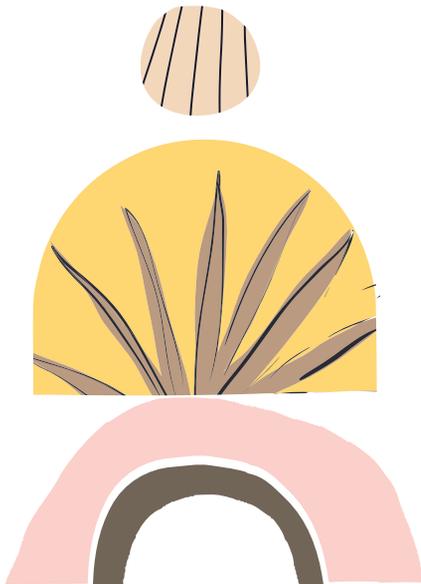
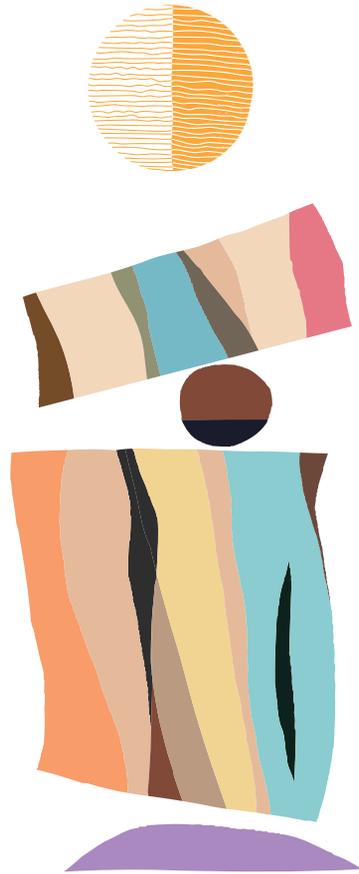


# 상담 사례집

Support Center For Workers with Disabilities  
The Casebook of Counselling





SCWD-04호

2023

장애인가로 자 지원 센터

# 상담 사례집

Support Center For Workers with Disabilities  
The Casebook of Counselling





2023년 한 해를 마무리하며 2024년 힘찬 청룡의 해를 맞이합니다.

매년 전국 6개 장애인근로자지원센터에서 상담한 다양한 사례 중 장애인근로자나 각 센터 또는, 사업체에서 참고될 만한 사례들을 모아 본 사례집을 발간하고 있습니다.

우리 센터가 출범 4년째로 걸음마를 하고 있지만 벌써 제4집의 사례집을 발간하고 있습니다.

여러 가지 힘든 일로 수많은 어려움을 겪고 있는 장애인근로자의 안정적인 직장생활 유지를 위해 설립된 장애인근로자지원센터는 언제나 장애인근로자 여러분과 함께하며, 도움이 되도록 최선의 노력을 다하고 있습니다.

이 한 권의 사례집이 장애인근로자 여러분의 안정된 직장생활에 밑거름이 되기를 바랍니다.

장애인근로자 여러분 힘든 일이 있으면 혼자 고민하지 마시고 전국에 있는 장애인근로자 지원센터를 찾아 주십시오.

단 한 분의 장애인근로자라도 부당한 대우나 어려움 없이 언제나 행복한 직장생활이 되기를 간절히 기원드립니다.

2023년 12월

서울장애인근로자지원센터 강 필 수  
부산장애인근로자지원센터 정 대 화  
대구장애인근로자지원센터 이 상 진  
광주장애인근로자지원센터 정 찬 훈  
대전장애인근로자지원센터 최 오 윤  
경기장애인근로자지원센터 한 태 림

## 발간사

### **PART 01** 장애인근로자지원센터 사업 및 실적

- 장애인근로자지원센터 전체 사업소개 ..... 8
- 2023년 장애인근로자 상담실적 ..... 10

### **PART 02** 고충상담 우수사례 ..... **고용노동부장관상** 14

### **PART 02** 고충상담 우수사례 ..... **한국장애인고용공단 이사장상** 20

### **PART 03** 센터 사업소개 및 우수사례

- 서울장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 24
- 부산장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 30
- 대구장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 34
- 광주장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 38
- 대전장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 47
- 경기장애인근로자지원센터 센터 소개 ..... 58

## PART 04 유형별 상담사례

• 부당처우 .....	66
• 산재 .....	79
• 성문제 .....	80
• 실업급여 .....	82
• 임금체불 .....	87
• 장애차별 .....	92
• 주휴수당 .....	98
• 직장 내 괴롭힘 .....	100
• 직장부적응 .....	108
• 퇴직금 .....	110
• 휴가문제 .....	111
• 심리상담 .....	116
• 기타 .....	120

## PART 05 상담후기

• 이용자 후기 .....	134
• 실무자 후기 .....	141



# 01 PART

## 장애인근로자지원센터 사업 및 실적

- \* 장애인근로자지원센터 전체 사업소개
- \* 2023년 장애인근로자 상담실적

## 장애인근로자지원센터 전체 사업소개

### 근로자상담

1. 고충상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장생활을 하면서 부딪히는 여러 가지 문제들에 대한 전문상담원과의 상담</li> <li>• 사업주와 근로자 간 화해·조정 및 중재 지원</li> </ul>
2. 노무상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부당해고, 임금체불, 부당처우, 직장 내 괴롭힘 등 노동법 관련 상담</li> <li>• 노무·법률적 자문이 필요한 문제에 대한 변호사,노무사 상담</li> </ul>
3. 심리상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업생활 중 심리·정서적으로 어려움을 겪고 있는 장애인근로자를 위한 자아탄력성 증진, 대인관계 능력증진을 위한 체계적인 심리상담 지원</li> <li>• 직장 안에서 발생하는 심리적 스트레스를 같은 경험을 지닌 장애인과의 집단상담을 통해 직장생활 유지 및 스트레스 경감 모색</li> </ul>

### 교육·문화체험

1. 기초 노동법 교육	<p><b>장애인 근로자를 위한 기초노동법 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인근로자 및 취업 활동 중인 장애인</li> <li>• 장애인근로자에게 근로계약의 중요성, 근로기준법 관련 기본지식 등 교육, 취업 및 고용안정 유지 지원</li> <li>• 교육내용: 기초노동법 외 근로기준법 관련 내용, 구제절차 안내 등</li> </ul>
2. 문화사업	<p><b>장애인 근로자를 위한 센터별 문화사업</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 비장애인에 비해 활동의 폭이 좁은 장애인 근로자에게 힐링의 기회를 제공하여 지친 마음을 치유하고 심리적 안정을 도모하며, 스트레스 해소를 도움</li> </ul>

**장애인근로자지원센터 교육·문화사업(2023년)**

**서울센터** - 기초노동법교육, 영화관람권증정 이벤트, 퀴즈이벤트, 수어교실

**부산센터** - 기초노동법교육, 성인권교육, 토크오페라, 문화관광사업, 발달장애인스크린골프대회, 수어교실

**대구센터** - 기초노동법교육, 영화관람권증정 이벤트, 공연문화, 관람(오페라 및 뮤지컬) 문화관광

**광주센터** - 기초노동법교육, 힐링콘서트, 수어교실

**대전센터** - 기초노동법교육, 힐링사업9097(구원구출), 문화관광사업, 상·하반기 문화캠프사업

**경기센터** - 기초노동법교육, 발달장애인근로자 성교육 및 경제교육, 파크골프, 문화관광사업, 영화관람



**운영위원회**

- 센터 운영계획의 수립 및 평가에 관한 사항 논의
- 장애인근로자 지원정책과 사업의 개발평가에 관한 사항 보고
- 장애인근로자의 권리구제 및 지원에 관한 사항 논의

## 2023년 장애인근로자 상담실적

기 간 - 2023. 1. ~ 12.

실 적 - 서울·부산·대구·광주·대전·경기장애인근로자지원센터 상담실적

### 상담실적

구분	전화상담	방문상담	온라인상담	계
건	1,543	2,496	89	4,128
%	37.4%	60.5%	2.2%	100.0%

### 성별 분류

구분	남성	여성	계
건	2,427	1,701	4,128
%	58.8%	41.2%	100.0%

### 연령별 분류

구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	알 수 없음	계
건	41	1,234	932	711	655	362	113	80	4,128
%	1.0%	29.9%	22.6%	17.2%	15.9%	8.8%	2.7%	1.9%	100.0%



### 장애유형별 분류

구분	지체	뇌병변	시각	청각	언어	안면	신장	심장	호흡기
건	725	231	195	383	32	8	37	5	4
%	17.6%	5.6%	4.7%	9.3%	0.8%	0.2%	0.9%	0.1%	0.1%
구분	장루·요루	뇌전증	지적	자폐성	정신	비장애	알 수 없음	계	
건	2	10	1,876	186	278	117	39	4,128	
%	0.0%	0.2%	45.4%	4.5%	6.7%	2.8%	0.9%	100.0%	



### 상담유형별 분류

구분	부당해고	장애차별	직장 내 괴롭힘	임금체불	산재	실업급여	성희롱/성추행/성폭행	직장 부적응	재취업	휴가문제
건	105	57	200	116	56	50	41	223	88	41
%	2.5%	1.4%	4.8%	2.8%	1.4%	1.2%	1.0%	5.4%	2.1%	1.0%
구분	업무 스트레스	주휴수당	부당처우	퇴직금	복지 서비스 연계	가족지원 서비스	정보제공	심리상담	기타	계
건	162	19	193	29	287	9	1,777	505	170	4,128
%	3.9%	0.5%	4.7%	0.7%	7.0%	0.2%	43.0%	12.2%	4.1%	100.0%



02

PART

고충상담 우수사례

고용노동부장관상

부산





## 끝없는 용기와 결연, 회사로 돌아가는 여정

부산장애인근로자지원센터 **고용노동부장관상** 

### 사례 배경

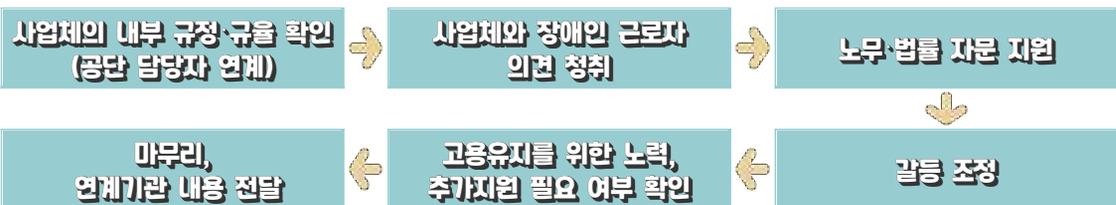
#### 상담 배경

- 내담자는(75년생, 남성) 자동차 대기업 1차 하청업체에서 20여년간 현장업무 재직.
- 내담자는 휴일 자전거 사고로 하지에 심한 장애를 입고 10개월의 병가를 받아 입원 치료 중.
- 2022년 3월 내담자의 직장동료와 함께 센터에 전화로 상담이 시작됨.

#### 상담 필요성

- 내담자는 휠체어로 보행이 가능, 퇴원 후 원직으로 복귀를 희망 → 사측에서는 거부 중.
- 근로자(내담자)의 복직신청을 회사가 거부하는 사유가 합법적인지 등의 전문가 자문이 필요.
- 내담자는 갑작스러운 사고로 인한 장애로 정서적 어려움도 있어 심리상담 병행 필요.

### 서비스 계획



### 계획 실행

#### 1단계

- **(문제확인)** 센터 위촉 전문 자문위원인 노무사, 변호사와 함께 사업장 내규를 전달받아 검토.
- **(개선요청)** 내담자는 개인적인 사고로 인해 장애를 가짐, 회사 내규에는 개인적 사고에 대한 지원내용이 없어 사측 노사협의회에 처우개선을 위해 안건을 상정함.

### • (자문내용)

- 회사 내규에 '전환 배치를 통해 유연성 있는 인력 운용이 가능하다'고 되어 있는바, 회사는 이를 근거로 전환 배치하려는 것으로 보임. 내담자는 새로운 업무에 전환 배치될 경우, 적응의 어려움, 낮은 직무 수행능력 등으로 사직 또는 해고될 우려가 있어 보임.
- 노동위원회는 전환 배치와 관련하여 사용자에게 광범위한 인사재량권을 인정하는 경향이 있어, 권리 남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는한 노동위원회에 구제신청을 하더라도 받아들여지지 않을 수 있음.

## 2단계

- (업무적합확인) 내담자, 동료, 노조가 합심하여 근로현장 및 직무처리 과정을 영상으로 촬영 → 대학병원에 업무적합성 평가를 의뢰 → 업무 가능 판정서 노사협의회 제출.
  - 노조는 내담자(부양가족)와 모든 근로자들을 위한 좋은 선례를 남길 수 있도록 복직을 희망.
  - 내담자의 병가 기간이 끝나가고 있지만 회사 측은 복직에 대한 답변을 미룸.
  - 내담자는 복귀하지 못하고 해고당할 수 있다는 불안감에 센터로 상담을 요청.

## 3단계

- (전문자문)
  - 해고는 정당한 사유가 있어야 하고, 사용자는 근로자의 노무제공을 수령 할 의무가 있으며, 업무적합성 평가 결과 가능 판정이라면 회사는 내담자를 해고하거나 출근을 막기 어려움.
  - 복귀 전 사측에 높낮이 조절용 작업대, 경사로 등 편의제공을 요청할 것을 자문.
  - 다만 사용자는 과도한 부담 등 현저히 곤란한 사정이 있을 때 편의제공을 하지 않을 수 있지만 정당한 사유가 없음에도 편의제공을 거절하면 국가인권위원회에 차별행위로 진정을 제기할 수 있음.



## 관련 법률

- ❖ 장애인차별금지법 제11조(정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.
- ❖ 장애인차별금지법 시행령 제5조(사용자 제공 정당한 편의의 내용) 법 제11조제3항에 따라 사용자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음 각호와 같다.
  1. 직무수행 장소까지 출입가능한 출입구 및 경사로.
  2. 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설 및 장비의 설치 또는 개조.

❖ **장애인차별금지법 제4조(차별행위)** ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우.

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우.

❖ **장애인차별금지법 제38조(진정)** 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

- **(탄원서 및 복직원 제출)** 전문자문위원의 자문을 토대로 탄원서와 복직원을 회사에 제출.
  - 회사는 제출한 문서에 대해 묵묵부답으로 일관, 내담자는 복직에 대한 의사가 확고하여 대표이사 앞으로 복귀일자를 알리는 공문과 탄원서를 송부.
  - 회사는 복직 결정을 계속 미루고, 센터의 자문 범위를 벗어나 전문가를 수임할 것을 조언.
  - 내담자는 장기간 병가로 경제적으로 전문가 수임이 어려움 → 무료법률자문기관인 공익인권법재단 공감과 공익활동 단체인 (사)두루를 소개해 드림.

#### 4단계

- **(인권단체연계지원)** 공익법인단체 (사)두루의 인권변호사 2명의 조직적인 지원을 받아 국가인권위원회에 진정 등의 절차를 거쳐 2023년 2월 복직 확정.
  - 회사는 내담자를 위해 현장의 편의시설을 개조하고 필요한 장비를 설치하여 복귀를 반겨줌.

#### 5단계

- **(심리상담지원)** 내담자는 사고 후 1년여 분쟁 끝에 복직하였지만, 장애를 가지고 생활하는 불편함과 생산 현장에 적응하는 어려움을 겪고 있어 심리상담 서비스 제공 필요.
  - 내담자는 갑작스러운 사고로 트라우마를 경험, 매일 아침 눈을 뜨고 움직이지 않는 다리를 확인할 때 마다 죽고 싶다는 충동을 느낀다며 심각한 우울감을 표현.
  - 활동적인 운동을 즐기던 자신이 서지도 못하고 삶이 무너진 느낌이라며 절망감을 호소.
  - 내담자가 느끼는 심리적 우울감이 가정적, 사회적 적응에 직면하며 어려움을 겪고, 겉으로 괜찮다고는 하지만 장애를 받아들이는 것이 쉽지 않음에 대해 깊이 공감.
  - 전문상담사를 위촉, 심리상담을 받으며 정서적 불안, 우울, 절망감을 느끼는 내담자가 장애를 받아들이고 긍정적인 마음으로 직장생활을 지속할 수 있도록 지원.
  - 상담은 회사의 승인하에 내담자가 익숙한 현장 사무실에서 진행(2023.5.30.~7.20-10회기 제공).
  - 센터 상담 종결로 내담자는 사고로 인한 정신적 고통과 신체적 불편감을 받아들이기 위한 노력과 직장 생활에 적응과 미래 준비를 위해 노력하고 있음.

## 서비스 결과

<p><b>현장 업무 복귀 성공</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023년 2월 현장업무 복귀</li> <li>• 회사는 내담자의 상황을 고려하여 현장 편의시설을 개조하고 필요한 장비를 설치하는 등 내담자의 현장 복귀를 환영함</li> <li>• 내담자와 동료, (사)두루 변호사가 우리센터를 방문하여 그동안의 경과를 설명</li> <li>• 오랜 시간의 분쟁으로 포기하고 싶은 순간이 많았지만, 센터 전문위원들의 자문과 직원들의 끊임없는 격려 덕분에 복직할 수 있었다며 인사를 전함</li> </ul>
<p><b>네트워크 활용 추가상담 지원</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내담자는 정신적 트라우마를 벗어나 심리적 안정을 회복하고 현실을 수용하며 적응하고 있음.</li> <li>• 센터에서 지원하는 상담은 종결되었지만, 내담자가 사고로 인한 충격을 완화하고 현실을 수용할 수 있는 시간이 더 필요하다고 판단</li> <li>• 한국장애인고용공단에서 지원하는 심리상담 프로그램을 연계하여 장기적이고 지속적인 상담을 받을 수 있도록 지원</li> <li>• 현재 내담자 거주지역 장애인고용공단 지사의 심리상담을 지원받고 있음</li> </ul>
<p><b>중도 장애 현장 업무 복귀 성공 좋은 선례</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내담자는 현재도 종종 장애를 받아들이는 것에 어려움을 겪지만, 장애인근로자지원센터, 동료, 공익변호사님들의 적극적인 지지와 도움에 진심으로 감사하며, 결국 복직을 허가해준 회사에도 감사의 마음을 가짐</li> <li>• 마지막까지 심리상담 지원을 받아 몸도 마음도 건강하게 가꿔 타인의 롤모델이 될 수 있도록 직장생활을 이어가겠다고 인사를 전함</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인인 중 선천적 원인은 7.9% 불과, 중도장애인 80% 이상(2020년 장애인 실태조사, 김성희 외) → 장애인 10명 중 8명은 중도장애인</li> <li>• 해당 사례는 장애를 이유로 노동의 권리가 경시되는 우리사회의 만연한 문제에 대한 좋은 선례를 남김</li> </ul>



02

PART

고충상담 우수사례

한국장애인고용공단 이사장상



대구



## 장애인 고용유지, 역지사지로!

대구장애인근로자지원센터 **한국장애인고용공단 이사장상** 

### 사례 배경

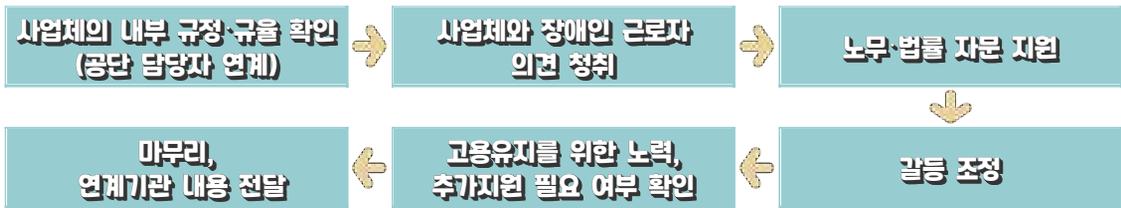
#### 사업체 담당자의 장애인차별 기준에 대한 문의

- 한국장애인고용공단(이하, ‘공단’이라 한다) 경북지사를 통해 본 센터로 연계되어 상담이 진행됨.
- ○○회사는 버스운송업을 하는 장애인 다수고용사업장으로 고용 중인 장애인 근로자와의 갈등으로 인해 상담을 의뢰함.
- 버스 기사로 재직 중인 장애인 근로자가 자신에게 근로하기 가장 좋은 노선과 오토밋션 차량으로 배차해 주지 않는 것은 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」을 위반한 것이라며 사업체에 이의신청서를 제출함.
- 사업체에서는 내부 규정에 근거하여, 근로 경력에 따라 노선 및 차량을 배차해 왔으며 현재까지 모든 근로자는 내부 규정을 따르고 있음. 내부 규정에도 불구하고 장애인 근로자가 요구하는 노선과 차량을 우선 배차해야 하는지, 그렇게 하지 않으면 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」을 위반하는 것이 되는지에 대하여 문의함.

#### 장애인 근로자에 대한 근로 상황 확인

- 해당 장애인 근로자는 오른쪽 팔꿈치가 불편한 심한 장애 지체장애인으로 해당 사업체에서 3년간 예비기사로 근로하였음.
- 예비기사로 있는 기간에는 개인 담당 버스를 배차받지 못하고 다른 기사들이 근로하지 않는 시간에 버스를 대신 운전하는 일을 담당해왔으며 모두 오토밋션 버스를 운전하였음.
- 고정기사가 되자 내부 규정에 따라 수동으로 조작하는 기어변속 버스를 배차받게 되었고 4개월간 근로해 왔음.
- 내담자는 지난 3년 사이 오른쪽 어깨 또한 나빠져 수술을 받은 상황으로 4개월간 기어변속 버스를 운전하며 어깨에 지속적으로 무리가 가는 것을 느끼게 되었음.
- 어깨통증으로 인해 병가를 사용하게 되었으며, 임금의 큰 폭 저하 등으로 병가를 더 이상 사용하지 못하게 되어 사업체에 상대적으로 몸에 무리가 적게 가는 오토밋션 버스와 편한 노선의 배차를 요청함.

## 서비스 계획



## 계획 실행

### 사업체 내부 규정 확인

- 해당 사업체는 전체 근로자 557명 중, 20명의 장애인 근로자가 근로하고 있는 장애인 다수고용사업장임.
- 공단 경북지사 담당자로부터 해당 사업체에 대한 현황 확인.
- 사업체 내부 규정과 노선배차 운영실태를 확인하기 위해 사업체 담당자에게 내부 자료 요청.

### 의견청취

- 사업체 총무과장을 통해 이메일로 노무자문 요청 공문을 접수하였으며, 경북 포항시에 위치한 사업체 여건상 센터 방문이 어려워 전화상담을 3회 진행함.
- 장애인 근로자의 경우, 전화상담을 4회 진행하며 의견을 들음.

### 노무·법률자문 지원

- 사업체에서는 내부 규정에 의거 기사의 근로 경력에 따라 순차적으로 차량을 배차해 왔으므로 장애인 근로자에게도 동일하게 적용하기를 바라고 있으나, 장애인 근로자가 호소하는 교통 즉, 수동으로 조작하는 기어 변속 버스의 고정기사가 된 이후, 약 4개월 동안 우측 어깨의 지속적인 통증으로, 운전을 하는 데 상당한 어려움을 겪고 있다는 것은 수술과 병가 사용 등 그간의 상황을 고려할 때 사실로 보이므로 「장애인차별금지 및 권리 구제에 관한 법률」에 따라 달리 적용되어야 함.
- 「장애인차별금지법 제4조 제1항 제2호」에서는 “정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우”를 금지하고 있는 바, 어깨 부위에 중증장애가 있는 근로자에게 오토 차량이 있음에도 불구하고 수동으로 조작하는 차량을 배차함으로써 실제 약 4개월간 정상적 출근을 하지 못하는 상황이라면 동법에서 금지하는 차별에 해당할 수 있으며, 「동 제3호 정당한 편의 제공 거부」행위에 해당할 수 있음.

- 따라서 사업체는 장애인 근로자가 요구하는 운전하기에 편한 오토밋션 차량을 해당 장애인에게 우선 배차할 필요가 있음. 그러나 장애인 근로자가 함께 요구한 가장 편한 노선에 대한 수용 여부는 정당한 편의 제공과는 별개의 사안이므로 다른 근로자와의 형평성을 고려하여 판단하면 될 것임.
- 장애인 근로자에게 편의시설을 제공하는데 있어 사업체에 어려움이 있다면 「장애인 고용 촉진 및 직업재활법 (제21조 장애인 고용사업주에 대한 지원)」을 통해 편의시설을 지원받을 수 있는 방법을 안내함.

### ● **갈등 조정** ●

- 사업체에서는 지금까지 잘 지켜져 왔던 내규에 흠결이 나고, 전체 근로자의 형평성에 문제 생기는 것을 염려 하였고, 장애인 근로자는 요구하는 두 가지를 장애인의 당연한 권리로 생각하고 하나도 포기할 생각이 없었으므로 절충점을 찾기가 쉽지 않았으나, 「장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률」에 대한 자세한 설명과 상대방의 입장을 고려하여 조금씩 양보하도록 설득하면서, 서로 대화에 나서도록 유도함.

### ● **고용유지를 위한 노력** ●

- 사업체에서는 장애인 근로자가 장애로 인하여 기어변속 차량을 계속 운전하는데 어려움을 겪고 있어 배차 차량 변경이 필요한 상황이라는 것과 장애인 근로자에 대해 편의제공 의무가 있다는 것을 인지하고 다른 비장애인 근로자의 동의를 얻어 장애인 근로자에게 오토밋션 차량으로 변경해 주기로 함.
- 장애인 근로자는 본인이 원했던 노선배차를 양보하고 사업체에서 정해진 노선의 차량 운영을 수용함.

### ● **마무리, 연계기관 내용 전달** ●

- 사업체와 근로자 간의 고충처리 과정에 대해 연계기관인 공단 경북지사 담당자에게 해당 내용을 전달함.
- 장애인 근로자의 편의시설 제공을 위해 추가 문의가 있을 경우, 공단으로 연락하도록 안내한 내용에 대해서도 전달함.

## **서비스 결과**

- 사업체에서는 장애인 근로자와의 갈등이 원만하게 해결이 된 것에 대하여 감사함.
- 지금껏 많은 장애인 근로자를 고용하면서도 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 대해 제대로 인지하지 못했다고 반성하며 이번 기회를 통해 고용하고 있는 전체 장애인근로자의 장애유형에 따라 편의 시설 제공이 필요한 부분이 있는지 확인해보겠다고 함.
- 장애인 근로자는 가장 편한 노선은 최장기 근로자들에게 근로에 대한 보상으로 배치되고 있는 현실을 인정하고, 오토밋션 차량으로 변경 배차되는 정도에서 만족함.
- 센터에서는 편의시설에 대한 구체적인 안내가 필요할 경우, 연계기관인 공단 경북지사 담당자에게 문의 하도록 안내하고 상담 종결함.

03

PART

## 센터 사업소개 및 우수사례

- ★ 서울장애인근로자지원센터
- \* 부산장애인근로자지원센터
- \* 대구장애인근로자지원센터
- \* 광주장애인근로자지원센터
- \* 대전장애인근로자지원센터
- ★ 경기장애인근로자지원센터

## 서울장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.sscwd.or.kr](http://www.sscwd.or.kr)

주 소 - (07237) 서울특별시 영등포구 은행로 3 익스콘벤처타워 6층 608호

전화번호 - 1533-5915(1번)



업무협약식



운영위원회



찾아가는 고충상담



노무법률교육



장애인단체 실무자 간담회



수어교실

## 집단심리상담 “회복탄력성 마인드헬스 리더십”

### 배 경

- 장애인 근로자가 직장생활에서 협조적인 관계를 유지하고 조직구성원에게 도움을 줄 수 있도록 대인관계 능력을 향상시켜 원만한 직장적응과 행복한 직장생활을 유지하는 데 도움을 주고자 함.

### 계 획

- 1차 상담은 비장애인 직장동료와 원활한 관계를 맺고 싶은 장애인 근로자 10명, 2차는 장애인 동료와 대인 관계를 잘 맺고 싶은 장애인근로자 10명 총 20명을 대상으로 계획함.
- 심리상담 전문가를 위촉하여 2회기의 집단상담 프로그램을 진행함.

### 실 행

- 장애의 특성을 고려하여 비발달장애인과 발달장애인으로 구분하여 총 13명의 참여자를 대상으로 1차와 2차 집단심리상담을 진행함.
- 비발달장애인은 6명, 발달장애인은 7명이 참여함.
- 내담자들의 의사소통 고민을 나누는 과정과 갈등상황을 성장의 기회로 전환하는 내용으로 프로그램을 설계하여, 장애의 특성에 맞춰 변형하여 참여를 유도함.

