

직장맘이 궁금한 100문 100답

www.workingmom.or.kr



직장맘이 궁금한
100문 100답

www.workingmom.or.kr



개정판을 펴내며

‘직장맘이 궁금한 100문 100답’ 핸드북(이하 핸드북)을 처음 펴낸 지 1년 반이 지났습니다. 서울시에서 전국 최초로 지난 2012년 서울시직장맘지원센터(이하 센터)를 설립한 이후, 직장맘들의 궁금증과 고충 호소는 줄을 이었습니다. 처음 펴낸 핸드북에는 여기에 기초하여 직장맘들이 가장 궁금해 하고, 가장 많은 고충을 호소하는 질문들을 모아 직장내 고충, 보육을 포함한 가족관계 고충, 개인적 고충 등 직장맘 3고충으로 나누어 답변을 실었습니다. 3고충에 대한 질의응답 뿐만 아니라 생생한 상담사례를 곁들임으로써 자신의 상황에 적용하여 실제 문제를 해결하는데 도움이 되도록 한 바 있습니다.

당시 핸드북을 발간하자마자 뜨거운 반응이 있었습니다. 각종 언론과 관계기관은 물론 직장맘들도 이렇게 꼭 필요한 질문과 답변을 통해서 소중한 정보도 얻고, 또 사례를 통해서 ‘아, 나도 이렇게 해결할 수도 있구나!’ 라는 자신감도 얻게 되었다고 합니다. 매년 이런 핸드북이 발간되어 직장맘 누구나 손쉽게 활용하면 좋겠다는 요청이 있었습니다. 그래서 첫 핸드북을 발간한 지 1년 반이 지난 현재 더러 법 개정이 이루어진 것도 보완하고, 또 그동안 더 축적된 상담사례에 기초하여 구성과 내용을 재정비하였습니다.

이번 개정판에서는 노동권 확보 부분을 기존 20문 20답에서 35문 35답으로 강화하고, 2015년 7월 1일부터 변경 시행되는 법과 제도들을 100문 100답에 녹여내었으며, 각 문항별 내용을 다시 한 번 전체적으로 다듬고 보완하는 작업들을 진행하였습니다. 특히 노동상담의 특성에 맞는 상담의 방법 등 관련 팁들을 추가하였고, 직장 내 고충 대처방법 및 부록의 중요 양식들을 재정비하였습니다.

우리 사회가 여성들도 남성들과 어깨를 나란히 하며 일을 해야 하는 시대가 되었습니다. 그렇지만 결혼·임신·출산·육아로 인한 불이익으로 인한 경력단절의 위기는 여전하여, 직장 내 모성권과 노동기본권, 일과 가정생활을 양립할 수 있는 환경은 우리 사회의 과제입니다. 하루빨리 법·제도의 보완과 문화 형성 등을 통해 여성의 경력단절을 예방하고, 여성뿐만 아니라 남성들과 지역사회도 함께 돌보고 함께 일하는 사회가 될 수 있기를 바랍니다. 더불어 이 핸드북이 부디 직장맘과 일하는 여성 모두가 일터와 자신의 생활영역에서 조화로운 삶을 이루어 나가는데 작은 등불이 될 수 있기를 기대합니다.

2015년 7월 24일
서울시직장맘지원센터장 황현숙

I 직장 내 고충 - 노동권 확보

1. 노동법이 무엇인가요? _ 14
2. 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 우선 적용 순위는? _ 16
3. 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 것들이 있다고 하던데요? _ 18
4. 근로기준법이 적용되지 않는 사업(장)도 있나요? _ 20
5. 저 근로자 맞죠? _ 21
6. 퇴직금이 연봉에 포함될 수 있나요? _ 24
7. 근로계약을 체결할 때, 근로계약서에 꼭 넣어야 하는 사항과 넣지 말아야 하는 사항이 있나요? _ 26
8. 2년 넘게 근로계약 체결이 가능한가요? _ 28
9. 단시간 근로자도 연장근로수당을 가산하여 받을 수 있나요? _ 30
10. 저 해고 당했어요. 부당해고 맞죠? _ 32
11. 인사이동의 경우, 당사자간 협의가 필요한가요? _ 34
12. 사직을 권고 받거나 해고를 당했을 때 어떻게 해야 하나요? _ 36
13. 부당해고 또는 부당노동행위 구제신청 어떻게 하는 건가요? _ 40
14. 모든 근로자가 최저임금 이상을 지급받아야 하나요? _ 42
15. 통상임금과 평균임금은 어떻게 계산하는 건가요? _ 44
16. 임금은 어떻게 지급해야 하나요? _ 46
17. 못 받은 임금과 퇴직금은 언제까지 받을 수 있나요? _ 48
18. 노동청에 신고하면 체불임금을 받을 수 있나요? _ 50
19. 퇴직금은 누구나 받을 수 있는 건가요? _ 52
20. 점심시간과 대기시간은 근로시간에 포함되나요? _ 54
21. 연장, 야간, 휴일근로 시 가산수당은 어떻게 계산되는 건가요? _ 56
22. 사용자는 임신부에게 야간근로를 시킬 수 있나요? _ 58
23. 삼일절, 광복절과 같은 공휴일은 모든 근로자가 무조건 쉬는 날 아닌가요? _ 59
24. 1년만 근무하고 퇴사한 사람과 1년 반만 근무하고 퇴사한 사람의 연차휴가는 차이가 있나요? _ 60
25. 지각, 조퇴, 외출 등으로 일하지 못한 시간도 근로시간에 포함되나요? _ 62
26. 출장이 많다 보니 제 근로시간이 애매해요. 어떻게 하면 좋을까요? _ 63
27. '비정규직' 과 '정규직' 은 어떻게 다른가요? _ 64
28. 실업급여는 회사를 그만둔 근로자라면 모두 받을 수 있는 건가요? _ 66
29. 일하다가 다쳤을 때, 어떻게 해야 하나요? _ 68
30. 산재보상 범위가 어떻게 되나요? _ 70
31. 출퇴근 중에 사고를 당하면 업무상 재해에 해당하나요? _ 72
32. 노동조합이 무엇이며, 어떻게 설립하는지 알려주세요. _ 74
33. 실업자도 노동조합에 가입할 수 있나요? _ 76
34. 부당노동행위란 무슨 뜻인가요? _ 78
35. 노사협의회와 노동조합이 다른 건가요? _ 80

II

직장 내 고충

- 모성보호, 일·가족 양립

36. 출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요? _ 85
37. 출산전후휴가 90일은 어떻게 날짜를 정해야 하나요? 만일 출산 예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요? _ 87
38. 출산전후휴가를 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요? _ 89
39. 사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요? _ 92
40. 출산전후휴가 기간 동안 임금을 받을 수 있나요? _ 94
41. 출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 누구나 받을 수 있나요? _ 96
42. 고용센터에서 출산전후휴가급여를 받으려면 어떻게 해야 하나요? 제출해야 할 서류도 있다고 하던데요? _ 98
43. 회사에서 출산전후휴가 기간에 지급하는 급여에도 한도가 있나요? _ 99
44. 출산을 앞둔 임신부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요? _ 100
45. 출산전후휴가를 다녀 온 근로자에게 불이익을 주거나 해고할 수 있나요? _ 102
46. 출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요? _ 103
47. 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요? _ 104
48. 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요? _ 105
49. 사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요? _ 106
50. 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요? _ 108

51. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여는 누구나 받을 수 있는 건가요? 어떻게 신청해야 하나요? _ 109
52. 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있나요? _ 110
53. 부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요? _ 112
54. 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요? _ 113
55. 육아휴직 종료일을 연기하거나 앞당길 수도 있나요? _ 115
56. 육아휴직을 나누어 사용할 수도 있나요? _ 117
57. 사업주가 육아휴직을 거부할 수도 있나요? _ 118
58. 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요? _ 120
59. 배우자가 실업급여를 받고 있을 경우, 육아휴직급여를 수급할 수 있는지요? _ 122
60. 육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요? _ 123
61. 육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요? 들어간다면 어떤 의미인가요? _ 124
62. 육아휴직을 사용한 후 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요? _ 126
63. 육아휴직 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요? _ 127
64. 기간제 근로자 또는 파견근로자의 경우, 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요? _ 128
65. 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있는 건가요? _ 129
66. 육아휴직 후 회사에서 불이익을 줄 경우 어떻게 해야하나요? _ 131
67. 육아휴직 기간에 일을 할 수 있나요? _ 132

- 68. 회사에서 육아휴직을 주지 않으려고 할 때 어떻게 해야 하나요? 회사의 허락 없이 육아휴직을 사용해도 되나요? _ 133
- 69. 육아기 근로시간 단축 제도는 육아휴직과 어떻게 다른가요? _ 134
- 70. 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있으며, 얼마 동안, 어떻게 사용할 수 있나요? _ 135
- 71. 육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요? 단축 근로시간은 근로자가 정할 수 있나요? _ 136
- 72. 육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 계산되는 건가요? _ 138
- 73. 배우자 출산휴가는 누가, 어떻게 사용하는 건가요? _ 139
- 74. 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되는 건가요? _ 141
- 75. 배우자 출산휴가는 유급휴가인가요? _ 142
- 76. 가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요? _ 143
- 77. 출산육아기에 사업주를 지원하는 제도가 있나요? _ 145
- 78. 육아시간과 태아검진시간, 임신기간 근로시간 단축 제도가 있다고 들었는데 맞나요? 또 임신, 출산, 육아로 인한 퇴사 시 실업급여는 받을 수 있는지요? _ 148
- 79. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 차별이란? _ 152
- 80. 직장 내에서 성희롱이 발생했을 때 어떻게 대처해야 하나요? _ 155

Ⅲ

가족관계에서의 고충

- 보육 등 연계정보 제공

- 81. 임신·출산(국민행복카드, 산모·신생아 건강관리사 지원) _ 162
- 82. 자녀 양육(양육수당, 보육료, 유아학비, 무료예방접종) _ 164
- 83. 아이돌봄(건강가정지원센터 아이돌봄비) _ 166
- 84. 베이비시터, 가사도우미, 산후도우미(비영리기관, 회원간 직거래사이트) _ 168
- 85. 시간제 보육 / 장난감, 책 대여(육아종합지원센터) _ 170
- 86. 어린이집(서울시보육포털서비스) / 출산 전 입소대기신청 _ 173
- 87. 유치원(유치원알리미, e유치원시스템) / 통합정보공시 _ 175
- 88. 육아정보 및 육아상담(우리동네 보육반장) _ 177
- 89. 임신부모, 조부모 교육(세살마음) _ 179
- 90. 육아상담(아가사랑, 서울시육아종합지원센터) _ 181
- 91. 초등생 돌봄(초등돌봄교실, 지역아동센터, 청소년 방과 후 아카데미) _ 183
- 92. 청소년 상담(서울시청소년상담복지센터, 청소년사이버상담센터 1388) _ 185
- 93. 가족상담(부부상담)(건강가정지원센터 가족상담) / 여성긴급전화 1366 _ 187
- 94. 어르신 지원(서울인생이모작지원센터, 서울시고령자취업알선센터) / 기초연금 _ 189
- 95. 한부모, 다문화 가족(서울시한부모가족지원센터, 서울시한울타리) / 양육비이행관리원 _ 191

IV 개인적 고충

– 심리정서, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

- 96. 일자리 (여성발전센터, 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터) _ 194
- 97. 취업 · 창업 (워크넷, 서울시청년창업센터, 여성기업종합지원센터) _ 196
- 98. 직장맘 개인 심리상담 (서울시직장맘지원센터 심리상담) _ 198
- 99. 건강 (서울근로자건강센터, 서울시정신건강브랜드 블루터치) _ 200
- 100. 여성안전 (안심귀가 스카우트, 안심택배서비스, 여성안심자킴이 집, 싱글여성 홈 방범서비스) _ 202

V 부록

- 01 출산전후휴가 신청서 _ 206
- 02 출산전후(유산 · 사산)휴가 급여 신청서 _ 207
- 03 출산전후(유산 · 사산)휴가 확인서 _ 208
- 04 출산전후(유산 · 사산)휴가 급여 대위 신청서 _ 209
- 05 육아휴직 신청서 _ 210
- 06 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서 _ 211
- 07 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 _ 212
- 08 육아휴직급여 사후지급 확인서 _ 213
- 09 출산육아기 고용안정 지원금 신청서 _ 214
- 10 고용노동부 통상임금 산정지침 _ 216

- 11 고용노동부 통상임금 노사지도 지침 _ 222
- 12 표준근로계약서 _ 240
- 13 (임산부, 18세미만인 자)의 (야간, 휴일) 근로 인가 신청서 _ 243
- 14 부당해고 및 부당노동행위 구제신청서 _ 244
- 15 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(고용보험법 시행규칙 별표 2) _ 245
- 16 피보험자 이직 확인서 _ 246
- 17 고용보험 피보험자격 확인 청구서 _ 247
- 18 수급기간(연기사유, 연기사유 변경 등) 신고서 _ 248
- 19 노동조합 설립 신고서 _ 249
- 20 사회복지사업 관련 공통서식 _ 250
- 21 아이돌보미 신청서류(건강가정지원센터) _ 258
- 22 시간제보육 신청서류(육아종합지원센터) _ 262
- 노동상담의 방법 _ 266
- 직장맘 3고충 해결을 위한 대처방법 ABC _ 269
- 직장맘 3고충 종합상담 통계 _ 270
- 서울시직장맘지원센터 소개 _ 271

I

직장 내 고충

노동권 확보

www.workingmom.or.kr

노동법이 무엇인가요?

01

직장 내 고충 - 노동권 확보

노동법은 헌법이 보장하고 있는 근로의 권리(근로권)와 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 구체화한 법률을 통틀어 일컫는 말입니다.

근로권을 제도화한 개별적근로관계를 규율하는 근로기준법(이하 '근기법'), 산업안전보건법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '고평법'), 산업재해보상보험법(이하 '산재법'), 최저임금법, 고용보험법 등이 있고,

노동3권을 기초로 노사자치실현을 목표로 하는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'), 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법'), 교원의 노동조합 설립 등 운영 등에 관한 법률 등이 있습니다.

본 핸드북의 직장 내 고충(노동권 확보) 부분은 직장인들이 가장 궁금해 하는 사례들만 모아 31번까지는 개별적 근로관계법을 중심으로, 35번까지는 집단적 노사관계법을 중심으로 풀어가도록 하겠습니다.

헌법 제32조

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 우선 적용 순위는?



Q 생리휴가를 사용하면 주휴수당을 못 받나요?

A 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다 (근기법 제73조). 2004.7.1.부터 주 44시간제에서 주 40시간제로 근로기준법이 개정되면서 생리휴가가 **무급**이 되었습니다.

따라서 생리사실에 기인하여 여성근로자가 생리휴가를 신청하면 사용자는 근로자의 만근여부와 관계없이 휴가를 부여하되, 임금을 지급해야 할 의무가 당연히 발생하는 것은 아닙니다(여성고용과-1485).

하지만 노사합의서, 단체협약, 취업규칙 등에 생리휴가를 유급휴가로 명시하고 있다면 사용자는 그에 따라 유급으로 보장해야 하고, 유급으로 명시되어 있는데도 하루분의 임금을 깎겠다고 하면 고용노동부에 신고(진정이나 고소)할 수 있습니다.

또한 생리휴가를 무급으로 사용한다 하더라도 법정휴가를 사용한 것이므로 사용자는 소정근로일수 및 출근율 산정 시 생리휴가 사용일은 출근한 것으로 보아 유급 주휴일을 부여해야 하고, 그에 따라 주휴수당 역시 지급해야 합니다.

02

직장 내 고용 - 노동권 확보

법령 > 단체협약 > 취업규칙 > 근로계약

※ 법령에 위반되는 단체협약, 취업규칙, 근로계약은 무효입니다.

단, 노동법에서는 하위 순위법원이라도 근로자에게 유리한 경우라면 우선 적용됩니다.

한편, 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 명시되어 있지 않은 내용은 노사관행을 중요 판단기준으로 삼기도 합니다.

Tips



- 1) 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 단체협약에 어긋나서는 안 됨(근로기준법 제96조제1항).
- 2) 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있음(근로기준법 제96조제2항).
- 3) 취업규칙 기준에 미달하는 근로계약 부분은 그 부분에 한하여 무효임. 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름.
- 4) 법령보다 유리한 단체협약, 취업규칙, 근로계약은 우선 적용됨.
- 5) 근로기준법은 민법의 특별법이므로 근로기준법에서 정하고 있지 않은 내용은 민법에 따름.

5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 것들이 있다고 하던데요?

03

직장 내 고충 - 노동권 확보

5인 미만 사업장은 연차유급휴가에 관한 사항이 적용되지 않고, 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 법정가산수당도 발생하지 않습니다.

그러나 주휴일과 근로자의 날은 유급으로 보장해야 하며 아래의 내용은 모두 적용됩니다(근기법 시행령 제7조).

5인 미만 사업장에도 적용되는 사항

- 근로조건의 명시 및 서면교부 의무
- 명시된 근로조건 위반 시 근로자의 사용자에 대한 손해배상청구권
- 해고 30일전 해고예고 및 해고예고수당 지급
- 휴게시간 부여
- 유급주휴일 부여
- 근로관계 종료 후 14일 이내 금품청산의무
- 임금채권의 우선변제, 미지급임금에 대한 연리 20%의 지연이자
- 취업방해의 금지
- 임금의 비상 시 지급
- 근로자명부 작성, 계약서류 보존
- 미성년 근로시간 제한, 여성근로자 야간 및 휴일근로 제한
- 임신부의 시간외근로 제한, 출산전후휴가 및 유사산휴가
- 재해보상에 관한 규정, 퇴직금 규정

〈근로기준법의 적용범위〉

내용	상시 근로자수				비고
	1~4인	5인 이상	10인 이상	30인 이상	
연장·야간·휴일근로, 보상휴가제	—	○	○	○	제56조, 제57조
해고 등의 제한	—	○	○	○	제23조
해고사유 서면 통지	—	○	○	○	제27조
연차 및 생리휴가	—	○	○	○	제60조, 제73조
휴업수당	—	○	○	○	제46조
취업규칙 작성·신고	—	—	○	○	제93조
주 40시간제	—	○	○	○	제50조
노사협의회	—	—	—	○	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

근로기준법이 적용되지 않는 사업(장)도 있나요?

04

직장 내 고용 - 노동권 확보

동거하는 친족만을 사용하는 사업(장)과 가사사용인에 대하여는 적용되지 않습니다.

반면, 종교기관, 사회복지기관, 아파트입주자 대표회, 주민자치위원회, 노동조합 등은 비영리를 목적으로 하는 사업장이라도 근기법이 적용됩니다.

근로기준법 제11조(적용 범위)

- ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
- ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

저 근로자 맞죠?

05

직장 내 고용 - 노동권 확보

“근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자(근기법 제2조제1호)입니다.

직업의 종류 불문

가수, 상담사, 돌봄 근로자 등 근로의 종류는 상관없음

직급과 상관없이 실제 업무를 중심으로

직급이 이사여도, 지휘감독권, 징계인사권 등 관리에 관한 권한이 없는 자라면 근로자임

사용자와의 사용종속관계 하에서

근로시간, 기본급이 정해져 있는지, 취업규칙의 적용을 받는지 등

임금을 목적으로

근로의 대가로 지급되는

사업장에 채용되어 근로를 제공하는 자

노조법에서는 취업종이 아닌 구직종인 자도 근로자에 해당되는데, 근기법에서는 취업종인 근로자만 해당됨.



Q 노인성 질병 등으로 목욕이나 집안일을 혼자하기 어려운 노인들
에게 신체활동·가사활동 등을 제공하는 재가요양보호사도 근로기
준법의 적용을 받나요?

A 요양보호사도 집안에서 돌봄 서비스를 제공한다는 점에서 가사사용인
과 유사하지만, 가사사용인과 다르게 노인장기요양보험법의 적용을 받으며,
(재가)장기요양기관과 **실질적 사용종속관계**가 인정된다면 근로자에 해당하
며 근기법의 적용을 받습니다(근로기준과-5241).

실질적 사용종속 관계는 아래의 기준으로 판단합니다.

★ 실질적 사용종속관계 판단기준

☞ 대법원 2013.6.27. 선고 2011다44276 판결

- 1) 업무 내용을 사용자가 정하고
- 2) 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며
- 3) 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- 4) 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 구속 되는지
- 5) 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하는지
- 6) 타인을 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 사업의 독립성이 있는지
- 7) 노무제공을 통한 이윤의 창출, 손실 등 위험을 스스로 안고 있는지
- 8) 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
- 9) 기본급이나 고정급이 정하여졌는지
- 10) 근로소득세를 원천징수하는지
- 11) 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등을 중
합하여 판단하여야 함. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지,
근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자

로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를
이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이
인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 됨.

〈구체적 사례〉

분류	기준	근로자에 해당	근로자에 비해당
간접 고용 형태	1. 수급사업주의독립성, 재량성 인정여부 2. 실질적사용종속관계 성립여부	접대업무종사자 (근기 32100-6182)	오야지 (근기 68207-1980) 용역기사(서울행법 2002구합 31978) 보험모집인 (근기 68207-215)
임원 · 감사	1. 업무집행권, 대표권 유무판단 2. 실질적 지휘감독 유무	상근 임원 (근로기준과-471) 형식상 이사나 감사 (광주지법 99가합1521)	집행간부 (근로기준과-405) 공동사업관계인 (중노위2015부해98)
훈련 · 실습생	1. 계약의 목적 2. 실질적 사용종속관계 여부	외국인 산업연수생 (헌재 2004헌마670)	현장실습생 (근기 68207-1833) 고교실습생 (노조 01254-664)
자영업	실질적 사용종속관계 여부	필리핀 공연가수 (비정규직대책팀-4514)	레미콘 기사 (중노위2001부노247)
전문직 종사자	실질적 사용종속관계 여부	지자체 소속 운동선수 (고보 68430-908) 방과 후 영어 강사 (근로기준과-294) 노조전임자 (노조 01254-582) 요양보호사 (근로기준과-5761)	프로운동선수 (보상 1451-27303)

퇴직금이 연봉에 포함될 수 있나요?

06

직장 내 고충 - 노동권 확보

아니요. 퇴직금은 퇴직 시 발생하는 것으로서 연봉에 포함해서 받을 수 없습니다.

사용자가 연봉에 퇴직금이 이미 포함되어 있다고 주장 한다면, 근로자는 퇴직시점을 기준으로 퇴직금을 재산정해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

이와 관련한 자세한 내용은 공인노무사 등 관련 전문가에게 상담을 받으신 후 법적 대응 여부를 결정하시기 바랍니다.

연봉계약과 포괄임금제

근로계약서를 자세히 살펴보면, 연장근로 주 12시간, 월 휴일근로 16시간 등 이미 발생하지 않은 수당이 미리 산정되어 지급하도록 작성된 계약서가 많습니다.

이를 포괄임금제라고 하는데, 대법원은 근로시간 및 업무의 성질을 감안하여 아래와 같이 근로시간 또는 연장근로 등에 대한 수당 산정이 어려운 경우에만 포괄임금제를 인정하고 있습니다(대법 2008다 6052).

- ① 운수업과 같이 사업장 밖에서 근로하여 교통상황 등에 따라 근로시간이 일정하지 않고, 측정하기 어려운 경우
- ② 기후 기상조건에 따라 근로시간이 달라지는 업무
- ③ 감시·단속적 성격의 업무

반면 고용노동부에서는 개별근로자의 동의가 있고 근로자에게 불이익 하지 않으며 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정되는 경우, 폭넓게 포괄임금제를 인정해 주고 있습니다(근로조건지도과-3072).

따라서 직장맘께서는 포괄임금제 근로계약서에 사인 요청을 받으시면, 본인에게 불리한 점은 없는지 상세히 살펴보고, 궁금증이 발생하였다면 서울시직장맘지원센터로 문의해 주시기 바랍니다.



근로계약을 체결할 때,
근로계약서에 꼭 넣어야 하는 사항과
넣지 말아야 하는 사항이 있나요?

07

직장 내 고충
- 노동권 확보

임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업의 장소와 담당업무 등에 관해서는 꼭 작성해야 합니다(근기법 제17조).

반면, 근로계약의 내용을 이행하지 못할 경우의 위약금 또는 손해배상액을 지급하기로 하는 계약, 근무할 것을 조건으로 미리 금품을 빌려주는 계약은 위법입니다.

근로기준법

제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제21조(전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

☞ 해외 파견 연수 후 교육을 수료한 날부터 일정한 기간 동안 의무적으로 근무하지 않으면 회사가 부담한 교육관련 비용 전부 또는 일부를 상환하도록 계약서를 체결하는 경우, 이것도 위약금 예정금지 원칙에 위반되는 것인가요?

㉠ 회사에서 직원에 대한 교육·훈련비용을 우선 부담 하고, 이를 이수한 이후부터 일정한 기간 동안 의무적으로 복무할 경우에는 교육관련 비용 반환의무를 면제토록 하는 계약은 위약금을 예정하는 계약이라 하지 않습니다(대법 95다 52222).

해외 파견 연수가 실제로는 교육, 연수의 성질이 아닌 근로제공의 기간이라면 원래 근로자가 부담해야 할 교육비용을 회사가 우선적으로 부담했다고 보기 어려우므로 회사는 비용 반환을 요구하며 근로를 강요 할 수 없습니다(근기 68207-3229).

2년 넘게 근로계약 체결이 가능한가요?

08

직장 내 고용
- 노동권 확보

일반적으로 근로계약은 최대 2년까지만 체결 가능하고, 2년을 초과하면 무기계약직으로 전환된 것으로 간주됩니다.

하지만 아래에 해당하는 경우에는 2년을 경과하여도 무기계약직으로 전환되었다고 간주되지 않습니다.

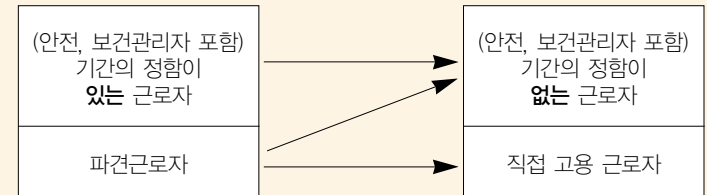
※ 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조

1. 사업 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 단기간 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 55세 이상의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우
6. 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공받는 경우
7. 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
(연 54,973,000원, 2014.05.15. 공고)

더 자세한 사항은 서울시직장맘지원센터로 연락주시기 바랍니다.

〈정규직전환 지원금〉을 사장님께 알려주세요~!

정규직 전환 지원금이란, 중소 및 중견기업이 기간제, 파견근로자를 정규직으로 전환하는 경우, 인건비의 일부를 1년간 지원하는 제도입니다.
(고용보험법 시행령 제35조)



요건

- ① 고용기간이 6개월 이상 ~ 2년 이내인 비정규직 근로자를 정규직으로 전환할 것
- ② 최저임금의 120% 이상의 임금을 지급할 것
- ③ 4대 사회보험에 가입할 것
- ④ 기존의 동종 또는 유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 있어서 불합리한 차별이 없을 것

지원금

1명당 월 60만원 한도 내에서 임금상승분의 50%를 1년간 지원 (휴업, 육아휴직 등으로 인해 지원금을 받지 못한 만큼 지원기간을 연장하여 지원)

신청방법

정규직 전환 참여 신청서와 전환 계획서를 작성하여 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출하여 받을 수 있습니다.



단시간 근로자도 연장근로수당을 가산하여 받을 수 있나요?

09

직장 내 고충
- 노동권 확보

네. 받을 수 있습니다.

2014년 9월 18일 이전에는 단시간 근로자가 법정근로시간(일 8시간) 이내로 초과하여 근로를 하여도 연장근로수당이 발생하지 않았으나,

2014년 9월 19일 이후부터는 법정근로시간 이내라 하더라도 약속한 근로시간을 초과하는 시간에 대해서는 사용자는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다.(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조제3항).



Q 시급 1만원씩, 일 6시간만 근무하기로 약속한 단시간 근로자가 일 8시간 근무한 경우 1일 임금은 얼마인가요?

A 총 9만원입니다.

1만원 × 8시간 = 8만원

1만원 × 2시간 × 50% = 1만원 (연장근로수당 가산)

8만원 + 1만원 = 9만원

Q 월요일 8시간, 화요일 8시간, 수요일 4시간, 목~금요일 각 5시간씩 주 30시간을 근무하는 단시간 근로자의 연차유급휴가와 출산전후휴가는 어떻게 산정 되나요?

A 근기법에서는 단시간 근로자의 근로조건은 통상근로자의 근로조건에 비례하여 결정하도록 합니다(근기법 제18조).

단시간근로자의 연차유급휴가는 아래의 식과 같이 계산합니다.

$$\text{통상근로자의연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의소정근로시간}}{\text{통상근로자의소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

사례에 적용하면,

$$15\text{일} \times \frac{\text{주30시간}}{\text{주40시간}} \times 8\text{시간} = 90\text{시간}(\text{통상근로자는120시간})$$

만약, 근로자가 3일의 연차휴가를 사용하였다면 주 30시간을 통상근로자가 근무하는 5일로 나누어 계산한 1일 6시간씩, 총 18(3일×일 6시간)시간을 공제합니다. 그 결과 잔여 연차휴가 시간은 72시간이 됩니다(근기 68207-3373, 2002-12-17).

한편, 출산전후휴가를 부여하는 경우에도 일 6시간씩 총 90일의 출산전후휴가를 부여하면 됩니다.

저 해고 당했어요. 부당해고 맞죠?

10

직장 내 고충 - 노동권 확보

근기법에서는 “사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.”라고 규정하고 있습니다. 그렇다면 정당한 이유는 어떻게 판단해야 할까요?

첫 번째, 근로자에게 근로계약을 지속시키기 어려울 정도로 중대한 일신상의 사정이 있거나, 경영의 질서를 문란케 하는 등 노사 간의 신뢰관계를 중대하게 위반하는 행위를 했을 때입니다.

주요사례로는 근로자가 회사의 중요기밀을 누설하거나, 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우, 회사의 명예를 크게 손상시킨 경우가 있습니다.

두 번째, 사업주가 경영상의 사유로 어쩔 수 없이 해고할 때입니다. 근로자는 사업주에게 ① 해고 할 수밖에 없는 긴박한 경영상의 필요, ② 해고를 피하기 위한 노력, ③ 해고대상자를 선정할 때 합리적이고 공정한 해고의 기준을 선정했는지 확인해 보시고, ④ 해고 대상자 선정 시 남녀의 성을 이유로 차별하지는 않았는지, ⑤ 과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수를 대표하는 자에게 해고하려는 날의 50일 전까지 통보하여 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 대하여 성실하게 협의하였는지도 확인하시기 바랍니다.

이와 같이 근로자에게 일신상의 사정이 없고, 중대한 위반행위도 하지 않았을 뿐만 아니라 사업주가 해고의 정당한 요건을 갖추지 않고 해고를 통보한 것이라면 부당한 해고일 가능성이 있으니 부당해고 구제신청 절차를 통해 권리를 구제 받으시길 바랍니다.



Q 50여명의 근로자들이 근무하는 사업장에서 어제까지 근무했던 근로자인데요, 어제 갑자기 회사에서 우리 부서(생산라인) 전체 직원(약 10여명)에게 나가라고 하면서 작업하던 장비를 모두 치웠습니다. 그래서 오늘 항의하러 왔는데, 회사에서 나가라고만 하네요. 이럴 경우, 어떻게 해야 하나요?

A 일단, 해고시기와 사유를 명시한 해고통지서를 정식으로 교부해달라고 요구하십시오. 해고통지서 없이 출근하지 않으면 그 기간이 무단결근으로 처리될 수 있으니 해고통지서를 정식으로 받을 때 까지는 출근 투쟁을 하거나, 출근투쟁이 어렵다면, 즉시 지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 제출하시기 바랍니다. 이와 관련한 더 자세한 내용은 13번 답변을 참고하시기 바랍니다.

인사이동의 경우, 당사자간 협의가 필요한가요?

11

직장 내 고충 - 노동권 확보

사안에 따라 다르다고 말씀드려야겠네요. 다만 분명히 말씀드릴 수 있는 것은 근로계약의 변경을 초래하는 인사이동의 경우에는 근로자의 동의가 필요합니다.

원래의 기업과 고용관계를 종료하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 **전직**, 원래 기업의 신분은 그대로 유지하면서 다른 기업의 지휘·감독을 받아 근로를 제공하는 **전출**, 동일한 기업 내에서 보직을 변경하는 **전보명령**으로 인해 근로계약 내용의 변경이 발생했다면 근로자의 동의는 물론 근로계약서 재작성이 필수입니다.

사용자는 인사발령을 결정할 때 근로자가 입게 되는 생활상의 불이익과 경영상의 필요성을 비교衡量하고 성실한 협의절차를 거쳐야 합니다.

또한 사용자는 기존 근로계약서의 변경사항이 발생했다면 근로계약서를 다시 작성하여 근로자에게 교부해야 합니다.

사 례

회사 내부규정에는 2세 미만 자녀 양육 시에는 우선적으로 연고지에 배치하도록 되어 있는데, 23개월 된 아이를 양육중인 제가 지방에서 서울로 발령을 받아 가족들과 떨어져 월세 생활을 하고 있습니다.

아이가 보고 싶고, 생활이 힘들어 회사를 그만둬야 할 것 같은데,,, 어렵게 들어온 회사를 그만 두는 것이 과연 최선일까요?

〈상담과정〉

인사팀에 인사발령에 오류가 있음을 말씀드리고
고충처리위원회에 이의 신청을 함.

인사팀은 연 2회 실시하는 인사이동시기에
연고지로 인사발령해 줄 것을 약속함.

약속이 지켜지지 않을 경우를 대비하여 부당전보구제신청을 준비함.

다행히 인사팀이 약속을 지켜 지방 발령 결정함.

포인트

회사의 권리남용 사례라고 볼 수 없었지만,
근로자와의 협의절차를 거치지 않음으로 인해 발생한 갈등이었음.



사직을 권고 받거나 해고를 당했을 때 어떻게 해야 하나요?

12

직장 내 고충 - 노동권 확보

사직 권고를 받아들이게 되면 이후 해고에 대해 법적으로 논의해 볼 기회가 없으므로 사직할 생각이 없다면 사직에 대한 권고를 받아 들일 수 없다는 명시적인 의사를 밝히시길 바랍니다.

해고를 당한 후 3개월 이내에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다. 이와 별개로 법원에 해고무효확인소송도 제기할 수 있습니다.

단 5인 미만 사업장인 경우에는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 없고 법원에 소송 제기만 가능합니다.

Q 조직개편으로 구조조정을 해야 한다면서 제가 정리하고 대상자라며 연락이 왔어요. 저는 육아휴직 중인데 이대로 퇴사해야 하나요?

A 그렇지 않습니다. 회사는 육아휴직 중인 자를 해고할 수 없습니다. 근로자께서는 회사가 본인을 구조조정 대상으로 선택한 이유와 해고의 정당한 절차를 밟고 있는지 등을 살펴보신 후, 정당하지 못한 상황이라면 부당해고 구제신청을 위해 우리 센터로 연락 주시기 바랍니다.

근로기준법의 해고 금지기간

1) 원칙

- 근로자의 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간
- 출산전후휴가 기간, 유·사산휴가 기간과 그 후 30일간
→ 위반 시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아휴직기간
→ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 해당됨.

2) 예외

- 업무상 부상 또는 질병에 걸린 근로자가 요양 개시 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 않아 평균임금 1,340일분의 일시보상을 한 경우
- 사업을 계속할 수 없게 된 경우

해고의 예고

- 1) 30일 전 해고예고 또는 30일분 이상의 통상임금 지급
- 2) 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 해고의 서면통지를 한 것으로 봄.
- 3) 해고 예고의 적용제외
 - 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 - 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 단기 또는 임시직 근로자
 - : 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
 - : 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
 - : 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
 - : 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
 - : 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자

해고의 서면 통지 및 절차

- 1) 서면 통지
 - 사용자는 근로자를 해고시키려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 하며, 서면으로 통지하지 않은 해고는 무효
- 2) 해고 절차
 - 단체협약이나 취업규칙에서 정한 해고 절차를 반드시 따를 것
 - 징계(인사)위원회를 공정하게 구성
 - 본인의 해고사유를 회의 개최 전에 통지
 - 징계(인사)위원회에 본인의 출석과 충분한 소명 기회 부여
- 3) 판례의 태도
 - 취업규칙 등에 징계절차가 규정되지 않은 경우, 2)와 같은 절차를 거치지 않고 해고하였다고 해도 그 해고는 무효라고 할 수 없다.

근로기준법

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

부당해고 또는 부당노동행위 구제신청 어떻게 하는 건가요?

13

직장 내 고충
- 노동권 확보

부당해고 또는 부당노동행위 구제신청을 하고자 하는 근로자(노동조합)는 소정의 구제신청서에 필요한 입증자료를 첨부하여 각 2부를 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 제출하시면 됩니다.

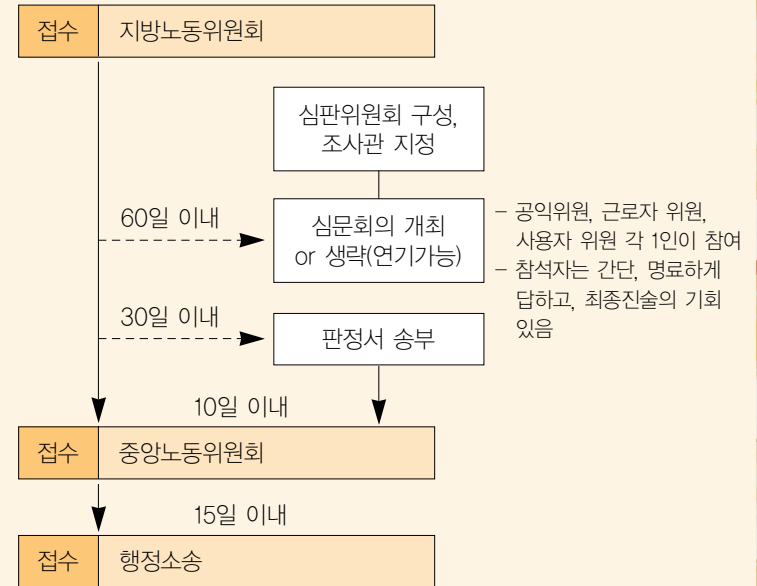
구제신청은 부당해고 또는 부당노동행위가 있는 날(계속되는 행위는 그 종료일)로부터 3개월 이내에 해야 합니다.

구제신청서 기재사항

- ① 신청인(근로자) · 피신청인(사용자)의 주소 및 성명
- ② 부당노동행위(또는 부당해고 등)를 구성하는 구체적 사실
- ③ 신청취지(청구할 구제의 내용)

※ 구제신청서 양식은 중앙노동위원회 홈페이지(www.nlrc.go.kr)에서 다운받아 이용하실 수 있습니다.

〈부당해고 구제신청 절차〉



※ 노동위원회 공인노무사 권리구제 대리 제도

월평균 임금이 200만원 미만인 근로자가 부당해고 구제 또는 비정규직 차별시정 등을 신청할 때, 원할 경우 무료로 공인노무사의 법률적 지원을 받을 수 있습니다.

