

# 일하는 부모를 위한 돌봄시간정책 동향: 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도를 중심으로

강민정 한국여성정책연구원 연구위원

자녀를 둔 모든 일하는 사람(취업자)에게 적절한 시기와 수요에 따라 돌봄시간을 제공하고, 돌보면서 경제활동을 지속할 수 있도록 하는 일·생활 균형 지원제도 중 대표적인 제도인 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도를 중심으로 활용현황과 향후과제를 제시하고자 한다. 육아휴직제도는 꾸준히 발전해 왔고 사용자도 늘어나고 있으나, 여전히 넓은 제도 외 사각지대를 줄이기 위한 커버리지 확대 방안 마련이 필요하며, 육아기 근로시간 단축제도를 활성화하기 위해서는 남성의 활용도를 높이고, 적절한 업무분장과 유연한 근무방식(시간 및 장소) 등 근로시간 단축을 가능케 하는 인사관리가 뒷받침되어야 할 것이다.

## 1. 들어가며

2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 남녀고용평등법) 개정, ‘가족친화 사회환경 조성 촉진에 관한 법률’ 제정, 저출산고령사회 기본계획에 포함되는 등 우리나라에서는 2000년대 이후 저출산 문제 대응을 위해 일·가정 양립 정책이 본격적으로 발전되어 왔다. 최근 들어, 다양한 가족형태가 늘어나고 성평등 인식 제고 등 사회적 변화에 따라 일·가정 양립이라는 정책적 용어는 일·생활 균형으로 그 범주와 대상이 점차 확대되고 있다. 뿐만 아니라 일·가정 양립 지원제도가 여성의 경제활동 지원이나 여성의 돌봄부담 완화 등 여성을 위한 제도로 발전되어 온 경향성이, 제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)에서 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회’라는 캐치프레이즈를 걸고 주요 과제로 ‘노동시장 성평등’ 개

념을 포함함으로써 “성평등한 일·생활 균형=성평등한 노동시장”이라는 방향성을 갖기에 이르렀다.

본고에서는 자녀를 둔 모든 일하는 사람(취업자)에게 적절한 시기와 수요에 따라 돌봄시간을 제공하고, 돌보면서 경제활동을 지속할 수 있도록 하는 일·생활 균형 지원제도의 변화과정과 현황을 소개하고, ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회’를 위한 향후 과제를 제시하고자 한다. 돌봄시간 확보를 위한 일·생활 균형 지원제도는 자녀 주요 양육시기의 휴가휴직제도(모성보호제도)와 근로시간 단축 및 유연화와 관련된 제도로 구분해볼 수 있다. 우리나라의 모성보호제도는 ‘근로기준법’과 ‘남녀고용평등법’에 명시되어 있는데, 대표적으로 출산휴가제도, 육아휴직제도, 난임휴가제도, 유사산휴가제도가 있으며 최근에는 가족돌봄휴가/휴직제도까지로 범위가 넓어졌다. 일·가정 양립과 관련한 근로시간 제도는 근로시간 단축과 유연근

로제도에 초점을 맞출 수 있으며, 임신기 근로시간 단축이나 육아기 근로시간 단축제도와 함께 모성보호제도와 결합되어 있기도 하다. 본고에서는 근로자에게 돌봄시간을 제공해주는 대표적인 일·가정 양립제도인 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 중심으로 살펴보고자 한다. 육아휴직제도는 “아동이나 돌봄이 필요한 가족구성원의 돌봄을 촉진하기 위한 노동시장 규제 및 사회정책 기제”로, “돌봄수요에 대응하기 위해 시간을 제공하거나 돌봄서비스 활용과 관련된 다양한 방식을 제공”하며, “좋은 일자리와 경력개발이 병행가능”하도록 하는 제도이다<sup>1)</sup>. 육아휴직제도의 우선적인 정책적 목표를 중심으로 좁게 정의할 때 육아휴직제도는 일하는 부모의 돌봄 권리를 보장하는 제도로, ‘일’과 ‘가족’의 양립을 가능하게 하는 핵심 정책의 하나로 매우 중요하며, 따라서 처음 도입된 이후 상당한 개선과 변화를 겪어왔다.

