# 가사근로자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

**[ 가사근로자 ]**

노동관계법의 적용이 보장되는 가사근로자가 되고 싶으신가요?

가사근로자로 종사하려는 사람들을 위해 가사서비스 종류, 가사서비스 제공기관의 개념, 이용계약의 이행, 근로환경의 보장 등 가사근로자가 알아두어야 할 전반적인 사항을 안내합니다.

가사근로자 ..... 1
1. 가사근로자와 가사서비스 ..... 4
1.1. 가사근로자의 이해 ..... 4
1.1.1. 가사근로자란? ..... 4
1.1.2. 가사근로자 결격사유 ..... 6
1.2. 가사서비스의 이용 등 ..... 8
1.2.1. 가사서비스의 개념 및 계약관계 ..... 8
1.2.2. 가사서비스 이용계약의 당사자 ..... 10
2. 가사근로자의 근로계약 체결 ..... 12
2.1. 구직과 근로계약 체결 ..... 12
2.1.1. 구직 및 유의사항 ..... 12
2.1.2. 근로계약서 작성 ..... 13
3. 가사근로자의 근로활동 ..... 16
3.1. 가사서비스의 제공 범위 등 ..... 16
3.1.1. 이용계약의 체결 및 이행 ..... 16
3.1.2. 근로시간 ..... 17
4. 가사근로자의 근로보호 ..... 20
4.1. 근로환경 보장 ..... 20
4.1.1. 휴일 및 휴가 등 ..... 20
4.1.2. 이용자 등에 의한 성희롱 · 폭언 방지 ..... 23
4.2. 최저임금 · 4대 보험 등의 보장 ..... 25
4.2.1. 최저임금 및 퇴직급여 ..... 25
4.2.2. 4대 사회보험 ..... 27

# 1. 가사근로자와 가사서비스

## 1.1. 가사근로자의 이해

### 1.1.1. 가사근로자란?

#### 가사근로자의 개념

##### 가사근로자 및 입주가사근로자

▪ “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말함)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호).

> ※ 가사서비스 제공기관은 고용노동부의 인증을 받아 가사서비스를 제공하는 기관을 말합니다.
>
> 이에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <가사근로자와 가사서비스– 가사서비스 이용계약의 당사자>에서 확인할 수 있습니다.

▪ “입주가사근로자”란 가사근로자 중 가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람의 가구에 입주해 가사서비스를 제공하는 사람을 말합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제3호·제5호).

#### 그 밖의 가사노동서비스 종사자

##### “그 밖의 가사노동서비스 종사자”란?

▪ “그 밖의 가사노동서비스 종사자”란 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 가사근로자가 아닌 사람으로서 「직업안정법」에 따른 직업소개 및 가사노동서비스 관련 온라인 플랫폼 등을 통한 직업소개 등에 따라 가사노동서비스를 제공하고 그 대가로 수입을 얻는 사람을 말합니다(「서울특별시 가사노동자의 고용개선 및 지원에 관한 조례」 제2조제4호).

> **※ 혼재되어 있는 ‘가사근로자’ 용례**
>
> 가사근로를 제공하는 노무제공자의 범주에는 가사근로자, 가사관리사, 가사노동자, 가사사용인, 가사도우미, 플랫폼 가사노동자, 가정관리사, 홈 매니저 등이 있습니다.
>
> · 가사근로자: 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 제정으로 해당법의 적용을 받는 사람을 의미합니다.
>
> · 가사관리사(관리사님): 가사서비스종합지원센터(한국가사노동자협회, 전국고용서비스협회)가 중심이 되어 현장을 중심으로 새롭게 선정한 용어로, 고용노동부에서도 해당 용어를 장려하기 위해 홍보하고 있습니다(고용노동부-뉴스·소식-보도자료).
>
> · 가사노동자: ILO의 「가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약」(제189호 협약)에서 사용된 ‘Domestic worker’를 가사노동자로 번역하면서 사용하고 있습니다.
>
> · 가사(家事)사용인: 「근로기준법」 제11조, 「최저임금법」 제3조제1항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조제1항에서 해당 법령의 적용이 배제되는 노무제공자를 지칭하고 있습니다.

· 가사 도우미: 한국고용직업분류 및 한국표준직업분류에서는 해당 용어를 사용하고 있습니다[임금직업포털(www.wagework.go.kr)-직업정보-직업 검색-가사관리사].

· 플랫폼 가사노동자: 가사노동서비스 관련 온라인 플랫폼 등을 통한 직업소개 등에 따라 가사노동서비스를 제공하고 그 대가로 수입을 얻는 사람을 의미합니다(「서울특별시 가사노동자의 고용개선 및 지원에 관한 조례」 제2조제4호 참조).

· 그 밖에도 가정관리사, 홈 매니저 등이 혼재되어 사용되고 있습니다.

## 근로 관계 법령의 적용

### 가사(家事)사용인 및 가구 내 고용활동과의 구별

▪ 가사근로자의 근로관계에 대해서는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」, 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로관계 법령이 적용되는데 비하여, 가사(家事)사용인의 근로관계에 대해서는 적용되지 않습니다.

▪ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事)사용인으로 보지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제1항).

▪ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제1항).

### 「근로기준법」 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 적용

▪ 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조(근로조건의 명시), 제54조(휴게, 입주가사근로자는 제외), 제55조(휴일) 및 제60조제1항·제2항·제4항·제5항(연차 유급휴가) 조항이 적용되지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제2항).

▪ 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조(근로시간) 및 제53조(연장 근로의 제한) 조항이 적용되지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제2항).

▪ 「근로기준법」이 적용되지 않은 조항에 대해서는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 관련 조항이 적용됩니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 3쪽).

