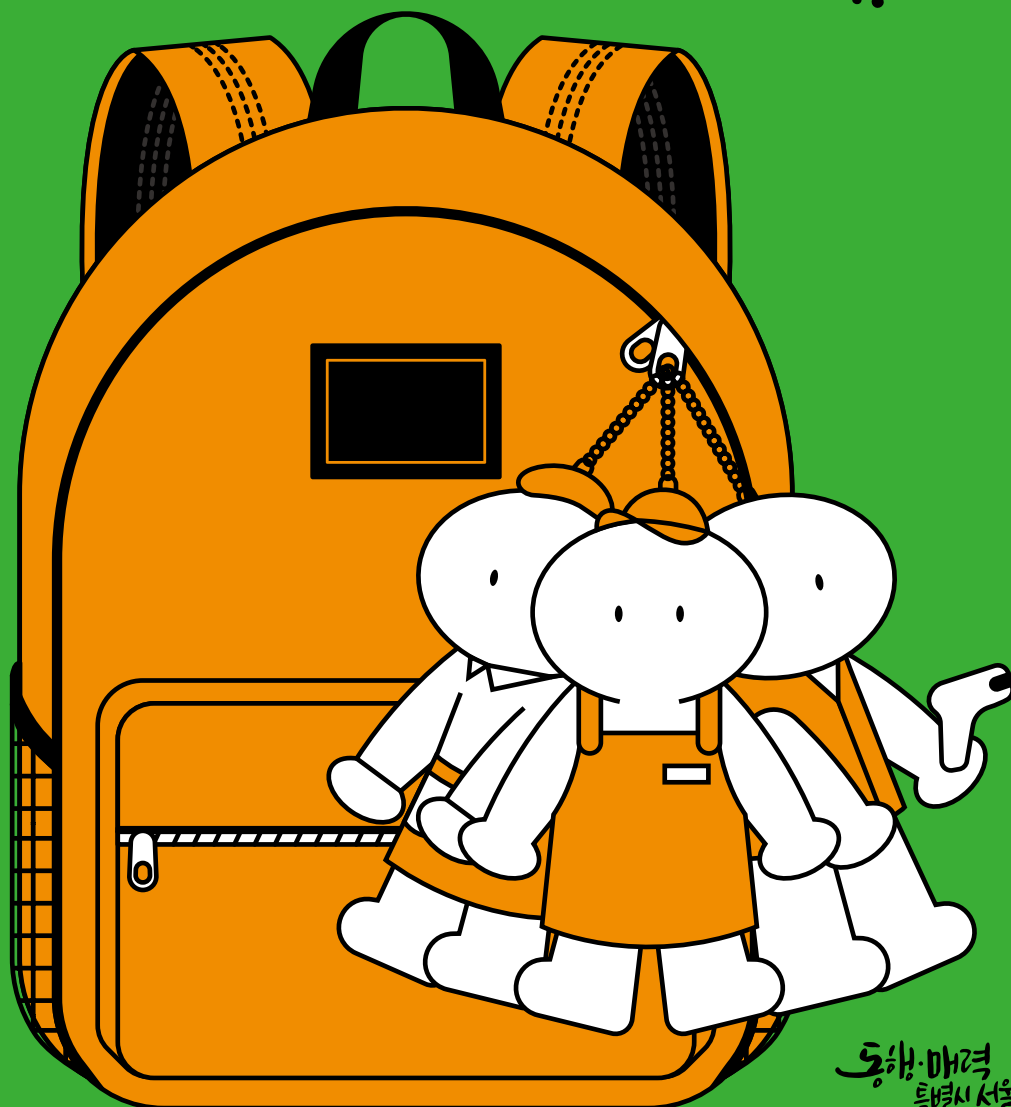


2024년 아름다운청년 전태일기념관  
청소년 노동문화교육프로그램

# 청.바.지

청소년 노동인권 바로 알고 지키자!



