



제428회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

노인장기요양보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 전종덕의원 대표발의(의안번호 제8654호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 장기요양요원 보호 조치 강화	3
2. 장기요양요원 처우 개선	15
3. 장기요양위원회 구성에 장기요양요원 대표자 추가	34

I. 개요

1. 전종덕의원 대표발의안(의안번호 제8654호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 전종덕의원 등 17인
- (2) 제 안 일 : 2025. 3. 5.
- (3) 회 부 일 : 2025. 3. 6.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따른 장기요양서비스는 대부분 민간 주도로 제공됨에 따라 그 종사자인 장기요양요원의 열악한 근무환경과 저임금 등 처우 개선이 시급하다는 지적이 지속적으로 제기되고 있음.

이에 장기요양요원에 대한 신체적·성적 폭력 등으로부터의 보호조치의 실효성을 높이고, 표준근로계약서 작성, 적정 인건비 기준 마련 등 근로조건과 저임금 문제를 개선할 수 있도록 하며, 장기요양위원회의 위원 구성에 장기요양요원을 대표하는 자를 포함하도록 함으로써, 장기요양요원의 처우 개선과 지위 향상에 기여하려는 것임(안 제33조의3제1항제5호, 제35조의4제1항, 제35조의6 신설 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 장기요양요원 보호 조치 강화

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 장기요양기관에 설치된 폐쇄회로 텔레비전(이하 “CCTV”) 열람 사유에 장기요양요원이 직무수행 중 수급자 또는 그 가족으로부터 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력을 당하여 이와 관련된 사항을 확인할 목적으로 요청하는 경우를 추가하고,

장기요양요원이 수급자 또는 그 가족으로부터의 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력을 당하거나 급여외행위의 제공을 요구받아 피해를 입거나 직무 수행상 어려움을 겪는 등 고충이 발생한 경우에는 즉시 직무 수행을 중단하고 장기요양기관의 장에게 고충의 해소를 요청할 수 있도록 하며, 이 경우 장기요양기관의 장은 지체 없이 적절한 조치를 하도록 하고, 장기요양요원이 직무 수행을 중단하였거나 고충 해소를 요청하였다는 것을 이유로 불이익 조치를 하는 것을 금지하려는 것임(안 제33조의3 및 제35조의4).

현행	개정안
제33조의3(영상정보의 열람금지 등) ① 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 제33조의2제3항의 영상정보	제33조의3(영상정보의 열람금지 등) ① ----- ----- ----- -----

보를 열람하게 하여서는 아니 된다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

5. (생략)

② ~ ⑤ (생략)

제35조의4(장기요양요원의 보호) ① 장기요양기관의 장은 장기요양요원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 인한 고충의 해소를 요청하는 경우 업무의 전환 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

1. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력 행위를 하는 경우

2. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구하는 경우

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 장기요양요원이 장기요양기관에서 직무수행 중 수급자 또는 그 가족으로부터 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력을 당하여 이와 관련된 사항을 확인할 목적으로 열람시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우

6. (현행 제5호와 같음)

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제35조의4(장기요양요원의 보호) ① 장기요양요원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 인한 피해를 입거나 직무 수행상 어려움을 겪는 등 고충이 발생한 경우 즉시 직무 수행을 중단하고 장기요양기관의 장에게 고충의 해소를 요청할 수 있다. 이 경우 장기요양기관의 장은 지체 없이 그 장기요양요원에 대하여 해당 수급자 및 그 가족과의 분리, 업무의 전환 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

1. 수급자 또는 그 가족으로부터 폭언·폭행·상해 또는 성희롱

② ~ ⑤ (생 략) <u><신 설></u> ⑥ (생 략)	· <u>성폭력으로 인한 피해를 입은 경우</u> 2. <u>수급자 또는 그 가족으로부터 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구받은 경우</u> ② ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ <u>장기요양기관의 장은 장기요양요원이 제1항에 따른 사유로 직무 수행을 중단하였거나 고충 해소를 요청하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.</u> ⑦ (현행 제6항과 같음)
---	--

※ 시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날

나. 검토의견

1) 장기요양요원 보호 절차 강화

□ 현행법 제35조의4¹⁾ 및 동법 시행령²⁾에서는 수급자 및 그 가족이

- 1) 「노인장기요양보험법」 제35조의4(장기요양요원의 보호) ① 장기요양기관의 장은 장기요양요원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 인한 고충의 해소를 요청하는 경우 업무의 전환 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.
1. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력 행위를 하는 경우
 2. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구하는 경우
 - ② 장기요양기관의 장은 장기요양요원에게 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.
 1. 장기요양요원에게 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구하는 행위
 2. 수급자가 부담하여야 할 본인부담금의 전부 또는 일부를 부담하도록 요구하는 행위
 - ③ 장기요양기관의 장은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 장기요양 수급자와 그 가족에게 장기요양요원의 업무범위, 직무상 권리와 의무 등 권익보호를 위한 사항을 안내할 수 있다.
 - ④ 장기요양요원은 장기요양기관의 장이 제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 장기요양기관을 지정한 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 그 시정을 신청할 수 있다.
 - ⑤ 제4항에 따른 신청을 받은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제1항에 따른 장기요양요원의 고충에 대한 사실확인을 위한 조사를 실시한 후 필요하다고 인정되는 경우에는 장기요양기관의

장기요양요원에게 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력 행위를 하거나 급여외행위³⁾의 제공을 요구하여 장기요양요원이 고충의 해소를 요청하는 경우 장기요양기관의 장은 업무의 전환 등 적절한 조치를 취하고 수급자 또는 수급자 가족과 상담을 실시하도록 하고 있음.

장기요양기관의 장이 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 장기요양요원은 장기요양기관을 지정한 지자체장에게 그 시정을 신청할 수 있고, 신청을 받은 지자체장은 사실확인을 위한 조사를 실시한 후 필요하다고 인정되는 경우에는 장기요양기관의 장에게 적절한 조치를 하도록 통보하여야 함. 이 경우 통보받은 장기요양기관의

장에게 적절한 조치를 하도록 통보하여야 한다. 이 경우 적절한 조치를 하도록 통보받은 장기요양기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

⑥ 제4항 및 제5항에 따른 시정신청의 절차, 사실확인 조사 및 통보 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제69조(과태료) ① 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3의3. 제35조의4제5항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 자

2) 「노인장기요양보험법 시행령」 제14조의4(장기요양요원의 보호) ① 장기요양기관의 장은 장기요양요원이 법 제35조의4제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 고충의 해소를 요청하는 경우에는 해당 장기요양요원의 업무를 전환하는 등의 조치를 해야 한다. 이 경우 장기요양기관의 장은 해당 수급자 또는 수급자 가족과 상담을 실시해야 한다.

② 장기요양요원은 법 제35조의4제4항에 따라 시정을 신청하려는 경우에는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항이 포함된 장기요양요원 고충 미처리 시정신청서를 해당 장기요양기관을 지정한 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 제출해야 한다.

1. 장기요양요원의 이름과 주소
2. 장기요양기관의 장의 이름과 장기요양기관의 주소
3. 시정신청의 취지
4. 고충의 구체적 내용
5. 고충 해소 요청일

③ 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제2항에 따른 시정신청을 받은 경우에는 지체 없이 소속 공무원 중에서 장기요양요원의 고충에 대한 사실확인 조사를 위한 담당자를 지정해야 한다.

④ 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제3항에 따라 담당자를 지정한 후 14일 이내에 사실확인 조사를 완료하고, 그 결과 및 조치 사항을 해당 장기요양기관의 장에게 통보해야 한다. 다만, 기한 내에 사실확인 조사를 완료할 수 없는 경우에는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 사실확인 조사 기간을 연장할 수 있다.

3) 「노인장기요양보험법」 제28조의2(급여외행위의 제공 금지) ① 수급자 또는 장기요양기관은 장기요양급여를 제공받거나 제공할 경우 다음 각 호의 행위(이하 “급여외행위”라 한다)를 요구하거나 제공하여서는 아니 된다.

1. 수급자의 가족만을 위한 행위
 2. 수급자 또는 그 가족의 생업을 지원하는 행위
 3. 그 밖에 수급자의 일상생활에 지장이 없는 행위
- ② 그 밖에 급여외행위의 범위 등에 관한 구체적인 사항은 보건복지부령으로 정한다.

장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 하며, 위반 시에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

□ 그러나, 보건복지부의 ‘2022년 장기요양 실태조사’⁴⁾에 따르면 장기요양요원의 경우 지난 1년간 수급자 및 가족으로부터 폭언(21.9%), 폭행(13.3%), 성적 부당행위(8.3%) 순으로 피해를 당한 것으로 응답하였으며 급여외행위 제공을 요구받은 비율도 10.5%로 나타나고 있음.

< 장기요양요원 피해응답비율(지난 1년간) >

(단위: %)

폭언 (비난,고함,욕설 등)	폭행(주먹질,밀치기, 꼬집기,신체적위협 등)	성적부당행위 (성희롱,성적신체접촉 등)	급여외행위 제공 요구
21.9	13.3	8.3	10.5

자료: 보건복지부·한국보건사회연구원, 2022년 장기요양실태조사, 2022

- 수급자 등의 상습적·지속적인 폭언·성희롱 등에 대하여 장기요양기관이 소극적으로 대응하거나 대응하지 않는 사례도 발생하고 있는 것으로 나타나고 있음.⁵⁾

□ 이와 같이 장기요양요원이 수급자나 그 가족으로부터 폭언·폭행·성희롱 등 피해를 당하거나 급여외행위의 제공을 요구받은 사례가 지속적으로 발생하고 있음을 고려할 때,

4) 보건복지부·한국보건사회연구원, 2022년 장기요양실태조사, 2022. 12. 참고로, 장기요양실태조사는 「노인장기요양보험법」 제6조의2에 따라 3년주기로 실시되고 있음.

「노인장기요양보험법」 제6조의2(실태조사) ① 보건복지부장관은 장기요양사업의 실태를 파악하기 위하여 3년마다 다음 각 호의 사항에 관한 조사를 정기적으로 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

1. 장기요양인정에 관한 사항

2. 제52조에 따른 장기요양등급판정위원회(이하 “등급판정위원회”라 한다)의 판정에 따라 장기요양급여를 받을 사람(이하 “수급자”라 한다)의 규모, 그 급여의 수준 및 만족도에 관한 사항

3. 장기요양기관에 관한 사항

4. 장기요양요원의 근로조건, 처우 및 규모에 관한 사항

5. 그 밖에 장기요양사업에 관한 사항으로서 보건복지부령으로 정하는 사항

5) 남인순·백혜련·김남희·김선민의원 주최 정책세미나, ‘장기요양제도의 공공성 강화와 요양보호사 노동권 보장을 위한 과제’ 자료집, 2024. 8. 13.

