육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구

조미라·박은정

육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구

저 자 조미라, 박은정

연 구 진 연구책임자 조 미 라 (육아정책연구소 부연구위원) 공동연구자 박 은 정 (육아정책연구소 부연구위원)

> 육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2023-09

육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구

발행일 2023년 11월 발행인 박상희

발행처 육아정책연구소

주소 서울특별시 중구 소공로 70, 9층 육아정책연구소

전화 02) 398-7700 팩스 02) 398-7798

홈페이지 http://www.kicce.re.kr

인쇄처 ㈜에이치에이엔컴퍼니 02) 2269-9917

보고서 내용의 무단 복제를 금함. ISBN 979-11-6865-057-2 93330



•• • 머리말

한국사회의 초저출산 현상은 여러 사회경제적 문제와 얽혀 있지만, 특히 장시간 근로로 인한 일·가정 양립의 어려움과 일·생활 불균형의 문제는 양육 부담을 높이고 출산 의지를 낮추는 주된 원인으로 거론된다. 이를 해결하고자 정부는 부모와 기업을 대상으로 출산전후휴가, 육아휴직제도 등의 휴가제도와 육아기 근로시간 단축제도 등의 유연근로제도를 적극적으로 도입, 적용할 것을 강조해왔다. 특히 육아기근로시간 단축제도는 2008년 '남녀고용평등법'이 '남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률'로 전면 개정되면서 일과 자녀양육의 병행을 지원하기 위한 직접적인 제도로서, 기업 입장에서는 인력손실을 줄이고 근로자 입장에서는 노동시장 참여를 이어갈 수 있는 장점을 지니고 있다.

제도 개선과 함께 코로나19의 확산으로 유연근무에 대한 요구가 증가함에 따라 육아기 근로시간 단축제도의 이용자 규모도 커졌으나 현재 다른 자녀돌봄 시간정책, 모성보호제도와 비교할 때 육아기 근로시간 단축제도의 활용도와 인지도는 현저히 낮다. 이는 제도가 활용되는 노동시장, 기업의 여건이 조성되어 있지 않은 데서 비롯된 것으로 보인다. 그렇기에 이용자인 부모 관점에서 이용 욕구와 어려움을 파악하는 것과 더불어 제도가 활용되는 기업의 환경과 여건 파악이 매우 필요하다. 그러나 기존 연구들은 제도 수요자인 근로자의 관점이거나 제도를 적용하는 기업의 관점 일방에서 수행되어 온 것이 대부분이다. 따라서 본 연구는 정책대상인 부모(근로자)와 제도가 활용되는 사업체 양측에 대해 제도의 활용실태와 경험을 모두다루어 실효성 있는 제도 개선방안을 제시하고자 하였다.

본 연구가 한국사회의 일·생활 균형을 높이는 데 기여하길 바라며, 본 연구의 자료수집에 참여해주신 부모님들과 사업체 담당자 분들, 그리고 연구 과정에서 아낌 없는 조언을 해주신 자문위원과 검토위원들께 깊은 감사의 마음을 전한다. 마지막으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2023년 11월 육아정책연구소 소장 박 상 희

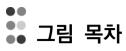
요약	1
I. 서론	ę
1. 연구의 필요성 및 목적 ·····	11
2. 연구 내용	
3. 연구 방법	
Ⅱ. 육아기 근로시간 단축제도 및 관련 제도 검토	15
1. 제도의 변화 및 현황 ·····	17
2. 국내 관련 제도 검토	32
3. 국외 관련 제도 및 사례 검토 ·····	43
Ⅲ. 육아기 근로시간 단축제도 이용현황 분석	53
1. 제도의 이용현황 ·····	····· 55
2. 부모의 제도 이용 특성 ·····	60
3. 사업체의 제도 적용 특성 ·····	70
4. 소결 ·····	
Ⅳ. 육아기 근로시간 단축제도의 활용 경험	87
1. 조사개요 ·····	89
2. 부모의 제도 이용 경험	91
3. 사업체의 제도 적용 경험 ·····	113
4. 소결 ·····	131
V. 육아기 근로시간 단축제도 개선방안	139
1. 정책 방향	141
2. 세부 추진 과제 ·····	

참고문헌	155
부록	161
1. 부모 면접조사 질문지(유경험자)	161
2. 부모 면접조사 질문지(무경험자)	168
3. 사업체 담당자 면접조사 질문지	176

•• •• 표 목차

⟨丑 −1−1⟩	면접조사 개요	14
⟨⊞ -1-1⟩	육아기 근로시간 단축제도의 주요변화 ·····	19
⟨⊞ -1-2⟩	육아기 근로시간 단축제도(사업주 지원 부분)의 주요 변화	21
⟨⊞ -1-3⟩	육아기 근로시간 단축제도의 사업주 허용 예외 사유	23
⟨⊞ -1-4⟩	육아기 근로시간 단축제도의 근로자 보호규정	24
⟨⊞ -1-5⟩	육아기 근로시간 단축 급여 산정식	27
⟨⊞ -1-6⟩	육아기 근로시간 단축 지원금(사업주 지원금) ·····	29
⟨표 -1-7⟩	육아기 근로시간 단축제도 대체인력 지원금	31
⟨표 -2-1⟩	육아휴직의 단축제도의 사업주 허용 예외 사유 ·····	33
⟨⊞ -2-2⟩	3+3 부모육아휴직제 적용에 따른 첫 3개월 육아휴직 급여액	35
⟨표 -2-3⟩	아빠육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제의 급여 비교	36
⟨⊞ -2-4⟩	육아휴직 지원금 ····	38
⟨∄ -2-5⟩	유연근로제도의 분류 ·····	39
⟨∄ -2-6⟩	임신기 근로시간 단축제도의 기간별 법적보장 여부	39
⟨표 -2-7⟩	근로시간 단축제도의 분류	40
⟨∄ -2-8⟩	탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제,	
	재량근로시간제의 주요개념 비교	42
⟨표 -3-1⟩	스웨덴 부모휴가의 기본구조	44
⟨∄ -3-2⟩	스웨덴 부모휴가의 급여자격요건 및 급여액	44
⟨∄ -1-1⟩	육아기 근로시간 단축제도 이용자 수	56
⟨∄ -1-2⟩	육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도에 대한 이용자 수	58
⟨⊞ -1-3⟩	전체 출생아 수 대비 육아기 근로시간 단축제도 이용 비중	59
⟨⊞ -1-4⟩	성별 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 이용자 비율	60
⟨⊞ -2-1⟩	육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도에 대한 인지 여부	61
⟨표 Ⅲ-2-2⟩	육아기 근로시간 단축제도 사용 횟수	62
⟨∄ Ⅲ-2-3⟩	육아기 근로시간 단축제도 평균 사용기간	62
⟨⊞ -2-4⟩	육아기 근로시간 단축제도 사용 시 자녀연령	63
⟨표 Ⅲ-2-5⟩	육아기 근로시간 단축제도 사용 후 동일직장 복귀 여부 ·····	64
	육아기 근로시간 단축제도 사용 기간 중 업무 대체	
⟨표 Ⅲ-2-7⟩	육아기 근로시간 단축제도 이용 시 어려움 유무	66

66
··· 67
68
69
··· 70
··· 72
··· 73
75
77
··· 78
80
82
84
89
90
90
··· 91
· 115
· 133
· 136
· 144
· 148
150



[그림 Ⅲ-1-1] 성별 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수	5	7
[그림 Ⅲ-1-2] 연도별 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수 비교	<u> 5</u>	9



1. 서론

가. 연구의 목적 및 필요성

- □ 한국 사회에서 일·가정 양립의 어려움과 일·생활 불균형이 문제가 됨에 따라 2008년부터 일과 자녀양육의 병행을 지원하는 제도로 '육아기 근로시간 단축 제도'가 도입되었으나 제도의 인지도와 활용도는 매우 저조한 상태임.
- □ 제도에 대한 인지도와 이용도가 낮은 것은 제도가 원활히 적용되기 위한 환경이 조성되어 있지 않은 데서 기인함. 따라서 정책 이용자인 부모(근로자)의 관점에서 이용욕구와 어려움을 파악하는 것과 더불어 제도가 활용되는 기업의환경과 여건을 동시에 살펴보는 것이 요구됨.
- □ 본 연구는 정책대상인 부모(근로자)와 제도가 활용되는 사업체에 양측에 대해 제도의 활용실태와 경험을 모두 다루어 실효성 있는 제도의 개선방안을 제시하고자 함.

나. 연구 내용

- □ 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 정책과 사례를 파악함.
- □ 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황을 파악함.
- □ 육아기 근로시간 단축제도에 대한 부모의 활용 및 사업체의 적용 경험을 분석함.
- □ 분석 내용을 종합하여 육아기 근로시간 단축제도의 개선방안을 제시함.

다. 연구 방법

- □ 문헌연구
- □ 행정통계 및 조사자료 분석
- □ 면접 조사
- □ 전문가 자문회의

2. 육아기 근로시간 단축제도 및 관련 제도 검토

□ 육아기 근로시간 단축제도의 변화과정과 적용 및 지원내용에 대해 살펴보고 국내 및 국외의 유관제도를 검토함.

가. 제도의 변화 및 현황

- □ 육아기 근로시간 단축제도는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (이하 남녀고용평등법)'의 개정으로 2008년 6월부터 시행됨.
 - 육아휴직 신청가능한 자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 요구할 때 사업주는 이를 허용할 수 있도록 규정한 제도로 시작. 2011년 고용보험 기반 의 '육아기 근로시간 단축 급여'를 지급함. 2012년 이후 허용에 대해 임의규 정에서 강제규정으로 강화되었으며, 2019년 육아휴직 기간과 별개로 1년간 사용할 수 있는 제도로 변화함.
- □ 사업주 지원사업의 경우 육아기 근로시간 단축제가 실시되면서 기존 '육아휴직 장려금'에서 '육아휴직 등 장려금'으로 명칭이 변화되고 육아기 근로시간 단축 제도 실시 사업주에게도 장려금이 지급됨.
 - 육아기 근로시간 단축제도의 시행으로 대체인력을 고용한 경우 사업주 부담 완화를 위한 대체인력 지원금 제도도 적용됨.

나. 관련제도 검토

- □ 국내의 관련제도로 육아휴직 제도와 유연근로제도 중 근로시간 단축제도와 근 로시간 유연제도 등에 대해 검토함.
 - 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축제도는 사용기간 등이 연계되어 있어 육아휴직 미사용 기간을 단축제도로 활용가능.
 - 근로시간 단축제도는 육아기 근로시간 단축제 외에 근로기준법에 근거한 '임 신기 근로시간 단축제'가 있고 육아기 근로시간 단축제와 마찬가지로 남녀고 용평등법에 근거한 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등에 사용할 수 있는 등 가족돌봄 등 근로시간 단축제가 있음. 이외 사업주 재량의 자율형 근로시 간 단축제도가 있음.
 - 근로시간 유연제도는 근로시간 배분과 관련된 '탄력적 근로시간제', '선택적 근로시간제', 근로시간의 결정과 관련된 '재량근로시간제'로 구분됨.

- □ 국외의 관련 제도로 스웨덴, 독일, 네덜란드의 사례를 검토함.
 - 스웨덴, 독일, 네덜란드의 경우 모든 근로자 대상의 근로시간 단축제가 활성 화 되어 있으며 특히 독일, 스웨덴은 육아휴직의 부분적인 형태로 근로시간 을 단축할 수 있음.
 - 독일의 한시적 근로시간 단축제도(Brückenteilzeit)는 2019년에 도입. 자녀 양육 뿐 아니라 특별한 이유 없이 근로자가 한시적으로 근로시간을 단축하기 원하면 사용 가능.
 - 스웨덴의 육아휴직은 시간제 방식으로 육아기 근로시간 단축제와 유사하게 사용 가능. 1시간(1/8일제), 2시간(1/4일제), 4시간(반일제), 8시간(전일제)으로 사용 가능. 기간은 분할사용시간에 비례해 연장.
- □ 이상의 관련 제도 검토를 통한 시사점으로 시간주권 개념의 도입이 요구되며, 전체 근로자의 유연제도 관점에서 접근할 필요가 있고 육아휴직과 육아기 근 로시간 단축제는 확장된 제도로서 결합 및 연계 가능함을 제시함.

3. 육아기 근로시간 단축제도 이용현황 분석

□ 행정자료 및 관련 실태조사 등을 분석하여 육아기 근로시간 단축제도의 이용률을 관련 제도의 이용률과 비교 분석하고, 부모와 사업체 각각의 제도 인지 및 이용(적용) 특성, 이용시의 어려움 등을 파악함.

가. 제도 이용 현황

- □ 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 증가 추세에 있긴 하나 매우 저조함.
 - 육아기 근로시간 단축 급여 초회 수급자를 기준으로 2012년 이용자 수는 437명이었으나 점차 증가해 2022년의 수급자 수는 19,469명으로 집계됨. 하지만, 신청요건이 동일한 육아휴직 제도의 2022년 이용자 수가 131,129 명인 것과 비교할 때 매우 낮음.
- □ 육아기 근로시간 단축제도 이용률의 성별격차는 매우 큼.
 - 2022년 여성이 17,468명으로 전체의 89.7%를 차지하며 남성은 2,001명으로 10.3%임. 육아기 근로시간 단축제도 사용율의 성별격차는 최근 육아휴직을 사용하는 남성들이 증가하고 있는 것과 비교할 때 더욱 두드러짐.

나. 부모의 제도 이용 특성

- □ 부모의 제도 인지도는 다른 유관 제도에 비해 매우 낮음.
 - 육아휴직제도의 인지율이 92.3%인데 비해 육아기 근로시간 단축제도는 67.2%임.
- □ 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 후 직장복귀전 과도기전인 형태, 유아 나 초등시기 자녀의 등하원 또는 등하교 지원을 위한 용도로 활용되는 경우가 많음.
 - 하루 1~2시간의 단축의 비중이 높고 이용 시기에 있어서는 출산 직후보다는 만1세 이후와 초등저학년 시기의 이용률이 높게 나타남.
- □ 육아기 근로시간 단축제도의 신청 및 이용시 어려움이 있는 경우가 많으며, 절 반가량이 대체인력 없이 기존 인력으로 업무수행하는 것으로 나타남.
 - 제도 이용 중 어려움이 있었다고 응답한 경우가 절반 이상임. 어려움의 이유 로는 신청시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답과 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미쳤다는 응답이 각각 37.6%임.
 - 단축제도 이용시 추가인력 없이 팀 또는 기존 인력으로 해결하는 경우가 50.9%로 나타남.

다. 사업체의 제도 적용 특성

- □ 사업체의 경우에도 인지도가 낮으며 기업규모가 작을수록 인지도가 낮음.
 - 2021년 제도를 모른다는 응답률이 32.3%임. 특히 30인 미만인 경우 30%이 상이 모른다고 응답함.
- □ 조사대상 사업체의 절반가량만 제도 활용이 가능하다고 응답함.
 - 제도 활용 가능여부를 조사한 결과 2021년 활용가능하다 충분히 사용 못하는 경우 26.4%, 활용 불가능한 경우 17.8%로 나타남.
- □ 동료 및 관리자의 업무과중이 제도 적용의 가장 큰 애로사항인 것으로 나타 남. 미적용 이유에서 활용이 어려운 직장분위기와 문화의 응답률도 높음.
 - 미적용 이유에 대해 조사한 결과 '동료 및 관리자의 업무 가중'의 응답률이 46.8%, '활용 어려운 직장분위기와 문화'의 응답률이 24.4%로 나타남.

4. 육아기 근로시간 단축제도의 활용경험

- □ 부모와 사업체 담당자를 대상으로 면접조사를 실시하여 제도 이용 및 적용 경험을 살펴봄.
 - 부모 면접조사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자를 대상으로 그룹으로 진행. 이용경험 여부와 소속사업장 규모, 직업을 고려하여 6개 그룹(그룹당 2~4명으로 구성, 총 22명)으로 조사함.
 - 사업체 담당자 면접조사는 인사 및 근태관리 등의 업무를 담당하는 자를 대 상으로 사업체별 개인면접으로 진행. 사내 모성보호제도, 일가정양립 정책 지원의 활성화 정도와 사업장 규모를 고려해 5개 사업체를 대상으로 조사함.

가. 부모의 제도 이용 경험

구분	내용
육아기 근로시간 단축제도 인지 및 사용 계기	 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 인사고과에 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 인사고과에 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

구분	내용
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 단축제 의 차년도 연차와 연계 금지 급여 감소액에 따른 대체인력 확보 방안 육아기 근로시간 단축제 강제화나 의무화 요구 기업 인센티브 강화 인식 개선 및 홍보 필요 관리자 대상 인식 개선 적극적인 제도 홍보 필요

나. 사업체의 제도 적용 경험

구분	내용
육아기 근로시간 단축제도 인식 및 홍보	• 별도 홍보가 많지 않음 • 사업체 외 지원인력을 통한 인지
육아기 근로시간 단축 제도 활용 현황	• 현저히 낮은 사용률 • 육아휴직 대비 낮은 선호도 • 유연근무제 적용사업장의 낮은 욕구 • 동일 사업체 내라도 직무별로 필요성과 욕구가 다름 • 작은 기업의 경우 협의를 통한 시간조정이 잦음
육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점	• 육아휴직 이후 단축제 연계 사용시 업무 적응에 효과적 •긴 육아휴직은 회사에서도 부담이므로 단축제 추천
육아기 근로시간 단축제도 제도 적용의 어려움	대체인력 운영의 어려움 대체인력 채용의 어려움, 부적절함 - 맨파워에 의존하는 소기업의 경우 휴직, 단축근무 시 어려움이 매우 큼 인사관리 및 업무분장의 어려움 - 관리부담의 증가 - 업무조정의 어려움 - 전일제 근무중심의 일 패턴의 고착화 - 엔식의 문제 - 대표, 인사관리직 경영마인드의 영향 - 보수적인 사내 분위기

구분	내용	
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	

5. 육아기 근로시간 단축제도 개선방안

□ 육아기 근로시간 단축제도 개선방안을 위한 정책방향을 제시하고 세부 추진 과제에 대해 근로자(부모) 대상 추진과제와 사업체 대상 추진과제로 구분하여 제시함.

가. 정책 방향

- □ 제도이용의 장애요인 최소화를 통한 실효성 담보
 - 일 1~2시간 단축이 일반적이고 전일제 중심 노동윤리가 팽배한 현실에서 활성화보다는 이용자들의 불편과 불이익을 낮추는 것에 집중하는 것이 더 실효성 있는 지원방안일 수 있음
 - 신청과정시의 부당한 누락, 이용시의 장애요인에 대응하는 관리 감독의 강화 필요

- □ 제도 인지율 제고 및 인식개선을 위한 대대적 홍보필요
 - 사업체에서 긍정적 효과를 확신하지 못해 법적으로 강제하거나 강압적인 사회분위기에만 순응하는 정도로 제도를 도입해서는 제도의 활성화는 요원함.
 - 정보제공을 넘어 육아기에 근무시간을 단축하는 것에 긍정성을 부여하는 대 대적 인식개선이 요구됨.
- □ 유연근무 확대. 장시간노동 지양 문화로의 모색
 - 시간에 대한 자율성이 보편적 권리로 인식되어 자리잡을 때 육아기 근로시간 단축제도가 이루고자 했던 정책목표는 저절로 달성될 것임.
 - 육아기 부모 뿐 아니라 근로자 전체를 대상으로, 생애 전반에 걸쳐 활용될 수 있는 제도로 모색되어야 함.

나. 세부 추진 과제

- □ 근로자(부모) 대상 추진 과제
 - 사업주의 불허 및 불리한 처우 등 제도 불이행시 근로자의 구제절차에 대한 안내
 - 적용범위 및 급여 확대. 차년도 연차연계 금지 등을 통한 제도 이용률의 제고
- □ 사업체 대상 추진 과제
 - 사업주의 제도 신청대상 직원에 대한 급여 안내 및 고지 의무화
 - 근로자의 제도 신청시 사업주의 허용 예외조항에 대한 제한 및 허용에 대한 통지 의무화
 - 사용근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 방지규정의 기준 명확화
 - 사업주/인사관리직이 체감할 수 있는 지원방안 모색
- □ 여건조성을 위한 추진 과제
 - 육아를 위한 유연근무제 확대 지원
 - 다층적이고 다각적인 교육 및 홍보의 강화
 - : 근로자(부모). 동료(부서내). 인사관리담당자/사업주. 일반대중 대상



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

그간 한국 사회에서 일·가정 양립의 어려움과 일·생활 불균형이 문제가 됨에 따라 2008년 '남녀고용평등법'이 '남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률'로 전면 개정되면서 일과 자녀양육의 병행을 지원하는 제도로 '육아기 근로시간 단축제도'가 도입되었다(강민정, 신우리, 권소영, 2022: 18).

육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직의 공백에 대한 부담과 낮은 소득대체율로 인한 경제적 손실을 줄이고자 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 단축하여 사용할수 있게 한 것으로(강민정, 김은지, 권소영, 서형도, 우창수, 2018: 4), 2008년도 제도 도입 이후 지원급여를 제공하고 급여제공의 내용과 범위를 확대하고 신청요 건을 완화하는 등 활성화를 위한 조치를 취해 왔다(강민정 외, 2022: 19~20). 2011년 9월 단축기간에 비례해 육아기 근로시간 단축급여를 지원하는 내용이 추가된 후, 2012년 8월 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 특별한 사유가 없는 한 이를 허용해야 한다는 청구권의 내용이 포함되었으며, 이후에도 단축급여의 제공범위가 상향되고 단축기간 및 시간범위의 확대 등 지속적인 제도 개선이 있었다.

이러한 유의미한 제도 개선과 함께 코로나19의 확산으로 유연근무에 대한 요구가 커져 육아기 근로시간 단축제도의 이용도가 증가했다는 보고에도 불구하고(고용노동부 보도자료, 2023.1.25.) 여타의 자녀돌봄 시간정책, 모성보호제도와 비교할 때 육아기 근로시간 단축제도의 활용도는 여전히 저조하며 인지도 역시 현저히낮은 상황이다. 2022년 육아기 근로시간 단축제도의 사용자는 19,466명으로 2021년의 16,689명과 비교해 16.6% 증가하였으나, 육아기 근로시간 단축제도 이용자는 2022년 육아휴직 이용자 수 131,087명에 비해 14.8%로 집계되며(고용노동부 보도자료, 2023.1.25.), 만8세 이하 자녀(초등2학년 이하)를 둔 부모를 대상으로 자녀돌봄시간 정책에 대한 인지도를 조사한 결과 육아휴직제도(92.3%)를 비

롯하여 출산전후휴가제도(90.4%), 배우자출산휴가제도(88.9%)에 대해 알고 있는 경우는 90%에 달하는데 비해 육아기 근로시간 단축제도를 아는 경우는 67.2%로 보고되었다(박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영, 2022b: 233).

이처럼 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도와 이용도가 낮은 것은 제도가 원활히 적용되기 위한 환경이 조성되어 있지 않은 데서 기인하는 바가 크다(강민정 외, 2018: 5, 강민정 외, 2022: 154, 박은정 외, 2022b: 282), 따라서 정책 이용 자인 부모(근로자)의 관점에서 이용욕구와 이용시의 어려움을 파악하는 것도 중요 하지만 제도가 활용되는 기업의 여건과 환경을 살펴보는 것도 동시에 요구된다.

이에 본 연구는 정책대상인 부모(근로자)와 제도가 활용되는 사업체에 대해 제도의 활용실태와 경험을 살펴보고자 하였다. 그간 관련된 선행연구들이 제도 수요자인 근로자의 관점이거나 그렇지 않으면 제도를 적용하는 기업의 관점 일방에서 수행되어 온 것이 대부분인 데에 비해(방진아, 허순임, 2022: 180) 본 연구는 이용자인 부모(근로자)와 사업체의 관점을 모두 다루어 실효성 있는 개선방안을 제시하고자 함이 차별된 점이라 할 수 있겠다.

2. 연구 내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 정책과 사례를 파악하였다. 구체적으로 육아기 근로시간 단축제도의 적용과 지원내용을 파악하고 제도의 변화 과정을 고 찰하며 육아휴직, 유연근로제도 등의 국내의 유관 제도를 함께 검토하였다. 또한 독일, 스웨덴, 네덜란드의 국외 관련 제도 및 사례분석을 통해 본 제도 개선 방안으 로의 적용가능성을 탐색하였다.

둘째, 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황을 파악하였다. 육아기 근로시간 단축제도의 활용정도를 분석하고, 부모와 사업체의 이용 및 적용의 특성, 즉 제도 인지, 이용(적용)의 특성, 이용(적용)시의 어려움에 대해 파악하였다.

셋째, 육아기 근로시간 단축제도의 활용 경험에 대해 살펴보았다. 육아기 근로시간 단축제도 이용부모들을 대상으로 이용방식, 이용자 특성 등과 요구도를 파악하고 비이용자들의 이용욕구, 이용하지 않는 이유 등을 살펴보며, 사업체의 담당자들

을 대상으로 적용의 어려움과 요구사항 등을 조사하였다.

넷째, 이상의 분석 내용을 종합하여 육아기 근로시간 단축제도의 개선방안을 제 시하였다.

3. 연구 방법

가. 문헌연구

육아기 근로시간 단축제도 선행연구 및 보고서, 정부부처의 제도 및 사업매뉴얼, 보도자료 그리고 스웨덴, 독일, 네덜란드 관련 외국의 문헌 자료를 통해 육아기 근 로시간 단축제도 및 관련 제도를 검토하고, 국외 관련 제도 및 사례분석을 실시하 였다.

나. 행정통계 및 조사자료 분석

행정통계 및 기존 관련된 주제의 조사자료를 분석하였다. 구체적으로 고용행정 통계와 모성보호제도 활용 관련된 실태조사, 자녀돌봄 시간정책과 관련된 주제의 조사자료 등을 활용하여 육아기 근로시간 단축제도 이용률을 관련 제도의 이용률 과 비교 분석하고, 부모와 사업체 각각의 제도 인지 및 이용(적용) 특성, 이용시의 어려움 등을 파악하였다.

다. 면접 조사

부모와 사업체 담당자를 대상으로 면접조사를 실시하고 이들의 제도 이용 및 적용 경험을 분석하였다. 부모 면접조사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하자녀를 둔 근로자를 대상으로 그룹으로 조사하였으며, 이용경험 여부와 소속사업장 규모, 직업을 고려하여 6개 그룹(그룹당 2~4명으로 구성, 총 22명)으로 나누어실시하였다. 부모 면접조사의 조사내용으로는 이용경험자의 경우 이용방식(육아휴직 및 타돌봄제도와의 연계 등), 이용자 특성(이용시 자녀연령, 가구구성 및 근로특성 등), 애로사항 및 요구 등, 비이용자의 경우 이용욕구, 이용하지 않은(못하는)

이유, 요구 등을 포함하였다.

사업체 담당자 면접조사는 인사 및 근태관리 등의 업무를 담당하는 자를 대상으로 실시하였으며 사내 모성보호제도, 일가정양립 정책의 지원의 활성화 정도와 사업장 규모를 고려하여 5개 사업체를 대상으로 조사하였다. 사업체 담당자 면접조사는 육아기 근로시간 단축제도의 사업체 현장 적용도가 떨어진다는 연구진의 판단으로 심층적인 조사를 수행하기 위해 일대일 면접조사로 진행하였다. 사업체 담당자 면접조사의 내용으로는 적용사업장 대상으로 사업체 특성, 제도의 적용과정, 제도운영의 애로사항 및 요구 등을 조사하였으며, 적용하지 못하는 사업체의 경우적용하지 못하는 이유 및 요구 등을 조사하였다.

〈표 Ⅰ-1-1〉면접조사 개요

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 타돌봄제도와의 연계 등), 이용자 특성(이용시 자녀연령, 가구구성 및 근로특성 등), 애로사항 및 요구 - 이용무경험자: 이용욕구, 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

라. 전문가 자문회의

육아기 근로시간 단축제도 및 관련 제도에 대한 연구를 수행한 선행연구자, 관련 제도 전문가 또는 일·가정 양립, 일·생활균형 등과 관련된 선행연구자와 관련 제도 전문가를 대상으로 육아기 근로시간 단축제도의 개선방안에 대한 의견을 수렴하였다.

육아기 근로시간 단축제도 및 관련 제도 검토

- 01 제도의 변화 및 현황
- 02 국내 관련 제도 검토
- 03 국외 관련 제도 및 사례 검토

Ⅲ. 육아기 근로시간 단축제도 및관련 제도 검토

1. 제도의 변화 및 현황

이 절에서는 육아기 근로시간 단축제도의 도입부터 현재까지의 제도 내용에 대해 살펴보았다. 우선, 육아기 근로시간 단축제도의 도입과 변화 과정을 서술하고, 육아기 근로시간 단축제도에 대해 검토하였다. 이때 제도 적용에 있어서의 근로자 (부모)에 대한 적용 및 지원의 내용과 사업주에 대한 지원의 내용을 구분하여 서술하였다.

가. 육아기 근로시간 단축제도의 도입 및 변화

육아기 근로시간 단축제도는 2007년 12월 21일 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)'의 개정과 함께 이 법의 제19조의 2로 신설되면서 2008년 6월부터 시행되었다. 이에 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자는육아기 근로시간 단축도 신청할 수 있으며, 근로자의 신청시 사업주는 이를 '허용할 수 있다'라고 명시되어 있었다. 다만 사업주가 이를 허용하지 않을 때에는 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 다른 조치를 통해 지원할 수 있는지 근로자와 협의하여야 한다고 규정하였다. 단축 후의 근로시간은 주당 15시간~30시간 이하로 하여야 하며, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는데 사용 총 기간은 1년을 넘길 수 없고 어느 방법이든지 1회씩만분할 사용할 수 있었다. 즉, 1) 육아휴직의 1회 사용, 2) 육아기 근로시간 단축의 1회 사용, 3) 육아휴직의 분할 사용(1회만 가능), 4) 육아기 근로시간 단축의 분할사용(1회만 가능), 5) 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용이 가능했다¹⁾.

이처럼 애초에 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 신청가능한 자가 육아휴직

대신 육아기 근로시간 단축을 요구할 때 사업주는 이를 허용할 수 있도록 규정한 제도였으나, 이후 2011년 7월 21일 고용보험법 제73조의 2의 신설을 통해 근로시간 단축으로 감소된 임금에 대한 지원 대책이 추가되게 된다. 즉, 고용보험에 기반에 '육아기 근로시간 단축 급여'를 지급하게 된 것이다. 구체적으로는, 육아기 근로시간 단축을 30일(산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작일 전 피보험 기간이 180일 이상이고 동일자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않았을 때 육아기 근로시간 단축 급여를지급받을 수 있다고 규정하였다2). 이때의 급여는 당시의 육아휴직 급여(통상임금의 40%)를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급되었다(고용노동부, 2023: 147, 209).

또한, 이듬해인 2012년 2월 1일의 남녀고용평등법의 개정을 통해 기존의 사업 주가 육아기 근로시간 단축제도를 '허용할 수 있다'의 임의규정에서 '허용하여야 한다'의 강제규정으로 강화되었다.

육아기 근로시간 단축 급여는 여러 차례에 거쳐 상향되었다. 고용보험법 개정을 통해 2014년 10월부터는 통상임금의 60%에 단축 비율을 곱한 금액으로 상향되었으며, 2018년 1월에는 통상임금의 80%로 상향되었다. 이어 2019년 10월부터는 육아기 근로시간 단축 급여에 대해 최초 5시간 단축분에는 통상임금의 100%에 단축비율을 곱한 금액으로 급여를 지급하는 것으로 상향되었다(고용노동부, 2023: 209)3).

특히 2019년도 10월에는 육아휴직 기간 1년과 별도로 근로시간 단축제도를 1년 이내로 사용할 수 있게 되면서 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 다른, 독립적인 제도로의 성격을 일부 갖추게 되었다. 즉, 기존의 '육아휴직을 사용할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용'

¹⁾ 출처: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 2007. 12. 21. [법률 제8781호, 시행 2008. 6. 22.] 고용노동부 〉 종합법률정보 법령. https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/lawod/sjo190.do?contId =1658082#1698743675467. (2023.10.3. 인출)

²⁾ 출처: 국가법령정보센터-고용보험법[시행 2011. 9. 22.] [법률 제10895호, 2011. 7. 21., 일부개정] https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=115074&ancYd=20110721&ancNo=10895&efYd=20110922&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000 (2023.10.3. 인출)

³⁾ 육아기 근로시간 단축의 최초 5시간에만 통상임금의 100%가 적용되며 나머지 근로시간 단축분에 대해서는 80%가 그대로 적용되었다.

하도록 규정한 것에서 '만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용'하는 것으로 바뀐 것이다. 하지만 사용기간에 있어서는 육아기 근로시간 단축의 기간을 육아휴직 기간과 별도로 1년 이내로 하되, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중사용하지 아니한 기간이 있으면 이를 가산하여 육아기 근로시간 단축의 기간을 느릴 수 있도록 연계하였다. 따라서 육아기 근로시간 단축제도만 청구시 2년을 사용할 수 있으며, 육아휴직 6개월을 사용했을 때에는 육아기 근로시간 단축제도의 기간 1년에 육아휴직의 나머지 기간 1년을 합하여 총 1년 6개월을 단축할 수 있게되었다. 단축시간도 확대되어 기존 주당 15~30시간으로의 단축근무를 15~35시간으로 변경하여 일일 1시간의 단축도 가능하게 되었다4).

또한, 기존에는 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자나 동일한 영유아에 대해 배우자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자는 육아기 근로시간 단축제도의 허용 제외 대상이었으나, 2019년 12월부터는 육아기 근로시간 허용 요건의 재직 기간을 6개월 이상으로 완화하고 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 때에도 육아기 근로시간 단축을 허용하도록 대상범위를 확대하였다.

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
2011.9.21.	- 육아기 근로시간 단축을 활용한 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급(육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간 에 비례 지급)	고용보험법 제73조의2
2012.8.2.	- 육아기 근로시간 단축 청구권 도입 - 육아기 근로시간 단축 허용 예외조항 신설	남녀고평법 제19조의2

⁴⁾ 출처: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 2019. 8. 27. [법률 제16558호, 시행 2019. 10. 1. 고용노동부 〉 종합법률정보 법령 https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/lawod/sjo190.do?contId=3212 569#0019031 (2023.10.3. 인출)

⁵⁾ 출처: 국가법령정보센터-남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령[시행 2020. 2. 28.] [대통령 령 제30255호, 2019. 12. 24., 일부개정] https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=212397& ancYd=20191224&ancNo=30255&efYd=20200228&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000 (2023.10.3. 인출)

시행일	주요 내용	비고
2014.10.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 60% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2
2018.1.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2
	육아기 근로시간 단축 1년 부여(육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년)단축 후 근로시간은 주당 15~35시간 확대	남녀고평법 제19조의2
2019.10.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 최초 5시간분 ; 통상임금의 100% × 근로시간 단축 비율 - 육아기 근로시간 단축 급여 나머지 시간분 ; 통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율	고보법 시행령 제104조의2
2020.2.28.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축시에도 육아기 근로시간 단축 급여 지급	고용보험법 제73조 제2호 삭제
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 기여 하지 않는 경우"로만 한정)	남녀고평법 시행령 제15조의2제1호 남녀고평법 시행령 제15조의3 제1항
2020.2.28.	- 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 시에도 육아기 근로 시간 단축 허용	남녀고평법 시행령 제15조의2 제2호 삭제

자료: 고용노동부 (2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람, p. 209.

한편, 육아기 근로시간 단축제도를 실시하는 사업주에게 지급하는 장려금 역시 변화되어 왔다. 2008년 육아기 근로시간 단축제가 실시되면서 기존 '육아휴직 장려금'에서 '육아휴직 등 장려금'으로 명칭이 변화되고 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금이 지급되었다(고용노동부, 2023: 330). 사업주에게 제 공되는 장려금은 2008년도 도입 당시에는 기업규모 관계없이 월 20만원씩 지급하 다가 2014년부터는 기업규모별 차등을 두어 우선지원대상기업에는 20만원을 지급하고 그 외 대규모 기업에는 10만원을 지급하였다(고용노동부, 2023: 330). 지급액은 고용노동부의 고시로 정해지는데, 우선지원대상 20~30만원, 대규모 기업 10~20만원으로 조정을 거듭하고 있다(고용노동부, 2023: 330~331). 또한 2021년에는 각 사업장에서 근로시간 단축의 첫 번째부터 세 번째 사례까지는 인센티브로 10만원을 지급하는 내용을 신설하였다. 이상의 육아기 근로시간 단축에 대한 사업체 대상 장려금은 2022년 1월부터 대규모 기업 대상 지원을 폐지하였다(고용노동부, 2023: 331). 이외 육아기 근로시간 단축제 실시에 따라 대체인력을 채용한 사업주에게 지급되는 대체인력 장려금도 변화를 겪었다. 2008년 6월 육아기 근로시간 단축제도도입 당시 '육아휴직'에 대한 신규 대체인력에 대해 1인당 우선지원대상기업 30만원, 대규모 기업 20만원의 장려금을 지원하고 있었는데(고용노동부, 2023: 343),육아기 근로시간 단축제도가 실시되면서 단축제도의 대체인력에 대해서도 육아휴직의 대체인력과 동일하게 적용, 지원하였다. 대체인력 장려금은 2013년부터 1인당월 우선지원대상기업과 대규모기업에 각각 40만원과 20만원 지급하는 것으로상향되었고 이듬해에는 각각 60만원, 30만원 지급하는 것으로상향되었고 이듬해에는 각각 60만원, 30만원 지급하는 것으로상향되었다. 2015년에는 대체인력의 채용기간을 기존 휴직 또는육아기 근로시간 단축제 사용전 30일에서 60일로 확대되는 변화가 있었다. 2019년에는 이러한 2개월의 인수인계기간의 지원금을 우선지원대상기업에 한해월120만원으로 확대하였다(고용노동부, 2023: 343~344).

〈표 Ⅱ-1-2〉 육아기 근로시간 단축제도(사업주 지원 부분)의 주요 변화

시행일	주요 내용	비고
2008.4.30.	- 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금 지급 * 명칭 변경: '육아휴직 장려금' → '육아휴직 등 장려금'	고용보험법 시행령 제30조
2011.1.1.	- 지원금의 50%는 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 지급	고용보험법 시행령 제29조
2014.1.1.	- 기업규모별 차등지원: 우선지원대상기업 20만원, 그 외 기업 10만원	고용노동부 고시 제2013-78호
2015.7.1.	- 지원금은 우선지원대상 30만, 대규모 20만	고용노동부 고시 제2015-27호
2017.1.1.	- 지원금은 우선지원대상 20만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2016-70호
2019.1.1.	- 지원금은 우선지원대상 30만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2018-93호
2019.11.7.	- 지원금은 최대 2년 지원	고용노동부 고시 제2019-57호
2020.3.31.	- (지급방식 변경) 100분의 50은 육아휴직 등 사용 기간에 3개월 주 기로 지급하고 나머지는 계속고용 확인 후 일괄 지급함	고용보험법 시행령 제29조
2021.1.1.	- (인센티브 확대) 근로시간 단축 1-3호 인센티브 지급	고용노동부 고시
2022.1.1.	- (육아기 근로시간 단축: 지원대상 조정) 대규모기업 지원 폐지	고용보험법 시행령 제29조

시행일	주요 내용	비고
2022.7.1.	지원제외 사업주에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주 추가 등 정비지원금 신청 기간 고용노동부령 위임 근거 명확화	고용보험법 시행령 제29조
	- (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
	- (지원제외 근로자 추가) ① 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속, ② 외국인(거주(F-2)· 영주(F-5)·결혼이민 자(F-6)는 제외), ③ 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주 소정근로시간이 15시간미만인 자 포함), ④ 고용보험 미가입자 - (지원제외 사업주 추가) ① 지방공기업, ② 일반유흥 주점업, 무도 유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주	고용노동부 고시 제2022-65호

자료: 고용노동부 (2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람, pp. 330-331. 부분 발췌.

나. 부모(근로자)에 대한 적용 및 지원

1) 육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 근로시간을 단축하는 제도로(고용노동부, 2023: 208), 적용의 개요와 사용형태 및 신청방식 그리고 관련 보호규정에 대해 살펴보면 아래와 같다.

가) 적용개요

육아기 근로시간 단축은 남녀고용평등법 제19조의 2에 근거하고 있으며, 만 8 세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 근로시간 단축을 신청하는 근로자를 지원대상으로 규정한다(고용노동부, 2023; 211).

사업주는 남녀 구분하지 않고 단축 대상 아동이 있는 근로자가 육아를 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 부여한다. 육아기 근로시간 단축제도의 적용기 업은 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 기업은 제외)으로 이를 위반할 경우 남녀고용평등법 제19조의2제1항에 근거하여 500만원 이하의 과태료를 부과해야 한다(고용노동부, 2023: 211, 213). 그러나 대체인력 채용이 불가능한 경우,

정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 허용을 예외할 수 있는 규정을 아래와 같이 명시하고 있다. 즉, 시행령에 따라 근로자의 근로기간이 6개월 미만인 경우나 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력 채용을 위해 2주이상 노력했으나 대체인력 채용이 되지 않은 경우(정당한 이유 없이 2회 이상 채용거부시는 불인정), 업무특성상 근로시간 분할이 곤란한 경우이거나 근로시간 단축이 정상적 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 때에는 근로자의 신청을 거부할 수 있다(고용노동부, 2023: 211).

〈표 Ⅱ-1-3〉육아기 근로시간 단축제도의 사업주 허용 예외 사유 (남녀고용평등법 시행령 제32131호)

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 〈개정 2019. 12. 24.〉

- 1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 2. 삭제〈2019. 12. 24.〉
- 3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 구인 신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우 는 제외한다.
- 4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

단축기간의 근로시간은 주당 15~35시간으로 규정하며 단축 전 주당 근로시간이 반드시 40시간일 필요는 없다. 또한 단축방식에 있어서는 자율성을 주어 반드시 일일 일정 시간씩 단축할 필요는 없으며 주3일 8시간씩 근무하여 24시간으로 단축하는 형태로도 사용할 수 있다(고용노동부, 2023: 212).

육아기 근로시간 단축의 기간은 1년으로 육아휴직 기간과 상관없이 사용할 수 있다. 하지만 육아휴직 미사용 기간을 가산하여 사용할 수 있으므로 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 경우에는 육아기 근로시간 단축을 2년간 사용할 수 있다. 만약육아기 근로시간 단축이 육아휴직 기간과 합하여 2년을 초과하는 경우에는 사업주가 근로자에게 임의로 허락하는 것으로 본다(고용노동부, 2023: 212).

나) 사용형태 및 신청방식

육아기 근로시간 단축은 근로자의 요청에 따라 분할하여 사용할 수 있다. 분할하여 사용할 때 근로시간 단축의 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다고 규정하고 있으나, 사업주가 3개월 미만으로 허용하는 경우도 사용 가능하다(고용노동부, 2023: 220).

육아기 근로시간 단축을 신청하기 위해 근로자는 단축 예정일의 30일 전에 해당 영유아 정보(성명, 생년월일)와 단축개시예정일 및 종료예정일, 근무개시시각 및 종료시각 등의 필요사항을 기재한 신청서를 사업주에게 제출하여야 하며 사업주는 이를 허용해야 한다(고용노동부, 2023: 215). 이때 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우나 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 사업주는 육아기 근로시간 단축제를 신청한 근로자의 단축 개시예정일을 앞당겨 줄 수 있다(남녀고용평등법 시행령 제11조제2항)(고용노동부, 2023: 215). 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 연기하려면 종료예정일 30일 전에 근로자가 사업주에게 요청해야 하며 사업주는 이를 허용해야 한다(고용노동부, 2023: 216).

다) 관련 보호규정

육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자를 보호하기 위해 남녀고용평등법 제 19조의2, 제19조의3에 보호규정이 아래와 같이 명시되어 있다.

〈표 II-1-4〉육아기 근로시간 단축제도의 근로자 보호규정 (남녀고용평등법, 법률 제18178호) (남녀고용평등법 시행령, 대통령령 제32131호)

[남녀고용평등법, 법률 제18178호]

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[남녀고용평등법 시행령, 대통령령 제32131호]

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고 나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 19조의2에 따라 육아기근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

- ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축후 근로시간 을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
- ③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이 내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

첫째, 남녀고용평등법 제19조의2 제5항을 통해 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지한다. 여기서의 불리한 처우는 해고를 비롯해 휴직, 정직, 승급정지, 감봉, 배치전환, 전근, 출근정지 등으로 근로자에게 경제적, 정신적 생활상의 불이익을 주는 것을 포함한다(고용노동부, 2023: 218).

둘째, 남녀고용평등법 제19조의 2 제6항을 통해 사업주는 육아기 근로시간 단축 후의 근로자가 단축 전의 직무로 복귀할 것을 보장하고 있다(고용노동부, 2023: 218). 이때 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀하는 것을 원칙으로 하나 대체인력 채용 등으로 이것이 어려운 경우에는 같은 임금의 지급하는 업무로의 복귀로해석하고 있다(고용노동부, 2023: 219).

