

## 대표적인 부정근로 사례

### 1 허위근로

- 1 13:35~17:00 근로하였으나 출근부상 근로시작 시간을 13:00로 입력한 경우
  - 근로시작 시간을 13:35으로 입력하고, 근로시간은 13:35~17:00로 입력해야 합니다.
    - \* 근로시간은 분 단위로 입력 가능합니다.
    - ※ 30분 단위가 기준(시급 단가의 1/2)이며, 월별 총 근로시간에 따라 인정 근로시간이 달라질 수 있음 (월별 총 근로시간이 30분 이상일 경우 30분 인정, 30분 미만일 경우 인정 불가)
- 2 일시적인 휴강(시험기간 전후 강의일정 변동 등) 시간에 근로한 경우
  - 일시적인 휴강 등으로 인하여 발생한 시간에 이루어진 활동은 해당 시간이 학업 시간표와 중복되어 근로활동으로 인정되지 않습니다.
- 3 실제 근로하지 않은 내역을 출근부에 입력하고, 부정수급한 장학금을 관련자들 간에 나누어 가지는 경우
  - 실제 근로하지 않은 내역을 출근부에 작성하는 행위는 허위근로에 해당합니다. 특히 근로장학생이 근로하지 않은 시간에 대한 출근부 예외 입력 후, 장학금을 부정수급하고 해당 장학금을 타인의 요구로 송금하여 타인이 사용하거나, 나눠 갖는 경우 관련자 모두 관련 법률에 따라 처벌받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

### 2 대리근로: 근로장학생 본인이 아닌 친구 등 제3자가 대신 근로한 경우

→ 재단 및 대학의 자체선발기준에 따라 최종 선발된 장학생이 근로를 진행하여야 합니다. 개인 사정으로 근로가 불가능하여 타인이 대신 근로하였다 하더라도, 이는 근로로 인정되지 않으며 출근부를 입력할 수 없습니다.

### 3 대체근로

- 1 본인이 출근부를 잘못 작성하거나, 근로기관·대학 담당자에게 출근부 대신 입력을 부탁하거나 오입력된 경우
  - 본인의 실수 또는 타인이 입력하여 문제가 발생한 경우 그에 따른 책임은 근로장 학생 본인에게 있습니다. 출근부 내역이 정확한지 반드시 확인하시기 바랍니다.
- 2 업무계획서와 다른 날짜(시간)에 근로한 후 실제 근로일자가 아닌 기존 업무계획서의 날짜(시간)대로 출근부를 입력한 경우
  - 업무계획서의 날짜(시간)이 아닌 실제 근로한 날짜(시간)으로 출근부를 입력하시기 바랍니다.

## 부정근로 사례 신고

한국장학재단 홈페이지(www.kosaf.go.kr) > 고객센터 > 의견있어요 > 전자민원

공정하고 투명한 대학생 근로장학사업 운영을 위하여 부정근로가 발생하지 않도록 유의하여 주시기 바랍니다.

국가근로장학금, 대학생 청소년교육지원장학금, 다문화·탈북학생 멘토링 장학금

# 부정근로 방지 안내



“부정근로로 인한 장학금 수급은 위법입니다.”

「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」 2020년 1월 1일부터 시행됨에 따라, 부정근로, 행정오류 등으로 부적격자 및 기타 불법행위를 통한 장학금 지급 건에 대하여 부정이익을 전액 환수하고, 이자, 제재부가금(최대 5배), 가산금이 부과될 수 있습니다.

- 환수범위** 공공재정환수법 시행(‘20.01.01.) 이후 부정근로(허위근로, 대리근로 등), 행정오류 등으로 장학금이 지급된 경우
- 근태증빙** 부정근로 추정대상자가 될 경우, 장학생은 본인의 근태를 반드시 증빙하여야함. 증빙하지 못할 경우는 부정근로로 간주되어 환수범위에 포함될 수 있음.

