

2023년 제3차 육아정책심포지엄

일·생활 균형을 위한 육아정책 방안 모색

일시 2023. **12. 12** (화) 14:00 - 16:00

장소 유네스코홀

주최 육아정책연구소



일·생활 균형을 위한 육아정책 방안 모색

❖ 2023. 12. 12 (화) 14:00 - 16:00

❖ 유네스코홀 회의장(서울시 중구 명동길(유네스코길) 26 유네스코회관)

사회자 ▶ 구자연 팀장 (육아정책연구소 미래교육연구팀)

일정	세부 일정
13:50~14:00	등록
14:00~14:05	개회 및 참석자 소개 인사말 ▶ 박상희 소장 (육아정책연구소)
14:05~14:10	참석자 전원 기념사진 촬영
14:10 ~ 15:00	[1부] 주제 발표
	발표 1. 육아기 근로시간 단축제도의 활용 실태 및 개선 방안 ▶ 조미라 부연구위원 (육아정책연구소)
	발표 2. 일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안 ▶ 김동훈 연구위원 (육아정책연구소)
15:00 ~ 15:10	휴식 시간
15:10 ~ 15:40	[2부] 전문가 토론
	좌 장 ▶ 최윤경 본부장 (육아정책연구소 기획조정본부)
	토 론 ▶ 정성미 센터장 (한국여성정책연구원 성인지데이터센터) ▶ 이재희 팀장 (육아정책연구소 저출생·육아지원연구팀) ▶ 김나영 팀장 (육아정책연구소 연구기획평가팀)
15:40 ~ 16:00	질의응답 및 종합토론
	마무리 및 폐회

CONTENTS

1부

주제 발표

- 발표 1. 육아기 근로시간 단축제도의 활용 실태 및 개선 방안 3
▶ 조미라 | 부연구위원 (육아정책연구소)
- 발표 2. 일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안 25
▶ 김동훈 | 연구위원 (육아정책연구소)

2부

전문가 토론

- ▶ 정성미 | 센터장 (한국여성정책연구원 성인지데이터센터) 51
- ▶ 이재희 | 팀장 (육아정책연구소 저출생·육아지원연구팀) 55
- ▶ 김나영 | 팀장 (육아정책연구소 연구기획평가팀) 59

안녕하십니까. 육아정책연구소장 박상희입니다.

바쁘신 중에도 오늘 '일·생활 균형을 위한 육아정책 방안 모색'을 주제로 한 육아정책 심포지엄에 귀한 시간을 내주신 모든 참석자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

몇 년 전 합계출산율 0명대 진입을 우려했었는데 어느덧 합계출산율이 0.7명까지 떨어졌습니다. 초저출산 현상은 고용과 주거 문제를 비롯한 사회경제적 문제와 밀접하게 맞닿아 있겠지만, 특히 장시간 근로를 비롯한 일·가정 양립의 장애요인은 결혼과 출산 기피를 해소하는 데 어려움을 주고 있습니다.

그동안 정부는 맞벌이 가구의 자녀 돌봄과 양육 문제 해결을 위해 다양한 양질의 보육·교육 서비스를 늘리고, 부모와 기업에 출산전후휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축을 비롯한 다양한 유연근무제를 적극 장려해 왔습니다. 특히 최근에는 일·가정 양립을 넘어 일·생활 균형을 맞추어 가는 사회적 토대 마련을 통해 남성들의 돌봄 참여도 강조하고 있습니다.

이렇게 저출산 문제 해결을 위해 일·가정 양립지원 정책을 강화했음에도 불구하고 기혼여성의 임신·출산으로 인한 경력단절 현상이나 어려움은 여전히 남아있고, 일·생활 균형을 위한 제도적 혜택을 받지 못하는 사각지대도 여전히 존재합니다.

오늘 열리는 육아정책 심포지엄은 우리나라 저출산 정책의 핵심 키워드인 일·생활 균형에 주목하고자 합니다. 특히 육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 다양한 자녀돌봄 시간지원 정책에 대한 심도있는 논의를 통해 일·생활 균형을 위한 정부, 기업에 대한 정책 방안을 고민해 보고자 합니다. 오늘 이 자리를 통해 일·생활 균형과 출산율 제고라는 두 난제의 해법을 함께 찾을 수 있기를 기대합니다.

끝으로 뜻깊은 행사에 관심을 두고 참석해주신 분들과, 발제를 맡아주신 연구소 조미라 박사님, 김동훈 박사님, 토론을 위해 참석하신 한국여성정책연구원 정성미 박사님과 연구소 이재희 박사님, 김나영 박사님께 진심으로 감사드립니다. 감사합니다.

2023년 12월 12일
육아정책연구소장 박 상 희

1부

주제 발표

주제발표 1

육아기 근로시간 단축제도의 활용 실태 및 개선 방안

조미라

부연구위원 (육아정책연구소)

2023 육아정책심포지엄

육아기 근로시간 단축제도의 활용실태 및 개선방안

2023.12.12

조미라 부연구위원 (육아정책연구소)



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

2023 육아정책연구소

육아기 근로시간 단축제도의 활용실태 및 개선방안

CONTENTS

01 서론

02 제도 검토

03 제도의 이용현황 분석

04 제도의 활용경험

05 개선방안



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

서론

연구의 필요성 및 목적

- 한국 사회에서 일, 가정 양립의 어려움과 일, 생활 불균형이 문제가 됨에 따라 2008년부터 일과 자녀양육의 병행을 지원하는 제도로 '육아기 근로시간 단축제도'가 도입되었으나 제도의 인지도와 활용도는 매우 저조한 상태임.
- 2022년 육아기 근로시간 단축제도의 사용자는 19,466명으로 2021년의 16,689명과 비교해 16.6% 증가하였으나, 육아기 근로시간 단축제도 이용자는 2022년 육아휴직 이용자 수 131,129명에 비해 14.8%임(고용노동부 보도자료, 2023.1.25.)
- 만8세 이하 자녀(초등2학년 이하)를 둔 부모를 대상으로 자녀돌봄시간 정책에 대한 인지도를 조사한 결과 육아휴직제도(92.3%)를 비롯하여 출산전후휴가제도(90.4%), 배우자출산휴가제도(88.9%)에 대해 알고 있는 경우는 90%에 달하는데 비해 육아기 근로시간 단축제도를 아는 경우는 67.2%임(박은정 외, 2022: 233).

서론

연구의 필요성 및 목적

- 제도에 대한 인지도와 이용도가 낮은 것은 제도가 원활히 적용되기 위한 환경이 조성되어 있지 않은 데서 기인함.
 - 정책 이용자인 부모(근로자)의 관점에서 이용욕구와 어려움을 파악하는 것과 더불어 제도가 활용되는 기업의 환경과 여건을 동시에 살펴보는 것이 요구됨.
 - 그간 육아기 근로시간 단축과 관련된 선행연구들은 제도 수요자인 근로자의 관점이거나 그렇지 않으면 제도를 적용하는 기업의 관점 일방에서 수행되어 온 것이 대부분임(방진아, 허순임: 2022: 180)
- ✓ 정책대상인 부모(근로자)와 제도가 활용되는 사업체에 양측에 대해 제도의 활용 실태와 경험을 모두 다루어 실효성 있는 제도의 개선방안을 제시하고자 함.

육아기 근로시간 단축제도의 주요 변화 - 근로자의 신청 및 급여 관련

육아기 근로시간 단축제도는 2007년 12월 21일 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률(이하 남녀고용평등법)의 개정과 함께 이법의 제19조의2로 신설되면서 2008년 4월부터 시행되기 시작했다.

시행일	주요 내용	비고	시행일	주요 내용	비고
2008.6.22.	- 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 함(단축 후 근로시간은 주당 15~30시간) - 사업주가 근로자의 신청을 거부하려면 서면으로 통보해야 함	남녀고평법 제19조의2	2019.10.1.	- 육아기 근로시간 단축 1년 부여 (육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년) - 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간 확대 - 육아기 근로시간 단축 급여 최초 5시간분 : 통상임금의 100% × 근로시간 단축 비율 - 육아기 근로시간 단축 급여 나머지 시간분 : 통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율	남녀고평법 제19조의2 고보법 시행령 제104조의2
2011.9.21.	- 육아기 근로시간 단축을 활용한 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급(육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례 지급)	고용보험법 제73조의2	2020.2.28.	- 같은 재년에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축시에도 육아기 근로시간 단축 급여 지급	고용보험법 제73조 제2호 삭제
2012.8.2.	- 육아기 근로시간 단축 청구권 도입 - 육아기 근로시간 단축 허용 예외조항 신설	남녀고평법 제19조의2	2019.12.24	- 단축 허용 조건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아기 근로시간 단축 종료 간주 사유의 개선 (영유아와 동거하지 않게 된 경우 중 "영유아의 양육에 기여하지 않는 경우"로만 한정)	남녀고평법 시행령 제15조의2 제1호 남녀고평법 시행령 제15조의3 제1항
2014.10.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 60% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2	2020.2.28.	- 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직시에도 육아기 근로시간 단축 허용	남녀고평법 시행령 제15조의2 제2호 삭제
2018.1.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2			

자료: 고용노동부(2023) 여성보호와 일·가정양립지원업무연말, p.23

5

육아기 근로시간 단축제도의 주요 변화 - 사업주 지원 관련

2008년 육아기 근로시간 단축제도가 실시되면서 기업 육아휴직 장려금에서 육아휴직 등 장려금으로 명칭이 변경되고 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금이 지급됨

시행일	주요 내용	비고	시행일	주요 내용	비고
2008.4.30.	- 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금 지급 - 기업규모 관계없이 1인당 월 20만원 지급 • 명칭 변경: '육아휴직 장려금' → '육아휴직 등 장려금'	고용보험법 시행령 제30조	2021.1.1.	- (인센티브 확대) 근로시간 단축 1~3회 인센티브 지급	고용노동부 고시
2011.1.1.	- 지원금의 50%는 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 지급	고용보험법 시행령 제29조	2022.1.1.	- (육아기 근로시간 단축: 지원대상 조정) 대규모기업 지원 폐지	고용보험법 시행령 제29조
2014.1.1.	- 기업규모별 차등지원: 우선대상기업 1인당 월 20만원, 그 외 기업 10만원	고용노동부 고시 제2013-78호		- 지원제외 사업주에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주 추가 등 정비 - 지원금 신청 기간 고용노동부령 위임 근거 명확화	고용보험법 시행령 제29조
2015.7.1.	- 지원금은 우선지원대상 30만, 대규모 20만	고용노동부 고시 제2015-27호		- (지원금 신청 기간 규정) 100분의 50은 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내, 나머지는 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난날 부터 12개월 이내	고용보험법 시행규칙 제51조
2017.1.1.	- 지원금은 우선지원대상 20만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2016-70호	2022.7.1.	- (지원제외 근로자 추가) ① 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속, ② 외국인(거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외), ③ 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함), ④ 고용보험 미가입자	고용노동부 고시 제2022-65호
2019.1.1.	- 지원금은 우선지원대상 30만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2018-93호		- (지원제외 사업주 추가) ① 지방공기업, ② 일반유류 주점 업, 무도유류 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주	고용노동부 고시 제2022-65호
2019.11.7.	- 지원금은 최대 2년 지원	고용노동부 고시 제2019-57호			
2020.3.31.	- (지급방식 변경) 100분의 50은 육아휴직 등 사용 기간에 3개월 주기로 지급하고 나머지는 계속 고용 확인 후 일괄 지급함	고용보험법 시행령 제29조			

자료: 고용노동부(2023) 여성보호와 일·가정양립지원업무연말, p.23

6

제도 검토

육아기 근로시간 단축제도의 검토 - 부모(근로자)에 대한 적용 및 지원

- 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자*는
 - * 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자로 신청이전 고용보험가입기간 180일 이상 육아휴직을 대신해서 근로시간 단축을 신청할 수 있는데, 이를 '육아기 근로시간 단축제도'라 함.
 - ✓ 1년 간(육아휴직을 사용하지 않은 경우는 최대 2년) 근로시간을 줄일 수 있음.
 - ✓ 단축 후 주당 15~35시간 근무가능.
 - 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용가능
 - ✓ 줄인 시간은 원칙적으로 무급임.
 - 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금에 한정함

육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태

- ✓ 육아휴직의 1회 사용
- ✓ 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- ✓ 육아휴직의 분할 사용(2회분 분할할 수 있음)
- ✓ 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

- 전일제 육아휴직을 1회 분할해서 사용하거나 육아기 근로시간 단축을 1회 분할해서 사용하거나 혹은 육아휴직과 육아기 근로시간을 혼합하여 사용가능함. 다만, 육아휴직급여를 받기 위해서는 육아휴직을 한번에 30일 이상 사용해야 함.

제도 검토

육아기 근로시간 단축제도의 검토 - 부모(근로자)에 대한 적용 및 지원

육아기 근로시간 단축 급여

지원대상	• 고용보험으로 줄어든 노동 시간에 대한 급여를 일부 지원하는 제도임
급여산정방식	1) 매주 최초 5시간분 $\{ \text{통상임금의 } 100\% (\text{상한액 } 200\text{만원}, \text{하한액 } 50\text{만원}) \times 5 / \text{단축 전 소정근로시간} \}$ 2) 나머지 근로시간 단축분 $\{ \text{통상임금의 } 80\% (\text{상한액 } 150\text{만원}, \text{하한액 } 50\text{만원}) \times (\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 5) / \text{단축 전 소정근로시간} \}$ 예시) 월 통상임금 250만원, 단축 전 근로시간 주40시간, 단축 후 근로시간 주15시간인 경우 1) 최초 5시간 단축분 : $200\text{만원} \times (5/40) = 25\text{만원}$ 2) 나머지 근로시간 단축분 : $150\text{만원} \times ((40-15-5)/40) = 150\text{만원} \times (20/40) = 75\text{만원}$
급여 신청방법	• 육아기근로시간단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의장에게 신청 ✓ 온라인 신청시에는 사업주(기업회원)가 기업회원으로 가입하여 먼저 확인서를 접수 한 후 근로자(신청인)이 개인회원으로 가입하여 급여신청서를 접수 ✓ 센터방문/우편신청시 확인서(사업주 작성) 및 급여신청서를 고용센터에 접수

출처: 고용노동부 | <https://www.go.go.kr/s/GOA?Menu=1033104> (2023.10.4 인출)

제도 검토

육아기 근로시간 단축제도의 검토 - 사업주에 대한 지원

출산육아기 고용안정장려금- 육아기 근로시간 단축 지원금		출산육아기 고용안정장려금- 대체인력 지원금	
지원 대상	육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주 - 22년부터 대규모기업에 대한 지원 폐지	지원 대상	- 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 유산·사산 후가를 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 우선지원대상기업 사업주 - 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속고용한 경우이거나, 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용한 경우 - 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것
지원 기간	육아기 근로시간 단축 기간(최대 2년)	지원 기간	출산전후휴가 등을 사용한 기간(사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간 포함) 중 대체인력을 사용한 기간
지원 수준	- 근로자 1인당 월30만원지급, 연간총액 360만원 - 단, 인센티브 적용시 월40만원, 연간총액 480만원 지급 ✓ 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간단축을 허용한 경우, 세 번째 허용사례까지 월10만원 인센티브 지급	지원 수준	- 대체인력 1인당 인수인계기간 중에는 월120만원, 인수인계기간이 아닌 경우 월 80만원 지급 - 사업주가 부담하는 임금의 80% 한도 내
지원 신청	- 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, - 나머지 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청함 ✓*지원금의 100분의 50에 해당하는 금액의 신청 기간은 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내, 나머지 금액의 신청 기간은 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월까지 신청할 수 있음	지원 신청	- 업무 인수인계기간에 해당하는 금액은 출산전후휴가 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청함 - 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고 - 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청 - 업무 인수인계기간에 해당하는 금액과 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액의 신청 기간은 출산전후휴가 등의 종료일부터 12개월 이내, 나머지 금액의 신청 기간은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월까지 신청할 수 있음

자료: 고용노동부(2023. 05. 26)와 일가정양육지원연구센터(2023. 02. 14)발표자료

제도 검토

국외 관련 제도 및 사례 검토 - 스웨덴

근로시간 단축제도의 개요

- ◆스웨덴은 안정적인 시간제 일자리가 확대 되어 있음
 - 상용직 전일제 일자리에서 단축근무 청구해 시간제 근무로 전환 가능
 - 부분휴직 방식은 이미 1970년대에 도입
 - 육아휴직, 자녀양육과 관련된 청구 외에도 60~65세 사이 근로자도 청구권이 있으며, 모든 근로자는 교육, 노조 활동, 법정 의무 관련 근로시간 단축이 부여됨
- ◆'육아휴직 기간 동안 단축 근로'와 '육아휴직 기간 이외에 근로시간 단축'으로 구분
 - 육아휴직 기간 이외 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 1학년까지 정상 근로 시간의 25%까지 단축가능
 - 전일제와 마찬가지로 법적인 고용보호를 받으며, 근로자가 원할 때 전일제로 복귀 가능

근로시간 단축제도 성격의 육아휴직 제도

- ◆육아휴직은 시간제 방식을 활용해 육아기 근로시간 단축제와 유사하게 사용가능
 - 일 단위로 사용 기간이 선정, 하루 8시간을 분할하여 사용가능
 - 1시간(1/8일제), 2시간(1/4일제), 4시간(반일제), 8시간(전일제)으로 사용
 - 육아휴직 기간은 분할사용하는 시간에 따라 비례하여 연장
- ◆육아휴직제도의 사용방식
 - 자녀가 만 12세까지 사용가능함. 만 4세 이전에 최소 384일을 사용해야 하며, 만 4세 이상일 경우 최대 96일 사용 가능
 - 연3번까지 분할가능하나, 다수의 기업에서 3번 이상 분할사용 허용함
 - 급여자격요건과 급여액이 근로형태에 따라 상이하나, 대체로 최초 390일간은 77.6% 소득대체율을 적용하여 육아휴직급여를 제공하고, 이후 90일 간은 180SEK를 정액 지급

