

「가족돌봄비용 긴급 지원」 설명자료 (신청자용)

2020. 3



목 차

◆ 가족돌봄비용 긴급 지원(요약)	1
1. 제도 소개	2
2. 지원 요건	3
3. 필요 서류	10
4. 신청 및 지급	14
[서식 1] 가족돌봄비용 긴급지원 신청서	16
[서식 2] 신청인 개인정보 처리에 관한 동의서	18
[서식 3] 대상 가족의 개인정보 처리에 관한 동의서 ..	19
[서식 4] 근로자의 가족돌봄휴가 사용 확인서	20
5. 자주 묻는 질문(QnA)	22
[참고 1] 관련법령(가족돌봄휴가)	27
[참고 2] 관련법령(고용보험 적용제외사업 및 적용제외자) ..	28



가족돌봄비용 긴급지원

사업 개요

코로나19 확산으로 전국의 모든 어린이집·유치원·학교가 휴원·개학 연기됨에 따라 근로자들이 경제적 부담을 덜 느끼며 가족돌봄휴가를 활용할 수 있도록 '가족돌봄비용 긴급 지원' 마련

지원대상

국내 첫 번째 코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료일까지 코로나19 관련 사유로 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 근로자

지원사유

- 가. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교, 장애인 복지시설이 코로나19 관련하여 개학 연기 및 휴원·휴교를 실시하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- 나. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자로 분류되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- 다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- 라. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 접촉자로 분류되어 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우

지원수준

- ▲ 부모 각각 1인당 5일 이내(한부모 근로자는 최대 10일)로 지원,
- ▲ 지원금액은 1일당 5만원(단시간 근로자는 시간비례, 소정근로시간 주 20시간 이하는 1일 25,000원 정액)로 지원

신청 및 접수

코로나19 상황 종료일 이후 60일 이내 가족돌봄휴가를 사용한 본인이 온라인(www.moel.go.kr) 또는 우편 신청 (3.16 이후 신청 가능)

지원절차



1. 제도 소개



■ 가족돌봄휴가는

하나, 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위해 사용하는 휴가를 말함

둘, 연 최대 10일의 휴가(무급)를 신청할 수 있음

셋, 연간 가족돌봄휴직기간 90일에 포함되는 기간으로, 10일에 대하여 1일 단위로 사용할 수 있음

* 가족돌봄휴직은 근로자가 장기적으로 가족을 돌볼 필요가 있는 경우 신청하는 휴직

■ 가족돌봄비용 긴급지원은

하나, 본래 무급인 가족돌봄휴가를 국내 첫 번째 코로나19 확진 판정(20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료일까지 코로나19로 긴급히 가족 돌봄이 필요하여 사용한 경우에 정부가 한시적/제한적으로 돌봄비용을 지원하는 것임

둘, 돌봄을 받는 가족의 수와 관계없이 근로자 1인당 최대 5일 지원

* 맞벌이 근로자는 부모 각각 1인당 최대 5일씩, 한부모 근로자는 최대 10일까지 지원

셋, 지원금액은 1일 5만원으로, 단시간 근로자의 경우 근로시간에 비례하여 지원하되 주 20시간 미만의 경우 하루 2만 5천원을 정액으로 지원

* 주 단위 근로시간이 일정하지 않은 경우, 소정근로시간 산정은 4주간의 총 소정근로시간을 그 기간의 총일수(단시간 근로자는 통상근로자의 소정근로일수)로 나누어 산정

2. 지원요건



1 지원 대상

국내 첫 번째 코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후
코로나19 상황 종료일까지 다음의 사유로 남녀
고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 근로자

※ 지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유가 아닌 가족의 **질병, 사고, 노령으로
인해 사용한 경우는 지원 대상에서 제외**

지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유

- ㉠ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교, 장애인 복지시설이 코로나19 관련하여 개학연기 및 휴원·휴교를 실시하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- ㉡ 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자로 분류되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- ㉢ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- ㉣ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 접촉자로 분류되어 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우

2 지원 요건

1 공통 판단 기준

 **(대상)** 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 근로자

- ① 사업장 및 본인의 고용보험 가입 여부는 무관

- 근로기준법 적용을 받는 공무원 근로자, 사립학교 직원 등은 가족돌봄비용 긴급지원을 받을 수 있음
- 공무원, 군인, 사립학교 교원 등 별도의 법에 의해 자격·복무·신분보장 등이 규정된 경우는 남녀고용평등법 적용을 받지 않아 지원 대상에 해당하지 않음

- ② 비정규직 근로자(일용직, 임시직, 계약직 등)로 고용되어 사실상 상시근로하는 경우에도 가족돌봄휴가를 사용하였다면 지원 가능
- ③ 외국인 근로자, 대기업 및 공공기관 소속 근로자도 지원 대상 (기업규모 관계 없음)
- ④ 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장과 가사사용인은 남녀고용평등법을 적용하지 않으므로 지원 불가

 **(지원요건 1)** 국내 첫 번째 코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료일까지 가족돌봄휴가를 사용한 경우 지원(긴급지원 발표(2.28) 이전에 사용하였더라도 지원)

※ 가족돌봄휴가는 근로자의 연차 소진과 무관히 신청할 수 있음

 **(지원요건 2)** 가족돌봄휴가를 무급으로 사용한 경우에 지원

- ① 연차유급휴가 등 유급휴가를 사용한 기간은 지원 대상이 아님
- ② 사업장에서 취업규칙 또는 단체협약 등으로 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우 지원 대상에서 제외

※ 단, 사업주가 가족돌봄휴가의 일부만을 유급으로 부여하였다면 지원 대상에 해당

- ③ 무급휴가 등으로 사용한 기간을 노사합의로 가족돌봄휴가 기간으로 변경(수정)한 경우는 지원 가능

※ 단, 해당 기간은 가족돌봄휴가 사용 기간 10일에 포함됨



TIP 가족돌봄휴가는 어떻게 사용하나요?