장기요양요원이 수급자 및 가족으로부터의 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력을 당하거나 급여외행위의 제공을 요구받은 경우 ① 즉시 직무 수행을 중단할 수 있도록 하며, ② 장기요양기관의 장이 지체 없이 해당 수급자 및 가족과의 분리, 업무의 전환 등 적절한 조치를 하도록 하고, ③ 직무수행 중지 및 고충해소 요청에 따른 장기요양요원에 대한 불이익조치를 금지하여,

장기요양기관의 장이 적극적으로 장기요양요원의 고충을 해결할 수 있도록 하고 장기요양요원의 추가적인 피해를 방지하려는 개정안의 취지는 긍정적인 측면이 있는 것으로 보임.

□ 다만, 다음 사항에 대한 검토가 필요해 보임.

□ 첫째, 수급자의 가족에 의한 폭언·폭행 등으로 인하여 장기요양요원이 직무 수행을 중단하는 경우 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 노인 등이 적절한 지원을 받지 못하게 된다는 점을 고려할 필요가 있고, 급여외행위의 범위에는 “그 밖에 수급자의 일상생활에 지장이 없는 행위”(제28조의2제1항제3호)도 포함되는데 이러한 경우까지 즉시 직무 수행을 중단할 수 있도록 하는 것이 바람직한 것인지 논의가 필요한 것으로 보임.

□ 둘째, 안 제35조의4제6항은 장기요양요원이 같은 조 제1항에 따른 사유로 직무 수행을 중단하였거나 고충 해소를 요청하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다고 규정하면서, 위반 시 제재규정을 두고 있지 아니하여 실효성 확보 측면에서도 논의가 필요한 것으로 보임.⁶⁾

6) 참고로, 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」에서는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고하거나 고객 등 제3자의 폭언등에 따라 필요한 조치를 요구한 근로자 등에 대하여 사용자가 해고나 그 밖의 불리한 처우

2) CCTV 열람사유 추가

- 현행법 제33조의27)에서는 장기요양기관을 운영하는 자는 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 CCTV를 설치·관리하도록 규정하고 있으며, 기록된 영상정보를 60일 이상 보관하도록 규정하고 있음.

를 하는 것을 금지하고, 이를 위반하는 경우에 대한 벌칙 규정을 두고 있음.

「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

「산업안전보건법」 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

7) 「노인장기요양보험법」 제33조의2(폐쇄회로 텔레비전의 설치 등) ① 장기요양기관을 운영하는 자는 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 폐쇄회로 텔레비전(이하 “폐쇄회로 텔레비전”이라 한다)을 설치·관리하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제23조제1항제1호에 따른 재가급여만을 제공하는 경우

2. 장기요양기관을 운영하는 자가 수급자 전원 또는 그 보호자 전원의 동의를 받아 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고한 경우

3. 장기요양기관을 설치·운영하는 자가 수급자, 그 보호자 및 장기요양기관 종사자 전원의 동의를 받아 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 네트워크 카메라를 설치한 경우

② 제1항에 따라 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해되지 아니하도록 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 할 것

2. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 영상정보를 안전하게 관리할 것

3. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것

③ 장기요양기관을 운영하는 자는 폐쇄회로 텔레비전에 기록된 영상정보를 60일 이상 보관하여야 한다.

- 이는 2019년 국민권익위원회에서 노인요양시설 내 학대피해 예방을 위하여 CCTV 등 영상정보처리기기를 설치하도록 권고의 결⁸⁾하는 등 노인학대 예방 필요성에 대한 사회적인 관심이 높아진 상황에서 2021년 「노인장기요양보험법」 개정을 통하여 규정된 것임.

□ 현행법 제33조의3⁹⁾에서는 장기요양기관 운영자가 CCTV 영상정보를 열람하게 하는 것을 원칙적으로 금지하되, ① 수급자가 자신의 생명·신체·재산상의 이익을 위하여 본인과 관련된 사항을 확인할 목적으로 요청하는 경우, ② 수급자의 보호자가 수급자의 안전을 확인할 목적으로 요청하는 경우, ③ 「개인정보 보호법」 제2조제6호가목¹⁰⁾에 따른 공공기관이 「노인복지법」 제39조의11¹¹⁾ 등 법령

8) 국민권익위원회, 고령사회 노인장기요양서비스 질 제고(의안번호 제2019-541), 2019. 11. 18. 의결

9) 「노인장기요양보험법」 제33조의3(영상정보의 열람금지 등) ① 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 제33조의2제3항의 영상정보를 열람하게 하여서는 아니 된다.

1. 수급자가 자신의 생명·신체·재산상의 이익을 위하여 본인과 관련된 사항을 확인할 목적으로 열람 시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우
2. 수급자의 보호자가 수급자의 안전을 확인할 목적으로 열람 시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우
3. 「개인정보 보호법」 제2조제6호가목에 따른 공공기관이 「노인복지법」 제39조의11 등 법령에서 정하는 노인의 안전업무 수행을 위하여 요청하는 경우
4. 범죄의 수사나 공소의 제기 및 유지, 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
5. 그 밖에 노인 관련 안전업무를 수행하는 기관으로서 보건복지부령으로 정하는 자가 업무의 수행을 위하여 열람시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우
- ⑤ 폐쇄회로 텔레비전의 설치·관리와 그 영상정보의 열람에 관하여 이 법에서 규정된 것을 제외하고는 「개인정보 보호법」(제25조는 제외한다)을 적용한다.

「노인장기요양보험법 시행규칙」 제25조의7(노인 관련 안전업무를 수행하는 기관의 영상정보의 열람시기·절차 및 방법 등) ① 법 제33조의3제1항제5호에서 “보건복지부령으로 정하는 자”란 「노인복지법」 제39조의5에 따른 노인보호전문기관을 말한다.

② 제1항에 따른 기관에 소속된 직원은 업무의 수행을 위해 영상정보의 열람을 요청하는 경우에는 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자에게 정당한 열람 권한이 있음을 증명하는 신분증 및 서류를 제시해야 한다.

10) 「개인정보 보호법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “공공기관”이란 다음 각 목의 기관을 말한다.

가. 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회의 행정사무를 처리하는 기관, 중앙행정기관(대통령 소속 기관과 국무총리 소속 기관을 포함한다) 및 그 소속 기관, 지방자치단체

11) 「노인복지법」 제39조의11(조사 등) ① 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 필요하다고 인정하는 때에는 관계공무원 또는 노인복지상담원으로 하여금 노인복지시설과 노인의 주소·거소, 노인의 고용장소 또는 제39조의9의 금지행위를 위반할 우려가 있는 장소에 출입하여 노인 또는 관계인에 대하여 필요한 조사를 하거나 질문을 하게 할 수 있다.

② 경찰청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 실종노인의 발견을 위하여 필요한 때에는 보호시설

에서 정하는 노인의 안전업무 수행을 위하여 요청하는 경우, ④ 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지, 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우 등에 한하여 영상정보를 열람하게 할 수 있도록 규정하고 있음.

□ 개정안은 CCTV 열람 사유에 ‘장기요양요원이 장기요양기관에서 직무수행 중 수급자 또는 그 가족으로부터 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력을 당하여 이와 관련된 사항을 확인할 목적으로 열람시기·절차 및 방법 등 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 요청하는 경우’를 추가하여 장기요양요원에 대한 보호를 강화하고 고충처리 및 업무전환 조치 등을 효과적으로 이행할 수 있도록 하려는 것으로 이해됨.

현행법 제33조의3제1항제4호에서는 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지, 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우 CCTV를 열람하게 할 수 있도록 규정하고 있는데, 개정안에 따를 경우 장기요양요원이 폭행, 성폭력 피해 등을 당한 경우 수사기관의 수사가 시작되기 전 자체적으로 CCTV를 열람할 수 있게 되어 신속하게 피해상황을 파악하고 필요한 조치를 취할 수 있을 것으로 보임.

□ 다만, 현행법 제33조의2¹²⁾제1항에서는 CCTV 설치·관리의 목적을

의 장 또는 그 종사자에게 필요한 보고 또는 자료제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 보호시설에 출입하여 관계인 또는 노인에 대하여 필요한 조사 또는 질문을 하게 할 수 있다.

12) 「노인장기요양보험법」 제33조의2(폐쇄회로 텔레비전의 설치 등) ① 장기요양기관을 운영하는 자는 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 폐쇄회로 텔레비전(이하 “폐쇄회로 텔레비전”이라 한다)을 설치·관리하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제23조제1항제1호에 따른 재가급여만을 제공하는 경우
 2. 장기요양기관을 운영하는 자가 수급자 전원 또는 그 보호자 전원의 동의를 받아 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고한 경우
 3. 장기요양기관을 설치·운영하는 자가 수급자, 그 보호자 및 장기요양기관 종사자 전원의 동의를 받아 「개인정보 보호법」 및 관련 법령에 따른 네트워크 카메라를 설치한 경우
- ② 제1항에 따라 폐쇄회로 텔레비전을 설치·관리하는 자는 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해되지 아니하도록 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

“노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안”으로 한정하여 규정하고 있고 같은 조 제2항에서는 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위한 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 규정하고 있는바, CCTV 설치·관리의 목적에 장기요양요원의 보호목적까지 추가할 필요가 있는지 논의가 필요한 것으로 보이고, CCTV 열람 목적 확대로 인하여 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 사생활 침해가 확대될 우려에 대한 검토가 필요해 보임.

또한, 현행법 제33조의3제2항제2호¹³⁾에서는 CCTV 운영 시 녹음기능을 사용하는 것을 금지하고 있어 폭언 등의 경우에는 CCTV 영상정보 열람을 통해 확인하는데 어려움이 있을 수 있는 점에 대해서도 참고할 필요가 있어 보임.

다. 관계부처 및 관련기관 의견

□ 보건복지부

- (장기요양요원 보호 절차 관련) 현행법 제35조의4에 따라 장기요양요원의 고충 해소 요청 시 업무의 전환 등을 통해 수급자와의 분리가 가능하며, 장기요양기관의 장이 적절한 조치를 하지

1. 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 할 것

2. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 영상정보를 안전하게 관리할 것

3. 수급자 및 장기요양기관 종사자 등 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것

13) 「노인장기요양보험법」 제33조의3(영상정보의 열람금지 등) ② 장기요양기관을 운영하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제33조의2제1항의 설치 목적과 다른 목적으로 폐쇄회로 텔레비전을 임의로 조작하거나 다른 곳을 비추는 행위

2. 녹음기능을 사용하거나 보건복지부령으로 정하는 저장장치 이외의 장치 또는 기기에 영상정보를 저장하는 행위

않는 경우 장기요양요원이 지자체장에게 시정조치를 신청할 수 있으므로 현행법령으로 조치가 가능한 사항으로 보임.

- (CCTV 열람사유 추가 관련) 현행법에 따르면 범죄수사, 공소제기 및 유지, 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우에는 CCTV 열람이 가능한데, 개정안에 규정된 폭행, 상해, 성희롱, 성폭력 등은 범죄에 해당하는 사안으로 현행법령으로도 조치가 가능한 사안으로 보임.

또한, CCTV 운영의 취지는 수급자 안전 및 노인학대 예방을 위한 것으로 개정안의 내용은 CCTV 도입 취지에 부합하지 않는 것으로 판단됨.

