

「경비업법」상 경비원과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」상 경비원의 비교에 관한 연구



노진거 · 최경철 · 이영호

A series of horizontal dotted lines extending across the width of the page, providing a template for the authors' contact information or a short bio.

「경비업법」상 경비원과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」상 경비원의 비교에 관한 연구

노진거* · 최경철** · 이영호***

〈요 약〉

경비업법상 경비원은 단순노무 종사자가 아닌 부족한 경찰력을 보완하고 국가중요시설, 산업시설, 공동주택 등의 경비를 전문으로 하는 보안관련 서비스 종사자이다. 그럼에도 불구하고 보안관련 서비스직인 경비업법상 경비원과 단순 노무직인 파견법상 경비원을 혼동 내지 혼용함으로써 경비원의 업무범위에 관한 논란이 끊이지 않고 있다.

경비업법상 경비원의 경우에는 엄격한 결격사유를 규정하고 있으며, 경비원 신입교육 및 직무교육을 받게 하고 있으며, 경비업자가 경비원을 배치하거나 배치를 폐지한 경우에는 관할 경찰관서장에게 신고하게 하는 등 경비원의 자격 등에 대하여 엄격한 제한을 규정하고 있다. 이는 경비업법상 경비원을 파견법상 경비원과 구분하여 전문 서비스직으로서 경비원의 직종을 인정하고자 함에 있다고 할 것이다.

따라서 경비업법상 경비원에 대하여는 경비업무 외 업무를 시켜서는 안 된다. 경비업무 외 업무를 시키고자 할 경우에는 경비업법상 도급계약을 체결할 것이 아니라 파견법상 경비원을 사용하던지 또는 고용계약에 의한 경비원을 고용하여 자체경비를 하여야 할 것이다.

이렇게 경비업법상 경비원을 전문 보안관련 서비스직으로 인정할 때 궁극적으로 경비산업 전반이 발전할 수 있을 것이다.

주제어 : 경비업법, 근로자파견, 경비원, 경비업무범위, 경비관련 서비스직

* 경기대학교 경호보안학과 박사과정 (제1저자)

** 경기대학교 경호보안학과 박사과정 (교신저자)

*** 경기대학교 경호보안학과 박사과정 (공동저자)

목 차

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서 론 II. 각 법령상 개념 정의 III. 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 구분 IV. 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 업무범위 V. 경비원의 고용방법에 따른 업무범위 VI. 결 론 |
|--|

I. 서 론

1970년대에 들어서면서 우리사회는 급속한 도시화·산업화에 따른 각종 사회병리 현상으로 인하여 강력범죄의 발생이 급증하였다. 늘어나는 치안수요에 대처할 수 있는 경찰력은 장비와 인력의 부족, 시국치안, 대간첩작전과 그에 따른 훈련 등으로 민생치안 수요에 대처하기에는 한계에 이르렀다. 경찰력의 한계를 극복하기 위한 방안이 절실히 요청되고 있었으나, 매년 예산상의 이유로 개선되지 못하였던 것이 당시의 실정이었다. 따라서 국민의 안전을 책임져야 할 경찰이 그 기본임무인 민생치안 유지 확보에 있어 한계를 드러내면서 경찰에 대한 국민의 신뢰는 이반되어 가고 있었다. 이러한 실정에 직면하여 1970년대 초 경찰에서는 부족한 경찰력에 대체할 수 있는 준경찰력으로서 이미 선진국에서는 오래 전부터 시행하여 상당한 수준에 올라 있는 경비용역에 관심을 보이기 시작하였다(안황권 외, 2013). 이러한 시대적 배경으로 인하여 경비업의 육성과 발전을 위한 체계적 관리를 위하여 용역경비업법¹⁾이 1976년 12월 31일 법률 제2946호로 제정·공포되었던 것이다.

1) 제7차 개정(법률 제5940호, 1999.3.31. 일부개정) 시 제명을 “용역경비업법”에서 “경비업법”으로 개정하였다.

한편, 용역경비업법 제안이유를 살펴보면, “오늘날 사회구조의 복잡 다기화(多岐化) 현상에 따라 국가·사회적으로 보호를 요하는 대상물건이 증급(增急)되고 있을 뿐 아니라 이에 따른 경비업무도 점차 전문화되고 있는 추세에 있으므로 타인의 위탁에 응하여 영업으로 시설 등을 경비하는 용역경비업을 제도화하고자 1976년 12월 2일 정부에 의하여 용역경비업법안이 제안되었다.”라고 명시하고 있다.

이와 같이 경비업법상 경비원은 단순 노무직 경비원이 아닌 부족한 경찰력을 보완하고 국가중요시설, 산업시설, 공동주택 등의 경비를 전문으로 하는 보안 관련 서비스직인 것이다. 그럼에도 불구하고 경비업법상 경비원과 단순 노무직 경비원인 파견근로자보호 등에 관한 법률²⁾상 경비원을 혼동 내지 혼용함으로써 경비원의 업무 범위에 관한 논란이 끊이지 않고 있으며, 일반 국민과 경비업자는 물론이고 심지어 국회의원들까지도 개념을 혼용함으로써 실무 및 법 개정 과정에서 혼선을 빚고 있다.³⁾

따라서 본 연구에서는 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 구분 근거를 제시하고 각 경비원의 업무범위를 명백히 설정하여 경비산업의 발전에 이바지하고자 함에 있다. 주의할 점은 본 연구는 경비원법상 경비원과 파견법상 경비원에 대한 직업의 ‘귀착’을 논하고자 하는 것이 아니라 직업의 ‘다름’을 논하고자 함이다. 즉, “같은 것은 같게 다른 것은 다르게” 대우하자는 것임을 밝힌다.

2) 이하 ‘파견법’이라 한다.

3) 제358회 제1차 행정안전위원회 국회회의록(2018년 3월 27일)을 보면, 경비업법 일부개정법률안(진선미 의원 대표발의) 소관위 회의에서 다음과 같이 고용계약상 경비원, 파견법상 경비원, 경비업법상 경비원의 개념 및 업무범위를 정립하지 않은 채 회의를 진행하다보니 개정안이 의결되지 못하고 의사일정이 보류되었다.