제도 검토

국외 관련 제도 및 사례 검토 - 독일

근로시간 단축제도의 개요

- ◆ 2000년대 이후에 시간 자원 제도가 발전된 국가
 - 현금 지원 중심 가족내돌봄지원의 정책에서 보육서비스와 시간 지원을 확대하는 방향으로 정책 경로로 전환
 - 육아휴직 제도에 해당하는 부모시간(Elternzeit)제도가 부모의 돌봄을 지원하기 위한 대표적인 시간정책임
- ◆ 육아기의 근로시간 단축은 2가지 방법으로 가능
 - 1) 주당 최대 32시간까지 시간제 근로를 하면서 육아휴직급여에 해당하는 부모수당플러스 제도를 활용
 - 2) 일반 근로자와 같이 한시적 근로시간 단축제도를 활용하는 것
- ◆ 독일의 한시적 근로시간 단축제도(Brickenteilzeit)
 - ✓ 2019년에 도입, 자녀 양육, 돌봄 뿐 아니라 특별한 이유 없이 근로자가 한시적으로 근로시간을 단축하기 원하면 사용이 가능
 - 근로자는 사업주와의 합의가 종료 후 이전 근무시간으로 복귀할 권리를 가짐
 - 한시적 기간은 1년~5년이며, 45명 이상의 근로자가 있는 사업주는 6개월 이상 근무한 근로자에게 근로시간 단축을 부여
 - 사업주는 한시적 근로를 근로자 15명당 1명에게 부여 의무

근로시간 단축제도 성격의 육아휴직 제도

- ◆ 기본 부모수당(Basiselterngeld), 부모수당플러스(ElterngeldPlus), 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)이며, 부모들은 3가지 유형을 조합하여 사용가능
- ◆ 기본 부모수당
 - 부모 중 1명이 사용할 경우 12개월까지 지급
 - 부모 둘 다 사용할 경우와 한부모의 경우 14개월까지 지급
- ◆ 부모수당플러스와 파트너십보너스제도
 - ✓ 2015년 도입, 일과 자녀돌봄 사이에 다양한 선택지를 제공, 부모수당 제도의 유연성을 확대하는 제도
 - 근로시간을 단축의 성격을 띠어 주당 24시간~32시간 일을 해야 함
 - 기본 부모수당 1개월이 부모수당플러스 2개월에 해당, 부모수당플러스를 선택시 기간 2배, 절반의 기본 부모수당 수령
 - ❖ 근로소득이 발생하므로 전체 소득이 절반으로 축소되지 않음.
 - 부모수당플러스는 생후 14개월 이후에도 받을 수 있으며 최대 생후 32개월까지 가능
 - ✓ 파트너십보너스는 부모들이 파트너십을 가지고 일가족 양립을 위해 육아를 분담할 수 있도록 지원하는 제도
 - 부모 모두 2개월에서 최대 4개월 연속사용해야 함.

제도 검토

국외 관련 제도 및 사례 검토 - 네덜란드

근로시간 단축제도의 개요

- ◆ 시간제 근로의 비율이 높은 대표적인 국가
 - 1980년대 경제위기를 타개 위한 바세나르 협약과 신노선 협약을 통해 노동시장정책으로 노동시간 단축을 추진, 관련해 노사정의 합의에 의해 시간제 근로가 대안으로 제시
 - 시간제 근로가 급격히 증가하였고, 시간제 일자리에 대한 보호 제도들이 등장
- ◆ 2000년 「근로시간조정법(Working Hours Amendment Act)」
 - 1년 이상 재직한 근로자는 근로시간 조정을 요구할 권리를 갖고, 근로자는 이에 근거하여 근로시간 단축을 요구
- ◆ 2016년 「유연근무제법(Flexible Working Act)」
 - 6개월 이상 고용된 근로자에게 근무시간을 조정하거나 증감할 권리가 부여
- ◆ 출산 이후 직장 복귀한 여성에게는 자녀 생후 9개월까지 근로시간 중 모유 수유 시간이 근로시간의 25%까지 부여, 사업주는 해당 여성 근로자에게 적절한 공간을 제공하고, 유급으로 처리

근로시간 단축제도 성격의 육아휴직 제도

- ◆ 네덜란드는 스웨덴, 독일과 달리 2022년 7월까지의 유급 육아휴직을 가지고 있지 않았음
 - 만 8세 이하 자녀를 둔 근로자에게 주당 노동시간의 26배에 해당하는 시간을 무급 부모휴가로 사용할 권리가 주어짐
 - 부모휴가 기간은 월, 일인 아닌 시간 단위로 부여되어, 다수의 근로자들이 근로시간 단축의 방식으로 무급 부모휴가를 사용해 옴. 부모는 자녀가 만 8세 전에는 어느 시점이라도 부모휴가 사용이 가능
- ◆ 2022년 8월에 유급 육아휴직 제도를 도입
 - 근로자들은 총 26주 중 9주간의 유급으로 육아휴직을 사용할 수 있게 됨.
 - 유급 육아휴직은 자녀 생후 1년 이내에 사용해야 하며, 취업자 부모 각각 유급 육아휴직을 사용가능함.



국외 관련 제도 및 사례: 종합 및 시사점



근로시간 제도에 포함되는 육아기의 근로시간 단축

근로자의 삶의 질과 복지 측면에서 유연한 근로시간 제도를 구축



육아휴직의 선택권 확대 방식으로의 시간단축

육아휴직과 근로를 명확히 구분하는 것이 아니라 유연하게 병행가능하게 함으로써 근로시간 단축과 연계

시사점

- ✓ 시간 주권 개념의 도입
- ✓ 전체근로자의 유연제도 관점에서의 접근 필요
- ✓ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제는 확장된 제도로서 결합, 연계 가능

13

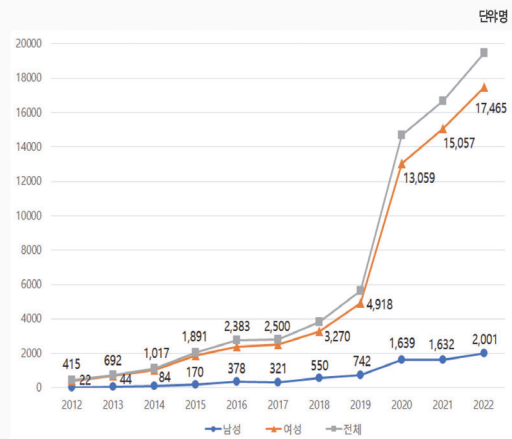
육아기 근로시간 단축제도의 활용실태 및 개선방안

이용현황

육아기 근로시간 단축제도의 성별 이용자 수

성별 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수

연도	남성	여성	계(수)
2012	22(5.0)	415(95.0)	437(100.0)
2013	44(6.0)	692(94.0)	736(100.0)
2014	84(7.6)	1,017(92.4)	1,101(100.0)
2015	170(8.2)	1,891(91.8)	2,061(100.0)
2016	378(13.7)	2,383(86.3)	2,761(100.0)
2017	321(11.4)	2,500(88.6)	2,821(100.0)
2018	550(14.4)	3,270(85.6)	3,820(100.0)
2019	742(13.1)	4,918(86.9)	5,660(100.0)
2020	1,639(11.2)	13,059(88.8)	14,698(100.0)
2021	1,632(9.8)	15,057(90.2)	16,689(100.0)
2022	2,001(10.3)	17,465(89.7)	19,466(100.0)



주 1) 이용자 수는 금요일을 처음으로 지급받은 인원수임(초·중·고등학교 재학생 제외)

자료: 고용노동부(각연도) 고용조사 결과(2022년 11월 기준) <https://is.vok.go.kr/step/0112.html?C00101002311.1.1> 인출

14

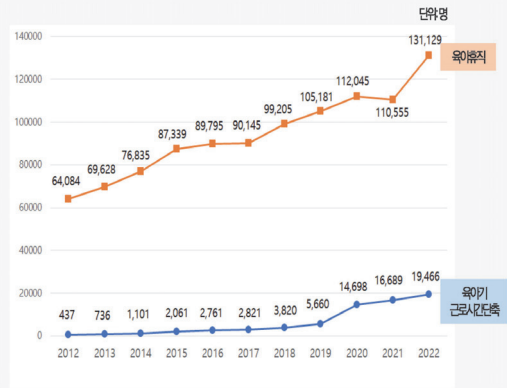
이용현황

육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도의 이용자 수 비교

육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도의 이용자 수

단위명

연도	육아휴직	출산전후 휴가	배우자 출산휴가	유사산휴가	육아기 근로시간단축
2012	64,084	93,108	0	286	437
2013	69,628	90,150	0	357	736
2014	76,835	88,258	0	500	1,101
2015	87,339	94,574	0	685	2,061
2016	89,795	89,820	0	649	2,761
2017	90,145	81,077	0	630	2,821
2018	99,205	76,391	0	668	3,820
2019	105,181	73,277	1,059	816	5,660
2020	112,045	70,931	18,721	1,011	14,698
2021	110,555	70,217	18,275	1,108	16,689
2022	131,129	72,185	16,168	1,202	19,466



주 1) 이용자 수는 모성보호 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수임(출산전후휴가, 유사산휴가 제외)

자료: 고용행정부 통계 (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월) <https://eswork.go.kr/eswp/rep/Dl.do?menuId=0001001002023111.1.인출>

이용현황

육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도의 이용자 수 비교- 육아휴직과의 비교

전체 출생아 수 대비 육아기 근로시간 단축제도 이용 비중

단위: %(명)

연도	육아기 근로시간 단축제도		육아휴직		전체 출생아 수(명)
	이용자(수)	출생아 수 대비 비중	이용자(수)	출생아 수 대비 비중	
2012	(437)	0.1	(64,084)	13.2	(484,550)
2013	(736)	0.2	(69,628)	16.0	(436,455)
2014	(1,101)	0.3	(76,835)	17.6	(435,435)
2015	(2,061)	0.5	(87,339)	19.9	(438,420)
2016	(2,761)	0.7	(89,795)	22.1	(406,243)
2017	(2,821)	0.8	(90,145)	25.2	(357,771)
2018	(3,820)	1.2	(99,205)	30.4	(326,822)
2019	(5,660)	1.9	(105,181)	34.8	(302,676)
2020	(14,698)	5.4	(112,045)	41.1	(272,337)
2021	(16,689)	6.4	(110,555)	42.4	(260,562)
2022	(19,466)	7.8	(131,129)	52.6	(249,186)

성별 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 이용자 비율

단위: %(명)

연도	육아기 근로시간 단축제도			육아휴직		
	남	여	계(수)	남	여	계(수)
2012	5.0	95.0	(437)	2.8	97.2	(64,084)
2013	6.0	94.0	(736)	3.3	96.7	(69,628)
2014	7.6	92.4	(1,101)	4.5	95.5	(76,835)
2015	8.2	91.8	(2,061)	5.6	94.4	(87,339)
2016	13.7	86.3	(2,761)	8.5	91.5	(89,795)
2017	11.4	88.6	(2,821)	13.4	86.6	(90,145)
2018	14.4	85.6	(3,820)	17.8	82.2	(99,205)
2019	13.1	86.9	(5,660)	21.2	78.8	(105,181)
2020	11.2	88.8	(14,698)	24.5	75.5	(112,045)
2021	9.8	90.2	(16,689)	26.3	73.7	(110,555)
2022	10.3	89.7	(19,466)	28.9	71.1	(131,129)

주 1) 이용자 수는 육아기 근로시간 단축제도를 처음으로 지급 받은 인원 수임(출산전후휴가, 유사산휴가 제외)

2) 출생아 수 대비 비중 = 연도별 제도 이용자 수 / 연도별 전체 출생아 수 * 100

자료: 고용행정부 통계 (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)

<https://eswork.go.kr/eswp/rep/Dl.do?menuId=0001001002023111.1.인출>

통계청 (각 연도) 인구총조사 및 출생사망통계 https://kosis.sest.go.kr/sest/html.do?tblId=DT_1881A03&chcdFg=1002023111.1.인출

이용현황

부모의 제도 이용 특성 1

육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도에 대한 인지 여부

단위: %(명)

구분	인지	미인지	계(수)
육아기 근로시간 단축제	67.2	32.8	100.0(1,637)
육아휴직제도	92.3	7.7	100.0(1,637)
출산전후휴가제도	90.4	9.6	100.0(800)
배우자출산휴가제도	88.9	11.1	100.0(837)
가족돌봄휴가제도	62.1	37.9	100.0(1,637)

주요인력(비정규직, 2년 이하 재직기간)을 둔 취업자 부모 1,637명 대상 조사 결과임

자료: 박은정, 조다라, 윤지연, 류연규, 육자영(2022) 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀-돌봄 시간 정책 개선 방안 연구(1), 고용 형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.233

육아기 근로시간 단축제도 사용 시 자녀연령

단위: %

단축제도 사용자	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세	7-9세
전체	14.2	26.6	13.5	8.6	6.0	8.0	5.5	17.5

자료: 강민정, 신유리, 권소영(2022) 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p.66

육아기 근로시간 단축제도 사용 횟수

단위: %(명)

단축제도 사용자	사례수(명)	1회	2회	3회 이상	계	평균
전체	(267)	64.0	21.3	14.6	100.0	1.69

자료: 강민정, 신유리, 권소영(2022) 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p.63

육아기 근로시간 단축제도 평균 사용기간

단위: 월

단축제도 사용자	사례수(명)	육아기 근로시간 단축 평균 사용기간(월)
전체	451	5.02

자료: 강민정, 신유리, 권소영(2022) 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p.64

육아기 근로시간 단축제도 사용 기간 중 업무 대체

단축제도 사용자	사례수(명)	추가인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결	단축 이전 대비 업무량이 줄지 않음 (본인 업무 직접 수행)	대체인력을 계약직으로 고용하여 해결	신규인력을 고용하여 해결	타 부서에서 인력보충 (업무지원)
전체	(267)	50.9	21.7	12.4	9.0	6.0

자료: 강민정, 신유리, 권소영(2022) 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p.72

이용현황

부모의 제도 이용 특성 2

육아기 근로시간 단축제도 이용시 어려움 유무

단위: %(명)

구분	있었음	없었음	계(수)
전체	52.5(85)	47.5(77)	100.0(162)

자료: 박은정, 조다라, 윤지연, 류연규, 육자영(2022) 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀-돌봄 시간 정책 개선 방안 연구(1), 고용 형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.233

육아기 근로시간 단축제도 이용시 어려움의 내용 (중복응답)

단위: %

구분	신청 시 직장에서의 거부 또는 압박을 줌	사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침	신청과정 자체가 까다로움	사용기간 동안 소득감소로 인한 어려움	인력, 업무량 등으로 눈치 보이거나 심리적 압박이 큼	기타
전체	37.6	37.6	15.3	28.2	14.1	3.6

자료: 박은정, 조다라, 윤지연, 류연규, 육자영(2022) 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀-돌봄 시간 정책 개선 방안 연구(1), 고용 형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.246

육아기 근로시간 단축제도 사용자의 인사상 차별 경험(중복응답)

단위: %(명)

	단축제도 사용자	전체	남성	여성
	사례수(명)	(267)	(63)	(204)
배치	중요 업무에서 배제	19.9	15.9	21.1
	원하지 않는 직무 및 부서로 배치	22.1	38.1	17.2
	타지역 및 원거리 발령	6.7	14.3	4.4
	차별 경험 없음	59.6	54.0	61.3
승진	동일 경력에서의 승진 불이익	21.3	20.6	21.6
	동일 능력/실적에서의 승진 불이익	24.3	38.1	20.1
	차별 경험 없음	62.2	54.0	64.7
보상	동일 경력에서의 월급 차별	18.7	22.2	17.6
	동일 능력/실적에서의 성과급 차별	26.2	34.9	23.5
	복리후생 지원 시 차별	11.6	12.7	11.3
	차별 경험 없음	55.1	46.0	57.8
평가	동일 경력에서의 인사고과 불이익	18.4	22.2	17.2
	동일 능력/실적에서의 인사고과 불이익	26.6	41.3	22.1
	차별 경험 없음	63.7	50.8	67.6

자료: 강민정, 신유리, 권소영(2022) 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p.76

이용현황

부모의 제도 이용 특성3

육아기 근로시간 단축제도를 이용하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장문화로 인해서	내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	육아기 근로시간 단축제도의 금액이 적어서	조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서	기타	계(수)
전체	26.9	25.5	24.8	3.4	8.0	9.9	1.5	100 (799)

자료: 박은정, 조미라, 윤지연, 류안규, 윤지영 (2022) **평등한 돌봄권 보장을 위한 저·돌봄 노동정책 개선방안 연구**
(1) 고용형태별 돌봄 각자해소를 중심으로, p.247

육아휴직 이용자의 육아기 근로시간 단축제 미이용 이유

단위: %(명)

육아휴직만 사용한 응답자		사려수 (명)	육아휴직 사용이 일반적이 어서	업무 특성상 근로시간 단축이 불가능함	출퇴근 때마다 다른 직원의 눈치가 보여서	육아기 근로시간 단축제를 잘몰라서	근로시간 단축으로 육아시간 확보가 충분치 않아서	신청 했으나 반려 되어서	기타	계
전체		775	28.1	25.5	15.1	13.2	10.2	2.3	5.5	100.0
성 별	남성	108	31.5	26.9	9.3	14.8	12.0	0.9	4.6	100.0
	여성	667	27.6	25.3	16.0	12.9	9.9	2.5	5.7	100.0
연 령	26~34세	250	32.4	23.2	17.2	7.6	10.8	1.6	7.2	100.0
	35~39세	262	27.5	25.6	16.4	13.0	10.7	3.4	3.4	100.0
	40~44세	263	24.7	27.8	11.8	18.6	9.1	1.9	6.1	100.0

자료: 김민정, 신우리, 권소영 (2022) **모성보호제도 활용 관련 실태조사**, p.67

이용현황

사업체의 제도 적용 특성 1

육아기 근로시간 단축제도 인지도

단위: %(사업체수)

구분	전체 (사업체 수)	제도 인지도				
		잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	
전체(2017)	(747,749)	21.5	20.0	20.2	38.3	
전체(2018)	(762,032)	20.7	21.6	23.1	34.6	
전체(2019)	(799,361)	26.2	22.3	15.3	36.2	
전체(2020)	(823,819)	28.1	20.5	18.4	33.0	
전체(2021)	(773,551)	31.4	21.0	15.3	32.3	
규모	5~9인	(455,277)	25.8	21.5	15.2	37.5
	10~29인	(228,740)	32.9	19.4	17.6	30.1
	30~99인	(71,243)	52.3	24.3	9.3	14.1
	100~299인	(14,487)	69.0	15.4	15.6	0.0
	300인 이상	(3,804)	80.0	11.8	8.3	0.0

자료: 통계청 (각년도) **인구조사** 및 **고용조사**에서 육아기 근로시간 단축제도 인지도. https://kosis.stat.go.kr/stat.html?tbl_id=DT_11804_4076&com_path=2023.11.23.인출.

