



직장맘이 궁금한
100문 100답

www.workingmom.or.kr



직장맘이 궁금한
100문 100답

www.workingmom.or.kr

‘직장맘 핸드북’을 펴내며

아침이면 밥상 차리랴, 아이들 챙기랴, 서둘러 출근하면, 이제부터는 직장 일이 기다리고 있지요. 집에서도 직장에서도 늘 바쁜 나날들. 직장에서는 안정된 일자리, 모성권이 보장되고 가족생활과 일을 조화롭게 해 나갈 수는 없을까? 육아나 일이냐가 선택이 아니라 함께 잘 할 수 있는 방법은 없을까? 바쁜 만큼 더 행복해지고 있는 것일까? 좀 더 보람 있게, 재미나게 살 수는 없는 걸까? 물음표를 던지면서도 하루하루를 열심히 살아가고 있습니다.

우리 사회는 이미 여성들도 경제활동의 주체로 나아가야 한다는 거스를 수 없는 시대의 흐름이 있습니다. 그런데도 우리 사회의 정책과 문화는 이에 미치지 못하고 있어 이를 위한 정책과 문화의 변화가 요구되고 있습니다. 특히 직장맘들의 3고충(직장, 가족관계, 개인)에 대한 지원요청의 목소리가 높습니다. 이에 서울시에서 지난 해 전국최초로 설립한 직장맘지원센터는 직장맘들을 종합적으로 지원하기 위해 노력해 왔습니다.

이에 지난 1년여 동안 서울시직장맘센터의 문을 두드린 상담사례를 공유하고, 직장맘들이 당면한 구체적인 현실에 활용할 수 있도록 핸드북을 펴내게 되었습니다. 상담을 통해 직장맘이 가장 궁금해 하는 모성권, 노동권 관련 직장 내 권리와 보육 등 가족관계 고충, 심리정서 등

개인적 고충 해결을 위한 정보와 상담사례를 접목하여, 쉽게 이해하고
일과 가족생활을 양립해야 하는 실제 생활에서 손쉽게 활용할 수 있도록
구성하였습니다.

직장맘에게 꼭 필요한 3고충 관련 주요 질의응답에 생생한 상담사례를
결들임으로써 자신의 상황에 적용하여 실제 문제를 해결하는데 도움이
될 것이며, 쉽게 이해하고 활용하기 쉬운 이 책자를 통해 구체적인 해
결의 실마리와 필요한 정보를 얻으실 수 있을 것입니다. 나아가 이를
통해 경력단절을 실질적으로 예방하고 가족생활과 직장생활을 보람 있
게, 재미나게 해나가실 수 있는 밑거름이 되리라 믿습니다.

이 책이 직장맘, 일하는 여성의 경력단절을 예방하고, 나아가 일하는
사람 모두가 일과 가족생활을 조화롭게 해나갈 수 있는 작은 등불이 될
수 있기를 기대합니다.

2013년 12월 19일
서울시직장맘지원센터장 황현숙

I

직장 내 고충

- 노동권 확보

01. 근로자의 법적 권리를 누리려면 ‘근로자’ 정의부터 알아야 되겠죠? _ 12
02. 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 우선 적용 순위는? _ 16
03. 근로기준법은 모든 사업장에 적용되나요? _ 18
04. 근로계약의 체결 시 근로계약서는 반드시 작성해야 하나요? _ 20
05. 통상임금과 평균임금은 어떻게 계산하는 건가요? _ 22
06. 모든 근로자가 최저임금 이상을 지급받아야 하나요? _ 24
07. 임금은 어떻게 지급하여야 하나요? _ 25
08. 못 받은 임금과 퇴직금은 언제까지 받을 수 있나요? _ 27
09. 퇴직금은 누구나 받을 수 있는 건가요? _ 28
10. 점심시간과 대기시간은 근로시간에 포함되나요? _ 30
11. 연장근로와 야간근로 · 휴일근로 시 가산수당은 어떻게 계산하나요? _ 31
12. 삼일절, 광복절과 같은 날은 모든 근로자가 무조건 쉬는 날 아닌가요? _ 33
13. 모든 근로자가 월차유급휴가나 연차유급휴가를 쓸 수 있는 건가요? _ 35
14. 사직을 권고 받거나 해고를 당했을 때 어떻게 해야 하나요? _ 37
15. 비정규직과 정규직은 어떻게 다른가요? _ 41
16. 실업급여는 회사를 그만 둔 근로자라면 모두 받을 수 있는 건가요? _ 43
17. 임신부에게 야근을 시킬 수 있나요? _ 45
18. 생리휴가를 쓰는 날은 무급인가요? 유급인가요? _ 47
19. 육아시간과 태아검진시간이 있다고 들었는데, 맞나요? _ 48

20. 남성근로자와 같은 일을 하는 여성근로자의 임금을 적게 줄 경우, 차별이라고 하던데 법적인 근거가 있나요? _ 49

II

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

21. 출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요? _ 53
22. 출산전후휴가 90일은 어떻게 날짜를 정해야 하나요? 만일 출산 예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요? _ 56
23. 출산전후휴가를 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요? _ 58
24. 사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요? _ 61
25. 출산전후휴가 기간 동안 임금을 받을 수 있나요? _ 63
26. 출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 누구나 받을 수 있나요? _ 65
27. 고용센터에서 출산전후휴가급여를 받으려면 어떻게 해야 하나요? _ 67
28. 회사에서 출산전후휴가 기간에 지급하는 급여에도 한도가 있나요? _ 68
29. 출산을 앞둔 임신부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요? _ 69
30. 출산전후휴가를 다녀 온 근로자에게 불이익을 주거나 해고할 수 있나요? _ 71
31. 출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요? _ 72
32. 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요? _ 73

33. 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요? _ 74
34. 사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요? _ 75
35. 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요? _ 77
36. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여는 누구나 받을 수 있나요? _ 78
37. 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있나요? _ 79
38. 부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?
_ 81
39. 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요? _ 82
40. 육아휴직 종료일을 연기하거나 앞당길 수도 있나요? _ 84
41. 육아휴직을 나누어 사용할 수도 있나요? _ 86
42. 사업주가 육아휴직을 거부할 수도 있나요? _ 87
43. 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요? _ 89
44. 배우자가 실업급여를 받고 있을 경우, 육아휴직급여를 수급할 수 있는지요?
_ 91
45. 육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요? _ 92
46. 육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요? _ 93
47. 육아휴직을 사용한 후 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요? _ 95
48. 육아휴직 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요? _ 96
49. 기간제 근로자 또는 파견근로자의 경우, 육아휴직을 신청하면 계약기간
이 당연히 연장되나요? 법이 그렇게 바뀌었다고 하던데요? _ 97
50. 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있는 건가요? _ 98
51. 육아휴직 후 회사에서 불이익을 줄 경우 어떻게 하나요? _ 100

- 52. 육아휴직 기간에 일을 할 수 있나요? _ 101
- 53. 육아휴직 기간에 해외에 체류해도 육아휴직급여를 받을 수 있는 건가요? _ 102
- 54. 회사에서 육아휴직을 주지 않으려고 할 때 어떻게 해야 하나요? 회사의 허락 없이 육아휴직을 사용해도 되나요? _ 103
- 55. 육아기 근로시간 단축 제도는 육아휴직과 어떻게 다른가요? _ 104
- 56. 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있으며, 얼마 동안, 어떻게 사용할 수 있나요? _ 105
- 57. 육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요? 단축 근로시간은 근로자가 정할 수 있나요? _ 106
- 58. 육아기 근로시간 단축 급여는 어떻게 계산되는 건가요? _ 108
- 59. 배우자 출산휴가는 누가, 어떻게 사용하는 건가요? _ 109
- 60. 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되는 건가요? _ 111
- 61. 배우자 출산휴가는 유급휴가인가요? 출산전후휴가나 육아휴직처럼 고용센터에서 급여를 지급하나요? _ 112
- 62. 가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요? _ 113
- 63. 출산전후휴가 관련 사업주 지원제도가 있나요? _ 115
- 64. 육아휴직 관련 사업주 지원제도가 있나요? _ 117
- 65. 출산육아기 고용지원금과 출산육아기 대체인력지원금에 대해 좀 더 자세한 설명을 해줄 수 있나요? _ 118

Ⅲ

가족관계에서의 고충

- 보육 등 연계 정보 제공

- 66. 보육시설 이용 - 보육료, 신청 방법 / 고운맘카드 _ 122
- 67. 어린이집 이용 - 신청 절차, 어린이집 정보 _ 124
- 68. 유치원 이용 - 동네 리스트, 입학 관련 정보 _ 126
- 69. 양육수당 - 지원 금액, 신청 방법 _ 128
- 70. 아이돌보미 - 신청 방법, 이용 요금과 정부지원금 _ 130
- 71. 베이비시터 - 월급제 이용 시 이용 요금, 비영리 파견기관 _ 132
- 72. 베이비시터 - 시간제 파견기관, 이용요금 _ 134
- 73. 가사도우미 - 구인 기관, 이용 요금 _ 136
- 74. 장난감, 책대여, 육아정보 제공기관 - 영유아플라자 _ 138
- 75. 긴급 돌봄 및 등·하원도우미 - 회원제 직거래 사이트 _ 140
- 76. 시간제 돌봄 - 아이돌봄센터 _ 142
- 77. 시간제 보육 - 영유아 대상 일시적 또는 비정기적 보육 _ 143
- 78. 일시보육 - 긴급 상황, 서울시 4개구 시범 _ 145
- 79. 산모·신생아도우미 - 보건소, 129보건복지부 콜센터 _ 147
- 80. 우리 동네 정보 - 우리동네 보육반장 _ 149
- 81. 발달지연 아동 - 영유아발달지원서비스 _ 151
- 82. 엄마품 온종일 돌봄교실 - 이용 시간, 이용 대상, 이용 장소 _ 153
- 83. 초등돌봄교실 - 이용 대상·시간·장소, 방과후학교 포털시스템 _ 155
- 84. 지역아동센터 - 이용 대상, 이용 시간 _ 157

- 85. 초·중·고 문화예술 체험 프로그램 - 프로그램, 홈페이지 _ 159
- 86. 청소년수련관 - 문의처, 홈페이지 _ 161
- 87. 청소년 유익 사이트 - 문화·예술·교육·여가, 대입·진학 상담 _ 163
- 88. 치매환자 어르신 돌봄 - 치매상담콜센터 _ 165
- 89. 다자녀 양육 혜택 - 다둥이 카드 _ 167

IV 개인적 고충 - 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

- 90. 고용노동부 취업 및 직업훈련 - 고용센터 _ 170
- 91. 구직상담, 취·창업상담 - 서울일자리플러스센터 _ 172
- 92. 재취업 - 여성능력개발원, 발전센터, 여성인력개발센터 _ 174
- 93. 구인·구직정보 - 워크넷 _ 176
- 94. 55세 이상 고령자 취업 - 고령자취업알선센터 _ 178
- 95. 창업 교육, 코칭 - 서울시창업스쿨, 청년창업플러스센터 _ 180
- 96. 연령별 창업지원 - 40대 이상 장년, 20~30대 예비창업자 _ 182
- 97. 근로자 무료 건강상담, 진료 - 서울 근로자건강센터 _ 184
- 98. 늦은 퇴근, 안심 귀가 - 여성 안심귀가스카우트 _ 186
- 99. 심리정서 - 부부갈등 _ 188
- 100. 심리정서 - 동료, 인간관계 갈등 / 실습과제 _ 190

V 부록

01. 출산전후휴가 신청서(센터 고유 양식) _ 194
 02. 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서 _ 195
 03. 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 _ 196
 04. 육아휴직 신청서(센터 고유 양식) _ 197
 05. 육아휴직·육아기 근로시간 단축 급여 신청서 _ 198
 06. 육아휴직·육아기 근로시간 단축 확인서 _ 199
 07. 고용노동부 통상임금 산정지침 _ 200
 08. 실업급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유 _ 206
 09. 표준근로계약서 _ 208
 10. 피보험자 이직 확인서 _ 209
 11. 사회복지서비스 및 급여 제공(변경) 신청서 _ 210
 12. 사회복지서비스 이용권(바우처) 제공(변경) 신청서 _ 213
 13. 아이사랑카드 발급 신청 및 개인신용정보의 조회·제공·이용 동의서
_ 214
 14. 아이돌봄 서비스 이용자 서약서 _ 216
 15. 아이돌봄 서비스 응급처치 동의서 _ 220
- 직장맘 3고충 해결을 위한 대처방법 ABC _ 221
 - 직장맘 3고충 종합상담 통계 및 개괄 _ 222
 - 서울시직장맘지원센터 소개 _ 223

직장 내 고충

노동권 확보

I



www.workingmom.or.kr

근로자의 법적 권리를 누리려면 ‘근로자’ 정의부터 알아야 되겠죠?

01

직장 내 고충 - 노동권 확보

“근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자(근로기준법 제2조 제1호)

— 비교

“근로자”란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자(노동조합및노동관계조정법 제2조 제1호, 이하 ‘노조법’)

— 포인트

- 1) 근로자는 사용자와의 사용종속관계 하에서 근로를 제공
- 2) 근로자는 임금을 목적으로 근로를 제공
- 3) 근로자의 직업의 종류는 불문
- 4) 근로자는 사업장에 채용되어 취업 중인 자를 의미
(단, 노동조합을 만들 수 있는 권리는 사업이나 사업장 단위로 제한되지 않음-노조법 제2조제1호)
- 5) 직급과 상관없이 실제 업무를 중심으로 근로자성 판단

사례

직급이 이사인데, 실제 업무를 맡아서 하고 있고 경영에 관여하고 있지 않은 경우, 근로자로서의 권리를 누릴 수 있는지요?

직급이나 임원 여부 보다는 사용자의 지휘감독에 의하여 업무를 수행하는 지, 즉 사용종속관계가 있는지 여부를 중심으로 근로자인가 아닌가를 판단합니다. 지휘감독이나 명령통제를 받지 않는 경우 근로기준법상 근로자의 권리를 보장받을 수 있습니다.

★ 근로기준법상 근로자에 해당하는지 판단하는 기준

☞ 대법원 2013.6.27. 선고 2011다44276 판결

근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있는 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고

정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

【참조판례】

대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결

대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결

대법원 2012. 1. 12. 선고 2010다50601 판결

근로기준법상 근로자 정의와 노조법상 근로자 정의는 왜 다른가요?

근로기준법은 사업이나 사업장에서 사용자와 개별 근로자의 권리의무관계를 규율한 법이고, 노조법은 노동조합을 만들어서 단체교섭을 통해 단체협약을 체결할 수 있는 권리를 보장하고 있는 법이므로 노동조합 조직 범위를 사업이나 사업장 단위로 제한할 수 없기에 그러한 것입니다.

※ '노동조합'이란?

헌법 제33조 제1항(근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다)에 보장된 단결권을 법률이 정하는 바에 따라 행사함으로써 근로자가 사용자와 대등한 권리를 누릴 수 있도록 하기 위한 법률상의 조직입니다. 노동조합은 노조법에 의해 다음과 같이 정의됩니다.

“근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 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 있고, 반드시 노동조합설립신고증을 교부받아야 합법적인 조직으로 인정됩니다.

〈노동조합 설립 및 신고 절차〉



법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 우선 적용 순위는?

02

직장 내 고충 - 노동권 확보

법령 > 단체협약 > 취업규칙 > 근로계약

법령에 위반되는 단체협약, 취업규칙, 근로계약은 무효.

단, 유리한 조건은 하위 순위라도 우선 적용.

한편, 법령, 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 명시되어 있지 않은 경우 노사 관행이 중요 판단기준이 됨.

포인트

- 1) 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대해 적용되는 단체협약과 어긋나서는 안 됨(근로기준법 제96조 제1항).
- 2) 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있음(근로기준법 제96조 제2항).
- 3) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효임. 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름.
- 4) 법령보다 유리한 단체협약, 취업규칙, 근로계약은 우선 적용됨.
- 5) 근로기준법은 민법의 특별법. 따라서 근로기준법에서 정하고 있지 않은 내용의 경우 민법에 따름.

사례

임금피크제를 실시하게 된 사업장의 단체협약에는 임금피크제 적용 시 30%를 삭감한다고 명시되어 있는데, 취업규칙에는 40% 삭감을 명시하면서 과반수 노동조합의 동의를 받지 않은 경우, 해당 사업장의 임금피크제 대상자의 임금 삭감 비율은?

30%입니다. 근로기준법 제96조 제1항에 의거, 취업규칙은 법령이나 단체협약에 어긋나서는 아니되고, 취업규칙을 불이익 변경하면서 과반수 노동조합의 동의를 받지 않았다면 이 또한 법 위반입니다. 또한 노조법 제33조에 의해 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위한반 위의 취업규칙 조항은 무효이므로 단체협약에서 정한 30% 삭감률이 적용됩니다.

★ 취업규칙의 불이익 변경 관련 법조문

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

근로기준법은 모든 사업장에 적용되나요?

03

직장 내 고충 - 노동권 확보

아니요.

근로기준법은 5인 이상 사업장에는 전부 적용되고,
5인 미만(4인 이하) 사업장에는 일부 적용됩니다.

〈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	-	-	-	○	근로자참여및 협력증진에관한법률

사 례

우리 회사는 함께 일하는 근로자가 7~8명이고, 연차유급휴가라는 것을 써 본 적이 없습니다. 저녁에 남아서 연장근로를 하여도 별도의 수당은 없습니다. 근무한지도 1년 반이 다 되어 가는데, 계속 이렇게 근무를 하다가는 병이 날 것 같습니다. 이럴 경우, 어떻게 하면 좋을까요?

귀하의 사업장은 5인 이상 사업장이므로 연장·야간·휴일근로수당을 모두 지급해야 하고, 연차유급휴가도 부여해야 합니다. 따라서 관련 문제를 사업장 관할 고용노동지청에 진정 내지 고소할 수 있습니다만, 처음부터 법적 대응을 하게 되면 사업주와의 관계가 극단으로 갈 수 있으므로 본 센터를 비롯한 노동법률 상담기관에 상담을 먼저 받으신 후, 단계별로 대응하시는 것이 좋겠습니다.

근로기준법은 중요한 법규정들이 5인 이상 사업장에 주로 적용됩니다. 질 문한 사항 역시 5인 이상 사업장에 적용되는 내용인바, 다행히 귀 사업장은 5인 이상이지만, 4인 이하 사업장에 근무하는 근로자들은 연장·야간·휴일근로와 연차유급휴가의 혜택을 받지 못하고 있습니다. 이 점을 기억하시기 바랍니다.

근로계약 체결 시

근로계약서는 반드시 작성해야 하나요?

04

직장 내 고충 - 노동권 확보

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약입니다. 근로계약은 서면 또는 구두에 의한 체결도 가능하지만, 서면계약이 원칙입니다. 특히 주요 근로조건은 근로계약 체결 시 명시하여야 하여야 하는바, 그 중에서도 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항은 반드시 서면으로 명시하여야 합니다.

근로계약서를 작성하지 않으면 일한 것을 인정받을 수 없나요?

그렇지는 않습니다. 구두계약도 인정되나 근로계약서가 서면으로 없으면 근로조건 등을 인정받을 수 없어 근로자에게 불리할 수 있습니다.

근로계약서를 작성했지만, 근로계약서를 받지 못했습니다.
이런 경우 불이익은 없나요?

2011년 12월 31일까지는 근로계약이 명시된 서면을 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 했지만, 2012년 1월 1일부터는 근로자의 요구가 없어도 사용자는 근로계약이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 합니다. 이를 위반할 경우에는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 한편, 근로계약서를 교부받지 못했다고 불이익이 있는 것은 아니지만, 추후

근로조건과 관련된 법적 분쟁이 발생했을 때에는 근로계약서는 반드시 필요합니다. 그러므로 근로계약서에 서명날인을 하여 근로계약을 체결한 경우에는 반드시 교부 받으시기 바랍니다.

사 례

2013년 2월 1일부터 일하기 시작했는데, 근로계약서를 작성하지 않았습니다. 그런데, 회사는 제가 1년 계약직이라며 2014년 1월 31일자로 계약 만료가 되니 나가라고 합니다. 이럴 경우, 저는 회사를 나가야 하는 건가요? 입사할 때는 말로는 정규직이라고 해놓고 갑자기 나가라고 하니 막막합니다.

근로계약서를 작성하지 않았으므로 오히려 계약직인지 여부가 불투명해졌습니다. 이럴 경우에는 일관되게 정규직으로 입사했다고 주장하시는 것이 좋겠습니다. 그리고 사용자에게 면담을 요청하여 근로자에게 유리한 진술을 녹음하시는 것이 필요합니다.

무엇보다도 체계적인 대응을 위해 본 센터를 비롯한 상담기관에서 심층상담을 받으시길 권유합니다.

통상임금과 평균임금은 어떻게 계산하는 건가요?

05

직장 내 고충 - 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 정
한 시간급, 일급, 주급, 월급 또는 도급금액

평균임금이란?

산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총
액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액

사례

출산전후휴가급여와 육아휴직급여를 산정할 때 통상임금을 기준으로 한다는데, 통상임금은 어떻게 계산하는 건가요?

통상임금은 매월 정기적·일률적으로 지급하는 임금을 의미합니다. 따라서 변동적인 급여는 통상임금에 포함되지 않습니다. 현재 통상임금은 변화의 과정에 놓여 있고, 그 범위가 확대되어가는 추세이며 금번 대법원 전원합의체 판결에서는 고용노동부 통상임금 산정지침과 달리 1임금지급기를 초과하여 지급하는 정기상여금도 통상임금에 포함된다고 판시한 바 있습니다. 그러나 현재 고용노동부 지침이 변경된 것은 아니므로 현실적으로는 출산전후휴가급여나 육아휴직급여를 산정하기 위한 통상임금의 범위를 고용노동부의 통상임금 산정지침을 기준으로 판단하므로 이 지침을 참고하시기 바랍니다(부록-고용노동부 통상임금 산정지침 참조).

모든 근로자가 최저임금 이상을 지급받아야 하나요?

06

직장 내 고충 - 노동권 확보

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

최저임금은 근로자를 사용하는 1인 이상 모든 사업 또는 사업장에 적용되지만, 동거의 친족만을 사용하는 사업이나 가사사용인 등에는 적용되지 않습니다. 또 3개월 이내의 수습근로자와 아파트 경비원 등 감시단속적 근로자에게는 최저임금의 10%를 감액하여 적용하여도 무방합니다.

〈2010년~2014년 최저임금〉

적용년도	시급(원)	일급(원)	월급(원)	
			40시간제 (209시간 기준)	44시간제 (226시간 기준)
2010	4,110	32,880	858,990	928,860
2011	4,320	34,560	902,880	976,320
2012	4,580	36,640	957,220	1,035,080
2013	4,860	38,880	1,015,740	1,098,360
2014	5,210	41,680	1,088,890	1,177,460

임금은 어떻게 지급하여야 하나요?

07

직장 내 고충 - 노동권 확보

임금 지급의 4대 원칙(통화불, 전액불, 직접불, 정기불)이 있는데요. 통화불은 현물급여 등을 금지하고 반드시 현재 통용되고 있는 통화로 지급하여야 한다는 뜻이고, 전액불은 지급하기로 한 임금을 전액 지급하여야 하지만, 법령이나 단체협약으로 공제 가능한 항목(4대 보험료, 노동조합비 등)은 공제 후 지급하여도 된다는 뜻입니다. 또 직접불은 임금의 대리 청구 및 수령을 금지하고 근로를 제공한 근로자에게 직접 지급하되, 해당 근로자의 은행계좌로의 송금은 무방하다는 뜻이고, 정기불은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하라는 뜻입니다.

1) 임금의 비상시 지급

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

2) 휴업수당의 지급

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

사 례

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?

경영상의 이유로 휴원을 하는 기간이므로 3개월 간 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급해야 합니다. 휴업수당은 사업주인 어린이집 원장에게 요구하시기 바랍니다. 만일 사업주가 휴업수당을 지급하지 않으면 근로기준법 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 해야할지 모른다면 본 센터나 가까운 상담기관을 찾아 상담을 받으신 후 체계적으로 대응해 나가시기 바랍니다.

참고로, 휴업수당은 5인 이상 사업장에 적용되므로 5인 미만 사업장에서는 요구할 수 없습니다.

못 받은 임금과 퇴직금은 언제까지 받을 수 있나요?

08

직장 내 고충 - 노동권 확보

임금채권의 소멸시효 : 3년

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

금품청산의 사유와 요건

- 사유 : 근로관계의 종료
- 기한 : 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내

범위 : 임금, 각종 수당, 재해보상금, 퇴직금 등 근로자에게 지급해야 할 일체의 금품

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, 재해보상금 등과 퇴직 시 발생하는 퇴직금 등 근로자에게 지급해야 할 일체의 금품입니다.

퇴직금은 누구나 받을 수 있는 건가요?

09

직장 내 고충 - 노동권 확보

퇴직금 수급 요건 : 1년 이상 근무하여야 하고, 4주 간을 평균하여 1주 간의 소정근로시간이 15시간 이상이어야 퇴직금을 받을 수 있습니다.

퇴직금 액수 : 계속근로기간 1년에 대하여 평균임금 30일분 이상 지급하여야 합니다.