※ 서울시직장맘지원센터 공인노무사 권리구제 대리 제도

직장이 서울이거나 거주지가 서울인 직장맘의 월평균 임금이 200만원 이상 250만원 이하이며, 임신·출산·육아로 인해 해고 등 불이익을 당했을 경우 부당해고 등 구제신청에 대해 무료로 법률적 지원을 해드립니다.

모든 근로자가 최저임금 이상을 지급받아야 하나요?

14

직장 내 고충
- 노동권 확보

최저임금은 근로자에게 임금의 최저수준을 보장함으로써 근로자의 생활안정을 기하기 위해 최저임금법에서 규율하고 있습니다.

최저임금은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되지만, 동거의 친족만을 사용하는 사업이나 가사사용인(가정부, 보모 등), 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 재(단 1년 미만 근로계약을 체결한 자는 감액할 수 없음)에게는 최저임금의 10%를 감액하여 적용하여도 무방합니다.

〈2013년~2016년 최저임금〉

적용년도	시급(원)	일급(원)	월급(원)
			40시간제 (209시간 기준)
2013	4,860	38,880	1,015,740
2014	5,210	41,680	1,088,890
2015	5,580	44,640	1,166,220
2016	6,030	48,240	1,260,270

Q 아버지께서 아파트 경비원으로 근무하시는데, 올해부터는 최저임금 이상으로 급여를 받을 수 있다고 들은 것 같아서 문의합니다. 급여 계산을 어떻게 해야 하나요?

A 2015년부터는 아파트 경비원분들도 최저임금 이상을 받으셔야 합니다. 아래의 표를 참고 하세요.

근로형태		점심, 저녁시간 각 1시간, 야간휴게시간 3시간 부여 기준			점심, 저녁시간 각 1시간, 야간휴게시간 4시간 부여 기준		
		격일제	1일 2교대제		격일제	1일 2교대제	
근무시간대		7사~ 익일7시	7사~ 19시	19사~ 익일7시	7사~ 익일7시	7사~ 19시	19사~ 익일7시
휴게시간	점심	1	1	-	1	1	-
	저녁	1	-	1	1	-	1
야간휴게시간(-)		3	-	3	4	-	4
실근로시간		19	11	8	18	11	7
야간근무시간(+)		2.5	-	2.5	2	-	2
임금지급 기준시간(A)		21.5	11	10.5	20	11	9
시급 5,580원	일급	119,970	61,380	58,590	111,600	61,380	50,220
	월급	1,824,543	1,866,975	1,782,112	1,697,250	1,866,975	1,527,525
시급 6,000원	일급	129,000	66,000	63,000	120,000	66,000	54,000
	월급	1,961,875	2,007,500	1,916,250	1,825,000	2,007,500	1,642,500
시급 6,500원	일급	139,750	71,500	68,250	130,000	71,500	58,500
	월급	2,125,364	2,174,791	2,078,937	1,977,083	2,174,791	1,779,375

※ 일 임금액 = 임금지급 기준시간 X 약정 시급액(최저임금 이상이어야 함)

※ 월 임금액 = 일 임금액 X (365/2/12)

※ 휴게시간을 부여하고자 하는 경우, 취업규칙, 단체협약, 근로계약서 등에 명시해야 함

※ 출처 : 고용노동부, 2015년 적용 감시적 단속적 근로자의 임금산정 방법, 2015.01.

통상임금과 평균임금은 어떻게 계산하는 건가요?

15

직장 내 고용
- 노동권 확보

임금이란?

사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품(근로의 대가성, 사용자 지급성, 명칭 불문)

통상임금이란?

근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로(총근로)에 대하여 지급하기로 정한 시간급, 일급, 주급, 월급 또는 도급금액

평균임금이란?

산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액

〈산정사유별 통상임금과 평균임금〉

통상임금	평균임금
해고예고수당	퇴직금
휴업수당	휴업수당
연장, 야간, 휴일 근로가산수당	연차휴가 미사용수당
연차휴가 미사용수당	재해보상(휴업, 장애, 유족, 장례비 등)
기타 법에서 유급으로 정한 보상	감금의 제한

※ 법률에 의하면 연차휴가 미사용수당과 휴업수당은 통상임금 또는 평균임금으로 지급하도록 되어 있기에 취업규칙 등에서 선택·지정해야 합니다.



Q 저는 영업팀 매니저로서 기본급 120만원, 식대 10만원, 판매수당(판매실적에 따라 변동) 50만원, 직책수당 10만원 총 190만원을 받고 있는데, 출산전후휴가급여와 육아휴직급여를 산정할 때 어떻게 통상임금을 계산해야 할까요?

A 통상임금은 매월 정기적·일률적·고정적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 의미합니다. 따라서 판매실적에 따라 달라지는 판매수당은 통상임금에 해당하지 않고, 기본급과 직책수당은 통상임금에 해당합니다.

근무일에 한하여 지급되는 식대의 경우 복리후생을 위하여 지급된 경우로서 원칙적으로는 임금이 아니나, 복리후생비라 할지라도 그 지급근거가 단체협약·취업규칙 등에 정해져 있거나 또는 관행에 따라 전근로자에게 정기적·일률적으로 지급되는 경우라면 순수한 의미의 복리후생비로 볼 수 없으므로 통상임금 산정 시 합산할 수 있습니다(임금근로시간정착법-261).
※ 통상임금 : 기본급 120 + 식대 10 + 직책수당 10 = 140만원

통상임금의 범위가 확대되어 가는 추세이기는 하나, 출산전후휴가급여나 육아휴직급여를 산정하기 위한 통상임금의 범위는 고용센터에서 고용노동부의 통상임금 산정지침을 기준으로 판단하므로 이 지침을 참고하시기 바랍니다(부록-고용노동부 통상임금 산정지침 참고).

임금은 어떻게 지급해야 하나요?



16

직장 내 고충
- 노동권 확보

임금 지급의 4대 원칙에 따라 지급돼야 합니다.

- 1) **통화불 원칙**은 현물급여로 지급하는 것을 금지하고 반드시 현재 통용되고 있는 통화로 지급해야 한다는 뜻이고,
- 2) **전액불 원칙**은 지급하기로 한 임금을 전액 지급하되, 법령이나 단체협약으로 공제를 약속한 항목(4대 보험료, 노동조합비 등)은 공제 할 수 있다는 의미입니다.
- 3) **직접불 원칙**에 따라 사용자는 근로를 제공한 근로자에게 직접 지급하되, 해당 근로자의 은행계좌로 송금이 가능합니다.
- 4) **정기불 원칙**은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 임금을 지급하라는 뜻입니다.

※ 예외

1) 임금의 비상시 지급(근기법 45조)

근로자가 출산, 질병, 재해, 기타 비상한 경우의 비용 충당을 위해 청구하는 경우 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대하여 임금을 지급해야 합니다.

2) 휴업수당의 지급(근기법 46조)

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우, 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 합니다.

Q 어린이집 교사로 근무 중인데요, 어린이집 증축 등 공사를 이유로 3개월 간 휴원을 한다고 합니다. 이럴 경우 우리 교사들은 마냥 기다려야 하는 것인지, 그 기간 동안 어떻게 해야 하는지요?

A 경영상의 이유로 휴원을 하는 기간이므로 3개월 간 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급해야 합니다. 휴업수당은 사업주인 어린이집 원장에게 요구하시기 바랍니다.

만일 사업주가 휴업수당을 지급하지 않으면 근기법 위반으로 고용노동부에 신고(진정, 고소)할 수 있습니다. 휴업수당 미지급의 경우, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 해당됩니다.

다만, 고용노동부에 신고하는 것이 두렵고, 어떻게 해야 할지 모른다면 공인노무사 등 전문가 상담을 받으신 후 체계적으로 대응해 나가시기 바랍니다.

못 받은 임금과 퇴직금은 언제까지 받을 수 있나요?

17

직장 내 고충
- 노동권 확보

임금채권의 소멸시효 : 3년

못 받은 임금 및 퇴직금과 관련된 임금채권의 시효는 3년이므로 그 안에는 지급받을 수 있습니다. 못 받은 임금이나 퇴직금을 받기 위해서는 사업장 관할 고용노동지청에 진정이나 고소를 하시면 됩니다. 임금이나 퇴직금 체불 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.



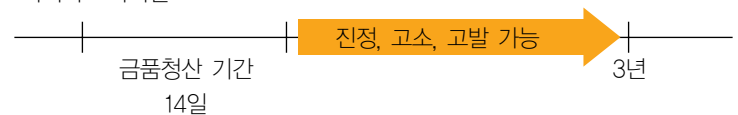
Q 출산휴가 때문에 사장님과 실랑이를 벌이다가 결국엔 싸우고 그 만두기로 했어요. 사장님은 약이 올라 마지막달 월급도 주지 않을 것이라고 하는데, 지금이라도 노동청에 임금체불 진정을 접수해 볼까요?

A 근로관계의 종료(퇴직) 시 사업주의 금품청산의 기간은 14일이므로 근로자가 임금체불로 고용노동부에 진정이나 고소를 하려면 퇴직 후 14일은 지나야 가능합니다.

이때 청산할 금품은 근로관계가 존속할 때 발생한 임금, 각종 수당, 재해보상금과 퇴직 시 발생하는 퇴직금 등 근로자에게 지급해야 할 일체의 금품입니다.

재직자 : 임금지급일

퇴직자 : 퇴직일



노동청에 신고하면 체불임금을 받을 수 있나요?

18

직장 내 고충
- 노동권 확보

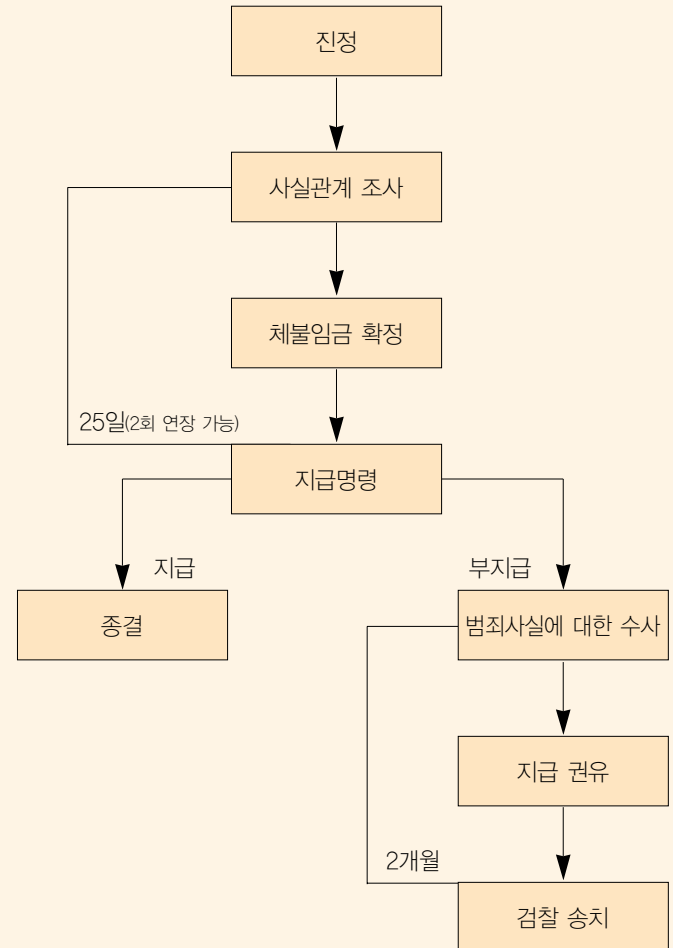
사업주가 법의 의무를 이행하지 않을 경우에 사업장 소재지 노동청에 진정 또는 고소, 고발을 할 수 있습니다.

진정은 근로감독관에게 행정조치를 요청하는 것이고 고소·고발은 검찰에게 형사처벌을 의뢰하는 것입니다. 고소는 당사자만 할 수 있지만 고발과 진정은 범죄사실을 알고 있는 제3자도 가능하다는 점에서 차이가 있습니다.

따라서 노동사건에서는 권리구제에 효과적인 진정이 보편적으로 이용되고 있으나 사안에 따라서는 진정만으로 체불임금을 모두 받지 못하는 경우도 있습니다.

이러한 경우에는 대한법률구조공단(☎ 132)에서 추가적으로 법률 상담을 받으셔서 부족한 부분을 보완하시길 바랍니다.

<임금체불 진행 절차>





퇴직금은 누구나 받을 수 있는 건가요?

19

직장 내 고용
- 노동권 확보

퇴직금 수급 요건 : 4주년을 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가 1년 이상 근무한 경우 퇴직금을 받을 수 있습니다.

퇴직금 액수 : 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 평균임금 30일 분 이상을 지급하여야 합니다.

※ 퇴직금 중간정산 금지 (근로자퇴직급여 보장법 제8조)

2012년 7월 26일부터 퇴직금 중간정산을 금지하되, 아래의 사유에 해당할 경우 퇴직금 중간정산 가능함.

퇴직금의 중간정산 가능 사유

- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금이나 보증금을 부담하는 경우(하나의 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정)
- 근로자, 근로자의 배우자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
- 파산선고, 개인회생절차개시결정, 임금피크제로 인해 임금이 줄어드는 경우, 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등의 경우

Q 근로자가 3명인 사업장에서 근무하고 있습니다. 2010년 7월 1일 입사하여 2013년 6월 30일까지 근무 후 2013년 7월 1일 퇴직하는 경우 퇴직금은 어떻게 계산하나요?

A 상시 근로자 4인 미만 사업장인 퇴직금 적용 규정이 2010년 12월 1일부터 시행되었기 때문에 2010년 12월 1일 ~ 2013년 6월 30일(2년 7월)간의 퇴직금은 아래와 같이 계산합니다.

계속근로기간	적용일수(일)	계산방법
2010년 7월 1일 ~ '10년 11월 30일	0	퇴직금 적용 안 함
2010년 12월 1일 ~ '12년 12월 31일	761	100분의 50 적용
2013년 1월 1일 ~ '13년 6월 30일	181	100분의 100 적용

$$\begin{aligned} & \text{해당 근로자의 퇴직급여 총액} \\ & (50/100 \times 30\text{일분 평균임금} \times 761/365) \\ & + \\ & (30\text{일분 평균임금} \times 181/365) \end{aligned}$$

※ 참고 : 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장 적용

시행시기	4인 이하 사업장	5인 이상 사업장
2010년 11월 30일까지	퇴직금 적용 안 함	법정 퇴직금 지급
2010년 12월 1일~ 2012년 12월 31일	법정 퇴직금의 50% 이상	
2013년 1월 1일 이후	법정 퇴직금 지급	

점심시간과 대기시간은 근로시간에 포함되나요?

20

직장 내 고충
- 노동권 확보

점심시간은 휴게시간으로 근로시간에 포함되지 않고, 사용자의 지휘 명령 하에 있는 대기시간은 근로시간에 포함됩니다.

※ 근로시간?

- 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으며 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
- 작업의 개시로부터 종료까지의 시간에서 휴게시간(점심시간 등)을 제외한 실 근로시간
- 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간
- 근무를 위하여 실 근로에 부속된 시간이나 대기시간도 사용자의 지휘·명령 하에 이루어지는 경우 근로시간에 포함됨.

※ 휴게시간?

- 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나서 자유로이 이용할 수 있는 시간
- 근로시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 부여
- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자에게도 휴게시간을 부여해야 함(하루 5시간 근로 시 30분 이상 휴게시간 부여해야 함).



☞ 저는 학원 강사로 근무하고 있는 직장맘입니다. 매 50분 강의 후 10분 휴식시간을 갖고 있는데, 5시간 근무 시 별도의 식사시간은 없다고 합니다. 맞나요?

ㄱ 10분의 휴식시간이 근무시간과 명백히 구분되며, 사용자의 지휘·감독 하에서 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간이라면 4시간에 30분 이상의 휴식시간이 부여된 것이므로 별도의 식사시간이 없을 수 있습니다.

하지만 10분의 휴식시간이 다음 강의를 위한 준비시간으로 정해져 있고, 이를 소홀히 할 경우 제재가 가해지는 등 사용자의 지휘·감독 하에서 벗어난 시간으로 볼 수 없다면 이는 대기시간으로서 근로시간에 해당합니다. 따라서 이러한 경우에는 별도의 식사시간 또는 휴게시간을 청구할 수 있습니다.

연장, 야간, 휴일근로 시 가산수당은 어떻게 계산되는 건가요?



21

직장 내 고충
- 노동권 확보

사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다.

임신 중인 여성	금지
산후 1년 이하인 여성	1주 6시간, 1일 2시간, 1년 150시간
여성근로자	1주 12시간

여성근로자의 연장근로는 위와 같이 제한됩니다.

야간근로는 밤 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를 의미하며 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

임신 중인 여성	명시적 청구+근로자대표와의 협의+고용노동부장관 인가
산후 1년 이하인 여성	동의+근로자대표와의 협의+고용노동부 장관 인가
여성근로자	동의

여성근로자의 야간근로와 휴일근로는 위와 같이 제한됩니다.

휴일에 근무하는 경우를 휴일근로라 하며,
이 경우에도 50%의 가산수당이 발생합니다.

☞ 평일 오전 9시부터 오후 11시까지 일을 했다면?

09:00	12:00	13:00	18:00	19:00	23:00
시업	휴게		휴게		종업

㉠ 근로시간 계산)

실제근로시간 : 23시 - 9시 = 14시간 - 휴게 2시간 = 12시간

연장근로시간 : 실제 근로 12시간 - 법정근로 8시간 = 4시간

야간근로시간 : 23시 - 22시 = 1시간

최저임금 5,580원으로 임금계산)

실제 일한 임금 : 5,580 × 12시간 = 66,960원

연장근로 가산임금 : 5,580 × 4시간 × 0.5(50%가산) = 11,160원

야간근로 가산임금 : 5,580원 × 1시간 × 0.5(50%가산) = 2,790원

임금총액 : 66,960 + 11,160 + 2,790 = 80,910원

최저임금 6,030원으로 임금계산)

실제 일한 임금 : 6,030 × 12시간 = 72,360원

연장근로 가산임금 : 6,030 × 4시간 × 0.5(50%가산) = 12,060원

야간근로 가산임금 : 6,030원 × 1시간 × 0.5(50%가산) = 3,015원

임금총액 : 72,360 + 12,060 + 3,015 = 87,435원

사용자는 임신부에게 야간근로를 시킬 수 있나요?

22

직장 내 고충
- 노동권 확보

사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 휴일근로와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 시간)도 임신 중인 여성근로자가 사용자에게 명시적으로 청구하지 않는 한, 근로시킬 수 없습니다.

이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.



Q 임신부인데요, 야근이 많아 몸이 많이 힘듭니다. 이럴 때 법적으로 회사에 요구할 수 있는 것이 있나요? 출산 예정일이 6개월 넘게 남아 있기 때문에 임신 초기에 어떤 법적 권리가 있는지 궁금합니다. 특히 야근은 임신부에게 시킬 수 없다고 들은 것 같은데, 그게 맞나요?

A 사용자는 임신 중인 여성에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 임신부가 명시적으로 청구하지 않는 한, 야간근로와 휴일근로 역시 시킬 수 없습니다.

또한 임신 중인 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬는 종류의 근로로 전환시켜 주어야 합니다. 만일 이를 위반하였을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

삼일절, 광복절과 같은 공휴일은 모든 근로자가 무조건 쉬는 날 아닌가요?

23

직장 내 고충
- 노동권 확보

모든 근로자가 쉴 수 있는 날은 아닙니다. 근로자가 유급으로 쉴 수 있도록 보장된 법정휴일은 '근로기준법' 상의 주휴일과 '근로자의 날 제정에 관한 법률' 상 근로자의 날(5월 1일)입니다. 그 외 공휴일과 회사 창립기념일 등은 단체협약이나 취업규칙에 정한 약정휴일입니다.

※ 주휴일

- 1주 동안의 소정근로일¹⁾을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 부여하는 유급휴일
- 4주 간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간²⁾이 15시간 미만인 근로자에게는 적용 배제

〈휴일의 종류〉

실시근거	법정 휴일	'근로기준법' 상 주휴일 '근로자의 날 제정에 관한 법률' 상 근로자의 날
	약정 휴일	노사자치규범에 따라 정한 휴일(공휴일, 회사 창립기념일 등)
임금지급여부	유급 휴일	법정유급휴일 : 주휴일, 근로자의 날 약정유급휴일 : 노사 자치규범에 따라 정한 유급휴일
	무급 휴일	법정유급휴일과 약정유급휴일을 제외한 휴일

1) 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

2) 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말함.



1년만 근무하고 퇴사한 사람과 1년 반만 근무하고 퇴사한 사람의 연차휴가는 차이가 있나요?

24

직장 내 고충
- 노동권 확보

아니요, 같습니다. 연차유급휴가는 1년간 80%이상 출근한 경우에 15일이 발생합니다. 1년을 근무하고 6개월을 추가로 근무하더라도 추가로 1년간 근무를 하지 않았기 때문에 1년만 근무하고 퇴사하는 경우와 같이 15개의 연차휴가만 발생합니다.

〈소정근로일 및 출근율에 영향을 미치는 α 기간〉

연간 총 근로일수에서 제외되는 기간(-)	사용자의 책임으로 인한 휴업기간 적법한 쟁의행위기간, 노조전임기간 법상 육아휴직기간 군복무기간 대기발령기간 부당해고기간 사업주 동의를 얻은 연수휴직기간 등
출근으로 간주하는 기간(+)	업무상재해·질병으로 인한 기간 근로기준법상 출산전후, 유사산휴가 기간 예비군, 민방위 훈련 기간 공민권 행사를 위한 휴무일 생리휴가기간 연·월차 휴가 기간 등
결근으로 간주하는 기간(-)	징계로 인한 정직, 직위해제, 강제휴직 등

☞ 2014.01.01. ~ 2014.06.30. 기간 동안 출산전후휴가 3개월과 육아휴직 3개월을 사용한 후 복직하여 근무한 경우, 2015년도 연차휴가일수는?

☞ ▷ 연차휴가 발생요건 충족 여부

- 1) 1년간 재직하였는지 여부 : 2014.01.01. ~ 2014.12.31.재직함
- 2) 80%이상 출근하였는지 여부 (출근율 산정) : 100% 출근함

$$\text{※ 출근율 계산식} = \frac{\text{출근일 수} \pm \alpha}{\text{연간총근로일수} \pm \alpha} \times 100\%$$

$$100\% = \frac{\text{복직하여근무한기간}6\text{개월} + \text{출산휴가기간}3\text{개월}}{12\text{개월} - \text{육아휴직}3\text{개월}} \times 100\%$$

▷ 연차휴가일수 계산

육아휴직을 사용한 근로자의 연차유급휴가일수는 회사의 연간 총 소정근로일수(15일) 대비 육아휴직자의 연간 소정근로일수로 계산됩니다.

$$\text{※ 계산식} = \text{통상연차휴가일수} \times \frac{\text{육아휴직자의연간소정근로일수}}{\text{연간총소정근로일수}}$$

$$\text{※ } 11.25\text{일} = 15\text{일} \times \frac{9\text{개월}}{12\text{개월}}$$

지각, 조퇴, 외출 등으로
일하지 못한 시간도 근로시간에 포함되나요?

25

직장 내 고충
- 노동권 확보

그렇지 않습니다. 소정근로시간 이내라 하더라도 지각, 조퇴, 외출 등으로 근로를 제공하지 못한 시간은 근로시간에 포함되지 않습니다. 그 시간만큼 보충하여 퇴근시간이 늦어진다 하더라도 해당 시간은 연장근로가 아닙니다.

한편 지각, 조퇴 등은 출근을 하지 않는 결근과는 달리 출근은 하였지만 일정 시간 동안 근로를 제공하지 못한 것이므로 결근처리 할 수 없습니다. 따라서 조퇴, 지각이 발생한다 하더라도 1주일간 만근할 경우에는 주휴일 또는 주휴수당이 발생합니다.

출장이 많다 보니 제 근로시간이 애매해요.
어떻게 하면 좋을까요?

26

직장 내 고충
- 노동권 확보

출장 등으로 근로시간 산정이 어려운 경우에는 사장님께 간주근로시간제를 활용하자고 제안해 보세요!

서류나 귀중품을 운반하는 것은 물론 물품감시를 위해 이동하는 시간을 자유롭게 사용할 수 없다면 해당 시간은 근로시간이지만, 단순한 이동시간에 불과한 경우에는 해당 시간을 근로시간으로 봐야할지 근로시간으로 인정하지 말아야 할지 애매할 때가 많습니다.

이러한 경우, 단체협약이나 취업규칙 등에 업무수행에 통상적으로 필요한 시간을 협의하여 정해 놓는다면, 근로자는 해당 시간을 기준으로 근로시간이 초과될 경우에는 연장근로수당을, 휴일근로 시에는 휴일근로수당을 청구하여 받을 수 있습니다(근로기준법 제58조제1~2항).

또한 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무는 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 볼 수 있습니다. 단, 서면 합의서에는 ① 대상 업무, ② 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, ③ 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른 다는 내용을 명시해야 합니다(근로기준법 제58조제3항).



‘비정규직’과 ‘정규직’은 어떻게 다른가요?

27

직장 내 고용
- 노동권 확보

‘비정규직’은 ‘정규직’과 대비되는 개념으로 통상 계약직, 임시직, 일용직, 단시간, 파견근로자를 의미합니다. 반면 정규직 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로서 고용이 안정되어 있는 근로자를 말합니다.

비정규직 근로계약을 체결할 때는 각별히 신경 쓰셔서 사인을 하셔야 하는데, 정규직 근로계약을 체결할 때 확인해야 하는 사항 (핸드북 6~8번 내용 참고)외에도

기간제 근로계약을 체결한다면 계약기간이 얼마나 되는지를, 단시간 근로계약을 체결한다면 근로일과 근로일별 근로시간은 어떻게 되는지, 시간급은 얼마인지를 꼭 확인하세요!

Q 저는 2015년 3월에 입사하여 2016년 2월까지 계약기간이 정해져 있는 어린이집 교사인데요, 출산 예정일이 2016년 6월입니다. 임신 사실을 원장님께 알렸더니 계약만으로 2016년 2월까지만 근로하라고 하네요. 비정규직이니 어쩔 수 없다고 하는데, 계약직은 출산전후휴가도 못 쓰고 그만 뉘야 하나요?

A 계약직도 당연히 출산전후휴가를 사용할 수 있습니다. 다만, 휴가를 사용하다가도 계약기간의 만료와 동시에 휴가가 종료가 되는 것이 문제인 것입니다.

선생님의 경우, 출산전후휴가를 사용하고 싶어도 출산 예정일이 2016년 6월이므로 계약만료일까지도 출산전후휴가를 사용할 수가 없습니다.

다만, 고용보험에서는 사용자가 임신, 출산전후휴가, 육아휴직 중인 비정규직 근로자의 계약기간이 종료되었음에도 재고용한 경우에는 출산육아기 고용안정 지원금 지급합니다(고용보험법 시행령 제29조).

1년 재계약 하는 경우에는 6개월간 월 40만원씩 총 240만원을, 무기계약직으로 재계약 하는 경우에는 최초 6개월간 월 40만원씩, 그 후 6개월간 월 80만원씩 사업주에게 지원합니다.



실업급여는 회사를 그만둔 근로자라면 모두 받을 수 있는 건가요?

28

직장 내 고용
- 노동권 확보

아닙니다. 실업급여는 정확히 말하면 '구직급여' 이고, 고용보험을 가입한 기간이 180일 이상인 근로자가, 비자발적 사유로 퇴사 하여 구직활동을 하는 경우에만 지급됩니다.

비자발적으로 퇴사한 경우에는 계약기간 만료, 권고사직, 정리해고 등의 사유로 퇴사했거나 2개월 이상 임금체불이 발생하여 퇴사한 경우, 불합리한 차별대우·성희롱 등 성적 괴롭힘 등으로 인해 퇴사한 경우, 전근·거소 이전 시 통상의 교통수단으로 사업장 왕복에 드는 시간이 3시간 이상이어서 퇴사한 경우, 임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우 등이 있습니다(고용보험법 시행규칙 별표2).

Q 고용보험은 5년간 가입했으며, 30대 중반의 직장맘입니다. 급여는 시간당 1만원씩 월 209만원을 받는데, 비자발적 사유로 퇴사한다면, 실업급여는 얼마나 받을 수 있나요?

A 1일 실업급여는 퇴직 전 평균임금의 50% X 소정급여일수이지만, 최고액과 최저액이 설정되어 있습니다.

1일 최고액	1일 최저액
이직일이 2015년 이후 : 43,000원 2006년 이후 : 40,000원 2006년 이전 : 35,000원	최저시급의 90% X 1일 근로시간 (8시간)

직장맘은, 1일 급여가 8만원 (1만원 X 8시간)이기 때문에 실업급여의 1일 최고액이 적용됩니다.

실업급여를 수급할 수 있는 기간은 **180일**입니다.

연령 및 가입기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

일하다가 다쳤을 때, 어떻게 해야 하나요?



29

직장 내 고충 - 노동권 확보

① 부상에 따라 적절한 응급조치를 해주세요!

② 4일 이상 요양하였다면 요양급여 신청서를 작성해 주세요.
- 요양급여신청서에는 재해자의 인적사항, 목격자, 사고경위, 사업주와 신청인의 날인이 들어갑니다.

- 사업주가 날인을 거부하더라도 사업주의 거부사유를 구체적으로 기재하여 제출한다면 접수가 가능합니다.

③ 담당 의사선생님께 의사소견서를 받으세요.

④ 사업장 소재지 관할 근로복지공단과 병원, 회사에 요양급여신청서를 각 한부씩 제출하세요.

⑤ 근로복지공단은 약 30일 이후에 업무상재해여부 승인여부를 통보 합니다.
- 재해자가 요양불승인 처분을 받고 이의가 있을 경우에는 처분이 있음을 안날로부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

☞ 남편이 건설일용직으로 근무하다가 골절을 입었습니다. 건설 일용직인데 산재보상을 받을 수 있나요?

▶ 근로자가 업무와 관련하여 다치거나 병에 걸리면 사용자는 과실과 상관없이 무과실책임원칙에 의해 보상을 해야 합니다. 하지만, 사용자가 신속하게 직접 보상하지 못하여 재해자가 적절하게 치료받지 못하는 경우가 빈번하게 발생하여, 국가가 이러한 문제점을 해결하기 위해 평상시에 사용자로부터 미리 보험금을 받아 기금을 조성하여 산업재해보상제도를 운영하고 있습니다.

산재보험은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자에게 적용되기에 일용근로자도 업무상 재해에 대해 보호받을 수 있습니다.

다만, 산재보험은 사업의 위험률, 규모를 참작하여 총 공사금액이 2,000만원 미만의 소규모 공사 또는 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사는 적용을 제외하니 참고하시기 바랍니다(산재법 시행령 제2조).

사장님이 산재처리 말고 합의하여 처리하자고 합니다. 합의금과 산재보상 범위를 비교해 보고 싶은데, 산재보상 범위가 어떻게 되나요?

30

직장 내 고충
- 노동권 확보

산재보상의 범위에는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금, 장해급여, 간병급여, 직업재활급여, 유족급여, 장의비가 있습니다(자세한 내용은 옆의 표를 참고해 주세요).

사업주와 합의하여 사건을 정리할 수도 있습니다. 하지만 사업주의 고의, 과실이 인정되는 상황에서 민형사상 책임을 묻지 않기로 합의할 경우, 근로복지공단으로부터 받을 수 있는 산재보상급여를 받지 못하는 경우도 있으므로 신중하게 결정하셔야 하니 공인노무사 등 관련 전문가의 상담을 받아 보시길 바랍니다.

〈업무상재해 보상 범위〉

종류	내용
요양급여	4일 이상 요양을 한 경우, 수술비, 치료비 등 치료와 관련된 의료비, 치료에 소요된 병원비용, 간병료, 통원치료에 소요된 비용, 보조기 구입비용을 지급
휴업급여	산재로 인해서 일을 하지 못한 기간에 치료와 별도의 급여로 평균임금 70% 지급
장해급여	장해급여는 산재로 인한 치료가 끝난 시점에도 장해가 남은 경우 그 상태를 기준으로 1~14급에 해당하는 장해등급에 따라 지급되는 보상금, 장해보상연금 또는 일시금으로 지급
간병급여	산재 치료 이후에 간호가 필요할 경우 일정한 기준 이상인 자에 한해 실제 간병을 받은 날에 대한 보상금
유족급여	산재로 인해 근로자가 사망하였을 경우 사망한 근로자와 생계를 같이 하는 유가족에 지급되는 보상금으로 연금 또는 일시금으로 지급
상병보상연금	치료가 길어져 2년이 경과하고 산재로 인한 장해 정도가 1~3급에 해당하는 경우에 이에 대한 연금보상을 하는 것, 평균임금 70% 지급
장의비	장의비는 산재로 인해 근로자가 사망하여 장례를 치른 경우 장례를 치른 사람에게 법률이 정하는 일정 범위 내에서 지급
직업재활급여	산재장해 1~12급에 해당하는 산재근로자 분을 원직장에 복귀시킬 때 고용을 유지하는 사업주에게 직장복귀지원금 등을 지급

출퇴근 중에 사고를 당하면 업무상 재해에 해당하나요?

31

직장 내 고충
- 노동권 확보

사업주가 제공하는 통근버스를 이용하다가 사고가 난 것이라면, 업무상 재해로 볼 수 있습니다. 반대로 출퇴근 방법과 그 경로의 선택이 근로자에게 맡겨진 것으로 보이는 경우에는 업무상 재해에 해당되지 않을 수 있습니다(산재법 시행령 제29조).

하지만 교통수단의 관리 또는 이용의 선택이 근로자에게 맡겨졌다 하더라도 출퇴근 도중 업무를 행하거나, 통상적인 출퇴근 시간 이전 혹은 이후에 업무와 관련한 긴급한 사무 처리나 근무지의 특수성 등으로 출퇴근의 방법 등에 선택의 여지가 없는 경우에 발생한 사고는 업무상 재해로 인정될 가능성이 있으니 공인노무사 등 관련 전문가의 상담을 받아보시길 바랍니다.

법에서는 아래와 같이 업무상 재해를 규정하고 있으니 참고하시기 바랍니다(산재법 제37조).

1. 업무상 사고

- 가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배 관리 하에서 출퇴근 중 발생한 사고
- 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사 준비 중에 발생한 사고
- 마. 휴게시간 중 사업주의 지배 관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 질병

- 가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- 다. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

노동조합이 무엇이며, 어떻게 설립하는지 알려주세요.

32

직장 내 고충 - 노동권 확보

‘노동조합’이란? 헌법 제33조제1항에 보장된 단결권을 법률이 정하는 바에 따라 행사함으로써 근로자가 사용자와 대등한 권리를 누릴 수 있게 하기 위한 법률상의 조직으로서 다음과 같이 정의됩니다.

“근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.”

따라서 노동조합은 하나의 사업장 또는 사업장 단위를 넘어서 2인 이상이 모여 조직할 수 있습니다.

이외에도 노동조합은 노동조합 설립 신고증을 교부받아야 합법적인 조직으로 인정되니 다음의 설립 절차를 꼭 거치시길 바랍니다.



실업자도 노동조합에 가입할 수 있나요?



Q 조합원의 임원 중 다수가 실업자인 직장맘 노동조합을 조직하려고 하는데, 가능한가요?

A 근기법과 노조법의 입법 목적이 다르기 때문에 사업 또는 사업장에 소속되어 근로를 제공하는 근기법상 근로자가 아니더라도 노조법상의 근로자에 해당될 수 있습니다.

즉, 일시적으로 실업 상태에 있거나 구직 중인 사람도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 노조법상 ‘근로자’ 포함되고, 이러한 사람들이 노동조합의 주요 부분을 점하고 노동조합의 운영·활동을 주도하더라도 ‘근로자가 주체가 되어 조직하는 단체’에 해당되기에(서울행법 2010구합28694), 조합원 중 실업자가 다수인 직장맘 노동조합 조직도 가능합니다.

※ 입법 목적 차이

- 근로기준법 : ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가?’의 관점에서 개별적 근로관계를 규율할 목적으로 제정
- 노조법 : ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가?’의 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정

33

직장 내 고용 - 노동권 확보

노조법에서는 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.”라고 규정하고 있습니다.

근기법은 사업이나 사업장에서 현실적으로 근로를 제공하는 자에 한하여 보호하지만, 노조법은 노사관계를 규율하면서도 노무공급자들의 단결권 등을 보장할 목적으로 만들어진 법이기 때문에 사업장에서 현실적으로 근로를 제공하지 않는 자들도 보호합니다.

근기법상 근로자 < 노조법상 근로자

즉 노조법에 의하면 사용자에게 고용되어 근로자를 제공하는 자 뿐만 아니라 일시적으로 실업자나 구직자도 근로자에 포함되기 때문에 노동조합에 가입할 수 있습니다(대법원 2004.02.27 선고 2001두 8568).

노조법	근기법
“근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.	“근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

부당노동행위란 무슨 뜻인가요?

34

직장 내 고충 - 노동권 확보

부당노동행위란 헌법 제33조제1항에서 보장하고 있는 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 침해행위를 말합니다.

부당노동행위의 유형은 노조법 제81조에서 규정하고 있습니다. 부당노동행위를 당한 경우, 지방노동위원회에 부당노동행위구제신청을 할 수 있습니다.

※ 부당노동행위의 유형

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 : 불이익취급
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로

노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. : 비열, 황견계약

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 : 단체교섭 거부
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. : 지배개입, 경비원조
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 : 불이익취급

노사협의회와 노동조합이 다른 건가요?

35

직장 내 고충 - 노동권 확보

노사협의회는 근로자와 사용자의 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구입니다.

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상을 목적으로 조직하므로 노사협의회와 설립취지가 다릅니다.

이에 노사협의회와 노동조합은 근거 법령의 취지부터 구성원, (노사관계)성격, 운영방법, 설치의무 등의 차이가 있기 때문에 노사협의회에서 노동조합의 단체협약을 변경할 수 없고, 노동조합에서 노사가 협의한 사항을 임의대로 변경할 수 없습니다.

〈노동조합과 노사협의회 비교〉

구분	노동조합	노사협의회
법 취지	근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 (노동조합 및 노동관계조정법)	노사 쌍방의 참여와 협력 통해 노사 공동의 이익을 증진(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)
구성원	노조법상 근로자	근로자 대표와 사용자 대표 각 3~10인
(노사관계) 성격	대립적 관계	협력적 관계
운영방법	근로조건에 대한 교섭 → 결렬 시 쟁의행위 → 단체협약 체결	당사자 협의 → 사용자 결정
설치의무	자주적으로 선택	근로자 30인 이상을 고용 사업장은 설치 강제

Ⅱ

직장 내 고충

모성보호, 일·가족 양립

www.workingmom.or.kr

〈모성보호 및 일·가족 양립 지원〉

출산전후휴가	임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 보호휴가 제공 : 산후 45일(다태아의 경우 60일) 이상 반드시 보장하여야 함 유·사산 위험이 있는 등의 경우 산전 44일(다태아의 경우 59일)의 범위에서 분할 사용 가능
유·사산휴가	임신 중의 여성이 자연유산 또는 사산한 경우로서 임신 기간에 따라 보호휴가 제공(인공임신중절인 경우, '모자보건법'에 의하여 허용된 경우에만 가능)
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
육아기 근로시간 단축	사업주는 근로자가 신청하면 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 함
배우자 출산휴가	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위 내에서 최초의 3일은 유급으로 보장하여야 함
가족돌봄휴직	가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족돌봄휴직을 신청하는 경우, 연간 90일의 범위 내에서 허용하여야 하고, 원칙적으로 무급임

출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요?