육아기 근로시간 단축제도 활용가능 여부

단위: %(사업체수)

구분		전체 (사업체 수)	제도 활용 가능 여부		
			필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용가능하나, 충분히 사용못함 (분위기, 대체인력채 용 어려움 등으로)	전혀 활용할 수 없음
전체(2017)		(461,311)	33.3	40.6	26.1
전체(2018)		(498,448)	40.7	38.3	21.0
전체(2019)		(510,049)	49.3	26.9	23.8
전체(2020)		(552,188)	53.1	27.6	19.3
전체(2021)		(523,980)	55.8	26.4	17.8
규모	5~9인	(284,639)	50.7	26.9	22.3
	10~29인	(159,839)	56.6	26.2	17.2
	30~99인	(61,211)	71.6	25.4	3.0
	100~299인	(14,487)	72.9	24.5	2.6
	300인 이상	(3,804)	85.2	13.0	1.8

자료: 통계청 (각년도) **인구조사** 및 **고용조사**에서 육아기 근로시간 단축제도 활용가능현황. https://kosis.stat.go.kr/stat.html?tbl_id=DT_11804_4076&com_path=2023.11.23.인출.

이용현황

사업체의 제도 적용 특성 2

육아기 근로시간 단축제도 활용할 수 없는 이유

단위: %(사업체수)

구분	전체 (사업체 수)	업무성격상 근로시간 분할 곤란	대체인력을 구하기 어려워서	동료 및 관리자의 업무 가중	추가인력 고용으로 인한 인건비 부담	사용어려운 직장분위기 문화 때문에	기타	
							사내제도로 도입되지 않아서	직원 연령대가 높음
전체(2017)	(120,205)	7.7	4.7	7.9	4.5	0	75.2	0
전체(2018)	(104,538)	6.2	5.8	5.9	3.2	0.7	57.8	20.5
전체(2019)	(121,518)	5.1	6.6	7.2	7.3	73.7	0	0
전체(2020)	(106,681)	7.5	6.1	25.2	6.2	55.0	0	0
전체(2021)	(93,249)	10.8	10.5	46.8	7.4	24.4	0	0
규모	5~9인	(63559)	9.0	9.4	43.9	8.0	29.6	0
	10~29인	(27417)	13.6	13.4	53.4	6.3	13.3	0
	30~99인	(1829)	30.9	5.7	45.4	5.5	12.5	0
	100~299인	(373)	5.5	14.0	76.9	0	3.6	0
	300인 이상	(70)	48.9	0	48.7	2.4	0	0

자료: 통계청, 「각년도 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황」, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=I2\(2023.11.23.인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=I2(2023.11.23.인출)).

이용현황

사업체의 제도 적용 특성 3

육아기 근로시간 단축제도 임금 지급 방법

단위: %(사업체수)

구분	전체 (사업체 수)	임금과 복리후생 (식비, 교통비 등) 모두 전일제 동일 지급	임금과 복리후생 모두 근로시간 비례지급	임금은 근로시간에 비례하여 지급하고 복리후생은 전일제 동일 지급	기타	
전체(2017)	(341,086)	34.4	39.3	15.6	1.1	
전체(2018)	(193,307)	39.1	36.3	24.5	0	
전체(2019)	(120,900)	43.5	37.8	18.8	0	
전체(2020)	(138,149)	32.2	40.4	27.4	0	
전체(2021)	(228,043)	38.2	32.9	29.0	0	
규모	5~9인	(120,772)	41.1	31.1	27.8	0
	10~29인	(60,782)	37.0	36.0	27.0	0
	30~99인	(33,909)	31.0	33.3	35.7	0
	100~299인	(9,918)	34.3	33.3	32.4	0
	300인 이상	(2,662)	38.8	33.0	28.3	0

자료: 통계청, 「각년도 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-임금지급방법」, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A080&conn_path=I2\(2023.11.23.인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A080&conn_path=I2(2023.11.23.인출)).

육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항(1+2순위)

단위: %(사업체수)

구분	전체 (사업체 수)	근로자 관리가 어려움	업무물 일도 및 생산성 저하	동료직 원의 업무량 증가	대체 근로자 확보가 어려움	회의, 팀업무 수행의 어려움	
전체(2017)	(341,086)	14.3	24.0	63.7	42.4	9.4	
전체(2018)	(166,979)	12.5	23.4	67.6	42.4	10.6	
전체(2019)	(132,419)	13.6	25.3	74.3	46.2	13.8	
전체(2020)	(136,221)	24.8	34.8	62.9	36.3	16.7	
전체(2021)	(232,315)	43.0	40.3	63.0	38.3	6.9	
규모	5~9인	(121,292)	42.7	44.5	65.8	35.8	4.6
	10~29인	(65,101)	40.4	35.4	61.3	42.1	9.2
	30~99인	(34,015)	48.9	34.9	55.9	43.3	8.8
	100~299인	(9,308)	41.7	39.0	65.6	28.5	12.6
	300인 이상	(2,601)	46.0	37.7	60.4	25.7	15.5

자료: 통계청, 「각년도 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항」, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2\(2023.11.23.인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2(2023.11.23.인출)).

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 면접조사 개요 1

면접조사 개요 (2023년 10월 실시)

구분	내 용
조사목적	○ 부모와 사업체 담당자의 제도 이용 및 적용 경험 파악
부모 (근로자)	○ 조사대상: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자 ○ 조사방법: 그룹 면접조사, 6개 그룹(그룹당 2~4명, 총 22명) - 제도 이용경험 여부, 소속직장 규모 및 업종 고려하여 그룹 구성 ○ 조사내용: - 이용경험자: 이용방식(육아휴직 및 타돌봄제도와 연계 등), 이용자 특성(이용시 자녀연령, 가구구성 및 근로특성 등), 애로사항 및 요구 - 이용무경험자: 이용유구, 이용하지 않은(못하는) 이유, 요구 등
사업체 담당자	○ 조사대상: 소속 사업체 내에서 인사 및 근태관리 등의 업무를 담당하는 자 ○ 조사방법: 일대일 면접조사, 5개 사업체의 담당자. - 가족친화제도인증기업 유무와 사업장규모 고려하여 사업체 선정 ○ 조사내용: - 적용사업장: 사업체 특성, 제도의 적용과정, 제도운영의 애로사항 및 요구 - 비적용사업장: 사업체 특성, 적용하지 못하는 이유 및 요구

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 면접조사 개요 2

부모 면접조사 참여자(집단) 구성

부모	구분	대기업 종사자		중소기업 종사자	
		사무/관리직	서비스/제조 등 기타	사무/관리직	서비스/제조 등 기타
	이용경험자	집단 1	집단 4	집단 2	집단 3
	무경험자	집단 5		집단 6	

부모 면접조사 참여자(집단) 특성

구분	성별	연령	소속직장	자녀수(연령)	육아기 근로시간 단축제 사용 경험		육아휴직 사용 기간	
					사용 기간	일 단축시간		
집단 1	부모 1	여	35	대기업(사무직)	2명(3세, 0세)	7개월	2시간	20개월
	부모 2	여	41	대기업(사무직)	2명(9세, 5세)	1개월	2시간	24개월
	부모 3	남	37	대기업(사무직)	3명(11세, 9세, 4세)	7개월	1시간	-
	부모 4	남	40	대기업(사무직)	2명(7세, 5세)	7개월	1시간	-
집단 2	부모 5	남	41	중소기업(사무직)	2명(9세, 7세)	3개월	2시간	-
	부모 6	남	40	중소기업(사무직)	1명(8세)	8개월	2시간	-
	부모 7	여	41	중소기업(사무직)	1명(7세)	4개월	1시간	8개월
집단 3	부모 8	남	43	중소기업(기타)	2명(13세, 11세)	7개월	1시간	-
	부모 9	남	42	중소기업(서비스직)	1명(8세)	10개월	3시간	-
	부모 10	남	44	중소기업(서비스직)	1명(7세)	7개월	3시간	-
집단 4	부모 11	남	40	대기업(서비스직)	2명(7세, 5세)	12개월	1시간	20개월
	부모 12	여	37	대기업(서비스직)	1명(4세)	6개월	2시간	12개월
	부모 13	여	36	대기업(기타)	1명(3세)	6개월	3시간	24개월
	부모 14	여	40	대기업(서비스직)	2명(6세, 2세)	10개월	4시간	11개월
집단 5	부모 15	남	42	대기업(사무직)	2명(7세, 7세)	-	-	-
	부모 16	여	38	대기업(사무직)	2명(7세, 2세)	-	-	17개월
	부모 17	여	41	대기업(사무직)	1명(1세)	-	-	19개월
	부모 18	남	42	대기업(사무직)	2명(8세, 5세)	-	-	-
집단 6	부모 19	여	39	중소기업(사무직)	2명(2세, 0세)	-	-	7개월
	부모 20	여	39	중소기업(사무직)	1명(6세)	-	-	9개월
	부모 21	남	41	중소기업(사무직)	2명(7세, 5세)	-	-	-
	부모 22	남	41	중소기업(사무직)	2명(8세, 6세)	-	-	-

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 면접조사 개요 3

사업체 면접조사 참여자 구성

사업체 담당자	구분	대기업	중기업	소기업
	가족친화제도 인증기업	사업체 3	사업체 1, 2	-
	가족친화제도 비인증기업	-	사업체 4	사업체 5

사업체 면접조사 참여자 특성

구분	참여자 특성			사업체 특성			
	성별	부서	직위	사업체 업종	사업체 규모	전체 종사자수	가족친화제도 인증여부
사업체 1	남	인재경영실	책임	정보통신업	중소기업	400명	O
사업체 2	남	경영본부	상무	인공지능 헬스케어	중소기업	108명	O
사업체 3	여	기업문화팀	리더	도소매	대기업	4,563명	O
사업체 4	여	인사부	상무	엘리베이터	중소기업	330명	X
사업체 5	남	관리본부	본부장	제조업	소기업	18명	X

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 부모의 제도 이용 경험 1

육아기 근로시간 단축제도 인지 및 사용계기

- 육아기 근로시간 단축제도 인지
 - 주변 동료 및 지인을 통한 제도 인지
 - 인터넷을 통한 제도 인지
 - 회사를 통한 제도 인지
- 육아기 근로시간 단축제도 사용 계기
 - 자녀의 기관(어린이집, 유치원, 학교) 등하원 및 적응을 위해
 - 자녀의 정서적 안정을 위해 직접 돌보려고
 - 남성은 자녀돌봄 필요 외에 복합적인 요인이 발생 시 사용
- 육아기 근로시간 단축제도 미사용 이유
 - 회사의 보수적이고 경직된 조직 문화로 인해
 - 급여액 감소로 인한 경제적 부담을 우려하여
 - 동일한 업무량으로 인한 업무 부담
 - 직종, 업무 특성 상 단축 근무 어려움
 - 제도 사용 시 인사사고에 반영되어서

육아기 근로시간 단축제도 사용 시 어려움 경험

- 경직된 직장 문화나 상사의 인식이 제도 이용에 장애물로 작용
- 동료 관계에서 눈치 보임
- 기존 업무량 유지로 인한 지나친 업무 강도
- 퇴근 이후에 업무 연락 및 추가 재택 근무
- 제도 사용이 인사사고에 부정적 영향
- 신청 과정의 잦은 반복에서 오는 번거로움
- 차년도 연차 일수 삭감으로 인한 향후 자녀돌봄 어려움

육아기 근로시간 단축제도 사용으로 인한 긍정적 변화

- 자녀의 정서적 안정
- 자녀와의 친밀한 관계 형성
- 시간적 여유가 자녀양육 시 심리적 여유로 이어짐
 - 출퇴근 전후에 시간적 여유로움
 - 가족(배우자, 자녀)과 더 많은 시간 공유
 - 시간적 여유가 자녀를 대하는 마음가짐의 여유로움으로 이어짐
- 남성은 배우자와의 양육 부담 개선을 긍정적 변화로 인식

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 부모의 제도 이용 경험2

육아기 근로시간 단축제도 개선 관련 요구

- 육아기 근로시간 단축 기간
 - 육아휴직 사용 기간과 별개로 사용 기간 부여
 - 근로시간 단축제 사용 기한(자녀 연령) 상향 조정
 - 근로시간 단축 기간을 2년 이상으로 연장
- 육아기 근로시간 단축제 신청과정
 - 회사에서 일괄 신청하는 방식 도입
 - 초기 제도 사용 신청으로 지속적인 이용 가능한 시스템 구축
- 육아기 근로시간 단축제 급여액 및 지급방식
 - 급여 상한액 상향 조정
 - 고용보험과 직장 급여 일괄 처리(지급 창구 일원화)

- 육아기 근로시간 단축제 운영 관련 가이드라인 및 운영 지원
 - 근로시간 단축에 비례한 업무량 감소
 - 근로시간 단축제의 차년도 연차와 연계 금지
 - 급여 감소액에 따른 대체인력 확보 방안
- 육아기 근로시간 단축제 강제화나 의무화 요구
- 기업 인센티브 강화
- 인식 개선 및 홍보 필요
 - 직원 교육 과정에 포함
 - 관리자 대상 인식 개선
 - 적극적인 제도 홍보 필요

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 사업체의 제도 적용 경험1

면접조사 참여 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 이용 및 관련 현황

육아기 근로시간 단축제도 인식 및 홍보

- 별도 홍보가 많지 않음
- 사업체 외 자원인력을 통한 인지

육아기 근로시간 단축제도 활용 현황

- 현저히 낮은 사용률
- 육아휴직 대비 낮은 선호도
- 유연근무제 적용사업장의 낮은 육구
- 동일 사업체 내라도 직무별로 필요성과 육구가 다름
- 작은기업의 경우 협의를 통한 시간조정이 잦음

구분	육아기 근로시간 단축제도 이용 인원	유연근로제도 활용 현황	초등이하 자녀를 둔 근로자 수	남녀 종사자수
사업체 1	현재 1명	- 주 4일 근무(8시간씩 32시간/월-목) - 재택근무 주1회 사용 가능 (아를 때는 1회초과 자유롭게 사용) - 시차 출퇴근제 적용: 7-10시 출근	유아기: 50명 초등: 37명	남성 180명 여성 220명
사업체 2	현재 1명	- 시차 출퇴근제 적용: 7-11시 출근 - 재택근무 일반적으로 허용	초등이하: 17명 19세이하: 19명	남성 54명 여성 54명
사업체 3	21년: 10명 22년: 5명 23년: 6명	- 시차 출퇴근제 적용: 9-11시 출근 - 월 근로시간을 재우면 됨 (10-4시 사이는 관례적으로 근무)	만8세이하: 625명	남성 1,695명 여성 2,868명
사업체 4	X (과거 1명 일1시간 단축)	- 시차 출퇴근제: 8-10시 출근 - 재택 근무는 진행 X	초등이하: 약30명	남성 300명 여성 30명
사업체 5	X (과거 1명 일3시간 단축)	- 대부분 8:30~17:30 근무 - 연구직(10명)은 8시간 자율 출퇴근	초등이하: 2명	남성 15명 여성 3명

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 사업체의 제도 적용 경험2

육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점

- 육아휴직 이후 단축제 연계사용시 업무 적응에 효과적
- 긴 육아휴직은 회사에서도 부담이므로 단축제 추천

육아기 근로시간 단축제도 적용의 어려움

- 대체인력 운영의 어려움
 - 대체인력 채용의 어려움, 부적절함
 - 맨파워에 의존하는 소기업의 경우 휴직, 단축근무시 어려움이 매우 큼
- 인사관리 및 업무분장의 어려움
 - 관리부담의 증가
 - 업무조정의 어려움
 - 전일제 근무중심의 일 패턴의 고착화
- 인식의 문제
 - 대표, 인사관리직 경영마인드의 영향
 - 보수적인 사내 분위기

활용 경험

육아기 근로시간 단축제도 활용 경험 - 사업체의 제도 적용 경험3

현재의 사업체 지원에 대한 의견

- 육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 의견
 - 육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 긍정적 반응
 - 낮은 지원금액
 - 지원금 액수에 비해 서류처리가 번거로움
- 실효성이 없는 대체인력 지원금
 - 실제 인건비에 대비 낮은 지원금액
 - 대체인력의 특성에 따라 대체인력 지원금의 실효성이 달라짐
 - 대체인력 지원금 제도 자체의 실효성 의심
 - 지원금 신청 절차의 까다로움

육아기 근로시간 단축제도의 활성화 방안

- 실효성을 높이기 위한 지원 및 관리
 - 사업주 및 인사관리직이 체감할 수 있는 지원 필요
 - 근로감독 유예, 대출우대금리 적용, 세제혜택, 입찰시간단점 부여 등
 - 유연근무제, 일생활균형 제도에 대한 의무적용 강화
- 조정과 소통의 강화
 - 대표, 인사관리직 대상의 교육 및 컨설팅 지원
 - 동료들 간의 의사소통, 합의가 중요
 - 지방고용노동청의 근로자 상담 역할 강화
- 인식개선 및 제도 인지를 높이기 위한 방안
 - SNS 등의 다양한 매체를 통한 홍보 강화
 - 대중 대상 언론 홍보 강화를 통한 이슈화 필요
 - 사업주, 인사담당자, 근로자 대상별 홍보 필요
 - 제도명을 이해하기 쉬운 명칭으로 변경
 - 유연노동 확대, 장시간노동의 지양 문화로의 모색

개선방안

육아기 근로시간 단축제도 개선의 방향



제도이용의 장애요인
최소화를 통한 실효성 담보

- 제도인지, 사용율이 저조
- 하루 1~2시간 단축이 일반적
- 육아휴직 후 전일제 복귀전 적용, 유아 등 하원, 초등저학년 등 학교 지원목적으로 사용 많음
- 육아휴직의 부수적 제도로 인식
- ❖ 시간주권 인식 낮고 전일제 중심 노동윤리 팽배로 단축근무 활성화가 어려운 현실
- 당장에는 제도활성화보다는 이용자들의 불편과 불이익을 낮추는 것에 집중하는 것이 더 실효성 있는 지원방안일 수 있음
- 신청과정상의 부담한 누락, 이용시의 장애 요인에 대응하는 관리 감독의 강화 필요



제도 인지를 제고 및
인식개선을 위한 대대적 홍보필요

- 사업체에서 긍정적 효과를 확산하지 못하여, 법적으로 강제하거나 강압적인 사회분위기에만 순응하는 정도로 제도를 도입해서는 제도의 활성화는 요원함
- ❖ 디커플링(decoupling) 현상 적용현장의 사업주, 담당자들이 제도의 긍정적 효과를 확산하는 경우 제도는 도입하나 회피하는 전략을 취해 실제로는 제대로 작동하지 않음
- 홍보의 방향과 목적에는 정보제공을 넘어 육아기에 근무시간을 단축하는 것에 긍정성을 부여하는 대대적인 인식개선 수반이 요구
- 부모, 사업체 대상의 맞춤형 + 일반국민대상의 홍보 필요



유연근무 확대,
장시간노동 지양 문화로의 모색

- 한국사회의 장시간노동 문화
- 스웨덴, 독일 등은 시간주권을 가진 일하는 시민들이 삶의 질 향상을 위해 근무시간을 조정, 단축하는 가운데 육아기의 단축근무가 실현
- 유연근무제를 적용 받는 부모, 사업체 담당자들은 육아기 근로시간 단축제도의 필요성을 크게 느끼지 못한다고 진술함
- ❖ 시간에 대한 자율성이 보편적 권리로 인식되어 자리잡을 때 육아기 근로시간 단축제도가 이루고자 했던 정책목표는 저절로 달성될 것임
- 육아기 부모 뿐 아니라 근로자 전체를 대상으로, 생애전반에 걸쳐 활용될 수 있는 제도로 모색되어야 함.

