

이슈페이퍼 2013-08

# 기업의 출산휴가와 육아휴직 지원 현황과 과제

도남희



육아정책연구소  
Korea Institute of Child Care and Education



## 차례

1. 연구의 배경 .....	1
가. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
나. 연구 내용 .....	1
2. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 현황 .....	2
가. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 .....	2
나. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 현황 .....	4
3. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도의 실태 .....	7
가. 출산휴가와 육아휴직제도 도입 및 시행 .....	7
나. 출산휴가와 육아휴직제도 이용 특성 .....	8
다. 출산휴가와 육아휴직제도 운영 .....	9
라. 출산휴가와 육아휴직제도 평가 .....	14
4. 정책제언 .....	17
5. 기대효과 .....	18
참고문헌 .....	19

## 표 차례

〈표 1〉 출산전후 휴가 급여 .....	2
〈표 2〉 연도별 출산전·후 휴가자 대비 육아 휴직자 비율 .....	5
〈표 3〉 근로형태별 근로복지 수혜자 비율 .....	6
〈표 4〉 근로형태별 사회보험 수혜자 비율(2012.3) .....	7
〈표 5〉 제도 유무 여부 .....	8
〈표 6〉 제도 이용 경험 여부 .....	9
〈표 7〉 제도의 활용 정도 .....	9
〈표 8〉 제도 도입 방법 .....	10
〈표 9〉 제도 시행에 가장 영향을 준 집단 .....	10
〈표 10〉 실무진의 제도 운영에서의 어려움 .....	10
〈표 11〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 유무 .....	11
〈표 12〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 금액 .....	11
〈표 13〉 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성 .....	12
〈표 14〉 육아휴직 등 장려금 지원 유무 .....	12
〈표 15〉 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성 .....	13
〈표 16〉 대체인력채용 장려금 지원 유무 .....	13
〈표 17〉 시행이 잘 되는 육아 지원 제도 .....	14
〈표 18〉 제도가 잘 시행되는 이유 .....	15
〈표 19〉 시행이 어려운 육아 지원 제도 .....	15
〈표 20〉 제도 시행이 어려운 이유 .....	16

## 그림 차례

[그림 1] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식 .....	4
[그림 2] 출산과 육아관련 휴직자 수 현황 .....	5

## 1. 연구의 배경

### 가. 연구의 필요성 및 목적

- 여성의 사회참여의 증가와 가족구조의 변화로 자녀양육의 어려움이 증가됨.
  - 여성의 교육과 사회적 성취가 중요해지면서 여성의 노동시장 참여가 증대함.
    - 출산을 미루며 첫출산 연령이 증가함.
    - 맞벌이 가정의 증가로 인한 육아의 어려움이 증가됨.
  - 가족구조의 변화가 많아짐.
    - 기존의 확대가족에서 핵가족으로의 변화함.
    - 별거, 이혼 등으로 인한 한부모 가족이 증가함.
    - 가족 간의 상호작용과 연대가 느슨해짐.
- 핵가족화와 맞벌이의 확산으로 출산휴가와 육아지원제도는 꼭 필요한 기업의 복리후생 제도라고 할 수 있음.
  - 기업의 차별화된 출산휴가와 육아휴직제도는 직장 선택의 중요한 요인임.
    - 훌륭한 인재를 확보하고 유지하기 위해서 필요함.
    - 2000년 이후로 법 개정과 시행령을 통해 발전해 오고 있지만, 공공기관이나 대기업을 중심으로 시행되어 왔음.
  - 출산전후 휴가와 육아 휴직 제도는 법적 근거가 마련됨.
    - 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 명시됨.
- 이에 기업에서 실시되고 있는 출산휴가와 육아휴직제도의 현황을 분석하고 기업의 관련 제도의 이용을 조사하여 정책제언을 하고자 함.

### 나. 연구내용

- 출산휴가와 육아휴직제도 관련 근거 법령과 현황을 파악함.
- 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 조사를 통해 실태를 파악함.
- 조사 결과 분석을 통해 기업의 자녀양육 지원의 현실적인 방안을 탐색함.

---

\* 본 원고는 다음의 연구보고서 내용을 정리한 것임. 도남희·이정원·김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책 과제. 육아정책연구소.

## 2. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 현황

### 가. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도

#### 1) 출산전후 휴가제도

- 출산한 여성 근로자의 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴식을 보장 받도록 하는 제도임.
  - 출산전후를 통하여 계속하여 90일의 보호 휴가를 주되, 반드시 산후에 45일 이상이 확보되도록 해야 함(근로기준법 제 74조).
  - 고용보험에서 기업에 따라 차등 지원함.
    - 우선지원 대상기업의 경우 90일의 급여가 고용보험에서 지급되고, 대규모 기업의 경우 최초 60일은 사업주가 이후 30일은 고용보험에서 지급하도록 함.<sup>1)</sup>
  - 출산전후 휴가를 종료한 여성 근로자는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀가 보장함.