36

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

네, 정규직뿐 아니라 단시간 근로자를 포함한 비정규직 근로자 등 임신한 여성근로자라면 누구나 근속기간에 상관없이 사용할 수 있습니다. 다만, 출산전후휴가 기간 중에 근로계약기간 만료 등의 이유로 계약이 종료된다면 출산전후휴가도 동시에 종료됩니다.

※ 출산전후휴가 사용 요건

- 1) 출산전후휴가는 모든 여성근로자가 사용할 수 있습니다. 다만, 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여를 받기 위해서는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간(고용보험에 가입하여 보험료를 납부한 기간, 즉 보수 지급의 기초가 된 날을 의미함. 출산전후휴가 90일 중 유급이 보장되는 60일까지 포함)이 통산하여 180일 이상은 되어야 합니다.
- 2) 이때, 피보험단위기간은 현 사업장뿐만 아니라 이전 사업장 경력을 모두 합하여 계산하며, 실업급여를 받은 적이 있는 경우에는 그 이후부터 계산합니다.
- 3) 다시 말해서, 모든 여성근로자는 출산전후휴가를 사용할 권리가 있지만 출산전후휴가급여는 피보험단위기간 180일이 확보된 근로자에게만 보장된다는 의미입니다. 즉 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리와 출산전후휴가급여를 받을 수 있는 권리는 구분되는 것입니다.

사례

출산 예정일이 2015년 8월 21일이고, 입사일은 2015년 5월 1일인데요, 알아보니 근무기간이 6개월 이상은 되어야 출산전후휴가를 쓸 수 있다고 하네요. 제가 이 회사에 입사한 날은 2015년 5월이지만, 다른 회사에서 3년 정도 근무하다가 퇴사한 후 쉬지도 못하고 바로 현재 회사에 입사했거든요. 저는 출산전후휴가를 받을 수 있을까요 (참고로 저는 고용보험에 가입한 이래로 실업급여를 받은 적은 없습니다)?

출산전후휴가는 근무기간과 상관없이 사용할 수 있습니다. 따라서 근무기간이 6개월 이상은 확보되어야 한다는 말은 잘못된 상식입니다. 다만, 출산전후휴가 기간에 고용센터로부터 받을 수 있는 출산전후휴가급여(30일당 135만원까지 지급)는 출산전후휴가 중 유급으로 보장된 60일을 포함하여 통산하여 180일 이상의 피보험단위기간이 필요합니다. 귀하의 경우, 실업급여를 받은 적이 없으므로 이전 직장 경력이 합산되니 출산전후휴가급여를 받을 수 있습니다.

출산 예정일이 11월 30일인데요, 출산전후휴가를 11월 1일부터 사용하고 싶은데, 근로계약기간이 12월 31일까지입니다. 이럴 경우, 출산전후휴가 기간은 어떻게 되나요?

사업주와 근로계약을 연장하지 않는 한, 출산전후휴가는 12월 31일까지만 사용할 수 있습니다.

다만, 매년 근로계약서를 새로 작성하고 있고, 실제 근무기간이 2년이 넘었다면 계약기간의 만료로 근로관계가 종료되는 것이 아니라, 근무기간이 3년째 들어서는 순간부터 기간의 정함이 없는 근로자로 보기 때문에 사업주는 계약기간의 만료로 근로관계를 종료시킬 수 없고, 정당한 이유가 없는 한 해고시킬 수 없으므로 출산전후휴가 90일을 모두 사용할 수 있습니다.

출산전후휴가 90일은 어떻게 날짜를 정해야 하나요? 만일 출산 예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요?

37

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

출산일을 기준으로 출산 후 45일 이상 확보되어야 합니다. 따라서 출산 예정일이 정해졌을 경우, 가장 빨리 출산전후휴가를 쓸 수 있는 시기는 출산 44일 전입니다. 또 가장 늦게 출산전후휴가를 사용할 수 있는 시기는 출산 당일입니다.

※ 출산전후휴가 기간

- 1) 출산전후휴가 기간은 총 90일(다태아의 경우 120일)이고, 반드시 출산일 이후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상 사용하여야 합니다.
- 2) 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일(다태아의 경우 60일)이 안 된다면 추가로 휴가를 받을 수 있으나, 추가로 받은 휴가기간에 대해서는 급여 및 고용센터 지원금이 지급되지 않습니다.
- 3) 출산일이 예정보다 앞당겨져 휴가 개시 예정일 전에 출산했는데, 아직 출산전후휴가를 사용하고 있지 않다면 출산전후휴가 기간은 출산 당일부터 시작됩니다.
- 4) 출산전후휴가 기간은 출산일 이후 45일(다태아의 경우 60일)만 확보된다면, 근로자가 정한 날짜에 사용자가 의무적으로 주어야 합니다.

사례

출산 예정일이 3월 1일인데, 출산 후 45일을 딱 맞게 설정하여 4월 15일까지 출산전후휴가를 받았습니다. 그런데, 실제로는 예정일보다 7일 늦은 3월 8일에 아이를 낳았습니다. 이럴 때 출산전후휴가를 더 사용할 수 있나요?

네, 출산 후 45일 이상 확보되어야 하므로 7일 늦어진 만큼 추가로 휴가를 받을 수 있습니다. 다만, 추가로 받은 부분에 대해서는 급여 및 고용센터 지원금이 지급되지 않습니다.

출산 예정일이 5월 7일인데, 회사에서 근무를 최대한 할 수 있는 만큼 하고 출산전후휴가를 사용하라고 합니다. 하여 5월 1일부터 사용하려고 하는데, 만일 아이를 4월 말에 낳게 되면 휴가기간은 어떻게 되는 건가요?

출산전후휴가는 아무리 늦게 시작해도 출산 당일 이후가 될 수는 없습니다. 따라서 출산전후휴가 개시 예정일보다 미리 출산했다면, 출산 당일부터 출산전후휴가가 시작됩니다.

출산전후휴가를 분할하여 사용이 가능하다는데,
어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요?

38

직장 내 고용

- 모성보호, 일·가족 양립

유산·사산의 경험이 있거나 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상이거나 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서가 있는 경우 가능합니다.

※ 출산전후휴가 분할 사용

- 1) 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 한 번에 이어서 90일(다태아의 경우 120일)을 사용할 수 있는 것이고, 반드시 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상이 확보되어야 하므로 출산 전에 사용할 수 있는 최대기간은 44일(다태아의 경우 59일)이 됩니다. 즉 출산 전 44일(다태아의 경우 59일), 출산 당일 하루, 출산 후 45일(다태아의 경우 60일), 이렇게 90일(다태아의 경우 120일)이 완성됩니다.
- 2) 그런데 출산 전에 사용할 수 있는 44일을 출산 예정일 44일 전보다 미리 당겨서 쓸 수 있는 경우가 있는데, 이런 경우를 출산전후가 분할 사용이라고 하는 것입니다.
- 3) 출산전후가 분할 사용은 해당 사유 세 가지 경우 중 한 가지에만 해당하면 사용 가능합니다. 한편, 분할의 횟수에는 제한이 없으나 분할 사용할 때마다 별도의 신청서(진단서가 필요한 경우에는 진단서 포함)가 필요합니다.
- 4) 출산전후가 분할 사용의 의미에 대해 정확히 다시 정리해보면, 분할 사

용이라는 것이 출산 전과 후로 나누어지는 것을 의미하는 것이 아니라, 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 이어서 90일(다태아의 경우 120일)인데 출산 전에 사용할 수 있는 최대치인 44일(다태아의 경우 59일)의 한도 내에서 출산 전 44일(다태아의 경우 59일) 이전이라도 미리 당겨서 쓸 수 있다는 의미입니다.

사 례

입사일은 2015년 3월이고, 2016년 2월 말에 근로계약이 만료되는데, 출산 예정일은 2016년 6월입니다. 그런데 병원에서 유·사산 위험이 있다고 합니다. 재계약 여부는 아직 결정되지 않았구요. 이럴 경우, 어떻게 해야 하나요?

유·사산 위험이 있다는 진단서를 병원으로부터 발급받은 후, 사용자에게 출산전후가 분할 사용 통보를 하시면 됩니다. 그러면 출산 전 사용할 수 있는 최대치 44일이 넘지 않는 한도 내에서 진단서에 기재된 기간만큼 출산 전 휴가를 미리 쓸 수 있습니다. 다만, 근로계약기간은 1년이니, 만일 사용자가 재계약을 하지 않겠다고 한다면 2016년 2월 말까지만 근로할 수 있습니다. 따라서 근로계약이 만료되기 전에 출산 전 휴가라도 미리 쓸 수 있도록 진단서를 첨부하여 사용자에게 출산전후가 분할 사용 통보를 하시기 바랍니다.

출산전후가 분할 사용을 할 수 있도록 지원한 상담사례가 있나요?

네, 있습니다. 출산 예정일까지 4개월 이상 남아있는 상황에서 계약기간 만료일이 한 달 밖에 남지 않았던 직장맘은 계약 만료가 실업급여 수급사유가 되는지도 몰랐던 상황에서 본 센터에 상담을 요청하였습니다.

이에 본 센터는 계약기간의 만료로 근로관계가 종료되면 당연히 실업급여를 받을 수 있다는 사실을 알려준 후, 유산 위험이 있으니 병원의 진단서를 발급받아 출산전후가 분할 사용을 추진하게 되었습니다.

그런데, 해당 사업장은 상시근로자가 10인이 채 되지 않았고, 근로기준법

등 노동관계법에 대해서도 알지 못해 노사 간 소통에 난항을 겪게 됩니다.

그러던 중 해당 직장맘이 본 센터에 요청하기를, 자신의 사업장의 부대표와 직접 통화 좀 해달라고 하였고, 센터가 해당 사업장의 부대표에게 계약 만료 전까지 진단서에 기재된 기간 만큼 미리 사용할 수 있음을 법적 근거를 토대로 설명하고 설득하자, 결국 1개월 간 출산전후가를 미리 사용하게 되었고, 계약기간 만료로 퇴사하게 됨으로써 실업급여는 당연히 받게 되었습니다.

다만, 계약만료임에도 사직서를 제출해 달라고 하여 사직서를 제출하면 스스로 그만둔 것이지 계약만료가 아니므로, 회사가 이직확인서에 '계약 만료'로 기재하지만 하면 된다고 추가 조언함으로써 문제가 해결되었습니다.

사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요?

39

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

출산전후휴가를 거부하는 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자의 출산전후휴가를 거부하면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시면 됩니다.

※ 출산전후휴가의 사용

- 1) 출산전후휴가는 근로기준법에서 사용자에게 부여 의무를 부과하고 있고, 사용자는 근로자의 신청 여부와 상관없이 주어야 합니다.
- 2) 반면, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등은 근로자가 청구 또는 신청하지 않으면 받을 수 없습니다.
- 3) 다만, 출산전후휴가를 사용하기 위해 회사에 휴가계를 내는 것은 필요하고, 향후 회사에서 출산전후휴가를 주지 않을 때를 대비하여 법적 대응을 준비하기 위해서라도 출산전후휴가는 서면으로 신청해 놓는 것이 좋습니다.

*출산전후휴가 신청서 양식은 서울시직장맘지원센터 홈페이지→알림마당→서식자료에서 다운 받을 수 있습니다.

사 례

출산전후휴가를 보내줄 것처럼 하던 회사가 갑자기 오늘, 다음 주 월요일부터 출산전후휴가를 사용하기로 한 저에게 사직서를 쓰라고 합니다. 그러면서 해고예고수당과 실업급여를 보장해 주겠다고 하는데, 이럴 경우 어떻게 해야 하나요? 저는 출산전후휴가를 갈 수 있을까요?

해고예고수당과 실업급여는 현 상황에서 근로자의 합법적인 권리입니다. 회사가 보장해 주는 것이 아닙니다. 다만, 실익을 생각해 보았을 때, 다음 주 월요일에 해고되어 부당해고 구제신청을 하고 법적 대응을 하는 것과 해고예고수당과 실업급여로 회사와의 인연을 정리하는 것 사이에서 냉정한 판단을 해 보시기 바랍니다. 분명, 임신부에 대한 부당해고로 다룰 수 있는 권리는 있지만, 다투는 기간 동안 겪어내야 할 고통에 대해서도 숙고하시면 좋겠습니다. 본 센터는 몇 번이든 지속적으로 밀착 상담·지원하고 있으니 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

출산전후휴가 기간 동안 임금을 받을 수 있나요?

40

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

사업주는 출산전후휴가 90일(다태아의 경우 120일) 중 앞의 60일(다태아의 경우 75일)은 월 통상임금을 지급하여야 하고, 마지막 30일(다태아의 경우 45일)은 고용센터에서 출산전후휴가급여를 최대 135만원(다태아의 경우 202.5만원)까지 지급합니다. 다만, 우선지원대상기업에게는 정부가 사업주의 지급분(60일분의 임금, 다태아의 경우 75일분의 임금)을 30일당 135만원 한도 내에서 지원합니다.

※ 우선지원대상기업

우선지원대상기업은 산업별로 상시근로자수가 아래와 같은 기업을 말합니다.

- 제조업 : 상시근로자 500명 이하
- 광업, 건설업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 : 상시근로자 300명 이하
- 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 : 상시근로자 200명 이하
- 그 밖의 업종 : 상시근로자 100명 이하

따라서 업종을 불문하고 상시근로자 100명 이하는 우선지원대상기업이고, 상시근로자가 500명을 넘는다면 업종 불문하고 대규모 기업으로 분류되어 출산전후휴가 90일 중 최초 60일분의 임금은 사업주가 부담해야 합니다.

사 례

출산 예정일이 두 달도 채 남지 않았습니다. 얼마 전 사장님께 출산 휴가를 가겠다고 하니 고용센터에서 주는 급여만 받고 휴가를 가라고 합니다. 이럴 경우, 저는 어떻게 하면 좋을까요?

사업주가 월 통상임금과 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여의 차액을 지급하지 않으면 임금체불에 해당하고, 이는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과되는 행위입니다. 다만, 이럴 경우 일단 출산전후휴가부터 들어가시기 바랍니다. 임금체불 문제는 나중에 다투어도 되는 것이니 단정적으로 답변하지 마시고, 추후 다시 이야기 하자고 하시는 것이 좋습니다. 나중에 법적 대응을 할 수 있는 여지는 남겨두면서도 사업주와의 마찰을 비껴가는 면담의 기술이 필요한 시점입니다. 면담 이후에는 이메일이나 내용증명의 단계도 남아 있으니, 매순간 판단을 해야 할 때 다시 연락주시기 바랍니다.

출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 누구나 받을 수 있나요?

41

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

아닙니다. 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리는 모든 여성근로자에게 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전(출산전후휴가 기간 중 유급 처리되는 기간)까지의 피보험단위기간이 180일인 근로자만 지급받을 수 있습니다.

※ 우선지원대상기업 근로자가 고용센터로부터 출산전후휴가급여를 받을 수 없는 경우에는 최초 60일분의 급여는 사업주가 지급해야 합니다.

즉, 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리는 근무기간에 상관없이 모든 여성근로자에게 있지만, 출산전후휴가급여를 받을 수 있는 권리는 고용보험에 가입하여 보험료를 납입한 기간(피보험단위기간)이 통산하여 180일 이상인 되어야 합니다. 그런데, 피보험단위기간이 180일이 되지 않는 근로자의 경우에는 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여를 받을 수 없으므로 사업주가 지급해야 합니다. 다만, 마지막 30일분에 대해서는 사업주도 지급할 의무가 없습니다. 따라서 피보험단위기간이 180일이 안 되는 근로자는 사업주 지급분(최초 60일분의 임금, 다태아의 경우 최초 75일분의 임금)만 받을 수 있습니다.

사례

출산을 앞두고 있는 근로자인데요, 회사가 4대 보험 가입을 해주지 않았고, 저 역시 보험료를 낸 적이 없습니다. 그런데 출산전후휴가를 가게 되면 고용센터에서 급여를 주는 것으로 알고 있는데, 이때 고용보험료를 내지 않는 저 같은 근로자는 어떻게 되는 건가요?

고용보험료를 납부하지 않았으므로 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 받을 수 없으나, 사업주 지급분은 지급 받으실 수 있습니다. 사업주에게 요구해 보시고, 주지 않겠다고 할 경우에는 임금체불로 고용노동부에 신고(진정, 고소)할 수 있습니다.

다만, 고용노동부에 신고하는 것은 최후의 수단으로 생각하시고, 그 전에 사용자와의 면담 및 서면 대응으로 이 문제를 풀어보려는 노력을 먼저 하는 것이 좋겠습니다. 그 과정에 본 센터가 함께 하니, 판단하기 어려울 때마다 지속적으로 상담 요청하시기 바랍니다.

고용센터에서 출산전후휴가급여를 받으려면
어떻게 해야 하나요?
제출해야 할 서류도 있다고 하던데요?

42

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

거주지 또는 사업장을 관할하는 고용센터에 출산전후휴가급여 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다. 단, 출산전후휴가 종료일로부터 1년 이내에 신청하여야 합니다. 물론 가장 빨리 출산전후휴가급여를 신청하려면 출산전후휴가를 시작한지 한 달 후부터 가능합니다.

※ 출산전후휴가급여 고용센터 신청서류

출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서 1부
출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 출산전후휴가급여 신청방법

신청서는 본인 또는 대리인이 고용센터를 직접 방문하거나 우편으로 제출할 수 있고, 인터넷(www.ei.go.kr)을 통한 신청도 가능합니다.
또한 사업주가 근로자에게 출산전후휴가급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위신청하여 지급받을 수도 있습니다.

회사에서 출산전후휴가 기간에
지급하는 급여에도 한도가 있나요?

43

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

네, 있습니다. 회사에서 지급하는 급여의 한도는 해당 근로자의 월 통상임금입니다. 즉 고용센터에서 지원하는 135만원과 월 통상임금과의 차액을 합한 금액이 월 통상임금을 초과할 경우, 그 초과분에 대해서는 고용센터에서 지급하는 135만원에서 감액하고 지급합니다.

※ 출산전후휴가급여의 상한액과 하한액

- 1) 출산전후휴가 기간 동안 고용센터로부터 지급받는 급여의 상한액은 월 135만원씩 90일간 405만원(다태아의 경우 120일간 540만원)입니다. 다만 출산전후휴가급여 등의 지급기간이 90일(다태아의 경우 120일) 미만일 경우에는 일수로 계산하여 지급합니다.
- 2) 출산전후휴가 기간 동안 고용센터로부터 지급받는 급여의 하한액은 출산전후휴가 시작일 당시 적용되던 최저임금입니다. 따라서 출산전후휴가 기간 동안 최저임금보다 적게 지급되지는 않습니다.
- 3) 물론, 월 통상임금이 135만원이 채 되지 않는 근로자의 경우에는 월 통상임금 만큼만 지급받게 됩니다.

출산을 앞둔 임신부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요?

44

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

출산을 앞둔 임신부를 해고하면 부당해고입니다. 다만, 출산을 이유로 해고했다는 인과관계가 입증자료를 통해 확인되지 않으면, 즉 임신부임을 이유로 해서 해고했다는 증거가 없으면 부당해고로 인정받을 수 없습니다. 그러므로 출산을 앞둔 임신부를 해고하면 안 되지만, 업무상의 이유 등 해고사유가 정당하다는 것을 사업주가 입증한다면 비록 임신부라 하더라도 해고가 가능합니다.

한편, **출산전후휴가 도중**에는 물론이고, 출산전후휴가 후 30일간은 해고 금지기간입니다. 즉 출산전후휴가 90일과 그 후 30일간 해고하면 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 해당하므로 사업주도 이 기간을 피해서 해고하려는 경향이 있습니다.

또한 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하면 안 되지만, 이 역시 해고사유가 출산전후휴가 때문이 아니라, 업무상의 문제 등 정당한 사유가 있음을 사용자가 입증한다면 해고가 가능합니다.

부당한 해고를 당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 권리구제를 받을 수 있습니다.

사례

출산전후휴가를 사용할 수 있는 시기를 얼마 남겨놓지 않은 상황에서 해고를 당한 후, 출산전후휴가와 육아휴직을 모두 부여받게 된 상담사례가 있나요?

네, 있습니다. 사업주가 직원 전체를 모아 놓고 경영상 이유에 의한 정리해고를 발표하면서 임신부와 또 다른 여직원 1인 등 총 2인을 정리해고 대상자로 지목한 후, 출산전후휴가 사용 가능 시기가 되기 2~3주 전에 해고를 당한 근로자가 본 센터에 상담 요청을 한 사례가 있습니다.

이 사건을 해결하기 위해 본 센터는 상근 노무사와 자문 노무사를 공동으로 지방노동위원회 부당해고 구제신청 사건 대리인으로 선임하였고, 해고가 부당한 이유를 적시한 이유서를 제출하고, 사건 관련자들(해당 직장맘, 사용자 측 대리인인 노무사, 사업주, 서울지방노동위원회 조사관 등)과 여러 차례 논의하고 협상한 끝에 결국 심문회의를 3일 앞두고 화해에 이르러 출산전후휴가 90일, 육아휴직 1년, 실업급여까지 받게 된 사례가 있습니다.

출산전후휴가를 다녀 온 근로자에게 불이익을 주거나 해고할 수 있나요?

45

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

사업주는 출산전후휴가 종료 후 해당 근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 만일 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 또한 사업주는 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 간은 해당 근로자를 해고할 수 없고, 이 기간 동안 해고하면 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

사 례

출산전후휴가를 2주 앞두고 있는데요. 회사에서 출산전후휴가 기간과 그 후 30일은 해고할 수 없으니 지금 권고사직으로 나가 실업급여를 받든가, 출산전후휴가 후 복귀하여 30일이 지난 후의 날짜로 사직서를 미리 내고 출산전후휴가를 가라고 합니다. 제가 어떻게 하면 좋을까요?

어떠한 상황에서도 사직서는 제출하지 않는 것이 좋습니다. 일단 출산전후휴가를 들어간 후 추후 다시 이야기 하자고 하시는 것이 좋을 듯합니다. 그런 후 즉시 본 센터에 상담을 요청해 주시기 바랍니다. 본 센터는 몇 회가 되더라도 최선의 결론이 날 때까지 지속상담 및 밀착지원을 하고 있습니다.

출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

46

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

〈출산전후휴가 중 4대 보험 처리〉

4대 보험	출산전후휴가 중 처리방법
고용보험	보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급 받은 보수가 있을 경우에만 납부
산재보험	사업주가 전액 부담하는 것이기에 출산전후휴가 기간 역시 신경 쓸 필요 없음
건강보험	출산전후휴가 기간이라도 평소와 똑같이 납부해야 함
국민연금	급여가 없거나, 있더라도 평소보다 50% 미만 지급받을 경우에만 납부 예외 신청 가능

사 례

보험료에 대한 납부예외 신청 등은 근로자가 하는 건가요?

아니요, 납부예외 신청 등의 주체는 사업주입니다. 보험료는 사업주 부담분도 있는 만큼 신청은 사업주가 하면 됩니다.

유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

47

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

모든 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우에 사용할 수 있습니다. 다만, 인공 임신중절로 인한 유산은 모자보건법에서 인정하는 아래의 사유에 한하여 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다.

〈모자보건법 제14조〉

- 본인이나 배우자가 우생학적 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우(연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환)
- 본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우(풍진, 톡소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환)
- 강간 또는 준강간에 의한 임신
- 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간의 임신
- 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

※ 유산·사산휴가 사용 시 유의점

유산·사산휴가는 유산이나 사산이 발생해야 사용할 수 있고, 사용 시기도 유산 또는 사산이 발생한 날부터 시작됩니다.

유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

48

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

유산·사산하기 전까지의 임신 기간에 따라 다릅니다. 유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어들게 됩니다.

임신한 기간	휴가기간
11주 이내	유산·사산한 날부터 5일까지
12주 이상 ~ 15주 이내	유산·사산한 날부터 10일까지
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산한 날부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산·사산한 날부터 90일까지

사 례

출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요?

사용자는 이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이 임신 기간에 따른 유산·사산휴가를 부여해야 합니다.

사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요?

49

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

유산·사산휴가 청구를 거부한 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자가 청구한 유산·사산휴가를 거부하였다면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시면 됩니다.

※ 유산·사산휴가에 대한 유의점

유산·사산휴가는 사용자에게 반드시 청구하여야 받을 수 있습니다. 출산전 후휴가처럼 신청과 상관없이 사용자가 의무적으로 주어야 하는 것이 아니라 근로자가 유산·사산휴가를 사용자에게 청구하여야 비로소 사용자의 부여 의무가 발생하므로 유산이나 사산이 발생했을 때 유사산휴가를 청구하겠다고 구두로라도 의사를 밝혀야 합니다.

사 례

유산 직후 정신이 없어서 사용자에게 연차유급휴가 남은 것을 사용하겠다고 하고 2주 간 연차유급휴가를 사용하였습니다. 그런데 이미 사용한 연차유급휴가를 유산휴가로 변경해 달라고 할 수는 없는지요?

이와 관련하여 명확한 해석이 없어 고용노동부에 질의한 결과, 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 청구하여야 한다고 근로기준법에 명시되어 있으므로 청구하지 않고 이미 연차유급휴가를 사용하고 나서 나중에 신청하는 것에 대해 사용자가 변경해 주어야 할 의무는 없다고 회신을 받았습니다.

유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

50

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

출산전후휴가와 같이 유산·사산휴가 기간 중 최초 60일까지 사업주가 급여를 지급하고 마지막 30일은 고용센터에서 지급합니다. 다만, 휴가 기간이 30일이 안 되는 경우, 30일 단위를 기준으로 일할 계산하면 됩니다.

그리고 우선지원대상기업의 경우, 출산전후휴가급여처럼 최초 60일도 30일당 135만원씩 고용센터에서 지급합니다.

사 례

임신 10주에 유산하여 유산휴가를 5일 받았습니다. 이 경우, 회사와 고용센터로부터 받을 수 있는 급여는 어떻게 계산하나요?

첫째, 고용센터에 신청하여 받을 수 있는 급여는 30일당 135만원이므로 5일에는 135만원의 1/6 만큼 지급됩니다. 둘째, 사업주로부터 받아야 할 급여는 월 통상임금과 135만원과의 차액의 1/6 만큼 지급받으면 됩니다. 따라서 첫째와 둘째의 합산액 만큼 지급받게 됩니다.

다만, 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 최초 60일까지는 회사가 책임져야하므로 5일분의 급여를 회사로부터 받으면 됩니다.

고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여는 누구나 받을 수 있는 건가요? 어떻게 신청해야 하나요?

51

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

모든 여성근로자가 유산·사산휴가를 사용할 수는 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 출산전후휴가와 마찬가지로 휴가가 끝나는 날 이전까지의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 근로자만 받을 수 있습니다.

※ 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여 신청방법

- 1) 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다.
- 2) 신청서 제출방법은 직접 방문, 우편, 인터넷(www.ei.go.kr) 등 선택하시면 됩니다.
- 3) 출산전후휴가처럼 사업주가 근로자에게 유산·사산휴가급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위신청하여 지급받을 수도 있습니다.

〈유·사산휴가급여 고용센터 신청서류〉

출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서 1부

출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부

통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부

휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서
(임신기간이 기재되어 있어야 함)

육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있나요?

52

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀근로자가 사용할 수 있습니다. 단, 근무기간이 1년 미만인 경우와 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있습니다. 물론 근무기간이 1년 미만이라도 사업주가 육아휴직을 허용할 경우에는 육아휴직급여도 받을 수 있습니다.

또한 육아휴직은 최대 1년까지 사용 가능합니다. 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있는 것입니다. 그리고 자녀가 2명인 경우, 각 자녀에 대하여 1년씩 사용할 수 있고, 쌍둥이의 경우에도 각각 1년씩 사용할 가능합니다.

사례

육아휴직이 가능한 시기가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀까지라고 들었는데요, 이미 큰 아이에 대한 육아휴직을 6개월 사용했거든요. 근데 내년 3월에 초등학교 3학년이 되는 큰 아이에 대해 내년 1월부터 남은 6개월의 육아휴직을 사용하고 싶다고 했더니 회사에서는 내년 1월부터 3월까지 2개월 밖에 안 된다고 6개월을 다 사용하고 싶으면 올해 9월부터 사용해야 6개월을 사용할 수 있으므로 9월부터 육아휴직을 사용하라고 하는데, 꼭 그래야 하나요?

아닙니다. 육아휴직은 아이의 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 기간 내에 육아휴직을 개시하기만 한다면, 일단 개시하고 난 후 아이가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도 상관없습니다. 그러므로 원하는 시기, 즉 내년 1월부터 육아휴직에 들어가도 남은 6개월 사용이 가능합니다.

부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?

53

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

고평법에서는 배우자가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직 중인 경우에는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있다고 명시되어 있지만, 만일 사업주 재량으로 허용한다면 가능합니다. 다만, 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 사용하는 것이므로 육아휴직급여는 부부 중 1인만 받을 수 있습니다.

사 례

녀가 두 명일 경우, 부부가 서로 다른 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용하는 것은 가능한가요?

네, 가능합니다. 고평법에서는 동일한 영유아에 대해서 부부가 같은 시기에 육아휴직을 사용하려고 할 경우 거부할 수 있다고 명시되어 있을 뿐입니다.

육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

54

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

근로자 본인이 육아휴직 개시 예정일 30일 전에 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직 개시 예정일, 휴직 종료 예정일, 육아휴직 신청연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다(고평법 시행령 제11조제1항).

※ 육아휴직 신청 방법

육아휴직은 출산전후휴가와와는 달리, 근로자가 사업주에게 신청하지 않으면 부여받을 수 없습니다. 따라서 반드시 신청하여야 하는바, 이때 고평법 시행령에 나열된 내용을 기재하여 신청하면 되므로 본 센터에서는 고평법 시행령에 기재된 내용을 토대로 육아휴직신청서 양식을 만들어 제공하고 있습니다.

* 육아휴직 신청서 양식은 서울시직장맘지원센터 홈페이지→알림마당→서식자료에서 다운 받을 수 있습니다.

사 례

사업주에게 육아휴직을 신청할 때, 육아휴직 개시 예정일 30일 전에 신청을 못한 경우에는 어떻게 되나요?

근로자가 30일 전에 신청하지 못한 경우도 사업주가 허용하면 가능합니다. 다만, 사업주가 인력 운용 상황 등을 고려하여 육아휴직 개시 예정일을 늦추더라도 법 위반은 아닙니다. 그러나 사업주가 육아휴직 개시일을 근로자가 신청한 날로부터 30일 이후로 결정할 수는 없습니다.

육아휴직 개시 예정일 30일 전에 신청하지 않았다고 사업주가 허용하지 않은 경우에 센터의 지원을 통해 해결한 상담사례가 있나요?

네, 있습니다. 한 직장맘의 경우, 육아휴직 개시 예정일 29일 전에 신청했으며 육아휴직을 부여할 수 없다고 하면서 집에서 2~3시간 거리의 사업장으로 발령을 내겠다고 한 사례가 있었습니다.

이 문제에 대해 내용증명을 발송하여 육아휴직 개시 예정일 30일 전이 아닌 29일 전에 신청한 것이 문제라면 1일은 근로자에게 남아있는 연차유급휴가로 처리하고 연차유급휴가 다음날부터 육아휴직을 사용하겠다고 회사 측에 요구하였고, 두 번의 내용증명이 서로 오간 후에 결국 육아휴직을 사용하게 되었습니다.

육아휴직 종료일을 연기하거나 앞당길 수도 있나요?

55

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

육아휴직 종료일 30일 전에 신청하는 경우, 1회 연기 가능하나 이 경우에도 최대치인 1년을 사용했다면 연기할 수 없습니다.

육아휴직 종료일을 앞당기려면, 사업주의 허락이 필요합니다. 다만, 육아휴직을 신청할 때 육아휴직 종료일에 대해 사업주와 약속한 상태라면, 이에 따라 사업주는 인력 재배치, 대체인력 채용 등의 조치를 하였을 것이기에 육아휴직 종료일을 앞으로 당기겠다는 근로자의 신청을 반드시 들어주어야 하는 것은 아닙니다.

사례

육아휴직을 1년을 신청하여 6개월째 사용 중인데, 업무 감각이 떨어질까봐 원래 복귀일보다 일찍 복귀를 하고 싶습니다. 이럴 경우, 회사에서 일찍 복귀하겠다는 요청을 거부할 수도 있나요?

네, 거부할 수 있습니다. 사업주는 해당 직장맘의 육아휴직 1년에 맞춰 인력 배치 등을 해 놓았을 것이기에 갑작스러운 복귀로 인해 경영에 차질이 생긴다면 이는 근로자의 요청을 들어주려다 더 큰 문제를 야기할 수 있기에 사업주가 의무적으로 조기 복귀 시켜주어야 하는 것은 아닙니다. 다만, 조기 복귀로 인해 경영상 별다른 문제가 발생하지 않는다면, 사업주가 허용할 것이기에 복귀 예정일보다 일찍 복귀할 수 있습니다. 즉 사업주가 허락하는 경우에만 조기 복귀가 가능하다는 뜻입니다.

육아휴직을 나누어 사용할 수도 있나요?

56

직장 내 고용

- 모성보호, 일·가족 양립

육아휴직은 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있습니다.

※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 방식

- 1) 1년의 범위 안에서 근로자가 육아휴직을 한 번만 사용. 이 경우 연속하여 최대 1년까지 사용할 수 있음.
- 2) 육아휴직 최대 1년 기간을 자신의 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나누어서 사용할 수 있음.
- 3) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 병행하여 이용할 수 있으나, 두 제도를 합하여 1년의 범위 안에서 사용하여야 함.
- 4) 예를 들어, 육아휴직 1회 사용, 육아기 근로시간 단축 1회 사용, 육아휴직의 분할 사용(1회만 가능), 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 가능), 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 각 1회 사용

사 례

육아휴직을 허용하지 않을 경우, 센터가 지원하여 육아휴직을 사용하게 된 상담사례가 있나요?

네, 많이 있습니다만, 두 가지 사례를 소개해 드릴까 합니다.

(1) 임신 8개월인 직장맘에게 출산전후휴가는 부여하지만 육아휴직은 부여할 수 없다고 하면서, 한 발 양보해도 2개월 이상은 부여할 수 없다고 한 사례

- 임신 8개월인 해당 직장맘과 남편을 집 근처 커피숍으로 찾아가서 상담을 진행한 후, 약 4개월에 걸쳐 지속적인 상담 및 코칭을 통해 출산 전후휴가 90일에 이어 육아휴직 1년을 받게 되었습니다. 해당 직장맘은 쌍둥이를 출산했기에 1년 후 복귀 시점에 쌍둥이 중 나머지 아이에 대해 육아휴직을 추가로 사용하겠다고 요청하였고, 몇 차례 실랑이 끝에 추가 육아휴직도 사용하게 되었습니다.

⇒ 출산전후휴가 90일에 이어 육아휴직 1년을 받아내기까지 쓴 전략을 소개하면, “첫째 육아휴직은 반드시 서면으로 신청한다. 둘째, 면담 및 전화 통화 시에는 예의 바르고 차분하게, 감정을 배제한 채 자신의 상황을 설명한다. 셋째, 법적으로 정확한 판단을 토대로 관계 등에 대해 종합적으로 고려하여 언행의 절제를 통해 원하는 것을 획득한다.”라고 할 수 있습니다.

(2) 남성근로자가 육아휴직 1년을 사용하려고 하니 회사에서 “남자가 무슨 육아휴직이냐?”며 부여하지 않겠다고 하여 상담을 요청한 직장대디의 상담사례

⇒ 이 문제를 해결하기 위해 센터는 회사 부사장과 통화하여 부사장이 질문하는 내용을 고용노동부와 협의까지 거쳐 정확하게 답변하면서도 합리적으로 사용자 측을 설득하였고, 결국 1년 간 육아휴직을 받게 되었습니다.

사업주가 육아휴직을 거부할 수도 있나요?

57

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

근무기간이 1년 미만인 경우, 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있습니다. 다만, 이러한 사유가 없음에도 근로자의 육아휴직을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

근로자의 육아휴직 신청에 대해 전시한 두 가지 경우 외의 사유로 사업주가 거부하면, 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하 시기 바랍니다.

사업주가 근로자의 신청을 반복해서 거부할 경우, 신청에 대해 각각 벌금이 부과될 수 있습니다.

육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?

58

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자라면 고용센터에서 지급하는 육아휴직급여를 받을 수 있습니다. 또한 육아휴직급여는 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우에 지급합니다.

※ 육아휴직급여

- 1) 육아휴직급여는 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 받을 수 있으나, 그 중 25%는 육아휴직 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 받을 수 있습니다. 예를 들어, 한 직장맘의 통상임금이 200만원이라면 육아휴직급여는 80만원이고, 그 중 25%인 20만원씩 12개월분은 육아휴직 후 복귀하여 6개월간 계속 근로한 이후에야 고용센터로부터 지급받을 수 있습니다. 한편, 부부 중 같은 아이에 대한 두 번째 육아휴직자의 경우, 육아휴직 기간 중 최초 1개월은 통상임금의 100%를 받습니다.
- 2) 다만, 월 통상임금의 25%를 빼고 남은 금액이 50만원 미만일 경우에는 50만원을 지급하고, 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 월 통상임금의 40%에 해당하는 금액을 해당 월에 휴직한 일수로 일할 계산하여 지급합니다.
- 3) 육아휴직 기간 중 고용센터로부터 지급받는 육아휴직급여 외에 사업주가 금품을 지급했을 경우, 육아휴직급여와 사업주가 지급한 금품의 합산액

이 해당 근로자의 월 통상임금을 초과할 경우에는 초과분 만큼 육아휴직급여에서 감액하여 지급합니다.

- 4) 육아휴직급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직급여를 지급하지 않습니다.

사 례

피보험단위기간 계산할 때 이전 직장 경력이 합산된다고 들었는데 요, 이전 직장과 현 직장 사이에 4년 가까이 공백이 있을 경우에도 가능한지요?

가능하지 않습니다. 이전 직장 and 현 직장 사이의 공백이 3년을 넘지 않아야 하고, 실업급여를 지급받은 적이 있는 경우에는 피보험단위기간이 단절됩니다. 따라서 실업급여 수급 이후부터 피보험단위기간이 새로이 시작됩니다.

육아휴직급여 중 육아휴직 후 복귀하여 6개월 이상 근무한 뒤 받을 수 있는 25%를 지급받지 못한 상담사례도 있나요?

네, 있습니다. 육아휴직 후 복귀하여 2개월간 근무한 후 근로계약기간이 만료되어 근로계약을 새로 작성한 후 4개월간 근무하고 나서 남은 육아휴직급여를 고용센터에 신청했더니 계속근로가 아니라며, 부지급 결정을 내린 사례가 있었는데요.