셋째, 육아기 근로시간 단축 사용시 단축 시간에 비례해 삭감할 수 있는 임금은 통상임금6)에 한정한다. 즉, 단축 근로자의 근로조건을 정할 때 통상임금만 단축시간에 비례해 삭감할 수 있다. 하지만 사업체의 취업규칙 등에서 근로자에게 유리하게 정해진 사항이 있을 때는 취업규칙 등을 적용한다(고용노동부, 2023: 218).

넷째, 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자에게는 단축된 근로시간 외에 연장근로 요구가 금지되어 있다. 다만, 근로자가 명시적으로 청구한 경우에 한해 주12시간 내에서 연장근로가 가능하다. 이러한 연장근무시에는 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률' 제6조 제3항에 따라 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상의 가산수당을 지급해야 한다(고용노동부, 2023: 219, 231).

⁶⁾ 통상임금은 근로자에게 정기적으로 일률적으로 소정근로나 총근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급금액으로 (근로기준법 시행령 제6조 제1항) 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 1) 근로의 대가성과 2) 임금산정 기간내에 정기적·일률적·고정적으로 지급된다는 조건을 모두 충족해야 한다(고용노동부, 2023: 174). 이같은 규정에도 불구하고 통상임금에 대한 다툼은 근로기준법 해석을 적용한다(고용노동부, 2023: 218).

이외에도 육아기 근로시간 단축의 기간은 근속기간에 포함하여 승진이나 승급, 퇴직금 및 연차휴가 가산 등 산정시 불이익이 없도록 규정하고 있으며, 육아기 근 로시간 단축 기간 동안 근로자의 임금이 감소하므로 근로자의 평균 임금 산정기간 에서 제외할 것을 규정하고 있다(고용노동부, 2023: 220).

2) 육아기 근로시간 단축 급여

육아기 근로시간 단축 급여는 육아기 근로시간 단축제를 사용하는 근로자의 줄 어든 급여에 대해 일부 지원하는 제도이다(고용노동부, 2023: 221). 육아기 근로 시간 단축 급여의 지원대상과 지원금액, 지원방식에 대해 살펴보면 아래와 같다.

가) 지원대상

육아기 근로시간 단축 급여의 지원대상은 이하 요건을 만족한 경우에 지급된다. 우선 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자로 남녀고용평등 법 제19조의2의 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 경우로 육아기 근로시간 단축 시작일 전 고용보험의 피보험 단위 기간이 180일 이상인 자여야 한다(고용노동부, 2023: 222~223). 이때 같은 자녀에 대해 부모가 동시에 육아휴직이나육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 경우에도 육아기 근로시간 단축급여를 지원받을 수 있다.

나) 지원기간 및 지원금액

육아기 근로시간 단축제도 지원기간은 법에서 규정한 육아기 근로기간 단축기간 인 1년이며, 이에 육아휴직 미사용 기간을 가산하여 사용할 수 있으므로 육아휴직을 아예 사용하지 않은 경우 최대 2년까지 육아기 근로시간 단축 급여를 지원한다. 하지만 이 기간을 넘어서 근로시간 단축을 사용할 경우는 사업주와 근로자가 임의적으로 합의 조정한 근로시간으로 보고 1년(육아휴직 미사용 기간 가산시 2년) 초과 이후의 단축 기간에 대해서는 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하지 않는다(고용노동부, 2023: 223).

육아기 근로시간 단축 급여의 금액은 단축 개시일을 기준으로 근로기준법으로 산정한 통상임금기에 대해 단축된 전체 시간의 최초 5시간분에 대해서는 100% 지급되며 나머지 시간분에 대해서는 80% 지급된다. 이때 적용되는 통상금액은 하한 액과 상한액을 설정하여 최초 5시간 감축시간의 통상임금은 상한액 200만원, 하한액 50만원으로 규정하며, 나머지 감축시간의 통상임금은 상한액을 150만원으로, 하한액은 동일하게 50만원으로 규정한다(고용노동부, 2023: 224~225). 이상의급여 산정방식을 정리하고 예를 제시하면 아래와 같다.

〈표 Ⅱ-1-5〉 육아기 근로시간 단축 급여 산정식

- 1) 매주 최초5시간 근로시간단축분에 대한 급여 산정 {통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) × 5 / 단축 전 소정근로시간}
- 2) 나머지 근로시간단축분에 대한 급여 산정 {통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간}
- 예시) 월 통상임금 250만원, 단축 전 근로시간 주40시간, 단축 후 근로시간 주15시간인 경우
 - 1) 최초 5시간 단축분 : 200만원 × (5/40) =25만원
 - 2) 나머지 근로시간 단축분 : 150만원 × ((40-15-5)/40) = 150만원 × (20/40)=75만원

자료: 고용노동부 (2023), 모성보호와 일 가정양립 지원 업무편람, p. 224, 참고하여 연구진 작성

이에 사업주가 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 이용함에도 임금을 감액하지 않는 경우 근로시간을 단축한 급여를 지원받을 때 근로시간을 감축하지 않은 근로자에 비해 임금이 많아져서 생기는 문제를 방지하기 위해 감액규정을 두고 있다(고용노동부, 2023: 228). 즉, 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우, '회사가 지급한 임금'과 '정부가 지급한 육아기 근로시간 단축 급여'의 합이 '인상된 통상임금'을 초과하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여에서 초과액을 제외하고 지원하게 된다(고용노동부, 2023: 227).

⁷⁾ 이때의 통상임금은 육아기 근로시간 단축개시일을 기준으로 산정하는 것이 원칙이지만 예외적으로 육아휴직 에 바로 이어서 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우는 육아휴직 개시일을 기준으로 통상임금을 산정한다. 이는 육아기 근로기간 단축개시일의 통상임금이 육아휴직 중의 임금으로 상정해 현저히 낮아질 것이므로 이러한 불이익을 방지하기 위해서이다(고용노동부, 2023: 225).

다) 지원신청 및 지원방식

육아기 근로시간 단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 신청해야 한다. 이는 방문 및 우편, 온라인 신청도 가능하다(고용노동부, 2023: 229). 육아기 근로시간단축 급여 신청시 필요한 서류는 육아기 근로시간 단축 급여 신청서, 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회만 해당), 육아기 근로시간 단축 전후의 소정근로시간, 통상임금등의 근로 조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 및 단축기간동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료이다(고용노동부, 2023: 230). 온라인 신청시에는 사업주(기업회원)가 기업회원으로 가입하여확인서를 접수한 후 근로자(신청인)가 개인회원으로 가입하여급여 신청서를 접수하게 되며, 센터방문/우편신청시에는 근로자(신청인)는 사업주로부터 확인서(사업주 작성)를 받고 급여신청서 등을 작성하여 접수하게 된다8).

육아기 근로시간 단축 급여는 근로를 지속하며 급여를 받는 것이기 때문에 급여 일부를 제도 이용 종료 후 받는 '급여 사후지급'을 적용하지 않는다(고용노동부, 2023: 226). 시행규칙 등에서는 육아기 근로시간 단축 급여를 매월 신청하는 것으로 정하고 있으나 상위규정에서 육아휴직 등의 급여는 육아휴직 등의 개시일 이후 1월부터 종료일 이후 1년 이내에 신청할 것으로 규정하기 때문에 매월 신청하도록 정한 시행규칙은 권장사항으로만 해석된다(고용노동부, 2023: 230).

다. 사업주에 대한 지원

1) 육아기 근로시간 단축 지원금9)

출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 근로자가 사용할 수 있도록 지원한 사업주의 부담을 완화하고 출산육아기 근로자의 고용안 정을 도모하기 위해 지원하는 제도이다(고용노동부, 2023: 329). 지원요건 및 내용에 대해 살펴보면 아래와 같다.

⁸⁾ 출처: 고용보험 홈페이지- 육아기 근로시간 단축 https://www.ei.go.kr/ei/eim/eg/ei/eiEminsr/retrievePb0303Info.do (2023.10.4. 인출)

⁹⁾ 이하의 내용은 고용노동부(2023) 제도 안내의 p.329의 내용을 서술한 것이다.

가) 지원대상

먼저 육아기 근로시간 단축에 대한 지원내용을 살펴보면 지원대상은 '육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원 대상기업 사업주'로 규정한다. 2022년부터는 대규모기업에 대한 지원을 폐지하였으나 2021년 12월 31일 전에 요건을 충족한대규모기업의 경우에는 변경 전의 규정에 따라서 지원금을 제공한다. 이때 국가, 지자체, 공공기관, 지방 공기업은 지원에서 제외되며, 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주나 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 그리고 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주도 지원대상이 아니다.

나) 지원기간 및 지원금액

지원기간은 육아기 근로시간을 단축하는 기간으로 최대 2년이 된다. 이때 육아기 근로시간 단축 기간의 일수는 해당 월의 총일수로 나누어서 계산하게 된다.

지원수준은 근로자 1인당 월 30만원을 지급하여 연간 총 360만원을 지원할 수 있는데, 육아기 근로시간 단축을 처음 사용하는 사업주에게는 인센티브로 세 번째 허용사례까지 월 10만원씩을 추가 지급한다. 따라서 인센티브가 적용되는 경우는 근로자 1인당 월 40만원을 지급하게 되어 연간 480만원을 지원한다. 단, 최저임금 미만 임금을 지급받는 근로자나 사업주나 법인 대표이사의 배우자 또는 직계존비속, 외국인, 고용보험 미가입자는 지원대상 근로자에서 제외된다10(고용노동부, 2023: 329).

〈표 Ⅱ-1-6〉 육아기 근로시간 단축 지원금(사업주 지원금)

갼분		연간총액	1개월 지급액
이시기 기기시기 다쳤	기본	360만원	30만원
육아기 근로시간 단축	인센티브 적용 ¹⁾	480만원	40만원

주: 1) 인센티브 적용은 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 것임.

자료: 고용노동부 (2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람, p. 337.

¹⁰⁾ 최저임금의 적용이 제외되는 경우, 외국인 중 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 지원대상에서 제외되다.

다) 지원신청 및 지원방식

지원신청은 지원금의 50%는 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 포함된 달의 다음 달부터 3개월마다 신청할 수 있으며, 나머지 50%의 금액은 근로자의 육아기 근로시간 단축의 종료일 6개월 이후부터 종료일 12개월 이내에 한꺼번에 신청할 수 있다. 처음 신청하여 받을 수 있는 50%의 지원금, 즉 근로자의 단축 시작일 다음 달부터 신청할 수 있는 지원금을 근로자의 단축 기간 내에 신청하지 못했을 때는 근로자의 육아기 근로시간 단축 종료일 다음 날부터 신청 가능하다. 처음 지원금의 50%는 근로자의 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 내에 나머지 50%는 육아기 근로시간 단축의 종료일 6개월 이후부터 1년 이내에 신청하도록 규정하고 있다.

2) 대체인력 지원금

대체인력 지원금은 근로자의 육아기 근로시간 단축 및 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 기간 중 대체인력을 사용하는 사업주의 부담을 완화시키기 위해 대체인력의 인건비를 지원하는 제도이다(고용노동부, 2023: 342). 2022년 1월 1일부터 '육아 휴직 지원금'이 신설됨에 따라 '대체인력 지원금'의 대상에서 육아휴직 근로자에 대한 내용은 삭제되었다(고용노동부, 2023: 344).

가) 지원대상

지원대상은 근로기준법 제74조제1항에 따른 출산전후휴가, 근로기준법 제74조 제3항의 유산·사산휴가 또는 남녀고용평등법 제19조의2의 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 우선지원대상기업의 사업주로 다음의 두 가지 요건을 갖춘 경우이다(고용노동부, 2023: 348).

첫 번째 요건은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축일 전 2개월이 되는 날 이후부터 신규로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하거나, 근로자의 임신 중 60일 넘게 근로시간 단축을 허용하고 단축 종료에 이어서 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 후에도 동일한 대체인력을 30일 이상 계속 고용한 경우이다. 이때 출산전후휴가에 이어서 유산·

사산휴가나 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 때 이후부터 신규로 대체인력을 고용하는 것도 포함된다(고용노동부, 2023: 349~350).

이상의 첫 번째 요건과 동시에 이하의 두 번째 요건이 충족되어야 하는데, 두 번째 요건은 신규로 대체인력을 고용하기 전 3개월 이후부터 고용한 후 1년까지는 다른 근로자의 이직 등 고용 조정이 없어야 한다는 것이다. 만약 대체인력 고용전 3개월부터 고용 후 1년 내의 기간 동안 기존 직원의 고용조정이 있는 경우는이 대체인력이 육아기 근로시간 단축이나 출산전후휴가, 유산·사산휴가로 인한 공백에 대응하기 위한 인력이 아니라고 보기 때문에 지원금 지급대상이 되지 않는다(고용노동부, 2023: 351). 이때 앞서서 살펴본 육아기 근로시간 단축 지원금 및육아휴직 지원급과 동일하게 국가, 지자체, 공공기관, 지방 공기업 및 임금 등을체불하여 명단이 공개 중인 사업주, 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 그리고 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주는 지원대상에서 제외된다. 이에 더해 산업안전보건법 제10조에 근거해 산업재해 발생등으로 명단이 공표 중인 사업주도 제외대상이다(고용노동부, 2023: 352~353).

나) 지원기간 및 지원금액

지원기간은 육아기 근로시간 단축 또는 출산전후휴가 등을 사용한 기간 중 대체 인력을 사용한 기간으로 규정하고 있으며, 대체인력을 사용하기 전 2개월간의 업 무 인수인계기간도 지원기간에 포함한다.

지원금액은 근로자 1인당 월 80만원이고 업무 인수인계기간에는 월 120만원 지급한다. 단, 이는 사업주가 부담하는 임금의 80% 한도 내에 대해서만 지원한다. 또한 대체인력에 대해 국가 또는 지자체로부터 받는 다른 지원금이 있는 경우에는 대체인력 지원금에서 이 지원금을 뺀 만큼을 지급한다(고용노동부, 2023: 357).

〈표 Ⅱ-1-7〉 육아기 근로시간 단축제도 대체인력 지원금

구분	인수인계 기간 중 1개월 지급액	1개월 지급액
육아기 근로시간 단축 대체인력 1인	120원	80만원

주: 1) 사업주가 부담하는 임금의 80% 한도

자료: 고용노동부 (2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람, p. 342. 부분 발췌.

다) 지원신청 및 지원방식

대체인력 지원금은 업무 인수인계기간¹¹⁾에 지급하는 지원금과 전체 지원금의 50%를 우선 지급하고, 나머지 50%는 근로시간 단축이나 휴가 제도를 사용했던 근로자가 근로시간 단축이나 휴가제도 종료 후 복귀해 1개월 이상 계속 고용되었을 때 지급하게 된다(고용노동부, 2023: 353).

2. 국내 관련 제도 검토

이 절에서는 육아기 근로시간 단축제도와 유관한 국내의 제도들을 검토하였다. 우선, 육아기 근로시간 단축제도의 설립 목적 및 사용기간 등과 밀접하게 연관되어 있는 육아휴직 제도에 대해 검토하고 유연근로제도 중 근로시간 단축제도와 근로 시간 유연제도에 대해 살펴보았다.

가. 육아휴직 제도

1) 육아휴직 제도 개요

육아휴직 제도는 1988년 남녀고용평등법의 제정과 함께 생후 1년 미만 영어를 둔 여성근로자에 대한 무급휴가로 도입되었으며, 육아휴직 급여는 2001년 고용보험법의 개정으로 도입된 이래 지속적인 제도 개선의 과정을 거치고 있다(박은정외, 2022b: 81).

육아휴직 제도의 대상은 남녀고용평등법 제19조에 근거하여 임신 중인 여성근 로자 또는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀양육을 위해 휴직을 신청 하는 근로자로 규정하고 있다. 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 육아휴직 사용 이 가능하며, 사업주는 남녀구분 없이 육아휴직 대상 아동이 있는 근로자에게는 육 아휴직을 부여해야 함이 명시되어 있다. 부모가 공동으로 육아할 수 있는 여건 마 련을 위해 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우에도 육아휴직

¹¹⁾ 업무 인수인계기간은 사업주가 근로시간 단축 또는 출산전후휴가 등의 사용예정인 근로자의 업무를 인수인 계할 것을 목적으로 대체인력을 미리 고용한 기간으로, 근로자의 시간 단축이나 휴가 등의 시작일 2개월 전 이후에 대체인력을 고용하여 임금을 지급한 기간을 일컫는다(고용노동부, 2023: 353).

을 허용하도록 규정한다(고용노동부, 2023: 150). 다만 육아휴직을 신청한 근로자의 근로기간이 6개월 미만 경우에는 사업주는 이를 거부할 수 있다(고용노동부, 2023: 149).

〈표 Ⅱ-2-1〉육아휴직의 단축제도의 사업주 허용 예외 사유 (남녀고용평등법, 법률 제18178호)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[남녀고용평등법 시행령, 대통령령 제32131호]

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

육아휴직의 휴직 기간은 1년 이내이나 자녀 1명당 1년 사용가능하므로 자녀가 2명이면 각각 1년씩 2년 휴직이 가능하다. 또한 부모가 모두 근로자인 경우 한 자녀에 대해 부모 각각 1년씩 사용가능하고, 앞서 언급한 대로 부부 동시에 한 자녀에 대해 휴직할 수 있다¹²⁾. 만약 사업주가 근로자에게 1년 이상의 휴직기간을 부여하는 경우는 1년만 육아휴직으로 인정하고, 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 휴직으로 본다(고용노동부, 2023: 152).

육아휴직은 2회까지 분할하여 사용할 수 있으나, 임신 중의 육아휴직은 분할 횟수에 포함하지 않는다. 또한 사업주가 법률상으로 명시된 1년 이내 휴직 중 2회를 초과해 분할 허용시에도 남녀고용평등법의 육아휴직으로 인정함을 규정하고 있다 (고용노동부, 2023: 163).

이상의 육아휴직에 대한 적용은 1인 이상 사업장(동거친족만으로 구성된 사업장 제외)에 모두 해당한다. 남녀고용평등법 제19조제3항에 근거한 육아휴직 미부여 또는 해고를 비롯한 근로조건에 대한 불이익을 준 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 제19조제4항의 육아휴직의 분할 사용 등 사용형태에 대한 위반시에는 500만원 이하의 벌금이 가해진다(고용노동부, 2023: 152, 162).

¹²⁾ 고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시) https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrieve Pb0302Info.do (2023.10.5. 인출)

남녀고용평등법 제19조제5항에는 기간제 및 파견 근로자의 육아휴직 기간은 기간제 근로자의 계약기간이나 파견 근로자의 파견기간에 포함되지 않는 것으로 규정하고 있다. 따라서 기간제 및 파견 근로자가 육아휴직을 사용할 경우 육아휴직의 기간만큼 계약기간 또는 파견기간이 자동 연장되지 않는다. 이에 대해서는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약 또는 파견기간을 연장하더라도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 덜어 비정규직 노동자의 육아휴직 보장을 꾀하고자 하는 조치임을 명시하고 있다(고용노동부, 2023: 152~153).

2) 육아휴직 급여

육아휴직 급여는 남녀고용평등법의 제19조에 의한 육아휴직을 30일 이상 사용하고 수급요건을 충족하는 경우에 육아휴직 기간에 대해 소득 대체의 성격으로 제공하는 급여이다. 육아휴직의 지급대상은 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 부여받은 자로, 육아휴직 개시일 전에 고용보험의 피보험 단위기간이 모두 합해서 180일 이상이 되는 경우로 육아휴직 급여는 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 휴직 종료일 후 12개월 내에 신청해야 한다(고용노동부, 2023: 166~167).

육아휴직 급여는 육아휴직 기간(1년 이내)에 대하여 통상임금의 80%를 지급한다. 그러나 급여 액수에 제한을 두어 월 통상임금의 80%를 급여로 지급하는 경우에 육아휴직 급여액이 상한액(150만원)을 초과할 경우에는 상한액(150만원)을 육아휴직 급여로 하며, 육아휴직 급여액이 하한액(70만원) 미만일 경우에는 하한액(70만원)을 육아휴직 급여로 지급한다(고용노동부, 2023: 174~176).

육아휴직 급여에도 감액규정을 두어서 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과육아휴직 급여의 75%에 해당하는 금액(하한액 70만원)을 합한 금액이 휴직 시작일 기준 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과한 금액을 육아휴직 급여 75%에 해당하는 금액에서 제외하고 지급한다(고용노동부, 2023: 180)13).

¹³⁾ 감액의 사유로 '사업주가 육아휴직을 이유로 지급한 금품'으로 한정하기에 다른 이유로 사업주가 지급한 금품은 감액규정 적용에서 제외한다. 특히 육아휴직한 근로자의 직장복귀를 원활히 하기 위해 사업주가 직업훈련 또는 교육을 실시하고 제공하는 금품은 감액 대상이 아니다(고용노동부, 2023: 180).

이때 사후지급금 제도를 두어 육아휴직 급여액 중 25%는 육아휴직 근로자가 휴 직 종료하여 직장 복귀 후 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급하게 된다. 그러나 근로자의 귀책사유가 없는 비자발적인 사유로¹⁴⁾ 육아휴직 종료 후 복직해 6개월 전에 퇴사한 경우에는 육아휴직 복귀 후의 지급금(육아휴직 급여의 25%)을 제공받 을 수 있다(고용노동부, 2023: 176).

이상의 육아휴직 급여에 대해 '3+3 부모육아휴직제', '아빠육아휴직보너스제', '한부모 근로자 육아휴직 급여'의 특례제도를 두어 첫 3개월 간의 육아휴직 급여에 대해 규정한 지급액보다 상향된 급여를 제공하고 있다. '3+3 부모육아휴직제'는 직접 양육이 필요한 초기 영아기의 부모 모두의 육아를 권장하려는 목적으로 2022년부터 적용된 제도로, 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용하는 경우 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200~300만원)로 상향하여 지급한다. 즉, 통상임금의 100%를 지급하되, 급여의 상한액이 부부가 공통으로 휴직한 기간에 따라 상향된다. 즉, 부모가동시에 또는 순차적으로 1개월 휴직 사용시의 상한액은 월 200만원, 2개월의 상한액은 월 250만원, 3개월의 상한액은 월 300만원으로 상향된다. 3개월 합산시 부모 각각 최대 750만원까지 지급되며, 4개월째부터는 일반 육아휴직 급여에 따라통상임금의 80%, 급여액의 상한은 150만원으로 산정되어 지급된다(고용노동부, 2023: 183~184).

〈표 Ⅱ-2-2〉 3+3 부모육아휴직제 적용에 따른 첫 3개월 육아휴직 급여액

단위: 만원

구분	부(父) 1개월	부(父) 2개월	부(父) 3개월
모(母) 1개월	〈부〉200	〈부〉200+150	〈부〉200+150+150
	〈모〉200	〈모〉200	〈모〉200
모(母) 2개월	〈부〉200	〈부〉200+250	〈부〉200+150+150
	〈모〉200+150	〈모〉200+250	〈모〉200+250
모(母) 3개월	〈부〉200	〈부〉200+250	〈부〉200+250+300
	〈모〉200+150+150	〈모〉200+250+150	〈모〉200+250+300

자료: 고용노동부 (2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람, p. 184.

¹⁴⁾ 여기서의 비자발적인 퇴사의 판단기준은 '구직급여 수급자격 제한 기준'을 동일하게 적용한다(고용노동부, 2023: 176).

한편 2022년까지는 여성에 대한 육아부담 편중을 해소하고 남성의 육아분담 참여를 도모하기 위해 동일한 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급하는 이른바 '아빠육아휴직 보너스제'를 실시해 왔다. 이 제도는 2014년 동일자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여를 월 통상임금(상한 150만원)으로 지급하는 데에서 시작해 2016년 1월부터는 육아휴직급여 지급 기간을 1개월에서 3개월로 확대하고, 2017년 7월 이후 출생한 둘째 자녀에 대해 두 번째 육아휴직 사용자에게 급여 상한액을 200만원으로 인상하였으며, 2018년 7월부터는 해당 자녀가 첫째이든 둘째 이상이든 관계없이 상한액 200만원을 적용했다. 또한 2019년 1월부터는 두 번째 육아휴직자의 급여상한액을 250만원까지 상향하는 등 제도 개선을 거듭해 왔다(고용노동부, 2023: 186)15).

이상 2022년까지 시행된 아빠육아보너스제와 2022년 이후 시행된 3+3 부모육 아휴직제의 급여수준을 비교해보면 아래의 표와 같다.

〈표 Ⅱ-2-3〉 아빠육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제의 급여 비교

구분	<u>.</u>	아빠육아휴직보너스제	3+3 부모육아휴직	
첫 번째 육아휴직자	1~3개월	• 통상임금 80% (상한 월 150만원)	통상임금 100% - 부부가 공통으로 휴직한 기간에 따라 상한 액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개월: 상한 월 250만원, 3개월상한 월 300만원)	
	4~12개월		• 통상임금 80%	
두 번째 육아휴직자	1~3개월	• 통상임금 100% (상한 월 250만원)	• 통상임금 100% - 부부가 공통으로 휴직한 기간에 따라 상한 액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개: 상한 월 250만원, 3개월 상한 월 300만원)	
	4~12개월	• 통상임금 50% (상한 월 120만원, 하한 월 70만원)	• 통상임금 80%(상한 월 150만원)	

자료: 박은정 외 (2022a). 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구, p. 44. 서울: 육아정책연구소. 재인용.

¹⁵⁾ 급여 종류를 아빠육아휴직보너스제로 선택했을 시 4개월째부터의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원)가 적용된다(고용노동부, 2023: 186).

또한, 한부모 근로자(한부모가족지원법 제4조제1호의 모 또는 부)는 주소득자이지만 육아휴직시 상당한 경제적 손실을 감수해야 하고 두 번째 육아휴직자 인센티브를 받을 수 없으므로 '한부모 근로자 육아휴직 급여 특례' 제도를 두어 첫 3개월동안은 같은 자녀에 대한 두 번째 휴직자에 대한 인센티브(아빠육아휴직보너스제)를 적용하고 나머지의 기간은 현행 육아휴직급여를 순차적으로 적용한다. 즉, 첫 3개월의 육아휴직 기간에는 통상임금의 100%(상한 250만원), 나머지 4~12개월의 육아휴직 기간에는 통상임금의 80%(상한 150만원)를 지급한다(고용노동부, 2023: 189~190).

3) 육아휴직 지원금

이하에서는 육아휴직을 부여한 사업주에게 제공되는 급여인 육아휴직 지원금에 대해 살펴보았다. 육아휴직 지원금의 지원대상은 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주로, 2022년 1월 1일 이후에 시작하게 되는 육아휴직을 허용한 사업주에게 제공하며 2021년 12월 31일 전 시작하는 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게는 이전의 '육아휴직 등 부여지원금'을 지원하게 된다. 이때 지원대상에서 제외되는 사업체는 출산 육아기 근로시간 단축 지원금의 경우와 동일하다(고용노동부, 2023: 317).

육아휴직 지원금이 제공되는 지원기간은 근로자의 육아휴직 기간으로 1년 이내가 된다. 지원금은 근로자 1인당 월 일정 금액만큼 지원기간 동안 제공된다. 지원금의 지원수준은 근로자의 자녀연령과 육아휴직 기간에 따라 달라지는데 구체적으로는 이하와 같다. 1) 육아휴직을 신청하는 근로자가 임신 중이거나 자녀가 만 12개월 이내이면서 육아휴직을 연속 3개월 이상 사용하는 경우에는 첫 3개월에 대해서는 월 200만원씩 특례로 지원되고, 이후는 월 30만원씩 지원된다. 따라서 근로자가 출산 후 12개월의 육아휴직을 신청한 경우 처음 3개월분에 대해 200만원씩 600만원을 지급받고 나머지 9개월 동안은 30만원씩 270만원을 지급받아 사업주는연간 총 870만원을 지급받을 수 있다. 2) 근로자의 육아휴직 기간이 3개월 미만인경우는 월 30만원씩 지급받는다(고용노동부, 2023: 317; 박은정 외, 2022a: 44).

〈표 Ⅱ-2-4〉육아휴직 지원금

단위: 만원

	자녀 연령	연간총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내	1 8/0년월	• 첫 3개월 200만원 • 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원

주: 1) 만 12개월 이내 자녀(임신 중 육아휴직 포함) 대상 연속 3개월 이상 육아휴직 부여 시 적용 자료: 박은정 외 (2022a). 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구, p. 44. 재인용.

이때 육아휴직 지원금의 지원 제외 근로자 요건은 앞선 육아기 근로시간 단축 지원금에서와 동일하다.

나. 유연근로제도

유연근로제도는 일하는 시간이나 장소 또는 업무량의 배치와 결정을 탄력적으로 운영함으로써 근로자의 일·생활 균형을 실현하고, 개인의 업무생산성 및 기업의 경쟁력 향상을 도모하는 것을 목적으로 한다(고용노동부, 2019: 3).

유연근로제도는 크게 근로시간 단축제도, 근로시간 유연제도, 근로장소 유연제도로 구분할 수 있다. 먼저, 근로시간 단축제도는 단축의 목적에 따라 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등으로 구분된다. 근로시간 유연제도는 근로시간의 배치 및 결정 등을 탄력적으로 운영하는 것으로, 근로기준법상 제도와 근로기준법상 유형 이외의 제도로 분류 된다. 근로기준법상 제도의 유형은 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제가 있으며, 근로기준법상 유형 이외의 제기 제도는 시차출퇴근제 등이 있다. 한편, 근로장소 유연제도는 근로 장소를 유연하게 하는 제도로서 재택근무제, 원격근무제 등이 있다(박은정 외, 2022b: 86).

본 연구에서는 유연근로제도 중 시간을 유연하게 하는 제도인 근로시간 단축제 도와 근로시간 유연제도를 중점적으로 파악해보고자 한다.

〈표 Ⅱ-2-5〉 유연근로제도의 분류

구분	주요 유형
근로시간 단축제도	-임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등
근로시간 유연제도	-근로기준법의 유형 : 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제
근로장소 유연제도	-재택근무제, 원격근무제 등

자료: 박은정 외(2022b), p.86의 〈표 Ⅲ-1-10〉 일부 재구성.

1) 근로시간 단축제도

근로시간 단축제도는 임신, 육아, 돌봄 등의 사유로 인해 근로자가 근로를 계속할 수 없는 경우에 경력 단절 없이 일과 생활의 균형을 실현할 수 있도록 지원하는 제도이다. 근로시간 단축제도의 유형은 단축의 목적에 따라 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제로 구분된다. 본문에서는 육아기 근로시간 단축제도는 앞서의 절에서 상세히 살펴보았으므로 이를 제외한 나머지의 단축제도를 살펴보기로 한다.

먼저, '임신기 근로시간 단축제도'는 근로자가 임신으로 인해 계속 근로가 어려운 경우에 근로시간 단축을 지원하는 제도이다. 이는 근로기준법 제74조를 근거로하여, 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자를 대상으로 하고 있다. 단축기간은 임신 후 12주 이내 또는 임신 36주 이후 출산 전까지의 기간 동안근로시간을 단축할 수 있으며, 임신 후 12주 이내에 사용을 했더라도 36주 이후에다시 사용이 가능하다. 한편, 법적 청구권이 없는 임신 후 12주 초과 ~ 36주 미만의 여성 근로자는 사업주의 재량에 따라 근로시간 단축이 가능하다(고용노동부, 2021: 17~18).

〈표 Ⅱ-2-6〉임신기 근로시간 단축제도의 기간별 법적보장 여부

구분	12주 이내	12주 초과 36주 미만	36주 이후
법적보장 여부	법으로 보장 (근로기준법 제74조제7항)	사업주 재량	법으로 보장 (근로기준법 제74조제7항)

자료: 고용노동부(2021). 근로시간 단축제도 가이드북. p.18 표 발췌.

단축 시간은 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있으며, 단축 방식은 제한이 없으나, 근로자가 신청하는 방식을 허용하는 것이 원칙이다. 급여는 임금의 삭감 없이 단축 전 임금이 보전되도록 한다(고용노동부, 2021: 17-21).

'가족돌봄 등 근로시간 단축제도'는 가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴준비, 학업 등의 사유로 근로시간 단축이 필요한 경우, 이를 지원하는 제도이다. 남녀고용평등법 제 22조의3을 근거로 하고 있으며, 계속 근로한 기간이 6개월 이상인 근로자를 대상으로 한다. 단축 기간은 원칙적으로 1년 이내이나 타당한 연장 사유가 있다면 총 단축기간 3년의 범위에서 1회 연장이 가능하다. 다만, 학업사유는 연장기간을 포함하여 총 단축기간이 1년을 넘을 수 없다. 단축 시간은 단축 후 소정근로시간이주당 15시간에서 30시간이 되도록 하여야 하며, 급여는 원칙적으로 무급으로, 임금은 단축시간에 비례하여 삭감된다(고용노동부, 2021: 30-35).

마지막으로, '자율형 근로시간 단축제도'는 사업주가 승인하는 사유로 인해 근로 시간 단축을 원하는 경우 이를 지원하는 제도이다. 기간제법 제7조 및 사업주 재량을 근거로 하며, 법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자를 대상으로 한다. 이때, 임신기 근로시간 단축제에서 원칙적으로 제외되었 던 임신 12주~36주 근로자를 포함하도록 한다. 단축 시간 및 기간은 사업주 재량에 따라 자율적으로 시행하도록 하며, 임금은 단축시간에 비례하여 삭감된다1이(고용노동부, 2021: 10).

〈표 Ⅱ-2-7〉 근로시간 단축제도의 분류

구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축제	가족돌봄 등 근로시간 단축제	자율형 근로시간 단축제
법적근거	- 근로기준법 제74조	- 남녀고용평등법 제 19조의2	- 남녀고용평등법 제 22조의3	-기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청사유	- 임신	- 육아	- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	- 사업주가 승인하는 사유(제한 없음)
대상	- 임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	- 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀 가 있는 근로자(근 속기간 6개월 이상)		

¹⁶⁾ 사업주 재량에 따라 근로자 복지 차원에서 삭감 없이 임금이 보전되는 경우도 있다.

구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축제	가족돌봄 등 근로시간 단축제	자율형 근로시간 단축제
단축시간	- 1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	- 주 15~35시간 근무	- 주 15~30시간 근무	- 사업장별 자율 시행
단축기간	-임신 12주 이내, 36주 이후 기간	- 1년(육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년		
급여	- 임금삭감 없음	근로시간 비례임금 이	상 지급	

자료: 고용노동부(2021). 근로시간 단축제도 가이드북. p.10 한눈에 보는 근로시간 단축제도 표 발췌.

2) 근로시간 유연제도

근로시간 유연제도는 크게 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제로 구분된다. '탄력적 근로시간제'는 어떤 근로 일, 어떤 근로 주의 근로시간을 연장하는 대신에 다른 근로일, 다른 주의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간 내로 맞추는 제도이다(근로기준법 제51조). 적용 대상에는 제한이 없지만 연소자 및 임신부는 제외된다. 한편, 연속 근로가 효율적인 통신, 운수, 의료서비스업 등이나 주기적으로 업무량이 많은 음식서비스, 접객업 등의 업종에 효과적으로 활용이 가능하다(고용노동부, 2019: 16). 탄력적 근로시간제는 '2주 이내' 또는 '3개월 이내'로 도입하여 운영할 수 있는데, '2주 이내 탄력적 근로시간제'는 취업규칙 등의 규정을 통해 도입이 가능하고, '3개월 이내 탄력적 근로시간제'는 근로자 대표와 사용자의 서면합의를 통해 도입해야 한다. '2주 이내 탄력적 근로시간제'는 특정한 주의 근로시간이 48시간을 초과하지 못하도록 제한하며(연장 및 휴일 근로시간 제외), '3주 이내 탄력적 근로시간제'는 특정한주의 근로시간 12시간을 초과하지 않도록 제한한다. 다만, '3주 이내 탄력적 근로시간제'의 경우, 근로시간 평균을 산정하는 기간을 1~3개월로 정할 수 있다(고용노동부, 2019: 16-17).

'선택적 근로시간제'는 일정기간(1개월 이내)의 단위로 정해진 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수있는 제도이다(근로기준법 제52조). 적용 대상에는 제한이 없지만 15세 이상 18세미만의 연소근로자에게는 적용이 불가능하다(고용노동부, 2019: 48). 한편, 선택적 근로시간제는 근로일과 시간대별 업무량의 차이가 있는 업무나 출퇴근에 제한

이 없는 관리·감독 업무 등에 효과적으로 적용 할 수 있다(고용노동부, 2019: 44-45). 선택적 근로시간제는 '완전선택적 근로시간제'와 '부분선택적 근로시간 제'로 이루어져 있으며, 이는 의무 근로시간 여부에 따라 구분된다. '완전선택적 근로시간제'는 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있으며, '부분선택적 근로시간제'는 일정한 시간(의무적 근로시간대)에는 시간적 구속과 업무지시를 받고 그 외 시간(선택적 근로시간대)은 근로자의 자유에따라 결정할 수 있다. 제도 도입은 취업규칙 등에 해당 내용을 규정하거나 근로자대표와 사용자가 서면 합의를 통해 도입할 수 있다(고용노동부, 2019: 44-46).

'재량근로시간제'는 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무의 경우, 사용자와 근로자 대표가 서면합의로 정한 시간을 근로자가 근로한 것으로 간주하는 제도이다(근로기준법 제58조제3항). 창의적 또는 전문적 업무와 같이 업무 성격 상 근로자가 자율적으로 업무수행 방법을 결정할 필요가 있는 업무가 이에 해당된다. 재량근로시간제가 적용 가능한 업무는 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하고 있으며, 연구개발 업무, 정보처리시스템 설계 및 분석 업무, 의복 등의 디자인 및 고안 업무 등이 있다(고용노동부, 2019: 76-80).

〈표 Ⅱ-2-8〉 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제의 주요개념 비교

구분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량근로시간제
개념	- 근로시간 배분 관련	- 근로시간 배분 관련	- 근로시간 결정 관련
적용대상	- 업종 제한 없음	- 업종 제한 없음	- 시행령, 관련 고시에서 정한
	연소자 및 임신부 제외)	(연소자 제외)	업무
운영	-3개월 이내로 단위기간 내	- 1개월 이내의 정산기간으	- 업무수행방법, 시간배분으
	운영	로 운영	구체적 지시 없음
근로시간	-근로일 및 근로일별 근무	- 총 근로시간	- 서면합의에서 정한 근로
제한·산정	시간		시간
서면합의의 주요내용	- 대상근로자 범위 - 단위기간내 근로일 및 근로 일별 근로시간 - 서면합의 유효기간	- 대상근로자 범위 - 정산기간, 총근로시간 - 의무근로시간대 - 선택근로시간대 - 표준근로시간	- 업무수행방법은 근로자 재 량에 맡김 - 근로시간 산정은 서면합의 로 정한 바에 따름

자료: 고용노동부(2019) 유연근로시간제 가이드. P.76의 표 발췌

3. 국외 관련 제도 및 사례 검토

가. 스웨덴

1) 스웨덴의 근로시간 단축제도 개요

스웨덴은 안정적인 시간제 일자리가 확대된 국가이다. 스웨덴의 시간제 일자리 대부분은 상용직 전일제 일자리에서 단축근무를 청구하여 시간제 근무로 전환한 형태를 띠고 있다. 이러한 스웨덴의 부분휴직 방식은 이미 1970년대에 도입되었다. 스웨덴의 근로시간 단축을 위한 부분휴직 청구는 육아휴직, 자녀양육과 관련된 청구 외에도 60~65세 사이 고령 근로자를 위한 청구권이 있으며, 모든 근로자는 교육, 노조 활동, 법정 의무 관련 근로시간 단축권을 가진다(김영미, 2011).

스웨덴의 육아휴직 및 자녀양육 관련 근로시간 단축은 '육아휴직 기간 동안 단축 근로'와 '육아휴직 기간 이외에 근로시간 단축'으로 구분할 수 있다. 먼저, 육아휴직 기간 동안 단축근로를 사용하여 시간제로 전환할 수 있다. 다음으로, 육아휴직 기간 외에 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 1학년까지 정상 근로 시간의 25%까지 단축할 수 있다(Duvander & Löfgren, 2022: 488). 이 경우에 전일제와 마찬가지로 법적인 고용보호를 받으며, 근로자가 원할 때 전일제로 복귀가 가능하다. 스웨덴은 사용자와 근로자가 합의 하에 근로시간의 양을 조정할 수 있으나, 사용자가 근로자에게 시간제 전환을 요구할 수는 없다(권혁·김근주·황수옥·최홍기·김수민, 2019: 30).

2) 근로시간 단축제도 성격의 육아휴직제도

스웨덴의 육아휴직급여 제도 관할 부처는 보건사회부(Ministry of Health and Social Affairs)이며, 육아휴직 이용 권리와 관련해서는 고용노동부(Ministry of Employment)가 관장한다(Duvander & Löfgren, 2021: 575; 박은정 외, 2022b: 124에서 재인용). 스웨덴 육아휴직은 일 단위로 사용 기간이 산정되며, 하루 8시간을 분할하여 사용가능하다. 1시간(1/8일제), 2시간(1/4일제), 4시간(반일 제), 8시간(전일제)으로 육아휴직을 사용할 수 있다. 육아휴직 기간은 분할사용하는 시간에 따라 비례하여 연장된다(Duvander, Haas & Hwang, 2017: 394; 강

민정 외, 2018: 24). 이처럼 스웨덴의 육아휴직은 시간제 방식을 활용하여 우리나라의 육아기 근로시간 단축제와 유사하게 사용될 수 있다.

스웨덴 육아휴직의 사용 기간은 자녀가 만 12세까지이며, 자녀가 만 4세 이전에 최소 384일을 사용해야 하며, 만 4세 이상일 경우 최대 96일 사용이 가능하다(김 연진, 2020: 127; 박은정 외, 2022b: 124에서 재인용). 육아휴직 사용자는 1년에 육아휴직 분할 권리를 3번까지 부여받으나, 다수의 기업에서 근로자가 3번 이상 분할하여 사용하는 것을 허용하고 있다(Duvander, Haas & Hwang, 2017: 394; 강민정 외, 2018: 24).

스웨덴의 부모휴가는 480일이 가구단위로 제공된다. 즉, 양도가 불가능한 일정 기간을 제외하고는 부모가 분할하여 부모휴가를 사용할 수 있다. 기본적으로 최초 390일간은 77.6% 소득대체율을 적용하여 육아휴직급여를 제공하고, 이후 90일 간은 180SEK를 정액 지급한다. 부부는 정률급여 기간인 390일 중에서 각각 90일은 양도가 불가능한 기간이며 각각 105일은 양도가 가능하다. 정액지급기간인 90일은 부모가 서로 양도 가능하다(김연진, 2020).

〈표 Ⅱ-3-1〉 스웨덴 부모휴가의 기본구조

480일(전체기간)					
390일(정률 급여 기간) 90일(180크로나 정액 급여 기간)					
195일(5	195일(보호자 1) 195일(보호자 2)		45일	45일	
90일 양도불가능	105일 양도가능	90일 양도불가능	105일 양도가능	(보호자 1) 양도가능	(보호자 2) 양도가능

자료: 김연진(2020). 스웨덴 육아휴직: 모든 부모의 권리. p. 128.

스웨덴의 부모휴가는 부모의 근로형태에 따라 급여자격요건이나 급여액이 상이하다. 임금근로자, 주식/유한회사 대표, 자영업자, 구직자, 학생, 무소득자로 구분되는 부모휴가의 급여자격요건과 급여액은 다음 〈표 II-3-2〉와 같다.

〈표 Ⅱ-3-2〉 스웨덴 부모휴가의 급여자격요건 및 급여액

급여자격요건		총240일		
		195일	45일	
임금근로자	연속 근무일 240일 이상이면서 연소득 85,000 크로나 이상 경우	정률급여 (1일 최대 1,116 크로나)	180 크로나	

		총240일		
	급여자격요건	195일	45일	
	연속 근무일이 240일 미만인 경우	250 크로나(180일 동안) 나머지 기간 정률급여 적용		
	연소득이 117,590 크로나 미만인 경우	기본급여 1일 250 크로나		
	회사에서 월급을 받는 경우	정률급여		
주식/유한회	(사원과 동일한 지위로 간주됨)	(1일 최대 1,116 <i>크</i> 로나)		
수석/유인회 사 대표	회사로부터 월급을 받지 않는 경우 혹은 연소득 117,590 크로나 미만인 경우	기본급여 1일 250 크로나		
	일반사업자	정률급여(추계 소득의 77.6%)		
자영업자	스타트업 사업자 (추계소득만큼 벌 수 없는 경우)	정률급여 (본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 근로자와 동일한 부모수당)		
	아무 소득이 없는 사업자 (스타트업 제외)	기본급여 1일 250 크로나		
구직자	현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고, 구직 전 근무 기록이 있는 경우	정률급여(1일 최대 1,116 크로나)		
 학생	이전 근무 경험이 있는 경우	정률급여(마지막 소득의 77.6%)		
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~	이전 근무 경험이 없는 경우	기본급여 1일 250 크로나		
무소 <del>득</del> 자		기본급여 1일 250 크로나		

자료: 김연진(2020). 스웨덴 육아휴직: 모든 부모의 권리. p. 130을 스웨덴 보험기금 홈페이지¹⁷⁾를 참고하여 일부 내용 수정.