## 청년 전태일과 노동인권

전태일은 “근로기준법을 준수하라! 우리는 재봉틀이 아니다!”를 외치며 인간답게 일할 수 있는 세상을 만들기 위해 노력했어요.

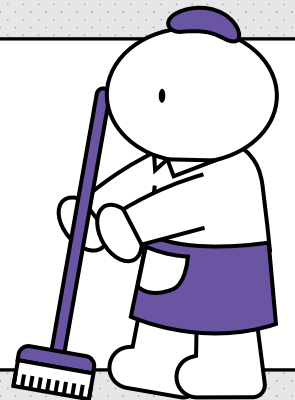
### 노동인권이란?

- ※ 노동 : 노동(勞動, labor)은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위해 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위
- ※ 인권 : 인권(人權, Human Rights)은 사람이 사람답게 살기 위해 사람으로 태어나면 누구나 가지는 보편적이면서 기본적인 권리
- ※ 노동 + 인권 = 노동자가 정당한 대우와 권익을 보장받고 인간으로서 존엄하게 대우받는 환경에서 노동 (경제활동)을 할 수 있는 권리로 전태일이 만들고자 했던 인간답게 일할 수 있는 세상을 위해 꼭 지켜져야 할 권리에요.

“우리는堂堂하게 인간적인 대접을 받으며 살 권리가 있는데도 여태껏 기계 취급을 받으며 업주들에게 부당한 학대를 받았지만 바보처럼 찌소리 한 번 못하고 살아왔다. 그러니 우리 재단사들의 모임은 바보들의 모임이다. 이것을 우리가 철저하게 깨달아야 하며 그래야만 언젠가는 우리도 바보 신세를 면할 수 있다.”

조영래, 『전태일평전』, 아름다운전태일(2020), 175쪽

전태일은 <바보회>를 만들어 근로기준법을 공부하고 사람들에게 알려 인간답게 일할 수 있는 권리를 스스로 되찾기 위해 노력했어요!  
우리도 지금부터 인간답게 일할 수 있는 노동인권에 대해 알아보고  
즐거운 노동생활을 준비해보아요!



### Q. 청소년도 일 할 수 있나요?

**가능해요.** 헌법 제 32조 제 1항에서 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”라고 명시했듯이 청소년들도 일할 수 있는 권리를 가지고 있어요!

#### 일할 수 있는 나이 관련

구분	취업가능	필요서류
만 13세 미만	일할 수 없음(X) ※ 예술공연 참가를 위한 경우 예외적 가능	취직인허증
만 13세 이상 - 만 15세 미만	일할 수 없음(X) ※ 취직인허증 발급시 가능	
만 15세 이상 - 만 18세 미만	일할 수 있음(O)	가족관계증명서, 친권자 동의서
만 18세 이상		준비 서류 필요 없음

### Q. 청소년은 업종 상관없이 일 할 수 있나요?

**불가능해요!** 18세 미만 청소년에게는 위험하거나 유해한 일은 시킬 수 없기 때문에 일할 수 있는 곳인지 사전 확인이 필요해요!

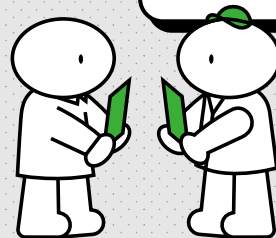
#### ※ 청소년이 일할 수 없는 곳을 미리 알아보아요!