### 성 과

- 집단상담을 통해 나만 어려운 상황에 처해 있는 것이 아닌 비슷한 상황에 처한 사람들이 있다는 것을 알게 됨으로써 자연스럽게 공감과 동참함.
- 직장 내 관계에 대한 고민을 나눠보고 참여자들과의 의견을 교류하며 사고의 폭을 넓힘.
- 나눈 고민에 대해 평소에 해결 방법에 대해 토론하며, 더 나은 방법을 모색하고 갈등을 해소할 수 있는 방법을 찾아 성장할 수 있도록 도움.
- 본인의 강점을 찾고, 강점을 개발하기 위해 노력하며 회복 탄력성을 키워 의사소통능력을 키움.
- 셀프칭찬 기법을 활용하여 자아를 격려하고, 다양한 테라피 기법을 습득하여 스트레스를 효과적으로 관리 하는 방법을 학습함.



## 푸드테라피 “음식으로 마음을 치유하다”

### 배 경

- 장애인근로자의 갈등, 고충, 그리고 근로생활의 어려움을 집단상담과 푸드테라피를 결합하여 세심하게 분석함.
- 다양한 식재료를 활용하여 개인의 감정을 푸드 아트로 표현함으로써, 다른 근로자들에게 소개했을 때 정서적으로 지지받고 공감받으며 건전한 근로환경과 고용유지를 지향함.

### 계 획

- 장애인보호작업장의 근로자 20명을 대상으로 푸드테라피를 계획함.



### 실 행

- 장애인보호작업장에서 근무 중인 발달장애인근로자 20명을 대상으로 프로그램을 계획했으나, 예상을 뛰어넘는 호응으로 총 3곳에서 진행하여 47명의 장애인근로자가 참여함.

### 성 과

- 언어가 아닌 평소 자주 접하는 식재료를 활용해 매체에 대해 거부감이 없어 보다 쉽게 자신의 정서를 표현할 수 있어 효과적이었음.
- 다양한 식재료를 만지고 다듬고, 표현하는 행위를 통해 오감을 만족시키고 창의적으로 표현된 결과물에 대한 성취감과 긍정적인 심리 자극이 있었음.
- 자신의 결과물을 동료들과 공유함으로써 정서적인 지지와 공감을 얻었으며, 긍정적인 근로환경의 형성과 고용유지에 긍정적인 영향을 끼침.
- 만든 음식을 함께 나누는 경험을 통해 동료 간에 친밀한 관계를 맺을 수 있도록 함.





## 마음 편하게 기다리는 사람은 기다림에 지치지 않는다

### 사례 배경

- \* 내담자는 2년 8개월 동안 재택근무를 통해 채용 광고, 블로그 관리 업무를 수행해 왔으나 회사 사정으로 인해 2023년 3월 사업이 폐지됨.
- \* 내담자는 직장 상사로부터 다른 업무에 곧 배치할 예정이니 집에서 대기하라는 통보를 받음.
- \* 대기발령 통보를 받고 걱정스러운 상태에서 상담을 신청함.

- 내담자(30대, 남성)는 자폐성 (심한 장애) 장애인으로  
\*\*\*회사에서 채용 광고, 통계관리 업무, 블로그 관리 업무를 수행하며 무기계약직으로 근무하고 있음.
- 재택근무, 급여 등 근무조건에는 매우 만족하고 있음.
- 내담자는 의사소통을 하는데 불편함이 없었으며, 본인의 생각과 의견을 명확히 표현함.
- 현재 회사의 사업 폐지에 대한 상황을 잘 인지하고 있고 대기발령 조치에 이해를 하며 불만은 없다고 함.

### 서비스 계획

#### 목표설정

- ① 마음속에 있는 강박 및 불안감을 완화시켜 일상생활을 영위할 수 있도록 한다.
- ② 회사의 상황에 대한 정보를 실시 간 공유하고 적절하게 대처하여 직무복귀를 준비하도록 돕는다.
- ③ 회사에 무리한 요구나 이직 등 불필요한 행동을 선불리 하지 않도록 한다.

#### 상담전략

- ① 내담자가 불안해하지 않도록 상담을 통해 불안의 요인을 확인하며 정서적 지지를 한다.
- ② 서울센터의 상담 및 힐링 프로그램에 참여시킴으로써 불안 및 스트레스를 해소할 수 있도록 한다.
- ③ 내담자와 긴밀한 연락을 취하고 정보를 공유하며 주기적으로 상담을 실시한다.

## 계획 실행

### 심층상담 서비스

#### • 대기발령으로 인한 걱정과 당황스러움(3월)

- 내담자는 현재 회사의 사정을 잘 이해하고 있고, 회사에 계속 근무를 희망하고 있으므로 새로운 업무에 배치될 때까지 차분하게 기다리기로 함.
- 3월 급여는 정상적으로 지급되는지 확인하고, 지속적으로 상황을 공유하며 상담을 진행하기로 함.

#### • 지속되는 기다림으로 불안과 초조함(4월~5월)

- \* 3월 급여는 정상적으로 지급받았으며, 회사 상무와 면담을 실시한 결과, 신규 업무를 찾지 못해 4월에도 대기발령 상태로 있기로 하었다고 함.
  - 직장상사 및 대기 발령을 받은 직장동료들과 정보를 지속적으로 공유할 것을 권유함.
- \* 4월 임금도 정상적으로 지급되었지만 동료들로부터 신규업무가 정해졌다는 말을 들었는데 본인에게는 명확한 복귀 날짜 소식이 없으므로 이직 준비를 해야 하는 것은 아닌지 문의함.
  - 이직을 고려해 볼 수 있지만, 현재 직장에 만족하고 있으니 근무조건이 열악한 회사로 이직은 선불리 시도하지 않도록 하고
  - 만약 신규업무가 정해졌다면 확인할 필요가 있으며, 좋은 일이니 연락 올 때 까지 조금만 더 기다려 보는 것이 좋을 것 같다며 위로하고 격려함.
  - 잠시라도 여유를 갖도록 서울센터에서 실시하고 있는 영화티켓 나눔 프로그램에 참여하도록 권유함.
- \* 5월 임금도 정상적으로 지급되었으며, 대기발령 직원들과 회사를 방문하여 사측과 의견을 나누었지만 계속해서 신규업무 발굴에 노력을 하고 있다고만 함.
  - 대기발령 상태가 장기간 지속되고 있어 불안하지만 조금만 더 기다려 보기로 함.

#### • 기다림의 한계로 심리상담 서비스를 실시함(6월 ~ 8월)

- \* 6월 월급도 정상적으로 지급되었지만, 직장 내 취업규칙에는 대기발령이 6개월 경과 시 당연퇴직이라는 규정을 인지하면서 더욱 불안해하는 모습을 보임.
  - 권고사직이 될 경우 실업급여를 받을 수 있는지 문의하여 실업급여 수급 절차 및 고용센터 이용 방법 등을 안내함.
- \* 불안감을 호소하며 심리상담프로그램 참여를 희망함.
  - 개별심리상담을 받기 전에 센터에서 실시하는 집단상담에 먼저 참여할 것을 권유함.
- \* 집단상담 프로그램에 참여한 후 상담을 진행함.
  - 집단상담에 참가하여 장애인들과 대화를 나누면서 타인을 이해하는데 많은 도움이 되었으며, 자기 자신이 성장하고 자신감을 갖는 계기가 되었다고 함.
  - 개별심리상담도 불안감을 해소하는데 큰 도움을 줄 것으로 기대하고 있어 심리 검사 실시 후 결과를 토대로 진행하기로 함.

- \* 심리검사(성인행동평가척도: 자기보고용) 실시 결과, 장기간 대기발령으로 해고의 가능성이 커져 심한 스트레스와 불안을 겪고 있기에 심리상담을 실시하기로 함.

“내담자는 지속적인 상담을 통해 이전 직장에서의 갑작스런 해고로 인한 ‘트라우마’ 외상을 회복해야 하고, 그러기 위해서는 자신의 감정과 정서를 알고 머무르는 시간이 필요하다. 또 더 이전인 24세 때의 감옥 같았던 공장에서 입은 큰 상처를 심리치료를 통해 힘들었던 그때의 자신을 충분히 돌보고, 해소와 정확하는 작업이 반드시 필요할 것으로 사료된다.”

#### • 노무교육 참여 안내

- 기초적인 근로기준법과 내담자가 궁금해 하는 부당 해고, 권고사직에 대해 교육하는 서울센터의 노무교육에 참여를 유도함.

### 센터 프로그램 이용

#### • 영화티켓 나눔 프로그램 참여 (5월)

- 어머니와 함께 영화를 시청하며 스트레스를 해소하고 행복한 시간을 가짐.

#### • 집단심리상담 참여 (7월 초)

- 지적·발달장애인을 대상으로 실시한 집단심리상담(고민 나누기, 갈등상황을 성장상황으로 만들기, 회복 탄력성 나무 만들기, 마음이 힘들 때 나를 위로하는 방법 연습하기)을 통해 불안감 해소 및 타인을 이해하고 자신감을 갖는 계기가 됨.

#### • 개별심리상담 참여 (7월 말~)

- 내담자는 장기간(4개월) 대기발령으로 인한 불안으로 개별심리상담을 실시하여 현재까지 꾸준히 받고 있으며 매우 만족하고 있음(10회기 예정).

#### • 노무법률교육 참여 (9월 16일)

- 해고 및 실업급여 지급에 대한 정보를 알게 되어 매우 만족하며, 많은 근로자들이 노무교육을 받았으면 좋겠다고 이야기함.

## 서비스 결과

- 내담자는 센터의 심리상담 및 힐링 프로그램에 참여하면서 불안과 스트레스를 이겨내고 회사에 복귀를 기다리는 중에 새로운 업무를 배정받고 직무에 복귀함(재택근무, 8월 17일).
- 신규 업무는 취업박람회 자료조사 및 방송, 디자인 관련 자격증 접수 방법 및 시험 기관 조사하는 업무임.
- 그동안 불안한 마음에 심리적 고통을 호소하고 많은 대화를 요청하여 힘들게 했는데, 따뜻한 관심과 마음 편하게 상담을 해준 서울센터에 감사의 인사를 전함.
- 앞으로 개별심리상담은 10회기까지 진행할 예정이며, 내담자가 새로운 업무에 잘 적응할 수 있도록 지속적으로 정서적 지지를 할 계획임.

## 부산장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.bscwd.or.kr](http://www.bscwd.or.kr)

주 소 - (47351) 부산광역시 부산진구 중앙대로 629-10 대취빌딩 10층 1001호

전화번호 - 1533-5915(2번)



교육참여 - 성인권 교육



교육참여 - 기초노동법 교육



문화체험 - 스크린골프대회



집단심리상담



문화체험 - 수어맛보기교실



문화체험 - 문화관광(경주)

## 부장근과 함께 하는 힐링데이

### 토코오페라

- 토코오페라 【세비야의 이발사】
- 일시: 2023. 07. 07.(금)
- 장소: 부산문화회관 대극장
- 참여인원: 총 7명
- 직업재활에 성공한 정신장애인근로자들과 개인 신청자들이 함께 여가 프로그램에 참여, 재충전의 기회를 제공하여 고용 유지를 지원



### 스크린골프대회

- 제2회 경남 발달장애인 스크린골프대회
- 일시: 2023. 11. 16.(목)
- 6개기 기관 8팀 참여, 경기는 포섬방식으로 진행
- 우승: 도란
- 준우승: 미리벌, 장려상 6팀 시상
- 건전한 스포츠 활동을 통해 계속 근로에 대한 동기부여를 제공하고 삶의 질 향상으로 고용유지를 지원



### 우수근로자와 떠나는 문화관광

- 경주가 주앙
- 일시: 2023. 10. 25.(수)
- 참여인원: 총 35명
- 직업재활시설협회 소속 11개 시설의 우수근로자 2명과 종사자 1명의 추천을 받아 경주시 일대에서 진행
- 문화관광과 체험을 통해 청각, 시각, 후각이 모두 행복한 여행



## 손으로 세상 이해하기

### 배 경

- 수어는 손의 움직임과 비수지 신호(얼굴표정과 몸짓)를 사용하여 표현하는 시각언어이며 농인들의 제1언어로 수어를 통해 인식개선을 할 수 있음.
- 고충상담, 교육의 수어통역을 위해 사업장 등을 방문, 근로 현장에서 청각장애인을 만나는 기회는 극히 드물고, 한두 명씩 있는 사업장은 소통의 어려움을 겪고 있음.

### 계 획

- 장애인식개선은 장애인과 비장애인뿐 아니라 장애인과 장애인 간에도 필요하고, 교육의 기회를 통해 서로 다른 장애를 이해하고 다름을 알게 되는 기회를 제공하고자 함.

### 실 행

- 장애인근로사업장의 발달장애인근로자의 자조모임-수어노래교실을 지원.
- 직업재활에 성공한 정신장애인근로자 자조모임 수어교실 운영.

### 성 과

- 농인의 문화와 그들의 언어인 수어를 배우는 경험을 통해 농인의 생활, 에티켓, 농인과 그 사회관계를 알고 상호 간에 긍정적인 영향을 미치고, 청각장애뿐 아니라 다른 장애를 이해할 수 있는 경험을 제공.



### 수어통역사 전지점 시점

- 수어공연을 하고 싶다는 자조모임의 요청으로 수어노래교실이 개설되고, 참여자들과 어색하게 대면했다. 처음 수어를 배우기 시작하면 그렇게 어색할 수가 없다. ‘내 손에 이렇게나 많은 근육이 있단 말인가’, 뻘근해진 손이 내 손 같지 않게 느껴지겠지만 모임의 리더인 ‘성은’씨를 필두로 배운 수어와 촬영한 동영상을 보며 연습하고 길지 않은 몇 번의 수업을 진행했다. 짧은 수업이었지만 이제는 뉴스나 드라마, 거리에서 수어를 사용하는 사람들을 보면 자연스럽게 눈길이 가고, 세상을 보는 시야가 넓어지는 경험을 하게 되었다고도 한다. 수어를 배우며 세상과 소통하는 그들과 함께, 수어통역사로서 나도 함께 성장한다.

## 대구장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.dgscwd.or.kr](http://www.dgscwd.or.kr)

주 소 - (42117) 대구광역시 수성구 달구벌대로 480길 9(범어클래시아), 4층 407호

전화번호 - 1533-5915(3번)/053-753-0020



상반기 운영위원회



하반기 운영위원회



공연문화 관람



성과평가회의



홍보부스 운영



찾아가는 고통상담

### 홍보사업 - 영화관람권 증정

#### • 추진 배경

: 장애인 근로자(훈련생)의 여가생활 지원, 본 센터의 사업에 대한 홍보 효과 기대.

#### • 추진 계획

사업 기간	2023.3.2 ~ 2023.10.31(8개월)
참여 인원	250명(대구·경북지역 장애인 근로자 및 훈련생, 1인당 동반 1인 별도)
지원 내용	1인당 무료 영화관람권 2장, 팝콘 및 음료 콤보 쿠폰 1장
협약 기관	CGV(주 내용 - 대구·경북지역 모든 CGV 영화관 무료 이용 가능)

#### • 추진 내용

##### ① 홍보

- 협약 기관 홍보 협조 요청.
- 장애인고용공단 협조 요청 - 홍보문 우편 발송.
- 장애인종합복지관, 장애인 다수고용사업장 방문 홍보.

##### ② 접수 및 배부

- 전화나 방문 신청 접수 후 모바일 문자 전송 혹은 우편으로 발송.

##### ③ 영화관람 우수 후기 시상

- 영화관람 후 센터 홈페이지에 인증 사진 및 후기 작성 이벤트 별도 진행.
- 우수 후기 선정 후 시상(최우수상 1명, 우수상 10명, 참가상 11명)

#### • 사업 결과

- 250명의 장애인 근로자(훈련생)에게 문화생활 지원, 가족 및 지인과의 교류 확대.
- 협약기관과 업무 연계를 통해 사업 교류 활성화 도모.



## 홍보사업 - 공연문화 관람

### • 추진 배경

: 국제오페라축제가 열리는 대구의 지역적 특성을 살려 장애인 근로자에게 오페라 공연 관람을 지원하여 질 높은 문화생활을 제공하고 센터 사업에 대해 알리는 계기를 마련.

### • 추진 계획

사업 기간	2023.3.20. ~ 2023.11.11.
참여 인원	70명(장애인 근로자 및 동반인 포함)
협약 기관	(재)대구문화예술진흥원(대구오페라하우스)

### • 추진 내용

: 오페라 및 뮤지컬 관람 5회 진행.

#### ① 홍보

- 센터 홈페이지에 내용 기재하여 홍보.
- 유관기관 및 협약기관과 연계하여 지원자 모집요청.

#### ② 접수방법

- 홈페이지(게시판-열린마당)에 신청서 작성.
- 센터방문, 전화 등을 통해 접수.
- 유관기관 및 협약기관과 연계하여 지원자 접수 진행.

### • 사업 결과

- 장애인 근로자에게 오페라 및 콘서트 등 공연 관람을 통한 공연문화 향유 기회 제공.
- 수준 높은 공연의 관람을 통해 대부분의 참가자가 만족한다는 의견을 제시함.
- 센터 사업에 대한 홍보 효과.



## 심리상담

### • 추진 배경

: 장애인 근로자(혹은 훈련생)의 심리적 스트레스, 불안감의 원인을 진단하고 해소하여 안정적 직장생활과 원만한 대인관계 형성에 기여.

### • 진행 내용

: 직장생활 내 각종 마찰, 불안 문제를 넘어 가정문제, 성문제, 자기 비하, 장애 불인정 등 내면의 상처와 문제에 대해 함께 고민하고 해결해 나감.

	집단 심리상담	개별 심리상담
사업 기간	2023.5.8 ~ 8.28	2023.2.7 ~ 11.24
참여 인원	1차: 5명 / 2차: 3명	10명
전체 횟수	41회	67회

### • 사업 결과

: 내담자들의 심적 변화

- 삶의 의욕 고취, 동기부여 제공, 자기 피해의식에서 벗어나 안정적인 직장생활 유지.
- 소통 능력 향상을 통해 대인관계로 인한 스트레스 감소 및 자존감 회복.  
: 협약기관과의 지속적인 상담 연계.

## 직원역량 강화 교육

### • 추진 배경

: 전문상담원의 근로기준법 및 실무 노동법 이해에 대한 역량 강화.

### • 추진 계획

일자	2023.3.29
장소	대구장애인근로자지원센터 상담실
교육명	장애인 근로자 지원센터 상담사를 위한 노동법 강의
참여 인원	13명
강사	이영배노무사(대구센터 촉탁직 노무사)

### • 교육 내용

- 사례를 통해 노동법을 이해하고 다양한 사례에 따른 노동법 교육 진행.
- 근로계약서, 간이대지급금, 임금체불, 연차휴가, 산업재해, 직장 내 괴롭힘 등에 대해 기본적인 내용 교육.

### • 최종 결과

: 실제 사례를 통한 노동법 교육, 실무 노동법 교육을 통한 노무 상담 역량 강화.

## 광주장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.sscwd.or.kr](http://www.sscwd.or.kr)

주 소 - (61087) 광주광역시 북구 첨단연신로91번길 6, 503호  
(신용동 첨단씨티빌딩 5층)

전화번호 - 1533-5915(4번)



찾아가는 고충상담



노동법률교육



심리치료 지원(개인/집단)



수어교실(초급반/중급반)



힐링콘서트



베리어프리캠페인



## 행복한 동행 그대들을 위한 힐링콘서트

### 배 경

- 장애인 근로자들이 직장에서 벗어나 지친 일상 생활에 스트레스를 해소할 수 있는 기회를 마련하여, 문화관광 체험을 통한 근로자 자아실현 및 근로자 간 협력관계 재정립하는 시간을 갖는다.
- 기대효과 : 심리적 스트레스 해소 및 건강한 직장생활에 기여한다.

### 계 획

- 2022년에 이어 광주·전남·전북 지역의 장애인근로자 및 가족, 사회복지사 및 가족, 지역주민들을 대상으로한 문화사업 「제2회 행복한 동행 그대들은 위한 힐링콘서트」 계획을 수립하였다.
- 장애인 고용 및 복지 증진을 위한 사업 시행을 위해 지역기업의 후원금 모금, EQ구조엔지니어링(주), 동진기업, 특허법인지원, (주)천지문화원 등 45개 기업의 후원금 및 지원 통한 문화사업 진행하였다.

연번	구분	내용
1	시행일	2023년 06월 14일(수) 14:30 ~ 16:40
2	장소	빛고을시민문화회관 2층 공연장
3	참여대상	장애인 근로자 및 가족들, 사회복지종사자 및 가족들
4	접수기간	2023년 04월 17일 ~ 2023년 06월 09일
5	평가방법	자체 제작된 만족도 조사지 및 후기작성

### 실 행

- 온·오프라인 홍보 및 관람 접수 진행을 위해 23년 4월~5월 동안 광주장애인근로자지원센터 홈페이지, 네이버 블로그 등 주요 SNS 매체를 통한 홍보 및 사회복지기관, 행정복지센터, 장애인 근로자 채용 기업에 홍보자료를 배포하였다.
- 공연단체로는 장애인 예술단체 칸타빌레남구장애인양상블, 더원밴드와 최신 트렌드를 반영한 피모션크루의 댄스공연, 퓨전국악 밴드의 비단, 트로트 가수 김수찬과 별사랑의 공연을 실행하였다.
- 장애인 근로자의 권리의식과 지역의 배리어프리 환경조성의 필요성을 전파하는 인식개선 활동으로 “배리어 프리” 캠페인 활동을 진행하였다.

## 성 과

- 사전접수 및 현장접수를 통한 장애인근로자 및 가족, 사회복지사 및 가족, 지역주민 및 내빈 등 총 995명이 힐링콘서트 참석 및 관람한 것으로 나타났다.
- 힐링콘서트를 통해 행복한 동행을 주제로 장애·비장애 예술인들의 하나 된 공연의 관람 기회를 제공하여, 장애인 근로자, 가족, 장애인과 비장애인, 사회복지사, 지역주민들의 소통과 교류의 기회를 마련하였다.



## 수어는 처음이라 수어교실

### 배 경

- 한국수화언어법이 시행되면서 수어에 대한 사회적 관심이 증가하고 있는 추세에 올바른 한국수어 교육 및 보급을 위해 체계적인 수어교육 기반 마련과 농인의 원활한 의사소통 조력자로서 양질의 서비스를 제공을 위해, 체계적인 교육과정을 통한 수어통역의 전문성 및 자기개발을 함양하기 위해 전문적인 교육 프로그램을 운영함.

### 계 획

- 광주장애인근로자지원센터에서 수어통역사와 함께하는 수어교실은 초급반을 총 4기 계획하였으나, 참여자들의 수요조사를 통해 중급반을 신설하여 초급반 4기, 5기, 6기 및 중급반 1기를 계획하여 운영하였다.

연번	구분	초급반(4기)	초급반(5기)	초급반(6기)	중급반(1기)
1	시행일	03.06 ~ 04.06	06.01 ~ 07.03	09.07 ~ 10.19	10.24 ~ 12.08
2	회 기	10	10	10	14
3	인 원	8	5	8	5
4	대 상	수어에 관심있는 누구나			
5	평가방법	설문조사를 통한 만족도 조사			



## 실행

- 매 회기마다 광주장애인근로자지원센터 홈페이지, 네이버 블로그 등 주요 SNS 매체를 통한 홍보 및 구청·행정복지센터, 사회복지기관, 장애인 관련기관에 홍보자료를 배포하여 참여를 독려하여 모집을 실시하였다.
- 2023년 수어교실은 초급반 1주 2회씩 총 10회기 중급반은 1주 2회기 총 14회기로 대면 교육을 시행하였다.

## 성과

- 수어교실을 수강한 참여자분들이 수어를 배우는 것에 대한 만족감과 성취감을 높일 수 있도록 수료증을 발급하였다.
- 한국수어를 배움으로써 청각장애인에 대한 이해와 관심을 갖고, 직장 내에서 혹은 사회에서 만나게 되었을 때 어떻게 의사소통할 수 있는지를 알고, 수어로 간단히 대화할 수 있도록 수어 교실을 열어 청각장애인과 의사소통의 장벽을 허무는 데 일조한 것으로 보여진다.





## 연장근로에 대한 임금체불

### 사례 배경

#### 사례 1 : 연장근로에 대한 임금체불

##### 1) 대상자 정보

###### 가. 인적사항

상 담 일 자	8월	연 령	20대
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심하지 않은 <input checked="" type="checkbox"/> 심한
성 별	남	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화 <input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방) <input type="checkbox"/> 온라인
직 종	제빵·제과	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input checked="" type="checkbox"/> 계약직 <input type="checkbox"/> 일용직

###### 나. 호소문제

- 내담자는 현재 제빵·제과 사업장에서 10년간 계약직으로 근무중이며, 2023년 03월 계약이 만료됨에 따라 신규계약서를 작성하였다.
- 신규로 계약하며 이전보다 근로시간이 줄어든 것을 보호자가 확인하였다. 이에 대한 의문이 생긴 보호자는 인사담당자와 얘기를 나누었다.
- 담당자는 매출 부진과 경영에 어려움이 있어 불가피하게 근로시간을 단축한 것을 알림.
- 근로계약서에 따르면 근로시간은 오전 11시부터 14시까지며, 휴게시간은 12시~13시까지 명시되어 있으며, 시급은 9,620원으로 한달에 33~37만원정도 받는 것으로 보여진다.
- 퇴근시간 보다 늦게 집에 귀가하는 내담자의 모습에 보호자는 퇴근시간이 늦어진 이유를 의문을 가지게 되었다.
- 내담자는 14시부터 15시까지 작업장 청소를 하고 퇴근을 하고 있다고 얘기하였다.
- 그러나 근무시간 외로 추가로 근무한 수당이 지급되지 않은 것으로 보여진다.
- 보호자와 내담자는 위와 같은 내용을 담당자에게 문의해보지 않은 것으로 확인된다.

###### 다. 의뢰경로

- 내담자의 가족은 관할 지역 장애인 종합복지관(이하, '장애인복지기관'이라 한다) 이용자로 담당 사회복지사를 통해 사례 의뢰되었으며, 장애인 근로자 고용유지를 위해 상담 지원 서비스를 제공함.

## 서비스 계획

### 계획 수립 및 지원

#### 가. 내담자 법률·노무 전문상담 실시

- 전문상담원과 지속적인 상담 개입, 법률·노무 전문가의 자문을 통한 근로계약서 내용 확인, 급여통장내역에 따른 급여명세서 확인 등 노무상담을 중심으로 개입 및 지원 필요성 논의.

#### 나. 지역사회 연계 실시

- 장애인복지기관 직업지원 담당자와 취업 장애인에 대한 사후지원 필요성 논의.

#### <호소 문제 개입내용 및 연계기관>

연번	영역	주호소문제	개입내용	연계기관
1	법률	임금미지급	• 내담자 및 보호자 개인상담, 노무상담	광주장애인근로자지원센터 (고문노무사)
2	지역 사회	지원가능한 서비스	• 취업지원서비스 제공 • 유관기관과 연계하여 사후관리지원	장애인복지기관

## 계획 실행

### 개입과정

#### 가. 내담자 법률·노무 전문상담 실시

##### (1) 1차 고충 의뢰 및 노무자문

- 장애인복지기관 사례상담 의뢰 접수 이후 내담자와 전화상담을 실행하였다.
- 노무사 1차 자문

- 연장근로시, 연장근로수당을 받을 수 있다. 다만 사용자(사업주)가 부정할 경우, 근로자가 입증해야 한다.
- 근로시간에 대해 내담자가 사업장과 근무시간에 대한 조율(연장근로)이 있었는지 확인이 필요하다.

##### (2) 2차 고충 의뢰 및 노무자문

- 대면 상담을 통해 내담자의 현재 근무형태와 연장근로에 관한 상담을 나누었다. 내담자는 사업장에 출근하여 탈의실에서 옷을 갈아입고, 작업장에서 빵을 만들거나 포장작업을 주로하며, 휴게시간 동안에는 작업장 또는 탈의실에서 휴식 시간을 보낸다고 한다.

- 연장 근로에 대해 사업주와 구두적으로 이야기 나눈 사항은 없으며, 작업이 늦게 끝날시, 청소까지 하면 근로시간보다 조금 더 근무할 때가 있다고 한다.
- 또한 현재 직무가 힘들어 이직을 희망하여, 보호자와 함께 장애인복지기관에 직업·취업 상담을 신청하였다고 한다.
- 노무사 2차 자문
  - 연장근로수당 확인 자료로 1월~7월 급여통장내역과 급여명세서 확인이 필요하다.
  - 연장근로 입증자료로 출·퇴근 기록을 근로자가 사업장에 요청하여 직접 확인이 가능하다.
- 노무사 자문을 통해 내담자 및 보호자에게 사업장에 급여명세서와 출·퇴근 기록 자료를 요청하여 초과 근무시간에 따른 초과수당이 지급여부 확인할 수 있도록 안내하였다.

