

2021년

장애인근로자지원센터

상담사례집

COUNSELLING CASEBOOK
OF SUPPORT CENTER FOR WORKERS WITH DISABILITIES

장애인근로자지원센터 

2021년

장애인근로자지원센터 상담사례집

COUNSELLING CASEBOOK
OF SUPPORT CENTER FOR WORKERS WITH DISABILITIES

장애인근로자지원센터 

※ 장애인근로자지원센터는 고용노동부와 한국장애인고용공단으로부터 (사)한국장애인고용안정협회가 위탁받아 운영하고 있습니다.

CONTENTS

발간사	05
-----	----

01 장애인근로자지원센터 상담개요	08
----------------------	----

02 | 주제별 상담내용 및 실제 상담사례

1. 임금체불	상담사례 1	6개월 밀린 임금	10
	상담사례 2	권고사직으로 인한 퇴직과 임금체불	11
	상담사례 3	사업체의 고의적 임금체불	13
	상담사례 4	채용 후 무노동 무임금 주장하는 사업주	14
	상담사례 5	퇴직금 지급의 악의적 불이행	15
	상담사례 6	3개월째 급여 미지급	17
	상담사례 7	인수인계 받는 중 해고와 임금체불을 당함	19
	상담사례 8	건설현장에서 일한 임금체불에 대한 상담	21
2. 퇴직금	상담사례 9	퇴직금 분납 수급관련 문제	23
	상담사례 10	기간제 근로자의 퇴직금 지급 여부	24
	상담사례 11	근로시간보다 적은 급여와 퇴직금 정산	26
3. 부당처우	상담사례 12	휴직기간에 급여문제, 퇴직금에 영향, 급여조정 동의서	28
	상담사례 13	장애인 보직이동의 정당성	29
	상담사례 14	취업성공패키지에서 성공수당 수급 여부	31
	상담사례 15	휴식시간 방역의 근무시간산정 포함 여부	33
	상담사례 16	건강문제로 발생한 인사이동	35
	상담사례 17	퇴사이후 손해배상 청구 협박	36
	상담사례 18	부당한 업무배정으로 임금감소	38
	상담사례 19	무기계약직과 성과급 미지급	40
	상담사례 20	근로계약서 미작성 및 임금 미지급	42
	상담사례 21	일방적 무급휴무지시에 대한 부당함	43
	상담사례 22	근로조건 변경으로 인한 부당처우	45

4. 부당해고	상답사례 23 지원고용으로 훈련도중 업무부적격 판정 상답사례 24 장애로 인한 부당해고 상답사례 25 일방적인 폭행 후 부당해고 주장 상답사례 26 공기업 재직중 검직금지 상답사례 27 해고예고수당 미지급에 대한 부당함 상답사례 28 정규직에서 계약직으로 변경되어 해고당함 상답사례 29 장애가 심해져 사측이 퇴사를 강요함 상답사례 30 업무미숙과 해고에 대한 스트레스	47 48 49 50 52 53 55 57
5. 실업급여	상답사례 31 사직 1년 이후 실업급여 신청	59
6. 산재	상답사례 32 직장에서의 부상과 산재처리 여부 상답사례 33 사업주의 산업안전보건법 문의 상답사례 34 산재보상 요양 연기신청 문의 상답사례 35 근무 중 손목을 다친 것에 대한 산재처리	60 62 63 64
7. 직장 내 괴롭힘	상답사례 36 입주민 대표의 괴롭힘 상답사례 37 무리한 피해보상요구 상답사례 38 직장 내 괴롭힘으로 인한 심리적 외상 상답사례 39 청각장애인의 이해부족과 직장 내 따돌림	65 67 69 70
8. 직장부적응	상답사례 40 직장 내 괴롭힘과 실업급여 인정여부 상답사례 41 돌발행동으로 인한 직장에서의 갈등 상답사례 42 중도장애로 인한 심리적 혼란 상답사례 43 직장동료와 반복되는 다툼 상답사례 44 장애인근로자의 자해행동에 대처하는 문제	72 74 75 77 79
9. 업무스트레스	상답사례 45 업무의 이해부족 1대 1 지원요청 상답사례 46 CCTV 감시 및 사생활 침해 상답사례 47 장애차별로 인한 직장 내 스트레스	81 82 84
10. 성문제	상답사례 48 부당해고 및 성희롱 호소 상답사례 49 지적장애 여성의 가정내 성폭력 상담	85 87

11. 장애차별	상담사례 50	근로계약서의 유효성 확인	89
	상담사례 51	근로지원인의 업무접근한계의 문제	91
12. 휴가문제	상담사례 52	병가에 대한 의도적인 무급휴가 처리	93
	상담사례 53	퇴사 후, 미사용 월차수당 문의	94
	상담사례 54	연차휴가 산정법 문의	96
	상담사례 55	기간제 근로자의 월차수당	98
13. 수당	상담사례 56	4년간 조기 출근에 대한 시간의 수당 지급 요청	99
	상담사례 57	연장근로를 포함한 근로계약서 수정 강요	101
14. 폭행문제	상담사례 58	고용주와 싸움, 형사소송, 그 이후	103
15. 정보제공	상담사례 59	보완대체의사소통(AAC) 기기 문의	105
	상담사례 60	4대보험 사업자부담금 체납에 대한 불안감	106
16. 장애감수성	상담사례 61	직장동료에 대한 장애감수성 이해	107
17. 근로기준법	상담사례 62	장애인 무단결근으로 퇴직처리한 고용주의 대처방법	108
18. 장애급여	상담사례 63	공무상 장애급여 신청에 관한 상담	110
19. 심리상담	상담사례 64	직장상사의 장애차별발언과 단계적 중재	111
	상담사례 65	사직위기, 술의존, 폭력문제	113
	상담사례 66	비장애직원과의 싸움, 폭행에 대한 단계적 중재	115
	상담사례 67	반복되는 업무에서 오는 스트레스와 사직위기	117
	상담사례 68	중도장애로 인한 직업 및 일상의 어려움	119

03 | 통합상담사례

상담사례 69	선임의 폭력과 사생활 침해, 금품갈취 등 상담	122
상담사례 70	비장애직원들과의 갈등으로 인한 직장생활의 위기에 대한 단계적 중재	126
상담사례 71	근로 관련 소송과 심리정서적 개입	129

04 상담후기	132
------------------	-----

05 | 장애인근로자지원센터 소개

1. 장애인근로자지원센터 전체 사업 소개	136
2. 장애인근로자지원센터 세부활동	
1) 서울장애인근로자지원센터	137
2) 부산장애인근로자지원센터	138
3) 대구장애인근로자지원센터	139
4) 광주장애인근로자지원센터	140
5) 대전장애인근로자지원센터	141
6) 경기장애인근로자지원센터	142

장애인근로자지원센터가 작년에 서울, 부산, 광주에 이어 올해 4월 대전, 대구, 경기센터가 추가 신설되어 이제 전국 6곳에서 장애인근로자들에게 전문상담서비스를 제공 하게 되었습니다.

장애인근로자지원센터는 취업하고 있는 장애인근로자에게 취업 초기 단계부터 직업생활을 유지하도록 지원하는 역할을 하고 있습니다. 설립된 지 얼마 되지 않아 아직 홍보 효과가 미약하나 점차 해당 지역 장애인근로자들의 길잡이가 되어 갈 것입니다.

작년에 이어 두 번째 발간되는 상담사례집은 21년도 6개 센터의 다양한 사례 2,490건 중 장애인근로자 입장에서 해결되었으면 하는 상담사례 71개를 선정하였습니다. 이 사례들은 현장의 장애인 근로자들에게 흔히 일어날 수 있는 사례로 근로자뿐만 아니라 사업주에게도 장애인근로자 고용관리에 큰 도움을 줄 것입니다.

사례 내용에는 상담 주제별 내담자의 문제해결을 위한 다양한 정보와 지역자원의 활용이 담겨 있어 전국 센터 전문상담원의 노고와 열정이 엿보일 것입니다. 또한 상담에 만족스러운 근로자들이 감사의 글을 보내와 상담후기로 편집하기도 했습니다.

이번에 발간된 사례집이 이 사회의 다양한 곳에서 장애인 근로자들의 고용유지를 위해 활용될 수 있기를 바라며 저희 장애인근로자지원센터 직원 모두는 전국에 취업한 약 90만 장애인근로자들의 「일터 지킴이」로서 역할을 충실히 수행토록 더욱 노력하겠습니다.

감사합니다.

서울장애인근로자지원센터장	황 보 익	부산장애인근로자지원센터장	정 대 화
대구장애인근로자지원센터장	이 상 진	광주장애인근로자지원센터장	정 찬 훈
대전장애인근로자지원센터장	최 오 윤	경기장애인근로자지원센터장	한 태 립

01

2021년

장애인근로자지원센터 상담개요

2021년 장애인근로자지원센터 상담개요

기간 2021년 1월 ~ 12월

실적 서울·부산·대구·광주·대전·경기장애인근로자지원센터의 상담건수를 합산한 결과임

상담실적

구분	전화상담	방문면접상담	온라인상담	계
건	1,622	835	33	2,490
%	65.1	33.5	1.3	100

성별 분류

구분	남성	여성	기타	계
건	1,588	901	1	2,490
%	63.8	36.2	0	100

연령별 분류

구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	무응답	계
건	20	475	524	503	465	278	225	2,490
%	8.9	19.1	21.0	20.2	18.7	11.2	9	99

장애유형별 분류

구분	지체	뇌병변	시각	청각	언어	신장	심장	뇌전증	지적	정신	자폐성	장루요루	간	호흡기	안면	비장애	무응답	계
건	637	137	203	213	18	40	0	16	793	115	64	0	3	5	0	164	82	2,490
%	25.6	5.5	8.2	8.6	0.7	1.6	0.0	0.6	31.8	4.6	2.6	0.0	0.1	0.2	0.0	6.6	3.3	100

주제별 분류

구분	부당해고	장애차별	직장 내 괴롭힘	임금체불	산재	실업급여	성문제	직장 부적응	재취업	휴가문제
건	112	36	127	98	40	65	14	51	86	29
%	4.5	1.4	5.1	3.9	1.6	2.6	0.6	2.0	3.5	1.2
구분	업무스트레스	수당	부당처우	퇴직금	복지서비스 연계	가족지원 서비스	정보제공	심리상담	기타	계
건	74	13	216	54	111	14	533	362	455	2,490
%	3.0	0.5	8.7	2.2	4.5	0.6	21.4	14.5	18.3	100

02

주제별 상담내용 및 실제 상담사례



상담사례

01

6개월 밀린 임금

상담일자 2021년 1월 연 령 70대
 장애유형 지체장애 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 성 별 남 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 직 종 전기폐기물정리 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애 2급으로 ○○장애인○○시설에서 ○○폐기정리일을 하고 있음
- ▶ 회사의 경영이 어려워지면서, 휴직을 하기도 함
- ▶ 근무하는 동안 2~3회 임금을 주지 않고, 그 뒤에 다시 주고를 반복함
- ▶ 그러다가 얼마 전부터 약 6개월간 임금을 주지 않고, 계속 날짜를 미룸
- ▶ 마침내, 다른 장애인 직원들과 함께 고용주를 고용노동부에 신고함
- ▶ 고용주는 약속한 날짜에 임금을 주지 않고 계속 미루고 있음

개입과정

- ▶ 개인적으로 취할 수 있는 소송에 대해서 알려줌
- ▶ 노무사님의 자문을 받아 답변드림
 - 노동청하는 일이 진정 또는 고소임으로 개인적인 고소는 의미없음
 - 임금지급일에 지급하지 않으면, 법원에 가압류와 지급명령신청을 하는 것이 가장 빠름
 - 사업주가 임금체불사실과 그 체불금액을 인정하였다면, 법정소송제기는 복잡하지 않으니 소송을 제기하는 것이 바람직할 것으로 보임
 - 법원 또는 사업주 명의 통장만 가압류해도 사실상 사업운영이 불가함

결과

- ▶ 정확한 노무법 및 정보제공이 필요한 사례로 상담종료함

상담사례

02

권고사직으로 인한 퇴직과 임금

상담일자 2021년 3월
 장애유형 자폐성 장애
 성 별 남
 직 종 빵공장 직원

연 령 20대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자의 어머니가 전화상담 의뢰함
 - 내담자는 자폐성 장애로 빵 만드는 곳(훈련센터)에서 3년간 일함
 - 내담자는 시간제로 월 80만원을 받고 일했으며, 작년에 경영이 어렵다고 회사에 권고사직을 권유받음
 - 일하는 과정에서 7월에서 11월, 즉, 4개월 급여와 퇴직금을 받지 못해서, 분납해서 주겠다고 하였는데, 체불되어, 고용노동청에 진정서를 제출하였고, 올해 ○○일 노동청에 나오라는 전화를 받음
 - 노동청에 이의제기만 하면 모든 것은 절차대로 진행될 줄 알았는데, 내담자와 부모가 노동청에 나오라는 것에 부담감을 가지게 되어 상담의뢰함
- ▶ 고용주 쪽에 출석요구를 하였으나 출석하지 않음
 - 노동청에서 고용주에게 계속 3번 정도 출석요구를 하였으나, 출석을 하고 있지 않음
 - 이럴 때 내담자가 취할 수 있는 방법은 무엇인지 노무사의 자문을 받고자 함

개입과정

- ▶ 고용노동청의 이의제기 이후 절차에 대해 설명드림
 - 고용노동청에 이의제기를 하면, 그 다음에 이의제기에 따른 확인서 등 기타서류가 전근로지대표에게 가게 됨
 - 대표가 서류를 다 작성하여 노동청에 제출함
 - 심의절차를 거쳐 결정하게 됨
 - 그러므로, 내담자는 고용노동청에서 참석하라고 한 날짜에 참석한 이후에, 의문이 생기거나 전문적인 노무상담이 필요한 경우에 다시 한 번 전화해주시기를 권해드림
- ▶ 고용주가 계속 출석을 거부할 때
 - 고용노동청 진정사건에서 계속해서 사업주가 출석하지 않으면, 추후 체포영장이 발부될 수 있음
 - 퇴직금은 법적기준 이하로 산정하여 지급할 수는 없음

- 소액채당금과 민사절차에 대해 설명함
- 권고사직에 따른 퇴직 위로금은 민사소송을 통해 지급받아야 함

결과

- ▶ 고용노동청에서 현재 소송 진행 중이며, 내담자는 민사소송에 대해 고려하고 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례

03

사업체의 고의적 임금체불

상담일자	2021년 3월	연령	20대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☐ 전화 ☒ 방문(내방)	☐ 온라인	
직종	미화	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직	☐ 일용직	

호소문제

- ▶ 내담자는 지적장애인으로 배우자 또한 지적장애인임
 - 사업체의 3개월간 지속된 임금체불과 고용주의 근로자를 향한 언어폭력 및 행동들로 인해 퇴사했음
 - 내담자의 어머니는 “언제 또 만나게 될지 모르니 그냥 조용히 퇴사해라”라고 종용함
- ▶ 내담자는 임금체불 3개월, 퇴직금 미지급에 대해 도움을 요청했음

개입과정

- ▶ 내담자의 최근 6개월간의 임금지급내역을 제출받았음
- ▶ 내담자의 동의를 받아 센터의 고문노무사가 고용주와 통화했음
- ▶ 체불금, 퇴직금 지급을 요구했고 응하지 않을 시 노동청에 신고하겠다고 통보함
- ▶ 회사 사정이 어려워 매달 조금씩 지급하기로 약속받음
- ▶ 하지만 지급하기로 한 날짜로부터 보름이 지나도록 체불금이 지급되지 않았음
- ▶ 이미 해당 사업체의 힘든 사정을 이해하고 많은 기간의 편의를 봐주었고, 고용주의 이야기를 들어 볼 수는 있으나 사업장 사정이 좋지 않다는 이야기만 되풀이 될 것으로 보임. 노동청에 신고하기로 함
- ▶ 내담자가 노동청에 해당 사업장을 신고했음

결과

- ▶ 체불금의 일부를 지급했고, 일단 노동청 신고를 취하였음
- ▶ 이전과 같이 계속 지급일을 미룬다면 노동청에 다시 신고할 예정임
- ▶ 내담자에게 체불금을 지급하고 있는지 센터에서 지속적으로 주시하는 중임

상담사례

04

채용 후 무노동 무임금 주장하는 사업주

상담일자	2021년 6-8월	연령	40대			
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증		
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인	
직종	일반행정	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직	

호소문제

- ▶ 업무 배정을 못받음: 입사 후 근로계약서를 쓰고 출근을 했는데 구 업체(아웃소싱) 직원들이 일을 계속하고 있어서 2주 정도 대기함
- ▶ 대기가 길어지자 집에서 기다리라고 해서 집에서 연락 오기를 기다린 지 두달 정도 됨
- ▶ 사측의 무노동 무임금 주장: “출근한 2주 정도는 급여정산을 해주겠지”라는 마음으로 기다렸는데 전혀 반영되지 않고, 일한 것이 없으니 월급도 없다고 주장함
- ▶ (사업장의 위수탁 기관이 바뀌는 과정에서 기존 수탁기관과 새로운 수탁기관의 갈등으로 근로자의 대기 발령이 몇 달간 지속된 상황)

개입과정

노무사 상담 답변내용

- 소속회사에 휴업수당을 요구할 수 있으며, 소송이 진행되면 사측이 규책사유를 밝혀내야 하며 제3자의 불가항력적 원인도 입증해야 함
- 휴업수당의 액수를 고려하여 무료법률구조공단을 안내함
- ▶ 내담자와 공단을 통해 상황 확인 및 진정절차를 안내함

결과

- ▶ 근로자에게 상황을 자세히 설명하고 이해시킴
- ▶ 노동청에 진정하고 임금 지급관련 민사소송 절차를 밟는 과정에서 사측과 합의하여 위로금을 지급 받음
- ▶ 상담종결함

상담사례

05

퇴직금 지급의 악의적 불이행

상담일자 2021년 7월
 장애유형 뇌병변 장애
 성 별 남
 직 종 건설 제조

연 령 60대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 4년 넘게 일한 친구(고용주)의 회사에서 퇴직금을 받지 못함
 - '○○'에서 10개월 일하고 사업주(친구)가 상호변경하여 '○○○딩스'에서 3년 8개월 근무, 공사비를 받으면 주겠다고 퇴직금을 1년이 넘도록(2020년 봄 퇴사) 받지 못하고 있어서 의도적인 행동으로 판단되어 법적 절차를 청함
- ▶ 내담자는 정당하게 퇴직금을 받고 친구관계를 유지하기를 바라고 있음
 - 돈 없다며 폐업을 한다고 하는데, 근무 당시에도 아내, 아들 이름이 직원현황에 올라있어 허위근로를 하고 급여가 나갔고, 조사하면 다 나오는데, 돈은 많이 벌었지만 인색해서 직원들이 오래 버티지 못하고 퇴사함
- ▶ 노동청에 임금체불로 신고하는 과정을 도와주길 바라며, 퇴직금만 제대로 정산해 주면 다른 건 문제삼을 생각이 없는데 친구가 돈을 안주려고 꼼수를 부리면 내담자도 어쩔 수 없는 상황임

개입과정

- ▶ 정서적 지지와 반영
 - 친구면서 사업주라는 이중관계에서 양가감정을 느끼는 내담자의 마음을 충분히 반영
 - 사업주가 근로자의 약점을 잡아 퇴직금 지급을 조정하려는 모습이 반복되면서 배신감과 실망감을 느낀 내담자에게 위로와 반영
- ▶ 내담자의 욕구(목표) 명료화 돕기
 - 사업주와의 사적 관계로 인한 소송의 부담감을 나누고 '퇴직금'과 '친구관계', '사업주의 처벌' 등 다양한 질문기법 사용
- ▶ 임금체불에 대한 진정 과정
 - 노무지원 : 사업주, 업종, 근로자 등이 지속성이 있다면 상호가 변경되어도 근로의 지속으로 볼 수 있음
 - 관할 노동청 접수과정과 절차, 역할 등에 대해 상세 안내
 - 사업주 처벌(판결)과는 별개로 퇴직금을 받기위한 민사소송을 무료법률공단을 통해 접수

결과

- ▶ 법률구조공단의 도움으로 소송 진행 중이며 ○○백만원 상당의 퇴직금(체불임금) 수령 가능성 전달받음
- ▶ 친구와 일을 분리하는 개입을 통해 심리적 혼란이 어느정도 정리되었으며, 일련의 과정을 통한 성공경험으로 자신감을 얻었고, 사회적 지원에 감사한 마음을 지님
- ▶ 체불임금 수령시 연락 주기로 함
- ▶ 상담종결함

상담사례

06

3개월째 급여 미지급

상담일자 2021년 8월
 장애유형 지체장애
 성 별 남
 직 종 사무원

연 령 20대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 2021년 5월 취업센터의 알선으로 입사하였으나 3개월간 급여를 한 번도 받은 적이 없으며 입사 시, 근로 계약서는 작성하였으나 내담자가 근로계약서 사본을 받지 못한 상태임
- ▶ 사업주에게 급여 미지급에 대해 항의하였으나, 코로나19로 회사가 어려운 상황이라는 답변과 함께 급여 지급기한을 구두로 이야기하면서 그때까지는 지급하겠다는 모호한 답변을 받았음

개입과정

- ▶ 1차 상담
 - 내담자의 요청으로 고용주와 직접 통화하여 내담자의 상황에 대해 전달하였으며 고용주에게 서면으로 급여지급 기한을 적어서 내담자에게 전달하도록 요청하였으나 서면으로는 급여지급 기한에 대해 써줄 수 없다고 하며, 또한 고용주만 가지고 있는 내담자의 근로계약서를 내담자에게도 지급하도록 요청하였으나 지급을 계속 미루고 있음
- ▶ 2차 상담
 - 고용주가 지속적으로 급여지급을 미루고 있는 상황으로 내담자가 근로를 계속 할 수 있는 상황이 아니라고 판단됨
 - 내담자는 고용주가 계속해서 약속을 미루거나 약속을 지키지 않아서 마음이 많이 지쳐있는 상황이며, 이로 인해 상담원이 고용주와 직접 연락하며 중재를 해보았으나 고용주의 태도는 계속해서 바뀌었으며, 내담자의 의견을 반영할 의사가 전혀 없는 것으로 보여짐
- ▶ 상황을 정리함과 동시에 내담자의 이직이 필요한 상황으로 공단 취업 담당자에게 연계하여 취업알선이 진행되도록 하였음

결과

- ▶ 고용주와 다시 연락을 해보았으나 밀린 임금에 대해 지급 의사가 없는 것으로 보이며, 이후 연락도 제대로 되지 않았음
- ▶ 무보수로 근무하고 있는 내담자가 출근하지 않도록 조치를 취함
- ▶ 내담자가 노동청에 신고하는 것을 원하였으며 민원접수 과정을 안내하였으며 민원접수 완료한 것을 확인함
- ▶ 공단 취업알선 연계 완료함
- ▶ 상담종결함

상담사례
07

인수인계 받는 중 해고와 임금체불을 당함

상담일자	2021년 3월	연령	50대		
장애유형	시각장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	사무행정	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 행정업무를 위해 1일 4시간 근무, 월급여 91만원을 받기로 하고 근로계약서 작성함
- ▶ 인수인계를 받던 중 고용주가 회계업무까지 맡아 달라는 의뢰받아 내담자는 회계업무까지 담당하려면 1일 6시간의 근로가 필요하다는 의견을 제시함
- ▶ 고용주가 갑자기 내일은 쉬라고 지시를 하였지만, 당일 오전, 전화로 급하게 출근하라는 지시하였고, 출근하는 시간이 1시간 이상 소요되고, 해당 업무는 집에서 처리할 수 있어 재택에서 업무를 처리하고 결과를 보고함
- ▶ 그 다음 날 출근하였지만 점심시간에 일방적인 해고통보를 받았음
- ▶ 고용주는 해고통보 때 급여와 사회보험료, 주휴수당까지 정산하여 줄 것을 약속했지만 급여일에 입금되지 않음
- ▶ 내담자는 고용주에게 임금을 요청하였지만 고용주는 '얼마 안 되는 그 돈 꼭 받아야하겠냐'라고 대답함
- ▶ 내담자는 근로자를 소모품처럼 생각하는 고용주에 태도에 정식으로 대응하고 싶은 마음이 들어 상담을 요청함

개입과정

노무사 상담 답변내용

- ① 사업주는 근로자 고용 시 사회보험 가입이 원칙이며, 근로자가 사회보험 미 가입을 문제 삼을 수 있습니다. 문제를 제기함에도 사업주가 사회보험 가입을 해주지 않는다면 근로자가 직접 공단에 연락을 취하셔도 됩니다.
- ② 또한 근로자의 근로기간 중에 설 연휴가 포함되어있어 근로일 산정에 있어 다툼이 발생하는데, 설 연휴에 사업장이 운영되지 않았다면 해당 연휴는 유급휴일로 추정해볼 수 있으며, 유급휴일이 아니라 하더라도 월급제 근로자의 경우 유급·무급 휴일 일수와 상관없이 매월 동일한 월 임금이 보장되므로

근로자의 주장대로 근로자의 해당 월 임금은 설연휴일수를 포함한 9일에 대해 일할 계산되는 것이 합리적일 것으로 판단됩니다.

- ③ 2/18 근로와 관련하여 사전에 약정된 업무를 하지 않고 다른 업무를 하였다는 사정만으로 근로로 인정을 못한다고 사업주가 주장하고 있으나, 해당 업무가 사업주의 지휘, 감독아래 실시된 업무였다면 근로로 보아야 하고 이에 대한 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됩니다.

