

발간등록번호

2025-08호

변화의 중심  
기회의 경기

# 노무사와 변호사가 알려주는 보육교직원 권리보호

: 보육교직원 상담 사례를 중심으로

# 경기도 보육교직원 고충처리창구 운영 안내

경기도 육아종합지원센터에서는 경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위하여  
보육교직원 고충 상담을 무료로 진행하고 있습니다.

## 보육교직원 고충처리창구를 통한 상담 지원 내용

- 보육교직원의 근무와 관련하여 영유아보육법, 근로기준법 등 관련 법령 안내
- 보육교직원으로 근무하면서 겪는 어려움, 부당한 대우 등 전반적인 내용 상담 (인사·노무상담, 보육교직원 권리침해 상담, 심리상담 등)

## 노무사를 통한 상담 지원 내용

- 보육교직원의 권리보호와 안정적인 근로환경을 위한 인사·노무 법률 상담 안내
- 직장내 괴롭힘 등 보육교직원의 관계에서 발생하는 갈등 관련 법률 상담 안내

## 변호사를 통한 상담 지원 내용

- 보육교직원 보육 활동 침해행위 관련 법률 상담 안내
- 부모 민원 등 보육교직원의 권리 침해 관련 법률 상담 안내
- 아동학대신고(무죄판정 근거)로 인한 보육교직원의 어려움 관련 법률 상담 안내

## 상담 전문가를 통한 상담 지원 내용

- 보육교직원의 권리 침해 건으로 심리적 어려움을 겪는 경우 심리 상담 진행

「노무사와 변호사가 알려주는 보육교직원 권리보호  
: 보육교직원 상담 사례를 중심으로」 책자는  
2025년 3월 기준 적용되는 법, 지침에 근거하여 제작되었습니다.

## 경기도 내 보육교직원 고충 상담 신청방법

상담신청서 작성



네이버채팅 문의



보육교직원 고충처리창구 문의



031) 8019-9772(직통번호)  
031) 258-1485(내선 3)

# 목차

## I. 목적 및 구성내용 ..... 6

1. 목적 및 필요성
2. 구성내용

## II. 노무사가 알려주는 어린이집 인사·노무 ..... 10

1. 근로기준법 관련 법령 ● 12
  - 1) 근로계약
  - 2) 근로시간과 임금
  - 3) 휴게시간
  - 4) 휴가
  - 5) 모성보호
  - 6) 가족돌봄
2. 직장 내 괴롭힘 ● 45
3. 고객응대근로자 건강보호 ● 50

## III. 변호사가 알려주는 보육교직원 권리보호 ..... 56

1. 보육교직원 책무와 보육 활동 보호 ● 58
  2. 보육교직원 보육 활동 침해행위 대응방안 ● 64
  3. 보육교직원 권리보호를 위한 지침 ● 79
- 부록) 경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례 ● 81



노무사와 변호사가 알려주는

보육교직원 권리보호

## I. 목적 및 구성내용

1. 목적 및 필요성
2. 구성내용



# 1

## 목적 및 필요성



- 교육부의 2025년 보육사업안내에서 지방자치단체는 영유아보육법 제4조 제4항에 따라 어린이집 보육교직원의 근로여건 개선 및 권익 보호를 위해 노력하여야 한다고 명시되어 있음
- 영유아보육법 제18조의3에 따라 지방자치단체는 보육교직원이 보육 활동을 원활하게 수행할 수 있도록 적극 협조하여야 하며, 보육교직원에 대한 보육 활동 보호 관련 법률, 노무 및 심리·정서 관련 상담의 수립 및 시행을 명시하고 있음
- ‘경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례(제 8156호)’에서 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 사업으로 보육교직원의 고충상담, 노동인권 교육, 갑질 피해예방 및 구제를 위한 홍보 및 교육, 사회적 인식 개선을 명시하고 있음
- 위 내용에 의거하여 노무사례집을 통해 근로기준법, 영유아보육법 등 관계법령에 명시된 보육교직원의 권리를 안내하여 어린이집 근로환경을 개선하고자 함

# 2

## 구성내용



### ◆ 보육교직원의 근로 관련 인사·노무 법령 안내

근로기준법, 영유아보육법, 보육사업안내 등 관련 법령 및 정보 제공  
보육교직원 인사·노무 사례를 통해 알아보는 Q&A

### ◆ 보육교직원의 보육 활동 침해행위 관련 권리보호 법령 안내

영유아보육법, 형법 등 보육교직원 보육 활동 침해행위 관련 법령 및 정보 제공  
보육교직원 보육 활동 침해행위 유형과 처벌 규정  
보육교직원 보육 활동 침해행위 발생 시 대응방안  
보육교직원 보육 활동 침해행위 사례를 통해 알아보는 Q&A

# II



노무사와 변호사가 알려주는

보육교직원 권리보호

## II. 노무사가 알려주는 어린이집 인사·노무

### 1. 근로기준법 관련 법령

- 1) 근로계약
- 2) 근로시간과 임금
- 3) 휴게시간
- 4) 휴가
- 5) 모성보호
- 6) 가족돌봄

### 2. 직장 내 괴롭힘

### 3. 고객응대근로자 건강보호

# 1

## 근로기준법 관련 법령



근로기준법에서 정하고 있는 근로자는 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법 등 노동법의 보호를 받을 수 있다. 어린이집에서 근무하는 보육교직원도 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대하여 근로기준법 등 노동 관련 법령에 따른다. 단, 상시 근로자 5인 미만 사업장의 경우 근로기준법 관련 법령은 일부만 적용된다.

### 상시 근로자 수 5인 미만 사업장 '적용 제외' 규정

구분	법령
근로계약	근로기준법 제19조(근로조건의 위반) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 근로기준법 제26조(해고의 예고) 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지) 근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청)
임금	근로기준법 제46조(휴업수당)
근로시간과 휴식	근로기준법 제50조(근로시간) 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로) 근로기준법 제57조(보상 휴가제) 근로기준법 제60조(연차유급휴가)
여성	근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 근로기준법 제73조(생리휴가) 근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

### 근로기준법에서 사용하는 용어 정리

근로자	직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람
사용자	사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자
근로계약	근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약
임금	사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품
평균임금	평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액
소정근로시간	법정 근로시간 범위에서 당사자 간에 정한 근로시간

### 1) 근로계약

근로계약이란 사용자와 근로자 간의 계약으로 법적 구속력을 가진다. 근로계약을 체결 시 근로조건이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 교부하여야 한다. 또한, 근로계약서는 체결할 때(채용 시) 뿐만 아니라, 근로계약의 내용을 변경하는 때에도 다시 작성해야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. 근로계약서는 2부를 작성하여 1부는 근로자에게 교부하여야 한다.

### 근로계약서 작성 시 명시해야 하는 사항

- 근무장소 및 업무내용
- 임금 구성항목(급여, 상여금, 수당 등)
- 임금 계산방법
- 임금 지급방법
- 소정근로시간
- 휴게시간
- 휴일
- 연차유급휴가
- 업무의 시작 및 종료시간

## Q 보육교직원의 고용안정

### 경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례 제7조(보육교직원의 고용안정)

- ① 도지사는 경기도내 어린이집의 보육교직원 채용시 계약상 권리를 보장하기 위하여 고용노동부 표준근로계약서를 작성하도록 권고하고, 근로계약과 관련하여 부당한 내용이 있는지 적극 지도·감독하여야 한다.
- ② 보육교직원의 근로계약은 가능한 한 기간의 정함이 없는 근로계약 체결을 원칙으로 한다.

## Q 보육교직원의 근로계약 관련 사항

### 나. 보육교직원 채용

#### 2) 채용방법

보육교직원 채용 시 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건 등을 명시한 근로계약을 체결해야 하되, 이 경우 근로계약과 관련하여 부당한 내용(결혼, 출산, 육아휴직 등으로 인한 퇴직 요구 등)이 포함되어서는 아니 되며, 관할 행정기관은 이를 적극 지도·감독해야 함

- 근로계약은 가능한 한 '기간의 정함이 없는 근로계약' 체결을 원칙으로 함
- 근로자 상시 5인 이상 30명 미만 사업장의 관공서 공휴일 유급 휴일 보장(근로기준법 개정 시행 '22.1.1.)에 따라 근로계약 체결 시에 어린이집의 연도 전환 시기 등을 고려하여 3월 1일(삼일절)의 근로계약 기간 포함 여부에 대해 사전 협의절차가 누락되지 않도록 주의할 필요가 있음

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.174)

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 2024년 유보통합이 이루어지며, 어린이집 보육교사의 직위가 궁금합니다. 어린이집에 종사하는 보육교직원의 직위는 근로자인가요? 교원인가요?

**A** 2024년 6월 27일부터 유보통합을 실행하였지만 어린이집 보육교사의 직위 변동 및 근로조건 관련하여 아직 정해진 바가 없습니다. 2025년도 보육사업안내(p.205)에 따라 보육교직원의 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대하여서는 「근로기준법」 등 노동관련 법령에 따르고 있으므로 현재 기준 어린이집 보육교직원의 직위는 노동법 상 '근로자'입니다.

**Q** 어린이집에 대표자와 어린이집 원장님이 따로 계십니다. 저는 근로계약서 작성 시 대표자와 근로계약을 맺는건가요? 원장님과 근로계약을 맺는건가요?

**A** 원칙적으로 어린이집 대표와 근로계약을 체결하는 것이 타당합니다. 어린이집 원장이 어린이 집 대표로부터 근로계약 체결에 관한 권한을 위임받는 경우라면 근로계약을 체결할 수 있습니다.

**Q** 2개월 단기 근로계약(담임교사)을 한 후, 1개월 연장 시 근로계약서를 새롭게 작성해야 하나요?

**A** 2개월 기간의 근로계약을 하였다면 2개월 근로계약기간이 종료된 후 근로계약은 자동 종료된 것입니다. 따라서 1개월 연장되는 것이라면 새롭게 다시 근로관계가 성립되는 것이므로 다시 근로계약서를 작성해야 합니다.

**Q** 1년 근로계약을 체결하고 어린이집에서 근무하다가 퇴사하였습니다. 그리고 한달 뒤에 동일한 어린이집에서 다시 근무하게 되어 1년 근로계약을 할 경우 연차휴가일수가 궁금합니다.

**A** 1년 근로계약 종료 후 별도의 채용 절차를 거쳐 채용된 후 다시 1년 근로계약을 체결한 것이라면 새로 채용된 때부터 연차휴가가 발생합니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 저는 동일한 어린이집에서 2024년 1월부터 5월까지 보조교사로 근무하다 2024년 6월부터 2025년 2월까지 담임교사의 육아휴직 대체 교사로 근무하고 있습니다. 그리고 2025년 3월부터 담임교사로 직위가 변경될 예정입니다. 2025년 3월부터 담임교사로 근무 시 6개월 근무를 하지 않은 상태에서 육아휴직을 사용해도 되나요?

**A** 해당 사업장에서 6개월 미만 근무한 경우에는 사업주가 육아휴직을 부여할 법적 의무는 없습니다. 그러나 동일한 사업장에서 신분을 달리하여 근무하였으나 계속적으로 근무한 것이기 때문에 이전에 보조교사, 육아휴직 대체교사로 근무한 기간을 포함하여 6개월 미만 여부를 판단하는 것이 제도의 취지에 부합한 것으로 사료됩니다.

**Q** 기간의 정함이 있는 근로계약을 한 담임교사입니다. 육아휴직을 신청하였으나 거부당하고 사직서를 강요받았습니다. 만약 육아휴직을 사용한다면 근로계약 종료일 이후로는 사용할 수 없나요?

**A** 근로계약 종료 시점에 육아휴직도 종료하여 사용할 수 없습니다.

**Q** 권고사직과 해고의 차이가 궁금합니다.

**A** 권고사직은 사용자가 원하는 사직을 근로자가 수락하여 퇴사하는 행위이며, 해고란 사용자가 일방적으로 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 법률 행위입니다. 해고의 유형으로 징계해고와 경영상해고(정리해고)가 있으며, 징계해고란 근로자의 귀책사유로 인하여 법령·단체협약·취업규칙·근로계약에 규정된 의무를 위반하거나, 사용자의 지시명령에 불복종하는 것을 이유로 하는 해고이며, 경영상해고(정리해고)란 근로자의 일신상 또는 형태상의 사유가 아닌 사용자측의 경영상의 사정에 의한 해고입니다. 사용자가 사직을 권하였으나 본인이 원하지 않는다면 사직서를 쓸 때 신중하게 결정하여야 합니다.

**Q** 부당해고 구제신청 방법이 궁금합니다.

**A** 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)에 따라 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못합니다. 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 합니다. 부당해고가 성립하는 경우 원직 복직을 신청하는 것이 원칙이나 복직 대신 금전 보상을 신청할 수 있습니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 취업규칙에 교직원 평가를 할 수 있도록 규정되어있습니다. 현재 어린이집 경영사정이 좋지 않아서 이 평가를 기초로 교사를 해고 또는 권고사직할 수 있나요?

**A** 어린이집 사정으로 해고하는 경우에는 근로기준법에서 정한 경영상 사정에 의한 해고절차에 따라야 합니다. 취업규칙에서 정하고 있는 교직원 평가를 근거로 해고대상 또는 권고대상으로 삼는 것은 해당 직원의 귀책에 따른 징계해고의 성격을 갖는 것이기 때문에 차이가 있습니다. 따라서 근무평가 등을 통해 해고를 해야할 정도의 사정이라면 근무태도 등이 불량하다는 명확한 근거가 있어야 정당한 사유로 인정받을 수 있으며, 본인의 귀책과 상관없이 경영상 사유에 따른 해고를 하는 경우에는 긴박한 경영상의 사유가 있는지, 해고회피노력을 다했는지, 대상자 선정이 객관적이고 공정한지 50일 전에 근로자 대표와 협의했는지 등의 절차와 요건을 갖추어야 합니다.