〈표 1〉 출산전후 휴가 급여

구분	지급기간	지원액
우선지원대상기업	90일	최대 405만원
대규모 기업	30일	최대 135만원

#### □ 배우자 출산제도(paternal leave)

- 배우자 출산 휴가 또는 부성휴가(paternal leave)라고 함.
  - 아내가 출산한 경우, 배우자인 남편도 휴가를 청구할 수 있는 제도임.
  - 배우자가 출산한 후 30일 이내에 청구해야 하며 30일 이내 청구함.
- 최근 법규정이 개정됨에 따라 5일(유급 3일+무급 2일)로 변경되었음.<sup>2)</sup>

1) 우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제 15조): 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 사업장 또는 중소기업 제 2조 제 1항 및 제 3항의 기준에 해당하는 기업  
 2) 시행시기는 300인 이상 사업장은 2012년 8월 2일부터, 300인 미만 사업장은 2013년 3월 2일부터임.

- 사업자의 단체 협약, 취업 규칙, 근로계약 등 당사자 간 약정한 규정이 있다면 그 규정을 따라야 함.
- 임신 또는 출산전후 휴가 중에 계약이 만료된 여성 근로자를 재고용하도록 사업주를 지원하는 출산 후 계속 고용지원금이 있음.
  - 사업의 규모와 업종과는 상관없이 고용보험에 가입한 사업주에게 지급
    - 지원수준은 1년 이상의 기간을 정하여 고용계약을 체결한 사업주에게 240만원(6개월간 여성 근로자 1인당 월 40만원씩) 지급함.
    - 기간의 정함이 없는 고용계약을 체결한 사업주에게는 540만원(첫 6개월간 여성 근로자 1인당 월 60만원씩)을 지급함.

## 2) 육아휴직제도

- 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 신청하는 휴직임.
  - 육아휴직 기간은 자녀가 만 6세 이하로 초등학교 취학 전까지 1년 이내 기간 동안 자유로이 그 시기와 기간을 정함.
    - 육아휴직은 출산전후 휴가에 이어서 꼭 사용하지 않아도 됨.
    - 맞벌이 부부의 경우 한 자녀에 대해 남녀 근로자가 각각 1년씩 총 2년간 가능하나 같은 기간에 육아휴직을 하게 될 경우 육아휴직 급여는 한 명에게만 지급됨<sup>3)</sup>.
  - 육아휴직은 무급이나 고용보험에서 '육아휴직 급여'가 지급됨.
    - 육아휴직 급여액은 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)로 지급받을 수 있음.
    - 육아휴직 급여를 받기 위해서는 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 하고 피보험 기간이 180일 이상이어야 함.<sup>4)</sup>

## 3) 육아기 근로시간 단축제

- '육아기 근로시간 단축제'는 일종의 '시간제 육아휴직'이라 할 수 있음.

3) 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr/policyinfo/woman/view.jsp?cate=4&sec=2>)

4) 2011년 1월 1일부터 적용됨.

- 만 6세 미만 취학전 자녀에 대해 1년까지 이용 가능함.
  - 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제 이용을 합하여 1년 이내에서 혼합하여 사용할 수 있음.
- 육아기 근로시간 단축제를 이용하는 근로자
  - 고용보험 피보험 단위기간이 통상 180일 이상이며, 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않고 있는 경우에 해당
  - 육아기 근로시간 단축 급여액의 계산식은 ‘고용보험법시행령’ 제104조의 2, 제②항에서 규정하고 있음.

$\begin{array}{l} \text{고용보험법시행령} \\ \text{제95조 제1항 및 제2항에 따른} \\ \text{육아휴직 급여액} \end{array} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[그림 1] 육아기 근로시간 단축 급여액 산출 계산식

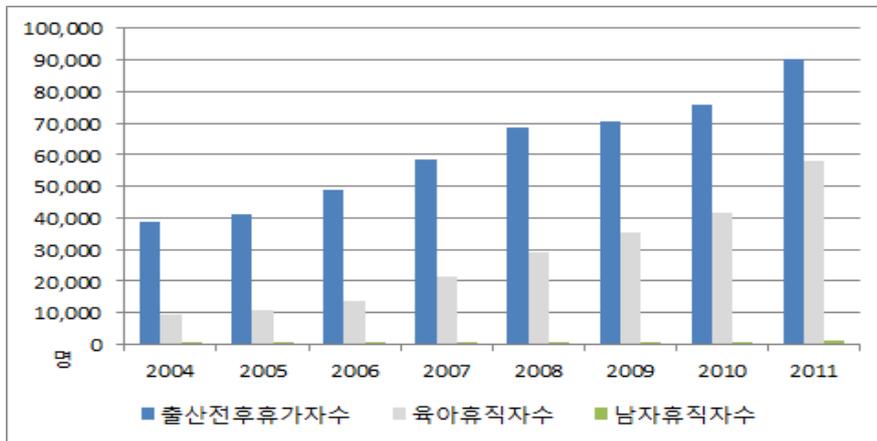
- 육아휴직에 대해 사업주에게 장려금을 지급함.
  - 근로자에게 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 30일(출산전후 휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외)이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 1인당 월 20만원을 지급함.
  - 육아휴직 등을 사용하는 근로자를 대체하여 신규로 인력을 채용하도록 장려금 지급함.