가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는

- ▲ ① 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, ② 가족돌봄휴가 중 돌봄 대상 가족의 성명·생년월일, ③ 가족돌봄휴가 신청 연월일, ④ 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하시면 됩니다.
- ▲ 사업장에 가족돌봄휴가 신청 서식이 구비되어 있다면 해당 서식을 사용하여 가족돌봄휴가를 사용하시면 됩니다.
- ▲ 가족돌봄휴가는 본래 무급으로, 근로자 1인당 연간 최대 10일까지 사용 가능합니다. 또한, 이어서 사용하지 않고 일별로 나누어 사용하는 것도 가능합니다.
(나누어 사용한 경우에도 근로자 1인당 최대 5일 이내의 범위에서 지원)

② 사유별 판단 기준

지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유 "가"

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교, 장애인 복지시설이 코로나19 관련하여 개학연기 및 휴원·휴교를 실시하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우



(대상 자녀) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 중 하나만 충족하면 가능 (만 8세인 초등학교 3학년, 만 9세인 초등학교 2학년도 지원 대상)

※ 자녀의 나이는 가족돌봄휴가 최초 개시일을 기준으로 판단하며, 가족돌봄휴가를 분할하여 사용하는 경우에도 최초 개시일을 기준으로 판단



예) '20년 3월 3일과 3월 14일 사용한 경우, 3월 3일 기준으로 판단

- 코로나19 관련으로 개학이 연기되고 있으므로, 초등학교 2학년 이하의 판단 기준은 초등학교 진급 일자('20.3.1)가 아닌 개학일로 함 ('20.3.23. 개학하는 경우 '20.3.22.까지는 초등학교 2학년으로 판단)



예1) '11.1.1.생 자녀(초등학교 2학년)를 대상으로 초등학교의 '20.3.23. 개학으로 인해 가족돌봄휴가를 '20.3.2.부터 '20.3.6.까지(5일) 사용한 경우에는 돌봄비용 5일 지원(자녀가 초등학교 2학년에 사용한 기간이므로 사용일 수를 지원)

예2) '11.1.1.생 자녀(초등학교 2학년)를 대상으로 초등학교의 '20.3.23. 개학 이후에 코로나19와 무관한 사유로 가족돌봄휴가를 '20.3.23.부터 3.27.까지(5일) 사용한 경우에는 돌봄 비용지원 제외(자녀가 만 9세 및 초등학교 3학년에 사용한 기간은 지원 제외)

- 초등학교 입학생(1학년) 자녀를 대상으로 코로나19 관련 입학 연기로 인해 가족돌봄휴가를 사용한 경우에도 지원 가능

 **(사용 사유)** 국내 첫번째 코로나19 확진판정('20.1.20.) 이후 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교가 코로나19 관련하여 개학 연기 및 휴원·휴교를 실시

- 코로나19와 관련되지 않거나 국내 첫 코로나19 확진판정 전 ('20.1.19.까지)의 휴원 등은 지원 대상에서 제외

예) '11.1.1.생 자녀(초등학교 2학년)를 대상으로 초등학교의 '20.3.23. 개학으로 인해 가족돌봄휴가를 '20.3.20.부터 '20.3.26.까지(5일) 사용한 경우에는 '20.3.20.부터 '20.3.22.까지 기간 중 휴가사용일(휴일 제외)만 돌봄비용 지원(개학 전날까지 사용한 일수를 지원)

- 학원 휴원으로 가족돌봄휴가를 사용한 경우는 원칙적으로 지원 대상에서 제외

※ 다만, 영어유치원과 같이 실질적으로 어린이집, 유치원의 역할을 하고 있으나 학원으로 등록되어있는 경우라면 지원받으실 수 있습니다. (보습학원 제외)

 **(대상 자녀)** 만 18세 이하의 장애인 자녀

- 자녀의 나이는 가족돌봄휴가 최초 개시일을 기준으로 판단하며, 가족돌봄휴가를 분할하여 사용하는 경우에도 최초 개시일을 기준으로 판단(3월 3일과 3월 14일 사용한 경우, 3월 3일 기준으로 판단)

예1) '01.3.1.생 자녀(장애인)를 대상으로 특수학교의 '20.3.23. 개학으로 인해 가족돌봄휴가를 '20.3.9.부터 '20.3.20.까지(10일) 사용한 경우에는 돌봄비용 5일 지원(개학연기로 인해 사용한 기간이므로 자녀를 만 18세 이하로 인정하여 지원)

예2) '01.2.23.생 자녀(장애인)를 대상으로 장애인 복지시설의 휴관('20.2.21.부터 3.22.까지)으로 가족돌봄휴가를 '20.2.21.부터 '20.3.5.까지(10일) 사용한 경우에는 돌봄비용 5일 지원(가족돌봄휴가 시작일에 자녀가 만 18세이하이므로 지원)