#### 나. 독일

#### 1) 독일의 근로시간 단축제도 개요

독일은 2000년대 이후에 시간 지원 제도가 발전된 국가이다. 기존에 현금 지원을 중심으로 가족 내 돌봄을 지원하는 보수주의 정책에서 보육서비스와 시간 지원을 확대하는 방향으로 정책 경로의 큰 전환이 있었다. 육아휴직 제도에 해당하는 부모시간(Elternzeit)제도의 도입이 부모의 돌봄을 지원하기 위한 대표적인 시간정책이다. 육아휴직급여에 해당하는 부모수당(Elterngeld)제도는 2007년 도입되었으며, 시간제로 일하면서 부모수당의 절반을 받을 수 있는 부모수당플러스(ElterngeldPlus)는 2015년 7월에 도입되었다. 부모수당플러스와함께 부모가 모두 시간제 근로와 자녀돌봄을 병행할 경우 부여되는 파트너십보너

¹⁷⁾ 스웨덴 보험기금 홈페이지, https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapen ning (2023. 11. 13 인출)

스(Partnerschaftsbonus)제도도 도입되었다(박은정, 2019).

독일에서 부모가 사용할 수 있는 근로시간 단축제는 크게 둘로 구분할 수 있다. 첫째, 주당 최대 32시간까지 시간제 근로를 하면서 육아휴직급여에 해당하는 부모 수당플러스 제도를 활용하는 것이다. 둘째, 일반 근로자와 같이 한시적 근로시간 단축제도를 활용하는 것이다.

현재 실시되고 있는 독일의 한시적 근로시간 단축제도(Brückenteilzeit)는 2019년에 도입되었다. 이전 단시간 및 기간제 근로제도에서는 근로시간 단축의 기간에 정함이 없어서 근로시간 단축 종료 후에 기존에 합의된 근로계약에 근거한 근로시간으로 복귀하는 데에 어려움이 있었다. 이러한 문제를 해소하고 근로자가원래 근로계약에 따른 근로시간으로 복귀를 원할 때 가능하도록 개정한 것이「시간제근로 발전법-한시적 근로시간 단축제 도입(Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit)」법률이다(권혁 외, 2019: 19~20).

독일의 한시적 근로시간 제도는 자녀 양육이나 가족 돌봄 등의 특별한 사유 이외에도 근로자가 한시적으로 근로시간을 단축하기 원하면 사용이 가능한 제도이다. 근로자는 근로자와 사업주가 합의한 기간이 종료되면 이전 근무시간으로 복귀할 권리를 가진다. 즉, 근로자가 안정적인 고용관계를 유지하면서 근로시간을 조율하여 삶의 질을 높일 수 있도록 한 제도이다. 이 제도에서 규정한 한시적 기간은 1년~5년이며, 45명 이상의 근로자가 있는 사업주는 6개월 이상 근무한 근로자가원할 경우 근로시간 단축을 부여하여야 한다. 다만, 사업주는 한시적 근로를 근로자 15명 당한 명에게 부여할 의무가 있다. 18)

#### 2) 근로시간 단축제도 성격의 육아휴직제도

부모수당은 부모시간 동안 근로시간과 사용 기간, 파트너와의 공동 사용 등에 따라 3가지 유형으로 구분된다. 기본 부모수당(Basiselterngeld), 부모수당플러스(ElterngeldPlus), 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)이며, 부모들은 3가지 유형을 조합하여 사용할 수 있다(BMFSFJ, 2022: 9). 독일은 부모시간 및 부

¹⁸⁾ 독일 연방 노동사회부(BMAS) 홈페이지, https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-fle xible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html, (2023. 11. 13 인출).

모수당 제도 내에 근로시간 감소 시 지급되는 부모수당플러스와 파트너십보너스 제도가 포함되어, 우리나라와 같이 별도의 육아기 근로시간 단축제도가 존재하지 않는다.

기본 부모수당은 부모 중 1명이 사용할 경우 12개월까지 지급받을 수 있고, 부모 둘 다 사용할 경우와 한부모의 경우 14개월까지 지급된다. 추가 2개월인 일명 파트너달(Partnermonate)은 남성들의 부모시간 제도 사용률을 제고하기 위해서 도입되었다. 기본 부모수당은 사용 중 중단하였다가 다시 사용할 수 있으며, 파트너 또는 배우자와 번갈아 사용할 수도 있다. 부모 중 한 명이라도 출산 전보다 출산 후 2개월 동안 소득이 적을 경우 파트너달을 이용할 수 있다. 기본 부모수당은 생후 14개월 동안만 받을 수 있으며, 이후에는 부모수당플러스나 파트너십보너스를 받아야 한다(BMFSFJ, 2022: 18~19). 모성휴가의 경우 기본 부모수당 사용 기간에 포함된다(BMFSFJ, 2022: 20).

2015년에 도입된 부모수당플러스와 파트너십보너스 제도는 부모들에게 일과 자녀돌봄 사이에 다양한 선택지를 제공하여 부모수당 제도의 유연성을 확대하였다 (박은정, 2019). 기본 부모수당 1개월이 부모수당플러스 2개월에 해당하며, 부모수당플러스를 선택할 경우 2배의 기간 동안 절반의 기본 부모수당을 받게 된다. 그러나 출산 후 시간제로 일을 할 경우 소득이 발생하기 때문에 월 소득이 줄어든 다고 볼 수는 없다. 또한 부모수당플러스는 생후 14개월 이후에도 받을 수 있으며 최대 생후 32개월까지 가능하다. 단, 모성급여 기간은 기본 부모수당 기간에 포함되어 부모수당플러스로는 받을 수가 없다. 또한 부모수당플러스도 부모가 교대로 사용이 가능하나, 중단할 경우에는 더 이상 받을 수 없다(BMFSFI, 2022: 21).

파트너십보너스는 추가적인 부모수당플러스를 지급하는 제도이다. 이는 부모들이 파트너십을 가지고 일가족 양립을 위해 육아를 분담할 수 있도록 지원하는 제도라고 할 수 있다. 파트너십보너스 제도를 사용하기 위해 충족해야 하는 조건이 있다. 먼저, 두 부모가 모두 동시에 파트너십보너스 제도를 사용해야 하며, 최소 2개월에서 최대 4개월 연속으로 사용해야 한다. 또한 이 기간 동안에는 부모가 모두주당 24시간~32시간 일을 해야 한다. 한부모인 경우에도 주당 근로시간 조건을 충족하면 파트너십보너스 제도를 이용할 수 있다. 모든 주에 정확히 24시간~32시간을 일해야 하는 것이 아니고, 월평균으로 근로시간을 산정한다(BMFSFJ, 2022:

#### 23~24).

부모수당의 일반적인 소득대체율은 세후 소득의 65%이다. 기본부모수당은 출산전 세후 월소득의 65%이며, 월 300유로에서 월 1,800유로까지 지급되고 부모수당플러스는 절반인 월 150유로에서 월 900유로가 지급된다. 최소 지급액 300유로는 출산 전 소득이 없거나 월 소득이 300유로보다 적을 경우에 지급되며, 시간제 근로자로 계속 일하면서 출산 전과 동일한 소득이 있는 경우에도 300유로를지급받을 수 있다. 부모수당플러스 또는 파트너십보너스 달에는 하한액도 기본부모수당의 절반인 월 150유로가 지급된다(BMFSFI, 2022: 33).

#### 다. 네덜란드

#### 1) 네덜란드의 근로시간 단축제도 개요

네덜란드는 시간제 근로의 비율이 높은 대표적인 국가이며, 근로시간 유연화를 통해 노동시장의 유연성과 복지를 함께 추구한 사례이다. 네덜란드는 1980년대 경제위기를 타개하기 위해 바세나르 협약과 신노선 협약을 통해 노동시장정책으로 노동시간 단축을 추진하였다. 그러나 기업에서 이에 대한 저항이 강했고 일자리도 증가되지 않는 상황에서 노사정의 합의에 의해 도출된 방안이 시간제 근로였다. 이후 네덜란드에서 시간제 근로가 급격히 증가하였고, 시간제 일자리에 대한 보호 제도들이 등장하였다(Wielers, 2013; 이승윤·남재욱, 2018에서 재인용). 네덜란드에서 시간제 일자리는 우리나라와 같이 초단기 저임금 노동의 성격이 아니라 일가족 균형을 위한 근로시간 단축제의 성격이 강하다고 볼 수 있다(Plantenga, 2002; 이승윤·남재욱, 2018에서 재인용).

네덜란드에서는 2000년 「근로시간조정법(Working Hours Amendment Act)」이 제정되었으며, 이 법에 근거하여 1년 이상 재직한 근로자는 근로시간 조정을 요구할 권리를 갖고, 근로자는 이에 근거하여 근로시간 단축을 요구할 수 있었다 (권혁 외, 2019: 30~31). 2016년에는 「유연근무제법(Flexible Working Act)」이 도입되어, 현재 6개월 이상 고용된 근로자에게 근무시간을 조정하거나 증감할 권리가 부여된다. 이 권리는 사업이나 서비스 이익을 크게 저해하는 경우를 제외하고 주어지도록 되어 있다. 단, 근로자가 10명 미만인 소규모 사업장에는 유연근무제

법이 적용되지 않는다. 또한 출산 이후 직장 복귀한 여성에게는 자녀 생후 9개월까지 근로시간 중 모유 수유 시간이 근로시간의 25%까지 부여된다. 사업주는 해당여성 근로자에게 적절한 공간을 제공하고, 유급으로 처리하여야 한다(Dulk & Yerkes, 2023: 372).

네덜란드도 스웨덴, 독일과 같이 유연근무제법에 따른 근무시간 단축뿐만 아니라 육아휴직제도에 해당하는 부모휴가를 활용한 근로시간 단축이 가능하나, 2022년 7월까지는 유급 육아휴직제도가 부재하여 무급으로 사용되어왔다.

#### 2) 근로시간 단축제도 성격의 육아휴직제도

네덜란드에는 스웨덴, 독일과 달리 2022년 7월까지 유급 육아휴직 제도가 부재하였다. 다만, 만 8세 이하 자녀를 둔 근로자에게 주당 노동시간의 26배19에 해당하는 시간을 무급 부모휴가로 사용할 권리가 주어졌다. 부모휴가 기간은 월, 일이아닌 시간 단위로 부여되어, 다수의 근로자들이 근로시간 단축의 방식으로 무급 부모휴가를 사용해왔다. 부모는 자녀가 만 8세 전에는 어느 시점이라도 부모휴가 사용이 가능하다(이승윤, 남재욱, 2018).

네덜란드는 2022년 8월에 유급 육아휴직 제도를 도입하였다. 이제 네덜란드 근로자들은 총 26주 중 9주간의 유급 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다. 유급 육아휴직은 자녀 생후 1년 이내에 사용해야 하며, 취업자 부모는 각각 유급 육아휴직을 사용할 수 있다. 네덜란드의 근로자보험공단(UWV)에서 육아휴직급여가 지급되며,육아휴직 급여는 일 단위로 최대 일급(264.57유로20))의 70%까지 지급된다. 근로자는 육아휴직 사용 전에 사업주와 논의하고, 사업주가 근로자의 유급 육아휴직 신청서를 네덜란드 근로자보험공단(UWV)에 제출하도록 되어 있다.21)

¹⁹⁾ 주당 35시간 전일제로 일할 경우 910시간(26주) 부여

²⁰⁾ UWV 홈페이지, https://www.uwv.nl/particulieren/bedragen/detail/maximumdagloon, (2023. 11. 13 인출).

²¹⁾ 네덜란드 중앙 정부 홈페이지, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof, (2023. 11. 13 인출).

#### 라. 종합 및 시사점

지금까지 스웨덴, 독일, 네덜란드에서 부모가 사용할 수 있는 근로시간 단축제도를 살펴보았다. 우리나라와 세 국가의 근로시간 단축제도의 공통적인 차이점은 크게 두 가지로 볼 수 있다.

첫째, 3개 국가는 별도의 육아기 근로시간 단축제도를 도입하면서 근로시간 단축제도가 확대된 것이 아니라, 근로자의 삶의 질과 복지 측면에서 유연한 근로시간 제도를 구축하였다는 점에서 우리나라와 상당히 다른 제도적 맥락을 가지고 있다. 스웨덴은 근로자가 전일제 일자리의 부분휴직 제도를 활용하여 육아기 자녀를 돌볼 수 있도록 하고 있으며, 이외에도 고령 근로자, 교육, 노조 활동, 법정 의무 등에 부분휴직제도를 활용할 수 있다. 독일은 근로자가 고용안정성을 확보한 상태에서 삶의 질을 제고할 수 있도록 한시적 근로시간 단축제도를 활용하도록 하고, 육아에도 이를 활용할 수 있도록 하고 있다. 네덜란드는 강력한 시간제 일자리 보호제도를 가지고 있으며, 유연근무제법을 통해 사업주와 근로자가 근무시간을 조정할 수 있는 권리를 부여하고 있다.

둘째, 3개 국가는 육아휴직과 근로를 명확히 구분하는 것이 아니라 유연하게 병행할 수 있도록 함으로써 근로시간 단축의 방식을 활용했다는 점에서도 우리나라와 차이를 보였다. 스웨덴은 일 단위로 부모휴가(육아휴직)가 부여된다. 하루 8시간을 1시간, 2시간, 4시간, 8시간으로 분할하여 사용하고 육아휴직 기간과 급여도하루 근로시간에 비례하여 부여되는 방식이다. 독일은 기본 부모수당(육아휴직 급여)이 있고, 시간제로 일할 경우 기본 부모수당의 1/2의 급여와 2배의 기간이 부여되는 부모수당플러스 제도와 이를 부모가 모두 사용할 경우 최대 4개월이 추가 지급되는 파트너십보너스 제도를 도입하여 운영하고 있다. 네덜란드는 주당 근로시간의 26배에 해당하는 육아휴직 기간을 시간 단위로 부여하여 근로시간 단축제와같이 활용하도록 하고 있으며, 2022년 8월에야 9주간의 유급 육아휴직이 도입되었다.

해외 사례를 종합하여 우리나라의 육아기 근로시간 정책에 주는 시사점을 세 가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 근로시간 단축제도를 근로자의 삶의 질 제고를 위한 시간 주권 측면에서

접근할 필요가 있다. 우리나라처럼 장시간 근로 문화와 시간 주권 관점이 완전히 정착되어 있지 않은 상황에서 근로시간 단축제도는 실효성이 낮을 수밖에 없다. 스웨덴, 독일, 네덜란드 모두 근로자에게 일·생활균형을 위해 자신의 근로시간을 조정할 수 있는 권리를 법적으로 보장하고, 이러한 시간 주권을 바탕으로 근로시간 단축제를 사용하도록 했다는 점에서 우리나라와 큰 차이를 보인다.

둘째, 육아기 근로시간 단축제를 별도의 제도가 아니라, 전체 근로자의 유연근로 제도의 관점에서 접근할 필요가 있다. 해외사례와 같이 특정 집단의 권리가 아니라 전체 근로자가 자신의 근로시간을 유연하게 활용할 수 있는 제도가 자리 잡는다면, 육아기 근로시간 단축제도도 자연스럽게 수용될 것이다.

셋째, 우리나라의 육아기 근로시간 단축제도와 육아휴직제도 기간 연계 방식에 대한 검토가 필요하다. 해외 사례에서는 육아휴직이 기존 일자리에서 시간제 근로를 하면서 수급할 수 있도록 설계되어 있어서 육아휴직과 우리나라의 육아기 근로시간 단축제도가 통합되어 있는 양상을 보였다. 그러나 우리나라의 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직급여와 별개로 지급되고 있으며, 육아기 근로시간 단축제도와 육아휴직제도를 반드시 연계해야 할 근거가 부족하다.



# 육아기 근로시간 단축제도 이용현황 분석

- 01 제도의 이용현황
- 02 부모의 제도 이용 특성
- 03 사업체의 제도 적용 특성
- 04 소결

# Ⅲ. 육아기 근로시간 단축제도 이용현황 분석

본 장에서는 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황에 대해 분석하였다. 구체적으로 행정통계 등을 이용하여 육아기 근로시간 단축제도의 이용률을 유관제도의 이용률과 함께 살펴보고, 부모와 사업체로 구분하여 각각의 제도 인지와 제도 이용(적용)의 특성과 제도이용시의 어려움에 대해 분석하였다.

# 1. 제도의 이용현황

육아기 근로시간 단축제도의 이용자 규모를 고용행정통계 자료로 육아기 근로시간 단축 급여를 처음으로 지급 받은 인원수로 분석해 보면 이하와 같다. 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 2012년 437명에 불과하였으나 2014년 1,101명으로 천명 대를 넘어서고 꾸준히 증가하여 2018년 3,820명, 2019년 5,660명으로 증가하였으며 2020년에는 전 해의 3배 가량으로 크게 증가해 14,698명에 이르렀다. 이후에도 꾸준히 상승하여 2022년의 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 19.469명으로 집계되었다.

이처럼 육아기 근로시간 단축급여의 수급자 수는 2020년을 기점으로 이전에 비해 3배 정도로 크게 증가하는 양상을 보이는데, 이는 2019년 남녀고용평등법의 개정으로 육아기 근로시간 단축제도의 허용범위 확대, 허용요건의 완화 등의 영향이 큰 것으로 보인다. 즉, 단축시간을 일일 1시간까지 확대하고, 단축기간을 육아휴직 기간과 별도로 1년 부과하는 것으로 확대함과 동시에 허용 요건에 있어 근로자 재직 기간을 6개월 이상으로 완화하고 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 때에도 육아기 근로시간 단축을 허용하도록한 것 등의 영향이 있었을 것이다. 이러한 제도 개선의 효과 뿐 아니라 2020년 코로나19의 확산으로 가정에서의 자녀양육시간 확보에 대한 요구가 커진 것도 이용자수 증대에 영향을 미쳤을 것으로 해석된다.

성별로 구분해 살펴보면 여성 수급자 수는 2012년 415명에서 2019년 4,918명

으로 증가하고 2020년에는 13,059명으로 전 해에 비해 3배 이상 증가한데 비해 남성은 여성에 비해 전체적으로 수급자 규모가 매우 미미하다. 2012년 남성 수급 자수는 22명에 불과하였으며 2016년 378명으로 증가하였으나 2017년 321명으로 다소 감소하는 양상을 보이기도 했다. 이후 남성의 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 증가세를 보이다가 2019년 742명에서 2020년 1,639명으로 여성과 마찬가지로 큰 증가폭을 보이지만 여성에 비교하면 그 정도가 크진 않았다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수

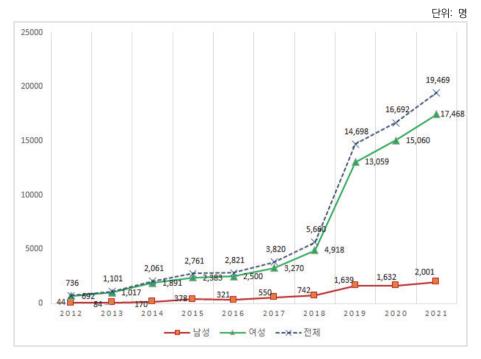
단위: 명(%)

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)	15,060(90.2)	16,692(100.0)
2022	2,001(10.3)	17,468(89.7)	19,469(100.0)

주: 1) 이용자 수는 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준).

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

[그림 Ⅲ-1-1] 성별 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수



주: 1) 이용자 수는 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준). 자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

이어 육아기 근로시간 단축제도와 유관 제도의 이용규모를 비교해 보면 아래와 같다. 가장 많은 이용규모를 보이는 육아휴직 제도의 이용자 수는 2022년 기준 131,129명으로 2012년 64,084명에서 지난 11년간 두 배 이상 활용규모가 증가하였다. 육아휴직 다음으로 이용자 수가 높은 제도는 출산전후휴가로 2022년의 이용자 수는 72,185명이었으며, 배우자출산휴가 이용자 수는 2022년 기준 16,168명, 유사산휴가 이용자 수는 2022년 기준 1,202명이었다.

육아기 근로시간 단축제도의 이용대상은 육아휴직과 동일한 데에도 2022년의 이용자 수는 19,469명으로, 임신, 출산한 여성이 대상인 출산전후휴가 이용자 수 72,185명의 1/3에 못 미치는 것으로 확인되어 제도의 활용 정도가 매우 떨어진다는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도에 대한 이용자 수

단위: 명

LTI-					
연도	육아휴직	출산전후휴가	배우자출산휴가	유사산휴가	육아기근로시간 단축
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	16,692
2022	131,129	72,185	16,168	1,202	19,469

주: 1) 이용자 수는 모성보호 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준).

특히 육아기 근로시간 단축제도와 이용대상이 동일한 육아휴직 제도의 이용자수와 비교해보면, 2022년 육아휴직 제도의 이용자수는 131,129명인데 비해 육아기 근로시간 단축제도의 이용자수는 19,469명으로 육아휴직 이용자수 대비 14.8%이다. 또한, 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축제도의 전체 출생아수 대비 이용률을 비교해 보면, 육아휴직 제도의 이용률이 2022년 52.6%인데 비해 육아기 근로시간 단축제도는 7.8%에 지나지 않아 육아기 근로시간 단축제도의 활용률이 매우 저조하다는 것을 재차 확인할수 있다.

두 제도의 남녀의 이용률을 비교해보면 육아휴직 제도의 경우 남성의 사용률이 2012년 2.8%였다가 2022년 28.9%로 비중이 크게 증가한 것에 비해 육아기 근로 시간 단축제도의 경우 남성의 사용률이 2012년 5.0%에서 2022년 10.3%로 증가한 데 그쳐 남성의 제도 활용률의 차이가 이용규모의 격차를 크게 높였다는 것도확인된다.

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

#### [그림 Ⅲ-1-2] 연도별 육아휴직제도 및 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수 비교

단위: 명



주: 1) 이용자 수는 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준).

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

#### 〈표 Ⅲ-1-3〉 전체 출생아 수 대비 육아기 근로시간 단축제도 이용 비중

단위: %(명)

	우아기 그리	I가 다 <b>초</b> 제드	육아휴직		211. 70(8)
	육아기 근로시간 단축제도		푸이	전체	
연도	이용자(수)	출생아 수 대비 비중	이용자(수)	출생아 수 대비 비중	_ : 출생아 수(명)
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	(16,692)	6.4	(110,555)	42.4	(260,562)
2022	(19,469)	7.8	(131,129)	52.6	(249,186)

주: 1) 이용자 수는 급여를 처음으로 지급 받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준).

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함. 통계청. (각 연도). 시군구/성/출산순위별 출생, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=101&tblld= DT_1B81A03&checkFlag=N.(2023.11.1. 인출). 재구성.

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

〈표 Ⅲ-1-4〉 성별 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 이용자 비율

단위: %(명)

AL.	육아기 근로시간 단축제도			육아휴직		
연도	남	ф	계(수)	남	ф	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	(16,692)	26.3	73.7	(110,555)
2022	10.3	89.7	(19,469)	28.9	71.1	(131,129)

주: 1) 이용자 수는 육아휴직급여를 처음으로 지급받은 인원 수 임(초회(신규))수급자, 지급일자 기준).

# 2. 부모의 제도 이용 특성

본 절에서는 부모의 제도 이용특성에 대해 기존의 조사자료를²²⁾ 발췌 또는 재구성하여 부모들의 제도 인지, 이용시의 사용 횟수와 기간, 자녀연령 등의 이용 특성, 이용의 어려움과 요구사항에 대해 살펴보았다.

# 가) 제도 인지

우선 육아기 근로시간 단축제도를 비롯하여 모성보호제도의 인지 여부를 살펴본 결과, 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 배우자출산휴가제도는 90% 정도의 높은 인지도를 보이고 있으나 육아기 근로시간 단축제도(67.2%)와 가족돌봄휴가 (62.1%)는 비교적 낮은 인지도를 보이는 것으로 나타났다. 특히 육아기 근로시간

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do? menuld=030010010.(2023.11.1. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

²²⁾ 박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영 (2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.248~253과 강민정, 신우리, 권소영 (2022). 모성보 호제도 활용 관련 실태조사, pp.47~87 중에서 육아기 근로시간 단축제도와 관련된 분석표를 발췌 또는 재구성하고 해석하였다.

단축제도와 동일하게 2008년도부터 시작된 배우자출산휴가제도²³⁾에 대한 인지도가 88.9%인 것을 고려하면 육아기 근로시간 단축제도의 인지도가 낮은 것이 더욱 두드러진다.

〈표 Ⅲ-2-1〉 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)

주: 1) 만 8세이하(초등 2학년 이하)자녀를 둔 취업자 부모 1,637명 대상 조사 결과임.

## 나) 이용 특성

이하에서는 부모의 육아기 근로시간 단축제도의 이용특성을 살펴보았다. 우선 제도 사용 횟수(분할 사용 포함)²⁴⁾의 경우 육아기 근로시간 단축제도를 '1회 사용' 했다는 응답이 64.0%로 가장 많은 비중을 차지했으며, 2회 사용 21.3%, 3회 이상 사용 14.6% 순으로 나타났다. 평균 사용횟수는 1.69회로 나타났다.

성별로는 '1회 사용'을 했다는 응답이 남성 55.6%, 여성 66.7% 으로 가장 높게 나타났다. 이어 남성은 3회 사용 23.8%, 2회 사용 20.6% 순으로 나타났으며, 여성은 2회 사용 21.6%, 3회 사용 11.8% 순으로 남성의 사용 횟수가 다소 높게 조사되었다. 연령별로도 전 연령대에서 1회 사용이 가장 많은 응답을 보였으며, 만25~34세는 65.0%, 만35~39세는 64.0%, 만40~44세는 62.7%로 모든 연령에서 1회 사용이 60% 이상의 응답을 보이는 것으로 나타났다. 자녀 수 기준 역시모든 범주에서 '1회 사용'이 가장 많은 응답을 차지했다.

자료: 박은정 외(2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p. 233.

²³⁾ 배우자출산휴가제도는 2008년 6월 부터 3일 무급휴가를 부여하는 것으로 시행되어 2012년 8월에 유급휴 가제도를 최초로 도입하였다(고용노동부, 2021: 55).

²⁴⁾ 전체 응답자 중 육아기 근로시간 단축제도를 이용한 267명을 대상으로 조사한 자료임. 사례 수가 많지 않으므로 해석에 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-2-2〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 횟수

단위: %(명)

단축자	해도 사용자	사례수(명)	1회	2회	3회 이상	계	평균
	전체		64.0	21.3	14.6	100.0	1.69
성별	남성	(63)	55.6	20.6	23.8	100.0	1.90
	여성	(204)	66.7	21.6	11.8	100.0	1.62
	만 25~34세	(103)	65.0	19.4	15.5	100.0	1.70
연령	만 35~39세	(89)	64.0	22.5	13.5	100.0	1.67
	만 40~44세	(75)	62.7	22.7	14.7	100.0	1.69
	1명	(129)	68.2	16.3	15.5	100.0	1.67
자녀수	2명	(116)	60.3	25.0	14.7	100.0	1.70
	3명 이상	(22)	65.0	31.8	3.2	100.0	1.77

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

육아기 근로시간 단축제도 이용자의 평균 사용기간은 5.02개월이었다. 성별 기준으로는 남성 4.50개월, 여성 5.21개월로 여성이 남성보다 다소 길게 나타났다. 연령별로는 만 25~34세 4.66개월, 만 35~39세 5.13개월, 만 40~44세 5.39개월 로 연령대가 높을수록 사용기간도 길어지는 것으로 나타났다. 자녀 연령별로도 자녀 연령이 높아질수록 사용기간이 길어지는 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅲ-2-3〉육아기 근로시간 단축제도 평균 사용기간

단위: 명, 월

단축	제도 사용자	사례수(명)	육아기 근로시간 단축 평균 사용기간(월)
	전체	451	5.02
 성별	남성	120	4.50
70 E	여성	331	5.21
	만 25~34세	175	4.66
연령	만 35~39세	149	5.13
	만 40~44세	127	5.39
	0세	64	4.69
	1세	120	4.28
	2세	61	4.61
	3세	39	5.05
자녀연령(만)	4세	27	5.30
시타한당(한)	5세	36	5.47
	6세	25	5.88
	7세	45	6.33
	8세	22	6.23
	9세	12	5.42

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

육아기 근로시간 단축제도 이용 시 자녀 연령을 조사한 결과 만 1세가 26.6%로 가장 높고, 다음으로 초등학교 저학년인 7-9세가 17.5%로 높게 나타났다.

성별로는 남성의 경우 1세 25.0%, 2세 15.8%, 7-9세 15.8% 순으로 나타났으며, 여성은 1세 27.2%, 7-9세 18.1% 순으로 조사되었다. 이용자 연령 기준으로는만 25~34세의 경우 1세 37.7%로 가장 많은 응답률을 보였으며만 35~49세와만 40~44세의 경우, 7-9세가 각각 21.5%, 26.0%로 초등학교 저학년의 자녀나이에 가장 많이 사용하는 것으로 조사되었다.

이처럼 육아기 근로시간 단축제도 이용자의 절반 정도가 자녀가 만 1세 이상이 거나 만 7-9세에 집중되어 있어 육아기 근로시간 단축제도는 출산 직후 자녀의 초 기 영아기 때보다는 1년의 육아휴직이 끝난 이후의 시기나 자녀가 초등 저학년인 시기에 주로 활용되는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-2-4〉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
성별	남성	10.0	25.0	15.8	8.3	6.7	10.8	7.5	15.8
싱글	여성	15.7	27.2	12.7	8.8	5.7	6.9	4.8	18.1
연령	만 25~34세	16.6	37.7	18.3	10.3	2.9	4.6	1.7	8.0
	만 35~39세	16.1	16.8	10.7	6.7	8.1	11.4	8.7	21.5
	만 40~44세	8.7	22.8	10.2	8.7	7.9	8.7	7.1	26.0

자료: 강민정 외(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p. 65.

육아기 근로시간 단축제도 사용 후 동일직장 복귀여부를 조사한 결과에 따르면, 92.5%의 대다수가 동일 직장으로 복귀했다고 응답하였다.

성별로 구분해보면 동일 직장으로 복귀했다는 응답이 남성 94.2%, 여성 91.8%로 남성이 더 높게 나타났으며, 연령별로는 25~34세 97.1%, 만 35~39세 89.3%, 만 40~44세 89.8% 순으로 나타났다. 단축제도 사용연도별로는 2017년 이전에 사용한 경우, 동일직장으로 복귀한 비율이 약 80% 수준이었다가 2019년부터는 96% 이상으로 나타나 최근 년도에 사용할수록 복귀율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-5〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 후 동일직장 복귀 여부

단위: %(명)

Ę	단축제도 사용자	사례수(명)	동일 직장 복귀	퇴직(이직)	<u>전체</u>
	전체	(451)	92.5	7.5	100.0
	남성	(120)	94.2	5.8	100.0
성별	여성	(331)	91.8	8.2	100.0
	만 25~34세	(175)	97.1	2.9	100.0
연령	만 35~39세	(149)	89.3	10.7	100.0
	만 40~44세	(127)	89.8	10.2	100.0
	2008~2010	(22)	77.3	22.7	100.0
	2011~2017	(70)	81.4	18.6	100.0
	2018	(48)	89.6	10.4	100.0
단축제도 사용연도	2019	(50)	96.0	4.0	100.0
NOLL	2020	(79)	96.2	3.8	100.0
	2021	(107)	96.3	3.7	100.0
	2022	(75)	97.3	2.7	100.0

자료: 강민정 외(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p. 65-66.

육아기 근로시간 단축제도 이용자에게 단축 기간 동안 업무를 어떻게 처리했는 지 조사한 결과에 따르면²⁵⁾, '추가 인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결' 한다는 응답이 50.9%로 절반 이상을 차지했고 이어 '단축 이전 대비 업무량이 줄지 않음'이 21.7%로 나타났다. 반면, '대체인력을 계약직으로 고용하여 해결'한다는 응답은 12.4%, '신규인력을 고용하여 해결'한다는 응답은 9.0%로 나타났다. 즉, 단축 기간 동안 인력의 충원 없이 이용자 본인 또는 기존의 팀(부서) 인력이 업무를 수행하는 것이 가장 많은 업무 처리 형태인 것으로 확인되었다.

성별로는 남성과 여성 모두 '추가 인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결'이 가장 많은 응답을 차지했으며, 그 비중은 남성 61.9%, 여성 47.5%로 남성이 더 높았다. 한편, '본인이 업무를 직접 수행'한 경우는 여성 25.5%, 남성 9.5%로 여성이 훨씬 높게 나타났다.

직무별로는 모든 직무분류에서 '팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결'이 가장 많은 응답비중을 차지한 가운데, 판매/영업/서비스의 경우, 72.0%로 그 비율이 특히

²⁵⁾ 여러 번 제도를 사용한 경우, 가장 최근의 사용을 기준으로 응답함.

높게 나타났다. 사무/관리/전문직은 '본인 업무 직접 수행'의 응답 비중이 24.3%로 다른 직무 대비 높았다. 생산/기능/노무직은 다른 직무보다 '대체인력을 계약직으로 고용하거나 신규인력을 고용하여 해결'했다는 응답 비중이 높았다.

직장 규모별로도 전 범주에서 '팀 또는 부서의 기존인력으로 해결'이 가장 많은 응답을 보인 가운데, 5인 이상 29인 이하의 소규모 사업장은 '본인 업무 직접 수행'의 비중이 29.3%로 다른 직장규모와 비교하여 높게 나타났다.

#### 〈표 Ⅲ-2-6〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 기간 중 업무 대체

단위: %(명)

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
서벼	남성	(63)	61.9	9.5	14.3	9.5	4.8
성별	여성	(204)	47.5	25.5	11.8	8.8	6.4
	사무/관리/전문직	(218)	48.2	24.3	11.9	9.2	6.4
직무	판매/영업/서비스	(25)	72.0	12.0	12.0	0.0	4.0
	생신/기능/노무	(24)	54.2	8.3	16.7	16.7	4.0
	5인 이상~ 29인 이하	(82)	45.1	29.3	18.3	2.4	4.9
직장 규모	30인 이상~ 99인 이하	(75)	57.3	17.3	9.3	13.3	2.7
	100인 이상~ 299인 이하	(36)	36.1	22.2	13.9	13.9	13.9
	300인 이상	(74)	58.1	17.6	8.1	9.5	6.8

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

## 다) 이용시의 어려움 및 요구

육아기 근로시간 단축제도 이용자에게 이용시의 어려움이 있었는지 질문한 결과 이용자 중 절반이 넘는 52.5%가 제도 이용 시 어려움을 겪었다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-2-7〉 육아기 근로시간 단축제도 이용 시 어려움 유무

단위: %(명)

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

자료: 박은정 외(2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p. 245.

이어 육아기 근로시간 단축제도를 이용하면서 어려움을 겪었다고 응답한 이들에 한해 어떠한 어려움을 경험했는지 조사한 결과, '사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌' 37.6%, '사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침' 37.6%로 동일하게 가장 높게 나타났다. 이어 '사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음' 28.2%, '신청과정 자체가 까다로움' 15.3%, '인력, 업무량 등으로 눈치 보이거나 심리적 압박감' 14.1%' 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 육아기 근로시간 단축제도 이용 시 어려움의 내용(중복응답)

단위: %

구분	사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌	사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침	신청과정 자체가 까다로움	사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음	인력, 업무량 등으로 눈치 보이거나 심리적 압박감	기타
전체	37.6	37.6	15.3	28.2	14.1	3.6

주: 육아기 근로시간 단축제도 이용자 85명의 응답 결과임.

자료: 박은정 외(2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해 소를 중심으로, p. 246. 재구성

육아기 근로시간 단축제도 이용자에게 배치, 승진, 보상, 평가와 관련하여 차별 경험이 있는지 조사한 결과는 아래와 같다. 우선 배치에서의 차별의 경우 '차별 경험 없음'이 59.6%였으며 이를 제외하고, '원하지 않는 직무 및 부서로 배치'가 22.1%로 가장 많았고, 그 다음 '중요 업무에서 배제' 19.9%, '타지역 및 원거리발령' 6.7% 순으로 많았다. 한편, 남성의 경우 '원하지 않는 직무 및 부서로 배치'의 응답률이 38.1%로 여성의 17.2% 보다 훨씬 높게 나타난 반면, 여성의 경우 '중요 업무에서 배제'가 21.1%로 남성의 15.9%보다 높게 나타나 차이를 보였다.

승진에서의 차별의 경우 '차별 경험 없음'이 62.2%였으며, '동일 능력/실적에서

의 승진 불이익' 24.3%, '동일 경력에서의 승진 불이익' 21.3% 순으로 나타났다. 남성은 '동일 능력/실적에서의 승진 불이익'이 38.1%로 높게 나타났으며, 여성은 '동일 경력에서의 승진 불이익'이 21.3%로 높게 나타났다.

보상에서의 차별의 경우 '차별 경험 없음'이 55.1%였으며, '동일 능력/실적에서의 성과급 차별' 26.2%, '동일 경력에서의 월급 차별' 18.7%, '복리후생 지원시차별' 11.6% 순으로 나타났다.

평가에서의 차별의 경우 '차별 경험 없음'이 63.7%였으며, '동일 능력/실적에서의 인사고과 불이익' 26.6%. '동일 경력에서의 인사고과 불이익' 18.4%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 육아기 근로시간 단축제도 사용자의 인사상 차별 경험(중복응답)

단위: %(명)

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

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

육아기 근로시간 단축제도를 인지하고 있으나 이용 경험이 없는 경우에 한해 육아기 근로시간 단축제도를 이용하지 않은 이유를 질문한 결과, '적용대상자가 아니어서'가 26.9%로 가장 높게 나타났으며, 이어 '직장 내 압박 및 직장 문화로 인해' 25.5%로 높은 비중을 차지하였다. 이어 '내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서'

24.8%, '조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서' 9.9%, '육아기 근로시간 단축제의 급여액이 적어서' 8.0%, '나의 경력 및 승진을 위해서' 3.4% 순으로 나타났다.

#### 〈표 Ⅲ-2-10〉 육아기 근로시간 단축제도 미이용 이유

단위: %(명)

구분	적용 대상자가 아니어서	직장 내 압박 및 직장문화 로 인해	내가 맡은 업무에 대체인력 이 없어서	나의 경력 및 승진을 위해서	육아기 근로시간 단축제의 급여액이 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	100.0(799)

주: 육아기 근로시간 단축제도를 인지하고 있으나 이용경험이 없는 경우 799명의 응답 결과임.

자료: 박은정 외(2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p. 247-248.

육아휴직은 이용하였으나 육아기 근로시간 단축제도는 이용하지 않은 응답자를 대상으로 미이용 이유를 조사한 결과는 다음과 같다. '육아휴직 제도를 사용하는 것이 일반적이어서'가 28.1%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 이어 '업무 특성상 근로시간 단축이 불가능해서' 25.5%, '출퇴근 때마다 다른 직원들(관리자)의 눈치가 보여서' 15.1% 순으로 나타났다. 또한, '육아기 근로시간 단축 제도에 대해잘 몰라서'의 응답 비중도 13.2%인 것으로 나타났으며, '근로시간 단축으로는 육아시간을 충분히 확보할 수 없어서'는 10.2%의 응답 비중을 보였다.

성별로 구분해 보면 남성은 '육아휴직제도를 사용하는 것이 일반적이어서', '육아기 근로시간 단축제도에 대해 잘 몰라서'가 각각 31.5%, 14.8%로 여성의 응답(각각 27.6%, 12.9%) 보다 높게 나타났으며, 여성의 경우는 '출퇴근 때마다 다른 직원들(관리자)의 눈치가 보여서'가 16.0%로 남성(9.3%)보다 높게 나타났다.

연령별로 살펴보면, 연령이 높을수록 '업무특성 상 근로시간 단축이 불가능해서' 와 '육아기 근로시간 단축제도에 대해 잘 몰라서'의 비중이 높아졌다. 반면, 연령이 낮을수록 '육아휴직제도를 사용하는 것이 일반적이어서'와 '출퇴근 때마다 다른 직 워들(관리자)의 누치가 보여서'의 응답비중이 높아졌다.

〈표 Ⅲ-2-11〉 육아휴직 이용자의 육아기 근로시간 단축제 미이용 이유

단위: %(명)

	한다. (%)									
육아휴직만 사용한 응답자		사례수 (명)	육아휴직 제도 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
성별	남성	108	31.5	26.9	9.3	14.8	12.0	0.9	4.6	100.0
6 ₂	여성	667	27.6	25.3	16.0	12.9	9.9	2.5	5.7	100.0
연령	만25~ 34세	250	32.4	23.2	17.2	7.6	10.8	1.6	7.2	100.0
	만35~ 39세	262	27.5	25.6	16.4	13.0	10.7	3.4	3.4	100.0
	만40~ 44세	263	24.7	27.8	11.8	18.6	9.1	1.9	6.1	100.0

자료: 강민정 외(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p. 67.

육아기 근로시간 단축제도 이용자와 미이용자를 대상으로 제도에 대한 개선사항을 조사한 결과는 다음과 같다. 1순위 응답은 '육아기 근로시간 단축급여 인상'이 25.3%로 가장 많았고, 그 다음으로는 '육아기 근로시간 단축 기간 중 업무를 대신한 동료에 대한 보상 지원'이 19.6%, '육아기 근로시간 미허용 등 불이익 시 처벌 강화' 17.0%, '육아기 근로시간 단축 기간 연장' 14.1%, '육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령확대' 12.1% 순으로 많았다.

성별로는 남성의 경우, 여성에 비해 '육아기 근로시간 단축급여 인상', '단축 기간 중 업무를 대신한 동료에 대한 보상 지원', '미허용 등 불이익 시 처벌 강화'의 비중이 상대적으로 높게 나타난 반면, 여성은 '단축기간 연장', '대상 자녀 연령 확대'의 비중이 남성에 비해 높게 나타났다.

연령별로는 대체적으로 연령이 낮을수록(만 25~34세, 만 35~39세) '육아기 근로시간 단축 급여 인상'의 응답비중이 높게 나타난 반면, 연령이 높을수록(만 40~44세) '단축 기간 중 업무를 대신한 동료에 대한 보상 지원'의 응답 비중이 높게 나타났다. 특히, '동료에 대한 보상 지원은' 만 40세~44세의 응답 중 가장 많은 비중(23%)을 차지하였다.

직장 규모별로는, 규모가 클수록 '급여 인상'에 대한 응답 비중이 높고 규모가

작을수록 '육아기 근로시간 미허용 등 불이익 시 처벌 강화'의 비중이 높았다. 특히 '육아기 근로시간 미허용 등 불이익 시 처벌 강화'의 경우 5~29인 이하는 20.2% 인데 비해 300인 이상은 13.4%로 조사되어 큰 차이를 보였다.

직장 유형의 경우, 민간기업은 '육아기 근로시간 미허용 등 불이익 시 처벌 강화'가 18.3%로 나타나, 공공기관(9.1%)과 비교하여 두 배 이상 많은 응답을 보였다. 공공기관은 '동료에 대한 보상지원'이 22.1%로 민간기업(19.3%)보다 많은 비중을 차지하였으며 이외 '단축 기간 연장', '단축 대상 자녀 연령 확대'도 민간기업보다 늦게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 육아기 근로시간 단축제도 개선사항(1순위)

단위: %(명)

									- 11 /4(0/
단축	제도 사용자	사례수 (명)	단축급여 인상	동료에 대한 보상 지원	미 <del>허용등</del> 불이익시 처벌강화	단축기 간 연장	단축대상 자녀연령 확대	단축제 도 홍보 강화	단축최소 사용기간 단축
전체	전체 _		25.3	19.6	17.0	14.1	12.1	6.0	5.5
성별	남성	(703)	28.3	22.2	18.3	11.8	8.5	4.0	6.5
-0.5	여성	(1,802)	24.1	18.6	16.5	14.9	13.5	6.8	5.1
	만25~34세	(672)	27.5	17.9	15.8	15.8	9.8	6.3	7.0
연령	만35~39세	(796)	28.4	16.8	16.8	15.5	12.3	4.6	5.3
	만40~44세	(1,037)	21.5	23.0	18.0	11.9	13.5	6.9	4.7
	5인이상~ 29인이하	(1,096)	24.4	19.6	20.2	13.5	11.7	5.9	4.6
직장	30인이상~ 99인이하	(584)	24.1	24.3	14.9	13.0	10.8	5.5	7.0
규모	100인이상~ 299인이하	(309)	22.3	17.8	16.2	17.2	11.3	8.1	6.5
	300인이상	(516)	30.4	15.5	13.4	14.5	15.1	5.6	5.2
 직장	민간기업	(2,165)	25.0	19.3	18.3	13.9	11.4	6.3	5.5
유형	공공기관	(340)	27.1	22.1	9.1	15.3	16.8	4.1	5.3

자료: 강민정 외(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p. 87.

## 3. 사업체의 제도 적용 특성

본 절에서는 사업체의 제도 적용 특성에 대해 2021년 '일·가정 양립 실태조사' 를 활용해 분석하였다. 일·가정 양립 실태조사는 남녀고용평등법 제6조의3에 근거

한 조사로 전국의 상시근로자 5인 이상 사업체 중 표본추출된 인사담당자를 대상으로 실시하였기에²⁶⁾ 사업체 관점의 제도 이용 실태를 파악할 수 있다. 여기서도 앞서의 부모의 이용실태와 마찬가지로 제도 인지, 적용의 특성과 적용시의 어려움을 분석하였다²⁷⁾.