▪ 가사근로자에게 달리 적용되는 「근로기준법」 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 조항을 정리하면 다음과 같습니다.

| 「근로기준법」상 근로자 | 가사근로자 | |
|---|---|---|
| | 「근로기준법」 적용 여부 | 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 적용 |
| 근로조건의 명시 (「근로기준법」 제17조) | X | 근로조건의 명시 (「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조) |
| 휴게 (「근로기준법」 제54조) | 입주가사근로자 O<br>그 외 가사근로자 X | - |
| 휴일 (「근로기준법」 제55조) | X | 유급휴일 및 연차 유급휴가 (「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조) |
| 연차 유급휴가 (「근로기준법」 제60조제1항부터 제5항까지) | X | |
| 근로시간 (「근로기준법」 제50조) | 입주가사근로자 X<br>그 외 가사근로자 O | 최소근로시간 (「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조), 입주가사근로자에 관한 특례 (「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제17조) |
| 연장 근로의 제한 (「근로기준법」 제53조) | 입주가사근로자 X<br>그 외 가사근로자 O | - |

<출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 3쪽 참조>

※ 『가사근로자』 **콘텐츠에서 제공하는 법령정보의 범위**

- 이 콘텐츠에서 제공하는 법령정보의 범위는 가사근로자의 권리를 보장하기 위해 제정된 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 주요 내용을 바탕으로 가사근로자에 한정하여 법령정보를 제공합니다.

### 1.1.2. 가사근로자 결격사유

#### 가사근로자의 자격요건

##### 가사근로자 근로 시 필요조건

▪ 가사근로자가 되기 위한 특별한 자격, 학력 및 나이 등은 없습니다[임금직업포털(www.wagework.go.kr)-직업정보-직업검색-가사관리사].

Q. 국내 체류 외국인을 가사근로자로 고용할 수 있나요?

A. 국내 체류 외국인 중 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 결혼이민(F-6) 체류자격을 가진 외국인은 가사근로자로 취업할 수 있고, 가사서비스 제공기관도 별도의 신고나 고용허가 등의 절차 없이 해당 체류자격 외국인을 가사근로자로 고용할 수 있습니다.

방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인은 허용제외 업종이 아닌 경우 가사근로자로 고용할 수 있습니다(「출입국관리법 시행령」 제23조제1항 및 별표 1의2 참조).

※ 고용 알선 및 인력 공급업(751)은 허용제외 업종이나, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 가사서비스 제공기관인 경우는 허용제외 업종이 아님

한편, 가사근로자 제공기관은 외국인과 근로계약을 맺는 경우에도 근로계약서를 작성하고 최저임금 이상의 임금을 지급하는 등 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 「근로기준법」 등 노동관계법을 준수해야 합니다.

<출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 8쪽 참조>

## 아동 돌봄 가사근로자의 결격사유

### 아동의 보호·양육 서비스 제공 가사근로자의 결격사유

▪ 다음 어느 하나에 해당하는 가사근로자는 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 수 없습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제12조).

1. 미성년자·피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 정신질환자
3. 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자
4. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함) 면제된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
6. 「아동복지법」 제17조 위반에 따른 같은 법 제71조제1항의 죄, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 범하여 형 또는 치료감호를 선고받고 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행이 끝나거나 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람
7. 「아동복지법」 제3조제7호의2에 따른 아동학대관련범죄로 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 면제된 날부터 20년이 지나지 아니한 사람
8. 위 7.과 같은 범죄로 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 집행유예가 확정된 날부터 20년이 지나지 아니한 사람
9. 위 7.과 같은 범죄로 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람

### 결격사유 확인 방법

▪ 가사서비스 제공기관은 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 가사근로자에게 미성년자·피성년후견인 또는 피한정후견인, 정신질환자, 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자에 해당하는지 여부를 다음과 같은 방법으로 확인할 수

있습니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 31쪽).

- 미성년자: 신분증 등 연령을 증빙할 수 있는 서류를 제출
- 피성년후견인 또는 피한정후견인: 후견등기사항부존재증명서 제출

> ※ 후견등기사항부존재증명서는 인터넷 전자후견등기시스템(egdrs.scourt.go.kr)에서 발급받으실 수 있습니다.

- 정신질환자, 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자: 채용신체검사서를 제출

※ 전염성질환 및 정신질환, 인지기능 등에 대한 검사를 포함하고 있는 채용신체검사서로 확인이 가능하며, 아동의 돌봄·보호 가사근로자가 되려는 사람은 이러한 신체검사서 발급이 가능한지 검진기관에 미리 확인하고 방문하면 됩니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 31쪽).

▪ 가사서비스 제공기관은 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 가사근로자의 본인의 동의를 받아 결격사유에 해당하는 범죄경력이 있는지 여부를 확인하기 위해 해당 소재지를 관할하는 시·도경찰청장 또는 경찰서장에게 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조에 따른 범죄경력조회를 요청해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제13조제1항 본문 참조).

- 범죄경력조회를 요청하려면 범죄경력조회 요청서에 가사서비스 제공기관 인증서 사본과 범죄경력조회 대상자의 동의서를 첨부하여 제출해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제3조제1항, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제7조제1항, 별지 제10호서식 및 별지 제11호서식).

▪ 가사근로자 본인이 범죄경력조회를 요청하려면 범죄경력조회 요청서(본인)에 본인의 신분을 증명하는 서류(신분증 등)와 가사서비스 제공기관의 인증서 사본을 첨부하여 시·도경찰청장 또는 경찰서장에게 제출해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제7조제2항 및 별지 제12호서식).

- 가사근로자가 범죄경력조회 회신서를 가사서비스 제공기관에게 직접 제출한 경우에는 범죄경력조회를 한 것으로 보아 가사서비스 제공기관은 따로 조회 요청할 필요가 없습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제13조제1항 단서).

#### 위반 시 제재

▪ 결격사유가 있는 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 하는 경우 가사서비스 제공기관은 시정명령을 받을 수 있으며, 500만원 이하의 과태료를 부과 받습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제23조제1항제6호 및 제28조제1항제3호).