 **(사용 사유)** 국내 첫 번째 코로나19 확진판정(‘20.1.20.) 이후 일반 학교 뿐만 아니라 특수학교*, 「장애인 복지법」에 따른 장애인 복지시설이 **코로나19 관련하여 휴원·휴관한 경우**

※ 장애인의 교육을 위해 일반학교와 분리된 형태로 설립된 학교로 특수교육대상자에게 유치원, 초등학교, 중학교 또는 고등학교의 과정을 교육(「초·중등교육법」 제2조)하는 학교

- 코로나19와 관련되지 않거나 국내 첫 코로나19 확진 판정 전(‘20.1.19.까지)의 휴원 등은 지원 대상에서 제외
- 장애인 복지시설은 장애인 거주시설, 장애인 지역사회재활시설, 장애인 직업재활시설, 장애인 의료재활시설, 장애인 생상품 판매 시설 및 장애인복지법 제59조의13제1항에 따른 장애인 쉼터를 말함

지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유 “나”

조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자로 분류되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우

 **(대상 가족)** 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀 (조손가정에 한함)

※ 조부모와 손자녀의 경우에는 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계비속이 있는 때(다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)에는 지원 대상에서 제외

 **(사용 사유)** 대상 가족이 **코로나19 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자로 분류되어 돌봄이 필요하여 가족돌봄휴가를 사용한 경우에 지원**

※ 대상 가족이 코로나19 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자로 분류되지 않았음에도 가족돌봄휴가를 사용하였다면 지원 대상에서 제외

- 자녀의 나이는 제한은 없음 (성인도 대상 가족)

지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유 “다”, “라”

- ▲ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
- ▲ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀, 만 18세 이하의 장애인 자녀가 접촉자로 분류되어 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우

🔍 (대상 가족) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀

- 자녀의 나이는 가족돌봄휴가 최초 개시일을 기준으로 판단하며, 가족돌봄휴가를 분할하여 사용하는 경우에도 최초 개시일을 기준으로 판단(3월 3일과 3월 14일 사용한 경우, 3월 3일 기준으로 판단)

📧 예1) '11.1.1.생 자녀(초등학교 2학년)를 대상으로 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 가족돌봄휴가를 '20.3.23.부터 '20.3.27.까지(5일) 사용한 경우에는 지원 제외(자녀가 만 9세 및 초등학교 3학년에 사용한 기간이므로 지원 제외)

📧 예2) '01.2.13.생 자녀(장애인)가 접촉자로 분류된 자가격리로 인해 가족돌봄휴가를 '20.2.12.부터 '20.2.14.까지(3일) 사용하고 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 가족돌봄휴가를 '20.3.24.부터 '20.4.1.까지(7일)을 사용한 경우 돌봄비용 5일(최초 3일과 분할 사용 2일) 지원(최초 개시일 기준으로 지원 대상이므로 분할 사용 시에도 지원)

🔍 (사용 사유) 자녀가 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받거나, 접촉자로 분류되어 자가격리 대상으로 긴급하게 돌봄이 필요하여 가족돌봄휴가를 사용한 경우

※ 자녀가 코로나19 관련 등(원)교중지 조치 또는 자가격리 대상이 아님에도 등(원)교를 하지 않은 경우는 지원 대상에서 제외

가족돌봄휴가 사용 사유가 중복되는 경우

지원 대상에 포함되는 가족돌봄휴가 사용 사유(가, 나, 다, 라)가 중복되는 경우

- “가”호 사용 사유로 판단(“나”, “다”, “라”호의 증빙서류 미제출)

- 일부 사용 기간에서 중복되는 경우 5일(또는 10일) 중 “가”호로 판단한 기간을 제외하고 나머지 기간은 해당 사유로 판단
- “가”호로 사용한 기간이 지원 대상이라면 “다” 또는 “라”호의 사유로 가족돌봄휴가를 사용한 기간에 자녀의 나이가 도과하더라도 지원 가능



'01.3.13.생 자녀(장애인)가 특수학교의 '20.3.23. 개학으로 인해 가족돌봄휴가를 '20.3.9.부터 '20.3.11.까지(3일) 사용하고 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받아 가족돌봄휴가를 '20.3.30.부터 '20.4.7.까지(7일)을 사용한 경우 돌봄비용 5일(최초 3일과 분할 사용 2일) 지원(최초 개시일 기준으로 지원대상)이므로 사용 사유를 달리하여 분할 사용한 경우에도 지원)

3. 필요 서류



1 공통 준비사항



필요 서류

- ① 가족돌봄비용 긴급지원 신청서
- ② 신청인 개인정보 수집·이용·제공 및 고유식별정보 처리에 관한 동의서
- ③ 가족돌봄 대상 가족의 개인정보 수집·이용·제공 및 고유식별정보 처리에 관한 동의서
- ④ 주민등록등본 또는 가족관계증명서
- ⑤ 가족돌봄휴가 확인서
- ⑥ 한부모근로자 증명자료 (6일 이상 돌봄비용을 신청하는 한부모 근로자만 제출)
- ⑦ 장애인 증명서 (만 18세 이하 자녀가 돌봄대상인 경우 제출)

🔍 '① 가족돌봄비용 긴급지원 신청서 (서식1)'