육아기 근로시간 단축제도는 모성보호제도의 성격과 근로시간 단축제도의 성격을 모두 가지고 있는 제도로, 처음에는 육아휴직과 병행하여 사

용하는 제도로 도입되었다. 그동안 활용도가 낮다가 코로나19 시기를 기점으로 활용이 늘어났으며, 현재는 육아휴직과 별도로 1년이(최대 2년까지) 부여된다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직제도와 달리 근로시간 유연화의 관점에서 살펴보아야 할 필요가 있다. 특히 작업장에서뿐만 아니라 가족 내에서의 노동시간과 돌봄시간의 적절한 분배와 밀접하게 관련된다. 이와 같은 관점에 따라 2장에서는 육아휴직제도의 현황과 향후 개선방향, 3장에서는 육아기 근로시간 단축제도의 현황과 향후 개선방향을 노동시간과 돌봄시간의 분배의 관점에서 제시하고자 한다.

## 2. 육아휴직제도의 활용현황과 향후 과제

### 가. 육아휴직제도의 변화 및 활용추이

육아휴직제도는 1988년 고용에서의 성평등

〈표 1〉 육아휴직제도 지원 내용

구분	세부 내용
대상	- 임신 중인 여성 근로자의 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)가 있는 남녀 근로자 - 부부 동시 육아휴직 및 임신 중 육아휴직 가능 - 육아휴직 대상자가 육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당사업장에서 계속 근로 기간 6개월 이상
기간	- 1년 이내(분할사용 2회) - 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 포함하지 않음.
급여	- 육아휴직 기간(1년 이내)동안 통상임금의 80%(상/하한 월 150만원/월 70만원)를 지급하며, 급여액 중 25%는 직장복귀 6개월 후 일시불로 지급 - (급여특례) '3+3부모육아휴직제'의 경우, 생후 12개월 내 부부 동시 또는 순차적 사용 시 첫 3개월에 대해 월 200만원~월 300만원까지 급여 지급, 사후지급금 해당 없음
보호규정	- 육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 기간 중 해고 금지 - 휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀 - 육아휴직 기간은 근속기간에 포함
위반 시 제재	- 사업주가 정당한 사유없이 육아휴직을 허용하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료 부과 - 육아휴직으로 인한 해고나 그 밖의 불리한 처우 시, 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

출처: 고용보험 홈페이지(<https://www.ei.go.kr>)

1) Meil, G., Escobedo, A. (2018). Gender Equality and Parental Leave. Revista Española de Sociología, 27 (3 Supl.), 9-12.

〈표 2〉 육아휴직제도 주요 변화 연혁

시행일	주요 내용
'88. 4	• 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자만 가능(산전후휴가 포함 1년 이내)
'01.11.	• 남녀불문 이용가능, 육아휴직 급여 지급 근거 규정 신설 및 급여액 월 20만원
'06. 3.	• 생후 3년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능, 3년 경과시 휴직 불가
'07. 4.	• 육아휴직 급여액: 월 50만원
'10. 2.	• 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능
'11. 1.	• 육아휴직 급여액: 통상임금의 40%(상한액 100만원/하한액 50만원) • 급여의 15%는 복직 후 6개월 이상 근무시 지급
'14. 1.	• 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능
'14.10.	• 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향(통상임금 100%, 상한 150만원)
'15. 7.	• 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(25%)
'16. 1.	• 두번째육아휴직자인센터브기간확대(첫3개월통상임금100%, 상한150만원)
'17. 7.	• '17.7.1 이후 출생한 둘째 자녀에 대해 두 번째 육아휴직시 상한액 200만원
'17. 9.	• 첫 3개월 육아휴직 급여 통상임금 80% (상한액 150만원/하한액 70만원)
'18. 7.	• 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 200만원
'19. 1.	• 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여 통상임금의 50%(상한액 120/하한액 70) • 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 250만원
'20. 2.	• 부부 동시 육아휴직 허용
'20. 12.	• 육아휴직 분할 사용 횟수 확대(1회→2회)
'21. 11.	• 임신 중 육아휴직 허용
'22. 1.	• 3+3 부모 육아휴직제 도입 - 자녀 만0세 이내 사용시 육아휴직급여 특례, 육아휴직 급여 상향 등 • 우선지원기업대상 육아휴직지원금 신설

출처: 저출산고령사회위원회 내부 회의자료(2022.3.18.)

