼에도 유의해서 볼 부분은 읍면지역, 국공립, 대규모 시설에서 ‘전담 교사 채용이 어려워’ 연장반 운영을 하지 않는다는 비율이 상대적으로 높고, 대도시와 가정 어린이집에서 지자체의 인건비 비지원 문제를 이유로 들었다는 점이다.

〈표 IV-3-7〉 연장반을 운영하지 않고 있는 이유

단위: %(명)

구분	연장반 보육 수요가 없어서	지자체에서 인건비를 지원하지 않아서	전담 교사 채용이 어려워서	기타	계
전체	73.8	15.0	5.0	6.3	100.0(80)
지역 규모					
대도시	74.4	20.5	2.6	2.6	100.0(39)
중소도시	72.4	10.3	3.4	13.8	100.0(29)
읍면지역	75.0	8.3	16.7	0.0	100.0(12)
$X^2(df)$		9.683(6)			
기관 유형					
국공립 등	76.9	11.5	11.5	0.0	100.0(26)
민간	77.8	11.1	0.0	11.1	100.0(18)
가정	69.4	19.4	2.8	8.3	100.0(36)
$X^2(df)$		7.063(6)			
정원					
20명 이하	69.2	17.9	5.1	7.7	100.0(39)
21~39명 이하	80.0	10.0	0.0	10.0	100.0(10)
40~79명 이하	76.0	16.0	4.0	4.0	100.0(25)
80인 이상	83.3	0.0	16.7	0.0	100.0(6)
$X^2(df)$		4.679(9)			

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

다. 근로시간 보장 정도 및 근무 만족도

보육지원체계 개편으로 ‘연장반 제도가 도입되면서 기본반 교사의 일일 8시간 근무 준수에 도움이 되었다고 보는가’ 라는 질문에 대해, 약 78.6%의 원장이 매우 도움이 되거나 다소 도움이 된다고 응답하여 긍정적인 반응을 보인다고 하겠다. 그러나 약 21.4%는 도움이 되지 않는다는 부정적인 응답을 하여 향후 이들이 이러한 견해를 가진 이유에 대해 좀 더 살펴볼 필요가 있어 보인다. 매우 도움이 된다고 응답한 비율에서 특히 대도시와 읍·면지역의 비율이 높았고국공립 시설 및 80인 이상 시설에서 높은 응답률을 보였다. 그러나 읍·면지역의 경우 도움이 되지 않는다는 응답도 가장 높은 편이어서 앞서 조사했던 전담 교사채용에 어려움을 보였던 읍면지역의 특성이 여기에도 반영되었을 것으로 짐작이 가능하다.

〈표 IV-3-8〉 연장반 운영이 교사의 일일 8시간 근무에 도움되는 정도(원장)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 됨	다소 도움이 됨	거의 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계
전체	39.8	38.8	13.3	8.1	100.0(400)
지역 규모					
대도시	40.4	37.1	15.2	7.3	100.0(15)
중소도시	37.3	44.1	10.7	7.9	100.0(177)
읍면지역	44.4	29.2	15.3	11.1	100.0(72)
기관 유형					
국공립 등	40.0	37.2	13.1	9.7	100.0(145)
민간	39.4	40.4	13.5	6.7	100.0(104)
가정	39.7	39.1	13.2	7.9	100.0(151)
정원					
20명 이하	40.4	37.8	13.5	8.3	100.0(156)
21~39명 이하	33.3	50.0	8.3	8.3	100.0(72)
40~79명 이하	40.0	35.0	18.0	7.0	100.0(100)
80인 이상	44.4	34.7	11.1	9.7	100.0(72)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

‘보육지원체계 개편으로 연장반 제도가 도입되면서 교사의 일일 8시간 근무 준수에 도움이 되었다고 보는가’ 라는 질문에 대해 기본반 담임교사와 연장반 전담 교사도 원장 응답과 비슷하여 교사 조사 결과는 아래와 같이 전체 수치만 제시하였다. 원장은 도움이 된다는 응답(매우 도움이 됨+다소 도움이 됨)이 78.6%, 기본반 담임교사는 65.3%, 연장반 전담 교사는 88.2%로, 교사가 도움이 된다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-3-9〉 연장반 운영이 교사의 일일 8시간 근무에 도움되는 정도(비교)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 됨	다소 도움이 됨	거의 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계
원장	39.8	38.8	13.3	8.1	100.0(400)
기본반 담임교사	29.5	35.8	17.5	17.2	100.0(1,113)
연장반 전담 교사	48.2	40.0	7.7	4.1	100.0(365)

주: 원장, 기본반, 연장반 조사 전체 수치만 제시한 결과임.

기본반 담임교사에게 보육지원체제 개편이 보육의 질 향상에 도움이 되는지에 대해 질문한 결과, 도움이 된다는 응답(매우 도움이 됨+다소 도움이 됨)이 68.0%로 조사되었다. 담당 연령반, 기관 유형별로는 뚜렷한 차이는 없었으며, 지역 규모에서 읍·면지역에서 도움이 안된다(거의 도움이 안됨+전혀 도움이 안됨)는 응답이 38.9%로 대도시(31.9%), 중·소도시(29.3%)에 비해 약간 높은 편이었다. 정원 규모별로도 정원 21-39명인 어린이집에서 도움이 된다는 응답이 59.8%로 다른 정원 규모의 어린이집에 비해 조금 낮은 편이었다.

〈표 IV-3-10〉 보육지원체제 개편이 보육의 질 향상에 도움되는 정도(기본반 담임교사)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 됨	다소 도움이 됨	거의 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계
전체	28.6	39.4	17.9	14.1	100.0(1,113)
담당 연령 반					
영아	29.6	38.6	17.4	14.5	100.0(899)
유아	24.3	43.0	20.1	12.6	100.0(214)
$X^2(df)$	3.681(3)				
지역 규모					
대도시	27.2	41.0	17.6	14.3	100.0(449)
중소도시	30.4	40.3	16.6	12.7	100.0(471)
읍면지역	27.5	33.7	21.8	17.1	100.0(193)
$X^2(df)$	6.872(6)				
기관 유형					
국공립 등	26.7	40.4	20.2	12.7	100.0(322)
민간	25.6	38.7	19.1	16.5	100.0(351)
가정	32.3	39.3	15.2	13.2	100.0(440)
$X^2(df)$	8.800(6)				
정원					
20명 이하	31.7	39.6	15.2	13.4	100.0(454)
21~39명 이하	24.7	35.1	20.9	19.2	100.0(239)
40~79명 이하	22.8	42.9	22.0	12.4	100.0(259)
80인 이상	34.8	39.8	14.3	11.2	100.0(161)
$X^2(df)$	22.799(9)**				

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$.

연장반 전담 교사에게 보육지원체계 개편이 보육의 질 향상에 도움이 되는지에 대해 질문한 결과, 도움이 된다는 응답(매우 도움이 됨+다소 도움이 됨)이 85.8%로 조사되었으며, 이는 기본반 담임교사의 68.0%보다 높은 결과였다. 이러한 경향은 담당 연령반, 지역 규모, 기관 유형, 정원 규모에 따라 비슷하게 나타났다. 교사 유형별로는 야간 연장 보육 겸직 교사가 도움이 안된다(거의 도움이 안됨+전혀 도움이 안됨)는 응답이 31.4%로 연장반 전담 교사(11.6%), 야간 연장 보육 겸직 교사(14.0%)에 비해 높게 나타났다.

〈표 IV-3-11〉 보육지원체계 개편이 보육의 질 향상에 도움되는 정도(연장반 전담 교사)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 됨	다소 도움이 됨	거의 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계
전체	43.3	42.5	8.8	5.5	100.0(365)
담당 연령 반					
영아	42.3	42.3	8.3	7.1	100.0(241)
유아	49.4	42.2	8.4	0.0	100.0(83)
영유아 혼합	36.6	43.9	12.2	7.3	100.0(41)
$X^2(df)$	7.727(6)				
지역 규모					
대도시	45.6	38.1	9.5	6.8	100.0(147)
중소도시	39.0	46.1	9.7	5.2	100.0(154)
읍면지역	48.4	43.8	4.7	3.1	100.0(64)
$X^2(df)$	5.020(6)				
기관 유형					
국공립 등	44.4	41.9	10.3	3.4	100.0(117)
민간	43.2	44.1	5.9	6.8	100.0(118)
가정	42.3	41.5	10.0	6.2	100.0(130)
$X^2(df)$	3.154(6)				
정원					
20명 이하	42.6	41.9	9.6	5.9	100.0(136)
21~39명 이하	44.4	43.1	5.6	6.9	100.0(72)
40~79명 이하	44.7	37.6	12.9	4.7	100.0(85)
80인 이상	41.7	48.6	5.6	4.2	100.0(72)
$X^2(df)$	5.361(9)				
교사 유형					

구분	매우 도움이 됨	다소 도움이 됨	거의 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계
연장반 전담 교사	47.1	41.3	8.7	2.9	100.0(208)
기본반 보조교사 겸직	41.0	45.1	7.4	6.6	100.0(122)
야간 연장 보육 겸직	28.6	40.0	14.3	17.1	100.0(35)
$\chi^2(df)$	15.904(6)*				

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

* $p < .05$.

기본반 담임교사의 근무 만족도에 대해 살펴본 결과, 영아반과 유아반 모두 담당 영유아와의 상호작용에서 만족한다(다소 만족+매우 만족)는 응답이 각각 93.7%, 91.6%로 가장 높았다. 그 다음은 동료 교직원과의 관계에서 만족한다는 응답이 영아반, 유아반 모두 각각 91.4%, 90.2%이었다. 불만족한다(매우 불만족+ 다소 불만족)는 응답은 영아반, 유아반 모두 노동강도에서 불만족이 가장 컸으며 각각 51.6%, 48.1%로 절반 정도였다.

〈표 IV-3-12〉 기본반 담임교사 근무 만족도

단위: %

구분	영아반(n=899)				유아반(n=214)			
	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
일에 대한 보람	3.6	9.4	61.0	26.1	3.7	8.4	63.1	24.8
급여 수준	15.4	31.1	43.4	10.1	12.1	27.6	49.1	11.2
근로시간	11.3	26.1	49.9	12.6	10.3	25.2	53.7	10.7
노동 강도	20.8	30.8	41.7	6.7	17.8	30.4	45.8	6.1
영유아와의 상호작용	1.4	4.9	58.5	35.2	2.3	6.1	65.9	25.7
영유아 부모와의 관계	2.3	6.9	60.6	30.1	2.8	11.7	63.6	22.0
동료 교직원과의 관계	1.7	6.9	52.2	39.3	2.3	7.5	53.3	36.9
원장과의 관계	6.6	14.2	50.6	28.6	6.5	11.7	53.3	28.5

주: 본 조사의 만족도 문항은 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사, p.320 이하의 보육교사 근무 만족도 조사를 참고하였음.

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

연장반 전담 교사의 근무 만족도에 대해 살펴본 결과, 영아반과 유아반 모두 담당 만족한다(다소 만족+매우 만족)는 응답이 80% 이상인 항목은 ‘담당 영유아와의 상호작용’, ‘담당 영유아 부모와의 관계’, ‘동료 교직원과의 관계’였다. 이는 기본반

담임교사와 비슷하였다. 다만, 불만족한다(매우 불만족+ 다소 불만족)는 응답은 급여 수준이라는 응답이 영아반과 유아반이 각각 48.5%, 37.3%로 가장 높게 나타나 기본반 담임교사의 노동 강도라는 응답과 차이가 있었다.

〈표 IV-3-13〉 연장반 교사 근무 만족도

단위: %

구분	영아반 (n=241)				유아반 (n=83)			
	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
일에 대한 보람	4.6	12.9	55.6	27.0	6.0	10.8	57.8	25.3
급여 수준	10.4	38.2	44.4	7.1	12.0	25.3	57.8	4.8
근로시간	6.2	22.8	56.8	14.1	7.2	10.8	67.5	14.5
노동 강도	10.4	27.8	50.6	11.2	7.2	16.9	62.7	13.3
영유아와의 상호작용	1.2	9.1	51.9	37.8	3.6	6.0	62.7	27.7
영유아 부모와의 관계	2.1	11.2	56.0	30.7	4.8	12.0	65.1	18.1
동료 교직원과의 관계	2.9	12.4	44.4	40.2	8.4	10.8	50.6	30.1
원장과의 관계	4.6	13.3	46.5	35.7	6.0	12.0	50.6	31.3

주: 본 조사의 만족도 문항은 유해미 외(2018). 2018년 전국보육실태조사, p.320 이하의 보육교사 근무 만족도 조사를 참고하였음.

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

연장반 전담 교사에게 업무 부담에 대해 질문한 결과, 교수학습 운영 및 준비 부담이 크다는 응답이 31.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 유아 보호 관련 업무가 부담된다는 응답이 25.4%, 급여, 처우 및 인식이라는 응답이 그 다음으로 17.3%였다.

〈표 IV-3-14〉 연장반 전담 교사 업무 부담

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
교수학습 운영 및 준비	31.1(108)	유아보호 관련 업무	25.4(88)
교수학습 준비	6.9(24)	학부모 관련 업무	3.5(12)
급여·처우 및 인식	17.3(60)	행정·사무 관련 업무	11.2(39)
시설 및 설비 부족	1.4(5)	기타	3.2(11)
전체	100(347)		

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

4. 긴급 보육 시 운영 및 근로시간

보건복지부는 올해 COVID-19로 인해 감염병 위기 경보가 심각 단계로 격상되자, 2월 말부터 전국 어린이집을 대상으로 휴원을 명령하였으며, 긴급 보육을 실시하도록 하였다. 전국 단위의 휴원 해제는 6월 1일에 실시하였으나, 수도권과 일부 지자체에서는 휴원 명령을 지속하였으며, 10월 12일 정부의 사회적 거리두기가 1단계로 하향되자, 서울시를 비롯한 대부분의 지자체는 10월 중순에 어린이집 휴원을 해제하였다. 보건복지부는 휴원 기간 동안 어린이집의 아동 돌봄을 필요로 하는 보호자는 긴급 보육을 이용할 수 있도록 하여 긴급 보육 수요가 있는 어린이집은 반드시 긴급 보육을 실시하도록 하였다(보건복지부 보도자료, 2020. 3. 17).

이에 따라 본 연구의 설문 조사에서 긴급 보육을 실시한 어린이집이 99.3% 정도인 것으로 조사된 가운데, 소수의 가정 어린이집만 예외가 있는 것으로 나타났다. 또한 긴급 보육을 실시하는 기간 동안 운영시간에 변화가 있었다고 응답한 경우는 12.8%에 불과하여 대다수가 기존과 동일한 시간으로 운영했음을 알 수 있다. 구체적으로는 대도시 어린이집과 가정 어린이집에서 운영시간에 변화가 있었다는 응답 수가 많았다.

〈표 IV-4-1〉 COVID-19 상황에 따른 긴급 보육 실시 및 운영시간 변화 여부

단위: %, 명

구분	긴급 보육 실시함(n=400)	운영시간변화 있음(n=397)
전체	99.3	12.8
지역 규모		
대도시	99.3	16.0
중소도시	99.4	11.9
읍면지역	98.6	8.5
기관 유형		
국공립 등	100.0	11.7
민간	100.0	12.5
가정	98.0	14.2
정원		
20명 이하	98.1	13.7
21~39명 이하	100.0	11.1
40~79명 이하	100.0	9.0
80인 이상	100.0	18.1

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

긴급 보육을 실시하면서 운영시간에 변화가 있었다고 응답한 어린이집의 경우 평소보다 1시간 정도 축소 운영한 것으로 조사되었으며, 시작시간은 15분 정도 늦어지고 종료시간은 45분 정도 당겨진 것으로 나타나 이전과 차이를 보였다.

〈표 IV-4-2〉 운영시간에 변화가 있는 경우, 긴급 보육 이전 시작 시각/종료/운영시각

단위: 시, 분, 초, n=51

구분	시작시간	종료시간	운영시간
긴급 보육 이전 시작/종료/운영시간	7:48:37	19:24:54	11:36:16
긴급 보육 이후 시작/종료/운영시간	8:03:08	18:40:44	10:37:36

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

긴급 보육 시 운영시간에 변화가 있었다고 응답한 51개 어린이집의 경우 지역에 따라 종료시간에 유의미한 차이를 보이고 있는데, 특히 읍면지역의 종료시간이 1시간 45분가량 당겨진 경향을 보여 운영시간도 가장 많이 줄어들었음을 알 수 있다.

〈표 IV-4-3〉 긴급 보육 이후 시작 시각/종료/운영시각

단위: 시, 분, 초, n=51

구분	시작시간	종료시간	운영시간
전체	8:03:08	18:40:44	10:37:36
지역 규모			
대도시	7:52:55	19:10:20	11:17:25
중소도시	8:10:00	18:22:51	10:12:51
읍면지역	8:20:00	17:45:00	9:25:00
<i>F</i>	1.9	4.0*	4.0*
기관 유형			
국공립 등	7:50:35	18:54:42	11:04:07
민간	8:07:41	18:27:41	10:20:00
가정	8:10:28	18:37:31	10:27:02
<i>F</i>	1.5	0.4	0.8
정원			
20명 이하	8:10:28	18:37:31	10:27:02
21~39명 이하	8:18:45	18:00:00	9:41:15
40~79명 이하	7:44:26	19:26:40	11:42:13
80인 이상	7:54:36	18:39:13	10:44:36
<i>F</i>	1.8	1.8	2.0

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$

‘긴급 보육 실시 기간 동안 교사가 어떻게 근무했는가’라는 질문에서, 다수(76.1%)가 정상 운영 시와 동일하게 근무했다고 응답하였고 13.3%는 당번제 출근, 8.2%는 교사 전체가 일정 시간 동안만 근무해서 단축 운영에 따른 단축 근무를 했다고 응답하였다. 지역이나 시설규모에 따른 차이는 없었으나 시설 설립 유형에 따라서 보면 민간 어린이집에서 정상 운영을 한 비율이 낮았고 당번제로 교사가 교대로 근무한 비율이 높았다.

일주일 전체 기준 평균 근무일 수는 4.8일로 정상 운영과 다르지 않았고 일일평균 근무시간은 8.2시간(휴게 시간 포함)으로 정상근무일과 비교하면 1시간 정도 적게 근무한 것으로 볼 수 있다. 늦게까지 있는 아동이 거의 없었기 때문에 이유를 짐작할 수 있을 것이다. 시설유형이나 규모, 지역별로 이 수치에 차이를 보이지는 않았다.

〈표 IV-4-4〉 긴급 보육을 실시하는 동안 근무형태 및 평균 근무일 수

단위: %(명) 일, 시간

구분	당번제로 돌아가면서 출근	교사 전체 일정 시간만 출근 (단축 운영/ 단축 근무)	정상 운영	기타	계	일주일 평균 근무일 수	일일 평균 근무시간
전체	13.3	8.2	76.1	2.4	100.0(1,092)	4.8	8.2
담당 연령 반							
영아	13.2	7.7	77.0	2.1	100.0(878)	4.8	8.2
유아	13.6	10.3	72.4	3.7	100.0(214)	4.7	8.2
$\chi^2(df)$		3.887(3)				1.1	-0.4
지역 규모							
대도시	12.7	6.8	77.7	2.7	100.0(440)	4.8	8.2
중소도시	14.5	8.6	75.6	1.3	100.0(463)	4.8	8.1
읍면지역	11.6	10.6	73.5	4.2	100.0(189)	4.8	8.2
$\chi^2(df)$		8.969(6)				0.3	0.4
기관 유형							
국공립 등	7.8	9.7	78.7	3.8	100.0(319)	4.9	8.2
민간	19.4	7.0	71.3	2.3	100.0(345)	4.7	8.2
가정	12.4	8.2	78.0	1.4	100.0(428)	4.8	8.1
$\chi^2(df)$		24.526(6)***				-	1.0
정원							
20명 이하	12.2	8.4	78.1	1.4	100.0(442)	4.8	8.1

구분	당번제로 돌아가면서 출근	교사 전체 일정 시간만 출근 (단축 운영/ 단축 근무)	정상 운영	기타	계	일주일 평균 근무일 수	일일 평균 근무시간
21~39명 이하	17.1	7.3	72.2	3.4	100.0(234)	4.7	8.2
40~79명 이하	10.2	7.4	80.1	2.3	100.0(256)	4.9	8.2
80인 이상	15.6	10.6	70.0	3.8	100.0(160)	4.7	8.2
$\chi^2(df)$		13.338(9)				-	0.8

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.
*** $p < .001$.

긴급 보육을 실시하는 동안 교사들의 급여 형태에 대해 95.5%가 긴급 보육 이전과 차이 없이 동일하게 전액 지급 받았다고 응답했고 휴업 수당에 준하거나 근무일수만 일했다는 응답은 각각 1% 이하였다. 근무일 수로 일할 지급받았거나 월마다 차이가 있었다는 응답 비율은 규모가 작은 20인 이하나 가정 어린이집에서 상대적으로 높은 것으로 나왔으나 모두 3% 미만으로, 차이가 미미하다고 볼 수 있다.

〈표 IV-4-5〉 긴급 보육을 실시하는 동안 급여 형태

단위: %(명)

구분	긴급 보육 이전과 동일하게 전액 받음	휴업 수당에 준하여 일부만 받음	받지 못함	월마다 차이가 있었음	근무한 일수만 일할 계산하여 받음	기타	계
전체	95.5	0.9	0.3	1.6	0.8	0.8	100.0(1,092)
담당 연령 반							
영아	95.1	0.8	0.2	1.9	0.9	1.0	100.0(878)
유아	97.2	1.4	0.5	0.5	0.5	0.0	100.0(214)
$\chi^2(df)$			5.982(5)				
지역 규모							
대도시	96.4	1.1	0.0	1.1	1.1	0.2	100.0(440)
중소도시	93.7	0.9	0.6	2.4	0.6	1.7	100.0(463)
읍면지역	97.9	0.5	0.0	1.1	0.5	0.0	100.0(189)
$\chi^2(df)$			16.457(10)				
기관 유형							
국공립 등	99.1	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	100.0(319)
민간	94.8	2.3	0.0	2.0	0.6	0.3	100.0(345)
가정	93.5	0.2	0.5	2.6	1.6	1.6	100.0(428)

구분	긴급 보육 이전과 동일하게 전액 받음	휴업 수당에 준하여 일부만 받음	받지 못함	월마다 차이가 있었음	근무한 일수만 일할 계산하여 받음	기타	계
$\chi^2(df)$	32.715(10)***						
정원							
20명 이하	93.9	0.2	0.5	2.5	1.4	1.6	100.0(442)
21~39명 이하	94.0	3.0	0.4	1.3	0.9	0.4	100.0(234)
40~79명 이하	98.8	0.8	0.0	0.0	0.4	0.0	100.0(256)
80인 이상	96.9	0.0	0.0	2.5	0.0	0.6	100.0(160)
$\chi^2(df)$	33.338(15)**						

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$, *** $p < .001$.

5. 소결

보육교사의 근로시간을 보면, 평균 8시 31분 출근, 17시 39분 퇴근하는 것으로 나타나 휴게 시간 1시간을 포함하여 9시간 8분 정도 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 다만, 기본반 담임을 대상으로 휴게 시간 1시간이 보장되어 있는지 여부에 대한 질문에서 1시간을 실제 사용하고 있다고 응답한 비율은 32.8%에 불과하였고, 하루 중 사용하는 휴게 시간 평균은 48.5분으로 나타나 사실상 휴게 시간 1시간을 제대로 보장받고 있지 못하고 있는 것으로 파악할 수 있다. 결과적으로 9시간 근무 중 1시간의 휴게 시간을 보장받고 있지 못하므로, 보육교사들이 일일 8시간 근무를 초과하여 근무하고 있는 것으로 볼 수 있다.

원장 조사 결과, 휴게 시간은 교사의 75% 이상이 영유아의 낮잠시간을 이용하고 48% 가량이 보육실에서 그대로 휴게를 취하는 방식으로 사용함을 보여주고 있는데, 교사의 점심시간을 휴게로 이용하는 비율이 2.4%에 지나지 않고 82%가 영유아와 함께 식사를 하고 있어 교사의 규칙적이고 안정적인 식사와 휴게 시간 사용에 어려움이 있는 것으로 추측이 된다. 특히, 별도의 휴게 공간을 이용하는 비율은 38.5%에 불과한 것으로 나타나 교사의 근무환경을 개선하기 위해 안정적인 점심 식사와 휴게 시간 사용의 질을 높이기 위한 휴게 공간 구비가 우선적으로 필요해 보인다.

보육지원체계 개편에 따른 근무시간 만족도 조사에서는 약 78.6%의 원장이 매우 도움이 되거나 다소 도움이 된다고 응답하여 긍정적인 반응을 보였으며, 기본반 담임교사는 65.3%, 연장반 전담 교사는 88.2%가 도움이 된다고 응답하였다. 다만, 기본반 교사의 경우 전혀 도움이 되지 않는다고 응답한 비율이 17.2% 나타났고, 부정적 응답율이 약 35%에 달하여 이들이 이러한 견해를 가진 이유에 대해 좀 더 살펴볼 필요가 있다.

마지막으로, COVID-19에 따른 긴급 보육 실시로 운영시간이 약 1시간 정도 줄어들었고, 일일 평균 근무시간은 8.2시간으로 평소보다 약 1시간 정도 적게 근무한 것으로 나타났기 때문에, 올해 보육지원체계 개편에 따른 근무시간 보장 정도를 파악하기 위해서는 이러한 점을 주의할 필요가 있을 것이다.

V

어린이집 인력배치 실태 분석

- 01 교직원 인력배치 실태
- 02 일·가정 양립제도 및 연차 사용 실태
- 03 대체 교사 수급 및 교사 배치 실태
- 04 소결

V. 어린이집 인력배치 실태 분석

어린이집의 인력배치에 관한 사항은 보육교사의 근로시간과 마찬가지로 어린이 집에서의 근무환경을 개선하기 위한 중요한 문제이다. 본 장에서는 원장을 대상으로 보육 교직원 인력배치 실태를 조사하였으며, 원장 및 기본반 담임교사를 대상으로 육아휴직, 임신기 근로시간 단축 등과 같은 일·가정양립제도 사용 실태와 연차 사용 실태를 조사하였다. 이를 통해 대체인력 배치에 관한 문제점을 파악하고자 하였다. 그 밖에도 연장반 전담 교사 채용현황 및 통합반과 통학버스 동승 인력 배치 현황 조사를 통해 개선점을 살펴보았다.

1. 교직원 인력배치 실태

본 연구의 설문 조사 결과에서 원장 및 교사 인력배치 현황을 살펴보면, 담임교사는 평균 4.3명 있었으며, 연장반 전담 교사, 야간 연장반 교사(월급형)는 평균 1명 미만이었다. 주임(선임) 교사는 국공립은 평균 1명이었으나 다른 기관 유형에서는 1명 미만이었다. 영유아보육법상 보육 교직원 배치 기준에는 원감이나 주임 교사에 대한 배치 기준이 없으나, 원 규모가 클수록 원감이나 주임 교사를 두는 것으로 보인다. 연장반 전담 교사의 경우 절반 이상의 기관에서 별도로 채용하지 않은 것으로 파악되어 이에 대한 분석도 필요하다.

〈표 V-1-1〉 직위별 인력(원장 및 담임 교사)

단위: 명, n=400

구분	원장	원감	주임(선임) 교사	담임교사	연장반 전담 교사	야간 연장반 교사 (월급형)
전체	1.0	0.1	0.6	4.3	0.5	0.1
지역 규모						
대도시	1.0	0.1	0.8	4.6	0.5	0.1
중소도시	1.0	0.1	0.5	4.1	0.6	0.2
읍면지역	1.0	0.1	0.5	4.1	0.4	0.1

구분	원장	원감	주임(선임) 교사	담임교사	연장반 전담 교사	야간 연장반 교사 (월급형)
$\chi^2(df)$	0.6	0.4	7.2***	2.1	1.8	0.0
기관 유형						
국공립 등	1.0	0.1	1.0	5.6	0.7	0.2
민간	1.0	0.2	0.7	5.3	0.6	0.2
가정	1.0	0.0	0.3	2.3	0.4	0.0
$\chi^2(df)$	0.9	13.9***	49.3***	149.2***	4.6*	10.1***
현원						
20명 이하	1.0	0.0	0.3	2.4	0.4	0.0
21~39명 이하	1.0	0.1	0.8	4.3	0.5	0.1
40~79명 이하	1.0	0.1	0.9	6.1	0.7	0.3
80인 이상	1.0	0.5	1.3	8.0	1.0	0.5
$\chi^2(df)$	1.0	31.8***(a)	43.9***(a)	291.0***(a)	11.6***(a)	18.4***(a)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, *** $p < .001$

담임교사 겸직 여부를 살펴보면, 원감이나 주임(선임) 교사가 겸직을 하는 경우가 80-90% 이상이었다. 원장이 담임을 겸직하는 경우는 41.9%로 절반보다 약간 적었다.