개선방안

세부 추진 과제 - 근로자(부모) 대상 추진 과제 1

1. 사업주의 불허 및 불리한 처우 등 제도 불이행시 근로자의 구제절차에 대한 안내

- 구제신청 절차가 포함된 제도 설명, 안내를 고용복지센터 등의 고용기관, 지자체 기관 및 부모들의 출입이 빈번한 유보육기관, 육아종합지원센터, 보건소, 병의원(산부인과, 소아청소년과 등), 산후조리원 등에 비치할 것을 제안함
- 사업주의 불허나 불리한 처우에 대해 소송의 절차 외에도 남녀고용평등법 제26조와 근로기준법 제23조나 제28조에 근거하여 차별적 처우 등에 대해 노동위원회에 시정신청 가능하나, 이를 알고 문제를 제기하는 근로자들은 많지 않을 것으로 보임
- 급여 제공시 사업주의 불허, 불리한 처우에 대응한 시정 및 구제신청 경로에 대해 적극적으로 알릴 필요가 제기됨

개선방안

세부 추진 과제 - 근로자(부모) 대상 추진 과제 2

2. 적용범위 및 급여확대, 차년도 연차연계 금지 등을 통한 제도 이용률 제고 모색

- ✓ 부모대상 면접조사 결과 제도 개선에 대한 요구로 대상자녀의 연령 상향 조정, 단축기간의 연장, 급여산출 적용시의 통상임금 상한액의 상향 조정, 근로시간 단축제도의 차년도 연차와의 연계 금지 등의 의견이 제시되었음

❖ 2023년 3월 28일 '윤석열 정부 저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향'

자녀연령을 초등2학년(만8세)에서 초등 6학년(만12세)까지 상향하고, 단축기간을 부모 1인당 최대 24개월에서 최대 36개월까지 확대, 부모에게 지급하는 육아기 근로시간 단축제도의 급여를 기존 일 1시간까지만 통상임금의 100%를 지원하던 것에서 일 2시간까지 통상임금 100%를 지원하는 것을 단계적으로 추진

- 남성들의 참여를 유인제고 위해 남성 정규직의 통상임금 수준을 고려해 상한액을 상향을 제안함
 - 2022년 6월 기준 정규직 근로자의 정액급여는 평균 340만원 수준이므로 현재의 200만원의 상한액을 300만원 수준으로 상향할 것을 제안
- 제도의 설립 취지를 저해하는 육아기 근로시간 단축제도 사용시 차년도 연차와 연계해 삭감하는 규정을 완화하거나 폐지할 것을 제안
 - 단축을 하는 경우 근로자에게 임금, 연차휴가 등에 대해서 불리하게 적용할 수 없다는 보호규정이 있으나, 이는 임금과 연차휴가를 근로시간에 비례하여 적용되는 것은 제외한 규정임. 단축근무시 이에 비례하여 임금과 연차휴가는 축소되는 것이 원칙
 - 부모들은 육아시간 확보를 위해 육아기 근로시간 단축제도를 사용하였는데 이것이 차년도 연차 일수와 연동되어 다음 해에는 자녀돌봄 등을 위해 사용할 수 있는 연차가 부족해지는 어려움을 호소

개선방안

세부 추진 과제 - 사업체 대상 추진 과제 1

1. 사업주의 제도 신청 대상 지원에 대한 급여 안내 및 고지 의무화

- 임신 또는 출산한 직원이 있는 경우 사업주가 육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 육아휴직 등 보장된 모성보호제도, 일가정양립제도를 의무적으로 고지하도록 조치할 것을 제안
- ❖ 일본의 경우 2022년 4월 육아·간병 휴직 법 개정 3단계 시행조치의 하나로 임신 또는 출산 직원(본인 또는 배우자)들에게 사업주가 육아휴직 등에 대한 내용을 개별적으로 주지하고 의향을 확인하는 것을 의무화
 - ✓ 휴직 등에 대한 제도 안내, 신청처, 급여에 대한 내용, 휴직기간 동안 부담해야 할 사회보험료에 대한 내용 등을 주지하고 의향확인해야 함

개선방안

세부 추진 과제 - 사업체 대상 추진 과제 2

2. 근로자의 제도신청시 사업주의 허용 예외조항에 대한 제한 및 사업주의 허용의 통지 의무화

- 예외조항으로 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 두어 근로자의 청구에 장애요인으로 작용할 여지가 있음
 - 김근주(2012)는 육아기 근로시간 단축제도에 있어서의 사용자의 허용제외 사유를 '정상적인 사업 운영에 중대한 지장'에서 '긴박한 경영상의 이익 또는 필요'로 제한할 것을 주장(김근주, 2012: 36~37)
- '대체인력을 채용하지 못한 경우'를 허용예외로 두는 것도 부적절
 - 현재 제도 이용자들의 단축시간이 1~2시간인 상황에서 대체인력 채용은 불필요하거나 무리되는 일이며, 그렇기 때문에 이 예외조항은 사업주의 부당한 거부 사유로 사용될 여지도 있음
- 사업주가 근로자의 신청시 허용여부에 대해 통지할 것을 의무화 하고 사업주가 근로자의 신청에 대해 일정기간 내(예로 30일 간) 통지하지 않을 시 사업주는 근로자의 신청을 허용한 것으로 간주하는 조치도 제안
 - 결재권자의 회피, 시간 끌기 등으로 실 사용으로는 이어지지 않는 경우가 있을 것임

구분	근로자의 신청에 대한 사업주의 허용 예외 조항
육아기 근로시간 단축제도	- 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 - 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 2주 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용 거부시 제외) - 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
육아휴직 제도	해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

개선방안

세부 추진 과제 - 사업체 대상 추진 과제 3

3. 사용근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 방지 규정의 기준 명확화

- 불리한 처우'에 대한 기준을 명확히 하여 제도 이용자들이 불이익을 받을 우려를 제거하는 것이 타당함
 - '불리한 처우'에 대한 구체적인 내용은 제시되어 있지 않은 상황임
 - ❖ 남녀고용평등법 제19조의2
사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아기 근로시간 단축 종료 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며 제37조에 근거하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부여
 - 기준이 명확하지 않다는 점은 적용범위를 폭넓게 하여 이용부모, 근로자들에게 이익을 줄 수도 있지만, 현재 제도 사용률이 매우 낮은 데에다 여러 조사결과를 통해 부당한 처우를 경험한 사례들이 드러난 것으로 보아 이용부모, 근로자들에게 긍정적인 작용을 하고 있다고 보긴 어려움

불리한 처우 규정의 명확화의 예: 남녀고용평등법 제14조제6항

구분	내용
남녀고용평등법 제14조 제6항	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 징직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회 제공의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

개선방안

세부 추진 과제 - 사업체 대상 추진 과제 4

4. 사업주 및 인사관리직이 체감할 수 있는 지원방안 모색

- 고용노동부가 주관하는 지원정책으로 근무혁신 인센티브제, 노사문화 우수기업 및 대상 선정 지원제도 등에는 인센티브로 근로감독 면제 등의 혜택이 포함되어 있다. 근무혁신 인센티브 등의 지원 대상 기업 선정시 육아기 근로시간 단축제도의 실적용 정도를 비중 있게 반영할 것을 제안
 - 사업체 담당자들은 낮은 수준의 비용을 지원하기보다는 사업주와 담당자 입장에서 제도사용을 독려할 만한 지원방안이 필요하다고 언급
 - 구체적인 지원의 예로 근로감독 유예, 입찰시의 가산점 부여, 임원의 입국심사사 우대, 대출시 우대금리 적용 등을 제시함
 - 육아기 근로시간 단축지원금의 경우 지원금 액수가 낮아 비용지원 효과가 미미하며 현재 사용자도 소수이기에 행정처리의 번거로움이 비용지원의 효과를 넘어선다는 의견도 있었음
 - 제도이용자의 많은 경우가 1~2시간의 단축근무를 하는 상황에서 대체인력 지원은 실효성이 없다는 의견도 제기

[참고] 근무혁신 인센티브제

근무혁신 인센티브제는 사업체의 자발적인 근무혁신을 유도해 일·생활 균형적인 근무분위기를 조성하기 위해 2019년부터 도입. '근무혁신 일 반'과 '재택근무 특화'의 2개 분야로 선정.

근무혁신 일반에서는 초과근로, 유연근무, 연차휴가, 근무방식과 문화의 항목 평가를 통해 SS, S, A 등급을 부여하며, '재택근무 특화'에서는 재택근무 활용률, 재택근무 활성화 노력 항목 평가를 통해 우수기업을 선정함.

사업대상은 우선지원대상기업(중소기업), 중견기업이며, 매년 100개소 내외의 기업을 선정해 인센티브를 제공함. 유효기간은 3년임

개선방안

세부 추진 과제 - 여건 조성을 위한 추진 과제 1

1. 육아를 위한 유연근무제 확대에 대한 지원

- '육아기 유연근무제' 실시에 대한 법적 지원 규정을 따로 마련할 것을 제안. 육아를 목적으로 둔 재택근무제, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등을 실시하는 사업주를 지원하는 방안을 법적으로 규정
 - ❖ 사업체 면접조사 결과, 사업체 당 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수는 1명 내지는 10명(사업체 3으로 대기업에 해당) 가족친화인증 받은 기업에서도 사용률은 저조. 이미 시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제 등의 유연근로제도를 사용하고 있기 때문에 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직원들의 필요정도가 낮다고 응답
 - ✓ 굳이 일하는 시간을 줄이지 않더라도 초과근무를 하지 않고 근무 시간과 장소에 있어 재량권과 자율성을 확보한다면 육아를 위한 시간을 충분히 확보할 수 있음을 반영
 - ❖ 2023년 3월 28일 '유연근로 정부 자출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향' 육아기 재택근무나 시차출퇴근제 실시에 대한 사업주 지원 법적근거 마련에 대한 검토를 명시
- 현행 유연근로 지원정책에서 육아를 목적으로 한 유연근로에 대해 가중치 또는 가산점을 주어 지원대상을 선정함으로써 육아기에 있는 일하는 부모에 대한 지원 강화도 가능
 - '근무혁신 인센티브 제도'를 포함하여 시간선택제 일자리로의 전환을 지원하는 '워라밸일자리 장려금 제도', 유연근무제 실시에 따른 노무비 등을 지원하는 '일가정양립 환경개선 지원 제도' 등의 지원기업 선정시 육아기에 있는 근로자에 대한 가중치 적용 또는 가산점을 부여

개선방안

세부 추진 과제 - 여건 조성을 위한 추진 과제 2

2. 다층적이고 다각적인 교육 및 홍보의 강화



감사합니다.

주제발표 2

일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안

김동훈

연구위원 (육아정책연구소)

일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안¹⁾

김동훈 연구위원 | 육아정책연구소

1. 서론

통계청 발표에 따르면 2023년 3분기 합계출산율이 0.70명으로 전년동기 대비 0.10명 감소하였고, 뉴욕타임스 칼럼니스트는 이 정도의 출산율 수준을 유지할 경우 흑사병 창궐로 인구가 급감했던 14세기 중세 유럽보다 더 빠른 속도로 우리나라의 인구가 감소할 수 있고 한국사회를 위기로 몰아넣을 수 있다고 하였다(통계청 보도자료, 2023.11.29.; 연합뉴스, 2023.12.3.). 우리나라는 그동안 2006년 제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010) 발표 이후 2020년 말 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025)까지 3차 수정본을 포함하여 5번의 기본계획을 수립하여 추진하고 있으나 아직까지 가시적 출산율 제고까지 이어지지는 못하고 있다.

그동안 정부는 저출생 문제 적극 대응 차원에서 임신·출산 및 아동 양육 지원을 위해 영유아에 대한 무상보육교육 도입, 국공립 시설 확충, 아동수당 지급, 임신·출산 관련 각종 지원금, 난임 지원, 초등돌봄 확대·확충, 최근의 부모급여 도입 등의 정책적 노력을 기울였고, 일·가정 양립을 위해 출산휴가, 육아휴직 확대, 육아기 근로시간 단축 제도 확대, 가족친화인증기업 제도 도입 등 다양한 정부 차원의 노력이 있었다(대한민국정부, 2020).

그럼에도 2022년 기준으로 청년 3명 중 1명이 결혼에 대해 긍정적으로 생각하여 10년 전에 비해 감소하였고, 결혼을 하더라도 자녀를 가질 필요가 없다고 생각하는 청년 비중은 53.5%로 매년 증가하고 있다(통계청 보도자료, 2023.8.28.), 또한 일·가정 양립 제도는 도입되었으나 '회사나 동료에 눈치가 보여서', '경제적 어려움 때문' 등으로 실제 이용까지 연결되지 못하는 한계도 있다(대한민국정부, 2020). 현재 부모들의 영유아 등 자녀돌봄을 위해 출산전후휴가나, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 등 일하는 부모들에게 육아시간을 확보해 주는 시간지원 정책들이 다양하게 제도화되어 시행되고 있으나, 이들 제도에 대한 부모들의 체감도는 다소 낮았고, 장시간 근로로 인해 어린 자녀에 대한 돌봄시간이 부족하다고 인식하고 있었다(김동훈 외, 2019).

이렇게 청년들의 결혼과 출산 기피, 일·가정 양립 제도의 실질적 이용 한계는 저출생 문제 해결이 더욱 쉽지 않음을 보여준다. 이에 최근에는 가사와 가족돌봄에 치우쳐 있는 여성의 시간과 직장에 치우쳐 있는 남성의 시간 간의 균형을 맞추는 관점에서 일·가정 양립을 넘어 일·생활 균형을 맞

1) 본 고는 2023년도 육아정책연구소 일반연구과제로 수행 중인 「유아교육보육(ECEC) 정책 성과와 과제(Ⅰ): 국정과제 이행 성과를 중심으로」의 내용을 일부 발췌하여 수정한 것임.

추여가는 사회적 토대 마련의 필요성도 강조되고 있다.²⁾ 특히 현 정부는 저출생 대응의 정책방향을 일과 육아를 병행할 수 있는 지원제도의 정착과 근로환경을 유연화하는데 방점을 두고 있다(KBS, 2023.3.29.).

본 고에서는 일하는 부모를 위한 자녀돌봄 시간지원 제도들을 중심으로 이용경험을 통해 일가정 양립 나아가 일생활균형을 위한 개선방안을 논의해 보고자 한다.

2. 주요 자녀돌봄 시간지원 제도 및 현황

일하는 부모들의 출산과 양육을 지원하는 대표적인 자녀돌봄 시간지원 제도로는 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 등이 있고, 이외 시차출퇴근제, 선택근무제, 탄력근무제, 재택근무 등 유연근무제도가 있다.

가. 출산전후휴가제도

출산전후휴가는 1953년 근로기준법 제정시 60일의 출산전후휴가제도를 도입하면서 시작되었으며, 법 개정을 통해 개선되어 왔다. 특히 2001년 11월부터 출산전후 휴가기간을 90일로 30일 확대하고 30일분에 해당하는 급여를 고용보험에서 지급하게 되면서 관련 통계를 파악하기 시작하였다. 현재 출산전후휴가는 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 하고 있다(「근로기준법」 제74조 제1항).

