

요약문서#28C: “부모 대리인의” 관계를 근거해 건강상태가 심각한 부모를 돌보기 위한 가족 및 의료휴가법(FMLA)상의 휴가

가족 및 의료휴가법은 건강상태가 심각한 부모를 돌볼 목적으로 유자격 근로자에게 직업이 보호 되는 최대12 주간의 무급휴가를 낼 수 있는 자격을 부여한다. [29 USC 2612\(a\)\(1\)\(C\)](#)를 참조하십시오. 가족 및 의료휴가법을 제정함으로써, 의회는 임금 근로자들이 자녀뿐 아니라 부모도 보살펴야할 필요성의 증가를 포함한 미국 가정의 필요가 변화하고 있음을 인정했다.

이 요약문서는 근로자가 어렸을 때 근로자의 *부모 대리인*의 위치에 서 있었던 사람을 보살피기 위해 가족 및 의료휴가법상의 휴가를 낼 수 있는 근로자의 자격에 관한 지침을 제공한다. 원하시면 *부모 대리인*의 위치에 서 있는 근로자가 출산, 유대 또는 건강상태가 심각한 자녀를 돌보기 위한 가족 및 의료휴가법(FMLA)상의 휴가에 관해서는 [요약문서 #28B](#) 를 검토하십시오.

가족 및 의료휴가법(FMLA)상 “부모”의 정의

가족 및 의료휴가법은 친부모, 입양부모, 수양부모, 의붓부모, 또는 근로자가 어렸을 때 근로자의 *부모 대리인*의 위치에 서 있던 사람을 “부모”로 정의한다. [29 C.F.R. §825.122\(b\)](#)를 참조하십시오. 근로자의 시부모/장인, 장모는 가족 및 의료휴가법상의 휴가를 위한 부모의 정의에 포함되지 않는다. 가족 및 의료휴가법상의 군 관련 휴가 규정은 현역 군인을 돌보는 사람의 휴가를 목적으로 부모에 대한 구체적 정의를 내리고 있다. [29 C.F.R. §825.122\(i\)](#) 를 참조하십시오.

가족 및 의료휴가법(FMLA)상 *부모 대리인*의 라는 의미는?

*부모 대리인*의 라는 것은 자기와 법적이나 생물학적인 관계가 없는 자녀를 어떤 사람이 부모의 책임을 맡고 이행함으로써 자신을 부모의 상황에 있게하는 인간관계로 흔히 이해된다. 이런 관계는 어떤 사람이 부모의 역할을 행할 의도가 있을 때 존재하게 된다.

가족 및 의료휴가법에 따르면, *부모 대리인*의 위치에 있는 사람은 매일 자녀를 보살필 책임이 있거나 경제적으로 자녀를 지원하는 사람을 포함한다. *부모 대리인*의 라는 신분을 결정하기 위해서는 다음과 같은 몇몇 요인들이 고려되어야 한다고 법정은 지적하고 있다:

- 자녀의 나이;
- 자녀의 의존 정도;
- 경제적 지원이 있다면, 지원 금액;
- 부모로서 흔히 행해야할 의무 행사 정도.

근로자가 어렸을 때 *부모 대리인*의 위치에 서 있었던 사람을 보살피기 위해 유자격 근로자는 가족 및 의료휴가법상의 휴가를 낼 자격이 있다. 근로자에게 친부모, 입양부모, 수양부모, 의붓부모가 있다는 사실이 근로자가 어렸을 때 다른 어떤 사람이 근로자의 *부모 대리인*의 위치에 서 있었다는 결정을 내리지 못하게 하지는 않는다. 가족 및 의료휴가법의 의미 안에서 어떤 사람이 근로자의 *부모 대리인*의 위치에 서 있었는 지의 여부는 각 상황의 특정 사실에 따라 결정될 것이다.

*부모 대리인*의 예:

부모를 돌보기 위한 가족 및 의료휴가법상의 휴가가 *부모 대리인*의 관계를 근거로 할 수 있는 상황의 예는 다음과 같다:

- 근로자가 어렸을 때 근로자를 매일 돌볼 책임이 고모/이모에게 있었을 경우, 건강상태가 심각한 고모/이모를 돌보기 위해 근로자는 휴가를 낼 수 있다.
- 부모 사망 후 할머니가 어렸던 근로자를 키울 책임을 맡았을 경우, 근로자는 건강 상태가 심각한 할머니를 돌보기 위해 휴가를 낼 수 있다.
- 동성 부모가 근로자를 키웠고 동성 부모 중 한 사람이 근로자와 생물학적이거나 법적 관계가 있을 경우, 근로자는 **부모 대리인**의 관계를 근거로 친부모나 입양부모가 아닌 부모를 돌보기 위하여 휴가를 낼 수 있다.

부모 대리인의 관계를 문서로 증명하기 위해 어떤 것이 필요한가?

가족 관계 입증 서류에 대한 고용주의 권리는 **부모 대리인**의 위치에 서 있었던 사람을 돌볼 필요가 있음을 주장하는 근로자에게나 친부모, 입양부모, 수양부모, 의붓부모를 돌볼 필요가 있음을 주장하는 근로자에게나 똑같이 적용된다. 이러한 입증 서류는 가족 관계를 주장하는 간단한 진술서의 형태를 취할 수 있다. 예를 들면, **부모 대리인**의 위치에 서 있었던 사람을 돌보기 위해 휴가를 내기 원하는 근로자를 위해서, 이러한 진술서는 그 사람의 이름과 근로자가 어렸을 때 그 사람의 근로자에 대한 **부모 대리인**의 관계에 관한 진술을 포함할 수 있다. 보살핌을 받을 필요가 있는 사람이 근로자가 “아들이나 딸”이었을 때 근로자의 **부모 대리인**의 위치에 서 있었던 사람이라고 고용주가 인식하기에 충분한 정보를 근로자는 제공해야 한다. [29 CFR. §825.122](#) 를 참조하십시오.

부모 대리인의 신분과 가족 및 의료휴가법(FMLA)의 다른 요구 사항

법적 적용 범위, 자격 그리고 휴가 자격 사유와 같은 이 법의 다른 요구 사항은 가족 및 의료휴가법에 따른 **부모 대리인**의 신분에도 똑같이 적용된다. 가족 및 의료휴가법의 보장이 적용되기 위해서는 모든 요구 사항이 충족되어야 한다. **부모 대리인**의 위치에 서 있었던 부모를 돌보기 위해 가족 및 의료휴가법상의 휴가 권리를 주장하는 근로자는 가족 의료휴가법의 규정에 일치해서 휴가 필요 통보서와 심각한 건강 상태를 알리는 진단서를 제출하도록 요구받을 수 있다.

더 자세한 정보를 얻으려면

가족 의료휴가법에 관한 더 자세한 정보는 임금시간과 인터넷 사이트 <http://www.wagehour.dol.gov>를 방문하거나 오전 8시에서 오후 5시까지 무료 전화 상담 서비스를 제공하는 1-866-4-USWAGE(1-866-487-9243)로 연락하면 얻을 수 있다.

이 발행물은 일반적인 정보를 위한 것이며 법규 내에 들어 있는 공식적인 법적 견해로서 간주되지 않는다.

U.S. Department of Labor
 Frances Perkins Building
 200 Constitution Avenue, NW
 Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
 TTY: 1-866-487-9243
[Contact Us](#)