※ 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장의 퇴직금 시행시기, 급여 및 부담금

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	

※ 퇴직금 중간정산 금지

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 부양 가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
- 파산선고, 개인회생절차개시결정, 임금피크제로 인해 임금이 줄어드는 경우, 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등의 경우

사 례

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

〈4인 이하 사업장 근로자 퇴직금 계산방법〉

* 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간 2010년 12월 1일 ~ 2013년 6월 30일(2년 7월)

계속근로기간	적용일수(일)	계산방법
2010년 7월 1일 ~ 2010년 11월 30일	0	퇴직금 적용 안 함
2010년 12월 1일 ~ 2012년 12월 31일	761	100분의 50 적용
2013년 1월 1일 ~ 2013년 6월 30일	181	100분의 100 적용

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

점심시간과 대기시간은 근로시간에 포함되나요?

10

직장 내 고충 - 노동권 확보

점심시간은 휴계시간으로 근로시간에 포함되지 않고, 대기시간은 사용자의 지휘명령 하의 시간이라면 근로시간에 포함됩니다.

근로시간

- 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으며 근로계약상의 근로를 제공하는 시간
- 작업의 개시로부터 종료까지의 시간에서 휴계시간(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.

휴계시간

- 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 휴계시간을 부여해야 함 (하루 5시간 근로 시에도 30분 이상 휴계시간 부여해야 함).

연장근로와 야간근로 · 휴일근로 시 가산수당은 어떻게 계산이 되는 건가요 ?

11

직장 내 고충 - 노동권 확보

연장근로는 당사자 간 합의로 하게 되는데요, 1일 8시간, 1주 40시간이 초과되는 부분에 대해 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다. 단, 연장근로의 한도는 1주 12시간입니다.

야간근로 역시 당사자 간 합의로 하게 되는데요, 밤 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 의미합니다. 이때 역시 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

휴일근로는 연장근로, 야간근로와 마찬가지로 당사자 간 합의로 하게 됩니다. 휴일근로 시에도 50% 이상의 가산수당이 지급됩니다.

※ 연장근로 · 야간근로 · 휴일근로가 중복될 경우 각각 합산합니다.

사 례

(1) 평일근로 임금계산

： 평일 출근하여 오전 9시부터 오후 11시까지 일을 했다면?

- 근로시간
09:00~12:00 / 13:00~18:00 / 19:00~23:00(총 12시간)
- 휴게시간
12:00~13:00 / 18:00~19:00(총 2시간)
- 2014년 최저임금 : 시급 5,210원 적용

〈임금계산〉

구분	계산방법
실제 일한 임금	$5,210\text{원} \times 12\text{시간} = 62,520\text{원}$
연장근로 가산임금	$5,210\text{원} \times 4\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 10,420\text{원}$
야간근로 가산임금	$5,210\text{원} \times 1\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 2,605\text{원}$
임금총액	$62,520\text{원} + 10,420\text{원} + 2,605\text{원} = 75,545\text{원}$

(2) 유급휴일근로 임금계산

： 쉬는 날 출근해서 오전 9시부터 오후 6시까지 일을 했다면?

- 근로시간 09:00~12:00 / 13:00~18:00 (총 8시간)
- 휴게시간 12:00~13:00 (총 1시간)
- 2014년 최저임금 : 시급 5,210원 적용

〈임금계산〉

구분	계산방법
일하지 않아도 받는 임금	$5,210\text{원} \times 8\text{시간} = 41,680\text{원}$
실제 일한 임금	$5,210\text{원} \times 8\text{시간} = 41,680\text{원}$
휴일근로 가산임금	$5,210\text{원} \times 8\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 20,840\text{원}$
임금총액	$41,680\text{원} + 41,680\text{원} + 20,840\text{원} = 104,200\text{원}$

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

12

직장 내 고충 - 노동권 확보

흔히 국경일이라 말하는 날은 '관공서 휴무일'로서, 모든 근로자가 쉴 수 있는 날이 아닙니다. 근로자가 법적으로 유급으로 쉴 수 있도록 보장된 법정휴일은 '근로기준법' 상의 주휴일과 '근로자의날 제정에 관한 법률' 상 근로자의날(5월 1일)입니다. 그 외 공휴일과 회사 창립기념일 등은 단체협약이나 취업규칙에 따라 정한 약정휴일입니다.

〈휴일의 종류〉

실시근거	법정휴일	'근로기준법' 상 주휴일 '근로자의날 제정에 관한 법률' 상 근로자의날
	약정휴일	노사자치규범에 따라 정한 휴일 (공휴일, 회사 창립기념일 등)
임금지급 여부	유급휴일	법정유급휴일 : 주휴일, 근로자의날 약정유급휴일 : 노사 자치규범에 따라 정한 유급휴일
	무급휴일	법정유급휴일과 약정유급휴일을 제외한 휴일

※ 주휴일

- 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 부여하는 유급휴일
- 4주 간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 적용 배제

‘소정근로일’이란?

법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

‘소정근로시간’이란?

근로기준법 제50조(근로시간, 1일 8시간, 1주 40시간), 제69조 본문(15세 이상 18세 미만인 자, 1일 7시간, 1주 40시간) 또는 산업안전보건법 제46조 (유해·위험 작업에 종사하는 자, 1일 6시간, 1주 34시간)에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말함.

모든 근로자가 월차유급휴가나 연차유급휴가를 쓸 수 있는 건가요?

13

직장 내 고충 - 노동권 확보

예전에 있던 월차유급휴가 제도는 주40시간제가 실시되면서 없어졌
구요, 현재는 예전의 월차유급휴가와 연차유급휴가를 통합하여 연차
유급휴가 제도만 있습니다. 그리고 5인 이상 사업장에서 근무하는
근로자들만 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 물론 회사가 법에
서 정한 것보다 유리하게 연차유급휴가를 주는 것은 당연히 허용되
며, 그렇게 정한 경우 근로자는 회사에서 정한대로의 휴가를 청구할
권리를 가집니다.

※ 연차유급휴가

- 1년 간 80% 이상 출근한 경우 15일 부여
- 계속근로기간이 1년 미만인 경우 또는 1년 간 80% 미만 출근한 경우, 1
개월 만근 시 1일 부여
- 1년간 80% 이상 출근한 경우에 한해 3년 이상 계속근로 시 1년 초과 매
2년에 대하여 1일 가산(25일 한도)
- 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여
는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 함.
- 다만, 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에
막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음.

- 휴가는 발생한 날로 부터 1년간 사용할 수 있으며, 미사용한 휴가는 수당으로 받을 수 있습니다. 다만 사업주가 연차유급휴가 촉진제도를 이용하면 수당 지급 의무를 면하게 됩니다.

※ 연차유급휴가 사용 촉진

- 휴가 사용기간이 끝나기 6개월 전 10일 내 휴가 사용일수 고지 후 근로자가 사용시기를 정하여 통보
- 휴가 사용기간이 끝나기 2개월 전 사용자가 휴가시기를 정하여 근로자에게 사용토록 서면 통보
- 사용자가 전시한 바와 같은 연차유급휴가 사용 촉진 조치를 취했음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우, 사용자는 그 휴가에 대하여 보상할 의무 없음.

사직을 권고 받거나 해고를 당했을 때 어떻게 해야 하나요?

14

직장 내 고충 - 노동권 확보

사직권고는 말 그대로 회사가 근로자에게 사직을 권하는 것이므로 근로자가 이를 받아들이지 않으면 그냥 계속 일하는 것이고, 해고는 회사가 일방적으로 퇴사시키는 것입니다. 즉 전자는 “나가는게 어떠냐?”, “싫습니다.”이고, 후자는 “나가라”가 되는 것이지요.

권고를 받아 사직하는 것은 본인이 그만두는 것이기 때문에 법적으로 아무 문제가 없는 것이고, 해고는 정당한 이유 없는 해고의 경우 위법하여 법적으로 다룰 수 있는 것입니다. 따라서 사직권고를 받았는데 회사를 그만 둘 생각이 없다면 사직권고를 받아들이지 않겠다고 명시적으로 의사표현을 해야합니다. 해고의 경우 회사가 구두로 해고통보를 했다면 해고일자와 사유를 적은 해고통보서를 서면으로 해 줄 것을 요구하고, 그것을 받아서 나와야 합니다. 해고통보서가 없으면 이것이 해고인지 의원사직인지 여부를 가지고 쓸데없는 분쟁이 생길 수 있기 때문입니다. 이를 가지고 해고 후 3개월 내에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나, 3개월이 지났다면 법원에 해고무효확인소송을 제기할 수 있습니다.

5인 미만 사업장의 경우, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 없고, 법원에 소송 제기만 가능합니다. 물론 5인 이상 사업장의 경우에도 처음부터 노동위원회에 가지 않고 법원에 소송을 제기할 수도 있습니다.

※ 정당한 이유 없는 해고의 금지

1) 의의

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.

2) 정당한 이유의 판단

- 근로자 측 : 근로자에게 근로계약을 지속시키기 어려울 정도로 중대한 일신상의 사정이 있거나 경영의 질서를 문란케 하는 등 노사 간의 신뢰관계를 중대하게 위반하는 경우

3) 정당한 이유의 주요 사례

- 회사의 중요기밀을 누설한 경우
- 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
- 회사의 명예를 크게 손상시킨 경우

- 사용자 측 : 경영상 이유에 의한 해고

⇒ 경영상 이유에 의한 해고의 제한

〈경영상 해고의 정당성 요건〉

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하며,
- ② 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며,
- ③ 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 하며,
- ④ 해고 대상자 선정 시 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 안 되며,
- ⑤ 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 대하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)에 해고하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
→ 위의 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

※ 근로기준법의 해고 금지기간

1) 원칙

- 근로자의 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간

- 출산전후휴가 기간, 유·사산휴가기간과 그 후 30일간
→ 위반 시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아휴직기간에 해고하면 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(5인 미만 사업장 적용)

- 1) 30일 전 해고예고 또는 30일분 이상의 통상임금 지급
- 2) 해고 예고는 문서로 해야 하며, 반드시 해고 일시를 명시해야 함.
- 3) 해고 예고의 적용 제외
 - 천재사변, 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.

사 례

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

일단, 해고시기와 사유를 명시한 해고통지서를 정식으로 교부해달라고 요구하십시오. 그리고 해고된 후 출근을 안 하는 기간이 무단결근으로 처리될 수도 있으므로 해고통지서를 정식으로 받을 때까지는 계속 출근투쟁을 하는 것이 좋겠습니다. 다만, 출근투쟁이 어렵다면, 즉시 지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 제출하시기 바랍니다. 부당해고 구제신청 시 월 170만원 미만인 근로자의 경우, 국선노무사의 조력을 받으실 수 있습니다.

출산 예정일이 한 달 정도 남은 계약직 근로자인데요, 계약 만료일이 2달 정도 남았거든요. 그런데 오늘 사장이 면담하자고 하여 사장실에 갔더니 회사가 어렵다고 하면서 우회적으로 사직을 권고하더군요. 한 번 생각해 보라면서요. 하여 생각해 보겠다고 하였는데 아무리 생각해도 만삭의 임산부에게 이럴 수가 있는지 화가 납니다. 회사에서 근무한지는 1년 10개월쯤 되었고, 다시 면담하자고는 했는데, 저는 어떻게 대처해야 할까요?

출산 예정일이 한 달 남았으니 바로 출산전후휴가를 사용할 수 있으므로 이럴 경우, 출산전후휴가를 사용하겠다는 휴가계부터 제출하시는 것이 좋겠습니다. 물론 출산전후휴가를 사용하다가 계약기간이 만료되면 출산전후휴가도 같이 종료되긴 하지만, 계약기간 만료 전까지라도 출산전후휴가를 사용하시는 것이 좋겠습니다. 회사에 제출할 휴가계(출산전후휴가 신청서)는 본 센터 홈페이지→알림마당→서식자료실에서 다운 받으실 수 있습니다.

‘비정규직’ 과 ‘정규직’ 은 어떻게 다른가요?

15

직장 내 고충 - 노동권 확보

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

※ 기간제 근로자

- 근로계약 체결 시 주요 근로조건 서면 명시
- 근로계약기간, 근로시간, 휴게, 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법, 휴일, 휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 명시하여야 함.
- 2년 이상 사용 금지 원칙 : 2년 초과 시 기간의 정함이 없는 근로자로 전환됨.
- 최저임금 감액 적용 제외 : 수습 사용 중인 근로자는 최저임금을 적용하지 않고, 최저임금의 10%를 감액하여 최저임금의 90%만 지급해도 되는데, 이러한 최저임금 감액 적용 시 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외함(감액하지 않음).

※ 단시간 근로자

- 근로계약 체결 시 주요 근로조건 명시
- 근로계약기간, 근로시간, 휴게, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법, 휴일, 휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 명시하되, 근로일과 근로일별 근로시간, 시간급 임금 등을 명시하여야 함.
- 통상근로자로의 전환 노력 : 통상근로자 채용 시 단시간근로자를 우선 채용하도록 노력하여야 함.
- 초과근로 : 근로자 동의 없이 노사 간 근로하기로 정한 소정근로시간을 초과하는 근로 금지



사 례

저는 2013년 3월에 입사하여 2014년 2월까지 계약기간이 정해져 있는 어린이집 교사인데요, 출산 예정일이 2014년 6월입니다. 그런데 제가 임신 사실을 원장님께 알렸더니 2014년 2월까지만 근로하라고 하네요. 그러면서 비정규직이니 어쩔 수 없다고 하는데, 저는 정말 계약기간까지만 근무해야 하나요? 계약직은 출산전후휴가도 못쓰나요?

계약직도 당연히 출산전후휴가를 사용할 수 있습니다. 다만, 휴가를 사용하다가도 계약기간의 만료와 동시에 휴가가 종료되는 것이 문제입니다. 선생님의 경우, 출산전후휴가를 사용하고 싶어도 출산 예정일이 2014년 6월이므로, 산후 45일을 포함한 90일의 연속적인 출산전후휴가를 계약만료일 전에 사용할 수가 없습니다.

실업급여(고용보험법상으로는 '구직급여',
이하 '실업급여'로 통일)는 회사를 그만둔
근로자라면 모두 받을 수 있는 건가요?

16

직장 내 고충 - 노동권 확보

아닙니다. 실업급여는 정확히 말하면 '구직급여' 이고, 구직활동을 하는 근로자에게만 지급되며, 자발적으로 이직한 사람은 실업급여를 받을 수 없습니다. 즉 비자발적으로 회사를 그만 둔 사람만 받을 수 있습니다. 이를테면 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 등에 받을 수 있습니다.

※ 임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우 실업급여를 받기 위해 주의할 점

- 1) 임신·출산·육아 등의 사유로 그만두었다고 해서 모두 실업급여를 받을 수 있는 것은 아님.
- 2) 실업급여는 자발적으로 그만둔 경우에는 받을 수 없기에 임신·출산·육아 등의 사유로 그만 둔 경우라도 사업주가 이직확인서의 이직사유에 비자발적인 사유를 기재해야 함.
- 3) 한편, 사업주가 육아휴직을 부여하지 않아 퇴사하게 된 근로자의 경우, 사업주가 이직확인서의 이직사유에 '자발적 퇴사', '개인 사유로 인한 퇴사' 라고 기재한다면 실업급여를 받을 수 없음.

다만, 고용센터에 '확인청구'를 신청하여 심사를 받아볼 수 있으며, 이때 자신의 비자발적 상황을 입증한다면 실업급여를 받을 수 있는 가능성이 있음.

입증방법 : 퇴사하기 전까지 아이를 돌봐 줄 사람을 알아보았으나 구하지 못하였다는 입증자료를 확보해야 함.

예를 들어, 양가 부모님이 아이를 돌볼 수 없는 상황에 대한 자료, 어린 이집과 아이돌보미를 몇 군데 알아봤으나 구하지 못했다는 자료 등 자신이 육아로 인해 퇴사할 수밖에 없었다는 입증자료가 필요한 것임.

임산부에게 야근을 시킬 수 있나요?

17

직장 내 고충 - 노동권 확보

사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 임신 중인 여성근로자가 사용자에게 명시적으로 청구하지 않는 한, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 시간) 및 휴일근로를 시킬 수 없습니다. 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

사 례

임산부인데요, 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 임산부에게 시킬 수 없다고 들은 것 같은데, 그게 맞나요?

사업주는 임신 중인 여성에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 임산부가 명시적으로 청구하지 않는 한, 야간근로와 휴일근로 역시 시킬 수 없습니다. 또한 임신 중인 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환시켜 주어야 합니다. 만일 이를 위반하였을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

〈근로기준법상 여성의 보호〉

<p>유해·위험사업 사용금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부 → 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용 금지 • 18세 이상 여성 → 보건상 유해·위험 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용금지
<p>야간근로, 휴일근로 제한</p>	<p>〈야간근로 및 휴일근로 실시 요건〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18세 이상 여성 → 근로자의 동의 • 임신 중인 여성 → 근로자의 명시적 청구+노동부 장관 인가+근로자 대표와의 사전 협의 • 산후 1년 미경과 여성 → 근로자의 동의+노동부 장관 인가+근로자 대표와의 사전 협의
<p>시간외근로 제한 및 금지 쉬운 근로로의 전환</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 산후 1년이 경과되지 않은 여성 → 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외근로 금지 • 임신부 → 시간외근로 금지, 근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환
<p>쟁내근로 금지</p>	<p>쟁내근로의 원칙적 금지. 다만, 보도·취재, 조사업무, 관리·감독업무 등을 위하여 일시적으로 필요한 경우 여성근로자의 사용도 가능</p>

생리휴가를 쓰는 날은 무급인가요? 유급인가요?

18

직장 내 고충 - 노동권 확보

법적으로 무급입니다. 즉 여성근로자가 사용자에게 생리휴가를 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 하지만, 유급으로 보장된 것은 아니어서 생리휴가를 쓴 날은 임금을 주지 않아도 된다는 의미입니다.

※ 생리휴가

법이 변경되기 전에는 사용자에게 청구하지 않아도 유급생리휴가가 보장되었지만, 주40시간제가 시행되면서 사용자에게 청구해야만 생리휴가를 받을 수 있고, 그것도 무급으로 부여되고 있는 상황입니다.

육아시간과 태아검진시간이 있다고 들었는데,
맞나요?

19

직장 내 고충
- 노동권 확보

네, 맞습니다. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 합니다. 또 사용자 임신한 여성근로자가 임산부 정기진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 합니다. 이때 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 안 됩니다.

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

〈임산부 정기 건강진단 실시기준(모자보건법 시행규칙 별표1)〉

임산부

임신 7개월까지 : 2개월마다 1회

임신 8개월에서 9개월까지 : 1개월마다 1회

임신 10개월 이후 : 2주마다 1회

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

20

직장 내 고충 - 노동권 확보

네, 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률(이하 '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 벌금이 부과됩니다.

★ 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.

※ 차별에 대한 법적 문제 제기 방법

- 헌법소원
- 고용노동부 진정, 고소 : 근로기준법, 고령법, 연령차별금지법, 장애인차별금지법 등 노동관계법 위반 사실에 대한 진정·고소
- 민사소송
- 노동위원회 : 성차별에 의한 부당해고
- 국가인권위원회 : 차별에 대한 진정
- 국무총리실 산하 행정심판위원회 : 행정기관의 처분에 대한 각종 행정심판
- 국민권익위원회
- 감사원

〈고평법상 남녀차별금지〉

차별금지	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

직장 내 고충

모성보호 및 일·가족 양립

Ⅱ



www.workingmom.or.kr

〈모성보호 및 일·가족 양립 지원〉

출산전후휴가	임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호 휴가 제공(산후 45일 이상 반드시 보장하여야 함) 유·사산 위험이 있는 등의 경우 산전 44일의 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 6세 이하(2008년 1월 1일 이후 출생자) 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함.
육아기 근로시간 단축	사용자는 근로자가 신청하면 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 함.
배우자 출산전후휴가	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위 내에서 최초의 3일은 유급으로 보장하여야 함.
가족돌봄휴직	가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족 돌봄 휴직을 신청하는 경우, 연간 90일의 범위 내에서 허용하여야 하고, 원칙적으로 무급임.

출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요?

21

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

네, 정규직뿐 아니라 단시간 근로자를 포함한 비정규직 근로자 등 임신한 여성근로자라면 누구나 근무기간에 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.

사 례

출산 예정일이 2014년 3월 21일이고, 입사일은 2013년 10월1일인 데요, 알아보니 근무기간이 6개월 이상은 되어야 출산전후휴가를 쓸 수 있다고 하네요. 제가 이 회사에 입사한 날은 2013년 10월이지만, 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(최대 월 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. 또한 출산 예정일이 2014년 3월 21일이므로 만일 출산전후휴가를 3월부터 사용한다면 4월까지 피보험단위기간에 포함되므로 10월, 11월, 12월, 1월, 2월, 3월, 4월까지 약 7개월이 확보되는 상황이니 토요일이 무급이라 하더라도 통산하여 180일이 확보됩니다.

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.

물론, 기간제및단시간근로자보호등에관한법률(이하 '기간제법')에 의해 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 근로자에 해당된다면 계약기간의 만료로 출산전후휴가도 함께 종료됩니다.

※ 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 경우

- 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- 고령자고용촉진법 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
- 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- 그 밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 등

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

22

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 90일이고, 반드시 출산일 이후에 45일 이상 사용하여야 합니다.
- 2) 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일이 안 된다면 추가로 휴가를 받을 수 있으나, 추가로 받은 휴가기간에 대해서는 사업주가 급여를 지급하지 않아도 법 위반은 아닙니다.
- 3) 출산일이 예정보다 앞당겨져 휴가 시작일 전에 출산했다면, 출산전후휴가 기간은 출산 당일부터 시작됩니다.
- 4) 출산전후휴가 기간은 출산일 이후 45일만 확보된다면, 근로자가 정한 기간에 사업주가 의무적으로 주어야 합니다.

사례

출산 예정일이 3월 1일인데, 출산 후 45일을 딱 맞게 설정을 하여 4월 15일까지 출산전후휴가를 받았습니디. 그런데, 실제로는 예정일 보다 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 사업주가 급여를 지급하지 않아도 됩니다.

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 시작일보다 미리 출산했다면, 출산 당일부터 출산전후휴가가 시작됩니다.

출산전후휴가는 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요?

23

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 90일을 사용할 수 있는 것이고, 반드시 출산 후 45일 이상이 확보되어야 하므로 출산 전에 사용할 수 있는 최대기간은 44일이 됩니다. 즉 출산 전 44일, 출산 당일 하루, 출산 후 45일, 이렇게 90일이 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 합니다.
- 3) 출산전후가 분할 사용이 가능한 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) 출산전후휴가 분할 사용의 의미에 대해 정확히 다시 정리해보면, 분할 사용이라는 것이 출산 전과 후로 나누어지는 것을 의미하는 것이 아니라, 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 이어서 90일인데 출산 전에 사용할 수 있는 최대치인 44일의 한도 내에서 출산 전 44일 이전이라도 미리 당겨서 쓸 수 있다는 의미입니다.

사례

입사일에는 2013년 3월이고, 2014년 2월 말에 근로계약이 만료되는데, 출산 예정일은 2014년 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, 사업주에게 출산전휴가 분할 사용 신청을 하시면 됩니다. 그러면 출산 전 사용할 수 있는 최대치 44일의 한도 내에서 진단서에 기재된 기간만큼 출산 전 휴가를 미리 쓸 수 있습니다. 다만, 근로계약기간은 1년이니, 만일 사업주가 재계약을 하지 않겠다고 한다면 2014년 2월 말까지만 근로할 수 있습니다. 따라서 근로계약이 만료되기 전에 출산 전 휴가라도 미리 쓸 수 있도록 속히 진단서를 첨부하여 사업주에게 출산전휴가 분할 사용 신청서를 제출하시기 바랍니다.

출산전휴가 분할 사용을 할 수 있도록 지원한 상담사례가 있나요?

네, 있습니다. 출산 예정일까지 4개월 이상 남아있는 상황에서 근로계약기간 만료일이 한 달 밖에 남지 않았던 직장맘은 계약 만료가 실업급여 수급 사유가 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 출산전휴가 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 출산전휴가를 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 기재하기만 하면 된다고 추가 조언함으로써 문제가 해결되었습니다.

사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요?

24

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

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

※ 출산전후휴가

- 1) 출산전후휴가는 근로기준법에서 사용자에게 부여 의무를 부과하고 있고, 사용자는 근로자의 신청 여부와 상관 없이 출산 전과 후를 통하여 90일을 주어야 합니다.
- 2) 반면, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등은 근로자가 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, 앞으로 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?

25

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

사업주는 출산전후휴가 90일 중 60일은 월 통상임금을 지급하여야 하고, 마지막 30일은 고용센터에서 출산전후휴가급여를 최대 135만원까지 지급합니다. 다만, 우선지원대상기업에게는 정부가 사업주의 지급분(60일분의 임금)을 월 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 해야할 때 다시 연락 주시기 바랍니다.

출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 누구나 받을 수 있나요?

26

직장 내 고충 - 모성보호 및 일·가족 양립

아닙니다. 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리는 모든 여성근로자에게 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간이 180일인 근로자만 지급받을 수 있습니다(자세한 내용은 21번 참조).

※ 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 이상은 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)만 받을 수 있습니다.

사 례

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 지급분(90일 중 60일분의 급여)은 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 하시는 것이 좋겠습니다. 그 과정에 본 센터가 함께 하니, 판단하기 어려울 때마다 지속적으로 상담 요청 하시기 바랍니다.

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

27

직장 내 고충

- 모성보호 및 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?

