

당당한 직장맘을 위한 든든한 버팀목
서울특별시 서북권직장맘지원센터

무료 상담안내

 **전화** 02-308-1220

 **온라인** 서울시 서북권직장맘지원센터 홈페이지
<https://www.seoulworkingmom.or.kr/sb/index.html>

 **카카오톡**  서울시 서북권직장맘지원센터  채널 1:1 채팅상담

 **내방** 서울시 은평구 통일로 684, 서울혁신파크 미래청 3층 301호

 **상담시간** 평일 9:00 ~ 18:00 (점심시간 12:00 ~ 13:00)



온라인 상담하기



카카오톡 상담하기

발행일 2021년 12월 22일
발행인 양지윤
발행처 서울특별시 서북권직장맘지원센터
집필자 서울특별시 서북권직장맘지원센터 코로나19 직장맘 법률지원단
03371 서울특별시 은평구 통일로 684 미래청 301호
디자인, 제작 네모연구소



직장맘, 아는만큼 챙긴다!!~



달라진
임신·출산·육아 제도+@
이것부터 챙깁시다



목차

CONTENT



임신중
출퇴근시간변경
2p, 3p



임신 중
육아휴직 가능
4p, 5p



기간제·파견근로자
출산휴가급여
6p, 7p



임금명세서
의무화
9p



주 52시간
10p



직장 내 괴롭힘 관련
제재 강화
11p



관공서 공휴일
유급휴일화
13p



학습지강사 등
특수형태근로종사자의
고용보험 가입
14p



1년 근무 후 퇴사자,
연차휴가 일수 변경
15p

☑ 2022년 공휴일 달력	12p
☑ 출산육아지원제도 활용법	16p
☑ 2022년 최저임금	16p
☑ 서울특별시 서북권직장맘지원센터 소개	17p

직장맘, 아는만큼 행진다!!~

모성보호 개정법

①②③

①

임신한 근로자는
출·퇴근시간을 변경할 수 있어요

②

임신 중에도 육아휴직을 쓸 수 있어요

③

기간제·파견근로자 출산휴가 중 근로계약이 끝나도
출산휴가급여는 지급됩니다

01 임신한 근로자는 출·퇴근시간을 변경할 수 있어요

임신한 노동자가 소위 지옥철·만원버스로 불리는 대중교통을 이용해 출퇴근의 어려움이 있다면 출·퇴근시간 변경을 회사에 요청할 수 있어요

1 새롭게 생긴 제도인가요?

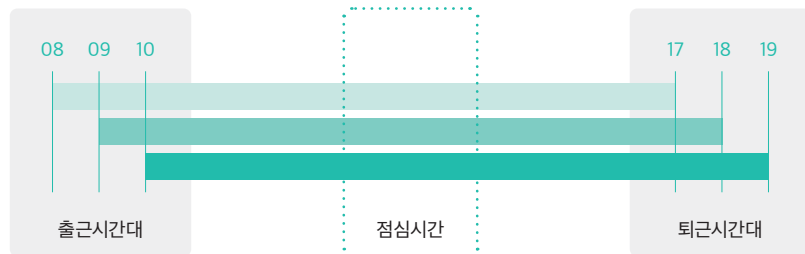
네, 임신 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 회사에 신청할 수 있습니다. (근로기준법 제74조제9항)

(예시) 임신부 사차출퇴근제도

기존 9시 출근 - 18시 퇴근

변경 8시 또는 10시 출근 - 17시 또는 19시 퇴근 가능

(※ 1일 소정근로시간 8시간 유지)



2 모든 회사에 의무 적용인가요?

네, 모든 회사에 적용됩니다.

임신 기간에 관계없이 임신 중이라면 누구나 사용 가능합니다.

회사에서 승인하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

3 예외적으로 사업주가 허용하지 않을 수 있는 사유가 있나요?

네, 예외 사항이 있습니다.

① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우

(예. 임신 근로자의 출퇴근 시간 변경으로 인해 영업, 생산 등의 차질이 발생하여 사업의 지속적인 운영이 곤란한 경우)

② 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

(예시-임신 근로자의 업무 수행 형태가 변경되거나 밤 10시부터 새벽 6시사이의 야간 근무에 업무를 수행하는 경우 등)에는 허용하지 않을 수 있습니다.

4 어떻게 신청해야 하나요?

| 신청시기

업무시간 변경일의 3일 전까지 신청

| 신청방법

신청서(전자문서 포함)와 의사의 진단서(최초 1회에 한함) 제출

| 신청서

법정 양식이 있는 것은 아니고, 임신기간,

업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 기재하면 됩니다.

※ 신청서 서식 서북권직장맘지원센터 홈페이지 서식자료 참고



신청서식 바로가기

02 임신 중에도 육아휴직을 쓸 수 있어요

1 새롭게 생긴 제도인가요?

네, 기존에는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해서만 육아휴직을 사용할 수 있었습니다.

이제는 임신 중에도 모성 보호를 위하여 필요한 경우 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 유산이나 조산 등 특정 위험에 관계없이 신청 가능합니다.

(남녀고용평등법 제19조)

2 모든 회사에 의무 적용인가요?

네. 모든 회사에 적용됩니다.

다만, 근로자가 6개월 이상 근무해야 신청이 가능합니다.

3 임신 중 육아휴직과 출산전후휴가, 출산 후 육아휴직 등은 어떻게 활용해야 하나요?

임신 중 육아휴직은 임신 시점부터 출산전후휴가 사용일 전까지 신청 및 이용이 가능합니다.

임신 중 육아휴직	출산휴가	출산 후 육아휴직
A	90일	B

▶ 육아휴직은 최대 1년 보장되므로, A+B = 1년 육아휴직 사용 가능합니다.

★ 임신 중 육아휴직은 횟수 제한 없이 얼마든지 육아휴직 분할 사용이 가능하고, 출산 후 육아휴직은 2회까지 육아휴직 분할 사용이 가능합니다.

(예시) 임신 중인 00씨가 임신 기간 중 3번에 나누어 총 3개월의 육아휴직을 사용한 경우,

- 00씨의 출산 후 잔여 육아휴직 기간 : 9개월
- 00씨의 출산전후휴가 사용 직후 4개월, 초등학교 입학 후 5개월과 같이 2회까지 분할하여 사용할 수 있습니다.

4 임신 중 육아휴직도 육아휴직 급여 신청이 가능하나요?

네, 가능합니다.

육아휴직급여			
구분	현행		2022년 개편
시작일~3개월까지	통상임금의 80% (상한액 : 월 150만원, 하한액 : 월 70만원)	▶	통상임금의 80% (상한액 : 월 150만원, 하한액 : 월 70만원)
4개월~12개월	통상임금의 50% (상한액 : 월 120만원, 하한액 : 월 70만원)	▶	

※ 임신 중 육아휴직을 사용한 기간도 육아휴직 급여를 신청할 수 있으나, 육아휴직 시작하기 전 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상이 되어야 하는 점 유의하세요

5 어떻게 신청해야 하나요?

1 신청시기

육아휴직 개시일의 30일 전까지 신청

1 신청방법

신청서(전자문서 포함) 회사에 제출

1 신청서

법정 양식이 있는 것은 아니고, 신청서에 출산예정일, 휴직개시예정일, 휴직종료예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 기재하여 회사에 제출하면 됩니다.

※ 신청서 서식 서북권직장맘지원센터 홈페이지 서식자료 참고



신청서식 바로가기



유산 또는 사산의 위험 등 긴급하다고 판단될 시에는
휴직개시예정일 일주일 전까지 신청하여도 무방합니다.

03 기간제·파견근로자 출산휴가 중 근로계약이 종료되어도 출산휴가급여는 지급 됩니다

1 새롭게 생긴 제도인가요?