○ 공통 기재사항

- 가족돌봄휴가 사용 근로자의 거주지 주소와 연락처
- 가족돌봄휴가 사용 사유 (가, 나, 다, 라 중 하나 기재)
- 가족돌봄휴가 대상 가족의 주민등록번호 (외국인은 111111 - 111111)
- 대상 가족과의 관계 (조부모, 부모, 배우자, 손자녀, 자녀)
- 가족돌봄휴가 사용기간 (시작일과 종료일, 지원 대상 기간 사용일)
- 가족돌봄휴가를 부여한 사업장의 정보
 - ※ 고용보험 미가입 사업장은 사업장등록번호를, 고용보험 가입 사업장은 사업장의 고용보험 관리번호를 기재 (가족돌봄휴가 확인서를 참고하여 기재)
- 사업장에서 지원대상기간 가족돌봄휴가를 유급으로 부여하였는지 여부
- 돌봄비용을 지급 받을 계좌의 정보

○ 사유별 기재 사항

- “가”, “다”호의 경우 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교
- 한부모 근로자 해당 여부 (6일 이상 신청 시에는 반드시 표기)

🔍 ‘②, ③ 신청인 및 대상 가족의 개인정보 수집·이용·제공 및 고유 식별정보 처리에 관한 동의서 (서식2), (서식3)’

- 신청자의 지급 요건(가족돌봄휴가 사용 사유, 근로자성 인정 여부 등) 확인을 위해 성명, 주민등록번호, 주소, 계좌번호 제공에 동의 하며, 관련자료 확인*을 통해 대상자를 선정하고 급여를 지급 하기 위해 필요한 절차임

※ 확진환자, 의사(擬似)환자, 조사대상 유증상자, 자가격리자 해당 여부 확인 등

- 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관계 서류를 제출해야 하며, 부득이한 경우 지원이 제한될 수 있음

🔍 ‘④ 주민등록등본 또는 가족관계증명서 (온라인 또는 동사무소에서 발급)’

- 가족관계증명서는 세대를 달리하는 등 주민등록등본으로 가족 관계를 확인할 수 없는 경우에만 제출

※ 행정정보 공동이용망 이용을 위해서는 법적 근거가 필요하나 가족돌봄비용 긴급 지원 사업은 사안의 시급성으로 긴급히 시행되어 부득이 가족관계증명서 제출 필요

🔍 ‘⑤ 가족돌봄휴가 확인서 (서식4)’

- 사업주가 작성

🔍 ‘⑥ 한부모 근로자를 확인할 수 있는 증명자료 (지자체 등에서 발급)’

해당 서류 중 하나만 제출

- ① 한부모가족증명서 (지자체에서 발급), ② 가족관계증명서 (사별, 이혼, 미혼 확인) ③ 배우자의 건강진단서 (노동능력 상실 확인), ④ 배우자의 교정(감호) 시설 입소 또는 병역복무 확인서류 등



TIP 한부모 근로자란?

- ① 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자
- ② 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자
- ③ 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람
- ④ 미혼자{사실혼 관계에 있는 자는 제외}
- ⑤ 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자
- ⑥ 배우자 또는 배우자 가족과의 불화등으로 인하여 가출한 자로서 아동인 자녀를 양육하는 사람을 말합니다.



‘⑦ 장애인 증명서’

- 대상 자녀의 요건을 확인하기 위해 제출

2 “가”호 신청자 추가 필요 서류



‘개학연기 및 휴원·휴교 증명서류’

- 전국 단위 개학(원) 연기(3.22.까지)에 사용한 가족돌봄휴가 증명서류는 별도로 제출하지 않아도 됨
- 전국 단위 개학(원) 연기 전 휴원·휴교는 이를 증명하는 자료 제출
 - ※ 휴원증명서, 휴원통지서 등(어린이집, 유치원 등에서 발급)

3 “나”호 신청자 추가 필요 서류



‘코로나19 확진 환자, 의사환자, 조사대상 유증상자 증명서류’

- 입원치료통지서, 격리통지서 등(보건소에서 발급)

4 “다”호 신청자 추가 필요 서류



‘무증상 자율격리자로 등(원)교중지 대상 증명서류’

- 가족돌봄휴가 사용 사유인 “다”호를 확인하기 위해 제출
 - ※ 등(원)교중지 통지서(학교 등에서 지정 및 발급)

5 “라”호 신청자 추가 필요 서류

‘접촉자로 분류되어 자가격리 대상 증명서류’

○ 가족돌봄휴가 사용 사유인 “라”호를 확인하기 위해 제출

※ 격리통지서(보건소에서 발급)

 신청내용을 사실대로 적지 아니하거나 허위서류를 제출하면 부당이득으로 결정되어 급여액을 반환할 수 있음



TIP 필요 서류는 어디에서 받나요?

1. 고용노동부 홈페이지 접속(url : <https://www.moel.go.kr>)
2. 왼쪽상단의 민원의 민원신청을 클릭
3. 서식민원에서 가족돌봄비용 긴급지원 신청서를 찾은 후 서식 파일을 클릭

4. 신청 및 지급



1 신청 및 접수방법

▣ 코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후 코로나19 상황 종료일까지 사용한 가족 돌봄휴가에 대해 3. 16일 이후 가족돌봄비용 긴급지원을 신청할 수 있음

🔍 누가 신청하나요?