〈표 2-1〉 출산전후휴가 지급여 수급자 현황

구 분	주요 변천 내용
1953.08.09.	유급보호휴가 60일 부여
2001.11.01.	보호휴가 90일 부여, 그 중 60일은 유급
2001.11.01.	산전후휴가급여 : 상한 135만원/하한 최저임금액
2006.01.01.	우선지원대상기업은 90일분의 통상임금 지원
2012.08.02	명칭변경 : 산전후휴가 → 출산전후휴가, 분할 사용 허용
2014.07.01.	다태아 출산전후휴가 기간 확대(90일→120일)
2017.01.01.	출산전후휴가 급여 : 상한 150만원으로 상향
2018.01.01.	출산전후휴가 급여 : 상한 160만원으로 상향
2019.01.01.	출산전후휴가 급여 : 상한 180만원으로 상향
2020.01.01.	출산전후휴가 급여 : 상한 200만원으로 상향
2023.01.01.	출산전후휴가 급여 : 상한 210만원으로 상향

자료: 1) e-나라지표, 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황, 모성보호육아지원 참고자료,

2) 고용노동부고시 제2022-141호(2023.1.1.).

2) 중앙일보. 2020.12.24.

출산전후휴가급여 지급근로자는 2002년 22,711명에서 꾸준히 증가하여 2015년 94,590명까지 증가한 후 감소추세로 전환하여 2022년 기준 73,387명으로 나타났고, 출산전후휴가급여 지원금액은 2002년 226억원 규모에서, 2022년 3,028억원 규모로 크게 증가하였다. 출산전후휴가 급여의 상한액이 증가하고는 있지만, 저출생 기조 속에서 초회수급자수는 당분간 감소할 것으로 예상된다.

〈표 2-2〉 출산전후휴가급여 수급자 추이

단위: 명, 백만원

구분	2002	2006	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수급자 수	22,711	48,972	94,590	89,834	81,093	76,414	73,306	73,387	71,325	73,387
지원금액	22,602	90,886	258,139	247,331	242,598	248,438	260,394	285,771	290,560	302,825

주: 출산전후휴가급여 수급자 수는 급여 초회수급자 수를 의미함
 자료: e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황.

나. 육아휴직제도

육아휴직제도는 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 육아휴직 기간을 부여하고, 이 기간 동안 육아휴직 급여 지급을 통해 일정부분 소득을 보전하는 제도이다.³⁾ 이 제도는 1988년 4월 여성근로자를 대상으로 도입되었고, 1995년 8월 남성근로자도 가능하도록 개정되었으며, 육아휴직급여액은 계속 증가하는 형태로 변화해 왔다. 2014년이후 육아휴직 대상은 임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자를 대상으로 하고 있다.

육아휴직급여 지급인원은 육아휴직 대상을 생후 3년 미만 영유아가 있는 근로자로 확대한 2006년 13,670명에서, 육아휴직 대상자녀를 생후 3년 미만에서 만6세 이하 초등학교 취학전으로 확대한 2010년에 41,733명으로, 육아휴직 대상자녀를 만6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀로 확대한 2014년에 76,831명, 부부가 동시에 육아휴직하는 경우를 허용한 2020년에는 112,040명으로 제도적 변화와 함께 계속해서 늘어나 2022년 131,129명으로 나타났다. 특히 육아휴직자 중 남성 비율은 2006년 1.7%로 미미하였으나, 15년 사이에 급격히 증가하여 2022년 28.9%로 나타났다. 육아휴직급여 제도에 대한 인식 확산, 부모가 함께하는 자녀 양육과 돌봄에 대한 문화 확산, 근로자의 일·가정 양립에 대한 사회적 분위기 속에서 향후 육아휴직 이용자는 계속 늘어날 것으로 예상되며, 특히 2022년부터 ‘3+3 부모육아휴직제’와 ‘육아휴직급여 소득대체율 인상’이 시행되면서 남성의 육아휴직 참여 증가가 예상된다.

3) e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. 모성보호육아지원 참고자료.

〈표 2-3〉 육아휴직급여 수급자 추이

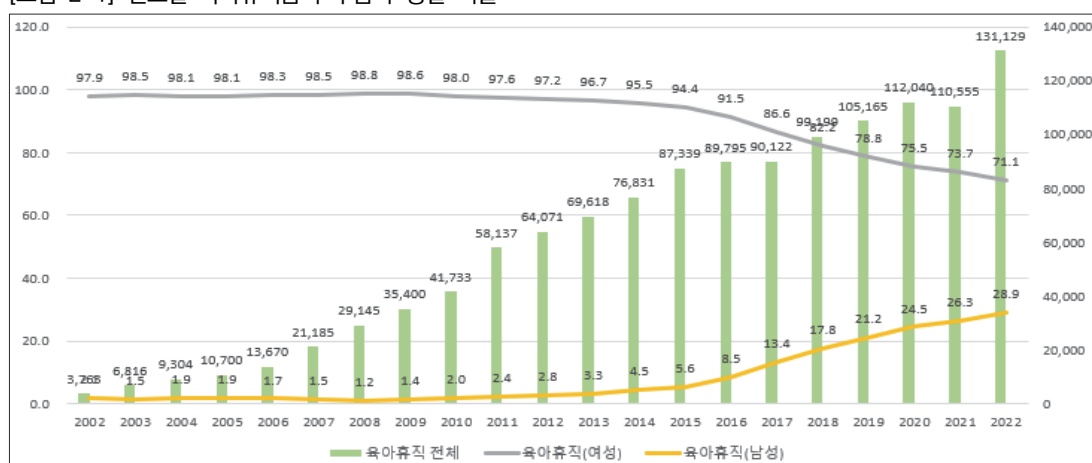
단위: 명, 백만원, %

구분		2006	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수급자 수	계	13,670	41,733	76,831	87,339	89,795	90,122	99,199	105,165	112,040	110,555	131,129
	여성	13,440	40,914	73,410	82,467	82,179	78,080	81,537	82,868	84,617	81,516	93,245
	남성	230	819	3,421	4,872	7,616	12,042	17,662	22,297	27,423	29,039	37,884
	남성 비율	1.7	2.0	4.5	5.6	8.5	13.4	17.8	21.2	24.5	26.3	28.9
지원 금액	계	34,521	178,121	500,663	619,663	625,243	680,430	839,083	1,058,853	1,212,143	1,297,514	1,657,231
	여성	33,989	175,582	482,743	592,238	585,186	625,270	733,354	885,073	977,216	1,024,231	1,271,631
	남성	532	2,539	17,920	27,425	40,057	55,160	105,729	173,780	234,927	273,283	385,600

주: 육아휴직급여 수급자 수는 급여 초회수급자 수를 의미함

자료: e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황의 내용을 일부 수정함.

〔그림 2-1〕 연도별 육아휴직급여 수급자 성별 비율



육아휴직자 중 대규모 기업 근로자는 2019년 51,281명에서 2022년 59,751명으로 증가하였고, 중소기업(우선지원대상기업) 근로자는 2019년 53,884명에서 2022년 71,336명으로 증가하였다. 특히 우선지원대상기업의 경우 2022년 육아휴직자 수는 전년대비 21.8%로 크게 증가하였고, 전체 육아휴직자 중 우선지원대상기업 근로자는 54.4%로 나타났다.

〈표 2-4〉 대규모 기업/우선지원대상기업 기준 육아휴직자 수

단위: 명, %

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
대규모 기업	51,281 (48.8)	52,202 (46.6)	51,982 (47.0)	59,751 (45.6)
우선지원 대상기업	53,884 (51.2)	59,838 (53.4)	58,573 (53.0)	71,336 (54.4)
합계	105,165	112,040	110,555	131,087

주: 우선지원 대상기업: 고용보험법 제19조제2항 및 같은 법 시행령 제12조에 해당하는 기업

자료: 고용노동부 보도자료(2023.1.25.). 2022년 육아휴직육아기 근로시간 단축 크게 늘어.

다. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항에 따라 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육하기 위하여 근로시간을 단축할 수 있는 제도이다. 또한 근로자는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 1년 이내, 육아 휴직을 사용하지 않은 기간까지를 포함하면 최대 2년까지 사용할 수 있다.

육아기 근로시간 단축 이용자 수는 2016년 2,761명에서, 2022년 19,466명으로 몇 년 사이 크게 증가하였다. 특히 2020년 이용자 수는 전년대비 159.7%로 비약적으로 증가하였다. 2020년에 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시에도 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하고, 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직시에도 육아기 근로시간 단축 허용하게 하였다는 점, 특히 코로나19 팬데믹의 여파로 영유아에 대한 돌봄의 문제가 부각되면서 더욱 확대된 것으로 보인다.

남성(부)과 여성(모) 모두 꾸준히 이용자가 증가하는 양상을 보였고, 2022년 기준 전체 이용자 중 남성은 10.3%, 여성은 89.7%로 나타나 육아휴직에 비해 남성(부)의 이용률이 더 적었고, 기업 규모별로 는 대규모 기업 이용자는 65.2%, 중소기업 중심의 우선지원대상기업 이용자는 34.8%로 나타났다. 육아기 근로시간 단축 평균 사용시간은 주 12.2시간(일 평균 2~3시간)으로 성별로는 남성은 주 13시간, 여성은 주12.1시간인 것으로 나타났다. 육아기 근로시간 단축은 전 연령대에서 고루 사용이 많은 것으로 나타나며, 특히 초등학교 입학기 자녀(7~8세)를 위해 사용하는 경우가 29.0%로 가장 높다(고용노동부 보도자료, 2023.1.25.).

〈표 2-5〉 육아기 근로시간 단축 이용자 수 추이

단위: 명, %

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
이용자 수 전체	2,761	2,821	3,820	5,660	14,698	16,689	19,466
남성	378	321	550	742	1,639	1,632	2,001
여성	2,383	2,500	3,270	4,918	13,059	15,057	17,465
남성(부) 비율	(13.7)	(11.4)	(14.4)	(13.1)	(11.2)	(9.8)	(10.3)
여성(모) 비율	(86.3)	(88.6)	(85.6)	(86.9)	(88.8)	(90.2)	(89.7)
이용자 수 증감률	-	2.2	35.4	48.2	159.7	13.5	16.6
기업규모 대규모	-	-	-	1,598 (28.3)	5,286 (36.0)	5,615 (33.7)	6,768 (34.8)
기업규모 우선지원 대상기업	-	-	-	4,062 (71.7)	9,412 (64.0)	11,074 (66.3)	12,698 (65.2)

자료: 고용노동부 보도자료(2023.1.25.). 2022년 육아휴직육아기 근로시간 단축 크게 늘어.

라. 유연근로제

유연근로제 운영현황을 보면, 2021년 기준으로 기업중 근로시간단축 근무제를 시행하는 기업은 6.7%, 시차출퇴근제 시행 기업은 7.0%, 선택적 근무시간제는 5.8%, 재택 및 원격근무제는 4.1%, 탄력적 근무제는 8.6% 등으로 나타났다. 2020년 코로나19 팬데믹 이후 재택근무 기업비율은 증가한 것으로 보이나, 이외 유연근무제 유형은 2018년에 비해 낮아진 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 유연근로제 운영 현황 추이(중복)

단위: 개, %

구분	2018	2019	2020	2021
추정 기업 수	421,871	458,531	489,640	386,404
근로시간단축 근무제	8.4	3.3	3.5	6.7
시차출퇴근제	10.4	3.6	7.2	7.0
선택적 근무시간제	5.2	2.6	2.9	5.8
재택 및 원격근무제	2.4	2.3	6.5	4.1
탄력적 근무제	10.8	5.1	8.1	8.6
기타유형(재량근무 등)	7.5	1.2	1.8	1.3
유연근로제도 운영 안함	65.1	86.7	78.9	80.6

주: 1) 근로시간단축 근무제: 육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로 시간을 줄여서 근무

시차출퇴근제: 1일 소정 근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정(10시~19시 등)

선택적 근무시간제: 1일 소정근로시간에 구애받지 않고 주당 소정근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정

재택 및 원격근무제: 사무실이 아닌 장소에서 원격 근무 시스템 등을 이용하여 근무

탄력적 근무제: 일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간 대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무

재량 근무: 소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음.

자료: KOSIS. 기업체장애평고용실태조사.

육아기 부모를 포함한 전체 근로자를 대상으로 한 유연근무제 이용자수는 2015년 902천명에서 2023년 3,430천명으로 크게 늘어났다. 2023년 기준으로 유연근로제 중 시차출퇴근제가 33.0%로 비중이 가장 컸고, 다음으로 탄력적 근무제 31.2%, 선택적 근무시간제 26.5% 재택 및 원격근무 19.9% 순으로 나타났다.

〈표 2-7〉 유연근무제 활용형태 추이(복수응답)

단위: 천명, %

구분	2015.08		2016.08		2017.08		2018.08		2019.08		2020.08		2021.08		2022.08		2023.08	
	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중
계	902	100.0	823	100.0	1,041	100.0	1,675	100.0	2,215	100.0	2,898	100.0	3,534	100.0	3,475	100.0	3,430	100.0
근로시간 단축근무제	4	0.4	65	7.8	103	9.9	252	15.1	378	17.1	380	13.1	358	10.1	383	11.0	328	9.6

구분	2015.08		2016.08		2017.08		2018.08		2019.08		2020.08		2021.08		2022.08		2023.08	
	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중	이용 자수	비중
시차 출퇴근제	379	42.0	314	38.1	400	38.4	556	33.2	746	33.7	905	31.2	1,055	29.9	1,100	31.7	1,131	33.0
선택적 근무시간제	300	33.2	260	31.6	332	31.9	541	32.3	674	30.4	766	26.4	817	23.1	861	24.8	908	26.5
재택 및 원격근무제	66	7.3	60	7.3	59	5.6	79	4.7	95	4.3	503	17.4	1,140	32.3	956	27.5	683	19.9
탄력적 근무제	238	26.3	195	23.7	271	26.0	458	27.3	710	32.0	844	29.1	969	27.4	971	27.9	1,069	31.2
기타유형 (재량근무 등)	111	12.3	13	1.5	95	9.1	183	10.9	213	9.6	297	10.2	306	8.7	316	9.1	316	9.2

자료: KOSIS. 경제활동인구조사-유연근무제 활용형태(복수응답).

3. 자녀돌봄 시간지원제도 이용경험 및 의견

본 절에서는 시간지원제도에 대한 부모들의 이용경험 및 만족도와 전문가들의 제도 개선의견 등을 중심으로 살펴보았다.

가. 부모들의 이용경험 및 만족도

대표적 자녀돌봄 시간지원 제도로는 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축, 육아휴직, 유연근무제 등이 있다. 여기에서는 이용자 입장에서 아버지와 어머니로 구분하여 제도를 조사하였고 유연근무제는 일반적인 시차출퇴근제 이외에 재택근로를 포함하였다.

먼저 모 출산휴가를 이용한 경험은 64.1%로 다른 시간지원제도에 비해 이용경험이 가장 많았고, 다음으로 모의 육아휴직이 54.5%, 부의 출산휴가가 49.9% 수준으로 이용률이 높게 나타났다. 출산 당시의 지원제도와 출산 초 엄마에 대한 지원제도의 이용이 다소 많았다. 이와 달리 임신기나 출산후 일가정양립을 위한 지원 제도의 이용은 상대적으로 적은 것으로 유추할 수 있다. 부모의 육아기 근로시간 단축은 모가 33.3%, 부가 19.9%였으며, 재택근무와 시차출퇴근제 등 유연근무제 이용률은 대체로 20% 수준을 밑돌았다.

자녀돌봄 시간지원 제도 만족도는 부의 유연근무제 이용경험이 있는 응답자의 만족도가 5점 중 3.87점으로 가장 높았고, 다음으로 모 출산휴가가 3.80점으로 나타났다. 모두 불만족보다는 만족한다는 응답이 더 많았다.

〈표 3-1〉 자녀돌봄 시간지원 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도

단위: %, 점(명)

구분	이용 경험				만족도		
	있음	없음	계(수)		평균	표준 편차	(수)
1. 모 출산휴가	64.1	35.9	100.0	(1,383)	3.80	.99	(886)
2. 부 출산휴가	49.9	50.1	100.0	(1,536)	3.62	1.08	(766)
3. 모 육아기근로시간단축	33.3	66.7	100.0	(1,095)	3.78	.97	(365)
4. 부 육아기근로시간단축	19.9	80.1	100.0	(937)	3.77	1.01	(186)
5. 모 육아휴직	54.5	45.5	100.0	(1,447)	3.73	1.07	(789)
6. 부 육아휴직	20.8	79.2	100.0	(1,544)	3.71	1.09	(321)
7. 모 유연근무제(재택근로)	17.0	83.0	100.0	(759)	3.72	.98	(129)
8. 부 유연근무제(재택근로)	12.6	87.4	100.0	(736)	3.77	.85	(93)
9. 모 유연근무제(시차출퇴근)	21.1	78.9	100.0	(828)	3.65	1.00	(175)
10. 부 유연근무제(시차출퇴근)	17.0	83.0	100.0	(789)	3.87	.90	(134)
11. 기타	43.9	56.1	100.0	(57)	3.52	1.08	(25)

주: 만족도는 5점 척도임(1점: 매우 불만족 ~ 5점: 매우 만족)

자녀돌봄 시간지원 제도 만족도를 세부적으로 살펴보면, 출산휴가와 육아기 근로시간 단축 제도 이용자의 만족도는 지역규모나 가구소득에 따라서는 만족도 차이가 없었고, 맞벌이 가구가 외벌이 가구보다 만족도가 더 높게 나타났다. 육아휴직과 유연근무제(재택근로)의 경우, 모의 경우 맞벌이 가구가 외벌이 가구보다 만족도 평균이 더 높았고, 지역규모나 가구소득의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 부의 경우는 육아휴직 만족도는 맞벌이가구 이외에, 가구소득이 높을수록 만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

유연근무제(시차출퇴근제)의 경우, 부의 경우 대체로 가구소득이 높을수록 만족도가 높은 경향을 보였고, 이외 지역규모나 맞벌이 여부에 따른 만족도의 차이는 없었다.

