경제·인문사회연구회
협동연구총서 25 - 07 - 01

NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS, HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

육아휴직 제도 사각지대 개선 방안

A Study on Filling Gaps in the Parental Leave System

한국보건사회연구원 박종서 외

경제·인문사회연구회
NRC National Research Council for Economics, Humanities and Social Sciences

이 보고서는 「경제 · 인문사회연구회 협동연구사업」의 일환으로 수행된 연구과제 중 하나입니다.

이 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며, 경제 · 인문사회연구회의 공식적인 입장이 아님을 밝힙니다.

경제·인문사회연구회 협동연구총서

“육아휴직 제도 사각지대 개선 방안”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
25-07-01	육아휴직 제도 사각지대 개선 방안	한국보건사회연구원

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	공동연구원	연구보조원
저 자		박종서, 오상봉, 박은정, 강민정, 이지혜, 고제이, 노민선, 최인혁, 정희선, 조미라, 김연진, 윤지연		
주관 연구기관	한국보건사회연구원	박종서 연구위원 (총괄책임자) (Park Jongseo)	고제이 연구위원 이지혜 부연구위원	정희선 전문연구원
협력 연구기관	육아정책연구소	박은정 부연구위원	조미라 부연구위원 김연진 박사 (스웨덴룬드대학교)	윤지연 전문연구원
	한국노동연구원	오상봉 선임연구위원	-	-
	한국여성정책연구원	강민정 연구위원	-	-
	한국조세재정연구원	최인혁 부연구위원	-	-
	중소벤처기업연구원	노민선 연구위원	-	-

제 출 문

경제·인문사회연구회 이사장 귀하

본 보고서를 “육아휴직 제도 사각지대 개선 방안”의 최종보고서로 제출합니다.

2025년 3월

한국보건사회연구원
원 장 신 영 석

국문요약

1. 서론

본 연구는 출산, 육아지원 제도 중에서 육아휴직 제도를 중심으로 더욱 구체화된 사각지대 해소 방안을 제시하고자 하였다. 최근에 보편적 부모급여와 고용보험제도에 가입한 노무제공자 등에 출산급여가 적용되면서 출산전후휴가 제도의 사각지대는 많이 개선되었다. 반면 여전히 육아휴직 제도의 사각지대는 개선되지 못하고 있다.

실제 적용 가능한 제도 설계를 위해, 우선 기존 연구 논의를 검토하고 노동시장의 특성을 분석하여 제도 이용 현황을 세밀히 파악하였다. 그리고 OECD 국가를 대상으로 육아휴직 제도의 현황을 비교분석하고, 해외 주요 국가 사례를 심층 분석하여 시사점을 도출하였다. 그리고 육아휴직 제도의 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점을 파악하고, 이를 고려한 개선 방안을 도출하였다. 개선 방안은 대상자의 적용 범위에 따라 단계적인 시행 방안으로 설계하고, 소요 재정 규모를 추산하여 제시하였다. 마지막으로 필요한 재원을 마련하기 위해서 검토할 사항들을 확인하고, 필요한 재원을 마련할 수 있는 방안을 제안하였다.

2. 노동시장 특성과 육아휴직 제도 현황

육아휴직급여의 중소기업 비중은 2023년 기준 순 수급자가 55.1%, 총 지급액은 56.5%를 차지하고 있으며, 이는 청년 취업자의 중소기업 비중(84.5%) 대비 육아휴직급여 순 수급자는 29.4%p, 총 지급액은 28.0%p 낮은 수준이다. 청년 취업자의 종사자 규모별 비중을 고려했을 때 29인 이하 소기업의 육아휴직급여 수급 실적이 상대적으로 저조하다. 육아휴직급여 순 수급자의 남성 비중이 최근 5년간 10.8%p 증가했지만 남성 비중 증가폭은 중소기업(8.4%p)이 대기업(14.4%p)에 비해 낮으며, 아직까지 남성 순 수급자의 절반 이상이 대기업에 재직하고 있다.

우선 우리 나라에서 시행하고 있는 육아지원 제도의 현황을 살펴본 결과, GDP 대비 가족에 대한 공적 지출 수준에서, 영유아 보육이나 유아교육 등을 포함한 서비스는 OECD 평균에 비해 높은 반면 가족에 대한 조세지원은 OECD 평균 수준이며, 아동수당이나 산전후휴가, 육아휴직 등을 포함한 현금지원은 OECD 평균에 비해 낮은 수준이다. 다만, 2019년 이후 부모급여의 도입 등으로 0~5세 아동 1인당 현금 지원에 대한 공적 지출이 증가했을 것으로 예상된다.

출산전후휴가와 육아휴직과 같은 모성보호 및 시간 지원 정책은 기본적으로 임금근로자를 중심으로 제도가 설계되었으나 출산전후급여(노무제공자, 예술인)와 출산급여(비임금근로자, 고용보험적용 제외자 등)가 도입됨에 따라 경제활동을 하는 모든 여성으로 확대되었다고 볼 수 있다. 그러나 여전히 육아휴직 제도는 임금근로자에게만 한정되어 정책 대상이 매우 제한적인 문제를 가지고 있다.

우리나라 육아지원 관련 통계 및 제도 현황을 검토한 결과 다른 제도에 비해 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 두드러지며, 실제 취업자와 급여 수급자의 특성을 분석한 결과 역시 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 일가정양립 제도의 보편화를 저해하는 핵심 문제로 부각되고 있다.

육아휴직 제도의 사각지대는 크게 세 영역으로 구분할 수 있다. 첫째는, 현재 고용보험 가입 근로자 중 6개월 미만 근속자 및 초단시간 근로자와 같은 육아휴직급여 자격 미충족자와 고용보험 제도 내에서 육아휴직 권리가 인정되지 않는 노무제공자 등이다. 둘째는, 근로를 통해 소득활동을 하지만 고용보험제도 미적용 노무제공자 등과 자영업자이다. 셋째는, 무급가족종사자, 실업자, 무직 등 소득활동을 하지 않는 사람이다.

본 연구는 두 번째 사각지대 영역의 개선 방안에 초점을 두고자 한다. 그 이유는 적용 확대 범위가 넓어 수혜 집단의 규모가 클 것으로 예상되기 때문이다. 또한 제도 내 실질적 사각지대보다 고용보험에 가입되지 않은 제도적 사각지대의 적용 확대 대상이 노동시장에서 고용 안정성이 더 취약한 집단으로 볼 수 있기 때문이다.

3. 해외 주요국가의 육아휴직 제도

국외 사례를 비교 분석한 결과, 일본과 캐나다 연방은 고용보험을 기반으로 실시하고 있으며, 캐나다 연방은 자영업자가 임의 가입 대상자라는 점에서 우리나라와 유사하다. 스웨덴, 독일은 모든 양육자를 대상으로 하는 보편적 육아휴직급여 제도를 실시하고 있으며, 퀘벡 주는 일하는 모든 부모를 대상으로 하며 자영업자도 의무 가입으로 규정한 부모보험 제도를 실시하고 있다는 점에서 한국보다 가족정책적 성격이 강하다. 국외 사례를 검토한 결과 다섯가지 정책적 시사점을 찾을 수 있다.

첫째, 육아휴직 제도 대상을 자영업자 등 비임금근로자로 확대할 경우에 급여 방식을 기존과 동일한 소득비례급여 방식을 선택할 것인지, 정액급여 방식 등 새로운 방식을 도입할 것인지에 대한 신중한 검토가 필요하다. 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡 주는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는

경우에도 소득비례급여 방식을 채택하고 있다. 동일한 소득대체율을 적용한 소득비례급여 방식은 자영업자에게도 높은 수준의 소득보장을 제공한다는 점에서 지급의 형평성을 확보할 수 있으나, 한국은 고용보험을 기반으로 하고 있기 때문에 부모보험이나 조세 방식의 국가에 비해 자영업자의 보험요율 부담이 커진다는 점을 고려하여야 한다. 또한 이 국가들은 육아휴직 지급기간이 한국에 비해 짧고, 사용 기간이 길어질수록 소득대체율이 낮아진다는 점도 감안하여야 한다.

둘째, 대상 확대 범위에 따라 재원 조달 방식을 달리 모색할 필요가 있다. 모든 양육자 또는 모든 일하는 부모 등 신규 포괄 대상의 규모와 지급수준 설계에 따라 별도 재원 마련 방식(부모보험, 목적세 부과 등)을 고려할 필요가 있다. 고용보험 방식을 유지하면서 사각지대 해소를 위해 대상을 확대할 경우에는 일본 사례와 같이 육아휴직 계정을 고용보험 계정과 분리하는 방안과 일부 조세를 투입하는 방안 등을 고려해볼 수 있을 것이다.

셋째, 새로 유입되는 비임금근로자들의 고용보험 임의 가입 또는 의무 가입(당연 가입)은 이후 제도 설계 및 사용률 등을 고려하여 선택될 필요가 있다. 자영업자를 포함한 비임금근로자를 대상으로 육아휴직 제도를 확대하면서 고용보험 가입 방식을 어떻게 적용하느냐에 따라 제도 설계가 상당히 달라질 수 있으며, 자영업자의 육아휴직 사용률에 크게 영향을 미칠 수 있다. 2012년부터 우리나라는 자영업자의 고용보험 임의 가입이 가능하도록 하고 있으나, 자영업자의 고용보험 가입률은 1% 미만이다. 자영업자 비율이 높은 우리나라의 실정을 감안하면 상당수가 고용보험의 사각지대에 놓여있다. 캐나다 연방과 캐나다 퀘벡 주를 비교하면 가입방식이 미치는 영향이 분명히 드러난다. 캐나다 연방도 자영업자가 고용보험에 임의 가입하도록 되어 있으나, 자영업자의 고용보험 가입률과 실제 육아휴직 사용률이 상당히 저조함을 확인하였다. 반면, 캐나다 퀘벡 주는 부모보험플랜에서 자영업자도 의무 가입하도록 규정하여, 캐나다 연방에 비해 자영업자의 육아휴직 사용률이 높게 나타난다.

넷째, 육아휴직 제도의 대상을 취업자 전체로 확대할 경우에 근속요건 완화나 폐지를 고려할 필요가 있다. 신청 당시를 기준으로 근속요건이나 고용상태 유지 여부 등을 적용할 경우 다양한 고용형태를 보이는 비임금근로자 대상 사각지대를 해소하기 어려울 수 있다. 비임금근로자 및 비취업자 등 전체 부모로 확대할 경우에는 임금근로자에게만 엄격한 기준인 근속요건을 유지하기 어려울 것으로 판단된다. 캐나다와 같이 일정 기간 내 고용보험 적용 소득 기준을 적용하거나, 저출산 정책의 성격을 강화하면서 근속요건을 폐지한 일본의 사례를 참고할 필요가 있다.

다섯째, 육아휴직 제도의 대상 범위를 확대하기 위해서는 근로와 휴직(휴업)을 이분화하는 현행 방식이 아니라, 근로시간 감소 및 소득 감소를 기준으로 재설계가 필요할 것으로 보인다. 육아휴직 제도의 대상 포괄성이 높은 OECD 국가의 다수가 육아휴직 제도 내에 근로시간 단축이나 파트타임 근로와 육아휴직급여 수급을 병행할 수 있도록 제도를 설계하고 있다. 근로와 휴직(휴업)으로 이분화할 경우에는 다양한 근로형태를 포괄하면서 육아휴직 이후 근로자의 노동시장 복귀로 연결되기 어렵다.

4. 육아휴직 제도 쟁점 및 적용 확대 방안

이상의 논의 맥락을 고려하여, 본 연구에서 제안하는 육아휴직급여 적용 확대를 위한 주요 쟁점별 제도 설계방안은 다음과 같다. 우선 육아휴직급여 수급 대상자는 모든 노동 소득자로 한다. 모든 노동소득자의 육아 활동으로 상실되는 노동소득을 지원하여 육아휴직 제도의 사각지대를 완화할 필요가 있기 때문이다. 다만, 많은 쟁점과 타 제도와의 정합성을 고려하여 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 제안한다. 첫 단계는 현재 고용보험을 적용하고 있는 노무제공자와 예술인이다. 둘째 단계는 첫 단계를 포함하고, 여기에 고용보험 미가입 노무제공자 등을 추가하여 전체 노무제공자와 예술인으로 한다. 셋째 단계는 둘째 단계를 포함하고, 여기에서 1인 자영업자까지 추가하는 것이다.

수급요건에서 중요한 것은 근속요건 및 재직요건, 기여요건, 휴직 및 근로시간 단축 규정, 급여 수급 중 소득 활동, 급여액 및 급여 수급 기간을 규정해야 한다. 먼저 근속요건과 관련하여, 노무제공자 등은 '노무제공계약'에 기반하기 때문에 근속요건 및 재직요건을 적용하기 어렵다. 따라서 근속요건을 없애고, 급여 신청 기간 시작일 전전월의 소득활동으로 재직요건을 대체해야 한다. 기여요건은 노무제공자 등에게도 현행과 유사한 수준의 노동소득활동을 적용할 것을 제안한다. 의미 있는 노동소득이 없는 노동자의 경우 육아 활동으로 인한 기회비용이 거의 없기 때문이다. 또한 노무제공자 및 자영업자에게 근로시간 단축에 대한 급여를 적용하기 위해서는 소득활동 시간 감소를 확인해야 한다. 급여 수급 중 소득활동은 현 사업에서의 소득활동은 금지하고 월 소득 하한 수준까지 허용할 수 있다. 급여액은 임금근로자 현행 제도와 같이 소득 감소액의 일정 비율(정률제)로 하며, 노무제공자 및 자영업자의 급여 수급기간은 육아휴직급여 1년으로 한다.

이상의 수급 여건을 적용하기 위해서는 적절한 소득 파악 과정이 필요하다. 우선, 급여 신청 전의 기여요건 판단을 위한 일정 기간의 월별 소득 정보와 급여 수급기간 중의 월별 소득 정보가 필요하다.

자영업자의 경우 분기별 매출 정보로 대체 가능할 것이다. 매출액에서 매출액과 전년도 또는 전전 연도 사업체별 경비율을 곱한 금액을 차감하여 소득액을 추정할 수 있을 것이다.

소요 재원 측면에서, 고용보험기금 체계를 유지하는 방안과 조세 기반 신규 사업성 기금을 조성하는 방안 두 가지를 고려할 수 있다. 고용보험기금 체계를 유지하면 기존 체계를 활용하는 효율성과 노동시장 정책의 성과를 기대할 수 있지만, 고용보험 적용 제도 개편의 어려움이 있을 수 있다. 신규 사업성 기금을 조성하는 방안은 재원 마련의 유연성과 확대 적용 대상의 포괄성을 기대할 수 있지만, 재원 확보를 위해 국민적 동의 과정이 필요하게 된다.

다음은 재원 체계를 고려하면서, 적용 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 고려해야 한다. 첫째는, 현행 고용보험제도 내에서 대상을 확대하는 방안이다. 이 방안은 현재 고용보험의 적용 대상이지만 육아휴직급여의 수급 자격이 없는 노무제공자에게만 정률제의 육아휴직급여를 적용하는 것이다. 둘째는, 고용보험 적용을 확대하고 모성보호 계정을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 이는 고용보험 내에서 육아급여 등의 사업을 위한 별도의 계정을 만들고 고용보험의 적용 확대에 따른 육아급여 등의 적용 대상도 확대하는 방안이다. 고용보험의 적용 확대는 제도적 준비, 행정적 처리 능력, 재원 소요 등을 고려하여 고용형태별로 단계적으로 시행한다. 먼저 고용보험 적용 노무제공자 등, 다음으로 노무제공자 등 전체, 마지막으로 자영업으로 확대한다. 이 방안은 고용보험제도 전체를 개편해야 하기 때문에 상당한 노력과 시간이 필요한 방안이다. 셋째 방안은, 세금 등의 재원으로 모성보호기금을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 주로 세금을 재원으로 하기 때문에 별도의 피보험자 관리나 보험료 징수와 같은 업무가 필요하지 않다. 급여 업무는 기존에 이 업무를 담당하던 고용센터에서 계속하거나 지자체의 주민센터에서 담당할 수도 있다. 제도적 준비나 행정적 처리능력 등을 고려하여 노무제공자 등에게 먼저 시행한 후에 자영업자로 확대한다. 이 방안의 시행은 급여 지급을 위한 준비만 하면 되기 때문에 고용보험 적용 확대에 비해 다소 용이한 측면이 있다.

5. 재원 추계 및 재원 마련 방안

육아휴직급여 적용 대상을 확대하기 위해서는 재원의 규모와 재원 마련 방안을 검토할 필요가 있다. 이 연구에서는 선행연구를 참고하여 전체 대상집단 인원에 육아휴직 이용률을 곱하여 육아휴직 예상 인원을 산출하고, 여기에 1인당 지원 금액인 월 지원 단가와 지원 기간을 곱하여 산출하였다. 이용률

은 임금근로자와 동일한 경우와 임금근로자에 비해 높은 경우와 낮은 경우를 각각 구분하여 추계하였다. 급여 수준은 임금근로자와 동일한 것으로 가정하였다. 이용 기간은 임금근로자와 동일한 경우, 임금근로자에 비해 짧은 경우로 구분하여 추계하였다. 총 다섯 개의 시나리오를 구성하였고, 적용 대상 확대 3단계에 따라 추계하였다. 추계 결과를 요약하면, 적용 대상 확대 1단계(고용보험 가입 노무제공자 등)에는 542억 원에서 1,520억 원이 소요될 것으로 추계 되었다. 적용 대상 확대 2단계(전체 노무제공자 등)에는 1,084억 원에서 3,040억 원까지 소요될 것으로 추계되었다. 적용 대상 확대 3단계(전체 노무제공자 등 + 고용원 없는 자영업자)에는 2,438억 원에서 6,710억 원까지 소요될 것으로 추계되었다.

모성보호육아지원 사업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 안정적인 재원 조달이 필수적이며, 이를 위한 두 가지 주요 방안으로 고용보험 내 별도 계정 분리와 별도 사업성 기금 설치를 고려할 수 있다.

먼저 고용보험 내에서 모성보호육아지원 계정을 별도로 분리하여 운영하는 경우, 재원 조달 방안은 크게 실업보험료율 인상, 별도 보험료 부과(육아휴직 보험료 등 신설), 국고지원 확대 세 가지 방안을 검토할 수 있다.

별도 사업성 기금을 설치할 경우 기본 고용보험 기금과 분리하여 운영됨에 따라 더 다양한 재원조달 방식을 활용할 수 있다. 우선 정부내부수입으로 현재 고용보험금 수입의 약 8% 내외를 전입금으로 활용하는 안을 검토할 수 있다. 이를 위해서는 「고용보험법」 및 「국가재정법」 개정이 필요하며, 고용보험과의 재정적 연계를 명확히 할 필요가 있다. 또한 복권기금의 활용도 가능할 것으로 보인다. 복권기금을 활용하여 재원을 조달하는 방안은 법 개정 없이 일부 관련 법령(복권법 시행령) 개정을 통해 추진이 가능하므로 현실성이 높다. 정부내부수입과 관련해서 세계잉여금의 활용을 고려할 수 있다. 최근 세계잉여금이 크게 줄어들었으나, 경기변동에 민감하여 경기회복 시 육아휴직 확대를 위한 충분한 재원을 제공할 수 있다는 점에서 이의 활용을 위한 「국가재정법」 개정에 대한 검토가 필요하다. 한편, 저출생으로 아동 수가 감소하면서 출산·육아 관련 기존 세출사업 예산이 계속 감액되는 추세이다. 이에 중장기적으로는 현행 모성보호육아지원 사업 이외 관련성이 높은 세출사업(아동수당, 부모급여 등)과 환급형 조세지출인 자녀장려금(CTC)을 동 기금사업으로 전환하여 관련 사업 재원의 통합적 운영을 통해 효율적 재원 배분을 도모할 수 있다.

키워드 : 육아휴직, 사각지대, 고용보험, 일가정양립

Abstract

A Study on Filling Gaps in the Parental Leave System

Principal Researcher : Park Jongseo *

This study proposes feasible solutions to the gaps in the parental leave system. While the recent introduction of universal benefits has significantly reduced gaps in the maternal leave system, gaps in the parental leave system remain unaddressed.

The gaps in the parental leave system can be divided into three main areas. The first gap affects people who do not meet the eligibility criteria for parental leave benefits, such as employees who have been employed for less than six months or those working very short hours. This category also includes non-standard workers who are enrolled in employment insurance but are not entitled to parental leave. The second gap affects self-employed individuals and those who are engaged in income-generating activities but are not covered by the employment insurance system. The third gap is related to people who are not engaged in income-generating activities, such as unpaid family workers, the unemployed, and those not actively seeking work.

This study focuses on addressing the second gap. This is because reducing the second gap is expected to benefit more individuals than reducing gaps of the other types. In addition, the group targeted for expanded coverage—those in institutional gaps, not covered by employment insurance—has less employment security than those affected by the first gaps.

A comparative analysis of international cases shows that Japan and Canada's federal government operate parental leave systems based on employment insurance. In Canada, as in South Korea, self-employed individuals can voluntarily opt into the system. Sweden and Germany offer universal parental leave for all parents. In comparison, Quebec's parental insurance system covers all working parents, including self-employed individuals, making it more family-oriented than Korea's system.

* Research Fellow, Korea Institute for Health and Social Affairs

Considering the financial resources and management system, we should consider expanding the scope of application in stages. The first is to expand the scope of the current employment insurance system. This plan provides flat-rate parental leave pay only to labor providers who are covered by employment insurance but ineligible for parental leave benefits. The second is to expand the scope of employment insurance coverage and create a separate account for maternity protection and childcare support to expand the scope of pay. To this end, a separate account for maternity protection and childcare support projects will be established within the employment insurance system. Next, the coverage of employment insurance childcare benefits will be expanded. The scope of employment insurance will be expanded in the order of labor providers covered by employment insurance, all labor providers, and finally, self-employed persons. This plan requires a complete overhaul of the employment insurance system, which will require considerable effort and time. The third option is to expand the scope of the benefits by establishing a new fund for maternity protection and childcare support using tax revenue. Since the fund is primarily tax-financed, there is no need to manage insured individuals or collect insurance premiums. The benefits can be provided by the employment center that was previously in charge of this task or by the local government's community service center. This option is somewhat easier than expanding the scope of employment insurance because all that is required is to prepare for the payment of benefits.

To expand the scope of parental leave benefits, it is necessary to determine both the amount of the financial resources needed and the plan for securing them. In this study, we estimated the expected number of parental leave users by multiplying the total number of eligible individuals by the parental leave usage rate, based on previous studies. We then calculated the total cost by multiplying this figure by the monthly support unit price, which is the amount of support per person, and the support period. A total of five scenarios were constructed and estimated according to the third stage of the expansion of the scope of application. According to the estimation results, the first stage of the expansion of the scope of application (labor providers who are enrolled in employment insurance, etc.) is estimated to cost between 54.2 billion won and 152 billion won. The second stage of the expansion of the scope of application (all labor providers,

etc.) is estimated to cost between 108.4 billion won and 304 billion won. The third stage of the expansion of the scope of application (all labor providers, etc. + self-employed persons without employees) is estimated to cost between 243.8 billion won and 671 billion won.

To ensure the sustainability of the work-life balance (maternal protection and childcare support) system, stable funding is required. One option is to create a separate account within the employment insurance system. Another option is to establish a separate business feasibility fund. In the first plan, the three main options for raising funds are raising the unemployment insurance premium rate, imposing a separate premium (new childcare leave insurance premium), and increasing government funding.

In the second option, the fund would operate independently from the existing Employment Insurance Fund, allowing for diverse funding sources. Some potential sources include: transferring about 8% of the current Employment Insurance Fund income; allocating a portion of lottery revenues; using the World Reserve Fund for government revenue support. In the medium to long term, highly relevant expenditure projects—such as child allowances, parental allowances, and the Child Tax Credit (CTC), a refundable tax measure—can be integrated into the business feasibility fund. This integrated operation of projects will allow for more efficient allocation and use of resources.

Keyword : parental leave, blind spots, employment insurance, work and life balance

정책 제안

1) 육아휴직급여 수급 대상자는 모든 노동소득자로 한다. 모든 노동소득자의 육아 활동으로 상실되는 노동소득을 지원하여 육아휴직 제도의 사각지대를 완화할 필요가 있기 때문이다. 다만, 많은 쟁점과 타 제도와의 정합성을 고려하여 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 제안한다. 첫 단계 확대 대상은 현재 고용보험에 가입하였지만 육아휴직급여 수급권이 인정되지 않는 노무제공자와 예술인이다. 둘째 단계의 확대 대상은 전체 노무제공자와 예술인이다. 여기에는 첫 단계 대상을 포함하고, 고용보험 미가입 노무제공자와 예술인을 포함한다. 셋째 단계 확대 대상은 전체 노무제공자와 예술인, 그리고 1인 자영업자이다. 셋째 단계는 모든 노동소득자를 포함한다.

2) 소요 재원 측면에서, 고용보험기금 체계를 유지하는 방안과 조세 기반 신규 사업성 기금을 조성하는 방안 두 가지를 고려할 수 있다. 고용보험기금 체계를 유지하면 기존 체계를 활용하는 효율성과 노동시장 정책의 성과를 기대할 수 있지만, 고용보험 적용 제도 개편의 어려움이 있을 수 있다. 신규 사업성 기금을 조성하는 방안은 재원 마련의 유연성과 확대 적용 대상의 포괄성을 기대할 수 있지만, 재원 확보를 위해 국민적 동의 과정이 필요하게 된다.

3) 육아휴직급여 확대를 위한 수급요건으로 근속요건 및 재직요건, 기여요건, 휴직 및 근로시간 기준, 급여 수급 중 소득활동, 급여액 및 급여 수급 기간을 규정해야 한다. 근속요건과 관련하여, 근속요건을 없애고, 급여 신청 기간 시작일 전전월의 소득활동으로 재직요건을 대체해야 한다. 기여요건은 노무제공자 등에게도 현행과 유사한 수준의 노동소득활동을 적용할 것을 제안한다. 노무제공자 및 자영업자에게 근로시간 단축에 대한 급여를 적용하기 위해서는 소득활동 시간 감소를 확인해야 한다. 급여 수급 중 소득활동은 현 사업에서의 소득활동은 금지하고 월 소득 하한 수준까지 허용할 수 있다. 급여액은 임금근로자는 현행 제도와 같이 소득 감소액의 일정 비율(정률제)로 하며, 노무제공자 및 자영업자의 급여 수급기간은 육아휴직급여 1년으로 한다.

4) 재원 체계를 고려하여 적용 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 고려해야 한다. 첫째는, 현행 고용보험제도 내에서 대상을 확대하는 방안이다. 이 방안은 현재 고용보험의 적용 대상이지만 육아휴직급여의 수급 자격이 없는 노무제공자에게만 정률제의 육아휴직급여를 적용하는 것이다. 둘째는, 고용보험 적용을 확대하고 모성보호 계정을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 이는 고용보험 내에서 육아급여 등의 사업을 위한 별도의 계정을 만들고 고용보험의 적용 확대에 따른 육아급여 등의 적용 대상도 확대하는 방안이다.

먼저 고용보험 적용 노무제공자 등, 다음으로 노무제공자 등 전체, 마지막으로 자영업으로 확대한다. 이 방안은 고용보험제도 전체를 개편해야 하기 때문에 상당한 노력과 시간이 필요한 방안이다. 셋째 방안은, 세금 등의 재원으로 모성보호기금을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 주로 세금을 재원으로 하기 때문에 별도의 피보험자 관리나 보험료 징수와 같은 업무가 필요하지 않다. 급여 업무는 기존에 이 업무를 담당하던 고용센터에서 계속하거나 지자체의 주민센터에서 담당할 수도 있다. 제도적 준비나 행정적 처리능력 등을 고려하여 노무제공자 등에게 먼저 시행한 후에 자영업자로 확대한다.

5) 육아휴직급여 적용 대상 확대를 위한 재원 추계는 전체 대상 인원에 육아휴직 이용률을 곱하여 육아휴직 예상 인원을 산출하고, 여기에 1인당 지원 금액인 월 지원 단가와 지원 기간을 곱하여 산출하였다. 총 다섯 개의 시나리오를 구성하였고, 적용 대상 확대 3단계에 따라 추계하였다. 추계 결과를 요약하면, 적용 대상 확대 1단계(고용보험 가입 노무제공자 등)에는 542억 원에서 1,520억 원이 소요될 것으로 추계되었다. 적용 대상 확대 2단계(전체 노무제공자 등)에는 1,084억 원에서 3,040억 원까지 소요될 것으로 추계되었다. 적용 대상 확대 3단계(전체 노무제공자 등 + 고용원 없는 자영업자)에는 2,438억 원에서 6,710억 원까지 소요될 것으로 추계되었다.

6) 모성보호육아지원 사업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 안정적인 재원 조달이 필수적이며, 이를 위한 두 가지 주요 방안으로 고용보험 내 별도 계정 분리와 별도 사업성 기금 설치를 고려할 수 있다. 먼저 고용보험 내에서 모성보호육아지원 계정을 별도로 분리하여 운영하는 경우, 재원 조달 방안은 크게 실업보험료율 인상, 별도 보험료 부과(육아휴직 보험료 등 신설), 국고지원 확대 세 가지 방안을 검토할 수 있다.

7) 별도 사업성 기금을 설치할 경우 기본 고용보험기금과 분리하여 운영됨에 따라 더 다양한 재원조달 방식을 활용할 수 있다. 우선 정부내부수입으로 현재 고용보험금 수입의 약 8% 내외를 전입금으로 활용하는 안을 검토할 수 있다. 또한 복권기금의 활용도 가능할 것으로 보인다. 복권기금을 활용하여 재원을 조달하는 방안은 법 개정 없이 일부 관련 법령(복권법 시행령) 개정을 통해 추진이 가능하므로 현실성이 높다. 정부내부수입과 관련해서 세계잉여금의 활용을 고려할 수 있다. 중장기적으로는 현행 모성보호육아지원 사업 이외 관련성이 높은 세출사업(아동수당, 부모급여 등)과 환급형 조세지출인 자녀장려금(CTC)을 동 기금사업으로 전환하여 관련 사업 재원의 통합적 운영을 통해 효율적 재원 배분을 도모할 수 있다.

CONTENTS

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적 ····· 3

제2절 연구 내용 및 방법 ····· 5

제2장 노동시장 특성과 육아휴직 제도 이용 현황

제1절 노동시장 특성 분석 ····· 9

1. 분석 개요 ····· 9
2. 전체 취업자 수 ····· 10
   가. 종사자 규모별 ····· 10
   나. 연령별 ····· 11
   다. 업종별 ····· 12
   라. 종사자 지위별 ····· 13
   마. 교육 정도별 ····· 14
   바. 혼인 상태별 ····· 15
3. 청년 취업자 수 ····· 17
   가. 종사자 규모별 ····· 17
   나. 업종별 ····· 18
   다. 종사자 지위별 ····· 19
   라. 교육 정도별 ····· 20
   마. 혼인 상태별 ····· 21
4. 배우자가 있는 취업자 수 ····· 23
   가. 취업자 수 ····· 23
   나. 상용근로자 수 ····· 25

제2절 육아휴직 급여육아휴직급여 수급 현황 ····· 27

1. 분석개요 ····· 27
2. 2023년도 수급 현황 ····· 28
   가. 초회 수급자 수 ····· 28
   나. 순 수급자 수 ····· 30
   다. 총 지급액 ····· 32
3. 수급 현황 변화 추이 ····· 34

가. 종사자 규모별 ····· 34
나. 연령별 ····· 37
다. 업종별 ····· 40
4. 취업자 대비 수급자 비중 ····· 43
가. 청년 초회 수급자 비중 ····· 43
나. 순 수급자 비중 ····· 45

제3절 육아지원 제도 현황과 사각지대 특성 ····· 47

1. 정책 현황 ····· 47
2. 중앙정부 육아 지원의 수준 및 포괄성 ····· 49
3. 육아휴직 제도의 사각지대 특성 ····· 51

제3장 해외 주요국가의 육아휴직 제도

제1절 OECD 주요국의 육아휴직 제도 동향 ····· 57

1. 개요 ····· 57
가. 가족정책과 육아휴직 제도 ····· 57
나. 분석 범위 및 내용 ····· 58
2. OECD 국가 주요 동향 ····· 59
가. OECD 국가 공공 가족복지지출 규모 ····· 59
나. OECD 국가 고용 현황 ····· 60
다. OECD 국가 ECEC(Early Childhood Education and Care) 이용 현황 ····· 64
3. OECD 주요국의 육아휴직 제도 비교 ····· 65
가. 육아휴직 제도 자격요건 및 대상 ····· 65
나. 육아휴직 및 육아휴직급여 지급기간 ····· 72
다. 육아휴직급여 지급방식 및 지급액 ····· 78
라. 육아휴직 제도 재원 ····· 84
마. 육아휴직 제도 수급권 ····· 87
바. 육아휴직 제도 유연성 ····· 91

제2절 육아휴직 제도 사례 심층 분석 ····· 97

1. 스웨덴 ····· 97
가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정 ····· 97
나. 육아휴직 제도 분석 ····· 99

다. 타 제도와의 연계성 ····· 111
라. 육아휴직 제도 사용 현황 ····· 112
2. 독일 ····· 119
가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정 ····· 119
나. 육아휴직 제도 분석 ····· 122
다. 타 육아지원 제도와의 연계성 ····· 129
라. 육아휴직 사용 현황 ····· 129
3. 캐나다 ····· 134
가. 캐나다 연방 ····· 134
나. 캐나다 퀘벡 주 ····· 141
4. 일본 ····· 147
가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정 ····· 147
나. 일본 육아휴직 제도 ····· 151
다. 타 육아지원 제도와의 연계성 ····· 153
라. 육아휴직급여 사용 현황 ····· 154

제3절 종합 및 시사점 ····· 155
1. 주요국 사례 종합 비교 ····· 155
가. 제도 성격 및 주요 변화 ····· 155
나. 지급 대상 및 지급 방식 ····· 159
다. 재원 ····· 161
라. 지급요건 ····· 162
마. 자영업자 소득 산정 및 사용 현황 ····· 164
2. 시사점 ····· 165

제4장 육아휴직 제도 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점

제1절 사각지대 해소의 필요성과 개선방향 검토 ····· 171
1. 육아휴직 제도의 개선과정 ····· 171
2. 확대 대상 ····· 175
3. 정책의 우선순위와 방향성 ····· 176

제2절 사각지대 해소의 기준과 원칙 ····· 179
1. 육아휴직 제도의 정책적 목적과 기능 ····· 179

2. 사각지대의 유형과 규모 ····· 180
3. 사각지대 해소의 기준과 원칙 ····· 184
4. 재원 ····· 186

제3절 제도설계제도 설계의 주요 쟁점 ····· 188

1. 수급 자격요건과 소득확인 ····· 188
2. 소득활동 중단(감소) 기준 ····· 191
3. 급여중단 사유 ····· 192
4. 급여수급 중 소득활동 ····· 193
5. 급여 설계 ····· 194
6. 기타 ····· 197
7. 사각지대 해소를 위한 향후 고려사항 ····· 197

제5장 육아휴직급여 적용 확대 방안

제1절 육아휴직급여 적용 확대 대상 ····· 205

1. 육아휴직 제도 ····· 206
2. 육아휴직급여 제도 ····· 207
3. 적용 확대의 대상 ····· 208

제2절 적용 확대의 쟁점별 제도 설계 방안 ····· 210

1. 급여 수급 조건 ····· 210
   가. 근속 요건 및 재직 요건 ····· 210
   나. 기여 요건 ····· 211
   다. 휴직 및 근로시간 단축 ····· 212
   라. 급여 수급 중 소득 활동 ····· 212
2. 급여 액 및 급여 수급 기간 ····· 213
3. 소득 파악 ····· 213
4. 재원 ····· 215
5. 경과 규정 ····· 217

제3절 육아휴직급여 적용 확대 방안 ····· 219

1. 현행 고용보험제도 내에서 확대하는 방안 ····· 219
2. 고용보험 적용 확대 및 모성보호 계정 신설 ····· 220

가. 고용보험 적용 확대 방안 ····· 220
나. 육아급여 등 관련 제도 개편 ····· 221
3. 세금 재원의 모성보호기금 신설 ····· 221
가. 기금 신설 및 급여제도 신설 ····· 221
나. 육아급여 관련 제도 ····· 222

제6장 육아휴직급여 적용 확대 예산 추계

제1절 선행연구 검토 ····· 225
1. 선행연구 개요 ····· 225
2. 선행연구 예산 추계 방법 및 결과 ····· 226

제2절 소요 예산 추계 ····· 231
1. 개요 ····· 231
2. 기초자료 산출 ····· 231
가. 육아휴직 확대 대상 집단 규모 ····· 231
나. 육아휴직 확대 시 예상 인원(기준 인원) ····· 233
다. 지원 금액과 지원 기간 ····· 236
3. 시나리오별 가정과 소요 예산 ····· 240
가. 시나리오별 가정 ····· 240
나. 시나리오별 소요 예산 ····· 241

제7장 육아휴직급여 적용 확대에 따른 재원 마련 방안

제1절 고용보험기금 모성보호육아지원 지출 현황과 쟁점 ····· 251
1. 고용보험기금 재정현황 ····· 251
2. 비용 부담 관련 쟁점 ····· 256

제2절 모성보호육아지원사업 재정관리 방식과 재원마련 방안의 검토 ····· 257
1. 재정관리 방식별 특징과 재원마련 방안 ····· 257
2. 고용보험 내 (가칭)모성보호육아지원계정 신설 ····· 258
3. 별도 사업성 기금 신설 ····· 262

제8장 육아지원 사각지대 개선을 위한 조세정책 방향

제1절 육아지원 관련 조세정책 현황 ····· 273

1. 육아지원 관련 조세정책 개관 ····· 273
가. 비과세 ····· 273
나. 세액공제 ····· 274
다. 조세특례 ····· 274
라. 부가가치세 면제 ····· 276
마. 개별소비세 면제 ····· 277
바. 소결 ····· 277
2. 2024년 세법개정(안) ····· 278
가. 기업의 출산지원금 비과세 ····· 278
나. 자녀세액공제 금액 확대 ····· 279
다. 통합고용세액공제 개편(안) ····· 279
라. 채용 시 세제지원 대상 경력단절자 범위 확대(안) ····· 281
마. 근로장려금(EITC) 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상 ····· 282
바. 소결 ····· 283

제2절 육아지원 관련 조세정책 평가 ····· 284

1. 비과세·감면 규모 ····· 284
가. 「소득세법」상 비과세 규모 ····· 284
나. 「소득세법」상 세액공제 규모 ····· 285
다. 「조세특례제한법」상 조세지출 규모 ····· 286
2. 육아지원 관련 조세정책 평가 ····· 287

제3절 육아지원 관련 조세정책 개선방안개선 방안 ····· 288

1. 육아휴직 복귀자에 대한 소득세 감면 ····· 288
2. 가족친화 인증기업 등에 대한 세제혜택 부여 ····· 289
3. 육아지원 관련 조세지출 효율화 ····· 292

제9장 결론

제1절 결론 ····· 295

■ 참고문헌 ····· 301

1. 국내문헌 ····· 301
2. 국외문헌 ····· 304
3. 국내 홈페이지 ····· 307
4. 국외 홈페이지 ····· 308

■ 부록 ····· 315

부록 1 육아지원 제도 관련 지자체 정책 사례 ····· 315
부록 2 육아휴직급여 주요 사례 종합 비교표 ····· 320
부록 3 사업성 기금 설치 현황 ····· 322

표 차례

〈표 2-1〉 성별 취업자 수 변화 추이(종사자 규모별) ····· 10
〈표 2-2〉 성별 취업자 수 변화 추이(연령별) ····· 11
〈표 2-3〉 성별 취업자 수 변화 추이(업종별) ····· 12
〈표 2-4〉 성별 취업자 수 변화 추이(지위별) ····· 13
〈표 2-5〉 성별 취업자 수 변화 추이(교육 정도별) ····· 14
〈표 2-6〉 성별 취업자 수 변화 추이(혼인 상태별) ····· 15
〈표 2-7〉 성별 상용근로자 수 변화 추이(혼인 상태별) ····· 16
〈표 2-8〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(규모별) ····· 17
〈표 2-9〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(업종별) ····· 18
〈표 2-10〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(지위별) ····· 19
〈표 2-11〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(교육 정도별) ····· 20
〈표 2-12〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(혼인 상태별) ····· 21
〈표 2-13〉 성별 청년 상용근로자 수 변화 추이(혼인 상태별) ····· 22
〈표 2-14〉 배우자가 있는 취업자 수 변화 추이 ····· 23
〈표 2-15〉 배우자가 있는 청년 취업자 수 변화 추이 ····· 24
〈표 2-16〉 배우자가 있는 상용근로자 수 변화 추이 ····· 25
〈표 2-17〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 수 변화 추이 ····· 26
〈표 2-18〉 육아휴직급여 초회 수급자 수(규모별·연령별, 2023) ····· 28
〈표 2-19〉 육아휴직급여 초회 수급자 수(규모별·업종별, 2023) ····· 29
〈표 2-20〉 육아휴직급여 순 수급자 수(규모별·연령별, 2023) ····· 30
〈표 2-21〉 육아휴직급여 순 수급자 수(규모별·업종별, 2023) ····· 31
〈표 2-22〉 육아휴직급여 총 지급액(연령별, 2023) ····· 32
〈표 2-23〉 육아휴직급여 총 지급액(업종별, 2023) ····· 33
〈표 2-24〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(규모별) ····· 34
〈표 2-25〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(규모별) ····· 35
〈표 2-26〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(규모별) ····· 36
〈표 2-27〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(연령별) ····· 37
〈표 2-28〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(연령별) ····· 38
〈표 2-29〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(연령별) ····· 39
〈표 2-30〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(업종별) ····· 40

〈표 2-31〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(업종별) ····· 41
〈표 2-32〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(업종별) ····· 42
〈표 2-33〉 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 초회 수급자 비중 변화 추이 ····· 43
〈표 2-34〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 육아휴직급여 청년 초회 수급자 비중 변화 추이 ····· 44
〈표 2-35〉 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 순 수급자 비중 변화 추이 ····· 45
〈표 2-36〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 육아휴직급여 청년 순 수급자 비중 변화 추이 ····· 46
〈표 2-37〉 2022년 취업모의 출산전후휴가, 출산전후급여, 출산급여 포괄 정도 ····· 51
〈표 2-38〉 육아휴직급여 수급 현황 ····· 51
〈표 2-39〉 육아휴직급여 수급 현황과 청년 취업자의 종사자 규모별 비중(2023) ····· 52
〈표 2-40〉 육아휴직급여 순 수급자의 특성별 비중 ····· 53
〈표 3-1〉 OECD 국가 고용형태별 취업자 현황(2023년 기준): 15~64세 ····· 62
〈표 3-2〉 OECD 주요국의 육아휴직 자격요건: 자영업자 포함 국가 ····· 66
〈표 3-3〉 OECD 주요국의 육아휴직 자격요건: 자영업자 미포함 및 부분 포함 국가 ····· 71
〈표 3-4〉 OECD 주요국의 육아휴직 지급기간: 육아휴직급여 12개월 이상 지급 국가 ····· 73
〈표 3-5〉 OECD 주요국의 육아휴직 지급기간: 육아휴직급여 12개월 미만 지급 국가 ····· 76
〈표 3-6〉 OECD 주요국의 육아휴직급여 지급액 및 소득대체율 ····· 79
〈표 3-7〉 OECD 주요국의 육아휴직급여 재원 ····· 84
〈표 3-8〉 육아휴직 제도 수급권 단위별 분류: 가족 ····· 87
〈표 3-9〉 육아휴직 제도 수급권 단위별 분류: 개인 ····· 89
〈표 3-10〉 육아휴직 제도 유연성 관련 분류: 근로시간 단축 사용 가능 ····· 92
〈표 3-11〉 육아휴직 제도 유연성 관련 분류: 근로시간 단축 사용 불가(규정없음) ····· 95
〈표 3-12〉 스웨덴 부모보험 내 하위 급여 ····· 100
〈표 3-13〉 스웨덴 부모보험급여 지급기간 및 지급액: 부모 2명 모두 휴직 사용 시 ····· 101
〈표 3-14〉 스웨덴 부모보험급여 수급의 실제: 자녀 1명당 ····· 102
〈표 3-15〉 스웨덴 사회보험 급여 종류에 따른 급여 자격기준 소득(SGI) 상한액 ····· 103
〈표 3-16〉 스웨덴 근로형태 등에 따른 급여 자격기준 소득(SGI)의 결정 ····· 105
〈표 3-17〉 스웨덴 자격요건에 따른 부모보험급여액 ····· 108
〈표 3-18〉 스웨덴 고용주, 자영업자의 사회보험 부담률 ····· 109
〈표 3-19〉 스웨덴 부모보험 내 하위급여별 지출 규모 ····· 109
〈표 3-20〉 스웨덴 사회보험청 최근 3년간 지출 내용 및 규모 ····· 110
〈표 3-21〉 2023년 스웨덴 부모보험급여 수급 아동 수 및 비중 ····· 113
〈표 3-22〉 2023년 스웨덴 부모보험급여 수급 부모 수, 평균 사용일수, 일평균 수급액 ····· 113
〈표 3-23〉 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수 및 비중 ····· 114
〈표 3-24〉 2022년 스웨덴 고용형태별 부모보험급여 수급자 수 및 비중 ····· 119

CONTENTS

〈표 3-25〉 독일 가족복지 및 부모수당 예산 규모 ····· 125
〈표 3-26〉 독일 부모수당 유형별 수급자 비율(2017년~2023년) ····· 132
〈표 3-27〉 독일 근로소득 유형별 부모수당(육아휴직급여) 수급자 현황(2021년) ····· 133
〈표 3-28〉 독일 부모수당 수급자의 출산 전 월평균 근로소득(2023년) ····· 133
〈표 3-29〉 캐나다 EI 급여 요건 비교: 임금근로자 vs 자영업자 ····· 136
〈표 3-30〉 캐나다의 출산/육아휴직 혜택(2022년) ····· 138
〈표 3-31〉 캐나다 고용보험 부모휴가급여 전체 사용 통계: 사용자 수, 평균기간, 주급여액 및 연간 총지급액 ····· 138
〈표 3-32〉 캐나다 고용보험 출산 및 부모 육아휴직 급여육아휴직급여 평균 수급 기간 ····· 140
〈표 3-33〉 자영업자를 위한 고용보험 특별급여 청구 및 지급 금액 ····· 140
〈표 3-34〉 퀘벡 부모보험 플랜(QPIP)의 자격요건: 임금근로자 vs 자영업자 ····· 142
〈표 3-35〉 퀘벡 부모보험 플랜 가입 요건: 임금근로자 vs 자영업자 ····· 144
〈표 3-36〉 퀘벡 부모보험 플랜 보험요율 및 보험료 상한액 ····· 144
〈표 3-37〉 퀘벡 주의 부모보험 급여 이용 현황(2023년 12월 말 기준) ····· 146
〈표 3-38〉 2022년 이후 일본 육아휴직 및 산후 파파 육아휴직 제도 주요 내용 ····· 149
〈표 3-39〉 육아휴직 기간 사업주로부터 지급받는 임금에 따른 육아휴직급여액 ····· 152
〈표 3-40〉 일본 연령별·성별 고용보험 피보험자 현황(2023년 말 기준) ····· 154
〈표 3-41〉 일본 육아휴직급여 사용 현황(2020년~2023년) ····· 154
〈표 3-42〉 주요국 육아휴직 제도 주요 제도 변화 비교 ····· 157
〈표 3-43〉 주요국의 육아휴직급여 재원 ····· 161
〈표 3-44〉 주요국의 육아휴직급여 지급요건: 근속요건 및 소득·근로시간 감소 요건 ····· 163
〈표 3-45〉 주요국의 육아휴직급여 사용자 중 자영업자 비율 ····· 165
〈표 4-1〉 육아휴직 제도 주요 개선내용 ····· 171
〈표 4-2〉 아동연령에 따른 부모의 육아휴직 사용현황(2022) ····· 182
〈표 4-3〉 사각지대 유형별 해소방안과 고려사항 ····· 183
〈표 4-4〉 취업자의 소득증빙 ····· 191
〈표 4-5〉 육아급여 관련 제도 검토사항 ····· 201
〈표 4-6〉 제도설계제도 설계의 주요 쟁점 정리 ····· 202
〈표 5-1〉 실시간(월별) 소득파악제도 ····· 214
〈표 5-2〉 기후대응기금 재원 ····· 217
〈표 5-3〉 2025년 확대 시 수급 대상이 되는 자녀의 출생 연도 ····· 218
〈표 5-4〉 육아휴직급여 확대 방안 ····· 222
〈표 6-1〉 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 관련 선행연구 목록 ····· 225
〈표 6-2〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 관련 근거 자료 ····· 227

〈표 6-3〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 결과 ····· 229
〈표 6-4〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 결과 요약 ····· 230
〈표 6-5〉 육아휴직 제도 확대 대상 집단 규모 ····· 233
〈표 6-6〉 2023년 성별, 연령별 고용보험 피보험자 수, 육아휴직급여 초회 수급자수, 육아휴직급여 초회 수급자 비율 ····· 234
〈표 6-7〉 고용보험 가입 노무제공자 등의 연령 분포와 육아휴직급여 예상 인원 (기준 인원) ····· 235
〈표 6-8〉 고용원 없는 자영업자의 성별, 연령 분포와 육아휴직급여 등 예상 인원 (기준 인원) ····· 236
〈표 6-9〉 고용보험 육아휴직급여 지원 금액, 초회 수급자와 1인당 육아휴직급여액 ····· 237
〈표 6-10〉 고용보험 가입 노무제공자와 예술인의 월소득 분포(2024년 7월) ····· 238
〈표 6-11〉 노무제공자와 예술인의 소득구간별 2025년 예상 육아휴직 월 급여액 ····· 239
〈표 6-12〉 고용원 없는 자영업자의 성별 월소득 분포(2022년) ····· 239
〈표 6-13〉 고용원 없는 자영업자의 소득구간별 2025년 예상 육아휴직 월 급여액 ····· 240
〈표 6-14〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계를 위한 시나리오와 가정 ····· 241
〈표 6-15〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 1 ····· 241
〈표 6-16〉 시나리오 2, 노무제공자와 예술인의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 242
〈표 6-17〉 시나리오 2, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 243
〈표 6-18〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 2 ····· 243
〈표 6-19〉 시나리오 3, 노무제공자와 예술인의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 244
〈표 6-20〉 시나리오 3, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 245
〈표 6-21〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 3 ····· 245
〈표 6-22〉 시나리오 4, 노무제공자와 예술인의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 246
〈표 6-23〉 시나리오 4, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직 급여육아휴직급여액 ····· 247
〈표 6-24〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 4 ····· 247
〈표 6-25〉 육아휴직 제도 확대 시나리오별 육아휴직 예상 인원과 소요 예산 ····· 248
〈표 7-1〉 고용보험 재정수지 및 모성보호육아지원 지출 현황: 2018~2024 ····· 252
〈표 7-2〉 실업급여 계정 수지 ····· 253
〈표 7-3〉 모성보호육아지원 사업 지원 실적 현황(2019~2023) ····· 254
〈표 7-4〉 육아휴직급여 주요 개편 이력 ····· 255
〈표 7-5〉 재정관리 방식의 구분 ····· 258
〈표 7-6〉 회계·기금 간 여유재원 통합 활용 ····· 260
〈표 7-7〉 주요 기금의 국가부담 및 지원 관련 규정 비교 ····· 261
〈표 7-8〉 모성보호육아지원 지출과 일반회계 전입금 현황 ····· 263
〈표 7-9〉 복권기금 배분기준 및 용도 현황 ····· 265
〈표 7-10〉 복권기금 운용 구조(2024 예산) ····· 265

CONTENTS

〈표 7-11〉 관련 세출사업 및 조세지출 예산 현황 ····· 266
〈표 7-12〉 재원조달 방안 요약 ····· 269
〈표 8-1〉 개별 세법상 육아지원 관련 항목 ····· 277
〈표 8-2〉 기업의 출산지원금 비과세(안) ····· 279
〈표 8-3〉 자녀세액공제 금액 확대(안) ····· 279
〈표 8-4〉 통합고용세액공제 적용대상 개정안 ····· 280
〈표 8-5〉 통합고용세액공제 공제액: 현행 ····· 280
〈표 8-6〉 통합고용세액공제 공제액: 개정안 ····· 281
〈표 8-7〉 채용 시 세제지원 대상 경력단절자 범위 확대(안) ····· 281
〈표 8-8〉 근로장려금(EITC) 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상(안) ····· 282
〈표 8-9〉 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상(안)에 따른 근로장려금 산정식 변동(안) ····· 282
〈표 8-10〉 육아지원 관련 2024년 세법개정(안) ····· 283
〈표 8-11〉 육아지원 관련 「소득세법」상 비과세 규모 ····· 285
〈표 8-12〉 육아지원 관련 「소득세법」상 세액공제 규모 ····· 285
〈표 8-13〉 육아지원 관련 「조세특례제한법」상 조세지출 규모 ····· 286
〈표 8-14〉 가족친화인증기업 현황 ····· 290
〈표 8-15〉 업종별·지역별 가족친화인증기업 현황 ····· 291
〈부록 표 1〉 육아휴직급여 주요 사례 종합 비교표 ····· 322
〈부록 표 2〉 사업성 기금 설치 현황(2023년, 49개) ····· 324

그림 차례

[그림 1-1] 출산전·후 휴가와 육아휴직 제도 이용자의 변화 추세 ····· 3
[그림 2-1] 2025년 0~8세 아동의 연령별 중앙정부의 육아지원 정책 ····· 48
[그림 2-2] 주요 국가의 GDP 대비 가족에 대한 공적 지출(현금, 서비스, 조세지원) (2019년) ····· 49
[그림 2-3] 주요 국가의 0~5세 아동 1인당 공적지출(현금 및 조세, 보육, 기타 현물, 교육) (2019년) ····· 50
[그림 3-1] OECD 국가의 GDP 대비 공공 가족급여 지출 비중(2019년/최근 통계 기준) ····· 60
[그림 3-2] 모 취업률(2021년/ 최근 통계 기준) ····· 61
[그림 3-3] 막내 자녀연령대별 모 취업률(2021년 및 최근 통계 기준) ····· 62
[그림 3-4] 0~2세의 보육·교육서비스 이용률(2020년/최신 통계 기준) ····· 64
[그림 3-5] 3~5세의 보육·교육서비스 등록률(2020년/최신 통계 기준) ····· 65
[그림 3-6] 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수 ····· 115
[그림 3-7] 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수 비중 ····· 116
[그림 3-8] 스웨덴 자녀연령별 남녀의 평균 휴가 사용일수 ····· 117
[그림 3-9] 스웨덴 육아휴직 사용의 평등 사용 비중 ····· 118
[그림 3-10] 성별 부모수당(육아휴직급여) 수급자 수(2016~2023년) ····· 130
[그림 3-11] 전체 부모수당(육아휴직급여) 수급자 중 아버지 비율(2016~2022년) ····· 130
[그림 3-12] 출생아 100명당 부모수당(육아휴직급여) 수급 아버지 비율(2008~2021년) ····· 131
[그림 3-13] 성별 독일 부모수당 수급기간(2016~2022년) ····· 132
[그림 3-14] 고용보험 부모 청구 건 수(Employment Insurance parental claims) ····· 139
[그림 3-15] 어린이 보험 구상(안) ····· 150
[그림 3-16] 일본 고용보험 고용계정의 구조 ····· 153
[그림 3-17] 주요국의 지급 대상 및 지급 방식 ····· 160
[그림 4-1] 육아휴직급여 수급자 추이 ····· 173
[그림 4-2] 출생아 부모의 육아휴직자 사용률 ····· 174
[그림 4-3] 출산전후휴가급여 사각지대의 범주화 ····· 175
[그림 4-4] 육아휴직 제도의 사각지대 유형 ····· 181
[그림 6-1] 취업자 구분 ····· 232
[그림 7-1] 임금근로자 계정별 지출 및 누적적립금: 2014~2023 ····· 253
[그림 7-2] 출생아 수와 수급자 1인당 지출 ····· 254
[그림 8-1] 총급여액 등에 따른 자녀장려금 지급액 ····· 276

01

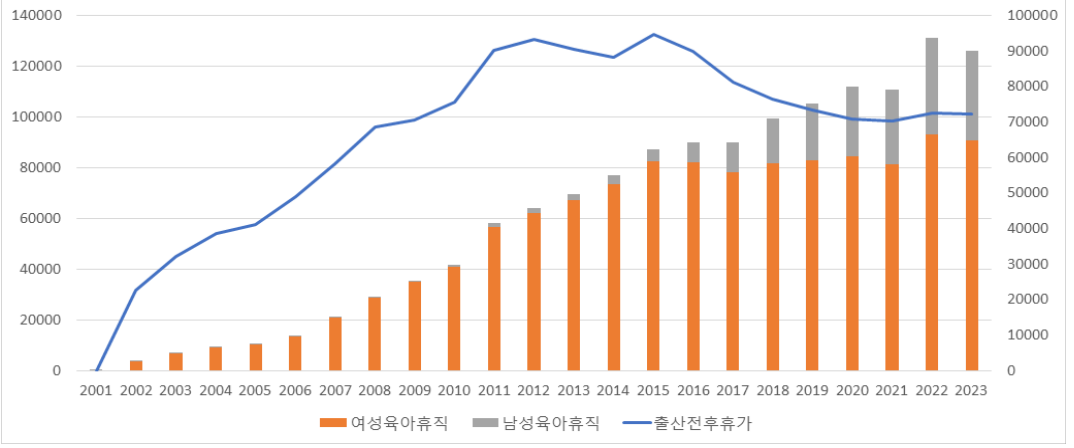
서론

제1절 연구의 배경 및 목적

출산전후휴가와 육아휴직 제도는 고용정책 영역에서 대표적인 출산·육아지원 제도로 인식되고 있다. 이와 같은 출산·육아지원 제도는 모성건강보호, 돌봄을 위한 시간 보장, 고용 유지를 통한 경제활동 촉진, 양성평등 실현 등의 다양한 목적을 가지고 있기 때문이다. 따라서 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획이나 저출산·고령사회 기본계획 등의 정부 주요 기본계획에서 핵심 내용으로 포함되어 왔다.

출산전후휴가와 육아휴직 제도는 제도 도입 이후 점차 지원 수준이 확대되면서 제도 이용자도 꾸준히 증가해 왔다. 2000년대 초반부터 지원 수준이 전과 달리 크게 확대되었기 때문에 이 시기부터 이용자가 크게 증가하기 시작했다. 2006년 1차 저출산·고령사회기본계획 시행을 계기로 제도가 강화되었고 이용자도 급격히 증가하였고, 특히 2010~2015년 기간에 육아휴직 이용자의 증가 추세는 더욱 뚜렷하게 나타났다. 그러나 출산전후휴가 제도 이용자는 2010년 이후부터, 육아휴직 제도 이용자 증가 추세는 2015년 이후부터 정체하기 시작했다.

[그림 1-1] 출산전후휴가와 육아휴직 제도 이용자의 변화 추세



자료: 나라지표, "https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504" (검색일: 2024.6.17.)

2015년 이후 본격화한 정체 추세는 최근 출생아 수 감소에 따른 원인도 있지만, 근본적으로는 제도의 사각지대로 인한 일반화의 한계를 가지고 있기 때문이다. 제도가 도입되고 점차 발전하던 시기에는 이용자가 증가하였지만, 제도가 가지고 있는 고유한 한계로 인하여 증가 추세는 멈추고 현재까지 정체해 있는 모습을 나타내고 있다.

출산전후휴가와 육아휴직 제도의 사각지대 문제는 그동안 많은 연구에서 문제로 지적되었지만(장지연 외, 2013), 최근까지 적절히 해소되지 않고 있다. 소규모 영세사업장 중심으로 제도 내 실질적 사각지대가 다수 존재하고, 제도적 사각지대는 노무제공자와 자영업자 등에서 광범위하게 존재함으로써, 모성보호와 일가정양립 지원 제도를 보편적으로 활용하지 못하는 불형평이 지속되고 있다. 앞으로 광범위한 사각지대가 지속된다면 제도 이용이 제한되어 근로자의 일가정양립 환경이 악화될 수 있고 자녀 돌봄의 부담이 증가할 수도 있다. 이와 같은 불편한 근로 환경은 여성경제활동의 안정성을 떨어뜨리고, 여성의 경력단절을 고착화할 우려가 있다.

출산전후휴가와 육아휴직 제도의 사각지대는 그동안 제도 내 실질적 사각지대와 제도 적용 범위 밖에 있는 사각지대로 구분되어 논의되었고, 많은 연구에서 사각지대 해소 방안도 제시되었다(류정희 외, 2018; 강민정 외, 2019; 2020; 오상봉 외, 2021; 김은정 외, 2022). 그럼에도 불구하고 여전히 광범위한 사각지대 문제가 해소되지 않고 있는 것이 현실이다. 이는 선행 연구에서 제시된 대응 방안들이 대체로 실현 가능한 정도로 구체화되지 않았기 때문인 것으로 볼 수 있다. 기존 연구를 토대로 좀 더 구체적인 제도 실행방안을 설계하여 적용 가능성을 높여야 할 때라고 판단된다.

본 연구는 출산, 육아지원 제도 중에서 육아휴직 제도를 중심으로 기존 연구를 검토한 이후 더욱 구체화된 사각지대 해소방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 최근에 보편적 부모급여와 고용보험제도에 가입한 노무제공자 등에 대한 출산급여가 도입되면서 출산전후휴가 제도의 사각지대는 많이 개선되었다. 반면 여전히 육아휴직 제도의 사각지대는 개선되지 못하고 있는 점을 고려하여 본 연구는 육아휴직 제도의 사각지대 개선 방안을 중심으로 연구를 진행한다.

우선 기존 연구 논의를 검토하고 노동시장의 특성을 분석하여 제도 이용 현황을 세밀히 파악할 필요가 있다. 또한 OECD 국가를 대상으로 육아휴직 제도의 현황을 파악하고, 해외 주요 국가 사례를 심층적으로 고찰하여 시사점을 도출하고자 한다. 그리고 육아휴직 제도의 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점을 파악하고, 이를 고려한 개선 방안을 도출하고자 한다. 사각지대 해소를 위해서는 많은 연관 제도의 개편이 뒤따라야 하기 때문에, 개선 방안은 대상자의 적용 범위에 따라 단계적인 시행 방안으로 설계하고, 소요 재정 규모도 추산하여 제시할 것이다. 마지막으로 필요한 재원을 마련하기 위해서 검토할 사항들을 확인할 것이다. 특히 현행 고용보험기금 운영 현황을 우선 파악하여 재정의 여력을 확인하고, 필요한 재원을 마련할 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

본 연구는 실행 가능한 육아휴직 제도의 사각지대 개선 방안을 마련하기 위하여 쟁점이 되는 주요 연구 주제를 포괄적으로 다루고자 한다. 우선 제2장에서 육아휴직 제도의 사각지대 파악을 위하여 노동시장의 구조적 특성을 분석한다. 통계청의 경제활동인구조사 자료를 활용하여 사업장 규모, 연령, 업종, 종사상 지위, 교육 정도, 혼인 상태에 따른 취업자 규모를 분석한다. 청년 연령층과 배우자가 있는 근로자만을 대상으로 각 집단별 취업자 수를 추가로 분석한다. 이를 통하여 육아휴직 적용 대상 집단의 규모를 파악하는 기초자료로 활용할 것이다. 이어서 육아휴직급여 수급자 현황을 분석하여 증가 추세와 정체 추세를 확인한다. 앞서 살펴본 취업자 규모와 육아휴직급여 수급자를 비교하면 그 비중을 확인할 수 있을 것이다. 또한 중앙정부의 육아지원 제도 현황을 정리하여 육아휴직 제도의 위상과 의미를 확인한다. 다양한 육아지원 제도의 지원 수준을 점검하여, 상대적인 육아휴직 제도의 한계를 설명하고자 한다. 이를 통해 육아휴직 제도의 사각지대 특성을 알 수 있을 것이다.

제3장은 해외 주요 국가의 육아휴직 제도를 고찰한다. 우선 OECD 주요 국가의 육아휴직 제도를 비교 분석할 것이다. 제도의 자격요건 및 대상, 자영업자 포함 여부, 급여 지급 기간, 지급 방식 및 지급액, 재원 등을 비교 분석한다. 그리고 스웨덴, 독일, 캐나다, 일본을 중심으로 좀 더 심층적인 내용을 검토한다. 네 개 국가를 대상으로 제도 도입과 주요 변천과정, 법적 근거, 지급 대상 범위, 재원, 지급 요건을 비교 분석한다. 특히 네 개 국가 비교를 통하여 우리나라 육아휴직 제도 사각지대 개선 방안의 중요한 함의를 정리할 것이다.

제4장은 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점을 정리한다. 사각지대 해소를 위한 기준과 원칙, 부모급여, 출산급여, 육아기 근로시간 단축 제도 등과 육아휴직 제도의 관계를 검토한다. 그리고 제도 설계의 주요 쟁점으로 기여요건, 수급 자격요건, 소득 중단의 기준, 근속 요건, 재직 요건, 수급 기간 중 소득 활동 기준, 급여 지금 중단 사유, 급여 설계, 급여 지급 기간 및 아동 연령 등에 관한 쟁점을 정리한다.

제5장에서 육아휴직급여 적용 대상 확대 방안을 제시한다. 우선 사각지대를 정의하고, 3단계를 구분하여 제도를 설계한다. 1단계는 현 고용보험 적용 대상자 중에서 사각지대에 해당하는 사람들(노무제공자)에게 우선 적용하는 방안, 2단계는 노무제공자 전체에 확대 적용하는 방안, 3단

계는 마지막으로 자영업자까지 확대 적용하는 방안이다. 또한 재원의 특성에 따라 고용보험 틀 내에서 확대 적용하는 방안과 조세 기반 기금조성을 통하여 확대 적용하는 방안으로 구분하여 개선방안을 제시한다.

제6장은 소요 재정 추계 내용을 설명한다. 재원 추계는 총 4개 시나리오를 마련하여 추계 결과를 제시한다. 추계 방법은 대상 인원, 육아휴직 이용률, 월 지원 단가, 지원 기간을 이용하여 산출하고, 시나리오별 소요 재정의 규모를 제시할 것이다.

제7장은 필요한 재원을 어떻게 마련할지 설명한다. 우선 고용보험기금의 재정 현황을 파악하고, 최근의 기금 재정이 악화하고 있는 내용을 확인한다. 고용보험 제도 틀 내에서 개선 방을 설계할 경우 고용보험 기금을 어떻게 확충할 것인가, 별도의 기금을 신설하여 재원을 마련하는 방법으로 구분하여 설명한다. 마지막으로 육아휴직 사각지대 개선에 도움이 될 수 있는 조세정책 개선방안을 제시할 것이다.

부록으로 지방자치단체의 일가정양립 정책 사례를 제시할 것이다. 현행 제도적 여건에서 육아휴직 제도와 같은 육아지원 제도는 보통 지방정부에서 추진하기 어려운 것이 현실이다. 그러나 최근 서울시와 경상북도가 육아지원 제도를 보완할 수 있는 정책을 도입하고 있다. 부록에서는 서울시와 경상북도의 사례를 고찰할 것이다.

본 연구가 제시한 연구 목적을 달성하기 위하여 적절한 연구 방법을 다양하게 활용할 것이다. 기본적으로 관련 문헌을 검토하여 쟁점을 정리한다. 노동시장 특성을 분석하기 위하여 경제활동인구조사 원자료 등 통계자료를 분석한다. 통계자료 분석을 통하여 주로 집단별 분포를 확인하고, 취업자 대비 제도 이용자 비중을 산출하여 제도의 보편성을 점검한다.

해외 주요 국가 사례 연구 및 국가 간 비교 분석을 진행한다. 비교 분석과 사례 분석을 통하여 본 연구의 육아휴직 사각지대 개선 방안 설계를 위한 시사점을 도출한다. 특히 스웨덴, 독일, 캐나다, 일본 네 개 국가에 대한 심층 사례 분석을 통하여 개선 방안 설계를 위한 기초자료로 활용한다.

소요 재정을 추계하기 위하여 각종 통계자료를 토대로 추계방법을 적용한다. 대상 집단 규모, 육아휴직 이용률, 월 지원 단가, 지원기간을 곱하여 추계하고, 이용률, 이용기간, 급여액을 달리 적용하여 총 네 개의 시나리오를 설정하고, 시나리오별 최종 소요 재원 규모를 추산하여 결과를 제시한다.

02

노동시장 특성과 육아휴직 제도 이용 현황

제1절 노동시장 특성 분석

1. 분석 개요

본 절에서는 통계청에서 작성하는 경제활동인구조사의 원자료를 활용하여 성별 취업자 수의 2018~2023년까지 5년간 변화 추이를 분석하였다. 경제활동인구조사는 매월 15일 기준 만 15세 이상인 자를 대상으로 월 단위로 실시하며, 등록센서스 결과를 이용하여 추출한 1,791개 표본조사구 내 3만 6천 가구를 조사한다(통계청, 2023).

본 절에서의 취업자는 경제활동인구조사에서의 취업자 정의를 따른다. 취업자는 조사대상 주간에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자를 말하며, 동일가구 내 가족이 운영하는 농장이나 사업체의 수입을 위하여 주당 18시간 이상 일한 무급가족종사자, 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 일시적인 병 또는 사고, 연가, 교육, 노사분규 등의 사유로 일하지 못한 일시휴직자를 포함한다(통계청, 2024a).

취업자는 임금근로자와 비임금근로자로 구분한다. 임금근로자는 자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자로서 고용계약기간에 따라 상용근로자(1년 이상 또는 기간 미설정), 임시근로자(1개월 이상 1년 미만), 일용근로자(1개월 미만)로 구분한다. 비임금근로자는 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자 형태의 근로자가 해당한다.

경제활동인구조사의 원자료는 통계청의 마이크로데이터 통합서비스(MDIS: MicroData Integrated Service)에서 공공용 데이터 다운로드 서비스를 통해 확보하였다. 원자료에서 취업자 수는 조건에 맞는 가중값을 모두 더해 계산했으며, 월별 기준으로 작성된 가중값은 연간자료로 분석하기 위해 12로 나누어 활용하였다. 본 절에서 종사자 수는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~299인, 300인 이상으로 분류했으며, 300인 미만은 중소기업(29인 미만은 소기업, 30인 이상은 중기업), 300인 이상은 대기업으로 구분하여 결과를 제시하였다. 업종은 한국표준산업분류 기준에 따라 대분류 C는 제조업, G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 구분하였다. 연령 기준으로 39세 이하를 청년으로 분류했으며, 혼인상태 기준으로 무배우자는 미혼, 사별, 이혼을 더해서 계산하였다(노민선, 2023; 노민선, 2024).

2. 전체 취업자 수

가. 종사자 규모별

여성 취업자 수는 2023년 기준 12,464천 명으로 전체 취업자(28,416천 명)의 43.9%를 차지하고 있으며, 여성 취업자 비중은 300인 미만 중소기업(45.0%, 11,386/25,329)가 300인 이상 대기업(34.9%, 1,078/3,087) 대비 10.1%p 높게 나타났다.

중소기업은 2023년 기준 11,386천 명의 여성 취업자가 근무하고 있으며, 이는 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 91.4%에 해당한다. 여성 취업자의 중소기업 비중(91.4%)은 남성 취업자(87.4%) 대비 4.0%p 높게 나타났지만 2018년(93.3%) 대비 1.9%p 감소했다. 2023년 기준 여성 취업자의 50.6%가 10인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 이는 2018년(54.1%) 대비 3.5%p 감소했지만 아직까지 남성 취업자(48.2%) 대비 높은 수준이다.

〈표 2-1〉 성별 취업자 수 변화 추이(종사자 규모별)

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	10,680(93.3)	4,343(37.9)	1,852(16.2)	2,042(17.8)	2,442(21.3)	770(6.7)	11,450(100)
	남성	13,619(88.6)	5,380(35.0)	2,149(14.0)	2,612(17.0)	3,478(22.6)	1,753(11.4)	15,372(100)
	전체	24,299(90.6)	9,723(36.2)	4,001(14.9)	4,654(17.4)	5,920(22.1)	2,524(9.4)	26,822(100)
'19	여성	10,876(93.3)	4,483(38.5)	1,847(15.8)	2,056(17.6)	2,490(21.4)	784(6.7)	11,660(100)
	남성	13,652(88.3)	5,473(35.4)	2,134(13.8)	2,608(16.9)	3,437(22.2)	1,811(11.7)	15,463(100)
	전체	24,529(90.4)	9,957(36.7)	3,982(14.7)	4,664(17.2)	5,927(21.9)	2,594(9.6)	27,123(100)
'20	여성	10,666(92.6)	4,364(37.9)	1,727(15.0)	2,091(18.1)	2,485(21.6)	857(7.4)	11,523(100)
	남성	13,565(88.2)	5,436(35.3)	2,071(13.5)	2,607(16.9)	3,452(22.4)	1,816(11.8)	15,381(100)
	전체	24,232(90.1)	9,799(36.4)	3,798(14.1)	4,698(17.5)	5,936(22.1)	2,673(9.9)	26,904(100)
'21	여성	10,804(92.1)	4,281(36.5)	1,783(15.2)	2,196(18.7)	2,544(21.7)	921(7.9)	11,725(100)
	남성	13,653(87.8)	5,596(36.0)	2,088(13.4)	2,589(16.7)	3,379(21.7)	1,895(12.2)	15,548(100)
	전체	24,457(89.7)	9,878(36.2)	3,870(14.2)	4,786(17.5)	5,923(21.7)	2,816(10.3)	27,273(100)
'22	여성	11,139(91.6)	4,308(35.4)	1,871(15.4)	2,274(18.7)	2,687(22.1)	1,022(8.4)	12,161(100)
	남성	13,952(87.6)	5,590(35.1)	2,157(13.5)	2,664(16.7)	3,541(22.2)	1,976(12.4)	15,928(100)
	전체	25,091(89.3)	9,898(35.2)	4,027(14.3)	4,938(17.6)	6,228(22.2)	2,998(10.7)	28,089(100)
'23	여성	11,386(91.4)	4,416(35.4)	1,895(15.2)	2,322(18.6)	2,754(22.1)	1,078(8.6)	12,464(100)
	남성	13,942(87.4)	5,546(34.8)	2,132(13.4)	2,730(17.1)	3,535(22.2)	2,010(12.6)	15,952(100)
	전체	25,329(89.1)	9,962(35.1)	4,027(14.2)	5,052(17.8)	6,289(22.1)	3,087(10.9)	28,416(100)

주: 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

나. 연령별

39세 이하 청년 여성 취업자 수는 2023년 기준 4,244천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 34.0%를 차지하고 있으며, 이 중 29세 이하는 2,045천 명(16.4%), 30~39세는 2,199천 명(17.6%)이 근무하고 있다. 여성 취업자 중 29세 이하 비중(16.4%)은 2018년(17.8%) 대비 1.4%p 줄었으며, 30~39세 비중(17.6%)은 2018년(18.9%) 대비 1.3%p 감소했다. 여성 취업자 중 60세 이상 고령자 비중은 21.9%로 2018년(16.0%) 대비 5.9%p 증가했다.

여성 취업자 중 39세 이하 청년 비중은 2023년 기준 34.0%로 남성 취업자 중 청년 비중(31.4%) 대비 2.6%p 높게 나타났다. 29세 이하 비중은 여성 취업자(16.4%)가 남성 취업자(11.6%) 대비 4.8%p 높았지만, 30~39세 비중은 여성 취업자(17.6%)가 남성 취업자(19.8%) 대비 2.2%p 낮게 나타났다. 60세 이상 고령 취업자 비중은 여성 취업자와 남성 취업자가 21.9%로 동일하게 나타났다.

〈표 2-2〉 성별 취업자 수 변화 추이(연령별)

(단위: 천 명(%))

구분		29세 이하	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	합계
'18	여성	2,043(17.8)	2,160(18.9)	2,735(23.9)	2,681(23.4)	1,830(16.0)	11,450(100)
	남성	1,861(12.1)	3,422(22.3)	3,931(25.6)	3,665(23.8)	2,493(16.2)	15,372(100)
	전체	3,904(14.6)	5,582(20.8)	6,666(24.9)	6,346(23.7)	4,324(16.0)	26,822(100)
'19	여성	2,024(17.4)	2,167(18.6)	2,665(22.9)	2,769(23.7)	2,034(17.4)	11,660(100)
	남성	1,921(12.4)	3,362(21.7)	3,839(24.8)	3,675(23.8)	2,666(17.2)	15,463(100)
	전체	3,945(14.5)	5,529(20.4)	6,504(24.0)	6,444(23.8)	4,701(17.0)	27,123(100)
'20	여성	1,937(16.8)	2,091(18.1)	2,584(22.4)	2,693(23.4)	2,218(19.2)	11,523(100)
	남성	1,826(11.9)	3,273(21.3)	3,762(24.5)	3,663(23.8)	2,858(18.6)	15,381(100)
	전체	3,763(14.0)	5,364(19.9)	6,346(23.6)	6,356(23.6)	5,076(19.0)	26,904(100)
'21	여성	2,033(17.3)	2,045(17.4)	2,564(21.9)	2,735(23.3)	2,347(20.0)	11,725(100)
	남성	1,844(11.9)	3,212(20.7)	3,746(24.1)	3,686(23.7)	3,059(19.7)	15,548(100)
	전체	3,877(14.2)	5,257(19.3)	6,311(23.1)	6,422(23.5)	5,406(20.0)	27,273(100)
'22	여성	2,100(17.3)	2,107(17.3)	2,570(21.1)	2,856(23.5)	2,527(20.8)	12,161(100)
	남성	1,896(11.9)	3,196(20.1)	3,743(23.5)	3,763(23.6)	3,330(20.9)	15,928(100)
	전체	3,996(14.2)	5,303(18.9)	6,314(22.5)	6,618(23.6)	5,858(21.0)	28,089(100)
'23	여성	2,045(16.4)	2,199(17.6)	2,583(20.7)	2,905(23.3)	2,732(21.9)	12,464(100)
	남성	1,853(11.6)	3,158(19.8)	3,677(23.0)	3,773(23.7)	3,492(21.9)	15,952(100)
	전체	3,899(13.7)	5,357(18.9)	6,260(22.0)	6,677(23.5)	6,223(22.0)	28,416(100)

주: 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

다. 업종별

제조업의 여성 취업자 수는 2023년 기준 1,291천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 10.4%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 제조업 비중(10.4%)은 2018년(11.4%) 대비 1.0%p 감소했으며, 남성 취업자 중 제조업 비중(19.9%) 대비 9.5%p 낮게 나타났다.

서비스업의 여성 취업자 수는 2023년 기준 10,282천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 82.5%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 서비스업 비중(82.5%)은 2018년(81.7%) 대비 0.8%p 증가했으며, 남성 취업자 중 서비스업 비중(61.5%) 대비 21.0%p 높게 나타났다.

건설업, 농·임·어업 등 기타 업종의 여성 취업자 수는 2023년 기준 891천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 7.1%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 기타 업종 비중(7.1%)은 2018년(6.9%) 대비 0.2%p 증가했으며, 남성 취업자 중 기타 업종 비중(18.7%) 대비 11.6%p 낮게 나타났다.