### (3) 3차 고충 의뢰 및 노무자문

- 보호자는 사업장 담당자 및 원장님과 출·퇴근 기록을 확인하였다.
- 내담자는 11시~14시까지만 근로한 것으로 확인되어졌다. 매달 급여액이 달랐던 것은 내담자가 작업이 끝나고 바로 퇴근 기록을 하지 않고, 휴게실로 올라가 옷을 갈아입고 휴식을 취한 이후 퇴근 기록을 하여서 급여가 매달 다르게 지불되었다.
- 사업장과 연장근로에 대한 사실 여부를 확인되어, 의구심을 가졌던 문제를 원만하게 해결된 것으로 보여진다.
- 내담자는 이직하지 않고, 현 사업장에서 계속 근로하는 것으로 확인된다.

## 나. 지역사회 연계 실시

### (1) 연계기관 내용전달

- 장애인복지기관의 직업지원 담당자와 사례 회의를 통해 상담방향 공유 및 취업지원서비스 지원여부 확인.
- 광주광역시 장애인 종합복지관에 상담 종결을 알림, 이후 장애인 근로인의 장기근속을 위한 사후 지원 및 관리 논의.

## 서비스 결과

### 사례를 통한 성과

#### 가. 주요 성과 및 실적

- 보호자와 내담자를 대상으로 지속적인 근로자 상담 개입이 이루어짐. 보호자와 내담자는 사업장에 대한 불안감이 많이 감소되었고, 문제를 원만하게 해결하려는 태도의 변화가 있었다.
- 사업주와 근로자가 함께 초과근로에 대한 사실 여부를 확인하여 긍정적으로 해결되었다.
- 상담과정 중 근로자의 이직에 대한 상담도 함께 진행하였으나 상담종결 이후 장애인 근로자가 이직하지 않고, 사업주 간의 조정을 통한 장기근속 조력하였다.



## 대전장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.dscwd.or.kr](http://www.dscwd.or.kr)

주 소 - (35203) 대전광역시 서구 둔산대로 117번길 44, 414호

전화번호 - 1533-5915(5번)



347개 공공기관 인사담당자 설명회-센터 홍보



장애인의 날 기념 초청행사 (노동법률교육)



운영위원회 및 평가보고회



소방안전교육(심폐소생술 실습)



상반기 발달장애인 가족 문화캠프



하반기 발달장애인 가족 문화캠프



## 장애인근로자 소방안전교육

### 배 경

- 2022년 10월 말, 서울 이태원에서 발생한 사건으로 인하여 안전에 대한 인지와 안전사고 발생 시 대처 능력을 중요하게 생각하여 장애인근로자에게 안전의식을 높여주기 위함.

### 목 적

- 직장생활에서 발생할 수 있는 각종 사고를 방지할 목적으로 안전에 대한 지식, 기능, 태도 및 대처방법, 사고 발생 시 신속하고 정확하게 처리할 수 있도록 반복적인 학습과 체험을 체계적으로 습득하여 안전 사고 예방.
- 장애인근로자는 작업장 대피경로 및 환경과 관련한 물리적 접근성, 대피 정보 및 알람과 관련한 접근성이 취약하여 생명에 위급한 재난상황에 대한 안전사고 대처 및 방지.

### 세부내용

- 2023년 소방안전교육(총 6회 134건)
- 강사: 박성수 소방안전관리자
- 진행사항

- 2023. 2. 20.(금) 세종발달장애인훈련센터(15건)
- 2023. 4. 19.(수) 충북 제천살림터보호작업장(13건)
- 2023. 5. 18.(목) 충북 광화원제안원(31건)
- 2023. 6. 22.(목) 대전장애인자립생활센터(8건)
- 2023. 6. 22.(목) 충북보람근로원 1차(34건)
- 2023. 7. 20.(목) 충북보람근로원 2차(33건)

- 교육내용

- 심폐소생술, 교육용 AED등 보조도구 사용으로 교육생들의 적극적 참여유도.
- 실제 사고사례 제시로 위험한 상황 재연 및 대처방법 교육.
- 안전사고에 취약한 장애인근로자들에게 체험을 통한 심폐소생술 실시.
- 실제상황에서도 두려워하지 않고 대피할 수 있는 반복적인 체험 학습을 통해 위급한 상황에서도 침착하게 대비할 있도록 교육.

- 효과성

- 잠재위험의 발견 능력 및 안전의식 향상.
- 재해사고의 발생 가능성 예측 및 비상사태 대응의 기술 습득.
- 공구-보호구 등의 관리 및 취급 태도의 확립.



## 장애인근로자 인권교육

### 배 경

- 장애인근로자의 역량강화 및 적극적인 사회참여를 도모하고, 장애는 개인의 문제가 아닌 사회구성원 모두의 문제로 존엄성 및 가치에 대한 인식을 높여주기 위함.

### 목 적

- 장애인근로자의 인식개선을 통해 능동적인 사회참여를 도모하고 인권에 대한 인식향상으로 역량 강화를 증대.
- 장애로 인하여 차별 또는 수동적인 사회참여로 모두에게 해당하는 평등한 인간으로서의 당연한 권리인 존엄성 및 평등의 기본적인 권리를 인지하여 불평등 및 다양한 학대에 대한 피해 예방.

### 세부내용

- 2023년 인권교육(총 3회 69건)
- 강사 : 천인수 인권강사
- 진행사항

- 2023. 4. 10.(월) 세종발달장애인훈련센터(21건)
- 2023. 4. 26.(수) 청주 춤추는향기나무보호작업장(35건)
- 2023. 10. 23.(월) 아산시장애인복지관(13건)

- 교육내용

- 인간으로서의 존엄성 및 가치에 대한 인식을 높여줄 수 있도록 차별과 평등에 대한 인식교육.
- 신체적 학대 및 성적 학대 등의 학대유형을 세부적으로 나누어 학대에 대한 노출과 피해를 예방.
- 학대 피해 발생 시 장애인근로자가 힘든상황을 이겨낼 수 있도록 기관안내 및 신고 등의 대처방안 교육.
- 존중받는 인간의 권리에 대해 알고 이를 통해 스스로 자신을 지키는 교육.

- 효과성

- 장애인과 비장애인에 대한 인식개선으로 능동적 사회참여 증가.
- 학대 피해 인지 및 대처방안 습득.
- 인권침해 및 학대 피해 감소(인권에 대한 의식 향상).



## 직장 내 성희롱으로 인한 대처방법안내

### 사례 배경

#### 초기상담

- 상담을 의뢰한 '손○○'(여, 42세, 시각장애)(이하 내담자로 지칭)은 300인 이상의 사업체에서 기간제 근로자로서 맡은 바 직무를 열심히 수행하고 있던 와중에 같은 부서 직장 상사에게 직장내 성적인 발언, 인격비하적인 내용으로 인하여 경찰서에 방문하여 사건을 접수하려 했으나, 사건접수가 되지 않아 우연히 장애인 복지신문 광고를 보고 대전장애인근로자지원센터로 방문상담을 요청함.

#### 내담자 고충

- 내담자는 직장 상사에게 “출근해서 나에게만 활짝 웃어줘, 근무하는 동안 계속”, “계슴츠레 눈 뜬거 말고 마스크를 쓰고 있어도 웃는지 안 웃는지 다 알 수 있으니 활짝 웃어”라는 불쾌한 명령을 받았고, 이로 인해 직장상사의 기쁜 마음을 위해 이렇게까지 모욕적으로 회사생활을 하는 것에 대한 스트레스로 잠을 못 이룸.
- 내담자는 목이 부어 사업체에서 급식으로 나온 감자탕을 먹지 못하고 버렸는데 “왜 이리 안먹냐”라는 질문에 나에게 호감인 사람일 수도 있어서 소화가 안되어 안먹었다라고 웃으며 답변했는데 “내가 너라서 말 못하지만 다른 남자였으면 ‘지랄한다 너’라고 말했어”라며 인격 비하적인 발언을 함.
- 그 이후에도 “나에게 잘하고 노력하면 계약기간을 연장해 줄게”, “내가 와인을 사줄테니 버터보고 생각해봐”라는 발언을 통해 특정인물에게 더 잘해야 된다는 압박감은 말로 표현하지 못할 정도로 힘들고 괴로웠다고 함.

## 서비스 계획



## 사례 배경

### 사례회의진행

#### \* 변호사, 노무사 전문답변

- 상담내용에 근거하여 직장 내 성희롱, 장애차별로 사건을 접수할 수 있다는 의견이 나옴.
- 관련내용으로 증거자료가 될 수 있는 자료 및 증언이 뒷받침되면 좀 더 효력이 있다는 변호사, 노무사의 의견이 있었음.
- 민사소송까지 가능하며 성희롱 조사 신청서에 기재해야하는 첨부내용도 제시함.

#### \* 연계기관

- '동대전장애인성폭력상담소'와 연계하여 내담자가 처한 상황을 설명하고 치유회복 프로그램 등 참여할 수 있는 문화관광사업 참여 제시.
- 민사소송 준비를 위한 '대한법률구조공단' 무료상담 진행 안내(장애인).
- 내담자의 재산유무를 확인하여 거주지동행정복지센터에 지원받을 수 있는 자원 연계.

#### \* 대전센터 사업연계

- 대전장애인근로자지원센터 심리상담사업을 연계하여 10회기까지 제공.
- 힐링사업9097(구원구출) 영화관람을 통해 마음의 휴식 제공.
- 내담자의 사업체에서 진행하는 고충처리위원회 첨부자료로 대전센터에서 진행한 상담내용 일부분을 제출 후 도움 제공.

## 단계별 진행 내용

### \* 재상담(10회차~12회차)

- 사업체 고충처리위원회에 제출할 조사서를 위해 방문상담을 주기적으로 진행하여 내담자가 처한 상황과 사건발생 일시를 정확하게 대리 작성.
- 사업체에서 파견된 담당노무사에게 대전센터에서 진행한 일부 상담자료를 전달하고 내담자와 가해자 사이에 접촉을 피할 수 있도록 사업체에 요구하여 공가 15일을 제공받음.

### \* 재상담(13회차~15회차)

- 대전센터에서 심리상담소와 연계하여 내담자에게 심리검사를 위해 같이 방문해드리고 심리상담은 매주 1회씩 총 10회기를 진행하기로 함.
- 통합사례관리를 위해 가족사항, 재산, 결혼 및 자녀 유무, 현 소득을 따진 뒤 내담자 거주지역 행정복지센터에 의뢰 진행하기로 함.  
→ 공무원 7급 준비중이기에 내담자 요청으로 기초생활수급 신청을 원하지 않음.

### \* 재상담(16회차~20회차)

- 징계위원회 결과로 견책이 나왔고 이 결과에 만족하지 않은 내담자는 재심청구를 함.
- 이후 자택근무를 하게 되었고 가해자는 다른 팀으로 이동하기로 함.
- 가해자의 부서이동에 관련하여 받아주는 부서가 없어서 다시 같은 팀으로 일하게 되고 결국 내담자가 다른 팀으로 옮겨서 근무해야하는 상황이기에 자택근무를 연장함.

## 서비스 결과

### 서비스 내용

- 변호사, 노무사를 통해 내담자의 상담내용과 관련하여 관계법령에 따른 대처방법 안내.
- 연계기관을 통해 치유회복프로그램 제공과 내일배움카드 안내.
- 힐링사업9097(구원구출)을 통해 영화관람을 제공하여 스트레스 해소 제공.
- 개인심리상담 1회기부터 10회기까지 제공하여 직장에서 얻은 심리적 압박감 해소 제공.
- 본 센터로 상담받은 상담신청서를 사업체 측으로 보내어 내담자가 처한 상황 및 사건을 인지시켜주고 징계위원회 전까지 공가 30일과 징계이후 자택근무 혜택을 사업체로부터 제공받도록 도움을 제공.

### 평가

- 직장내 성희롱 문제는 녹취 및 증인 등의 증거자료 없이 고소·고발이 성립되기 어려운 문제로 변호사와 노무사의 전문적인 상담으로 내담자에게 큰 도움이 되었음.
- 치유회복프로그램, 힐링사업9097(구원구출), 심리치료 제공등 연계기관과의 프로그램 진행과 서비스 제공으로 내담자의 심리적 안정에 크게 이바지함.
- 상담 진행중 조사권이 없는 관계로 개입에 한계가 있음을 절실히 깨달은 사례임.

### 결과

- 계약직 근로가 종료된 뒤 심리상담을 통해 마음의 안식을 찾게 되었고, 센터의 도움으로 발급받은 내일배움카드를 통해 바리스타자격증을 취득하고 아르바이트 준비를 하고 있다고 함.
- 2023년도 공무원 시험을 준비하면서 1차로 한국사, 영어 과목을 통과하였고 곧 마지막 2차 시험을 앞두고 있다고 함.
- 민사소송을 위한 마음의 준비는 끝났고, 연말쯤에 준비하여 진행할 예정이라고 함.
- 내담자는 **‘그동안 저 혼자서 끙끙 앓고 있던 부분이 센터의 도움으로 보다 나은 방향으로 진행시킬 수 있는 길이 보이기 시작했고, 오히려 더 일찍 방문했으면 좋았을텐데 라는 생각이 들었다’, ‘사회의 기준에서 바라본 부당한 상황인지의 구분부터 시작하여 저의 감정적인 상황과 법적인 상황에서 선택할 수 있는 다양한 방법을 제시해주셨다’** 등 방문상담 후기를 직접 남기면서 도움을 주셔서 감사하다는 내용을 전달받음.



## 산재신청 및 부당해고권리구제신청

### 사례 배경

#### 대상자

- 뇌병변 중증장애의 50대 중반 남성.

#### 근무내용

- 2021년 9월 1일, 세탁업무를 진행하는 사업체에 정규직으로 입사.
- 근무시간은 7시 30분부터 16시 30분까지이며, 세탁 기계작동업무를 진행함.
- 업무는 보통 2명이 이루어지나, 입사하고 나서 3~4번의 동료들이 퇴사하는 바람에 1달가량 혼자서 일을 하게 됨(사고시점).
- 2022년 12월 31일, 부당해고.

#### 상담내용

- 2021년 11월 30일 새벽 6시 30분, 근무지에 출근하여 세탁 기계작동을 진행하다 레일에 끼는 사고가 일어남.
- 바로 응급실로 이송되어 생명에는 지장이 없었으나, 시력이 실명할 위기가 올 정도로 다치고, 목이 꺾이는 바람에 신경에도 무리가 오게 됨.
- 사업체에 산재처리를 요청하였으나, 사업체에서는 병원비 전액을 지원해주기로 하고, 산재처리를 무마 시켰음.
- 1년 넘게 치료를 마치고 병원비 영수증을 회계 담당자에게 제출하면, 병원비 정산을 해주는 방식으로 진행.
- 2022년 10월 회계 담당자가 퇴사하고, 사업체 대표의 배우자가 회계를 맡게 되면서부터 2달 정도 병원비 정산이 어려워짐.
- 병원비 정산을 못 받고 있기에 지금이라도 산재처리를 진행해 달라고 사업체에 요청.
- 연차를 사용하고 휴식을 취하고 있는 어느 날, 대표에게서 전화가 옴.  
→ “네가 알아서 그만둬”라는 내용, 명확한 사유도 없이 그만두라는 이야기를 함.
- 전화상으로 막말을 너무 많이 하기에 녹취를 진행하였으며, 이와 관련하여 녹취파일 제출.

### 요청사항

- 계속 근로를 희망하지만, 사업체에서 갑작스런 해고를 진행하였기에 해고예고수당과 함께 현재 병명의 산재 및 실업급여를 수령할 수 있게 신청 요청.

## 서비스 계획

노무상담·사례회의



사실조사



지방노동위원회구제신청



권리구제업무 대리 신청



증거수집 및 이유서 작성



심문회 참석



판정 및 확정



심리상담 연계



취업연계 및 사후관리



## 계획 실행

### 노무 상담 및 사례회의

- 센터 촉탁직인 노무사와 총 8회 노무 상담 연계.
- 센터 촉탁직인 변호사, 노무사의 참석으로 사례회의 진행.
- 상담 답변 및 회의결과
  - ① 해고를 진행할 시에는 사용자는 근로자에게 30일 전에 해고통지를 해야 할 의무가 있으며 이를 진행하지 않았다면, 근로기준법 제26조에 따라 30일치 통상임금을 지급해야 함.
  - ② 업무 중의 사고로 현재까지 진료를 받아야 하는 상황이라면, 현 질병으로 3년 이내에 개인적으로도 근로복지공단에 산재신청이 가능.
  - ③ 또한, 부당해고로 인한 총남지방 노동위원회에 부당해고권리구제신청이 가능.

#### • 지방노동위원회에 의한 부당해고 구제(초심)

- 사용자가 근로자를 부당해고하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.(근로기준법 제28조)
- 구제명령서나 기각명령서를 통지받은 날로부터 10일 이내 재심을 신청하지 않으면 그 구제명령, 기각 결정은 확정된다.(근로기준법 제31조 제3항 및 제1항)

### 사실조사 및 충남지방 노동위원회에 부당해고권리구제신청서 제출

- 상담내용들을 기반으로 사건 경과 사실관계 확인.
- 권리구제신청서 대리작성 및 근로계약서 등 충남지방 노동위원회에 행정적 지원.

### 권리구제업무 대리인 신청 및 상담 관련 내용 이관

- 권리구제업무 대리인 선임신청서 작성 및 상담내용 이관.
- 근로자와 사용자의 합의 내용 공유 및 조절.

### 증거수집 및 권리구제신청 관련 이유서 작성 지원

- 녹취파일 확인 및 권리구제신청 관련 상담내용을 기반으로 이유서 대리작성.
- 충남지방노동위원회 조사원에게 관련 문서들 정리하여 전달.

### 충남지방노동위원회 심문회 참고인으로 참석

- 공익위원, 사용자 대리인, 장애인근로자, 공인노무사, 대전센터 담당자(참고인) 참석.
- 장애인근로자(뇌병변)의 어눌한 발음으로 근로자의 의견 대리 진술.

### 판정 및 확정

- 사측의 여러번 경영상의 어려움으로 인원 감축을 할 수밖에 없는 상황 등을 고려할 때, 정리해고의 정당한 이유로 볼 수 있으나 근로자에게 30일 전에 해고를 통보하고 원만한 합의가 이루어졌어야 함.
- 사용자는 근로자에게 30일분의 통상임금을 지급할 의무가 있음.

### 결 론

- 사용자가 근로자의 요구조건을 최대한 반영하여 합의로 확정.
- 합의서 작성 내용 확인 및 관련 사항 근로자에게 전달.

### 심리상담센터 연계

- 현 사례로의 고충으로 심리적인 위축과 함께 대인관계 부적응 호소.
- 대전센터 협약기관인 심리상담센터에 총 6회 심리상담 지원.

### 취업연계 및 사후관리

- 한국장애인고용공단 대전지역본부에 구직신청서 작성 지원 및 연계.
- 상담이 종결된 후에도 현 상황에 대한 적응능력 확인 및 전화 상담 지속적 진행.

## 서비스 결과

### 재취업 성공 및 삶의 보람

- 심리상담을 꾸준히 진행하면서 구직 활동에도 열심히 한 결과, 폭넓은 대인 관계가 형성되었으며 그로 인해 2023년 8월, 장애인복지 관련 기관에 입사.
- 운전에 소질 있는 내담자에게 이동지원 서비스 업무가 주어지고, 현 직장을 천직이라 생각하며 직장생활을 즐겁게 하고 있음.
- 같은 장애를 가지고 있는 사람들에게 도움을 줄 수 있는 일을 시작하게 되면서부터, ‘나도 누군가에게 도움이 되는 존재이구나’하는 생각에 활력을 되찾고 삶의 보람을 느끼고 있음.

## 경기장애인근로자지원센터 센터 소개

홈페이지 - [www.gscwd.or.kr](http://www.gscwd.or.kr)

주 소 - 경기도 수원시 팔달구 매산로 37, KT&G 코스모수원빌딩 3층

전화번호 - 031-248-7122 [1533-5915(6번)]



전국장애인표준사업장연합회 인천지회 협약식 9월



함께웃는재단(표준사업장 특특이네) 협약식 11월



경기여행: 민속촌 달빛구경 4월



(주)마음샘-경기도의회보건복지위-경기센터 공동세미나 12월



파크골프: 1-2기 친선경기 8월



직원역량강화: 미술치료 11월

## 파크골프 [그까이꺼]

### 배경 및 필요성

#### 장애인근로자들의 Needs!!

- 근로자들의 직무스트레스를 해소하고 체력 증진.
- 여가 활용을 통한 커뮤니티 형성으로 소통과 사회적 관계 증대.
- 파크골프채 10대와 공, 기타 필요한 장비를 동호회 활동 시 무상 대여.
- 동호회 1기: 청각장애 근로자.
- 동호회 2기: 지체 및 발달장애 근로자.

### 진행 과정

- 1-2차 게임규칙과 기본자세 등 이론강습 후 필드게임. 총 13회 진행(친선경기 포함).
- 전문 파크골프 강사 초빙 개인교습.



### 성 과

- 총 79명(연인원) 활동. 강습과 실외경기를 통한 성취감 고취.
- 동호회 자조모임(3회) 활성화를 통해 자발성을 키우고 사회적 증대와 교류의 장 확보.
- 야외활동에서 경험할 수 있는 즐거움으로 일과 삶의 균형(work-life-balance) 유지.

## 떠나자! 경기여행~

### 배경 및 필요성

- 여가를 이용한 단체여행으로 소속감 확보, 사회적 관계 증대.
- 스트레스 해소와 연대감 증진.

### 진행 과정

- 봄밤 달빛 나들이/한국민속촌 야간(4월).
- 가을 단풍과 인생사진/안성팜랜드(11월).



### 성 과

- 총 39명 참여(안성팜랜드는 홍보 하루 만에 조기마감), 회원 간 친밀감 확대.
- 경기누림센터 '누림버스'와 협업, 전문사진기사 동행으로 개별사진 제공.
- 참여자들의 연대감 형성, '인생사진' 제공 등으로 센터 호감도 증대와 홍보 효과.



## 출근길 “Reset!” 2시간을 20분 거리로

### 사례 배경

#### 동료 폭행으로 징계받음

- 근로자는 대형마트 안성지점에서 2012년부터 근무하였음. 2021년 11월 동료와 갈등이 생겨 다투는 과정에서 동료의 뺨을 때려 징계성 인사발령을 받고, 이듬해인 22년 1월에 평택지점으로 옮김.
- 갈등 사유는 출신학교 후배인 보안팀 동료에게 반말로 안부를 묻는 과정에서 동료가 반말하면 신고하겠다고 핸드폰을 꺼내 조작하는 것을 보고 당황스러워 손이 올라갔다고 함.
- 이 사건으로 회사가 중재에 나섰고, 합의유도 과정에서 근로자는 동료에게 사과 및 배상(병원치료비 및 위자료 등)하였으며 「견책」이라는 징계도 받았음.
- 근로자가 평택지점으로 발령받은 얼마 후, 뺨을 맞은 동료는 퇴사하였음.

#### 원거리 지점으로 근무지 변경

- 이 사건으로 근로자는 이듬해인 22년 1월에 평택지점으로 배치전환 됨.
- 안성시에 거주하는 근로자는 직장까지 대중교통으로 20분 정도의 출근 시간이 소요되지만, 행정구역이 다른 평택시의 지점까지는 1시간 50분, 왕복 4시간이 소요됨. 걸음이 불편한 근로자에게는 너무나도 먼 출근길이 되었음.

### 뇌병변장애 근로자

- 근로자는 뇌병변으로 오른쪽 팔과 손, 다리의 움직임이 원활하지 않고 체구가 왜소하며(키 150cm 정도) 뇌병변으로 인한 청각장애로 보청기를 사용함. 근무 시간은 주5일, 하루 5시간 근로자임. 배치전환으로 4시간의 출퇴근 시간이 더해져 체력이나 교통 안전상 위험한 상황에 놓이게 됨.
- 실제 출근길 버스를 갈아타는 과정에서 한쪽 다리가 불편한 근로자를 운전기사가 주시하지 못하여 시내 버스와 부딪혀 병원 치료를 받기도 하였음.
- 근로자의 배치전환과 사고 과정을 알고 있는 평택점 노조위원장이 근로자를 대변하여 사측에 배치전환을 요청하였으나 거부당함.

## 서비스 계획

### 근로자의 고충 “집에서 가까운 곳으로 출근하고 싶어요”

- 사례접수: 평택지점 노조위원장에서 전화 옴. 근로자의 부당한 근무지 이동으로 일과 건강에 지장을 초래할 만큼 어려움이 있으니 본 센터에서 도움 주기를 요청해옴. 심층적 논의가 필요함을 전달하자 근로자와 함께 방문하겠다고 함.
- 근로자미팅: 근로자와 노조위원장이 휴가를 내고 경기센터에 내방, 위의 내용들을 상세히 전달함. 근로자의 목표(거주지 근거리 배치)를 확인하고 해결방안을 함께 논의함.

### 다시 안성지점으로 배치전환 목표

- 내부회의: 근로자의 고충해결을 위한 회의 진행. 1단계(회사 인사담당자 연락), 2단계(공적 기관에 구제신청 및 제소), 3단계(심리적 안정을 위해 문화프로그램 연계)로 과정을 나누어 점진적 지원을 계획 함.
- 서비스 실행 전, 법과 제도에 기반한 사실확인을 위해 노무사 자문 얻음.

#### 자문 내용

- 노동위원회 부당전보 구제신청 사안이지만, 안타깝게도 시기가 지났음(3개월 이내).
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령: 제5조 ‘사용자 제공 정당한 편의의 내용’(법 제11조 제3항: 훈련제공 또는 훈련에 있어 편의 제공) 제3항 ‘재활, 기능평가, 치료 등을 위한 작업일정 변경, 출·퇴근시간의 조정 등 근로시간의 변경 또는 조정’에 따라 작업장소의 변경을 요청할 수 있음(다만, 사유가 폭행이라 다소 회의적임).

- 노동위원회에 연락하여 근로자의 사정을 전하였지만, 접수불가 안내받음.
- 만약을 대비하여 인권위원회 등 공적기관의 구제절차를 숙지하고 관련 자료들을 보관하도록 근로자에게 안내함.

## 계획 실행

### 본점 및 지점 인사담당자 연락

- 1월. 평택점 인사파트장과 통화, 며칠 뒤 본점 인사팀에 연락. '자숙의 시간'이라 말하는 인사파트장에게 근로자의 사과와 합의금 지급, 배치전환 1년을 보냈으므로 충분한 자숙의 시간을 가졌음을 대변함. 또한 견책으로 징계는 끝났는데 거동이 불편한 근로자에게 지나치게 가혹한 인사이며 이중처벌 가능성이 있음을 호소함. 본 기관의 판단으로는 장애인차별 금지법에 해당할 소지가 있고 인권위원회에 제소할 수도 있지만, 근로자가 소속 직장과의 법적 다툼을 원하지 않음을 전달하고 협조를 구함. 체력의 한계에 놓인 근로자의 효율적인 생산성을 위해서라도 근무지 이동을 제고해주시기를 당부함.

### 국가인권위원회 등에 제소 검토

- 2월. 노조위원장과 연락. 회사에서 인사 움직임이 보이지 않으므로 능동적인 방법을 모색할 필요성을 제안함. 근로자와 논의 후 국가인권위원회 제소를 결정함. 본 센터 협약기관인 경기도장애인권익옹호기관에도 진정 접수함.
- 3월. 근로자가 인권위 제소 과정을 힘들고 어려워하여 온라인 진정절차, 진정서 작성법 등을 이메일과 전화로 주고받으며 홈페이지 순서에 맞춰 안내함. 비대면으로 어려운 부분들은 같은 근무지 노조위원장의 도움을 받아 진행됨. 내담자가 작성한 사건일지와 근무 정보를 확인하고 검토함.

### 인사발령 여부 확인 및 협조 재요청

- 3월. 다시 본사에 연락하여 인사발령 가능성이 있는지 타진하고 방문 면담을 제안했으나 받아들여 지지 않음.
- 본사와 평택점, 안성점 각각의 인사담당자에게 연락하여 근로자의 고충을 한 번 더 대변하고 장애인차별 금지법 관련 주목해야 하는 조항들을 참고하도록 안내. 거동이 불편한 장애인에게 근거리 배치로 인사발령 내주시기를 협조 요청함.

## 서비스 결과

### 근로자 거주지역으로 배치전환

- 사례를 접수하고 고충해결을 위해 노력한 지 3개월 만인 3월 30일, 평택점으로부터 익월 첫날 안성점으로 출근하라는 발령받음.
- 근로자는 4월 3일(월)부터 안성점으로 출근함.
- 다시 돌아간 안성점에서 근로자가 잘 적응하고 고용유지가 될 수 있도록 관계기술 코칭 함(동료 및 상사와 끈끈러운 관계를 회복하고 유대감 형성을 위한). 근무 태도에 각별하게 주의를 기울이도록 점검하고 안내함.

### 문화사업을 통한 워라밸 유지

- 안정감을 찾은 근로자에게 문화사업(파크골프 및 경기여행)을 연계하여 여가의 즐거움 제공함.
- 한국장애인고용공단에서 주관하고 한국장애인고용안정협회에서 주최하는 '세상을 바꾸는 작은 소통[토크 콘서트]'에 참여하여 근로자의 고충 해결 과정을 인터뷰하여 경기센터를 홍보함.