〈표 3-2〉 자녀돌봄 시간지원 제도 만족도

단위: %(명), 점

구분	출산휴가						육아기 근로시간 단축						육아휴직		
	모			부			모			부			모		
	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)
전체	3.80	.99	(886)	3.62	1.08	(766)	3.78	.97	(365)	3.77	1.01	(186)	3.73	1.07	(789)
지역규모															
서울특별시	3.87	.97	(204)	3.62	1.01	(154)	3.71	1.01	(80)	3.63	1.05	(40)	3.78	1.07	(178)
광역시 및 특별자치시	3.75	.99	(284)	3.57	1.16	(251)	3.80	.94	(115)	3.72	1.08	(57)	3.68	1.05	(253)
중소도시	3.78	1.02	(328)	3.65	1.06	(296)	3.80	.98	(143)	3.86	.92	(64)	3.73	1.08	(292)
읍면지역	3.93	.95	(70)	3.68	1.00	(65)	3.74	1.02	(27)	3.88	.97	(25)	3.85	1.04	(66)
F	1.040			.341			.170			.590			.596		

구분	출산휴가						육아기 근로시간 단축						육아휴직		
	모			부			모			부			모		
	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)
맞벌이 여부															
맞벌이	3.83	1.00	(658)	3.69	1.09	(426)	3.83	.97	(284)	3.84	1.05	(120)	3.77	1.08	(589)
외벌이	3.67	.99	(212)	3.51	1.04	(327)	3.46	.95	(71)	3.57	.92	(61)	3.58	1.02	(185)
<i>t</i>	2.055*			2.349*			2.826**			1.695			2.030*		
가구소득															
350만원 이하	3.53	1.04	(88)	3.52	1.08	(115)	3.54	.90	(37)	3.56	.85	(27)	3.67	1.00	(79)
351~500만원	3.87	.98	(158)	3.56	1.11	(188)	3.63	1.09	(60)	3.70	1.12	(47)	3.67	1.06	(146)
501~600만원	3.73	1.09	(166)	3.54	1.15	(146)	3.91	.94	(66)	3.55	1.09	(31)	3.63	1.20	(147)
601~750만원	3.88	.93	(198)	3.73	.99	(146)	3.83	.96	(80)	4.06	.96	(31)	3.77	.99	(177)
751만원 이상	3.83	.96	(276)	3.71	1.04	(171)	3.81	.96	(122)	3.90	.91	(50)	3.82	1.06	(240)
<i>F</i>	2.377			1.248			1.264			1.633			.971		
구분	육아휴직			유연근로제(재택근로)						유연근무제(시차출퇴근)					
	부			모			부			모			부		
	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)
전체	3.71	1.09	(321)	3.72	.98	(129)	3.77	.85	(93)	3.65	1.00	(175)	3.87	.90	(134)
지역규모															
서울특별시	3.77	1.07	(83)	3.75	.95	(32)	3.83	.89	(29)	3.79	.83	(43)	3.83	.99	(30)
광역시 및 특별자치시	3.61	1.16	(95)	3.64	.93	(39)	3.75	.89	(28)	3.63	1.03	(59)	4.00	.86	(47)
중소도시	3.78	1.03	(114)	3.78	1.01	(46)	3.85	.67	(26)	3.64	1.05	(59)	3.89	.80	(45)
읍면지역	3.62	1.21	(29)	3.67	1.23	(12)	3.50	1.08	(10)	3.36	1.15	(14)	3.42	1.08	(12)
<i>F</i>	.567			.164			.448			.692			1.388		
맞벌이 여부															
맞벌이	3.83	1.09	(206)	3.77	1.02	(94)	3.83	.96	(58)	3.65	1.01	(138)	3.87	.99	(85)
외벌이	3.44	1.06	(108)	3.39	.69	(28)	3.65	.61	(31)	3.50	.90	(30)	3.89	.68	(45)
<i>t</i>	2.958**			2.236*			1.095			.763			-.124		
가구소득															
350만원 이하	3.46	1.11	(46)	3.35	.93	(17)	3.43	.65	(14)	3.45	.94	(20)	3.70	.82	(23)
351~500만원	3.48	1.17	(82)	3.82	.82	(28)	3.65	.75	(20)	3.89	.88	(28)	3.88	.67	(25)
501~600만원	3.88	1.15	(56)	3.74	1.10	(19)	3.64	1.01	(14)	3.62	1.18	(34)	3.54	1.14	(26)
601~750만원	3.84	.94	(62)	3.59	1.09	(29)	3.95	.76	(20)	3.54	.97	(39)	4.15	.77	(27)
751만원 이상	3.91	1.03	(75)	3.92	.97	(36)	4.00	.96	(25)	3.70	.98	(54)	4.03	.92	(33)
<i>F</i>	2.751*			1.167			1.457			.779			2.087		

* $p < .05$, ** $p < .01$

주: 5점 척도임.

자녀돌봄 시간지원제도 이용자의 불만족 이유를 살펴보면, 먼저 출산휴가의 경우 모든 ‘육아휴직, 근로시간 단축 등에 연동된 급여 수준이 낮아서’가 38.5%, ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 36.3%, ‘원하는 시간/시기에 이용하기 어려워서’가 9.9%로

나타났다. 부의 경우, ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 43.1%, ‘육아휴직, 근무시간 단축 등에 연동된 급여 수준이 낮아서’가 23.9%, ‘제도 사용에 따른 직장 내 불이익이 염려되어서(승진 시 불이익 등)’가 11.0%로 약간 차이를 보였다.

모와 부의 육아기 근로시간 단축 제도 이용자의 불만족 사유로는 모두 ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 각각 50.0%, 66.7%로 절반 이상을 차지하였고, 다음으로 모의 육아기 근로시간단축은 ‘육아휴직, 근무시간 단축 등에 연동된 급여 수준이 낮아서’가 23.7%, 부의 육아기 근로시간단축은 ‘제도 사용에 따른 직장 내 불이익이 염려되어서(승진 시 불이익 등)’이 16.7%로 나타났다.

육아휴직의 경우 모와 부 육아휴직 모두 ‘육아휴직, 근무시간 단축 등에 연동된 급여 수준이 낮아서’가 각각 43.4%, 40.0%로 가장 많았고, 다음으로 ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 각각 28.3%, 28.9%로 나타났다.

유연근무(재택근로)의 경우에는 모와 부 모두 ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 각각 35.7%, 60.0%로 가장 많았고, 특히 부의 경우 불만족 사유 비율이 상당히 높았다.

유연근무제(시차출퇴근)의 경우에는 모는 ‘실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)’가 38.1%로 가장 많았고, 부는 ‘제도 사용에 따른 직장 내 불이익이 염려되어서(승진 시 불이익 등)’이 37.5%로 가장 많았다.

〈표 3-3〉 자녀돌봄 시간지원 제도 불만족 이유(전체)

단위: %(명)

구분	육아휴직, 근무시간 단축 등에 연동된 급여 수준이 낮아서	이용대상 자녀의 연령 기준이 낮아서	실제로 이용하기 쉬운 사회적 분위기가 아니어서(직장 눈치가 보여서)	제도 사용에 따른 직장 내 불이익이 염려되어서(승진 시 불이익 등)	대체 인력 지원 등 시간 지원을 이용할 수 있는 직장 지원이 이루어지지 않아서	원하는 시간/시기에 이용하기 어려워서	기타	계(수)
1. 모 출산휴가	38.5	3.3	36.3	4.4	6.6	9.9	1.1	100.0 (91)
2. 부 출산휴가	23.9	1.8	43.1	11.0	8.3	7.3	4.6	100.0 (109)
3. 모 육아기근로 시간단축	23.7	10.5	50.0	2.6	2.6	10.5	-	100.0 (38)
4. 부 육아기근로 시간단축	5.6	-	66.7	16.7	0.0	11.1	-	100.0 (18)
5. 모 육아휴직	43.4	4.7	28.3	10.4	4.7	3.8	4.7	100.0 (106)
6. 부 육아휴직	40.0	2.2	28.9	15.6	2.2	4.4	6.7	100.0 (45)
7. 모 유연근무제(재택근로)	28.6	14.3	35.7	14.3	7.1	-	-	100.0 (14)
8. 부 유연근무제(재택근로)	-	20.0	60.0	20.0	-	-	-	100.0 (5)
9. 모 유연근무제(시차출퇴근)	28.6	-	38.1	23.8	4.8	4.8	-	100.0 (21)
10. 부 유연근무제(시차출퇴근)	25.0	-	12.5	37.5	12.5	12.5	-	100.0 (8)
11. 기타	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0 (3)

나. 정책지원 우선순위

부모의 일·가정 양립 지원 등 시간 지원정책을 포함하여 향후 육아정책 방향성을 ① 부모 현금지원 정책 강화, ② 부모 시간지원 정책 확대, ③ 교육·보육·돌봄 서비스 질 제고, ④ 교육·보육·돌봄 공공성 확대(국공립 확충, 공적 인프라, 비용지원체계 개선 등), ⑤ 보건의료 및 건강·안전 지원 확대 중 어디에 두어야 하는지를 조사하였다.

부모의 경우, 정책방향 중 ‘부모에 대한 현금지원 정책 강화’에 우선권을 두어야 한다는 의견이 35.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘교육·보육·돌봄 공공성 확대(국공립 확충, 공적 인프라, 비용지원체계 개선 등)’이 26.6%, ‘부모 시간지원 정책 확대’가 19.7%, ‘교육·보육·돌봄 서비스 질 제고’가 12.9%, ‘보건의료 및 건강·안전 지원 확대’가 4.2%로 나타났다.

〈표 3-4〉 향후 육아정책 수립 시 고려해야하는 정책방향 우선순위(부모)

단위: %(명), 점

구분	부모 현금지원 정책 강화	부모 시간지원 정책 확대	교육·보육· 돌봄 서비스 질 제고	교육·보육· 돌봄 공공성 확대	보건의료 및 건강·안전 지원 확대	기타	계(수)
전체	35.4	19.7	12.9	26.6	4.2	1.3	100.0 (2,000)
맞벌이 여부							
맞벌이	32.9	23.6	14.5	24.5	3.3	1.2	100.0 (1,004)
외벌이	38.1	15.7	11.6	28.4	4.9	1.4	100.0 (948)
$\chi^2(df)$	28.138(5)***						
가구소득							
350만원 이하	38.6	17.1	11.8	26.2	5.0	1.3	100.0 (381)
351~500만원	42.6	12.9	11.1	26.9	5.0	1.5	100.0 (542)
501~600만원	33.1	19.9	13.8	28.2	3.6	1.4	100.0 (362)
601~750만원	31.2	22.6	14.1	26.0	4.3	1.8	100.0 (327)
751만원 이상	27.6	29.1	14.7	25.3	2.8	0.5	100.0 (388)
$\chi^2(df)$	60.978(20)***						

* $p < .05$, *** $p < .001$.

전문가의 경우에는, 부모와 달리 ‘교육·보육·돌봄 서비스 질 제고’가 34.7%로 정책방향 우선순위로 가장 많았고, ‘교육·보육·돌봄 공공성 확대(국공립 확충, 공적 인프라, 비용지원체계 개선 등)’이 32.7%, ‘부모 시간지원 정책 확대’가 25.5%, ‘부모에 대한 현금지원 정책 강화’에 우선권을 두어야 한다는 의견이 5.1% ‘보건의료 및 건강·안전 지원 확대’가 1.0%로 나타났다.

부모는 실질적 현금지원 정책 강화를 중요시하고, 전문가를 서비스의 질에 더 우선순위를 두어야 한다는 관점이었고, 전문가는 특히 ‘부모에 대한 현금지원 정책 강화’를 최우선순위라고 응답한 비율이 5.1%로 부모에 비해 상당히 적었다.

〈표 3-5〉 향후 육아정책 수립 시 고려해야하는 정책방향 우선순위(전문가)

단위: %(명), 점

구분	부모 현금지원 정책 강화	부모 시간지원 정책 확대	교육·보육· 돌봄 서비스 질 제고	교육·보육· 돌봄 공공성 확대	보건의료 및 건강·안전 지원 확대	기타	계(수)
전체	5.1	25.5	34.7	32.7	1.0	1.0	100.0 (98)

* $p < .05$

다. 자녀돌봄 시간지원 제도에 대한 의견

1) 부모면담

가) 아버들의 자녀돌봄 시간정책 이용 활성화 유도 필요

일단 육아휴직, 임신기 근로시간 단축 등 일하는 부모의 일·가정 양립 지원을 위한 제도 이용이 증가하고, 부모급여, 아동수당 등 각종 수당 등의 지급에 대해서는 만족하는 것으로 나타났다. 다만, 맞돌봄이 가능하기 위해서는 아버들의 제도 이용 실효성이 담보되어야 함을 알 수 있다.

저는 육아휴직도 썼고 유연근무제도 써봤거든요. 아주 상당히 만족했습니다. 그런 게 조금 더 많이 더 다양한 회사들에서 보편화되고, 의무적으로 변해야 되지 않을까라는 생각입니다. 우리나라 한국 사회 기업 문화 자체가, (아직) 남자들에게 특히나 더 제한되니까... 사실 아이 등하원 시간에 육아 기 근로 단축만 조금만 해도 아이 등원시켜주고 하원시켜주는 거 엄마 아빠가 교대로 하면 아이 키울 수 있거든요. 근데 그게 안 되니까 이모님을 쓰고 사교육을 보내고 있는 현실이라고 생각합니다. (부모 A)

제 주변분들은 그래도 여자분들은 많이 쓰시거든요. 근데 남자분들은 공기업이나 공무원 쪽 분들은 그래도 쓰시긴 하는데 사기업에 다니시는 분들은 그렇게 많이 쓰시지 않더라고요. (부모 B)

일단 지금 다행인 거는 이제 육아휴직 제도를 이제 쓸 수 있어서 일단 그거랑 그리고 휴직 전에도 임신 단축 의무 이런 것도 조금 배려받았어요. 그래서 일단은 그거를 통해서 일단 아직 이제 직장을 그만두지 않고 아이를 이제 낳아가지고 지금까지 키울 수 있었던 게 좀 유용하고 그리고 올해부터 또 이제 일단 수당이나 부모급여 이런 게 생겨가지고 일단 저는 그래도 좀 경제적인 부담을 좀 덜 수 있어서 그 점은 저는 혜택이라고 생각해요. (부모C)

일단은 지금 육아휴직에서 좀 아쉬운 점은 아빠도 이제 육아휴직을 할 수 있지만 실질적으로 이제 그냥 일반 사기업에서 휴직을 하기에는 좀 어려워서 (저는 육아휴직을 썼는데) 이제 아빠 휴직은 못 했어요. (부모C)

저희는 본부장님 승인만 받으면 원하는 기간만큼 다 됐었고...회사 자체가 그런 부분에 있어서 눈치 주거나 이런 상황은 아니어서 저는 육아휴직도 그렇고 임신 초기나 후기에 임신부 단축근로 그런 것도 풀로 다 썼었고 그런 부분에 있어서는 문제 없었습니다. (부모 D)

나) 복직 후 돌봄비용 부담의 급격한 증가

육아휴직에서 복직 시 조부모등 친인척의 도움을 받지 못하는 경우, 등하원도우미 등에게 지출되는 상당한 비용지출 부담으로 오히려 복직을 꺼리거나, 회사를 그만두는 것까지 고민하는 경우가 있었다. 영유아 가구에서 돌봄과 양육비용을 무작정 늘릴 수만 없는 상황이고, 그렇다고 정부나 지자체가 추가적인 비용지원이나 도우미 등 충분한 서비스를 제공하기 어렵다는 점을 감안한다면, 취업 부모를 위해 기업에게 유연근로제의 적극적 도입과 근로자가 부담없이 이용할 수 있도록 유도하는 것이 중요할 것이다.

육아휴직을 쓴다고 해도 거의 돌 그러니까 보통 돌쯤 돼서 다시 복직을 하잖아요. 조부모님이 와서 봐주시는 경우가 많은데, 만약에 조부모님이 주변에 없으면 굉장히 힘들어하는 경우가 많더라고요. 제가 아는 친구도 다시 복직하면서 아이를 아침에 등원시켜주시는 등하원 도우미분들을 알아봤는데 하루에 한 6시간 정도 쓴다고 하더라고요. 근데 비용이 거의 한 190만 원 정도라고 하더라고요. (중략) 그 친구도 이제 선뜻 복직을 못하고 있다는 얘기를 최근에 들었어요. 비용이 너무 많이 들어서 거의 자기 월급에 거의 대부분이 나갈 것 같다는 얘기를 듣고 이제 조부모님 근처로 이사를 가려고 계획한다고 하더라고요.(부모 B)

다) 육아휴직 등 제도 이용 문화 조성 부족

여전히 중소기업을 중심으로 제도적 구비나, 제도가 있다 하더라도 형식에 그치는 경우가 많고, 주변의 눈치나 조직문화 상 시간정책 제도를 이용하는 것이 쉽지 않은 경우가 있었다.

(어머님은 그러면 출산 이후에 다니던 직장을 그만두셨나요?) 네. (그러면 그 기간 동안에는 예를 들어 유연 근무라든가 임신기에 단축근로 이런 것들 제도가 있는데 혹시 그런 걸 이용하셨나요?) 그냥 일했어요. (그럼 제도 자체가 다니던 곳은 없었던 건가요?). 쓰는 문화가 별로 없어서 그냥 일했습니다. (부모B)

라) 육아휴직 사용 기간의 제도적 보완 필요

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항에 “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”로 되어 있으나, 단서조항을 추가하여 부모가 모두 근로자인 경우 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함으로써 육아기 근로환경을 개선하고자 개정안이 발의되어 국회 환경노동 위원회에서 심사 중에 있다.⁴⁾ 발의된 개정안에는 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 쓸 때 적용되도록 하고 있어 이에 대한 실효성에 대한 의문을 제기하였다.

지금 저는 솔직히 육아휴직이 연장되는 걸 좀 기대를 했거든요. 그래서 올해부터 6개월인가 더 연장이 된다고 들었는데, 그 조건이 이제 아빠 휴직도 같이 해야지 엄마도 휴직을 연장할 수 있다는 이런 조항이 붙어 있더라고요. 전 그 부분이 너무 황당했어요. 제가 부모가 둘 다 지금 휴직을 할 수 없는

4) 의안정보시스템. [2124289] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주환의원 등 14인).

