

# 어린이집 보육교사 권리보호 핸드북



# 어린이집 보육교사 권리보호 핸드북



## 목 차

### I. 핸드북 제작 목적 및 구성방향

- |         |    |
|---------|----|
| 1. 목적   | 04 |
| 2. 구성방향 | 04 |

### II. 보육교사 권리 이해하기

- |                           |    |
|---------------------------|----|
| 1. 인권 / 근로자 / 보육전문가로서의 권리 | 05 |
|---------------------------|----|

### III. 보육교사 권리보호 방법 바로 알기

- |                    |    |
|--------------------|----|
| 1. 노동권 침해          | 06 |
| 2. 직장 내 괴롭힘        | 22 |
| 3. 보육교사가 겪는 부당한 사례 | 34 |

### IV. 부록

- |                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. 보육교사의 권리가 존중되는 어린이집을 위한 선언   | 37 |
| 2. 보육교사 권리보호를 위한 원장, 교사, 학부모 지침 | 38 |
| 3. 보육교사 권리보호를 위한 도움 기관          | 41 |
| 4. 보육교사 권리보호를 위한 법령 및 자치법규      | 44 |

# I. 핸드북 제작 목적 및 구성방향

## 1. 목적

- 어린이집 현장에서 보육교사의 권리가 침해되는 다양한 사례가 발생하고 있으며, 이로 인한 심리적 어려움을 호소하는 보육교사가 점점 많아지고 있음
- 이에, 보육교사에 대한 권리 침해 상황으로부터 보육교사를 보호하고 더 나아가 보육교사의 권리를 존중할 수 있는 근로환경 조성을 위해 「어린이집 보육교사 권리보호 핸드북」을 제시함

## 2. 구성방향

### 1 보육교사 권리 침해 상황 유형별 관련 법령 정보 제시

- 어린이집 현장의 특수성을 고려하여 보육교사 권리 침해 상황별 맞춤 법령 및 정보 제시

### 2 대응 방안을 예시와 함께 제시

- 권리 침해 상황 대응에 익숙하지 않은 보육교사를 위해 상황별 상호작용 예시를 함께 제시

### 3 보육교사 권리 보호를 위한 원장, 교사, 학부모 지침 제시

- 보육교사의 권리가 존중되는 어린이집을 위한 선언문 제시
- 보육교사의 권리를 보호하기 위해서는 보육교사, 원장, 학부모가 함께 노력해야 한다는 점을 고려하여, 각각 실천해야 할 기본지침을 함께 제시



## II. 보육교사 권리 이해하기

### 인권

「대한민국헌법」 제10조에서 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.’고 명시되어 있는 바, 보육교사는 성별, 종교, 장애, 나이, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 사회적 신분 등에 의해 차별 받지 않고 존중받고 보호 받아야 함



### 근로자로서의 권리

보육교사는 「근로기준법」상 근로자로서 「근로기준법」에서 제시한 최소한의 근로조건을 보장받을 권리를 지님  
또한 보육교사는 「산업안전보건법」에 따른 고객응대근로자이며 감정노동 종사자로서, 업무를 수행하는 과정에서 폭언이나 폭행 등으로부터 보호받을 권리를 지님



### 보육전문가로서의 권리

보육교사는 「영유아보육법」상 영유아를 보호하고 교육하는 보육전문가로서, 외부로부터 부당한 간섭이나 과도한 요구로 보육활동이 제한되거나 침해 받지 않도록 전문적 보육활동에 대해 존중받을 권리를 지님



# III. 보육교사 권리보호 방법

## 바로 알기

### 1. 노동권 침해

노동자(근로자)의 근로 기준을 제시한 노동 관련 법령(근로기준법, 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률, 산업재해보상보험법 등), 자치법규(규칙, 조례), 내부 규정 등을 위반하여 보육교사의 노동 인권을 침해하는 행위



#### 잠깐! 미리 알아둬시다

##### 근로계약서 작성

- 근로계약서는 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약에 관한 사항을 문서로 작성한 것
- 근로계약서는 근로를 개시하기 전에 작성해야 하며, 2부를 작성하여 1부는 근로자에게 반드시 교부해야 함

✓ 근로계약서를 작성했어도 근로자에게 서면으로 교부하지 않으면 법 위반임

✓ 근로계약서 및 취업규칙은 사용자의 노동법 위반 여부를 확인하는 중요한 증빙자료임

##### 취업규칙 작성

- 취업규칙은 근로자가 지켜야 할 근로에 관한 사항을 구체적으로 정해 놓은 것
- 상시 10인 이상의 근로자를 고용하는 경우 사용자는 취업규칙을 의무적으로 작성하고 고용노동부에 신고해야 함. 취업규칙의 작성 및 변경 시, 근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 불리하게 변경하는 경우에는 동의를 얻어야 함
- 취업규칙은 근로자가 언제든지 볼 수 있도록 게시해야 함

✓ 취업규칙을 작성하고 고용노동부에 신고했어도 근로자가 자유롭게 열람할 수 있도록 게시하지 않으면 법 위반임

##### 근로계약 체결 및 교부 의무 위반 시 벌칙(「근로기준법」 제114조)



「근로기준법」 제17조(사용자는 근로조건을 체결할 때 임금의 구성항목/계산방법/지급방법, 소정 근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항이 명시된 근로 계약서를 근로자에게 교부해야 한다.)를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1

## 휴게시간

### 실질적으로 휴게시간 보장이 안 돼요



김OO 교사

“제가 휴게시간을 가지고 싶은데, 휴게시간 동안 저희 교실에 누가 오셔서 아이들을 좀 봐주실 수 있을까요?” 이렇게 여쭙봤더니 “휴게 시간을 갖기는 조금 어려운 환경이니 그냥 교실에서 쉬세요.” 라고 하시더라고요.



#### 잠깐! 미리 알아둡시다

##### 근로시간 및 휴게시간 정의

- **근로시간** : 근로자가 사용자의 지휘·감독 (명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것까지 포함) 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속 시간을 의미함
- **휴게시간** : 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간을 의미함

##### 판례에 나타난 휴게시간 판단 기준

근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함됨.  
※ 대법원 2006.11.23. 선고 2006다41990 판결

##### 「근로기준법」제50조(근로시간)

① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

##### 「근로기준법」제54조(휴게)

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



## 이럴때는 이렇게

### 1. 보육교직원 배치기준 「2023년 보육사업안내(P.206)」

- 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간 부여를 위해 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정 시간(낮잠시간 등) 동안에 한하여 예외적으로 아래의 배치기준에 따라 운영할 수 있다.  
※ 다만, 담임교사 1인당 아동 수를 예외 적용한 경우에도 가급적 성인 1인당 아동 수는 일반기준을 준수할 수 있도록 원장, 보조교사 등이 해당 시간에 순환 근무하여 영유아를 관찰·보호하도록 노력해야 함

구 분	교사 1인당 아동 수	
	일반기준	보육교사 휴게시간 시 예외
0세	3명	최대 6명
1세	5명	최대 10명
2세	7명	최대 14명
3세	15명	최대 30명
4세 이상	20명	최대 40명

### 2. 어린이집 보조교사 지원 「2023년 보육사업안내(P.466)」

- 평일 8시간 원칙으로 하는 영아반 담임교사의 보육 업무가 집중되는 시간에 우선 배치되어 「영유아보육법」 제17조제3항에 따라 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 담임교사(연장보육 전담교사 포함)의 보육 및 반 운영을 위한 보조 업무 수행
- 담임교사(연장보육 전담교사 포함)의 근무시간 중 휴게시간, 육아기 근로시간 단축 사용, 보수교육이나 연가 등으로 인한 보육 공백 발생 시 보육 업무 대행 가능

2

## 연차휴가 원할 때 자유롭게 쓰지 못해요



송OO 교사

어린이집에서 교사들에게 가정보육 기간에 맞춰 연차를 사용하라고 해요. 그리고 아플 때 연차를 쓰고 싶어도 대체교사 지원이 어려워서 사용하지 못하는 경우가 많아요.