28

직장 내 고충 - 모성보호 및 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 405만원입니다. 다만 출산전후휴가급여 등의 지급기간이 90일 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 임산부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에는 해고할 수 있나요?

29

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

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

한편, 출산전후휴가 도중에는 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(자세한 내용은 14번 참조).

사 례

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 정리하고 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 노무사 2인을 공동으로 지방노동위원회 부당해고 구제신청사건 대리인으로 선임하였고, 해고가 부당한 이유를 조목조목 적시한 이유서를 제출하고, 사건 관련자들(해당 직장맘, 사용자측 대리인인 노무사, 사업주, 지방노동위원회 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?

30

직장 내 고충

- 모성보호 및 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(부당해고 관련 대처방법은 14번 참조).

사례

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 들머간 후 추후 다시 이야기 하자고 하시는 것이 좋을 듯합니다. 그런 후 다시 상담을 요청해 주시기 바랍니다. 본 센터는 근로자의 대응 과정에서부터 함께합니다.

출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

31

직장 내 고충

- 모성보호 및 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?

32

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 인척 간의 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, 사용시기도 유산 또는 사산이 발생한 날부터 시작됩니다.

유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

33

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

유산·사산하기 전까지의 임신기간에 따라 다릅니다. 유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할 수록 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?

사업주는 이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이 임신기간에 따른 유산·사산휴가를 부여해야 합니다.

사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요?

34

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

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

※ 유산·사산휴가에 대한 유의점

유산·사산휴가는 사업주에게 반드시 신청하여야 받을 수 있습니다. 출산전 후휴가처럼 신청하지 않아도 의무적으로 주어야 하는 것이 아니라 근로자가 유산·사산휴가를 사업주에게 신청하여야 비로소 사업주의 부여 의무가 발생하므로 유산이나 사산이 발생했을 때 이 휴가를 신청하겠다고 구두로라도 의사를 밝혀야 합니다.

사 례

유산 직후 정신이 없어서 사업주에게 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 결과를 말씀드리겠습니다.

유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 신청을 하여야 한다고 근로기준법에 명시되어 있으므로 신청하지 않고 이미 연차유급휴가를 사용하고 나서 나중에 신청하는 것에 대해 사업주가 변경해 주어야 할 의무는 없습니다.

유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

35

직장 내 고충

- 모성보호 및 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.

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 첫 번째 경우와 두 번째 경우의 합산액 만큼 지급받게 됩니다.

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

36

직장 내 고충 - 모성보호 및 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 있는 건가요?

37

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

육아휴직은 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생 자녀부터 적용)를 둔 모든 남녀근로자가 사용할 수 있습니다. 단, 사업주는 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 사용 가능합니다.

사 례

육아휴직이 가능한 시기가 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀까지 라고 들었는데요, 내년 3월에 초등학교에 입학하는 큰 아이에 대해 올해 9월부터 육아휴직을 사용하고 싶다고 했더니 회사에서는 올해 9월부터 내년 2월까지 6개월 밖에 안 된다고 당장 3월부터 사용해야 1년을 사용할 수 있다며 3월부터 육아휴직을 사용하라고 하는데, 꼭 그래야 하나요?

아닙니다. 육아휴직은 아이가 만 6세 이하 초등학교 취학 전까지 육아휴직을 개시하기만 한다면, 일단 개시하고 난 후 아이가 만 7세가 되거나 초등학교에 입학하게 되더라도 상관 없습니다. 그러므로 원하시는 시기, 즉 올해 9월부터 육아휴직에 들어가도 1년 사용이 가능합니다.

부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?

38

직장 내 고충

- 모성보호 및 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

자녀가 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 허용하지 않을 수 있다고 명시되어 있을 뿐입니다.

육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

39

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

사용자 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 제11조 제1항).

※ 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?

40

직장 내 고충
- 모성보호 및 일·가족 양립

육아휴직 종료일 30일 전에 신청하는 경우, 1회 연기 가능하나 이 경우에도 최대치인 1년을 사용했다면 연기할 수 없습니다. 보통 육아휴직 종료일을 연기할 수 있는 경우는 육아휴직을 분할 사용하고 있을 경우, 남은 육아휴직에 대해 추가 신청하는 경우에 가능합니다.

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 수용하여야 하는 것은 아닙니다.

사 례

육아휴직 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?

41

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 1회 사용

사업주가 육아휴직을 거부할 수도 있나요?

42

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

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

근로자의 육아휴직 신청에 대해 정당한 사유 없이 사업주가 거부하면, 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

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

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 출산전후휴가 90일에 이어 육아휴직 1년을 받게 되었습니다. 해당 직장맘은 쌍둥이를 출산했기에 1년 후 복귀 시점에 쌍둥이 중 나머지 아이에 대해서도 육아휴직을 추가로 사용하겠다고 요청하였고, 몇 차례 실랑이 끝에 추가 육아휴직도 사용하게 되었습니다. 지금은 육아휴직을 2년째 사용하고 있습니다.

⇒ 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 자신을 상황을 설명한다. 셋째, 법적으로 정확한 판단을 토대로 관계 등에 대해 종합적으로 고려하여 언행의 절제를 통해 원하는 것을 획득한다”라고 할 수 있습니다.

(2) 남편이 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.

육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?

43

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자라면 고용센터에서 지급하는 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.

※ 육아휴직급여

- 1) 육아휴직급여는 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 받을 수 있으나, 그 중 15%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 15%인 12만원씩 12개월분은 육아휴직 후 복귀하여 6개월간 계속근로한 이후에야 고용센터로부터 지급받을 수 있습니다.
- 2) 다만, 월 통상임금의 15%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 합산액이 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 직장과 현 직장 사이의 공백이 3년을 넘지 않아야
하고, 실업급여를 지급받은 적이 있는 경우에는 피보험단위기간이 단절됩니
다. 따라서 실업급여 수급 이후부터 피보험단위기간이 새로이 시작됩니다.

육아휴직급여 중 육아휴직 후 복귀하여 6개월 이상 근무한 뒤 받
을 수 있는 15%를 지급받지 못한 상담사례도 있나요?

네, 있습니다. 육아휴직 후 복귀하여 2개월간 근무한 후 근로계약기간이 만
료되어 근로계약을 새로 작성한 후 4개월간 근무하고 나서 고용센터에
육아휴직급여 15%를 지급해 달라고 하였더니 고용센터에서 근로관계가 한
번 단절되었다며, 계속근로가 아니라고 육아휴직급여 15%에 대한 부지급
결정을 내린 사례가 있었는데요.

이에 본 센터는 근로계약을 갱신했어도 실질적으로 같은 자리에서 계속
근로 하였으므로 당연히 부지급 결정을 취소해야 한다며, 고용노동부와 고
용센터 양 측에 이러한 상황을 설명하였고, 고용센터가 부지급 결정 취소
처분을 할 수 있도록 고용노동부가 지도해 주기를 요청하였습니다. 이에 고
용노동부 여성고용정책과에서는 해당 고용센터에 부지급 결정 취소를 명하
였고, 이 사건은 발생한 지 1주일이 채 되지 않아 해결되었습니다.

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

배우자가 실업급여를 받고 있을 경우,
육아휴직급여를 수급할 수 있는지요?

44

직장 내 고충

- 모성보호 및 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?

45

직장 내 고충
- 모성보호 및 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?

46

직장 내 고충

- 모성보호 및 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.

사례

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 근로연수에 들어갑니다. 그리고 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산에는 육아휴직기간이 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 임금체불로 진정 내지 고소하는 것입니다. 실업급여는 사업주가 나가라고 했다는 증거를 확보하여 고용센터 확인

청구 시 제출하면 됩니다. 고용센터에서는 이직사유에 대해 노사 간 이견이 있을 경우, 근로자에게 확인청구를 할 수 있도록 하고 있고, 이때 자신의 주장을 뒷받침할 입증자료를 확보하면 됩니다. 필요하다면 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 퇴직금과 실업급여를 수령할 수 있게 되었습니다.

육아휴직을 사용한 후 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?

47

직장 내 고충 - 모성보호 및 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 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며, 연차유급휴가일수는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

사례

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

연차유급휴가 : 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였으므로 연차유급휴가일수 계산은 다음과 같습니다.

$150 \text{일} \times 150 \text{일} (\text{육아휴직기간을 제외한 소정근로일수}) / 250 \text{일} (\text{연간 총소정근로일수}) = 9 \text{일}$ 이 됩니다.

육아휴직 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

48

직장 내 고충
- 모성보호 및 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?
법이 그렇게 바뀌었다고 하던데요?

49

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

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

다만, 계약직 및 파견직 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또
는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않는 것으로 법이 개정되었습
니다.

이는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간 만큼 계약기간 또는 파견기간을 연
장해 주어도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지
않도록 한 것입니다.

사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있는 건가요?

50

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 요건이 충족되는 경우 지방노동위원회 구제신청을 무료로 대리하고 있습니다.

본 센터는 출산전후휴가, 육아휴직을 둘러싼 문제를 집중적으로 해결하기 위해 노무사 10인, 변호사 10인, 심리정서전문가 5인 등 총 25인으로 구성

된 서울시 경력단절예방지원단을 운영하고 있고, 이들은 필요 시 적극적으로 분쟁 해결에 나서고 있습니다. 본 센터는 타 기관과 차별화된 밀착 상담·지원서비스를 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. 다만, 복직 후 해고 기간 동안의 임금상당액을 일부 미지급하고, 출·퇴근 거리가 왕복 5시간이 넘어 현장 숙소에서 잘 수 있어야 함에도 불구하고 숙소에서 못 자게 하는 등의 불이익을 받고 있어 추가 대응을 지속적으로 하고 있는 중입니다. 해당 직장대디의 경우, 심리정서전문가의 찾아가는 심리상담도 3회 진행하는 등 종합적인 지원을 받고 있습니다.

육아휴직 후 회사에서 불이익을 줄 경우 어떻게 하나요?

51

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 육아휴직 들어가는 단계에서부터 퇴직금 포기 각서나 합의서를 써야 육아휴직을 허용하겠다는 사례가 있었습니다. 본 센터는 퇴직금 포기 각서는 법적으로 무효이므로 각서나 합의서에 사인하지 않으면 된다고 조언하면서도 회사가 그런 각서나 합의서를 강요한다고 해서 적을 대하듯이 극단적인 언행을 하지 말고, 차분하고 단호하면서도 예의 바르게 조목조목 설명하고 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?

52

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 미만이라면 신고하지 않아도 됩니다.

사 례

(사용자 측의 질문) 직장대디의 부인이 대학원에서 공부를 하고 있어 수입이 없는데 남편이 육아휴직을 신청했다며 이것은 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 고평법상으로는 육아휴직을 허용해야 합니다. 그리고 해당 직장대디의 경우, 육아휴직 기간에 1주 간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로에 종사한다면 문제가 될 것이 없습니다.

육아휴직 기간에 해외에 체류해도 육아휴직급여를 받을 수 있는 건가요?

53

직장 내 고충
- 모성보호 및 일·가족 양립

해외체류 시 육아휴직의 대상인 해당 영유아와 동거한다면 육아휴직 급여를 지급받을 수 있습니다.

사 례

육아휴직을 부여받은 후 남편과 함께 해외로 출국하면서 해당 아이를 데리고 나가기 위해 항공권 예약까지 마쳤으나, 아이가 아파서 아이는 국내에 남겨 놓고 부부가 해외에서 육아휴직 기간의 대부분을 보내다가 귀국하였는데, 고용센터에서는 육아휴직 기간 동안 해당 아이와 동거하지 않았다는 이유로 육아휴직급여의 2배에 해당하는 금품을 반환하라고 합니다. 일부러 그런 것도 아닌데, 이러한 해석이 맞는 것입니까?

고의성이 없다고 해도 육아휴직은 반드시 해당 영유아와 동거하여야 하므로 반환 결정은 타당하다고 봅니다. 고평법 시행령 제14조 제1항 내지 제3항에 의하면, 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사실을 사업주에게 알려야 하고, 사업주가 근무 개시일을 지정하게 되면 근무 개시일 전날 육아휴직이 끝난 것으로 본다고 명시되어 있습니다.

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

54

직장 내 고충
- 모성보호 및 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 현재로서는 무단결근으로 처리될 확률이 높습니다. 따라서 판례나 행정해석이 정확하게 나올 때까지는 신중하게 접근해야 합니다.

한편, 출산전후휴가는 근로기준법상 근로자가 신청하지 않아도 주어 야 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?

55

직장 내 고충

- 모성보호 및 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. 두 제도를 비교하면 다음과 같습니다.

〈모성보호 및 일·가족 양립 지원〉

비교대상	육아휴직	육아기 근로시간 단축
대상(공통)	만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀가 있는 근로자 (2008년 1월 1일 이후 출생 자녀부터 적용)	
급여	월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	육아휴직급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급
장려금	육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금 지급 신규로 대체인력을 채용할 경우 출산육아기 대체인력지원금 지급	
거부 시 효과	500만원 이하의 벌금	500만원 이하의 과태료
보호규정 (공통)	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우 및 해고 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) - 종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금) - 평균임금 계산 시 제외 	
보호규정 (단축제만 적용)	<ul style="list-style-type: none"> *육아기 근로시간 단축 시 - 근로조건 서면규정(500만원 이하 과태료) - 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금) 	

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

56

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생 자녀부터 적용)를 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 15~30시간 사이여야 합니다. 단축하기 전 근로시간이 반드시 1주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 1주 15~30시간이면 됩니다.

사례

아이가 한 명인데, 육아휴직 1년을 다녀왔습니다. 근데 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?

57

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

사례

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 아이도 육아휴직을 고려해 보는 것이 어떨까 싶습니다.

육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 계산되는 건가요?

58

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 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 육아휴직급여(통상임금의 40%) 80만원을 기준으로 주당 근로시간(40시간) 대비 줄어든 근로시간(15시간)에 비례하여 산정(80만원×15시간/40시간=30만원)합니다.

결국, 해당 근로자는 125만원+30만원=155만원을 받게 됩니다.

배우자 출산휴가는 누가, 어떻게 사용하는 건가요?

59

직장 내 고충

- 모성보호 및 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. 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?

60

직장 내 고충

- 모성보호 및 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? 출산전후휴가나 육아휴직처럼 고용센터에서 급여를 지급하나요?

61

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 결들여서 요청하는 것이 좋습니다.

가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요?

62

직장 내 고충

- 모성보호 및 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 가족돌봄의 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 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 근로자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 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.

출산전후휴가 관련 사업주 지원제도가 있나요?

63

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

출산전후휴가를 부여한 것을 이유로 사업주를 지원하는 제도에는 출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용)이 있는데요, 임신 중 또는 출산전후휴가 중에 계약기간이 만료된 기간제·파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 재고용한 사업주에게 지원금을 지급합니다.

지원금을 지급 받으려면 재고용 시 1년 이상의 계약기간을 정하여 계약하거나, 계약기간의 정함이 없는 근로자로 계약해야 합니다.

출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용)은 사업주가 해당 근로자를 재고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

계약기간이 만료된 여성근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주에게는 최대 540만원, 1년 이상의 계약기간을 정하여 재고용한 사업주에게는 최대 240만원을 지급합니다.

: 무기계약을 체결한 경우, 최초 6개월은 30만원, 이후 6개월은 60만원씩 지원합니다.

: 1년 이상의 유기계약을 체결한 경우에는 6개월 동안 40만원씩 지원합니다.

〈출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용) 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 관련 사업주 지원제도가 있나요?

64

직장 내 고충

- 모성보호 및 일·가족 양립

네, 두 가지가 있는데요. 하나는 사업주가 근로자에게 육아휴직 등을 부여한 경우에 사업주는 월 20만원의 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)을 받을 수 있습니다. 다른 하나는 이 기간에 대체인력을 채용한 경우에는 추가로 월 20만원의 출산육아기 대체인력지원금(우선지원대상기업은 월 40만원)을 지원받을 수 있습니다.

출산육아기 고용지원금과 출산육아기 대체인력지원금에 대해 좀 더 자세한 설명을 해줄 수 있나요?

65

직장 내 고충
- 모성보호 및 일·가족 양립

네, 두 가지 지원금에 대한 자세한 설명은 아래의 내용을 보시기 바랍니다.

※ 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)

- 1) 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.
- 2) 사업주는 출산육아기 고용안정 지원금 신청서를 작성, 근로자의 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난 날부터 사업장 관할 고용센터에 신청하거나 육아휴직 등이 끝나고 6개월 후에 일괄하여 신청하면 됩니다.
- 3) 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)은 근로자의 육아휴직 기간 동안 월 20만원입니다. 지원금의 1/2은 고용센터에 지원금 신청 시 지급되고, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 6개월 이상 고용하면 나머지 1/2이 지급됩니다.

※ 출산육아기 대체인력지원금

- 1) 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 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.
출산한 근로자가 출산전후휴가에 이어 육아휴직을 이어서 사용할 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용할 수 있습니다.
- 2) 출산육아기 고용안정 지원금을 신청하려는 사업주는 신청서를 작성, 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력을 고용한 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

〈출산육아기 고용안정 지원금 신청 서류〉

출산육아기 고용안정 지원금 신청서

근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하였음을 증명하는 서류 사본(예를 들어, 인사발령 문서 등)

새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본

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

가족관계에서의 고충

보육 등 연계 정보 제공

Ⅲ



www.workingmom.or.kr

만 0~5세 자녀를 보육시설에 보낼 경우에 정부에서 지원되는 보육료는 얼마이며, 어떻게 신청하면 되는지요?

66

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

만 0~5세 자녀를 둔 부모님들이 자녀를 보육시설(어린이집이나 유치원)에 보내는 경우, 소득계층과 상관없이 누구든지 보육료를 지원받습니다.

만 0세는 394,000원, 만 1세는 347,000원, 만 2세는 286,000원을 지원받습니다. 누리과정 대상인 만3세 ~ 5세의 경우에는 220,000원을 지원받습니다. (2013.12.현재)

보육료를 지원받으려면 주민등록이 되어 있는 주민센터를 직접 방문해서 아이사랑카드(KB국민은행, 우리은행, 하나SK)를 신청하시거나, 온라인 아이사랑보육포털(www.childcare.go.kr) 또는 복지포(www.bokjiro.go.kr)에서 보육료 지원 신청을 한 후에 “아이사랑 카드”(유치원은 “아이즐거운 카드(농협)”)를 발급받으시면 됩니다.

“아이사랑 카드”와 “아이즐거운 카드” 신청·발급 시 수수료는 없으며, 발급을 위한 소득·재산 조사도 하지 않습니다.

사 례

지금까지 시부모님과 함께 지내다가 분가를 하게 되었습니다. 그동안 아이를 시부모님께서 돌봐주셨지만, 분가를 하게 되어 다섯살 된 자녀를 처음으로 보육시설에 보내고 싶습니다. 다섯살의 경우 보육료는 얼마를 지원받으며 어떻게 신청해야 하는지요?

자녀가 다섯살인 경우에는 만 3세에 해당되어 보육료를 220,000원 지원받습니다.

직장생활로 인해 거주지 동 주민센터 방문 신청이 쉽지 않을 경우에는 온라인(아이사랑보육포털 또는 복지로)을 통해 보육료 지원 신청을 하실 수 있습니다.

★ 산모를 지원하는 카드는 없는지요?

고운맘카드는 모든 산모를 지원하며 임신 1회당 50만원 이내(다태아 임신 시, 70만원 이내)를 지원합니다.

1일 6만원 범위 내 사용가능하며 신청은 국민은행, 신한은행, 우체국 중에 방문하여 접수하면 됩니다.

자세한 사항은 고운맘카드(www.gounmom-card.com)홈페이지를 참조하시기 바랍니다.

어린이집에 보내고 싶는데 어떤 절차를 밟아야 하며,
어린이집에 관한 정보를 얻으려면
어떻게 해야 하는지요?

67

가족관계에서의 고충

- 보육 등 연계 정보 제공

서울특별시 보육포털서비스(iseoul.seoul.go.kr)사이트에서 보육 서비스 예약 메뉴 중 [입소대기신청]을 선택하여 클릭합니다.

[입소대기신청]을 하기 위하여 거주하는 자치구와 행정동을 입력하고, 원하는 시설유형과 시설특성을 선택하여 검색이 가능합니다.

시설유형은 국공립, 법인, 민간, 가정, 부모협동, 직장, 법인 외 중에 선택이 가능하며, 시설특성은 서울형어린이집, 장애아통합, 장애아전문, 다문화시설, 영아전담시설, 시간연장 중 선택이 가능합니다.

원하는 사항을 입력 후에 검색된 보육시설 리스트에서 원하는 어린이집을 검색하시고, 어린이집에 관한 자세한 정보를 확인하시려면 [상세보기]를 클릭하면 어린이집의 '시설정보', '입소대기자 현황' 등을 확인하실 수 있습니다.

원하는 어린이집을 선택하고 [입소대기신청]을 하시면 입소순위가 되었을 때, 어린이집에서 받게 됩니다. 기다리기만 하지 않고 수시로 전화, 방문 문의가 필요합니다.

사례

첫째 아이를 출산하고, 현재는 출산전후휴가에 이어 육아휴직 중입니다. 6개월 후에 회사에 복귀 예정인데, 근무를 하지 않아서 시간적 여유가 있는 지금, 아이가 다닐 어린이집을 미리 알아보고 싶습니다. 주변에 또래 아이를 키우는 엄마들을 잘 알지 못해서 거주지 주변에 어떤 어린이집이 있으며, 어느 어린이집을 선택해야 하는지에 대한 정보가 없는데, 어떻게 해야 하는지요?

출산전후휴가 90일과 1년의 육아휴직을 받아 사용 중이므로, 회사 복귀를 하게 될 때 자녀는 15개월 정도가 됩니다.

서울특별시 보육포털서비스를 통해 미리 [입소대기신청]을 하고, 보내고 싶은 어린이집이 있다면 미리 전화로 방문 약속을 한 후에 해당 어린이집의 원장 또는 교사와 직접 상담을 받아 보시는 것도 방법이 될 수 있습니다.

유치원을 보내고 싶은데, 우리 동네 유치원
리스트를 확인하거나, 유치원 입학 관련 정보를
얻으려면 어느 곳에서 확인할 수 있는지요?

68

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계 정보 제공

e유치원시스템(childschooll.mest.go.kr)에 접속하여 상단 메뉴 유아교육 서비스[유치원정보조회]에서 거주하는 지역을 선택하시면, 거주지 관할 유치원리스트와 유치원 정보를 확인하실 수 있습니다.

정보 및 유치원홈페이지를 찾으시려면, 서울특별시유아교육진흥원 홈페이지(www.seoul-i.go.kr)에서 사이트맵 → 7 지식정보 → 08 유치원검색을 이용하시면 편리합니다. 지도로 구별 검색도 가능합니다. 이용방법은 '유치원 검색' 화면에서 지도 위로 마우스를 옮겨 거주하는 구를 클릭하거나, 우측에 표기된 구 이름을 클릭해도 검색이 가능합니다. 거주하시는 서울시 OO 구 소재 유치원 리스트 검색 후에는 바로 링크되어 있는 유치원사이트(홈페이지) 접속도 가능합니다.

그 외에도, 서울시 교육청 사이트에서 [2013년 유치원 현황]을 확인해 보실 수 있습니다.

서울시 교육청 홈페이지(www.sen.go.kr)에서 교육정보 → 서울교육통계 → 연도별 학교현황 → 2013 유치원현황에서 전체 유치원 리스트를 확인 및 다운로드 받을 수 있습니다.

사 례

A구에 거주하다가 B구로 이사를 오게 되었습니다. 직장생활을 하기 때문에 5살 된 자녀를 지금까지 어린이집에 보내왔습니다.

몇 년 동안 같은 어린이집에서 생활해서인지 아이가 조금 지루함을 느끼던 차에 이사를 하게 되어, 새로운 보육시설을 선택해야 합니다. 내년에는 6살이 되고, 곧 초등학교 입학 준비도 해야 하기에 이제는 유치원에 보낼까 생각 중입니다.

어린이집은 입소대기신청을 해 보았기에 방법을 알지만, 유치원은 어디에서 정보를 얻는지와 이사 온 지역에 있는 유치원은 몇 곳이나 있는지 알고 싶은데 어떻게 해야 하는지요?

유치원검색은 e유치원시스템과 서울특별시유아교육진흥원사이트를 통해 하실 수 있습니다.

유치원 입학설명회는 유치원마다 시행일시가 다르므로 10월부터 확인하시는 것이 필요합니다. 또한 입학원서 배부 및 접수 일정도 유치원마다 다르므로, 반드시 확인하시고 접수하셔야 합니다.

입학원서 대금은 받지 않으며, 추첨을 통해 선발합니다.

아이를 집에서 양육할 경우 양육수당은 얼마이며 언제, 어떻게 신청해야 하는지요?
현재 육아휴직 중인데 양육수당을 받을 수 있는지요?

69

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계 정보 제공

아이를 보육시설에 보내지 않고 집에서 양육할 경우에 지급되는 양육수당은 자녀의 연령에 따라 차급 지급 됩니다.

자녀가 12개월 미만일 경우에는 20만원을 지급받으며, 12개월부터 24개월 미만은 15만원을 지급받습니다. 그리고 24개월부터 36개월은 10만원을 지급받고, 36개월 이상부터 만 5세까지는 10만원을 지원받습니다(2013.12.현재).