- ▶ 내담자의 경우 근로 기간이 짧고 명절 연휴기간이 중간에 있었기 때문에 고용주와 근로일 수를 문제 삼아 어려움이 있었지만, 내담자가 월급을 받기로 근로계약을 작성하였기 때문에 이에 대한 명절 연휴를 포함한 일수에 대한 정산을 받을 수 있음을 안내함
- ▶ 내담자는 명절연휴를 포함한 일정에 대한 임금체불로 노동청에 진정 접수함

결과

- ▶ 고용주와 근로감독관이 내담자의 진정내용을 받아들여 합의해줄 것을 전달 받아 10일간의 근로를 인정받고 사회보험을 가입하여 정산을 받았음
- ▶ 상담을 통해 정서적 지지와 전문자문을 바탕으로 종결된 사례이며, 내담자는 현재 새로운 직장에서 생활하고 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례
08

건설현장에서 일한 임금체불에 대한 상담

상담일자	2021년 3월	연령	50대		
장애유형	청각장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	남	상담방법	☐ 전화	☒ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	건설	고용형태	☐ 정규직	☐ 계약직	☒ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자가 청각장애가 있어 상담은 수어통역사와 함께 진행함
- ▶ 내담자 2명은 타 지역의 아파트 건설현장에서 농인 5명과 함께 근로를 하였으며 일이 마무리되기 전 해고되어 임금을 받지 못하였음
- ▶ 현장소장, 반장에게 계속적으로 연락하여 2달 만에 체불된 임금의 절반만 받음
- ▶ 타 지역의 다른 농인 8명도 함께 일하였으며 해고일자도 같음
- ▶ 타 지역농인들은 단합하여 내용증명을 발송하였고 답을 기다리고 있으며, 향후 별도로 체불된 임금을 받도록 하겠다고 하였음

개입과정

- ▶ 내담자들은 같이 일하였던 청각장애인 중 3명은 급여를 받았음을 알고 계속적으로 현장 소장과 책임자였던 반장 A씨에게 전화를 하였지만, 내담자들의 전화는 받지 않고 있다고 함
- ▶ 내담자들과 함께 센터에서 전화를 하여 체불임금에 대한 질문을 하였지만 전화를 끊어 버리고, 전화를 차단한 상황이므로 내담자 2명은 노동청에 진정하기로 함
- ▶ 체불된 임금에 대하여 민원을 제기 할 때는 내담자가 일하였던 주소지의 노동청에 진정서를 접수해야하나 내담자의 장애로 소통의 어려움과 거리상의 문제로 수어통역사와 함께 지역 노동청에 방문하여 진정 접수를 진행하고 추후 조사관이 정해지면 센터에서 노무사 조언을 따르기로 함
- ▶ 내담자의 장애특성과 거리 등의 이유로 출석이 어려운 점을 설명하고 지역에서 사건의 조사를 진행하여 줄 수 있도록 부탁, 사건의 관할 및 이송에 대한 자료를 첨부하여 설명한 후 지역 노동청에서 조사를 진행

노무사 상담 답변내용

[근로감독관집무규정 제35조(사건의 관할 및 이송)]

- ① 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방관서장이 처리하여야 한다. 다만 '사업 또는 사업장'(법인의 경우 수 개의 지점, 지사, 출장소 등이 장소적으로 분리되어 있다하더라도 원칙적으로

법인 전체를 하나의 "사업 또는 사업장"으로 본다)이 폐지하였거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서에서 처리하여야 한다.

1. 사업주가『임금채권보장법』제7조제1항 제1호부터 제3호까지에 해당하는 경우
2. 『건설산업기본법』『전기공사업법』『정보통신공사업법』『소방시설공사업법』『문화재수리 등에 관한 법률』에 따라 등록을 하지 아니한 사업자(등록을 필요로 하지 아니하는 사업자도 포함한다)가 시공한 공사가 완공되거나 중단된 경우
- ② 제1항 단서에 따른 주된 사업장의 소재지는 사업자등록지로 하고 사업자등록지가 아닌 장소에서 사업을 하는 경우에는 실제 사업을 영위하는 장소로 한다. 다만, 주된 사업장을 두고 있지 않은 경우에는 해당 사업주의 마지막 주소지로 하되, 실제 거소지가 확인된 경우에는 실제 거소지로 한다.
- ③ 제1항에도 불구하고 피신고인이 동일한 신고사건으로 둘 이상의 지방관서의 관할에 속하거나, 신고인이 원거리 거주 등의 사유로 다른 지방관서에서 사건처리를 희망한 경우에는 지방관서장간 사전 협의를 거쳐 사건을 이송할 수 있다. 이 경우 사전협의를 요청받은 지방관서장은 사건 처리 수락 여부를 8근무시간 안에 알려 주어야 한다.
- ④ 관할이 아닌 사건을 접수한 지방관서는 해당 사건을 근무시간 내에 관할 지방관서로 이송하되 신고인이 원하는 경우에는 빠른 시일 내에 신고인에 대한 조사를 마친 후 사건관할 지방관서로 이송하여야 한다.

▶ 노동청에서 담당조사가 관리를 진행하는 과정에는 센터에서 지원한 수어통역사가 통역서비스를 제공함

결과

- ▶ 노동청에서 2회의 임금 조정 일을 거쳐 한 명은 체불임금을 받을 수 있었으나. 나머지 한 분은 미처리되어 다시 확인 절차를 거쳐 사업주가 누락시킨 것을 확인하고 정산임금이 완료되었음
- ▶ 상담종결함

상담사례

09

퇴직금 분납 수급관련 문제

상담일자	2021년 3월	연령	40대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	남	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	기계시설설치	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자의 부인이 전화를 함
- ▶ 내담자는 지체장애 5급으로 OOOG(도정기계시설설치)에서 18년 동안 일을 함
- ▶ 회사 사정이 나빠지면서, 월급을 몇 달째 받지 못하는 상황이 되면서 내담자는 사직을 하게 됨
- ▶ 그 이후 퇴직금을 계속 받지 못해서, 급기야 노동청에 진정서를 제출했고, 근로감독관은 일단 고소를 취하하고 퇴직금을 협상하는 것이 좋다고 이야기해서 지금은 취하한 상태에서 협상을 하려고 하고 있음
- ▶ 그런데 OOOG는 개인사업자에서 법인으로(사장 동일) 다시 개인사업자(사장의 부인이 대표) 대표 명의를 바꾸었음
- ▶ 이럴 경우 퇴직금을 받지 못한다는 말도 있고, 3년이 지나면 퇴직금을 받지 못한다는 말도 있어서 정확하게 알고 싶어 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 회사의 명의를 바뀌어도 퇴직금으로 받을 수 있다는 것을 안내함
- ▶ 퇴직금 꼭 일시불이 아니고, 나누어도 받는 협의도 할 수 있음을 안내함
- ▶ 자세한 법적인 부분은 노무사님께 의뢰함

노무사 상담 답변내용

- 사업주에게 체불금품(퇴직금 등)에 대한 확약서를 받고, 이를 통해 민사집행 절차를 진행하는 것이 좋음
- 재진정을 하더라도 소멸시효가 중단되지 않고, 시간이 지체될 우려가 있음

결과

- ▶ 상담종결함

상담사례

10

기간제 근로자의 퇴직금 지급 여부

상담일자 2021년 9월

장애유형 시각장애

성 별 여

직 종 사무원

연 령 40대

장애정도 ■ 경증

상담방법 ■ 전화

고용형태 □ 정규직

□ 중증

□ 방문(내방)

■ 계약직

□ 온라인

□ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 기간제 근로자(1년)로 근로계약서를 작성하였음
- ▶ 근로하고 있는 사업장은 특별한 사유가 없을 시에는 1년 단위로 계약을 연장하여 근로를 계속하는 분위기이지만, 내담자는 계약서상의 기간인 1년을 채운 뒤 일을 그만두고 싶어함
- ▶ 재계약을 원하지 않을시, 계약만료 전에 미리 사업주에게 계약 연장을 할 의사가 없다는 이야기를 해야 하는지 궁금해하며, 미리 이야기 할 경우 사업주가 퇴직금을 받지 못하도록 계약서상의 기간보다 먼저 퇴사를 요구하면 어떻게 대응하여야 하는지 문의함

개입과정

- ▶ ‘근로계약 기간을 정한 기간제 근로자’의 경우 근로계약은 해고의사표시나 해고 예고와 같은 별도의 조치 없이 근로계약 기간의 만료로 종료되는 것이 원칙이라는 부분에 대해 내담자에게 안내함

노무사 상담 답변내용

- 근로자퇴직급여보장법에 의해 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 하며, 기간제 근로자의 경우에도 이와 동일함
- 근로계약서상의 근로관계 종료 일자가 계속근로기간 1년이 되는 날짜이므로 퇴직금을 받을 수 있으며, 사업주가 근로계약서상의 날짜보다 먼저 계약해지를 요구할 시 이에 응할 의무가 없으며 만약 고용을 종료하면 부당해고에 해당됨
- 정규직 근로자의 경우, 적어도 퇴사예정일 30일 이전에 회사측에 사직의사를 통보해야 할 민법상 의무가 있지만, 기간제 근로자의 경우에는 법률적인 책임은 없으나 사회통념상 다른 직원을 구할 수 있도록 미리 이야기를 하는 것이 일반적인 분위기임
- 따라서 최소 15일 전에는 다른 사람을 구할 수 있도록 사측에 이야기하는 것을 권고함

결과

- ▶ 재계약을 사측에서 먼저 이야기 하였을 경우에는 계약연장 의사가 없다는 것을 표현하는 것이 필요하며, 근로계약 종료일 이전에 퇴사요구를 할 경우 이에 응할 의무가 없음을 내담자에게 안내함
- ▶ 상담종결함

상담사례

11

근로시간보다 적은 급여와 퇴직금 정산

상담일자	2021년 4월	연령	40대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	직업재활센터	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 2017년부터 직업재활센터에서 근로를 시작하였지만 건강 악화로 2020년 11월 퇴사 후 타 지역으로 이주 후 언니와 함께 살고 있음
- ▶ 보호자인 어머니와 센터 담당자가 연락을 주고받으며 근로 시 전달사항 등을 안내받았으나, 함께 살게 된 언니가 내담자의 통장기록을 보고 상담 신청을 함
- ▶ 근로시간에 비해 급여가 너무 작고 최저임금법을 무시한 급여를 제공 한 사실을 확인하여, 터무니없이 작은 급여와 퇴직금을 정산하는 과정이 적법한 것인지, 부당함이 없었는지 문의해옴
- ▶ 집에서 8시에 출근하여 16시에 귀가를 하고 있었는데, 급여가 왜 적은지 문의함
- ▶ 퇴직금 정산에도 문제가 없었는지 문의함

개입과정

- ▶ 사업장은 장애인직업재활시설이며 사업장담당자에 내담자의 근로사실을 확인하였음
- ▶ 시설에서 제출한 서류를 확인하여 최저임금 적용제외 인가 신청 동의서를 확인하여 근로계약서에 서명된 근로수당을 지급함이 위법이 아님을 확인함
- ▶ 근로계약서 확인 : 1일 근로시간은 2.5시간이며, 직업훈련프로그램 2.5시간으로 약정되었음을 확인하여 내담자와 보호자에 전달함
- ▶ 퇴직금정산 : 2017년 6월부터 2020년 11월까지 퇴직적립금내역을 확인하고 이체확인증 사본을 전달받아 내담자의 통장에 이체되었음을 보호자에게 안내함
- ▶ 보호자가 생각하는 위법적인 사실이 없다고 판단됨을 안내함
- ▶ 상담을 진행한 언니가 오해하고 있는 부분에 대하여 확인된 부분을 설명 드렸으며, 사업장 담당자 또한 보호자였던 어머니에게는 해당 내용을 전달함

결과

- ▶ 향후 보호자들이나 언니가 궁금한 점은 사업장으로 연락을 하셔도 무방함을 안내함
- ▶ 내담자가 익숙하던 곳을 벗어나 새로운 환경에 적응하고 다른 시작을 할 수 있도록 지역 교육센터 등 정보 제공함
- ▶ 상담종결함

상담사례

12

휴직기간에 급여문제, 퇴직금에 영향, 급여조정 동의서

상담일자 2021년 1월

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 헬스키퍼

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☐ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직☒ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 시각장애인으로 헬스키퍼로 일하고 있음
- ▶ 코로나 19로 인하여 근무조정에 의해 휴직을 하면서, 급여의 70%를 주는 것이 맞는지 상담의뢰함
- ▶ 휴직급여를 받을 경우, 이것이 퇴직금에도 영향을 주는지 상담의뢰함
- ▶ 정규직과 수준을 맞추려고 급여를 조정하는데(기본급이 줄고, 상여금이 늘어남), 이것에 동의서를 받고 있는데 사인을 꼭 해야 하는건지 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 휴직급여
 - 코로나 19로 인해 휴직을 할 때, 급여의 70%를 받는 것은 위법이 아님
- ▶ 휴직급여와 퇴직금 문제
 - 휴직급여를 받는 것이 후에 퇴직금에 영향을 주지 않음
 - 퇴직금은 근로계약서에 명시된 급여를 기준으로 받는 것임
- ▶ 급여 조정 동의서 사인
 - 급여조정에 대해 사인을 않 할 이유가 없고, 다만 사인을 할 때 그 외 내용들을 조금 더 꼼꼼하게 살펴도록 권고함

결과

- ▶ 후속상담이 필요 없고, 정확한 노무법에 대한 정보제공이 필요한 사례로 상담종료함

상담사례

13

장애인 보직이동의 정당성

상담일자	2021년 1월	연령	50대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	남	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	특수차량운전사	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자가 근무하는 곳에 부장이 상담의뢰함
 - 내담자는 지체장애, 양쪽 편마비로 특수차량을 운전하고 있음
 - 내담자를 다른 부서로 인사조치하는데, 장애인을 인사조치하는데 참고할 수 있는 자료가 있는지 문의함
 - 현재 내담자가 특수차량일을 하는데, 그 일이 힘들어 보이고 사고가 날 것 같기도 해서, 다른 부서로 옮기려고 하나 내담자가 반대하고 있음
 - 장애인에 대한 인사조치를 내담자가 동의하지 않은 채, 다른 곳으로 옮기는 것이 문제가 있는지에 상담 의뢰
- ▶ 내담자의 보직이동에 대한 이유를 부장이 설명함
 - 내담자가 어느 날 특수차량을 운전하는 것을 보았는데, 얼마 전부터 훨씬 힘들게 차에 오르는 모습을 보면서, 내담자가 힘들겠다는 생각을 하게 되었고, 그 이유로 내담자에게 보직이동에 대해서 이야기를 한 건데, 내담자는 오해를 하고 있음

개입과정

- ▶ 1차 답변
 - 직장에서의 인사이동은 장애인 비장애인 관련없이 그 회사에 내규에 따르는 것이 보통 상례임
 - 내담자가 실제로 특수차량을 운전하면서 사고를 낸 적이 있는지 물어보았고, 그런 적은 없다고 함
 - 그렇다면, 오랜 시간 익숙해진 업무를 내담자가 하겠다고 고집하는데, 변경할 필요가 있는지와 장애인 당사자의 의견을 반영하는 것도 나쁘지 않음을 안내함
- ▶ 2차 답변
 - 내담자의 건강과 염려에서 시작된 보직이동이라면, 조금 더 진정성을 가지고 솔직하게 내담자와 대화를 나누어 보기를 권함

- 만약에 필요하다면 노무사의 노무법과 관련하여 상담을 해드릴 수 있음을 안내함

결과

- ▶ 장애인을 고용한 부장의 진정성이 느껴졌고, 장애인 당사자와 한 번 더 면담을 해보고 설득해 보겠다고 하고 그 뒤에 조치에 관하여 회신을 기다렸으나, 연락은 오지 않음
- ▶ 상담종결함

상담사례

14

취업성공패키지에서 성공수당 수급

상담일자	2021년 3월	연령	60대			
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증		
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인	
직종	환경미화원	고용형태	☐ 정규직	■ 계약직	☐ 일용직	

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애로 시에서 운영하는 도서관에서 청소일을 담당하고 있음
- ▶ 장애인고용공단에서 진행하는 취업성공패키지 대상으로 일하고 있는데, 계속 취업이 유지될 경우, 취업 성공수당으로 3개월, 6개월, 9개월 단위로 취업성공수당이 나오기로 되어 있음
- ▶ 시에서 청소용역업체를 내담자가 1개월을 일한 시점에서 2개월째에 바꾸었고, 내담자는 3월 31일이면 3개월이 되었지만, 청소용역업체가 바뀌었기 때문에 현재 용역업체에서 3개월 일했다는 근속사유확인서를 받을 수가 없어서 3개월째 받는 취업성공수당을 받을 수 없다고 공단에서 통보받은 상태임
- ▶ 내담자가 원해서 청소업체를 바꾼 것이 아니고, 동일한 근무지에서 용역업체는 바뀌었지만 동일한 업무를 한 것인데, 취업성공수당을 받지 못하는 것에 대해 너무 억울해서 상담의뢰함
- ▶ 뒤에 용역업체와 11개월 계약해서 퇴직금도 못받을 것이라고 생각하고 있었음

개입과정

- ▶ 한국장애인고용공단에 문의 및 다양한 방법 모색
 - 내담자의 상황을 들어보았을 때, 내담자가 동일한 업무를 동일한 근무지에서 했으므로, 충분히 구제가 가능한 것이라 생각이 들었고, 서울동부지사에 문의를 했으나 정확한 답을 얻지 못함
 - 내담자의 담당인 ○○○공단 취업성패키지 상담원 김○○에게 직접 물어보았는데, 3개월 동안 동일한 업체에서 일했다는 근속사유확인서가 있어야 받을 수 있다는 말만 되풀이함

노무사 상담 답변내용

- 본 센터 고문노무사에게 이 부분에 대해 자문을 구함
- 내담자는 새로운 용역업체에 계약서를 썼으므로, 퇴직금을 못받겠다고 생각하지만, 고용승계가 됨으로 퇴직금을 받을 수 있다는 것을 알려주었고, 회사마다 내부지침으로 정해진 것은 그 안에서 이루어진 것이므로 바꾸기가 힘들다는 것, 즉, 취업성공 수당에 대한 내규가 그렇다면 받을 수 없음

- 이러한 것은 내담자가 스스로 고용노동부 질문사이트에 현재 상황을 올리면, 빠른 시간 안에 내담자에게 답이 올 것이며, 이것을 고용센터에 내담자가 가지고 가서 이야기하면 된다고 말함

▶ 공단의 새로운 답변

- ○○지사 담당자가 ○○본부에 문의를 하였고, 근로계약서를 모두 가지고 있고, 동종사업장이라는 것이 증명되면 취업성공수당을 받을 수 있다는 것을 센터에 알려줌
- 내담자에게 이에 대해 알리고, 함께 퇴직금도 고용승계가 되는 것이면 받을 수 있음을 알려드림

결과

- ▶ 센터가 공단에 연락하고, 이런 저런 자문을 하면서, 원래 받을 수 없다고 생각했는데, 내담자가 퇴직금을 받게 되어 매우 기뻐하고, 감사하였고 상담자도 보람을 느끼는 시간이었음
- ▶ 상담종결함

상담사례
15

휴식시간 방역의 근무시간산정 포함 여부

상담일자	2021년 3월	연령	40대		
장애유형	시각장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	헬스키퍼	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 시각장애로 ○○○시에 ○○○센터에서 헬스키퍼로 일하고 있음
- ▶ 내담자는 30분 안마, 30분 휴식을 하면서 일하고, 점심시간 1시간이 있음
- ▶ 내담자는 1년 단위로 계약하여, 현재 1년이 지나고 다시 동일하게 계약함
- ▶ 그런데 올해 휴식 30분 안에 10분을 청소(방역활동) 시간으로 넣으라고 했는데, 이것을 휴식시간에 넣는 것이 맞는 건지에 대해 정확하게 알고 싶어함
- ▶ 내담자는 30분 안에 10분 청소(방역활동)를 하는 것을 근로계약서에 넣어달라고 하였으나, 회사에서는 그렇게 자세한 내용은 근로계약서에 넣지 않는다고 안내함
- ▶ 시각장애인인데 힘든 방역활동을 하는 것이 맞는지의 문제에 대해 상담가가 의문을 제기함
- ▶ 결론적으로, 휴식시간 30분 안에 이렇게 계속적으로 10분의 청소(방역) 활동이 포함되는 것이 규칙처럼 되버리는 것에 대해 우려를 표함

개입과정

- ▶ 헬스키퍼의 일반적인 고용형태에 대해 설명드림
 - 다른 기관도 헬스키퍼 고용때 30분 안마, 30분 휴식을 취하는 것이 보편적임
 - 30분 휴식 안에 청소가 포함되는 경우는 보편적인 것은 아니고, 코로나라는 상황에서 예외적인 상황임
 - 내담자가 다니는 회사에서 한시적으로 지시를 내린 것이라면 회사의 지시를 따를 수도 있음을 안내함
- ▶ 근로계약서의 일반적 특징 안내함
 - 근로계약서는 일반적인 피고용인의 계약기간과 고용형태, 그리고 약간의 예외적인 상황을 기술하고, 내담자가 원하는 세부적인 것은 넣지 않을 수도 있음

노무사 상담 답변내용

- 근로조건의 불이익 변경에 해당되며 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 함
- 개별근로자가 회사를 상대로 얘기하기 어려울 것이므로, 다른 헬스키퍼분들과 함께 사용자에게 고충을 호소하거나, 회사 노사협의회 고충처리위원회에 고충사항을 정식으로 접수할 수 있음
- 시각장애인으로서 방역에 사용되는 소독약품 오염 문제 그리고 적절히 방역활동이 진행될 수 없음을 사용자측에 정식으로 이의제기 할 수 있음

결과

- ▶ 시각장애인이 헬스키퍼로서 일하면서 발생하는 구체적인 상황에 대해 알 수 있으며, 그 애로점도 알 수 있었음
- ▶ 상담종결함

상담사례

16

건강문제로 발생한 인사이동

상담일자	2021년 4월	연령	40대		
장애유형	호흡기장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	요금징수원	고용형태	☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 과거 유방암 진단을 받아 수술을 받았고, 지속적으로 치료를 받고 있음
- ▶ 요금징수원 특성상 근무내내 팔을 쭉 펴는 동작을 해야 함
 - 수술 후 일을 다시 시작하면서 통증이 발생했고 점점 심해졌으며, 이로 인해 최근 2달 동안 병가를 내고 쉬었는데, 쉬는 동안은 상태가 호전되었으나, 복직 후 통증이 다시 시작됐음
- ▶ 사업체에 일의 강도가 높지 않은 근무지로 변경요청을 했음
- ▶ 그렇지만 내담자가 원하는 근무지가 아니라 여전히 내담자에게는 힘든 근무지로 발령 받았음
- ▶ 이러한 사업체의 발령에 부당함을 호소했고, 내담자가 원하는 근무지로 재발령 받을 수 있을 지 문의함

개입과정

- ▶ 내담자의 동의를 받아 사업체와 사실확인을 했음
 - 사업체에서는 내담자의 의견을 반영하여 이전보다 차량 통행량이 약 1/3 가량인 근무지로 발령을 하였지만, 내담자는 업무량이 적은 것은 인정하지만 자신의 몸 상태와 비교하면 여전히 무리가 따른다며, 근무지 이동을 요청했음

노무사 상담 답변내용

- 내담자에게 3가지 방법을 제시했음.

1. 업무량이 더 적은 곳으로 이동
2. 약 6개월간의 휴직
3. 실업급여 수급을 전제로 퇴직

- ▶ 센터의 고문노무사가 사업장과 내담자 사이의 중재역할을 하기위해 인사 담당자 및 본부장과 통화하였음
- ▶ 근로자의 고충을 전하고, 위의 3가지 방안 중 하나를 고려해줄 것을 요청하였고, 사업체에서도 진단서를 전제로 6개월 병가 등도 가능하다는 답변 받음
- ▶ 내담자가 수술했던 병원에서 장기요양이 필요하지 않다고 진단받았지만. 사업장에서 내담자의 사정을 고려해주어 1년 휴직을 받고 상호합의하에 만족스러운 결과를 얻음

결과 ▶ 상담종결함

상담사례

17

퇴사이후 손해배상 청구 협박

상담일자	2021년 10월	연령	40대		
장애유형	지체장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	여	상담방법	☒ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	피부관리사	고용형태	☒ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 전 병원에서 함께 일했던 의사가 개업을 하면서 개원 멤버로 합류. 병원 세팅부터 원장이 믿고 의지하는 부분이 있어 기대에 부응하려고 노력했고 젊은 직원들이 꺼리는 청소도 거의 맡아서 해왔음
- ▶ 일이 많고 고객 예약도 늘 차 있어서 힘에 부쳐 직원을 한 명 더 뽑아달라 건의했지만 알았다고만 할 뿐, 진척되지 않았고 몸이 계속 축났고, ○일 면담을 하면서 원장의 만류가 있었지만 ○○일까지 일하기로 합의하였고 실업급여(상병급여) 신청을 준비함
- ▶ 휴일에 몸이 매우 아파 더이상 출근 못 할 것 같다고 문자를 보냈는데 돌아온 답변은, 손해배상 청구항목 10여 개 문자로 보냄
 - 내담자는 시간 외 근무, 휴게시간 등 많은 양보를 했고 질환이 심해져 치료가 필요했음을 원장도 인정하기에 실업급여 신청에 동의하고는 무단퇴사, 고객, 화장품 등 손해배상을 청구한다니 부당하고 억울함
 - 어이없는 원장의 태도에 불안함

개입과정

노무사 상담 답변내용

- 퇴사시기에 대해 논의하였고 문자도 남겼고 원장이 답변을 했다면 무단퇴사가 아닐 가능성이 높으며, 법적으로 다툼의 소지는 있지만, 손해내용이 구체적 개별적으로 입증돼야 하므로 근로자에게 손해를 청구하는 것이 통상적으로 인정되지 않음(노무사 답변)
 - 고객 대상의 사용제품 등도 원장이 최종 결정과 결제 승인을 한 것이기 때문에 근로자에게 손해배상을 하라는 것이 무리가 있음
- ▶ 진단서 등 증거자료 확보
- 장애로 인한 어려움이 더욱 가중될 만큼(지팡이를 짚을 정도) 몸에 무리가 왔다면 그 경위를 입증할 진단서(상병명) 등을 확보해 산재신청(또는 산재초과 손해 소송)을 하는 것이 방안이 될 수 있음

▶ 정서적 안정감 제공

- 놀라고 불안해하는 내담자의 심정을 충분히 반영해주고, 법적 과정으로 이어질 시 도움을 지원할 것을 약속함

결과

- ▶ 원장이 자신의 행동을 후회(사과)하는 말을 동료에게 전하면서 사건은 일단락됨
- ▶ 지속적인 치료를 통해 몸이 회복되기를 격려함
- ▶ 상담종결함

상담사례

18

부당한 업무배정으로 임금감소

상담일자 2021년 8월

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 지압사

연 령 50대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☐ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직☒ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 손님 배정의 부당함 : 지압원에서 3년 근무함
 - 접수 데스크에서 각 지압사에게 손님을 배정해주는데 지속적으로 배제 시키고, 내담자를 찾는 단골들도 시간을 겹치게 배정하여 결국 다른 지압사에게 반도록 유도함
- ▶ 직장 내 따돌림 : 입사 초 야간만 계속 배정해서 퇴근 대중교통 이용의 어려움을 호소하며 주간으로 배정해 주길 요청했는데 그때부터 따돌리고 직원들 간 정보공유도 하지 않으면서 손님도 주지 않음
- ▶ 근로계약서 문제 : 근로계약서를 쓰지 않고(사업주가 작성했다고는 하지만 사본을 받지 못함) 구두로 임금 협상을 했는데 최소 200만원 이상을 약속하고는 몇 달 이후부터 현재까지 최저시급에도 못 미친 수준임

개입과정

- ▶ 근로계약서의 바른 이해 : 사측과 근로자가 함께 작성하여 한 부씩 갖는 것이 원칙임을 알리고 (보관하고 있다면) 사측에 요구하도록 안내함
- ▶ 노무지원 : 합의서 작성시 작성일자, 이행일자, 자필서명 등 효력 발생을 위한 필수기제 사항을 알려줌
- ▶ 노동청 진정을 대비한 증거자료 수집 : 면담 및 통화시 녹취, 메모 등 증거의 중요성을 알리고 확보하도록 안내함
- ▶ 근로계약서 위반, 직장 내 괴롭힘 등 처벌항목들 안내와 노동청 신고접수 과정에도 동행하였으며, 내담자의 요청으로 합의서 문항을 검토하고 조언을 드림
- ▶ 심리정서적 개입 : 3년 근무하는 동안 따돌림과 부당함을 참으며 버텨온 내담자의 울분과 억울함을 돌보는 과정들이 제공되었으며, 사업주와의 의리를 지키려 했기에 배신감이 더 깊어 정서적 지지에 주력함
- ▶ 속상한 마음에 퇴사해버리지 않도록(그런 생각을 갖기에) 평정심을 지켜 객관적 사고를 확보하도록 조력함
- ▶ 10여 차례의 연락을 지속적으로 주고 받으며 정보, 지식, 연계, 정서적 지원을 통합적으로 제공함