상황에서 지금 엄마가 더 아이를 돌보겠다 해서 휴직을 연장하고 싶은데 그게 법적으로 그런 조항이 달려 있다는 게 참 아이러니했고 누구 위한 제도인가 이런 생각을 좀 많이 했습니다. (부모 C)

마) 육아휴직 사용 시기 고려

요즘 부모들은 육아휴직을 영유아 시기뿐만 아니라 초등학교에 입학하는 시기에 돌봄부재 등으로 육아휴직을 사용하는 경우가 많다. 육아휴직은 공무원 이외의 근로자는 자녀 1명당 1년 이내에서 1회에 한해 분할 사용이 가능하고, 같은 자녀에 대해서는 부모 중 한쪽만 가능하던 것이 2019년 10월부터 한 자녀에 대해서도 부모가 동시에 육아휴직을 낼 수 있도록 변화하였다. 그럼에도 유아 휴직 기간은 오랜기간 1년 이내로 되어 있고, 아빠 휴직이 증가하고 있음에도 불구하고 사기업에서의 제도 이용은 여전히 어렵다는 점을 고려한다면, 부모들은 육아휴직 기간의 증가에 대한 요구가 있다고 볼 수 있다.

제가 육아휴직 기간이 좀 남아 있는데 그거를 언제 쓸까. 그러니까 그거를 부모들이 아껴두는 이유가 또 초등학교 들어가면 네 입학할 때 또 손이 많이 가고 애들 다 12시에 학교를 하고 그러다 보니까 그때 많이들 사용한다고 아껴두라고 해서 그걸 또 제가 이용을 못하고 아껴두고 있는 상황인 거죠. (부모 D)

바) 다양한 형태의 육아기 근로지원 제도 강화

시차출퇴근, 선택적 근무시간제, 탄력근무제 등 이외에도 기업의 특성을 고려하여 영유아 자녀가 있는 가구의 경우 재택근무 등 다양한 육아지원 근로형태를 권장하는 것도 검토할 필요가 있다.

애들이 좀 크면 사실 초등학교 이후부터는 재택근무하는 데 방해가 되고 또 부모가 그렇게 이렇게 적극적인 케어할 케어할 필요가 없을 수도 있는데,.. 초등학교 1, 2학년 전에는 절대적으로 필요한 것 같아서, 만약 근로시간을 줄일 수 없으면 재택근무라도 할 수 있게끔 좀 적극적으로 (정부가) 푸시를 하는 게 (좋을 거 같아요).(중략) 저희 회사 같은 경우에는 보안을 다루는 일부 직군을 제외하고는 전원 재택근무해도 상관이 없거든요. 그런데 저희 회사는 항상 정부 정책에 따라서 (코로나19 시기) 재택근무를 권고하면, 강제한 적이 있었는지는 모르겠는데, 권고한다 이러면 재택근무로 전환을 하고, 그리고 이제 코로나 위험 수준에서 경고 수준을 좀 내려간다 하면 바로 출근 근무로 전환을 했던 터라...(중략) 재택근무를 전환하는 근거 자료는 우리는 정부가 하라는 대로 할 뿐이다라고 하죠. 재택근무에 있어서 정부에서 좀 더 푸시가 되면 (좋을 거 같아요). (부모 D)

사) 가족돌봄휴가 등 제도 홍보

2019년 8월 법 개정으로 신설된 가족돌봄휴가가 있음에도 불구하고 부모는 이에 대해 잘 모르는 경우가 있었다. 「남여고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 의하면 가족돌봄휴가는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가로, 원칙적으로 무급휴가로 제공하도록 하고 있다. 이러한 제도가 있음에도 불구하고 아직 이러한 제도에 대해 잘 모르거나 있다 하더라도 무급휴가로서 사용을 꺼리는 것으로 보인다.

제일 부족한 거 하나가 이제 보육 휴가 같은 게 있었으면 좋겠어요. 지금 제 휴가가 1년에 한 25일 정도 되거든요. 근데 그 25일 중에 여행을 가거나 저를 위해서 써본 휴가는 아무것도 없고 다 애기들 아플 때... 이제 등원을 못하면 누군가는 급하게 봐야 되니까...이제 지금 10월인데 휴가가 한 3~4일밖에 안 남았거든요. 어린이집도 그렇고 병원도 그렇고 이제 등원이 불가하다는 진료의견서나 소견서가 있어 어린이집 등원을 못 하는 날에는 보육휴가를 넉넉히 줘서 그런 걸 좀 대체를 할 수 있으면 좋겠어요. 그런 게 있어야지 그나마 좀 형편이 되는 중산층 맞벌이 가정들도 어떻게 첫째 넷째는 둘째를 생각을 할 수 있게 되는데 그런 것도 부재하다 보니까...(부모 D)

아) 맞벌이와 외벌이 등 가구특성을 고려한 차별화 지원

육아휴직 맞벌이 할 수 있는 가구는 그만큼 근로환경이나 상대적으로 좋고 경제적으로도 좀더 여유가 있을 수 있어, 외벌이 또는 경제적으로 좀더 열악한 가구인 경우와 형평성에서 다소 차이가 날 수도 있다는 점에서 추가적인 지원이 필요하다는 의견이 있었다. 이를 통해 상대적으로 벌어들일 수 있는 격차를 줄여 형평성 우려를 줄여야 한다는 의견도 있었다.

제 생각에는 어쨌든 부부 모두가 육아휴직을 쓸 수 있는 사람이 경제적으로는 부유하다고 생각하거든요. 실제로 육아휴직을 쓰면 일시적으로 일터에서 내 시간의 유연성을 갖지만, 상한선이 있으니만큼 현금적인 것도 줄어들잖아요. 근데 그 사람들도 부모급여가 지급된다고 하더라고요. 근데 제 생각에서는 어쨌든 그 사람들은 다시 복직을 하면 경제적인 부분도 나중에 채워지는데... (중략) 근데 육아휴직을 한 사람과 직장이 없이 그냥 아이를 집에서 보는 사람에게 똑같은 70만원이 지급 이외에 조금 상한성을 정할 필요가 있다. 그러니까 모두에게 지급하지만 부족한 사람들한테는 조금 더 주는 게 낫지 않겠나 이런 생각은 해요. (부모 E)

자) 초등돌봄 확대 요구

초등돌봄이 1,2학년 중심으로 이루어져, 취업모의 경우 학년이 올갈수록 자녀돌봄에 애로사항이 발생하였고, 해당 자녀가 아닌 더 어린 자녀의 육아휴직 기간을 조정하는 사례도 있었다.

저희 학교는 2학년까지만 돌봄 교실이 있더라고요. 3학년부터는 돌봄을 이용을 못한다고 들어가지고 지금 세 자녀인 엄마 돌봄에 그래도 보내고 워킹맘 생활을 유지하고 있는 엄마는 이제 3학년이 또 고민이라 둘째 육아휴직을 3학년 때 써야 되겠다라고 생각을 또 하시더라고요. (부모 A)

2) 전문가 의견

전문가들은 관련 정책들이 공공기관이 대기업 등에서 잘 이행되고 있다는 점, 배우자 출산휴가, 아빠 육아휴직 등 정책 확대와 수용적 분위기가 커지고 있다는 점, 육아휴직 급여를 예술인과 특수형태 근로종사자까지 확대하는 방안을 추진하고 있다는 점, 육아휴직 기간을 1년에서 1년 6개월까지 늘리는 방안을 추진한다는 점을 잘한 점으로 보았다. 이와 달리, 고용보험 중심으로 육아휴직에 대한 임금 손실을 보전하기 때문에 보험가입자가 아닌 소상공인, 영세사업장 근무자는 육아휴직, 난임휴가 혜택을 보기 어렵다는 점, 대기업과 공공기관 중심 종사자들이 주로 수혜받고, 육아휴직

급여수준이 낮다는 점 등이 미흡하다고 보았다.

개선할 점으로는 고용보험 기금 기반 출산 및 육아휴직 급여 시스템 개선 필요하다고 보았다. 현재 고용보험 기반 출산 및 육아휴직 급여 지급 시스템은 고용보험 미가입자 부모의 출산·육아에 대한 지원이 원천배제되고 있기 때문에, 저출생 심화 속에서 고용보험 기반 출산 및 육아휴직 급여 충당에 대한 개선이 필요하다는 의견이다. 또한 육아휴직 급여수준의 인상 및 복귀 프로그램 필요, 이중노동시장에 따른 격차 해소 및 실행력 강화, 남성 배우자의 일가정 양립지원 사용을 장려할 수 있는 실효적 조치(육아휴직수당 인상 등), 유연한 근로시간 및 근로장소 등 육아휴직 이외의 육아 친화제도 강화, 육아휴직 대체근무자 채용 지원금 도입 및 기업에 대한 인센티브·패널티 강화, 육아휴직, 보육지원, 아동수당, 부모급여 등 양육지원체계의 정책목표 확립과 재구조화, 우수 기업 사례 발굴 및 홍보 확대 등을 제안하였다.

〈표 3-6〉 일·가정 양립 정책에 대한 전문가 의견

잘한 점	미흡한 점
• 공공기관이나 대기업 등에서 육아 지원 및 양성평등 구현 확대 • 배우자 출산 휴가 등 우리의 실정에 맞는 정책 확대 • 유럽 선진국에서 실시하여 효과를 보고 있는 정책 구현 • 아빠 육아휴직의 수용성 분위기 커짐 • 여성경제활동 촉진 대상을 경력단절여성으로 국한하지 않고 재직여성, 비경력여성으로 확대한 점 • 육아휴직 급여 적용 대상 확대 추진 • 육아휴직급여 기간 연장 및 급여 인상확대(검토중)가 실질적인 일가정양립지원에 기여 기대	• 성별근로공시제 미도입 • 양성평등일자리 기반 조성에 중요한 고용노동부 고용평등상담실 2024년 예산 삭감 • 계획은 있으나 실질적 제도 변화나 성과 미흡 • 고용보험 중심으로 육아휴직에 대한 임금 손실을 보전하기 때문에 보험가입자가 아닌 소상공인, 영세사업장 근무자는 육아휴직, 난임휴가 혜택 보기 어려움. • 대기업, 공공기관 이외 소규모 및 중소기업 등 민간이나 자영업 환경에서는 실질적 이용 어려움 • 직종별, 정규직 이외 비정규직 실질적 이용 부족 • 여전히 낮은 육아휴직 급여 수준 • 육아휴직기간을 늘리는 것보다 육아휴직을 쓸 수 있는 이들의 비중을 증가시키는 것이 매우 중요함. 그럼에도 이러한 노력은 매우 미흡함
개선할 점	
• 고용보험 기금 기반 출산 및 육아휴직 급여 시스템 개선 필요. • 고용보험 기금 중에서도 실업급여로 출산 및 육아휴직급여가 지급되어오는 것은 실업급여의 취지로도 맞지 않음 • 공무원, 대기업 외 중소기업이나 자영업에 근무하는 부모의 육아휴직 휴가 등 사용 가능하도록 직장 지원 강화 • 이중노동시장에 따른 격차 해소 및 실행력 강화 • 일자리 자체의 불안정성과 형해화 등으로 육아휴직을 사용할 수 있는 고용보험 피보험자의 규모 자체가 줄고 있어서, 노동정책 차원에서 전면적 재검토 • 남성 배우자의 일가정 양립지원 사용을 장려할 수 있는 실효적 조치(육아휴직수당 인상 등) 필요 • 누구나 육아휴직 제도를 활용할 수 있도록 육아휴직 급여수준 인상 및 복귀 프로그램 등 보완 필요 • 유연한 근로시간 및 근로장소 등 육아휴직 이외의 육아친화제도 강화 • 육아휴직제도 실효성 제고를 위해서 대체근무자 채용 지원금 도입 • 육아휴직제도가 실질적으로 노동현장에 정착할 수 있도록 기업에 대한 인센티브뿐만 아니라 패널티도 동시에 고려할 필요 • 육아휴직, 보육지원, 아동수당, 부모급여 등 양육지원체계의 정책목표 확립과 재구조화 • 우수 기업 사례 발굴 및 홍보 확대	

4. 정책제언

가. 출산 후 일·가정 양립을 위한 제도 이용 촉진 유도

부모 조사에서 출산 전이나 출산 초기 지원제도(모 출산휴가, 모 육아휴직 등)에 대한 이용은 절반 이상이 이용하는 것으로 나타났으나, 출산휴가나 육아휴직 이후에 돌봄 등에 직접적으로 영향을 줄 수 있는 유연근무제(재택근로, 시차출퇴근제)의 이용은 다소 떨어졌다. 부모의 육아기 근로시간 단축은 모가 33.3%, 부가 19.9%였으며, 재택근무와 시차출퇴근제 등 유연근무제 이용률은 대체로 20% 수준을 밑돌았다. 부모면담에서도 육아휴직 등에서 복귀 후 자녀 등하원 등 돌봄에 대한 어려움이나 비용부담을 갖는 경우가 있었다.

결국 육아휴직에서 복귀하거나, 영유아 자녀가 있는 근로자가 있는 기업에서 유연근로제를 적극적으로 도입하거나 활용할 수 있도록 지속적으로 권고하고 적극적 인센티브를 지원할 필요가 있다. 더불어 조사결과에서도 유연근무제 이용자의 만족도가 5점 3.8점 내외라는 점을 고려한다면, 복직 후 일하면서 아이를 돌볼 수 있는 시간지원제도를 직장내에서 눈치보지 않고 사용할 수 있는 조직문화와, 제도 사용으로 인한 승진 등 인사고과에서 불이익을 받지 않도록 기업에 대한 홍보와 안내가 필요하다.

나. 다양한 형태의 시간지원 제도에 대한 사업주 지원

부모면담에서도 나왔듯이 부모들은 실질적 육아와 돌봄에 도움이 되는 제도의 필요성에 공감하였다. 이런 면에서 육아휴직과 육아기 근로시간 이외에도 육아기 재택근무나 육아기 부모 대상 시차출퇴근제, 선택근무제, 탄력근무제 등 또한 자녀의 돌봄공백을 줄이면서도 업무공백 또한 줄일 수 있는 대안이 될 수 있다. 현재 일·가정 양립 지원에 대한 사업주 지원은 중소기업 등 우선지원대상기업으로 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 중심으로 이루어지고 있는데, 향후 육아기 부모들 대상으로 다양한 시간지원 정책들을 시행하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금과 같은 추가 인센티브 제공 등이 필요해 보인다.⁵⁾

다. 맞돌봄이 가능하도록 남성(아빠) 육아휴직 활성화 및 효과 분석

전문가들은 남성 배우자의 일·가정 양립지원을 강화하기 위해 육아휴직급여 인상 필요성을 제안하였고, 부모들은 공공기관이 아닌 사기업에서의 남성들의 육아휴직 사용의 실효성이 떨어진다고 하였다. 본 연구 조사대상 중 맞벌이 가구(1,004명)의 모 육아휴직 경험은 58.6%, 부 육아휴직 경험은 20.5%였고, 외벌이(948명)는 모 육아휴직은 19.5%, 부 육아휴직은 11.4%를 보여, 맞벌이 가구의 육아휴직 이용률이 더 높았고, 육아휴직이 여성 중심으로 이루어짐을 알 수 있었다. 아빠의

5) 지난 3월 대통령 주재 저출산고령사회위원회의 저출고령사회 정책 추진 방향 발표에서 육아기 재택근무 지원에 대한 법적 근거 마련을 검토하기로 하였다(연합뉴스, 2023.3.28.)

자녀돌봄에 참여를 더욱 증진시킬 필요가 있고, 맞돌봄이 가능한 제도의 강화가 필요해 보인다.

관련하여 2022년부터 시행 중인 '3+3 부모육아휴직제'가 시행되고 있는데, 이는 같은 자녀에 대해 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 3개월에 대해 부모 각각 육아휴직 급여를 월 통상임금의 100%를 지급하는 제도이다.⁶⁾ 다만, 육아휴직 기간에 따라 월 200만원에서 월 300만원까지 상한액이 설정되어 있다. 특히, 2023. 10. 6.자로 '3+3 부모육아휴직제'를 '6+6 부모육아휴직제'로 확대 개편하는 「고용보험법 시행령」 일부개정령안이 입법 예고되어, 자녀대상은 생후 12개월에서 18개월로, 급여대상기간은 첫 3개월에서 6개월로 확대하여 부모 각각 육아휴직 급여를 통상임금 80%에서 100%로 상향하고, 상한액은 월 최대 200~300만원에서 월 최대 200~450만원으로 인상할 계획이다(고용노동부 보도자료, 2023. 10.6.). 생후 12개월(또는 18개월) 등 영아기는 특히 집중적인 돌봄이 필요한 시기로 부모의 공동 육아휴직 사용을 촉진으로 아빠 육아휴직 참여가 늘어날 수 있을 것으로 기대되며, 추후 아빠휴직 참여에 대한 효과를 분석할 필요가 있다.

라. 낮은 육아휴직급여 하한액 조정

육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 하고, 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 하여(「고용보험법시행령」 제95조 제1항), 상한액과 하한액을 설정하고 있다. 또한 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급하도록 하고 있다⁷⁾(「고용보험법시행령」 제95조 제4항). 육아휴직급여가 월 통상임금의 80%이나 상한선이 150만원 제한되어 있고, 월 최저임금에 미치지 못하는 수준으로 육아휴직 제도를 사용하는데 한계가 있을 수 있다.

전문가들은 낮은 육아휴직 급여 수준이 여전히 낮다는 지적과 함께 실효성 제고를 위해 육아휴직급여 인상과 일가정 양립에 있어 이중노동시장에 따른 격차 해소 등이 필요하다고 하였다. 부 육아휴직의 경우 가구소득이 낮을수록 만족도가 낮았고, 부모들 또한 육아휴직을 사용한 부모 중 불만족 이유로 육아휴직 등에 연동된 급여수준이 낮아서가 40% 수준으로 가장 많이 나타났고, 부모 면담에서도 경제력 수준에 따른 형평성 보완이 필요하다 하였다. 결국 기업 차원이 육아휴직제도를 마련하여 근로자에게 적극 이용을 권장하더라도, 경제적으로 열악한 근로자들 또한 육아휴직을 이용할 수 있도록 하는 제도적 보완이 필요해 보인다. 앞에서도 언급했듯이 '3+3 부모육아휴직제'는 아빠들의 육아휴직 참여를 늘릴 수는 있을 것으로 보이나, 저소득 가구에 실질적 이용 확대는 다소 의문이다.