양육수당은 집에서 양육할 경우에 소득에 관계없이 지원받을 수 있으며, 신청은 주민센터를 직접 방문하거나 온라인에서 복지포(www.bokjiro.go.kr)를 통해 신청할 수 있습니다

양육수당을 신청하면 매월 25일경에 정부지원금(현금)이 직접 신청한 분(부모)의 계좌로 입금됩니다.

육아휴직급여와는 별개이므로 보육시설에 보내지 않고 집에서 아이를 양육할 경우에는 양육수당을 받을 수 있습니다.

사례

아직 출산 전이나, 현재 출산전후휴가를 받아 사용 중입니다. 첫 출산이라서 궁금한 점도 많고, 아이가 태어나기 전에 미리 알아두고 싶은 정보도 많습니다.

출산전후휴가에 이어서 육아휴직도 1년 사용하기로 하였는데 육아휴직 기간 동안 아이를 직접 양육하고, 회사 복귀 후에도 시어머님과 친정어머님께서 번갈아가며 아이를 돌봐주시겠다고 하셔서 5살까지는 집에서 양육할 계획입니다. 집에서 아이를 양육할 경우에 받는 양육수당은 얼마이며, 양육수당을 신청하는 방법을 알고 싶습니다. 또한, 육아휴직 기간에도 양육수당을 받을 수 있는지요?

양육수당은 12개월 미만 시 20만원, 12개월부터 24개월 미만은 15만원, 24개월부터 36개월은 10만원, 36개월 이상부터 만 5세까지는 10만원을 지원 받을 수 있습니다(2013.12.현재).

육아휴직 기간에 육아휴직급여와 양육수당을 동시에 받으실 수 있으며, 양육수당 신청 시 아이의 주민등록번호가 필요하므로 먼저 출생신고를 한 후에 주민센터를 직접 방문하거나 온라인“복지로”사이트로 신청하시면 됩니다.

집에 와서 아이를 돌봐줄 분을 구하려면 어떻게 해야 하는지요? 정부에서 지원금이 있는 돌봄 사업이 있다고 하는데 어느 기관에 의뢰를 해야 하는지요?

70

가족관계에서의 고충

- 보육 등 연계 정보 제공

집에 와서 아이를 돌봐줄 분을 구하는 방법은 매우 다양합니다. 정부지원이 있는 돌봄을 원하실 경우에는 건강가정지원센터의 아이돌보미를 이용하시면 됩니다. 그 외에는 비영리 기관에서 운영하는 돌봄, 사설업체에서 운영하는 돌봄이 있으며, 회원간 직거래로 베이비시터를 구하는 방법도 있습니다.

정부에서 지원이 있는 돌봄 사업인 건강가정지원센터 아이돌보미는 만 12세 이하 취업부모 자녀 등을 대상으로 각 자치구의 건강가정지원센터에서 아이돌보미가 직접 집에 찾아가 돌봄 서비스를 제공합니다.

건강가정지원센터는 전국에 각 시·도별로 있으며, 서울시에는 각 구별로 설치되어 있습니다. 이용하려면 거주하는 구 건강가정지원센터에 문의하거나, 아이돌보미 대표전화 1577-2514(홈페이지 idolbom.mogef.go.kr)에 문의하시기 바랍니다.

이용 가능한 서비스는 '시간제 돌봄서비스' '영아종일제 돌봄서비스'이며, '시간제 돌봄서비스'는 만 3개월 이상부터 만 12세 이하 아동이 이용 가능하며, 놀이 활동, 식사 및 간식 챙겨주기, 준비물 보조, 보육시설, 학교, 학원 등·하원, 안전·신변보호 처리 등을 제공하며, '영아종일제 돌봄서비스'는 만 3개월 이상부터 만 12개월

이하의 영아가 이용 가능하며, 이유식, 젖병소독, 기저귀 갈기, 목욕 등의 영아 돌봄을 제공합니다.

서비스 이용요금과 정부지원금은 다음과 같습니다.

(2013.12.현재)

유형	소득 기준 (‘13년)전국가구 평균소득, 4인 기준	시간제 (5,500원) (만3개월 이상 ~ 만12세이하 아동)		영아 종일제 (110만원) (만3개월이상 ~ 만12개월이하 영아)	
		정부지원	본인부담	정부지원	본인부담
가형	50% 이하(월 237만원)	4,500원	1,000원	80만원	30만원
나형	50~70% 이하(월 332만원)	2,500원	3,000원	70만원	40만원
다형	70~100% 이하(월 474만원)	1,500원	4,000원	60만원	50만원
라형	100% 초과	-	5,500원	50만원	60만원

※ 시간제의 경우, 심야와 주말 이용 시는 이용요금이 6,000원(시간당)이고, 2명 이상 이용 시에는 5,000원에 이용 가능합니다.

아이를 돌봐줄 분을 비영리 기관에서 운영하는 곳에서 구하고 월급제로 이용하고 싶은데, 파견하는 기관은 어떤 기관이며 이용요금은 얼마인지요?

71

가족관계에서의 고충

- 보육 등 연계 정보 제공

아이를 돌봐주실 분을 파견하는 비영리 기관은 '서울YWCA 아기돌보는이'와 'YMCA서울아가야' 등 여러 기관이 있습니다.

'서울YWCA 아기돌보는이'의 주요업무는 아기목욕 및 마사지, 이유식 만들기, 아기젖병 및 그릇소독, 기저귀 빨아서 삶기 및 아기옷 세탁, 아기방 청소, 아기옷장 정리, 동화책 읽어주기 및 이야기 해주기, 아기발달에 맞춰 놀아주기이며, 아기 돌봄과 직접 관련되지 않은 가사 일은 하지 않습니다.

월급제로 이용하며 주5일과 주6일 중 선택 가능하며 자세한 내용은 서울YWCA(www.seoulywca.or.kr) 참여광장 → 생활도우미 → "아기돌보는이"를 참조바랍니다(문의 : 02-3705-6013).

(2013.12.현재)

근무시간	근무조건		금액(월)
평일 09:00 ~ 18:00	1명	주5일	110만원
		주6일	125만원
	2명	주5일	140만원
		주6일	155만원
토 09:00 ~ 13:00	쌍둥이/ 연년생(19개월이하)	주5일	160만원
		주6일	170만원

‘YMCA서울아가야’의 주요업무는 아이의 영양관리, 위생관리, 건강관리 및 아이 연령대에 따라 성장발달을 돕는 정서교육관리, 아이와 관련된 아이옷 빨래, 아이방 청소 및 정리, 이유식 간식지도이며, 집안청소나 가족 옷 세탁 등은 하지 않습니다.

YMCA서울아가야 사이트(cafe.daum.net/SeoulAgaya)를 참조하시기 바랍니다(문의 : 02-3143-1818).

이용은 주5일 근무(1달을 22일로 환산) 조건으로 할 수 있으며, 최소 1달에서 6개월 정도 이용을 원할 경우에 신청 가능합니다.

1일 이용시간	요금	(2013.12.현재)		
4시간	53만원	※돌봄을 받을 자녀수에 따라 요금이 다릅니다		
5시간	65만원	구분	1명	2명
6시간	77만원	기본 4시간	25,000원	37,000원
7시간	89만원	추가시간당	5,500원	8,000원
8시간	101만원	오전 9시 이전 또는 오후 6시 이후	6,500원	9,500원
9시간	112만원			
10시간	126만원			
11시간	140만원			
12시간	154만원			

집에 와서 아이를 돌봐주실 분을 구하고 싶은데,
시간제로 이용할 수 있는 파견기관과
이용요금에 대해 알 수 있는지요?

72

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계 정보 제공

아이를 돌봐주실 분을 시간제로 이용하실 수 있는 기관은 '전국가정관리사협회'와 '전국여성가사사업단' 등 여러 기관이 있습니다.

'전국가정관리사협회 가정보육사'의 의 주요업무는 우유, 이유식, 간식 먹이기, 젖병 및 아기 용품 소독, 기저귀 갈기, 목욕 등 위생관리, 연령에 맞는 놀이지도, 학원보내기 및 간식 챙겨주기, 장난감 정리 및 아이방 정리정돈이며, 이용 문의는 서울지부 (02-856-2314) 또는 서부지부(02-3141-3019)에 하시면 됩니다.

(홈페이지-www.homeok.org/)

이용요금은 다음과 같습니다.

(2013.12.현재)

구분	4시간	8시간	월급제 (8시간)	가사추가	추가시간요금 (시간당)
1명	30,000원	55,000원	1,100,000원	100,000원	10,000원

‘전국여성가사사업단 우렁각시’ 이용 문의는 서울남부지부(02-785-3238)로 하시면 됩니다. (홈페이지-www.kohwa.or.kr) 고객연회비 5만원 납부 후에 이용이 가능하며, 비회원으로 이용할 경우에는 1회 수수료(5천원)를 납부하시면 이용 가능합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하시기 바랍니다.

(2013.12.현재)

구분	4시간	추가요금(시간당)
아이 1명	30,000원	5,500원
아이 2명	35,000원	7,000원
아이 3명	40,000원	7,000원
주5일 월정요금 (1시간추가 : 10만원)	1일 9시간기준 : 1,200,000원, 4시간기준 : 600,000원	
오후 8시 이후 ~ 다음날 아침 8시까지	시간당 8,000원	

□ 월급제도 가능하며, 사전면접요금 1만원이 추가됩니다.
□ 베이비시터는 가사일은 하지 않습니다.
※ 아이도 돌봐드리고 가사일도 해드리는 관리사 이용 시에는 추가요금이 발생하므로 해당 지부사업단에 문의가 필요합니다.

가사도우미를 구하고 싶은데 어느 기관에서 구할 수 있는지요?

73

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

전국가정관리사협회 (서울지부 02-856-2314, 서부지부 02-3141-3019)에서 가사도우미를 파견하고 있습니다.

이용하고자 하는 가정의 평수에 따라 비용이 다르며, 35평 미만일 경우에 4시간에 35,000원, 6시간에 53,000원, 8시간에 65,000원이며 추가시간당 10,000원의 비용이 발생합니다. 월급제로도 이용이 가능하며 비회원으로 이용 시 5,000원의 비용이 추가 발생하고, 주 1회만 이용할 경우에도 5,000원이 추가됩니다.

또한 반찬서비스를 추가하실 경우에도 추가요금이 발생합니다.

전국여성가사사업단 우렁각시(중앙 02-785-3238, 서울강북지부 02-987-1419, 서울남부지부 02-785-3238, 서울성동지부 02-463-0029)에서 가사도우미를 이용할 수 있습니다.

가사서비스는 일반 청소도구를 이용하여 집안을 청소해 드리는 '간편클리닝 서비스'와 전문적인 살균소독 등 세균까지 청소하는 '전문클리닝 서비스' 중에 선택하여 이용이 가능합니다.

일반청소인 '간편클리닝 서비스'의 경우에는 4시간에 35평 미만일 경우 비용은 40,000원이며, 36~45평일 경우에 45,000원입니다. 연회비는 30,000원이고 비회원으로 이용 시에는 수수료 5,000원이 추가됩니다. 주말·공휴일 이용 시에는 수당 10,000원이 추가되며, 하루 8시간 이용 시에는 평수 구분 없이 80,000원의 비용으로 이용이 가능합니다(요금기준 모두 2013.12.현재).

사례

직장에서 야근이 잦은 편이고, 주말근무도 종종 있습니다. 집에 머무는 시간이 짧아 가사 일을 할 시간이 부족하기 때문에, 가사도우미를 구하고 싶습니다.

예전에는 친정어머님께서 가까운 동네에 거주하셔서 1~2주에 한번 정도 들려주셔서 살림을 도와주셨는데, 다른 구로 이사를 가시고 나니 어머니의 손길이 더욱 그리웁니다.

평일에는 집에 사람이 없기 때문에 일주일에 한 번, 토요일에만 가사도우미를 이용하고 싶은데 어떻게 해야 하는지요?

전국가정관리사협회 또는 전국여성가사사업단 우렁각시에 거주하는 지역과 이용을 원하는 요일을 말하고, 해당 지역에 파견이 가능한 가사도우미가 있는지 문의하면 됩니다.

거주하시는 가정의 평수에 따라 비용이 다르고, 이용하고자 하는 요일과 한 주에 이용하고자 하는 횟수에 따라 요금에 차이가 있습니다.

아이에게 장난감과 도서를 매번 구입해서 제공해 주기에는 부담이 됩니다. 저렴한 가격에 새로운 장난감과 책 대여도 할 수 있고, 육아정보도 제공받을 수 있는 곳이 있는지요?

74

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계 정보 제공

지자체별로 시설과 서비스는 조금씩 다르지만, 각 구마다 설치되어 있는 영유아플라자에서는 육아 정보가 필요한 부모들에게 임신에서 양육까지 토털 정보서비스를 제공하고 있습니다.
또한, 장난감 및 도서도 저렴한 비용에 대여가 가능합니다.

각 구별로 설치되어 있는 영유아플라자는 다음과 같습니다.

기관명	전화
1 강남구영유아플라자	02-546-1752(개포) 02-546-1874(논현) 02-546-1768(대치) 02-529-1742(도곡) 02-546-1783(삼성)
2 강동구영유아플라자	02-486-3516
3 강북구영유아플라자	02-904-7481
4 강서구영유아플라자	02-2064-2730
5 관악구영유아플라자	02-851-2834
6 광진구영유아플라자	02-467-1828
7 구로구영유아플라자	02-859-5678
8 금천구영유아플라자	02-894-2264(센터) 02-894-2221(시흥점) 02-858-5755(독산점)
9 노원구영유아플라자	02-930-1944(상계점) 02-935-1944(월계점)
10 도봉구영유아플라자	02-3494-3557
11 동대문구영유아플라자	02-2237-5800
12 동작구영유아플라자	02-823-4567
13 마포구영유아플라자	02-308-0202
14 서대문구영유아플라자	02-3217-9550
15 서초구영유아플라자	02-598-9340
16 성동구영유아플라자	02-499-5675
17 성북구영유아플라자	02-918-8080
18 송파구영유아플라자	02-449-0505
19 양천구영유아플라자	02-2646-7790
20 영등포구영유아플라자	02-833-6022
21 용산구영유아플라자	02-749-9673
22 은평구영유아플라자	02-351-3630
23 종로구영유아플라자	02-737-0890
24 중구영유아플라자	02-2263-2626
25 중랑구영유아플라자	02-495-0030

긴급하게 아이를 돌봐주실 분을 구하거나,
아이의 등·하원만 도와주실 분을 구하고 싶을 때
이용할 수 있는 회원 간 직거래 사이트가
있지요?

75

가족관계에서의 고충
- 보육 등 연계 정보 제공

공공기관은 아니지만 많이 이용하는 사이트로 이모넷(www.iiiiimo.net)과 시터넷(www.sitternet.co.kr)이 있습니다. 그 중 회원 간 직거래 사이트인 “이모넷”에서 긴급하게 아이를 돌봐 주실 분을 구하실 수 있으며, 사이트 메인 상단에 위치한 [긴급 의뢰 요청]에 구하시고자 하는 지역(거주지)과 긴급으로 이용해야 하는 이유 등을 적어 올리면 실시간으로 접속해 있는 베이비시터(이모님)가 확인을 하고 연락을 하여 매칭이 가능합니다.

단, 회원 간 직거래 사이트이므로 이용요금은 직접 협의해야 하고, 베이비시터(이모님)의 신원도 본인이 직접 확인해야 합니다. 베이비시터(이모님)와 면접을 볼 때에도 개방된 장소에서 만나시고, 되도록이면 다른 동반인과 함께하는 것이 필요합니다.

보육시설(어린이집, 유치원) 및 초등학교 등·하원을 도와주실 분을 구하거나, 단기보육(급하게 모임이 생겼을 때 아이를 맡기거나, 공연 관람이나 회의 시 아이를 잠시 맡기거나, 아이가 함께 하기 어려운 출장이나 여행 시 맡기기)을 원할 때는 ‘이모방’(bang.iiiiimo.net)을 이용하여 구하실 수 있습니다.

사 례

아이가 현재 어린이집에 다니고 있는데, 가끔 밤에 갑자기 열이 오르고 몸살이 나서 다음 날 어린이집에 보낼 수 없을 때 등 아이가 아플 때 가장 힘이 듭니다.

아이를 병원에 데리고 가기 위해 매번 직장에 상황 얘기를 하고 연차를 사용하는 것은 쉬운 일이 아니기 때문입니다.

이렇게 급히 아이를 돌봐주실 분을 찾아야 할 때가 있는데, 이럴 경우에 긴급으로 구할 수 있는 곳이 있는지요?

회원 간 직거래 사이트인 이모넷에 긴급 의뢰 요청을 올리면 실시간으로 접속해 있는 베이비시터가 확인하고 연락을 합니다. 해당 사이트에 접속해 보시기 바랍니다.

올해 초등학교에 입학한 쌍둥이를 양육하고 있습니다. 지금까지는 프리랜서로 일을 해서 아이들 학교 등·하원을 직접 하였는데, 새로운 업무를 맡게 되어 늦게까지 근무를 해야 합니다.

아이들의 하원만 도와줄 분을 찾을 수 있는지요?

등·하원 전문 사이트인 이모방을 통하여 등·하원 도우미를 구할 수 있습니다.

공연 관람, 강좌 수강, 운동 등 여가 생활을 하거나, 은행, 병원 등에 잠시 가야할 때, 자녀를 몇 시간만 믿고 맡길 수 있는 곳이 있는지요?

76

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

서울시 '아이돌봄센터'에서는 전문보육교사가 상주하고 있어서 여가 생활(공연 관람, 강좌 수강, 운동)을 하시거나, 일상 업무(은행 업무, 병원 진료, 주민센터 방문) 등을 해야 할 때 믿고 맡기실 수 있습니다.

이용할 수 있는 곳은 현재 5곳으로 대학로(혜화어린이집), 성산종합사회복지관, 마포아트센터, 서대문문화회관, 송파여성문화회관에서 운영되고 있으며, 일반 시간제 보육서비스보다 저렴하게 이용이 가능합니다.

이용대상은 36개월 이상부터 미취학 아동입니다.

센터별로 이용요금과 이용시간, 이용방법들이 조금씩 다르므로, 반드시 예약 신청 후 이용하시면 편리하게 이용이 가능합니다.

시설명	이용요금	이용시간
혜화어린이집(02-742-2694)	1회 2,000원	토, 일 14:00~22:00
성산종합사회복지관(02-373-5884)	1시간당 1,000원	월~금 09:30~17:30
마포아트센터(02-3274-8602)	1시간당 1,000원	월~금 : 09:00~20:00 토: 09:00~17:00
서대문문화회관(02-3217-9555)	1시간당 1,000원	월~금 : 09:30~17:30
송파여성문화회관(02-2203-3330)	1시간당 1,000원	월~금 09:30~17:30

영·유아를 일시적 또는 비정기적으로 보육을 맡길 수 있는 곳이 있는지요? (시간제 보육)

77

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

영·유아를 일시적 또는 비정기적으로 보육을 맡길 수 있는 곳은 다음과 같습니다. 운영기관에 따라 이용 대상 연령이 다르므로 확인 후 이용하시기 바랍니다.

	운영기관	연락처	주소
1	강남구건강가정보육	02-3412-2222	서울시 강남구 개포로 617-8
2	강남구시니어플라자	02-554-5479	서울시 강남구 역삼동 682-8번지 5층
3	강남구육아지원센터(논현점)	02-546-1874	서울시 강남구 학동로 43길 17, 2층
4	강남구육아지원센터(대치점)	02-546-1768	서울시 강남구 영동대로 65길 11, 4층
5	강남구육아지원센터(삼성점)	02-546-1783	서울시 강남구 봉은사로82길 23, 3층
6	강동어린이회관	02-486-3556	서울시 강동구 성내로 6길 16
7	강서구영유아플라자	02-2064-2730	서울시 강서구 수명로 2길 50
8	구립성현햇살어린이집	02-878-6633	서울시 관악구 관악로37길 65
9	금천구영유아플라자	02-894-2221	서울시 금천구 시흥동 1020 금천구청 B1
10	남부 여성발전센터	02-802-0922	서울시 금천구 복지관길 3
11	동대문구보육정보센터·영유아플라자	02-2237-5800	서울시 동대문구 황물로 62
12	동작구보육정보센터	02-583-4569	서울시 동작구 사당1동 1044-42번지
13	동작구보육정보센터	02-849-9760	서울시 동작구 신대방1동 607-115
14	민들레어린이집	02-3412-7979	서울시 강남구 광평로56길 11
15	보람어린이집	02-563-9511	서울시 강남구 남부순환로397길 19

	운영기관	연락처	주소
16	상계5동보듬이나눔이 어린이집	02-932-1077	서울시 노원구 한글비석로39길 16 -7
17	서대문구보육정보센터	02-3217-9555	서울시 서대문구 백련사길 19
18	서울여성가족재단	02-810-5074	서울시 동작구 여의대방로54길 18
19	서울여성능력개발원	02-460-2300	서울시 광진구 아차산로30길 36
20	서초구영유아플라자	02-598-93401	서울시 서초구 서초2동 1360-26호 5층
21	성북구영유아플라자 아이조아	02-918-8080	서울시 성북구 오패산로 10길 19
22	송파어린이문화회관	02-449-0505	서울시 송파구 중대로 235
23	아이들세상어린이집	02-3436-4611	서울시 광진구 용마산로7길 60
24	압구정아람어린이집	02-545-0513	서울시 강남구 압구정로 311
25	양천구청직장어린이집	02-2061-0665	서울시 양천구 목동동로 81 해누리타운층
26	역삼가매어린이집	02-568-1623	서울시 강남구 도곡로37길 15
27	열린어린이집	02-323-0821	서울시 마포구 월드컵로12안길 68
28	은평구영유아플라자	02-351-3630	서울시 은평구 구산동 304-40
29	종로구영유아플라자	02-399-0891	서울시 종로구 필운동 필운동대로 1길 34
30	중구영유아플라자	02-2263-2626	서울시 중구 다산로 32길
31	창동보듬이나눔이 영유아플라자	02-994-3341	서울시 도봉구 우이천로 4길 24-5
32	청담어린이집	02-511-1734	서울시 강남구 도산대로56길 14
33	한국YMCA전국연맹	02-3143-1818	서울시 영등포구 당산동 173-34
34	한성어린이집	02-2662-6668	서울시 강서구 방화대로48길40 방화2단지A
35	혜화어린이집	02-742-2694	서울시 종로구 대명길 3

보호자의 사정이나 사고 등 긴급 상황에 일시적으로 보육이 필요한 경우에 이용이 가능한 곳이 있는지요?

78

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

현재 서울시에서는 4개 구에서 일시보육을 시범운영하고 있습니다.

이용대상은 양육수당을 지원받는 6개월에서 36개월 미만의 아동이며, 이용 금액은 시간당 4,000원입니다. 이 중 2,000원은 정부지원이 있으므로 2,000원을 부담하시면 됩니다(2013.12.현재).

※ 정부지원은 아동 1인당 월 40시간 한도로 지원되며, 초과하여 이용한 일시보육에 대해서는 전액 본인부담입니다.

이용을 하시려면 사전 예약을 전화 또는 온라인(아이사랑보육포털www.child-care.go.kr), 모바일웹(m.childcare.go.kr)을 통해 하실 수 있습니다.

※ 사전 예약은 이용일 1일전까지 가능하며, 당일 긴급 신청의 경우에는 전화(1661-9361)로 당일 예약이 가능합니다. 이용료 결제는 아이사랑카드 로 이용 시마다 결제하시면 됩니다.

※ 아이사랑카드로 결제할 경우에만 정부보조금이 지원되며, 아이사랑카드 이외의 결제수단(일반카드 또는 현금)으로 결제 시에는 전액(시간당 4,000원) 본인부담입니다.

2013.12월 현재 시범사업 지역은 다음과 같습니다.

시범사업 지역	이용문의 (상담 및 예약문의)	
서울시	강남구	강남구보육정보센터 (www.gncare.go.kr)
	강동구	강동구보육정보센터 (www.gdkids.or.kr)
	구로구	구로구보육정보센터 (www.guroccic.or.kr)
	도봉구	도봉구보육정보센터 (www.doccic.go.kr)

사 례

주말부부로 직장맘은 지방에, 남편은 서울에 거주하고 있습니다. 집안사정으로 자녀를 데리고 남편이 있는 서울집에 잠시 머물러야 하는데, 자녀를 잠시 맡기고 필요한 업무를 볼 수 있는 기관이 있는지요?

현재 시범사업 지역이 강남구, 강동구, 구로구, 도봉구 4곳인데, 남편이 거주하고 있는 곳이 이 중에 해당되면 이용 가능합니다.

출산한 가정에 '산모·신생아 도우미 가정방문 서비스'가 있다고 하는데, 어떤 사업이며 누가 이용할 수 있는지요?

79

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

산모·신생아 도우미 가정방문 서비스는 전국가구 월 평균소득 50% 이하의 출산 가정(가구원수와 건강보험료 본인부담금 기준)에서 이용할 수 있습니다.

이용할 수 있는 서비스는 산모의 영양관리(산모 식사), 산후조리와 관련한 산모의 요청사항, 산모에 대한 정신적 안정 및 정서적 지지, 신생아 돌보기(목욕, 제대관리) 보조, 신생아 건강관리 및 기본 예방접종 안내, 감염 예방·관리, 산모·신생아 관련 세탁물 관리, 산모·신생아 방청소, 유방관리, 산후체조, 좌욕 등입니다.