### 잠깐! 미리 알아둬시다

#### 근로기간에 따른 연차 일수

근무기간 1년 미만인 경우, 1개월 개근 시 1일 연차 발생함. 1년을 근무한 경우, 근무 기간 동안 80% 이상 출근한 경우 15일 연차 발생함. 3년차에 1일 추가, 그 다음 매 2년 마다 1일씩 추가되며, 최대 25일 연차 발생

#### 판례에 나타난 연차 판단 기준

연차를 토요일 휴무로 대체하기 위해서는 반드시 근로자대표의 서면합의를 통해서만 가능함. 피고 회사에 근로자를 대표하는 자격이 있는 자가 존재하지 아니하여 서면합의를 할 수 없었다는 사정만으로는 연차 대체의 서면합의 요건을 충족하였다고 할 수 없음  
※ 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결

#### 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

#### 「근로기준법」 제62조(유급휴가 대체)

① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급 휴가일을 갈음하여 특정한 근로 일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

3

## 시간 외 근무

### 연장·야간·휴일근로 보상을 못 받고 있어요



진OO 교사

아이들 보육하고 다음 날 수업준비 하는 것만 해도 6시가 빠듯한데, 어린이집 평가제까지 준비를 하게 되면 야근은 당연해요. 일을 하다 보니 시간이 점점 늦어져서 퇴근 시간이 밤 11시, 12시가 되더라고요. 그런데 야근수당이 전혀 없어요.



#### 잠깐! 미리 알아둬시다

##### 연장·야간·휴일 근로의 정의

- **연장근로** : 1일 8시간을 초과하여 일한 시간 (일급제) 및 주간 근로시간이 40시간을 초과하여 일한 시간(주급제, 월급제, 연봉제)  
※ 당사자 간 합의 시 1주 12시간 한도로 근로시간 연장 가능
- **야간근로** : PM 10시 ~ AM 6시 사이 근로
- **휴일근로** : 주휴일(통상적 일요일) 및 관공서 공휴일에 근로

##### 유급휴일에 대한 법적 기준

- 상시근로자 5인 이상 사업장은 2022년부터 관공서의 공휴일을 유급휴일로 보장해야 하며, 해당 일에 근로 시 휴일근로에 해당
- 업종 특성상 불가피한 사정으로 공휴일에 근무할 수 밖에 없는 경우, 근로자대표와의 서면합의를 통해 공휴일에 근무하는 대신 다른 근로일을 유급휴일로 변경 가능

##### 「근로기준법」 제56조 (연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
  1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
  2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

##### 「근로기준법」 제57조 (보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

4

## 업무상 재해 산재처리를 안 해 주세요



홍OO 교사

어린이집에서 일을 하다가 발목이 삐끗해서 5~6주간 계속 깁스를 하고 아이들 보육하면서 지냈어요. 그런데 어린이집에서 산재 처리를 안 해주셔서 개인 사비로 병원을 다녔어요.



### 잠깐! 미리 알아둬시다

#### 업무상 재해 인정 기준 (「산업재해보상보험법」제37조)

##### 1. 업무상 사고

- 가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- 마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

##### 3. 출퇴근 재해

- 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

##### 2. 업무상 질병

- 가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학 물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병



## 잠깐! 미리 알아둡시다

### 「산업재해보상보험법 시행령」 별표3 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준

#### 2. 근골격계 질병

가. 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무로서 다음의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사한 경력이 있는 근로자의 팔·다리 또는 허리 부분의 근골격계 질환이 발생하거나 악화된 경우 업무상 질병으로 인정

- 1) 반복 동작이 많은 업무
- 2) 무리한 힘을 가해야 하는 업무
- 3) 부적절한 자세를 유지하는 업무

#### 4) 진동 작업

- 5) 그 밖에 특정 신체 부위에 부담이 되는 상태에서 하는 업무

나. 신체부담업무로 인하여 기존 질병이 업무로 인하여 악화되었음이 의학적으로 인정되면 업무상 질병 인정

라. 신체부담업무의 수행 과정에서 발생한 일시적인 급격한 힘의 작용으로 근골격계 질환이 발병하면 업무상 질병 인정



## 이럴때는 이렇게

### 1. 근로복지공단 산재처리

- 어린이집 관할 근로복지공단에 직접 산재 신청 가능

**문의** 근로복지공단 콜센터 ☎ 1588-0075

### 2. 어린이집 안전공제회

- 어린이집 안전공제회 ‘보육교직원 상해 상품’ 가입 어린이집에 한해 지원 가능
- 어린이집 내·외에서 보육활동 및 보육 외의 활동 중 급격하고 우연하게 발생한 사고에 대해 산재 신청 가능

**문의** 어린이집 안전공제회 ☎ 1600-0611



5

## 병가 아픈데 병가를 못 써요



김OO 교사

어린이집 선생님 중 한분이 발목을 많이 다쳐서 출근해도 일을 거의 할 수 없는 상황이었어요. 그런데도 병가를 쓰겠다고 말씀을 못하시더라고요.



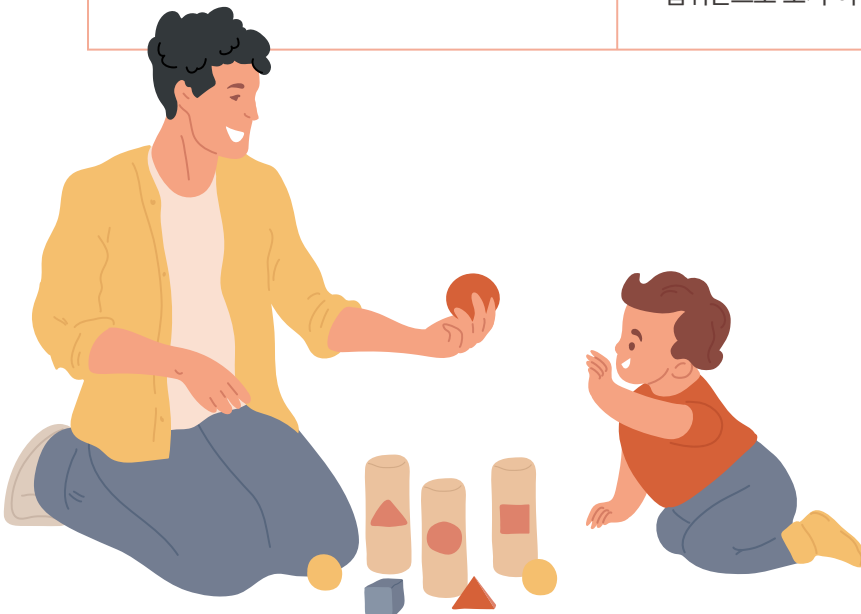
### 잠깐! 미리 알아둬시다

#### 병가의 정의

**병가** 근로자가 개인적(업무외적)인 질병 또는 부상으로 인하여 근로를 제공하지 못하고 치료를 받으면서 쉬는 것을 의미함

#### 병가 사용에 대한 법적 기준

- 병가는 근로기준법상 규정이 없으므로, '무급'이 원칙이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 휴직 기간 중 급여를 지급한다는 규정이 있는 경우 '유급'으로 처리해야 함
- 만일 취업규칙 등에 연차휴가를 소진한 후에 병가를 쓰도록 규정하고 있다면, 병가 사용 시 연차휴가를 먼저 사용하고 병가를 쓰는 것은 법위반으로 보기 어려움



6

## 육아휴직

### 육아휴직이 필요한데 쓸 수가 없어요



이OO 교사

큰 아이를 임신했을 때, 어린이집 근무를 하면서 출산을 앞두고 해고를 당한 적이 있었어요. 작은 아이 때도 출산을 앞두고 육아휴직을 신청하려고 했는데 막상 신청하려고 보니, 어린이집 분위기 때문에 사용하기가 어려웠어요.