**Q** 학부모 민원이 있을 후 원만하게 해결이 되었는데, 원장님이 자진퇴사를 강요합니다.

**A** 근로기준법 제23조는 정당한 이유 없이는 해고할 수 없다고 규정하고 있습니다. 원장님께서 정당한 사유가 없음에도 자진퇴사를 강요하며 어린이집을 그만둘 것을 강요하는 경우에는 "부당해고"가 되며, 부당해고에 대해서는 경기지방노동위원회에서 권리구제를 받을 수 있습니다. 또한 월급 300만원 미만인 경우에는 국선노무사 및 변호사 선임이 가능합니다.

**Q** 교사가 사직서를 제출한 후 번복하였는데 가능한지 궁금합니다.

**A** 사직의 의사표시가 '합의해지' 또는 '해약고지' 인지에 따라 철회 가능 여부와 시기가 다릅니다. 합의해지란 계약 해지를 위한 청약의 의미로 근로자가 사직서를 사용자에게 제출하여 합의해지 의사표시를 하고 사용자가 승낙의사표시를 근로자에게 해주어야 합니다. 사용자의 승낙 의사 표시가 근로자에게 도달하기 전까지는 제출한 사직서를 번복할 수 있습니다. 즉, 근로자가 사직서를 제출하여 승인을 구하는 과정에서 근로자에게 퇴직 통보가 이루어지지 않았다면 철회가 가능합니다.

반면 해약고지란, 근로자가 일방적인 의사 표시(일신상의 사유)로 사직을 하는 경우로 근로자가 퇴직하겠다는 사직서를 제출하면 사용자가 승낙 의사 표시를 할 필요없이 효력이 발생합니다.

해약고지의 경우 사직서를 제출하면 사업주의 동의없이 번복할 수 없으며, 사업주가 퇴사의 번복을 받아들이지 않는다면 사직서에 작성한 날짜대로 퇴사를 해야합니다. 하지만 예외적으로 사업주 측 사용자가 근로자의 주장을 받아들이는 경우는 철회가 가능합니다.

## 2) 근로시간과 임금

### 가. 근로시간

근로시간이란 사용자의 지휘 및 감독 아래 근로계약상 근로를 제공하는 시간을 말한다. 법정 근로 시간이란 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간 제외)을 말하며 당사자 합의 시 1주 12시간을 한도로 연장근로가 가능하다. 소정 근로시간이란 법정 근로시간 내에서 당사자 간에 정한 근로시간을 말한다.

#### 근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

#### 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

#### 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.  
<개정 2012. 2. 1.>

### 👁 어린이집 보육교사의 근로시간 내 업무

#### 💬 담임교사의 업무

- 담당 반의 보육과정 및 일과운영
- 영유아의 식사·낮잠 생활습관 등의 지도
- 등·하원 및 출결관리
- 영유아보육에 필요한 각종 행정업무
- 등·하원 차량 지도

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.426)

### 나. 임금

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다. 임금은 매월 정해진 날짜에 임금 전액을 통화(通貨)로 지급하여야 한다.

임금 지급 시 임금명세서를 교부하여야 한다. 3월 신학기 교사 채용을 위해 실무수습을 하였을 경우 교사채용 여부와 관계없이 실제 근무일수로 일할계산하여 보수를 지급하여야 한다.

#### 근로기준법 제57조(보상휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.  
<개정 2021. 1. 5.>

#### 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.  
<개정 2018. 3. 20.>
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018. 3. 20.>
  1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
  2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.  
<신설 2018. 3. 20.>

## Q 근로자의 날(5.1) 근무 시 보육교직원 휴일근로수당 안내

### 라. 어린이집 운영 및 보육 시간

#### 1) 어린이집 운영시간

근로자의 날(5.1)은 사전 보육수요 조사를 통해 보육에 지장을 주지 않는 범위 내에서 교사 배치를 조정하여 운영하되, 근로자의 날 근무자에 대하여 관련 법에 따라 휴일근로수당을 지급해야 함

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.77)

## Q 보육교직원 휴직 시 호봉인정 범위

### 다. 보육교직원 호봉인정 기준

#### 5) 보육교직원 휴직 시 호봉인정 범위

- 「근로기준법」 제74조에 따른 90일 이내(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일 이내)의 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간은 호봉획정 시 경력기간으로 산입
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 자녀 1인당 1년 이내의 육아휴직 기간은 호봉획정 시 경력기간으로 산입
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 90일 이내의 가족돌봄휴직 기간은 호봉획정 시 경력기간으로 산입
- 「근로기준법」 또는 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 재해로 인한 1년 이내의 휴직 기간은 호봉획정 시 경력기간으로 산입

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.195)

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 3월 1일 임용 예정인데, 신학기 준비로 2월에 근무하는 경우 급여나 연차휴가가 부여되나요?

**A** 3월 1일이 임용 예정이었다 하더라도 사업주의 지시에 따라 신학기 준비를 위해 2월부터 근무 한 것이라면 근무 기간으로 인정됩니다. 따라서 최초입사일을 기준으로 임금 및 연차휴가가 부여됩니다.

**Q** 어린이집 담임교사로 근무하고 있으며 2024년 7월 31일까지 근무 후 퇴사 예정입니다. 7월달에 연차유급휴가 5일을 사용하면 교사근무환경개선비를 받을 수 있는지 궁금합니다.

**A** 2025년도 보건복지부 보육사업안내(p.414)에 따르면 교사근무환경개선비는 어린이집에 근무하는 보육교사의 처우개선을 위해 지원하는 것으로 평일 8시간을 원칙으로 월 15일 이상 어린이집 또는 시간제보육 제공기관에서 실제 근무 또는 평일 4시간을 원칙으로 월 15일 이상 어린이집 및 시간제보육제공기관에서 실제 근무해야 받을 수 있습니다.

실제 근무일수가 15일 미만일 경우 근무일수로 적용 가능한 범위

- ① 근로자의 날
- ② 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 대체공휴일
- ③ 「근로기준법」 제60조에 따른 월 5일 이내의 연차 유급휴가 사용일
- ④ 월 5일 이내의 법정보수교육 참석일(원장 사전직무교육은 인정불가)
- ⑤ 어린이집 내규에 따른 5일 이내의 경조사 휴가
- \* 단, ③~⑤는 동일 월에 중복인정 불가하며, 최대 5일까지 인정

실제 근무일수가 15일 미만일 경우 「근로기준법」 제60조에 따른 월 5일 이내의 연차 유급휴가는 근무일수로 적용 가능합니다. 유급휴가 5일을 포함하여 근무일수가 15일 이상일 경우 교사근무환경개선비를 받을 수 있습니다. 교사근무환경개선비 관련하여 선생님께서 근무하시는 어린이집 관할 지자체에 문의하시기 바랍니다.

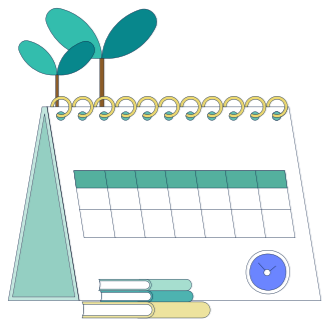
## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 퇴직금을 받지 못하였는데 어떻게 해야하나요?

**A** 근로자퇴직급여보장법 제9조(퇴직금의 지급 등)의 내용에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다

**Q** 어린이집에서 6개월 근무하고 퇴사하는데, 퇴직금을 받을 수 있나요?

**A** 근로자퇴직급여 보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정)에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 해당하지 않습니다.



## 3) 휴게시간

휴게시간은 근무시간 도중에 근로자가 자유롭게 쉬는 시간을 의미한다. 휴게시간은 근로시간 도중에 부여해야만 하며, 일시에 부여해도 되고 분할하여 부여해도 된다. 휴게시간은 조기퇴근 또는 수당으로 지급할 수 없으며, 담임교사가 휴게시간을 사용하는 동안 원장 또는 보조교사가 담임교사의 업무 대행이 가능하다.

### 근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.



## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 연장반 보육교사인데 오후 시간에 아이들을 보육해야되서 출근하자마자 휴게시간을 가지고 있습니다. 출근하자마자 휴게시간을 가진 뒤 근무하는 것이 가능한가요?

**A** 근로기준법 제54조(휴게)에 따라 휴게시간은 근로시간 도중에 사용하여야 합니다. 따라서 출근하자마자 휴게시간을 갖는 것은 법의 취지에 어긋납니다.

**Q** 평일에 오전9시부터 오후6시까지 근무하고 있는 담임교사입니다. 원장님과 합의하여 오후 5시부터 6시까지 휴게시간으로 정하여 오후 5시에 퇴근해도 괜찮을까요?

**A** 근로기준법에 따른 휴게시간은 장시간 근로로 인한 신체적 부담을 적절히 해소할 수 있는 근로자의 휴게권을 보장하기 위한 것입니다. 그러므로 근로시간 도중에 휴게시간을 부여하도록 규정하고 있으며 퇴근시간 전에 휴게시간을 부여하거나 휴게시간 사용을 퇴근을 일찍 하는 것으로 대체하는 것은 안됩니다.

**Q** 아이들이 낮잠을 자는 시간에 교사는 아이들 옆에서 쉬면서 휴게시간을 가지라고 합니다. 이렇게 쉬면서 휴게시간을 가져도 되나요?

**A** 근로기준법 제54조(휴게)에 따라 사용자는 근로시간이 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다. 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 낮잠 시간에는 낮잠 자는 아이들을 보육해야 하므로 교사의 휴게시간이라 말할 수 없으며, 보육 공간이 아닌 교사가 쉴 수 있는 휴게공간에서 휴식을 가져야 합니다.

**Q** 휴게시간에 병원을 가거나 은행을 가고 싶은데, 어린이집 안에서 쉬라고 합니다. 교사 휴게 시간에 어린이집 밖(사업장 밖)으로 나가서 쉬어도 되나요?

**A** 휴게시간은 보육 공간이 아닌 교사가 쉴 수 있는 실내 공간 혹은 실외에서 자유롭게 이용할 수 있습니다.

## 4) 휴가

휴가는 연차휴가, 경조휴가, 병가, 공가(公暇), 특별휴가로 구분한다. 연차휴가는 근로자가 근로한 것에 대한 보상으로 지급하는 유급휴가를 말하며 상시근로자 5인 이상 사업장에서만 적용한다. 근로기준법에서 정하고 있지 않은 경조휴가, 병가 등은 어린이집 취업규칙에 따라 결정하면 된다.

사용자는 근로자가 연차유급휴가를 사용하겠다고 청구한 시기에 자유롭게 사용할 수 있도록 허용해야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 연차유급휴가의 사용 시기를 변경할 수 있다.

연차유급휴가는 발생일로부터 1년간 사용 가능하며, 1년 미만 기간에 발생하는 1개월 개근에 대한 휴가는 입사 최초 1년의 근로가 끝날 때까지 사용 가능하다.

### 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

### 근속년수에 따른 연차유급휴가

근속년수	0년	1년	2년	3년	4년	5년	7년	9년	11년	15년	20년
가산일수				+1		+2	+3	+4	+5	+7	+9
휴가일수	11일	15일	15일	16일	16일	17일	18일	19일	20일	22일	24일

근로자가 휴가일수의 전부 또는 일부를 사용하지 않은 경우 사용자는 그 휴가에 대한 보상으로 사용하지 않은 연차유급휴가 일수만큼의 미사용 수당을 지급하여야 한다.

다시 말해, 근로자는 사용기간이 소멸된 휴가에 대해서 사용자에게 미사용 수당을 청구할 수 있다. 하지만 사용자가 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)에 따라 연차유급휴가의 사용 촉진을 한 경우 사용기간이 소멸된 휴가에 대해 미사용 수당 청구가 불가하다.

**근로기준법 제61조①(연차 유급휴가의 사용 촉진)**

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

**근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)**

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

**II 어린이집 집중휴가기간(하절기 등) 운영 원칙**

**라. 어린이집 운영 및 보육 시간**

**4) 하절기 등 집중휴가기간 운영원칙**

어린이집은 연중 운영이 원칙(공휴일 제외)이므로 교사의 하계휴가사용 등을 이유로 임시 휴원(일명 '방학')은 불가함

- 보육공백을 최소화하고 보육에 지장을 주지 않는 범위 내에서 반구성, 교사 대 아동 비율을 달리하여 운영할 수 있으며, 이 경우 반드시 보호자의 보육수요조사를 거쳐야 함
- 맞벌이 가정 등 긴급보육이 필요한 아동을 위하여 당번교사 배치

**예) 세부 운영 절차**

- ① 교사의 순번제 휴가계획 수립
- ② 담임교사 휴가계획 통지 및 보육수요조사
- ③ 임시 반편성 계획 수립·운영

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.79)



## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 상시근로자 5인 미만 어린이집인 경우 어린이집에 종사하는 종사자(교사, 보조교사, 조리사)는 연차유급휴가 발생이 안되나요?

**A** 근로기준법 제11조(적용범위)에 따라 원칙적으로 상시근로자 5인 미만 사업장에는 근로기준법이 적용되지 않습니다. 그러므로 상시근로자 수가 5인 미만 사업장에서는 연차휴가 관련 규정은 적용되지 않습니다. 다만, 주휴일, 해고예고, 재해보상, 퇴직급여 등 일부 규정에 한하여 상시근로자 5인 미만 사업장에도 해당 법령이 적용됩니다.