- 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 무도장업, 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실 등 설치, 유독물 제조 판매업, 티켓다방, 종합 게임장, 만화방, PC방, 주류판매 목적 소주방, 호프집, 카페 등
- 18세 미만의 운전(조종) 면허취득을 제한하고 있는 업종의 운전(조종)업무
- 고압작업, 잠수작업, 교도소 또는 정신병원, 소각 또는 도살 업무, 유류(기름)을 취급하는 업무(주유소 제외), 2-브로모프로판 취급 또는 노출 업무

※2-브로모프로판: 전자부품 세척에 사용되는 유기용제로 불임 등을 유발

### Q. 청소년도 근로계약을 작성해야 하나요?

**맞아요, 작성해야 해요.** 아르바이트를 하더라도 근로계약서는 작성해야 해요. 일하기 전에 작성하고, 2부 작성 후 사업주와 노동자가 각각 1부씩 나누어 가져야 해요.



#### ※ 중요해요!

##### 근로계약서 필수 기재 사항

근로 계약기간, 근무장소 및 업무내용, 근로시간, 근로일 및 휴일, 임금, 임금지급일, 지급방법 등

※ 미성년자라고 하더라도 근로계약 체결은 미성년자 본인만 가능하며, 사업주가 근로계약서를 작성하지 않거나 작성한 계약서를 주지 않는 경우 고용노동부에 신고할 수 있어요.

#### ※ 대표적으로 부당한 근로계약 내용이에요!

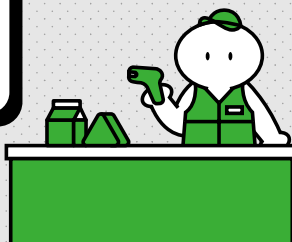
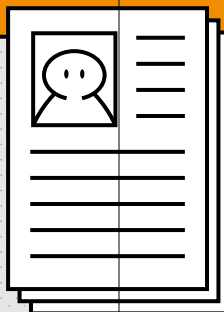
- 1주일의 수습기간 동안 급여 미지급
- 6개월 이내 퇴사 금지
- 퇴사할 경우 다음 근무자를 구해오지 않으면 퇴사 불가능
- 1개월 이내 퇴사 시 급여 미지급
- 결근 시 일당의 2배 배상
- 5분 지각 시 1시간 시급 공제함
- 사업장(식당)에서 음식 취식 시 판매 금액 10배 배상
- 이외에 별도의 부당한 내용이 포함된 근로계약서나 서약서 작성시 무효이므로 지키지 않아도 됨

[근로기준법 제 20조(위약 예정의 금지)] 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.



청소년의 슬기로운  
노동 생활을 위해!

**일하기 전에  
알아야 할 것!**



### 노동인권 유~퀴즈

**1** 원영이는 고등학교 2학년입니다. 동네 PC방에 아르바이트 모집공고가 있어서 지원하려고 하는 데 가능할까요?

**O**

저녁 10시 전까지 일하는 거면 가능해!

**X**

PC방은 청소년들이 일할 수 없는 곳이야~

**2** 재석이가 편의점에서 일을 시작하기로 한 후 근로계약서를 작성했어요. 작성한 근로계약서를 사장님이 보관해주신다고 해요. 그렇게 해도 될까요?

**O**

사장님이면 믿고 맡겨도 될 거야~

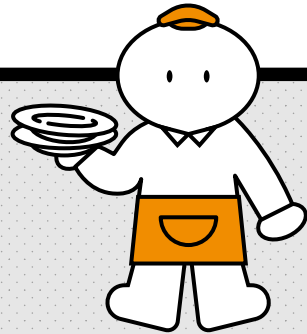
**X**

근로계약서는 꼭 1부씩 나누어 가지고 있어야 해!