〈표 2-3〉 성별 취업자 수 변화 추이(업종별)

(단위: 천 명(%))

구분		제조업	서비스업	기타	합계
'18	여성	1,310(11.4)	9,354(81.7)	787(6.9)	11,450(100)
	남성	3,200(20.8)	9,368(60.9)	2,803(18.2)	15,372(100)
	전체	4,510(16.8)	18,722(69.8)	3,590(13.4)	26,822(100)
'19	여성	1,271(10.9)	9,589(82.2)	800(6.9)	11,660(100)
	남성	3,158(20.4)	9,472(61.3)	2,832(18.3)	15,463(100)
	전체	4,429(16.3)	19,062(70.3)	3,632(13.4)	27,123(100)
'20	여성	1,239(10.8)	9,468(82.2)	816(7.1)	11,523(100)
	남성	3,137(20.4)	9,360(60.9)	2,884(18.8)	15,381(100)
	전체	4,376(16.3)	18,828(70.0)	3,700(13.8)	26,904(100)
'21	여성	1,257(10.7)	9,645(82.3)	824(7.0)	11,725(100)
	남성	3,111(20.0)	9,459(60.8)	2,977(19.1)	15,548(100)
	전체	4,368(16.0)	19,104(70.0)	3,801(13.9)	27,273(100)
'22	여성	1,290(10.6)	9,997(82.2)	874(7.2)	12,161(100)
	남성	3,214(20.2)	9,697(60.9)	3,018(18.9)	15,928(100)
	전체	4,503(16.0)	19,694(70.1)	3,892(13.9)	28,089(100)
'23	여성	1,291(10.4)	10,282(82.5)	891(7.1)	12,464(100)
	남성	3,170(19.9)	9,803(61.5)	2,979(18.7)	15,952(100)
	전체	4,461(15.7)	20,086(70.7)	3,870(13.6)	28,416(100)

주: 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

라. 종사자 지위별

여성 임금근로자 수는 2023년 기준 9,976천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 80.0%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 임금근로자 비중(80.0%)은 2018년(77.4%) 대비 2.6%p 증가했으며, 남성 취업자 중 임금근로자 비중(74.3%) 대비 5.7%p 높게 나타났다. 여성 취업자 중 상용근로자 비중(55.0%)은 남성 취업자(58.4%) 대비 3.4%p 낮았으며, 임시·일용 근로자 비중(25.1%)은 남성 취업자(15.9%) 대비 9.2%p 높게 나타났다.

여성 비임금근로자 수는 2023년 기준 2,488천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 20.0%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 자영업자 비중(13.7%)은 남성 취업자(24.9%) 대비 11.2%p 낮게 나타났다. 여성 취업자 중 무급가족종사자 비중(6.2%)은 2018년(8.4%) 대비 2.2%p 감소했지만, 남성 취업자(0.8%) 대비 5.4%p 높게 나타났다.

〈표 2-4〉 성별 취업자 수 변화 추이(지위별)

(단위: 천 명(%))

구분		임금 근로자	(상용)	(임시·일용)	비임금 근로자	(자영업자)	(무급가족종사자)	합계
’18	여성	8,858(77.4)	5,425(47.4)	3,433(30.0)	2,592(22.6)	1,631(14.2)	961(8.4)	11,450(100)
	남성	11226(73.0)	8,347(54.3)	2,879(18.7)	4,146(27.0)	4,007(26.1)	139(0.9)	15,372(100)
	전체	20,083(74.9)	13,772(51.3)	6,311(23.5)	6,739(25.1)	5,638(21.0)	1,101(4.0)	26,822(100)
’19	여성	9,085(77.9)	5,680(48.7)	3,405(29.2)	2,575(22.1)	1,641(14.1)	935(8.0)	11,660(100)
	남성	11,355(73.4)	8,536(55.2)	2,819(18.2)	4,108(26.6)	3,965(25.6)	142(0.9)	15,463(100)
	전체	20,440(75.4)	14,216(52.4)	6,224(22.9)	6,683(24.6)	5,606(21.0)	1,077(4.0)	27,123(100)
’20	여성	9,028(78.3)	5,854(50.8)	3,173(27.5)	2,495(21.7)	1,611(14.0)	884(7.7)	11,523(100)
	남성	11,304(73.5)	8,667(56.3)	2,637(17.1)	4,077(26.5)	3,920(25.5)	157(1.0)	15,381(100)
	전체	20,332(75.6)	14,521(54.0)	5,811(21.6)	6,573(24.4)	5,531(21.0)	1,042(4.0)	26,904(100)
’21	여성	9,312(79.4)	6,092(52.0)	3,220(27.5)	2,413(20.6)	1,564(13.3)	850(7.2)	11,725(100)
	남성	11,441(73.6)	8,795(56.6)	2,646(17.0)	4,107(26.4)	3,949(25.4)	157(1.0)	15,548(100)
	전체	20,753(76.1)	14,887(54.6)	5,866(21.5)	6,520(23.9)	5,513(20.0)	1,007(4.0)	27,273(100)
’22	여성	9,694(79.7)	6,523(53.6)	3,171(26.1)	2,467(20.3)	1,659(13.6)	807(6.6)	12,161(100)
	남성	11,808(74.1)	9,170(57.6)	2,638(16.6)	4,121(25.9)	3,973(24.9)	148(0.9)	15,928(100)
	전체	21,502(76.5)	15,692(55.9)	5,809(20.7)	6,587(23.5)	5,632(20.0)	955(3.0)	28,089(100)
’23	여성	9,976(80.0)	6,853(55.0)	3,123(25.1)	2,488(20.0)	1,711(13.7)	777(6.2)	12,464(100)
	남성	11,852(74.3)	9,317(58.4)	2,536(15.9)	4,100(25.7)	3,978(24.9)	122(0.8)	15,952(100)
	전체	21,828(76.8)	16,170(56.9)	5,658(19.9)	6,588(23.2)	5,689(20.0)	899(3.0)	28,416(100)

주: 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). “경제활동인구조사”의 원자료를 활용하여 분석

마. 교육 정도별

고졸 이하 학위의 여성 취업자 수는 2023년 기준 6,429천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 51.6%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 고졸 이하 비중(51.6%)은 2018년(56.2%) 대비 4.6%p 감소했지만, 남성 취업자 중 고졸 이하 비중(47.8%) 대비 3.8%p 높게 나타났다.

전문대졸 학위의 여성 취업자 수는 2023년 기준 1,849천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 14.8%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 전문대졸 비중(14.8%)은 2018년(14.3%) 대비 0.5%p 증가했으며, 남성 취업자 중 전문대졸 비중(13.1%) 대비 1.7%p 높게 나타났다.

대졸 이상 여성 취업자 수는 2023년 기준 4,187천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 33.6%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 대졸 비중(29.3%)은 2018년(25.9%) 대비 3.4%p,대학원졸 비중(4.3%)은 2018년(3.7%) 대비 0.6%p 각각 증가했다. 하지만 여성 취업자의 대졸 비중과 대학원졸 비중은 남성 취업자(33.8%, 5.3%) 대비 각각 4.5%p, 1.0%p 낮게 나타났다.

〈표 2-5〉 성별 취업자 수 변화 추이(교육 정도별)

(단위: 천 명(%))

구분		고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸	합계
'18	여성	6,434(56.2)	1,632(14.3)	2,961(25.9)	424(3.7)	11,450(100)
	남성	7,875(51.2)	1,949(12.7)	4,702(30.6)	846(5.5)	15,372(100)
	전체	14,308(53.3)	3,581(13.4)	7,662(28.6)	1,270(4.7)	26,822(100)
'19	여성	6,436(55.2)	1,673(14.3)	3,111(26.7)	440(3.8)	11,660(100)
	남성	7,837(50.7)	1,971(12.7)	4,838(31.3)	816(5.3)	15,463(100)
	전체	14,274(52.6)	3,,644(13.4)	7,948(29.3)	1,256(4.6)	27,123(100)
'20	여성	6,296(54.6)	1,646(14.3)	3,144(27.3)	436(3.8)	11,523(100)
	남성	7,696(50.0)	1,970(12.8)	4,915(32.0)	800(5.2)	15,381(100)
	전체	13,992(52.0)	3,616(13.4)	8,059(30.0)	1,237(4.6)	26,904(100)
'21	여성	6,298(53.7)	1,715(14.6)	3,271(27.9)	441(3.8)	11,725(100)
	남성	7,,696(49.5)	1,998(12.9)	5,067(32.6)	786(5.1)	15,548(100)
	전체	13,994(51.3)	3,713(13.6)	8,339(30.6)	1,227(4.5)	27,273(100)
'22	여성	6,430(52.9)	1,769(14.5)	3,488(28.7)	475(3.9)	12,161(100)
	남성	7,811(49.0)	2,090(13.1)	5,226(32.8)	802(5.0)	15,928(100)
	전체	14,240(50.7)	3,859(13.7)	8,714(31.0)	1,277(4.5)	28,089(100)
'23	여성	6,429(51.6)	1,849(14.8)	3,649(29.3)	538(4.3)	12,464(100)
	남성	7,626(47.8)	2,093(13.1)	5,394(33.8)	839(5.3)	15,952(100)
	전체	14,055(49.5)	3,941(13.9)	9,043(31.8)	1,377(4.8)	28,416(100)

주: 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

바. 혼인 상태별

1) 취업자 수

배우자가 있는 여성 취업자 수는 2023년 기준 5,249천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 42.1%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 유배우자 비중(42.1%)은 2018년(44.0%) 대비 1.9%p 감소했으며, 남성 취업자 중 유배우자 비중(45.4%) 대비 3.3%p 낮게 나타났다.

배우자가 없는 여성 취업자 수는 2023년 기준 7,215천 명으로 전체 여성 취업자(12,464천 명)의 57.9%를 차지하고 있다. 여성 취업자 중 무배우자 비중(57.9%)은 2018년(56.0%) 대비 1.9%p 증가했으며, 남성 취업자(54.6%) 대비 3.3%p 높았다. 여성 취업자 중 미혼 비중(43.4%)과 사별·이혼 비중(14.5%)은 2018년 대비 증가했지만, 남성 취업자(48.5%) 대비 5.1%p 낮았으며, 사별·이혼 비중은 남성 취업자(6.1%) 대비 8.4%p 높게 나타났다.

〈표 2-6〉 성별 취업자 수 변화 추이(혼인 상태별)

(단위: 천 명(%))

구분		유배우자	무배우자	(미혼)	(사별·이혼)	전체
'18	여성	5,041(44.0)	6,409(56.0)	4,857(42.4)	1,552(13.6)	11,450(100)
	남성	6,825(44.4)	8,547(55.6)	7,709(50.2)	838(5.5)	15,372(100)
	합계	11,866(44.2)	14,956(55.8)	12,566(46.8)	2,391(8.9)	26,822(100)
'19	여성	5,050(43.3)	6,610(56.7)	4,960(42.5)	1,650(14.2)	11,660(100)
	남성	6,907(44.7)	8,556(55.3)	7,680(49.7)	876(5.7)	15,463(100)
	전체	11,957(44.1)	15,166(55.9)	12,639(46.6)	2,526(9.3)	27,123(100)
'20	여성	4,890(42.4)	6,633(57.6)	4,944(42.9)	1,690(14.7)	11,523(100)
	남성	6,889(44.8)	8,493(55.2)	7,606(49.4)	887(5.8)	15,381(100)
	전체	11,778(43.8)	15,126(56.2)	12,549(46.6)	2,577(9.6)	26,904(100)
'21	여성	4,990(42.6)	6,735(57.4)	5,012(42.7)	1,724(14.7)	11,725(100)
	남성	6,994(45.0)	8,553(55.0)	7,598(48.9)	955(6.1)	15,548(100)
	전체	11,984(43.9)	15,289(56.1)	12,610(46.2)	2,679(9.8)	27,273(100)
'22	여성	5,148(42.3)	7,013(57.7)	5,267(43.3)	1,746(14.4)	12,161(100)
	남성	7,184(45.1)	8,744(54.9)	7,759(48.7)	985(6.2)	15,928(100)
	전체	12,332(43.9)	15,757(56.1)	13,026(46.4)	2,730(9.7)	28,089(100)
'23	여성	5,249(42.1)	7,215(57.9)	5,410(43.4)	1,805(14.5)	12,464(100)
	남성	7,248(45.4)	8,705(54.6)	7,729(48.5)	976(6.1)	15,952(100)
	전체	12,496(44.0)	1,5920(56.0)	13,139(46.2)	2,781(9.8)	28,416(100)

주: 무배우자는 미혼, 사별, 이혼을 더해서 계산했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

2) 상용근로자 수

배우자가 있는 여성 상용근로자 수는 2023년 기준 2,466천 명으로 전체 여성 상용근로자(6,853천 명)의 36.0%를 차지하고 있다. 여성 상용근로자 중 유배우자 비중(36.0%)은 2018년(36.9%) 대비 0.9%p 감소했지만, 남성 상용근로자 중 유배우자 비중(34.3%) 대비 1.7%p 높게 나타났다.

배우자가 없는 여성 상용근로자 수는 2023년 기준 4,388천 명으로 전체 여성 상용근로자(6,853천 명)의 64.0%를 차지하고 있다. 여성 상용근로자 중 무배우자 비중(64.0%)은 2018년(63.1%) 대비 0.9%p 증가했지만, 남성 상용근로자(65.7%) 대비 1.7%p 낮게 나타났다. 여성 상용근로자 중 미혼 비중(54.3%)은 2018년(55.5%) 대비 1.2%p 감소했으며, 남성 상용근로자(61.7%) 대비 7.4%p 낮게 나타났다. 여성 상용근로자 중 사별·이혼 비중(9.7%)은 2018년(7.7%) 대비 2.0%p 증가했으며, 남성 상용근로자(4.0%) 대비 5.7%p 높게 나타났다.

〈표 2-7〉 성별 상용근로자 수 변화 추이(혼인 상태별)

(단위: 천 명(%))

구분		유배우자	무배우자	(미혼)	(사별·이혼)	전체
'18	여성	2,001(36.9)	3,425(63.1)	3,009(55.5)	416(7.7)	5,425(100)
	남성	2,523(30.2)	5,824(69.8)	5,512(66.0)	311(3.7)	8,347(100)
	합계	4,524(32.8)	9,248(67.2)	8,521(61.9)	727(5.3)	13,772(100)
'19	여성	2,096(36.9)	3,584(63.1)	3,102(54.6)	481(8.5)	5,680(100)
	남성	2,678(31.4)	5,858(68.6)	5,512(64.6)	346(4.1)	8,536(100)
	전체	4,775(33.6)	9,441(66.4)	8,614(60.6)	827(5.8)	14,216(100)
'20	여성	2,092(35.7)	3,762(64.3)	3,211(54.9)	551(9.4)	5,854(100)
	남성	2,765(31.9)	5,902(68.1)	5,541(63.9)	360(4.2)	8,667(100)
	전체	4,857(33.4)	9,664(66.6)	8,753(60.3)	911(6.3)	14,521(100)
'21	여성	2,213(36.3)	3,879(63.7)	3,273(53.7)	606(9.9)	6,092(100)
	남성	2,868(32.6)	5,927(67.4)	5,562(63.2)	365(4.1)	8,795(100)
	전체	5,081(34.1)	9,806(65.9)	8,835(59.3)	971(6.5)	14,887(100)
'22	여성	2,363(36.2)	4,160(63.8)	3,513(53.9)	647(9.9)	6,523(100)
	남성	3,061(33.4)	6,109(66.6)	5,724(62.4)	385(4.2)	9,170(100)
	전체	5,424(34.6)	10,269(65.4)	9,237(58.9)	1,032(6.6)	15,692(100)
'23	여성	2,466(36.0)	4,388(64.0)	3,724(54.3)	664(9.7)	6,853(100)
	남성	3,193(34.3)	6,123(65.7)	5,750(61.7)	373(4.0)	9,317(100)
	전체	5,659(35.0)	10,511(65.0)	9,474(58.6)	1,037(6.4)	16,170(100)

주: 무배우자는 미혼, 사별, 이혼을 더해서 계산했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

3. 청년 취업자 수

가. 종사자 규모별

39세 이하 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 4,245천 명으로 전체 청년 취업자(9,256천 명)의 45.9%를 차지하고 있으며, 청년 취업자 중 여성 비중은 300인 미만 중소기업(46.3%, 3,621/7,817)이 300인 이상 대기업(43.3%, 623/1,438) 대비 3.0%p 높게 나타났다.

중소기업은 2023년 기준 3,621천 명의 여성 청년 취업자가 근무하고 있으며, 이는 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 85.3%에 해당한다. 여성 청년 취업자의 중소기업 비중(85.3%)은 남성 청년 취업자(83.7%) 대비 1.6%p 높게 나타났지만 2018년(88.2%) 대비 2.9%p 감소했다. 2023년 기준 여성 청년 취업자의 39.6%가 10인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 이는 2018년(43.6%) 대비 4.0%p 감소했으나 남성 청년 취업자(36.4%) 대비 높은 수준이다.

〈표 2-8〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(규모별)

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	3,705(88.2)	1,062(25.3)	771(18.3)	830(19.8)	1,042(24.8)	498(11.8)	4,203(100)
	남성	4,474(84.7)	1,211(22.9)	750(14.2)	1,045(19.8)	1,469(27.8)	809(15.3)	5,283(100)
	전체	8,180(86.2)	2,273(24.0)	1,521(16.0)	1,875(19.8)	2,512(26.5)	1,306(13.8)	9,486(100)
'19	여성	3,700(88.3)	1,106(26.4)	746(17.8)	797(19.0)	1,051(25.1)	492(11.7)	4,192(100)
	남성	4,455(84.3)	1,242(23.5)	754(14.3)	1,024(19.4)	1,434(27.1)	828(15.7)	5,283(100)
	전체	8,155(86.1)	2,348(24.8)	1,500(15.8)	1,822(19.2)	2,485(26.2)	1,320(13.9)	9,475(100)
'20	여성	3,501(86.9)	1,048(26.0)	682(16.9)	774(19.2)	997(24.8)	528(13.1)	4,028(100)
	남성	4,302(84.4)	1,206(23.6)	726(14.2)	968(19.0)	1,402(27.5)	796(15.6)	5,098(100)
	전체	7,803(85.5)	2,254(24.7)	1,408(15.4)	1,742(19.1)	2,399(26.3)	1,324(14.5)	9,127(100)
'21	여성	3,529(86.5)	1,010(24.8)	709(17.4)	778(19.1)	1,032(25.3)	549(13.5)	4,078(100)
	남성	4,249(84.0)	1,235(24.4)	690(13.6)	962(19.0)	1,362(26.9)	806(16.0)	5,056(100)
	전체	7,778(85.2)	2,245(24.6)	1,398(15.3)	1,740(19.1)	2,395(26.2)	1,356(14.8)	9,134(100)
'22	여성	3,600(85.6)	1,009(24.0)	717(17.0)	793(18.9)	1,081(25.7)	607(14.4)	4,207(100)
	남성	4,283(84.1)	1,191(23.4)	697(13.7)	971(19.1)	1,424(28.0)	809(15.9)	5,092(100)
	전체	7,883(84.8)	2,200(23.7)	1,414(15.2)	1,764(19.0)	2,504(26.9)	1,417(15.2)	9,299(100)
'23	여성	3,621(85.3)	977(23.0)	703(16.6)	842(19.8)	1,100(25.9)	623(14.7)	4,245(100)
	남성	4,196(83.7)	1,147(22.9)	676(13.5)	970(19.4)	1,403(28.0)	815(16.3)	5,011(100)
	전체	7,817(84.5)	2,124(22.9)	1,378(14.9)	1,813(19.6)	2,503(27.0)	1,438(15.5)	9,256(100)

주: 청년은 39세 이하, 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

나. 업종별

제조업의 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 467천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 11.0%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 제조업 비중(11.0%)은 2018년(11.1%) 대비 0.1%p 감소했으며, 남성 청년 취업자(22.9%) 대비 11.9%p 낮게 나타났다.

서비스업의 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 3,668천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 86.4%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 서비스업 비중(86.4%)은 2018년(86.3%) 대비 0.1%p 증가했으며, 남성 청년 취업자(67.9%) 대비 18.5%p 높게 나타났다.

기타 업종의 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 110천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 2.6%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 기타 업종 비중(2.6%)은 2018년(2.6%)과 동일하게 나타났고, 남성 청년 취업자 (9.3%) 대비 6.7%p 낮게 나타났다.

〈표 2-9〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(업종별)

(단위: 천 명(%))

구분		제조업	서비스업	기타	합계
'18	여성	468(11.1)	3,628(86.3)	107(2.6)	4,203(100)
	남성	1,314(24.9)	3,471(65.7)	498(9.4)	5,283(100)
	합계	1,782(18.8)	7,099(74.8)	605(6.4)	9,486(100)
'19	여성	432(10.3)	3,658(87.3)	102(2.4)	4,192(100)
	남성	1,275(24.1)	3,505(66.3)	503(9.5)	5,283(100)
	전체	1,707(18.0)	7,163(75.6)	605(6.4)	9,475(100)
'20	여성	425(10.6)	3,508(87.1)	96(2.4)	4,028(100)
	남성	1,234(24.2)	3,336(65.4)	528(10.4)	5,098(100)
	전체	1,659(18.2)	6,844(75.0)	624(6.8)	9,127(100)
'21	여성	437(10.7)	3,542(86.9)	99(2.4)	4,078(100)
	남성	1,212(24.0)	3,335(66.0)	509(10.1)	5,056(100)
	전체	1,649(18.1)	6,877(75.3)	607(6.6)	9,134(100)
'22	여성	446(10.6)	3,648(86.7)	113(2.7)	4,207(100)
	남성	1,218(23.9)	3,383(66.4)	492(9.7)	5,092(100)
	전체	1,664(17.9)	7,030(75.6)	605(6.5)	9,299(100)
'23	여성	467(11.0)	3,668(86.4)	110(2.6)	4,245(100)
	남성	1,145(22.9)	3,400(67.9)	466(9.3)	5,011(100)
	전체	1,612(17.4)	7,068(76.4)	575(6.2)	9,256(100)

주: 39세 이하는 청년, 표준산업분류의 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 각각 분류했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

다. 종사자 지위별

여성 청년 임금근로자 수는 2023년 기준 3,859천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 90.9%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 임금근로자 비중(90.9%)은 2018년(90.2%) 대비 0.7%p 증가했으며, 남성 청년 취업자(87.7%) 대비 2.2%p 높게 나타났다. 여성 청년 취업자 중 상용근로자 비중(69.3%)은 남성 청년 취업자(70.2%) 대비 0.9%p 낮았으며, 임시·일용 근로자 비중(21.6%)은 남성 청년 취업자(17.5%) 대비 4.1%p 높게 나타났다.

여성 청년 비임금근로자 수는 2023년 기준 386천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 9.1%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 자영업자 비중(7.8%)은 남성 청년 취업자(11.3%) 대비 3.5%p 낮게 나타났다. 여성 청년 취업자 중 무급가족종사자 비중(1.3%)은 2018년(2.5%) 대비 1.2%p 감소했지만, 남성 취업자(1.0%) 대비 0.3%p 높게 나타났다.

〈표 2-10〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(지위별)

(단위: 천 명(%))

구분		임금 근로자	(상용)	(임시·일용)	비임금 근로자	(자영업자)	(무급가족종사자)	합계
'18	여성	3,790(90.2)	2,685(63.9)	1,105(26.3)	413(9.8)	307(7.3)	106(2.5)	4,203(100)
	남성	4,663(88.3)	3,572(67.6)	1,092(20.7)	620(11.7)	554(10.5)	66(1.3)	5,283(100)
	전체	8,454(89.1)	6,257(66.0)	2,197(23.2)	1,032(10.9)	860(9.0)	172(2.0)	9,486(100)
'19	여성	3,790(90.4)	2,712(64.7)	1,078(25.7)	402(9.6)	305(7.3)	97(2.3)	4,192(100)
	남성	4,652(88.1)	3,578(67.7)	1,074(20.3)	631(11.9)	562(10.6)	68(1.3)	5,283(100)
	전체	8,442(89.1)	6,290(66.4)	2,152(22.7)	1,033(10.9)	867(9.0)	166(2.0)	9,475(100)
'20	여성	3,633(90.2)	2,649(65.8)	984(24.4)	395(9.8)	309(7.7)	86(2.1)	4,028(100)
	남성	4,443(87.1)	3,472(68.1)	971(19.0)	655(12.9)	587(11.5)	68(1.3)	5,098(100)
	전체	8,076(88.5)	6,121(67.1)	1,955(21.4)	1,051(11.5)	897(10.0)	154(2.0)	9,127(100)
'21	여성	3,713(91.0)	2,711(66.5)	1,001(24.6)	366(9.0)	296(7.3)	70(1.7)	4,078(100)
	남성	4,395(86.9)	3,474(68.7)	921(18.2)	661(13.1)	594(11.7)	68(1.3)	5,056(100)
	전체	8,107(88.8)	6,185(67.7)	1922(21)	1,027(11.2)	889(10.0)	137(2.0)	9,134(100)
'22	여성	3,811(90.6)	2,854(67.8)	957(22.7)	396(9.4)	328(7.8)	69(1.6)	4,207(100)
	남성	4,433(87.0)	3,535(69.4)	898(17.6)	660(13.0)	592(11.6)	67(1.3)	5,092(100)
	전체	8,244(88.6)	6,389(68.7)	1,855(19.9)	1,056(11.4)	920(10.0)	136(1.0)	9,299(100)
'23	여성	3,859(90.9)	2,940(69.3)	919(21.6)	386(9.1)	329(7.8)	57(1.3)	4,245(100)
	남성	4,394(87.7)	3,518(70.2)	875(17.5)	617(12.3)	568(11.3)	49(1.0)	5,011(100)
	전체	8,252(89.2)	6,458(69.8)	1,794(19.4)	1,003(10.8)	897(10.0)	106(1.0)	9,256(100)

주: 청년은 39세 이하를 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

라. 교육 정도별

고졸 이하 학위의 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 1,203천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 28.4%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 고졸 이하 비중(28.4%)은 2018년(30.2%) 대비 1.8%p 감소했고, 남성 청년 취업자(36.9%) 대비 8.5%p 낮게 나타났다.

전문대졸 학위의 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 894천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 21.1%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 전문대졸 비중(21.1%)은 2018년(23.8%) 대비 2.7%p 감소했으며, 남성 청년 취업자(18.4%) 대비 2.7%p 높게 나타났다.

대졸 이상 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 2,147천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 50.6%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 대졸 비중(46.1%)은 2018년(41.7%) 대비 4.4%p, 대학원졸 비중(4.5%)은 2018년(4.4%) 대비 0.1%p 각각 증가했다. 여성 청년 취업자의 대졸 비중과 대학원졸 비중은 남성 청년 취업자 대비 각각 4.9%p, 1.0%p 높게 나타났다.

〈표 2-11〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(교육 정도별)

(단위: 천 명(%))

구분		고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸	전체
'18	여성	1,268(30.2)	999(23.8)	1,753(41.7)	183(4.4)	4,203(100)
	남성	1,992(37.7)	1,030(19.5)	2,044(38.7)	216(4.1)	5,283(100)
	합계	3,260(34.4)	2,029(21.4)	3,797(40.0)	400(4.2)	9,486(100)
'19	여성	1,241(29.6)	990(23.6)	1,778(42.4)	183(4.4)	4,192(100)
	남성	1,998(37.8)	1,023(19.4)	2,052(38.9)	209(4.0)	5,283(100)
	전체	3,239(34.2)	2,012(21.2)	3,830(40.4)	393(4.1)	9,475(100)
'20	여성	1,178(29.2)	939(23.3)	1,733(43.0)	179(4.4)	4,028(100)
	남성	1,925(37.8)	963(18.9)	2,014(39.5)	196(3.8)	5,098(100)
	전체	3,103(34.0)	1,902(20.8)	3,747(41.1)	375(4.1)	9,127(100)
'21	여성	1,207(29.6)	921(22.6)	1,774(43.5)	176(4.3)	4,078(100)
	남성	1,885(37.3)	951(18.8)	2,030(40.2)	190(3.8)	5,056(100)
	전체	3,092(33.9)	1,872(20.5)	3,804(41.6)	366(4.0)	9,134(100)
'22	여성	1,244(29.6)	915(21.8)	1,864(44.3)	183(4.4)	4,207(100)
	남성	1,886(37.0)	989(19.4)	2,048(40.2)	169(3.3)	5,092(100)
	전체	3,130(33.7)	1,905(20.5)	3,913(42.1)	352(3.8)	9,299(100)
'23	여성	1,203(28.4)	894(21.1)	1,955(46.1)	192(4.5)	4,245(100)
	남성	1,851(36.9)	921(18.4)	2,063(41.2)	176(3.5)	5,011(100)
	전체	3,054(33.0)	1,815(19.6)	4,018(43.4)	368(4.0)	9,256(100)

주: 청년은 39세 이하를 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

마. 혼인 상태별

1) 취업자 수

배우자가 있는 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 2,462천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 58.0%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 유배우자 비중(58.0%)은 2018년(57.1%) 대비 0.9%p 증가했으며, 남성 청년 취업자(58.0%)와 동일하게 나타났다.

배우자가 없는 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 1,782천 명으로 전체 여성 청년 취업자(4,245천 명)의 42.0%를 차지하고 있다. 여성 청년 취업자 중 무배우자 비중(42.0%)은 2018년(42.9%) 대비 0.9%p 감소했으며, 남성 청년 취업자(42.0%)와 동일하게 나타났다. 여성 청년 취업자 중 미혼 비중(40.1%)은 2018년 대비 1.2%p 감소했으며, 남성 청년 취업자(41.4%) 대비 1.3%p 낮게 나타났다.

〈표 2-12〉 성별 청년 취업자 수 변화 추이(혼인 상태별)

(단위: 천 명(%))

구분		유배우자	무배우자	(미혼)	(사별·이혼)	전체
'18	여성	2,402(57.1)	1,801(42.9)	1,736(41.3)	65(1.5)	4,203(100)
	남성	2,778(52.6)	2,505(47.4)	2,467(46.7)	39(0.7)	5,283(100)
	합계	5,180(54.6)	4,306(45.4)	4,203(44.3)	104(1.1)	9,486(100)
'19	여성	2,354(56.2)	1,837(43.8)	1,779(42.4)	58(1.4)	4,192(100)
	남성	2,849(53.9)	2,434(46.1)	2,392(45.3)	42(0.8)	5,283(100)
	전체	5,203(54.9)	4,271(45.1)	4,171(44.0)	100(1.1)	9,475(100)
'20	여성	2,256(56.0)	1,772(44.0)	1,696(42.1)	76(1.9)	4,028(100)
	남성	2,806(55.0)	2,292(45.0)	2,252(44.2)	40(0.8)	5,098(100)
	전체	5,063(55.5)	4,064(44.5)	3,948(43.3)	116(1.3)	9,127(100)
'21	여성	2,350(57.6)	1,728(42.4)	1,645(40.3)	82(2.0)	4,078(100)
	남성	2,817(55.7)	2,239(44.3)	2,200(43.5)	38(0.8)	5,056(100)
	전체	5,168(56.6)	3,966(43.4)	3,846(42.1)	121(1.3)	9,134(100)
'22	여성	2,462(58.5)	1,746(41.5)	1,676(39.8)	70(1.7)	4,207(100)
	남성	2,881(56.6)	2,211(43.4)	2,175(42.7)	36(0.7)	5,092(100)
	전체	5,343(57.5)	3,956(42.5)	3,850(41.4)	106(1.1)	9,299(100)
'23	여성	2,462(58.0)	1,782(42.0)	1,704(40.1)	78(1.8)	4,245(100)
	남성	2,905(58.0)	2,106(42.0)	2,072(41.4)	34(0.7)	5,011(100)
	전체	5,367(58.0)	3,888(42.0)	3,776(40.8)	113(1.2)	9,256(100)

주: 청년은 39세 이하를 의미하고, 무배우자는 미혼, 사별, 이혼을 더해서 계산했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

2) 상용근로자 수

배우자가 있는 여성 청년 상용근로자 수는 2023년 기준 1,797천 명으로 전체 여성 청년 상용근로자(2,940천 명)의 61.1%를 차지하고 있다. 여성 청년 상용근로자 중 유배우자 비중(61.1%)은 2018년(59.8%) 대비 1.3%p 증가했으며, 남성 청년 상용근로자(60.6%) 대비 0.5%p 높게 나타났다.

배우자가 없는 여성 청년 상용근로자 수는 2023년 기준 1,143천 명으로 전체 여성 청년 상용근로자(2,940천 명)의 38.9%를 차지하고 있다. 여성 청년 상용근로자 중 무배우자 비중(38.9%)은 2018년(40.2%) 대비 1.3%p 감소했으며, 남성 청년 상용근로자(39.4%) 대비 0.5%p 낮게 나타났다. 여성 청년 상용근로자 중 미혼 비중(37.5%)은 2018년(39.0%) 대비 1.5%p 감소했으며, 남성 청년 상용근로자(38.9%) 대비 1.4%p 낮게 나타났다. 여성 청년 상용근로자 중 사별·이혼 비중(1.4%)은 2018년(1.2%) 대비 0.2%p 증가했으며, 남성 청년 상용근로자(0.5%) 대비 0.9%p 높게 나타났다.

〈표 2-13〉 성별 청년 상용근로자 수 변화 추이(혼인 상태별)

(단위: 천 명(%))

구분		유배우자	무배우자	(미혼)	(사별·이혼)	전체
'18	여성	1,606(59.8)	1,079(40.2)	1,048(39.0)	31(1.2)	2,685(100)
	남성	1,855(52.0)	1,716(48.0)	1,696(47.5)	20(0.6)	3,572(100)
	합계	3,462(55.3)	2,795(44.7)	2,744(43.9)	51(0.8)	6,257(100)
'19	여성	1,624(59.9)	1,088(40.1)	1,055(38.9)	33(1.2)	2,712(100)
	남성	1,942(54.3)	1,636(45.7)	1,613(45.1)	23(0.6)	3,578(100)
	전체	3,566(56.7)	2,724(43.3)	2,668(42.4)	56(0.9)	6,290(100)
'20	여성	1,577(59.5)	1,072(40.5)	1,028(38.8)	44(1.7)	2,649(100)
	남성	1,943(56.0)	1,529(44.0)	1,509(43.5)	20(0.6)	3,472(100)
	전체	3,519(57.5)	2,602(42.5)	2,537(41.5)	64(1.0)	6,121(100)
'21	여성	1,652(60.9)	1,059(39.1)	1,015(37.4)	44(1.6)	2,711(100)
	남성	1,990(57.3)	1,484(42.7)	1,462(42.1)	21(0.6)	3,474(100)
	전체	3,642(58.9)	2,543(41.1)	2,478(40.1)	65(1.1)	6,185(100)
'22	여성	1,760(61.7)	1,094(38.3)	1,059(37.1)	35(1.2)	2,854(100)
	남성	2,079(58.8)	1,455(41.2)	1,432(40.5)	24(0.7)	3,535(100)
	전체	3,839(60.1)	2,549(39.9)	2,491(39.0)	58(0.9)	6,389(100)
'23	여성	1,797(61.1)	1,143(38.9)	1,103(37.5)	40(1.4)	2,940(100)
	남성	2,131(60.6)	1,387(39.4)	1,369(38.9)	18(0.5)	3,518(100)
	전체	3,928(60.8)	2,531(39.2)	2,472(38.3)	58(0.9)	6,458(100)

주: 청년은 39세 이하를 의미하고, 무배우자는 미혼, 사별, 이혼을 더해서 계산했으며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

4. 배우자가 있는 취업자 수

가. 취업자 수

1) 전체

중소기업에서 배우자가 있는 여성 취업자 수는 2023년 기준 4,804천 명으로 배우자가 있는 전체 여성 취업자(5,249천 명)의 91.5%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 취업자 중 중소기업 비중은 2023년 기준 여성(91.5%)은 2018년(93.6%) 대비 2.1%p 감소했으며, 남성(92.5%) 대비 1.0%p 낮게 나타났다. 2023년 기준 배우자가 있는 여성 취업자의 63.1%가 10인 미만 사업체에서 근무하고 있다. 배우자가 있는 취업자 중 여성 비중은 300인 미만 중소기업(41.7%, 4,804/11,511)은 300인 이상 대기업(45.1%, 445/986) 대비 3.4%p 낮게 나타났다.

〈표 2-14〉 배우자가 있는 취업자 수 변화 추이

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	4,718(93.6)	2,859(56.7)	578(11.5)	559(11.1)	722(14.3)	323(6.4)	5,041(100)
	남성	6,426(94.2)	4,005(58.7)	625(9.2)	784(11.5)	1,012(14.8)	399(5.8)	6,825(100)
	전체	11,144(93.9)	6,864(57.8)	1,202(10.1)	1,343(11.3)	1,734(14.6)	722(6.1)	11,866(100)
'19	여성	4,742(93.9)	2,893(57.3)	555(11.0)	558(11.1)	736(14.6)	308(6.1)	5,050(100)
	남성	6,492(94.0)	4,008(58.0)	659(9.5)	793(11.5)	1,032(14.9)	415(6.0)	6,907(100)
	전체	11,235(94.0)	6,902(57.7)	1,214(10.2)	1,351(11.3)	1,767(14.8)	722(6.0)	11,957(100)
'20	여성	4,545(92.9)	2,765(56.6)	503(10.3)	566(11.6)	710(14.5)	345(7.1)	4,890(100)
	남성	6,448(93.6)	3,961(57.5)	647(9.4)	770(11.2)	1,069(15.5)	441(6.4)	6,889(100)
	전체	10,993(93.3)	6,727(57.1)	1,150(9.8)	1,337(11.3)	1,779(15.1)	786(6.7)	11,778(100)
'21	여성	4,622(92.6)	2,725(54.6)	538(10.8)	588(11.8)	771(15.4)	368(7.4)	4,990(100)
	남성	6,505(93.0)	3,976(56.8)	629(9.0)	820(11.7)	1,080(15.4)	489(7.0)	6,994(100)
	전체	11,127(92.8)	6,701(55.9)	1,167(9.7)	1,409(11.8)	1,850(15.4)	857(7.2)	11,984(100)
'22	여성	4,729(91.9)	2,733(53.1)	564(11.0)	614(11.9)	817(15.9)	420(8.1)	5,148(100)
	남성	6,661(92.7)	3,955(55.1)	668(9.3)	872(12.1)	1,165(16.2)	523(7.3)	7,184(100)
	전체	11,389(92.4)	6,689(54.2)	1,232(10.0)	1,487(12.1)	1,982(16.1)	943(7.6)	12,332(100)
'23	여성	4,804(91.5)	2,769(52.8)	542(10.3)	653(12.4)	841(16.0)	445(8.5)	5,249(100)
	남성	6,707(92.5)	3,921(54.1)	685(9.4)	903(12.5)	1,198(16.5)	541(7.5)	7,248(100)
	전체	11,511(92.1)	6,690(53.5)	1,227(9.8)	1,556(12.5)	2,038(16.3)	986(7.9)	12,496(100)

주: 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

2) 청년

중소기업에서 배우자가 있는 39세 이하 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 2,074천 명으로 배우자가 있는 전체 여성 청년 취업자(2,462천 명)의 84.2%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 여성 청년 취업자 중 중소기업 비중(84.2%)은 2018년(87.7%) 대비 3.5%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 청년 취업자(84.7%) 대비 0.5%p 낮게 나타났다. 2023년 기준 배우자가 있는 여성 청년 취업자 중 10인 미만 사업체 근무 비중은 32.2%로 2018년(39.6%) 대비 7.4%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 청년 취업자(29.3%) 대비 2.9%p 높게 나타났다.

배우자가 있는 여성 청년 취업자 수는 2023년 기준 2,462천 명으로 배우자가 있는 전체 청년 취업자(5,367천 명)의 45.9%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 청년 취업자 중 여성 비중은 300인 미만 중소기업(45.7%, 2,074/4,535)이 300인 이상 대기업(46.6%, 388/833) 대비 0.9%p 낮게 나타났다.

〈표 2-15〉 배우자가 있는 청년 취업자 수 변화 추이

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	2,106(87.7)	429(17.9)	522(21.7)	515(21.5)	640(26.6)	296(12.3)	2,402(100)
	남성	2,427(87.4)	467(16.8)	481(17.3)	640(23.0)	839(30.2)	351(12.6)	2,778(100)
	전체	4,533(87.5)	896(17.3)	1,003(19.4)	1,156(22.3)	1,479(28.6)	646(12.5)	5,180(100)
'19	여성	2,071(88.0)	418(17.7)	501(21.3)	501(21.3)	651(27.7)	283(12.0)	2,354(100)
	남성	2,489(87.4)	461(16.2)	520(18.3)	647(22.7)	861(30.2)	360(12.6)	2,849(100)
	전체	4,560(87.6)	879(16.9)	1,021(19.6)	1,148(22.1)	1,512(29.1)	643(12.4)	5,203(100)
'20	여성	1,943(86.1)	375(16.6)	451(20.0)	501(22.2)	617(27.3)	314(13.9)	2,256(100)
	남성	2,421(86.3)	436(15.5)	503(17.9)	612(21.8)	869(31.0)	386(13.7)	2,806(100)
	전체	4,363(86.2)	811(16.0)	954(18.9)	1,113(22.0)	1,486(29.3)	699(13.8)	5,063(100)
'21	여성	2,019(85.9)	354(15.0)	483(20.5)	509(21.7)	673(28.7)	331(14.1)	2,350(100)
	남성	2,393(84.9)	411(14.6)	479(17.0)	642(22.8)	860(30.5)	424(15.1)	2,817(100)
	전체	4,412(85.4)	765(14.8)	962(18.6)	1,152(22.3)	1,534(29.7)	755(14.6)	5,168(100)
'22	여성	2,091(84.9)	346(14.1)	503(20.5)	532(21.6)	710(28.8)	371(15.1)	2,462(100)
	남성	2,447(84.9)	371(12.9)	502(17.4)	663(23.0)	911(31.6)	435(15.1)	2,881(100)
	전체	4,538(84.9)	717(13.4)	1,005(18.8)	1,195(22.4)	1,620(30.3)	805(15.1)	5,343(100)
'23	여성	2,074(84.2)	307(12.5)	485(19.7)	571(23.2)	712(28.9)	388(15.8)	2,462(100)
	남성	2,460(84.7)	355(12.2)	497(17.1)	682(23.5)	926(31.9)	445(15.3)	2,905(100)
	전체	4,535(84.5)	662(12.3)	981(18.3)	1,253(23.3)	1,638(30.5)	833(15.5)	5,367(100)

주: 청년은 39세 이하, 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

나. 상용근로자 수

1) 전체

중소기업에서 배우자가 있는 여성 상용근로자 수는 2023년 기준 2,049천 명으로 배우자가 있는 전체 여성 상용근로자(2,466천 명)의 83.1%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 여성 상용근로자 중 중소기업 비중(83.1%)은 2018년(85.5%) 대비 2.4%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 상용근로자(84.2%) 대비 1.1%p 낮게 나타났다. 배우자가 있는 여성 상용근로자 중 10인 미만 사업체 근무 비중은 2023년 기준 32.1%로 2018년(33.8%) 대비 1.7%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 상용근로자(29.4%) 대비 2.7%p 높게 나타났다.

배우자가 있는 상용근로자 중 여성 비중은 300인 미만 중소기업(43.3%, 2,049/4,737)이 300인 이상 대기업(45.2%, 417/923) 대비 1.9%p 낮게 나타났다.

〈표 2-16〉 배우자가 있는 상용근로자 수 변화 추이

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	1,711(85.5)	334(16.7)	343(17.1)	427(21.4)	607(30.3)	289(14.5)	2,001(100)
	남성	2,162(85.7)	441(17.5)	313(12.4)	547(21.7)	862(34.1)	361(14.3)	2,523(100)
	전체	3,873(85.6)	775(17.1)	656(14.5)	974(21.5)	1,469(32.5)	651(14.4)	4,524(100)
'19	여성	1,815(86.6)	403(19.2)	343(16.3)	436(20.8)	634(30.2)	281(13.4)	2,096(100)
	남성	2,305(86.0)	490(18.3)	352(13.1)	580(21.6)	883(33.0)	374(14.0)	2,678(100)
	전체	4,120(86.3)	894(18.7)	694(14.5)	1,015(21.3)	1,517(31.8)	655(13.7)	4,775(100)
'20	여성	1,777(85.0)	408(19.5)	311(14.9)	442(21.1)	616(29.4)	315(15.0)	2,092(100)
	남성	2,361(85.4)	504(18.2)	354(12.8)	576(20.8)	927(33.5)	404(14.6)	2,765(100)
	전체	4,138(85.2)	912(18.8)	665(13.7)	1,018(21.0)	1,543(31.8)	719(14.8)	4,857(100)
'21	여성	1,881(85.0)	441(19.9)	327(14.8)	454(20.5)	659(29.8)	333(15.0)	2,213(100)
	남성	2,426(84.6)	526(18.4)	350(12.2)	613(21.4)	937(32.7)	442(15.4)	2,868(100)
	전체	4,306(84.8)	968(19.0)	676(13.3)	1067(21.0)	1,596(31.4)	775(15.2)	5,081(100)
'22	여성	1,975(83.6)	444(18.8)	336(14.2)	489(20.7)	707(29.9)	387(16.4)	2,363(100)
	남성	2,585(84.5)	537(17.5)	384(12.5)	666(21.8)	998(32.6)	476(15.5)	3,061(100)
	전체	4,561(84.1)	981(18.1)	719(13.3)	1,155(21.3)	1,705(31.4)	863(15.9)	5,424(100)
'23	여성	2,049(83.1)	472(19.1)	321(13.0)	521(21.1)	735(29.8)	417(16.9)	2,466(100)
	남성	2,688(84.2)	541(16.9)	399(12.5)	701(22.0)	1,046(32.8)	505(15.8)	3,193(100)
	전체	4,737(83.7)	1,013(17.9)	720(12.7)	1,223(21.6)	1,781(31.5)	923(16.3)	5,659(100)

주: 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

2) 청년

중소기업에서 배우자가 있는 여성 청년 상용근로자 수는 2023년 기준 1,432천 명으로 배우자가 있는 전체 여성 청년 상용근로자(1,797천 명)의 79.7%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 여성 청년 상용근로자 중 중소기업 비중(79.7%)은 2018년(83.5%) 대비 3.8%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 청년 상용근로자(80.7%) 대비 1.0%p 낮게 나타났다. 배우자가 있는 여성 청년 상용근로자 중 10인 미만 사업체 근무 비중은 2023년 기준 19.6%로 2018년(25.2%) 대비 6.6%p 감소했으며, 배우자가 있는 남성 청년 상용근로자(16.8%) 대비 2.8%p 높게 나타났다.

배우자가 있는 여성 청년 상용근로자 수는 2023년 기준 1,797천 명으로 전체 청년 상용근로자(3,928천 명)의 45.8%를 차지하고 있다. 배우자가 있는 청년 상용근로자 중 여성 비중은 300인 미만 중소기업(45.4%, 1,432/3,152)이 300인 이상 대기업(47.0%, 365/776) 대비 1.6%p 낮게 나타났다.

〈표 2-17〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 수 변화 추이

(단위: 천 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	1,341(83.5)	94(5.9)	310(19.3)	397(24.7)	540(33.6)	265(16.5)	1,606(100)
	남성	1,540(83.0)	112(6.1)	247(13.3)	455(24.5)	726(39.1)	316(17.0)	1,855(100)
	전체	2,881(83.2)	207(6.0)	557(16.1)	851(24.6)	1,266(36.6)	581(16.8)	3,462(100)
'19	여성	1,366(84.1)	103(6.4)	306(18.9)	395(24.3)	562(34.6)	258(15.9)	1,624(100)
	남성	1,618(83.3)	114(5.9)	280(14.4)	479(24.6)	745(38.4)	324(16.7)	1,942(100)
	전체	2,983(83.7)	217(6.1)	586(16.4)	873(24.5)	1,307(36.7)	582(16.3)	3,566(100)
'20	여성	1,289(81.8)	90(5.7)	278(17.6)	389(24.7)	532(33.8)	287(18.2)	1,577(100)
	남성	1,588(81.7)	92(4.7)	274(14.1)	461(23.7)	761(39.2)	355(18.3)	1,943(100)
	전체	2,877(81.7)	182(5.2)	552(15.7)	849(24.1)	1,294(36.8)	642(18.3)	3,519(100)
'21	여성	1,351(81.8)	85(5.2)	291(17.6)	393(23.8)	582(35.2)	301(18.2)	1,652(100)
	남성	1,605(80.7)	95(4.8)	269(13.5)	486(24.4)	754(37.9)	385(19.3)	1,990(100)
	전체	2,956(81.2)	180(5.0)	560(15.4)	879(24.1)	1,336(36.7)	686(18.8)	3,642(100)
'22	여성	1,418(80.6)	77(4.4)	294(16.7)	423(24.0)	623(35.4)	342(19.4)	1,760(100)
	남성	1,682(80.9)	79(3.8)	285(13.7)	524(25.2)	793(38.2)	398(19.1)	2,079(100)
	전체	3,100(80.7)	156(4.1)	580(15.1)	947(24.7)	1,417(36.9)	740(19.3)	3,839(100)
'23	여성	1,432(79.7)	73(4.0)	281(15.6)	454(25.3)	625(34.8)	365(20.3)	1,797(100)
	남성	1,720(80.7)	67(3.1)	293(13.7)	548(25.7)	813(38.1)	411(19.3)	2,131(100)
	전체	3,152(80.2)	139(3.6)	573(14.6)	1,002(25.5)	1,437(36.6)	776(19.8)	3,928(100)

주: 청년은 39세 이하, 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함
자료: 통계청(각연도). "경제활동인구조사"의 원자료를 활용하여 분석

제2절 육아휴직급여 수급 현황

1. 분석개요

본 절에서는 고용노동부와 한국고용정보원에서 운영하는 EIS 고용행정통계(eis.work.go.kr) 자료를 활용하여 육아휴직급여 초회 수급자 수, 순 수급자 수, 총 지급액의 2018~2023년까지 5년간 변화 추이를 분석하였다(EIS 고용행정통계 홈페이지). 초회 수급자 수는 지급일자 기준으로 해당 월에 육아휴직급여를 처음으로 지급받은 인원수를 말하며, 해당 연도의 1~12월 수치를 합산하여 분석하였다. 순 수급자 수는 해당 연도에 육아휴직급여를 지급받은 인원 수로 동일인이 해당 연도에 여러번 육아휴직급여를 지급받은 경우 수급자의 고객번호, 영아 출생일자, 처리기관(고용센터)으로 중복제거 후 집계한 수치를 의미한다. 순 수급자 수는 해당 연도에 중복을 제거하고 육아휴직급여를 받은 순수 수급자 수로 관련 기관에서는 여러 연도의 육아휴직 수급자 수를 더해서 사용하지 않을 것을 권고한다. 총 지급액은 해당 월에 지급된 육아휴직급여 총 합계금액을 말하며, 해당 연도의 1~12월 수치를 합산하여 분석하였다.

EIS 고용행정통계의 경우 육아휴직급여 초회 수급자 수와 총 지급액는 '모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)'에서, 순 수급자 수는 '모성보호지급자현황(년)'에서 추출하여 결과를 분석하였다. 'EIS 고용행정통계'에서 종사자 수는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~299인, 300인 이상으로 분류했으며, 300인 미만은 중소기업(29인 미만은 소기업, 30인 이상은 중기업), 300인 이상은 대기업으로 구분하여 결과를 제시하였다(노민선, 2023; 노민선, 2024). 연령은 29세 이하, 30~39세, 40세 이상으로 구분했으며, 39세 이하를 청년으로 분류하였다(노민선, 2023; 노민선, 2024). 업종은 한국표준산업분류 기준에 따라 대분류 C는 제조업, G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 구분하였다.

본 절에서 배우자가 있는 청년 취업자는 통계청에서 작성하는 경제활동인구조사의 원자료에서 혼인 상태가 유배우자이고, 연령이 39세 이하인 취업자를 말하며, 육아휴직급여 청년 수급자는 초회 수급자와 순 수급자 중에서 39세 이하 수급자를 의미한다. 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 수급자 비중은 경제활동인구조사의 원자료와 EIS 고용행정통계의 가공자료를 활용하여 분석하였다.

2. 2023년도 수급 현황

가. 초회 수급자 수

1) 연령별

육아휴직급여를 최초로 지급받은 초회 수급자 수는 2023년 기준 총 126,069명이며, 이 중 300인 미만 중소기업은 72,801명(57.7%), 300인 이상 대기업은 53,267명(42.3%)으로 나타났다. 연령별로는 30~39세가 98,471명으로 전체 초회수급자 수(126,069명)의 78.1%를 차지했으며, 29세 이하는 20,232명(16.1%), 40세 이상은 7,364명(5.9%)으로 각각 나타났다.

육아휴직급여의 여성 초회 수급자 수는 90,735명으로 전체 초회 수급자(126,069명)의 72.0%를 차지하고 있다. 육아휴직급여 초회 수급자의 300인 미만 중소기업 비중은 57.7%로 나타났으며, 여성(62.8%)이 남성(44.7%) 대비 18.1%p 높았다. 종사자 규모별로는 1~4인, 5~29인, 30~299인 모두 여성 수급자 비중이 남성 수급자 비중 대비 높게 나타났다. 육아휴직급여 초회 수급자 중 39세 이하 청년 비중은 94.2%(118,703/126,069)로 나타났으며, 여성(95.8%, 86,930/90,735)이 남성(89.9%, 31,773/35,334) 대비 5.9%p 높게 나타났다.

〈표 2-18〉 육아휴직급여 초회 수급자 수(규모별·연령별, 2023)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	29세 이하	11,317(68.6)	2,183(13.2)	1,790(10.9)	3,101(18.8)	4,243(25.7)	5,177(31.4)	16,494(100)
	30~39세	43,309(61.5)	7,720(11.0)	6,144(8.7)	10,339(14.7)	19,106(27.1)	27,127(38.5)	70,436(100)
	40세 이상	2,390(62.8)	517(13.6)	325(8.5)	543(14.3)	1,005(26.4)	1,414(37.2)	3,804(100)
	총계	57,017(62.8)	10,420(11.5)	8,260(9.1)	13,983(15.4)	24,354(26.8)	33,718(37.2)	90,735(100)
남성	29세 이하	1,725(46.1)	283(7.6)	177(4.7)	300(8.0)	965(25.8)	2,013(53.9)	3,738(100)
	30~39세	12,165(43.4)	1,788(6.4)	1117(4.0)	2,022(7.2)	7,238(25.8)	15,870(56.6)	28,035(100)
	40세 이상	1,894(53.2)	353(9.9)	200(5.6)	338(9.5)	1,003(28.2)	1,666(46.8)	3,560(100)
	총계	15,784(44.7)	2,424(6.9)	1,494(4.2)	2,660(7.5)	9,206(26.1)	19,549(55.3)	35,334(100)
전체	29세 이하	13,042(64.5)	24,66(12.2)	1,967(9.7)	3,401(16.8)	5,208(25.7)	7,190(35.5)	20,232(100)
	30~39세	55,474(56.3)	9,508(9.7)	7,261(7.4)	12,361(12.6)	26,344(26.8)	42,997(43.7)	98,471(100)
	40세 이상	4,284(58.2)	870(11.8)	525(7.1)	881(12.0)	2,008(27.3)	3,080(41.8)	7,364(100)
	총계	72,801(57.7)	12,844(10.2)	9,754(7.7)	16,643(13.2)	33,560(26.6)	53,267(42.3)	126,069(100)

주: 1) 육아휴직급여를 최초로 지급받은 인원수를 말하며, 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 2명(여성 1명, 남성 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 업종별

육아휴직급여를 최초로 지급받은 초회 수급자 수는 2023년 기준 서비스업이 94,456명으로 전체 초회수급자(126,069명)의 74.9%를 차지했으며, 제조업은 26,839명(21.3%), 기타 업종은 4,773명(3.8%)으로 나타났다.

육아휴직급여 초회 수급자의 중소기업 비중을 살펴보면, 제조업은 여성(54.7%)이 남성(41.9%) 대비 12.8%p 높았다. 서비스업은 여성(64.3%)이 남성(46.5%) 대비 17.8%p, 기타 업종은 여성(70.2%)이 남성(41.4%) 대비 28.8%p 높게 나타났다. 종사자 규모별로 살펴보면, 제조업, 서비스업, 기타 업종 모두 29인 이하 비중은 여성이 남성 대비 높았으며, 30인 이상 비중은 제조업과 기타 업종에서 남성이 여성 대비 높게 나타났다.

육아휴직급여 초회 수급자의 업종별 비중을 살펴보면, 서비스업은 300인 미만 중소기업(78.2%, 56,912/72,801)이 300인 이상 대기업(70.5%, 37,544/53,267) 대비 7.7%p 높았으며, 제조업은 중소기업(18.1%, 13,166/72,801)이 대기업(25.7%, 13,673/53,267) 대비 7.6%p, 제조업과 서비스업을 제외한 기타 업종은 중소기업(3.7%, 2,723/72,801)이 대기업(3.9%, 2,050/53,267) 대비 0.2%p 낮게 나타났다.

〈표 2-19〉 육아휴직급여 초회 수급자 수(규모별·업종별, 2023)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	제조업	8,209(54.7)	1,286(8.6)	924(6.2)	1,788(11.9)	4,211(28.0)	6,810(45.3)	15,019(100)
	서비스업	46,986(64.3)	8,463(11.6)	6,931(9.5)	11,797(16.1)	19,795(27.1)	26,134(35.7)	73,120(100)
	기타	1,822(70.2)	671(25.8)	405(15.6)	398(15.3)	348(13.4)	774(29.8)	2,596(100)
	총계	57,017(62.8)	10,420(11.5)	8,260(9.1)	13,983(15.4)	24,354(26.8)	33,718(37.2)	90,735(100)
남성	제조업	4,957(41.9)	481(4.1)	415(3.5)	715(6.0)	3,346(28.3)	6,863(58.1)	11,820(100)
	서비스업	9,926(46.5)	1,677(7.9)	950(4.5)	1,787(8.4)	5,512(25.8)	11,410(53.5)	21,336(100)
	기타	901(41.4)	266(12.2)	129(5.9)	158(7.3)	348(16.0)	1,276(58.6)	2,177(100)
	총계	15,784(44.7)	2,424(6.9)	1,494(4.2)	2,660(7.5)	9,206(26.1)	19,549(55.3)	35,334(100)
전체	제조업	13,166(49.1)	1,767(6.6)	1,339(5.0)	2,503(9.3)	7,557(28.2)	13,673(50.9)	26,839(100)
	서비스업	56,912(60.3)	10,140(10.7)	7,881(8.3)	13,584(14.4)	25,307(26.8)	37,544(39.7)	94,456(100)
	기타	2,723(57.1)	937(19.6)	534(11.2)	556(11.6)	696(14.6)	2,050(42.9)	4,773(100)
	총계	72,801(57.7)	12,844(10.2)	9,754(7.7)	16,643(13.2)	33,560(26.6)	53,267(42.3)	126,069(100)

주: 1) 육아휴직급여를 최초로 지급받은 인원수를 말하며, 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 1명(남성 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
4) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

나. 순 수급자 수

1) 연령별

육아휴직급여를 지급받은 순 수급자 수는 2023년 기준 총 295,697명이며, 이 중 300인 미만 중소기업은 162,891명(55.1%), 300인 이상 대기업은 132,806명(44.9%)으로 나타났다. 연령별로는 30~39세가 229,609명으로 전체 순 수급자 수(295,697명)의 77.7%를 차지했으며, 29세 이하는 51,024명(17.3%), 40세 이상은 15,063명(5.1%)으로 각각 나타났다.

육아휴직급여의 여성 순 수급자 수는 224,126명으로 전체 순 수급자(259,697명)의 75.8%를 차지하고 있다. 육아휴직급여 순 수급자의 300인 미만 중소기업 비중은 55.1%로 나타났으며, 여성(58.8%)이 남성(43.3%) 대비 15.5%p 높았다. 종사자 규모별로는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~299인 모두 여성의 순 수급자 비중이 높았으며, 300인 이상 대기업은 여성 순 수급자 비중(41.2%)이 남성(56.7%) 대비 15.5%p 낮게 나타났다.

육아휴직급여 순 수급자 중 39세 이하 청년 비중은 94.9%(280,633/295,697)로 나타났으며, 여성(96.3%, 215,943/224,126)이 남성(90.4%, 64,690/71,571) 대비 5.9%p 높게 나타났다.

〈표 2-20〉 육아휴직급여 순 수급자 수(규모별·연령별, 2023)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	29세 이하	26,776(62.3)	4,606(10.7)	4,157(9.7)	7,131(16.6)	10,882(25.3)	16,190(37.7)	42,966(100)
	30~39세	100,058(57.8)	16,363(9.5)	13,793(8.0)	23,624(13.7)	46,278(26.8)	72,919(42.2)	172,977(100)
	40세 이상	5,030(61.5)	1,039(12.7)	662(8.1)	1,169(14.3)	2,160(26.4)	3,152(38.5)	8,182(100)
	총계	131,865(58.8)	22,008(9.8)	18,613(8.3)	31,924(14.2)	59,320(26.5)	92,261(41.2)	224,126(100)
남성	29세 이하	3,493(43.3)	629(7.8)	389(4.8)	578(7.2)	1,897(24.9)	4,565(56.7)	8,058(100)
	30~39세	23,871(42.2)	3,679(6.5)	2,260(4.0)	3,911(6.9)	14,021(24.8)	32,761(57.8)	56,632(100)
	40세 이상	3,662(53.2)	736(10.7)	410(6.0)	623(9.1)	1,893(27.5)	3,219(46.8)	6,881(100)
	총계	31,026(43.3)	5,044(7.0)	3,059(4.3)	5,112(7.1)	17,811(24.9)	40,545(56.7)	71,571(100)
전체	29세 이하	30,269(59.3)	5,235(10.3)	4,546(8.9)	7,709(15.1)	12,779(25.0)	20,755(40.7)	51,024(100)
	30~39세	123,929(54.0)	20,042(8.7)	16,053(7.0)	27,535(12.0)	60,299(26.3)	105,680(46.0)	229,609(100)
	40세 이상	8,692(57.7)	1,775(11.8)	1,072(7.1)	1,792(11.9)	4,053(26.9)	6,371(42.3)	15,063(100)
	총계	162,891(55.1)	27,052(9.1)	21,672(7.3)	37,036(12.5)	16,139(5.5)	132,806(44.9)	295,697(100)

주: 1) 매월 육아휴직급여를 지급받은 인원수를 말하며, 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 1명(여성 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 업종별

육아휴직급여를 지급 받은 순 수급자 수는 2023년 기준 서비스업이 223,945명으로 전체 순 수급자(295,697명)의 75.7%를 차지했으며, 제조업은 61,243명(20.7%), 기타 업종은 10,509명(3.6%)으로 나타났다.

육아휴직급여 순 수급자의 중소기업 비중을 살펴보면, 제조업은 여성(49.0%)이 남성(41.1%) 대비 7.9%p 높았으며, 서비스업은 여성(60.7%)이 남성(44.8%) 대비 15.9%p 높게 나타났다. 기타 업종은 여성(65.3%)이 남성(41.3%) 대비 24.0%p 높았다. 종사자 규모별로 살펴보면, 제조업, 서비스업은 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~299인 모두 여성이 남성 대비 높았으며, 300인 이상 대기업은 남성이 여성 대비 높게 나타났다.

육아휴직급여 순 수급자의 업종별 비중을 살펴보면, 서비스업은 300인 미만 중소기업(79.1%, 128,890/162,891)이 300인 이상 대기업(71.6%, 95,055/132,806) 대비 7.5%p 높았으며, 제조업은 중소기업(17.3%, 28,147/162,891)이 대기업(24.9%, 33,096/132,806) 대비 7.6%p 낮게 나타났다. 제조업과 서비스업을 제외한 기타 업종은 중소기업(3.6%, 5,854/162,891)이 대기업(3.5%, 4,655/132,806) 대비 0.1%p 높게 나타났다.

〈표 2-21〉 육아휴직급여 순 수급자 수(규모별·업종별, 2023)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	제조업	18,494(49.0)	2,789(7.4)	2,130(5.6)	3,847(10.2)	9,728(25.8)	19,260(51.0)	37,754(100)
	서비스업	109,254(60.7)	17,688(9.8)	15,567(8.6)	27,198(15.1)	48,801(27.1)	70,812(39.3)	180,066(100)
	기타	4,117(65.3)	1,531(24.3)	916(14.5)	879(13.9)	791(12.5)	2,189(34.7)	6,306(100)
	총계	131,865(58.8)	22,008(9.8)	18,613(8.3)	31,924(14.2)	59,320(26.5)	92,261(41.2)	224,126(100)
남성	제조업	9,653(41.1)	1,029(4.4)	822(3.5)	1,382(5.9)	6,420(27.3)	13,836(58.9)	23,489(100)
	서비스업	19,636(44.8)	3,492(8.0)	1,944(4.4)	3,430(7.8)	10,770(24.5)	24,243(55.2)	43,879(100)
	기타	1,737(41.3)	523(12.4)	293(7.0)	300(7.1)	621(14.8)	2,466(58.7)	4,203(100)
	총계	31,026(43.3)	5,044(7.0)	3,059(4.3)	5,112(7.1)	17,811(24.9)	40,545(56.7)	71,571(100)
전체	제조업	28,147(46.0)	3,818(6.2)	2,952(4.8)	5,229(8.5)	16,148(26.4)	33,096(54.0)	61,243(100)
	서비스업	128,890(57.6)	21,180(9.5)	17,511(7.8)	30,628(13.7)	59,571(26.6)	95,055(42.4)	223,945(100)
	기타	5,854(55.7)	2,054(19.5)	1,209(11.5)	1,179(11.2)	1,412(13.4)	4,655(44.3)	10,509(100)
	총계	162,891(55.1)	27,052(9.1)	21,672(7.3)	37,036(12.5)	16,139(5.5)	132,806(44.9)	295,697(100)

주: 1) 매월 육아휴직급여를 지급받은 인원수를 말하며, 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
3) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

다. 총 지급액

1) 연령별

육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 총 1조 7,970억 원이며, 이 중 300인 미만 중소기업은 1조 161억 원(56.5%), 300인 이상 대기업은 7,809억 원(43.5%)으로 나타났다. 연령별로는 30~39세가 1조 4,038억 원으로 전체 육아휴직급여 지급액(1조 7,970억 원)의 78.1%를 차지했으며, 29세 이하는 3,008억 원(16.7%), 40세 이상은 924억 원(5.1%)으로 각각 나타났다.

육아휴직급여의 여성 총 지급액은 1조 4,045억 원으로 전체 지급액(1조 7,970억 원)의 78.2%를 차지하고 있다. 육아휴직급여 총 지급액의 300인 미만 중소기업 비중은 56.5%로 나타났으며, 여성(59.7%)이 남성 총 지급액(45.1%) 대비 14.6%p 높았다. 종사자 규모별로는 1~4인, 5~29인, 30~299인 모두 여성의 총 지급액 비중이 높았으며, 300인 이상 대기업은 여성 총 지급액 비중(40.3%)이 남성(54.9%) 대비 14.6%p 낮게 나타났다.

육아휴직급여 총 지급액 중 39세 이하 청년 비중은 94.9%(17,046/17,970)로 나타났으며, 여성(96.2%, 13,515/14,045)이 남성(90.0%, 3,531/3,925) 대비 6.2%p 높게 나타났다.

〈표 2-22〉 육아휴직급여 총 지급액(연령별, 2023)

(단위: 억 원(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	29세 이하	1,659(64.1)	293(11.3)	256(9.9)	441(17)	669(25.8)	930(35.9)	2,590(100)
	30~39세	6,404(58.6)	1067(9.8)	885(8.1)	1,504(13.8)	2,948(27.0)	4,521(41.4)	10,925(100)
	40세 이상	327(61.6)	70(13.1)	44(8.3)	76(14.3)	138(26.0)	204(38.4)	531(100)
	총계	8,390(59.7)	1,430(10.2)	1,185(8.4)	2,021(14.4)	3,754(26.7)	5,655(40.3)	14,045(100)
남성	29세 이하	192(46.0)	40(9.4)	24(5.7)	33(7.8)	96(23.0)	226(54.0)	418(100)
	30~39세	1,360(43.7)	242(7.8)	140(4.5)	224(7.2)	754(24.2)	1,753(56.3)	3,113(100)
	40세 이상	218(55.5)	50(12.8)	26(6.6)	38(9.7)	104(26.4)	175(44.5)	394(100)
	총계	1,771(45.1)	332(8.5)	190(4.8)	295(7.5)	954(24.3)	2,154(54.9)	3,925(100)
전체	29세 이하	1,852(61.6)	333(11.1)	280(9.3)	474(15.8)	765(25.4)	1,156(38.4)	3,008(100)
	30~39세	7,764(55.3)	1,309(9.3)	1,024(7.3)	1,728(12.3)	3,702(26.4)	6,274(44.7)	14,038(100)
	40세 이상	546(59.0)	120(13.0)	70(7.6)	114(12.3)	242(26.1)	379(41.0)	924(100)
	총계	10,161(56.5)	1,762(9.8)	1,374(7.6)	2,316(12.9)	4,709(26.2)	7,809(43.5)	17,970(100)

주: 1) 매월 지급한 육아휴직급여 총 합계금액이며, 1~12월 수치를 합산하고 수치와 비중은 반올림함
2) 분류불능자 2명에 대한 지급액(여성 450만원, 남성 112.5만원)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 업종별

육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 서비스업이 1조 3,753억 원으로 전체 육아휴직급여 지급액(1조 7,970억 원)의 76.5%를 차지했으며, 제조업은 3,572억 원(19.9%), 기타 업종은 644억 원(3.6%)으로 나타났다.

육아휴직급여 총 지급액의 중소기업 비중을 살펴보면, 제조업은 여성(50.2%)이 남성(43.1%) 대비 7.1%p 높았으며, 서비스업은 여성(61.5%)이 남성(46.2%) 대비 15.3%p 높게 나타났다. 기타 업종은 여성(67.2%)이 남성(44.2%) 대비 23.0%p 높았다. 종사자 규모별로 살펴보면, 제조업, 서비스업은 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~299인 모두 여성이 남성 대비 높았으며, 300인 이상 대기업은 모든 업종에서 남성이 여성 대비 높게 나타났다.

육아휴직급여 총 지급액의 업종별 비중을 살펴보면, 서비스업은 300인 미만 중소기업(79.5%, 8,075/10,161)이 300인 이상 대기업(72.7%, 5,678/7,809) 대비 6.8%p 높았으며, 제조업은 중소기업(16.8%, 1,707/10,161)이 대기업(23.9%, 1,865/7,809) 대비 7.1%p 낮게 나타났다. 제조업과 서비스업을 제외한 기타 업종은 중소기업(3.7%, 378/10,161)이 대기업(3.4%, 266/7,809) 대비 0.3%p 높게 나타났다.

〈표 2-23〉 육아휴직급여 총 지급액(업종별, 2023)

(단위: 억 원(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
여성	제조업	1,186(50.2)	185(7.9)	138(5.8)	250(10.6)	613(25.9)	1,175(49.8)	2,361(100)
	서비스업	6,931(61.5)	1,144(10.1)	984(8.7)	1,713(15.2)	3,090(27.4)	4,346(38.5)	11,277(100)
	기타	273(67.2)	101(24.7)	63(15.5)	57(14.1)	52(12.8)	134(32.8)	407(100)
	총계	8,390(59.7)	1,430(10.2)	1,185(8.4)	2,021(14.4)	3,754(26.7)	5,655(40.3)	14,045(100)
남성	제조업	522(43.1)	67(5.5)	51(4.2)	76(6.2)	328(27.1)	689(56.9)	1,211(100)
	서비스업	1,144(46.2)	231(9.3)	119(4.8)	202(8.2)	592(23.9)	1,332(53.8)	2,476(100)
	기타	105(44.2)	34(14.5)	19(8.1)	17(7.3)	34(14.4)	133(55.8)	238(100)
	총계	1,771(45.1)	332(8.5)	190(4.8)	295(7.5)	954(24.3)	2,154(54.9)	3,925(100)
전체	제조업	1,707(47.8)	252(7.1)	189(5.3)	325(9.1)	940(26.3)	1,865(52.2)	3,572(100)
	서비스업	8,075(58.7)	1,375(10.0)	1,103(8.0)	1,915(13.9)	3,682(26.8)	5,678(41.3)	13,753(100)
	기타	378(58.7)	135(20.9)	82(12.8)	75(11.6)	86(13.4)	266(41.3)	644(100)
	총계	10,161(56.5)	1,762(9.8)	1,374(7.6)	2,316(12.9)	4,709(26.2)	7,809(43.5)	17,970(100)

주: 1) 매월 지급한 육아휴직급여 총 합계금액이며, 1~12월 수치를 합산하고 수치와 비중은 반올림함
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
3) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

3. 수급 현황 변화 추이

가. 종사자 규모별

1) 초회 수급자 수

300인 미만 중소기업의 육아휴직급여 초회 수급자 수는 2023년 기준 72,801명으로 전체 초회 수급자(126,069명)의 57.7%를 차지하고 있으며, 2018년(53.5%) 대비 4.2%p 증가했다. 육아휴직급여 초회 수급자 중 중소기업 비중은 여성(62.8%)이 남성(44.7%) 대비 18.1%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증가폭은 여성(6.7%p, 56.1→62.8)이 남성(3.2%p, 41.5→44.7) 대비 3.5%p 높게 나타났다.

〈표 2-24〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(규모별)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	총계
'18	여성	45,786(56.1)	7,696(9.4)	6,614(8.1)	10,832(13.3)	20,644(25.3)	35,757(43.9)	81,543(100)
	남성	7,337(41.5)	1,071(6.1)	693(3.9)	1,277(7.2)	4,296(24.3)	10,325(58.5)	17,662(100)
	전체	53,123(53.5)	8,767(8.8)	7,307(7.4)	12,109(12.2)	24,940(25.1)	46,082(46.5)	99,205(100)
'19	여성	47,670(57.5)	8,330(10.0)	7,108(8.6)	11,203(13.5)	21,029(25.4)	35,216(42.5)	82,886(100)
	남성	9,838(44.1)	1547(6.9)	1,013(4.5)	1,759(7.9)	5,519(24.8)	12,457(55.9)	22,295(100)
	전체	57,508(54.7)	9,877(9.4)	8,121(7.7)	12,962(12.3)	26,548(25.2)	47,673(45.3)	105,181(100)
'20	여성	50,175(59.3)	8,711(10.3)	7,538(8.9)	11,894(14.1)	22,032(26.0)	34,447(40.7)	84,622(100)
	남성	12,362(45.1)	1,822(6.6)	1,219(4.4)	2,125(7.7)	7,196(26.2)	15,061(54.9)	27,423(100)
	전체	62,537(55.8)	10,533(9.4)	8,757(7.8)	14,019(12.5)	29,228(26.1)	49,508(44.2)	112,045(100)
'21	여성	48,646(59.7)	8,459(10.4)	7,221(8.9)	11,665(14.3)	21,301(26.1)	32,870(40.3)	81,516(100)
	남성	12,612(43.4)	1,724(5.9)	1,178(4.1)	2,200(7.6)	7,510(25.9)	16,427(56.6)	29,039(100)
	전체	61,258(55.4)	10,183(9.2)	8,399(7.6)	13 865(12.5)	28,811(26.1)	49,297(44.6)	110,555(100)
'22	여성	57,334(61.5)	10,334(11.1)	8,689(9.3)	13,627(14.6)	24,684(26.5)	35,910(38.5)	93,245(100)
	남성	16,672(44.0)	2,604(6.9)	1,621(4.3)	2,878(7.6)	9,569(25.3)	21,212(56.0)	37,884(100)
	전체	74,006(56.4)	12,938(9.9)	10,310(7.9)	16,505(12.6)	34,253(26.1)	57,122(43.6)	131,129(100)
'23	여성	57,017(62.8)	10,420(11.5)	8,260(9.1)	13,983(15.4)	24,354(26.8)	33,718(37.2)	90,735(100)
	남성	15,784(44.7)	2,424(6.9)	1,494(4.2)	2,660(7.5)	9,206(26.1)	19,549(55.3)	35,334(100)
	전체	72,801(57.7)	12,844(10.2)	9,754(7.7)	16,643(13.2)	33,560(26.6)	53,267(42.3)	126,069(100)

주: 1) 육아휴직급여를 최초로 지급받은 인원수를 말하며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 2명('22년 1명, '23년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 순 수급자 수

300인 미만 중소기업의 육아휴직급여 순 수급자 수는 2023년 기준 162,891명으로 전체 순 수급자(295,697명)의 55.1%를 차지하고 있으며, 2018년(50.5%) 대비 4.6%p 증가했다. 종사자 규모별로 최근 5년간 비중 증가폭을 살펴보면, 1~4인(1.6%p, 7.5→9.1), 5~9인(0.4%p, 6.9→7.3), 10~29인(0.6%p, 11.9→12.5), 30~299인(2.0%p, 24.1→26.1)로 나타났다.

육아휴직급여 순 수급자 중 중소기업 비중은 여성(58.8%)이 남성(43.3%) 대비 15.5%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증가폭은 여성(7.7%p, 52.1→58.8)이 남성(3.1%p, 40.2→43.3) 대비 4.7%p 높게 나타났다. 최근 5년간('18~'23) 육아휴직급여 순 수급자 중 남성 비중은 중소기업의 경우 10.6%(10,995/103,424)에서 19.0%(31,026/162,891)로 8.4%p, 대기업의 경우 16.1%(16,343/101,249)에서 30.5%(40,545/132,806)로 14.4%p 증가했다.

〈표 2-25〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(규모별)

(단위: 명(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	총계
'18	여성	92,429(52.1)	13,739(7.7)	13,122(7.4)	22,493(12.7)	43,075(24.3)	84,906(47.9)	177,335(100)
	남성	10,995(40.2)	1,635(6.0)	1,097(4.0)	1,963(7.2)	6,300(23.0)	16,343(59.8)	27,338(100)
	전체	103,424(50.5)	15,374(7.5)	14,219(6.9)	24,456(11.9)	49,375(24.1)	101,249(49.5)	204,673(100)
'19	여성	98,960(53.6)	15,299(8.3)	14,335(7.8)	23,940(13.0)	45,386(24.6)	85,502(46.4)	184,462(100)
	남성	15,465(42.5)	2,438(6.7)	1,605(4.4)	2,710(7.4)	8,712(23.9)	20,931(57.5)	36,396(100)
	전체	114,425(51.8)	17,737(8.0)	15,940(7.2)	26,650(12.1)	54,098(24.5)	106,433(48.2)	220,858(100)
'20	여성	105,910(55.3)	16,675(8.7)	15,603(8.1)	25,288(13.2)	48,344(25.2)	85,586(44.7)	191,496(100)
	남성	20,239(43.9)	3,149(6.8)	2,116(4.6)	3,459(7.5)	11,515(25.0)	25,857(56.1)	46,096(100)
	전체	126,149(53.1)	19,824(8.3)	17,719(7.5)	28,747(12.1)	59,859(25.2)	111,443(46.9)	237,592(100)
'21	여성	117,794(56.9)	19,251(9.3)	17,406(8.4)	28,054(13.6)	53,083(25.7)	89,147(43.1)	206,941(100)
	남성	24,379(43.5)	3,677(6.6)	2,394(4.3)	4,165(7.4)	14,143(25.3)	31,617(56.5)	55,996(100)
	전체	142,173(54.1)	22,928(8.7)	19,800(7.5)	32,219(12.3)	67,226(25.6)	120,764(45.9)	262,937(100)
'22	여성	123,736(57.6)	20,300(9.5)	18,050(8.4)	29,635(13.8)	55,751(26.0)	91,018(42.4)	214,755(100)
	남성	29,080(43.0)	4,573(6.8)	2,792(4.1)	4,957(7.3)	16,758(24.8)	38,540(57.0)	67,620(100)
	전체	152,816(54.1)	24,873(8.8)	20,842(7.4)	34,592(12.3)	72,509(25.7)	129,558(45.9)	282,375(100)
'23	여성	131,865(58.8)	22,008(9.8)	18,613(8.3)	31,924(14.2)	59,320(26.5)	92,261(41.2)	224,126(100)
	남성	31,026(43.3)	5,044(7.0)	3,059(4.3)	5,112(7.1)	17,811(24.9)	40,545(56.7)	71,571(100)
	전체	162,891(55.1)	27,052(9.1)	21,672(7.3)	37,036(12.5)	77,131(26.1)	132,806(44.9)	295,697(100)

주: 1) 해당년도에 중복을 제거하고 육아휴직급여를 받은 순수 수급자 수를 의미하며, 비중은 반올림함
2) 분류불능자 1명('22년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함

자료: 고용행정통계. "모성보호지급자현황(년)" (검색일: 2024.8.25.)