- 전문위원 정성희 : 진선미 의원 대표발의안에서는 도급인이 경비업무를 수급한 경비업자 및 경비원으로 하여금 경비업무를 벗어난 행위를 지시하게 하거나 하게 하여서는 아님 됨을 명시하고 위반 시 처벌할 수 있도록 하려는 것입니다.
- 강석호 위원 : 경비원의 정의라든지 의무라든지 보면 ‘소속 경비원이 경비업무 범위를 벗어난 행위를 하도록 지시’ 이렇게 되니까 경비업 이게 논란이 생길 수도 …… 이제 소문이 나 가지고 전 아파트 경비원들이 ‘이제는 우리 청소할 필요도 없고 주차할 필요도 없고, 왜냐하면 우리는 앉아 가지고 지키기만 지키고’ 하니까, 그 다음에 입주업체 대표자들은 ‘너희는 자면 혼난다’ 이라고 서로 난리인 거예요. 그래서 이걸 명확하게 구분해 줄 필요가 있다 이거지.
- 소위원장 진선미 : 주차장 위반, 주차관리, 청소 이런 것은 여기와 전혀 무관한 얘기잖아요. 그 부분도 원래 금지되어 있는 겁니다.
- 박성중 위원 : 자연스럽게 서로 합의에 의해서 주차든지 뭐든지 어떤 형태든 할 수 있도록 …

II. 각 법령상 개념 정의

1. 경비업법상 개념 정의

1) 경비업 및 경비업자의 정의

경비업이라 함은 시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수경비업무의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말하며, 경비업자란 경비업의 허가를 받은 법인을 말한다(경비업법 제2조 제1호·제3호). 한편, 시설경비업무란 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(경비대상시설)에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무를 말한다(동법 제2조 제1호 가목).

2) 경비원의 정의

경비업법상 경비원이라 함은 경비업자가 채용한 고용인으로서 시설경비·호송경비·신변보호·기계경비업무를 수행하는 일반경비원과 특수경비업무를 수행하는 특수경비원을 말한다(경비업법 제2조 제3호). 따라서 시설경비업무를 수행하는 경비원과 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무를 수행하는 경비원은 후술하는 동일한 자격요건(결격사유)을 갖추고 동일한 교육을 이수한 일반경비원인 것이다.

경비업 허가를 가진 법인이 근로자파견업의 인허가(등록)를 갖고 해당업종에 피고용인을 투입하면 ‘경비업무’가 아니므로 경비원이 아니다(경찰청 경비업 업무처리 매뉴얼, 2005). 이는 파견법상 경비원은 경비업법상 경비원이 아니라는 의미이다.

2. 파견법상 개념 정의

1) 근로자파견 및 근로자파견사업의 정의

근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하며, 근로자파견사업이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다(파견법 제2조 제1호·제2호).

2) 파견사업주·사용사업주·파견근로자의 정의

파견사업주라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말하며, 사용사업주라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다(파견법 제2조 제3호·제4호). 한편, 파견근로자라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다(파견법 제2조 제5호).

3) 근로자파견대상업무

근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다(파견법 제5조 제1항). ‘대통령령이 정하는 업무’라 함은 건물 청소 종사자의 업무, 수위 및 경비원의 업무(경비업법 제2조 제1호에 따른 경비업무를 제외한다), 주차장 관리원의 업무 등을 말한다(동법 시행령 제2조 제1항 별표1 참조). 동조항에서 보는 바와 같이 파견법상 경비원의 업무에는 경비업법상 시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수경비업무를 제외한다고 명백히 규정하고 있다. 따라서 파견법상 수위 및 경비원의 업무와 경비업법상 시설경비업무를 수행하는 경비원의 업무는 상이한 개념인 것이다.

3. 도급과 파견의 개념 정의

도급이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생기는 계약을 말하며(민법 제664조), 근로자파견계약이라 함은 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다(파견법 제2조 제6호).

도급과 파견의 공통점은 도급을 받는 업체(경비업자)와 파견을 보내는 업체(파견사업주) 모두 자신이 고용한 근로자(경비원)를 계약 상대방(시설주 또는 사용사업주)의 사업장에 배치하여 업무를 수행하게 한다는 점이다. 그러나 경비업법상 도급과 파견법상 파견은 구분되어야 한다. 즉, 경비업법상 도급의 경우에는 경비원에 대한 지휘·명령권을 수급자(경비업자)가 가지며, 파견법상 파견의 경우에는 경비원에 대한 지휘·명령권을 사용사업주가 갖는다는 것이다. 다만, 도급인지 파견인지의 판단 기준은 계약의 명칭이 아니라 실질적인 근로관계에 따라 판단하여야 할 것이다.

대법원도 근로자파견에 해당하는지 판단하는 기준으로 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라 계약상대방이 경비원에 대하여 지휘·명령을 하는지 등 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다고 판시하였다.⁴⁾

Ⅲ. 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 구분

1. 한국직업분류 항목표에 따른 구분

통계청은 국가 기본통계 작성을 위한 분류 기준이 되며, 직종별 급여 및 수당 지급의 결정, 사회보험 요율 적용 기준, 각종 법령 등에서 준용되고 있는 한국표준직업분류를 2017년 7월 3일 제7차 개정고시하고 2018년 1월 1일부터 시행하고 있다. 이에 따른 분류항목표(<표 1>)를 보면, 대분류 ‘서비스 종사자’, 중분류 ‘경찰·소방 및 보안 관련 서비스직’에 경비업법상 경비원인 시설 및 특수 경비원을 위치시키고 있다. 반면에 대분류 ‘단순노무 종사자’, 중분류 ‘청소 및 경비 관련 단순 노무직’에 아파트 경비원과 건물 경비원을 위치시키고 있다. 따라서 경비업법상 경비원은 ‘서비스 종사자’에 해당하며, 파견법상 경비원은 ‘단순노무 종사자’에 해당한다고 할 수 있다. 결국 양자는 ‘경비원’이라는 동일한 용어를 사용하나 직종은 명백히 구분되는 것이다.

4) 원고용주가 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우, 파견근로자보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 ‘근로자파견’에 해당하는지 판단하는 기준

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 해당 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 해당 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조).

원심은 채택 증거에 의하여 그 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 원고들을 고용한 피고 보조참가인과 이 사건 호텔을 운영하는 피고 사이에 형식적으로는 업무도급계약이 체결되어 있으나, 실질적으로는 원고들을 포함한 피고 보조참가인 소속 근로자가 피고 소속 근로자와 혼재된 채 피고의 직접적인 지휘·명령 아래 이 사건 호텔에서 청소 등의 업무를 수행하여 온 것이므로, 원고들은 파견근로자의 지위에 있었다는 취지로 판단하였다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유 주장과 같이 도급계약의 해석 등에 관한 법리를 오해한 위법이 없다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806 판결).