## 1. 근로시간과 휴게시간

### 근로시간

노동자가 사업주의 감독 아래  
근로계약상의 노동을 제공한 시간



### 휴게시간

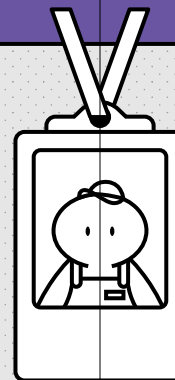
노동자가 건강을 위해  
최소한도로 필요한 시간



근로시간			
구분	내용	18세 미만	18세 이상
법정 근로시간	법에서 허용한 최대 기본 근무시간	1일 7시간, 1주 35시간	1일 8시간, 1주 40시간
소정 근로시간	사업주와 노동자가 일하기로 사전에 합의한 시간	-	-
연장 근로시간	소정근로시간을 초과하여 근무하는 시간	1일 1시간, 1주 5시간 이내	1주 12시간 이내
휴게시간			
<ul style="list-style-type: none"> <li>근무시간이 4시간 이상인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간 부여</li> <li>단, 작업을 위해 노동자가 사업주의 지휘, 감독 아래에 있는 대기시간은 휴게시간이 아닌 근로시간에 해당</li> </ul>			

# 일 할 때 알아야 할 것!

I



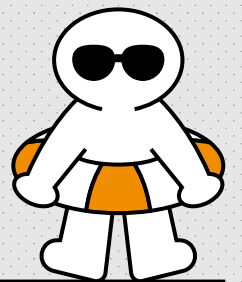
## 2. 휴일과 휴가

주휴일은 노동자가 노동제공 의무에서 벗어나 1주간의 피로를 풀고 여가시간을 즐길 수 있도록 유급으로 보장하는 휴일이에요!  
이때 받는 임금을 주휴수당 이라고 해요!

### ※ 주휴일을 받을 수 있는 요건은?

- 1주 평균 소정근로시간 15시간 이상
  - 1주간 근로관계가 존속
  - 소정근로일 개근 (지각이나 조퇴를 한 경우에도 결근한 것으로 볼 수 없으므로 주휴일을 받을 수 있어요)
- ※ 연차유급휴가는 상시근로자 수 5인 이상 사업장에서 1년간 80%이상 출근하면 1년 뒤 15일의 연차휴가가 발생하며 일한 지 1년이 되지 않아도 1개월 동안 근무하기로 한 날 모두 출근하면 1일의 연차유급휴가가 발생해요. 1일 8시간 미만 단시간 노동자도 연차유급휴가가 발생해요~

구분	유급 휴가 부여 일수
1년 미만 노동자	1개월 개근 시 1일 유급휴가 부여(최대 11일까지)
1년 이상 노동자	1년간 80%이상 출근 시 15일 휴가(2년마다 1일 추가 부여)
	1년간 80%미만 출근 시 1개월 개근시 1일 유급휴가 부여 (1년 미만 노동자와 동일)



## 노동인권 유~퀴즈

1 정국이는 사장님과 함께 편의점에서 일하는데요. 사장님이 손님이 없는 시간은 대기시간이라서 근로시간에 포함되지 않는다고 말씀하셨다고 해요. 이게 맞는 건가요?

○

당연하지! 손님이 없어서 기다리기만 한거면 일한 게 아니잖아

✕

대기시간도 엄연히 근로시간에 포함돼!  
손님이 없지만 사업주의 지시에 따라 업무를 대기하는 중이기 때문에 유급으로 보상 받아야해!

2 수현이는 편의점에서 8시간씩 주 3일만 일하는 데요. 주휴수당을 받을 수 있는 지 사장님께 물어보니 단시간만 일하기 때문에 줄 수 없다고 하세요. 정말 단시간 노동자는 주휴수당을 받을 수 없는 건가요?

○

당연하지! 주 3일 일하면서 무슨 주휴수당이야!

✕

아니야! 주휴수당 지급 기준인 주당 15시간이 넘기때문에 받을 수 있어!

### 3. 임금

**임금** : 노동자가 노동의 대가로서 사업주로부터 받는 보수로 사업자는 매월 1회 이상 정해진 날에 노동자에게 직접 현금으로 지급하거나 계좌로 이체해야 해요!

#### ※ 임금 지급 원칙

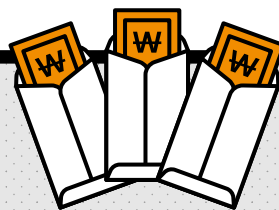
- 정기지급의 원칙 : 정해진 날짜에 지급!
- 직접지급의 원칙 : 청소년 본인에게 직접 지급!
- 통화지급의 원칙 : 사용할 수 있는 돈으로 지급!
- 전액지급의 원칙 : 모든 임금은 전액을 한 번에 지급!