이용기간은 2주(12일)이며 쌍둥이의 경우에는 3주(18일) 이용이 가능하며, 세 쌍둥이 이상이거나 중증 장애인(장애등급 2급 이상) 산모의 경우에는 4주(24일)까지 이용이 가능합니다.

신청 가능 기간은 출산 전 40일부터 출산 후 20일까지이며, 신청은 보건소에서 안내받은 지역 내 기관에 할 수 있습니다.

자세한 사항은 129번 보건복지부콜센터 또는 거주지 보건소에 문의하시면 안내받을 수 있습니다.

또한 정부지원을 받지만, 얼마간의 본인부담금이 있습니다.

구분	서비스 가격 (A=B+C)	소득	유형	정부 지원금(B)	본인 부담금 (C)	서비스 제공 기간
단태아 (1명)	최대 792,000원	전국가구 평균소득 40%초과 ~ 50%이하	A-가형	566,000원	서비스 가격과 정부 지원금 차액	2주 (12일)
		전국가구 평균소득 40%이하	A-나형	613,000원		
쌍생아 (2명)	최대 1,457,000원	전국가구 평균소득 40%초과 ~ 50%이하	B-가형	1,120,000원	서비스 가격과 정부 지원금 차액	3주 (18일)
		전국가구 평균소득 40%이하	B-나형	1,167,000원		
삼태아 이상(3명) · 중증 장애인 산모	최대 2,158,000원	전국가구 평균소득 40%초과 ~ 50%이하	C-가형	1,704,000원	서비스 가격과 정부 지원금 차액	4주 (24일)
		전국가구 평균소득 40%이하	C-나형	1,751,000원		

거주하고 있는 동에서 아이들을 키우는데 도움을 받을 수 있도록 우리 동네 정보만 모아 한번에 제공받을 수 있는 방법이 있는지요?

80

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

어린이집, 유치원 등 보육시설 정보와 우리 동네에 위치하고 있는 병원, 복지관, 상담소, 도서관, 박물관 등의 기관정보. 그리고 보육 정보센터의 부모교육 프로그램, 영유아놀이프로그램 등 육아와 관련된 정보를 ‘우리동네 보육반장’을 통해 제공 받으실 수 있습니다.

‘우리동네 보육반장’은 보육교사, 사회복지사, 유치원교사 등 경험이 있는 분들이 선발되었고, 25개 자치구에 25명의 전문보육코디와 160명의 보육반장이 활동하고 있습니다(2013.12.현재).

이용은 전화상담으로 이루어지며 120다산콜센터로 전화하여 해당지역의 보육반장과 연결을 의뢰하면 됩니다. 월요일부터 금요일까지 이용이 가능하며, 이용시간은 오전 9시부터 오후 6시까지입니다.

제공 받을 수 있는 서비스는 “0세~7세 미취학아동에 대한 상담” 및 “우리동네 육아자원 수집, 육아관련 정보제공 및 육아상담”으로 자세한 내용은 다음과 같습니다.

<p>어린이집 상담</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 가장 가까운 국공립-민간·가정어린이집은? • 우리 아이가 갈 수 있는 좋은 어린이집은? • 우리동네 평가인증어린이집과 서울형어린이집은? • 어린이집의 적응프로그램은 무엇인가요? • 유치원에서 어린이집으로 옮기려 하는데 보육료 지원 신청은 어떻게 하나요? • 유치원과 어린이집의 차이는 무엇인가요?
<p>자치구 보육정보센터 (영유아플라자) 사업 관련</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 우리 동네에 아이가 엄마와 함께 놀이할 수 있는 실내 공간은? • 저렴하게 부모교육을 받을 수 있는 곳은? • 아이와 함께 이용할 수 있는 교육프로그램은? • 아이를 시간제로 맡길 수 있는 곳이 있을까요? • 장난감을 빌릴 수 있는 곳을 안내해 주세요. • 집 근처 영아가 이용 가능한 시설이나 공간은?
<p>기타 육아 관련 정보</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 우리 아이를 볼 수 있는 베이비시터의 소개 및 방법은? • 우리 동네에 아이가 이용할 도서관이 있을까요? • 소아과와 산부인과가 함께 있는 곳은? • 항생제 적게 쓰는 소아과를 확인해볼 수 있나요? • 아이의 치료와 상담을 받을 수 있는 곳은? • 양육수당 지급대상과 신청방법은? • 야간, 주말에 응급실을 운영하는 병원은?

아이에게 발달장애가 있을 경우 이용할 수 있는 서비스가 있는지요?

81

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

1) 또래에 비해 말이 느리고 정서·사회성 발달영역에서 문제가 보이는 등 아이의 발달문제가 우려되는 경우에 이용할 수 있는 서비스가 있는지요?

정부지원정책인 “영유아발달지원서비스”는 발달 지연이 우려되는 영유아에게 지연 영역의 발달을 촉진할 수 있는 운동, 언어, 인지, 정서, 사회성 발달 중재 서비스를 제공함으로써 영유아의 정상적인 발달을 지원합니다.

이용대상은 영유아 검진의 발달 평가 결과, 추후 검사 필요 등급을 받은 영유아와 기타 본 서비스가 필요하다고 보건소장, 유아교육기관장이 인정하는 영유아입니다.

소득수준을 기준으로 전국가구 월 평균소득 100% 이하의 만 0~6세의 영·유아는 정부지원을 받을 수 있으며, 지원대상이 아니더라도 개인적 이용도 가능합니다.

이용기간은 주 2회 6개월간(정부지원금을 받는 기간)이며, 개인전액부담으로 이용할 경우에 기간은 정해져 있지 않습니다.

이용요금은 월 20만원의 비용이 소요되며, 정부 지원 대상자는 14~18만원을 지원받기에 본인 부담금은 2~6만원 정도입니다.

(2013.12.현재)

이용 신청은 주소지 동 주민센터에 하며, 제출서류는 사회복지서비스 및 급여 제공·변경 신청서 1부, 건강보험증, 기타 대상자 선정에 필요하다고 인정되어 요청하는 서류입니다.

※ 지자체마다 시행하는 사업이 다르므로 시행여부 및 서비스 내용 확인이 필요합니다. (문의 : 보건복지콜센터129 및 주민센터)

2) 아동기의 성장 및 심리발달에 대해 검사 및 상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

'아동심리발달 및 성장발육 연구사업단'에서는 아동기의 심리발달 특성 및 성장발육 측정, 부모와 아동 간의 상호작용 행동 특성 평가, 연구 참여 아동 중 일부를 대상으로 심층 면접 및 다각도의 자료 수집 등의 사업을 진행하고 있습니다.

아동상담은 매주 금요일 10시~18시에 진행되며, 전화상담의 경우에는 무료로 진행됩니다.

서울대학교 아동 심리발달 및 성장발육 연구사업단 홈페이지 (snuchild.or.kr)를 참조하시기 바랍니다.

(문의 : 02-884-0704)

‘엄마품 온종일 돌봄교실’을 이용하고 싶는데,
이용시간과 이용대상, 이용장소는 어디인지요?

82

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

‘엄마품 온종일 돌봄교실’은 아침 일찍 출근하는 부모와 밤늦게까지 일해야 하는 부모의 자녀들을 이른 아침부터 저녁 늦은 시간까지 돌봐주는 프로그램입니다.

이용대상은 엄마품 온종일 돌봄교실이 설치된 유치원 또는 초등학교에 다니는 맞벌이, 저소득층 가정 아동이며, 신청자가 해당 학교의 온종일 돌봄 수용규모를 초과할 경우, 저학년, 저소득층 등 해당 학교가 실정에 맞게 우선순위를 둘 수 있습니다.

이용시간은 연중 오전 6시 30분부터 저녁 10시까지이며 조식과 석식을 제공합니다. 수요가 있을 경우에는 토요일 및 방학 중에도 운영합니다.

이용장소는 엄마품 온종일 돌봄교실로 지정된 학교의 돌봄교실이며, 돌봄교실 지정학교는 서울시 교육청에서 확인이 가능합니다.

이용요금은 식비, 교재비, 교구비 등 포함하여 수익자 부담이며, 저소득층 자녀의 경우에는 무료입니다. 자세한 정보는 해당 학교로 문의하시면 안내 받으실 수 있습니다.

‘엄마품 온종일 돌봄교실’을 이용할 수 있는 장소는 ‘방과후학교 포털시스템’ (www.afterschool.go.kr)을 통해 검색할 수 있습니다.

신청은 엄마품 온종일 돌봄교실이 설치된 해당 학교에 하실 수 있으며, 이
 용 프로그램은 숙제 지도, 자기주도 학습 등 방과 후 돌봄 서비스, 급식·간
 식 제공입니다.

구분	아침 돌봄	교육 과정 및 방과 후 과정 운영	저녁 돌봄
시간	06:30 ~ 09:00	09:00 ~ 17:00	17:00 ~ 22:00
프로그램	등교, 아침 돌봄 참여 (조식제공)	교육 과정 참여 및 중식, 방과 후 과정 참여	저녁 돌봄 참여 (석식제공), 귀가

※ 프로그램 및 급식·간식 제공 여부는 상황에 따라 변동이 가능합니다.

초등학교에서 운영하는 ‘초등돌봄교실’을
이용하고 싶은데, 이용대상과 이용시간,
이용장소를 알 수 있는지요?

83

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

‘초등돌봄교실’은 저소득층 및 맞벌이가 전 자녀에게 보육, 학습지도, 과제학습, 특기, 적성교육 등 돌봄과 교육을 함께 제공하는 초등학교 방과후학교 프로그램으로 초등학교 저학년을 주요대상으로 방과 후부터 부모 귀가 시까지 돌봄 및 교육서비스를 제공합니다.

이용대상은 고학년도 참여가 가능하며, 저소득층 학생 및 맞벌이 부부자녀를 우선 선발 가능합니다.

이용시간은 방과 후부터 부모가 귀가할 때까지(오후 5시부터 6시)이며 수요가 있을 경우에는 토요일 및 방학 중에도 운영합니다.

이용장소는 초등돌봄교실을 설치한 초등학교이며, 돌봄교실 운영학교는 거주지 시·도 교육청에서 확인이 가능합니다.

이용요금은 식비, 교재비, 교구비 등 포함하여 수익자 부담이며, 저소득층 자녀의 경우에는 무료입니다. 자세한 정보는 해당 학교로 문의하시면 안내 받으실 수 있으며, 신청은 초등돌봄교실 운영학교에 신청할 수 있습니다.

초등돌봄교실을 운영하고 있는 초등학교는 ‘방과후학교 포털시스템’(www.afterschool.go.kr)에서 확인 가능합니다.

사 례

현재는 아이가 다니는 어린이집에서 저녁 7시 30분까지 돌봄을 하기에 퇴근하면서 아이를 데리고 오고 있습니다.

내년에 초등학교에 입학하면 점심을 안 먹고 오는 날도 있고, 점심을 먹고 오더라도 부모가 퇴근하기 전에 하원을 하는데 어떻게 해야 하는지요?

초등돌봄교실은 초등학교 저학년을 주요대상으로 하여 방과 후부터 부모 귀가 시까지 돌봄 및 교육서비스를 제공합니다.

입학하는 초등학교가 초등돌봄교실을 운영하고 있는지 확인 후, 신청하여 이용하시면 됩니다.

지역아동센터의 이용대상과 이용시간에 대해 알 수 있는지요?

84

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

이용대상은 지역사회 내 보호를 필요로 하는 만 18세 미만 아동 및 청소년으로 등록 우선순위는 1순위(국민기초생활보장 수급자 가정 아동), 2순위(차상위 계층, 조손, 다문화, 장애, 한부모 아동), 3순위(기타 보호와 지원이 필요하다고 판단하는 아동-전국 평균소득 70% 이하), 4순위(일반아동)입니다.

운영기관은 법인, 민간단체 및 개인 등이며, 운영지원 및 지도·점검은 보건복지부 및 지방자치단체에서 하고 있습니다.

이용시간은 필수 운영 시간을 포함하여 하루 8시간입니다.

필수 운영시간은 학기 중에는 오후 2시부터 저녁 7시까지이며, 방학 중에는 낮 12시부터 오후 5시까지입니다.

학기 중에는 석식을, 방학 중에는 중식 및 석식을 제공합니다.

이용기관에 따라 프로그램과 교육내용은 다르며, '방과후학교 포털시스템' (www.afterschool.go.kr)에서 지역아동센터 리스트를 확인할 수 있습니다.

사 례

오래 전에 남편과 이혼 후 두 자녀를 양육하고 있습니다. 이혼 전 남편이 진 빚 때문에 이혼하면서부터 다시 일을 하게 되었습니다. 첫째 아이가 대학생인데, 아르바이트를 해서 스스로 용돈을 마련해 사용하고, 학비에도 보태고 있어서 대견합니다. 둘째 아이는 늦둥이로 초등학교 5학년으로 아직까지는 방과 후에 돌봄이 필요합니다. 안전하게 돌봄을 받으면서 숙제 지도 및 방과 후 시간을 알차게 보낼 수 있는 방법이 있는지요?

지역아동센터에서는 지역사회 내 보호를 필요로 하는 만 18세 미만 아동 및 청소년을 우선순위에 따라 선별하고 종합적인 아동복지서비스를 제공하고 있습니다.

거주하시는 지역에 지역아동센터가 있는지와 입소 가능여부를 확인하는 것이 필요합니다.

학기 중에는 석식, 방학 중에는 중식 및 석식을 제공하며, 다양한 프로그램을 진행합니다. 지역아동센터마다 진행내용은 다르나, 주말이나 방학 중에는 영화관람, 놀이공원 현장학습 등의 활동을 제공하는 기관도 있습니다.

주5일 수업제 전면 실시로 휴무가 늘어난 초·중·고생 자녀의 문화예술 체험을 위한 프로그램과 운영하고 있는 기관에 대해 알 수 있는지요?

85

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

문화체육관광부에서는 한국문화예술교육진흥원과 함께 초·중·고생과 가족이 미술, 음악, 역사, 연극, 영화, 건축, 문학, 인문 등 다양한 분야의 문화예술을 체험할 수 있는 ‘꿈다락’ 토요문화학교 프로그램을 운영하고 있습니다.

토요일을 활용해 청소년들에게 다양한 학교 밖 문화예술 체험 기회를 확대 제공하고 있으며, 토요 프로그램은 전국의 박물관, 미술관, 문화원, 문예회관 등 문화예술기관 및 단체에서 주관하며, 한국문화예술교육진흥원에서 전문가 컨설팅 및 모니터링을 통해 프로그램의 내실 있는 운영을 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

참가비는 무료이고, 학부모가 함께 참여하는 경우 주관 기관이 학부모에게 실비의 10% 범위에서 참가비를 받을 수 있으나, 기초생활수급자 및 차상위계층자는 무료로 참여하실 수 있습니다.

참여 신청 및 프로그램은 ‘꿈다락 토요문화학교’ 홈페이지(toyo.arte.or.kr)를 참조하시기 바랍니다.

놀토(주말)에 체험할 수 있는 활동 프로그램인 서울시 청소년 주말 활동센터(we can center)는 서울지역 청소년 들이 원하는 주말 체험활동 프로그램에 대한 정보를 제공합니다.

※ 문의 : 청소년 주말활동 전문 상담 및 안내 (02-849-0175)
(청소년미디어센터-유스내비 www.youthnavi.net)



사 례

예전과 다르게 학교가 주5일 수업제이기에 아이가 주말에 집에 있는 시간이 많습니다.

자녀가 중학생이라 예전처럼 부모님과 함께 나들이를 가는 것도 별로 달갑게 생각하지 않는 것 같은데, 쉬는 토요일에 또래 청소년들과 함께 할 수 있는 프로그램이나 가족이 다함께 다양한 분야의 문화예술 활동을 할 수 있는 방법이 있는지요?

여러 분야의 다양한 프로그램들을 이용할 수 있도록 박물관, 미술관, 문화원, 문예회관 등 문화예술기관 및 단체에서 주관하는 '꿈다락' 토요일문화학교를 이용하시거나, '유스내비'를 이용해 보시기 바랍니다.

서울시에는 구별로 청소년들이 이용할 수 있는
청소년수련관(청소년수련시설)이 있는데,
문의처 및 홈페이지 정보를 알 수 있는지요?

86

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

‘청소년수련관’은 청소년 활동 진흥법에 의거하여 청소년들의 다양한 수련활동을 실시할 수 있는 각종 시설 및 설비를 갖춘 종합시설로 아동, 청소년들을 위한 다양한 프로그램을 운영하는 수련기관입니다.

지역 내 아동 및 청소년, 성인 등 누구나 이용 가능하며, 아동 및 청소년, 성인 등을 대상으로 다양한 여가활동, 방과 후 아카데미 운영을 통한 자기 주도 학습 및 교과과정 학습 등 다양한 지원 프로그램으로 운영됩니다.

서울시 청소년수련관 현황은 다음과 같습니다.

서울시 청소년수련관 현황은 다음과 같습니다.

	시설명	연락처	홈페이지
강남구	강남청소년수련관	02-551-9725	www.gangnamyc.or.kr
	수서청소년수련관	02-2226-3611	www.youtra.or.kr
	역삼청소년수련관	02-550-3600	www.gyyc.kr
강북구	강북청소년수련관	02-900-6650	www.nanna.seoul.kr
강서구	강서청소년수련관	02-3664-2456	www.gs-youth.or.kr
	화곡청소년수련관	02-2061-1318	www.hgyouth.or.kr
관악구	관악청소년수련관	02-876-0636	www.goyouth.or.kr
광진구	광진청소년수련관	02-2204-3100	www.seekle.or.kr
구로구	구로청소년수련관	02-838-1318	www.guro1318.org
금천구	금천청소년수련관	02-803-1318	www.cyc.or.kr
노원구	노원청소년수련관	02-3391-4141	www.youthcenter.or.kr
도봉구	창동청소년수련관	02-950-9600	www.cd youth.or.kr
동대문구	동대문청소년수련관	02-3295-1478	www.ddmy.or.kr
동작구	보라매청소년수련관	02-834-7231	www.boramyc.or.kr
마포구	마포청소년수련관	02-3153-5900	www.youthnaroo.or.kr
서대문구	서대문청소년수련관	02-334-0080	www.fun1318.or.kr
서초구	방배청소년수련관	02-3487-6161	www.bb1318.com
	서초청소년수련관	02-3486-1318	www.scy.or.kr
성동구	성동청소년수련관	02-2296-3744	www.sdyc.or.kr
성북구	성북청소년수련관	02-3292-1318	www.sbyouth.or.kr
송파구	마천청소년수련관	02-443-0100	www.mcyouth.or.kr
	송파청소년수련관	02-449-0500	http://66.232.142.80/youth1318/index.asp
양천구	목동청소년수련관	02-2642-1318	www.wawa.or.kr
영등포구	문래청소년수련관	02-2675-7776	http://www.mullaeyouth.or.kr
용산구	용산청소년수련관	02-749-0352	www.youthpool.or.kr
은평구	은평청소년수련관	02-383-9966	www.woori1318.or.kr
중구	서울청소년수련관	02-2267-2914	www.youthc.or.kr
	중구청소년수련관	02-2250-0500	www.j-youth.org
종랑구	망우청소년수련관	02-492-7942	www.in7942.or.kr
	종랑청소년수련관	02-490-0214	www.jjang.or.kr

청소년 자녀에게 유익한 사이트를 추천받을 수 있는지요?

87

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

1) 자녀가 문화예술 분야에 관심이 많은데, 다양한 문화예술 교육 프로그램을 접할 수 있는 곳이 있는지요?

‘예술로 배우터’가 있는데요. 문화체육관광부에서 운영하고 있고, 문화예술 분야의 다양한 문화예술 교육프로그램을 제공합니다.

어린이뿐 아니라 청소년, 일반인까지도 이용이 가능하며, 회원가입을 통해 음악, 연극, 문학 등 문화예술 분야의 다양한 콘텐츠를 직접 배우고 경험해 볼 수 있습니다.

교육과정은 평생예술교육(인형극 만들기, 연극놀이, 음악극 만들기, 영상을 비롯한 책 만들기 등)과 학교교육지원(미술 창작 활동, 전래동요를 통한 연극놀이 등)이 있습니다.

회원 가입 후 모든 강좌를 무료로 이용 가능합니다.
예술로 배우터(www.culture.go.kr:8800/edu)

2) 청소년 자녀의 교육 및 여가, 문화 활동을 위한 다양한 프로그램을 운영하는 기관이나 단체가 있는지요?

청소년 활동진흥법에 의거한 청소년수련관(청소년수련시설)은 다양한 여가 활동, 방과 후 아카데미 운영을 통한 자기 주도 학습 및 교과과정 학습 등 다양한 지원 프로그램을 운영하며 각종 시설 및 설비를 갖춘 종합시설로 지역 내 아동 및 청소년, 성인 등 누구나 이용 가능합니다.

한국청소년수련시설협회(www.youthnet.or.kr)

3) 대학입학 정보를 얻고, 진로진학 상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

한국대학교육협의회 대학입학상담센터(KCUE)에서 대입에 관한 정보와 대입상담을 받을 수 있습니다.

온라인상담 및 전화 상담(1600-1615)이 가능하며, 대입설명회도 참여하실 수 있습니다.

한국대학교육협의회 대학입학상담센터(univ.kcue.or.kr)

치매환자 어르신을 돌보고 있는데, 맞춤형 정보를 제공해 주고 간병 부담을 덜어주는 센터는 있는지요?

88

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

보건복지부와 중앙치매센터는 치매환자와 가족들에게 맞춤형 정보를 제공하고 간병 부담을 덜어드리기 위해 “치매상담콜센터”(1899-9988)를 운영합니다.

“치매상담콜센터”는 치매환자나 그 가족, 전문 케어제공자, 치매에 대해 궁금한 일반 국민은 누구나 이용할 수 있으며, 전국 어디서나 국번없이 1899-9988로 전화하면 24시간, 365일 연중 무휴로 이용할 수 있습니다.

치매환자 간병에 따른 가족들의 정신적 스트레스 완화 및 치매환자 간병 관련 다양한 정보에 대한 궁금증을 해결하기 위하여 마련 되었으며, 장소적 제약 없이 언제나 손쉽게 이용할 수 있습니다.

치매 관련 일반 정보를 제공하는 ‘정보상담’과 치매환자 간병 관련 상담 및 정보를 제공하는 ‘돌봄상담’으로 운영됩니다,
‘정보상담’은 치매예방을 위한 생활방식, 치매가 의심될 때나 치매로 진단을 받은 후 도움을 받을 수 있는 기관과 정부 지원 서비스에 대한 정보를 제공받을 수 있습니다.

‘돌봄상담’은 환자를 돌보면서 경험할 수 있는 어려운 상황에 대한 즉각적인 대처방법 및 환자 가족의 간병부담에 대한 정서적 지지와 스트레스 관리를 위한 맞춤형 상담을 제공합니다.

치매관련 전문 지식을 가진 36명의 상담사가 상담서비스를 제공하므로, 치매환자를 돌보느라 외출이 자유롭지 않은 경우나 가족이 치매임을 드러내지 않고 상담을 원하는 경우, 야간에 상담을 필요로 하는 경우에 유용하게 도움을 요청할 수 있습니다.

주요 상담 내용 및 치매에 대한 정보 제공은 「치매정보 365」홈페이지 (edementia.or.kr)에서 확인이 가능합니다.

다자녀를 양육하고 있는데,
쌍둥이를 포함하여 다둥이 자녀가 있는 경우에
누릴 수 있는 혜택이 있는지요?

89

가족관계에서의 고충 - 보육 등 연계 정보 제공

서울시에서는 서울시 거주 2자녀 이상 가정에게 “다둥이 행복카드”
를 발급하고 혜택을 제공하고 있습니다.

다둥이 행복카드(seouli.bccard.com)는 2자녀 이상, 막내가 13세 이하인
가정이 신청하여 발급받을 수 있습니다.

다둥이 행복카드 종류는 신용카드, 체크카드, 신분확인용 카드 3가지 형태
가 있습니다.

이용 혜택은 서울시에서 주는 복지할인(공용 주차요금 할인, 서울시 체육시
설과 놀이시설(수영장, 자전거 등)과 거주하시는 구의 구청에서 주는 복지시
설의 할인(어린이 문화시설, 관람료 등)이고, 위의 혜택은 신분확인용 카드
만으로도 이용이 가능합니다.

신용카드와 체크카드로 발급받을 경우 주요 혜택은 다음과 같습니다.

육아용품 5~30%, 문화·놀이시설 10~30%, 외식10~20%, 주유(GS칼텍
스 리터당 50~70원), 서울시 공영주차장 30%, 한강시민공원 이용료
30~50% 할인 등입니다. 자세한 사항은 다둥이 행복카드 홈페이지
(seouli.bccard.com)를 참조하시기 바랍니다.

다둥이 행복카드 발급은 다둥이 행복카드 홈페이지를 통한 온라인 신청과 오프라인 신청(동 주민센터, 우리은행 각 지점) 중 편리한 방법을 택해 할 수 있으며, 발급 자격 확인은 다둥이 행복카드 홈페이지(seouli.bccard.com)에서 카드 이용하기 → 신청자격 및 방법에서 가능합니다.

사 례

현재 3명의 자녀를 양육하고 있습니다.
아이들과 문화시설 등을 이용하거나 외식을 하려면 비용이 만만치 않는데, 다자녀 가정인 경우에 지원받을 수 있는 혜택이 있는지요?