〈표 V-1-2〉 담임교사 겸직 여부

단위: %(명)

구분	담임 겸직	담임 아님	계(수)
원장	41.9	58.1	100.0(399)
원감	84.6	15.4	100.0(39)
주임(선임) 교사	97.6	2.4	100.0(255)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

비담임과 보조교사 인력현황을 살펴보면, 대부분 1명 미만으로 나타났다. 이는 지역 규모, 기관 유형별로 비슷하였다. 특히, 행정 보조교사는 0명으로 어린이집에 배치되는 경우가 거의 없다고 볼 수 있다. 보조교사 중에는 영아반 보조교사가 0.5명으로 가장 많았는데, 이는 보조교사 지원이 영아반 중심으로 이루어지기 때문인 것으로 보인다.

〈표 V-1-3〉 직위별 인력(비담임, 보조교사)

단위: 명, n=400

구분	보조 교사 겸직 연장반 전담 교사	비담임 교사	누리과정 보조교사	행정 보조교사	영아반 보조교사	종일반 보조교사	기타 보조교사
전체	0.2	0.1	0.3	0.0	0.5	0.0	0.1
지역 규모							
대도시	0.3	0.1	0.3	0.0	0.5	0.0	0.1
중소도시	0.2	0.0	0.3	0.0	0.5	0.0	0.1
읍면지역	0.3	0.0	0.3	0.0	0.6	0.0	0.0
$\chi^2(df)$	1.0	1.9	0.1	0.0	1.0	3.6*	4.3*
기관 유형							
국공립 등	0.2	0.1	0.5	0.0	0.6	0.0	0.1
민간	0.3	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	0.0
가정	0.2	0.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.1
$\chi^2(df)$	1.2	2.2	38.1**	0.4	2.8	1.5	5.1**
현원							
20명 이하	0.2	0.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0
21~39명 이하	0.2	0.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0
40~79명 이하	0.2	0.0	0.5	0.0	0.7	0.0	0.2
80인 이상	0.5	0.0	1.3	0.1	0.5	0.0	0.1
$\chi^2(df)$	3.1*(a)	1.9(a)	158.5***(a)	9.3***(a)	1.9	1.6(a)	4.1**(a)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

기타 지원 인력도 평균 1명이 배치되는 경우가 적었으며, 지역 규모, 기관 유형 별로 비슷하였다. 조리원의 경우 국공립 등과 민간에서는 1명 이상씩 배치되고 있었는데, 규모가 클수록 배치인력도 높은 수치를 나타냈다. 이는 영유아보육법상 영유아 40인 이상 80인 이하 어린이집은 조리원을 1명씩 의무배치하고, 80인이 초과할 때마다 1명을 더 추가배치 하도록 규정하고 있기 때문인 것으로 보인다.

〈표 V-1-4〉 직위별 인력(기타 지원 인력)

단위: 명, n=400

구분	영양사	조리원	간호사	보육 도우미	사무원	청소원 (위생원)	기타
전체	0.0	0.9	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3
지역 규모							
대도시	0.0	0.8	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2
중소도시	0.0	1.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2
읍면지역	0.0	0.8	0.0	0.2	0.0	0.0	0.6
$\chi^2(df)$	0.2	2.8	0.3	8.1***	0.9	0.5	15.9***
기관 유형							
국공립 등	0.0	1.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3
민간	0.1	1.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.6
가정	0.0	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1
$\chi^2(df)$	5.9**	49.0***	2.7	0.6	7.2***	1.5	27.5***
현원							
20명 이하	0.0	0.6	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1
21~39명 이하	0.0	0.9	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3
40~79명 이하	0.0	1.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.4
80인 이상	0.2	2.0	0.2	0.3	0.1	0.1	0.7
$\chi^2(df)$	36.9***(a)	127.2***(a)	19.6***(a)	0.2	5.6***(a)	3.3*(a)	15.5***(a)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

직위별 월 급여는 원장은 300만원 이상이 47.9%로 가장 많았으며, 원감은 그보다 조금 낮은 200-250만원이 46.2%이었다. 교사들은 평균 200-250만원이 가장 많았으며, 보조교사는 100-150만원 월 급여가 가장 많았다.

〈표 V-1-5〉 직위별 월 급여

단위: %(명)

구분	100만원 미만	100-150 만원 미만	150-200 만원 미만	200-250 만원 미만	250-300 만원 미만	300만원 이상	계
원장	4.3	2.0	11.5	16.3	18.0	47.9	100.0(399)
원감	-	-	15.4	46.2	30.8	7.7	100.0(39)
주임(선임) 교사	-	0.8	31.4	36.5	26.7	4.7	100.0(255)
담임교사	-	0.6	51.1	38.7	9.0	0.5	100.0(1,710)
비담임교사	14.3	33.3	28.6	23.8	-	-	100.0(21)
연장반 전담 교사	1.8	89.9	6.0	2.3	-	-	100.0(217)

구분	100만원 미만	100-150 만원 미만	150-200 만원 미만	200-250 만원 미만	250-300 만원 미만	300만원 이상	계
보조교사 겸직 연장반 전담 교사	2.0	23.2	25.3	49.5	-	-	100.0(99)
야간 연장반 교사 (월 급여형)	-	27.1	10.2	54.2	6.8	1.7	100.0(59)
누리과정 보조교사	6.3	82.9	6.3	4.5	-	-	100.0(111)
행정 보조교사	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	100.0(5)
영아반 보조교사	6.5	87.6	5.5	0.5	-	-	100.0(217)
종일반 보조교사	-	80.0	20.0	-	-	-	100.0(5)
기타 보조교사	16.1	51.6	25.8	6.5	-	-	100.0(31)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

직위별 경력을 살펴보면, 원장과 원감은 10년 이상이 70% 이상으로 가장 많았으며, 주임 교사도 10년 이상 경력이 30% 이상으로 가장 많았다. 교사들은 대체로 3년 미만이 가장 많았는데, 비담임교사의 61.9%와 연장반 전담 교사의 53%가 3년 미만으로 나타나, 비교적 경력이 짧은 교사들이 많이 배치된 것으로 보인다.

〈표 V-1-6〉 직위별 경력

단위: %(명)

구분	3년 미만	3년 이상 -5년 미만	5년 이상 -7년 미만	7년 이상 -10년 미만	10년 이상	계(수)
원장	7.3	4.8	5.0	12.8	70.2	100.0(399)
원감	15.4	2.6	2.6	17.9	61.5	100.0(39)
주임교사	10.6	10.2	16.1	23.9	39.2	100.0(255)
담임교사	31.2	18.9	20.5	15.7	13.6	100.0(1,710)
비담임교사	61.9	33.3	4.8	-	-	100.0(21)
연장반 전담 교사	53.0	13.8	16.1	7.4	9.7	100.0(217)
보조교사 겸직 연장반 전담 교사	44.4	17.2	25.3	3.0	10.1	100.0(99)
야간 연장반 교사(월급형)	25.4	16.9	16.9	16.9	23.7	100.0(59)
누리과정 보조교사	42.3	27.9	12.6	6.3	10.8	100.0(111)
행정 보조교사	40.0	40.0	-	-	20.0	100.0(5)
영아반 보조교사	50.7	22.6	15.7	3.7	7.4	100.0(217)

구분	3년 미만	3년 이상 -5년 미만	5년 이상 -7년 미만	7년 이상 -10년 미만	10년 이상	계(수)
종일반 보조교사	80.0	-	-	-	20.0	100.0(5)
기타 보조교사	45.2	32.3	19.4	-	3.2	100.0(31)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

2. 일·가정 양립제도 및 연차 사용 실태

정부는 「남녀고용평등법」 및 「근로기준법」에 따른 일·가정양립제도와 모성보호 제도 등을 보육 교직원도 사용할 수 있도록 대체 교사 지원제도와 출산육아기 대체 인력 지원금 사업 등을 시행하고 있다(보건복지부, 2020a: p.210). 이러한 제도 사용은 대체인력 수급 등 인력배치와 관계되므로, 이를 파악하기 위해 이하에서는 원장 및 교사를 대상으로 일·가정양립제도 및 모성보호제도 등의 사용 현황을 살펴해보았다.

해당 어린이집에 ‘출산, 육아와 관련한 일·가정양립제도에 대한 규정이 있는가’라는 질문에 대해, 83%가 육아휴직이 있다고 했으며 74.8%는 산전후휴가 제도가 있다고 응답하였다. 그에 비해 육아기 근로시간 단축이나 임신기 근로시간 단축은 각각 55%와 54.3%가 사용 가능하다고 응답하여 비교적 제도 구비 비율이 낮았다. 이러한 일·가정양립제도 구비 여부는 기관 설립 유형에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났는데, 산전후휴가 등 모든 제도에 대해 국공립 등 인건비 지원 시설에서 구비 비율이 높았고 민간이나 가정 시설에서는 차이 나게 낮았다. 임신기 근로시간 단축 제도의 경우 국공립 등은 64%이상이 제도가 있다고 응답한 것에 비해 민간은 49%에 그쳤다. 또한 산전후휴가와 육아휴직 제도 유무에 있어서 정원 규모가 큰 시설에서 제도를 가지고 있다는 응답이 많은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-1〉 일·가정 양립을 위한 지원 제도가 갖추어져 있는 비율(원장 응답)

단위: %, 명

구분	산전후휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	임신기 근로시간 단축	사례수
전체	74.8	83.0	55.0	54.3	(400)
지역 규모					
대도시	78.1	82.1	53.6	57.6	(151)
중소도시	72.3	81.4	57.6	54.2	(177)
읍면지역	73.6	88.9	51.4	47.2	(72)
$\chi^2(df)$	1.527(2)	2.192(2)	0.985(2)	2.122(2)	
기관 유형					
국공립 등	91.0	97.2	63.4	64.1	(145)
민간	73.1	79.8	51.0	49.0	(104)
가정	60.3	71.5	49.7	48.3	(151)
$\chi^2(df)$	37.313(2)***	35.689(2)***	6.601(2)*	8.972(2)*	
정원					
20명 이하	61.5	72.4	49.4	48.1	(156)
21~39명 이하	79.2	84.7	55.6	55.6	(72)
40~79명 이하	86.0	92.0	63.0	62.0	(100)
80인 이상	83.3	91.7	55.6	55.6	(72)
$\chi^2(df)$	24.687(3)***	22.063(3)***	4.610(3)	4.914(3)	

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

* $p < .05$, *** $p < .001$.

원장의 응답에 비해 교사들이 일·가정 양립 지원 제도가 갖추어져 있다고 응답한 비율이 대체로 낮은 것으로 나타났는데, 산전후휴가는 49.4%, 육아휴직은 61.2%가 제도가 있다고 하였다. 육아기 근로시간 단축이나 임신기 근로시간 단축은 각각 33%와 31% 정도가 적용하고 있다고 응답하였는데, 이는 원장의 경우 과반수 이상(약 55%)이 제도를 운용하고 있다고 응답한 것과 차이를 보인다.

산전후휴가나 육아휴직의 경우 대도시보다는 읍면지역 어린이집에서 제도를 적용하는 비율이 높은 것으로 나왔고 기관 유형별로는 민간이나 가정 시설보다 국공립 등 인건비 지원 시설에서 제도 구비율이 높았다. 시설규모별로는 정원 80명 이상 큰 규모에서 제도를 갖춘 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-2〉 일·가정 양립을 위한 지원 제도가 갖추어져 있는 비율(교사 응답)

단위: %(명)

구분	산전후휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	임신기 근로시간 단축	사례수
전체	49.4	61.2	33.1	30.8	(1,113)
담당 연령 반					
영아	47.5	59.1	32.7	30.0	(899)
유아	57.5	70.1	34.6	34.1	(214)
지역 규모					
대도시	47.0	59.2	31.4	30.3	(449)
중소도시	50.5	61.8	35.2	32.1	(471)
읍면지역	52.3	64.2	31.6	29.0	(193)
기관 유형					
국공립 등	66.5	77.3	36.6	41.0	(322)
민간	46.2	58.1	30.8	25.6	(351)
가정	39.5	51.8	32.3	27.5	(440)
정원					
20명 이하	39.9	52.0	32.4	27.8	(454)
21~39명 이하	47.7	60.3	31.8	28.0	(239)
40~79명 이하	57.1	69.5	34.7	35.9	(259)
80인 이상	66.5	75.2	34.2	35.4	(161)

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

고용형태에 따라 일·가정양립제도를 이용할 수 있는지 확인해본 결과, 정규직만 사용이 가능한 경우가 제도에 따라 42.4~47.6%, 고용 형태 관계없이 사용 가능한 경우는 39.8~41.4%인 것으로 응답되었고 현실적으로 사용이 어렵다고 응답한 비율은 12.7~16.6%였다. 임신기 근로시간 단축 제도를 사용하기가 어렵다고 응답한 비율이 16.6%로 가장 높았다. 반을 담당하는 담임교사가 있고 대체인력이 충분하지 않은 어린이집의 특성상 임신, 육아기의 근로시간 단축은 이용이 쉽지 않음 상황을 짐작할 수 있다.

〈표 V-2-3〉 일·가정양립제도 고용형태별 실사용 가능 여부

단위: %(명)

구분	정규직만 사용 가능	고용형태 관계없이 사용 가능	현실적으로 사용이 어려움	계
육아휴직	47.6	39.8	12.7	100.0(332)
육아기 근로시간 단축	44.1	41.4	14.5	100.0(220)
임신기 근로시간 단축	42.4	41.0	16.6	100.0(217)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

일·가정양립 지원을 위한 제도를 실제로 사용할 수 있는지의 여부에 대해 정규직만 사용할 수 있다는 응답이 43.7~46.7% 수준으로 응답되었고 정규직이든 비정규직이든 상관없이 누구나 사용할 수 있다는 응답은 27.2~29.5% 정도였다. 현실적으로 사용이 어렵다고 생각하는 교사들도 23.8~28.0% 정도로 나왔다. 그러므로 전체 교사의 1/4 가량이 산전후휴가나 육아휴직 등 제도의 사용이 실제로는 어렵다고 생각하는 것을 알 수 있고 육아기나 임신기 근로시간 단축 제도에 대해서는 그 보다 더 많은 수의 교사가 사용이 어렵다는 데 동의하고 있었다.

〈표 V-2-4〉 일·가정양립제도 고용형태별 실사용 가능 여부

단위: %(명)

구분	정규직만 사용 가능	고용형태 관계없이 사용 가능	현실적으로 사용이 어려움	계
산전후휴가	46.7	29.5	23.8	100.0(550)
육아휴직	46.0	28.8	25.3	100.0(681)
육아기 근로시간 단축	44.8	27.2	28.0	100.0(368)
임신기 근로시간 단축	43.7	28.6	27.7	100.0(343)

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

기본반 교사 응답에 근거해 볼 때 연간 휴가로 쓸 수 있는 평균일 수는 13.9일이 었다. 이는 시설 규모별로 차이가 있었는데 80인 이상 정원 대규모 시설에서 15.3일로 조사되어 휴가일 수가 많은 것으로 조사되었으며 대도시나 영아 담당, 가정 어린이집에서 가능한 휴가일 수가 적었다.

휴가를 사용한 시기를 보면 여름 방학 중은 4.1일 사용하였고 겨울방학 중 3.7일, 그 외 일상적 사용이 평균 3.5일인 것으로 응답되었다. 따라서 연월차 사용 총 일 수는 11.3일, 휴가 총 사용일은 11.8일로, 가능한 휴가 사용일 수 대비 85% 정도 사용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 국공립이나 대규모 시설에서 평균 휴

가 총 사용일이 유의미하게 많은 것으로 보인다.

〈표 V-2-5〉 휴가 사용일 수 (2019년 기준)

단위: 일, (명)

구분	가능한 휴가 일 수	여름 방학 중	겨울 방학 중	그 외 기간 중	생리휴가 등	총 연월차 사용일 수	총휴가 사용일 수	사례수
전체	13.9	4.1	3.7	3.5	0.5	11.3	11.8	(872)
담당 연령 반								
영아	13.8	4.2	3.6	3.3	0.4	11.2	11.6	(687)
유아	14.2	4.0	3.7	4.2	0.6	11.8	12.3	(185)
F	-1.2	1.4	-0.1	-2.4*	-0.8	-1.7	-1.8	
지역 규모								
대도시	13.7	4.1	3.5	3.7	0.5	11.4	11.9	(359)
중소도시	14.0	4.2	3.7	3.4	0.4	11.3	11.8	(358)
읍면지역	14.1	4.0	3.8	3.3	0.4	11.1	11.5	(155)
F	0.7	0.3	-	1.0	-	0.2	0.4	
기관 유형								
국공립 등	14.8	4.1	3.7	4.7	0.4	12.5	12.9	(273)
민간	13.8	4.1	3.8	2.9	0.6	10.9	11.5	(279)
가정	13.1	4.2	3.4	3.0	0.4	10.6	11.0	(320)
F	-	-	-	-	-	16.4***	13.2***	
정원								
20명 이하	13.2	4.2	3.5	3.0	0.3	10.7	11.1	(332)
21~39명 이하	13.5	3.8	3.5	3.3	0.6	10.6	11.2	(190)
40~79명 이하	14.3	4.1	3.7	4.3	0.4	12.1	12.4	(207)
80인 이상	15.3	4.4	4.2	3.9	0.6	12.5	13.1	(143)
F	9.6***	-	5.1**	5.5***	-	10.0***	8.8***	

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3. 대체 교사 수급 및 교사 배치 실태

가. 대체 교사 수급 관련

담임교사 휴가 시 대체 교사 수급 방식에 대해 질문한 결과, 육아종합지원센터에서 신청한다는 응답이 83.3%로 가장 많았다. 그 다음은 원내에서 보조교사 또는 비담임 교사로 지원한다는 응답이 38.3%였으며, 원장이 대체한다는 응답도 20.3%였다. 원내에서 보조교사나 담임교사로 대체한다는 응답은 국공립 등에서는 60% 이상인 반면, 민간은 33.7%, 가정은 17.2%로 상대적으로 차이가 컸다. 정원 규모에 따라서도 정원 규모가 클수록 원내에서 교사로 대체하는 방식의 비율이 높아졌다.

〈표 V-3-1〉 담임교사 휴가 시 대체 교사 수급 방식(중복응답)

단위: %, (명)

구분	원내에서 보조교사 또는 비담임 지원	육아종합지원 센터에 신청함	개인적으로 지인을 통해 구함	원장이 대체	사례수
전체	38.3	83.3	17.5	20.3	(400)
지역 규모					
대도시	46.4	86.8	21.9	20.5	(151)
중소도시	31.6	84.2	16.4	22.0	(177)
읍면지역	37.5	73.6	11.1	15.3	(72)
기관 유형					
국공립 등	63.4	82.1	20.7	19.3	(145)
민간	33.7	87.5	12.5	18.3	(104)
가정	17.2	81.5	17.9	22.5	(151)
정원					
20명 이하	17.9	80.8	17.3	22.4	(156)
21~39명 이하	38.9	83.3	15.3	25.0	(72)
40~79명 이하	55.0	87.0	16.0	19.0	(100)
80인 이상	58.3	83.3	22.2	12.5	(72)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

기본반, 연장반 전담 대체 교사를 육아종합지원센터에 신청했을 때 이용이 용이했는지 여부를 질문하였다. 대체적으로 연장반보다 기본반 대체 교사 신청 이용이 용이했다는 응답이 높았으며, 반면에 대체 교사 부족으로 이용이 어렵다는 응답도

기본반일 경우에 응답이 높았다. 갑작스럽게 필요할 경우에는 이용이 어렵다는 응답은 기본반, 연장반 20% 이상으로 비슷하게 나타났다.

〈표 V-3-2〉 기본반, 연장반 전담 대체 교사 센터 신청 시 이용 용이성 단위: %, n=333

항상 잘 이용할 수 있음		대체로 잘 이용할 수 있음		대체 교사 부족으로 이용이 어려운 경우가 있음		대부분 요청한 시간에 이용할 수 없음		갑작스럽게 대체 교사가 필요한 경우에는 이용하기 어려움		기타	해당 없음
기본반	연장반	기본반	연장반	기본반	연장반	기본반	연장반	기본반	연장반	기본반	연장반
4.8	2.7	29.4	8.7	36.6	13.2	4.5	14.1	24.0	24.3	0.6	36.9

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

나. 통합반 및 연장반 교사 관련

통합반을 담당하고 있는 교사가 누구인지를 원장에게 질문한 결과, 오전, 오후 모두 ‘담임교사가 교대 당번제로’ 담당한다는 응답이 가장 많았다. 원장이 담당한다는 비율도 오전, 오후 각각 8.4%, 4.3%로 비교적 높은 선택지인 것으로 나타났는데, 오후 통합반의 경우 기본반 담임과 연장반 전담 교사가 함께 담당한다는 비율도 31.1%로 상당히 많은 것으로 보인다.

현황과는 별개로 인력이 충원된다면 어떤 인력이 통합반을 담당하면 좋을지에 대한 의견조사에서 가장 많은 수(64.8%)의 원장이 통합반 담당 별도 인력이 있으면 좋겠다고 응답하였다. 그러나 이럴 경우에도 기본반 교사가 당번제로 담당하는 것이 더 적절하다고 보는 원장도 24.9%가 있어, 통합반 담당을 교사의 역할로 인지하는 경우도 상당한 것으로 보인다.

〈표 V-3-3〉 통합반 담당 교사 단위: %(명)

구분	현재 담당자		의견
	오전 통합반 담당자	오후 통합반 담당자	인원충원 시 적절한 통합반 담당자
담임교사가 교대 당번제로	88.4	42.9	24.9
보조교사	0.8	0.8	7.8
연장반 전담 교사	-	15.0	-
담임과 연장반 전담 교사 함께	-	31.1	-
담임과 보조교사 함께	-	1.6	-

구분	현재 담당자		의견
	오전 통합반 담당자	오후 통합반 담당자	인원충원 시 적절한 통합반 담당자
야간 연장반 교사	-	2.4	
원장	8.4	4.3	0.3
원장과 담임교사 교대 당번제로	-	-	1.7
별도의 인력(통합반 담당)	-	-	64.8
기타	2.4	2	0.3
계	100.0(250)	100.0(254)	100.0(293)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

연장반을 담당하는 교사의 유형을 보면, 전담 교사가 담당하는 비율이 44.6%로 가장 많고 기본반 담임이 연장반 담임을 겸하는 경우가 37.3%로 다음 순을 차지하였다. 보조교사로 일하면서 연장반 담임을 겸하는 경우도 7.5%로 나타났고 원장이 담당하는 경우도 5.1%였다. 가정 어린이집의 경우 원장이 담당하는 비율이 17.2%로 상당히 높은 것으로 나타났고 국공립에서 기본반 담임이 연장반 담임을 겸임하는 비율이 가장 높았다. 이는 규모와 연관 있는 결과로도 보인다.

〈표 V-3-4〉 연장반 담당자

단위: %(명)

구분	전담 교사	보조교사 겸임	기본반 담임 겸임	원장	기타	사례수
전체	44.6	7.5	37.3	5.1	5.5	100.0(587)
지역 규모						
대도시	43.7	6.0	40.9	3.7	5.6	100.0(215)
중소도시	44.7	8.7	34.2	5.8	6.5	100.0(275)
읍면지역	46.4	7.2	38.1	6.2	2.1	100.0(97)
기관 유형						
국공립 등	44.6	4.6	43.8	0.0	6.9	100.0(260)
민간	45.7	9.8	37.8	1.2	5.5	100.0(164)
가정	43.6	9.8	26.4	17.2	3.1	100.0(163)
정원						
20명 이하	43.6	9.7	26.7	17.0	3.0	100.0(165)
21~39명 이하	44.1	6.5	46.2	2.2	1.1	100.0(93)
40~79명 이하	48.1	4.4	43.1	0.0	4.4	100.0(160)
80인 이상	42.6	8.9	37.3	0.0	11.2	100.0(169)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

기본반 담임 교사에게 연장반 겸직을 하고 있는지를 살펴본 결과, 아니라는 응답이 72.0%, 겸직을 하는 경우는 28.0%이었다. 담당 연령반에 따라서는 차이가 없었고 지역 규모에서는 읍면지역이 도시지역보다 겸직을 하는 경우가 34.7%로 높은 편이었으나 통계적으로 유의미한 차이는 아니었다. 다만, 국공립 어린이집이 민간이나 가정 어린이집보다 겸직을 하는 경우가 약간 더 많았으며, 정원 규모에서는 21-39명 이하, 40-79명 이하 어린이집 규모에서 겸직을 하는 경우가 약간 더 많아 유의미한 차이가 있었다.

〈표 V-3-5〉 기본반 연장반 겸직 여부

단위: %(명)

구분	예	아니오	계
전체	28.0	72.0	100.0(1,113)
담당 연령 반			
영아	27.6	72.4	100.0(899)
유아	29.9	70.1	100.0(214)
$X^2(df)$	0.461(1)		
지역 규모			
대도시	26.5	73.5	100.0(449)
중소도시	26.8	73.2	100.0(471)
읍면지역	34.7	65.3	100.0(193)
$X^2(df)$	5.176(2)		
기관 유형			
국공립 등	34.5	65.5	100.0(322)
민간	28.2	71.8	100.0(351)
가정	23.2	76.8	100.0(440)
$X^2(df)$	11.756(2)**		
정원			
20명 이하	23.6	76.4	100.0(454)
21~39명 이하	35.1	64.9	100.0(239)
40~79명 이하	32.8	67.2	100.0(259)
80인 이상	22.4	77.6	100.0(161)
$X^2(df)$	15.989(3)**		

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

** $p < .01$.

연장반 전담 교사의 가장 중요한 자격 요건은 교사로서 책임감이라는 응답이

95.0%이었다. 이러한 응답은 지역 규모, 기관 유형, 정원 규모와 상관없이 동일하였다.

〈표 V-3-6〉 연장반 전담 교사의 가장 중요한 자격 요건

단위: %(명)

구분	교사로서 책임감	연령	보육교사 경력	기타	계
전체	95.0	1.3	2.5	1.3	100.0(320)
지역 규모					
대도시	95.5	1.8	1.8	0.9	100.0(112)
중소도시	93.9	1.4	3.4	1.4	100.0(148)
읍면지역	96.7	0.0	1.7	1.7	100.0(60)
$\chi^2(df)$		2.120(6)			
기관 유형					
국공립 등	97.5	0.8	1.7	0.0	100.0(119)
민간	93.0	1.2	3.5	2.3	100.0(86)
가정	93.9	1.7	2.6	1.7	100.0(115)
$\chi^2(df)$		3.676(6)			
정원					
20명 이하	94.0	1.7	2.6	1.7	100.0(117)
21~39명 이하	93.5	1.6	3.2	1.6	100.0(62)
40~79명 이하	97.3	1.3	1.3	0.0	100.0(75)
80인 이상	95.5	0.0	3.0	1.5	100.0(66)
$\chi^2(df)$		3.015(9)			

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

연장반 전담 교사 채용이 어려운 이유는 지원자가 부족하기 때문이라는 응답이 40.6%로 가장 많았으며, 지원자 자질이 충분하지 않았기 때문이라는 응답은 17.2%이었다. 채용에 어려움이 없었다는 응답도 27.5%이었다. 국공립이나 가정 보다 민간 어린이집에서 연장반 채용 어려움이 없었다는 응답이 다소 높았으며, 지원자 부족으로 채용이 어렵다는 응답은 국공립 어린이집이 다른 유형에 비해 다소 높게 나타나 차이가 있었다.

〈표 V-3-7〉 연장반 채용 어려움 이유

단위: %(명)

구분	채용에 어려움 없었음	지원자 부족으로 채용이 어려웠음	지원자 자질이 충분하지 않았음	기타	계
전체	27.5	40.6	17.2	14.7	100.0(320)
지역 규모					
대도시	22.3	41.1	17.9	18.8	100.0(112)
중소도시	27.7	38.5	18.9	14.9	100.0(148)
읍면지역	36.7	45.0	11.7	6.7	100.0(60)
$\chi^2(df)$	8.620(6)				
기관 유형					
국공립 등	22.7	49.6	17.6	10.1	100.0(119)
민간	32.6	40.7	19.8	7.0	100.0(86)
가정	28.7	31.3	14.8	25.2	100.0(115)
$\chi^2(df)$	21.284(6)**				
정원					
20명 이하	29.1	31.6	14.5	24.8	100.0(117)
21~39명 이하	32.3	41.9	12.9	12.9	100.0(62)
40~79명 이하	25.3	38.7	25.3	10.7	100.0(75)
80인 이상	22.7	57.6	16.7	3.0	100.0(66)
$\chi^2(df)$	27.626(9)**				

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

** $p < .01$.

연장반 전담 교사 지원자가 부족한 이유는 선호하는 근무시간대가 아니기 때문이라는 응답이 79.1%로 가장 많았으며, 보육교사의 전반적인 인력 공급이 충분하지 않기 때문이라는 응답은 10.9%이었다. 이러한 경향은 지역 규모나 기관 유형에 따라 차이가 없이 비슷하게 나타났다.