#### 잠깐! 미리 알아둬시다

##### 육아휴직의 정의

• **육아휴직** : 임신 중인 근로자가 모성을 보호하기 위해, 또는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)가 있는 근로자가 그 자녀 양육을 위해 유급으로 최대 1년 동안 휴직할 수 있는 제도를 의미함. 다만, 같은 자녀에 대한 부모 동시 육아휴직 신청의 경우도 여기에 포함됨

##### 육아휴직 지원금 제도

• **육아휴직 지원금 제도** : 근로자(보육교사)에게 육아휴직을 부여했을 때, 정부가 사업주(어린이집)에게 장려금을 지급하는 제도

• **지원 요건** : ① 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 부여하고 ② 업무 복귀 후 해당 노동자를 6개월 이상 계속 고용한 경우

##### 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직)

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

##### 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조(벌칙)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

7

## 육아기 근로시간 단축

### 육아기 근로시간 단축이 필요한데 쓸 수가 없어요

#### 국민신문고 사례

저는 어린이집에서 만3세 담당 보육교사(담임교사)로 일하고 있습니다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용해 9시~4시까지 근무하기 위해 신청서를 작성하여 제출하였습니다. 현재 어린이집 상황은 3시부터 7시 30분까지 근무하는 연장보육 전담교사가 오고 4시부터는 통합보육을 합니다. 그래서 저는 4시까지 근무하는 것이 괜찮다고 생각하며 원에서 거부할 수 없다고 생각합니다. 하지만 어린이집에서는 제가 원담임(담임교사가 한명)이기 때문에 보육의 공백이 생겨서 해줄 수 없다고 합니다. 제 입장에서는 4시까지의 정규반이고 4시 이후에는 연장보육 전담교사가 있기 때문에 보육의 공백이 없다고 생각합니다.



#### 잠깐! 미리 알아두시다

##### 육아기 근로시간 단축제도 정의

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀 양육을 위해 유급으로 1년간 근무시간을 단축해 일할 수 있는 제도

※ 단시간 근로자에 해당하는 보조교사, 누리과정 보조교사, 연장보육 전담교사는 육아기 근로시간 단축제도 사용 불가

##### 육아기 근로시간 단축제도 사용 조건

어린이집에서 근무하는 보육교사(담임교사)는 영유아와의 지속적인 관계 형성이 필요한 직무 특성을 고려하여, 기본보육시간(16시)까지는 근무하여야 하므로, 16시 이후 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있음

##### 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 (육아기 근로시간 단축)

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

##### 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조(벌칙)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.  
5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

8

## 급여페이백 급여를 다시 돌려 달래요



이OO 교사

어린이집의 담임교사로 계약을 하고 첫 월급이 나오기 전의 일이었어요. 원장님께서 어린이집 사정이 어려우니 근무시간을 2시간 단축하자고 하시면서, 월급은 계약서에 있는 월급으로 입금이 될 텐데 근무시간을 줄였으니, 월급 중 약 40만원을 현금으로 돌려달라고 하셨어요. 억울한 상황이었지만 신고를 하면 불이익을 받을 것 같아서 제안대로 했어요.



### 잠깐! 미리 알아둬시다

#### 페이백의 위법성

- 페이백을 통해 사실상 근로계약서상 임금의 일부를 부당하게 공제하고 그 전액을 지급하지 않는 것으로 평가되는 경우에는 임금체불로 '형사처벌'대상임
- 묵시적이든 명시적이든 고용관계 유지 등을 조건으로 페이백을 요구했다면, 이는 보육교사를 협박하여 재물의 교부를 받거나 재산상의 이익을 공여하도록 한 것으로 형법상 '공갈죄'에 해당할 수 있음

#### 「근로기준법」 제43조(임금 지급), 제109조(벌칙)

- 제43조(임금 지급)① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- 제109조(벌칙)① 제43조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

※ 「영유아보육법」 제40조(비용 및 보조금의 반환명령)에 따라 부정한 방법 등으로 보조금을 교부받은 경우, 이미 교부한 비용과 보조금의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있음.

## 노동권 침해 대처방안



**이럴때는 이렇게**


**저는 원만하게 해결하고 싶어요.**

### 1. 상황판단


- 어린이집 현장에서 권리 침해 상황 발생 시, 「어린이집 보육교사 권리보호 핸드북」에서 해당 유형 선별

#### 〈 노동권 침해 〉

- 휴게시간 → p. 7 참고
- 연차휴가 → p. 9 참고
- 시간 외 근무 → p. 10 참고
- 업무상 재해 → p. 11 참고
- 병가 → p. 13 참고
- 육아휴직 → p. 14 참고
- 육아기 근로시간 단축 → p. 15 참고
- 급여 페이백 → p. 16 참고

- 해당 유형에 제시된  **잠깐! 미리 알아둡시다**】내용에 근거하여 권리 침해 여부 판단

### 2. 사실관계확인

- 원장에게 면담을 요청한 후, 대면하여 침착하게 어린이집에서 일어난 권리 침해 발생 상황을 상세하게 보고
-  **잠깐! 미리 알아둡시다**】에 제시된 관련 법령 등의 내용에 근거하여, 해당 상황은 권리 침해 요건에 부합하는 사실 관계를 확인했음을 전달
- 더불어 해당 권리 침해 건으로 심리적 고충(극심한 스트레스, 불안 등)을 겪고 있음을 전달

### 3. 원만한 해결 지원 요청

- 권리침해 주체가 학부모, 동료교사 등으로 교사 개인이 해결하기 어려울 경우에는 어린이집 원장 또는 대표자에게 보육교사의 권리를 보호할 수 있는 합리적 대응 방안 마련 요청

### 예시 1



“원장님, 아시는 것처럼 유아반의 특성상 휴게시간을 갖기가 어렵습니다. 휴게시간 없이 근무를 하다 보니 많이 지치고 힘이 듭니다. 보육사업안내에 따르면, 담임교사가 휴게시간을 사용하는 동안 원장 또는 보조교사가 담임교사의 업무 대행이 가능하다고 합니다. 보조교사를 지원해주시거나, 원장님께서 잠시 교실을 봐주시면 교사들이 오후 시간 보육에도 힘을 내서 참여할 수 있을 것 같습니다.”

### 예시 2



“원장님, 000 준비를 위해 0월 0일 시간외 근무를 지시하신 것으로 알고 있습니다. 선생님들과 상의해 보았는데 근로시간 중에 바쁘게 움직이면 시간외 근무를 하지 않아도 될 듯합니다. 원장님께서 우려하시는 부분 잘 알고 있습니다. 0월 0일까지도 준비가 많이 미흡하다고 판단되시면 그 때 시간외 근무를 하는 것으로 결정했으면 합니다.”

### 예시 3



“원장님, 제가 000 사유로 육아기 근로시간 단축제도를 사용해야 할 것 같습니다. 어린이집 보육교사의 경우에도 기본보육시간 이후에는 육아기 근로시간 단축제도 활용이 가능한 것으로 알고 있습니다. 담임교사로 한 반을 맡고 있는 상황에서 단축 근무를 허용하기 어렵다는 것 잘 알고 있습니다. 그래서 그동안 정상 근무를 하면서 어떻게든 버텨보려고 애썼지만 더 이상 버티는 게 힘든 상황이 되었습니다. 육아기 근로시간 단축을 허용해 주시면, 국가에서 육아기 근로시간 단축 지원금과 대체인력 채용을 위한 지원금을 어린이집에 지원해 주는 것으로 알고 있습니다. 이번에 육아기 근로시간 단축제도를 이용할 수 있도록 배려해 주셨으면 합니다.”