3) 총 지급액

300인 미만 중소기업의 육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 1조 161억 원으로 전체 총 지급액(1조 7,970억 원)의 56.5%를 차지하고 있으며, 2018년(49.9%) 대비 6.6%p 증가했다. 종사자 규모별로 최근 5년간 비중 증가폭을 살펴보면, 1~4인(2.5%p, 7.3→9.8), 5~9인(1.0%p, 6.6→7.6), 10~29인(0.9%p, 11.8→12.9), 30~299인(1.9%p, 24.3→26.2)로 나타났다.

육아휴직급여 총 지급액 중 중소기업 비중은 여성(59.7%)이 남성(45.1%) 대비 14.6%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증가폭은 여성(8.8%p, 50.9→59.7), 남성(2.8%p, 42.3→45.1) 대비 6.0%p 높게 나타났다. 최근 5년간('18~'23) 육아휴직급여 총 지급액 중 남성 비중은 중소기업의 경우 10.7%(447/4,184)에서 17.4%(1,771/10,161)로 6.7%p, 대기업의 경우 14.5%(610/4,207)에서 27.5%(2,154/7,809)로 13.0%p 증가했다.

〈표 2-26〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(규모별)

(단위: 억 원(%))

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	총계
'18	여성	3,736(50.9)	537(7.3)	505(6.9)	908(12.4)	1,787(24.4)	3,597(49.1)	7,334(100)
	남성	447(42.3)	72(6.8)	47(4.4)	79(7.5)	249(23.6)	610(57.7)	1,057(100)
	전체	4,184(49.9)	609(7.3)	552(6.6)	987(11.8)	2,036(24.3)	4,207(50.1)	8,391(100)
'19	여성	4,684(52.9)	710(8.0)	656(7.4)	1,120(12.7)	2,198(24.8)	4,167(47.1)	8,851(100)
	남성	754(43.4)	130(7.5)	84(4.9)	136(7.8)	403(23.2)	984(56.6)	1,738(100)
	전체	5,438(51.4)	840(7.9)	741(7.0)	1,256(11.9)	2,601(24.6)	5,151(48.6)	10,589(100)
'20	여성	7373(58)	1,211(9.5)	1,063(8.4)	1,756(13.8)	3,342(26.3)	5,343(42.0)	12,716(100)
	남성	1,040(44.3)	175(7.5)	114(4.9)	180(7.7)	570(24.3)	1,309(55.7)	2,349(100)
	전체	8,413(55.8)	1,386(9.2)	1,178(7.8)	1,936(12.9)	3,912(26.0)	6,653(44.2)	15,066(100)
'21	여성	5,796(56.6)	916(8.9)	830(8.1)	1,382(13.5)	2,668(26.1)	4,446(43.4)	10,242(100)
	남성	1,211(44.3)	193(7.1)	125(4.6)	210(7.7)	682(25.0)	1,522(55.7)	2,733(100)
	전체	7,007(54.0)	1,109(8.5)	956(7.4)	1,593(12.3)	3,350(25.8)	5,968(46.0)	12,975(100)
'22	여성	7,373(58.0)	1,211(9.5)	1,063(8.4)	1,756(13.8)	3,342(26.3)	5,343(42.0)	12,716(100)
	남성	1,680(43.6)	291(7.5)	172(4.5)	284(7.4)	933(24.2)	2,176(56.4)	3,856(100)
	전체	9,053(54.6)	1,502(9.1)	1,235(7.5)	2,040(12.3)	4,276(25.8)	7,520(45.4)	16,572(100)
'23	여성	8,390(59.7)	1,430(10.2)	1,185(8.4)	2,021(14.4)	3,754(26.7)	5,655(40.3)	14,045(100)
	남성	1,771(45.1)	332(8.5)	190(4.8)	295(7.5)	954(24.3)	2,154(54.9)	3,925(100)
	전체	10,161(56.5)	1,762(9.8)	1,374(7.6)	2,316(12.9)	4,709(26.2)	7,809(43.5)	17,970(100)

주: 1) 매월 지급한 육아휴직급여 총 합계금액이며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 수치와 비중은 반올림함
2) 분류불능자 8명에 대한 지급액(여성 1,207만원, 남성 113만원)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

나. 연령별

1) 초회 수급자 수

39세 이하 청년의 육아휴직급여 초회 수급자 수는 2023년 기준 118,704명으로 전체 초회 수급자(126,069명)의 94.2%를 차지하고 있으며, 2018년(97.2%, 96,419/99,205) 대비 3.0%p 감소했다. 육아휴직급여 초회 수급자 중 29세 이하 비중(16.1%)은 2018년(23.4%) 대비 7.3%p 감소했으며, 30~39세 비중(78.1%)은 2018년(73.8%) 대비 4.3%p 증가했다.

육아휴직급여 초회 수급자 중 청년 비중은 여성(95.8%)이 남성(89.9%) 대비 5.9%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증감폭은 여성(△2.2%p, 98.0→95.8)이 남성(△4.6%p, 93.5→88.9) 대비 2.4%p 낮게 나타났다. 최근 5년간('18~'23) 육아휴직급여 초회 수급자 중 남성 비중은 청년의 경우 17.1%(16,516/96,419)에서 26.8%(31,774/118,704)로 9.7%p 증가했다.

〈표 2-27〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(연령별)

(단위: 명(%))

구분		29세 이하	30~39세	40세 이상	총계
'18	여성	20,620(25.3)	59,283(72.7)	1,640(2.0)	81,543(100)
	남성	2,635(14.9)	13,881(78.6)	1,146(6.5)	17,662(100)
	전체	23,255(23.4)	73,164(73.8)	2,786(2.8)	99,205(100)
'19	여성	19,880(24.0)	61,038(73.6)	1,968(2.4)	82,886(100)
	남성	3,345(15.0)	17,413(78.1)	1,537(6.9)	22,295(100)
	전체	23,225(22.1)	78,451(74.6)	3,505(3.3)	105,181(100)
'20	여성	19,138(22.6)	63,083(74.5)	2,400(2.8)	84,622(100)
	남성	3,923(14.3)	21,595(78.7)	1,905(6.9)	27,423(100)
	전체	23,061(20.6)	84,678(75.6)	4,305(3.8)	112,045(100)
'21	여성	17,102(21.0)	61,850(75.9)	2,564(3.1)	81,516(100)
	남성	3,870(13.3)	22,857(78.7)	2,311(8.0)	29,039(100)
	전체	20,972(19.0)	84,707(76.6)	4,875(4.4)	110,555(100)
'22	여성	17,873(19.2)	71,879(77.1)	3,491(3.7)	93,245(100)
	남성	4,498(11.9)	29,845(78.8)	3,540(9.3)	37,884(100)
	전체	22,371(17.1)	101,724(77.6)	7,031(5.4)	131,129(100)
'23	여성	16,494(18.2)	70,436(77.6)	3,804(4.2)	90,735(100)
	남성	3,739(10.6)	28,035(79.3)	3,560(10.1)	35,334(100)
	전체	20,233(16.1)	98,471(78.1)	7,364(5.8)	126,069(100)

주: 1) 육아휴직급여를 최초로 지급받은 인원수를 말하며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 6명('20년 1명, '21년 1명, '22년 3명, '23년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 순 수급자 수

39세 이하 청년의 육아휴직급여 순 수급자 수는 2023년 기준 280,633명으로 전체 순 수급자(295,697명)의 94.9%를 차지하고 있으며, 2018년(97.7%, 199,866/204,673) 대비 2.8%p 감소했다. 육아휴직급여 순 수급자 중 29세 이하 비중(17.3%)은 2018년(25.3%) 대비 8.0%p 감소했으며, 30~39세 비중(77.7%)은 2018년(72.4%) 대비 5.3%p 증가했다.

육아휴직급여 순 수급자 중 청년 비중은 여성(96.3%)이 남성(90.4%) 대비 5.9%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증감폭은 여성(△2.0%p, 98.3→96.3)이 남성(△3.2%p, 93.6→90.4) 대비 1.2%p 낮게 나타났다. 최근 5년간('18~'23) 육아휴직급여 순 수급자 중 남성 비중은 청년의 경우 12.8%(25,592/199,866)에서 23.1%(64,690/280,633)로 10.3%p 증가했다.

〈표 2-28〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(연령별)

(단위: 명(%))

구분		29세 이하	30~39세	40세 이상	총계
'18	여성	47,561(26.8)	126,713(71.5)	3,061(1.7)	177,335(100)
	남성	4,154(15.2)	21,438(78.4)	1,746(6.4)	27,338(100)
	전체	51,715(25.3)	148,151(72.4)	4,807(2.3)	204,673(100)
'19	여성	46,498(25.2)	134,245(72.8)	3,719(2.0)	184,462(100)
	남성	5,489(15.1)	28,464(78.2)	2,443(6.7)	36,396(100)
	전체	51,987(23.5)	162,709(73.7)	6,162(2.8)	220,858(100)
'20	여성	45,457(23.7)	141,412(73.8)	4,626(2.4)	191,496(100)
	남성	6,615(14.4)	36,251(78.6)	3,230(7.0)	46,096(100)
	전체	52,072(21.9)	177,663(74.8)	7,856(3.3)	237,592(100)
'21	여성	46,461(22.5)	154,805(74.8)	5,674(2.7)	206,941(100)
	남성	7,647(13.7)	44,109(78.8)	4,239(7.6)	55,996(100)
	전체	54,108(20.6)	198,914(75.7)	9,913(3.8)	262,937(100)
'22	여성	44,082(20.5)	163,767(76.3)	6,904(3.2)	214,755(100)
	남성	8,331(12.3)	53,390(79.0)	5,899(8.7)	67,620(100)
	전체	52,413(18.6)	217,157(76.9)	12,803(4.5)	282,375(100)
'23	여성	42,966(19.2)	172,977(77.2)	8,182(3.7)	224,126(100)
	남성	8,058(11.3)	56,632(79.1)	6,881(9.6)	71,571(100)
	전체	51,024(17.3)	229,609(77.7)	15,063(5.1)	295,697(100)

주: 1) 해당 연도에 중복을 제거하고 육아휴직급여를 받은 순수 수급자 수를 의미하며, 비중은 반올림함
2) 분류불능자 6명('20년 1명, '21년 2명, '22년 2명, '23년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
자료: 고용행정통계. "모성보호지급자현황(년)" (검색일: 2024.8.25.)

3) 총 지급액

39세 이하 청년의 육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 1조 7,046억 원으로 전체 총 지급액(1조 7,970억 원)의 94.9%를 차지하고 있으며, 2018년(97.7%, 8,195/8,391) 대비 2.8%p 감소했다. 육아휴직급여 총 지급액 중 29세 이하 비중(16.7%)은 2018년(24.0%) 대비 7.3%p 감소했으며, 30~39세 비중(78.1%)은 2018년(73.7%) 대비 4.4%p 증가했다.

육아휴직급여 총 지급액 중 청년 비중은 여성(96.2%)이 남성(90.0%) 대비 6.2%p 높았으며, 2018년 대비 비중 증감폭은 여성(△2.0%p, 98.2→96.2)이 남성(△3.6%p, 93.6→90.0) 대비 1.6%p 낮게 나타났다. 최근 5년간('18~'23) 육아휴직급여 총 지급액 중 남성 비중은 청년의 경우 12.1%(990/8,195)에서 20.7%(3,531/17,046)로 8.6%p 증가했다.

〈표 2-29〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(연령별)

(단위: 억 원(%))

구분		29세 이하	30~39세	40세 이상	총계
'18	여성	1,861(25.4)	5,343(72.9)	129(1.8)	7,334(100)
	남성	153(14.5)	837(79.2)	67(6.4)	1,057(100)
	전체	2,014(24.0)	6,181(73.7)	196(2.3)	8,391(100)
'19	여성	2,110(23.8)	6,556(74.1)	185(2.1)	8,851(100)
	남성	241(13.9)	1,382(79.5)	115(6.6)	1,738(100)
	전체	2,351(22.2)	7938(75)	299(2.8)	10,589(100)
'20	여성	2,188(22.4)	7,345(75.2)	240(2.5)	9,772(100)
	남성	317(13.5)	1,870(79.6)	162(6.9)	2,349(100)
	전체	2,505(20.7)	9,215(76.0)	402(3.3)	12,121(100)
'21	여성	2,181(21.3)	7,771(75.9)	290(2.8)	10,242(100)
	남성	345(12.6)	2,186(80.0)	203(7.4)	2,733(100)
	전체	2,526(19.5)	9,956(76.7)	493(3.8)	12,975(100)
'22	여성	2,516(19.8)	9,782(76.9)	419(3.3)	12,716(100)
	남성	441(11.4)	3,078(79.8)	337(8.7)	3,856(100)
	전체	2,957(17.8)	12,859(77.6)	756(4.6)	16,572(100)
'23	여성	2,590(18.4)	10,925(77.8)	531(3.8)	14,045(100)
	남성	418(10.7)	3,113(79.3)	394(10.0)	3,925(100)
	전체	3,008(16.7)	14,038(78.1)	924(5.1)	17,970(100)

주: 1) 매월 지급한 육아휴직급여 총 합계금액이며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 수치와 비중은 반올림함
2) 분류불능자 21명에 대한 지급액(여성 2,109만원, 남성 424만원)은 총계 수치에 포함되어 있음
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

다. 업종별

1) 초회 수급자 수

제조업의 육아휴직급여 초회 수급자 수는 2023년 기준 26,839명으로 전체 초회 수급자(126,069명)의 21.3%를 차지하고 있으며, 2018년(21.0%) 대비 0.3%p 증가했다. 최근 5년간('18~'23) 제조업 비중은 여성의 경우 18.2%에서 16.6%로 1.6%p 감소했으며, 남성의 경우 34.1%에서 33.5%로 0.6%p 감소했다.

서비스업의 육아휴직급여 초회 수급자 수는 2023년 기준 94,456명으로 전체 초회 수급자(126,069명)의 74.9%를 차지하고 있으며, 2018년(75.7%) 대비 0.8%p 감소했다. 최근 5년간('18~'23) 서비스업 비중은 여성의 경우 79.3%에서 80.6%로 1.3%p 증가했으며, 남성의 경우 58.9%에서 60.4%로 1.5%p 증가했다.

〈표 2-30〉 육아휴직급여 초회 수급자 수 변화 추이(업종별)

(단위: 명(%))

구분		제조업	서비스업	기타	총계
'18	여성	14,821(18.2)	64,665(79.3)	2,057(2.5)	81,543(100)
	남성	6,025(34.1)	10,397(58.9)	1,240(7.0)	17,662(100)
	전체	20,846(21.0)	75,062(75.7)	3,297(3.3)	99,205(100)
'19	여성	14,290(17.2)	66,427(80.1)	2,169(2.6)	82,886(100)
	남성	7,908(35.5)	13,135(58.9)	1,252(5.6)	22,295(100)
	전체	22,198(21.1)	79,562(75.6)	3,421(3.3)	105,181(100)
'20	여성	14,294(16.9)	68,182(80.6)	2,146(2.5)	84,622(100)
	남성	9,686(35.3)	16,264(59.3)	1,473(5.4)	27,423(100)
	전체	23,980(21.4)	84,446(75.4)	3,619(3.2)	112,045(100)
'21	여성	13,624(16.7)	65,676(80.6)	2,216(2.7)	81,516(100)
	남성	10,139(34.9)	17,376(59.8)	1,524(5.2)	29,039(100)
	전체	23,763(21.5)	83,052(75.1)	3,740(3.4)	110,555(100)
'22	여성	15,317(16.4)	75,305(80.8)	2,622(2.8)	93,245(100)
	남성	12,694(33.5)	23,013(60.7)	2,177(5.7)	37,884(100)
	전체	28,011(21.4)	98,318(75.0)	4,799(3.7)	131,129(100)
'23	여성	15,019(16.6)	73,120(80.6)	2,596(2.9)	90,735(100)
	남성	11,820(33.5)	21,336(60.4)	2,177(6.2)	35,334(100)
	전체	26,839(21.3)	94,456(74.9)	4,773(3.8)	126,069(100)

주: 1) 육아휴직급여를 최초로 지급받은 인원수를 말하며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 비중은 반올림함
2) 분류불능자 2명('22년 1명, '23년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함
자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

2) 순 수급자 수

제조업의 육아휴직급여 순 수급자 수는 2023년 기준 61,243명으로 전체 순 수급자(295,697명)의 20.7%를 차지하고 있으며, 2018년(20.8%) 대비 0.1%p 감소했다. 최근 5년간('18~'23) 제조업 비중은 여성의 경우 18.7%에서 16.8%로 1.9%p 줄었으며, 남성의 경우 34.9%에서 32.8%로 2.1%p 감소했다.

서비스업의 육아휴직급여 순 수급자 수는 2023년 기준 223,945명으로 전체 순 수급자(295,697명)의 75.7%를 차지하고 있으며, 2018년(76.1%) 대비 0.4%p 감소했다. 최근 5년간('18~'23) 서비스업 비중은 여성의 경우 78.8%에서 80.3%로 1.5%p 늘었으며, 남성의 경우 58.7%에서 61.3%로 2.6%p 증가했다.

〈표 2-31〉 육아휴직급여 순 수급자 수 변화 추이(업종별)

(단위: 명(%))

구분		제조업	서비스업	기타	총계
'18	여성	33,081(18.7)	139,797(78.8)	4,457(2.5)	177,335(100)
	남성	9,544(34.9)	16,047(58.7)	1,747(6.4)	27,338(100)
	전체	42,625(20.8)	155,844(76.1)	6,204(3.0)	204,673(100)
'19	여성	32,906(17.8)	146,795(79.6)	4,761(2.6)	184,462(100)
	남성	12,525(34.4)	21,701(59.6)	2,170(6.0)	36,396(100)
	전체	45,431(20.6)	168,496(76.3)	6,931(3.1)	220,858(100)
'20	여성	33,454(17.5)	153,105(80.0)	4,937(2.6)	191,496(100)
	남성	15,991(34.7)	27,610(59.9)	2,495(5.4)	46,096(100)
	전체	49,445(20.8)	180,715(76.1)	7,432(3.1)	237,592(100)
'21	여성	35,697(17.2)	165,727(80.1)	5,517(2.7)	206,941(100)
	남성	19,469(34.8)	33,441(59.7)	3,086(5.5)	55,996(100)
	전체	55,166(21.0)	199,168(75.7)	8,603(3.3)	262,937(100)
'22	여성	36,684(17.1)	172,324(80.2)	5,746(2.7)	214,755(100)
	남성	22,490(33.3)	41,373(61.2)	3,757(5.6)	67,620(100)
	전체	59,174(21.0)	213,697(75.7)	9,503(3.4)	282,375(100)
'23	여성	37,754(16.8)	180,066(80.3)	6,306(2.8)	224,126(100)
	남성	23,489(32.8)	43,879(61.3)	4,203(5.9)	71,571(100)
	전체	61,243(20.7)	223,945(75.7)	10,509(3.6)	295,697(100)

주: 1) 해당 연도에 중복을 제거하고 육아휴직급여를 받은 순수 수급자 수를 의미하며, 비중은 반올림함
2) 분류불능자 1명('22년 1명)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함

자료: 고용행정통계. "모성보호지급자현황(년)" (검색일: 2024.8.25.)

3) 총 지급액

제조업의 육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 3,572억 원으로 전체 총 지급액(1조 7,970억 원)의 19.9%를 차지하고 있으며, 2018년(20.8%) 대비 0.9%p 감소했다. 최근 5년간('18~'23) 제조업 비중은 여성의 경우 19.2%에서 16.8%로 2.4%p 줄었으며, 남성의 경우 31.7%에서 30.9%로 0.8%p 감소했다.

서비스업의 육아휴직급여 총 지급액은 2023년 기준 1조 3,753억 원으로 전체 총 지급액(1조 7,970억 원)의 76.5%를 차지하고 있으며, 2018년(76.2%) 대비 0.3%p 증가했다. 최근 5년간('18~'23) 서비스업 비중은 여성의 경우 78.2%에서 80.3%로 2.1%p 늘었으며, 남성의 경우 62.2%에서 63.1%로 0.9%p 증가했다.

〈표 2-32〉 육아휴직급여 총 지급액 변화 추이(업종별)

(단위: 억 원(%))

구분		제조업	서비스업	기타	총계
'18	여성	1,410(19.2)	5,735(78.2)	189(2.6)	7,334(100)
	남성	335(31.7)	658(62.2)	64(6.1)	1,057(100)
	전체	1,745(20.8)	6,393(76.2)	253(3.0)	8,391(100)
'19	여성	1,598(18.1)	7,024(79.4)	229(2.6)	8,851(100)
	남성	568(32.7)	1,069(61.5)	100(5.8)	1,738(100)
	전체	2,166(20.5)	8,093(76.4)	329(3.1)	10,589(100)
'20	여성	1,712(17.5)	7,804(79.9)	257(2.6)	9,772(100)
	남성	783(33.3)	1,434(61.0)	132(5.6)	2,349(100)
	전체	2,495(20.6)	9,238(76.2)	389(3.2)	12,121(100)
'21	여성	1,785(17.4)	8,180(79.9)	277(2.7)	10,242(100)
	남성	911(33.3)	1,672(61.2)	150(5.5)	2,733(100)
	전체	2,697(20.8)	9,851(75.9)	427(3.3)	12,975(100)
'22	여성	2,168(17.0)	10,198(80.2)	350(2.8)	12,716(100)
	남성	1,235(32.0)	2,400(62.2)	221(5.7)	3,856(100)
	전체	3,403(20.5)	12,598(76.0)	571(3.4)	16,572(100)
'23	여성	2,361(16.8)	11,277(80.3)	407(2.9)	14,045(100)
	남성	1,211(30.9)	2,476(63.1)	238(6.1)	3,925(100)
	전체	3,572(19.9)	13,753(76.5)	644(3.6)	17,970(100)

주: 1) 매월 지급한 육아휴직급여 총 합계금액이며, 연도별로 1~12월 수치를 합산하고 수치와 비중은 반올림함
2) 분류불능자 8명에 대한 지급액(여성 1,207만원, 남성 113만원)은 총계 수치에 포함되어 있음
3) 표준산업분류에서 대분류 기준 G~U는 서비스업, A·B·D·E·F는 기타로 분류함

자료: 고용행정통계. "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" (검색일: 2024.8.25.)

4. 취업자 대비 수급자 비중

가. 청년 초회 수급자 비중

1) 청년 취업자 대비

배우자가 있는 39세 이하 청년 취업자 중 육아휴직급여 초회 수급자 비중은 2023년 기준 2.2%로 2018년(1.9%) 대비 0.3%p 증가했다. 성별로 살펴보면 여성(3.5%)이 남성(1.1%) 대비 2.4%p 높았으며, 여성은 2018년(3.3%) 대비 0.2%p, 남성은 2018년(0.6%) 대비 0.5%p 증가했다.

종사자 규모별로 살펴보면, 300인 이상 대기업이 6.0%로 300인 미만 중소기업(1.9%) 대비 1.5%p 높았으며, 대기업은 2018년(7.0%) 대비 1.0%p 감소했으며, 중소기업은 2018년(1.1%) 대비 0.4%p 증가했다.

〈표 2-33〉 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 초회 수급자 비중 변화 추이

(단위: %)

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	2.1	1.7	1.2	2.1	3.2	11.9	3.3
	남성	0.3	0.2	0.1	0.2	0.5	2.8	0.6
	전체	1.1	0.9	0.7	1.0	1.6	7.0	1.9
'19	여성	2.2	1.9	1.4	2.2	3.2	12.2	3.4
	남성	0.4	0.3	0.2	0.3	0.6	3.3	0.7
	전체	1.2	1.1	0.8	1.1	1.7	7.2	2.0
'20	여성	2.5	2.2	1.6	2.3	3.5	10.7	3.6
	남성	0.5	0.4	0.2	0.0	0.8	3.7	0.9
	전체	1.4	1.2	0.9	1.2	1.9	6.8	2.1
'21	여성	2.3	2.3	1.4	2.2	3.1	9.6	3.4
	남성	0.5	0.4	0.2	0.3	0.8	3.6	0.9
	전체	1.3	1.3	0.8	1.2	1.8	6.3	2.0
'22	여성	2.6	2.8	1.7	2.5	3.4	9.3	3.6
	남성	0.6	0.6	0.3	0.4	0.9	4.5	1.2
	전체	1.5	1.7	1.0	1.3	2.0	6.7	2.3
'23	여성	2.6	3.2	1.6	2.4	3.3	8.3	3.5
	남성	0.6	0.6	0.3	0.3	0.9	4.0	1.1
	전체	1.5	1.8	0.9	1.3	1.9	6.0	2.2

주: 1) 39세 이하 육아휴직급여 초회 수급자 수에 배우자가 있는 39세 이하 취업자 수를 나누어 계산
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" 자료를 활용하여 분석

2) 청년 상용근로자 대비

배우자가 있는 39세 이하 청년 상용근로자 중 육아휴직급여 초회 수급자 비중은 2023년 기준 3.0%로 2018년(2.8%) 대비 0.2%p 증가했다. 성별로 살펴보면 여성(4.8%)이 남성(1.5%) 대비 3.3%p 높았으며, 여성은 2018년(5.0%) 대비 0.2%p 감소했고, 남성은 2018년(0.9%) 대비 0.6%p 증가했다.

종사자 규모별로 살펴보면, 2023년 기준 300인 이상 대기업은 6.5%로 300인 미만 중소기업(2.2%) 대비 4.3%p 높게 나타났다. 대기업은 2018년(7.7%) 대비 1.2%p 감소했으며, 중소기업은 2018년(1.8%) 대비 0.4%p 증가했다. 2023년 기준 1~4인은 8.6%, 5~9인은 1.6%, 10~29인은 1.6%, 30~299인은 2.2%로 2018년 대비 4.5%p, 0.3%p, 0.2%p, 0.3%p 각각 증가했다. 배우자가 있는 청년 상용근로자 중 육아휴직급여 초회 수급자 비중은 2023년 기준 대기업 여성(8.9%)이 대기업 남성(4.4%) 대비 4.5%p, 중소기업 여성(3.8%) 대비 5.1%p, 중소기업 남성(0.8%) 대비 8.1%p 높게 나타났다.

〈표 2-34〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 육아휴직급여 청년 초회 수급자 비중 변화 추이

(단위: %)

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	3.3	8.0	2.1	2.7	3.7	13.3	5.0
	남성	0.4	0.9	0.3	0.3	0.5	3.1	0.9
	전체	1.8	4.1	1.3	1.4	1.9	7.7	2.8
'19	여성	3.4	7.8	2.3	2.8	3.7	13.4	5.0
	남성	0.6	1.2	0.3	0.3	0.7	3.6	1.1
	전체	1.9	4.4	1.3	1.4	2.0	7.9	2.9
'20	여성	3.8	9.3	2.6	3.0	4.0	11.7	5.2
	남성	0.7	1.8	0.4	0.4	0.9	4.0	1.3
	전체	2.1	5.5	1.5	1.6	2.2	7.4	3.1
'21	여성	3.5	9.6	2.4	2.9	3.5	10.6	4.8
	남성	0.7	1.6	0.4	0.4	0.9	4.0	1.3
	전체	2.0	5.4	1.4	1.5	2.1	6.9	2.9
'22	여성	3.9	12.8	2.9	3.1	3.8	10.1	5.1
	남성	0.9	2.8	0.5	0.5	1.1	4.9	1.7
	전체	2.3	7.7	1.7	1.7	2.3	7.3	3.2
'23	여성	3.8	13.6	2.8	3.0	3.7	8.9	4.8
	남성	0.8	3.1	0.4	0.4	1.0	4.4	1.5
	전체	2.2	8.6	1.6	1.6	2.2	6.5	3.0

주: 1) 39세 이하 육아휴직급여 초회 수급자 수에 배우자가 있는 39세 이하 상용근로자 수를 나누어 계산
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)" 자료를 활용하여 분석

나. 순 수급자 비중

1) 청년 취업자 대비

배우자가 있는 39세 이하 청년 취업자 중 육아휴직급여 순 수급자 비중은 2023년 기준 5.2%로 2018년(3.9%) 대비 1.3%p 증가했다. 성별로 살펴보면 여성(8.2%)이 남성(2.2%) 대비 6.0%p 높았으며, 여성은 2018년(7.3%) 대비 1.5%p, 남성은 2018년(0.9%) 대비 1.3%p 증가했다.

종사자 규모별로 살펴보면, 300인 이상 대기업이 15.2%로 300인 미만 중소기업(3.4%) 대비 11.8%p 높았으며, 대기업은 2018년(15.4%) 대비 0.2%p 감소했으며, 중소기업은 2018년(2.2%) 대비 1.2%p 증가했다. 배우자가 있는 청년 취업자 중 육아휴직급여 순 수급자 비중은 2023년 기준 대기업 여성(23.0%)이 대기업 남성(8.4%) 대비 14.6%p, 중소기업 여성(6.1%) 대비 16.9%p, 중소기업 남성(1.1%) 대비 21.9%p 높게 나타났다.

〈표 2-35〉 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 순 수급자 비중 변화 추이

(단위: %)

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	4.3	3.1	2.5	4.3	6.6	28.3	7.3
	남성	0.4	0.3	0.2	0.3	0.7	4.4	0.9
	전체	2.2	1.7	1.4	2.1	3.3	15.4	3.9
'19	여성	4.7	3.6	2.8	4.7	6.8	29.7	7.7
	남성	0.6	0.5	0.3	0.4	0.9	5.5	1.2
	전체	2.4	1.9	1.5	2.3	3.5	16.1	4.1
'20	여성	5.3	4.3	3.4	4.9	7.7	26.7	8.3
	남성	0.8	0.6	0.4	0.5	1.2	6.3	1.5
	전체	2.8	2.3	1.8	2.5	3.9	15.5	4.5
'21	여성	5.7	5.2	3.5	5.3	7.7	26.3	8.6
	남성	0.9	0.8	0.4	0.6	1.5	7.0	1.8
	전체	3.1	2.9	2.0	2.7	4.2	15.4	4.9
'22	여성	5.7	5.6	3.5	5.4	7.6	23.8	8.4
	남성	1.1	1.1	0.5	0.7	1.7	8.2	2.1
	전체	3.2	3.3	2.0	2.8	4.3	15.4	5.0
'23	여성	6.1	6.8	3.7	5.4	8.0	23.0	8.8
	남성	1.1	1.2	0.5	0.7	1.7	8.4	2.2
	전체	3.4	3.8	2.1	2.8	4.5	15.2	5.2

주: 1) 39세 이하 육아휴직급여 순 수급자 수에 배우자가 있는 39세 이하 취업자 수를 나누어 계산
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함

자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호지급자현황(년)" 자료를 활용하여 분석

2) 청년 상용근로자 대비

배우자가 있는 39세 이하 청년 상용근로자 중 육아휴직급여 순 수급자 비중은 2023년 기준 7.1%로 2018년(5.8%) 대비 1.3%p 증가했다. 성별로 살펴보면 여성(12.0%)이 남성(3.0%) 대비 9.0%p 높았으며, 여성은 2018년(10.9%) 대비 1.1%p, 남성은 2018년(1.4%) 대비 1.6%p 증가했다.

종사자 규모별로 살펴보면, 2023년 기준 300인 이상 대기업은 16.3%로 300인 미만 중소기업(4.9%) 대비 11.4%p 높게 나타났다. 대기업은 2018년(17.1%) 대비 0.8%p 감소했으며, 중소기업은 2018년(3.5%) 대비 1.4%p 증가했다. 2023년 기준 1~4인은 18.2%, 5~9인은 3.6%, 10~29인은 3.5%, 30~299인은 5.1%로 2018년 대비 11.0%p, 1.1%p, 0.7%p, 1.3%p 각각 증가했다. 배우자가 있는 청년 상용근로자 중 육아휴직급여 순 수급자 비중은 2023년 기준 대기업 여성(24.4%)이 대기업 남성(9.1%) 대비 15.3%p, 중소기업 여성(8.9%) 대비 15.5%p, 중소기업 남성(4.9%) 대비 19.5%p 높게 나타났다.

〈표 2-36〉 배우자가 있는 청년 상용근로자 대비 육아휴직급여 청년 순 수급자 비중 변화 추이

(단위: %)

구분		중소기업	(1~4)	(5~9)	(10~29)	(30~299)	대기업	전체
'18	여성	6.8	14.2	4.1	5.6	7.8	31.6	10.9
	남성	0.7	1.3	0.4	0.4	0.8	4.9	1.4
	전체	3.5	7.2	2.5	2.8	3.8	17.1	5.8
'19	여성	7.1	14.4	4.6	5.9	7.9	32.6	11.1
	남성	0.9	1.9	0.5	0.5	1.1	6.1	1.7
	전체	3.7	7.9	2.6	3.0	4.0	17.8	6.0
'20	여성	8.0	17.9	5.5	6.3	8.9	29.2	11.8
	남성	1.2	3.1	0.7	0.7	1.4	6.9	2.2
	전체	4.2	10.4	3.1	3.3	4.5	16.8	6.5
'21	여성	8.5	21.8	5.8	6.9	8.9	28.9	12.2
	남성	1.4	3.4	0.8	0.8	1.7	7.7	2.6
	전체	4.6	12.1	3.4	3.5	4.8	17.0	6.9
'22	여성	8.4	25.3	5.9	6.8	8.7	25.8	11.8
	남성	1.5	5.0	0.9	0.8	1.9	9.0	3.0
	전체	4.7	15.0	3.4	3.5	4.9	16.8	7.0
'23	여성	8.9	28.7	6.4	6.8	9.1	24.4	12.0
	남성	1.6	6.4	0.9	0.8	2.0	9.1	3.0
	전체	4.9	18.2	3.6	3.5	5.1	16.3	7.1

주: 1) 39세 이하 육아휴직급여 순 수급자 수에 배우자가 있는 39세 이하 상용근로자 수를 나누어 계산
2) 중소기업은 300인 미만, 대기업은 300인 이상을 의미함
자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호지급자현황(년)" 자료를 활용하여 분석

제3절 육아지원 제도 현황과 사각지대 특성

1. 정책 현황

본 절에서는 육아휴직 정책 대상과 동일한 연령인 0~8세 아동을 대상으로 하고 있는 중앙정부의 보편적인 육아지원제도를 살펴본다. 보편적인 육아지원제도는 지원 여부 결정에 있어서 가구 소득이나 자녀 수와 같은 조건에 관계 없이 모든 아동에 대해 지원하는 정책을 살펴보고자 한다. 이러한 중앙정부의 0~8세 아동 대상 보편적 자녀양육 지원으로는 크게 현금성 지원과 서비스 지원이 있다. 현금성 지원으로는 아동수당과 첫만남이용권, 자녀세액공제가 있으며 현금과 서비스가 결합된 지원으로 부모급여와 보육료 및 유아학비 지원, 가정양육수당이 있다. 이 외에 본 연구의 주요 관심 대상으로 출산전후휴가나 육아휴직과 같은 모성보호 및 시간지원 정책을 살펴보고자 한다. 다만 모성보호 및 시간 지원 정책은 다른 지원정책과 달리 보편적인 지원이 아니며 부모의 취업이 전제되어 있다.

각 정책에 대해 간략히 살펴보면, 현금 지원 중 아동수당이 8세 미만(7세)까지 월 10만 원을 지원하고 있어 금액이 많은 편은 아니지만 가장 긴 기간 동안 지원하고 있는 정책이다. 반면 첫만남이용권은 바우처 형태로 자녀 출생 시 한 번만 지급되는 것으로, 첫째 자녀는 200만 원, 둘째 이상 자녀는 300만 원을 지원하고 있다. 자녀세액공제는 출산 시 첫째는 30만 원, 둘째는 50만 원, 셋째 이상인 경우 70만 원을 공제받으며 아동수당이 종료되는 8세 이상 자녀에 대해서는 자녀가 한 명인 경우 15만 원, 두 명인 경우 35만 원, 세 명 이상인 경우 35만 원에 셋째 이상 자녀 한 명당 30만 원씩 공제를 받을 수 있다.

다음으로 현금과 서비스가 결합된 지원으로는 0~1세 아동은 부모급여, 3세에서 취학전까지의 아동은 보육료 및 유아학비와 가정양육수당이 있다. 부모급여는 0세 아동은 월 100만 원, 1세 아동은 월 50만 원으로, 어린이집 미이용 시 전액을 현금으로 지원받으며 어린이집 이용 시에는 보육료는 바우처로, 그리고 보육료를 제외하고 남은 금액에 대해서는 현금으로 지원받게 된다. 3세부터 미취학아동의 경우 어린이집이나 유치원을 이용할 경우 보육료와 유아학비를 지원받고(연령별, 이용 기관별 금액 상이) 어린이집이나 유치원을 이용하지 않을 경우에는 월 10만 원의 가정양육수당을 지원받는다.

모성보호 및 시간지원 정책으로는 출산 시 임금근로자는 90일 이상 출산 전 보수의 100%를 지원받는 출산전후휴가와 임금근로자의 출산전후휴가와 동일한 노무제공자와 예술인 대상의 출산전후급여, 비임금근로자와 고용보험 적용제외자 등을 대상으로 하는 150만 원의 출산급여를 지원받는다. 반면 육아휴직은 8세 이하, 초등학교 2학년 이하 자녀를 대상으로 부모가 각각 1년씩의 휴가와 급여를 지원 받지만 현재로서는 소득 활동을 하는 자 중에서도 그 대상이 제한적이다.

[그림 2-1] 2025년 0~8세 아동의 연령별 중앙정부의 육아지원 정책

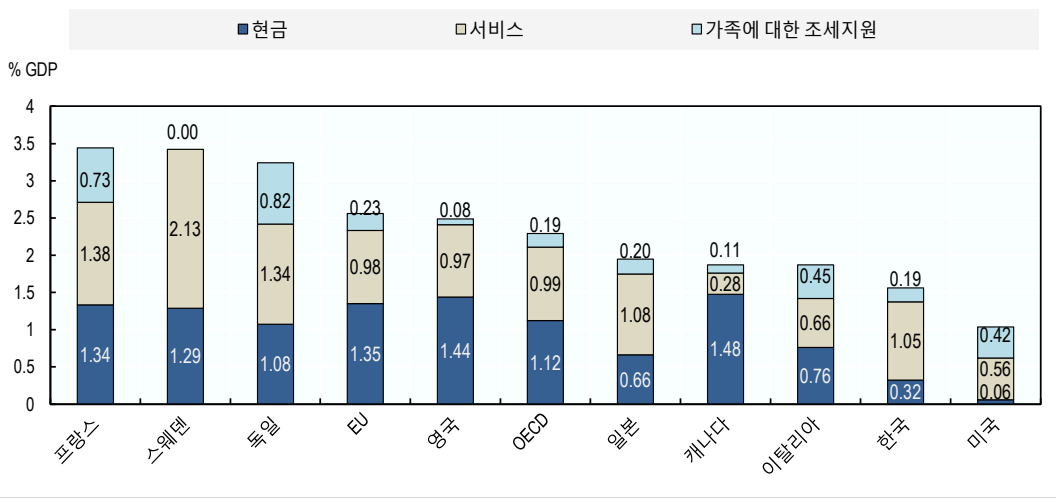
<table>
<tr><th colspan="4">구분</th><th>0세</th><th>1세</th><th>2세</th><th>3세</th><th>4세</th><th>5세</th><th>6세</th><th>7세</th><th>8세</th></tr>
<tr><td rowspan="3">현금성 지원</td><td colspan="3">아동수당</td><td colspan="9">월 10만 원</td></tr>
<tr><td colspan="3">첫만남이용권</td><td>200~300만 원 (1회, 바우처)</td><td colspan="8"></td></tr>
<tr><td colspan="3">자녀세액공제</td><td>출산공제 30만 원 이상</td><td colspan="7"></td><td>연 15만 원 이상</td></tr>
<tr><td rowspan="4">현금 + 서비스 지원</td><td rowspan="2">부모급여</td><td>보육시설 미이용</td><td>월 100만 원</td><td>월 50만 원</td><td colspan="7"></td></tr>
<tr><td>보육시설 이용</td><td>월 54만 원 (보육료바우처) +46만 원(현금)</td><td>월 54만 원 (보육료바우처) or 월47.5만원 (보육료바우처) +2.5만 원(현금)</td><td colspan="7"></td></tr>
<tr><td>보육료 및 유아학비</td><td rowspan="2">(택1)</td><td colspan="2"></td><td>월 39.4만 원</td><td colspan="3">월 28만 원 (어린이집, 사립유치원) 월 10만 원 (국공립 유치원)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>가정양육수당</td><td colspan="2"></td><td colspan="6">월 10만 원(24~85개월, 취학 전)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">모성보호, 시간지원</td><td colspan="2">출산급여 (비임금근로자, 고용보험적용제외자 등)</td><td>150만원</td><td colspan="8"></td></tr>
<tr><td colspan="2">출산전후급여 (노무제공자, 예술인)</td><td rowspan="2">월 보수 100%</td><td colspan="8"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">임금근로</td><td>출산전후휴가 (급여)</td><td colspan="8"></td></tr>
<tr><td>육아휴직(급여)</td><td colspan="9">최대 1년(첫 6개월까지는 월 통상임금의 100%, 7개월부터는 월 통상임금의 80%, 하한 70만 원, 상한 첫 3개월은 250만 원, 4~6개월은 200만 원, 7개월부터는 월 160만 원)</td></tr>
</table>

주: 1) 방과후 과정, 농어촌, 장애아동 등 추가 지원은 제외한 기본 지원 금액 기준임.
2) 시간 지원을 제외하고 소득이나 취업 여부, 자녀 수 등의 기준이 없이 보편적으로 지원되는 정책 기준임.
자료: 저자 정리

2. 중앙정부 육아 지원의 수준 및 포괄성

우리나라의 GDP 대비 가족에 대한 공적 지출 수준에서, 영유아 보육이나 유아교육 등을 포함한 서비스는 OECD 평균에 비해 높은 반면 가족에 대한 조세지원은 OECD 평균 수준이며, 아동수당이나 산전후휴가, 육아휴직 등을 포함한 현금 지원은 OECD 평균에 비해 낮은 수준이다 (OECD Family Database, 2024a).

[그림 2-2] 주요 국가의 GDP 대비 가족에 대한 공적 지출(현금, 서비스, 조세지원) (2019년)



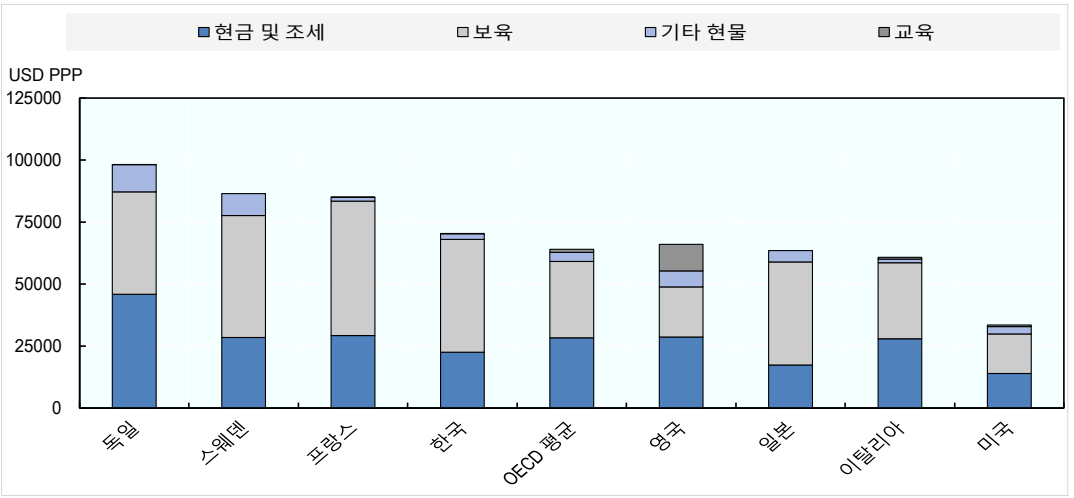
주: 우리나라는 현금에는 아동수당 등 가족수당, 산전후휴가와 육아휴직, 아동발달지원계좌 등 기타 현금급여 포함, 현물에는 영유아 보육, 유아교육, 아동복지서비스 등 포함, 조세지출에는 부양가족공제, 자녀세액공제 등 포함
자료: OECD Family database. PF1.1 Public spending on family benefits를 수정함.

우리나라 중앙정부의 0~8세 아동에 대한 현금 지원은 앞서 살펴본 바와 같이 아동수당을 가장 긴 기간 동안 지원하고 있으나 금액이 적고 비교적 큰 금액인 첫만남이용권이나 부모급여는 0세나 1세에 지원하고 있어 전반적으로 아동에 대한 현금 지원이 영아기에 집중되어 있다. 아동수당과 첫만남이용권, 부모급여에 출산전후휴가와 육아휴직 등을 포함한 0~5세 아동 1인당 우리나라의 현금 및 조세 지원에 대한 공적 지출은 2019년 기준 OECD 평균에 못미치는 것으로 나타났다 (OECD Family Database, 2024b). 다만, 2019년 이후 부모급여의 도입 등으로 0~5세 아동 1인당 현금 지원에 대한 공적 지출이 증가했을 것으로 예상된다.

현금 지원과는 달리 우리나라의 0~5세 아동에 대한 보육·교육서비스는 이용률이나 공적 지출에 있어서 OECD 국가 평균보다 높은 수준이다. 0~2세 보육서비스 이용률은 2021년 OECD 평

균 35.9%에 비해 우리나라는 64.2%로 두 배 가까이 높은 수준이며 3~5세 아동의 보육·교육서비스 이용률도 2021년 기준 한국이 95.6%로 OECD 평균 86.4%에 비해 높다(OECD Family Database, 2024c), 게다가 우리나라는 전 연령 부모의 소득이나 취업 여부 등과 상관 없이 무상으로 보육·교육서비스를 제공하고 있기 때문에 0~5세 아동 1인당 보육에 대한 공적지출 역시 2019년 기준 OECD 평균의 1.5배에 달한다(OECD Family Database, 2024b).

[그림 2-3] 주요 국가의 0~5세 아동 1인당 공적지출(현금 및 조세, 보육, 기타 현물, 교육) (2019년)



주: 우리나라는 현금에는 아동수당 등 가족수당, 산전후휴가와 육아휴직, 아동발달지원계좌 등 기타 현금급여 포함, 현물에는 영유아 보육, 유아교육, 아동복지서비스 등 포함, 조세지출에는 부양가족공제, 자녀세액공제 등 포함
자료: OECD Family database. PF1.6 Public spending by age of children을 수정함.

출산전후휴가와 육아휴직과 같은 모성보호 및 시간 지원은 기본적으로 임금근로자를 중심으로 제도가 설계되었으나 출산전후휴가는 출산전후급여(노무제공자, 예술인)와 출산급여(비임금근로자, 고용보험적용제외자 등)가 도입됨에 따라 경제활동을 하는 모든 여성으로 확대되었다고 볼 수 있다. 출산전후휴가와 출산전후급여, 출산급여가 출산 여성 중 취업 여성의 어느 정도를 포괄하는지를 대략적으로 산출해보면, 2022년 기준 총 출생아 수 대비 취업모의 출산급여 등 수혜자의 포괄범위는 약 85% 정도로 볼 수 있다. 그러나 여전히 육아휴직 제도는 임금근로자에게만 한정되어 정책 대상이 매우 제한적인 문제를 가지고 있다.

〈표 2-37〉 2022년 취업모의 출산전후휴가, 출산전후급여, 출산급여 포괄 정도

(단위: 명, %)

구분	2022년(명)	비고
① 출생아수	249,186	
② 출산한 여성 취업자 수	161,971	20-40대 여성 고용율 평균 65% 적용
③ 출산전후휴가급여 수급자	72,185	고용보험
④ 예술인/특고 출산전후급여 수급자	5,000	22년 시행계획기준
⑤ 고용보험 미적용 출산급여 수급자	10,451	22년 성과평가 보고서 실적
⑥ 공무원 등 출산전후휴가 사용자	50,000	육아휴직이용 통계로 추정치
⑦ 출산 급여 등 수혜자 규모	137,636	= ③~⑥의 합
비율	84.9%	= ②/⑦*100

자료: 통계청, 「인구동향조사」; 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「고용보험통계연보」; 대한민국 정부 「제4차 저출산고령사회 기본계획 2022년도 중앙부처 시행계획」; 저출산고령사회위원회·한국보건사회연구원 『2023년도 저출산고령사회정책 성과평가』; 통계청 「육아휴직통계 결과」 등을 이용하여 저자 작성.

3. 육아휴직 제도의 사각지대 특성

앞서 취업자 현황과 육아휴직급여 수급자 현황을 살펴본 바에 따르면, 최근 5년간 육아휴직급여 활용이 큰 폭으로 증가했다. 육아휴직급여 초회 수급자 수는 26,864명(26.4%), 순 수급자 수는 91,024명(44.5%) 늘었으며, 총 지급액은 9,579억 원(114.2%) 증가했다. 최근 5년간 육아휴직급여 증가분 중 중소기업이 차지하는 비중은 초회 수급자는 73.3%(19,678/26,864), 순 수급자는 65.3%(59,467/91,024), 총 지급액은 62.4%(5,977/ 9,579)로 각각 나타났으며, 초회 수급자, 순 수급자, 총 지급액 모두 최근 5년간 중소기업 비중이 증가했다. 배우자가 있는 청년 취업자 대비 육아휴직급여 청년 수급자 비중의 경우 초회 수급자는 0.3%p, 순 수급자는 1.3%p 증가했다.

〈표 2-38〉 육아휴직급여 수급 현황

구분	초회 수급자		순 수급자		총 지급액 (억 원)
	수(명)	비중(%)	수(명)	비중(%)	
2018	99,205	1.9	204,673	3.9	8,391
2023	126,069	2.2	295,697	5.2	17,970
증감	26,864	0.3p	91,024	1.3p	9,579

주: 초회 수급자(순 수급자) 비중은 배우자가 있는 청년 취업자 대비 청년 초회 수급자(순 수급자) 비중을 의미
자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호" 자료를 활용하여 분석

육아휴직급여의 중소기업 비중은 2023년 기준 순 수급자가 55.1%, 총 지급액은 56.5%를 차지하고 있으며, 이는 청년 취업자의 중소기업 비중(84.5%) 대비 육아휴직급여 순 수급자는 29.4%p, 총 지급액은 28.0%p 낮은 수준이다. 청년 취업자의 종사자 규모별 비중을 고려했을 때 29인 이하 소기업의 육아휴직급여 수급 실적이 상대적으로 저조하다. 청년 취업자의 1~4인 사업체 근무 비중은 22.9%로 상대적으로 높지만, 배우자가 있는 청년 취업자는 12.3%만이 1~4인 사업체에서 근무한다. 이는 1~4인 사업체에 근무하는 미혼 청년 취업자가 결혼 이후까지 근무하는 비중이 낮음을 의미한다. 배우자가 있는 5~29인 소기업의 청년 취업자를 중심으로 육아휴직에 대한 지원을 확대할 필요가 있다.

〈표 2-39〉 육아휴직급여 수급 현황과 청년 취업자의 종사자 규모별 비중(2023)

(단위: %)

구분		중소기업(300인 미만)					대기업 (300인 이상)	전체
		전체	1~4	5~9	10~29	30~299		
육아휴직 급여	순 수급자	55.1	9.1	7.3	12.5	26.1	44.9	100.0
	총 지급액	56.5	9.8	7.6	12.9	26.2	43.5	100.0
청년 취업자	전체	84.5	22.9	14.9	19.6	27.0	15.5	100.0
	유배우자	84.5	12.3	18.3	23.3	30.5	15.5	100.0

자료: 통계청의 "경제활동인구조사" 원자료와 고용행정통계의 "모성보호" 자료를 활용하여 분석

육아휴직급여 순 수급자의 남성 비중이 최근 5년간 10.8%p 증가했지만 남성 비중 증가폭은 중소기업(8.4%p)이 대기업(14.4%p)에 비해 낮으며, 아직까지 남성 순 수급자의 절반 이상이 대기업에 재직하고 있다. 29인 이하 소기업을 중심으로 중소기업의 남성 육아휴직 활성화 방안을 모색할 필요가 있다.

연령별로 살펴보면, 육아휴직급여 순 수급자의 29세 이하 비중이 8.0%p 감소하고 40세 이상 비중이 2.8%p 증가했는데, 이는 혼인 감소 현상과 무관하지 않다. 실제로 우리나라의 총 혼인건수는 25.8만 건('18)에서 19.2만 건('22)으로 25.6%(6.6만 건) 감소했다(통계청, 2024a). 29인 이하 소기업의 경우 남성과 여성 모두 30~39세의 육아휴직 활용도가 낮게 나타났다.

업종별로 살펴보면, 최근 5년간 제조업 비중이 0.1%p, 서비스업 비중이 0.4%p 감소했다. 하지만 여성 순 수급자와 남성 순 수급자 중에서 제조업이 차지하는 비중은 최근 5년간 여성이 1.9%p(18.7→16.8), 남성이 2.1%p(34.9→32.8) 감소했다. 같은 기간 동안 서비스업 비중은 여성이 1.5%p(78.8→80.3), 남성이 2.6%p(58.7→61.3) 증가한 것으로 나타났다. 배우자가 있는 청년 취업자 중 중소기업에 재직하는 비중이 감소하고 있다는 점을 고려할 때 중소제조업 중심으로 육아휴직에 대한 지원을 확대할 필요가 있다.

〈표 2-40〉 육아휴직급여 순 수급자의 특성별 비중

(단위: %)

구분	성별		연령			업종		
	남성	여성	29세 이하	30~39세	40세 이상	제조업	서비스업	기타
2018	13.4	86.6	25.3	72.4	2.3	20.8	76.1	3.0
2023	24.2	75.8	17.3	77.7	5.1	20.7	75.7	3.6
증감	10.8p	△10.8p	△8.0p	5.3p	2.8p	△0.1p	△0.4p	0.6p

자료: 고용행정통계. "모성보호지급자현황(년)" (검색일: 2024.8.25.)

우리나라 육아지원 관련 제도 현황을 검토한 결과 다른 제도에 비해 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 두드러지며, 실제 취업자와 급여 수급자의 특성을 분석한 결과 역시 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 일가정양립 제도의 보편화를 저해하는 핵심 문제로 부각되고 있다.

육아휴직 제도의 사각지대는 크게 세 영역으로 구분할 수 있다. 첫째는, 현재 고용보험 가입 근로자 중 6개월 미만 근속자 및 초단시간 근로자와 같은 육아휴직급여 자격 미충족자와 고용보험 제도 내에서 육아휴직 권리가 인정되지 않는 노무제공자 등이다. 둘째는, 근로를 통해 소득 활동을 하지만 고용보험제도 미가입 노무제공자 등과 자영업자이다. 셋째는, 무급가족종사자, 실업자, 무직 등 소득 활동을 하지 않는 사람이다. 세 번째 영역의 경우 부모급여를 통해 만 1세까지 높은 수준의 보편수당 지급이 이미 이루어지고 있기 때문에 어느 정도 해소되었다고 볼 수 있다. 따라서 육아휴직급여의 적용 확대가 필요한 대상은 제도 내에 존재하는 사각지대와 제도 밖에 존재하는 고용보험 미가입 노무제공자 등과 자영업자로 볼 수 있다.

본 연구는 두 번째 사각지대 영역의 개선 방안에 초점을 두고자 한다. 그 이유는 적용 확대 범위가 넓어 수혜 집단의 규모가 클 것으로 예상되기 때문이다. 또한 제도 내 실질적 사각지대보다 고용보험에 가입되지 않은 제도적 사각지대의 적용 확대 대상이 노동시장에서 고용 안정성이 더 취약한 집단으로 볼 수 있기 때문이다. 이런 맥락을 고려하여 본 연구는 고용보험 미가입 취업자를 주요 적용 확대 대상으로 고려하여 개선 방안을 제안하고자 한다.

03

해외 주요국가의 육아휴직 제도

제1절 OECD 주요국의 육아휴직 제도 동향

1. 개요

가. 가족정책과 육아휴직 제도

에스핑 앤더슨(Esping-Andersen)의 복지국가 모형은 가장 대표적인 복지국가 유형론으로 복지 제공 주체를 국가와 시장으로 구분하고 탈상품화와 계층화를 기준으로 복지국가를 세 가지로 유형화하였다. 첫째, 자유주의 복지국가는 탈상품화 정도가 낮고 시장에 대한 의존도가 높으며 선별적 복지 성격이 강한 특징을 보인다. 영미권 국가인 미국, 영국, 캐나다, 호주 등이 자유주의 복지국가로 분류된다. 둘째, 보수주의 복지국가는 국가 정책 중 사회보험이 강조되며, 직업이나 직종 등에 따른 조합주의 성격의 복지 체제를 가지고 있다. 또한 보수주의 복지국가는 전통적인 가족 역할과 성별 노동분업 등을 전제로 한 기존 사회 질서 유지를 목적으로 하여 탈상품화 성격이 약하다. 이에 속하는 국가로는 독일, 프랑스, 이탈리아 등이 있다. 셋째, 사민주의 복지국가는 국가를 통한 재분배 기능과 보편주의적 복지로 인해 계층화가 약한 특징을 보이며, 높은 수준의 탈상품화 정책으로 노동시장에서 이탈해도 소득보장 수준 정도가 높다. 사민주의 복지국가에는 스칸디나비아 국가인 스웨덴, 노르웨이, 덴마크 등이 속한다(Esping-Andersen, 1990).

그러나 복지국가 유형론은 국가와 시장을 강조하고 가족을 간과하였다는 비판을 받았다. 이에 에스핑 앤더슨은 복지국가 유형론의 한계에 대한 비판을 수용하여 복지 제공자로서 '가족'의 역할과 국가, 시장, 가족 간 복지(돌봄) 책임 분배를 고려하여 '가족중심주의 복지레짐(familialistic welfare regime)'과 '탈가족화 복지레짐(de-familializing welfare regime)' 개념을 제시하였다(Esping-Andersen, 1999). 노동시장을 중심으로 복지 제공 논의에서 더 나아가 일가족양립 정책을 통해 가족 밖에서 돌봄이 지원되는 탈가족화(defamilialization) 개념을 도입하여 기존 논의를 보완한 것이다. 그러나 한계를 보완하고자 하는 시도에도 불구하고 복지국가 유형론을 기반으로 한 가족정책 접근은 다양한 정책 결합을 통해 나타나는 가족정책의 성격을 충분히 설명할 수 없다는 비판을 받았다(Leitner, 2003; Saraceno & Keck, 2010). 복지국가 유형 기반 논의는 복지 생산 주체에서 '가족'의 역할, 가족 내 젠더관계, 가족정책 내 하위 정책들 간의 상이한 성격 등 가족정책에서 고려되어야 할 복잡하고 다면적인 요인들이 고려되지 못했다는 한계가 있다.

이에 기존 복지국가 유형론 논의에서 벗어나 가족정책이나 돌봄 레짐을 유형화하는 연구들이 시도되었다(Fraser, 2000; Leitner, 2003; Bettio & Plantenge, 2004).

한국에서도 가족정책 유형화 연구가 실시되었으며, 기존 복지국가 유형 구분과는 다른 접근 방식으로 상이한 유형화 결과를 제시하였다. 윤홍식(2006)은 탈상품화·가족화, 상품화·탈가족화 수준을 기준으로 부모권과 노동권 지원수준을 분석하여 OECD 21개국의 일가족양립 정책을 유형화하였다. 북유럽 4개국은 높은 수준의 부모권 및 노동권 보장 수준을 나타내 같은 군집을 형성하였으나, 보수주의 국가와 자유주의 국가들을 기존과 달리 군집화되었다. 윤승희(2012)는 제도적-문화적 관점에서 13개국의 돌봄 제도를 사회적 돌봄 유형, 모성 중심 돌봄 유형, 돌봄의 가족 책임 유형 세 가지 유형으로 분류하였다. 핀란드는 사회적 돌봄 유형으로 구분된 다른 북유럽 국가와 달리 모성 중심 돌봄 유형으로 구분되었으며, 모성 중심 돌봄 유형에는 오스트리아, 독일, 프랑스 외에 스페인이 포함되었다. 이승윤·박고운·김윤영(2014)은 가족정책 지원 유형의 조합을 통해 OECD 10개국의 가족정책의 지원수준을 유형화하였다. 프랑스가 가족정책 3가지 형태에서 모두 높은 수준을 유지한 국가로 나타났으며, 네덜란드, 이탈리아, 미국, 일본, 한국이 낮은 지원수준 국가로 분류되었다.

가족정책을 구성하는 현금, 서비스, 시간 정책 3가지 축에서 시간 지원 정책의 핵심 정책으로 육아휴직 제도가 있다. 그러나 육아휴직 제도로 가족정책을 유형화하기에는 어려운 지점이 존재한다. 육아휴직 제도는 자녀 양육을 위해 일정 기간 탈상품화와 가족화를 통해 부모권을 보장해주는 제도로 볼 수 있다(윤홍식, 2006). 그러나 육아휴직 제도는 세부 설계 내용에 따라 제도의 성격이 상당히 달라지는 제도이다. 우리나라와 같이 육아휴직 제도에 계속고용을 위한 제도적 장치가 있을 경우 (재)상품화를 위한 기능을 가지기도 하며, 육아휴직 기간이 긴 경우에는 재상품화되지 못하고 가족화로 고착되기도 한다. 또한 동일한 복지국가 유형에 속한 국가들일지라도 육아휴직 제도 설계는 매우 상이한 양상을 보인다.

나. 분석 범위 및 내용

선행연구에서 살펴본 바와 같이 기존 복지국가 유형 구분에 따른 육아휴직 제도 국제 비교 연구는 분명한 한계를 가진다. 국가 유형 분류로는 가족정책의 특성의 일부만 이해할 수 있으며, 특히 제도적 성격이 복합적인 육아휴직 제도를 구분하여 이해하기 어렵다.

따라서 본 연구에서는 단순히 복지국가 유형에 따른 국가 비교가 아니라, OECD 주요국의 육아휴직 제도의 동향을 분석하고 우리나라 육아휴직 제도의 사각지대 해소에 시사점을 줄 수 있는 주요국에 대한 심층 사례 분석을 실시하였다.

먼저, 육아휴직 제도와 관련이 있는 OECD 국가 주요 동향으로 OECD 국가의 공공 가족복지 지출 규모, (고용형태별) 고용 현황, 유아교육 · 보육 기관(ECEC) 이용 현황을 살펴보았다. 다음으로 OECD 주요국 육아휴직 제도의 비교 분석을 실시하였다. OECD 국가 중 유급 육아휴직 제도가 없는 국가[1]와 500만 명 미만 인구 소규모 국가를 제외하고 한국을 포함한 OECD 20개국 육아휴직 제도를 비교하였다. 여기에서는 육아휴직 제도 자격요건 및 대상, 육아휴직 및 육아휴직급여 지급기간, 육아휴직급여 지급방식 및 지급액, 재원, 육아휴직 수급권, 육아휴직 제도 유연성을 분석하였다.

육아휴직 제도 사례 심층 분석에서는 육아휴직 대상의 포괄성 및 제도적 기반을 고려하여 5개 사례를 제시하였다. 먼저, 가족정책적 성격의 제도이며, 모든 부모를 대상으로 한 보편적 육아휴직 제도를 가진 사례로 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡 주를 검토하였다. 다음으로 우리나라와 유사하게 고용보험을 기반으로 하여 노동시장정책의 성격에서 출발한 육아휴직 제도를 가진 캐나다(연방)와 일본 사례를 분석하였다.

2. OECD 국가 주요 동향

가. OECD 국가 공공 가족복지지출 규모

[그림 3-1]은 OECD 국가의 아동 및 가족 대상 급여 지원에 해당하는 공공 지출[2] 규모를 제시한 것이다. 2019년 기준으로 OECD 국가의 GDP 대비 공공 가족급여 지출의 평균은 2.29%이다. 프랑스와 스웨덴의 GDP 대비 공공 가족급여 지출 비율이 약 3.5%로 가장 높게 나타났으며, 북유럽 국가인 덴마크, 노르웨이, 핀란드와 보수주의 국가인 프랑스, 독일, 벨기에, 동유럽 국가 중에서 폴란드, 헝가리 등에서 공공 가족급여 지출 비율이 높게 나타났다. 반면, 우리나라를 포함하여 스페인, 미국, 멕시코, 튀르키예는 2% 미만으로 공공 가족급여 지출 비율이 낮았다.

현금, 서비스, 가족 대상 세제 지원으로 구분해보면, 북유럽 국가들은 세제 지원을 거의 하지 않고 서비스 지출 비중이 큰 반면, 프랑스와 독일은 세제 지원 지출 규모가 크다는 것을 확인할 수 있다. 다른 OECD 국가와 비교하였을 때 한국은 서비스 부문에서 공공 지출이 절반 이상으로 매우 큰 비중을 차지하고, 현금 지출 비중이 적은 특징을 보인다. 다만, 2019년 이후에 영아수당, 부모급여 도입으로 현금 지출 비중이 증가하였다.

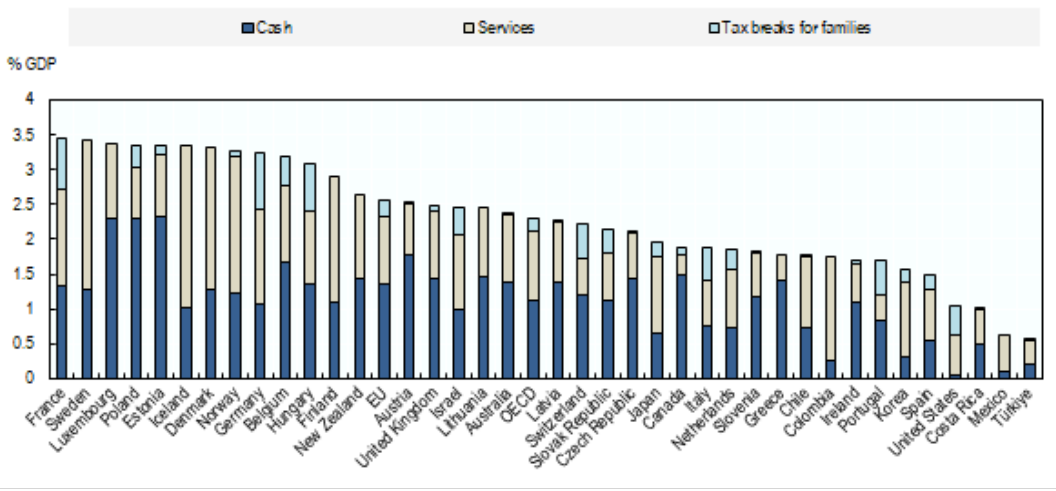
---

1) 미국, 영국, 뉴질랜드, 코스타리카, 스페인, 튀르키에, 이스라엘, 스위스, 멕시코, 키프로스, 콜롬비아는 유급 육아휴직 제도가 없다

2) 아동 및 가족 대상 현금급여(아동수당, 육아휴직급여, 한부모 가구 소득 지원), 아동가구 대상 서비스 비용 지원, 조세 지원을 포함한다.

[그림 3-1] OECD 국가의 GDP 대비 공공 가족급여 지출 비중(2019년/최근 통계 기준)

(단위: %)



자료: (원자료) OECD Social Expenditure Database, http://www.oecd.org/social/expenditure.htm; (재인용) Family Database-PF1.1: Public spending on family benefits. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.).

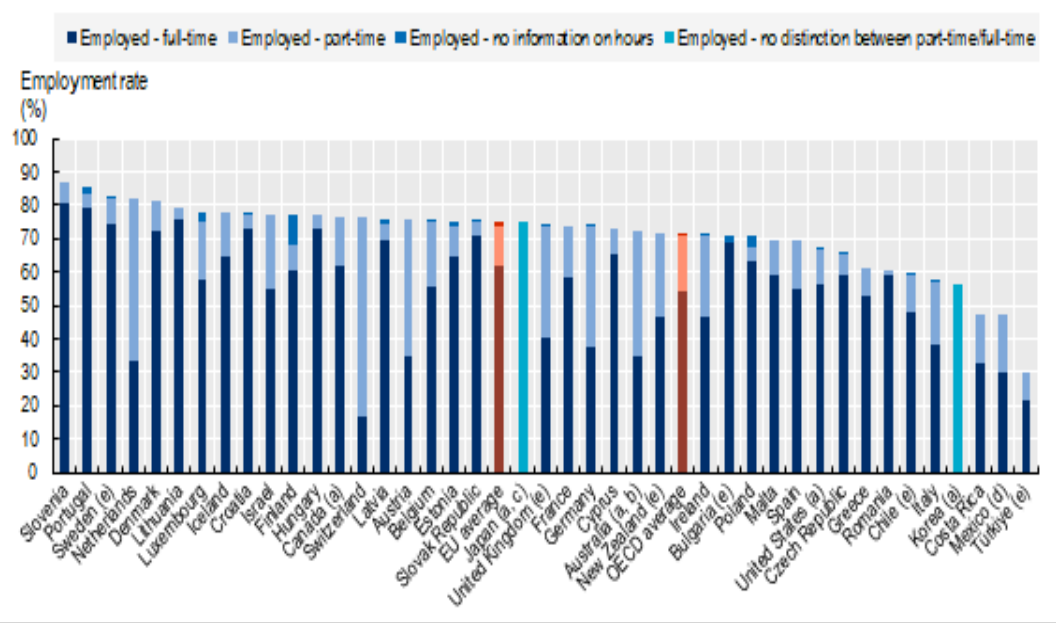
나. OECD 국가 고용 현황

1) 모 취업률

2021년 기준으로 OECD 국가의 모의 취업률을 살펴본 결과, OECD 국가의 평균 모의 취업률은 71.4%였다. 슬로베니아와 포르투갈은 모의 취업률이 85% 이상으로 가장 높았으며, 31개 국가가 70% 이상의 모의 취업률을 보였다. 다만, 네덜란드, 스위스, 독일, 오스트리아 등 대륙 유럽 국가들에서는 모의 파트타임 비율이 높게 나타났다. 한국의 모의 취업률은 56.2%로 튀르키예, 멕시코, 코스타리카 다음으로 낮았다(그림 3-2 참고).

[그림 3-2] 모 취업률(2021년/ 최근 통계 기준)

(단위: %)



주: 0~14세 자녀를 1명 이상 이상 둔 15~64세 여성의 전일제 · 시간제 취업률

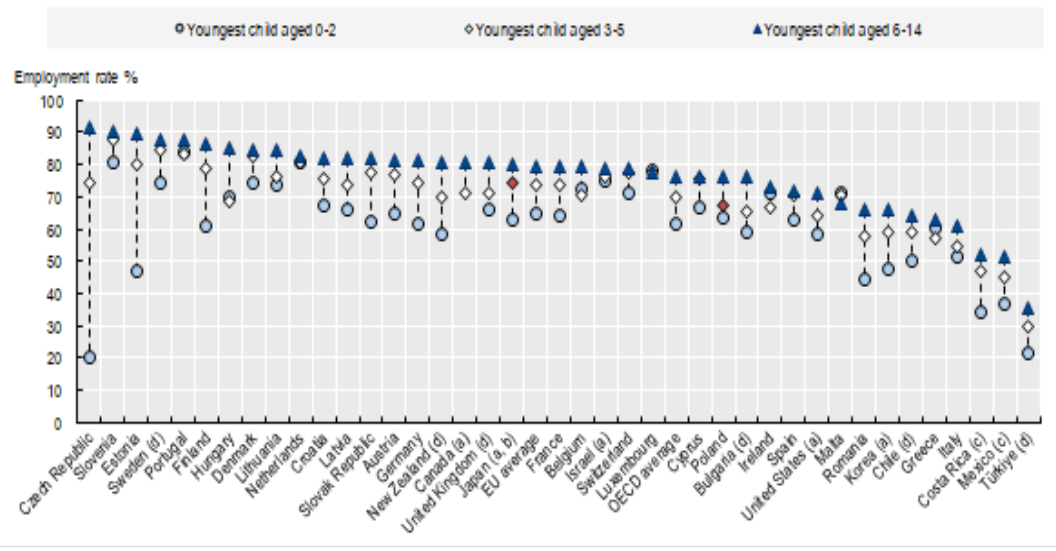
자료: 1) (원자료) Australia: Australian Bureau of Statistics; Canada, Canadian Labour Force Survey; Chile, CASEN; Costa Rica, Iceland, Israel, Mexico, New Zealand, and Switzerland, OECD questionnaire; European countries, European Union Labour Force Survey; Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare Comprehensive Survey of Living Conditions; Korea, Korean Local Area Labour Force Survey; Türkiye, Turkish Household Labour Force Survey; the United States, U.S. Current Population Survey;

2) (재인용) OECD family database, LMF1.2: Maternal employment rates. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

0~2세 자녀를 둔 모의 취업률은 OECD 평균 61.5%이며, 3~5세 자녀를 둔 모의 취업률은 70.2%, 6~14세 자녀를 둔 모의 취업률은 76.3%이다. 자녀를 둔 여성들의 취업률은 막내 자녀의 연령이 증가함에 따라 증가하는 경향을 보인다. 대부분의 OECD 국가에서 막내 자녀의 연령이 0~2세인 모의 취업률은 그 이상의 연령대 자녀를 둔 여성들의 취업률보다 낮으나, 국가별로 편차가 크게 나타났다. 이스라엘, 네덜란드, 포르투갈, 룩셈부르크, 아일랜드 등은 0~2세 자녀를 둔 모의 취업률이 다른 연령대와 거의 차이를 보이지 않으나, 체코는 0~2세 자녀를 둔 모의 취업률이 20%에 불과하여 다른 연령대보다 50~60% 이상 낮았다. 한국은 체코, 에스토니아, 루마니아, 코스타리카, 멕시코, 튀르키예 다음으로 0~2세 막내 자녀를 둔 모의 취업률(47.5%)이 낮았다 (OECD Family database).

[그림 3-3] 막내 자녀연령대별 모 취업률(2021년 및 최근 통계 기준)

(단위: %)



자료: OECD family database, LMF1.2: Maternal employment rates.
https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

2) 고용형태별 취업 현황

ILOSTAT의 data explorer에서 노동인구조사(Labour Force Survey) 데이터를 사용하여 국가별로 2023년 기준 15~64세 인구의 고용형태별 취업자 비율을 산출하였다. 자영업자 비율이 20% 이상인 국가는 한국(20.0%)을 포함하여 폴란드, 이탈리아, 그리스, 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 멕시코 8개 국가이다. 취업자 중 자영업자 비율이 10% 미만인 국가는 자영업자 비율이 4.1%에 불과한 노르웨이를 비롯하여 미국, 일본, 독일, 덴마크, 스웨덴, 룩셈부르크 7개 국가였다.

〈표 3-1〉 OECD 국가 고용형태별 취업자 현황(2023년 기준): 15~64세

(단위: 천명(%))

구분	전체			
	임금근로자	자영업자	미분류	계
프랑스	24493.1(87.6)	3436.065(12.3)	15.093(0.1)	27944.26(100.0)
스웨덴	4621.25(91.3)	437.832(8.7)	-	5058.921(100.0)
룩셈부르크	286.18(90.1)	29.631(9.3)	-	317.746(100.0)
폴란드	13302.82(79.9)	3340.431(20.1)	-	16643.25(100.0)
에스토니아	581.637(89.1)	71.018(10.9)	-	652.655(100.0)
아이슬란드	182.484(87.9)	25.087(12.1)	-	207.57(100.0)

구분	전체			
	임금근로자	자영업자	미분류	계
덴마크	2659.495(92.3)	221.813(7.7)	-	2881.308(100.0)
노르웨이	2641.109(95.9)	111.187(4.1)	-	2752.908(100.0)
독일	38199.44(92.4)	3163.554(7.6)	-	41363(100.0)
벨기에	4245.047(85.7)	709.082(14.3)	-	4954.128(100.0)
헝가리	4071.725(88.4)	531.98(11.6)	-	4603.704(100.0)
핀란드	2245.236(88.7)	286.678(11.3)	-	2532.064(100.0)
오스트리아	3746.937(85.3)	618.251(14.1)	29.248(0.67)	4394.435(100.0)
영국	27703.59(87.7)	3876.597(12.3)	6.442(0.02)	31586.63(100.0)
이스라엘	3458.104(88.1)	466.722(11.9)	0.394(0.01)	3925.22(100.0)
리투아니아	1207.937(88.3)	160.054(11.7)	-	1367.991(100.0)
호주	11494.51(85.6)	1934.203(14.4)	-	13428.72(100.0)
라트비아	723.723(86.8)	109.046(13.1)	-	833.353(100.0)
스위스	3945.759(84.9)	704.1(15.1)	-	4649.859(100.0)
슬로바키아	2178.563(85.1)	381.311(14.9)	-	2559.874(100.0)
체코	4108.481(84.0)	780.469(16.0)	1.385(0.03)	4890.335(100.0)
일본	53145.38(92.9)	3780.609(6.6)	281.106(0.49)	57207.1(100.0)
캐나다	16826.96(88.0)	2297.922(12.0)	-	19124.88(100.0)
이탈리아	18236.99(79.9)	4597.954(20.1)	-	22834.95(100.0)
네덜란드	7942.059(84.6)	1444.859(15.4)	-	9386.918(100.0)
슬로베니아	840.967(86.7)	129.46(13.3)	-	970.427(100.0)
그리스	2860.832(70.1)	1217.416(29.9)	-	4078.248(100.0)
칠레	6575.04(76.9)	1972.473(23.1)	-	8547.513(100.0)
콜롬비아	11885.12(55.1)	9649.028(44.8)	17.845(0.08)	21551.99(100.0)
아일랜드	2265.67(88.1)	305.045(11.9)	-	2570.715(100.0)
포르투갈	4146.157(87.1)	615.556(12.9)	-	4761.713(100.0)
한국	19706.46(79.6)	4960.454(20.0)	78.876(0.32)	24745.79(100.0)
스페인	17779.99(85.3)	3064.276(14.7)	7.105(0.03)	20851.351(100.0)
미국	141948.6(94.5)	8206.769(5.5)	-	150155.3(100.0)
코스타리카	1533.501(74.7)	519.752(25.3)	-	2053.252(100.0)
멕시코	39320.5(70.9)	16174.5(29.1)	-	55495(100.0)

주: 1) 이스라엘은 2022년, 일본은 2021년 기준 자료임.
2) 뉴질랜드, 튀르키예 자료 없음.