〈표 V-3-8〉 연장반 전담 교사 지원자가 부족한 이유

단위: %(명)

구분	선호하는 근무시간대가 아니라서	급여 수준이 높지 않아서	보육교사 전반적으로 인력 공급이 충분하지 않아서	기타	계
전체	79.1	7.2	10.9	2.8	100.0(320)
지역 규모					
대도시	81.3	8.0	8.9	1.8	100.0(112)
중소도시	81.1	6.1	10.1	2.7	100.0(148)
읍면지역	70.0	8.3	16.7	5.0	100.0(60)
$\chi^2(df)$	4.989(6)				
기관 유형					
국공립 등	75.6	9.2	13.4	1.7	100.0(119)
민간	81.4	4.7	9.3	4.7	100.0(86)
가정	80.9	7.0	9.6	2.6	100.0(115)
$\chi^2(df)$	4.448(6)				
정원					
20명 이하	80.3	6.8	10.3	2.6	100.0(117)
21~39명 이하	80.6	4.8	11.3	3.2	100.0(62)
40~79명 이하	70.7	12.0	14.7	2.7	100.0(75)
80인 이상	84.8	4.5	7.6	3.0	100.0(66)
$\chi^2(df)$	6.318(9)				

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

다. 통학버스 운영 관련

통학버스를 운영하는 경우는 36.5%로 전체의 절반에도 미치지 못하고 있었다. 지역 규모별로는 읍면지역에서 통학버스 운영이 69.4%로 응답되어 평균 응답률의 2배 정도에 이르렀다. 기관 유형별로는 민간 어린이집에서 통학버스를 운영하는 경우가 73.1%로 국공립이나 가정 어린이집보다 3배 이상 높게 나타났다.

통학버스를 운영한다고 응답한 경우 동승자 운영형태를 살펴본 결과 담임교사가 교대 당번제로 동승한다는 응답이 95.9%로 대부분이었다. 보조교사가 동승하는 경우는 10.3%, 원장은 8.2%로 낮게 나타났다.

〈표 V-3-9〉 통학버스 운영 여부 및 동승자 운영형태(중복응답)

단위: % 명

구분	운영함 (n=400)	담임 교사가 교대 당번제로	비담임 교사	보조 교사	동승 전담 도우미	원장	기타	사례수
전체	36.5	95.9	2.1	10.3	1.4	8.2	2.7	(146)
지역 규모								
대도시	23.2	97.1	0.0	11.4	0.0	5.7	0.0	(35)
중소도시	34.5	98.4	4.9	9.8	0.0	9.8	0.0	(61)
읍면지역	69.4	92.0	0.0	10.0	4.0	8.0	8.0	(50)
기관 유형								
국공립 등	22.8	93.9	3.0	18.2	3.0	3.0	6.1	(33)
민간	73.1	97.4	2.6	9.2	1.3	7.9	1.3	(76)
가정	24.5	94.6	0.0	5.4	0.0	13.5	2.7	(37)
정원								
20명 이하	25.6	95.0	0.0	5.0	0.0	12.5	2.5	(40)
21~39명 이하	37.5	96.3	0.0	7.4	0.0	11.1	0.0	(27)
40~79명 이하	37.0	97.3	2.7	8.1	2.7	10.8	5.4	(37)
80인 이상	58.3	95.2	4.8	19.0	2.4	0.0	2.4	(42)

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

통학버스를 운영하는 경우 등원 시 평균 운행 시간은 38.2분으로 조사되었고, 하원 시 평균 운행 시간은 37.7분으로 조사되었다. 즉, 왕복 운행이 평균 약 1시간 15분 정도로 나타난 것인데, 대부분의 기관이 담임교사가 교대 당번제로 동승한다고 응답하였으므로, 교사의 근로시간 보장에는 영향이 없는지 살펴볼 필요가 있을 것으로 보인다.

〈표 V-3-10〉 통학버스 평균 운행시간

단위: %

등원	20분 미만	20~30분 미만	30~40분 미만	40~50분 미만	50~60분 미만	60분 이상	사례수 (명)	계	평균
	6.2	17.8	35.6	20.5	6.8	13.0	(146)	100.0	38.2분
하원	20분 미만	20~30분 미만	30~40분 미만	40~50분 미만	50~60분 미만	60분 이상	사례수 (명)	계	평균
	8.2	17.1	32.9	19.2	9.6	13.0	(146)	100.0	37.7분

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

4. 소결

이상의 조사 결과를 정리하면, 인력배치는 전반적으로 「영유아보육법」에 따른 기준에 따라 배치되고 있는데, 그 외에 원감과 주임(선임) 교사의 경우 각각 0.1명과 0.6명이 배치된 것으로 나타났고, 특히 주임(선임) 교사의 경우 현원기준 40인~79명 이하는 0.9명, 80인 이상 어린이집의 경우 1.3명이 배치된 것으로 나타나, 법적 근거는 없으나 기관의 규모가 클수록 두는 경우가 많았다. 다만, 유치원과 같이 법적 근거를 둘 것인가에 대해서는 현재는 그 비율이 적어 필요성이 크다고 보기는 어려울 것이다. 한편, 보조교사의 경우 영아반 보조교사가 0.5명으로 가장 높게 나타났는데, 이는 현재 보조교사 지원이 영아반을 2개 이상 운영하는 어린이집을 중심으로 이루어지기 때문인 것으로 보인다.

대체 교사가 필요한 경우 대부분의 어린이집에서는 육아종합지원센터에 신청하는 비율이 가장 높게 나타났는데, 다만, 육아종합지원센터에 신청했을 때 잘 이용할 수 있다는 응답보다는 이용하기 어렵다는 응답이 높게 나타나 이에 대한 대책 마련이 필요하다.

보육지원체계 개편으로 배치된, 기본 보육 시간 이전인 오전과 오후 통합반 담당 교사에 대해 원장을 대상으로 조사한 결과, 오전 통합반의 경우 담임교사가 교대 당번제로 담당한다는 응답이 88.4%로 가장 높게 나타났으며, 오후 통합반의 경우 담임교사가 교대 당번제로 담당한다는 응답이 42.9%, 기본반 담임과 연장반 전담 교사가 함께 담당한다는 응답이 31.1%로 나타나 오후 4시~5시 사이에는 기관별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 다만, 통합반의 경우 별도의 인력이 담당했으면 좋겠다는 응답이 64.8%로 가장 많게 나타났고, 특히, 기본반 교사 조사 결과 통합반 당직 시 근로시간에 포함되지 않고 추가근무수당도 받지 못한다는 비율이 20%가 넘는 것으로 조사되어 이에 대한 고민이 필요해 보인다.

한편, 연장반 운영과 관련하여, 연장반 교사 채용에 어려움이 없었다는 응답은 27.5%에 불과하였으며, 그 외에는 지원자 부족으로 어려움을 겪었다는 응답이 40.6%, 지원자 자질이 충분치 않았다는 응답이 17.2%로 나타나 전반적으로 연장반 교사 채용에 어려움을 겪은 것으로 조사되었다. 연장반 전담 교사 지원자가 부족한 이유는 선호하는 근무시간대가 아니기 때문이라는 응답이 79.1%로 가장 높

은 비중을 나타내 급여 수준(7.2%)이나 보육교사 전반적인 인력공급의 문제(10.9%)보다 훨씬 큰 비율을 보였다.

마지막으로, 통학버스를 운영하는 경우 담임교사가 교대 당번제로 동승하는 경우가 가장 높게 나타났는데, 등원의 경우 평균 38.2분, 하원의 경우 평균 37.7분으로 조사되어 약 30분이 넘는 시간이 소요되는 것으로 조사되었다. 즉, 통학버스를 운행하는 경우 담임교사의 근로시간 보장을 위해서는 등·하원 차량 전담 인력이 별도로 필요할 것으로 보인다.

VI

근로시간 보장 및 인력배치에 관한 요구 분석

- 01 근로시간 및 휴게 시간 보장에 관한 요구
- 02 인력배치에 관한 요구
- 03 심층 면담 분석 및 결과
- 04 소결

Ⅵ. 근로시간 보장 및 인력배치에 관한 요구 분석

본 장에서는 설문 조사를 통해 원장, 기본반 담임교사, 연장반 전담 교사를 대상으로 근로시간 보장 및 인력배치에 관한 정책 의견을 조사한 결과와 원장, 기본반 담임교사, 연장반 전담 교사, 보조교사를 대상으로 보육 현장에서 실제 발생하는 쟁점에 따른 보육 교직원들의 근로시간 보장과 필요 인력 및 추가인력에 대한 요구 사항 등을 심층적으로 분석한 내용을 바탕으로 실효성 있는 정책 보완 방안을 제안하고자 하였다.

1. 근로시간 및 휴게 시간 보장에 관한 요구

가. 일일 8시간(주 40시간) 근무 보장을 위해 필요한 사항

보육교사의 일일 8시간 근무가 보장되지 않고 있다고 대답한 원장을 대상으로 하여, 보육교사의 일일 8시간 근무(주 40시간 근무) 보장을 위해 가장 필요한 사항을 오픈 문항으로 질문한 결과, 인력 보충에 대한 요구가 가장 많았다. 구체적으로는 교사 인력에 대한 지원 요구가 가장 높았으며, 특히, 보조교사 및 비담임교사에 대한 지원 요구가 많았다.

〈표 VI-1-1〉 어린이집 보육교사의 8시간 근무 보장을 위해 가장 필요한 사항(한 사람이 복수 응답한 경우 각각의 응답을 개별적으로 처리)

단위: 명	
구분	사례수
전체	35
인력 보충	23
교사 인력 보충	13
보조교사	5
비담임교사	2

구분	사례수
연장 전담 교사	2
당직 전담 교사	1
하루 12시간 보육을 2교대로	1
담임교사를 영유아 연령대별로 배치	1
교육인력	1
교사 외 인력 보충	5
차량 동승 인력	3
청소 전문인력	1
행정 인력	1
전반적인 인력 보충	5
수당 지원	5
담임교사 연장근무 지원	1
연장 전담 교사 지원	1
전반적인 수당 지원	3
기타	7
서류 줄이기	1
점심지도도 보육 시간 업무로 간주하여 4-5시를 퇴근시간으로 전환	1
기타 문제점 지적(과도한 업무량, 장시간 보육 등)	5

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.

기본반 담임교사에게 주 40시간 근무 보장을 위해 가장 필요한 사항에 대해 오픈 문항으로 질문한 결과, 인력 확대가 필요하다는 응답이 32.1%로 가장 많았다. 그 다음은 급여, 처우 및 인식 개선이 27.4%, 보육 과정 운영시스템 개선이 12.5% 순이었다.

〈표 VI-1-2〉 일일 8시간(주 40시간) 근무 보장 위해 가장 필요한 사항(기본반 담임교사)

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
급여·처우 및 인식 개선	27.4(319)	인력 확대	32.1(374)
기관장 및 종사자 관리	3.4(40)	제도 및 법률 개선	9.7(113)
보육 과정 운영 시스템 개선	12.5(146)	행정·사무 관련 업무 개선	10.6(123)
시설 및 설비 개선	0.3(4)	기타	3.9(45)
전체	100(1,164)		

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

연장반 전담 교사에게 주 40시간 근무 보장을 위해 가장 필요한 사항에 대해 오픈 문항으로 질문한 결과, 급여, 처우 및 인식 개선이 41.5%로 가장 높았다. 이는 기본반 교사의 27.4%의 응답보다 1.5배 가량 높은 응답으로 연장반 교사는 급여 및 처우 개선이 가장 필요하다는 인식이 강했다. 그 다음은 보육 과정 운영 시스템 개선으로 33.8%이었다.

〈표 VI-1-3〉 일일 8시간(주 40시간) 근무 보장 위해 가장 필요한 사항(연장반 전담 교사)

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
급여·처우 및 인식 개선	41.5(135)	인력 확대	6.2(20)
기관장 및 종사자 관리	2.8(9)	제도 및 법률 개선	3.4(11)
보육 과정 운영 시스템 개선	33.8(110)	행정·사무 관련 업무 개선	2.5(8)
시설 및 설비 개선	1.5(5)	기타	8.3(27)
전체	100(325)		

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

나. 휴게 시간 선호 형태

기본반 담임교사의 63.1%가 영유아의 낮잠 시간 중 휴게 시간을 1시간 이내로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 영아 교사의 경우는 69%가 낮잠 시간을 이용하고 있었고 유아 교사는 42.2%로, 낮잠 시간이 없거나 적은 유아반의 경우에는 이 시간에 휴게를 갖기가 영아반 교사만큼 용이하지 않음을 보여준다. 대신 유아반 교사는 낮잠 시간 외 오후에 휴게 시간을 갖는 비율이 25.8%로 상당히 많았고 30분씩 나누어 사용하는 경우도 13.3%로, 영아 교사보다는 높았다. 한편 영유아의 점심시간을 이용하는 경우는 4.1%에 불과했고 업무종료 후 1시간을 갖거나 1시간 조기 퇴근하는 비율은 6.2%로 나왔다.

선호하는 휴게 시간 활용 방식은 업무 종료 후 또는 1시간 조기 퇴근으로, 58.7%가 이를 선택하여 가장 선호가 높은 유형으로 조사되었다. 이는 시설 유형이나 지역 규모 등과 상관없이 다수의 교사가 선호하는 방법이었고 다음으로는 24.3%가 선택한 ‘낮잠 시간’이었다. 그러나 유아교사의 경우는 낮잠 시간보다 낮잠 시간이 아닌 오후 1시간에 대한 선호가 더 높았다.

〈표 VI-1-4〉 기본반 담임교사 휴게 시간 사용 형태 현황 및 선호하는 방식

구분	업무 시작 전 1시간(1시간 늦게 출근)		영유아 점심식사 전 오전 중 1시간 이내		영유아 점심식사 시간 1시간 이내		낮잠 시간 1시간 이내		낮잠 시간 외 오후 1시간 이내		업무 종료 후 1시간(1시간 조기 퇴근)		30분씩 나누어 2번 사용		현재 휴게 시간 계	선호하는 휴게 시간 계
	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호	단위: %(명)	
전체	0.3	2.4	0.3	0.2	4.1	2.1	63.1	24.3	15.3	9.2	6.2	58.7	10.6	3.1	100.0(583)	100.0(1,113)
담당 연령 반																
영아	0.2	2.4	0.4	0.1	2.9	1.8	69.0	26.4	12.3	7.0	5.3	59.3	9.9	3.0	100.0(455)	100.0(899)
유아	0.8	2.3	0.0	0.5	8.6	3.3	42.2	15.9	25.8	18.2	9.4	56.1	13.3	3.7	100.0(128)	100.0(214)
지역 규모																
대도시	0.4	2.7	0.0	0.2	3.3	1.8	60.9	24.9	14.4	8.5	9.1	58.4	11.9	3.6	100.0(243)	100.0(449)
중소도시	0.4	1.9	0.4	0.2	5.3	1.9	65.6	24.2	15.6	9.8	4.1	59.2	8.6	2.8	100.0(244)	100.0(471)
읍면지역	0.0	3.1	1.0	0.0	3.1	3.1	62.5	23.3	16.7	9.3	4.2	58.0	12.5	3.1	100.0(96)	100.0(193)
기관 유형																
국공립 등	0.0	1.9	0.5	0.0	3.5	3.1	60.1	23.0	20.2	12.4	3.0	57.5	12.6	2.2	100.0(198)	100.0(322)
민간	1.2	3.4	0.0	0.6	7.4	2.3	58.9	20.8	13.5	12.3	11.0	56.7	8.0	4.0	100.0(163)	100.0(351)
가정	0.0	2.0	0.5	0.0	2.3	1.1	68.9	28.2	12.2	4.3	5.4	61.1	10.8	3.2	100.0(222)	100.0(440)
정원																
20명 이하	0.0	2.2	0.4	0.0	2.2	1.1	69.9	28.4	11.4	4.8	5.2	60.4	10.9	3.1	100.0(229)	100.0(454)
21~39명 이하	0.0	1.7	0.0	0.0	2.7	2.1	71.8	23.4	9.1	10.0	7.3	58.6	9.1	4.2	100.0(110)	100.0(239)
40~79명 이하	0.0	2.3	0.7	0.8	4.6	2.3	58.2	22.0	21.6	12.4	6.5	58.3	8.5	1.9	100.0(153)	100.0(259)
80인 이상	2.2	4.3	0.0	0.0	9.9	4.3	44.0	18.0	22.0	14.9	6.6	54.7	15.4	3.7	100.0(91)	100.0(161)

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

연장반 전담 교사의 휴게 시간 사용 형태는 업무(보육 활동) 중간에 사용하는 경우가 41.5%로 가장 많았으며, 업무 시작 전과 업무 종료 후 30분 휴게 이후 퇴근한다는 경우도 각각 25.7%, 26.1%로 큰 비중을 차지하였다.

반면에 선호하는 형태는 업무 종료 후 30분을 조기 퇴근하는 것이 좋다는 응답이 55.3%로 가장 많았다. 이러한 경향은 담당 연령반, 지역 규모, 기관 유형, 정원 규모에 상관 없이 비슷하게 나타났다.

연장반 교사 유형별로 살펴보면, 연장반 전담 교사는 업무 시작 전 휴게 시간을 갖는 경우가 36.1%인 반면, 기본반 보조교사 겸직인 경우에는 업무 활동 중간에 휴게 시간을 갖는 경우가 63.2%, 야간 연장 보육 겸직 교사는 업무 종료 후 30분 휴게 후 퇴근이 36.8%로 가장 많아 차이가 있었다. 그러나 선호하는 휴게 형태는 업무 종료 후 30분 조기퇴근이라는 응답이 50% 이상으로 비슷하게 응답되었다.

〈표 VI-1-5〉 연장반 전담 교사 휴게 시간 사용 형태

구분	업무 시작 전		업무(보육 활동) 중		업무 종료 후 30분 휴게 퇴근		업무 종료 후 30분 조기 퇴근		15분씩 나누어 사용		현재 휴게 시간	선호하는 휴게 시간
	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호	현재	선호		
전체	25.7	11.8	41.5	21.9	26.1	9.6	2.4	55.3	4.3	1.4	100.0(253)	100.0(365)
담당 연령 반												
영아	22.6	9.5	43.9	23.2	27.4	10.4	2.4	54.8	3.7	2.1	100.0(164)	100.0(241)
유아	38.3	19.3	38.3	21.7	13.3	6.0	1.7	53.0	8.3	0.0	100.0(60)	100.0(83)
영유아 혼합	17.2	9.8	34.5	14.6	44.8	12.2	3.4	63.4	0.0	0.0	100.0(29)	100.0(41)
지역 규모												
대도시	22.9	10.2	41.9	23.1	27.6	11.6	2.9	53.7	4.8	1.4	100.0(105)	100.0(147)
중소도시	27.5	12.3	41.2	22.7	25.5	6.5	2.0	57.1	3.9	1.3	100.0(102)	100.0(154)
읍면지역	28.3	14.1	41.3	17.2	23.9	12.5	2.2	54.7	4.3	1.6	100.0(46)	100.0(64)
기관 유형												
국공립 등	31.2	14.5	44.1	29.1	20.4	7.7	1.1	48.7	3.2	0.0	100.0(93)	100.0(117)
민간	26.3	13.6	37.5	16.9	25.0	11.0	5.0	58.5	6.3	0.0	100.0(80)	100.0(118)
기정	18.8	7.7	42.5	20.0	33.8	10.0	1.3	58.5	3.8	3.8	100.0(80)	100.0(130)
정원												
20명 이하	18.1	7.4	43.4	21.3	33.7	9.6	1.2	58.1	3.6	3.7	100.0(83)	100.0(136)
21~39명 이하	31.3	15.3	43.8	23.6	20.8	11.1	2.1	50.0	2.1	0.0	100.0(48)	100.0(72)
40~79명 이하	24.6	12.9	36.9	27.1	27.7	10.6	4.6	49.4	6.2	0.0	100.0(65)	100.0(85)
80인 이상	33.3	15.3	42.1	15.3	17.5	6.9	1.8	62.5	5.3	0.0	100.0(57)	100.0(72)

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

다. 근무시간 중 휴게 시간 보장에 대한 의견

보육의 질을 담보하는 데 있어서 근무시간 중간 휴게 시간 보장이 도움되는 정도에 대해 기본반 담임교사에게 질문한 결과 도움이 된다는 응답(매우 도움이 됨+다소 도움이 됨)이 62.7%로 절반 이상이었다. 이러한 경향은 담당 연령 반, 기관 유형별로 비슷하였다. 지역 규모별로는 읍·면지역에서 매우 도움이 된다는 응답이 40.4%로 도시 지역에 비해 높았다.

〈표 VI-1-6〉 보육의 질을 담보하는 데 있어서 근무시간 중간의 휴게 시간 보장이 도움 되는 정도
(기본반 교사)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 된다	다소 도움이 된다	거의 도움이 되지 않는다	전혀 도움이 되지 않는다	계
전체	33.9	28.8	20.4	16.9	100.0(1,113)
담당 연령 반					
영아	33.6	27.9	20.9	17.6	100.0(899)
유아	35.0	32.7	18.2	14.0	100.0(214)
$X^2(df)$	3.390(3)				
지역 규모					
대도시	32.1	28.3	23.6	16.0	100.0(449)
중소도시	32.9	29.7	18.3	19.1	100.0(471)
읍면지역	40.4	28.0	18.1	13.5	100.0(193)
$X^2(df)$	9.934(6)				
기관 유형					
국공립 등	37.9	28.3	21.1	12.7	100.0(322)
민간	34.8	28.5	18.5	18.2	100.0(351)
가정	30.2	29.5	21.4	18.9	100.0(440)
$X^2(df)$	9.044(6)				
정원					
20명 이하	30.2	29.5	21.6	18.7	100.0(454)
21~39명 이하	33.9	26.8	20.9	18.4	100.0(239)
40~79명 이하	32.8	32.8	21.2	13.1	100.0(259)
80인 이상	46.0	23.6	14.9	15.5	100.0(161)
$X^2(df)$	18.633(9)*				

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

* $p < .05$.

연장반 전담 교사의 응답도 기본반 담임교사와 비슷하게 나타나서 기본반 담임교사와 연장반 전담 교사의 전체 수치만 비교한 표를 아래와 같이 제시하였다. 기본반 담임교사는 도움이 된다는 응답(매우 도움이 됨+다소 도움이 됨)이 62.7%, 연장반 전담 교사는 68.2%로, 비슷하게 나타났다.

〈표 VI-1-7〉 근무시간 중간의 휴게 시간 보장이 도움 되는 정도(기본반, 연장반 교사 비교)

단위: %(명)

구분	매우 도움이 된다	다소 도움이 된다	거의 도움이 되지 않는다	전혀 도움이 되지 않는다	계
기본반 담임교사	33.9	28.8	20.4	16.9	100.0(1,113)
연장반 전담 교사	36.7	31.5	14.8	17.0	100.0(365)

주: 기본반, 연장반 교사 조사 전체 수치만 제시한 결과임.

2. 인력배치에 관한 요구

정부나 지자체로부터 필요한 추가 인력에 대해 질문한 결과, 영아 보조교사가 필요하다는 응답이 25.3%로 가장 많았다. 그 다음은 통합반 전담 교사가 14.3%, 연장반 전담 교사가 12.3%이었다. 이러한 경향은 지역 규모별로 비슷하게 나타났다. 기관 유형별로는 가정 어린이집에서는 기관 특성상 영아 보조교사 요구가 다른 유형의 어린이집에 비해 높게 나타났으며, 국공립 어린이집은 비담임 교사 요구가 다른 유형의 어린이집에 비해 다소 높게 나타났다. 정원 규모별로는 규모가 클수록 등·하원 차량 전담 도우미, 비담임교사가 필요하다는 응답 비율이 높았다.

〈표 VI-2-1〉 정부 및 지자체로부터 필요한 추가 인력(1순위)

구분	단위: %(명)												
	영아 보조교사	누리반 보조교사	오후반 보조교사	연장반 전담 교사	통합반 전담교사 (오전/오후 당직 교사)	위생원 등 청소 지원 인력	등·하원 차량 전담 도우미	조리원	비담임 교사	원감, 주임 교사 등 종간관리자	행정 지원 인력 (사무원)	기타	
전체	25.3	0.8	4.8	12.3	14.3	7.8	7.3	8.3	8.8	1.0	8.0	1.8	
지역 규모													
대도시	26.5	0.7	2.6	12.6	15.2	9.3	4.6	9.3	9.9	1.3	6.6	1.3	
중소도시	25.4	0.6	4.5	10.7	13.0	7.9	8.5	6.8	9.6	0.6	10.2	2.3	
읍면지역	22.2	1.4	9.7	15.3	15.3	4.2	9.7	9.7	4.2	1.4	5.6	1.4	
$\chi^2(df)$						17.271(22)							17.271(22)
기관 유형													
국공립등	15.2	1.4	4.1	10.3	18.6	10.3	4.1	1.4	13.8	1.4	17.2	2.1	
민간	20.2	1.0	3.8	14.4	14.4	9.6	20.2	5.8	2.9	1.9	4.8	1.0	
가정	38.4	0.0	6.0	12.6	9.9	4.0	1.3	16.6	7.9	0.0	1.3	2.0	
$\chi^2(df)$						120.948(22)**							120.948(22)**
정원													
20명 이하	37.8	0.0	5.8	12.8	10.9	3.8	1.3	16.0	7.7	0.0	1.9	1.9	
21~39명 이하	29.2	0.0	2.8	9.7	20.8	5.6	9.7	4.2	6.9	0.0	8.3	2.8	
40~79명 이하	15.0	2.0	4.0	14.0	12.0	14.0	10.0	3.0	9.0	2.0	14.0	1.0	
80인 이상	8.3	1.4	5.6	11.1	18.1	9.7	13.9	2.8	12.5	2.8	12.5	1.4	
$\chi^2(df)$						96.112(33)**							96.112(33)**

자료: 본 연구의 원장 조사 결과임.
*** $p < .001$

기본반 담임교사로서 해야 할 업무를 줄이기 위해 대체 혹은 보조 인력이 필요한 일에 대해서는, 보육실을 청소하기 위한 보조 인력이 필요하다는 응답이 25.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 영유아 식사 도움이 23.1%이었다.

담당 아동 연령별로는 영아반 담당은 영유아 식사 도움에 필요한 보조 인력이 25.8%로 가장 필요하다고 응답하였으며, 유아반은 보육실 청소를 위한 보조 인력이 필요하다는 응답이 35.5%로 가장 높았다.

〈표 VI-2-2〉 교사로서 해야 할 업무 부담을 줄이기 위해 대체 혹은 보조 인력이 필요한 일(1순위)
단위: %(명)

구분	영아	유아	전체
영유아 식사 도움	25.8	11.7	23.1
영유아 화장실 데려가기	3.4	5.1	3.8
영유아 씻기기, 양치시키기	2	0.9	1.8
바깥놀이 데려가기	8.9	1.4	7.5
아이 활동 사진 찍어 부모에게 보내기	6.7	8.9	7.1
다음 날 수업 준비	3.7	8.4	4.6
보육실 청소하기	23.6	35.5	25.9
행정 업무	12.8	13.6	12.9
통학버스 동승하기	4.4	8.9	5.3
낮잠 시간 영유아 돌봄	8.6	4.7	7.8
기타	0.1	0.9	0.3
계	100.0(899)	100.0(214)	100.0(1,113)
$\chi^2(df)$	63.711(10)***		

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

*** $p < .001$.

기본반 담임교사에게 정부 및 지자체로부터 지원 시 필요한 추가 인력에 대해 질문한 결과, 영아 보조교사가 필요하다는 응답이 29.0%로 가장 많았다. 이는 영아반 담당 교사가 영아 보조교사가 필요하다고 응답한 비율이 34.9%인 응답 비율이 반영된 결과로 해석 시 주의가 필요하다. 그 다음은 위생원 등 청소 지원 인력이 15.6%, 연장반 전담 교사가 14.8% 순이었다. 담당 아동 연령별로는 영아반은 영아 보조교사가 34.9%로 다른 인력 요구에 비해 높았으며, 유아반은 위생원 등 청소 지원 인력이라는 응답이 20.1%로 가장 많았다.