6) 고용보험 홈페이지. 육아휴직(부부동시).

7) 최근 저출산고령사회위원회에서 사후지급금 제도 폐지 방안이 추진된다는 언론보도가 있었다(동아일보, 2023.12.1.)

이에 우선 낮은 육아휴직급여를 인상할 필요가 있고, 육아휴직급여 상한액이 월 150만원 이하 근로자는 소득대체율을 기존 80%에서 100%로 인상하고, 150만원 초과 185만원 이하는 90%, 185만원 초과는 현행 80%로 조정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이를 통해 월급여액이 낮은 가구의 대한 일정부분 소득 보전을 추가해주는 방식도 필요해 보인다.

마. 우수사례 발굴 및 정책 홍보 필요

고용노동부 중심으로 일·가정양립 정책 등에 대한 기업들의 사례들을 보도자료, 행사 등을 통해 외부에 알리고 있으나, 이에 대한 좀더 적극적인 홍보사례 발굴이 필요해 보인다.

기업의 적극적인 홍보와 사용권장 등에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 제도 등 일·가정 양립제도를 이용한 실제 사례와 기업의 지원사례, 애로사항 극복사례 등을 적극 발굴하여 확산하는 노력이 더욱 필요하다. 또한 우선지원대상기업에 대한 일·가정 양립 지원제도에 대해서도 홍보와 우수사례를 발굴할 필요가 있다. 우선지원대상기업에 대해서는 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금, 육아기 근로시간 단축 지원금, 대체인력 지원금)이나 워라밸일자리 장려금, 정규직 전환 지원금, 육아휴직 복귀자 세액공제 등의 지원제도 등이 있다. 근로자의 일·가정양립 지원과 함께 기업들이 받은 지원과 활용사례에 대한 수기공모 등 저변확대가 필요해 보인다.

참고문헌

고용노동부고시 제2022-141호(2023.1.1.).

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

고용노동부 보도자료(2023.10.6.). 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 일부개정령안
입법예고(10.6.~11.15.).

대한민국정부. 제4차 저출산·고령사회 기본계획.

통계청 보도자료(2023.8.28.). 「사회조사」로 살펴본 청년의 의식변화.

통계청 보도자료(2023.11.29.). 2023년 9월 인구동향.

〈관련 법령〉

고용보험법 시행령

근로기준법

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

〈참고 웹사이트〉

고용보험 홈페이지. 육아휴직(부부동시). <https://www.ei.go.kr/ei/eim/eg/ei/eiEminsrr/retrievePb0302Info.do>.

동아일보, 2023.12.1.. [단독]육아휴직급여, 휴직중 100% 준다… 급여상한 ‘최저임금 수준’ 인상.
<https://www.donga.com/news/Society/article/all/20231201/122432065/1>.

연합뉴스, 2023.3.28. 2자녀도 다자녀…난임휴가 6일로 늘리고 초6까지 근로시간 단축(종합).
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20230327134151530>.

연합뉴스, 2023.12.3.. NYT칼럼니스트 "韓저출산, 흑사병 창궐 중세유럽 인구감소 능가". <https://www.yna.co.kr/view/AKR20231203002200072>.

의안정보시스템. [1214289] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이주
환의원 등 14인). https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_E2C3B0B9J0K6I0J9H3F3G0O0P2N3N3&ageFrom=21&ageTo=21.

중앙일보, 2020.12.24.. [비즈 칼럼] 저출산 해결하려면 일·생활 균형 대책을. <https://www.joonggang.co.kr/article/23953470>.

e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504.

e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. 모성보호육아지원 참고자료. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504.

KBS, 2023.3.29.. [저출산]① 저출생 대책 전면 재검토…“돌봄, 일-육아 병행에 집중”. <https://www.kbs.co.kr>

news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7637618

KOSIS. 경제활동인구조사-유연근무제 활용형태(복수응답). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7100S&conn_path=I3.

KOSIS. 기업체장애인고용실태조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=383&tblId=DT_38302_2016_N032&conn_path=I3.

2부

전문가 토론

토론 1

‘육아기 근로시간 단축제도의 활용 실태 및 개선 방안’ 토론문

정성미

센터장 (한국여성정책연구원 성인지데이터센터)

‘육아기 근로시간 단축제도의 활용 실태 및 개선 방안’ 토론회

정성미 센터장 | 한국여성정책연구원 성인지데이터센터

- 육아휴직과 달리 육아기근로시간단축제도는 제도 도입 이후 제도의 인지도와 활용도가 저조한 상태였으나 코로나19 이후 사용자수가 늘어나기 시작하였고, 최근 제도활성화를 위한 제도개선이 진행중임.
 - 사용자 수 : 3,820명(2018) → 14,698명(2020) → 19,469명(2022)
 - 남성보다 여성 사용률이 높고(2020년 기준 89.7%),
 - 10인미만 사업체(29.1%), 10~49인(22.0%), 300인 이상(32.9%)의 사용률이 높은편으로 특히 (중)소규모 사업체의 사용이 높음
 - (중)소규모 사업체는 휴직보다 시간단축의 선호가 더 높은 편
- 여러 맥락에서 저자의 육아기근로시간단축제도 검토 및 정책시사점을 제시한 내용과 방향은 현재 시점에 필요한 내용임
 - 기존조사결과 및 제도활용자 면접조사 내용이 현실을 잘 보여주고 있으며, 이를 바탕으로 한 제도개선 방향은 향후 제도개선에 반드시 필요한 내용으로 볼 수 있음
 - 특히 전일제 중심의 노동시장 문화로 인해 시간단축의 실효성을 담보하기 어려운 상황을 지적하며 육아휴직과 육아기근로시간의 결합을 통해 통합운영 하는 방향제시에 동의함
 - 스웨덴을 비롯하여 유럽 다수 국가에서 육아휴직과 근로시간 단축을 통합하여 운영하는 방법을 우리나라의 실정에 맞게 수정적용해 보는 것의 검토가 필요
- 2023년 11월 실태조사결과(양성평등포럼 발표), 제도사용률 14%
 - 미사용 이유 중 회사에 관련 규정이 없거나 사용했던 사례가 없어서(32.6%), 업무특성 상 근로시간 단축이 불가해서(22.2%), 단축제도 사용으로 급여가 줄지만 실제 업무는 줄지 않아서(11.7%)
 - 육아휴직을 가장 원하는 자녀나이는 영유아기(0-2세) 31.2%, 초등저학년(7-9세) 22.7%, 육아기시간단축을 가장 원하는 때는 초등저학년(33.7%), 유아기(3-6세) 14.9%
 - 두 제도의 조합으로 조사한 결과 64.6%가 육아휴직과 육아기간축을 각 12개월 사용하기를 원하고, 영유아기 육아휴직+초등저학년 육아기단축을 가장 선호
 - 특히 3개월 단위 사용의 어려움이 있으며 1개월 단위로 사용하는 것의 필요성에 92% 응답, 2시간 단축을 가장 선호

- 육아기근로시간단축 허용 예외사유 중 대체인력 채용관련 이슈는 향후 논의가 필요
- 예외사유 ① 근로자의 계속근로기간이 6개월미만인 경우, ② 대체인력을 채용하기 위해 14일이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우, ③ 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 근로시간단축이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 서 사업주가 이를 증명하는 경우
 - 제도활용이 주로 이루어지고 있는 (중)소규모의 제도활성화를 위해 대체인력 관련 이슈에 대한 적극적인 개입이 필요하며, 고용부의 인재채움뱅크 우선연계 등 실질적 보완책 필요하며, 업종에 따라 다르게 적용하는 방안도 고려
 - 또한 최소사용기간이 3개월 이상이라 제도의 경직성 문제가 제기됨. 향후 1개월 등 기간단축 또는 유연한 사용이 가능하도록 하는 개선이 필요
 - 시간단축에 따른 급여감소(1시간 : 통상임금의 100%지급, 상한 200만원, 그 이후 시간은 통상임금의 80%, 150만원 상한)에 대해 1시간 감소분은 소득감소 없이 활용할 수 있도록 하며 부분재택을 통해 사용을 장려하는 방식도 고려할 수 있음.

토론 2

‘일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안’ 토론회

이재희

팀장 (육아정책연구소 저출생·육아지원연구팀)

‘일·가정 양립을 위한 시간지원제도개선 방안’ 토론문

이재희 팀장 | 육아정책연구소 저출생·육아지원연구팀

우리나라의 자녀돌봄 시간지원 제도 자체는 육아휴직급여 소득대체율 정도를 제외하고는 OECD 국가와 비교해 보았을 때도 완성형에 도달해온 상황이다. 하지만 여전히 제도 이용률이 떨어지는 것은 결국 우리나라의 고용구조의 한계가 영향이 크다고 생각한다.

육아휴직을 활성화하기 힘든 가장 큰 어려움이 따르는 점은 중소기업에 재직하는 근로자의 비율이 높다는 점이다. 또한 이와 더불어 자영업자의 비율이 지나치게 높다. 자녀돌봄 지원제도는 결국 기업의 고용 규모가 커져야 인력대체 문제에서 자유로워지고 활용가능성 높아지는데 중소기업에서는 제도의 활용성이 떨어질 수 밖에 없다.

대표적으로 육아휴직 잘 활성화 되어 있는 스웨덴이나 노르웨이의 경우에는 250명 이상 재직자를 가지고 있는 기업의 고용 비중이 전체 약 30% 내외인데 반해 우리나라의 경우는 10%를 약간 넘기는 수준이다. 그만큼 중소기업이 많다는 점이다.

실제 올해 육아정책연구소에서 수행한 남성 돌봄과 관련된 연구에서 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인에 대해서 확인해본 결과 정규직 여부와 기업규모가 상시근로자 300인 여부가 가장 큰 영향을 미쳤다. 우리나라는 육아휴직 등 다양한 제도를 도입하고 싶어도 기업규모의 한계로 인해 도입하지 못하는 기업이 많을 수 있다는 방증이다.

결국, 우리나라 자녀돌봄 시간지원제도의 핵심은 우리나라 고용구조에 맞게 자녀돌봄 시간지원 제도를 도입시 어떠한 지원을 해줄 수 있는가이다. 특히 중소기업의 경우는 파격적인 혜택이 필요하다 단순히 대체인력이나 고용안정장려금 정도가 아니라 육아휴직 대비 예비근로자를 고용할 수 있는 임금지원 수준이 이어지지 않는다면 육아휴직 활성화는 어려울 것으로 생각되고, 기업규모에 맞게 영세한 사업장에는 육아휴직 보다 육아기 근로시간 제도, 유연근로제도를 원활히 활용할 수 있도록 지원해주는 것이 필요하다.

또한 남성의 제도 이용 제고는 결국 전반적인 사회문화 개선이 필요하다. 과거에 비해 늘어나고 있는 추세이지만 아직까지 육아휴직 등 자녀돌봄 지원 제도를 쓰는 비율이 부족한 것이 사실이다. 남성 육아휴직의 또다른 장애점은 결국 소득의 문제이다. 앞서 연구한 남성돌봄 연구에서 남성 육아휴직의 특이점이 있었던 것은 맞벌이거나 소득이 아주 높은 남성이 육아휴직 사용할 확률이 높아졌다는 것이다. 결국, 남성이 주생계자인 현 상황에서는 휴직에 따른 대체급여인상은 하루빨리 풀어야할 숙제이다.

토론 3

일·생활 균형을 위한 육아(시간)지원, 충분하였는가?

김나영

팀장 (육아정책연구소 연구기획평가팀)

일·생활 균형을 위한 육아(시간)지원, 충분하였는가?¹)

김나영 팀장 | 육아정책연구소 연구기획평가팀

□ 개괄

- 맞벌이 가구의 증가, 가구 구성의 변화, 근로형태의 변화 등으로 인하여 우리 사회 전반에 걸쳐 가구 내 자녀돌봄 기능이 변화하고 있고,
- 보육지원체계 개편, 아동수당 도입, 부모급여 도입 등 양육지원을 위한 정부정책 또한 지속적으로 변화
- 이러한 직접적인 정책과 더불어 부모의 자녀돌봄 시간을 지원하는 정책들 또한 확대되고 있는데,
- 그 간 정부는 육아휴직제 활용도 제고를 위하여 지속적으로 노력을 해 왔고, 어느 정도의 성과는 있었음.
- 하지만 관련 다른 정책에 대한 확산과 그를 기반으로 한 활용도 제고도 필요한 시점

□ 남성의 육아참여 제고를 위한 보다 적극적인 정책개입

- 남성의 육아휴직 사용을 살펴보면,
 - 고용노동부의 남성 육아휴직자 수에 대한 실적은 2018년 17,662명에서 2021년 29,041명으로 꾸준한 증가세
 - 하지만 부와 모의 육아휴직제도 이용률에서는 여전히 큰 차이를 보임.
 - 설문조사에 따르면 모의 육아휴직제도 이용률은 37.2%인 반면에 부의 육아휴직제도 이용률은 10.6%에 그치는 것으로 나타남.
 - 이러한 결과는 전국보육실태조사(김은설 외, 2021)에서도 나타나는데,
 - 취업 부모의 육아휴직 경험에 대해 조사한 결과, 모 32.6%, 부 2.1%로 나타났고,
 - 육아휴직 기간 역시 모 평균 17.8개월, 부 평균 9.5개월로, 어머니의 사용시간이 약 8개월 긴 것으로 나타나 성별의 차이가 여전히 크게 존재하는 것을 알 수 있음.
- 한편, 과거보다 남성들의 육아참여에 대한 욕구가 높은 바, 이들의 참여를 현실화하기 위해서는 우선적으로 남성들의 육아관련 휴가·휴직사용을 당연하게 여길 수 있는 직장 및 사회분

1) 본 토론회에 사용된 조사결과는 육아정책연구소 연구보고서 「2018~2022 육아정책 분석과 과제(V): 2020~2021년 육아정책 성과분석을 중심으로(김나영, 최윤경, 김희수, 2022)」에서 실시한 설문조사 결과를 활용함.

위기를 더욱 더 적극적으로 조성할 필요가 있음.

- 이를 위해서 향후 일정시점까지는 남성의 이대 제도 활용을 더 강제하는 방식 등으로 아버지의 육아휴직 활용 제고를 위한 노력이 보다 적극적으로 이루어져야 할 것
- 또한 이러한 제도적 노력과 함께 고용노동부의 정책시행계획의 목표수치를 보다 상향하여 제도의 활용도 제고를 정부 차원에서 유도해 나갈 필요

□ 육아기 근로시간 단축제 활용한 업무의 전문성 및 연속성 확보

- (발제원고 인용) “자녀돌봄 시간지원 제도 만족도를 세부적으로 살펴보면, 출산휴가와 육아기 근로시간 단축 제도 이용자의 만족도는, 맞벌이 가구가 외벌이 가구보다 만족도가 더 높게 나타남.”
- (발제원고 인용) “육아기 근로시간 단축제 사용시의 장점: 육아휴직 이후 단축제 연계사용시 업무 적응에 효과적”
- 육아휴직 사용과 업무의 전문성에 대해 고민해 봐야 할 것임.
 - 육아휴직제의 자유로운 사용여부와는 또 다른 측면에서 직종에 따라서는 육아휴직제의 사용이 업무의 전문성 저하를 초래하거나,
 - 나아가서는 원 업무로의 복귀 혹은 직장으로의 복귀 자체가 어려운 경우가 발생할 수 있다는 점을 생각해 보아야 함.
- 이러한 이유로 육아휴직제는 법적으로 보장된 휴직임에도 불구하고 실제로 사업장에서의 활용도가 낮은 현상이 발생하는 부분, 즉, 결국 해당 제도의 사용이 개인의 전반적인 직장경력에 부정적인 영향을 미칠 수도 있음을 간과해서는 안 될 것
 - 이러한 육아휴직제 미사용의 사유도 고려하여 육아기 근로시간 단축제를 충분히 활용할 수 있도록 해야 할 것

□ 긴급돌봄을 위한 실질적 보육지원 마련

- 영아부모는 긴급하게 돌봄이 필요하거나, 일시적으로 도움이 필요할 때 조부모에게 도움을 요청하는 것으로 파악됨.
 - 긴급하게 아이를 돌봐 줄 곳이 부족하고, 있더라도 신청을 미리 해야 하기 때문에 긴급한 상황에서 사용하지 못하는 현실
 - 서울시 365열린어린이집: 긴급 시 당일 방문 접수 가능
- 보육서비스의 다양화를 위한 시간제보육의 활성화를 생각해 볼 수 있음.
 - 시간제보육의 경우 인지도는 82.6%로 높은 수준인 반면에 이용률은 13.0%에 그쳐 저조한 것으로 나타남.
 - 하지만 해당 정책에 대한 만족 비율은 63.4%(2019), 54.4%(2020), 55.1%(2021), 71.8%

(2022)로 2019년 이후 하락하였던 그 수준이 2022년에는 상승

- 만족도가 높은 지원 정책인만큼 이용률을 제고할 수 있는 방안을 마련할 필요한데, 다양한 수요자가 시간제보육을 이용할 수 있는 지원 방안 마련 필요
 - 전국민 고용보험 가입의 일환으로 2020년 12월 예술인, 2021년 7월 특수형태근로 12개 직종, 2022년 1월 1일부터 플랫폼을 기반으로 일하는 퀵서비스(음식배달 포함) 기사, 대리운전 기사 2개 직종, 2022년 7월 1일부터는 관광통역안내사, 소프트웨어기술자, 화물차주, 골프장캐디, 어린이 통학버스 기사도 고용보험 가입대상자
 - 상기 특수형태근로 여성종사자의 경우 양육을 위해 상대적으로 본인의 시간 활용이 자유로운 특수형태근로 혹은 자영업과 같은 직종을 선택한 경우가 많아 이러한 근로자에 대한 유연한 돌봄지원을 위한 시간제보육에 대한 비용 지원 및 유형 다각화를 고려해야 할 것

MEMO

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

2023년 제3차 육아정책심포지엄

일·생활 균형을 위한 육아정책 방안 모색



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education