## 1.2. 가사서비스의 이용 등

### 1.2.1. 가사서비스의 개념 및 계약관계

#### 가사서비스의 개념

#### "가사서비스"란?

▪ "가사서비스"란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제1호).

| 구분 | 세부 내용 |
| --- | --- |
| '가정 내'에서 이루어질 것 | 1) 서비스 제공이 이루어지는 장소가 이용자 '가정 내'이어야 하므로, 세탁업체가 제공하는 세탁 서비스, 노인요양시설·어린이집 등 이용자 가정이 아닌 장소에서 제공되는 가구 구성원 돌봄 서비스 등은 가사서비스에 해당한다고 보기 어려움<br>2) 다만, 업무수행이 가정 밖에서 다소 이루어진다고 하더라도, 가정 내 가사서비스 제공과 연계된 경우는 가사서비스에 해당함<br>※ 가사서비스로 인정할 수 있는 사례: 아이 돌봄 과정에서 어린이집(또는 유치원) 등·하원을 위해 가정 밖에서 업무를 수행하는 경우, 가정 내의 주방일을 위한 장보기 업무를 가정 밖에서 수행하는 경우 등 |
| 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무일 것 | 1) 청소, 세탁, 주방일은 집안 정리정돈, 청소와 관련한 쓰레기 배출 및 분리수거, 식물(화분) 관리, 반려동물 관리, 요리 등이 포함된다고 볼 수 있음<br>2) 가구 구성원의 보호·양육은 자녀 양육, 노인 돌봄, 환자 간병, 장애인 지원, 산모·신생아 돌봄 등을 의미한다고 볼 수 있음 |

<출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 7쪽 참조>

## 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 계약관계

### 기존 가사서비스 계약관계와 개선된 계약관계

▪ 기존의 가사서비스 시장은 대부분 직업소개소나 사인을 매개로 한 비공식 영역에 머물러 있었고, 직업소개기관(알선업체)을 매개로 할 경우 근로자와 이용자가 기관에 일정 수수료를 지불하고 서로 간 계약을 체결하는 사인(私人) 간의 계약이었습니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 1쪽 참조).

▪ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 계약관계는 정부가 인증한 가사서비스 제공기관이 가사근로자를 직접 고용하고, 가사서비스 이용자와 이용계약을 체결하여 가사근로자로 하여금 관련 서비스를 제공하게 됩니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 1쪽).

※ 기존·개선 계약관계 비교 도식



<출처 : 가사랑-소식·정보-인증제도 소개-법과 제도>

### 1.2.2. 가사서비스 이용계약의 당사자

#### 가사서비스 제공기관

**"가사서비스 제공기관"이란?**

▪ "가사서비스 제공기관"이란 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조에 따른 인증을 받고 같은 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제2호).

▹ 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사서비스 제공기관의 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 의미합니다(「근로기준법」 제2조제2호).

**가사서비스 제공기관 인증요건**

▪ 가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 다음의 요건을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 인증을 받아야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조제1항 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제2조).

▹ 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 따라 설립된 법인일 것

▹ 고용 인원 등 다음의 기준에 따라 가사근로자를 유급 근로자로 고용(고용하려는 경우를 포함)하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 할 것

√ 가사근로자를 5명 이상 상시 고용하고 있거나 고용할 예정일 것

√ 가사근로자(해당 법률에 따른 가입 대상이 아닌 가사근로자는 제외함)에 대한 4대 보험(고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험 및 국민연금)에 모두 가입할 것

√ 가사근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것

▹ 가사근로자가 가사서비스를 제공하는 과정에서 안전사고 등으로 인하여 발생할 수 있는 인적·물적 손해에 대한 배상 수단을 갖추고 있을 것

▹ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우를 포함하여 가사근로자가 불편사항이나 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추고 있을 것

▹ 대표자 외에 관리인력을 1명 이상 둘 것(다만, 가사근로자가 50명 미만인 경우로서 대표자가 관리업무를 겸하는 경우에는 관리인력을 따로 두지 않을 수 있음)

▹ 5천만원 이상의 납입자본금을 갖출 것(다만, 비영리법인은 그렇지 않음)

▹ 가사서비스 제공기관 운영을 위한 전용면적 10제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것(다만, 「직업안정법」에 따른 유료직업소개사업을 하고 있는 경우로서 해당 법령에 따른 사무실 요건을 갖춘 경우에는 사무실 요건을 갖춘 것으로 봄)

▹ 「직업안정법」 등 다른 법률에 따라 가사서비스를 제공하고 있는 경우에는 가사서비스 제공기관으로서의 가사서비스 제공을 구분하여 운영할 것

Q. 직업소개소를 운영하고 있습니다. 직업소개소와 겸업을 하면서 가사근로자법 인증을 받을 수 있나요?

A. 네. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 인증을 받은 업체는 직업소개소업을 겸업할 수 있습니다. 다만

이용자가 이를 알 수 있도록 서비스 제공 시, 직접고용된 가사서비스를 이용하고 있음을 충분히 알 수 있도록 사전에 반드시 고지하셔야 합니다.

<출처 : 가사랑 홈페이지 참조>

Q. 직업소개사업과 직접 고용 가사서비스를 겸업할 경우 부문 간 반드시 별도의 상호를 사용하는 방식으로 구분해야 하나요?

A. 아니요. 이용자가 혼동할 우려가 있으므로 운영 방식을 명확하게 확인·구분할 수 있도록, 기존 상호 내에서 서비스 명칭으로 구분하거나, 이용자가 가사서비스 제공 신청 시 직접 고용 방식을 구분하여 신청할 수 있도록 한다면 구분하여 운영하는 것으로 볼 수 있습니다.

<출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 8쪽>

## 가사서비스 이용자

### "가사서비스 이용자"란?

▪ "가사서비스 이용자"란 가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람을 말합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제3호).

▪ 가사서비스를 제공받는 이용자·이용자 가족은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요해서는 안 되며 가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제4조제1항 참조).

## 2. 가사근로자의 근로계약 체결

## 2.1. 구직과 근로계약 체결

### 2.1.1. 구직 및 유의사항

#### 구직 및 상담·지원 센터

##### 가사근로자의 구직경로

▪ 정부가 인증한 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결하여 근로자로서 권리를 보장받고, 가사서비스 제공기관과 이용자가 체결한 이용계약에 따라 맞춤형 서비스를 제공하여 차별화된 전문성을 갖출 수 있습니다.

> ※ 가사근로자는 고용노동부 고용24(www.work24.go.kr) 사이트를 통해 무료로 구직정보를 얻을 수 있습니다.
>
> ※ 정부인증 가사서비스 제공기관은 가사랑(www.gasarang.go.kr) 누리집에서 확인할 수 있습니다.

##### 가사서비스 종합지원센터

▪ 가사서비스 종합지원센터에서는 가사근로자의 각종 고충 사항, 법률문제 등에 대한 상담과 함께 고품질 가사서비스를 제공하기 위한 직무교육도 실시합니다.