## 4. 고충 상담

- 어린이집 소재 관할 지자체 육아종합지원센터에 위촉 노무사가 있을 경우, 노동권 침해 건 관련 노무 상담 지원 서비스 요청
- 보육교사 권리 침해 건으로 심리적 어려움을 겪고 있는 경우 원장은 심리치료를 받을 수 있도록 지원, 육아종합지원센터를 통한 보육교직원 심리상담 지원 서비스 요청



**이럴때는 이렇게**

**저는 원칙대로 대응하고 싶어요.**

## 1. 고용노동부 민원상담

- 고용노동부 및 관할 지방노동관서 홈페이지 상에서 민원상담

※ 고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)에서 온라인으로 신청(고용노동부 민원마당 ▶ 민원신청 ▶ 빠른 인터넷상담) 후 처리결과 조회 가능하며, 단순질의 7일 이내, 법령질의 14일 이내 답변 받을 수 있음.  
(고용노동부 상담센터 ☎ 국번없이 1350)



### I 신청절차 I

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05
민원신청 > 빠른인터넷 상담	질의응답 사례 조회	신청하기	본인확인	민원내용 입력

### I 민원상담 예시 I

#### 예시 1

Q. 어린이집 교사입니다. 휴게시간을 보장받지 못하고 근무를 하고 있지만, 출근부에는 휴게시간을 사용하였다 작성하고 있습니다. 휴게시간을 보장받으려면 어떻게 해야 하나요?

A. 「근로기준법」 제54조제1항에 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 휴게시간은 임금을 지급할 의무가 없으나 휴게 중 실제 사용자의 지휘 감독하에 근로를 제공한 사실이 있다면 근로시간으로 간주되어 임금지급의무가 발생할 수 있을 것으로 사료됩니다.

그러나 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단하여야 함으로 개별사례에 대한 제반 사정을 조사한 후 최종적으로 판단해야 할 것으로 인터넷 상담으로 근로시간 인정여부에 대해 확답을 드리기 어려움을 양해부탁드립니다.

상기 휴게시간에 대해 다툼이 있을 경우(근로시간으로 인정하여 임금지급여부) 사업장 관할 고용노동지청에 진정 등 신고를 하여 근로감독관의 사실관계 조사를 통한 권리구제를 받을 수 있습니다.

## 예시 2

Q. 어머니가 어린이집 보육교사 파트타이머로 근무 중입니다. 원장님께서 주말에 나와서 김장을 하라고 하는데, 어떻게 해야 하나요?

A. 일반적으로 출장 등의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보고, 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 보며, 당해 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의가 있는 때에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 볼 수 있습니다.

다만, 빠른 인터넷 상담은 고용노동관련 지침 및 규정에 대한 기본적인 사항에 대해 간단히 답변하는 창구로서 귀하의 경우 연장근로시간 인정 여부 등 판단이 필요한 경우라면 위 행정 해석을 바탕으로 관할노동청 또는 국민신문고에 질의 후 포함여부를 판단받으시는게 좋을 것으로 사료됩니다.

### Ⅰ 어린이집 소재지 관할 지방노동(지)청 찾기 Ⅰ

고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)) ▶ 상단의 '기관소개'에서 지방청/고용센터 찾기 ▶ 관할지역별 지방노동관서 홈페이지 바로가기  
▶ 상단 '지청소개'에서 찾아오시는 길(본청)에서 주소 및 연락처 확인





## 2. 고용노동부 신고방법

- 고용노동부 혹은 어린이집 소재지 관할 고용노동청 신고
- ※ 고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)에서 온라인으로 신고 (고용노동부 민원마당 ▶ 민원신청 ▶ 신고센터 ▶ 신고내용 입력 및 제출) 할 수 있으며, 처리기간은 접수한 날로부터 25일 이내에 처리(신고인의 동의를 받은 경우 처리기간 연장 가능)



### Ⅰ 처리절차 Ⅰ

- 신고 내용 관련 담당자 배정
- 담당자가 근로자(신고자)에게 신고 내용 관련 사실관계 및 증거자료 확인
  - 사용자의 근로기준법 위반 여부 등에 대한 사실 확인
  - 사용자의 근로기준법 위반을 입증할 수 있는 증거자료 소지 여부 확인
- 담당자가 사업장 (방문 및 전화) 조사 실시 후, 근로기준법 위반 여부 등을 고려 하여 징계

## 3. 국민권익위원회 고충민원신청

- 국민권익위원회 홈페이지상에서 고충민원신청
- ※ 국민권익위원회 홈페이지(www.acrc.go.kr)에서 온라인으로 신고 (민원신고 ▶ 고충민원신청 ▶ 신청하기)하고 처리결과 조회 가능하며, 접수된 민원은 부득이한 경우를 제외하고 60일 이내 답변을 받을 수 있음(단, 부득이한 경우 60일 연장 가능)
- \* (고충민원) 행정기관 등의 위법·부당하거나 소극적인 처분, 불합리한 행정 제도로 인하여 국민의 권리를 침해하거나 불편·부담을 주는 사항에 관한 민원



## 2. 직장 내 괴롭힘

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

### 사 례

- 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
- 지속 반복적인 욕설이나 폭언
- 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
- 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
- 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
- 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
- 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
- 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
- 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

### 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항(「근로기준법」제76조의 3)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.



## 잠깐! 미리 알아두시다

### 직장 내 괴롭힘 여부의 판단기준

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용한 행위라면 직장 내 괴롭힘에 해당

- 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

직장 내 인간관계의 갈등 상황에서 행위자가 피해자에 비하여 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 ① 업무 관련성이 있는지 ② 업무상 필요성이 있는지 ③ 사회 통념에 비춰 볼 때 상당하다고 볼 수 있는지에 따라 판단

- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부

그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데 지장이 발생하는 것으로, 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정

▶ 위 세 가지 기준(조건)을 모두 충족하는 경우 직장 내 괴롭힘에 해당되는 것으로 판단

### 직장 내 괴롭힘이 아닌 경우

- 직장 내 지위나 관계의 우위를 이용한 행위가 아닌 경우이거나 업무 외적인 개인적인 갈등은 직장 내 괴롭힘으로 보기 어려움

✓ 직장내 지위나 관계의 우위를 이용한 것은 아님

✓ 업무의 범위를 넘어서 업무외적인 괴롭힘

✓ 개인적 갈등과 관계의 어려움을 느낌

- 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는 경우에는 직장 내 구성원 간 서로를 이해하며 대화로 해결하는 방법이 있음



## 잠깐! 미리 알아둡시다

### 직장 내 괴롭힘으로 불인정된 사례

#### 사례 1

의류회사 디자인팀장이 신상품 발표회를 앞두고, 소속 팀원에게 새로운 제품 디자인 보고를 지시함. 디자인 담당자가 수차례 시안을 보고하였으나, 팀장은 회사의 신제품 콘셉트와 맞지 않는다는 이유로 계속 보완을 요구하였고, 이로 인해 디자인 담당자는 업무량이 늘어났으며 스트레스를 받음

▶ **(판례)** 직장 내 팀장은 디자인을 총괄하는 담당자로서 새로운 제품 발표회를 앞두고 성과 향상을 위하여 부서원의 업무에 대해 독려·지시를 할 수 있는 업무상 권한이 있으며, 이를 수행하기 위해 다른 부적절한 행위를 한 바 없으므로 일부 부서원이 업무상 스트레스를 받았다 해도 이는 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 없다고 판단

#### 사례 2

김○○씨는 입사 동기 중 유일하게 아직 승진하지 못하고 있음. 김○○씨는 근무평가에 B등급을 받았고, 본부장이 자신의 승진을 고의적으로 막고 있는 것은 아닐까하는 생각에 스트레스를 받음

▶ **(판례)** 영업소 실적 부진의 객관적 사실을 근거로 근무평정에서 B등급을 평정하는 것은 평정자의 정당한 업무 권한에 속하며 성과우수자에 대한 평가 저하 등 불합리한 평가 또는 의도적 괴롭힘으로 볼 수 있는 다른 사실관계가 존재하지 않는 이상 이를 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘으로 볼 수는 없다고 판단

1

## 폭행, 폭언 및 협박 등 협박을 당했어요



박OO 교사

원장님이 저희한테 선생님이라고 안 하고 “야”, “너”하면서 이름을 부르고 반말하세요. “나니까 써주지 어디 가서 일할 수 있겠냐?”, “다른 기관에서 연락 오면 난 이 선생님 쓰지 말라고 얘기할거다!” 라고 이야기하세요.