결과

- ▶ 노동청 관할 청사를 연결함
- ▶ 노무지식 얻고 자신을 지키는 방법 깨달음 : 법에 대해 전혀 알지 못한 부분, 자신의 상황이 법으로 보호 받을 수 있다는 안도감 등을 얻으며 새로운 경험의 계기가 되었다고 함
- ▶ 용기와 자신감 회복 : 근로자는 약자고 보호받을 수 없다는 생각을 버리는 기회가 되었고 이 과정에서 '나도 할 수 있다'는 자신감과 용기를 얻었기에 매우 만족스러워함
- ▶ 상담종결함

상담사례

19

무기계약직의 성과급 미지급

상담일자	2021년 10월	연령	50대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	자산관리원	고용형태	☐ 정규직	■ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 사업체에서 지난 2년간 계약직으로 근무하였으며 이후, 무기계약직으로 전환되어 5년째 근무하고 있음
- ▶ 내담자가 재직 중인 사업체에는 총 33명의 직원이 근무하고 있으며 내담자를 제외한 22명이 모두 정규직 직원이며, 유일한 무기계약 직원인 내담자만 5년째 성과급 지급 대상에서 제외되었음
- ▶ 내담자는 스스로가 계약직 근로장애인이기 때문에 사업체에서 성과급을 지급하지 않는 것이라 생각하게 되었고 사업체의 본부에 장애인 근로자를 차별하는 것이라고 건의하였으나, 현재 사업체에서는 비장애인 무기계약직 직원에게도 성과급을 지급하고 있지 않으며 1일 5시간 근무하는 무기계약직 직원에게 성과급을 지급하지 않은 것은 장애 차별이 아니라는 정식 답변을 받게 되었음
- ▶ 내담자의 선임(팀장)에게 도움을 요청했으나 다른 방법이 없을 것이라며 노동청에 신고할 것을 권유 받았음
- ▶ 신고를 할 경우, 5년간 받지 못했던 성과급을 지금이라도 받을 수 있게 되는지 센터로 문의함

개입과정

- ▶ 정서적 지지
 - 내담자는 지난 5년간 사업체로부터 장애 차별을 받아온 것이라며 감정적으로 많이 지쳐있는 상태였기에, 내담자에게 정서적 지지가 필요한 상황으로 충분히 이야기를 들어주며 상담을 진행함

노무사 상담 답변내용

- 1일 5시간 단시간(무기계약직)이며 장애 5급의 상담자의 경우 동종 유사 업무에 종사하는 동료들과 차등을 둘 만한 합리적 이유가 없으며 사업체에 구체적 내용을 다시 확인해 볼 필요가 있음
- 해당 지역 관할 노동위원회에 단시간근로자 차별 구제신청을 제기 할 수 있으며, 장애인차별에 대하여 국가인권위원회 등에 진정이 가능하나 일단 노동위원회 구제단계부터 경유할 필요가 있음

- ▶ 내담자에게 법적 구제 절차를 진행하게 될 경우의 상황에 대해 상세히 전달하였으며 충분히 생각하여 결정하도록 안내함

결과

- ▶ 내담자는 노동위원회에 구제신청을 제기하기로 결정함
- ▶ 이후 이로 인해 사업체에서 부당한 일을 당할 경우 다시 센터로 연락하기로 하였음
- ▶ 상담종결함

상담사례

20

근로계약서 미작성 및 임금 미지급

상담일자	2021년 8월	연령	20대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	사무원	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 2021년 7월에 입사를 하였으나 한 달이 다 되도록 근로계약서를 작성하지 않고 있음
- ▶ 근무는 하고 있음에도 근로계약서를 작성하지 않아서 내담자가 본인의 급여와 급여날짜 등에 대해 들은 내용이 없는 상태로 불안을 호소함
- ▶ 내담자는 급여가 제대로 지급되지 않을 시, 다른 사업체로 이직을 원하고 있음

개입과정

- ▶ 1차 상담
 - 내담자의 요청으로 고용주와 직접 연락을 해보았으며 고용주에게 내담자가 근로를 시작할 때에 근로 계약서를 바로 작성하지 않은것은 '작성 및 교부의무'를 이미 어긴 상태라는 것을 안내하였고, 고용주가 근로계약서를 작성할 것을 약속함
- ▶ 2차 상담
 - 약속한 기한까지도 근로계약서를 작성하지 않음. 이후, 내담자에게 직접 근로계약서 작성에 대해 재요구 하도록 요청하였으나 고용주가 근로계약서 작성 기한을 계속 미루었음
- ▶ 3차 상담
 - 고용주에게 연락하여 이야기를 나누었으나 회사 상황이 좋지 않다는 말만 되풀이하며 내담자의 의견을 수용해주려고 하지 않음
 - 내담자가 이직을 원하고 있으며 고용주와 연락을 취하는 동시에 공단 취업알선 담당자와 연계하여 재취업이 진행되도록 하였음

결과

- ▶ 고용주에게 계속 요청하여 내담자가 일한 한 달간의 급여를 받았으며 중재 가운데 내담자가 새로운 직장 으로 재취업에 성공하였음
- ▶ 상담종결함

상담사례
21

일방적 무급휴무지시에 대한 부당함

상담일자	2021년 8월	연령	40대		
장애유형	뇌전증	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	남	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	운수업	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 10명 정도의 장애인근로자가 근무하는 업체에서 셔틀버스기사로 채용됨
- ▶ 근로계약서를 작성 할 때 사측에서 시간적인 공백이 있을 시, 생산라인 업무지원을 해야 한다는 조건과 함께 최저시급적용 및 정규직이라는 내용이 기록되어 있었다고 함
- ▶ 입사 1달 후 사측에서 생산라인의 일부교체로 일거리가 없어 근무가 어려우니 무급으로 10일 정도 휴무를 하라는 지시가 내려왔다고 함
- ▶ 휴무가 종료된 후 사업체에 복귀하여 다른 장애인 근로자의 이야기를 들어보니 무급휴가 없이 근로를 하는 근로자도 있었다는 이야기를 전달받음
- ▶ 장애인근로자를 차별하여 일방적 무급휴가 처분을 내린 사측에 부당처우라는 생각이 들어 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 사업체와 작성하였던 근로계약서 발부 요청 후 내담자가 궁금해 하고 있는 무급휴가 10일에 대한 처우에 답변을 노무사 자문을 통해 전달함

노무사 상담 답변내용

- 장애인부당처우와 관련하여 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」제10조 제1항을 공지함
 - ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- 유급휴무와 무급휴무에 대한 급여처리 관련하여 근로기준법 제46조(휴업수당) 공지함
 - ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

결과

- ▶ 내담자에게 평균임금의 70%의 수당을 지급받을 수 있다는 내용을 안내함
- ▶ 내담자는 사측에 입장표명하고 조치를 취한다는 연락을 받음
- ▶ 추후 진행되는 상황에 따라 부당할 경우 추가상담의 요청의지 보임
- ▶ 상담종결함

상담사례

22

근무조건 변경으로 인한 부당처우

상담일자	2021년 5월	연령	50대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	☐ 전화	■ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	단체급식	고용형태	☐ 정규직	■ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 2015년부터 대학병원 단체 급식실에서 근로하고 있음
- ▶ 2020년 5월에 주5일 근무로 변경되면서 근로계약을 다시 작성하고 서명함(매니저가 주5일 근로를 못하겠으면 나가라고 함)
- ▶ 1일 식판이 800그릇 이하이면 11시부터 18시까지 총 7시간 근로한다고 했었는데 2021년 1월부터는 계속 6시간 근로를 하고 있음
- ▶ 장애인의무고용 사업체로 내담자는 고용 승계되었고, 현재 현장 관리자인 매니저는 장애인근로자에 대한 배려가 없음
- ▶ 내담자는 매니저에게 8시간씩 하던 일을 몇 그릇 차이로 6시간 안에 마무리하기가 힘들다고 하소연 하였지만, 매니저는 어쩔 수 없다고 하며 알아서 하라는 답변만 함
- ▶ 매니저는 내담자가 일이 많아 휴게시간을 줄여서 일을 하면, '휴게시간을 지켜서 일을 하고 일찍 출근 하지 말라'고 함
- ▶ 내담자는 매니저가 시키는 대로 하고 싶지만 혹시라도 일을 완수하지 못하면 해고당할 지도 모른다는 불안감에 가만있지 못함
- ▶ 스케줄표에 연차처리가 되어 있어서 휴무를 하고 오면 며칠 뒤에 불러서 연차는 무급이라고 일방적인 통보를 받은 경우도 있음

개입과정

노무사 상담 답변내용

- ① 근로계약서상에는 1일 8시간 시급 8,720원이라고 되어 있는데 6시간 근로하는 것이 위법 여부 : 수정된 근로계약서에 1일 식판 800그릇 이하 시 7시간 근로를 명시하였다면, 6시간만 근무시키고 1시간 분에 대한 임금을 지급하지 않는 것은 위법함

이는 사용자의 사정에 의해 근로자를 1시간 휴업시키는 것이므로, 1시간분에 대한 휴업수당(평균임금의 70% 이상)이 지급되어야 함. '휴업수당 미지급'으로 관할 고용노동청 진정이 가능할 것으로 보임

- ② 휴게시간을 지켜가면서 일을 하고 그 결과가 좋지 못한 것을 트집 잡아 일을 그만두라고 하면 어떻게 대응해야하는지 문의: 종래 8시간 동안 처리하던 일을 6시간 안에 처리하도록 하였고, 이에 내담자가 일찍 출근하거나, 휴게시간을 줄여서 일을 해야 하는 정도였다면, 직장 내 괴롭힘으로 볼 여지도 있음. 따라서 '직장 내 괴롭힘'으로 관할 고용노동청 진정도 가능할 것으로 보임
- ③ 만약 매니저의 지시대로 휴게시간을 지켜가면서 일을 하고 그 결과가 좋지 못한 것을 트집 잡아 일을 그만두라고 하더라도 그만둘 의무가 없으며, 만약 강제로 그만두게 하면 지역에 있는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있음

▶ 정서적 지지와 노동청 진정 어려움에 안내함

- 내담자가 감정적 어려움에 대하여 정서적으로 공감하고 지지하여 드렸으며, 진정하고자 하는 감정은 충분히 공감하지만 관리자의 지시를 받고 휴게시간에 근로한 사실과 조기 출근한 사실을 증명하기 어려움을 설명하고 내담자가 원하면 노동청에 진정을 할 수 있음을 안내

결과

- ▶ 내담자는 계약종료를 받아들여 현재 실업급여 수급을 받으며 그동안 일하는 동안 받지 못했던 재활치료를 받고 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례

23

지원고용으로 훈련 도중 업무부적격 판정

상담일자	2021년 1월	연령	40대		
장애유형	언어장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	여	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	호텔(식기세척)	고용형태	☐ 정규직 ☐ 계약직 ☒ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 언어장애로 호텔 주방에서 지원고용형태로 식기세척일을 함
- ▶ 일을 한 지 5일째 되던 날 담당대리가 현재상황이 좋지 않아 직원을 감축하고 있다고 말하면서 내담자를 채용하지 못하겠다고 말함
- ▶ 내담자는 자신의 이미지 등 여러 가지로 자존심이 상한 상태이며 이러한 사직이 합당한지에 대해 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 지원고용
 - 지원고용은 정해진 시간 동안 배치하여 그 일이 지원자에게 맞는지를 시험하는 기간이며, 반드시 채용이 되는 것은 아님을 안내함
 - 5일의 업무수행기간 동안 잘했다 할지라도, 위에서 심사를 할 때 기관에 맞지 않으면 채용에서 제외될 수 있고, 이것이 내담자가 특별히 문제가 있거나 장애인이라서 그러는 것이 아님을 알려드림
- ▶ 새로운 직장 준비 권유
 - 새로운 직장에 서류를 넣고 면접도 볼 예정이 있다고 했으니 그것에 집중하기를 권해드림

결과

- ▶ 후속상담이 필요하지 않은 사례로서, 정서적 지지, 정보제공과 함께 상담종료함

상담사례

24

장애로 인한 부당해고

상담일자	2021년 3월	연령	60대		
장애유형	청각장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	가사도우미	고용형태	☐ 정규직	☐ 계약직	■ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 청각장애가 있지만 회사에 청각장애라는 것을 알리지 않고 청소연구소에 회원으로 가사도우미로 1년 동안 지정된 곳에서 아무 사고 없이 일함
- ▶ 시간제로 일했고 근로계약서는 쓰지 않고 일함
- ▶ 일하는 동안 아무 사고는 없었고, 2곳은 올해에도 계속 일함
- ▶ 그런데, 코로나19로 인해서 마스크를 써야 하는 상황에서 상대방의 입모양을 보는 것이 중요한데 이것이 불가능해져서, 회사에 청각장애가 있다는 것을 밝힘
- ▶ 청각장애라는 것을 이야기하자마자 회사에서는 내담자에게 새로운 일을 더 이상 주지 않겠다고 말을 하고 (그 이유는 회사의 이미지가 있어서 안된다는 것이었음) 기존에 하던 일도 조건부(올해 청각장애라서 다른 일을 주지 않는 것을 외부에 알리면 현재 2개의 일도 못하게 할 것이고, 이 사실을 알리지 않으면 기존에 2개의 일은 계속 하게 해주겠다고 말함)로 일하게 됨
- ▶ 일을 더 이상 못하게 되더라도, 이 부당함에 대해 이의를 제기하고 싶어서 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 장애인이라는 것을 의무적으로 알릴 필요는 없으며, 그 장애가 업무와 직접적으로 관련이 되지 않는 이상 장애라는 것을 말하지 않은 것이 큰 문제가 없음을 안내함
- ▶ 부당해고, 장애인 차별과 관련하여 서울지방노동위원회에 진정서를 제출하도록 안내함
- ▶ 또한 장애인 인권과도 관련되어 국가인권위원회에 또한 진정서를 제출하도록 안내함

결과

- ▶ 상담종결함
- ※ 코로나19상황에서 모두가 마스크를 쓰는 상황이 청각장애를 지닌 근로자에게는 무엇보다 치명적일 수 있다는 것을 보여주는 사례로서, 그 뒤에 내담자는 다른 직장을 찾아서 시간제로 일하고 있음

상담사례

25

일방적인 폭행 후 부당해고주장

상담일자	2021년 7월	연령	20대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	남	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	제조업 생산직	고용형태	☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 이전 직장에서 동료로 폭행하여 해고를 당한 전력이 있음
- ▶ 내담자가 회사 계단을 오르던 중 앞사람이 핸드폰을 보다가 갑자기 멈춰서면서 내담자와 부딪히게 되자 화를 내며 상대방을 폭행하였고, 피해자가 계단에서 넘어져서 크게 다칠 뻔했음
- ▶ '이전에 비슷한 상황에서는 항상 경고만 받고 넘어갔었는데 이번에는 왜 해고를 했으며, 장애인이면 이렇게 부당해고를 해도 되는 것일까' 라는 생각이 듦
- ▶ 상대방이 먼저 길을 막아서 벌어진 일인데 상황이 이렇게 된 것에 매우 억울함을 호소함
- ▶ 사업체를 신고하면 벌금이 나올 수 있는지에 대해 상담요청함

개입과정

- ▶ 내담자의 동의를 받아 사업체와 사실확인을 했음
 - 이번 일이 처음이 아니고 이전에도 비슷한 상황이 3~4회 있었고, 그로 인해 징계위원회가 열렸고 경고를 받기도 했음
 - 그동안 주의만 주고 넘어갔으나 이번 일은 문제가 커져서 법정까지 갈 수 있는 상황이었었는데 내담자를 생각해서 면직처분의 결정을 내렸음
- ▶ 발달장애인지원법에 명시된 자기결정권에 근거하여 내담자가 행한 모든 것에 대해 스스로 책임을 져야 하고, 이는 비장애인과 동일하게 적용됨을 안내함
- ▶ 내담자의 일방적인 폭행으로 해고되었기에 구제불가하며, 폭력이 정당화 될 수 없음을 안내함

결과

- ▶ 상담종결함

상담사례

26

공기업 재직중 겸직금지

상담일자	2021년 10월	연령	60대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	요금징수원	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 A 회사 요금징수원으로 퇴직까지 몇 년 남지 않았음
- ▶ 내담자는 A 회사와 B 회사를 겸직하고 있음
- ▶ 최근 A회사는 자회사에서 공기업으로 전환되었음
- ▶ A 회사로부터 내규상 겸직을 할 수 없으니 B 회사를 퇴사하고, B 회사에 입사할 때 작성한 근로계약을 제출하라고 통보받음
- ▶ A 회사의 권고에 응하지 않았을 경우 해고당할 우려가 있는 지, B 회사에서 작성한 근로계약을 제출해야 할 의무가 있는 지 문의함

개입과정

노무사 상담 답변내용

- 현재 공무원은 겸직하지 못하도록 되어있으며, 공기업 또한 이 규정을 따라 겸직하지 못하도록 하는 상황임. 지속적으로 겸직 시 A 회사에서 해고시킬 수 있다고 선불리 단언할 수는 없으나 징계 혹은 면직까지도 당할 수 있음
- B 회사에서 작성한 근로계약을 요구하는 이유는 계약기간 확인 및 인사급여 문제때문이라고 유추할 수 있음. 만약 A 회사에서 계속 근무하겠다면 되도록 협조하는 것을 권함
- 잘 고민해보고 현명한 선택을 하기를 권함

[국가공무원법 제64조(영리 업무 및 겸직 금지)]

- ① 공무원은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.
- ② 제1항에 따른 영리를 목적으로 하는 업무의 한계는 대통령령등으로 정한다.

[국가공무원 복무규정 제25조(영리 업무의 금지)]

- 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사함으로써 공무원의 직무 능률을 떨어뜨리거나, 공무에 대하여 부당한 영향을 끼치거나, 국가의 이익과 상반되는 이익을 취득하거나, 정부에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 경우에는 그 업무에 종사할 수 없다.

1. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 뚜렷한 업무
2. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖에 영리를 목적으로 하는 사기업체(私企業體)의 이사·감사 업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것
3. 공무원 본인의 직무와 관련 있는 타인의 기업에 대한 투자
4. 그 밖에 계속적으로 재산상 이득을 목적으로 하는 업무

결과

▶ 상담종결함

상담사례
27

해고예고수당 미지급에 대한 부당함

상담일자	2021년 10월	연령	50대		
장애유형	지체(청각)장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	남	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	생산(용접사)	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 부당해고
 - 용접공으로 일한 지 3개월 지남
 - 용접이 없을 때 사장이 조립을 시켰는데, 어느날 조립을 잘못했다고 소리를 지르면서 툭 치길래 기분이 몹시 나빠서 소리 지름, 이후 사장은 업무 지시하기 무안하다며 거리를 둠
 - 며칠 뒤, 못 보던 새 직원이 와서 의아했는데 저녁에 사장이 불러 그만두라고 함
- ▶ 해고 예고수당 지급요청
 - 다음날 노동청에 해고예고수당 미지급으로 접수함
 - 최근 노동청에서 해고에 대한 증거불충분으로 내사 종결되었다는 연락이 왔고 억울하니 본 기관에서 대변하여 해고수당을 받아주길 요청함

개입과정

- ▶ 노동청에 진정한 부분과 사실을 확인함
 - 내담자의 욕구탐색을 통해 사업주의 처벌이 아닌 해고예고수당임을 명료화 시킴
- ▶ 관할 노동청 근로감독관 접촉함
 - 본 사건의 전 과정과 내사종결 사유 등을 탐색, 근로자 구제방법 논의함
 - 내사종결된 사건을 재수사하기는 현실적 어려움이 따른다는 점, 해고수당지급에 대한 민사소송 제기도 가능함을 안내 함

노무사 상담 답변내용 - 해고수당이 지급되는 기준에 대한 조언과 본 사건과 유사한 사례 탐색함

결과

- ▶ 부당한 상황에 놓일 경우, 본 기관에 연락을 취하는 것이 선행되도록 기관의 역할에 대해 안내하고, 증거 확보의 중요성을 상기시킴
- ▶ 상담종결함

상담사례
28

정규직에서 계약직으로 변경되어 해고

상담일자	2021년 1월	연령	60대		
장애유형	지체장애	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	남	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	사회복지	고용형태	☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 구세군으로 근무하다가 2015년부터 정규직으로 전환되어 근로함
- ▶ 시설에 원장이 새로 부임하면서 2020년 1월부터 업무분장을 다시 정했고 근로시간이 4시간으로 절반이 줄어 들었음
- ▶ 2020년 12월에 계약종료에 대하여 언급하면서 연차를 모두 소진하도록 안내, 12월 10일까지만 출근하라는 지시를 받음
- ▶ 본인의 의지로 그만두는 것이 아니며, 퇴직할 때는 실업급여를 받을 수 있도록 처리를 하겠다는 설명을 듣고 사직서에 서명했다고 함

개입과정

- ▶ 상담진행
 - 합법적으로 인정할 만한 이유 없이 정규직에서 계약직으로 변경된 사실을 통보하지 않았음
 - 2020년부터 줄어든 시간의 근로를 하면서 근로계약서를 다시 작성하지 않았음
 - 퇴사 후 실업급여를 신청하였으나, 사업주 측에서 자진퇴사로 처리 후 이직확인서를 제출 하지 않았음
 - 사업주 측에서 대표, 관리자 모두 전화를 받지 않음

노무사 상담 답변내용

- ① 정직원에서 계약직으로 변경된 사실을 통보하지 않은 문제 : 정규직 근로자가 재직 기간 중 고용형태를 정규직에서 계약직으로 변경되기 위해서는 해당 근로자의 동의가 필요하며, 동의가 없는 변경은 노동법 상 무효이며, 구두로 계약직으로 통보한 행위 자체가 무효이므로 정규직 근로자에 해당됨
- ② 근로계약서 미작성 문제: 근로기준법 제17조에서는 근로조건을 서면에 명시하도록 사업주에게 의무를 부담시키고 있으며, 이를 지키지 않은 경우 벌칙 규정에 따라 500만원이하의 벌금에 처하도록 되어있음

③ 4대 보험 상실사유 허위 기재 : 상실사유를 허위로 기재한 경우 사업주에게 과태료가 부과됨
- 해당 사안의 경우 계약직 근로자가 아니므로 계약 종료로 상실처리가 불가(근로계약서 미 작성으로 계약직 근로자의 근로계약기간 확인이 불가하고, 계약직 근로자에 해당되지도 아니함)하므로 센터에 상실처리 정정 요구를 해야 할 것으로 판단됨

▶ 상담진행(노무자문)

- 내담자가 변경된 근로계약서에 서명하지 않았으므로, 근로조건 변경에 대하여 근로계약서 등의 서류제출은 조사관이 고용주 측에 제출해줄 것을 요청하도록 안내함

▶ 상담결과

- 사업장에서 근로계약서를 위조하여 노동청에 제출하였고, 이를 확인한 근로감독관이 경찰에 사문서위조로 고발, 경찰서에서 합의 후 현재 실업급여를 받고 있음

결과

▶ 내담자와 가족들은 도움이 절실할 때 센터에서 보여준 정서적 지지와 전문적인 조언으로 좋은 결과를 가져올 수 있었다며 감사를 표해주신 사례임

▶ 상담종결함

상담사례
29

장애가 심해져 사측이 퇴사를 강요함

상담일자	2021년 4월	연령	50대		
장애유형	지체(지적)장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	남	상담방법	☒ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	미화	고용형태	☒ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 20여 년간 장기 근속한 근로자로 보호자인 여동생과 상담함
- ▶ 입사 때는 손가락 절단으로 경증의 지체장애를 가지고 근로를 시작하였지만, 지적장애를 판정받아 중복 장애로 중증의 장애로 10년간 근로함
- ▶ 2021년 1월 보호자는 사업주로부터 일손이 안 맞아서 일을 못하니 그만두라는 전화를 받음
- ▶ 내담자에게 근로상황을 확인하기 위해 연락을 해보니, 내담자는 2~3일 전 일하는 차에서 떨어져 집에서 쉬고 있었음
- ▶ 보호자가 병가를 신청하고 재환시켜서 출근시키겠다고 했더니, 고용주가 증빙자료를 제출하면 받아들이겠다고 하여 정신과 병원에서 소견서를 받아 회사에 제출하고 2주 병가 받음
- ▶ 2주가 끝날 때쯤 사업주가 전화로 2주를 더 쉬라고 하였으며, 그 후로 계속 병가를 더 주며 계속 쉬라는 통보를 해옴(3개월간 병가 기간이 지속됨)
- ▶ 고용주가 병가 마지막 날 전화상으로 직원들과 손발도 안 맞고 직원들이 싫어한다고 직원평계를 대면서 그만두라고 함(장애인 2급과는 같이 일할 수 없다고도 함)

개입과정

- ▶ 상담 내용
 - 내담자는 이미 나이가 많고 다른 환경에 적응하는 것에 대한 불안감을 가지고 있지만, 계속 근로와 퇴사를 두고 내적 갈등을 하고 있는 상황임
 - 내담자가 원한다면 계속 근로가 가능한 지 질문하였지만 동료들과 융화가 어렵다면 퇴직을 받아들일 용의가 있지만, 내담자는 계속 근로에 대한 의지가 있음
 - 내담자가 20여년간 계속 근로를 해왔던 곳에서 장애 2급이라서 일을 못한다는 주장에 대해 납득하기 어렵고 장애차별이라고 여겨지는 발언에 어떻게 대처해야 하는지 문의함

노동사 상담 답변내용

- ① 근로기준법 제23조에 따르면 사업주는 '정당한 사유'가 있어야만 근로자를 해고를 할 수 있습니다. 현재 내담자의 경우 기존의 해당 사업장에 취업 당시 이미 기존 장애가 존재하였고, 기존장애가 있음에도 불구하고 업무를 수행하는 데 무리가 없었던 것으로 추정됩니다. '그 이후 기존장애에 다른 장애가 더해지면서' 업무수행이 불가능한 지가 해당 사안의 핵심이 될 것으로 판단됩니다. (이 부분과 관련해서는 근로자 측에서 객관적인 입증이 가능해야 합니다.)
 - 예를 들어 업무수행이 가능하다는 의사 소견서라든지, 혹은 추가 장애 진단을 받고 현재 업무수행에 있어 문제가 없다는 점 등)
- ② 근로자는 해고 처분을 받은 경우 해고일로부터 3개월 이내에 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하실 수 있습니다. 또한 해고일 30일 전에 해고 예고를 못 받은 경우라면 관할 노동청을 통해 해고예고수당(1개월 치 임금 분) 지급을 청구하실 수 있습니다.