□ 한국노인장기요양기관협회

- (장기요양요원 보호 절차 관련) 장기요양요원의 분리조치 등에 따른 금전적 손해는 장기요양기관 운영자가 부담하게 되는데, 이에 대한 대책마련이 선행될 필요가 있음.
- (CCTV 열람사유 추가 관련) 현행법에 범죄수사 등을 위하여 필요한 경우 CCTV 열람 규정 있으며, CCTV 운영 취지는 수급자 안전 및 노인학대 예방인 점을 고려할 때 장기요양요원을 위한 열람은 취지에 맞지 않음.

□ 한국재가장기요양기관협회

- (장기요양요원 보호 절차 관련) 현행법 및 「근로기준법」 등에서 이미 근로자 보호의무 관련 사항을 규정하고 있어 현행법 개정의 필요성이 낮음.
- (CCTV 열람사유 추가 관련) CCTV는 노인학대 방지 등 수급자의 안전과 장기요양기관의 보안을 위하여 설치·운영하는 것으로 장기요양요원 고충 해결을 위하여 열람할 수 있도록 하는 것은 CCTV 설치 목적에 부합하지 않음.

□ 한국재가노인복지협회

- (장기요양요원 보호 절차 관련) 현행법령에서 장기요양요원의 고충해소 요청 시 업무 전환 등 유사한 내용을 규정하고 있으므로 개정 필요성이 낮아 보임.

2. 장기요양요원 처우 개선

가. 개정안의 내용

- 개정안은 ① 장기요양기관은 보건복지부장관이 고시한 표준근로계약서에 따라 장기요양요원과 근로계약을 체결하도록 하고, ② 장기요양요원의 최소근로시간을 1주일에 15시간으로 정하며, ③ 기본급, 각종 수당 및 복리후생비, 장기근속장려금 등 대통령령으로 정하는 사항을 포함한 장기요양요원 적정 인건비 기준을 보건복지부장관이 마련하도록 하고, 장기요양기관이 장기요양요원 적정 인건비 기준에 따르지 아니할 경우 시정을 명할 수 있도록 하며, ④ 장기근속장려금 지급의 근거를 마련하고, ⑤ 장기요양급여 제공을 위하여 소요되는 이동 시간은 근로한 것으로 보아 급여제공 시간에 포함하도록 하려는 것임(안 제35조의6 신설 및 제46조 등).

현 행	개 정 안
<신 설>	<u>제35조의6(장기요양요원의 근로조건 및 처우 등) ① 장기요양기관은 장기요양요원과 제8항에 따른 표준근로계약서에 따라 근로계약을 체결하여야 한다.</u> <u>② 장기요양요원의 최소근로시간은 1주일에 15시간이어야 한다. 다만, 장기요양요원의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로</u>

정할 수 있다.

③ 보건복지부장관은 장기요양요원의 지위를 향상시키고 장기요양기관이 노동관계법령을 준수할 수 있도록 하기 위하여 장기요양요원의 적정 인건비에 관한 기준(이하 “장기요양요원 적정 인건비 기준”이라 한다)을 마련하여야 한다.

④ 장기요양요원 적정 인건비 기준에는 기본급, 각종 수당 및 복리후생비, 장기근속장려금 등 대통령령으로 정하는 사항을 포함하여야 하며, 장기요양요원의 시간당 임금 총액은 「통계법」에 따라 고용노동부장관이 작성하는 직종별 임금 중 서비스 종사자의 시간당 임금 총액 수준 이상이 되도록 하여야 한다.

⑤ 장기요양기관의 장은 일정기간 동안 근무한 장기요양요원에게 장기근속장려금을 지급하여야 한다. 이 경우 이 법에 따른 장기요양기관에서 근무한 경력을 합산하여 산정하며, 동일한 장기요양기관 또는 직종 여부를 불문하고 경력을 합산하여야 한다.

⑥ 장기요양요원이 장기요양기관의 장의 지시에 따라 제23조제1

제36조의2(시정명령) 특별자치시장
· 특별자치도지사 · 시장 · 군수 ·
구청장은 다음 각 호의 어느 하
나에 해당하는 장기요양기관에
대하여 6개월 이내의 범위에서
일정한 기간을 정하여 시정을 명
할 수 있다.

1. · 2. (생략)

<신설>

제38조(재가 및 시설 급여비용의 청
구 및 지급 등) ① (생략)

② 공단은 제1항에 따라 장기요

항제1호가목부터 다목까지에 따
른 장기요양급여 제공을 위하여
장기요양기관에서 수급자의 가정
등으로, 수급자의 가정 등에서 장
기요양기관으로 또는 둘 이상의
수급자의 가정 등 사이를 이동하
는 데에 소요되는 시간은 근로한
것으로 보아 급여제공 시간에 포
함하여야 한다.

⑦ 보건복지부장관은 제39조에
따른 장기요양급여비용을 정할
때 장기요양요원 적정 인건비 기
준을 고려하여야 한다.

⑧ 보건복지부장관은 근로계약에
관한 구체적 사항을 적시한 표준
근로계약서를 고시하여야 한다.

제36조의2(시정명령) -----

--.

1. · 2. (현행과 같음)

3. 제38조제6항에 따른 인건비 지
출 기준을 위반한 경우

제38조(재가 및 시설 급여비용의 청
구 및 지급 등) ① (현행과 같음)

② -----

양기관으로부터 재가 또는 시설 급여비용의 청구를 받은 경우 이 를 심사하여 <u>그 내용을 장기요양 기관에 통보하여야 하며</u>, 장기요 양에 사용된 비용 중 공단부담금 (재가 및 시설 급여비용 중 본인 부담금을 공제한 금액을 말한다) 을 <u>해당 장기요양기관에 지급하 여야 한다.</u> ③ ~ ⑤ (생 략) ⑥ 장기요양기관은 지급받은 장 기요양급여비용 중 <u>보건복지부장 관이 정하여 고시하는 비율에 따 라 그 일부를 장기요양요원에 대 한 인건비로 지출하여야 한다.</u> ⑦·⑧ (생 략)	----- ----- -----<u>그 내용을 인건비와</u> <u>그 외의 비용으로 구분하여 장기</u> <u>요양기관에 통보하여야 하며</u>----- ----- ----- -----<u>인건비와 그 외의 비용으</u> <u>로 구분하여 해당</u>-----. ③ ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- -----<u>인건비에 해당</u> <u>하는 금액을 장기요양요원 적정</u> <u>인건비 기준에 따라 장기요양요</u> <u>원에</u>----- -----. ⑦·⑧ (현행과 같음)
---	---

※ 재가 및 시설급여비용 청구 및 지급에 관한 적용례 : 제38조제2항·제6항의 개정
규정은 이 법 시행 이후 공단에 재가·시설급여비용을 청구하는 경우부터 적용

나. 검토의견

1) 장기요양요원 표준근로계약서 마련 및 최소근로시간 규정 등

- 개정안은 보건복지부장관으로 하여금 장기요양요원의 근로계약에
관한 구체적 사항을 적시한 표준근로계약서를 고시하도록 하고 장
기요양기관과 장기요양요원은 표준근로계약서에 따라 근로계약을
체결하도록 하며,

장기요양요원의 최소근로시간을 1주일에 15시간으로 규정하되, 장기요양요원의 명시적 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 그 미만으로 정할 수 있도록 하려는 것임.

- 「근로기준법」¹⁴⁾에서는 근로계약 체결 시 사용자가 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등을 명시하도록 하고, 임금의 구성항목 및 지급방법 등이 명시된 서면을 교부하도록 하며 위반 시 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

이와 관련하여 보건복지부는 장기요양요원의 90% 이상을 차지하는 요양보호사의 근로관계 보호를 목적으로 2013년부터 요양보호사 표준근로계약서¹⁵⁾를 작성·보급하고 이에 대한 사용을 권장하고 있음.

- 참고로, 요양보호사 표준근로계약서는 근로계약 체결 시 임금 구성항목, 근로시간 등을 불명확하게 기재함으로써 수당이 미지급되거나 장시간 근로가 발생하지 않도록 하기 위하여 요양보호사의 근무형태에 따라 근무시간 및 휴게시간을 세분화하고 임금 구성 항목(본급, 연장수당, 야간수당, 휴일수당 등)을 명시하도록 하고 있음.

14) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

15) [참고자료] 요양보호사 표준근로계약서 참조

□ 개정안은 장기요양요원 관련 표준근로계약서의 법적근거를 마련하고 이에 따라 근로계약을 체결하도록 하며, 최소근로시간을 1주일에 15시간으로 정하되 장기요양요원의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에 한하여 15시간 미만으로 정할 수 있도록 규정함으로써 장기요양요원의 근로여건을 개선하려는 것으로 이해됨.

□ 다만, 개정안에 대해서는 다음 사항에 대한 검토가 필요해 보임.

□ 첫째, 표준근로계약서 사용을 의무화할 경우 장기요양요원별 근무 형태에 따른 근무·휴게시간, 임금구성 항목, 수당 등 근로계약에 필요한 조건을 명확히 기재할 수 있도록 하여 장기요양요원의 근로관계 보호에 기여하는 측면에서 의미가 있다고 보임. 다만, 계약의 구체적인 사항을 일률적으로 정하도록 할 경우에는 계약의 자유를 과도하게 제한할 수 있다는 지적이 제기될 수 있는 점을 고려하여 논의될 필요가 있어 보임.

참고로, 다른 법률에서 규정하고 있는 표준근로계약서 관련 입법례를 살펴보면,

- 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」¹⁶⁾에서는 고용노동부장관이 표준이용계약서를 마련하고 가사서비스 제공기관에게 이를 사용하도록 권장할 수 있도록 하고 있으며,

16) 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조(가사서비스의 이용계약) ⑤ 고용노동부장관은 가사근로자의 근로조건 향상 및 건전한 가사서비스 시장의 조성을 위하여 제1항 및 제2항 각 호의 사항이 포함된 표준이용계약서를 마련하고, 가사서비스 제공기관에게 이를 사용하도록 권장할 수 있다.

- 「아이돌봄 지원법」 17)에서는 광역지원센터는 소속 아이돌보미와 표준근로계약서를 작성하도록 의무화하고 있으나 이에 대한 제재조항은 두지 않고 있고,
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 18)에서는 외국인근로자 고용 시 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하도록 하고 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

□ 둘째, 최소근로시간을 15시간으로 정하는 것과 관련하여 「근로기준법」 19), 「근로자퇴직급여 보장법」 20) 등에서는 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자의 경우 유급휴일 및

17) 「아이돌봄 지원법」 제14조(표준근로계약서 작성) ① 광역지원센터는 소속 아이돌보미와 표준근로계약서를 작성하여야 한다.

② 표준근로계약서의 구체적 사항은 여성가족부령으로 정한다.