- 가족돌봄휴가를 사용한 근로자 본인이 신청함
 - ※ 위임장을 첨부하는 경우 대리신청 가능

🔍 언제까지 신청해야 하나요?

- 코로나19 상황 종료일 이후 60일 이내로 신청하여야 함
 - ※ 가족돌봄휴가를 1일 단위로 분할 사용한 경우 신청 기간 내에 각각 신청할 수 있으나, 가급적 5일 일괄 신청 권고

🔍 어디에서 신청할 수 있나요?

- 온라인 신청 또는 우편 신청
 - ※ 온라인 신청은 3월 16일 이후 www.moel.go.kr에서 가능
 - ※ 우편 신청 시에는 신청인 또는 사업장 주소지의 관할 고용센터로 서류 송부

❖ TIP 온라인 신청방법

1. 고용노동부 홈페이지 접속(url : <https://www.moel.go.kr>)
2. 왼쪽상단의 민원의 민원신청을 클릭
3. 성명, 주민(외국인)등록번호 작성 후 로그인
4. 서식민원에서 가족돌봄비용 긴급지원 신청서를 찾은 후 신청을 클릭
5. 신청서 작성 후 첨부서류를 파일로 첨부(관할 지방관서는 주소지 관할로 자동선택)
6. 등록버튼 클릭

2 지급 절차

- 신청 접수 후 14일 이내 지급(또는 부지급) 통보가 이루어짐
- 지급 결정 통지 이후 신청서에 기재한 본인 계좌로 지급



TIP 유의 사항

돌봄비용은 본인 계좌로 지급하는 것이 원칙이나, 계좌 압류 등으로 돌봄비용 지급의 목적 달성이 어려울 경우 신청에 따라 타인 계좌로 지급 가능합니다

행정정보 공동이용 동의서

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

신청인

(서명 또는 인)

작성방법 및 유의사항

- ❖ **가족돌봄비용은** 코로나19 확산으로 인한 보육시설, 유치원, 학교의 휴원·개학연기에 따라 근로자가 가족돌봄휴가를 적극 활용할 수 있도록 긴급하게 한시적으로 지원합니다.
- ❖ 국내 첫 번째 **코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후 사용한 가족돌봄휴가에 대해 근로자 1인당 5일 이내(한부모 근로자는 최대 10일)로 지원하며, 지원금액은 1일당 5만원 이내(단시간 근로자는 시간비례, 소정근로시간 1주 20시간 이하는 25,000원 정액 지원)로 지급됩니다.**

◎ 신청기간은 국내 첫 번째 코로나19 확진판정(20.1.20.) 이후 사용한 가족돌봄휴가를 코로나19 상황 종료일 이후 60일 이내에 신청하여야 합니다.

◎ 신청 내용을 사실대로 적지 아니하거나 허위서류를 제출하면 부당이득으로 결정되어 급여액을 반환해야 합니다.

1. ③란은 신청인(가족돌봄휴가 사용 근로자)의 거주지 주소와 연락처를 적습니다.
2. ④란은 가족돌봄사유를 4가지 중 하나를 선택하여 √표기 합니다.
3. ⑤, ⑥란은 가족돌봄휴가 대상 가족의 성명과 주민등록번호 기재합니다. 대상가족이 외국인인 경우 주민등록번호를 111111-1111111로 기재합니다.
4. ⑦란은 신청인과 가족돌봄휴가 대상 가족의 관계를 5가지 중 하나를 선택하여 √표기 합니다.
5. ⑧란은 코로나19 관련 가족돌봄휴가를 사용한 기간(시작일과 종료일)을 적고, (일)은 가족돌봄비용 지원 일수만을 적습니다.
6. ⑨란은 사업장에서 취업규칙 또는 단체협약 등으로 가족돌봄휴가(가족돌봄비용 지원기간만 해당)를 유급으로 부여하는 경우 '[] 유급' 부분에 √표기 합니다(무급 또는 일부 유급인 경우에는 '[] 무급' 부분에 √표기).
 ※ 사업장에서 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우에는 가족돌봄비용을 지원하지 않습니다.
7. ⑩, ⑪란은 가족돌봄휴가 사용 사유 중 '가'항에 해당하는 경우 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교를 기재합니다 (단, 장애인 자녀의 경우에는 특수학교, 장애인 복지시설을 포함).
8. ⑫란은 신청인이 한부모 근로자(한부모가족지원법 제4조 제1호의 모 또는 부에 한함)인 경우 '[] 예' 부분에 √표기 합니다.
 ※ 한부모 근로자로 가족돌봄비용 긴급지원을 6일 이상 신청하는 경우에는 반드시 표기합니다.
9. ⑬, ⑭, ⑮란은 가족돌봄휴가를 부여한 사업장의 정보를 기재합니다(고용보험 미가입 사업장은 사업자등록번호를 기재).
10. ⑯, ⑰란은 가족돌봄휴가 확인서의 ④업종, ⑤사업장규모를 확인하여 기재합니다.
 ※ 통계관리를 위한 사항으로 정확하게 기재하여 주십시오.
11. ⑱란은 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적어야 합니다.

처리절차



개인정보 수집·이용·제공 및 고유식별정보 처리에 관한 동의서

1. 개인정보의 수집·이용에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 개인정보를 수집·이용하기 위하여 「개인정보보호법」 제15조에 따라 동의를 구합니다.