(관련자료: 기호일보 <https://www.kihoilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=1033410>)



# 04

## PART

### 유형별 상담사례

- \* 부당처우
- \* 산재
- \* 성문제
- \* 실업급여
- \* 임금체불
- \* 장애차별
- \* 주휴수당
- \* 직장 내 괴롭힘
- \* 직장부적응
- \* 퇴직금
- \* 휴가문제
- \* 심리상담
- \* 기타

## 사례 01 ▶ 장애로 인한 직무 적응에 대한 어려움

상 담 일 자	1월	연 령	40대	부담처우		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	시설관리직	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 심하지 않은 척추 지체장애를 가졌으며 한국장애인고용공단을 통해서 취업성공패키지로 자격증을 획득하여 현재 시설관리직으로 학교에서 근무 중임.
- 근무 중 등록장애인이라는 것을 밝히지 않은 채 무거운 물건을 지속적으로 옮기는 업무를 맡게 됨.
- 이로 인해 허리가 아프다는 등의 불편한 상황이 생겼고 몸이 불편하여 인사담당자에게 고충을 얘기하니  
1) 해당 학교 행정실장에게 일용직 채용에 관한 건의 2) 질병으로 인한 휴직을 써서 6개월 이상 쉬다가 복귀해서 인사고충위원회에 글을 올려 인사 재배정을 받는 방법에 대해 답변을 받음.
- 인사담당자에게 장애인 고용 촉진법 74조 2항에 있는 장애인 지원관을 배치해달라고 얘기했으나 담당하는 사람 자체가 없어서 불가능하다는 답변을 받았음.
- 현재 발령받은 지 2주 밖에 되지 않아 상담받는 것이 조심스럽다며 어떻게 해야 하는지 상담 의뢰함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자의 상황을 위로하고 감정을 충분히 토로할 수 있도록 경청함.
- 직장에서 처음 약속한 것과 다른 일을 시키는 것은 근로기준법상 어긋난 것이지만, 내담자 역시 처음 입사할 때, 정식으로 척추 지체장애인이라는 것을 밝히지 않은 상태이기 때문에 문제가 될 수도 있음을 안내함. (장애와 일하는 직종이 밀접하게 관련이 있을 경우, 장애라는 것을 밝히는 것이 중요함.)
- 현재 입사한지 2주밖에 되지 않은 상태이기 때문에, 조금 더 참아보고 나중에 한 번 더 이야기하는 방법도 있고, 혹은 인사담당자가 제시한 대로 6개월 이상 쉬다가 복귀해서 인사고충위원회에 글을 올리는 것이 필요함을 안내함.

**[2차]**

- 지팡이를 짚고 계단으로 책을 옮기는 일이 몸에 무리가 되었는지 병가 신청을 하려고 하는데 이외에 절차나 다른 방법이 있는지 문의함.
- 질병휴직을 하게 될 경우, 급여가 깎여서 나오는 것이 신경이 쓰임.
- 내담자 입장에서 현재 상황을 이야기하며 장애라는 것을 처음부터 이야기하지 않았기에 그것도 문제가 될 수 있음을 안내하며 병가 기간에 심리 상담받기를 권함.

**[3차]**

- 현재 상황에 대해 교육청 등에 내담자가 도움을 요청하였으나, 교육청에서 권고한 내용을 실제로 내담자가 일하는 기관에서는 들어주지 않음.
- 결국 허리의 통증이 심하여 병가를 내게 되었음.
- 충분히 들어줄 수 있는 것에 대해 들어주지 않은 것에 대해 마음이 풀리지 않아 내담자는 소송 등을 준비하고 있으며 센터의 노무사가 도와줄 수 있는지에 대해 상담 의뢰함.
- 개인 소송 부분에 대해서 도움을 주는 것은 어렵다고 안내하며 교육청 고충처리위원회를 이용하고, 그것으로 해결이 잘되지 않았을 경우 국가인권위원회에 한 번 더 이의를 제기하기를 권함.

 **결과**

- 내담자는 소송을 하지 않았으며 공무상요양 신청 후 승인을 받아 치료받고 있음.
- 현재는 치료를 받은 후 쉬고 있으며 1월 1일 날짜로 직무에 맞는 곳으로 전보될 예정임.
- 상담원에게 감사 인사 전하며 상담 종결함.

## 사례 02 ▶ 청각장애로 인한 갈등 해소

상 담 일 자	4월~8월	연 령	40대	부당처우	
장 애 유 형	청각/언어	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	디자인	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 A 사업체로부터 무급휴가 신청서를 사인한 날 센터에 방문하여 상담 의뢰함.
- 내담자는 근무 중 사업주로부터 업무 방해가 된다며 집으로 돌아가라 함.
- 주말에 내담자가 사업주에게 계속 일하고 싶다는 의지를 보이며 문자를 보내며 사업주도 좋게 답변을 함.
- 또다시 출근을 하니 내담자와 사업주 사이 의사소통으로 인해 갈등이 있었으며 이에 업무 방해가 된다며 집에 가라고 했다 함.
- 사업주는 내담자에게 무급휴가 신청서, 월차 신청서, 경위서를 작성하게 하며 사유 역시 사업주가 결정하여 내담자는 마지못해 사인을 하게 됨.
- 내담자는 답답한 마음에 사업주에게 본인을 먼저 해고하면 마음이 편하지 않냐며 해고 얘기를 했으며 이에 사업주는 내담자를 해고하는 일은 없다고 함.
- 내담자는 원치 않게 무급휴가를 한 달 정도 가져야 하여 본인이 무급휴가를 거부해도 되는지, 실업 급여에 대해 문의함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자의 심경을 위로하고 감정을 충분히 토로할 수 있도록 경청하며 상황에 대해 이해를 강조하기 위해 재차 확인함.
- 노무사와 손말이음센터를 통해 유선 상담 진행하며 내담자가 궁금해했던 것에 대해 문의함.

#### 노무사 자문

- 회사에서 해고 또는 사직을 권하더라도 본인은 거부할 수 있으며, 자발적 퇴사를 하면 실업급여 받기 어려움. 휴가 청구권은 본인에게 있으며 거부하여도 불이익은 없을 것으로 판단됨.
- 무급휴가 신청서 등에 사인한 것은 효력이 있음.

**[2차]**

- 한 달 동안의 무급 휴가 중 사업주와 소통 문제로 인해 내담자가 자진 퇴사하게 됨.
- 내담자는 청각장애로 인한 어려움으로 사업주와의 원활한 의사소통이 제한되었으며, 센터 상담원에게 사업주와 대신 소통해달라는 요청함.
- 센터 상담원이 대신 사업주와의 의사소통을 대신하며 양측의 의견을 듣고 차단점을 극복하려고 노력함.
- 사업주와 내담자는 평소 친밀한 관계를 가졌으며 소통 문제로 인해 오해가 발생함.
- 사업주는 내담자가 회사에서 계속 근무할 것을 원하며 A 사업체의 자회사인 B 사업체에서 인수인계 겸 계약직으로 근무하는 것을 권유함.

**[3차]**

- 내담자와 사업주는 서로의 오해를 해소하고 내담자는 B 사업체에서의 새로운 직장에 착수하기로 결정함.
- 내담자는 A 사업체로부터의 퇴직금 지급에 관하여 문의함.
- B 사업체에 입사하게 되어 연차 사용, 임금, 시간 외 수당 등에 대한 궁금증을 온라인으로 문의함.

 **결과**

- 현재 B 사업체에서 계약직으로 근무 중임.
- 상담 종결함.

## 사례 03 ▶ 휴게 시간 사용시기

상 담 일 자	1월	연 령	50대	부당처우	
장 애 유 형	정신	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화	■방문(내방)	□온라인
직 종	생산물 판매시설	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 중증의 정신장애를 가지고 있으며, 대구센터에서 본 센터로 이관됨.
- 내담자는 2023년 1월 2일부터 사업장에서 근로를 시작하였으며, 09:00~13:30까지 4시간의 근로가 끝난 후 회사에서 30분의 휴게시간을 가진 뒤 퇴근하라는 지시를 받았다고 함.
- 내담자는 휴게시간은 자기가 원하는 대로 할 수 있는 것 아니냐며 이미 근로시간이 끝났는데 회사에 남아서 30분의 휴게시간을 대기했다가 퇴근하라는데 누구를 위한 휴게시간인지 근로자를 위한 제도가 아닌 것 같다는 불만을 호소하며 꼭 지켜야 하는지 아니면 30분의 휴게시간을 지키지 않고 퇴근해도 되는지 문의함.

### 과정

- 먼저 내담자가 불편하다고 느끼고 호소하는 감정에 대해 충분히 공감해 드림.
- 내담자의 근로조건을 확인하기 위해 근로계약서를 전달받아, 확인하려 했으나 사업장에서 근로계약서를 전달받지 못했다고 함.
- 내담자가 상담을 통해 질문한 내용은 전문 자문을 받아 전달해 드리기로 함.

#### 전문 자문 내용

- 근로기준법 제54조 제1항에는 ‘사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다’고 명시하고 있음.
- 따라서, 휴게시간은 근로 시간과 근로 시간 사이에 부여되어야 하며, 내담자의 경우처럼 퇴근시간 직전에 휴게시간을 부여하는 것은 근로기준법 위반 사항이므로, 휴게시간을 근로 시간 도중에 부여해 달라고 요청 하여야 함을 설명해 드림.

### 결과

- 내담자가 질문한 휴게시간에 대해 자문받은 내용을 설명해 드리고, 근로계약서 또한 근로자와 사업주가 작성 후 서로 나누어 가지는 것이 당연한 권리와 의무에 해당함을 설명하고 회사에 요청하여 전달 받으시도록 안내함.
- 이후 내담자는 회사에 이 내용을 전달하고 근로 중 휴게시간을 부여받아 근로하고 있음.

## 사례 04 ▶ 원거리 근무지 배정으로 출퇴근 어려움 호소

상 담 일 자	3월	연 령	20대	부당처우	
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input checked="" type="checkbox"/> 심한	<input type="checkbox"/> 심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인
직 종	공무원	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직

### 배경

- 내담자는 심한 지체장애를 가지고 있으며 상담은 전화로 진행함.
- 내담자는 2021년부터 장애인 전형으로 임용되어 근무를 시작함.
- 내담자가 처음 임용근무지를 지정할 때 일반 대중교통(버스)은 출·퇴근에 어려움이 있음을 보고함.
- 본가에서 출·퇴근이 3시간 정도가 걸리는 타 지역으로 발령이 나서, 근무지 가까운 곳에 숙소를 구해 생활하고 있음.

### 과정

#### [1차]

- 내담자는 3년 차의 직장생활을 하고 있지만 독립생활로 경제적으로도 힘들고 가족의 보살핌도 받지 못해 어려움을 호소함.
- 『인사 복무규정』 인사 교류가 원칙이지만 일방 전입이라는 시스템이 있어서 본가가 있는 지역 인사 담당자에게 사정을 설명하고 원 가족이 있는 지역으로 인사 배정 요청을 하였지만, 해당 지역 인사 담당자는 불가 입장을, 고수하고 있다고 함.
- 현재 인사 처리 기간이어서 지자체에 5명 정도 교체 가능 할 듯한데, (신규직원과 내담자 교체) 인사 담당 공무원은 안된다는 답변만 함.
- 『인사관리 공무원 시행령』에도 장애인에 대한 배려를, 하도록 명시되어 있는데 인사담당자의 배려 없는 답변이 아쉽고 외부에서 도움을 줄 수 있는지 문의함.
- 내담자가 그동안 느꼈을 힘들과 어려움에 대해 깊은 공감을 해드림.
- 내담자가 궁금해하는 내용에 대해서는 자문받아 상담을 진행하기로 함.

#### [2차]

- 내담자는 자문을 듣고 내담자의 본가가 있는 지역에 신규인원을 받을 때 내담자를 먼저 받아주고, 나머지를 신규인원으로 받았으면 좋겠다고 생각함.

- 인사담당자의 ‘충원이 완료돼 결원이 없다’는 답변을 듣고, 고충 상담을 신청하였으나, 받아들여 지지 않았음.
- 또한 시청 민생정책팀에도 이 문제에 대해 고충 상담을 하였지만 공무원은 소관이 아니라며 인사팀에 문의하라는 답변을 받았다고 함.
- 내담자는 인사담당자의 배려가 부족한 점이 아쉽고 모든 진정이 받아들여지지 않는다면 무엇을 할 수 있는지 다시 상담을 의뢰함.

**전문 자문 내용**

- 사업장의 복무규정 상 순환근무가 장애인, 비장애인 구분 없이 모든 근로자에게 예외 없이 적용되는 상황 이라며, 해당 인사 발령을 근거로 문제 제기하기가 어렵다고 판단됨.
- 만약 이에 대한 근거 규정이 없거나 예외 규정이 있는 경우, 순환근무에 대한 부당 인사 발령 구제 신청 을 관할 노동 위원회에 제기 가능함.
- **공무원의 경우 노동 위원회가 아니라 공무원 소청 심사 위원회에 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 대한 소청을 제기하여야 함.**

**국가공무원법 제9조(소청심사위원회의 설치)** ①행정기관 소속 공무원의 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하게 하기 위하여 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다.

**지방공무원법 제13조(소청심사위원회의 설치)** ①지방자치단체의 장 소속 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 임용권자(시·도의회의 의장 및 임용권을 위임받은 자는 제외한다)별로 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다.

- 만약 소청심사위원회에서도 소청이 받아들여지지 않는다면, 국가인권위원회에 진정을 제기해 확인해 보실 것을 권합니다. 진정 내용은 “장애인에 대하여 형식상으로는 거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니 하지만, 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 차별행위(장애인차별금지법 제4조 제1항 제2호)에 해당할 소지가 있는지 여부를 확인받고자 한다.”고 기재하면 될 것입니다.

**장애인차별금지법 제4조(차별행위)** ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우를 말한다.

2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만, 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우.

**장애인차별금지법 제38조(진정)** 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정 할 수 있다.

 **결과**

- 내담자에게 자문 내용을 전달하였으나, 공무원 소청심사위원회와 국가인권위원회에 진정하는 것은 본인에게 인사상의 불이익이 있을 것을 우려해 진정을 원하지 않아, 상담을 종결함.
- 내담자에게 정서적 어려움이 발생한다면 센터의 심리상담 지원이 가능함을 안내함.

## 사례 05 ▶ 사업체의 일방적인 근무시간 변경

상 담 일 자	6월	연 령	30대	부당처우		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	제조업	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 공장 제조 업무를 담당하고 있으며 3교대 근무로 일해왔음.
- 사업체 담당자에게 2교대로 변경하여 근무하게 될 것이라는 이야기를 일방적으로 통보받음.
- 내담자는 지금처럼 3교대 근무를 원하고 있으나 사업체에서는 조율은 불가능하다고 함.
- 부당처우가 아닌지 센터로 문의함.

### 과정

- 내담자의 근로계약서 내용에 대한 확인이 필요하여 자료 요청함.
- 근로계약서에는 3교대 근무로 시간이 확실하게 기재되어 있음.

#### 노무사 자문

- 근로계약서의 내용과 달리 근로시간 등을 변경하기 위해서는 근로자 개인의 개별 동의를 얻어야 하지만 사업체에서 일방적으로 근로시간을 변경함.
- 이럴 경우, 근로계약 변경에 대한 수용 의무가 없음.
- 또한 2교대 근무로 변경하여 12시간이나 되는 장시간 근로를 하도록 하는 것은 장애인 근로자인 내담자에게 장애에 대한 보호조치가 결여된 것임.
- 사업체에 이 부분에 대한 대안을 만들어 줄 것을 요청하는 것이 필요함.
- 노무자문의 내용을 바탕으로 사업체 담당자와 다시 이야기 해보도록 조언함.

### 결과

- 사업체 담당자와의 충분한 대화를 통해 내담자의 상황에 대해 이해함.
- 사업체의 상황상 2교대로 근무하는 비장애인근로자들에게도 설명이 필요한 상황임.
- 사업체에서 다른 비장애인 근로자의 동의를 얻어 내담자는 기존과 같이 3교대로 근무하는 것으로 조정해줌.
- 내담자 또한 동료들에게 감사를 표하며 더욱 열심히 근로하겠다고 다짐함.
- 상담 종결.

## 사례 06 ▶ 근로계약서 내용에 대한 우선순위

상 담 일 자	7월	연 령	30대	부당처우		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	서비스직	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직	<input checked="" type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 대형마트 여러 지점(4곳)을 돌아다니며 1년 3개월 가량 업무를 이어오고 있음.
- 내담자는 다른 직원들(비장애인)과 다르게 매번 근무지를 옮겨야하고 장애로 인하여 매번 이동하는 근무지에서 적응 및 생활하는 게 불편함.
- 다른 직원들은 안정적으로 처음 근무지에서 지속적으로 근무를 하고, 내담자는 장애인이라서 차별된 이동을 진행하는 것이 장애인 차별과 부당처우에 해당하는 것 같아 상담을 의뢰함.

### 과정

#### [상담답변내용]

- 우선적으로 근로계약서상의 내용을 확인해 볼 필요가 있음을 안내.  
→ 고용형태 등 업무 내용 확인 필요.

#### 노무사 자문

- 근로계약서 내용으로 업무상 필요할 경우 다른 근로자로의 이동이 있을 수 있음이 고지되어있지만, 이 부분으로의 부당함을 문제 제기할 수는 있음.  
→ 노동청에 진정서 제출이 가능함은 안내.

#### [상담내용-2차]

- 내담자는 인터넷을 통해 찾아보니 장애인고용장려금은 최대 1년간 지급이 되는 걸로 알고 있는데, 사업체 측에서 더이상 장려금을 수령할 수 없기에 자진퇴사를 유도하기 위해 힘들게 하고 차별적인 대우를 받고 있다고 생각함.
- 다른 판매 직원들은 근무지 이동없이 판매 수당과 인센티브를 받아가며 근무를 하고 있지만 내담자는 수당 지급이 별도로 이루어지지 않고 있다고 생각함.

**[상담답변내용-2차]**

- 정확한 사실관계를 알기 위해 내담자에게 동의를 구한 뒤 사업체 관리자와의 상담을 진행함.

**〈2차 상담 관련 내용 확인한 결과 안내〉**

- 현 사업체는 장애인고용률 3.6% 달성을 하지 못한 상태여서 장애인고용장려금을 받지 못하고 있는 사업체임
- 또한, 내담자가 알고 있는 최대 1년의 고용장려금지원은 신규장애인고용장려금으로 장애인 근로자를 신규로 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 소규모 사업주에게 제공되는 지원금이며, 장애인고용장려금으로의 신청을 진행하게 된다면 장애인 근로자가 1년이상 근로를 진행하여도 근로하는 동안의 장애인 고용장려금이 사업주에게 지원됨을 설명함.
  - 현 사업체는 장애인고용장려금과는 관련 없음을 확인 완료.
- 사업체 규정상 15일~1달 간격으로 근무지 이동이 이루어지는 보직임을 근로계약서 작성할때와 최근에도 고지하였음.
  - 지점의 매출 감소가 이루어지거나 근무자 인원보충이 필요한 경우, 파견이 이루어짐.
- 내담자의 장애유형을 고려하여 사업체에서 장애인근로자를 강조하여 최대한 편의를 봐주었고 다른 근무자에 비해 더 길게 근무할 수 있도록 배려해 주었다고 함.

**[상담내용-3차]**

- 전화 상담 이후, 내담자와 다른 직원들도 함께 근무지 이동이 이루어져 내담자도 함께 근무지 이동을 통보받았다고 함.
- 실업급여를 수령하고 싶었지만 사업체에 요청이 받아들여지지 않음.
  - 보직변경 및 해고요청을 해보았으나 요청사항이 받아들여지지 않음.

**📌 결과**

- 사업체 측 담당자와 통화한 후 본 센터에서 중간다리역할을 진행하여 내담자와 충분히 이야기를 나눌 수 있게끔 면담 날짜와 시간을 정하기로 함.
  - 내부고충처리위원회를 개최하여 당사자가 제기한 보직변경 및 근무지 이동 관련 불만사항을 논의하기로 함.
- 사업체 입장에서도 규정상 노무적으로 문제 될 만한 사항들은 없으나, 내담자와 원활하게 풀어나가야 할 필요성이 있음을 설명하고 내부적으로 해결할 수 있도록 도움을 줌.

## 사례 07 ▶ 4대 보험 가입 후 보험료 납부하지 않은 사업주

상 담 일 자	10월	연 령	20대	부담처우	
장 애 유 형	신장장애	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한 <input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화 <input type="checkbox"/> 방문(내방) <input type="checkbox"/> 온라인		
직 종	사무직	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input checked="" type="checkbox"/> 계약직 <input type="checkbox"/> 일용직		

### 배경

- 신장장애를 가진 내담자는 신장이식 수술로 장애 정도가 심한장애에서 심하지않은 장애로 변경되었고, 회사에서는 심한장애만 채용한다는 이유로 퇴사를 종용함.
- 사직에 합의하고 실업급여를 신청하려고 알아보니 4대 보험 가입은 입사 후 되어 있는데 한 번도 보험료가 납부되지 않았음을 알게 됨.

### 과정

#### [1차]

- 장애정도가 심한장애에서 심하지 않은 장애인이 되었다고 퇴사를 종용하는 것은 부당해고에 해당될 수 있음을 안내하였음. 근로계약 만료일까지 근로가 가능하므로 내담자가 고용이 지속되기를 원한다면 요청할 수 있음.
- 회사부담분이 체납되었다고 해서 급여에서는 개인 부담분(4대보험)을 공제하고 받았기 때문에 개인이 불이익을 받는 것은 없음을 안내.
- 3대보험(고용, 산재, 건강) 효력은 유효하다는 것을 알려드림.

#### [2차]

##### 노무사 자문

- 연금을 사업주가 체납하면 3개월이 지난 시점에서 독촉을 하고 재산 압류가 들어가기도 함.
- 연금 체납으로 가입보류가 되는 것이 싫으면 회사부담분을 개인이 소급해서 납입하고(그러면 회사 압류를 보류함) 나중에 돌려받는 방법도 있음. 돌려받는 방법은 ①공단에서 체납액 압류분에서 돌려받거나 ②민사소송을 제기해서 받을 수도 있음.
- 연금가입이 보류되는 기간과 향후 연금수령 때 지급받는 금액의 차이가 클 경우 개인적으로 체납금을 납부했다가 돌려받는 방법도 있음.
- 보류기간 중 납부를 안해도 괜찮지만 보험 만료 시에 연금액이 낮을 수도 있으니 공단에 예상연금차액이 어느 정도 나오는지 알아보는 것도 좋은 방법임.

### 결과

- 내담자는 공단에 연락하여 회사에 체납액 납부를 독촉해 줄 것을 요청함.
- 상세한 답변에 고마움을 표함. 종결.

## 사례 08 ▶ 승진과 연봉에 대한 차별

상 담 일 자	2월~3월	연 령	40대	부당처우	
장 애 유 형	지체장애	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input checked="" type="checkbox"/> 온라인
직 종	서비스(병원)	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직

### 배경

#### • 내담자의 22년도 히스토리

- 내담자는 새로운 상사 A가 부임한 2017년부터 6여 년간 A로부터 직장 내 갑질과 극심한 장애차별 등 부당하고 반인권적인 10여 차례 이상의 인사이동과 A와 주변인들로부터 따돌림과 괴롭힘을 받았음.
- 이에 고용노동부와 국가인권위원회에 낸 제소가 인정되어 상사 A가 중징계받고 일부 동료들이 해고되었음.
- 그 과정에 본 센터가 노무·변호 자문하였고 심리상담 등 지속적으로 지원했음.

- 작년 원장이 바뀌고 일련의 노동청 징계 과정을 거치면서, 추천제로 진행되던 승진심사를 ‘공정성’을 고려하여 해당 대상자들에게 지원할 수 있도록 형식이 변경됨.
- 10여 년 동안 진급도 없었고 임금도 동결되었음. 친한 동료들에게 물어보니 최저 1-3%는 올랐다고 하는데 내담자는 변화가 없음. 부당한 마음이 들어 이의 신청하려고 하는데 내용을 어떻게 작성해야 할지 고민이 되어 조언을 구하고 싶음.

### 과정

#### [1차]

- 수년 동안 진급과 임금이 동결되어 부당함을 느끼는 마음을 충분히 반영
- 내담자가 작성한 이의신청서를 받아 검토하고 수정을 권유함. 내용에서 상사의 갑질과 부당함, 괴롭힘보다는 회사의 혼란스런 상황(법인 변동)에서도 근속하며 자리를 지킨 점, 잦은 보직 이동에도 묵묵히 업무를 익히고 수행한 점, 장기근속으로 회사의 사정과 시스템을 이해하기 때문에, 리더의 자질을 갖췄음을 문장에 녹여 작성해 보도록 권유함.

## [2차]

- 2차로 이의신청서를 검토하며 내담자가 회사에 기여한 부분을 부각시키고, 산재신청 등 직접 행동화하지 않는 부분을 기술하여 사측과 불편해지지 않도록 조언함. 초점을 근로자의 역량에 맞춰보도록 권유함.
- 이러한 내용들을 메일로 조언하고 응원함.

## 결과

- 센터의 도움을 받아 오랜 기간의 연봉동결에 이의를 제기했고(신청) 덕분에 받아들여져 임금이 인상되었음.
- 늘 도움을 받게 되어 감사한 마음을 전해옴. 응원하며 종결.

## 사례 09 ▶ 근로자의 정당한 산재 신청

사 례

산  
재

상 담 일 자	8월	연 령	30대	산 재
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인	
직 종	사회복지	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직	

### 배경

- 내담자는 현재 사업체에서 1년 6개월째 근로하고 있음.
- 한 달 전, 계단 청소를 하다가 넘어지게 되어 꼬리뼈가 부러지게 되었음.
- 전치 4주 진단을 받게 되었고 사업체에서 일주일간 병가를 주어 일을 쉬었음.
- 일주일의 지나 업무에 복귀해야 하지만 아직 통증이 완화되지 않은 것을 느끼게 되었고 재출근 후 첫날, 2시간 만에 통증으로 인해 조기 퇴근하게 되었음.
- 다시 일주일의 병가를 추가로 연고 쉬었으나 계속 통증이 있었음.
- 청소업무를 해야 하는 내담자는 서 있는 것조차 힘든 상황이었기에 개인 휴가를 사용하여 2일간 추가로 쉬었음.
- 추가로 병가나 휴가를 내는 것이 어려워 아픔을 참고 근로를 시작함.
- 이후, 업체 담당자에게 병가 시간은 임금이 나오지 않는다는 이야기를 들었음.
- 내담자는 아직 다친 꼬리뼈 부분이 낫지 않았고 이럴 경우, 도움을 받을 방법이 없는지 센터로 문의함.

### 과정

#### 노무사 자문

- 근로를 하다가 다치게 되었을 때 3일 이상의 진단을 받을 시 산재신청이 가능함.
- 내담자의 경우 병원으로부터 4주의 진단을 받았기에 산재신청이 가능하나, 처음 진단을 받았을 때보다 시간이 지났기에 다시 병원에 가서 정확한 진단을 받는 것이 필요함.
- 의사의 소견에 따라 휴식이 필요할 경우, 산재신청하여 충분히 치료를 받고 업무에 복귀하는 것이 필요함.
- 산재신청시 치료비와 근로하지 못한 기간의 급여 또한 일부 지급받을 수 있다는 것을 안내함.
- 의사의 진단을 다시 받은 뒤, 내담자가 사업체와 이야기를 하여 산재 신청을 하도록 안내함.

### 결과

- 내담자가 본 센터에서 받은 자문 내용을 바탕으로 사업체 담당자와 이야기를 나눴으며 추가 치료가 필요하다는 의사의 진단대로 산재를 신청하고 쉬기로 함.
- 상담 종결.

## 사례 10 ▶ 성추행당한 피해자의 대처방법

상 담 일 자	9월	연 령	20대	성 문 제	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	제조업	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 심한 지적장애를 가지고 할아버지와 함께 살고 있으며, 보호자인 할아버지와 전화로 상담을 진행함.
- 내담자는 해당 근무지에 2년 넘게 근로하고 있으며, 며칠 동안 손녀의 표정이 좋지 않아 회사에서 무슨 일이 있었는지 물었더니 일주일 전부터 같이 일하는 남자 직원이 자꾸 내담자의 옷을 벗기려 하고 팬티에 손을 넣는다고 이야기함.
- 내담자의 휴대전화에 녹음 기능을 켜 놓고 출근시켰는데, 확인해 보니 내담자가 하지 말라는 거부 의사를 표하는데도 불구하고 남자 직원의 “가만히 있어봐!!”라는 등의 듣기 힘든 녹취 내용을 확인함.
- 보호자는 너무 화가 나서 경찰에 고소하고 싶지만, 걱정되는 부분이 고소하게 되면 조사하는 과정에 내담자에게 있었던 일들이 공개되어 모두 알게 되거나, 내담자가 또다시 상처받는 일이 생길까 걱정 되어 어떻게 대처해야 하는지 센터로 문의해 옴.