※ 환수대상금액 = 부정이익 + 이자 + 제재부가금(최대 5배) + 가산금(체납금에 대한 연체료)

대학생 근로장학사업(국가근로장학금, 대학생 청소년교육지원장학금, 다문화·탈북학생 멘토링 장학금)에 참여하는 근로장학생근로기관 및 대학 담당자는 본 안내사항을 반드시 숙지하여 부정근로가 발생하지 않도록 유의해주시기 바랍니다.

- 출근부는 반드시 장학생 본인이 근로 후 즉시 직접 입력하여야 합니다.
- 한국장학재단은 공정하고 투명한 대학생 근로장학사업 운영을 위하여 군복무기록·출입국기록 등을 활용하여 부정근로 정기점검 및 수시점검을 실시하고 있습니다.

## 부정근로 유형

### 1 허위근로: 근로를 하지 않았거나 할 수 없음에도 근로한 것처럼 허위로 출근부를 작성 및 입력한 경우

- 예시**
- 1시간 근로 후 2시간 이상 출근부를 작성한 경우
  - 1일 10시간 근로 후 8시간을 입력하고 다른 날짜에 2시간을 입력하는 경우
  - 근로기관과 담합하여 고가의 제품 판매실적 등에 따라 근로시간을 추가 인정하는 경우 등

### 2 대리근로: 근로장학생 본인이 아닌 타인이 근로를 대신 한 경우

- 예시**
- 근로장학생 본인이 아닌 친구 등 제 3자가 근로를 대신하여 진행한 경우 등

### 3 대체근로: 실제 근로한 시간과 출근부상 작성 및 입력한 근로 시간이 상이한 경우

- 예시**
- 10:00~11:00(1시간) 근로를 실시하였으나, 13:00~14:00 근로한 것으로 작성한 경우

## 부정근로에 대한 조치사항

부정근로로 확인될 경우, 대학생 근로장학사업 (국가근로장학금, 대학생 청소년교육지원장학금, 다문화·탈북학생 멘토링 장학금) 전체 참여제한

### 1 근로장학생

- 허위근로: 장학금 환수 및 확정일로부터 2년 사업 참여 제한
  - 대리근로: 장학금 환수 및 근로장학생과 대리근로자 모두 확정일로부터 1년 사업 참여 제한
  - 대체근로: 확정일로부터 1년 사업 참여 제한
- ※ 국가장학사업 운영규정 제15조와 관련하여 범죄행위에 해당된다고 판단하는 때에는 수사기관에 수사 의뢰, 고소·고발 등의 조치를 취할 수 있음을 유념하여 주시기 바랍니다.

### 2 근로기관

【 부정근로 관련 기관(교내근로지 포함) 제재 기준 】

유형	1차	2차
허위근로	서면 경고	• 확정일로부터 2년 사업 참여 제한
대리근로		• 확정일로부터 1년 사업 참여 제한
대체근로		• 확정일로부터 1년 사업 참여 제한

※ 부정근로 조장 등 사유의 경중에 따라 재단은 즉시 사업 참여를 제한할 수 있으며, 최대 2년 제한 가능

### 3 사업 참여대학

- 부정근로 유의대학 지정
- 부정근로 조장 등 사유의 경중에 따라 재단은 즉시 사업 참여를 제한할 수 있으며, 최대 2년 제한 가능
- 대학 관계자가 부정근로를 조장하거나 부정근로를 인지하였음에도 미처리할 경우 소속대학 예산 삭감

## [참고] 근로기관 자격해제 발생 사유

- 장학생 배정 후 일방적으로 배정을 취소하는 경우
- 사업 취지에 반하여 재단이 금지한 업무를 근로하게 한 경우
- 장학생의 출근부 검토·승인 등 장학생 근태관리가 전반적으로 불량한 경우
- 장학생의 부정근로(허위, 대체, 대리근로 등)가 발생하거나 이를 조장하는 경우
- 장학생 간 이해관계 회피의무를 준수하지 않는 경우
- 특정 성별, 군 경력 및 기 근로경험을 우대하여 장학생 선발·배정을 요구하는 경우
- 장학생이 업무 중 유해·위험요인에 노출될 우려가 있는 경우나 장학생을 대상으로 필수 안전교육을 실시하지 않는 경우
- 장학생을 활용하여 부당한 이익을 취하는 경우
- 배정된 장학생 중 2인 이상이 민원을 제기하고, 민원 내용이 사실이라고 확인되는 경우
- 형사 사건 연루, 성희롱, 폭행 등 사회적으로 물의를 일으킨 경우
- 정당한 사유 없이 재단 현장점검을 일방적으로 거부하는 경우
- 기타 해당 기관이 사업 목적에 적합하지 않다고 판단되는 경우