- 개인정보의 수집·이용 목적 : 신청자 선정 심사, 중앙부처 및 유관기관의 관리시스템 등 정보제공 및 정책자료 활용(사업 관련 각종 연구·설문조사 포함)
- 수집·이용할 개인정보 항목 및 보유, 이용기간

구분	개인정보	보유·이용기간
필수	(본인) 성명, 주민등록번호, 주소, 계좌번호, 전화번호	동의일로부터 3년

2. 개인정보의 제공에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 개인정보를 제공하기 위하여 「개인정보보호법」 제17조 및 제18조에 따라 동의를 구합니다.

- 개인정보를 제공받는 자 : 행정안전부, 한국고용정보원
- 개인정보를 제공하는 목적 : 고용보험 가입정보 등 관련자료 확인을 통한 대상자 선정 및 가족돌봄비용 긴급지원 지급
- 제공할 개인정보 항목 : 성명, 주민등록번호, 주소, 계좌번호
- 제공받는 자의 개인정보의 보유, 이용기간 : 신청자의 요건확인 완료시까지(피제공기관의 법률에서 기간을 별도로 명시한 경우 해당 법률에 따름)

3. 고유식별정보의 처리에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 고유식별정보를 처리하기 위하여 「개인정보보호법」 제24조에 따라 동의를 구합니다.

- 고유식별정보의 수집·이용 목적 : 「가족돌봄비용 긴급지원」 신청자 본인 및 요건 확인
- 수집·이용할 고유식별정보 항목 : 주민등록번호 또는 외국인등록번호(외국인일 경우)
- 고유식별정보의 보유·이용기간 : 동의일로부터 3년

※ 귀하는 상기 1~3번 사항에 대하여 각각 동의를 거부할 수 있습니다. 다만, 이에 대한 동의를 하지 않을 경우에는 참여자가 직접 관계서류를 제출해야 하며, 부득이한 경우 「가족돌봄비용 긴급지원」이 제한될 수 있음을 알려드립니다

※ 고유식별정보를 포함한 개인정보 수집·이용·제공 동의/미동의 자필 서명란

성명	관계	1. 수집·이용	2. 제공	3. 고유식별정보처리	서명
	본인	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	

20 년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

개인정보 수집·이용·제공 및 고유식별정보 처리에 관한 동의서

1. 개인정보의 수집·이용에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 개인정보를 수집·이용하기 위하여 「개인정보보호법」 제15조에 따라 동의를 구합니다.

- 개인정보의 수집·이용 목적 : 신청자 선정 심사, 중앙부처 및 유관기관의 관리시스템 등 정보제공 및 정책자료 활용(사업 관련 각종 연구·설문조사 포함)
- 수집·이용할 개인정보 항목 및 보유, 이용기간

구분	개인정보	보유·이용기간
필수	(본인) 성명, 주민등록번호	동의일로부터 3년

2. 개인정보의 제공에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 개인정보를 제공하기 위하여 「개인정보보호법」 제17조 및 제18조에 따라 동의를 구합니다.

- 개인정보를 제공받는 자 : 행정안전부, 교육부, 지방자치단체(보건소 포함), 교육청, 질병관리본부, 한국고용정보원
- 개인정보를 제공하는 목적 : 가족돌봄휴가 사용사유 등 관련자료 확인을 통한 대상자 선정 및 가족돌봄비용 긴급지원 지급
- 제공할 개인정보 항목 : 성명, 주민등록번호
- 제공받는 자의 개인정보의 보유, 이용기간 : 가족돌봄비용 신청자의 요건확인 완료시까지(피제공기관의 법률에서 기간을 별도 명시한 경우 해당 법률에 따름)

3. 고유식별정보의 처리에 관한 사항

「가족돌봄비용 긴급지원」 신청과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 가족돌봄비용 긴급지원 업무지침에 근거하여 아래와 같이 귀하의 고유식별정보를 처리하기 위하여 「개인정보보호법」 제24조에 따라 동의를 구합니다.

- 고유식별정보의 수집·이용 목적 : 「가족돌봄비용 긴급지원」 요건 확인
- 수집·이용할 고유식별정보 항목 : 주민등록번호 또는 외국인등록번호(외국인일 경우)
- 고유식별정보의 보유·이용기간 : 동의일로부터 3년

※ 귀하는 상기 1~3번 사항에 대하여 각각 동의를 거부할 수 있습니다. 다만, 이에 대한 동의를 하지 않을 경우에는 참여자가 직접 관계서류를 제출해야 하며, 부득이한 경우 「가족돌봄비용 긴급지원」이 제한될 수 있음을 알려드립니다

※ 고유식별정보를 포함한 개인정보 수집·이용·제공 동의/미동의 자필 서명란

성명	관계	1. 수집·이용	2. 제공	3. 고유식별정보처리	서명
	본인	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 미동의	

20 년 월 일

작성자

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '사업자등록증명, 휴업 사실증명, 폐업사실증명'을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 근로자 또는 사업주(대표)가 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

대표자

(서명 또는 인)

작성방법

- ❖ 가족돌봄비용은 코로나19 확산으로 인한 보육시설, 유치원, 학교의 휴원·개학연기에 따라 근로자가 가족돌봄휴가를 적극 활용할 수 있도록 긴급하게 한시적으로 지원합니다.
- ❖ 국내 첫 번째 코로나19 확진판정('20.1.20.) 이후 사용한 가족돌봄휴가에 대해 근로자 1인당 5일 이내(한부모 근로자는 최대 10일)로 지원하며, 지원금액은 1일당 5만원 이내(단시간 근로자는 시간비례, 소정근로시간 1주 20시간 이하는 25,000원 정액 지원)로 지급됩니다.