### 과정

#### [1차]

- 상담을 요청한 보호자인 할아버지의 놀라고 격해져 있는 감정을 공감해 드리고, 사안이 중하고 시급 하므로 먼저 회사에 알리도록 안내하여, 내담자와 가해자를 분리해 줄 것을 요청하여 더 이상 내담자가 가해를 당하지 않도록 하고 추후 사업장에서 진행되는 상황에서도 어려운 점이 발생하면 언제 라도 센터로 문의하시도록 안내함.

#### [2차]

- 내담자의 보호자는 센터에서 안내한 대로 사업장의 고충 상담을 통해 사업주와 개별 면담 후 내부적 으로 신중하고 신속하게 조치하여 관련 증거자료(CCTV)를 확보, 경찰에 제출하였으며, 행위자인 비장애인 남자 직원 3명은 현장에서 구속되었고, 해고 예정이라고 함.
- 내담자도 정서적으로 힘들어하는 상황이라 더 이상 직장생활을 지속할 수 없어 퇴사하였고, 당일 로부터 국가에서 지원하는 심리상담 지원을 받고 있다고 함.

**[3차]**

- 보호자는 가해자들이 구속되어 조사 중인데 사실이 아니라고 항변하고 있어, 변호사를 선임하여 경찰 조사에 대처를 잘하고 싶다고 함.
- 내담자의 보호자에게 성 문제로 경찰에 접수되면 국가에서 국선 변호사가 바로 선임됨을 알려드려 변호사의 자문을 받아 조사에 대할 수 있음을 설명해 드림.
- 보호자는 센터에서 신속하게 대처하도록 안내해 준 덕분에 빠르게 대처할 수 있어, 손녀가 상처를 덜 받게 되었다며 감사하다고 함.

 **결과**

- 내담자의 상담 건은 검찰로 넘겨져 조사와 재판이 진행되었으며, 얼마 전 가해자 3명이 구형을 받은 대로 판결이 나왔다고 함.
- 내담자는 성폭력 피해자에게 지원하는 상담이 종결되었지만, 함께 생활하는 할아버지가 직업 생활로 시간을 비우는 시간이 많아 친척들이 많이 있는 시골로 보내 안정을 취하고 있다고 함.
- 보호자는 지금도 센터에서 빠른 대처를 할 수 있도록 안내를 해줘 이런 결과가 나왔다면 감사하다는 인사를 전해주심.
- 이후에도 궁금한 일이 생기면 센터로 연락을 주시겠다고 함.

## 사례 11 ▶ 직장내 괴롭힘으로 인한 사직 이후 실업급여 문의

상 담 일 자	1월~5월	연 령	40대	<b>실업급여</b>
장 애 유 형	청각	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화      □방문(내방)      ■온라인	
직 종	생산직	고 용 형 태	□정규직      ■계약직      □일용직	

### 배경

- 내담자를 대신해서 아내가 온라인으로 상담 의뢰하며 문자 및 이메일로 상담 진행함.
- 내담자는 해당 사업체에서 10년간 재직 중임.
- 최근 직장 내 괴롭힘으로 인해 퇴사를 고려하고 있음.
- 온라인 문의 요약 :

- 내담자는 병원에서 포장 업무로 인한 허리 아픔, 통풍, 어깨파열, 무릎 등이 안 좋아 수술하게 될 수도 있다고 쉬라는 진단을 받음.
- 내담자가 없으면 일할 사람이 없다는 말과 함께 회사 상사가 내담자에게 비난과 모욕, 막말을 함.
- 이 외에도 몇 번의 경우가 더 있었고 상사가 내담자에게 보낸 카톡 증거가 있음.

### 과정

#### [1차]

- 내담자의 상황을 위로하고 정확하게 상황을 이해하기 위해 관련하여 질의함.
- 내담자는 과도한 스트레스와 정신적 고통을 호소하며 상사의 사과와 정신적 피해 보상, 퇴직금, 실업급여를 받을 수 있는 방법을 문의함.

#### 노무사 자문

- (형사) 모욕죄 또는 명예훼손의 경우 “공연성” 필요함. 따라서, 사인 간에 보낸 메시지만으로는 형법상 모욕죄 또는 명예훼손이 성립되기 어려울 것으로 판단됨.
- (민사) 비난과 모욕적 언사로 인해 입은 정신적 피해에 대한 손해배상을 청구할 수는 있으나, 횡수, 모욕 정도, 그로 인한 치료 이력 등이 없는 경우에 민사 청구가 인용되기는 어려움.
- 퇴사자라도, 재직기간 중에 발생한 직장 내 괴롭힘 행위에 대해 회사 또는 노동청에 신고 가능함.

**[2차]**

- 내담자는 상사에게 연차를 사용한다고 했는데 상사는 바쁘다는 이유로 거부했고 이에 대해 억울함을 호소함.
- 실업급여(통근시간) 받을 수 있는지 문의함.
- 노무사 자문 전달하며 직장 내 괴롭힘, 통근시간으로 인해 실업급여 받는 방법 안내함.
- 통근시간은 3시간을 초과하지 않아 통근시간으로는 실업급여 신청 대상이 안됨을 안내함.

**노무사 자문**

- 근로기준법 제60조 제5항에서는 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 시를 변경할 수 있다고 정하고 있습니다. 따라서, 사용자는 근로자의 연차 신청에 대해 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에만 연차 사용을 거부할 수 있습니다.

**결과**

- 거주지 고용센터 안내했으나 내담자는 자진 퇴사하였으며 실업급여 신청하지 않음.
- 현재 재취업 준비 중으로 한국장애인고용공단 취업 담당자 연락처 안내함. 상담 종결.

## 사례 12 ▶ 근로계약만료와 자진퇴사

상 담 일 자	8월	연 령	60대	<b>실업급여</b>	
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	제조업	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 장애인고용공단 지사의 안내를 받아 상담을 진행함.
- 지자체에서 장애인 일자리 참여자로 근무하였고(2023. 4월 말까지), 현재 퇴직한 사업장에서는 취업 알선을 통해 3개월간 근로하게 되었음.

### 과정

- 내담자는 계약기간이 만료되어 현재 직장에서 퇴사하여 실업급여를 신청하려고 고용복지+센터에 방문하였으나, 회사에서 자진 퇴사로 처리되어 있어 실업급여 대상이 아니라는 답변을 들었다고 함.
- 고용복지+센터에서는 사업장 담당자가 내담자의 이직확인서를 작성할 때 계약기간 만료로 처리하지 않은 것 같다는 답변을 듣고, 회사에 확인해 보니 계약기간 만료가 아니라는 답변을 들었다고 함.
- 고용보험 상실에는 계약기간 만료로 처리되어 있는데, 이직확인서에는 자진 퇴사로 처리되어 있고, 내담자는 근로계약 기간이 종결되어 사직서도 작성하지 않았는데 자진 퇴사로 처리돼 있어 속상함을 호소하였으며, 사업주 측에서 실업급여를 주지 않으려고 자진 퇴사 처리를 한 것 같다고 함.
- 사업주 측은 제출하지 않은 사직서를 첨부하여 자진 퇴사로 처리하여 실업급여 대상이 아니라고 하는데 실업급여 대상이 아닌지 문의하고 있음.

#### 전문 자문 내용

- 내담자의 퇴직이 근로계약서상 계약이 종료되어 퇴사한 걸로 보이지만, 사업주가 내담자에게 계속 근로에 대한 제안이 있었는데 이를 거절한 것은, 취업이 계속 가능한 상태임에도 본인이 근로를 거부함으로써 자발적 퇴사로 해석될 수 있음.

### 결과

- 내담자에게 자문 내용을 전달하여 노동청 진정 여부를 결정하시도록 안내함.

## 사례 13 ▶ 실업급여 신청 ; 병가로 인한 자진퇴사

사 례

실업급여

상 담 일 자	2월	연 령	60대	실업급여		
장 애 유 형	시각	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	미화	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 13년째 사업체 환경미화원으로 근로하고 있음.
- 무릎 통증으로 인해 수술을 받게 되었고 사업체에 병가 요청을 하였으나 사업체에서 병가도 줄 수 없고 권고사직 처리 또한 해줄 수도 없다고 함.
- 내담자는 계속근로가 어려운 상황이며 현재 상황에서 실업급여 수급이 가능할지 센터로 문의함.

### 과정

- 병가가 필요한 내담자에게 사업체에서 병가를 주지 않을 경우, 수급 자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유에 해당되어 고용센터에서 실업급여 신청이 가능함.

\* 고용보험법 제 101조(이직사유에 따른 수급자격의 제한기준) 제2항 별표2 :

- ⑨ 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자에게 주어진 업무를 수행하게 하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우.

### 노무사 자문

- 사업체에서 병가를 주지 않는다고 한다면 공식적으로 사업체 담당자에게 병가를 신청하고 싶다고 문의하는 문자, 이메일 등의 자료를 남겨 둘 것.
- 자진 퇴사 시에도 사유에 병가 미지급으로 기입해야 함.
- 고용센터를 통해 실업급여 신청이 가능하나, 내담자가 치료 후 구직활동이 가능하고 근로할 수 있다는 의사의 소견서를 요청할 가능성이 높음.
- 또한 치료 중에는 실업급여 수령이 불가능하고 치료가 종료되고 구직활동 및 근로가 가능하다고 판단될 때 실업급여 신청이 가능함.
- 사업체에서 병가를 지급하거나 불가능하다면 권고사직으로 처리해주는 것이 내담자에게 가장 유리한 상황으로 사업체 담당자와 다시 이야기를 해보도록 권유함.
- 조율이 되지 않는다면 자진 퇴사한 뒤 고용센터 상담을 받는 것이 아닌 퇴사 전, 고용센터에 가서 해당 내용에 대해 상담을 받은 뒤 진행하도록 안내함.

## 결과

- 내담자는 사업체 담당자와 본 센터에서 받은 상담 내용을 기반으로 이야기를 나누었고 퇴사를 고려하고 있다는 내담자의 상황에 대해 이해한 사업체에서 내담자에게 수술기간 동안 필요한 병가를 주는 것으로 결정함.
- 내담자는 병가도 얻고 일을 계속 할 수 있어서 매우 만족한다며 감사를 전함.
- 상담 종결.

## 사례 14 ▶ 퇴사 후, 임금지급 기한

상 담 일 자	5월	연 령	40대	임금체불	
장 애 유 형	뇌병변	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	의료	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

사 례

임금체불

### 배경

- 내담자는 뇌병변 장애인 근로자로 병원 측과 계약을 맺고 2개월간 간병인으로 근무함.
- 내담자가 간병하던 환자가 코로나에 걸리게 되었고 병원 내 코로나 환자가 급속하게 퍼지면서 10일 전 일을 그만두게 되었음.
- 급여일이 지나도 급여가 나오지 않았고 담당자에게 연락하였더니 월말에 지급해주겠다고 한 뒤, 연락도 되지 않음.
- 다른 동료들에게 비슷한 경우로 임금을 받지 못한 간병인이 있었다는 사실을 들었고 걱정스러운 마음에 센터로 문의함.

### 과정

#### 노무사 자문

- 임금의 경우, 퇴사 후 14일 이내 임금을 지불해야 하는데 내담자의 경우, 10일전 퇴사하여 임금지급 기한인 14일이 아직 지나지 않음.
- 14일이 지난 이후에도 임금을 받지 못한다면 바로 진정을 넣는 것이 가능함.
- 내담자에게 임금지급 기한에 대해 설명함.
- 퇴사 후, 14일이 지나도 임금을 받지 못한다면 사업체 관할지청에 임금체불로 진정을 넣도록 연락처 등을 안내함.
- 이후 진행 과정 중에 상담이 필요하면 언제든지 센터로 연락하도록 안내함.

### 결과

- 근로자가 직접 업무 담당자와 이야기를 나누었으며 센터에서 상담받은 내용에 대해 전달하며 퇴직 후, 14일 이내에 미지급한 임금을 지급해 줄 것을 요청함.
- 다음날 사업체에서 내담자에게 미지급한 임금을 지급함.
- 문제해결. 상담 종결.

## 사례 15 ▶ 임금체불

상 담 일 자	11월	연 령	20대	임금체불	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	사무직	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 상담을 요청한 사람은 보호자이며, 내담자와 남매 관계이다. 보호자는 동생의 근로시간에 대한 의문을 가지고 있음.
- 보호자가 알고 있는 근로시간보다 더 많은 근로활동을 하는 것으로 추정됨 그러나 임금은 추정 근로시간보다 더 적은 임금을 받고있는 것으로 보여짐.
- 요구사항 : 보호자는 내담자의 근로시간 외의 추가 근로가 있을시, 체불 임금에 대한 임금 지급을 받고 싶음.

### 과정

#### [1차]

- 내담자 전화상담 : 보호자는 동생의 정확한 근로시간과 추가 근로가 있었는지 알고 싶으며, 초과 근로가 있었다면 체불임금을 받고 싶다고 함.
- 상담사 상담내용 : 근로자의 근로계약서 및 급여통장 내역 자료의 공유를 요청함.

#### [2차]

- 내담자 전화상담 : 만약 임금체불 및 근로계약서 명시된 근로시간 미시행(추가근로)에 대한 내용으로 근로기관에 방문 및 사실 관계 확인 절차가 있을 수 있다는 것을 전달하며, 이에 대한 보호자 의사 확인 함. 보호자는 기관방문은 부담이 없지만, 방문시 본인이 함께 방문했으면 함.

#### 노무사 자문

- 임금체불 추정인 경우 센터가 먼저 대응한다면 증거수집 이전 근로기관에서 미리 대응할 수 있음.
- 따라서 본인이 근로시간에 대한 직간접적인 자료 및 정황을 확보를 해야함.

**[3차]**

- 내담자 전화상담 : 내담자가 직접 추가근로에 대한 사실확인이 어렵다면 보호자의 도움을 받아 출퇴근시간 확인 및 기록이 필요함. 만약 근무상황 중 추가근로시간이 확인된다면 기관에 요청하여 담당자와 상담을 통해 기관에 보관된 근로계약서 확인 및 초과근무에 대한 확인, 임금체불에 대한 확인이 진행 될 수 있음을 안내. 근무기관에 요청하여 임금명세서확인을 통한 체불임금을 확인할 수 있음을 안내함.

또한 사업체가 장애인보호작업장으로 등록되어 있기에 내담자의 근로시간과 시설 프로그램 시간의 운영시간을 확인해 볼 것을 안내함.

보호자는 우선 1달 동안 출퇴근을 동반하며, 실질적 근로시간을 확인해 보기로 하였음.

** 결과**

- 장애인근로자지원센터와 내담자 및 보호자와 상담를 통해 해결방안 모색.
- 임금체불에 대한 명확한 확인되지 않은 문제에 대해 임금체불을 확인방법 및 신고 준비 방법을 알림.
- 재상담을 위해 연락을 취해보았으나 연결이 되지 않음. 재확인이 필요함.

## 사례 16 ▶ 직장폐업-체불임금 대지급금 신청

상 담 일 자	10월~11월	연 령	30대	임금체불	
장 애 유 형	지적장애	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	서비스(음식점)	고 용 형 태	■정규직	□계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 대형 레스토랑에서 13년간 근무하였음. 사업주가 폐업을 예고하여 밀린 임금 2-3개월치를 요청하였는데 주겠다는 말뿐이고 차일피일 미루다가 결국 받지도 못하고 연락도 받지 않음.
- 20명 넘는 직원들이 모두 같은 처지라 임금을 받고 싶어 내담자의 어머니가 문의함.

### 과정

#### [1차]

- 노동청에 '임금체불'로 개별이 아닌 집단으로 진정을 내도록 안내함.
- 진정 시, 비장애인 직원을 근로자 대표로 선정하는 것을 논의하도록 권유함.
- 월급뿐만 아니라, 퇴직금도 임금에 해당됨을 상기시키고 13년간의 퇴직금도 염두에 두도록 안내함.

#### [2~3차]

##### 노무사 자문

- 대지급금 제도 안내. 간이대지급금 최대 1천만원, 일반대지급금 2천만원 한도에서 받을 수 있음. 대지급금은 사업주와 논의하여 신청할 수 있지만 논의가 어려운 경우 근로자도 신청 가능함.
- 사업장이 개인일 경우, 사업주 개인 재산에도 가압류를 걸어 놓을 수 있으니, 근로감독관에게 이야기하도록 안내함.

- 회사의 폐업으로 실직하였으므로 실업급여도 신청하도록 도움.
- 근로감독관이 정해져 본 센터에서 연락하여 현재 내담자와 동료들의 사정과 배경을 이야기하고 빠른 개입을 당부함.

### 결과

- 23명 직원들의 체불임금으로 대지급금 신청하였음(간이대지급금). 대지급금을 제외한 체불임금에 대해서는 노동청을 통해 무료법률공단을 연계받도록 안내함.
- 실업급여도 신청 완료함.
- 생각지도 못한 퇴직금과 실업급여 정보에 감사함을 전해옴. 종결.

## 사례 17 ▶ 세탁공장 최저임금 적용 제외 인가 여부

상 담 일 자	11월	연 령	50대	임금체불	
장 애 유 형	뇌병변	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	서비스(세탁업)	고 용 형 태	■정규직	□계약직	□일용직

사 례

임금체불

### 배경

- 세탁공장에서 10년 동안 근무. 월~토요일 하루 6시간씩 일하고 월급을 65만 원 받았음(돈을 봉투에 넣어서).
- 내담자의 어머니는 아들의 노고에 비해 턱없이 적은 월급에 너무한다 싶은 생각이 들어 월급을 올려 달라고 하여 작년부터 100만 원을 받고 있음.
- 최근 폐업한다고 그만 나오라는 사업주에게 재직증명서를 요구하니 '그게 왜 필요하냐'면서 거부함. 구직 활동을 위해 필요하다고 했더니 차일피일 미루기만 하면서 서류를 주지 않음. 다시 요청해 놓은 상태임.

### 과정

#### [1차]

- 8년 가까이 최저시급도 안되는 돈을 받아왔다면 위법 가능성이 높을 거라 안내하고 노동청에 진정을 내보도록 권유함.
- 내담자 소속 회사가 최저임금 적용 제외 대상으로 인가를 받았는지 노동청에 문의하였으나 해당되지 않는다는 답변을 들음.

#### [2차]

- 근로계약서도 쓰지 않았고, 의무가입 보험(고용, 산재)도 들지 않았다면(봉투에 현금을 넣어서 급여 지급) 경력을 증명할 방법이 없기에 재직증명서를 꼭 받을 필요가 있음을 안내.

#### 노무사 자문

- 의무가입 보험을 사업주가 안 들었을 경우, 형사처벌도 가능함. 보험료를 소급하여 납부할 경우는 효력이 유지될 수 있음.

### 결과

- 재직증명서 발급받음.
- 근로감독관 배정. 임금관련 통장과 사본을 확보해 놓음.
- 최저시급 제외 대상 인가를 받지 않았다면 최저시급에 해당하는 임금의 부족분도 소급해서 받을 수 있으니 근로감독관에게 꼭 확인해 보도록 당부함.

## 사례 18 ▶ 장애 치료를 위한 인사발령 고충 신청

상 담 일 자	6월	연 령	30대	장애차별	
장 애 유 형	뇌병변	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인		
직 종	공공기관	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직		

### 배경

- 내담자는 공공기관의 장애인 특별채용을 통해 정직원으로 입사함.
- 심한 뇌병변장애를 가진 내담자는 주1회 이상의 수중재활 치료가 필요하다고 함.
- 내담자가 처음 발령받은 발령지는 수중재활 치료가 가능한 병원이 없는 지역이었음.
- 이로 인해 인사발령에 대한 고충신청을 하게 되었고 수중재활 치료가 가능한 지역으로 인사발령을 받게 되었음.
- 현재는 고충신청을 매년 연장하여 인사발령을 받고 있으나 더 이상 받아들여 지지 않게 되어 수중재활 치료가 불가능한 지역으로 인사발령이 날 경우, 장애 차별로 볼 수 있는지 센터로 문의함.

### 과정

#### 변호사 자문

- ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’에서는 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하거나 정당한 편의 제공을 거부하는 행위를 금지하고 있으므로, 정당한 사유 없이 내부 규정(고충처리 위원회)에 반하여 원 소속지로 복귀되는 처분이 내려진다면 동법에 따라 국가인권 위원회에 진정하여 판단을 받아볼 수 있고, 동법이 정하고 있는 구제절차(권고, 시정명령, 손해배상, 벌금, 과태료)에 따르게 될 것임을 설명함.

- 장애 차별의 경우, 국가인권위원회를 통해 신고 및 조사가 가능함.
- 내담자는 수중재활 치료가 필요한 장애인 근로자라는 것을 사업체 인사 담당자에게 충분히 설명하고 이야기를 나눠보도록 조언함.

### 결과

- 내담자의 상황에 대해 사업체에서 인지하게 되었으며 올해 인사발령에서도 고충신청이 인정됨.
- 내담자 또한 한 지역에서만 근로하도록 요청하는 것은 다른 근로자에게 피해를 줄 수 있다는 것에 대해 인지함.
- 다른 지역에서도 수중재활 치료가 가능한 방법이 있는지 확인해 보기로 함.
- 상담 종결.

## 사례 19 ▶ 장애로 인한 보직변경 요청

상 담 일 자	8~9월	연 령	30대	장애차별	
장 애 유 형	청각	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인		
직 종	공공기관	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직		

사 례

장 애 차 별

### 배경

- 내담자는 한쪽에는 와우수술을 하고 다른 한쪽은 보청기를 사용하고 있는 청각장애인 근로자로 5년간 근로함.
- 기능직으로 하루에도 수십 번의 소음이 나는 현장을 오가고 있음.
- 비장애인 근로자의 경우, 사업체에서 마련한 귀에 꽂는 형태의 귀마개를 착용하고 근로하고 있으나 보청기 등을 사용하고 있는 내담자는 사업체에 구비되어 있는 귀마개를 착용하게 되면 다른 사람들의 이야기를 들을 수 없기에 귀마개 없이 계속 근로해왔음.
- 매년 주기적으로 청력검사를 받는데 지속적으로 나빠지고 있다는 이야기와 현장의 소음이 원인 일 수 있다는 담당 의사의 이야기를 듣게 됨.
- 사무실 내근이 가능한 업무로 보직 변경을 요청하였고 내담자의 판단으로 볼 때, 내담자가 옮길만한 다른 보직이 있음에도 사업체 인사팀에서는 해당 부서의 팀장과 이야기를 나눠보라고 하며 보직 변경 요청을 받아들여 주지 않고 있음.

### 과정

#### 노무사 자문

- 청각장애인인 내담자의 경우, 현재 상황으로 볼 때, 업무 보직 변경 요청은 물론이며 업무상 재해 신청도 가능해 보임.
- 사업체에서는 청각장애인 근로자인 내담자가 사업체에 준비되어있는 기존의 귀마개를 사용할 수 없다면 내담자에게 맞는 보호장비를 제공하거나 보직을 변경해 줄 의무가 있음.
- 내담자에게 본 센터에서 자문받은 내용을 사업체 담당자에게 전달하고 보직 변경 요청을 다시 하도록 안내함.

### 결과

- 사업체에서 내담자의 보직 변경 요청을 받아들였으며 부서이동에 대해 조율중이라며 감사를 포함.
- 상담 종결.

## 사례 20 ▶ 장애인 근로자의 편의차별

상 담 일 자	8월	연 령	50대	<b>장애차별</b>		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	<input type="checkbox"/> 전화	<input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	운수업	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 일반채용을 통해 사업체에 입사하였음. 인사기록과정에서 장애인 여부사실을 기업에서 알게 되었음.
- 인사과는 기업의 장애인 고용 등록을 위해 내담자에게 장애인 등록서류를 요청하였고, 내담자는 장애 여부를 알리고 싶지 않아 이를 거부하였으나 인사과 직원의 부탁으로 인해 서류를 제출하였음.
- 내담자는 자신이 장애인 근로자로 등록됨에 따라 기업은 장애인고용부담금이 줄어들고 고용장려금도 받고 있으나 정작 자신에게 돌아오는 장애인 복지혜택이 없는 것에 부당함을 느끼고 있음.
- 사업체가 내담자를 장애인 근로자로 등록을 했다면 장애인 근로자 대우를 해달라고 요청하였으나 수용되지 않는 태도에 내담자는 화가 났음.
- 따라서 사업체에서 등록한 내담자의 장애인근로자 여부를 삭제 또는 사업체에서 장애인 근로자로 대우하여 내담자의 근로시간, 업무강도를 조정하고 싶음.

### 과정

#### [1차]

- 내담자 전화상담 : 내담자의 근로 사업장에서 문제 호소, 주호소 내용 파악.

#### 노무사 자문

- 장애인 근로자 등록은 근로자의 의지대로 정정할 수 없음.
- 장애인 근로자 대우를 바라며 근로시간, 업무강도 조정을 요구하는 것은 비장애인인 장애인근로자를 차별하는 것에 해당되어, 동등한 입장에서 같은 근로를 하는 근로자 입장에서는 장애인근로자만 차별대우한 것으로 볼 수 있기에 장애인역차별에 해당될 수 있음.

- 내담자 전화상담 : 노무사 답변 전달 및 개인상담.

**[2차]**

- 내담자 전화상담 : 상담 답변 미수용, 사업장의 장애인근로자를 위한 복지 실천 미비에 대한 문제 호소 및 문제 미해결시 개인적으로 노동청 진정 및 소송 예정임을 알려왔음.

※ 내담자 진정내용 :

- 오토차량 미배치, 장애인 화장실, 장애인 주차구역 시설물 미비, 장애인 고용장려금을 보너스로 미지급.
- 고용장려금은 기업에 제공되는 지원금이며, 근로자에게 지급해야하는 이행 수칙이 아닌 것을 안내.
- 본 센터에서 사업장과 연락하여 장애인 근로자가 업무수행을 위한 보조기구 및 환경개선을 사측에 요청 및 시설물 개선을 위한 방안 모색에 대해 안내.
- 사업체 및 담당자와 연락 :센터에 문의 내용 및 근로자의 애로사항에 대한 전달 및 장애인 편의시설 및 근로환경을 위한 사측의 입장 논의.

 **결과**

- 센터에서는 장애인 근로자에게 전문 노무상담 서비스를 제공함.
- 장애인근로자지원센터와 사업주와 호소 문제에 대한 논의를 통해 해결방안 모색.
- 사업체는 장애인 편의시설 미비에 대해 부족함을 인정하며, 장애인 주차구역은 개선을 즉각 시행 및 2024년 이사 예정이라 새롭게 설립되는 관에는 장애인 편의시설을 설치를 약속하였음.
- 내담자가 노동청 고발 및 민사소송 진행 의사보였으나, 전문상담사와 지속적인 상담을 진행하며, 원만하게 문제를 해소 후 상담종결 함.

## 사례 21 ▶ 장애인 비하, 신고하고 싶어요.

상 담 일 자	11월	연 령	50대	장애차별	
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input checked="" type="checkbox"/> 심한	<input type="checkbox"/> 심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	<input type="checkbox"/> 전화	<input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인
직 종	사무직	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직	<input checked="" type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직

### 배경

#### [상담진행내용]

- 내담자는 사무직 보조업무로 근무함
- 점심시간에 회사 내 식당에서 내담자 본인을 지칭하는 ‘외팔이’라는 말을 다른 직원과 함께 같이 들었고 해당 직원을 신고 하고 싶다고 함(직접적으로 앞에서 이야기는 하지 않고 멀리서 수근대는 소리를 들음).
- 사업체측에 장애인비하 내용으로 이야기를 해보았지만 아무런 조치가 이루어지지 않았다고 함.
- 혼자서 이렇게 피해만 받아야 하나, 생각하던 중 우연히 장애인근로자지원센터를 알게 되어 다음에 이런 상황이 또 발생 시 어떻게 대처를 해야하는 지에 대해 상담을 요청하게 됨.

### 과정

#### [상담답변내용]

- 상담내용 중 ‘외팔이’라고 한 증거나 증인이 있는지 질문함  
→ 증인 2명이 있다고 함.
- 내담자가 처한 상황은 장애인차별금지법에 충분히 해당이 되어 보이며 국가인권위원회에 진정서 제출 까지 가능하다고 답변.

## 노무사 자문

- 장애인차별 금지법 제 38조에 해당이 되며, 국가위원회에 진정을 할 수 있고 차별이 인정되면 시정 후 권고할 수 있음.
- 권고에 불응하거나 따르지 아니할 시 법무부가 시정명령을 함
- 제4조(차별행위)
  - ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
    1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우.
    2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우.
    3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우.
    4. 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고 효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.
    5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 “장애인 관련자”라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다.
    6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우.