- ▶ 내담자가 사직할 의사가 없다면 출근하려는 의지를 보여야하며, 사측에서 출근을 못하게 하거나 근로를 방해하면 해고로 받아들일 수 있음을 안내함

노동사 상담 답변내용

- 해고는 반드시 해고사유와 해고시기를 기재한 서면으로 통지해야 하므로, 해고를 하려면 정식으로 해고통지서를 달라고 요청해 보시기 바랍니다. 만약 내담자 또한 회사와 정리할 생각이시라면, 회사에 고용보험 상실 신고 시 권고사직으로 신고할 것을 요청하시기 바랍니다. 회사가 임의로 자진 사직 등으로 처리할 경우 구직급여(실업급여) 수령에 어려움이 발생할 수 있기 때문입니다.
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(약칭 : 장애인차별금지법)에 근거하여 국가인권위원회에 '장애인에 대한 차별행위'로 진정을 제기할 수 있습니다. 국가인권위원회는 조사 후 차별행위로 판단될 경우 사업주에게 시정권고를 할 수 있습니다. 시정권고는 사업주에 대한 강제성이 없는 것이 원칙이나, 예외적으로 사업주가 정당한 사유 없이 시정하지 않고 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대한 경우에는 진정인이 법무부장관에게 신청하거나 법무부장관이 직권으로 시정명령을 발할 수 있고, 사업주가 이 시정명령이 확정되었음에도 불구하고 계속 위반할 경우에는 3천만원 이하의 과태료에 처해집니다. 추가로 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우에는 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수도 있습니다.

결과

- ▶ 내담자와 보호자 모두 오랜 시간 일한 곳이지만, 장애차별에 대해 문제 제기를 원함. 그러나 법적절차에 들일 시간이 없어 사업주 측에 사과를 요청하였으며, 이에 사업주가 미안하다는 사과를 하며 정리가 됨
- ▶ 내담자가 해고를 받아들여 현대 실업급여 수급 신청 중에 있으며, 당분간 취업할 의사가 없어 휴식기를 가지기로 함
- ▶ 내담자와 보호자 모두 여러 차례의 상담에 진정으로 답변해주신 것에 대해 감사하다는 인사를 전해주셨음
- ▶ 상담종결함

상담사례

30

업무미숙과 해고에 대한 스트레스

상담일자 2021년 8월

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 설계업

연 령 20대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☐ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직☐ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 올해 초에 OO훈련센터 선생님과 함께 직업훈련을 마치고 여러곳 면접을 본 뒤 어렵게 취업함
- ▶ 내담자는 입사한 지 4개월 후 사측으로부터 업무적응능력 부족으로 인한 해고통보를 받음
- ▶ 내담자 본인이 장애인이다 보니 사측에서는 업무에 적응할 시간도 주지 않고 해고통보한 부분은 부당해고라고 생각을 한다고 함
- ▶ 해고통보를 받은 뒤 우울증과 극심한 스트레스로 인하여 센터에 심리상담을 요청하고 부당해고 시 구제신청방법에 대해 상담을 의뢰함

개입과정

- ▶ 내담자의 요청으로 사측과 통화함(사실진위여부 확인 및 상황파악)
 - 사측은 지체장애인 구직을 요청했으나 지적장애인이 입사를 하였고, 좋은마음에서 해야할 업무를 인계함
 - 그러나 내담자가 좋은 마음에서 해야할 업무를 인계하였지만 내담자가 배우는 와중에 업무적스트레스를 받으면서 동료 직원에게 위협을 가하고 출퇴근시간도 지키지 않았으며, 욕설도 서슴치 않았다고 함
 - 업무적응능력도 현저히 떨어지고 사업체 내에서 더 이상 있기에는 무리가 있다고 판단하여 사직을 권고함
- ▶ OO훈련센터 담당자와의 통화함
 - 사측으로부터 여러차례 내담자의 이직을 부탁하는 전화를 받음
 - 업무에 적응을 해내지 못하는 내담자에게 다른 직장으로 이직권유를 하였지만 내담자는 원하지 않음

노무사 상담 답변내용

- 부당해고 구제신청방법에 대해 진정접수 안내를 제시함

- ▶ 심리적으로 많이 힘든 모습을 보여 심리상담으로 연계함

결과

- ▶ 내담자는 현재 사측과 진정보다는 상호 합의 가능성이 있음
- ▶ 원만한 결과를 위해 상호합의에 대해 논의 중임
- ▶ 심리상담을 통해 내담자의 심리적 안정을 찾아가는 중임
- ▶ 상담종결함

상담사례

31

사직 1년 이후 실업급여 신청

상담일자 2021년 5월
 장애유형 지체장애
 성 별 남
 직 종 제조업

연 령 50대
 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 상담방법 ■ 전화 □ 방문(내방) □ 온라인
 고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애로 2019년 3월에 직장을 그만둠
- ▶ 그 당시 실업급여 대상이 되는 것으로 알고 있는데, 고용센터에 실업급여 관련 신청을 하지 않음
- ▶ 1년이 훨씬 지난 시점에서 실업급여를 지금 신청하는 것이 가능한 지에 대해 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 실업급여 수급기준에 대해 자세하게 설명드림
 [실업급여 수급기준]
 - 사직하고 1년 안에 신청을 하여야 함
 - 고용보험에 가입된 사업장에서 일정 기간 근무하다 경영상 해고, 권고사직, 계약만료, 정년퇴직 등 불가피한 사유로 직장을 그만둔 상태여야 함
 - 전직, 자영업, 학업 등 개인적인 사유로 스스로 사표를 쓴 경우는 실업급여를 받을 수 없음
 - 사표를 쓴 경우라도 정당한 사유가 인정되면 실업급여를 받을 수 있음
- ▶ 따라서 내담자는 1년이 경과하였으므로, 실업급여를 받을 수 없음

결과

- ▶ 상담종결함

상담사례

32

직장에서의 부상과 산재처리 여부

상담일자	2021년 2월	연령	50대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	여	상담방법	☒ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	세탁공장일	고용형태	☐ 정규직	☒ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자의 오빠가 상담의뢰함
 - 내담자는 지적장애로 세탁공장일을 하고 있음
 - 내담자가 어느 날 일을 하다가 화장실에 가서 넘어지면서 발목을 삐끗하게 되어 다치게 됨
 - 그렇지만 다른 사람에게 말을 하지 않고 계속 일을 함
 - 일을 하는 동안 상사가 이를 확인하고 다리를 절뚝절뚝하니, 일찍가서 쉬어야 한다는 진단을 내림
 - 그 뒤에 병원에서 검사한 결과 골절이 있으며 1개월 반을 쉬어야 한다는 진단을 내림
 - 회사에 이를 보고하였고, 회사에서는 자신이 가지고 있는 휴가를 다 사용하고 무급휴가를 쓰도록 하겠다고 함
- ▶ 이러한 조치가 합당한 것인지에 대해 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 회사에서의 보상문제
 - 내담자의 부상에 대해 회사에서는 어떠한 책임도 지지 않으려는 것으로 해석됨
 - 회사에 단체보험이 있는지 알아보라고 안내하고, 노무사님과 의논하여 세부추가 내용 답변드림

노무사 상담 답변내용

- 내담자는 화장실을 나와 이동 중 비골 부위 골절을 입은 것으로 파악됨
- 산재처리 가능한 건으로 회사에 산재처리해줄 것을 요청하고, 회사가 거부하더라도 주치의 소견서를 첨부하여 근로복지공단에 요양급여신청서를 접수할 수 있음을 안내함
- 산재승인 이후 요양비, 휴업급여가 지급될 것이고, 요양 종료 이후 복직할 것을 안내함

결과

- ▶ 내담자가 직장에서의 처리를 확인하는 과정에서 산재처리에 대해 추가적으로 알고 조치할 수 있었고, 그에 따라 내담자의 고용유지가 이루어질 수 있었던 사례임
 - ▶ 상담종료함
- ※ 직장에서 주 업무를 할 때가 아니더라도 산재처리가 가능하다는 것을 보여주는 사례이기에 게재함

상담사례

33

사업주의 산업안전보건법 문의

상담일자 2021년 7월
업 체 대원****
직 종 제조.유통
규 모 50인 이상

연 령 40대
직 위 관리자(상무)
상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
장애여부 비장애

호소문제

- ▶ 장애인근로자를 채용한 사업주가 상담의뢰함
- ▶ 근로자의 안전문제 : 냉장작업을 하는 근로자(비장애 전형으로 입사)가 어느 날 심장장애 진단서를 보여 주며 냉장작업을 거부함
- ▶ 일반작업으로 부서 이동을 하려 하자 계속 냉장작업을 하겠다고 고집을 부림
- ▶ 신체 안전의 문제와 직결된 부분이라 설득을 했지만 근무지 이동은 '역차별'이라는 논리를 내세우는데 어떻게 대처해야 할지 조언을 구함

개입과정

- ▶ 노무지원 : 산업안전보건법 조항 안내. 사업체는 근로자의 안전을 책임질 의무가 있으므로 협조해야 한다는 조항을 찾아주고 근로자에 대한 '부당처우'가 아님을 안내함
- ▶ 근로자의 '개별성'에 대한 이해 제공함
 - 근로자의 안전을 위한 사업체의 조치에 대한 긍정적 평가와 격려를 함
 - 초보 근로자의 '정서적 취약성'과 '장애'는 별개의 문제로 구분하여 장애인에 대한 선입견을 갖지 않도록 설명하고 요청함.
- ▶ 근로자 기본정보

장애유형 : 심장장애 장애정도 : 경증 성별 : 남 연령대 : 20대 고용형태 : 계약직

결과

- ▶ 냉장 작업 열외 : 동료 근로자들과 회의를 진행하여 근로자들의 결과를 반영함
 - 주 4~5시간 정도 냉장작업 진행시 내담자를 제외시켜 주기로 상호합의하고 양보함
- ▶ 사측에서도 근로자가 숙련공으로 성장할 수 있도록 근로자 개별의 이해, 장애의 이해를 높이겠다며 본 기관에서 도움받은 과정을 긍정 평가함
- ▶ 상담종결함

상담사례

34

산재보상 요양 연기신청 문의

상담일자 2021년 9월
 장애유형 지체장애
 성 별 남
 직 종 가구제작

연 령 50대
 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 상담방법 ■ 전화 □ 방문(내방) □ 온라인
 고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지난 7월에 회사에서 근무하던 중 손을 다친 뒤로 산재를 인정받아 치료를 병행하고 있음
- ▶ 산재를 신청했던 3개월의 기간이 끝나가지만, 아직 다친 부위에 통증이 있고 업무복귀가 어려운 상황이기에 요양 연기신청이 가능한지 문의함
- ▶ 산재와 관련하여 사업체에 대해 손해배상 청구가 가능한지 문의함

개입과정

- ▶ 산재를 받게 된 신체 부위인 손목에 통증이 남아 있는 상태이며 추가로 치료가 필요한 상황으로 보이며, 이에 따라 요양 연기신청이 가능할 것임을 안내하였음

노무사 상담 답변내용

- 산재 요양 기간이 끝나가지만, 내담자에게 아직 통증이 남아 있다면 요양 연기신청이 가능함
- 산재 장애 판정 이후 노동능력상실률, 당사자 과실률 등을 감안하여 고용주에게 손해배상 청구 가능함

결과

- ▶ 내담자의 주거지와 가까운 근로복지공단의 담당 부서 연락처 전달 및 요양 연기신청제도를 안내하였음
- ▶ 산재 기간이 끝난 후, 고용주에게 손해배상을 청구할 계획이며 이와 관련하여 다시 센터로 문의하기로 함
- ▶ 상담종결함

상담사례
35

근무 중 손목을 다친 것에 대한 산재처리

상담일자	2021년 7월	연령	20대		
장애유형	뇌전증	장애정도	☐ 경증 ☒ 중증		
성별	남	상담방법	☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인		
직종	운송업	고용형태	☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직		

호소문제

- ▶ 내담자는 근무 중 높은곳에서 미끄러져 손목뼈가 어긋나서 수술을 진행함
- ▶ 사측에서는 치료를 권유하고 산재보험 처리를 다 해주는 대신 산재처리 이후 퇴사를 요구함
- ▶ 산재처리 진행사항 및 급여처리에 대하여 사측에서는 설명도 해주지 않아 산재처리를 하게 되면 얼마만큼의 보상이 지급이 되고, 급여는 어떻게 처리되는지에 대한 노무사의 자문을 요청함

개입과정

노무사 상담 답변내용

- 요양급여는 대략 치료비(실비) 80% 지급을 받을 수 있고 휴업급여는 월급의 70%를 개월 수로 환산하여 지급 가능함
- 장애급여는 장애 판정시 지급이 되며 1급부터 14급으로 나뉘어지게 되고 1급~7급까지는 일시금 및 장해연금으로 지급이 가능하며 8급~14급은 일시금이 지급가능함
- 요양급여 : 치료비(실비) 80%
- 휴업급여 : ex) 180만원 × 70% = 126만원
→ 126만원 × 약 6개월 = 약 756만원
- 장애급여 : 1급~ 7급 → 일시금(장해보상금) 또는 장해연금 지급
8급~14급 → 일시금(장해보상금) 지급

결과

- ▶ 산재보험 및 급여처리 부분을 사업체와 원만히 해결함
- ▶ 당분간 통원치료하며, 요양할 계획이라고 함
- ▶ 상담종결함

상담사례

36

입주민 대표의 괴롭힘

상담일자	2021년 3월	연령	70대			
장애유형	뇌병변장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증		
성별	남	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인	
직종	관리소장	고용형태	☐ 정규직	■ 계약직	☐ 일용직	

호소문제

- ▶ 내담자는 뇌병변 장애 5급으로 ○○ ○○의 관리소장으로 일하고 있음
- ▶ 내담자는 미화원 직원 한 명을 두고 있으며 ○○에 본사가 있는 용역회사에 고용되어 일함
- ▶ 입주민 대표가 ○○을 경영하고 있는데, 계단 올라오는 것에 불법 적재물 등을 대표가 놓아서, 이를 치워 달라고 내담자가 대표에게 부탁을 여러 번 부탁을 하였으나, 이행하지 않아 시정요청서를 대표에게 보냄
- ▶ 대표가 이에 대해 반감을 가지고 대표가 탄지를 걸기 시작하면서 청소하지 않아 지저분하다는 등 내담자를 괴롭히기 시작함
- ▶ 그 뒤에 관리소장을 바꾸어야 한다고 용역업체에 대표가 이야기하기도 함
- ▶ 아침마다 긴 장문의 카톡을 보내면서 내담자를 괴롭히고 있음
- ▶ 그 뒤에 내담자가 입주자에게 카톡으로 어려운 점 등을 이야기하려 했으나, 중간에서 차단하기도 함
- ▶ 너무 힘들어서 ○월 ○일 ○○노동위원회에 탄원서를 넣었으나, 그 곳에서 해줄 수 있는 것이 없다고 말하며, 국민신문고 등에 알리기를 권했다고 함
- ▶ 너무 억울해서 잠도 오지 않고, 대표를 죽이고 싶다고도 말함

개입과정

- ▶ 정서적 지지
 - 개인과 개인의 관계에서 벌어진 일이므로 내담자가 말하는 장애인차별로 인한 것은 아니라고 생각되며, 서로 대화로 푸는 것이 좋을 것으로 보인다고 말씀드림

노무사 상담 답변내용

- 내담자는 입주민 대표가 아닌 용역업체 대표(사업주)에게 직장장소, 일시적 작업중단 등을 통해 고충을 처리해 줄 것을 적극 요구해야 함
- 용역업체대표가 이에 응하지 않을 경우, 산업안전보건법에 따라 고용노동청 산재예방과에 진정 접수가 필요한 것으로 판정됨

[산업안전보건법 제 5조(사업주 등의 의미)]

① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로 조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

[제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)]

① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

결과

- ▶ 내담자는 노무상담을 통하여 산업안전보건법에 따라 고용노동청 산재예방과에 진정 접수를 할 수 있음에 기뻐하셨고, 그 이후에 추가 상담은 없었음
- ▶ 상담종결함

상담사례

37

무리한 피해보상요구

상담일자	2021년 10월	연령	30대		
장애유형	지적장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	남	상담방법	☐ 전화	☒ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	제조업 생산직	고용형태	☒ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 사업체의 고용주가 상담의뢰함
 - 해당 사업장은 장애인근로자 17명 비장애인근로자 9명으로 이루어져 있으며, 제조 및 납품을 하고 있음
 - 내담자(장애인근로자)는 해당 사업장의 초창기 멤버로 능숙하게 일을 함
- ▶ 고용주는 내담자의 아버지로부터 “아들이 다른 직원에게 뺨을 맞았다.”라고 전화를 받았고 내담자, 가해자, 주변인에게 사실확인 진행했음
 1. 내담자는 가해자로부터 뺨을 맞았다고 주장함
 2. 가해자는 내담자가 일을 못해서 머리를 주먹으로 슬쩍 밀었다고 함
 3. 주변인 2명 중 1명은 머리를 미는 것을 목격했다고 하며, 다른 1명은 직접 보지는 못했지만 밀었다고 전해 들었으며 가해자가 전혀 남을 때릴 성품은 아니라고 함
- ▶ CCTV 또한 확인했으나 가해자가 내담자의 뺨을 때리는 상황은 전혀 없었음
- ▶ 머리를 만 정황은 사실이니 대표 및 가해자는 내담자의 부모에게 찾아가 수차례 사과했으나, 내담자의 아버지는 가해자에게 고소한다며 금품을 요구하는 중이며, 매일 밤마다 내담자의 아버지는 술만 마시면 대표 및 가해자에게 전화를 걸어 못살게 굴
- ▶ 가해자에 대하여 인사위원회를 진행했고 견책 또는 감봉 처분을 내릴 예정임
- ▶ 내담자는 현재 결근 중이며 회사에 사직서를 제출 했음
- ▶ 피해자의 사직서를 아직 수리하지 않은 상태인데 앞으로 어떻게 해야 할지 문의함

개입과정

노무사 상담 답변내용

- 가해자, 내담자, 주변인의 진술 및 CCTV를 확인했을 때 머리를 살짝 밀친 정도로 판단되며, 현재 내담자의 아버지의 요구는 너무도 과한 요구라고 보여짐

- 사업체는 내규에 의해 내담자의 아버지에게 그 원칙을 전달하고 더 이상 대응하지 않는 것을 권함
고소한다는 이야기에 휘둘릴 필요가 없음
- ※ 사업체에서 사직서를 수리하고 내담자의 아버지에게 사업체의 내규를 안내했음

결과

▶ 상담종결함

상담사례

38

직장 내 괴롭힘으로 인한 심리적 외상

상담일자 2021년 6월

장애유형 지체장애

성 별 여

직 종 사무직

연 령 40대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☐ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직☐ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 5년 전 ○○부서 A차장, B대리로부터 1년 동안 폭언, 욕설, 감금 등으로 지독하게 괴롭힘을 당했음
- ▶ 심지어 B대리에게 폭행당하였고 ○○장애인단체의 도움을 받아 회사에 B대리에 대해 문제 제기를 하였고, B대리는 자진퇴사 하였음
- ▶ A차장은 마침 타부서로 발령이 났고 '다시 안보겠지'하는 마음으로 내담자는 A차장에 대해서는 문제 제기 하지 않았음
- ▶ 하지만 2년 전 A차장은 내담자와 같은 부서로 발령났고 내담자의 바로 건너편 책상에 자리했음
- ▶ 내담자는 그때 일이 트라우마가 되어 괴롭힘당했던 과거들이 자꾸 떠올라 같은 공간에 있는 것 자체만으로도 고통스러워 했음
- ▶ A차장은 앞으로 3개월 동안 유급휴가 후 복귀할 예정임
- ▶ 내담자는 A차장과 동일 공간에서 업무를 하지 않도록 A차장이 다른 곳으로 발령나기를 바램

개입과정

- ▶ 직장 내 괴롭힘은 회사에 먼저 문제제기하고 회사 내에서 해결하는 것이 선행 프로세스임을 안내하였음
- ▶ 하지만 내담자가 회사 내에서 입지가 불안정해질 것을 염려하여 센터에서 개입하기로 함
- ▶ 괴롭힘당할 당시 회사내에 모두가 알 정도로 심한 일들이었으나 그 누구 하나 도와주지 않았는데 인사팀에 말한들 비협조적일 것이라고 생각하는 내담자를 설득하여 동의를 받은 후 센터의 고문노무사가 내담자를 대신하여 인사팀과 연락했음
- ▶ 인사팀 담당자에게 사건 내용을 알리고, 엄정하고 적절한 조치를 요구하자, 회사에서 A차장과 내담자가 동일 공간에서 일하지 않도록 하겠다고 약속함
- ▶ 사회적 이슈가 되지 않도록 협조를 부탁하면서 A차장에 대한 그 이상의 인사조치를 약속함

결과

- ▶ 회사의 조치를 지켜보고, 의뢰인에게 불이익이나 압력 등을 넣지 않는지 지켜 볼 필요가 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례

39

청각장애인의 이해부족과 직장 내 따돌림

상담일자 2021년 7월~10월

장애유형 청각장애

성 별 여

직 종 사무직

연 령 30대

장애정도 ■ 경증

☐ 중증

상담방법 ■ 전화

☐ 방문(내방)☐ 온라인

고용형태 ■ 정규직

☐ 계약직☐ 일용직

호소문제

▶ 직장에서 따돌림받음

- ○개월째 근무 중인 현 직장에서 상사(대리)가 갑자기 냉랭해지며, 눈도 맞추지 않고 질문에도 답이 없음. 같이 어울렸던 동료들도 상사가 따돌리니 어울리지 않음
- 전 직장에서도 내담자를 배려하여 입 모양에 신경 써주었는데 이곳에서는 모두 마스크를 쓰고 배려하지 않아 업무에서도 배제된 기분이 들어 힘든 상황이었음
- 립부마스크(입모양이 보이는 투명한)를 써달라고 요청했지만 실행되지 않음
- 관리자에게 부서이동을 요청했지만 ‘금방 자리가 나지 않을 것 같아 지켜보자’는 답을 들었고 하루하루가 지침
- 심리상담을 통해 도움을 받고 싶음

개입과정

▶ 심리검사 실시 : MBTI, MMPI, TCI, SCT 진행함

- 초기면담과 검사를 통해 내담자의 호소문제를 구체적으로 탐색하고 성격 및 대인관계 패턴을 분석하여 설명함

▶ 심리상담 지원

- 회사에서의 행동이 상담 장면에서도 유사하게 반복되면서 갈등을 유발하는 행동 특성을 직면함(패턴 다루기)
- 타인의 행동을 임의적으로 추론하여 생기는 오해에 대해서 사고의 전환을 할 수 있도록 개입함(인지수정)
- 원가족에서 파생된 ‘칭찬을 받아야 좋은사람’이라는 비합리적 신념으로 관심과 애정, 칭찬에 집중하게 된 성장 과정의 기본정서를 다루고 반영함
- 좋지 않은 결과를 타인의 탓으로 돌리고 자신도 비난하는 수동-공격적 패턴을 다루고 인식하도록 도움
- 10회기 심리상담 중 후반기에 접어들면서 회사에서 관계의 변화를 보이기 시작했음에도, 이유를 모르는 내담자에게 본인의 변화가 선행되었음을 인식할 수 있도록 해석하고 머물러줌

결과

- ▶ 내담자는 '내편'과 '적' 사이에 무수한 '타인'이 있음을 받아들이고, 타인의 행동을 임의로 평가하고 결정해 버려 '적'으로 삼는 패턴에 스스로 경계를 보이기 시작함
- ▶ 직장 내에서의 갈등을 대하는 태도의 변화 : 갈등에 대해 수용적이게 되었고 편안해지며, 타부서를 가도 비슷할 거라는 생각을 수용함
- ▶ 실제 갈등의 완화 : 상사가 말 걸기, 눈 맞추기 등 관계 개선의 시그널이 있음
- ▶ 내담자는 상담에 매우 만족스러워하며 상담종결함

상담사례
40

직장 내 괴롭힘과 실업급여 인정여부

상담일자 2021년 3월
장애유형 지체장애
성별 남
직종 상품판매

연령 30대
장애정도 ■ 경증 ☐ 중증
상담방법 ■ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ■ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애가 있으며 ○○대기업 계열사(자회사)에서 ○○상품취급 판매일을 하고 있으며 약 3년 전에 서울에 있다가 광주로 내려옴
- ▶ 지방으로 내려오면서 복지가 이전 근무지하고 다른데, 이를 தெ면, 연장근로라든지 주 6일 일을 시키는 일이 생겼고, 인사과에 전화도 해보았으나, 별다른 해결책이 없어서, 노동청에 이의제기를 하게 되었고, 이로 인해 회사가 문제가 생기면서 내부고발자로 찍히게 됨
- ▶ 그 뒤로 부당전직과 타지역으로 출장 등을 보내기도 함
- ▶ 고용노동청에 임금체불로 넣은 것에 대해 회사는 내담자에게 고소취하를 부탁했고, 대신 내담자는 동일한 매장에서 일을 하도록 요구하였고, 회사는 이를 들어줌
- ▶ 그런데 이미 본인에 대한 소문이 퍼져서인지, “업무를 못한다, 성과가 없다” 라는 등의 이야기를 듣고, 나중에는 직원들이 대 놓고 내담자에게 불만을 이야기하기도 함
- ▶ 직장 내 고충상담에 올렸으나, 사소하게 직원들 간의 개인적인 감정싸움일 뿐이라고 판정함
- ▶ 이러한 가운데 내담자는 더 이상 직장을 다니기는 싫고 실업급여를 달라고 하였으나, 직장에서는 그 조건에 맞지 않다고 주지 않으려고 함
- ▶ 개인 노무사에게 상담한 결과, 집단 내 괴롭힘으로는 가능할 수도 있다고 근거자료를 모으라고 해서, 현재 녹음자료 등을 이미 제출하고 증거자료 계속 모으고 있음
- ▶ 앞으로 어떻게 해야하는지에 대해서 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 내담자의 상황을 객관적으로 보도록 도와줌
 - 근로기준법에 근거할 때, 회사에서 시간연장 등에 대한 보상을 하지 않은 것은 잘못되었다고 볼 수 있으나, 직장 안에 다른 직원들 역시 비슷한 상황임에도 일을 하는 것은 회사 나름대로의 어려움과 직장 분위기를 파악하는 것도 필요해 보임
 - 내담자 혼자서 노동청에 이러한 내용으로 진정서를 낸 것이 과연 100% 정당한지는 생각해 볼 여지가

있음을 이야기함

▶ 내담자에게 대처방안에 대해서 안내함

- 고용주 입장에서 볼 때에는 유일하게 불만이 있는 사람으로 볼 수 있고, 좋지 않은 감정을 가질 수도 있다고 보여짐
- 오히려 이러한 불합리함에 대해 불만을 가진 직원들이 몇 명 함께 진정서를 제출하는 것이 내담자 자신을 보호하는 것임을 안내함
- 실업급여는 자발적인 퇴사에 의해서만 받을 수 있는데, 직장 내 괴롭힘으로 힘들어서 그만두는 것을 증명하기 위해서는 증거자료가 충분해야함을 안내함