#### 나. 기업의 출산 휴가와 육아휴직제도 이용 현황

- 출산전후 휴가자 이용 현황은 다음과 같음.
  - 이용자 수는 2004년 38,541명에서 2011년 90,290명으로 8년 사이 거의 2.3배나 증가함.
  - 출산전후 휴가 급여지원 금액도 증가세를 나타내어 2004년 41,610만원에서 2011년 232,915만원으로 5.6배 증가함.

□ 육아휴직자 이용 현황은 다음과 같음.

- 2004년부터 2011년까지 육아휴직 이용자는 해마다 16% 증가함.
  - 남녀별로 살펴보면, 여성은 9,123명에서 56,735명으로 6.2배, 남성은 181명에서 1,402명으로 약 7.7배 정도 증가함.
  - 육아휴직자 중 여성 비율은 98.1%로 대다수를 차지함.
  - 남성의 육아휴직은 2004년부터 2011년까지 약 6~8%씩 증가하고 있는 추세이며 최근 남성근로자의 육아휴직 신청이 증가하고 있음.



[그림 2] 출산과 육아관련 휴직자 수 현황

<표 2> 연도별 출산전·후 휴가자 대비 육아 휴직자 비율

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
출산전후 휴가자(A)	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290
육아 휴직자								
여자	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
남자	181	208	230	310	355	502	819	1,402
(B) 계	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137
비율(B/A)	24.1	26.0	27.6	34.8	40.3	47.2	51.8	64.3

주: 고용노동부의 2012년도 고용보험 DB 자료를 재구성함.

- 육아휴직 급여 지급 현황은 2010년 육아휴직급여 지원 금액은 1,781억원이었던 금액이 2,762억원으로 전년 대비 64%(981억원)증가함.
- 2004년에 비해서는 2012년 현재 육아휴직 급여 지원은 13.2배 이상 증가한 것으로 나타남.
- 2004년에 비해 2011년에는 남성에게 지원되는 금액도 17.6배 증액이 되었으나 전체 비율에서 남성 비율은 2% 정도로 나타남.

□ 출산전후휴가 대비 육아휴직 급여자수의 연도별 비율

- 출산전후휴가 대비 육아휴직 비율은 2004년 24.1%에서 2011년 64.3%로 약 3배 가량 증가함.
- 출산전후휴가를 이용한 근로자의 육아휴직 이용률이 증가하고는 있으나 출산전후휴가를 이용한 근로자들 중 64%정도만이 육아휴직을 이용하고 있음.

□ 근로형태에 따른 휴가 수혜 비율

- 근로형태를 살펴보면 임금근로자 중 정규직이 66.2%, 비정규직이 33.8%임.
- 임금근로자의 56.8%가 유급휴가의 수혜를 받고 있는데, 이 중 정규직은 69.0%, 비정규직은 32.3%만이 혜택을 받고 있는 것으로 나타남.

〈표 3〉 근로형태별 근로복지 수혜자 비율

단위: %

구분	근로형태	근로복지			
		퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가 <sup>1)</sup>
임금근로자	100.0	66.4	67.2	44.7	56.8
정규직	66.2	79.4	81.4	55.2	69.0
비정규직	33.8	40.6	38.7	23.6	32.3
한시직	19.7	47.7	50.6	30.4	36.2
시간제	9.0	11.2	14.9	6.6	6.3
비전형	13.5	27.0	24.7	13.5	18.1

주: 1) 유급휴일, 연차유급휴가, 출산휴가(산전후휴가) 중 한 개 이상 수혜 대상인 경우  
 자료: 통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.

- 근로복지 혜택은 근로자들의 사회보험 수혜와 관련이 있음.
- 임금근로자의 66.5%만이 고용보험에 가입되어 있으므로 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자인 경우 유급휴가의 대상이 될 수 없음.

- 정규직의 고용보험 가입율은 78.3%이나 비정규직은 45%에 불과함.

〈표 4〉 근로형태별 사회보험 수혜자 비율(2012.3)

단위: %

구분	사회보험		
	국민연금 <sup>1)2)</sup>	건강보험 <sup>1)</sup>	고용보험
임금근로자	66.6	69.7	66.5
정규직	79.6	81.3	78.3
비정규직	40.5	46.5	45.0
한시직	60.7	69.1	65.5
시간제	13.2	15.4	15.9
비전형	22.1	31.0	29.2

주: 1) 직장가입자만 집계한 수치임(지역가입자, 수급권자 및 피부양자는 제외).

2) 공무원, 군인, 사립학교 교직원, 별정우체국법이 정하는 연금 등 특수직역 연금 포함.  
자료: 통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.