**Q** 2025. 3. 1. 입사하여 2026. 2. 28. 퇴사하면 연차휴가가 몇일 발생하나요? 만약 2026. 3. 5. 까지 근무하고 퇴사하면 연차휴가가 몇일 발생하나요?

**A** 2025. 3. 1. 입사하여 2026. 2. 28. 퇴사하면 매월 개근 시 발생하는 11일의 연차휴가 발생하고, 2026. 3. 5.까지 근무하고 퇴사한 경우에는 매월 개근 시 발생하는 11일의 연차휴가, 그리고 2025. 3. 1.부터 2026. 2. 28. 1년 동안 80%이상 출근한 경우 15일의 연차휴가가 추가로 발생합니다. 이 경우에는 전년도 1년간 근로를 마친 다음날인 2026. 3. 1. 근로관계가 존속하고 있기 때문입니다. 즉, 연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 '다음날' 발생하기 때문에 다음날 근로관계가 존속해야하며, 그 전에 퇴직 등으로 근로 관계가 종료된 경우에는 연차휴가가 발생하지 않습니다.

**Q** 2021년 7월 1일에 입사하여 2024년 5월 31일 퇴사 예정인 보육교사의 연차휴가일수 (연도별) 궁금합니다.

**A** 선생님의 연차유급휴가 일수는 다음과 같으며 연차가 발생한 후 퇴사 전까지 사용할 수 있습니다.

기간	연차유급일수
2021. 7. 1. ~ 2022. 6. 30.	11개
2022. 7. 1. ~ 2023. 6. 30.	15개
2023. 7. 1. ~ 2024. 5. 31.	15개

**Q** 지병 수술로 현재 어린이집 출근이 어려운 상황이며, 3개월 동안 병원에 입원해야 합니다. 수술로 인한 병가 사용이 가능한지 궁금합니다.

**A** 병가 관련하여 근로기준법 상 규정이 없는 관계로 원과 협의하거나 취업규칙에 근거하여 유급 또는 무급 휴가 사용을 결정하시면 됩니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 지금 다니고 있는 어린이집에서는 지정된 날짜(예, 여름방학, 겨울방학, 휴원기간 등)에 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다. 어린이집 겨울방학(어린이집 휴원기간)에 강제로 연차유급휴가를 사용해야 되나요?

**A** 어린이집은 방학이라는 개념이 없습니다. 원 사정에 따라 하계, 동계 집중 휴가 기간을 정할 수 있으나 그 기간에만 연차유급휴가를 사용하도록 강요하는 것은 바람직하지 않으며, 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)에 따라 근로자가 청구한 시기에 사용할 수 있어야 합니다. 다만, 사업주는 근로자에게 방학 기간에 대한 연차사용신청을 받거나, 근로자 대표와 서면합의(예: 연차대체합의서)를 하여 어린이집에서 지정하는 날(예-겨울방학)에 연차유급휴가 사용을 권고할 수 있습니다.

**Q** 저는 어린이집에서 주임교사로 근무하여 8월에 결혼 예정입니다. 저희 어린이집 취업규칙 상 신혼여행으로 5일의 경조사휴가(유급휴가)를 사용할 수 있다고 명시되어있는데, 원장님께서 주임교사가 신혼여행으로 5일동안 자리를 비우면 안된다고 신혼여행을 못가게 하십니다. 신혼여행을 갈 수 없는건가요?

**A** 경조사휴가는 법정휴가는 아니나 취업규칙에 주임교사에게도 예외없이 경조사휴가를 부여하도록 정하고 있다면 부여해야 합니다. 신혼여행을 간 것을 이유로 인사상 불이익을 줄 경우 부당한 인사조치에 해당합니다.

**Q** 2월 28일에 퇴사하는 교사의 경우 사용하지 못한 연차유급휴가는 어떻게 해야 하나요?

**A** 근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)에 따라 연차유급휴가는 발생일로부터 1년간(1년 미만 기간에 발생하는 1개월 개근에 대한 휴가는 입사 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간) 사용가능합니다. 퇴직한 근로자의 경우 미사용한 연차유급휴가에 대하여 퇴직일로부터 14일 이내에 연차유급휴가 미사용수당을 청구할 수 있습니다. 다만, 근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)에 따라 사업주가 연차유급휴가의 사용 촉진을 한 경우 사용 기간이 소멸된 휴가에 대하여 미사용 연차수당 청구가 불가능합니다.

## 5) 모성보호

여성 근로자가 임신, 출산, 육아를 이유로 직장에서 차별받지 않고 건강하고 안전하게 근로할 수 있도록 모성보호 관련 법과 제도가 마련되어 있다. 모성보호법은 여성 근로자가 일과 가정을 병행할 수 있도록 돕는 중요한 법률로서, 여성의 경제적 자립을 지원하고 사회적인 평등을 실현하는데 중요한 역할을 한다. 모성보호 관련 법에 의해 임신 및 출산을 한 여성은 근로환경에서 적절한 보호를 받으며 여성으로서의 권리를 보장받을 수 있다.

남녀고용평등법 제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원)에 따라 사업주는 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. 고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금)에 따라 고용노동부는 육아휴직 등 활용률을 제고하고 근로자의 고용안정을 도모하기 위하여 근로자의 출산전후휴가, 유산사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간 중 대체인력 활용을 지원하는 '출산육아기 대체인력 지원금' 사업을 진행하고 있다.

### ☞ 사업주 지원제도(2025.1.1. 개편 시행)<sup>1)</sup>

제도	내용
대체인력지원금	근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아기 근로시간 단축을 허용하고, 해당 기간에 대체인력을 30일 이상 고용한 중소기업 사업주를 지원하는 제도로, 지원대상을 육아휴직까지 확대하고 대체인력을 파견 근로자로 사용한 경우에도 지원하며 지원수준은 월 120만원이다.
육아휴직지원금 인센티브	근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 매월 30만원(만 12개월 이내, 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월 200만원)을 지원하는 제도다. 남성 육아휴직 1~3호 허용사례까지 매월 10만원의 인센티브 장려금을 추가로 지원해준다.
동료 업무분담지원금	육아기 근로시간 단축(단축된 근로시간 10시간 이상, 25시간 이하) 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주를 지원하는 제도로, 육아휴직의 경우에도 지원가능하다.

\*정부 보조금을 지원받는 어린이집 경우 지원제도 적용 여부 확인 필요

## 👁 임신기

임신 중인 여성 근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 하며, 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다(고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 전 기간에 사용 가능). 임신기 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감하여서는 안된다. 임신 중의 여성 근로자에게 시간외 근로를 하게 하여서는 안되며 야간 및 휴일 근로도 제한된다.

### 근로기준법 제74조2(태아검진 시간의 허용)

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

[본조신설 2008. 3. 21.]

인공수정, 체외수정 등 난임치료를 위한 휴가기간이 3일에서 6일로 늘어났으며, 중소기업근로자에게는 2일에 대한 급여지원도 신설된다. 난임치료휴가 청구과정에서 알게되는 질환·치료내용 등의 정보를 누설하지 않도록 사업주는 비밀을 유지해야한다.

### 남녀고용평등법 제18조3(난임치료휴가)

- ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료 휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다.

〈개정 2024. 10. 22.〉

1) 사업주 지원제도 문의 : 고용노동부 (국번없이)1350

## 출산기

임신 중의 여성 근로자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

### 남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다.  
〈개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.〉
- ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.  
〈개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.〉
- ④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.  
〈신설 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.〉

[본조신설 2007. 12. 21.]

### 근로기준법 제75조(육아 시간)

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

## 육아기

임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

다만, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 부 또는 모의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 근로자는 육아휴직을 3회(분할 횟수)에 한정하여 4번에 나누어 사용할 수 있다.

사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

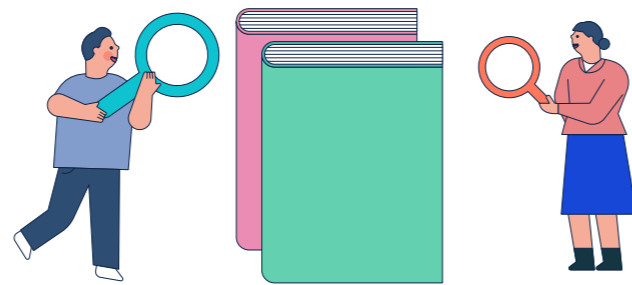
### 남녀고용평등법 시행령 제11조(육아휴직의 신청 등)

- ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전 까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다.  
〈개정 2021. 11. 19., 2025. 2. 18.〉
  1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
  2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
  3. 휴직개시예정일
  4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
  5. 육아휴직 신청 연월일
  6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실

## 육아휴직제도 개편사항<sup>2)</sup>

항목		기존	개편(2025년 시행)		
사용기간		부모 각각 1년	부모 각각 1년 6개월		
분할횟수		2회(3번에 나눠 사용)	3회(4번에 나눠 사용)		
사후지급금		급여액의 25% 복귀 후 지급	육아휴직 중 전액 지급		
일반 급여	상한 (만원)	1~12개월	1~3개월	4~6개월	7개월~
	통상 임금	160	250	200	160
		80%	100%		80%
특례 급여	부모함께 육아휴직	생후 18개월 자녀 양육을 위해 부모 모두(동시, 순차) 육아휴직 사용 시 첫 6개월 급여 인상 (1달) 250만원, (2달) 250만원, (3달) 300만원 (4달) 350만원, (5달) 400만원, (6달) 450만원			
	한부모	첫 3개월 250만원 → 300만원			

\*출처 : 고용노동부(2025). 2025년 확 달라지는 육아지원제도



## 육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축은 근로자가 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 사용하는 제도로써, 육아기 근로시간 단축을 통하여 부모는 육아와 직장생활을 균형있게 병행할 수 있다.

육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없으나, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장 근로를 시킬 수 있다.

### 남녀고용평등법 제19조2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.  
<개정 2019. 8. 27.>
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.  
<개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

### 남녀고용평등법 시행령 제15조2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외)

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

2) 개편 세부 사항에 대한 문의 : 고용노동부 (국번없이)1350

## 육아기 근로시간 단축 급여

### 고용보험법 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)

- ① 지급요건 : 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자
- ② 신청방법 : 지역 관할 고용센터 혹은 고용24 홈페이지를 통하여 신청
- ③ 신청서류 : 육아기 근로시간 단축 급여 신청서, 육아기 근로시간 단축 확인서 1부  
육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는  
증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- ④ 신청기한 : 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에  
신청(다만, 해당 기간에 천재지변, 본인이나 배우자의 질병·부상, 본인이나 배우자의 직계존속  
및 직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

## 육아기 근로시간 단축제도 개편사항<sup>3)</sup>

항목	기존	개편(2025년 시행)
사용기간	최대 2년 (1년+육아휴직 미사용기간)	최대 3년 (1년+육아휴직 미사용기간×2)
분할횟수	만 8세(초등 2학년)이하	만 12세(초등 6학년)이하
사후지급금	3개월	1개월
급여지원	매주 최초 10시간 단축분 기준금액 상한액 200만원 - 주10시간 단축 시 월 최대 50만원	매주 최초 10시간 단축분 기준금액 상한액 220만원 - 주10시간 단축 시 월 최대 55만원
연차산정	단축된 근로시간 포함안됨	단축된 근로시간 포함됨 (*24.10.22.~)

\*출처 : 고용노동부(2025). 2025년 확 달라지는 육아지원제도

## 근로시간 단축제도 사용 시 보육교직원 대체인력 배치

### 9. 보육교직원 복무관리 권익보호

#### 다. 교직원의 휴가 등 기타 복무 관리

담임교사가 「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 및 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)에 따른 근로시간 단축제도를 활용하는 경우, 사용자는 보육공백을 대체할 인력을 신규 채용하거나 기존 인력(다른반 담임 교사, 보조교사, 연장보육 전담교사 등) 활용하여 배치해야함

- 다만, 기존 인력을 활용하여 배치할 경우, 당초 편성된 동일 연령반 및 혼합반의 연령별 교사 대 아동비율을 준수해야함
- 담임교사는 영유아와의 지속적인 관계 형성이 필요한 직무 특수성을 고려할 필요가 있어, 기본보육시간(16시)까지는 근무하여야 함

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.205)

## 근로시간 단축제도 사용 시 보육교직원 호봉인정 기준

### 7. 보육교직원 호봉인정기준

#### 나. 호봉획정 및 호봉승급

##### 6) 호봉승급

호봉인정 근무경력 : 호봉 산정 시 인정되는 어린이집 등에 종사한 경력

→ 임신기·육아기·가족돌봄 단축근무자는 주 40시간 이상 근무 보육교직원과 동일하게 인정(\*20.1.1.~)

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.192)

3) 개편 세부 사항에 대한 문의 : 고용노동부 (국번없이)1350

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 난임치료휴가는 “연간” 부여한다고 하는데 해당 연도의 기준은 어떻게 산정하나요?

**A** 근로자의 입사일부터 1년씩 산정하면 됩니다. 만약, 회계연도 기준으로 부여할 경우 개인별 입사일 기준으로 산정했을 때 보다 불리하지 않도록 충분히 휴가를 부여하면 됩니다.

**Q** 임신기 근로시간 단축 기간이 확대되면 임신 후에 사용할 수 있는 기간이 정확히 어떻게 되나요?

**A** 임신 후 12주 이내 84일(7일×12주)까지이며 임신 후 32주 이후 218일(7일×31주+1일) 이후부터 사용 가능합니다. 단, 고용노동부령으로 정한 유산, 조산 등의 위험이 있는 ‘고위험 임신부’ 여성 근로자는 임신 기간 전체에 걸쳐 사용할 수 있습니다.

**Q** 현재 육아기 근로시간 단축제도 사용(대상: 첫째 자녀)으로 2시간 단축 근무를 하고 있습니다. 제가 현재 임신 중으로 임신기 근로시간 단축제도(대상: 둘째 태아)를 사용(2시간 단축 근무)하고 싶습니다. 육아기 근로시간 단축제도를 일시적으로 중단 후 임신기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있나요?

**A** 임신기 근로시간 단축제도 사용을 원할 시 육아기 근로시간 단축제도를 중단 후 임신기 근로시간 단축제도를 신청하여 사용하시면 됩니다. 다만, 사업주와의 협의를 통한 동의가 필요하며, 임신기 근로시간 단축제도의 사용 기간은 ‘임신 후 12주 이내 또는 32주 이후’입니다.