> ※ 가사서비스 분야 종사자라면 다음의 가사서비스 종합지원센터를 통해 편리하게 상담받을 수 있습니다.
>
> - 한국가사노동자협회: www.kohwa.or.kr, ☎02-6277-2955, 서울 영등포구 소재
>
> - 전국고용서비스협회: www.knesa.org, ☎02-2231-4732, 서울 금천구 소재

#### 구직 시 유의사항

##### 고용노동부 인증 가사서비스 제공기관 이용

▪ 인증받은 가사서비스 제공기관의 공개사항은 다음과 같습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조제1항, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조제1항 및 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 27쪽 참조).

- 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조에 따라 인증받은 사실
- 제공하는 가사서비스의 종류 및 내용
- 가사서비스 이용요금 산정기준
- 가사서비스 이용절차(계약 및 해지 절차 포함)
- 가사서비스 제공 가능 지역
- 가사서비스 이용 중 발생하는 불편사항의 신고 및 처리 절차에 관한 사항
- 손해배상수단 및 최대 배상 한도

- 다른 법률에 따른 가사서비스 제공과의 겸업 여부

▪ 가사서비스 제공기관은 위와 같은 내용을 전자시스템이나 가사서비스 제공기관의 인터넷 홈페이지에 게시하여 공개하고 있습니다. 이를 확인하여 본인이 희망하는 근무조건에 적합한 제공기관을 찾으면 됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조제1항 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조제1항 참조).

> ※ 가사서비스 제공기관 검색 및 공개사항 확인은 가사랑 홈페이지(www.gasarang.go.kr)에서 할 수 있습니다.

### 2.1.2. 근로계약서 작성

#### 근로계약의 체결

##### "근로계약"이란?

▪ 가사근로자와 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말함) 사이에 체결되는 계약을 말하며, 가사근로자는 일하기 전에 반드시 근로계약을 체결해야 합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호 참조).

##### 근로조건의 기준 및 결정

▪ 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자의 근로조건을 낮출 수 없습니다(「근로기준법」 제3조).

▪ 근로조건은 가사근로자와 가사서비스 제공기관의 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정해야 합니다(「근로기준법」 제4조).

##### 근로계약의 일부무효

▪ 근로조건과 관련하여 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 정하는 근로조건의 기준에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한해 무효로 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조제3항).

▪ 무효로 된 부분은 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 정한 기준에 따릅니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조제4항).

▪ 이외에 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있지 않은 경우, 「근로기준법」 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따릅니다(「근로기준법」 제15조).

#### 근로계약서 작성

##### 근로계약서의 필수 명시 사항

▪ 가사근로자는 「근로기준법」 제17조의 적용을 받지 않고, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조의 적용을 받습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제2항).

| 관련조문 | 가사근로자 | |
|---|---|---|
| | 「근로기준법」 적용 여부 | 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 적용 |
| 「근로기준법」 제17조 근로조건의 명시 | X | 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조 근로조건의 명시 |

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음의 사항을 명시해야 합니다. 근로계약 체결 후 이를 변경하는 경우에도 같습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조제1항 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제4조).

- 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함)
- 최소근로시간
- 유급휴일 및 연차 유급휴가
- 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
- 가사서비스 제공 가능 요일 또는 날짜
- 가사서비스 제공 가능 시간대
- 가사서비스 제공 가능 지역

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 위의 사항이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조제2항 본문).

- 서면은 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제1항).
- 근로계약 체결 시 근로계약서를 2부 작성하여 1부는 가사근로자에게 교부해야 합니다(고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 4쪽).
- 계약제 근로자일 경우 최초 근로계약 만료 후 근로계약을 갱신할 때도 근로계약서를 다시 서면으로 작성하여야 합니다(고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』, 4쪽).

▪ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」의 규정은 근로조건 불확정 상태에서 근로자의 근로를 제공 받는 것을 방지하기 위한 것으로, 가사서비스 제공기관의 사용자는 근로가 개시되기 이전에 근로자와 근로계약서를 작성해야 합니다(고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』, 4쪽).

### 위반 시 제재

▪ 위 내용을 위반하여 근로계약에 필수 사항을 명시하지 않거나 명시된 서면을 교부하지 않은 가사서비스 제공기관의 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제3항제2호).

※ '가사근로자 표준근로계약서' 양식은 가사랑 홈페이지(가사랑-소식·정보-자료실-서식자료, www.gasarang.go.kr)에서 확인할 수 있습니다.

**서식 2** **가사근로자 표준근로계약서**

_____(이하 "가사서비스 제공기관"이라 함)과(와) _____(이하 "가사근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
   ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 가사서비스 종류·내용 :
3. 최소근로시간 : 1주 _____시간
4. 가사서비스 제공 가능 요일 또는 날짜 : _____, 주휴일 매주 __요일
5. 가사서비스 제공 가능 시간대 : ___시___분부터 ___시___분까지
   - 근로시간 및 휴게시간은 가사서비스 제공기관이 가사근로자에게 고지한 이용계약에 따름
6. 가사서비스 제공 가능 지역 :
   - 근로장소는 가사서비스 제공기관이 가사근로자에게 고지한 이용계약에 따름
7. 임 금
   - 시간급 : _____원
   - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ) _____원(내역별 기재), 없음 ( )
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 가사근로자에게 직접지급( ), 가사근로자 명의 예금통장에 입금( )
8. 유급휴일, 연차 유급휴가
   - 유급휴일 및 연차유급휴가는 가사근로자법에서 정하는 바에 따라 부여함
9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
   ☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
10. 근로계약서 교부
    - 가사서비스 제공기관은 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 가사근로자의 교부요구와 관계없이 가사근로자에게 교부함(가사근로자법 제14조 이행)
11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
    - 가사서비스 제공기관과 가사근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
12. 기 타
    - 이 계약에 정함이 없는 사항은 가사근로자법령 및 근로기준법령에 의함

년 월 일

(가사서비스 제공기관) 사업체명 : (전화 : )
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(가사근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

## 3. 가사근로자의 근로활동

### 3.1. 가사서비스의 제공 범위 등

#### 3.1.1. 이용계약의 체결 및 이행

##### 가사서비스 이용계약 체결

###### 이용계약의 내용

▪ 가사서비스 제공기관은 가사서비스 이용자와 다음의 사항이 포함된 이용계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함)으로 체결해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제1항 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제6조).