### 3. 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 실태

- 기업의 출산휴가와 육아휴직제도 관련 실태조사를 분석하여 문제점을 도출하고자 하였음.
  - 영유아 자녀를 가진 20~40대 초반 남녀근로자 1,000명과 기업의 인사담당자나 복지지원과 실무진 800명을 대상으로 설문조사를 실시하여 기업의 출산휴가와 육아휴직제도에 대한 실태를 파악함.
- 근로자와 실무진을 대상으로 도입하고 있는 출산전후 휴가 및 육아휴직 제도 유무, 제도 경험 내용과 활용 정도, 활용이 낮은 경우의 이유, 제도의 도입과 방법에 영향을 준 집단, 제도의 평가에 대해 조사함<sup>5)</sup>.

#### 가. 출산휴가와 육아휴직제도 도입 및 시행

- 근로자를 대상으로 기업의 출산 및 육아 지원 제도 시행율을 알아봄.
  - 출산전후 휴가제도의 시행율이 38.8%로 가장 높았으며, 육아휴직제도 27.2%, 배우자 출산휴가제도 25.0% 순으로 나타남.

5) 본 조사 내용은 도남희·이정원·김문정(2012)의 기업의 자녀양육 지원 실태 및 정책과제 중 일부임.

- 출산전후 휴가, 육아휴직제도, 배우자 출산휴가제도, 유산·사산 휴가제도 등의 법정휴가들을 시행하고 있는 기업의 비율이 높지 않음.
- 실무진을 대상으로 기업의 제도 도입여부를 알아봄
  - 출산전후 휴가제도가 90.3%로 가장 높았으며, 육아휴직제도 79.4%, 배우자 출산휴가제도 72.2% 순으로 나타남.
  - 육아기 근로시간 단축제도는 37.9%로 제도 도입이 제일 낮음.
- 제도 유무에 관한 동일한 질문에 대해 근로자 조사 결과와 실무진 조사의 결과는 도입 비율에 있어서 차이를 보이고 있음.
  - 아버지 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축제도는 상대적으로 도입 비율이 낮은 것으로 나타남.
  - 실무진에 비해 근로자들은 제도를 없다고 인식하거나 모르는 경우가 많은 것으로 나타나 근로자들에 대한 제도 홍보가 필요함.

〈표 5〉 제도 유무 여부

단위: %(명)

구분	근로자				실무진			
	있음	없음	잘 모름	계(수)	있음	없음	잘 모름	계(수)
출산전후 휴가제도	38.8	50.4	10.8	100.0 (1,000)	90.3	8.8	0.9	100.0 (800)
배우자 출산휴가제도	25.0	62.5	12.5		72.2	25.4	2.4	
육아휴직제도	27.2	61.5	11.3		79.4	18.1	2.5	
아버지 육아휴직제도	8.9	76.2	14.9		47.6	46.4	6.1	
육아기 근로시간 단축제도	5.3	82.3	12.3		37.9	56.5	5.5	

## 나. 출산휴가와 육아휴직제도 이용 특성

- 기업 근로자들을 대상으로 시행 중인 각 제도의 실제 이용 경험을 알아봄.
  - 실제 이용 경험은 상대적으로 더 적은 비율로서 배우자 출산휴가 제도를 제외한 이용 경험은 50%도 되지 않는 것으로 나타남.
  - 이용 경험은 출산전후 휴가제도 34.5%, 유산·사산 휴가제도 14.3%, ‘배우자 출산휴가 제도’는 50.0%, ‘육아휴직제도’는 24.3%, ‘아버지 육아휴직제도’는 16.2% 수준임.

〈표 6〉 제도 이용 경험 여부

단위: %(명)

구분	이용 경험			계(수)
	있음	없음	비해당	
출산전후 휴가제도	34.5	63.6	1.9	100.0(388)
배우자 출산휴가제도	50.0	49.5	0.4	100.0(250)
육아휴직제도	24.3	73.0	2.7	100.0(272)
아버지 육아휴직제도	16.2	83.8	-	100.0( 89)
육아기 근로시간 단축제도	35.2	64.8	-	100.0( 53)

- 기업의 실무진들을 대상으로 출산휴가와 육아휴직 제도 등의 활용정도를 조사함.
- 조사결과, 출산전후 휴가제도의 활용은 69%, 배우자 출산휴가는 48.9%, 육아휴직제도 53.1%, 아버지 육아휴직제도 16.4%, 육아기 근로시간 단축제도 22% 등으로 집계됨.
  - 실무진들은 출산전후 휴가제도와 육아휴직 제도에 대한 활용도는 높게 평가하고 있었으나 남성의 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 사용은 높지 않음.

〈표 7〉 제도의 활용 정도

단위: %(명)

구분	거의 활용하지 않음	약간 활용함	보통	꽤 활용함	많이 활용함	매우 많이 활용함	계(수)
배우자출산휴가제도	24.7	10.2	15.9	7.7	11.2	30.3	100.0(578)
육아휴직제도	21.0	9.9	16.1	8.5	11.7	32.9	100.0(635)
아버지 육아휴직제도	50.9	15.4	17.4	3.3	5.2	7.9	100.0(380)
육아기 근로시간단축제도	49.9	13.0	15.0	5.6	5.1	11.3	100.0(303)

#### 다. 출산휴가와 육아휴직제도 운영

- 출산휴가와 육아휴직제도의 도입 경로는 '정부의 정책이나 법적 규제로 인해 (53.1%),' '사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서' 등의 순서로 제도 도입에는 정부의 정책이나 법적 규제가 더 영향이 있음.