## 가) 제도 인지

우선 사업체가 인지하는 육아기 근로시간 단축제도를 시기별, 업종별, 규모별로 살펴보면 다음과 같다. 2017년부터 2021년까지 연도별로 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인지도를 살펴보면 '모른다'라고 응답한 비율이 점차 감소추세인 것으로 나타나 전반적으로 인지도가 높아지고 있는 것으로 확인되었다.

2021년의 기준으로 업종별 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도를 살펴본 결과, 정보통신업종에서의 인지도가 가장 높은 것으로 나타났다. 즉 제도에 대해 '들어본 적은 있다' 이상의 응답 비율 92.9%를 보였고 '모른다'에 응답한 비율은 7.1%로 가장 낮았다. 반면 가장 인지도가 낮은 업종은 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스 업종으로 '모른다'에 응답한 비율이 58.7%로 가장 높았다.

사업체의 규모별로 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도를 살펴본 결과, 사업체의 규모가 작을수록 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 5~9인 규모의 사업체에서는 제도를 '모른다'라고 응답한 비율이 37.5%로 가장 높았으며, 10~29인 규모의 사업체(30.1%), 30~99인 규모의 사업체(14.1%) 순으로 모른다고 응답한 비율이 높았다. 100인 이상의 모든 사업체에서는 제도를 모른다는 응답이 없어 적어도제도를 '들어본 적은 있다' 이상으로 인지하고 있음을 알 수 있다. 특히, 300인 이상의 사업체에서는 제도를 '잘 알고 있다'라고 응답한 비율이 80%에 달하는 것으로 나타났다. 5~9인 규모의 사업체는 '잘 알고 있다'라고 응답한 비율이 25.8%에 불과한 것으로 나타났다.

²⁶⁾ 출처: 국가통계포털, 통계설명자료서비스, 일가정양립실태조사, https://www.narastat.kr/metasvc/index.do?confmNo=118045&inputYear=2021 (2023.11.1. 인출)

²⁷⁾ 본문의 2021년 일·가정 양립 실태조사를 활용한 분석의 값은 가중치 적용된 값이다. 이러한 가중값에 대한 정보는 전기택 외(2022)일·가정 양립 실태조사 보고서의 p.20~22를 참고할 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-1〉 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 인지도

단위: %, (사업체 수)

		TJ211	제도 인지도				
	구분	전체 (사업체 수)	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	
	광업	(597)	9.4	22.3	22.4	45.9	
	제조업	(154,294)	40.8	39.1	9.7	10.5	
	전기,가스등 공급업	(958)	58.3	26.2	4.3	11.3	
	수도,하수,폐기물처리	(5,235)	10.5	31.1	26.3	32.0	
	건설업	(67,896)	6.0	18.8	30.2	45.1	
	도매 및 소매업	(124,673)	31.5	8.1	5.8	54.7	
	운수 및 창고업	(22,314)	45.2	31.7	10.9	12.2	
	숙박 및 음식점업	(83,464)	10.1	13.1	25.8	51.0	
업종	정보통신업	(22,208)	41.8	32.1	19.0	7.1	
	금융 및 보험업	(26,517)	51.1	20.1	12.7	16.1	
	부동산업	(25,708)	19.1	20.5	31.0	29.4	
	과학기술서비스업	(44,337)	51.4	11.9	8.8	27.9	
	시설관리,임대업	(23,862)	59.9	25.8	4.1	10.2	
	교육서비스업	(44,344)	14.4	42.9	20.2	22.4	
	보건복지서비스업	(90,523)	41.6	9.0	17.4	32.0	
	예술스포츠여가서비스	(12,344)	30.3	8.1	2.8	58.7	
	협회,단체,수리 등 서비스	(24,277)	17.8	8.0	20.6	53.6	
	5~9인	(455,277)	25.8	21.5	15.2	37.5	
	10~29인	(228,740)	32.9	19.4	17.6	30.1	
규모	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), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml. do?orgld=118&tblld=DT_118045_A075&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

## 나) 적용 특성

사업체가 육아기 근로시간 단축제도를 알고 있는 경우, 즉 이 제도를 '잘 알고 있다', '대충 알고 있다', '들어본 적은 있다'라고 응답한 사업체만을 대상으로 제도 의 활용 가능 여부를 연도별, 업종, 규모에 따라 살펴본 결과는 다음과 같다.

연도별로 육아기 근로시간 단축제도를 '필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능' 하다고 인식하는 사업체 수의 비율은 매년 증가하고 있었다. 즉 2017년 33.3%에서 2021년 경우 55.8%로 빠르게 증가했음을 알 수 있다.

업종별로 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 여부를 살펴보면, 건설업에서 제도를 '전혀 활용할 수 없음(47.8%)'에 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 또한 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업은 '활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함(59.1%)'의 응답비율이 가장 높았으며, 교육서비스업 분야에서는 사업체의 75.5%가 '필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능'하다고 응답하였다.

사업체의 규모에 따른 제도의 활용 가능성 여부는 인지도와 유사하게 규모가 클수록 제도 활용 가능성이 높았다. 즉, 300인 이상 사업체에서는 85.2%가 '필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능'하다고 응답하였으나 5~9인 규모의 사업체에서는 50.7%만 활용 가능하다고 응답하였다. 5~9인 규모의 사업체와 10~29인 사업체의 경우 제도에 대해 인지하고 있음에도 불구하고 '전혀 활용할 수 없음'에 응답한 비율이 각각 22.3%와 17.2%로 나타나 사업체 규모가 작을수록 제도의 실제활용도가 낮음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-2〉 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 여부

단위: %, (사업체 수)

		제도 활용 가능 여부				
구분	전체 (사업체 수)	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		

			제도 활용 가능 여부				
구분		전체 (사업체 수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용가능하나, 충분히 사용못함 (분위기,대체인력채 용 어려움 등으로)	전혀 활용할 수 없음		
	전체(2020)	(552,188)	53.1	27.6	19.3		
	전체(2021)	(523,980)	55.8	26.4	17.8		
	광업	(323)	47.6	41.3	11.1		
	제조업	(138,143)	47.9	36.6	15.4		
	전기,가스등 공급업	(850)	69.7	27.8	2.5		
	수도,하수,폐기물처리	(3,559)	46.7	38.8	14.5		
	건설업	(37,294)	40.8	11.4	47.8		
	도매 및 소매업	(56,538)	64.7	33.0	2.2		
	운수 및 창고업	(19,600)	69.6	23.6	6.8		
	숙박 및 음식점업	(40,929)	37.0	20.6	42.5		
업종	정보통신업	(20,627)	70.9	27.9	1.1		
	금융 및 보험업	(22,243)	62.1	34.2	3.7		
	부동산업	(18,146)	56.7	40.4	2.9		
	과학기술서비스업	(31,981)	71.3	19.4	9.3		
	시설관리,임대업	(21,419)	51.5	41.7	6.8		
	교육서비스업	(34,399)	75.5	9.2	15.3		
	보건복지서비스업	(61,561)	58.3	10.6	31.1		
	예술스포츠여가서비스	(5,096)	39.0	59.1	2.0		
	협회,단체,수리 등 서비스	(11,270)	61.4	12.0	26.6		
	5~9인	(284,639)	50.7	26.9	22.3		
	10~29인	(159,839)	56.6	26.2	17.2		
규모	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), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

육아기 근로시간 단축제도를 전혀 활용할 수 없다고 응답한 사업체만을 대상으로 제도를 활용할 수 없는 이유를 연도별, 업종 및 규모에 따라 살펴보면 다음과 같다. 우선 연도별로 살펴보면, 2017년과 2018년의 경우 제도를 활용할 수 없는 가장 큰 이유는 '사내에 제도로 도입되지 않아서'인 경우가 각각 75.2%와 57.8%로 가장 높게 나타났다. 그러나 2019년과 2020년은 연도별 제도를 활용할 수 없

는 이유가 '사용할 수 있는 직장 분위기나 문화 때문'이라는 응답이 73.7%와 55.0%로 가장 높게 나타났다. 더 최근인 2021년은 '동료 및 관리자의 업무가중'을 이유로 든 경우가 46.8%로 가장 높았다. 이는 연도별 사업체의 제도 미활용 이유가 제도의 미정착→ 제도에 대한 부정적 직장 분위기→ 동료 및 관리자의 업무 가중으로 변화했음을 보여준다.

2021년을 기준으로 업종에 따른 제도 미활용 이유를 살펴보면, '동료 및 관리자의 업무 가중'으로 응답한 비율이 가장 높은 업종은 광업(100%)이었고, 보건업 및 사회복지 서비스업(86.3%), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(78.1%), 교육서비스업(75.0%)도 높은 비율로 응답하였다. 숙박업의 경우는 대체인력을 구하기어려워서(35.9%)라고 응답한 경우가 가장 많고, 금융 및 보험업의 경우에는 여전히 직장의 분위기나 문화 때문(100%)이라고 응답한 경우가 많아 세부 업종별로 제도의 미활용 이유가 차이가 있음을 알 수 있다.

사업체의 규모에 따른 제도의 미활용 이유를 살펴보면, 5~9인(43.9%), 10~29 인(53.4%), 30~99인(45.4%), 100~299인(76.9%) 사업체 규모에서는 모두 '동료 및 관리자의 업무과중'을 가장 큰 이유로 응답하였다. 그러나 300인 이상의 사업체에서는 '업무 성격상 근로시간 분할 곤란(48.9%)'이 가장 큰 이유로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-3〉 육아기 근로시간 단축제도 미활용 이유

단위: %, (사업체 수)

			업무			추가	사용어	기	타
	구분	전체 (사업체 수)	성격상 근로시간 분할 곤란	대체 인력을 구하기 어려워	동료 및 관리자 의 업무 가중	인력 고용으 로 인한 인건비 부담	려운 직장 분위기 문화 때문에	사내 제도로 도입 되지 않아서	직원 연령대 <del>높음</del>
	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
	광업	(36)	0	0	100.0	0	0	0	0
업종	제조업	(21,337)	21.5	7.7	34.2	1.8	34.9	0	0
	전기,가스등 공급업	(21)	0	0	0	0	100.0	0	0

직원 연령대 높음 0 0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT_118045_A076&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

육아기 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는 사업체를 대상으로 실제 제도 활용 유무를 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 연도별로 이 제도를 실제 활용한 적이 있는 사업체의 비율은 전반적으로 2018년을 제외하고는 증가추세에 있으나 약 4%에서 7% 수준으로 낮은 비율을 보였다.

업종에 따른 제도 활용실적을 살펴보면, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 분야에서 35.9%의 높은 실적을 보였으나 사업체 수가 매우 적었다. 사업체 수가 가장 많은 제조업 분야에서는 9.1%가 제도를 활용한 것으로 응답하였다.

사업체의 규모에 따른 제도의 활용실적을 살펴보면, 5~9인(5.3%), 10~29인 (4.8%), 30~99인(13.5%), 100~299인(28.8%), 300인 이상(48.0%)으로 규모가 클수록 실제 육아기 근로시간 단축제도 활용 비율도 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-4〉육아기 근로시간 단축제도 활용실적

단위: %, (사업체 수)

	구분	전체(사업체 수)	있다	없다
	전체(2017)	(341,086)	4.3	95.7
전체(2018)		(393,910)	3.9	96.1
	전체(2019)	(388,531)	5.5	94.5
	전체(2020)	(445,507)	6.4	93.6
	전체(2021)	(430,731)	7.4	92.6
	광업	(287)	0.7	99.3
	제조업	(116,806)	9.1	90.9
	전기,가스등 공급업	(829)	35.9	64.1
	수도,하수,폐기물처리	(3,044)	2.6	97.4
	건설업	(19,470)	1.2	98.8
	도매 및 소매업	(55,277)	6.2	93.8
	운수 및 창고업	(18,269)	9.0	91.0
	숙박 및 음식점업	(23,552)	22.0	78.0
업종	정보통신업	(20,394)	4.5	95.5
	금융 및 보험업	(21,414)	4.2	95.8
	부동산업	(17,629)	0.6	99.4
	과학기술서비스업	(28,993)	7.7	92.3
	시설관리,임대업	(19,953)	4.6	95.4
	교육서비스업	(29,133)	7.0	93.0
	보건복지서비스업	(42,409)	5.6	94.4
	예술스포츠여가서비스	(4,996)	10.9	89.1
	협회,단체,수리 등 서비스	(8,275)	5.0	95.0
	5~9인	(221,080)	5.3	94.7
	10~29인	(132,422)	4.8	95.2
규모	30~99인	(59,381)	13.5	86.5
	100~299인	(14,114)	28.8	71.2
	300인 이상	(3,734)	48.0	52.0

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT_118045_A077&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

육아기 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는 사업체 중에서 제도 활용실적이 없는 이유를 '대상자가 없거나', '대상자가 신청하지 않아서'로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 연도별로 이 제도의 활용실적이 없는 이유로는 '대상자가 없어서'의 응답비율이 83.4%에서 90.5%로 '대상자가 신청하지 않아서'의 응답비율 9.5%에서 16.6% 보다 크게 높았다.

업종에 따라 제도 활용실적이 없는 이유를 살펴보면, '대상자가 없어서'에 응답한 비율이 가장 높은 업종은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(99.9%)이며, '대상자가 신청하지 않아서'에 응답한 비율이 가장 높은 업종은 '정보 통신업(55.5%)' 분야로 확인되었다.

사업체 규모에 따라 제도 활용실적이 없는 이유를 살펴보면, 5~9인과 10~29인과 같이 소규모 사업체의 경우 '대상자가 없어서'에 응답한 비율이 각각 93%와 79.3%로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-5〉 육아기 근로시간 단축제도 활용실적이 없는 이유

단위: %, (사업체 수)

	구분	전체 (사업체 수)	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	기타
	전체(2017)	(326,545)	88.1	11.9	0
	전체(2018)	(378,482)	89.8	10.1	0.1
	전체(2019)	(367,345)	90.5	9.5	0
	전체(2020)	(416,910)	83.4	16.6	0
	전체(2021)	(398,762)	85.1	14.9	0
	광업	(285)	98.3	1.7	0
	제조업	(106,172)	70.9	29.1	0
	전기,가스등 공급업	(531)	94.7	5.3	0
	수도,하수,폐기물처리	(2,965)	89.2	10.8	0
	건설업	(19,235)	97.9	2.1	0
0.1-	도매 및 소매업	(51,852)	98.2	1.8	0
업종	운수 및 창고업	(16,618)	55.5	44.5	0
	숙박 및 음식점업	(18,364)	94.0	6.0	0
	정보통신업	(19,473)	44.5	55.5	0
	금융 및 보험업	(20,525)	99.4	0.6	0
	부동산업	(17,525)	99.1	0.9	0
	과학기술서비스업	(26,749)	97.1	2.9	0

	구분	전체 (사업체 수)	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	기타
	시설관리,임대업	(19,030)	70.3	29.7	0
	교육서비스업	(27,096)	99.0	1.0	0
	보건복지서비스업	(40,031)	98.7	1.3	0
	예술스포츠여가서비스	(4,450)	99.3	0.7	0
	협회,단체,수리 등 서비스	(7,861)	99.9	0.1	0
	5~9인	(209,324)	93.0	7.0	0
	10~29인	(126,084)	79.3	20.7	0
규모	30~99인	(51,365)	72.0	28.0	0
	100~299인	(10,048)	61.	38.4	0
	300인 이상	(1,940)	76.7	23.3	0

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT 118045 A077&conn path=12 (2023.11.23. 인출).

사업체에서 육아기 근로시간 단축제도를 활용하는 근로자에 대해 임금 지급을 어떻게 하는지를 파악한 조사 결과를 살펴보면 다음과 같다. 임금 지급 방법에 있어서 연도별 차이는 두드러지지 않았다. 2021년을 기준으로 살펴보면, 임금 방법의 종류별 응답 비율은 '임금과 복리후생(식비, 교통비 등) 모두 전일제와 같이 지급한다'가 38.2%로 가장 높았고, '임금과 복리후생(식비, 교통비 등) 모두 근로시간에 비례하여 지급한다'라는 응답은 32.9%, '임금은 근로시간에 비례하여 지급하고 복리후생(식비, 교통비 등)은 전일제와 같이 지급한다'가 29.0%로 나타났다.

업종에 따른 육아기 근로시간 단축제도 이용 근로자에 대한 임금 지급 방법을 살펴보면, '임금과 복리후생(식비, 교통비 등) 모두 전일제와 같이 지급한다'에 대해 응답 비율이 가장 높은 업종은 도매업 및 소매업(84.8%) 분야인 것으로 나타났고, '임금과 복리후생(식비, 교통비 등) 모두 근로시간에 비례하여 지급한다'는 부동산업(75.9%) 분야에서 높은 응답비율을 보였다. '임금은 근로시간에 비례하여지급하고 복리후생(식비, 교통비 등)은 전일제와 같이 지급한다'의 경우 광업(96.6%) 분야에서 높은 응답 비율을 보였다.

사업체의 규모에 따른 육아기 근로시간 단축제도 이용 근로자에 대한 임금 지급 방법을 살펴보면, 소규모 사업체인 경우 '임금과 복리후생(식비, 교통비 등) 모두 전일제와 같이 지급한다'라고 응답한 비율이 41.1%로 높게 나타났으나 사업체 규 모별 차이는 크지 않았다.

〈표 Ⅲ-3-6〉 육아기 근로시간 단축제도 임금 지급 방법

단위: %. (사업체 수)

년위: %, (사업자						급세 ㅜ/
	구분	전체 (사업체 수)	임금과 복리후생 (식비,교통비 등) 모두 전일제 동일 지급	임금과 복리후생 (식비,교통비 등) 모두 근로시간에 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
	광업	(113)	0	3.4	96.6	0
	제조업	(66,906)	36.8	54.1	9.0	0
	전기,가스등 공급업	(465)	54.5	35.9	9.6	0
	수도,하수,폐기물처리	(1,446)	4.1	17.0	78.9	0
	건설업	(9,213)	8.8	6.1	85.1	0
	도매 및 소매업	(25,482)	84.8	.8 8.3		0
	운수 및 창고업	(11,385)	35.6	55.5	8.9	0
	숙박 및 음식점업	(7,360)	37.9	38.7	23.4	0
업종	정보통신업	(15,724)	61.6	36.6	1.8	0
	금융 및 보험업	(4,828)	28.5	59.8	11.7	0
	부동산업	(4,435)	8.3	75.9	15.8	0
	과학기술서비스업	(23,092)	52.2	34.8	13.0	0
	시설관리,임대업	(9,975)	56.7	41.1	2.2	0
	교육서비스업	(19,003)	0.9	3.5	95.6	0
	보건복지서비스업	(20,701)	2.4	3.5	94.1	0
	예술스포츠여가서비스	(3,903)	74.6	20.1	5.3	0
	협회,단체,수리 등 서비스	(4,012)	2.6	2.6	94.9	0
	5~9인	(120,772)	41.1	31.1	27.8	0
	10~29인	(60,782)	37.0	36.0	27.0	0
규모	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
T. OF	께너,11게 어머더 ㅁ트,ㅇ 그		1 <del></del>			

주: 응답에서'사례 없어서 모름'은 제외하고 비율 산출

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-임금지급방법. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT_118045_A080&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

## 다) 적용시의 어려움

육아기 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는 사업체를 대상으로 제도 시행 시가장 큰 어려움이 무엇인지를 살펴보았다. 분석 자료는 '사례 없음'을 제외하고 살펴본 자료이다. 우선 2017년부터 2021년까지 매년 제도 시행상 가장 큰 애로사항으로 꼽히는 것은 '단축된 근로시간으로 인한 동료 직원의 업무량 증가'으로 나타났다(36.3%에서 56.8% 이내), 그 다음 애로사항을 2021년 결과로 살펴보면, '단축 근로하는 근로자의 관리가 어려움(28.8%)', '단축 근로하는 근로자의 업무몰입도 및 생산성 저하(21.8%)', '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움(10.7%)', '회의, 팀워크 업무수행의 어려움 발생(2.4%)' 순인 것으로 확인되었다.

업종에 따른 제도 시행 시 가장 큰 어려움을 살펴보면, '단축된 근로시간으로 인한 동료 직원의 업무량 증가'에서 가장 높은 응답 비율을 나타낸 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업(48.2%)이며, '단축 근로하는 근로자의 관리가 어려움'은 광업 분야(65.2%), '단축 근로하는 근로자의 업무몰입도 및 생산성 저하'는 도매 및 소매업(38.0%), '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움'은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(29.4%), '회의, 팀워크 업무수행의 어려움 발생'은 숙박 및 음식점업(20.5%)에서 높은 응답을 보인 것으로 확인되었다.

사업체의 규모에 따른 제도 시행 시 가장 큰 어려움을 살펴보면, '단축된 근로시간으로 인한 동료 직원의 업무량 증가'에서 가장 높은 응답 비율을 나타낸 사업체규모는 5~9인 사업체로 37.4%가 응답하였고, '단축 근로하는 근로자의 관리가 어려움'은 300인 이상 사업체에서 34.3%, '단축 근로하는 근로자의 업무몰입도 및생산성 저하'는 5~9인 사업체에서 24.0%', '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움'은 10~29인 사업체에서 12.3%, '회의, 팀워크 업무 수행의 어려움 발생'은 300인 이상 사업체에서 6.4%로 높은 응답률을 보인 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-7〉 육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항(1순위)

단위: %. (사업체 수)

난위: %, (시							
	구분	전체 (사업체 수)	근로자의 관리가 어려움	업무몰입 도 및 생산성 저하	동료직원 의 업무량 증가	대체 근로자 확보가 어려움	회의, 팀업무 수행의 어려움
	전체(2017)	(341,086)	12.1	14.7	44.1	17.2	2.3
	전체(2018)	(166,979)	9.4	12.4	52.7	20.8	4.7
	전체(2019)	(132,120)	10.4	12.6	56.8	14.4	5.9
	전체(2020)	(136,130)	17.3	20.5	43.8	13.3	5.0
	전체(2021)	(232,315)	28.8	21.8	36.3	10.7	2.4
	광업	(127)	65.2	0	24.8	9.2	0.8
	제조업	(70,123)	13.7	25.8	41.7	16.8	2.0
	전기,가스등 공급업	(369)	5.4	10.5	41.0	29.4	13.7
	수도,하수,폐기물처리	(1,411)	35.7	8.2	44.5	8.9	2.7
	건설업	(8,975)	56.2	3.5	35.3	5.0	0
	도매 및 소매업	(25,196)	28.2	38.0	32.7	0.4	0.7
	운수 및 창고업	(10,939)	22.4	16.1	37.7	18.7	5.2
	숙박 및 음식점업	(7,359)	1.5	32.7	29.3	16.1	20.5
업종	정보통신업	(15,915)	22.5	36.8	21.1	13.1	6.5
	금융 및 보험업	(12,113)	49.5	15.8	30.4	3.7	0.6
	부동산업	(4,536)	56.2	12.2	20.3	11.2	0.2
	과학기술서비스업	(19,958)	24.8	27.3	31.5	15.3	1.2
	시설관리,임대업	(10,188)	23.2	35.1	20.0	17.5	4.1
	교육서비스업	(19,110)	50.3	2.9	43.9	2.9	0
	보건복지서비스업	(20,406)	50.3	0.3	48.2	1.2	0
	예술스포츠여가서비스	(1,995)	37.3	16.1	36.8	9.2	0.7
	협회,단체,수리 등 서비스	(3,596)	55.3	0.2	40.1	4.3	0.2
	5~9인	(121,292)	26.5	24.0	37.4	10.4	1.6
	10~29인	(65,101)	31.3	18.7	35.4	12.3	2.3
규모	30~99인	(34,015)	31.3	19.6	34.9	10.2	3.9
	100~299인	(9,308)	30.7	22.2	34.7	6.3	6.1
	300인 이상	(2,601)	34.3	20.2	34.2	4.9	6.4

주: 응답에서'사례 없어서 모름'은 제외하고 비율 산출

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT_118045_A081&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

육아기 근로시간 단축제도 시행 시 가장 큰 어려운 점에 대해 1순위와 2순위를 합친 복수 응답 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 2017년부터 2021년까지 매년 제도 시행상 가장 큰 애로사항에 대한 복수 응답(1+2순위) 결과 가장 높은 응답비율을 보인 것은 1순위와 같이 '단축된 근로시간으로 인한 동료직원의 업무량 증가'이며(63.0%에서 74.3% 이내). 그러나 그다음 애로사항에 대한 복수응답(1+2순위) 결과 가장 높은 응답 비율을 보인 것은 2021년을 제외하면, 1순위와 달리 '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움(36.3%에서 46.2% 이내)'이 가장 높은 응답 비율을 보였다.

업종에 따른 제도 시행 시 가장 큰 어려움을 1순위와 2순위를 합하여 살펴보면, '단축된 근로시간으로 인한 동료직원의 업무량 증가'에서 가장 높은 응답 비율을 나타낸 업종은 제조업(72.9%)이며, '단축 근로하는 근로자의 관리가 어려움'은 광업 분야(66.0%), '단축 근로하는 근로자의 업무몰입도 및 생산성 저하'는 도매 및 소매업(72.2%), '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움'도 광업(91.6%)로 나타났으며, '회의, 팀워크 업무 수행의 어려움 발생'은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 분야(41.3%)에서 높은 응답을 보인 것으로 확인되었다.

사업체의 규모에 따른 제도 시행 시 가장 큰 어려움을 1순위와 2순위를 합하여 살펴보면, '단축된 근로시간으로 인한 동료직원의 업무량 증가'에서 가장 높은 응답 비율을 나타낸 사업체 규모는 5~9인 사업체로 65.8%가 응답하였고, '단축 근로하는 근로자의 관리가 어려움'은 30~99인 이상 사업체에서 48.9%, '단축 근로하는 근로자의 업무몰입도 및 생산성 저하'는 5~9인 사업체에서 44.5%', '단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움'은 30~99인 사업체에서 43.3%, '회의, 팀워크 업무 수행의 어려움 발생'은 300인 이상 사업체에서 15.5%로 높은 응답률을 보여 대체로 1순위와 유사한 응답을 보였다.

〈표 Ⅲ-3-8〉 육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항(1+2순위)

단위: %. (사업체 수)

							, (사업제 수)
	구분	전체 (사업체 수)	근로자의 관리가 어려움	업무몰입 도 및 생산성 저하	동료직원 의 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
	광업	(127)	66.0	0.8	34.7	91.6	0.8
	제조업	(70,123)	40.4	52.5	72.9	28.7	4.1
	전기,가스등 공급업	(369)	14.7	15.7	51.1	47.2	41.3
	수도,하수,폐기물처리	(1,411)	35.7	13.8	54.5	81.6	8.1
	건설업	(8,975)	56.2	4.1	41.3	93.4	0
	도매 및 소매업	(25,196)	43.6	72.2	61.0	14.7	1.7
	운수 및 창고업	(10,939)	48.8	33.5	63.3	38.3	9.1
	숙박 및 음식점업	(7,359)	17.3	33.0	34.0	23.7	20.7
업종	정보통신업	(15,915)	41.7	51.5	59.3	27.8	19.7
	금융 및 보험업	(12,113)	49.7	35.7	69.4	22.0	13.5
	부동산업	(4,536)	56.2	46.6	66.8	12.7	0.3
	과학기술서비스업	(19,958)	33.4	40.7	53.6	22.3	16.6
	시설관리,임대업	(10,188)	36.0	57.3	65.9	32.1	8.7
	교육서비스업	(19,110)	50.3	7.0	53.3	83.5	2.5
	보건복지서비스업	(20,406)	50.3	7.0	69.3	71.9	1.5
	예술스포츠여가서비스	(1,995)	37.3	23.1	58.6	19.3	11.6
	협회,단체,수리 등 서비스	(3,596)	55.4	0.3	58.0	81.1	0.8
	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
규모	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
X. O.	라에서,11페 어에게 ㅁ르,6	TIOI=17 UIC					

주: 응답에서'사례 없어서 모름'은 제외하고 비율 산출

자료: 통계청, (각년도), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgld=118&tblld=DT_118045_A081&conn_path=12 (2023.11.23. 인출).

## 4. 소결

이상에서 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황과 부모와 사업체의 제도 인지, 이용 특성, 이용시의 어려움 등을 검토한 결과를 요약하고 시사점을 도출하면 아래 와 같다.

첫째, 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 증가 추세에 있긴 하나 매우 저조한 편이다. 육아기 근로시간 단축 급여 초회 수급자를 기준으로 2012년 이용자 수는 437명에서 점차 증가하여 2022년의 수급자 수는 19,469명으로 집계되지만 이는 신청요건이 동일한 육아휴직 제도의 2022년 이용자 수가 131,129명인 것과 비교할 때 매우 낮다.

둘째, 육아기 근로시간 단축제도의 이용률의 성별 격차는 매우 크다. 2022년 육아기 근로시간 단축 급여의 수급자 수는 여성이 17,468명으로 전체의 89.7%를 차지하는 데 비해 남성은 2,001명으로 전체의 10.3%에 불과하다. 육아기 근로시간 단축제도 사용율의 성별격차는 최근 육아휴직을 사용하는 남성들이 증가하고 있는 것과 비교할 때 더욱 주목하여야 하며 남성 근로자를 유인하기 위한 홍보와 제도개선을 강구할 필요가 있어 보인다.

셋째, 육아기 근로시간 단축제도의 이용률이 저조한 가운데서도 2020년을 기점으로 육아기 근로시간 단축제도 이용률은 전해에 비해 3배가량 크게 증가하기도했다. 이 시기는 코로나19의 확산과 함께 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간 및 단축시간 범위 확대(육아휴직과 별개로 1년간 사용, 일일 1시간도 단축가능등), 신청여건의 완화(재직기간 조건 6개월로 완화 등) 등의 제도 개선이 있었던때로 육아환경과 제도설계에 따라 육아기 근로시간 단축제도의 수요가 확대된다는점을 보여준다.

넷째, 육아기 근로시간 단축제도의 이용특성을 살펴본 결과 하루 1~2시간의 단축의 비중이 가장 높고 이용 시기에 있어서는 출산 직후보다는 만1세 이후와 초등 저학년 시기의 이용률이 높게 나타났다. 이는 육아기 근로시간 단축제도는 출산 후 1년의 육아휴직 후 직장복귀전 과도기전인 형태나 유아나 초등시기 자녀의 등하원 또는 등하교 지원을 위한 용도로 활용되는 경우가 많은 것으로 추측된다.

또한 자격요건이 같은 육아휴직의 인지도와 이용률이 육아기 근로시간 단축제도

에 비해 월등히 높고, 육아휴직은 이용하였으나 육아기 근로시간 단축제도는 이용하지 않은 응답자를 대상으로 미이용 이유를 조사한 결과 '육아휴직 제도를 사용하는 것이 일반적이어서'라는 응답률이 가장 높게 나타나 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직의 대체보다는 보완적인 형태로 주로 활용되고 있다는 것도 확인되었다.

디섯째, 육아기 근로시간 단축제도 이용시의 어려움이 있다는 응답은 부모의 절반 이상이었으며 어려움의 이유에는 직장 요인이 컸다. 제도 이용 중 어려움이 있었다고 응답한 경우가 절반 이상이었으며 어려움의 이유로는 신청시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답과 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미쳤다는 응답이 각각 37.6%로 가장 높았다. 제도를 알고 있으나 이용경험이 없는 초등2학년이하 자녀를 둔 부모에게 이용하지 않은 이유에서도 '직장 내 압박 및 직장문화로인해', '업무를 해줄 대체인력이 없어서'의 응답을 합하면 그 비중은 전체의 50.3%에 달한다.

여섯째, 사업체 대상 제도 미활용 이유 조사에서 '동료 및 관리자의 업무 가중'이 가장 높은 비중을 차지하였다. 이러한 조사결과는 근로시간 단축시의 업무처리에 있어 부모 중 이용자의 절반 이상이 '추가 인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결'하며 20% 이상이 '업무량이 줄지 않고 본인이 그대로 수행'하였다고 응답한 것과 결부하여 해석할 필요가 있다. 관련해 또한, 제도 이용자들의 단축 시간이 길지 않고 대부분 1~2시간이라는 점을 고려할 때 대체인력 투입이 여의치 않을 것이라는 점도 쉽게 추측된다. 대체인력 지원보다는 제도이용시의 불이익을 최소화하고 사내 조정과 소통을 원활히 하기 위한 지원이 필요하며, 근본적이고 장기적으로는 장시간노동의 지양 및 유연근로제에 대한 확대를 함께 모색하여야 할 것이다.

# W

## 육아기 근로시간 단축제도의 활용 경험

- 01 조사개요
- 02 부모의 제도 이용 경험
- 03 사업체의 제도 적용 경험
- 04 소결

## Ⅳ. 육아기 근로시간 단축제도의 활용 경험

## 1. 조사개요

## 가. 면접조사 집단구성

본 연구의 면접조사는 부모 면접조사와 사업체 담당자 면접조사로 구분하여 진행하였다. 먼저 부모 면접조사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자로 제도 이용경험 여부, 소속직장 규모 및 업종을 고려해 6개 집단으로 조사하였으며, 집단 당 1~2명의 남성을 의무할당하여 분석에 포함함으로써 제도 이용률이 낮은 남성 집단의 참여율 제고방안 마련을 위한 근거로 남성들의 경험을 활용하고자 했다. 또한, 이용 경험자, 무경험자 집단 각각에 초등생 자녀 부모를 1명 이상씩 포함함으로서 영유아 부모의 경험으로 치중되는 것을 방지하고자 하였다.

〈표 Ⅳ-1-1〉부모 면접조사 참여자(집단) 구성

부모		대기업	종사자	중소기업 종사자		
	구분	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		

사업체 조사는 소속 사업체 내에서 인사 및 근태관리 등의 업무를 담당하는 자로 가족친화제도인증기업 유무와 사업장규모로 구분하여 일대일 면접 조사하였다. 가족친화 인증기업 3개 기업과 비인증 기업 2개 기업을 선정하였으며, 대기업과 중소기업을 골고루 고려해 선정하였다. 결과적으로 가족친화 인증기업으로 대기업 1개, 중소기업 2개, 가족친화제도 비인증기업으로 중소기업 1개, 소기업 1개의 인사관리 담당자를 대상으로 면접조사 하였다.

〈표 Ⅳ-1-2〉 사업체 면접조사 참여자 구성

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

## 나. 면접조사 참여자 특성

## 1) 부모 조사의 참여자 특성

부모 면접조사에 참여한 1~6개 집단의 22명의 성, 연령, 소속직장의 특성과 자녀특성, 육아기 근로시간 단축제도의 사용경험과 관련된 내용(사용기간, 일일 단축시간) 및 육아휴직 사용 여부에 대해 정리한 것은 아래의 〈표 IV-1-3〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-3〉 부모 면접조사 참여자 특성

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

	구분	성별	연령	소속직장	자녀수(연령)	육아기 근로시간 단축제 사용경험		육아휴직 사용기간
						사용기간	일단축시간	
	부모 20	여	39	중소기업(사무직)	1명(6세)	_	_	9개월
6	부모 21	加	41	중소기업(사무직)	2명(7세, 5세)	_	_	-
	부모 22	남	41	중소기업(사무직)	2명(8세, 6세)	_	_	-

주: 육아휴직 사용기간은 자녀 당 휴직기간을 모두 합친 것임.

## 2) 사업체 조사의 참여자 특성

사업체 면접조사에 참여한 인사관리 담당자의 성별, 부서, 직위 등의 개인적 특성 및 업종, 규모, 종사자수 및 가족친화제도 인증여부의 사업체 특성은 아래의 〈표 IV-1-4〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-4〉 사업체 면접조사 참여자 특성

구분	추	함여자 특성		사업체 특성			
	성별	부서	직위	사업체 업종	사업체 규모	전체 종사자수	가족친화제도 인증여부
사업체 1	'n	인재경영실	책임	정보통신업	중소기업	400명	0
사업체 2	남	경영본부	상무	인공지능 헬스케어	중소기업	108명	0
사업체 3	여	기업문화팀	리더	도소매	대기업	4,563명	0
사업체 4	여	인사부	상무	엘리베이터	중소기업	330명	Χ
사업체 5	남	관리본부	본부장	제조업	소기업	18명	Χ

## 2. 부모의 제도 이용 경험

이 절에서는 6개 집단 부모를 대상으로 진행한 면접조사 결과를 분석하여 육아기 근로시간 단축제도 인지 및 사용 계기, 육아기 근로시간 단축제도 사용 시 어려움 경험, 육아기 근로시간 단축제도 사용으로 인한 긍정적 변화, 육아기 근로시간 단축제도 개선 관련 요구를 주제로 범주화하고 서술하였다.

## 가. 육아기 근로시간 단축제도 인지 및 사용 계기

여기에서는 육아기 근로시간 단축제도 인지, 육아기 근로시간 단축제도 사용 이 유와 미사용 이유를 살펴보았다.

## 1) 육아기 근로시간 단축제도 인지

## 가) 주변 동료 및 지인을 통한 제도 인지

면담 참여자 중 다수가 회사에서 동료들과 이야기를 나누다가 제도에 대해 알게 되거나, 이미 사용하고 있는 직원들을 통해 제도 사용이 가능하다는 것을 알게 되 었다고 진술하였다. 본 면담에서는 회사의 공식적인 정보망을 통해서 제도를 인지 하는 경우보다는 사적인 관계를 통해 제도의 존재를 인지하고 있는 경우가 다수 있었다.

이번에 본사로 발령 나면서 본사에 오니까 그 본사에 있는 선배가 이 제도를 사용하고 있더라고요. 그래서 저도 신청하게 됐고.(부모 3)

이용하게 된 계기는 회사 내에 그냥 인사팀에 친한 분이 뭐 얘기하다가 이제 알게 돼서.(부모 5)

단축 제도는 동료를 통해서 알게 됐고요. 그 동료가 먼저 단축 제도를 1년 정도 사용하고 있었기 때문에 알고 있었습니다.(부모 7)

저는 근로시간 단 단축 제도에 대해서는 사실은 잘 몰랐어요. 좀 근데 이제 비슷한 직원들이 많다 보니까 대부분 이제 모이면 육아에 대한 얘기를 많이 하거든요. 그래서 사실 저 같은 경우는 약간 기술직에 있다 보니까 그런 사무직이라든지 이런 부분에 대해서 좀 더 법이라든지 그런 제도에 대해서 많이 아는 직원들이 있어요.(부모 9)

작년에 직장 동료 통해서 알게 됐고요.(부모 10)

## 나) 인터넷을 통한 제도 인지

참여자들의 일부는 인터넷에 온라인 보도 기사나 광고를 통해 육아기 근로시간 단축제도를 인지하게 되었다고 진술하였다. 이보다 적극적으로 온라인에서 육아 관련 정보를 찾아보고 제도를 알게 되는 경우도 있었다. 기사 이런 보도 기사 통해서 이런 광고 이런 거 언론 매체 통해서 육아기 근로시간 단축 제도를 알고 있었고요.(부모 19)

저도 인터넷이나 이런 걸로 알고 있었고요. 원래도 이제 육아 정책이나 복지 정책에 좀 관심이 많아서 서울 시민기자로도 활동하고 있는데 그러다 보니까 좀 관심이 많아서 많이 그런 것들을 좀 찾아서 뭔가 혜택을 누릴 수 있는 건 누리려고 하는 편이라서 인지는 하고 있었고.(부모 21)

#### 다) 회사를 통한 제도 인지

이외에 회사의 게시판에 육아기 근로시간 단축제도 정보가 게시되어 있어서 제 도를 인지하고 신청한 경우가 있었으며, 회사 노사협의체 활동에 참여하면서 노무 사를 통해 알게 된 사례도 있었다.

저는 이제 사내 이제 이런 복지나 이런 근무제도 게시판에서 일단 보고 신청을 했는데.(부모 4)

저 같은 경우에는 저희 회사에 노사협의체가 따로 있어요. 거기에서 저희가 노사협의체에서 노무사들 만나면서 거기에서 그때 좀 알게 됐고요. 그게 한 4년 전? 5년 전? 그때 얘기를 들어서 이제 육아휴직부터 해서 이런 제도들이 있다라는 것들을 해서 그때 좀 노무사들한테 얘기 들어서 알고 있었고요.(부모 8)

## 2) 육아기 근로시간 단축제도 사용 계기

가) 자녀의 기관(어린이집, 유치원, 학교) 등·하원 및 적응을 위해서

육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 주된 이유로 자녀의 기관 등·하원 시간에 맞추기 위한 경우가 다수 있었다. 또한 자녀의 어린이집, 유치원 입학이나 변경 시기, 초등학교 입학 시기 등에도 자녀 돌봄을 위해 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 것으로 파악되었다.

애가 어린이집을 다니다가 유치원 가면서 적응을 좀 어려워해가지고. 어린이집 같은 경우에는 직장 어린이집이라서 애들이 늦게까지 하원을 하는 애들이 많았는데 유치원은 다 일찍가니까. ...(중략).... 내가 등원하고 하원을 다 하겠다 이렇게 해서 제가 단축근무를 쓰게 됐습니다.(부모 12)

아이가 마침 초등학교 입학이 또 되는 8살이니까. 맞춰서 그냥 1월부터. 대부분 보니까 이제 초등학교 입학할 때가 좀 많이 손이 가는데.(부모 14)

#### 나) 자녀의 정서적 안정을 위해 직접 돌보려고

자녀가 기관 이용이나 낯선 돌보미에 의한 돌봄을 선호하지 않거나 분리 불안이 있는 경우 자녀의 정서적 안정을 위해서 직접 돌보기 위해 육아기 근로시간 단축제 도를 사용한다는 진술들이 있었다.

이용하게 된 계기는 사실 그 둘째가 조금 낯을 많이 가려요. 그래서 학교에 방과 후 수업도 별로 안 좋아하고요. 그리고 아까 말씀하신 것처럼 뭐 예를 들어서 다른 어디 기관에다가 이렇게 맡기는 것도 아이가 굉장히 싫어하기 때문에.(부모 9)

아이가 너무 분리 불안이 심하고 저희가 이사를 하면서 어린이집을 입소를 못하게 됐어요. 외동이다 보니까 정원이 다 차서 가까운 어린이집을 못 들어가서. 그래서 육아휴직을 마저 쓰고 아이가 이제 그전에 엄마의 부재에 대한 상황을 다 기억하고 불안해해서 육아휴직 끝 나자마자 바로 단축 근무로. 아이의 양육도 양육이지만 이제 정서의 안정을 위해서 제가 이 제 제가 단축근무를 사용하게 됐고요.(부모 13)

#### 다) 남성은 자녀돌봄 필요 외에 복합적인 요인이 발생 시 사용

여성 참여자는 맞벌이나 배우자 근로 상황으로 인해 육아기 근로시간 단축을 사용한다는 진술이 없었으나, 남성의 경우는 맞벌이를 하면서 배우자의 근로 상황으로 인해 자녀돌봄 참여를 위해 육아기 근로시간 단축제도를 사용한다고 답하는 사례들이 있었다. 또한 남성 참여자의 배우자가 신체적으로 아프거나 정신적으로 힘들어 해서 이용했다는 진술도 있었다. 아직까지 남성이 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 경우가 많지 않은 상황을 감안할 때, 남성은 여성보다 자녀돌봄 필요외에 복합적인 요인으로 자녀돌봄 시간이 필요할 경우에 육아기 근로시간 단축제를 사용하게 되는 것으로 추론된다.

저희 와이프가 이제 병원에서 근무하다 보니까 이 육아라든가 이런 것들에 대해서 조금 챙길 수가 없는 상황들이 계속 있었고. 그 다음에 제가 작년에 썼을 때는 좀 코로나도 있었고 그 다음에 아이가 이제 학교에 끝나면 그 이후로의 시간들을 보내기가 조금 어려운 상황들이었었기 때문에 제가 케어할 수밖에 없는 상황들이 되게 있었고요.(부모 8)

맞벌이 관계로 이제 필요성을 느꼈고 자연스럽게 좀 하게 됐고.(부모 10)

집에 이제 와이프가 계속 육아를 하면서 좀 힘들어하고 그런 시기가 계속 지속되고 있어서 사실 직장을 옮기려고 생각을 좀 하고 있었고요. (중략) 이제 인사팀 다 아는 팀원 분이 좀 얘기해 주셔가지고 이용을 하게 됐고. (중략) 와이프가 좀 몸이 좀 그때 좀 안 좋아지고 정 신적으로 좀 힘들어하고 막 그러던 때여 가지고 이제 부득이하게 사용한 것도 좀 있었고 요.(부모 5)

## 3) 육아기 근로시간 단축제도 미사용 이유

#### 가) 회사의 보수적이고 경직된 조직 문화로 인해

육아기 근로시간 단축제도를 사용하지 않은 남성 참여자들은 회사의 보수적인 분위기로 인해 남성이 제도를 사용하는 데에 있어서 어려움이 있다고 진술하였다. 여성 참여자 중에서는 사용 시 일찍 퇴근하는 것에 있어서 눈치가 보인다고 진술하 여 보수적이고 경직된 조직 문화에서는 육아기 근로시간 단축제도를 사용하기 어려움을 알 수 있다.