## 이해관계인 회피 의무

### 1 근로장학생

- 근로장학생 본인이 근로기관(근로지) 관리자(대표자) 또는 담당자, 수혜대학생(장애대학생)과 가족관계(배우자, 직계혈족, 4촌 이내의 방계혈족)인 경우, 소속대학에 이를 사전에 고지하여 이해관계가 없는 근로기관(근로지) 및 장애대학생으로 매칭될 수 있도록 해야 함
- 사전에 미고지한 사실이 이후에 발견된 경우 환수 및 자격 제한 등의 불이익 받을 수 있음

### 2 근로기관

- 근로장학생이 근로기관(근로지) 대표자, 관리자, 담당자와 가족관계(배우자, 직계혈족, 4촌 이내의 방계혈족)인 경우, 근로기관(근로지)은 장학생의 소속대학에 이를 고지하여 이해관계가 없는 장학생이 매칭될 수 있도록 해야 함
- 사전에 미고지한 사실이 이후에 발견된 경우 환수 및 자격 제한 등의 불이익 받을 수 있음

## 학적 변동 신고 및 근로중단 의무

### 근로장학금은 재학 중 미취업 상태에만 수혜 가능

- 1 학적변동(휴학, 자퇴, 졸업 등) 발생 시 학적 변동일까지 근로 가능  
※ 학적 변동일 이후로 근로할 경우 환수 조치됨
- 2 근로장학 중에 취업하였을 경우 소속대학 장학 담당자에게 알리고 근로 중단  
※ 조기취업자는 국가근로장학금 선발 제외 대상이므로 취업 이후 수혜받은 근로장학금은 환수 조치됨

## 근로중지 사전신고제도

### 근로장학생이 해외여행 등의 사유로 근로를 일시 중단할 경우, 근로중지 사전신고 실시

- 1 근로장학생은 신고 전 반드시 근로기관(근로지) 및 대학 담당자에게 근로중지 안내
- 2 신고방법: 재단 홈페이지 > 국가근로장학금 > 근로장학관리 > 근로중지 사전신고  
※ 근로중지 사유에 따라 증빙자료 첨부 필요(병적증명서, 항공권 등), 미첨부시 추후 부정근로 추정대상자로 지정되어 별도 소명 필요  
※ 근로중지로 신고한 기간동안 출근부 입력 불가