- 가사서비스의 종류
- 가사서비스 제공일 및 제공시간
- 가사근로자 휴게시간
- 가사근로자 안전에 관한 사항
- 가사서비스 이용요금 및 이용료 지급방법
- 가사서비스 제공 시 안전사고 등으로 발생할 수 있는 손해의 배상에 관한 사항
- 가사서비스의 내용
- 가사서비스의 내용·제공일 및 제공시간의 변경 방법·절차
- 가사서비스 이용 신청의 취소 및 계약 해지 방법·절차
- 가사근로자의 휴일 및 휴가 시 조치에 관한 사항
- 가사근로자와 가사서비스 이용자 사이의 분쟁 해결에 관한 사항

> ※ '가사서비스 표준 이용계약서' 양식은 가사랑 홈페이지(가사랑-소식·정보-자료실-서식자료, www.gasarang.go.kr)에서 확인할 수 있으며, 가사서비스 제공기관이 제공하는 가사서비스의 유형 및 내용에 따라 수정·변경하여 사용할 수 있습니다.

###### 입주가사근로자의 이용계약 내용

▪ 가사서비스 제공기관은 입주하여 가사서비스를 제공하는 이용계약을 체결하는 경우 추가로 다음의 사항이 이용계약에 반영되도록 해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제2항).

- 입주가사근로자의 기숙 공간
- 입주가사근로자에 대한 식사 제공
- 연속적인 휴게시간 보장

▪ 가사서비스 제공기관은 입주하여 가사서비스를 제공하는 이용계약을 체결하는 경우 해당 가사서비스를 제공할 장소에 입주가사근로자를 위한 기숙 공간이 있는지를 미리 확인해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에

관한 법률」 제17조제2항).

#### 이용계약서 작성 시 법령 근로조건 준수

▪ 가사서비스 제공기관은 가사서비스 이용자와 이용계약을 체결할 때 「근로기준법」 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함되지 않도록 해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조제2항).

※ 위 내용을 위반하여 「근로기준법」 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함된 이용계약을 체결한 경우 가사서비스 제공기관은 시정명령을 받을 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제23조제1항제4호).

#### 위반 시 제재

▪ 위 내용을 위반하여 이용계약을 체결하지 않고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 하거나 이용계약 시 포함하여야 할 사항을 포함하지 않고 이용계약을 체결한 가사서비스 제공기관은 시정명령을 받을 수 있으며, 500만원 이하의 과태료를 부과 받습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제23조제1항제5호 및 제28조제1항제2호).

### 가사서비스 이용계약 이행

#### 이용계약의 이행

▪ 가사서비스 제공기관은 이용계약에 따른 가사서비스를 제공할 가사근로자에게 해당 이용계약의 내용을 미리 고지하여 가사근로자가 이용계약에 따라 가사서비스를 제공하도록 해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제3항).

▪ 이용계약의 고지 방법은 법령에 명시적 규정이 없으므로 구두 등의 방법으로도 가능하지만, 서면·문자·이메일 등 객관적으로 이용계약의 내용을 확인할 수 있는 방법으로 하는 것이 분쟁 예방을 위해 권장됩니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 30쪽).

▪ 가사서비스 이용자는 체결한 이용계약을 준수하여야 하며, 이용계약에서 정한 사항 외의 업무를 가사근로자에게 요구해서는 안 됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제4항).

▪ 가사근로자는 이용계약에 따라 가사서비스를 제공하며, 업무상 알게 된 이용자의 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무 목적 외의 용도로 사용해서는 안 됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조제3항 및 제11조제3항 참조).

> Q. 현재 청소, 세탁 가사서비스를 이용하고 있는 이용자입니다. 가사근로자의 가사서비스가 너무 좋아 현장에서 추가로 아이돌봄 서비스도 부탁드리고 싶은데 가능한가요?
>
> A. 가사서비스를 이용하실 때는, 사전에 체결된 이용계약에 한정된 가사서비스만 제공받을 수 있습니다.
>
> 추가로 서비스를 변경하고 싶을 때는 이용계약서에 “가사서비스 내용을 변경 또는 추가하고자 하는 경우 그 절차 등에 관한 사항”을 정하게 되어 있으므로 정해진 절차 등에 따라야 하며, 가사서비스 제공기관에 문의하셔야 합니다.
>
> <출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 30쪽 및 가사랑(www.gasarang.go.kr) 홈페이지 참조>

### 3.1.2. 근로시간

## 근로시간

### 법정근로시간

▪ 가사근로자의 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제50조제1항·제2항).

▪ "연장근로시간"이란 법정근로시간을 초과하여 제공한 근로시간을 의미하며, 가사근로자와 가사서비스 제공기관 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제53조제1항).

### 입주가사근로자의 근로시간 산정

▪ 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조의 적용을 받지 않으므로 법정근로시간 및 연장근로시간을 적용하지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제2항).

| 「근로기준법」상 근로자 | 가사근로자 | |
|---|---|---|
| | 입주가사근로자 | 그 외 가사근로자 |
| 근로시간 (「근로기준법」 제50조) | X | O |
| 연장 근로의 제한 (「근로기준법」 제53조) | X | O |

▪ 입주가사근로자의 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제1항에 따른 이용계약에서 명시한 가사서비스 제공시간을 근로한 것으로 봅니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제17조제1항).

## 최소근로시간

### 최소근로시간의 보장

▪ 가사서비스 제공기관은 가사근로자에게 1주일에 최소 15시간 이상의 근로시간을 제공해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조제1항 본문 참조).

▪ 근로계약 체결 시 명시한 최소근로시간은 근로자가 그에 해당하는 근로를 제공하고, 가사서비스 제공기관의 사용자는 그에 대한 임금을 지급하겠다는 상호간의 약정을 의미합니다(고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 9쪽).

▪ 따라서, 가사근로자가 최소근로시간 미만으로 근로한 경우에도 근로자 귀책사유(지각, 결근 등)에 해당하지 않는 한 가사서비스 제공기관은 근로계약으로 명시한 최소근로시간에 해당하는 시간급을 지급해야 합니다(고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』, 9쪽).