〈표 1〉 제7차 한국표준직업분류 항목표

4 서비스 종사자 (Service Workers)		9 단순노무 종사자 (Elementary Workers)	
41	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	94	청소 및 경비 관련 단순 노무직
411	경찰·소방 및 교도 관련 종사자	941	청소원 및 환경미화원
412	경호 및 보안 관련 종사자	942	건물 관리원 및 검표원
4121	경호원	9421	건물 관리원
41210	경호원	94211	아파트 경비원
4122	청원경찰	94212	건물 경비원
41220	청원경찰		
4123	시설 및 특수 경비원		
41231	시설 경비원		
41232	호송 경비원		
41233	기계 경비원		
41234	특수 경비원		
41239	그 외 시설 및 특수 경비원		

* 출처 : 제7차 한국표준직업분류 개정·고시(통계청 고시 제2017-191호) 재구성

2. 경비원의 자격강화 규율에 따른 구분

1) 결격사유

파견법상 경비원(단순노무 종사자인 경비원)에 대한 자격요건은 없다. 따라서 누구나 파견법상 경비원이 될 수 있다.⁵⁾ 그러나 경비업법상 경비원(서비스 종사자인 경비원)은 경비업법 제10조 제1항⁶⁾에서 엄격한 자격요건을 요구하고 있다. 이와 같

5) 다만, 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조에 의하면, 성범죄로 형 또는 치료감호를 선고받은 경우에는 10년을 초과하지 않는 범위 내에서 공동주택 관리사무소에서 경비업무에 종사하는 것이 제한될 수 있다.

6) 다음에 해당하는 자는 일반경비원이 될 수 없다(경비업법 제10조 제1항).

- ① 만 18세 미만인 자, 피성년후견인, 피한정후견인
- ② 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
- ③ 금고 이상의 실형의 선고를 받고 그 집행이 종료(집행이 종료된 것으로 보는 경우 포함)되거나 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 자
- ④ 금고 이상의 형의 집행유예선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자
- ⑤ 다음의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하여 벌금형을 선고받은 날부터 10년이 지나지 아니하거나 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료된(종료된 것으로 보는 경우 포함) 날 또는 집행이 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 자

은 경비업법상 일반경비원의 자격요건은 청원경찰의 자격요건보다도 엄격하다(청원경찰법 제5조 제2항 참조). 따라서 경비업법상 경비원은 엄격한 자격요건을 갖춘 경비원으로써 파견법상 경비원과는 구분되어야 한다.

2) 경비원의 교육

파견법상 경비원(단순노무 종사자인 경비원)의 경우 의무교육을 이수할 필요가 없다. 그러나 경비업법상 일반경비원(서비스 종사자인 경비원)은 법정 신입교육과 및 직무교육을 이수하여야 한다. 즉, 경비업자는 경비업무를 적절하게 실시하기 위하여 경비원으로 하여금 대통령령으로 정하는 바에 따라 경비원 신입교육 및 직무교육을 받게 하여야 한다(경비업법 제13조 제1항).

일반경비원 신입교육의 과목 및 시간은 <표 2>와 같다(경비업법 시행규칙 제12조 제1항). 이와 같은 신입교육을 통해 이론교육 및 다양한 실무과목을 사전에 이수하여 경비원으로서의 기본 지식 및 실무 능력을 배양할 수 있도록 하고 있다. 아울러 매월 4시간 이상의 직무교육도 받아야 한다(경비업법 시행령 제18조 제3항, 동법 시행규칙 제13조 제1항). 직무교육의 과목은 일반경비원의 직무수행에 필요한 이론·실무과

-
- ㉠ 「형법」상 범죄단체등 조직죄
 - ㉡ 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」상 범죄단체등의 구성·활동죄
 - ㉢ 「형법」상 강간죄, 유사강간죄, 강제추행죄, 준강간죄, 준강제추행죄, 강간등 상해·치상죄, 강간등 살인·치사죄, 미성년자등에 대한 간음죄, 업무상 위력등에 의한 간음죄, 미성년자에 대한 간음·추행죄
 - ㉣ 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상 특수강도강간등죄, 특수강간등죄, 친족관계에 의한 강간등죄, 장애인에 대한 강간·강제추행등죄, 13세 미만의 미성년자에 대한 강간·강제추행등죄, 강간등 상해·치상죄, 강간등 살인·치사죄, 업무상 위력등에 의한 추행죄, 공중 밀집 장소에서의 추행죄
 - ㉤ 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」상 아동·청소년에 대한 강간·강제추행등죄, 장애인인 아동·청소년에 대한 간음등죄
 - ㉥ 위 ㉢·㉣·㉤의 죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄
 - ㉦ 다음의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하여 벌금형을 선고받은 날부터 5년이 지나지 아니하거나 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 유예된 날부터 5년이 지나지 아니한 자
 - ㉧ 「형법」상 절도죄, 야간주거침입절도죄, 특수절도죄, 자동차등 불법사용죄, 강도죄, 준강도죄, 특수강도죄, 인질강도죄, 해상강도죄, 강도상해·치상죄, 강도살인·치사죄, 강도강간죄
 - ㉨ 위 ㉧의 죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄
 - ㉧ 위 ㉤의 ㉢·㉣·㉤·㉥에 해당하는 죄를 범하여 치료감호를 선고받고 그 집행이 종료된 날 또는 집행이 면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 자 또는 위 ㉥에 해당하는 죄를 범하여 치료감호를 선고받고 그 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 자
 - ㉨ 이 법이나 이 법에 따른 명령을 위반하여 벌금형을 선고받은 날부터 5년이 지나지 아니하거나 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 유예된 날부터 5년이 지나지 아니한 자

목, 그 밖에 정신교양 등으로 한다(동법 시행규칙 제13조 제2항). 결국 경비원 교육은 경비원들에게 보다 효율적인 범죄예방과 직무수행의 효과성을 증진시키고 경비원의 현장업무수행을 전문화시키는 효과를 가져 오는 것이다(전용태·신소영, 2014).

한편, 공동주택관리법상 경비책임자는 연 2회 이내에서 시장·군수·구청장이 실시하는 횡수, 매회별 4시간의 방법교육(강도, 절도 등의 예방 및 대응)을 받아야 한다(동법 시행규칙 제12조 제1항). 이와 같이 경비업법상 경비원의 교육제도는 공동주택관리법상 경비책임자와 비교해도 결코 부족한 과목 및 시간이 아님을 알 수 있다.