김OO 교사

만 3세반 활동으로 아이들한테 책을 읽어보자고 했는데 부모님이 저한테 글씨도 모르는 아이에게 책을 읽자고 한 것이 아동학대라며 당장 교실에서 언어 영역을 빼지 않으면 경찰에 신고 하겠다고도 했어요.





## 잠깐! 미리 알아둡시다

### 폭행 및 협박 행위의 정의

- **폭행 행위** : 사람에게 신체적, 정신적 고통을 줄 수 있는 물리력을 행사하는 행위로, 직접 상해를 입히는 것만 아니라 밀치거나 세차게 잡아당기고, 위험한 물건으로 위협하는 것도 해당됨
- **협박 행위** : 상대방에게 공포심을 일으키기 위하여 생명·신체·자유·명예·재산 따위에 해(害)를 가할 것을 통고하는 일

### 폭행죄 및 협박죄 성립 조건

직장 내에서 타인을 폭행하고 협박하는 것은 직장 내 괴롭힘뿐만 아니라 형법상 폭행죄와 협박죄에 해당될 수 있으며 민사상 불법행위에 기한 손해배상청구의 대상이 될 수 있음

### 폭언·욕설·협박의 직장 내 괴롭힘 인정

폭언, 욕설, 협박 등의 언어적 행위가 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도라 판단되면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능하며, 그렇지 않더라도 지속 반복적인 폭언·욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능

### 폭언, 욕설, 협박의 모욕죄 성립

- 직장 내에서 타인에게 폭언, 욕설, 협박을 한 경우 형법상 모욕죄가 성립할 수 있으며, 민사상 불법행위에 기한 손해배상청구의 대상이 될 수 있음
- 단, 상대방의 말이나 행동으로 기분이 나빴다고 무조건 모욕죄에 해당하는 것은 아니며 범죄의 요건에 충족될 경우에 한함

2

## 집단따돌림 동료교사들의 따돌림으로 힘들어요



김OO 교사

주임교사와 동료교사들이 저를 집단따돌림하고 있어요. 출퇴근 때 인사해도 받지도 않고, 아이들을 함께 보육하는 상황이 생기면 자기네 반 아이들만 챙기고 저희 반 애들은 봐주지 않아요. 제가 싫고 미우면 저한테 그럴 수 있지만 반 아이들한테까지 피해가 가는 상황이에요. 어린이집 운영위원회 학부모에게도 저랑 같이 일하고 싶지 않다고 이야기 해서, 학부모들이 선생님이 계속 이 어린이집에서 근무하게 되면 우리 아이들이 피해본다는 말씀까지 하셨어요.



### 잠깐! 미리 알아두시다

#### 집단따돌림의 직장 내 괴롭힘 인정 사례

- 집단따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시·배제 등의 행위는 사회통념상 상당하지 않은 행위로서 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 직장 내 괴롭힘으로 인정 가능
- 동료 간 피해자에 대한 따돌림 사건. 피해자를 의도적으로 무시하고, 피해자 면전에서 비웃음, 비난, 욕설 등 수시로 언어폭력을 가하고, 겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고 가해자들끼리만 사용함(인권위 진정사건: 16진정0186100)

\* 출처 : 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(고용노동부)

3

## CCTV를 통한 감시 저의 행동을 감시하고 있어요



최OO 교사

‘원 안에서 CCTV의 역할은 과연 무엇인가?’라는 의문이 들어요. 실시간 감시용이 아닌가 싶어요. CCTV를 통해서 원장님이 우리의 행동을 계속 지켜보는 거예요. 그리고 원장님 기준에서 문제 상황이 발생하면 바로 즉시 교실에 와서 “이건 하지 마라. 이건 이렇게 해라”하고 지적을 하세요.



### 잠깐! 미리 알아둡시다

#### 어린이집 CCTV 설치 운영 시 준수 사항

- 어린이집은 영상정보처리기기(CCTV) 설치·운영 시 아동학대 방지 등 영유아의 안전과 보육 교사의 권리보호 및 어린이집의 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집, 목적 외의 용도로 활용하지 아니해야 함
- 영유아 및 보육교직원 등 정보주체의 권리 침해(예. 교사가 휴식하는 모습만을 지나치게 감시하는 것)를 최소화 하는 방법으로 영상정보를 안전하게 관리해야 함



4

## 부당한 업무 지시 보육업무와 무관한 일까지 시켜요



김OO 교사

종교 재단 어린이집에 근무했는데 주말에 교회 나와서 헌금을 내라고 하고, 부활절에는 교인들에게 나눠 줄 계란 포장도 하고, 성탄절 때 교회 어르신들 앞에서 울동도 했어요. 주말에 교회에서 보조교사로 일하는 교사도 있다고 들었어요.



### 잠깐! 미리 알아둬시다

#### 부당한 업무 지시의 인정 범위

근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 상당 기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는다면 부당한 업무 지시 행위로 볼 수 있음

#### 부당한 업무 지시의 예

반복적으로 개인적인 심부름을 시킨다거나, 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여하거나 허드렛일만 시키는 경우, 업무를 과도하게 부여하는 행위는 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능

## 직장 내 괴롭힘 대처방안



**이럴때는 이렇게**


**저는 원만하게 해결하고 싶어요.**

### 1. 상황판단


- 어린이집 현장에서 권리 침해 상황 발생 시, 「어린이집 보육교사 권리보호 핸드북」에서 해당 유형 선별

#### 〈 직장 내 괴롭힘 〉

- 폭행, 폭언 및 협박 등 → p. 25 참고
- 집단 따돌림 → p. 27 참고
- CCTV를 통한 감시 → p. 28 참고
- 부당한 업무지시 → p. 29 참고

- 해당 유형에 제시된  **잠깐! 미리 알아둡시다**】내용에 근거하여 권리 침해 여부 판단

### 2. 사실관계확인

- 원장에게 면담을 요청한 후, 대면하여 침착하게 어린이집에서 일어난 권리 침해 발생 상황을 상세하게 보고
-  **잠깐! 미리 알아둡시다**】에 제시된 관련 법령 등의 내용에 근거하여, 해당 상황은 권리 침해 요건에 부합하는 사실 관계를 확인했음을 전달
- 더불어 해당 권리 침해 건으로 심리적 고충(극심한 스트레스, 불안 등)을 겪고 있음을 전달

### 3. 원만한 해결 지원 요청

- 만일 권리침해 주체가 학부모, 동료교사 등으로 교사 개인이 해결하기 어려울 경우에는 어린이집 원장 또는 대표자에게 보육교사의 권리를 보호할 수 있는 합리적 대응 방안 마련 요청

#### 예시 1

“원장님, 원 내 다른 동료교사와의 관계로 어려움을 겪고 있습니다. 원장님의 지시 사항이나 반 내 중요 사항이 저에게 전달되고 있지 않아 보육활동을 하는데 어려움을 겪고 있으며, 저를 비하하는 말들과 무시하는 행동들로 상처를 받고 있습니다. 아이들을 보육하는 교사들이 성숙한 행동으로 문제를 해결할 수 있도록 원장님께서 도와주시기 바랍니다.”