#### ※ 임금명세서 교부

사업주는 노동자에게 임금을 지급할 때, 임금의 구성항목·계산방법·공제내역 등이 적힌 임금명세서를 문서로 작성하여 주어야 해요!

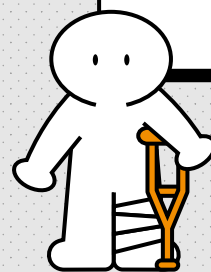
**초과근무수당(가산수당)**은 5인 이상 사업장에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하면 시간당 통상임금의 50%를 추가하여 받는 수당으로 **연장근로수당**, **야간근로수당**, **휴일근로수당**이 해당돼요!

**휴업수당**은 5인 이상의 사업장에서 사업주의 사정으로 휴업하는 경우 휴업기간 동안 노동자에게 지급하는 수당으로 평균임금의 100분의 70이상 수당을 지급해야 해요! 만약 휴업수당을 받지 못한 경우 임금체불에 해당하며, 3년 이내에 지급 청구가 가능해요~



### 4. 산업재해

업무상의 사유로 인해 노동자의 **부상, 질병, 장애 또는 사망**을 의미해요. 사고나 질병으로 4일 이상 치료가 필요한 경우나 장애를 입었을 때는 산재보험에서 치료비와 보상을 받을 수 있어요.(4일 미만은 근로기준법에 따라 사업주가 직접 치료비 보상)



**Q. 청소년이 편의점에서 아르바이트 중에 다쳤는데 혹시 산재처리가 가능할까요?**

**가능해요!** 노동자(청소년을 포함)를 고용하는 모든 사업자는 사업주의 의사에 관계없이 자동적으로 산재보험 관계가 성립하기 때문에 의무적으로 산재보험에 가입해야해요! 따라서 비정규직(아르바이트, 현장실습생, 일용직 등)인 경우, 노동자의 잘못으로 다친 경우, 사업주가 산재보험에 가입하지 않은 경우, 외국인인 경우에도 모두 산재보험으로 보상받을 수 있어요.

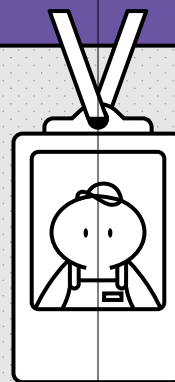
#### ※ 산업재해 발생 시 조치 방법은?

- 산재 발생 시 사업주나 책임자에게 사고 사실을 알리고 회사의 조치 요구
- 산재 발생 시간과 사유, 사고 당시 현장 상황 등을 자세히 기록하거나 녹음
- 중상일 경우 119에 요청, 병원 응급실로 가서 치료 및 진단
- 의사에게 다친 상황을 설명하고 반드시 일하다 다친 사실 기록 후 확인
- 객관적인 근거로 사고 당시 현장 사진, 사고 목격자의 진술서 등 확보

**Q. 산업재해보상보험 신청은 어디에 하나요?**

사업장 주소지 관할 근로복지공단(1588-0075)에 요양급여신청서 등을 제출하면 돼요!

## 일 할 때 알아야 할 것! II



### 노동인권 유~퀴즈

**1** 우석이는 옷가게에서 일하고 있어요. 얼마 전 실수로 물건 계산을 잘못해서 사장님이 지금까지 일한 돈을 모두 배상해야 하니 월급을 못주신다 했다고 해요. 이럴 때는 월급을 받을 수 없는 건가요?

○

당연하지! 실수도 잘못이니 돈으로 보상해야해!

✕

급여 전체 액수를 지급하지 않는 건 위법이야!