> Q. 휴일이 포함된 주의 최소근로시간은 어떻게 적용하나요?
>
> A. 1주일 내에 휴일이 포함된 경우 최소근로시간은 근로 제공 가능 일수(휴일 제외)에 비례하여 산정합니다.
>
> 예를 들어 한 주에 휴일이 이틀 포함된 경우 최소근로시간이 15시간인 근로자는 휴일 1일당 3시간씩(15시간/5일), 총

> 6시간을 차감한 9시간을 최소근로시간으로 봅니다.
>
> <출처 : 고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 9쪽>

### 최소근로시간의 예외

▪ 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 다음과 같은 경영상 불가피한 경우에는 최소근로시간을 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조제1항 단서 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제6조).

▹ 최소근로시간을 1주일에 15시간 미만으로 정하려는 날이 속하는 달의 직전 달(이하 “기준달”이라 함)의 매출액이 다음의 어느 하나에 해당하는 매출액에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우

√ 기준달이 속하는 연도의 직전 연도의 같은 달 매출액

√ 기준달의 직전 3개월의 월평균 매출액

√ 기준달이 속하는 연도의 직전 연도의 월평균 매출액

▹ 기준달의 매출액과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속하여 각각 100분의 20 이상 감소하여 매출액이 감소 추세에 있는 경우

※ 경영상 불가피한 경우 판단 시 적용하는 매출액은 가사서비스 제공기관으로 인증받고 가사서비스를 제공하여 발생한 매출액으로 한정합니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 36쪽).

### 위반 시 시정명령

▪ 위와 같은 예외 사항에 해당하는 경우를 제외하고, 가사근로자에게 최소근로시간을 보장하지 않은 경우 가사서비스 제공기관은 시정명령을 받을 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제23조제1항제7호).

## 4. 가사근로자의 근로보호

### 4.1. 근로환경 보장

#### 4.1.1. 휴일 및 휴가 등

### 유급휴일

#### 유급휴일의 보장

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자가 고지받은 이용계약 상의 서비스 제공시간(제공대상시간)을 1주간 실제 근로한 가사근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조, 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제7조 및 별표 1).

▹ 이 경우, 제공대상시간은 근로계약에 명시된 근로조건(가사서비스 제공 가능 요일 또는 날짜, 시간대 및 지역)에 맞지 않는 시간은 제외합니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 37쪽 참조).

#### 공휴일 및 대체공휴일의 보장

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(일요일은 제외)의 공휴일 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제1호다목 본문).

▹ 다만, 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 유급휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제1호다목 단서).

▹ 5월 1일은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따른 노동절로서 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 5월 1일을 유급휴일로 보장하여야 합니다(고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 37쪽 참조).

#### 유급휴일의 산정기준과 계산식

▪ 가사서비스 제공기관이 유급휴일에 대하여 가사근로자에게 지급해야 하는 임금은 다음의 유급휴일 계산식으로 산정한 시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한 일급 임금으로 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제1호라목 본문·마목).

※ 이 경우 산정한 시간 수가 1시간 미만인 경우에는 1시간으로 올려 계산합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제1호라목 단서).

$$\text{유급휴일 계산식} = \frac{\text{4주 간(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간) 주 평균 실제 근로시간}}{\text{40시간}} \times \text{8시간}$$

#### 유급휴일 적용의 예외

▪ 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 위에 따른 유급휴일이 적용되지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조제2항).

#### 위반 시 제재

▪ 위 내용을 위반하여 유급휴일을 주지 않은 가사서비스 제공기관의 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제1항).

## 연차 유급휴가

### 연차 유급휴가의 지급

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 1년간 실제 근로기간이 연간 제공대상시간의 80% 이상인 가사근로자에게 15일을 부여해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조제1항 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호가목).

※ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만이거나 1년간 실제 근로시간이 연간 제공대상 시간의 80% 미만인 가사근로자가 1개월간 제공대상시간을 실제 근로한 경우 1일을 부여합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호나목).

▪ 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어야 하며, 단순히 업무량이 많아진다거나 일손이 바쁘다는 이유로 연차 유급휴가 사용 청구를 거부할 경우 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 위반에 해당합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조제3항 본문 및 고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 17쪽).

▹ 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제16조제3항 단서).

### 장기 근속한 가사근로자 대상 유급휴가 가산

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 가사근로자에게는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호가목에 따른 유급 휴가일수에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년마다 1일을 가산한 유급휴가를 줘야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호다목 전단).

▹ 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호다목 후단).

※ 근속년수별 연차 유급휴가 부여

| 근속년수 | 0년 | 1년 | 2년 | 3년 | 4년 | 5년 | 7년 | 10년 | 15년 | 20년 | 21년 | 25년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 가산일수 | | | | (+1) | | (+2) | (+3) | (+4) | (+7) | (+9) | (+10) | (+10) |
| 휴가일수 | 11일 | 15일 | 15일 | 16일 | 16일 | 17일 | 18일 | 19일 | 22일 | 24일 | 25일 | 25일 |

<출처: 고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 16쪽>

### 연차 유급휴가의 산정기준과 계산식

▪ 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 줘야 할 연차 유급휴가의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 정하며, 아래의 연차 유급휴가 계산식으로 산정한 시간 단위로 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호라목 전단·마목).

$$\text{연차 유급휴가 계산식} = \text{연차 유급휴가 일수} \times \frac{\text{주 평균 실제 근로시간}}{\text{40시간}} \times \text{8시간}$$

※ 이 경우 산정한 시간 수가 1시간 미만인 경우에는 1시간으로 올려 계산합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호라목 후단).

※ 주 평균 실제 근로시간은 다음과 같은 식으로 산정합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호바목).

$$\frac{\text{연간 실제 근로시간}}{\text{해당 기간(연)의 일수}} \times 7\text{일} \quad \text{또는} \quad \frac{\text{월간 실제 근로시간}}{\text{해당 기간(월)의 일수}} \times 7\text{일}$$

▪ 가사서비스 제공기관이 연차 유급휴가에 대하여 가사근로자에게 지급해야 하는 임금은 연차 유급휴가 계산식으로 산정한 시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 별표 1 제2호사목).

### 연차 유급휴가 적용의 예외

▪ 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 위에 따른 연차 유급휴가가 적용되지 않습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제15조제2항).