네. 기존의 기간제·파견근로자 출산휴가급여는 근로계약이 끝나면 지급이 중단되었는데, 이제는 출산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우에도 출산휴가 종료일까지 고용센터에서 지급하는 출산휴가급여는 받을 수 있습니다.

이 급여를 ‘출산전후휴가급여상당액’이라고 합니다. (고용보험법 제76조의2)

(예시) 2021년 12월 1일자로 출산휴가를 시작하는데 2021년 12월 31일자로
근로계약기간이 종료되는 기간제근로자의 경우 출산휴가급여는?

근로계약기간												+@	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
12월 말일로 근로계약기간 종료												최대 200 만원	최대 200 만원
												최대 200 만원	최대 200 만원
												고용센터 출산휴가급여	

▶ 12월 31일자로 근로계약이 종료되어도 1월과 2월에 대해 고용센터로부터 받는 최대 200만원
인 출산휴가급여를 받을 수 있습니다.

2 어떤 요건을 갖추어야 하는가요?

고용센터에서 지급하는 ‘출산전후휴가급여상당액’을 받기 위해서는 아래의 요건을 모두 갖추어야 합니다.

- 1 기간제근로자 또는 파견근로자일 것
- 2 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료되었을 것
- 3 근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 180일 이상일 것

3 출산휴가급여 금액은 얼마인가요?

대기업이든 중소기업이든 회사 규모와 관계없이 ‘출산전후휴가급여상당액’은 통상임금의 100%가 지급됩니다.

▶ 2021년 현재 기준, 상한액 - 월 200만원, 하한액 - 최저임금액

4 어떻게 신청해야 하나요?

1 신청시기

출산휴가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청

2 신청방법

거주지 또는 사업장 소재지 관할 고용센터에 아래의 서류를 제출

- 출산전후휴가급여상당액 지급신청서 (별지 제106호의2서식)
- 출산휴가확인서 (별지 제107호)
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료 (임금명세서, 근로계약서 등)
- 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료 (근로계약서 등)



신청서식 바로가기

※ 신청서 서식 서북권직장맘지원센터 홈페이지 서식자료 참고

5 출산전후휴가급여상당액을 받는 동안 계약만료에 따른 실업급여도 동시에 받을 수 있나요?

‘실업급여’와 ‘출산전후휴가급여상당액’은 동시에 지급되지 않습니다.

‘출산전후휴가급여상당액’을 받은 기간에는 ‘실업급여’를 받을 수 없으며 ‘출산전후휴가급여상당액’을 받은 기간에 실업급여를 받으면 ‘실업급여’는 환수됩니다.

출산휴가 기간에 대해 실업급여 수급기간을 연기하여 잔여 출산휴가 기간에 대한 ‘출산전후휴가급여상당액’을 먼저 받고 출산휴가 기간이 종료된 후에 실업급여를 받으시면 됩니다.

직장맘, 아는만큼 행진다!!~

노동권 개정법

①②③④⑤

①

임금명세서 반드시 받으세요

②

연장근무까지 해서 1주 최대 근로시간은 주52시간 이예요

③

직장 내 괴롭힘 관련 제재가 강화 되었어요

④

관공서 공휴일이 근로기준법상 유급휴일이 되었어요

⑤

학습지 강사, 방과후학교 강사 등에 대해
고용보험 가입이 가능해졌어요

⑥

1년 근무 후 퇴사자, 연차휴가 일수가 바뀌었어요

01 임금명세서 반드시 받으세요

기존에는 임금명세서가 없어 제대로 임금을 받고 있는지 확인하기 어려웠습니다.
개정 근로기준법에서는 사용자가 임금을 지급할 때 근로자에게 반드시 임금명세서를 주도록 법이 개정되었습니다.

1 ▶ 언제부터 임금명세서를 받을 수 있나요?

2021년 11월 19일 이후 임금 지급 분부터 임금명세서를 받을 수 있습니다.