서울시 거주 2자녀 이상 가정에 발급하는 다둥이 행복카드를 이용하면 됩니다.

다둥이 행복카드를 이용할 경우에 혜택이 다양하며, 신용카드 발급이 부담스러운 경우에는 신분확인용 카드 만으로도 발급 가능합니다.

개인적 고충

심리상담, 일자리 · 경력개발 등
연계정보 제공

IV



www.workingmom.or.kr

취업 및 직업훈련을 받고 싶는데 어떻게 해야 하는지요?

90

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

고용노동부에서는 전국 72개, 서울시 지역 내 8개의 고용센터를 설치하여 직업교육, 직장알선 등 다양한 방법으로 취업 및 직업훈련을 지원하고 있습니다.

취업을 희망하는 경우 누구나 신청이 가능하며, 고용센터에서는 구직자에게 취업지원 서비스를 제공하며, 구인업체의 경우 '구인업체 인력지원' 서비스를 제공합니다.

신청은 방문 또는 인터넷으로 가능합니다.

방문 신청 시 신분증을 지참하고 가까운 고용센터에 방문하여 구직신청서를 작성한 후 제출하면 됩니다.

인터넷 구직등록 및 신청은 워크넷(www.work.go.kr)에 회원가입 후 구직정보(신청) 관리에서 구직 신청을 하면, 24시간 이내에 인증절차를 거쳐 구직신청 내용이 공개되며 온라인 입사지원 및 취업 알선을 받을 수 있습니다.

서울지역 고용센터는 다음과 같습니다.

고용센터		주소	연락처
서울강남 고용센터	강남구	서울시 강남구 대치동 889-13 금강타워 7, 8, 9, 10층	02-3469-4794
	동대문구	서울시 중구 장교동 삼일대로363 장교빌딩 1~4층	02-2004-7301
서울 고용센터	종로구		
	중구		
서울서초 고용센터	서초구	서울시 서초구 방배동1022-10	02-580-4900
서울동부 고용센터	강동구	서울시 송파구 가락본동 IT벤처타워 동관 3~5층	02-2142-8924
	광진구		
	성동구		
	송파구		
서울서부 고용센터	마포구	서울시 마포구 도화동 173 삼창프라자빌딩 4~5층	02-2077-6000
	용산구		
	은평구		
	서대문구		
서울남부 고용센터	강서구	서울시 영등포구 양평동1가 115번지	02-2639-2300
	양천구		
	영등포구		
	강북구		
서울북부 고용센터	노원구	서울시 노원구 상계6.7동 734-2	02-2171-1700
	도봉구		
	성북구		
	종량구		
서울관악 고용센터	관악구	서울시 구로구 구로동 27 대륭포스트타워 3차 2,3층	02-3282-9200
	구로구		
	금천구		
	동작구		

구직상담과 취업알선 및 창업상담을 받을 수 있는 서울시 기관이 있는지요?

91

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

‘서울일자리플러스센터’는 서울특별시가 실직자를 줄이고 경제난 극복을 위해 개소한 취업전문기관으로 취업전문상담사가 대상자별(여성, 고령자, 청장년 등) 구직상담과 취업알선 및 창업상담을 진행합니다.

서울, 경기도에 주민등록이 되어 있는 만 15세 이상 남, 여는 누구나 신청이 가능하며, 신청은 방문 또는 온라인(홈페이지 job.seoul.go.kr)으로 할 수 있습니다.

‘서울일자리플러스센터’ 운영시간은 평일 9:00~18:00입니다.

‘서울일자리플러스센터’ 사업내용은 다음과 같습니다.

구분	대상자	지원내용
취업지원	<ul style="list-style-type: none"> • 15세~54세 여성 • 15세~54세 남성 • 55세 이상 남녀 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직업상담사가 구직자 특성에 맞는 1:1 맞춤형 취업 상담 • 3회 이상 취업알선 원칙 • Job-care단계 : 일반구직자 취업알선 • training-care단계 : 직업훈련, 취업준비교육, 심층상담프로그램 • sos-care단계 : 생계를 책임지는 취업 취약계층으로 일자리긴급지원서비스
고용지원	<ul style="list-style-type: none"> • 사업자등록이 되어 있는 구인업체 	<ul style="list-style-type: none"> • 분야 및 조건에 맞게 유능한 인재 검색할 수 있는 시스템 운영 • 인재 추천과 채용 대행
창업지원	<ul style="list-style-type: none"> • 예비창업자 및 업종 전환예정자 	<ul style="list-style-type: none"> • 창업전문상담사의 상담 • 창업아이템 선정, 상권 분석, 재무컨설팅 등 창업전반에 걸친 심층상담 • 다양한 분야의 창업 교육 • 기업체와 연계하여 창업자금 지원
취업교육 및 훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 분야별 (여성, 고령자 청장년) 취업예정자 	<ul style="list-style-type: none"> • 센터 내 취업 교육 • 서울지역 여성교육기관 교육 • 전국 여성인력개발센터 교육 • 고령자 교육 • 시립 직업전문훈련

※ 문의 : 서울일자리플러스센터(1588-9142)

결혼 후 육아로 인해
경력단절이 되어 재취업하고 싶은데,
이를 지원하는 기관이 있는지요?

92

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

‘서울특별시여성능력개발원’은 전문 직업 여성인력을 양성하여 여성의 경쟁력을 향상시키며 여성의 능력개발 및 건전한 사회참여 유도 및 여성복지의 중심역할을 담당하는 지역문화·교육·복지증진 기능을 수행합니다.

‘여성발전센터’와 ‘여성인력개발센터’는 다양한 취업지원사업과 집단상담 프로그램, 구인·구직상담 및 알선, 직업능력개발 훈련, 직무능력향상 교육과 근로자 커리어상담, 사회·문화생활 지원 사업 등을 진행하고 있습니다.

지원대상은 경력단절로 재취업에 어려움을 겪고 있는 여성 실직자, 사회에 첫발을 딛는 여성으로서 취업을 준비하는 청년, 상담을 통해 장기적으로 계획하여 취업을 준비하고자 하는 무직자, 직업능력개발을 희망하거나, 전직을 계획하는 직장인 근로자입니다.

서울지역 여성발전센터와 여성인력개발센터는 다음과 같습니다.

기관명	전화	홈페이지
서울시여성능력개발원	02-460-2300	wrd.seoulwomen.or.kr
남부여성발전센터	02-802-0923	nambu.seoulwomen.or.kr
북부여성발전센터	02-972-5506	bukbu.seoulwomen.or.kr
서부여성발전센터	02-2607-8791	bukbu.seoulwomen.or.kr
중부여성발전센터	02-719-6307	jungbu.seoulwomen.or.kr
강북여성인력개발센터	02-980-2377	www.womanjob.or.kr
강서여성인력개발센터	02-2692-4549	www.womanjob.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	dongjak.seoulwomen.or.kr
서대문여성인력개발센터	02-332-8661	www.workers.or.kr
서초여성인력개발센터	02-6929-0011	seocho.seoulwomen.or.kr
성동여성인력개발센터	02-3395-1500	sd.seoulwomen.or.kr
송파여성인력개발센터	02-430-6070	songpa.seoulwomen.or.kr
영등포여성인력개발센터	02-858-4514	www.ywcajob.or.kr
용산여성인력개발센터	02-714-9762	yongsan.seoulwomen.or.kr
은평여성인력개발센터	02-389-1976	www.epwoman.or.kr
종로여성인력개발센터	02-765-1326	www.sbwomen.or.kr
중랑여성인력개발센터	02-3409-1947	jungnang.seoulwomen.or.kr
(사)한국여성인력 개발센터연합	02-318-5880	www.vocation.or.kr
서울시장여성인력 개발센터	02-6929-0002	kangnam.seoulwomen.or.kr

예전에 했던 업무 관련 일을 하고 싶는데,
이와 관련하여 직업과 일자리 전망을 알려주고,
진로 상담을 받을 수 있는 곳이 있는지요?

93

개인적 고충

- 심리상담, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

‘워크넷’(www.work.go.kr)에서는 구직정보를 여성, 청년, 장년 등 대상자별로 제공하고 있으며, 직업정보 · 심리검사도 제공하고 있습니다.

키워드 입력을 통해 원하는 직종을 바로 검색할 수 있으며, 근무지역, 희망 직종, 희망임금 등을 원하는 조건으로 검색하는 기능도 있습니다.

‘한국직업정보시스템’(www.work.go.kr)에서는 우리나라 대표 직업 625개 직업이 하는 일, 직업을 갖기 위한 업무수행능력 지식, 성격, 흥미, 직업 가치관, 관련학과 일자리 전망 및 180여개의 학과 정보를 제공하며, 온라인 진로 상담도 가능합니다.

이용은 ‘워크넷’ 홈페이지(www.work.go.kr)에서 직업 · 진로 → 직업정보검색 → 한국직업정보시스템에서 할 수 있습니다.

다양한 조건을 통해 직업을 검색하고 직업에 대한 여러 정보들도 확인이 가능하며, 임금정보도 알 수 있습니다.

원하는 조건(임금-평균연봉, 직업전망)에 따라 작업정보를 검색하거나, 나의 특성에 맞는 직업을 찾아볼 수 있으며, 분류별 검색도 제공합니다.

사례

육아휴직을 마치고 여러 가지 이유로 퇴직하였습니다.

전에 근무했던 회사의 직종과 맡았던 업무는 일반인들에게 생소한 전문분야입니다. 아이와 함께 지내다 보니 아이 관련된 새로운 일을 해보고 싶다는 생각이 들기도 하고, 예전에 했던 업무 관련된 일을 다시 하고 싶다는 생각도 듭니다.

이렇게 다양한 분야의 구인·구직 정보를 얻을 방법이 있는지요?

워크넷을 통해서 여러 가지 키워드 및 분야별 구인·구직 정보를 검색하실 수 있습니다.

또한 한국직업정보시스템을 이용하여 직업의 미래 전망에 대해 알아보고 진로상담도 받아보실 수 있습니다.

55세 이상의 고령자인데 취업을 알선해 주는 곳을 알고 싶어요.

94

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

‘서울시고령자취업알선센터’(www.noinjob.or.kr)에서는 노인의 사회적 경험과 지식을 활용할 수 있는 다양한 일자리를 개발·알선 및 관리하고, 노인취업을 효율적·적극적으로 지원하기 위한 사전교육을 실시하고 있습니다.

이용대상은 서울시에 거주하는 55세 이상의 고령자이며, 사업내용은 상담 및 취업알선, 취업적응교육, 직무교육, 구인처 사후관리, 구직자 사후관리, 홍보활동, 어르신일자리박람회 개최 및 기타 노인취업 증대를 위한 연구 및 개발사업 진행입니다.

이용을 원하시면 가까운 센터에 문의하시기 바랍니다.

기관명	주소	전화
강남고령자취업알선센터	서울시 강남구 삼성동 66	02-549-7493
강동고령자취업알선센터	서울시 강동구 명일2동 48-10	02-442-0374
강북고령자취업알선센터	서울시 강북구 인수동 122	02-996-9963
강서고령자취업알선센터	서울시 강서구 등촌3동 661-4	02-3664-0186
관악고령자취업알선센터	서울시 관악구 보라매동 726-3	02-888-9422
광진고령자취업알선센터	서울시 광진구 군자동 364-15	02-462-7770
구로고령자취업알선센터	서울시 구로구 구로5동 25-1	02-837-9595
노원고령자취업알선센터	서울시 노원구 하계동 256	02-974-0065

기관명	주소	전화
도봉고령자취업알선센터	서울시 도봉구 쌍문2동 20	02-993-1988
동대문고령자취업알선센터	서울시 동대문구 청량리동 11-1	02-3295-0092
동작고령자취업알선센터	서울시 동작구 대방동 335-10	02-823-0040
마포고령자취업알선센터	서울시 마포구 창전동 140	02-3141-8218
서대문고령자취업알선센터	서울시 서대문구 천연동 117-3	02-363-3930
서초고령자취업알선센터	서울시 서초구 양재동 7-44	02-577-6388
성동고령자취업알선센터	서울시 성동구 마장동 798-1	02-2294-0650
성북고령자취업알선센터	서울시 성북구 종암동 66-14	02-924-9433
양천고령자취업알선센터	서울시 양천구 신정7동 325-3	02-2649-0653
용산고령자취업알선센터	서울시 용산구 한남동 108	02-796-7665
은평고령자취업알선센터	서울시 은평구 진관동 156-6	02-385-8715
종랑고령자취업알선센터	서울시 종랑구 면목동 178-8	02-493-0198
중구고령자취업알선센터	서울시 중구 신당3동 366-18	02-2234-1557
종로고령자취업알선센터	서울시 종로구 경운동 90-3	02-3210-0237
영등포고령자취업알선센터	서울시 영등포구 양평동 3가 36	02-2632-0065
송파고령자취업알선센터	서울시 송파구 삼전동 172-2	02-2203-9427
금천고령자취업알선센터	서울시 금천구 시흥1동 558-1	02-805-1877
서울시노인취업훈련센터	서울시 종로구 경운동 90-3	02-735-1919
서울인생이모작지원센터	서울시 은평구 통일로 684	02-389-8891

접수는 센터에 직접 본인이 내방(수수료 무료)하시거나, 전화상담 예약 (1588-1877)을 통해 하실 수 있습니다. 준비서류는 이력서, 주민등록등본 1통, 증명사진 1장입니다.

※ 서울시고령자취업알선센터 1588-1877 (www.noinjob.or.kr)

창업을 하고 싶은데, 창업에 대한 기초지식도
없습니다. 체계적인 교육과 코칭을 받을 수
있는 곳이 있는지요?

95

개인적 고충

- 심리상담, 일자리 · 경력개발 등 연계정보 제공

‘서울특별시창업스쿨’(www.school.seoul.kr)에서는 창업을 준비하는 시민들을 위해 온라인으로 창업교육 및 정보를 제공하며, 시간적 · 공간적인 제약 없이 24시간 언제 · 어디서나 학습이 가능한 온라인 창업교육을 제공합니다.

교육과정은 e-창업스쿨 과정과 하이서울창업스쿨 과정으로 진행되며, 문의는 서울특별시창업스쿨(02-6003-3510)로 하시기 바랍니다.

창업을 위해 서울시에서 사무공간을 제공해주는 프로그램인 ‘청년창업플러스센터’에서는 서울시 청년창업센터 졸업기업 중 성장 가능성이 높은 기업을 선발하여 사무공간을 제공하고, 창업지원 프로그램 운영을 통해 창업초기기업의 안정적인 자립 및 꾸준한 성장을 도모합니다.

지원받을 수 있는 편의시설은 제품촬영실, 제품홍보실, 정보자료실, 세미나실, 여성행복실 등입니다.

‘청년창업플러스센터’에 대한 자세한 내용은 서울시청년창업센터 홈페이지(www.2030.seoul.kr)에서 고객센터 → 청년창업플러스센터를 통해 확인하실 수 있습니다.

(문의 : 청년창업플러스센터, 02-6003-3500)

사례

아이들 양육을 위해 퇴직한 지 10년 정도 된 경력 단절 여성입니다. 이제 아이들이 많이 커서 다시 일을 하고 싶습니다.

예전에 하던 일은 다시 하기가 어렵기도 하고, 힘들었던 기억이 많아서 새로운 일을 구상하던 중에 창업을 하고 싶다는 생각이 들었습니다.

창업에 대한 기초지식도 없기 때문에 체계적인 교육과 코칭을 받고 싶은데 가능한지요?

서울특별시창업스쿨에서 창업교육 및 정보를 제공받을 수 있으며, 온라인으로도 교육이 가능하니 편리하게 이용할 수 있습니다.

연령에 맞는 창업을 지원해주는 센터가 있는지요?

96

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

1) 40대 이상 장년들의 창업을 지원해주는 센터가 있는지요?

‘서울특별시장년창업센터’에서는 인생 2막을 준비하는 40대 이상 장년창업자들의 경험과 노하우를 접목하여 성공적인 창업으로 이어질 수 있도록 실천 위주의 체계적이고 집중적인 창업활동 지원프로그램을 제공합니다.

1년에 2번 모집하며, 제공서비스는 사무실 입주 창업활동 공간제공은 물론, 6개월간 창업코칭 및 컨설팅, 비즈니스 교류, 마케팅 및 홍보, 사후관리 지원프로그램 등입니다.

창업코칭과 창업컨설팅도 제공합니다.

이용문의는 장년창업센터(02-3430-2230) 또는 서울일자리플러스센터(1588-9142)로 하시면 됩니다.

홈페이지는 다음과 같습니다.

서울시장년창업센터에 대한 자세한 사항은 SBA서울산업통상진흥원 홈페이지(sba.seoul.kr)에서 사업안내 → 창업사업 → 장년창업센터에서 확인할 수 있습니다.

2) 20~30대 예비창업자들을 지원하는 센터가 있는지요?

‘서울특별시청년창업센터’는 경기침체로 청년 실업률이 계속 높아지고 있는 상황에서 우수한 창업 아이템을 보유하고 있음에도 자금부족 등으로 창업에 어려움을 겪고 있는 20~30대 예비창업자들에게 시가 보유하고 있는 유희공간을 최대한 활용하고 시설·장비, 운영비 등을 지원합니다.

창업공간과 모니터링, 마케팅·홍보를 지원하며, 필요에 따라 창업자금도 지원합니다.

이용문의할 수 있는 곳은 다음과 같습니다.

서울특별시청년창업센터 홈페이지(www.2030.seoul.kr)

강남청년창업센터	070-4633-2030
강북청년창업센터	070-8667-2030
청년창업플러스센터	02-6003-3500

근로자가 무료로 건강상담과 건강관리를
받을 수 있는 곳이 있다고 하는데
어떻게 이용할 수 있는지요?

97

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

“서울 근로자건강센터”에서는 50인 미만 사업장 근로자라면 누구나
무료로 건강상담과 건강관리를 받을 수 있습니다.

서울 근로자건강센터는 소규모 사업장에 근무하는 근로자의 직업병 및 작업 관련 안전보건 문제 해결을 위하여 서울시 최초로 설립된 센터로, 직업환경 의학전문의를, 심리상담사, 간호사, 산업위생기사, 물리치료사 등 전문가가 항상 상주하여 서비스를 제공합니다.

자세한 서비스 내용은 다음과 같습니다.

뇌·심혈관계 질환 예방관리	<ul style="list-style-type: none"> • 혈압, 콜레스테롤, 혈당 등 기초검사 • 뇌심혈관질환 발병 위험도 평가 • 생활습관 개선처방 : 금연, 운동, 영양, 절주
근골격계 질환 예방관리	<ul style="list-style-type: none"> • 운동치료 및 도수치료(물리치료) • 작업 및 일상생활 자세 평가와 교정 • 통증 탈출 운동프로그램
직업병 예방 등 근로자 건강상담	<ul style="list-style-type: none"> • 일 때문에 여기저기 쑤시고 아프신 분 • 정기건강검진 후 건강관리상담 필요하신 분 • 기타 일과 관계있는 건강문제를 예방하고 싶은 분
직업 환경 (작업관리)상담	<ul style="list-style-type: none"> • 작업장 위험성 평가와 관리 상담 • 근골격계 부담작업 관리 상담 • 화학물질 안전 정보 제공 및 상담
직무스트레스 예방관리	<ul style="list-style-type: none"> • 직무스트레스 평가 및 결과 상담 • 감정노동자 치유 프로그램 • 집단 프로그램 : 대화훈련, 감정코칭, 자기이해 등

센터를 방문하시면 건강 설문지 작성을 통한 기초검사와 전문의와의 건강 상담 후 개인별 맞춤 건강관리 프로그램 등 서비스도 받을 수 있습니다.

자영업, 비정규직, 일용직, 파트타임 등 일하는 사람은 누구나 무료로 이용 가능하며, 검진을 받기 원하시면 전화예약(1577-6497) 후 이용하시면 편리합니다.

상담 가능 시간은 월 ~ 금요일이며, 시간은 09:00 ~ 21:00입니다. 이용요금은 전액 무료입니다.

※ 홈페이지 : 서울 근로자건강센터(www.suwhc.or.kr)

직장생활을 하다보면 시간외근로 및 야간근로를 해야할 상황이 있습니다. 밤늦은 시간에 업무를 마치고 귀가할 때 안심하고 귀가할 수 있는 방법이 있는지요?

98

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

서울시에서는 늦은 시간 귀가하는 여성들이 안심하고 귀가할 수 있도록 집 앞까지 동행해주는 '여성 안심귀가스카우트' 활동을 시행중입니다.

'여성 안심귀가스카우트'는 여성안전귀가와 취약지역순찰 운영 등을 통한 촘촘한 안전망 구축 사업으로, 이용시간은 평일 오후10시부터 새벽1시입니다. 이용 시 2인 1조로 구성된 안심스카우트가 함께하며, 이용 횟수 제한 없이 무료로 이용이 가능합니다

"여성 안심귀가스카우트" 이용방법은 다음과 같습니다.

- ① 이용하고자 하는 지하철역이나 버스정류장 도착 30분 전에 120 다산콜센터 또는 자치구상황실에 전화를 하고 안심귀가스카우트 서비스를 신청합니다.
- ② 동행해줄 스카우트 이름과 도착예정 시간을 확인하고, 원하는 장소에 도착 시 노란 근무 복장을 하고 있는 스카우트를 만나 신분증을 확인합니다.
- ③ 스카우트는 신청인에게 도착지와 귀가노선을 확인하고 출발하며, 신청인의 동선에 지장을 주지 않도록 뒤편(1-2m뒤)에서 함께 걸으며 동행합니다.

여성 안심귀가스카우트는 우선 올해 시행지역으로 시범 선정된 15개 자치구를 대상으로 구별 30~40명이 활동하고 있으며, 다산콜(120) 또는 구청 상황실로 전화하면 연결받을 수 있습니다.

자치구	전화번호	거점명 (지하철역 및 버스정류장)
종로구	02-2148-1111	옥인, 삼청, 혜화, 동묘
중구	02-3396-4000	충정로, 신당, 약수, 청구
성동구	02-2286-5200	독섬, 신금호, 왕십리, 답십리
광진구	02-450-1300	중곡, 구의
성북구	02-920-3300	돈암, 안암, 길음, 종암, 장위
강북구	02-901-6111	수유, 미아, 미아삼거리, 삼양
도봉구	02-2091-2091	창동, 방학, 도봉, 쌍문
은평구	02-351-8000	증산, 새절, 역촌, 독바위, 연신내
서대문구	02-330-1300	북아현, 신촌, 연희, 홍제
마포구	02-3153-8100	상암, 망원, 합정, 신수, 용강
강서구	02-2600-6330	화곡, 까치산, 우장산, 신방화
영등포구	02-2670-3000	영등포, 신길, 신풍, 대림, 여의도
동작구	02-820-1119	노량진, 상도, 사당, 신대방
관악구	02-880-3119	신림, 낙성대, 봉천, 난곡, 신사
강동구	02-3425-5000	천호, 강동, 둔촌, 길동, 명일

남편과 말하기가 싫어요, 부부갈등이 심해요.

99

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

저는 결혼10년차 초등학생 자녀를 둔 직장맘이에요. 현재 다니는 직장은 14년 근속이고 전문직이에요. 친정과 시댁 모두 지방이라 남편이 집안일과 육아를 많이 도와주는 편이에요.

그럼에도 집안일과 육아에 있어 제가 많이 하고 있고 결혼해서 지금까지 생활비는 제 월급으로 쓰고 남편월급은 남편이 관리하면서 재산형성을 하는데 사용하였는데 지금까지는 남편을 신뢰하고 투자는 잘 몰라서 재산관리를 일체 남편에게 맡겨왔어요.

그러나 집 명의로 남편이름으로만 하고 있고, 1년 전 남편이 부동산에 투자한 게 경기가 안 좋아 1억 정도 빚을 지게 되면서 갈등이 생기기 시작했고, 남편성격이 워낙 알뜰해서 가구나 큰 돈을 쓰는 것을 무조건 반대해서 너무 화가 나요.

몇 개월 전부터는 남편하고 말도 하기 싫고 서로 투명인간 취급하면서 살고 있어요.

현재 부부사이의 핵심적인 갈등은 경제적인 문제에 있는 것 같습니다. 맞벌이 부부의 경우 집안일과 육아에 있어 남자일, 여자일로 고정하지 않고 서로 협력하여 가정을 꾸려나가는 것은 매우 중요합니다.

경제적인 문제에 있어서도 서로 수입과 지출을 투명하게 하고 수입 지출의 큰 원칙을 부부가 합의하는 것은 꼭 필요합니다. 이 부분에 있어 결혼 10년 동안 남편의 수입이나 재산관리에 관심을 안 가진 것은 상담을 요청하신 분

의 실수도 있으신데요, 그런 의미에서 앞으로는 방법을 바꿔 아내의 수입을 저축하여 재산형성하는데 사용하고 남편수입을 생활비에 사용하는 방법도 시도해 볼 수 있겠지요. 이제부터라도 가정경제의 수입, 지출 모두에 대해 관심을 가지고 큰 원칙을 부부가 합의하는 것은 꼭 필요합니다. 물론 10원 한 장까지 서로 합의하실 필요는 없습니다.