〈표 VI-2-3〉 정부 및 지자체로부터 추가 인력지원 시 가장 필요한 추가 인력(1순위)

단위: %(명)

구분	영아	유아	전체
영아 보조교사	34.9	4.2	29.0
누리반 보조교사	0.4	17.8	3.8
오후반 보조교사	5	3.7	4.8
연장반 전담 교사	15.1	13.6	14.8
통합반 전담 교사	12.5	15.9	13.1
위생원 등 청소 지원 인력	14.6	20.1	15.6
등·하원 차량 전담 도우미	4.6	11.2	5.8
조리원	2.2	0	1.8
간호사	0.2	0	0.2
비담임 교사	3.8	4.2	3.9
원감, 주임 교사 등 중간관리자	0.9	1.9	1.1
행정 지원 인력	5.3	7	5.7
계	100.0(899)	100.0(214)	100.0(1,113)
$\chi^2(df)$	220.110(12)***		

자료: 본 연구의 기본반 담임교사 조사 결과임.

*** $p < .001$

한편, 연장반을 담당하면서 가장 어려운 점에 대해 연장반 교사에게 질문한 결과, 혼합 연령이어서 힘들다는 응답이 52.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 일에 비해 보수가 적다는 응답이 23.8%였다. 기관 유형별로는 가정 어린이집에서 혼합 연령이라 힘들다는 응답이 59.2%로 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 기본반 보조교사 겸직 교사는 근무시간이 너무 길어서 힘들다는 응답이 11.5%로 다른 교사 유형에 비해 높았다. 또한 혼합 연령이어서 힘들다는 응답은 도시지역에서는 50% 이상인 반면, 읍면지역은 39.1%로 차이가 있었다.

〈표 VI-2-4〉 연장반을 담당하면서 가장 어려운 점

단위: %(명)

구분	근무시간이 너무 길다	일에 비해 보수가 적다	책임감에 대한 부담이 크다	혼합 연령이어서 힘들다	기타	계
전체	6.6	23.8	8.5	52.3	8.8	100.0(365)
담당 연령 반 영아	7.5	25.3	7.9	51.9	7.5	100.0(241)

구분	근무시간이 너무 길다	일에 비해 보수가 적다	책임감에 대한 부담이 크다	혼합 연령이어서 힘들다	기타	계
유아	2.4	18.1	12.0	53.0	14.5	100.0(83)
영유아 혼합	9.8	26.8	4.9	53.7	4.9	100.0(41)
$\chi^2(df)$	10.884(8)					
지역 규모						
대도시	6.8	22.4	11.6	51.0	8.2	100.0(147)
중소도시	4.5	23.4	5.2	59.1	7.8	100.0(154)
읍면지역	10.9	28.1	9.4	39.1	12.5	100.0(64)
$\chi^2(df)$	11.911(8)					
기관 유형						
국공립 등	3.4	25.6	15.4	47.9	7.7	100.0(117)
민간	9.3	24.6	5.1	49.2	11.9	100.0(118)
가정	6.9	21.5	5.4	59.2	6.9	100.0(130)
$\chi^2(df)$	17.068(8)*					
정원						
20명 이하	6.6	22.1	5.1	58.8	7.4	100.0(136)
21~39명 이하	8.3	23.6	12.5	45.8	9.7	100.0(72)
40~79명 이하	5.9	22.4	9.4	54.1	8.2	100.0(85)
80인 이상	5.6	29.2	9.7	44.4	11.1	100.0(72)
$\chi^2(df)$	8.448(12)					
교사 유형						
연장반 전담 교사	3.8	24.0	9.1	54.8	8.2	100.0(208)
기본반 보조교사 겸직	11.5	22.1	9.0	46.7	10.7	100.0(122)
야간 연장 보육 겸직	5.7	28.6	2.9	57.1	5.7	100.0(35)
$\chi^2(df)$	10.866(8)					

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

* $p < .05$

연장반을 담당하면서 생기는 어려움을 해결하는 방법에 대해서는 연장반 교사 대 아동 비율을 낮추어야 한다는 응답이 41.9%로 절반 가까이 되었다. 그 다음은 현재보다 보수를 높여야 한다는 응답이 31.5%이었다. 지역 규모별로 읍·면지역은 보수를 올려야 한다는 응답이 40.6%로, 도시지역보다 1.4배 정도 높았으며, 교사 대 아동 비율을 줄여야 한다는 응답은 도시지역이 읍·면지역보다 다소 높게 나타나 차이가 있었다.

〈표 VI-2-5〉 연장반 담당하면서 가장 어려운 점 해결방안

단위: %(명)

구분	보조교사직 등과 겹치지 않도록 한다	현재보다 보수를 높여야 한다	연장반에 보조교사있 어야 한다.	연장반 교사 대 아동 비율 낮추어야 한다.	기타	계
전체	7.4	31.5	9.9	41.9	9.3	100.0(365)
담당 연령 반						
영아	7.1	34.9	11.6	38.2	8.3	100.0(241)
유아	8.4	22.9	7.2	48.2	13.3	100.0(83)
영유아 혼합	7.3	29.3	4.9	51.2	7.3	100.0(41)
$\chi^2(df)$			9.663(8)			
지역 규모						
대도시	8.2	29.9	10.2	44.2	7.5	100.0(147)
중소도시	7.1	29.2	10.4	41.6	11.7	100.0(154)
읍면지역	6.3	40.6	7.8	37.5	7.8	100.0(64)
$\chi^2(df)$			4.742(8)			
기관 유형						
국공립 등	11.1	31.6	9.4	34.2	13.7	100.0(117)
민간	5.9	34.7	5.9	45.8	7.6	100.0(118)
가정	5.4	28.5	13.8	45.4	6.9	100.0(130)
$\chi^2(df)$			13.981(8)			
정원						
20명 이하	5.9	29.4	13.2	44.1	7.4	100.0(136)
21~39명 이하	11.1	34.7	4.2	38.9	11.1	100.0(72)
40~79명 이하	5.9	29.4	14.1	38.8	11.8	100.0(85)
80인 이상	8.3	34.7	4.2	44.4	8.3	100.0(72)
$\chi^2(df)$			12.811(12)			
교사 유형						
연장반 전담 교사	8.2	31.3	8.2	43.8	8.7	100.0(208)
기본반 보조교사 겸직	4.9	32.8	13.1	38.5	10.7	100.0(122)
아간 연장 보육 겸직	11.4	28.6	8.6	42.9	8.6	100.0(35)
$\chi^2(df)$			4.948(8)			

자료: 본 연구의 연장반 전담 교사 조사 결과임.

3. 심층 면담 분석 및 결과

가. 심층 면담 참여자 특성

근로시간 보장에 영향을 미칠 수 있는 어린이집 기관 유형 및 기관 규모를 고려하여, 각 초점집단에 국공립, 민간, 가정, 직장 어린이집이 모두 참여할 수 있도록 보육 교직원들을 배치하였다. 심층 면담 참여자들의 사회인구학적 정보, 근로 및 휴게 시간, 소속된 어린이집 유형 및 규모에 관한 정보는 다음과 같다.

〈표 VI-3-1〉 심층 면담에 참여한 보육 교직원 배경

그룹	번호	성별	연령	최종 학력	취득 자격	보육경력 (년/개월)	기관 유형	기관 규모		담당 연령	근로 시간	휴게 시간
								정원	현원			
원장	1	여	46	석사	원장	16/5	직장	90	65	없음	8:30~18:30	11:30~12:30
	2	여	49	석사	원장	26/4	국공립	97	82	없음	8:40~17:40	12:30~13:30
	3	여	48	석사	원장	22/7	국공립	43	38	없음	9:00~18:00	12:00~13:00
	4	여	37	석사	원장	12/3	민간	138	102	없음	9:00~18:00	13:00~14:00
	5	여	44	석사	원장	15/4	가정	19	16	만1세	9:00~18:00	13:00~14:00
기본 보육 담임 교사	6	여	26	학사	1급	3/4	직장	79	52	만3~4세	8:30~17:30	16:00~17:00
	7	여	29	학사	1급	5/6	국공립	97	82	만4세	8:40~17:40	13:00~14:00
	8	여	24	전문 학사	1급	3/4	국공립	43	38	만2세	9:00~18:00	13:00~14:00
	9	여	44	전문 학사	원장	6/4	민간	138	102	만1세	9:00~18:00	16:00~17:00
	10	여	44	학사	원장	6/7	가정	19	18	만1~2세	9:30~18:30	17:30~18:30
연장 보육 전담 교사	11	여	23	전문 학사	2급	2/2	직장	90	65	만3세	14:30~19:00	15:00~15:30
	12	여	20	전문 학사	2급	0/4	국공립	97	82	만3~5세	10:30~19:30	15:00~16:00
	13	여	38	전문 학사	3급	0/4	국공립	43	38	만2~3세	15:00~19:30	15:30~16:00

그룹	번호	성별	연령	최종 학력	취득 자격	보육경력 (년/개월)	기관 유형	기관 규모		담당 연령	근로 시간	휴게 시간
								정원	현원			
	14	여	28	전문 학사	2급	0/2	민간	143	119	만4-5세	15:00~ 19:30	17:30~ 18:00
	15	여	55	고졸	2급	4/4	가정	20	12	만1세	10:00~ 19:30	12:30~13:00 16:00~ 16:30
보조 교사	16	여	34	고졸	원장	8/4	직장	90	65	만2,4,5세	10:30~ 19:30	13:30~ 14:30
	17	여	58	전문 학사	원장	24/2	국공립	97	82	만3세	12:30~ 17:00	15:00~ 15:30
	18	여	33	학사	원장	9/8	국공립	50	38	만0-2세	10:30~ 19:30	14:00~ 15:00
	19	여	44	고졸	원장	8/4	민간	138	102	만3-5세	10:30~ 19:30	14:30~ 15:30
	20	여	30	전문 학사	2급	0/4	가정	19	14	만1-4세	13:00~ 17:30	13:30~ 14:00

나. 보육지원체계 개편 후 근로시간 분석

보육 교직원들은 보육지원체계 개편으로 인한 기본 보육-연장 보육에 긍정적 평가를 보였다. 아직 전환기의 혼란은 있지만 연장 보육에 대한 정부 지원이 안정되고, 어린이집 차원에서 운영규정이 엄격히 준수된다면 보육교사의 근로시간 보장 및 처우 개선에 이바지할 것으로 사료된다.

먼저, 원장들은 연장 보육료 및 연장 보육 전담 교사 인건비 지원이 어린이집의 운영에 실질적 도움이 된다는 점을 높이 평가하였다. 경제적 측면과 더불어 담임교사들에게 이전 종일반-맞춤반 체제의 통합반 당직을 더 이상 요구하지 않아도 된다는 점은 근로시간 준수를 위한 원장의 행정 부담도 덜어주는 것으로 나타났다.

연장 보육 전담 교사들도 새로운 일자리 확보와 함께 기존 보조교사 인건비보다 높은 전담 수당이 지급되는 것에 만족을 표시했다. 보육지원체계 개편으로 추가된 연장 보육 전담 교사는 신규 직책인 동시에 기존 보조교사와의 연계성이 높다. 실제 현장에서는 기본 보육 보조교사로 근무하고 오후에 연장반을 전담하는 겸직 형태가 빈번하다. 겸직을 하지 않는 경우, 전담수당이 있는 연장 보육 전담 교사를 선호하기도 하고 혹은 늦은 퇴근시간 때문에 기본 보육 보조교사를 선호하는 경우

도 있다.

기본 보육 담임교사는 본 보육지원체계 개편으로 근로시간 준수에 대한 만족도가 가장 높은 대상이다. 이들은 기본 보육-연장 보육 체제로 바뀌면서 업무 부담 및 업무 강도가 경감되고, 보육 준비 시간의 확보로 대면 보육의 질이 향상되며, 오후 당직근무가 없어지면서 개선된 근무환경에 높은 만족을 표시했다.

연장반이 시작되면서 16시 이후부터는 아이들과 떨어져서, 정말 분리가 돼서 자유시간 같은 느낌이 드는 거예요. 소홀했던 수업준비도 하고, 편안하게 컴퓨터 작업하면서 프린터로 뽑아서 만들기도 하고... 너무 좋더라고요. 실질적으로 느껴져요. 또, 오후 당직이 없어졌어요! 연장반이 없을 때는 선생님들[담임교사]이 돌아가면서 19시 30분까지 남은 애들을 통합반으로 봤거든요. 그런데 이제 연장반선생님이 계시니까 너무 좋아요. 등원 때는 똑같이 교사가 2명씩 돌아가면서 아침 당직을 하지만 오후 당직이 없어져서 “칼퇴”해요. (#9, 기본반 담임)

이용자인 주 양육자들(부모)도 이전 종일반-맞춤반보다 기본 보육-연장 보육 체제의 편의성을 인식하고 활용을 늘리는 것으로 보인다. 이전 종일반-맞춤반 체제의 통합반은 교사들이 당번을 돌아가며 맡아 안정감이 낮았으나 기본 보육-연장 보육 체제의 연장반은 전담 교사가 배치됨으로 주 양육자들이 부담 없이 서비스를 이용하는 경향을 보인다. 이로 인해 불필요한 장시간 보육이 발생할 가능성도 지적되고 있으나 아직 시행 초기이므로 향후 이용시간 추이를 분석하여 논의할 필요가 있다.

다. 보육지원체계 개편 후 근로시간 보장 관련 요구

개편된 보육지원체계가 보육 현장에서 실제로 운영되면서 나타난 주요 쟁점들은 연장 보육 전담 교사의 고용 안정, 하원 지도의 명료화, 휴게 시간의 준수, 교사의 직무 재정립, 연장 보육 프로그램 운영의 내실화와 관련된 것들이었다. 이와 대한 보육 교직원들의 요구 및 개선점과 관련하여 도출된 결과는 다음과 같다.

1) 연장 보육 전담 교사의 고용 안정

보육지원체계 개편은 이전보다 자격 증빙 대상을 감소시켜 주 양육자의 연장 보육 이용을 용이하게 하는 효과를 가져왔다. 주 양육자의 연장 보육 신청은 최소한

의 기준만 맞추면 되고, 신청 후 사용하지 않아도 제재가 없다. 주 양육자 입장에서는 학기 초에 연장 보육을 신청하고 실제로 사용하지 않거나 간헐적으로만 사용할 수 있다. 원장 입장에서는 정부의 연장 보육료 지원이 있으므로 주 양육자의 연장 보육 신청을 격려하기도 한다.

문제는 실제 운영 시 연장반 월 이용시간이 정부 인건비 지원 요건(영아반 30시간/월, 영아반 80시간/월)을 충족시키지 못할 때 발생한다. 보건복지부에 따르면, 인건비 지원 요건 미달 시 최대 2개월까지만 전담 교사의 인건비 지원이 가능하다. 결국 주 양육자가 신청했던 최초 계획과 달리 실제 사용이 저조한 경우, 학기 중간이라도 연장 보육 전담 교사의 인건비가 중단되어 이들은 해촉될 수 있다. 특히 소규모 어린이집의 경우에는 월 이용시간 충족에 변동이 많아 연장 보육 전담 교사의 근로 보장이 불안정할 수 있다. 이 경우 연장반 월 이용시간을 충족시키기 위해 아동의 하원을 늦추는 편법들이 등장할 가능성도 있다.

연장반 월 30시간 이용을 정해놓은 것이 가장 불안하지요. 가정 어린이집은 인원이 워낙 작으니까 한 명만 그만 뒤 버리면 연장반 월 30시간 충족이 안 될 수 있잖아요. 그럼 중간에 없어지나요? 그러면 저 어떡해요? 헤! 슬프다. (#15, 연장반 전담)

원장님도 연장반을 다 받아 넣어요. 부모님들도 무조건 신청하세요. 연장반을 신청해놓고 사용을 안 하시니까요. 연장반이 30시간을 충족해야 되는데, 엄마들이 16:55분에 와요. 그러면 그 반은 30시간이 안 되서 연장선생님이 잘리는 거예요. 연장반 선생님은 하루하루가 파리 목숨이예요. 그래서 저희도 30시간을 맞추기 위해서 “어머니, 이거 오늘 XX가 학습한 건데...” 하면서 꺼내가지고 시간을 끄는 게 현실적인 상황이에요. (#9, 기본반 담임)

연장 보육반 운영의 불안정성은 기본 보육 담임교사의 근로시간에도 영향을 미친다. 연장 보육을 신청했던 부모들이 실제로 이용하지 않아 연장 보육 전담 교사가 해촉되는 경우, 기본 보육 담임교사가 이전처럼 저녁 당직을 돌아가며 남은 아동들을 보육해야 한다. 반대로, 학기 초에 연장반을 신청하지 않은 부모들이 간헐적으로 연장 보육을 사용하는 경우도 문제가 된다. 연장 보육의 교사 대 아동 비율을 준수하기 위해서 연장 보육 전담 교사 외에 기본 보육 담임교사가 연장반에 추가적으로 투입되어야하기 때문이다.

연장 보육 신청할 때 영아는 기준이 있는데 유아는 기준도 없어요. 다 신청할 수 있고 언제든지 필요할 때 신청할 수 있어요. 연장 전담은 구하기 어려운데 부모는 언제든지 신청 가

능해요. 어떤 때는 갑자기 신청한 아이들이 생겨서 교사 대 아동 비율이 넘치는 거예요. 그러면 담임교사가 투입될 수밖에 없어요. 어머니가 갑자기 연장 보육을 요청하면 원장 선생님이 “안돼요”라고 할 수 없잖아요. 담임교사가 도와주면 이 아이들까지 받을 수 있으니까요. 그렇다고 교사가 “싫어요. 저는 16시 이후에 애들 안 받아요”라고 할 수도 없잖아요. (#7, 기본반 담임)

2) 하원 지도의 명료화

보육지원체계 개편으로 인해 기본 보육 담임교사는 오전 9:00~오후 4시까지 대면 보육을 맡게 된다. 연장 보육 전담 교사는 오후 4시부터~오후 7시 30분까지 연장 보육반을 책임져야 한다. 보건복지부에 따르면 “기본 보육만 신청한 아동은 오후 4시에 맞춰 하원이 필요”하며, 연장 보육 시작 시간은 오후 4시지만 보육료 지원은 오후 5시부터 가능하다. 그러나 보육 현장에서는 연장 보육 미신청 아동 다수가 오후 4시~오후 5시 사이에 하원을 하고, 기본 보육 담임교사가 이 시간에 하원 지도를 실행하고 있다.

문제는 연장반 아동이 하원할 때도 비대면 보육 업무 중인 기본 보육 담임교사에게 하원 지도를 요구하는 경우가 빈번하다는 것이다. 기본 보육이 종료된 후 담임교사는 비대면 보육 준비를 해야 하는데, 이러한 근로시간 보장이 준수되기 쉽지 않다. 이는 주 양육자들이 연장반 하원시에도 기본 보육 담임교사를 만나기 원하고, 이를 운영자인 원장이 받아들이는 경향이 높기 때문이다.

연장반 아이가 하원할 때도 엄마들은 기본 보육 담임을 만나기를 원하세요. 엄마들이 담임 선생님의 전문성은 인정하는데, 연장반 교사나 보조교사는 전문성이 떨어진다고 생각하시는 것 같아요. 또 엄마들이 하루 종일 돌본 담임 선생님이 하원을 해주었으면 좋겠다는 수요 조사 결과가 있어서 그 요구에 최대한 맞춰드리려고 해요. (#5, 원장)

보육지원체계 개편에 따르면, 기본 보육 담임교사의 대면 보육 시간을 7시간(오전 9:00~오후 4시 전후 30분까지 탄력 조정)으로 권고한다. 그러나, 담임교사의 근로시간이 오전 8시 30분~오후 5시 30분인 경우 오후 하원 지도(오후 4시~오후 5시)로 인해 비대면 보육 준비 1시간이 확보되기는 쉽지 않다. 담임교사의 근로시간에 대한 이상적인 예로서 오전 9시~오후 3시(6시간) 대면 보육, 오후 3시~오후 4시(1시간) 휴게, 오후 4시~오후 5시(1시간) 대면 보육 하원 지도, 오후 5시~오후 6시(1시간) 비대면 보육 준비로 구성해볼 수 있다. 그리고 담임교사의 비대면 보육

준비 시간에 연장반 아동의 하원 지도를 요구하는 것은 부적절하다.

원장님도 솔직히 연장반 선생님보다 담임한테 하원 지도를 시키는 게 편하거든요. 그러니까 먼저 원장님이 연장반 하원은 연장반 교사가 하는 것이고, 이를 실행해야 한다는 것을 지켜야 돼요. 그래야지 부모님도, 연장반 교사도, 아이들도 모두 다 인지가 될 거예요. 부모님들한테 “연장반 하시면 연장반 교사가 하원 지도를 한다”는 것을 처음부터 명시해야 해요. 안 그러니까 어머님들이 바로 저희[기본 보육 담임교사]에게 “퇴근 안 하고 있으면서도 담임이 하원 지도를 안 한다”고 불만을 하는 거예요. (#10, 기본반 담임)

3) 휴게 시간의 준수

보육교사도 2018년부터 「근로기준법」에 명시된 휴게 시간을 가질 수 있게 되었다. 휴게 시간의 준수는 보육교사의 근로시간에 관한 권리를 보장함과 동시에 보육교사-아동 간의 긍정적 상호작용을 강화시키는 데 효과적이다. 그러나 현장에서는 보육교사의 휴게 시간이 그것이 원래 갖는 취지에 맞지 않게 변칙적으로 운영되고 있는 문제점이 있다. 휴게 시간이 보육교사의 행정 업무 처리나 수업 준비로 사용되는 것은 그 본질적 취지에 부합되지 않는다. 보육교사의 휴게 시간 보장을 위해 현장에서는 투담임 운영이나 보조교사의 추가 지원 요구가 계속되고 있다.

다행히 올해는 투담임이라서 13시~14시가 휴게 시간이에요. 그래도 실질적으로 밖에 나가서 쓰기는 어렵죠. 낮잠시간이 제일 바쁘잖아요. 교사실로 오기는 하지만 키즈노트 쓰고, 일지 쓰고 이러면 휴게 시간이 순식간에 사라져요. 휴게 시간은 투담임이나 보조교사가 많이 지원돼야 가능해요. (#8, 기본반 담임)

특히 보육지원체계 개편 이후 새롭게 등장한 문제는 기본 보육 담임교사의 비대면 보육 시간을 휴게 시간처럼 간주하는 경향이 생겼다는 점이다. 즉, 기본 보육 시간 중에 담임교사가 휴게 시간을 사용하지 못하고, 기본 보육 하원시간(16시-17시)과 퇴근 전까지의 비대면 보육 시간을 마치 휴게 시간처럼 여기는 것이다.

휴게 시간 시행 초반에는 의무적으로 해야 된다고 해서 선생님들이 나가기도 했는데, 점점 흐지부지 안 하고 있어요. 지금은 연장반이 생겨서 16시부터 연장반으로 아이들 보내고, 남은 아이들을 하원 시키면서 교실에서 내가 할 일들을 하는 게 휴게 시간처럼 운영돼요. (#9, 기본반 담임)

연장 보육 전담 교사와 보조교사는 1일 4시간의 근무를 원칙으로 하며, 30분의

휴게 시간을 보장받아야한다. 그러나 이들은 자신들의 근로시간과 업무강도를 고려할 때 휴게 시간의 필요성에 다소 회의적인 반응을 보였다. 짧은 30분의 휴게 시간 동안 외출이 어렵고, 제한된 어린이집 공간 내에 머무르면서 휴게하는 것에 대한 불만도 나타났다. 오히려 휴게 시간 없이 퇴근을 앞당기는 것을 선호하는 경향이 있었다. 특히 연장 보육 전담 교사의 경우 늦은 퇴근(19:30)에 대한 호소가 있으므로 이들에 대한 휴게 시간의 실효성을 제고할 필요가 있을 것이다.

휴게 시간은 안 지켜지죠. 물론 “휴게 시간을 가져라, 나가서 일 보고 오세요”라고 하는데, 30분을 나가서 뭘 하겠어요? 왔다갔다 귀찮죠. 결국 그 30분은 근무시간의 연장이죠. 4시간 30분을 일하는 거예요. 차라리 30분을 늦게 출근하거나 일찍 퇴근할 수 있도록 해야죠. (#15, 연장반 전담)

담임교사하고 비교했을 때 보조교사의 업무 강도가 육체적으로나 정신적으로나 심하지 않으니깐 “내가 중간에 쉴 필요가 있나?”하고 생각해요. 오히려 휴게 시간 30분이 아깝고 불 필요해요. 선택권이 있다면 딱 4시간만 근무하고 휴게가 중간에 포함되지 않게 퇴근하고 싶어요. (#17, 보조)

4) 교사의 직무 재정립

보육지원체제 개편 후 근로시간 보장과 관련하여 다양한 교사군의 직무 및 책임에 대한 논쟁이 부각되고 있다. 보건복지부에 따르면, 기본 보육은 담임교사가 맡고 연장 보육은 전담 교사가 책임져야 한다. 그러나 아직까지 기본 보육-연장 보육 근로시간 구분에 따른 교사의 책임소재가 불분명하여 기본 보육 담임교사의 불만이 높은 상황이다.

기본 보육 담임교사들은 운영자인 원장이 연장 보육 전담 교사에게 명확히 업무를 배분하고, 책임을 지도록 해야 한다고 요구한다. 또한 연장 보육을 이용하는 주 양육자들에게, 개편된 보육지원체제가 어떻게 운영되는지 안내하고, 연장반 아동은 연장 보육 전담 교사의 책임 소관이라는 점을 인지하도록 하는 것이 필수적이라고 주장한다. 기본 보육 담임교사들은 연장 보육 전담 교사에게 지원되는 전담 수당을 지적하며, 연장 보육 전담 교사들도 본인의 책무를 수행하는 것이 필요하다는 것을 강조하였다.

연장반 선생님도 전담 수당을 12만원씩 받잖아요. 그건 기본 보육 담임교사같이 담임으로 인정된다는 의미예요. 그러면 원장님이 연장반의 책임은 연장 교사에게 있다는 것을 인식해

야 되죠. 원장님이 부모님한테도 그렇게 안내하고, 각 기본 보육 담임한테도 “오후는 연장반 선생님이 책임을 지니까 담임들은 본인 업무를 해라”고 해야죠. 원장님이 그렇게 실행을 하셔야 이게 제대로 이루어지죠. (#10, 기본반 담임)

부모님들이 인지를 못하고 헛갈리세요. 연장 보육 선생님을 보조교사 개념으로 생각하시기도 해요. 연장 보육 시간에 와도 담임교사를 만날 수 있다고 생각하시니까요. 담임교사는 부모님과 들어지지 않기 위해서 연장반 교사가 있어도 어쩔 수 없이 내려가죠. 원장님이 부모님들께 연장 보육에 대해 제대로 알려주셨으면 좋겠어요. (#6, 기본반 담임)

연장반에서 있었던 일을 연장반 교사가 부모에게 직접 전달하는 게 아니라 담임한테 이야기를 해요. 그러면 담임이 부모한테 다시 전화하거든요. 연장반도 독립된 반을 하나 만들어서 키즈노트로 연장반 부모님들과 소통하면 좋겠어요. 연장 보육이 시작되면 담임이 아니라 연장반 교사가 연락을 드린다고 부모님들께 알리고, 부모님들도 연장 보육 시간에 아이들이 어떤지는 연장반 교사에게 물어야지요. (#7, 기본반 담임)

원장들도 기본 보육 담임교사들의 불만을 인식하고 있다. 특히 근로시간만을 수량화한 기계적인 인건비 지원 외에 다양한 교사군이 지닌 고유의 직무 강도 및 범위를 고려할 필요가 있다는 점에 공감한다.

담임교사는 책임이 큰 반면 연장반 교사의 책임은 30% 정도 같아요. 연장반 교사는 마음가짐도 많이 다르지요. 담임교사는 수업, 원 행사, 관찰 일지, 키즈노트, 모든 것을 다 하잖아요. 연장반 교사는 키즈노트도 안 쓰고, 일지도 굉장히 간소하고, 수업 준비도 별로 안 해도 되죠. 우리 어린이집의 경우, 보조교사와 연장반 교사를 겸직하면 총 급여가 약 200만원에 12만원이 추가되죠. 정교사는 교사 수당까지 합쳐서 240만원 정도예요. 그러니까 정교사들이 책임이나 업무에 비해 상대적으로 수입이 적다고 느끼죠. (#5, 원장)

원장들도 기본 보육 담임교사들이 연장 보육 전담 교사에 비해 직무 강도가 높고 부담이 큰 것을 알고 있지만 여전히 기본 보육 담임에게 추가 업무를 요구하는 것도 사실이다. 그 이유로 원장들은 연장 보육 전담 교사의 전문성과 책임감 부족을 언급하였다. 보육지원체계 개편 초기라서 어린이집에서는 양질의 연장 보육 전담 교사를 채용하는 데 어려움을 겪고 있다. 원장들은 신규 채용 연장 보육 전담 교사에 대해 아직까지 신뢰가 낮고, 이로 인해 주 양육자와의 상호작용을 연장 보육 전담 교사에게 온전히 맡기지 못하고 주저하기도 한다. 문제는 이것이 기본 보육 담임교사들의 부담으로 전가되어 기본 보육 담임교사들의 근로시간 보장을 어렵게 할 수 있다는 것이다.