〈표 8〉 제도 도입 방법

구분	비율
사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	15.9
사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	18.8
사용자가 제도를 도입	11.6
정부의 정책이나 법적 규제에 의해	53.1
잘 모름	0.6
계(수)	100.0(734)

- 제도 시행에 가장 영향을 준 집단으로 '정부(31.8%)'와 '최고경영자(31.7%)'의 비율이 높게 나타나서 제도 시행을 위해서는 회사전체 구성원과 분위기도 중요하지만 기업의 최고경영자의 의지와 정부의 정책과 지원이 제도 시행에 영향력이 있다는 것을 알 수 있음.

〈표 9〉 제도 시행에 가장 영향을 준 집단

구분	비율	구분	비율
정부	31.8	여성근로자 또는 여직원 대표	5.8
최고경영자(CEO)	31.7	노동조합 또는 근로자 대표	3.5
회사 전체 구성원과 분위기	17.5	동종 경쟁 업체	0.2
관리자 집단	8.8	잘 모름	0.7
계(수)		100.0(734)	

〈표 10〉 실무진의 제도 운영에서의 어려움

구분	비율
대체인력의 고용	38.2
업무 연속성 및 업무 효율성 저하	32.6
제도 활용 근로자의 근무 평정 어려움	6.4
근무 복귀로의 적응 어려움	5.3
근로자간 화합 및 융화 어려움	2.6
제도가 아직 정착되지 않은 것 같다	0.3
신청하는 대상자가 없다	0.1
복귀가 안 되고 퇴사	0.1
없다	11.7
잘 모름	2.7
계(수)	100.0(800)

- 실무진 대상으로 출산휴가와 육아휴직제도의 운영을 확인한 결과 ‘대체인력의 고용(38.2%)’과 ‘업무 연속성 및 업무 효율성 저하(32.6)’ 등의 어려움이 지적됨(표 10 참조).
- 실무진을 대상으로 정부에서 지원하고 있는 고용지원금의 지원을 받고 있는지에 대해 확인한 결과, 지원을 받는 경우는 20.7%이고 받지 않는 경우는 67.4%로 나타났으며 모르는 경우도 11.9%로 나타남.

〈표 11〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 유무

구분	단위: %(명)			계(수)
	있음	없음	모름	
전체	20.7	67.4	11.9	100.0(800)
사업장 규모				
100인 미만	17.4	71.0	11.6	100.0(477)
100~300인	23.9	69.7	6.4	100.0(203)
300인 이상	28.8	49.0	22.2	100.0(120)
여성 근로자수				
30인 미만	15.0	74.1	10.9	100.0(488)
100인 미만	27.1	62.1	10.8	100.0(188)
100인 이상	33.7	49.0	17.4	100.0(123)

〈표 12〉 임신 출산 후 고용지원금 지원 금액

구분	단위: 만원, %(명)			
	평균	표준편차	계(수)	F
전체	68.31	26.38	100.0(166)	
사업장 규모				
100인 미만	64.38	25.16	100.0(83)	23.19***
100~300인	58.17	9.00	100.0(48)	
300인 이상	91.93	31.63	100.0(35)	
여성 근로자수				
30인 미만	64.28	26.24	100.0(73)	11.04***
100인 미만	61.38	15.29	100.0(51)	
100인 이상	83.92	31.23	100.0(42)	

\*\*\*  $p < .001$ 

- 임신 출산 후 고용 지원금을 받는 경우 지원 금액을 확인한 결과, 평균 68만원을 지원받는 것으로 나타났으며 사업장 규모에 따라 58만원에서 91만원

정도의 큰 차이를 나타냄. 또한 사업장 규모와 여성 근로자 수에 따라 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 사업장 규모가 300인 이상일 때와 여성 근로자수가 100인 이상일 때 더 많이 지원받는 것으로 나타남(표 12 참조).

- 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성에 대해서는 충분하다고 느끼는 경우는 5.8%에 불과하고 보통 55.8%, 적다고 느끼는 경우가 33.5%로 전반적으로 적정하다고 느끼는 비율이 낮은 것으로 나타남.

〈표 13〉 임신 출산 후 고용지원금 금액의 적정성

						단위: %(명)
구분	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분	계(수)
비율	5.0	33.5	55.8	5.3	0.5	100.0(166)

- 실무진을 대상으로 육아휴직 등 장려금 지원 유무를 질문한 결과, 지원이 있다고 응답한 경우는 22.2%, 없다고 응답한 경우는 66.3%이며, 모르는 경우도 11.5%로 나타남. 사업장 규모가 크고 여성 근로자 수가 많은 경우의 인지도 비율은 높아지는 것으로 보이나, 전반적으로 지원을 받는 경우가 많지 않은 것을 알 수 있음.