그리고 더욱 중요한 것은 재산에 있어 부부공동명의를 하시는 것은 매우 중요합니다. 우리 사회가 가부장적 전통이 강해 모든 재산이 남자 명의로 되어 있는 경우가 많은데 남편분들이 아내의 역할, 즉 집안일과 육아, 직장일 등에서 아내의 노고와 역할을 인정해주는 것은 매우 중요합니다. 가정을 꾸려나가는 데 있어 어느 한사람의 말이나 힘이 지배적으로 되고 나머지 가족은 명령에 복종해야 한다면 건강한 가정이 이루어질 수 없고 파탄이 날 수밖에 없겠지요. 부부재산은 동산, 부동산을 합쳐서 서로 합리적으로 공동명의를 하시는데 이미 집이 남편 명의로 되어 있다면 이후 형성하는 재산이나 동산에 대해 아내 명의로 한다면 여러 가지 방법을 남편분과 의논해 보시기 바랍니다.

그리고 인간관계에 있어 갈등은 필연적으로 발생합니다. 우리는 서로 다른 환경에서 말과 행동, 감정, 사고, 기대, 열망이 다르기 때문에 서로 소통하려면 서로 다름을 인정하고 갈등이 필연적으로 생기는 것을 받아들이셔야 합니다.

갈등이 있을 때 회피하는 것은 오히려 문제를 더욱 키워 관계를 단절하게 만듭니다. 두 분이 몇 개월씩이나 말을 안 하고 서로 투명인간 취급을 하며 사셨다고 하는데, 두 분 모두 갈등이 생기면 소통하지 않으시고 회피하는 대처를 하시고 계십니다. 회피하면 문제를 더욱 키워 관계를 단절하게 만듭니다. 갈등이 있는 문제를 적극적으로 솔직하게 말하시고 서로의 기대나 요구를 타협하고 조율을 통해 서로 윈윈할 수 있는 방법을 찾으시기 바랍니다. 그리고 오래 끌지 말고 바로 화해하십시오.

몇 달 동안 엄마, 아빠가 말을 안 하는 것을 지켜보는 자녀들은 매우 불안할 것입니다. 좋은 의사소통을 통해서 서로의 갈등을 잘 해결하는 부모님의 모습을 보고 자녀들 또한 건강하게 잘 성장할 것입니다.

직장에서 동료들과 자주 부딪혀요.
인간관계에서 갈등이 많아 힘들어요.

100

개인적 고충

- 심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공

결혼 9년차 직장맘이에요. 직업은 회사원이고 5살, 8살 자녀를 두고 있고 남편도 회사원이에요.

37살인데 어려서부터 원칙과 규칙을 잘 지키고 직선적인 성격이었어요. 그래서인지 직장에서도 인간관계에서 누가 원칙에 어긋난 행동을 하면 화가 나고 자주 부딪히게 되요. 남편하고도 의견이 부딪히면 제 주장을 관철하려 해서 그럴 때면 남편이 대화를 피하는 편이에요. 사람들과 자주 부딪히는 것이 힘들고 갈등을 줄이고 싶어요. 이제는 부드러워지고 싶어요.

원칙에 어긋나면 화가 난다고 하셨고 부드러워지고 싶다고 하셨는데 그 부분은 개인상담을 통해 좀 더 구체적으로 다루어야 할 것 같습니다.

여기서는 인간관계에서 갈등이 생겼을 시 우리가 지켜야할 기본적인 원칙만 말씀드리도록 하겠습니다.

인간관계에 있어 갈등은 필연적으로 발생합니다. 우리는 서로 다른 환경에서 말과 행동, 감정, 사고, 기대, 열망이 다르기 때문에 서로 소통하시려면 우선은 서로 다름을 인정하고 갈등이 필연적으로 생기는 것을 받아들여야 합니다. 흔히 우리는 갈등이 생기면 갈등상대를 회피하거나 갈등 주제를 피하는 방법으로 넘어가는 회피대처를 하거나, 상대는 무조건 틀렸고 나만 옳다는 태도로 상대방을 무시하면서 내 주장만 관철하는 태도를 취하던지, 상대방의 감정과 요구는 무시한 채 상황만 장황하게 늘어놓으면서 옳은 행

동만 강요하던지, 안절부절 못하면서 모르는 척 딴 얘기를 늘어놓는 산만한 대처를 하던지 등의 여러 가지 대처를 합니다. 잘못된 대처는 상황을 악화시키고 관계를 힘들게 합니다. 습관처럼 굳어져 있는 잘못된 대처는 한 번에 고치기 힘들고 꾸준히 노력하여야 합니다.

위의 질문 상으로 보았을 때 상담을 요청하신 분은 인간관계에서 갈등이 생겼을 때 상대방의 감정과 요구는 무시한 채 나의 생각과 나의 원칙만 옳다고 생각하고, 내 원칙을 강요하고 타협하지 않으려 하는 갈등대처를 하고 있다고 볼 수 있습니다. 내 생각과 감정, 요구와 기대, 옳다고 생각하는 원칙도 중요하지만 상대방의 감정, 나에게 바라는 요구와 기대, 생각 등도 옳을 수 있다는 태도가 무엇보다 중요합니다.

아래에 제시한 갈등해결을 위한 기본태도와 실습과제를 실천해 보시면 이후 갈등을 해결하는데 도움이 되시리라 생각됩니다.

Tip

인간관계의 갈등해결을 위해 지녀야 할 우리의 태도

1. 인간관계에서 갈등은 피할 수 없다.
2. 상대방의 기대는 나의 기대와 똑같이 타당하다.
3. 서로를 존중한다. 상대방을 모욕하거나 무시해서는 안 된다.
4. 타협을 시도해야 할 문제인지 아닌지 분별한다.
모든 갈등이 타협을 통해 해결해야 하는 것은 아니다. 타협이 가능한 것과 타협할 수 없는 것이 있다. 가정폭력이나 알콜 중독 등의 문제는 타협의 대상이 될 문제는 아니다.
5. 문제로부터 감정을 분리한다.
감정이 중요하지만, 문제해결을 위해서는 상황을 객관적으로 볼 수 있도록 감정과 사실을 분리한다.
6. 상대의 입장을 긍정적으로 바라본다.
내 입장을 관철하려는 태도보다 상대방의 관심이 무엇인지 파악하려는 자세가 먼저 필요하다. 타협은 조금씩 양보하고 상대를 배려함으로써 서로 만족할 수 있는 결론에 도달하는 과정이다.
7. 양쪽 다 이길 수 있는 방법을 모색하고 동의할 만한 대안을 선택해야 한다.
8. 공평한 타협을 통해 두 사람 모두에게 도움이 되는 대안을 찾는다.

9. 실패를 허용해야 한다.

최종적인 해결책에 도달하기 위해서는 여러 번의 시행착오와 교정이 필요하다.

— 실습과제

부부 및 인간관계의 갈등해결을 위한 서로의 기대를 타협하기

내가 상대방에게 바라는 기대 찾아보기	상대방이 좋아하는 일 해주기	가장 원하는 것 (우선순위 정해) 상대방에게 요구하기	협약하여 계약 맺기
1.	1.		
2.	2.		
3.	3.		
..	..		

(위에 제시한 Tip의 내용은 「사티어 빙산이사소통(2012).김영애 지음」에서 일부 발췌하였습니다.)

다
다

V

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)

0 0 주 식 회 사 (회사명) 귀중

[부록3] 출산전후(유산·사산)휴가 확인서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호서식] <개정 2013.4.24>

출산전후(유산·사산)휴가 확인서

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

기본 사항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원대상기업	[] 해당 [] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명칭			
	④ 사업장소재지	(담당자) (전자우편: , 전화번호:)		
	⑤ 피보험자성명		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 (출산전우휴가등 시작일 기준)		산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원	
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)		총 시간	
⑬ 출산전후(유·사산)휴가기간 중 통상임금지급명세 [우선지원대상기업이 아닌 경우 60일을 초과한 무급휴가기간(30일) 중 지급 급여]		휴가기간	첫번째 30일
			두번째 30일
			세번째 30일
⑭ 피보험단위기간 산정대상기간		⑮ 임금지급 기초일수	
~ 일	~ 일	년 월 일	
~ 일	~ 일	근로자 (서명 또는 인)	
~ 일	~ 일	「고용보험법」 제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 사실을 확인합니다.	
~ 일	~ 일	확인자 사업장명	
~ 일	~ 일	대표자 (서명 또는 인)	
⑯ 통산피보험단위기간	일	○○지방고용노동청(지청)장 귀하	

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

육아휴직 신청서(센터 고유 양식) [부록4]

육아휴직 신청서

성명 :

소속 및 직급 :

주소 및 연락처 :

육아휴직 대상 영유아 성 명 :

생년월일 :

육아휴직 개시예정일 및 종료일 : 년 월 일 ~ 년 월 일

위 본인은 『남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률』 제19조 및 동법 시행령 제11조에 따라 위와 같이 육아휴직을 신청합니다.

 년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

0 0 주 식 회 사 (회사명) 귀중

[부록5] 육아휴직·육아기 근로시간 단축 급여 신청서

■ 고용보험법 시행규칙(별지 제100호서식) <개정 2011.9.16>

육아휴직 육아기 근로시간 단축 급여 신청서

(알 록)

접수번호	접수일자	처리기간: 14일
신청인	①성 명	②주민등록번호
	③주 소	(전화번호:) (휴대전화번호:)

④영아의 주민등록번호

⑤육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간
(사업주로부터 부여받은 총 휴직기간 또는 근로시간 단축 기간 총 급여를 지급받으려는 기간) 년 월 일 ~ 년 월 일

⑥육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

⑦육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 동안 사업주로부터 급여를 받은 사실이 있습니까?

[] 예 (기간: 금액: 원), [] 아니오

⑧육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 중에 조기복직, 다른 사업장에 취업 또는 이직(퇴사)한 사실이 있습니까?

[] 예 (조기복직일, 취업·이직일:), [] 아니오

⑨배우자가 그 영아와 관련된 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 동시에 부여받은 사실이 있습니까?

[] 예 (휴직기간: 부터 까지), [] 아니오

⑩신청기간 연장 사유(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후 12개월이 지나 신청하는 신청자만 기재)

「고용보험법」 제70조 또는 제73조의2 및 같은 법 시행규칙 제116조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

신고(신청인) 제출서류	<육아휴직 급여 신청 시> 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 1부(최초 1회로 한정 합니다) 2. 총상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부 3. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 급여를 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 <육아기 근로시간 단축 급여 신청 시> 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 1부(최초 1회로 한정 합니다) 2. 육아기 근로시간 단축전·후의 소정근로시간, 총상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 급여를 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 급여는 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부	수수료 없음
	담당 공무원 확인 사항	주민등록표 등본 1부

행정정보 공동이용 동의서

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

신청(고)인

(서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/m(제활용품)]

육아휴직·육아기 근로시간 단축 확인서 [부록6]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제102호서식] <개정 2011.9.16>

육아휴직 육아기 근로시간 단축 확인서

(별 쪽)

기본사항	①사업장관리번호		②사업장명	
	③사업장소재지	□□□-□□□		
	④피보험자성명	(전자우편:)	전화번호:)	담당자:)
	⑤피보험자의 고용형태	[] 정규직 [] 비정규직 ([]기간제근로자, []단시간근로자, []파견근로자, □일용근로자, □기타)	⑤피보험자 주민등록번호	
⑦육아휴직 또는 육아기 근로시간단축 기간	년 월 일 ~ 년 월 일			
⑧육아기근로시간단축에 따른 근로시간 변동	근로시간단축 전 소정근로시간 총 시간			
	근로시간단축 후 소정근로시간 총 시간			
※ ⑩~⑪란은 사업주가 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 근로자에게 급료를 지급한(지급예정인 경우 포함) 경우에만 작성 하시기 바랍니다.				
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 육아기근로시간단축 기간 중 급여지급 내역	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	~	일
	월	원	⑬통상피보험단위기간	일

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)]

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)

고용노동부 통상임금 산정지침② [부록7]

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 총근로시간수(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 총근로시간수(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 20상의 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 명칭만으로 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(재검토키한 3년)「훈연」예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정,(대통령령훈연 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.

[부록7] 고용노동부 통상임금 산정지침③

[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 정하여진 기본급 임금	○	○	
2. 일·주·월 기타 1임금산정기간내의 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 일급·주급·월급 등의 형태로 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급임금			
① 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급조건에 의해 지급하는 수당 : 직무수당(금융수당, 출납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등	○	○	
② 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 : 물가수당, 조정수당 등	○	○	
③ 기술이나 자격·면허증소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당 : 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험수당 등	○	○	
④ 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 수당 : 벽지수당, 한냉지근무수당 등	○	○	
⑤ 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조종·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 승무수당, 운항수당, 항해수당 등	○	○	
⑥ 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 : 생산장려수당, 능률수당 등	○	○	
⑦ 그 밖에 제①부터 제⑥까지에 준하는 임금 또는 수당	○	○	

고용노동부 통상임금 산정지침④ [부록1]

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로어부에 따라 지급금액이 변동되는 금품과 1일 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, 운행수당, 항해수당, 입생수당 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		○	

[부록7] 고용노동부 통상임금 산정지침⑤

판 단 기 준 예 시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
4. 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적·복지후생적으로 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			○

고용노동부 통상임금 산정지침⑥ [부록7]

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. 실비변상으로 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			○

[별표 2] <개정 2011.1.3>

수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유 (제101조제2항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경

실업급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유② [부록8]

- 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
 7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
 8. 「산업안전보건법」 제2조제7호에 따른 “중대재해”가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
 9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
 10. 임신, 출산, 만6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(2008년 1월 1일 이후 출생한 자만 해당한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
 11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
 12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
 13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

피보험자 이직 확인서 [부록10]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제8호서식] <개정 2011.9.16>

피보험자 이직 확인서

(영 목)

본 뒤쪽의 작성요령을 읽고 적으시기 바랍니다. 처리기관 :

①사업장관리번호		②사무조합번호				
사업장	③명칭	④전화번호				
	⑤소재지					
⑥하수급인관리번호(건설공사등의 미승인 하수급인인 경우에만 해당)						
피보험자 (이직자)	⑦성명	⑧주민등록번호				
	⑨주소					
⑩피보험자격취득일 (입사일)		⑪이직일 (근로계약 마지막 날)				
⑫이직사유 구분	(구체적 사유, 글자수 13자 이상 기재)					
⑬피보험단위기간 산정대상기간 (이직일 포함 180일이 되는 기간까지만 월별 작성)	⑭보수지급 기초일수	⑮기준기간연장 (아래 사유 코드 참조)	사유 기간			
	<기준기간 연장사유 코드> 1. 질병·부상 2. 사업장 휴업 3. 임신·출산·육아 4. 기타 사유					
~	평 균 임 금 산 정 명 세					
~	⑯임금계산기간	부터 까지	부터 까지	부터 까지	부터 까지	계
~	⑯총 일수	일	일	일	일	일
~	⑰ 임 금 내 역	⑱ 기본급				
~		그 밖의 수당				
~		상여금				
~		연차수당				
~	기타					
~	⑲통상임금					원
~	⑳기준임금					원
~	* 개월별로 방한 경안 기재					
~	㉑1일 소정근로시간					시간
⑳통산피보험단위기간	일	㉒퇴직금등 수령액	퇴직금 등 그 밖의 금품			원

「고용보험법」 제16조제1항 및 같은 법 시행규칙 제5조제3항 본문에 따라 위와 같이 제출합니다.

확인일 년 월 일
 확인자 □ 사업장명 (서명 또는 인)
 □ 사무조합명 (서명 또는 인)

○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 란은 꼭지 아니합니다.

처리내 용							
결재	담당	팀장	과장	청장·지청장	결재 연월일		

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[부록11] 사회복지서비스 및 급여 제공(변경) 신청서①

[별지 제1호서식] <개정 2013.2.1 >

[1 면]

사회복지서비스 및 급여 제공(변경) 신청서										처리기간
										발도안내
<input type="checkbox"/> 신규(재공)신청 <input type="checkbox"/> 변경신청 <input type="checkbox"/> 연장신청										
신청인	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)			세대주와의 관계		전화번호			
	주소								휴대전화	
									전지구편	
가족사항	세대주와의 관계	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	통거여부 (미통거사유)	학력·재학여부 (학교명/학년번호)	건강상태 (장애/질병)	취업상태 직업 직장명		전화번호 (집/직장)	
* 배우자 관계* (<input type="checkbox"/> 법률혼 <input type="checkbox"/> 사실혼 <input type="checkbox"/> 사실상 이혼)										
부양의무자	수급자와의 관계	성명	주민등록번호 (외국인등록번호)	주소	가구 원수	소득	재산	월평균 지급금	전화번호	
	의									
	의									
	의									
	의									
신청인의 범위										
공통	본인, 가족, 친족 ⁴⁾ , 사회복지담당공무원 및 기타 관계인									
기타 관계인	기초생활보장, 기초노령 연금수급자	후견인, 보장시설의 장(한부모가족지원의 경우 보장시설 종사자, 보호대상자 자녀가 재학하는 학교의 교사포함)								
	영유아보육 ·유아학비	후견인, 영유아를 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								
지역사회서비스 투자사업(배우자)	후견인									

1) 해당자에 한함

2) 부양의무자 : ① 수급권자의 1촌의 직계혈족, ② 수급권자의 1촌의 직계혈족의 배우자

3) 월평균지급금 : 부양의무자가 신청자에게 정기적으로 지급하는 금액

4) 친족 : 배우자, 8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척

210mm×297mm(일반용지 60g) (재활용품)

사회복지서비스 및 급여 제공(변경) 신청서② [부록11]

2 면

사회복지서비스 및 급여 신청	
보 장 구 분	사회복지서비스 및 급여 내용
<input type="checkbox"/> 기초생활 보장	①생계급여 ②교육급여(학비) ③의료급여 ④주거급여(현금/현물) ⑤자활급여(□차상위) □ 기타()
<input type="checkbox"/> 영유아보육 · 유아학비	□ 보육료 지원(아이사랑카드) □ 양육수당 □ 장애아동양육수당 □ 농어촌양육수당 □ 유아학비 지원
<input type="checkbox"/> 아동·청소년	□ 소년소녀가장보호비 □ 그룹홈·가정위탁보호비 □ 청소년특별지원 ①생활지원 ②건강지원 ③학업지원 ④자립지원 ⑤상담지원 ⑥법률지원 ⑦활동지원 ⑧기타지원() □ 기타()
<input type="checkbox"/> 한부모가족	□ 아동양육비 □ 학비 □ 기타() □ 청소년한부모 자립지원 (□청소년한부모 아동양육비 □ 청소년한부모 자립촉진수당) □ 청소년한부모 고교생학비 □ 청소년한부모 검정고시학술비 □ 청소년한부모 자선형성계좌 ※2010년 가입자에 한함
<input type="checkbox"/> 장애인복지	□ 장애인연금 (□ 배우자동시신청 □ 차상위 부가급여) □ 장애수당 □ 장애아동수당 □ 학비 □ 장애아가족양육지원 □ 기타()
<input type="checkbox"/> 장애인활동지원	□ 활동지원급여 (□ 신규신청 □ 경신신청 □ 변경신청) □ 추가급여 ①인기구 ②중증장애인가구 ③취약가구 ④출산 ⑤학교생활 ⑥직장생활 ⑦자립준비 □ 긴급활동지원
<input type="checkbox"/> 노인복지	□ 기초노령연금 □ 배우자동시신청 □ 기타()
<input type="checkbox"/> 사회복지서비스 (바우처) 이용권	□ 노인돌봄종합서비스 □ 가시간병방문서비스 □ 장애인활동지원 □ 장애아동가족지원 (□ 장애아동재활치료 □ 언어발달지원) □ 산모신생아도우미 □ 지역사회서비스투자사업() □ 기타()
<input type="checkbox"/> 기 타	□ 생계지원 □ 의료·재활서비스 □ 주거지원 □ 취업지원 □ 상담·후원서비스 □ 시설이용·입소 □ 태반 의료급여() □ 정부양곡(kg) □ 차상위본인부담경감
기초생활수급자 감면신청(대행)	□ TV수신료면제(고객번호:) □ 전기요금할인(고객번호:) □ 휴대전화요금 할인(통신사 □ KT □ SK 텔레콤 □ LG 유플러스)

[부록11] 사회복지서비스 및 급여 제공(변경) 신청서③

급여 계 좌	신청인과의 관계	성 명	보장 구분	금융기관명	계좌번호	비고(사유) ⁵⁾
						※대표계좌까지
동지방법 <input type="checkbox"/> 전자우편(E-mail) <input type="checkbox"/> 문자메시지서비스(SMS) <input type="checkbox"/> 서면 <input type="checkbox"/> 기타()						

위와 같이 사회복지서비스 및 급여의 제공(변경)을 신청합니다.

신청인(대리 신청인) 성명 : _____ 년 월 일 (서명 또는 인)
 신청인과의 관계 : _____ (대리 신청의 경우)
 배우자 : _____ (서명 또는 인)

특별자치도지사·시장·군수·구청장 귀하

신청서 구비서류	추가제출서류
기초생활 보장, 기초노령연금 장애인연금 소득·재산 신고서(별지 제1호의2서식) 금융정보제공동의서(별지 제1호의3서식)	1. 신청인(대리신청인)의 신분을 확인할 수 있는 서류(해당자에 한하여, 대리 신청의 경우에는 위임장 및 대리신청인, 신청인의 신분을 확인할 수 있는 서류) 2. 제적등본(가족관계증명서로 부양의무자를 확인할 수 없는 경우에 한함) 3. 소득·재산 등의 확인에 필요한 서류(임대차 계약서, 급여명세서 등) 4. 건강 진단서(해당자에 한함) 5. 통장계좌번호 사본 1부(해당자에 한함)
한부모가족, 노인, 장애인, 아동·청소년 기태(타법외료급여) 기타(차상위본인부담경감)	6. 수입료 등 납입고지서(학비지원 신청자의 경우에 한함) - 1/4분기 : 수입료납입고지서(신입생인 경우 입학금고지서) - 2/4분기 이후 : 해당학교 재학조회 또는 당해 분기 납입고지서(신규신청) - 학원학습비 및 직원훈련비 등 납입고지서
사회복지서비스 이용권(바우처), 영유아보육유아학비	7. 특별청소년지원 신청의 경우, 신청대상임을 증명하는 서류 또는 그 밖의 자료(보호자 부재·연락 두절, 학업 중단 등) 8. TV 수신료, 전기요금, 휴대전화요금 영수증(해당자에 한함) 9. 청소년한부모자립지원대상자 중 자립촉진수당 신청자 - 취업훈련확인서, 취업확인서, 검정고시학원등록증빙자료, 재학증명서 또는 이와 동등한 효력을 가지는 서류 중 하나이상 제출
제출하는 곳	관할 시·군·구청(읍·면 사무소 또는 동 주민센터). 단, 기초노령연금 지급 신청자는 국민연금공단에 제출 가능

5) 타법의료급여 등 : 「의료급여법」 제3조제1항제2호부터 제9호에 해당하여 의료급여를 받고자 하는 수급권자

6) 동일보장기원의 제척이 아닐 경우 사유 기재

7) 「의료급여법」 제3조제1항제5호부터 제7호, 제9호에 해당하여 의료급여를 받고자 하는 수급권자

사회복지서비스 이용권(바우처) 제공(변경) 신청서 [부록12]

[별지 제1호의4서식]