연장반 선생님을 구하는 게 하늘에 별 따기예요. 전부 채용했는데 다른 어린이집에서 오전 보조교사 자리가 나오자마자 거기로 가는 거예요. 뽑아놓은 좋은 교사는 가버리고 다시 연장교사로 채용된 분들은 너무 나이가 많거나... 연장교사의 질을 따질 때가 아닌 거예요! 이런 연장교사들이 아이들과 상호작용하는 것을 보면 솔직히 불안할 때가 있어요. 그래서 연장반 하원 지도를 연장교사에게 온전히 못 맡기는 거예요. 부모님들께 어떤 말을 할지 모르니까 불안해서요. (#1, 원장)

연장 보육 전담 교사는 스스로를 기본 보육 담임교사와 보조교사 사이의 중간적 위치로 파악하고 있었다. 기본 보육 담임교사에 비해 수업 준비, 행정 업무, 부모 상대 등의 부담은 적으나 전담 수당이 지급되므로 보조교사보다는 부담이 있는 직종이라고 생각했다. 특히 부모와의 상호작용을 기본 보육 담임교사의 주업무로 인식하는 경향이 있었다. 연장 보육 전담 교사를 지원하는 동기가 부모 상대의 책임이 낮기 때문이라는 언급도 반복되어 나타났다. 연장 보육 전담 교사가 자신이 연장반 “전담”이라는 인식이 낮은 것은 앞으로 보완되어야 할 부분으로 사료된다.

[책임의] 크기로 따지면 담임교사, 그 다음이 연장반 교사, 그다음 보조교사로 생각할 수 있어요. 아이들이 4시 이후에 저한테 넘어 오지만 어떤 상황이 생기면 우선 담임한테 의견을 묻게 되더라고요. 어떻게 부모님한테 전달해야 할지 담임이 잘 알고 계시니까 먼저 조언을 구하게 되죠. 4시 이후라도 내가 100%를 책임지는 건 아니죠. 담임 선생님과 같이 가는 것이라고 생각해요. (#13, 연장반 전담)

정교사 때랑 차이가 있다면 학부모에 대한 부담감이 덜하다는 거지요. 보육 일지를 쓴다고는 해도 양식이 간소화되어 있어서 쉬워요. 또 보조교사랑 근무시간은 똑같은데 전담 수당은 더 받잖아요? 저는 연장반 교사가 아주 괜찮은 것 같아요. (#11, 연장반 전담)

보조교사는 어린이집의 상황에 따라 특정 반에 소속되기도 하고 다양한 반을 이동하면서 도움을 주기도 한다. 특정 반에 소속되는 경우는 아동과의 놀이 상호작용에 집중할 수 있는 긍정적 측면이 있지만, 다양한 반을 이동해야 하면 단순 돌봄 업무에 그치는 경향이 있다. 보육지원체계 개편 후 현장에서는 보조교사와 연장 보육 전담 교사를 겸직하는 경우도 빈번하다. 이들은 기본 보육 담임교사가 수행해야 하는 업무에서 상대적으로 자유롭다는 점을 지원 동기로 설명했다.

정교사를 그만두고 보조교사랑 연장 전담 교사까지 겸직해요. 8시간을 근무하지만 그래도 정교사의 업무와는 다르죠. 정교사 때 너무 지치고 힘들었어요. 정교사는 집에 가서까지 할 일도 있고, 관찰 일지 쓰고, 평가 인증 준비하고, 부모님을 상대해야 하고... 신체적으로 피

곤한 것은 똑같아도 심적으로는 편해요. (#18, 보조)

보육지원체계 개편 후 다양한 교사군의 직무 및 역할에 대한 합의된 지침이 필요하다라는 의견에 주목할 필요가 있다. 기본 보육과 연장 보육 근로시간에 따라 책임 소재를 분명히 하고, 이를 운영자인 원장, 이용자인 주 양육자, 그리고 각 교사군이 숙지할 필요가 제기된다.

연장반 교사는 수업을 하잖아요. 자기 나름의 수업을 꾸려가야 하고, 간단하지만 일지도 써야하고... 그러니까 본인의 역할이나 마음가짐에 대한 업무 교육이 이루어졌으면 좋겠어요. 또한 기본반 담임들도 교육이 필요해요. 기본반 담임들은 연장반에 아이들을 보내면 끝이라는 생각을 해요. 하지만 본인 반 소속의 아이들이잖아요! 원장 입장에서는 아이가 연장반에 있어도 기본적 책임은 담임한테 있는 거라고 생각하는데... 원장인 저도 혼란스러우니 확실히 기준을 정해주고, 기본반하고 연장반 교사의 책임에 대한 매뉴얼 교육을 했으면 좋겠어요. (#4, 원장)

5) 연장 보육 프로그램 운영의 내실화

보육지원체계 개편으로 구분된 연장 보육 프로그램 운영의 내실화가 필요하며, 이는 연장 보육 전담 교사의 근로 보장과도 연결된다고 볼 수 있다. 안정된 연장 보육 프로그램을 운영하기 위해서는 먼저 어린이집의 현실적 상황을 점검해야 한다. 연장반은 고정된 전담 공간을 확보하는 것이 어렵다. 현장에서는 기본 보육이 종료된 반을 돌아가면서 사용하거나 공동놀이실을 연장반 공간으로 대체하고 있다.

문제는 이러한 공간에 배치된 교재 교구가 혼합 연령으로 구성된 연장반 아동의 발달적 특성을 반영하기 어렵다는 점이다. 또한, 전담 공간이 아니다 보니 연장 보육 전담 교사가 미리 놀이활동을 준비하는 데 한계가 있다. 결국 연장 보육 전담 교사는 고정된 전담 공간이 없는 상태에서 혼합 연령으로 섞인 아동을 대상으로 미흡한 교재 교구를 가지고 상호작용을 하게 된다. 특히 연장반에서는 아동의 하원이 각기 다른 시간에 발생함으로써 지속된 놀이활동을 전개하기도 어렵다. 이러한 연장반의 특성으로 인해 부모 및 아동이 연장 보육 전담 교사의 고유한 역할을 명확히 이해하고 신뢰하는 데 혼란이 있을 수 있다.

연장반 선생님은 참 애매하죠. 연장 보육 시간에는 자기가 아이들 담임이지만 교실도 없고,

연령도 다르고 수준도 다른 아이들이 섞여 있고, 수업 활동 하나 하려고 하면 [연장반 하원이 각각이라] 또 집에 간다고 하고, 부모님은 자기를 온전히 인정해주지 않는 것 같고... 또 아이들이 알아요! 담임교사 말은 잘 들지만 연장 교사의 말은 가볍게 넘겨도 되는 것처럼 약간 무시하는 듯이 행동하죠. (#9, 기본반 담임)

연장 보육은 각 교실을 일주일에 한 번씩 돌아가면서 써요. 한 교실만 쓰면 그 반 담임선생님이 불편해하니까요. 연령에 맞지 않는 교실을 사용하면 교구 수준이 떨어져요. 그래서 “여기 반에 오기 싫어요. 재미없어요” 하면서 표현하는 아이들이 있어요. 교구 난이도가 떨어지니까요. 그런 어려움이 있어요. (#14, 연장반 전담)

연장 보육 운영의 구조적 어려움에도 불구하고 기본 보육-연장 보육 체제에 동의하는 보육교사들은 장시간 대면 보육으로 피로도가 높아진 담임교사보다 새로운 전담 교사와 연장 보육 시간부터 상호작용하는 것이 아동에게 좀 더 양질의 보육을 제공할 수 있다고 본다. 결국 연장 보육 프로그램의 내실화가 이루어질 때 연장 보육에 대한 우려를 낮추고, 보육지원체계 개편의 실효성을 높일 수 있을 것이다.

[기본 보육] 담임교사가 지치면 아이들도 그걸 느끼거든요. 그러니까 4시까지 담임선생님 이랑 즐겁게 파이팅하다가 그다음에 또 연장반 선생님하고 같이 노는 것이 좋은 것 같아요. 담임선생님은 엄격하지만 연장 선생님은 안아주고 보듬어 주는 것을 많이 하니까요. 아이들은 연장반에서 좀 풀어질 수 있고, 또 담임선생님은 일에 대한 부담이 주니까 좋은 것 같아요. (#12, 연장반 전담)

보건복지부에 따르면, 보육지원체계 개편의 주요 목적 중 하나가 “부모가 부담 없이 필요한 만큼 서비스를 이용하는 것”이다. 본 개편으로 자격 증빙 대상이 감소하여 주 양육자들의 연장 보육 신청이 용이해졌다. 아직 시행 초기이므로 향후 추가 분석이 필요하나 연장 보육으로 인해 영유아가 불필요하게 어린이집에 머무는 시간이 늘어날 수 있음을 염려하는 시각도 제기된다.

꼭 필요한 보육만 했으면 좋겠어요. 부모님 중에는 “나만 일찍 데려가면 손해 보는 것 같다”는 분들도 있어요. 나라에서 이용하라는 혜택[연장 보육]을 사용하지 않으면 손해라는 거지요. 맞벌이로 직장에 다니면 연장 보육을 할 수밖에 없지요. 이런 경우가 아닌데 불필요하게 아이를 어린이집에 너무 오래 두는 경우가 많아지는 것도 안쓰러워요. (#10, 기본반 담임)

4. 소결

보육지원체계 개편 후 연장 보육이 시작되면서 보육 현장에서 실제로 나타난 쟁점들을 분석하고, 보육 교직원들의 요구에 주목하는 것은 근로시간 보장을 위해 필수적이다. 어린이집 현장의 보육 교직원들은 보육지원체계 개편으로 인한 기본 보육-연장 보육 구분에 대체로 긍정적 평가를 보였다. 연장 보육에 대한 정부 지원이 안정되고, 어린이집 차원에서 운영규정이 제대로 준수된다면 보육교사의 근로시간 보장 및 처우 개선에 이바지할 것으로 생각된다.

설문 조사의 요구도 조사에서, 기본반 교사의 휴게 시간 사용 형태 및 선호하는 방식은 63.1%가 낮잠 시간에 1시간 이내의 휴게 시간을 사용하고 있는 것으로 나타났다지만, 실제 이를 선호하는 교사는 24.3%에 불과했으며, 절반이 넘는 58.7%는 1시간 조기 퇴근하는 것을 선호하는 것으로 조사되었다. 연장반 교사의 경우에도 보육 활동 중간에 휴게 시간을 사용하는 비율이 41.5%로 조사되었으나, 이러한 방식을 선호하는 비율은 21.9%에 불과하였으며, 55.3%는 30분 일찍 퇴근하는 것을 선호하는 것으로 조사되었다. 이는 업무 중간에 질적으로 보장된 휴게 시간을 갖기가 어렵기 때문인 것으로 보인다.

한편, 정부나 지자체로부터 필요한 추가 인력에 대해서는 영아 보조교사가 25.3%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 통합반 전담 교사가 14.3%로 조사되었다. 이는 기본반 보육이 교사의 근로시간 보장을 위해 시간이 설계된 만큼, 오전·오후 당직에 대한 부담이 크기 때문인 것으로 보인다. 그 외에 연장반 전담 교사에 대한 요구도 12.3%로 나타났는데, 올해 연장반 전담 교사 인건비를 지원하면서 지자체 여건에 따라 예산 부족으로 1명까지만 지원한 경우가 있어서 이에 따른 추가적인 배치 요구가 있는 것으로 보인다. 연장반 운영을 안정적으로 시행하기 위해서는 이를 위한 재원 확보가 우선되어야 할 것이다.

심층 면담 결과에 따르면, 보육 교직원들은 개편된 보육지원체계의 효율적 정착을 위해 연장 보육 전담 교사의 고용 안정, 하원 지도의 명료화, 휴게 시간의 준수, 교사의 직무 재정립, 연장 보육 프로그램 운영의 내실화와 관련된 쟁점들을 논의하였다. 먼저, 연장 보육 전담 교사의 고용 안정을 위해서는 주 양육자의 연장 보육 신청과 실제 이용의 차이를 최소화하는 것이 필요하다. 주 양육자의 연장 보육 신

청으로 원장이 연장 보육 전담 교사를 채용하는데, 실제 이용이 저조하면 정부 인건비 지원이 중단되기 때문이다. 연장 보육 운영의 불안정성은 기본 보육 담임교사의 근로시간 보장과도 맞물려 있으므로 이에 대한 보완이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

보육지원체계 개편의 취지를 실현하기 위해서는 기본 보육 담임교사가 대면 보육 7시간 외에 비대면 보육 준비시간(1시간) 및 휴게 시간(1시간)을 보장받도록 하는 것이 핵심이다. 특히 비대면 보육 시간을 보장하지 않고, 기본 보육 담임교사에게 연장 보육 전담 교사를 지원하도록 하는 것은 지양되어야 할 것이다. 한편, 기본 보육-연장 보육의 준수에 영향을 미치는 주요 요인으로 어린이집 기관 유형과 규모를 간과하기는 어렵다. 특히 가정 어린이집의 경우 구조적 특성으로 인해 기본 보육-연장 보육의 구분이 불명확한 한계가 있는데, 원장 및 교사들 간의 역할이 중첩되고, 공간 분리가 어려우며, 소규모 아동 현원으로 운영 불안정성이 높은 것으로 보인다.

보육지원체계 개편으로 기본 보육-연장 보육이 구분된 이상 연장 보육 프로그램 운영의 내실화가 시급하다. 보건복지부에 따르면, 연장 보육 시간에는 원칙적으로 특별활동 신설이 불가하며, “놀이와 쉽”을 위주로 진행해야 한다. 아동은 연장 보육 시간에 “충분히 휴식하면서 자발적인 놀이를 할 수 있도록” 지원받는다. 그러나 다소 모호한 지침으로 인해 연장 보육 프로그램의 내용과 방식에 혼란이 있는 것도 사실이다. 무엇보다 최대 3시간 30분(오후 2:00~오후 7:30)에 이르는 연장 보육 시간 동안 아동이 방치되지 않도록 하는 것이 필요하다. 양질의 연장 보육 프로그램을 구체화하고, 이에 대한 지원이 뒤따라야 보육교사들의 근로시간 보장도 실현될 것이다.

끝으로, 보육지원체계 개편 후 근로시간 보장과 관련하여 다양한 교사군의 직무 및 책임에 대한 합의된 지침이 신속히 이루어져야 할 것으로 보인다. 기본 보육과 연장 보육 근로시간에 따라 교사의 책임 소재를 분명히 하고, 각 보육 시간 내에 이루어져야 할 양질의 보육 과정을 위한 논의가 필요하며, 이를 운영자인 원장, 이용자인 주 양육자, 그리고 각 교사군이 숙지하여 실천할 필요가 있다고 생각된다.

VII

정책제언

- 01 기본 방향
- 02 제도적 보완 방안
- 03 입법적 개선 방안

VII. 정책제언

1. 기본 방향

2018년 7월 「근로기준법」 개정에 따라 정부는 보육교사들에 대해 근무 중 1시간의 휴게 시간을 보장해야 할 의무가 생겼고, 이에 따라 기본 보육과 연장 보육으로 보육 시간을 구분하는 보육 체계를 새롭게 개편하여 2020년 3월 도입하였다. 보육지원체계 개편은 여러 의미를 가지지만, 그 중 가장 핵심적인 사항은 보육교사의 1일 8시간 근로 보장이다. 즉, 7시간의 대면 보육과 1시간의 행정 업무와 보육 준비 시간, 1시간의 휴게 시간으로 9시간 근무를 목표로 하고 있다. 다만, 앞서 살펴본 바와 같이 보육지원체계 개편 이후에도 몇 가지 문제점은 나타나고 있는데, 예컨대, 연장반 교사의 채용, 통합보육 시간에 따른 기본반 담임과 연장반 교사와의 업무 시간 중첩과 대체 교사 수급 문제 등이다.

앞서 살펴본 이미화 외(2015)의 2015년 전국보육실태조사에 따르면 보육교사의 1일 근무시간은 약 9.56시간이었으며, 휴식시간은 약 18분이었다. 총 근로시간도 법정 근로기준인 주 40시간을 초과한 48.3시간으로 조사되었다(〈표 III-2-1〉 참조). 그러나 보육교사의 이러한 근무환경은 전혀 개선됨이 없이, 2017년 조사에도 오히려 상황은 열악해져 1일 근무시간은 10.3시간에 이르렀다(〈표 III-2-2〉 참조). 유해미 외(2018)의 2018년도 전국보육실태조사에서도 이들의 1일 근무시간은 9.12시간에 이르렀으며, 양미선 외(2019)의 조사에서도 1일 근로시간은 13.8시간(〈표 III-2-5〉 참조), 본 연구의 설문 조사에서도 기본반 담임교사의 경우 1일 근무시간은 8.59시간, 연장반 전담 교사의 근무시간은 4.39시간으로 조사되었다(〈표 IV-1-3〉 참조). 이를 보육교사의 전체 평균으로 보면 하루 근로시간은 휴게 시간 1시간을 포함하여 9.08시간으로 외견상 법정 근무시간에 가까운 것으로 보인다. 그러나 2018년 「근로기준법」의 개정으로 인하여 의무적으로 휴게 시간을 갖도록 한 법적 강제조치의 영향일 수도 있으나, 여전히 유아 담당 교사가 9.20시간을 근무하고 있으며, 읍·면지역의 교사의 경우 9.22시간, 80인 이상의 시설의 경우에

도 9.24시간을 근무하는 등(〈표 IV-1-4〉 참조). 어린이집의 전체적인 근무시간의 개선이라는 관점에서 보면, 보육교사의 열악한 근무환경, 특히 근로시간은 여전히 「근로기준법」상의 법정 기준을 크게 넘어서고 있는 것으로 보인다.

이렇게 보육교사의 근무 강도가 상당히 높은 것으로 파악되는 상황에서, 보육교사를 위한 휴게 시간은 절대적으로 필요하다. 2012년의 조사에서 약 90%가 점심 시간을 활용한 휴식시간이 불가능한 것으로 응답하였는데(〈표 III-2-9〉 참조), 2015년의 조사에서는 약 45%가 휴식시간이 없다고 응답하였다(〈표 III-2-10〉 참조). 본 연구의 기본반 교사를 대상으로 한 설문 조사 결과에서도 근무시간 중 1시간 휴게 시간이 보장받는지 여부에 대해 약 52.4%는 사용하고 있다고 응답하였으나, 47.6%는 사용하지 못하는 것으로 나타났으며, 휴게 시간을 사용하고 있는 52.4% 중에서도 19.6%는 1시간 미만으로 사용한다고 응답하여 실질적으로 1시간 휴게를 보장받는 기본반 교사는 32.8%에 불과한 것으로 나타났다(〈표 IV-1-13〉 참조). 휴식의 보장과 실제 사용의 문제에 있어서 명확한 간극을 보이고 있다는 점을 확인할 수 있다.

한편, 「근로기준법」상 휴게 시간은 사용자의 지휘·감독으로부터 완전하게 독립되어야 하고, 자유롭게 사용할 수 있어야 한다. 즉, 근로자가 실제 업무를 중단하였다 하더라도 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라면 휴게 시간을 가진 것으로 볼 수 없다. 보육교사들이 가장 문제로 삼는 부분이 이러한 지점인데, 현재 보건복지부 지침인 보육사업 안내에서는 낮잠 시간 등 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정 시간 동안 예외적으로 교사 1인당 아동 수를 2배로 늘려 적용하도록 하고 있다. 이에 따라 대부분의 어린이집에서는 낮잠 시간을 활용(영아 중심)하거나, 특별활동 시간을 활용하여 휴게 시간을 부여하고 있는데, 이 시간 동안 문제가 발생하는 경우 책임 소재를 명확하게 하지 않아 그 부담을 담임교사에게 전가시키고 있다. 이처럼 휴게 시간의 문제를 현행과 같이 「근로기준법」에 근거하도록 하는 것이 합리적인지, 휴게 시간 질적 보장을 위한 입법적 개선 방안은 무엇인지가 검토될 필요가 있다.

그 밖에 원장을 제외한 교직원 4인 이하 어린이집(전체 어린이집의 약 30% 비중 차지)의 경우 연차나 초과근무수당 등에 관한 규정을 적용받지 못하는데(〈표 II-2-1〉 참조) 이에 대한 지원 방안을 마련하여 보육교사가 어떠한 기관에서 근무하더라도

근로 환경에 있어서는 차별 없는 대우를 받도록 할 필요가 있다. 또한, 이번 보육지원체계 개편에 따른 연장반 운영에도 불구하고, 기본반 담임교사의 휴게 시간과 근로시간 단축이 제대로 이루어지지 않았으며, 연장반 교사에 비해 기본반 교사의 만족도가 낮았는데, 이는 기본반/연장반 운영만으로는 보육교사의 근로시간 보장의 효과가 미비한 것으로 볼 수 있다. 즉, 보육교사들은 여전히 근무 여건상 근로시간 보장과 육아기/임신기 근로시간 단축 등의 「근로기준법」상의 권리를 누리는 데 있어서 어려움을 겪고 있으며 이에 대한 보장 방안으로 보조교사 추가배치를 통한 2교대, 3교대 운영 등의 인력배치 및 대체 교사 인력풀 확보 등의 방안 마련이 필요하다.

2. 제도적 보완 방안

가. 소규모 어린이집 보육 교직원의 근무환경 개선

2020년 4월을 기준으로 보육 교직원 4인 이하 어린이집 비율은 전체 35,806개소 중에서 10,568개로 그 비율은 약 30%에 해당한다(〈표 II-2-1〉 참조). 이 중 절반이 가정 어린이집에 해당하는데, 통상적으로 사업주를 제외한 근로자 5인 미만 사업장은 「근로기준법」상 일부 조항들의 적용을 받지 못하는 부당함이 있다. 「근로기준법」 제11조는 ‘이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하며, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용하지 않는다’고 규정하고 있으며(동법 동조제1항), 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다(동법 동조제2항)고 규정하고 있다. 이에 통상적으로 상시 근로자 수 5인 미만에 해당하는 어린이집 또한 「근로기준법」상의 일부 규정에 대해 적용을 받지 못하는 것이다(〈표 II-2-2〉 참조). 특히 이러한 교직원 4인 이하의 소규모 어린이집에서 문제가 되는 부분은 생리휴가와 연차휴가, 연장 야간·휴일 가산임금 및 보상휴가제, 주 40시간 근무와 해고 등의 제한, 휴업수당에 관한 문제들이다.

노동법적 관점에서 「근로기준법」이 5인 미만의 사업장에 대해 적용을 배제하는 이유는 “4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 대체로 영세사업장이어서 「근로

기준법」에서 요구하는 모든 사항을 한결같이 준수할만한 여건과 능력을 갖추고 있지 못한 것이 현실인데, 이러한 현실을 무시하고 「근로기준법」상의 근로 기준을 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자 보호라는 소기의 목적을 달성하지 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다.”⁶¹⁾는 점 등이 제시되고 있다.

그러나 소규모 어린이집이라 하더라도 일부 인건비(연장반 전담 교사 등)와 운영비가 국비로 지급됨에 따라 실제 상당 부분의 어린이집 경비가 국비로 충당되고 있고, 모든 어린이집은 국가의 관리·감독 하에 있다는 점에서 소규모 어린이집을 「근로기준법」의 적용이 제외되는 일반적인 영세사업장으로 보아야 하는지에 관하여는 의문이 있다. 그러나 그렇다고 하여 우리의 법체계상 「근로기준법」에 특례로서 어린이집을 인정하도록 개정을 하거나, 노동조건에 있어서 특별법의 효력을 갖는 「영유아보육법」에 어린이집에서의 근로 여건 등에 관하여 규정하는 것은 실질적으로 효력을 갖기도 어렵고, 현행 법체계에 맞지 않아 현실적으로 법 개정을 통한 해결을 모색하기에는 어려운 점이 있다. 이에 따라 어린이집 평가 지표에 소규모 어린이집이라고 하더라도 「근로기준법」 적용 여부와 관계없이 동일한 조건의 근로조건을 충족하도록 하여, 이를 지도하고 확인·평가하는 방법이 현실적인 해결 방법이라 할 수 있다. 이를 통해, 어린이집 규모에 따라 휴가나 연차 등에 있어 교직원에게 차별 받는 것을 방지할 수 있을 것이다. 다만 이러한 논의를 위해서는 기본적으로 대체 교사 등 인력 운용의 유동성이 확보될 필요가 있다.

나. 추가적 인력배치 고려

설문 조사 결과에 따르면 원장의 경우 영아 보조교사(25.3%), 통합반 전담 교사(14.3%), 연장반 전담 교사(12.3%), 비담임교사(8.8%) 순으로 추가 인력을 선호하고 있으며, 기본반 교사의 경우 영아 보조교사(29%), 위생원 등 청소 지원 인력(15.6%), 연장반 전담 교사(14.8%), 통합반 전담 교사(13.1%) 순으로 추가 인력을 선호하였다(〈표 VI-2-1〉 및 〈VI-2-3〉 참조). 기본반 교사 조사 결과에서 교사로서 해야 할 업무 부담을 줄이기 위해 대체 혹은 보조 인력이 필요한 일로 보육실 청소

61) 헌법재판소 1999. 9. 16. 선고 98헌마310.

하기(25.9%)와 영유아 식사 도움(23.1%) 등이 다른 업무보다 높은 비중을 차지하였는데, 이러한 업무 부담 정도에 따라 영아 보조교사와 청소 지원 인력이 선호되고 있는 것으로 보인다. 한편, 통합반 전담 교사와 연장반 전담 교사는 기본반 교사의 근로시간을 줄여주는 역할을 한다고 볼 수 있는데, 이러한 점을 고려하면, 2교대 내지 3교대로 담임교사의 업무 부담을 덜어주는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

예컨대, 어린이집 운영시간에 따라 오전 7시 30분부터 오전 9시와 같은 통합반은 보조교사가 담당하고, 보육 활동 내지 누리과정이 시작되는 오전 9시부터 오후 2~3시까지의 담임이 대면 보육을 하며, 오전 통합반 교사는 오후 2시 정도까지 보조교사 업무를 수행하도록 하여 사실상 '투담임 제도'의 효과를 볼 수 있도록 하는 방안이다. 기본반 교사의 경우 점심시간에 아이를 먹이는 일을 힘들어하는데, 이러한 시간에 보조교사가 투입되어 업무 부담을 덜고, 대면 보육 시간 역시 현재의 7시간에서 6시간으로 줄어들기 때문에 휴게 시간 사용 부담을 덜 수 있다. 이후 2시부터는 오후 보조교사가 투입되어 아이들의 하원을 돕고, 연장반에 보조교사로 투입되는데, 연장반 교사의 입장에서도 추가 배치되는 보조교사로 인해 업무 부담을 덜어내는 한편, 아동 대 교사 비율에 대한 부담도 덜 수 있을 것으로 본다.

심층 면담에서도 연장 보육 시작 시간은 오후 4시지만 보육료 지원은 오후 5시부터 시작되어 보육 현장에서는 연장 보육 미신청 아동 다수가 오후 4시~오후 5시 사이에 하원을 하기 때문에 기본반 교사가 이 시간에 하원 지도를 하게 되어 업무 부담이 큰 것으로 파악되었다. 이에 오전 9시~오후 3시(6시간) 대면 보육, 오후 3시~오후 4시(1시간) 휴게, 오후 4시~ 오후 5시(1시간) 대면 보육 하원 지도, 오후 5시~오후 6시(1시간) 비대면 보육 준비와 같은 근무시간 체계를 구성하기 위해서는 오전과 오후에 배치되는 추가적인 인력이 필요할 것이다. 이때의 추가적인 인력은 보조교사 인력에 준하여 자격과 인건비를 지급하면 될 것이다. 이처럼 3교대나 투담임제를 실시하는 경우에는 보육교사의 근무시간 보장 확보가 좀 더 유연해질 수 있고, 연차나 일·가정양립제도 사용에 있어서 부담이 덜하게 되는 장점도 가질 수 있다.

