

요약문서#28B: “부모 대리인의” 관계를 근거해 출산이나 유대 또는 건강상태가 심각한 자녀를 돌보기 위한 가족 및 의료휴가법(FMLA)상의 휴가

가족 및 의료휴가법은 자녀 출산이나 입양, 새로 태어난 자녀나 새로 입양한 자녀와의 유대 또는 건강상태가 심각한 자녀를 돌볼 목적으로 유자격 근로자에게 직업이 보호 되는 최대12 주간의 무급휴가를 낼 수 있는 자격을 부여한다. [29 USC 2612\(a\)\(1\)](#)를 참조하십시오.

이 요약문서는 “부모 대리인의” 위치에 서 있는 근로자가 자녀와의 유대 형성이나 자녀를 보살피기 위해 가족 및 의료휴가법상의 휴가를 낼 수 있는 근로자의 자격에 관한 지침을 제공한다. 원하시면 *부모 대리인의* 관계에 근거해 부모를 보살피기 위한 가족 및 의료휴가법상의 휴가에 관해서는 [요약문서 #28C](#) 를 검토하십시오.

가족 및 의료휴가법(FMLA)상의 “아들과 딸”의 정의

가족 및 의료휴가법은 친자녀, 입양자녀, 수양자녀, 의붓자녀, 법적 피보호자나 *부모 대리인의* 위치에 서 있는 자의 자녀를 “아들과 딸”로 정의한다. [29 USC 2611\(12\)](#)를 참조하십시오. “아들이나 딸”을 확대 정의한 것은 미국의 많은 자녀들이 친부모가 아닌 부모와 함께 사는 현실을 반영하기 위한 의도이다. 가족 및 의료휴가법에 따르면, 자녀와 생물학적이거나 법적 관계가 없더라도 매일 자녀를 보살필 의무가 있는 근로자는 휴가자격을 부여받을 수 있다.

“아들이나 딸”의 정의는 18세 미만의 자녀나 정신적이거나 신체적 장애로 인해 자신을 돌볼 수 없는 18세 이상의 자녀로 제한된다. [29 USC 2612\(12\)](#)를 참조하십시오. 가족 및 의료휴가법상의 군 관련 휴가 규정은 그 규정에 독특한 아들이나 딸의 구체적인 정의를 내리고 있다. [29 C.F.R. §825.122\(g\),\(h\)](#) 를 참조하십시오.

가족 및 의료휴가법(FMLA)상 *부모 대리인의* 라는 의미는?

부모 대리인의 라는 것은 자기와 법적이나 생물학적인 관계가 없는 자녀를 어떤 사람이 부모로서의 책임을 맡고 이행함으로써 자신을 부모의 상황에 있게 하는 인간관계로 흔히 이해된다. 이러한 관계는 어떤 사람이 부모의 역할을 행할 의도가 있을 때 존재하게 된다.

가족 및 의료휴가법에 따르면, *부모 대리인의* 위치에 있는 사람은 매일 자녀를 보살필 책임이 있거나 경제적으로 자녀를 지원하는 사람을 포함한다. *부모 대리인의* 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 행해야 할 의무 행사 정도.

자녀의 친부모 중 한 사람 또는 두 사람 모두가 집에 있다는 사실이 근로자가 자녀의 *부모 대리인의* 위치에 서는 것을 막지는 않는다. 가족 및 의료휴가법은 자녀가 가질 수 있는 부모의 숫자를 제한하지 않는다. 근로자가 *부모 대리인의* 위치에 서 있는지의 여부는 각 상황의 특정 사실에 따라 결정될 것이다.

부모 대리인의 예:

가족 및 의료휴가법상의 휴가가 *부모 대리인의* 관계를 근거로 할 수 있는 상황의 예는 다음과 같다:

- 손주를 지속적으로 키울 책임을 맡고 있는 할아버지는 손주의 건강상태가 심각할 경우 손주를 돌보기 위해 휴가를 낼 수 있다.
- 부모 사망 후 자녀를 보살필 책임을 맡고 있는 고모/이모는 자녀의 건강상태가 심각할 경우 자녀를 돌보기 위하여 휴가를 낼 수 있다.
- 공동 부모로서 동성애인의 친자녀 양육을 분담할 사람은 자녀의 출산이나 유대를 목적으로 휴가를 낼 수 있다.

부모 대리인의 관계를 문서로 증명하기 위해 어떤 것이 필요한가?

가족 관계 입증 서류에 대한 고용주의 권리는 **부모 대리인**의 관계를 주장하는 사람에게나 친자녀, 입양자녀, 수양자녀, 의붓자녀의 부모에게나 똑같이 적용된다. 이러한 입증 서류는 관계를 주장하는 간단한 진술서의 형태를 취할 수 있다. 예를 들면, **부모 대리인**의 위치에 서 있는 사람을 위해서 이러한 진술서는 자녀의 이름과 근로자의 자녀에 대한 **부모 대리인**의 관계에 관한 진술을 포함할 수 있다. 고용주가 **부모 대리인**의 관계를 인식할 수 있도록 근로자는 충분한 정보를 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. 출생, 유대 또는 **부모 대리인**의 위치에 서서 자녀를 돌볼 목적으로 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](#)