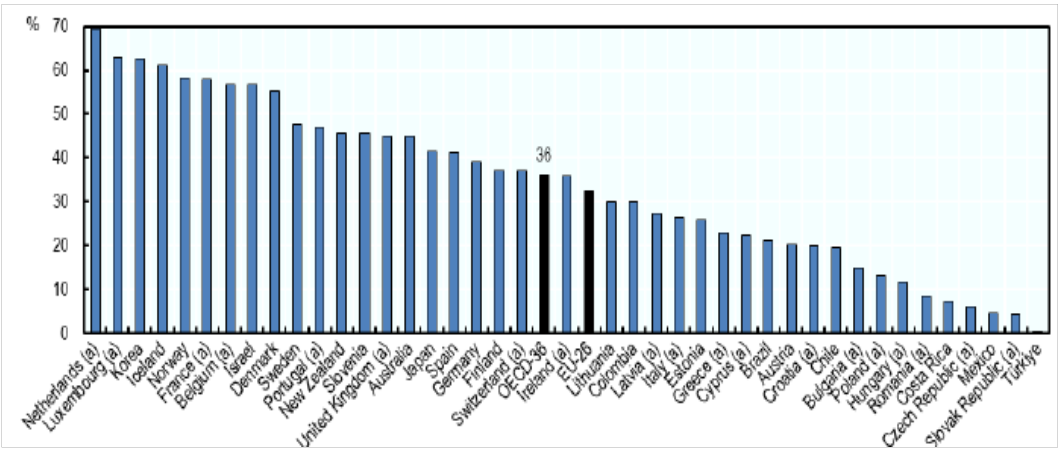
자료: ILOSTAT, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer21/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_STE_NB_A, (검색일: 2024.8.13.)를 바탕으로 연구진이 작성함.

다. OECD 국가 ECEC(Early Childhood Education and Care) 이용 현황

아동 연령별로 보육·교육서비스 이용률을 살펴보면, 0~2세에 비해 3~5세에서 보육 · 교육서비스 이용률이 높게 나타나며, 0~2세 아동의 보육 · 교육서비스 이용률은 국가별 격차가 크다. OECD 국가의 0~2세 아동의 보육 · 교육서비스 이용률 평균은 36%이나, 네덜란드는 70%에 육박하며, 룩셈부르크, 한국, 아이슬란드는 60% 이상이다. 반면, 루마니아, 코스타리카, 체코, 멕시코, 슬로바키아, 튀르키예는 10% 미만으로 나타났다. 한국은 모의 취업률은 상당히 낮으면서 0~2세 아동의 보육 · 교육서비스 이용률은 매우 높은 현상을 보였다. 이는 무상보육 이용에 제한이 없이 홑벌이나 육아휴직 중인 경우에도 이용할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

[그림 3-4] 0~2세의 보육·교육서비스 이용률(2020년/최신 통계 기준)

(단위: %)



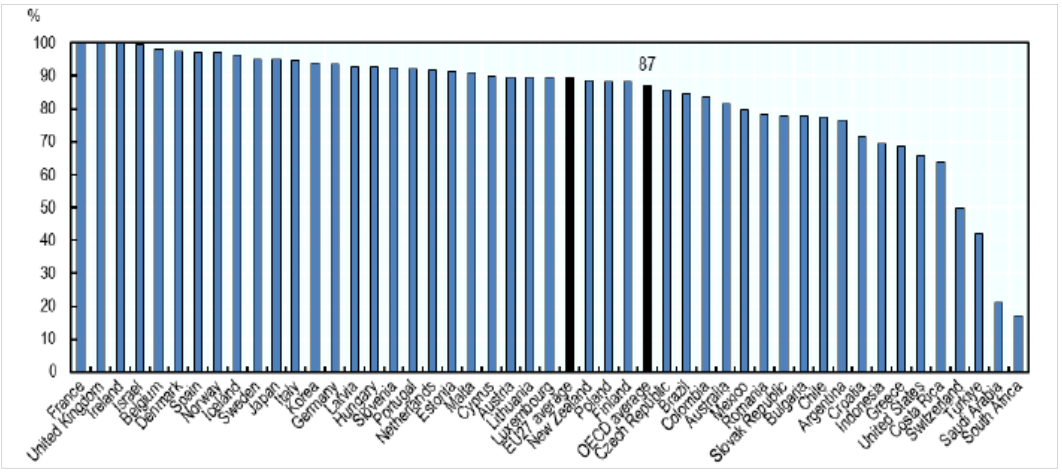
주: 코스타리카, 아이슬란드, 영국 자료- 2018년, 일본 -2019년

자료: OECD Family Database, PF3.2.A_Enrolment rates in early childhood education and care services, 0- to 2-year-olds. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

한편, OECD 국가의 3~5세 아동의 보육·교육서비스 이용률의 평균은 87%로 0~2세에 비해 월등히 높으며, 국가별 격차도 0~2세 비해 크지 않다. OECD 대부분의 국가가 3~5세 보육·교육서비스 이용률이 80% 이상이며, 프랑스, 영국, 아일랜드, 이스라엘, 벨기에, 덴마크는 약 98%에 달한다. 3~5세 보육·교육서비스 이용률이 50% 미만인 국가는 스위스, 튀르키예, 사우디아라비아, 남아프리카공화국이다.

[그림 3-5] 3~5세의 보육·교육서비스 등록률(2020년/최신 통계 기준)

(단위: %)



주: 벨기에, 그리스, 포르투갈 자료: 2019 / 브라질, 인도네시아, 미국 자료: 2018 / 아르헨티나 자료: 2017 / 남아공 자료 2015, 그리스의 경우, 영유아 프로그램(ISCED 01) 등록률만을 포함함.

자료: OECD Family Database, PF3.2.E_Enrolment rates in early childhood education and care services and primary education, 3- to 5-year-olds. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

3. OECD 주요국의 육아휴직 제도 비교

가. 육아휴직 제도 자격요건 및 대상

OECD 주요국 중에서 육아휴직 및 육아휴직급여 대상에 자영업자를 포함하고 있는 국가와 포함하지 않는 국가로 구분하여 육아휴직 제도 대상을 검토하였다. 육아휴직급여 대상에 자영업자를 포함하고 있는 국가는 스웨덴, 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 독일, 오스트리아, 프랑스, 캐나다, 호주, 이탈리아, 포르투칼, 폴란드, 체코, 헝가리, 슬로베니아이다. 한편, 자영업자를 포함하지 않거나 부분적으로 포함하고 있는 국가는 벨기에, 네덜란드, 그리스(부분 포함), 일본, 한국이다.

또한 자영업자 포함 여부를 중심으로 국가를 구분한 후에 육아휴직 및 육아휴직급여 자격 요건으로 보험 가입 요건을 사회보험 가입 의무(사회보장기여금 납부 의무), 건강 보험 가입 의무, 고용보험 가입 의무를 표시하여 정리하였다.

1) 자영업자 포함 국가

육아휴직 대상에 자영업자 포함 국가 중에서 국가 사회보험이나 포괄적 사회보장기여금 납부를 조건으로 육아휴직 자격을 부여하는 국가는 스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 프랑스, 이탈리아, 포르투갈, 폴란드, 슬로베니아이다. 건강보험 가입 및 납부로 육아휴직 자격을 부여하는 국가는 핀란드, 체코, 헝가리이며, 고용보험 가입 및 납부로 자격 요건을 부여하는 국가는 캐나다이다. 한편, 각종 사회보험 가입이나 보험료 납부의 의무와 상관없이 육아휴직의 자격을 부여하는 국가는 독일, 오스트리아, 호주이다. 육아휴직 대상에 자영업자를 포함한 국가의 육아휴직 자격요건을 정리하면 아래 〈표 3-2〉와 같다.

〈표 3-2〉 OECD 주요국의 육아휴직 자격요건: 자영업자 포함 국가

국가	보험 가입 요건			자영업자 포함 여부	자격요건
	사회보험	건강보험	고용보험		
스웨덴	○			○	• 스웨덴 사회보험 가입자 • 최소 근로기간 조건 없이 제공 – 단, 사회보험 가입자들은 소득에 따라 산출된 SGI(sjukpenninggrundande inkomst, 병가수당자격기준 소득)의 유무와 정도에 따라 육아휴직급여가 제공됨 – 예로, 재직자의 경우 연속 6개월 이상 근무, 연소득 SEK 13,700(2024년 기준) 이상인 경우 SGI 부여됨 – 자영업자는 분리된 조세로 기여하지만 동일한 사회보험 대상자로 포괄됨
덴마크	○			○	• 임금근로자는 유급휴가 전 4개월 동안 최소 160시간 근무, 4개월 중 휴가 전 3개월 동안 최소 40시간 근무 • 민간 또는 공공영역에서 유연한 근무(flexible job)를 하는 경우도 포함(자영업자 포함). 즉, 아래 ① 또는 ② ① 자영업자(배우자를 돕는 경우 포함)의 경우 1년 내 최소 6개월간 일정기준 이상의 직업활동(주평균 18.5시간 이상 근무). 그중 1개월은 유급휴가 바로 전의 활동이어야 함 ② 유연근무자 임금보조금(flex wage subsidy, fleksl ønstilskud)을 받고 있는 경우 • 18개월 이상 직업 훈련 과정을 마치거나 훈련 과정의 일환으로 유급 근로 실습을 하고 있는 경우도 포함 • 학생의 경우 모는 최대 12개월의 학비, 부는 6개월의 학비 지원받음 • 질병수당 수급자에게도 육아휴직급여와 동일한 수준의 급여 제공
핀란드		○		○	• 핀란드 건강보험 가입자 – 핀란드 건강보험은 거주에 기반한 강제가입방식임

국가	보험 가입 요건			자영업자 포함 여부	자격요건
	사회보험	건강보험	고용보험		
노르웨이	○			○	• 노르웨이 국민보험 가입자 – 합법적으로 거주하고 있는 모든 부모 • 자녀출산 전 10개월 중 6개월 이상 근무하고 출산 전년도에 기본 국가보험 급여액(basic national insurance benefit paymen)의 절반 이상 소득자
독일				○	• 육아휴직(부모시간, Elternzeit) – 취업자 부모(계약직, 시간제근로, 미니잡, 재택근무자 등 포함) – 독일법에 따른 근로계약 및 독일 내 근로 • 육아휴직급여(부모수당, Elterngeld) – 전체 부모: 출산 전 소득활동 여부에 상관없이 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근무 – 자녀와 함께 거주하며 자녀 양육
오스트리아				○	• 육아휴직(Elternkarenz) – 취업자 부모 – 동일 자녀에 대한 육아휴직은 주양육자인 부모 한 명에게 적용 • 육아휴직급여(육아수당, Kinderbetreuungsgeld) – 전체 부모(입양 및 위탁 부모 포함) – 정액급여: 이전 고용 및 사회보험 가입 여부와 상관없이 적용 – 소득비례 급여: 출산 및 모성보호 전 182일 간 건강보험 및 연금보험에 가입된 고용
프랑스	○			○	• 육아휴직/육아휴직급여 구분되나 자격조건 동일 • 육아휴직(Congé parental) – 취업자 부모: 자영업자 포함 – 자녀 출산 전 최소 1년 근로 • 양육분담수당(PreParE) – 자녀 1명: 사회보장분담금 2년 납부(분기별 8회) – 자녀 2명: 4년 동안 사회보장분담금 분기별 8회 이상 납부 – 자녀 3명 이상: 5년 동안 사회보장분담금 분기별 8회 이상 납부
캐나다			○	○	• 근무지 기준, 각 14개 주의 상이한 법정 휴가 권리 발생 – 10개의 주와 3개의 준주의 노동법(고용 기준 법령)에 의해 부여 – 연방 규제 산업의 7%의 직원들에게는 캐나다 노동법을 통해 제공 • 고용보험(EI) 보험료 납부 • 전년도 52주 동안 600시간 연속 고용된 자 – 예외로 브리티시컬럼비아, 노바스코샤, 퀘벡 주 등은 최소 근무 기간 요구가 없고 앨버타에서는 가장 짧은 기간으로 같은 고용주와의 90일 근무 시 가능 • 자영업자의 경우, 최소 1년 간 고용보험료 납부, 전년도 소득 최소 CAN$8,255 – 단, 퀘벡 주는 출산 전 52주 간 최소 CAN$2,000 소득이 있는 경우 25주 또는 32주 자격 부여

국가	보험 가입 요건			자영업자 포함 여부	자격요건
	사회보험	건강보험	고용보험		
호주				○	• 무급육아휴직(Unpaid Parental Leave) – 최소 12개월 정기 근무자; 지속적 근무에 대한 합당한 기대가 있는 자 – 취업자, 취업자의 배우자, 사실혼 파트너(de facto partner)가 출산을 하거나 16살 이하 입양을 한 경우 • 유급육아휴직(Parental Leave Pay) – 출산 또는 입양 예정인 전 13개월 중 최소 10개월 동안 최소 330시간 유급 근무: 연속 근무일 사이 비근무일 12주 초과 불가 – 자영업자도 가능 – 연간 과세 소득 AUD$156,647 이하
이탈리아	○			○	• 임금근로자 – 휴직 전 12개월 동안 최소1개월간 보험료 납부 이력 보유 • 자영업자(기업가, 장인, 프리랜서, 협동조합 회원 등을 포함) – 별도연금체제(the separate pension scheme, Gestione Separata)에 가입되어 있는 자영업자(기업가, 장인, 프리랜서, 협동조합구성원 등)도 해당 – 휴직 전 12개월 동안 최소1개월간 보험료 납부 이력 – 별도연금체제(the separate pension scheme, Gestione Separata)는 연소득 €5,000인 경우 가입 – 휴직기간 동안 일을 완전히 중단해야 육아휴직급여 수급 가능 • 2009년 이후 모가 전업주부인 경우에도 부에게 휴가 지급
포르투갈	○			○	• 모 – 6개월간 사회보장기여금 납부: 자영업자, 실업급여 수급자 포함 – 간헐적 납부인 경우 미납부 기간이 6개월 미만인 경우만 가능 – 여성이 출산 전 6개월 중 최소 1개월은 사회보장기여를 한 경우 • 부 – 모의 자격과 동일하지만 모가 전혀 자격이 없는 경우에는 근로자인 부는 아버지 전용 육아휴직만 사용 가능
폴란드	○			○	• 휴가 시작 시 사회보험 가입자: 임금근로자, 자영업자 모두 해당 • 휴직 중 고용계약 만료시 휴직은 종료되지만 육아휴직급여는 지속 수령 가능
체코		○		○	• 육아휴직(Rodicovska dovolena) – 고용주의 공식적 승인: 고용주는 신청 시 부여 의무 있음 – 모는 출산휴가 직후, 부는 자녀 출생일부터 자격 부여 – 단시간 근로자도 포함 • 육아휴직급여(부모수당, Rodičovský příspěvek) – 부모 중 한 명이 질병보험 납부 중인 경우 (단, 부모 모두 미가입자인 경우 낮은 수준의 양육수당 수급 가능) – 부모 중 한 명만 수급 자격 부여 – 2세 미만 아동: ECEC 서비스 1달에 92시간 이하 이용(2세 이상은 서비스 이용 시간과 무관) 허용 – 가정양육수당으로 급여 수급과 근로 병행 가능

국가	보험 가입 요건			자영업자 포함 여부	자격요건
	사회보험	건강보험	고용보험		
헝가리		○		○	• 헝가리 건강보험 가입자 및 비가입자 모두 해당 • 임금근로자, 자영업자 모두 해당 • 동성부모는 비포함 • 헝가리의 육아휴직급여는 보험가입 여부에 따라 2가지로 구분됨 – GYED(Gyermekgondozási díj): 헝가리 건강보험 피보험자 대상. 자녀출산 전 365일간 보험 가입자. 부모 중 한 명만 가입되어 있어도 수급가능하지만 가입된 사람만 받을 수 있음 – GYES(Gyermekgondozást segítő ellátás): 헝가리 건강보험에 가입되어 있지 않은 자 대상. 여성의 경우 정부인정 고등고육기관 2학기 이상 마친 경우 포함
슬로베니아	○			○	• 부모보험(Parental Protection Insurance) 가입자 – 사회보장보험의 일부 – 육아휴직 시작 전날까지 가입한 경우 – 자영업자, 임시 파견 근로자 모두 포함 – 당시 보험 미가입자는 지난 3년 간 최소 12개월 보험 가입 이력자: 보험 가입에 대한 소득 보상 개념(휴직 급여가 아님)

자료: 1) 스웨덴: 노르딕국가 정보 플랫폼. https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%2. (검색일: 2024.8.21.)
2) 덴마크: Rostgaard, T. and Ejrnæs, A.(2023). “Denmark country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.232. (검색일: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ 2024.8.22.)
3) 핀란드: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024_Filand https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/. (검색일: 2024.8.22.)
4) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E.(2023). “Norway country note,” in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.429. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
5) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Elternzeit.
6) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024.8.12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
7) 프랑스: Boyer, D & Fagnani J.(2023). “France country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.270~271; 프랑스 공식 정보 사이트. https://www.welcometofrance.com/en/fiche/family-allowances (검색일: 2024.8.12.)
8) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G.(2023). “Canada country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023, pp.155~182; 캐나다 정부 홈페이지. https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html, (검색일: 2024.8.21.)
9) 호주: 호주 Fair Work 사이트. https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave-and-related-entitlements.pdf, (검색일: 2024.8.16.); 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024.8.16.)
10) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). “Italy country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of

Leave Policies and Research 2023. p.335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

11) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). "Portugal country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~458; European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210537_mh0121042enn_pdf.pdf. (검색일: 2024.8.3.)
12) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). "Poland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.446~447. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
13) 체코: Kocourková, J.(2023). "Czech Republic country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.223-229
14) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs.(2023). "Hungary country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.304. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
15) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). "Slovenis counter note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
16) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

2) 자영업자 미포함 국가

육아휴직 대상에 자영업자를 포함하지 않는 국가 중에서 고용보험 가입 및 납부 자격 요건을 두는 국가는 일본과 한국이다. 각종 사회보험 가입이나 보험료 납부 의무와 상관없이 육아휴직 자격 요건을 부여하는 국가는 벨기에, 네덜란드, 그리스이다. 다만, 그리스는 정부 차원에서 육아휴직급여를 지급하지 않으나, 여성 자영업자 중 자영업자 통합 기금에 가입한 일부가 단체협약에 의해 육아휴직급여 수급이 가능하다. 육아휴직 대상에 자영업자를 포함하지 않는 국가의 육아휴직 자격요건을 정리하면 아래 〈표 3-3〉과 같다.

〈표 3-3〉 OECD 주요국의 육아휴직 자격요건: 자영업자 미포함 및 부분 포함 국가

국가	보험 가입 요건			자영업자 포함 여부	자격요건
	사회보험	건강보험	고용보험		
벨기에				X	• 육아휴직(부모휴가, Ouderschapsverlof/Congé parental) – 임금근로자 부모(전일제, 시간제 근로자 모두 포함): 벨기에 근로자 – 자영업자 제외 – 고용주에게 육아휴직 사용 고지 전 15개월 중 12개월 이상 재직: 단, 공공부문 근로자는 근무기간 관계없이 자격 부여
네덜란드				X	• 육아휴직(ouderschapsverlof) – 임금근로자 부모(임시직 포함) – 자영업자 제외 • 육아휴직급여 – 2022년 8월부터 시행 – 단체협약(collective agreements)에 의해 지급기간 연장 및 보충 가능
그리스				△	• 임금근로자만 해당 – 휴직제도가 민간과 공공부문으로 구분되어 설계 – 민간부문은 국가 법률 및 국가 일반 단체협약(National General Collective Agreements, NGCA)으로 규정. 이는 국가 고용주 단체(SEV, GSEVEE, ESEE, SETE)와 노동총연맹 간 체결됨 – 민간부문의 경우 동일한 고용주와 최소 1년 근무시 휴가 부여 ✓ 단, 사회 보장 기금(OAEE) 및 자영업자 통합 기금(*ETAA*)에 가입된 여성 자영업자의 경우 출산 후 4개월간 OAEE에 가입시 월 €150, *ETAA* 가입시 월 €200의 급여 수령가능. 일시불로 지급됨. 휴가규정은 없음
일본			○	X	• 육아휴직(Ikuji Kyūgyō) – 고용보험 피보험자 – 육아휴직 시간 전 2년 동안 12개월 이상 근무(월 11일 이상): 육아휴직 후 복직 전제 – 실업급여 미수급자이어야 함. – 고용 계약이 8주 이내에 종료되지 않는 경우 • 일용직, 자영업자는 미적용
한국			○	X	• 고용보험 가입 기간이 휴직 시작일 이전 180일(6개월) 이상 – 휴직기간 최소 30일 이상 – 해당 사업장에 6개월 미만 근로자는 사업주가 거부 가능 – 휴직 신청 시 고용보험 가입되어 있어야 하며 계속 근로 전제 • 고용보험 가입 임금근로자만 육아휴직급여 수급 가능

자료: 1) 벨기에: Fusulier, B., Mortelmans, D.(2023). “Belgium country note,” in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. p.429. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)

2) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). “Netherlands country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~458. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 024.8.22.).

3) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). ‘Greece country note’, in Blum, S., Dobrotić,

I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.290~295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
4) 일본: Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J.(2023). "Japan country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. pp.343~353. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
5) 한국: 고용노동부(2023).「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」; 고용노동부(2024).「일하는 부모를 위한 '6+6 부모육아휴직제' 따라잡기」.
6) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

육아휴직 자격요건 및 대상을 살펴본 결과를 종합해보면, 한국과 같이 고용보험 기반으로 육아휴직 제도를 실시하고 있는 국가는 캐나다, 일본이다. 다만, 캐나다는 자영업자를 포함하며, 일본은 한국과 마찬가지로 자영업자를 포함하지 않는다.

한편, 북유럽 사민주의 국가는 건강보험을 자격으로 하는 핀란드를 제외하고, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이가 모두 포괄적인 사회보장기여금(사회보험료)이 육아휴직급여 자격 요건이며, 다수 대륙 보수주의 국가(독일, 오스트리아, 벨기에, 네덜란드)는 사회보험 가입 및 납부 여부에 상관없이 육아휴직 자격을 부여하고 있다. EU 28개 국가(영국 포함) 중에서 15개 국가는 출산 전에 일정 시간 경제활동 기간을 전제로 육아휴직 자격을 부여하고 있다.

나. 육아휴직 및 육아휴직급여 지급기간

먼저, 부모 대상 육아휴직급여 지급기간을 합산하여 육아휴직급여를 12개월 이상 지급하는 국가는 스웨덴, 노르웨이, 독일, 오스트리아, 프랑스, 캐나다, 헝가리, 일본, 한국이다. 이 중에 가장 육아휴직급여 지급기간이 긴 국가는 헝가리로 부모 각각 자녀 2세 전까지 GYED를 받고, 이후 양육수당 성격의 GYES를 자녀 3세 전까지 수급할 수 있다. 한국은 '6+6 부모육아휴직제' 도입으로 부모가 모두 사용할 경우에 헝가리와 함께 자녀당 부부 합산 육아휴직급여 기간이 가장 긴 국가에 속하게 되었다. 오스트리아는 낮은 수준의 정액급여를 선택할 경우 한국보다 긴 육아휴직급여 기간을 부여하나, 소득비례급여를 선택할 경우 부부 합산 14개월까지 사용이 가능하다. 프랑스는 자녀 수에 따라 육아휴직급여 기간이 12개월씩 증가하여 3자녀 이상일 경우 부모 각각 최대 48개월을 사용 가능하다. 프랑스는 세 자녀 이상일 경우에는 부부 합산 육아휴직급여 지급기간이 가장 긴 국가이다. OECD 주요국 중 부부 합산 육아휴직급여를 12개월 이상 지급하는 국가의 지급기간을 정리하면 아래 〈표 3-4〉와 같다.

〈표 3-4〉 OECD 주요국의 육아휴직 지급기간: 육아휴직급여 12개월 이상 지급 국가

국가	육아휴직기간	육아휴직급여 지급기간	자녀 연령 제한
스웨덴	• 육아휴직(Föräldraledighet) - 부모보험급여 수급여부와 무관하게 자녀가 18개월까지 전일휴가 가능(부모보험급여 수급시 480일간 전일휴가 가능)	• 부모보험급여(föräldrapenning) - 자녀 한 명당 총 480일의 유급 휴가 제공 - 다태아의 경우 2명은 660일, 3명 840일, 4명 1,020일 부여 - 240일씩 각 부모에게 할당(한부모 등 단독양육권자의 경우 480일 1명이 모두 사용) - 90일은 양도 불가. 150일은 부모 간 자유롭게 양도 가능	• 육아휴직(Föräldraledighet) - 자녀가12세까지 사용(5학년 종료까지). - 4세 이후에는 최대 96일까지만 사용가능함(쌍둥이의 경우 132일)
노르웨이	• 육아휴직(Foreldrepengeperioden/ Parental leave) - 육아휴직은 출산휴가와 분리되어 있지 않음 - 육아휴직은 46주 또는 56주 부여 - 모가 사용할 수 있는 출산 전 3주 휴가 부여. 이를 포함 시 전체 육아휴직은 49주 또는 59주 - 부모 각각의 쿼터로 15주 또는 19주를 부여하며 이는 양도 불가능 - 부모 각각 쿼터 외에 16주 또는 18주의 가족단위 휴가 부여	• 유급 육아휴직은 육아휴직 기간에 따라 2개 중 선택 - 100% 소득대체률로 49주 지급 ▷ 모 출산전 3주+모 쿼터 15주+부 쿼터 15주+가족부여 16주 - 80% 소득대체률로 59주 지급 ▷ 모 출산전 3주+모 쿼터 19주+부 쿼터 19주+가족부여 18주	• 유급 육아휴직 - 자녀 3세까지 - 출산후 6주 사용 이후부터 유보가능 • 돌봄휴가 - 유급 육아휴직 사용 후 1년간 돌봄휴가 가능
독일	• 육아휴직은 자녀당 최대 3년 - 3세 이후는 최대 24개월까지 사용가능	• 기본부모수당(Basiselterngeld) - 총 12개월, 부모 모두 사용 시 14개월 • 부모수당플러스(ElterngeldPlus) - 부모수당플러스 2달 = 기본부모수당 1달 - 부모수당플러스만 사용할 경우 총 24개월, 부모 모두 사용 시 28개월 사용가능 • 파트너십보너스 부모 모두 주당 24~32시간 근무하여 동시 사용 시 부모수당플러스 급여 기간 2~4개월 추가	• 육아휴직 - 자녀 만 8세까지 • 육아휴직급여(부모수당) - 기본부모수당은 생후 14개월까지, 부모수당플러스는 최대 생후 32개월까지
오스트리아	• 자녀 만 2세까지	• 정액급여: 자녀 생후 365~851일(부모 둘 다 사용할 경우 25% 기간 연장, 456~1,063일) • 소득비례급여: 12개월(부모 둘 다 사용할 경우 2달 추가)	• 자녀 만 2세까지

국가	육아휴직기간	육아휴직급여 지급기간	자녀 연령 제한
프랑스	• 기본 최대 3년 • 예외 적용 가능 - 자녀가 2명 이상이면서 교육보육 시설 등록이 불가한 저소득 가구(가족보조금 소득 한도 이하)	• 부모 - 1자녀: 각 부모 6개월씩(만 1세까지) - 2자녀: 각 부모 최대 24개월씩(막내자녀 만 3세까지) - 3자녀: 각 부모 최대 48개월씩(막내자녀 만 6세까지) • 한부모 - 1자녀: 자녀 만 1세까지 - 2자녀: 막내자녀 만 3세까지 - 3자녀: 막내자녀 만 6세까지 • 입양자녀를 둔 부모 - 입양자녀 1명: 12개월(3~20세 미만) - 입양자녀 2명: 12개월(3~20세 미만) - 동시입양자녀 3명: 36개월(3~20세 미만)	• 자녀수별 연령제한 차등 - 1자녀: 자녀만1세까지 - 2자녀: 막내자녀 만 3세까지 - 3자녀: 막내자녀 만 6세까지 • 입양자녀는 20세 미만
캐나다	• 캐나다 주별로 기간은 상이함 - 일반적으로 출산 예정일 12주 전부터 출산일 이후 17주 까지 출산휴가 사용 가능하며, 신생아가 병원에 입원한 경우 연장 가능하고 출산 후 52주 이내까지 받아야 함. - 법적으로 정해진 아버지 휴가는 퀘벡(최대 5주)을 제외하고는 없음. - 육아휴직급여는 부모가 공유 가능하며 표준형 52주(12개월) 이내, 연장형 78주(18개월) 이내	• 출산휴가급여는 15주간 주간 소득의 55%를 받음. 첫 주는 '대기 기간'으로 지급이 없으며, 14주 동안 지급됨 • 표준 육아휴직급여는 최대 40주를 공유할 수 있으나, 한 부모는 35주를 초과하여 받을 수 없음 • 연장 육아휴직급여는 최대 69주까지 공유할 수 있으며, 한 부모는 61주를 초과하여 받을 수 없음 - 부모 공유 가능 • 부모가 혜택을 공유할 경우, 표준 옵션에서 추가 5주, 연장된 휴가 옵션에서 최대 추가 8주를 제공	• 18개월까지 - 다태아의 경우에도 단태아의 경우와 동일(출산 당 혜택 제공)
헝가리	• 24주 모성휴가 이후 자녀 3세 생일 전까지	• GYED(Gyermekgondozási díj): - 건강보험 피보험자 부모 대상 급여 - 자녀 2세 생일 전까지 사용 가능 - 다태아(쌍둥이)인 경우 자녀3세 생일까지 연장 • GYES(Gyermekgondozást segítő ellátás) - 건강보험 가입자의 경우 GYED 수급 종료 후 자녀 3세 생일 전까지를 커버 - 건강보험에 가입되지 않은 자의 경우 출생부터 자녀 3세 생일 전까지 커버	• 자녀 3세 생일 전까지

국가	육아휴직기간	육아휴직급여 지급기간	자녀 연령 제한
일본	• 부모 각각 자녀당 12개월 - 부모가 모두 육아휴직 사용 시 14개월까지 연장 - 출산휴가기간(8주) 포함	• 육아휴직 기간과 동일	• 자녀 만 1세까지 • 연장이 가능한 조건일 경우 만 2세 전까지 사용 가능 - 자녀 만 1세 전날 본인 또는 배우자가 육아휴직 중일 경우 6개월 연장 가능 - 만1.5세가 되는 날 본인 또는 배우자가 육아휴직 중인 경우 2세 전까지 연장 가능
한국	• 부모 각각 12개월 • '6+6 부모육아휴직제' - 맞벌이 부모가 생후 18개월 이내 자녀돌봄을 위해 양쪽 부모가 모두 육아휴직을 사용할 경우 첫 6개월의 육아휴직급여의 소득대체율을 통상임금의 100%로 상향하여 지원하는 제도임. 상한액도 부모가 모두 사용한 개월수에 따라 단계적으로 200만원에서 450만원으로 인상	• 육아휴직 기간과 동일	• 자녀 만 8세 미만, 초등학교 2학년까지

자료: 1) 스웨덴: 노르딕국가 정보 플랫폼. https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%2. (검색일: 2024.8.21.); 스웨덴 사회보험청 홈페이지, 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)

2) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E.(2023). "Norway country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.426~428. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

3) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Elternzeit.

4) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024.8.12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5) 프랑스: 프랑스 사회보장 정보 웹사이트, https://www.previssima.fr/dossier/quelle-remuneration-pour-un-conge-parental.html#prepare-pour-un-conge-parental-combien-gagne-t-on. (검색일: 2024.8.19.)

6) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G.(2023). "Canada country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023, pp.155~182.

7) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs.(2023). "Hungary country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.302~ 304.https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

8) 일본: 여성 취업 정보 사이트 doda 홈페이지. https://doda.jp/woman/guide/seido/014.html#03, (검색일: 2024.10.28.)

9) 한국: 고용노동부(2023).「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」; 고용노동부(2024).「일하는 부모를 위한 '6+6 부모육아휴직제' 따라잡기」.

10) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

육아휴직급여를 부모 합산하여 12개월 미만으로 지급하는 국가는 덴마크, 핀란드, 벨기에, 네덜란드, 호주, 이탈리아, 그리스, 포르투갈, 폴란드, 체코, 슬로베니아이다. 이 중 덴마크, 네덜란드, 호주, 그리스는 부모가 사용 가능한 육아휴직급여 기간이 6개월 미만으로 상당히 짧은 국가이다. OECD 주요국 중 부부 합산 육아휴직급여를 12개월 미만 지급하는 국가의 지급기간을 정리하면 아래 〈표 3-5〉와 같다.

〈표 3-5〉 OECD 주요국의 육아휴직 지급기간: 육아휴직급여 12개월 미만 지급 국가

국가	육아휴직기간	육아휴직급여 지급기간	자녀 연령 제한
덴마크	• 부모 각각에게 14주 제공 – 이중 9주는 양도불가능하며 5주는 양도 가능 • 육아휴직 14주에 8주간의 출산휴가(또는 부성휴가)를 더한 기간) 32주간의 휴직을 40주 또는 46주로 연장 가능	• 육아휴직(Forældreorlov/ Parental leave) 기간과 동일 • 휴직을 연장하는 경우 급여는 이에 비례감소(총 지급액 동일) • 연장된 수당은 가족 단위로만 사용가능	• 부모 각각에게 주어진 14주의 육아휴직은 자녀의 9세 생일 전까지 사용 • 14주 중 9주(양도불가능한 휴가)는 자녀 출산후 1년 내에 사용
핀란드	• 부모 각각에게 근무일 기준 160일(약 27주. 근무일은 월~토 6일 기준) 제공 – 63일은 양도 가능	• 육아휴직 기간과 동일	• 유급 육아휴직(vanhempainvapaa/föräldraledighet/Parental leave) – 자녀가 2세가 될 때까지 사용 가능
벨기에	• 부모 각각 17.3주(약 4개월)	• 전일제/시간제 근로자 모두: 최대 4개월 • 전일제 근무자 – 통상 근무시간의 1/2 감소: 최대 8개월 – 통상 근무시간의 1/5 감소: 최대 20개월 – 통상 근무시간의 1/10 감소: 최대 40개월	• 자녀 12세 미만(장애가 있는 경우 21세 미만)
네덜란드	• 주당 근로시간의 26배(전일제 38시간 근로의 경우 988시간) – 쌍둥이일 경우 각각 육아휴직 사용 가능	• 9주간 – 자녀 만 1세까지	• 육아휴직: 자녀 만 8세까지 • 육아휴직급여: 자녀 만 1세까지
호주	• 각 부모는 최대 12개월의 무급 육아휴직을 사용 가능 – 고용주가 동의할 경우 최대 24개월까지 연장 가능	• 출생 또는 입양 후 최대 20주 동안 지급 – 고용주에 따라 법적 육아휴직급여를 전액 임금 보충 가능	• 예상 출생일 최대 6주 전부터 시작 가능(협의에 따라 시기 조정 가능) • 자녀의 출생일로부터 24개월 이내 시작 – 시작 후 24개월 이내에 종료

국가	육아휴직기간	육아휴직급여 지급기간	자녀 연령 제한
이탈리아	• 육아휴직(Congedo Parentale)은 부모 각각 6개월 – 3개월은 양도 불가하며, 3개월은 부모 간 양도 가능 • 부가 3개월 이상 휴직 미사용시 가족당 10개월간 휴직 가능 • 부가 3개월 이상 휴직 사용시 가족당 11개월 휴직 가능(이 경우 부 휴직은 7개월로 연장가능) • 다태아의 경우 쌍둥이 기간 2배, 세쌍둥이 3배로 연장 • 한부모의 경우 10개월 휴직 가능	• 육아휴직급여는 9개월간 지급 – 9개월 이후는 일정소득 이하인 경우만 지급 • 자영업자의 경우 3개월간 지급	• 자녀 12세까지 • 자영업자의 경우 자녀 1세(출생 후1년)까지 급여 수령해야 함
그리스	• 민간부문 육아휴직(*Γονική Άδεια*) 부모 각각 4개월 • 공공부문 육아휴직(*Γονική άδεια*) 부모 각각 5년	• 2개월간 지급. 민간과 공공부문 동일	• 자녀 8세까지. 민간과 공공부문 동일
포르투갈	• 최초육아휴직(최초부모휴가, Licença Parental Inicial) – 120일/150일: 지급수준에 따라 결정 • 의무 모성휴가 – 42일(6주) 초기 부모휴가에 포함 • 의무 부성휴가 – 28일 의무, 35일 사용 가능(출생 후 42일 이내에 사용) • 공유 보너스 – 30일 추가: 부모가 육아휴직을 모두 사용할 때 한 쪽이 30일 이상 휴가 사용 시 – 150일/180일	• 육아휴직기간과 동일	• 자녀 6세까지
폴란드	• 육아휴직 (urlop rodzicielski, parental leave) – 41주 – 23주는 가족 단위, 18주는 개인 단위로 부모 9주씩 부여	• 육아휴직기간과 동일	• 자녀 6세까지. 육아휴직, 돌봄휴직 동일
체코	• 자녀 만 3세까지 • 만 3세~만 7세 미만 입양의 경우 – 최대 22주간	• 부모수당 – 지급 가능한 최대 금액 내에서 지급액과 지급기간 선택 가능: 최대 월지급액을 선택하여 받을 경우 약 6개월 정도 가능 – 3개월마다 부모수당 급액 변경 가능	• 육아휴직기간: 자녀 만3세까지 • 육아휴직급여 (부모수당): 자녀 만4세까지
슬로베니아	• 부모 각각 160일	• 육아휴직 기간과 동일	• 자녀 8세까지

자료: 1) 덴마크: Rostgaard, T. and Ejrnæs, A.(2023). “Denmark country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.236. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
2) 핀란드: Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J.(2023). “Finland country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.254~256. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
3) 벨기에: Fusulier, B., Mortelmans, D.(2023). “Belgium country note,” in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.). 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.429
4) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). “Netherlands country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.418~419.
5) 호주: 호주 Fair Work 사이트. https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave-and-related-entitlements.pdf, (검색일: 2024. 8.16.); 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024. 8.16.); https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-income-test-for-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024. 8.16.); Baird, M., Baxter, J.A. and Hamilton, M.(2023). “Australia country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P.(2023). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.92~105.
6) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). “Italy country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.333~335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
7) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). ‘Greece country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.290~295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
8) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). “Portugal country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~460.
9) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). “Poland country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.446~448. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
10) 체코: Kocourková, J.(2023). “Czech Republic country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.223-229.
11) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). “Slovenis counter note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
12) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

다. 육아휴직급여 지급방식 및 지급액

OECD 주요국의 육아휴직급여 지급액을 검토하고 지급방식을 소득비례급여와 정액급여로 구분하였다. 육아휴직급여를 소득비례급여로 지급하는 국가는 덴마크, 핀란드, 독일, 네덜란드, 캐나다, 이탈리아, 포르투갈, 폴란드, 일본, 한국이며, 정액급여로 지급하는 국가는 벨기에, 프랑스, 호주, 그리스, 체코이다. 소득비례급여와 정액급여 방식을 병행하여 지급하는 국가는 스웨덴, 노르웨이, 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아이다. OECD 주요국의 육아휴직급여 지급액, 소득대체율, 급여 지급 방식을 종합하면 〈표 3-6〉과 같다.

〈표 3-6〉 OECD 주요국의 육아휴직급여 지급액 및 소득대체율

국가	급여 지급 방식		육아휴직급여 지급액
	소득비례(정률)급여	정액급여	
스웨덴	○	○	• 정률급여(소득비례급여) - 480일 중 390일에 해당하며. 상병수당(SGI) 수준으로 지급(sickness benefit level days) - 직전 월급의 약 77.6%까지 - 소득 인정 최대상한선 2024년 기준 연 573,000 SEK • 정액급여 - 480일중 90일에 해당하며 일 SEK 180 지급(minimum level days)
덴마크	○		• 휴직 전 3개월간의 주급을 기준으로 100% 지급. • 상한액: 1주 DKK 4,695 (€630) 또는 1일 126.89 (€17) (주37시간 근무기준)
핀란드	○		• 유급 부모휴가(vanhempainvapaa/föräldraledighet/Parental leave)의 첫 16일 - 개인 연소득의 90% 지급 (€67,296 초과시 32.5% 지급) - 17일 이후부터 개인 연소득 구간별 차등지원 ▷ €43,740 이하: 70% ▷ €43,741~€67,296: 40% ▷ €67,296 초과 25% - 소득이 없거나 €13,712 이하는 최소수당 €31.99 지급 - 부모휴가 기간 동안 일하는 경우는 최소수당만 지급됨(핀란드 근무일은 월~토임. 근무일에 한해 급여가 지급되므로 일요일 근무시에는 소득에 따른 급여 수령 가능)
노르웨이	○	○	• 육아휴직급여는 수급자의 휴직기간 선택에 따라 소득의 100% 또는 80%를 월별로 지급 - 휴직기간 49주 선택시 100%, 59주 선택시 80% 지급 - 소득의 상한액은 기본 국가보험급여액(basic national insurance benefit paymen 의 6배임(NOK 711,720(€60,497)) • 비경활 여성에게는 자녀당 NOK 92,648(€8,226)의 정액 급여를 1회 지급
독일	○		• 소득비례급여 - 기본부모수당: 하한액 월 300유로, 상한액 월 1,800유로 ※ 하한액 월 300유로는 경제활동이나 소득 여부에 상관없이 보장 - 부모수당플러스: 하한액 월 150유로, 상한액 월 900유로 • 소득대체율 - 기본 소득대체율: 65% - 소득수준별 차등 적용: 세후소득 월 1,240유로 미만인 경우 단계적으로 65%~100% 적용 • 다둥이 추가금(Mehrlings-Zuschlag) - 기본부모수당: 추가 자녀당 월 300유로 - 부모수당플러스: 추가 자녀당 월 150유로 • 형제보너스(Geschwisterbonus) - 부모수당 상하한액 증액 - 기본부모수당: 최소 75유로, 최대 지급액의 10% - 부모수당플러스: 최소 37.5유로, 최대 지급액의 10%

<table>
<tr><th rowspan="2">국가</th><th colspan="2">급여 지급 방식</th><th rowspan="2">육아휴직급여 지급액</th></tr>
<tr><th>소득비례
(정률)급여</th><th>정액급여</th></tr>
<tr><td>오스트리아</td><td>○</td><td>○</td><td>• 정액급여와 소득비례급여 중 선택 가능
• 정액급여: 1일 16.87~39.33유로(사용기간에 따라 지급액 변동)
• 소득비례급여
- 1일 최대 76.60유로(월 약 2,300유로)
- 가장 최근 급여의 80%
• 다태아의 경우 추가 자녀당 지급액 50% 지급
- 소득비례급여에는 다태아 지급액 없음</td></tr>
<tr><td>벨기에</td><td></td><td>○</td><td>• 전일제 근로자
- 휴직 시: 월 978.24유로(한부모의 경우 1,646.81유로)
• 통상 근무시간의 1/2 감소
<table><tr><td>구분</td><td>50세 미만</td><td>50세 이상</td></tr><tr><td>일반</td><td>€ 489.11</td><td>€ 659.39</td></tr><tr><td>한부모</td><td>€ 823.41</td><td>€ 823.41</td></tr></table>• 통상 근무시간의 1/5 감소: 최대 20개월
<table><tr><td>구분</td><td>50세 미만</td><td>50세 이상</td></tr><tr><td>일반</td><td>€ 165.93</td><td>€ 248.90</td></tr><tr><td>한부모</td><td>€ 223.14</td><td>€ 329.35</td></tr></table>• 통상 근무시간의 1/10 감소: 최대 40개월
<table><tr><td>구분</td><td>50세 미만</td><td>50세 이상</td></tr><tr><td>일반</td><td>€ 82.96</td><td>€ 124.44</td></tr><tr><td>한부모</td><td>€ 164.67</td><td>€ 164.67</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>프랑스</td><td></td><td>○</td><td>(2024년 4월 1일 이후 적용)
• 전일제 휴직: 월 448.43유로
• 시간제 육아휴직(최대 50% 휴직): 월289.89유로
• 시간제 육아휴직(50~80% 휴직): 월 168.22유로</td></tr>
<tr><td>네덜란드</td><td>○</td><td></td><td>• 소득대체율: 70%
• 상한액: 정부가 매년 발표하는 일일 최대 임금액의 70%
- 일일 최대 임금: 2023년 기준 256.54유로</td></tr>
<tr><td>캐나다</td><td>○</td><td></td><td>• 육아휴직급여
- 표준 육아휴직급여는 35주간(부모 공유시 40주) 평균 보험소득의 55% 지급받으며 주당 최대 CAN$ 650 (€ 448.62)
- 연장 육아휴직급여는 61주간(부모 공유시 69주간) 소득의 33%를 지급받으며 주당 최대 CAN$ 390(€ 269.17)
• 소득비례급여
- 기간선택에 따라 소득대체율 33~55%, 저소득층 최대 80%.
- 기간에 따라 소득대체율 변동 선택 가능</td></tr>
</table>

국가	급여 지급 방식		육아휴직급여 지급액
	소득비례(정률)급여	정액급여	
호주		○	• 세전 하루 $183.16, 주당 $915.80 (5일 기준 주급, 매년 7월 1일에 국가 최저 임금에 따라 변경될 수 있음) • 급여를 청구하는 회계연도의 비율에 따라 지급되며, 자녀출생일 및 입양일에 따라 적용 - 2023년 7월 1일: 최대 100일(5일 기준 주간 20주) - 2024년 7월 1일: 최대 110일(5일 기준 주간 22주) - 2025년 7월 1일: 최대 120일(5일 기준 주간 24주) - 2026년 7월 1일: 최대 130일(5일 기준 주간 26주) • 다태아의 경우 한자녀 대상으로만 육아휴직급여 수급 가능 • 육아휴직급여 수급을 위한 개별 조정 과세 소득 기준 - 2023-24 회계연도: $175,788 이하, 2022-23 회계연도: $168,865 이하 • 개별 소득 기준을 충족하지 못하는 경우, 가족 소득 기준 적용 가능 - 가족 소득 기준은 신청자와 파트너의 조정된 과세 소득 기준 - 2023-24 회계연도: $364,350 이하, 2022-23 회계연도: $350,000 이하
이탈리아	○		• 육아휴직 기간 중 9개월간 소득의 30% 지급. 단, 자녀연령 6세 이하인 경우에 지급됨. 6~12세인 때 휴직은 무급임 - 첫 30일간은 부모1인에게 소득의 80% 지급. 공공부문 종사자에게는 100% 지급 - 두 번째 달에는 급여의 60% 지급. 2024년에는 80%로 상향 • 육아휴직 9개월 이후에는 소득이 최소연금의 2.5배보다 적은 경우에만 급여 지급 유지(2024년 기준 월 €598.61 이하) • 자영업자의 경우 법으로 매년 설정하는 일일 임금의 30% 지급 - 일하지 않아야 하며, 3개월 내, 출생후 1년내 지급
그리스		○	• 최저임금수준 급여 제공 - 아동당 월 €780 - 민간과 공공부문 동일
포르투갈	○		• 최초육아휴직 - 소득 100%: 120일 - 소득 80%: 150일 • 공유 보너스 - 소득 100%: 150일 - 소득 83%: 180일 • 모가 복직 후 부가 최소 60일 이상 휴가를 사용할 경우 - 소득 90% • 지급 상한액 없음 • 저소득 가구 대상 '사회 최초육아휴직(Social Initial Parental Leave)' 최소 지급액 - 120일 또는 120+30일 공유 보너스: 일 12.81유로 - 150일: 일 10.25유로 - 150+30일 공유 보너스: 10.57유로
폴란드	○		• 육아휴직급여는 출산전 12개월 평균소득의 70% 지급 - 단, 모의 경우 법정휴가인 출산휴가급여 선택에 따라 달라짐. 출산휴가 급여를 100% 선택시 70%가 지급되지만, 81.5% 선택시 육아휴직급여 81.5%가 지급됨 • 돌봄휴직급여는 일정소득수준 이하 가구에 월 PLN400(€89.38) 지급 - 가구 1인당 월소득이 PLN674(€150.60)이어야 지급(단, 장애아동 가구의 경우 PLN764(€170.71))

국가	급여 지급 방식		육아휴직급여 지급액
	소득비례(정률)급여	정액급여	
체코		○	• 자녀 만4세까지 최대 지급 가능액 – 최대 300,000 체코 크로나(CZK)(2023년 7월 기준 12,666유로) – 쌍둥이 또는 다태아 최대 450,000 체코 크로나(CZK)(2023년 7월 기준 18,999유로) • 부모수당 월 지급액 – 질병보험법(Zákon o nemocenském pojištění)에 따라 모성급여 또는 질병수당 결정에 사용되는 일일 평가기준으로 결정 – 최대 일일 평가기준의 30배의 70%: 최대 49,440 체코 크로나(CZK)(2023년 7월 기준 2,087유로) – 부모 모두 질병보험 미가입자인 경우: 최대 월 13,000체코 크로나(CZK)(2023년 7월 기준 549유로) 수당 선택 가능
헝가리	○	○	• GYED – 출산 전 마지막 180일의 평균 일소득의 70% – 상한액: 일 최저임금 2배의 70%로 2023년 기준 월 HUF324,800(€848.15)임 • GYES – 최저연금액과 동일하게 정액지급(flat-rate benefit). 2023년 기준 월 HUF28,500(€74.42) • 다태아의 경우 2명 200%, 3명 300%로 명수에 비례해 지급
슬로베니아	○	○	• 육아휴직 전 12개월 평균 월소득의 100% – 단, 기본소득(basic income)만 포함 • 육아휴직급여 하한액: €628.61 – 상한액은 없음 • 자격요건은 갖추었으나, 휴가 시작 시 보험 미가입자 – 기본 하한액(€628.61) 적용하고, 보험 가입 월에 따라 20유로씩 상향(최대 340유로)
일본	○		• 육아휴직 첫 180일간 – 소득대체율 67%(하한액 53,405엔, 상한액 305,319엔) • 육아휴직 180일 후 – 소득대체율 50%(하한액, 39,855엔, 상한액 227,850엔)
한국	○		• 기본 육아휴직급여 소득대체율: 80% • '6+6 부모육아휴직제' – 양쪽 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 첫 6개월 육아휴직급여의 소득대체율은 통상임금의 100% – 통상임금 상한액은 부모가 모두 사용한 개월 수(1~6개월)에 따라 단계적으로 200만원에서 450만원으로 인상(50만원씩 상향)

자료: 1) 스웨덴: 스웨덴 사회보험청 홈페이지. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)
2) 덴마크: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024_Denmark https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/. (검색일: 2024.8.21.)
3) 핀란드: Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J.(2023). "Finland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.254~256.
4) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E.(2023). "Norway country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.427~428. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

5) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Eltenrzeit.
6) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024. 8. 12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeit bonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Schmidt, E. M. & Schmidt. A. E.(2023). "Austria country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.107~109.
7) 벨기에: Fusulier, B. & Mortelmans, D.(2023). "France country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.117-119.
8) 프랑스: 프랑스 사회보장 정보 웹사이트, https://www.previssima.fr/dossier/quelle-remuneration-pour-un-conge-parental.html#prepare-pour-un-conge-parental-combien-gagne-t-on, (검색일: 2024. 8. 19.); Boyer, D & Fagnani J.(2023). "France country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.270.
9) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). "Netherlands country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.418~419
10) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G.(2023). "Canada country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (2023). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.155~182.
11) 호주: 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024. 8.16.); Baird, M., Baxter, J.A. and Hamilton, M.(2023). "Australia country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds.). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.92~105.
12) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). "Italy country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.333. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
13) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). "Greece country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.290~295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.).
14) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). "Portugal country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~460.
15) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). "Poland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.446~448. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
16) 체코: Kocourková, J.(2023). "Czech Republic country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.223-229
17) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs. (2023) 'Hungary country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.303. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
18) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). "Slovenis counter note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
19) 일본: Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J.(2023). "Japan country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
20) 한국: 고용노동부(2023).「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」; 고용노동부(2024).「일하는 부모를 위한 '6+6 부모육아휴직제' 따라잡기」.
21) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

라. 육아휴직 제도 재원

OECD 국가의 육아휴직급여의 재원을 검토하였다. 일반조세 재원이 포함된 국가는 덴마크, 노르웨이, 독일, 오스트리아, 벨기에, 호주, 그리소, 체코, 헝가리이며, 이 중 오스트리아와 벨기에의 육아휴직급여 재원은 사회보장기여금, 건강보험, 조세가 혼합된 형태이다. 건강보험기금으로만 재원을 마련하는 국가는 핀란드이며, 사회보험기금에서 육아휴직급여 재원을 조달하는 국가는 스웨덴, 프랑스, 이탈리아, 포르투갈, 폴란드, 슬로베니아이다. 이 중 스웨덴과 슬로베니아는 사회보험 기금에서 일정 비율을 부모보험, 부모보호보험 기금으로 하여 별도 보험 기금을 운용하고 있다. 육아휴직급여의 재원이 고용보험기금인 국가는 캐나다, 일본, 한국이다. 다만, 캐나다 퀘벡 주의 경우는 연방 정부와 별도로 부모보험기금을 운용하고 있으며, 일본은 일부 조세가 투입된다.

〈표 3-7〉 OECD 주요국의 육아휴직급여 재원

국가	재원
스웨덴	• 고용주와 자영업자가 의무적으로 기여한 사회보험기금에서 지출
덴마크	• 일반조세
핀란드	• 유급 부모휴가 – 건강보험기금(sickness insureance scheme) 지출 ▷ 고용주 48%, 근로자 41%, 정부 11% 기여(2023년 기준) ▷ 고용주 1.58%, 근로자 1.41% 보험료 수납(2023년 기준) • 최소수당과 전체 급여비용의 5%는 일반조세로 충당
노르웨이	• 일반조세
독일	• 일반조세
오스트리아	• 가족부담조정기금(FLAF, Familienlastenausgleichsfond) – 70%: 고용주 기여금으로 조성(직원 급여의 4.5% 갹출) • 일반 조세와 국가건강보험 – 30%:
벨기에	• 연방 건강보험 + 기여금(고용주, 근로자) + 일반조세
프랑스	• PreParE는 지역 가족 수당 기금(CAFs, Caisse des Allocations Familiales)에서 지급 – CAF는 사회보장제도의 일부로, CAF는 고용주의 기여금만으로 재원 조달 – 고용주에게 총임금의 5.4%를 갹출 – 모성휴가, 부성휴가는 건강보험 재원
네덜란드	• 고용보험청에서 지급

국가	재원
캐나다	• 자금은 고용주와 근로자가 지원하고 고용 및 사회 개발 부서가 관리하는 연방 고용보험(EI)으로 운용됨. 보험료는 보험 가능한 수입의 매 CAN$100 (€69.02)당 CAN$1.63 (€1.12)이며, 2023년 최대 보험 수입 한도는 CAN$61,500 (€42,445.99)임. • 보험료율은 매년 고용보험 재정위원회에서 결정하며, 고용주는 근로자의 보험료의 1.4배를 납부하고, 연간 최대 CAN$1,002.45 (€691.87)임
호주	• 2010년 유급 육아 휴직법(Paid Parental Leave Act 2010)에 따라, 육아 휴직 급여가 일반 세수를 통해 제공됨
이탈리아	• 국가사회보장 기구(INPS, National Institute for Social Security)를 통해 재원 충당 • 업종별, 고용계약 유형에 따라 납부율이 다름. 제조업의 경우 사용자 0.46%, 근로자 0.28% 납부
그리스	• 민간부문: 인력고용기구(*Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού*)를 통해 재원 충당 • 공공부문: 일반조세
포르투갈	• 사회보장기금 – 임의 가입 기여금으로 구성 • 기여 비중 – 고용주 23.75%(비영리 단체 22.3%) – 근로자 11% – 자영업자 21.4%
폴란드	• 육아휴직급여: 사회보험기금(Social Insurance Fund)으로 재원 충당 – 근로자 소득의 2.45%, 자영업자, 비정형근로자를 위한 정부 추가지원 있음. 사용자 기여없음
체코	• 일반조세
헝가리	• GYED: – 국가건강보험 기금으로 충당(NHIF, National Health Insurance Fund)로 충당 – 사용자, 근로자, 일반조세로 기금조성 – 사용자, 근로자 모두 총소득의 6% 기여 • GYES; 일반조세
슬로베니아	• 사회보장보험(Social Security Insurance)의 일부를 구성하는 부모보호보험(Parental Protection Insurance) 기금
일본	• 고용보험 특별회계(고용 계정)는 고용보험료 수입과 일반회계로 구성
한국	• 고용보험기금

자료: 1) 스웨덴: 노르딕국가 정보 플랫폼. https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%2. (검색일: 2024.8.21.)
2) 덴마크: Rostgaard, T. and Ejrnæs, A.(2023). "Denmark country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.232. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
3) 핀란드: Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J.(2023). "Finland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.252~256. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
4) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E.(2023). "Norway country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.426~428. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
5) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Eltenrzeit.

6) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024.8.12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
7) 벨기에: Fusulier, B., Mortelmans, D.(2023). "Belgium country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.429
8) 프랑스: 프랑스 사회보장 정보 웹사이트, https://www.previssima.fr/dossier/quelle-remuneration-pour-un-conge-parental.html#prepare-pour-un-conge-parental-combien-gagne-t-on, (검색일: 2024.8.19.)
9) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). "Netherlands country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.418~419
10) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G. (2023) 'Canada country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (2023). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.155~182.
11) 호주: 호주 Fair Work 사이트. https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave-and-related-entitlements.pdf, (검색일: 2024. 8.16.); 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024. 8.16.); https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-income-test-for-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024. 8.16.); Baird, M., Baxter, J.A. and Hamilton, M.(2023). "Australia country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds.). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.92~105.
12) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). "Italy country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.331~335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
13) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). "Greece country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.290~295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
14) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). "Portugal country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~460.
15) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). "Poland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.444, pp.446~448. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
16) 체코: Kocourková, J.(2023). "Czech Republic country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.225-226.
17) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs. (2023). "Hungary country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.301~303. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
18) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). "Slovenis counter note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. pp.504~513. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
19) 일본: 후생노동성(2024). 育児休業給付の内容と支給申請手続. https://roumu.com/pdf/2024080662.pdf. (검색일: 2025.1.15.); 일본 후생노동성. https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001148610.pdf. (검색일: 2024.10.23.)
20) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

마. 육아휴직 제도 수급권

육아휴직의 권리를 부여하는 단위(수급권 단위)를 가족과 개인으로 구분하여 정리하였다. 개인 단위는 육아휴직 제도 사용자별로 개별적인 수급권이 부여됨을 의미하며, 가족 단위는 아동을 중심으로 부모가 함께 육아휴직 수급권을 부여받는 것을 의미한다. 부분적으로 개인 단위 수급권이 인정되는 혼합된 형태는 가족 단위에 포함하여 분리하였다. 수급권 관련 내용으로는 육아휴직과 육아휴직급여의 수급권 분리 여부, 부모 간 양도 사용 가능 여부, 부모 외에 양육자 사용 여부를 살펴보았다.

가족 단위로 육아휴직 수급권을 부여하는 국가는 스웨덴, 노르웨이, 독일, 오스트리아, 캐나다, 호주, 폴란드이다. 이 중에서 노르웨이, 폴란드는 혼합형으로 볼 수 있다. 개인 단위 육아휴직 수급권 부여 국가는 덴마크, 핀란드, 벨기에, 프랑스, 네덜란드, 이탈리아, 그리스, 포르투갈, 체코, 헝가리, 슬로베니아, 일본, 한국이다. 체코는 육아휴직은 가족 단위로 사용하나, 육아휴직급여의 수급권은 개인 단위이다.

가족 단위로 육아휴직 수급권을 부여하는 국가들은 모두 부모 간에 공유할 수 있는 기간을 가지고 있으나, 대부분의 국가가 양도 불가능한 기간을 두고 있다. 반면, 개인 단위로 육아휴직 수급권을 부여하는 국가 중 다수는 부모 간 육아휴직 수급권 양도가 불가능하다. 이에 해당하는 국가는 폴란드, 벨기에, 프랑스, 네덜란드, 그리스, 헝가리, 일본, 한국이다. 부모 외에 조부모나 다른 양육자에게 육아휴직급여를 지급하는 국가로는 스웨덴, 독일, 캐나다, 호주, 덴마크, 핀란드, 헝가리가 있다.

〈표 3-8〉 육아휴직 제도 수급권 단위별 분류: 가족

국가	육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	수급권 단위	양도 가능 여부 및 기간	부모 외 양육자 사용 가능여부
스웨덴	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	• 가족	• 부모 각각 양도할 수 없는 90일의 기간 부여	• 부모보험급여(föräldrapenning) – 부모휴가일수 중 최대 45일까지 자녀의 다른 부모 외 성인에게도 이전 가능 (24.7.1.부터 적용)
노르웨이	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 육아휴직의 일부는 개인 단위 일부는 가족 단위	• 부모 각각 양도할 수 없는 15주 또는 19주 기간 부여	• 규정없음

국가	육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	수급권 단위	양도 가능 여부 및 기간	부모 외 양육자 사용 가능여부
독일	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	• 가족	• 부모 각각 양도할 수 없는 최소 2개월 기간 부여(기본부모수당 기준)	• 손자, 증손자, 조카, 형제·자매 돌봄 가능 – 단, 부모가 중증질환, 장애, 사망으로 인해 자녀를 직접 돌보지 못할 경우
오스트리아	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	• 가족	• 부모 각각 양도할 수 없는 61일 급여기간 부여	• 규정 없음
캐나다	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 가족	• 양도 가능	• 자녀나 가족 사유(예: 다태아 또는 조산, 자녀 또는 어머니의 건강 문제나 장애, 한부모 가정)에 따른 휴가 변동 또는 다른 사람에게 위임 가능
호주	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	• 가족	• 육아휴직급여 공유 일수 사전 결정 – 생물학적 어머니의 경우: 우선 공유 일수 승인, 이후 다른 부모 육아휴직급여 청구 – 다른 부모의 경우: 출생모나 첫 입양 부모가 공유 일수 승인 후 사용. 예외 규정 있음.	• 육아휴직급여는 예외적인 상황에서 자녀를 돌보는 사람도 제공
폴란드	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 육아휴직: 23주는 가족단위, 18주는 개인단위로 9주씩 부모 각각 부여	• 가족단위 육아휴직 기간은 공유하나 개인단위 기간은 양도 불가능	• 규정없음

자료:1) 스웨덴: 노르딕국가 정보 플랫폼. https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%20receive%20parental%20benefit,is%20paid%20for%20240%20days. (검색일: 2024.8.21.); SVT Nyhete. https://www.svt.se/nyheter/lokalt/norrbotten/mojligt-att-overlata-foraldrapenning. (검색일: 024.8.21.)
2) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E. (2023). "Norway country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.426~428. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
3) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Elternzeit.
4) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024. 8. 12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeit bonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
5) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G.(2023). "Canada country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds.). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023, pp.155~182.
6) 호주: 호주 Fair Work 사이트. https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave-and-related-entitlements.pdf, (검색일: 2024. 8.16.); 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=6

4479. (검색일: 2024. 8.16.)
7) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). “Poland country note,” in Blum, S., Dobr otić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.446~448. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
8) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

〈표 3-9〉 육아휴직 제도 수급권 단위별 분류: 개인

국가	육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	수급권 단위	양도 가능 여부 및 기간	부모 외 양육자 사용 가능여부
덴마크	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 14주의 휴가 중 9주는 양도 불가능. 5주는 양도 가능	• 일정조건을 만족하는 경우 법적 부모가 아니더라도 사용 가능함(24년 1월 이후) - 법적 부모와 혼인한 자, 법적 부모와 휴가신청 2년 간 사실혼 관계인 자 - 한부모인 경우 가까운 친척 사용 가능
핀란드	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	• 개인	• 유급 부모휴가는 부모 각각에게 주어지는 유급 부모휴가 160일 중 63일 양도 가능	• 유급 부모휴가는 아이의 부모가 아닌 파트너, 아이의 다른 부모의 파트너, 법적 보호자에게 양도 가능 • 한부모의 경우 320일 중 126일은 다른 이에게 양도 가능함 ▷ 한부모의 경우, 다른 부모가 불확실하거나 다른 부모가 법적 보호자가 아니거나 건강보험 가입자가 아닌 경우, 양육이 어려운 경우에 320일의 유급 부모휴가를 모두 부여받음
벨기에	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 양도 불가능	• 규정 없음
프랑스	• 육아휴직 및 육아휴직급여 수급권 분리	• 개인	• 양도 불가능	• 규정 없음
네덜란드	• 육아휴직 및 육아휴직급여 수급권 분리	• 개인	• 양도 불가능	• 규정 없음
이탈리아	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 6개월 중 3개월은 양도 불가하며, 3개월은 부모 간 양도 가능	• 규정없음

국가	육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 분리	수급권 단위	양도 가능 여부 및 기간	부모 외 양육자 사용 가능여부
그리스	• 육아휴직과 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 양도 불가능	• 규정없음
포르투갈	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 양도할 수 없는 기간 부여 - 모: 42일 - 부: 28일	• 규정 없음
체코	• 육아휴직 및 육아휴직급여 수급권 분리	• 개인	• 육아휴직은 각 부모 모두 사용 가능 • 부모 중 한 명에게만 급여 권리 부여	• 규정 없음
헝가리	• 육아휴직 및 육아휴직급여 수급권 분리	• 개인	• 부모간 양도 규정 없음	• GYED, GYES 모두 일정조건 만족할 시 조부모에게 양도 가능 • GYED - 조부모가 돌봄을 제공하고 부모가 모두 일하는 경우 연금 수급하지 않는 조부모에게 양도 가능 • GYES - 조부모가 자신의 집에서 아이를 돌보고 부모가 조부모 양도를 동의하는 경우 가능 - 1세 생일부터 3세 생일까지 양도 가능함 - 조부모는 주30시간 미만으로 근로 가능(단, 조부모가 집에서 일하며 자녀가 3세가 넘는 경우는 근무시간 제한 없음)
슬로베니아	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 100일까지 다른 부모에게 양도 가능	• 규정없음
일본	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 양도 불가능	• 규정 없음
한국	• 육아휴직 및 육아휴직 급여 수급권 비분리	• 개인	• 양도 불가능	• 양도 불가능

자료: 1) 덴마크: Rostgaard, T. and Ejrnæs, A. (2023). “Denmark country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.231, pp.236~237. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
2) 핀란드: Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J.(2023). “Finland country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.254~256. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

3) 벨기에: Fusulier, B., Mortelmans, D.(2023). “Belgium country note,” in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.429
4) 프랑스: Boyer, D & Fagnani J.(2023). ‘France country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.270
5) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). “Netherlands country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.418~419
6) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). “Italy country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.333. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
7) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). “Greece country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.290~295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
8) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). “Portugal country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~460
9) 체코: Kocourková, J.(2023). “Czech Republic country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.223-229
10) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs.(2023). “Hungary country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.304.https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
11) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). “Slovenis counter note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
12) 일본: Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J.(2023). “Japan country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. pp.343~353. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
13) 한국: 고용노동부(2023).「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」
14) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

바. 육아휴직 제도 유연성

육아휴직 제도 유연성 부분에서는 육아휴직 내 근로시간 단축 규정 여부에 따라 국가를 구분하고, 육아휴직급여를 분할하여 수급할 수 있는 규정 여부, 부부가 동시 사용 가능 여부를 살펴보았다.

대부분의 국가는 육아휴직 제도 사용 시 파트타임 근로를 하면서 육아휴직급여의 일부를 받을 수 있도록 규정하고 있다. 단, 헝가리는 자녀 월령 6개월 이후부터 근로시간 단축을 사용할 수 있다. 육아휴직 제도 내 근로시간 단축 사용 규정이 없는 국가 오스트리아, 캐나다, 호주, 체코, 일본, 한국이다. 다만, 한국의 경우는 육아기 근로시간 단축 급여 제도를 별도로 운영하고 있다.

한편, 헝가리를 제외하고 모든 국가에서 육아휴직 분할 사용 및 부부 동시 사용이 가능하다. 체코의 경우는 육아휴직은 부모가 동시 사용이 가능하다, 육아휴직급여의 권리는 부모 중 한 명에게만 부여하고 있다.

〈표 3-10〉 육아휴직 제도 유연성 관련 분류: 근로시간 단축 사용 가능

국가	분할 사용 규정	부부 동시 사용 가능여부	육아휴직 내 근로시간 단축 사용 규정
스웨덴	• 육아휴직은 1년에 3회까지 분할 사용 가능 - 사업주가 허용할 경우 3회 초과 분할 사용 가능	• 부모가 동시에 휴가사용 가능(double day) - 첫15개월 동안 최대 60개까지 사용 가능(23.4.1 이전 출생시 12개월 동안 30일까지 사용가능) - 부모가 같은 날, 같은 시간 수를 사용해야 함(따라서 60개 사용시 120일 사용한 것임)	• 육아휴직의 사용시간을 100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%로 분할하여 사용 가능
덴마크	• 고용주 동의하에 일 또는 주 단위로 분할 사용 가능 • 10주까지 분할 사용 가능함	• 부부 동시 사용 가능	• 부모가 파트타임으로 복직하는 경우 휴직기간을 원래의 32주(육아휴직 14주에 8주간의 출산휴가(또는 부성휴가)를 더한 기간)에서 64주까지 연장 가능. 휴직급여는 축소되어 연장된 기간동안 지급 • 고용주의 승인 필요
핀란드	• 유급 부모휴가: - 1일 단위로 분할 가능 - 그러나 피고용자의 경우 한해에 최소12일간 4회까지 분할 가능. 고용주와의 합의시 더 유연하게 사용 가능함 • 돌봄휴가: - 2회로 분할 가능함. 최소 한달사용	• 유급 부모휴가는 최대 18일간 부모가 동시 사용 가능	• 유급 부모휴가의 경우, 일 5시간 이하 근무시 '부분 부모휴가(part-time leave)'로 전환 가능(고용주 동의 필요함). 이 경우 부분 부모수당을 받을 수 있으며 급여액은 단축시간에 비례해 정해짐
노르웨이	• 자녀연령 3세가 될 때까지 짧은 기간으로 나누어 사용 가능	• 부부 동시 사용 가능 - 모의 출산 전 3주, 출산 후 6주의 9주 이후 동시 사용 가능 - 가족부여 휴직을 부가 사용할 때에는 모가 취업 또는 학업중이어야 함. 따라서 동시 사용 불가(참고: 부 쿼터를 아버지 자신이 사용할 때에는 모에 대한 제한 규정 없음)	• 육아휴직은 파트타임과 병행해 사용 가능. 이 경우 급여액 감소
독일	• 육아휴직은 3회까지 분할 사용 가능 - 사업주가 허용할 경우 3회 초과 분할 사용 가능 - 자녀 생후 15개월 이후 사용 시 중단 불가능	• 부모가 동시 사용 시 두 달 사용으로 간주	• 주당 32시간 이내 근무 가능

국가	분할 사용 규정	부부 동시 사용 가능여부	육아휴직 내 근로시간 단축 사용 규정
벨기에	• 전일제 휴직의 경우 1주 단위로 분할 사용 가능(총 4개월, 16주 동안) • 8개월 시간제 육아휴직의 경우 1개월 단위로 분할 사용 가능	• 부모에게 개별적으로 적용되는 제도이므로 가능	• 통상 근무시간을 기준으로 1/2, 1/5, 1/10 단축 사용 가능
프랑스	• 분할 사용 가능 - 분할 횟수 한정되어 있지 않음	• 부부 동시 사용 가능 - 단, 월 398.79유로(2023년 4월 기준)를 초과 지급받을 수 없음	• 근무시간 단축(파트타임) 가능 - 주당 최소 16시간, 정규 근무시간의 최대 80% 단축 가능
네덜란드	• 분할 사용 가능	• 부부 동시 사용 가능	• 일일 사용 시간을 정하여 근무시간 단축 가능
이탈리아	• 자녀연령 12세가 될 때까지 짧은 기간으로 나누어 사용가능	• 부모 동시 사용 가능	• 육아휴직을 시간 단위로 사용 가능, 육아휴직 시작 전월의 일일 근무시간 절반까지 사용 가능
그리스	• 기간별, 시간별로 분할하여 사용 가능	• 민간부문: 규정없음 • 공공부문: 부모 동시 사용 가능	• 시간별 분할 가능하므로 근로시간 단축효과 있음
포르투갈	• 분할 사용 가능	• 부부 동시 사용 15일 가능 - 총 30일 사용으로 간주 • 파트타임 근로 시에만 부부 동시 사용 가능	• 첫 120일 사용 이후 파트타임 근로 가능
폴란드	• 육아휴직 및 돌봄휴직 모두 5회까지 분할 사용 가능	• 부부 동시 사용 가능	• 육아휴직의 경우 단시간근무와 병행하여 사용 가능 - 전체 근무시간의 1/2까지 근무 가능 - 시간비례해 휴직기간 조정. 최대 82주까지 연장 가능
헝가리	• 불가능	• 부모 동시 사용 불가능	• GYED를 받는 경우 자녀 월령 6개월이 넘으면 제한없이 근무 가능함. 자녀 2세까지 급여 수급 가능 • GYES를 받는 경우 자녀 월령 6개월이 넘으면 제한없이 근무 가능함. 자녀 3세까지 급여 수급 가능 • GYED, GYES를 받으면서 공공 보육 서비스(bölcsőde)도 이용 가능함
슬로베니아	• 분할 사용 가능 - 단, 최소 100일은 연속 사용 - 자녀 8세까지 부모 1명당 최대 60일(양도 불가) 1년에 2번 이내에서 사용 가능(최소 15일 지속)	• 부모는 파트타임 사용 시 동시 사용 가능	• 근로시간 단축 사용 가능

자료: 1) 스웨덴: 노르딕국가 정보 플랫폼. https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%20receive%20parental%20benefit,is%20paid%20for%20240%20days. (검색일: 2024.8.21.)
2) 덴마크: Rostgaard, T. and Ejrnæs, A. (2023). "Denmark country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.236~237. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
3) 핀란드: Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J.(2023). "Finland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.258. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.21.)
4) 노르웨이: Bungum, B. and Kvande, E.(2023). "Norway country note," in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.428. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
5) 독일: BMFSFJ(2024). Elterngeld und Eltenrzeit.
7) 벨기에: 벨기에 연방공공서비스·고용·노동·사회소통부, Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue, https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental, (검색일: 2024.8.12.)
8) 프랑스: Boyer, D & Fagnani J.(2023). "France country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.270; Missoc
9) 네덜란드: den Dulk, L. & Yerkes, M. A.(2023). "Netherlands country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.418~419; 네덜란드 중앙정부 홈페이지, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/berekenen-ouderschapsverlof. (검색일: 2024.8.12.)
10) 이탈리아: Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S.(2023). "Italy country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.334. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
11) 그리스: Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). "Greece country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
12) 포르투갈: Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). "Portugal country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.457~460
13) 폴란드: Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P.(2023). "Poland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.447~448. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)
14) 헝가리: Gábos, A and Makay Zs.(2023). "Hungary country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. p.303.https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
15) 슬로베니아: Stropnik, N.(2023). "Slovenis counter note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review Leave Policies and Research 2023. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)
16) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

〈표 3-11〉 육아휴직 제도 유연성 관련 분류: 근로시간 단축 사용 불가(규정없음)

국가	분할 사용 규정	부부 동시 사용 가능여부	육아휴직 내 근로시간 단축 사용 규정
오스트리아	• 최대 3회 분할 사용 가능(부모가 교대 2회 사용 가능) - 1회 사용 시 최소 61일	• 부모가 처음 교대할 경우 동시에 1달 사용 가능 - 부모 모두 육아휴직급여 수급 가능하나, 전체 휴직 기간에서 1개월 감소	• 육아휴직은 파트타임 불가 - 단, 부모 소득이 최소한도(Geringfügigkeitsgrenze) 이하일 경우에 단기 아르바이트 가능
캐나다	• 분할 사용 가능	• 부부 동시 사용 가능 단, 표준 육아수당: 52주(12개월) 이내, 연장 육아 수당: 78주(18개월) 이내 사용해야 하며, 한 부모가 표준육아수당: 35주, 연장육아수당 61주를 초과할 수 없음.	• 규정 없음
호주	• 부모가 12~24개월 이내 유연하게 육아휴직 사용 가능 - 무급 육아휴직 기간에 연차 휴가와 같은 유급휴가 병행 사용 가능 • 유연하게 사용할 수 있는 육아휴직은 출생일 또는 입양일에 따라 다음과 같음. - 2024년 7월 1일 이전: 최대 100일 - 2024년 7월 1일과 2025년 6월 30일 사이: 최대 110일 - 2025년 7월 1일과 2026년 6월 30일 사이: 최대 120일 - 2026년 7월 1일 이후: 최대 130일	• 부모 동시 사용 가능 • 가족 내 육아휴직급여 공유 가능	• 규정 없음
체코	• 분할 사용 가능	• 육아휴직은 부모 동시 사용 가능 • 부모 중 한 명에게만 급여 권리 부여	• 규정 없음
일본	• 2회 분할 사용 가능	• 부모 모두 고용보험에 가입되어 있을 경우 동시 사용 가능	• 없음
한국	• 2회 분할(확대 예정)	• 부모 동시 사용 가능	• 없음 • 별도 육아기 근무시간 단축 급여 제도 운영

자료: 1) 오스트리아: 오스트리아 행정 정보 플랫폼, https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024.8.12.); Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
2) 캐나다: Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G.(2023). "Canada country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. pp.155~182. https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html, (검색일: 2024.8.21.)
3) 호주: 호주 Fair Work 사이트. https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave

-and-related-entitlements.pdf, (검색일: 2024.8.16.); 호주 정부서비스 공식 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024.8.16.)

4) 체코: Kocourková, J.(2023). "Czech Republic country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) 19th International Review of Leave Policies and Research 2023. pp.223-229.
5) 일본: 후생노동성(2024).「育児休業給付の内容と支給申請手続」. https://roumu.com/pdf/2024080662.pdf. (검색일: 2025.1.15.); 일본 후생노동성. https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001148610.pdf. (검색일: 2024.10.23.)
6) 한국: 고용노동부(2023).「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」
7) 공통: Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024, https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.7.8.); OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26.)

제2절 육아휴직 제도 사례 심층 분석

1. 스웨덴

가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정

1930~1950년대는 스웨덴 가족정책의 토대가 마련된 시기이다. 스웨덴은 일찍이 1930년대 대공황 이후 경제 위기와 노동력 부족 문제를 해결하기 위해 경제 개혁뿐만 아니라 가족정책의 필요성을 인식하고 국가가 돌봄에 개입하기 시작하였다. 이 시기에 부모보험의 전신인 모성보험이 도입되었으며, 다자녀 및 한부모 가정을 대상으로 현금 지원과 같은 가족정책이 시행되었다(김연진·김진욱, 2022, p.10).

스웨덴 모성보험은 1930년대부터 도입 논의가 시작되었다. 이때 제시된 안은 유급노동종사자로서 상병보험에 가입한 여성에게 출산 등에 대한 비용을 지원하는 모성급여(moderskapspenning)와 상병보험 미가입 여성을 대상으로 자산조사에 기반한 보조금(moderskapsunderstod)이 결합된 방식이었다. 이와 관련해 1931년 스웨덴 의회에서는 보편적 방식을 주장하는 인구위원회와 자산조사 없는 급여지급에 대해 반대하는 보수정당의 대결 구도가 펼쳐지고 공방이 이어졌으나, 최종적으로는 보편적인 모성보험 도입은 무산되고 자산조사와 자발적 상병보험 등록 여부 등에 기반한 정액 일시금으로 제도가 도입되었다. 하지만 1940~50년대 모성보험 이용비율은 90% 이상이어서 사실상 보편 지원과 흡사하게 제공되고 있었던 것으로 보고된다(김연진, 김진욱, 2022, p.18).