「아이돌봄 지원법 시행규칙」 제11조(표준근로계약서 기재사항) 법 제14조제1항에 따른 표준근로계약서는 아이돌봄서비스의 기간 및 내용, 수당, 아이돌보미 계약 해지 등 아이돌봄서비스 제공에 필요한 사항을 포함하여 여성가족부장관이 정한다.

18) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제9조제1항을 위반하여 근로계약을 체결할 때 표준근로계약서를 사용하지 아니한 자

19) 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

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.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

20) 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

연차 유급휴가, 퇴직금 등의 적용대상에서 제외되도록 규정하고 있는데, 개정안에 따를 경우 장기요양요원의 유급휴일 및 연차 유급휴가, 퇴직금 등이 보장되고 최소한의 근로시간 확보를 통해 장기요양요원에 대한 처우가 개선되는 효과가 있을 것으로 보임.

다만, 「근로기준법」 등 노동관계법령에서는 근로시간의 상한만을 규정하고 그 한도 내에서 당사자 자율의 원칙에 따라 소정근로시간 등을 정할 수 있게 하고 있는데, 법률에 장기요양요원의 최소근로시간을 규정할 경우 장기요양기관의 계약의 자유 및 경영상 자율권이 침해될 수 있다는 우려가 제기되고 있는 점, 장기요양기관의 급여제공 여건 및 급여 수요에 따라 1주 15시간 미만의 근로를 제공할 장기요양요원을 고용해야 할 필요성이 있을 수도 있는 점 등을 고려하여 논의될 필요가 있어 보임.

□ 셋째, 장기요양기관의 장의 지시에 따라 장기요양요원이 방문요양, 방문목욕 및 방문간호 제공을 위하여 이동하는 시간을 근로시간으로 간주하는 것과 관련하여,

현재 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」(보건복지부고시)²¹⁾에서는 방문요양 및 방문간호급여의 원

21) 「노인장기요양보험법」 제39조(장기요양급여비용 등의 산정) ① 보건복지부장관은 매년 급여종류 및 장기요양등급 등에 따라 제45조에 따른 장기요양위원회의 심의를 거쳐 다음 연도의 재가 및 시설 급여비용과 특별현금급여의 지급금액을 정하여 고시하여야 한다.

② 보건복지부장관은 제1항에 따라 재가 및 시설 급여비용을 정할 때 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가 및 지방자치단체로부터 장기요양기관의 설립비용을 지원받았는지 여부 등을 고려할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재가 및 시설 급여비용과 특별현금급여의 지급금액의 구체적인 산정방법 및 항목 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

「노인장기요양보험법 시행규칙」 제32조(재가 및 시설 급여비용의 산정방법 및 항목) 법 제39조제3항에 따른 재가 및 시설 급여비용의 구체적인 산정방법 및 항목은 다음 각 호와 같다. 이 경우 세부적인 산정기준은 보건복지부장관이 정하여 고시한다.

1. 재가급여

가. 방문요양 및 방문간호 : 방문당 제공시간을 기준으로 산정한다.

나. 방문목욕 : 방문횟수를 기준으로 산정한다.

다. 주·야간보호 : 장기요양 등급 및 1일당 급여제공시간을 기준으로 산정한다.

라. 단기보호 : 장기요양 등급 및 급여제공일수를 기준으로 산정한다.

마. 기타재가급여 : 복지용구의 품목별, 제공 방법별 기준으로 산정한다.

거리교통비용으로 수급자의 실 거주지부터 운영중인 가장 가까운 방문요양 및 방문간호기관까지의 거리가 5km 이상인 경우 거리에 따라 3,400원~13,600원을 지급하도록 하고 있는데, 이에 대해 원거리교통비용의 경우 이동에 걸리는 시간을 고려하지 않고 있으며, 요양보호사의 출발지(장기요양기관 또는 타 수급자의 가정)와 수급자의 가정 간의 거리가 아닌 수급자와 가장 가까운 장기요양기관 간 거리를 기준으로 하고 있어 장기요양요원의 방문요양 제공에 대한 적절한 보상이 되고 있지 못하다는 의견이 제기되고 있음.²²⁾

개정안에 따를 경우 장기요양급여 제공을 위한 이동시간을 근로시간에 포함함으로써 장기요양요원의 급여 및 처우수준이 개선되는 효과가 있을 것으로 보임.

「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제21조(원거리교통비용) ① 방문요양 및 방문간호급여의 원거리교통비용은 제22조의 원거리 교통비용 적용대상 수급자의 실 거주지부터 운영 중인 가장 가까운 방문요양 및 방문간호기관까지의 거리에 따라 다음의 표와 같이 방문당 산정한다. 다만, 수급자를 방문한 종사자가 수급자와 가족이거나 5km 미만의 거리에 거주하고 있는 경우에는 산정하지 아니한다.

분류번호	거 리	금액(원)
거-1	5km 이상 10km 미만	3,400
거-2	10km 이상 15km 미만	5,100
거-3	15km 이상 20km 미만	6,800
거-4	20km 이상 25km 미만	8,500
거-5	25km 이상 30km 미만	10,200
거-6	30km 이상 35km 미만	11,900
거-7	35km 이상	13,600

② 장기요양기관의 장은 제22조의 원거리 교통비용 적용대상 수급자를 방문하여 방문요양 및 방문간호 급여를 제공한 장기요양요원 및 제57조제2항 각 호에 따른 급여관리 업무를 수행하는 사회복지사 등에게 제1항의 원거리 교통비용을 지급하여야 한다.

제22조(원거리교통비용 산정방법) ① 원거리교통비용 적용대상 수급자는 다음 각 호와 같다.

1. 방문요양, 종일 방문요양급여 및 방문간호급여를 이용하는 수급자로서, 별표1의 원거리교통비 기준요소별 산출점수의 합계가 7점 이상인 수급자
2. 「가족요양비 지급 및 의사소견서 제출 제외대상 섬·벽지지역 고시」 별표1에 따른 지역에 거주하는 자
- ② 원거리교통비용은 제공기관의 신청에 따라 산정하며 그 비용은 수급자가 부담하지 아니한다.
- ③ 제21조제1항 본문에도 불구하고 제57조제2항 각 호에 따른 급여관리 업무를 수행하는 사회복지사 등이 동일 수급자에 대해 월 중 1회 이상 방문할 경우에도 원거리교통비용은 월 1회만 산정한다.
- ④ 섬지역 내에 방문요양 또는 방문간호 기관이 없는 경우에는 거리에 관계없이 제21조의 표 중 ‘거-3’의 급여비용을 1일 원거리교통비용으로 산정한다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지에 따른 비용 산정을 위한 신청, 중단 및 변경 절차 등은 공단 이사장이 정한다.

22) 전종덕의원 주최 ‘재가방문요양보호사 이동시간 실태조사 결과 및 근로시간 산입 필요성에 따른 제도개선방안 연구결과 발표회’ 자료집, 2025. 1. 8.

다만, 「근로기준법」에서는 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 보도록 규정하고 있는데²³⁾, 장기요양기관의 장의 지시에 따른 이동시간인 경우라도 이동 중 휴식 또는 개인활동이 가능하거나 장기요양기관의 장의 지휘·감독 아래에 있지 않는 시간이 있을 수 있으므로 이동시간 전체를 근로시간에 포함하는 것이 적절한지에 대한 검토가 필요해보이며,

이동시간을 급여제공 시간에 포함하는 경우 이동시간의 구체적인 범위 및 이동시간을 어떠한 방식으로 측정할지 등에 대한 논의도 필요해 보임.

2) 적정 인건비 기준 마련 등

□ 개정안은 보건복지부장관이 기본급, 각종 수당 및 복리후생비, 장기근속장려금 등 대통령령으로 정하는 사항이 포함된 장기요양요원 적정 인건비 기준(이하 “적정 인건비 기준”)을 마련하도록 하고, 장기요양기관이 장기요양요원 적정 인건비 기준을 위반하여 지출할 경우 시정명령, 업무정지(또는 과징금) 또는 지정취소²⁴⁾ 할 수 있도록 하며,

23) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

24) 「노인장기요양보험법」 제37조(장기요양기관 지정의 취소 등) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 장기요양기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 지정을 취소하거나 6개월의 범위에서 업무정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호, 제2호의2, 제3호의5, 제7호, 또는 제8호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

3의6. 제36조의2에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 회계부정 행위가 있는 경우

제37조의2(과징금의 부과 등) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제37조제1항 각 호의 어느 하나(같은 항 제4호는 제외한다)에 해당하는 행위를 이유로 업무정지명령을 하여야 하는 경우로서 그 업무정지가 해당 장기요양기관을 이용하는 수급자에게 심한 불편을 줄 우려가 있는 등 보건복지부장관이 정하는 특별한 사유가 있다고 인정되는 경우에는 업무정지명령을 갈음하여 2억원 이하의 과징금을 부과할 수 있다. 다만, 제37조제1항제6호를 위반한 행위로서 보건복지부령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

국민건강보험공단(이하 “공단”)은 장기요양기관으로부터 급여비용의 청구를 받은 경우 이를 심사하여 그 내용을 인건비와 그 외의 비용으로 구분하여 장기요양기관에 통보·지급하도록 하며, 장기요양기관은 지급받은 급여비용 중 인건비에 해당하는 금액을 적정 인건비 기준에 따라 장기요양요원에 대한 인건비로 지출하도록 하려는 것임.

□ 현행법 제38조²⁵⁾는 장기요양기관은 지급받은 장기요양급여비용 중 보건복지부장관이 정하여 고시하는 비율에 따라 그 일부를 장기요양요원에 대한 인건비로 지출하도록 규정하고 있고, 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」(보건복지부 고시)²⁶⁾에서는 장기요양급여 유형별 인건비 지출비율을 규정하고 있음. 이는 장기요양요원의 처우 개선을 위하여 2016년 「노인장기요양보험법」 개정을 통해 도입된 것임.

- ‘인건비 지출비율’은 장기요양기관이 장기요양요원에게 지급한 연간 인건비를 기관이 지급받은 연간 급여비용으로 나누어 계산

25) 「노인장기요양보험법」 제38조(제가 및 시설 급여비용의 청구 및 지급) ⑥ 장기요양기관은 지급받은 장기요양급여비용 중 보건복지부장관이 정하여 고시하는 비율에 따라 그 일부를 장기요양요원에 대한 인건비로 지출하여야 한다.

26) 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제11조의2(인건비 지출비율) ① 장기요양기관의 장은 법 제38조제6항에 따라 급여유형별로 지급받은 장기요양급여비용 중 다음 표에 명시된 비율에 따라 그 일부를 장기요양요원에 대한 인건비로 지출하여야 한다.