〈표 2〉 일반경비원의 신입교육의 과목 및 시간

구분 (교육시간)	과목	시간
이론교육 (4시간)	경비업법	2
	범죄예방론(신고 및 순찰요령 포함)	2
실무교육 (19시간)	시설경비실무(신고 및 순찰요령, 관찰·기록기법 포함)	2
	호송경비실무	2
	신변보호실무	2
	기계경비실무	2
	사고예방대책(테러 대응요령, 화재대처법 및 응급처치법 포함)	3
	체포·호신술(질문·검색요령 포함)	3
	장비사용법	2
	직업윤리 및 서비스(예절 및 인권교육 포함)	3
기타(1시간)	입교식, 평가 및 수료식	1
계		24

3) 경비지도사의 지도·감독

파견법상 경비원(단순노무 종사자인 경비원)의 경우에는 경비지도사의 지도·감독을 받지 않는다. 그러나 경비업법상 경비원(서비스 종사자인 경비원)은 경비지도사 자격시험을 통과하고 기본교육을 이수한 후 경찰청장으로부터 자격증을 교부받은 경비지도사에 의하여 지도·감독·교육을 받게 된다(경비업법 제12조 제2항 참조).

4) 경비원 명부의 작성·비치

파견사업주가 경비원을 파견한 경우에는 경비원 명부를 작성할 필요가 없다. 그러나 경비업자는 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 경비원의 명부를 작성·비치하여야 한다(경비업법 제18조 제1항 본문). 경비원의 명부를 작성·비치하지 아니한 경비업자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다(동법 제31조 제2항 제9호). 이와 같이 경비업법상 경비원의 경우에는 경비원 명부의 의무적 작성·비치로 인하여 관할 경찰관서장의 통제를 받게 되는 것이다.

5) 경비원의 배치신고·허가 및 배치폐지 신고

파견법상 경비원(단순노무 종사자인 경비원)의 경우에는 파견시 행정관청의 신고나 허가를 요하지 않는다. 그러나 경비업법상 경비원(서비스 종사자인 경비원)을 배치하거나 배치를 폐지한 경우에는 관할 경찰관서장에게 신고하여야 한다. 특히, 시설경비업무 중 집단민원현장장에 경비원을 배치하고자 하는 경우에는 배치하기 48시간 전까지 배치허가를 신청하고, 관할 경찰관서장의 배치허가를 받은 후에 경비원을 배치하여야 한다(경비업법 제18조 제2항 참조). 이와 같이 경비업법상 경비원에 대하여는 관할 경찰관서장의 신고 또는 허가로 인하여 경비서비스가 부실하게 되는 것을 방지하고 있다.

6) 소 결

경비업법상 경비원에게는 엄격한 결격사유를 규정하고 있으며, 경비원 신입교육 및 직무교육을 받게 하고 있으며, 경비지도사의 지도·감독·교육을 받으며, 경비원의 명부를 작성·비치하여야 하며, 경비업자가 경비원을 배치하거나 배치를 폐지한 경우에는 관할 경찰관서장에게 신고하게 하는 등 경비원의 자격 등에 대하여 엄격한 제한을 규정하고 있다. 이는 파견법상 경비원과 구분하여 전문 서비스직으로서 경비원의 직종을 인정하고자 함에 있다고 할 것이다.

IV. 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 업무범위

경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 업무범위와 관련하여 특히 문제되는 것은 시설경비원의 경우이다. 따라서 이하에서는 경비업법상 경비원 중 시설경비업무를 수행하는 경비원에 한정하여 논하고자 한다.

파견법상 경비원의 업무범위에 대한 규정은 없다. 다만, 근로자파견대상업무에 경비업법상 경비업무를 제외한 수위 및 경비원의 업무라고만 규정하고 있다. 따라서 근로자파견계약을 체결할 때 파견사업주와 사용자사업주 간에 업무범위에 관한 계약 내용도 명시하는 것이 바람직하나 업무범위를 명시하지 않은 경우에는 사회통념에 따라 해석할 수밖에 없다. 즉, 파견법상 경비원은 단순노무 종사자라는 것을 감안하면, 파견법상 경비원의 경우에는 경비업무를 주로 수행하되 부가적으로 청소업무나 재활용 쓰레기 분리업무, 주차관리업무, 택배수령업무 등의 업무를 할 수 있다고 해석하여야 한다. 그러나 경비업법상 경비원의 경우에는 제2조에서 업무범위를 명백히 규정하고 있다. 즉, 시설경비업무의 경우 “경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무”라고 규정하고 있다. 따라서 시설경비원의 경우 청소업무나 재활용 쓰레기 분리업무, 주차관리업무, 택배수령업무 등의 업무(이하 ‘잡무’라고 한다)는 경비대상시설에서 위험발생을 방지하는 업무라고 보기 어려우므로 시설경비원의 업무가 아니다. 따라서 경비업법상 경비원에 대하여는 경비업무 외의 잡무를 시켜서는 아니 된다고 해석하여야 한다.

한편, 「경비업법」 제7조(경비원의 경비업무 범위)와 관련하여 경찰청의 법령해석은 다음과 같다(법제처 07-0041, 2007. 3. 23, 경찰청).

“「경비업법」 제4조제1항에 따라 시설경비업 허가를 받은 시설경비업자는 당해 시설경비업체에 고용된 같은 법 제2조제3호가목의 일반경비원으로 하여금 경비대상시설인 아파트 등 공동주택에서 발생한 재활용 쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 없습니다. 「경비업법」상 시설경비업이라 함은, 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(이하 ‘경비대상시설’이라 한다)에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말하고(제2조제1호가목), 경비원이라 함은 같은 법 제4조 제1항의 규정에 의하여 경비업의 허가를 받은 법인(이하 ‘경비업자’라 한다)이 채용한 고용인으로 그 중 일반경비원은 같은 법 제2조제1호가목 내지 라목의 경비업무를 수행하는 자를 말합니다(제2조제3호가목). 「경

비업법」 제7조제5항에 따르면, 경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니되고, 같은 법 제15조의2제1항에서는 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 아니되며, 동조제2항에서는 누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니 된다고 하여 경비원의 경비업무의 범위와 관련한 경비업자와 경비원의 의무를 규정하고 있습니다. <이하 생략>”

경비업법상 경비원을 재활용 쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 없다는 위 경찰청 법령해석의 결론은 타당하다고 본다. 그러나 경찰청 법령해석에서 제시한 근거조문은 타당하지 않다. 왜냐하면, 경비업법상 경비원의 업무범위는 경비업무에 한정되는 것이 너무나 당연하고 잡무를 경비원이 한다는 것은 상정할 수 없었으므로 경비업법 입법시 경비업무의 범위에 대한 규정과 경비업무 외 업무를 수행하게 한 경우의 처벌 규정을 두지 않은 것이다. 따라서 경비업법 제15조의2에서 규정하고 있는 “경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니 된다.”라는 것은 “타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 것과 유사한 업무를 하게 하여서는 아니 된다.”라는 것이므로 제15조의2는 경비원에게 잡무를 시킬 수 없다는 근거조문이 되지 않는다(최경철, 2016). 특히, 제15조의2를 위반한 경우 범죄의 구성요건에 해당하여 형사처벌을 받게 되는데 잡무를 시켰다고 형사처벌을 하는 것은 입법 취지에도 반하는 해석이다.