정액 일시금으로 제공되던 모성보험은 1950년대 중반부터 소득 연동 체계를 갖추게 되었다. 이는 1954년 스웨덴 조사위원회가 다자녀 여성의 경우 소득손실이 크다는 보고에 대응하여 기존의 급여에 더해 출산 전 270일간 근로한 여성에게는 상병보험[3] 내에서 소득과 연동된 모성휴가 급여를 제공한 데서 시작되었으며, 이것이 오늘날 스웨덴의 정률급여, 즉 소득비례급여로 이어지게 된다(김연진, 김진욱, 2022, p.18). 관련하여 보수 정당들이 전업주부의 무급노동의 가치를

3) 스웨덴 상병보험은 기존 자발적 가입에서 1946년부터 의무가입으로 바뀌었다(김연진, 김진욱, 2022, p.18)

절하하는 것이라는 주장이 있었으나 개혁안에 노동시장 미참여 여성들 대상의 기본급여를 적시함으로써 논란을 해소하였으며, 이는 현재 스웨덴에서 실시되고 있는 관대하고 포괄적인 육아휴직급여의 토대가 되었다(김연진, 김진욱, 2022, p.19).

1960~70년대는 가족정책의 초점이 기존의 핵가족에서 개인으로 옮겨졌으며, 여성의 경제적 독립과 성평등을 위한 정책들이 도입된 시기이다. 이러한 변화의 일환으로 1974년 세계 최초로 아버지도 포함하는 부모휴직급여가 도입되었고 스웨덴의 모성보험 제도(Mödraförsäkring)는 부모보험 제도(Föräldraförsäkring)로 전환되었다.

이와 같은 스웨덴의 제도 변화 뒤에는 정부의 특별조사위원회가 1874~1976년 간 아동가구 대상의 재정지원을 제시한 것이 바탕이 되었다. 모성보험이 부모보험으로 전환되던 1970년대 스웨덴 정부의 조사위원회는 여성도 일, 가정 모두를 선택해 독립적인 생활을 영위하도록 환경을 조성해야 함을 주장하였다. 이는 조건에 따라 아버지 돌봄이 필요한 경우가 있으므로 이를 허용해야 한다는 현실적인 판단뿐 아니라 아동에게 좋은 돌봄이 가정에 있는 어머니 일방의 돌봄이 아닐 수 있다는 당시 스웨덴에서 새롭게 조명되는 관점에 기반한 것이었다. 이 시기에는 스웨덴 정부를 통해 성평등과 여성해방을 지향하는 캠페인이 실시되었으며 학계와 사회에서는 아동 관점에서 공공보육시스템의 민주적 개입과 균형있는 돌봄제공의 이점, 고립된 전업주부 모가 제공하는 제한적 양육환경 및 전통적인 성역할을 고수하는 가정에서 자란 남아의 남성성 비대에 대한 염려가 동시에 제기되기도 했다(김연진, 김진욱, 2022, pp.19~21).

모성보험이 부모보험으로 전환되었지만 1970년대까지만 해도 사회정책의 역할은 캠페인 실시 위주의 가치 지향에 머물렀으며 실천은 가정에서의 자율적인 역할 조정에 기대었다. 하지만 1980년대부터는 현실과 이상의 괴리를 인식하고 비판적인 관점에서 사회정책 부문에서도 실천을 강조하게 되었다(김연진, 김진욱, 2022, p.22). 이러한 변화의 일환으로 1980년대 스웨덴 정부는 직장에서의 성차별 해소에 초점을 맞추게 된다. 1980년에는 「직장생활에서의 남녀평등법」을 제정하였으며 1992년에는 이를 「성평등법」으로 개정하여 이에 근거해 고용주가 가족친화계획을 수립하고 보고하는 것을 의무화하는 등 이행과 실천을 정책영역에서 강조하였다(김연진, 김진욱, 2022, p.10).

부모보험의 제도 설계에 있어서도 변화를 주어 1995년 남성의 육아 참여를 독려하기 위해 '아버지의 달'이라 불리는 부모보험 급여 할당제를 도입하게 되었다. 즉, 450일의 육아휴직기간 내 부모 각각 30일씩의 할당 기간을 두어 사용하지 않으면 소멸되며 이 시기의 임금대체율은 다른 기간보다 10% 높게 책정하고 급여를 제공하였다. 이러한 스웨덴의 부모 할당제는 2002년에 60일, 2014년에 90일로 연장되었다(김연진, 2020b, pp.50~51).

2000년대 이후부터는 맞돌봄에 대해 추가지원하는 방식으로 성평등을 강조하고 성인보호자에

게 양도 가능하게 하는 등 제도 유연성을 높이고 있다. 즉, 2024년 하반기부터는 부모가 동시에 사용할 수 있는 유급 육아휴직이 기존 개인당 30일에서 60일로 늘어났으며, 개인에게 부여되는 240일의 유급 육아휴직 중 최대 45일까지는 자녀의 다른 부모 외에 조부모나 성인 보호자에게도 이전할 수 있게 조정하였다.[4]

나. 육아휴직 제도 분석

1) 제도 주요 내용

스웨덴의 육아휴직급여는 사회보험 내 부모보험의 급여로 지급된다. 따라서 육아휴직의 급여 지급에 대한 내용은 스웨덴 「사회보험법」(Social Insurance Code, Socialförsäkringsbalken (2010, p.110) of 2010, Section B, Chapters 8-13)에 규정되어 있다.[5] 이외 육아휴직에 대한 내용은 1995년 제정된 「육아휴직법」(Law on Parental leave, föräldraledighetslagen(1995, p.584))에 부모가 직장으로부터 휴직할 수 있는 권리로서 명시되어 있다.[6]

스웨덴 사회보험에 등록되어 있고 자녀가 스웨덴에 있는 경우 육아휴직 사용과 급여 수급이 가능하다. 스웨덴의 사회보험은 자영업자도 포괄하기 때문에 육아휴직급여도 임금근로자와 자영업자 모두에게 제공된다. 이때 근속요건이나 보험가입기간에 대한 조건은 제시되어 있지 않다. 스웨덴의 사회보험은 '근로(work-based) 또는 거주(residence-based)'를 기준으로 한다는 점을 명확히 밝히고 있으며, 이때 거주에 기반하여 제공되는 경우는 근로기간 조건 없이 제공되는 셈이다.[7] 다만 임금근로자의 경우에 한해 소득비례급여를 받기 위해서는 연속근무일이 240일 이상이면서 연소득 85,000SEK의 요건을 충족해야 한다.[8] 하지만 이를 충족하지 않더라도 기본급여(250SEK)를 받을 수 있어 임금근로자에게도 일정의 근속기간은 급여수급을 위해 반드시 충족해야 하는 요건은 아니다.

---

4) 스웨덴 사회보험청. 부모보험 50년. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foraldraforsakringen-50-ar. (검색일: 2024.8.19.).

5) 스웨덴의 2010년 사회보험법 정비 전, 모성보험(Mödraförsäkring)과 부모보험(Föräldraförsäkring)에 대한 내용은 「질병보험법」(Sjukförsäkringslagen)에 포함되어 있었다. 이후 스웨덴은 2010년에 기존 여러 사회보험 관련 법률을 통합하고 정비하여 새로운 법률로 제정하였으며 이에 따라 현재 부모보험을 통한 육아휴직급여에 대한 내용은 통합된 「사회보험법」에 근거한다.

6) Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024_Sweden https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/. (검색일: 2024.8.21.)

7) Försäkringskassan(2024). Social Insurance in Figures 2024, p.8~10. https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf. (검색일: 2024.9.30.)

8) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)

스웨덴의 부모보험은 일반적인 육아휴직급여로 제시되는 부모보험급여 외에도 자녀간병휴가와 배우자출산휴가, 장애자녀지원휴가를 포괄하는 한시적 부모보험급여와 임신 시 제공되는 임신급여로 이루어져 있다. 임신휴가 급여는 출산예정일 전 60일 동안 제공받을 수 있으나, 출산휴가 급여가 따로 제공되진 않는다.[9] 따라서 스웨덴의 부모보험급여는 출산일부터 사용할 수 있는 것으로 출산휴가급여를 포괄한다고 볼 수 있다.[10]

〈표 3-12〉 스웨덴 부모보험 내 하위 급여

급여 종류	지원대상 및 관련 휴가 제도
부모보험급여 (Föräldrapenning)	• 자녀보육을 위해 가정에 있는 경우 → 육아휴직
한시적 부모보험급여 (Tillfällig Föräldrapenning)	• 자녀의 아파 근로할 수 없는 경우 → 자녀간병휴가 • 배우자가 출산하거나 자녀를 입양한 경우 → 배우자출산휴가 • 자녀에게 장애가 있어 추가적인 돌봄이 필요한 경우 → 장애자녀지원휴가
임신급여 (Graviditetspenning)	• 임신한 상황에서 근무환경이 위험하나 직무배치전환이 불가능하여 결근비율이 높아져(25% 이상) 임금손실이 발생한 경우 → 임신휴가(공식용어 아님)

자료: 김연진(2020a), 「육아휴직 제도 관련 국외 참고자료-스웨덴, 저출산고령사회위원회」. p.5의 표1 발췌

스웨덴의 육아휴직(Föräldraledighet)과 육아휴직에 따라 지급하는 부모보험급여(föräldrapenning)는 분리되어 있다고 보아야 한다.[11] 즉 스웨덴의 육아휴직(Föräldraledighet)은 부모보험급여 수급 여부와 무관하게 자녀가 18개월까지 전일로 사용 가능하며, 이러한 육아휴직은 개인 단위로 부여되며 양도 불가능한 것으로 제시된다(Duvander & Löfgren, 2023, p.543). 다만 육아휴직 상태이나 부모보험급여를 받지 않는 경우 근로소득이 줄어 개인 사회보험급여 수급의 기준이 되는 SGI(sjukpenninggrundande inkomst, 병가수당 자격기준 소득)가 축소될 수 있으므로 스웨덴 사회보험청은 SGI 보호를 위해 부모들에게 휴가 시 급여수급을 권장하기 때문에 휴가와 급여의 결합도는 높다.

유급육아휴직으로 제시되는 부모보험급여(föräldrapenning)는 자녀 한 명당 총 480일 동안 제공된다. 즉 자녀 한 명을 기준으로 부모 각각에게 240일이 할당되며, 이 중 90일은 양도할 수 없고 나머지 150일은 부모 간 자유롭게 양도 가능하다(Försäkringskassan, 2024). 단, 한부모

9) 스웨덴의 경우 출산휴가급여가 따로 있지는 않지만 출산전후휴가는 법적으로 보장되어 있어서 출산 전후 2주간 휴가 사용이 가능하다. 따라서 출산휴가를 사용하는 경우 부모들은 부모보험급여를 받을 것인지에 대해 결정할 수 있다(Duvander & Löfgren, 2023, p.541).

10) Duvander, A.-Z. and Löfgren, N.(2023). "Sweden country note," pp. 541 in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. p.335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/. (검색일: 2024.8.22.)

11) 스웨덴 육아휴직을 소개하는 국내의 많은 문서에서는 부모보험급여를 받는 유급육아휴직에 대해 주로 서술하고 있음을 유의할 필요가 있다.

가정의 경우 480일을 한 명이 모두 사용할 수 있으며, 다태아의 경우 자녀 수에 따라 사용일이 늘어나 2명은 660일, 3명 840일, 4명 1,020일의 유급휴가가 부여된다. 또한 2024년 하반기부터는 부모 각각에 할애된 240일 중 최대 45일까지 다른 부모 외의 성인(조부모 등)에게도 이전 가능하도록 수급 대상의 범위를 확대하였다[12].

〈표 3-13〉 스웨덴 부모보험급여 지급기간 및 지급액: 부모 2명 모두 휴직 사용 시

<table>
<tr><td colspan="6">480일 (전체기간)</td></tr>
<tr><td colspan="4">390일(직전 월급의 약 77.6% 보장 기간)</td><td colspan="2">90일(180SEK 정액지급기간)</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">195일 (부모 1)</td><td colspan="2" rowspan="2">195일 (부모 2)</td><td>45일</td><td>45일</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(부모 1)</td><td rowspan="2">(부모 2)</td></tr>
<tr><td>90일</td><td>105일</td><td>90일</td><td>105일</td><td rowspan="3">*부모 외 양육자에게 양도 가능(부모당 45일까지)</td><td rowspan="3">*부모 외 양육자에게 양도 가능(부모당 45일까지)</td></tr>
<tr><td>양도불가능</td><td>부모간 양도가능</td><td>양도불가능</td><td>부모간 양도가능</td></tr>
<tr><td></td><td>*부모 외 양육자에게 양도 가능(부모당 45일까지)</td><td></td><td>*부모 외 양육자에게 양도 가능(부모당 45일까지)</td></tr>
</table>

자료: 김연진(2020a), 「육아휴직 제도 관련 국외 참고자료-스웨덴」, 저출산고령사회위원회. p.5의 표1 발췌하여 제도 변경 내용 반영하여 수정

스웨덴의 부모보험급여는 자녀 연령 12세까지(5학년 종료까지) 수급이 가능하지만 자녀의 네 번째 생일 이후로는 96일만 수급 가능하다(쌍둥이의 경우는 132일까지 수급 가능), 즉 480일 중 80%인 384일은 0~4세, 20%인 96일은 5~12세에 사용하도록 배치하고 있다.[13]

부모보험급여는 소득비례급여와 정액급여로 구분된다. 소득비례급여는 자녀 한 명당 제공되는 480일 중 390일에 해당하며 월소득(SGI)에 비례해 지급된다. 만약 소득비례급여로 주 7일 신청해 수급받을 경우 소득의 77.6%에 해당하는 급여를 받게 된다. 정액급여는 180일 중 90일에 해당하는 기간 동안 하루 180SEK씩 지급된다.

소득비례급여와 정액급여는 혼합하여 사용할 수 있다. 주말까지 포함해 주 7일간 소득비례급여를 신청하여 월소득 77.6%의 급여를 받을 수도 있지만 주중 5일간 휴가를 신청하고 소득비례급여를 받을 수도 있다. 이 경우는 주 7일 내내 소득비례급여를 받을 때보다 5/7만큼의 급여를 받는다. 주중 4일간 휴가를 신청하고 소득비례급여를 받으며 주 1일은 근로할 수도 있다. 이 경우에는 주 7일 소득비례급여 신청 시 급여액의 4/7만큼의 급여를 받으나 근로에 따른 소득(1/5에 해

12) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)
13) 2014년 1월 전 출생아동의 경우는 8세까지 사용 가능하며 2014년 1월 출생아부터 12세까지(5학년 종료까지)로 지급기간이 확대되었다(스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.))

당)을 받으므로 소득이 보전될 수 있다. 또한 주4일 휴가를 신청하고 소득비례급여를 받으며 주 1일은 근로하는 경우 추가소득을 위해 주 2일 정액급여 신청을 더할 수도 있다. 이 경우는 앞서의 경우에 주당 이틀치의 정액급여 360SEK(180 SEK×2일)가 추가로 지급된다. 휴일(주말)에 소득비례급여를 받기 위해서는 휴일 전 또는 휴일 후 하루 이상 소득비례급여를 받은 경우에야 휴일 소득비례급여 수급이 가능하다. 즉, 금요일 또는 월요일에도 소득비례급여가 적용되어야 주말 소득비례급여 적용이 가능하다. 따라서 휴일(주말)에만 소득비례급여를 받는 것은 불가능하다.

〈표 3-14〉 스웨덴 부모보험급여 수급의 실제: 자녀 1명당

<table>
<tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">부모보험급여 종류</th></tr>
<tr><th>소득비례급여</th><th>정액급여</th></tr>
<tr><td>기간</td><td colspan="2">390일</td><td>90일</td></tr>
<tr><td>급여액</td><td colspan="2">주7일 수급시 SGI의 77.6% 수준</td><td>일일 180 SEK</td></tr>
<tr><td>급여수급의 실제</td><td colspan="2"><table>
<tr><td>주7일 소득비례급여 신청시</td><td>월임금(월단위 SGI)×0.776</td></tr>
<tr><td>주중 5일 소득비례급여 신청시</td><td>월임금(월단위 SGI)×0.776×5/7</td></tr>
<tr><td>주중 4일 소득비례급여 신청, 주1회 출근시</td><td>월임금(월단위 SGI)×0.776×5/7 + (월임금×1/5)</td></tr>
<tr><td>주중 4일 소득비례급여 신청, 주1회 출근, 주2일 정액급여 신청시</td><td>월임금(월단위 SGI)×0.776×5/7 + (월임금×1/5) + (180SEK×2)</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

자료: 김연진(2020a), 육아휴직 제도 관련 국외 참고자료-스웨덴, 저출산고령사회위원회. pp.13~14 참고하여 연구진 작성

하루 단위로 지급되는 부모보험급여는 100%, 75%, 50%, 25%, 12.5% 의 비율로 나눠 사용할 수 있다. 특히 임금근로자의 경우 SGI 보호를 위해 휴가 사용과 급여수급을 같은 비율로 결합해 사용하는 것이 권장되기 때문에 급여를 시간 단위로 분할하고 휴가 역시 이에 매칭해 시간 단위로 사용할 경우 근로시간 단축과 동일한 효과를 낼 수 있다. 또한 급여는 신청 전 등록하게 되어 있는데 이는 1년에 3회까지 분할하여 등록 사용하는 것이 가능하며 사업주가 허용하면 그 이상의 분할도 가능하다. 부모는 동시에 부모보험급여 수령이 가능한데, 이를 더블데이(double day)라고 한다. 이 경우 자녀 출생 후 첫 15개월 동안 최대 60일까지 사용할 수 있다(2023년 4월 1일 이전 출생자는 12개월 동안 30일 사용 가능). 더블데이는 부모가 같은 날, 같은 시간만큼 사용해야 하므로 60일을 사용할 경우 총 120일이 소진된다.[14]

14) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)

2) 소득 및 급여액 산정

스웨덴의 사회보험 급여는 소득에 따라 산출된 SGI(sjukpenninggrundande inkomst, 병가 수당 자격기준 소득)의 유무와 정도에 따라 제공된다. 따라서 육아휴직급여인 부모보험급여 역시 SGI에 따라 달라진다. SGI는 스웨덴 사회보험 급여의 산정기준이 되므로 적정 금액 이상으로 획득해 유지하는 것이 중요하다.

SGI는 기본적으로 연간 소득을 기준으로 스웨덴 사회보험청(Försäkringskassan)에서 정하게 되는데, 연 SEK 13,700(1,778,438원) 이상의 소득이 있어야 하며 이와 동시에 6개월 연속 근무했거나 근무할 것으로 예상되는 경우 또는 매년 반복되는 근무 기간이 있는 경우이어야 획득 가능하다. 그러나 구직자, 학생, 취업훈련생과 같이 현재 근로하지 않은 경우는 과거의 근로조건에 따라 SGI가 부여되기도 하며, 특정 상황에서는 보호될 수 있는 예외규정을 두고 있다. 물론 부모보험급여는 SGI를 부여받지 못하는 경우에도 거주요건을 만족한 경우 육아휴직급여로서 기본급여(SEK250)를 제공받게 된다는 사실을 주지할 필요가 있다. 기본적으로 SGI는 사회보험 가입자의 연간 소득으로서 세전소득 이외 기타소득 등을 합산한 금액에 준하되, 상한액을 두고 있다. SGI 상한액은 사회보험의 급여 종류에 따라 차이가 있는데 육아휴직 시 제공되는 부모보험급여에 적용되는 SGI 상한액은 2024년 기준 연 SEK 573,000(75,320,850원)이다.[15]

〈표 3-15〉 스웨덴 사회보험 급여 종류에 따른 급여 자격기준 소득(SGI) 상한액

(단위: SEK)

사회보험 급여 종류	SGI 상한액
부모보험급여(육아휴직급여)	573,000
자녀간병휴가(VAB) 및 배우자휴가(자녀 출산과 관련된 10일 보상) 급여	429,700
질병수당급여	573,000

자료: 스웨덴 사회보험청. SGI 가이드. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sgi-guiden#/?steg=complementaryQuestion2. (검색일: 2024.11.12.)

SGI의 산정은 근로형태 등에 따라 결정방식이 달라진다. 구체적으로 스웨덴 사회보험청은 ① 임금근로자(Anställd), ② 구직자(Har aktiebolag), ③ 유한회사 대표(Har aktiebolag), ④ 개인사업자(Har enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag), ⑤ 학생(Studerande)의 5개의 근로형태로 SGI의 획득과 결정을 〈표 3-16〉과 같이 안내하고 있다.[16]

15) 스웨덴 사회보험청. SGI 가이드. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sgi-guiden#/?steg=complementaryQuestion2. (검색일: 2024.11.12.)
16) 스웨덴 사회보험청. SGI 가이드. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sgi-guiden#/?steg=complementaryQuestion2. (검색일: 2024.11.12.)

직원의 경우 SGI는 근로소득을 기준으로 산정된다. SGI 산정 시 포함되는 소득에는 세전 급여(din lön före skatt), 산부인과 지원금(ob-tillägg), 초과근무 보상(övertidersättning), 수수료 등이 제시되지만 질병수당(sjukpenning), 부모보험급여(föräldrapenning), 기타 일일 수당, 학자금 지원, 실업 보상, 연금, 자본소득, 퇴직금 등은 SGI 산정 시 제외된다. SGI는 월소득에 12개월을 곱한 값으로 계산된다. 예를 들어, 월급이 SEK 30,000이고 매달 SEK 3,000의 수당을 받는 경우, 사회보험청에 제출하는 연간 소득은 SEK 360,000으로 계산된다.

이때 부모보험급여는 SGI 산정 시 포함되지 않기 때문에 근로자가 부모보험급여를 받으며 휴직 상태에 있는 경우 SGI 산정에 포함되는 소득이 줄어들어 SGI 획득이 어렵거나 낮아질 수 있다. 그러나 1세 미만 육아휴직 시에는 급여수급 여부와 상관없이 SGI가 보호된다. 그러나 자녀가 1세 이상이더라도 휴직으로 소득이 없거나 줄더라도 육아휴직급여, 즉 부모보험급여를 받음으로써 SGI를 보호할 수 있다. 만일 전혀 일하지 않고 전일 육아휴직 중이라면 일주일에 최소 5일 동안의 부모보험급여를 받아야 SGI가 보호된다. 파트타임으로 일하는 경우에는 일을 줄인 만큼 부모보험급여를 받음으로써 SGI를 보호할 수 있다. 예를 들어, SGI가 풀타임에 해당하는데, 근무시간을 풀타임에서 절반으로 줄인다면 최소 일주일에 2.5일의 부모보험급여를 받음으로써 SGI를 보호할 수 있다. 또한 SGI가 풀타임에 해당하고 근무 시간을 풀타임에서 75%로 단축하는 경우에는 주 1.25일의 부모보험급여를 받음으로써 풀타임의 SGI 보장이 가능하다. 만일 SGI가 하프타임에 해당하고 근무시간을 50%에서 25%로 절반으로 줄인다면 일주일에 최소 2.5일 이상의 부모보험급여를 받음으로써 하프타임에 해당하는 SGI 보호가 가능하다.[17]

구직자 중 임금 기록이 없는 구직자는 SGI가 부여되지 않으나 과거 임금 기록이 있는 경우는 SGI를 받을 가능성이 있다. 즉, 연 SEK 13,700(1,778,438원) 이상 소득이 있었거나 혹은 예상되고, 최소 6개월 연속 근무하거나 매년 반복되는 근무기간이 있었던 경우에는 SGI 획득이 가능하다. SGI는 실직 후 3개월간 보장되며, 특정 조건에서는 더 오래 보호될 수 있다. 즉, ① 구직자로 등록하여 이전에 일했던 것과 동일한 수준의 일자리 찾는 중이거나 ② 취업훈련프로그램에 참여 중, ③ 병가 중으로 질병수당 수령 중 또는 ④ 육아휴직 중으로 부모보험급여 수령 중에도 보호가 가능하다. ④와 관련해 구체적으로 살펴보면 육아휴직 중 자녀가 1세 미만인 경우는 급여 정도에 상관없이 SGI가 보장되며, 육아휴직 중이나 자녀가 1세 이상인 경우 구직을 하지 않는 경우는 최소5일의 부모보험급여를 받고 있어야 한다. 만일 5일 미만으로 부모보험급여를 받는 경우에는 줄어든 소득으로 다음해 SGI 산정 시 반영되게 된다. 이외 ⑤ 반일제 이상 학업 중, ⑥ 전문분야 학업 중, ⑦ 군사훈련 중, ⑧ 학업, 인턴십 등으로 재정 지원을 받는 중인 경우 SGI가 계속 보호된다.

17) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit. (검색일: 2024.11.12.)

유한회사 대표는 직원과 동일한 방식으로 SGI를 산정해 받게 된다. 그러나 신규 사업자인 경우 안정된 소득 파악이 어려울 수 있으므로, 사업 등록 후 36개월 미만인 경우 동일 직무를 수행하는 다른 사람의 소득 수준을 기준으로 SGI가 설정된다.

개인사업자는 급여 신청 시 벌어들일 것으로 예상되는 소득을 기재하며, 사회보험청은 과거 소득과 예상 소득을 비교하여 SGI를 산정한다. 이때 이전 소득이 증가하거나 감소했다면 이를 반영하여 결정하며, 이전 소득이 다양했다면 평균 소득을 기준으로 SGI를 계산한다. 개인사업자의 소득은 세전 이익에서 사업 비용, 수수료 등을 제외한 금액으로 산정되며, 이 소득은 국세청이 최종 결정한다. 스웨덴의 개인사업자는 국세청에 F-skatt 승인을 신청해야 하며, 이를 통해 사업소득에 따른 소득세 및 사회보장 기여금을 직접 납부할 의무가 부여된다.

학생의 경우 과거 임금 기록이 있는 경우이거나 현재에도 일하는 경우 SGI를 획득하거나 보호 가능하다. 즉 일반적으로 통용되는 SGI 획득 조건으로서 연간 최소 SEK 13,700 이상 소득이 과거에 있었거나, 현재 있고 최소 6개월 연속 근무하거나 매년 반복되는 근무기간이 있는 경우에 SGI를 획득하거나 유지할 수 있다. 또한 학습지원을 받는 경우, 전문분야에서 학업하는 경우, 군사훈련 중, 병가 중 질병수당 수령 중, 육아휴직 중인 경우 그리고 실직 후 3개월 이내에 고용서비스에 구직자로 등록한 경우 등에도 예외사항으로서 SGI가 보호될 수 있다.

〈표 3-16〉 스웨덴 근로형태 등에 따른 급여 자격기준 소득(SGI)의 결정

근로 형태	급여 자격기준 소득(SGI)의 결정 방법
1) 직원	• 근로소득으로 SGI를 산정하게 됨. – 포함되는 소득: 세전급여(din lön före skatt), 산부인과 지원금(ob-tilläggt), 초과근무보상(övertidsersättning), 수수료 – 비포함 소득: 질병수당(sjukpenning), 부모보험급여(föräldrapenning) 또는 기타 일일 수당, 학자금 등의 학습 지원, 실업 보상, 연금, 자본소득, 퇴직금 등 • SGI 산정은 월소득에 12개월을 곱한 값으로 산정함. • 월급은 SEK 30,000이고 매달 SEK 3,000의 수당을 받는다면, 사회보험청에 제출하는 연간 소득에는 수당이 포함되어서는 안되므로 신청 시 입력해야 하는 연간 소득은 아래와 같음. → SEK 30,000/월 x 12 = SEK 360,000 • SGI 산정 시에는 부모보험급여가 포함되지 않으나, 이하의 조건에서 SGI가 보호됨. – 자녀가 1세 미만으로 육아휴직한 경우에는 부모보험급여 수급 여부와 상관없이 SGI가 보호됨 – 자녀가 1세 이상인 경우는 휴직을 하더라도 줄어든 근무시간에 해당하는 부모보험급여를 받는 경우 SGI가 보호됨 → 근무시간을 풀타임에서 절반으로 줄인다면 주 2.5일의 부모보험급여를 받는 경우 SGI 보호됨 → 근무시간을 풀타임에서 75%근로로 줄인다면 주 1.25일의 부모보험급여를 받는 경우 SGI 보호됨

근로 형태	급여 자격기준 소득(SGI)의 결정 방법
2) 구직자	• 임금기록이 없는 경우 SGI 부여 안 됨. 기본급여(하루 SEK 250)를 받게 됨. • 과거 임금 기록이 있는 경우는 SGI 획득이 가능할 수 있음. • 연 SEK 13,700(1,778,438원) 이상 소득이 있었거나 혹은 예상되고, 최소 6개월 연속 근무하거나 매년 반복되는 근무기간이 있었던 경우 • SGI는 마지막 근무일부터 3개월간 보장되나, 다음 중 하나에 해당하는 경우 계속 보장됨 ① 구직자로 등록. 이전에 일했던 것과 동일한 수준의 일자리 찾는 중 ② 취업훈련프로그램에 참여 중 ③ 병가 중으로 질병수당 수령 중 ④ 육아휴직 중으로 부모보험급여 수령 중(육아휴직 중 자녀가 1세 미만인 경우는 급여 정도에 상관없이 SGI 보장. 육아휴직 중이나 자녀가 1세 이상인 경우 구직을 하지 않는 경우는 최소 5일의 부모보험급여를 받고 있어야 함. 만일 5일 미만으로 부모보험급여를 받는 경우에는 줄어든 소득으로 다음해 SGI 산정 시 반영됨. ⑤ 반일제 이상 학업 중 ⑥ 전문분야 학업 중 ⑦ 군사훈련 중 ⑧ 학업, 인턴쉽 등으로 재정 지원을 받는 중 임시직(6개월 미만 지속)인 경우 SGI 보장을 위해서는 퇴직후 고용서비스를 통해 다시 취업신청이 필요함
3) 유한 회사 대표	• 직원과 동일함. 단, 신규사업자의 경우 소득계산이 어려울 수 있으므로 다른 방식으로 적용. 즉, 사업등록 36개월 미만인 신규사업자는 동일 직무수행자가 받은 수준에서 SGI를 받음
4) 개인 사업자	• 개인사업자는 급여신청 시 벌어들일 것으로 예상되는 소득을 기재하며, 사회보험청은 아래와 같은 과정을 거쳐 SGI를 결정하게 됨. – 이전소득과 예상소득을 비교함 – 이전의 소득이 증가(감소)했다면 미래소득 추정 시 이를 고려할 수도 있음 – 이전의 소득이 다양했다면 이전소득의 평균으로 산정 ※ 개인사업자의 소득은 세전이익에서 비용 등을 제외한 것이며 이 소득은 국세청이 결정하게 됨. – 개인사업자의 사업소득: 세전 이익– (비용, 수수료, 적립금 충당금) – 스웨덴의 개인사업자(sole traders)는 1월 1일부터 12월 31일까지의 12개월을 과세기간으로 하고, 이에 대해 차년도 5월 2일(휴일인 경우 다음 영업일)까지 연1회 개인소득세 신고서를 과세기관에 신고함(최인혁,정훈, 2021: 63). ☞ 스웨덴의 사업자는 과세관청에 F-skatt에 대한 승인을 신청해야 함. F-skatt는 사업자 스스로 사업소득에 따른 소득세 및 사회보장기여금을 납부할 의무가 있는 상태임.
5) 학생	• 학생 중 과거 임금 기록이 있는 경우이거나 현재에도 일하는 경우 SGI를 획득하거나 보호 가능함 • 임금 기록이 있는 자: 연간 최소 SEK 13,700 이상 소득이 있었거나 현재 소득이 있고, 최소 6개월 연속 근무하거나 매년 반복되는 근무기간이 있는 경우 • 학습지원을 받는 경우, 전문분야에서 학업하는 경우, 군사훈련 중, 병가 중 질병수당 수령 중, 육아휴직 중인 경우 그리고 실직 후 3개월 이내에 고용서비스에 구직자로 등록한 경우 등은 예외사항으로 SGI가 보호될 수 있음,

자료: 스웨덴 사회보험청. SGI 가이드. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sgi-guiden#/?steg=complementaryQuestion2.에서 해당 근로형태 선택 시 제시되는 내용임. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 육아휴직급여로 제공되는 부모보험급여는 이상에서와 같이 부여된 SGI에 따라 195일간 소득비례급여가 제공되며, 추가로 45일간 비교적 소액의 정액급여가 제공된다(자녀 1인당 480일 주어지는 부모보험급여를 부모 각각 240일로 동일하게 사용하는 경우로 가정). 195일의 소득비례급여는 주 7일 수급받는 경우 SGI의 77.6%가 제공되고 45일의 정액급여는 하루 SEK 180가 제공된다. 하지만 SGI가 없거나 연소득이 일정 수준 이하인 저소득자에게는 소득비례급여가 제공되는 240일 동안 기본급여로서 하루 SEK250(월 SEK7,500)이 제공된다.

스웨덴 사회보험청에서 제시하고 있는 자격요건별 급여액을 구체적으로 살펴보면 〈표 3-17〉과 같다. 임금근로자의 경우 출산 예정일 전 최소 240일 근무한 경우(연소득 SEK85,000 이상)이어야 개인별 SGI에 따른 소득비례급여를 받을 수 있다. 이는 동일한 직장에서 근무한 경우가 아니어도 상관없으나 연속근무이어야 한다. 그러나 근속일이 240일 이하인 임금근로자의 경우 첫 180일 동안은 기본급여를 하루에 SEK 250을 받을 수 있으며 그 이후부터는 본인의 SGI에 따른 소득비례급여 수급이 가능하다. 소득비례급여는 일일 최대 SEK 1,218로 제한이 있으며, 기본급여로 하루 SEK 250을 받는 경우 주 7일 수급 시 약 월 SEK 7,500이 지급된다.

유한회사대표나 개인사업자 중 회사에서 월급을 받는 경우 임금근로자와 동일하게 간주되어 SGI에 따른 소득비례급여를 받게 된다. 스웨덴 개인사업자의 경우 앞의 〈표 3-16〉에 서술한 바와 같이 본인이 사회보험급여 신청 시 예상소득을 기술하면 스웨덴 사회보험청에서 국세청에 신고된 이전소득과 확인, 비교하여 SGI를 결정하게 되고 이에 따른 소득비례급여가 제공된다. 신규사업자의 경우 축적된 자료가 없어 안정된 소득파악이 어려우므로 첫 36개월간은 본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 소득수준을 기준으로 하여 소득비례급여가 지급된다.

구직자의 경우 현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고 이전 소득 기록이 있는 경우 SGI가 기반한 소득비례급여를 제공받을 수 있다. 즉, 실업 전 6개월 이상 일하고, 실업 후 3개월에 고용서비스청에 등록한 경우이면 이전의 소득자료와 납입한 보험료에 기반한 소득비례급여가 제공된다. 하지만 이전 소득 기록이 없고 위의 사항을 만족하지 못하는 경우는 기본급여(일 SEK 250)를 받는다. 구직자와 마찬가지로 학생의 경우도 이전 소득 기록이 있는 경우 이전 소득을 기준으로 부여된 SGI에 따라 소득비례급여가 지급되나 그렇지 않은 경우는 기본급여(일 SEK 250)를 받는다. 풀타임 학생(오전 8시부터 오후 4시 사이에 학교에 있는 경우)은 충분한 자녀양육시간이 없는 것으로 간주되기에 부모보험급여를 받을 수 없으나, 원격으로 학업하는 경우는 부모보험급여 수급이 가능하다.

또한, 근로형태와 상관없이 연소득 117,590SEK 이하인 경우는 소득비례급여로서 기본급여(일 SEK 250)가 제공된다.

〈표 3-17〉 스웨덴 자격요건에 따른 부모보험급여액

급여 자격요건		급여액	
		총 240일	
		195일	45일
임금근로자	출산 예정일 전 최소 240일 근무하였고 연소득 85,000 SEK 이상 경우	소득비례급여 (일일 최대 1,218 SEK)	일 180 SEK
	연속 근무일이 240일 이하인 경우	첫 180일 동안 기본급여 일 250 SEK(주 7일 수급 시 약 월 7,500 SEK) 지급 후 나머지 기간 동안 소득비례급여 적용	
유한회사 대표/ 개인사업자	회사에서 월급을 받는 경우 (사원과 동일한 지위로 간주됨)	소득비례급여 (일일 최대1,218 SEK)	
	개인사업자	추계소득을 기준으로 소득비례급여	
	신규사업자	첫 36개월간은 본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 월급 수준을 기준으로 소득비례급여	
구직자	현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고, 이전 소득 기록이 있는 경우(즉, 실업 전 6개월 이상 일하고, 실업 후 3개월에 고용서비스청에 등록한 경우)	이전 소득을 기준으로 소득비례급여	
	이전 소득 기록이 없는 등 위의 사항을 만족하지 못하는 경우	기본급여 일 250 SEK (약 월 7,500 SEK)	
학생	이전 소득 기록이 있는 경우	이전 소득을 기준으로 소득비례급여	
	이전 소득 기록이 없는 경우	기본급여 일 250 SEK (주 7일 수급 시 약 월 7,500 SEK)	
저소득 또는 무소득자	연소득 117,590SEK 이하인 경우	기본급여 일 250 SEK (주 7일 수급 시 약 월 7,500 SEK)	

주: 조건을 만족하기 위해 동일한 직장에서 근무할 필요 없음. 직장과 상관없이 총 연속 근무일수가 중요한 기준임.
자료: 김연진(2020b). 「스웨덴 육아휴직: 모든 부모의 권리」. p.130 표 발췌 후 스웨덴 사회보험청 (https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.9.30.)) 2024년 정보 기준으로 일부 내용 보완 및 수정.

3) 재원

스웨덴 부모보험급여는 사회보험 내에서 운영되며 스웨덴의 사회보험은 고용주와 근로자, 자영업자가 의무적으로 기여한 사회보험기금에서 지출된다. 기여금은 고용주와 근로자의 경우 급여를 기준으로, 자영업자의 경우 순이익을 기준으로 부과된다(최인혁,정훈, 2021, p.116). 그러나 근로자는 일반 연금 기여금으로 7%만을 납입하며 이외 사회보험료로 납입하는 항목은 없다.[18] 2024년 기준 스웨덴의 고용주는 사회보험료로 근로자 급여의 31.42%를 납입하게 되며 이

18) 스웨덴 국세청. https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2025.1/1348.html (검색일: 2024.11.12.)

중 2.6%가 부모보험으로 사용된다. 스웨덴의 개인사업자가 납입하는 사회보험료율은 28.97%로 고용주에 비해 다소 낮지만 부모보험에 할당되는 요율은 2.6%로 고용주와 동일하다.

〈표 3-18〉 스웨덴 고용주, 자영업자의 사회보험 부담률

(단위: %)

구분	고용주	자영업자
건강보험(Sjukförsäkringsavgift)	3.55	3.64
부모보험(Föräldraförsäkringsavgift)	2.60	2.60
노령연금(Ålderspensionsavgift)	10.21	10.21
유족연금(Efterlevandepensionsavgift)	0.60	0.60
실업보험(Arbetsmarknadsavgift)	2.64	0.10
산재보험(Arbetsskadeavgift)	0.20	0.20
지불급여세(Allmän löneavgift)	11.62	11.62
총	31.42	28.97

주: 근로소득 또는 기타 수익성 있는 근로소득으로 연금 수급 자격이 있는 모든 자는 일반 연금 기여금을 7% 납부함
자료: 스웨덴 국세청. https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/arbetsgivaravgifterochskatteavdrag/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html#:~:text=Full%20arbetsgivaravgift%20%C3%A4r%2031%2C42,%C3%A5lderspensionsavgiften%2C%2010%2C21%20procent. (검색일: 2024.11.12.)
스웨덴 국세청. https://skatteverket.se/foretag/drivaforetag/foretagsformer/enskildnaringsverksamhet/egenavgifter.4.361dc8c15312eff6fd1f678.html. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 부모보험 내 하위급여별 지출액을 살펴보면 2023년 기준 부모보험급여가 36,030백만 SEK로 가장 지출규모가 크며 한시적 부모보험급여는 10,282백만 SEK, 임신급여는 627백만 SEK이다.

〈표 3-19〉 스웨덴 부모보험 내 하위급여별 지출 규모

(단위: 백만 SEK)

구분	2021	2022	2023
부모보험급여(Föräldrapenning)	35,180	35,653	36,030
한시적 부모보험급여(Tillfällig Föräldrapenning)	10,085	10,397	10,282
임신급여(Graviditetspenning)	1,654	1,263	627
총	46,919	47,313	46,939

자료: Försäkringskassan(2024). Social insurance in figures 2024, p.14,

이러한 부모보험을 위한 지출은 2023년 기준 46,939백만 SEK이며, 2023년 스웨덴 사회보험청의 총 지출액인 253,155백만 SEK 중 18.5%를 차지한다. 지출항목별로 비교했을 때 부모보험

을 위한 지출규모는 건강보험에 대한 지출액 49,003백만 SEK 다음으로 높다.

〈표 3-20〉 스웨덴 사회보험청 최근 3년간 지출 내용 및 규모

(단위: 백만 SEK)

분류	항목	2021	2022	2023
가족 및 아동	부모보험	46,919	47,313	46,939
	아동수당	33,390	33,306	32,972
	양육비	2,692	2,726	2,703
	기타 아동 및 가족 지원	8,979	8,218	8,909
질병 및 장애	건강보험	57,098	57,926	49,003
	활동 및 질병보상	35,749	36,521	40,689
	주택추가지원금	4,996	5,511	5,916
	산업재해보상	2,380	2,209	2,326
	치아보호	6,775	6,863	7,289
	활동보조보상	24,135	24,099	24,554
	기타 질병 및 장애 지원	4,501	3,703	3,587
기타	기타 지원	20,890	17,514	17,503
행정	관리, 집행 등 행정비용	9,973	10,270	10,765
총		258,477	256,179	253,155

자료: Försäkringskassan(2023). Social insurance in figures 2024, p.15,
Försäkringskassan(2023). Social insurance in figures 2023, p.15,
Försäkringskassan(2022). Social insurance in figures 2022, p.16.

4) 운영체계

스웨덴 육아휴직은 기업혁신처(the Ministry of Enterprise and Innovation)에서 관리하며 부모보험급여는 보건사회부(the Ministry of Health and Social Affairs)에서 총괄한다. 부모보험급여 신청 및 지급을 담당하는 스웨덴의 전달체계는 사회보험청으로 지역사무소가 설치되어 있어 각종 수당 신청 등을 지원하게 된다.

스웨덴 육아휴직급여는 부모보험급여로서 사회보험 체계에서 제공되므로 사회보험료의 징수와 납부의 과정을 스웨덴 육아휴직 제도 운영체계의 한 부분으로서 살펴볼 필요가 있다. 스웨덴 사회보험료는 사회보험법에 근거하여 국세청에서 일괄 부과 징수한다.[19] 고용주의 경우 고용주

19) 스웨덴은 1970~80년대에 사회보험의 징수를 국세청으로 이관하였다. 1975년부터 점진적으로 이관하기 시작하여 1985년 완전히 이관하였다. 이때부터 현재까지 스웨덴 국세청은 각종 세금뿐 아니라 사회보험 기여금을 일괄 적용 징수하고 있다(최인혁, 정훈, 2021, p.119).

가 지급한 급여액, 자영업자의 경우 전년도 총이익을 기준으로 징수한다. 소득세, 법인세 등과 함께 징수하게 되며 보험료 납부주기는 매월이다. 고용주의 경우 급여 지급월의 다음달 12일까지 신고 및 납부(납부 전 신고 필요)해야 하며, 인터넷뱅킹을 통한 계좌송금 및 카드납부가 가능하다. 자영업자의 경우 1월1일부터 12월31일까지의 과세기간의 소득을 다음해 5월 3일까지 신고하게 되며(소득세 신고와 함께 사회보험세도 신고하게 된다), 납부하는 보험료는 전년도에 신고한 연간 납부세액을 12개월로 나눈 금액으로 산정된다. 인터넷뱅킹을 통한 계좌송금 또는 스웨덴 모바일 결제시스템(Swish)로 납부 가능하다.[20]

부모보험급여의 신청에 대해 살펴보면 아래와 같다. 부모보험급여를 받기 위해서는 등록이 우선되어야 하며, 등록 후 해당 일수별로 신청하여 제공받는 방식으로 되어 있다. 등록은 급여신청 전일까지는 이행되어야 한다. 등록은 임신 이후부터 가능하며 임신 중인 경우 임신증명서를 제출(스웨덴 사회보험청(Swedish Social Insurance Agency) 우편 제출)하여 등록할 수 있다. 등록 후 급여신청은 해당 일수별로 신청하게 되는데, 주로 사회보험청 웹사이트를 통해 온라인으로 신청한다. 실제 휴직일로부터 90일 이내에 신청(90일 이후에는 사유기재 신청하여 소급적용 가능)해야 함이 명시되어 있으며, 장기간 휴직의 경우 미리 신청할 것을 권장한다. 변경 시에도 온라인으로 처리 가능하다. 또한 부모보험급여 수령 중 소득이 증가한 경우 신고를 통해 변경된 급여 수령이 가능하다.[21]

부모보험급여는 신청 이후 30일 이내에 수급 여부 및 수급액이 결정된다. 이때 관할당국의 전화 문의 등이 있을 수 있음이 명시되어 있으며 추가정보 필요시 처리기간이 연장되기도 한다. 연장되는 경우에는 고지하도록 규정되어 있다. 급여는 매월 25일에 후불로 지급된다. 신청서 처리 즉시 예비 지급액 확인이 가능하지만 확정된 지급액은 급여지급 전 1일 전에 확인 가능하다.[22]

다. 타 제도와의 연계성

스웨덴의 영유아보육교육시설(Early Childhood Education and Care)의 이용은 자녀연령 1세 이후부터 가능하며 부모의 육아휴직 사용 및 부모보험급여 수급에 따른 이용 제한이 없다. 스웨덴의 부모보험급여는 자녀당 480일(16개월) 제공되며 이 중 390일(13개월) 소득비례급여 수급이 가능하므로 약 1년간 부모가 휴직하여 소득비례급여로 소득 손실에 대한 급여지원을 받으며

---

20) 스웨덴 사회보험의 부과와 징수에 대해서는 최인혁, 정훈(2021),『소득기반 사회복지 체계 구축을 위한 국세청 기능전환』, 한국조세재정연구원. pp.116~119의 내용을 참고하였다.

21) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.11.12.)

22) 스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. 지불날짜 및 처리기간. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/utbetalningsdatum-och-handlaggningstider. (검색일: 2024.11.12.)

가정양육을 한 후 노동시장으로 복귀한다면 이때 자녀 연령이 1세 이상이 되므로 기관 이용이 가능하다. 즉, 스웨덴의 경우 적정한 보상이 주어지는 유급의 육아휴직과 ECEC 이용이 갭 없이 연계된다(Duvander & Löfgren, 2023, p.547).

자녀가 입원한 경우 부모보험급여 대신 자녀간병휴가급여 대체 수급을 받을 수 있으나,[23] 질병휴가급여와 부모보험급여는 중복 수급이 불가능하다.[24] 또한 공공부조를 받기 위해서는 임금소득이나 수령 중인 기타 급여가 없어야 한다고 명시되어 있으므로 부모보험급여와도 중복 수령이 불가능하다.[25]

부모보험급여에는 소득세가 부과되며 부과율은 노동시장참여 시보다 높다. 이는 대체로 부가육아휴직 중으로 급여를 받고 모가 일하는 경우 결과적으로 성평등한 결과를 야기하기도 한다. 또한 부모보험급여 수급 시에는 연금크레딧(pension credit)이 적용된다(Duvander & Löfgren, 2023, p.547).

라. 육아휴직 제도 사용 현황

스웨덴 사회보험청의 사회보험통계는 부모보험급여를 수급하는 부모를 둔 아동 수를 집계한다. 해당 통계에서는 아동의 성별 및 연령에 따라 부모보험급여를 수급하는 부모를 둔 아동수와 해당 연령에서 차지하는 비중을 제시하고 있다. 우선, 2023년 부모보험급여의 수급 아동의 수를 살펴보면 0~8세까지의 수급 아동 수는 여아 334,580명, 남아 354,754명으로 각각 남녀 전체 아동의 66%가 수급하였다. 0세인 경우는 88%가 수급하였으며 1세는 98%까지 수급하였다. 2세부터는 급여 수급률이 떨어져 전체 아동의 82%가 수급하였으며 3세는 75%로 낮아지고 5세는 이후부터는 전체 아동의 절반 정도만 부모보험급여를 수급하였다(〈표 3-21〉 참조).

이어 2023년 스웨덴 부모보험급여 수급 현황을 부모 기준으로 살펴보면 아래와 같다. 부모보험급여를 수급한 부모는 여성 448,134명, 남성 387,475명이고 급여의 평균 사용일수는 여성 72일, 남성 37일이다. 일평균 수급액은 여성 650SEK, 남성 814SEK이다. 즉, 여성이 남성보다 두 배가량 길게 부모보험급여를 수급하고 있고 여성의 수급액이 남성보다 낮다. 수급 부모 연령별로는 30대가 가장 많고 그다음으로 40대 초반이 많다(〈표 3-22〉 참조).

---

23) 스웨덴 사회보험청. 자녀간병휴가(VAB). https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/vard-av-barn-vab. (검색일: 2024.10.12.)

24) 스웨덴 사회보험청. 육아휴직 및 질병. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/foraldraledig-och-sjuk. (검색일: 2024.10.12.)

25) https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/ekonomiskt-bistand/ekonomiskt-bistand-for-privatpersoner/. (검색일: 2024.10.12.)

〈표 3-21〉 2023년 스웨덴 부모보험급여 수급 아동 수 및 비중

(단위: 명, %)

아동연령	여아			남아		
	전체 아동수	수급 아동 수	해당연령 전체 여아 중 비중	전체 아동수	수급 아동 수	해당연령 전체 남아 중 비중
0	49,120	43,316	88	51,536	45,436	88
1	51,598	50,367	98	54,656	53,370	98
2	56,917	46,498	82	59,590	48,850	82
3	56,352	42,050	75	59,738	44,608	75
4	57,325	40,612	71	60,841	43,285	71
5	58,588	29,684	51	61,868	31,252	51
6	58,802	27,938	48	62,147	29,886	48
7	60,911	27,708	45	64,316	29,501	46
8	59,551	26,407	44	63,867	28,566	45
전체	509,164	334,580	66	538,559	354,754	66

자료: 1) Försäkringskassan(2024). Social Insurance in Figures 2024, p.25.
https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf
2) 스웨덴 통계청. 통계데이터베이스.
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__BE__BE0101__BE0101A/BefolkningNy/
(검색일: 2025. 3. 21)

〈표 3-22〉 2023년 스웨덴 부모보험급여 수급 부모 수, 평균 사용일수, 일평균 수급액

(단위: 명, 일, SEK)

연령	수급 부모 수		평균 수급일수		일평균 수급액	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
~19세	489	38	147	52	256	337
20~24세	11,456	2,766	135	48	417	647
25~29세	59,581	26,450	109	45	587	768
30~34세	146,502	98,357	85	45	687	827
35~39세	136,018	120,416	62	39	689	833
40~44세	70,848	82,809	40	31	660	812
45~49세	20,329	38,408	24	27	630	788
50~54세	2,691	13,159	20	25	668	756
55세이상	220	5,072	26	28	570	727
전체	448,134	387,475	72	37	650	814

자료: Försäkringskassan(2024). Social Insurance in Figures 2024, p.21.
https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf

1990년부터 2023년까지 성별로 분리하여 부모보험급여의 총 수급일수를 살펴보았다. 제시된 연도 중 가장 오래된 1990년의 부모보험급여 사용일수는 48,292,016일이었으며 가장 최근 연도인 2023년에는 46,887,153일로 다소 줄어든 것으로 나타났다. 1990년대 초중반의 경우 부모보험급여 수급일수가 5천만일까지 높아져 지속되는 경향을 보이는데 이렇게 된 데에는 90년대 초반 성평등법을 개정하고 육아휴직 사용에 대한 고용주의 역할을 강조하여 사업장의 참여를 이끌고 아버지 할당제 도입(1995년)이 컸을 것으로 이해된다. 이렇게 증가하였던 부모보험수급일수는 1990년대 말에 가파른 감소세를 보이기도 했으나 2000년 이후부터는 다시 지속적으로 증가해 2010년대 말에는 5천 5만일을 넘게 사용한 것으로 나타난다. 특히 2000년대 이후 사용일수의 확대는 여성보다 남성 사용일수의 증가 정도가 컸다. 2020년 이후에는 증가세가 주춤해지고 감소 경향을 보였는데 이는 코로나19의 영향이 컸을 것으로 해석된다.

〈표 3-23〉 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수 및 비중

(단위: 일, %)

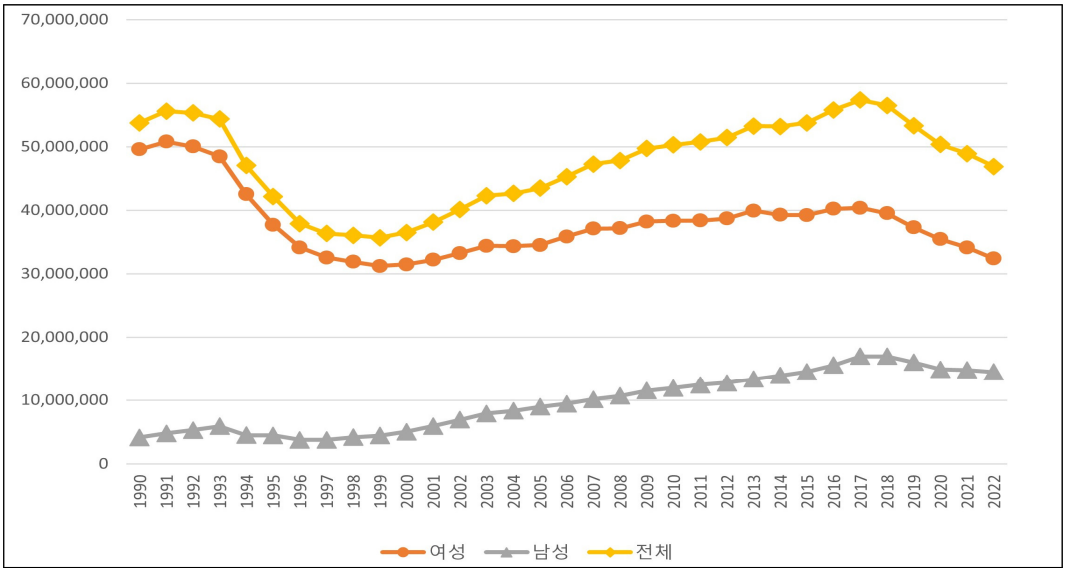
연도	여성		남성		전체 수급일수
	수급일수	비중	수급일수	비중	
1990	44,851,315	92.9	3,440,701	7.1	48,292,016
1991	49,600,570	92.3	4,145,532	7.7	53,746,102
1992	50,801,232	91.4	4,793,160	8.6	55,594,392
1993	50,030,342	90.4	5,299,543	9.6	55,329,885
1994	48,459,832	89.1	5,901,470	10.9	54,361,302
1995	42,519,211	90.4	4,507,101	9.6	47,026,312
1996	37,713,386	89.4	4,463,173	10.6	42,176,559
1997	34,151,144	90.1	3,754,007	9.9	37,905,151
1998	32,552,062	89.6	3,775,354	10.4	36,327,416
1999	31,869,907	88.4	4,166,279	11.6	36,036,186
2000	31,225,746	87.6	4,435,481	12.4	35,661,227
2001	31,458,797	86.2	5,042,319	13.8	36,501,116
2002	32,210,665	84.5	5,917,761	15.5	38,128,426
2003	33,235,019	82.8	6,911,239	17.2	40,146,258
2004	34,407,652	81.3	7,901,513	18.7	42,309,165
2005	34,338,735	80.5	8,320,078	19.5	42,658,813
2006	34,524,796	79.4	8,957,898	20.6	43,482,694
2007	35,856,090	79.2	9,434,538	20.8	45,290,628
2008	37,117,288	78.5	10,143,062	21.5	47,260,350
2009	37,169,343	77.7	10,669,822	22.3	47,839,165
2010	38,228,681	76.9	11,489,945	23.1	49,718,626

연도	여성		남성		전체 수급일수
	수급일수	비중	수급일수	비중	
2011	38,363,061	76.3	11,921,067	23.7	50,284,128
2012	38,370,595	75.6	12,407,072	24.4	50,777,667
2013	38,706,268	75.2	12,741,697	24.8	51,447,965
2014	39,923,865	75.0	13,343,162	25.0	53,267,027
2015	39,256,182	73.8	13,921,298	26.2	53,177,480
2016	39,248,402	73.0	14,527,527	27.0	53,775,929
2017	40,211,877	72.1	15,585,949	27.9	55,797,826
2018	40,395,285	70.4	16,980,200	29.6	57,375,485
2019	39,531,300	70.0	16,971,951	30.0	56,503,251
2020	37,298,671	70.0	16,022,572	30.0	53,321,243
2021	35,458,273	70.4	14,891,871	29.6	50,350,144
2022	34,128,800	69.7	14,807,523	30.3	48,936,323
2023	32,389,269	69.1	14,497,884	30.9	46,887,153

자료: 스웨덴 사회보험청. 통계데이터베이스.
https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp-omf. (검색일: 2024.10.28.)

[그림 3-6] 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수

(단위: 일)

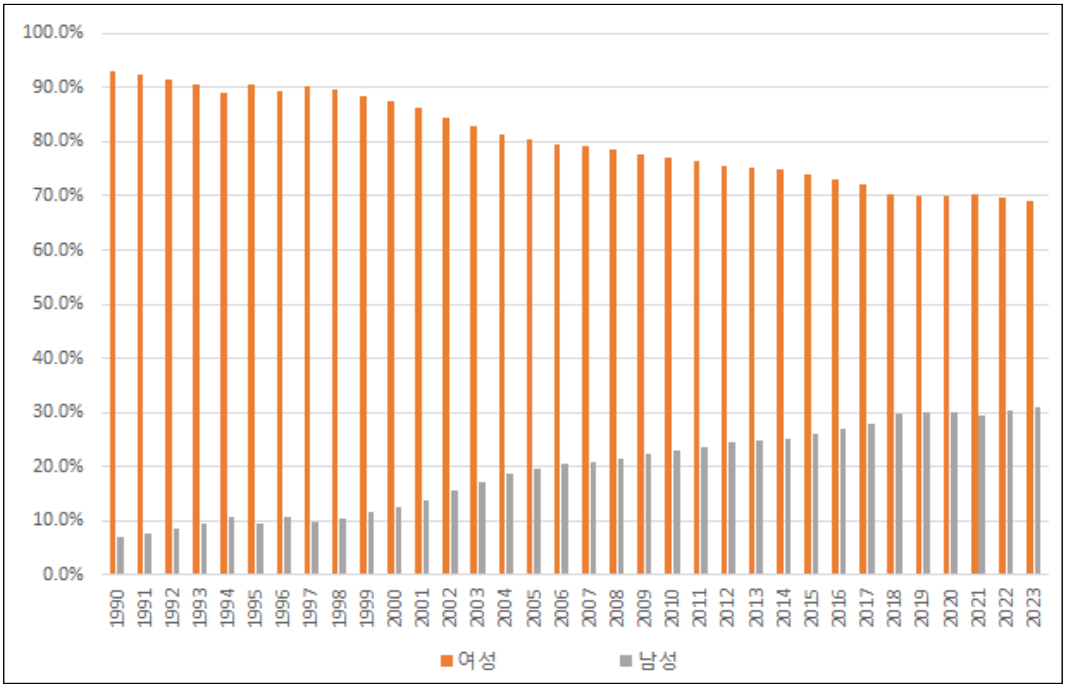


자료: 스웨덴 사회보험청. 통계데이터베이스.
https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp-omf. (검색일: 2024.10.28.)

부모보험급여 수급일수의 남녀 수급 비중을 보면 지난 30년간 남성의 수급비중은 꾸준히 증가한 점도 확인된다. 즉 1990년 스웨덴 부모보험급여 전체 수급일수에 대한 남성의 수급일수 비중은 7.1%에 불과했으나 2023년에는 30.9%까지 높아졌다.

[그림 3-7] 1990~2023년 성별 스웨덴 부모보험급여 수급일수 비중

(단위: %)

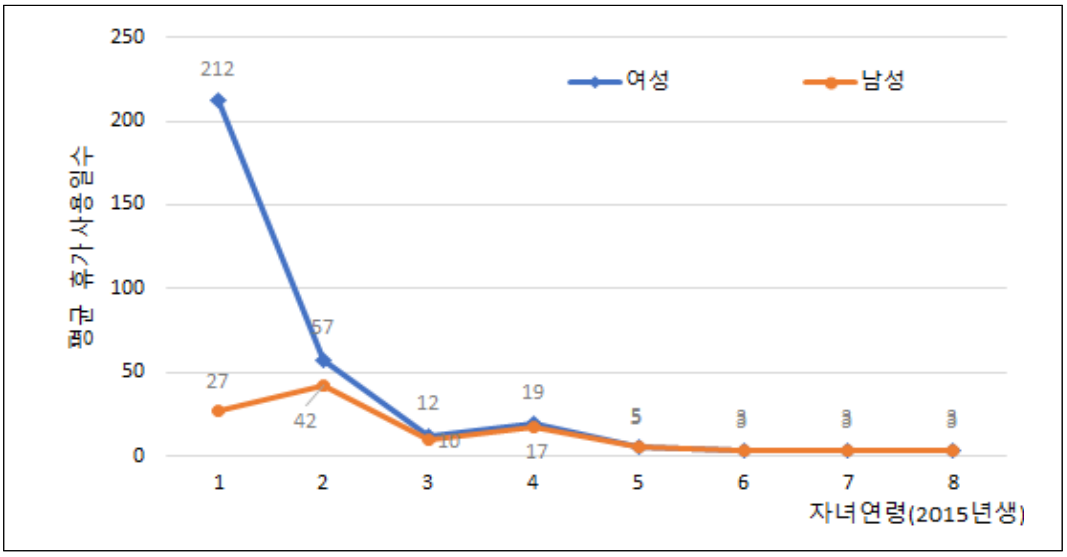


자료: 스웨덴 사회보험청. 통계데이터베이스.
https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp-omf. (검색일: 2024.10.28.)

아동의 연령 증가에 따른 육아휴직 사용을 살펴보기 위해 아래에서는 2015년생 아동의 연령 증가에 따라 부모의 부모보험급여 평균 수급일수가 어떻게 변화하는지 살펴보았다. 2015년생 아동이 1세일 때 여성의 수급일수는 212일로 높았으나 2세 때에는 57일로 가파르게 줄고 3세 12일, 4세 19일 이후부터는 10일 미만으로 나타났다. 남성의 경우는 1세일 때 27일 수급하였으나 2세에는 42일로 더 늘어났으며 3세 10일, 4세 17일 이후부터는 10일 미만으로 나타났다.

[그림 3-8] 스웨덴 자녀연령별 남녀의 평균 휴가 사용일수

(단위: 일)

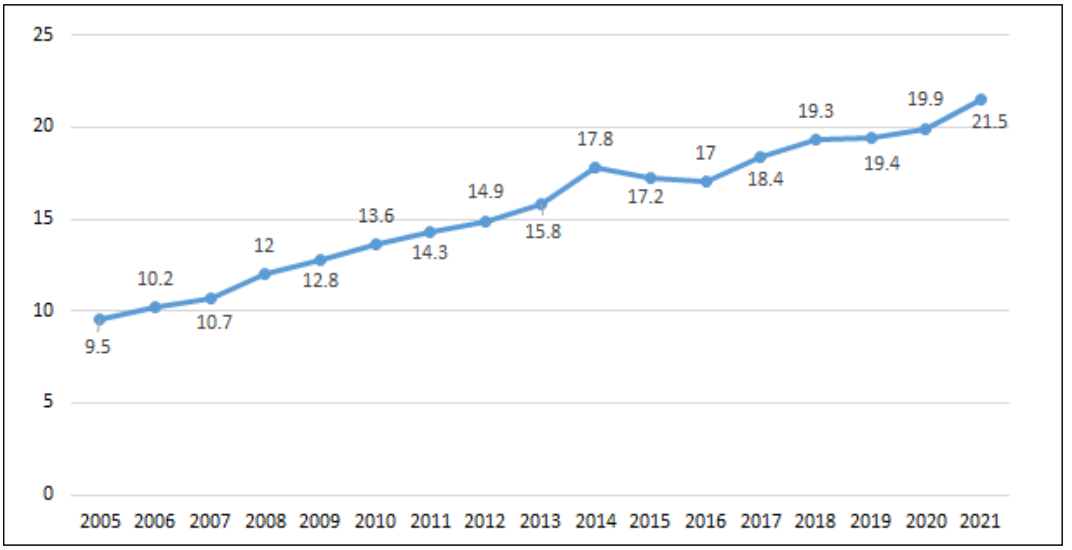


자료: Försäkringskassan(2024). Social Insurance in Figures 2024, p.24.
https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf

다음으로 스웨덴 육아휴직 사용의 성별 평등 사용 정도를 살펴보기 위해 자녀 연령이 2세가 되었을 때 부모 각각 부모보험급여 수급일수의 40~60%를 수급한 가구의 비중을 분석하였다. 이때 스웨덴 거주자로 공동양육권을 가진 남녀 부부의 2005년 이후 출생한 첫째 자녀에 대한 일수로 계산하였으며 출생 전 급여일수는 제외하였다. 2005년부터 2021년의 성별 평등사용 비중을 보면 지속적으로 증가한 경향이 확인된다. 즉 2005년에는 9.45%에 불과했으나 지속적으로 증가해 2010년 13.6%, 20015년 17.2%였으며 2021년에는 21.5%로 나타났다.

[그림 3-9] 스웨덴 육아휴직 사용의 평등 사용 비중

(단위: %)



주: 자녀 연령이 2세가 되었을 때 부모 각각 육아휴직급여일수의 40~60%를 사용한 경우의 비중임. 스웨덴 거주자로 공동양육권을 가진 남녀부부의 2005년 이후 출생한 첫째 자녀에 대한 일수로 계산함(출생 전 급여일수는 제외).

자료: 스웨덴 사회보험청, 통계데이터베이스.
https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-40-60, (검색일: 2024.10.25.)

스웨덴 고용형태별 육아휴직 사용 현황을 살펴보기 위해 2022년 부모보험급여 1일 이상 수급자 수와 비중을 살펴보았다. 수급자 중 취업자는 744,775명으로 전체의 90.82%였으나 실업자, 학생, 연급수급자 등의 비취업자 중 부모보험급여를 수급한 이들도 75,325명으로 9.18%를 차지하였다. 취업자 중 임금근로자는 697,580명으로 85.06%였으며 개인사업자는 15,731명으로 1.92%였고 주식회사 대표는 15,731명으로 3.84%로 나타났다. 실업자 중 부모보험급여 수급자는 22,659명, 2.76%, 학생은 16,470명, 2.01%로 개인사업자보다 전체 수급자 중 차지하는 비중이 높았다.

〈표 3-24〉 2022년 스웨덴 고용형태별 부모보험급여 수급자 수 및 비중

(단위: 명, %)

구분		수급자 수	비중
취업자 (Sysselsatt)	임금근로자(Anställd)	697,580	85.06
	개인사업자(Egenföretagare)	15,731	1.92
	주식회사 대표(Företagare i eget AB)	31,464	3.84
	소계	**744,775**	90.82
비취업자	실업자(Arbetslös)	22,659	2.76
	학생(Studerande)	16,470	2.01
	연금수급자(Pensionär)	80	0.01
	질병휴직자(Sjuk)	1,406	0.17
	기타(Övrigt)	34,710	4.23
	소계	**75,325**	9.18
계		820,100	100.00

주: 스웨덴 부모보험급여 1일 이상 수급자 수임.
자료: 스웨덴 건강보험 및 노동시장 연구를 위한 종단 통합 데이터베이스(LISA) 2022에서 산출함.
https://www.scb.se/vara-tjanster/bestall-data-och-statistik/register/longitudinell-integrationsdatabas-for-sjukfor—rings--och-arbetsmarknadsstudier-lisa/ (검색일: 2024.10.25.)

2. 독일

가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정

1) 초기 독일 육아휴직제(Bertram & Deuflhard, 2013)

독일 헌법에 해당하는「기본법(Grundgesetz)」제6조(Artikel 6)에는 부부와 가족에 대한 국가의 특별한 보호를 명시하고 있으나, 국가가 가족에 적극적으로 개입한다는 의미가 아니라 가족의 유지와 보호를 위한 지원을 의미한다. 기본적으로 가족이 스스로를 부양하기 어렵고 가족 내에서 가족구성원의 복지를 충족하지 못할 때 개입하는 보충성의 원칙(Subsidiaritätsprinzip)을 기본으로 한다. 또한 독일의 전통적인 사회정책은 남성은 생계부양자, 여성은 가정 내 돌봄이라는 성역할 분리를 전제로 한 가족 모델을 표준으로 설계되었다(Kaufmann, 1995; Gerlach, 2010). 이에 독일 가족정책은 대표적인 보수주의 모델로 여겨져 왔다(Esping-Andersen, 1990; Pfau-Effinger, 2005).

여성의 경제활동이 증가하면서 일가정양립의 중요성이 커졌으며, 짧은 모성휴가(Mutterschaftsurlaub)와 낮은 급여를 보완해줄 필요성이 대두되었다. 이에 따라 1986년「독일 연방육아휴직급여법

(Bundeserziehungsgeldgesetz)」이 발효되었다. 독일 육아휴직급여 지급 기간은 처음에 10개월에서 2년까지 확대되었다. 1994년 개정 내용을 살펴보면, 자녀 생후 2년간 육아를 담당하는 부모는 소득활동을 중단하거나 주당 최대 20시간 미만까지 파트타임으로 근무할 경우에 가구소득에 따라 최대 월 600마르크까지 육아휴직급여를 받을 수 있다. 육아휴직 기간은 자녀가 만 3세가 될 때까지 부모 중 한 사람만 사용할 수 있었으며, 최대 3회까지 교대하여 사용 가능했다. 법적으로 육아휴직 기간 동안 고용보장을 위해 해고가 금지되었으며, 복직 이후 동등한 직위로 복귀하도록 규정하고 있었다.

그럼에도 불구하고 당시 「육아휴직급여법」은 여성을 노동시장에서 단계적으로 이탈하게 하는 법으로 비판을 받았다. 그 이유는 첫째, 급여액이 600마르크에 불과하여 육아휴직 기간에 발생하는 소득 손실에 대한 보장 수준이 매우 낮았다. 부모 중 한 사람만 사용할 경우, 일반적으로 소득수준이 남성보다 낮은 여성이 육아를 전담하게 되는 효과를 가져왔다. 둘째, 여성이 경제활동을 하는 것보다 하지 않는 것이 더 유리하게 작용하였다. 소득 증가분이 세제 혜택 감소나 육아휴직급여 삭감으로 인해 상쇄되었기 때문이다. 셋째, 한부모 여성은 육아휴직급여가 소득보장의 역할을 하지 못했기 때문에 사회적 공공부조나 지원에 의존하게 되었다(Koch, 2001).

게다가 당시 독일 육아휴직제(Erziehungsurlaub)는 도입 이후 상한액이 상향하지 않아 실질적으로 급여 수준은 하락하게 되었으며, 여성만 사용하는 제도로 정착되었다. 이에 육아휴직 제도 사용자 수는 점차 감소하게 되었다. 이에 따라 육아휴직급여는 여성의 경력단절을 유도할 뿐만 아니라 저소득층이나 교육수준이 낮은 여성들이 주로 받게 되는 계층화 현상을 보인다는 점에서 강하게 비판받게 되었으며, 지속적으로 육아휴직 제도의 개혁의 필요성이 제기되었다.

이러한 비판을 적극적으로 수용한 사회민주당과 녹색당은 1998년 적녹연정 협약에서 여성과 남성 모두의 일가정양립을 개선하는 것을 목표로 육아휴직 및 육아휴직급여 제도 개선을 약속하였다. 이에 육아휴직 1년간은 육아휴직급여를 월 900마르크로 인상하였다. 또한 소득 한도를 상향 조정하였으며, 육아휴직급여를 받는 동안 근로시간을 20시간 미만에서 30시간으로 확대하였다. 또한 시간계좌(Zeitkonto) 개념을 도입하여 육아휴직 1년을 자녀가 8세까지 유예하여 사용할 수 있도록 하였다.

2) 부모시간(Elternzeit) 및 부모수당(Elterngeld) 도입

기존 육아휴직 제도의 개선 노력에도 불구하고, 여전히 육아휴직급여 지급 수준이 낮고 양성평등한 제도 사용을 촉진하는 데에 부족하다는 지적을 받았다. 불충분한 일가정양립 지원 제도의 문제는 저출산과 연결되면서 지속적으로 비판을 받았다. 이에 2000년에 「육아휴직법」 개정을 또다시 시도하였으며, 2001년에 육아휴직(Erziehungsurlaub) 대신에 부모시간(Elternzeit)으로 변경하였다. 부모시간은 육아를 위해 일을 중단하거나 감소하는 기간을 휴가(Urlaub)가 아니라 부모가 육아를 위한 시간을 확보하는 개념으로 접근한 것이다. 이는 사회적, 제도적으로 돌봄 가치를 인정하기 위해 정책적 용어를 변경한 것으로 볼 수 있다(Gerlach, 2010; Bertram & Deuflhard, 2013).

가족정책이 지속적인 저출산으로 인한 인구학적 변화, 가족 구조의 변화 등에 적절히 대응하기 위해서는 근본적인 가족정책 패러다임의 변화가 필요하다는 인식이 확산되었다. 2000년대 초 지속가능한 가족정책(Nachhaltige Familienpolitik)에서 일가정양립이 핵심 정책 과제로 제시되었다. 여성의 적극적인 경제활동을 지원하고, 남성은 여성과 동일하게 돌봄에 참여할 수 있도록 지원하는 성평등한 일가정양립 정책으로 변화를 시도하였다(BMFSFJ, 2006).

이러한 맥락에서 2006년 「연방 부모수당 및 부모시간 법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG)」이 제정되었다. 이 법에 따라 육아휴직급여인 부모수당의 상한액을 1,800유로, 기본 소득대체율을 65%로 상향하여 실질적인 소득보장이 되도록 개혁하였다. 또한 아버지의 부모시간 사용을 활성화하기 위한 제도적인 추가 장치로 부모수당 제도에 일명 파트너 달 제도를 도입하였다. 이는 아버지가 부모수당을 사용할 경우에 2개월을 추가로 부여하는 인센티브 제도이다.

부모시간 및 부모수당 제도 도입 이후에도 남녀가 함께 육아와 일을 병행할 수 있도록 제도의 유연성을 확대하는 개혁이 이루어졌다. 2015년에 도입된 부모수당플러스(ElterngeldPlus)와 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)는 부모가 육아와 일을 병행하면서 근로시간을 조정할 수 있는 보다 유연한 선택지를 제공하는 제도이다. 부모수당플러스는 부모가 최대 주당 30시간[26]을 근무하면서 지급 기간은 기본 부모수당에 비해 2배로 연장되는 제도로 육아휴직으로 인한 소득 감소를 완화하면서 부모가 노동시장에서 벗어나지 않고 경력을 유지하면서 육아를 병행할 수 있도록 지원하는 제도이다. 파트너십보너스 제도는 부모 모두 근로시간을 단축하고 육아에 참여할 경우 2~4개월의 부모수당플러스 추가 수당을 지급하는 제도이다. 이는 부모가 파트너십에 기초한 공동 육아를 할 수 있도록 장려하는 제도이다. 이러한 부모시간 및 부모수당 제도의 개편은 부

26) 현재는 주당 32시간으로 확대되었다.

모의 일가정양립을 위한 선택지를 확대하면서 성평등한 육아 환경을 조성하고자 하는 정책적 의도가 담겨있다고 볼 수 있다(BMFSFJ, 2020a, p.11; 박은정, 2019, p.213; 유해미 외, 2021, p.71에서 재인용).

나. 육아휴직 제도 분석

1) 제도 주요 내용

독일 육아휴직(부모시간)과 육아휴직급여(부모수당)의 수급권은 분리되어 있으며, 자격 요건, 지급기간 등에 차이가 있다.

먼저, 부모시간과 부모수당은 적용 대상이 다르다. 부모시간은 근로계약을 한 근로자에게 적용된다는 점에서 부모수당과 차이가 있다. 부모시간은 근무지가 독일이거나 독일법에 따라 근로계약을 맺은 근로자가 사용할 수 있다. 고용형태(Arbeitsverhältnis)[27]에 상관없이 계약직, 시간제 근로, 미니잡(Mini-Jobs), 재택근무자 등을 포함한 모든 고용형태의 근로자에게 부모시간 사용이 보장된다. 부모시간에는 독일 거주 여부가 포함되어 있지 않다. 한편, 부모수당은 고용형태에 상관없이 임금근로자 외에 자영업자, 공무원과 실업자 및 전업주부까지 포괄한다. 독일 내에 거주하면서 자녀를 양육하는 부모를 대상으로 지급되며, 초고소득층(약 1%)을 제외하기 위해 2024년 기준 소득상한선 20만유로를 적용하고 있다. 다만, 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근로를 할 경우에만 지급받을 수 있다. 한편, 부모수당은 EU 국가, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 스위스 출신이 독일에서 거주하면서 일하고 있는 경우에 지급받을 수 있다. 이 외에는 독일에 계속 거주할 것으로 예상되며 노동 허가를 받은 경우에 한하여 부모수당을 지급한다. 여기에는 영주권자, 영국 시민 체류 허가서 소지자, EU 영주권 허가서 소지자, EU 블루카드 소지자, ICT 카드[28]소지자, 일시 체류 허가서(Beschäftigungs-Duldung) 소지자 등이 해당된다.

다음으로, 육아휴직에 해당하는 부모시간과 부모수당의 사용 기간에도 차이가 있다. 부모시간은 자녀가 만 8세까지 자녀당 최대 3년간 사용할 수 있다. 단, 3세 이후에는 최대 24개월 사용이 가능하므로, 3세 이전에 12개월을 사용할 경우에만 최대 3년을 사용할 수 있다. 또한 부모시간은 3회까지 분할 사용이 보장된다. 한편, 독일 육아휴직급여인 부모수당은 기본 부모수당, 부모수당 플러스(ElterngeldPlus), 파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)로 구분된다. 기본부모수당(Basiselterngeld)은 12개월 사용이 가능하며, 부모 모두 이용 시 14개월까지 사용할 수 있다.

---

27) 단, 공무원, 법조인, 군인의 경우는 부모시간 특별규정에 적용된다.
28) 독일 내 다국적 기업 근로자로 대부분 고숙련 노동자에게 발행되는 체류 허가이다

기본 부모수당은 부모 각각 최소 2개월 이상 사용하여야 하며, 자녀 생후 14개월 이내에 동시에 사용할 수도 있고 교대로 사용할 수도 있다. 다만, 부모가 동시에 사용할 경우에는 1달 사용이 2달 사용으로 간주된다. 자녀 생후 14개월 이내에만 중단 후 재신청이 가능하여 14개월 후에는 중단없이 사용하여야 한다. 모성급여(출산급여)는 건강보험에서 지급되나, 모성급여 수급 기간이 기본부모수당 수급 기간에 포함된다. 한부모의 경우는 한 명이 기본부모수당 14개월 사용이 가능하다. 부모수당플러스의 지급기간은 2배이다. 즉, 기본부모수당 1개월이 부모수당플러스 2개월에 해당한다. 부모수당플러스는 자녀 생후 14개월 이후에도 사용이 가능하며, 최대 자녀 생후 32개월까지 사용할 수 있다. 15개월부터는 중단이 불가능하여 부모 중 최소 한 명이 부모수당플러스 또는 파트너십보너스 제도를 사용하여야 계속 이용이 가능하다. 파트너십보너스는 부모 모두 주당 24~32시간 근무하며 동시 사용 시에 추가적으로 부모수당플러스 급여가 2~4개월 추가 지급되는 제도이다. 부모는 부모수당별로 지급되는 급여액과 사용 가능한 기간을 고려하여 세 종류의 부모수당을 월별로 선택하여 사용할 수 있다.