〈표 14〉 육아휴직 등 장려금 지원 유무

							단위: %(명), 만원
구분	있음	없음	모름	계(수)	평균	F	
전체	22.2	66.3	11.5	100.0(800)	95.20		
사업장 규모							
100인 미만	18.0	69.8	12.2	100.0(477)	69.01	78.76***	
100~300인	23.7	70.6	5.7	100.0(203)	78.00		
300인 이상	35.9	45.4	18.7	100.0(120)	167.86		
여성 근로자수							
30인 미만	14.3	74.3	11.3	100.0(488)	70.48	46.88***	
100인 미만	28.6	61.5	10.0	100.0(188)	74.37		
100인 이상	43.4	42.0	14.6	100.0(123)	148.98		

\*\*\*  $p < .001$

- 육아휴직 등의 장려금 지원 금액을 살펴보면, 평균적으로 95만원을 지급하는 것으로 나타났으며, 이는 사업장 규모와 여성근로자수에 따라 유의미한 차이를 나타냄. 즉, 사업장 규모가 클수록 여성 근로자수가 많을수록 지원을 많이 받고 있었음.

- 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성에 대해서는 충분하다고 느끼는 경우는 3.1%에 불과하고 보통이 54.6%와 적다고 느끼는 경우가 38.3%로 전반적으로 적정하다고 느끼는 비율이 낮음.

〈표 15〉 육아휴직 등 장려금 금액의 적정성

단위: %(명)

구분	매우 적음	적음	보통	충분	매우 충분	계(수)
비율	4.0	38.3	54.6	2.3	0.9	100.0(177)

- 실무진을 대상으로 출산이나 육아 휴직으로 인한 직원들의 공백이 생겼을 때 요청하여 받는 대체인력 채용 장려금에 대한 인지도를 확인한 결과, 장려금을 지원받고 있는 경우는 9.0%에 불과하고 77.8%는 지원이 없다고 응답하였으며, 모른다고 응답한 경우도 13.2%임.

〈표 16〉 대체인력채용 장려금 지원 유무

단위: %(명), 만원

구분	있음	없음	모름	계(수)	평균	F
전체	9.0	77.8	13.2	100.0(800)	103.12	
사업장 규모						
100인 미만	7.9	79.4	12.7	100.0(477)	44.21	10.78***
100~300인	10.2	83.4	6.4	100.0(203)	71.79	
300인 이상	11.2	61.8	27.0	100.0(120)	316.05	
여성 근로자수						
30인 미만	5.8	82.4	11.8	100.0(488)	24.00	9.63***
100인 미만	13.2	75.7	11.1	100.0(188)	70.68	
100인 이상	15.2	62.8	22.1	100.0(123)	265.71	

\*\*\*  $p < .001$

- 대체인력채용 지원 금액을 확인한 결과 평균 103만원으로 응답함. 지원금액은 사업장 규모와 여성 근로자 수에 따라 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 사업장 규모가 클수록 여성 근로자수가 많을수록 대체인력채용 장려금 지원을 많이 받는 것으로 나타남.
- 대체인력채용 장려금에 대한 적정성은 다른 장려금과 마찬가지로 적정하다고 생각하는 경우는 0.9%에 불과했으며, 보통 60.4%, 적음이 33.5%로 나타내어 전반적으로 만족도는 높지 않은 것으로 보였음.

## 라. 출산휴가와 육아휴직제도 평가

- 출산휴가와 육아휴직제도 중에서 직장에서 가장 잘 시행되고 있는 제도에 대해 조사함.
  - 근로자들이 볼 때 가장 잘 시행되고 있는 제도는 ‘출산전후 휴가제도(31.3%)’이며, 다음으로 ‘육아휴직제도(17.6%)’, ‘유산·사산 휴가제도(12.7%)’ 등 순임.
  - 아버지 육아휴직제도(4.1%), ‘배우자 출산휴가제도(2.5%)’는 상대적으로 잘 시행되지 않고 있는 것으로 나타남.
- 기업의 실무진 응답 결과를 보면, 실무진들은 ‘출산전후 휴가제도(75.7%)’ 그 다음은 ‘배우자 출산휴가제도(10.2%)’, ‘육아휴직제도(9.8%)’순서임.