**2** 정우가 배달 아르바이트 상담을 갔어요. 사장님이 별도로 산재보험에 가입하지 않았다고 말씀하셨다고 해요. 만약 정우가 아르바이트 하다가 다치면 산재처리가 안되는 걸까요?

○

가입을 해야 보상이 가능해!

✕

가입하지 않아도 보상받을 수 있어~



## 1. 퇴사 잘하는 방법이 따로 있나요?

네! 있어요~ **30일, 최소 2~3주 전**에 퇴사 의사를 사업주에게 말하고, 일정 조율 후 퇴사일을 정하는 것이 좋아요.

만약 말없이 그만둘 경우 무단퇴사로 처리될 수 있는 데 이로 인해 사업장에 막대한 손해를 끼쳤다면 손해배상 청구와 같은 문제가 생길 수 있으니 반드시 미리 사업주에게 말한 뒤 그만두는 것이 좋아요.

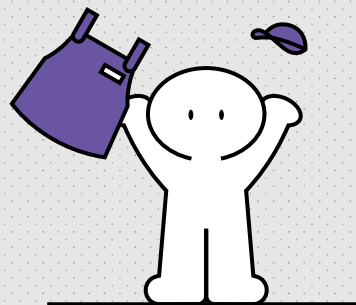
## 2. 퇴직금에 대해서 궁금하나요?

사업주가 노동자에게 퇴직 시 지급하는 급여로 일용직이나 임시직, 아르바이트라고 하더라도 1주 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 근무한 경우 퇴직금 수령이 가능해요!

### ※ 퇴직금 계산방법

일 한 기간 1년에 대한 30일분 이상의 평균임금  
(3개월간 임금총액/3개월간의 총 일수) X 30일 X (재직일수/365)

※ 사업주는 노동자가 퇴직하는 경우 **퇴직일로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 퇴직금, 상여금, 그 밖의 일체의 금품**을 지급해야 해요.



## 3. 해고에 대해 알고 싶어요.

**해고**는 사업주가 노동자와의 **근로계약을 일방적으로 해지**하는 것이예요

**[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]** 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다.

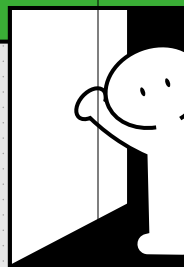
### 정당한 해고의 절차

징계 해고(노동자의 큰 잘못), 경영상 해고(회사의 정상경영이 어려운 상태)등 정당한 이유가 있는 경우, 30일 전 예고를 하고, 해고의 이유와 시기 등을 서면(휴대폰 문자, SNS는 인정 안됨)으로 통보해야 돼요!

### ※ 해고가 불가능한 기간 [이 기간에 해고한다면 부당해고 해당돼요]

- 업무상 부상, 질병 치료를 위해 휴업한 기간과 그 후 30일
- 출산 전·후 휴가 기간과 그 후 30일
- 육아휴직 기간

**그만둘 때  
알아야 할 것!**



### 해고예고수당 은

사업주가 30일 전 해고통지를 하지 않은 경우 노동자에게 지급해야 하는 수당으로 30일분의 통상임금을 지급해야 해요!

### ※ 해고예고수당 청구 불가 사례는

- 노동자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재·사변, 그 밖에 부득이한 사유로 인해 폐업하는 경우
- 노동자가 고의로 사업에 막대한 피해를 입히거나 재산상 손해를 끼친 경우

### 부당해고 시 해결방법

5인 이상의 사업장에서 정당한 이유없이 해고를 당했을 경우 사업장 주소에 해당하는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청이 가능해요.  
단, 부당해고가 발생한 날부터 3개월 이내에 해야 해요!