이에 본 센터는 근로계약을 갱신했어도 실질적으로 같은 자리에서 계속 근로하였으므로 당연히 부지급 결정을 취소해야 한다며, 고용노동부와 고용센터 양 측에 이러한 상황을 설명하였고, 고용센터가 부지급 결정 취소 처분을 할 수 있도록 고용노동부가 지도해 주기를 요청하였습니다. 이에 고용노동부 여성고용정책과에서는 해당 고용센터에 부지급 결정 취소를 명하였고, 이 사건은 발생한 지 1주일일 채 되지 않아 해결되었습니다.

이러한 사건의 경우, 해당 근로자가 자신의 법적 권리를 되찾으려면 심사청구를 제기하는 등 시간과 노력을 많이 들여야 하나, 본 센터가 직접 조율하여 신속하게 해결된 사례입니다.

배우자가 실업급여를 받고 있을 경우,
육아휴직급여를 수급할 수 있는지요?

59

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

배우자가 실업급여를 받고 있다고 하여 육아휴직급여를 못 받는 것은 아닙니다. 다만, 배우자가 동일한 영유아에 대해 육아휴직급여를 받고 있다면, 같은 시기에 육아휴직급여를 받을 수는 없습니다. 물론, 다른 영유아에 대한 육아휴직이라면 부부라도 같은 시기에 동시에 육아휴직급여를 지급받을 수 있습니다.

사 례

제가 2월부터 육아휴직에 들어가는데요, 공교롭게도 아내가 2월부터 실업급여를 받게 되었습니다. 이럴 경우, 육아휴직급여를 받을 수 있나요?

부인께서 실업급여를 받을 수 있는 권리와 본인이 육아휴직급여를 받을 수 있는 권리는 별개입니다. 따라서 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.

육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?

60

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

성과급은 보통 업무 실적에 따라 차등 지급되는 것이기 때문에 성과급 산정기간 동안 해당 근로자의 업무 실적에 따라 지급받을 수 있습니다.

업무실적을 판단한 결과, 다른 근로자에 비해 실적이 저조한 경우 성과급의 일부 또는 전부를 지급받지 못할 수도 있습니다. 다만, 육아휴직을 사용했다는 이유만으로 성과급을 주지 않는 경우는 법 위반의 가능성이 높습니다.

사 례

올해 실적에 따라 내년 2월 성과급을 지급하기로 했는데, 내년 1월부터 육아휴직을 간다는 이유만으로 성과급은 지급하지 않겠다고 합니다. 저는 성과급을 받을 수 없는 건가요?

작년 근무 실적에 따른 평가이므로 당연히 성과급을 지급받을 수 있습니다. 다만, 단체협약이나 취업규칙에 육아휴직 기간에는 지급하지 않다가 나중에 한꺼번에 지급하는 것으로 명시되어 있거나 달리 규정된 경우가 있을 수 있으니 확인해 보시기 바랍니다.

육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요? 들어간다면 어떤 의미인가요?

61

직장 내 고충

- 모성보호, 일·가족 양립

네, 육아휴직 기간은 근속기간에 들어갑니다. 그리고 이것은 승진, 퇴직금 산정, 연차유급휴가일수 가산 등을 할 때 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이 때 육아휴직 기간도 포함된다는 의미입니다.

사 례

육아휴직 후 복귀하지 말라고 하면서 육아휴직 기간 동안의 퇴직금을 지급할 수 없고, 실업급여도 받게 해줄 수 없다는 사업주를 상대로 어떻게 대처해야 할까요?

육아휴직 기간은 근속기간에 포함되므로 당연히 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간에 들어갑니다. 그리고 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산에는 육아휴직 기간이 제외되므로 근로자는 퇴직금이 저하되는 불이익을 받지 않습니다.

한편, 실업급여는 사업주가 복귀하지 말라고 했으므로 비자발적 이직에 해당하여 당연히 받을 수 있습니다.

이럴 경우, 대처방법은 퇴직 후 14일이 지난 후 사업장 관할 고용노동지청에 후불임금인 퇴직금에 대한 체불, 즉 임금체불로 진정 내지 고소하는 것이고, 실업급여는 사업주가 나가라고 했다는 증거를 확보하여 고용센터에 확인청구를 하면 됩니다.

고용센터에서는 이직사유에 대해 노사 간 이견이 있을 경우, 근로자에게 확인청구를 할 수 있도록 하고 있고, 이때 자신의 주장을 뒷받침할 입증자료를 확보하면 됩니다. 필요하면 면담내용을 녹음하는 것도 하나의 방법입니다. 업무일지 내지 사건일지도 지속적으로 기록해 놓는 것이 좋습니다. 무엇보다도 상담기관을 찾아 사전에 상담을 받고 종합적인 대처를 하는 것이 중요하니 이점을 기억하시기 바랍니다.

센터 상담사례 중 육아휴직 후 사직을 권고하면서 퇴직금도 못 주고, 실업급여도 못 받게 하겠다는 사례가 있었나요?

네, 종종 발생합니다. 비슷한 사례 가운데 고용노동부 진정을 통해 노사 간 합의로 해결된 상담사례가 있는데요.

해당 직장맘의 경우, 약 3개월 간 지속적인 상담을 진행하였고, 육아휴직 후 복귀시키지 않음으로써 고평법을 위반한 사실과 퇴직금 미지급에 대한 고용노동부 진정 및 출석 동행, 노사 간 대리인(본 센터 상근 노무사, 사용자 측 대리인인 노무사) 간 협의 및 합의를 통해 실업급여까지 수령할 수 있었습니다.

육아휴직을 사용한 후 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?

62

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

사업주는 1년 간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.

연차유급휴가의 발생 요건인 출근율은 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며, 연차유급휴가일수는 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

사 례

1년간의 소정근로일이 250일(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 250일로 가정)이라면, 100일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 150일을 개근하였을 때 연차는 어떻게 되나요?

연차유급휴가 : 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였으므로 연차유급휴가일수 계산은 다음과 같습니다.

$150 \div 250 \times 150$ (육아휴직 기간을 제외한 소정근로일수) $\div$ 250(연간 총소정근로일수) = 9일이 됩니다.

육아휴직 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

63

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

〈육아휴직 중 4대 보험 처리〉

4대 보험	육아휴직 중 처리방법
고용보험	보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급받은 보수가 있을 경우에만 납부. 따라서 육아휴직 기간에는 지급된 보수가 없으므로 보험료 납부의무가 없음.
산재보험	사업주가 전액 부담하는 것이기에 육아휴직 기간 역시 신경 쓸 필요 없음.
건강보험	육아휴직 기간 동안에는 납부 유예 가능. 납부 유예 신청 시 육아휴직 전 보수 기준에서 60% 경감된 국민건강보험료를 납부할 수 있으며, 납부시기도 복직 후로 연기 가능.
국민연금	급여가 없거나, 있더라도 평소보다 50% 미만 지급받을 경우에만 납부 예외 신청이 가능하므로 납부예외를 신청하여 면제 받을 수 있음. 단, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있음.

기간제 근로자 또는 파견근로자의 경우,
육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?

64

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

근로계약은 근로자와 사업주 간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로
저절로 계약기간이 연장되는 것은 아닙니다.

다만, 계약직 및 파견직 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않는 것으로 법이 개정되었습니다.

이는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주어도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장될 수 있도록 최소한의 법적 장치를 마련하였다고 보시면 됩니다.

사업주가 육아휴직 중인 근로자를
해고할 수 있는 건가요?

65

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

아니요, 해고할 수 없습니다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 육아휴직을 이유로 해고를 당한 근로자는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 권리 구제를 받을 수 있습니다.

※ 출산전후휴가 기간과 육아휴직 기간에 해고되었을 경우

- 1) 사업주가 출산전후휴가 기간과 그 후 30일간 해고하였을 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과되나, 육아휴직 기간에 해고하였을 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.
- 2) 두 가지 경우 모두 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있습니다.
- 3) 본 센터에서는 출산전후휴가 기간 및 육아휴직 기간에 해고되거나 출산을 이유로 한 불리한 처우, 불이익, 해고 등을 당한 근로자에게 일정한 요건(월 평균임금 200만원 이상 250만원 이하)이 충족되는 경우 지방노동위원회 구제신청을 무료로 대리하고 있습니다. 월 평균임금 200만원 미만일 경우에는 노동위원회에서 무료로 공인노무사를 선임해주시니 참고하시기 바랍니다.

본 센터는 출산전후휴가, 육아휴직을 둘러싼 문제를 집중적으로 해결하기 위해 노무사 10인, 변호사 10인, 심리정서전문가 5인 등 총 25인으로 구성된 서울시경력단절예방지원단을 운영하고 있고, 이들은 필요 시 적극적으로 분쟁해결에 나서고 있습니다. 본 센터는 타 기관과 차별화된 분쟁해결서비스를 제공하고 있으니 직장맘들의 많은 이용을 부탁드립니다.

사 례

직장맘지원센터는 직장맘만 지원하나요? 직장대디가 육아휴직 후 부당하게 해고를 당하여 센터의 지원을 받은 사례는 없나요?

있습니다. 육아휴직 후 복귀한 지 한 달이 채 되기 전에 해고당하여 센터를 찾아온 직장대디의 부당해고 구제신청을 상근 노무사와 자문노무사가 공동으로 대리하여 조사 단계에서 복직시킨 바 있습니다.

육아휴직 후 회사에서 불이익을 줄 경우 어떻게 해야하나요?

66

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

사업주는 육아휴직 종료 후에 해당 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 어길 경우, 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 따라서 불이익을 준다면 사업장을 관할하는 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

사 례

육아휴직 후 퇴사하면서 육아휴직 기간 동안의 퇴직금 포기 각서를 종용한 사례는 없나요?

있습니다. 퇴사하기도 전에 육아휴직을 시작하기 전부터 퇴직금 포기 각서나 합의서를 써야 육아휴직을 허용하겠다는 사례가 있었습니다. 본 센터는 퇴직금 포기 각서는 법적으로 무효이므로 사인해도 소용이 없다는 설명을 하면서도 회사가 그런 각서나 합의서를 강요한다고 지나치게 대립하지 말고, 차분하고 단호하면서도 예의 바르게 설명한 후 회사의 피드백을 기다리는 것이 좋겠다고 조언하였고, 그런 몇 차례의 공방이 오간 후, 결국 회사는 해당 직장맘에게 각서나 합의서를 더 이상 요구하지 않고 육아휴직을 부여한 바 있습니다.

육아휴직 기간에 일을 할 수 있나요?

67

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

육아휴직급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직급여를 지급하지 않습니다.

육아휴직 중 이직 또는 새로 취업하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 고용센터에 신고하여야 합니다. 단, 취직한 경우 1주 간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 신고하지 않아도 됩니다.

사 례

직장대디의 부인이 대학원에서 공부를 하고 있어 수입이 없는데 남편이 육아휴직을 신청한 것은 육아휴직급여를 지급받으면서 일을 하려고 하는 것은 아닌지 의심이 되는데, 이럴 경우 근무기간이 1년 이상이고 부인이 육아휴직을 사용하고 있지 않다는 이유만으로 육아휴직을 반드시 허용해야 하나요?

현 고령법상으로는 육아휴직을 허용해야 합니다. 그리고 해당 직장대디의 경우, 육아휴직 기간에 1주 간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로에 종사한다면 문제가 될 것이 없습니다.

회사에서 육아휴직을 주지 않으려고 할 때 어떻게 해야 하나요? 회사의 허락 없이 육아휴직을 사용해도 되나요?

68

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

현재까지의 법 해석상 가장 안전한 방법은 육아휴직 개시일 당일, 고용노동부에 신고(진정, 고소)하는 것입니다. 육아휴직은 일정 요건이 충족되면 사업주가 허용하여야 하는 제도인데, 사업주의 허용 없이 가게 되면 현재로선 무단결근으로 처리될 확률이 높습니다. 따라서 제도가 개선되거나, 판례나 행정해석이 정확하게 나올 때까지는 신중하게 접근해야 합니다.

한편, 출산전후휴가는 근로기준법상 근로자가 신청하지 않아도 주어야 하는 것이지만, 회사의 허락 없이 출산전후휴가에 들어간다는 것은 근로자에게 큰 부담이 되므로 이 역시 신중해야 합니다.

〈육아휴직급여 고용센터 신청서류〉

육아휴직급여 신청서 1부
육아휴직 확인서 1부
통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

육아기 근로시간 단축 제도는 육아휴직과 어떻게 다른가요?

69

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

육아기 근로시간 단축 제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직 대신 근로시간을 단축하여 근무하는 제도입니다. 휴직을 사용하지 않고 근무를 지속하기 때문에 근로자의 경력이 단절되지 않는 장점이 있습니다.

비교대상	육아휴직	육아기 근로시간 단축
대상(공통)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	
급여	월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	월 통상임금의 60% (상한액 150만원, 하한액 50만원)
장려금	육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금 지급 신규로 대체인력을 채용할 경우 출산육아기 대체인력지원금 지급	
거부 시 효과	500만원 이하의 벌금	500만원 이하의 과태료
보호규정	- 불리한 처우 및 해고 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) - 종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금) - 평균임금 계산 시 제외	
	*육아기 근로시간 단축 시	
	- 근로조건 서면규정(500만원 이하 과태료) - 단축된 근로시간 외에 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)	

육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 사용 가능

육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있으며, 얼마동안, 어떻게 사용할 수 있나요?

70

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀근로자로서, 육아휴직을 다 사용하지 않은 근로자가 사용할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 제도는 최대 1년까지 사용할 수 있으나, 육아휴직 대신 사용하는 것이므로 육아휴직 기간과 합산하여 1년을 초과할 수는 없습니다. 즉 육아휴직을 이미 1년 사용한 경우에는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

육아기 근로시간 단축 시간은 1주 15~30시간이어야 합니다. 단축하기 전 근로시간이 반드시 1주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 1주 15~30시간이면 됩니다.

사 례

아이가 한 명인데, 육아휴직 1년을 다녀왔습니다. 그런데 일과 가정을 병행하려니 너무 힘이 드네요. 육아기 근로시간 단축 제도가 있는데, 저도 사용할 수 있나요?

육아휴직 1년을 사용하였으므로 육아기 근로시간 단축 제도의 혜택은 받지 못합니다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 두 제도를 합하여 최대 1년을 사용해야 하기 때문입니다.

육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요? 단축 근로시간은 근로자가 정할 수 있나요?

71

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

정당한 사유 없이 육아기 근로시간 단축 신청을 거부하는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 또 사업주는 근로자가 신청한 근무시간에 대해서 변경을 제안할 수는 있으나, 강제할 수는 없고, 단축 유형 중의 하나를 선택하도록 권고하는 것은 가능합니다. 따라서 단축 근로시간은 육아휴직의 시기를 근로자가 정하는 것과 마찬가지로 근로자가 정하여 사업주에게 신청하면 됩니다.

근로자의 육아기 근로시간 단축 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 진정하시면 됩니다.

※ 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있는 경우

- 1) 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우
- 2) 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우
 - 한편, 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아기 근로시간 단축 중인 경우에는 거부할 수 없음. 단, 육아기 근로시간 단축 급여는 1명만 받을 수 있음.

- 3) 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
 - 한편, 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음.
 - 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됨.
- 4) 업무 성격 상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

사 례

아이가 둘인데요, 첫째 아이에 대해서는 육아휴직을 사용하였고, 둘째 아이에 대한 육아기 근로시간 단축을 사용하려고 합니다. 그런데, 회사에 물어봤더니 복잡하니까 그런 거 사용하지 말라고 합니다. 이럴 경우, 제가 결국 육아휴직을 한 번 더 사용해야 하는 건가요? 첫째 아이 육아휴직 다녀온 지 몇 달 되지 않았기에 눈치가 보입니다. 어떻게 해야 할까요?

둘째 아이에 대해서는 육아휴직을 사용한 적이 없으므로 육아휴직이든 육아기 근로시간 단축이든 본인이 원하는 것을 사용할 수 있습니다. 다만, 육아기 근로시간 단축의 경우에는 육아휴직보다 거부사유의 범위가 넓으므로 둘째 아이 역시 육아휴직을 고려해보는 것도 한 방법일 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 계산되는 건가요?

72

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

육아기 근로시간 단축 기간 중 근무한 시간에 대해서는 사업주가 임금을 지급하고, 단축된 근무시간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여는 고용센터에서 지급합니다.

사 례

월 통상임금이 200만원일 경우, 주당 근로시간을 40시간에서 25시간으로 단축하여 육아기 근로시간 단축근무를 하면 급여는 어떻게 되나요?

사업주에게 지급받는 임금은 실제 근무시간분만 받습니다. 따라서 근무시간이 5/8로 줄었으므로 통상임금 200만원의 5/8인 125만원을 받게 됩니다.

한편, 고용센터에서 지급하는 육아기 근로시간 단축 급여는 통상임금의 60%인 120만원을 기준으로 주당 근로시간(40시간) 대비 줄여든 근로시간(15시간)에 비례하여 산정(120만원×15시간/40시간=45만원)합니다.

결국, 해당 근로자는 125만원+45만원=170만원을 받게 됩니다.

배우자 출산휴가는 누가, 어떻게 사용하는 건가요?

73

직장 내 고용
- 모성보호, 일·가족 양립

배우자가 출산했을 때 모든 남성근로자(정규직, 비정규직, 단시간근로자 등 포함)가 사용할 수 있습니다.

※ 배우자 출산휴가

- 1) 사업주는 5일의 범위에서 최소 3일 이상의 휴가를 부여해야 합니다. 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 부여해야 하며, 근로자가 5일을 신청했어도 사업주가 3일로 조정이 가능합니다.
- 2) 일반적으로 배우자 출산휴가는 출산일 이후에 사용하지만 출산을 위한 과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산 예정일이 포함되면 출산일 전에 휴가를 사용할 수도 있습니다.
- 3) 배우자 출산휴가는 근로자가 신청하지 않으면 휴가를 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 근로자는 사업주에게 배우자의 출산일로부터 30일 이내에 휴가를 신청해야 합니다.
- 4) 배우자 출산휴가는 출산한 날부터 30일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산한 날부터 30일을 초과할 수도 있습니다.
- 5) 배우자 출산휴가를 사용하지 않았다고 해도 연말에 수당으로 보전 받을 수는 없습니다. 단, 단체협약, 취업규칙 등에 별도의 규정을 정한 경우 예외가 있을 수 있습니다.

- 6) 배우자 출산휴가는 연속하여 사용해야 합니다. 단, 단체협약이나 취업규칙에 분할 사용이 가능하도록 규정되어 있거나 사업주의 동의가 있으면 분할 사용이 가능합니다. 예를 들어 배우자가 금요일에 출산할 경우, 금요일부터 배우자 출산휴가를 시작하면 주말 휴일도 휴가기간에 포함됩니다. 따라서 이 경우 근로자는 출산일로부터 30일 이내에 배우자 출산휴가를 신청하면 되므로 금요일에는 연차유급휴가를 사용하고 월요일부터 배우자 출산휴가를 사용하는 형태가 일반적입니다.

사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되는 건가요?

74

직장 내 고충

- 모성보호, 일·가족 양립

근로자의 배우자 출산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 근로자에게 3일 미만의 배우자 출산휴가를 부여한 경우에도 동일한 과태료가 부과됩니다.

배우자 출산휴가는 유급휴가인가요?

75

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

배우자 출산휴가 중 최초의 3일만 유급이고, 부담은 사업주가 합니다. 그런데 근로자가 배우자 출산휴가를 신청하지 않았다면, 사업주가 유급 3일에 대하여 별도로 보상할 필요는 없습니다.

사 례

직장대디인데요. 배우자 출산휴가는 어떻게 신청해야 하는지요? 휴가기간 동안의 급여는 어떻게 되고, 이를 허용하지 않을 경우에는 어떻게 해야 하나요?

사업주에게 출산일로부터 30일 이내에 휴가를 신청하면 되고, 5일 중 3일은 유급이므로 사업주는 3일에 대한 급여는 지급해야 합니다. 고용센터에서 지원하는 급여는 없습니다. 그리고 신청하지 않은 휴가에 대해 수당으로 보전해 주지 않습니다.

한편, 배우자 출산휴가를 사업주가 허용하지 않을 경우, 서면으로 신청하여 부담감을 주는 방향으로 가되, 배우자 출산휴가 신청서만 제출하지 말고 이 휴가를 가야 하는 이유 및 이로 인해 발생한 노사 간의 사실관계, 그리고 법적인 내용을 완곡하게 곁들여서 요청하는 것이 좋습니다.

가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요?

76

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

가족돌봄휴직은 돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 있는 근로자는 누구나 사용할 수 있습니다. 다만 사업주가 거부할 수 있는 예외적인 사유에 해당하지 않아야 합니다. 이 제도는 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력 단절을 예방할 수 있습니다.

※ 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 예외적인 사유

- 근로자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우
- 근로자 외에 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
(정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않습니다. 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됩니다. 다른 경로를 통해서 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 가족돌봄휴직을 거부할 수 없습니다.)
- 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

- 1) 가족돌봄휴직은 연 90일을 사용할 수 있으며, 1회 사용 시 최소 30일 이상 사용하여야 합니다.

- 2) 연 90일 사용이 가능하므로, 1년에 90일을 사용한 후 그 다음 해에도 90일을 사용할 수 있습니다. 이때 1년을 나누는 기준은 입사일, 회계연도 등 회사 사정에 따라 정할 수 있으나, 특별히 정한 바가 없으면 근로자의 입사일이 기준이 됩니다.
- 3) 사업주가 정당한 사유없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 근로자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 진정하시기 바랍니다.
- 4) 가족돌봄휴직 기간 중에는 원칙적으로 무급이므로 급여가 지급되지 않습니다. 단, 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 있어 급여를 지급하는 것까지 금지하는 것은 아닙니다.
- 5) 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함되므로 승진, 퇴직금 산정, 연차유급휴가일수 가산 등을 할 때 근속기간에 포함됩니다.

출산육아기에 사업주를 지원하는 제도가 있나요?

77

직장 내 고용

- 모성보호, 일·가족 양립

출산육아기에 사업주를 지원하는 제도는 출산육아기 고용안정 지원 제도(비정규직 재고용 지원, 육아휴직 등 부여, 대체인력지원)가 있습니다. 지금부터 그 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

출산육아기 비정규직 재고용 지원제도

출산육아기 비정규직 재고용 지원제도는 임신 중 또는 출산전후휴가 중에 계약기간이 만료된 기간제·파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 재고용한 사업주에게 지원금을 지급하는 제도입니다. 또한 비정규직(기간제, 파견) 근로자에 대해 육아휴직을 부여하고 재계약하는 경우에도 지원금을 지급합니다.

- 지원금을 지급 받으려면 재고용 시 1년 이상의 계약기간을 정하여 계약하거나, 계약기간의 정함이 없는 근로자로 계약해야 합니다. 그리고 15개월 이내 자녀에 대해 육아휴직 중 계약이 만료된 비정규직과 재계약하여야 합니다.
- 비정규직 재고용 지원금은 사업주가 해당 근로자를 재고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

- 계약기간이 만료된 여성근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주에게는 최대 720만원, 1년 이상의 계약기간을 정하여 재고용한 사업주에게는 최대 240만원을 지급합니다.
즉 무기계약을 체결한 경우, 최초 6개월은 40만원, 이후 6개월은 80만원씩 지원합니다. 1년 이상의 유기계약을 체결한 경우에는 6개월 동안 40만원씩 지원합니다.

〈비정규직 재고용 지원금 신청 서류〉

출산육아기 고용안정 지원금 신청서
최초의 근로계약서와 근로계약이 끝난 후 재고용하는 근로계약서 (파견근로자인 경우에는 최초의 파견계약서와 파견기간이 끝난 후에 계속고용에 대한 근로계약서)
월별 임금대장 사본

육아휴직 등 부여 및 대체인력 지원제도

사업주가 근로자에게 육아휴직을 부여한 경우에 사업주는 월 20만원의 출산육아기 고용안정 지원금(우선지원대상기업이 아닌 경우에는 월 10만원)을 받을 수 있습니다.

또 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우에는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금 30만원(우선지원대상기업이 아닌 경우에는 20만원)을 지원합니다.

한편, 출산전후휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 기간에 대체인력을 채용한 경우에는 월 60만원의 출산육아기 대체인력지원금(우선지원대상기업이 아닌 경우에는 월 30만원)도 지원받을 수 있습니다.

1) 출산육아기 고용안정 지원금(육아휴직 등 부여)

- 근로자에게 육아휴직 등을 30일 이상 부여한 사업주에게 지원금을 지급합니다. 단, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 육아휴직 등이 종료된 이후 해당 사업장에서 30일 이상 피보험자로 고용되어 있지 않은 경우에는 지원금이 지급되지 않습니다.

- 사업주는 출산육아기 고용안정 지원금 신청서를 작성한 후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하고 1개월이 지나면 1개월분의 지원금을 사업장 관할 고용센터에 신청하면 되고, 나머지 기간(최대 11개월분)은 육아휴직을 사용한 근로자를 복귀시킨 후 6개월 이상 계속 고용한 경우에 신청하면 됩니다.

2) 출산육아기 대체인력지원금

- 출산전후휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축(육아휴직 등) 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용한 사업주에게 지원금을 지급합니다.
- 단, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 육아휴직 등이 종료된 이후 해당 사업장에서 30일 이상 피보험자로 고용되어 있지 않은 경우, 대체인력 채용일 전 3개월 전부터 채용일 후 6개월까지 기존의 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우에는 지원금을 지급하지 않습니다.
- 출산육아기 고용안정 지원금을 신청하려는 사업주는 신청서를 작성, 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용한 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

〈출산육아기 고용안정 지원금 신청 서류〉

출산육아기 고용안정 지원금 신청서
근로자가 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용하였음을 증명하는 서류 사본(예를 들어, 인사발령 문서 등)
새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본(대체인력지원금에 한함) 및 월별 임금대장 사본

- 대체인력을 채용할 때는 당해 사업장에서 종전에 근무했던 경험이 있는 근로자라 하더라도 새로 근로계약을 체결하였다면 대체인력 채용으로 봅니다.
- 기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게 비교적 쉬운 업무를 맡기는 것도 가능하나, 육아휴직자와 기존 근로자, 대체인력 사이에 업무적으로 연관성이 있어야 합니다.

육아시간과 태아검진시간, 임신기간 근로시간 단축
제도가 있다고 들었는데 맞나요? 또 임신, 출산, 육아로
인한 퇴사 시 실업급여는 받을 수 있는지요?

78

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

네, 지금부터 하나하나 설명드리겠습니다.

육아시간, 태아검진시간

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 합니다.

또 사용자는 임신한 여성근로자가 임신부 정기진단을 받는데 필요한 시간(태아검진시간)을 청구하면 이를 허용해야 합니다. 이때 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다.

육아시간을 주지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다. 반면 태아검진시간의 경우 부여하지 않아도 벌칙은 없습니다.



☞ 임신 4개월 정도 된 근로자인데요, 건강검진을 받으러 간다고 회사에 얘기했더니 지난달에 다녀왔으니, 이번에 또 가려면 연차를 쓰고 가라고 합니다. 몇 시간만 다녀오면 되는데, 연차까지 써야하나요?

㉠ 모자보건법에 의하면 임신 7개월까지는 2개월마다 1회씩 정기 건강진단을 위해 필요한 시간을 청구하는 경우 허용해야 합니다. 다만, 그 이상 필요한 경우에는 연차(혹은 반차)를 사용하실 수밖에 없습니다.

〈임산부 정기 건강진단 실시기준〉

임 산 부
임신 7개월까지 : 2개월마다 1회
임신 8개월에서 9개월까지 : 1개월마다 1회
임신 10개월 이후 : 2주마다 1회

※ 모자보건법 시행규칙 별표1

임신기간 근로시간 단축 제도

임신 12주 이내, 36주 이후의 임신 근로자는 하루 2시간의 근로시간 단축이 가능합니다. 단, 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 그리고 임신한 근로자의 근로시간 단축 신청을 허용하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 이 제도는 2014년 9월 25일부터 시행되고 있으나, 300인 미만 사업장의 경우에는 2016년 3월 25일부터 시행됩니다.



Q 근로자 천 명 정도 되는 사업장에서 근무 중입니다. 현재 임신 10주 정도라서 임신기간 근로시간 단축 신청을 하려고 하는데요, 신청하는 방법이 있나요?

A 임신기간 근로시간 단축을 신청하려는 여성근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 합니다.

임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우의 실업급여

- (1) 임신·출산·육아 등의 사유로 그만두었다고 해서 모두 실업급여를 받을 수 있는 것은 아닙니다. 다시 말해서 실업급여는 자발적으로 그만둔 경우에는 받을 수 없기에 임신·출산·육아 등의 사유로 그만 둔 경우라도 사업주가 이직확인서의 이직사유에 비자발적인 사유를 기재해야 합니다.
- (2) 사업주가 출산전후휴가나 육아휴직을 주지 않아 퇴사하게 된 근로자의 경우, 해당 휴가와 휴직 미부여로 인해 퇴사했다는 입증은 근로자가 하여야 합니다. 이와 관련하여 고용센터에서는 이직확인서 외에도 사업주

에게 추가 확인서를 받고 있는 상황이므로 해당 휴가와 휴직 미부여로 인한 퇴사 과정 중의 입증자료를 철저히 확보해두어야 합니다.

- (3) 육아로 인한 퇴사의 경우, 사업주가 이직확인서의 이직사유에 '육아로 인한 퇴사'라고 기재한다고 해서 실업급여를 받을 수 있는 것은 아닙니다. 그렇게 기재해도 결국 근로자는 육아로 인해 퇴사할 수밖에 없는 '비자발적 상황'을 입증해야 합니다.

입증방법 : 퇴사하기 전까지 아이를 돌봐 줄 사람을 알아보았으나 구하지 못하였다는 입증자료를 확보해야 합니다. 예를 들어, 양가 부모님이 아이를 돌볼 수 없는 상황에 대한 자료, 어린이집과 아이돌보미를 몇 군데 알아보았으나 구하지 못했다는 자료 등 자신이 육아로 인해 퇴사할 수밖에 없었다는 입증자료를 고용센터에 제출해야 합니다.



Q 고용센터에 실업급여 신청하러 갔더니, 회사에서 개인사정으로 퇴사했다고 했으며 실업급여를 받을 수 없다고 합니다. 저는 나가라고 해서 나왔는데, 이럴 때 어떻게 해야 하나요?

A 회사가 근로자의 이직사유를 근로자와는 달리 '자발적 이직'으로 기재할 경우, 고용센터에 '확인청구'를 하여 심사를 받아볼 수 있습니다. 이때 양 측은 자신의 주장을 뒷받침할 만한 입증자료를 제출해야 하므로, 회사와 주고받았던 이메일이나 녹음내용(공증녹취록), 정황에 대한 정리를 잘하여 '비자발적 이직'임을 입증해야 합니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 차별이란?

79

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

1) 개요

모집·채용 (법 제7조)	• 사업주는 근로자의 모집·채용에 있어 남녀근로자를 차별하여서는 아니된다. • 사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어 직무수행에 필요하지 아니하는 용모, 키, 체중 등 신체적조건, 미혼조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.	500만원 이하의 벌금
임금 (법 제8조)	• 사업주는 동일한 사업내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.	3년이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금
임금외급품 (법 제9조)	• 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보호하기 위한 급품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.	500만원 이하의 벌금
교육·배치 및 승진 (법 제10조)	• 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.	500만원 이하의 벌금
정년·퇴직 및 해고 (법 제11조)	• 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.	5년이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금

2) 차별 인정 예

차별 금지	차별 인정 예
모집 채용	- 여성을 배제한 경우 : 남성선반공, 연구직(남성) - 여성만을 대상으로 하는 경우 : 여성 비서 - 분리 모집 및 모집 인원수를 달리 정하는 경우 - 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우 - 연령, 혼인 등 조건을 여성에게만 부여하는 경우
임금 복리후생	- 여성에 대해 동일직군 남성보다 일률적으로 적은 임금을 지급하는 것 - 성에 따라 기본급, 호봉 산정, 승급 등의 기준을 달리 적용하는 것
교육 배치 승진	- 여성을 교육대상자 선정에서 제외하거나 불리한 조건을 부과하는 것 - 여성근로자를 일정한 직무에서 배제하는 것 - 여성근로자에게는 승진 기회를 전혀 부여하지 않는 것
정년 퇴직 해고	- 대다수가 여성인 직종의 정년을 합리적 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하는 경우 - 결혼퇴직제나 독신조항은 합리적인 이유가 인정되지 않는 한 무효 - 혼인, 임신, 출산 등을 이유로 여성을 해고하는 것 - 정리해고 시 여성을 우선 해고하는 것 - 징계 절차 등에 있어 여성을 남성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 것



Q 남성근로자와 같은 일을 하는 여성근로자의 임금을 적게 줄 경우, 차별이라고 하던데 법적인 근거가 있나요?

A 고평법 제8조에 의하면, '사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다'고 명시되어 있습니다. 따라서 같은 사업장에서 같은 일을 하는 남녀근로자의 임금 차이가 있을 경우, 이는 고평법상 차별에 해당하고, 차별이 확인될 경우, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

※ 동일 가치 노동 동일 임금 지급의무와 관련하여 성별을 이유로 임금 차별을 받은 근로자에게 임금 차액 청구권을 인정한 판례

대법원 2011.04.28. 선고 2011다6632 판결

동일가치의 노동에 대해 성별을 이유로 동일 임금을 지급받지 못한 경우 회사에 차별받은 임금상당액을 직접 청구할 권리가 있다.

직장 내에서 성희롱이 발생했을 때 어떻게 대처해야 하나요?

80

직장 내 고충
- 모성보호, 일·가족 양립

네, 직장 내 성희롱에 대해 개괄적으로 설명하면서 대처방법도 말씀드리겠습니다.

1) “직장 내 성희롱”의 개념

고평법 제2조제2호.

“직장 내 성희롱”이란 사업주 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

2) “직장 내 성희롱 예방 교육”의 방법 및 내용

(1) 사업주의 “직장 내 성희롱 예방 교육” 실시의무

“직장 내 성희롱 예방 교육”의 실시의무는 사업주에게 있다. 사업주는 매년 1회 이상 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 하는바, 만일 이를 이행하지 않을 경우에는 300만원 이하의 과태료(성희롱 예방 교육 미실시의 경우, 200만원)가 부과(고평법 제39조제3항)된다.

(2) “직장 내 성희롱 예방 교육”의 방법

- 연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 교육을 실시하여야 한다(고평법 시행령 제3조제1항).
- 직원 연수, 조회, 회의 등을 통하여 교육을 실시할 수 있다(고평법 시행령 제3조제3항).
- 성희롱 예방교육 기관에 위탁하여 실시할 수 있다(고평법 제13조의2 제1항).

(3) “직장 내 성희롱 예방 교육”의 내용(고평법 시행령 제3조제2항)

- ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치 기준
- ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차
- ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 모두 포함되어야 하며, 그 중 누락된 사항이 있을 경우 예방 교육을 실시하지 않은 것으로 본다.

(4) 직장 내 성희롱 예방 교육의 특례(고평법 시행령 제3조제4항)

상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업이나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. 다만, 위의 특례 사업장에서 성희롱 위반 사건이 접수되는 경우에는 일반 사업장과 동일하게 처리한다.

3) 행위자(가해자)가 되지 않으려면?

- (1) 음담패설을 삼가고, 직장 내에 음란한 그림이나 사진은 붙이지 않는다.
- (2) 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않고, 타인과의 불필요한 신체 접촉을 하지 않는다.
- (3) 상대방이 거부 의사를 하였을 경우에는 즉각 중지하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- (4) 회식자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
- (5) 직원이 성희롱을 하는 경우에는 이의를 제기하고 성희롱 예방 프로그램에 적극 참여한다.

- (6) 역지사지(易地思之)를 기억한다.

- (7) 자신이 강자에게 약하고, 약자에게 강한 자인지 점검하고 성찰한다.
- (8) 성희롱 행위자가 되었을 경우에 받게 될 법적, 제도적 불이익의 내용을 평소에 확인해둔다.
- (9) 피해자가 문제제기 하였을 경우, 법적인 심판 이전에 사회적인 낙인이 될 수 있음을 새겨둔다.
- (10) 자신과 타인이 궁극적으로 연결되어 있는 존재임을 인지하여 상대방을 괴롭히는 것은 자신을 괴롭히는 일임을 자각한다.

4) “직장 내 성희롱”의 사후대처

1) 개인적 대처방법

(1) 성희롱 피해를 당했을 때의 대처방법

- ① 성희롱 피해를 받게 되면 그 행위자에게 이에 대한 명확한 거부 의사를 표시한다.
- ② 행위자에게 거부 의사를 표시하기 어려운 경우 편지로 성희롱 행위를 중단해 줄 것을 요청하되, 우체국의 내용증명 및 배달증명 제도를 활용한다.
- ③ 면담 요청하되, 필요 시 녹음한다. 사전에 면담 시 어떻게 말할지 연습한다.
- ④ 사실관계와 느낌을 일목요연하게 정리하되, 사실관계는 육하원칙에 입각하여 작성한다.
- ⑤ 성희롱 행위자에 대하여 항의를 하여도 시정되지 않으면 사업주에게 성희롱 사실에 대한 조사 및 행위자에 대한 징계를 명시적으로 요구한다. 이때에도 역시 녹음 준비를 하여 이후 해결과정에서 사용될 수도 있는 사업주와의 면담 내용에 대한 입증자료를 확보한다.

(2) 민간단체 고용평등상담실 활용방법 - 전국 15개 고용평등상담실 운영 중(고용노동부)

- ① 회사에 고충을 신고해도 해결이 되지 않는다면 민간단체에 설치되어 있는 고용평등상담실 등과 같은 전문 상담 기관에 상담한다.
- ② 고용평등상담실에 상담 문의를 할 때는 사업장 내에서 우선 할 수 있는 것을 다해 본 후에 상담 요청을 할 수도 있지만, 성희롱 발생 즉시 연락하여 일련의 절차 및 방법에 대한 코치를 지속적으로 받는 것도 하나의 방법이다.

[별표] (개정 2012.7.10)

위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제22조제1항 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
1. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우 가. 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우 나. 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우 다. 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조 제1항	1천만원 500만원 300만원
2. 사업주가 법 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우	법제39조 제2항제1호	400만원
3. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법제39조 제2항제2호	500만원
9. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 경우	법제39조 제3항제1호	200만원

비고 : 고용노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항부터 제3항까지의 규정 중 해당 조항의 과태료 상한액을 초과할 수 없다.