사회복지서비스 이용권(바우처) 제공(변경) 신청서				
□ 보육료 지원 (아이사랑카드) · 유아학비 지원 (아이즐거움카드)	지원대상자	출생 순위	신청구분	
			<input type="checkbox"/> 영유아(0~2세) <input type="checkbox"/> 영유아(3~5세), <input type="checkbox"/> 다문화보육료 <input type="checkbox"/> 장애아보육료 <input type="checkbox"/> 유아학비(3~5세) <input type="checkbox"/> 방과후보육료	
			<input type="checkbox"/> 영유아(0~2세) <input type="checkbox"/> 영유아(3~5세), <input type="checkbox"/> 다문화보육료 <input type="checkbox"/> 장애아보육료 <input type="checkbox"/> 유아학비(3~5세) <input type="checkbox"/> 방과후보육료	
□ 노인돌봄종합 서비스비	지원대상자		서비스 시간(일)	<input type="checkbox"/> 월27시간 (9일) <input type="checkbox"/> 월36시간 (12일)
			서비스 유형	<input type="checkbox"/> 방문 <input type="checkbox"/> 방 문 <input type="checkbox"/> 주간보호
□ 가사간호 서비스비	지원대상자		<input type="checkbox"/> 가사지원 <input type="checkbox"/> 간호간병 <input type="checkbox"/> 활동보조	
	구분		서비스시간	<input type="checkbox"/> 월 18시간 <input type="checkbox"/> 월 24시간
□ 장애아 교육비	신청요건 (1개 선택)		<input type="checkbox"/> 소년소녀가장(최상위 이하) <input type="checkbox"/> 장애인(차상위 이하) 장애등급 1~3등급 <input type="checkbox"/> 조손가정(차상위 이하) <input type="checkbox"/> 한부모가족(양정보호세대) <input type="checkbox"/> 중증질환자 등 시군구청장이 인정하는 자	
	지원대상자		장애 유형	<input type="checkbox"/> 뇌병변장애 <input type="checkbox"/> 청각장애 <input type="checkbox"/> 시각장애 <input type="checkbox"/> 언어장애 <input type="checkbox"/> 지적장애 <input type="checkbox"/> 자폐성장애 <input type="checkbox"/> 미등록 (영유아)
□ 장애아 교육비	장애등급		<input type="checkbox"/> 1급 <input type="checkbox"/> 2급 <input type="checkbox"/> 3급 <input type="checkbox"/> 4급 <input type="checkbox"/> 5급 <input type="checkbox"/> 6급	<input type="checkbox"/> 미등록
	필요서비스 (중복 시 모두 체크)		<input type="checkbox"/> 언어치료 <input type="checkbox"/> 미술치료 <input type="checkbox"/> 음악치료 <input type="checkbox"/> 행동·놀이·심리운동치료 기타 ()	
□ 언어발달 지원	지원대상자	부모 정보	부	성 명 주민등록 번호
	필요서비스 (중복 시 모두 체크)		<input type="checkbox"/> 언어발달진단 <input type="checkbox"/> 언어치료 <input type="checkbox"/> 청능치료 <input type="checkbox"/> 기타 ()	
□ 산모신생아 미	지원대상자	서비스 시간(일)	<input type="checkbox"/> 단태아2주 12일 <input type="checkbox"/> 쌍생아3주 18일	<input type="checkbox"/> 산태아 이상4주 24일 <input type="checkbox"/> 중증장애인 산모4주 24일
	출산 예정일	년	월	일 서비스 개시일
	신생아 산모	<input type="checkbox"/> 단태아 <input type="checkbox"/> 쌍생아 <input type="checkbox"/> 산태아 이상 <input type="checkbox"/> 중증장애인 산모 <input type="checkbox"/> 다자녀가구		
□ 저소득 서비스 제공 장소	지자체 지체사업 (해당지만)		<input type="checkbox"/> 장애아 <input type="checkbox"/> 희귀난치성질환자 <input type="checkbox"/> 한부모가족 <input type="checkbox"/> 어싱장애인 산모 <input type="checkbox"/> 결혼이민자 가정 <input type="checkbox"/> 셋째아 이상 출산 가정 <input type="checkbox"/> 기타	
	서비스 제공 장소	<input type="checkbox"/> 자택 <input type="checkbox"/> 기타		
□ 지역사회서비스 추진사업	지원대상자		<input type="checkbox"/> 지역선행형 () <input type="checkbox"/> 지역개발형 ()	
	「사회복지사업법」 제33조의2 및 같은 법 시행규칙 제19조의2와 「영유아보육법」 제34조의4 및 같은 법 시행규칙 제36조의3 제1항, 「유아교육법」, 26조의2에 따라 사회복지서비스 이용권의 제공(변경)을 신청합니다.			
년 월 일 신청인(대리신청인) 성 명 : _____ (서명 또는 인) 신청인과의 관계 : _____ (대리신청인 경우)				
특별자치도지사·시장·군수·구청장 귀하				

210mm×297mm(일반용지 60g)(저활용종)

[부록13] 아이사랑카드 발급 신청 및 개인신용정보의 조회·제공·이용 동의서 ❶

(사업별 서식2호)

아이사랑카드 발급 신청 및 개인신용정보의 조회·제공·이용 동의서				
카드 신청인	성명	한글	대상자와의 관계	
	영문		주민등록번호	
	지택주소		집전화	
			휴대전화	
신청카드	카드 구분	<input type="checkbox"/> 신용카드 <input type="checkbox"/> 체크카드 <input type="checkbox"/> 전용카드(임의선택불가)	신청구분	<input type="checkbox"/> 신규 <input type="checkbox"/> 재발급
	카드발급 금융기관	<input type="checkbox"/> KB국민카드 <input type="checkbox"/> 우리카드 <input type="checkbox"/> 하나은행	재발급사유	<input type="checkbox"/> 분실 <input type="checkbox"/> 폐손 <input type="checkbox"/> 유효기간만료 <input type="checkbox"/> 기타
직장정보	구분	<input type="checkbox"/> 신청인(본인) <input type="checkbox"/> 보호자(배우자) ※ 보호자(배우자) 선택 및 직장 기재시 보호자(배우자) 성명과 주민번호 기재 필수		
	성명*		주민등록번호*	
	직장명		부서명	
	직장주소		직장전화번호	
청구서수령지	① 지택 ② 직장 ③ 이메일		이메일	
카드수령지	① 지택 ② 직장 ③ 읍·면·동주민센터		문 자 알 림 서 비 스(SMS)	① 신청 ② 미신청
미성년자 발급동의서	① 징구 ② 미징구 (※발급동의서 작성시만 징구 선택)		현금카드기능	① 신청 ② 미신청 (아이사랑카드는 카드사 당행 계좌 연결 시에만 신청 가능)
배우자 사용내역 e-mail 발송	① 신청 ② 미신청		체크카드형세서 e-mail 발송	① 신청 ② 미신청
결제계좌	금융기관명		계좌번호	
	예금주성명			
<p>1) 예금주는 반드시 신청인과 동일하여야 함 2) 전용카드일 경우 결제계좌 기입 불필요 3) 미성년자는(만18세미만) 별도 법정대리인 동의 필요함 4) 카드비밀번호는 개통시 문인이 등록해야함 5) 체크카드 연결계좌는 KB국민카드(국민은행, 우체국), 우리카드(우리은행, 경남은행, 광주은행, 새마을금고), 하나은행(하나은행) 가능 6) 보류코지원대상 영유아가 아동복지시설 입소자인 경우 "전용카드" 한정적으로 발급(보호자가 65세 이상 노인, 장애인 밖에 없을 경우 카드 미신청)</p>				
카드발급신청, 약관승인 등				
<p>문인은 위 기재된 내용이 사실과 다름이 없음을 확인하고, 아래의 내용을 확인하여 카드발급을 신청합니다. ① 금융사의 심사기준에 따라 신청카드와 달리 체크카드 또는 전용카드로 발급될 수 있습니다. ② <input type="checkbox"/> 주)KB국민카드, <input type="checkbox"/> 우리은행(주), <input type="checkbox"/> 하나은행(주)의 개인회원 약관을 승인하고 이를 준수할 것을 확인합니다.</p>				
년 월 일 신청인 (서명 또는 인)				
<input type="checkbox"/> 주)KB국민카드 <input type="checkbox"/> 우리은행(주) <input type="checkbox"/> 하나은행(주) 귀하				

아이사랑카드 발급 신청 및 개인신용정보의 조회·제공·이용 동의서 ② [부록13]

[1-2]

개인신용정보 조회·제공·이용 동의서

□ 신청카드사 : □ (주)KB국민카드, □ 우리은행(주), □ 하나SK카드(주)

이 계약과 관련하여 귀하가 본인으로부터 취득한 다음 신용정보는 「개인정보보호법」 제 15조, 제 22조, 제 24조 및 보호에 관한 법률 제 32조, 제33조, 제34조의 규정에 따라 타인에게 제공(활용)하거나 귀사의 영업목적으로 사용 시 본인의 동의를 받아야 하는 정보입니다. 이에 관하여는 귀하가 다음의 신용정보를 신용정보제공기관, 신용정보자, 신용정보재판매자 및 제휴카드 관련 제휴기관 등에 제공하여, 본인의 신용을 판단하기 위한 자료 및 공공기관에서 정확히로서 활용하는 등 본인이 동의한 목적에 제공(활용)하는 데 동의합니다.

■ 제공·이용할 신용정보 :

- 개인신용정보성명, 주민등록번호(외국인의 경우 외국등록번호 또는 여권번호), 사업자번호, 주소, 전화번호, 직업, E-mail 주소 등
- 신용거래정보카드번호, 거래일시, 사용금액, 승인(결제) 정보, 사용자, 개인대출현황 및 보증채무 현황, 변제정보, 신용카드, 신용카드 정보 등
- 신용카드 발급 및 해지정보
- 신용능력정보소득, 주거, 재산, 직장정보, 납세실적 등 기타 신용도의 판단에 필요한 개인 신용정보
- 기타 계약의 체결·유지·이행·관리 등에 필요한 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제2조 제2항에 의한 개인신용정보

■ 정보제공 활용 목적 :

- 제휴서비스슈퍼차, 할인, 무료입장, 자동차 세차, 부가세 환급 지원 등 및 각종 포인트(항공, 자동차, 장유 등)의 제공 정산
- 카드대출, 우편대출(mailSMS) 대출업무, 전화상담업무, 계좌추심업무, 인터넷간편 서비스 업무, 신용카드 거래와 관련한 업무목적(대출금 회수, 신용업무, 회원과 가맹점간의 분쟁해결, 가맹점대금 정산업무) 등 귀사의 카드 관련 업무
- 카드회원유치, 카드상품소개, 카드가입 및 관련 금융, 금융상품소개, 통신관련 서비스 소개, 보험대리점 업무(보험TM로봇) 등 귀사의 영업목적 업무
- 개인정보보호법 제35조 규정에 따른 개인 채무 소멸권 정보 확인 및 활용
- 영유아보육법 제34조 및 제34조의3에 따른 보육료의 지급·정산의 확인 및 활용

■ 제휴카드 관련 제휴기간 : 아이사랑카드 관련 제휴기간, 니스스 등 VISA

■ 개인정보 활용 공공기간 : 보건복지부, 한국보건복지정보개발원, 수사기관

■ 정보보유 및 이용기간 : 본 계약 소멸시 까지(단, 본 계약이전 발생한 신용거래정보가 존재하는 경우 기존계좌소멸시 까지 유한). 다만 신용정보 제공, 조회 등의 호위 기간 종료후에는 금융사고 조사, 분쟁해결, 민원처리 및 법령상 의무이행만을 위하여 보유·이용

- ※ 위 사항에 동의하시어 귀하가 신청하신 카드를 필수(납입)승인 가능합니다.
- ※ 카드가 제발급되거나 회원의 카드유출이건에 인조되어 정산발급시에도 이 동의서는 유효합니다.
- ※ 신청카드관련 제휴기관은 별도의 안내장 또는 인터넷 홈페이지를 통해 확인할 수 있으며, 변경시 홈페이지 게시 등을 통해 알려드립니다.
- ※ 재무불이행 정보(연체, 대위변제, 대지급, 부도 관련인 발생사실 등) 및 신용회복위원회(신용회피)에 따라 신용정보업자가 신용정보를 제공한 사실 등은 본 동의와 관계없이 신용정보 집중거래(연방연합체, 여신금융협회 등), 신용정보제공(주)한국신용평가정보, (주)한국개인신용 등) 신용정보제공이 용제(유한), 카드사, 계좌탈 등에게 제공됩니다.
- ※ 본인은 본 동의서에 관하여 충분한 설명을 듣고 이해하여 동의합니다.

20년 월 일 신청인 (서명 또는 인)

보건복지부 및 한국보건복지정보개발원 귀중

본인은 보건복지부 및 한국보건복지정보개발원이 보류부처 문물을 위하여 다음의 개인정보를 제공하고 활용하는 것에 동의합니다.

다

■ 제공할 개인정보의 내용 : 개인신용정보성명, 주소, 주민등록번호, 연락처 등, 대상자 자력 판정 자료(신용사)에 기재된 자력정보, 가구정보, 재산정보 등, 개인이력(서비스 제공 이력 등) 등

■ 수집정보 활용 : 보육(아부처 사업)을 위한 이력(신용, TM SMS, e-mail 업무, 인터넷 관련 서비스 등, 자금관리, 비우회)의 지불·정산 및 민원조사 등 비우회업무 일부 수행

■ 정보보유 및 이용기간 : 사회복지사업법 제33조의8에 따라 복지대상자가 아닌 자로 결정된 시점으로부터 5년간

※ 본인은 본 동의서의 내용을 이해하고 이에 동의합니다.

20년 월 일 신청인 (서명 또는 인)

음련·동 주변센터 기재관	문인신청확인담당자	(인)	신분종류	대한민국인제 1, 0 0 0 증부처서장 후남승인 제 2 0 0 2 - 1 호
	출연·중영 신청서기재장소		발행일자	

[부록14] 아이돌봄 서비스 이용자 서약서①

[서식 3호]

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

1. 서비스 이용과 관련된 서식 및 증빙서류는 사실에 기초하여 작성·제출하고, 관할 시군구 및 서비스 제공기관의 추가 자료요구 및 불시 현장방문·점검에 대해 동의하고 성실히 협조한다.

· 정부 미지원대상일지라도 소득수준 변경시 소득증빙서류제출을 통해 정부지원을 받으실 수 있으며, 정부지원 시점은 재소득 판별 시점으로 한다. 서류제출 기한이 늦어져 정부지원액이 감소하더라도 그 차액은 환급하지 않는다.

2. 정부지원 대상자의 경우 연 480시간(시간제), 월 200시간(영아 종일제) 이내(예산 및 신규 수요 등에 따라 지원시간 축소 및 확대 가능), 지원시간 초과시 및 정부 미지원대상의 경우 전액 본인부담(이용시간 제한 없음)으로 사용하며, 아이돌봄 서비스 이용료에 대해서는 서비스 이용요금 규정에 따른다.

3. 서비스 이용의 신청은 시간제 돌봄 서비스의 경우 평일 업무시간 09:00~18:00내에 예약하는 것을 원칙으로 한다.

(정기 서비스의 경우 각 서비스 제공기관이 정하는 기간내 신청)

영아 종일제 돌봄 서비스의 경우 월단위로 아이돌보미와 계약하며, 돌보미 면접시 비용 1만원은 이용자 가정이 부담한다.

· 다만, 정기 서비스 및 영아 종일제 서비스 신청시에도 아이돌보미 자질 향상을 위한 보수교육 참석 일은 서비스 제공이 불가능할 수 있음을 양해한다.

4. 아이돌보미 서비스 이용료는 돌보미 예약 후 센터로 선 지급하는 것을 원칙한다. 서비스 이용료를 지급하지 않을 경우 서비스 이용이 제한된다.

○ 아이돌보미 존중 및 돌봄 업무 협조사항

5. 서비스 이용자는 아이돌보미의 인격을 최대한 존중하며, 친절하고 상냥하게 대해야 한다.

· 아이돌보미에 대한 부당한 언행 등 동일 사유로 3회 이상 불만 접수시 1개월간 이용 제한

6. 서비스 이용자는 서비스 이용 전 자녀의 건강상태 및 주의사항 등을 서면이나 구두로 아이돌보미에게 알려야 한다. 응급처치동의서에 의거 응급처치에 관한 사항을 아이돌보미에게 위

아이돌봄 서비스 이용자 서약서② [부록14]

입하며 가정 내에 응급조치를 위한 비상약품 등을 비치한다.

7. 식사시간대에 아이돌보미 활동이 이루어지는 경우 아동의 식사는 미리 준비해주시고, 서비스 이용자는 아이돌보미에게 아이와 관련된 업무 외에 가사활동, 식사준비 등의 일을 요구할 수 없다. 아이돌보미의 활동 범위는 돌봄과 관련된 행위로만 제한한다. 또한, 사업기관에 접수 및 통지하지 않은 돌봄 아동에 대한 서비스는 요구할 수 없다.
8. 서비스 이용자는 서비스 이용 종료 시간을 엄격히 지켜야 한다. 만약 부득이한 사정으로 늦을 경우 아이돌보미에게 연락하여 양해를 구하도록 한다.
9. 서비스 이용자는 돌봄활동 내용 촬영을 위한 장치 설치시(CCTV, 웹캠, 녹음기 등) 아이돌보미 및 서비스 제공기관과 사전 협의하여야 한다.
10. 서비스 이용자는 특별한 사유(도서벽지지역 거주 등)를 제외하고는 특정 아이돌보미를 지정하여 서비스를 신청할 수 없으며, 친인척을 아이돌보미로 이용할 수 없다.

○ 책임 범위 및 정보활용 등의

11. 외출 시 현금, 유가증권 및 귀중품은 별도 보관하여야 하며 이를 지키지 않아 발생한 모든 사고에 대해서는 아이돌보미와 서비스 제공기관에서는 책임지지 않음에 동의하며, 만약 집안의 물건 등이 분실 및 도난을 당하였을 때에는 즉시 사업기관에 신고하여야 한다. 단, 아이돌보미의 과실이나 부주의로 발생한 사고는 아이돌보미가 전적으로 책임을 짐에 동의하며, 서비스 제공기관 및 지원기관에서는 책임지지 않음에 동의한다.
12. 서비스 이용자는 아이돌봄 서비스 이용 시 발생한 문제들은 아이돌보미가 가입한 배상 책임보험의 범위 내에서 해결한다. 그 이외의 경우는 이용자와 아이돌보미간에 해결한다. (영아 중일체 돌봄 서비스의 경우 서비스 이용자가 화재보험 및 아동의 상해보험에 가입할 것을 권장한다.)
아이돌봄 서비스를 지원하는 센터는 그 자체의 귀책사유가 없는 한 서비스이용으로 인해 본 이용자에게 발생한 손해에 대해 책임을 지지 않음을 확인한다.
13. 아이돌봄 서비스는 1:1 개별 돌봄이 원칙이나 아이돌보미 및 서비스 제공기관과 협의하여 다수 아동을 돌보게 할 수 있다. 단, 아동 수 증가로 인해 안전사고 발생 가능성이 높아질 수 있으며, 이로 인한 책임은 아이돌보미 및 서비스 제공기관에 묻지 아니한다.
14. 서비스 이용자는 서비스 이용과 관련한 개인정보에 대하여 공공기관에서 정책분석, 정부지원 자격의 적정여부 등 확인 및 사회보장 사업의 적절한 대상자 선정·관리를 위해 활용하는 데에 동의한다.

수집 및 이용목적	정보의 범위 및 항목
가구원 수 등 확인	주민등록등본 또는 가족관계증명서
맞벌이 여부 등 확인	취업 증명 자료
소득기준 확인	건강보험료 납부확인서 등 소득증명 자료

[부록14] 아이돌봄 서비스 이용자 서약서③

1. * 위 사항에 대해 개인정보보호법 제17조 제2항 및 제18조 제2항에 따른 안내로 같습니다.
 2. * 위 개인정보는 관련 법에서 정하는 바에 따라 일정기간 동안 보유 및 이용한 후 폐기됩니다.
15. 아이돌봄 서비스는 다음의 사유에 의하여 서비스 이용 및 징부지원이 제한될 수 있음에 동의한다.

서비스 제한 사유

① 서비스 지원자격 상실

다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 서비스 지원자격을 상실한다. 이 경우 객관성을 확보하기 위해 운영위원회(시군구 담당공무원, 기관장, 외부위원)를 구성하여 심의·의결 가능하다.

1. 연령 초과, 중증 장애아동 판정
2. 서비스 이용제한 사유 3회 이상 발생

② 징부 지원금 환수 및 1년 이내 이용제한

- 소득판별, 취업증빙, 지원사유 등 증빙서류 위조 및 허위신고
- 서비스 이용시간 허위 신청 등 부정사용으로 징부지원금 부당 수령

③ 서비스 이용자 서약서 3회 이상 미준수시 1개월간 이용 제한 가능

- ① 서비스 시작일 전 3일 이내 서비스 취소(당일 취소* 포함) 연 10회 이상, 월 3회 이상
* 서비스 당일취소 시 취소수수료는 신청가점이 부담(돌보미에게 지급됨)
- ② 친인척 연계 적발 시
- ③ 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
 - 이용요금 미선납(부득이한 경우 서비스 제공일로부터 3일 이내)
 - 아이돌보미에 대한 부당한 언행 등 동일 사유로 불만접수
* 서비스 이용 종료시간 미준수 3회 이상 발생 시 다음 서비스 이용시간 조정 의무
- ④ 이용요금 미선납 시
* 미선납금 완납후 서비스 이용할 수 있음

④ 징부지원금 중복지원 금지

- 다음의 경우 징부 중복지원은 불가하며, 적발시 징부 지원금은 환수 가능하다.
- 시간제 : 보육료 지원 아동의 보육시설 이용시간(평일 09-17시/ 주말·시간연장 등 실이용시간), 유아학비(09-14시)
 - 영아 종일제 : 보육료, 유아학비, 양육수당(동아촌 양육수당 포함)

아이돌봄 서비스 이용자 서약서④ [부록14]

본인과 본인의 가구원들은 위 사항을 준수하여 아이 돌봄 서비스가 원활히 이루어질 수 있도록
 협조할 것을 서약합니다.

신청인 : _____ 년 월 일
 (서명 또는 인)

[부록15] 아이돌봄 서비스 응급처치 동의서

[서식 4호]

응급처치 동의서(시간제, 영아 종일제 공통)

연번	아동성명	성별	생년월일	혈액형	특이사항 기존병력, 부작용 약물 등
1					
2					
3					
4					
5					

〈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, 정해주시는 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 보호자께서 정하신 의료기관으로 응급수송 할 것입니다.

보호자 지정 의료기관 : _____

아이돌보미가 다음의 절차에 따라 응급처치를 하는 경우, 그 권한을 아이돌보미에 위임할 것에 동의합니다.

신청인 : _____ 년 월 일
(서명 또는 인)

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 및 개괄

2012년 5월말~2013년 11월말 현재,
연인원 2,106건 / 실인원 1,149명

분쟁해결 및 종결 78건, 분쟁해결 진행 중 11건

센터 상담 중 80.1%가 직장 내 고충 상담(1,686건)이고, 직장 내 고충 상담 중에서도 모성보호 상담이 전체의 61.4%(1,294건)를 차지함. 한편, 보육정보 관련 상담은 전체의 13.4%(283건), 심리상담은 1.5%(31건)

- ⇒ 직장 내 고충 상담은 밀착 심층 상담을 지향하고 있고, 실제 전화상담의 경우 짧게는 5분에서 길게는 2시간씩 진행하기도 하며, 내방 및 찾아가는 상담은 회당 1시간~4시간 정도 걸림. 또한 1회 상담으로 해결되기도 하나 최대 40여회의 상담을 받는 경우도 있음. 수차례의 지속적인 상담 및 고용노동부, 노동위원회 대리를 통한 분쟁해결 지원에 이르기까지 실질적인 밀착 상담·지원을 하고 있음.
- ⇒ 보육 정보 제공 상담의 경우, 어린이집과 아이돌보미 연계에 대한 요청이 대부분이고, 직장맘 거주지역 근처 또는 사업장 근처 어린이집 연계 및 아이돌보미 안내 등 1:1 맞춤형 정보를 제공하고 있음.
- ⇒ 심리상담의 경우, 1회 2시간 정도를 제공하고 있어 실제 1인당 3회 제공받더라도 6회 진행의 효과가 있음(다른 심리상담 기관의 경우, 1회 1시간 정도 진행하고 있음).
- ⇒ 상담 제공 방법으로는 전화상담이 가장 높은 비율을 차지하고 있는데, 다중의 역할로 인해 시간이 절대적으로 부족한 직장맘의 경우 전화상담을 통한 즉각적인 문제해결에 대한 욕구가 높기 때문임.
- ⇒ 찾아가는 상담의 경우 직장맘의 집이나 집 또는 직장 근처 커피숍, 산후조리원 등으로 찾아가서 진행하므로 만족도가 높음. 다만, 직장맘 1인에게 소요되는 시간이 너무 길어 많이 진행하지는 못하고 있음. 한편, 찾아가는 현장상담을 통해 베이비페어 2일간 38명, 베이비엑스포 4일간 166명을 상담하는 성과를 거둠. 그 외 매월 마지막 주 목요일 18시~21시, 지하철 2호선 당산역에서 현장 노동법률 상담을 진행하고 있음.

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(온라인, 전화, 내방, 찾아가는 상담) 요청하면 밀착 상담·지원

(2) 서울시직장맘지원센터의 주요 프로그램은?

⇒ 직장맘 3고충 종합상담

⇒ 서울시 경력단절예방지원단 위촉하여 운영 중(노무사 10명, 변호사 10명, 심리정서전문가 5명)

: 출산전후휴가, 육아휴직 관련 제도개선 추진

⇒ 직장맘 커뮤니티 지원사업 및 맘카페 대관사업 진행

⇒ 자녀돌봄서비스 모델 구축(신수동 주민센터 - 놀품교실)

⇒ 일·가족 양립을 위한 사회환경 조성 캠페인 및 홍보

⇒ 유관기관 네트워크 활동

〈상담 신청 방법〉

- 전화 상담 : 02)335-0101
- 온라인 상담 : www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 : workingmom@hanmail.net
- 찾아가는 상담 : 홈페이지 또는 전화로 신청
- 내방 상담 : 전화로 신청

직장맘이 궁금한 100문 100답

발행일 2013년 12월 19일

발행인 황현숙

집필자 직장 내 고충_ 김명희(노무사, 종합상담팀장)
가족관계에서의 고충 등_ 조혜원(종합상담팀)
심리정서적 고충_ 정 선(심리정서전문가)

감수자 직장 내 고충_ 서울시 경력단절예방지원단 노무사 10인
김선미, 김재진, 민대숙, 박주영, 신은진
안정은, 이영희, 정희진, 최지복, 홍수경
가족관계에서의 고충 등_ 황현숙(센터장), 이호섭(기획총괄팀장)
심리정서적 고충_ 정경심(심리정서전문가)

발행처 서울특별시직장맘지원센터
121-838 마포구 동교로 162-5 2층

전화 02-335-0101

팩스 02-335-1070

이메일 workingmom@hanmail.net

홈페이지 www.workingmom.or.kr

디자인·제작 동방기획 02-2277-0365



직장 내 고충

노동권 확보

직장 내 고충

모성보호 및 일·가족 양립

가족관계에서의 고충

보육 등 연계 정보 제공

개인적 고충

심리상담, 일자리·경력개발 등 연계정보 제공



121-838 서울시 마포구 동교로 162-5 2층
Tel. 02-335-0101 Fax. 02-335-1070