을 명시적으로 선언한 ‘남녀고용평등법’ 제정으로 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자를 대상으로 시작되었다. 이후 사회적 공감대를 바탕으로 지속적인 제도 개편이 진행되어 왔고, 현재 임신 중인 여성 근로자의 모성보호와 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 자녀양육을 위해 최대 1년까지 휴직이 가능하도록 한 대표적인 일·가정 양립 지원제도이다.

1988년 처음 육아휴직제도가 도입된 이후

2011년 육아휴직급여 정률제 도입, 2014년 남성육아휴직 보너스제 도입, 2022년 3+3 육아휴직제 도입에 이르기까지 약 30여년 동안 상당한 개선을 거듭해 왔다. 주요 변화 내용을 정리해 보면 다음 표와 같다.

육아휴직 이용자수는 꾸준히 증가하여 2019년부터 10만명을 넘어섰고, 특히 남성 이용률은 2022년 28.9%까지 크게 늘어났다. '22년부터 시행된 '3+3 부모육아휴직제'와 '육아휴직 급여 소득대체율 인상'이 더 많은 남성이 육아

〈표 3〉 성별 육아휴직 이용자 추이

단위: 명, %

연도	구분	인원	
		남성	여성
2016년	89,771	7,616 (8.5)	82,155 (91.5)
2017년	90,110	12,042 (13.3)	78,068 (86.7)
2018년	99,198	17,665 (17.8)	81,533 (82.2)
2019년	105,165	22,297 (21.2)	82,868 (78.8)
2020년	112,040	27,423 (24.4)	84,617 (75.6)
2021년	110,555	29,041 (26.2)	81,514 (73.8)
2022년	131,087	37,885 (28.9)	93,202 (71.1)

출처: 고용노동부 보도자료(2023.1.25.)

휴직을 사용하는 데 기여한 것으로 보이며, '3+3 부모육아휴직제' 이용자는 14,830명으로 나타났다.<sup>2)</sup>

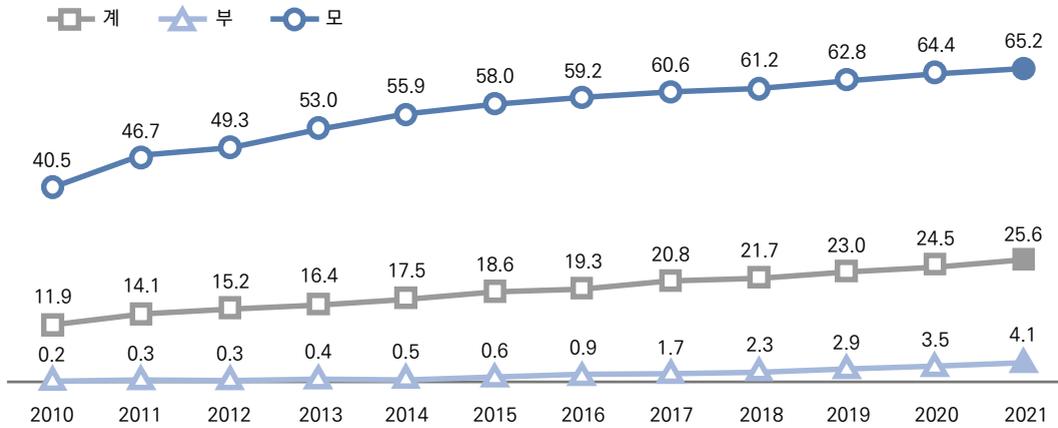
그간의 육아휴직제도의 변화와 사용자수 증대 추이는 그동안 어떤 정책적 방향성을 가지고 제도를 운영해 왔는지를 보여준다. 법적 제도임에도 불구하고 제도 사용이 어려웠던 다양한 원인이 존재할 텐데, 기간의 확대, 대상연령 확대, 분할사용 확대, 급여 상승 등 대표적인 개선내용은 제도 자체의 보상을 높여서 사용자수를 늘리는데 그 목적이 있었을 것이다. 2010년대 중반부터는 남성, 비정규직, 중소기업 근로자를 육아휴직제도의 대표 사각지대로 보고, 이 사각지대를 줄이기 위한 개선방안들을 도입해 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 육아휴직을 사용하고 있는 근로자는 매우 제한적이다. 고용보험을 통해 보고되고 있는 육아휴직자 현황은 육아휴직을 사용한 사람들의 특성만을 보여주고 있어,