### 위반 시 제재

▪ 위 내용을 위반하여 연차 유급휴가를 주지 않거나 가사근로자가 청구한 시기에 연차 유급휴가를 주지 않은(청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에 해당하여 그 시기를 변경한 경우는 제외) 가사서비스 제공기관의 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제1항).

**Q. 월요일~금요일까지 매일 4시간(주 20시간) 근로하고 주휴일이 일요일인 1년 미만 가사근로자가 7/30 공휴일에 쉬고, 그 외에는 근로를 제공한 경우라면 어떻게 유급휴일 및 연차 유급휴가를 산정하나요?**

A.

| 구분 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1주차 | 7/1 | 7/2 | 7/3 | 7/4 | 7/5 | 7/6 | 7/7(휴) |
| 실제 근로시간 20시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | | |
| 2주차 | 7/8 | 7/9 | 7/10 | 7/11 | 7/12 | 7/13 | 7/14(휴) |
| 실제 근로시간 20시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | | |
| 3주차 | 7/15 | 7/16 | 7/17 | 7/18 | 7/19 | 7/20 | 7/21(휴) |
| 실제 근로시간 20시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | | |
| 4주차 | 7/22 | 7/23 | 7/24 | 7/25 | 7/26 | 7/27 | 7/28(휴) |
| 실제 근로시간 20시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | | |
| 5주차 | 7/29 | 7/30(휴) | 7/31 | 8/1 | 8/2 | 8/3 | 8/4(휴) |
| 실제 근로시간 16시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | 4시간 | | |

① 5주차 발생 주휴: 19시간 / 40시간 x 8시간 = 4시간

[비고: 19시간 산정식 = 76시간(2~5주차 실제 근로시간) / 4주]

② 7/30 발생 유급휴일: 20시간 / 40시간 x 8시간 = 4시간

[비고: 20시간 산정식 =80시간(4주간(7/2~29) 실제 근로시간) / 4주]

③ 7월 발생 연차 유급휴가: 1일 x 19.9시간 / 40시간 x 8시간 = 4시간

[비고: 19.9시간 산정식 = 88시간(7/1~31 실제 근로시간) / 31일 x 7일]

<출처 : 고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 39쪽>

### 휴게

#### 가사근로자의 휴게

▪ “휴게”란 근로시간 도중에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말합니다. 다만, 입주가사근로자만 「근로기준법」 제54조의 내용이 적용되며 그 외 가사근로자에게는 적용이 제외됩니다(「근로기준법」 제54조 및 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제6조제2항).

| 가사근로자의 구분 | 휴게시간의 부여 |
|---|---|
| 입주가사근로자 | 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 합니다(「근로기준법」 제54조제1항).<br>※ 계속되는 근로에서 누적되는 피로를 회복하여 근로자의 작업능률을 향상시킬 뿐 아니라 산업재해를 방지하기 위하여 ‘근로시간 도중’에 부여합니다. 업무의 시작 전 또는 업무가 끝난 후에 부여하는 것은 「근로기준법」에 위반됩니다(「근로기준법」 제54조 및 고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 12쪽).<br>※ 휴게시간을 자유로이 이용할 수 있으므로 외출도 보장되며, 휴게시간은 일시에 부여해도 되고 분할하여 부여해도 되지만 이용계약을 통해 연속적인 휴게시간을 보장받을 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제2항제3호 및 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』, 12쪽). |
| 그 외 가사근로자 | 가사근로자의 휴게시간은 가사서비스 제공기관과 가사서비스 이용자가 서면으로 체결한 이용계약에 따릅니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조제1항제3호·제3항 참조). |

## 4.1.2. 이용자 등에 의한 성희롱 · 폭언 방지

### 이용자 등에 의한 성희롱

#### 가사서비스 제공기관의 성희롱 관련 조치 의무

▪ “고객 등에 의한 성희롱”이란 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동

등을 통하여 가사근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하는 것을 의미합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항 참조).

> Q. 고객에 의한 성희롱 관련하여 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 범위는 어떻게 되나요?
>
> A. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자라 하면 일반적으로 다음과 같습니다.
>
> - 해당 가사서비스 제공기관과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래 관계에 있는 자
> - 해당 가사서비스 제공기관에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자
>
> <출처: 고용노동부 자주하는 질문 참조>

▪ 가사서비스란 가정 내에서 이루어지는 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 의미하므로, 가사근로자가 가정 내에서 가사서비스를 제공받는 이용자·이용자 가족(이하 '이용자 등'이라 함)에게 성희롱 피해를 입은 경우 그 사실을 가사서비스 제공기관의 사업주에게 신고할 수 있습니다. 이에 따라 가사서비스 제공기관은 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 합니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항·제2항 참조).

▪ 가사서비스 제공기관의 사업주는 위에 따른 조사 결과 성희롱 발생 사실이 확인된 때 해당 가사근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제4항 참조).

### 가사근로자에 대한 불이익 금지

▪ 가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력해야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제4조제2항).

▪ 가사서비스 제공기관은 가사근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항).

※ 이를 위반하여 가사근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제2호).

> Q. 고객에 의한 성희롱 발생 시 가사서비스 제공기관의 사업주가 조치할 내용은 무엇인가요?
>
> A. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2에 의해 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 하며 다른 근무 장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발 방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 노력해야 합니다.
>
> 증거 불충분 등으로 고객에 의한 성희롱이 있었다고 보기 어렵지만, 근로자의 고충 해소 요청에 참작할 만한 사정이 있는 경우에는 근무 장소 변경 등 가능한 조치를 취해 주는 것이 바람직합니다.

<출처: 고용노동부 자주하는 질문 참조>

### 이용자 등에 의한 폭언

#### 고객의 폭언 관련 가사서비스 제공기관의 조치 의무

▪ “고객의 폭언”이란 주로 고객을 직접 대면하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 ‘폭언등’ 이라 함)를 의미합니다(「산업안전보건법」 제41조제1항).

▪ 가사서비스란 가정 내에서 이루어지는 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 의미하므로, 가사근로자는 가정 내에서 가사서비스를 제공받는 이용자 등의 폭언등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에 가사서비스 제공기관에게 적절한 조치를 요구할 수 있습니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조 및 「산업안전보건법」 제41조제3항 참조).