〈표 17〉 시행이 잘 되는 육아 지원 제도

구분	단위: %(명)	
	근로자	실무진
출산전후 휴가제도	31.3	75.7
육아휴직제도	17.6	9.8
유산·사산 휴가제도	12.7	0.5
육아기 근로시간 단축제도	8.5	0.4
아버지 육아휴직제도	4.1	0.3
배우자 출산 휴가제도	2.5	10.1
기타	1.9	-
없다	21.4	3.1
계(수)	100.0(1,000)	100.0(734)

- 근로자와 실무진의 응답결과를 비교해 보면, 출산전후 휴가제도가 잘 시행되고 있는 제도라는 점에서는 유사하였으나 시행 비율은 차이가 있음.
- 일반적으로 출산전후 휴가제도, 유산·사산 휴가제도와 육아휴직제도 등의 여성중심의 제도 사용은 잘 시행되고 있는 편이나, 아버지/배우자 대상의 출산 및 양육 지원 제도는 상대적으로 시행수준이 낮은 것으로 나타남.
- 시행이 잘 되고 있는 제도의 이유를 근로자들과 실무진에게 조사한 결과, 근로자들은 ‘정착된 제도라서(25.4%)’, ‘직장 내 사용이 용이해서(20.5%)’ 등을 이유로 직장에서의 시행제도를 중심으로 응답함. 실무진들은 앞의 세 가지 시행이 잘 되는 제도들이 ‘법으로 규정되어 있어서(71.3%)’ 잘 시행된다고 보고함.

〈표 18〉 제도가 잘 시행되는 이유

단위: %(명)

근로자		실무진	
구분	비율	구분	비율
정착된 제도라서	25.4	법으로 규정되어 있어서	71.3
직장 내 사용이 용이해서	20.5	다른 사람한테 피해 안주고 일에 지장 없어서	8.6
법적 제도이니까	8.9	기간이 짧아서	8.2
회사 특성 때문	2.5	출산장려로 인해서	1.9
인식변화로 인해	2.0	제도가 보편화 되어서	6.1
기타	2.1	복리후생 차원에서 크게 눈치를 주지 않아서	1.2
없음	27.8	노사협의 이행	0.3
모름	10.8	모름	2.4
계(수)	100.0 (1,000)	계(수)	100.0 (722)

- 시행이 어렵다고 생각되는 제도에 대해 근로자 조사 결과, 근로자들은 ‘육아기 근로시간 단축제도(18.7%)’, ‘아버지 육아휴직 제도(18.5%)’ 그 외에 ‘출산전후 휴가제도(16.1%)’, ‘배우자 출산휴가 제도(15.9%)’, ‘육아휴직제도(14.3%)’, ‘유산·사산 휴가제도(13.7%)’가 시행되기 어렵다고 응답함.
- 실무진의 조사 결과에서 시행이 가장 잘 안 되는 제도는 ‘아버지 육아휴직 제도(29.3%)’, 배우자 출산휴가제도(13.0%), 유산·사산 휴가제도(13.0%)로 순위였고 그 뒤를 이어 육아휴직제도(12.4%)로 나타나 남성을 중심으로 시행되는 제도의 시행이 어려운 것으로 제시함.

〈표 19〉 시행이 어려운 육아 지원 제도

단위: %(명)

구분	근로자	실무진
육아기 근로시간 단축제도	18.7	10.8
아버지 육아휴직제도	18.5	29.3
출산전후 휴가제도	16.1	3.7
배우자 출산 휴가제도	15.9	13.0
육아휴직제도	14.3	12.4
유산·사산 휴가제도	13.7	13.0
기타	2.8	-
없음	-	17.6
잘 모름	-	0.2
계(수)	100.0(1,000)	100.0(734)

- 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도 중 시행이 어려운 육아지원제도의 이유로 근로자들은 ‘업무에 지장을 줄까봐(29.9%)’가 가장 응답율이 높았고 그 다음으로 ‘눈치가 보여서(19.1%)’ ‘제도가 미비함(13.0%)’ ‘불이익이 걱정돼서(12.0%)’등의 이유임. 즉, 근로자 자신의 휴가로 인해 동료에게 업무가 전가되고 동료에 대한 눈치가 보이는 것이 가장 주된 이유임.
- 출산 및 양육 지원을 위한 육아 지원 제도를 잘 시행하기 어려운 이유로 실무진들은 ‘근무 특성상(48.5%)’의 문제를 많이 지적함. 그 다음으로 대체인원 충원이 어려워(17.3%), 경우의 수가 적어서(13.8%), 동료직원의 업무 과다(13.5%) 순으로 응답함. 실무진들은 근로자의 주된 이유와 같은 의미로 볼 수 있는 동료직원에게의 업무 가중과 이를 대체할 수 있는 인력 충원이 어렵다는 것을 지적함.

〈표 20〉 제도 시행이 어려운 이유

단위: %(명)

근로자		실무진	
구분	비율	구분	비율
업무에 지장을 줄까봐	29.9	근무 특성상	48.5
눈치가 보여서	19.1	대체 인력 충원이 어려워	17.3
제도가 미비함	13.0	경우의 수가 적어서	13.8
불이익이 걱정돼서	12.0	동료 직원의 업무 과다	13.5
남자라서	7.3	필요성을 못 느껴서	3.9
현실적으로 불가능하여	5.7	사회적 인식이 부족해서	1.5
업무 특성상 어려움	3.6	유급이 아니라서	1.0
기타	6.4	모름	0.5
없음	3.6	-	-
모름	6.5	-	-
계(수)	100.0(1,000)	계(수)	100.0(734)

- 출산과 육아휴직 제도가 법정 휴가임에도 불구하고 제도의 시행율은 높지 않음.
  - 기업의 규모, 업종과 근속 기간에 따라 제도의 도입율과 시행율이 차이가 있음.
  - 아직도 중소기업이나 고용보험에 가입되어 있지 않은 기간제 근로자는 수혜의 사각지대가 존재함.