**Q** 담임 선생님께서 육아휴직을 신청하려고 하는데, 출산휴가와 육아휴직 신청을 각각 해야 하나요?

**A** 기존에는 출산휴가와 육아휴직을 별도로 신청했지만, 출산 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작할 경우 출산휴가와 육아휴직을 통합으로 신청하시면 됩니다. 신청 후 14일 이내 사업주는 서면(전자적 방식 포함)으로 허용의사를 표시해야하고, 사업주가 기한 내 허용의사를 통지하지 않은 경우에는 근로자가 신청한대로 육아휴직을 허용한 것으로 봅니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 출산전후휴가는 공휴일 포함인가요?

**A** 출산전후휴가는 90일이며, 출산전후휴가는 공휴일 포함입니다.

**Q** 보조교사(일4시간 근무)도 육아휴직을 사용할 수 있나요?

**A** 네 가능합니다. 고용보험에 가입한 근로자라면 정규직, 계약직, 비정규직 모두 신청할 수 있습니다. 단, 동일 사업장에서 6개월 이상 근무해야 신청 가능하며, 고용보험 가입기간이 180일 이상(연속 or 합산)이어야 급여를 받을 수 있습니다.

**Q** 이미 육아휴직을 모두 사용한 근로자도 육아휴직 기간 연장을 적용받을 수 있나요? 그리고 연장된 6개월을 사용할 때도 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?

**A** 네. 적용받을 수 있습니다. 육아휴직을 모두 사용했다라도 기간연장사유\* 중 하나에 해당하면 6개월을 추가로 사용할 수 있습니다. 또한 6개월간 월160만원의 육아휴직 급여도 받을 수 있습니다. 다만, 추가된 6개월의 육아휴직을 시작하는 시점에 자녀 연령이 8세 이하여야 하며, 해당 사업장에서 근로한 기간이 6개월이 넘어야 합니다.

\*같은 자녀를 대상으로 부모 모두 육아휴직 각 3개월 이상 사용, 한부모·중증장애아동의 부모

**Q** 현재 첫째아이 육아휴직 중입니다. 둘째아이 육아휴직을 연달아 사용하고 싶은데 가능한가요?

**A** 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)에 따라 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다. 육아휴직의 기간은 자녀 1명당 1년 이내로 사용 가능하며, 첫째아이와 둘째아이의 육아휴직을 연이어 사용하는 것도 가능합니다.

## 사례로 알아보는 Q&A

**Q** 과거에 육아휴직을 9개월 사용했고 현재 자녀연령이 만9세를 넘어 육아휴직은 사용할 수 없습니다. 이 경우 사용하지 않은 육아휴직 3개월을 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있나요?

**A** 네. 사용할 수 있습니다. 자녀가 육아휴직 사용이 가능한 연령(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하)을 넘었더라도 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하에 해당한다면 남은 육아휴직 기간의 두배를 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있습니다.

**Q** 법 개정으로 임신기·육아기 근로시간 단축 사용으로 단축된 근로시간도 출근한 것으로 간주하여 연차유급휴가가 부여된다는데 언제부터 적용받나요?

**A** 임신기·육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 단축된 근로시간도 출근한 것으로 간주하여 연차 유급휴가가 부여됩니다. 2024.10.22. 이후 단축을 시작하는 경우부터 적용되며, 개정법 시행 전에 사용했거나, 시행 당시 사용 중인 경우에는 적용되지 않습니다.

**Q** 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 무조건 허용해야 하나요? 육아기근로시간 단축도 마찬가지인지요?

**A** 육아휴직은 사업장에서 근무한 기간이 6개월 이상인 근로자가 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위해 육아휴직을 청구한 경우 무조건 허용해야 합니다. 그러나 육아기 근로시간 단축의 근로시간 단축 개시 예정일 기준 근로기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 곤란한 경우, 근로시간 단축을 신청한 노동자의 업무 특성이 분할 수행이 곤란한 경우에는 허용하지 않을 수 있습니다.

**Q** 육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직 업무분담지원금을 중복해서 지원받을 수 있나요?

**A** 대체인력지원금과 업무분담지원금은 중복하여 지원하지 않습니다. 육아휴직에 따른 업무 공백을 대체인력으로 충원(고용 또는 파견 사용)한 경우에는 대체인력지원금을 지급하며, 동료 근로자(들)의 업무분담 방식으로 해소한 경우에는 업무분담지원금을 지원합니다.

## 사례로 알아보는 Q&A

**Q** 육아기 근로시간 단축 사용 중입니다. 어린이집에서 담임교사는 육아기 근로시간 단축을 사용하여도 오후 4시까지 근무해야 한다고 전달받았는데 맞나요?

**A** 2025년 보육사업안내(P.205)에 따라 담임교사는 영유아와의 지속적인 관계 형성이 필요한 직무 특수성을 고려할 필요가 있어, 기본보육시간(16시)까지는 근무해야 합니다. 참고로 담임교사가 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 및 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)에 따른 근로시간 단축제도를 활용 하는 경우, 사용자는 보육공백을 대체할 인력을 신규 채용하거나 기존 인력(다른 반 담임교사, 보조교사, 연장보육 전담교사 등) 활용하여 배치해야 합니다. 그러므로 육아기 근로시간 단축 사용 시 보육공백을 대체할 인력에 대하여 원장님과 협의하시기 바랍니다.



## 6) 가족돌봄

### 📍 가족돌봄휴가&가족돌봄휴직

근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있으며, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 이를 나누어 사용할 수 있어야 하고, 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 무급휴가에 해당한다).



### 📍 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

가족돌봄 근로시간 단축은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 가족을 돌보거나 근로자 자신의 건강을 돌보기 위하여 사용하는 제도로써, 사업주는 근로자가 가족돌봄 등을 이유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우 허용하여야 한다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외한다.

#### 남녀고용평등법 제22조3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

- ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
  1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
  2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
  3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
  4. 근로자의 학업을 위한 경우
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

#### 남녀고용평등법 제22조4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

- ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

[본조신설 2019. 8. 27.]

## 사례로 알아보는 Q&A

**Q** 가족돌봄휴가 사용 시 증빙 서류를 제출해야 하나요?

**A** 남녀고용평등법 시행령 제16조2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청)에 따라 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 합니다. 그러나 가족돌봄휴가의 경우 가족돌봄휴직과 달리 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 그 사용시기를 변경할 수 있을 뿐 신청인 외에 돌봄을 할 수 있는 다른 가족이 있더라도 부여하는 것이 원칙이기 때문에, 사업주가 신청인 본인 외에 다른 가족의 돌봄 가능여부 등을 확인할 수 있는 서류를 근로자가 제출하지 않았다는 이유로 가족돌봄휴가를 허용하지 않으면 법 위반에 해당할 수 있습니다.

**Q** 자녀가 1월에 수술 예정입니다. 가족돌봄휴직 사용 시 신청은 어떻게 해야 하나요?

**A** 남녀고용평등법 시행령 제16조2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청)에 따라 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다. 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유(이를 확인할 수 있는 서류 포함), 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날, 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 합니다.

## 2

## 직장 내 괴롭힘



직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미한다.

직장 내 괴롭힘을 당한 근로자는 피해를 당한 사실을 신고할 권리가 있으며, 신고 후 불이익을 당하지 않도록 보호받을 수 있다. 사업주는 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 때, 이를 즉시 조사하고 필요한 경우 적절한 조치를 취해야 한다.

### 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

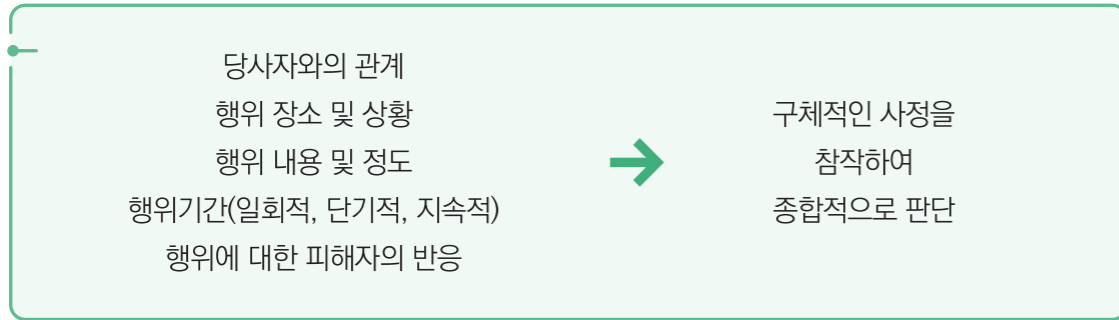
사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

### 직장 내 괴롭힘 행위 요건

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용
- 업무상 적정범위를 넘는 행위
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

## 📍 직장 내 괴롭힘 판단 기준



## 📍 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 방법

### 근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

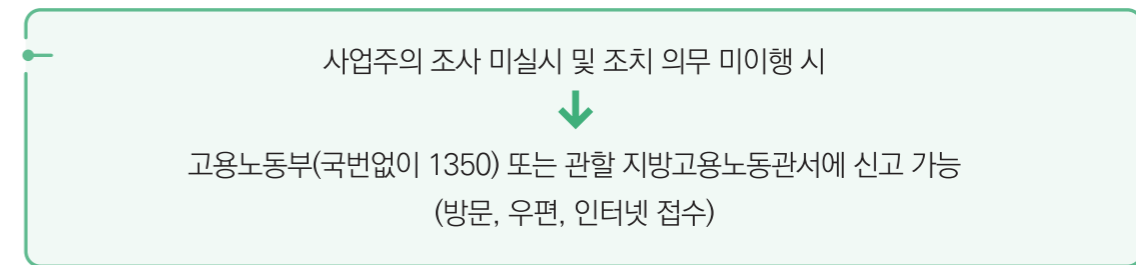
- ① 누구든지 사업주에게 신고
- ② 사업주는 객관적 조사 실시 의무
- ③ 조사 기간 중 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치 의무  
(근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등)
- ④ 괴롭힘 확인 시 사용자의 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치 의무  
(근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등)
- ⑤ 괴롭힘 확인 시 가해 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치 의무  
(징계, 근무 장소의 변경 등)
- ⑥ 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지
- ⑦ 비밀 누설 금지

## 📍 피해 근로자가 반대하는 보호조치를 실행하는 경우

### 근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.  
→ 위 사항에 근거하여 피해근로자가 반대하는 보호조치는 법 위반이며, 특히 보호조치를 병자하여 피해 근로자를 배제하는 조치(강제적 근무장소 변경이나 전보)는 제76조의3제6항에 근거하여 불리한 처우에 해당할 수 있다.

## 📍 사업주가 직장 내 괴롭힘 조사를 하지 않거나 조치 의무를 이행하지 않는 경우



## 📍 직장 내 괴롭힘 조치에 관한 취업규칙 필수 기재 의무

- 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 따라 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
  - ⑪ 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 직장 내 괴롭힘 관련하여 담당자를 지정하고 창구를 마련해야 하는 부분에 대한 정확한 지침이 궁금합니다.

**A** 근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치)에 따르면 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고가 접수되거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 규정하고 있습니다. 이러한 조사를 실시하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료 처분을 받게 됩니다. 근로기준법에는 담당자를 지정할지 여부에 대해 정하고 있지는 않습니다. 다만 효율적인 신고 및 조사절차를 진행하기 위해 담당자를 지정하고 이러한 신고절차를 근로자들에게 상세히 안내함으로써 적절히 창구를 활용할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것입니다.

**Q** 제가 급한 사정으로 갑자기 퇴사하게 되어 원장님께 사직서를 제출하였습니다. 원장님께서 아이들 있는 교실로 들어와 '교사 나와' 소리를 지르며 화를 내셨습니다. 그리고 복도로 저를 불러 욕을 하며 폭언을 하였습니다. 직장 내 괴롭힘에 해당하나요?

**A** 갑자기 퇴사하게 되어 정상적으로 업무 인수인계가 이루어질 수 없는 상황이 생겼다 하더라도 원장이 아이들이 보는 앞에서 불필요하게 언성을 높이며 반말로 지시를 하거나, 아이들이 보지 않는 복도라 하더라도 욕을 하는 것은 업무상 적정 범위를 넘어선 것이라 볼 수 있어 직장 내 괴롭힘에 해당되는 것으로 보여집니다.



## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 새로 부임하신 원장님께서 학부모에게 주임교사에 대한 사실과 다른 허위사실을 말하며 험담을 계속 합니다. 원장님 때문에 주임교사는 후임교사를 괴롭히는 교사로 부모님들께 낙인이 찍힌 상태입니다. 원장님께서 주임교사에게 후임교사들이 선생님 때문에 너무 힘들어한다며, 직위해제(주임교사)를 통보하였고, 추후 해고할 수 있다고 말하며 퇴사 협박을 합니다. 직장 내 괴롭힘에 해당하나요?

**A** 학부모로부터 신뢰를 받아야 할 주임교사에 대해 원장이 학부모들에게 허위사실로 험담하여 학부모로부터 불편한 시선을 받게끔 하는 등 근무환경을 악화시키고, 퇴사할 뜻이 없다고 분명히 의사를 밝혔는데도 계속적으로 반복하여 퇴사하라고 압박하는 경우 직장 내 괴롭힘 행위에 해당할 수 있습니다.

**Q** 선임교사가 동료교사들에게 A교사에 대한 험담과 이간질을 하며 집단따돌림을 합니다. 동료교사들은 선임교사의 말을 듣고 A교사를 무시하며 출퇴근할 때 혹은 오전 통합 보육을 할 때 대화도 하지 않습니다. 그리고 통합반 보육 시 선임교사와 동료교사들은 A교사의 아이들을 보육하지 않아 아이들에게도 피해가 가는 상황입니다. 선임교사는 스스로 잘못을 인정하고 원장님과 A교사에게 사과를 한 뒤에 스스로 퇴사하였습니다. 집단따돌림도 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있나요?