**결과**

- 이상과 같이 법령에 따른 노무사의 자문내용을 전달함.
- 내담자가 장애인차별금지법을 기반으로 사업체 측과 이야기해보고, 사업체 측에서 내담자의 의견을 받아들인다면 사업체 내에서 행위자 징계를 요구하기로 함.
- 진정서 제출 및 신고는 추후 결과에 따라 내담자가 다시한번 생각해보겠다고 함.

## 사례 22 ▶ 휴일 근로에 대한 수당

상 담 일 자	4월	연 령	20대	<b>주휴수당</b>	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	세탁업	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자의 보호자인 아버지와 전화로 상담을 진행함
- 장애인고용공단 지역 지사의 안내를 통해 센터를 알게 되었다고 함

### 과정

- 내담자는 주 5일(월-금) 근로를 하지만, 사업주는 토요일에 근로하게 되면 연장근로수당을 1.5배로 주지 않고 시간당 10,000원으로 계산하여 준다고 하는데, 근로기준법 위반 여부에 대해 문의해 옴.
- 보호자에게 내담자의 근로계약서를 전달받아 검토하여, 자문을 받아 안내하기로 함.

#### 전문 자문 내용

- 근로기준법상 시간외근로(연장/야간/휴일근로)를 할 경우 가산 수당 지급 의무는 상시 근로자수 5인 이상 사업장인 경우에만 해당이 됨.
  - ① 만약 상담자가 상시 근로자 수 5인 이상 사업장인 경우 토요일 근로 시 연장근로에 해당되므로, 시급 9,620원에서 0.5배 가산 수당이 붙은 14,430원을 시간당 지급하여야 함에도 10,000원을 지급하였기에 임금체불에 해당함.
  - ② 만약 상담자가 상시 근로자수 5인 미만 사업장인 경우 가산 수당 지급 의무가 없기 때문에, 근로자의 시급 9,620원보다 높은 10,000원을 지급하였으므로 법 위반은 아님.

### 결과

- 내담자의 보호자에게 시간외근로에 대해 임금을 받을 수 있음을 안내하고 현재 내담자가 알려준 정보로는 5인 이상 사업장 여부를 확인 불가하여, 정확한 근거가 없어 사업장에서 이를 확인하여 사업주와 협의하기를 안내함.

## 사례 23 ▶ 주 14시간 미만 근로자의 4대 보험 가입

상 담 일 자	3월	연 령	60대	주휴수당
장 애 유 형	청각	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화      ■방문(내방)      □온라인	
직 종	사회복지	고 용 형 태	■사업주	

### 배경

- 내담자는 심한 청각장애를 가지고 있으며, 사업체를 운영하고 있는 사업주임.
- 사업체를 운영하면서 주 14시간 미만 근로하는 직원을 채용할 경우에도 4대 보험 가입이 필수사항인지 문의함.

### 과정

#### 노무사 자문

- 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직금, 주휴수당, 연차유급휴가 규정이 적용되지 않음을 설명함.
- 국민연금 및 건강보험 가입적용이 제외되며, 고용보험은 3개월 이상 근무 시 적용됨.
- 호봉을 적용함에 있어 근무 내역 확인서에 14시간으로 기재되어 있더라도 실제 근무시간을 적용하는 것이 원칙임을 설명함.

### 결과

- 상담 종결.

## 사례 24 ▶ 직장동료와 갈등 해소연

상 담 일 자	4월~6월	연 령	50대	직장 내 괴롭힘		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한 <input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은			
성 별	남	상 담 방 법	<input type="checkbox"/> 전화 <input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인		
직 종	청소·미화	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직 <input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직		

### 배경

- 내담자는 한 사업체에서 3년 정도 청소·미화원으로 근무하고 있었음.
- 최근에 다른 층에서 근무하고 있는 한 동료와 갈등이 생김.
- 몇 달 전부터 직장동료는 그동안 내담자 외 다른 동료들에게 자신이 옮겨야 하는 업무인 짐을 대신 옮겨주는 것을 요구하여 내담자와 다른 동료들도 그 부탁을 9시 퇴근할 때는 도와주었음.
- 하지만, 내담자가 당직근무 때에는 짐이 무거워 보이지 않아 도와주지 않았음.
- 그 이후로, 직장 동료는 내담자를 주변 동료들에게 험담을 하며 내담자에게 직접 시비를 걸어 말다툼도 자주 하고 내담자는 스트레스를 많이 받았음.
- 현 상황에 대해 사과를 받고 싶어 하며 동료의 부탁을 거부해도 괜찮은지 문의함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자의 상황을 위로하고 감정을 충분히 토로할 수 있도록 경청함.
- 현재 상황에 대해 내담자가 잘못된 게 없기 때문에 험담에 대해 사과를 받아도 괜찮아 보이며 서로 대화로 푸는 것이 좋을 것으로 보인다고 말함.

#### 노무사 자문

- 동료가 내담자에게 시키는 업무가 근로계약서에 명시되어 있지 않은 경우라면 정당하게 거부할 수 있음. (다만, 근로계약서에서는 종사하여야 할 업무가 포괄적으로 규정되어 있는 경우가 많고, 포괄적으로 규정되어 있는 업무에 동료가 시키는 업무가 포함되어 있다고 볼 여지가 있는 경우에는 논쟁의 소지가 있으니 참고 바랍니다. 회사 내부 업무분장 등에는 당사자가 해야 할 업무가 명시되어 있을 것이며, 해당 업무 분장에 따라 본인의 일이 아닌 경우에는 정당하게 거부할 수 있을 것입니다.

**[2차]**

- 현 상황에 대해 직장 동료와 대화로 해결이 되지 않아 이 상황에 대해 상급자(반장)에게 이야기하려고 고민함.
- 상급자에게 이야기를 하였으나 직장 동료의 부탁을 들어주고 원활하게 넘어가도록 권함.
- 내담자는 본인에 대해 험담한 것에 대해 사과를 받고 싶어 이 상황에 대해 총무 팀 담당자에게 이야기하여 해결되도록 원함.

**[3차]**

- 고민 끝에 총무 팀 담당자에게 얘기하였으며 팀장과 이 상황에 대해 면담하기로 결정됨.
- 내담자와 험담(괴롭힘) 관련 내용, 내담자가 원하는 조건 등을 함께 정리하는 과정을 갖고 경위서 작성 및 면담에 대해 도움.

 **결과**

- 직장 동료가 내담자에게 정식으로 사과함.
- 센터의 지원과 도움에 감사 인사를 전함. 상담 종결.

## 사례 25 ▶ 상급자의 갑질로 어려움 호소

상 담 일 자	8월	연 령	50대	직장 내 괴롭힘		
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	여	상 담 방 법	<input type="checkbox"/> 전화	<input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인	
직 종	사무직	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직	<input type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 내담자는 심하지 않은 지체 장애를 가지고 있으며 장애인고용공단의 소개로 센터와 상담을 의뢰함.
- 회계사 자격증을 가지고 있으며 장애인고용공단을 통해 장애인표준사업장에 취업하게 되었음.
- 처음 입사 시 계약직이었지만 업무평가를 받아 정규직으로 전환되었다고 함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자는 해당 사업장의 회계담당자로 다른 지역 2개의 사업장업무도 함께 담당하고 있음.
- 내담자는 지난 금요일에 연차를 쓰기 위해 휴가 신청서를 제출하였지만, 담당 부장이 휴가는 사전에 구두로 허락을 받은 후에 결재를 올려야 한다며 퇴근 시간이 다 될 무렵에 내담자에게 면담 요청을 하여 퇴근이 늦어졌음.
- 내담자가 일하는 중에도 퇴근 10~15분 전에 갑자기 불필요한 면담을 요청하거나, 갑자기 업무를 주는 경우가 몇 차례 있었음.
- 내담자가 급여 관련 업무처리를 하면서 다른 근로자의 성과급에 대한 자료가 누락이 되어 별도로 결재를 올려야 하는 상황인데, 인사담당자에게 확인 요청하였더니 담당 부장이 내담자인 회계 담당자가 보지 못하게 제외시키라고 했다는 답변을 듣게 되었고, 세금 신고 등 회계 관련 업무를 처리하기 위해 인사 담당자에게 자료를 별도로 요청하여 자료를 받아야 했고, 생각할수록 업무방해가 아닌지 너무 화가 났다고 함.
- 4년 동안 급여는 작지만 업무 실적도 잘 쌓아왔고 업무성과에 있어서 부족한 점 없이 잘해왔다고 생각하는데 자신보다 늦게 입사한 후배가 파트장으로 승진하는 모습을 보니 속상해, 내가 일한 성과에 대한 보상을 받고 싶다고 함.
- 또한 내담자가 영어 어학 능력이 있어, 영문계약서의 번역을 요청하거나, 지체 장애를 가진 내담자에게 연말이 되면 은행에서 나눠주는 탁상달력을 팀원 수에 맞춰서 받아오라고 한 적도 있다고 함.

- 사업장이 장애인 표준사업장이라 장애인고용공단에서 점검차 방문하였을 때, 내담자와 면담을 한 적이 있었는데 그때 회사 내에서 괴롭힘 및 성희롱 등 일하면서 불편한 점이 없는지 물었는데 불편하게 생각하는 점을 이야기하게 되면 자신이 불이익을 받을지도 모른다는 생각이 들어 선뜻 말을 꺼낼 수 없었다고 함.
- 내담자는 인사고가에 대한 불만도 있으며, 직장 내 괴롭힘 및 부당노동행위에 대해 진정하고, 정당하게 보상받고 실업급여 수급도 받고 싶다며 노무 자문받기를 원함.

## [2차]

- 내담자는 사업주 측에 자신이 왜 인사고가에서 배제됐는지 명확한 기준에 대해 문의해 보겠다 함.
- 내담자의 어렵고 불편한 감정에 충분히 공감해 드렸으며, 내담자가 궁금해하는 부분에 대해 센터를 내방 하여 노무 자문을 듣고 상담을 이어가기로 함.

## [3차]

- 내담자는 센터를 방문하기 전 부장과 1차 면담을 통해 직장 내 괴롭힘으로 인해 퇴사하려고 한다는 사유를 밝혔고 면담한 내용을 녹음해 놓은 상태라고 함.
- 사업장에 다양한 중증 장애인 근로자들이 근로하고, 퇴사하는 것을 봐 왔는데, 소통이 어려운 중증 장애인 근로자들이 별다른 이야기 없이 조용히 퇴사할 때 의아하다 생각 들었는데, 직장 내 괴롭힘 신고를 통해 좋은 선례를 남기고 싶다고 함.

### 전문 자문 내용

- 직장 내 괴롭힘의 주된 가해자가 인사업무 책임자인 부장으로 보입니다. 회사에 직장 내 괴롭힘 신고를 할 경우 충실한 조사가 이루어지지 않을 가능성이 있어 보이므로, 관할 고용노동청 직장 내 괴롭힘 신고하실 것을 권합니다.
- 사직 시 사직서에도 이직 사유를 '직장 내 괴롭힘 때문'이라고 기재하여야 하며, 직장 내 괴롭힘 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 있었다고 판정되면, 구직급여 수급 자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유에 해당하여 구직급여를 받으실 수 있습니다.

#### ■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2] <개정 2022. 6. 30.>

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조제2항 관련)

3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우

## 결과

- 내담자는 자문받은 내용을 잘 생각하여 앞으로 진로에 대해 고민해 보겠다고 하였으며, 진행되는 과정에서 궁금한 점이 생기면 센터로 문의하겠다고 함.
- 센터에서 지원하는 심리상담에 대해서도 문의하여 심리상담 참여에 대한 절차를 안내함.

## 사례 26 ▶ 직장 내 괴롭힘 신고

상 담 일 자	9월	연 령	20대	직장 내 괴롭힘	
장 애 유 형	청각	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은		
성 별	남	상 담 방 법	□전화      ■방문(내방)      □온라인		
직 종	제조업	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직		

### 배경

- 내담자는 해당 사업체에서 1년 3개월째 근로하였으며 이번 달 말일자로 퇴사 예정임.
- 내담자의 업무 총괄 담당자가 내담자를 지속적으로 괴롭혀왔고 내담자의 여자친구를 대상으로 성적 발언을 하였으며 내담자의 먹살잡기 등을 함.
- 내담자는 이직을 앞두고 있으나 함께 근로한 동료들이 계속 괴롭힘을 당하는 것이 싫으며 업무 총괄 담당자의 잘못된 행동이 계속되는 것을 두고 볼 수 없어 직장 내 괴롭힘으로 신고를 원하고 있음.
- 내담자는 업무 총괄 담당자가 자신에게 한 성적발언과 욕설 등을 녹음한 파일을 가지고 있음.
- 다만, 퇴사 신청을 하면서 서명한 서류에 사업체의 명예를 실추시키는 행동을 하였을 경우 퇴직금을 지급하지 않는다고 적혀있던 부분이 있었음.
- 위 서류에 서명한 내담자가 직장 내 괴롭힘으로 신고를 할 경우, 퇴직금을 받지 못하게 되는지 센터로 문의함.

### 과정

#### 노무사 자문

- 직장 내 괴롭힘으로 신고가능하며 명예 실추시 퇴직금을 지급하지 않는다는 것에 서명을 하였더라도 직장 내 괴롭힘으로 신고하는 것이 사업체의 명예를 훼손하는 것으로 볼 수 없음.
- 노무사문에 대해 전달하였으며 노동청을 통해 내담자가 가지고 있는 녹음파일을 함께 제출하여 직장 내 괴롭힘으로 신고하도록 안내함.

### 결과

- 내담자가 제출한 녹음파일과 동료들의 증언 등으로 인해 직장 내 괴롭힘이 인정되었으며 사업체 내부 징계위원회를 통해 가해자였던 업무 총괄 담당자는 해고처리됨.
- 내담자는 동료들이 직장 내 괴롭힘으로 힘들어하지 않게 되어 기쁘다고 하며 센터로 감사를 표함.
- 문제해결. 상담 종결.

## 사례 27 ▶ 직장 내 괴롭힘

상 담 일 자	10월	연 령	60대	직장 내 괴롭힘	
장 애 유 형	뇌병변	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화	■방문(내방)	□온라인
직 종	청소미화	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 장애인 일자리 사업을 통해 공공기관 행정복지센터에서 청소업무를 하며 근무하고 있음.
- 새로 배치된 여자 주무관이 본인이 수행한 업무를 인정하지 않고, 다른 사람도 함께 있는데, 내담자가 청소한 장소가 더럽다고 다시 청소할 것을 요구함.
- 이에 내담자는 직장내 괴롭힘으로 느껴지며, 상담을 요청함.
- 요구사항
  - 처벌을 원하지 않음. 공공기관에서 만이라도 장애인 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘이 없어졌으면 함.
  - 본인의 고민거리에 대한 상담 및 소통의 창구가 필요했음.

### 과정

- 내담자 전화상담
- 근무시간 중 발생한 부당한 대우는 직장 내 괴롭힘 중 부당한 업무지시에 해당되는 것으로 보여지며, 공직자의 경우 공직자 부조리·갑질 피해신고가 가능함을 알림.
- 본인이 당한 부당함에 대한 증거(sns메신저 화면캡처, 통화내역, 직장내 주변인들의 증언, 사진 및 동영상 등) 확보 안내하였음.
- 공직자 부조리·갑질 피해신고 절차 및 방법 안내.
- 내담자가 익명성 보장과 직장의 소재지를 밝히지 않고, 결과적으로 신고 의사가 없었기에 직장 내 괴롭힘이 재발생되었을 시 증거확보 및 신고 또는 센터 재상담 요청을 안내함.

### 결과

- 장애인근로자지원센터 전문 상담사와의 상담을 통해 내담자가 겪는 심리적 고통 해소.
- 공공기관의 공직자 부조리·갑질 피해신고 절차 및 방법 안내.
- 직장 내 괴롭힘 재발생시 증거확보에 대한 안내.

## 사례 28 ▶ 하급직원의 괴롭힘, 신고 가능한가요?

상 담 일 자	1월	연 령	40대	직장 내 괴롭힘	
장 애 유 형	뇌병변	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은		
성 별	여	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)	□온라인	
직 종	사무직	고 용 형 태	□정규직      ■계약직	□일용직	

### 배경

- 내담자는 뇌병변 장애로 발음이 어눌하고 말하는 속도가 느리지만 약 9년정도 재직을 하며 제작년에 팀장이라는 직책을 받아 근무하고 있다고 함.
- 근로자(여자)가 작년엔 국장님 측근으로 입사하여 내담자를 지속적으로 괴롭히고 성추행을 했다고 함.  
→ 여성팀원과 내담자가 둘이 있는 공간에서 ‘영덩이가 너무 예쁘다’라는 말을 하며 4번 터치하였고 이후 상관에게 보고하였지만 알아서 해결하라며 넘겼다고 함.  
→ 인건비 감축 관련하여 원장님과 논의된 부분을 직원들에게 이야기 하였지만 하급직원은 받아 들일 수 없다며 내담자 연차때도 연락을 일삼았고 회사 골방에 따로 불러 ‘팀장님 여기 왜 다니세요? 책임감 가지고 일하세요’라고 함.
- 이 내용과 관련하여 본인이 보호받을 수 있는 법령이나 권리가 있는지 궁금하여 문의함.

### 과정

#### [고용노동부 직장 내 괴롭힘 상담센터(1522-9000)통화 후 재상담 진행]

- 직장 내 괴롭힘은 일반적으로 지위에서 우위에 있을 때 발생되며 권력을 남용할 때 괴롭힘으로 인정된다고 함.
- 내담자의 경우 직장 내 괴롭힘으로 사유가 인정되지 않으며, 하급자가 여러 명이거나 선동하여 내담자를 지속적으로 괴롭혔을 경우에는 판례를 찾아 신고할 수 있다고 함.

## 노무사 자문

- 남녀고용평등과 일-가정 양립지원에 관한 법률 제 2조 2 ‘직장 내 성희롱’이란 **사업주-상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나** 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
- 남녀고용평등과 일-가정 양립지원에 관한 법률 제 2조 4 ‘근로자’란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.  
→ **직장내 괴롭힘으로 성립하지 않음(지위를 이용해야 하기 때문)**
- 직장 내 장애인 인식개선 교육)제5조의2 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육(이하 “장애인 인식개선 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.로서 정하는 강사의 자격기준을 갖춘 사람이 실시하여야 한다.
- 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.

## 사 례

## 직장 내 괴롭힘

## [상담답변내용]

- 노무사 자문과 고용노동부 직장 내 괴롭힘 상담센터의 내용을 전달 한 후 직장 내 괴롭힘으로는 해당이 되지 않지만 성추행관련 내용으로는 신고가 가능함을 안내함.
- 성추행신고는 직장 및 자택 근처 경찰서를 통해 가능함을 안내함.  
→ 내담자는 증거(cctv영상)나 증인이 없어 신고는 안한다고 말함.

 **결과**

- 본 센터에서는 노무사의 자문과 고용노동부 직장 내 괴롭힘 상담센터에서 연계받은 내용을 내담자에게 전달함.
- 내담자는 퇴사를 결정하였고 이 사례로 스트레스받고 싶지 않다며 상담을 종결함.

## 사례 29 ▶ 근로자의 직무와 직장부적응

상 담 일 자	5월	연 령	30대	직장부적응	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	□전화	■방문(내방)	□온라인
직 종	직원식당	고 용 형 태	■정규직	□계약직	□일용직

### 배경

- 사업장의 영양사가 상담을 요청하였으며, 상담원이 사업장을 방문하여 현장에서 상담을 진행함.
- 내담자는 심한 지적장애를 가지고 있으며, 몇 개월 전 입사하였으며, 병원 식당 조리실에 배정받아 조리 보조, 세척, 청소 등의 업무를 수행하기로 근로계약을 체결함.
- 내담자는 무엇보다 청결해야 하는 병원 식당에서 조리 후 준비된 찬반을 손가락으로 집어 먹거나, 입원실로 나가야 하는 환자식에 손을 대는 일이 자주 발생했다고 함.
- 영양사는 몇 번 주의를 주고, 위생교육 등을 실시했지만, 변화가 없어 세척이나 청소를 맡겨도 식기에 세제를 그대로 묻혀두거나 하여 맡겨진 직무가 이루어지지 않고 있음을 하소연함.

### 과정

- 영양사는 조리 중에 내담자를 직원 식당 의자, 조리실 바로 옆 조리원 휴게실에 있게 해도 무방한지 문의함.
- 사업장에서 모두 일을 하는 상황에 내담자를 혼자 두는 것이 인권침해에 해당하는지 문의함.
- 사업장에서는 내담자에게 일을 시켜야 하지만 맡겨진 직무는 모두 비장애인이 다시 수습해야 하는 불편함이 발생하는 상황이므로 내담자를 직무에서 배제하는 문제를 상담하고자 함.

#### 전문 자문 내용

- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률은 ‘장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한 배제 분리 거부 등에 의하여 분리하게 대하는 경우’를 차별로 정의하여 금지하고 있습니다(동법 제4조 제1항).
- 사안의 경우 비장애인이 동일한 행위를 하더라도 동일한 조치가 이루어질 수 있다는 점에서 ‘장애를 사유로 제한·배제·분리하는 것’으로 보기 어려우며, 음식물의 청결을 유지해야 하는 업무 특성상 정당한 사유도 있는 것으로 보이므로, 내담자를 조리 시간에 직원 식당 의자, 조리원 직원 휴게실에서 대기하도록 지시하더라도 법 위반 등의 소지는 없을 것으로 보입니다.

## 결과

- 자문 결과를 전달하고 내담자를 조리 시간 중 휴게실이나, 직원 식당에 분리해 있도록 하는 것이 장애 차별 등 인권에 문제의 소지가 없겠다는 내용을 안내함.
- 내담자에게 직무교육 등 사회화에 필요한 소양 교육을 도울 수 있도록 센터 상담원이 사업장을 내방 하여 상담을 이어가기로 하였으나 사업장을 퇴사하고 장애인다수고용사업장으로 취업알선을 받아 이직하였음.
- 내담자가 현재 취업한 사업장에는 동료들도 많고 회사에 오는 것이 재미있다고 하여 상담을 종결함.

## 사례 30 ▶ 퇴직금 지연

상 담 일 자	6월	연 령	60대	퇴 직 금	
장 애 유 형	시각	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한 <input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은		
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화 <input type="checkbox"/> 방문(내방) <input type="checkbox"/> 온라인		
직 종	조사원	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input checked="" type="checkbox"/> 계약직 <input type="checkbox"/> 일용직		

### 배경

- 내담자는 다니고 있던 사업장에서 5월 말에 퇴사함.
- 6월 중순까지 퇴직금이 지급되지 않았다고 함.
- 퇴직금 지급 기한에 대해 문의함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자의 상황을 위로하고 감정을 충분히 토로할 수 있도록 경청함.
- 노무사 자문 설명하고 회사에 다시 퇴직금 요청하도록 권함.

#### 노무사 자문

- 근로자가 퇴사한 날로부터 14일 안에 퇴직금을 지급해야 함.
- 다만 근로자와 회사 측의 합의가 있었다면 지급일을 연장할 수 있으며 14일 이내 또는 상호 합의한 날짜에 지급하지 않으면 지연된 날 만큼 하루에 20%의 이자를 추가로 지급해야 함.
- 회사 측이 퇴직금 체불 시에는 3년 이하의 징역이나 3천만 원 이하의 벌금형을 받게 됨.

#### [2차]

- 내담자가 사업체에 퇴직금 지급과 퇴직금 지급 지연 이자 20%를 요구했으나 사업체는 7월 중순에 지급 가능하며 지연 이자는 줄 수 없다 하여 진정 방법 문의함.
- 고용노동부에 임금체불 진정 방법 안내함.

### 결과

- 내담자는 진정 후 퇴직금 지급 받았으며 현재 재취업을 위해 일자리 알아보고 있음.
- 상담종결.

## 사례 31 ▶ 주휴수당과 연차사용에 대한 문의

상 담 일 자	2월	연 령	60대	휴가문제	
장 애 유 형	지체	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한	<input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화	<input type="checkbox"/> 방문(내방)	<input type="checkbox"/> 온라인
직 종	청소	고 용 형 태	<input type="checkbox"/> 정규직	<input checked="" type="checkbox"/> 계약직	<input type="checkbox"/> 일용직

### 배경

- 내담자는 심하지 않은 지체장애를 가지고 있으며, 전화로 상담을 요청함.
- 내담자는 2년 전부터 19:00~21:30까지 근로(청소업무)를 하고 시급제로 주 6일 근무하고 있다고 함
- 내담자는 매년 협력업체가 바뀌어 근로계약서를 작성하고 있으며, 정확하게 근로계약서에 있는 내용을 확인 후에 서명을 하고 싶어 센터로 상담 문의함.
- 내담자는 주 15시간 이상 근로를 하는데, 공휴일에 근무를 하게 되면 시급을 1.5배로 받을 수 있는지에 대해 문의하였고, 이전 협력업체에서는 해당 근무지(헌혈의 집) 직원 전체 교육으로 인해, 출근하지 않을 때 연차가 소진되지 않았는데, 올해 바뀐 협력업체에서는 직원 교육으로 출근하지 않을 때 연차로 대체된다는 이야기를 들었고 연차가 한 달 만근을 하면 생기는 건데 만약 한 달에 교육이 2번이 있으면 다음 달 연차까지 사용 할 수 없게 되는 것인지에 대해 문의함.

### 과정

- 내담자의 불편한 감정에 대해 충분히 공감을 하여드리고 정확한 근로계약 관계 확인을 위해 내담자의 근로계약서를 확인 후 답변드리기로 함.

#### 전문 자문 내용

- 관공서 공휴일 유급휴일 규정은 상시 근로자 수 5인 이상 사업장이면 공휴일 근로 시 휴일근로 수당이 발생함. 하지만 내담자는 휴일근로에 대해 질의한 것으로 보이며 주 15시간 근로에 대해 휴일근로 수당을 지급하는 것이 맞지만 제출한 근로계약서상 「**휴일근로를 할 수 있으며 이 경우 평일 대체 휴무를 시행한다**」고 명시되어 있어 질문하신 일요일 근로에 대해 휴일근로수당은 발생하지 않음
- 특정일에 연차 사용을 하는 경우 해당 특정일은 연차 발생기준이 되는 만근에 영향을 주지 않기 때문에 연차 사용을 하더라도 나머지 소정 근로 일에 결근 없이 만근을 하게 되는 경우 다음 달 연차는 정상적으로 발생함.

## 결과

- 자문 결과 내담자가 문의한 휴일 근로 수당 건은 주 15시간 근로에 대해 휴일수당을 지급할 수 있지만 내담자의 경우 근로계약서상 휴일 대체 가능성을 명시하고 있어, 해당하지 않음을 안내함.
- 또한 내담자의 연차 소진에 대한 문의 건은 연차 소진에 영향이 없음을 설명해드려, 내담자와 다른 센터에서 근로하고 있는 동료들과 함께 사업장에 의견을 전달해 부당한 대우를 받지 않고 근로할 수 있게 되어 감사의 인사를 전해주심.

## 사례 32 ▶ 연차수당 소급지급

상 담 일 자	4월	연 령	40대	휴가문제
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인	
직 종	요식업	고 용 형 태	□정규직      ■계약직      □일용직	

### 배경

- 내담자는 심한 지적장애를 가지고 있으며, 상담은 보호자가 전화로 진행함
- 내담자는 2020년 10월부터 요식업체에서 근로하고 있음.
- 1일 4시간 근로, 주 6일의 계약 형태로 근로계약서를 작성함.
- 수급자였지만 임금을 받고 근로하면서 차상위로 변경되었고 보호자는 내담자가 일하면서 사회활동 하는 것이 더 중요하다고 함.
- 주말, 공휴일을 제외한 평일에 월 5일의 휴게를 할 수 있음.

### 과정

- 사업장의 매니저는 매장의 상황에 따라 근무 시간을 변경하며 근로를 시켰음.
- 내담자의 필요에 의해 휴무 변경이나 시간 변경 요청은 거절당할 때가 많았음.
- 연차 사용, 연차 정산을 받아본 적이 없는데, 관리자에게 문의하였더니 연차는 퇴사 때 정산을 받을 수 있다는 답변을 받았다고 함.
- 내담자는 연차 발생 유무와 연차수당을 받을 수 있는지 문의함.

#### 전문 자문 내용

- 내담자의 1주 소정근로시간은 15시간 이상이므로 근로기준법상 연차유급휴가가 발생합니다.
- 발생한 연차 유급 휴가 일수는 2020년 10월부터 1개월마다 개근 시 1일씩 발생한 11일, 2021년 10월의 입사일에 발생하는 15일, 2022년 10월의 입사일에 발생하는 15개입니다.
- 현재까지 연차유급휴가를 전혀 사용하지 못했다면 총 41일분(11일+15일+15일)의 연차유급 휴가 미사용 수당을 청구할 수 있을 것입니다.
- 연차유급휴가 미사용 수당은 발생일로부터 3년의 소멸시효가 적용됨.