#### 예시 2

“원장님께서 제게 지시하신 일 중에는 제가 할 수 없거나 해내기 어려운 일들이 있습니다. 특히 보육업무를 하고 있는 중에 원장님의 개인적인 일을 시키시면 아이들을 안전하게 돌보는데 막대한 지장이 있습니다. 아이들의 안전한 보육을 위해서라도 개인적인 업무 지시는 삼가주시기 바랍니다.”

### 4. 대응 방안

- 보육교직원 간의 집단 따돌림은 사용자인 원장에게 신고, 원장은 객관적 조사를 실시할 의무가 있음.  
원장은 피해를 받은 보육교직원을 보호하기 위한 조치를 취해야 하며, 행위자가 피해자에게 직접 사과하도록 하고 재발 방지 약속을 받아야 함
- 보육교사 권리 침해 건으로 심리적 어려움을 겪고 있는 경우 원장은 심리치료를 받을 수 있도록 지원, 육아종합지원센터를 통한 보육교직원 심리상담 지원 서비스 요청



## 이럴때는 이렇게

저는 원칙대로 대응하고 싶어요.

### 1. 고용노동부 민원상담

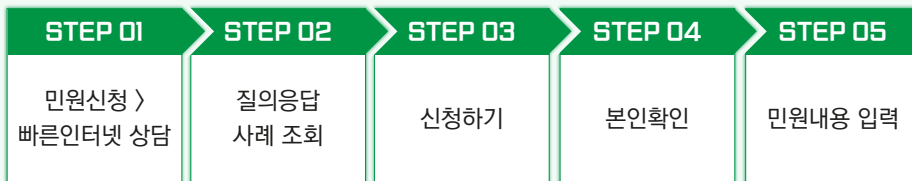
- 고용노동부 및 관할 지방노동관서 홈페이지 상에서 민원상담

※ 고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)에서 온라인으로 신청(고용노동부 민원마당 ▶ 민원신청 ▶ 빠른 인터넷상담) 후 처리 결과 조회 가능하며, 단순질의 7일 이내, 법령질의 14일 이내 답변 받을 수 있음.

(고용노동부 상담센터 ☎ 국번없이 1350)



#### Ⅰ 신청절차 Ⅰ



#### Ⅰ 어린이집 소재지 관할 지방노동(지)청 찾기 Ⅰ

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) ▶ 상단의'기관소개'에서 지방청/고용센터 찾기 ▶ 관할지역별 지방노동관서 홈페이지 바로가기 ▶ 상단 '지청소개'에서 찾아오시는 길(본청)에서 주소 및 연락처 확인



### 2. 고용노동부 신고방법

- 고용노동부 혹은 어린이집 소재지 관할 고용노동청 신고

※ 고용노동부 홈페이지 민원마당(minwon.moel.go.kr)에서 온라인으로 신고(고용노동부 민원마당 ▶ 민원신청 ▶ 신고센터 ▶ 신고내용 입력 및 제출)할 수 있으며, 처리기간은 접수한 날로부터 25일 이내에 처리 (신고인의 동의를 받은 경우 처리기간 연장 가능)



### Ⅰ 처리절차 Ⅰ

- 신고 내용 관련 담당자 배정
- 담당자가 근로자(신고자)에게 신고 내용 관련 사실관계 및 증거자료 확인
  - 지위관계 등의 우위성, 업무상 적정범위를 넘었는지 여부 등에 대한 사실 확인 및 판단
  - 괴롭힘 금지에 대한 피해자, 행위자 조치, 피해자가 문제해결을 위해 원하는 요구 사항 등 의견청취, 행위자 징계 등 조사
  - 행위자 조사를 통해 사용자에게 시정지시 또는 징계
- 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의 가능
- 행위자의 법 위반 등을 고려하여 징계 가능



### 3. 보육교사가 겪는 부당한 사례

보육활동 중인 보육교사가 근무기관의 보육교직원 또는 영유아 학부모의 부당한 간섭이나 제한 행위 (업무방해, 무리한 요구, 폭행과 상해, 협박, 모욕과 명예훼손, 불법정보유출) 등으로 자율적 교육권을 침해 받는 유형

#### 보육교사의 보육활동을 보호해야 하는 이유

- 제4차 어린이집 표준보육과정에서는 영유아 중심·놀이 중심 보육과정 운영을 위한 보육전문가로서의 교사의 자율성을 강조하고 있습니다. 이에 영유아의 다양한 흥미와 관심을 존중하며 영유아 주도적인 놀이경험을 지원하는 교사의 주체적인 역할이 그 어느 때보다 중요해졌습니다.
- 보육교사가 행복해야 영유아도 행복합니다. 보육교사는 보육전문가로서 보육활동 운영에 대한 자신의 전문성을 제대로 인정받을 때 가장 행복합니다. 반면, 보육교사는 보육활동 운영에 대한 자신의 전문성을 의심받을 때 사기 저하로 영유아들에게 쏟아야 할 에너지가 쉽게 고갈되고 소진됩니다. 따라서 보육교사가 최상의 역량으로 영유아에게 보육서비스를 제공하기 위해서는 보육교사의 보육활동을 보호해야 합니다.

1

## 불법정보유통(사이버 명예훼손) 마녀사냥의 희생양이 되었어요

### 국민청원 사례

저는 작년에 아동학대로 신고를 당했습니다. 혼자 아이가 뛰다 넘어진 것을 확인하였으나 제가 배식중이라 다른 교사가 아이를 안아주었음에도 담임이 아이를 안아주지 않아 정서적 학대를 했다고 고소를 한 것입니다. 아이 부모는 아동학대로 결론지어 ○○지역카페, 국민청원 등을 통해 여론몰이를 하였습니다. 결국 5개월 만에 검찰에서 혐의 없음 처분을 받았지만, 저는 이미 마녀사냥의 희생양이 되어 사실과 관계없이 아동학대 교사인 것처럼 되어버렸습니다.



### 잠깐! 미리 알아두시다

#### 사이버 명예훼손죄 성립

- **사이버 명예훼손** : 인터넷 공간에서 다른 사람의 인격, 신분 등 사회적으로 이어질 수 있는 평가에 좋지 않은 영향을 끼쳐 손해를 입히는 것
- **사이버 명예훼손죄** : 유튜브, 블로그, 카카오톡, 페이스북 등 사이버 상에서 특정인을 대상으로 허위의 사실을 적시하여 손해를 줄 경우, 명예훼손 죄는 물론 전기통신기본법 위반으로 가중 처벌 받을 수 있음

#### 사이버 명예훼손의 예

- 보육교사의 휴대전화로 음란한 사진을 전송한 경우
- 보육교사를 비방하기 위하여 인터넷 게시판에 교사가 영유아를 차별하고 아동학대를 한다는 내용의 허위 사실을 작성하는 경우
- 보육교사에게 공포심이나 불안감을 유발하는 내용의 전화나 문자 메시지를 반복적으로 보내는 경우

#### 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의7(불법정보의 유통금지 등)

1. 음란한 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 배포·판매·임대하거나 공공연하게 전시하는 내용의 정보
2. 사람을 비방할 목적으로 공공연하게 사실이나 거짓의 사실을 드러내어 타인의 명예를 훼손하는 내용의 정보
3. 공포심이나 불안감을 유발하는 부호·문언·음향·화상 또는 영상을 반복적으로 상대방에게 도달하도록 하는 내용의 정보
4. 정당한 사유 없이 정보통신시스템, 데이터 또는 프로그램 등을 훼손·멸실·변경·위조하거나 그 운용을 방해하는 내용의 정보

#### 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제70조(벌칙)

- ① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공연히 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공연히 허위의 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.