#### 4. 정책 제언

##### □ 출산휴가와 육아휴직제도의 지도·감독 강화

- 제도의 도입과 시행 여부를 기업별로 확인하여 얼마나 잘 이행하고 있는지에 대한 감독을 강화하는 것이 필요함.
- 출산휴가와 육아휴직제도 관련 위반 시에 사법 처리하는 경우가 거의 없는 편인데, 위반이 많거나 빈번한 기업의 경우에는 경고와 사법처리를 통해 경각심을 깨워줄 필요가 있음.
- 휴가와 휴직 조항에 관한 규정과 비이행시 벌금 등의 처벌 조항이 명시되어 있으나 법정 제도조차 의무적으로 시행되는 비율이 높지 않음.

##### □ 출산과 육아 휴직 수혜자의 확대

- 비정규직과 자영업자 등에 대한 배려가 요구됨.
- 육아휴직 사용 허용에 있어서 한정적인데 육아휴직 급여 지급요건 피보험 단위 기간 180일 이상을 완화하여 수혜자 확대 필요함.
- 출산전후 휴가 급여와 육아휴직 급여에 대한 피보험자 규정을 완화하여 출산과 육아휴직에 있어서는 현실성 있는 지원이 요구됨.

##### □ 남성의 휴가 지원 홍보와 지원 확대

- 남성도 출산과 육아휴가제도의 수혜자라는 인식을 강조하여 출산과 육아휴가 제도를 사용하도록 함.
  - － 실질적인 수혜자가 될 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요함.
  - － 자녀양육도 남녀 공동의 책임이라는 인식의 확대가 요구됨.
- 남성에 대한 육아휴직 홍보가 필요함.
  - － 인사 상 불이익, 경제적 불이익 등을 우려에 대한 긴장감 해소 필요함.
  - － 육아는 여성의 책임이라는 사회적 분위기를 개선하도록 함.
  - － 육아휴직기간의 부모 할당제와 같은 제도 등을 도입하는 것도 권장함.
- 휴가에 대한 임금 대체율을 높이도록 함.

□ 육아휴직 급여의 인상

- 육아휴직 급여의 정율 60% 이상으로 인상하는 것이 필요함.
  - 육아휴직 급여는 현재 정율 40%이지만 최저 50만원에서 상한 100만원.
  - 급여소득 대체율이 통상 임금의 26.7%에 불과하여 임금 보전에 매우 취약함.
- 남성의 경우 임금대체율이 여성에 비해 더 낮음.
  - 일반적으로 남성의 평균 임금이 여성의 평균보다 높아 여성이 육아휴직 가능성이 높아짐.
- 육아를 돌보는 동안의 소득 보전율을 높일 수 있도록 육아휴직 급여를 현실화해야함.

□ 사업주 지원 확대

- 출산 및 육아휴직제도를 지원하기 위한 기업 지원금 인상이 필요함.
  - 월 20만원 수준의 육아휴직 장려금은 미약함.
  - 월 20만원(우선지원 대상기업인 경우에는 월 30만원) 수준인 육아휴직자 대체인력 채용 장려금 지원 수준을 높여서 현실화함.
- 대체인력의 확보가 필수적이므로 기업이 필요한 경우에 대체인력 지원뿐만 아니라 대체인력을 원활히 공급할 수 있도록 대체인력 풀을 형성하도록 함.
- 실행율이 높은 사업체에 대한 인센티브 등의 지원 방안도 고려되어야 함.

## 5. 기대 효과

□ 출산전후 휴가와 육아휴직제도의 내실화를 기함.

- 휴가제도에 대한 인식 증가와 사용자 확대함.
  - 아동발달을 위한 부모의 돌봄 권리를 이행함.
- 출산전후 휴가제도와 육아휴직의 활성화에 기여함.
  - 상대적으로 이행율이 낮은 남성의 사용율을 높임.
  - 유급휴가의 사각지대에 있는 비정규직 근로자에게 휴가 사용 확대함.

- 기업뿐만 아니라 사회전반의 가족친화적 분위기 조성에 기여함.
  - 휴가제도의 적극적인 사용을 위한 기업의 지원을 유도함.
    - 눈치보지 않고 사용하는 분위기 형성을 유도함.
  - 기업뿐만 아니라 사회적 분위기로 확산함.
- 일과 가정의 양립 가능한 사회로의 진행을 촉구함.
  - 자녀 양육의 어려움 경감
  - 부모의 취업이 아동들의 성장 발달에 기여
  - 근로자들의 노동의 의욕 증진
    - 이직율, 잦은 결근과 직업 스트레스 경감
  - 기업의 생산성 증진과 장기고용 효과에 기여

## 참고문헌

고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료.

도남희·이정원·김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제. 육아정책 연구소.

통계청(2012). 근로형태별 부가조사 자료.