구분	장기요양요원	인건비 지출비율(%)
노인요양시설	간호(조무)사, 물리(작업)치료사, 사회복지사, 요양보호사	62.5
노인요양 공동생활가정	간호(조무)사, 물리(작업)치료사, 사회복지사, 요양보호사	65.1
주야간보호	간호(조무)사, 물리(작업)치료사, 사회복지사, 요양보호사	48.5
단기보호	간호(조무)사, 물리(작업)치료사, 사회복지사, 요양보호사	58.8
방문요양	요양보호사, 사회복지사	86.6
방문목욕	요양보호사	49.6
방문간호	간호(조무)사, 치과위생사	60.1

하도록 하고 있음.²⁷⁾ 따라서 공단은 매월 장기요양기관의 청구에 따라 급여유형별 정해진 장기요양급여수가를 기준으로 급여비용을 지급하고 장기요양기관은 급여비용 내에서 자율적으로 예산을 편성·집행하되, 연간 장기요양요원에게 지급되는 인건비를 기준으로 인건비 지출비율을 준수하여야 함.

□ 장기요양기관이 인건비 지출비율을 위반한 경우 「장기요양기관 재무·회계기준」 위반 행위로서 지자체장이 시정명령, 영업정지(또는 과징금), 지정 취소 등 제재처분을 할 수 있음.²⁸⁾

27) 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제11조의2(인건비 지출비율) ② 제1항의 장기요양급여비용이란 제11조의4, 제11조의5, 제11조의7, 제18조, 제19조의2, 제20조, 제25조, 제28조, 제29조, 제31조, 제33조, 제36조의3, 제37조, 제44조, 제56조, 제58조, 제59조, 제60조 및 제74조의 비용에 대하여 법 제38조제2항에 따라 공단이 심사하여 지급하기로 결정한 공단부담금과 본인부담금의 합계를 말한다.

③ 제1항의 인건비는 표에 따른 급여유형별 모든 장기요양요원에게 지급된 기본급여, 수당 등을 포함한 일체의 임금, 제11조의4, 제11조의5, 제11조의7에 따른 장기근속 장려금, 보수교육에 따른 비용, 선임 요양보호사 수당, 사회보험 기관부담금 및 퇴직적립금을 포함한다.

④ 제1항의 인건비 지출비율은 1년(1월 1일 ~ 12월 31일)간 제공된 급여에 대해서 장기요양기관이 장기요양요원에게 지급한 제3항에 따른 인건비가 제2항에 따른 장기요양급여비용에서 차지하는 비율을 말하고, 계산 결과 소수점 둘째자리에서 반올림한다.

28) 「노인장기요양보험법」 제35조의2(장기요양기관 재무·회계기준) ① 장기요양기관의 장은 보건복지부령으로 정하는 재무·회계에 관한 기준(이하 “장기요양기관 재무·회계기준”이라 한다)에 따라 장기요양기관을 투명하게 운영하여야 한다. 다만, 장기요양기관 중 「사회복지사업법」 제34조에 따라 설치한 사회복지시설은 같은 조 제4항에 따른 재무·회계에 관한 기준에 따른다.

제36조의2(시정명령) 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장기요양기관에 대하여 6개월 이내의 범위에서 일정한 기간을 정하여 시정을 명할 수 있다.

2. 제35조의2에 따른 장기요양기관 재무·회계기준을 위반한 경우

제37조(장기요양기관 지정의 취소 등) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 장기요양기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 지정을 취소하거나 6개월의 범위에서 업무정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호, 제2호의2, 제3호의5, 제7호, 또는 제8호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

3의6. 제36조의2에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 회계부정 행위가 있는 경우

제37조의2(과징금의 부과 등) ① 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제37조제1항 각 호의 어느 하나(같은 항 제4호는 제외한다)에 해당하는 행위를 이유로 업무정지명령을 하여야 하는 경우로서 그 업무정지가 해당 장기요양기관을 이용하는 수급자에게 심한 불편을 줄 우려가 있는 등 보건복지부장관이 정하는 특별한 사유가 있다고 인정되는 경우에는 업무정지명령을 갈음하여 2억원 이하의 과징금을 부과할 수 있다. 다만, 제37조제1항제6호를 위반한 행위로서 보건복지부령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

「장기요양기관 재무·회계 규칙」(보건복지부령) 제3조(예산총계주의 원칙 및 예산의 목적 외 사용금지) ① 세입과 세출은 모두 예산에 계상하여야 한다.

② 장기요양기관의 예산은 세출예산에서 정한 목적 외에는 사용할 수 없다.

제4조(예산의 편성 및 제출) ① 장기요양기관의 장은 예산을 편성하여 매 회계연도 개시 5일 전까지 관할 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 정보시스템을 활용하여 제출하여야 한다.

② 장기요양기관의 세입예산은 별표 1의 세입예산과목 구분에 따라 편성하여야 한다.

③ 장기요양기관의 세출예산은 별표 2의 세출예산과목 구분에 따라 편성하되, 「노인장기요양보험법」(이하 “법”이라 한다) 제38조제6항에 따라 장기요양급여비용 중 그 일부를 보건복지부장관이 정하여 고시하는 비율에 따라 인건비로 편성해야 한다.

□ 개정안은 보건복지부장관이 기본급, 각종 수당 및 복리후생비, 장기근속장려금 등 대통령령으로 정하는 사항을 포함하는 적정 인건비 기준을 마련하도록 하며, 공단은 장기요양급여 비용을 인건비와 그 외 비용으로 구분하여 장기요양기관에 지급하고 장기요양기관은 지급받은 인건비를 적정 인건비 기준에 따라 지출하도록 함으로써, 장기요양요원에 대한 일정 수준 이상의 임금을 보장하고 처우를 개선하려는 취지로 이해됨.

□ 다만, 개정안에 대해서는 다음 사항에 대한 검토가 필요해 보임.

□ 첫째, 국가가 장기요양요원의 임금과 관련된 적정 수준의 인건비 기준을 정하고 위반 시 시정명령, 영업정지(또는 과징금), 지정취소를 할 수 있도록 규정하는 것은 사적계약 및 경영의 자율성을 지나치게 제약하는 측면이 있는 것으로 보임.

- 참고로, 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」²⁹⁾에서는 국가가 사회복지법인·시설 등에 소속된 사회복지사업 종사자의 적정 인건비 기준을 마련하도록 하되, 지방자치단체는 이를 준수하기 위하여 노력하며 3년마다 지방자치단체별 준수율을 조사·공표하도록 하도록 규정하고 있으며, 실태조사 결과에 따라 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있도록 하고 있음.

29) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장)

③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」 제4조(보수수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다.

□ 둘째, 안 제35조의6제4항에서는 장기요양요원의 시간당 임금 총액은 「통계법」에 따라 고용노동부장관이 작성하는 직종별 임금 중 서비스 종사자의 시간당 임금 총액³⁰⁾ 수준 이상이 되도록 하고 있는데, 장기요양요원의 경우에도 「최저임금법」상 근로자로서 최저임금을 보장받고 있는 측면을 고려할 때 장기요양요원에 한하여 특별히 다른 서비스 직종보다 시간당 임금 총액을 높게 책정하도록 의무화하는 것이 적정한지에 대한 논의가 필요해 보임.

3) 장기근속장려금 근거 명시 및 지급기준 완화

□ 개정안은 일정기간 이상 장기요양기관에서 근무한 장기요양요원에게 지급하는 ‘장기근속장려금’의 지급 근거를 법률에 명시하고, 기간 산정 시 동일한 장기요양기관 또는 직종 여부를 불문하고 경력을 합산하도록 하려는 것임.

□ 장기근속장려금은 장기요양요원이 동일한 장기요양기관에서 장기간 종사하도록 하여 장기요양요원의 전문성을 제고할 수 있도록 하고 직무의 연속성을 확보하여 수급자의 안정감을 강화하며 장기요양요원의 처우를 개선하기 위한 목적으로 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」(보건복지부고시)³¹⁾

30) 2023년 기준 13,929원, 통계청 국가통계포털 참조

31) 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제11조의4(장기근속 장려금) ① 일정기간 동안 기관기호가 동일한 장기요양기관에서 하나의 직종으로 계속 근무하고 있는 각 호에 따른 직종의 종사자에 대하여 장기근속 장려금을 산정할 수 있다.

1. 노인요양시설, 노인요양공동생활가정, 주·야간보호, 단기보호 : 요양보호사, 사회복지사, 간호(조무)사, 물리(작업)치료사
2. 방문요양, 방문목욕, 방문간호 : 기관에서 직접 수급자 가정을 방문하여 서비스를 제공하는 요양보호사, 간호(조무)사, 치과위생사
3. 방문요양, 방문목욕, 방문간호 : 제57조에 따른 업무를 수행하는 가산 대상 종사자[사회복지사, 팀장급 요양보호사 및 간호(조무)사]
4. 노인요양시설, 노인요양공동생활가정, 주·야간보호, 단기보호 : 전량 직접 조리하여 급식을 제공하는 기

에 근거하여 2017년부터 장기요양보험재정에서 지급되고 있음.

장기근속장려금은 장기요양기관에 근무하는 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사, 치과위생사, 영양사, 조리원 중 퇴사, 휴직 등 없이 동일한 장기요양기관에서 매월 일정 시간 이상 계속 근무한 기간이 36개월 이상인 자를 지급대상으로 하며, 근무기간에 따라 월 6만원~10만원이 지급되고 있음.

관에 근무하는 영양사, 조리원

② 제1항의 '일정기간'이라 함은 급여유형별 및 직종 별로 다음 각 호와 같다.

1. 제1항제1호, 제3호 및 제4호에 해당하는 종사자 : 월 120시간 이상 계속하여 근무한 기간이 36개월 이상
2. 제1항제2호에 해당하는 종사자 : 월 60시간 이상 계속하여 근무한 기간이 36개월 이상
- ③ 제1항의 '기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한다' 함은 퇴사, 휴직 등 없이 하나의 기관(기관기호가 동일한 장기요양기관)에서 장기근속 장려금 산정 시점까지 계속 근무하는 것을 말하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기관기호가 동일한 장기요양기관에서 계속 근무한 것으로 본다.
 1. 종사자가 휴직 및 퇴사 후 3개월 이내 해당기관으로 복직 또는 재취업하는 경우. 다만 이 경우 휴직 및 퇴사 기간은 근무기간에 산입하지 아니함
 2. 종사자가 직종의 변경없이 월 120시간 미만(제1항제2호에 해당하는 종사자는 월 60시간 미만) 근무한 달이 3개월 이내인 경우. 다만 이 경우에는 근무기간에 산입하지 아니함
 3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 제1항제2호에 해당하는 종사자의 근무기간을 산정할 때에는 최초 장기근속 장려금 산정 시점으로부터 최근 48개월의 기간 중에는 제1호 및 제2호의 3개월 이내를 12개월 이내로 적용한다.
 4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항의 육아휴직 후 해당 장기요양기관으로 복직하는 경우 3년의 범위 내에서 해당 기관에서 근무한 것으로 보며, 1년의 범위 내에서 계속근무기간에 산입한다. 다만, 육아휴직 기간 동안에는 장기근속장려금을 지급하지 아니한다.
 5. 대표자가 동일한 장기요양기관으로 기관기호 또는 급여유형이 다른 기관에서 근무한 경우(이 경우 한 개의 장기요양기관에 대해서만 장기근속 장려금을 산정함)
 6. 근무하고 있는 장기요양기관이 급여유형이 변경되어 장기요양기관기호가 변경된 경우
 7. 근무하고 있는 장기요양기관이 중간에 합병 또는 포괄적 양수·양도 등으로 인해 장기요양기관기호가 변경되었다고 하더라도 직원에 대한 포괄적 고용승계가 이루어진 경우
 8. 그 밖의 공단 이사장이 정하는 경우
- ⑤ 장기근속 장려금은 다음 각 호를 충족하는 종사자에게 지급하며, 계속근무기간에 따라 종사자 1인당 다음과 같이 산정한다.