통계청에서는 2019년부터 모집단을 전체 출산한 남녀근로자를 대상으로 하는 육아휴직통계를 공표하였다. 즉 만 8세 이하 및 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 법률상 육아휴직 대상이 되는 근로자(사업주에게 고용된 사람)를 모집단으로 하여 육아휴직 사용률을 집계한 것이다. 2022년 말에 발표한 2021년 육아휴직통계에 따르면, 2021년 출생아 부모 중 육아휴직을 사용할 수 있는 대상자가 실제 육아휴직을 사용한 비중은 25.6%로 나타났다(남성은 4.1%, 여성은 65.2%).<sup>3)</sup>

소속 기업체 규모에 따른 사용률을 비교해 보면, 예상할 수 있듯이 규모가 클수록 사용률이 높아지고 규모간 격차가 상당히 크다.

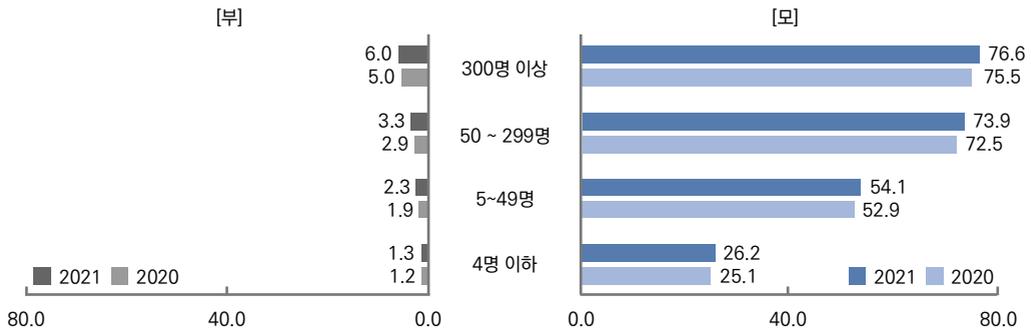
2) 고용노동부 보도자료(2023.1.25.). 2022년 육아휴직·육아기 근로시간 단축 크게 늘어.

3) 통계청 보도자료(2022.12.21.). 2021년 육아휴직통계 결과(잠정)



[그림 1] 출생아 부모의 육아휴직 사용률(%)

출처: 통계청 보도자료(2022.12.21.)



[그림 2] 출생아 부모의 육아휴직 사용률: 소속기업체 규모별 분석

출처: 통계청 보도자료(2022.12.21.)

## 나. 육아휴직제도의 향후 개선방향

이러한 육아휴직과 관련한 통계들이 보여주고 있는 것은, 육아휴직제도의 제도 내 사각지대와 제도 외 사각지대가 여전히 폭넓게 존재하고 있다는 점이다. 육아휴직제도 개선과 관련하여 매년 꾸준히 남녀고용평법 개정(안)이 발의되고 있

으며, 많은 전문가 및 정책담당자의 개선(안)이 제시되고 있다. 그런데 현 시점에서 육아휴직제도의 개선방향은 어디로 향해야 하는가? 제도도 좋아지고 사각지대도 줄일 수 있다면 가장 좋겠지만, 현실적으로 고려할 때, 이 모두를 달성하는 것은 불가능하다. 아직도 제도사용의 양극화가 심각한 상황에서, 이제는 보상의 업그레이드

보다는 커버리지를 넓히는 방향으로 진전해야 할 때라고 판단된다. 이를 위해서는 제도 내 사각지대 즉 제도를 사용할 수 있지만 사용이 어려운 집단, 제도 외 사각지대 즉 현행 제도상 수급대상이 아닌 집단, 이들을 포괄할 수 있는 형태로의 제도개선이 필요하다. 전국민 고용보험 추진과 함께 임금근로자가 아닌 취업자 즉 특수고용, 프리랜서, 플랫폼, 나아가 자영업자까지 다양한 고용형태에 적용할 수 있는 제도설계가 필요하며, 특히 이렇게 대상을 확대했을 경우 이를 뒷받침할 수 있는 재원마련과 재원구조 역시 함께 고려되어야 한다. 출생아수는 점점 줄어가고, 고용형태가 다양화되고 있는 현 시점이야말로, 육아휴직제도의 커버리지를 넓히는 방향으로의 정책 설계가 이루어져야 할 때이다.