일단 남자가 이런 육아휴직도 그렇지만 이런 육아기 근로시간 단축을 쓰기는 좀 많이 눈치가 보이는 상황이고요.(부모 15)

어쨌든 간에 제 근로에 맞게끔 돈을 받음에도 불구하고 그냥 일찍 가네 라는 매일매일 그런 눈치를 받는 게 약간 부담되더라고요. 그래서 굳이 이거를. ...(중략)... (제도를 사용하는 것이) 분위기가 막 그렇게 좋지는 않다.(부모 16)

저희도 회사 자체가 그룹부터 해가지고 좀 보수적이어가지고 특히 이제 남자가 이제 이런 거 하겠다라고 하면은 이제 하신 분도 없고 남자 중에서는 눈치도 좀 있고.(부모 18)

아무래도 회사 분위기상 좀 사용을 못하는 부분이 좀.(부모 21)

#### 나) 급여액 감소로 인한 경제적 부담을 우려하여

육아기 근로시간 단축제도를 사용 시에 급여액이 크게 줄어들기 때문에 사용할수 없다는 진술도 있었다. 현재 육아기 근로시간 단축제도의 상한액이 통상임금 200만원 기준이기 때문에 최저임금 수준의 월급을 받는 경우를 제외하고는 급여수준이 상당히 감소할 수밖에 없는 상황이다.

저희는 이제 저희 와이프는 반일이고 제가 전일 근무인데 여기 보시면 아시겠지만 갑자기 소득이 확 줄어버리는 또 부담감이 있기 때문에. 좀 무리해서 쓰기도 좀 어려운 경제적으로 어려운 상황입니다.(부모 15)

그리고 금액적인 부분에서도 이게 월급이 거의 4분의 1이 날아가는 거잖아요. ...(중략)... 그래서 사용은 안하게 된 것 같아요.(부모 20) 본 연구의 면담 참여자 중 다수가 근로시간 단축 시 회사에서 하루 1시간은 임금삭감 없이 급여를 보장해주는 자율형 근로시간 단축을 사용하고 있는 것으로 파악되었다.

저녁 시간에 조금 시간을 할애해서 일을 계속 했었어요. 저녁에도. 그래서 그걸 따로 회사에 좀 보전하는 식으로 해가지고 제가 갖는 총소득의 차이는 없게끔 보전은 해주셨었어요. 회사에서. 그래서 그 급여 수준의 변화는 크게 없었던 것 같고.(부모 5)

육아휴직이나 이런 것들을 사용하지 않은 상태였었기 때문에 단축이나 이런 걸 했을 때 특별하게 임금 삭감이라든가 이런 것들은 따로 없었고요. 그냥 정규 급여가 제대로 나오는 대로 100% 다 지급이 된 상황이었고요.(부모 8)

근로시간 단축 시간은 그때그때 조금 다른데 평균 1시간에서 1시간 반 정도 이제 단축을 하고 아까 얘기한 대로 급여 수준의 변화는 별도로 감액 없이 100% 다 지원을 받고 있고 요. (중략) 고용보험에 별도로 신청을 해서 받은 건 아니고요. 회사에서 이제 좀 전에 말씀 하신 대로 그렇게 조급여 수준의 변화는 별도로 없이 100%로 지급받고 있습니다.(부모 9)

#### 다) 동일한 업무량으로 인한 업무 부담

면담 참여자 중 일부는 육아기 근로시간 단축제도를 사용하여 근로시간은 줄어 드나 업무량이 동일하기 때문에 업무 부담이 오히려 과중되어 사용하지 않는다고 진술하였다.

두 번째는 이제 어차피 이제 출근을 하고 내 업무는 해야 되는데 이게 뭐 2시간 일찍 3시간 일찍 간다 그랬는데 그 업무가 또 내일 없어지는 건 아니거든요. 결국은 내가 해야 되는일 그러니까 연차를 쓰더라도 사실 부담은 좀 돼요.(부모 18)

(맡은 일을) 못하면 또 야근을 해야 되잖아요. 그럼 이걸 쓴 의미도 없고. (부모 20)

#### 라) 직종·업무 특성 상 단축 근무 어려움

면담 참여자 중 일부는 근무시간을 조정하기 어려운 업무 특성 상 육아기 근로 시간 단축제를 사용하기 어려운 경우도 있었다. 고정된 근무시간을 요구하고 다른 근무자가 대체하기 어려운 직무를 맡은 경우, 고객이나 거래처 등을 상대하는 직무 를 맡은 경우 등이 이에 해당하였다.

근무 시간 자체가 저희가 교육하기 때문에 교육 시간 자체가 정해져 있어서 근무시간을 좀

자유롭게 시차 출퇴근이라든지 이런 부분을 할 수가 없기 때문에 아마 사용을 하기 좀 어려울 것 같고 저희 부서 말고 다른 부서도 동일하게 조금 사용할 수가 없는 게 이게 회사 분위기가 저희는 아직까지는 사용하기 좀 힘든 분위기인 것 같습니다.(부모 19)

저희가 의류 수출을 하다 보니까 그 공장도 있고 바이어도 있어가지고 그 시간에 맞춰서 해야 되기 때문에 만약에 출퇴근 시간이 각자 다르다고 하면 조금 일하는 데 문제가 생길 가능성도 있어서 그걸 좀 안 하더라고요.(부모 20)

## 마) 제도 사용 시 인사고과에 반영되어서

육아기 근로시간 단축제도를 사용할 경우 회사에서 인사고과에 반영하여 제도를 이용하지 못했다는 진술도 있었다. 또한 주변에서 사용한 경우 인사고과에서 불이 익을 당하는 상황을 목격하여 사용하지 않는다는 사례도 있었다.

(육아휴직 한 후에) 나머지 기간을 이제 단축을 할까 했거든요. 근데 이제 돌아가서 분위기를 보니 이제 아예 조직 팀장이 해도 돼 이런 분위기 해도 돼. 근데 고과는 감안해야 된다하고 대놓고 얘기를 하시더라고요. 고과는 못 받을 거라고 그래서 못하고 있죠.(부모 17)

시도는 했지만, 시도를 했을 때 안 좋은 결과들을 보니깐 결국 주변에서도 사용을 못하는 거고. 저 또한 사용은 하고 싶지만 해야겠다라는 생각을 못하기 때문에 바로 복직해서 그냥 기존대로 근무를 하고 있는 것 같습니다.(부모 19)

# 나. 육아기 근로시간 단축제도 사용 시 어려움 경험

면담 내용을 분석한 결과, 부모들이 경험하는 육아기 근로시간 단축제도 사용시 어려움으로 도출된 범주는 경직된 직장 문화나 상사의 인식이 제도 이용에 장애물로 작용, 기존 업무량 유지로 인한 지나친 업무 강도, 제도 사용이 인사고과에 부정적 영향, 동료 관계에서 눈치 보임, 신청 과정의 잦은 반복에서 오는 번거로움, 퇴근 이후에 업무 연락 및 추가 재택 근무, 차년도 연차 일수 삭감으로 인한 향후자녀돌봄 어려움이다.

# 1) 경직된 직장 문화나 상사의 인식이 제도 이용에 장애물로 작용

근로자들의 육아기 근로시간 단축제도 사용은 직장 문화나 상사의 인식에 따라 좌우되는 것으로 파악되었다. 아직까지 경직된 직장 분위기로 인해 육아기 근로시 간 단축제도를 사용하기 어렵다는 진술들이 있었다. 또한 동일한 회사일지라도 일하는 부서나 지점 등이 변경되었을 때 상사(고위관리자)에 의해 제도 사용의 여건이 달라지기도 하였다.

사실 제 경우에는 육아 근로시간 단축제를 사용하면서 저희 팀에는 다 너무나 큰 민폐였고 미안했고요. 저는 되게 미안했고. 전략기획실의 경영기획팀에서는 사내 분위기가 어떠하였습니까 라고 한다면은 쓰지 말라 그랬어요. ...(중략)... 약간 뭐 그냥 사무실에 톤과 매너의 차이가 너무나 컸고. 이걸 장려하거나 이런 분위기는 당연히 아니었고. 신청 시에 어려움은 개인의 어려움이 제일 컸습니다.(부모 7)

이렇게 응원해 주시는 분들도 있지만 확실히 상사분들은 아직까지도 별로 좋아라 하시지 않고. 특히 여자 상사분들은 본인은 이런 제도를 못 느끼고 아이를 키웠는데 저희가 되게 특별한 혜택을 받으면서 유난스럽게 아이를 양육한다라는 그런 느낌을 많이 주시는 분도 계시거든요.(부모 13)

제가 여기 여기 밑에 지하에 000에 있다가, 좀 컸어요. 규모가. 직원들이 많다가 저번 주에 발령이 저기 00동 000이라고 조그마한 000인데 거기 이제 안에 7명이 있는 데로 갔어요. 그전에는 자유롭게 썼어요. 분위기가 좋고 그냥 너도 나도 쓰니까 26명 중에 5명이 있었으니까 그래도 분위기가 괜찮죠. 근데 이쪽으로 오고 나서 이걸 받아내기가 되게 어려웠어요. 국장님이라고 그러니까 제일 대표신데 그분이 안 된다고. 저희 국 사정상 여기는 6명이니까 이걸 쓰게 되면 오전에 누가 일하냐 그래서 제가 이것 때문에 너무 스트레스 받아서이거를 못 쓰게 되는 거면 말씀하셔라. 저도 이거 어디다 얘기를 하고 해야 되니까 이렇게해가지고 엄청 어려움이 있었거든요. 그래서 1시간으로 일단 계속 매일매일 원래는 일주일단위로 이거를 결제를 올려야 되는데 매일매일 이렇게 올리라고 하시더라고요.(부모 11)

육아기 근로시간 단축제도를 사용한 면담 참여자 중 일부는 제도 사용이 매우 자유로운 조직문화를 가지고 있어서 신청이나 제도 사용에 전혀 어려움이 없는 경 우도 있었다. 특히 대기업에서 제도를 사용한 경우 대체로 제도 사용 시 어려움을 크게 느끼지 않는 것으로 보인다.

저희 신청에 대한 어려움은 없고요. 저희 아까도 말씀 드렸듯이 저희는 이제 여성분들이 많다 보니까 유연근무제로 8시부터 5시까지 그거를 많이 사용하는 편이에요. 왜냐면 어쨌든 단축 근무를 하면 급여에서 차이가 나기 때문에 그것보다는 이제 유연근무제를 좀 많이 하는 편인 것 같아요.(부모 2)

저희 회사도 이런 거 사용하는 거에 대해서 눈치를 준다든가 이런 건 전혀 없거든요. 그리고 제가 이거 이 제도를 지금 신청해서 사용하게 된 계기도 저희 선배가 먼저 사용하고 있는 거 알고 그 선배가 저한테 추천을 해줘서 저도 신청을 하게 됐거든요.(부모 3)

저희 회사는 연령층이 많이 젊은 분위기 회사라 저보다 더 훨씬 더 시니어분들 그런 임원급 분들 사용하시는 분들 봤고. 되게 저희는 자유롭게 쓰는 분위기고. 저희는 이렇게 회사에서 이렇게 할 수 있는 복지라든가 아니면 이제 국가에서 이렇게 지원해 주는 부분에 있어서는 눈치 안 보고 쓸 수 있는 그런 분위기입니다.(부모 4)

## 2) 기존 업무량 유지로 인한 지나친 업무 강도

정식 근무시간은 줄어들었으나 기존 업무량은 그대로 유지되어 업무 강도가 지나치게 높아졌다는 진술이 많았다. 대부분의 직장에서 근무시간에 따라 업무량이 조정되지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 사업장이 임금의 100%를 보전해주는 자율형 근로시간 단축을 이용하는 경우뿐만 아니라 고용보험에서 지급되는 육아기 근로시간 단축 급여를 받는 경우도 해당되었다.

제가 영업부서에 있었기 때문에 굉장히 바빴거든요. 근데 2시간 단축해서 6시간 동안 제업무를 맞추려면 너무 버겁더라고요. 그런 부분이 저는 좀 많이 힘들었던 것 같고.(부모 2)

직무는 뭐 크게 변함이 없고 업무 강도는 오히려 좀 타이트하게 일하는 것 같아요. 시간 근 무하는 시간 내에서는 좀 타이트하게 일하는 것 같고.(부모 6)

이제 업무 강도가 좀 더 높아질 수밖에 없죠. 왜냐하면 그 짧은 시간 안에 빨리 다 처리를 해야 되기 때문에 제가 2시간 일찍 가면 2시간 일찍 가기 전까지는 제가 해야 되는 업무라든가 이런 것들을 조금 다 최대한 빨리 처리를 해야 되기 때문에 좀 업무의 강도는 약간 높아질 수밖에 없었어요.(부모 8)

# 3) 제도 사용이 인사고과에 부정적 영향

육아기 근로시간 단축 제도 사용 시 업무고과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 제도 사용자들 스스로도 좋은 고과를 기대하지 않았다. 사례로는 사업 장 파견을 나가는 직종인 경우 출퇴근 시간이 긴 원거리에 배치하거나 승진에서 누락되는 등의 경우가 있었다.

지금이 이제 인사철인데 좋은 고과를 기대하지는 못합니다. 제가 양심상으로 8시간 넘게 일하는 친구들이 있는데 제가 여기 똑같이 아무리 정말 그게 보이는 것도 아니고 한데. 저를고과 주세요라고 차마 말도 못하겠어요. 근데 마이너스 안 받으면 다행이라고 생각합니다. (부모 12)

인사고과상의 불이익도 사실 앞서 말씀하신 분처럼 좋은 고과를 기대하긴 어렵고요. 저와

같은 경우는 진짜 발령을 받아야 되는 직군인데 ...(중략)... 제가 6시간 근무를 얘기를 했는데 출퇴근이 2시간 정도. 2시간 이상 걸리는 곳으로 이제 발령을 내셔서 그래서 이거는 단축 근무를 쓰는 의미가 없어지지 않냐. 이렇게 조금 말씀 드렸더니 더 이상의 배려는 해줄수 없다. 약간 언짢아하시더라고요.(부모 13)

사내 분위기는 아무래도 좀 쓰지 말라는 약간의 이제 무언의 압박이 좀 있는 게 좀 있고요. 그런 게 조금 있고 인사고과 이제 불이익 같은 경우에는 이렇게 꼭 티가 나지 않는데 뭐 예 를 들자면 승진을 해야 될 연차에 한 번 정도는 물을 먹는다든가 혹은 내가 s를 받아야 되 는데 a가 나온다던가 a가 나와야 되는데 b 플러스가 안 나온다든가 이런 식으로 약간의 차 이 이런 불이익은 조금 있는 것 같고요.(부모 21)

하여튼 아까 이제 말씀하신 인사고과라든가 이런 부분들은 승진을 약간 물 먹은 케이스 와이프가 좀 물 먹은 케이스고요.(부모 21)

### 4) 동료 관계에서 눈치 보임

육아기 근로시간 단축제도를 사용하면서 회사나 직장 상사뿐만 아니라 동료 관계에서도 눈치가 보인다는 진술이 많았다. 동료가 실제로 불편함을 드러내는 경우도 있고, 회식 자리 등에 참여하지 못해서 눈치를 보는 경우도 있었다.

저희가 약간 좀 보수적인 집단이다 보니까 약간 뭐랄까 위아더월드 이런 분위기거든요. 다 같이 뭔가 해야 되는 분위기인데 이제 제가 늦게 출근하고 빨리 퇴근하다 보니 뭔가 이게 회식 자리도 참석 못하고 이게 조화가 살짝 안 되더라고요. 뭔가 아웃사이더 같은 느낌 그런 부분도 좀 있었던 것 같고.(부모 2)

저도 너무 눈치도 보이고 뭐 그런 게 계속 반복되고 ...(중략)... 너무 불편하더라고요. 그래서 마음적으로 좀 불편해서 그만두는 방향으로 사실 얘기를 좀 하다가 ...(중략)... 제가 또팀장이었어서 팀원들한테까지 눈치 보여서 막 엉망인 상황이었죠.(부모 5)

또 팀원들이 저한테 얘기하지 않지만 그런 점들이 좀 불편하긴 했을 것 같아요. 만약에 제가 단축을 쓰지 않았으면 굳이 하지 않아도 되는 부탁을 이제 하게 되는 거니까 이제 그런 업무적인 어려움이 좀 있었던 것 같고요.(부모 12)

그 부분은 이제 다른 직원들이 업무 부담이 좀 생기고 그리고 이제 나이 드신 분들은 아직까지는 그리고 좀 약간 불편하게 보시는 게 있고요.(부모 22)

또한 육아기 근로시간 단축제 사용자의 급여와 관련하여, 회사 내에서 직원 간의 형평성을 문제제기 한 사례도 있었다. 이는 회사에서 1시간 사용 시 급여를 100% 보전해주는 경우였다. 한 가지 논란이 있었던 게 급여를 어떻게 해줘야 되냐 급여를 다 줘야 되냐 아니면 급여를 일정을 금액을 조금 감액을 해야 되냐 그런 사실 규정이 없었어요. 그래서 그런 부분에 대한 직원들 간의 형평성 얘기가 좀 있었거든요. ...(중략)... 형평성 문제가 있다고 문제를 제기한 사람도 있었고.(부모 9)

# 5) 신청 과정의 잦은 반복에서 오는 번거로움

고용보험에서 육아기 근로시간 단축 급여를 받기 위해서는 근로자가 매달 신청을 해야 하며, 신청 기간을 매번 입력하도록 되어 있다. 장기간 이용하는 경우에도 매달 신청서를 작성하는 행정절차 반복에서 오는 번거로움을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 또한 회사에 매주 육아기 근로시간 단축 신청 결재 기안을 올리는 경우가 많았으며, 상사가 육아기 근로시간 단축제 사용에 비호의적이어서 매일 결재를 요청한 사례도 있었다.

매달 신청을 해야 돼요. 물론 한꺼번에 끝나고 신청할 수 있지만 당장에 어떤 그게 필요로 하는 사람들은 매달 신청하더라고요. 나 언제부터 언제까지 한다 라고 하면은 매달 주던가 그걸 날짜를 또 다 기입을 하더라고요.(부모 7)

일주일 그러니까 올리기 결재 올리기 전에 그전 주에 항상 신청을 해야 됐기 때문에. 그냥 그렇게 똑같은 행정적인 절차를 계속 반복해야 된다는 게.(부모 9)

그래서 1시간으로 일단 계속 매일매일 원래는 일주일 단위로 이거를 결제를 올려야 되는데 매일매일 이렇게 올리라고 하시더라고요.(부모 11)

## 6) 퇴근 이후에 업무 연락 및 추가 재택 근무

육아기 근로시간 단축제도 이용 시 퇴근 이후에도 지속적으로 업무 관련 연락이 오는 경우가 있었다. 또한 단축제 이용으로 인해 업무 공백이 발생하지 않도록 저 녁이나 주말에 근무를 하게 되는 경우가 상당수 발생하는 것으로 파악되었다.

제가 저녁에 결국 재택 비슷하게 밤에. 이제 저도 이제 아이들이 이렇게 아까 말씀하신 것처럼 어디서 어디로 이동하는 그런 것들만 좀 케어하는 게 중요해서 2시간 정도 일찍 왔던건데. 그래서 저녁 시간에 조금 시간을 할애해서 일을 계속 했었어요.(부모 5)

오히려 저는 일에 공백이 생기지 않게 하기 위해서 일찍 퇴근하지만 집에 가서 좀 늦게까지 작업을 더 한다거나 주말에 나와서 평일에 못했던 부분을 좀 완료를 하거나.(부모 9) 이게 사실 여기에서 말하는 게 맞는지 모르겠는데 시차 출퇴근을 하고 나서 이제 저는 퇴근 했지만 다른 친구들은 퇴근하지 않은 시간대가 거의 저한테 재택근무예요. 연락이 계속 와 요. 저한테 이거 어떻게 되는 거냐 그래서. 저는 그네 밀면서 계속 연락해요.(부모 12)

### 7) 차년도 연차 일수 삭감으로 인한 향후 자녀돌봄 어려움

육아기 근로시간 단축제 사용이 차년도 연차 일수와 연동되어 연차 일수가 삭감 되는 경우가 많은 것으로 파악되었다. 육아 시간을 지원하는 제도를 사용하였으나, 연차와 연동될 경우 차년도에 긴급 자녀돌봄 시 사용할 연차가 부족해지는 상황을 경험하고 있는 것이다.

그 다음에 연차 같은 경우에도 아까 말씀을 해 주셨지만 제가 작년에 쌓은 연차 올해 쓰는 거잖아요. 근데 쓸 때는 6시간 연차를. 작년에는 8시간 이래서 하루에 쌓았지만. 올해는 6시간밖에 못 쓰는 거잖아요. 그럼 2시간을 모았다가 나중에 돈으로 준다고 하더라고요. 근데 회사가 잘 챙기는지는 내년에 봐야겠지만. 어쨌든 내년에 돈으로 주는데. 근데 문제는 내년에 제 연차가 또 줄어들잖아요. 그러면 이제 육아하기 더 어려운 상황이 될 수가 있는 거고. 올해 근무시간이 줄었기 때문에 내년에 쌓이는 연차가 줄어드는 거 그게 조금 육아하기에 어려움이 예상이 됩니다.(부모 12)

말씀하신 것처럼 올해는 어쨌든 이 단축 제도 때문에 잘 활용을 했는데 내년에는 연차가 줄어들어서 아이가 아프거나 할 때 정말 쓸 수 있는 휴가가 많이 줄어들더라고요.(부모 13)

# 다. 육아기 근로시간 단축제도 이용으로 인한 긍정적 변화

# 1) 자녀의 정서적 안정

육아기 근로시간 단축제도를 사용한 이후 긍정적 변화로 가장 많이 언급된 것은 자녀의 정서적 안정과 자녀와의 관계 개선이었다. 면담 참여자는 자녀의 분리불안, 불안함 등이 없어지고 정서가 안정된 것이 느껴진다는 진술이 많았으며, 발달 지연을 보이던 자녀가 개선되었다는 사례도 있었다. 또한 부모인 자신의 정서도 안정된 것 같다는 진술도 있었다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용함으로써 일을 병행하면서 자녀를 돌볼 시간을 충분히 확보할 수 있다는 점이 자녀와 부모 모두의 정서에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다.

아이들 데리고 와서 4시부터 저녁 전까지 2~3시간 또 활용을 할 수 있고 이렇게 하면서 제가 보기에는 자녀도 좀 안정적이게 된 것 같고 저 스스로 제가 저를 판단해서 저도 조금 안정적이게 된 부분이 있는 것 같고요.(부모 1)

저는 아까 말씀 드린 것처럼 좀 둘째가 좀 분리 불안이 있어서 그게 좀 많이 없어진 것 같고요.(부모 9)

육아기 단축 제도를 사용하면서 양육 공백이 없어지니까 확실히 아이의 정서가 너무 안정돼서 아이가 엄마가 일을 해도 전처럼 할머니한테 맡겨지는 게 아니라 엄마가 나를 온전히 케어하는구나. 그리고 어린이집 학원에서 이런 게 있으니까 아이가 전혀 불안함이 없어지고 엄마가 회사를 하는 거에 대해 다니는 거에 대해서 긍정적으로 받아들이더라고요.(부모 13)

둘째가 약간 발달이 많이 느린 느낌이 들었는데 이제 저희 센터에서 알아봤더니 이제 사회성이 좀 한 1년 정도 좀 많이 늦다라고 얘기해서 자폐까지 생각을 했었어요. 근데 이거 안되겠다 싶어서 이제는 끝나자마자 바로 찾고 무조건 막 놀아주고 했더니 정말 지금은 불과 1개월도 안 됐는데 바로 이제 아이가 완전 달라지는 거예요. ...(중략)... 첫째 애도 너무 밝아지고 괜찮아진 게 있어서요.(부모 14)

### 2) 자녀와의 친밀한 관계 형성

육아기 근로시간 단축제도를 사용한 이후 자녀와 친밀도가 높아지고, 소통이 증가하는 등 부모와 자녀의 관계가 개선되거나 강화되었다는 진술이 다수 있었다.

아이랑 같이 조금 어우러지면서 좀 아이랑 좀 친밀도가 좀 더 많이 높아진다는 거.(부모 8)

우선 첫 번째로 자녀와의 소통이 많이 좀 늘어나서 긍정적인 부분이 좀 크고요.(부모 10)

애들과의 유대관계가 엄청 좋아지고 그러기 때문에. 애들도 아빠랑 맨날 아침에 같이 가니까. 옛날에는 아빠랑 가기 싫다 이런 말도 하긴 했는데. 이제 제가 데려다 주니까 당연히이제 저랑 가는 줄 알고 그래가지고 이것 때문에 가족 관계가 매우 좋아졌어요.(부모 11)

일단은 애가 정말 저랑 많이 친해졌고요. 저도 진짜 단축 근무 쓰기 정말 잘했다고 생각하는 게 그 점이고 애가 4살 때는 아빠를 사랑했는데 5살에는 엄마를 사랑한다고 그렇게 말하고.(부모 12)

#### 3) 시간적 여유가 자녀양육 시 심리적 여유로 이어짐

#### 가) 출퇴근 전후에 시간적 여유로움

육아기 근로시간 단축제도 이용자들은 제도를 사용한 이후 아침 시간과 퇴근 이

후 시간 활용이 가능해져서 사용 전보다 시간적 여유로움을 느끼는 것으로 확인되었다.

일단은 단축 근무하면 지금 10시부터 5시까지 했을 때 아침이 조금 여유롭다는 거.(부모 2)

오전에 만약에 이제 9시에 출근을 한다고 하면 제가 못해도 1시간~1시간 반 이전에는 준비해서 나서야 되기 때문에 아이들 등원 고려하면 그래서 그런 앞에 오전에서 1시간~1시간 30분을 제가 이제 더 세이브 할 수 있고 퇴근해서도 아이들 데리고 와서 4시부터 저녁 전까지 2~3시간 또 활용을 할 수 있고.(부모 1)

#### 나) 가족(배우자, 자녀)과 더 많은 시간 공유

육아기 근로시간 단축제도를 이용한 이후 가족과 보내는 시간을 충분히 확보하게 되면서 '저녁이 있는 삶'을 가지게 되어 가족생활에 긍정적인 영향을 미친 것으로 파악되었다. 이는 자녀와의 관계뿐만 아니라 배우자와의 관계에서 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있었다.

가족들하고 같이 보내는 시간도 좀 많아져서 좋아하고 있고요.(부모 3)

가족들 간 식사 저녁 식사 자리가 계속적으로 이루어졌다는 점 그리고 저녁 있는 삶을 그래도 그냥 살고 있다. ...(중략)... 여유로운 그런 느낌이 그전보다 많이 좀 생겨서 훨씬 더 긍정적인 부분이 더 있었던 것.(부모 10)

와이프랑 술 한잔할 수도 있고 이런 게 생겨가지고. 애들도 빨리 자라고 뭐 이렇게 얘기도 안하고 왜냐하면 제가 아침에 다 준비해갖고 나가면 되니까.(부모 11)

#### 다) 시간적 여유가 자녀를 대하는 마음가짐의 여유로움으로 이어짐

앞서 제시한 시간적 여유로움과 가족과의 더 많은 시간 공유는 자녀를 대할 때도 여유로운 마음가짐으로 대하는 것으로 이어짐을 알 수 있었다. 이러한 부모의 양육 시 긍정적 태도는 자녀의 정서에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

어쨌든 퇴근하고 갔을 때는 바로 아이를 그냥 재우기 바빴는데 아침에 아이를 등원 준비시켜서 데려다 주고 눈을 마주치고 인사하고 헤어지는 게 너무 좋더라고요.(부모 19)

(아이낳고 복직하면서) 정말 7~8kg가 빠졌어요. 우울감도 생기고 너무 안 좋고 이러다가 이제 단축을 시작을 했잖아요. 그러니까 이게 이제 나의 시간이 생긴 거예요. ...(중략)... 내가 스스로 좀 나아진 것도 있었고 내가 행복하니까 아이한테 조금 더. ...(중략)... 마음적인 여유로움이 생기니까 말투나 어투. 아이들의 정서가 진짜 정말 달라지는 거예요.(부모 14)

## 5) 남성은 배우자와의 양육 분담 개선을 긍정적 변화로 인식

남성은 이전보다 배우자와 맞돌봄, 양육분담이 개선된 것을 육아기 근로시간 단축제 사용으로 인한 긍정적 변화라고 진술하였다. 제도 사용 이후 배우자와 자녀양육 시 역할 분담을 하게 되면서 아버지로서 자녀양육에 보다 적극적으로 참여하게된 것으로 파악된다. 여성의 경우는 대다수가 제도 사용 이전에도 이미 남성인 배우자에 비해 자녀양육에서 많은 부분을 담당하고 있을 가능성이 높아서, 배우자와의 양육 분담을 제도 사용의 긍정적 변화로 언급하지 않았을 것으로 추론된다.

양육하는 데 있어서 도움이 될 수 있는 방향으로. 그렇게 좀 맞춰서 잘 활용을 했었고. 그렇게 하면서 큰 어떤 생활상의 어떤 변화나 이런 것들보다는 어쨌든 이제 아빠가 또 필요한 부분에 있어서 그런 것들을 좀 되게 플렉서블 하게 잘 활용을 했었던 것 같아요.(부모 4)

그거를 단축 제도를 사용할 때에는 일찍 출근해야 돼서 아침에 혼자 먼저 나왔어야 돼가지고 와이프가 아침부터 하루 종일 케어하다 보니까 제가 좀 일찍 가서 도와주는 그런 상황이었던 것 같고. 지금은 아침을 제가 어느 정도 다 케어를 하는 상황이어 가지고 조금 상황이그런 면에서는 좀 달라서. 앞뒤로 해서 어쨌든 좀 조율이 된 것 같습니다.(부모 5)

일단 그전까지 이제 와이프가 초등학교 1학년 올라가기 전까지는 와이프가 육아휴직을 썼었고. 거의 이제 오로지 혼자서 이제 육아를 하는 상황이었고. 일단 같이 공동을 공동으로 육아를 한다는 느낌들이 많이 생기고 시간들도 같이 보내는 시간들이 많아지니까 공동의 관심사나 이런 부분들도 좀 많이 생기고 그래서 가족 간의 유대감은 훨씬 더 많이 생기는 것 같아요.(부모 6)

단축제도 근로시간 단축제도 쓰면서 이제 와이프하고 저하고 이제 역할 분담이 확실하게 좀 이루어진 것 같아서. 그래서 이제 지금도 그 역할에 대해서 확실히 나눠서 애를 케어를 하고 있고요.(부모 9)

# 라. 육아기 근로시간 단축제도 개선 관련 요구

# 1) 육아기 근로시간 단축 기간

### 가) 육아휴직 사용 기간과 별개로 사용 기간 부여

육아휴직 기간과 별개로 육아기 근로시간 단축 기간을 부여하기를 원한다는 의견이 있었다. 부모 입장에서는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도가 연계될 필요성을 느끼지 못했으며, 두 제도 간에 선택을 고민하게 된다는 진술들이 있었다.

제 입장에서는 그냥 오직 내가 육아휴직을 쓰면서 애한테 집중하는 게 더 훨씬 낫다고 저는 생각을 하거든요. 어쨌든 연계가 지금 되고 있지만 그 기간 나의 육아휴직을 깎아먹지 않는 그런 양립해서 이제 가야 될 것 같고요.(부모 2)

육아휴직이랑 저는 단축 근무랑은 전혀 별개라고 생각을 하거든요. 근데 이걸 좀 연계를 시켜서 육아휴직을 안 썼을 때는 2년까지 쓸 수 있고 쓰면 1년만 쓸 수 있다라는 거는 조금되게 쓰는 사람 입장에서는 되게 많이 고민하게 만드는 것 같아요.(부모 8)

## 나) 근로시간 단축제 사용 기한(자녀 연령) 상향 조정

이미 저출산고령사회위원회에서 육아기 근로시간 단축 제도 적용 연령을 만 8세에서 만 12세로 상향 조정할 계획임을 발표하였다(저출산고령사회위원회, 2023. 9. 4). 본 면담결과에서도 자녀 연령 상향을 희망하는 의견들이 많아서, 수요를 적절히 반영한 정책 변화임을 확인하였다. 연령 상향 조정이 빠르게 진행되기를 희망하다는 의견이 있었다.

저도 초등 저학년까지는 그래도 대상에 포함이 되어야 되지 않을까 싶은 생각을 하고 있습니다.(부모 1)

부모 입장에서 봤을 때는 그러면 그런 애들은 좀 더 부모들이 좀 돌봐줘야 되고 하는데 그 러려면 좀 이런 기간을 초등학교 4학년까지 한다든가 좀 이렇게 해서 좀 사용할 수 있게 해 줬으면 좋겠어요.(부모 3)

지금 물론 예정되어 있지만 12세인가 13세? 그런 것처럼 더 좀 확대가 좀 됐으면 좋겠고 내년부터 바로 시행이 좀 됐으면 좋겠고요.(부모 21)

# 다) 근로시간 단축 기간을 2년 이상으로 연장

육아기 근로시간 단축 제도 기간도 저출산고령사회위원회에서 미사용 육아휴직 기간의 2배인 24개월로 확대할 것임을 발표하였다(저출산고령사회위원회, 2023. 9. 4). 면담 참여자들 중에서는 2년 정도가 적당하다는 의견이 있었고, 육아휴직과 합쳐서 4년 정도 부여해주면 부모가 만 8세까지 육아가 가능할 것 같다는 의견도 있었다.

부모 입장에서는 좀 더 길면 더 좋긴 하지만, 지금 18개월로 늘어난다고 하셨는데 2년 정도가 좋지 않을까 합니다.(부모 3)

지금 보면 만 8세까지 하면 거의 한 그래도 7~8년 정도 이제 기간 안에 이런 것들을 이제 써야 된다고 한다면, 그 기간이 훨씬 좀 많이 늘어나야 되는 거 아닌가. 그리고 그 육아휴직과 굳이 이렇게 연계해서 해야 된다고 한다면 그 기간이 지금처럼 2년이 아니고 한 적어도한 4년 정도는 돼야 그런 것들이 적정하게 잘 활용될 수 있지 않을까라고 생각을 하고요. (부모 4)

### 2) 육아기 근로시간 단축제 신청과정

#### 가) 회사에서 일괄 신청하는 방식 도입

회사와 고용보험으로 이원화되어 있어서 신청 과정에서 번거로움이 크다는 진술들이 있었다. 이전 달에 근로시간 단축한 것을 월초에 신청해서 회사와는 별개로 행정처리가 진행되는 것을 회사에 일괄 신청하는 방식으로 변경되기를 희망하였다.

회사에다가 신청을 하면 회사에서 고용공단이라든가 이런 쪽에 신청을 해서 그냥 회사쪽으로 돈이 들어와서 급여 날 지급할 수 있는 그런 방법으로 조금 진행을 하면 좀 어떨까라고 생각을 하고 있습니다.(부모 8)

그냥 회사에서 신고를 했으니까 굳이 저까지 신고를 할 필요는 없을 거라고 생각이 드는데. 항상 매달 제가 꼭 신고를 해야 되고. 앞서 말씀 드린 것처럼 저도 9월달 월급을 10월 4일 날 신청을 했는데 저도 아직까지 안 들어왔어요.(부모 13)

## 나) 초기 제도 신청으로 지속적인 이용 가능한 시스템 구축

제도 사용 어려움에서도 제시된 바와 같이, 육아기 근로시간 단축제도는 매주, 매달 신청해야하는 데에서 오는 번거로움이 있다. 부모들은 초기에 신청하면 제도 사용이 자동으로 가능한 시스템이 구축되기를 원했다.

고용보험 자동으로 떼 가지 안 그렇겠어? 근데 이건 왜 우리 이렇게 해야 돼? 라고 물어보면은 이게 분명히 원스톱으로 갈 수 있는 여지가 너무나 많잖아요. 구조적으로. 받는 돈에 대한 떼 가는 것들은 자동으로 탁탁 떼 가면서 왜 내가 받으려고 했을 때 이런 그걸 하느냐불만이 있습니다. 신청할 때 저 똑같이 하겠죠. 또 3개월 치 1년 치 연봉 계약서 전년도 다받아 갖고 또 스캔해서 또 올리겠죠. 저는 낭비입니다. 너무 큰 낭비인 것 같습니다.(부모 7)

## 3) 육아기 근로시간 단축제 급여액 및 지급방식

#### 가) 급여 상한액 상향 조정

육아기 근로시간 단축 급여의 상한액이 현실을 반영하고 있지 못하다는 의견이 다수 있었다. 통상임금의 100%라고 명시되어 있으나, 여기에서 통상임금이 월 200만원으로 최저시급 수준이기 때문에 급여 감소폭이 커서 사용을 주저할 수밖에 없다는 의견을 피력하였다. 즉, 제도가 실효성을 확보할 수 있을 정도의 상한액상향 조정이 필요하다는 의견이 많았다.

아까도 말씀 드렸지만 저도 이 급여의 이제 감소액이 이렇게 생각보다 너무 이제 크게 되면 저 같은 경우는 외벌이다 보니까. 근데 외벌이 하는 가정에도 사실은 육아에 대한 이런 것 들이 좀 필요한 상황이 있을 수 있거든요.아까 여기 표에 보니까는 이제 상한선이 있더라고 요. 근데 그게 지금 어떤 직장인들의 소득 수준을 정확히 반영하고 있는 거에 대한 부분은 아마 만약에 회사에서 지원이 안 된다고 했으면 이 1시간 줄이는 것에 대해서도 저도 고민 을 한번 해봤을 것 같고요.(부모 4)

상한이 200만 원이에요. 통상임금의 100%인데 상한액이 있고 급여 거의 최저의 기준을 맞추는 것 같더라고요. 그래서 너무 비현실적이고요. 이렇게 하면은 가난해서도 못하겠다라는 말이 나올 수밖에 없고....(중략)... 지원 급여액이 지금 최대 5시간 기준에서 25만 원이 잖아요. 너무 적고 이게 월이에요. 주가 아니라. 너무 적고 왜 왜 육아 육아휴직 급여도 몇년째 상한액이 150인 거랑 똑같이 비례해서 이거 잡힌 거잖아요. 최저시급 오르면 그것도 올라야죠.(부모 7)

급여액에 비례해서 상향조정되어야 한다는 주장과 2, 3시간을 사용하더라도 본 인이 받던 통상임금의 70% 정도는 보장되어야 한다는 주장이 있었다. 반면, 저소 득인 경우에 20~30만원 삭감의 체감도가 더 크므로 지원 수준을 높여야 한다는 의견도 있었다.

지원 급여도 이게 좀 자기 연봉에 좀 연계해서 비례해서 조금 올라가서 상한액이 이게 사실 너무 적어서 그래서 주저하는 분들이 굉장히 많을 거거든요. 그래서 그것도 좀 어느 정도 실효성 있게 해줬으면 좀 좋겠어요.(부모 21)

급여가 감소되는 부분이 많이 좀 보존이 돼야 좀 더 많이 쓸 것 같아요. 그러니까 저도 1시간 이상 이렇게 2시간 3시간을 쓰려고 한다면 그런 것들이 그러니까 제가 그냥 업무를 했을 때 대비해서 최소한 그래도 70% 정도는 보장이 되어야 되지 않을까라고 생각을 하거든요.(부모 4)

그 부분에서 연봉이나 이익이 소득 수준이 낮은 친구들은 여기에 대해서 그 1시간을 줄여도 그 부분에 대해서 되게 부담을 가지더라고요. 연봉이 많은 분들은 사실 뭐 그렇게 가게에 큰 타격을 줄 정도는 아니지만 그분들은 그 20만 원 30만 원 삭감되는 것들도 이제 기존에 나가는 것들이 안 나가게 돼버리니까 그 부분에 대해서 좀 꺼리는 부분이 있는 것 같아서 이거는 이제 임금 수준이나 통상임금 수준에 따라서 좀 지원금 한도율을 차등해서 적용하는 것도 괜찮지 않나 라는 생각이 좀 들었었고요.(부모 6)

### 나) 고용보험과 직장 급여 일괄 처리(지급 창구 일원화)

고용보험에서 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 경우 직장의 급여일과 고용보험의 급여 지급일이 달라서 불편함이 있는 것으로 파악되었다. 다수가 회사로 지급창구를 일원화하여 직장의 급여일에 합산하여 지급되는 방식을 희망하는 것으로나타났다.

지원 급여 방식도 회사에서 그거를 등록해주면은 개인이 고용보험에 들어가서 또 클릭해서 받아야 되는 이게 무슨 저는 이렇게까지 머리가 나쁘게 시스템을 만들어야 되나. 회사에서 월급 받을 때 회사로 받으면 회사에서 주면 되잖아요.(부모 7)

신청하는 과정에서도 이제 회사에다 신청을 하면 이제 회계 업무팀이라든가 이런 팀에서 근로복지공단이라든가 공단 쪽에다가 신청을 해서 회사 쪽에 대해서 이제 협의체가 이루어져서 신청한 사람이 쫓아다니지 않게끔 하는 부분들이 좀 필요하지 않을까. 그래서 회사에다신청하면 회사에서 신청을 해주고 이렇게 지원액이라든가 금액이라든가 이런 것들도 직원에게 통보를 해주고 이제 급여날 같이 합산해서 넣어준다거나 이런 것들이 같이 이루어지지않으면 귀찮아서 사용 안 한다거나 그런 것들이 있을 것 같거든요.(부모 8)

아까 말씀 드린 것처럼 이제 돈도 좀 회사에서 한꺼번에 좀 나왔으면 좋겠어요. 물론 그런 회사도 있다고는 하지만. 이렇게 제도적으로 이렇게 만들어놨기 때문에 이렇게 돈이 따로따로 나오니까 관리하기도 힘들고.(부모 14)

## 4) 육아기 근로시간 단축제 운영 관련 가이드라인 및 운영 지원

#### 가) 근로시간 단축에 비례한 업무량 감소

앞서 근로시간이 감소하였으나 업무량은 유지되어서 지나치게 업무 강도가 높거 나 퇴근 이후에서 추가 업무를 해야 하는 어려움 등이 발생하는 것으로 파악되었 다. 이에 근로시간 단축 시간에 따라 업무량 조정이 필요하다는 의견이 있었다.

급여도 급여지만, 사업장마다 그 분위기가 다르다 보니까 업무 강도 그 시간만큼의 업무를

좀 이렇게 배분을 해줘야지 이렇게 가능한데, 그게 아니라면 도저히 버틸 수가 없어서 사업 장의 분위기도 중요할 것 같아요. 급여도 급여지만.(부모 2)

#### 나) 근로시간 단축제의 차년도 연차와 연계 금지

육아기 근로시간 단축제의 사용 시 차년도 연차가 차감되지 않기를 희망하였다. 가족돌봄휴가는 무급이라 사용에 부담이 있으며, 연차를 자녀돌봄에 많이 활용하고 있는 상황에서 연차의 감소는 육아에 부담으로 작용할 수 있다.

가족돌봄 휴직을 또 어쩔 수 없이 쓰게 됐는데 이게 정말 갑작스럽게 휴직을 쓰다 보니 완전 100% 무급이라 이것도 보전이 됐으면 좋겠다라는 생각이 들더라고요. 연차나 이런 거에 있어서도 다 차감된다고 하더라고요. 내년 발생할 연차나 이런 거 다 차감이 된다고 해서 그런 게 조금 반영이 되었으면 좋겠어요.(부모 13)

### 다) 급여 감소액에 따른 대체인력 확보

회사 입장에서는 육아기 근로시간 단축제로 인해 지급되는 급여가 감소하는 만큼, 시간제나 계약직 근로자를 고용하도록 권장하거나, 다른 동료들에게 인센티브를 지급하도록 해야 한다는 의견들이 있었다.

회사에서 급여를 아낀 만큼 진짜 정부에서 인센티브 식으로 주던가 아니면 그만큼 인력을 좀 더 뽑을 수 있게 푸시를 해 주셨으면. 그러면 이제 같이 쓰는 직원들도 본인이 불이익을 받는다고 생각을 안 할 거 같아요.(부모 13)

이제 그게 안 된다면 그렇게 시간을 하루에 3시간 이렇게 하면은 계약직으로라도 그 시간 만큼 맨아워를 투입할 수 있게 고용주 입장에서는 좀 불편 어렵겠지만. 그 시간만큼 시간제 인력을 추가 고용을 해주는 식으로 해서 일단 일은 돌아가야 되니까요. 그런 부분을 좀 커 버해주면은 같이 옆에서 일하는 입장에서도 불만이 덜하지 않을까 생각해요.(부모 15)

2시간씩 그러면 사실 기업 입장에서 1명의 월급을 줄이는 거잖아요. 그러면 사실은 1년짜리 단기 고용을 해서 나머지 사람들의 근무를 줄여주던지. 그렇게 해야지 되는 게 맞는 것같고. 만약에 그게 안 된다고 하면 그 돈을 더 일하고 있는 사람한테 인센티브로 지급을 하든지. 기업에서 아낀 돈을. 그렇게 해야지 이제 쓰는 사람도 미움을 안 받을 것 같다는 그런생각이 들고. (부모 12)

또한 정부도 육아기 근로시간 단축제 대체 인력 고용을 위한 지원금을 강화할 필요가 있다는 주장도 나왔다. 일단 기본적으로 기업의 자율적 참여가 좀 당연히 우선시가 좀 돼야 될 부분이 있고 사실 또 그러려면 이제 정부의 이제 좀 지원이 저는 사실 좀 있어야 되는 부분이 좀 있거든요. 대체 인력 지원 금액을 높인다거나 그런 거죠.(부모 21)

어차피 우리 회사에도 더 이익이 되는 부분이고 너네가 인력이 없으면 모자라면은 이런 대체 인력 구해서 인센티브를 주는 거다. 이렇게 좀 더 홍보를 할 수가 있는 부분이라서 지원 금을 늘렸으면 좋겠다. 어쨌든 회사가 풀어야 될 문제라고 생각을 해요.(부모 16)

### 5) 육아기 근로시간 단축제 강제화나 의무화 요구

육아기 근로시간 단축제를 활성화하기 위해서는 기업이 강제로 실시하도록 의무 화해야한다는 의견들도 있었다. 특히 대기업의 경우 의무화가 필요하다는 주장이 있었다.