## 성희롱·성폭력 피해자 지원 전문기관 목록

구분	지원 내용	연락처 및 정보찾기
해바라기센터 (여성긴급전화 1366)	- 성폭력(언어적 폭력 포함), 가정폭력, 성매매 피해자 등에 대해 365일 24시간 상담, 의료·법률·수사지원을 원스톱으로 제공 - 성폭력 피해자 통합지원센터 - 여성폭력피해자 초기지원기관 - 긴급상담 및 보호(긴급피난처 운영 임시보호)	전화상담: 1366 온라인 채팅, 게시판 상담: https://women1366.kr 카카오톡상담
성폭력 피해 상담소	- 성폭력(언어적 폭력 포함) 예방 활동과 상담, 의료 지원 등 - 피해자 및 가족 지속 상담 - 수사 재판절차 지원: 수사기관 조사, 법원 증인신문 시 동행, 무료법률지원 또는 피해자 국선변호사 지원 신청 - 기타 기관(의료, 법률, 돌봄비용, 보호시설 등) 연계	전국 170개 운영 여성가족부 홈페이지 "성폭력 피해 상담소 현황" 검색
	▶ 주요상담소 1: 인구보건복지협회 성폭력상담소 ● 피해자 대상 성폭력 피해상담 - (신청방식) 재단에서 피해자/가해자와 최초상담 진행 후, 피해자 동의를 얻어 협회에 연계 의뢰(연계의뢰서 작성) - (지원내용) 상담 결과에 따라 피해자의 동의를 얻어 형사절차 안내 지원, 의료비 지원 등 수행 - (비용) 무료	비영리법인 (부산, 대구·경북, 인천 등 전국 13개 지회)
	▶ 주요상담소 2: (사)한국 여성의 전화 ● 피해자 대상 피해상담 - (신청방식) 유선으로 지부 방문일정 조정 - (지원내용) 사안에 따라 피해자가 동의하는 경우 심리 상담, 법률자문, 의료지원 등 실시하며 형사 고발, 수사, 재판진행 시 동행 등 지원 - (비용) 무료	사단법인 (전국 25개 지부) www.hotline.or.kr
디지털 성범죄 피해자 지원센터	- 디지털 성범죄 피해자 회복을 위한 지원, 불법촬영물 삭제를 통한 피해확산방지 및 디지털 성범죄 예방을 위해 설치된 기관 - 상담, 삭제지원, 수사, 법률, 기타 연계	전화상담: 02-735-8994 온라인상담: https://d4u.stop.or.kr
무료 법률지원 기관	- 성폭력 피해와 관련된 형사, 민사소송, 무료법률상담 및 무료 변호지원	대한법률구조공단 (국번없이 132) 대한변협법률구조재단 (02-3476-6515) 한국성폭력위기센터 (02-883-9285)

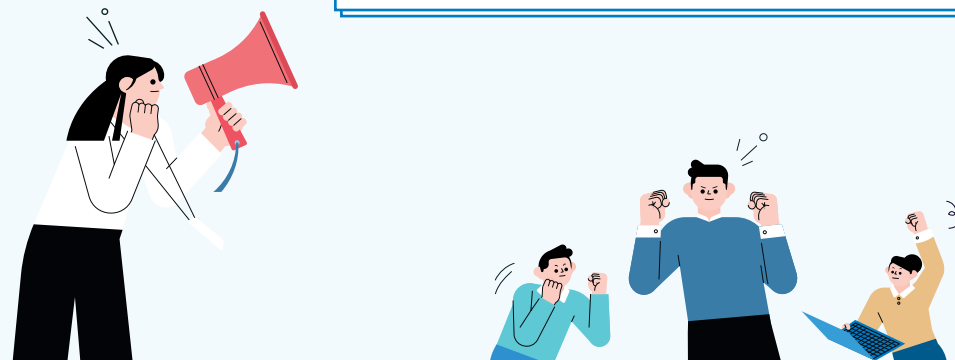
## 성희롱·성폭력 관련 민원 신고 절차

한국장학재단 홈페이지(www.kosaf.go.kr) > 고객센터 > 의견있어요 > 전자민원

국기근로장학금, 대학생 청소년교육지원장학금, 다문화·탈북학생 멘토링 장학금 |

# 대학생 근로장학사업 성희롱 예방대응 안내자료

“대학생 근로장학사업 참여자 간 성희롱·성폭력”



사업 참여자가 다른 사업 참여자의 동의 없이 성적 언동을 행하거나 성적 자기결정권을 침해하는 행위로, 강간, 추행, 성희롱 등 성(性)을 매개로 일어나는 모든 신체적·정신적·언어적 폭력

### “성적 언동 정의”

‘성적 언동’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미함 [대법원 2018.4.12. 선고, 2017두74702, 판결]

\*자료출처: 고용노동부-여성고용정책과(직장 내 성희롱 예방 교육 자료\_리플릿, 매뉴얼 등)

## 성희롱 대표적 유형



### 1. 육체적 성희롱 행위

상대의 의사와 상관없이 신체적 접촉행위나 특정 신체 부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

- 예시**
- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
  - 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
  - 안마 또는 애무를 강요하는 행위