다음으로 경비업법 제7조제5항 즉, “경비업자는 허가받은 업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니 된다.”라는 규정은 경비업자로서 가장 큰 금지의무를 위반한 것으로 1차 위반만으로 허가취소되는 사유에 해당한다(홍용연, 2007).

동규정의 신설 당시 전문위원 검토보고서에 의하면, 동규정은 “경비업자가 국민의 생명과 재산의 안전을 지키는 공공적인 특성이 있음에도 불구하고, 경비원을 경비업 이외의 비윤리적인 기업행사 및 타업종에 종사시킴으로써 발생할 수 있는 여러 가지 부작용을 방지하기 위한 것이다.”라고 되어 있다. 그러므로 동규정은 허가 받은 업무, 즉 시설경비업무를 허가 받고서 기계경비업무 등에 경비원을 종사하게 하는 경우에 시설경비허가를 취소하고자 하는 것이다.

이올러 경비원에게 경비업무와는 전혀 무관한 일련의 업무에 지속·반복적으로 종사하게 한때에 해당되는 조문이다. 실무적인 사례로는 경비도급계약을 체결하고 배치한 인력(경비원)에게 경비업무는 전혀 시키지 아니하고, 경찰서 앞에 줄을 서서

회사 측의 집회신고 대행 업무에만 종사하게 하였을 때 허가 취소된 사례가 있다(서진석 외, 2018). 따라서 동규정의 입법 취지가 단순 잡무를 시켰을 경우에 허가를 취소시키고자 한 규정은 아닌 것이다. 즉, 경비업자가 소속 경비원을 경비업무와 전혀 다른 업종의 일에 종사시키는 것을 금지하는 것이지, 경비업무에 종사시키면서 잡무를 시킬 수 없다는 근거조문은 되지 않는다(최정철, 2016).

한편, 한국경비협회 일반 경비 신입교육 교재에 의하면, “제7조제5항의 해석 기준은 ‘경비업자가 주가 아니라 다른 업무가 주가 되어 경비원이 경비업무 자체를 제대로 수행하는데 지장을 줄 정도’ 여부라 볼 수 있다. 이에 해당되면 이는 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 한 것으로 보고 있다. ... ‘경비업무에 외의 업무에 경비원을 종사시키는’ 행위는 CASE 별로 해석을 할 수밖에 없다. 상술한 바와 같이 사회 상규와 일반인의 상식에 비추어 경비업자가 주가 되고, 제15조의2에 해당되지 않는 일부 부가서비스로 경비업무 외의 업무를 제공하는 것은 타당하다 판단된다.”라고 서술하고 있으나, 이러한 해석은 경비원의 전문화 및 경비산업의 발전을 저해하게 된다. 또한 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원을 혼동한 해석이라고 할 것이다. 경비원에게 부가서비스를 제공받으려 한다면 파견법상 경비원을 고용하면 될 것이며, 경비업법상 경비도급계약을 체결하면 안 되는 것이다. 한편, 경비업자의 겸업금지 규정이 2002년 4월 25일 헌법재판소에서 위헌결정되었다.⁷⁾ 따라서 경비업자가 근로자파견사업을 겸업한다면 고객의 요구에 따라 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원을 선택적으로 계약하면 되므로 경비업자가 경영상 손실을 보는 것도 아니다.

결국 이러한 혼란과 경비업무의 중요성에 비추어 볼 때 경비업무의 범위에 대해서는 신설 조항을 입법하는 방법도 생각할 수 있다. 즉, “경비업자 및 시설주는 경비원에 대하여 해당 경비업무에 방해가 되는 일체의 업무에 종사하게 하여서는 아니 된다.”라는 규정을 신설하여 법적으로 경비업무의 전문성을 보장하는 것이 타당하다고 할 것이다.

나아가 경비업은 안전이라는 사회 및 개인의 권리를 보호하는 사항을 포함하고 있어 입법인 국회입법에 의하여 업무내용이 구체화되어야 한다(최석오, 2012).

7) 청구인들과 같이 경비업을 경영하고 있는 자들이나 다른 업종을 경영하면서 새로이 경비업에 진출하고자 하는 자들로 하여금, 경비업을 전문으로 하는 별개의 법인을 설립하지 않는 한 경비업과 그밖의 업종을 경영하지 못하도록 금지하고 있는 경비업법 제7조 제8항, 제19조 제1항 제3호, 부칙 제4조가 직업의 자유의 제한에 대한 헌법적 한계인 과잉금지원칙을 준수하지 못하여 헌법에 위반된다(헌재 2002. 4. 25. 2001헌마614).

V. 경비원의 고용방법에 따른 업무범위

1. 일반 시설물의 경우

이상에서 살펴본 바와 같이 실무적으로 ‘시설경비’의 경우에만 경비원의 업무범위와 관련하여 다툼의 여지가 많다. 특히, 아파트의 경우 경비원의 업무범위를 어디까지로 하여야 하는지 문제가 된다. 아파트 또는 건물 경비원의 업무범위를 정하기 위하여는 먼저 경비원 운용방법에 대한 확정이 있어야 한다.

첫째, 자체경비로 경비원을 고용할 경우에는 고용계약 시 경비업무의 범위를 사전 자치에 따라 설정하면 되므로 경비원의 업무범위에 대한 다툼의 여지가 없다. 즉, 자체경비에 종사하는 경비원은 계약 내용에 따라 경비업무 외 청소업무나 기타 업무를 할 수 있기 때문이다.