2

## 보육활동 침해사례 1 학부모의 간섭이 심해요



진OO 교사

저는 만 3세반을 담당하고 있는데요. 보육과정이 놀이중심으로 바뀌면서 “너무 놀고만 있는 것 아니냐, 아이들한테 아무 것도 안 해주는 것 아니냐” 라고 말씀하시는 부모님들이 많아요.

3

## 보육활동 침해사례 2 학부모의 무리한 요구로 힘들어요



이OO 교사

어떤 학부모는 밀 키트를 주시면서 “아이가 이 음식을 좋아하니, 점심시간에 별도로 조리해서 주세요.”라고 요구하세요.



### 잠깐! 지양해주세요!

#### 과도한 보육활동 개입은 NO

보육교사가 정당한 보육활동을 했음에도 무리하게 간섭하는 행위

**예** “선생님, 아이들을 너무 놀리기만 하는 것 같아요. 글자 읽기와 쓰기 지도도 해 주셨으면 좋겠어요.”

#### 내아이만 생각하는 무리한 요구는 NO

보육교사에게 내 아이만 특별히 챙겨줄 것을 요구하는 행위

**예** “선생님, 000는 냉장고에서 바로 꺼낸 시원한 수박으로 주세요.”  
“저희 아이 기저귀 갈 때는 꼭 목욕까지 다 시켜주세요.”

#### 모욕감·공포심 유발 언행은 NO

보육교사에게 모욕감이나 공포심을 느끼게 하는 발언이나 행위

**예** “제가 마음만 먹으면, 선생님 이 바닥에서 더 이상 발 못 붙이게 하는 것은 일도 아니예요!”

#### 명예를 손상시키는 행위는 NO

보육교사의 명예를 훼손시킬 수 있는 허위 사실을 유포하는 행위

**예** “00반 담임 선생님이 거리에서 흡연하는 것을 봤다던데, 소문 들었어요?”



## IV. 부록

### 1. 보육교사의 권리가 존중되는 어린이집을 위한 선언

#### 〈 보육교사의 권리가 존중되는 어린이집을 위한 선언문 〉

- ◎ 보육교사는 인격을 존중받고 안전하게 일할 권리가 있다.
- ◎ 어린이집은 보육교사의 인권을 보호하기 위한 운영을 우선적으로 고려하여야 하며, 보육교사의 인권이 침해되는 어떠한 경우라도 인정하지 않을 것을 선언한다.
- ◎ 어린이집은 보육교사의 인권이 침해되는 경우에는 인권의 회복을 위하여 최선의 노력을 다할 것이며, 보육교사가 안전하게 근무할 수 있는 환경의 복구를 위하여 노력한다.
- ◎ 어린이집은 물리적인 근무환경만이 아니라, 보육교사의 정신적 건강까지 고려하여 보육교사가 어린이집 내에서 건강하게 근무할 수 있도록 계획을 수립·시행한다.
- ◎ 어린이집 원장은 보육교사의 인권을 침해하는 근무환경이나 요소들이 없는지를 수시로 점검하여 인권이 존중되는 어린이집을 만들기 위한 노력을 아끼지 않을 것이며, 보육교사와의 적극적인 커뮤니케이션을 통해 보육교사의 의견을 반영하기 위한 노력을 충분히 한다.
- ◎ 보육교사 간에도 서로 무례한 행동을 하지 않도록 항상 주의하여야 하며, 다른 보육교사와의 소통에 있어서 상호 존중하는 태도를 항상 잊지 말아야 한다.
- ◎ 어린이집의 학부모나 이용자들도 보육교사를 대함에 있어 인격적으로 존중하며, 영유아 보육의 전문가로서 인정하고 보육활동에 대하여 신뢰하며 상호 협력한다.

## 2. 보육교사의 권리 보호를 위한 원장, 교사, 학부모 지침

### 원장용

#### 근로환경 개선을 위하여

1. 근로계약서 작성은 보육교사의 권리를 침해하지 않는 가운데 충분한 협의를 거쳐 작성합니다.
2. 근로에 따른 적정 급여와 초과 근무에 대한 수당을 지급합니다.
3. 보육교사가 원하는 날에 연차 및 휴가를 사용할 수 있도록 배려합니다.
4. 민주적인 회의를 통해 보육교사의 업무를 효율적으로 분담하고 조정합니다.

#### 상호존중 문화를 위하여

5. 원장님이 과거 직장에서 겪은 경험과 현재 보육교사의 경험을 비교하지 않습니다.
6. 보육교사에게 업무를 지시할 때 공적인 업무 이외에 개인 사적인 업무를 지시하지 않습니다.
7. 보육교사의 업무에 벗어난 부당한 지시나 무리한 요구는 하지 않습니다.
8. 보육교사를 신뢰하고 존중하며 욕설, 폭언 등은 절대 하지 않습니다.

#### 보육의 자율성을 위하여

9. 보육교사가 자율적으로 보육활동을 계획·운영하도록 믿고 지원합니다.
10. 학부모의 놀이중심 보육과정 운영에 대한 이해를 돕기 위해 부모교육을 실시합니다.
11. 학부모로 인한 부당한 간섭과 보육활동 침해 사안이 발생할 경우 즉시 조치를 취합니다.
12. 보육교사가 학부모로부터 부당한 대우를 받지 않도록 힘이 되어 줍니다.
13. 어린이집 오리엔테이션 시간에 직장 내 괴롭힘 금지 및 보육활동 침해 예방에 대해 학부모들에게 안내합니다.

## 보육교사용

### 근로환경 개선을 위하여

1. 근로계약서의 내용을 숙지하고 어린이집에서의 나의 권리가 무엇인지를 인지합니다.
2. 근로계약서를 작성할 때 보수, 근로 및 휴게시간, 휴일, 연차 등이 명시되어 있는지 확인합니다.
3. 자신의 업무를 명확히 이해하고 업무 기준을 준수합니다.

### 상호존중 문화를 위하여

4. 부당한 내용이나 무리한 요구를 받을 경우 정중하게 자신의 생각을 이야기하고 자신의 부담감을 구체적으로 표현합니다.
5. 모든 문제가 심해지지 않도록 우선적으로 대화와 소통으로 문제를 해결합니다.
6. 보육교직원 간 서로 차이가 있음을 인정하고 다양성과 자율성을 인정합니다.
7. 민주적으로 의견을 개진하고 상대의 의견을 존중합니다.

### 보육의 자율성을 위하여

8. 어린이집의 보육과정에 대해 학부모와 공유하고 다양한 방법의 의사소통을 통해 보육에 대한 이해를 돕습니다.
9. 보육교사로서의 전문성을 인정받기 위해 지속적으로 노력합니다.

## 학부모용

### 상호존중 문화를 위하여

1. 보육교사의 업무 시간을 확인하고 긴급한 일이 아닌 경우 업무시간 이외에 전화하거나 문자를 보내는 등의 행동으로 선생님의 사생활을 침해하지 않도록 합니다.
2. 보육교사와 상담이 필요할 때에는 전화나 문자 등을 통하여 사전 약속을 하고 어린이집에 방문합니다.
3. 영유아와 관련한 문제가 발생했을 경우, 객관적인 사실관계를 먼저 파악하고 감정적인 대응이나 폭력적인 언행을 하지 않도록 유의합니다.
4. 인터넷 게시판, 단체문자, 채팅방 등 사이버 공간에서 사실이 아닌 내용으로 보육교사의 명예를 훼손하지 않습니다.
5. 어린이집에서 보호하고 있는 아동이 학대 또는 안전사고로 신체·정신적 피해를 입었다고 의심될 경우에는 ‘폐쇄회로 텔레비전(cctv) 영상물 요청서’를 작성하여 열람을 요청합니다.
6. 영유아 양육의 주 책임자는 부모임을 알고 영유아발달을 위해 보육교사와 상호 협력합니다.