계속근무기간	36개월 이상 60개월 미만	60개월 이상 84개월 미만	84개월 이상
금액(원/월)	60,000	80,000	100,000

※ 위 금액에는 사회보험기관부담금 및 퇴직적립금이 포함되어 있음

1. 제1항제1호, 제3호 및 제4호에 해당하는 종사자 : 제2항제1호를 충족하며 장기근속 장려금을 산정하는 달에 120시간 이상 근무
2. 제1항제2호에 해당하는 종사자 : 제2항제2호를 충족하며 장기근속 장려금을 산정하는 달에 60시간 이상 근무
- ⑥ 종사자가 대표자가 다른 두 개 이상 장기요양기관에서 근무하고 있는 경우, 각각의 장기요양기관에서 근무한 기간 및 근무시간이 장려금 산정 기준에 충족하면 동일인에 대해 장기요양기관별로 장기근속 장려금 산정이 가능하다.
- ⑦ 근무기간 및 근무시간 산정에 대한 세부적인 사항은 공단 이사장이 정한다.

< 장기요양요원 장기근속 장려금 개요 >

근거	장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시 (보건복지부고시)
대상	장기요양기관에 근무하는 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사, 치과위생사, 영양사, 조리원
요건	1. 퇴사, 휴직 등 없이 동일한 장기요양기관에서 장기근속 장려금 산정 시점까지 계속 근무 2. 월 120시간 이상 계속 근무한 기간이 36개월 이상 (방문요양·방문목욕·방문간호 요양보호사, 간호(조무)사, 치과위생사의 경우 월 60시간 이상) 3. 장기근속 장려금 산정 월에 120시간 이상 근무 (방문요양·방문목욕·방문간호 요양보호사, 간호(조무)사, 치과위생사의 경우 월 60시간 이상)
금액	○ 36개월 이상 60개월 미만: 6만원 ○ 60개월 이상 84개월 미만: 8만원 ○ 84개월 이상: 10만원

□ 장기근속장려금은 2023년 기준 총 893억 4,800만원이 지급된 것으로 나타나고 있음.

< 2017~2023년 장기요양요원 장기근속장려금 지급 현황 >

(단위 : 백만 원)

연도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
요양보호사	3,661	25,103	39,787	48,590	56,429	64,643	73,210
사회복지사	172	1,339	2,359	3,511	4,792	6,335	7,724
간호사	74	440	595	673	729	752	774
간호조무사	219	1,517	2,192	2,693	3,167	3,498	3,708
물리치료사	71	425	583	653	697	752	788
작업치료사	13	77	119	162	198	236	281
영양사						407	452
조리원						1,956	2,411
계	4,210	28,901	45,635	56,282	66,012	78,579	89,348

자료: 보건복지부

□ 개정안은 법률에 장기근속장려금에 대한 근거를 마련하면서 계속 근무기간 산정 시 동일한 장기요양기관 또는 직종 여부를 불문하고 경력을 합산하도록 하여 장기근속장려금 지급대상을 확대하고 장기요양요원에 대한 처우를 개선하려는 취지로 이해됨.

□ 다만, 장기근속장려금제도는 종사자의 잦은 이직·퇴사를 방지하여 수급자·종사자 간 신뢰 및 안정감이 형성되도록 하고 장기요양요원의 전문성을 강화함으로써 보다 안정적인 장기요양서비스를 제공하는 것을 목적으로 하고 있는데, 개정안에 따를 경우 장기요양요원으로 하여금 동일 기관에서 지속적으로 근무하도록 유도할 경제적 유인이 적어질 수 있는 점, 직종을 불문하고 경력을 합산하도록 할 경우 장기요양요원의 전문성을 제고하고자 하는 당초 도입취지에 부합하지 않을 수 있는 점에 대한 검토가 필요해 보임.

또한, 개정안에 따라 다른 장기요양기관 및 직종에서 근무한 경력을 합산하여 장기근속장려금을 지급할 경우 지급대상자의 규모 및 지급액이 현행보다 증가하게 되므로 장기요양보험재정에 미치는 영향에 대해서도 검토될 필요가 있어 보임.

다. 관련부처 및 관계기관 의견

□ 보건복지부

- (적정 인건비 기준 관련) 장기요양요원의 근로계약 및 근로시간은 「근로기준법」에 의거하여 기관장과 종사자와의 사적계약을 통해 정해지고 있으며, 장기요양제도는 사회보험으로서 수급자에게 제공되는 서비스 급여비용을 기관에게 지급하는 것이므로 법률에서 인건비 기준을 정하도록 규정하는 것은 신중한 검토가 필요함. 또한, 현재 장기요양요원 적정임금 보장을 위해 인건비 지출 비율을 정하고 있는 점도 고려할 필요가 있음.

- (장기근속장려금 관련) 장기요양요원이 동일기관에서 계속 근무하도록 하여 수급자의 안정감을 강화하고 맞춤형 서비스 제공을 유도하려는 취지로 도입된 것이므로, 동일기관 근무 여부 및 직종을 불문하고 장기근속장려금을 지급하도록 하는 것은 신중한 검토가 필요함.

□ 국민건강보험공단

- (표준근로계약서 및 근로시간 등) 장기요양요원 근로조건 개선 취지에 공감하나 장기요양요원은 「근로기준법」 및 「최저임금법」상 근로자로서 이에 따른 보호를 받고 있는 점을 고려할 필요가 있음. 근로시간, 임금 등 근로조건은 근로자인 장기요양요원과 사용자인 장기요양기관의 장이 서로 대등한 지위에서 자유로이 결정하는 것이 원칙인 바, 법률에서 최소근무시간, 인건비 기준 등을 규율할 경우 장기요양기관의 경영상 자율권을 침해할 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요함.

□ 한국노인장기요양기관협회

- (표준근로계약서 및 근로시간 등) 장기요양시설별 특성에 따라 근로계약 내용은 상이할 수 있기 때문에 표준근로계약서로 특정한 근로계약 내용을 강제하고 최소근로시간에 대해 규제하는 것은 부적절함.

- (적정 인건비 기준 관련) 장기요양급여비용은 보조금이 아닌 수급자에 대한 장기요양서비스 제공에 따른 비용을 지급받는 것이므로 인건비 기준을 강제하는 것은 부적절함.
- (장기근속장려금 관련) 동일기관 근무 여부 등을 불문하고 장기근속장려금을 지급할 경우 특정기관에 장기간 근무할 유인이 줄어들어 서비스 질 저하 등의 문제가 발생할 우려가 있음.
- (이동시간에 대한 급여제공) 객관적인 이동시간 기준 마련 및 관리가 현실적으로 어려우며, 이에 따른 인건비 증가에 대한 지원방안 마련이 선행될 필요가 있음.

□ 한국재가장기요양기관협회

- (표준근로계약서 및 근로시간 등) 장기요양요원의 근로관계 및 인건비는 「근로기준법」 등 근로관계법령의 범위 안에서 사용자와 근로자가 계약으로 정할 사항이며 장기요양기관에 대하여 별도로 특별한 의무나 규제를 규정하는 것은 적절하지 않음.

□ 한국재가노인복지협회

- (장기근속장려금 관련) 직종 여부를 불문하고 경력을 합산하도록 하는 것은 장기근속장려금 지급의 취지와 어긋남.

3. 장기요양위원회 구성에 장기요양요원 대표자 포함

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 현행법에서 장기요양위원회를 ‘16인 이상 22인 이하의 위원’으로 구성하도록 하고 있는 것을 ‘22인 이상 30인 이하의 위원’으로 구성하도록 변경하고,

‘장기요양요원을 대표하는 자’를 장기요양위원회의 위원으로 추가하되 가입자대표(근로자단체, 사용자단체, 시민단체, 노인단체, 농어업인단체 또는 자영자단체의 대표자), 공급자대표(장기요양기관 및 의료계의 대표자), 공익대표(관련 공무원, 학계·연구계의 대표자, 공단 이사장이 추천하는 자)와 동수로 구성하도록 하려는 것임(안 제46조).

현행	개정안
제46조(장기요양위원회의 구성) ① 장기요양위원회는 위원장 1인, 부 위원장 1인을 포함한 <u>16인 이상</u> <u>22인</u> 이하의 위원으로 구성한다.	제46조(장기요양위원회의 구성) ① ----- ----- <u>22인 이상</u> <u>30인</u> -----.
② 위원장이 아닌 위원은 다음 각 호의 자 중에서 보건복지부장 관이 임명 또는 위촉한 자로 하 고, 각 호에 해당하는 자를 각각 동수로 구성하여야 한다.	② ----- ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	<u>4. 장기요양요원을 대표하는 자</u>
③·④ (생략)	③·④ (현행과 같음)

나. 검토의견

- 장기요양위원회는 장기요양보험료율, 가족요양비, 특례요양비 및 요양병원간병비의 지급기준, 재가 및 시설급여 비용, 의사소견서 및 방문간호지시서 발급비용의 기준, 장기요양급여 월 한도액 등에 관한 사항과 그 밖에 장기요양급여에 관한 사항으로서 보건복지부장관이 회의에 부치는 사항을 심의하기 위하여 보건복지부장관 소속으로 설치하는 위원회임.³²⁾
- 현행법 제46조 및 동법 시행령³³⁾에서는 장기요양위원회는 위원장(보건복지부 차관) 1인, 부위원장 1인을 포함한 16인 이상 22인 이하의 위원으로 구성하도록 하고, 위원장이 아닌 위원은 가입자대표(근로자단체, 사용자단체, 시민단체, 노인단체, 농어업인단체 또는 자영자단체의 대표자), 공급자대표(장기요양기관 및 의료계의

32) 「노인장기요양보험법」 제45조(장기요양위원회의 설치 및 기능) 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 보건복지부장관 소속으로 장기요양위원회를 둔다.

1. 제9조제2항에 따른 장기요양보험료율
2. 제24조부터 제26조까지의 규정에 따른 가족요양비, 특례요양비 및 요양병원간병비의 지급기준
3. 제39조에 따른 재가 및 시설 급여비용
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 주요 사항

「노인장기요양보험법 시행령」 제16조(장기요양위원회의 심의사항) 법 제45조제4호에서 “대통령령으로 정하는 주요 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 의사소견서 발급비용의 기준
2. 방문간호지시서 발급비용의 기준
3. 법 제28조에 따른 월 한도액의 결정
4. 그 밖에 장기요양급여에 관한 사항으로서 보건복지부장관이 회의에 부치는 사항

33) 「노인장기요양보험법」 제46조(장기요양위원회의 구성) ① 장기요양위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인을 포함한 16인 이상 22인 이하의 위원으로 구성한다.