### 3. 육아기 근로시간 단축제도

#### 가. 육아기 근로시간 단축제도의 변화 및 활용추이

2008년 ‘남녀고용평등법’이 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 전면 개편되면서 육아기 근로시간 단축제도가 도입되었다. 1년의 육아휴직으로 인한 공백이 부담스럽고 육아휴직급여의 낮은 소득대체율로 제도활용이 어렵다는 점을 보완한 것이다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 병행 또는 분리하여 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자가 자녀양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도이다. 육아휴직과 마찬가지로 제도 대상은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청할 수 있으며, 단축근로시간은 주당

〈표 4〉육아기 근로시간 단축제도 지원 내용

구분	세부 내용
대상	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)가 있는 남녀 근로자 - 부부 동시 육아기 근로시간 단축 가능 - 단축 개시 예정일 전날까지 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 이상
기간	- 1년 이내(육아휴직 미사용기간 가산 시 최대 2년), 1회 기간은 3개월 이상 단위로 사용(분할횟수 제한없음.)
단축시간	- 주당 근로시간 15~35시간 이내
급여	- 사용자는 단축된 근로시간에 비례하여 급여를 지급하고, 국가는 단축 근무자의 급여 감소분의 일부를 지원(육아기 근로시간 단축급여) - 최초 5시간분은 월 통상임금 100%(상하한 200만원/50만원)를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급, 나머지근로시간 단축분은 월 통상임금 80%(상하한 150만원/50만원)를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급
보호규정	- 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 기간 중 해고 금지 - 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 해당 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀
위반 시 제재	- 사업주가 정당한 사유없이 육아휴직을 허용하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료 부과 - 육아기 근로시간 단축으로 인한 해고나 그 밖의 불리한 처우 시, 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 - 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지 근로자와 협의해야 함.

출처: 고용보험 홈페이지(<https://www.ei.go.kr>)

〈표 5〉 육아기 근로시간 단축제도 주요 연혁

시행일	주요 내용
2008.6	• 육아휴직을 대신하여 근로시간을 15~30시간으로 단축 가능
2011.9	• 육아기 근로시간 단축 급여액(단축시간에 비례) 지원
2012.8	• 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 특별한 사유가 없는 한 이를 허용해야 함.
2014.10	• 통상임금의 60%(상/하한액 월 150만원/50만원)
2018.1	• 통상임금의 80% 상향조정(상/하한액 월 100만원/50만원)
2019.10	• 육아기 근로시간 단축 1년 별도 부여(육아휴직 미사용 시 기간 가산 최대 2년) • 1일 1시간 단축 허용(주당 근로시간 15~35시간 이내) • 매주 최초 5시간의 단축분에 대한 육아기 근로시간 단축 급여 산정기준 금액을 통상임금의 100%(상/하한액 월 200만원/50만원)하며, 나머지 근로시간 단축분은 통상임금의 80%(상/하한액 월 150만원/50만원)

자료: 고용노동부 모성보호 육아지원 참고자료 및 국가법령센터(고용보험법시행령 신규법비교) 참조하여 작성함.

15~35시간이다. 육아기 근로시간 단축제도는 기존 육아휴직과 병행하여 사용가능한 제도였다가 2019년 법 개정으로 육아휴직과 별개로 사용가능한 것으로 변경되어 대상 근로자의 선택권이 보다 다양해졌다. 육아휴직의 분할사용이 2회인 반면 육아기 근로시간 단축제도의 분할사용은 3개월 단위로 횟수에 제한은 없다.

경력공백이 긴 육아휴직제도와 달리 근로시간 단축을 통해 경력유지와 기업부담을 줄일 수 있는 등 제도의 지속적인 개선이 이루어져 왔다. 육아기 근로시간 단축급여 수급자는 초창기인 2011년 39명에서 2022년 19,466명으로 수직상 급증하였지만 육아휴직 급여 수급자 131,087명(2022년 기준)에 비해 제도 활용률은 낮은 편이다. 특히 동 제도는 2020년을 기점으로 제도 수급자가 14,698명으로 급증한 것을 확인할 수 있는데 전년도 5,660명에 비해 약 3배가량 증가한 수치로, 이는 코로나19로 자녀돌봄 수요에 대한 증가와 1시간 근로시간 단축 가능 및 제도 활용 기간이 확대된 배경으로 보인다. 제도의 개선과 상황적 요인이 맞물려