◎ 동 확인서는 코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원을 위한 절차이므로 사업주는 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

1. ①, ② 및 ③란은 사업장에 관한 정보를 적습니다.(고용보험 미가입 사업장은 사업자등록번호를 기재)

2. ④, ⑤란은 사업장의 업종(한국산업표준분류 참조)과 규모(상시 근로자 수 기준)을 기재합니다.

※ 통계관리를 위한 사항으로 정확하게 기재하여 주십시오.

3. ⑥, ⑦란은 가족돌봄휴가를 부여 받은 근로자의 성명, 주민등록번호를 적습니다.

4. ⑧, ⑨란은 가족돌봄휴가 대상 가족의 성명과 생년월일을 적습니다.

5. ⑩란은 코로나19 관련 가족돌봄휴가를 사용한 기간(시작일과 종료일)을 적고, ()일은 가족돌봄비용 지원 일수만을 적습니다.

6. ⑪란은 가족돌봄휴가를 부여 받은 근로자의 1주 소정근로시간(휴가시작일 기준)을 적습니다.(예, 주 40시간 등)

※ 주 단위 근로시간이 일정하지 않은 경우에는 4주간의 총 소정근로시간을 그 기간의 총일수(단시간 근로자는 통상근로자의 소정근로일수)로 나누어 산정합니다.

7. ⑫란은 사업장에서 취업규칙 또는 단체협약 등으로 가족돌봄휴가(가족돌봄비용 지원기간만 해당)를 유급으로 부여 하는 경우 [] 유급' 부분에 √표기 합니다(무급 또는 일부 유급인 경우에는 [] 무급' 부분에 √표기).

※ 사업장에서 가족돌봄휴가를 유급으로 부여한 경우에는 코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원을 하지 않습니다.

5. 자주 묻는 질문(QnA)



1. 대상 (자영업자, 특수형태근로자, 배우자 근로여부 등)



1. 사업자등록증을 가지고 있는 근로자도 지원하나요?

- 근로자가 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용하고, 요건을 충족하면 지원합니다. 사업자등록 여부는 지급요건이 아니므로 근로자라면 사업자등록증을 가지고 있어도 지원이 가능합니다.



2. 1인 사업자 (또는 1인 법인대표) 입니다. 지원 대상인가요?

- 대상이 아닙니다. 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 근로자를 대상으로 요건을 충족한 경우에 지원합니다.



3. 남편(또는 부인)이 사업자로 등록된 사업장에서 일하는 중입니다. 저도 지원되나요?

- 친족만으로 구성된 사업장이라면 인정되지 않습니다. 다만, 친족간 근로자성 인정은 다양한 요건을 고려해야 하므로 관할 지방노동청(민원실) 등에 문의 하셔서 정확한 답변을 받으시길 바랍니다.



4. 교대제 근로자(근무일이 변경)로 근무일인 토요일, 일요일에 가족돌봄휴가를 사용한 경우에도 지원이 되나요?

- 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 사용한 근로자이고, 사용 요건을 충족한 경우라면 지원합니다.



5. 특수형태근로자입니다(학습지 교사, 프리랜서 등) 지원 되나요?

- 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가를 부여받은 근로자 중 지급요건에 적합한 근로자에게 지원합니다.
- 근로자성 인정은 다양한 요건을 고려해야 하므로 관할 지방노동청(민원실) 등에 문의하셔서 정확한 답변을 받으시길 바랍니다.



6. 배우자가 육아휴직, 전업주부 등으로 자녀를 돌보고 있습니다. 제가 가족돌봄휴가를 사용한 경우 지원이 되나요?

- 가족돌봄휴가는 배우자의 근로 여부에 따른 제한을 두고 있지 않습니다.
- 따라서, 배우자가 육아휴직 중이거나 전업주부라도 지원받을 수 있습니다.

2. 대상 [긴급돌봄 시행 여부, 개학 이후 사용 관련 문의]



1. 현재 자녀가 다니고 있는 초등학교, 유치원 등에서 긴급돌봄을 시행하고 있습니다. 가족돌봄비용 긴급 지원 대상이 아닌가요?

- 지원 대상에 해당합니다. 긴급돌봄 시행 여부와 상관없이 개학연기 및 휴원·휴교로 인해 근로자가 가족돌봄휴가를 신청하여 자녀를 돌보았다면 지원 대상입니다.

* 코로나19와 무관하거나 국내 첫 코로나19 확진 판정 전('20.1.19까지)의 휴원 등은 지원 대상에서 제외



2. 개학 이후 사용한 가족돌봄휴가에 대해서도 지원이 되나요?

- 개학 전까지 사용한 가족돌봄휴가에 대해서만 가족돌봄비용 긴급 지원이 이루어집니다.
- * 개학이후라도, 자녀가 무증상 자율격리자 또는 접촉자로 분류되어 자가격리 대상이 되어 사용한 가족돌봄휴가는 지원 대상

3. 무급휴가, 연차, 휴직을 받은 경우 지원 여부



1. 학교·어린이집 휴원 등으로 자녀를 돌보기 위해 무급휴가를 사용했는데요. 지원받을 수 있나요?