2) 사업장 내 고충처리절차 이용방법

- (1) 고충의 접수
- (2) 상담과 조사
 - ① 신속 조사
 - ② 공정하고 세심한 조사 및 기록
 - ③ 비밀 엄수
 - ④ 대질조사 지양
 - ⑤ 피해자와 증인에 대한 보호
 - ⑥ 합리적인 인간과 피해자의 관점 지향
- (3) 확인 및 징계 조치
 - ① 사업주의 적절한 징계조치
 - ② 피해자가 원할 경우 적절한 배치전환
- (4) 결과 통지
- (5) 사후 재발 방지

3) 법적 대처방법

- (1) 고용노동부 신고
- (2) 국가인권위원회 진정
- (3) 검·경찰 신고
- (4) 지방노동위원회 구제신청
- (5) 법원 민사소송

4) 사업주의 법적 의무

- (1) 자율적 해결 노력 의무(고평법 제25조)
- (2) 직장 내 성희롱 금지 의무(고평법 제12조)
- (3) 직장 내 성희롱 행위자 제재 의무(고평법 제14조)
- (4) 직장 내 성희롱 피해자와 신고자의 보호의무(고평법 제14조제2항)
- (5) 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 의무(고평법 제13조)
- (6) 고객 등에 의한 성희롱 피해에 대한 근로자 보호 의무(고평법 제14조의2)

직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 화식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고 : 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

Ⅲ

가족관계에서의 고충

보육 등 연계정보 제공

www.workingmom.or.kr

임신·출산 시 지원받을 수 있는 것은 무엇이며, 어떻게 지원받을 수 있는지요?

81

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

국민행복카드 발급을 통해 [건강보험 임신·출산 진료비 지원], [청소년산모 임신·출산 진료비 지원], [산모·신생아 건강관리사 지원]을 받을 수 있습니다.

- ※ 2015년 5월부터 “고운맘카드, 맘편한카드” 통합
- ※ 2015년 7월부터 “산모·신생아 건강관리사업” 통합

[건강보험 임신·출산 진료비(고운맘카드)지원]이란?

- 지원금액 : 임신 1회당 50만원 (다태아임신부는 70만원 지원)
- 지원대상 : 임신확인서로 임신이 확인된 건강보험 가입자(피부양자)
- 신청방법 : 「건강보험 임신·출산 진료비 지원 신청 및 임신확인서」를 의료기관에서 발급하여, 카드사 홈페이지 또는 국민건강보험공단지사를 방문하여 신청 ※ 발급을 원하는 카드에 따라 접수처는 은행, 백화점, 카드사 등 다양
- 지원기간 : 사용시작일 ~ 분만예정일로부터 60일까지 사용

[청소년산모 임신·출산 진료비(맘편한카드)지원]이란?

만 18세 이하의 산모가 지원대상이며, 임신·출산과 관련된 진료 후에 최대 120만원 내에서 진료비 결제가 가능

[산모·신생아 건강관리사 지원]이란?

- 지원금액
: 산생아(태아) 유형 및 소득수준에 따라 차등지원 (2015년 기준)

구분	기준가격	책정금액 상한선	소득구간 (전국가구 월평균소득)	유형	정부 지원금	지원 기간
단태아	660,000	800,000	40% 이하	A-가	594,000	12일
			40% 초과 ~ 50% 이하	A-나	561,000	
			50% 초과 ~ 65% 이하	A-다	528,000	
			65% 초과(예외지원)	A-라	462,000	
쌍생아	1,214,000	1,500,000	40% 이하	B-가	1,098,000	18일
			40% 초과 ~ 50% 이하	B-나	1,035,000	
			50% 초과 ~ 65% 이하	B-다	972,000	
			65% 초과(예외지원)	B-라	855,000	
삼태아 이상 또는 중증장애 산모	1,798,000	2,200,000	40% 이하	C-가	1,620,000	24일
			40% 초과 ~ 50% 이하	C-나	1,530,000	
			50% 초과 ~ 65% 이하	C-다	1,440,000	
			65% 초과(예외지원)	C-라	1,260,000	

- 지원대상 : 산모 및 배우자의 건강보험료 본인부담금 합산액이 전국가구 월평균소득 65% 이하 금액에 해당하는 출산(예정)가정(2015년 기준)
※ 희귀난치성질환산모, 장애인 산모 또는 신생아, 새터민·결혼이민 산모 등 광역 시·도지사가 별도로 기준을 정한 경우에도 해당
- 신청방법 : 산모의 주민등록 주소지 관할 시군구 보건소에 신청
※ 출산예정일 40일 전부터 출산일로부터 30일까지 신청 가능
- 지원기간 : 출산일로부터 60일 이내

문 의

★ 보건복지콜센터 129

자녀 양육 시 지원받을 수 있는 것은 무엇이며, 어떻게 지원받을 수 있는지요?

82

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

[양육수당], [보육료], [유아학비]를 지원 받을 수 있으며, '복지로' 온라인사이트를 통해 신청 가능합니다.

[무료예방접종]을 지원 받을 수 있으며, '예방접종도우미' 온라인사이트를 통해 지원내용을 확인할 수 있습니다.

[양육수당 지원]이란?

어린이집 및 유치원을 이용하지 않는 아동에 대한 부모의 양육비용 부담 경감 및 재가 아동의 건강한 성장발달지원을 목적으로 하는 서비스

• 지원금액 (2015년 기준)

연령 (개월)	양육수당	연령 (개월)	농어촌 양육수당	연령 (개월)	장애아동 양육수당
0~11	200,000원	0~11	200,000원	0~35	200,000원
12~23	150,000원	12~23	177,000원		
24~35	100,000원	24~35	156,000원		
36개월 이상~ 84개월 미만	100,000원	36~47	129,000원	36개월 이상~ 84개월 미만	100,000원
	100,000원		100,000원		
	100,000원	48개월 이상~ 84개월 미만	100,000원		
	100,000원		100,000원		

- 지원대상 : 가정에서 양육하는 만 0~5세(최대 84개월) 아동
- 신청방법 : 아동 주민등록상 주소지 주민센터에서 신청하거나 온라인 '복지로' (<http://online.bokjiro.go.kr>)에서 신청

[보육료 지원]이란?

만 0~5세 어린이집을 이용하는 영유아 가구의 아동을 지원하는 서비스

• 지원금액 (2015년 기준)

구분	만 0세	만 1세	만 2세	만 3세	만 4세	만 5세
보육료	406,000원	357,000원	295,000원	220,000원	220,000원	220,000원

- 지원대상 : 어린이집을 이용하는 만 0~5세 아동
- 신청방법 : 거주지 주민센터에 신청하거나 온라인 '복지로' (<http://online.bokjiro.go.kr>)에서 신청

[유아학비 지원]이란?

유치원에 다니는 초등학교 취학 직전 3년의 유아를 지원하는 서비스

• 지원금액 (2015년 기준)

구분	국·공립 유치원	사립 유치원
만 3~5세	60,000(월)	220,000(월)

- 지원대상 : 유치원을 이용하는 만 3~5세 아동
- 신청방법 : 아동 주민등록상 주소지 주민센터에서 신청하거나 온라인 '복지로' (<http://online.bokjiro.go.kr>)에서 신청

[무료예방접종]이란?

- 지원내용 : 지정 의료기관에서 받은 14종 국가예방접종 비용 전액 지원
- 지원대상 : 만 12세 이하 모든 영유아 및 어린이
- 이용방법 : 예방접종도우미에서 가까운 지정 의료기관 확인 후, 신분증과 아기수첩(예방접종기록 확인용)을 가지고 방문
- 대상백신 : 14종 (BCG(피내용), B형간염, DTaP, IPV, DTaP-IPV, MMR, 수두, 일본뇌염(사백신/ 생백신), Td, Tdap, Hib, 폐렴구균, 소아A형간염)

문 의

- ★ 양육수당, 보육료, 예방접종 - 보건복지콜센터 129
- ★ 유아학비 1544-0079(안내멘트에서 ⑦번 누른 후, ②번)
- ★ 복지로 (<http://online.bokjiro.go.kr>)
- ★ 예방접종도우미 (<https://nip.cdc.go.kr>)

정부지원을 받아 집(가정)에서 아이를 돌봐줄 분을 구할 수 있는지요?

83

가족관계에서의 고통
- 보육 등 연계정보 제공

건강가정지원센터의 아이돌봄 서비스를 이용할 수 있습니다.

[아이돌봄 서비스]란?

만 12세 이하 취업부모 자녀 등을 대상으로 돌보미가 돌봄장소에 직접 찾아가 돌봄 활동을 제공하는 서비스

• 지원금액 (2015년 기준)

서비스 종류	이용대상	요금	정부지원시간	기타
종일제	영아종일제	아동 1인당 120만원	월 200시간	- 1일 최소 6시간 사용 원칙
	보육교사형	아동 1인당 144만원		- 전문 돌봄 프로그램 제공
시간제	일반형	시간당 6,000원	연 480시간	- 최소 2시간 이상 신청 원칙 - 가사활동 제외
	종합형	시간당 7,800원	일반형 지원시간 에서 차감	- 가사서비스 제공
질병 감염 아동 특별 지원	법정 전염성 질병 및 유행성 질병에 감염된 시설 이용 아동	7,200원	시간제한 없음	- 소득수준 관계없이 50% 정 부지원 - 질병감염여부는 병원진단서 및 처방전 제출
기관파견	만 0세~12세 아동에 대한 돌봄서비스가 필요한 기관	10,000원	시간제한 없음	- 돌보미인당 돌볼 수 있는 아동 수 제한 (만 0세~2세:3명, 만 3세 ~12세:5명) - 한 명의 돌보미가 여러 연령대의 아동을 동시에 돌볼 수 없음

※ 이용요금은 각 서비스 종류별로 다르며, 소득유형에 따라 정부지원 및 본인부담 금액이 다르므로 서비스제공기관으로 직접 문의 필요

- 지원대상 : 만 3개월부터 만 12세 이하 아동
- 신청방법 : 거주지 주민센터 신청 → 소득 판정 후 정부 지원 대상자 결정 통지 → 아이돌봄 홈페이지 가입 후 서비스 신청 및 본인부담금 선입금 접수
- 지원기간 : 야간·공휴일 상관없이 원하시는 시간에, 필요한 만큼 이용가능

문의

★ 아이돌봄 서비스 1577-2514
(<https://idolbom.mogef.go.kr>)

사례

출산전후휴가에 이어 육아휴직 중입니다. 곧 회사에 복귀를 해야 하는데 시부모님과 친정 부모님 모두 지방에 거주하고 계셔서 도움을 요청할 수 없는 상황입니다. 아직 아이가 어려서 보육시설을 이용하기 보다는 아이를 돌봐줄 분을 구하고 싶은데 어떻게 해야 하나요?

건강가정지원센터의 아이돌봄 서비스 영아종일제를 이용해 보시기 바랍니다.

영아종일제는 만 3개월부터 만 24개월까지 이용할 수 있습니다. 이용요금은 월 120만원이나, 정부지원 유형 결정을 통해 가형(전국가구 평균소득 50% 이하), 나형(50~70%), 다형(70~100%), 라형(100%초과)으로 나뉘고, 각각에 맞는 정부지원금을 받으며 이용할 수 있습니다.

베이비시터나 가사도우미, 산후도우미를 이용하고 싶은데, 어떤 방법으로 구할 수 있는지요?

84

가족관계에서의 고용
- 보육 등 연계정보 제공

베이비시터, 가사도우미, 산후도우미 이용 시 이용요금 및 이용조건은 기관마다 상이하며, 대부분 서비스를 최소 4시간 이상 이용해야 합니다.

서비스 제공이 집에서 이뤄지므로 면접을 통해 활동하실 분을 선택하여 구하시고, 회원 간 직거래 사이트(예 : 시터넷, 이모넷)의 경우 신원 확인을 철저히 하여야 할 필요가 있습니다.

※ 이용을 하실 수 있는 기관 정보를 비영리 기관 중심으로 안내를 해드립니다. 많은 기관 중 지면상 몇 개 기관만 안내하게 됨을 양해 바랍니다. 이 외 사설기관은 인터넷 검색을 통해 찾아볼 수 있습니다.

베이비시터를 월급제로 이용하기 원할 경우

- ◆ 서울YWCA 아기돌보논이 : 02-3705-6013
(http://www.seoulywca.or.kr/07_community/7_4_3.asp)
- ◆ YMCA서울아가야 : 02-3143-1818
(<http://cafe.daum.net/SeoulAgaya>)

베이비시터, 가사도우미를 원하는 시간만큼 이용하고 싶은 경우

- ◆ 한국여성노동자회 전국가정관리사협회 : 02-856-2314 (서울지부)
(www.homeok.org)

- ◆ 한국가사노동자협회 우령각시 : 1588-9091
(www.kohwa.or.kr)
- ◆ 마포구고용복지지원센터 (사)함께하는행복한돌봄 : 02-302-9024
(<http://mapoworkfare.or.kr/attachedorganization/434>)
- ◆ 남부여성발전센터 장년(고령자)인재은행 : 02-867-1982
(http://nambu.seoulwomen.or.kr/business/business_23.html)

긴급하게 이용을 해야 하거나, 내가 원하는 조건으로 직접 구하고 싶은 경우

- ◆ 시터넷 (www.sitternet.co.kr)
- ◆ 이모넷 (www.iiiiimo.net)

문의

- ★ 서울YWCA 02-3705-6013~6
- ★ YMCA서울아가야 02-3143-1818
- ★ (사)함께하는행복한돌봄 02-302-9024
- ★ 전국가정관리사협회 02-856-2314 (서울지부)
- ★ 한국가사노동자협회 우령각시 1588-9091
- ★ 남부여성발전센터 02-867-1982
- ★ 시터넷 (www.sitternet.co.kr)
- ★ 이모넷 (www.iiiiimo.net)

집에서 양육하고 있는 자녀를 몇 시간만 맡길 수 있는 방법이 있는지요?

85

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

육아종합지원센터 시간제보육을 이용할 수 있습니다.

[시간제 보육]이란?

종일제 보육을 이용하지 않더라도 지정된 제공기관에서 시간단위로 보육서비스를 이용하고 이용한 시간만큼 보육료를 지불하는 보육서비스

• 이용요금 (2015년 기준)

	기본형	맞벌이형
이용단가	시간당 4,000원	
지원단가	시간당 2,000원	시간당 3,000원
부모부담	시간당 2,000원	시간당 1,000원
이용시간	월 40시간	월 80시간

※ 맞벌이형 대상 : 근로자·자영업자 등 맞벌이 가족 및 한부모 가족, 학교재학·취업준비·장기입원 등 기타 양육부담 가정(각 대상별 증빙서류 구비 필요)

- 지원대상 : 보육료 또는 유아학비를 지원 받지 않고, 양육수당을 수급 중인 자(6개월~36개월 미만의 양육수당을 지원받는 영아)
- ※ 유아반(36개월 이상~만 5세)의 경우, 일부 기관에서 시범운영 중

• 예약방법

- 사전예약 : 아이사랑보육포털(www.childcare.go.kr)
스마트폰 아이사랑보육포털 앱(<http://goo.gl/sVwsWC>)
대표전화 1661-9361
- 당일신청 : 자치구 육아종합지원센터에 전화신청

• 시간제 보육 관리기관 현황

관리기관	연락처	위치
강동구육아종합지원센터	02-486-0556	강동구 성내로6길 16
강북구육아종합지원센터	02-994-7480	강북구 인수봉로66길 9
강서구육아종합지원센터	02-2064-2730	강서구 수명로2길 50
관악구육아종합지원센터	02-851-2834	관악구 쑥고개로 128
광진구육아종합지원센터	02-467-1828	광진구 동일로56가길 31, 3층
구로구육아종합지원센터	02-859-5432	구로구 구로동 426-6 3층
금천구육아종합지원센터	02-894-2264	금천구 시흥대로73길 70 금천구청 B1
도봉구육아종합지원센터	02-3494-3341	도봉구 방학로12길 28
동대문구육아종합지원센터	070-4922-2476	동대문구 황물로 62
동작구육아종합지원센터 (신대방영유아돌보미센터)	02-823-4567	동작구 여의대방로36길 11
마포구육아종합지원센터	070-8855-9251	마포구 도화4길 53
서대문구육아종합지원센터	02-3217-9550	서대문구 연희로 290
서초구육아종합지원센터	02-598-9340	서초구 남부순환로347길 46
성동구육아종합지원센터	02-499-5675	성동구 아차산로 107, 3층
성북구육아종합지원센터	02-918-8080	성북구 5오패산로10길 19
송파구육아종합지원센터	02-449-0505	송파구 종대로 235 송파어린이문화회관
양천구육아종합지원센터	02-2646-7790	양천구 목동동로 81 해누리타운 3층
영등포구육아종합지원센터	02-833-6022	영등포구 신길로40길 5
용산구육아종합지원센터	02-749-9674	용산구 녹사평대로150 용산구청 5층
육아지원센터(도곡점)	02-529-1742	강남구 도곡로18길 57
은평구육아종합지원센터	02-351-3630	은평구 서오릉로25가길 4
종로구육아종합지원센터	02-737-0890	종로구 명륜3가 147-1
중구육아종합지원센터	02-2263-2626	중구 다산로35길 5

문의

★ 아이사랑보육포털 1661-9361

Tips

아이들 장난감과 책을 대여할 수 있는 곳이 있는지요?

서울시녹색장난감도서관과 육아종합지원센터를 이용해 보시기 바랍니다. 지자체별로 시설과 서비스는 조금씩 다르지만, 각 구마다 설치되어 있는 육아종합지원센터에서 장난감 대여가 가능합니다.

★ 문의 : 녹색장난감도서관 02-753-0222

어린이집에 보내려면 어떻게 해야 하는지요?

86

가족관계에서의 고용
- 보육 등 연계정보 제공

서울시보육포털서비스(<http://iseoul.seoul.go.kr>)에서 [입소대기신청]을 하시면 됩니다.

[입소대기신청]이란?

어린이집에 입소하기 위한 인터넷 예약시스템으로, 어린이집 검색을 통해 정원, 대기자 수 등 확인 가능.

실명인증 로그인을 통해 결과내역 조회가 가능하며, 입소순서가 되었을 때 해당시설 담당자를 통해 연락을 받고 입소

- 신청방법 : 서울시보육포털서비스(<http://iseoul.seoul.go.kr>)에서 어린이집 검색 → 예약신청 → 결과확인(전화, SMS, 입소신청결과조회)
- 어린이집 입소 우선순위

어린이집 입소 우선순위

◆ 1순위 (법 제28조, 시행령 제21조의3, 시행규칙 제29조)

- 국민기초생활보장법에 따른 수급자(법정)
- 한부모가족지원법 제5조의 규정에 의한 보호대상자의 자녀
- 국민기초생활보장법제24조의규정에의한차상위계층의자녀(최저생계비의 120% 이하)
- 장애인복지법 제2조의 규정에 의한 장애인 중 보건복지부령이 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자의 자녀(장애부모)

- 아동복지시설에서 생활 중인 영유아
- 부모가 모두 취업중인 영유아
- 「다문화가족지원법」 제2조제1호에 따른 다문화가족의 영유아
- 자녀가 3명 이상인 가구 또는 영유아가 2자녀 가구의 영유아
- 산업단지 입주기업체 및 지원기관 근로자의 자녀로서 산업단지에 설치된 어린이집을 이용하는 영유아
- 법인·단체 등이 어린이집을 국가 또는 지방자치단체에 기부채납하여 국공립어린이집으로 전환된 경우 해당 법인·단체 등의 근로자 자녀로서 그 어린이집을 이용하는 영유아
- 법 제24조제2항제3호에 따라 「주택법」 제2조제2호에 따른 공동주택에 설치된 민간어린이집을 국가 또는 지방자치단체에 기부채납하여 국공립어린이집으로 전환된 경우 해당 공동주택의 거주자 자녀로서 그 어린이집을 이용하는 영유아
 - ※ 1순위 항목당 100점(「부모가 모두 취업중인 영유아」의 경우 200점), 2순위 항목당 50점으로 산정

◆ 2순위 : 기타 한부모·조손 가족, 입양된 영유아, 어린이집 재원 중인 아동의 형제·자매

◆ 3순위 : 일반아동

문의 ★ 다산콜센터 120

Tips

출산 전인데 입소대기 신청을 할 수 있는지요?

서울시는 2015년 9월 30일까지는 출산 전에도 입소대기 신청이 가능하며, 원하는 곳에 숫자 제한 없이 신청 가능합니다. 2016년에는 6개소로, 2017년초에는 3개소로 제한하여 운영할 예정입니다.

태아 입소대기 신청의 경우 이름에 태명(예명)을 기입하고 주민번호에는 태아로 체크하고 예정일을 체크하면 됩니다.

태아 때 입소대기를 하는 경우에는 입소를 원하는 어린이집에 병원에서 발급한 의사진단서 또는 임신확인서를 제출해야 합니다.

태아 입소대기 신청건은 2016년 12월 31일까지는 출생한 영아의 이름과 주민번호로 실명전환해야 합니다.

유치원 입학 관련 정보를 얻으려면 어떻게 해야 하는지요?

87

가족관계에서의 교육
- 보육 등 연계정보 제공

유치원알리미 또는 e유치원시스템을 이용할 수 있습니다.

[유치원알리미(<http://e-childschoollinfo.mest.go.kr>)]는 지도기반 유치원 검색 및 내 주변 유치원 찾기 기능이 있어서 유치원 비교(국·공립 / 사립유치원 간 최대 4개) 검색 가능하며, 원비현황과 교육과정 계획 등 유치원 정보 확인 가능

[e유치원시스템(<http://chidschool.moe.go.kr>)]은 유아교육 지원 포털로 거주지 관할 유치원리스트와 유치원 정보, 유아학비 지원제도, 교육지원청 검색 가능

문의

★ 유치원알리미 1544-0079(7번 선택)
(<http://e-childschoollinfo.mest.go.kr>)

★ e유치원시스템 (<http://chidschool.moe.go.kr>)

사례

어린이집에 보내던 자녀를 내년 3월부터는 유치원에 보내려고 합니다. 어린이집은 입소대기 신청을 하고 이용했는데, 유치원은 따로 알아봐야 한다고 들었습니다. 일일이 유치원을 검색하려니 시간도 많이 걸리고 정보찾기가 어려운데, 한 곳에서 유치원 검색이 가능한 곳이 있는지요?

유치원검색은 유치원알리미나 e유치원시스템사이트를 통해 하실 수 있습니다.

Tips

어린이집과 유치원 정보를 함께 검색하려면 어떻게 해야 하는지요?

어린이집·유치원 통합정보공시 서비스를 이용하시기 바랍니다.

[통합정보공시]란?

어린이집·유치원 전반의 주요정보를 투명하게 공개하여 부모의 알권리를 보장하기 위한 정보공시제도로, 유치원과 어린이집의 정보를 한 눈에 확인할 수 있는 장점이 있습니다.

- 이용방법 : 『어린이집·유치원 통합정보공시』사이트에서 원하는 보육시설을 검색으로 찾거나 지역별 찾기가 가능하며, '내 위치로 찾기'를 통해 현재 위치의 주소를 입력하면 입력된 주소를 기준으로 우리집에서 가까운 기관 검색 가능

문의

★ 어린이집·유치원 통합정보공시 (www.childinfo.go.kr)

내가 살고 있는 구(동네)의 육아 정보 및 육아상담을 받을 수 있는 방법이 있는지요?

88

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

서울시에서만 운영 중인 [우리동네 보육반장] 사업을 이용할 수 있습니다.

[우리동네 보육반장]은 육아상담 및 내가 살고 있는 지역의 다양한 육아 정보(복지·행정기관, 보육시설, 의료기관, 공원·놀이터, 도서관, 문화공간)를 제공하는 사업으로, One-stop 육아서비스 제공을 하는 사람을 "우리동네 보육반장"이라고 지칭

- 이용방법 : 120 다산콜센터에 거주하는 자치구(동) 보육반장 연결을 의뢰 요청

문의

★ 120 다산콜센터

★ 관련 홈페이지

- 서울시보육포털서비스 (<http://iseoul.seoul.go.kr>)
- 서울시육아종합지원센터 (<http://seoul.childcare.go.kr>)
- 엄마와 (<http://blog.naver.com/mobimom>)
- 해피맘 (<http://cafe.daum.net/HappymomCafe>)

사례

출산 후 출생신고를 하기위해 주민센터를 방문했는데, 동의서를 작성하면 우리동네 보육반장이 맞춤 정보를 제공해 준다는 얘기를 들었습니다.

우리동네 보육반장과 상담을 하려면 어떻게 해야 하며, 상담을 통해 제공받을 수 있는 서비스는 무엇이 있나요?

우리동네 보육반장과 상담을 받으려면 국번 없이 120 다산콜센터에 전화하여 거주하는 구(동)를 말씀하고 연결을 해달라고 하면 됩니다.

우리동네 보육반장의 주요 사업 내용은 다음과 같습니다.

- 120 다산콜센터와 연계 전화상담을 통한 지역 내 육아자원 및 어린이집 관련 수요자 중심 맞춤 정보 제공 및 연계
- 주민센터 동의서 작성 시, 출산가정 및 영유아자녀 전입자가정에 지역 내 육아자원 및 맞춤정보 제공
- 정보취약계층(다문화, 한부모, 조손가정, 미혼모 가정 등)에 육아정보제공 및 집중관리
- 부모자조모임 조직 및 지원
- 보육반상회 및 보육반장 연합 정기 모임으로 육아자원 네트워크 형성하여 현장 소통과 정보 공유의 장 마련
- 보육반장 소식지 발간 및 우수사례 공유

임산부모를 위한 교육과 조부모 교육을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

89

가족관계에서의 고통
- 보육 등 연계정보 제공

세살마을 임산부 부모교육과 조부모 교육을 이용할 수 있습니다. [세살마을]은 가천대학교에서 서울시, 여성가족부, 삼성생명과 함께 운영하고 있는 프로그램입니다.

[세살마을 임산부 부모교육]이란?

- 지원대상 : 출산 예정 전까지의 모든 산모와 그 배우자
- 신청방법 : 교육진행일 30일 전에 자치구 육아종합지원센터에 신청(선착순 모집)
- 교육진행 : 주 1회 90분씩 총 4회
- 교육내용 : 1강) 가족 사랑으로 이루어지는 우리 아기 뇌 발달
2강) 가족 사랑으로 지켜내는 임산부 건강
3강) 가족 사랑이 담긴 명화 이야기
4강) 가족 사랑으로 만드는 우리 아기용품

[세살마을 조부모 부모교육]이란?

- 지원대상 : 영유아기 손자녀를 둔 조부모 또는 예비 조부모
- 신청방법 : 자치구 육아종합지원센터에 전화 접수 또는 방문 접수
- 교육진행 : 주 1회 90분씩 총 3회
- 교육내용 : 1강) 나의 삶, 나의 건강
2강) 나의 사랑, 우리 아이
3강) 즐거운 우리집

사례

첫 아이 임신으로 설레면서도 출산을 어떻게 준비해야 하며, 앞으로 자녀를 어떻게 양육해야 할지 막막합니다.

임산부 교육은 대부분 주중 평일에 진행되고, 임산부만 대상으로 하는 경우가 많은 것 같습니다.

부부가 함께 임산부 부모교육에 참여하고 싶은데 어떻게 해야 하는지요?

임산부의 건강한 출산을 돕고, 부부간 공평한 양육 부담에 대한 인식도 개선해 출산을 장려할 수 있는 계기를 마련하기 위해 세살마을 임산부 부모교육을 운영 중입니다.

‘세살마을’ 홈페이지(www.sesalmaul.com)를 통해 일정을 확인하시고 신청하시기 바랍니다.

Tips

임산부 부모교육을 수강했을 때 누릴 수 있는 특별한 혜택이 있다고 하는데 무엇인지요?

임산부 부모교육의 총 교육과정을 이수한 후 수료증을 받으면, 아이가 3·6·12개월인 가정을 양육 전문가가 직접 방문하여 양육방법을 가르쳐주는 ‘가정보듬이서비스’를 신청할 수 있습니다.

자녀 양육 관련하여 육아상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

90

가족관계에서의 고통
- 보육 등 연계정보 제공

보건복지부에서 운영하는 [아가사랑]사이트의 상담 또는 [서울시육아종합지원센터] 부모상담실을 이용할 수 있습니다.

[아가사랑]이란?

보건복지부가 지원하고 인구보건복지협회가 운영하는 임신·출산·육아 종합정보를 제공하는 사이트

- 지원내용 : 온라인 전문가 상담실 운영(산부인과, 소아청소년과, 정신과-산전 후 우울증, 육아·출산지원정책 상담) 및 전화상담실(1644-7373) 운영
- 지원대상 : 가임기 남녀(청소년, 대학생, 장애인, 다문화가정, 직장인, 미혼 여성 포함) 및 영유아(장애아 포함)
- 이용방법 : ‘아가사랑’ 홈페이지(http://agasarang.org)에 회원 가입 후 온라인상담 게시판 이용 또는 전화(1644-7373)상담 요청

[서울시육아종합지원센터]란?

영유아에게 일시보육 서비스 제공, 보육에 관한 정보의 수집·제공 및 상담을 제공하기 위하여 보건복지부장관과 지방자치단체의 장이 설치·운영하는 육아지원 기관

- 지원내용 : 부모상담, 아버지교육, 장난감도서관 운영, 세살마을 교육, 온라인 지원
- 이용방법 : 서울시육아종합지원센터 홈페이지
(http://seoul.childcare.go.kr)에 회원 가입 후 온라인상담 게시판 이용

문의

- ★ 아가사랑 1644-7373
(<http://agasarang.org>)
- ★ 서울시육아종합지원센터 02-772-9814~9
(<http://seoul.childcare.go.kr>)

사례

자녀 출산 후에 이유 없이 슬프고 화가 나며 눈물이 날 때도 있습니다. 산전후 우울증이 생긴 것 같은데 전문가에게 상담을 받을 수 있는 방법이 있는지요?

‘아가사랑’ 온라인사이트에서는 임신에서 육아까지의 모든 궁금증과 난임으로 겪는 심리적인 어려움 등에 대해 전화 또는 온라인으로 상담을 진행하고 있으니 이용해 보시기 바랍니다.

- 전화상담 : 월~금 09:00~18:00 (예약상담 가능)
 - 난임심리 전화상담, 내원상담 1644-7382
 - 임신 / 출산 / 육아 상담 1644-7373
- 온라인상담 : <http://agasarang.org>

초등생 자녀가 방과 후에 안전하게 돌봄을 받을 수 있는 방법이 있는지요?

91

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

[초등돌봄교실], [지역아동센터 방과 후 돌봄], [청소년 방과 후 아카데미]를 이용할 수 있습니다.

[초등돌봄교실]이란?

자녀가 다니고 있는 초등학교에서 돌봄유형에 따라 방과 후부터 최대 저녁 10시까지 아동 돌봄을 제공

- 지원내용 : 상담 및 생활지도, 학습지원, 간식·급식 제공
- 지원대상 및 돌봄 시간

구분	이용 대상	돌봄 시간
오후 돌봄	돌봄을 희망하는 1~2학년 초등학생, 전년도 오후 돌봄에 참여한 3~6학년 학생	방과 후 ~ 17:00
저녁 돌봄	맞벌이·저소득층·한부모가구 학생 중 추가 돌봄이 필요한 학생	17:00 ~ 22:00

- 신청방법 : 자녀가 재학 중인 학교, 시·도 교육청 문의
(교육부 콜센터 02-6222-6060)

[지역아동센터 방과 후 돌봄]이란?

평일과 토요일 방과 후부터 최대 저녁 10시까지 지역아동센터에서 아동 돌봄을 제공

- 지원내용 : 상담 및 생활지도, 학습지원, 간식·급식 제공, 체험활동
- 지원대상 : 기초생활수급자, 차상위계층, 한부모가족, 조손가구 등 방과 후 돌봄이 필요한 만 18세 미만의 아동 (※ 우선순위에 따라 모집 후, 자리가 있을 경우에 맞벌이 가정 등 일반가정의 아동 이용가능)
- 돌봄시간

구분	돌봄시간	
필수운영	학기 중	14:00 ~ 19:00(필수운영 시간)
	방학 중	12:00 ~ 17:00(필수운영 시간)
저녁 돌봄	저녁돌봄	수요일에 따라 19:00 ~ 22:00
	토요일운영	수요일에 따라 자율적으로 운영(문화체험 등)

- 신청방법 : 주민센터, 지역아동센터로 신청
(129 보건복지콜센터)

[청소년 방과 후 아카데미]란?

청소년수련관 방과 후 아카데미에서 청소년에게 돌봄을 제공

- 지원내용 : 자기주도학습, 보충학습지원, 전문체험활동, 상담 및 생활지도, 부모교육, 급식 및 건강지원, 귀가지원 등
- 돌봄시간 : 1일 5시간, 토요일 포함 주 6일 운영(방학중에도 동일)
- 지원대상 : 저소득층 맞벌이 가정 자녀와 부모의 실직·파산·장애 등으로 가정형편이 어려운 나홀로 초등 4학년 ~ 중등 2학년 청소년
- 신청방법 : 한국청소년활동진흥원 방과후아카데미운영지원단에 신청
(02-330-2831~3 한국청소년활동진흥원)

문의

- ★ 초등돌봄교실 02-6222-6060 교육부 콜센터
- ★ 방과후학교 포털시스템 (www.afterschool.go.kr)
- ★ 지역아동센터 129 보건복지콜센터
- ★ 지역아동센터 중앙지원단 (www.icareinfo.info)
- ★ 청소년 방과 후 아카데미 02-330-2831~3
- ★ 한국청소년활동진흥원 (www.youth.go.kr)

청소년 자녀가 상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

92

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

[서울시청소년상담복지센터], [청소년사이버상담센터]를 이용할 수 있습니다.

[서울시청소년상담복지센터]란?

서울지역의 도움이 필요한 청소년들에게 상담·긴급구조·자활지원 교육 연구 등 서비스 제공

- 지원내용 : 전문상담자 상담(1:1 개인상담, 집단상담), 사이버상담(청소년상담), 전화상담, 심리검사
- 지원대상 및 일정

구분	대상	일정
개인상담	전문상담자와 1:1로 개인상담을 받고 싶은 청소년	상담실 방문일정은 매주 월요일 사례판정 회의를 거쳐 상담자 배정 후 정해짐
집단상담	대인관계 혹은 학업에 어려움을 겪고 있는 서울시내 중고등학생, '동질문제' 를 가진 학생 최소 6명 이상 8명 내외	7~8월(방학 중), 총 4회기 (주1~2회, 2시간)
사이버상담	시간적, 공간적 제약으로 방문이 어렵거나, 긴급한 상담을 요청하고 싶은 청소년 및 부모	상시

• 신청방법

구분	신청방법
개인상담	온라인으로 상담관리 동의서 작성 후 진행
집단상담	이메일 또는 팩스 송부 후 전화연락 E-mail : s22851318@hanmail.net / FAX : 02-2285-1315 전화 : 02-2285-1318
사이버상담	홈페이지 회원가입 후 작성

[청소년사이버상담센터]란?

여성가족부에서 주관하고 한국청소년상담복지개발원에서 위탁 운영하고 있는 청소년 대상 전문 심리상담센터

- 지원내용 : 청소년에게 친숙한 인터넷을 활용하여 가족갈등, 교우관계문제, 학업중단, 가출, 인터넷 중독, 진로 및 학업문제 등을 경험하는 청소년에게 상담서비스 제공
- 지원대상 : 상담을 원하는 청소년
- 이용시간 : 365일 24시간 이용 가능
- 이용방법 : 일반전화(국번없이 1388)
휴대전화(02-1388)
인터넷(www.cyber1388.kr) 고민상담실

문 의

- ★ 서울시청소년상담복지센터 02-2285-1315
(www.teen1318.or.kr)
- ★ 청소년사이버상담센터 국번 없이 1388
(www.cyber1388.kr)

가족상담(부부상담)을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

93

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

건강가정지원센터 가족상담을 이용할 수 있습니다.

[건강가정지원센터 가족상담]이란?

건강가정지원센터는 여성가족부가 시행하는 가족정책의 주요 전달 체계로서 서울에는 25개구마다 설치되어 있으며, 생애주기에 따라 발생하는 가족 내 다양한 갈등과 문제, 가족의 기능상의 문제 등 가족으로 살아가면서 발생하는 다양한 어려움과 갈등에 대한 상담 진행

- 지원내용 : 이혼 전/후 가족상담, 부모자녀 상담, 부부상담, 재혼가족상담, 고부갈등상담, 가족관계에 의한 갈등 상담 등

상담방법	상담내용
면접상담	• 가까운 건강가정지원센터에 직접 방문하여 상담 진행 • 가족이 함께 참여하는 가족단위의 면접상담 진행 가능
전화상담	• 직접 방문이 어려운 경우, 전화로 상담 진행 • 1577-9337로 전화 시, 가장 가까운 건강가정지원센터와 연결
사이버상담	• 건강가정지원센터 홈페이지 내 '사이버 상담실' 이용 • 홈페이지에서 가까운 건강가정지원센터 확인 가능
집단상담	• 부부, 부모-자녀, 가족 등의 비슷한 문제를 가지고 있는 집단으로 진행 • 집단의 역동과 상호작용을 이용한 상담의 효과 기대
기타	• 상담과정에서 필요한 심리검사, 미술치료 등 다양한 검사 실시

- 지원대상 : 가족문제로 상담이 필요한 사람이면 누구나
- 신청방법 : 거주지 건강가정지원센터로 연락을 하거나, 1577-9337 전국 대표전화를 통해 가장 가까운 센터로 연결 후, 면접상담 예약
※ 센터 방문이 어려울 경우 전화상담, 인터넷상담 이용 가능

문의

★ 건강가정지원센터 가족상담 1577-9337
(www.familynet.or.kr)

사례

육아휴직 후 복귀를 하면서 아이 양육을 같은 아파트 옆동에 살고 계신 시부모님께 맡겼습니다. 퇴근 후에 아이를 데리고 오고 주말에는 시부모님과 함께 지내며 아이를 돌보고 있습니다.

시어머님께서 아이를 잘 돌봐주시지만 양육 방식에 의견이 다른 부분이 있고, 그로 인해 스트레스를 받고 남편과의 관계에서도 어려움을 겪고 있습니다.

남편과 함께 부부상담을 받거나, 시어머님도 함께 가족상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

건강가정지원센터에서 운영하고 있는 가족상담(부부상담)을 이용해 보시기 바랍니다.

- 신청 : 건강가정지원센터 가족상담 1577-9337 (www.familynet.or.kr)

Tips

가정폭력 등 위기사항에 처했을 때 지원을 요청할 수 있는 곳이 있는지요?

여성긴급전화 1366 서울센터를 이용할 수 있습니다.

1366은 위기에 처한 여성을 위해 연중 24시간 운영하며, 상담 및 피난처를 제공하며, 가정폭력에 대한 긴급지원을 합니다. 또한 전문 상담소, 각 지역의 정부기관, 경찰, 병원, 법률기관과 연결하여 피해여성을 지원합니다.

★ 전화상담 : 02-1366 (www.seoul1366.or.kr)

어르신들을 위한 지원 및 취업정보를 제공하는 곳이 있는지요?

94

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

서울인생이모작지원센터와 서울시고령자취업알선센터를 이용할 수 있습니다.

[서울인생이모작지원센터]란?

베이비부머인 신 시니어를 위한 교육, 일자리, 정보, 문화를 위한 복합공간으로, 종합적이고 체계적인 지원과 안내를 통해 신 노년층의 삶의 질을 높이기 위해 설립한 센터

- 지원내용 : 커뮤니티지원, 교육제공, 일자리 안내
- 지원대상 : 50~60대 서울시민
- 이용방법 : 전화(1644-8831)로 취업상담
- 이용시간 : 평일 09:00~21:00,
토요일 09:30~17:30, 일(공휴일) 온라인 문의 이용

[서울시고령자취업알선센터]란?