**A** 네. 집단따돌림은 직장 내 괴롭힘 행위에 해당합니다. 근로기준법은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘 행위로 보고 금지하고 있습니다. 여기서 '관계 등의 우위'를 이용하는 경우란 이와같이 직장에서 같은 지위에 있는 동료라 하더라도 개인이 아닌 집단적으로 가해행위를 할 경우 관계에서 힘의 우위를 점하는 것이기 때문에 직장 내 괴롭힘 주체로 보고 있습니다.

# 3

## 고객응대근로자 건강보호



고객응대업무란 고객, 환자, 승객 등을 직접 대면하거나 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무이다. 고객응대업무 과정에서 자신의 감정과 상관없이 사업장에서 요구하는 감정과 표현을 고객에게 보여주는 행위를 감정노동이라 한다. 감정노동 직업군의 다양화로 보육교사도 감정노동 직업군으로 분류하여 보호받을 대상으로 인정된다.

### 산업안전보건법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치 등)

① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강 장애를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

〈개정 2021. 4. 13.〉

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. 〈개정 2021. 4. 13.〉

[제목개정 2021. 4. 13.]

### 고객응대근로자 건강장애 예방조치

#### 산업안전보건법 시행규칙 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치)

- ① 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
- ② 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
- ③ 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장애 예방 관련 교육 실시
- ④ 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위하여 필요한 조치

### 어린이집에서 고객응대근로자(보육교직원) 건강장애 예방조치

- ① 어린이집 입구 및 학부모 상담실에 포스터 부착
- ② 현수막, 배너 부착 및 감정노동 캠페인 실시
  - 예) 저희 어린이집에서는 보육교직원에게 반말하지 않기, 욕설이나 폭언하지 않기 캠페인을 하고 있습니다.
  - 예) 저희 어린이집 현관에는 경기도육아종합지원센터에서 진행한 ‘보육교직원 권리존중 슬로건’ 미니배너가 설치되어 있습니다.
- ③ 학부모 상담 전 음성 안내 실시
- ④ 고객응대업무 건강장애 예방 교육 실시
  - (포함내용) 어린이집 보육교직원의 업무 및 학부모 응대관리 규정(취업규칙 등) 학부모 응대 문제 해결 및 관리방법(구체적인 사례 제시) 감정노동으로 인한 직무 스트레스 관리와 정신건강증진

## 📍 고객응대근로자 건강장애 발생 시 조치 방법

- 산업안전보건법 시행령 제41조(제3자의 폭언 등으로 인한 건강장애 발생 등에 대한 조치)
  - ① 업무의 일시적 중단 또는 전환
  - ② 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
  - ③ 제3자의 폭언 등으로 인한 건강장애 관련 치료 및 상담 지원
  - ④ 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 제3자의 폭언 등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

## 📍 고객응대근로자 건강장애 발생 시 법률적으로 문제가 되지 않는 행위

법률적으로 문제가 되지 않지만 보육교직원에게 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 업무방해, 억지주장, 무리한 요구 등이 있다.

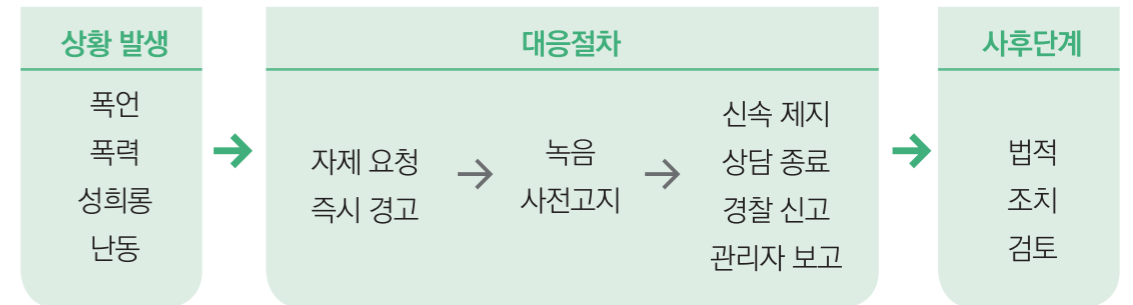
구분	유형 내용(예시)
업무 방해	아침 등원시간에 등원 맞이를 하는 교사에게 자기 아이의 개인적 상황과 친구관계 및 다른 아이의 특성에 대해 30분 이상 불만을 토로함. 교사는 현재 아이들의 등원 시간임을 안내 후 수업시간 이후 연락을 하겠다고 양해를 구하였으나 학부모는 교사 옆에서 계속 서성이며 꼭 전화해줄 것을 확인한 후 귀가함
억지 주장	학부모 알림장에 게시하는 유아의 생활 사진의 양을 자기중심으로 학부모가 해석하여 나의 아이가 교사의 관심과 애정을 받지 못한다고 주장함. 이를 전화로 몇 차례 상담하여 사실과 다름을 말씀드리고 다른 활동사진도 보여드렸으나 사실로 믿지 아니하고 관리자(원장)와 동석 하에 교사의 차별적 행위 인정을 요구함
무리한 요구	교실에서 아이가 낮잠을 잘 때 계속 모기에 물린다고 학부모가 항의 하며, 낮잠을 잘 때마다 낮잠 매트 위에 개별 모기장을 설치해달라고 요구함. 교사는 개별 모기장을 가지고 오면 설치하겠다고 안내 하였으나, 모기장의 크기가 교실 전체를 덮는 크기로 다른 아이들이 불편함을 요구함. 해당 학부모에게 상황을 말씀드렸으나 지속적으로 모기장 설치를 요구함

## 📍 고객응대근로자 건강장애 발생 시 법률적으로 문제가 되는 행위

법률적으로 문제가 되는 유형은 욕설이나 폭언, 성희롱, 협박 및 위협 등으로 구분이 된다.

구분	유형 내용(예시)
욕설 및 폭언	발표회에서 학부모의 자녀가 처음부터 첫출 중앙에 서지 못한 점에 대해 부당한 대우를 받았다고 생각하여 발표회가 끝난 후 전화로 교사에게 폭언과 욕설을 퍼붓고 지속적으로 욕설 문자를 보낸 후 퇴소함
협박 및 위협	어린이집 내에서 유아가 부주의하여 스스로 다친 상황에 대하여 교사가 아이를 잘 살피지 못해 죄송하다고 말한 것을 두고 교사 본인의 잘못으로 인정한 것으로 학부모가 몰아가며 언론 및 관할기관에 고소 및 고발하겠다고 협박함

## 📍 고객응대근로자 건강장애 발생 시 법률적으로 문제가 되는 행위 대응 절차



## 응대 예시문

- ① 학부모님, 화가 나셨겠지만 차분히 말씀해주시겠습니까?
- ② 학부모님의 말씀을 듣고 원장님과 함께 도움 드릴 수 있는 방법을 찾아보겠습니다.
- ③ 학부모님의 말씀과 행동은 교사에게 모욕감과 공포감을 일으킬 수 있는 위법행위로서 모욕죄, 협박 등 관련 법령에 저촉될 수 있습니다. 자제를 부탁드립니다.
- ④ 지금부터 정확한 상담을 위해 학부모님과의 대화 내용은 녹음 및 녹화(CCTV, 스마트폰촬영, 녹음)를 실시하도록 하겠습니다.

## 대응 시 유의해야 할 사항

- ① 학부모의 감정을 자극하는 표현(단어)는 피하고, 흥분하기보다 이성적으로 행동한다.
- ② 행동에 의한 소란 행위 시 CCTV 촬영 구역으로 유도한다.
- ③ 폭행을 당한 경우에는 관리자를 호출하고, 동시에 112에 신고한다.
- ④ 물건을 던지거나 폭행으로 인한 신체적 피해가 있는 경우 병원 진단서를 발급받는다.

## 고객응대근로자 건강장애로 인한 업무상 재해 인정 기준

### 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
2. 업무상 질병
- 다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 어린이집에서 아이가 부주의하여 스스로 계단에서 뛰어내려오다가 발을 다쳤습니다. 보건 선생님께서 응급처치하였고 부모님께 연락하여 보고한 뒤 어린이집 근처 병원으로 아이를 데려가서 병원 치료를 받았습니다. 부모님께서서는 교사가 아이를 잘 돌보지 않아 아이가 다친 것이라고 소리 지르며 저에게 욕설과 폭언을 하였고 저는 정신적인 스트레스를 받고 있는 상황입니다. 학부모의 지속적인 폭언으로 정신적인 스트레스가 원인이 되어 위장염 질병을 앓고 있습니다. 업무상 질병으로 보상을 받을 수 있나요?

**A** 산재보험법은 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 업무상 재해로 보고 있습니다. 학부모가 지속적으로 욕설과 폭언을 하여 정신적 스트레스를 받고있는 상황이거나 위장염이 이로 인해 발병했다고 단정하기 어려운 사정이 있습니다. 물론 의학적으로나 과학적으로 인과관계가 분명한 경우에만 업무상 질병으로 인정되는 것은 아니나 위장염의 발병 원인이 다양한 사정, 본 사건 이전에 위장염으로 치료받은 병력이 있는지 여부도 고려사항이 될 수 있습니다.

**Q** 학부모 알림장으로 아이의 활동사진을 전송하였는데, 활동사진을 보고 아이가 교실에서 잘 적응하지 못하고 있고 교사의 관심과 애정을 받지 못하고 있다고 말하며 욕설을 하였습니다. 학부모의 무리한 요구와 욕설로 인하여 정신적으로 우울증과 신체적으로 불면증을 앓고 있습니다. 그럼에도 불구하고 저는 감정노동자로서 학부모 앞에서 힘든 내색을 하거나 저의 화나는 감정을 표현 못하고 있습니다. 지속적으로 학부모의 과도한 요구 발생 시 어떻게 대처해야 하나요?

**A** 학부모의 욕설로 우울증 등 정신적 질환을 앓는 경우 산재보험법에서는 고객의 폭언 등으로 인한 정신 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대해 업무상 재해로 인정하고 있고 특히 적응장애, 우울증 등에 대해 업무상 재해로 인정하고 있어 산업재해로 신청할 수 있습니다. 다만 이 경우 정신질환이 유발될 정도로 학부모로 인한 스트레스가 어느 정도 심각한지에 대한 구체적인 상황에 따라 달리 판단할 수 있습니다. 또한 학부모에게 욕설을 자제해달라 수차례 요청하였는데도 중단되지 않는다면 관련 근거를 확보하여 경찰에 신고하는 방안도 고려해봐야 할 것으로 사료됩니다.



노무사와 변호사가 알려주는

보육교직원 권리보호

## Ⅲ. 변호사가 알려주는 보육교직원 권리보호

1. 보육교직원 책무와 보육 활동 보호
2. 보육교직원 보육 활동 침해행위 대응방안
3. 보육교직원 권리보호를 위한 지침

**부록** 경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례



# 1

## 보육교직원 책무와 보육 활동 보호



보육교직원은 영유아를 보호하고 교육하는 보육전문가로서 영유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 준다.

그러므로 어린이집에서는 보육교직원이 외부로부터 부당한 간섭이나 과도한 요구로 보육 활동이 침해받지 않아야 하며, 원장은 보육교직원에게 보육 활동을 원활하게 수행할 수 있는 보육환경을 제공해야 한다.

### 보육과 보육교직원의 정의

#### 영유아보육법 제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “영유아”란 7세 이하의 취학 전 아동을 말한다.
2. “보육”이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다.
3. “어린이집”이란 영유아의 보육을 위하여 이 법에 따라 설립·운영되는 기관을 말한다.
4. “보호자”란 친권자·후견인, 그 밖의 자로서 영유아를 사실상 보호하고 있는 자를 말한다.
5. “보육교직원”이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원을 말한다.

[전문개정 2007. 10. 17.]

### 보육교직원의 직무

#### 영유아보육법 제18조(보육교직원의 직무)

- ① 어린이집의 원장은 어린이집을 총괄하고 민원 처리를 책임지며, 보육교사와 그 밖의 직원을 지도·감독하고 영유아를 보육한다. <개정 2011. 6. 7., 2024. 2. 6.>
- ② 보육교사는 영유아를 보육하고 어린이집의 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다. <개정 2011. 6. 7.> [전문개정 2007. 10. 17.] [제목개정 2011. 6. 7.]

### 보육교직원의 책무

#### 영유아보육법 제18조의2(보육교직원의 책무)

- ① 보육교직원은 영유아를 보육함에 있어 영유아에게 신체적 고통이나 고성·폭언 등의 정신적 고통을 가하여서는 아니 된다. <개정 2017. 3. 14.>
- ② 보육교직원은 업무를 수행함에 있어 영유아의 생명·안전보호 및 위험방지를 위하여 주의 의무를 다하여야 한다. <신설 2017. 3. 14.> [본조신설 2015. 5. 18.]

### 학부모(보호자)의 책무

보호자는 자녀의 어린이집 생활에 관심을 가지고 보육 활동을 지원해야하며, 원장 또는 보육교사의 정당한 생활지도를 존중하여야 한다.

#### 영유아보육법 제18조의6(보호자의 의무 등)

- ① 보호자는 보육교직원 또는 다른 영유아의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니된다.
- ② 보호자는 제18조의5에 따른 어린이집의 원장 또는 보육교사의 영유아 생활지도를 존중하고 지원하여야 한다.
- ③ 보호자는 보육 활동에 관한 어린이집의 원장과 보육교사의 전문적인 판단을 존중하고 보육 활동이 원활히 이루어질 수 있도록 적극 협력하여야 한다. [본조신설 2024. 2. 6.]

## 📍 보육교직원의 영유아 생활지도

영유아 생활지도는 영유아의 건강한 성장과 발달을 지원하기 위해 필요하다. 영유아생활지도는 학업 뿐만 아니라 보건 및 안전, 인성 및 대인관계 등 다양한 영역에서 영유아가 전인 발달을 이루도록 돕는 것을 목적으로 한다.