결과

※ 장애인당사자가 자신을 보호하기 위한 방법과 정당한 권리 등을 행사하기 위한 방법 사이에서 어떻게 행동하는 것이 좋은지를 생각하게 한 사례라고 보임

▶ 상담종결함

상담사례

41

돌발행동으로 인한 직장에서의 갈등

상담일자 2021년 8월
 장애유형 지적장애
 성 별 남
 직 종 서비스(시간제)

연 령 20대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☐ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 업무중에 다른 업무를 받거나, 재촉받거나, 지적받으면 화가 나서 돌발행동(소리지르기, 팔 휘젓기, 자리 이탈 등)이 나옴
- ▶ 사업체에서 반복되는 행동으로 해고통보를 받기도 하고, 내담자도 자신의 행동을 수정하고 싶은 욕구가 있음

개입과정

- ▶ 공단에서 연계, 지속적 개입요청을 의뢰한 사례임
- ▶ 심리상담의 개입 : 수용공감과 행동수정 기법을 통해 내담자의 심리적 안정과 대안행동 학습에 주력함
 - 스토리카드를 활용하여 감정, 사고, 행동 등을 표현하고 그 과정에서 모색한 대안(대처) 행동을 반복 학습함
 - 감정카드를 활용하여 자기감정을 인식하고 설명하도록 게임으로 촉진하여 상황에 맞는 감정표현을 학습함

결과

- ▶ 내담자 및 보호자의 매우 만족스러운 평가가 있었음
- ▶ 6회기의 심리상담 진행 후 종결하였고, 공단으로 재연계하여 공단에서 상담 진행(추가 19회기) 중임

상담사례

42

중도장애로 인한 심리적 혼란

상담일자	2021년 8월-10월	연령	40대		
장애유형	뇌병변장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	남	상담방법	☐ 전화	☒ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	공무원	고용형태	☒ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 갑작스러운 사고로 장애인이 되면서 장애인기관에 관심이 가던 차에 본 기관을 알게되어 매우 반가웠음
- ▶ 관련기관에서 장애인들을 위한 의미있는 역할을 하고 싶은 게 꿈이 되었음
- ▶ 긴 병원생활, 중도장애로 인한 정체성의 혼돈과 장애인으로서의 삶에 적응할 수 있도록 지지와 훈련받고 싶음

개입과정

- ▶ 기관의 역할과 사업을 안내하고 심리검사를 진행하여 해석 상담 제공함
 - MBTI, MMPI, SCT 실시 및 해석함
 - 내담자의 성격 및 패턴 등을 해석하며 장점과 개선점을 나누며 직장생활에서의 포지션에 초점을 맞춰 진행함
- ▶ 공무원시험 필기합격 후, 면접 준비과정에 조언과 예상질문 등을 제시하며 실전을 대비하여 역할극으로 연습함
- ▶ 14회기 심리상담을 통해, 장애를 수용하기까지의 물리적, 심리적 과정을 표출하여 정화하는 계기를 제공함
 - 내담자의 섬세하고 타인지향적인 행동이 대인관계에 미칠 영향을 다루며 자기효능감을 높이는 기법 개입을 제공함
 - 장애로 인해 더욱 강박적으로 완벽하려는 모습을 직면하여 다루고 이완과 수용 등 정서적 여유를 갖도록 개입함
 - 사법고시 준비와 사고 등 내담자의 좌절과 인내 과정에서 심리적 어려움을 충분히 풀어내고 회복하는 정화과정 제공함
 - 원가족 탐색과 가족역동 등을 다루고 현재의 모습에서 작용하는 긍정·부정의 요인들을 나누고 개입함
 - 사회적 역할에 맞는 의복, 자세 등 행동수정 적용함

결과

- ▶ 원하는 공무원 시험에 장애인전형으로 필기, 면접 등 최종 합격하여 현재 관내 고용복지플러스센터에서 신입 연수과정을 받고 있음
- ▶ 센터방문이 위로와 힘이 되었으며 상담을 통해 자신을 재정비하는 과정에서 심리적 치유, 용기, 자신감을 얻었으며, 센터이용 후기를 정성스럽게 작성하여 제출함
- ▶ 상담종결함

상담사례

43

직장동료와 반복되는 다툼

상담일자 2021년 8월

장애유형 지적장애

성 별 남

직 종 제조업

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☒ 방문(내방) ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직☒ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 계약직으로 사업체에 근무하고 있으며, 다른 ○근로자와 다툼으로 인하여 새로운 부서로 발령 받음
- ▶ ○근로자와 다툼
 - 내담자는 ○근로자가 입사한 지 얼마 되지 않아 직접 일에 대해 알려줌
 - ○근로자가 다칠까봐 다급하게 큰소리를 치고 존대를 못한 적이 있음
 - ○근로자는 내담자에게 나이가 어리다는 이유로 화를 내고 시비를 걸었다고 함
 - 사측에서는 내담자에게 부서이동을 명령하고 내담자는 큰 불만을 가짐
- ▶ 새로운 부서에 와서도 □근로자와 잦은 다툼, 성추행으로 인하여 내담자는 스트레스 받는다고 함
- ▶ □근로자와 다툼
 - 내담자는 근무중 위험한 상황에 다급하게 □근로자에게 큰소리를 치고 존대를 못해 다툼이 발생함
 - □근로자는 본인에게 큰소리를 냈다는 이유로 협박하고 화를 낸적이 있다고 함
 - 일을 하던 중 내담자의 중요부위를 □근로자가 바지를 잡아당겨 보고 만진 적이 있다고 함
- ▶ 성추행관련 이야기를 제외한 다툼에 대한 이야기는 사측에 말을 했지만 내담자의 원하는 방향으로 해결해 주지 않아 부당하다고 생각함

개입과정

- ▶ 내담자의 요청으로 사측과 통화함(사실진위여부 확인 및 상황파악)
 - 사업장내에서는 모든 근로자가 평등하며, 경력 및 나이에 상관없이 각자 맡은일만 진행됨
 - 내담자가 다른 근로자에게 큰소리칠만한 위험한 상황이나 어려운 일이 발생되지 않음
 - 직장 동료들과 잦은 다툼으로 인하여 내담자의 상담이 많았고, 화해하려고 노력하였으나 자기주장이 강하여 부서이동을 함
 - 성추행 관련사건은 사업체의 법인에 의뢰하여 내부감사 및 성관련감사부서로 사건조사가 진행된다고 함

- 장애인근로자지원센터 상담사가 사례관리자 및 신고인의 최초 신고자로 참석요청함
- ▶ 조사가 진행되고 피해부분조사 및 사실확인 후 사건에 대해 사측에서 자체감사 중이며 조치를 취한다는 연락을 받고 더 이상의 개입은 하지 않기로 내담자에게 전달함

결과

- ▶ 사측에서 관련 사건 자체 감사결과 성추행이 없었다고 결론짓고 사건이 종결함
- ▶ 내담자는 해결되지 못한 부분에 억울함을 가지고 수사기관에 다시 의뢰함
- ▶ 내담자의 원하는 결과가 나오지 않아 내담자 요청으로 상담종결함

상담사례

44

장애인가로자의 자해행동에 대처하는 문제

상담일자 2021년 9월

장애유형 지적장애

성 별

직 종 표준사업장

연 령

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

▶ 사업주가 상담의뢰함

- 사업주가 운영하는 사업장 중 장애인가로자 18명, 비장애인가로자 5명이 근무하는 물류작업장에서 장애인가로자 1명이 자해를 하는 사고가 발생함
- 해당 근로자가 병가를 내고 쉰 다음 출근 한 적이 있었는데, 직장동료들에게는 아파서 병가를 한 것이 아니라, 다른 직장을 구하고 있었다고 말 한 것을 현장 관리자와 행정실장이 알게 됨
- 해당 근로자가 무단결근을 하였다가 출근한 날이 있는데, 무단결근을 한 부분에 대해 현장관리자가 사유서를 쓰라고 함
- 현장관리자 옆에 앉아서 사유서를 쓰는 중 현장관리자가 해당 근로자에게 다른 직장을 구하고 있는지 물어 봄
- 그 순간 해당 근로자는 그런 의미로 동료들에게 이야기 한 것이 아니라며 책상에 머리를 박고 바닥에서 구르며, 자해를 시작하였다고 함
- 현장관리자는 해당 근로자에게 약을 바르고 처치 후 병원에 가기를 권했지만 받아들이지 않고 센터와 상담을 진행하는 중에도 해당 근로자가 현장을 떠나지 않고 계속 자리를 지키고 있다고 전달을 받음
- 현장책임자가 본사로 보고를 하고 본사에서 상담을 요청함
- 장애인가로자들이 동요하고 불편한 분위기를 조성하는 사례가 반복되지 않도록 하기 위해 고용주 측에서 상담을 요청함

개입과정

▶ 상담진행

- 현장에서 문제를 일으켰던 근로자는 분리를 위해 다른 공간에서 대기하고 보호자에게 연락 후 조퇴를 하도록 안내함
- 현장에서 보내준 CCTV를 확인하였지만 관리자 측의 문제는 보이지 않았으며, 장애인가로자의 단독 행동으로 보였음

- 고용주는 적법한 절차를 거쳐 근로자에 대한 계약을 종료하고 싶어함
- 사건의 장본인인 장애인근로자는 이전에도 현장에서 가위로 자해를 하는 행위가 있었다고 함
- 해당 사업장에 근로자들도 무서워 함께 근무하는 것을 회피하고, 고용주 또한 현장에 다른 장애인근로자들에게 미칠 영향을 고려하여, 문제행동을 일으킨 장애인근로자와 함께 근로하는 것을 거부하고 있음

노무사 상담 답변내용

- 회사 규정상의 징계로써 징계 해고가 결정되었다고 하더라도 결국 근로기준법상의 해고 예고 절차를 따라야 하며, 해고일 30일 전에 근로자에게 해고 일자 및 해고사유에 대해 서면으로 통지하여야 함

▶ 상담답변

- 현행 노동법 상 즉시 해고 조치가 현실적으로 불가능하며, 위의 해고 절차를 의무적으로 지켜야 함
- 고용주와 중간관리자, 현장관리자들의 장애에 대한 이해가 부족하여 미숙한 대처로 현장에서 근로하고 있는 근로자들에게도 불안감을 남겼으므로, 향후 이런 상황에 대처를 위한 장애인 인식개선에 대한 교육을 받도록 안내함

결과

- ▶ 사업주측의 장애유형에 대한 이해를 돕기 위해 각종 자료를 전달하고 장애인근로자와 비장애인근로자를 위한 장애인식교육과 장애인근로자를 위한 사내 예절 교육을 진행할 수 있도록 협의하여 진행하기로 함
- ▶ 상담종결함

상담사례

45

업무의 이해부족 1대 1 지원 요청

상담일자 2021년 5월

장애유형 정신장애

성 별 남

직 종 생산

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☐ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직☐ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 회사에서 단순작업을 하는데 업무지시를 잘 알아듣지 못함
- ▶ 동료나 상사에게 물어보면 귀찮아하고 힘들어하면서 말해주지 않음
- ▶ 일을 잘 하고 싶은데, 잘 모르겠으니 누가 1대 1 지원으로 반복해서 알려주면 좋겠는데 그럴 사람이 없어 답답하고 속상한 상황임

개입과정

- ▶ 업무지시를 이해하지 못해서 오는 작업과정의 어려움을 반영함
- ▶ 근로지원인 제도에 대해 상세히 설명하고 관리자(상사)에게도 근로지원인제도를 활용하여 노사간의 만족 과 작업능률을 높일 수 있음을 안내함

결과

- ▶ 내담자의 요청으로 심리상담을 진행하기로 하였으나, 추후 내담자의 사정으로 연기함
- ▶ 사업체와의 연락을 통해 동의를 얻어 근로지원인 제도의 신청 절차를 밟는 과정에 내담자는 경제적 비용 (근로자 부담금)을 부담스러워하여 제도 활용은 진행되지 못함
- ▶ 상담종결함

상담사례

46

CCTV 감시 및 사생활 침해

상담일자 2021년 8월
 장애유형 청각장애
 성 별 여
 직 종 서비스업

연 령 40대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자가 근무하는 사업체에 청각장애인 4명이 오전 오후로 나뉘어 2명씩 근무 중이며, 근로지원인 수어 통역사 1명, 고용주 1명, 총 6명이 근무하고 있음
- ▶ 고용주는 평소에 자리를 비우고 CCTV를 통하여 감시 및 업무지시를 함
 - 고용주는 CCTV로 청각장애인근로자를 일거수일투족 감시하며, 짜른다(해고)는 말을 반복적으로 사용하고, 부당하다고 생각되는 업무지시를 했다고 함
 - 청각장애인을 하대하는 언행을 자주 사용하고, 수어통역사에게 청각장애인들이 근무 중에 사적인 내용도 통역을 부탁해서 수어통역사는 통역의 난처함 및 곤란함을 호소함
- ▶ CCTV문제와 관련하여 내담자가 보호받을 수 있는 방법이 있는지에 대해 문의함

개입과정

- ▶ CCTV 설치와 관련하여 이용목적에 맞게 사용하였는지에 대한 개인정보보호법 확인 필요함

관계법령

제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한)

- ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항 및 제39조의3제1항 및 제2항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다. <개정 2020. 2. 4.>

제15조(개인정보의 수집·이용)

- ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.
1. 정보주체의 동의를 받은 경우
 2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우

3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

- ▶ 해당 사건과 관련하여 개인정보보호법에 관한 법령을 내담자에게 전달해 드린 후 직접 고용주와의 대화 진행을 요청함
- ▶ 고용주와 근로자간의 그동안 근무하면서 느낀 애로사항들을 가지고 대화 진행함
 - 수어통역사가 통역해야 할 부분과 하지 말아야 할 부분까지도 모두 통역을 하는 난처함에 대하여 고용주와 대화 진행함
 - 근무에서 벗어난 업무는 부당한 지시라고 전달함

결과

- ▶ 추후 상황을 지켜보며, 변화가 없이 반복되는 상황이 나오게 될 경우 재상담 요청함
- ▶ 상담 후 2개월 동안 변화가 보였으며 내담자가 상담종결함

상담사례

47

장애차별로 인한 직장 내 스트레스

상담일자 2021년 8월
 장애유형 지체장애
 성 별 여
 직 종 생활재활교사

연 령 50대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 오랜시간 생활재활교사로 근무중인 내담자는 직장 동료들의 험담으로 인해 근무지 내에서 스트레스를 받고 있는 상황임
- ▶ 근무중인 시설에 고용주는 내담자의 장애를 생각하여 비교적 쉬운 업무를 배정 해주고 배려를 많이 해준다는 이유로 다른 직원들이 질타를 많이 하고 무시한다고 함
- ▶ 내담자의 수당도 오랜경험과 경력으로 다른 근로자보다 많이 받는 상황이 발생하여 쉽게 수당을 받는다고 다른 근로자들이 내담자의 이야기를 뒤에서 하는 것을 들음
- ▶ 내담자는 장애인차별금지법에 나온 관계법령을 내세워 다른근로자들에게 분란을 일으키지 말라고 부탁하고 싶고, 일의 강도나 다른 업무일 경우 똑같은 수당지급을 받는 것이 법적으로도 문제가 되는지 의뢰 및 요청함

개입과정

- ▶ 전문 자문 상담 답변 : 인사·급여에 관련된 수당은 기관의 운영규정에 준하여 지급되는 것이므로 이에 수당지급의 내용을 확인하여 부정의 여부를 판단 해보도록 안내함
- ▶ 상담 답변 : 직장 내 직원들간의 스트레스로 인하여 내담자가 힘들어하고 있는 점을 판단하여 센터의 심리상담을 제안함
- ▶ 심리상담 : 직장 내 스트레스로 인해 정신적 스트레스와 우울증 치료를 위한 3회기 상담진행함

결과

- ▶ 고용주와 내담자는 장애인근로자지원센터에서 상담내용을 가지고 직장 내 스트레스로 인한 피해 사실을 이야기한 뒤 다른 근로자들의 질타는 더 이상 없어진 상황임
- ▶ 심리상담을 제공받은 후 상대방이 악담을 할 경우 내담자는 긍정적으로 상대하여 승화시키고 이런 분도 계시구나 하면서 해쳐나간다고 함
- ▶ 추가적으로 괴롭힘이 발생 시 재상담 요청할 예정이며, 상담종결함

상담사례

48

부당해고 및 성희롱 호소

상담일자 2021년 10월
 장애유형 청각장애
 성 별 여
 직 종 생산직

연 령 40대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☐ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 부당해고
 - 생산공정에서 잠깐 자리를 비운 사이에 다른 사람이 와 일을 했고, 기계가 작동을 멈추며 불량 발생함
 - 관리자는 내담자 잘못이라고 질책을 하면서 화를 냈고 필담중에 '잘린다'는 표현을 했음
 - 내담자는 본인이 그 자리에서 해고당했다고 생각하고 놀라서 집으로 왔고, 오는 도중 상사에게 문자로 도움을 요청했지만 이틀 동안 답이 없음
- ▶ 성희롱의 시선
 - 관리자가 화를 내며 가슴을 뚫어지게 쳐다보아서 몹시 수치감이 느껴짐
 - 굳은 표정으로 혼자 말을 계속하고(평소에는 필담으로 의사소통을 하는데) 알아들을 수는 없었지만, 욕을 하는 느낌과 수치감은 시간이 흐를수록 더욱 뚜렷해져 관리자를 처벌하고 싶음
- ▶ 유사한 다른 근로자들이 생기지 않도록 법적 처벌을 원함

개입과정

전기

- ▶ 객관적 상황 확보
 - 내담자의 호소문제와 욕구가 무엇인지 탐색하고 명료화함
 - 공단에서 알고있는 내용과 입장에 대해 수용함
 - 사측과 4~5회에 걸쳐 연락을 주고받으며 내담자의 억울한 입장을 반영하고 CCTV 확인을 요청함
- ▶ 근로자와(수어통역사 동반) 사업체 방문
 - 해당 CCTV를 확인하여 근로자의 잘못이 아님을 확인시키고 관리자가 '해고'한 것이 아니라면 계속 근로를 할 수 있는지 확인을 요청함
 - 성희롱에 대해서 가해자로 지목된 관리자 면담 요청을 함(사측의 거부)

후기

▶ 노무.법률 지원

- 성희롱 관련 신고과정과 절차 등을 설명하고 진정서 작성을 도움
- 동료의 도움으로 증거확보를 시도했으나 동료의 거부로 이루어지지 않음
- 노동청 및 노동위원회 방문(수어통역사 동반): 진정서를 제출하고 부당해고가 성립되지 않기에 복귀하여 '인사발령장'을 받고 부당한 부서이동에 대한 진정을 하도록 안내함
- 수어통역 지원 : 관할지청, 사측, 노동위원회 방문 등 동행 지원함
- 변호사 자문 : MOU기관인 장애인권익옹호기관의 고문변호사의 의견 제공함

▶ 심리정서적 개입

- 내담자의 혼란스러움, 분노감, 양가감정(재직/퇴사)에 대한 정서적 접근을 통해 부정적 감정을 정화할 수 있도록 충분한 반영 제공함
- 현재 내담자에게 중요하고 필요한 것이 무엇인지 합리적 평가를 통해 순위를 정하도록 독려하고 조언함 (처벌 vs 경제활동)

결과

-
- ▶ 2주간의 공백이 있었지만 근로자의 실수가 없음을 사업체도 인정, 해고 절차를 밟지 않았음을 내담자도 인정, 서로 오해를 풀게 됨
 - ▶ 성희롱 신고는 11월 현재, 근로감독관의 진정인 확인 조사를 마쳤음
 - 내주 사측 방문조사를 통해 행위자의 자백 진술함
 - 사업주에 대한 법적근거 조사 및 직장 내 성희롱 예방교육 여부 조사 및 계도 예정임
 - ▶ 내담자는 사측의 처벌을 위해 본 기관이 앞장서주기를 원하였지만, 사업의 목적에 좀 더 부합한 '장애인차별철폐연대'와 '장애인권익옹호기관'에 연계함
 - ▶ 추후, 내담자는 조건이 좋은 회사로 이직하면서 퇴사함
 - ▶ 상담종결함

상담사례

49

지적장애 여성의 가정 내 성폭력 상담

상담일자 2021년 8월
장애유형 지적장애
성 별 여
직 종 아르바이트

연 령 10대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ ○○고등학교 재학중인 내담자는 내년엔 성인이 되니 알바를 그만두고 취업을 하여 독립을 원하고 있음
- ▶ 내담자가 독립을 원하는 이유
 - 가정에서 어렸을 때 친오빠에게 성폭행을 당한 사실이 있음
 - 올해 아버지의 성폭력으로 인하여 ○○장애인성폭력상담소와의 상담 후 재판까지 가게 되었고, 분리조치를 위해 장애인보호시설로 옮겨졌지만 시설내에서 핸드폰 사용금지 및 인터넷 사용 불가 등 억압되고 체계가 잡혀있는 시스템이 구속된다고 생각하여 내담자는 독립을 하기 위하여 아르바이트를 병행하며 전세자금을 모으고 있다고 함
- ▶ 내담자가 거주하고있는 지역이 아닌 타지역에 주거시설이 있는 사업체를 가고 싶지만 학교에 재학중인 미성년자이기에 취업에 제약이 많은 상황임

개입과정

- ▶ 내담자가 거주하고 있는 지역 행정복지센터에 독립을 희망하는 내담자를 대상으로 기초생활수급자 대상이 되는지 여부 확인 및 사회적 지원을 받을 수 있는지 문의함
- ▶ ○○장애인성폭력상담소에 방문하여 내담자의 가정문제에 대한 해결 및 지원을 받을 수 있도록 개입함
- ▶ 공단과 연계하여 숙식제공이 가능한 사업체 위주로 취업알선 요청함
- ▶ 장애인복지관과 연계하여 교육청에 고등학생 취업알선이 가능한지에 대한 정보확인함 → 하루 7시간 이상 근무시 학교측에서 출석으로 인정함

결과

- ▶ 행정복지센터
 - 미성년자인 내담자는 피부양자로 등록되어 있어 수급자 기준에 해당되지 않고 취업을 해서 독립을 한다고 하여도 만 30세 전까지는 피부양자로 등록되어 있기 때문에 추후에도 지원받기 힘들다는 결과

를 전달함

▶ 거주시설 제안 및 취업알선

- 거주할 수 있는 시설기관들을 내담자에게 권유하고 소개해 주었지만 억압되어 있는 곳을 거부함
- 하루 7시간 이상씩 근무하는 곳은 취업이 가능하다는 교육청 내용에 따라 타기관과 연계하여 취업알선을 요청함
- 타지역 주거시설이 가능한 사업체를 연결하였지만 거부함

▶ 발달장애인훈련센터

- 발달장애인훈련센터에서 진행하는 직업훈련사업 권유하고 훈련을 받을 수 있도록 도움 안내함
- 현재 발달장애인훈련센터에서 직업훈련교육을 받고 있음

▶ 00장애인성폭력상담소와 연계하여 가정 내에서 추가적인 성폭행이 발생시 즉각조치 요청함

▶ 내담자가 학교를 졸업하여 성인이 되고 난 후 다시 재상담을 요청함

상담사례
50

근로계약서의 유효성 확인

상담일자 2021년 9월
장애유형 지적장애
성 별 남
직 종 카페 종업원

연 령 20대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 2021년 9월부터 카페 아르바이트 근무를 시작함
- ▶ 내담자 스스로 일자리를 알아보고 아르바이트를 시작하게 되었으며 일을 시작하게 된 첫 날 바로 근로계약서를 작성하였음
- ▶ 내담자 혼자 근로계약서를 작성하고 온 것을 알게 된 내담자의 아버지가 걱정이 되어 근로계약서를 살펴 보게 되었으며 근로계약서의 내용 중, 6조 1항에 “을(근로자)은 퇴사 희망 1개월 전에 갑(고용주)에게 퇴사 희망고지를 해야 할 의무가 있다. 갑이 이를 승인할 때까지 성실히 업무 수행해야 한다. 그리고 2항에 1항을 위반하여 갑에게 손해가 발생한 경우 을은 그 손해를 배상할 책임을 진다”고 적시되어 있음을 확인함
- ▶ 현재 내담자는 인지능력 부족과 우울증 증세로 정신과 상담 및 약물 복용 중임
- ▶ 지적장애인을 대상으로 위와 같은 조항이 포함된 근로계약서가 유효한 것인지, 보호자의 동행 없이 작성해도 무관한 것인지 내담자의 아버지가 센터로 확인을 요청함

개입과정

- ▶ 내담자의 근로계약서를 살펴보았을 때, 계약 기간이 1년으로 되어 있으며(퇴직금 지급), 최저임금 기준 준수 등 장애인을 대상으로 악의적인 근로계약을 체결한 부분이 없어 보였음
- ▶ 비장애인과 통상적인 근로계약과 차이가 없음을 안내하였으며 노무사의 자문을 얻어 추가로 전달함

노무사 상담 답변내용

- 현재 내담자가 우려하는 조항 내용은 민법 제660조와 관련된 사항으로서 퇴사 희망고지 의무는 비장애인의 경우에도 준수하는 것이 원칙임
- 다만 1개월 전 통보의무를 위반하더라도 법원에서 지적장애인 근로자임을 참작할 가능성이 높고, 고용주 입장에서도 시간과 비용을 투자하여 법적 분쟁을 하는 것은 다소 비현실적인 부분이라고 사료됨

▶ 정서적 개입

- 내담자에게 불리한 사안으로 보거나 장애 차별이라고 보기는 어려워, 부모입장에서 염려하는 부분에 대해서 충분히 반영하고 위로함
- 큰 문제가 없을 것으로 예상하며 추후 위와 같은 일이 발생시 센터의 지원을 안내함

결과

- ▶ 내담자가 1년의 계약기간 동안 성실하게 근무하는 것이 중요하다고 격려했으며 업무를 잘 배울 수 있도록 당부하였음
- ▶ 상담종결함

상담사례

51

근로지원인의 업무접근한계의 문제

상담일자 2021년 8월
 장애유형 시각장애
 성 별 남
 직 종 공공기관

연 령 40대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ ○○시청 인사과 주무관과 상담을 진행함
- ▶ 내담자는 시력을 잃고 2년간 휴직하였다가 복귀를 하였으며, 근로지원인이 근로자를 대신하여 기관의 시스템을 이용해야 하는 문제에 대하여 근무처 직원들의 민원이 접수되어 상담을 진행함
- ▶ 내담자는 전맹이기 때문에 근로지원인의 도움을 받아 업무를 수행해야 하는 중증장애인인데, 정보관리 담당자는 전자문서나 관련 시스템을 외부인인 근로지원인이 이용하는 것은 적법하지 않다고 판단하여 보안상 문제를 들어 업무를 맡길 수 없다며 근로자와 근로지원인을 업무에서 배제시킴
- ▶ ○○시청 인사과 주무관은 장애인근로자와 근무처에서 적절한 해결책을 찾기 위해 상담을 신청함

개입과정

- ▶ 아직 내담자가 직접적으로 문제 삼지 않았지만 2~3일 이내에 일어난 일이고, ○○시청 인사과 주무관은 이를 어느 한쪽의 편이 아니라 이성적인 방법으로 해결하고 싶어함
- ▶ 시청에서도 중증장애인이 근로를 하고 있지만 근로지원인서비스를 이용하여 근로하는 경우는 처음이어서 대처해야하는 매뉴얼이 없음
- ▶ 내담자는 아직 이 상담에 대하여 알지 못하지만 곧 알게 될 것임
- ▶ ○○시청 인사과 주무관은 근무지에서 근로하고 있는 직원들을 대상으로 장애인식개선 교육이라도 주기적으로 시행할 의지가 있지만, 내담자와 현장에서 근무하고 있는 동료들과의 관계 개선이 더 시급하며, 장애인근로자가 문제를 제기하면 관리자가 시정해야함을 알고 있음
- ▶ 내담자가 일하는 곳에 3개의 팀이 있지만 내담자가 본인들 팀에 배정이 되지 않기를 원하는 것이 현실임

자문내용

근로지원인이 외부인이기는 하나 장애인근로자 요청에 의해 근무하고 있는 이상 전자문서와 시스템 등 행정망을 이용하는 부분은 민감한 사안이므로 상급 기관에 문의한 후 회신 받아서 결정을 하는 것이 적절하다고 보여짐.