노인의 사회적 경험과 지식을 활용할 수 있는 다양한 일자리를 개발·알선 및 관리하고, 노인취업을 지원하는 센터

- 지원내용 : 상담 및 취업알선, 취업적응교육 및 직무교육, 어르신일자리박람회 개최
- 지원대상 : 서울시에 거주하는 55세 이상의 고령자
- 이용방법 : 25개구에 설치되어 있는 센터 중 가까운 센터에 직접 내방 또는 전화상담(1588-1877)

문의

- ★ 서울인생이모작지원센터 02-389-8891
(www.seoulseunior.or.kr)
- ★ 서울시고령자취업알선센터 1588-1877
(www.noinjob.or.kr)

Tips

노후를 미처 준비하지 못하거나, 생활에 어려움을 겪는 어르신들을 지원해 주는 제도가 있는지요?

기초연금을 신청할 수 있습니다.

만 65세 이상 소득인정액 기준 70%(단독가구 87만원, 부부가구 139만 2천 원)이하의 어르신이 대상이며, 지원 대상 중 대부분(90%)의 어르신께 월 20만원 지급

※ 국민연금 소득이 있는 일부 어르신은 10~20만원 지급

★ 문의 : 1355 국민연금공단 또는 주민센터

※ 기초노령연금을 받고 있는 어르신은 신청할 필요가 없으며, 지급여부 별도 통지

한부모나 다문화 가족을 지원하는 곳이 있는지요?

95

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계정보 제공

서울시한부모가족지원센터나 서울시한울타리를 이용할 수 있습니다.

[서울시한부모가족지원센터]란?

서울시 한부모와 두리모(미혼모), 미혼부 가족의 생활안정 및 자립 역량강화를 위한 종합서비스를 지원

- 지원내용 : 한부모가족의 유형별 맞춤형 서비스 제공, 사회환경조성 및 네트워크 구축, 다양한 생활지원 상담서비스(경제·양육·정서지원 상담, 개별·가족·집단상담, 취·창업지원 상담 및 정보제공, 시설입소 상담 및 연계, 무료법률서비스 연계)
- 지원대상 : 서울시 한부모와 두리모(미혼모), 미혼부 가족
 - ※ 한부모가족은 18세(취학 중인 경우 만22세)미만의 자녀를 혼자서 양육하는 한부모인 부 또는 모, 배우자와의 사별, 이혼, 유기로 인한 가족(미혼모가족, 조손가족 포함)을 의미
- 이용방법 및 이용시간

종류	시간
전화상담	평일(월~금) 09:00~18:00
온라인상담	상담 문의 : 24시간 상담답변 : 평일(월~금) 09:00~18:00
내방상담	전화신청 후 방문
찾아가는 상담	요청 시 방문

[서울시한울타리]란?

서울시에서 다문화가족에게 서울생활에 필요한 다양한 정보를 제공하고, 상호 소통하기 위해 운영하고 있는 다문화가족 홈페이지로, 정보를 한국어, 영어, 중국어, 일본어, 베트남어, 몽골어, 타갈로그어, 캄보디아어, 태국어, 러시아어로 제공

- 지원내용 : 행정정보와 생활정보, 취업정보, 한국어학습 제공, 사이버 상담게시판을 통한 온라인 상담진행, 우리들 이야기 게시판, 구인·구직게시판을 통한 정보 공유
- 지원대상 : 다문화가족

문의

- ★ 서울시한부모가족지원센터 02-861-3020
(<http://seoulhanbumo.or.kr>)
- ★ 서울시한울타리 (www.mcfamily.or.kr)

Tips

한부모 전용 상담전화가 개통되었다고 하는데, 어떻게 이용할 수 있는지요?

여성가족부는 한부모, 미혼모(부)에게 종합정보를 제공하는 상담전화(1644-6621)를 2015년 7월 1일부터 운영합니다.

전문상담원이 출산, 자녀양육 등 종합정보를 제공하며, 각종 센터와 양육비 이행관리원 등 다양한 기관 연계도 지원합니다.

- 이용 : 1644-6621
(※ 1번 : 양육비이행관리원, 2번 : 한부모 상담전화로 연결)
- 운영시간 : 평일 08:00 ~ 22:00, 토요일 09:00 ~ 18:00

IV

개인적 고충

심리정서, 일자리 · 경력개발 등
연계정보 제공

www.workingmom.or.kr

일 자리를 찾고 싶는데, 관련된 교육 및 지원을 받으려면 어떻게 해야 하는지요?

96

개인적 고충

- 심리정서, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

서울시에 설치되어 있는 [여성발전센터] 5곳, [여성인력개발센터] 17곳, [여성새로일하기센터] 28곳 등을 이용할 수 있습니다.

[여성발전센터], [여성인력개발센터]란?

다양한 취업지원사업과 집단상담 프로그램, 구인 · 구직상담 및 알선, 직업 능력개발 훈련, 직무능력향상 교육과 근로자 커리어상담, 사회 · 문화생활 지원 사업 등을 진행

- 지원대상 : 경력단절로 재취업에 어려움을 겪고 있는 여성 실직자, 사회에 첫발을 딛는 여성으로서 취업을 준비하는 청년, 상담을 통해 장기적으로 계획하여 취업을 준비하고자 하는 무직자, 직업능력 개발을 희망하거나, 전직을 계획하는 직장인 근로자

[여성새로일하기센터]란?

일하고자 하는 여성의 취업을 지원하고, 일하는 여성이 계속적으로 일할 수 있도록 지원

- 지원내용 : 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 등 취업 연계를 통해 맞춤형 일자리 제공
- 지원대상 : 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중 취업희망자
- 신청방법 : 여성새로일하기센터(1544-1199)로 문의 후 신청

★ 문의

기관명	전화	홈페이지
서울시여성능력개발원	02-827-0130	http://wrd.seoulwomen.or.kr
남부여성발전센터	02-802-0922	http://nambu.seoulwomen.or.kr
동부여성발전센터	02-460-2300	http://dongbu.seoulwomen.or.kr
북부여성발전센터	02-972-5506	http://bukbu.seoulwomen.or.kr
서부여성발전센터	02-2607-8791	http://seobu.seoulwomen.or.kr
중부여성발전센터	02-719-6307	http://jungbu.seoulwomen.or.kr
강북여성인력개발센터	02-980-2377	www.womanjob.or.kr
강서여성인력개발센터	02-2692-4549	www.hrbks.or.kr
관악여성인력개발센터	02-886-9523	www.kwoman.or.kr
구로여성인력개발센터	02-867-4456	www.kurowoman.com
노원여성인력개발센터	02-951-0187	www.job365.or.kr
동대문여성인력개발센터	02-921-2020	www.job2060.or.kr
동작여성인력개발센터	02-525-1121	http://dongjak.seoulwomen.or.kr
서대문여성인력개발센터	02-332-8661	www.workers.or.kr
서초여성인력개발센터	02-6929-0011	http://seocho.seoulwomen.or.kr
성동여성인력개발센터	02-3395-1500	http://sd.seoulwomen.or.kr
송파여성인력개발센터	02-430-6070	http://songpa.seoulwomen.or.kr
영등포여성인력개발센터	02-858-4514	www.ywcjob.or.kr
용산여성인력개발센터	02-714-9762	http://yongsan.seoulwomen.or.kr
은평여성인력개발센터	02-389-1976	www.epwoman.or.kr
종로여성인력개발센터	02-765-1326	www.sbwomen.or.kr
중랑여성인력개발센터	02-3409-1947	http://jungnang.seoulwomen.or.kr
서울시장애인여성인력개발센터	02-6929-0002	http://kangnam.seoulwomen.or.kr
(사)한국여성인력개발센터연합	02-318-5880	www.vocation.or.kr
여성새로일하기센터	1544-1199	http://saeil.mogef.go.kr

취업·창업을 고려하고 있는데, 관련하여 지원받을 수 있는 방법이 있는지요?

97

개인적 고충

– 심리정서, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

[워크넷]을 이용하여 취업정보를 얻을 수 있고, 창업을 위해 서울시에서 지원해 주는 기관인 [서울시청년창업센터], [여성기업종합지원센터] 등을 이용할 수 있습니다.

[워크넷]이란?

구직정보를 여성, 청년, 장년 등 대상자별로 제공하고 있으며, 직업정보, 심리검사 제공.

근무지역, 희망직종, 희망임금 등 원하는 조건 검색 및 키워드 입력을 통한 직종 검색 가능.

- 지원대상 : 구직자
- 이용방법 : '워크넷' (www.work.go.kr)에 회원가입 후 구직정보(신청) 관리에서 구직 신청

[서울시청년창업센터]란?

우수한 창업 아이템을 보유하고 있음에도 자금부족 등으로 창업에 어려움을 겪고 있는 20~30대 예비 창업자들에게 시가 보유하고 있는 유휴 공간을 최대한 활용하고, 시설/장비/운영비 등을 지원

- 지원대상 : 20세 ~ 39세까지 서울에 거주하는 청년

• 지원내용

창업공간 제공	사무용집기 무상지원, 회의실, 공용장비실, 휴게실, 창고 등
모니터링 제공	창업멘토링, 창업티칭, 창업코칭, 창업컨설팅 지원
마케팅/홍보 제공	국내·외 판로개척 지원, 입주업체 홍보지원, 유관기관을 통한 국내·외 바이어 발굴
창업자금 지원	평가에 의한 창업활동비 지원, 융자알선 등 창업자금 지원

[여성기업 종합지원센터]란?

여성기업지원에 관한 법률에 근거하여 설립되었으며, 여성기업의 활동과 여성창업을 지원하는 센터

- 지원대상 : 여성기업, 여성경제인
- 지원내용

여성창업 지원사업	실전창업스쿨, 여성창업경진대회, 차세대 여성CEO 교육 제공
수출여성기업 지원사업	해외무역박람회 참가 지원, 수출기회 제공 등 해외판로 개척 지원

문의

- ★ 워크넷 (www.work.go.kr)
- ★ 서울시청년창업센터 (www.2030.seoul.kr)
- ★ 여성기업종합지원센터 02-369-0942 (www.wesc.or.kr)

직장맘 개인 심리상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

98

개인적 고충

- 심리정서, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

서울시직장맘지원센터 심리상담을 이용할 수 있습니다.

[서울시직장맘지원센터 심리상담]이란?

서울시직장맘지원센터에서는 직장맘 3고충(직장 내 고충, 가족관계 고충, 개인적 고충) 해소를 위한 종합상담을 제공.

심리상담 특성상 전화로 상담진행은 어려우며, 사전에 전화통화를 통해 일정을 조율하고 센터로 직접 내방하여 상담진행.

직장맘이 임신 중이거나 해산 후 산후조리 중이라서 거동이 불편한 경우 또는 아이를 돌봐 줄 사람이 없어 집을 비울 수 없는 경우 등 내방이 어려운 경우에는 찾아가는 심리상담으로 진행.

- 지원내용 : 심리상담 제공
- 지원대상 : 서울시 전체 직장맘(직장 또는 거주지가 서울 소재)
- 이용방법 : 전화(02-335-0101)로 직장맘으로서 어떠한 3고충(직장 내 고충, 보육 등 가족관계에서의 고충, 심리정서 등 개인적 고충)에 놓여있는지 상담 후, 진행여부 결정
- 지원기간 : 1회에서 최대 3회까지 무료로 지원

문의

★ 서울시직장맘지원센터 종합상담 02-335-0101
(www.workingmom.or.kr)

Tips

서울시직장맘지원센터에서 직장맘 개인 심리상담 외에 다양한 심리치유 프로그램을 진행할 예정이라고 하는데 무엇인가요?

직장맘의 심리정서적 고충을 완화하고 해소하는데 필요한 프로그램을 2015년 하반기부터 진행합니다.

자세한 일정 및 프로그램은 추후 서울시직장맘지원센터 홈페이지와 블로그, 페이스북을 통해 공지합니다.

관심 있는 직장맘들의 많은 참여 바랍니다.

〈서울시직장맘지원센터〉

서울시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층
(지하철 2호선 건대입구역 6번 출구)

- 홈페이지 : www.workingmom.or.kr
- 블로그 : <http://blog.naver.com/sworkingmom>
- 페이스북 : www.facebook.com/sworkingmom
- 문의 : 02-335-0101

직장생활로 인한 육체적 피로와 정신적 스트레스가 있는데, 몸건강과 정신건강에 대한 지원을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

99

개인적 고충

- 심리정서, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

서울근로자건강센터와 서울시정신건강브랜드[블루터치]를 이용할 수 있습니다.

[서울근로자건강센터]란?

근로자의 건강관리에 취약한 소규모사업장에 종사하는 근로자들의 직업성 질환을 예방하고 보다 안전하고 건강한 일터에서 일할 수 있도록 다양한 직업건강서비스 제공

- 지원내용 : 전문의 건강상담, 뇌 · 심혈관계질환예방상담, 근골격계질환예방상담, 생활습관개선상담, 직무스트레스상담, 직업(근무)환경상담
- 지원대상 : 일하는 사람(정규직, 비정규직 고용형태에 관계없이 생산직, 사무직, 서비스직 등 업종에 관계없이 누구나 무료 이용)
- 이용방법 : 전화예약(1577-6497, 1588-6497) 또는 직접 방문을 통한 예약 후 이용
- 이용시간 : 평일(월~금) 08:00~19:00(11시간 운영)

[블루터치]란?

서울시정신건강브랜드로 스스로 정신건강을 지키고 관리할 수 있도록 지원

• 지원내용

분류	지원내용
blutouch 정신건강브랜드 블루터치	• 스트레스, 외상 후 스트레스, 우울증, 강박증, 알코올의존 자가테스트 제공 • 내가 살고 있는 지역의 정신건강 관련 기관 찾기
MIND SPA 우울증 자가증진프로그램 마인드스파	• 우울증 자가 치유 프로그램 제공 • 음악으로 마음 다스리기
SEMIS 정신건강 조기검진 세미스	• 청소년을 위한 정신건강평가 및 서비스 지원
마음이음 자살예방상담 마음이음1080	• 24시간 정신건강위기상담 진행
kiwi 아동청소년정신건강	• 아동정신건강자가검진 • 청소년정신건강자가검진 제공
SMHDB 서울시 정신보건통계	• 서울시 정신보건 지표 제공

문의

★ 서울근로자건강센터 1577-6497, 1588-6497
(www.suwhc.or.kr)

★ 블루터치 핫라인 1577-0199
(www.blutouch.net)

여성들이 안심하고 생활할 수 있도록 서울시에서 지원하는 것은 무엇인지요?

100

개인적 고충

— 심리정서, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

서울시는 안심귀가 스카우트, 서울여성 안심택배서비스, 여성안심지킴이 집, 싱글여성 홈 방법서비스 등 생활밀착형 여성 안심 서비스를 지원하고 있습니다.

[안심귀가 스카우트]란?

늦은 시간 귀가하는 여성이 신청 시 안심귀가스카우트가 집 앞까지 동행

- 지원내용 : 2인 1조로 구성된 안심스카우트가 함께 동행 하며, 이용 횟수 제한 없이 무료로 이용 가능
- 지원대상 : 밤늦게 귀가하는 여성
- 이용방법 : 지하철역이나 버스정류장 도착 30분 전에 120 다산콜센터 또는 구청상황실로 전화 신청
- 이용시간 : 평일 오후 10시부터 새벽 1시까지

[서울여성 안심택배서비스]란?

낮선 사람을 직접 대면하지 않고, 거주지 인근지역에 설치된 무인택배보관함을 통해 택배 물품을 수령하는 서비스

- 지원대상 : 바쁜 직장생활로 택배 수령이 어려운 여성
- 이용방법 : 각 지역구에 설치된 50개 무인택배소에서 물품 수령

[여성안심지킴이 집]이란?

늦은 귀가 시간에 위협을 느낄 때 여성안심 지킴이집으로 피신 가능.

- 지원내용 : 서울시내 24시간 편의점 656곳을 여성안심지킴이 집으로 운영
- 지원대상 : 위급한 상황에 처한 여성
- 이용방법 : 위급 상황 시 여성안심지킴이 집 스티커가 부착된 편의점으로 피신

[싱글여성 홈 방법서비스]란?

혼자 사는 여성의 집을 서울시 홈 방법서비스가 365일 밤낮으로 지켜주는 서비스

- 지원내용 : 무선 감지 센서를 집 안에 설치하여 외부 침입이 감지될 경우 경보음이 울려 보안 업체가 긴급 출동하며, 긴급 비상벨 설치하여 위험 발생 시 누르면 긴급출동
- 지원대상 : 서울시 여성 1인 가구
- 이용방법 : 신청을 통해 이용
 - ※ 서울시와 전문보안업체인 ADT캡스가 공동추진하여 ADT캡스의 최신 보안서비스를 정상가격보다 월5만원 이상 저렴한 월9,900원에 제공

문의

- ★ 120 다산콜센터
- ★ 여성안심특별시
(<http://love.seoul.go.kr/woman/index.html#first>)

V

부 록

www.workingmom.or.kr



출산전후휴가 신청서

성명 :
소속 및 직급 :
주소 및 연락처 :

출산예정일 :
출산전후휴가 신청기간 :

위 본인은 『근로기준법』 제74조에 따라 위와 같이 출산전후휴가를
신청합니다.

년 월 일

제출자 (서명 또는 인)

00주식회사(회사명) 귀중

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호서식] <개정 2014.6.17>

출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(회차)

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당하는 곳에 “√” 표시를 합니다. (일괄)

접수번호 접수일 처리기간: 14일

급여신청 구분	[] 출산전후휴가 [] 유산·사산휴가	
신청인	①성명	②주민등록번호
	③주소 및 연락처	
(전화번호:) (휴대전화번호:)		

④출산일(출산예정일, 유산·사산일) ⑤영아의 주민등록번호

⑥이번 회차 신청기간

⑦출산전후휴가 급여등을 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

⑧출산전후휴가 급여등의 신청대상기간 중 통상임금에 해당하는 금품을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까?
[]에 (기간: . 금액: 원), []아니오

⑨출산전후휴가 급여등 신청기간 중 조기복직, 창업, 다른 사업장에 취업 또는 이직(폐사)한 사실이 있습니까?
[]에 (조기복직일, 창업·취업·이직일: .), []아니오

⑩신청기간 연장사유(출산전후휴가 기간들이 종료된 후 12월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)

「고용보험법」 제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일
신청인 (서명 또는 인)

서울지방고용노동청(강남지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부(최초 1회만 해당한다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 유산 또는 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부(유산·사산휴가만 해당합니다)	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[부록3] 출산전후(유산·사산)휴가 확인서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호서식] <개정 2014.6.17>

출산전후(유산·사산)휴가 확인서

※ 위쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (일쪽)

기 본 사 항	① 사업장관리번호				
	② 우선지원대상기업	[] 해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)		
	③ 사업장명칭	[] 비해당			
	④ 사업장소재지	(담당자)			
	⑤ 피보험자성명	(전자우편: , 전화번호:)			
	⑥ 피보험자 주민등록번호				
	⑦ 피보험자의 고용형태	[] 정규직 [] 비정규직 ([] 기간제근로자, [] 단시간근로자, [] 파견근로자, [] 기타)			
⑧ 출산(예정)일	년 월 일	⑨ 출산전후(유산·사산) 휴가부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 분할사용 여부 [] 아니오 [] 예		
⑩ 임신기간(유산·사산휴가의 경우)	1. 11주 이내 2. 12주~15주 3. 16주~21주 4. 22주~27주 5. 28주 이상				
⑪ 통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)	산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원				
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)	총 시간				
⑬ 출산전후(유산·사산)휴가기간 중 통상임금 지급명세	휴가기간	첫번째 30일	두번째 30일	세번째 30일	네번째 30일 (다태아인 경우)
⑭ 피보험단위기간 산정대상기간	⑮ 임금지급 기초일수	본 확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다.			
~	일	년 월 일			
~	일	근로자 (서명 또는 인)			
~	일	「고용보험법」 제77조 및 같은 법 시행규칙 제123 조에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 사실을 확인합니다.			
~	일	확인자 사업장명			
~	일	대표자 (서명 또는 인)			
⑯ 통산피보험단위기간	일	서울지방고용노동청(강남지청)장 귀하			

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서 [부록4]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호의2서식] <개정 2014.6.17>

출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서

※ 위쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며,
※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (일쪽)

접수번호 _____ 접수일 _____ 처리기간: 14일

기 본 사 항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원 대상기업	[] 해당	[] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)
	③ 사업장 명칭			
	④ 사업장 소재지	(담당자:)		
	⑤ 피보험자 성명	(전자우편: , 전화번호:)		
⑦ 출산(예정)일	년 월 일	⑨ 출산전후(유산·사산) 휴가부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 년 월 일 ~ 년 월 일(일) 분할사용 여부 [] 아니오 [] 예	
⑩ 임신기간(유산·사산휴가의 경우)	1. 11주 이내 2. 12주~15주 3. 16주~21주 4. 22주~27주 5. 28주 이상			
⑪ 통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)	산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원			
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)	총 시간			
⑬ 근로자에게 준 휴가급여 등 지급액(통상임금에 해 당하는 금액)	첫 번째 30일 ()원	두 번째 30일 ()원	세 번째 30일 ()원	네 번째 30일 (다태아인 경우) ()원
⑭ 출산전후휴가 급여 등을 대위하여 지급받을 계좌번호	은행/계좌번호 : (예금주:)			
본 신청서의 기재사항은 사실과 다르지 아니하며, 「고용보험법」 제75조의2 및 같은 법 시행규 칙 제121조의2에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 급여를 대위 신청합니다.				
출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청인 대표자(사업주) 서울지방고용노동청(강남지청)장 귀하 (서명 또는 인)				
첨부서류	다음 각 호 중 어느 하나의 서류를 첨부하여야 합니다. 1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금액을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류 가. 통장 사본 통 출금증 증명할 수 있는 자료 사본 1부. 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금액을 지급받았다는 해당 근로자의 사 실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 합니다) 1부. 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부. 3. 주민등록표 등본 등 근로자와 자녀의 모자관계를 증명할 수 있는 서류 1부(출산전후휴가의 경우만 해당합니다). 4. 유산·사산휴가의 경우 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 「의료법」 제3조에 따른 의료기 관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부. 210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))			

[부록7] 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제102호서식] <개정 2015.7.1.>

**[] 육아휴직
[] 육아기 근로시간 단축 확인서**

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당하는 곳에 "√" 표시를 합니다. (알록)

기 본 사 항	①사업장관리번호		②사업장명	
	③사업장소재지	□□□-□□□		
	④피보험자성명	(전자우편: 전화번호: 담당자:)		
	⑤피보험자 주민등록번호			
	⑥피보험자의 고용형태	[] 정규직 [] 비정규직 ([]기간제근로자, []단시간근로자, []파견근로자, []기타)		
⑦육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간		년 월 일 ~ 년 월 일		
⑧육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동		근로시간 단축 전 소정근로시간 총 시간 근로시간 단축 후 소정근로시간 총 시간		
⑨통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)		산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : 원		
⑩산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)		총 시간		
⑪육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여지급 내역		⑫피보험단위기간 산정대상기간 (휴직시작일 미포함)	⑬임금지급 기초월수	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	~	일	
월	원	⑭통산피보험단위기간		
확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다. 년 월 일 근로자 (서명 또는 인)				
「고용보험법」 제71조 또는 제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다. 확인자 사업장명 대표자 (서명 또는 인)				
○○지방고용노동청(지청)장 귀하 210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]				

육아휴직급여 사후지급 확인서 [부록8]

육아휴직 급여 사후지급 확인서

기 본 사 항	사업장명		사업장관리번호	
	사업장소재지	담당자 : 전화번호 :		
	급여수급자 성명		급여수급자 주민등록번호	
	급여수급자 주소			
	급여수급자 연락처			
	육아휴직 부여기간	년 월 일	부터 년 월 일	까지
	복직일	년 월 일		
위 근로자는 년 월 일에 복직한 이후, 현재(혹은 퇴사일) 년 월 일까지 동 사업장에서 6개월 이상 계속 근무하였음을 확인합니다.				
※ 본 확인서는 육아휴직급여 사후지급과 관련된 것이며, 거짓으로 작성할 경우 고용보험법에 따라 300만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으므로, 정확히 기재하여 주시기 바랍니다.				
확인서의 기재사항은 사실과 다르지 아니합니다. 년 월 일 근로자 (서명 또는 인)				
확인서의 기재사항은 사실과 다르지 아니합니다. 확인자 사업장명 대표자 (인) 서울지방고용노동청 서울강남지청장 귀하				
<참고 사항> 1. 육아휴직을 부여받은 사업장에 복직하여, 6개월 이상 계속 근무한 근로자(통상임금이 1,250,000원을 초과할 경우에 한함) 및 경우, 동 확인서를 우편·방문·팩스(02-6915-4034)등으로 제출하여 주시기 바랍니다. 2. 당초 육아휴직 기간을 변경하여 조기복직하거나, 연장한 경우, 변경된 육아휴직 종료일로 기재 3. 육아휴직 종료 후 동일 사업장에 복직하여 6개월 이상 근무하지 않고 퇴사하거나, 별도 휴직을 사용하였을 경우, 지급대상에서 제외되므로, 동 확인서는 제출하지 않으셔도 됩니다.				
고용노동부 서울강남센터 기업지원과 모성보호팀 TEL: 02-3468-4719-4723 FAX: 02-6915-4034				

통상임금산정지침

제정 1988. 1. 14	노동부예규 제150호
개정 1997. 3. 28	노동부예규 제327호
개정 2002. 1. 22	노동부예규 제476호
개정 2007. 11.28	노동부예규 제551호
제정(폐지후 재발령) 2009. 9. 25	노동부예규 제602호
개정 2012. 9. 25	고용노동부예규 제 47호

제1조(목적) 이 예규는 「근로기준법 시행령」 제6조에 따른 통상임금의 산정기초가 되는 임금 및 산정기준시간에 대하여 그 개념과 범위를 명확히 정함으로써 「근로기준법」 등 노동관계법령상의 통상임금을 일관성 있게 산정·적용함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 예규에서 사용하는 용어의 정의는 다음의 각 호와 같다.

1. “통상임금”이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액·일급 금액·주급 금액·월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
2. “법정근로시간”이란 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 및 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간을 말한다.
3. “소정근로시간”이란 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 말한다.

제3조(산정기초임금) ① 통상임금의 산정기초가 되는 임금은 근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 소정근로시간(소정근로시간이 없는 경우에는 법정근로시간, 이하 같다)에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급금액으로 정하여진 임금에 대하여는 그 임금산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)으로 한다.

제4조(산정기준시간) 제3조에 따른 통상임금의 산정기초가 되는 임금을 시간급 금액으로 산정할 경우의 산정기준시간은 다음 각 호의 시간으로 한다.

1. 일급 금액으로 정하여진 경우에는 1일의 소정근로시간
2. 주급 금액으로 정하여진 경우에는 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급처리되는 시간을 합산한 시간(이하 “주의 통상임금 산정기준시간”이라 한다)
3. 월급 금액으로 정하여진 경우에는 주의 통상임금 산정기준시간에 1년간의 평균주수를 곱한 시간을 12월로 나눈 시간(이하 “월의 통상임금 산정기준시간”이라 한다)
4. 도급 금액으로 정하여진 경우에는 당해 임금산정기간(임금마감일이 있는 경우에는 임금마감기간)의 총근로시간(총근로시간 외에 유급처리되는 시간은 합산한다)

제5조(통상임금의 산정) ① 시간급 통상임금은 제3조에 따른 산정기초임금을 다음 각 호의 방법에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 시간급 임금으로 정하여진 때에는 그 금액
2. 일급 금액, 주급 금액 또는 월급 금액 등으로 정하여진 때에는 그 금액을 각 각 그 기간에 해당하는 제4조의 산정기준시간으로 나눈 금액
3. 제2호에도 불구하고 「근로기준법」 제56조에 따른 연장·야간·휴일근로 등을 전제로 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 등으로 정하여진 때에는 1임금산정기간의 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)을 그 기간의 총근로시간(총근로시간 외에 유급처리되는 시간은 합산한다)로 나눈 금액
- ② 일급 통상임금은 시간급 금액에 1일의 소정근로시간을 곱한 금액으로 한다.
- ③ 주급 통상임금은 시간급 금액에 주의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액으로 한다.
- ④ 월급 통상임금은 시간급 금액에 월의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액으로 한다.
- ⑤ 도급제에 의하여 정하여진 경우의 통상임금은 다음 각호의 방법에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 시간급 통상임금은 1임금산정기간의 임금의 총액(연장·야간·휴일근로 등에 대한 가산수당은 제외한다)을 그 기간의 총근로시간(제4조제4호에 의한 총근로시간수를 말한다)로 나눈 금액
2. 일급 통상임금은 시간급 금액에 1일의 소정근로시간을 곱한 금액
3. 주급 통상임금은 시간급 금액에 주의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액
4. 월급 통상임금은 시간급 금액에 월의 통상임금 산정기준시간을 곱한 금액
- ⑥ 월 또는 주 이외의 일정기간으로 정하여진 임금에 대하여는 제1항부터 제5항까지에 준하여 산정한 금액으로 한다.
- ⑦ 임금이 제1항부터 제6항까지에서 정한 20이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 각 부분에 대하여 제1항부터 제6항까지에 따라 각 각 산정된 금액을 합산한 금액으로 한다.

제5조의2(통상임금의 판단기준) 통상임금에 포함되는 임금의 범위는 별표의 예시에 따라 판단한다. 다만, 그 명칭만으로도 판단하여서는 아니되며, 통상임금의 의의, 근로계약·취업규칙·단체협약 등의 내용, 직종·근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

제6조(적용) 이 예규는 「근로기준법」 제26조, 제46조, 제55조, 제56조, 제60조 및 제74조 등에 근거하는 해고예고수당, 휴업수당, 유급 휴일임금, 연장·야간·휴일근로수당, 연차 유급휴가수당, 출산전후휴가수당 등과 그 밖에 노동관계법에 규정된 통상임금의 계산에 적용한다.

제7조(재검토기한 3년)「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령 제248호)에 따라 2015년 9월 24일까지 법령이나 현실여건의 변화 등을 검토하여 폐지 또는 개정한다.

부칙<노동부예규 제602호, 2009.9.25.>

이 예규는 2009년 9월 25일부터 시행한다.

부칙<고용노동부예규 제47호, 2012.9.25.>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

[별 표]

통상임금 및 평균임금 등의 판단기준 예시

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
1. 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 지급하기로 정 하여진 기본급 임금	○	○	
2. 일·주·월 기타 1임금산정기간내의 소정근로시간 또는 법 정근로시간에 대하여 임금·주급·월급 등의 형태로 정기 적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급임금			
① 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지 급조건에 의해 지급하는 수당 : 직무수당(금융수당, 출 납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등	○	○	
② 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지 급하는 수당 : 물가수당, 조정수당 등	○	○	
③ 기술이나 자격·면허증소지자, 특수작업종사자 등에게 지 급하는 수당 : 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업 수당, 위험수당 등	○	○	
④ 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적·일률적으로 지 급하는 수당 : 벽지수당, 한냉지근무수당 등	○	○	
⑤ 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운 행·조종·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무 일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당 등	○	○	
⑥ 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관 계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수당 등	○	○	
⑦ 그 밖에 제①부터 제⑥까지에 준하는 임금 또는 수당	○	○	

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 1임 금산정기간 이외에 지급되는 금품			
① 「근로기준법」과 「근로자의 날 제정에 관한법률」 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근 로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정하여진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등		○	
② 근무일에 따라 일정금액을 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당, 입경수당 등		○	
③ 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적 등에 따라 정기적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수 당 등		○	
④ 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 수당 : 개 근수당, 근속수당, 정근수당 등		○	
⑤ 취업규칙 등에 미리 지급금액을 정하여 지급하는 일· 숙직수당		○	
⑥ 상여금 가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있 거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급 받을 수 있다는 기대를 갖게 되 는 경우 : 정기상여금, 체력단련비 등 나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일 시적·불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우 : 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등		○	○
⑦ 봉사료(팁)로서 사용자가 일괄관리 배분하는 경우		○	

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
4. 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적·복리후생적으로 지급되는 금품			
① 통근수당, 차량유지비			
가. 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 출근일수에 따라 변동적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우			○
② 사택수당, 월동연료수당, 김장수당			
가. 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 일시적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우			○
③ 가족수당, 교육수당			
가. 독신자를 포함하여 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 가족수에 따라 차등 지급되거나 일부 근로자에게만 지급하는 경우(학자보조금, 근로자 교육비 지원 등의 명칭으로 지급)			○
④ 급식 및 급식비			
가. 근로계약, 취업규칙 등에 규정된 급식비로써 근무일수에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우		○	
나. 출근일수에 따라 차등 지급하는 경우			○

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
5. 임금의 대상에서 제외되는 금품			
1. 휴업수당, 퇴직금, 해고예고수당			○
2. 단순히 생활보조적, 복리후생적으로 보조하거나 혜택을 부여하는 금품 : 결혼축의금, 조의금, 의료비, 재해위로금, 교육기관·체육시설 이용비, 피복비, 통근차·기숙사·주택제공 등			○
3. 사회보장성 및 손해보험성 보험료부담금 : 고용보험료, 의료보험료, 국민연금, 운전자보험 등			○
4. 설비변상으로 지급되는 금품 : 출장비, 정보활동비, 업무추진비, 작업용품 구입비 등			○
5. 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건이 규정되어 있어도 사유발생이 불확정으로 나타나는 금품 : 결혼수당, 사상병수당 등			○
6. 기업의 시설이나 그 보수비 : 기구손실금 등			○

I. 통상임금 노사지도 지침

1 지침의 배경

- 통상임금은 근로자가 통상적으로 지급받는 임금으로서, 연장근로 등에 대한 가산임금 등 법정 수당 산정의 기준이 됨
 - “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액을 말함 (근로기준법 시행령 제6조)
- 그간 경제성장 과정에서 장시간근로 관행이 계속되는 가운데, 각종 수당이 증가하는 등 임금구성이 복잡해지면서 통상임금성에 대한 관례와 1988년 제정된 고용노동부 예규(「통상임금 산정지침」) 사이에 불일치가 발생하였고, 그 결과 해석상 논란이 제기되어 왔음
- 이러한 가운데 대법원은 '13.12.18. 전원합의체 판결을 통해 그간의 통상임금에 관한 법원의 해석을 종합적으로 정리해 제시하였는바,
 - 복리후생금품 등 각종 수당과 정기상여금의 통상임금성에 대하여 정기성·일률성·고정성 요건을 명확히 하는 한편, 고정적인 정기상여금의 소급분에 대해서는 신의칙을 적용해 추가임금 청구를 불허함
- 이번 전합 판결에 따라 노사가 통상임금 제도의 법리와 기준을 정확히 숙지하여 복잡한 임금구조를 정비하고, 임금체계를 미래지향적으로 개편하도록 지원하는 것이 현안 과제로 대두됨
 - 이에 정부는 상반기 중 노사정 논의 등을 통해 통상임금 제도에 관한 근로기준법령 개정 및 관련 예규 정비를 추진할 계획인바,
 - 본격적인 임단협 교섭을 앞두고 통상임금 산정과 관련하여 노사간 불필요한 혼란과 갈등을 방지하기 위해 우선 전합 판결을 기초로 한 노사지도 지침을 제시하는 것임

2 대법원 전원합의체 판결 요지

- ◆ 대법원 전합 판결('13.12.18.)은 통상임금에 대한 법리를 정리하고 다양한 사례에 대한 판단기준을 제시하였는바,
 - 1임금지급기(1개월)를 초과해 지급하는 금품이 정기성·일률성·고정성이 있다면 통상임금에 포함된다는 점을 재확인하면서, 그간 논란이 있었던 고정성 요건을 구체화하고, 정기상여금에 대해서는 노사 신의칙을 존중해 추가임금청구를 불허함

(1) 통상임금의 개념과 특징

- 대법원은 통상임금을 “근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금”이라 하고,
 - 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단하고 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 6쪽)

...결국 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정 근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것은 아니다.

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로,
 - 근로계약에 따른 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 함(소정근로의 대가)

판시사항 (2012다89399 판결문 4쪽)

...통상임금이 위와 같이 근로자가 사용자와 사이에 법정근로시간의 범위에서 정한 근로시간(이하 '소정근로시간'이라고 한다)을 초과하는 근로를 제공할 때 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점을 고려하면, 그것은 당연히 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 하고, 또한 근로자가 실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 할 것이다.

- 따라서 근로계약에서 정한 근로가 아닌 특별한 근로(예: 초과근로)를 제공하고 추가로 지급받은 임금은 통상임금이 아님

판시사항 (2012다89399 판결문 7쪽)

...근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.

- 또한 근로자가 실제로 초과근로를 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함

(2) 통상임금의 판단기준

① 소정근로의 대가

- 소정근로의 대가는 “근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품”이라고 정의함

판시사항 (2012다89399 판결문 7쪽)

...소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다.

- 소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금은 아래와 같음

- ① 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하여 지급받는 임금
- ② 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금
- ③ 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금

※ 다만, 약정한 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 소정근로의 대가가 아니라고 할 수 없음

② 정기성

- 정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로서, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 8쪽)

...통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정 근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, ... 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.

- 대법원은 ‘1임금지급주기’를 통상임금의 요건으로 볼 수 없는 근거를 아래와 같이 제시하고 있음

【1임금지급주기가 통상임금의 요건이 아님을 판단한 근거】

- ① 근로기준법 제43조제2항*의 정기불 지급원칙은 근로자의 생활안정을 도모하려는 것이므로 이를 근거로 1개월 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외된다고 해석할 수 없음
 - * (근로기준법 제43조 제2항) 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니한다.
- ② 시행령 제6조제1항*의 정의규정 중 시간급·일급·주급·월급 금액 등은 다양한 기간을 단위로 산정·지급되는 임금의 형태를 예시한 것에 불과함
 - * (근로기준법 시행령 제6조 제1항) 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- ③ 최저임금은 근로자의 생활안정 등을 위하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 이외의 임금은 최저임금 비교대상 임금에서 제외하고 있으나 이를 근거로 통상임금을 1임금지급기로 한정하여야 한다고 볼 수 없음

※ 따라서 1개월을 넘어 2개월, 분기(3개월), 반기(6개월), 년 단위로 지급되더라도, 정기적으로 지급되는 것이면 ‘정기성’ 요건은 충족됨

③ 일률성

- 일률성은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함하는 개념으로서, 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 9쪽)

...어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다.

- ‘일정한 조건 또는 기준’은 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 함

* ‘일정한 조건’이란 시시때때로 변동되지 않는 고정적인 조건이어야 함

판시사항 (2012다89399 판결문 9~10쪽)

... ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. ... ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 한다.

【 ‘일률성’ 요건의 구체적 적용 】

- ① 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴직이나 복직자, 징계대상자에 대한 지급제한 사유를 규정한 임금이라도 이는 해당 근로자의 개인적 특수성을 고려한 것일 뿐이므로 정상적인 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대하여 그 해당 임금의 일률성이 부정되지 아니함
- ② 가족수당
 - 부양가족 수에 따라 차등 지급되는 경우는 근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 따른 것이라 할 수 없어 일률성이 부정됨(眞性 가족수당)
 - 다만, 기본금액을 동일하게 지급하면서 부양가족 수에 따라 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당
 - 모든 근로자에게 일정금액을 기본금액으로 지급하는 가족수당은 통상임금에 포함됨

④ 고정성

- 고정성은 초과근로를 제공할 당시에, 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것이어야 인정됨

- 고정적 임금은 명칭을 묻지 않고, 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날에 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연히하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말함

판시사항 (2012다89399 판결문 11쪽)

... ‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’이라고 정의할 수 있다.