영유아 생활지도 시 영유아의 신체에 직간접적인 고통을 가하는 방법을 사용해서는 안되며, '조언, 상담, 주의, 훈육·훈계 등'의 방법으로 영유아가 잘 성장할 수 있도록 지원해야 한다.

### 영유아보육법 제18조의5(보육교직원의 영유아 생활지도)

- ① 어린이집의 원장 또는 보육교사는 영유아의 인권을 보호하고 보육 활동을 위하여 필요한 경우에는 법령과 교육부장관이 고시하는 바에 따라 영유아를 지도할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 정당한 생활지도는 「아동복지법」 제17조제3호, 제5호 및 제6호의 금지행위 위반으로 보지 아니한다. [본조신설 2024. 2. 6.]

### 영유아보육법 시행령 제20조의12(영유아 생활지도)

- ① 어린이집의 원장 또는 보육교사는 법 제18조의5에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분야와 관련하여 조언, 상담, 주의, 훈육·훈계 등의 방법으로 영유아를 지도할 수 있다. 이 경우 도구, 신체 등을 이용하여 영유아의 신체에 고통을 가하는 방법을 사용해서는 안 된다.
  1. 학업
  2. 보건 및 안전
  3. 인성 및 대인관계
  4. 그 밖에 영유아의 생활과 관련되는 분야
- ② 제1항에 따른 지도의 범위, 방법 등에 관한 기준은 교육부장관이 정하여 고시한다. [본조신설 2024. 8. 6.]

## 📍 보육교직원의 보육 활동 보호

보육교직원이 보육 활동을 원활하게 수행할 수 있도록 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공기관은 적극 협조하여야 하며, 보육교직원의 보육 활동을 보호하기 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

### 영유아보육법 제18조의3(보육교직원의 보육 활동 보호)

1. 보육 활동 침해행위에 관한 기준 마련 및 예방
2. 보육 활동 침해행위에 대한 조사·관리 및 보육교직원의 보호조치
3. 보육 활동과 관련된 분쟁의 조정
4. 보육교직원에 대한 보육 활동 보호 관련 법률, 노무 및 심리·정서 관련 상담
5. 그 밖의 보육교직원의 보육 활동 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 사항

[본조신설 2024. 2. 6.]



## ☉ 보육교직원의 보육 활동 보호를 위한 보육 활동보호위원회의 설치·운영

보육교직원의 보육 활동과 관련된 분쟁의 조정을 위하여 중앙보육정책위원회는 보육 활동보호 위원회를 구성해야하며, 각 시·도는 시·도보육 활동보호위원회를 두어야 한다. 다만, 시·도보육 활동 보호위원회의 기능을 담당하기에 적합한 다른 위원회가 있고, 그 위원회의 위원이 제3항에 따른 자격을 갖춘 경우에는 시·도의 조례로 정하는 바에 따라 그 위원회가 대신할 수 있다.

### 영유아보육법 제18조의4(보육 활동보호위원회의 설치·운영)

② 보육교직원의 보육 활동 보호에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 시·도에 시·도보육 활동보호위원회를 둔다.

1. 보육교직원 보육 활동 침해에 대한 보호조치
2. 보육교직원의 보육 활동과 관련된 분쟁의 조정

[본조신설 2024. 2. 6.]

영유아보육법 제18조의4(보육 활동보호위원회의 설치·운영)에 따라 보육교직원의 정당한 생활 지도 행위가 아동학대범죄로 신고되어 이를 보육 활동 침해행위로 볼 수 있는 경우, 시·도보육 활동보호 위원회에서 보육 활동 침해행위에 대한 보호조치 및 관련된 분쟁의 조정을 할 수 있다.

## ☉ 보육교직원의 보육 활동 보호를 위한 시·도보육 활동보호위원회의 구성 및 운영

### 영유아보육법 시행령 제20조의11(시·도보육 활동보호위원회의 구성 및 운영 등)

- ① 시·도보육 활동보호위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이상 10명 이하의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.
- ② 시·도보육 활동보호위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시·도지사가 임명하거나 위촉하며, 위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.
  1. 해당 시·도의 보육정책을 담당하는 과장급 공무원
  2. 영유아 보육 관련 경력이 15년 이상인 보육교직원
  3. 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당한 직에 재직하고 있거나 재직했던 사람으로서 보육 활동 관련 전문지식이 있는 사람
  4. 법 제25조에 따른 어린이집운영위원회의 위원으로 활동하고 있거나 활동한 경험이 있는 학부모
  5. 변호사 자격이 있는 사람
  6. 그 밖에 보육 활동 관련 전문지식과 경험이 풍부한 사람

[본조신설 2024. 8. 6.]



## 2

# 보육교직원 보육 활동 침해행위 대응방안



### 1) 보육교직원의 보육활동 침해행위에 따른 처벌 규정

#### 폭행·상해

종류	사례 및 예시	관련 규정
폭행·상해	• 교사에게 의자를 던져 타박상이나 골절상을 입게 한 경우	형법 제257조(상해, 존속상해) 7년 이하 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하 벌금
	• 교사에게 고성 혹은 폭언으로 정신적 질환을 겪게 한 경우	형법 제258조(중상해, 존속중상해) 1년 이상 10년 이하 징역
	• 교사의 신체를 밀치거나 팔을 잡아당기는 경우	형법 제258조2(특수상해) 1년 이상 10년 이하 징역
	• 교사의 신체를 향해 물건을 던지는 경우	형법 제260조(폭행, 존속폭행) 2년 이하 징역, 500만원 이하 벌금
	• 교사의 옷깃을 잡아 먹살을 잡거나 교사의 뺨을 때리는 행위	형법 제261조(특수폭행) 5년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

#### 모욕·명예훼손

종류	사례 및 예시	관련 규정
모욕·명예훼손	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학부모가 다른 학부모에게 담임 교사에 대한 허위 정보를 유포하는 행위</li> <li>• 학부모가 불만을 가진 교사에게 교사의 외모나 신체적 특징을 비하하며 욕하는 행위</li> </ul>	형법 제311조(모욕) 1년 이하 징역·금고 또는 200만원 이하 벌금
		형법 제307조(명예훼손) 2년 이하 징역·금고 또는 500만원 이하 벌금
		형법 제309조(출판물 등에 의한 명예훼손) 3년 이하 징역·금고 또는 700만원 이하 벌금

#### 협박·강요

종류	사례 및 예시	관련 규정
협박·강요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학부모가 어린이집에 불만을 품고 자신의 요구사항을 들어주지 않으면 어린이집을 폐원시키겠다고 하는 경우</li> <li>• 스스로 다친 영아에 대하여 어린이집에서 조치를 취하였으나 안전사고 발생에 대하여 교사에게 많은 금액의 추가 치료비, 배상비, 사고로 인한 정신적 위자료, 가정보육으로 인한 회사 휴직 등 손해배상비를 요구하며 위해를 가하는 경우</li> </ul>	형법 제283조(협박, 존속협박) 3년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금
		형법 제284조(특수협박) 7년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
		형법 제324조(강요) 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

### 📍 업무 방해

종류	사례 및 예시	관련 규정
업무 방해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학부모가 보육 중인 교실로 들어와 교사를 협박하며 수업 진행을 방해한 경우</li> <li>• 집에서 다친 영아의 상처를 어린이 집에서 다친 것으로 주장하며, 교사에게 보육시간에 알림장과 전화로 지속적인 업무방해를 한 경우</li> </ul>	형법 제314조(업무방해) 5년 이하 징역 또는 1천500만원 이하 벌금

### 📍 불법정보 유통

종류	사례 및 예시	관련 규정
불법정보 유통	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교사에게 불안감이나 공포심을 유발하는 내용의 문자와 전화를 반복적으로 하는 행위</li> <li>• 맘카페 게시판에 교사가 아이들을 학대하거나 차별하는 등 사실이 아닌 허위사실을 게시하는 경우</li> </ul>	정보통신망법 제70조(벌칙) 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 (사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러낸 경우)
		정보통신망법 제70조(벌칙) 7년 이하 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하 벌금 (사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러낸 경우)

### 📍 무단촬영·녹음·배포

종류	사례 및 예시	관련 규정
무단촬영 · 녹음 · 배포	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아이의 옷 주머니에 녹음기를 몰래 넣어 교사의 보육 활동과 교사와 영유아의 대화 내용을 녹음하는 경우</li> </ul>	통신비밀보호법 제16조(벌칙) 1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지 (공개되지 아니한 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취한 경우)

### 📍 무고

종류	사례 및 예시	관련 규정
무고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아의 생활지도 방법에 학부모가 의심하며 영유아 신체학대로 수사기관에 허위사실을 신고한 경우</li> </ul>	형법 제156조(무고) 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금

### 📍 보육 활동 침해행위

종류	사례 및 예시	관련 규정
보육 활동 침해행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학부모가 교사의 보육 활동에 대하여 불만을 품고 국민신문고, 지자체 등 반복적으로 아동학대 허위신고 관련 민원을 제기하는 경우</li> <li>• 원장님이 CCTV로 교실에서 교사의 보육하는 모습과 휴식하는 모습을 매일 보며 지나치게 감시하는 행위</li> </ul>	영유아보육법 제18조의3 (보육교직원의 보육 활동 보호)
		영유아보육법 제18조의4 (보육 활동보호위원회의 설치·운영)
		영유아보육법 제15조의4 (폐쇄회로 텔레비전의 설치 등)
		영유아보육법 제15조의5 (영상정보의 열람금지 등)



9. 보육교직원 복무관리 및 권익보호

라. 보육교직원의 권익보호

지방자치단체는 보육교직원의 권익보호를 위해 관할 어린이집이 어린이집안전공제회의 '보육교직원 권익 보호 특약'\*에 가입할 수 있도록 공제료를 지원하거나 동 특약 가입을 권고하는 등의 노력이 필요함

\*보육교직원 권익 보호 특약 : 보육교직원이 보육 활동 중 발생한 업무상 과실로 보호자 등으로부터 영유아가 피해를 입었다고 주장하는 경우 법률상담 제공 및 고소 또는 고발 등을 당한 경우 변호사 선임비(1인당 기소전 최대 300만원, 심급별 최대 500만원, 총 1,800만원 한도 내 실비)를 보장(아동학대로 판결 받은 경우 보상 제외)

출처: 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내(P.206)



사례로 알아보는 Q & A

**Q** 평소 수업 시간에 A유아는 다른 친구들을 때리거나 밀치며 불편하게 합니다. 수업 중간에 잠시 모든 유아들이 동그랗게 모여 앉아 대집단으로 게임 놀이를 하였습니다. A유아는 게임 놀이를 하며 옆 친구들을 때렸고 결국 친구들은 A유아가 계속 때려서 '옆에 같이 앉기 싫다, 불편하다'라고 표현하였습니다. 결국 보조교사 선생님의 도움을 받아 A유아는 자리를 뒤로 이동하여 게임 놀이를 할 수 있도록 안내하였습니다.

A유아가 혼자 뒤에 앉아 게임하는 활동 사진을 본 A유아의 학부모는 아이를 잘 챙기지 않았다는 이유로 아동학대 방임으로 고소하겠다고 협박하여 지속적으로 어린이집으로 담임 교사의 교체를 요구하는 민원을 넣고 있습니다. 그리고 A유아의 옆에는 항상 보조교사가 상주하여 본인의 자녀만 개별적인 보육을 할 것을 요구하고 있습니다.

**A** 아동학대 범죄의 처벌 등에 관한 특례법상 아동학대는 보호자가 아동을 신체적·정신적·정서적으로 학대하거나 방임하는 것을 의미합니다. 본 사례에서 담임교사는 A유아의 안전과 또래 친구들의 보호를 위해 보조교사와 협력하여 합리적으로 자리 이동을 유도하고, 계속 놀이 활동에 참여하도록 조치하였습니다. 이는 아동학대나 방임에 해당하지 않으며, 오히려 담임 교사의 정당한 보육 활동으로 평가될 것입니다.

학부모의 과도한 민원 제기와 전담 보육 요구는 보육 활동 침해뿐 아니라, 어린이집 및 교사에게 의무 없는 일을 하게 하는 강요죄(형법 제324조)나 공포심을 유발하는 협박죄(형법 제283조)로 의율될 소지가 있습니다. 어린이집은 이러한 상황에 대비하여 상담일지, 지도일지, 민원 대응 기록 등을 체계적으로 관리해야 합니다. 또한, 담임교사 교체 요구는 법적 강제성이 전혀 없으며, 보호자는 교사의 정당한 생활지도 및 교육활동을 존중해야 합니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** 교실에서 A영아가 스스로 뛰다가 넘어져 다리에 가벼운 찰과상을 입는 사고가 발생 하였습니다. A영아는 보건실에서 보건교사에게 응급처치를 받은 후, 근처 병원으로 가서 치료를 받았습니다. 그리고 담임교사는 학부모에게 유선으로 연락하여 상황에 대해 말씀드렸습니다. 이후 학부모는 어린이집안전공제회를 통하여 치료비를 보상받았지만, 어린이집과 담임교사에게 별도의 배상비를 요구하고, 향후 발생할 수 있는 추가 병원치료 비용과 사고로 인한 정신적 위자료, 가정 돌봄으로 인한 아버지의 휴직으로 근무하지 못한 것에 대한 손해배상을 지속적으로 요구하고 있습니다.

**A** 어린이집안전공제회로부터 치료비 보상을 이미 받은 경우, 민법상 손해배상의 원칙(민법 제 750조, 불법행위로 인한 손해배상) 및 이중 배상 금지 원칙에 따라 동일 사건에 대해 추가적인 손해배상 청구는 법적으로 인정되기 어렵습니다. 본 사례에서 A영아의 가벼운 찰과상 사고는 보육교사의 고의 또는 중대한 과실이 없는 한 불법행위 책임을 인정하기 어렵습니다. 통상 어린이집 내 영유아의 일상적 활동 중 발생한 경미한 안전사고는 관리자의 주의의무 위반으로 보기 힘듭니다.