둘째, 자체경비를 하는 경우 경비원 고용 및 관리의 불편함이 있다. 따라서 근로자 파견계약에 따라 파견근로자(경비원)를 사용하는 경우에는 단순노무 종사자 경비원 이므로 경비업무는 물론 부가적으로 주차관리, 청소, 조경 등의 업무도 가능할 것이다. 한편, 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다. 그러나 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못한다(파견법 제6조 제1항·제2항). 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다(파견법 제6조의2 제1항 제3호). 이와 같은 직접고용의무 규정에 의하여 파견법상 경비원은 결국 자체경비가 된다고 주장할 수 있다. 그러나 파견법 제6조 제3항에 의하면, “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자⁸⁾인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.”고 예외 규정을 두고 있으므로 파견법상 경비원에 대하여는 직접고용 없이 계속하여 파견법상 경비원으로 고용할 수 있는 것이다.

셋째, 전문적인 경비업자에 의한 경비서비스를 받고자 한다면 경비업자와 도급계약에 의하여 경비원을 운영하여야 한다. 특히, 고객의 입장에서는 경비업법상의 결

8) ‘고령자’란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자(55세 이상인 자)를 말한다.

격사유 확인·전문적 교육 실시·고용부담의 해결·손해배상 문제의 해결 등 경비업법에 따른 경비업체와 계약을 체결하는 것에는 많은 장점이 있다(서진석 외, 2018). 이 경우의 경비원은 경비업법이 적용되는 경비원이므로 경비업무 외 잡무는 시킬 수 없는 것이다. 만약 경비업자가 경비계약을 입찰하기 위하여 경비업법상 경비원에게 청소, 조정 등의 잡무도 하는 것으로 계약을 체결한다면 이는 경비업법 제7조 제3항의 “경비업자는 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하거나 경비업의 건전한 육성과 발전을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.”라는 규정에 위반된다고 할 것이다.

2. 공동주택의 경우

1) 공동주택의 관리와 용역경비업무의 이원화

우리나라 경비업법이 제정되면서부터 제1조(목적), 제2조(정의)에는 분명히 주택 경비업무는 시설경비에 포함되어 있다. 그러나 5년 후인 1980년 10월 15일에 ‘주택건설촉진법시행령’인 ‘공동주택관리령’이 시행되면서 상황이 달라져 공동주택관리업자가 동관리령 제3조(관리주체의 업무) 2호에 따라 공동주택 단지 내 경비업무를 관장하게 됨으로써 이원화가 된 것이다. 여기서 경비업무 영유권 문제가 대두되어 복잡하게 된 것이다. 이러한 현상은 1981년 시행령 통과당시 내무부와 건설부와의 사전 검토 결여와 건설부의 용역경비업무에 대한 인식부족에서 기인한 것이다. 상호 담당 부서에서 사전에 충분한 조정을 하였더라면 오늘날과 같은 혼선이 없었을 것이다. 향후 이러한 법적인 문제점을 보완하여 공동주택관리령의 경비업무는 경비업법에 환원하여 주택경비업무를 일원화하여야 한다는 것이 경비업관계자들의 일관된 주장이다(정진환, 2004). 그러나 현행법률 체계 하에서도 후술하는 바와 같이 경비원의 업무범위에 대한 해석을 통하여 합리적으로 운영될 수 있다.

2) 공동주택 경비원의 업무범위

공동주택(아파트, 연립주택, 다세대주택)의 경우에는 공동주택관리법이 적용되며, 공동주택은 의무관리대상이 아닌 공동주택과 의무관리대상인 공동주택⁹⁾으로 구분

9) ‘의무관리대상 공동주택’이란 150세대 이상 공동주택 중 해당 공동주택을 전문적으로 관리하는 자를 두고 자치 의결기구를 의무적으로 구성하여야 하는 등 일정한 의무가 부과되는 공동주택을 말하며, 그 범위는 대통령령으로 정한다(공동주택관리법 제2조 제1항 제2호). 공동주택관리법 제2조 제1항

할 수 있다.

의무관리대상이 아닌 공동주택의 경우 경비원의 고용방법과 이에 따른 업무범위는 상기 일반 시설물의 경우와 동일하므로 생략한다. 다만, 의무관리대상 공동주택의 경우 정확하게 해석을 하여야 할 필요성이 있다.

먼저, 의무관리대상 공동주택의 관리방법은 자치관리¹⁰⁾와 위탁관리¹¹⁾로 나누어진다. 자치관리의 관리주체는 관리사무소장이며, 위탁관리의 관리주체는 주택관리업자¹²⁾이다. 한편, 공동주택관리법 제63조 제1항에 의하면, 관리주체의 업무로 경비, 청소, 소독, 쓰레기 수거를 규정하고 있다. 여기서의 경비업무는 경비업법상 경비업무만을 의미하는 것이 아니며, 자체적으로 경비원을 고용하여 수행하는 경비업무를 포괄하는 개념으로 이해해야 한다. 즉, 고용계약에 의한 경비일수도 있고, 근로자와 견계약에 의한 경비일수도 있는 것이다.

다음으로 공동주택관리법 제65조 제6항은 “입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 하며, 근로자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있다. 동조문은 모든 경비원에게 청소 등의 업무를 시키면 안 된다는 의미가 아니다. 동조문은 계약된 업무 이외에 부정한 지시를 하지 말라는 의미의 조문이다. 따라서 ‘고용계약시 경비원 업무에 청소, 주차관리

제2호에 따른 의무관리대상 공동주택의 범위는 다음 각 호와 같다(공동주택관리법 시행령 제2조).

1. 300세대 이상의 공동주택
 2. 150세대 이상으로서 승강기가 설치된 공동주택
 3. 150세대 이상으로서 중앙집중식 난방방식(지역난방방식을 포함한다)의 공동주택
 4. 「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받아 주택 외의 시설과 주택을 동일건축물로 건축한 건축물로서 주택이 150세대 이상인 건축물
- 10) 의무관리대상 공동주택의 입주자등이 공동주택을 자치관리할 것을 정한 경우에는 입주자대표회의는 제11조제1항에 따른 요구가 있는 날부터 6개월 이내에 공동주택의 관리사무소장을 자치관리기구의 대표자로 선임하고, 대통령령으로 정하는 기술인력 및 장비를 갖춘 자치관리기구를 구성하여야 한다(공동주택관리법 제6조 제1항).
- 11) 의무관리대상 공동주택의 입주자등이 공동주택을 위탁관리할 것을 정한 경우에는 입주자대표회의는 다음 각 호의 기준에 따라 주택관리업자를 선정하여야 한다(공동주택관리법 제7조 제1항).
1. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제2호에 따른 정보처리시스템을 통하여 선정(이하 “전자입찰방식”이라 한다)할 것. 다만, 선정방법 등이 전자입찰방식을 적용하기 곤란한 경우로서 국토교통부장관이 정하여 고시하는 경우에는 전자입찰방식으로 선정하지 아니할 수 있다.
 2. 그 밖에 입찰의 방법 등 대통령령으로 정하는 방식을 따를 것
- 12) 주택관리업이란 공동주택을 안전하고 효율적으로 관리하기 위하여 입주자등으로부터 의무관리대상 공동주택의 관리를 위탁받아 관리하는 업(業)을 말하며, 주택관리업자란 주택관리업을 하는 자로서 시장·군수·구청장에게 등록한 자를 말한다(공동주택관리법 제2조 제1항 제4호·제5호).