- 고정성 판단기준

- 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 기타의 ‘추가적인 조건에 관계없이’ 지급될 것이 확정되어 있는지 여부를 기준으로 판단해야 함(사전확정성)

- ‘추가적 조건’이란 ‘초과근무를 제공하는 시점’에 성취 여부가 불분명한 조건을 의미함
- 따라서 근로제공 이외에 추가적인 조건이 충족되어야 지급되는 임금이나, 그 충족 여부에 따라 지급액이 달라지는 임금 부분은 고정성이 결여되었다고 봄

판시사항 (2012다89399 판결문 11쪽)

... 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라 할 수 없다.

- 다만, 지급액 중 추가적인 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성을 인정함
- 실제 근무성적에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 성과급과 같은 임금은 고정성이 없어 통상임금이 될 수 없는 대표적인 경우임
- 다만, 이 경우에도 최소한도로 보장되는 부분만큼은 근무성적과 무관하게 누구나 받을 수 있는 고정적인 것이므로, 통상임금이 될 수 있음

판시사항 (2012다89399 판결문 14쪽)

... 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금은 일반적으로 고정성이 부정된다고 볼 수 있다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.

- 전합 판결은 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금은 고정성을 결여한 것으로 판단함

☞ 야간, 휴일, 연장근무 등 초과근로수당 산정 등의 기준이 되는 통상임금이 되기 위해서는, 초과근무를 하는 시점에서 보았을 때, 근로계약에서 정한 근로의 대가로 지급될 어떤 항목의 임금이, 일정한 주기에 따라 정기적으로 지급이 되고(정기성), '모든 근로자'나 '근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 해당하는 모든 근로자'에게 일률적으로 지급이 되며(일률성), 그 지급 여부가 업적이나 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 '사전에 이미 확정되어 있는 것'(고정성)이어야 하는데, 이러한 요건을 갖추면 그 명칭과 관계없이 통상임금에 해당함

(3) 통상임금에 관한 노사합의

- 노사가 「근로기준법」이 정한 기준보다 낮은 임금 등 불리하게 근로조건을 계약하는 것은 무효임(근로기준법 제15조)
 - 대법원은 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등의 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사가 합의하였다 하더라도 위 합의는 「근로기준법」에 위반되어 무효임을 확인함
- 판시사항 (2012다89399 판결문 15쪽)
- ... 근로기준법이 정하는 근로조건은 최저기준이므로(근로기준법 제3조), 그 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 되며, 이에 따라 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다(근로기준법 제15조). 통상임금은 위 근로조건을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다.
- 따라서 법률상 통상임금에 해당되는 임금을 통상임금 산정에 포함시켜 다시 초과근로수당을 계산한 다음, 소급하여 이미 지급 받은 것과의 차액을 추가임금으로 청구할 수 있음
(다만, 사용자가 소멸시효 항변을 할 경우 최종 3년분만 인정 가능)

(4) 신의성실의 원칙¹⁾ 적용과 추가임금 청구 불허

- 다만 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 한 노사 합의가 「근로기준법」에 위반되어 무효이더라도 신의칙 요건을 갖춘 경우에는 추가임금 청구가 허용되지 않음

판시사항 (2012다89399 판결문 17쪽)

... 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 위에서 본 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춘은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

1) 신의성실의 원칙: 법률관계당사자는 상대방의 이익을 배려하여야 하고, 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리행사를 하여서는 아니된다는 근대사법의 대원칙으로서 모든 법 영역에 적용될 여지가 있는 추상적인 일반규범

□ 신의칙 적용요건은 다음과 같음

- ① 통상임금에 포함하지 않고 산정한 항목이 정기상여금일 것
 - * 정기상여금이란 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정한 기간마다 지급되는 상여금을 말한다고 함
- ② 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 합의를 하고 이를 토대로 임금인상률 등 그 밖의 임금 조건을 정하였을 것
 - * 노사합의에는 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함됨

【전합판결에 제시된 상세 근거】

- i) 임금협상에 있어서 노사의 자율적인 의사
- ii) '정기상여금을 통상임금 산정에서 제외한 노사합의'가 우리나라의 임금협상 관행에 따른 일반적인 모습
 - 임금총액을 기준으로 인상을 정하고 세부항목은 총액에 맞게 할당
 - ▲상여금은 원래 포상적인 성과급에서 시작되었고, 현재도 상당수가 통상임금이 아니거나 성격이 불분명, ▲고용부의 '통상임금산정지침'이 일관되게 정기상여금은 통상임금이 아니라고 명시해 옴, ▲대법원 판례도 2012년 금아리무진 판결 이전까지는 상여금의 통상임금성을 부정하였던 점 등이 이러한 관행의 원인

- ③ 근로자가 추가임금을 청구할 경우 예측하지 못한 재정적 부담으로 기업에 '중대한 경영상 어려움'을 초래하거나 그 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것

* 전합판결에 제시된 판단근거: i) 정기상여금이 600%, ii) 상시적 초과근로, iii) 추가지급시 실질임금 인상률이 교섭 당시 예정한 임금인상률을 훨씬 초과, iv) 미사용 연차휴가수당 증가 등

판시사항 (2012다89399 판결문 24쪽)

... 피고와 노동조합의 임금협상 실태와 피고와 관리직 직원들 사이에 이 사건 ①상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 ②명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부, 그리고 이 사건 상여금이 통상임금에 산입될 경우 ③ 피고가 부담하게 될 추가 법정수당액과 전년도 대비 실질임금 인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치, 피고의 재정 및 경영상태, ... 등을 심리하여 2007년부터 2010년까지의 미사용연차휴가수당 등의 지급을 구하는 원고의 이 사건 청구가 신의칙에 위배되는지를 살펴보았어야 할 것이다.

3 노사지도 지침

- ◇ 고용노동부는 전합 판결을 기본으로 하여 노사정 논의 등을 통해 통상임금 제도개선을 위한 입법과 예규 개정을 추진 중인 바, 가급적 신속히 제도개선을 완료할 계획임
- ◇ 따라서 근로기준법 및 예규 개정이 완료되기 전까지는 일종의 과도기로서 노사가 전합 판결 취지 및 이 지침에 따라 기업의 임금체계 등을 신속히 조정하는 등 향후 새로운 통상임금 제도 시행에 대비토록 할 필요가 있음
- ◇ 노사가 통상임금 전합 판결 및 지도 지침 내용을 올바르게 이해하고, 임금체계를 미래지향적으로 신속히 개편
 - 신의칙 적용 등 전합 판결 해석 관련 쟁점에 대해서는 신의칙을 강조한 판례 취지에 따라 노사간 성실한 대화를 통해 원만히 해결
 - 이 과정에서 복잡한 임금구성을 단순화하고, 직무·성과중심 임금체계로의 개편

□ (통상임금 판단기준) 이 지침에 따라 통상임금 기준을 명확히 함

- * 전합 판결은 앞에서 설명한 것과 같이 통상임금의 개념과 소정근로의 대가, 정기성·일률성·고정성 요건 판단기준을 구체적으로 제시하고 있음
- * 이번 전합 판결은 해당 사건 외에 다른 사건의 경우에도 임금제도의 본질상 구속력을 가지게 될 것임

금품의 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단

- 법원은 금품의 명칭이 아니라 실질을 기준으로 판단하므로, 사업장에서 상여금과 제수당의 명칭보다는 지급조건과 운용실태 등 객관적 성질을 기준으로 통상임금성을 판단하도록 지도
- * 명칭이 복리후생수당이라 하더라도 그 실질이 소정근로의 대가로서 정기성·일률성·고정성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당됨

소정근로의 대가 판단

- 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고, 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하도록 지도

정기성 판단

- 정기성이란 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미하므로, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것은 소정근로의 대가를 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급하는 것일 뿐임
- 따라서 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되지 않음을 지도
- 이와 같은 정기성 판단기준에 따라 1개월을 초과하여 지급하는 정기상여금은 정기성 요건을 충족해 통상임금이 될 수 있음 (고정성 판단은 별도)

일률성 판단

- '모든 근로자' 뿐 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 임금은 일률성 요건을 충족함
- 이때 '일정한 조건 또는 기준'에는 각종 자격이나 면허 외에 '근속기간'도 포함됨

고정성 판단

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로 실제로 초과근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함(사전확정성)
- 따라서 고정성 판단을 위해서는 특정 임금의 지급조건에 있어 '초과근로 제공 당시'의 시점에서 그 지급조건이 충족될 수 있을지 여부에 대해 판단하도록 지도
- 이에 따라 특정 시점에 재직 중인 근로자에게 지급되는 임금은 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자가 그 특정 시점에 재직하고 있는지 여부가 불확실하므로 고정성이 없음을 주지
- 따라서 정기성 요건을 충족한 정기상여금 중에서도 그 지급요건이 "특정 시점에 재직 중인 근로자에게 한정"할 경우에는 고정성이 없으므로, 통상임금에서 제외된다고 보고 지도
- * 부산고법 2014.1.8.(2012나7816): 입사 1년 이상 근속해 지급기준일에 재직하고 있는 근로자에 한해 월 만근임금의 380%(연 4회 95%씩 분할지급)를 지급하는 상여금에 대해 고정성이 없어 통상임금이 아니라고 판시

통상임금 해당여부에 대한 구체적 적용

근속기간에 따라 달라지는 임금(근속수당 등)

- 지급여부나 지급금액이 근속기간에 따라 달라지는 경우
 - * (예시) 몇 년 이상 근속해야 지급하거나, 근속기간에 따라 임금계산방법이 다르거나 지급액이 달라지는 임금
- ☞ 통상임금에 해당
 - (일률성 인정) 근속기간은 일률성 요건 중 '근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준'에 해당
 - (고정성 인정) 초과근로를 하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있음

근무일수에 따라 달라지는 임금

- **매 근무일마다 일정액을 지급하기로 한 임금**
* (예시) 근무일수에 따라 일할계산해서 지급되는 임금

☞ **통상임금에 해당**

- (고정성 인정) 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있음

- **일정 근무일수를 채워야만 지급되는 임금**
* (예시) 월 15일 이상 근무해야만 지급되는 임금

☞ **통상임금이 아님**

- (고정성 부정) 소정근로 제공 외에 일정 근무일 충족이라는 추가적 조건을 성취하여야 하는바, 연장 야간 휴일 근로를 제공하는 시점에서 금액을 확정할 수 없기 때문에 고정성을 인정하기 어려움

- **일정 근무일수에 따라 계산방법 또는 지급액이 달라지는 임금**
* (예시) 근무일수가 15일 이상이면 특정명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할계산하여 지급하는 경우

- ☞ **소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있는 최소한의 범위에서는 고정성을 인정할 수 있음**
* 위 예시에서 최소한 일할계산되는 금액 한도는 통상임금에 해당

특정 시점에 재직중인 근로자에게만 지급되는 임금

- **소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금**

☞ **통상임금이 아님**

- (소정근로의 대가 부정) 근로와 무관하게 재직만이 지급조건
- (고정성 부정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 그 근로자가 그 특정 시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실함

- **특정시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 달라지는 임금**
* (예시) 퇴직시 일할계산하여 지급하기로 한 경우

☞ **근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 통상임금 해당**

- (고정성 인정) 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우에는 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지 않음

근무실적에 좌우되는 임금(성과급 등)

- **근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금**

☞ **일반적으로 성과급은 통상임금이 아님**

- 다만, 근무실적에 관하여 최하등급을 받더라도 지급받을 수 있는 그 최소한도의 임금은 통상임금에 해당
* (예시) 근무실적을 A, B, C로 평가하여 최하 C등급에도 100만원의 성과급을 지급한다면, 최소 100만원은 보장되므로 100만원만큼만 통상임금에 해당됨 (나머지는 통상임금 아님)

- **근로자의 전년도 업무 실적에 따라 당해 연도에 지급 여부나 지급액을 정하는 임금**

☞ **통상임금에 해당**

- (고정성 인정) 초과근무를 제공하는 시점인 당해 연도에는 그 성과급 등의 지급여부나 지급액이 확정되어 있으므로 고정성이 인정됨
* (예시) 성과연봉
- (고정성 부정) 보통 전년도에 지급할 것을 그 지급시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼만한 특별한 사정이 있는 경우에는 일반적인 성과급과 마찬가지로 고정성을 인정할 수 없음

특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금(자격수당 등)

- **특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 등이 지급의 조건으로 부가되어 있는 경우**

- * (예시) 특정 자격증 또는 기술을 보유한 경우 지급하는 수당

☞ **통상임금에 해당**

- (고정성 인정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때, 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 여부는 기왕에 확정된 사실 이므로 고정성이 인정됨

임금유형별 통상임금 여부 정리

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (조건에 좌우됨, 고정성 인정 ×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 × (사전 미확정, 고정성 인정 ×)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품(명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 × (근로의 대가 ×, 고정성 ×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 ○)

* 출처: 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 보도자료

□ (취업규칙 변경시) 법이 정한 소정의 절차적 요건 준수 지도 철저

- (신의성실 협의) 통상임금 지급조건을 조정할 경우 노사간 성실한 협의를 통해 합리적인 방향으로 정비하도록 지도
- (불이익 변경절차 준수) 통상임금 지급조건을 불가피하게 근로자에게 불리하게 변경할 때에는 근로기준법 제94조제1항에 따른 취업규칙 불이익 변경절차를 철저히 준수토록 지도
 - * 근로기준법 제94조제1항: 과반수로 조직된 노조 또는 근로자 과반수의 동의
- (예외적인 경우) 취업규칙에 통상임금을 기존 예규인 '통상임금 산정지침'에 따라 정하기로 한 경우,
 - 특정 임금 항목의 지급조건에 변경이 없음에도 이번 전합 판결에 따라 통상임금이었던 임금이 통상임금에 해당하지 않게 되어 통상임금이 줄어드는 것이라면 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는 것으로 봄

□ (신의칙 법리 적용 관련) 신의칙 법리는 향후 개별 사건에 대한 법원 판결을 통해 구체적으로 정리될 것인바, 정부 입장에서는 전합 판결 취지를 감안할 때 다음과 같이 지도

적용대상 금품

- 전합 판결은 정기상여금에만 적용가능하다고 밝혔음을 주지
 - * 전합 판결(보도자료 16쪽): 신의칙이 적용되어 추가임금 청구가 허용되지 않는 경우(신의칙 적용요건) ① 정기상여금에만 적용 가능(그 밖의 임금은 신의칙 적용 여지 없음)

적용요건

- 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 합의를 하고 이를 토대로 임금인상률 등 그 밖의 임금 조건을 정하였을 것

- 이러한 노사합의에는 단체협약 등 명시적 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함되므로, 반드시 임단협이 아니라 하더라도 신의칙이 적용될 수 있을 것임
- ‘중대한 경영상 어려움’의 판단기준은, 법원에서 개별 기업의 구체적인 사정에 따라 판단할 사안임

신의칙 적용기한(추가임금 청구가 언제까지 제한되는지)

- 전합 판결은 신의칙이 ‘이 판결 이후 합의’에는 적용되지 않는 것으로 제시하고 있음
 - 여기서 ‘이 판결’이란 전합 판결을 의미하므로 전합 판결일(‘13.12.18.) 이후에 노사가 새로이 합의(판결일 이전에 합의*하고 그 만료시점이 판결일 이후일 경우에는 그 시점 이후)한 때로부터는 신의칙이 적용되지 않는 것으로 볼 수 있음
 - * 묵시적 합의 또는 근로관행의 경우에는 전합 판결일 이후를 기준으로 사업장마다 정기적으로 임금을 조정하는 시기로 볼 수 있음
 - 전합 판결이 통상임금 판단기준을 명확히 제시하였고, 신의칙을 인정한 취지에 비추어볼 때 당초 합의 기간 만료 전에 노사가 성실히 협의하여 가급적 상반기 중 원만하게 해결하도록 지도
 - * 임·단협의 경우에는 임금총액을 기준으로 임금조정을 해 온 관행에 주목한 판결 취지에 비추어 임·단협 만료기간을 기준으로 함
 - 노사가 법리적 논쟁이나 소모적 소송보다는 임금체계 개편을 적극 협의하도록 지도
- (임금체계 개편) 각 사업장이 통상임금 판단기준을 명확히 하는 동시에 미래지향적으로 장시간근로 개선 및 임금체계 개편을 추진하도록 지도

- 우리 기업의 임금구성은 기본급 등 정액급여 비중이 낮은 대신, 각종 수당과 상여금 등 특별급여와 장시간근로에 따른 초과급여 비중이 과도하며, 직무·성과와의 연계가 불투명하고, 호봉제 중심의 연공급 임금체계가 일반적임
- 이에 따라 근로가치 및 생산성 반영이 미흡하고, 임금결정의 합리성과 예측가능성이 부족해 임금협상시마다 혼선이 초래됨
- 또한, 생산성과 괴리된 연공급제로 중고령자 조기 퇴직을 초래하고 장시간근로 관행이 지속적으로 유지되어 고용에도 부정적인 영향을 미치고 있음
- 생산성 제고, 장시간근로 개선 및 고용 감소 없는 정년 연장을 위해서는 임금체계를 직무·성과 중심으로 개편할 필요가 있음
- 따라서 근로자의 기본적인 소득안정성을 보장하는 ①기본급을 중심으로 ②직무성과를 반영한 성과급에 ③직무특성에 따른 일정 수당이 부가되는 형태로 임금구성을 단순·명확하게 재편하도록 지도

표준근로계약서

_____(이하 “사업주”라 함)과(와) _____(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : ____시 ____분부터 ____시 ____분까지 (휴게시간 : 시 ____분 ~ 시 ____분)

5. 근무일/휴일 : 매주 ____일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 ____요일

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : _____원

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 (), 없음 ()

· _____원,

· _____원,

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

9. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

10. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)

주 소 : _____

대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 : _____

성 명 : _____ (서명)

단시간근로자 표준근로계약서

_____(이하 “사업주”라 함)과(와) _____(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재

2. 근무장소 :

3. 업무의 내용 :

4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
종업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
휴게 시간	~ 00시 00분	~ 00시 00분	~ 00시 00분	~ 00시 00분	~ 00시 00분	~ 00시 00분

○ 주휴일 : 매주 ____요일

5. 임금

- 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)

- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()

- 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 (),

- 초과근로에 대한 가산임금률: _____ %

※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급(‘14.9.19. 시행)

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) ____일(휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()

6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여

7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

8. 근로계약서 교부

- “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

[부록12] 표준근로계약서③

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)
(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

◁ 단시간근로자의 경우 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 반드시 기재하여야 합니다.
다양한 사례가 있을 수 있어, 몇 가지 유형을 예시하오니 참고하시기 바랍니다. ▷▷

- (예시①) 주5일, 일 6시간(근로일별 근로시간 같음)
 - 근로일 : 주 5일, 근로시간 : 매일 6시간
 - 시업 시각 : 09시 00분, 종업 시각: 16시 00분
 - 휴게 시간 : 12시 00분부터 13시 00분까지
 - 주휴일 : 일요일
- (예시②) 주 2일, 일 4시간(근로일별 근로시간 같음)
 - 근로일 : 주 2일(토, 일요일), 근로시간 : 매일 4시간
 - 시업 시각 : 20시 00분, 종업 시각: 24시 00분
 - 휴게 시간 : 별도 없음
 - 주휴일 : 해당 없음

- (예시③) 주 5일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	6시간	3시간	6시간	3시간	6시간
시업	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분
종업	16시 00분	12시 00분	16시 00분	12시 00분	16시 00분
휴게 시간	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분

- 주휴일 : 일요일

- (예시④) 주 3일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	4시간	-	6시간	-	5시간
시업	14시 00분	-	10시 00분	-	14시 00분
종업	18시 00분	-	17시 00분	-	20시 00분
휴게 시간	-	-	13시 00분 ~ 14시 00분	-	18시 00분 ~ 19시 00분

- 주휴일 : 일요일

※ 기가제·당시간근로자 주요 근로조건 서면 명시 의무 위반 적발 시 과태료(인당 500만원 이하) 과시 부러에 유의('14. 8. 1.부터)

(임산부, 18세미만인 자)의 (야간, 휴일) 근로 인가 신청서 [부록13]

■ 근로기준법 시행규칙 [별지 제11호서식] <개정 2012.2.9>

[]임산부 의 []야간 근로 인가 신청서
[]18세미만인 자 의 []휴일

※ []에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 3일
신청인	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	생년월일
	소재지	(전화번호 :)
신청내용	신청이유	
	사유발생일	종사업무
	인가기간	근로형태
	인가대상 근로자수	야간근로 명 (남 명, 여 명) 휴일근로 명 (남 명, 여 명)

「근로기준법」 제70조제2항 단서와 같은 법 시행규칙 제12조제1항에 따라 위와 같이 [] 임산부, [] 18세 미만인 자]의 [] 야간, [] 휴일]근로에 대한 인가를 신청합니다.

년 월 일

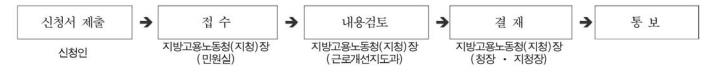
신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 해당 근로자의 동의서나 청구서 사본 2. 법 제70조 제3항에 따른 근로자 대표와의 협의 결과 사본	수수료 없음
------	---	-----------

처 리 질 차



210mm×297mm(일반용지 70g/㎡(재활용품))

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제86호서식] <개정 2012.1.20>

수급기간 [] 연기사유 신고서 [] 연기사유 변경 등 신고서

(알록)

접수번호	접수일	처리기간: 5일
성명	주민등록번호	
피보험자 또는 수급자격자	주소 (전화번호:) (휴대전화:)	
이직(폐업)일		
성명	주민등록번호	
주 소	(전화번호:)	
대리인	피보험자 또는 수급자격자와의 관계	
대리사유		
연기사유	☐ 임신·출산·육아 ☐ 배우자의 질병·부상 ☐ 배우자의 국외발령 등에 따른 동거목적 거주 이전 ☐ 「병역법」에 따른 의무복무 ☐ (구체적 사유) ☐ 본인의 질병·부상 ☐ 본인 및 배우자의 직계존비속의 질병·부상 ☐ 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 ☐ 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사유	
연기기간		

「고용보험법 시행령」 제71조제1항·제4항 및 제93조의2, 같은 법 시행규칙 제93조제1항·제3항 및 제115조의5에 따라 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	수급자격증(수급자격증을 발급받은 경우만 첨부합니다) 수급기간 연기 통지서(수급기간 연기사유 등 변경 신고의 경우에만 첨부합니다)	수수료
		없음

※ 아래 란은 적지 아니합니다.

처리	수급기간 연기기간	연기 후 수급기간만료일
결재	담당	팀장
	과장	청장·지청장
	결재 연월일	

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [별지 제1호서식] <개정 2012.12.27>

노동조합 [] 설립 [] 설립신고사항 변경 신고서

※ []에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (알록)

접수번호	접수일	처리기간: 3일
명칭	노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지 (전화번호)	조합원 수	
소속된 연합단체의 명칭	※ 연합단체에 가입하지 않은 경우에는 기재하지 아니합니다.	
대표자	성명	주민등록번호
	주소	전화번호
	소속사업장	소속부서 및 직책
임원	직책	성명
		주소
	직책	성명
		주소

<연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항>

명칭	조합원 수	주된 사무소의 소재지	임원
			성명 주소

<2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.>

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소 재 지	조합원수

<설립신고사항 변경신고 시 작성 사항>

변경사항	변경 전	변경 후
변경연월일		
변경사유		

[] 설립신고
년 월 일 본인 외 명은 에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.
년 월 일
신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)
귀하

[] 설립신고사항 변경신고
「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 신고합니다.
년 월 일
신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)
귀하

첨부서류	설립	규약 1부	변경	수수료
			1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 발급받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	없음

비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제1호서식] <개정 2015.7.1> [1 면]

사회보장급여 제공(변경) 신청서										처리기간 별도안내
☐ 신규(제공)신청 ☐ 변경신청 ☐ 연장신청										
신청인	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	세대주와의 관계	전화번호						
	주소 (계약상 주소 ¹⁾ :	휴대전화 전자우편								
가족 사항	세대주 와의관계	성명	주민등록번호 (외국인등록번호 등)	동거여부 (미동거 사유)	학력재학여부 (학교명/학년)	건강상태 (장애/질병)	취업상태 직업	직장명	전화번호 (집/직장)	
※ 배우자 관계 ²⁾ (☐ 법률혼 ☐ 사실혼 ☐ 사실상 이혼)										
부 양 의 무 자 ³⁾	수급자와 의 관계	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	주소	가구 원수	소득	재산	월평균 지출금 ⁴⁾	전화번호	
	의									
	의									
	의									
	의									

1) 주민등록상 주소와 실제거주지의 주소가 다른 경우 실제거주지의 주소 기재(주거급여 신청자중 임차거주에 한함)
 2) 해당자에 한함
 3) 부양의무자 조사 사업 해당자에 한함(부양의무자 : ① 수급권자의 1촌의 직계혈족, ② 수급권자의 1촌의 직계혈족의 배우자, 다만 사망한 1촌의 직계혈족의 배우자는 제외)
 4) 월평균지출금 : 부양의무자가 신청자에게 정기적으로 지급하는 금액
 210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[2 면]

사회보장급여 신청	
보 장 구 분	사회보장급여 내용
☐ 기초생활보장	☐ 생계급여 ☐ 의료급여 ☐ 주거급여(주거유형 : ☐ 임대 ⁵⁾ ☐ 자가 ☐ 기타 ⁶⁾) ☐ 교육급여 ※ 모든 급여 신청 시 4개 급여의 ☐ 에 모두 √ 표시, 개별적으로 급여 신청 시 신청하는 급여의 ☐ 에만 √ 표시
☐ 자활급여	☐ 차상위 자활급여
☐ 영유아보육	☐ 보육료 지원(어린이집) ☐ 양육수당(가정양육) ☐ 장애아동양육수당 ☐ 놓아둔양육수당 ☐ 유아학비 지원(유치원)
☐ 초·중·고 학생 교육비 지원	① 급식(중식)비 ② 방과후학교 자유 수강권 ③ 고교 학비(입학금, 수업료, 학교운영비) ④ 교육정보화 지원 (PC, 인터넷통신비+유해차단서비스) [PC 신청 여부 : ☐ 신청 ☐ 미신청] 사용·회망 통신사 : ☐ KT ☐ SK ☐ 브로드밴드 ☐ LG 유플러스 ☐ SK 텔레콤 기타() [인터넷 가입(예정)자 설명 : , 가입(예정)자 주민번호 :]
☐ 아동·청소년	① 소년소녀가장보호비 ② 청소년특별지원 ③ 생활지원 ④ 건강지원 ⑤ 학업지원 ⑥ 자립지원 ⑦ 상담지원 ⑧ 법률지원 ⑨ 활동지원 ⑩ 기타지원()
☐ 한부모가족	☐ 아동양육비 ☐ 추가 아동양육비 ☐ 교육비(수업료, 입학금) ☐ 학용품비 ☐ 생활보호금 ① 청소년한부모 자립지원 (② 청소년한부모 아동양육비 ③ 청소년한부모 자립촉진수당 ④ 청소년한부모 고교생학비 ⑤ 청소년한부모 검정고시학술비 ⑥ 청소년한부모 자선형성계좌(※2010년 가입자에 한함)
☐ 장애인복지	☐ 장애인연금 (① 배우자동시신청 ☐ 차상위 부가급여) ☐ 장애수당 ① 장애아동수당 ☐ 학비 ☐ 장애아아각양육지원
☐ 장애인활동지원	☐ 활동지원금 (① 신규신청 ☐ 갱신신청 ☐ 변경신청) ① 추가급여 ② 1인가구 ③ 2인가구 ④ 출산 ⑤ 학교생활 ⑥ 직장생활 ⑦ 자립준비 ⑧ 보호자일시부채 ⑨ 가족의 직장·학교생활 ⑩ 긴급활동지원
☐ 노인복지	☐ 기초연금(① 배우자 동시신청) ① 노인돌봄종합서비스(단기·가사서비스) ☐ 가사간병방문지원 ☐ 장애인활동보조지원 ② 장애아동가족지원 (③ 발달재활서비스 ☐ 언어발달지원 ☐ 발달장애부모 심리상담) ③ 산모신생아건강관리지원 ☐ 지역사회서비스투자사업()
☐ 사회복지서비스 이용권 (바우처)	☐ 시설이용임소 ☐ 타법 의료급여 ⁷⁾ () ① 차상위본인부담경감 ☐ 개발제한구역 생활비용 보조 ☐ 회양가을통장(II) ② 종일제 아이돌봄서비스(대상자이름), ☐ 시간제 아이돌봄서비스(대상자이름)
☐ 기타	임면 및 연계신청 기초생활수급자, 차상위, 장애인 감면신청(대행) : ☐ TV수신료면제(고객번호 :) ☐ 전기요금할인(고객번호 :) ① 휴대전화요금 할인(통신사 : ☐ KT ☐ SK 텔레콤 ☐ LG 유플러스) ② 도시가스요금할인(사용계약자명 : 도시가스사업자명 : 고객번호 :) 복지서비스 연계 신청 : ☐ 사회복지공동모금회 ☐ 우선돌봄차상위(※ 소득인정액 최저생계비 120%이하)
급여 계좌	신청인과의 관계 성명 보장 구분 금융기관명 계좌번호 비고(사유) ⁸⁾ ※ 대표계좌기재
통지방법 ☐ 서면 ☐ 전자우편(E-mail) ☐ 문자메시지서비스(SMS) ☐ 기타()	
위와 같이 사회보장급여의 제공(변경)을 신청합니다. 신청인(대리 신청인) 성명 : 년 월 일 신청인과의 관계 : (서명 또는 인) 배우자 : (대리 신청의 경우) (서명 또는 인)	
특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장·교육감 귀하 5) 민간공공임차, 사용대차, 개인운행시설 거주자 6) 가정위탁(입양대년), 보양시설, 타법원 우선지원 주거시설, 공공기관이 운영하는 공동생활가정 등 거주자 7) 타법의료급여 등 : 「의료급여법」 제3조제1항제2호부터 제10호에 해당하여 의료급여를 받고자 하는 수급권자 8) 동일보장기구원의 계좌가 아닐 경우 사유기재	

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[부록20] 사회복지사업 관련 공통서식③

[3 면]

신청인(대리 신청인)의 범위		
공통	본인, 가족, 친족 ⁹⁾ , 사회복지담당공무원 및 기타 관계인	
안 내 가 타 관 계 인	기초생활보장, 기초연금, 한부모가족지원	후견인, 보장시설의 장(한부모가족지원의 경우 보장시설 종사자, 보호대상자 자녀가 재학하는 학교의 교사, 북한이탈주민의 경우 하나원 종사자)
	영유아보육·유아학비 초·중·고 학생 교육비	후견인, 영유아 및 학생을 사실상 보호하고 있는 자
	장애인복지	장애인을 보호하고 있는 장애인 복지시설의 장, 장애인을 사실상 보호하고 있는 자, 기타 보건복지부장관이 정하는 이해관계인
	장애인활동지원	시장·군수·구청장이 지정한 자
	청소년지원	청소년보호자, 청소년상담사, 「청소년기본법」 제3조제7호에 의한 청소년지도자「사회복지사업법」 제11조에 의한 사회복지사, 그 밖의 보건복지부장관이 정하는 관계인
	지역사회서비스투자사업 (바우처)	후견인

신청서 구비서류	추가제출서류
기초생활보장, 기초연금, 초·중·고 학생 교육비, 장애인, 장애인연금, 한부모가족, 기타(타법의료급여¹⁰⁾, 개별제·한국생 생합비용 보조) 소속·재산신고서 (별지 제1호의2서식) 금융정보제공동의서 (별지 제1호의3서식)	- 신청인(대리신청인)의 신분을 확인할 수 있는 서류(해당자에 한하며, 대리신청의 경우에는 위임장 및 대리신청인, 신청인의 신분을 확인할 수 있는 서류) - 제적등본(가족관계증명서로 부양의무자를 확인할 수 없는 경우에 한함) - 소득·재산 등의 확인에 필요한 서류(임대차 계약서, 급여명세서 등) - 간강 진단서(해당자에 한함) - 통장계좌번호 사본 1부(해당자에 한함) - 수입료 등 납입고지서(학비지원 신청자의 경우에 한함) - 1/4분기 : 수업료납입고지서(신입생인 경우 입학고지서) - 2/4분기 이후 : 해당학교 재학조치 또는 당해 분기 납입고지서(신규신청) - 특별청소년지원 신청의 경우, 선정대상임을 증명하는 서류 또는 그 밖의 자료 (보호자 부재·연락 두절, 학업 중단 등) - TV 수신료, 전기요금, 휴대전화요금, 도시가스요금 영수증(해당자에 한함) - 청소년한부모지원대상자 중 자립촉진수당 신청자 - 취업훈련학인서, 취업학인서, 검정고시학원등록증명자료, 재학증명서 또는 이와 동등한 효력을 가지는 서류 중 하나이상 제출 - 노숙인 학인서 등(해당자에 한함) - 아이돌봄서비스 신청의 경우 취업증빙 서류 - 농어촌양육수당 신청의 경우 농어업경영체 등록 학인서 또는 농업인학인서 - 희망키움통장(II) 신청의 경우 별지 제13호서식 희망·내일키움통장 참여(변경)신청서 - 임대차계약서, 사용대학학인서 등 임차구임을 증명할 수 있는 서류(주거급여신청자에게 한함)
사회서비스이용권 (바우처), 영유아보육·유아학비 사회서비스이용권 (바우처)제공(변경)신청서 (별지 제1호의4서식)	
제출하는 곳	관할 시·군·구청(읍·면 사무소 또는 동 주민센터). 단, 기초연금 지급 신청자는 국민연금공단에 제출 가능

9) 친족 : 배우자, 8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척

10) 「의료급여법」 제3조제1항제5호부터 제7호, 제9호에 해당하여 의료급여를 받거나 하는 수급권자

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

사회복지사업 관련 공통서식④ [부록20]

[4 면]

유 의 사 항

- 보장구분별 처리기한은「기초생활보장 30일(연장시 60일)», 한부모가족 14일, 영유아보육, 유아학비14일, 기초연금 30일, 장애인활동지원 30일, 장애인연금 30일, 특별청소년 30일, 사회복지서비스이용권 20일, 초·중·고 학생 교육비 지원 70일 이내입니다.
- 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제22조, 「국민기초생활 보장법」 제46조제2항, 「의료급여법」 제23조제1항, 「주거급여법」 제20조, 「기초연금법」 제19조, 「장애인연금법」 제17조, 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제35조 「한부모가족지원법」 제25조의2, 「장애아동복지지원법」 제29조 등에 의거 하위 또는 기타 부정한 방법으로 급여를 받거나 타인으로 하여금 급여를 받게 한 경우, 장애인연금을 받게 된 사유가 소급하여 소멸한 경우 등에 보장비용을 지급한 보장기관은 그 비용의 전부 또는 일부를 그 급여를 받은 자 또는 급여를 받게 한 자로부터 환수할 수 있습니다.
- 부정수급으로 적발된 경우 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제54조, 「국민기초생활 보장법」 제49조, 「주거급여법」 제24조, 「기초연금법」 제29조제3항, 「영유아보육법」 제54조제3항4호, 「장애인연금법」 제25조제3항, 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제47조제3항, 「한부모가족지원법」 제29조, 「장애아동복지지원법」 제39조 「의료급여법」 제35조제4항 등에 의거 징역, 벌금, 구류 또는 과료에 처합니다.
- 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제35조에 따라 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 알아낸 사회서비스이용권(바우처) 정보를 보유하거나 이를 사용하여 사회서비스이용권을 사용한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있으며, 동법 제38조에 따라 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 사회서비스이용권을 발급받거나 다른 사람으로 하여금 사회서비스이용권을 발급받은 한 자, 정당한 권한이 없는 자에게 사회서비스이용권을 판매대여하거나 그 권리를 이전한 자, 사회서비스이용권에 기재된 사회서비스 대신 대가성 급전 등 금품을 받은 자는 1년 이하의 징역 또는 5백만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.
- 「국민기초생활 보장법」 제22조·제23조, 「의료급여법」 제3조제3, 「주거급여법」 제14조, 「기초연금법」 제11조, 「장애인연금법」 제9조제8항, 제11조제4항, 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제7조제6항 「한부모가족지원법」 제12조제4, 「초·중등교육법」 제60조제7 등에 의거 사회복지서비스 및 급여의 제공 여부의 결정에 필요한 조사를 거부, 방해, 기피할 경우 신청이 각하되거나 결정이 취소되고, 급여가 정지 또는 중지될 수 있으며, 「기초연금법」 제31조제1항, 「장애인연금법」 제27조에 의거 20만원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.
- 장애인연금의 차상위 부가급여를 신청하여 그 대상자로 선정되었으나 위탁심사 결과 장애등급이 경증으로 하락한 경우, 장애인연금 신청일을 기준으로 장애수당을 신청한 것과 동일하게 처리하는데 동의합니다.
- 지원대상자 선정 및 관련 법령에 따른 확인조사 시 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제24조에 따른 사회보장정보시스템을 통해 확인된 소득·재산, 인적정보 등을 우선 적용 할 수 있습니다.
- 본인은 이인 업무처리와 관련하여 「전자정부법」 제38조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 담당공무원의 가족관계에 관한 증명서 등 인적사항에 대한 사항과 별지 제1호의2서식 “소득·재산 신고서” 기재사항의 확인을 위한 정보조회에 동의합니다.(※ 주민등록등(초)본, 가족관계증명서, 외국인 등록사실 증명서, 토지등기부 등본, 건물등기부 등본 등에 대해 담당공무원의 확인에 동의하지 않을 경우 해당 서류를 직접 제출해야 합니다.)
- 시장·군수·구청장이 국가 및 지방자치단체, 기타 관계기관(한국방송공사, 한국전력공사, 이통통신사, 한국가스공사, 일반도시가스사업자 등에서 복지대상자에게 제공하는 각종 감면서비스 등의 신청을 대행하고 개인정보(교육·직업·의료·보험)가 기관에 제공되는 것에 동의합니다.(※ 제공되는 항목 : 성명, 주민등록번호, 외국인등록번호, 주소, 연락처, 지역정보, 고령정보 등)
- 항후 제공 가능한 복지서비스를 받기 위해 복지서비스 연계를 신청하는 경우, 신청을 대행하고 관련 정보를 제공하는 것에 동의합니다.
- 초·중·고 학생 교육비를 제공받기 위해서 본인의 관련 정보를 정부 및 지방자치단체, 기타 정부 및 지방자치단체 지정 기관(PC 설치업체, 인터넷 통신회사)에 제공하는 것에 동의합니다.
- 사회보장급여 제공(변경) 신청을 위해 작성·제출하신 서류는 반환하지 않습니다.
- 신청서를 접수한 보장기관의 장이 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제7조에 따른 지원대상자의 사회보장급여 수급자격 확인을 위한 목적으로 인적사항 및 가족관계 확인에 관한 정보, 소득·재산·근로능력·취업상태에 관한 정보, 사회보장급여의 수혜이력에 관한 정보, 그 밖에 수급권자를 선정하기 위하여 필요한 정보로서 주민등록전신정보·가족관계등록전신정보, 금융·국세·지방세, 토지·건물·건강보험·국민연금·고용보험·산업재해보상보험·출입국·병무·보훈급여·교정 등 관련 정보를 정기적으로 관계기관에 요청하거나 관련 정보통상이용을 통해 조회함에 동의하며, 같은 법 제34조에 따라 5년간 보유하고(지원대상자 보호에 필요한 사회보장정보는 5년을 초과하여 보유할 수 있음), 그 기간이 경과하면 파기함을 고지합니다.