의정부지방법원 2014가단46372 판결에서도, “교사들과 함께 위 원생들의 보호자들에게 연락을 하고 위 원생들을 병원 또는 집으로 데리고 간 점에 비추어 볼 때, 피고들이 위 원생들을 유기하였다고는 볼 수 없다고 하여 피고들에 대하여 '혐의없음(증거불충분)' 처분을 한 사실 등을 종합해 보면, 설령 이 사건 사고 이후 피고들의 원고들에 대한 조치가 다소 미흡한 면이 있다고 하더라도 원고들이 입은 '외상후 스트레스성 장애 또는 급성 스트레스성 장애'는 피고들이 원생들을 안전하게 보호하여야 할 의무를 위반한 결과라기보다는 이 사건 사고로 인한 결과라고 판단”된다며 보호자의 손해배상 청구를 받아들이지 않았습니다.

또한, 부모가 주장하는 휴직으로 인한 소득 손실(재산적 손해), 추가 치료비 예상금(장래 손해), 정신적 위자료(비재산적 손해) 청구 역시 인과관계 및 책임 범위의 상당인과관계 입증에 매우 어렵습니다. 일반적으로 영유아의 찰과상과 같은 경미한 사고에 대해서는 상당인과관계가 인정되지 않으며, 추가 손해 배상청구는 기각되는 사례가 대부분입니다. 어린이집은 향후 분쟁 대응을 위해 사고 발생 시 다음 사항을 반드시 기록하고 보관해야 합니다. 사고 당시 경위서(목격자 진술 포함), 응급처치 및 보건실 기록, 보호자 연락 및 통지 내역, 어린이집안전공제회 보험 처리 및 지급 내역 등 이러한 자료들은 향후 민원 또는 법적 분쟁 시 어린이집의 적절한 조치와 관리 책임을 입증하는 중요한 증거가 됩니다.

## 사례로 알아보는 Q & A

**Q** A유아는 교실에서 수업 활동과 무관하게 교실을 돌아다니거나 교실 밖 복도로 마음대로 뛰어 나갑니다. 교사가 놀이에 참여할 수 있도록 안내하여도 관심을 보이지 않습니다. B유아는 교실 안에 있는 화분을 던져서 깨뜨리거나, 미술용 풀이나 치약을 꺼내서 몰래 먹기도 합니다. 그리고 다른 친구들을 때리거나 밀치며 공격적인 행동도 보입니다. 교사의 반복된 지도에도 A유아와 B유아는 문제 행동을 계속 보이며 수업 진행에 심각한 차질을 발생시키고 있습니다. A유아와 B유아의 행동으로 불편함을 느낀 아이들이 부모님께 말하여, 부모님들께서 민원을 넣고 있습니다. 쌍둥이인 A유아와 B유아의 어머니한테 상황에 대해 말씀드렸으나, 오히려 어머니께서는 교사를 아동학대로 의심하며 교실의 CCTV를 보여달라고 요구합니다.

**A** 아동학대 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 및 아동복지법(제3조, 제17조)에 따르면, 아동학대란 보호자가 아동을 신체적·정신적·정서적으로 학대하거나 방임하는 것을 의미합니다. 교사가 유아의 안전 및 교실 내 다른 아동들의 보호를 위해 반복적으로 지도하고, 놀이 참여를 유도 하며, 공격적 행동을 중단하도록 개입한 행위는 정당한 직무 수행 및 보육책임의 이행으로 보아야 합니다.

지대법원 2021도13926 판결에서, 수업 및 급식 지도를 따르지 않는 학생에게 교사가 큰 소리로 지도하고 팔을 잡아 일으킨 행위가 아동학대에 해당하는지에 대해 판단하였는바, 대법원은 해당 행위가 교사의 합리적인 재량 범위 내의 교육활동으로 볼 수 있으며, 신체적 고통을 가할 의도가 없었다고 판단하여 원심의 유죄 판결을 파기하고 사건을 환송하였습니다.

또한, 보호자가 요구하는 교실 CCTV 영상 공개는 개인정보보호법(제18조), 영상정보 처리 기기 설치·운영 지침에 따라 엄격히 제한됩니다. CCTV는 사고 조사, 범죄 예방, 시설 안전 등 정당한 목적으로만 활용 가능하며, 타 아동의 초상 및 개인정보 보호를 위해 보호자 본인의 자녀 부분만 모자이크 등으로 편집 후 열람을 제한적으로 허용할 수 있습니다(개인정보보호위원회 권고, 2022).

보호자의 일방적인 학대 의심 및 반복적 민원은 교사 및 어린이집의 정당한 보육 활동을 침해할 소지가 있으며, 심한 경우 형법상 강요죄(형법 제324조) 또는 협박죄(형법 제283조)로 판단될 수 있습니다. 어린이집은 향후 분쟁을 대비하여 상담일지, 지도일지, 학부모 면담 기록 등을 체계적으로 작성·보관해야 합니다. 결론적으로, A유아와 B유아의 행동에 대한 교사의 정당한 지도는 아동학대가 아니며, CCTV 공개는 법적 절차와 제한을 준수해야만 가능합니다.

## 사례로 알아보는 Q&A

**Q** 학부모가 교사의 험담을 다른 학부모에게 지속적으로 합니다. 아이 퇴소 권고를 할 경우 학부모가 민원을 넣을 수 있다며 원장님은 참으라고 합니다. 저에 대해 험담을 하는 학부모 때문에 당분간 휴직을 하고 싶습니다.

**A** 보육교사의 명예를 훼손하거나 모욕하는 학부모의 행위는 형법상 범죄에 해당할 수 있습니다. 형법 제307조(명예훼손)에 따르면, 공언히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손하면 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 형법 제311조(모욕)에 따르면, 사실을 적시하지 않더라도 상대방을 공언히 비하하거나 모욕하면 1년 이하의 징역 또는 200만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

다만 험담을 하는 이유가 공공의 이익을 위한 것이라면 비방할 목적이 부정되거나 위법성이 조각될 수 있는데, 그 사실이 공공의 이익에 관한 것인지 피해자가 공무원 등 공인인지 여부, 그 표현이 공적 관심 사안에 관한 것으로 사회의 여론형성에 기여하는 것인지 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 합니다.

영유아보육법 시행규칙 [별표 8] 어린이집의 운영기준에 따르면 보호자의 의사에 반한 퇴소를 제한하고 있으나, 정당한 사유와 관할 행정기관의 승인이 있는 경우에는 예외를 인정하고 있습니다. 어린이집에서 학부모의 부당한 간섭이나 교직원에 대한 명예훼손이 반복될 경우, 어린이집 측에서 상담일지, 지도일지, 면담 기록 등 객관적 자료를 철저히 관리했다면 관련 법령과 규정에 근거하여 법적 책임 없이 퇴소를 권고할 수 있습니다.

근로기준법은 병가(병휴직)를 명시적으로 규정하고 있지 아니하여 법정 병가 제도는 존재하지 않습니다. 다만, 통상 근로계약서나 어린이집 규약 등에 의해 병가 제도가 규정되어 있으면 그에 따릅니다. 국공립 어린이집의 경우 공무원 또는 준공무원 성격으로 병가 규정이 있는 경우가 많습니다. 민간 어린이집은 병가 규정이 없을 경우, 무급 병가로 사용하거나, 연차휴가 또는 개인 사정 휴직으로 협의해야 합니다. 만약 학부모의 지속적 괴롭힘으로 인해 정신적 스트레스, 우울증, 불안장애, 공황장애 등의 진단을 받고 치료 중이라면, 산업재해보상보험법(산재법)에 따라 업무상 재해(직장 내 괴롭힘 포함)로 인정받고 요양휴직(병휴직)을 신청할 수도 있습니다. 단, 산재로 인정받기 위해서는 의료기관의 진단서와 학부모 행위에 대한 자료(녹취, 문자, 상담일지 등)가 필요할 것입니다.

## ‘보육교직원 보육 활동 침해행위’ 관련 판결 사례 Q&A

**Q** A영아는 어린이집에서 24시간 보육을 받았습니다. A영아의 보호자는 어린이집 원장 및 보육교사들이 A영아에 대한 보육 과정에서 다음과 같은 학대 및 방임을 했다고 주장했습니다.

1. 대소변 후 제대로 닦아주지 않아 염증 및 습진, 충치가 발생.
2. 또래 친구의 성기 접촉, 폭행(옷걸이·장난감 칼 등) 방치.
3. 위험한 물품(가위, 접착용 실리콘 등) 사용 지시.
4. 교사가 코를 꼬집는 등 신체적 학대.
5. 과도한 식사 강요, 겨울철 내복 미착용으로 인한 기관지염·축농증 유발.
6. 샤워 시 피부 문지르기, 찰과상 유발.

이에 A영아 측 보호자는 어린이집 측의 고의 또는 과실에 의한 손해배상 책임을 주장했습니다.

**A** 법원은 다음과 같이 판단했습니다. 첫째, 어린이집 측은 24시간 보육계획안, 보육과정 평가서 등을 작성하며 A영아의 건강상태와 특이사항을 수시로 기록하고, 외음부 염증 등 이상 증상이 나타날 경우 약을 발라주는 등 적극적으로 대응한 사실이 인정되었습니다. 둘째, 또래 아동들과의 다툼이나 사고 발생 시 교사들이 관찰, 원인 파악, 지도 등의 조치를 하였고, 이를 방치했다고 보기 어렵다고 판단했습니다. 셋째, 교사의 고의적 신체 학대나 부적절한 교육지도가 있었다는 점에 대한 증거는 충분하지 않다고 판시했습니다.

결론적으로, A영아에게 나타난 질병 및 행동 이상 증상 모두가 어린이집 측의 고의 또는 중대한 과실로 인해 발생했다고 인정할 증거가 부족하다고 판단했습니다. 이 사건은 보육교직원에 대한 아동학대 및 방임 주장 사건에서 어린이집이 체계적인 관리(보육일지, 상담일지, 건강 체크 기록 등)와 적절한 보육책임 이행을 입증해 책임을 면한 대표적 사례입니다. 보육교직원의 정당한 보육행위와 생활지도는 아동학대로 평가되지 않습니다. 교사는 원아 보호와 질서 유지를 위한 직무수행을 할 권리가 있으며, 학대 및 방임 여부는 객관적 증거에 의해 판단 됩니다.

## ‘보육교직원 보육 활동 침해행위’ 관련 판결 사례 Q&A

**Q** 학부모가 오전 9시25분경 어린이집 건물 출입구에서 보육교사와 의견 갈등에 격분하였습니다. 학부모는 어린이집 원장과 보육교사를 향해 큰 소리로 반복적으로 사과를 요구했으며, 보육교사가 근무 중임을 알리고 어린이집에서 퇴거할 것을 수차례 요청했음에도 거부했습니다. 또한 학부모가 유아를 등원시키려 할 때에도 출입구 앞에서 "너나 들어가세요, 어디서 아침부터 따라와 가지고, 못 간다면 어떻게 하려고요?"라고 교사를 밀치고 소리를 지르며 약 4분 동안 소란을 피웠습니다.

**A** 법원은 이러한 학부모의 행동이 형법 제314조에서 규정하는 위력에 의한 업무방해죄에 해당한다고 보았습니다. 학부모의 반복적인 고성, 강압적 요구, 어린이집 출입구 점거 등의 행위는 어린이집의 평온한 보육환경을 심각하게 침해하는 행위로 보았습니다. 그리고 업무방해의 고의성과 결과 발생의 가능성이 모두 인정된다고 판단하였습니다. 이에 따라 학부모의 행위가 어린이집 원장과 보육교사의 정상적인 업무 수행을 방해하는 중대한 위법행위로 인정되었습니다. 또한 학부모가 자신의 요구를 관철시키기 위해 어린이집을 압박하고 물리적·언어적 위력(폭언·폭행)을 행사한 행위는 형사처벌 대상이 될 수 있다고 판시했습니다.

## ‘보육교직원 보육 활동 침해행위’ 관련 판결 사례 Q&A

**Q** 학부모는 자녀가 어린이집 등원을 거부한다는 이유로 정서적 학대를 의심하고 그 정황을 확인하기 위해 어린이집 가방에 녹음기를 숨겨 등원시키는 방법으로 위 어린이집 담임교사와 다른 보육교직원 등의 대화 내용을 녹음기를 이용하여 몰래 녹음하였습니다. 그리고 총 4회에 걸쳐 해당 대화 내용을 학부모 카카오톡 단체방에 전송하였습니다.

**A** 통신비밀보호법 제3조와 제4조는 공개되지 않은 타인 간의 대화를 당사자 동의 없이 녹음하거나 이를 제3자에게 전달하는 것은 불법으로 규정하고 있습니다. 학부모의 목적(자녀 학대 여부 확인) 자체는 일부 참작될 수 있으나, 학대 정황 확인을 위해 어린이집 원장과 상담하거나 CCTV 확인을 먼저 요청하는 등 다른 적법한 방법이 있었음에도 곧바로 불법 녹음에 나섰다는 점에서 정당성을 인정할 수 없다고 보았습니다.

학부모는 "CCTV에는 음성이 녹음되지 않는다"는 이유를 주장했지만, 법원은 영상만으로도 교사의 행동, 표정, 아동의 울음 여부 등 학대 여부를 판단할 수 있다고 보았습니다. 당시 아동 학대를 의심할 만한 특별한 정황도 없었기에 긴급피난 또는 정당행위로 인정되지 않았습니다. 결론적으로 학부모는 통신의 비밀과 자유라는 헌법상 기본권을 침해했으며, 사회적으로 통신 비밀 보호의 필요성이 강조되는 점을 들어 중대한 범죄로 판단하여 학부모에게 징역 8개월, 자격정지 1년의 형에 집행유예 2년을 선고하였습니다.