등의 업무를 포함하였다면 이는 동조 위반이 되지 않는 것이다.

마지막으로 의무관리대상 공동주택의 경우 관리주체(자치관리의 경우 관리사무소장, 위탁관리의 경우 주택관리업자)는 경비업무를 직영으로 할 수도 있고, 용역으로 할 수도 있는 것이다.

의무관리대상 공동주택의 입주자들은 그 공동주택의 유지관리를 위하여 필요한 관리비를 관리주체에게 납부하여야 하며(공동주택관리법 제23조 제1항), 이에 따른 관리비에는 일반관리비, 청소비, 경비비 등이 있으며, 비목별 세부명세는 별표 2에서 규정하고 있다(동법 시행령 제23조 제1항 참조). 별표 2에 의하면, 경비비의 경우 “용역시에는 용역금액, 직영시에는 경비원인건비, 피복비 등 직접 소요된 비용”이라고 규정하고 있으므로 관리주체가 경비업무를 용역경비로 할 수도 있으며 직영경비로도 할 수 있음을 전제한 규정이라는 것을 알 수 있다.

이율러 관리주체가 직영으로 경비업무를 하는 경우 고용계약이나 근로자파견계약에 의하여 경비원을 투입하므로 업무범위는 상기에서 언급한 일반 시설물 경비와 동일하다. 반면에 용역으로 경비업무를 하는 경우, 즉 경비업법상 경비원을 투입할 경우 경비원의 업무범위는 경비업법이 적용되어 경비업무 외 잡무를 시킬 수 없게 되는 것이다.

결국 공동주택관리법에 따른 경비원의 업무범위를 정리하면 <표 3>과 같다고 할 것이다.

〈표 3〉 공동주택 경비원의 업무범위

구분	관리방법		고용방법	업무범위
의무관리대상이 아닌 공동주택			고용계약	계약에 따라 정해짐
			파견계약	경비업무와 잡무
			도급계약	경비업무만
의무관리대상인 공동주택	자치 관리	직영경비	고용계약	계약에 따라 정해짐
			파견계약	경비업무와 잡무
		용역경비	도급계약	경비업무만
	위탁 관리	직영경비	고용계약	계약에 따라 정해짐
			파견계약	경비업무와 잡무
		용역경비	도급계약	경비업무만

한편, 사단법인 한국경비협회 일반경비원 신입교육교재(2018)에 의하면 다음과 같이 설명하고 있다.

“아파트 등 공동주택에서 경비업 허가를 받지 아니한 ‘주택관리업체’가 경비업무를 수행할 때 경비업법을 위반한 것이냐 여부가 문제된다.

대법원 판결이 있기 전에는 공동주택관리법 제63조제1항제2호의 ‘경비’ 규정과 (구)주택법 제42조 내지 제43조, (구)주택법 시행령 제55조제1항제2호 등에 근거하여 대규모 아파트 단지 등에서 주택관리업체가 경비업법의 적용을 받지 않고, 경비원을 채용하여 업무를 수행할 수 있다는 의견도 있었다.

하지만, 대법원 판결 2013도11969¹³⁾로 이 논쟁은 정리가 되었다. 공동주택관리업자가 경비업무를 포함한 공동주택관리 계약을 체결하고 이를 재하도급을 주던 직접 수행하던, 경비업법상의 시설경비업 허가가 있어야 한다.

따라서 공동주택의 입주자 대표회와 위탁관리계약을 체결하여 임무를 수행하는 주택관리업자의 경우에도 경비업무를 수행하기 위해서는 반드시 경비업 허가를 받아야 하고, 경비업법의 각종 규정을 준수해야 한다. 다시말해, 공동주택 관리업체도 경비원 신입교육 이수, 경비원 배치신고, 경비지도사 선임감독업무 등을 수행하여야 한다.”

그러나 이는 대법원 판결의 태도를 잘못 해석한 것으로 보인다. 판례의 취지는 주택관리업자가 경비업법상 경비업무를 영위하기 위해서는 경비업 허가를 받아야 한다는 취지이지 주택관리업자(관리주체)가 직영경비를 결정하고 고용계약이나 파견법에 의하여 경비원을 사용하는 경우에 까지 경비업 허가를 받아야 한다는 취지는 아닌 것이다. 따라서 주택관리업자가 사용하는 경비원이 고용계약이나 파견법에 의한 경비원인 경우에는 경비원 신입교육, 경비원 배치신고, 경비지도사 선임·감독의

13) 입법 목적을 달리하는 법률들이 일정한 행위에 관한 요건을 각각 규정하고 있는 경우에는 어느 법률이 다른 법률에 우선하여 배타적으로 적용된다고 해석되지 않는 이상 그 행위에 관하여 각 법률의 규정에 따른 요건을 갖추어야 한다(대법원 1995. 1. 12. 선고 94누3216 판결 참조). 주택법과 경비업법은 입법 목적과 적용범위 등을 달리하는 법률로서 상호 모순되거나 어느 법률이 다른 법률에 우선하여 배타적으로 적용되는 관계에 있다고는 해석되지 아니하므로, 피고인이 운영하는 공소외 주식회사가 주택법 제53조 제1항에 의하여 주택관리업등록을 마쳤다고 하더라도 집합건물의 시설경비업무를 적법하게 영위하기 위해서는 이와는 별도로 경비업법 제4조의 규정에 의한 허가를 받아야 한다. 원심이 같은 취지에서 피고인의 주장을 배척하고 이 사건 공소사실을 유죄로 인정한 것은 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 경비업법위반죄의 범리를 오해한 위법이 없다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2013도11969 판결).

무 등에 관한 경비업법이 적용되지 않는다. 물론 주택관리업자가 경비업도 겸영하는 경우에는 경비계약에 의할 것이며 이 경우에는 경비업법이 적용된다.

VI. 결 론

이상에서 살펴본바와 같이 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원은 <표 4>와 같이 차이점이 있다. 즉, 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원은 그 명칭은 같으나 다른 종류의 직업인 것이다.