## 노동인권 유~퀴즈

- 1** 현우는 15개월 동안 편의점에서 하루에 5시간씩 3일만 일하는 파트타임 아르바이트로 근무했어요. 사정이 생겨 일을 그만두려는 데 사장님이 아르바이트는 퇴직금이 없다고 하셨어요. 정말 아르바이트는 퇴직금을 못 받는 건가요?

○

응! 사장님 말이 맞아!  
아르바이트는 퇴직금이란게 없어~

✕

아니야! 1주일에 15시간 일하고 1년 이상 다녔다면  
퇴직금 수령이 가능해!

- 2** 지민이네 옷가게 사장님이 문자로 내일부터 나오지 말라고 통보하셨어요. 이것도 정당한 해고에 해당 될까요?

○

응, 당연하지~ 요즘같은 시대에 문자나 카톡으로  
얘기할 수도 있는 거지

✕

아니야! 해고통지는 서면으로 했을 때만 인정돼!

•노동인권 관련 사례별 관련기관 및 요청 방법 정리

구분	관련 기관	방법
임금체불, 직장 내 성희롱 폭언 또는 폭행 등	고용노동지청 (사업장 주소지 관할)	진정서 제출
부당해고 및 징계	노동위원회	부당해고 구제신청
일하다가 다치거나 질병에 걸렸을 경우	근로복지공단	산업재해보상 신청
성희롱, 차별 등 인권침해	국가인권위원회	진정서 제출

•노동상담 및 권리 구제 가능한 곳

청소년 청년근로권익센터

상담전화 1644-3119  
카카오톡 ID 청소년근로권익센터  
(온라인상담) www.youthlabor.co.kr

서울노동권익센터(종로)

주소 서울 종로구 청계천로 105, 아름다운청년  
전태일기념관 5층  
대표번호 02-6925-4349, 02-376-0001(법률상담)  
070-4610-2637(세무상담)  
이메일 labors@labors.or.kr  
홈페이지 www.labors.or.kr

청년유니온

임금 체불, 부당해고 등에 대한 노동상담 제공  
대표번호 02-2133-5434  
홈페이지 www.youthunion.kr

민주노총 서울본부 노동법률 지원센터

노동법률 관련 무료 상담  
대표번호 02-2269-0947  
홈페이지 www.seoul.nodong.org

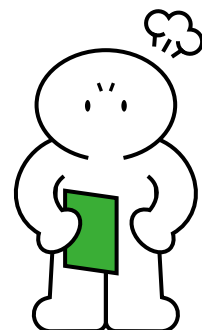
서울지방고용노동청

주소 서울 중구 삼일대로 363 (장교동) 장교빌딩  
1-6층  
대표번호 1350, 02-2231-0009  
홈페이지 www.moel.go.kr

근로복지공단

고용보험 산재보험 가입 문의 및 관리, 산재 신청 보상과  
재활지원 및 노동자 복지 지원(생활안정자금 대부 등)  
대표번호 1588-0075  
홈페이지 www.comwel.or.kr

구분	관할지역	대표번호
서울지방고용 노동청	종로구, 중구, 서초구, 동대문구	02-2231-0009
서울강남지청	강남구	02-584-0009
서울동부지청	송파구, 성동구, 광진구, 강동구	02-403-0009
서울서부지청	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-713-0009
서울남부지청	강서구, 양천구, 영등포구	02-2639-2100
서울북부지청	강북구, 노원구, 도봉구, 성북구, 중랑구	02-950-9880
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3281-0009



고용복지(+플러스)센터

고용보험 피보험자 자격 관리, 실업급여 신청 등  
홈페이지 www.workplus.go.kr

구분	관할지역	대표번호
서울고용복지센터	동대문구, 종로구, 중구	02-2004-7301
강북성북고용복지센터	강북구, 성북구	02-3406-0900
서울동부고용복지센터	강동구, 송파구	02-2142-8924
서울강서고용복지센터	강서구	02-2063-6700
서울남부고용복지센터	양천구, 영등포구	02-2639-2300
서초고용복지센터	서초구	02-580-4900
성동광진고용복지센터	성동구, 광진구	02-2047-9900
서울북부고용복지센터	노원구, 도봉구, 중랑구	02-2171-1700
서울강남고용복지센터	강남구	02-3468-4794
서울관악고용복지센터	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3282-9200
서울서부고용복지센터	마포구, 서대문구, 용산구, 은평구	02-2077-6000

