가족돌봄 지원제도 알아보기

Learn about the
family care support system

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'이라 한다)에서는 근로자가 일과 생활의 균형을 실현할 수 있도록 다양한 제도를 법제화하고 있다. 이번 달에는 그 중 가족돌봄과 관련된 지원제도 세 가지에 대해 알아보고자 한다.

■ 가족돌봄휴직 (남녀고용평등법 제22조의2 제1항)

1. 적용대상

사업주는 근로자의 가족(근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)에게 질병, 사고, 노령 등으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 '가족돌봄휴직'이라 한다)을 신청한 경우에는 가족돌봄휴직을 허용해야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제1항 본문).

2. 적용예외 및 사업주의 조치사항

아래 예외사유에 해당하는 경우 사업주는 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 수 있다(남녀고용평등법 제22조의2 제1항 단서).

※ 가족돌봄휴직 예외사유 (남녀고용평등법 시행령 제16조의3 제1항)

① 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
② 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
③ 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
④ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
⑤ 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

다만, 사업주는 가족돌봄휴직을 거부하는 것으로 끝나서는 아니되며, 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 사유를 서면으로 통보함과 동시에 ▲업무를 시작하고 마치는 시간 조정 ▲연장근로의 제한 ▲근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 ▲그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치 중 하나의 조치를 하도록 노력해야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제3항).

3. 휴직기간

가족돌봄휴직은 연간 최장 90일 이내에서 사용할 수 있다. 이 때 분할사용도 가능하나, 분할사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항).

4. 신청방법

가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 ▲가족의 성명 ▲생년월일 ▲돌봄이 필요한 사유 ▲돌봄휴직개시예정일 ▲가족돌봄휴직을 종료하려는 날 ▲가족돌봄휴직 신청 연월일 ▲신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다. 사업주는 필요에 따라 추가 서류 제출을 요구할 수 있다(남녀고용평등법 시행령 제16조의2 제1항 및 제3항).

5. 휴직기간의 처리 등

가족돌봄휴직기간은 근속기간에는 포함되나, 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외되며(남녀고용평등법 제22조의2 제7항), 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다(남녀고용평등법 제22조의2 제6항).

© Shutterstock.com

■ 가족돌봄휴가 (남녀고용평등법 제22조의2 제2항)

1. 적용대상

사업주는 근로자의 가족(근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)에게 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 '가족돌봄휴가'라 한다)를 신청하는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용해야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제2항 본문).

2. 적용예외 및 사업주의 조치사항

아래 예외사유에 해당하는 경우 사업주는 가족돌봄휴가를 허용하지 않을 수 있다.

※ 가족돌봄휴가 예외사유 (남녀고용평등법 시행령 제16조의3 제2항)

- 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다(남녀고용평등법 제22조의2 제2항 단서).

3. 휴가기간

휴가는 연간 최장 10일 이내에서 사용할 수 있다. 다만, 감염병의 확산 등을 원인으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」에 의거 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(한부모가정의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있다. 휴가는 1일 단위로 사용할 수 있고, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항).

4. 신청방법

가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 ▲가족돌봄휴가를 사용하려는 날 ▲가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일 ▲가족돌봄휴가 신청 연월일 ▲신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다(남녀고용평등법 시행령 제16조의2 제4항).

5. 휴가기간의 처리 등

가족돌봄휴직과 마찬가지로 가족돌봄휴가기간은 근속기간에는 포함되나, 근로기준법 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외되며, 사업주는 이를 이유로 불리한 처우를 하지 않도록 각별히 유의해야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제6항 및 제7항).

■ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제22조의3)

1. 적용대상

사업주는 ▲근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ▲근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ▲55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 ▲근로자의 학업을 위한 경우 근로자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 경우에는 이를 허용해야 한다(남녀고용평등법 제22조의3 제1항 본문).

2. 적용예외 및 사업주의 조치사항

아래 예외사유에 해당하는 경우 사업주는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다(남녀고용평등법 제22조의3 제1항 단서).

※ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 예외사유 (남녀고용평등법 시행령 제16조의8)

① 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우

② 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

③ 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

④ 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나, 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 한다(남녀고용평등법 제22조의2 제2항).

3. 근로시간 단축 기간 및 단축시간

근로시간 단축은 1년 이내로 사용 가능하다. 다만, 학업을 이유로 한 근로시간 단축을 제외하고는 합리적 사유가 있는 경우 최대 3년까지 기간 연장이 가능하며, 연장 신청은 1회만 허용된다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항). 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다(남녀고용평등법 제22조의2 제3항).

4. 권리보호

사업주는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 불리한 처우를 하지 않아야 하며, 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다(남녀고용평등법 제22조의4 제5항 및 제6항).

근로시간단축을 활용하고 있는 근로자에 대한 임금은 근로시간에 비례하여 감액할 수 있고, 단축된 근로시간 외에 연장근로는 원칙적으로 금지되며, 근로자가 명시적으로 청구한 경우에 한하여 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다(남녀고용평등법 제22조의4 제1항 및 제3항). 또한, 다른 가족돌봄 지원제도와 마찬가지로 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외된다(남녀고용평등법 제22조의4 제4항).

신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사

삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이파워 등 삼정HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙건폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr

‘대한건축사협회 건축사신문’, ‘월간 건축사’를 기존 종이우편물 대신 ‘디지털우편물(이메일)’로 받기 신청이 가능합니다

종이우편물 대신 ‘이메일’로 받아보세요
예전처럼 종이우편물을 원하실 경우
언제든지 ‘우편물수령’을 선택해 다시 받아볼 수 있습니다

온라인 뉴스레터, 스마트폰 앱 서비스에 이어 2022년 6월부터 ‘디지털우편발송 서비스’를 시행합니다.
회원분들께서는 언제든지 필요에 따라 ‘종이우편물 수령 여부’를 직접 선택할 수 있습니다.
종이우편물을 원치 않는 회원분께서는 협회 누리집 마이페이지에서 우편수령 여부를 아래와 같이 ‘미수신’으로 직접 선택·변경할 수 있습니다. 예전처럼 종이 우편물을 원하실 경우 다시 ‘우편물수령’을 선택하시면 됩니다.
이러한 조치는 종이 사용 절감으로 환경보호에 기여하고, 우편물 제작·발송에 따른 비용을 절약하기 위해서입니다.
절감 비용은 더 좋은 콘텐츠를 만드는 데 사용하겠습니다.

■ 우편 발송 여부 선택 방법

- 대한건축사협회 누리집(www.kira.or.kr) 마이페이지 ▶ 회원정보수정 ▶ ‘**회지수신선택**’에서 ●**미수신**으로 직접 변경
- 신문의 경우 ‘**PDF 이메일 수신**’ 선택 가능(건축사지는 저작권법상 PDF파일 공유가 불가합니다.)

대한건축사협회