전문 자문 내용

- 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)** ①사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급 휴가를 주어야 한다.
- ②사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③삭제<2017.11.28.>
- ④사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1년을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우에 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일 한도로 한다.
- ⑤사용자는 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.
- ⑥제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
  2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
  3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

**근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)** ③4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

 **결과**

- 내담자의 근로계약을 확인하여, 문의한 일요일 근로는 대체 휴무로 가능하므로 위법의 여지가 없음을 안내함.
- 연차 관련한 내용은 내담자가 주 15시간 이상 근로하므로 연차가 발생한 것을 안내하고 수당 지급과 유급으로 휴무를 사용할 수 있음을 안내하였으며, 사업주가 권리에 대해 인정하지 않는다면 노동청에 임금체불로 진정할 수 있음을 설명해 드림.
- 보호자가 사업주와 상담 후 필요시 센터로 다시 연락을 주시겠다고 함.

## 사례 33 ▶ 무급휴가 처리된 연차

상 담 일 자	2월	연 령	60대	휴가문제
장 애 유 형	지체장애	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인	
직 종	행정보조	고 용 형 태	□정규직      ■계약직      □일용직	

### 배경

- 시 일자리 사업으로 매년 계약직으로 근무하는 근로자.
- 올해 1월에 연차를 썼는데 급여를 받아보니 결근(무급)으로 처리되어 있음. 작년에도 1월에 연차를 썼는데, 회사에서는 1월 연차 사용이 안 된다고 하는데 전혀 공지 받은 바가 없어서 당황스러움. 미리 공지를 해주었다면 연차사용을 안 했을 텐데 금전적 손해를 보상받고 싶음.

### 과정

#### [1차]

- 1년 계약의 경우 한 달이 지나야 연월차 1개가 발생하는 부분을 안내함. 그러나 작년에도 1월에 연차를 사용했다면 내담자가 올해 1월도 연차를 자연스럽게 사용하셨을 법한 정황을 반영함.
- 실무자의 행정적 실수일 수도 있으니 면밀하게 알아보기를 권유함. 또한 지침이 바뀌었다면 공지 의무를 지키지 않은 것이 되니 이런 경우 내담자의 경제적 손실을 보상받을 수 있음.

#### [2차]

- 상황을 더 정확하게 이해하기 위해 실무담당자와 연락함.
- 내부 소통의 오류가 있었다지만 근로자가 경제적 손실은 보상받는 게 마땅함을 전달함. 시청에서도 긍정적으로 검토하여 구제방법을 강구하겠다는 답변을 전달해 옴.

### 결과

- 내담자의 1월 휴무가 연차 처리되어 하루급여를 돌려받았음을 알리며 감사 인사 전해옴. 종결.

## 사례 34 ▶ 신중 SNS 경제착취: 발달장애 근로자의 근심

상 담 일 자	9월~11월	연 령	30대	<b>심리상담</b>
장 애 유 형	지적장애	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화      ■방문(내방)      □온라인	
직 종	환경미화	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직	

### 배경

- 30대 후반의 발달장애 근로자. 직장에서 대인관계의 어려움과 갈등으로 심리상담을 받고 싶다고 신청함.
- 주 4일/하루 8시간 근로. 직장에서 외부 청소를 하는데 경비가 감사하면서 간섭이 심하고 잔소리함. 반말이나 (때릴 듯) 손을 올리는 모습 등 무시하는 태도가 심함.

### [그 외의 호소]

- 봄에 인스타에서 만난 사람이 돈을 불러준다고 해서 개인정보를 모두 넘기고 통장계좌와 암호까지 보냈음. 통장에서 돈을 인출, 내담자 명의로 핸드폰을 개통하고 자동차를 할부 구입. 그 할부금을 갚고 있음.
- 중학교때 부모님이 정신과에 데려가 약물을 복용하기 시작. 5-6년 복용하고 몇 년 쉬다가 다시 22세부터 지금까지 복용하고 있음.

### 과정

#### [1차~11차]

- 심리상담 신청접수를 하고 검사지(mmpi, tci, sct 등)를 발송, 열흘 후에 심리검사 해석 상담 진행함.
- 심리검사 해석 정보를 심리상담사와 공유하고 심리상담(미술치료) 10회 진행.
- 지적장애의 특성을 고려하여 대화 상담보다는 미술매체를 통해 의지와 욕구 등이 자연스럽게 드러나도록 진행. 감정 정화, 성공 경험, 긍정적 자기상 구축 등을 목표로 정함. 모든 상담은 대면(내방)방식으로 진행.

해석	심리검사 결과 내용 해석 상담.
1차	사례구조화. 상담에 대한 개념이해와 호소 문제 탐색.
2차	자유화 그리기를 통해 긴장을 이완하고 안정감 제공. 가정에서 지지자원이 부족하여 상담을 통해 대인관계를 모델링하고 경험할 수 있도록 목표 설정
3차	물고기가족화를 통해 가족의 역동(형의 존재감) 인식. 동료와 갈등에서 오해를 풀 수 있도록 개입하고 나무그림 그리기를 통해 내담자의 소망(결혼과 가정)을 명료화함.

4차	이름꾸미기를 통한 자신감 올리기. 자기 입증을 위한 다양한 방법을 논의하고 오해가 생길 때 활용하도록 개입함. 장애차별에 대한 부정적 감정 정화.
5차	미래의 집 그리기로 내담자의 욕구(넓고 좋은집/결혼 등)를 반영함. 동료와의 갈등은 관리자의 중재로 일단락됨. 빛에 대한 압박과 무력감 환기.
6차	과거 극심한 우울감으로 자살까지 시도했던 감정을 표현하고 반영함. 만다라그리기를 하면서 우울감에 도움이 되는 것들을 탐색, 자기 위로의 시간 가짐.
7차	스트링아트 꾸미기로 최근 스트레스에 대해 탐색. 경비(동료)에 대한 부정적 감정을 충분히 반영하고 인정하여 안정감을 제공함. 내담자가 느낄만한 협소한 사회적 관계속에서도 동료들의 '수고했어'가 힘이 되는 상황 반영함.
8차	미래의 집에 대한 기대(경제적 여유)를 스티커 꾸미기로 활동. 미술매체를 통해 성취감과 아름다움에 대한 감각을 넓히는 것에 만족스러워함.
9차	니즈카드 선택. 건강에 대한 (자신감)회복을 격려함. 관계와 소통의 욕구를 다루며 대화에 끼는 연습을 롤 플레이함. 부정적 사고의 전환을 위해 개입.
10차	꾸준히 상담 참여한 것을 격려 응원함. 경비와 분리된 감정을 정리하고 상담에서 긍정/부정의 생각 나눔. 종결함.

### [기타1]

- 경기도장애인권익옹호기관에 연락하여 사례를 의뢰하고 '경제적 착취' 사건으로 접수 요청함. 사례 담당자가 선정되고 2-3번의 사전 조사를 거쳐 본 센터에서 내담자, 권익옹호기관, 경기센터가 만나 솔루션회의 진행.
- 권익옹호기관과 경찰이 협업하여 사건을 접수하고 수사 진행 중임.

### [기타2]

- 장기간 지속된 약물복용에 대해 재진단이 필요하다고 판단하여, 거주지 정신건강복지센터에 연계하여 국가서비스로 안전하게 질환(처방)을 관리받도록 연계함.

## 10 결과

- 상담효과:** 위축되고 말이 없던 내담자가 매우 밝아지고 궁금한 것들을 자연스럽게 질문하고 대화하게 되었음. 우울감과 불안이 완화되었으며 자신감이 생겼다고 내담자, 심리상담사, 실무자 모두 동의함. 직장 내 갈등 문제도 당당하게 요청하여 분리 배치됨.
- 경기도장애인권익옹호기관 담당자가 경찰과 공조하여 수사 진행 중. 진척되는 부분은 본 센터와도 공유하기로 함.
- 정신건강복지센터 예산이 소진되어, 내년에 등록하고 관리받기로 함.

## 사례 35 ▶ 부당한 보직 변경과 승진 노력

상 담 일 자	4월~8월	연 령	40대	심리상담
장 애 유 형	시각장애	장 애 정 도	<input type="checkbox"/> 심한 <input checked="" type="checkbox"/> 심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	<input checked="" type="checkbox"/> 전화 <input checked="" type="checkbox"/> 방문(내방) <input checked="" type="checkbox"/> 온라인	
직 종	사무직(행정공무원)	고 용 형 태	<input checked="" type="checkbox"/> 정규직 <input type="checkbox"/> 계약직 <input type="checkbox"/> 일용직	

### 배경

- 업무 과중으로 허리통증과 당뇨가 심해지는 등 심신이 망가져 휴직 중. 시각장애가 있는 내담자에게 눈을 혹사하는 일인 전산업무 2-3명 분량을 주니 감당 안 됨.
- 회사의 부당함으로 정신적 어려움을 겪고 공황증상이 생겨 정신과 약물을 복용했고 현재는 수면제만 복용. 회사에서 제공하는 상담을 20년부터 매년 받았음. 덕분에 보직 변경도 원하는 대로 되었지만, 병이 나서 휴직할 수밖에 없었음.
- 복직 후 힘든 부서나 갑질하는 상사 밑으로 갈 생각을 하니 다시 마음이 힘들어 직장의 부당함에 대한 도움을 받고 싶음.

### 과정

#### [1차~11차]

- 내담자가 정서적으로 우울감과 불안, 분노, 사고의 혼란 등을 겪고 있는 것 같아 심리상담을 권유함. 원거리를 감안하여 온라인으로 심리검사 진행.
- 심리상담 진행

해석	심리검사 결과를 해석 상담함(온라인)
1차	회사에서 내담자가 느끼는 부당한 상황 탐색. 1시간 이상 늦게 도착
2차	상사의 갑질(폭력)과 부당한 보직 변경으로 심신이 피폐해진 상황 다루기. 주변에 내담자를 지지할 자원을 찾도록 개입하고 활용하도록 지원함.
3차	피해의식 다룸. 가정에서도 반복적인 직장 이야기로 가족 불화를 유발하는 부분 개입.
4차	문화사업 담당자에게 민감하게 반응했던 것 다루기. 자녀의 학교폭력 사건 처리 등 타인에게 민감하고 피해 의식이 높아 정신과 권유함.
5차	수년간 직장문제로 일상을 돌보지 못해 가정이 무너졌지만, 승진만 하면 다시 예전으로 돌아온다는 신념을 직면함. 직장문제와 가정을 분리해서 바라볼 수 있게 개입함.
6차	특히 자녀와의 갈등(엄마의 반복된 직장얘기)이 회복될 수 있도록 해도 되는 것과 안 되는 것을 구분하도록 명료화. 현재 휴직 중이고 가정임을 상기시켜 직장문제와 분리하도록 독려함.

7차	가족들이 정신병원에 가보라고 하는 상황을 어떻게 받아들이고 있는지 탐색함. 사고의 혼란으로 현재와 과거, 거기와 여기 등 시간과 장소의 경계가 모호한 내담자의 현재 모습을 직면함.
8차	이사 준비하며 20년의 살림을 정리하는 마음 반영. 환경의 변화가 내담자에게 미칠 긍정적 요소도 탐색하도록 지지함. secondary gain에 대한 이해
9차	현재의 엄마(아내)로서 역할(자녀의 폭력 행동 개입/위생문제 등) 인식하도록 돕기. 이사를 하고 내담자의 마음도 안정을 찾는 듯함. 한달동안 직장얘기를 가족에게 하지 않은 것을 흠뻑 격려함.
10차	직장얘기가 아닌 일상을 이야기하는 내담자의 변화를 스스로 인식하도록 직면. 지지함. 주변사람들의 고충(내 얘기 듣느라)에 미안함을 인식하고 표현하여 반영함. 종결

- 내담자의 정신적 혼란(중언부언 말의 혼란, 대중교통을 이해하지 못함, 몸관리(외모/식사)도 잘 안되는 상황)이 반복적으로 관찰되어 정신과 진료를 받아 볼 것을 권유함. 심리상담사도 동일 평가함.

### [기타]

- 본 센터의 문화사업에 참여하여 기분을 환기하고 즐거움(직장문제에서 벗어나기)을 경험하도록 지원하였고 매우 적극적으로 참여함. 그 과정에서 단체규칙을 지키도록 독려하고 직장 얘기하지 않기, 활동 중 휴대폰 사용금지, 진행자나 강사의 지시 따르기 등 3가지 규칙을 약속받음.

### 결과

- 6월 파크골프 동호회 2기 수료함. 매우 즐겁게 참여하였고 만족해함.
- 9월 본인이 원하는 부서로 이동되었음을 알려줌. 센터에서 받은 상담으로 도움을 받아 좋은 일이 생겼다고 매우 만족스러워함. 종결.

## 사례 36 ▶ 이상한 후원금

상 담 일 자	5월	연 령	20대	기 타
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	□전화      ■방문(내방)      □온라인	
직 종	제조	고 용 형 태	□정규직      ■계약직      □일용직	

### 배경

- 내담자는 심한 지적장애를 가지고 있으며, 내담자의 형이 전화로 상담을 진행함.
- 내담자가 취업한 사업장에는 2022년 12월 28일부터 근로함.
- 내담자는 1일 4시간, 시급 9,620원의 근로계약을 맺고 2023년 4월 중순까지 근로함.
- 급여일은 익월 10일로 1달분의 정상 급여를 받은 2월 10일부터 퇴사한 급여 정산을 받은 5월 10일까지 업체 직원이 문자로 후원금 납부를 요청했다고 함.
- 내담자가 사업장에 적응하지 못하고 4월 중순에 그만두었지만, 5월 10일 급여를 받은 때에도 사업장 직원이 문자를 보내 후원금 납입요청을 해왔다고 함.
- 급여 금액과 후원금 요청 금액.

구분	2월분	3월분	4월분
급여액	730,000	830,000	460,000
후원금 요청	425,000	526,860	272,610

### 과정

- 상담을 통해 보호자인 부모가 사업장 직원에게 안내받은 단체로 계좌이체를 했다고 함.
- 내담자의 형은 사업장에서 후원금을 요청하는 것의 불법 여부와 형사적으로 대응할 수 있는지는 문의함.

#### 전문 자문 내용

- 강박에 의한 의사표시는 취소할 수 있으나 (민법 제110조), 강박에 의한 의사표시라고 하려면 상대방이 불법으로 어떤 해약을 고지함으로 말미암아 공포를 느끼고 의사표시를 한 것이어야 합니다. (대법원 2003. 05. 13. 선고 2022다73708 판결.)
- 사안의 경우 후원금이 급여액에 비해 과다한 것으로 보이나, 보호자가 후원금 납부 요청을 받아들인 이유는 '내담자가 일하는 재미를 느끼고, 지속적인 사회적응을 원해서'이며, 직원이 불법적으로 해약을 고지하였다는 등의 사정은 보이지 아니하므로 강박에 의한 의사표시를 취소하기는 어려울 것으로 보입니다.

### 결과

- 내담자의 보호자에게 자문 내용을 전달하고, 사업장 직원의 요청이 있었으나 보호자가 이를 판단하여 계좌이체를 한 사실은 강요에 의한 행동으로 볼 수 없음을 설명하여 안내함.
- 보호자는 형사상, 민사상 문제가 없다면 행정적으로 사업장에 강제할 수단이 있는지의 질문에도 해당이 없음을 안내함.

## 사례 37 ▶ 보호자의 법정대리인 등록

상 담 일 자	3월	연 령	20대	기 타	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	제조업	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 심한 지적장애를 가진 근로자임.
- 대출에 대한 개념이 없는 내담자에게 직장 동료들이 내담자 명의로 대출을 받게 하고 돈을 빼앗는 등의 금전적인 문제가 지속되어 왔음.
- 보호자가 센터로 연락하여 내담자가 성인이지만 장애정도가 심하기에 가족이 법정대리인으로 권한을 가질 수 있는 방법이 있는지 센터로 문의함.
- 변호사 자문으로 연계.

### 과정

#### 변호사 자문

- 기본적으로 성인이고 법적으로 성년후견인, 한정후견인을 선정한 경우가 아니라면 내담자가 결정하고 서명한 사안에 대해 지적장애가 있다고 하여 무조건 무효가 되지는 않음.
- 그러나, 장애의 정도가 심한 경우에는 장애인 본인이 직접 서명하거나 계약한 경우에도 무효소송이 진행된 사례가 있기도 함.
- 성년후견인 제도가 있으나 이는 법원이 판단하는 부분으로 자세한 법률상담이 필요함.
- 법률구조공단에서 성년후견인 제도에 대해 상담 지원이 가능한 것을 확인하고 관할 지역 법률구조공단에서 자문을 받도록 안내함.

### 결과

- 상담 종결.

## 사례 38 ▶ 사직서 미수리

상 담 일 자	10월	연 령	20대	기타(근로계약 해지)	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화	■방문(내방)	□온라인
직 종	사무직	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 내담자는 직장에서 4개월째 근로하고 있음. 8월 1일에 새로운 상사가 입사 이후 8월 7일 전체 회의 시간에 다른 사람들이 함께 있는 자리에서 새로운 상사가 내담자에게 모욕적인 언행을 함.  
※ 언행내용 : 냄새가 난다. 속옷을 가져와서 갈아입어라.
- 8월 9일 내담자는 직원들 앞에서 모욕적인 언행으로 인한 피해로 인한 퇴사사유로 사직서를 제출 하였으나 사직서에 본인 사인을 작성하지 않고 제출한 것으로 확인됨.
- 사업체는 위 내용으로 사직서 수리를 할 수 없다며, 사업체에서 준비한 사직서를 가져와 사인하라고 얘기함.
- 내담자는 이를 받아들이지 않고, 원래 사직서대로 퇴직처리해달라고 얘기함.
- 사업체는 사직서를 작성하지 않으면 무단결근 및 인수인계 미비로 내용증명을 보내겠다고함.
- 내담자 측은 퇴사 사유를 바꿀 생각이 없으며, 내용증명을 보내라고 얘기하였음.
- 이후 사업체는 직원들 교육을 실시하였고, 해당 직원에게 사유서를 작성 등 회사에서 취한 조치내용을 설명하며, 내담자에게 사직서의 내용을 바꾸어 재작성에 대해 요구하였음.
- 내담자는 사측의 요구를 거부하고, 사업체는 퇴사 사직내용을 변경하지 않을 시 내담자에게 불이익이 가며, 이후 새 직장을 다닐 시 퇴사의 이유가 꼬리표처럼 따라 붙을 것이라고 내담자에게 협박을 가함.

### 과정

#### [1차]

- 내담자 전화상담 : 근로자의 사직서 제출에 대한 회사의 사직서 미승인 및 회사에서 근로자가 작성한 사직서의 퇴직사유 내용 수정 및 재제출을 요구한 내용에 대해 상담이 이루어짐.

### 노무사 자문

- 10인 이상의 기업이라면 근로관계 종료에 대한 사내 취업규칙 확인이 필요함. 만약 퇴사규정에 사직서를 수리한다는 규정이 없다면, 사직서를 회사에 제출하면 계약관계는 종료하게 됨.
- 사직서의 퇴사 사유는 작성내용이 크게 문제될 일은 아니며, 사측에서 퇴사사유를 강제할 수는 없음.
- 관련법규정사항 : 민법 제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고)
  - ① 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.
  - ② 전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.
  - ③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.
- 이와 같이 민법에서는 근로계약의 해지는 당사자간 자유로이 할 수 있으나, 의견조율의 엇갈림이 있을 경우 1월(기간으로 보수를 정한 경우에는 당기후의 일기)를 경과해야 근로계약을 해지할 수 있다고 규정하고 있다. 다만, 이 1개월의 기간은 월급근로자(기간으로 보수를 정한 경우)의 여부에 따라 세부적으로 달라질 수 있음.

- 내담자 전화상담 : 노무사 답변 전달 및 개인상담

### [2차]

- 내담자 전화상담, 사직서 수리의 진행여부확인 : 사직서를 다시 제출하였음. 회사에서는 10일부터 21일까지 유급휴가로 사용처리하고, 22일 날자로 퇴사처리를 해주겠다고 했으나 내담자 보호자가 이를 거부하였음. 보호자는 9일에 사직서를 제출했으나, 9일자로 퇴직처리를 되어야 한다는 의사를 보임.
- 상담사 의견 : 보호자가 9일에 사직 처리를 원하는 마음은 이해하나, 사측도 사직서를 수리하고, 퇴사절차를 이행하기 위한 움직임이 있는 것으로 보이므로, 조율을 통한 퇴직일 조율 필요.
- 내담자 전화상담, 구직활동 및 재취업준비 : 재취업을 위한 방법에 대해 문의하여, 거주지역의 발달장애인 훈련센터를 소개함. 해당 기관은 퇴직 처리 이후 실업자가 되었을 때 발달장애인 훈련센터에 훈련생 신청이 가능함을 안내. 만약, 퇴사 미처리로 인해 직업활동에 지장이 생긴다면 이에 대한 손해배상을 청구할 수 있음을 안내함.

### [3차]

- 상담을 통한 심리적 우울 및 불안증세 발견 : 퇴직처리 이후 발달장애인 훈련센터에서 직업훈련을 받고 있는 내담자와 상담 중 심리적 불안증세와 우울증 증세를 보여 진료를 받을 것을 안내함. 약물 치료가 필요하나 보호자의 제지로 인해 치료가 진행되지 않고 있는 것이 확인되어짐.
- 상담사 의견 : 내담자의 우울 및 불안증세에 대한 개인 심리상담 지원과 안정화를 위한 통원치료 필요한 것으로 보여짐.

#### [4차]

- 내담자 및 보호자 방문상담, 개인심리상담 지원 : 심리적 안정은 내담자의 구직활동의 취업의지 향상과 지속적인 직장생활을 위한 스트레스, 불안, 우울의 조절을 위한 전문 심리상담의 필요성을 안내함. 그리고, 과거 우울증으로 진료 및 약물복용 사례를 확인하여, 내담자에게 필요하다면 의료 및 전문상담의 병행하는 것을 권장함.
- 지원내용 : 개인심리 프로그램의 추가적인 지원을 위해 한국장애인고용공단 지역본부 심리지원 프로그램 담당자와 미팅 및 지원을 확정함. 또한 보호자는 심리적 불안, 불면증, 스트레스로 인한 피해를 호소하여, 지역사회기관(정신건강복지센터)에서 전문적인 관리체계의 도움을 받도록 연계함.

#### 결과

- 센터에서는 장애인 근로자에게 전문 노무상담 서비스, 전문 심리상담 서비스를 제공함.
- 장애인근로자지원센터와 내담자 및 보호자와 상담를 통해 해결방안 모색.
- 퇴사 과정 중 노사간의 갈등 문제에 대해 법률 자문을 통해 소통방향 제시.
- 퇴사 이후 내담자가 겪는 스트레스 및 심리적 문제에 대한 심리안정지원프로그램 제공.
- 재취업을 위한 기관연계 및 지속적인 상담지원 예정. 진행 중.

## 사례 39 ▶ 권고사직

상 담 일 자	7월	연 령	30대	기 타 ( 권 고 사 직 )	
장 애 유 형	지적	장 애 정 도	■심한	□심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화	□방문(내방)	□온라인
직 종	사무직	고 용 형 태	□정규직	■계약직	□일용직

### 배경

- 보호자가 직접 연락하여 상담을 진행함.
- 사업장에서 오전 10시~12시까지 근무하며, 8년째 근로하고 있음.
- 보호자는 내담자와 동반하여 사업장의 인사담당자와 고충 상담을 하였음.
- 상담 중 담당자는 내담자의 근무 태도가 작년 근무 평가와 비교하였을 때 변화한 점이 없고, 업무의 적격성과 능력을 고려하였을 때 지속적인 고용이 어렵다고 판단되어 하반기 근무평가에서도 변화가 없다면 권고사직 처리가 될 수 있다고 얘기하였다고 함.
- 이에 대해 보호자는 기업의 권고사직이 부적절하다고 느끼고 있음.
- 또한 기업의 규모가 커져가는 상황에서 내담자를 해고 하려는 것이 아닌지, 보호자가 사업장에 요구사항이 많아, 불편해진 것이 아닌지를 하소연함.
- 보호자는 이러한 업체 담당자의 권고사직을 받아들여야 하는지도 궁금함.

### 과정

- 전화상담을 통해 주 호소 내용 파악하고 내담자의 평소 근무 태도에 대한 상담 및 노무 상담 서비스를 제공함.

#### 노무사 자문

- 권고사직이란, 여러 사유로 회사에서 사직을 권하여 근로자가 합의하여 그만두는 근로계약 합의 해지입니다. 근로자가 동의하지 않으면 권고사직은 있을 수가 없고, 근로자의 동의를 전제로 하므로 어떠한 법적 제한도 없습니다.
- 따라서, 기업에서 근로자에게 권고사직을 권할 수 있으나, 이를 거부 할 수 있는 권리는 근로자에게 있기에 권고사직을 거부하고, 정상적으로 근무하시면 됩니다.
- 회사를 지속적으로 근무하는 것을 원한다면, 사측에서 권고사직 통보가 올 때, 확실하게 본인의 의사 표현을 하는 것이 중요합니다.
- 만약, 정상적으로 근무할 경우 사측에서 해고를 한다면 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

- 상담을 통해 자문 내용을 설명하며, 하반기 근무평가 이후 인사이동 또는 해고 통보가 결정된다고 하였으니 우선 근로자 본인이 근무 태도가 변하고 실천해야 함을 안내함.
- 또한 하반기 평가 이후 권고사직 통보가 결정된다면 진행 방향에 맞는 도움을 드릴 수 있도록 재상담이 가능함을 안내함.

## 결과

- 센터에서는 내담자에게 전문 노무상담 서비스를 제공함
- 내담자와 보호자의 처한 상황과 입장을 고려하여 더 나은 선택을 할 수 있도록 지원함.
- 사업장 하반기 근무평가 이후 계속 근로 중인 것으로 확인됨. 상담 종료.

## 사례 40 ▶ 업무 폐지로 인한 대기발령

상 담 일 자	3월~8월	연 령	30대	기 타
장 애 유 형	자폐성장애	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인	
직 종	사무직(재택)	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직	

### 배경

- 내담자는 아스퍼거 장애가 있으며 3년째(하루 6시간 근무) 무기계약직으로 재택근무 중. 의사소통이나 업무기능은 잘 유지하고 있는 것으로 보임. 6개월여 기간 동안 '대기발령'의 불안하고 답답한 마음을 1~2주에 한 번씩 본 센터에 전화하여 자신의 심경을 토로하고 공감받으며 불안을 잘 견디어 냈음.

#### 아래는 내담자의 호소 내용들

- 지난주 '업무 폐지로 인한 대기발령' 공고를 받았는데 사업주가 해고를 위해 전 단계인 대기발령을 사용하는 것은 아닌지 불안함.
- 인터넷으로 찾아보니 귀책 사유가 개인에게 있어서 대기발령 낸 경우는 급여지급에 제한이 있다고 들어서 불안함이 있음. 부장에게 전화하니 4월 초까지는 기다려 보라고 함.
- 월급이 전액 나옴. 노무사에게 알아보니 해고의 정당성을 확보하기 위해 70%가 아닌 전액을 지급할 수도 있다고 해서 아직은 불안한 상황임.
- 지난주에 홍보 관련 보직을 받았는데 아직 일이 없음. 3-4월 급여 100% 나옴. 그래도 권고사직 되지 않을까 불안함. 회사에서 업무에 대한 포트폴리오 보여주고 설명 들었음. 벌써 3개월째 접어들니 조금 답답한 심정임. 5월 초 업무구성이 되었다는 회의 이후 별다른 소식이 없지만 월급이 잘 들어오고 있음.
- 사규에 6개월 대기발령이면 당연 사직으로 처리된다고 나와 있음. 이제 4개월째 접어들고 9월이면 6개월 대기발령임. 불안함.
- 오늘 5번째 월급 들어옴. 회사에서는 8월경 업무가 부여될 것이라 함. 그래도 나쁜 일이 생길 수 있으니 센터와 지속적인 연락을 하고 싶음.
- 어제 회의에 참석해 새로운 업무를 받았음. 구직자들의 자격에 대한 응대와 자료조사 등의 업무임. 안심하고 일할 수 있게 되었음.