사용자가 급증하였다는 점은 육아기 근로시간 단축제도에 대한 대상자들의 분명한 수요를 보여준 결과일 것이다. 또한 육아기 근로시간 단축제도는 초등학교 입학기 자녀(7~8세) 즉, 초등학교 저학년이나 일찍 하교하는 유아의 돌봄을 위해 사용하는 비중이 높은 반면, 육아휴직은 영아기 자녀양육을 위해 사용하는 비중이 높은 것이 특징이다.<sup>4)</sup> 성별 사용현황을 살펴보면, 여성 근로자의 활용비중이 2022년 기준 90.7%로 매우 높아, 남성의 제도활용 비중이 매우 낮은 것을 확인할 수 있다. 육아휴직의 남성 활용 비중이 높아지고 있음을 감안할 때, 남성 근로자를 유인할 수 있는 제도적 보완이 필요할 것으로 보인다.

4) 고용노동부 보도자료(2022.4.26.). 자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세

〈표 6〉 성별 육아기 근로시간 단축 이용자 추이

단위: 명, %

연도	구분	인원	
		남성	여성
2016년	2,761	378 (13.6)	2,383 (86.4)
2017년	2,821	321 (11.3)	2,500 (88.7)
2018년	3,820	550 (14.4)	3,270 (85.6)
2019년	5,660	742 (13.1)	4,918 (86.9)
2020년	14,698	1,639 (11.1)	13,059 (88.9)
2021년	16,689	1,632 (9.7)	15,057 (90.3)
2022년	19,466	2,001 (10.3)	17,465 (90.7)

출처: 고용노동부 보도자료(2023.1.25.)

### 나. 육아기 근로시간 단축제도의 향후 개선방향

육아기 근로시간 단축제도 활용은 최근 들어 늘어나고 있지만 여전히 육아휴직에 비해 사용이 저조하고, 남성 사용 비중이 높아지고 있는 육아휴직에 비해 남성 사용률은 10% 수준에 머물러 있다. 기업 현장에서도 사업주나 근로자 모두 육아휴직에 대한 선호도가 육아기 근로시간 단축보다 높음을 확인할 수 있다. 이는 큰 틀에서는 육아를 위한 휴직제도 내에 존재하지만 ‘단축근무’라는 인사관리상 별도의 관리가 필요한 특성을 갖고 있는 제도의 특수성 때문이다. 자녀 영아기 때에는 절대적인 육아시간 확보가 필요하기 때문에, 제도사용 선택이 가능하다면 대부분 육아휴직을 선택하게 된다. 이후 어린이집을 보내서 등하원 시간을 맞춰야 하는 경우나 초등학교 저학년 때 일찍 하교하는 아이를 돌보아야 하는 경우에 육아기 근로시간 단축은 유용한 제도이다. 그러나 실제로 제도를 이용하려면 근로시간 단축으로 인한 업무분장의 문제, 인사관리의 문제 등이 생각보다 장벽이 크다. 대기업이나

공공기관처럼 여유 인력이 있고 인사관리시스템이 체계적으로 구축되어 있는 경우에는 큰 문제가 되지 않을 수 있지만 대부분의 기업이 그렇지 못하다. 특히 출산이 늦어지고 자녀가 어느 정도 성장한 후 사용한다는 특성을 고려하면 대부분 30대 후반~40대 초반에 사용하게 되고 이 경우 조직에서 관리직이나 핵심 업무를 맡고 있을 가능성이 높다. 이 때에는 업무대체도 쉽지 않고, 이런 상황에서 근로자도 단축근무를 결정하기 쉽지 않을 것이다. 이는 육아기 근로시간 단축뿐만 아니라 모든 근로시간 단축제도나 유연근로제도가 갖고 있는 문제이다.