- ▶ 내담자가 근로하고 있는 기관에 타기관의 사례와 관련부서에서 시행하고 있는 사례 등을 전달하여 장애인 근로자와 근로지원인이 함께 근로 하는 것이 문제되지 않다는 의견을 전달함
- ▶ 지속적으로 장애인인식개선 교육을 실시해 줄 것과 강사 소개도 가능함을 안내함
- ▶ 향후 관련한 문제 또는 다른 문제 발생 시 전문 자문이 가능함을 전달하고 지속적으로 변화에 대응하기 위한 상담도 가능함을 전달함

결과

- ▶ ○○시청 인사과 주무관의 빠른 대응으로 장애인근로자가 상처받지 않고 현장에 복귀하여 현재 근무처에서 근로지원인과 함께 근무하고 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례
52

병가에 대한 의도적인 무급휴가 처리

상담일자 2021년 4월
장애유형 지체장애
성 별 여
직 종 사회복지

연 령 50대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 평소 기관장과 사이가 좋지 않아 괴롭힘에 시달리고 있음
- ▶ 내담자는 사회복지시설 종사자로 최근 수술을 받아 10일의 병가를 냈지만 기관으로부터 규정상 무급휴가라는 통보를 받았고, 병가를 사용한 10일분의 임금을 제외한 급여를 지급받음
- ▶ 해당 기관의 예산은 ○○시에서 받고 있음
- ▶ 내담자가 해당 시청 담당자에게 문의결과 유급병가를 사용할 수 있다고 답변 받았음
- ▶ 미지급된 임금을 지급받을 수 있는지 본 센터에 문의함

개입과정

- ▶ 해당 기관의 취업규칙에는 유급 병가 규정이 없으나, 해당 기관이 ○○시 사회복지기관이고, ○○시 관련 규정에 의하면 사회복지시설종사자인 내담자에게 최대 10일간의 병가휴가가 권리로 인정되는 것으로 판단됨
- ▶ 내담자의 동의를 받아 센터의 고문노무사가 해당 기관의 대표자와 통화했음
 - 해당 기관의 취업규칙에는 유급 병가 규정이 없으나, ○○시 규정에 의하여 근로자에게 연차휴가 외에 연간 최대 10일간의 유급휴가권이 발생함을 상세하게 설명함
 - 기관에서는 선례가 없고 기관의 특수한 사정이 있어서 어려움이 있지만 처리하여 주기로 함
- ▶ 그러나 해당 기관은 돌연 말을 바꾸어 해당 사항에 대한 내부규정이 없는 점, 타직원들이 지금까지 병가 대신 연차를 사용했던 점, ○○시 관련 규정이 의무가 아닌 권고인 점을 들어 내담자의 병가에 대해 무급휴가를 적용하고 임금을 지급하지 않기로 결정했고, 향후 제2차 사회복지시설 종사자 처우개선계획에서 내부규정을 수정하기로 함

결과

- ▶ 해당 규정이 의무가 아닌 권고사항이기에 센터에서 더 개입할 수 없다고 판단되어 상담종결함

상담사례

53

퇴사 후, 미사용 월차수당 문의

상담일자	2021년 7월	연령	20대		
장애유형	자폐성장애	장애정도	☐ 경증	☒ 중증	
성별	남	상담방법	☒ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	물리치료 보조원	고용형태	☐ 정규직	☒ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 2021년 3월 취업알선을 통해 요양병원 물리치료 보조업무직에 입사함
- ▶ 채용시 채용공고에는 1년 기간제 근로자를 뽑는 것으로 되어 있었으나 최종 합격 후, 근로계약을 작성할 시 사업체 적응시간 등 준비시간이 필요하다고 하며 근로기간을 3개월로 정하여 근로를 시작함
- ▶ 이후 내담자의 업무 능력이 부족하다는 이유로 연장근로를 시키며 일을 마무리하고 퇴근하도록 요구하였음
- ▶ 근로계약 기간인 5월 31일까지 3개월간 근로를 한 내담자는 월차휴가 3개를 받아야 했지만, 3개월 동안 월차휴가 1일만 사용하였음
- ▶ 퇴사 이후 근무하면서 쉬지 못했던 2일치에 대한 월차휴가 수당에 대해 문의함

개입과정

- ▶ 센터로 전화 했을 당시, 내담자는 본인의 업무 능력이 부족하여 일을 지속할 수 없었다고 느끼고 있었음
- ▶ 이에 따라, 내담자와 유선으로 상담을 진행하며 이야기를 충분히 들어주었으며 노무사의 자문을 얻어 문제 해결 방법을 전달하였음

노무사 상담 답변내용

- 내담자의 경우, 근로기준법에 근거하여 연차휴가 미사용 2일에 대한 수당청구가 가능함. 또한, 단시간근로자의 연장근로는 가산 임금 50%가 적용되어 추가로 수당을 지급받을 수 있음
 - 근로기준법 제36조에 의거 근로계약 관계가 종료되는 모든 경우에 14일 이내 사용자가 임금, 보상금 등 일체의 금품을 지급해야 함
- ▶ 내담자의 경우, 3개월 근로계약 종료 시 직전 근무기간을 포함할 경우 실업급여 수급이 가능하다는 것을 안내함

결과

- ▶ 월차수당 및 연장근로수당 수령
 - 센터 상담 이후, 사업체에 수당을 요청하였으며 사업체에서도 내담자가 요구하는 수당을 지급하여 문제해결 되었음
- ▶ 현재 공공기관 인턴직으로 근무 중이며 성실히 근무할 수 있도록 독려하였음
- ▶ 상담종결함

상담사례

54

연차휴가 산정법 문의

상담일자 2021년 10월
 장애유형 뇌병변 장애
 성 별 여
 직 종 공공근로

연 령 40대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 정부일자리사업을 통해 주민센터 도서관 행정보조로 근무하고 있음
 - 2018년부터 2020년까지 3년간 근무하였고 현재도 다시 채용되어 근무하고 있음
- ▶ 재입사 후 연차 일수 산정법에 대한 근로기준법이 개정되었음을 알게 됨
- ▶ 지금하는 일은 매년 채용공고를 통해 지원하여 면접을 보고 채용되어 새롭게 일을 하였기에 매년 같은 일을 하고 있지만, 계약 연장이 아닌 신규 채용에 의해 근로가 시작되는 것이라고 함
- ▶ 내담자는 현재까지 2018년에 15개, 2019년에 15개, 2020년에 26개의 연차를 사용했다고 함(총56개)
- ▶ 2018년 근로기준법 개정에 따라 2019년에 26개의 연차가 생성되었지만 15개를 사용했고 11개가 남았기 때문에 11개에 대한 연차수당을 지금이라도 받을 수 있는 것인지 확인을 요청함

개입과정

- ▶ 근로기준법에 근거하는 연차 일수에 대한 문의로 노동사의 자문을 얻어 전달이 필요한 사안임

노동사 상담 답변내용

- 내담자가 지난 3년간 같은 사업체에서 근로했다고 가정해 보았을 때, 연도별로 연차 일수를 산정해 보면 2018년(1년 미만 근로자)에는 11개, 2019년 15개, 2020년 15개, 그리고 2021년 16개로 총 57개의 연차가 발생한다고 볼 수 있음(18.01.01.~20.12.31.기준)
- 내담자가 사용한 연차 일수와 비교해 보았을 때 3년 합산된 연차 일수와 1개 차이가 발생함

- ▶ 그러나 내담자의 경우, 같은 사업체에서 지난 3년간 근로한 것으로 볼지 혹은 1년마다 신규 채용으로 볼지에 따라 논란의 여지가 발생할 수 있음
- ▶ 근로의 연속성이 인정될 경우에는 3년간 41개(2018년-11개/2019년-15개/2020년-15개)와 올해 발생한 연차인 16개를 포함하여 총 57개의 연차가 발생한다고 볼 수 있지만, 내담자의 주장대로 1년마다 신규 채용, 국민연금 해지 후 신규로 가입하는 등 근로의 연속성이 인정되지 않는다면 총 78개(매년 26개

씩)의 연차가 발생하는 것으로 보아야 함

결과

- ※ 1년 기간제 근로계약 체결 후 계약 기간이 만료된 근로자는 26일이 아닌 1년 미만 월차단위 연차 11일만 발생한다는 대법원판결(2021.10.14. 2021다227100)이 선고되어 해당 사안은 다시 판단할 필요가 있음
- ▶ 내담자는 2021년 12월 31일까지 현재 사업체에서 근무 후 그만둘 예정이라고 함
- ▶ 연차휴가 산정법에 대해 알게 되어 감사를 표했으며 근무종료 이후 정확한 근로계약 조건 등을 확인해 보고 센터 재문의하기로 함
- ▶ 상담종결함

상담사례
55

기간제 근로자의 월차수당

상담일자 2021년 8월
장애유형 청각장애
성 별 남
직 종 전기기술자

연 령 40대
장애정도 ■ 경증 □ 중증
상담방법 ■ 전화 □ 방문(내방) □ 온라인
고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 2021년 4월 1일 자로 입사하였고, 올해 10월 30일까지 근로계약 되어 있음
- ▶ 내담자를 제외한 다른 동료들은 모두 정규직 직원임
- ▶ 계약 당시 정규직원의 연차수당 지급에 대한 이야기를 들었으나 기간제 근로자의 월차수당에 대한 부분은 이야기를 듣지 못하였음
- ▶ 내담자는 아파트의 전기 관련 담당자로 일하고 있으며 내담자와 계약을 한 회사가 10월 말 일자로 내담자가 일하고 있는 아파트와 계약 종료가 되어 내담자가 재계약을 하게 될 경우 11월부터는 소속 회사가 변경되어 재계약이 될 수도 있고 되지 않을 수도 있는 상황이라고 함

개입과정

- ▶ 기간제 근로자의 경우, 만근한 1개월마다 1일의 연차휴가(월차)를 사용할 수 있으며 미사용 시 추후 수당으로 받을 수 있음을 안내하였음

노무사 상담 답변내용

- 내담자가 근로기준법에서 정한 연차휴가를 사용하지 못하였을 시에는 계약 종료 시 미사용 휴가에 해당하는 수당을 사업주에게 청구할 수 있음

결과

- ▶ 정서적 지지 : 내담자는 정규직으로 근무하고 있는 동료들과는 다른 고용형태(기간제 근로자)이며 심리적으로 불안해는 내담자에게 정서적 지지가 필요한 상황으로 충분히 이야기를 들어주며 상담을 진행함
- ▶ 기간제 근로자에게도 한 달 만근 시 연차(월차)휴가를 요청하는 것이 당연한 권리임을 안내하고, 사용하지 않았을 경우 사업체에 수당을 청구할 수 있음을 안내함
- ▶ 상담종결함

상담사례
56

4년간 조기 출근에 대한 시간외 수당 지급요청

상담일자 2021년 10월
장애유형 지체장애
성 별 남
직 종 사무보조

연 령 60대
장애정도 ■ 경증 □ 중증
상담방법 □ 전화 ■ 방문(내방) □ 온라인
고용형태 ■ 정규직 □ 계약직 □ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자가 입사 후 회사의 대표가 직접 본 업무 1시간 전에 출근하여 담당 업무 이외의 청소를 하라고 추가로 지시함(분리수거, 화장실청소, 대걸레질, 청소기)
- ▶ 대표의 지시로 4년간 1시간 일찍 출근하여 청소를 해왔지만, 다른 지역본부에서는 청소담당하시는 분이 따로 고용 되어 있다는 사실을 알게 됨
- ▶ 내담자가 입사할 때는 협력사였지만, 현재 협력사들이 모두 그룹으로 합병하여 기업의 규모가 커짐
- ▶ 그래서 내담자는 4년간 1시간씩 일찍 출근하여 근로한 시간외 수당에 대하여 보상을 받고 싶은데 가능한지 문의함

개입과정

- ▶ 상담진행
 - 근로계약서 확인을 통해 업무배정내용에 조기출근과 청소업무가 없음을 확인하고 내담자는 본사 담당 부서장 및 지역본부 부서장과 몇 차례 면담을 통해 청소해 주실 분을 따로 고용해 줄 것을 건의하도록 안내하였으며, 면담을 통해 내담자 본연의 업무만 하고 있음
 - 내담자가 4년간 조기출근에 대한 시간외 수당 보상에 대하여 본사 인사팀장과 면담을 진행하였으며, 답변을 기다리고 있음
 - 내담자는 상담을 진행하면서 퇴사를 결정하고 사업주에 퇴사일정을 알렸으며 사업주는 내담자에게 퇴사 후 보안유지에 대한 보안서약서에 서명을 요구하고 있음
 - 내담자는 보안서약서에 서명을 하게 되면 시간외 수당 지급 건에 대한 영향이 있을 지 문의함

노무사 상담 답변내용

- 내담자가 걱정하는 보안서약서에 서명하지 않아도 되며, 보안을 요하는 일을 담당하고 있는 것도 아니며, 그에 해당하는 수당을 책정 받아 지급 받는 직책도 아니므로 사측에서 요구하는 보안서약서에 서명해야할 의무는 없음

- 회사에서도 서명에 대해 강요할 수 없음

- ▶ 본사 인사노무 팀장과 상담을 통해 내담자의 의지를 피력하여 3개월 분의 급여를 추가로 보상받기로 함
- ▶ 내담자의 요구사항이 받아들여져 서로 원하는 합의점에 도달하였으므로 보안서약서에 서명은 긍정적으로 판단하여 내담자의 결정을 인사노무 팀장에 전달하기로 함

결과

- ▶ 센터에서 지속적으로 관심을 가지고 상담에 응해 해주셔서 감사하다는 인사를 전해주심
- ▶ 상담종결함

상담사례
57

연장근로를 포함한 근로계약서 수정 강요

상담일자	2021년 9월	연령	30대		
장애유형	지체장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증	
성별	여	상담방법	■ 전화	☐ 방문(내방)	☐ 온라인
직종	사무원(디자이너)	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직

호소문제

- ▶ 근로계약서 수정 압박
 - 신약을 개발하는 스타트업 기업에 초반에 입사하여 근로계약서를 썼는데 직원들이 늘어나면서 연장근로 월 22시간을 포함한 근로계약서를 다시 쓰자고 사측이 제안함
 - 일이 많지 않아 정시퇴근할 수 있고, 야근한다 해도 추가수당을 받고 싶은데 수정한 근로계약서에 서명하기를 강요함
 - 새로운 계약서에는 휴일 근무시 평일에 대체 휴무를 쓸 수 있다는 항목도 추가되어 있음
- ▶ 입사 때와 달리 확장된 업무
 - 디자이너로 입사했지만 초반부터 경리업무도 겸하고 있음
 - 타부서(연구직) 사람들이 늦은 시간까지 일하는 데 내담자가 도울 일이 없음에도 남아서 도와주라고 함
 - 경리업무를 보고 있어서 급여 파일을 세무서에 넘기는 일도 하는데, 그런 경우 내담자가 보낸 것이니 근로계약서에 동의한다는 것으로 간주 되는지 궁금함

개입과정

전기

- ▶ 근로계약서를 수정, 갱신하는 일은 종종 있는 일이고 사측의 행동에 문제가 있다고 볼 수 없음을 안내하였고 다만 근로의 지속여부에 따라 노사관계의 불편한 상황이 발생할 수 있음도 안내함
- ▶ 내담자가 원하는 것이 무엇인지(회사에서 지속적으로 근무하고 싶은데 도움이 필요한 것인지, 사측의 위법 부분을 문제제기하고 싶은지) 분명하게 탐색해 보도록 개입함

후기

- ▶ 노무지원
 - 연장근로 동의서를 별도로 받는 경우도 있지만, 이 사례의 경우 근로계약서에 포함하여 작성한 것으로 보이며, 계약서 자체에 문제가 있는 것은 아니지만 내담자가 심정적으로 동의하기 어려운 상황이라면 서명하지 않아도 법적으로 문제되지는 않음

- 경리업무와 근로계약서 동의로 간주하는 여부는 별개의 문제임
- ▶ 관계의 유연성 다루기
 - 회사가 확장되는 과정에서 규정과 항목들이 특성에 맞게 세분화되고 조정될 수 있으며, 그런 과정에서 노사관계를 해치지 않는 범위에서 논의하고 조절하는 협의의 유연성도 필요함을 안내함
 - 지속해서 근무할 경우라면 관계의 어려움이 예상될 수도 있지만, 몇 달 후(1년) 퇴사를 계획하고 있다면 선택의 부담이 줄어들 수도 있을 것으로 사료됨

결과

- ▶ 내담자 스스로 지나치게 예민했던 부분도 있었음을 인지하게 되어 향후 조금은 유연한 태도로 임할 여지가 있어 보임
- ▶ 수정된 근로계약서를 긍정적으로 생각해보겠다고 함
- ▶ 상담종결함

상담사례

58

고용주와 싸움, 형사소송, 그 이후

상담일자 2021년 4월
 장애유형 지체장애
 성 별 여
 직 종 간호조무사

연 령 60대
 장애정도 ■ 경증 ☐ 중증
 상담방법 ■ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ■ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애로 병원에서 간호조무사로서 일함
- ▶ 3년 동안 이 병원에서 일했고, 직원회식을 하던 날 고용주가 올 해에는 계약을 하지 않겠다고 말함
- ▶ 열심히 일했는데, 왜 안되는지에 대해서 싸움이 일어났고, 고용주가 내담자의 어깨를 치는 행동을 했고, 내담자는 고용주에게 폭행처럼 느껴지는 행동을 했음
- ▶ 그 뒤에 내담자가 고용주를 고발하고, 고용주도 맞고발을 하면서 형사재판을 했고, 2심까지 갔는데 내담자는 무죄판결을 받았고 고용주는 〇〇〇만원 벌금이 부과됨
- ▶ 그 뒤에 내담자는 어깨 등 아픈 몸과 상황이 너무 억울해서 고용주를 만나서 치료비라도 어느 정도 받아내려고 했으나, 고용주는 이미 재판이후 벌금으로 〇〇〇만원을 냈으므로, 그럴 마음이 없다고 말함
- ▶ 답답한 마음에 센터 방문하여 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 노무사에게 자문을 받아 답변함
 - 고용주를 상대로 민사조정이나 소액사건심판을 제기하여 치료비, 위자료 등을 받을 수 있음
 - 통상 지금까지 지출한 치료비, 장래 치료비(후유증이 있어 장래에도 치료가 필요할 경우), 폭행으로 인하여 치료기간 동안 일하지 못했다면 그 기간 동안의 수입, 정신적 위자료 등을 고려하여 민사조정이나 소액사건심판 청구 가능함
 - 이 사건의 경우 내담자가 고용주의 폭행으로 인하여 어느 정도의 상해를 입었는지는 알 수 없으나, 고용주의 폭행으로 인하여 이미 발생한 치료비가 있다면 그에 관한 증빙 자료를 잘 확보해 두고, 민사조정이나 소액사건심판 때 위 자료들을 같이 제출하는 것이 중요함
 - 또한 고용주의 형사사건 판결문 등을 확보하여 같이 제출하는 것이 필요함

결과

- ▶ 답을 드리기 위해 계속 전화를 했으나, 받지를 않아시다가 오랜 시간이 흐르고 통화가 됨
 - 성의있게 끝까지 알려준 것에 대해 감사함
- ▶ 상담종결함

상담사례

59

보안대체의사소통(AAC) 기기문의

상담일자 2021년 4월
 장애유형 지체장애
 성 별 남
 직 종 기계관련회사

연 령 20대
 장애정도 ■ 경증 □ 중증
 상담방법 ■ 전화 □ 방문(내방) □ 온라인
 고용형태 □ 정규직 ■ 계약직 □ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자의 아버님이 전화를 함
 - 내담자는 청각장애로 기계관련 회사에서 일을 하고 있음
 - 내담자는 인공와우시술을 했고, 한국장애인고용공단에 의해서 취업을 함
 - 공단 ○○지사에서 취업 축하의 글과 함께 보조공학서비스 안내가 왔음
- ▶ 보조공학 서비스 중에서 청각장애인에게 필요한 보조공학 서비스로 최신 스마트폰을 받을 수 있는지에 대해 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 보조공학서비스에 대해 자세하게 안내함
 - 청각장애인이 음성으로 의사소통이 힘든 경우에 세상과 소통하기 위해 사용하는 다양한 기기로서, 공단 본사에서 다양한 보조기기를 제공하고 있음
 - 중요한 사실은 개인 신청이 아니라, 장애인근로자 자신이 일하고 있는 사업장에서 신청하는 것이 원칙이라는 점을 강조해서 안내함

참고사항 : 장애인보조공학기기 지원사업 신청대상

- 장애인을 고용한 사업주 또는 고용하려는 사업주
- 국가 및 지방자치단체의 장(공무원이 아닌 장애인근로자 대상)
- 지원신청당시 근로자를 고용하고 있지 않거나 4명 이하의 근로자를 고용하고 있는 장애인사업주 (장애인근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업주에 한함)
- 장애인근로자(출퇴근을 위한 자동차 개조 및 차량용 보조공학기기 지원에 한함)

결과

- ▶ 상담종결함

상담사례
60

4대보험 사업자부담금 체납에 대한 불안감

상담일자 2021년 6월
장애유형 지체장애
성 별 남
직 종 관리

연 령 60대
장애정도 ■ 경증 ☐ 중증
상담방법 ■ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ■ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 회사에서 4대보험을 6개월째 체납하고 있음
- ▶ 월급에서는 다 공제되었는데 회사가 보험금을 안 내고 있음
- ▶ 조만간 퇴직을 하는데 회사가 안 낸 보험금(연금포함) 때문에 불이익을 당하지 않을까 염려되고 불안해 함

개입과정

- ▶ 노무정보 제공 : 공단에서는 근로자 및 사업주에게 원천징수하는 부분이 있기 때문에 근로자가 받을 불이익이 전혀 없음을 안내함
- ▶ 연금수령도 재취업을 준비하는 내담자에게는 해당되지 않으며 사업주의 체납금 압류 등의 방법으로 해결하는 과정에서 일정 년도 이후 연금수령에 문제가 없음을 안내함

결과

- ▶ 내담자는 약간의 지식이 있음에도 심리적 불안감으로 안정을 취하지 못하는 상황인 듯하여 정서적 개입을 통해 안심하도록 안내함
- ▶ 상담종결함

상담사례

61

직장동료에 대한 장애감수성 이해

상담일자 2021년 5월
장애유형 지체장애
성 별 여
직 종 일반행정

연 령 40대
장애정도 ■ 경증 ☐ 중증
상담방법 ■ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ■ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 동료이해 : 내담자는 지체장애인 근로자로 함께 일하는 정신증을 지닌 동료를 이해하고 싶어함
- ▶ 우울증이 심한 동료는 힘들다고 말하고 가끔 혼잣말하면서 감정이 표출 되기도 함
- ▶ 옆에서 도움을 주고 싶는데 어디까지 개입하고 어떻게 도움을 줘야 할지 난감하고 혼란스러울 때가 있음

개입과정

- ▶ 장애감수성 지지 : 정신장애 동료에 대한 깊은 관심과 이해하려는 태도에 격려하고 행동의 긍정적 의미를 반영함
- ▶ 정신장애에 대한 설명: 반복되는 혼잣말, 감정기복 등은 질환이 갖는 증상의 일환으로 받아들이고 걱정하거나 불안해하지 않아도 됨을 안내하고 안심시킴
- ▶ 동료가 도움을 필요로 할 때만 개입하는 것도 방법임을 안내함. 질환의 이해를 구할 수 있도록 설명 제공함

결과

- ▶ 내담자는 자신의 개입이 잘못된 것인가 자책하는 마음이 있었고, 개입하지 않는 것에 대한 죄책감이 있었던 것으로 여겨짐
- ▶ 그러한 불편한 마음이 해소된 것을 다행스럽게 받아들이며 안심함
- ▶ 상담종결함

상담사례
62

장애인 무단결근으로 퇴직처리한 고용주의 대처 방법

상담일자 2021년 10월

장애유형 지적장애

성 별

직 종 표준사업장

연 령

장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증

상담방법 ☐ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인

고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

▶ 사업주상담

- 고용주는 장애인근로자를 2021년 3/8~5/31일 수습기간 계약, 6/1~12/31일까지 정식 근로로 계약하여 근로를 진행하였으나 장애인근로자가 4일간 무단결근 및 일탈행동을 하여 해고 조치를 함
- 이에 해당 장애인근로자는 해고예고수당 건으로 노동청에 진정하였으며, 출석 조사 시 해당 근로자가 9월부터 다시 근로하기로 하고 진정에 대해 취하한다는 의사와 함께 노동청 진정 건을 종결하였음
- 고용주는 사업장에 찾아온 해당 근로자와 대면하여 9월 1일에 출근하면 근로계약서를 다시 작성할 것이며, 근로자는 성실하게 근무하겠다고 약속하며 녹취 및 각서까지 쓰고 돌아갔으나 상담을 진행하는 9월 1일 현재 연락도 되지 않고 출근하지 않음
- 고용주는(해당 근로자와의 문제를 떠나) 앞으로 사업장을 운영하면서 이와 유사한 일이 발생했을 때 적법하게 대처하기 위해 정당한 계약종료 방법 등 관련 절차에 대한 상담 신청함

개입과정

- ▶ 사업장의 업무규정을 전달받아 확인 후 상담 진행함
- ▶ 업무규정에는 2일을 초과하여 무단결근하면 해고할 수 있다고 되어 있으나 절차가 복잡하여 이에 대한 상담도 같이 진행함

전문자문

- 취업규칙 제42조 제2호에 '무단결근 연속 2일 초과 시에는 해고할 수 있다'고 규정되어 있고, 연속 3일 무단결근은 정당한 해고사유라는 것이 대법원 판례(90다15631)이므로, 상담일(2021. 9. 3.)현재 연속 3일 무단결근 상태로 해고가 가능할 것으로 보임
- 다만, 취업규칙 제52조 내지 제54조에 징계절차에 관하여 규정되어 있으므로(징계위원회, 재심 절차 등), 규정된 절차를 엄격히 거쳐 해고하여야 하며, 해고가 결정된 후에도 해고 사유와 해고 시기를 기재한 서면을 근로자에게 전달하는 방식으로 해고하여야 하며, 해고 예고 기간(30일)을 준수하여야 함