② 위원장이 아닌 위원은 다음 각 호의 자 중에서 보건복지부장관이 임명 또는 위촉한 자로 하고, 각 호에 해당하는 자를 각각 동수로 구성하여야 한다.

1. 근로자단체, 사용자단체, 시민단체(「비영리민간단체 지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다), 노인단체, 농어업인단체 또는 자영자단체를 대표하는 자
2. 장기요양기관 또는 의료계를 대표하는 자
3. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단 소속 공무원, 장기요양에 관한 학계 또는 연구계를 대표하는 자, 공단 이사장이 추천하는 자

③ 위원장은 보건복지부장관이 되고, 부위원장은 위원 중에서 위원장이 지명한다.

「노인장기요양보험법 시행령」 제17조(공무원 위원) 법 제46조제2항제3호에서 “대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단 소속 공무원”이란 기획재정부 및 보건복지부의 고위공무원단 소속 공무원 중에서 각 소속기관의 장이 지명하는 자를 말한다

대표자), 공익대표(기획재정부 및 보건복지부 소속 공무원, 학계·연구계의 대표자, 공단 이사장이 추천하는 자)를 각각 동수로 구성하도록 규정하고 있음.³⁴⁾

- 이에 따라 현재 장기요양위원회는 위원장 1인 및 가입자·공급자·공익대표 위원 각각 7인씩 총 22인으로 구성되어 있음.

< 현행 장기요양위원회 구성 현황 >

가입자대표 (7인)		공급자대표 (7인)		공익대표 (7인)	
근로자	전국노동조합총연맹	의료	대한의사협회	정부	복지부 고위공무원
	전국의료산업노동조합연맹		대한한 의사협회		기재부 고위공무원
사용자	한국경영자총협회		대한간호협회	공단	건보공단 이사장 추천
	중소기업중앙회	장기 요양 기관	한국노인복지중앙회	학계	학계 4인
시민	한국소비자연맹		한국노인장기요양기관협회		
노인	대한노인회		한국재가장기요양기관협회		
농어업	농협중앙회		한국재가노인복지협회		

□ 이와 관련하여, 2024년 국민권익위원회는 장기요양위원회에서 요양보호사의 처우개선, 보수교육 의무화 등 장기요양요원 관련 사항에 대해서도 심의하고 있으나³⁵⁾ 장기요양위원회의 구성에 장기요양요원의 약 90% 이상을 차지하는 요양보호사 대표자가 포함되어 있지 않고 있는 점을 고려하여, 요양보호사를 대표하는 위원을 장기요양위원회에 위촉하도록 보건복지부에 권고한 바 있음.³⁶⁾

□ 개정안은 장기요양위원회를 22인 이상 30인 이하의 위원으로 구성

34) 현행법상 위원장을 제외한 위원은 15인 이상 21인 이하로 구성할 수 있으므로, 가입자·공급자·공익대표를 각각 5~7인씩 동수로 하여 위원 구성이 가능함.

35) 참고로, 장기요양위원회에서는 요양보호사 처우개선, 경력인정 확대 등 인력확보 방안(2023년 제5차 위원회), 요양보호사 보수교육 의무화 추진계획(2024년 제1차 위원회), 요양보호사 인력배치기준 강화 및 외국 인력 활용 확대방안(2024년 제2차 위원회) 등 장기요양요원 관련 사항을 심의한 바 있음.

36) 국민권익위원회, 장기요양요원 보호 및 장기요양기관 부담 완화 방안(의안번호 제2024-657호), 2024. 12. 9. 의결

하도록 변경하고, 장기요양요원을 대표하는 자를 장기요양위원회의 위원으로 추가하되 가입자·공급자·공익대표와 동수로 구성하도록 하려는 것으로³⁷⁾,

장기요양보험제도 운영 관련 주요사항을 심의하는 장기요양위원회에 장기요양요원대표가 위원으로 참여하도록 하여 장기요양요원의 처우 개선 및 지위 향상을 도모하려는 취지로 이해됨.

□ 다만, 개정안에 대해서는 다음 사항에 대한 검토가 필요해 보임.

□ 첫째, 현행법상 장기요양위원회 구성 시 가입자·공급자·공익대표 간 동수로 구성하도록 규정하고 있는 것은 장기요양보험 관련 주요사항에 대한 심의과정에서 이해관계자 간 의견이 균형적으로 반영될 수 있도록 하려는 취지로 이해되는데,

개정안과 같이 장기요양요원대표에 관한 사항을 현행법 제46조제2항제2호의 공급자대표 관련 조항과는 별개의 조항으로 추가하여 가입자·공급자·공익대표와 동수로 구성하도록 할 경우 장기요양위원회에서 공급자 측의 입장이 과다대표될 수 있는 점에 대한 검토가 필요해 보임.

- 참고로, 「국민건강보험법」³⁸⁾ 및 동법 시행령³⁹⁾에서는 건강보

37) 개정안에 따른 경우 가입자·공급자·공익·장기요양요원 대표를 각각 6인 또는 7인씩 동수로 하여 위원 구성이 가능함.

38) 「국민건강보험법」 제4조(건강보험정책심의위원회) ④ 심의위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람을 보건복지부장관이 임명 또는 위촉한다.

1. 근로자단체 및 사용자단체가 추천하는 각 2명
2. 시민단체(「비영리민간단체지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다. 이하 같다), 소비자단체, 농업인단체 및 자영업자단체가 추천하는 각 1명
3. 의료계를 대표하는 단체 및 약업계를 대표하는 단체가 추천하는 8명
4. 다음 각 목에 해당하는 8명
 - 가. 대통령령으로 정하는 중앙행정기관 소속 공무원 2명
 - 나. 국민건강보험공단의 이사장 및 건강보험심사평가원의 원장이 추천하는 각 1명
 - 다. 건강보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 4명

39) 「국민건강보험법 시행령」 제4조(공무원인 위원) 법 제4조제4항제4호가목에서 “대통령령으로 정하는

협정책임위원회의의 구성과 관련하여, 위원장(보건복지부 차관) 1인 외에 가입자대표(근로자단체 및 사용자단체 추천 각 2명, 시민단체, 소비자단체, 농어업인단체 및 자영업자단체 추천 각 1명), 공급자대표(의료계 대표단체 및 약업계 대표단체 추천 8명), 공익대표(기획재정부 및 보건복지부 공무원 각 1명, 공단 이사장 및 심평원장이 추천하는 각 1명, 건강보험 관련 전문가 4명)를 각 8명씩 동수로 하여 총 25명으로 구성하도록 규정하고 있음.

□ 둘째, 현행법 제45조 및 동법 시행령 제16조에서는 장기요양위원회의 설치 목적 및 심의사항으로 장기요양보험료율, 급여비용, 장기요양급여의 월 한도액 등 주로 장기요양보험재정의 수입·지출에 관한 사항을 규정하고 있으며 장기요양요원의 처우개선 및 지위향상에 관한 사항을 명시하지는 않고 있는데,

개정안의 입법취지와 같이 장기요양요원의 처우개선 등을 위하여 장기요양위원회에 장기요양요원대표를 추가하도록 할 경우 장기요양위원회의 심의 사항에 장기요양요원의 처우에 관한 사항을 추가하는 방안에 대해서도 논의될 필요가 있어 보임.⁴⁰⁾

중앙행정기관 소속 공무원”이란 기획재정부와 보건복지부 소속의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 그 소속 기관의 장이 1명씩 지명하는 사람을 말한다.

40) 참고로, 현행법 제6조에서는 장기요양기본계획의 포함되어야 하는 사항으로 장기요양요원의 처우에 관한 사항을 규정하고 있음.

「노인장기요양보험법」 제6조(장기요양기본계획) ①보건복지부장관은 노인등에 대한 장기요양급여를 원활하게 제공하기 위하여 5년 단위로 다음 각 호의 사항이 포함된 장기요양기본계획을 수립·시행하여야 한다.

1. 연도별 장기요양급여 대상인원 및 재원조달 계획
2. 연도별 장기요양기관 및 장기요양전문인력 관리 방안
3. 장기요양요원의 처우에 관한 사항
4. 그 밖에 노인등의 장기요양에 관한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

다. 관련부처 및 관계기관 의견

□ 보건복지부

- 현행법에서 장기요양위원회는 가입자대표·공급자대표·공익대표 각 7인씩 구성하도록 하고 있는데, 장기요양요원을 대표하는 자를 포함하도록 추가하여 규정할 경우 특정 직역이 과다 대표될 수 있으므로 다른 단체들과의 형평성이 고려될 필요가 있음.

□ 국민건강보험공단

- 장기요양위원회는 장기요양정책 심의를 위한 기구로서 주로 재정 수입·지출에 관하여 이해관계 있는 가입자·공급자 및 공익대표를 심의·의결에 참여하게 하여 결정하고 있으므로, 장기요양요원 대표를 위원으로 추가하여 요원의 처우 개선 사항을 위원회에서 심의하게 하는 것에 대하여는 설치 목적에 부합하지 않는 측면이 있어 신중한 검토가 필요함.

□ 한국재가노인복지협회

- 현재 장기요양위원회의 공급자대표들을 통해 장기요양요원 등 종사자의 입장을 대변하고 있으며, 이를 통해 장기요양요원의 처우개선을 위한 역할을 하고 있는 점을 고려할 필요가 있음.

문 의 처

02)6788-5503

[참고자료] 요양보호사 표준근로계약서

표준근로계약서 (재가용)

_____ (이하 '사업주(사업주의 위임을 받은 사용자 포함)'라 함)과 _____
(이하 '근로자'라 함)은(는) 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 :

년 월 일부터

* 근로 계약 시 기한의 정함이 있는 경우에만 근로종료일 기재

2. 근무장소 : _____

* '사업주'가 지정하는 장소(단, 업무상 필요한 경우 '사업주'가 '근로자'와 협의하에 근무장소를 변경할 수 있다)

3. 근무직종 및 업무 내용

1) 직종 : _____

2) 업무내용 : _____

4. 근로시간 및 휴게시간

1) 근무형태, 근무시간, 휴게시간은 다음 각호와 같다.

① 근무형태 : _____

② 근무시간 : _____

③ 휴게시간 : _____

2) 방문 요양보호사의 경우 근무 일정표에 따른다.

3) 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 단, 당사자 간의 합의에 따라 1주 12시간을 한도로 근무시간을 연장할 수 있다.

5. 근무일 및 휴일

1) 근무일 : _____

2) 휴 일 : _____

① 주휴일(매주 요일)

② 근로자의 날(5.1.)