- 무급휴가를 사용한 경우 사업주와 협의하여 가족돌봄휴가로 갈음할 수 있습니다. 이때 가족돌봄휴가로 갈음한 기간은 남녀고용평등법에 규정된 10일의 가족돌봄휴가에 포함됩니다.



2. 학교·어린이집 휴원 등으로 자녀를 돌보기 위해 연차유급휴가를 사용했는데요, 저도 지원받을 수 있나요?

- 연차유급휴가를 사용한 기간은 가족돌봄비용 긴급 지원 대상이 아닙니다.
- 전국 유치원·초등학교 개학이 2주 추가 연기되었고(3.23), 어린이집 휴원 기간도 2주 연장된 만큼 연차와 가족돌봄휴가를 적절히 사용이 가능합니다.



3. 연차유급휴가가 남았으면 가족돌봄휴가를 사용할 수 없나요?

- 근로자는 연차유급휴가 소진 여부와 무관하게 연차와 가족돌봄휴가 중 하나를 선택하여 사용할 수 있습니다.



4. 가족돌봄휴직/육아휴직을 사용 중입니다. 지원받을 수 있나요?

- 휴직 중인 근로자는 휴가를 사용할 수 없으므로 지원 대상이 아닙니다.

4. 가족돌봄휴가 사용 방식 (시간 단위 사용 등)



1. 가족돌봄휴가를 일 단위로 나누어 사용하고 싶은데, 가능한가요?

- 네, 가능합니다. 연달아서 사용하지 않고, 하루하루 분할하여 사용할 수 있습니다.



2. 가족돌봄휴가를 시간단위로 사용하고 싶은데, 가능한가요?

- 근로기준법과 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상, 휴가는 원칙적으로 일 단위로 사용하셔야 합니다.
- 다만, 사업주와의 협의를 통해 가족돌봄비용 긴급 지원 시행중에 시간 단위로 무급의 가족돌봄휴가를 사용하였다면 이에 대해서는 1일을 8시간 단위로 하여 지원하고 있습니다.

5. 가족돌봄휴가 사용시 근로자 불이익



1. 가족돌봄휴가를 사용하였습니다. 주휴수당은 어떻게 되나요?

- 가족돌봄휴가 사용 시 해당 주에 결근이 없다면 근로자는 유급 주휴일 부여 받을 수 있으나, 해당 주의 전부에 걸쳐 사용할 경우에는 사업주는 주휴일을 유급으로 부여할 의무가 없습니다.



2. 사업주가 거부합니다. 어떻게 하나요?

- 사업주는 근로자가 가족돌봄휴가를 신청하는 경우, 이를 허용해야 합니다.
 - 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다.
- 정당한 이유 없이 휴가 부여를 거부하는 사업주는 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제39조에 의해 500만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있습니다. (남녀고용평등법 제39조제2항 제8호)
 - 사업주가 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 경우뿐만 아니라 직장 내 눈치 등으로 휴가를 사용하지 못하거나 가족돌봄휴가 사용으로 인해 불이익을 받은 경우에도 (익명)신고가 가능합니다.
 - * '가족돌봄휴가 등 익명신고(3.9~3.31.)'는 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 별도 배너 또는 가족돌봄휴가 익명신고 페이지(<https://minwon.moel.go.kr/rptcenterCare/regist.do>)에서 가능



3. 가족돌봄휴가 사용으로 부당한 배치전환 등 인사상 불이익을 받았습니다. 어떻게 해야 하나요?

- 사업주는 근로자가 가족돌봄휴가를 사용하였다는 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 안됩니다.
- 이를 위반하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. (남녀고용평등법 제37조제2항 제6호)
- 고용노동부는 코로나19 확산으로 인한 자녀의 가정 보육이 원활하게 이루어질 수 있도록 「가족돌봄휴가 등 익명신고」 시스템을 운영 중(3.9~3.31)에 있습니다. 신고는 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)별도 배너 또는 가족돌봄휴가 익명신고 페이지(<https://minwon.moel.go.kr/rptcenterCare/regist.do>)를 통해 하실 수 있습니다.

참고 1

관련법령(가족돌봄휴가)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

6. 제22조의2제5항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

8. 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제16조의2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등) ④ 법 제22조의2제2항 본문에 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 한다.

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ② 법 제22조의2제2항 본문에서 "조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우"란 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

「고용보험법」

제8조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

「고용보험법 시행령」

제2조(적용 범위) ① 법 제8조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.

1. 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업
 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사. 다만, 법 제15조제2항 각 호에 해당하는 자가 시공하는 공사는 제외한다.
 - 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 이 조에서 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
 - 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
 3. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동
- ② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 범위에 관하여는 법 또는 이 영에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준분류(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)에 따른다.
- ③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 설계 변경(사실상의 설계 변경이 있는 경우를 포함한다)으로 인하여 2천만원 이상의 건설공사에 해당하게 되거나 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료 징수법"이라 한다) 제8조제1항 및 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되는 경우에는 그 때부터 법의 규정의 전부를 적용한다.

제10조(적용제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자

「고용보험법 시행령」

제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.

3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다.
4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

「고용보험법 시행령」

제3조(적용 제외 근로자) ② 법 제10조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 자"란 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원을 말한다.