### 2. 언어적 성희롱 행위

상대의 의사와 상관없이 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

- 예시**
- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화, 문자, SNS, 메신저, 이메일 등 포함)
  - 임신·출산·피임·생리현상 등과 관련하여 성적인 비유나 함의, 행위 묘사를 하는 행위
  - 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체 부위를 언급하는 행위
  - 성적인 사실관계를 묻거나 이야기하거나 성적인 내용의 정보를 퍼뜨리는 행위
  - 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
  - 회식 자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
  - 상대방을 성적 대상화 하거나 성적 서비스 제공자로 대하는 언동

### 3. 시각적 성희롱 행위

상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적혐오감이나 불쾌감을 주는 행위

- 예시**
- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(전화, 문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함한다)
  - 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
  - 상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위

### 4. 기타 성희롱 행위

사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 모든 행동은 성희롱에 해당될 수 있음

## 성희롱 피해 시 대처 요령 1



성희롱 피해자 행동 요령	제3자-주변사람, 동료 행동 요령
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 명확한 거부 의사 표시를 노력함</li> <li>· 서면·이메일·문자메시지 등을 통해 명확하게 상대방에게 거부 의사 표현</li> <li>- 증거자료 수집을 노력함</li> <li>· 성희롱 날짜, 장소 등을 기록하고, 서면·이메일·문자메시지, 녹취 등을 통한 증거자료 수집</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 피해 발생 시 함께 노력하여 처리</li> <li>· 피해자의 대응 행동에 대해 적극적으로 지지·지원</li> <li>- 성희롱이 발생한 자리에서 피해자가 이익을 제기하면 적극적으로 지지</li> <li>- 성희롱 문제가 제기되면 피해자가 2차 피해를 받지 않도록 주의</li> </ul>

## 성희롱 피해 시 대처 요령 2



### ◎ 근로장학생(성희롱 피해자일 경우)

- 근로기관, 학교, 재단 담당자에게 민원(신고)를 제기
- 필요 시, 수사기관에 신고(사법적 해결)
- 학교 내 인권상담센터, 피해자 지원 전문기관 등을 통해 상담을 진행

### ◎ 근로기관 담당자(제3자-주변사람, 동료)

- 소속기관의 4대 폭력 담당 부서(성희롱·성폭력 담당 부서)와 협업을 통하여 민원을 조사·처리함
- 민원 발생 즉시 재단 담당자에게 알림

### ◎ 재단은 피해자(장학생)의 의사, 기관의 상황 등을 종합적으로 고려하여 업무처리기준에 따라 필요시 근로장학생 분리, 재배치 및 근로기관 제재 등 진행함

## 성희롱·성폭력 예방을 위한 사업 참여자 행동수칙



### ◎ 행위자가 되지 않기 위한 행동수칙

- ▶ 성희롱 의도가 없더라도 자신의 행위로 인해 상대방이 불쾌함을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- ▶ 평소 성희롱으로 의심될만한 언행은 하지 않는다.
- ▶ 음담패설이나 음란물 보기 등 성적 행동을 유회로 하지 않는다.
- ▶ 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
- ▶ 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있고, 상대방이 명시적인 거부 의사를 표현하지 않는 것이 곧 동의를 의미하는 것은 아니라는 점을 명심한다.
- ▶ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지한다.
- ▶ 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남이나 사적 업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.

### ◎ 행위자로 지목될 경우 행동수칙

- ▶ 성희롱 행위로 인식되어 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 표현했을 때 스스로 친근감의 표시라고 생각하거나, 상대방의 반응과 감정이 이해되지 않더라도 즉각 중지한다.
- ▶ 성희롱 행위자로 지목되는 경우 무조건 성희롱 행위를 부인할 것이 아니라, 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명한다.
- ▶ 성희롱 행위로 조정을 받고 있다면 성실하게 조정내용을 수용하고, 피해자의 요구사항을 이행하면서 같은 행위를 반복하지 않도록 한다.
- ▶ 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 피해가 발생하지 않도록 조심한다.