2 ▶ 임금명세서에는 어떤 내용이 기재되어야 하나요?

① 근로자 특정 정보, ② 임금지급일, ③ 임금 총액, ④ 임금의 구성 항목별 금액,
⑤ 임금의 구성 항목별 계산방법, ⑥ 공제항목별 금액과 총액 등 공제내역입니다.
(근로기준법 제48조제2항, 동법 시행령 제27조의2)

3 ▶ 어떤 방식으로 받을 수 있나요?

직접 또는 이메일, 페이롤 시스템, 문자메시지, SNS 등으로 받을 수 있습니다.

4 ▶ 임금명세서를 받지 못하는 경우, 어떻게 되나요?

임금명세서를 주지 않는 사업주에게는 과태료가 부과됩니다.

위반행위	과태료 금액(근로기준법 제 116조 제2항 제2호)		
임금명세서 교부의무를 위반한 경우(법 제48조제2항)	1차	2차	3차
① 임금명세서를 교부하지 않은 경우	30	50	100
② 임금명세서에 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우	20	30	50

※ 단위:만원

02 연장근무까지 포함해서 1주 최대 근로시간은 52시간 이에요

2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장에서는 연장근무, 휴일근무까지 포함해서 1주 최대 근로시간이 52시간으로 제한됩니다.

1 1주 몇 시간까지 연장근무 및 휴일근무가 제한되나요?

1주(7일)간 기본 근로시간 40시간과 연장·휴일 근무 12시간을 합하여 최대 52시간까지만 가능합니다. 1주 기준으로 52시간을 넘은 근로는 금지되며 법위반입니다.

(예시) 1일 8시간 일하고 근무일이 월요일~금요일인 경우,
- 연장근무는 8시간을 초과한 근무, 휴일근무는 지정된 휴일에 근무

월	화	수	목	금	토	일
8시간	8시간	8시간	8시간	8시간		

: 연장근무/ 휴일근무

: 기본 근로시간(40시간)

2 30인 미만 사업장의 경우 주52시간에 더하여 추가연장이 가능한가요?

2022년 12월 31일까지 30인 미만 사업장의 경우 근로자대표와 문서로 합의를 하게 되면 1주 최대 52시간에서 추가로 8시간의 연장·휴일근무가 가능합니다.

3 주 52시간을 초과하여 근로하는 경우 어떻게 되나요?

1주 최대 52시간을 초과하여 근무하게 하는 회사는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

★ 주의 - 회사는 처벌받지만 주 52시간을 초과한 근무에 대해서는 수당을 반드시 받으셔야 합니다.

03 직장 내 괴롭힘 관련 제재가 강화 되었어요

법이 개정되어 사용자(사용자의 친족인 근로자)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료가 부과되며, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조사를 실시하지 않는 사용자에게도 과태료가 부과됩니다.

1 직장 내 괴롭힘 관련 행위 발생 시 어떤 처벌규정이 새로 생겼나요?

법 위반 내용	처벌 규정	
	기존	개정
사용자가 신고 근로자 또는 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우		3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
사용자(사용자의 친족인 근로자)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	없음	1천만원 이하의 과태료
사용자가 직장내 괴롭힘 신고 관련 객관적인 조사를 하지 않은 경우	없음	500만원 이하의 과태료
사용자가 피해근로자에게 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	없음	
사용자가 행위자에게 징계 등 필요 조치를 하지 않은 경우	없음	
사용자가 조사 과정에 알게 된 비밀을 누설한 경우	없음	

2 직장 내 괴롭힘 발생 시 어떻게 대처해야 할까요?

회사 내 고충 처리 절차가 있다면 활용해보신 후 조사가 제대로 진행되지 않거나 고충처리절차가 없거나 회사에 문제제기를 해도 제대로 조사를 하지 않는 경우 바로 노동청에 직장 내 괴롭힘을 신고하시기 바랍니다.