그렇다면 육아기 근로시간 단축제도에 대한 정책적 방향성을 어떻게 설정할 것인가? 육아시간 확보와 단축근무 두 가지 이슈를 모두 갖고 있는 육아기 근로시간 단축제도는 기업 현장에서는(특히 중소기업 사업장) 활성화하기 쉽지 않다. 향후 우리나라의 근무형태가 전반적으로 더 유연해지지 않는다면, 현재 상황에서는 육아휴직의 부수적 제도로 보고, 활성화보다는 기업이나 본인의 경력유지에 피해를 최소화하는 수준에서 사용할 수 있도록 하는 인사관리제도부

터 갖추어질 필요가 있다. 또한 남성의 인지도와 활용도를 높여야 한다. 이를 위해서는 제도 홍보도 강화해야 하며, 기업 컨설팅 사업 시 육아기 근로시간 단축제도를 일생활 균형 지원제도가 아니라 '장시간 근로개선'이나 '유연근무제 확대' 등 근로시간 단축 및 유연화와 관련된 영역에서도 다룰 수 있도록 설계할 필요가 있다. 즉 근로자 인구조형 구성을 고려하여 젊은 남성이 많은 경우 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있도록 컨설팅하면서 사업주 지원제도와의 연계하는 방식이다. 또한 일 1~2시간 수준으로 단축제를 활용하는 경우가 대부분임을 감안할 때, 육아휴직과 같이 대체인력을 지원하기보다는 적절한 업무분장과 유연한 근무방식(시간 및 장소)을 적극적으로 활용할 수 있어야 할 것이다. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 모두 업무공백을 어떻게 해결하는가가 제도 활성화의 핵심일 것이기 때문에, 기업, 근로자, 업무 등 다양한 특성과 상황에 따른 현장의 수요를 파악하고 이에 맞는 세부적인 정책설계가 요구된다.

## 4. 나오며

노동시장 내 성격차는 일·가정 양립의 성격차와 밀접하게 관련되어 있다. 대표적으로 임금(소득)과 근로시간에서 나타난다. 맞벌이 부부가 자녀출산 및 육아를 위해 일을 잠시 중단해야 할 때 가구 내 소득감소를 고려할 수밖에 없고, 둘 중 소득수준이 낮은 사람이 일을 쉬거나 그 만두는 것이 합리적 선택이 된다. 육아나 돌봄을 위해 근로시간을 줄여야 할 때도 마찬가지다. 한국인들의 일상적 시간구조를 국제적으로 비교해 보면, 일 중심적이며 특히 남성의 경우 더욱 극단적으로 일 중심적 생활을 하고 있다.

생활시간조사 결과에 따르면, 2019년 기준 맞벌이 가구의 남성은 하루 평균 54분, 외벌이 가구의 남성은 53분으로 거의 차이가 없으며, 맞벌이 가구의 여성은 187분으로 거의 3시간 이상 가사노동을 하고 있으며 전업주부인 경우에는 맞벌이 여성이 거의 2배나 되는 것으로 나타났다.<sup>5)</sup> 2014년에 비해서는 남성은 조금 늘고 여성은 조금 줄었지만 가사노동은 여성의 몫이라는 전통적인 사고방식이 여전히 존재함을 보여주고 있다. 이는 우리 사회가 '젠더화된 시간구조'를 갖고 있음을 의미한다.

남성은 생계를, 여성은 육아를 책임져야 한다는 성역할 구분은 결국 1 또는 1.5 생계부양자 모델을 선택하게 한다. 남성은 장시간 근로를 하며 더 많은 소득을 얻기 위해 노력하고, 여성은 스스로 돌봄을 하는 것이 가정경제에 도움이 되기 때문에 경력을 단절하거나 근로시간을 줄이는 선택을 한다. 이는 여성들이 '단시간 근로를 선호한다'는 정책적 근거로 활용되기도 한다.

자신 및 자녀의 생애주기에 따라 육아와 일을 병행할 수 있는 돌봄시간 체계와 인프라가 구축되는 것이 기본적으로 필요하다. 만1~2세까지는 부모가 번갈아가며(또는 동시에) 육아휴직을 사용하여 자녀를 돌보고, 만 3세부터 취학 전까지는 안정적으로 어린이집과 유치원에서 보육을 담당하고 저녁시간은 부모 모두 정시퇴근을 통해(또는 유연근무) 돌봄공백을 채울 수 있다. 초등학교 저학년 시기에도 마찬가지로, 학교에서 자녀가 보내는 시간과 부모가 일하는 시간의 시스템이 맞추어져야 한다. 또한 노동시장 성평등과 함께 일·가정 양립에 있어서도 성평등한 제도사용과 양립이 이루어져야 할 것이다.

5) 통계청, 생활시간조사, 각년도