▪ 가사서비스 제공기관은 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 다음과 같은 조치가 취해지도록 해야 합니다(「산업안전보건법」 제41조제2항 및 「산업안전보건법 시행령」 제41조).

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 휴게시간의 연장(입주가사근로자에게만 해당)
- 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

※ 이를 위반하여 필요한 조치를 하지 않은 경우 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「산업안전보건법」 제175조제4항제3호).

#### 가사근로자에 대한 불이익 금지

▪ 가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력해야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제4조제2항).

▪ 가사서비스 제공기관은 가사근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「산업안전보건법」 제41조제3항).

※ 이를 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「산업안전보건법」 제170조제1호).

## 4.2. 최저임금 · 4대 보험 등의 보장

### 4.2.1. 최저임금 및 퇴직급여

### 최저임금 준수

#### 「최저임금법」의 적용 범위

▪ 「최저임금법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다(「최저임금법」 제3조제1항 본문).

### 가사서비스 제공기관의 최저임금 준수 의무

▪ 가사서비스 제공기관의 인증을 받기 위해서는 가사근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것이 요구됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제3호 참조).

※ 이를 위반한 가사서비스 제공기관의 사용자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다. 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관해서 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인도 벌금형에 처해집니다(「최저임금법」 제28조제1항 및 제30조제1항).

▪ 최저임금의 적용을 받는 가사근로자와 가사서비스 제공기관 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 「최저임금법」으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다(「최저임금법」 제6조제3항).

### 가사서비스 제공기관의 최저임금 주지 의무

▪ 최저임금의 적용을 받는 가사서비스 제공기관이 가사근로자에게 주지시켜야 할 최저임금의 내용은 다음과 같고, 해당 최저 임금을 가사근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 가사근로자에게 널리 알려야 합니다(「최저임금법」 제11조 및 「최저임금법 시행령」 제11조).

- 적용을 받는 근로자의 최저임금액
- 최저임금에 산입하지 아니하는 임금
- 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위
- 최저임금의 효력발생 연월일

※ 이를 위반하여 널리 알리지 않은 경우 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「최저임금법」 제31조제1항제1호).

> ※ 최저임금에 대한 자세한 내용은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『임금』 콘텐츠의 <임금의 산정-급여 등의 산정기준이 되는 임금-최저임금>에서 확인할 수 있습니다.

## 퇴직급여의 지급

### 퇴직급여의 지급요건 및 산정

▪ 퇴직금은 1년 이상 계속 근로한 가사근로자가 퇴직하는 경우 지급합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

▪ 가사서비스 제공기관은 가사근로자가 계속 근로한 기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 계산하여 퇴직하는 가사근로자에게 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항 참조).

> ※ 계속근로기간
>
> - 계속하여 근로를 제공한 기간으로, 가사근로자가 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간(근로자가 입사한 날부터 퇴직한 날까지의 기간)을 의미합니다.

· 근로기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복 기간을 모두 합산

· 고용 형태의 변경이 이루어져도 변경 전후의 기간 합산

· 기업의 합병·분할, 양도, 조직변경의 경우에도 근로관계가 포괄적으로 승계된 때 승계 전후의 기간 합산

<출처 : 고용노동부, 『가사서비스 제공기관 노무관리 가이드북』(2022. 6.), 37쪽>

#### 퇴직급여의 지급

▪ 가사서비스 제공기관은 가사근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 본문).

▹ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 단서).

※ 이를 위반하여 퇴직금을 지급하지 않은 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다. 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관해서 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인도 벌금형에 처해집니다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해서 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우에는 그렇지 않습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제43조제1호 및 제47조).

▪ 가사서비스 제공기관은 퇴직하는 가사근로자에게 급여를 지급하기 위해 퇴직급여제도를 설정해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 본문).

▹ 다만, 계속근로기간이 1년 미만이거나, 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 그렇지 않습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

※ 퇴직급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『퇴직급여제도』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

### 4.2.2. 4대 사회보험

## 4대 사회보험의 가입

#### 가사근로자에 대한 보험 및 연금 가입

▪ 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 가사서비스 제공기관의 인증을 받기 위해서는 가사근로자에 대한 다음의 보험 및 연금에 모두 가입할 것이 요구됩니다(「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호 참조).

▹ 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험 및 산업재해보상보험

▹ 「국민건강보험법」에 따른 국민건강보험

▹ 「국민연금법」에 따른 국민연금

▪ 다만 해당 법률에 따른 가입대상이 아닌 가사근로자는 위의 보험 및 연금 가입에서 제외됩니다(「가사근로자의

고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호 참조).

### 가사근로자의 4대 사회보험 적용 및 지원

▪ 가사근로자에게 적용되는 4대 사회보험 적용·지원 여부를 정리하면 다음과 같습니다.

| 구분 | 가사근로자 적용 여부 | 보험료 지원 여부 | 지원 내용 |
|---|---|---|---|
| 국민건강보험 | O | X | - |
| 산업재해보상보험 | O | X | - |
| 고용보험 | O | O | 근로자와 사업주가 부담하는 각각의 보험료의 80/100에 해당하는 금액을 지원 (고용노동부, 『가사근로자법 매뉴얼』, 48쪽) |
| 국민연금 | O | O | |

※ 고용보험료 및 국민연금 지원 대상 및 요건 등에 대한 자세한 사항은 고용노동부 『가사근로자법 매뉴얼』 48~53쪽에서 확인할 수 있습니다.

※ 직장가입자인 가사근로자의 국민건강보험료는 직장가입자와 가사서비스 제공기관의 사업주가 각각 보험료액의 100분의 50씩 부담합니다(「국민건강보험법」 제76조제1항 본문 및 제3조 제2호가목·다목). 국민건강보험에 대한 자세한 내용은 이 사이트(www.easylaw.go.kr )『국민건강보험(직장가입자)』에서 확인할 수 있습니다.

※ 산업재해보상보험료는 원칙적으로 가사서비스 제공기관의 사업주가 전액 부담합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제13조제1항). 산업재해보상보험에 대한 자세한 내용은 이 사이트(www.easylaw.go.kr) 『산업재해보상보험 I (업무상 재해)』 및 『산업재해보상보험 II (보험급여)』에서 확인할 수 있습니다.