## 과정

- 6개월의 과정 동안 법이나 지식의 자문보다는 내담자의 불안과 답답함, 함께 버텨줄 누군가가 필요하다고 판단하여 현재의 마음을 진정시키고 그 시간을 함께 버티고 견딜 수 있도록 하는 것에 초점을 두었음.
  - 무기계약 근로자를 임의로 해고할 수 없음. 회사의 구조조정, 사업과 인사 세팅 등으로 한시적 공백기일 수 있으므로 기다려 보길 권유함. 기다리는 게 답답하고 궁금하다면 사내 가까운 상사에게 물어보는 게 불이익이 되지 않음. 내담자가 안심할 수 있도록 본인과 유사한 상황에 놓인 직원이 있는지도 알아보도록 권유함.
  - 기존업무 자체가 없어지고 새로운 업무로 세팅된다면 좀 시간이 걸릴 수도 있음. 해고의 전 단계라고 여길만한 어떤 의도가 없고 징계에 해당하는 상황이 아니므로 급여는 전액 나오는 것이 타당함. 권고사직이나 해고 하더라도, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있는 사안임.
  - 매월 급여 100%를 지급한다면 사업의 세팅이 될 끝나 보직을 아직 논의 중인 것으로 판단되니 조금 더 기다려 보기를 권유. 이는 회사의 사정이니 급여가 전액 나오는 것은 당연함.
  - 내담자의 업무 준비 태도(관련 지식 학습 등)에 대해 격려하고 그런 태도를 회사에서도 좋게 평가했을 것이라 공감과 응원함.
  - 8월경 업무를 받을 수 있다고 하니 반갑게 축하함. 업무가 없음에도 사측이 고용을 지속하는 것은 내담자의 장점을 잘 알기 때문이라 격려함. 드디어 업무를 시작하게 되었다고 연락이 와서 축하하고 응원함.
  - 대기발령 기간에 내담자의 불안을 완화하고 즐거움을 제공하기 위해 파크골프 권유함. 3~4번 즐겁게 참여하고 어울림.

## 결과

- 새로운 업무를 받고 근로자가 매우 흡족해하고 안심하는 마음을 반영함. 근로의 소중함을 다시 한번 깨우치게 된 마음을 나누고 열심히 근로하기를 응원함. 내담자는 본 센터가 아니었으면 버티기 힘들었을 것이라 답변하며 감사함을 전해움. 종결.

## 사례 41 ▶ 창작품(그림)에 대한 저작권

상 담 일 자	5월	연 령	50대	기 타
장 애 유 형	정신장애	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	여	상 담 방 법	■전화      □방문(내방)      □온라인	
직 종	예술	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직	

### 배경

- 구청 일자리 사업에서 소개받아 요양병원에서 근무하고 있음.
- 얼마 전 구청에서 연락이 와서, 복지센터에서 하루 2-3시간 그림을 그리면 지금 받는 월급만큼 준다고 함. 하루종일 일하지 않아도 내담자가 좋아하는 그림을 그리기만 하면 된다고 하니 고민이 됨.
- 그림에 대한 권리(저작권)를 넘겨주는 거라는데 이해할 수 없음. 그림에 대한 사용은 수용되지만 저작권까지 넘기라니 기분 나쁨. 복지센터에서 근로계약을 서두르고 싶어 전화가 자주 오는데, 어떻게 하는 게 좋을지 판단하기 힘들어 조언을 구하고 싶음.

### 과정

#### [1차]

- 발달장애나 정신장애인 가운데 예술 활동에 조희가 깊고 창작활동을 활발하게 하는 분들이 많음. 그들에게 창작활동의 공간과 재료를 마련해주고 그림값(급여)을 지급. 그림을 소유한 단체에서 그 그림으로 임대 사업을 하는 경우가 늘고 있음을 안내함. 전문기관에 사례의 경우를 문의해 보고 연락하기로 함.

#### [2차]

- 본 센터가 발달장애인들의 그림을 정기적으로 임차하고 있는 '(주)아트림'에 문의함. 활동가들이 그림을 그리면 통상적으로 그림 한 점당 가격을 합의하거나 책정하여 근로계약을 함.
- 그 가격이(급여에 해당) 내담자의 그림값으로 낮다고 생각되면 근로계약을 하지 않거나 조건을 변경하여 계약할 수도 있음.
- 그림에 대한 저작권을 상실하는 것에 불편감을 많이 느낀다면 근로계약을 하지 않을 수 있음.

- 현 직장에서 고용유지를 하면서 내담자의 여가 시간을 활용하여 그림을 그리고 인터넷 사이트 등을 통해 판매하는 등 프리랜서 작가 활동을 할수도 있다고 다양한 방법과 선택 가능성을 안내함.
- 또한 근로계약 시 유의점을 상기시키고 계약서 내용을 숙지하도록 안내함. 추후 도움이 필요할 때 연락하도록 안내함.

### 결과

- 며칠 후 연락이 왔고, 내담자는 저작권을 중요하게 생각하여 계약하지 않기로 함. 자신의 그림을 지키며 자유롭게 예술 활동을 하겠다고 함.
- 내담자의 선택을 격려하고, 즐겁게 창작활동 하기를 응원
- 현재 근무 중인 직장생활을 유지하기로 함. 종결

## 사례 42 ▶ ‘대구’에서 ‘김포’로, 취업과 주택문제

상 담 일 자	5월	연 령	20대	기 타
장 애 유 형	지적장애	장 애 정 도	■심한      □심하지 않은	
성 별	남	상 담 방 법	■전화      ■방문(내방)      □온라인	
직 종	식품유통	고 용 형 태	■정규직      □계약직      □일용직	

### 배경

- 경북 대구에서 살고 있던 내담자는 경기 북부 김포시 식품회사에 취업이 확정되어 이주 계획임.
- 6월부터 정식출근이라 월세를 구하고 싶으며 공단 인천지사를 거쳐 본 센터를 내방. 임대 사기가 극성인 시국에서 경제적 손해를 보지 않고 안전한 거주지를 얻고 싶어 도움을 청함.

### 과정

#### [1차]

- 아침부터 대구에서 인천까지, 다시 수원까지 힘들게 찾아온 내담자를 격려하고 잠깐 숨돌릴 휴식을 제공함.
- 임대계약서 작성 시 일반적 유의 사항을 안내하고, 주택가격 대비 담보대출 비율 등 내담자의 보증금을 우선 변제받을 수 있도록 공인중개인에게 문의하여 확인 할 것을 권유함.

#### [2차]

- LH 청년임대주택, 장애인 공공임대주택 등 정부에서 지원하는 임대주택을 알아보도록 김포시 행정지원 센터에 방문하여 문의하도록 안내. 지원조건과 지원방법 등 상세히 알아보도록 안내함.

### 결과

- 출근 전 주택문제를 잘 해결하였음. 현재 직장도 잘 다니고 있음. 출근이 임박하여 좋은 정보를 활용 하지는 못했지만, 내년에 신청계획.
- 본 센터 문화사업 ‘경기여행’에 참여하여 즐거운 여가 보냄.



05

PART

상담후기

\* 이용자 후기

\* 실무자 후기

## 이용자 후기



안녕하세요, 오랜만에 인사드립니다. 현재 회사에서 3년 5개월 넘게 무기계약직으로 장기근속 중인 경증급 자폐성 장애인 (아스퍼거 증후군) 당사자 박재준입니다.

작년 2022년 6월 처음 서울장애인근로자지원센터를 알게 되었고, 그때 당시 2년제 계약직 신분이었고, 다음 달에 계약 만료를 눈앞에 있던 상태라 무기계약직이 될지 아니면 이대로 계약 만료가 되어 또 힘겹게 일자리를 구해야 하는지에 대한 고민을 많이 하였고, 상담 실장님께 연락을 드려 여러 가지 고민을 털어냈고, 그때마다 상담 실장님께서 희망을 항상 갖고 긍정적으로 마음 편히 기다리라는 답장을 받은 적이 있었습니다.

많은 위로를 받았고, 다음 달 계약 만료 날이 되었는데 회사 임원님들과 상사님들이 저를 매우 마음에 들어 하셨는지 바로 무기계약직으로 전환을 시켜주셨습니다.

그래서 장기근속에 도전할 첫 기회가 저에게 왔고 저는 이를 기점으로 그때도 성실했지만 더욱 성실하게 근무해야 한다는 사념을 가지게 되었습니다.

그러다가 기존에 담당했던 업무가 2023년 1월을 끝으로 폐지가 되어 4~5개월간 업무 대기발령에 들어간 상태가 되어 한 번 위기가 찾아온 적이 있었습니다.

올해 중반까지도 코로나 19로 인한 후유증이 워낙 심했던 상황이었기 때문에 대부분의 회사들이 힘들었던 시절이었죠.

그래서 2023년 3월 중반에 다시 한번 서울장애인근로자지원센터에 연락하여 그때와 마찬가지로 상황을 잘 전달하여 올해 새로 들어오신 선생님께 문의를 드렸고, 회사에서 월급도 제대로 주고 별다른 문제가 없다면 일단은 인내심을 갖고 기다리시는 게 맞다는 답을 들었습니다.

이후에도 불안한 마음에 매달 2~3번 정도의 상담을 받으며 새로운 업무를 부여받을 때까지 전전긍긍하며 힘겹게 보냈습니다.

그리고 8월 1일 새로운 업무가 주어져 다시 한번 성실하게 일할 기회가 찾아왔고, 다행히 회사가 안정기에 들어가게 됨에 따라 이후 10월에는 행정지원 업무까지 무려 6가지나 주어져 기본 근속 2년 차에서 장기근속 3년 차를 달성하는데 성공했고, 현재 2023년 12월 7일 오늘도 항상 지속적으로 장기근속을 위해 많은 노력과 성실한 모습을 증명하고자 회사 근무를 잘하고 있는 중입니다.

작년부터 올해까지 저와 인연을 쌓으신 상담 선생님이 두 분이냐 계신데 두 분 모두 장애인 근로자들을 위해 열심히 힘을 써주셔서 제가 얼마나 감사드렸는지 모르겠습니다.

이제는 시대가 많이 변했고, 장애인 인식개선은 천천히 잘 이뤄지고 있다고 생각합니다.

그렇지만 아직 발달장애인 당사자분들과 정신 장애인분들의 고충이 많이 남아있습니다.

그래서 서울장애인근로자지원센터의 모든 선생님들께 제가 바라는 말씀을 드리겠습니다.

앞으로 저와 같은 당사자분들의 비중은 늘어날 것이고, 제가 예전에 본 기사에 따르면 현재 28만 명 이상의 발달장애인, 정신장애인분들이 많이 계시기에 그분들이 시련을 이겨내고 나아가 사회의 구성원으로서 인정받을 수 있도록 앞으로도 서울장애인근로자지원센터 선생님분들의 많은 활약이 필요하다고 생각합니다.

항상 감사의 말씀을 전해드리며 이 글을 마치겠습니다.

서울센터 이용자 **박재준**

## 이용자 후기



갑작스러운 사고로 하반신 지체장애인이 되어 몸도 마음도 너무 힘든 상황에 경제적 어려움까지 겹쳐서, 경제적 어려움을 해결하기 위해서 회사에 복직을 요청했지만 휠체어를 탄다는 이유로 회사는 복직이 불가하다는 답변을 내놓았습니다.

하지만 회사 동료들이 포기하지 않고 복직할 방법을 물어보고 찾아보는 과정에서 부산장애인근로자지원 센터를 알게 되어 지원센터 실장님과 소속 변호사님의 많은 조언과 자문으로 회사와 복직 투쟁을 시작하게 되었습니다.

지원센터 실장님과 소속 변호사님의 소개로 알게 된 사단법인 두루에 변호사님과 장애인차별금지추진 연대의 도움으로 짧은 시간에 무사히 회사에 복직을 하게 되었습니다.

하지만 경제적인 부분은 해결이 되었지만 정신적인 트라우마로 힘든 상황이었는데 부산장애인근로자지원 센터의 심리치료 지원 안내를 받고 직접적인 심리상담치료 지원을 받아 많이 안정을 찾았고, 그리고 지원센터 연결로 울산장애인고용공단 심리상담치료도 현재 받고 있습니다.

지금 저는 회사도 잘 다니고 있고 꾸준한 심리상담으로 중도장애로 인한 힘든 상황을 조금씩 이겨내면서 살아가고 있는 중입니다.

처음에 방법을 몰라 헤멜 때 길을 함께 찾아주시고 정신적인 어려움까지 함께 고민해 주신 부산장애인근로자 지원센터에 진심으로 감사하다는 말씀드립니다.

감사합니다.

2023년 9월 19일  
부산센터 이용자 김기환

## 이용자 후기



안녕하세요.

저는 직장생활을 하고 있는 20대 장애인 근로자입니다.

처음 장애인 근로자 지원센터를 알게 된 건 직장생활 내에서의 괴롭힘과 몇 년간 이어진 트라우마로 힘들게 지내는 저를 지켜 본 가족들의 권유로 센터를 찾게 되면서였습니다.

처음 센터를 방문했을 때에는 큰 기대없이 찾아갔었습니다. 그러나 점점 상담을 이어가면서 날이 서 있던 제 마음도 편안해지고 상담을 받을수록 나를 알아주는 느낌이 들게 되면서 마음도 많이 차분해지고 힘을 얻게 되었습니다.

상담 선생님은 제가 왜 힘들어하는지 원인 분석도 해주시고 사람들과 잘 지내는 방법도 제시해 주셨습니다.

힘들었던 제 마음이 상담만으로 바뀔 수 있을까 걱정했었는데 상담만으로도 여러 갈등을 풀어내는 방법을 알 수 있도록 해주시고 자신감을 주셔서 안정을 찾을 수 있었습니다.

이렇게 심리상담을 받아본 경험이 없어서 처음 상담을 받을 때는 상담사 선생님의 질문에 동문서답으로 답하곤 했었는데 상담사 선생님은 힘들어하지 않으시고 제 이야기를 잘 들어주시고 얘기해주셔서 많이 감사하고 미안한 마음이 들었습니다.

센터의 도움으로 인해 일하면서 예전처럼 마음이 힘든 상태로 일하지 않게 되었으며 나 자신에 대한 자신감을 갖게 되었습니다.

앞으로도 센터가 널리 알려지고 발전되기를 기도하며 늘 응원하겠습니다! 감사합니다.

2023년 6월 8일

대구센터 이용자 **박효정**

## 이용자 후기



안녕하세요. 저는 40일 이전에는 매우 절망적인 상황에 있었던 상담신청자입니다.

출근한 지 겨우 3달이 되지 않는 회사에서 상급자에게 성희롱과 직장 내 괴롭힘을 당하고 혼자서 매우 힘들어하고 있는 상태였기 때문입니다.

여자이면서 계약직, 그리고 장애인이라는 이유로 저는 심한 성적인 농담과 괴롭힘에 놓이며 회사생활을 지속해 나가야 했습니다. 제가 겪고 있는 문제를 어디서부터 해결해 나가야하는지 앎고 있는 참에, 예전에 장애인공단에서 보았던 대전장애인근로자지원센터가 떠올랐습니다.

출근하신 지 얼마 되지 않은 이른 아침임에도 전화를 따뜻하게 받아주시며 당일예약 시간을 잡아주셨습니다. 너무나 답답한 저의 상황에 당일방문상담을 진행한 저는 저의 상황을 천천히 들어주시며 객관적인 시선으로 도움을 주시는 선생님과 상담을 진행하였습니다.

제가 처한 상황이 단순히 저의 예민한 반응인지 또는 사회의 기준에서 바라본 부당한 상황인지의 구분부터 시작하여 저의 감정적인 상황과 법적인 상황에서 제가 선택할 수 있는 다양한 방법을 제시해 주셨습니다.

그동안 저 혼자서 끙끙 앓고 있던 부분이 어떻게 하면 보다 나은 방향으로 진행시킬 수 있는지 길이 보이기 시작했고, 오히려 '더 일찍 방문했으면 좋았을 텐데'라는 생각이 들었습니다. 저와 비슷한 상황에 놓이셨던 분들의 경험이야기를 듣는 것도 매우 중요하다는 생각이 들었습니다. 다양한 상황의 결과를 알고 선택하는 것이 매우 중요하기 때문입니다. 생각의 길까지 안내해 주시는 선생님을 보며 안도감이 들었고, 사회를 보는 눈이 생겼달까요.

이 글을 보시는 여러분들께서도 혹시 저와 같거나 비슷한 상황에 놓이셨다면, 앞길이 막막하다고 느끼신다면 회사를 무작정 그만두시기 이전에는 대전장애인근로자지원센터를 꼭 방문하셔서, 상담을 받으시고 하나씩 하나씩 풀어나가시길 진심으로 바랍니다. 기관과 전문가분들의 도움을 받는 것보다 더 훌륭한 방법이 있을까하는 마음이기도 하고, 부당한 상황은 혼자서 겪어내셨지만 풀어나가는 것은 결국 선한 마음을 가진 분들의 도움이라는 것을 배웠기 때문입니다.

모든 분들께 진심으로 따뜻함을 보냅니다. 감사합니다.

2023년 1월 18일  
대전센터 이용자 손새롬아

## 이용자 후기



근로자 여러분 반갑습니다~

저는 이마트에서 근무하는 뇌병변장애와 청각장애가 있는 근로자입니다.

안성에서 살고 있는 저는, 집에서 가까운 이마트 안성점에 취업하여 오랫동안 근무하였습니다. 그리고 작년인 2022년 1월에 평택점으로 인사이동 되었습니다. 집에서 평택까지는 너무 먼 거리였습니다. 하루 5시간 근무인데 거의 4시간을 출퇴근 시간으로 사용해야 했습니다. 정말 힘든 시간이었습니다.

그러던 중, 평택 노조위원장님이 경기장애인근로자지원센터를 소개해 주셨습니다. 경기센터에서는 저의 어려운 사정을 잘 들어주신 후 평택지사, 안성지사뿐만 아니라 서울 본사와도 연락을 주고받으며 도움을 많이 주셨습니다. 그 덕분에 올해 2023년 4월에 다시 안성점으로 발령이 났습니다.

멀기만 한 평택점에서 근무하는 동안 몸도 상하고 동료들과 소소한 어려움으로 마음도 상할 때 노조위원장님과 경기센터의 도움은 정말 가뭄의 단비 같았습니다.

지금은 다시 안성점에 돌아와 동료들과도 즐겁게 일하며 하루하루를 평안하고 안전하게 보내고 있습니다. 무엇보다 출퇴근이 수월해져서 건강도 회복했습니다.

경기장애인근로자지원센터는 저에게는 정말 좋은 곳이고 은인입니다. 많은 근로자가 직장에서 이런저런 어려움이 있을 때 도움을 받을 수 있는 좋은 센터가 있어 든든합니다.

감사합니다. ^^

2023년 12월 20일  
경기센터 이용자 **이재학**

## 이용자 후기



안녕하세요~

장애인 사업장에서 근무하는 40대 청각장애인 근로자입니다.

작년과 올해 경기장애인근로자지원센터와 함께 많은 시간을 보낼 수 있어 행복했습니다.

파크골프 자조모임을 갖게 되어 동료 청각장애인 회원들과 많은 소통을 할 수 있었고, 잔디밭을 밟으며 체력도 증진하고, 정보도 듣는 소중한 시간도 가졌고요.

무엇보다 관광을 같이 다니면서, 인생사진도 찍고, 다양한 유형의 장애인분들도 만나 서로를 이해하는 시간을 가질 수 있어 매번 기다려지는 시간이었습니다.

영화보기 번개모임에도 참여해서, 자막영화도 같이 보았고요.

근로기준법 법률 교육도 받을 수 있어서 유익한 시간도 있었습니다.

생각해보니, 정말 많은 시간을 함께 했군요!

한번은 경기여행 중 실수로 넘어져 119에 실려가는 사고가 있었답니다.

통역사님이 안 계셨다면, 또, 그중에 청각장애인 형님이 안 계셨다면... 생각만 해도 아찔한 순간이었지요. 아킬레스건이 파열되어 수술을 받는 큰 사고였답니다.

그 후로도, 회사에 연락하고, 보험회사를 연결해주고, 가족과 연락을 주고받아 주셔서 너무 감사했습니다.

지금은 걷기 훈련을 열심히 하여 조심조심 다시 일을 다니고 있습니다.

내년에도 경기장애인근로자지원센터에서 하는 프로그램은 적극적으로 참여해 보려고 합니다.

여러분도, 혼자만 장애인이다, 외롭다 하지 마시고, 적극적으로 참여해 보세요.

같이 만나서, 속상한 이야기도 나누시고, 밥도 같이 먹고, 새로운 것도 배우다 보면 일하는 맛도 나고, 힘도 나고, 지원자도 생긴 것 같고, 웃음이 많아질 겁니다.

장애인근로자지원센터에 감사합니다.

2023년 12월  
경기센터 이용자 **한기수**

## 실무자 후기



### [상생과 협력, 지원을 통한 성장의 여정]

장애인근로자지원센터의 역할은 서로 공존하면서 살아가기 위해 서로 힘을 합하여 돕는 상생과 협력 두 단어를 떠올리게 합니다. 저희는 장애인 근로자들과 그들이 속한 사업장에 좋은 일자리 창출 및 사회적 연대 형성을 위한 지원을 제공하는 역할을 하고 있습니다. 이곳에서의 일은 단순히 직업을 넘어, 사람들의 삶에 긍정적인 변화를 가져오는 일이라고 믿고 있습니다.

사업장과 장애인 근로자 간의 상생과 협력은 서로에 대한 이해와 존중에서 시작된다는 것을 깨달았습니다. 작년 상담 사례 중 사업주와 동료들이 장애인 근로자의 필요와 역량을 이해하고 적극적으로 지원함으로써, 효과적인 작업 환경을 조성에 기여했습니다. 이러한 노력은 장애인 근로자뿐만 아니라, 사업장의 업무 효율과 만족도를 향상시키는 결과를 가져왔습니다.

이러한 경험을 통해 저는 지원은 단순한 도움을 넘어서는 개념이라는 것을 깨달았습니다. 직장 내에서 장애인 근로자들에게 필요한 것은 적절한 기술과 자원뿐만 아니라, 동료들과의 원활한 소통과 이해라고 생각합니다. 저희 센터는 이를 위해 일반상담, 노무상담, 법률상담, 심리치료지원, 교육 프로그램 등의 정서적 지원을 포함한 다양한 서비스를 지원하고 있습니다. 이러한 지원은 그들이 직장 내에서 자신감을 가지고 도전을 장려하며, 자신의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있을 거라 생각합니다.

그들이 직장 생활에서 겪는 다양한 고충을 들으며 장애인 근로자에게 직장 생활은 단순한 직업이 아닌, 동료들이 서로를 이해하며 함께 성장하는 과정임을 느끼게 됩니다. 매일매일의 소소한 변화와 성취가 모여 큰 변화를 이루는 것을 보면서, 저희 센터의 역할의 중요성을 다시 한번 느꼈습니다. 앞으로도 저희는 장애인 근로자들이 사회에서 자신의 능력을 마음껏 발휘하고, 사업장에서 서로 상생할 수 있는 근로환경과 직장문화를 조성하기 위해 지속적으로 노력할 것입니다.

마지막으로 장애인 근로자 상담사례 결과물들이 생산되고, 발표되어 학문 연구에 기여할 뿐 아니라 실제적이고 실용적인 사회 변화에 기여할 수 있는 이론적 근거가 되어 다 함께 일하는 멋진 세상으로의 변화를 기대합니다.

광주장애인근로자지원센터 이지향 상담대리

## 실무자 후기



어느덧 한 해가 저물고 있습니다.

후기를 쓰던 일 년 전을 생각하니 세월의 '가속(加速)'을 더욱 실감하게 됩니다.

2023년은 우리 모두에게 힘들고 어려운 시간이었습니다. 팬데믹의 연속과 회복기의 어수선함으로 혼란스럽기도 했지요. 그러면서 취약계층의 경제적 어려움은 가중되어 근로장애인들 취업의 문턱도 덩달아 높아졌습니다. 어느 해에 비해, 취업이 힘들다는 전화를 가장 많이 받은 한 해였습니다.

3월부터 8월까지 이어졌던 사례 하나가 생각납니다. 아스퍼저장애가 있지만 성실하고 책임감이 뛰어나며 근태도 좋은 근로자 '준씨'입니다. 업무가 폐지되어 대기발령을 받았다고 불안해하는 준씨는 '해고의 수순(隨順)'을 의심하고 있었습니다. 실직을 걱정하면서 인터넷에서 알게 된 내용을 확인 요청하기를 한 달에 3~4번씩, 여름까지 반복되었습니다. 우리는 관련된 노무 자문을 몇 번 해드렸고, 그 외에는 대기발령 기간동안 근로자가 지치거나 주저앉지 않도록 격려와 응원을 보내고 의심을 완화할 수 있도록 들어주는 일이었습니다.

사실 이런 일들이 시시하게 느껴질 수도 있습니다. 억울한 근로자의 체불임금 해결을 돕고, 노동청이나 노동위에 진정을 돕는 일만 중요하다고 생각할 수도 있습니다. 그러나 누구에게는 법적 문제해결이 시급할 수 있고, 또 다른 누군가에게는 정서적 지지와 응원이 무엇보다 중요할 수 있다는 것을 3년이 지난 지금은 잘 알고 있습니다.

쉬운 말로 풀어주고 마음을 읽어주기만 해도 마치 문제가 다 해결된 양 고마워하는 모습, '사표'도 '고소'도 어느새 누그러져 'fade out' 되고 맙니다. 우리는 늘 근로자의 일자리 유지를 전제로 문제를 풀어갑니다. 그러나 인간으로서의 존엄을 지키는 일자리일 때라야 그 가치가 있습니다.

새해에는 사업장 관리자들의 고충에도 귀 기울일 예정입니다. 서로의 고충이 해결될 때 고용유지가 이루어질 수 있으리라 기대해 봅니다.

따뜻한 봄을 기다리며...

## 실무자 후기



### [ 사례집을 발간하는 4년 차.. ]

올해는 부산센터에서 주관하여 사례집을 발간하게 되었습니다.

사람이 책임을 맡는다는 것은, 더 많은 시간과 관심과 집중을 필요로 하게 되고 그러다보니 상담원들의 시간과 사례들이 가져온 온갖 경험들에 감정이입이 되면서 각 센터의 실무자들이 1년 동안 어떤 일을 해왔으며, 이런 결과물을 만나기 위해 어떤 노력을 기울여 왔는지 알기에 더욱 공감하고 감사하며 그들의 노고를 고스란히 느낄 수 있는 사례들을 보며 박수를 보내고 싶었습니다.

올 한해 부산센터는 특별하게도 고충 상담사례를 통해 고용노동부 장관상을 수상하게 되었고, 개인이 받은 상은 아니지만 센터의 역할을 통해 내담자가 현장에 복귀할 수 있도록 지원한 점이 높게 보았으며, 센터의 역할에 대한 정체성을 확인할 수 있는 계기가 되었습니다.

내담자들은 여러 가지 문제를 가지고 센터를 방문합니다. 노무적, 정서적으로 문제를 가지고 있는 내담자들은 당황스럽고 억울하며, 자기의 이야기를 들어주는 곳이 없다고 생각할 때, 저는 잠시 설 마음 한 권을 제공하고, 귀를 열어 그들의 이야기를 들어주고 공감하며 함께 길을 찾는 여정을 시작합니다. 자문받거나, 심리상담을 지원받거나 결과를 받은 그들은 곧 기운을 차리고 힘을 내어 다시 일상 속으로 돌아갑니다. 그때 기쁘고 감사한 마음을 담아 그들을 열심히 응원해 주고, 저의 역할은 여기까지입니다. 하지만 내담자들은 감사의 인사를 주십니다. ‘혼자 두지 않아 고맙고, 감사하다고!!!’

저의 역할이 명료해지는 순간입니다. 저도 지치고, 좌절할 때도 있지만, 이런 경험은 직업재활을 통해 사회로 나온 장애인근로자들에게 든든한 지원군이 되고 싶습니다.

부산장애인근로자지원센터 **김수진** 상담실장

2023

상  
담  
사  
례  
집

장애인근로자지원센터

발행일

2023년 12월

발행처

서울장애인근로자지원센터  
대구장애인근로자지원센터  
광주장애인근로자지원센터  
대전장애인근로자지원센터  
경기장애인근로자지원센터  
**부산장애인근로자지원센터/주관**

발행인

강필수, 이상진, 정찬훈, 최오윤, 한태림, **정대화/주관**

편집인

천명재, 김예나, 이지향, 이우형, 박은아, **김수진/주관**

주소

서울센터-서울특별시 영등포구 은행로 3, 익스콘벤처타워 6층  
대구센터-대구광역시 수성구 달구벌대로480길 9, 범어클래시아 4층  
광주센터-광주광역시 북구 첨단연신로 91번길 6, 첨단시티빌딩 5층  
대전센터-대전광역시 서구 둔산대로117번길 44 엑스포오피스텔 4층  
경기센터-경기도 수원시 팔달구 매산로 37, KT&G 코스모수원빌딩 3층  
부산센터-부산광역시 부산진구 중앙대로 629-10 대취빌딩 10층

전화

대표번호 1533-5915

홈페이지

서울센터: [www.sscwd.or.kr](http://www.sscwd.or.kr)  
대구센터: [www.dgscwd.or.kr](http://www.dgscwd.or.kr)  
광주센터: [www.kscwd.or.kr](http://www.kscwd.or.kr)  
대전센터: [www.dscwd.or.kr](http://www.dscwd.or.kr)  
경기센터: [www.gscwd.or.kr](http://www.gscwd.or.kr)  
부산센터: [www.bscwd.or.kr](http://www.bscwd.or.kr)

디자인

한글그래픽스

인쇄

부산광역시 부산진구 신천대로 65번길 41  
T.051-632-7842 F.051-639-0305  
[www.hanguel.co.kr](http://www.hanguel.co.kr)



2023

장애인근로자지원센터  
상담사례집