뻔한 거긴 한데 기업에 이제 좀 강제화 해가지고 의무적으로 근로자 천 명 이상이라든지 2 천 명 이상 이런 좀 큰 기업에 좀. 나라에서 좀 의무적으로 할 수 있게끔 이것도 물론 어렵지만 육아휴직도 이게 좀 안 되잖아요. ...(중략)... 의무화해서, 강제화를 하게 되면 조금 더지금보다는 활성화가 되지 않을까 싶습니다.(부모 18)

강제성을 좀 뒀으면 좋겠어요. 물론 그 강제성 안에서 진짜로 사용 못하는 사람들 외벌이라 든가 이런 분들을 제외하고 나머지도 약간 좀 강제성으로 좀 사용하게끔 했으면.(부모 21)

## 6) 기업 인센티브 강화

육아기 근로시간 단축제를 활성화하기 위해서는 기업의 제도 시행 의지를 강화할 수 있는 인센티브 강화가 필요하다는 주장들이 다수 있었다. 특히 가족친화 관련 인증의 인센티브를 강화하거나, 근로감독을 유예해주거나 기업 평가에 반영하는 등의 방안이 효과가 있을 것으로 언급되었다.

저는 기업에 대한 지원이 확대돼야 된다고 생각합니다. 지금도 제가 정확하게 모르겠는데 모성 보호 그런 우수 기업 이런 뭔가 그런 것도 있지 않아요? ...(중략)... 이런 것들을 기업 의 평가에 집어넣어버리는 거예요. 그렇게 하면은 기를 쓰고 내보내겠죠.(부모 7)

베네핏을 이제 줘야 되는데 가정 친화 우수기업 뭐 이런 것도 인증 여러 가지가 있지만 그 인증 받아도 사실 큰 메리트는 없어요. 그냥 팻말 하나 주는 거 그런 거밖에 없거든요. 정말 그런 것들을 인증을 받게 되면 그 평가 항목 중에 육아휴직이나 육아기 근로시간 쓰는 거나 그런 남녀 고용평등 관련된 것도 다 이제 수치들이 들어가잖아요. 다 통합된 개념인데. 그 거를 인증이나 상을 받게 되면 진짜 좀 강한 베네핏을 좀 주는 게. ...(중략)... 3년간 (감독

#### 를) 면제해주고 그런 부분도 있었거든요.(부모 6)

저희 회사 같은 경우에는 주기적으로 정부에서 좀 평가를 받고 있는 입장이거든요. 그래서 이 육아기 근로시간 단축 제도를 이용을 할 때마다 어떤 포인트라든지 이런 걸 좀 누적을 해서 회사 정부에서 하는 어떤 평가를 받을 때 이런 혜택을 좀 준다고 하면은 하나의 메리트가 또 있을 것 같고요.(부모 19)

### 8) 인식 개선 및 홍보 필요

#### 가) 직원 교육 과정에 포함

회사에서 직원들을 대상으로 실시하는 신입교육이나 노무교육에 육아기 근로시가 단축제 등 활용 가능한 제도를 포함시켜야 한다는 주장이 있었다.

저 같은 경우는 좀 이게 애초에 회사에 입사했을 때 신입직원 교육에 이런 부분들이 같이들어가면 좋겠다라고 생각을 했어요. 이게 신입 직원들도 알아야 될 사항들이고 한데 이게 노사협의체라든가 아니면 노무사를 만나는 일이 있지 않는 이상은 회사에서는 특별하게 뭐이런 제도가 있다. ...(중략)... 회사 내에서 노무 교육이라든가 이런 것들을 직원들 대상으로 좀 진행을 하면 좀 어떨까.(부모 8)

#### 나) 관리자 대상 인식 개선

제도 사용에 있어서 중간관리자 이상의 인식이 큰 영향을 미치므로 관리자 인식 개선이 필요하다는 주장도 있었다.

저는 관리자 인식 개선이 제일 급한 거 같아요. 급여가 줄어드는 거는 사용하는 사람이 감당해야 할 몫도 있을 거라고 생각해요.(부모 13)

#### 다) 적극적인 제도 홍보 필요

또한 제도에 대한 인지도가 낮은 부분을 지적하면서 제도에 대한 적극적인 홍보 가 필요함도 언급되었다.

신청 과정도, 저도 신청을 못한 상황이라서 단축 근로에 대한 뭔가 홍보라든가 뭔가 더 적 극적인 그런 홍보 방안이 좀 필요할 것 같다는 생각도 들어요.(부모 2)

회사 직원들이 대부분 거의 모르고 있다는 생각이 좀 들어요. 그래서 이 주관된 부서가 주로 인사팀에서 할 것 같은데 인사팀에서 이런 거를 좀 사내 홍보 관점으로라도 적극적으로

알렸으면 좋겠다.(부모 5)

사실 굉장히 잘 모르거든요. 그래서 그런 부분에 좀 잘 알 수 있게끔 홍보라든지 그런 부분이 좀 더 필요하지 않을까라는 생각을 좀 하고 있습니다.(부모 9)

# 3. 사업체의 제도 적용 경험

본 절에서는 앞 절의 부모의 경험 분석에 이어 5개 사업체의 제도 적용 경험을 다루었다. 사업체의 인사관리 담당자들을 대상으로 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식 및 홍보, 제도의 활용 현황, 제도 사용시의 장점, 어려움의 경험 및 현재의 사업체 지원에 대한 의견과 육아기 근로시간 단축제도의 활성화에 대한 의견을 묻고 그 내용을 범주화하여 서술하였다.

# 가. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식 및 홍보

## 1) 별도 홍보가 많지 않음

육아기 근로시간 단축제도에 대해 직원들이 알고 있는지, 담당자들이 따로 홍보를 하는지 질문한 결과, 사업체 담당자들은 대부분 설명을 하거나 교육을 하지는 않는다고 진술하였다. 관련한 내용이 취업규칙 내에 있어 안내를 하기도 하지만 적극적인 홍보는 없어 신청 가능한 직원들이라도 관심을 두지 않으면 제도를 모를 수도 있다고도 언급하였다(사업체 3).

저희가 직접 육아 육아시간 단축 제도에 대해서, 근로시간 단축제도에 대해서 설명을 하거나 어떤 교육을 한 적은 없어요 (사업체 5)

저희가 알려드리거나 하는 공지성은 사실은 없는 것 같아요. ...(중략)... 법령이라든지 저희가 취업규칙이라든지 아니면 지침이나 이런 걸 반영을 해야 되는 필수 요건들이 있어서 그런 것들을 계속 체크하고 안내하고는 있는데 저희가 막 공지를 하거나 그러지는 않고 있고 (사업체 1)

사실 이제 저도 인사 시스템에 들어가서 확인을 해야 되기 때문에 어떻게 보면 자기 일이 아니면 모르실 것 같긴 해요. 저도 이제 출산을 안 해봤기 때문에 제가 이런 제도가 있는지 는 사실 인사 업무 하기 전에는 몰랐어요. 그래서 출산을 하신 분들은 출산 관련된 매뉴얼 을 좀 보시기 때문에 어느 정도 내용을 아실 수는 있을 것 같은데 많은 직원 분들이 자기 내용이 아니시기 때문에 또 그 내용을 모르시지 않을까 (사업체 3)

근로자들에게 사실 지금도 저희 회사에서도 개인이 근태를 신청하는 화면에 들어오면 안내 문이 있지만 그 안내문을 자기가 클릭해 보지 않은 이상 이 내용을 모르실 분들도 있으실 것 같거든요. (사업체 3)

또한, 육아기 근로시간 단축제도의 시행 초기에는 일반직원 뿐 아니라 사내의 인사담당자들 조차 육아기 근로시간 단축제도를 인지하지 못하는 경우도 있었다고 진술하였다.

이 제도가 초창기 이럴 때는 사실은 인사 담당자들도 잘 몰랐어요. 제도를 잘 모르기 때문에 제대로 활용을 못했던 것도 있고. (사업체 5)

## 2) 사업체 외 지원인력을 통한 인지

일부 사업체의 경우 사내의 인사관리 담당자가 직원들에게 안내하거나 교육한 것은 아니지만, 고용노동부 고용복지센터 등 정부의 상담지원 기관을 통해 직원들 이 직접 정보를 얻고 인지하고 있었다는 진술도 있었다(사업체 4).

오히려 저보다 먼저 더 찾아봤고 상담센터 상담을 통해서 이미 더 디테일한 부분까지 알고 있고 본인이 회사에서 받을 수 있는 혜택이 어느 정도 선이고 정부 지원이 어느 정도다라는 것까지도 잘 알고 있더라고요. (사업체 5)

# 나. 육아기 근로시간 단축제도 활용 현황

## 1) 현저히 낮은 사용률

육아기 근로시간 단축제도의 사용 현황에 대해 질문한 결과 조사에 참여한 사업체의 사용률은 매우 저조한 것으로 나타났다. 특히 사업체 1,2,3은 가족친화인증을 받은 기업임에도 사용인원이 1명 내지는 10명 이하(대기업인 사업체 3에 해당)의 소수 명에 불과하였다.

육아기 근로시간 초등이하 자녀를 남녀 구분 단축제도 이용 유연근로제도 활용 현황 둔 근로자 수 종사자수 인원 주 4일 근무(8시간씩 32시간/월-목) - 재택근무 주1회 사용 가능 유아기: 50명 남성 180명 사업체 1 현재 1명 (아플 때는 1회초과 자유롭게 사용) 초등: 37명 여성 220명 - 시차 출퇴근제 적용: 7-10시 출근 - 시차 출퇴근제 적용: 7-11시 출근 초등이하: 17명 남성 54명 사업체 2 현재 1명 - 재택근무 일반적으로 허용 19세이하: 19명 여성 54명 - 시차 출퇴근제 적용: 9-11시 출근 21년: 10명 만8세이하: 남성 1.695명 - 월 근로시간을 채우면 됨 사업체 3 22년: 5명 625명 여성 2.868명 (10-4시 사이는 관례적으로 근무) 23년: 6명 Χ - 시차 출퇴근제: 8-10시 출근 초등이하: 남성 300명 사업체 4 (과거 1명 - 재택 근무는 진행 X 약30명 여성 30명 일1시간 단축) Χ - 대부분 8:30~17:30 근무 남성 15명 사업체 5 (과거 1명 초등이하: 2명 - 연구직(10명)은 8시간 자율 출퇴근 여성 3명 일3시간 단축)

〈표 Ⅳ-3-1〉 면접조사 참여 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 이용 및 관련 현황

사용률이 저조한 이유에 대해 사업체 담당자들은 육아기 근로시간 단축제도를 대체할 만한 다른 제도들을 활용하거나, 육아기 근로시간 단축제도 사용 직원에 대한 사내 지원이 없어 직원들의 만족도가 낮고 회사에서도 사용을 꺼려하는 데에서 기인한다고 진술하였다.

제가 봤을 때 이렇게 좀 사용률이 한 분밖에 없다는 거는 저희 자체에서 워낙 제도들이 다양하게 있어서 필요성을 크게 못 느끼시지 않나 라고 제가 오늘 데이터 보고 좀 정리를 했을 때 그런 생각이 좀 들더라고요. (사업체 1)

왜냐하면 1시간 줄어드는 거니까 그걸 업무량을 줄이지는 않았을 거잖아요. 전체적으로 직원의 만족도도 별로였다고 하고 제가 봐도 사실은 그랬을 것 같고 한 건은 이제 육아기 단축을 원했는데 부서에서 대체 인력도 마땅치 않고 해서 수용을 안 했다고 해요. 그래서 쓰지 못한 사례도 있었고. (사업체 4)

# 2) 육아휴직 대비 낮은 선호도

육아휴직 사용률이 100%라고 응답한 사업체 1과 최소 1개월 이상 자동 육아휴 직제를 도입한 사업체 3의 경우 육아기 근로시간 단축제도의 사용률이 낮은 이유 를 원활한 육아휴직 사용으로 단축제도에 대한 직원들의 사용욕구가 낮은 데서 비롯되다고 응답하였다.

일단 다른 제도들이 많이 들어와 있어서 (육아기 근로시간 단축제도는) 사용하시는 분이 많지는 않고 육아휴직은 사용하시는 분이 100%예요. 거의 아마 100% 시고. 퇴사도 거의 없으세요. 육아휴직하시고도 복직 바로 하시고 계속 또 둘째 셋째까지 낳으시는 분도 계시고 못 쓰신 거 나중에 쓰시는 분들도 많으시고요. ...(중략)... 남성도 육아휴직이 요 근래에 많이 있고요. (사업체 1)

저희가 휴직을 좀 많이 쓰세요. 그래서 사용자 수가 없는 것 같아요. (사업체 3)

### 3) 유연근무제 적용사업장의 낮은 욕구

사업체 1의 경우 작년부터 주 4.5일 근무를 하다가 최근에는 부서별로 자율적으로 하루를 마이데이로 지정해 휴일로 정하고 주4일 근무를 실행하고 있는 데에다 재택근무가 1회 이상 가능하며 시차출퇴근제도(7~10시 출근)도 적용하고 있어 단축근무의 필요성이 낮다고 언급하였다. 오전 7시~11시의 긴 시차출퇴근제를 적용하고 부서장의 재량으로 재택근무를 대체로 허용하는 분위기라고 진술한 사업체 2 역시 단축근무를 원하는 사람들은 출퇴근 시간 절약 등의 이점이 있는 재택근무를 사용한다고 응답하였다.

정말로 근무 열심히 하시고 되게 긴 시간을 하시는 분들에게는 정말 필요하실 수 있죠.... (중략)... 이거는 저희 회사가 봤을 때 너무 이미 단축을 많이 하고 있기 때문에 업무 근로 시간에 대해서 주4일 근무도 하고 시차출퇴근제도 사용할 수 있게도 되어 있고. 너무나 다 양하게 있다 보니까 그걸 또 자유롭게 사용을 하셔서 아마 좀 사용률이 좀 낮은 것 같아요. (사업체 1)

오히려 재택근무를 그걸 많이 사용을 하시더라고요. 왜냐하면 단축 근로 시간 같은 경우에는 출퇴근해야 되잖아요. 아침에 이제 만원 지하철이 됐든 운전을 했든 와서 했다가 저희가소정 근로시간이 8시간인데 6시간 하신 다음에 2시간 단축해서 나가시는 그런 분위기인데 또 그러면 또 지하철 버스 이렇게 하다 보니까 차라리 그냥 하루 통으로 재택근무 간다. 이제 그런 부분들이 좀 있으신 것 같아요. (사업체 2)

### 4) 동일 사업체 내라도 직무별로 필요성과 욕구가 다름

사업체 3은 대부분 시차출퇴근제를 쓰고 육아휴직이 보장되는 사업체이기에 직

원들이 대체로 육아기 근로시간 단축제도에 대한 선호가 크지 않으나, 유연한 근무가 어려운 일부 직무를 맡은 직원들이 대체직원을 고용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도를 쓴다고 진술하였다.

지금 사용하고 계시는 분들 중에 한 세 분 정도가 고객 접점에 있는 분들인데, 그분들 같은 경우에는 조금 더 이제 고객 접점에서 이제 직접 앉아서 고객을 대면하고 하시는 업무라서 대체할 수 있는 분들이 많지는 않아요....... 근데 아예 내가 2시간을 단축하겠다라고 이제 좀 얘기를 해놓으면 대체자들을 조금 구할 수 있으시기 때문에 그러니까 저희 다른 팀에서 좀 대체자를 넣어 주거나라고 할 수 있기 때문에 근무 시간을 마음 편히 바꿀 수 없는 분들이 좀 사용하는 게 아닌가라고 생각을 하게 됐습니다. (사업체 3)

### 5) 작은기업의 경우 협의를 통한 시간조정이 잦음

사업체의 규모가 작은 경우 법이나 규정의 적용보다 개인들 간의 협의에 따라 시간조정을 하는 경우가 많다는 진술도 있었다. 이는 중소기업일수록 담당자와 대 표의 영향이 크며 동시에 제도적용의 불안정 요인이 클 수 있다는 점을 시사한다.

금요일만 양가 부모님이 이 친구가 케어를 해야 되는 상황이더라고요. 금요일마다 그것 때문에 반차를 내야 했고요. 그래서 그러면 (매니저 재량으로, 금요일은) 그냥 재택을 해라. 왜냐하면 왔다 갔다 하는 시간을 세이빙 할 수 있으니까 그래서 그렇게 하고 있어요. 매니저 재량으로 그런 정도는 가능한 상태입니다. (사업체 4)

법에 관련된 사항들을 또는 정치에 관련된 사항들을 적용하는 시기가 됐던 게 50명 이상 있을 때 돼요. ...(중략)... 50명보다 작은 기업은 너무 소기업이라. 그냥 가서 대표한테 얘기하는 거죠. 저 바쁜데 좀 가주세요. (사업체 2)

# 다. 육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점

# 1) 육아휴직 이후 단축제 연계사용시 업무 적응에 효과적

육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점에 대해 육아휴직 1년 사용 이후 적응기 간이 필요한데 이 시기에 단축제도를 활용하는 것이 효과적이라는 진술이 있었다.

(휴직 이후 곧바로 복귀하는 것이) 본인도 약간 부담이 되실 수도 있으실 것 같아요. ...(중략)... 1년 휴직을 하고 이제 본인도 이제 업무에 복직을 했을 때 적응하는 기간도 필요할 거고.. (사업체 1) 요즘에 이제 뉴스에서도 이제 단축근로 관련해서 많이 나와서 그런지 이제 육아휴직 복직하시기 전에 전화 하셔서 이 단축근로 제도가 있는 걸로 알고 있는데 쓸 수 있겠냐 쓰면 몇시간 단축을 할 수 있냐 이런 질문들 많이 하시긴 해요. (사업체 3)

급여 저희가 휴직이 1년 이제 법정 육아휴직이 있고 그냥 회사에서 지원해주는 육아휴직이 1년이 있습니다. 그건 무급이에요. ...(중략)... 육아휴직 유급을 다 이제 사용하시기 때문에 그 뒤에 이제 돈을 안 받는 무급 육아휴직이 있으시잖아요. 그거를 사용하시기 보다는 이거를 사용하시려고 하시는 분들이 사용하시는 것 같고. (사업체 3)

## 2) 긴 육아휴직은 회사에서도 부담이므로 단축제 추천

긴 육아휴직은 개인의 경력관리 뿐 아니라 회사에서도 인력 관리 등에서 부담일 수 있으므로 육아기 근로시간 단축제도를 활용하는 것이 좋을 것이라는 진술이 있 었다.

육아휴직이 늘어남으로써 이제 회사에도 부담이 될 수 있고, 부서에도 부담이 될 수 있고 ...(중략)... 1년하고 2년은 또 저는 다르다고 생각을 해요. 그런 부분에 대해서 육아기 근로 시간이 되게 효율적으로 잘 사용이 되면 좋겠다... (사업체 1)

# 라. 육아기 근로시간 단축제도 적용의 어려움

### 1) 대체인력 운영의 문제

#### 가) 대체인력 채용의 어려움, 부적절함

육아기 근로시간 단축제도 적용시의 어려움을 질문한 결과 대체인력 채용이 어렵고 때에 따라 적절하지 못하다는 응답이 있었다. 즉, 대체인력을 구하기 쉬운 직종도 있지만 그렇지 않은 경우도 있고, 아예 육아휴직을 쓴다면 대체인력을 고용하겠지만 단시간 단축하는 경우에 대체인력을 쓰는 것은 부적절하다는 의견이었다.

육아기 단축을 원했는데 부서에서 대체 인력도 마땅치 않고 해서 수용을 안 했다고 해요. 그래서 쓰지 못한 사례도 있었고. (사업체 4)

대체 인력을 구하기 쉬운 직종이라면 사실은 괜찮을 텐데 그러지 않은 경우에 이제 대체 인력을 구하는 데 사실 많은 부담을 느낄 거거든요....(중략)... 그러면 아까 말씀드린 것처럼 아예 그냥 육아휴직을 하고 아예 그게 대체 인력을 쓰면 깨끗하지만 여기는 이제 눈치를 봐야 되니까 그게 이제 사실은 쉽지가 않아요. (사업체 4)

숙련되지 않으면 쉽게 설계라는 게 그분의 정도의 숙달이 되지가 않아요. 근데 그 3시간 때문에 3시간 알바를 쓸 수는 없잖아요. ...(중략)... 똑같은 업무를 하는 똑같은 경력의 수준의 사람을 뽑을 수도 없고요. (사업체 5)

## 나) 맨파워에 의존하는 소기업의 경우 휴직, 단축근무시 어려움이 매우 큼

사업체 5는 총 직원수가 18명인 소기업이었는데 소기업들은 맨파워에 크게 의지하기 때문에 한 명의 휴직, 단축근무의 영향이 매우 커 휴직, 단축근무를 허용하기 쉽지 않은 상황이라고 진술하였다. 만약 소기업에서 휴직, 단축근무를 허용하는 경우라면 굉장히 역량 있는 인력인데, 한편으로는 그런 고기능 인력의 단시간 공백을 대체할 인력을 채용하는 것은 어려운 일이라고 호소하였다.

중소기업 베이스 특히 이제 중소기업에서도 소기업 50인 미만 소기업 같은 경우는 맨파워에 의존하는 게 아직도 제조업체 회사들의 보편적인 특징이에요. 그래서 구성원 한 명이나팀 팀원 중에 한 명이 결원이 생기거나 부재가 생기더라도 해당 업무에 대한 어떤 딜레이가많이 발생을 해요. 그러다 보니까는 경영자나 회사 입장에서는 가급적이면 육아휴직이라든가 이렇게 육아 근로시간 단축 제도 같은 거를 구성원들이 활용을 안 했으면 하는 게 솔직한 속내입니다. (사업체 5)

육아기 근로시간 단축제 이용을 회사에서 승인할 정도의 구성원은 회사에서 필요하다고 판단되는 구성원이에요. 그러면 그 말은 역으로 이분이 가진 업무 스킬이라든가 회사에서 처리하는 업무 그레이드라든가 어떤 이분이 내놓는 퍼포먼스가 상당한 레벨에 있는 분이거든요. 그런 부분을 결원 그분이 부재인 시간 3시간이면 3시간 아니면 4시간이면 4시간 오전이면 오전 오후면 오후 이걸 대체하기 위한 대체 인력을 계약직으로 쓴다. 그 정도 레벨을 일단 중소기업에 입사할 사람이 거의 없고요. (사업체 5)

### 2) 인사관리 및 업무분장의 어려움

#### 가) 관리부담의 증가

제도 적용의 어려움에 있어 인시관리 및 업무분장의 어려움이 다양하게 제기되었는데 우선 단축근무로 인해 대체인력이 채용되면 관리해야 하는 총 수가 늘기때문에 관리부담은 증가하며, 단축제도 사용으로 임금체계 등에 있어 복잡성도 증가하여 부담이 커진다고 진술하였다.

회사 입장에서는 관리에 부담이 있거든요. 복지나 임금은 당연히 비례로 해주면 되겠지만 복지는 사실은 단절로 할 수 있는 부분이 많지 않기 때문에 제가 봤을 때 0.5로 된다. 그래

도 0.7이나 0.8은 똑같이 비용이 될 거예요. 그런 비용에 대한 부담감...(중략)... 담당 관리자 관점에서도 관리 부담이 늘어나는 거는 어쩔 수가 없는 거죠. (사업체 4)

그런 분들도 있어요. 이제 시스템 신청 전에 급여가 얼마 삭감되는지 계산해 주세요 라고하시면 이제 저는 4천 명 분들한테 다른 여러 가지 질문을 받잖아요. 급여나 근태나 여러가지 질문을 받는데 이제 계산을 정확하게 해달라고 하시는 분들 있으면 사실 조금 불편하죠. 지금 다른 질문도 많이 하고 막 질문도 많이 왔는데 이거 한 명 한 명 다 계산을 해줘야 되나 라고 생각이 들면서 이제 뭔가 불편하다라고 생각되는 부분이 있습니다. 급여가 삭감되는 거를 정확하게 또 안내를 해야 되기 때문에... (사업체 3)

### 나) 업무조정의 어려움

사실상 단축근무 이용시 대체인력의 채용이 쉽지 않기 때문에 신청자가 있는 부서 내에서 업무조정이 필요한 경우가 많은데, 이를 배분하고 조정하는 것의 어려움이 제기되었다.

이분이 육아 때문에 이런 단축 근무를 또 했을 때 생기는 로스가 있는데 그거를 어떻게 또 부서원들이 나눠서 또 해야 되는 부분이 또 있을 거고. 개인적으로 그 부분이 또 눈치 보이실 수도 있을 거라고 저는 또 생각이 되고 부서장님 부서장님대로 또 배분을 업무 배분을 또 해줘야 되는데. (사업체 1)

#### 다) 동료들의 지원과 헌신이 요구됨

단축제도 이용시 대체인력 채용 없는 부서 내 업무조정은 다른 한편으로 동료들의 지원과 헌신이 요구되는 일인데 이는 매우 어려운 일이라고 진술하였다.

사실은 (대체인력 채용이 쉽지 않으므로) 부서 내에서 안고 가는 상황밖에 없을 텐데 그러려면 사실은 부서장뿐만 아니라 같이 일하는 동료들도 같이 서포트가 돼야 되는데 그러기가 사실은 쉽지가 않은 거죠. (사업체 4)

## 다) 전일제근무 중심의 일 패턴의 고착화

제도 적용이 어려움을 호소하는 배경에는 단시간 근무로는 업무를 소화하기 어려우며(사업체 1), 바쁠 때 같이 움직여줘야 한다는 전일제근무에 선호가 자리 잡고 있었다(사업체 5).

업무적으로 봤을 때도 하루에 4시간밖에 안 한다 했을 때 이 업무 만약에 프로젝트가 주어

졌을 때도 이 4시간으로 이게 과연 업무를 소화할 수 있을까라는 게 저는 의문이 들고요. 그러니까 회사 입장도 아마 그렇게 보여지지 않을까 라고 생각이 되고. (사업체 1)

하루에 몇 시간이라도 나와서 업무 지시가 됐건 중요한 업무에 대해서 처리해놓고 들어가시는 건 좋을 수도 있긴 한데, 이건 다르게 해석하면 같이 정신없이 바쁠 때 같이 해야 되는데, 그 사람이 지금 결원이 생기면 안 되는 시간 타이밍에 (단축근무를 사용하면) 그 업무는그 사람이 하던 거니까 업무가 펑크가 나는데. (사업체 5).

우리 회사만 국한해서 말씀을 드리자면 저희는 차라리 육아휴직이 더 나아요....(중략)...차 라리 그분이 장기적으로 육아휴직을 쓴다면 대체 인력을 일단 투입해서 그 사람이 1년이건 2년이건 계약해서 하고 있으니까 그쪽 업무에 대한 공백이 생기지가 않거든요. (사업체 5)

단축근무에 대한 대체인력 채용이 어려운 현실과 맞물려 단축근무를 사용하더라 도 업무량은 줄지 않아 단축제를 사용하는 근로자 입장에서도 제도사용의 효과성이 떨어진다고 지적하였다. 사업체 4의 경우 실제 육아휴직을 쓰려는 인력에 대한 필요로 사측에서 휴직보다 근무시간 단축을 통해 파트타임으로 일하기를 권유한 적도 있는데 근로자가 거부한 사례도 있으며 이러한 배경에는 단축근무를 하더라도 그만큼 일이 줄지 않을 거라는 예상이 있었을 거라고 진술하였다.

업무가 똑같이 반으로 줄어들지 않는다. 당연히 우리나라 인식상... 그리고 반나절만 쓰고 대체 인력을 채용하지 않는다면 계속 전화나 그런 걸로 업무 팔로업이 따를 것이다. 그럼 제대로 사실은 그 사람이 업무에서 이렇게 해방되는 게 아니거든요. (사업체 4)

이제 이런 거 파트타임으로도 하면 어떠냐. (회사쪽에서 권유를 해도 직원들이) 이제 다 이 제 육아휴직 쓸 생각을 하고 있는 거예요. 이미 근데 이제 파트타임은 싫다는 거예요. ...(중략)... 전일로 쉬면 쉬었지 파트타임은 여러 가지로 사실 병행하기가 쉽지가 않은 거죠. 회사에서 홍보도 하고 지원도 하겠다고 회사에서 오퍼를 해도 사실은 그냥 푹 쉬면서 육아에 집중하는 게 낫지 왔다 갔다는 왜냐하면 아까 말씀드린 것처럼 완전히 사실은 반나절을 한다 해도 반나절이 안 되고 그러니까 일은 일대로 메이면서 육아에도 집중할 수 없는 그런상황이 되는 거죠. 그래서 쉽지가 않을 것 같아요. (사업체 4)

# 3) 인식의 문제

# 가) 대표, 인사관리직 경영마인드의 영향

사업체 담당자들은 제도 적용이 어려운 데에는 기업의 대표, 임원, 인사관리직 담당자들의 부정적인 인식이 중요한 변수로 작용한다고 진술하였다. 저희가 아무리 세상이 좋다고 설치더라도 비즈니스 세계는 틀리거든요. 솔직히 뭐 저도 개인적인 사람으로서 아빠로서 남편으로서 생각했을 때는 회사가 보장을 해주고 이런다 그러면 굉장히 좋죠. 그리고 저도 과, 차, 부장 때까지만 하더라도 그런 부분들에 되게 선호를했었는데 막상 경영권을 가지고서는 진행하다 보면은 직원이 "안녕히 계세요"하고 가는데 "너는 가나" 뭐 이런 얘기밖에 안 나오거든요. (사업체 2)

### 나) 보수적인 사내 분위기

보수적인 사내 분위기도 여전히 존재하기 때문에 인사관리 담당자가 열심히 지원하더라도 현업 부서에서 협조하지 않으면 단축제도 사용은 쉽지 않을 것이라고 도 진술하였다.

근데 어찌 됐든 저희 회사가 특히 이제 저희 이제 설치쪽 부서는 대부분 이제 남성 전체적인 위주의 약간 그런 문화가 있어요. 그리고 인식이 아직도 거기에는 미치지 못하는 것 같아요. (사업체 4)

그래서 저는 (인사담당자로서) 이제 적극적으로 서포트를 하겠지만 현업 부서에서 그거가 사실은 매니저가 서포트 하지 못한다면 사실은 인사 쪽에서 아무리 푸시를 해도 쉽지가 않 거든요. 근데 그런 분들의 인식은 조금 아직까지는 쉽지는 않은 것 같다. (사업체 4)

#### 마. 현재의 사업체 지원에 대한 의견

- 1) 육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 의견
- 가) 육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 긍정적 반응

사업주에게 제공하는 육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 의견을 물은 결과, 제도를 사용하는 근로자당 주어지는 것이므로 제도사용 근로자에 대한 복리후생비 가 그대로 유지된다면 근로자의 단축근무로 인한 사업주의 부담을 더는 용도로도 볼 수 있겠다며 긍정적인 반응이 있었다.

이거 30만 원 이거는 좋은 것 같아요. 왜냐하면 없는 것보다 낫고 사실 아까 제가 이제 복 리후생은 그대로 유지될 거다라고 한다면 사실은 금액적으로 이거를 그거를 약간 상쇄하는 용도로도 볼 수 있을 것 같아서 육아기 근로시간 단축 지원금 좋은 것 같고요. (사업체 4)

## 나) 낮은 지원금액

그러나 다수의 경우 1인당 30~40만원의 지원금은 실질적으로 큰 이득이 없으며 제도 유인의 실효성은 떨어진다는 반응이었다.

회사 입장에서는 이 비용 이게 크게 어느 정도 메리트가 되는지는 잘 모르겠어요. 저도 이 거는 그냥 이거 사용하는 거에 비해서 회사에게 지급되는 부분이 좀 작은 거. 제가 봤을 때는 만약에 정말로 사용하는 분들이 정말 많아지면 모를까 이게 단축 지원금이 과연 30만원이 어느 정도 회사에 도움이 될까라는 부분이 있는데... (사업체 1)

그게 실효성 없어요....(중략)... 작은 기업들 소규모 기업들 같은 경우에는 3,40만원 줬을 때 그래도 뭐 그냥 하는 것보다 낫겠다. 이렇게 말씀을 해주시는데 중소기업 이상 정도 되는 데에서는 이런 부분들이 그닥 효과는 없어요. (사업체 2)

월간 120만 원 연간 해서 1440만 원 정도라면은 어느 정도는 인건비 세이브 되겠네 나오 겠는데 월 30만 원에 360만 원 정도면 솔직히 한 명 최저임금 계약 알바 사용했을 때 월급 조금 넘어가는 그런 케이스잖아요. 그렇기 때문에 별 실효성은 없을 것 같고. (사업체 2)

사업주가 만약에 (이 제도를 홍보하고 승인) 했을 때 이런 보상이 있으면 그러면 할 수 있지 라고 이렇게 생각을 하실 정도의 수준이 있어야 되지 않을까 생각을 해요. (사업체 1)

#### 다) 지원금 액수에 비해 서류처리가 번거로움

지원금 액수가 적기도 하고 소수 명이 활용하고 있는 제도이기 때문에 서류처리가 더 번거롭게 느껴진다는 진술도 있었다.

중소기업 베이스에서 많아 봤자 두세 명일 거거든요. 동타임으로 아마 계산을 하면 그러면 회사에 월 100만 원이 채 되지 않는 돈을 지원을 받는 폭인데 오히려 서류라든가 행정적인 부분이 복잡하고 절차가 까다롭다면 저 같으면 활용 안 할 것 같아요. 그쪽에도 인사 관련 된 어떤 구성원의 에너지가 투입이 돼야 되는 일이기 때문에 그래서 제도는 참 좋은데 이런 부분에서 조금 더 현실화를 고민을 해줬으면 좋겠다. (사업체 5)

지금은 아마 신경 안 쓰는 것 같아요. 왜냐하면 저희가 관청 업무를 하다 보면 서류 준비도 이거 30만 원 받기 위해서 엄청난 서류 준비를 해야 돼서 담당자가. 사실 저희가 지금 1시간밖에 단축을 안 하고. (사업체 1)

## 2) 실효성이 없는 대체인력 지원금

### 가) 실제 인건비에 대비 낮은 지원금액

대체인력 지원금에 대한에 대한 의견을 물은 결과, 인력에 대한 의존도가 큰 중소기업에서 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있는 직원이라면 업무능력이 높을 것이고 그렇다면 보수수준도 높게 형성되어 있기 때문에 현재의 대체인력 지원금의 수준은 너무 낮게 느껴진다고 진술하였다.

단축 근무를 회사에서 인정할 정도의 구성원은 회사에서 필요하다고 판단되는 구성원이에 요. 그러면 그 말은 역으로 이분이 가진 업무 스킬이라든가 회사에서 처리하는 업무 그레이 드라든가 어떤 이분이 내놓는 퍼포먼스가 상당한 레벨에 있는 분이거든요. ...(중략)... 만약에 그런 사람을 뽑는다 치더라도 그분이 요구하는 페이 수준이 저희 기존에 있던 직원 레벨이나 상황에 따라서 좀 더 줘야지만 되거든요. 그거에 비했을 때 이 지원 금액은 좀 이런 표현은 뭐하지만 좀 거의 표도 안 난다. (사업체 5)

또한, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축제도 사용시 대체인력 지원금의 수준이 낮기 때문에 지원금액의 정도가 큰 다른 제도를 사용하는 것이 낫다고 진술하였다. 사업체 5는 육아휴직 대체자를 육아휴직 대체인력 지원금이 아닌 다른 인력지원사업을 통해 지원받았다고 하였다.

인턴 제도라든가, 생애 최초 제도라든가, 그런 제도에서는 거의 월 190만원 정도가 지원이되거든요. 그러니까는 목적은 육아휴직을 하고 있는 구성원의 대체 인력으로 뽑은 사람이지만 제도는 이 제도를 활용하지 않고 다른 제도를 오히려 지원이 크거나 지원 효과가 높은 제도를 활용할 수밖에 없는 거죠. 그게 이제 우리 같은 중소기업에서는 당연한 거일 수밖에 없고요. (사업체 5)

### 나) 대체인력의 특성에 따라 대체인력 지원금의 실효성이 달라짐

현재 일관되게 책정된 대체인력 지원금은 효과성을 따져보았을 때 채용한 대체 인력의 보수수준에 따라 실효성이 달라질 것이라는 의견도 함께 제시되었다. 보수 수준이 낮은 대체인력이라면 현재의 월 80만원 지원금도 충분하지만 보수 수준이 높은 인력이라면 메리트가 없다고 진술하였다.

시간도 시간이 대체할 사람이 가지고 있는 그 그레이드에 따라서 뽑아야 될 사람의 레벨 자체가 틀려지기 때문에 금액 가지고 얼마라고 딱 그렇게 말씀하기는 왜냐하면 월급을 비록

파트 타임이지만 한 400만원을 줘야 되는 친구한테 80만원 지원은 큰 메리트가 없는 거죠. 물론 안 받는 것보다 낫지만 근데 3시간 일하면서 한 달에 한 150만원이나 200만원 정도 만 주기로 했다. 그런 직원에 대해서 80만원이 지원이 된다면 그거는 꽤 큰 거죠. 그래서 상황에 따라서 인식하거나 받아들이는 금액의 온도 차 이런 게 분명히 있을 것 같습니다. (사업체 5)

대체인력을 파견형태로 고용한다는 사업체 4는 사내에서 지원금은 잘 챙겨서 활용하는 편인데, 현재의 대체인력 지원금이 파견근로자로 채용할 시에는 신청이 어렵다고 호소하였다.

사실은 대체 인력을 할 때 파견으로 쓰거든요. 왜냐하면 직접 고용이 힘들기 때문에 근데 파견으로 쓰면은 이 지원금이 회사에는 지급이 안 된다고 하더라고요. 그러면 사실상 지급 받는 기업은 많지 않을 것이다. 이건 정말 실효성이 없는 제도가 아닌가 이런 거는 꼭 담아 두셨으면 좋겠습니다....(중략)...대체 인력 지원금은 말씀드린 대로 파견의 경우를 대부분 쓸 텐데 파견은 대상이 아니니까 이 부분은 좀 같이 개선이 되면 좋을 것 같고 (사업체 4)

### 다) 대체인력 지원금 제도 자체의 실효성 의심

대체인력 지원금의 금액 정도가 높아진다 하더라도 제도 사용률이 높아지진 않을 것이라는 회의적인 의견도 있었다. 대체인력 한 사람에 대한 비용을 지원하기보다는 단축근무제를 적용하는 데서 오는 운영상의 문제를 해결할 수 있는 지원이 필요하다는 진술도 있었다.

뭐 파격적으로 다 준다고 하면 뭐 이걸 더 많이 쓸 수 있을까요? 모르겠어요. 대체 인력 한명 구해준다 하면 이게 활성화될 수 있을까? 그래도 쉽지는 않을 것 같아요. ...(중략)... 근데 이게 금액이 그러니까 금액이 달라진다고 해서 그게 이제 제도를 쓰는 데 영향을 미칠 수있을까? 이거는 뭐 그렇게 크지는 않을 것 같아요. 제 개인적인 느낌상으로는. (사업체 4)

그래서 단순하게 비용 그냥 한 사람에 대한 비용보다는 회사 전반의 운영에 대한 필요한 게 뭔지를 살펴봐야 되지 않을까 싶습니다. (사업체 1)

### 라) 지원금 신청 절차의 까다로움

대체인력 지원금 제도의 사후 지급금 신청 절차 등이 까다롭고 복잡하며 어렵게 느껴진다는 의견도 있었다.

다만 제 입장에서는 너무 조건이 모든 지원금의 조건이 너무 까다로운 거예요. 그전에 몇

개월부터 신청하고 끝나고 난 뒤에 반을 신청하고 이런 조건 자체가 너무 복잡하고 어렵다. (사업체 4)

# 바. 활성화에 대한 의견

- 1) 실효성을 높이기 위한 지원 및 관리
- 가) 사업주 및 인사관리직이 체감할 수 있는 지원 필요

조사에 참여한 사업체 담당자들은 사업체 지원 제도 있어 현재의 비용지원 중심의 제도보다는 사업주, 임원, 인사관리직이 체감할 수 있는 지원이 필요하다고 답하며 그 예로 근로감독 유예, 조달청 등 입찰시의 가산점 부여, 임원의 입국심사시우대제도, 대출시의 우대금리 적용 등을 제시하였다.

#### (1) 근로감독 유예

무슨 법인세도 있을 거고 근로감독 그런 것도 있을 거고 어떻게 보면 좀 리스크한 부분들을 유예해주거나 그런 부분들이 좀 더 있으면. (사업체 1)

회사 입장에서는 근로감독 유예 2년 유예 1년 유예가 굉장히 큰 케이스예요. (사업체 2)

잘한 기업한테 뭔가를 면제해 주시거나라고 하면 기업들도 많이 홍보하려고 할 것 같아요...(중략)...뭐 그냥 간단하게 생각했을 때는 근로감독 면제라든지 아니면.. (사업체 3)

정기 감독 면제만 해도 엄청난 사실은 부담이 덜하는 거고 (사업체 4)

(2) 입찰시 가산점 부여 등

조달청 가산점도 되게 중요하거든요. 회사에. (사업체 1)

국가 사업에 대한 가산점, 이런 부분들을 오히려 제도적인 면에서 지원하는 게 낫지 비용적인 측면 같은 경우에는 오히려 그러다 한 번 받으면 끝이잖아요. (사업체 2)

(3) 임원의 입국심사시 우대

이거는 사업주만 해당되긴 하는데 입국 심사 우대 그런 것도 있어요. 카드가 따로 나오거든 요. 노사 문화가 좀 그런 게 많아요. 그런 거 입국 심사 우대 기업에서 패스트트랙으로 들어 가실 수 있는 카드가 있어요. 그래서 그거는 사장님이 좋아하시는 거라 그러네요. 그런 부 분들도 있고 (사업체 1) 사업주분들도 되고 동반 5인까지도 가능. 장애인 패스트트랙 때는 것처럼 되거든요. 저 같은 경우에도 이제 해외 출장 갈 때나 이럴 때 패스트 트랙을 갖다 쭉 나가는 케이스가 패스권이 있어서 그렇게 하고 있는데 실질적으로 그런 부분들이 도움이 굉장히 되는 케이스지. 30만 원 360만 원 480만 원 이런 부분들 같은 경우에는 돈 들어왔습니다. 얼마 들어왔냐 30만 원 회식하자. 이거밖에는 안 되잖아요. (사업체 2)

## (4) 대출시 우대금리 적용

당연히 어떤 우수 기업이라든가 아니면 저희도 정부 융자를 가끔 받는데 정부 융자를 받을 때 당은 0.1%라도 이율을 낮춰준다든가 이런 혜택을 준다. 이런 거에 모범 케이스 DB화가 돼가지고 우리 그레이드가 어느 정도 레벨이면 우리는 어느 정도를 정부에서 좀 더 보상을 해준다든가. (사업체 5)

### 나) 모성보호제도. 일생활균형 제도의 불이행에 대한 제재조치 강화

육아기 근로시간 단축제 등의 모성보호제도, 일생활균형 제도 이행에 대한 보상 도 필요하지만 이행하지 않거나 제도사용자에게 불이익을 준 경우에 대한 제재 조 치를 강화하여 실효성을 높여야 한다는 의견도 제시되었다.

이거는 좀 약간의 채찍질이 필요할 건데 사업장 내에서 유사사례라든지 그런 부분에 대한 여러 가지가 있을 경우에는 사업자 책임을 돌릴 수도 있다고 저는 보고 있어요. 유산 또는 사상 같은 경우에 그런 부분들에 대해서는 좀 엄중하게 처리할 수 있도록 그걸 오히려 좀 사업주 입장에서는 이런 부분들에 대해서는 좀 더 더 케어를 할 수 있도록 그런 부분이 좀 필요할 수 있을 것 같고요. (사업체 2)

상무님 일단 제가 육아휴직 갔다 오고 이러면 제자리에 남아 있을까요? 웃으면서 얘기하는데 그런 부분에 대해서 굉장히 좀 불안해하는 수도 있거든요. 그래서 걱정하지 마셔라 이거는 정부에서 한 거고 하다 못 해 우리나라 노동보호법이라든지 근로기준법에서는 우선적으로 임신기 출산 휴가라든지 아니면 육아휴직에 관련된 사람들은 제외된다 내가 더 위험하다이런 식으로 얘기를 하고 있거든요. (사업체 2)

## 2) 조정과 소통의 강화

## 가) 대표, 인사관리직 대상의 교육 및 컨설팅 지원

사업체 담당자들은 제도 활성화를 위해서는 업무조정이 불가피하며 조정을 원활하게 하기 위해서는 소통과 인식의 제고가 필요하다고 보았다. 이를 위해 인사관리 직 뿐 아니라 사업운영의 책임을 지는 대표 및 임원진 대상의 교육과 홍보가 필요

하다고 언급하였다.