- ① 근로자가 9월 27일 현재에도 출근하지 않은 상태로 계속 출근 일을 미루고 사직서도 제출하지 않았으므로, 사업주는 내용증명으로 근로자를 한 달 이후 사직처리를 한다고 보내어 업무 규정대로 퇴직절차를 따르고 있음을 증명서로 남겨두어야 함(해고예수당 청구를 대비하여)
- ② 근로자가 여전히 출근하지 않고 출근일자를 미루고 있는 해당 근로자에게 근로가 이루어지지 않고 있음이 문제가 되고 출근하지 않는다면 계약 종료에 대한 내용의 문자를 발송하고, 내용증명을 발송하였으나 수취거절로 되돌아 온 부분에 대하여 2차로 내용증명을 발송하여 증빙을 남겨둘 것을 전달함
- ③ 내용증명에 기재된 일자 이후에 자격상실처리 등을 해야 문제가 되지 않을 수 있음을 다시 안내함
 - 해당 장애인근로자는 2차로 보낸 내용증명도 수취거절 하였으며, 사업장은 1개월 지난 뒤 사회보험 자격상실 등을 처리함
 - 노무사의 자문을 받아 회사의 업무규정은 단순하게 수정하여 이사회를 통해 의결을 받아 이용할 수 있도록 다시 안내함

결과

▶ 상담종결함

※ 장애인근로자지원센터의 주대상은 장애인근로자이지만, 장애인을 고용하고 있는 고용주의 고민도 상담하고 있기에 사례에 포함시켰음

상담사례

63

공무상 장애급여 신청에 관한 상담

상담일자 2021년 10월

장애유형 시각장애

성 별 남

직 종 공무원

연 령 30대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☐ 전화☒ 방문(내방)☐ 온라인고용형태 ☒ 정규직☐ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 경증 시각 장애를 가지고 공무원으로 근무하던 중 안구에 반복적으로 염증이 발생하고, 녹내장까지 진행 되어 퇴사하게 됨
- ▶ 현재 시각장애인복지관에서 기초재활교육을 통해 일상생활을 영위할 수 있는 교육을 받고 있음
- ▶ 변호사의 자문을 듣기 위해 상담사례관리 사회복지사와 함께 방문함
- ▶ 내담자가 현재 교육을 하고 있는 복지관에서도 전문가의 자문을 받을 수는 있지만 1년에 2회만 자문을 하고 시간이 부족하여 자세한 자문을 받기 어려워 근로자지원센터로 상담을 신청함
- ▶ 내담자는 2차병원에서 진료한 기록 및 의사 소견서를 공무원연금공단에 제출함
- ▶ 내담자가 준비한 자료로 공무원연금공단에 공무상 장애급여 신청이 가능한 지, 3차병원에서 발행한 의사 소견서가 필요한지 상담의뢰함

개입과정

변호사자문

- ① 장애인진단서는 장애인진단시설을 갖춘 국/공립종합병원, 대학부속병원, 근로복지공단이 운영하는 산재요양 기관 중 종합병원 규모 이상의 의료기관의 해당 전문의가 발행한 것으로 제출하여야 함. 내담자가 가져온 장애 진단서의 내용은 적정하나, 안과병원에서 발행한 것이므로 대학부속 병원 발행 장애인진단서를 다시 받아 제출해야 함
- ② 장애급여 청구서상 상병명은 주치의가 발행한 장애인진단서상의 장애의 원인이 되는 상병명 모두 기재하는 것이 원칙임. 공무원연금공단에서 공무와 개별 상병 간의 상당인과관계를 개별 판단하여 승인 여부를 판단할것임

결과

- ▶ 공무원연금공단의 문의 결과를 기다리고 있으며, 기초재활교육을 끝낸 내담자의 취업알선을 위해 상담한 사례로 상담종결함

상담사례

64

직장상사의 장애차별발언과 단계적 중재

상담일자	2021년 5월	연령	30대			
장애유형	청각장애	장애정도	■ 경증	☐ 중증		
성별	여	상담방법	■ 전화	■ 방문(내방)	■ 온라인	
직종	장애인유관기관	고용형태	■ 정규직	☐ 계약직	☐ 일용직	

호소문제

- ▶ 내담자는 청각장애로 장애인관련기관에서 직원으로 일함
- ▶ 내담자의 직속 팀장이 입사할 때부터 지금까지 장애인차별적인 발언 및 행동을 했지만 참고 생활함
- ▶ 그러던 어느날 팀장이 업무에 대한 평가를 하면서, “병어리가...”란 표현을 반복적으로 사용함
- ▶ 장애인기관에서 일하는 종사자로서 장애인에 대해 이와 같은 차별적 표현을 하는 것이 과연 옳은가에 대해 생각하였고, 너무 힘들어 사직을 결심하고 마지막으로 센터에 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 단계적으로 접근함
- (1) 단계 1 : 센터내 계획회의 실시함
 - 내담자와의 대면상담을 통해 가능하다면, 센터에서 실시하는 개별심리상담을 통하여 현재 불안 등의 심리상태를 완화시키는 것이 필요하다고 봄
- (2) 단계 2 : 내담자 근무지 고충처리심의위원회 참석 및 중재 시도함
 - 장애인을 위해서 일하는 기관에서 관리자가 장애인 직원에게 한 말은 “장애 감수성” 측면에서 문제가 됨을 해당 팀장에게 말하고, 이 부분을 주의하기를 권해드림
 - 내담자와 팀장의 분리조치 등에 대해 안내함
- (3) 단계 3 : 개별심리상담 10회기 실시함
 - 서울센터의 협력기관인 치유상담센터의 유○○ 교수님이 상담실시함
 - 약 2개월간 개별심리상담 10회기 실시함
 - 무기력, 좌절, 감정정화 등의 과정을 거침
 - 내담자는 점차로 불안 등에서 벗어나, 직장생활을 할 수 있게 됨
- (4) 단계 4 : 개별심리상담에 대한 평가 및 고용유지 점검실시함
 - 내담자는 “매우 만족”을 하고 있었음
 - 상담을 받은 10회기의 기간 동안 일터의 문제도 하나하나 해결 되어감

- 내담자는 “ 이번 상담을 통해 얘기를 원없이 할 수 있었다. 다른 사람이 알아듣게 얘기하는 경험을 함으로써 나에 대해 정리가 되고, 오늘은 이것을 이야기 해야 겠다”라는 생각을 하루하루 한다고 함
- 또한 “가장 어려운 시기에 우연히 알게 된 근로자지원센터의 도움으로 5월에서 9월까지 직장을 그만두고 싶었던 마음을 접고 다시 새로운 마음으로 직장을 다니게 된 것에 대해서 감사한다”며 마지막 만남에서 자신의 마음을 솔직하게 표현함

결과

- ▶ 현재 직장생활을 매우 행복하게 하고 있음
- ▶ 상담종결함

상담사례

65

사직위기, 술의존, 폭력문제

상담일자 2021년 7월

장애유형 지체장애

성 별 남

직 종 공장

연 령 40대

장애정도 ☐ 경증☒ 중증상담방법 ☒ 전화☒ 방문(내방) ☐ 온라인고용형태 ☐ 정규직☒ 계약직☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애로 ○○○○에서 오피작업을 하고 있음
- ▶ 직장상사의 인격 모독적인 발언으로 인한 사직위기, 술의존, 폭력 등 상사의 인격모독적인 발언이 너무 심하여, 참을 수 없고 본인의 성격상 분노폭발로 인해서 문제를 일으킬까봐 먼저 사직을 준비하고 있음
- ▶ 내담자는 분노가 폭발하면, 자신이 어떤 행동을 할지 몰라, 더 큰 사건이 일어날까봐 사직을 생각하고 있음
- ▶ 상담과정에서 내담자는 매일 술을 마시고, 자신의 불우한 어린시절과 현재의 상황을 한탄하며 극단적으로 자살을 생각하고 있음

개입과정

- ▶ 단계적으로 접근함

(1) 단계 1 : 초기상담 및 정서행동검사

- 상담과정에서 직장생활에 어려움과 분노폭발의 원인이 내담자의 어릴 적 불우했던 환경과 현재의 상황임을 알게 됨
- 내담자에게 불안우울 등이 심리치료가 필요한 수준[임상수준]으로 나왔고, 개별심리상담을 권해드렸고, 우리센터와 업무협약기관인 치유상담센터에서 10회기에 심리상담을 받게 됨

(2) 단계 2 : 개별심리상담실시

- 출생과 어린시절 성장배경, 낮은 자존감과 인지치료, 자신의 내면아이 만나기, ○○에서 친구의 배신과 사업실패, 양모친의 학대 등

(3) 단계 3 : 개별심리상담에 대한 평가 및 고용유지 점검

- 내담자는 “매우 만족”을 하고 있었음
- 내담자는 “심리치료를 통한 분노표출을 하여 마음 속에 있는 응어리가 조금은 없어지고 훌거분한 느낌이 들었습니다. 아침에 눈을 뜨면 자살이라는 말을 매일 반복적으로 하였는데, 횟수도 줄고 “오늘은 행복을 어떻게 느끼지?” 라는 생각을 하고 행동하며 노력하고 있으며, 직장갑질에 대해서도 상담이후에는 조금 더 넓은 안목으로 보는 마음가짐을 가졌습니다”라고 상담자에게 말함

- 매일매일 술을 마셨으나, 이제는 일주일에 한 번 정도만 술을 마시고, 자살을 생각했던 자기자신에 대해 조금 더 따뜻한 눈으로 바라보며, 취직하고, 결혼하는 미래설계에 방향을 두고 노력하고 있음

결과

- ▶ 상담과정에서 국가공무원에 응시하였는데, 상담이 종결된 이후에 정규직으로 채용되었다는 기쁜 소식을 듣게 되었고, 어려운 시기에 도와준 장애인근로자지원센터에 진심으로 감사의 마음을 전함
- ▶ 상담종결함

상담사례
66

비장애직원과의 싸움, 폭행에 대한 단계적 중재

상담일자 2021년 5월
장애유형 지적장애
성 별 남
직 종 물류회사 직원

연 령 50대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자를 사례관리하는 ○○○○장애인유관기관 직원 상담의뢰함
 - 내담자는 지적장애 남성으로 50세이며, 물류택배회사에서 계약직으로 일하고 있음
 - 내담자가 토요일에 나와서 일하던 중, 차 안에서 비장애인 직원과 싸움을 하게 되고 폭행당함
 - 가해자는 감정조절을 하지 못해서 내담자의 목을 조르기까지함
 - 당시에 차 안에 CCTV도 없었고, 직원도 없었음
 - 내담자는 몸이 아팠지만, 1주일 동안 참다가 내담자의 누나에게 이야기를 하고, 누나가 회사측과 복지 기관에 이야기를 하게 됨
 - 그 후 병원에서 전치 3주의 진단을 받음
- ▶ 업체에서는 내담자가 물건을 떨어뜨려서 가해자를 다치게 한 것에 화가 나서 폭력을 사용하게 되었다고 말을 하였고, 경위서를 양측에 받았고, 가해자는 현재 해고 당했음
- ▶ 그 후 내담자는 물류회사를 절대로 다니기 싫다고 하며, 직장 내 괴롭힘으로 사직하겠다고 하고 있음
- ▶ 회사에서는 권고사직으로 사직하는 것으로 해달라고 했고, 실제로 권고사직으로 사직한다고 하더라도 회사가 불리하다는 것을 강조하고 있음

개입과정

- ▶ 단계적으로 접근함
- (1) 단계 1 : 초기상담 및 정서행동검사 실시함
 - 우선 사직을 보류하는 것이 좋을 것임을 말씀드림
 - 사직하지 않은 상태에서 노동위원회에 부당함을 제기할 수 있고, 의료비 등도 제기할 수 있음을 말씀드림
 - 가해자에게 따로 치료비를 받기 위해서는 개인적으로 소송을 걸어야 하는 문제가 남아 있음
 - 나머지는 센터 노무사님께 자문을 받아 답변하기로 하고, 심리적으로 불안하기에 정서행동검사를 실시함
- (2) 단계 2 : 노무사의 답변 및 정서행동검사 결과 논의함
- ▶ 노무사님의 자문을 받아 상담실시함

- 사직서(권고사직 포함) 쓰면 노동위원회 이의제기는 사실상 불가능함
 - 폭행사건으로 병원비를 회사나 보험사에서 지급해 주지는 않음
 - 산재처리는 가능할 수 있지만 폭행경위가 무엇보다 중요함
 - 수인 가능성(참을 수 없을 정도)을 따지는데, 피해자가 폭행의 원인을 제공했다면 산재가 안될 수도 있음
 - 일방폭행이라면 산재 가능하고, 병원비 휴업급여 전부공단으로부터 받을 수 있음
 - 산재가 안되면 가해자에게 민형사상 소송을 제기해야할 것으로 보임
 - 산재는 재직여부와 상관이 없고, 폭행의 원인 파악이 중요함
 - 절대 사직서 내지말고, 퇴사하더라도 권고사직 처리하고 위로금 일부 받고 퇴사해야 함
- : 답변에 근거하여 사직을 하지 않는 것이 가장 좋은 방법이지만, 내담자가 너무 불안해하면서 절대로 직장을 가지 않겠다고 함으로 가해자에게 폭행부분에 대한 신고, 산재관련 근로복지공단에 신청을 권고함

▶ 정서행동검사 결과에 따른 개별심리상담 실시

- 검사결과 불안과 우울, 과잉관심유도에서 유의미한 결과가 나옴
- 주의집중문제도 매우 유의미하게 나옴
- 전문기관에서 심도 있는 검사 및 본 센터에서 개별심리상담 실시 적격성 판정함

(3) 단계 3 : 개별심리상담 10회기 실시함

- 10회기 상담을 통해 조금씩 심리적 안정을 찾아감
- 배우자와의 관계, 직장을 갖고 싶은 욕구, 불편과 불만, 좋은 기억들이 나에게 미치는 영향, 딸과의 헤어짐과 자기관리 등

(4) 단계 4 : 개별심리상담에 대한 평가 및 고용유지 점검 실시함

- 내담자는 “매우 만족”을 하고 있었음
- 상담을 더 받기를 원하느냐는 질문에 내담자는 “이제는 상담을 더 이상 받기를 원하지 않는다”라고 말함
- 그 이유를 물어보았을 때, “상담을 받기를 원하는 다른 사람이 받기를 원한다”라고 말함
- 본 개별심리상담을 통해 특별히 좋았던 것을 물어보았을 때, “지금은 편안하고 잠을 제대로 자고 있다, 상담 선생님이 너무 잘해주고, 이해해주셔서 좋았다. 상담 선생님이 자세하게 잘 들어 주었다” 라고 대답함
- 본 상담을 통하여 자신의 내면에 변화되었다고 하는 것이 무엇인지 물어보았을 때, “욱하는 성질이 있었는데, 지금은 없고, 눈이 편안해졌다”라고 답함

결과

▶ 상담종결함

상담사례
67

반복되는 업무에서 오는 스트레스와 사직위기

상담일자 2021년 8월
장애유형 지체장애
성 별 남
직 종 공무원

연 령 50대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 내담자는 지체장애로 ○○구청에 공무원으로 일하고 있음
- ▶ 38년 동안 일하면서 예전에는 지나갔던 것이 지금은 계속 머릿 속에 남아 있고, 대범하게 넘어가지를 못하고 있음
- ▶ 내담자는 민원해결의 업무도 하는데, 악성민원으로 계속 답을 주어야 하는 상황에서 어떤 해결안을 올리면 나이도 어린 젊은 팀장이 답을 주지 않고, 보류상태로 놓고 결재를 해주지 않고, 내담자의 나이는 많은데, 계속 어린 직원들과 상대해야 하는 것에서 오는 심적 어려움이 거의 포화상태임
- ▶ 결과적으로 지금은 휴가기간이지만, 휴가가 끝나면 곧바로 사직서를 내고 싶은 마음뿐임
- ▶ 상담 당시에 내담자의 부인도 동행했는데, 내년까지만 근무해도 연금 등 여러 가지 대상이 되는데, 갑자기 그만두게 될 경우, 여러 가지 손해가 되고, 이것은 가정경제에도 영향을 미치기 때문에 참고 다니기를 원하고 있었음
- ▶ 내담자는 본 센터에서 실시하는 개별심리상담에 관심을 가지고 상담의뢰함

개입과정

- ▶ 단계적으로 접근함
- (1) 단계 1 : 초기상담 및 정서행동검사 실시함
 - 심리적으로 어려운 부분에 대해 충분히 공감하고 정서적 지지를 해드림
 - 개별심리상담에 의뢰하기 전에 선별검사인 [성인 행동평가척도_자기보고용]으로 검사를 하고 이에 따라 결과를 공유하고 개별심리상담에 의뢰하기로 함
- (2) 단계 2 : 정서행동검사 결과 논의 실시함
- ▶ 정서행동검사 결과에 따른 개별심리상담 실시함
- [검사결과 요약]
 - 전체적으로 볼 때 정신건강 측면에서 양호하다고 볼 수는 없음
 - 특히, 내재화, 즉, 불안, 우울, 위축 등이 임상범위에 나옴으로써, 주의를 요함

- 그 밖에 내재화와 외현화 모두에 속하지는 않는 다른 문제로 주의집중문제도 주의를 요함
- 이를 정신건강통계편람(DSM)에서 볼 때, 우울문제(장애)가 임상범위이고, 회피성 인격문제(장애) (예: 혼자있음, 자신감 부족, 관계 유지 어려움, 자의식, 수줍음 등에서 최고점 나옴) 임상범위로 나옴
- 본 검사를 통해서 나타난 결과에 근거하여, 전문병원에서 필요한 치료를 권하며, 가능하다면 개별심리상담을 꾸준히 받으면서 직장에서의 스트레스를 해고하는 것이 필요하다고 보임

(3) 단계 3 : 개별심리상담 15회기 실시함

- 상담이 진행됨에 따라, 직장생활의 어려움이 조금씩 감소되고, 처음에 가졌던 직장사직의 마음을 거의 사라지고 있음

(4) 단계 4 : 개별심리상담에 대한 평가 고용유지 점검

- 상담회기 동안 내담자에게는 많은 변화가 있었음
- 평소에 항상 부정적인 마음을 가지고 아내에게 화를 내곤 했는데, 상담과정에서 사물과 사람에 대해 긍정적인 마음을 가지게 되었고, 현재 다니는 직장이 내담자에게 얼마나 귀한 것임을 알게 되었다고 진술함
- “마음의 치유를 한 것 같은데, 무엇보다 편안하게 나의 이야기를 할 수 있었고, 상담선생님은 나의 가정사 속마음을 너무 잘 들어주셨다. 직장에서 마음에 들지 않는 동료들을 보아도 이제는 저 분도 저를 저를 수 있겠지 생각하며 이해하게 되었고 나름대로 사정이 있겠지라고 생각을 하게 되었다”고 진술함

결과

▶ 상담종결함

상담사례
68

중도장애로 인한 직업 및 일상의 어려움

상담일자 2021년 8월~9월
장애유형 시각장애
성 별 남
직 종 관리(모니터링)

연 령 40대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 한쪽 눈을 실명판정 받았고 나머지 한쪽도 시력이 점차 떨어짐
- ▶ 시야 확보의 어려움 때문에 자주 실수하게 되고 예민해져서 모니터링 업무의 어려움이 많아 이직을 고려 중임
- ▶ 특히 아내에게 화를 내게 되고 공격적 행동까지 하게 될까 봐 염려스러우며, 그런 자신이 싫기도 하여 심리상담을 받고 싶음

개입과정

전기

- ▶ 문제파악 : 현 직장 내 관계갈등이 아닌, 업무의 특성상 지속 가능성의 어려움을 확인하고 반영함
- ▶ 심리검사 진행 : MBTI, MMPI, SCT 검사. 결과해석을 통해 자기이해와 수용의 과정 제공함

후기

- ▶ 심리상담 개입
 - 전문심리상담사에게 개인상담 4회기, 부부상담 4회기 진행하면서 핵심감정의 밑마음과 가족역동(성장 과정) 등을 다룸
 - 내담자의 원활한 직장생활을 위해 성격적 측면과 관계 기술을 다루며, 부부관계의 개선이 원활한 직장 생활에 도움이 될거라 판단되어 배우자도 상담에 합류함
- ▶ 배우자 심리검사 진행: MMPI, SCT 검사 실시함
 - 배우자 또한 부부갈등으로 표출되는 원가족에서의 정서를 이해하고 표현방법을 학습하도록 개입함
 - 아내와 남편이 상대의 언어를 해석하고 이해하도록 다룸

결과

- ▶ 시각적 민감성을 자극하지 않는 새로운 업무(지방공무원 합격)에 만족하고 적응 중임
- ▶ 장애를 받아들이기 시작했고 아내를 이해하는데 매우 값진 기회였으며 심리적 안정감을 얻어 만족함
- ▶ 아내도 남편의 변화에 놀라면서 기뻐함
- ▶ 아내에게는 ‘부부의사소통 훈련’의 집단상담을 제안하여 부부갈등과 상처치유에 도움을 지원. 현재 참여 중임
- ▶ 상담종결함

03

통합상담 사례

통합상담사례는 장애인 근로자가 사업장에서 스스로 해결하기 어려운 문제를 복합적으로 지니고 있어서, 다양한 전문가들이 협력하여 장애인근로자의 고용유지를 위해 비교적 긴 시간동안 함께 노력한 사례를 의미함

상담사례
69

선임의 폭력과 사생활 침해, 금품갈취 등 상담

상담일자 2021년
장애유형 청각장애
성 별 남
직 종 제조업

연 령 20대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☐ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

상담진행내용(1차)

- ▶ 초기상담은 내담자의 직장동료가 신청함
- ▶ 내담자는 부모님 모두 돌아가셔서 혼자 생활하고 있음
- ▶ 청각장애를 가지고 있으나, 와우수술을 하였고 구화를 통하여 언어 소통을 하거나 수어를 사용하고 있음
- ▶ 내담자가 취업한 사업장에서 근로를 시작한지 얼마 되지 않았을 때 직장 선임이 잘 먹지 못하는 술을 억지로 먹여서 기절하게 하고 그 자리에서 깨어나라고 때려 다음날 정신을 차렸을 때 전신에 멍이 들어 있었음
- ▶ 그 술자리 이후 선임이 억지로 술자리에 끌고 가거나, 1차 술자리 이후 편의점에서 내담자는 담배를 피우지 않는데 선임의 담배와 물품 40여 만원어치 구매하게 한 경우도 있음
- ▶ 비싼 술집에서 식사 후 내담자에게 30~40여 만원의 금액을 결제를 했던 경우도 있음
- ▶ 같이 일하고 있는 동료들도 알고 있지만 선임의 눈치를 봐야 하는 입장이어서 대변해 주지 못함

상담답변내용

- ▶ 내담자에게 정확한 의사전달을 할 수 있도록 센터 수어통역사와 함께 상담을 진행하였으며 내담자와 상담에 참여한 동료에게 충분히 보호받을 수 있으며, 상담내용만으로도 직장 내 괴롭힘으로 문제가 될 수 있는 상황임을 설명하고 본인들에게 피해가지 않는다는 안내를 드렸으나 가해자인 선임이 회사를 그만두지 않는다면, 상황을 악화시키고 싶지 않기 때문에 어떤 조치에 대한 신청도 하지 않겠다고 함
- ▶ 내담자는 그간 직장 선임의 괴롭힘과 폭언, 폭행으로 자존감이 떨어지고 심리적으로 위축된 시간이 익숙해져 있어서 일단 회사의 업무규정을 확인하여 인사담당 부서에 내담자의 상황을 설명하고 선임과 격리를 요청할 수 있음을 전달함과 동시에 내담자에게 잘못이 없다는 점을 정서적 지지와 함께 다시 설명하고 안내하였음

상담진행내용(2차 - 면접 상담)

- ▶ 내담자와 동료 3명이 함께 동석하여 상담을 진행함

- ▶ 입사하고 계속 괴롭힘이 있었으며, 선임이 술 마시러 데리고 가서 정신을 잃을 때까지 술을 먹여 정신을 잃은 내담자를 다른 동료에게 전화해서 데리러 오라고 하고 동료가 현장에 도착했을 때 내담자는 이미 취해있어 선임이 일어나라고 내담자를 때리고 있었고, 그 와중에 와우수술로 연결된 보청기를 분실하게 됨(술자리에서 분실했음-고가의 기기)
- ▶ 내담자는 술을 좋아하지도 않는데 선임이 억지로 술을 먹여서 처음으로 블랙아웃을 경험하게 되었고 괴롭고 자괴감이 들어서 자살하고 싶은 충동에 빠졌다고 함(자살방법 검색함-동료의 진술)
- ▶ 술 마시고 귀가길에 아이스크림 할인점에서 이십여만원을 결제하게 하고 편의점에서 십여만원을 결제하게 하거나, 선임이 필요한 담배 및 생활용품 등 구매하고 내담자의 카드로 결제를 하게 함
- ▶ 휴게시간에는 휴게실에 자리를 지정해서 꼭 그 자리에 앉게 하고 선임이 그 앞자리에서 언어폭력 등으로 괴롭힘
- ▶ 점심시간 1시간 전에 무조건 선임에게 그 날 점심 메뉴를 알려 줘야함
- ▶ 휴게시간에 내담자의 핸드폰을 빼앗아서 검색하고 개인지인(여자친구)들에게 SNS로 메시지를 전송하는 등으로 내담자의 사회적 유대관계를 망가뜨리는 등으로 정서적으로 괴롭히기도 함
- ▶ 다른 팀에서 근무 중인 청각장애인 근로자도 선임의 괴롭힘으로 그만둔다고 함
- ▶ 다른 직원이 선임의 직장 내 괴롭힘을 보고 한 적이 있었지만, 인사팀 관계자와 선임은 친구였고, 출근시간에 잠시 만나서 선임에게 괴롭힘사실 여부를 확인하였더니 그런 적이 없다 하였고 이 일은 무마되었음
- ▶ 차후 선임이 보고한 직원을 알아내서 엄청 괴롭혔던 일이 있었다고 함
- ▶ 그래서 상담에 동참한 직원들은 본인들이 도움을 주는 이 상황에서 가해자인 선임이 회사로 돌아오게 되면 본인들을 괴롭힐 것 같아 그 부분이 명확히 되면 도움 주는 일을 진행하고 싶다고 함
- ▶ 상담질문
 - ① 내담자는 선임이 술을 강요하는 것과 언어폭행(미친X, 돌았냐, 제정신 아니네 등), 모욕적인 언사 등으로 견디기 힘들기 때문에 이를 '대처할 수 있는 방법'에 대해 전달하기로 함
 - ② 경찰에 고소를 진행하게 되면 어떤 식으로 진행되는지 알고 싶어 함
 - ③ 내담자가 선임 때문에 쓰게 된 비용도 회수가 가능한지 문의함

개입과정

변호사자문(질문에 대한 답변)

- ① 술 강요가 통상적인 수준을 넘어 폭행 또는 협박을 수반하는 정도라면 형법상 강요죄로 고소할 수 있습니다.