직장내 괴롭힘 상황에 대처하기 위해서는 문자/카톡 메시지, 전화, 녹음파일 등 객관적인 증빙자료를 잘 확보해두시기 바랍니다.

2022

01

일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

04

일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

07

일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

10

일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

02

일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

05

일	월	화	수	목	금	토
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

08

일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

11

일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

03

일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

06

일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

09

일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

12

일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

2022년 공휴일

신정 1/1	대통령 선거 3/9	전국동시지방선거 6/1	추석연휴 9/9~9/12
설날 2/1	근로자의날 5/1	현충일 6/6	개천절 10/3
설연휴 1/31~2/2	어린이날 5/5	광복절 8/15	한글날 10/9
삼일절 3/1	부처님오신날,어버이날 5/8	추석 9/10	크리스마스 12/25

2022년 대체공휴일

추석 9/12	한글날 10/10
---------	-----------

04 관공서 공휴일이 근로기준법상 유급휴일이 되었어요

설날·추석 연휴 등 관공서 공휴일(소위 달력상 빨간 날)은 관공서 근무자만 유급휴일로 적용되었지, 근로기준법상 유급휴일이 아니어서 일반 사기업 즉 주로 중소기업이나 소규모 사업장에서는 유급휴일이 아니었습니다.

그런데 근로기준법 개정으로 관공서 공휴일이 5인 이상 사업장에 2022년 1월 1일부터 전면 적용되어 유급휴일이 되었습니다.

1

언제부터 5인 이상 사업장에 관공서 공휴일이 유급휴일이 되나요?

2022년 1월 1일부터 관공서 공휴일(소위 달력상 빨간 날)이 근로기준법상 유급휴일입니다.

2

유급휴일로 인정되는 관공서 공휴일 및 대체공휴일은 어떻게 되죠?

공휴일	대체공휴일
- 일요일 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 1월 1일, 설날(구정) 연휴, 추석 연휴 - 부처님 오신날, 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충일) 12월 25일 (기독탄신일) 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 - 기타 정부에서 수시 지정하는 날	설날/추석연휴, 3·1절, 어린이날, 광복절, 개천절, 한글날 : 토요일 또는 일요일과 겹치는 경우

3

관공서 공휴일 및 대체 공휴일에 근무한 경우는 휴일근로수당을 받나요?

네, 당연히 받습니다.

: 유급휴일분 100% + 근로대가분 100% + 휴일근로가산수당 50% = 250%가 지급

05 학습지 강사, 방과후 학교 강사 등에 대해 고용보험 가입이 가능해졌어요

1 고용보험 가입 및 적용 대상은 어떤 직종이 있나요?

- 보험설계사, 학습지 강사, 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 방과후학교 강사, 건설기계조종사, 화물차주 등 특수형태근로종사자('21. 7. 1일부터)
- 쿼터서비스기사, 대리운전기사 등 특수형태근로종사자('22. 1. 1.부터)

2 고용보험 적용이 제외되는 사유도 있나요?

월 보수액이 80만원 미만인 자는 제외됩니다. 다만, 2022년 1월 1일부터는 학습지 강사 등이 두 곳 이상과 계약을 체결하여 월 보수액이 80만원이 이상이 되는 경우 희망 시 합산하여 신청하면 고용보험을 적용받을 수 있습니다.

3 고용보험 가입 시 어떤 혜택이 있나요?

고용보험에 가입하면 '실업급여'와 '출산전후휴가급여'를 받을 수 있습니다.

구 분	실업급여(구직급여)	출산전후휴가급여
지급수준	이직 전 12개월 보수총액 기준 60%	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
지급기간	120일~270일 (일반 근로자와 동일)	90일 (다태아의 경우 120일)

06 1년 근무 후 퇴사자, 연차휴가 일수가 바뀌었어요

2021. 10. 14. 대법원은 "1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여되는 연차 휴가일수는 최대 11일"이라는 판단을 내려 고용노동부가 2021. 12. 16.부로 행정해석을 변경하였습니다. 노동청 신고·진정절차 시 변경된 행정해석으로 적용될 예정입니다.