당연히 이제 인사 담당자들한테 많이 홍보가 되고 하면 도움이 되지 않을까 (사업체 4)

사실은 그런 모든 거를 결정하는 거는 사실은 매니지먼트예요. 임원들 제일 중요한 어르신들 사업주들의 마인드가 중요하지 사실은 사업주가 누구냐에 따라서 엄청나게 바뀌거든요. 인사 담당자는 사실은 어떻게 보면 보고하는 사람에 지나지 않을 때도 많기 때문에 사업주인식이 바뀌는 게 사실은 제일 중요하죠. (사업체 4)

### 나) 동료들 간의 의사소통, 합의가 중요

단축제 활용에 있어 1~2시간의 짧은 시간 단축이 많아 대체인력의 채용보다는 부서 내 업무조정이 요구되고 있기에 동료들 간 지속적인 의사소통과 합의가 중요하며, 업무조정과 협의가 상시화 되는 유연한 업무문화의 조성이 필요하다고도 진술하였다.

부서장님하고 계속 소통을 하고 팀원분들하고도 계속 그런 부분을 확인하는 과정이 계속 있어야 된다고 봐서 ... 그래서 주 15시간이라는 법적인 제도가 있지만 그거는 이제 팀장님과의 계속 커뮤니케이션을 통해서 주 4일 중에 이날은 2시간 3시간은 일찍 가지만 하루는 제가 풀로 근무하겠습니다 라든지 좀 이런 거를 유동적으로 계속 커뮤니케이션을 하면서 사용을 해야 되지 않을까 생각이 들고 (사업체 1)

회사에는 다시 말해서 이제 조직 문화 자체가 변해야 된다고 생각하고 있거든요. 나만 손해보는 거야 이런 개인주의 성향보다는 서로 간에 내 일이 네 일이 될 수 있고 네 일이 내일이 될 수 있는 그런 분위기가 되어야 하는데, 이런 부분들이 사업주와 근로자 뿐 만이 아니고 중간 관리자도 그런 인식이 필요하다... (사업체 2)

## 다) 고용복지센터 등에서의 근로자 상담 역할 강화

사업체 5의 경우 소속 직원이 정부의 상담지원 기관을 통해 유관한 제도의 정보를 얻고 신청한 경험을 진술하면서 고용복지센터 등 정부기관에서의 근로자 대상 상담 기능을 강화하는 것이 제도 이용의 활성화에 기여할 것이라고 응답하였다.

표현을 제가 근로감독관이라고 했는데요. 정확하게는 지방노동청에서 일하시는 담당자님이 정확한 표현인 것 같고요. 거기서 근로자들이 어떤 불편 사항 내지는 자기가 받을 수 있는 혜택이나 아니면 정책적인 어떤 제도를 이용하려고 했을 때 상담을 했을 경우에는 그런 걸다 상담을 해주는 걸로 알고 있습니다. (사업체 5)

## 6) 인식개선 및 제도인지를 높이기 위한 방안

### 가) 사업주, 인사관리담당자, 근로자 대상별 홍보 필요

사업체 담당자들은 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지율이 유관한 제도들에 비해 매우 낮다고 지적하면서 대대적인 홍보작업이 필요하다고 응답하였다. 또한 사업대상자인 근로자 뿐 아니라 담당자, 사업주들도 잘 모르는 경우가 있다고 언급하며 사업주, 인사관리담당자, 근로자 모두를 대상으로 하되, 타켓팅된 홍보 전략이 필요하다는 진술도 있었다.

제가 봐서는 이 제도를 정말 활성화를 하려면 그거에 준하는 홍보 작업이 필요하지 않을까 사업주도 그리고 아직 이거를 쓰지 않고 있거나 향후에 쓸 계획 계획이 있는 구성원들, 직장인들에게 '이러이러한 제도가 있고 나중에 당신이 이런 케이스가 됐을 때 이런 걸 활용할수 있고 사업주에게는 이러이러한 현재 존재하는 이러이러한 혜택을 받을 수 있습니다. 그다음에 개인들에게는 당신이 이러이러한 상황이 됐을 때 이러이러한 제도를 활용하십시오'라는 홍보가 좀 더 필요하지 않을까요? (사업체 5)

인사 담당자인 저도 아까 그 대체인력 지원금을 '그런 게 있었어?'라고 생각한다는 건 홍보에 있어서는 어느 정도 좀 더 노력이 필요하지 않을까 제가 봐서는 그래요. (사업체 4)

#### 나) SNS 등의 다양한 매체를 통한 홍보 강화

홍보에 있어 직원들이 자주 이용하는 SNS 등 다양한 매체를 통한 홍보와 안내가 유효할 것이라는 의견도 제기되었다.

오히려 인터넷이 됐든 카드 뉴스가 됐든 페**이 됐든 인**이 됐든 그런 부분을 갖다가 조금씩 나왔을 때 한다고 그러면 접근력 굉장히 좋거든요. 저도 뭐 잘 모르는 제도 같은 경우에도 인**나 페**에서 조금씩, 조금씩 올라와요, 링**이나 이런 쪽에서 '이번에 이게 다 개정됐습니다.' 그러면 혼자서 계속 찾아보는 거죠. 그런 부분이 되기 때문에 아까 좀 말씀드렸듯이 홍보와 그런 부분들 같은 경우에는 절대적으로 필요하다. (사업체 2)

### 다) 대중 대상 언론 홍보 강화를 통한 이슈화 필요

신청 대상자 집단을 타겟으로 한 홍보와 안내도 필요하지만 인식개선이 함께 이루어져야 하므로 대중 대상 홍보 강화를 통해 이슈화가 될 필요가 있다는 제안도 제기되었다.

최저임금 얼마고 요즘 광고를 많이 하죠. 저는 이제 절대적이라고 생각하는 게 육아휴직 근로시간 단축 제도 같은 경우에는 홍보가 되어서 기업 뿐 아니라 대중 홍보 양쪽에서 같이들어가야 된다 생각하고 있어요. (사업체 2)

요즘에 이제 기업들마다 단축 근로나 유연근무제 이런 게 조금 언론에서도 얘기가 많이 나오기 때문에 그런 부분에 있어서는 다른 기업과 좀 기업들에 발맞춰 가기 위해서 좀 그런 유연근로, 탄력근로나 이런 부분에 있어서도 더 강조를 하려고 하거든요 회사에서도 근데 그 부분이 이제 언론에서도 계속 이제 얘기가 나오기 때문에 저희가 더 홍보를 하려고 하는 것도 있고 (사업체 3)

법이 이렇게 바뀌었어 어떻게 바뀌었지 노동부에 알아볼까 노무사한테 알아봐야지 라고 하는 것보다는 좀 더 이슈화를 해서 좀 더 많은 사람들이 알고 있다면 아마 활용도가 더 많이 올라갈 거라고 생각합니다. (사업체 5)

#### 라) 제도명을 이해하기 쉬운 명칭으로 변경

육아기 근로시간 단축제도라는 제도명이 어렵게 느껴진다는 의견이 있어 친근한 제도명으로의 변경 또는 대중친화적인 슬로건, 선전문구와 매칭하여 홍보할 필요가 있어 보인다.

근로시간 단축 용어 자체가 사실은 좀 쉽지가 않은 것 같아요. 사람이 육아기에 파트타임으로 일할 수 있다는 건데, 그거가 육아기 근로시간 단축이라는 단어랑 참 매칭이 잘 안 되는 것 같아요. 그래서 홍보를 할 때도 좀 그런 거를 감안을 해서 좀 적극적으로 좀 홍보를 하면 좋지 않을까. (사업체 4)

육아기 근로시간 단축 하면은 모르겠어요. 용어가 좀 어렵다 그런 느낌은 들고요. 파트 타임 하면 쉽게 오는데...(중략)... 뭐 파트타임을 쓸 수는 없으니까 그렇게 했으리라고 충분히짐작은 되는데 홍보할 때는 조금 더 사람들이 쉽게 이해할 수 있는 그런 홍보가 되면 좋지않을까 그런 생각은 평소에 했습니다. (사업체 4)

#### 마) 유연노동 확대. 장시간노동의 지양 문화로의 모색

단축근무의 원활한 사용과 확대를 위해 근본적으로 필요한 것은 육아와 근무시간 단축에 우호적인 기업문화조성이며 유연근무를 확대하고 장시간노동 문화를 지양하는 방향으로의 인식개선이 필요하다고 진술하였다.

제 생각에 그래서 가장 필요한 거는 사실은 문화이죠. ...(중략)... 가장 필요한 거는 회사의 문화가 제일 중요할 것 같고 그거를 이제 바라보는 팀원들의 시선이라든지 인식도 중요할 것 같고 이게 팀에서 어느 정도 이건 합의가 됐다고 했을 때 본인도 마음 편하게 이걸 사용하면서 업무도 집중할 수 있지 않을까 하거든요. (사업체 1)

# 4. 소결

이 장의 소결로 부모와 사업체 담당자들의 육아기 근로시간 단축제도의 활용 경험에 대한 면접조사 내용을 범주화 하여 요약하고 시사점을 도출하고자 하였다. 우선 부모를 대상으로 한 6개 집단의 면접조사 분석 결과를 종합하여 표로 제시하면다음 〈표 IV-4-1〉과 같다.

육아기 근로시간 단축제도는 제도 인지도가 다른 제도에 비해 낮으므로 어떻게 제도를 인지하고 사용하게 되었는지 응답한 결과를 분석해보았다. 먼저, 육아기 근 로시간 단축제도는 회사를 통해 정보를 얻는 것보다 사적인 관계망(주변 동료 및 지인)을 통해 인지하게 되는 경우가 많았으며, 인터넷 기사나 광고 등을 통해서도 접하는 것으로 나타났다. 다만, 회사를 통해 알게 되는 경우도 일부 사례가 있었다. 육아기 근로시가 단축제도를 사용한 계기로는 자녀가 어린이집. 유치워. 학교에 적 응하는 시기이거나 등하원을 시켜야하는 경우가 많았으며, 자녀의 정서적 안정을 위해 직접 돌보려고 육아기 근로시간 단축제도를 사용한다는 경우도 다수 있었다. 육아기 근로시간 단축제도 사용 계기에서 성별로 다소 차이를 보였다. 남성은 단 순히 자녀 돌봄 필요에 의해서라고 응답하지 않고, 맞벌이거나 배우자가 자녀를 충분히 돌보기 어려운 근로상황이라거나 배우자가 아파서 사용하는 등 자녀돌봄 외에 복합적인 요인이 발생해서 사용한다고 진술하였다. 미사용 이유로는 회사의 보수적이고 경직된 조직 문화, 급여액 감소로 인한 경제적 부담에 대한 진술이 다 수 발견되었다. 또한 정식 근로시간은 줄어들었으나 동일한 업무량으로 인해 업무 부담은 그대로인 상황과 제도 사용 시 인사고과 반영에 대한 우려가 제도 미사용 이유로 언급되었으며, 직종이나 업무 특성상 사용 자체가 불가능하다는 사례도 있 었다.

육아기 근로시간 단축제도 사용 시 경험하는 어려움으로 경직된 직장 문화나 상 사의 인식이 제도 이용에 장애물로 도출되었는데, 이는 미사용 이유이기도 했다. 또한 동료 관계에서의 눈치 보임도 어려움으로 언급되었다. 이는 하드웨어적인 제 도 설계나 일자리의 외적 조건과 함께 제도를 운영하는 조직 문화나 중간관리자 이상의 인식 등 소프트웨어적 측면이 육아기 근로시간 단축제 제도 사용 가능성에 결정적 요인으로 작용할 수 있음을 의미한다고 하겠다.

또한 근로시간은 감소하나 기존 업무량 유지로 인한 지나친 업무 강도가 어려움을 지적되어 이에 대한 가이드라인이 필요함을 알 수 있다. 업무량이 그대로 유지되기 때문에 퇴근 후에도 어쩔 수 없이 재택으로 일하거나 계속 업무 연락을 받는 등의 문제도 있었다. 또한 제도 사용이 인사고과에 부정적 영향을 미치는 점이 어려움으로 지적되었는데 이는 미사용 이유에서도 도출된 것으로, 제도 사용인 경력에 부정적 영향요인으로 작용하지 않도록 하는 방지책이 필요해 보인다. 한편, 매주 또는 매달 신청 과정을 반복해야하는 번거로움이 어려움으로 언급되었으며, 육아기 근로시간 단축이 차년도 연차에 반영되어 연차 일수가 삭감되는 문제도 지적되었다.

육아기 근로시간 단축제도 사용으로 인한 긍정적 변화로는 자녀의 정서적 안정과 자녀와의 친밀한 유대관계를 형성하는 데에 도움이 되었다는 진술이 가장 많았다. 또한 일가족생활을 병행할 수 있는 시간적 여유가 자녀 양육 태도의 여유로움으로 연결됨을 확인할 수 있었다. 또한 성별로 차이를 보이는 부분은 남성의 경우육아기 근로시간 단축제 사용으로 배우자와의 양육 분담이 개선된 것을 긍정적 변화로 많이 언급하였다. 이는 맞벌이 여성의 경우는 이미 자녀양육에서 더 많은 부분을 담당하고 있을 가능성이 높기 때문에 본인의 제도 사용이 분담 개선으로 연결되었다고 진술하지 않았을 가능성이 높은 것으로 보인다.

마지막으로 육아기 근로시간 단축제도 개선 관련 요구사항을 살펴보았다. 육아기 근로시간 단축 기간 관련해서는 육아휴직 사용 기간과는 별도로 육아기 근로시간 단축제도의 사용 기간이 부여되어야 한다는 주장들이 있었으며, 사용 가능 자녀연령 상향 조정, 근로시간 단축 기간 연장 등이 도출되었다. 신청과정에 대한 요구사항으로는 회사에서 육아기 근로시간 단축제를 일괄적으로 신청하고, 초기에 한번 제도 사용을 신청하면 지속적으로 이용 가능한 시스템을 구축하여 행정처리의번거로움을 해결하길 희망하였다. 또한 지급방식에서도 고용보험과 직장 급여 창구를 직장으로 일원화하여 일괄 처리되기를 원했다. 제도 사용 시급여액 감소폭이큰 것이 제도 사용에 장애물로 작용한다는 지적이 많았으며, 이에 대한 요구로 급

여 상한액을 상향 조정하여 급여액을 현실화하는 방안이 제시되었다.

한편, 면담 참여자의 요구사항을 통해 제도 운영에 관한 가이드라인이나 운영 지원이 세밀화될 필요가 있음을 확인할 수 있었다. 먼저 육아기 근로시간 단축에 비례하여 업무량 감소에 대한 가이드라인이 필요하며, 단축제도 사용이 차년도 연 차와 연계되어 향후 육아의 어려움을 발생시키지 않도록 차년도 연차 연계 금지 방안도 요구되었다. 또한 육아기 근로시간 단축제를 이용일과 근로자 수에 따라 회 사가 지출하는 급여액이 감소하므로, 감소하는 급여액만큼 대체인력을 확보하거나 동료 인센티브로 지급되는 방안이 제시되었다.

이외에도 육아기 근로시간 단축제 강제화나 의무화 요구, 기업 인센티브 강화, 인식 개선 및 홍보 필요 등이 필요한 지원으로 언급되었다.

〈표 Ⅳ-4-1〉 부모 면접조사 분석 결과

구분	내용
육아기 근로시간 단축제도 인지 및 사용 계기	<ul> <li>육아기 근로시간 단축제도 인지</li> <li>주변 동료 및 지인을 통한 제도 인지</li> <li>인터넷을 통한 제도 인지</li> <li>회사를 통한 제도 인지</li> <li>육아기 근로시간 단축제도 사용 계기</li> <li>자녀의 기관(어린이집, 유치원, 학교) 등하원 및 적응을 위해</li> <li>자녀의 정서적 안정을 위해 직접 돌보려고</li> <li>남성은 자녀돌봄 필요 외에 복합적인 요인이 발생 시 사용</li> <li>육아기 근로시간 단축제도 미사용 이유</li> <li>회사의 보수적이고 경직된 조직 문화로 인해</li> <li>급여액 감소로 인한 경제적 부담을 우려하여</li> <li>동일한 업무량으로 인한 업무 부담</li> <li>직종·업무 특성 상 단축 근무 어려움</li> <li>제도 사용 시 인사고과에 반영되어서</li> </ul>
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 인사고과에 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     기족(배우자, 자녀)과 더 많은 시간 공유

구분	내용
	- 시간적 여유가 자녀를 대하는 마음가짐의 여유로움으로 이어짐 • 남성은 배우자와의 양육 분담 개선을 긍정적 변화로 인식
육아기 근로시간 단축제도 개선 관련 요구	<ul> <li>육아기 근로시간 단축 기간</li> <li>육아휴직 사용 기간과 별개로 사용 기간 부여</li> <li>근로시간 단축제 사용 기한(자녀 연령) 상향 조정</li> <li>근로시간 단축 기간을 2년 이상으로 연장</li> <li>육아기 근로시간 단축제 신청과정</li> <li>회사에서 일괄 신청하는 방식 도입</li> <li>초기 제도 사용 신청으로 지속적인 이용 가능한 시스템 구축</li> <li>육아기 근로시간 단축제 급여액 및 지급방식</li> <li>급여 상한액 상향 조정</li> <li>고용보험과 직장 급여 일괄 처리(지급 창구 일원화)</li> <li>육아기 근로시간 단축제 운영 관련 가이드라인 및 운영 지원</li> <li>근로시간 단축제 의해한 업무량 감소</li> <li>근로시간 단축제의 차년도 연차와 연계 금지</li> <li>급여 감소액에 따른 대체인력 확보 방안</li> <li>육아기 근로시간 단축제 강제화나 의무화 요구</li> <li>기업 인센티브 강화</li> <li>인식 개선 및 홍보 필요</li> <li>관리자 대상 인식 개선</li> <li>적극적인 제도 홍보 필요</li> </ul>

다음으로 5개 사업체 담당자들을 면접조사 결과를 분석한 것을 종합한 것은 아래의  $\langle \text{표 IV}-4-2 \rangle$ 과 같다.

육아기 근로시간 단축제도에 대해서 직원들이 알고 있는지, 담당자들이 따로 홍보를 하는지에 대해 질문한 결과, 사업체 담당자들은 별도로 홍보를 하지 않는 것으로 응답하였으며, 신청 가능한 직원들이라도 관심을 두지 않으면 제도를 모를 것이라는 진술도 있었다. 또한 일부 직원의 경우 외부의 고용노동부 고용복지센터 등을 통해 알게 된 경우도 있었다고 진술하였다.

육아기 근로시간 단축제도 제도 활용 현황에 대해 조사한 결과, 사업체당 1 명~10명으로 매우 소수 명의 직원들만 제도를 이용하고 있었다. 그 이유에 대해 질문한 결과 육아휴직 대비 육아기 근로시간 단축제도의 선호도가 낮다는 응답이 있었고 재택근무, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등 유연근무를 적용하고 있는 사업장의 경우 직원들이 단축제도에 대한 필요도가 낮다고 하였으며, 같은 사업체 내라도 직무별로 필요성과 욕구가 다르다고 응답하였다. 육아기 근로시간 단축제도 제도 사용시의 장점에 대해 질문한 결과 육아휴직 이후 단축제 연계사용시 업

무 적응에 효과적일 수 있으며 긴 육아휴직의 공백은 회사에서도 부담이라는 응답 이 있었다.

육아기 근로시간 단축제도 제도 적용의 어려움에 대해 조사한 결과, 대체인력 운영에 대한 의견과 인사관리 업무분장의 어려움에 대한 의견, 그리고 인식의 문제가 제시되었다. 우선 대체인력과 관련해서는 대체인력 채용이 어렵고 아예 적절하지 못하다는 진술이 있었다. 육아휴직은 대체인력 채용을 하겠으나 단시간 단축하는 경우에 대체인력을 쓰는 것은 부적절하다는 응답이었다. 또한 작은 기업의 경우휴직이나 단축근무시 인력운용에 어려움이 매우 크다는 점도 강조되었다. 인사관리 및 업무분장의 어려움과 관련해서는 직원의 단축근무시 관리부담의 증가가 따르며, 대부분 대체인력 채용이 적절치 않아 부서내에서 업무조정을 하는 데 어려움이 크다고 응답하였다. 또한 전일제 근무 중심으로 일하는 문화가 조성되어 있어 단축근무를 하는 직원을 비선호하고 열외로 하는 분위기도 감지되었다. 인식의 문제와 관련하여 제도 적용이 어려운 이유로 기업의 대표, 임원, 인사관리직 담당자들의 부정적인 인식을 꼽았다. 보수적인 사내 분위기가 있어 현업 부서의 협조 없이 인사관리 담당자들의 지원만으로는 단축제 활용이 쉽지 않다는 진술도 있었다.

사업주에게 지원되는 육아기 근로시간 단축 지원금에 대해서는 긍정적 반응도 있었으나 지원금의 액수가 낮으며, 소수명만 이용하기 때문에 서류처리가 더 번거롭다는 의견이 제기되었다. 대체인력 지원금에 대해서도 실제 인건비에 대비 지원금액이 너무 낮다는 지적이 있었으며, 대체인력의 특성에 따라 대체인력 지원금의 실효성이 달라진다는 의견도 있었다. 파견형태로 대체인력을 충원하는 사업체의경우 현재의 대체인력 지원금이 파견근로자로 채용할 시에는 신청이 어려워 만족도가 낮다는 응답도 있었다. 또한, 대체인력 지원금 제도 자체의 실효성을 의심하며 대체인력 비용을 지원하기보다는 단축근무제 적용에서 오는 운영상의 문제를해결할 수 있도록 도와주는 지원이 필요하다고 응답하기도 했다.

육아기 근로시간 단축제도의 활성화 방안으로 실효성을 높이기 위한 지원 및 관리, 조정과 소통의 강화, 인식개선 및 제도 인지를 높이기 위한 방안이 제시되었다. 우선 제도의 실효성을 높이기 위해서는 사업주 및 인사관리직이 체감할 수 있는 지원이 필요하며 그러한 지원의 예로, 근로감독 유예, 대출우대금리 적용. 세제혜택, 입찰시 가산점 부여 등이 제시되었다. 유연근무제, 일생활균형 제도에 대한

의무적용 강화의 의견도 제기되었다. 조정과 소통의 강화도 필요하다고 언급되었는데, 구체적으로 대표, 인사관리직 대상의 교육 및 컨설팅 지원이 제공될 필요가 있고 동료들 간의 의사소통, 합의가 중요하며 지방고용노동청의 근로자 상담 역할 강화의 의견도 제시되었다. 제도 활성화를 위해 무엇보다 인식개선과 제도인지율을 높여야 한다고 언급하며 구체적인 방안으로 SNS 등의 다양한 매체를 통한 홍보 강화, 대중 대상 언론 홍보 강화를 통한 이슈화, 사업주, 인사담당자, 근로자 등 대상별 맞춤 홍보, 제도명을 이해하기 쉬운 명칭으로 변경하는 것에 대한 의견이 제안되었다. 마지막으로 사회전반적인 인식개선과 제도 정착을 위해서는 유연노동확대, 장시간 노동을 지양하는 문화로의 모색이 요구된다는 의견이 제시되었다.

〈표 Ⅳ-4-2〉 사업체 면접조사 분석 결과

구분	내용
육아기 근로시간 단축제도 인식 및 홍보	• 별도 홍보가 많지 않음 • 사업체 외 지원인력을 통한 인지
육아기 근로시간 단축 제도 활용 현황	• 현저히 낮은 사용률 • 육아휴직 대비 낮은 선호도 • 유연근무제 적용사업장의 낮은 욕구 • 동일 사업체 내라도 직무별로 필요성과 욕구가 다름 • 작은기업의 경우 협의를 통한 시간조정이 잦음
육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점	• 육아휴직 이후 단축제 연계사용시 업무 적응에 효과적 •긴 육아휴직은 회사에서도 부담이므로 단축제 추천
육아기 근로시간 단축제도 제도 적용의 어려움	대체인력 운영의 어려움
현재의 사업체 지원에 대한 의견	<ul> <li>육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 의견</li> <li>육아기 근로시간 단축 지원금에 대한 긍정적 반응</li> <li>낮은 지원금액</li> <li>지원금 액수에 비해 서류처리가 번거로움</li> <li>실효성이 없는 대체인력 지원금</li> <li>실제 인건비에 대비 낮은 지원금액</li> <li>대체인력의 특성에 따라 대체인력 지원금의 실효성이 달라짐</li> </ul>

구분	내용
	- 대체인력 지원금 제도 자체의 실효성 의심 - 지원금 신청 절차의 까다로움
육아기 근로시간 단축제도의 활성화 방안	실효성을 높이기 위한 지원 및 관리



# 육아기 근로시간 단축제도 개선방안

01 정책 방향

02 세부 추진 과제

## Ⅴ. 육아기 근로시간 단축제도 개선방안

## 1. 정책 방향

#### 가. 제도이용의 장애요인 최소화를 통한 실효성 담보

육아기 근로시간 단축제도는 2008년 시행된 이래 2012년부터 육아기 근로시간 단축 이용 부모에 대한 급여가 제공되고 제도 신청시 사업주가 허용할 수 있다는 임의규정에서 허용하여야 한다는 강제규정이 되었다. 하지만 제도에 대한 인지율이나 사용률은 매우 저조한 상태에 머물러 있다. 일일 8시간 근무기준으로 5시간까지 단축할 수 있으며 육아휴직 미사용시 2년까지 사용가능한 제도이나, 이용자들의 특성을 보면 하루 1~2시간 단축이 일반적이며 출산 후의 육아휴직을 마친후의 전일제 복귀 전 적응기간에 사용하거나 초기 영아기 이후나 초등저학년의 등하원 및 등하교 지원의 용도로 사용하는 경우가 많다. 또한 제도 미이용자의 경우육아휴직을 쓰는 것이 더 낫기에 단축제도는 이용하지 않았다는 의견이 많아 상당수는 육아기 근로시간 단축제도를 육아휴직의 부수적인 제도로 인식하는 것으로보인다.

이렇게 육아기 근로시간 단축제도의 활용도가 저조한 이유에는 개인들은 시간주 권에 대한 인식이 덜한 데에 다가 전일제 중심의 노동윤리와 장시간 근로를 업무성 과와 연결시키는 직장문화가 큰 영향을 미치는 것으로 여겨진다. 이러한 인식과 문 화가 지속적인 한 단축근무의 활성화는 사실상 기대하기 어렵다. 이런 상황 속에서 는 당장에는 제도의 활성화에 초점을 맞추기 보다는 이용자들의 불편과 불이익을 낮추는 것에 집중하는 것이 더 실효성 있는 지원방안일 수 있다. 즉, 적용범위나 급여의 확대 등 제도 자체의 개선도 필요하지만, 현 제도를 적용하는 데 있어 신청 과정시의 부당한 누락이나 이용 시의 장애요인에 대응하는 관리 감독의 강화가 반드시 동반되어야 한다고 본다.

#### 나. 제도 인지율 제고 및 인식개선을 위한 대대적 홍보 필요

육아기 근로시간 단축제도의 인지도는 제도 신청 대상인 부모와 사업체의 인사 관리 담당자들에게도 저조한 것으로 나타났다. 2008년 제도시행과 함께 사업주에 도 장려금과 대체인력에 대한 지원금이 제공되고 있으나 이를 알지 못했다는 인사 관리담당자들도 만날 수 있었다. 면접조사에 참여한 사업체 담당자들은 제도에 대 한 홍보가 시급하며 강화될 필요가 있다고 강조하였다. 홍보는 이용대상이 되는 부 모와 사업체를 타겟으로 한 맞춤형 홍보도 필요하지만 일반 국민 대상의 이슈화를 동반하는 대대적인 방식이어야 한다는 의견도 제기되었다.

이때 홍보의 방향과 목적에는 정보제공을 넘어선 육아기에 근무시간을 단축하는 것에 긍정성을 부여하는 인식개선이 수반되어야 한다. 적용현장의 사업주나 담당자들이 제도의 긍정적 효과를 확신하지 못하는 경우 제도는 도입하나 회피하는 전략을 취하여 실제로는 제대로 작동하지 않는 이른 바 디커플링 현상(decoupling)이 쉽게 발생할 수 있기 때문이다(정장훈, 조문석, 장용석, 2011, p.181; 방진아, 허순임: 2022: 184에서 재인용). 실상 한국사회의 일가정양립 제도의 적용현장에는 이러한 현상이 만연하다. 따라서 사업체에서 긍정적 효과를 확신하지 못하여, 법적으로 강제하거나 강압적인 사회분위기에만 순응하는 정도로 제도를 도입해서는 제도의 활성화는 요원할 뿐이므로 사회전반에서의 인식개선을 위한 대대적인홍보가 요구된다.

## 다. 유연근무 확대, 장시간 노동 지양 문화로의 모색

한국사회 근로자들의 노동시간이 긴 것은 익히 알려져 있다. 연간 근로시간은 2022년 1,904시간으로 OECD 평균 1,719시간보다 185시간 길고, 콜롬비아, 멕시코, 코스타리카, 칠레, 이스라엘 다음 세계 5위이다²⁸⁾. 한국사회의 근로시간이 최근 많이 짧아졌다는 해석도 있으나, 초단시간 일자리 증가로 인한 착시효과라는 해석도 있고²⁹⁾, 연간 근로시간 뿐 아니라 25~54세 전일제의 주당 근무시간, 주당

²⁸⁾ OECD.Stat, https://stats.oecd.org/ 중 Labour, Labour Force Statistics, Hours worked, Average annual hours actually worked per worker (인출일: 2023.11.09.)

²⁹⁾ 매일노동뉴스. (2023.10.19.) ""한국이 OECD보다 짧아" vs "착시효과"" https://www.labortoday.co. kr/news/articleView.html?idxno=217828 (인출일: 2023.11.09.)

V

40시간 이상 일하는 장시간 근로자 비율, 비표준 시간 근로(주말근로) 비율 등 노동시간 길이와 관련된 다양한 측면에서 31개국 대상 국가 간 비교연구를 수행한 노혜진(2023)의 연구결과를 보면 한국은 그리스 다음으로 점수가 낮은 국가로 분석된다(노혜진, 2023: 205).

본 연구에서 검토한 스웨덴, 독일, 네덜란드의 3개국은 별도의 육아기 근로시간 단축제도를 가지고 있는 것이 아니라 시간주권을 가진 일하는 시민들이 삶의 질과복지 향상을 위해 근무시간을 조정, 단축하는 가운데 육아기의 단축근무가 실현되고 있었다. 이러한 외국 사례의 축소판처럼, 본 연구의 면접조사에 응한 이들 중시차출퇴근제, 시간선택제, 재택근무제 등 유연근무제를 적용받고 있는 부모나 유연근무제가 활성화된 사업체 담당자들은 육아기 근로시간 단축제도의 필요성을 크게 느끼지 못한다고 진술하기도 했다.

육아기 근로시간 단축제도의 활성화는 장기적으로 유연근무제의 확대와 장시 간노동을 지양하는 정책과 궤를 같이 할 필요가 있다. 즉, 현행 육아기 근로시간 단축근무제도 역시 육아기 부모 뿐 아니라 근로자 전체를 대상으로, 생애전반에 걸쳐 활용될 수 있는 제도로 모색될 필요가 있다. 시간에 대한 자율성이 비단 육 아기 부모의 특정집단에 주어지는 특혜가 아니라 보편적 권리로 인식되어 자리 잡을 때 육아기 근로시간 단축제도가 이루고자 했던 정책목표는 저절로 달성될 것이라 본다.

## 2. 세부 추진 과제

## 가. 근로자(부모) 대상 추진 과제

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

육아기 근로시간 단축제도는 법적으로 보장된 강제성을 가진 제도로 요건을 갖춘 근로자의 신청시 사업주는 의무적으로 부여해야 하며 이를 위반할 경우 남녀고 용평등법 제19조의2제1항에 근거하여 500만원 이하의 과태료를 부과해야 한다. 또한 동법 제19조의2, 제19조의3에는 보호규정을 두어 해고를 비롯해 휴직, 정직, 승급정지, 감봉, 배치전환, 전근, 출근정지 등으로 불이익을 주는 것을 엄격히 금지하고 있다. 그럼에도 불구하고 육아기 근로시간 단축제도를 알고 있으나 이용하지않은 경우 그 이유에 대한 조사 결과 '직장 내 압박 및 직장 문화로 인해'라는 응답의 비중이 1/4 가량 되었으며 단축제도 이용자 대상으로 '이용시 인사상 차별경험'을 조사한 결과에서도 배치와 승진, 보상, 평가에 있어 이용자의 36~45%가 차별경험이 있다고 응답하였다. 부모대상 면접조사 결과에서도 인사고과와 배치에 있어 불이익을 당한 사례가 목격되기도 했다.

사업주의 불허나 불리한 처우에 대해 소송의 절차 외에도 남녀고용평등법 제26 조와 근로기준법 제23조나 제28조에 근거하여 차별적 처우 등에 대해 노동위원회 에 시정신청을 할 수 있으나, 이를 알고 문제를 제기하는 근로자들은 많지 않아 보인다.

〈표 V-2-1〉남녀고용평등법, 근로기준법의 차별적 처우 등에 대한 시정 및 구제신청 조항

구분	차별적 처우 등에 대한 시정 및 구제신청 조항
남녀고용 평등법	제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 "차별 적 처우 등"이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」, 제1조에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다. 1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 "차별적 처우"라 한다) 2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위 3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치 ② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 따로 정하여고 시한다. 제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니된다. 제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. 제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니된다. 제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

구분	차별적 처우 등에 대한 시정 및 구제신청 조항
	서는 아니 된다.
근로기준법	제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다. ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(산전)·산후(산후)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다. 제28조(부당해고등의 구제신청)
	① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

대상 부모, 근로자들에게 제도를 안내하거나 육아기 근로시간 단축 급여 신청자에게 급여 제공시 사업주의 불허, 불리한 처우에 대응한 시정 및 구제신청 경로에대해 적극적으로 알릴 필요가 있다. 구제신청 절차가 포함된 제도 설명, 안내를 고용복지센터 등의 고용기관 뿐 아니라 시군구청, 동주민센터 등의 지자체 기관과 이용대상 부모들의 출입이 빈번한 유보육기관, 육아종합지원센터, 보건소, 병의원(산부인과, 소아청소년과 등), 산후조리원 등에 비치할 것을 제안한다.

## 2) 적용범위 및 급여 확대, 차년도 연차연계 금지 등을 통한 제도 이용률의 제고

부모를 대상으로 한 면접조사 결과, 제도 개선에 대한 요구로 대상자녀의 연령 상향 조정, 단축기간의 연장, 급여산출 적용시의 통상임금 상한액의 상향 조정, 근 로시간 단축제의 차년도 연차와의 연계 금지 등의 의견이 제시되었다.

정부는 2023년 3월 28일 '윤석열 정부 저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향'에서 육아기 근로시간 단축제도 지원확대를 발표한 상태이다. 자녀연령을 초등 2학년(만8세)에서 초등 6학년(만12세)까지 상향하고, 단축기간을 부모 1인당 최대 24개월에서 최대 36개월까지 확대하며, 부모에게 지급하는 육아기 근로시간 단축제도의 급여를 기존 일 1시간까지만 통상임금의 100%를 지원하던 것에서 일 2시간까지 통상임금 100%를 지원하는 것을 단계적으로 추진하겠다는 내용이다. 이처럼 적용범위와 급여수준을 확대하는 것은 제도를 이용하고자 하는 부모측면의 수

요를 증대시켜 이용률을 높일 수 있을 것이라 예상된다.

이에 더하여 현재 정부안에는 포함되어 있지 않은 사항으로 육아기 근로시간 단축급여 산출시의 통상임금 상한액을 상향할 필요가 있다. 현재 이용부모에게 단축제 사용으로 인한 임금감축에 대한 보전으로 지급되는 급여는 통상임금에 감축시간을 대비하여 지급되는데 최초 5시간의 경우 200만원, 나머지 감축시간은 150만원으로 통상임금의 상한액을 규정하고 있다. 1~2시간 단축시 업무량 감소가 실제로 이루어지고 있지 않은 상황에서 최저임금 수준을 상회하는 근로자의 경우에는 단축으로 인한 소득대체율이 크게 낮아지는 상황이다. 특히 남성의 육아기 근로시간 단축제도의 사용이 저조한 상황이므로 남성들의 참여를 유인하기 위해서는 남성 정규직의 통상임금 수준을 고려해 상한액을 상향시킬 필요가 있다. 2022년 6월 기준 정규직 근로자의 정액급여는 평균 340만원 수준이므로30) 현재의 200만원의 상한액을 300만원 수준으로 상향할 것을 제안한다.

또한, 육아기 근로시간 단축제 사용에 따른 차년도 연차연계 축소 금지도 제안하고자 한다. 육아기 근로시간 단축을 하는 경우 근로자에게 임금, 연차휴가 등에 대해서 불리하게 적용할 수 없다는 보호규정이 있으나, 이는 임금과 연차휴가를 근로시간에 비례하여 적용되는 것은 제외한 규정이다. 즉, 단축근무시 이에 비례하여임금과 연차휴가는 축소되는 것이 원칙이다³¹⁾. 하지만 본 면접조사에 참여한 이용부모들은 육아시간 확보를 위해 육아기 근로시간 단축제도를 사용하였는데 이것이차면도 연차 일수와 연동되어 다음 해에는 자녀돌봄 등을 위해 사용할 수 있는 연차가 부족해지는 어려움을 호소하였다. 즉, 육아기 근로시간 단축제도의 사용이 차면도의 육아 시간을 당겨쓴 것과 같은 결과를 낳게 된 것이다. 이에 제도의 설립취지를 저해하는 육아기 근로시간 단축제도 연차와 연계해 삭감하는 규정을 완화하거나 폐지할 것을 제안한다.

^{30) 2022}년 고용노동부의 고용형태별근로실태조사의 정규직 근로자 정액급여 평균은 3,412천원으로 조사되었다(출처: 고용노동통계, 고용형태별 임금 및 근로시간, http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101&vwCdVal=MT_LTITLE &upListVal=118_159. 인출일: 2023.11.13.)

³¹⁾ 육아기 근로시간 단축제도 사용자에 대한 연차휴가의 산정은 '근로기준법시행령 별표2 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 제4항 나호'에 따라 산정해 부여할 것을 안내하고 있다(고용노동부, 2023: 303).

## V

## 나. 사업체 대상 추진 과제

1) 사업주의 제도 신청대상 직원에 대한 급여 안내 및 고지 의무화

본 연구의 면접조사 결과, 부모들은 회사의 공식적인 안내를 통해서보다는 사적인 관계로 제도를 인지하는 경우가 대부분이었다. 사업체 면접조사에서도 육아기근로시간 단축제도를 직원들에게 홍보하고 고지하는 경우는 한 건도 없었다. 법적보장 제도로 취업규칙에 반영이 되어 있고 근태신청 시스템에 안내문이 있는 경우는 있었지만 신청 요건을 갖춘 직원들에게 직접 고지하고 안내하는 경우는 없었다. 일본의 경우 2022년 4월 육아·간병 휴직 법 개정 3단계 시행조치의 하나로 임신또는 출산 직원(본인 또는 배우자)들에게 사업주가 육아휴직 등에 대한 내용을 개별적으로 주지하고 의향을 확인하는 것을 의무화하였다(육아정책연구소, 2022: 5). 사업주가 임신 또는 출산 직원에게 개별적으로 주지하고 의향을 확인해야 하는 사항으로는 휴직 등에 대한 제도 안내, 신청처, 급여에 대한 내용, 휴직기간 동안부담해야 할 사회보험료에 대한 내용 등이 포함되며, 개별주지와 의향확인의 방법으로는 면담(온라인 가능), 서면교부, FAX, 전자우편 중 하나여야 한다. FAX와 전자우편은 근로자가 희망했을 경우에만 가능하다고 규정한다(육아정책연구소, 2022: 5).

이상의 일본의 개정 사례를 참고하여 임신 또는 출산한 직원이 있는 경우 사업 주가 육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 육아휴직 등 보장된 모성보호제도, 일가 정양립제도를 의무적으로 고지하도록 조치할 것을 제안한다. 이때 의무화를 위해 서는 불이행시 과태료 부과 등의 추가 조치가 필요하며 관련 사항은 법제화할 필요 가 있다.

2) 근로자의 제도신청시 사업주의 허용 예외조항에 대한 제한 및 허용에 대한 통지 의무화

육아기 근로시간 단축제도는 2008년 6월 시작되었을 때에는 근로자의 신청시 사업주는 이를 '허용할 수 있다'는 임의규정이었으나 2012년 2월 남녀고용평등법 의 개정으로 '허용하여야 한다'는 강제규정으로 바뀌었다. 하지만 여전히 예외조항 으로 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하 는 경우 등을 두어 근로자의 청구에 장애요인으로 작용할 여지를 두고 있다. 이는 육아휴직의 예외조항과 비교해 보면, 육아휴직의 경우 '해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우'만을 예외 조항으로 두고 있는데 비해육아기 근로시간 단축제도는 이 외에도 '대체인력을 채용하지 못하는 경우'와 '정 상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우'의 조항을 더 두어 허용범위가 넓다는 것이 확인된다.

〈표 V-2-2〉 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 제도의 사업주의 허용 예외 조항

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 <u>대체인력을 채용하지 못한 경우</u> (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
	- 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

근로시간 단축이 '정상적 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우'라 함은 해석에 따라 크게 달라질 수 있는 부분이라 제도적용의 실효성을 크게 떨어뜨릴 수 있다. 관련해 김근주(2012)는 육아기 근로시간 단축제도에 있어서의 사용자의 허용제외 사유를 '정상적인 사업 운영에 중대한 지장'에서 '긴박한 경영상의 이익 또는 필요'로 제한할 것을 주장한 바 있다(김근주, 2012: 36~37).

'대체인력을 채용하지 못한 경우'를 허용예외로 두는 것 역시 적절치 않다. 현재 제도 이용자들의 단축시간이 1~2시간인 상황에서 대체인력 채용은 불필요하거나 무리되는 일이며, 그렇기 때문에 이 예외조항은 사업주의 부당한 거부 사유로 사용될 여지도 있다. 따라서 사업주 관점의 해석으로 근로자(부모)의 사용에 어려움을 야기할 수 있는 현행법의 허용제외 사유를 제한하여 제도의 실효성을 꾀할 것을 제안하고자 한다.

이와 연계하여 사업주가 근로자의 신청시 허용여부에 대해 통지할 것을 의무화하고 사업주가 근로자의 신청에 대해 일정기간 내(예로 30일 간) 통지하지 않을

V

시 사업주는 근로자의 신청을 허용한 것으로 간주하는 조치도 제안한다. 육아기 근로시간 단축제도는 법적으로 보장된 제도이며 미 이행시 상당한 벌칙 등이 부과됨에도 불구하고, 사용률이 저조한 데에는 기업에서는 공식적으로 제도를 도입하여근로자들의 신청을 받고는 있으나 결재권자의 회피, 시간 끌기 등으로 실사용으로는 이어지지 않는 경우가 있는 데에도 원인이 있다고 본다. 따라서 근로자의 신청시 사업주의 허용여부에 대한 통지를 의무화함으로써 도입된 제도임에도 현장에서제대로 작동하지 못해 무용지물이 되는 것을 막고자 한다.

#### 3) 사용근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 방지 규정의 기준 명확화

본 연구의 검토결과 육아기 근로시간 단축제도 이용시 배치, 승진, 보상 평가에 있어 차별을 받았다고 응답한 경우는 전체의 1/3을 훨씬 상회하였으며 이용부모 대상 면접조사 결과, 제도 이용시 평가에 있어서의 불이익, 부당한 전보 및 발령을 경험했다는 진술도 여럿 있었다.

현행 제도는 제도사용자 위해 남녀보호평등법 제19조의2에 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안되며, 육아기 근로시간 단축 종료 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며 제37조에 근거하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 부여하고 있다. 그러나 '불리한 처우'에 대한 구체적인 내용은 제시되어 있지 않은 상황이다. 기준이 명확하지 않다는 점은적용범위를 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 보긴어렵다.

따라서 '불리한 처우'에 대한 기준을 명확히 하여 제도 이용자들이 불이익을 받을 우려를 제거하는 것이 타당하다. 이때 '불리한 처우'에 대한 기준은 남녀고용평등법 제14조의 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 사업주가불리한 조치를 해서는 안 된다는 규정에서의 불리한 처우의 내용을 참고할 수 있을 것이다.

⟨# V-2-3⟩	북리하 처우	규정의 명	화하이 예:	남녀고용평등법	제14주제6항

구분	내용
	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
남녀고용 평등법 제14조 제6항	1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 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 기회의 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 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

#### 4) 사업주 및 인사관리직이 체감할 수 있는 지원방안 모색

사업체 담당자 면접조사 결과, 대부분의 면접참여자들은 육아기 근로시간 단축지원금(단축제도 이용 근로자 1인당 월30만원, 최초 3번째 사례까지 40만원)과 대체인력 지원금(인력채용시 1인당 월80만원, 인수인계기간 월120만원)이 사업주와 담당자 입장에서 현장의 제도 활용을 높이는 데에 큰 동인이 되지 못한다고 진술하였다. 육아기 근로시간 단축지원금의 경우 지원금 액수가 낮아 비용지원 효과가 미미하며 현재 사용자도 소수이기에 행정처리의 번거로움이 비용지원의 효과를 넘어선다는 의견도 있었다. 또한, 제도이용자의 많은 경우가 1~2시간의 단축근무를 하는 상황에서 대체인력 지원은 실효성이 없다는 의견도 제기되었다.