형법 제324조(강요) ①폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무 없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

- ② 모욕적인 언사도 다른 사람들이 듣는 곳에서 공연히 이루어지고, 통상적인 수준을 넘는다면 형법상 모욕죄로 고소할 수 있습니다.

형법 제311조(모욕) 공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

- ③ 재물 갈취는 형법상 공갈죄로 고소할 수 있습니다.

형법 제350조(공갈) ①사람을 공갈하여 재물의 교부를 받거나 재산상의 이익을 취득한 자는 10년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

변호사자문(상담에 대한 전문 답변)

- ▶ 직장 내 괴롭힘 신고도 할 수 있는데, 인사팀 과장이 가해자와의 친분으로 조치에 소극적 이라면 직접 관할 고용노동청에 진정을 제기하는 방식으로 신고하는 방법도 있습니다. 이 경우 고용노동청이 사용자에게 신고사실에 대한 조사결과와 조치결과를 통보하게 하고, 미이행 시 근로 감독을 하겠다는 압박을 주게 되므로 실질적인 효과를 기대할 수 있습니다. 직장 내 괴롭힘 신고를 하게 되면 사용자는 가해자와 피해자를 분리 조치해야 하고, 조사 후 가해자에게 징계 등 조치를 하여야 합니다. 아울러 신고를 이유로 피해자에게 불리한 처우를 할 수 없도록 하고 있으며, 위반 시 사용자를 형사처벌하도록 하고 있습니다.
- ▶ 경찰에 고소하게 되면 우선 고소인을 불러 사실관계를 조사하게 됩니다. 고소인은 이때 각종 증거자료를 지참하여 제출해도 되고, 최초 고소장 제출시 증거자료를 함께 제출해도 됩니다. 이후 피고소인을 불러 피의자신문을 하게 되는데, 피고소인이 사실관계를 부인한다면, 추가로 대질신문을 하거나 참고인(증인, 목격자)을 불러 참고인조사를 하게 됩니다. 수사결과 혐의가 없다면 ‘불송치결정’을, 혐의가 있다면 검찰에 송치결정을 하게 됩니다. 송치받은 검사는 사건을 추가로 검토한 후 처벌할 만하다고 판단되면 기소(형사재판으로 넘기는 것, 공소제기)하게 됩니다.
- ▶ 조장이 갈취한 금품은 반환청구소송을 할 수 있습니다. 청구원인은 불법행위(폭행,협박)으로 인한 손해배상 또는 부당이득반환청구로 구성하면 될 것으로 보입니다.

상담진행내용(3차)

- ▶ 내담자가 회사에 알려지는 것을 극도로 두려워해서 일단 노동청에 진정을 하게 되면 노동청에서 회사로 사실 확인에 대한 공문이 발송 되므로 가해자에게 가장 늦게 통보가 가는 방법으로 안내하고 노동청에 진정을 택하여 민원실에 접수하기로 함
- ▶ 변호사의 전문 조언으로 진정서 초안을 전달받아서 노동청에 진정서를 접수할 수 있도록 수어통역사가 함께 동행하도록 하여 내담자를 정서적으로 지원함

상담결과

- ▶ 노동청에 진정한 결과 회사측, 노동조합, 노동청 근로감독관이 참석한 징계위원회가 열려 가해자에게 사실 여부를 확인하였으며, 가해자 징계에 대하여 『해고 결정』이 남.
- ▶ 가해자가 재심을 청구하였지만 원심 그대로 『징계 해고 결정』
- ▶ 내담자의 금전적 손실에 대해서도 가해자와 합의하여 보상을 받았으며 형사상 책임은 묻지 않기로 함
- ▶ 내담자와 함께한 동료들이 모두 믿을 수 없는 결정이라며 기뻐하셨고, 상담을 진행하면서 괴롭힘을 당하는 내담자를 도와주고 싶었지만 가정을 책임진 가장으로서의 무게감을 가벼이 여길 수 없었기에 갈등하고 신중하게 결정할 때까지 기다려주셨고, 도움을 요청하는 것이 당연하며, 도움을 받을 수 있는 일이라는 것을 알려주셨고 또 믿고 진행할 수 있었다며, 상담사 선생님들과 변호사, 수어통역사분들이 도와주셔서 이런 결과가 나온 것이라며 감사인사를 전함

결과

- ▶ 내담자는 부모님이 안계셔서 외로울 수 있지만 회사에 오면 힘들 때 의지할 수 있는 좋은 동료선배들이 있어서 감사하고, 절대 도움을 받을 수 없을 것 같아 절망감에 빠져있을 때 센터에서 도움을 주셔서 오늘 같은 결과를 받게 되었다며 또 감사하다며 인사를 함
- ▶ 내담자가 심리적으로 어려운 경험을 한 시간이 너무 길어서 심리상담을 의뢰하였지만 좀 여유를 갖고 생각해보고 결정하기로 하였으며 언제라도 심리적인 도움도 받을 수 있음을 다시 한번 안내함
- ▶ 상담종결함

상담사례
70

비장애직원들과의 갈등으로 인한 직장 생활의 위기에 대한 단계적 중재

상담일자 2021년
장애유형 시각장애
성 별 여
직 종 공무원

연 령 20대
장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
상담방법 ☒ 전화 ☒ 방문(내방) ☐ 온라인
고용형태 ☒ 정규직 ☐ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

배경

- ▶ 내담자의 상사(과장)가 상담의뢰해 옴
- ▶ 내담자 문**씨는 중증 시각장애인임
- ▶ 우리나라의 **기관에 공무원으로 일하고 있음
- ▶ 내담자가 근무하는 동안에 직장 동료 및 직속 상사와 계속 갈등관계가 발생했고, 내담자의 팀장이 해결을 위해 서울센터에 상담의뢰함

세부내용

- ▶ 내담자는 전임자가 업무인수인계 한 것을 전혀 알지 못했고, 직원들 몇 명이 나누어서 업무인수인계 내용을 상세하게 설명해 주었으나, 그 뒤에도 동일한 실수를 하고 그것에 대해 지적을 할 경우 “언제 가르쳐 주었냐?”라고 말하는 일이 발생함
- ▶ 내담자가 업무를 너무 어려워 해서 근로지원인을 공단에 신청하여 함께 하였으나, 근로지원인과의 사이가 좋지 않아 크게 싸우는 일이 종종 발생함
- ▶ 내담자의 팀장은 내담자와 비장애인직원과의 갈등을 계속 지켜보면서, 함께 일하는 것에 대해서는 회의적이지만, 서울센터에서의 중재를 통해 가능한 직장에서 내담자가 고용유지를 하도록 도와주기를 바람

개입과정

단계적으로 내담자의 문제에 접근함

- ▶ 단계 1 : 센터내 서비스 계획 회의 실시
 - 내담자와 직장 동료들과의 갈등은 시각장애로 인한 문제라기 보다는 형성된 성향의 문제가 더 강한 것으로 논의됨
 - 내담자가 동의한다면 내담자와 상담을 하고, 그 뒤에 심리검사를 하여, 그 이후에 개별상담 및 고용유지

를 위한 중재를 하는 것이 바람직할 것으로 결정됨

▶ 단계 2 : 직장방문, 내담자 상담 및 심리평가 실시

① 직장방문 및 내담자 상담

- 현재 직장생활에서 가장 힘든 것은 무엇인지에 대해 물어봄
- 직장 동료들이 인사를 받아주지 않고 자신을 안 좋게 보는 것 같다고 생각함
- 일을 해 보니까, 어려운 점도 있는데 업무처리의 개념같은 것이 없어서 알려준 데로 따라서 하지만 못하는 것도 있고 그것 가지고 지적하고 비난하고 그러면서 사이가 안 좋아졌음
- 직장을 현재 다니면서 즐거움이 없고, 직장동료들과 친하게 지내고 싶지 않음
- 현재의 직장에서의 어려움에 대해 도움을 주고자 심리검사를 권했는데, 내담자가 하겠다고 함

② 심리평가 실시

- 성인행동평가척도(자기보고용 ASR)에 근거해서 내담자 본인이 기록함
- 센터내에 상담실장이 평가자 자격이 됨으로 결과를 해석하여 설명해 줌
- 검사결과 병원에서 치료할 만큼 정신건강의 문제가 있는 것으로 나타나지는 않았지만, 정신장애 군 중에서 회피성 인격문제(성격문제)가 비교적 높게 나왔음

▶ 단계 3 : 내담자의 직장 관계자 면담

① 내담자의 팀장과의 상담

- 심리검사 나온 결과를 이야기해줌
- 내담자가 업무적으로 계속 부진하고 그동안 업무상 어려웠던 점을 이야기함
- 계속해서 팀에 데리고 있는 것이 맞는지 너무나 많은 고민을 하고 있음
- 업무적으로 잘못하는 것보다 팀장을 대하는 태도가 문제가 되고 있음

② 내담자의 직장동료 및 근로지원인과의 상담

- 가장 간단한 업무도 할 수가 없으며, 자신의 업무를 다른 직원이 하고 있는데도 이에 대한 고마움이나 미안함이 없어 보이고, 이것이 더욱 화를 나게 하는 원인이 됨
- 처음부터 사이가 나쁜 것은 아니며, 내담자에게 업무를 계속 알려주어도 못알아 듣고, 이에 대한 개선의 여지가 없어 보이고, 미안해 하는 점이 없어서, 이제는 거의 지켜보고 거의 말을 하지 않는 편임

▶ 단계 4 : 내담자와 심층상담 및 팀원 대상 장애인식교육 실시

① 내담자 심층상담

- 직장에서의 관계개선을 위해 노력하기를 권해드림
- 서울센터에서 하고 있는 개별심리상담을 받을 것인지 물어봄
- 관계개선이 그렇게 중요하지는 않다고 생각하지만 현재 자신이 직원들과 갈등을 경험하고 있는 것에 대하여 개별심리상담을 통해 그 원인과 해결방법을 알고자 함

② 장애인식교육 실시

- 내담자가 속한 팀의 직원들을 대상으로 시각장애 관련 이해교육을 실시함
- 현재 내담자와 다른 직원과의 갈등상황에 대해 구체적으로 이야기하고, 신입직원을 중심으로 조금 더 분위기 쇄신을 위해 노력해 주기를 권함

▶ 단계 5 : 내담자를 위한 개별심리상담 실시

- 서울센터 업무협약기관인 치유상담센터에서 10회기 상담제공
- 기간 : 2020년 11월 19일 ~ 2021년 1월 28일
- 내용 : 개별심리상담은 상담내용의 비밀유지로 인하여 공개불허

▶ 단계 6 : 개별심리상담이후 내담자 직장 방문 및 면담

- 개별심리상담 종결이후에 직장에서 어떠한 마음가짐으로 일하는지, 상담을 통하여 어떠한 모습으로 변하였는지에 관하여 대화를 나누고자 내담자의 직장을 방문함
- 내담자와 점심을 함께 함
- 그 이후 카페로 자리를 옮겨 지난 10회기의 상담에 관하여 개인적 느낌을 나누며 설문지를 작성함
- 상담에 관하여 전반적으로 만족하고 있었으며, “나의 속 이야기들을 자유롭게 털어놓고 그 과정에서 방법들을 찾아가는 과정이 도움이 되었다”라고 기술함
- 어려웠던 직장생활에서 직장동료들을 이해하고, 그들의 관점에서 바라보고 이해하게 되었고, 결국 내담자가 고용유지를 하는데 ○○장애인근로자지원센터가 중요한 역할을 한 것에 감사함을 표현함
- 내담자는 본 개별상담에 대해 매우 만족하고 있었으며 기회가 된다면 상담을 더 받기를 원하고 있었음

결과

- ▶ **상담의 의의** : 내담자의 문제를 해결하기 위해, 사업장을 직접 방문하고 무엇보다 내담자의 관리자와 함께 종합적으로 문제를 해결하고자 노력 한 점과 이것이 내담자의 고용유지에 도움이 되었다고 보여짐
 - 내담자를 둘러싼 다양한 사람들과의 면담을 시도한 점(예: 내담자의 팀장, 직장동료, 근로지원인 등)
 - 내담자에게 심리평가를 센터자체적으로 실시한 점
 - 내담자에게 개별심리상담을 비교적 장기적으로 제공한 점
- ▶ 상담종결함

상담사례

71

근로 관련 소송과 심리정서적 개입

상담일자 2021년 7월~9월
 장애유형 정신장애
 성 별 여
 직 종 일반사무직

연 령 30대
 장애정도 ☐ 경증 ☒ 중증
 상담방법 ☒ 전화 ☐ 방문(내방) ☐ 온라인
 고용형태 ☐ 정규직 ☒ 계약직 ☐ 일용직

호소문제

- ▶ 주휴수당 문제
 - 코로나로 운영이 어려워 근무시간을 주 4일로 조정에 동의하였으나 주휴수당 주지 않음(5일 근무할 때도 주지 않았음)
 - 작년 계약서에 서명하지 않아서 주 4일에서 주 5일로 복구되었고 밀린 주휴수당을 받았는데 다른 직원 보다 적었고, 계산이 잘못된 것 같음
 - 회사돈을 횡령한 사람때문에 돈이 없어서 그런다고 하는데, 내가 그 사람을 고소할 수 있는가? 회사 돌아가는 사정을 아무도 말해주지 않아 답답하고 불안함
 - 30분 일을 더 시킴(휴게시간)
- ▶ 노동관련 신고 건
 - 주휴수당에 대해 노동청에 신고하여 근로감독관이 조사했는데, 바뀐 감독관은 기다리라고만 해서 답답함
 - 그만둘 때, 실업급여를 해주기로 약속해 놓고 퇴사처리도 되지 않아 노동위원회 진정을 냈지만, 결과가 좋지 않음
- ▶ 심리적 어려움 : 다양한 소송과 주변 사람들의 비협조로 지쳐 있으며, 피해만 보는 심정적 어려움을 호소함

개입과정

초기

- ▶ 휴게시간 의무조항 안내. 주휴수당 계산법과 15시간 이상 근로시에 가능함을 안내하고 근무시간 조정의 관계 설명, 노동청 신고과정 안내함
- ▶ 사측의 회계 조작이 의심된다면 최대 후원기관에 회계에 대한 감사요청을 하는 것도 하나의 방법임을 제안함

중기

- ▶ 주휴수당 누락분
 - 회계자료를 통한 점검 필요성과 잘못된 부분의 증거자료 확보를 제안함

▶ 심리상담 개입

- 회사측, 전남편, 친정부 등 주변인들 관계의 어려움과 문제해결을 법적 소송으로 해결하려는 내담자의 편중된 인지과정에 개입함
- 내담자의 장애를 고려하여 지지상담에 초점을 맞추었으며 자기이해와 현실인식을 유지하는 방향으로 6회 상담진행함
- 심리검사 진행 : 성격 및 정서검사 등을 통해 객관적 정보제공함

후기

- ▶ 정신보건센터 연계 : 내담자의 연락두절, 치료제 거부 등 예후가 좋지 않을 것으로 판단되어 관할지 사례관리자와 논의하여 면밀한 관리의 필요성을 강조하고, 특히 약물의 중요성, 은둔으로 사회적 철수가 되지 않도록 협조를 당부함
- ▶ 가족개입 : 보호자에게 규칙적으로 약을 복용하고 있는지 알람 등을 통해 매일 확인하도록 지도하고, 또한 보호자(부모)의 상담을 통해 내담자의 심각성을 인지하도록 돕고 설득하는 과정이 있었음
- ▶ 내담자에게 무기력, 무망감, 부정적 사고(망상) 등이 실직 때문이 아니라 약물복용과 관련있음을 환기시키고 재취업을 위한 자기관리의 중요성을 당부하고 독려함

결과

- ▶ 심리상담을 통해 정서적 안정을 다소 찾았으며 현재 구직활동 중임
- ▶ 가족에게 내담자의 심리적 어려움과 고립감을 이해시키고 결속력을 다지는 계기가 됨
- ▶ 심리상담사, 사례관리자 등과 연락이 어려운 상황에서도 본 기관이 중심역할을 함
- ▶ 내담자가 관계에서 철수하지 않도록 사회적 자원을 제공하였으며 상담 종결 후 관내 타기관을 통해 가족 치료를 받았음

04

상담후기



상담원 상담 후기

봄에는 새싹들의, 가을 햇살엔 곡식들의 성숙이 있습니다.

각자 인고의 시기에, 누군가의 머물러주기와 적절한 위로는 다시 힘을 얻어 도약하는 긍정의 에너지가 되어주기도 하는 것 같습니다.

빛이님이 센터에 온 것은, 무더위가 기승을 부리던 7월. 작은 체구와 소박한 티셔츠, 모자를 눌러쓰고 흔들리는 다리와 팔을 다독이며 조심스럽게 문을 두드렸습니다. 빛이님은 뇌병변장애를 지녔습니다. 사고로 근 2년을 병원에서 생활했다고 합니다.

부모님께 큰 불효를 했으니 다시 힘을 내어 공무원 시험 준비를 하고 있다고 했습니다. 취업 전에 자신에 대해 더 공부하고 장애인의 삶과 복지에 대해 알기를 원했습니다. 그렇게 빛이님과 만남은 시작되었고 첫 방문부터 진정어린 이야기들을 풀어놓았습니다.

자기이해를 위한 심리검사와 해석, 전문가와 함께하는 심리상담도 진행하였습니다.

놀라운 것은 그의 방문 기간에 공무원 필기시험이 합격하더니 두 달 뒤 최종 합격을 하였습니다. 경사가 아닐 수 없었습니다. 빛이님은 정말 기뻐하였고 우리는 마치 내 일 인양 축하 해주었습니다.



겸손하고 성실한 빛이님은 늘 약속시간 10분전에 도착하였고, 생수 한 잔에도 늘 감사를 전해왔습니다. 그리고 자신의 행운이 마치 장애인근로자지원센터에서 얻은 것 같다면 또 한 번 감사 인사를 전했습니다.

그가 고통의 시간을 뒤로하고 빛으로 나아가려 애쓰던 시기에 동참한 우리는 들어주었고, 함께 하였고, 머물러주었습니다. 그는 다시 힘을 얻었고 늘 감사한 세상을 지닌 것만 같아 우리 마음도 감사로 가득 차올랐습니다.

장애인근로자지원센터

※ 본 내용은 ○○장애인근로자지원센터에서 상담을 받은 내담자가 보내주신 이용후기에 답신형식으로 홈페이지에 게재한 글임

장애인근로자 상담 후기

2021년 개별심리상담 설문지(20211007)

이름: [redacted]

상담 날짜: [redacted] (10회기 상담완료)

- 본 개별상담이 전반적으로 어떠했나요? (2)
 ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족
- 상담을 더 받기를 원하시나요? (2), 앞으로도 계속 하고 싶음
 ① 예 ② 아니요
- 본 개별상담을 통하여 특별히 좋았다고 생각되는 점은 무엇인지 자유롭게 써주세요.
심리 치료를 통한 분노 표출은 하여 마음속에 있는 응어리가
조금은 없어지고 혼자만의 생각이 들었습니다.
- 본 개별상담을 통하여 자신의 내면을 들여다보면서 변화되었다고 생각되는 것은 무엇이 있는지 자유롭게 써주세요.
아직은 눈앞의 '자살'이라는 것을 매일 반복적으로 하겠는데 최소로 줄이고
오늘은 '회복'을 어떻게 느끼지? 라는 생각을 하고, 행동하려 노력하는 것.
- 본 개별상담을 통해 본인이 현재 공유유지를 하는데 도움이 되었다면 어떤 점이 있는지 자유롭게 써주세요.
제가 당혹한 직장입장과 장애인복지등의 사회적 대량 경제변수와 불신이 있었으나
관한 상담을 고쳐서 많은 안목으로 보는 마음가짐을 가졌습니.
'회복' 없으면 복귀하라' 라는 마음입니다.
- 개별심리상담이 조금 더 질 좋은 프로그램이 되기 위해 보완되어야 할 점이 있다면 써주세요.
심리 상담과 치료는 통한 심신 안정이 필요하고, 지속적인 치료가 되었으면
하는 바입니다. 아예에게는 내로 공적으로 편향되어 그 것이 아쉬웠습니.
어떤 의미로 받았는지하는 안했습니다. 거든 당장 손에 대략하거나 생각하는
여유가 없습니.
고려한 리 상담 받는 수단의 입장을 고려해서라면
하는 바입니다.

※ 본 설문지는 ○○장애인근로자지원센터에서 상담을 받은 분으로서, 개인의 동의를 받아 설문지를 그대로 게재하였음

05

장애인근로자지원센터 소개



1 장애인근로자지원센터 전체 사업소개

근로자상담

- 1. 전문상담** ▶ 직장생활을 하면서 부딪히는 여러 가지 문제들에 대한 전문상담원과의 상담
▶ 사용자와 근로자간 화해·조정 및 중재 지원
- 2. 법률상담** ▶ 부당해고, 임금체불, 부당처우, 부당해고 등 노동법 관련 상담
▶ 부당해고, 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등 법률문제에 대한 변호사, 노무사의 직접 상담
- 3. 심리상담** ▶ 전문상담을 진행하는 가운데 심리·정서적으로 스트레스를 받고 있는 장애인근로자를 위한 체계적인 개별 심리치료 실시
▶ 상호지지가 필요한 고용주와 근로자를 중심으로 소집단으로 심리치료 실시
▶ 직장 안에서 발생하는 심리적 스트레스를 비슷한 경험을 지닌 장애인과의 집단상담을 통해 상호 지지 및 스트레스 경감 모색

교육 · 문화체험

- 1. 노동·법률교육 | 장애인 근로자를 위한 노동·법률 교육**
 - ▶ 장애인근로자 및 취업 활동 중인 장애인
 - ▶ 장애인근로자에게 근로기준법 관련 기본지식 등 교육하여 취업 및 고용안정 유지
 - ▶ 교육내용 : 근로기준법, 구제 절차 방법, 민사절차 및 법률구조
- 2. 특화사업 | 직장 내 스트레스 해소를 위한 여가 프로그램**
 - ▶ 비장애인에 비해 활동의 폭이 좁은 장애인근로자에게 힐링의 기회를 제공하여 지친마음을 치유하고 심리적 안정을 도모
 - ▶ 직장에서 스트레스 받는 근로자들을 위해 주말을 이용한 스트레스 해소
- 3. 문화관광사업 | 지역사회 장애인근로자를 위한 일일나들이**
 - ▶ 문화관광 체험을 통한 근로자 자아실현 및 근로자 간 협력관계 재정립
 - ▶ 타 지역 장애인근로자간의 교류 확대
 - ▶ 진행내용 : 서울·경기장애인근로자지원센터, 광주·대전장애인근로자지원센터, 부산·대구장애인근로자지원센터 등 권역별로 진행함('21년도)

노동상담 사례발표 및 세미나

장애인 노동문제 관련 세미나 ▶ 상담사례 발표 및 장애인 고용안정 방안에 대한 논의 및 대안 제시

운영위원회

- ▶ 센터 운영계획의 수립 및 평가에 관한 사항 공유
- ▶ 장애인근로자 지원정책과 사업의 개발평가에 관한 사항 심의
- ▶ 장애인근로자의 권리구제 및 지원에 관한 사항 심의

2 장애인근로자지원센터 세부활동

서울장애인근로자지원센터 www.sscwd.or.kr

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

TEL : 02-785-5038



장애인근로자상담



개별심리상담



노동법률교육



특화사업(꽃꽂이 교실)



운영위원회의



업무협약식



장애인근로자세미나



문화관광사업

(48733) 부산광역시 동구 중앙대로 216 교원부산빌딩 6층(지하철 1호선 부산역 6번 출구 도보 3분)

TEL : 051-465-1535



운영위원회



협약식



노무교육



심리상담프로그램



특화사업



문화관광사업



워크숍



워크숍

(42117) 대구광역시 수성구 달구벌대로 480길 9(범어클래시아), 4층 407호
TEL : 053-753-0020



개소식



업무협약식



성과평가회의



직원역량강화교육



문화관광



센터홍보(금호방송출연)



특화사업



토론회

(61087) 광주광역시 북구 첨단연신로91번길 6 첨단시티빌딩 5층 (첨단2호반아파트 정류장 도보 2분)
TEL : 062-419-1300



운영위원회



업무협약식



집단심리상담



노동법률교육



직장 내 예절교육



사연공모전



별빛극장



문화관광사업

(35203) 대전광역시 서구 둔산대로 117번길 44, 엑스포오피스텔 414호
TEL : 042-471-9097



개소식



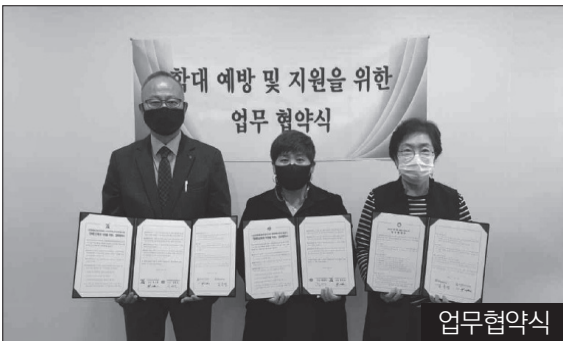
운영위원회



노동법률교육



문화관광 체험



업무협약식



업무협약식



통합사례관리



하안민들레 심리상담

(16456) 경기도 수원시 팔달구 매산로 37, KT&G 코스모수원빌딩 305호(수원역 8번 출구 도보 7분)
TEL : 031-248-7122



2021년 장애인근로자지원센터 상담사례집

발행일 2021. 12. 31

발행처 서울장애인근로자지원센터 부산장애인근로자지원센터
대구장애인근로자지원센터 광주장애인근로자지원센터
대전장애인근로자지원센터 경기장애인근로자지원센터

발행인 황보익, 정대화, 이상진, 정찬훈, 최오윤, 한태림

편집인 문희원, 김수진, 김예나, 정찬빈, 이우형, 박은아

주소 서울센터 _ 서울특별시 영등포구 은행로 3, 익스콘벤처타워 6층 608호(여의도동)
부산센터 _ 부산광역시 동구 중앙대로 216 교원부산빌딩 6층(초량동)
대구센터 _ 대구광역시 수성구 달구벌대로480길 9, 범어클래시아 4층 407호(범어동)
광주센터 _ 광주광역시 북구 첨단연신로91번길 6, 5층 503호(신용동)
대전센터 _ 대전광역시 서구 둔산대로117번길 44 엑스포오피스텔 414호(만년동)
경기센터 _ 경기도 수원시 팔달구 매산로 37 KT&G 코스모수원빌딩 305호(매산동)

전화 서울센터 _ 02.785.5038 부산센터 _ 051.465.1535
대구센터 _ 053.753.0020 광주센터 _ 062.419.1300
대전센터 _ 042.471.9097 경기센터 _ 031.248.7122

홈페이지 서울센터 _ www.sscwd.or.kr 부산센터 _ www.bscwd.or.kr
대구센터 _ www.dgscwd.or.kr 광주센터 _ www.kscwd.or.kr
대전센터 _ www.dscwd.or.kr 경기센터 _ www.gscwd.or.kr

인쇄업체 (주)지지씨에스 T.02-6672-3030

