

보도 일시	2022. 3. 20.(일) 12:00 2022. 3. 21.(월) 조간	배포 일시	2022. 3. 18.(금)
담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장 윤수경 (044-202-7470)
		담당자	사무관 김대근 (044-202-7471)

「코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업」 시행

- 3월 21일부터 고용노동부 누리집 등을 통해 신청·접수
- 코로나19 관련 가족돌봄휴가 사용 시 1일 5만원, 최대 10일간 지원

- 고용노동부(장관 안경덕)는 3월 21일부터 「코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업」의 신청·접수를 시작한다고 밝혔다.
 - 이를 통해 코로나19에 감염된 가족을 돌보거나 휴원·휴교·원격수업 등으로 초등학교 2학년 이하(또는 만 8세 이하<장애인 자녀는 만 18세 이하>) 자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가(무급)를 사용한 근로자 대상으로,
 - 가족돌봄휴가 1일 5만원, 근로자 1인당 최대 10일간 지원하게 된다.
 - * 가족돌봄휴가가 무급인 점을 고려하여 코로나19 관련 가족돌봄휴가를 사용한 근로자를 지원(최대 50만원)하여 휴가사용 시 경제적 부담 완화 도모
 - 또한 올해 1월 1일 이후에 가족돌봄휴가를 이미 사용한 근로자에 대해서도 지원할 방침이다.
- 정부는 이 사업을 ‘20년과 ‘21년에 한시적으로 운영했으나, 올해 오미크론 확산 등 코로나19 상황이 지속됨에 따라 올해도 추경에 예산(95억원)을 반영하여 시행하게 됐다.

- ‘20년과 ‘21년에는 코로나19 관련으로 근로자 16만 6천명이 가족 돌봄휴가를 사용했고, 돌봄비용 총 620억 원을 지원하여 근로자의 경제적 부담을 줄이는데 기여했다.
- 가족돌봄비용 신청은 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) 또는 관할 고용센터 우편 등을 통해 신청할 수 있다.
 - * 세부 지원내용 및 신청방법 등은 고용노동부 누리집 참조
- 황보국 통합고용정책국장은 “올해도 오미크론 확산으로 코로나19 확진자가 크게 증가하고 있어, 휴원이나 원격수업 등으로 인한 가족돌봄 부담이 여전히 클 것으로 보인다.”라고 하면서,
 - “이에 따른 돌봄수요에 대응하여 근로자들이 경제적 부담을 덜고 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 제도안내와 지원에 최선을 다 하겠다.”라고 밝혔다.

< 붙 임 >

1. 「코로나19 가족돌봄비용 긴급지원」 사업 안내
2. 가족돌봄휴가 제도 개요

□ 사업목적

- 코로나19에 가족이 감염되거나 휴원·휴교·원격수업 등으로 근로자가 무급으로 가족돌봄휴가 사용 시, 긴급 가족돌봄비용 지원

□ 지원대상

- 아래의 사유로 가족돌봄휴가를 사용한 근로자

-
- ① 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 감염병환자, 감염병의사(擬似)환자, 병원체보유자 등으로 분류되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
 - ② 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 소속된 어린이집, 유치원, 학교, 장애인 복지시설 등이 코로나19 관련하여 개학연기, 휴업·휴원·휴교를 실시하거나 원격수업, 격일(주) 등원·등교·통원, 분반제 운영 등의 조치로 정상 등교(원)하지 못하여 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
 - ③ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 코로나19 관련 등교, 등원, 통원 중지 조치 및 이와 유사한 조치 등을 받아 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
 - ④ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(조손가정의 경우 손자녀), 만 18세 이하의 장애인 자녀(조손가정의 경우 손자녀)가 코로나19 관련 자가격리 대상이 되어 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
-

□ 지원내용

- 1인당 최대 10일, 1일(8시간) 5만원

□ 신청기간: '22.3.21. ~ '22.12.16.(원칙)

* 1일 단위 분할 신청 또는 일괄신청 가능 (가급적 조기 신청 요청)

- (목적) 근로자가 가족 및 자녀를 단기적으로 돌볼 필요가 있는 경우 하루 단위로 휴가를 사용할 수 있도록 하여 일·생활 균형 지원
- (법적근거) 남녀고용평등법 제22조의2 및 제39조,
동법 시행령 제16조의2 내지 제16조의3
- (시행일자) '20. 1. 1.
- (주요내용) 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 및 자녀의 양육으로 인해 긴급하게 가족을 돌보기 위한 목적으로 (무급)휴가를 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 함
 - 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 또는 배우자의 부모, 손자녀의 질병, 사고, 노령과 자녀의 양육을 이유로 무급 휴가를 신청한 경우 사업주는 대통령령으로 정한 사유*를 제외하고는 이를 거부할 수 없음
 - * 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 신청한 경우 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(단, 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)
 - ※ 가족돌봄휴직과 달리 가족돌봄휴가는 계속 근로 6개월 미만 근로자도 사용할 수 있음
 - 다만, 근로자가 신청한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 시기를 변경할 수 있음
 - ☞ 위반 시 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과
- (휴가기간) 연 최대 10일
 - * 가족돌봄휴직 기간과 가족돌봄휴가 기간을 더하여 연간 90일을 초과할 수 없음
- (지원근거) 고용부장관은 「남녀고용평등법」 제22조의2 제9항에 따라 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있음