## ‘보육교직원 보육 활동 침해행위’ 관련 판결 사례 Q&A

**Q** 학부모는 아동학대를 의심하며 어린이집 CCTV 영상을 이미 확인했음에도 며칠 지나지 않아 다시 영상 제공을 요청했습니다. 어린이집 측에서 반복 요구에 대해 거부 의사를 보이자, 학부모는 자신이 현직 경찰관임을 밝히며 "압수수색영장을 가져올 수 있다"는 취지로 발언해 어린이집 보육교직원에게 상당한 위협감을 주었습니다.

이후 CCTV 영상을 재확인했으나 자녀가 학대를 받은 정황이 없었음에도, 학부모는 자녀의 이상행동이 어린이집 내 학대 또는 방임 때문이라 확신하고, 담당 교사와 어린이집 보육교직원을 지속적으로 압박했습니다. 이 과정에서 어린이집 보육교직원은 학부모 앞에서 무릎을 꿇고 사과해야 했으며, 어린이집 폐원 위협, 형사-행정 제재 가능성까지 언급되었습니다. 학부모는 어린이집 보육교직원에게 1억~2억 원 상당의 금액을 요구했고, 결국 4,500만 원에 합의되었습니다.

**A** 법원은 학부모가 경찰관 신분임을 이용해 어린이집 보육교직원에게 압박성 발언과 행동을 하였고, 이는 형법 제283조(협박죄) 및 형법 제350조(공갈죄)의 구성요건에 해당한다고 보았습니다. 어린이집 보육교직원이 무릎을 꿇고 사과해야 할 정도로 정신적 고통을 겪었으며, 어린이집 운영 중단 및 폐원 위협까지 언급되었던 점에서 죄질이 매우 불량하다고 판단했습니다. 그리고 학부모의 요구액은 정상적인 기준에서 명백히 형평성을 잃었다고 판단하며 학부모에게 징역 4월, 집행유예 2년을 선고했습니다.

본 사건은 학부모가 자신의 직위를 이용해 어린이집 보육교직원에게 과도한 민원, 부당한 금품 요구, 위협적 언행을 행사한 사례로, 이는 단순한 민원 제기를 넘어 형사처벌 대상이 될 수 있음을 보여준 대표 사례입니다. 특히 보호자의 신분(경찰관 등)에 관계없이 교사와 어린이집의 교육활동을 침해하거나 압박하는 행위는 형법상 공갈, 협박 등으로 형사 처벌될 수 있습니다.

## 3

## 보육교직원 권리보호를 위한 지침



### 원장의 역할

- ◆ 보육교사의 자율적 영유아·놀이 중심 보육과정 운영을 믿고 지원합니다.
- ◆ 보호자에게 놀이중심 보육과정 운영에 대한 이해를 돕기 위해 부모교육을 실시합니다.
- ◆ 보호자로 인한 보육 활동 침해 상황이 발생할 경우 즉시 조치를 취합니다.
- ◆ 보육교사가 보호자로부터 부당한 대우를 받지 않도록 힘이 되어 줍니다.
- ◆ 오리엔테이션 및 가정통신문을 활용하여 보호자에게 보육 활동침해 예방 교육을 합니다.

### 보육교사의 역할

- ◆ 보육교사로서 전문성 증진을 위해 지속적으로 노력합니다.
- ◆ 어린이집 보육과정 운영에 대한 보호자의 이해를 돕기 위해 다양한 방법으로 보호자와 공유하고 소통합니다.
- ◆ 영유아에게 최선의 보육환경 제공을 위해 보호자로부터 정당한 보육 활동에 위협이 되는 상황에 처하거나 요구를 받을 경우, 정중하게 수용할 수 없음을 표현합니다.
- ◆ 영유아에게 최선의 보육환경 제공을 위해, 보호자와 문제가 발생할 경우 원활하게 해결할 수 있도록 노력합니다.

## 보호자의 역할

- ◆ 보육교사는 자격을 갖춘 보육전문가임을 알고 존중합니다.
- ◆ 자녀양육의 주책임자는 보호자임을 알고, 영유아 발달을 위해 보육교사와 긴밀한 파트너십으로 상호협력합니다.
- ◆ 보육교사의 자율적 영유아·놀이 중심 보육과정 운영을 믿고 지원합니다.
- ◆ 자녀와 관련한 문제가 발생했을 경우, 먼저 객관적 사실관계를 정확하게 파악하고 감정적 대응이나 폭력적인 언행을 하지 않도록 유의합니다.
- ◆ 긴급한 일이 아닌 경우, 보육교사의 업무시간 이외(퇴근 시간 이후 혹은 주말)에는 전화, 문자 보내기 등으로 보육교사의 사생활을 침해하지 않도록 유의합니다.
- ◆ 영유아들과 함께하는 보육 활동 시간에는 문자, 전화 등으로 연락을 자제합니다. 보육 활동 중 상담이 필요한 경우에는 사전에 약속을 한 후, 정해진 일정에 상담합니다.
- ◆ 인터넷 게시판, 단체문자, 채팅방 등 사이버 공간에서 사실이 아닌 내용을 유포하거나 보육교사의 명예를 손상시키는 행동을 하지 않습니다.

출처 : 보건복지부·한국보육진흥원(2023). 보육교사의 보육 활동 보호를 위한 대응 가이드



## 목적

# 경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례



〈제 정〉 2021. 8. 10. 조례 제 7157호

〈일부개정〉 2024. 7. 18. 조례 제 7412호

제1조(목적) 이 조례는 보육교직원의 권익보호 및 증진에 필요한 사항을 규정하여 보육교직원의 건강하고 안전한 노동환경을 조성함으로써 보육교직원의 인권향상에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “영유아”란 7세 이하의 취학 전 아동을 말한다. <개정 2024.7.18.>
2. “보육”이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다.
3. “어린이집”이란 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 기관을 말한다.
4. “보육교직원”이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원을 말한다.
5. “갑질”이란 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 가하거나 부당한 요구나 처우를 하여 건전하고 건강한 근무환경을 해치는 행위를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 경기도 내에 설치된 어린이집의 보육교직원을 대상으로 한다.

제4조(도지사의 책무)

- ① 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)는 보육교직원의 권익보호를 위하여 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.
- ② 도지사는 보육교직원의 권익보호 및 권익침해 예방을 위하여 보육교직원을 존중하는 사회적 분위기를 조성하도록 노력하여야 한다.

### 제5조(종합계획 수립)

① 도지사는 보육교직원의 권익보호 및 증진을 위한 종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. 단, 「영유아보육법」에 따른 보육계획 수립 시 다음 각 호의 사항을 포함하여 수립할 수 있다.

1. 보육교직원의 권익보호 및 증진에 대한 정책방향과 목표
2. 보육교직원의 근로여건 개선 및 근로보장, 교육훈련 등 분야별 과제의 추진목표 및 실행계획
3. 종합계획의 실행을 위한 자원 조달 계획
4. 보육교직원의 권익개선 관련 조사·연구 및 교육훈련 실시계획
5. 그 밖에 보육교직원의 권익보호 및 증진을 위해 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

② 도지사는 종합계획을 기초로 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

### 제6조(실태조사)

- ① 도지사는 보육교직원의 권익보호 및 개선을 위하여 보육교직원의 계약실태, 계약조건, 노동환경 등에 관한 실태조사를 3년마다 실시하여야 한다.
- ② 도지사는 제1항에 따른 실태조사를 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

### 제7조(보육교직원의 고용안정)

- ① 도지사는 경기도내 어린이집의 보육교직원 채용시 계약상 권리를 보장하기 위하여 고용노동부 표준근로계약을 작성하도록 권고하고, 근로계약과 관련하여 부당한 내용이 있는지 적극 지도·감독하여야 한다.
- ② 보육교직원의 근로계약은 가능한 한 기간의 정함이 없는 근로계약 체결을 원칙으로 한다.

### 제8조(사업)

① 도지사는 보육교직원의 권익보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 시행할 수 있다.

1. 보육교직원의 고충상담
2. 보육교직원의 심리검사 및 진단, 치유 프로그램 제공
3. 보육교직원에 대한 노동인권 교육
4. 보육교직원에 대한 갑질 피해예방 및 구제를 위한 홍보 및 교육

5. 보육교직원에 대한 사회적 인식 개선

6. 보육교직원을 위한 복지증진

7. 그 밖에 도지사가 보육교직원의 권익보호 및 증진을 위하여 필요하다고 인정하는 사업

② 도지사는 제1항에 따른 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 해당 사업을 보육교직원 관련 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

### 제9조(보육교직원 고충처리 전담기구)

① 도지사는 보육교직원의 고충처리 및 분쟁조정을 전담할 수 있는 경기도 보육교직원 고충처리 전담기구(이하 ‘전담기구’라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 전담기구는 다음 각 호의 사항을 처리할 수 있다.

1. 보육교직원의 근로조건, 처우 등에 대한 노무 상담
2. 보육교직원의 노동인권 침해에 대한 상담 및 소송 지원
3. 보육교직원과 학부모 또는 보육교직원 상호 간의 분쟁조정 및 중재
4. 보육 활동 침해행위에 대한 조사·관리 [신설 2024.7.18.]
5. 보육 활동 침해행위에 대한 보육교직원의 보호조치 [신설 2024.7.18.]
6. 그 밖에 도지사가 보육교직원의 고충처리 및 분쟁조정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항 [제4호에서 이동 <2024.7.18.>]

③ 전담기구의 설치·운영을 위해 필요한 사항은 도지사가 따로 정한다.

④ 도지사는 제1항에 따른 전담기구를 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우 전문성을 갖춘 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

### 제10조(보육교직원 권익보호 위원회)

① 도지사는 보육교직원의 권익보호 및 증진에 관한 사항을 협의하기 위하여 보육교직원 권익보호 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치·운영한다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 종합계획 및 시행계획의 수립·시행에 관한 사항
2. 실태조사에 관한 사항

3. 제8조에 따른 사업에 관한 사항
4. 제9조에 따른 전담기구의 업무처리 실태 및 개선방안
5. 보육 활동 침해행위에 관한 기준 마련 및 보호조치 [신설 2024.7.18.]
6. 보육 활동과 관련된 분쟁의 조정 [신설 2024.7.18.]
7. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 [제5호에서 이동 <2024.7.18.>]

제11조(위원회의 구성 등)

- ① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 13명 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 도지사가 임명 또는 위촉한다.

1. 경기도의회 의원
2. 보육전문가
3. 어린이집 원장의 대표
4. 보육교사 대표
5. 학부모 대표
6. 경기도 보육 담당 부서의 국장
7. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사람

- ③ 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ④ 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 직무를 총괄하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.
- ⑤ 당연직 위원의 임기는 해당 직위 기간으로 하고, 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위촉직 위원의 사임 등으로 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.
- ⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 소관업무 담당 사무관으로 한다. 간사는 위원회의 사무를 처리하며, 회의록을 작성·관리한다.

제12조(회의)

- ① 위원회 회의는 1년에 2회 개최하되, 그 외에 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 위원장이 소집한다.

- ② 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의 개최 7일 전까지 회의의 일시, 장소, 주요 안건 등을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제13조(수당 및 여비) 공무원이 아닌 위원에 대하여는 「경기도 위원회 수당 및 여비 지급 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. <개정 2023.7.18.>

제14조(준용) 위원회의 설치·운영 등에 관하여 본 조례에서 정하지 아니한 사항은 「경기도 각종 위원회 설치 및 운영 조례」를 따른다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

**부 칙 <2021.8.10., 2022.4.21.>**

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(위원회의 존속기한) 제10조에 따른 위원회의 존속기한은 2026년 12월 31일까지로 한다.

**부 칙 <2022.4.21.>**

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙 (경기도 위원회 수당 및 여비 지급 조례) <제7667호, 2023.7.18.>**

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) [1] ~ [99] 생략

[100] 「경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조 중 “「경기도위원회실비변상조례」”를 “「경기도 위원회 수당 및 여비 지급 조례」”로 한다.

[101] ~ [255] 생략

**부 칙 <2024.7.18.>**

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 참 고 문 헌

- 경기도육아종합지원센터(2021). 보육교직원 권리존중.
- 경기도육아종합지원센터(2024). 사례로 알아보는 보육교직원 권리보호 가이드.
- 고용노동부·산업재해예방안전보건공단(2019). 고객응대근로자 건강보호 업종별 매뉴얼(유치원 교사).
- 고용노동부(2023). 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼.
- 고용노동부(2025). 2025년 확 달라지는 육아지원제도.
- 교육부·유스메이트 아동·청소년 문제연구소(2024). 2024 어린이집 아동학대 예방 및 대처요령.
- 교육부(2025). 2025년도 보육사업안내.
- 교육부·한국교육개발원(2025). 2025 교육활동보호 매뉴얼.
- 보건복지부·한국보육진흥원(2023). 어린이집 보육교사 권리보호 핸드북.
- 보건복지부·한국보육진흥원(2023). 보육교사의 보육 활동 보호를 위한 대응 가이드.



## 노무사와 변호사가 알려주는 보육교직원 권리보호

: 보육교직원 상담 사례를 중심으로

- 총    괄    홍원자(경기도육아종합지원센터장)
- 편    집    이도은(경기도육아종합지원센터 육아지원팀장)  
                  신혜민(경기도육아종합지원센터 보육전문요원)
- 감    수    문나연 변호사(경기도교원단체총연합회)  
                  손경미 노무사(한맥공인노무사사무소)
- 인    쇄    2025년 6월
- 발    행    처    경기도육아종합지원센터
- 주    소    경기도 수원시 권선구 호매실로 46-16 경기종합노동복지회관 5층
- 전    화    031-258-1485 | 팩스 (031)258-1434
- 인    쇄    처    온디자인

※ 이 책은 판매용이 아니며, 저작권 및 판권은 경기도육아종합지원센터에 있습니다.