본인(대리신청인 포함)은 유의사항에 대하여 담당공무원으로부터 안내받았으며 위의 내용을 확인합니다.

년 월 일
 신청인(대리신청인) : _____ (서명 또는 인)
 신청인과의 관계 : _____ (대리신청의 경우)
 210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

사회복지사업 관련 공통서식⑧ [부록20]

금융기관 등의 명칭	
1. 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 금융기관	
1) 은행: 우리은행, 국민은행, SC제일은행, 하나은행, 한국외환은행, 신한은행, 한국씨티은행, 대우은행, 부산은행, 광주은행, 제주은행, 전북은행, 경남은행, 충청상하이은행, 한국산업은행, 기업은행	
2) 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 종합금융회사, 신탁업자, 집합투자업자, 투자신탁업자	
3) 「상호저축은행법」에 따른 상호저축은행과 그 중앙회	
4) 「농협금융조합법」에 따른 지역농협금융조합, 지역축산업협동조합, 품목별·업종별협동조합과 그 중앙회	
5) 「수산업협동조합법」에 따른 지구별수산업협동조합, 업종별수산업협동조합, 수산물가공수산업협동조합과 그 중앙회	
6) 「선형협동조합법」에 따른 선형협동조합과 그 중앙회	
7) 「새마을금고법」에 따른 새마을금고와 그 연합회	
8) 「증권거래법」에 따른 증권회사·증권금융회사·중개회사 및 명의개서대행회사	
9) 「보험업법」에 따른 보험사업자	
10) 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 채신공사	
11) 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」시행령, 제2조제4호에 따른 기관	
2. 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조에 따른 신용정보집중기관: 전국은행연합회 등	
금융정보 등의 범위	
1. 금융정보	
1) 보통예금, 저축예금, 자유저축예금, 외화예금 등 요구불 예금: 3개월 이내 평균 잔액	
2) 정기예금, 정기적금, 정기저축 등 저축성예금: 예금의 잔액 또는 총 불입액	
3) 주식, 수익증권, 출자금, 출자지분, 부통신(연금)신탁: 최종 시세가격	
4) 채권, 어음, 수표, 채무증서, 신주인수권증서, 양도성예금증서: 액면가액	
5) 연금저축: 정기적으로 지급된 금액 또는 최종 잔액	
6) 1)부터 5)까지에 해당하는 금융재산상에서 발생하는 이자와 배당 등은 할인액	
2. 신용정보	
1) 대출 현황 및 연체 내용	
2) 신용카드 미결제금액	
3. 보험정보	
1) 보험증권: 해약하는 경우 지급받게 될 환급금 또는 최근 1년 이내에 지급된 보험금	
2) 연금보험: 해약하는 경우 지급받게 될 환급금 또는 정기적으로 지급되는 금액	
유의 사항	
○ 지원대상자 또는 부양의무자가 이 동에서 제출을 2회 이상 거부·기피할 경우 「국민기초생활 보장법」 제22조제8항, 「기초연금법」 제11조제4항, 「장애인연금법」 제9조제8항, 「의료급여법」 제3조의3제3항, 「주거급여법」 제14조에 따라 사회보장급여 신청이 각하될 수 있습니다.	
○ 이 동에서는 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제5조, 「국민기초생활 보장법」 제21조, 「기초연금법」 제10조, 「장애인연금법」 제8조 및 「한부모가족지원법」 제11조, 「장애이복지원법」 제50조와2, 「초·중등교육법」 제60조의5, 「의료급여법」 제3조의3제2항, 「주거급여법」 제9조에 따라 사회보장급여를 신청할 때 한 번만 제출하면 됩니다. 항후 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제19조 및 「국민기초생활 보장법」 제23조 및 「기초연금법」 제11조제2항, 「장애인연금법」 제11조, 「의료급여법」 제3조의3제3항, 「주거급여법」 제11조에 따른 학원조사의 경우에는 동의를서를 추가로 제출하지 아니하여도 보건복지부장관 등이 금융정보 등의 제공을 요청할 수 있습니다.	
○ 동지사(지원대상자 또는 부양의무자)의 금융정보들은 「국민기초생활 보장법」 제22조제6항 및 제23조의2제6항, 「기초연금법」 제12조제6항, 긴급복지지원법, 제13조제7항 및 「장애인연금법」 제9조 제6항 및 제12조제6항, 「한부모가족지원법」 제12조의3, 「장애이복지원법」 제50조의3제6항, 「장애이동복지지원법」 제15조제6항, 「의료급여법」 제3조의3제3항, 「초·중등교육법」 제60조의6, 「주거급여법」 제15조제4항에 따라 대상자 선정 및 급여 지급계획 유효성 확인을 위한 금융재산 등의 조사 목적 외에 다른 용도로 사용하지 다른 사람 또는 기관에 제공되지 아니하며, 이를 위반한 자에 대하여 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제54조에 따라 벌칙규정을 적용합니다.	

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(제철용품))

[별지 제1호외4서식] <개정 2015.7.1>

사회서비스이용권(바우처) 제공(변경) 신청서

신청 서 비 스	☐ 보육료지원 · 유아 학비지원 (아이행복카드)	지원대상자	신청구분			
		☐ 어린이집 영유아(0~2세) ☐ 어린이집 다문화보육료	☐ 어린이집 영유아(3~5세), ☐ 어린이집 장애아보육료	☐ 유치원 유아학비(3~5세) ☐ 어린이집 방과후보육료		
		☐ 어린이집 영유아(0~2세) ☐ 어린이집 다문화보육료	☐ 어린이집 영유아(3~5세), ☐ 어린이집 장애아보육료	☐ 유치원 유아학비(3~5세) ☐ 어린이집 방과후보육료		
	☐ 노인 돌봄 종합 서비스	지원대상자	☐ 일반노인 ☐ 독거노인 ☐ 부부가구			
		☐ 방문주간 서비스(간담회) ☐ 상담 서비스(간담회)	☐ 월 27시간(9월), ☐ 월 36시간(12월) ☐ 1개월(24시간) / ☐ 2개월(48시간) / ☐ 실물카드 ☐ 가상카드			
	☐ 가사간병 방문지침 사업	지원대상자	서비스 내용	간병	가사	간병가사
		서비스시간	☐ 월 24시간 ☐ 월 27시간 신청요건 (선 선택) ☐ 소년·소년가정 ☐ 중증질환자 ☐ 회귀난치성질환자 ☐ 1~3등급 장애인 ☐ 한부모가족(법정보호제대) ☐ 조손가정 ☐ 기타 시군구청장이 인정하는 자			
	☐ 장애아동 지원	지원대상자	장애 ☐ 뇌병변장애 ☐ 청각장애 ☐ 시각장애 ☐ 언어장애 유형 ☐ 지적장애 ☐ 자폐성장애 ☐ 미등록 (영유아)			
		장애등급	☐ 1급 ☐ 2급 ☐ 3급 ☐ 4급 ☐ 5급 ☐ 6급 ☐ 미등록			
		필요서비스 (중복 시 모두 체크)	☐ 언어치료 ☐ 미술치료 ☐ 음악치료 ☐ 언어장애 ☐ 행동·놀이·심리운동치료 ☐ 기타 ()			
언어발달 지원		지원대상자 필요서비스 (중복 시 모두 체크) ☐ 언어발달진단 ☐ 언어치료 ☐ 청능치료 ☐ 기타 ()				
발달장애 부모 심리상담		지원대상자 자녀와의 관계 ☐ 부 ☐ 모 ☐ 기타() 장애 유형 및 등급 장애 유형 ☐ 지적장애 ☐ 자폐성장애 ☐ 미등록 (영유아) 장애등급 ☐ 1급 ☐ 2급 ☐ 3급				
☐ 산모신생아 건강관리 지원사업	지원대상자	출산(예정)일 년 월 일				
	지원기간	☐ 단태아(2주 12일) ☐ 쌍생아(3주 19일) ☐ 삼태아 이상(4주 24일) ☐ 중증장애인 산모(4주 24일)				
	기본 지원	☐ 소득기준 이하				
	신청요건	☐ 예외 지원 ☐ 회귀난치성질환산모 ☐ 여성장애인 산모 ☐ 결혼이민자 가정 ☐ 둘째아 이상 출산 산모 ☐ 분만취약자 산모 ☐ 다태아 산모 (해당자만) ☐ 서태인 산모 ☐ 미혼모 산모 ☐ 기타				
	서비스 제공 장소	☐ 자택 ☐ 기타				
☐ 지역사 회 투 자 사업	지원대상자					

첨부서류 (이용권 재발급 신청할 경우만 해당)	사회서비스 이용권(이용권이 손실되어 못쓰게 된 경우만 해당)	수수료 없음
------------------------------	-----------------------------------	-----------

「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행규칙 제13조, 「영유아보육법」 제34조의4 및 같은 법 시행규칙 제35조의3제1항, 「유아교육법 시행규칙」 제4조, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제9조제1항과 제11조제3항 및 같은 법 시행규칙 제3조제1항과 제4조제3항에 따라 사회서비스이용권의 제공(변경)을 신청함니다.

년 월 일

신청인(대리신청인) 성명 : (서명 또는 인)

신청인과의 관계 : (대리신청인 경우)

특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장 귀하

210mm×297mm(원용종이 60g/㎡(재활용품))

서비스 이용자 서약서(시간제, 영아 종일제 공통)

본인은 아이돌봄 서비스를 이용함에 있어 서비스 제공기관의 운영규정을 준수하고 아이돌보미의 인격을 최대한 존중하며, 아이돌보미가 원활히 이루어질 수 있도록 아래의 준수사항을 지킬 것을 서약합니다.

준수 사항

● 아이돌봄 지원사업 운영규정 준수

- 서비스 이용과 관련된 서식 및 증빙서류는 사실에 기초하여 작성·제출하고, 관할 시·군·구 및 서비스 제공기관의 추가 자료요구 및 불시 현장방문·점검에 대해 동의하고 성실히 협조한다.
* 정부 미지원대상일지라도 소득수준 변경시 소득증빙서류제출을 통해 정부지원을 받으실 수 있으며, 정부지원시점은 계소득 판별 시점으로 한다. 서류제출 기한이 늦어져 정부지원액이 감소하더라도 그 차액은 환급하지 않는다.
- 정부지원 대상자의 경우 연 480시간(시간제), 월 200시간(영아 종일제) 이내(예산 및 신규수요 등에 따라 지원대상, 지원시간, 지원금액 등이 축소 및 확대 가능), 지원시간 초과시 및 정부 미지원대상자의 경우 전액 본인부담(이용시간 제한 없음)으로 사용하며, 아이돌봄 서비스 이용료에 대해서는 서비스 이용요금 산정방식에 따른다.
- 서비스 유형(시간제↔종일제)을 변경하여 이용 시 정부지원시간 및 이용기간의 변동이 생길 수 있으므로 사용가능한 정부지원시간 및 이용기간은 서비스제공기관으로 문의한다.
- 서비스 이용의 신청은 아이돌봄홈페이지에서 신청함이 원칙이며, 서비스 관련 문의는 평일 업무시간(09:00~18:00) 내에 해당 서비스제공기관으로 하도록 한다.
영아종일제 돌봄 서비스의 경우 월단위로 아이돌보미와 계약하며, 돌보미 면접시 비용 1만원은 이용자 가정의 부담한다.
* 다만, 아이돌보미 자질 향상을 위한 보수교육 참석일은 서비스 제공이 불가능할 수 있음을 양해한다.
- 아이돌보미 서비스 이용료는 돌보미 예약 후 아이돌봄시스템에서 부여될 가상계좌(또는 서비스 제공기관 계좌)에 서비스 이용 1일전(공휴일 제외)까지 선 지급하는 것을 원칙으로 한다. 서비스 이용료를 지급하지 않을 경우 서비스 이용이 제한된다.
- 서비스 이용 변경시, 서비스 시작 전에 반드시 홈페이지를 통해 변경을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 서비스 시작 전 홈페이지 변경을 못한 경우 서비스 시작 전에 반드시 서비스 제공기관에 업무시간 내 유선 연락하여야 한다.
- 아이돌보미가 배정된 서비스 취소 시에는 서비스제공기관에 업무시간 내 유선연락하여야 하며, 서비스 당일 취소 시에는 수수료가 발생함을 인지하고 동의한다.
- 서비스 이용자는 서비스 이용 종료 시간을 엄격히 지켜야 하고, 만약 부득이한 사정으로 늦을 경우 아이돌보미에게 연락하여 양해를 구하도록 한다. 또한 반드시 보호자가 아동을 인계받아야 한다.

- 다음의 경우 정부 중복지원은 불가하며, 적발시 정부 지원금은 환수 가능함을 확인한다.
· 시간제 : 보육료 지원 아동의 보육시설 이용시간(평일 09~17시/주말·시간연장 등 실이용 시간), 유아학비(09~14시)
· 영아종일제 : 보육료, 유아학비, 양육수당(농어촌 양육수당 포함)
- 아이돌보미 존중 및 돌봄 업무 협조사항
- 서비스 이용자는 아이돌보미의 인격을 최대한 존중하며, 친절하고 상냥하게 대해야 한다.
* 아이돌보미에 대한 부당한 언행 등 동일 사유로 3회 이상 불만 접수시 1개월간 이용 제한
- 서비스 이용자는 서비스 이용 전 자녀의 건강상태 및 주의사항 등을 서면이나 구두로 아이돌보미에게 알려야 한다. 응급처치 동의서에 의거 응급처치에 관한 사항을 아이돌보미에게 위임하며 가정 내에 응급조치를 위한 비상약품 등을 비치한다.
- 식사시간대에 아이돌보미 활동이 이루어지는 경우 아동의 식사는 미리 준비, 서비스 이용자는 아이돌보미에게 아이와 관련된 업무 외에 가사활동, 식사준비 등의 일을 요구할 수 없다. 아이돌보미의 활동 범위는 돌봄과 관련된 활동으로만 제한한다. 또한, 사업기관에 접수 및 통지하지 않은 돌봄 아동에 대한 서비스는 요구할 수 없다.
- 서비스 이용자는 돌봄활동 내용 촬영을 위한 장치가(CCTV, 웹캠, 녹음기 등) 설치된 경우 아이돌보미 및 서비스 제공기관에 설치사실을 미리 알려야 한다.
- 서비스 이용자는 특별한 사유(도시벽지지역 거주 등)를 제외하고는 특정 아이돌보미를 지정하여 서비스를 신청할 수 없으며, 친인척(4촌이내)을 아이돌보미로 이용할 수 없다.
- 서비스 이용자는 아이돌봄 서비스 품질향상 및 이용자 만족도 제고를 위한 전화 모니터링 및 활동현장점검에 적극 협조해야 한다.
- 책임 범위
- 외출 시 현금, 유가증권 및 귀중품은 별도 보관하여야 하고 이를 지키지 않아 발생된 모든 사고에 대해서는 아이돌보미와 서비스 제공기관에서는 책임지지 않음에 동의하며, 아이돌보미의 과실이나 부주의로 발생한 사고는 아이돌보미가 전적으로 책임을 짐에 동의하며, 서비스 제공기관 및 지원기관에서는 책임지지 않음에 동의한다.
- 서비스 이용자는 아이돌봄 서비스 이용 시 발생한 문제들을 아이돌보미가 가입한 배상책임보험의 범위 내에서 해결한다. 그 이외의 경우는 이용자와 아이돌보미간에 해결한다.
(영아 종일제 돌봄 서비스의 경우 서비스 이용자가 화재보험 및 아동의 상해보험에 가입할 것을 권장한다.)
아이돌봄 서비스를 지원하는 센터는 그 자체의 귀책사유가 없는 한 서비스이용으로 인해 이용자에게 발생한 손해에 대해 책임을 지지 않음을 확인한다.
- 아이돌봄 서비스는 1:1 개별 돌봄이 원칙이나 아이돌보미 및 서비스 제공기관과 협의하여 동일가정 내 형제·자매를 돌보게 할 수 있다. 단, 아동 수 증가로 인해 안전사고 발생 가능성이 높아질 수 있으며, 이로 인한 책임은 아이돌보미 및 서비스 제공기관에 묻지 아니한다.

19. 아이돌보미 서비스는 다음의 사유에 의하여 서비스 이용 및 정부지원이 제한될 수 있음에 동의한다.

서비스 제한 사유

㉠ 정부 지원금 환수 및 1년내 이용제한 가능

- 소득판별, 취업증빙, 지원사유 등 증빙서류 위조 및 허위신고
- 서비스 이용시간 허위 신청 등 부정사용으로 정부지원금 부당 수령
- '1개월간 이용 제한' 3회 이상 받은 경우

㉡ 다음 사유 미준수시 '1개월간 이용 제한' 가능

- 서비스 시작일 전 3일 이내 서비스 취소(당일 취소 포함) 월 2회 이상
- 전인적 연계 적발 시
- 서비스 이용 종료시간 미준수 3회 이상 발생 시
- 다음 사유 3회 이상 해당시
 - 사전통지 없이(10일 전) 영아 종일제 계약 일방적 파기
 - 서비스 제공기관에 접수 및 통지하지 않은 돌봄 아동에 대한 서비스 요구
 - 돌보미 업무 범위 외 서비스 요구

※ 위의 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 서비스 지원자격을 상실한다. 이 경우 객관성을 확보하기 위해
 원영위원회(시·군·구 담당공무원, 기관장, 외부위원)를 구성하여 심의·의결 가능하다.

㉢ 이용요금 미납시 완납 후 아이돌보미서비스 이용가능

본인과 본인의 가구원들은 위 사항을 준수하여 아이 돌봄 서비스가 원활히 이루어질 수 있도록 협조할
 것을 서약합니다.

2015년 월 일
 신청인 : _____ (서명 또는 인)

응급처치 동의서(시간제, 영아 종일제 공통)

연번	아동성명	성별	생년월일	혈액형	특이사항 기존병력, 부작용 약물 등
1					
2					
3					
4					

< 응급처치 절차 >

1. 사고 발생시 가장 먼저 보호자에게 연락합니다.
 (시간/기간) (전화번호)

보호자1과는 _____ 동안에 _____ 로 연락됩니다.
 _____ 동안에 _____ 로 연락됩니다.
 보호자2와는 _____ 동안에 _____ 로 연락됩니다.
 _____ 동안에 _____ 로 연락됩니다.

2. 보호자와 신속하게 연락되지 않을 경우, 정해주시 다음의 연락처로 연락드립니다.
 (이름) (전화번호)

① _____ 는 _____ 로 연락할 수 있습니다. 아동과의 관계 _____
 ② _____ 는 _____ 로 연락할 수 있습니다. 아동과의 관계 _____

3. 필요한 경우 119 구조대에 연락할 것이며 부모님이 정하신 의료기관으로 응급수송 할 것입니다.

보호자 지정 의료기관 : _____

아이돌보미가 다음의 절차에 따라 응급처치를 하는 경우, 그 권한을 아이돌보미에 위임할 것에 동
 의합니다.

2015년 월 일
 신청인 : _____ (서명 또는 인)

【서식 1호】

(앞)

시간제보육 이용신청서 및 운영규정 서약서

영유아명	(남,여)	영유아생년월일	
집주소		전화번호	(유선) (H.P)
이용목적			
보호자	순위	영유아와의 관계	이름
영유아 특이사항 (알레르기, 습관 등)			

□ 운영 안내

이용대상	6개월 ~ 36개월 미만 영아	
이용시간 및 지원단가	기본형	맞벌이형
	- 양육수당 수급자 중 가정양육가구 - 월 40시간 4천원/h 중 2천원 자부담 (정부지원50%+본인부담50%)	- 양육수당 수급자 중 맞벌이가구 - 월 80시간 4천원/h 중 1천원 자부담 (정부지원 75%+본인부담25%)
예약 관련	예약	- 이용일 1일전까지 예약 가능(아이사랑보육포털/스마트폰 어플 포함) - 당일예약의 경우, 해당지역 육아종합지원센터로 연락(09:00 ~18:00)
	예약 취소	- 예약 취소 시 별첨제 운영(별첨은 해당 월에만 적용됨) * 별첨 -7점 이상부터 당일 예약분 취소 및 추가 예약 불가 (단, 당일 전화예약은 가능하며 100% 본인부담금 이용가능)
제출서류	- 신청서 및 운영규정 서약서 - 신청인 신분증, 가족관계증명서(가족관계 및 본인여부 확인 후 반환)	
개인물품	기저귀, 여벌옷, 간식 등 개별지참	

(뒤)

□ 운영규정 서약서

이용시간준수	- 이용시간을 준수해 주시기 바랍니다. - 예약시간과 다를 경우 아래와 같이 별첨제가 적용되며 별첨현황은 SMS를 통해 알려드립니다.					
	이용 전		서비스 이용 당일			
	4일 전 ~ 3일 전까지	2일 전 ~ 1일 전까지	시간전	시간내	미이용	초과이용
	-1점	-2점	-3점	-4점	-5점	-7점

응급처치 동의

- 사고 발생 시 '보호자란'에 기재된 보호자 순위대로 연락합니다.
- 필요한 경우 119 구조대에 연락할 것이며 기관에서 지정하는 의료기관으로 응급 수송 할 것입니다.
- 시간제보육을 이용하는 영유아의 안전사고 발생을 대비하여 상해보험에 가입되어 있습니다.

귀가 동의

- 해당영유아의 귀가 시 '보호자란'에 기재된 보호자에게 인계하는 것을 원칙으로 합니다. (인적사항에 있는 보호자 이외의 다른 사람에게 인계할 때에는 사전에 반드시 연락)
- 영유아를 인계자에게 인계하는 것이 영유아의 안위를 위협할 수 있다고 시간제보육 제공자가 판단하는 경우, 시간제보육 제공자는 영유아를 인계하지 않을 수 있습니다.
예) 산체적, 정신적 이유로 인해 영유아의 인계가 적절치 않다고 판단되는 때(음주만취의 경우, 정서적 불안정의 경우 등)

건강관리

- 등원 시 영유아의 건강상태 및 특이사항을 교사에게 미리 알려주시고, 투약 시에는 반드시 투약의뢰서를 작성하여야 투약이 가능합니다.
- 전염성 질환을 앓거나 의심되는 경우에는 이용이 제한됩니다.

급간식 제공

- 시간제 보육실에서는 간식 및 급식이 제공되지 않으며, 부모의 요청 시 가정에서 가져 온 간식에 대해서만 제공할 수 있습니다.

시간제보육의 운영규정을 확인하고 이에 따라 준수할 것을 약속합니다.

2015년 월 일

영유아명 :

보 호 자 :

(인)

262 _ 직장맘이 궁금한 100문 100답

서울직장맘지원센터_ 263

직장 내 고용 - 노동권 확보

직장 내 고용 - 모성보호 및 가족 일일

가족관계에 의한 고용 - 보육 등 연계정보 제공

개인적 고용 - 성립장서, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

부록

【서식 2호】

맞벌이형 시간제보육 신청서									
□ 신규 신청					□ 갱신 신청				
신청인	성명	생년월일	아동과의 관계	전화번호					
	주소				휴대전화				
					E-MAIL				
구 비 서 류									
한부모 가족		○ 아래의 서류 중 1부 ▪ 한부모가족 증명서(한부모가족지원법 제5조), ▪ 혼인관계증명서 중 1부 - 이혼, 사별 등에 의한 한부모가족(모자, 부자, 조손, 미혼모·부)이나 소득기준 초과로 저소득 한부모가족으로 선정되지 않은 경우에는 혼인관계증명서 확인 ※ 한부모가족인 경우, 부 또는 모의 아래 맞벌이 가족 또는 기타 양육부담 가정의 구비서류도 함께 제출 확인			부	모			
근로여부	근로자	○ (4대보험 가입자) 아래의 서류 중 1부 ▪ 직장건강보험 자격득실확인서 (국민건강보험공단지사) ▪ 고용보험피보험자격내역서(고용지원센터) ▪ 국민연금가입자 가입증명서(국민연금공단) ○ (상기 서류제출이 어려운 경우) 아래의 서류 중 1부 ▪ 제직증명서 ▪ 고용임금확인서 ▪ 위촉계약서 ▪ 근로계약서 ▪ 갑종근로소득에 대한 소득세납세증명서 ▪ 근로소득원천징수영수증(제직기관) ▪ 소득금액증명원 (세무서) ※ 농업 종사자의 경우 농업인 확인서 또는 농업경영체 등록증명서(국립농산물품질관리원 명의)와 매출증빙자료(농산물 매출계역서, 판매증명서 등) 중 1부							
		○ 사업자등록증(필수)과 아래의 서류 중 1부 ▪ 소득금액증명원 (세무서) ▪ 부가가치세과세표준공명원(세무서) ※ 신규 자영업자(사업자등록증 상 등록일자 1년 미만)는 소득신고접수증(세무서) 또는 사업장의 매출장부와 매출증빙자료(신용카드매출전표, 현금영수증 등) 중 1부 * 매출증빙자료가 없거나 매출장부와 매출증빙자료가 불일치하는 경우에는 대체서류로 인정 불가 * 부부 공동 사업자인 경우, 서류상 확인이 가능해야 함							
	자영업자								
기타 양육부담 가정	학교재학	○ 재학증명서(대학, 대학원 등)							
	취업준비	○ 취업준비 인증 서류로, 아래의 서류 중 1부 ▪ 직업훈련기관 입소 증명 서류 ▪ 학원 수강증 ▪ 기타 구직활동을 확인할 수 있는 서류(면접, 서류 접수 확인서)							
	장기입원 등 질병	○ 아래의 서류 중 1부 ▪ 진단서 ▪ 입원확인서							
본인은 영유아보육법 제26조의 2제 1항에 따라 맞벌이 가구 등에 한하여, 추가 지원되는 '맞벌이형 시간제보육반' 이용을 위하여 취업, 한부모가족(필요시), 기타 양육부담가구 증명서류의 제출에 동의하며, 위 기재한 사항은 사실과 틀림 없으므로, 시간제보육을 신청합니다.									
신청인(대리 신청인) 성명:					년 월 일 (서명 또는 인)				
신청인과의 관계:					(대리 신청의 경우)				
배우자: 특별자치도지사 시장·군수·구청장 귀하					(서명 또는 인)				

※ 본 서식은 읍·면·동 주민센터에 비치되어 있습니다.

【서식 3호】

투약의뢰서 및 보고서

투 약 의뢰서					
아 동 명					
증 상					
약의 종류					
보관 방법	상온 / 냉장 (기타 :)				
투약 시간	식전	분 /	식후	분/	매 시간마다
* 투약으로 인한 책임은 시간제보육 제공기관에서 지지 않습니다. 2015 년 월 일 의뢰자 (인)					

----- 절 취 선 -----

투 약 보 고 서	
아 동 명	
투약시간	
용 량	
투 약 자	
2015 년 월 일 시간제보육 제공기관	

‘노동상담’의 방법

1. 회사 내 상담실 운영

1) 사내 상담실 운영의 필요성

- 사내에서 문제가 발생했을 경우, 법적 대립의 단계까지 갈 경우 회사에 대한 막대한 비용(물질적, 정신적, 조직적 차원 등 전체적인 비용)을 지불할 수밖에 없으므로 이를 사전에 예방하기 위해 회사 내에서도 상담실을 운영할 필요가 있음.
- 사내에서 자율적으로 문제를 해결하는 가장 좋은 방법은 구성원들의 충고를 듣고 이해하고 지지하고 공감해줄 사내 상담 전담자를 두는 것임.
- 상담실을 운영함으로써 상담을 통해 문제를 해결할 수 있는 길이 생기는 것이고, 상담자의 자질(전문성과 인성, 풍부한 경험 등)을 갖춘 사람을 배치할 경우 사내의 각종 문제들이 지난하고 복잡한 과정으로 나아가기 전에 조기에 해결될 수도 있음.
- 상담의 단계는 단순히 조정이나 법적 분쟁의 전단계가 아니라 상담 그 자체로 문제를 해결할 수 있는 문제 해결의 핵심 단계이기도 함. 따라서 ‘상담으로 문제를 해결’하는 방법을 강구할 필요가 있음.

2) 원활한 사내 상담을 위한 조건

- 내담자에 대한 공감 및 지지를 통해 내담자가 상담자로부터 수용 및 인정 받고 있음을 느낄 수 있도록 심리적 안정을 위해 노력한다.
- 상담자가 조정자의 입장에서 양당사자의 의사를 원활하게 소통, 조정하여 당사자, 사업장 등 모두에게 이익이 될 수 있는 방안을 도출한다.

2. 노동상담 방법(체크리스트)

1) 상담기법 및 상담자의 자세

- ① 공감, 지지, 적극적, 열정적인 자세
 - 공감하고 지지하고 적극적이고 열정적으로 임하면 문제를 해결할 가능성이 매우 높아진다.
- ② 내담자와 신뢰관계 형성
 - 공감, 지지, 적극적, 열정적 자세를 보여주면 내담자는 상담자를 신뢰하게 된다.
- ③ 격려하되, 적당한 거리 유지
 - 격려하면서 지원할 수 있는 것은 최대한 하되, 지나친 의존관계가 되지 않도록 내담자의 자율적인 선택과 판단이 가능하도록 적당한 거리를 유지해야 한다.
- ④ 내담자의 기대를 지나치게 높이지 않도록 주의
 - 기대가 크면 실망도 크기에, 내담자의 기대를 지나치게 높이지 않는 것이 좋다. 그렇게 되면 내담자는 원하는 대로 되지 않을 경우 상담자를 원망하게 된다.
- ⑤ 상담자의 정기적인 슈퍼비전 및 힐링
 - 상담자가 자신의 심신을 챙기지 못하면 그 불행감이 내담자에게 고스란히 전달될 수밖에 없다. 상담자는 정기적으로 슈퍼비전을 받고, 힐링의 시간을 가져야 더 좋은 질의 상담을 계속할 수 있다.
- ⑥ 상담자의 감정노동에 대한 성찰과 대처
 - ‘상담’이라는 행위 자체는 상담자에게 감정노동을 유발할 수밖에 없고, 감정노동으로 인한 스트레스로 인해 상담자 자체가 또다시 상담을 받아야 하는 상황에 놓일 수 있으므로 이에 대한 끊임없는 성찰이 필요하다.

* 상담자가 자신의 감정노동에 대처하기 위한 10가지 TIP

- 첫째, 자신이 감정노동 중임을 철저히 인식하고 인정한다.
- 둘째, 내담자에 대한 공감과 경청은 내담자의 감정받이가 되는 것은 아니므로 내담자의 감정에 휘둘리지 않도록 유의한다.

- 셋째, 노동상담이 인생상담이 되지 않도록 적절한 수위를 유지한다.
- 넷째, 상담 및 근무시간과 휴게·휴일·휴가를 철저히 분리한다.
- 다섯째, 내담자와 대화하는 것 자체가 짜증이 날 정도가 되면 일정 기간 상담을 쉬는다.
- 여섯째, 자신이 내담자 앞에서 완벽해야 한다는 강박을 버리고, 일정 정도 내려놓는다.
- 일곱째, 일정 간격을 두고 자신만의 시간을 지속적으로 갖는다.
- 여덟째, 상담자들끼리 커뮤니티를 만들어 서로의 고충을 털어놓으며 수다 떠는 모임을 정기적으로 갖는다.
- 아홉째, 상담자인 자신이 내담자보다 우위에 있다는 착각을 버리고 평등하게 소통하는 관계임을 인정하고 받아들인다.
- 열 번째, 평소 가볍게 터치하듯이, 산책하듯이 생각하고 말하고 행동하는 연습을 한다.

2) 상담 시 상담자가 내담자에게 확인해야 할 사항들

- 내담자의 기본 신상 및 사업장 현황 등 일반적인 사항
- 육하원칙[누가(who), 언제(when), 어디서(when), 무엇(what), 어떻게(how), 왜(why)]에 입각하여 사실관계 파악하되, 구체적인 말과 행동을 확인
- 회사 내 문제이므로 문제의 업무 관련성 및 내담자의 업무 내용 확인
- 증거 확보(녹음, 메일, 증인 진술서 등) 여부 확인
- 사건일지 작성 여부를 확인한 후, 시간의 순서에 따른 사건일지 작성 권고
- 회사 내규(취업규칙 등), 근로계약서 등 관련 자료 확인
- 회사 내에 목격자가 있는지 여부, 도와 줄 사람이 있는지 여부 등 확인

3) 상담 시 코칭의 방법

- 내담자가 합의를 원할 경우, 적절한 합의에 이를 수 있도록 코치
- 내담자의 의사를 고려하여 사건 대응 수위 조절
- 내담자의 성격을 고려한 대응 필요
- 사안의 성격상 내담자를 추동할 필요가 있는지 검토
- 심리상담이 필요한 경우, 관련 기관 연계 필요
- 상담자 스스로 상담능력 배양을 위해 상담과 코칭, 수행 등의 공부 필요

직장맘 3고충 해결을 위한 대처방법 ABC

〈출산전후휴가, 육아휴직 관련 대처방법〉

1. 감정 섞인 말보다는 문서로!
2. 센터 고유 양식(출산전후휴가 신청서, 육아휴직 신청서) 활용
3. 신청서와 급여신청서 구분
4. 이메일, 내용증명 등 활용
5. 녹음, 사건일지 정리 필수
6. 사직서 제출을 쉽게 하지 않고, 사직 의사 표현 평소에 안 하기
7. 면담 및 전화 통화의 태도와 문서 대응 태도의 분리

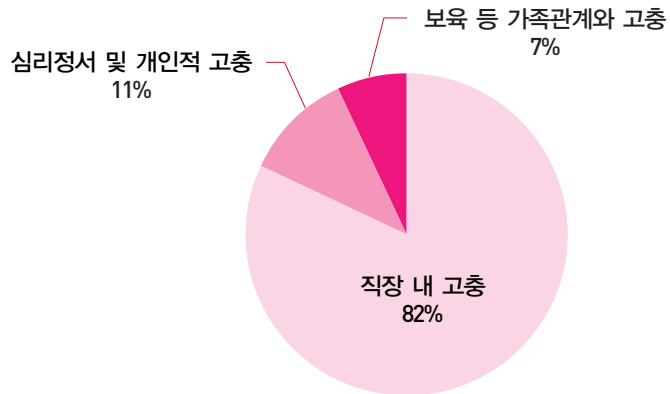
〈일상의 문제 대처방법〉

1. 기다림의 미학 / 관계의 미학(밀당, 상호의존성)
2. 자존감 높이기
3. 나 주장법 3요소(나의 행동, 내가 받은 영향, 내가 받은 느낌)
4. 대응능력 향상 및 내면의 힘 강화를 위해 마라톤, 지리산 종주 등 성취감을 느낄 수 있는 일 하기
5. 균형잡힌 언행 및 적절한 간격(거리) 유지하기
6. 문제 발생 시 언행 실행하기 전 전문가의 상담 및 조언 구하기
7. 마음챙김(=알아차림), 호흡, 불필요한 생각 버리기(생각-말-행동의 흐름)
8. 상황에 매몰되지 않고 떨어뜨려 놓고 보기(마치 영화를 보듯이)
9. 종합적인 고려 및 사유, 판단 및 자기성찰 습관 갖기
10. 모든 판단 기준의 중심에 나 자신의 행복을 놓기

직장맘 3고충 종합상담 통계

2012년 4월 개소 후부터 2015년 6월 말 현재,
연인원 5,665건 / 실인원 2,928명

분쟁해결 및 종결 150건, 분쟁해결 진행 중 7건
센터 상담 중 82%가 직장 내 고충 상담(4,669건)이고,
직장 내 고충 상담 중에서도 모성보호 상담이 전체의 67%(3,779건)를 차지
한편, 보육정보 등 가족관계에서의 고충은 전체의 11%(605건), 심리정서
등 개인적 고충 7%(391건)



서울시직장맘지원센터 소개

2012년 4월 개소, 2012년 7월 17일 개소식
서울여성노동자회가 서울시로부터 위탁받아 운영 중

(1) 직장맘의 3고충(직장 내 고충, 보육 등 가족관계에서의 고충, 심리정서 등 개인적 고충)을 해결하려면?
⇒ 서울시직장맘지원센터에 상담(전화, 내방, 찾아가는, 온라인 상담) 요청
하면 밀착 상담·지원

(2) 서울시직장맘지원센터의 주요 프로그램은?

- ⇒ 직장맘 3고충 종합상담
- ⇒ 서울시경력단절예방지원단 운영 중(노무사 10명, 변호사 10명, 심리정서 전문가 5명)
 - : 온라인 상담 풀, 분쟁해결지원단, 찾아가는 상담지원단 운영
 - : 출산전후휴가, 육아휴직 관련 제도개선 추진 중
- ⇒ 4개 지하철역(당산역, 가산디지털단지역, 건대입구역, 사당역) 매월 찾아가는 현장상담 진행
- ⇒ 찾아가는(찾아오는) 노동법률 교육 진행
- ⇒ 직장부모 커뮤니티 지원 사업
- ⇒ 일·가족 양립을 위한 사회환경 조성 캠페인 및 홍보
- ⇒ 베이비엑스포 등 각종 부스 운영
- ⇒ 직장맘 지원을 위한 관련 기관 네트워크 구축
- ⇒ 서울노동권익센터 등 21개 기관과 업무협약 체결

〈상담 신청 방법〉

- 전화 상담 : 02) 335-0101
- 내방 상담 : 전화로 신청
- 찾아가는 상담 : 홈페이지 또는 전화로 신청
- 온라인 상담 : www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 : workingmom@hanmail.net

직장맘이 궁금한 100문 100답

발 행 일 2015년 7월 24일

발 행 인 황현숙

집 필 자 〈직장 내 고충〉

노동권 확보 35문 35답 - 박경옥(노무사, 종합상담팀)

모성보호, 일가족양립 45문 45답 - 김명희(노무사, 종합상담팀장)

〈가족관계에서의 고충, 개인적 고충〉

20문 20답 - 조혜원(종합상담팀)

발 행 처 서울특별시직장맘지원센터

143-841 광진구 아차산로30길 36(자양동) 1층

전 화 02-335-0101

팩 스 02-335-1070

이 메 일 workingmom@hanmail.net

홈페이지 www.workingmom.or.kr

디자인 · 제작 동방기획 02-2277-0365



직장 내 고충
노동권 확보

직장 내 고충
모성보호, 일·가족 양립

가족관계에서의 고충
보육 등 연계정보 제공

개인적 고충
심리정서, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공



05072 서울시 광진구 아차산로30길 36(자양동) 1층

Tel. 02-335-0101 Fax. 02-335-1070