한편, 유치원과의 비교에 있어서, 두 기관의 비교가 유의미한 이유는 장기적인 관점에서 어린이집의 근무환경의 개선을 위한 목표지점으로 국공립 유치원 수준의 근무환경을 모델로 삼을 수 있기 때문이다. 어린이집과 유치원은 교직원의 법적 지

위 및 적용 법률 등에서 분명한 차이가 있다. 그러나 근무시간 등 「사립학교법」상 규정되어 있지 않은 근로조건 등에 관하여는 사립유치원도 어린이집과 마찬가지로 「근로기준법」의 적용을 받고 있고, 3-5세의 아동의 경우는 어린이집과 유치원에서 함께 보육·교육하고 있다는 점 등에 있어서 근무환경의 유사성도 찾아볼 수 있다. 다만 현실적인 근무환경의 문제에 있어서 어린이집은 유치원에 비하여 ‘보육을 중심으로 하는’ 인적 구성으로 이루어져 있다. 다시 말해, 앞서의 설문에서 보육교사는 기본적인 보육 업무 외에도 행정 업무, 행사 준비 등의 업무에도 자신의 근로시간을 활용하고 있으며, 그 시간은 일일 평균 약 48분을 서류 작성 등의 행정 업무에, 약 42분 정도는 행사 준비를 위해 활용하고 있는 것으로 조사되었다(〈표 IV-1-8〉 참조). 실제 어린이집의 경우 행정 업무 등을 수행하는 사무원을 두는 경우는 약 9% 정도 밖에 되지 않으며, 특히 가정 어린이집의 경우 별도로 사무원을 두고 있는 경우는 0.04%에 불과하다(〈표 III-1-4〉 참조). 반면, 유치원의 경우 사무직원의 비율은 29.4%에 이른다(〈표 III-1-8〉 참조). 이번 연구의 설문을 통해 나타난 근로시간의 보장을 위한 보육교사들의 주된 요구는 ‘인력 확충’의 문제였다. 이러한 상황에서 행정 업무를 보조할 인력의 비율을 법적으로 규정하고 있는 독일의 사례가 참조할 만하다.

다. 대체 교사 인력풀 확보 및 배치 방안

「영유아보육법」 제17조는 기본 보육과 연장 보육을 구분하여 보육교사를 배치하도록 함에 따라 기본반 담임과 연장반 전담 교사에 대한 구분이 이루어졌으며, 보육교사의 업무 부담을 경감하기 위해 보조교사를 두고, 보육 교직원의 휴가 또는 교육 일정 등으로 공백이 발생하는 경우에 대비하여 대체 교사를 배치하도록 하고 있다(동법 동조 제3항). 무엇보다 대체 교사는 보육교사가 육아기/근로시간 단축 제도와 같은 「근로기준법」상의 권리를 누리기 위해 필요하다는 점에서 이에 대한 인력풀 확보 및 배치 방안이 검토될 필요가 있다.

대체 교사의 숫자는 지난 2018년까지 조금씩 감소하는 추세를 보였으나, 2019년에는 2천명 대로 그 숫자가 증가하였다(〈표 III-1-5〉 참조). 일선 현장에서는 대체 교사의 원활한 지원이 매우 중요한 문제라 할 수 있는데, 설문 조사의 결과를 통해서도 어린이집 교사들의 가장 큰 고민 중에 하나는 원하는 날짜에, 그리고 급

박한 개인사정 등이 발생한 경우에도 원활하게 휴가나 연차 등을 사용하기 어렵다는 점이 나타났다. 육아종합지원센터를 통한 대체 교사 이용 만족도에 관하여도 약 65%이상이 원활한 이용에 어려움이 있다는 점을 지적하였는데(〈표 V-3-2〉 참조), 이런 문제점은 이미 오랜 기간 문제되어 왔으며,⁶²⁾ 어린이집 교사들의 근무 여건을 열악하게 만드는 큰 요소로 작용하였다. 어린이집에서 대체 교사를 구하는 대표적인 방법이 육아종합지원센터에 신청하는 것인데, 실제 설문 조사 결과에서도 대다수의 어린이집이 센터에 신청하는 것으로 나타났다(〈표 V-3-1〉 참조). 그러나 대체 교사의 부족으로 인해 대체 교사를 이용하기가 매우 어렵다는 지적이 많았다(〈표 V-3-2〉 참조).

2020년 3월 이전까지는 육아종합지원센터를 통해 8시간을 근무하는 담임교사의 부재의 경우 신청하여 대체 교사를 지원받도록 하였으나, 2020년 3월 이후로는 서울과 대구, 경기, 경남에서 최초로 ‘사회서비스원’이 설립되어 운영을 시작함에 따라,⁶³⁾ 육아종합지원센터 외에 지자체 및 어린이집 등에 8시간 근무하는 담임교사뿐만 아니라 교사를 겸직하는 원장(최대 10일) 및 연장 보육교사도 그 지원 대상으로 확대되었다.

정부에서 추진하고 있는 ‘사회서비스원’은 시·도지사가 설립한 공익법인으로서, 지방자치단체로부터국공립의 시설을 위탁받아 운영하고, 필요한 서비스 종사자는 정년을 60세로 하여 직접 고용하고 있다. 이러한 사회서비스원은 사회복지서비스에 관한 다양한 역할을 수행할 것으로 기대되고 있는데, 직접적인국공립 어린이집의 위탁 운영 외에도 원활한 대체 교사 인력을 확보·관리하여 필요한 때에 어린이집(모든 유형의 어린이집 대상)에 파견할 수 있도록 하는 것이 중요한 역할이라 할 수 있다.⁶⁴⁾

다만, ‘사회서비스원’을 통한 대체 교사의 인력과 공급에 관하여는 아직 몇 가지 풀어야 할 과제가 있다. 기존에도 육아종합지원센터를 통해 고용된 대체 교사들의 처우 문제에 관하여 불안정한 고용상태 등에 대한 문제점들이 제기되어 왔다.⁶⁵⁾

62) 베이비뉴스(2020. 8. 10일자 기사), 부모도 교사도 원하지 않는 어린이집 ‘방학’, 대안은?, <https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=87847>(2020. 10. 5. 인출)

63) 보건복지부 홈페이지 참조, https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=347990(2020. 10. 5. 인출)

64) 보건복지부 홈페이지 참조, https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=347990(2020. 10. 5. 인출)

사회서비스원은 보육교사 등 종사자에 대해 직접고용의 형태로 60세까지 정년을 보장하는 것을 원칙으로 하고 있다. 사회서비스원에서는 국공립 어린이집을 위탁 받아 운영하는 것을 주요 목표로 삼고 있는데, 이러한 시설에 고용되지 않은 대체 교사 인력까지 정년이 보장되는 직접고용 형태로 할 것인지에 관하여는 명확하지 않다.

대체 교사의 수급 부족 문제는 충분한 지원자가 없기도 하지만 가장 중요한 문제는 열악한 고용 상황에 있다고 할 수 있다. 물론 대체 교사의 업무 특성상 부정기적인 수요 상황의 인력을 직접 고용하여 정년까지 보장하는 것이 기관의 입장에서는 부담스러운 부분일 수도 있다. 그러나 현장에서 대체 교사의 부족으로 인해 교사들의 근무환경에 대한 문제 제기가 심각한 상황에서 종래 육아종합지원센터와 같은 형태로 사회서비스원에서도 대체 교사 인력을 관리하게 된다면, 대체 교사의 수급과 지원에 관한 종전의 문제는 사회서비스원 체제 하에서도 반복될 수밖에 없다.

기본적으로 대체 교사는 어린이집 교사 전체의 근무환경을 개선하기 위해 매우 중요한 요소이다. 이에 우선 최소한의 인력을 선발하는 것을 시작으로 근무일 수에 따른 인센티브 제공 혹은 탄력적 임금체계 등의 도입을 통해 장기간 문제로 지적되어 온 대체 교사의 처우 문제에 관하여도 합리적인 문제해결의 접근이 필요할 것이다.

3. 입법적 개선 방안

가. 근로시간 및 질적인 휴게 시간 보장을 위한 법적 개정 방안

보육교사의 근로시간 보장 기준을 「근로기준법」에 근거하도록 하는 것이 합리적인지 여부에 대해 일부에서는 보육교사도 유치원 교사와 같이 별도의 법을 적용받아야 한다는 의견을 제시한다. 국공립유치원 교사의 경우 「교육공무원법」에 따른 공무원 신분을 갖고, 근무시간과 시간 외 근무, 휴가와 휴직 등에 있어서는 공무원 복무규정 및 국가공무원 복무·징계 관련 예규를 적용받는다. 이에 따르면, 교육공무원 역시 하루 1시간의 점심시간을 제외하고 8시간 근무를 원칙으로 하고 있다(「국가공무원 복무규정」 제9조). 다만, 휴게 시간에는 대해서는 별도의 규정이 없으

65) 한겨레, 11년째 매년 해고·채용 반복... 광주 어린이집 대체 교사들의 '한숨', <http://www.hani.co.kr/arti/area/honam/958221.html>(2020. 10. 5. 인출).

며, 통상적으로 공립유치원 교사와 초등학교 교사의 경우 점심시간을 근무시간으로 인정하여 하루 8시간 근무 후 퇴근이 가능하도록 하고 있다. 반면, 앞서 살펴본 바와 같이, 사립유치원 교직원의 경우 「사립학교법」에 따라 복무에 관하여는 국공립학교의 교원에 관한 규정을 준용하여야 하는데(「사립학교법」 제55조제1항), 국공립학교의 교원에 관한 규정은 별도로 존재하지 않고, 실질적으로는 「국가공무원 복무규정」이 적용되고 있다. 다만, 「국가공무원 복무규정」에는 근로에 관한 구체적인 규정이 없어 「근로기준법」을 적용해야 한다는 의견이 지배적인 상황이다. 실제 「근로기준법」에서는 “근로자”란 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다’고 정의하여(「근로기준법」 제2조제2호), 특정한 직군을 제외하고 있지 않으며, 최근에는 「근로기준법」의 적용 범위를 점점 확대하여 실무상 분쟁이 다양하게 이루어지고 있는 상황이다. 한편, 유치원 교사의 경우 누리과정 운영시간이 4~5시간 이루어지고, 방과후 과정 교사가 별도로 배치되거나 교대로 배치되어 보육교사에 비해 대면교육 시간이 적은 것은 사실이지만, 근무시간에는 큰 차이가 나타나지 않으며, 유아와 영아의 차이도 고려할 필요가 있으므로 유치원과의 비교를 통해 보육 교직원의 근로시간 내지 휴게 시간을 설정하는 것에는 한계가 있다고 본다.

그렇다면, 보육 교직원의 경우 「근로기준법」을 적용하는 것이 합리적이라고 볼 수 있는데, 현행 「근로기준법」 제54조는 근로자가 4시간을 근무하면 30분을, 8시간을 근무한 때에는 1시간을 근무시간 중에 쉬도록 하고 있으며(동법 동조제1항), 휴게 시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하고 있다(동법 동조제2항). 이는 앞서 살펴본 바와 같이 2018년 7월 이전에는 어린이집과 같은 사회복지서비스업을 특례로 인정하여 연장근로의 한도인 주 12시간 초과와 제54조에 따른 휴게 시간을 변경할 수 있도록 하다가, 개정을 통해 이러한 특례에서 제외된 것이다. 그러나 이와 같은 휴게 시간 보장은 오히려 보육 현장에 혼란을 야기하였는데, 영유아의 보육을 담당하는 교사의 업무적 특수성을 간과한 상태에서 법 개정이 이루어졌기 때문에, 일선 교사들의 혼란은 불가피한 것이었다.⁶⁶⁾ 이에 종전과 같이 어린이집 등의 보육 시설에 대한 특수성을 고려하여 「근로기준법」상 특례 업종으로 재

66) 중앙일보(2018. 5. 7일자 기사). [취재일기] 어린이집 혼란 부르는 근로기준법, <https://news.joins.com/article/22600411>(2020. 10. 5. 인출).

지정하거나, 8시간 연속 근무를 인정(조기 퇴근 가능)해야 할 필요가 있는 것은 아닌지에 대해 논의가 이루어진 바 있다.⁶⁷⁾

앞서 살펴본 ‘기본반 담임교사 일일 1시간의 휴게 시간 이용 여부 및 형태’에 관한 조사에서 근무시간 중 1시간 휴게를 갖는 비율은 66.9%, 업무 종료 시 1시간 일찍 퇴근은 5.1%, 근무시간 중에 30분씩 나누어 사용하는 비율은 23.2%로 조사되었다(〈표 IV-2-4〉 참조). 그리고 ‘근무시간 중 휴게 시간 활용 방식 및 장소’에 관하여 75.8%가 영유아의 낮잠 시간인 오후 1시에서 3시 사이에 휴게를 갖는 것으로 조사되었으며, 휴게장소는 보육실, 유희실 등 영유아 공간이 47.6%, 어린이집 내 교사 휴게공간은 38.5%인 것으로 조사되었다(〈표 IV-1-14〉 참조). 개별 기관마다 각기 다른 업무 환경과 시설을 갖고 있지만 많은 사례에서 온전한 의미의 휴게 시간을 갖는 것은 어려워 보인다.

특히 점심식사의 경우 기본반 담임교사는 주로 영유아의 점심 지도를 하면서 같이 점심식사를 하는 비율이 무려 82%에 달하고 있다. 교사 한 명이 자신 의 식사 중에 3-4명의 아이를 동시에 함께 밥을 먹여야 하는 것은 온전한 의미의 휴게와 점심시간이라 할 수 없다. 최근 의정부지법 고양지원의 1심 판단에서 어린이를 돌 봐야 하는 유치원 교사의 점심시간은 근로시간으로 인정한 것으로 알려졌다. 이 판결에 따르면, 점심시간뿐만 아니라 유치원생과 함께 통학 차량에 탑승하여 등원 지도를 하는 시간도 근로시간으로 인정한 것이다. 이는 점심시간 등에도 지속적인 관찰과 지도가 필요한 유치원생의 특성을 법원에서 인정함으로써 받아들여진 것이다. 특히 이 판결에서 점심시간·특강 시간에 대해서도 “배식, 식사 지도, 양치 지도, 화장실 안내 등 지속적인 관찰이 필요하며, 업무강도가 다소 감소되고 휴식시간으로 활용될 여지가 있었다 하더라도 사용자의 감독 아래 있는 시간인 만큼 근로시간에 해당한다”고 판시하였다. 또한 이러한 판결의 배경에는 교사들을 위한 별도의 휴게공간이 없었던 점, 점심시간에 휴게 시간을 자유롭게 사용할 수 있도록 교대근무 조를 편성하지 않은 점 등이 반영되었다.⁶⁸⁾

67) 개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제(2019. 7. 8 개최). 보육교사 휴게 시간 보장을 위한 토론회 세미나 자료집 참조.

68) 대한법률구조공단 홈페이지, 알림광장 응답하라 구조사례 참조, https://www.klac.or.kr/notification/responde/selectRespondeCaseView.do?boardCode=35&contentId=AD_0000041915(2020. 10. 5. 인출).

아직 1심 판단이기는 하지만, 동 판결이 무엇보다 중요한 것은 법원에서 어린이 집과 유치원 등에서의 소위 ‘근무의 연속성’을 인정했다는 것이다. 아동은 특히 담임의 관리 하에서 지속적인 돌봄과 관찰을 필요로 하고, 이러한 점은 교사의 근무에 있어서 근무의 연속성으로 적용된다는 것이다. 이러한 관점에서 근로시간 보장 및 휴게 시간의 질적 보장을 위한 「근로기준법」 및 「영유아보육법」 개정방안을 검토할 필요가 있다.

기존에도 보육교사의 근로시간을 보장하기 위한 다양한 입법적 시도가 있었는데, 다만, 대부분 지난 국회에서 논의되어 임기 만료로 폐기되었다. 그 중 2016년 11월 남인순 의원에 의해 대표발의된 영유아보육법 일부개정법률안에서는 보육교직원의 처우 개선에 관하여 어린이집 설치·운영자는 보육교직원의 수업 연구, 평가, 보호자 상담 등의 업무를 근로시간에 포함하고, 휴게 시간, 휴일 및 휴가 등에 관하여는 「근로기준법」을 준수하는 방향으로 규정하였다(동 개정안 제17조의2 제3항). 또한 휴게 시간은 보육교직원이 원하는 경우 영유아로부터 분리된 공간에서 이용할 수 있도록 하고 있다(동 개정안 동조제4항). 실제 휴게공간과 관련하여서도 교사를 위한 별도의 공간을 마련하고 있는 비율은 약 39%에 불과하고(〈표 IV-1-14〉), 이에 따라 교사들이 업무 종료 후 일찍 퇴근하는 조기 퇴근 방식을 선호하는 것으로 나타난 점(〈표 VI-1-4〉〈표 VI-1-5〉 참조) 등을 고려하면, 휴게 시간의 질적인 보장은 휴게공간과 연결되어 있기 때문에 이를 법에 명확히 할 필요는 있다. 다만, 동 법안에 있어서 휴게 시간, 휴일 및 휴가 등에 관하여는 법체계상 「근로기준법」을 적용하는 것이 당연하므로 삭제할 필요가 있으며, 휴게 시간은 가급적 분리된 공간에서 휴게 시간을 갖도록 하는 것이 바람직하므로 이를 「영유아보육법」에 명시하는 것을 고려할 필요가 있다.

이상의 내용을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

1) 제1안 : 「근로기준법」 개정안

2018년 「근로기준법」개정으로 운송업과 보건업에만 특례 규정이 적용되는 것으로 한정했기 때문에 어린이집이 특례 규정에 포함되는 것에는 어려움이 있으나, 특례 규정 축소로 인해 업종별 문제점이 나타나고 있고, 이에 개정 논의가 불거지고 있다. 따라서 제6호를 신설하고, 추후 시행령 개정을 통해 어린이집을 포함하는 방

식을 고려해 볼 수 있다.

〈표 VII-3-1〉 「근로기준법」 개정안

현 행	개 정 안
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	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 6. 그 밖에 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업
〈신설〉	

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr), 근로기준법(2020. 12. 13. 인출).

이러한 개정 방안은 어린이집 교사 등을 「근로기준법」 적용 제외 대상으로 규정함으로써 법적 논란을 피해갈 수 있고, 현장에서 원하는 바에 따라 1시간 늦게 출근 혹은 1시간 일찍 퇴근하는 것을 보장한다는 장점을 가질 수 있으나, 어린이집 교사의 처우 개선에 역행한다는 비판에 직면할 소지는 있으므로 신중하게 검토될 필요가 있다.

2) 제2안: 표준근로계약서 활용 방안

어린이집 교사의 연속근무를 이용하기 위해 어린이집 교사와 어린이집 간의 근로계약에 대한 표준계약서를 보건복지부가 제시하는 방안을 고려할 수 있다. 즉, 표준근로계약서에 식사시간 및 낮잠 시간과 같은 대기시간을 근로시간에 포함될 수 있도록 하는 내용이 포함되어야 할 것이다. 실제 문화체육관광부에서 활용하는 대중문화예술인 표준전속계약서는 좋은 모델이 될 수 있는데, 문화체육관광부는 이를 ‘고시’로 시행하고 있다.⁶⁹⁾

이러한 방안은 보육교사의 처우를 개선하는 측면에서 바람직할 수 있으나, 보건 복지부의 의지와 현장에서의 반발 등을 고려해야 할 것이다.

나. 어린이집 운영시간에 관한 법적 개선 방안

「근로기준법」상 휴일 규정⁷⁰⁾ 개정으로, 내년부터는 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장, 내후년부터는 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 대해 동 규정이 적용되는데, 개정된 법에 따르면, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일의 경우 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 즉, 기존에는 근로자의 날 외에는 유급휴일을 보장할 필요가 없었기 때문에 어린이집이 문을 열거나, 혹은 닫는 경우에는 교직원들의 연차휴가에서 제하는 것이 가능하였지만, 개정된 법률에 따라 유급휴가를 주거나, 근무하는 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급해야 한다. 「영유아보육법 시행규칙」은 어린이집 운영시간은 주 6일 이상, 하루에 12시간 이상 운영을 정하고 있는데(「영유아보육법 시행규칙」 별표 8 제2호다목), 「근로기준법」상 휴일 규정 개정에 따른 운영상의 부담을 고려해야 하며, 무엇보다 「근로기준법」 개정 취지가 관공서 휴일에는 유급휴가를 보장하여 근로자가 쉴 수 있도록 하는데 있으므로, 어린이집의 경우에도 동일한 원칙에 따라 개정할 필요가 있을 것이다. 또한, 보육지원체계 개편으로 오전 통합반 운영시간은 어린이집별로 탄력적 운영이 가능하도록 하고 있고, COVID-19에 따른 긴급 보육 기간에도 탄력운영이 가능하도록 하였으므로 현행 규정과 맞지 않다. 따라서 이에 대한

69) 문화체육관광부 홈페이지, 훈령·예규·고시, 대중문화예술인(가수·연기자) 표준전속계약서, https://www.mcst.go.kr/kor/s_data/ordinance/instruction/instructionView.jsp?pSeq=2413(2020. 12. 13. 인출).

70) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

개정과 함께 보육교사의 근무시간도 유연하게 사용할 수 있도록 법적으로 보장할 필요가 있을 것이다.

다. 연장반 운영에 관한 지침 마련

앞서 살펴본 바와 같이, 보육지원체계 개편에 따라 현장에서는 통합보육 시간에 대한 혼란이 있는데, 즉, 오전 7시30분~오전 9시 사이와 오후 4시~오후 5시 사이에 대한 책임소재 문제와 연장반 전담 교사가 4시간 근무 시 휴게 시간을 어떻게 보장할 것인가 등이 문제가 되고 있다. 특히, 연장반 하원 지도 등의 업무가 담임교사 업무로 전가되어 보육지원체계 개편에 있어 기본반 담임교사들의 만족도가 연장반 전담 교사에 비해 현저하게 낮은 수준을 보이고 있는데(〈표 IV-3-9〉 참조), 이러한 점들을 참고하여 연장반 하원 지도의 업무는 연장반 전담 교사가 맡도록 하고, 오전과 오후 통합반 운영 시 그에 대한 책임은 해당 당직 교사가 지도록 하는 등의 명시가 필요할 것으로 보인다. 무엇보다, 통합반 전담 교사에 대한 인력 지원 요구도 높게 나타났으므로, 통합반 운영 시 보조교사가 담임교사 업무를 대신 수행할 수 있도록 하여 보육지원체계 개편 취지에 맞게 기본반 담임교사의 업무 부담을 줄여야 할 것이다. 또한, 연장반 보육교사의 직무분석을 통해 담임교사와의 권한과 책임 등을 명확하게 규정할 필요가 있으며, 그 밖에도 이러한 지침에 대한 홍보 및 지도 점검 등을 통해 운영자인 원장과 이용자인 주 양육자, 각 교사군이 숙지하여 실행하여야 할 것이다.



참고문헌

- 강민정·김은지·구미영·노우리·양난주·안현미·남우근(2020). 사회적 돌봄노동의 가치 제고를 위한 연구. 서울: 저출산고령사회위원회·한국여성정책연구원.
- 개정 근로기준법에 따른 보육교사 노동 현황 및 과제(2019. 7. 8. 개최). 보육교사 휴게시간 보장을 위한 토론회 세미나 자료집.
- 교사검직 및 유보격차 더 나은 방안을 위한 보육정책토론회(2019. 11. 19. 개최), 한국어린이집총연합회 가정분과위원회 국회토론회 자료집.
- 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 노동법실무연구회(2020). 근로기준법 주해 3. 서울: 박영사.
- 문무경·김은영·이윤진A·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017 전국 유아교육 실태조사. 서울: 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소.
- 박진아(2019). 보육교사의 휴식 있는 삶을 위한 정책과제. 육아정책 Brief. 서울: 육아정책연구소.
- 박창현·양미선·김태우(2017). 유치원 및 어린이집 보조 인력 운영의 내실화 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 보건복지부(2016). 2015 보육통계. 보건복지부 통계자료.
- 보건복지부(2017). 2016 보육통계. 보건복지부 통계자료.
- 보건복지부(2018). 2017 보육통계. 보건복지부 통계자료.
- 보건복지부(2019). 2018 보육통계. 보건복지부 통계자료.
- 보건복지부(2020a). 2020 보육사업 안내. 보건복지부 정책자료.
- 보건복지부(2020b). 2019 보육통계. 보건복지부 통계자료.
- 보건복지부 내부자료(2020). 보건복지부 정책자료.
- 보건복지위원회(2016. 12). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고.
- 보건복지위원회(2017. 8). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고.
- 보건복지위원회(2018. 11). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고.

- 보건복지위원회(2019. 3). 영유아보육법 일부개정법률안 검토보고.
- 서울시여성가족재단(2020). 어린이집 길라잡이: 보육교직원을 위한 근로기준법의 이해. 서울: 서울시여성가족재단.
- 선진보육정착을 위한 영아보육의 패러다임 전환 모색(2019.11.14. 개최), 한국가정 어린이집연합회 2019 국회 하반기 정책토론회 자료집.
- 양미선(2017). 2017년도 어린이집 이용자 만족도 조사. 서울: 육아정책연구소.
- 양미선·조용남·최윤경(2019). 보육·유아교육 분야 일자리 수급 분석 및 확충 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 유해미·강은진·권미경·박진아·김동훈·김근진·김태우·이유진·이민경(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집 조사. 세종: 보건복지부·육아정책연구소.
- 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2015). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집 조사. 세종: 보건복지부·육아정책연구소
- 최영우(2020). 개별 노동법 실무. 서울: 중앙경제사.
- 최윤경·박진아·이슬미·조현수(2017). 누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 최효미·조미라·예한나·이택면·김영숙·이재경·권도연(2018). 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안. 세종: 경제·인문사회연구회.
- 하갑래(2020). 근로기준법. 서울: 중앙경제사.
- 안현미·김현정(2019). 서울시 사회서비스원(보육분야) 효율적 운영 방안. 서울시 여성가족재단.
- 환경노동위원회(2018. 11). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서.
- Department of Social Services Commonwealth of Virginia(2019). Standrads for Licensed Child Day Centers, 22VAC40-185-10. Definitions.
- Maryland State Department of Education(2016). Child Care Center Licensing Manual.
- OECD(2019a). Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>(2020. 7.

30. 인출).

OECD(2019b). Education at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>(2020. 7. 30. 인출).

USC Ch. 8: FAIR LABOR STANDARDS.

Virginia Department of Social Services(2011). Family Child Care Toolkit.

【언론·부처 보도자료】

매일경제, 어린이집 학대 매년 증가…“처벌 강화”vs“교사 처우개선 시급”, 2019년 5월 5일자 기사, <https://www.mk.co.kr/news/society/view/2019/05/292231>(2020. 2. 28. 인출).

베이비뉴스, 부모도 교사도 원하지 않는 어린이집 ‘방학’, 대안은?, 2020. 8. 10일자 기사, https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?id_xno=87847(2020. 10. 5. 인출).

보건복지부 보도자료(2018. 8. 7). 「보육지원체계 개편 TF」정책 토론회 개최.

보건복지부 보도자료(2019. 1. 9). 보건복지부, 사회서비스원 설립 본격 추진.

보건복지부 보도자료(2019. 7. 4). 보육지원체계 개편 시범사업 실시.

보건복지부 보도자료(2020. 1. 23). 보조·연장보육교사 채용 지원을 위해 사용자 부담금 30%를 어린이집에 지원한다.

보건복지부 보도자료(2020. 3. 17). 어린이집 휴원 기간 4월 5일까지 연장.

보건복지부 보도자료(2020. 7. 16). 포용국가를 위한 사회서비스원의 비전을 논의하다.

보건복지부 보도자료(2020. 8. 28). 강화된 방역 조치 시행에 따른 어린이집 등원제한 등 조치.

연합뉴스(2020. 10. 8일자 기사). 내년부터 공립 유치원에도 보건교사 배치…경기 3명 선발, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20201008173600061> (2020. 10. 20. 인출).

월간 지방자치, 서울특별시 동작구 대한민국 보육 정책 선도하는 동작구 ‘보육청’, 2019. 1. 29일자 기사, <https://blog.naver.com/nlncm/221454017168>(2020. 11. 2. 인출).

중앙일보(2018. 5. 7일자 기사). [취재일기] 어린이집 혼란 부르는 근로기준법, <https://news.joins.com/article/22600411>(2020. 10. 5. 인출).

중앙일보, “쉼 것처럼 기록하고 일한다” 휴게시간 의무화 한 달, 보육교사 80%는 못 쉰다, 2018년 8월 6일자 기사, <https://news.joins.com/article/22861606>(2020. 2. 28. 인출).

JTBC뉴스(2020. 6. 29일자 뉴스). 유치원만 영양사 공동 채용…기준 '느슨한' 이유는, http://mnews.jtbc.joins.com/News/Article.aspx?news_id=N B11957330(2020. 8. 1. 인출).

KBS NEWS(2019. 4. 30일자 뉴스). 한국 근로자, OECD 평균보다 한 달 반 더 일하는데..., [https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4190965\(2020. 10. 5. 인출\).](https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4190965(2020. 10. 5. 인출).)

학교급식법 개정이유(2020. 1. 29. 개정, 2021. 1. 30. 시행), [https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=213517&lsId=&efYd=20210130&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#\(2020. 8. 1. 인출\).](https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=213517&lsId=&efYd=20210130&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#(2020. 8. 1. 인출).)

한겨레, 11년째 매년 해고·채용 반복... 광주 어린이집 대체 교사들의 ‘한숨’, <http://www.hani.co.kr/arti/area/honam/958221.html>(2020. 10. 5. 인출).