사업체 담당자들은 낮은 수준의 비용을 지원하기보다는 사업주와 담당자 입장에서 제도사용을 독려할 만한 지원방안이 필요하다고 언급하며, 구체적인 지원의 예로 근로감독 유예, 입찰시의 가산점 부여, 임원의 입국심사시 우대, 대출시 우대금리 적용 등을 제시하였다.

관련해 현재 고용노동부가 주관하는 지원정책으로 근무혁신 인센티브제, 노사문화 우수기업 및 대상 선정 지원제도 등에는 인센티브로 근로감독 면제 등의 혜택이 포함되어 있다. 근무혁신 인센티브³²⁾ 등의 지원 대상 기업 선정시 육아기 근로시

³²⁾ 근무혁신 인센티브제는 사업체의 자발적인 근무혁신을 유도해 일·생활 균형적인 근무분위기를 조성하기 위해 2019년부터 도입되었다. '근무혁신 일반'과 '재택근무 특화'의 2개 분야로 선정한다. 근무혁신 일반에 서는 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 선정한다. 사업대상은 우선지원대상기업(중소기업), 중격기업이며, 매년 100개소 내외의 기업을 선정해 인센티브를

V

간 단축제도의 실적용 정도를 비중 있게 반영할 것을 제안한다. 또한 가족친화인증 기업에게 제공되는 인센티브에도 이상에서 제시된 사업체 현장에서 선호하는 항목 들을 적극 포함한다면 육아기 근로시간 단축제도를 포함한 가족지원제도에 사업체 의 우호적 인식이 강화될 것으로 보인다.

#### 다. 여건 조성을 위한 추진 과제

#### 1) 육아를 위한 유연근무제 확대에 대한 지원

본 연구의 사업체 면접조사 결과, 사업체 당 육아기 근로시간 단축제도 이용자수는 1명 내지는 10명(사업체 3으로 대기업에 해당)에 불과했다. 가족친화인증을 받은 기업에서도 사용률은 매우 저조하였다. 그 이유에 대해 묻자 사업체 담당자들은 소속 사업체들이 이미 시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제 등의 유연근로제도를 사용하고 있기 때문에 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직원들의 필요정도가 낮다고 응답하였다. 이는 굳이 일하는 시간을 줄이지 않더라도 초과근무를 하지 않고 근무 시간과 장소에 있어 재량권과 자율성을 확보한다면 육아를 위한시간을 충분히 확보할 수 있다는 것을 보여준다.

육아기 근로시간 단축제도 자체의 활성화 방안은 아니지만, 동일한 정책효과를 내어 육아친화 환경을 조성할 수 있는 '육아기 유연근무제' 실시에 대한 법적 지원 규정을 따로 마련할 것을 제안하고자 한다. 즉, 육아를 목적에 둔 재택근무제, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등을 실시하는 사업주를 지원하는 방안을 법적으로 규정하는 것이다. 2023년 3월 발표한 '윤석열 정부 저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향'에서도 육아기 재택근무나 시차출퇴근제 실시에 대한 사업주 지원 법적 근거 마련에 대한 검토를 명시한 바 있다(저출산고령사회위원회, 관계부처합동 2023: 8).

한편, 새로운 제도를 만들지 않더라도 현재 진행되고 있는 유연근로 지원정책에서 육아를 목적으로 한 유연근로에 대해 가중치 또는 가산점을 주어 지원대상을 선정함으로써 육아기에 있는 일하는 부모에 대한 지원 강화를 꾀할 수도 있다. 앞

제공한다. 유효기간은 3년이다(출처: 고용노동부 키워라워라밸 사이트, 근무혁신 인센티브. https://www.worklife.kr/website/index/m7/incentive_what.asp, 인출일: 2023.11.09.)

에서도 서술한 '근무혁신 인센티브 제도'를 포함하여 시간선택제 일자리로의 전환을 지원하는 '워라밸 일자리 장려금 제도', 유연근무제 실시에 따른 노무비 등을 지원하는 '일가정양립 환경개선 지원 제도' 등의 지원기업 선정시 육아기에 있는 근로자에 대한 가중치 적용 또는 가산점을 부여할 수 있을 것이다.

#### 2) 다층적이고 다각적인 교육 및 홍보의 강화

본 연구결과 육아기 근로시간 단축제도의 인지도가 낮고 이용자들은 사용시의 어려움을 표하였으며 전반적인 인식개선이 필요하다는 요구가 강하게 제기되었다. 육아기 근로시간 단축제도의 인지도와 사용률이 낮은 것은 제도 자체의 문제라기보다 제도가 적용되는 현장과 환경, 사회전반의 분위기에서 비롯되는 점이 크다. 따라서 제도에 대한 홍보와 운영을 위한 교육이 필요한데, 이는 다양한 층위에서 그리고 다각적으로 지원될 필요가 있다.

우선, 근로자 대상의 고지와 교육이 의무화되어야 한다. 관련해 임신 또는 출산 근로자(부모)에 대한 제도 고지에 대해서는 앞서의 근로자(부모)에 대한 지원 부분 에서 서술한 바 있다. 이에 더해 사업체 내 직원교육이나 고용복지센터의 상담창구 활성화 등을 통해 근로자(부모) 대상의 홍보와 교육이 강화될 필요가 있다.

제도 사용자의 많은 경우가 일일 1~2시간 단축을 하고 있어 부서 내 업무조정이 요구되는 경우가 많으므로 동료들 간의 협의와 조정이 중요하다. 이를 지원할 수 있는 팀 내 교육과 컨설팅이 제공되어야 하며 가장 밀접하게 소통하는 집단이므로 의사소통과 조정능력 향상을 위한 교육이 포함될 필요가 있다.

한편 사내에서 제도 안내 및 운영을 담당하는 인사관리직 대상의 교육도 필요할 것이다. 이에는 단축근무로 인한 업무량 감소에 어떻게 대응할 것인지에 대한 가이드라인이 포함되어 대체인력 확보, 부서 내, 부서 간 업무량 조정, 직무간의 형평성고려, 동료들 간의 업무분담시 인센티브 지급 등의 내용이 논의되어야 할 것이다. 면접에 응한 부모와 사업체 담당자들은 사업주의 마인드가 중요하다는 점을 강조하였다. 사업체 전반의 인식개선과 과단성 있는 실행을 위해서는 사업운영의 책임을 지는 대표, 임원들에 대한 교육과 지원도 진행되어야 하며 가족친화와 혁신, 일생활균형에 대한 의식을 고취시킬 수 있는 코칭 뿐 아니라 사업체 규모와 업종을고려한 실제적인 내용의 컨설팅이 동시에 지원되어야 한다.

 $\overline{\mathrm{V}}$ 

대중 대상 홍보를 통한 사회적 이슈화의 필요성도 제기되었다. 신청 대상자 및 운영집단을 타겟으로 한 홍보와 교육도 중요하지만 자녀돌봄을 위해 일을 조정하는 것에 대한 사회전반의 긍정적 인식이 수반되어야만 제도의 활성화가 가능하다는 지적이었다. 쉬운 제도명으로의 변경 또는 대중친화적인 슬로건, 선전문구의 활용 등으로 대중의 인지도 상승과 인식 개선을 꾀할 필요가 있다.

## •• •• 참고문헌

- 강민정, 김은지, 권소영, 서형도, 우창수(2018). 육아기 근로시간 단축 기업확산 방안 및 모델 연구. 저출산고령사회위원회, 한국여성정책연구원.
- 강민정, 신우리, 권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사. 여성정책연구원.
- 고용노동부(2019). 유연근로시간제 가이드.
- 고용노동부(2021). 근로시간 단축제도 가이드북.
- 고용노동부(2022). 2022년판 고용보험백서.
- 고용노동부(2023). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- 고용노동부 보도자료(2023.1.25.). 2022년 육아휴직·육아기 근로시간 단축 크게 늘어.
- 권혁, 김근주, 황수옥, 최홍기, 김수민(2019). 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도 현장안착 방안. 고용노동부·부산대 산학협력단.
- 김근주(2012). 일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도. 법학논총, 29(3), 23-41.
- 김연진(2020). 스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리. 국제사회보장리뷰, 13: 126-135.
- 김영미(2011). 스웨덴의 시간제근로: 유연성과 성평등의 긴장 속 공존. 산업노동 연구, 17(1), 293-321.
- 노혜진(2023). 일-생활 균형시간 보상의 유형화. 보건사회연구, 43(2), 192-214.
- 매일노동뉴스. (2023.10.19.) "'한국이 OECD보다 짧아" vs "착시효과"" https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217828. (2023.11.09. 인출)
- 박은정(2019). 독일 가족정책의 현금급여 분석과 시사점. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 추계학술대회 발표논문집. 207-221.
- 박은정, 이정원, 윤지연, 김난주(2022a). 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구, 육아정책연구소.
- 박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영(2022b). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으

- 로. 육아정책연구소.
- 방진아, 허순임(2022). 기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석, 보건사회 연구, 42(2), 179-198.
- 육아정책연구소(2022). 2022년도 해외 육아정책 동향 정보 자료집. https://repo.kicce.re.kr/bitstream/2019.oak/5385/2/ES2301.pdf
- 이승윤, 남재욱(2018). 네덜란드 근로시간 유연화와 사회보장제에 대한 사례연구: 시간비례원칙을 중심으로. 사회보장연구, 34(2), 125-155.
- 저출산고령사회위원회(2023. 9. 4). 3.28 발표 저출산 5대 핵심과제 '24년 예산 안 편성 현황. 보도참고자료.
- 저출산고령사회위원회, 관계부처 합동(2023). 윤석열 정부 저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향(2023.3.28.).
- 전기택, 김<del>종</del>숙, 김난주, 신우리, 최진희, 노우리(2022). 2021년 일·가정 양립 실태조사, 고용노동부.
- 정장훈, 조문석, 장용석(2011). 일·가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 노동정책연구, 11(2), 179-215.
- Duvander, A.-Z. & Haas, L. & Hwang, C. P.(2017). Sweden. In Blum, S., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.). 13th international review of leave policies and related research 2017. 392-399.
- BMFSFJ(2022). Elterngeld und Elternzeit. Berlin: BMFSFJ.
- Dulk L. &Yerkes, Ma. A.(2022). The Netherlands. In Koslowski, A.,
  Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., & Moss, P. (eds.) (2022).
  18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. 367-377.
- Duvander, A.-Z. & Löfgren, N. (2021). Sweden country note. In A. Koslowski, S. Blum,, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (Eds.). 17th International review of leave policies and research 2021. 573-583.
- Duvander, A. Z. & Löfgren, N.(2022). Sweden. In Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., & Moss, P. (eds.) (2022). 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. 483-490.

- Plantenga, J.(2002). Combining work and care in the polder model: an assessment of the Dutch part-time strategy. Critical Social Policy, 22(1), 53-71.
- Wielers, R.(2013). The Economy of Part-time Employment in Netherlands. International Labor Brief, 11(9), 4-16.

#### 【참고 사이트】

- 고용노동부, 키워라워라밸 사이트, 근무혁신 인센티브. https://www.worklife.kr/website/index/m7/incentive_what.asp, (2023.11.9. 인출)
- 고용노동통계, 고용형태별 임금 및 근로시간. http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101&vwCdVal=MT_LTITLE&upListVal=118_159. (2023. 11.13. 인출)
- 고용보험 홈페이지, 육아기 근로시간 단축. https://www.ei.go.kr/ei/eim/eg/ei/eiEminsr/retrievePb0303Info.do (2023.10.4. 인출)
- 고용보험 홈페이지, 육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do (2023.10.5. 인출)
- 고용행정통계, 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010(2023.11.1. 인출)
- 국가통계포털, 통계설명자료서비스, 일가정양립실태조사. https://www.narastat.kr/metasvc/index.do?confmNo=118045&inputYear=2021 (2023. 11.1. 인출)
- 네덜란드 중앙 정부 홈페이지 https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof, (2023.11.13. 인출).
- 독일 연방 노동사회부(BMAS) 홈페이지. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/ Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit -artikel.html, (2023.11.13. 인출).
- 법제처 국가법령정보센터, 고용보험법. https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP. do?lsiSeq=115074&ancYd=20110721&ancNo=10895&efYd=20110 922&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=

- 0#0000 (2023.10.3. 인출)
- 법제처 국가법령정보센터, 근로기준법. https://www.law.go.kr/lsSc.do?section =&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101 &query=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B 2%95#undefined (2023.11.1. 인출)
- 법제처 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 2007. 12. 21. https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/lawod/sjo190. do?contId=1658082#1698743675467. (2023.10.3. 인출)
- 법제처 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 2019. 8. 27. https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/lawod/sjo190. do?contId=3212569#0019031 (2023.10.3. 인출)
- 법제처 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령(남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 하위 법령). https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=212397&ancYd=2 0191224&ancNo=30255&efYd=20200228&nwJoYnInfo=N&efGubu n=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000 (2023.10.3. 인출)
- 스웨덴 보험기금 홈페이지, https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning (2023.11.13 인출)
- 통계청, 시군구/성 /출산순위별 출생. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do? orgId=101&tblId=DT_1B81A03&checkFlag=N (2023.11.1. 인출)
- 통계청, 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis. kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A075&conn _path=I2 (2023.11.23. 인출).
- 통계청, 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076 &conn_path=I2 (2023.11.23. 인출).
- 통계청, 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A077 &conn_path=I2 (2023.11.23. 인출).
- 통계청, 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-임금지급방법. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A080

- &conn_path=I2 (2023.11.23. 인출).
- 통계청, 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).
- UWV 홈페이지, https://www.uwv.nl/particulieren/bedragen/detail/maxi mumdagloon, (2023.11.13. 인출).
- OECD. Stat_Labour, Labour Force Statistics, Hours worked, Average annual hours actually worked per worker https://stats.oecd.org/(2023.11.9. 인출).



## 부록 1. 부모 면접조사 질문지(유경험자)

## 육아기 근로시간 단축제도 이용부모 면담 질문지

안녕하십니까? 바쁘신 와중에도 시간을 내어 주셔서 감사합니다.

육아정책연구소는 육아정책을 종합적이고 체계적으로 연구·개발하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 정부출연연구기관입니다.

육아정책연구소에서는 2023년 수시과제로 '육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구(연구책임: 조미라 부연구위원)'를 수행하고 있습니다. 관련하여 귀하의 경험을 듣고 연구에 반영하기 위해 심층면당을 열게 되었습니다.

본 조사 내용은 연구목적으로만 사용되며 응답하신 내용과 개인적 사항은 『통계법』 제33조(익명성 및 비밀보호 등)에 따라 철저하게 익명으로 처리됩니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도를 활성화하기 위한 개선방안을 마련하는 데 있어 유용한 자료로활용될 것입니다.

본 면담조사에 참여해 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2023년 10월

▶ 연구기관 : 육아정책연구소- 조미라 부연구위원()

- 박은정 부연구위원()

## I. 가구특성 및 근로특성, 자녀양육의 전반

- 1. 귀 댁의 자녀 및 가구특성은 어떠한가요?
- 총 가구원수, 자녀수 및 연령, 배우자 및 성인가구원수
- 2. 귀하의 근로상태와 소속된 사업체의 특성에 대해 말씀해 주십시오.
- 직업 및 직위, 직급 / 직무의 특성
- 사업체의 통상적인 근로시간, 유연근로제도 사용현황
- 3. 자녀양육은 주로 어떻게 하십니까?
- 주 양육자는 누구입니까?
- 가구원간 양육분담은 어떻게 하고 계십니까?
- 부모 외 자녀양육을 함께 하는 성인가구워. 친인척이 있습니까?
- 자녀의 보육 및 교육기관, 서비스 이용에 대해 말씀해 주십시오
- · 영유아자녀: 기관(어린이집/유치원), 정부지원아이돌보미 또는 민간베이비시 터, 학원 및 기타 사설 서비스 이용여부 및 이용시간
- · 초등학생자녀: 정규수업시간, 돌봄 등 방과후시간, 학원 및 기타 서비스 이 용여부 및 이용시간

## Ⅱ. 육아기 근로시간 단축제도 및 관련제도 인지 및 이용실태

- 1. 이용하고 계시는 근로시간 단축제도에 대해 언제부터 어떤 경로로 알게 되셨습니까?
- 2. 이용하게 된 계기는 무엇입니까?
- 3. 귀하가 이용하고 있는 근로시간 단축제도는 어떠합니까?
- 근로시간 단축시간
- 근로시간 단축제도 이용기간 (육아휴직 사용여부 및 사용기간)
- 급여수준의 변화

참고) 근로시간 단축제도의 분류

구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축	
법적 근거	- 근로기준법 제74조	- 남녀고용평등법 제19조의2	- 남녀고용평등법 제22조의3	- 기간제법 제7조 및 사업주 재량	
신청사유	– 임신	- 육아	- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	- 사업주가 승인하는 사유(제한 없음)	
대상	- 임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 상기 사유 해당 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자* 임신 12~36주근로자 포함	
단축시간	- 1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	- 주 15~35시간 근무	-주 15~30시간 근무		
단축기간	- 임신 12주 이내, 36주 이후 기간	- 1년(육아휴직 미사용 기간 기산 시 최대 2년)	- 최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업은 1년)	- 사업장별 자율 시행	
급여	- 임금삭감 없음	- 근로시간 비례임금 이상 지급			

자료: 고용노동부(2021). 근로시간단축제도 가이드북 p.10 한눈에 보는 근로시간 단축제도 표 발췌

#### 참고) 육아기 근로시간 단축제도 (남녀고용평등법 제19조의2)

#### 육아기 근로시간 단축제도:

#### -육아기 근로시간단축제도라?

육아휴직을 신청할 수 있는 근로자(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자, 신청이전 고용보험가입기간 180일 이상)는 육아휴직을 대신해서 근로시간 단축을 신청할 수 있는데, 이를 '육아기 근로시간 단축제도'라 함.

#### -육아기 근로시간 단축 기간 및 근로시간:

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. 이때 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금에 한정함.

#### -육아기 근로시간 단축에 따른 지원급여:

고용보험으로 줄어든 노동 시간에 대한 급여를 일부 지원하는 제도임. (급여 사정방식)

- 1) 매주 최초5시간분 {통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) × 5 / 단축 전소정근로시간} + 2) 나머지 근로시간단축분 {통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전소정근로시간 단축 후소정근로시간 5) / 단축 전소정근로시간}
- 예) 월 통상임금 250만원, 단축 전 근로시간 주40시간, 단축 후 근로시간 주15시간인 경우
  - 1) 최초 5시간 단축분 : 200만원 × (5/40) =25만원
  - 2) 나머지 근로시간 단축분 : 150만원 × ((40-15-5)/40) = 150만원 × (20/40)=75만원

#### -지원급여 신청방법:

육아기근로시간단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의장에게 신청해야 함.

- · 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

#### -육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태

근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하려는 경우에는 다음의 방법 중 하나를 선택하여 사용가능함 (이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없음)

- · 육아휴직의 1회 사용
- · 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- · 육아휴직의 분할 사용(2회분 분할할수 있음)
- · 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

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

출처: 고용보험 홈페이지 https://www.ei.go.kr/ei/eim/eg/ei/eiEminsr/retrievePb0303Info.do (2023.10.4. 인출)

- 4. 육아기 근로시간 단축제도 이용 시의 사내 분위기는 어떠하였습니까?
- 신청시 어려움이 있었습니까? 있었다면 어떠한 어려움이 있었습니까?
- 귀하 이외에 육아기 근로시간 단축제도를 이용하는 동료들이 있습니까? 동료들의 사례는 어떠합니까?
- 5. 육아기 근로시간 단축제도 이용 전과 비교하여 이용하셨을 때 어떠한 변화 가 있으셨습니까?
- 자녀양육에서의 변화는 무엇입니까?
  - 양육방식, 자녀의 생활, 가족구성원 간 역할분담 등
- 직장생활에서의 변화는 무엇입니까?
  - · 급여수준, 직무의 변화, 업무강도, 주위의 시선과 평가, 인사고과 상의 불이익 여부 등
- 현재 원래의 근로시간으로 복귀하셨다면 복귀 후의 변화에 대해서도 말씀해 주십시오.
- 6. 육아기 근로시간 단축제도 외 관련 제도를 이용한 경험이 있으십니까?
- 육아휴직
- 가족돌봄휴직. 휴가
- 재택근무 등 기타 유연근로제도
- 7. 귀하의 회사에서 위와 같은 제도를 이용하는 것이 어떠합니까? 어려움이 있으십니까? 어떤 어려움이 있나요?
- 8. 육아기 근로시간 단축제도에 대해 만족하시는지요? 요구가 있다면 어떤 것 입니까?
- 단축 시간의 적절성
- 단축 기간의 적절성 (육아휴직 기간과의 연계)
- 근로시간단축제도 신청과정
- 근로시간단축에 대한 지원급여액
- 근로시간단축에 대한 지원급여 지급방식
- 9. 육아기 근로시간 단축제도를 활성화하기 위해서 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

Ⅲ. 응답자 특성					
거주지역	시/도시/		_시/군/구	읍/면/동	
성별	1. 남성		2. 여성		
연령	만세				
교육수준	1.고졸미만	2. 고졸	3. 대출	를 4. 대학원 이상	
소속(회사명)	(			)	
직위/직급	(		)		
사업체규모	2 5~299	4. 100~299인 5. 300인 이상	011	1. 정규직 2. 비정규직	
직업	1. 관리자       6. 농림·어업 숙련         2. 전문가 및 관련 종사자       7. 기능원 및 관련         3. 사무 종사자       8. 장치·기계 조작         4. 서비스 종사자       9. 단순노무 종사자         5. 판매 종사자		기능 종사자 및 조립 종사자		
경력	귀하는 현재 일하고 있는 직업에서 얼마 동안 일하셨습니까? (해당 직업 경력) 총년개월				
근무시간	평균적으로 지난 -주당 ( -주당 평균 (			)	
소득	가구소득 월	만원 (지	만원 (지난 3개월간의  난 3개월간의 평균: 산,이전소득을 합히	소득)	

## Ⅳ. 자녀 및 배우자 특성

□ 휴대전화번호

□ 이메일 주소

구분	첫째자녀	둘째자녀	셋째자녀	넷째자녀
연령	만세	만세	만세	만세
출생년월	년월	년월	년월	년월
성별				
주 보육교육시설 ①어린이집 ②유치원 ③초등학교 ④중고등학교 ⑤기타				
<b>현재 건강상태</b> ①건강함(건강한편임) ②질병있음(적어주세요) ③장애있음(적어주세요)				

배우자유무	1. 유배우자		2. 무배우자	
☞ 유배우자인 경우 이하의 물음에 응답해 주십시오				
배우자 취업상태	1. 취업(근무중) 2. 휴즈	]중 3.	무직(전업주부포함)	
배우자 중사상지위	<ol> <li>상용근로자</li> <li>임시근로자</li> <li>일용근로자</li> <li>고용원이 있는 자영업자</li> <li>고용원이 없는 자영업자</li> <li>무급가족종사자</li> </ol>	배우자 근무시간형태	1. 전일제 근로 2. 시간제 근로 ☞ 배우자 종사자지위가 1~3인 경우	
배우자 근무시간	평균적으로 지난 1주간 일한 시간은? -주당 ( ) 일, (근무요일: -주당 평균 ( ) 시간		)	

## 조사에 응해 주신 데에 감사드립니다

## 부록 2. 부모 면접조사 질문지(무경험자)

## 육아기 근로시간 단축제도 부모 면담 질문지(무경험자)

안녕하십니까? 바쁘신 와중에도 시간을 내어 주셔서 감사합니다.

육아정책연구소는 육아정책을 종합적이고 체계적으로 연구·개발하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 정부출연 연구기관입니다.

육아정책연구소에서는 2023년 수시과제로 '육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구(연구책임: 조미라 부연구위원)'를 수행하고 있습니다. 관련하여 귀하의 경험을 듣고 연구에 반영하기위해 심층면담을 열게 되었습니다.

본 조사 내용은 연구목적으로만 사용되며 응답하신 내용과 개인적 사항은 『통계법』 제33조(익명성 및 비밀보호 등)에 따라 철저하게 익명으로 처리됩니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도를 활성화하기 위한 개선방안을 마련하는 데 있어 유용한 자료로 활용될 것입니다.

본 면담조사에 참여해 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2023년 10월

▶ 연구기관 : 육아정책연구소

- 조미라 부연구위원()
- 박은정 부연구위원()

# I. 가구특성 및 근로특성, 자녀양육의 전반

- 1. 귀 댁의 자녀 및 가구특성은 어떠한가요?
- 총 가구원수, 자녀수 및 연령, 배우자 및 성인가구원수
- 2. 귀하의 근로상태와 소속된 사업체의 특성에 대해 말씀해 주십시오.
  - 직업 및 직위, 직급 / 직무의 특성
  - 사업체의 통상적인 근로시간, 유연근로제도 사용현황
- 3. 자녀양육은 주로 어떻게 하십니까?
- 주 양육자는 누구입니까?
- 가구원간 양육분담은 어떻게 하고 계십니까?
- 부모 외 자녀양육을 함께 하는 성인가구워. 친인척이 있습니까?
- 자녀의 보육 및 교육기관, 서비스 이용에 대해 말씀해 주십시오
- · 영유아자녀: 기관(어린이집/유치원), 정부지원아이돌보미 또는 민간베이비시 터, 학원 및 기타 사설 서비스 이용여부 및 이용시간
- · 초등학생자녀: 정규수업시간, 돌봄 등 방과후시간, 학원 및 기타 서비스 이 용여부 및 이용시간

# Ⅱ. 육아기 근로시간 단축제도 및 관련제도 인지 및 이용의사

- 1. 육아기 근로시간 단축제도에 대해 알고 계십니까?
  - 1-1. 알고 계신다면 어떠한 경로를 통해 알게 되셨습니까?
- 2. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하고자 하는 의사가 있으셨습니까?
  - 2-1. 의시가 있으셨다면 왜 사용하지 않으셨습니까?
  - 2-2. 의사가 없으셨다면 그 이유 또한 말씀해 주실 수 있으신지요?

참고) 근로시간 단축제도의 분류

구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축
법적 근거	- 근로기준법 제74조	- 남녀고용평등법 제19조의2	- 남녀고용평등법 제22조의3	- 기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청사유	– 임신	- 육아	- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	- 사업주가 승인하는 사유(제한 없음)
대상	- 임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 상기 사유 해당 근로자(근속기간 6개월 이상)	- 법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자* 임신 12~36주근로자 포함
단축시간	- 1일 2시간 단축(1일 6시간 근무)	- 주 15~35시간 근무	- 주 15~30시간 근무	- 사업장별 자율
단축기간	- 임신 12주 이내, 36주 이후 기간	- 1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)	- 최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업은 1년)	시행
급여	- 임금삭감 없음	- 근로시간 비례임금 이상 지급		

자료: 고용노동부(2021). 근로시간단축제도 가이드북 p.10 한눈에 보는 근로시간 단축제도 표 발췌

## 참고) 육아기 근로시간 단축제도 (남녀고용평등법 제19조의2)

#### 육아기 근로시간 단축제도:

#### -육아기 근로시간단축제도란?

육아휴직을 신청할 수 있는 근로자(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자, 신청이전 고용보험가입기간 180일 이상)는 육아휴직을 대신해서 근로시간 단축을 신청할 수 있는데, 이를 '육아기 근로시간 단축제도'라 함.

## -육아기 근로시간 단축 기간 및 근로시간:

1년 간(육아휴직을 사용하지 않은 경우는 최대 2년) 근로시간을 줄일 수 있음. 단축 후 주당 15~35 시간 근무가능. (※ 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용가능)

-줄인 시간은 원칙적으로 무급임. 이때 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금 에 한정함.

#### -육아기 근로시간 단축에 따른 지원급여:

고용보험으로 줄어든 노동 시간에 대한 급여를 일부 지원하는 제도임.

#### 〈급여 산정방식〉

1) 매주 최초5시간분 (통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) × 5 / 단축 전 소정근로 시간) + 2) 나머지 근로시간단축분 (통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간

#### 예) 월 통상임금 250만원, 단축 전 근로시간 주40시간, 단축 후 근로시간 주15시간인 경우

- 1) 최초 5시간 단축분 : 200만원 × (5/40) =25만원
- 2) 나머지 근로시간 단축분 : 150만원 × ((40-15-5)/40) = 150만원 × (20/40)=75만원

#### -지원급여 신청방법:

육아기근로시간단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의장에게 신청해야 함.

- · 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

#### -육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태

근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하려는 경우에는 다음의 방법 중 하나를 선택하여 사용가능함 (이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없음)

- 육아휴직의 1회 사용
- ㆍ 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- · 육아휴직의 분할 사용(2회분 분할할수 있음)
- 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

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

출처: 고용보험 홈페이지 https://www.ei.go.kr/ei/eim/eg/ei/eiEminsr/retrievePb0303Info.do (2023.10.4. 인출)

## Ⅲ. 육아기 근로시간 단축제도 관련 직장 분위기 및 관련 제도 사용 경험

- 1, 귀하가 근무하고 있는 사업체 내에 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 동료가 있습니까?
  - 1-1. 사용하는 동료가 있다면 아래의 질문에 응답해 주시기 바랍니다.
    - 1-1-1. 사내에서 어느 정도 이용하고 있습니까?
    - 초등 이하 유자녀 가구 중 육아기 근로시간 단축제도 이용자 비중
    - 육아휴직자 대비 육아기 근로시간 단축제도 이용자 비중
    - 1-1-2. 동료가 육아기 근로시간 단축제도 이용 시 사내 분위기는 어떠하 였습니까?
    - 신청시 어려움이 있어 보였습니까? 있었다면 어떠한 어려움이 있었습 니까?
    - 1-1-3. 동료의 직장 생활의 변화가 있어 보였습니까?
    - 급여수준, 직무의 변화, 업무강도, 주위의 시선과 평가, 인사고과 상의 불이 익 여부 등
  - 1-2. 사용하는 동료가 없다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- 2. 육아기 근로시간 단축제도 외 관련 제도를 이용한 경험이 있으십니까?
- 육아휴직
- 가족돌봄휴직, 휴가
- 재택근무 등 기타 유연근로제도
- 3. 귀하의 회사에서 위와 같은 제도를 이용하는 것이 어떠합니까? 어려움이 있으십니까? 어떤 어려움이 있나요?

## Ⅳ. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 요구 및 활성화 방안

- 1. 육아기 부모에게 육아기 근로시간 단축제도가 필요하다고 생각하십니까?
- 육아휴직과의 비교, 장/단점
- 2. 육아기 근로시간 단축제도의 개선이 필요하다고 생각하시는지요? 개선이 필요하다면 어느 부분이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

(이용자 관점의 제도 적절성)

- 단축 시간의 적절성
- 단축 기간의 적절성 (육아휴직 기간과의 연계)
- 근로시간단축제도 신청과정
- 근로시간단축에 대한 지원급여액
- 근로시간단축에 대한 지원급여 지급방식

(사업장의 실적용 측면)

3. 육아기 근로시간 단축제도를 활성화하기 위해서 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

# V. 응답자 특성

거주지역		_시/도	_시/군/구	읍/면/동
성별		1. 남성	2.	여성
연령		만.	세	
교육수준	1.고졸미만	2. 고졸	- 3. 대졸	을 4. 대학원 이상
소속(회사명)		(	)	
직위/직급		(		)
사업체규모	1. 1~4인 2. 5~29인 3. 30~99인	4. 100~299인 5. 300인 이상	011	1. 정규직 2. 비정규직
직업	<ol> <li>관리자</li> <li>전문가 및 주</li> <li>사무 종사지</li> <li>서비스 종시</li> <li>판매 종사지</li> </ol>	} 자	6. 농림·어업 숙련 7. 기능원 및 관련 8. 장치·기계 조작 9. 단순노무 종사자	기능 종사자 및 조립 종사자
경력	(해당 직업 경		세서 얼마 동안 일하 _개월	·셨습니까?
근무시간		난 1주간 일한 시 ) 일,		)
소득	가구소득 월	만원 (지	만원 (지난 3개월간의  난 3개월간의 평균의  산,이전소득을 합히	소득)

# Ⅵ. 자녀 및 배우자 특성

구분	첫째자녀	둘째자녀	셋째자녀	넷째자녀
연령	만세	만세	만세	만세
출생년월	년월	년월	년월	년월
성별				
주 보육교육시설 ①어린이집 ②유치원 ③초등학교 ④중고등학교 ⑤기타				
<b>현재 건강상태</b> ①건강함(건강한편임) ②질병있음(적어주세요) ③장애있음(적어주세요)				

배우자유무	1. 유배우자		2. 무배우자				
☞ 유배우자인	☞ 유배우자인 경우 이하의 물음에 응답해 주십시오						
배우자 취업상태	1. 취업(근무중) 2. 휴즈	기중 3.	무직(전업주부포함)				
배우자 종사상지위	1. 상용근로자         2. 임시근로자         3. 일용근로자         4. 고용원이 있는 자영업자         5. 고용원이 없는 자영업자         6. 무급가족종사자	배우자 근무시간형태	1. 전일제 근로 2. 시간제 근로 ☞ 배우자 종사자지위가 1~3인 경우				
배우자 근무시간	평균적으로 지난 1주간 일한 시간 -주당 ( ) 일, (근 -주당 평균 (	은? 무요일: ) 시간	)				
□ 휴대전화번호 □ 이메일 주소							

# 조사에 응해 주신 데에 감사드립니다

## 부록 3. 사업체 담당자 면접조사 질문지

# 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 조사사업체 담당자 면담지

안녕하십니까? 바쁘신 와중에도 시간을 내어 주셔서 감사합니다.

육아정책연구소는 육아정책을 종합적이고 체계적으로 연구·개발하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 정부출연 연구기관입니다.

육아정책연구소에서는 2023년 수시과제로 '육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구(연구책임: 조미라 부연구위원)'를 수행하고 있습니다. 관련하여 귀사와 귀하의 경험을 듣고 연구에 반영하기 위해 심층면담을 열게 되었습니다.

본 조사 내용은 연구목적으로만 사용되며 응답하신 내용과 개인적 사항은 『통계법』 제33조(익명성 및 비밀보호 등)에 따라 철저하게 익명으로 처리됩니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도를 활성화하기 위한 개선방안을 마련하는 데 있어 유용한 자 료로 활용될 것입니다.

본 면담조사에 참여해 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2023년 10월

▶ 연구기관 : 육아정책연구소- 조미라 부연구위원()

- 박은정 부연구위원()

## I. 기업 및 면담자 특성

1. 귀사와 귀하에 대한 소개 부탁드립니다.

## (사업체 특성)

- 업종, 기업명, 전체 종사자 수

## (면담자 특성)

- 부서, 직위, 근무기간
- 전체 경력
- 2. 귀사 종사자의 남녀 구성비는 어떠합니까? 자녀돌봄이 필요한 종사자들은 얼마나 있습니까?
- 남녀 종사자 수
- 초등이하 자녀를 둔 근로자 수
- 3. 귀사 종사자들의 주된 근로형태는 어떠합니까?
- 근로시간, 근로장소
- 업무 특성
- 유연근로제도 활용 현황

# Ⅱ. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식 및 홍보

- 1. 귀사의 종사자들은 육아기 근로시간 단축제도에 대해 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까?
- 2. 귀사는 육아기 근로시간 단축제도에 대해 종사자들에게 알려주십니까?

## 육아기 근로시간 단축 제도

## -육아기 근로시간단축제도란?

육아휴직을 신청할 수 있는 근로자(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자, 신청이전 고용보험가입기간 180일 이상)는 육아휴직을 대신해서 근로시간 단축을 신청할 수 있는데, 이를 '육아기 근로시간 단축제도'라 함.

#### -육아기 근로시간 단축 기간 및 근로시간:

1년 간(육아휴직을 사용하지 않은 경우는 최대 2년) 근로시간을 줄일 수 있음. 단축 후 주당 15~35 시간 근무가능. (※ 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용가능)

-줄인 시간은 원칙적으로 무급임. 이때 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금 에 한정함.

### -육아기 근로시간 단축에 따른 지원급여:

고용보험으로 줄어든 노동 시간에 대한 급여를 일부 지원하는 제도임.

#### 〈급여 산정방식〉

1) 매주 최초5시간분 (통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) × 5 / 단축 전 소정근로 시간) + 2) 나머지 근로시간단축분 (통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간

- 예) 월 통상임금 250만원, 단축 전 근로시간 주40시간, 단축 후 근로시간 주15시간인 경우
  - 1) 최초 5시간 단축분 : 200만원 × (5/40) =25만원
  - 2) 나머지 근로시간 단축분 : 150만원 × ((40-15-5)/40) = 150만원 × (20/40)=75만원

### -지원급여 신청방법:

육아기근로시간단축 급여를 지급받고자 하는 근로자는 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의장에게 신청해야 함.

- · 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

## -육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태

근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하려는 경우에는 다음의 방법 중 해나를 선택하여 사용가능함 (이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 2년을 넘을 수 없음)

- · 육아휴직의 1회 사용
- 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- · 육아휴직의 분할 사용(2회분 분할할수 있음)
- 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

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

출처: 고용보험 홈페이지 https://www.ei.go.kr/ei/eim/eq/ei/eiEminsr/retrievePb0303Info.do (2023.10.4. 인출)

근로시간 단축제도의 분류				
구분	임신기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축
법적 근거	-근로기준법 제74조	- 남녀고용평등법 제 19조의2	- 남녀고용평등법 제 22조의3	-기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청사유	– 임신	- 육아	- 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	- 사업주가 승인하는 사유(제한없음)
대상	- 임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이 하의 자녀가 있는 근로자(근속기간 6 개월 이상)	로자(근속기간 6개	- 법정 단축제도 이외 의 사유 및 기간으 로 근로시간 단축을 신청한 근로자. 임 신 12~36주근로자 포함
단축시간	-1일 2시간 단축(1 일 6시간 근무)	- 주 15~35시간 근무	-주 15~30시간 근무	
단축기간	-임신 12주 이내, 36주 이후 기간		-최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학 업은 1년)	- 사업장별 자율 시행
급여	- 임금삭감 없음	- 근로시간 비례임금 이상 지급		

자료: 고용노동부(2021). 근로시간단축제도 가이드북 p.10 한눈에 보는 근로시간 단축제도 표 발췌

## Ⅲ. 육아기 근로시간 단축제도 활용 현황

- 1. 귀사에서 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 종사자들이 얼마나 있습니까? 사용현황에 대해 말씀해 주십시오.
- 연도별 성별 이용자 수
- 2. 종사자들이 육아기 근로시간 단축제도를 신청하는 주된 사유는 무엇입니까? # 자녀돌봄 # 자녀돌봄 외의 기타 이유 # 육아휴직과 비교했을 때의 이점
- 3. 종사자들이 육아기 근로시간 단축제도 사용시 주로 어떠한 형태로 사용합니까?
- 단축 시간
- 사용 기간 / 분할 횟수
- 육아휴직과 함께 육아기 근로시간 단축을 사용하는 기간 및 분할 횟수
- 3-1. 다양한 형태로 사용한다면 형태별 사용자들의 특성은 어떠합니까?
- 4. 육아기 근로시간 단축제도에 대한 종사자들의 만족도는 어떠하다고 생각되십니까?
- 5. 귀사 종사자들의 육아기 근로시간 단축제도의 미활용 사유에 대해 말씀해 주십시오.
- # 육아휴직 사용 # 업무특성으로 # 임금, 복지후생 등
- # 업무과중, 조직의 눈치 # 근로시간단축의 실효성
- 6. 육아기 근로시간 단축과 관련된 귀사의 인사상 제도는 어떠합니까?
- 관련 규정 지침의 여부, 내용
- 임금하락 여부, 정도 및 이에 대한 귀하의 의견은 어떠합니까?
- 대체인력 고용 여부 및 이에 대한 귀하의 의견은 어떠합니까? # 대체인력 추가고용 # 부서 내에서 조정 # 부서 간 조정 # 변동없음
- 인사상 보완이 필요하다고 생각되십니까?
- 7. 육아기 근로시간 단축제도 이용 종사자에 귀사의 지원 및 문화는 어떠하다고 생각하십니까?
- 조직, 상사, 동료의 지원
- 전반적인 조직 문화

## Ⅳ. 육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점 및 애로사항

- 1. 육아기 근로시간 단축제도 사용시의 장점은 무엇이라고 생각하십니까?
- (이용)종사자 관점
- 담당/관리자 관점
- 2. 귀사에서 육아기 근로시간 단축제도 이용시의 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?
- (이용)종사자 입장
- 담당/관리자 관점

## V. 육아기 근로시간 단축제도 관련 지원에 대한 의견

- 1. 귀사는 육아기 근로시간 단축 지원금을 받은 적이 있습니까? 있다면 얼마나 받았습니까?
- 연도별 수급현황
- 2. 육아기 근로시간 단축 지원금에 대해 만족하십니까? 요구사항이 있다면 무엇입니까?
- 지워대상
- 지워기간
- 지워금액
- 지원신청 등
- 3. 귀사는 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력 지원금을 지원 받은 적이 있습니까? 있다면 얼마나 받았습니까?
- 연도별 수급현황
- 4. 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력 지원금에 대해 만족하십니까? 요구사항이 있다면 무엇입니까?
- 지워대상
- 지워기간
- 지워금액
- 지원신청 등

	출산육아기 고용안정장려	금- 육아기 근	로시간 단축	지원금	
지원대상	-육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주 *'22년부터 대규모기업에 대한 지원 폐지				
지원기간	육아기 근로시간 단축 기간(최대				
	-근로자 1인당 아래와 같이 지급				
	구분	월지는	댐액	연간총액	
지원수준	기본	30만		360만원	
시선구군	인센티브 적용	40만	원	480만원	
	-육아기 근로시간 단축을 한 번. 시간단축을 허용한 경우, 세 변				
	-지원금의 100분의 50에 해당하		아기 근로시간	단축을 시작한 날이 속하는	
	달의 다음 달부터 3개월마다		= 0.110101 T	게 된 보니다. 중단까(H)이나 사건을	
지원신청	-나머지 금액은 육아기 근로시긴	! 건축이 듣던 :	우 이제절이 스	지난 글부터 인계인에 신성임	
\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	*지원금의 100분의 50에 해당하	하는 금액의 신청	형 기간은 육0	l기 근로시간 단축의 종료일	
	부터 12개월 이내, 나머지 금액		은 육아기 근로	시간 단축이 끝난 후 6개월	
	이 지난 날부터 12개월까지 신				
	출산육아기 고용인				
	-육아기 근로시간 단축, 출산전력   _ 고 대체이려우 고요하 으서지?			)일 이상 무여하거나 허용하	
	고 대체인력을 고용한 우선지원대상기업 사업주 -육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체				
지원대상	인력을 고용하여 30일 이상 계속고용한 경우이거나, 임신 중에 60일을 초과하여 근로				
ME-110	시간 단축을 허용하고 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가 등을 시작한 이후에				
	도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용한 경우 -새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를				
	이직시키지 아니할 것	- 121 1 -0			
지원기간	-출산전후휴가 등을 사용한 기긴	<u></u> (사용하기 전 2	2개월간의 업5	무 인수인계기간 포함) 중 대	
***************************************	체인력을 사용한 기간				
	-대체인력 1인당 아래의 구분에		!! 0		
지원수준	인수인계기간 중 1개월	지급액		기급액 기급액	
	* 사이즈기 비다하는 이그이 여		80	O만원	
	* 사업주가 부담하는 임금의 80		100)이 츠사	저희하기 도오 기자하 하 20	
	-업무 인수인계기간에 해당하는 금액(100분의 100)은 출산전후휴가 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청함				
	-출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 출산전				
	후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고				
지원신청	-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 이				
	내, 나머지 금액의 신청 기간은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개				
	월까지 신청할 수 있음				

자료: 고용노동부(2023). 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람 p.329, 342 표 일부 발췌

# VI. 육아기 근로시간 단축제도 관련 지원에 대한 의견

- 1. 육아기 근로시간 단축제도 활성화를 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
- 2. 육아기 근로시간 단축제도 사용에 대한 귀하의 전반적 의견은 어떠합니까?

VII.	응답기	업/	응답자	특성
------	-----	----	-----	----

기업명	(	)		
기업 소재지	시/도	_시/군/구	읍/면/동	
설립년도	(	)		
업 <del>종</del>	(	)		
사업체규모	총명	정규 /비정규직	1. 정규직 명 2. 비정규직 명	
사업체규모	1. 대기업 3. 중소기업 2, 중견기업 4. 소기업	남성 /여성	1. 남성 명       2. 여성 명	
가족친화기업 인증여부	FS 귀사는 가족친화기업 인증을 1. 예 FS 받으셨다면 언제 받으셨습니까		? 2. 아니오 월	
부서	( )		)	
직위/직급	(	)		
근무기간	귀하는 현재 소속되어 있는 사업체에서 얼마나 오래 일하셨습니까? 총			

□ 휴대전화번호	
□ 이메일 주소	

## 조사에 응해 주신 데에 감사드립니다

육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구