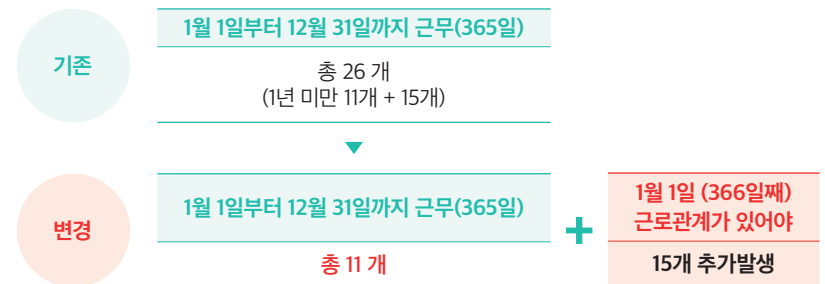
1 (기존) 연차휴가 일수 계산

1년간(365일) 근무하고, 그 중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차가 주어지는데, 만약 1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우에는 연차를 사용할 수는 없지만, 그 15일분의 미사용 연차를 수당으로 청구할 수 있었습니다.

2 (변경) 연차휴가 일수 계산

1년간(365일) 근무하고, 80% 이상 출근해도, 그 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차가 발생하고, 퇴직에 따른 연차 미사용 수당도 청구할 수 있는 것으로 고용노동부가 해석을 변경하였습니다.

<예시>



출산육아지원제도 활용법

출산휴가, 육아휴직 신청방법 5분 정리 영상

 <https://youtu.be/Q3HmvfNWrfY>



가족돌봄휴가 사용설명서 영상

 <https://youtu.be/gUOkGs06mJQ>



육아기 근로시간 단축 급여 계산 완전정복 영상

 https://youtu.be/UL0xYD_Bm28



출산휴가, 육아휴직 신청에 필요한 서식 모음

 <https://bit.ly/3e9nrmY>



2022년도 최저임금

시간급
9,160원

월 환산액
1,914,440원
(주 40시간 기준,
유급주휴 8시간 포함)

일급
73,280원
(일 8시간 기준)

서울특별시 서북권직장맘지원센터 소개

직장 부모 “무료 고충 상담”

- 공인노무사 무료 노무 상담
- 변호사 무료 생활법률 상담
- 전문기관 연계 가족, 개인 심리 상담

직장맘 맞춤형 역량 강화 사업

- 직장맘 맞춤형 프로그램
- 직장맘 특화 기획 강좌
- 직장맘 커뮤니티 운영

직장부모를 위한 노동법 상식/인사노무관리 교육

- 런치노동법
- 찾아가는 노동법 교육
- 찾아가는 인사노무관리교육

‘직장맘든든맵’ 운영

- 서울시 서북권(은평/마포/서대문구)
- 직장맘을 위한 맞춤형 일, 생활 균형 정보 공유 플랫폼



NAVER 직장맘든든맵 cafe 바로가기

직장맘 임금체불, 부당해고 사건, 무료 권리구제 활동

- 임금체불 등 노동청 사건 대리(무료)
- 부당해고 등 노동위원회 사건 대리(무료)

직장부모를 위한 자녀돌봄 지원

- 온오프라인 학습 멘토링
- 온라인 독서 멘토링
- 방과후 돌봄 및 방학기간 긴급 돌봄 등

서울특별시 서북권직장맘지원센터는

일과 가정을 병행하는 직장맘들의 어려움을 덜어드리고,
직장·가정·개인의 삶이 모두 행복한 사회, 일·생활균형이 가능한 사회적 환경 조성을 위해
서울시가 설립하고, (사)노동희망이 수탁 운영하는 기관입니다.



홈페이지



인스타그램



블로그



페이스북