한겨레, “보육교사에 휴게시간 보장? ... 점심시간 근무 인정하라”, 2018년 6월 28일자 기사, http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/851130.html(2020. 2. 28. 인출).

【국내 참고 사이트】

국가법령정보센터 홈페이지, www.law.go.kr

대한법률구조공단 홈페이지, 알림광장 응답하라 구조사례, https://www.klac.or.kr/notification/responde/selectRespondeCaseView.do?boardCode=35&contentId=AD_0000041915(2020. 10. 5. 인출).

문화체육관광부 홈페이지, 훈령·예규·고시, 대중문화예술인(가수·연기자) 표준전속계약서, https://www.mcst.go.kr/kor/s_data/ordinance/instruction/instructionView.jsp?pSeq=2413(2020. 12. 13. 인출).

보건복지부 홈페이지: 사회서비스원, 서울·대구·경기·경남에서 최초 설립·운영

- https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=347990(2020. 10. 5. 인출)
- 서울시 사회서비스 홈페이지, <https://seoul.pass.or.kr>(2020. 11. 3. 인출).
- 아동일일보육(Kindertagesbetreuung) 홈페이지, <https://www.kindertagesbetreuung.de/rechtsgrundlagen.html>(2020. 10. 5. 인출).
- 한국보건복지인력개발원 홈페이지, 사회서비스 중앙지원단, 쌤뉴스 4탄-사회서비스원 국공립어린이집, <https://blog.naver.com/kohipr/222116603027>(2020. 11. 2. 인출).

【국외 참고 사이트】

1. 공공노조(Öffentlicher Dienst.info) 홈페이지, 주공공노조의 단체협약, <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>(2020. 10. 5. 인출)
2. 독일 공공노조(Öffentlicher Dienst.info) 홈페이지, 공공노조의 단체협약, <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/>(2020. 10. 5. 인출).
3. 독일 노르트라인-베스트팔렌주 아동보육 시설 홈페이지, <https://www.kita.nrw.de/fachkraefte-fachberatung/rechtliche-vorgaben-und-vereinbarungen>(2020. 10. 8. 인출).
4. 독일 바덴-뷔템베르크주 청소년과 사회복지를 위한 지역연합회 홈페이지, <https://www.kvjs.de/jugend/kindertageseinrichtungen/fachkraefte/#c26321>(2020. 10. 5. 인출).
5. 미국 노동 통계국 <https://www.bls.gov/OOH/education-training-and-library/preschool-teachers.htm#tab-5>(2020. 10. 10. 인출).
6. 미국 노동부 홈페이지 <https://www.dol.gov/agencies/whd/YouthRules/young-workers/non-ag-18-plus>(2020. 10. 28. 인출).
7. 브란덴부르크 주법 홈페이지 <https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/kittapers#body>(2020. 10. 5. 인출).
8. 슈투트가르트시 홈페이지 <https://komm-zu-uns.stuttgart.de/zukunft/paedagogischefachkraefte/bewerbung>(2020. 10. 5. 인출).
9. 연방법무부 홈페이지: 사회법전 제8권, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/BJNR111630990.html(2020. 10. 5. 인출).

10. 연방법무부 홈페이지: 노동시간법(ArbZG), <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbzg/BJNR117100994.html>(2020. 10. 5. 인출).
11. Background Checks: What You Need to Know <https://www.childcareaware.org/families/child-care-regulations/background-checks/> (2020. 10. 28. 인출) https://childcareta.acf.hhs.gov/sites/default/files/public/hs3_-_background_check.pdf(2020. 10. 28. 인출).
12. Child Care Providers and the Fair Labor Standards Act, <<https://irelandstapleton.com/insights/child-care-providers-and-the-fair-labor-standards-act/#:~:text=That%20means%20that%20employees%20who,minim%20of%20%24455%20each%20week>>(2020. 10. 28. 인출)
13. DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICES COMMONWEALTH OF VIRGINIA(2019). STANDARDS FOR LICENSED CHILD DAY CENTERS, https://www.dss.virginia.gov/files/division/licensing/cdc/intro_page/code_regulations/regulations/final_cdc_reg.pdf(2020. 10. 15. 인출).
14. Fact Sheet #46: Daycare Centers and Preschools Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDL/legacy/files/whdfs46.pdf>(2020. 10. 28. 인출).
15. Kinderinfo 홈페이지, <https://www.kinderinfo.de/ratgeber/gehalt-erzieher/>(2020. 10. 5. 인출).
16. Kita.NRW(노르트라인-베스트팔렌주 아동·가족·망명과 이주민부) 홈페이지, <https://www.kita.nrw.de/fachkraefte-fachberatung/personal>(2020. 10. 10. 인출).
17. Huttner(2004), Flexibel Öffnungszeiten, Das Kita-Handbuch, <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/kita-leitung-organisatorisches-teamarbeit/kita-organisation-offene-gruppen/1110>(2020. 10. 5. 인출).
18. Ländermonitor 홈페이지, https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/kita-strukturen/oeffnungszeiten-von-kitas?tx_itaohyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itaohyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=5568a90f539a471e23515df35d03745d(2020. 10. 5. 인출).

19. Montgomery County Public Schools Preschool, <https://www.mcps.org/departments/curriculum_pages/Preschool>(2020. 10. 28. 인출).
20. Preschool Classrooms Sample Daily Rhythm, https://www.kindercare.com/programs-curriculum/programs-by-age/preschool-sample-schedule?CID=11317401566&device=c&utm_term=&matchtype=b&utm_campaign=11317401566&utm_source=google&utm_medium=cpc&adgroup=116660765691&geo_interest=&geo=9008704&gclid=Cj0KCQjwit_8BRCoARIsAIx3Rj5VsPPyOO-lvZqQ8QbWhPhCWqhNLUhaPrquhYYy8hHmGem-OUoRs4AaAsYwEALw_wcB(2020. 10. 28. 인출).
21. Pre-school education Kindergarten, play school and nursery school, <https://www.justlanded.com/english/United-States/USA-Guide/Education/Pre-school-education>(2020. 10. 28. 인출)
22. Preschool Teachers Work Environment, <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/preschool-teachers.htm#tab-3>(2020. 10. 28. 인출).
23. STATE OF NEW JERSEY DEPARTMENT OF CHILDREN AND FAMILIES(2014). MANUAL OF REQUIREMENTS FOR CHILD CARE CENTERS. Substitute Teacher Career Guide, <https://www.teachercertificationdegrees.com/careers/substitute-teacher>(2020. 10. 28. 인출).
24. State of New Jersey Department of Children and Families Chapter 52 Manual of Requirements for Child Care Centers, p.6, <https://www.nj.gov/dcf/providers/licensing/laws/CCCmanual.pdf>>(2020. 10. 10. 인출).
25. Substitute Teacher Career Guide, <https://www.teachercertificationdegrees.com/careers/substitute-teacher>>(2020. 10. 28. 인출).
26. Philadelphia's Trouble with Outsourcing Substitute Teachers, <https://www.noodle.com/articles/philadelphias-trouble-with-outsourcing-substitute-teachers2018>>(2020. 10. 28. 인출).
27. The American school system Grades, school hours and terms, <https://www.justlanded.com/english/United-States/USA-Guide/Education/The-American-school-system>(2020. 10. 28. 인출).
28. Justiz-online 홈페이지, <http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizp>

ortal_nrw.cgi?xid=32 9238241(2020. 10. 5. 인출).

【참고 법령 등】

「국가공무원 복무규정」

「근로기준법」

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

「모자보건법」

「사립학교법」

「사회복지사업법」

「식품위생법」

「영유아보육법」

「유아교육법」

「학교보건법」

근로기준법 일부개정법률안(김학용의원 대표발의, 의안번호 제16253호).

근로기준법 일부개정법률안(나경원의원 대표발의, 의안번호 제14996호).

법제처 법령해석사례 안건번호 18-0514, 2019. 1. 28.

영유아보육법 일부개정법률안(김영호의원 대표발의, 의안번호 제15094호).

영유아보육법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 의안번호 제3273호).

영유아보육법 일부개정법률안(남인순의원 대표발의, 의안번호 제6354호).

헌법재판소 1999. 9. 16. 선고 98헌마310



Abstract

A Study on the Rationalization of Manpower Arrangements in Childcare Centers for Guaranteed Working Hours

Ahreum Kim, Eunseol Kim, Hyejoo Cho

Long work hours of childcare teachers lead to the abuse of infants, or make such abuse highly probable so problem improvements must be made. While revisions of the 「LABOR STANDARDS ACT」 in 2018 excluded childcare teachers from special work categories, the daily working hours of child care teachers still exceed legal standards at front line sites and the rights of workers are not fully being guaranteed such as lunch hours or rest hours.

Thus this study examined legal systems and domestic and international cases related to working hour guarantees and manpower arrangements of child care staff members, looked into childcare teacher working hours and labor environment conditions through surveys and in-depth interviews, and it analyzed difficulties and requirements. Through this, it newly presented practical problems of legal system applications and manpower arrangement criteria as improvement plans. In particular, it observed whether the reorganization of childcare support systems newly implemented this year was effective in guaranteeing childcare teacher working hours and it presented policy plans for matters requiring additional improvement.

Keyword: Childcare teacher working hours, Manpower Arrangements in Childcare Centers, LABOR STANDARDS ACT



부록

부록 1. 원장 설문 조사

근로시간 보장을 위한 보육인력 배치방안 설문 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.

본 연구소는 근로시간보장을 위한 어린이집 내 보육인력의 합리적 배치방안에 대한 연구를 수행하고 있으며, 이 연구의 일환으로 해당 주제에 대한 어린이집 원장님들의 의견을 듣고자 합니다.

바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

2020년 8월
육아정책연구소 소장

선문1. 귀 어린이집의 설립 유형은 어디에 해당합니까?

1. 국공립
2. 사회복지법인
3. 법인단체 등
4. 민간
5. 가정
6. 직장
7. 협동

선문2. 귀 어린이집의 정원은 몇 명입니까?

※ 현원이 아닌 정원을 응답해 주십시오.

1. 정원 1()명

선문3. 귀 어린이집의 반 구성에 대해 다음 사항을 기재해 주십시오.

※ 반 구성은 기본반을 기준으로 응답해 주십시오.

※ 운영하는 반이 없으면, 0을 입력해 주십시오.

	반 수	현원
1. 만0세 반	()개	()명
2. 만1세 반	()개	()명
3. 만2세 반	()개	()명
4. 영아 혼합 연령반	()개	()명
5. 만3세 반	()개	()명
6. 만4세 반	()개	()명
7. 만5세 반	()개	()명
8. 유아 혼합 연령반	()개	()명
9. 영유아 혼합 연령반	()개	()명
계	총 [] 개 학급	총 [] 명

[귀 어린이집의 교직원 현황에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문1. 귀 어린이집에서 근무하는 인력은 각 유형별로 몇 명입니까?

※ 해당 유형 인력이 없으면, 0을 입력해 주십시오.

	인원
1. 원장	()명
2. 원감	()명
3. 주임(선임)교사	()명
4. 담임교사 ※원장, 원감, 주임교사 제외	()명
5. 비담임 교사 ※보조교사 제외	()명
6. 연장반 전담 교사 ※기본반 담임교사 겸직 제외	()명
7. 보조교사 겸직 연장반 전담 교사	()명
8. 야간 연장반 교사(월급여형)	()명
9. 누리과정 보조교사	()명
10. 행정 보조교사	()명
11. 영아반 보조교사	()명
12. 종일반 보조교사	()명
13. 기타 보조교사	()명
14. 영양사	()명
15. 조리원	()명
16. 간호사	()명
17. 보육도우미	()명
18. 사무원	()명
19. 청소원(위생원)	()명
20. 기타	()명
총계	[] 명

문1-1. 귀 어린이집에서 근무하는 인력의 근무시간은 각각 어떻게 됩니까?

※ 24시간 기준으로 적어 주십시오. (예: 오후 5시는 17시 00분)

1. 원장 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
2. 원감 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
3. 주임(선임)교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
4. 담임교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
5. 비담임 교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
6. 연장반 전담 교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
7. 보조교사 겸직 연장반 전담 교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
8. 야간 연장반 교사(월급여형) : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
9. 누리과정 보조교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
10. 행정 보조교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
11. 영아반 보조교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
12. 종일반 보조교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
13. 기타 보조교사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
14. 영양사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
15. 조리원 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
16. 간호사 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
17. 보육도우미 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
18. 사무원 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
19. 청소원(위생원) : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지
20. 기타 : ()시 ()분 부터 ()시 ()분 까지

문1-2. 귀 어린이집에서 근무하는 인력의 월 급여는 각각 얼마입니까?

※ 세전 기준으로 적어 주십시오.

	100만원 미만	100-150 만원 미만	150-200 만원 미만	200-250 만원 미만	250-300 만원 미만	300만원 이상
	1	2	3	4	5	6
1. 원장						
2. 원감						
3. 주임(선임)교사						
4. 담임교사						
5. 비담임 교사						
6. 연장반 전담 교사						
7. 보조교사 겸직 연장반 전담 교사						
8. 야간 연장반 교사(월급여형)						
9. 누리과정 보조교사						
10. 행정 보조교사						
11. 영아반 보조교사						
12. 종일반 보조교사						
13. 기타 보조교사						

문1-3. 귀 어린이집에서 근무하는 인력의 경력은 각각 어느 정도입니까?

※ 현재 어린이집을 포함하여 총 어린이집 근무 경력을 응답해 주십시오.

	3년 미만	3년 이상 -5년 미만	5년 이상 -7년 미만	7년 이상 -10년 미만	10년 이상
	1	2	3	4	5
1. 원장					
2. 원감					
3. 주임(선임)교사					
4. 담임교사					
5. 비담임 교사					
6. 연장반 전담 교사					
7. 보조교사 겸직 연장반 전담 교사					
8. 야간 연장반 교사(월급여형)					
9. 누리과정 보조교사					
10. 행정 보조교사					
11. 영아반 보조교사					
12. 종일반 보조교사					
13. 기타 보조교사					

문1-4. 귀 어린이집에서 근무하는 다음 인력은 담임교사도 겸직하고 있습니까?

	담임 겸직	담임 아님
	1	2
1. 원장		
2. 원감		
3. 주임(선임)교사		

문2. 귀 어린이집에는 다음의 제도가 마련되어 있습니까?

	제도 있음	제도 없음
	1	2
1. 산전후휴가		
2. 육아휴직		
3. 육아기 근로시간 단축		
4. 임신기 근로시간 단축		

//문2에서 제도 있다고 한 항목만 응답//

문2-1. 귀 어린이집에서는 보육교사가 산전후휴가, 육아휴직, 육아기/임신기 근로시간 단축근무를 이용할 수 있습니까?

	정규직만 사용 가능	고용형태 관계없이 사용 가능	현실적으로 사용이 어려움
	1	2	3
1. 산전후휴가			
2. 육아휴직			
3. 육아기 근로시간 단축			
4. 임신기 근로시간 단축			

[오전/오후 통합반 및 통학버스 담당에 대해 여쭙어 보겠습니다]

문3. 귀 어린이집은 오전(9시 이전) 통합반, 오후(4-5시) 통합반(연장반 아동 제외)을 운영하고 있습니까?

1. 오전 통합반 운영
2. 오후 통합반 운영
3. 오전, 오후 통합반 모두 운영
4. 운영하지 않음 →문4

//문3=1 or 문3=3 선택 시에만 질문//

문3-1. 오전 통합반 영유아는 누가 주로 담당합니까?

1. 담임교사가 교대 당번제로
2. 보조교사
3. 원장
4. 기타 ()

//문3=2 or 문3=3 선택 시에만 질문//

문3-2. 오후 통합반 영유아는 누가 주로 담당합니까?

1. 담임교사가 교대 당번제로
2. 보조교사
3. 연장반 전담 교사
4. 담임과 연장반 전담 교사 함께
5. 담임과 보조교사 함께
6. 야간연장반 교사
7. 원장
8. 기타 ()

문3-3. 만약 인력이 총원될 수 있다면 통합반 영유아는 누가 담당하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

1. 담임교사가 교대 당번제로
2. 보조교사
3. 원장
4. 원장과 담임교사 교대 당번제로
5. 별도의 인력(통합반 담당)
6. 기타 ()

문3-3-1. 그렇게 답변하신 이유는 무엇입니까?

1. ()

문4. 귀 어린이집에서는 통학버스를 운영하고 있습니까?

1. 운영함
2. 운영하지 않음 →문5

문4-1. 통학버스에 동승하는 보호자는 누구입니까? 모두 선택해 주십시오.

1. 담임교사가 교대 당번제로
2. 비담임 교사
3. 보조교사
4. 동승 전담 도우미
5. 원장
6. 기타 ()

문4-2. 통학버스 운행 시 가장 긴 코스의 평균 운행시간은 몇 분입니까?

※ 등원, 하원 각각 가장 긴 코스의 운행시간을 1회 기준으로 응답해 주십시오.

※ 통학버스가 어린이집을 출발해서 다시 어린이집에 도착하는데 걸리는 총 시간을 응답해 주십시오.

예) 7:00 어린이집 출발 - 7:40 어린이집 도착 → 40분

1. 등원 ()분 [시간 로직: 분0 to 120]
2. 하원 ()분 [시간 로직: 분0 to 120]

[귀 어린이집의 연장반 운영 현황에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문5. 귀 어린이집은 올해 보육 지원체계 개편 이후, 연장반(오후 4시 ~ 저녁 7시 30분 운영)을 운영하고 있습니까?

- 1. 운영함
- 2. 운영 예정 →문6-3
- 3. 운영하지 않음 →문6-3

문5-1. 귀 어린이집에서 운영하는 연장반은 총 몇 개 반입니까?

1. ()개

문5-2. 운영하시는 연장반은 누가 담당하고 있습니까?

	전담 교사 담당	보조교사 겸임 담당	기본반 담임 겸임 담당	원장 담당	기타
	1	2	3	4	5
연장반 1					
연장반 2					
연장반 3					
연장반 4					
연장반 5					

문6-1. 연장반 귀가 시간대별로 이용 아동 수는 각각 몇 명입니까?

※ 요일 별로 귀가 시간이 다른 경우 주로 귀가하는 시간으로 응답해 주십시오.

※ 해당 시간대 귀가 아동이 없으면, 0을 입력해 주십시오.

1. 4시~5시 (5시까지 귀가)	()명
2. 5시~5시 30분 (5시 30분까지 귀가)	()명
3. 5시 30분~6시 (6시까지 귀가)	()명
4. 6시~6시 30분 (6시 30분까지 귀가)	()명
5. 6시 30분~7시 (7시까지 귀가)	()명
6. 7시~7시 30분 (7시 30분까지 귀가)	()명
계	총 [] 명

문6-2. 연장반 전담 교사 채용은 용이하였습니까?

1. 채용에 어려움 없었음
2. 지원자 부족으로 채용이 어려웠음
3. 지원자는 있었으나 자질이 충분한 사람이 없었음
4. 기타 ()

문6-2-1. 연장반 전담 교사의 자격 요건(자질)은 무엇이 가장 중요하다고 생각합니까?

1. 교사로서의 책임감
2. 연령
3. 보육교사 경력
4. 기타 ()

문6-2-2. 연장반 전담 교사 지원자가 부족한 이유는 무엇이라고 생각합니까?

1. 선호하는 근무시간대가 아니라서
2. 급여수준이 높지 않아서
3. 보육교사 전반적으로 인력 공급이 충분하지 않아서
4. 기타 ()

//문6-3은 문5=3.운영하지 않음 선택 응답자에게만 질문//

문6-3. 연장반을 운영하지 않고 있는 이유는 무엇입니까?

1. 연장반 보육수요가 없어서
2. 지자체에서 인건비를 지원하지 않아서
3. 전담 교사 채용이 어려워서
4. 기타 ()

문7. 보육 지원체계 개편으로 도입된 연장반 운영이, 교사의 일일 8시간 근무 조건을 준수하는 데 도움이 된다고 보십니까?

1. 매우 도움이 됨
2. 다소 도움이 됨
3. 거의 도움이 안됨
4. 전혀 도움이 안됨

[교직원 휴게 시간 및 점심시간에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문8. 귀 어린이집에서는 기본반 담임교사들에게 일일 1시간의 휴게 시간을 주고 있습니까?

1. 주고 있음
2. 주지 않음 →문9

문8-1. 교사들에게 휴게 시간은 주로 어떤 방식으로 주고 있습니까?

1. 근무시간 중 1시간 휴게
2. 업무 시작 전 1시간 (1시간 늦게 출근) →문9
3. 업무 종료 시 1시간 (1시간 일찍 퇴근) →문9
4. 근무시간 중에 30분씩 나누어 사용
5. 기타 () →문8-2

문8-1-1. 교사들의 휴게 시간 이용에 대해 다음 중 가장 가까운 것을 골라 주세요.

1. 영유아의 낮잠 시간 이용(오후 1시~3시 사이)
2. 점심시간 앞뒤로(오전11시~오후1시 사이)
3. 오전 시간 이용(오전 9~11시 사이)
4. 오후 시간 이용(오후4시~6시 사이)
5. 매일 다름
6. 기타 ()

문8-2. 교사들은 휴게 시간을 주로 어디에서 보냅니까?

1. 어린이집 내 교사 휴게 공간
2. 보육실이나 유희실 등 영유아 공간
3. 어린이집 내 식당, 회의실 등 공용 공간
4. 어린이집 외부
5. 기타 ()

문9. 귀 어린이집에서는 일일 4시간 이상 근무하는 연장반 전담 교사, 보조교사 등의 인력에게 30분 이상의 휴게 시간을 주고 있습니까?

1. 모든 인력에서 주고 있음
2. 인력 유형에 따라 다름
3. 모든 인력에게 주지 않음 →문10

문9-1. 휴게 시간은 주로 어떤 방식으로 주고 있습니까?

1. 근무시간 중 30분 휴게(일정한 시간대)
2. 근무시간 중 30분 휴게(매일 다름)
3. 출근 후 업무 시작 전 30분 휴게
4. 30분 늦게 출근
5. 업무 종료 시 30분(30분 일찍 퇴근)
6. 기타 ()

문10. 귀 어린이집에서는 담임교사들이 점심시간을 어떻게 가지고 있습니까?

1. 별도 점심시간 없음(개별적으로 알아서 식사)
2. 영유아들의 점심시간에 함께 식사함
3. 교사와 보조교사가 교대로 보육 시간 중 식사함
4. 영유아의 낮잠시간에 식사함
5. 교사 휴게 시간을 이용해 식사함
6. 기타 ()

문10-1. 귀 어린이집에서는 교사에게 중식비(식대)를 별도로 받고 있습니까?

1. 식대 받음
2. 식대 받지 않음

문10-2. 귀 어린이집에서는 교사에게 중식수당(식사수당)을 별도로 지급하고 있습니까?

1. 지급함
2. 지급하지 않음

[초과근무 및 교사근무 환경에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문11. 일반적으로 보육교사는 근로자로서, 일일 평균 8시간 근무하도록 되어 있습니다. 그러나 통합반 당번 등 상황에 따라 8시간 이상 근무하는 경우가 있을 수 있습니다. 이럴 때 귀 어린이집에서는 대체로 어떻게 하십니까?

1. 다른 날에 근무 시간을 줄여 줌(출퇴근시간 조정)
2. 초과근무 수당을 지급하고 있음
3. 교사와 원장의 원활한 소통과 보상으로 상호 양해함
4. 8시간을 초과하는 경우가 없음
5. 기타 ()

문12. 다음 중 귀 어린이집에 구비된 공간을 모두 체크해 주세요. (만약 교사실이 휴게실, 개인 공간 등 다양한 목적으로 다 쓰이고 있는 경우는 교사실 하나에만 체크하세요)

1. 교사실(수업준비 등 업무실)
2. 교직원 휴게실
3. 개인용 락카 등 교직원 개인 짐 보관 공간
4. 교직원 식당
5. 교사용 화장실
6. 위에서 제시한 공간 없음

문13. 귀 어린이집에서 보육교사의 8시간 근무가 보장되고 있다고 보십니까?

1. 예 →문14
2. 아니오

문13-1. 교사의 일일 8시간 근무를 보장하기 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라고 보십니까? 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.

1. ()

문14. 담임교사 휴가 시 대체 교사 수급은 어떻게 이루어지고 있습니까? **모두** 골라 주십시오.

1. 원내에서 보조교사 또는 비담임 지원
2. 육아종합지원센터에 신청함
3. 개인적으로 지인을 통해 구함
4. 원장이 대체

//문14=2를 선택한 경우에만 질문//

문14-1. 기본반 담임교사의 대체 교사가 필요한 경우 센터에 신청하면 필요 시간 동안 이용이 용이한 편입니까?

1. 항상 잘 이용할 수 있음
2. 대체로 잘 이용할 수 있음
3. 대체 교사 부족으로 이용이 어려운 경우가 있음
4. 대부분 요청한 시간에 이용할 수 없음
5. 갑작스럽게 대체 교사가 필요한 경우에는 이용하기 어려움
6. 기타 ()

//문14=2를 선택한 경우에만 질문//

문14-2. 연장반 전담 교사의 대체 교사가 필요한 경우 센터에 신청하면 필요 시간 동안 이용이 용이한 편입니까?

1. 항상 잘 이용할 수 있음
2. 대체로 잘 이용할 수 있음
3. 대체 교사 부족으로 이용이 어려운 경우가 있음
4. 대부분 요청한 시간에 이용할 수 없음
5. 갑작스럽게 대체 교사가 필요한 경우에는 이용하기 어려움
6. 해당 없음

[필요 인력에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문15. 만일 정부 및 지자체로부터 어린이집에 추가 인력지원이 된다면, 귀 어린이 집에서 가장 필요한 추가 인력은 다음 중 누구입니까? 우선 순위로 2개 직종을 선택해 주십시오.

1. 영아 보조교사
2. 누리반 보조교사
3. 오후반 보조교사
4. 연장반 전담 교사
5. 통합반 전담 교사(오전/오후 당직교사)
6. 위생원 등 청소지원 인력
7. 등·하원 차량 전담 도우미
8. 조리원
9. 간호사
10. 영양사
11. 비담임 교사
12. 원감, 주임교사 등 중간관리자
13. 행정 지원 인력(사무원)
14. 기타 ()

[코로나19 상황에서의 근로실태에 대해 여쭙어 보겠습니다.]

문16. 귀 어린이집은 코로나19 상황에서 긴급 보육을 실시하였습니까?

1. 실시함
2. 실시하지 않음 →문16-1

문16-1. 긴급 보육을 실시하지 않은 이유는 무엇입니까?

1. () → 배문1

문17. 귀 어린이집에서 긴급 보육을 실시하는 동안 평소와 다르게 운영시간에 변화가 있었습니까?

1. 변화 없음 →문17-2
2. 변화 있음

문17-1. 긴급 보육 실시 이전과 이후의 운영시간은 어떻게 됩니까?

※ 평일 문 여는 시각과 문 닫는 시각을 24시각 기준으로 기입해 주십시오.

예) 7시 30분부터 18시 00분까지 운영

1-1. 긴급 보육 이전 ()시 ()분 부터

1-2. 긴급 보육 이전 ()시 ()분 까지

2-1. 긴급 보육 이후 ()시 ()분 부터

2-2. 긴급 보육 이후 ()시 ()분 까지

문17-2. 긴급 보육을 실시하는 동안 교사의 근무형태는 어떠하였습니까?

1. 당번제로 돌아가면서 출근
2. 교사 전체가 일정시간만 출근(단축운영 및 단축근무)
3. 정상 운영 시와 동일
4. 기타 ()

문17-3. 긴급 보육 기간 동안 교사가 출근한 경우 근무시간은 어떻게 됩니까?

1. 일주일에 평균 ()일 근무
2. 1일 평균 ()시간 근무

문17-4. 긴급 보육을 실시하는 동안 교사에게 급여를 어떻게 지급하였습니까?

1. 긴급 보육 이전과 동일하게 전액지급
2. 휴업수당에 준하여 일부 지급
3. 지급하지 않음
4. 월마다 차이가 있음
5. 근무한 일수만 일할 계산하여 지급
6. 기타 ()

부록 2. 기본반 교사 설문 조사

근로시간 보장을 위한 보육인력 배치방안 설문 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.

본 연구소는 근로시간보장을 위한 어린이집 내 보육인력의 합리적 배치 방안에 대한 연구를 수행하고 있으며, 이 연구의 일환으로 해당 주제에 대한 어린이집 선생님들의 의견을 듣고자 합니다.

바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은「통계법」제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

2020년 8월
육아정책연구소 소장

선문1. 귀 어린이집의 설립 유형은 어디에 해당합니까?

1. 국공립
2. 사회복지법인
3. 법인단체등
4. 민간
5. 가정
6. 직장
7. 협동 →설문 중단

선문2. 귀 어린이집의 정원과 현원은 몇 명입니까?