〈표 4〉 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원의 차이점

구분	경비업법상 경비원	파견법상 경비원
계약형식	도급계약	근로자파견계약
지휘·명령권자	수급자(경비업자)	사용사업주
한국표준직업분류	경찰·소방 및 보안관련 서비스직	청소 및 경비관련 단순 노무직
경비원 결격사유 규정	있음	없음
의무교육	실시	미실시
배치신고·허가	요함	불요

경비업은 경비원에 의해 사람의 생명, 신체, 재산 등을 지키는 것이 업무의 주된 내용이다. 따라서 경비업무가 적절하게 수행됨으로써 국민의 자주적인 방법·방재활동 등이 강화되어 충실하게 되는 것은 국민생활의 안전을 유지해 가는데 매우 유용한 일이다(안성조, 2009). 또한 시설경비는 단순히 출입관리만이 아니라 대상시설의 안전과 평온을 유지하고 유효한 기능을 보전하기 위해 방법, 방화, 방재는 물론 시설, 설비의 감시·점검 등 여러 가지 ‘보안서비스업무’가 포함되며(Fay, 2002), 시설경비는 시설 자체뿐 아니라 시설과 관련된 인적, 물적, 보안유지 및 정보보호까지 담당하게 되는 ‘토탈시큐리티’라는 점에서 시설경비의 중요성이 더욱 부각되고 있다(안황권, 2009).

이와 같이 시설경비의 중요성을 비추어 볼 때 시설경비업무는 단순노무가 아니며 고객의 생명과 재산의 안전을 책임지는 전문 보안서비스 업무라는 것을 인식할 필요가 있다. 따라서 경비업법상 경비원과 파견법상 경비원을 명백히 구분하여 파견법상

경비원의 업무범위에는 경비업무 외 잡무도 가능하지만, 경비업법상 경비원에게는 경비업무에만 집중할 수 있도록 하여야 할 것이다.

나아가 경비업법상 경비의 경우에는 업무성격적으로도 단순한 경계업무 등을 넘어 포괄적 안전업무를 수행하고 있기 때문에 ‘보안’이라는 용어사용이 적절하다(김태민, 2012). 즉, 경비업무범위와 관련하여 혼란을 방지하기 위하여 경비업법상 ‘경비원’이라는 용어를 ‘보안관’ 또는 ‘보안요원’으로 변경하는 방법도 고려해 볼 수 있다.¹⁴⁾ 아울러 수요자의 높은 요구 수준에 부합하고 전문가로서의 자리매김하기 위하여 경비원의 교육제도를 강화할 필요성이 있다. 보다 근본적인 대안으로는 경비업법과 파견법에서 경비원의 업무범위를 명시적으로 규정함으로써 경비원의 업무범위와 관련한 논란을 입법적으로 해결하여야 할 것이다. 이러한 방향으로 법령이 개정되거나 제도가 개선될 때 궁극적으로 민간경비산업도 지속가능한 산업이 될 것이다.

14) 실질적으로 「법원공무원규칙」도 2014년 12월 30일자 개정에서 구성원들의 자긍심을 고양하고자 ‘보안경비’를 ‘보안’으로 명칭을 변경하였다.

참고문헌

- 경찰청 (2005). 경비업 업무처리 매뉴얼. 경찰청.
- 김태민 (2012). 민간경비산업의 실효적 법개정 사안. **한국치안행정논집**, 10(1), 123-144.
- 서진석, 안황권, 이상철, 정태황, 남병선, 김영주, 김일곤, 조혜경, 이선미, 권윤정, 권도이 (2018). **일반경비**. 서울: (사)한국경비협회.
- 안성조 (2009). **경비업법**. 인천: 진영사.
- 안황권 (2009). **시설경비론**. 인천: 진영사.
- 안황권, 김정환, 서진석, 김일곤 (2013). **한국민간경비산업60년사**. 서울: (사)한국경비협회.
- 전용태, 신소영 (2014). 민간경비원의 신입교육훈련이 직무만족에 미치는 영향. **한국경호경비학회지**, 38, 163-189.
- 정진환 (2004). **경비업법개론**. 서울: 백산출판사.
- 최경철 (2016). **경비업법령의 문제점과 개정방향**. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 최석오 (2012). 경비업법상 직무범위의 문제점과 개선방안. **법학연구**, 48, 99-117.
- 홍용연 (2007). **경비업법**. 서울: 폴리티아.
- John J. Fay (2002). *Contemporary Security Management*. Boston: Butterworth Heinemann.
- 대법원 2014. 3. 27. 선고 2013도11969 판결.
- 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012다17806 판결.
- 헌재 2002. 4. 25. 2001헌마614.
- 법제처 법령해석 07-0041, 2007. 03. 23, 경찰청.
- 제358차 제1차 행정안전위원회 국회회의록 (2018년 3월 27일).
- <http://www.law.go.kr/main.html> (국가법령정보센터).
- <http://www.assembly.go.kr/search/search.jsp> (국회 의안정보시스템).

【Abstract】

A Study on the Comparison between
「SECURITY SERVICES INDUSTRY ACT」 and
「ACT ON THE PROTECTION, ETC. OF
TEMPORARY AGENCY WORKERS」 among
Security Guards

Noh, Jin Keo · Choi, Kyung Cheol · Lee, Young Ho

According to the Security Services Industry Act security guards are not just workers but security-related service workers complementing the lack of police force and specializing in protecting of national important facilities, industrial facilities and apartment houses.

Nevertheless, confusing or mixing the security service workers in “Security Services Industry Act” with the guards in the “Act on the Protection etc. of Temporary Agency Workers” lead to a constant debate about the scope of work of security guards.

In the case of security service workers in “Security Services Industry Act” there is a strict limitations on security service worker’s qualification such as strict reasons for disqualification, a need to pass training for new workers and qualification training, a need to report to the competent chief police officer if the security guard has placed or unplaced by the security service company. It distinguishes security service workers in “Security Services Industry Act” from the guards in the “Act on the Protection etc. of Temporary Agency Workers” and acknowledges the occupation of security service worker as a professional service worker.

Therefore, security service workers in “Security Services Industry Act” shouldn’t be obliged to do any other work than security work. If it is required to do other work than security work contract by the “Security Services Industry Act” doesn’t apply but need to use a security guard according to “Act on the Protection etc. of Temporary Agency Workers” or hire a security guard on the employment contract.

In this way, when security service workers in “Security Services Industry Act” are recognized as professional security related workers, the entire security industry can ultimately

develop.

Keywords: Security Services Industry Act, Temporary placement of workers,
Security guards, Scope of work, Security related service