부모수당은 종류에 따라 지급액에 차이가 있다. 기본부모수당은 하한액이 월 300유로이며, 상한액은 월 1,800유로이다. 출산 전에 소득이 없었거나, 출산 전 소득이 있었으나 산출된 지급액이 월 300유로보다 적을 경우에 기본적으로 하한액인 월 300유로를 보장해준다. 또한 동일한 낮은 소득의 시간제(Teilzeit) 근로를 하면서 소득 손실이 없을 경우에도 하한액을 지급한다. 부모수당플러스 및 파트너십보너스 제도는 기본부모수당 지급액의 50%로, 하한액 월 150유로, 상한액 월 900유로이다.

이외에도 저소득 대상 추가 부모수당, 다둥이 추가금(Mehrlings-Zuschlag), 형제보너스(Geschwisterbonus) 제도가 있다. 먼저, 저소득 대상 추가 부모수당은 저소득층에게 소득대체율을 상향하여 일정 수준의 소득을 보장하기 위한 제도이다. 출산 전 세후소득이 월 1,240유로 미만인 경우, 기본 소득대체율인 65%에서부터 단계적으로 상향 적용된다. 2유로당 0.1%씩 소득대체율이 증가하여 월소득 1,240유로에서 월소득 1,200유로까지는 소득대체율 65~67%가 적용된다. 월소득 1,200유로~월소득 1,000유로는 소득대체율 67%가 적용된다. 월소득 1,000유로 미만부터는 다시 2유로당 0.1%씩 소득대체율이 증가하여 100%까지 적용된다. 다음으로, 독일 부모수당은 다태아일 경우 자녀별로 지급되는 것이 아니라 부모수당에 다둥이 추가금 형태로 지급된다. 다둥이 추가금은 기본부모수당에 추가 자녀당 월 300유로가 지급되며, 부모수당플러스 및 파트너십플러스는 추가 자녀당 월 150유로를 지급한다. 즉, 쌍둥이는 최대 2,100유로, 세쌍둥이는 2,400유로, 네쌍둥이는 2,700유로를 받을 수 있다. 형제보너스 제도는 부모수당 적용 자녀 외에 자녀가 있을 경우 지급되는 형제아 추가금이다. 형제보너스는 형제아 수에 상관없이 부모수당의 10%를 추가로 지급하며, 기본부모수당에는 최소 75유로를 지급하여 하한액이 375유

로, 상한액은 1,980유로로 증액된다. 부모수당플러스의 경우는 하한액 187.5유로, 상한액이 990유로가 된다. 형제보너스에서 지급 대상 자녀로 인정되는 기준은 다음과 같다.

- 한 명 이상 만 3세 미만 자녀가 함께 거주
- 두 명 이상 만 6세 미만 자녀가 함께 거주
- 한 명 이상 만 14세 미만의 장애를 가진 자녀 함께 거주
- 한 명 이상 만 14세 미만 입양자녀: 입양자녀가 함께 거주한 시점부터 적용

독일 부모수당의 수급자와 피돌봄자의 관계는 친자, 법적 배우자의 친자, 생활동반자(동거인)의 친자, 입양 자녀이어야 하며, 이 외에도 부모가 중증 질환, 장애가 있어나 사망했을 경우에는 손자, 증손자, 조카, 형제·자매를 돌볼 경우 수급이 가능하다. 입양 자녀의 경우는 법적 입양 절차 전이라도 부모와 동거하기 시작한 때부터 사용이 가능하며, 만 8세 미만이어야 한다.

독일 부모수당은 부모 동시 수급이 가능하다. 다만, 부모수당의 부모 간 교대 사용과 파트너십 보너스 제도의 활용을 촉진하고, 중장기적으로 파트너십에 기반한 돌봄노동과 소득활동의 분담을 촉진하기 위해 최근 부모수당 동시 수급 관련 규정이 변경되었다. 기본부모수당(Basiselterngeld)의 부모 동시 수급은 자녀 생후 12개월 이내에 1개월까지만 가능하다. 이 규정은 기본부모수당 동시 수급에만 적용되며, 부모 중 한 명이 부모수당플러스를 사용하면서 부모 동시 수급이 가능하다. 다만, 예외적으로 조산아(출산 예정일보다 최소 6주 전 출산), 다태아, 장애아, 형제자매 보너스를 받는 다른 장애 자녀를 둔 부모는 기본부모수당도 기존처럼 1개월 이상 동시 수급이 가능하다.[29]

2) 재원

독일 부모수당의 재원은 연방 정부의 일반 조세이다. 독일 연방 「부모수당 및 부모시간법(BEEG)」 §12에 따라 부모수당의 지출 및 수입 관리는 「연방 예산법(Haushaltsrecht des Bundes)」의 규정이 적용된다. 연방 예산법 외에도 행정 명령이나 지침(Verwaltungsvorschriften)도 준수하여 집행하여야 한다.

독일 가족복지 지출 예산 및 부모수당 예산은 2023년까지 증가 추이를 보여왔으나, 2024년 독일 연방 재무부에서 예산 삭감 정책에 따라 연장 가족부에서 가장 지출 규모가 큰 부모수당의 예

29) 1) 독일 연방 가족노인여성청소년부 홈페이지, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-228588#:~:text=Wo%20liegt%20die%20neue%20Einkommensgrenze,175.000%20Euro%20zu%20versteuerndem%20Einkommen
2) walhalla, https://www.walhalla.de/news/neue-einkommensgrenzen-fuer-das-elterngeld

산이 소폭 감소하였다. 2023년 기준으로 부모수당의 예산은 약 82억 8천 만유로였으나, 2024년에는 80억 3천 만유로로 감소하였다.[30]

〈표 3-25〉 독일 가족복지 및 부모수당 예산 규모

(단위: 천 유로(EUR))

구분	2022년	2023년	2024년
가족복지 예산	10,555,063	11,995,492	12,489,992
부모수당 예산	7,639,831	8,280,000	8,030,000

자료: 2024년 독일 예산계획,
https://www.bundeshaushalt.de/static/daten/2024/soll/epl17.pdf?utm_source= (검색일: 2024.12.15.)

3) 소득 및 급여액 산정

(1) 소득 산정액

독일 부모수당은 소득 산정을 거쳐 지급액이 결정되며, 소득 산정 기간(Bemessungszeitraum)은 자영업 여부에 따라 적용 기준이 다르다. 자영업자 기준은 개인 자영업자, 사업체 운영 자영업자(사업소득세 납부자), 농업 및 임업 소득자, 자영업 소득과 비자영업 소득이 모두 있는 경우에 적용된다. 자영업 소득이 임금근로 소득보다 적거나 자영업에서 적자인 경우에도 자영업자 기준이 적용된다. 비자영업자 기준은 출산 전 12개월 동안 또는 출산 전년도에 자영업 소득이 없는 경우에 적용된다.

먼저, 자영업자 소득 산정 기간은 자녀 출산 전 최종 과세기간(달력월 12개월)이다. 예외적으로 임신성 질환에 걸렸거나 이전 출산 자녀가 생후 14개월 이내로 부모수당을 수급하였을 경우에는 소득 산정 기간을 변경할 수 있다. 자영업자 소득은 자영 소득(프리랜서 소득 포함), 사업소득(사업체 운영), 농업 및 임업 소득 등 모든 자영업 활동에서 발생한 수입을 포함하며, 자영업에서 발생한 손실액은 수입에서 제외된다.

한편, 비자영업자 소득 산정 기간은 출산 직전 12개월(달력월 기준)을 기준으로 하며, 부모수당 전에 모성급여를 받은 경우에는 모성보호 시작 전 달력월 12개월 전부터 소득 산정 기간에 포함된다. 다만, 임신성 질환으로 인해 소득 감소 및 무소득 기간이 발생하였거나, 생후 14개월 내 다른 자녀를 위한 부모수당을 수급하였거나, 군복무 및 사회복무로 인해 소득 감소 및 무소득 기간이 있었을 경우에는 소득 산정 기간에서 제외한다. 비자영업 소득은 소득 산정 기간 내에 발생한

30) 2024년 독일 예산계획,
https://www.bundeshaushalt.de/static/daten/2024/soll/epl17.pdf?utm_source= (검색일: 2024.12.15.)

모든 비자영업 활동 수입이 포함된다. 다만, 보상금, 성과금, 이익배당금, 13번째 급여, 휴가수당, 성탄절수당 등 특별수당과 비과세소득[31]은 소득 산정에 포함되지 않는 제외 소득이다.

소득 산정에 포함되지 않는 이전소득은 근로소득이 발생하지 않을 때 지급받는 대체 급여 성격의 소득이다. 여기에는 실업급여 I(Arbeitslosengeld I), 단축근로수당(Kurzarbeitergeld)[32], 상병수당(Krankengeld), 장애연금(Erwerbsminderungsrenten) 등이 포함되며, 시민수당(Bürgergeld), 장학금, 연방학자금(BAföG)도 소득 산정에 포함되지 않는다. 또한 EU 국가, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 스위스 중 한 국가에 소득세를 납부한 소득은 해외 소득으로 간주된다.

부모수당에 포함되는 순 소득(Elterngeld-Netto)은 세전 소득에서 세액을 제외하고 계산된다. 부모수당 순 소득의 최대 한도는 월 2,770유로이다. 월 세전소득에서 제외되는 항목은 소득세(Einkommensteuer), 연대세(Solidaritätszuschlag), 교회세(Kirchensteuer), 사회보험 기여금이다. 또한 임금근로자(Arbeitsnehmer)가 기본적으로 직업활동을 위해 공제받는 고정 공제 연 1,230유로가 소득에서 제외된다. 세금 공제를 계산할 때 본인의 세금 등급, 결혼 여부 및 배우자 세금 등급, 자녀세액공제(Kinderfreibeträge)가 고려된다. 부업 소득이 있는 경우는 보통 세금 등급[33] VI(Steuerklasse VI)이 적용되지만, 부모수당에서는 이를 고려하지 않고 본업의 세금 등급을 기준으로 한다. 자영업자의 경우는 세금 등급이 별도로 없고, 일반적으로 적용받는 세금 등급 IV(Steuerklasse IV)를 기준으로 한다. 근로자가 소득세를 직접 내지 않는 미니잡(Mini-job)의 경우는 세금 등급의 영향을 받지 않고 부모수당 소득 계산에서도 소득 그대로 사용된다(BMFSFJ, 2024: 55~56).

---

31) 팁, 비과세 수당, 법적 공제 한도 내 명예직 소득, 보조직 강사 소득, 태양광 발전 소득 등이다.

32) 경제 위기나 기업 경영상 어려움으로 인해 급여 지출을 감소하기 위해 근로 시간을 단축할 때, 피고용인의 급여 손실을 보상하기 위한 정부 지원 제도이다.

33) 독일 소득세법의 납세자 등급

조세등급 구분	내용
Steuerklasse	1. 무제한 납세의무자 중 1) 미혼자(ledig), 2) 기혼자(verheiratet), 배우자와 사별한 납세자(verwitwet), 이혼한 납세자(geschieden)로서 Steuerklasse Ⅲ과 Steuerklasse Ⅳ의 요건이 충족되지 않는자 2. 제한적 납세의무자
Steuerklasse Ⅱ	무제한 납세의무자인 미혼자 중 독일「소득세법」제24b조에 따른 한부모가정에 대한 조세경감을 받을 수 있는 자
Steuerklasse Ⅲ	무제한 납세의무자인 기혼자(verheiratet), 배우자와 사별한 납세자(verwitwet), 이혼한 납세자(geschieden) 중 일정한 요건을 충족한 자
Steuerklasse Ⅳ	기혼자(verheiratet)로 부부 양쪽이 모두 무제한 납세의무자이고 과세기간 동안 지속적으로 별거생활을 하지 않는 납세자
Steuerklasse Ⅴ	Steuerklasse Ⅳ에 속하는 납세자가 신청으로 Steuerklasse Ⅲ에 편성되게 된 경우
Steuerklasse Ⅵ	동시에 여러 고용주로부터 급여를 받는 납세자

자료: 한국조세재정연구원(2019),『주요국의 소득세제도-제1권』, p.330.

부모수당 소득상한선은 최근 하향 조정되었다. 독일 연방 재무부에서 강력한 예산 삭감 정책을 추진하면서 연방가족부의 사업예산도 구조적 예산 삭감을 단행하였다. 부모수당은 연방가족부 단일 항목 예산 중 가장 규모가 큰 항목으로, 부모수당 예산 삭감을 위해서 소득상한선이 하향 조정되었다. 이전 소득상한선은 과세소득 연 300,000유로였으며, 약 7,000쌍(0.5%) 정도가 적용되었다. 2024년 4월 1일 이후 출생 자녀에 대한 부모수당 소득상한선은 과세소득[34] 연 200,000유로가 부부 및 한부모 모두에게 적용된다. 2025년 4월 1일 이후 출생 자녀의 경우는 과세소득 연 175,000유로로 조정될 예정이다. 다만, 다태아, 조산아, 장애아의 보호자는 예외이다.[35]

부모수당 소득 산정은 상당히 복잡한 과정으로 진행되기 때문에 신청자가 직접 계산하기 어렵다. 가족포털(Familienportal)에서 부모수당 계산기에 조건, 소득 등을 기입하여 계산할 수 있다.[36]

(2) 지급액 산정

소득산정 결과에 따라 소득에 비례하여 부모수당 지급액이 산정된다. 부모수당 지급액은 부모수당 종류, 다둥이 여부, 다자녀 여부, 타 국가로부터 지급받는 육아휴직급여, 부모수당 지급기간 중 발생한 소득이 모두 고려된다.

기본적으로 부모수당 지급기간에 소득이 없을 경우는 기본 소득대체율 65%가 적용되며, 저소득 대상 추가 부모수당, 다둥이 추가금, 형제보너스 등이 적용될 경우 부모수당 지급액이 변동된다. 지급기간 중에 소득이 발생할 경우에는 소득이 발생한 달을 기준으로 출산 전 세후 소득과 현재 세후 소득 간 차이에 소득대체율을 적용하여 지급액을 산출한다.

> [예시]
> 출산 전 순소득(Netto-Einkommen): 2,000유로
> 출산 후 순소득(Netto-Einkommen): 500유로
> 부모수당: 1,500유로(출산 전후 소득 차이) x 0.65= 월 975유로

34) 과세소득에서 공제되는 항목: 특별지출비용(기부금, 교육비, 자녀양육비 등), 사회보험 및 개인 보험 비용, 개인 공제액(기본 공제, 자녀공제 등), 특별 부담 비용(중증 질환 치료비, 장애인 시설 이용비, 자연재해 피해 복구비 등)

35) 독일 연방 가족노인여성청소년부 홈페이지, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-228588#:~:text=Wo%20liegt%20die%20neue%20Einkommensgrenze,175.000%20Euro%20zu%20versteuerndem%20Einkommen

36) 가족포털, https://familienportal.de/familienportal/meta/egr

자영업 소득이 있는 경우는 일반적으로 납세고지서(Einkommensteuerbescheid)[37]를 통해 소득 산정 기간에 대한 소득을 증명한다. 신청 당시 납세고지서 제출이 불가능할 경우에는 대신에 간편장부(Einnahmen-Überschuß-Rechnung)를 제출하여야 한다. 또한 자영업자는 부모수당 사무소에 부모수당 수급기간 동안 기대소득에 대한 예측이나 자체평가를 제출하여야 한다. 부모수당사무소는 자영업자의 소득 증명과 기대소득을 종합 평가하여 산출된 금액을 부모수당으로 지급한다. 다만, 지급된 부모수당은 확정된 부모수당이 아니라, 부모수당 지급기간 종료 후에 지급기간 동안 실제 수입과 지출에 대한 증빙서류를 제출하도록 되어 있다. 이를 통해 최종 부모수당 결정이 이루어진다. 초과 지급된 부모수당은 환불조치되고, 실제 발생한 소득이 낮을 경우는 추가 부모수당 지급이 가능하다.[38]

4) 운영체계

독일 부모수당의 연방 주관 부처는 연방 가족노인여성청소년부(BMFSFJ)이며, 부모수당 신청 및 수급 관할은 주정부이다. 주정부 또는 주정부가 위임한 기관에서 법 실행을 위한 관할 기관을 결정하며, 주정부가 부모수당사무소를 감독하고 갈등이 발생할 경우 조정하는 역할을 담당한다. 부모수당사무소와 부모수당 지급 및 지급액 관련 갈등이 발생할 경우에는 주정부의 감독기관(Aufsichtsbehörde)에 갈등해결을 요청할 수 있다.[39]

가장 핵심적인 전달체계는 부모수당사무소이다. 부모수당사무소는 부모수당 신청자가 제출한 증빙서류를 바탕으로 소득 산정 기간(Bemessungszeitraum)을 정하고 소득 산정 기간 내 소득을 산출한다. 부모수당사무소는 부모의 세전소득 정보를 바탕으로 세후소득을 계산한 후 소득대체율을 적용하여 부모수당 지급액을 결정한다. 또한 부모수당사무소는 부모수당 관련 정보를 제공한다.

---

37) 세무서(Finanzamt)에 세금신고서를 제출하여야 납세고지서를 받을 수 있다.
(https://www.smartsteuer.de/online/steuerwissen/steuerbescheid/)
38) 부모수당 포털, https://www.elterngeld.net/selbststaendige.html (검색일: 2024.6.19.)
39) 연방 가족노인여성청소년부 홈페이지,
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeldstellen-und-aufsichtsbehoerden-in-elterngeldangelegenheiten/73716 (검색일: 2024.6.19.)

다. 타 육아지원 제도와의 연계성

독일 부모수당 지급 기간 동안 어린이집(Kita) 이용이 가능하나, 어린이집에서 주간 돌봄을 담당하는 것이 아니라 부모가 주양육자라는 사실이 증명되어야 지급된다. 이는 지역별 부모수당사무소에서 판단한다. 이와 연동하여 보육서비스에 대한 법적 이용 청구권은 만 1세 이상부터 부여된다.

부모수당 수급자는 사회보험료를 면제받을 수 있다. 법정 건강보험에 의무 가입되어 있고 부모수당 외에 기타소득이 없는 경우는 보험료 납부 없이 가입이 유지되며, 기타소득이 발생할 경우는 소득액에 따라 보험료를 납부한다. 부모수당을 받지 않는 육아휴직인 경우, 일반적으로 보험료 없이 보험 가입을 유지할 수 있다.

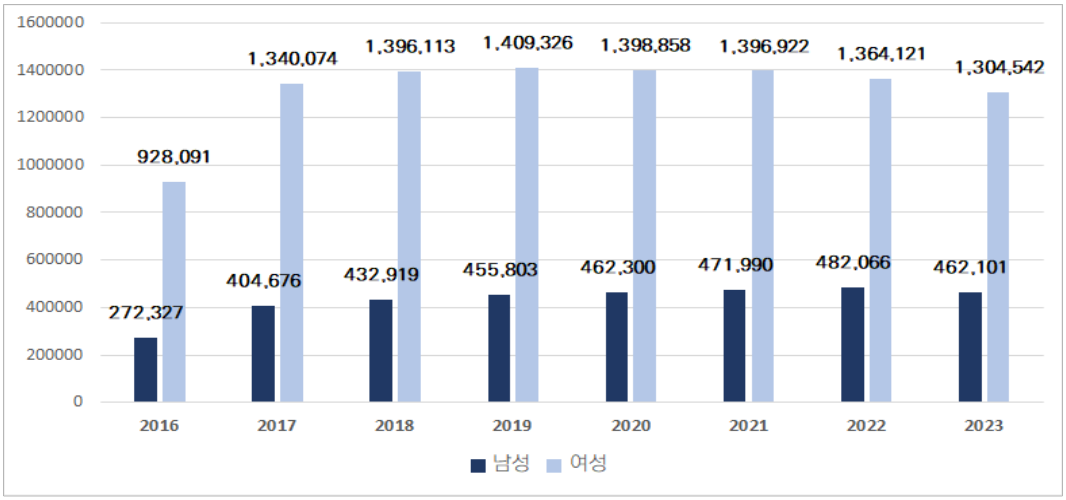
한편, 부모수당 급여 자체는 비과세이다. 다만, 소득세율을 산정할 때 소득에 포함되어 전체 소득세에 영향을 미친다.

라. 육아휴직 사용 현황

독일 육아휴직급여 제도는 부모수당이 도입된 2006년 이후 사용자가 크게 증가하였다. 2015년에 부모수당플러스와 파트너십보너스 제도 도입에 따라 이듬해인 2016년과 2017년에도 수급자 수 증가폭이 컸다. 증가 추이는 2019년까지 이어졌으나, 합계출산율이 감소하기 시작한 2021년 이후부터는 다시 감소 추세를 보이고 있다. 다만, 남성의 부모수당 수급자 수는 2022년까지도 지속적으로 증가하여 2016년에 약 27만 명에서 2022년에는 약 48만 명으로 크게 증가하였다. 이에 전체 부모수당 수급자 중에서 아버지가 차지하는 비율도 지속적으로 증가하여, 2016년에 22.7%에서 2022년에는 26.1%까지 증가하였다.

[그림 3-10] 성별 부모수당(육아휴직급여) 수급자 수(2016~2023년)

(단위: 명)

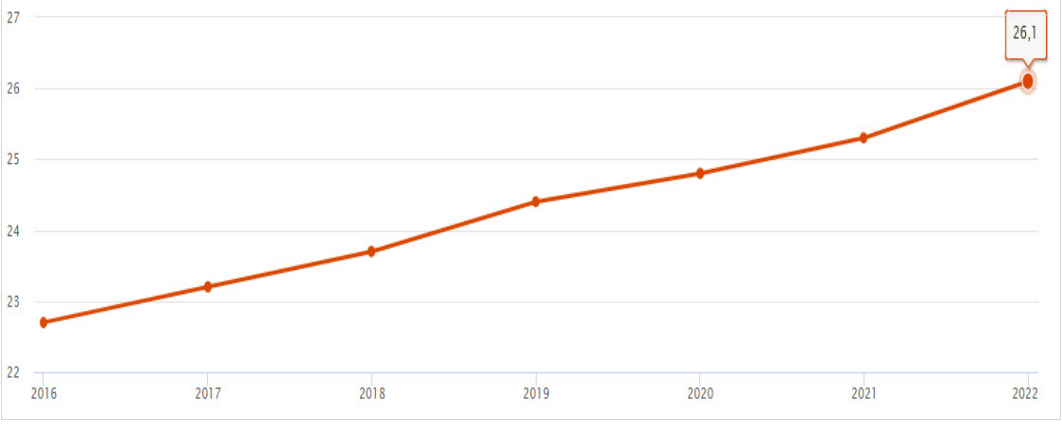


주: 2024년 8월 25일 집계 현황

자료: Statistisches Bundesamt(Destatis), 2024 Statistik zum Elterngeld, Elterngeldempfänger: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Erwerbstätigkeit.
https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/details (검색일: 2024.9.30.)

[그림 3-11] 전체 부모수당(육아휴직급여) 수급자 중 아버지 비율(2016~2022년)

(단위: %)

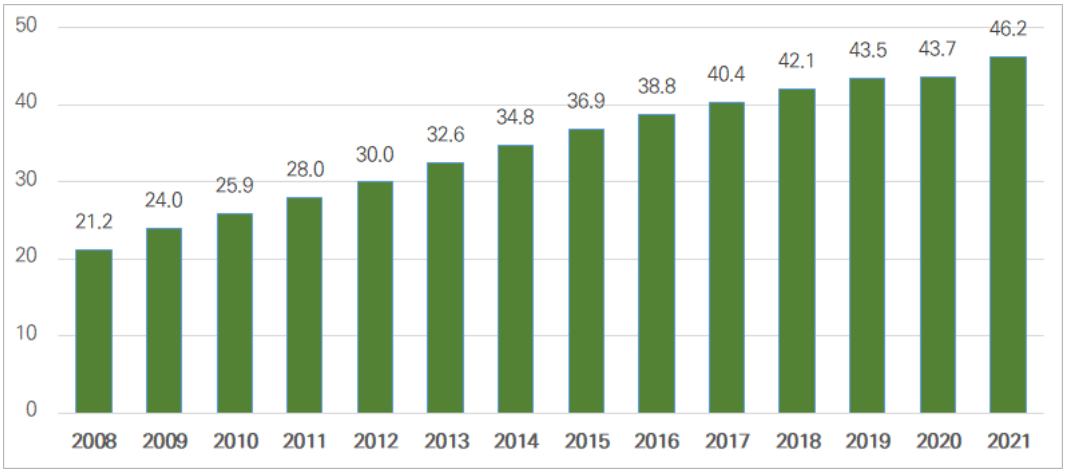


자료: Statistisches Ämter des Bundes und der Länder. Gemeinsames Statistikportal_Väter und Elterngeld.
https://www.statistikportal.de/de/elterngeld (검색일: 2024.9.30.)

출생아 100명당 부모수당 수급권을 가지고 있는 아버지가 부모수당을 수급하는 비율을 살펴보았다. 2008년 출생아 중에서는 21.2%가 부모수당 제도를 사용하였으며, 이후 출생아에서 꾸준히 부모수당 수급 아버지 비율이 증가하여, 2021년 출생아 아버지의 46.2%가 부모수당을 수급하였다.

[그림 3-12] 출생아 100명당 부모수당(육아휴직급여) 수급 아버지 비율(2008~2021년)

(단위: 명)

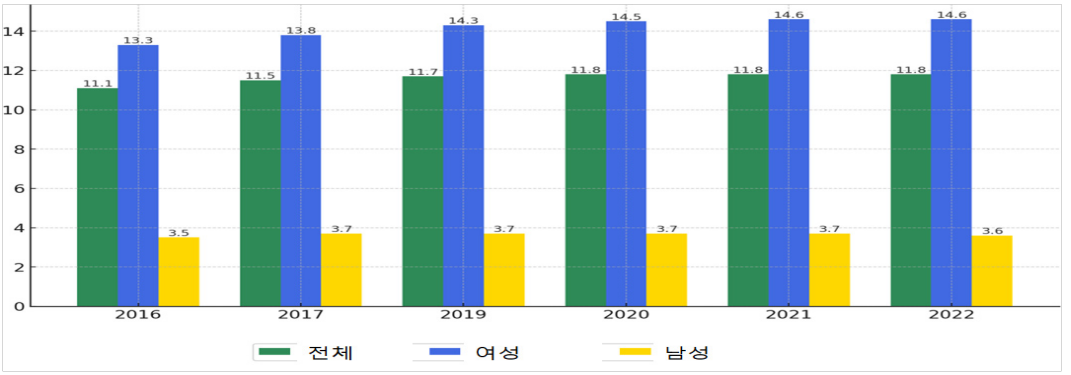


자료: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024 Statistik zum Elterngeld, Väterbeteiligung: Deutschland, Jahre. https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/details (검색일: 2024.9.30.)

독일 부모수당 수급 기간을 살펴보면, 여전히 남성의 사용 기간이 여성에 비해서 상당히 짧다. 2016년 전체 사용자의 부모수당 수급 기간은 11.1개월에서 2022년에 11.8개월로 0.7개월 증가했는데 이는 여성 사용자의 수급 기간이 증가하였기 때문으로 파악된다. 여성의 부모수당 수급기간은 2016년 13.3개월에서 2022년 14.6개월로 1.3개월 증가한 반면, 남성의 수급 기간은 답보상태이다. 즉, 남성의 부모수당 제도 사용 비율은 크게 증가하였으나 아직까지 사용 기간 증가로는 이어지지 못하고 있다.

[그림 3-13] 성별 독일 부모수당 수급기간(2016~2022년)

단위: 개월



자료: statista,
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1301222/umfrage/elterngeld-durchschnittliche-bezugsdauer-nach-geschlecht-der-eltern/ (검색일: 2024.6.19.)

유형별 부모수당(육아휴직급여) 수급자 비율을 살펴보면, 2015년에 도입된 부모수당플러스의 사용 비율이 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 부모수당플러스 사용[40] 비율은 2016년에 16.3%에 불과하였으나, 2023년에는 31.8%로 15.5%p가 증가하였다. 이와 함께 부모수당플러스를 사용하지 않고, 기본부모수당만 사용하는 비율은 2023년 기준 65.2%로 크게 감소하였다. 이외에 부모수당플러스를 사용하면서 부모 모두 24~32시간 근로를 하는 경우 지급되는 파트너십보너스까지 함께 사용하는 비율로 꾸준히 증가하고 있다. 2023년 기준 3.0%가 이에 해당한다.

〈표 3-26〉 독일 부모수당 유형별 수급자 비율(2017~2023년)

단위: %(명)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체 부모수당 수급자	100.0 (1,200,418)	100.0 (1,744,750)	100.0 (1,829,032)	100.0 (1,865,129)	100.0 (1,861,158)	100.0 (1,868,912)	100.0 (1,846,187)	100.0 (1,766,643)
부모수당플러스 미사용	82.6	77.6	74.0	72.2	70.4	68.6	67.2	65.2
부모수당플러스 사용	16.3	20.8	24.2	25.9	27.7	29.4	30.4	31.8
부모수당플러스 + 파트너십보너스 사용	1.1	1.6	1.8	1.9	2.0	2.0	2.4	3.0

자료: Statistisches Bundesamt(2022), Elterngeldempfänger: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Art der Inanspruchnahme.
https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0103 (검색일: 2024.11.12.)

40) 사용자가 기본부모수당과 부모수당플러스를 조합하여 사용할 수 있으므로, 부모수당플러스를 사용하였다는 의미는 기본부모수당과 부모수당플러스를 조합하여 사용한 경우와 부모수당플러스만 사용한 경우를 모두 포함한다.

독일 연방 통계청은 근로소득 유형별로 부모수당(육아휴직급여) 수급자 수를 집계하고 있다. 2021년 부모수당 수급자를 크게 출산 전 근로소득 유무에 따라 구분하면, 출산 전 근로소득이 있었던 수급자 비율은 80.7%이며, 출산 전 소득이 없었던 비율은 19.3%이다. 출산 전 근로소득 유형을 자영업 소득자, 비자영업 소득자, 혼합 소득자로 구분하면, 전체에서 출산 전 비자영업 소득자(임금근로자)는 76.2%로 다수를 차지한다. 자영업 소득이 있었던 비율[41]은 총 4.6%이다.

〈표 3-27〉 독일 근로소득 유형별 부모수당(육아휴직급여) 수급자 현황(2021년)

(단위: 명, %)

구분	수급자 수	비율
전체	**1,868,912**	**100.0**
출산 전 근로소득자	**1,508,801**	**80.7**
출산 전 자영업 소득자	31,136	1.7
출산 전 비자영업 소득자	1,423,500	76.2
혼합 소득자	**54,165**	**2.9**
출산 전 무소득자	**360,111**	**19.3**

주: 원문에 출산 전 근로소득자 수 합계에 오류(1,508,476명)가 있어, 이를 수정하여 작성하였음.
자료: Statistisches Bundesamt(2022), Öffentliche Sozialleistungen: Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge, p.17을 참고하여 재작성함.

독일 부모수당 수급자의 2023년 기준 출산 전 월평균 근로소득은 1,894유로이다. 소득구간별로 살펴보면, 500유로 미만이 73,657명으로 가장 수급자가 적었으며, 2,000~2,770유로 미만 구간이 397,592명으로 가장 수급자가 가장 많고, 다음으로 1,500~2,000유로 미만이 306,753명, 2,700유로 이상이 305,389명 순이었다.

〈표 3-28〉 독일 부모수당 수급자의 출산 전 월평균 근로소득(2023년)

(단위: 명, 유로)

전체	500유로 미만	500~1000 유로 미만	1000~1,240 유로 미만	1,240~1,500 유로 미만	1,500~2,000 유로 미만	2,000~2,770 유로 미만	2,700유로 이상	월평균 근로소득
1,436,348	73,657	137,576	93,346	122,035	306,753	397,592	305,389	1,894

주: 해당 월평균 근로소득은 부모수당 소득산정에 포함되는 출산 전 12개월 동안 순 소득(Nettoeinkommen)이며, 월 2,770유로를 초과할 수 없음.
자료: Statistisches Bundesamt(2024), Statistischer Bericht_Elterngeld Leistungsbezüge im Jahr 2023. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/statistischer-bericht-elterngeld-leistungsbezuege-j-5229210237005.html에서 다운로드함(검색일: 2024.11.12.)

41) 출산 전 자영업 소득자(1.7%)와 혼합 소득자(2.9%)를 합한 비율이다.

3. 캐나다

가. 캐나다 연방

1) 육아휴직 제도 도입 및 전개과정

캐나다의 실업보험은 1940년 캐나다 최초 기여식 사회보험으로 도입되었다. 당시 1930년대 대공황의 여파로 대량실업이 발생하여 지방정부의 재정 부담이 커지자, 연방정부 차원에서 실업보험 도입의 필요성이 크게 부각되어 1940년 8월「실업보험법」제정으로 이어졌다. 도입 당시에 농어업 근로자, 민간 재가서비스 근로자, 지방 공무원, 고소득자 등이 제외되어 상당히 제한적인 대상만을 포함하던 실업보험은 여러 차례 개정을 통해 차츰 확대되었다(조영훈, 2011: 121~130; 심창학, 2016: 9~10; Lin, 1998).

1971년「실업보험법」개정은 캐나다 실업보험의 범위를 확장한 중요한 개혁이다. 1971년 실업보험법 개정을 통해 전체 임금근로자가 실업보험 대상에 포함되었다. 또한 실업보험 내 급여의 종류를 확장하여, 실업급여 외에 출산급여, 육아휴직급여, 질병급여(상병급여), 중증돌봄급여 등이 특별급여로 실업보험 내에 신설되었다(심창학, 2016: 11). 일을 중단하는 실업의 개념에 출산, 육아휴직 등을 포함하여, 이를 실업보험 내에서 포괄한 것으로 볼 수 있다(Schwartz, 1988; 강민정 외, 2020).

1996년 개혁을 통해 실업보험에서 고용보험(Employment Insurance)으로 제도명이 변경되었다. 현행 캐나다 고용보험의 강화된 수급 자격요건인 근로시간 기준 규정(전년도 700시간 근로)이 당시 개혁을 통해 도입되었으며, 기존에 실업급여와 특별급여로 구성된 소득보장급여와 구직자 고용 증진을 위한 고용급여 구조도 이때 도입되었다(심창학, 2016: 16).

2010년「고용보험법」개정을 통해 2011년 1월부터 자영업자를 고용보험에 포괄하게 되었다. 다만, 고용보험에 가입 의향이 있는 자영업자만 임의 가입하는 방식으로 도입되었다. 2017년에는 부모휴가 제도 도입을 위한 예산 확대와 제도 개선이 있었다. 소득대체율 55% 수준의 부모휴가 급여를 지급하고, 기간과 소득대체율을 기준으로 표준부모휴가(Standard Parental Leave)와 연장부모휴가(Extended Parental Leave)로 구분하여 선택하도록 하는 제도로 설계되었다. 또한 남성의 육아휴직 사용을 증진하기 위해 2019년 3월에는 부모공유급여(Parental Sharing Benefit) 제도를 도입하였다. 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우에는 표준부모휴가에 5주 추가 기간을 제공하고, 연장부모휴가를 사용할 경우에는 최대 8주를 추가로 제공한다(윤자영, 김우정, 2024: 123).

2) 현행 육아휴직 제도

캐나다 육아휴직 권리는「캐나다 노동법(Canada Labour Code)」에 근거하며, 육아휴직급여에 대한 사항은「연방 고용보험법(EI, Employment Insurance Act)」에 규정되어 있다. 육아휴직 제도는 각 14개 주별로 상이하다. 10개의 주와 3개의 준주의 노동법(고용표준법)에 의해 법정 휴가 권리가 발생한다. 육아휴직 권리의 적용은 근무지를 기준으로 한다. 캐나다 연방정부는 육아휴직급여를 최대 63주간 무급으로 보장하도록 확대하면서 각 주에 고용법 개정을 독려하고 있다.[42]

캐나다 육아휴직은 고용보험료를 납부한 근로자나 고용보험에 가입하고 최소 1년간 고용보험료를 납부한 자영업자가 신청할 수 있다. 임금근로자는 고용보험 의무 가입이며 신청 전 52주 동안 또는 마지막 신청 이후[43] 최소 600시간 보험가입 근무시간이 누적되어야 있어야 신청이 가능하다. 자영업자는 고용보험 임의 가입이며, 출산급여 및 육아휴직급여, 질병급여 등 고용보험 내 특별급여를 받기 위해 고용보험(EI) 특별급여에 신청할 수 있다. 캐나다 시민 또는 영주권자 중 자신의 사업을 운영하거나, 법인에서 근무하지만 법인의 의결권 있는 주식의 40% 이상을 소유하고 있어 EI 혜택을 받을 수 없는 경우에 자영업자를 위한 고용보험 특별 급여에 등록할 수 있다. 그러나 피고용인이 아닌 독립적인 근로를 하는 일부 개인은 정규 고용보험 프로그램을 통해 이미 자격이 부여되기 때문에 자영업자를 위한 고용보험 특별 급여에 등록할 수 없다. 고용보험 규정에서 보험 가입이 가능한 자영업자로 분류되는 미고용 근로자에는 이발사, 미용사, 택시 운전사, 기타 승객 차량 운전사 등이 포함되며, EI 어업 규정(EI Fishing Regulations)에 따라 보험에 가입된 어부들도 해당된다. 자영업자 대상 고용보험 특별급여는 가입 후 최소 1년간 고용보험료를 납부하며 유지하여야 급여 수급 자격이 발생한다.[44] 또한 최소 1주일 동안 사업에 소요되는 근로시간이 40% 이상 감소하여야 하며, 2024년 기준으로 최소 연 8,826캐나다달러의 자영업 순 소득이 있어야 한다.[45] 임금근로자와 자영업자의 육아휴직급여 자격요건 차이를 비교하면 아래 표와 같다.

---

42) Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Thompson, K. Tremblay, D.-G with Berenger Nounagnon, U., Poulin E. and Wazen, S.J. (2024). "Canada country note," in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International review of leave policies and research 2024*. (Names are listed alphabetically). Available at: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

43) 둘 중에 짧은 기간을 적용한다.

44) https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/self-employed-special-benefits.html, (검색일: 2024.10.22.)

45) https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers/eligibility.html (검색일: 2025.1.6.)

〈표 3-29〉 캐나다 EI 급여 요건 비교: 임금근로자 vs 자영업자

구분	임금근로자	자영업자
고용보험 가입 방식	의무 가입	임의 가입 (고용보험 특별급여 가입)
보험가입 근무시간 요건	신청 전 52주 동안 또는 마지막 신청 이후 600시간 이상 근무	-
보험료 납부 기간 요건	-	가입 후 최소 1년간 고용보험료 납부
최소 소득 요건	-	CAN$8,826 이상

주: 2024년 기준으로 작성
자료: 캐나다 정부 홈페이지.
https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/eligibility.html; https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers/eligibility.html (검색일: 2025.1.6.)를 바탕으로 재구성하여 작성함.

표준부모휴가급여는 자녀 출생 후 52주 이내(12개월), 연장부모휴가급여는 자녀 출생 후 78주 이내(18개월)에 신청하여 수급하여야 한다. 표준부모휴가 급여는 최대 40주 동안 부모가 분할하여 사용할 수 있으며 한 부모가 35주를 초과하여 지급받을 수는 없다. 소득대체율은 평균 소득의 55%이며 주당 최대 CAN$668까지 지급된다. 연장부모휴가급여는 표준부모휴가급여보다 적은 금액을 더 긴 기간 동안 지급한다. 최대 69주를 부모가 분할하여 사용할 수 있으며, 한 부모가 최대 61주를 초과하여 지급받을 수 없다. 연장부모휴가급여는 평균 소득의 33%이며, 주당 최대 CAN$401까지 지급된다.[46] 표준부모휴가급여에서 5주와 연장부모휴가급여 8주는 부모공유급여(Parental Sharing Benefit)에 해당한다. 기간은 캐나다 지역별로 차이가 있으나, 일반적으로 육아휴직급여는 자녀 출생 후 52주 이내로 규정되어 있다.[47]

소득 기준은 급여 신청자가 제공한 정보와 고용 기록(Record of Employment)을 기반으로 계산된다. 보험 가능한 소득 기간인 최근 52주 또는 마지막 고용보험 청구 이후 기간 중에서 가장 소득이 높은 주(Best Weeks) 소득이 적용되며, 거주 지역에 따라 가장 높은 주의 수가 정해진다. 각 기준에 따른 소득이 높은 주의 소득을 모두 합산한 후에 주 수로 나누어서 평균 소득을 계산한다.[48]

캐나다 육아휴직급여는 근로자와 고용주가 납부하는 고용보험료 기금으로 운영된다. 2024년 기준으로 근로자 고용보험요율은 급여의 1.66%이며, 고용주는 근로자 고용보험료에 1.4배를 납

46) https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/benefit-amount.html
47) Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Thompson, K. Tremblay, D.-G with Berenger Nounagnon, U., Poulin E. and Wazen, S.J. (2024). "Canada country note," in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International review of leave policies and research 2024*. (Names are listed alphabetically). Available at: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/
48) https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/benefit-amount.html

부한다. 근로자의 연간 보험료 상한선은 1,049.12달러이며, 고용주의 연간 보험료 상한선은 1,468.77달러이다.[49] 고용보험요율은 자영업자에게도 동일하게 1.66%가 적용된다.[50]

캐나다 고용보험과 육아휴직 제도는 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada, ESDC)가 관할한다. 고용사회개발부 산하에 서비스 캐나다(Service Canada)는 고용보험에서 지급하는 급여의 신청 접수, 자격 확인, 급여 지급 등 전반적인 운영을 담당하는 기관이다. 서비스 캐나다 사이트에서 육아휴직급여를 신청할 수 있으며, 사회보장번호(SIN), 은행 정보, 자녀의 생년월일, 고용주의 성명과 주소 등이 포함된 신청서와 고용주가 제공하는 고용기록(ROE)을 포함하여 필수 서류를 제출하여야 한다.[51]

3) 사용 현황

2022년 고용보험 보장 조사[52]를 통해 살펴본 결과, 18개월 이하 자녀를 둔 부모 중 81.9%가 고용보험 가입자이며 미가입자는 18.1%이다. 고용보험 가입자 중 중 94.2%가 출산 및 육아휴직 급여 혜택을 받았다. 18개월 이하 자녀를 둔 부모 중 캐나다 연방 고용보험 프로그램(EI)을 통해 육아휴직급여를 받은 비율은 56.2%, 퀘벡 부모 보험 계획(QPIP)을 통해 받은 비율은 20.9%이다. 고용보험 미가입자 중 약 6.7%는 자영업자나 기타 비보험자가 속해 있다(Statistics Canada, 2023. 11. 23).

캐나다 고용보험 부모휴가 전체 사용 통계를 2017/2018 회계연도(FY[53]) 이후부터 2021/2022 회계연도까지 살펴보았다. 2018/2019 회계연도에서 2019/2020 회계연도 사이에 부모휴가 수급자 수가 큰 폭(6.4%)으로 증가하여 212,750명에 이르렀다. 이후 2020/2021 회계연도에서 2021/2022 회계연도에 부모휴가급여 수급자 수가 가장 큰 폭(13.5%)으로 상승하였다. 특히, 연장부모휴가급여는 18.5% 정도의 큰 증가율을 보였다.

---

49) https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/employment-insurance-ei/ei-premium-rates-maximums.html#dt4
50) https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers/premiums.html
51) https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/apply.html
52) 캐나다 고용보험 보장 조사는 연 4회 노동력 조사(LFS) 응답자의 하위 샘플에 대해 실시되며, 4월, 7월, 11월, 1월에 전 월의 상황에 대해 답하는 형태로 조사가 이뤄진다. 추정치는 조사에서 다룬 네 가지 주기를 평균하여 기준 연도에 대해 생산되며 2022년 전체 샘플 크기는 12,590명이었다(Statistics Canada, 2023. 11. 23.).
53) 캐나다 FY(Fiscal Year) 회계연도는 매년 4월 1일에 시작하여 다음 해 3월 31일까지를 의미한다. FY 1819는 2018년 4월 1일부터 2019년 3월 31일까지이다.

〈표 3-30〉 캐나다의 출산/육아휴직 혜택(2022년)

(단위: 천명, %)

구분	인원	18개월 이하 자녀를 둔 부모	고용보험 가입자
18개월이하 자녀를 둔 부모(전체)	588.8	100.0	
고용보험 가입자	482.1	81.9	100.0
출산 및 육아휴직급여 수급자	454.1	77.1	94.2
-캐나다 고용보험 프로그램 수급자	331.1	56.2	68.7
-퀘벡 고용보험 프로그램 수급자	123.0	20.9	25.5
출산 및 육아휴직급여 미청구자	28.0	4.8	5.8
고용보험 미가입자	106.7	18.1	-
-2년 동안 비근로자	67.5	11.5	-
-기타(자영업자 포함)	39.3	6.7	-

자료: Statistics Canada(2023.11.23). "Employment Insurance Coverage Survey, 2022." p.10.

한편, 부모휴가 사용자 수는 증가하였으나 부모휴가 평균사용 기간은 감소하는 경향을 보였다. 2017/2018 회계연도에는 표준부모휴가급여의 평균 사용 기간이 30주였으나 점차 감소하여 2021/2022 회계연도에는 25.8주였으며, 연장부모휴가급여 사용 기간도 2019/2020 회계연도에 47.2주에서 2021/2022 회계연도에 44.5주로 감소하였다. 사용자 수와 주급여액이 증가함에 따라 부모휴가의 연간 총지급액도 증가하였다.

〈표 3-31〉 캐나다 고용보험 부모휴가급여 전체 사용 통계: 사용자 수, 평균기간, 주급여액 및 연간 총지급액

(단위: 명, 주, CAD)

연도	사용자(명)			평균 사용 기간 (주)		평균 주급여액 (CAD)		연간 총지급액 (백만 CAD)		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY1718	189,350	8,700	198,050	30.0	-	464	277	2,777	1	2,778
FY1819	168,120	31,910	200,030	30.0	-	475	290	2,512	219	2,728
FY1920	174,980	37,770	212,750	28.8	47.2	495	301	2,416	506	2,922
FY2021	174,330	38,770	213,100	27.8	47.6	-	-	2,613	565	3,178
FY2122	195,960	45,940	241,900	25.8	44.5	-	-	2,939	651	3,590

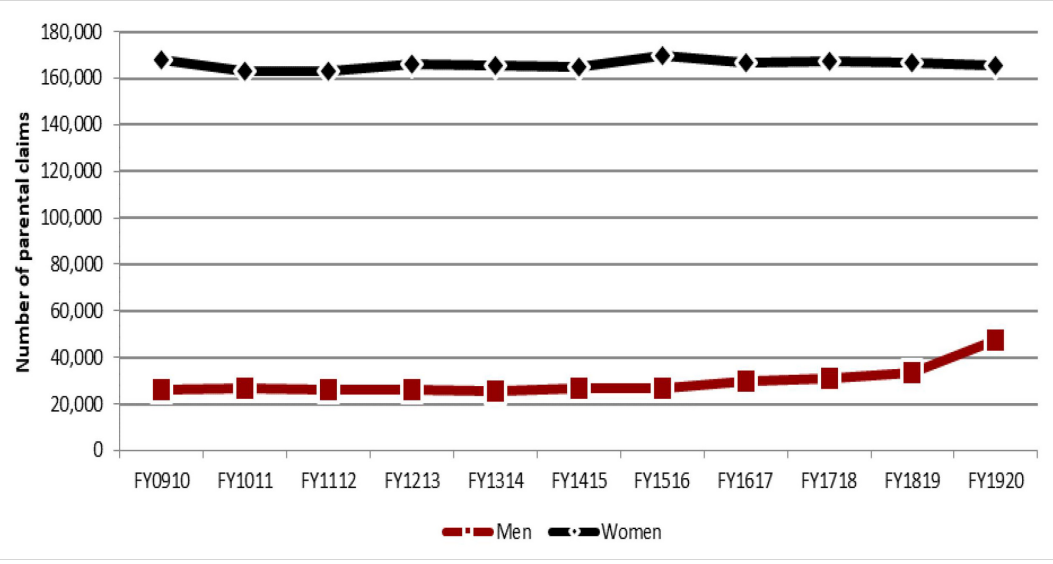
주: 1) FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.
FY1718은 2017/2018 회계연도로 2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일까지임.
2) 표준은 표준부모휴가급여, 연장은 연장부모휴가급여임.

자료: Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html; 윤자영, 김우정(2024). 『주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점』. 국회예산정책처. p.128에서 부분 재인용.

2019/2020 회계연도에 부모휴가 급여 청구의 대다수(77.7%)는 여성이 차지했고 남성의 청구 비율은 2019/2020 회계연도에 5.5%p 증가하여 전체 청구의 22.3%를 차지했다. 청구 건수 증가 원인은 남성에 의한 청구 건수 증가 때문이다. 이러한 증가는 2019년 3월 17일 이후 태어나거나 입양된 자녀의 부모가 부모급여를 공유할 경우 추가 혜택 주간이 제공된 것에 기인한 것으로 볼 수 있다.

[그림 3-14] 고용보험 부모 청구 건수(Employment Insurance parental claims)

(단위: 명)



주: 1) 최소 $1 이상의 고용보험(EI) 부모혜택이 지급된 청구를 포함함.
2) 캐나다 고용 및 사회개발부, 고용보험(EI) 행정 데이터. 데이터는 EI 행정 데이터의 10% 표본을 기반으로함.

자료: Employment and Social Development Canada.(2020). "2019/2020 Employment Insurance monitoring and assessment report," Government of Canada. p.141.

이전 회계연도와 마찬가지로, 여성들은 대체로 자신이 사용가능한 고용보험(EI) 출산급여 주수를 거의 모두 사용한다. 2019/2020 회계연도에는 여성들의 93.3%가 제공된 15주 동안 출산급여를 수령했고 완료된 출산 급여 청구의 평균 수급 기간은 14.7주였다. 표준부모휴가급여는 남성은 평균 13.7주, 여성은 평균 32.6주 수급하였고, 연장부모휴가급여는 남성이 평균 16.6주, 여성이 평균 55.1주 수급한 것으로 나타났다.

〈표 3-32〉 캐나다 고용보험 출산 및 부모 육아휴직급여 평균 수급 기간

(단위: 주)

구분	남성[p]	여성
출산급여	n/a	14.7
표준부모휴가급여	13.7	32.6
연장부모휴가급여	16.6	55.1

주: 1) 최소 $1 이상의 고용보험(EI) 출산급여 또는 부모급여가 지급된 완료된 청구를 포함함.
2) p: 잠정 추정치.
3) 캐나다 고용 및 사회개발부, 고용보험(EI) 행정 데이터. 출산급여 수급 기간 데이터는 EI 행정 데이터의 10% 표본을 기반으로 하며, 부모급여 수급 기간 데이터는 EI 행정 데이터의 100% 표본을 기반으로 함.
자료: Employment and Social Development Canada. (2020). 2019/2020 Employment Insurance monitoring and assessment report. Government of Canada. p.142.

2019/2020 회계연도에 자영업자들에 의해 총 834건의 특별급여 청구가 이루어졌으며, 이는 전년도 대비 14.6% 증가한 수치이다. 자영업자 EI 청구자가 가장 많이 수급한 급여 유형은 출산급여와 부모휴가급여(육아휴직급여)였다. 이전과 마찬가지로 자영업자를 위한 특별급여에서 여성이 대다수(95.4%)를 차지했고 남성과 여성 모두 지급액이 증가했다.

〈표 3-33〉 자영업자를 위한 고용보험 특별급여 청구 및 지급 금액

(단위: 명, 백만 CAD, %)

구분	청구건수			지급액(백만 CAD)		
	FY1819	FY1920	변화율(%)	FY1819r	FY1920	변화율(%)
전체	728	834	+14.6	9,380.3	10,840.5	+15.6
혜택 유형						
출산급여	543	619	+14.0	2,576.8	3,240.6	+25.8
부모휴가 급여	615	667	+8.5	6,412.4	7,048.4	+9.9
다른 특별한 혜택	158	198	+25.3	391.1	551.5	+41.0
성별						
남	37	38	+2.7	152.4	169.8	+11.4
여	691	796	+15.2	9,227.9	10,670.7	+15.6

주: 1) FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.
2) 반올림으로 인해 데이터 총합이 일치하지 않을 수 있음. 백분율 변화는 반올림되지 않은 숫자를 기준으로 계산됨. 최소 $1 이상의 EI 특별급여가 지급된 자영업자들의 모든 청구를 포함함. 급여 유형별로 새롭게 설정된 청구 건수는 청구자가 단일 청구에서 여러 급여 유형을 받을 수 있기 때문에 합산되지 않을 수 있음.
3) r: 이전 EI 모니터링 및 평가 보고서에서는 자영업자를 위한 특별급여 지급 금액이 EI 행정 데이터의 10% 표본을 기반으로 했음.
4) FY1920부터는 지급 금액이 EI 행정 데이터의 100% 표본을 기준으로 지급액이 산출되어, 2018/2019 회계연도(FY1819) 통계가 수정됨.
5) 캐나다 고용사회개발부, 고용보험(EI) 행정 데이터. 데이터는 EI 행정 데이터의 100% 표본을 기반으로 함.
자료: Employment and Social Development Canada(2020). "2019/2020 Employment Insurance monitoring and assessment report," Government of Canada. p. 156 표를 연구진이 수정하여 제시함.

1997년 자영업 여성 중 1세 미만 자녀를 둔 출산 또는 부모 휴가 이용 비율이 7.2%로, 고용된 여성의 46.4%와 비교해 상당히 낮았다. 그럼에도 불구하고 자영업 여성의 출산 또는 부모 휴가 이용 비율은 시간이 지남에 따라 증가하여 2022년에는 22.0%에 달하였다.[54]

나. 캐나다 퀘벡 주

1) 육아휴직 제도 도입 및 전개과정

1990년대 초에 CSN(전국노동조합연맹)의 주도로 한 퀘벡 주의 여성 및 가족 권리 단체들은 육아휴직 제도의 개선과 가족의 돌봄 필요를 충족할 수 있는 보장 수준이 높은 부모보험 도입을 주장하였다.[55] 1996년에는 퀘벡 주 정부가 경제 및 고용 부문 정상회의를 개최하고 새로운 가족정책을 발표하면서 퀘벡 주의 독자적인 부모보험 계획을 실시할 것임을 공식적으로 표명하였으며, 고용주, 노동조합, 다양한 사회 집단들도 부모보험계획을 지지하면서 사회적 합의를 도출하였다. 이후 퀘벡 주는 자체적인 개별 부모보험계획의 재원을 마련하기 위해 연방정부 고용보험 기여금의 일부를 퀘벡 주로 이전하는 문제를 논의하면서 협상을 이어갔다.

2001년 5월 25일 퀘벡 주 의회에서 「부모보험법」이 통과되었다. 이 법안은 연방정부의 고용보험에 기반한 급여 체계보다 유연하고 관대한 부모휴가 급여와 남성(아버지) 대상 인센티브 제도 도입을 포함하였다. 해당 법안을 통해 기본적인 퀘벡 부모보험 계획(Québec Parental Insurance Plan, QPIP)의 틀과 자격요건이 성립되었다. 2004~2005년에는 캐나다 연방과 퀘벡 주의 협상을 통해 퀘벡 주의 재원 조달에 대한 기본적인 합의가 체결되었다. 이 합의를 통해 2006년 퀘벡 주의 새로운 퀘벡 부모보험 계획이 실시되었으며, 기금을 관리하기 위한 부모보험 기금이 설립되었다.

2020년 이후에도 지속적인 제도 개선이 이어졌다. 2020년 법률 개정을 통해 부모 간 공유를 촉진하여 남성들의 참여를 장려하기 위해 부모보험계획 급여에 추가적으로 기간을 부여하는 조치가 도입되었다. 또한 급여 기간이 12개월에서 18개월로 연장되었다. 2021년에는 저소득 근로자에 대한 지원을 강화하기 위해 급여 기준을 가구소득이 아닌 개인 소득 기반으로 변경하였다.

---

54) https://madeinca.ca/maternity-and-parental-leave-statistics-canada, (검색일: 2024.10.22.)

55) Québec Parental Insurance Plan, https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/general-information/key-moments. (검색일: 2024.10.16.)

2) 현행 육아휴직 제도

캐나다 연방과는 달리 퀘벡 부모보험 플랜[56]은 임금근로자와 자영업자 모두 의무 가입이다. 임금근로자는 일을 그만두거나 평소 근로소득의 40% 이상이 감소되었을 경우 지급받을 수 있으며, 자영업자는 사업을 중단하거나 사업 활동 소요 시간이 40% 이상 감소하였을 경우에 부모보험 급여를 받을 수 있다. 보험료 납부 요건은 임금근로자와 자영업자 모두 근로시간이나 근무한 기간과 상관없이 수급 자격 기준 동안 피보험 대상 소득이 최소 2,000달러(CAD) 이상이면 충족한다. 실제로 수급 자격 기준 기간 동안 퀘벡 부모보험 플랜 보험료를 납부했거나 납부 예정금액이 있어야 한다. 또한 퀘벡 거주 요건을 충족하여야 한다. 임금근로자는 퀘벡 부모보험 플랜 지급 개시일에 퀘벡에 거주하고 있으면 요건을 충족하나, 자영업자에 따라 자격 요건을 구분하고 있다. 먼저, 임금근로자는 지급 기간 시작일 전년도 12월 31일 이후 거주자여야 한다.

〈표 3-34〉 퀘벡 부모보험 플랜(QPIP)의 자격요건: 임금근로자 vs 자영업자

구분	임금근로자	자영업자
고용보험 가입 방식	의무 가입	의무 가입
소득 및 근로시간 요건	일 중단 또는 평소 근로소득(급여) 40% 이상 감소	사업 중단 또는 사업 활동 소요 시간 40% 이상 감소
보험료 납부 요건	수급 자격 기준 기간 동안 피보험 소득이 최소 2,000(CAD) 이상(근로시간과 상관없음) 수급 자격 기준 기간 퀘벡 부모보험 플랜 보험료를 납부했거나 납부할 요금이 있는 경우	수급 자격 기준 기간 동안 피보험 소득이 최소 2,000(CAD) 이상 수급 자격 기준 기간 퀘벡 부모보험 플랜 보험료를 납부했거나 납부할 요금이 있는 경우
기타 요건	2006년 1월 1일 또는 이후 출생 · 입양 자녀 지급 기간 시작일에 퀘벡 거주자	2006년 1월 1일 또는 이후 출생 · 입양 자녀 지급 기간 시작일 전년도 12월 31일 퀘벡 거주자

주: 1) 2024년 기준으로 작성
2) 임금근로자이자 자영업자인 경우는 지급 기간 시작일 전년도 12월 31일 퀘벡 거주자이어야 하며, 임금근로자와 자영업자의 소득 · 근로시간 요건, 보험료 납부 요건 모두 충족하여야 함.

자료: 퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
1) https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/wage-earner/eligibility-conditions,
2) https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/self-employed-worker/eligibility-conditions,
3) https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/wage-earners-who-are-also-self-employed/eligibility-conditions (검색일: 2024.10.20.)를 바탕으로 재구성하여 작성함.

56) 퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지(https://www.rqap.gouv.qc.ca/en)의 내용을 종합하여 정리하였다.

퀘벡 주의 수급 자격 기준 기간은 임금근로자의 경우는 지급 시작 기간 전 52주이다. 그러나 특정 사유로 근로가 불가능하고 피보험 대상 소득이 발생할 수 없는 경우[57]에는 최대 104주까지 연장 가능하다. 한편, 자영업자는 부모보험급여 지급 전년도의 사업활동 기간이나 사업 첫 해인 경우는 지급 기간 시작일 연도를 기준으로 한다. 가정보호시설이나 가정형 돌봄 시설에서 활동하는 경우도 사업 첫 해 자영업자와 동일하게 기간이 적용된다. 자영업자도 근로가 불가능하고 피보험 대상이 발생할 수 없는 경우에 자격 기간이 연장될 수 있다.

소득 산정은 임금근로자와 자영업자의 경우 상당히 상이하다. 먼저, 임금근로자의 경우는 근로소득이 안정적인지 가변적인지에 따라 구분된다. 안정적인 근로소득이 있는 경우는 한 고용주하에서 부모보험 급여 개시일 이전 26주 동안 총 주급이 동일할 경우 안정적인 근로소득자로 분류되며, 총 주급 금액을 신고하면 된다. 가변적인 근로소득인 경우는 부모보험 급여 개시일 이전 26주 동안 주급이 주마다 다르거나 매우 일하지 않은 경우에 해당한다. 이 경우에는 이전 52주 동안 고용 기록을 표시하여 제출하여야 한다.

한편, 자영업자의 경우는 전년도 소득 신고와 신청 연도 소득 신고로 구분되며, 부모보험급여 개시일 전년도에 사업활동을 한 자영업자와 사업 첫 해 또는 당해연도에 가정보호시설이나 가정형 돌봄 시설에서 활동한 경우로 구분된다. 먼저, 부모보험급여 전년도에 사업활동이 있었던 자영업자는 전년도의 퀘벡 소득세 신고서에 기재된 소득액(이익 또는 손실)을 보고해야 한다. 가정보호시설이나 개인, 가정형 돌봄 시설에서 서비스를 제공하여 QPIP의 피보험 대상인 급여를 받았다면, 퀘벡 소득세 신고서에 기재한 전년도의 소득을 보고해야 한다. 다음으로 부모보험급여 개시일이 속한 연도에 사업을 시작했다면, 연말까지 예상되는 순이익을 추정하여 신고하여야 한다. 가정보호시설이나 개인, 가정형 돌봄 시설에서 서비스를 제공하기 시작한 경우도 해당 연도의 급여를 추정하여 신고하여야 한다.

2021년 9월 26일 이후에 퀘벡 부모보험급여 지급이 시작되는 경우, 평균 주당 소득이 퀘벡의 최저임금을 기준으로 일반적인 주당 40시간 근무보다 낮은 수준일 경우에는 급여액의 상향을 신청할 수 있으며, 2021년 9월 26일 전에 급여 지급이 시작되는 경우에는 해당 과세연도의 순 가구소득이 25,921달러 미만이면 급여액의 상향을 신청할 수 있다.

57) 퀘벡 주의 근로자 및 고용주 대상 노동 보호 및 규제 기관(CNESST)에서 산업재해나 직업병으로 인한 급여를 받은 경우, 고용보험 혜택을 받은 경우, 퀘벡 부모보험 계획 급여를 받은 경우, 퀘벡 자동자 보증협회로부터 보상금을 받은 경우이다.

〈표 3-35〉 퀘벡 부모보험 플랜 가입요건: 임금근로자 vs 자영업자

구분		기본계획(Basic Plan)	특별계획(Special Plan)
공통		• 32주 – 첫 7주: 소득대체율 70% – 이후 25주(8~32주): 소득대체율 55%	• 25주: 소득대체율 75%
추가	공유 가능 부모 대상	• 부모가 각각 8주 동안 공유가능한 급여가 지급되면 소득의 55%로 추가 수당이 4주 간 지급	• 부모가 각각 6주 동안 공유 가능한 급여가 지급되면 소득의 75%로 추가 수당이 3주 간 지급
	다태아 출산	• 각 부모에게 5주씩: 소득대체율 70%	• 각 부모에게 3주씩: 소득대체율 75%
	한부모	• 5주: 소득대체율 70%	• 3주: 소득대체율 75%

주: 1) 2024년 기준으로 작성
2) 급여급액은 주당 평균소득에 따라 산정
3) 한부모 대상 추가 급여는 2022년 1월 1일 이후 출생 아동에게 적용
자료: 퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지. https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/tables-of-benefits (검색일: 2024.10.20.)를 바탕으로 재구성하여 작성함.

캐나다 퀘벡 주의 육아휴직급여(QPIP)는 임금근로자, 고용주, 자영업자가 납부하는 퀘벡 부모보험 플랜 보험료 기금으로 운영된다. 퀘벡 국세청이 부모보험료를 징수하고 있으며, 임금근로자, 고용주, 자영업자의 퀘벡 부모보험 요율은 다르게 적용된다. 2024년 기준으로 임금근로자의 퀘벡 부모보험 요율은 0.494%이며, 고용주는 1.4배인 0.692%가 적용된다. 임금근로자의 보험료 상한액은 464.36달러(CAD)이며, 고용주는 650.48달러이다. 자영업자는 임금근로자와 고용주 합산 보험료보다는 적으나, 임금근로자에 비해 상당히 높은 보험요율인 0.878%가 적용되며, 보험료 상한액은 825.32달러이다. 2024년도 보험요율은 전년도와 동일하게 유지되었으며, 2024년 기준 최대 피보험 가능 소득은 94,000달러이다.[58]

〈표 3-36〉 퀘벡 부모보험 플랜 보험요율 및 보험료 상한액

(단위: %, CAD)

구분	2023년	2024년
임금근로자	• 보험요율: 0.494% • 최대 보험료: $449.54	• 보험요율: 0.494% • 최대 보험료: $464.36
고용주	• 보험요율: 0.692% • 최대 보험료: $629.72	• 보험요율: 0.692% • 최대 보험료: $650.48
자영업자	• 보험요율: 0.878% • 최대 보험료: $798.98	• 보험요율: 0.878% • 최대 보험료: $825.32

자료: 퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/general-information/premiums-and-maximum-insurable-earnings (검색일: 2024.10.20.)를 바탕으로 재구성하여 작성함.

58) https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/general-information/premiums-and-maximum-insurable-earnings (검색일: 2024.10.20.)

2006년 캐나다 연방 정부와 퀘벡 주의 협정에 따라 퀘벡의 고용보험 요율이 낮아졌다. 퀘벡 주의 임금근로자와 자영업자는 부모보험료를 내는 대신 피보험 소득 고용보험 요율이 0.33% 낮게 적용된다. 고용주도 임금근로자의 감소율에 따라 고용보험 요율이 낮아진다.

퀘벡 부모보험 플랜의 관할 부처는 퀘벡 고용 및 사회연대부(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, MESS)이다. 산하 기관으로 퀘벡 부모보험 플랜(Québec Parental Insurance Plan, QPIP)이 있다. QPIP는 퀘벡 부모보험 플랜 기금을 관리하고, 출산급여 및 육아휴직급여를 지급하고, 부모보험 신청 접수와 심사를 실시한다. 신청은 QPIP 홈페이지에서 온라인으로 하거나 전화로도 가능하다. 그러나 QPIP 보험료 징수는 퀘벡 국세청(Revenu Québec)에서 실시한다. 퀘벡 국세청(Revenu Québec)은 캐나다 연방 국세청(Canada Revenue Agency)과는 별도로 부모보험료 징수 업무를 수행한다. 대면으로 부모보험 신청 절차를 안내하거나 지원 서비스를 하는 업무는 지역 사무실을 운영하는 서비스 퀘벡(Service Québec)에서 담당한다.

3) 이용 현황

퀘벡 부모보험급여는는 2023년 기준으로, 연중 누적 93,511명이 서비스를 이용했고 월 평균적으로 약 7,793명이 혜택을 받고 있으며, 지급된 총 금액은 14억 9천 만캐나다달러 이상에 달한다(du Québec, 2023). 2023년 12월 말 기준 통계로 살펴보면, 대부분의 수혜자는 임금 근로자이고 자영업자에 비해 지원액 규모도 약 50배 정도로 많다. 자영업자 비율은 2.4%에 불과하였다. 연령별로는 30~34세 미만(38.8%) 연령대가 가장 많이 이용하고 있으며 25~29세 미만(27.7%), 35~39세 미만(19.1%) 순이었고 여성이 남성보다 더 많이 이용하고 있다.

〈표 3-37〉 퀘벡 주의 부모보험 급여 이용 현황(2023년 12월 말 기준)

(단위: 명(%), 백만 달러(CAD))

구분	해당 월 등록	월말 기준			종료	지원액(CAD)
		혜택 수혜 중	일시 중지	계		
2023년 월별 누적총계	93,511	–	–	–	100,481	1,495.5
월평균	7,793	46,822	32	0	8,373	124.6
2023년 12월 말 기준 총계	9,590 (100.0)	46,865 (100.0)	35 (100.0)	46,900 (100.0)	8,342 (100.0)	141.9 (100.0)
소득유형						
임금근로자	9,175 (95.7)	44,554 (95.1)	34 (97.1)	95.7 (95.1)	7,939 (95.2)	135.9 (95.7)
자영업자	230 (2.4)	1,174 (2.5)	1 (2.9)	2.4 (2.5)	214 (2.6)	2.7 (1.9)
혼합	185 (1.9)	1,137 (2.4)	– (0.0)	1.9 (2.4)	189 (2.3)	3.3 (2.5)
연령						
20세 미만	42 (0.4)	263 (0.6)	– (0.0)	0.4 (0.6)	43 (0.5)	0.4 (0.3)
20-24세 미만	624 (6.5)	3,278 (7.0)	5 (14.3)	6.5 (7.0)	593 (7.1)	7.5 (5.3)
25-29세 미만	2,696 (28.1)	12,975 (27.7)	4 (11.4)	28.1 (27.7)	2,266 (27.2)	36.8 (25.9)
30-34세 미만	3,749 (39.1)	18,190 (38.8)	16 (45.7)	39.1 (38.8)	3,166 (38.0)	57.8 (40.7)
35-39세 미만	1,787 (18.6)	8,929 (19.1)	5 (14.3)	18.6 (19.0)	1,617 (19.4)	29.2 (20.5)
40-44세 미만	547 (5.7)	2,599 (5.5)	5 (14.3)	5.7 (5.6)	520 (6.2)	8.3 (5.9)
45세 이상	145 (1.5)	631 (1.3)	– (0.0)	1.5 (1.3)	137 (1.6)	1.9 (1.4)
제도유형						
기본계획	7,824 (81.6)	38,615 (82.4)	21 (60.0)	81.6 (82.4)	6,583 (78.9)	114.7 (80.8)
특별계획	1,766 (18.4)	8,250 (17.6)	14 (40.0)	18.4 (17.6)	1,759 (21.1)	27.3 (19.2)
성별						
여성	6,764 (70.5)	36,616 (78.1)	28 (80.0)	70.5 (78.1)	5,693 (68.2)	114.5 (80.7)
남성	2,826 (29.5)	10,249 (21.9)	7 (20.0)	29.5 (21.9)	2,649 (31.8)	27.4 (19.3)

자료: du Québec, G.(2023). Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale. Québec, Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale. p.10. 자료를 바탕으로 연구진이 재구성함.

4. 일본

가. 육아휴직 제도 도입 및 전개과정

1) 일본 육아휴직 제도 전개과정

일본의 육아휴직[59]은 1990년「육아개호휴업법」제정을 통해 무급 형태의 휴직제도로 시작되었다. 육아휴직급여는 1994년「고용보험법」개정을 통해 도입되었다. 당시 육아휴직급여의 소득대체율은 25% 수준이었으며, 우리나라와 유사하게 기본급여금(20%)과 복직 후 6개월 후 육아휴직자 직장복귀급여(5%)를 구분하여 고용유지 및 직장 복귀 지원을 목적으로 하였다. 일본은 고용보험을 기반으로 하여 육아휴직급여 제도를 도입하였으며, 노동시장정책적 성격이 강한 제도로 출발하였다는 점에서 우리나라와 상당히 유사한 사례라고 볼 수 있다.

「고용보험법」개정을 통해 2000년 소득대체율을 40%로 인상하였으며, 2007년에는 저출산 대응책의 일환으로 육아휴직급여의 소득대체율을 50%까지 인상하였다. 육아휴직 기간에 면제되는 사회보험료를 감안하면 실업급여 등과 유사한 수준의 급여 수준을 확보하였다고 볼 수 있다. 다만, 육아휴직 기간에는 30%만 지급받고, 직장복귀급여로 20%를 지급받아 육아휴직 기간에 실질적인 급여 수준은 상당히 낮다는 한계가 있었다. 직장복귀급여 제도로 인해 실질적으로 육아휴직 기간에 낮은 수준의 급여가 지급되고, 이는 낮은 제도 사용률과 저출산에 영향을 미친다는 비판을 받았다. 이후 고용지속보다는 휴직 중 소득보장과 저출산 대책의 성격이 강조되면서 2009년 직장복귀급여 제도가 폐지되고 육아휴직 중에 육아휴직급여를 전액 지급하게 되었다.

2009년에는「육아개호휴업법」이 개정되면서 '파파마마육아휴직플러스' 제도가 도입되었다. 이 제도는 일본 육아휴직급여 제도 개편에도 불구하고 여전히 낮은 남성의 육아휴직 사용률을 제고하기 위해 도입되었다. 부모가 모두 육아휴직을 6개월 사용하는 경우 자녀 생후 1년 2개월까지 67%의 소득대체율을 적용받을 수 있는 제도이다. 이는 남성의 육아휴직 사용을 증진하여 남녀가 공동으로 육아를 분담하게 하고 여성은 경제활동 지속을 가능케 하고자 하는 정책적 의도를 가지고 도입되었다.

2014년에는 180일을 기준으로 180일 육아휴직급여의 소득대체율이 67%까지 증가되었으며, 180일 이후에는 소득대체율 50%를 적용하는 것으로 개편되었다. 2014년 육아휴직급여 소득대체율 상향은 남성의 육아휴직 사용이 여성의 취업률 및 출산율 제고에 긍정적 영향을 미친다는 점에 주목하여 남성 육아휴직 사용률 제고를 위해 실시되었다. 이는 일본 건강보험에서 지급하는 출

59) 홍성민(2020), 정재철(2023)을 중심으로 정리하였다.

산급여와 동일한 수준으로 기존 고용보험 내 실업급여의 수준을 넘어서는 것으로 육아휴직 중 소득보장이 더욱 강화된 것으로 볼 수 있다.

육아휴직급여의 지급수준이 상향됨에 따라 육아휴직 사용자가 증가하고 예산 규모가 커졌다. 이에 따라 육아휴직급여 재원 조달에 대한 논의가 본격화되었다. 이러한 논의는 2020년「고용보험법」개정으로 이어졌다. 이 시기는 육아휴직급여 재원 구조를 개편하고 육아휴직급여의 목적을 재설정하는 제도적 전환점이 되었다. 기존 고용보험 계정의 실업 등 급여 계정에서 육아휴직급여 계정을 별도로 분리하였다. 육아휴직급여에 독자적 보험요율 0.4%를 적용하여 별도 계정을 구축하고 재원의 8분의 1은 국고부담으로 충당하도록 재설계되었다.「고용보험법」에 육아휴직급여의 목적으로 '노동자가 자녀양육을 위해 휴직한 경우에 필요한 급여를 지급하여 노동자의 생활 및 고용 안정을 도모'하는 것이 추가되었다. 또한 육아휴직급여는 '고용계속급여'에서 삭제되고 별도 급여체계를 갖게 되었다.

2022년 10월에는 도입된 산후 파파 육아휴직은 남성이 자녀 출산 직후에 출산한 배우자와 함께 육아에 참여하도록 장려하기 위한 제도이다. 이 제도 도입 이전에는 일본에 별도 부성휴가(배우자 출산휴가)가 존재하지 않았다. 산후 파파 육아휴직은 육아휴직 제도와는 별개의 제도로 부성휴가에 해당한다. 자녀 출생 이후 8주 이내에 최대 4주간 휴직을 신청할 수 있으며 2회 분할 사용이 가능하다.[60]

산후 파파 육아휴직 제도가 도입되고 육아휴직 제도 개편이 시행된 2022년 10월 1일 이후 제도의 주요 내용을 정리하면 아래 표와 같다.

60) 도쿄도 가사 · 육아 포털사이트, https://team-kaji-ikuji.metro.tokyo.lg.jp/couple/20220822-1/ (검색일: 2024. 11. 6.)

〈표 3-38〉 2022년 이후 일본 육아휴직 및 산후 파파 육아휴직 제도 주요 내용

구분	산후 파파 육아휴직	육아휴직 제도 (2022년 10월 1일 이후)	육아휴직 제도 (2022년 10월 1일 전)
대상 기간 (취득 가능 일수)	자녀 생후 8주 이내에 4주까지	자녀 1세 (최대 2세)까지	자녀 1세 (최대 2세)까지
신청 기한	휴직 2주 전까지	휴직 1개월 전까지	휴직 1개월 전까지
분할 획득	2회 분할 사용 가능	2회 분할 사용 가능 (사용 시 각각 신청)	원칙적으로 분할 불가
휴업 중 취업	노사협정 체결한 경우에만 근로자가 합의한 범위에서 휴직 중 취업활동 가능	원칙적으로 취업 불가	원칙적으로 취업 불가
1세 이후 연장		육아휴직 개시일 유연화	육아휴직 개시일은 1세, 1세 반(18개월) 시점에 한정
1세 이후 재취득		특별한 사유가 있는 경우에만 재취득 가능	재취득 불가

주: 후생노동성, 「육아개호휴업법 개정 핵심 내용 안내」
자료: 도쿄도 가사 · 육아 포털사이트, https://team-kaji-ikuji.metro.tokyo.lg.jp/couple/20220822-1/ (검색일: 2024. 11. 6.)

2) 최근 어린이 보험 신설 관련 개혁 논의

2021년 11월 일본 전 세대 사회보장 구축회의에서 육아휴직급여를 고용보험 제도와 분리하는 방안이 제시되었다.[61] 비정규직, 자영업자 등 모든 부모를 포괄하여 고용보험 가입자가 아닌 개인에게 육아휴직급여의 자격을 부여하자는 안이 논의되었다. 또한 지속고용 상태인 취업자만을 대상으로 육아휴직급여를 지급할 경우 발생하는 사각지대가 지적되어 자녀 양육으로 인한 퇴직자 및 재취업자까지 포괄하는 방안도 논의되었다. 2022년 6월에는 어린이 정책 관점에서 육아휴직급여 비용을 사회 전체가 분담하는 방안이 검토되었다.

어린이보험은 자민당 고이즈미 신지로가 2020년 제6의 보험 신설을 주장하면서 주목받았다. 그는 후생연금 보험료에 0.2%를 추가 징수하여 어린이보험료 재원을 확보하자고 제안하였으나, 경제인협회에서는 소비세 인상을 통한 재원 마련을 주장하며 제안된 어린이보험 재원 방안을 반대하였다. 일본의 소비세는 사회보장세 성격의 목적세로 소비세 인상을 통해 사회보장 분야에 재원 마련이 가능하다. 그러나 일본 정치권과 정부는 2019년 소비세를 10%까지 인상하면서 오랜 시간 동안 진통을 겪었기 때문에 소비세 인상을 다시 추진하기는 어려운 상황이라고 판단하였다. 이에 경제활동 세대가 납부하는 사회보험료에 어린이보험료를 추가 징수하는 차선책을 선택하였다. 사회보험료에 추가 징수를 하는 방식은 고용주가 어린이보험료의 절반을 부담하게 되어 안정

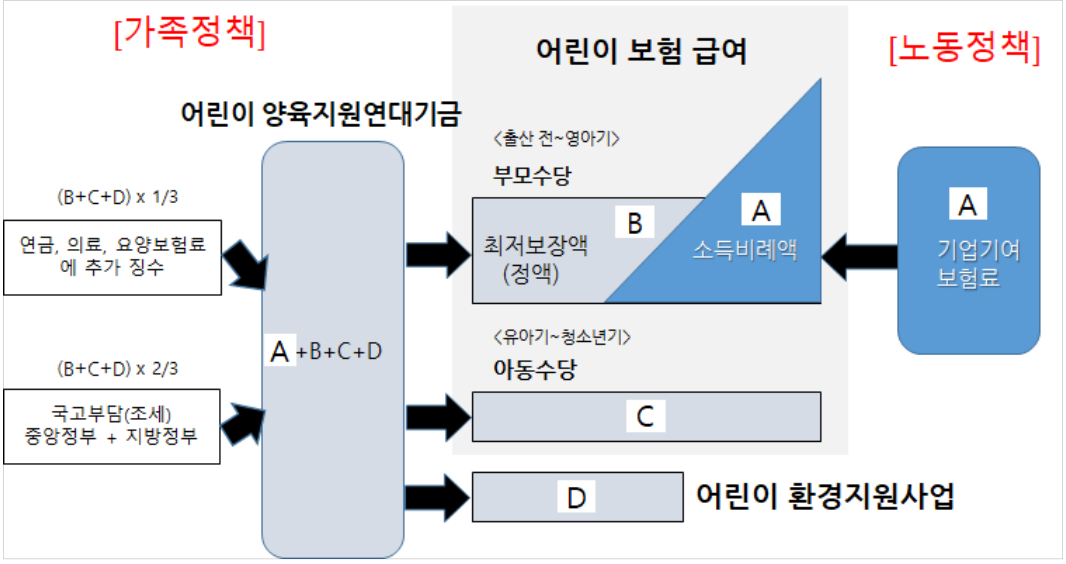
61) 정재철(2023), 조성호(2023)을 중심으로 정리하였다.