1. 정원 ()명
2. 현원 ()명

선문3. 귀 어린이집은 보육 지원체계개편이후 연장반(오후 4시 ~ 저녁 7시 30분 운영)을 운영하고 있습니까?

1. 운영 중
2. 운영 예정
3. 비운영

선문4. 선생님께서는 다음 중 어디에 해당하십니까?

※ 기본반 담임인데 연장반을 겸직하시는 경우 기본반 담임으로 응답해 주십시오.

1. 기본반 담임 →선문4-1
2. 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
3. 기본반 보조교사 겸 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
4. 야간연장 보육(7시30분 이후 보육) 담당 겸 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
5. 기타() →설문 중단

선문 4-1. 기본반 담임이지만 연장반 전담 교사를 겸하고 있습니까?

1. 예
2. 아니오

[현재 근무하시는 어린이집의 근무시간이나 여건에 대해 여쭙보겠습니다]

문1. 현재 근무하는 어린이집에서는 교사의 근로시간 기준인 일일8시간/주40시간이 지켜지고 있습니까?

1. 매우 잘 지켜짐 →문3
2. 잘 지켜지는 편임 →문3
3. 잘 지켜지지 않는 편임
4. 전혀 잘 지켜지지 않음

문2. 지켜지지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1. 서류작성 등 행정 업무 때문에
2. 통합보육이나 통학버스 등 당번 때문에
3. 4시 이후 연장반을 담당해야 하기 때문에
4. 교구 마련 등 수업준비 업무 때문에
5. 어린이집의 주말이나 야간행사 때문에
6. 대체 교사 부족으로 타 교사 업무를 대신하기 때문에
7. 청소 등 정리 업무 때문에
8. 기타()

문3. 오전이나 오후 통합반 당직(당번)을 했을 경우 이 시간도 주 40시간 근로에 포함되고 있습니까?

1. 해당 없음(통합반 없음 또는 당번제 아님)
2. 근로시간에 포함 되어 다른 날 혹은 오후에 적은 시간을 근무함
3. 근로시간에 포함되지 않으나 추가 근무 수당 등 보상 받음
4. 근로시간에 포함되지 않고 추가 근무 수당 등 보상 없음
5. 기타()

문3-1. 교사의 일일 8시간(주 40시간) 근무를 보장하기 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라고 보십니까? 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.

1. ()

문4. 2019년 기준으로 주어진 휴가 일수와 실제 사용한 휴가일 수는 어떻게 됩니까?

1. 주어진 연월차 일수 : ()일
2. 연월차 사용일 수 : 여름방학 중 ()일
3. 연월차 사용일 수 : 겨울방학 중 ()일
4. 연월차 사용일 수 : 그 외 기간 중 ()일
5. 기타 휴가 사용일(생리휴가 등) : ()일
6. 해당없음(2020년 입사)

문4-1. 귀 어린이집에는 다음의 제도가 마련되어 있습니까?

	제도 있음	제도 없음
	1	2
1. 산전후휴가		
2. 육아휴직		
3. 육아기 근로시간 단축		
4. 임신기 근로시간 단축		

//문4-1=1. 제도 있음인 항목만 응답//

문4-2. 귀 어린이집에서는 보육교사가 산전후휴가, 육아휴직, 임신기/육아기 근로시간 단축근무를 이용할 수 있습니까?

	정규직만 사용 가능	고용형태 관계없이 사용 가능	현실적으로 사용이 어려움
	1	2	3
1. 산전후휴가			
2. 육아휴직			
3. 육아기 근로시간 단축			
4. 임신기 근로시간 단축			

[현재 근무하시는 어린이집에서의 하루 일과에 대해 여쭙보겠습니다]

문5. 선생님의 어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일) 출퇴근 시각은 언제입니까?

1. 출근(어린이집 도착시각) : ()시 ()분부터
2. 퇴근(어린이집 출발시각) : ()시 ()분까지

문5-1. 선생님께서는 어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일) **당번**이셨습니까?

1. 당번임
2. 당번 아님 → 문6

문5-2. 당번이 아닌 날의 평균 출퇴근 시각은 언제 입니까?

1. 출근(어린이집 도착시각) : ()시 ()분부터
2. 퇴근(어린이집 출발시각) : ()시 ()분까지

//문5의 어제 출근이후 ~ 퇴근이전 시간대만 응답//

문6. 선생님의 출근 후 하루 일과는 어떠합니까? **어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일)**를 기준으로 응답해 주십시오.

※ 영유아를 대면하지 않는 개인 점심시간은 휴게 시간에 포함하여 응답해 주십시오.

	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간
	1	2	3	4
1. 7:30 이전				
2. 7:30~8:00				
3. 8:00~8:30				
4. 8:30~9:00				
5. 9:00~9:30				
6. 9:30~10:00				
7. 10:00~10:30				
8. 10:30~11:00				
9. 11:00~11:30				
10. 11:30~12:00				
11. 12:00~12:30				
12. 12:30~13:00				
13. 13:00~13:30				
14. 13:30~14:00				
15. 14:00~14:30				
16. 14:30~15:00				
17. 15:00~15:30				
18. 15:30~16:00				

	보육 시간	휴게 시간 (개인 점심시간 포함)	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간
	1	2	3	4
19. 16:00~16:30				
20. 16:30~17:00				
21. 17:00~17:30				
22. 17:30~18:00				
23. 18:00~18:30				
24. 18:30~19:00				
25. 19:00~19:30				
26. 19:30 이후				

//문6의 3. (비대면)보육 준비 시간, 4(비대면)기타 업무 시간 선택 시간대만 응답//
문7. 선생님의 하루 일과는 어떠합니까? **어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일)**를
기준으로, 응답해주신 보육 시간 외의 비대면 업무 시간에는 어떤 일을 하시는지 응
답해주십시오.

	보육계획 수립	보육일지 /운영일지 기록	청소 및 정리정돈	행사준비	교재교구 준비	서류작성 등 행정 업무	기타
	1	2	3	4	5	6	7
1. 7:30 이전							
2. 7:30~8:00							
3. 8:00~8:30							
4. 8:30~9:00							
5. 9:00~9:30							
6. 9:30~10:00							
7. 10:00~10:30							
8. 10:30~11:00							
9. 11:00~11:30							
10. 11:30~12:00							
11. 12:00~12:30							
12. 12:30~13:00							
13. 13:00~13:30							

	보육계획 수립	보육일지 /운영일지 기록	청소 및 정리정돈	행사준비	교재교구 준비	서류작성 등 행정 업무	기타
	1	2	3	4	5	6	7
14. 13:30~14:00							
15. 14:00~14:30							
16. 14:30~15:00							
17. 15:00~15:30							
18. 15:30~16:00							
19. 16:00~16:30							
20. 16:30~17:00							
21. 17:00~17:30							
22. 17:30~18:00							
23. 18:00~18:30							
24. 18:30~19:00							
25. 19:00~19:30							
26. 19:30 이후							

문7-1. 앞서 **응답하신 시간대** 00:00~00:00의 (비대면) 기타 업무 시간에는 구체적으로 어떤 일을 하십니까? 업무 내용을 구체적으로 적어주십시오.

1. ()

문8-1. 보육 지원체계 개편으로 도입된 연장반 운영이, 교사의 일일 8시간 근무 조건을 준수하는 데 도움이 된다고 보십니까?

1. 매우 도움이 됨
2. 다소 도움이 됨
3. 거의 도움이 안됨
4. 전혀 도움이 안됨

문8-2. 연장반 운영 등 보육 지원체계 개편이 보육의 질을 향상하는데 도움이 된다고 보십니까?

1. 매우 도움이 됨
2. 다소 도움이 됨
3. 거의 도움이 안됨
4. 전혀 도움이 안됨

[현재 근무하시는 어린이집에서의 휴게 및 점심시간에 대해 여쭙보겠습니다]

문9. 현재 근무하는 어린이집에서는 교사의 휴게 시간(점심시간 포함) 1시간을 보장해 주고 있습니까?

※ 휴게 시간을 1시간 조기 퇴근이나 지연 출근의 형태로 사용하는 경우에도, 실제 사용하는 것으로 응답해 주십시오.

1. 휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으며 실제로 사용함 →문9-2
2. 휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으나 실제로 1시간 미만 사용
3. 휴게 시간 1시간을 쓸 수 있으나 실제로 사용하지 않음
4. 휴게 시간 1시간이 보장되지 않음

문9-1. 휴게 시간 보장이나 실제 사용이 어려운 이유는 무엇인가요? 가장 주된 이유를 순서대로 2가지 골라 주십시오.

1. 행정처리 등 보육 외 업무 때문에
2. 보조교사 등 대체 가능한 인력이 없어서
3. 보조교사 등 대체 가능한 인력은 있으나 영유아가 적응하지 못해서
4. 휴게공간이 마땅치 않아서
5. 원장님이 원하지 않아서
6. 영유아 부모들이 원하지 않아서
7. 기타()

//문9=1,2 선택 시에만 질문//

문9-2. 하루 중 사용하는 휴게 시간은 평균 몇 분입니까?

1. () 분

//문9=1,2 선택 시에만 질문//

문10. 휴게 시간은 하루 중 언제 사용하고 있습니까? 현재 휴게 시간 사용 형태에 대해 응답해 주십시오.

1. 업무 시작 전 1시간(1시간 늦게 출근)
2. 영유아 점심식사 전 오전 중 1시간 이내
3. 영유아 점심식사 시간 1시간 이내
4. 낮잠 시간 1시간 이내
5. 낮잠 시간 외 오후 1시간 이내
6. 업무 종료 후 1시간(1시간 조기 퇴근)
7. 30분씩 나누어 2번 사용

문10-1. 선호하는 휴게 시간의 사용 형태는 어떻게 되십니까?

1. 업무 시작 전 1시간(1시간 늦게 출근)
2. 영유아 점심식사 전 오전 중 1시간
3. 영유아 점심식사 시간 1시간
4. 낮잠 시간 1시간
5. 낮잠 시간 외 오후 1시간
6. 업무 종료 후 1시간(1시간 조기 퇴근)
7. 30분씩 나누어 2번 사용

문11. 귀 어린이집에는 별도의 교사 휴게공간이 마련되어 있습니까?

1. 예
2. 아니오

//문9=1,2 경우만 질문//

문11-1. 휴게 시간을 어디에서 주로 보냅니까? 가장 빈도수가 많은 것부터 2순위
까지 응답해 주십시오.

1. 일상 보육실
2. 유희실, 강당, 자료실 등 아이들이 없는 보육실 이외 공간
3. 어린이집 내 식당이나 주방 공간
4. 어린이집 내 별도 교사 휴게공간
5. 교사실 (교사 업무 공간, 교무실)
6. 양호실, 보건실
7. 원장실
8. 어린이집 원외 공간(외부 카페, 은행, 마트 등)
9. 기타()

문12. 보육의 질을 담보하는데 있어서 근무시간 중간(지연출근이나 조기퇴근 제외)의 휴게 시간 보장이 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

1. 매우 도움이 된다
2. 다소 도움이 된다
3. 거의 도움이 되지 않는다
4. 전혀 도움이 되지 않는다

문13. 근무일의 점심은 어떻게 해결하십니까?

1. 영유아의 점심급식 시간에 같이 식사
2. 영유아 급식 이전 또는 이후 별도 공간에서 식사
3. 휴게 시간을 이용해 점심식사
4. 점심을 거의 먹지 않음
5. 점심대신 개인간식을 짹짹이 먹음
6. 영유아 급식 이후 보육실 내 수면지도를 하면서 먹음
7. 기타()

문14. 교사로서 해야 할 업무 부담을 줄이기 위해 누군가 대신해주거나 보조 인력이 있으면 하는 일이 있다면 무엇입니까? 우선 순으로 2가지를 선택해 주십시오.

1. 영유아 식사 도와주기
2. 영유아 화장실 데려가기
3. 영유아 씻기기, 양치시키기
4. 바깥놀이 데려가기
5. 아이 활동 사진찍어 부모에게 보내기
6. 다음 날 수업 준비
7. 보육실 청소하기
8. 행정 업무(서류작성, 안내문 만들기 등)
9. (해당하는 경우) 통학버스 동승하기
10. 낮잠시간 영유아 돌봐주기
11. 기타()

문15. 만일 정부 및 지자체로부터 어린이집에 추가 인력지원이 된다면, 귀 어린이 집에서 가장 필요한 추가 인력은 다음 중 누구입니까? 우선순위로 2개 직종을 선택해 주십시오.

1. 영아 보조교사
2. 누리반 보조교사
3. 오후반 보조교사
4. 연장반 전담 교사
5. 통합반 전담 교사(오전/오후 당직교사)
6. 위생원 등 청소지원 인력
7. 등·하원 차량 전담 도우미
8. 조리원
9. 간호사
10. 영양사
11. 비담임 교사
12. 원감, 주임교사 등 중간관리자
13. 행정 지원 인력(사무원)
14. 기타()

문16. 현재 교사로서 어린이집에 근무하면서 다음의 사항에 대해 어느 정도로 만족하십니까?

	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
	1	2	3	4
1. 일에 대한 보람				
2. 급여 수준				
3. 근로 시간				
4. 노동 강도				
5. 담당 영유아와의 상호작용				
6. 담당 영유아 부모와의 관계				
7. 동료 교직원과의 관계				
8. 원장과의 관계				

[다음은 코로나 19 상황과 관련된 긴급 보육에 대해서 여쭙겠습니다]

문17. 귀 어린이집은 코로나19 상황에서 긴급 보육을 실시하였습니까?

1. 예 →문18
2. 아니오 →문17-1

문17-1. 긴급 보육을 실시하지 않은 이유는 무엇입니까?

1. () →배문1

문18. 귀 어린이집에서 긴급 보육을 실시하는 동안 평소와 운영시간에 변화가 있었습니까?

1. 변화 없음 →문20
2. 변화 있음

문19. 긴급 보육 실시 이전과 이후의 어린이집 운영시간은 어떻게 됩니까?

1. 긴급 보육 **이전** : ()시 ()분부터
2. 긴급 보육 **이전** : ()시 ()분까지
3. 긴급 보육 **이후** : ()시 ()분부터
4. 긴급 보육 **이후** : ()시 ()분까지

문20. 긴급 보육을 실시하는 동안 근무형태는 어떠하였습니까?

1. 당번제로 돌아가면서 출근
2. 교사 전체가 일정시간만 출근(단축운영 및 단축근무)
3. 정상 운영 시와 동일
4. 기타 ()

문21. 긴급 보육 기간 동안 근무시간은 어떻게 됩니까?

1. 일주일에 평균 ()일 근무 [로직: 1 to 7]
2. 1일 평균 ()시간 근무 [로직: 1 to 20]

문22. 긴급 보육을 실시하는 동안 급여를 어떻게 받았습니까?

1. 긴급 보육 이전과 동일하게 전액 받음
2. 휴업수당에 준하여 일부만 받음
3. 받지 못함
4. 월마다 차이가 있었음
5. 근무한 일수만 일할 계산하여 받음
6. 기타 ()

[마지막으로 통계 분류를 위해 몇 가지만 더 간단히 여쭙겠습니다.]

배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 여자
2. 남자

배문2. 귀하는 연령은 어떻게 되십니까?

1. 20대
2. 30대
3. 40대
4. 50대
5. 60대 이상

배문3. 귀하의 최종학력은 어떻게 됩니까?

※ 현재 재학중인 경우에는 이전 최종학력을 기준으로 응답해 주십시오.

1. 고졸
2. 2,3년제 대학 졸업
3. 4년제 대학 졸업
4. 대학원 졸업

배문4. 귀하가 최초 교사 자격을 취득한 교육기관은 어디입니까?

1. 보육교사 교육원
2. 2, 3년제 대학
3. 4년제 대학
4. 대학원 등 기타

배문5. 귀하의 어린이집 교사 경력은 총 몇 개월입니까?

※ 재직기간을 몇 년, 몇 개월로 환산하여 적어주십시오.

1. 총 교사 경력 ()년 ()개월
2. 현 시설 근무 경력 ()년 ()개월

배문6. 선생님께서 담당하시는 반은 몇 세반입니까?

※ 연령 통합반인 경우, 해당 하는 연령을 모두 선택해 주십시오.

1. 만0세 반
2. 만1세 반
3. 만2세 반
4. 만3세 반
5. 만4세 반
6. 만5세 반

배문7. 선생님의 급여는 월 얼마 입니까?

※ 세전 금액을 급여명세서 기준으로 응답해 주십시오.

1. ()만원

감사합니다.

부록 3. 연장반 교사 설문 조사

근로시간 보장을 위한 보육인력 배치방안 설문 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.

본 연구소는 근로시간보장을 위한 어린이집 내 보육인력의 합리적 배치 방안에 대한 연구를 수행하고 있으며, 이 연구의 일환으로 해당 주제에 대한 어린이집 선생님들의 의견을 듣고자 합니다.

바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은「통계법」제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

2020년 8월
육아정책연구소 소장

선문1. 귀 어린이집의 설립 유형은 어디에 해당합니까?

1. 국공립
2. 사회복지법인
3. 법인단체등
4. 민간
5. 가정
6. 직장
7. 협동 →설문 중단

선문2. 귀 어린이집의 정원과 현원은 몇 명입니까?

1. 정원 ()명
2. 현원 ()명

선문3. 귀 어린이집은 보육 지원체계개편이후 연장반(오후 4시 ~ 저녁 7시 30분 운영)을 운영하고 있습니까?

1. 운영 중
2. 운영 예정
3. 비운영

선문4. 선생님께서는 다음 중 어디에 해당하십니까?

※ 기본반 담임인데 연장반을 겸직하시는 경우 기본반 담임으로 응답해 주십시오.

1. 기본반 담임 →선문4-1
2. 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
3. 기본반 보조교사 겸 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
4. 야간연장 보육(7시30분 이후 보육) 담당 겸 연장반 전담 교사 →연장반 설문 문1
5. 기타() →설문 중단

선문 4-1. 기본반 담임이지만 연장반 전담 교사를 겸하고 있습니까?

1. 예
2. 아니오

[현재 근무하시는 어린이집에서의 하루 일과에 대해 여쭙보겠습니다]

문1. 선생님의 **어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일)** 출퇴근 시각은 언제 입니까?

1. 출근(어린이집 도착시각) : ()시 ()분부터
2. 퇴근(어린이집 출발시각) : ()시 ()분까지

//문1의 출근 이후 ~ 퇴근 이전 시간대만 응답//

문2. 선생님의 하루 일과는 어떠합니까? **어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일)**
기준으로 응답해 주십시오.

	보육 시간	휴게 시간	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간
	1	2	3	4
1. 7:30 이전				
2. 7:30~8:00				
3. 8:00~8:30				
4. 8:30~9:00				
5. 9:00~9:30				
6. 9:30~10:00				
7. 10:00~10:30				
8. 10:30~11:00				
9. 11:00~11:30				
10. 11:30~12:00				
11. 12:00~12:30				
12. 12:30~13:00				
13. 13:00~13:30				
14. 13:30~14:00				
15. 14:00~14:30				

	보육 시간	휴게 시간	(비대면) 보육 준비 시간	(비대면) 기타 업무 시간
	1	2	3	4
16. 14:30~15:00				
17. 15:00~15:30				
18. 15:30~16:00				
19. 16:00~16:30				
20. 16:30~17:00				
21. 17:00~17:30				
22. 17:30~18:00				
23. 18:00~18:30				
24. 18:30~19:00				
25. 19:00~19:30				
26. 19:30 이후				

//문2의 3.(비대면)보육 준비 시간, 4.(비대면)기타 업무 시간 선택 시간대만 응답//

문3. 선생님의 하루 일과는 어떠합니까? **어제(어제가 휴일인 경우 가장 최근 평일)**를 기준으로, 응답해주신 보육 시간 외의 비대면 업무 시간에는 어떤 일을 하시는지 응답해 주십시오.

	보육 계획 수립	보육일지/ 운영일지 기록	청소 및 정리 정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타
	1	2	3	4	5	6	7
1. 7:30 이전							
2. 7:30~8:00							
3. 8:00~8:30							
4. 8:30~9:00							
5. 9:00~9:30							
6. 9:30~10:00							
7. 10:00~10:30							
8. 10:30~11:00							
9. 11:00~11:30							
10. 11:30~12:00							
11. 12:00~12:30							

	보육 계획 수립	보육일지/ 운영일지 기록	청소 및 정리 정돈	행사 준비	교재 교구 준비	서류 작성 등 행정 업무	기타
	1	2	3	4	5	6	7
12. 12:30~13:00							
13. 13:00~13:30							
14. 13:30~14:00							
15. 14:00~14:30							
16. 14:30~15:00							
17. 15:00~15:30							
18. 15:30~16:00							
19. 16:00~16:30							
20. 16:30~17:00							
21. 17:00~17:30							
22. 17:30~18:00							
23. 18:00~18:30							
24. 18:30~19:00							
25. 19:00~19:30							
26. 19:30 이후							

문3-1. 앞서 **응답하신 시간대** 00:00~00:00의 (비대면) 기타 업무 시간에는
구체적으로 어떤 일을 하십니까? 업무 내용을 구체적으로 적어주십시오.

1. ()

[현재 근무하시는 어린이집에서의 휴게 시간에 대해 여쭙보겠습니다]

문4. 현재 근무하는 어린이집에서는 연장반 전담 교사의 휴게 시간을 보장해 주고
있습니까?

※ 휴게 시간을 조기 퇴근이나 지연 출근의 형태로 사용하는 경우에도, 실제 사용
하는 것으로 응답해 주십시오.

1. 휴게 시간 30분을 쓸 수 있으며 실제로 사용함 →문4-2
2. 휴게 시간 30분을 쓸 수 있으나 실제로 30분 미만 사용
3. 휴게 시간 30분을 쓸 수 있으나 실제로 사용하지 않음
4. 휴게 시간 30분이 보장되지 않음

문4-1. 휴게 시간 보장이나 실제 사용이 어려운 이유는 무엇인가요? 가장 주된 이유를 순서대로 2가지 골라 주십시오.

1. 행정처리 등 보육 외 업무 때문에
2. 보조교사 등 대체 가능한 인력이 없어서
3. 휴게공간이 마땅치 않아서
4. 원장님이 원하지 않아서
5. 영유아 부모들이 원하지 않아서
6. 근무시간이 4시간 미만으로 짧아서
7. 기타()

//문4=1,2 선택 시에만 질문//

문4-2. 하루 중 사용하는 휴게 시간은 평균 몇 분입니까?

1. () 분

//문4=1,2 선택 시에만 질문//

문5. 휴게 시간은 하루 중 언제 사용하고 있습니까? 현재 휴게 시간 사용 형태에 대해
응답해 주십시오.

1. 업무 시작 전
2. 업무(보육활동) 중간
3. 업무 종료 후 30분 휴게 후 퇴근
4. 업무 종료 후 30분 조기 퇴근
5. 15분씩 나누어 사용

문5-1. 선호하는 휴게 시간의 사용 형태는 어떻게 되십니까?

1. 업무 시작 전
2. 업무(보육활동) 중간
3. 업무 종료 후 30분 휴게 후 퇴근
4. 업무 종료 후 30분 조기 퇴근
5. 15분씩 나누어 사용

문6. 귀 어린이집에는 별도의 교사 휴게공간이 마련되어 있습니까?

1. 예
2. 아니오

//문4=1,2인 경우만 질문//

문7. 휴게 시간을 어디에서 주로 보냅니까? 가장 빈도수가 많은 것부터 2순위까지
응답해 주십시오.

1. 일상 보육실
2. 유희실, 강당, 자료실 등 아이들이 없는 보육실 이외 공간
3. 어린이집 내 식당이나 주방 공간
4. 어린이집 내 별도 교사 휴게공간
5. 교사실 (교사 업무 공간, 교무실)
6. 양호실, 보건실
7. 원장실
8. 어린이집 원외 공간(외부 카페, 은행, 마트 등)
9. 기타()

문8. 보육의 질을 담보하는 데 있어서 근무시간 중간(지연출근이나 조기퇴근 제외)의
휴게 시간 보장이 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

1. 매우 도움이 된다
2. 다소 도움이 된다
3. 거의 도움이 되지 않는다
4. 전혀 도움이 되지 않는다

[다음은 연장반 운영을 담당하면서 어려운 점과 필요한 사항들에 대해 여쭙겠습니다.]

문9. 연장반을 담당하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

1. 근무시간이 너무 길다
2. 일에 비해 보수가 적다
3. 책임감에 대한 부담이 크다
4. 연장반이 혼합 연령이어서 힘들다
5. 기타 ()

문9-1. 이러한 어려움을 해결할 방법은 무엇이라고 생각합니까?

1. 보조교사직 등과 겸하지 않도록 해야 한다
2. 현재보다 보수를 높여야 한다
3. 연장반에 보조교사가 있어야 한다.
4. 연장반 교사 대 아동비율을 더 낮추어야 한다.
5. 기타 ()

문10. 연장반 운영을 위한 주간 보육계획을 수립하고 있습니까?

1. 예 2. 아니오

문11. 연장반 보육일지를 작성하고 있습니까?

1. 예 2. 아니오

문12. 다음 중 연장반 교사로서 대면 보육 이외에 처리하는 업무를 모두 선택해주
시기 바랍니다.

1. 보육 준비
2. 알림장(키즈노트) 작성
3. 평가 준비 등 행정서류 작성
4. 청소
5. 기타 ()

문13. 연장반 전담 교사로서의 업무 중 가장 부담이 되는 부분이 있다면 적어주십시오.

1. ()

문14-1. 보육 지원체계 개편으로 도입된 연장반 운영이, 교사의 일일 8시간 근무 조건을 준수하는 데 도움이 된다고 보십니까?

1. 매우 도움이 됨
2. 다소 도움이 됨
3. 거의 도움이 안됨
4. 전혀 도움이 안됨

문14-2. 연장반 운영 등 보육 지원체계 개편이 보육의 질을 향상하는데 도움이 된다고 보십니까?

1. 매우 도움이 됨
2. 다소 도움이 됨
3. 거의 도움이 안됨
4. 전혀 도움이 안됨

문15. 연장반 교사의 근무시간을 보장하기 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.

1. ()

문16. 현재 연장반 전담 교사로서 어린이집에 근무하면서 다음의 사항에 대해 어느 정도로 만족하십니까?

	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
	1	2	3	4
1. 일에 대한 보람				
2. 급여 수준				
3. 근로 시간				
4. 노동 강도				
5. 담당 영유아와의 상호작용				
6. 담당 영유아 부모와의 관계				
7. 동료 교직원과의 관계				
8. 원장과의 관계				

문17. 현재 근무하는 어린이집에서 운영하는 연장반은 모두 몇 개입니까?
()개

문17-1. 현재 근무하는 어린이집에서 운영하는 연장반의 이용 아동수는 각각 몇 명입니까?

	영아	유아	총 아동수
1. 연장반1 (본인담당)	()명	()명	[] 명
2. 연장반 2	()명	()명	[] 명
3. 연장반 3	()명	()명	[] 명
4. 연장반 4	()명	()명	[] 명
5. 연장반 5	()명	()명	[] 명

문17-2. 현재 근무하는 어린이집의 연장반 운영시간은 반별로 어떻게 됩니까?

	시작시	시작 분	종료시	종료 분
1. 연장반1 (본인담당)		()분		()분
2. 연장반 2		()분		()분
3. 연장반 3		()분		()분
4. 연장반 4		()분		()분
5. 연장반 5		()분		()분

[마지막으로 통계 분류를 위해 몇 가지만 더 간단히 여쭙겠습니다.]

배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- 1. 여자
- 2. 남자

배문2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- 1. 20대
- 2. 30대
- 3. 40대
- 4. 50대
- 5. 60대 이상

배문3. 귀하의 최종학력은 어떻게 됩니까?

※ 현재 재학중인 경우에는 이전 최종학력을 기준으로 응답해 주십시오.

1. 고졸
2. 2,3년제 대학 졸업
3. 4년제 대학 졸업
4. 대학원 졸업

배문4. 귀하가 최초 교사 자격을 취득한 교육기관은 어디입니까?

1. 보육교사 교육원
2. 2, 3년제 대학
3. 4년제 대학
4. 대학원 등 기타

배문5. 귀하의 어린이집 교사 경력은 총 몇 개월입니까?

※ 재직기간을 몇 년, 몇 개월로 환산하여 적어주십시오.

1. 총 교사 경력 ()년 ()개월
2. 현 시설 근무 경력 ()년 ()개월

배문6. 선생님께서 담당하시는 반은 몇 세반입니까?

※ 통합반이나 연장반의 경우 해당하는 연령을 모두 선택해 주십시오.

1. 만0세 반
2. 만1세 반
3. 만2세 반
4. 만3세 반
5. 만4세 반
6. 만5세 반

배문7. 선생님의 급여는 월 얼마입니까?

※ 세전 금액을 급여명세서 기준으로 응답해 주십시오.

1. ()만원

감사합니다.

근로시간 보장을 위한 어린이집
인력배치 합리화 방안