노동위원회

부당해고 등, 부당노동행위, 차별시정 등에 대한 구제신청

서울지방노동위원회

홈페이지 www.nlrc.go.kr  
대표번호 02-3218-6070

중앙노동위원회

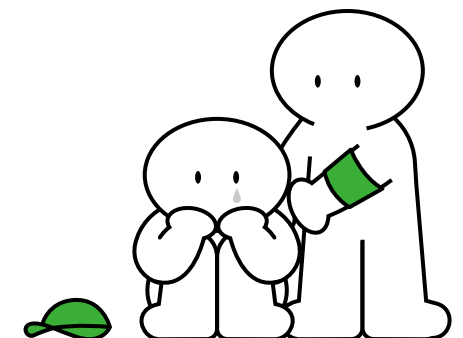
홈페이지 www.nlrc.go.kr  
대표번호 044-202-8226

국가인권위원회

인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 및 신고  
홈페이지 www.humanrights.go.kr  
대표번호 02-2125-9700

대한법률구조공단

노동 권익침해 관련 무료 법률구조  
홈페이지 www.klac.or.kr  
대표번호 054-810-0132



## 나의 노동 권리는 내가 지킨다! <근로계약서 작성>

### 연소근로자(18세 미만인 자) 표준근로계약서

\_\_\_\_\_(이하 “사업주”라 함)과(와) \_\_\_\_\_(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터  
※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 “ 년 월 일부터 년 월 일까지” 등으로 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : \_\_시\_\_분부터 \_\_시\_\_분까지(휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 \_\_일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 \_\_요일
6. 임금
  - 월(일, 시간)급 : \_\_\_\_\_ 원
  - 상여금 : 있음 ( ) \_\_\_\_\_ 원, 없음 ( )
  - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
    - \_\_\_\_\_ 원, \_\_\_\_\_ 원
    - \_\_\_\_\_ 원, \_\_\_\_\_ 원
  - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) \_\_일(휴일의 경우는 전일 지급)
  - 지급방법 : 근로자에게 직접지급 ( ), 근로자 명의 예금통장에 입금 ( )
7. 연차 유급휴가
  - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 가족관계증명서 및 동의서
  - 가족관계기록사항에 관한 증명서 제출 여부 : \_\_\_\_\_
  - 친권자 또는 후견인의 동의서 구비 여부 : \_\_\_\_\_
9. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
  - ☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험
10. 근로계약서 교부
  - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조, 제 67조 이행)
11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
  - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
12. 기타
  - 13세 이상 16세 미만인 자에 대해서는 고용노동부장관으로부터 취직인허증을 교부받아야 하며, 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준 법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : \_\_\_\_\_ (전화 : \_\_\_\_\_ )  
 주 소 : \_\_\_\_\_  
 대 표 자 : \_\_\_\_\_ (서명)  
 (근로자) 주 소 : \_\_\_\_\_  
 연 락 처 : \_\_\_\_\_  
 대 표 자 : \_\_\_\_\_ (서명)

## 내가 바라는 노동환경 스탬프를 찍어보세요!



총괄 오동진

교육기획 양윤미

교육운영 양유나

디자인 페이퍼워크

자문 조현서(삼각산 고등학교)  
박은정(서울청소년노동인권네트워크)

발행일 2024년 8월

자료출처 고용노동부  
국가인권위원회 인권교육센터  
법제처 국가법령정보센터  
서울특별시교육청 학생인권교육센터  
서울노동권익센터  
청소년근로권익센터



청.바.지