적인 재원 마련이 가능하다고 본 것이다. 여기에 후기 고령자(75세 이상) 의료보험료에 어린이보험료를 추가 징수, 은퇴자의 연금 과세 강화 등을 통해 전 세대가 분담하여 재원을 조달하고자 하였다. 즉, 최종적으로 제안된 어린이보험의 재원은 의료보험료에 추가 징수하는 방안으로 만 18세 이상 성인이 가입한 의료보험과 후기고령자 의료보험료에서 갹출하고, 기업은 고용한 피고용인 총임금의 일정 비율을 납부하는 방안이다.

어린이를 중심으로 어린이가 안전하게 양육받을 수 있도록 사회적 지원을 제공하는 것이 핵심이기 때문에 '어린이보험'으로 제도 명칭을 정하였으며, 보험제도의 대상은 모든 아동과 부모를 대상으로 한다. 어린이보험은 출산급여, 육아휴직급여, 아동수당 등을 포괄하는 제도로 취업자 부모뿐만 아니라 미취업자까지 모두 포괄하는 것으로 설계되었다. 가족정책 측면에서 모든 취업자 및 비취업자 부모에게 정액급여로 최저액을 지급하고, 취업자 부모의 경우는 소득비례방식으로 기존 근로소득의 상실을 보장해주는 방식으로 설계되었다. 다만, 임금근로자가 아닌 자영업자는 전업주부 등과 마찬가지로 정액 지급하는 것으로 설계되었다.

2023년 '차원이 다른 저출생 대책'에서 대책 방안으로 어린이보험 도입이 포함되었으나 최종적으로 법안이 통과되지 못하였다. 다만, 육아도 노후소득보장처럼 소득수준과 상관없이 전 국민이 비용을 부담하여 모든 아동을 지원하는 사회화를 추진하였다는 점에서 의미 있는 시도였다고 볼 수 있다.

[그림 3-15] 어린이 보험 구상(안)



자료: 山崎(2022, p.178); 정재철(2023, p.38)에서 재인용.

나. 일본 육아휴직 제도

1) 제도 주요 내용

일본의 육아휴직 제도[62]의 근거법은 「육아개호휴업법(育児・介護休業法)」과 「고용보험법(雇用保険法)」이다. 「육아개호휴업법」은 근로자의 육아휴직(육아개호휴업)의 권리 보장을 규정하고 있으며, 「고용보험법」은 육아휴직급여 지급에 대해 규정하는 법이다. 일본의 육아휴직 제도의 두 근거법은 우리나라의 「남녀고용평등과 일・가정양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」 구조와 유사하다고 볼 수 있다.

일본 육아휴직급여의 자격요건은 2022년 4월 개정으로 완화되었다. 2022년 4월 1일 전에는 동일 사업주하에서 계속고용 상태가 1년 이상이어야 하며, 자녀가 1년 6개월 되는 날짜에 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우에만 육아휴직급여의 자격이 부여되었다. 2022년 4월 1일 이후에는 육아휴직 자격 요건이 완화되어 동일 사업주하에서 계속고용 1년 이상 조건이 폐지되었다. 다만, 연장 신청을 할 경우에는 고용계약 만료 조건이 적용된다. 자녀 생후 1년 이후에 연장을 하는 경우에는 자녀 생후 1년 6개월 되는 날짜에 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우에 가능하며, 자녀 생후 2세까지 기간을 재연장할 경우에는 자녀가 생후 2세 되는 날짜까지 고용계약이 유지되어야 한다.

일본 육아휴직급여의 기본 지급기간은 자녀 생후 1년까지 총 12개월이나, 어린이집 입소가 어려운 상황 등 특별한 사정이 있는 경우에는 생후 만 2세까지 연장이 가능하다. 다만, 부모가 모두 육아휴직을 사용할 경우에는 기본 육아휴직 기간이 자녀 생후 1년 2개월까지 연장된다. 또한 산후 파파 육아휴직 기간은 자녀 생후 8주 이내에 2회 분할하여 4주간 사용이 가능하므로, 산후 파파 육아휴직 제도와 육아휴직 분할 사용을 합산하면 총 4회 분할 휴직이 가능해졌다.

일본 육아휴직급여는 부모 각각에게 권리가 주어지며, 육아휴직 사용 기간에 따라 소득대체율이 변동된다. 첫 사용 180일 동안 소득대체율은 67%이며, 180일 후에는 소득대체율 50%가 적용된다. 상・하한액도 사용 일수에 따라 다르다. 2024년 8월 기준으로 육아휴직 첫 사용 180일 동안 하한액은 월 57,666엔이며, 상한액은 월 315,369엔이다. 육아휴직 사용 180일 후에 하한액은 월 43,035엔이며, 상한액은 월 235,350엔이다.[63] 고용보험에서 지급되는 육아휴직급여가 아닌 고용주가 지급하는 월 지급액이 일정 수준을 초과할 경우에는 육아휴직급여액이 감소하거나 지급되지 않는다. 휴직 시작 시 임금 산정에서 상한액은 15,690엔이다. 지급받는 임금에 따른

62) Nakazato, H., Takezawa, J. & Nishimura, J.(2023)
63) 후생노동성(2024). 「育児休業給付の内容と支給申請手続」. https://roumu.com/pdf/2024080662.pdf (검색일: 2024.1.15.)

육아휴직급여 지급액은 아래 표와 같다. 육아휴직 시작일로부터 180일 동안 적용되며, 나머지 기간은 개인 이전 월소득의 30%를 초과할 경우에만 적용된다.

〈표 3-39〉 육아휴직 기간 사업주로부터 지급받는 임금에 따른 육아휴직급여액

지급 임금액	육아휴직급여 지급액
(휴직 시작 시 1일 임금 x 휴직 기간일)의 13% 이하	휴직 시작 시 1일 임금 x 휴직 기간일 x 67%
(휴직 시작 시 1일 임금 x 휴직 기간일)의 13% 초과~80% 미만	휴직 시작 시 1일 임금 x 휴직 기간일 x 80% - 임금액
(휴직 시작 시 1일 임금 x 휴직 기간일)의 80% 이상	지급되지 않음

자료: 후생노동성(2024).「育児休業給付の内容と支給申請手続」. https://roumu.com/pdf/2024080662.pdf (검색일: 2025.1.15.). p. 4.

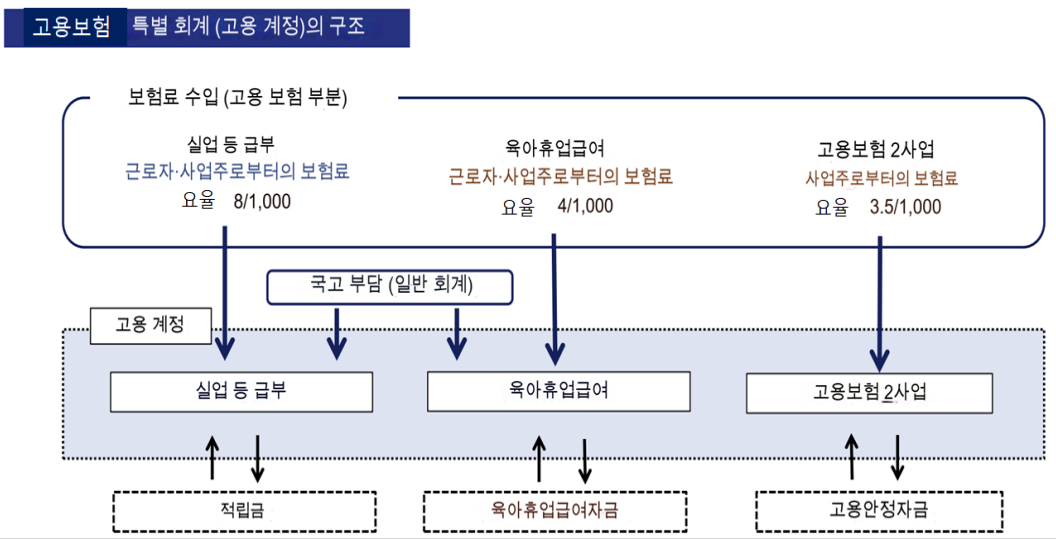
2) 재원

일본 육아휴직급여의 재원[64]은 고용보험기금이다. 일본의 고용보험 내 실업 등 급부 계정에서 분리된 육아휴업급여 별도 계정이 운영되고 있다. 실업 등 급부와 육아휴업급여 기금은 근로자와 사업주가 보험료 절반씩을 부담하며, 고용보험2사업 계정은 사업주로부터 갹출하여 충당한다. 육아휴업급여는 근로자와 사업주가 각각 근로자 임금의 0.2%씩 보험료 납부(총 0.4%)하며, 실업 등 급부 계정은 근로자와 사업주가 각각 근로자 임금의 0.4%씩 보험료 납부(총 0.8%)한다. 고용보험2사업 계정은 사업주에게 0.35% 보험요율이 적용된다.

일본 고용보험 계정은 고용보험료 수입과 국고부담금(일반 회계)으로 구성되어 있다. 일본 고용보험의 국고부담금은 육아휴직급여 지출의 8분의 1이 투입된다.

64) 홍성민(2024)를 중심으로 정리하였다.

[그림 3-16] 일본 고용보험 고용계정의 구조



자료: 일본 후생노동성. https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001148610.pdf (검색일: 2024.10.23.)

3) 운영체계

일본 육아휴직 제도는 후생노동성(厚生労働省, Ministry of Health, Labour and Welfare) 관할이다. hello work(ハローワーク)는 사업장 소재지를 관할하는 지역고용센터 역할을 담당한다. hello work(ハローワーク)에 육아휴직급여를 신청하면 지급 절차가 진행된다.[65]

다. 타 육아지원 제도와의 연계성

일본 육아휴직 제도는 보육서비스 이용과 연계하여 지급 연장이 가능하도록 설계되었다. 육아휴직 1년 사용 이후 어린이집 입소가 어려운 경우에 6개월 단위로 최대 2세까지 연장이 가능하다.

육아휴직급여 수급자는 사회보험료 면제 대상이다. 고용주와 근로자 모두 사회보험료는 면제받는다. 사회보험료 면제는 산전·산후휴가 14주, 육아휴직 기간(자녀 3세까지)에 모두 적용된다. 또한 육아휴직급여는 비과세이다.

65) 일본 hello work 홈페이지, https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_childcareleave.html (검색일: 2024.9.21.)

라. 육아휴직급여 사용 현황

일본 육아휴직급여는 고용보험 피보험자를 대상으로 한다. 성별로 일본 고용보험 피보험자의 연령대 현황을 살펴보았다. 2023년 말 기준으로 45~59세가 약 1,622만명(36.2%)으로 가장 많았으며, 다음으로 30~44세가 약 1,392만명(31.1%)이었다. 남성이 여성보다 고용보험 피보험자 수가 많다. 45~49세에서 남성과 여성 고용보험 피보험자 수 격차가 가장 컸으며, 다음으로 30~44세였다.

〈표 3-40〉 일본 연령별 · 성별 고용보험 피보험자 현황(2023년 말 기준)

(단위: 천명(%))

구분	전체	30세 미만	30~44세	45~59세	60세 이상
전체	44,794(100.0)	7,395(16.5)	13,917(31.1)	16,221(36.2)	7,262(16.2)
남성	25,350	3,853	7,866	9,190	4,441
여성	19,444	3,542	6,051	7,031	2,820

자료: 후생노동성(2023),「고용보험 사업 연보 개요」.
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/pdf/23.pdf (검색일: 2025.1.6.)의 내용을 재구성하여 작성함.

2020~2023년 일본 육아휴직급여 사용 현황을 보면, 2020년에 육아휴직급여 수급자는 약 41만 9천 명에서 지속적으로 증가하여 2023년에 약 53만 3천 명이었다. 수급자 증가에 따라 지급된 육아휴직급여 총액은 2020년 6,437억 엔에서 2023년 7,494억 엔으로 1,000억 엔 이상 증가하였다. 전체 육아휴직급여 수급자 중 여성의 수는 크게 변동이 없었으나, 남성의 수는 3배 이상 증가하여, 남성 수급자의 비율은 2020년 11.0%에서 2023년에는 29.6%로 크게 증가하였다.

〈표 3-41〉 일본 육아휴직급여 사용 현황(2020~2023년)

(단위: 명(%), 백만 엔)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년
수급자 수	419,386(100.0)	444,727(100.0)	489,821(100.0)	533,395(100.0)
남성	45,941(11.0)	68,034(15.3)	109,422(22.3)	157,993(29.6)
여성	373,445(89.0)	376,693(84.7)	380.399(77.7)	375,402(70.4)
총 지급 급여액	643,670	645,172	694,831	749,373

자료: 후생노동성(2023),「고용보험 사업 연보 개요」.
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/pdf/23.pdf (검색일: 2025.1.6.)의 내용을 재구성하여 작성함.

제3절 종합 및 시사점

1. 주요국 사례 종합 비교

가. 제도 성격 및 주요 변화

육아휴직 제도는 제도적 성격을 어떻게 규정하느냐에 따라 제도 설계 및 발전 과정이 상당히 상이하다. 한국의 경우는 육아휴직 제도가 고용보험 가입자를 대상으로 하며 계속고용을 전제로 하고 있기 때문에 노동시장정책적 성격이 강한 제도로 보는 관점이 지배적이었다(김상호 외, 2017; 강민정 외, 2019). 그러나 육아휴직 제도의 사각지대 해소를 위해 노동시장에 참여하거나 소득이 있는 경우 또는 모든 양육자를 대상으로 확대 논의가 대두되면서 육아휴직 제도의 가족정책적 특성도 강조되고 있다(박은정 외, 2022). 앞선 해외 사례에서도 다수의 국가가 노동시장의 참여 여부와 상관없이 부모 또는 양육자에게 육아휴직급여를 지급하고 있으며, 제도 발전과정에서 가족정책적 성격이 강조되기도 하였다. 즉, 육아휴직 제도는 제도의 목적과 제도 설계의 특성에 따라 노동시장정책적 성격과 가족정책적 성격으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

먼저, 스웨덴과 독일은 한국과 같이 계속고용을 위한 노동시장정책적 성격이 아니라 가족정책 성격이 강한 국가이다. 두 국가는 자영업자와 비취업자 등 모든 부모를 포괄하는 보편적 급여를 지급하고 있으며, 부모가 출산 이후 육아를 위해 노동시장에서 벗어나 탈상품화되는 시기에 소득 상실을 보전해주거나 저소득·무소득 부모에게도 최소한의 급여를 제공하는 가족 대상 소득보장 제도의 일환으로 육아휴직급여 제도를 구축해왔다.

캐나다 퀘벡 주도 다른 캐나다 주와는 달리 가족정책적 성격이 강한 육아휴직 제도를 가지고 있다. 연방 제도보다 유연하고 포괄적인 가족 지원을 하고자 연방과의 협상을 통해 2005년 퀘벡부모보험플랜(QPIP) 제도를 마련하여 연방과 분리하였다. 퀘벡부모보험 설립은 고용주, 노동조합, 기타 사회단체들이 함께 협의하며 진행되었으며, 캐나다 연방에 비해 지급수준이 높게 설계되었다.

반면, 캐나다 연방과 일본은 고용보험을 기반으로 육아휴직급여 제도를 실시하는 국가로, 최초에 노동시장정책적 성격이 보다 강한 제도로 출발하였으나 이후 가족 지원이나 저출생 대응이 강조되었다. 두 국가는 최초에 임금근로자만을 대상으로 제도 설계가 되었으며, 캐나다 연방의 경

우는 2009년 자영업자 대상으로 확대되었다. 캐나다의 경우 연방 고용보험(EI)에서 육아휴직급여를 지급하고 있으나, 세부적인 지급요건은 주정부마다 다소 차이가 있다. 일본은 우리나라와 상당히 유사하게 제도 설계가 되어 있으며, 2009년 사후지급금 제도에 해당하는 직장복귀급여 제도를 폐지하면서 저출산 대응을 위한 육아휴직 제도 개편을 우리나라보다 빨리 시도하였다.

한편, 각국 대상 확대나 지원 수준 확대 과정에서 제도 변화 방식을 보면, 단계적 확대가 아닌 일괄 확대로 추진되었다. 독일은 2006년 관련법 도입을 통해 2007년부터 모든 부모를 대상으로 한 보편적 육아휴직급여(부모수당, Elterngeld) 제도를 실시하였다. 캐나다 연방은 2009년 육아휴직급여를 자영업자까지 확대하였으나, 자영업자는 의무 가입이 아닌 임의 가입 대상자로 개인의 자율성에 맡기고 있다. 2006년 퀘벡 주는 퀘벡부모보험플랜(QPIP)을 도입하면서 캐나다 연방에서 제도를 분리하고, 자영업자까지 의무가입으로 전환하여 취업자 전체를 대상으로 육아휴직급여를 지급하고 있다. 일본은 대상 확대를 시도하였으나 아직까지 비임금근로자를 포괄하는 제도 개혁을 실현하지는 못했다.

지금까지 살펴본 육아휴직 제도 5개 사례의 주요 제도 변화를 제시하면 아래 표와 같다.

〈표 3-42〉 주요국 육아휴직 제도 주요 제도 변화 비교

	1930~1970년대	1980년대	1990년대	2000년대	2010년대	2020년대
스웨덴	• 1930년대 모성보험 도입 • 1974년 부모보험(부모휴가) 도입 - **전국민 대상**	• 1980년 직장 남녀 평등법 제정	• 1995년 부모 할당제(아버지 달) 도입	• 2002년 부모 할당제 60일로 확대	• 2014년 부모 할당제 90일로 확대	• 2024년 부모 동시 사용 유급 육아휴직 개인당 60일로 확대
독일		• 1986년 육아휴직제 도입	-	• 2001년 부모시간(Elternzeit) 도입 • 2007년 부모수당(육아휴직 급여) 도입 - 비취업자까지 포괄하는 **보편적 급여**	• 2015년 부모수당플러스, 파트너십보너스 제도 도입	• 2021년 부부 소득상한액 50만 유로→30만유로 하향 • 2024년 부부 소득상한액 30만 유로→20만유로로 하향
캐나다 (퀘벡 QPIP)				• 2001년 퀘벡 주 부모보험법 제정 • 2005년 연방-퀘벡 주 협정으로 부모보험 분리 • 2006년 퀘벡 부모보험 실시 - **자영업자 의무(자동) 가입**	• 2011년 성인 가족 돌보는 경우 부모보험 적용 • 2016년 첫 보험료 인하	• 2020년 부모보험 유연선제고 법안 통과 - 부모가 공유 시 추가기간 부여 • 2021년 급여 인상 - 저소득층 최저 임금 연동

〈표 3-42〉의 계속

	1930~1970년대	1980년대	1990년대	2000년대	2010년대	2020년대
캐나다 (연방)			• 1990년 고용보험 육아휴직급여(부모급여, parental benefits) 도입: 10주	• 2000년 육아휴직급여 35주까지 확대 • 2001년 전년도 근로시간 요건 700시간→600시간으로 완화 • 2009년 **자영업자로 확대: 임의가입**	• 2017년 감액지급 시 61주 지급 도입(18개월 이내) • 2019년 부모공유급여(parental sharing benefits) 도입	
일본			• 1990년 육아개호휴업법 제정 • 1994년 고용보험법 개정-육아휴직 급여 도입 - **임금근로자 대상**	• 2000년 소득대체율 40%로 인상 • 2007년 소득대체율 50%로 인상 • 2009년 직장복귀급여 제도 폐지 & 파파마마육아휴직플러스 제도 도입	• 2014년 소득대체율 67%로 인상 (180일 이후 50%)	• 2020년 고용계정에서 육아휴직급여 계정 분리 • 2022년 산후 파파 육아휴직 제도 도입, 동일 사업주 계속 고용 1년 조건 폐지, 피고용인에게 육아휴직 제도 의사 확인 제도 도입

자료: 본 연구의 제3장 2절 내용을 종합하여 저자가 작성함.

나. 지급 대상 및 지급 방식

주요국 육아휴직 제도 사례의 지급 대상 및 지급 방식을 비교하여 살펴보았다.

먼저, 지급 대상 범위는 스웨덴, 독일의 지급 대상 포괄성이 가장 크고, 다음으로 캐나다 퀘벡주, 캐나다 연방, 일본 순이다. 스웨덴과 독일은 취업자(임금근로자, 비임금근로자)와 비취업자 모두 포괄하여 모든 부모를 대상으로 포괄적인 육아휴직급여를 지급한다. 캐나다 퀘벡 주는 비임금근로자가 의무(자동) 가입 대상이나, 캐나다 연방의 경우는 임의 가입할 수 있어 대상의 법적 강제성 측면에서 차이를 보인다. 캐나다 퀘벡 주는 연방과 분리되면서 2006년 전체 취업자를 포괄하는 제도로 먼저 개편하였고, 이어 2009년 캐나다 연방이 임금근로자와 비임금근로자까지 포괄하는 제도 개편이 이어졌다. 일본은 우리나라와 같이 임금근로자 대상으로 실시하고 있으며, 최근 저출생 대응을 위한 개혁이 추진되면서 어린이보험 도입이 논의된 바 있으나 개편되지는 못했다.

다음으로 지급 방식을 살펴보면, 스웨덴과 독일의 지급 방식은 소득비례급여와 정액급여로 구성되나, 정액급여의 지급 방식에서 차이가 있다. 스웨덴은 육아휴직 사용 일수에 따라 지급 방식이 다르다. 390일까지는 소득비례급여이며 90일 이후에는 정액급여이다. 독일은 일정 소득 이상의 취업자의 경우에는 모든 지급 기간에 소득비례급여 방식으로 지급된다. 스웨덴, 독일 모두 비취업자나 저소득자인 경우 정액급여로 지급된다고 볼 수 있다. 캐나다와 일본의 경우는 소득비례급여 방식을 실시하고 있으며, 육아휴직 사용 일수에 따라 소득대체율을 차등 적용하는 방식을 채택하고 있다.

비임금근로자를 대상으로 한 육아휴직급여의 지급 방식을 보면, 스웨덴, 독일, 캐나다는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는 경우에도 소득비례급여 방식을 채택하고 있다. 스웨덴, 독일은 비취업자나 저소득자에게 정액급여 방식으로 지급하고 있다. OECD 국가 중에서 소득비례급여와 정액급여 방식을 병행하는 국가로는 노르웨이, 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아가 있다. 비취업자를 대상으로 확대할 경우에 현재 실시되고 있는 고용보험 미적용자 출산급여와 같이 낮은 수준의 정액급여 방식을 고려해볼 수 있을 것이다.

주요국 사례의 지급 대상 및 지급 방식을 종합하면 아래 그림과 같다.

[그림 3-17] 주요국의 지급 대상 및 지급 방식

국가	지급대상	지급 방식 및 지급 기간	
스웨덴	임금근로자[1]	**소득비례급여**	**정액급여**
	비임금근로자[2]	• 소득대체율 77.6%(390일)	• 일 180SEK(90일)
	비취업자 (무·저소득자 포함)	**정액급여**	**정액급여**
		• 일 250SEK(390일)	• 일 180SEK(90일)
독일	임금근로자	**소득비례급여**	
	비임금근로자	**기본부모수당** • 소득대체율 65%(12개월) * 월 1,240 EUR 미만 저소득자인 경우 소득대체율을 단계적 상향하여 65%~100%까지 적용 ** 부모가 모두 사용할 경우 추가 2개월 지급	**부모수당플러스** • 기본부모수당의 1/2 지급 • 지급기간 2배(24개월) * 부모가 모두 24~35시간 근무&동시 사용 시 부모수당플러스 2~4개월 추가 지급
	비취업자 (무·저소득자 포함)	**정액급여** 월 300 EUR	
캐나다 (퀘벡주)	임금근로자	**소득비례급여**	
	비임금근로자	**기본급여** • 첫 7주: 소득대체율 70% • 8~32주: 소득대체율 55% * 부모가 각각 8주 동안 지급받을 경우 4주 추가 지급(소득대체율 55%)	**특별급여** • 25주: 소득대체율 75% * 부모가 각각 6주 동안 지급받을 경우 3주 추가 지급(소득대체율 75%)
캐나다 (연방)	임금근로자	**소득비례급여**	
	(비임금근로자)[3]	• 소득대체율 55%(40주) * 부모 중 한명이 35주이상 수급 불가능	• 소득대체율 33%(69주) * 부모 중 한명이 61주이상 수급 불가능
일본	임금근로자	**소득비례급여[4]**	
		• 소득대체율 67%(180일까지)	• 소득대체율 50%(181일 이후~12개월)
한국	임금근로자	**소득비례급여**	
		• 기본 소득대체율 80%(1년)	• 소득대체율 100%: 6+6 부모육아휴직제 * 부모 모두 육아휴직 사용 기간(각각 6개월씩)에 따라 상한액 단계적 상향

주: 1) 스웨덴은 구직자, 학생의 경우도 임금소득 기록이 있는 경우에 임금근로자에 준하여(이전 소득을 기준으로) 소득비례 급여 지급
2) 스웨덴은 비임금근로자 중 스타트업 사업자로 추계소득 산정이 어려운 경우 첫 36개월간은 동일한 직무 및 경력자 소득수준으로 소득비례급여 제공
3) 캐나다(연방) 육아휴직급여(부모급여)에서 비임금근로자는 원하는 경우 임의 가입이며, 신청 12개월 전 가입요건과 최소 순소득 기준 있음.
4) 일본은 육아휴직기간에 사업주로부터 지급되는 임금액에 따라 육아휴직급여 차등 지급: 13% 이하는 기존소득대체율 적용/ 13~80% 미만은 소득대체율 80% 적용 후 임금액만큼 감액/ 80% 이상은 지급되지 않음.
5) 다태아, 한부모, 입양 부모 등 특정 상황에서 추가로 부여되는 육아휴직급여 기준 미포함
6) 스웨덴, 독일, 캐나다는 부부 단위의 사용일을 제시하였으나, 개인 단위 수급권 국가인 일본은 개인 단위로 표기되어 있음. 일본은 개인이 기본 육아휴직은 52주를 사용할 수 있고, 부부를 합산하면 2년임.

자료: 본 연구의 제3장 2절 내용을 종합하여 저자가 작성함.

다. 재원

각 사례의 육아휴직급여 재원은 부모보험 기금, 조세, 고용보험기금 방식로 구분할 수 있다.

먼저, 스웨덴, 캐나다 퀘벡 주는 부모보험 방식으로 육아휴직급여 재원을 마련하고 있으나, 운용 방식에는 차이가 있다. 스웨덴은 고용주와 자영업자를 대상으로 포괄적인 사회보험료를 부여하고, 전체 사회보험 재정에서 부모보험에 배분하는 방식을 취하고 있다. 고용주는 사회보험료로 근로자 임금의 31.42%를 납입하며, 이 중 부모보험에 2.6%가 배분된다. 자영업자 사회보험요율은 28.97%이며, 동일하게 부모보험에 2.6%가 배분된다. 캐나다 퀘벡 주는 별도로 고용주와 근로자의 부모보험료를 갹출하는 방식을 취하고 있으며, 근로자에 비해 고용주의 보험요율이 높게 책정되어 있다.

다음으로 독일은 연방의 일반 조세로 육아휴직급여(부모수당)의 재원을 조달한다. 도입 당시 일반 조세 재원에 대해 반대하는 소수의견이 있었으나, 당시 인구 감소에 따른 가족정책적 대응이 국가의 핵심 정책으로 부각되면서 법안 통과에 크게 어려움이 없었다.

마지막으로 캐나다 연방과 일본은 고용보험료를 고용주와 근로자에게 갹출하는 방식이다. 다만, 근로자에 비해 고용주의 보험요율이 높다. 캐나다 연방 고용보험(EI)에서는 근로자에 비해 고용주에게 1.4배를 징수한다. 2024년 기준 근로자의 고용보험요율은 1.66%이며 자영업자에게도 동일하게 적용된다. 일본 고용보험요율은 근로자 0.6%, 고용주 0.95%이며, 이 중 육아휴직급여에 해당하는 요율은 근로자 0.2%, 고용주 0.2%이다. 일본 고용보험 계정은 고용보험료 수입과 일반 조세(육아휴직급여 지출의 1/8)로 구성되어 있다.

주요국 사례의 육아휴직급여 재원을 종합하면 아래 표와 같다.

〈표 3-43〉 주요국의 육아휴직급여 재원

국가	재원
스웨덴	• **사회보험기금 중 부모보험** - 고용주와 자영업자가 의무적으로 기여한 사회보험기금에서 지출
	- 고용주는 사회보험료로 근로자임금의 31.42%를 납입하며, 부모보험은 2.6% ※ 자영업자 사회보험요율 28.97% 중 부모보험 2.6%
독일	• **연방정부 일반 조세**
캐나다 (퀘벡주)	• **퀘벡 부모보험(QPIP, Quebec Parental Insurance Plan)** - 고용주와 근로자 기여금으로 조성
	- 부모보험요율 근로자 0.494%, 고용주 0.692%(2024년 기준) ※ 자영업자 부모보험요율 0.878%

국가	재원
캐나다 (연방)	• **연방 고용보험(EI)** - 고용주와 근로자 기여금으로 조성: 고용주는 근로자 보험료의 1.4배
	- 2024년 기준 고용보험요율 1.66%(근로자 기준) ※ 자영업자도 고용보험요율 동일(1.66%)
일본	• **고용보험 계정 내 육아휴직급여 별도 계정** - 고용보험 특별회계(고용 계정) 내 육아휴직급여 보험료 수입과 일반회계(국고부담)로 구성 - 일반회계는 육아휴직급여 지출액의 1/8
	- 고용보험료 중 육아휴직급여 요율: 근로자 0.2%, 고용주 0.2% - 전체 고용보험요율: 근로자 0.6%, 고용주 0.95%

주: 1) 2024년 기준으로 작성
2) 퀘벡 주는 고용보험기금 별도 운용: 고용보험요율 1.32%
자료: 본 연구의 제3장 2절 내용을 종합하여 저자가 작성함.

라. 지급요건

육아휴직급여의 지급요건으로 근속요건과 소득 및 근로시간 감소 요건을 비교해보았다.

먼저, 근속요건을 살펴보면, 스웨덴과 독일의 경우는 근속요건이나 신청 당시 고용상태 유지 여부와 상관없이 육아휴직급여가 지급된다. 이는 고용 유지를 목적으로 하는 노동시장정책 성격이 강조되기보다는, 부모의 자녀돌봄을 지원하기 위한 사회보장 제도로 가족정책적 성격이 강하기 때문으로 판단된다. 다만, 스웨덴은 임금근로자의 경우 연속 근무일[66] 240일을 기준으로 지급 수준이 구분된다. 연속 근무일이 240일 미만일 경우는 첫 180일 동안 질병급여 수준의 정액급여를 지급하고, 연속 근무일 240일 이상은 소득비례급여가 지급된다. 캐나다 퀘벡 주도 명확한 근속요건이 존재하지 않으며, 보험 적용 기간(52주간)에 소득이 2,000달러 이상인 경우에 지급된다.

캐나다 연방에는 근속요건이 존재하며, 최근 이용 후 다시 신청할 경우 보험 적용 누적 근무시간을 기준으로 한 완화 규정을 두고 있다. 육아휴직급여 신청 전 52주 동안 고용보험 적용 근로시간이 600시간이며, 최근 이용한 경우에는 마지막 신청 시작 이후 600시간의 고용보험 적용 근로시간이 누적된 경우 지급된다. 일본은 신청 당시 근속요건 1년 이상 규정이 있었으나, 2022년에 폐지되었다. 다만, 신청 당시 고용상태이어야 하며, 자녀가 1년 6개월까지 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우에만 지급되는 것으로 규정되어 있다. 자녀가 만 2세까지 연장 지급할 경우에는 자녀가 2세까지 고용계약을 유지하여야 한다.

66) 동일 직장이 아니어도 연속 근무일로 산정된다.

다음으로 육아휴직급여 지급 시 소득 및 근로시간 감소 요건을 살펴보았다. 스웨덴은 임금근로자의 경우에만 근로시간 감소에 따라 급여 지급액에 차등을 두고 있다. 임금근로자는 일 단위로 일일 근로시간 감소(100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%)를 반영하여 지급하며, 자영업자의 경우 근로시간 감소 확인 절차가 없으나, 자영업자가 신청에 따라 일일 급여율(100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%)을 결정할 수 있다. 독일은 소득 감소와 근로시간 감소를 모두 고려한다. 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근로하여야 하며, 출산 전 세후 소득과 현재 세후 소득 간 차이의 65%를 지급하여 소득 감소가 반영된다. 캐나다 연방과 퀘벡 주는 출산 전 52주간 보험 적용이 되는 근로소득 대비 40% 이상 감소하여야 한다. 자영업자는 전년도 자영업 순소득 기준으로 적용되며, 고용보험 혜택을 받은 경우, 부모보험 혜택을 받은 경우 등 예외 조항에 따라 최대 104주까지 연장이 가능하다. 일본은 우리나라와 동일하게 휴직을 기본 전제로 하고 있다.

주요국 사례의 육아휴직급여의 지급요건으로 근속요건과 소득 및 근로시간 감소 요건을 종합하면 아래 표와 같다.

〈표 3-44〉 주요국의 육아휴직급여 지급요건: 근속요건 및 소득·근로시간 감소 요건

국가	근속요건	소득 및 근로시간 감소 요건
스웨덴	• 계속고용 여부와 상관없이 지급 • 단, 임금근로자의 경우 연속 근무일 240일 기준으로 지급 수준 구분	• 임금근로자의 경우 근로시간 감소에 따른 지급 • 자영업자의 경우 근로시간 감소와 무관하게 일일 급여율에 따라 지급
독일	• 근속요건 없음 • 신청 당시 고용상태 유지 여부와 상관없이 지급	• 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근로 • 소득감소: 출산 전 세후 소득과 현재 세후 소득 간 차이의 65% 지급
캐나다 (퀘벡 주)	• 근속요건 없으나, 보험 적용 기간(52주간)에 소득이 2,000달러 이상인 경우 지급 • 임금근로자의 경우 고용주와 합의하에 시기 결정	• 소득활동을 하지 않거나 근로소득이 최소 40% 감소
캐나다 (연방)	• 육아휴직급여 시작 전 52주 간 600시간 보험 적용 근로 • (최근 이용한 경우) 마지막 신청 시작 이후 600시간의 보험 적용 근로 시간 누적	• 정기적 근로 수입이 최소 1주일 동안 40% 이상 감소
일본	• 근속 요건 없음 – 2022년 4월 1일 이후 근속요건 1년 이상 요건 폐지 • 신청 당시 고용상태이며, 자녀 1년 6개월까지 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우 지급	• 휴직 시 지급

자료: 본 연구의 제3장 2절 내용을 종합하여 저자가 작성함.

마. 자영업자 소득 산정 및 사용 현황

자영업자 대상으로 육아휴직급여를 지급하는 사례에서 자영업자 소득 산정 방식을 종합하였다.

먼저, 스웨덴은 자영업자 소득 산정을 스웨덴 국세청에서 담당하며, 자영업자 소득 산정 기간은 1월 1일부터 12월 31일까지 12개월 과세기간을 기준으로 한다. 자영업자는 급여 신청 시 예상되는 소득액을 기재하며, 사회보험청에서 산출한 SGI(상병수당 자격기준 소득) 결정에 따라 지급된다. 이전 소득의 증감을 반영하여 미래소득 추정에 반영하며, 이전 소득과 예상 소득을 비교하여 급여액이 산출된다.

독일은 국세청 세전소득 정보를 바탕으로 부모수당사무소(Elterngeldstelle)에서 세후소득을 산출하며, 산출된 세후소득으로 소득대체율을 적용하여 부모수당 지급액이 결정된다. 신청자가 기대소득에 대한 평가 및 예측을 제출하고, 부모수당사무소에서 평가를 통해 산출된 금액을 지급한다. 자영업자 소득 산정 기간은 자녀 출산 전 12개월 과세정산 기간(달력월 12개월)이다. 단, 임신성 질환을 앓았거나 이전 출산한 자녀가 생후 14개월 이내로 부모수당을 받았을 경우 소득 정산 기간이 변경된다. 부모수당 지급기간 종료 후 소득 입증을 통해 기대소득보다 소득이 높으면 환급해야 하며, 소득이 낮으면 추가 지급받을 수 있다. 캐나다의 자영업자 소득 산정 기간은 급여 시작의 전년도 12개월이 적용된다. 퀘벡 주는 퀘벡 주 소득세 신고서에 따라 소득이 산출되며, 당해연도 시작한 자영업은 시작 연도의 사업 순 소득 추정치에 따라 산정된다.

주요국의 육아휴직급여 사용자 중 자영업자 비율을 보면, 분석 사례 중 스웨덴이 가장 높게 나타났다. 스웨덴은 2022년 기준 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율이 5.8%이며, 자영업자 중 개인사업자는 1.9%, 주식회사 대표는 3.8%이다. 다음으로 캐나다 퀘벡 주는 2023년 기준 자영업자 비율이 2.4%이며, 임금근로와 자영업을 병행하는 혼합형 근로자는 2.0%이다. 독일은 2022년 기준 순수 자영업자 비율이 1.7%로 퀘벡 주보다 낮으나, 임금근로와 자영업을 병행하는 혼합형 근로자 비율이 2.9%로 퀘벡 주보다 더 높다. 전체 자영업자 비율을 고려했을 때 캐나다에 비해 육아휴직급여를 수급하는 자영업자 비율이 상대적으로 높은 편이라고 할 수 있다. 또한 독일의 경우 전체 육아휴직급여 수급자 중에 출산 전 비취업자 비율이 19.3%로 5명 중 1명 정도이다. 한편, 캐나다 연방은 전체 출산 및 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율이 0.4%에 불과하다. 캐나다 연방의 자영업자는 고용보험 임의 가입 대상자이므로 고용보험 가입 여부가 자영업자의 육아휴직 사용률 감소에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

〈표 3-45〉 주요국의 육아휴직급여 사용자 중 자영업자 비율

국가	자영업자 비율
스웨덴	• 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 **5.8%**(2022년 기준) : 개인사업자(Egenföretagare) 1.9%, 주식회사 대표(Företagare i eget AB) 3.8% - 임금근로자 85.1% - 비취업자 9.2%
독일	• 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 **1.7%**(2022년 기준) - 임금근로소득자 76.2% - 혼합(임금근로 + 자영업) 2.9% • 출산 전 취업자 80.7%, 출산 전 비취업자(무소득자) 19.3%
캐나다 (퀘벡주)	• 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 **2.4%**(2023년 기준) - 임금근로자 95.7% - 혼합(임금근로 + 자영업) 2.0%
캐나다 (연방)	• 전체 출산 및 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 약 **0.4%**

주: 1) 캐나다 연방은 전체 출산 및 육아휴직급여 수급자 수는 2022년 기준, 자영업자 수는 2019~2020년(FY1920) 기준으로 계산한 값으로 동일 연도로 계산할 경우 다소 차이가 있을 수 있음.
2) 취업자 중 자영업자 비율: 스웨덴 8.7%, 독일 7.6%, 캐나다 12.0%, 일본 6.6%
자료: 본 연구의 제3장 2절 내용을 종합하여 저자가 작성함.

2. 시사점

종합하여 한국과 비교해보면, 일본과 캐나다 연방은 고용보험을 기반으로 실시하고 있으며, 캐나다 연방은 자영업자가 임의 가입 대상자라는 점에서 우리나라와 유사하다. 스웨덴, 독일은 모든 양육자를 대상으로 하는 보편적 육아휴직급여 제도를 실시하고 있으며, 퀘벡 주는 일하는 모든 부모를 대상으로 하며 자영업자도 의무 가입으로 규정한 부모보험 제도를 실시하고 있다는 점에서 한국보다 가족정책적 성격이 강하다.

한국의 육아휴직 제도는 고용보험 대상 확대에 따라 단계적으로 적용 범위가 확대되고 있으며, 지급수준과 지급기간을 확대하는 방향으로 개편되었다. 최근에는 한국의 육아휴직 제도가 기본적으로 지닌 제도적 사각지대를 해소하기 위한 논의가 본격화되고 있다. 여기에서는 지금까지 살펴본 각국의 육아휴직 제도 사례가 한국 육아휴직 제도의 사각지대 해소 논의에 주는 시사점을 크게 5가지로 제시하고자 한다.

첫째, 육아휴직 제도 대상을 자영업자 등 비임금근로자로 확대할 경우에 급여 방식을 기존과 동일한 소득비례급여 방식을 선택할 것인지, 정액급여 방식 등 새로운 방식을 도입할 것인지에 대

한 신중한 검토가 필요하다. 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡주는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는 경우에도 소득비례급여 방식을 채택하고 있다. 동일한 소득대체율을 적용한 소득비례급여 방식은 자영업자에게도 높은 수준의 소득보장을 제공한다는 점에서 지급의 형평성을 확보할 수 있으나, 한국은 고용보험을 기반으로 하고 있기 때문에 부모보험이나 조세 방식의 국가에 비해 자영업자의 보험요율 부담이 커진다는 점을 고려하여야 한다. 또한 이 국가들은 육아휴직 지급기간이 한국에 비해 짧고, 사용 기간이 길어질수록 소득대체율이 낮아진다는 점도 감안하여야 한다.

둘째, 대상 확대 범위에 따라 재원 조달 방식을 달리 모색할 필요가 있다. 모든 양육자 또는 모든 일하는 부모 등 신규 포괄 대상의 규모와 지급수준 설계에 따라 별도 재원 마련 방식(부모보험, 목적세 부과 등)을 고려할 필요가 있다. 고용보험 방식을 유지하면서 사각지대 해소를 위해 대상을 확대할 경우에는 일본 사례와 같이 육아휴직 계정을 고용보험 계정과 분리하는 방안과 일부 조세를 투입하는 방안 등을 고려해볼 수 있을 것이다.

셋째, 새로 유입되는 비임금근로자들의 고용보험 임의 가입 또는 의무 가입(당연 가입)은 이후 제도 설계 및 사용률 등을 고려하여 선택될 필요가 있다. 자영업자를 포함한 비임금근로자를 대상으로 육아휴직 제도를 확대하면서 고용보험 가입 방식을 어떻게 적용하느냐에 따라 제도 설계가 상당히 달라질 수 있으며, 자영업자의 육아휴직 사용률에 크게 영향을 미칠 수 있다. 2012년부터 우리나라는 자영업자의 고용보험 임의 가입이 가능하도록 하고 있으나, 자영업자의 고용보험 가입률은 1% 미만이다. 자영업자 비율이 높은 우리나라의 실정을 감안하면 상당수가 고용보험의 사각지대에 놓여 있다. 캐나다 연방과 캐나다 퀘벡 주를 비교하면 가입방식이 미치는 영향이 분명히 드러난다. 캐나다 연방도 자영업자가 고용보험에 임의 가입하도록 되어 있으나, 자영업자의 고용보험 가입률과 실제 육아휴직 사용률이 상당히 저조함을 확인하였다. 반면, 캐나다 퀘벡 주는 부모보험플랜에서 자영업자도 의무 가입하도록 규정하여, 캐나다 연방에 비해 자영업자의 육아휴직 사용률이 높게 나타난다.

넷째, 육아휴직 제도의 대상을 취업자 전체로 확대할 경우에 근속요건 완화나 폐지를 고려할 필요가 있다. 신청 당시를 기준으로 근속요건이나 고용상태 유지 여부 등을 적용할 경우 다양한 고용형태를 보이는 비임금근로자 대상 사각지대를 해소하기 어려울 수 있다. 비임금근로자 및 비취업자 등 전체 부모로 확대할 경우에는 임금근로자에게만 엄격한 기준인 근속요건을 유지하기 어려울 것으로 판단된다. 캐나다와 같이 일정 기간 내 고용보험 적용 소득 기준을 적용하거나, 저출산 정책의 성격을 강화하면서 근속요건을 폐지한 일본의 사례를 참고할 필요가 있다.

다섯째, 육아휴직 제도의 대상 범위를 확대하기 위해서는 근로와 휴직(휴업)을 이분화하는 현행 방식이 아니라, 근로시간 감소 및 소득 감소를 기준으로 재설계가 필요할 것으로 보인다. 육아

휴직 제도의 대상 포괄성이 높은 OECD 국가의 다수가 육아휴직 제도 내에 근로시간 단축이나 파트타임 근로와 육아휴직급여 수급을 병행할 수 있도록 제도를 설계하고 있다. 근로와 휴직(휴업)으로 이분화할 경우에는 다양한 근로형태를 포괄하면서 육아휴직 이후 근로자의 노동시장 복귀로 연결되기 어렵다.

04

육아휴직 제도 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점

제1절 사각지대 해소의 필요성과 개선방향 검토

1. 육아휴직 제도의 개선과정

육아휴직 제도는 "근로자가 피고용자의 신분을 유지하며 일정기간 자녀 양육을 위해 휴직할 수 있도록 하는 제도로, 근로자의 일과 생활의 양립을 위한 사회적 지원제도"이다(고용노동백서, 2018). 「남녀고용평등법」에 따라 1988년 처음 육아휴직 제도가 도입된 후 현재까지 근로자의 직장과 가정생활을 지원하기 위한 노동시장 정책에서 시작하여 나아가 출산과 양육에 대한 보다 보편적인 제도로 확대되고 있다. 그간 제도의 발전과정을 살펴보면, 우리나라의 육아휴직 제도가 어떤 정책적 목표와 방향성으로 개선되어 왔는지 알 수 있다.

〈표 4-1〉 육아휴직 제도 주요 개선내용

시기	주요내용	세부내용	정책목표
1988.4	- 육아휴직 제도 도입 - 남녀고용평등법 제정	- 대상: 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 근로자, 1년 이내(산전후휴가 포함), 무급 - 신분보장: 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없음.	여성근로자의 경력단절 예방
1995.8	- 남성 육아휴직 가능	- 대상: 여성 근로자의 배우자인 남성 근로자도 사용 가능하나, 남성은 여성을 대신해서만 신청 가능	부성권 인정
2001.11	- 모든 근로자 대상 확대 (생후 1년 미만 영아) - 육아휴직급여 지급 근거규정 및 급여 신설	- 대상: 생후1년 미만의 영아를 가진 남녀 근로자 모두 육아휴직 가능 - 신분보장: 육아휴직 기간 동안 해고할 수 없음. 육아휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함. - 육아휴직급여(월 20만원)	육아휴직급여(정액) 신설
2011.1	- 육아휴직 정률제 전환 및 급여 인상 - 육아휴직급여 지급방식 변경 (사후지급금 도입)	- 월 50만원→월 통상임금의 40% - 육아휴직급여 사후 지급: 육아휴직급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	육아휴직급여(정률) 현실화 및 복귀 촉진

시기	주요내용	세부내용	정책목표
2014.1	- 육아휴직 가능연령 확대	- 대상: 만 6세 이하 미취학자녀→만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	육아가 필요한 시기를 만 8세까지로 확대
2014.10	- '아빠 육아휴직 보너스제' 특례제도 신설	- 대상: 같은 자녀에 대해 순차적으로 두 번째 육아휴직을 사용할 경우, 최초 1개월 통상임금의 100%(상한 150만원) 지급	맞돌봄 촉진
2017.9	- 육아휴직급여 인상	- 첫 3개월간 육아휴직급여 통상임금의 80% (상/하한액 150만원/70만원, 나머지 기간은 통상임금의 40%(상/하한액 100만원/50만원))	육아휴직급여 인상을 통한 활용도 제고
2019.1	- 육아휴직 및 '아빠 육아휴직 보너스제' 급여 인상	- 아빠 육아휴직 보너스제 급여 상한액 250만원 지급 - 육아휴직 첫 3개월은 통상임금의 80% (상/하한 150만원/70만원) 적용 동일 - 이후 9월간 통상임금의 50% (상/하한 120만원/70만원) 지급	남성 육아휴직 활성화
2019.7	- 고용보험 미적용자 출산급여 도입	- 고용보험에 가입하지 않은 근로자(자영업자, 프리랜서, 특고 등)에 대해 월 60만원씩 총 180만원 지급	**제도적 사각지대 대상 출산급여 지급**
2020.2	- 부부 동시 육아휴직 가능 (특례 적용 제외)		맞돌봄 강화
2020.12	- 특고, 예술인, 플랫폼 종사자에 대해 순차적으로 고용보험 대상 확대	- 출산전후휴가급여 수급 가능	**고용보험 대상 확대를 통해 제도적 사각지대 일부 포함**
2021.11	- 육아휴직 대상자 확대	- 임신 중인 여성 근로자 추가	급여수급 시기 확대
2022.1	- 육아휴직급여 인상 - '3+3 부모육아휴직제' 신설	- 육아휴직 1년간 통상임금의 80% (상/하한액 150만원/70만원) 지급 - '3+3 부모육아휴직제' 대상: 생후1년 이내의 영아를 가진 근로자가 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 3개월 급여 통상임금 100% 지급 (첫 3개월간 매월 상한 200~300만원 내)	부모 모두 자녀 영아기 때 연결하여 짧게 사용하도록 유도
2024.1	- '6+6 부모육아휴직제' 도입	- 생후18개월 이내의 영아를 가진 근로자가 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월 급여 통상임금 100% 지급	부모 모두 자녀 영아기 때 연결하여 짧게 사용하도록 유도

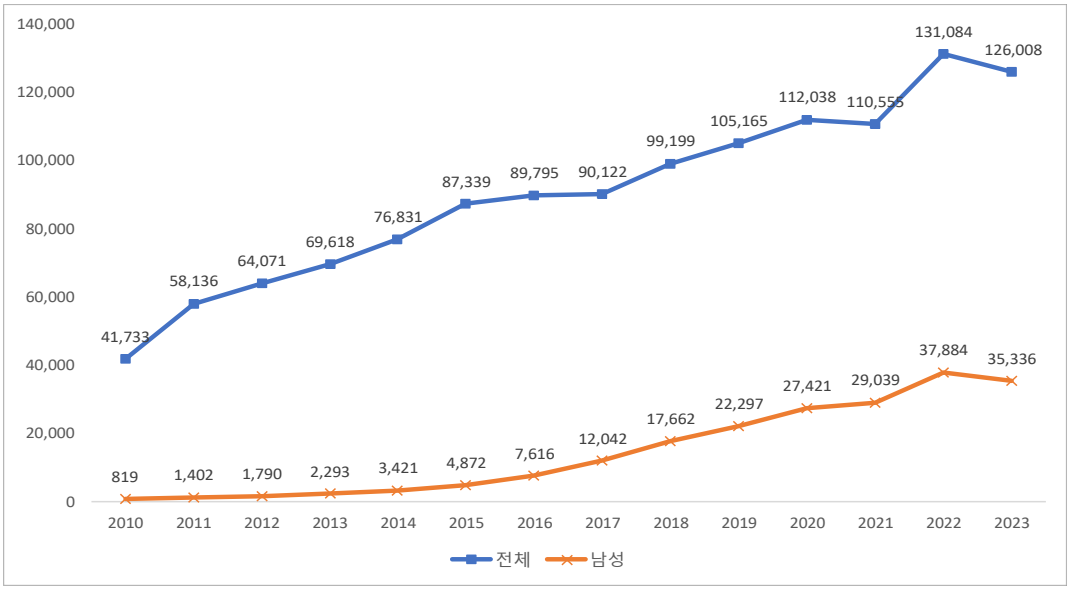
자료: 저자 작성

육아휴직급여가 정액으로 낮았을 때는 사용인원이 거의 없었다가 2011년 정률제로 전환되고 급여가 점차 인상되면서 사용자가 늘어나기 시작했다. 정률제로 전환된 이후에도 여성근로자 중심으로 활용되어, 2010년대 중반까지 육아휴직 제도의 3대 사각지대가 남성, 중소기업, 비정규직이었고 이를 해소하기 위한 정책적 노력이 추진되어 왔다.

육아휴직급여의 지속적 상승과 활용도 제고를 위한 정책적 노력 등으로 인해 급여 수급자는 꾸준히 증가하고 있다. 2014년 아빠 육아휴직 보너스제 도입 및 대상자녀 연령 확대(만 6세 → 만 8세), 2017년 육아휴직급여 인상(통상임금의 40% → 80%), 2022년 3+3 부모육아휴직제 도입 등을 통해 육아휴직 제도 활용 확대와 특히 남성의 사용이 늘어나는 등(2023년 기준 남성 비중 28.0%) 정책적 효과를 나타내었다.

[그림 4-1] 육아휴직급여 수급자 추이

(단위: 명)



자료: 한국고용정보원. 고용보험 DB

통계청에서는 출생아 대비 육아휴직이 얼마나 활용되고 있는지 파악하기 위해 행정자료를 연계·활용하여 출생아 중 육아휴직자 현황을 매년 집계하고 있다. 이 자료에 따르면, 2023년 출생 부모의 육아휴직 사용률은 전체 32.9%로 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 육아휴직 미사용 범위가 적지 않다. 이와 같은 결과는 육아휴직 대상자가 자격요건을 갖춘 고용보험 가입자(주로 임금근로자)이기 때문이다. 육아휴직 대상자 중에서는 엄마는 73.2%, 아빠는 7.4%가 사용한 것으로 나타나, 여성과 남성의 이용률 격차도 상당히 크다. 이처럼 육아휴직 제도가 개선되고 사용자가

늘어나고 있음에도 불구하고, 육아휴직 제도의 대상에서 제외되거나 대상 중에서도 여러 가지 이유로 사용하지 못하는 부모가 적지 않다.

[그림 4-2] 출생아 부모의 육아휴직자 사용률



자료: 통계청 보도자료(2024.12.18.). 「2023년 육아휴직통계 결과(잠정)」

그러다가 2010년대 후반부터 다양한 고용형태가 늘어나며 고용보험 대상 확대 논의와 함께 육아휴직 제도의 제도적 사각지대에 대한 정책적 관심이 높아졌다. 현재는 심각한 저출생 상황과 맞물려, 일·가정 양립의 대표적인 제도인 육아휴직 제도의 대상을 확대해야 한다는 정책적·학술적 논의가 본격적으로 이루어지고 있다. 이와 관련하여 최근 몇 년간 대상 확대를 위한 연구가 많이 진행되어 왔고, 대상 확대의 범위, 수급요건, 급여수준, 재원 등 핵심 쟁점과 관련한 논의 역시 축적되었다. 육아휴직 제도의 기능적 성격(노동시장정책/보편적 사회보장제도), 해소해야 할 사각지대의 우선순위(급여 사각지대/제도적 사각지대), 재원구조 및 추진체계(고용보험 내/기존 다른 사회보험/별도의 재원) 등 대상 확대를 위해 검토해야 할 사항이 적지 않다. 육아휴직 제도를 둘러싼 다양한 논의는 이미 펼쳐져 있고, 이제 남은 것은 정책의 우선순위를 어디에 둘 것이며, 어떤 목표를 위해 제도를 개선할 것인가이다.

2024년 6월 19일 관계부처 합동으로 발표한 '저출생 추세 반전을 위한 대책'에 따라, 2025년부터는 육아휴직급여가 크게 상향될 예정이다. 2025년부터 육아휴직급여 1~3개월 상한 250만원, 4~6개월 상한 200만원, 7개월부터 상한 160만원으로 상향되며, 사후지급금 폐지, 3+3 부모육아휴직제가 6+6 부모육아휴직제로 확대되는 등 크게 개선된다. 지금까지의 육아휴직 대상 확대를 위한 제도 설계 논의는 형평성 차원에서 기존 육아휴직급여를 기준으로 하여 이루어져 왔다. 즉 육아휴직급여 상한을 기준으로 한 총금액(기존 1,800만 원)과 수급기간 12개월을 기준으로 설계하였다면, 앞으로는 개편된 육아휴직급여와 동일한 수준으로 설계하기에는 소요예산 문제나

확대 대상의 고용형태 특성의 차이 등으로 인해 쉽지 않은 상황이다. 또한 부모급여가 2024년부터 도입되면서, 만 0세 자녀에 대한 적지 않은 금액의 보편적 수당이 지급되어 이 시기 소득지원이 일부 이루어진 측면이 있다. 따라서 육아휴직급여 사각지대 해소를 위한 논의와 구체적 제도 설계는 현재의 변화한 상황들을 고려하여 검토할 필요가 있다.

2. 확대 대상

류정희 외(2018)의 『출산육아지원 사각지대 해소방안 연구』에서 건강보험과 고용보험 DB를 연결하여 출산전후휴가급여 사각지대를 본격적으로 범주화하였다. 당시 자료를 참고하여, 육아휴직급여의 사각지대가 어떻게 구성되고 얼마나 차지하는지를 도식화해 보았다(강민정 외, 2020). 분만한 여성을 100으로 보았을 때, 이 중 소득이 있는 경제활동을 하지 않는 여성이 45.5%였고, 고용보험과 공적연금을 통해 출산휴가급여를 받는 여성은 26.5%에 불과하였다. 이 도식을 살펴보면, 고용보험 비대상자인 제도적 사각지대는 분만 여성 중 15.1%, 고용보험에 가입되어 있지만 자격이 미달되거나 수급 전에 퇴직한 여성이 14.9%였다. 출산전후휴가급여를 받은 여성은 대부분 연결하여 육아휴직급여를 수급하는 것으로 본다면 육아휴직급여의 사각지대도 비슷할 것으로 추정할 수 있다.

[그림 4-3] 출산전후휴가급여 사각지대의 범주화

<table>
<tr><td colspan="9">15세~49세 여성인구 분만여성
(100.0%)</td></tr>
<tr><td>비경활</td><td colspan="8">경제활동인구</td></tr>
<tr><td rowspan="3">전업
주부,
퇴직자
등</td><td rowspan="3">실
업
자</td><td colspan="7">취업자</td></tr>
<tr><td colspan="2">비임금근로자</td><td colspan="5">임금근로자</td></tr>
<tr><td>무급
가족
종사자</td><td>자영업자·
특수고용</td><td>고용보험
비가입자
적용
제외</td><td>고용보험
비가입자
미가
입자</td><td colspan="2">고용보험
가입자</td><td>공무원, 교
직원</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2">◄ 제도적 사각지대 ►</td><td colspan="3">◄-------- 급여 사각지대 --------►</td><td>◄--- 현재 적용대상자 ---►</td></tr>
<tr><td colspan="3">무소득자
(45.5%)</td><td>사업소득자
(11.8%)</td><td colspan="2">근로소득자
(3.4%)</td><td>자격
미달
(0.4%)</td><td>출산후
퇴직자
(3.9%)</td><td>임신중
퇴직자
(10.6%)</td><td>출산휴가급여
수급자
(20.2%)</td><td>공무원,
교직원
(6.3%)</td></tr>
</table>

주: 2018년 기준 건보-고보DB 결합하여 산출. 비율은 전체 분만여성 대비 비율임.
자료: 강민정 외(2020). 『모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아지원 정책 확대 방안』. 고용노동부.

육아휴직 제도의 사각지대 확대 대상은 크게 세 영역으로 나눠볼 수 있다. 첫째, 현재 고용보험 내에 존재하는 근로자, 즉 6개월 미만 근속자, 초단시간 근로자와 같이 육아휴직급여 자격을 미충족한 사람, 둘째, 근로를 통해 소득활동을 하지만 고용보험제도 밖에 존재하는 취업자, 즉 노무제공자와 자영업자, 셋째, 무급가족종사자, 실업자, 무직 등 소득활동을 하지 않는 사람이다. 이를 도식화하면 [그림 4-3]과 같다. 첫 번째 영역은 흔히 급여 사각지대라고 부르는 대상이며, 두 번째 영역은 제도 밖에 존재하는 제도적 사각지대, 세 번째 영역은 소득활동 여부와 상관없이 아동이 있는 모든 부모까지 대상이 된다. 세 번째 영역의 경우 부모급여를 통해 만 1세까지 높은 수준의 보편수당 지급이 이미 이루어지고 있기 때문에 어느 정도 해소되었다고 볼 수 있다. 결국 확대가 필요한 대상을 제도 내에 존재하는 사각지대, 제도 밖에 존재하는 고용보험 미가입자이면서 소득활동을 하는 노무제공자, 자영업자로 나누어 볼 수 있다. 급여 사각지대 중에서는 제도 설계상 육아휴직급여 수급대상이 되지 않는 대상과 자격요건은 있지만 조직문화 등 여러 다른 이유로 사용하지 못하는 대상으로 나뉘는데, 전자는 자격요건 완화 등 제도개선, 후자는 제도를 사용할 수 있도록 환경과 조건 조성이 필요한 등 개선 내용이 달라진다.

본 연구에서의 사각지대 해소 우선순위는 두 번째 영역이 되는데, 구체적 대상은 고용보험에 가입되지 않은 노무제공자와 자영업자가 될 것이다. 즉 육아휴직급여는 '고용형태나 직종에 관계없이 일정 기간 소득활동이 확인된 취업자'가 대상이 되며, 육아를 위한 소득활동 중단에 대한 보상의 개념으로 지급한다. 이 원칙에 따르면, 소득이 증빙되지 않은 경우에는 대상에서 제외된다. 이 대상을 한꺼번에 확대할 것인지, 이 중에서도 노무제공자와 자영업자의 특성이 다르기 때문에 이들을 나누어 순차적으로 제도를 확대할 것인지도 결정이 필요하다. 이는 소득확인 가능성, 대상 확대의 규모와 그에 따른 소요재원과 같은 현실적 문제뿐 아니라, 이를 가능하게 하는 관련부처의 협조, 수반되는 행정적 비용 등 정책적 문제에 대한 검토를 통해 이루어져야 할 것이다.

3. 정책의 우선순위와 방향성

2001년 육아휴직급여가 정액으로 도입된 이후, 2011년 정률급여로 전환, 2014년 아빠 육아휴직 보너스제 도입, 2017년 육아휴직급여 첫 3개월 인상이라는 정책적 개선은 제도 대상자들의 활용도를 제고하겠다는 정책적 목표로 추진되었고, 점차 육아휴직자 수 및 남성 육아휴직자가 늘어나면서 정책목표를 어느 정도 달성했다고 볼 수 있다. 그러다 2019년 '고용보험 미가입자 대상 출산급여'가 도입된 것은 고용보험 가입자에 한정된 모성보호급여를 그 외 고용형태로 확대하는 정책의 시초가 되었다. 이후 육아휴직급여의 인상도 지속적으로 추진되었지만 그때마다 급여 사각지대 문제가 지적되며 제도가 좋아짐에 따라 제도 사용의 양극화가 심화되는 상황으로 이어지

게 되었다. 그러던 사이 2024년 '6+6 부모육아휴직제'까지 도입되며 육아휴직급여는 이전에 비해 상당히 상향되었다. 따라서 지금의 육아휴직급여를 기준으로 하여 제도적 사각지대로까지 대상을 확대하는 것은 더 어려워지고 있다. 게다가 조세를 기반으로 하여 부모의 소득 여부나 고용형태와 상관없이 만 1세까지 모든 아동에게 지급되는 부모급여[67]가 신설되어, 보편적 수당까지 추가되었다.

2024년 현재, 한정된 재원 내에서 육아휴직 제도의 사각지대 중 어디에 우선순위를 두어 제도를 개선할 것인지 정책적 우선순위와 그 목표를 일관되게 설정하여 추진할 필요가 있다. 본 연구에서는 제도적 사각지대 해소에 초점을 맞추어 개선 방안을 도출하고자 하는데, 그 당위성은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 첫째, 지금까지 대부분의 개선은 급여 사각지대를 해소하기 위함이었다. 여전히 급여 사각지대가 넓게 존재하지만, 최근 짧은 기간 안에 급여가 상당히 상승하였고 일·가정 양립에 대한 사회적 분위기 확산 등은 제도 대상자들의 사용을 늘리는 데에 크게 기여할 것으로 예상된다. 다만 이렇게 개선된 것이 오래되지 않았기 때문에 급여 사각지대 해소를 위한 지금까지의 정책개선의 효과를 향후 몇 년간 모니터링할 필요가 있으며, 고용보험 내 대상자들의 육아휴직 사용에 장애가 되는 원인들을 제거해 나가야 한다. 또한 이들의 경우, 앞으로는 육아휴직 사용 후 복귀와 고용유지에 초점을 두어야 할 것이다. 둘째, 지속되는 저출산 심화와 임금노동자 외 다양한 고용형태 취업자가 늘어나는 등 제도적 사각지대를 줄여야 한다는 요구가 점차 커지고 있으며, 특히 코로나19로 인해 자녀돌봄 및 일·생활 균형의 어려움이 더 크게 드러났고, 사회안전망으로서의 고용보험제도의 한계가 지적되며 개선 방안을 모색하고자 하는 정책적 방향에 따라, 대상 확대에 따른 육아휴직 제도 적용방안 마련이 신속히 요구되고 있다. 즉 고용형태와 상관없이 모든 일하는 부모에게 육아로 인한 소득 손실의 일부를 보장하는 제도가 되어야 한다. 셋째, 해외 선진국들의 사례 역시 대상 확대의 방향성을 지지하고 있다. 해외사례를 통해, 우리나라 모성보호 사각지대 해소를 위해서는 노동시장의 변화에 대응하여 비전형근로자, 자영업자까지 확대하는 포괄적 사회보장체계 구축이 요구되며, 포괄적인 사회보장체계를 구축할 필요성에 따라 임금근로자와 비전형근로, 자영업자를 포괄하는 단일한 자격이 요구되고 있으며, 이를 위해 적절한 소득파악과 적용이 중요한 문제로 대두되고 있다. 그리고 포괄적 모성보호·일·생활 균형 체계 수립을 위해 엄격한 고용관계에 기반한 자격요건은 해체되고 있으며, 모성보호·일·생활 균형 체계의 포괄성을 높이기 위해서는 상당한 수준의 재정투자가 요구됨을 확인할 수 있다(강민정 외, 2020).

제도적 사각지대의 경우, 1) 고용보험 가입자로 편입하여 대상이 되게 하거나 2) 소득을 파악하여, 육아로 인해 일을 쉴 경우 감소한 소득에 비례한 육아휴직급여를 설계하거나 3) 취업 여부나

67) 2024년부터 만 0세까지 월 100만 원, 만 1세까지 월 50만 원을 지급한다.

소득을 정확히 파악하기 어렵다면 보편적 사회보장제도의 차원으로 적은 금액의 정액을 지급하는 방법들이 제안되어 왔다. 각 안들은 장단점을 가지고 있고 현실적인 어려움도 모두 적지 않아, 그간 논의는 많이 되었지만 제도화되지 못하였다. 게다가 대상을 확대하는 과정에서 기존 육아휴직 제도와의 형평성이 문제가 되기도 하고, 오히려 기존 제도의 문제점이 발견되어 개선이 요구되기도 한다. 결국 정책목표와 의지를 어디에 둘 것인지를 판단하고 결정해야 한다. 제도적 사각지대도 우선순위를 두어 단계적으로 확대할 것인지, 한 번에 확대할 것인지 결정해야 한다. 또한 대상확인, 소득확인, 기여정도 등 해결되어야 할 문제가 적지 않다. 결국은 방향성을 정하고 그 방향에 따라 관련부처의 협조, 사회적 합의, 구체적 제도 설계를 추진해 나가야 할 것이다.

제2절 사각지대 해소의 기준과 원칙

1. 육아휴직 제도의 정책적 목적과 기능

우선적인 정책적 목표를 중심으로 좁게 정의할 때 육아휴직 제도는 일하는 부모의 돌볼 권리를 보장하는 제도로, '일'과 '가족'의 양립을 가능하게 하는 핵심 정책의 하나이며, 이로 인해 '노동시장정책'의 성격과 '가족정책'의 성격을 모두 지닌 정책이라고 볼 수 있다. 노동시장정책적 성격이 강할 경우 일하는 부모를 위한 개인적 급여로서의 성격이 강하게 나타나는 반면, 가족정책적 성격이 강할 경우 부모를 경유해서 아동에게 지급되는 정책으로서 가구 단위의 정책적 성격이 강하게 나타난다. 전자의 경우 고용에 기반한 사회보험을 재원으로 하며, 후자의 경우 아동이나 보육 등과 같이 조세를 재원으로 사용하게 된다(Escobedo, 1999, p.177). 사회보험 제도는 특정한 사회적 위험(social risks)을 국가 수준에서 보장하는 보험의 형태로, 기여수준에 따라 급여수준이 결정되며, 고용주와 노동자, 자영업자의 경우에는 자영업자 본인의 기여금을 재원으로 하고 있고 일정한 소득재분배 기능을 수행하기 때문에 조세를 투입하는 것이 일반적이다. 따라서 사회보험 제도는 노동시장 참여를 매개로 기여와 급여가 이루어지기 때문에 노동시장정책적 성격이 강하다고 볼 수 있다(강민정 외, 2019, pp.67~68).

이런 관점에서 보면, 우리나라의 육아휴직 제도는 고용보험제도 내에 존재하며 고용보험에 가입된 근로자를 대상으로 하는 일종의 실업급여로 노동시장정책의 성격이 강하다. 육아휴직 제도의 정책목표, 대상, 재원은 밀접하게 연결되어 있는데, 현재 우리나라 육아휴직 제도는 고용보험에 가입되어 있는 근로자가 사용할 수 있으므로 정책목표와 대상, 재원이 모두 정합성에 맞게 설계되어 있다(강민정 외, 2019, p.43). 육아휴직 기간에 육아휴직급여가 지급되는데, 이처럼 육아휴직 제도는 휴가(leave) 보장과 사회적 급여(benefit) 제공의 의미를 모두 갖고 있는 제도이다. 즉 근로자가 자녀 양육을 위해 휴직을 하거나 근로시간을 줄여 돌봄시간을 확보해주는 것과, 일을 하지 않는(또는 줄이는) 이 시기에 소득수준을 유지할 수 있도록 육아휴직급여를 제공하는 것이다. 제도 자체는 이런 의미를 갖고 있고, 이 제도로부터 달성하고자 하는 목적은 일·생활 균형, 고용안정 및 경력유지, 출산장려 등 여러 가지일 수 있다. 국가마다 육아 '휴직'과 '급여'의 체계는 매우 다양하고, 커버리지 또한 다양하다(강민정 외, 2019, p.43). 주요 선진국들의 사례를 살펴보면, 사회보험적 성격을 지닌 소득대체급여는 급여의 적절성을, 사회수당적 성격을 지닌 정액급

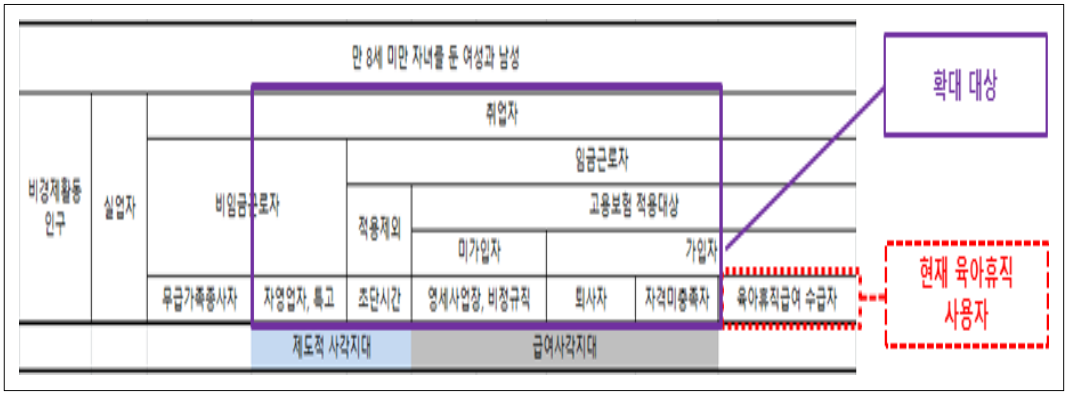
여는 급여의 보편성 기능을 담당하여 두 제도의 결합으로 포괄적이면서도 실효성 있는 육아기 소득보장체계를 완성하고 있다(강민정 외, 2019, p.80).

육아휴직 제도 사각지대를 해소하는 데 있어서 정책적 목표와 우선순위를 어디에 둘 것인지를 정하는 것이 무엇보다 중요하다. 그에 따라 확대 대상과 구체적 제도 설계가 달라지기 때문이다. 제1절의 논의에 따라 제도적 사각지대 해소를 정책의 우선순위로 둔다면, 그다음으로는 일하는 모든 부모를 대상으로 육아로 인한 소득활동의 중단(또는 감소)에 대해 일정 수준의 소득을 보전해 주고, 일정 기간의 육아전념 시기 이후에는 다시 노동시장으로 복귀하여 소득활동을 지속하도록 지원하는 제도로서의 노동시장정책으로서의 목표를 정립할 것인지, 아이가 있는 모든 부모에게 보편적 사회보험제도로서 정책적 기능을 강화할 것인지를 정해야 한다. 그에 따라 확대 대상 및 자격요건과 재원이 정해질 수 있을 것이다. 대상 확대의 정책적 목표를 세우는 데 있어서, 우리나라의 육아지원 정책을 전체적으로 살펴보고 취약한 부분이 어디인지, 우선적으로 재원을 투입해야 할 대상이 누구인지 검토하는 것 또한 중요하다. 육아휴직급여가 최근 들어 크게 높아졌고, 일·생활 균형을 중시하는 사회적 분위기가 점차 확산되고 있으며, 2024년부터 만 0세까지 월 100만 원의 보편수당으로서의 부모급여가 지급되고 무상보육지원이 이루어지고 있는 등 여러 지원제도가 마련되어 있다. 따라서 아동의 연령대에 따른 비용-시간-서비스 지원의 빈 곳을 채울 수 있는 방향으로 육아휴직 제도의 확대가 검토되어야 할 것이다.

2. 사각지대의 유형과 규모

육아휴직 제도의 사각지대 유형은 크게 급여 사각지대와 제도적 사각지대로 구분하며, 좀 더 상세하게 7가지 유형으로 구분할 수 있다. 먼저 급여 사각지대는 3가지 유형으로 구분되는데, 1유형은 고용보험 가입자이면서, 6개월 미만 근속요건 미충족자, 2유형은 고용보험 가입자이면서, 특고, 예술인, 자영업자, 3유형은 고용보험 가입자이면서 지급요건을 충족하였으나, 신청 직전 퇴사자이다. 제도적 사각지대는 4~7유형으로 구분되는데, 4유형은 초단시간 근로자(주 15시간 미만), 농임어수렵 계통 4인 이하, 가사서비스업 등 고용보험 적용 제외 근로자, 5유형은 고용보험에 가입하지 않은 노무제공자(특고, 프리랜서 등), 6유형은 고용보험에 가입하지 않은 고용원 없는 자영업자, 7유형은 고용원 있는 자영업자이다. 이 외에도, 무급가족종사자, 구직자, 비경제활동인구와 같이 노동소득이 없는 사람, 육아휴직급여 지급요건을 갖추었음에도 급여수준이나 조직문화, 경력개발 등의 어려움으로 육아휴직을 사용하지 못하는 근로자까지 사각지대의 범주로 보기도 한다. 다만 본 연구에서는 육아휴직 제도 설계에 초점을 맞추어 사각지대를 해소하고자 하므로, 이 대상들은 확대 대상에 포함하지 않고자 한다.

[그림 4-4] 육아휴직 제도의 사각지대 유형



자료: 강민정 외(2020, p.54)

사각지대 유형별 규모는 자료의 한계로 현재로서는 정확한 산출이 불가능하여, 이전 유사자료 및 대체자료들을 활용하여 대략의 비중을 추측해 보고자 한다[68]. 2018년 기준, 고용보험 가입자이지만 출산전후휴가급여 자격요건 미충족(0.4%), 출산전후휴가 사용 전 퇴사자(14.5%) 등 급여 사각지대의 비중은 15~49세 분만여성 398,760명 중 약 74,906명(약 14.9%) 정도를 차지한다. 따라서 이 자료에 의하면 출산전후휴가의 급여 사각지대와 제도적 사각지대의 비중은 비슷하게 나타난다(강민정 외, 2020). 아동가구통계등록부(2022)를 활용하여, 자녀가 있는 일용직과 자영업자의 규모를 추정해 보면, 자녀 연령 만 1세까지는 173,277명(남성 87,111명, 여성 86,166명), 만 8세까지는 1,221,474명(남성 589,320명, 여성 632,154명)으로 나타난다. 이는 자녀가 있는 부모 중 만 0세까지는 약 16.5%, 만 8세까지는 약 19.6%의 비중이다.[69]

68) 급여 사각지대 규모 추정을 위해서는 건강보험의 분만정보와 고용보험 자료를 연계하여 산출하여야 하나, 현재로서는 불가능하다. 따라서 출산전후휴가급여를 수급한 여성을 기준으로 육아휴직급여 지급현황을 짐작해 볼 수 있다. 향후 보다 정확한 사각지대 유형별 규모를 파악하기 위해서는 건보-고보 DB 연계가 필요하다.

69) 종사상 지위: 일한 사람이 직무를 수행한 직장(일)과의 관계에 따라 상시근로자(특고 포함), 일용근로자, 자영업자(프리랜서 포함)로 분류

코 드	설 명
상시근로자	사회보험 및 과세자료에 일자리를 가지고 있으며 일용근로자, 자영업자가 아닌 근로자
일용근로자	사회보험 및 과세자료에서 일용근로 내역이 신고된 근로자
자영업자	사회보험 및 과세자료에서 대표자나 사업자로 신고된 자

〈표 4-2〉 아동연령에 따른 부모의 육아휴직 사용현황(2022)

0~8세	부				모			
	취업여부		육아휴직 사용률		취업여부		육아휴직 사용률	
	n	%	n	%	n	%	n	%
상시	2,290,474	73.52	105,269	4.60	1,566,048	50.26	337,333	21.54
일용	101,435	3.26	17	0.02	120,149	3.86	114	0.09
자영업자	487,885	15.66	57	0.01	512,005	16.43	190	0.04
무직	235,821	7.57			917,413	29.45		
합계	3,115,615	100.0	105,343	3.38	3,115,615	100.0	337,637	10.84
0~1세	부				모			
	취업여부		육아휴직 사용률		취업여부		육아휴직 사용률	
	n	%	n	%	n	%	n	%
상시	401,320	76.39	32,213	8.03	268,101	51.03	168,859	62.98
일용	14,222	2.71	5	0.04	15,018	2.86	40	0.27
자영업자	72,889	13.87	16	0.02	71,148	13.54	107	0.15
무직	36,958	7.03			171,122	32.57		
합계	525,389	100.0	32,234	6.14	525,389	100.0	169,006	32.17

주: 1) 아동가구통계등록부의 고용 관련 정보는 행정자료인 '취업활동통계등록부'를 활용하는데, 이 자료에서는 11월 1일을 기준으로, 연간 사회보험 및 과세자료 등 행정자료에서 포착된 개인(15세 미만, 외국인 포함)의 일자리를 대상으로 하여 구축한다. 그러다 보니 경제활동 관련 조사에서 '지난 1주일'을 기준으로 일자리 여부를 조사하는 것보다 연간 한번이라도 1시간 이상 경제활동을 한 경우 모두 취업자로 분류되기 때문에 취업자가 이러한 조사들에 비해 과다하게 집계되었을 수 있음.
2) 부모의 육아휴직 사용현황을 살펴보기 위하여 부모가 모두 있는 아동을 대상으로 분석함.
자료: 통계청. (2022).「아동가구통계등록부」.

