소중한 가족을 지키는 노동자의 권리
가족돌봄 휴직 및 휴가제도

가족돌봄 휴가와 휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 보장된 근로자의 권리다.
이 제도를 통해 잠시 일을 멈추고 도움의 필요한 가족의 곁을 지킬 수 있다.
가족 구성원의 수가 줄어들며 돌봄에 대한 부담이 커지는 지금, 소중한 가족을 지키는 돌봄제도를 소개한다.

글 편집실

OX로 알아보는 돌봄 휴직·휴가제도

가족돌봄 휴직·휴가기간은 근속기간에 포함된다?

○ 가족돌봄 휴직·휴가기간은 근속기간에는 포함되지만, 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다.

가족돌봄 휴직·휴가기간에도 임금은 지불된다?

× 가족돌봄 휴직·휴가는 원칙적으로 무급으로 사업주는 근로자에게 임금을 지급하지 않아도 됩니다.

가족돌봄 휴가는 최대 10일까지만 가능하다?

× 돌봄이 필요한 가족이 감염병의 심자 중 유증상자(자가격리) 등으로 분류되거나, 자녀가 소속된 학교 등이 휴업 또는 휴교 처분이 내려지면 고용노동부 장관 고시에 따라 최대 20일까지 연장할 수 있습니다.

자료 출처 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

가족돌봄 휴직제도

근로자가 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)을 돌보기 위해 휴직을 신청하면 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항에 의거 이를 허용해야 한다. 가족돌봄 휴직기간은 연간 최장 90일까지 가능하며, 근로자가 이를 나눠 쓰는 경우 1회 기간은 30일 이상으로 해야 한다. 만약 사업주가 근로자의 가족돌봄 휴직 신청을 받고도 허용하지 않는다면 500만 원 이하의 과태료를 부과받는다. 다만 계속 근로기간이 6개월 미만인 근로자와 신청자 외에 대체 가족이 있는 경우에는 휴직이 제한될 수 있다. 반면 사업주가 직업안정기관에 구인 신청을 하고, 14일 이상 채용을 시도했으나 실패한 경우, 해당 근로자의 휴직으로 회사에 중대한 지장이 초래하는 경우 등에는 업무시간 조정, 연장 근로 제한 등의 대체 방안을 협의할 수도 있다.

근로자는 가족돌봄 휴직을 시작하려는 날 30일 전까지 돌봄 대상 가족의 성명, 생년월일, 돌봄 사유, 일정 등을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출해야 한다. 사업주는 신청일부터 30일 이내에 개시일 지정 및 허용해야 하며 돌봄 가족의 건강 상태, 대체 보호자의 유무 등 돌봄 휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요구할 수 있다. 마지막으로 근로자는 돌봄 대상 가족이 사망하거나 질병 등의 사유가 사라진 경우 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

가족돌봄 휴가제도

근로자가 가족을 돌보기 위해 가족돌봄 휴가를 신청한다면 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따라 이를 허용해야 한다. 휴가기간은 연간 최장 10일로 하며, 하루 단위로 나눠 쓸 수 있다. 가족돌봄 휴가기간은 가족돌봄 휴직기간에 포함되므로 연 90일 범위 안에 가족돌봄 휴가와 휴직을 사용할 수 있다. 가족돌봄 휴가를 허용하지 않는 사업주에게는 역시나 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 또한, 사업주가 가족돌봄 휴가 신청을 이유로 해당 근로자를 해고하거나, 근로조건 악화 등의 불리한 처우를 가한다면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해진다. 가족돌봄 휴가를 사용하기 위해서는 휴가를 사용하려는 날, 돌봄 대상 가족의 성명·생년월일, 휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하면 된다.