### 보육의 자율성을 위하여

7. 보육교사는 자격을 갖춘 보육활동 전문가임을 알고 존중합니다.
8. 영유아 중심, 놀이 중심 보육과정을 계획하고 수행하는 과정에 지나친 간섭이나 과도한 요구를 하지 않습니다.
9. 놀이중심 보육과정 실천에 대한 긍정적 효과를 믿고 협조합니다.
10. 영유아들과 함께하는 보육활동 시간에는 문자, 전화 등 연락을 자제합니다.

### 3. 보육교사 권리보호를 위한 도움 기관

#### 1) 국가인권위원회

🏠 홈페이지 주소 : [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

☎ 연락처 : 1331

〈사업내용〉

- 국가기관이 국민의 기본권을 침해했다고 생각되는 경우 국민 등이 조사를 요청하고 이에 대해 조사, 인권침해가 있는 경우 권고의 방식으로 피해자를 구제
  - 인권과 관련된 사항에 대하여 전화상담, 대면상담 등을 통해 권리구제 방안 안내
  - 장애, 성별, 나이, 병력 등으로 인해 차별 행위를 받았다고 생각되는 경우 상담

#### 2) 노동권익센터

🏠☎ 홈페이지 주소, 연락처 : 시/도 상이

〈사업내용〉

- 일터에서 겪게 되는 부당한 일에 대한 상담 및 법률지원 제공(지역별노동권익센터 안내)
- 서울(02-6925-4349), 부산(051-852-1500), 대구(053-475-7700), 인천(1533-2942), 경기도(031-8030-4541), 대전(042-345-2509), 충남(041-633-5570), 전북(063-229-1006), 전남 동부(061-723-3860~1), 전남 서부(061-281-3860~1)

#### 3) 육아종합지원센터

🏠 홈페이지 주소 : [central.childcare.go.kr](http://central.childcare.go.kr)

〈사업내용〉

- 시·도 / 시군구 육아종합지원센터 상담전문요원 연계
  - 어린이집 유형과 보육교직원 특성 및 상황을 고려한 온라인 상담, 전화상담, 방문상담 등 상담 프로그램 운영(지역별 상담프로그램 안내)
- 서울(02-772-9814~8), 부산(051-866-0536~7), 대구(053-421-2346~7), 인천(032-431-4606~9), 광주(062-714-3636), 대전(042-721-1256~7), 울산(052-266-4173~4), 세종(044-865-0561), 경기(031-258-1485), 경기북부(031-876-5767~8), 강원(033-244-2660,4660,8660), 충북(043-239-8777~8), 충남(041-634-6234~9), 전북(063-276-8080~1), 전남(061-285-5455~6), 경북(054-655-9939), 경남(055-213-2471~5,7), 제주(064-746-2211)

#### 4) 서울시 감정노동종사자 권리보호센터

🏠 홈페이지 주소 : [www.emotion.or.kr](http://www.emotion.or.kr)

☎ 연락처 : 02-722-2525

〈사업내용〉

- 서울시에서 거주하거나 서울시에 소재한 사업장에서 근로하고 있는 감정노동자 대상 심리상담 및 직장 내 괴롭힘 금지 교육 운영

#### 5) 서울 심리지원센터(서울 3개소)

🏠 ☎ 홈페이지 주소, 연락처 : 센터별(동남/동북/서남) 상이

〈사업내용〉

- 19세 이상의 서울 시민 또는 서울 직장인을 대상으로 센터 방문 개별상담 무료 제공
- 직장, 대인관계, 이성 및 부부관계 문제 등으로 인해 어려움을 겪고 있는 성인 대상 상담
- 우울, 불안, 분노 등의 정서적 어려움을 겪고 있는 성인 대상 상담(개별상담, 집단상담 강의 실시)

#### 6) 서울시 보육교직원 권리증진 상담사업 보육교직원 안심상담실

🏠 홈페이지 주소 : [sctrights.com](http://sctrights.com)

☎ 연락처 : 02-772-9814~9

〈사업내용〉

- 서울시에서 근무하고 있는 보육교직원을 대상으로 심리상담, 법률상담, 노무 상담 무료 제공

### 7) 경기도 인권센터

🏠 홈페이지 주소 : [www.gg.go.kr/humanrights](http://www.gg.go.kr/humanrights)

☎ 연락처 : 031-120

〈사업내용〉

- 경기도 소속기관 및 단체로부터 인권침해를 받았다는 사실을 인지한 개인 또는 단체를 대상으로 상담 제공
- 인권침해 신청사건 조사(직권조사 개시), 결정 및 시정 권고

### 8) 직장갑질119

🏠 홈페이지 주소 : [gabjil119.co.kr](http://gabjil119.co.kr)

〈사업내용〉

- 직장 내 괴롭힘, 갑질, 임금 체불 등의 문제점을 해결 할 수 있도록 상담 및 법률 지원
- 직종별 온라인 모임을 통해 업계의 불공정 관행을 공론화하며, 문제를 해결하기 위한 방법 모색

## 4. 보육교사 권리보호를 위한 법령 및 자치 법규

법령	내용	비고
근로기준법	근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키기 위한 법	2021. 5. 18. 일부개정
산업안전 보건법	산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진하기 위한 법	2021. 8. 17. 일부개정
산업재해 보상보험법	근로자의 업무상의 재해에 대한 신속하고 공정한 보상을 위한 근로자 보호법	2022. 1. 11. 일부개정
남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀 고용 평등을 실현하고, 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하는 내용을 규정한 법률	2021. 5. 18. 일부개정
정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률	정보통신망을 건전하고 안전하게 이용할 수 있는 환경 조성을 위한 법	2022. 6. 10. 일부개정



(2022.12.기준)

자치단체	법규명	제정일
서울특별시	서울특별시 보육교직원 권익 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.30
서울특별시 구로구	서울특별시 구로구 보육교직원 권익보호 및 지원에 관한 조례	2022.3.31.
대구광역시 달서구	대구광역시 달서구 보육교직원 권익 보호에 관한 조례	2022.3.21
대구광역시 북구	대구광역시 북구 보육교직원 권익 보호에 관한 조례	2022.12.26.
인천광역시	인천광역시 보육교직원 권익 보호 및 지원에 관한 조례	2022.11.9
광주광역시	광주광역시 보육교직원 권익 보호 및 지위 향상 조례	2022.12.14
대전광역시	대전광역시 보육교직원 권익보호 및 증진 조례	2022.12.30.
경기도	경기도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례	2021.8.10
경기도 하남시	하남시 보육교직원 권익 보호 및 증진에 관한 조례	2022.11.30
충청북도	충청북도 보육교직원 권익보호 및 지위 향상 조례	2022.4.8
전라북도	전라북도 보육교직원 권익보호 및 증진을 위한 조례	2021.11.3.

## 어린이집 보육교사 권리보호 핸드북

발 행 2023년 4월

발행처 한국보육진흥원

주 소 서울특별시 용산구 청파로 345 주연빌딩 3~6층

🏠 홈페이지주소: [www.kcpi.or.kr](http://www.kcpi.or.kr)

☎ 연락처 : 02)6901-0100

디자인 (주)이앤아이월드

본 자료의 지적재산권은 한국보육진흥원에게 귀속됩니다.



# 어린이집 보육교사 권리보호 핸드북



보건복지부



한국보육진흥원