③ 근로기준법 시행령 제30조제2항에서 정하고 있는 공휴일 및 대체공휴일

6. 임금

1) 급여적용기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

2) 급여항목 :

○ 월급제 ()(급여지급형태 V표시)

임금항목	산정시간(월)	금액
통상임금(시급)	-	
주휴수당	-	
휴일수당	_____시간	
장기근속장려금		
가족수당		
명절수당		
00수당		
00수당		
합 계		

○ 시급제 ()(급여지급형태 V표시)

항 목	금 액
기본시급	

- 3) 위 명시된 연장, 야간, 휴일근로를 한 경우에는 해당 시간에 대해 근로기준법 제56조에 따라 가산수당을 지급한다.
- 4) 임금지급일 : 급여는 매월 일부터 일까지 정산하여 월 일에 지급한다(휴일의 경우는 전일 또는 익일 지급)
- 5) 임금지급방법 : 계좌이체(등록된 본인의 예금계좌로 입금)로 지급한다.
(은행, 계좌번호 : 예금주)

7. 연차유급휴가

- 1) 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가를 부여한다. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- 2) 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주어야 한다. 다만, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 시설 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- 3) 기타 사항은 근로기준법 및 취업규칙 등에서 정하는 바에 따른다.

8. 사회보험 적용 및 신고(해당란에 체크)

사업주는 근로자에 대하여 관계법령에 따라 사회보험을 신고한다.

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

9. 퇴직급여

- 1) 퇴직급여제도의 종류 : _____
- 2) 사업주는 계속근로기간이 1년 이상, 1주간 평균 15시간 이상 근무한 자가 퇴직하는 경우 그 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급하여야 한다.
- 3) 근로자가 퇴직금을 받을 권리는 3년간 보장된다.
- 4) 퇴직금과 관련한 그 외 구체적인 사항은 근로자퇴직급여보장법이 정한 바에 따른다.

10. 근로계약 해지 및 해고의 제한

단체협약, 취업규칙, 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

11 근로계약서 교부

근로계약서 1부를 각각 작성하여 보관하도록 한다

12. 기타

이 계약서에 명시되지 않은 사항은 단체협약, 취업규칙, 근로기준법 등 노동관계법령에 따르며, 사업주는 근로자의 권리와 의무를 명확히 설명해야 한다.

근로계약일 : 년 월 일

(사업주)

기관명:

주 소: (연락처:)

대표자: (서명)

(근로자)

생년월일:

주 소: (연락처:)

성명: (서명)

표준근로계약서 (시설용)

_____ (이하 '사업주(사업주의 위임을 받은 사용자 포함)'라 함)과 _____
(이하 '근로자'라 함)은(는) 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 :

년 월 일부터

* 근로 계약 시 기한의 정함이 있는 경우에만 근로종료일 기재

2. 근무장소 : _____

* '사업주'가 지정하는 장소(단, 업무상 필요한 경우 '사업주'가 '근로자'와 협의하에 근무장소를 변경할 수 있다)

3. 근무직종 및 업무 내용

1) 직종 : _____

2) 업무내용 : _____

4. 근로시간 및 휴게시간

1) 근무형태, 근무시간, 휴게시간은 다음 각호와 같다.

① 근무형태 : _____

② 근무시간 : _____

③ 휴게시간 : _____

2) 교대근무자의 경우 근무 일정표에 따른다.

3) 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 단, 당사자 간의 합의에 따라 1주 12시간을 한도로 근무시간을 연장할 수 있다.

5. 근무일 및 휴일

1) 근무일 : _____

2) 휴 일 : _____

① 주휴일(매주 요일)

② 근로자의 날(5.1.)

③ 근로기준법 시행령 제30조제2항에서 정하고 있는 공휴일 및 대체공휴일

6. 임금

1) 급여적용기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

2) 급여항목 :

임금항목		산정시간(월)	금액
통상임금 (시급)		-	
기본급		-	
연장수당		시간	
야간수당		시간	
휴일수당		시간	
기타수당	장기근속장려금		
	가족수당		
	명절수당		
	00수당		
	00수당		
합 계			

3) 위 명시된 연장, 야간, 휴일근로를 한 경우에는 해당 시간에 대해 근로기준법 제56조에 따라 가산수당을 지급한다.

4) 임금지급일 : 급여는 매월 일부터 일까지 정산하여 월 일에 지급한다(휴일의 경우는 전일 또는 익일 지급)

5) 임금지급방법 : 계좌이체(등록된 본인의 예금계좌로 입금)로 지급한다.

(은행, 계좌번호 : 예금주)

7. 연차유급휴가

- 1) 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가를 부여한다. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- 2) 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주어야 한다. 다만, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 시설 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- 3) 기타 사항은 근로기준법 및 취업규칙 등에서 정하는 바에 따른다.

8. 사회보험 적용 및 신고(해당란에 체크)

사업주는 근로자에 대하여 관계법령에 따라 사회보험을 신고한다.

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

9. 퇴직급여

- 1) 퇴직급여제도의 종류 : _____
- 2) 사업주는 계속근로기간이 1년 이상, 1주간 평균 15시간 이상 근무한 자가 퇴직하는 경우 그 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급하여야 한다.
- 3) 근로자가 퇴직금을 받을 권리는 3년간 보장된다.
- 4) 퇴직금과 관련한 그 외 구체적인 사항은 근로자퇴직급여보장법이 정한 바에 따른다.

10. 근로계약 해지 및 해고의 제한

단체협약, 취업규칙, 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

11 근로계약서 교부

근로계약서 1부를 각각 작성하여 보관하도록 한다

12. 기타

이 계약서에 명시되지 않은 사항은 단체협약, 취업규칙, 근로기준법 등 노동관계법령에 따르며, 사업주는 근로자의 권리와 의무를 명확히 설명해야 한다.

근로계약일 : 년 월 일

(사업주)

기관명:

주 소: (연락처:)

대표자: (서명)

(근로자)

생년월일:

주 소: (연락처:)

성명: (서명)

표준근로계약서 작성 시 참고사항 [요양보호사]

1. 사업주는 요양보호사의 권리 및 의무를 명확히 설명하고, 근로기준법상 규정을 준수해야 합니다.

- 1-1. 기관 측과 요양보호사가 체결하는 계약의 형태(근로계약)와 계약의 내용을 명확히 작성하여 각각 1부씩 보관합니다.
- 1-2. 사업주는 계약서 등에 기초하여 기관 측과 요양보호사가 부담하는 권리의무 관계 내지 권리의무 내용을 명확히 설명해야 합니다.
- 1-3. 사업주는 근로기준법(근로계약서 작성, 임금, 퇴직금, 휴게시간 및 휴가 등)상 제 규정의 내용을 준수해야 합니다.
- 1-4. 사업주는 계약서에 명시되지 않은 사항은 취업규칙, 단체협약, 근로기준법 등 노동관계법령을 따라야 하며, 동 내용을 근로자에게도 설명해야 합니다.

2. 근로계약시 기한의 정함이 있는 경우에만 근로종료일을 기재합니다.

- 2-1. 근로 계약 시 기한의 정함이 있는 경우에 근로종료일을 기재합니다. 다만, 기한의 정함이 있는 경우에도 단기간 근로계약 반복체결 등은 근로의 계속성을 인정할 수 있습니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다.

(대법원 2006.12.7.) 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 근로종단기간, 임금 미지급 사유 등 여러사안을 고려하여 근로관계의 계속성은 유지될 수 있다.

3. 근무장소와 업무내용을 명확히 정해 둡니다.

- 3-1. 근무장소는 요양보호사가 요양업무 제공을 위해 필요한 곳으로 한정한다는 의미를 명확히 명시합니다. 다만, 업무상 필요한 경우 ‘사업주’와 ‘근로자’ 간 협의하에 근무장소를 변경할 수 있으며, 기관별 특성에 따른 사항은 기관내 취업규칙으로 정할 수 있습니다.
- 3-2. 업무내용은 노인장기요양보험법 및 노인복지법, 보건복지부 고시에 명시된 급여 범위로 정합니다. 다만 노인복지법 시행규칙 별표4, 별표9에 따라 업무를 수행하되 세부적인 업무의 내용은 각 직종이 적용받는 법에 위배되지 않는 범위 내에서 기관의 운영기준에 따라 업무내용을 판단할 수 있습니다.
- 3-3 「노인장기요양보험법」 제28조의2(급여외 행위의 제공금지)에 명시된 업무요구는 금지합니다.

4. 근무시간 및 휴게시간을 명확히 정해 둡니다.

- 4-1. 사업주는 요양보호사의 서비스 제공 시간에 대한 분쟁이 발생하지 않도록 어느 범위까지가 보수가 지급되는 근무시간인지 계산하는 방법을 구체적으로 명시해야 합니다.
- 4-2. 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 '근로자'가 '사업주'의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 인정해야 합니다. 따라서, 사업주는 실질적인 휴식이 가능한 휴게시간을 보장해야 합니다.
- 4-3. 일주일 중 근무를 할 수 있는 요일도 미리 정하여 근무일을 명시해야 합니다.

5. 보수지급 관계를 명확히 정해 둡니다.

- 5-1. 보수의 내역(기본급, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 식대, 교통비 등) 및 지급시기를 구체적으로 명시해야 합니다.

6. 모든 기관은 사회보험 적용 대상입니다.

- 6-1. 1인 이상 '근로자'를 고용하는 모든 사업장은 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 의무 가입대상입니다.
 - * 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 경우에는 국민연금·건강보험·고용보험 가입 대상에서 제외(산재보험은 근로시간과 관계없이 가입대상) 단, 고용보험의 경우는 1개월 소정근로시간이 60시간 미만이라도 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 의무 가입 대상에 해당
 - * 국민연금의 경우 만60세 이상은 적용제외 대상에 해당
- 6-2. 피보험자격의 취득 또는 상실 신고는 근로개시일 또는 근로계약 종료일의 다음 달 15일까지 처리하며, 그 사유를 사실 그대로 기재합니다.
- 6-3. '사업주'는 '근로자'가 근무하는 기간 동안 배상책임보험에 가입해야 합니다.

7. 요양보호사의 고충처리 절차와 권리를 명확히 설명해 둡니다.

- 7-1. 사업주는 수급자 가족이나 수급자 본인에 의한 파출부와 같은 잡일 부탁이나 성적 괴롭힘, 잦은 교체 요구 등으로 갈등이나 문제가 발생하였을 경우 이를 해결할 수 있는 분쟁처리나 고충해결 절차를 구체적으로 설명합니다.
- 7-2. 사업주는 위와 같은 분쟁이나 고충이 발생하였을 경우 규정에 마련된 분쟁해결 절차나 고충해결 절차에 따라 해결할 수 있음을 요양보호사에게 정확히 설명합니다.
- 7-3. 사업주는 요양보호사가 위와 같은 분쟁이나 고충으로 수급자 내지 그 가족들과 갈등이 있더라도 이를 이유로 불이익한 처우를 받지 않을 권리가 있음을 명시하고, 그 명시 규정을 정확히 설명해야 합니다.

※ 사업주는 노인복지 사업안내 지침에 명시된 표준근로계약서를 사용하되, 기관별 특성에 맞는 별도의 표준근로계약서를 사용할 시 지침에 명시된 표준근로계약서의 필수 항목이 모두 포함될 수 있도록 작성해야 합니다.