고용보험 미적용자 출산급여 수급자료에 따르면, 2023년 기준 총 10,572명이 지급받았으며, 이 중 사업자등록을 하지 않은 특고, 프리랜서 등은 41.1%, 1인 자영업자는 55.2%를 차지하였음. 즉 급여 사각지대에 해당하는 수급자는 3.7%로, 제도적 사각지대 취업자들이 대부분 수급한 것으로 나타났다(고용노동부 내부자료). 이와 같은 사각지대 유형의 규모와 정책방향 등을 고려하여 대상 확대의 우선순위를 정하고, 그 기준에 따라 제도개선을 추진해야 한다.

〈표 4-3〉 사각지대 유형별 해소방안과 고려사항

구분	해소방안	고려사항
1유형	6개월 미만 근속요건 삭제	사업주 입장에서 입사 6개월 미만 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있다는 부담이 커짐. 그로 인해 제도 대상자의 고용 자체를 꺼릴 수 있음
2유형	육아휴직급여 지급요건 설계	기존 수급자와 동일한 수준으로 설계 가능. 다만, 실업급여 수급요건에서와 같이, 고용형태의 특성을 고려하여 고용형태별로 다른 수급요건을 설계할 수 있음
3유형	수급요건을 갖추었다면 육아휴직급여 지급	'현재 일하고 있음'의 조건을 삭제해야 하는데, 이 경우 육아휴직 제도의 기본적 틀을 수정해야 함. 현재 일하고 있지 않더라도 미취업 기간을 최소화할 필요 있음. 그러지 않으면 재원부담이 커질 뿐 아니라, 실업자, 비경제활동 등 미취업자와의 경계가 모호해지고 결국 보편급여의 방향으로 가게 될 가능성이 높음
4유형	- 고용보험 가입 허용	이들을 고용보험 대상자로 포괄할 것인지 고용보험제도 차원에서 별개로 논의 필요
5, 6유형	- 고용보험 가입 허용 - 조세 기반 제도 설계	본 연구에서 주대상으로 하는 제도적 사각지대로, 3절에서 상세히 다룸
7유형	- 육아휴직급여대상에 포함 - 조세 기반 제도 설계	자영업자 중 1인 자영업자만을 대상으로 할지 고용원이 있는 자영업자까지 포괄할지 결정해야 하는데, 단계적으로 확대할 수도 있음. 다만 고용원이 있는 자영업자의 경우에는 소득기준을 어떻게 파악할 것인지 고려해야 하며, 지급한다 하더라도 매출액 등 사업소득 수준을 제한할 필요가 있음.

자료: 저자 작성

본 연구에서는 다음과 같은 근거로 육아휴직급여의 여러 사각지대 중 제도적 사각지대, 그중에서도 5유형(노무제공자 등)과 6유형(1인 자영업자)에 초점을 맞추어 제도개선 방안을 논의하고자 한다. 첫째, 사회안전망으로서의 고용보험제도의 한계가 지적되며 개선 방안을 모색하고자 하는 정책적 방향과 함께, 점차 늘어나고 있는 다양한 고용형태의 취업자들에 대한 육아휴직급여 적용에 대한 사회적 요구가 점차 커지고 있다. 둘째, 우리나라보다 출산율이 높은 유럽 선진국들의 모부성보호제도는 커버리지가 상당히 넓은 포괄적 사회보장체계로 기능해 왔다. 이를 위해 상당한 재원을 투입하는 등 앞서 살펴본 해외 선진국들의 사례 역시 대상 확대의 방향성을 지지하고 있다. 셋째, 부모급여의 도입으로 모든 출산아동에 대해 만 1세까지 보편수당이 설계되었으므로, '육아로 인한 노동소득 감소에 대한 보전'이라는 육아휴직급여의 정책적 목적에 맞게 "노동소득이 있는 취업자"를 사각지대 해소의 우선순위로 한다. 넷째, 급여 인상, 기간 연장, 유연성 확대 등 육아휴직 제도 개선뿐 아니라 사용 활성화를 위한 다양한 지원 등 대부분의 제도 개선은 급여 사각지대 해소를 위한 것이었다. 이제는 이러한 정책 개선이 얼마나 효과를 나타내며 지속가능성이 있는지 일정 기간 운영해 보고 모니터링에 집중할 시기이다. 기존 육아휴직 제도 개선에 따라 새롭게 포함될 대상에 대한 제도 설계가 어려워질 수 있으므로, 지금은 제도적 사각지대 해소에 초점을 맞출 시점이다.

3. 사각지대 해소의 기준과 원칙

첫째, 휴직과 급여의 분리이다. 임금근로자를 대상으로 하는 현행 육아휴직 제도는 육아를 위한 '휴직'과 그 기간 동안의 일정 소득을 보장해 주는 '급여'가 결합되어 있다. 확대할 대상의 경우 이에 해당하지 않는 근로형태들로, 특히 자영업자의 경우 '휴직'이 아니라 '휴업'이며 계약관계가 아니라 자발적으로 선택할 수 있기 때문에 '급여' 지급만 적용 가능하다. 따라서 이후 자영업자로까지의 대상 확대를 고려할 때를 대비하여 휴직과 급여를 분리할 필요가 있다. 용어의 혼란을 줄이기 위해 대상 확대 논의에서는 '육아급여' 또는 '부모급여'로 표현할 필요가 있는데, 기존 부모급여제도가 있으므로 '육아급여'로 칭하고자 한다.

둘째, 육아급여 대상 확대의 정책적 목적과 기능을 어디에 둘 것인가에 따라 확대 대상의 범위, 수급요건, 급여수준 등이 달라질 수 있다. 노동시장정책에 방점을 둔다면, '일하고 있음'과 '급여 수급이 끝난 후 노동시장으로의 복귀'가 중요한 요건이 되어야 한다. 반면 보편적 사회보험제도에 방점을 둔다면, 노동시장적 요건이 완화되어야 한다.

셋째, 다른 관련 제도와의 관계를 검토하여 설계해야 한다. 먼저 부모급여가 있는데, 2024년부터 만 0세까지 월 100만 원, 만 1세까지 월 50만 원을 지급하는 제도로, 출생아동을 단위로 지급된다. 지금까지 육아휴직급여의 제도 밖 사각지대 해소방안 논의에서 하나의 대안으로 취업 여부와 상관없이 모든 아동에 대해 정액급여를 신설하는 보편적 사회보험제도로서의 설계가 제안되어 왔다. 즉 스웨덴이나 독일 등과 같이 월 30~50만 원 정도의 정액급여를 보편적으로 설계하고, 취업활동을 하는 경우에는 그 소득에 비례하여 정률급여를 추가 지급하는 형태의 설계(안)이 제안되었다. 또한 소득 확인의 현실적 어려움을 고려하여 소득기준 없이 일률적으로 정액급여를 지급하는 방안이 제안되기도 하였다. 앞으로는 육아급여 지급 대상을 확대하고 급여를 설계할 때, 부모급여 즉, 정액 100만 원의 보편수당을 전제하여 제도를 설계할 필요가 있다.[70] 이처럼 보편급여가 높은 수준으로 설계되었음에도 불구하고 여전히 육아휴직의 제도적 사각지대 해소 논의가 이루어져야 하는 이유는 '각 제도의 목표와 기능'의 차이에 있다. 부모급여와 육아휴직급여는 분명히 다른 정책적 목표와 기능을 가지고 있으며 재원도 다르다. 부모급여는 보편적 수당으로 작동하면서 아동의 삶의 질을 높일 수 있는 기능을 갖고 있고, 육아휴직급여는 일하는 부모가 잠시 일을 중단하고 아동을 직접 돌볼 수 있도록 소득을 보장하고 이후에는 노동시장으로의 빠른 복귀와 경력유지를 지원하는 노동시장 정책으로서의 기능을 갖고 있다. 만약 육아휴직 사각지대 해소방안이 보편적 제도로 설계된다면 부모급여와 중첩된다고 볼 수 있으나, 노동시장적 제도로서

70) 물론 육아휴직급여는 만 8세까지 지급되므로 만 1세까지 지급되는 부모급여보다 범위가 넓지만, 휴직과 급여를 분리하는 차원에서 본다면 자녀 직접돌봄이 가장 필요한 시기(만 1세까지)에 주로 활용될 것으로 볼 수 있다.

설계된다면 부모급여와는 다른 목표와 기능의 정책이므로 중첩되는 제도로 볼 수 없다. 따라서 부모급여의 도입과 육아휴직 제도 사각지대 해소의 관계는, 육아휴직 제도의 목표를 보편적 복지에 둘 것인지, 노동시장 정책에 둘 것인지에 따라 달라질 수 있고, 이는 사각지대 해소를 위한 제도 설계에도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

다음으로 고용보험 미가입자 출산급여이다. 육아급여 사각지대 해소 대상은 고용보험 미가입자 출산급여 수급자와 상당히 일치할 가능성이 높다. 한국의 출산급여와 육아급여는 분리되어 있는 제도이기 때문에, 확대 대상이 되는 노무제공자와 자영업자 역시 150만 원의 출산급여에 추가적으로 육아급여가 설계될 수 있다. 다만, 육아급여가 고용보험 틀 내에서 지급되는 형태로 설계된다면 출산급여는 조세에서, 육아급여는 고용보험에서 지급되어 임금근로자와의 형평성 문제나 유사한 목적의 급여가 서로 다른 재원에서 지급되는 문제가 발생할 수 있다. 또한 소수이긴 하지만 노무제공자나 자영업자가 아닌 고용보험 미적용자가 육아급여 확대 대상에서 제외된다면 출산급여는 동일하게 받는 데 육아급여는 못 받는 형평성 문제가 제기될 수 있다.

다음으로 육아기 근로시간 단축제도이다. 근로시간 단축을 통한 육아시간 확보제도로, 주 40시간 근로시간 적용을 받는 임금근로자를 위한 제도로 설계되었다. 노무제공자 등과 1인 자영업자의 경우 근로시간의 단축을 확인하는 것이 쉽지 않다. 자영업자는 사업장의 영업시간으로 확인할 수도 있으나, 모든 사업장의 영업시간을 정확히 파악하기는 불가능하다. 따라서 본 연구에서는 기본적으로 휴업에 따른 육아급여 지급에 대한 제도 설계에 초점을 맞추고자 한다. 다만 소득감소율을 근로시간 단축으로 보고, 소득활동을 일부 유지하면서 그에 비례한 급여를 설계한다면 육아기 근로시간 단축급여와 같은 형태가 될 수 있다. 그 외 무상보육지원, 양육수당(어린이집을 이용하지 않을 경우), 아동수당, 첫만남 이용권, 아이돌봄서비스, 지자체별 수당 등 이미 육아를 위한 각종 지원제도가 있다. 각 제도의 기능과 목적이 다르지만, 무상보육을 이용하는 경우 보육료 바우처를 제외하고 부모급여를 지급하고, 양육수당은 무상보육을 이용하지 않을 때 받을 수 있는 등 기존 제도들도 관계성을 갖고 있다. 육아휴직급여는 이들 제도와는 그 기능과 목적이 다르기 때문에 기 언급한 관련제도와 중복하여 지급할 수 있다고 판단되나, 아동의 각 연령대별로 돌봄에 필요한 비용, 시간, 서비스가 균형 있게 구성될 수 있도록 전체적인 육아지원의 연계성과 틀 내에서 제도 설계를 고민할 필요가 있다.

마지막으로, 기존 육아휴직 제도와의 형평성과 확대 대상의 특수성을 고려할 필요가 있다. 논리상 기존 제도와 형평성을 유지하는 게 맞지만, 임금근로자에게는 적용할 수 있지만 확대될 대상에는 적용할 수 없는 요건들도 적지 않다. 만약 형평성에 방점을 둔다면 형평성을 맞추기 위해 기존 제도를 변경해야 하는 경우도 발생(예: 근속 6개월 조건, 통상임금 기준 등)할 수 있다. 고용형태 특성을 고려하여 기존 제도는 그대로 두고, 다른 제도로 설계한다면 역시 형평성 논란에 처할

수 있다. 현실적으로 모든 조건을 동일하게 형평성을 맞추는 것은 쉽지 않다. 따라서 동일한 제도 설계나 별도의 설계와 같이 이분법적으로 접근하기보다는 기존과 동일하게 적용할 수 있는 부분과 별도 설계가 필요한 부분을 구분하여 접근할 필요가 있다(예: 급여상한은 동일하게 하되, 급여 계산 기준은 다르게 하는 등). 동일하게 적용할 조건과 별도 설계할 조건을 구분할 때, 몇 가지 원칙을 설정할 필요가 있다. 첫째, 대상을 충분히 포괄하되, 재정 절약과 제도 남용 방지를 고려하여 재정적 지속가능성을 높일 수 있어야 한다. 둘째, 일률적인 형평성을 고려하기보다 기본적인 정책적 목표와 설계 요소를 공유하면서 고용형태 간 차이를 반영해야 한다. 셋째, 차별적 요소는 최대한 배제하되, 기존 대상과 확대 대상 간 차별을 야기하는 기존 제도의 요소가 있다면 함께 개선을 고려해야 한다.

4. 재원

육아휴직 제도 대상 확대에 따른 재원마련 방안에 대해서는 그동안 다양한 논의가 이루어져 왔다. 재원에 대해서는 다음 장에서 상세히 다룰 것이므로, 본 장에서는 그간 이루어진 주요 논의들을 정리해 보고자 한다.[71]

첫 번째는 고용보험 재원을 유지하면서 보완하는 방안이다. 현재는 고용보험 내 실업급여 계정에 모성보호급여가 포함되어 있고, 일반회계 전입이 약 10%대로 이루어지고 있다. 육아휴직급여가 상승하고 사용자가 늘어나고 있는 상황으로, 일반회계 전입 비율이 더 높아져야 한다는 요구도 커지고 있는 상황이다. 만약 대상 확대가 고용보험 가입자 내에서 또는 가입대상을 확대하는 방향으로 이루어진다면, 재원은 현행을 유지하는 것이 적절할 것이다. 그렇다면 가능한 방법은 현행을 유지하되 일반회계 전입 비율을 높이거나, 실업급여 계정에서 모성보호 계정을 분리하여 증세하는 방법이 제시될 수 있다. 이는 가장 좁은 범위의 대상 확대와 재원 마련이 될 것이다. 다만 증세의 경우에는 조세저항이 클 수 있으므로 신중한 접근이 필요하고, 일반회계 전입을 확대하는 것도 어느 수준까지가 적절한지를 정하는 데 있어 사회적·정책적 합의가 요구될 수 있다.

두 번째는 기존 사회보험제도와 연계하는 방안이다. 가장 많이 논의된 사회보험은 포괄범위가 넓은 건강보험과 국민연금이다. 이론적으로 가장 적절한 사회보험은 건강보험인데, 이미 많은 해외 선진국들도 이런 구조를 갖고 있다. 우리나라에서도 건강보험 지역가입자 제도를 활용하여 임시·일용직은 물론 자영업자까지 안정적으로 포괄이 가능하기 때문에 제도적 사각지대의 문제를 해결하기에 적합한 방식이 될 수도 있다. 모든 건강보험 가입자는 원칙적으로 소득이 파악되므로(국세청 자료), 지급대상의 파악이 용이하고 전달체계(국민행복카드)가 단순하다는 장점이 있다.

71) 박지순 외(2020, pp.192~212), 강민정 외(2020, pp.121~123) 참고하여 저자가 재정리하였다.

나아가 상병수당을 대체하는 분만수당과 유사한 출산급여 형태로 도입됨으로써 건강보험에서 현금급여가 실시될 수 있는 계기를 마련할 수 있다는 장점도 있다. 하지만 우리나라 건강보험제도 내에는 질병 시 소득을 보전해 주는 상병수당 제도가 없어, 건강보험 체계 내에서 현금지원의 원리를 새롭게 고려해야 한다는 복잡한 문제가 있다.

출산 및 양육급여와 관련한 현금지원의 경로와 적용범위를 고려해 본다면, 국민연금제도와의 연결성도 고려해 볼 여지가 있다. 더욱이 현재 세대가 미래 세대의 노후를 책임질 것을 고려한다면, 국민연금 재정이 새로운 세대의 출산과 양육에 사용되는 것이 원리상 적합한 것으로도 볼 수 있다. 국민연금의 경우에도 건강보험과 마찬가지로 임시・일용직은 물론 자영업자까지 안정적인 포괄이 가능하며, 국민연금제도를 활용할 경우 현금지원 전달체계도 가능하다. 하지만 노후소득 보장을 목적으로 하는 국민연금제도에 육아휴직급여를 연계하는 것이 제도 성격상 맞지 않고, 이렇게 하려면 육아휴직급여뿐 아니라 모든 세대를 아우르는 통합사회보험 형태가 되어야 하는 등 제도의 확장성이 커질 수 있다. 따라서 현실적으로는, 다른 사회보험을 활용하는 것에는 신중을 요할 필요가 있다. 각 사회보험의 기본원리나 급여체계가 구축되어 있음에도 불구하고 성격이 다른 급여를 새롭게 도입하게 된다면, 새로운 전달체계를 구축하거나, 부처 간 협조가 원활해야 한다는 과제가 발생하게 된다. 나아가 임금근로자나 자영업자가 각기 다른 보험에 의해서 급여를 지원받게 된다면, 종사자 간 형평성의 문제도 제기될 수 있다.

세 번째는 특별회계를 신설하는 방안이다. 특별회계는 건강보험, 고용보험, 일반회계 등 각 재원을 다양화하되, 대상, 규모, 각 보험의 건전성 등을 종합적으로 고려하여 분담비율을 정하는 방식이다. 자영업자, 특수형태근로종사자, 프리랜서는 건강보험료를 근로자보다 많이 내는 점을 감안하여 고용보험에 가입하지 않더라도 모성보호 지급 대상으로 할 수도 있을 것이다. 예를 들어, 고용보험, 건강보험, 조세가 일정비율로 부담하되, 구체적으로는 산업별, 대상별 구분에 따른 대안을 검토해 볼 수 있다. 이 경우에도 검토해야 할 사항은 적지 않다. 대상 사업 포괄 범위, 이 범위에 따른 재원별 적절한 전입 비율, 다부처 사업 및 재원 통합에 따른 운영 방식 등을 결정해야 한다. 각 재원마다 개별 사업 자체의 목적이 뚜렷한 경우가 많으므로, 하나의 특별회계로 묶기 위해서는 범위와 정책논리를 명확히 해야 한다. 또한 기존 예산사업의 통합관리를 목표로 할 것인지, 신규 재원 발굴을 통한 재정확충이 목표인지 재원의 조달 방안도 결정해야 한다. 목적세와 같은 별도 재원을 신설할 수도 있지만 증세는 여전히 쉽지 않은 결정이다. 따라서 기존 예산사업의 통합관리와 효율화를 일차 목적으로 설정하는 것이 현실적 대안이지만, 중장기적으로는 안정적 재원구조를 위한 방안을 고려해야 할 것이다.

제3절 제도 설계의 주요 쟁점

1. 수급 자격요건과 소득확인

현행 육아휴직급여는 육아휴직 시작 전 18개월 동안 고용보험 피보험 단위기간이 통산 180일 이상인 근로자에게 신청자격이 부여되며, 육아휴직 기간 중 이직하거나 다른 직장에 취업을 한 경우에는 급여 지급이 중단된다. 또한 육아휴직 신청 시 근로계약 관계가 유지되어 있어야 하고, 기간제 근로자의 경우 육아휴직 기간 중 계약이 종료되면 육아휴직급여 지급이 중단된다. 이는 고용관계가 분명하고 고용보험료 납입을 통해 확인이 가능하기 때문에 적용할 수 있는데, 향후 확대할 대상에게도 이 자격요건을 적용할 수 있는지 검토가 필요하다.

현행 육아휴직급여는 고용보험 납입기간을 자격요건으로 부여하고 있는데, 확대할 대상에게는 이를 어떻게 적용할 것인가? 먼저 고용보험 내에서 대상을 확대한다면 현행과 동일하게 180일로 적용하거나 고용형태 특성을 고려하여 노무제공자에게는 다른 요건을 부여할 수도 있다. 현행 「고용보험법」에 따르면, 고용보험에 가입한 노무제공자의 실업급여 수급요건은 피보험단위기간이 12개월로 되어 있다. 특수형태근로종사자의 경우 피보험단위기간에는 복수의 고용형태, 즉 특수형태근로종사자로 종사한 기간뿐만 아니라 이전에 근로자로 근로했던 기간도 포함된다. 이러한 점을 감안할 때, 현행 「고용보험법」하에서는 특수형태근로종사자의 육아휴직급여 피보험단위기간을 실업급여와 동일하게 12개월로 좀 더 엄격히 설정할 수도 있다. 복수의 고용형태에 종사한 사람을 위한 피보험단위기간 산정방식은 시행령에 위임되어 있는데, 예술인에 대한 고용보험 피보험단위기간 산정방식이 참고가 될 수 있다. 예술인의 고용보험 피보험기간 산정에 대해, 「고용보험법 시행령」에서는 다수의 고용형태에 종사하는 경우 피보험단위기간은 각 고용형태별로 종사한 기간의 비율에 따라 각 고용형태별 기여요건 산정방식으로 산정한 결과를 합하여 피보험기간 충족 여부를 판단하도록 하고 있다. 즉, 각 고용형태별 종사기간의 비율에 따라 산정하여 피보험기간의 충족 여부를 판단하도록 하고 있다. 이에 따라 예술인으로서의 기여요건 비율(9/24)에서 기준 기간 대비 부족한 피보험단위기간의 비율을 다른 고용형태(근로자)로서의 기여요건 비율(180일/18개월)에 곱하여 나온 기간보다 다른 고용형태(근로자)로서 충족한 피보험단위기간이 큰 경우에는 기여요건을 충족한 것으로 본다. 예컨대, 이직 전 24개월 동안 예술인 6개월, 근

로자로 100일(유급근로) 간 종사한 경우에는, 예술인으로 피보험단위기간 3/9을 충족하지 못하였지만 근로자 피보험단위기간이 60일(=3/9×180일) 이상이면 피보험단위기간을 충족한 것이 된다. 한편, 취업형태의 다양화에 따라 취업형태 간 이동성도 빈번하게 일어나고 있고 증가할 것으로 예상되고 있다. 이에 따라 우리의 노동생애 또한 하나의 취업형태에 국한되지 않는다. 근로자로 취업했던 자가 특수형태근로종사자 직종 또는 자영업으로 경제활동을 이어가고, 특수형태근로종사자로 노무를 제공하던 자가 노동시장에 근로자로 취업하는 경우는 일반적인 현상이 되어 가고 있다. 향후 고용보험의 대상범위가 특수형태근로종사자뿐만 아니라 자영업자로 확대되는 것을 감안하면, 중장기적으로는 복수의 고용형태에 종사했던 기간 모두 피보험단위기간에 포함될 수 있도록 하는 한편, 근로자와 특수형태근로종사자의 육아휴직급여 피보험단위기간을 통일하는 것이 필요할 수 있다(강민정 외, 2020, pp.93~94).

이러한 조건들은 고용보험 가입자에 적용할 수 있는데, 만약 고용보험을 벗어난 제도로 설계된다면 보험료 납입기간보다는 '소득활동을 얼마나 했는지'로 확대하여 자격요건을 마련할 필요가 있다. 소득활동 기간이 결국 보험료나 세금을 납부한 기간으로 동일하게 볼 수 있기 때문이다. 그러면 첫 번째는 근로자와 유사한 요건을 적용하여, 육아휴직급여 수급 개시일 전 18개월 동안 180일(7개월 상당)의 소득활동을 자격요건으로 하는 방안이 있다. 두 번째는 좀 더 엄격한 요건인 노무제공자 실업급여의 수급요건을 적용하여, 이직일 이전 24개월 동안 12개월의 소득활동을 자격요건으로 하는 것이다.

다음으로 고려해야 할 것은 육아휴직 신청 시점에 '일하고 있어야' 하는가이다. 육아로 인해 소득활동이 중단(또는 감소)하는 것에 대한 급여 지급이기 때문에 신청 당시 일하고 있어야 한다는 조건을 필요하다는 의견과, 특수형태근로종사자, 예술인, 플랫폼 근로자, 자영업자 등의 특성상 지속적인 계약관계를 유지하고 있는 경우는 많지 않기 때문에 이들에게 동일한 조건을 부여한다면 대상 확대의 폭이 매우 좁아질 것이라는 반대 의견도 존재한다. 반면 신청할 당시 일하고 있어야 한다는 자격요건을 부여하지 않는다면 현재 고용보험 내에 존재하는 급여 사각지대나 고용보험 납입을 일정 기간 했음에도 신청 당시 퇴사하여 육아휴직급여를 받지 못한 사람들과의 형평성이 문제가 될 수 있다. 하지만 노무제공 계약의 불안정성을 감안할 때 출산 시점에서의 노무제공 계약 상태를 전제로 육아휴직급여 지급 여부를 결정하는 것은 노무제공자의 수급 가능성을 지나치게 낮추는 문제를 안고 있다[72]. 노무제공자에게 육아휴직급여를 제공하고자 한다면, 실업자의 육아급여 수급권과 수급액을 어떻게 보장/제한할 것인가의 문제에 대한 대답과 원칙을 갖추고 있어야 한다(고혜원 외, 2023, p.170). 결국 신청 당시 일하고 있지 않으면 자격을 주지 않거나, 노

72) 노무제공자와 예술인에 대한 출산급여제도는 초기에 출산 시점에서의 피보험자 요건을 요구했으나, 2020년 6월 10일 「고용보험법」 제77조의 9 개정에 의해 피보험자였던 사람에게로 요건이 완화되었다.

무제공자에 한해서 출산 전 실업 상태인 경우에도 급여를 제공할 수 있는 조건을 부여하는 방식 중 선택이 필요하다.

확대 대상에게 육아휴직급여를 실업 상태에서 허용한다고 해도 관대하게 설계할 것인지 아니면 엄격하게 설계할 것인지로 나눌 수 있다. 엄격하게 설계하는 방안은 육아휴직급여 신청 전에 앞서 설정한 소득활동 기간을 충족함과 동시에, 직전 월에도 반드시 소득활동을 하여야 한다는 조건을 부여하는 것이다. 예를 들어 4월에 육아휴직급여를 받고 싶은 자는 그 전에 소득활동 기간을 충족할 뿐만 아니라 직전 월인 3월에 소득활동을 유지하고 있어야 한다. 관대하게 설계하는 방안은 직전 월에 소득활동을 하고 있어야 한다는 조건을 부과하지 않는 것이다. 엄격하게 설계하지 않을 경우 육아휴직급여 신청이 남용될 가능성이 높다. 현행 육아휴직급여는 임신 중에도 신청할 수 있도록 확대되었기 때문에, 동일하게 임신 중에도 급여를 받을 수 있다면 더욱 엄격한 기준이 필요하다. 즉 임신 중에 신청한다 하더라도, 급여 지급 전 소득활동 기간과 직전 소득활동이 충족되어야 하는 것이다. 노무제공자나 자영업자의 경우 '육아휴직급여 수령 후 노동시장 복귀 전제'를 적용하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에, 남용을 막기 위해서는 지급의 요건을 엄격히 할 필요가 있다고 판단된다. 또한 기존 제도의 기간제 근로자나 육아휴직 전 퇴직자와의 형평성 문제가 제기될 수 있으므로 신중하게 고려할 필요가 있다.

근로자성이 있는 노무제공자의 경우에는 현재의 노무계약을 유지해야 한다는 요건을 만들 수 있지만, 일용직, 단기계약 임금근로자는 이미 급여 사각지대에 놓여 있고, 노무제공 계약기간이 짧고 자주 변경되는 노무제공자(예술인)는 급여 수급 요건을 충족하기 어려워질 것이다. 소득활동 유지 요건을 어떻게 적용하는가는 육아휴직급여 제도를 노동시장정책으로 활용할 것인지, 보편적 사회보험제도로 할 것인지에 따라 정해질 수 있다. 소득활동 유지 요건을 두게 되면 확대 대상이 좁아지는 대신 근로소득 활동을 전제한다는 정책적 방향성을 갖게 되고, 이를 풀게 되면 확대 대상은 넓어지는 대신 소득활동의 요건을 두지 않게 되어 결국은 보편적 사회보험의 방향으로 가게 된다. 또한 사업주 입장에서도 휴직 후 복귀한다는 전제를 두지 않기 때문에 사실상 복귀를 장담할 수 없고 결국 인력의 손실이라는 부담을 안게 되어, 육아기 근로자의 고용을 꺼리는 결과를 초래할 수 있다.

이 모든 자격요건들은 소득확인이 정확하게 실시간으로 이루어진다는 전제하에 가능하다. 소득을 확인하는 방법은 노무제공자의 경우에는 계약관계를 통해 일하고 있는지 여부를 판단할 수 있고, 자영업자나 프리랜서의 경우에는 국세청 소득신고를 기준으로 할 수 있다. 다만 매월 소득신고가 없는 경우에는 사업자등록증, 계약서(위탁계약서, 도급계약서, 고용계약서 등) 등으로 경제활동이나 소득활동을 증빙하면 이를 인정하는 방안도 고려할 수 있다(박지순 외, 2020, p.194).

〈표 4-4〉 취업자의 소득증빙

구분	재직/사업증명	소득증빙
근로소득자	재직증명서 근로계약서 고용(근로)확인서	근로소득원천징수영수증 소득금액증명원 갑종근로소득 소득원천징수 증명서 급여증명서
단독 자영업자(사업자등록을 한 자영업자)	사업자등록증 사본 사업자등록증명원	소득금액증명원 사업소득원천징수영수증 소득자별 사업소득원청징수부
특수형태근로종사자(사업자등록을 하지 않은 재직자업자)	재직증명서 고용계약서 위촉증명서 위탁계역서 도급계약서	소득금액증명원 사업소득원천징수영수증 소득자별 사업소득원청징수부 자유직업 소득자 원천징수부

자료: 박지순 외(2020, p.195)

다음으로 현행 임금근로자 대상 육아휴직급여 요건의 경우, 현 직장에서 최소 근속기간 조건이 6개월인데, 이를 동일하게 적용할 것인지 결정해야 한다. 노무제공자의 고용계약 특성상 한곳과 6개월 이상 계약유지를 조건으로 하는 것은 현실적으로 불가능하며, 자영업자는 스스로 창업과 휴폐업을 결정할 수 있다는 점에서 임금근로자와 동일한 조건을 부여하는 것은 무의미하다. 따라서 이러한 조건은 두지 않는 대신 급여의 수급요건을 임금근로자보다 엄격하게 하는 것이 적절하다고 판단된다. 다만, 자영업자에게서 빈번하게 나타날 수 있는 불규칙적이고 비정기적인 노무제공의 경우, 1개월간 최소 일수 이상 소득활동을 증명하면 1개월의 근로로 간주하는 방식도 함께 고려할 수 있을 것이다(강민정 외, 2020, pp.54~55).

노무제공자나 자영업자에게 임금근로자와 같은 고용유지나 노동시장 복귀의 조건을 동일하게 적용하기는 어려울 것이다. 또한 임금근로자와 같이 '휴직'의 개념을 적용하기도 어렵기 때문에 육아로 인해 일을 줄일 수밖에 없고, 그로 인한 소득의 중단(또는 감소)에 다른 소득보장의 형태로 육아휴직급여 지급기준을 차별 없이 설정하고, 계약관계의 성립과 종료가 빈번함을 감안하여 육아휴직급여 지급조건이 마련되어야 할 것이다(강민정 외, 2020, pp.63~64).

2. 소득활동 중단(감소) 기준

육아로 인한 소득활동 중단의 기준은, 임금근로자나 노무제공자는 계약관계와 소득증명을 통해 확인이 가능하다. 이 문제가 쟁점이 되는 고용형태는 자영업자라 할 수 있다. 자영업자의 경우 급여 대상이 되는 자녀의 존재가 확인되더라도 근로자와 달리 육아로 인한 소득활동의 중단 및 그

기산점을 파악하는 것이 쉽지 않다. 실제로 영업활동 자체가 중단되었으나 그 전에 이루어진 소득활동에 대한 대가로 인하여 소득신고가 이뤄질 수 있고, 반대로 일을 하고 있음에도 소득신고가 없는 경우도 있을 수 있으므로 소득활동의 중단을 판단하는 것이 어렵다. 또한 소득활동의 중단 및 사유 해소 시 다시 업무재개를 의미하는 휴업과 실제로 일을 그만두는 퇴직의 구별 문제도 쉽지 않다. 자영업자 본인은 육아를 위해 일을 중단했지만, 영업장 유지를 위해 대체인력을 활용하는 등 사업을 유지하여 소득이 계속 발생하는 경우도 있을 수 있다. 이와 같은 사유로 고용보험 미적용자 여성 출산급여(2019년 7월 시행)는 1인 사업자의 경우 급여 수급기간 동안 소득이 발생해도 무관하게 지급하고 있다(박지순 외, 2020, pp.195~196).

자영업자에게 육아로 인한 소득 중단은 사업체의 폐업을 의미하는 것이므로, 사실상 이를 자격요건으로 하는 것은 육아휴직급여를 받기 위해 폐업하거나, 폐업하면서 육아휴직급여를 받는 상황을 초래할 수 있다. 그렇다고 해서 자영업자에게만 소득활도의 중단이나 감소의 기준을 적용하지 않는다면 다른 고용형태와의 형평성에 문제가 발생한다. 결국 육아휴직급여의 지급은 육아에 전념하기 위해 일을 중단하는 데에 따른 것이며, 임금근로자나 노무제공자가 아닌 경우에는 소득의 중단이나 감소의 정도로 이를 확인할 수밖에 없다. 그로 인해 확대의 대상이 줄어들 수 있으나, 부정수급과 구별할 수 없고 제도의 정책적 목적에 맞게 활용되도록 하기 위해서는 소득활동 중단(감소) 기준은 엄격하게 적용되어야 할 필요가 있다.

3. 급여중단 사유

「고용보험법」에 의하면, 피보험자인 근로자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 이직하였을 때부터 육아휴직급여가 지급되지 아니한다(「고용보험법」 제73조 제1항). 동법에 따르면 “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(제77조의2제1항에 따른 예술인 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말한다)(「고용보험법」 제2조 2호)을 말한다.

이와 관련하여 근로자의 경우 기간제 근로자의 육아휴직과 근로계약의 만료가 문제될 수 있다. 기간제 근로자가 육아휴직을 사용하던 중 근로계약서상 명시한 근로계약기간이 만료되면 근로관계는 자동으로 종료되고, 사용하고 있던 육아휴직도 자동으로 종료되기 때문에 육아휴직급여를 수급받지 못하게 된다. 노무제공자의 경우에도 이와 같은 문제가 존재할 수 있다. 노무제공자에 대해 육아휴직급여를 적용하는 경우에 사업주와 기간의 정함이 없는 노무제공계약을 체결하지 않고 예컨대 1년 단위의 기간의 정함이 있는 노무제공계약을 체결한 경우에는 기간제 근로자의 경우와 마찬가지로, 노무제공자에 대해 기존 요건을 적용한다면 노무제공계약의 기간 만료로 인

한 육아휴직급여가 지급되지 않는 동일한 문제가 발생할 수 있어, 이들에게도 이와 같은 조건을 적용할 것인지 결정해야 한다.[73](강민정 외, 2020, pp.95~96). 만약 노무제공자에게 이 조건을 부여한다면 육아휴직급여 대상이 제한될 것이며, 부여하지 않는다면 여전히 기존 고용보험 내 기간제 근로자와의 형평성이 문제가 될 수 있어, 이를 적용하려면 기간제 근로자에게도 계약기간이 끝나도 육아휴직급여를 계속 지급해야 할 수 있다. 육아휴직급여는 그 허용기간과 지급금액이 적지 않고 대상을 확인하기가 어렵기 때문에 재정 남용의 우려가 더 클 수 있어 이를 결정하는 데 있어 신중한 검토가 필요하다.

4. 급여수급 중 소득활동

근로자 육아휴직급여에 있어서, 근로자는 육아휴직급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. 「고용보험법 시행규칙」에 따르면, "고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우"란 ① 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우, ② 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만 원 이상인 경우를 말한다. 이는 일정 근로시간 이하의 근로제공이나 일정 소득 이하의 대가를 얻는 것은 양육을 위한 일·가정 양립의 취지에 반하지 않는 것으로 보아 이를 허용하는 취지로 이해된다.

「고용보험법」 제77조의4 및 동법 시행령 제104조의9 제1항은 예술인 피보험자에 대한 출산전후급여 및 유산사산급여의 지급기간 중 발생한 소득이 일정 금액 미만인 경우 노무제공을 하지 않은 것으로 간주하고 있다. 이에 따라 예술인의 출산전후급여 등의 지급기간 중 허용되는 소득금액을 정할 필요가 있게 되는데, 예술인의 출산전후급여 등의 지급기간 중 소득허용금액에 관한 고시에 따르면, ① 노무제공을 통한 소득이 있는 경우에는 매 30일에 대하여 출산일 직전 1년간 월평균보수의 40분의 15에 해당하는 금액(다만, 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우에는 50만 원, 월평균보수가 400만 원을 초과하는 경우에는 150만 원으로 본다), ② 자영업을 통한 소득이 있는 경우에는 매 30일에 대하여 150만 원, ③ 노무제공 및 자영업을 통한 소득이 모두 있는 경우에는 각각에 해당하는 금액 모두가 소득금액 미만인 경우에 노무제공을 하지 않은 것으로 보고 있다.

이처럼 현행은 주 15시간 미만, 월소득 150만 원 미만까지는 허용되는데, 확대 대상에는 어느 정도까지 허용할 것인지 결정해야 한다. 확대할 대상에게 육아휴직급여 수급 중 어느 정도까지 소

73) 「고용보험법」 제76조의2에서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제 근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우에도 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대하여 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제 근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 규정하고 있다.

득활동을 허용할 것인가와 함께 기존의 기준이 적절한가에 대한 검토가 함께 이루어져야 한다. 즉 허용되는 상한을 좀 더 높일 필요가 있다는 의견도 존재한다. 소득 상한을 높이는 것에 대해, 육아휴직 제도가 모성보호를 위한 제도이며 급여 수급자의 소득활동은 모성보호 활동을 위축시키므로 제도 목적상 엄격하게 소득 상한을 설정해야 한다는 반대 의견이 있다. 반면, 근로자의 경우 전일제 육아휴직 제도와 함께 육아기 근로시간 단축급여제도가 있어, 이를 통해 근로자는 단축한 근로시간에 소득 지원을 받으면서 육아 활동을 병행할 수 있다.[74] 만약 형평성을 적용한다면 노무제공자의 경우 육아기 근로시간 단축의 소득활동에 준하는 소득 상한과 그에 준하는 급여액이 지급되어야 한다고 주장할 수 있다.

이와는 별개로 현행 우리나라의 육아휴직급여나 출산급여 제도의 구조는 전무 또는 전부의 형태로서 소득 활동을 강하게 억제하는 영향을 미치고 있다는 비판도 있다. 독일, 캐나다 그리고 스웨덴 모두 급여 수급 중 시장 소득이 높아지면 급여를 줄이는 구조를 취하여 소득 활동 수준의 유연한 선택을 허용하고 있는데, 대상 확대 과정에서 소득 활동의 상한을 인상하되 소득 증가에 따라 육아휴직급여를 일정 비율 차감하는 방식의 유연한 방식(독일 또는 캐나다 방식)을 제안하기도 한다(고혜원 외, 2023: 179~180). 이는 다르게 표현하면, 육아휴직급여의 상한을 일정 수준으로 두고, 육아휴직급여 신청 전 대비 후 월소득 감소 비율에 따라 육아휴직급여도 비례하여 지급할 수 있다. 다만 이것이 가능하려면 소득확인이 실시간으로 되어야 한다는 전제가 필요하다.

5. 급여 설계

2024년 기준, 육아휴직급여는 월 상한 150만 원, 하한 70만 원이며, 최대 1년간 월 통상임금의 80%가 지급된다.[75] 단, 급여의 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직해 6개월 이상 계속 근무한 경우 일괄 지급(비자발적 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 지급)한다(사후지급금 제도). 여기에 특례제도로, 3+3 부모육아휴직제를 확대하여 2024년부터 6+6 부모육아휴직제가 시행 중인데, 자녀 생후 18개월 이내에 부모 모두(동시 또는 순차적으로) 육아휴직 사용 시, 육아휴직 첫 6개월은 통상임금의 100%(상한 200~450만 원), 7개월 이후는 통상임금 80%(상한 150만 원)를 지급한다.[76] 한부모의 경우에는 첫 3개월은 통상임금 100%(상한 250만 원), 4개월 이후는 통상임금 80%(상한 150만 원)를 지급한다. 특례제도를 제외하면 최대 받을 수 있는 육아휴직급여는 1년 총 1,800만 원이다. 기존의 대상 확대 논의에서 급여 설계는 대체로 형

74) 육아기 근로시간 단축급여는 단축시간에 따라 소득 감소의 80~100%를 고용보험에서 지급한다.
75) 2025년부터 육아휴직급여 상한액이 높아지나, 제도 설계 시점상 2024년 급여수준을 기준으로 한다.
76) 첫 1개월: 200만 원, 2개월: 250만 원, 3개월: 300만 원, 4개월: 350만 원, 5개월: 400만 원, 6개월: 450만 원 상한

평성의 관점에서 총액을 동일하거나 비슷하게 지급하는 것으로 이루어져 왔다. 이 논의에서는 사후지급금제도나 급여를 가산하는 특례제도는 거의 고려하지 않았다. 정부에서 2024년 6월 발표한 '저출산 대책'에 따르면, 향후 육아휴직급여는 더 상향되고, 사후지급금은 폐지하는 방향으로 추진될 예정이다. 이와 같은 상황에서 기존 급여 수준에 맞추어 대상 확대의 제도를 설계하는 방식이 적절한지에 대한 검토가 필요하다. 특히 현행 육아휴직 제도는 육아휴직과 육아휴직급여가 동일하게 설계되어 있는데, 확대 대상인 특고, 플랫폼, 자영업자 등에게는 휴직이라는 개념을 적용할 수 없고 자격요건도 고용형태 특성에 따라 다르게 설계할 수밖에 없기 때문에 급여 역시 그에 맞게 고려하는 것이 더 중요하다.

임금근로자의 경우에는 현행 지급방식을 유지해 줄 필요가 있다. 이런 관점에서, 급여체계는 기존 임금근로자의 지급기준을 동일하게 적용하는 안과, 새롭게 포함되는 대상자들의 특성을 고려하여 이들에게 적용되는 별도의 급여체계를 만드는 안 모두 검토가 가능하다. 별도의 급여체계를 만드는 경우, 자신의 소득에 비례한 급여를 지급하고 계단식으로 감소하는 방식, '1년의 지급기간'과 1년간의 상한선 기준 수급에 따른 육아휴직급여의 총액 등을 어느 수준으로 정할 것인지를 검토해야 한다. 이 급여체계가 임금근로자와 같이 고용주-피고용인의 관계가 명확히 판단되기 어려운 취업자, 특히 향후 자영업자까지 확대될 것임을 감안한다면 임금근로자에게 부여되는 '휴직'과 동일 사업장으로의 '복귀'를 전제한 현재의 급여체계를 동일하게 적용해야 하는가에 대해서 의문이 제기될 수 있다. 다만, 제도의 복잡성을 줄이고 대상에 따른 급여체계를 두지 않으려면 현행 임금근로자의 급여체계를 적용하는 것이 적절할 수 있다. 다만 이 경우, 임금근로자는 통상임금을 산정기준으로 하는데 소득을 확인해야 하는 노무제공자나 자영업자의 경우에는 총소득을 기준으로 할 수밖에 없어 결국 동일한 기준이라고 보기는 어렵다. 통상임금의 80%와 총소득의 80%는 분명히 다르지만, 상한을 월 150만 원으로 동일하게 둔다면 상한 수준이 낮아 임금기준에 따른 차이는 크게 나타나지 않을 수 있다. 하지만 여전히 제도상 형평성 문제가 지적될 수 있기 때문에, 결국 임금근로자의 통상임금 기준을 총임금으로 바꾸어야 하는 상황에 처할 수 있다.

통상임금은 출산전후휴가급여, 육아휴직급여를 비롯하여 연장, 야간, 휴일 수당의 지급 기준이 되고, 평균임금[77]은 실업급여, 법정 퇴직금과 확정급여형 퇴직연금, 휴업수당에 적용된다. 또한 요양급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금, 장례비와 같은 재해보상금 역시 평균임금을 기준으로 책정된다. 고혜원 외(2023)의 연구에서는 행정 비용의 단순화를 위해 통상임금보다는 평균임금이나 과세 소득이 적절하며 보험료 납부 기준이 되는 과세 근로소득, 과세 사업소득이 적절하다고 주장한다. 이미 노무제공자의 경우는 과세 소득을 보험료 산정 및 급여 산정의 기초로 사용하고 있기 때문에, 근로자에 대해서도 과세 소득을 급여 산정의 기초로 전환할 필요가

77) 노동법상 평균임금은 3개월 동안 해당 직원에게 지급된 임금의 총액을 그 기간(3개월)의 총 일수로 나눈 금액이다.

있다는 것이다. 하지만 이럴 경우에도 세부적인 쟁점은 남아 있다. 통상임금을 사용한 이유 중 하나는 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 통상임금을 기준으로 하여 지급액에 대한 불확실성이 적기 때문인데, 만약 3개월의 평균임금으로 산정할 경우 육아휴직 사용 직전 기업 사정이나 일감 상황에 의해 그 금액의 변동성이 큰 문제가 있어 언제를 기준으로 할 것인지에 영향을 받게 된다. 따라서 노무제공자에 육아휴직급여를 제공할 때 재직 상태, 피보험자 상태에 한정하지 않고 폭넓게 수급자격을 부여하고자 할 경우 수급권 행사 남용을 줄이고 재정 지출을 통제하기 위해서는 급여액 수준에서 엄격함을 견지할 필요가 있다고 주장한다. 즉 수급액의 불확실성을 줄이기 위해서 출산 전 12개월의 기간의 소득을 합산할 필요가 있으며 보험료와 급여의 비례를 맞추기 위해 12개월 소득 합계액을 12로 나눈 12개월 평균 순 소득을 사용하는 것이 적절하다는 것이다. 12개월 평균 순 소득을 사용할 경우 임신 중에 육아휴직급여 신청을 하면 급여 산정의 기초 금액이 미취업기간 증가로 낮아지므로 임신 중 육아휴직급여 신청 남용을 억제하는 효과가 있으며, 육아휴직급여 수급액을 높이기 위해서는 임신 중에도 소득활동을 유지하는 노력이 필요할 것이다(고혜원 외, 2023, pp.174~176).

별도의 급여체계를 구성한다면, 이들의 근로특성을 고려한 설계가 필요하다. 부정수급을 줄이고 노동시장 복귀를 촉진하는 차원에서 초기에 급여를 높이고 시간이 지날수록 낮아지도록 하는 계단식 설계를 제안할 수 있다. 만약 총액을 월 상한 150만 원을 기준으로 연 1,800만 원으로 한다면, 이를 시기별로 배분하여 1~3개월/3~6개월/6~12개월에 따라 소득대체율과 상한을 점차 줄여나가는 방식으로 설계할 수 있다. 초기 6개월까지는 소득대체율과 상한을 높여 급여수준을 높이고, 나머지 6개월은 월 50~100만 원 수준의 정액으로 지급할 수도 있다. 이는 계단식으로 설계하여 짧은 기간이라도 사용할 수 있도록 유도하는 방식이며, 소득이 높은 취업자나(남성, 고소득 전문직 등) 휴직보다는 휴업의 개념이 적합한 취업자(특수형태근로종사자, 프리랜서, 자영업 등 새롭게 확대되는 대상)의 특성에 적합하도록 설계하는 방식이라 할 수 있다. 만약 1년까지의 지급기간이 필요하지 않다고 판단되면, 6개월 내에 지급총액을 동일하게 맞추는 방식으로 소득대체율 및 상·하한선을 상향할 수도 있을 것이다(강민정 외, 2020, pp.55~57).

급여의 총액을 임금근로자의 상한 총액에 맞추는 방식도 검토가 필요하다. 형평성 차원에서는 차별이 없도록 총액을 맞추어야 한다고 주장할 수 있으나, 확대 대상의 고용형태 특성과 고용의 불안정성, 노동시장으로의 복귀를 전제할 수 없다는 점 등을 고려하여 총액 수준을 임금근로자보다 낮게 책정할 수도 있다. 또한 확대 대상의 소득 분포를 고려하여 총액과 상한/하한을 결정하는 것도 필요하다. 현행 육아휴직급여 수준이 향후 더 높아질 수 있기 때문에 만약 급여 기준을 임금근로자의 총액에 맞춘다면 급여 상향에 따라 이들의 급여 수준도 높여야 할 수 있으므로 별도의 급여 기준을 설정해 놓는 것이 재정 소요를 줄일 수 있을 것이다.

6. 기타

기존 육아휴직 제도는 분할 사용이 가능(2025년부터 3회 분할 가능)하다. 확대 대상에도 이를 동일하게 적용할 것인지에 대해 결정이 필요한데, 이는 쟁점 없이 동일하게 적용할 수 있을 것으로 판단된다. 그리고 현행 육아휴직 제도는 임신기간에도 사용이 가능하다. 확대 대상에도 이를 동일하게 적용할 것인지에 대해 결정이 필요하다. 형평성을 고려할 때 확대 대상도 임신기간에 육아휴직급여를 받을 수 있어야 하나, 이럴 경우 '육아를 위한 급여'라는 취지에 벗어날 수 있다. 다만 확대 대상의 직업특성을 고려할 때 임신 중 업무를 지속하기 어려운 직업이 다수 포함되어 있어 임신 중에도 휴업과 육아급여가 필요할 것이라는 문제 제기도 있을 수 있다.

앞서 급여설계에서 6+6 부모육아휴직 제도는 고려하지 않았으나, 만약 기존 급여제도와의 형평성을 기준으로 한다면 이 역시 고려대상이다. 다만 이 제도는 육아휴직급여 인상으로 인해 흡수통합될 수 있고, 남성근로자의 육아휴직 사용을 독려하기 위한 특례제도였음을 감안할 때, 확대 대상에까지 적용할 필요는 없다고 볼 수 있다. 하지만 이 경우 역시 형평성에 대한 문제 제기가 있을 수 있다.

급여 전달체계 역시 고려할 사항이다. 현재는 고용센터에서 육아휴직급여 지급업무를 담당하고 있다. 육아급여의 확대 대상, 수급요건, 재원 등이 어떻게 설계되는가에 따라 전달체계도 달라질 수 있다. 전달체계뿐 아니라 육아급여 사업의 담당부처도 제도 설계에 따라 달라질 수 있다. 만약 고용센터에서 계속 담당한다 하더라도, 대상이 늘어날뿐 아니라 소득확인 등 임금근로자 대상 육아휴직급여 업무보다 훨씬 과중해질 것이 예상되는바, 소득확인을 용이하게 하기 위한 시스템 구축, 인력 확대 등 인프라가 확보되어야 한다. 특히 소득확인은 국세청과 연계하여 개인별 소득정보를 확인할 수 있는 행정체계가 마련되어야 한다. 기존 전달체계를 활용하는 방안(고용센터, 주민센터 등)과 새로운 전달체계를 신설하는 방안도 고려할 수 있는데, 이 역시 상당한 예산이 수반될 것으로 예상된다.

7. 사각지대 해소를 위한 향후 고려사항

사각지대 해소 대상인 노무제공자 등과 1인 자영업자는 고용형태에 따라 그 특성이 매우 다르다. 이러한 특성을 고려하여 고용형태별로 단계적으로 확대할 것인지 한 번에 자영업자까지 다 확대할 것인지 고려가 필요하다. 실시간 소득확인이 전제되어야 소득 중단 여부 확인과 소득에 비례한 육아급여 설계가 가능한데, 단기간에 이 문제가 해결되지 않을 경우 낮은 정액급여부터 설계하고 향후 정률급여로 변경하는 방식으로 추진할 것인지 역시 고려해야 한다.

안정적 재원 확보를 위한 증세방안과 이에 대한 사회적 합의가 필요하다. 만약 증세를 고려하지 않는다면, 안정적 재원마련이 우선되어야 할 것이다.

고용형태가 점차 다양해지고 고용형태 간 이동이 잦아지면서, 임금근로자와 노무제공자 등과의 경계뿐 아니라 미취업자, 구직자 등 비경제활동인구와의 경계도 구분하기 어려워지고 있다. 또한 이전에 고용보험을 납입했으나 육아휴직급여를 받지 못한 경우 등 미취업자와 취업자와의 경계가 모호한 경우도 발생하고 있다. 지금은 노무제공자 등과 1인 자영업자를 사각지대의 해소 대상으로 하여 제도를 설계하더라도, 그 외 사각지대 해소에 대한 요구도 커질 수 있으므로, 이에 대한 대응이 필요하다.

육아휴직 제도는 '휴직 이후 노동시장으로의 복귀'를 위한 제도이다. 그런데 확대 대상의 경우 고용형태의 특성상 노동시장으로의 복귀를 담보하기 어렵다. 따라서 육아급여의 대상 확대를 추진함에 있어, 급여수급 이후 노동시장으로 복귀를 촉진할 수 있는 노동시장정책이 함께 고려되어야 할 것이다. 그리고 육아지원을 위한 수당-서비스-시간 지원의 전체적인 프레임 안에서 육아급여의 개선 방안이 통합적으로 고려되어야 할 것이다.

육아휴직 제도는 "근로자가 피고용자의 신분을 유지하며 일정기간 자녀 양육을 위해 휴직할 수 있도록 하는 제도로, 근로자의 일과 생활의 양립을 위한 사회적 지원제도"이다. 육아휴직급여의 지속적 상승과 활용도 제고를 위한 정책적 노력 등으로 인해 급여 수급자는 꾸준히 증가하고 있다. 육아휴직 제도가 개선되고 사용자가 늘어나고 있음에도 불구하고, 육아휴직 제도의 대상에서 제외되거나 대상 중에서도 여러 가지 이유로 사용하지 못하는 부모가 적지 않다. 그간 육아휴직 제도의 개선은 제도 대상임에도 불구하고 낮은 소득대체율, 회사에서의 조직문화(눈치, 인사관리상 불이익 등) 등으로 인해 사용하지 못하는 문제를 해결하는 데에 집중되어 왔다. 2010년대 후반부터 임금근로자 외 다양한 고용형태가 늘어나며 고용보험 대상 확대 논의와 함께 육아휴직 제도의 제도적 사각지대에 대한 정책적 관심이 높아졌다(고용보험 미가입자 출산급여, 고용보험 가입대상자 확대 등).

2024년 6월 19일 관계부처 합동으로 발표한 '저출생 추세 반전을 위한 대책'에 따라, 2025년부터는 육아휴직급여가 크게 상향될 예정이다. 또한 보편적 수당으로 '부모급여'가 2024년부터 지급되고 있다. 육아휴직급여 사각지대 해소를 위한 논의와 구체적 제도 설계는 현재의 변화한 상황들을 고려하여 검토할 필요가 있다.

한국의 육아휴직 제도는 사회보험인 고용보험제도 내에 존재하며 고용보험에 가입된 근로자를 대상으로 하는 일종의 실업급여로 노동시장정책의 성격이 강하다. 육아휴직 제도 사각지대를 해소하는 데 있어서 정책적 목표와 우선순위를 어디에 두는지에 따라 확대 대상과 구체적 제도 설계가 달라질 수 있다. 한정된 재원 내에서 육아휴직 제도의 사각지대 중 어디에 우선순위를 두어 제

도를 개선할 것인지 정책적 우선순위와 그 목표를 일관되게 설정하여 추진할 필요가 있다.

육아휴직 제도의 사각지대 유형은 7가지로 구분할 수 있다. 사각지대 유형별 규모는 자료의 한계로 현재로선 정확한 산출이 불가능하여, 이전 유사자료 및 대체자료들을 활용하여 대략의 비중을 추측해 보면, 3,5,6 유형이 각 15~20% 비중으로 추정된다.

유형		해소방안	고려사항
1유형	고용보험 가입자이면서, 6개월 미만 근속요건 미충족자	6개월 미만 근속요건 삭제	사업주 입장에서 입사 6개월 미만 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있다는 부담이 커짐. 그로 인해 제도 대상자의 고용 자체를 꺼릴 수 있음
2유형	고용보험 가입자이면서, 특고, 예술인, 자영업자	육아휴직급여 지급요건 설계	기존 수급자와 동일한 수준으로 설계 가능. 다만, 실업급여 수급요건에서와 같이, 고용형태의 특성을 고려하여 고용형태별로 다른 수급요건을 설계할 수 있음
3유형	고용보험 가입자이면서 지급요건을 충족하였으나, 신청 직전 퇴사자	수급요건을 갖추었다면 육아휴직급여 지급	'현재 일하고 있음'의 조건을 삭제해야 하는데, 이 경우 육아휴직 제도의 기본적 틀을 수정해야 함. 현재 일하고 있지 않더라도 미취업 기간을 최소화할 필요 있음. 그러지 않으면 재원부담이 커질 뿐 아니라, 실업자, 비경제활동 등 미취업자와의 경계가 모호해지고 결국 보편급여의 방향으로 가게 될 가능성이 높음
4유형	초단시간 근로자(주 15시간 미만), 농임어수렵 계통 4인 이하, 가사서비스업 등 고용보험 적용 제외 근로자	고용보험 가입 허용	이들을 고용보험 대상자로 포괄할 것인지 고용보험제도 차원에서 별개로 논의 필요
5유형	고용보험에 가입하지 않은 노무제공자(특고, 프리랜서 등)	- 고용보험 가입 허용 - 조세 기반 제도 설계	본 연구에서 주대상으로 하는 제도적 사각지대로, 제도 설계에서 상세히 다룸
6유형	고용보험에 가입하지 않은 고용원 없는 자영업자		
7유형	고용원 있는 자영업자	- 육아휴직급여대상에 포함 - 조세 기반 제도 설계	자영업자 중 1인 자영업자만을 대상으로 할지 고용원이 있는 자영업자까지 포괄할지 결정해야 하는데, 단계적으로 확대할 수도 있음. 다만 고용원이 있는 자영업자의 경우에는 소득기준을 어떻게 파악할 것인지 고려해야 하며, 지급한다 하더라도 매출액 등 사업소득 수준을 제한할 필요가 있음.

본 연구에서는 다음과 같은 근거로 육아휴직급여의 여러 사각지대 중 제도적 사각지대, 그중에서도 5유형(노무제공자 등)과 6유형(1인 자영업자)에 초점을 맞추어 제도개선 방안을 논의하고자 한다. 첫째, 사회안전망으로서의 고용보험제도의 한계가 지적되며 개선 방안을 모색하고자 하는 정책적 방향과 함께, 점차 늘어나고 있는 다양한 고용형태의 취업자들에 대한 육아휴직급여 적용

에 대한 사회적 요구가 점차 커지고 있다. 둘째, 우리나라보다 출산율이 높은 유럽 선진국들의 모부성보호제도는 커버리지가 상당히 넓은 포괄적 사회보장체계로 기능해 왔다. 이를 위해 상당한 재원을 투입하는 등 앞서 살펴본 해외 선진국들의 사례 역시 대상 확대의 방향성을 지지하고 있다. 셋째, 부모급여의 도입으로 모든 출산아동에 대해 만 1세까지 보편수당이 설계되었으므로, '육아로 인한 노동소득 감소에 대한 보전'이라는 육아휴직급여의 정책적 목적에 맞게 "노동소득이 있는 취업자"를 사각지대 해소의 우선순위로 한다. 넷째, 급여 인상, 기간 연장, 유연성 확대 등 육아휴직 제도 개선뿐 아니라 사용 활성화를 위한 다양한 지원 등 대부분의 제도 개선은 급여 사각지대 해소를 위한 것이었다. 이제는 이러한 정책개선이 얼마나 효과를 나타내며 지속가능성이 있는지 일정 기간 운영해 보고 모니터링에 집중할 시기이다. 기존 육아휴직 제도 개선에 따라 새롭게 포함될 대상에 대한 제도 설계가 어려워질 수 있으므로, 지금은 제도적 사각지대 해소에 초점을 맞출 시점인 것이다.

사각지대 해소를 위해서는 휴직과 급여의 분리가 필요하다. 임금근로자를 대상으로 하는 현행 육아휴직 제도는 육아를 위한 '휴직'과 그 기간 동안의 일정 소득을 보장해 주는 '급여'가 결합되어 있다. 그러나 확대할 대상의 경우 이에 해당하지 않는 근로형태들로, 특히 자영업자의 경우 '휴직'이 아니라 '휴업'이며 계약관계가 아니라 자발적으로 선택할 수 있기 때문에, 이후 자영업자로까지의 대상 확대를 고려할 때를 대비하여 휴직과 급여를 분리할 필요가 있다.

다른 관련 제도와의 관계를 검토하여 설계할 필요가 있는데, 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-5〉 육아급여 관련 제도 검토사항

관련제도	검토사항
부모급여	• 부모급여는 보편적 수당으로 작동하면서 아동의 삶의 질을 높일 수 있는 기능을 갖고 있고, 육아휴직급여는 일하는 부모가 잠시 일을 중단하고 아동을 직접 돌볼 수 있도록 소득을 보장하고 이후에는 노동시장으로의 빠른 복귀와 경력유지를 지원하는 노동시장 정책으로서의 기능을 갖고 있음.
고용보험 미가입자 출산급여	• 육아급여 사각지대 해소 대상은 고용보험 미가입자 출산급여 수급자와 상당히 일치할 가능성이 높음. • 육아급여가 고용보험 틀 내에서 지급되는 형태로 설계된다면 출산급여는 조세에서, 육아급여는 고용보험에서 지급되어 임금근로자와의 형평성 문제나 유사한 목적의 급여가 서로 다른 재원에서 지급되는 문제가 발생할 수 있음. 또한 소수이긴 하지만 노무제공자나 자영업자가 아닌 고용보험 미적용자가 육아급여 확대 대상에서 제외된다면 출산급여는 동일하게 받는 데 육아급여는 못 받는 형평성 문제가 제기될 수 있음.
육아기 근로시간 단축제도	• 노무제공자 등과 1인 자영업자의 경우 근로시간의 단축을 확인하는 것이 쉽지 않으므로, 이를 적용하기 어려움. • 기본적으로 휴업에 따른 육아급여 지급에 대한 제도 설계에 초점을 맞추고자 함. 다만 소득감소율을 근로시간 단축으로 보고, 소득활동을 일부 유지하면서 그에 비례한 급여를 설계한다면 육아기 근로시간 단축급여와 같은 형태가 될 수 있음.
기타 육아지원제도	• 무상보육지원, 양육수당(어린이집을 이용하지 않을 경우), 아동수당, 첫만남 이용권, 아이돌봄서비스, 지자체별 수당 등 이미 육아를 위한 각종 지원제도가 있음. 각 제도의 기능과 목적이 다르지만, 무상보육을 이용하는 경우 보육료 바우처를 제외하고 부모급여를 지급하고, 양육수당은 무상보육을 이용하지 않을 때 받을 수 있는 등 기존 제도들도 관계성을 갖고 있음. • 아동의 각 연령대별로 돌봄에 필요한 비용, 시간, 서비스가 균형 있게 구성될 수 있도록 전체적인 육아지원의 연계성과 틀 내에서 제도 설계를 고민할 필요가 있음.

자료: 저자 작성

제도 설계의 주요 쟁점을 정리하면 다음 표와 같다.

〈표 4-6〉 제도 설계의 주요 쟁점 정리

검토항목	주요쟁점
기여요건	1) 기여한 만큼 급여 지급 2) 기여 없이 급여 지급
수급 자격요건	1) 현행 육아휴직급여 수급요건(육아휴직 시작 전 피보험단위기간 통산 180일 이상) 적용 2) 특고, 자영업 대상 실업급여 수급요건(예술인은 9개월, 노무제공자는 12개월, 자영업자는 1년 이상 소득하한 이상의 소득활동이 확인된 경우) 적용
소득중단 기준	소득중단 확인이 가능하다는 전제 하에 1) 현행 육아휴직급여 기준인 월 150만 원, 주 15시간 적용 2) 노무제공자, 자영업자의 평균소득수준을 고려하여 별도 기준 설계
근속요건	1) 고용형태에 따라 다르게 적용(임금근로자는 현행 유지, 노무제공자와 자영업자에는 적용하지 않거나 6개월보다는 짧게 적용) 2) 모든 고용형태에 근속요건 삭제
재직요건	1) 임금근로자는 현행 유지, 노무제공자와 자영업자에는 소득활동 유지요건 엄격히 적용(전월 소득활동) 2) 임금근로자는 현행 유지, 노무제공자와 자영업자에는 전월 소득활동 유지요건 완화하여 적용(지난 00개월 동안 △개월 소득활동) 3) 모든 고용형태에 재직요건 삭제
급여 지급중단 사유	1) 임금근로자는 현행 유지, 노무제공자와 자영업자에는 계약 종료되어도 지급 2) 노무제공자와 자영업자도 계약 종료 시 지급 중단 2) 모든 고용형태에 계약 종료되어도 지급
급여설계	1) 임금근로자와 동일하게 설계(상한 기준 1년간 2,310만 원) 2) 임금근로자보다 낮게 설계(노동시장 복귀를 보장할 수 없으므로) * 급여 기준이 임금근로자는 통상임금인데, 확대 대상자는 총소득을 기준으로 할 수밖에 없어, 형평성 문제 발생(임금근로자도 총소득을 기준으로 할 것인지 검토 필요)
급여 지급기간 및 아동연령	1) 임금근로자와 동일하게 설계(만 8세까지, 12개월) 2) 임금근로자와 다르게 설계(재원부담 고려할 경우)
제도 활용방식	1) 분할사용 2) 임신기간 사용 3) 6+6 부모육아휴직 제도 4) 육아기 근로시간 단축제도
급여 전달체계	1) 기존 방식(고용센터) 2) 새로운 전달체계

자료: 저자 작성

05

육아휴직급여 적용 확대 방안

제1절 육아휴직급여 적용 확대 대상

육아휴직급여는 2001년 첫 도입 이후 보장성이 강화되고, 고용보험제도의 변화에 따라 적용 대상도 확대되고 있다. 그럼에도 저출생이 가속화되고 모성보호활동에 대한 지원이 강조되면서 육아휴직급여의 획기적인 확대가 중요한 정책의제로 대두되고 있다.

최근의 육아휴직급여의 확대 논의는 전통적인 육아휴직의 대상을 넘어선다. 휴직이라는 제도는 임금근로자에게만 정의되지만 최근에는 급여의 지급 대상을 비임금근로자에게까지 확대하는 방안까지 언급되고 있는 상황이다. 코로나19 이후 일하는 모든 사람에게 고용보험을 확대하자는 논의와 함께 노무제공자에게 고용보험이 당연적용되었고, 이들에 대해서 출산전후급여가 지급되면서 이러한 주장이 자연스럽게 받아들여지고 있는 것으로 보인다. 노무제공자는 출산전후휴가가 없지만, 임금근로자의 출산전후휴가급여에 상응하는 급여제도를 도입하고 급여를 지급하고 있다.

최근의 사회적 요구를 수용하여 육아휴직급여를 임금근로자를 넘어서 확대하는 방안을 제시하는 데에는 여러 논리적, 현실적 문제가 존재한다. 앞서 언급한 바와 같이 비임금근로자에게는 휴가나 휴직이 정의되지 않는다. 특히 노무제공자의 경우 계약의 종료 없이는 휴가나 휴직과 비슷하게 일자리를 이탈할 수 없다. 적용 대상의 확대는 기존에 적용 대상의 존재를 전제로 한다. 이 경우 기존 적용 대상의 상황을 크게 변경시키는 것이 매우 어렵고 이들의 혜택이 신규 적용자에 비해 크게 떨어지지 않아야 수용 가능하다는 점도 염두에 둬야 한다.

이 장에서는 현재의 상황과 다양완 제약조건 등을 고려하여 육아휴직급여 확대 방안을 제시한다. 제2절에서는 현재의 급여제도와 적용 확대 대상에 대해서 살펴본다. 제3절에서는 적용 확대의 쟁점에 대해서 살펴본다. 제4절에서는 적용 확대 방안을 제시한다.

본 장에서는 육아휴직을 사용할 수 없는 고용형태에 대해서도 적용 가능한 급여제도를 제시하기 때문에 현재까지 없는 용어를 다음과 같이 사용하고자 한다. 현재 임금근로자에게 적용되고 있는 육아휴직뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축을 합쳐서 “육아휴직 등”이라 칭한다. 현재 육아휴직자에게 지급되고 있는 육아휴직급여뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축급여를 합쳐서 “육아휴직급여 등”이라 칭한다. 노무제공자 및 예술인을 합쳐서 “노무제공자 등”이라 칭한다. 여기서 노무제공자 등은 「고용보험법」 제77조의6의 노무제공자 정의 규정에서 노무제공계약을 체결한 사람 모

두를 포함한다. 즉, 동법에서 규정한 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람"[78]의 직종 제한을 적용하지 않음을 의미한다. 노무제공자 등 중에서 대통령령으로 제한한 직종에 대해서는 "당연적용 노무제공자 등"이라 칭한다. 휴직이나 근로시간 단축이 정의되지 않는 고용형태까지 수급 대상을 확대할 때 현행 육아휴직급여에 상응하는 급여를 "육아급여"라 칭하고 육아기 근로시간 단축 급여에 상응하는 급여를 "육아시간급여"라 칭한다. 육아급여와 육아시간급여를 합하여 "육아급여 등"이라 칭한다.

이 장에서는 현재 시행 중인 육아휴직급여제도와 그 사각지대를 살펴본다. 육아휴직급여의 수급을 위해서는 육아휴직이 선행되어야 하기 때문에 육아휴직 제도도 함께 살펴본다.

1. 육아휴직 제도

육아휴직 등은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법)에 규정되어 있다. 이 법에는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 이용 조건, 이용 기간, 신청 방식, 사업주의 책무, 국가의 책무 등에 대해 규정하고 있다. 육아휴직 등은 무급휴직이다. 육아휴직 등의 적용, 이용 조건, 이용 기간, 육아휴직 등에 관한 국가의 책무 등을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

육아휴직 등은 일정 연령 이하의 자녀를 두고 있는 임금근로자가 이용할 수 있다. 일정 연령에 대한 기준은 제도 도입 이후 여러 차례 변경을 거쳐 현재와 같은 상당히 완화된 형태로 바뀌었다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 두고 있어야 한다. 육아휴직 등의 이용을 위해 다른 중요한 조건은 신청 전에 현 사업에서 6개월 이상 일을 해야 한다는 것이다.[79]

임금근로자는 육아휴직 1년과 육아기 근로시간 단축 1년을 각각 활용할 수 있다. 부모가 모두 임금근로자인 경우 각각 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 이용할 수 있기 때문에 자녀 1명에 대해 최대로 이용할 수 있는 육아휴직 등의 기간은 4년이다. 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 분할해서 이용할 수도 있다. 육아휴직은 2회까지 분할이 가능하다. 육아기 근로시간 단축은 한 번 이용할 때 3개월 이상이어야 하기 때문에 최대 4회까지 분할이 가능하다.

기간제근로자나 파견근로자의 경우 육아휴직 기간 중 계약기간 또는 파견 기간이 종료되면, 육아휴직은 자동으로 종료된다. 기간제 계약기간 및 파견제 파견 기간의 법적 상한을 우려하여 육아휴직을 강제로 종료하는 상황을 회피하기 위해서 육아휴직의 기간을 기간제법과 파견법상의 계약기간과 파견 기간에 포함시키지 않는다는 예외 규정을 두고 있다. 그러나 고용주가 기존의 계약

78) 「고용보험법」 제77조의6에 규정된 노무제공자 정의는 다음과 같다. 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람이다.

79) 고용주가 육아기근로시간단축을 허용하지 않을 수 있는 추가적인 이유는 시행령 제15의2조에 규정되어 있다.

기간이나 파견 기간 종료와 함께 근로계약을 종료해서 육아휴직이 종료되는 것을 막을 수는 없다.

「남녀고용평등법」에서는 국가의 책무 중 하나로 육아휴직 등에 대한 근로자 및 사업주 지원을 규정하고 있다. 휴직이 무급이기 때문에 근로자에게는 생계비의 지원이 필요하고, 근로자의 고용 유지를 위해서 비용이 발생하기 때문에 사업주에게는 이에 대한 비용 지원을 규정하고 있다. 강행 규정은 아니다.

2. 육아휴직급여 제도

육아휴직 및 육아기 근로시간 단축(이하 육아휴직 등) 이용자(이하 육아휴직자 등)에 대한 육아휴직급여 등의 지원 조건 및 지원 기간, 지원 금액 등은 「고용보험법」에 규정되어 있다. 「고용보험법」에 따른 급여를 받기 위해서는 실업급여 수급 요건에 준하는 기여하여야 한다. 급여로 통상임금의 80%에 해당하는 금액이 육아휴직 등의 기간 동안 지급된다. 급여에는 상하한이 존재하며, 육아기 근로시간 단축의 경우에는 최초 5시간에 대해서 통상임금의 100%를 받을 수 있다.

육아휴직급여와 육아기 근로시간 단축급여는 「고용보험법」에 의해 실업급여 계정에서 지급된다. 따라서 육아휴직급여 등의 대상은 고용보험 가입자로 제한된다. 현재 「고용보험법」은 임금근로자와 예술인 및 고용노동부 장관이 정한 노무 제공 직종(이하 노무제공자 등) 등에 적용된다. 그런데 육아휴직급여 등의 수급권은 임금근로자에게만 인정되고 있다. 2020년 12월 10일 이후로 노무제공자 등에 대해서 고용보험을 적용하면서 처음에는 실업급여의 수급권만 인정했고 그 이후에 출산전후급여의 수급권을 인정했지만, 육아휴직급여 등에 대한 수급권은 아직 인정하지 않고 있다[80].

다음 절을 위해 현행 육아휴직급여의 신청 및 지급 절차에 대해서 간단히 살펴본다. 신청자는 휴직 시작 1개월부터 휴직 종료 후 1년 이내에 급여를 신청하여야 한다. 이때 신청자는 고용주로부터 육아휴직 확인서를 발급받아 제출해야 한다. 고용센터는 급여의 신청이 있고 난 뒤 14일 이내에 지급 여부를 결정하여 통보하고 급여를 입금한다.

---

80) 사실 노무제공자 등에 대해서는 「근로기준법」에 규정된 출산전후휴가가 정의되지 않는다. 따라서 노무제공자 등에 대해 지급되는 출산전후급여는 임금근로자와 다소 차이가 있다. 출산전후휴가는 「근로기준법」상이에 규정된 유급휴가이기 때문에 임금근로자는 사업주로부터 임금을 받는다. 다만, 출산전후휴가기간은 3개월이지만 유급기간은 2개월이기 때문에 남은 1개월에 대해서 고용보험에서 급여를 지급하고 있다. 또한, 우선지원대상기업에 대해서는 3개월 전체에 대해 고용보험에서 급여를 지급하고 사업주의 급여 지급의무를 면해주고 있다. 그런데, 노무제공자는 「근로기준법」의 적용 대상이 아니고 그들은 출산전후휴가를 유급으로 받을 수도 없다. 대신 그들은 출산이라는 상황이 발생하면 우선지원 대상기업의 임금근로자처럼 고용보험으로 급여를 받는다.

3. 적용 확대의 대상

육아휴직급여 등의 적용 확대의 대상을 정하기 위해서는 누가 적용 대상이 되는 것이 적절한지에 대한 검토를 먼저 하여야 한다. 이를 위해서는 육아휴직급여 등의 목적이 무엇인지에 대해서 확인해야 한다. 육아휴직급여 등은 모성보호 활동에 많은 시간을 쓰도록 유인하기 위한 것이다. 즉, 모성보호 활동을 위한 시간 사용에 상당한 기회비용이 발생하는 경우에 이 기회비용을 보상함으로써 모성보호 활동에 시간을 쓰도록 하는 것이다. 이러한 육아휴직급여 등의 목적을 고려한다면 육아휴직급여 등의 대상은 의미 있는 노동소득을 벌고 있는 노동 소득자여야 할 것이다. 다른 소득의 경우에 이 소득을 벌기 위해서 시간 사용이 거의 필요치 않고 약간의 시간 사용이 필요하더라도 시간을 자기가 정하고 시간 사용 장소 또한 스스로 정할 수 있기 때문에 육아 활동을 위한 시간 사용에 대한 기회비용을 보상할 필요가 거의 없다. 이러한 측면에서 본다면 육아휴직급여 등의 대상은 임금근로자와 비임금근로자 모두가 포함된다.

먼저 임금근로자 중에 육아휴직급여 등의 수급권이 제한되는 경우를 육아휴직급여 등의 적용 확대 대상으로 고려할 수 있다. 육아휴직 등의 이용권과 육아휴직급여 등의 수급권이 제도적으로 일정하게 제한되고 있기 때문에 이러한 경우가 존재한다. 「남녀고용평등법」에서는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있다 하더라도 현재의 사업에서 6개월 이상 일한 경우에만 임금근로자가 육아휴직 등의 이용권을 갖도록 하고 있다[81]. 단기 계약직이나 일용직의 경우에는 6개월 이상의 근속 요건을 만족시키기 어렵다. 이 경우에 육아휴직 등을 이용하지 못하기 때문에 육아휴직급여 등의 수급권은 고려 대상도 아니다. 그리고 육아휴직 등이 고용계약 관계의 유지를 전제로 성립하기 때문에 급여 수급기간 중에 계약이 종료되는 기간제의 경우에도 수급권이 제한된다. 앞에서 언급한 바와 같이 「고용보험법」에서는 180일 이상의 기여를 한 경우에만 육아휴직급여 등의 수급권을 인정하고 있다. 따라서 최소 기여 기간을 충족시키지 못하는 경우에 수급권이 제한된다. 따라서, 재직요건, 근속요건, 고용보험 최소 기여 요건 등을 충족시키지 못하는 임금근로자를 우선적으로 적용 확대의 대상으로 고려할 수 있다.

비임금근로자는 현행 제도하에서 육아급여 등의 적용에서 원천적으로 배제되어 있기 때문에[82] 비임금근로자가 가장 중요하고 규모가 큰 적용 확대의 대상이 될 것이다. 그렇다면 비임금근로자

81) 운 좋게 너그러운 사업주를 만나 이러한 조건이 만족되지 않음에도 육아휴직을 이용하는 근로자가 존재할 수 있으나, 이는 근로자가 자신의 권리로 주장할 수 있는 것은 아니다.

82) 노무제공자 등의 일부는 고용보험에 당연가입되어 있지만 육아휴직급여 등의 수급권은 없다. 자영업자의 경우 누구도 고용보험의 가입이 강제되지 않지만 원하면 가입할 수 있다. 고용보험에 가입한 자영업자는 코로나19 이후로 빠르게 늘어나고 있지만 아직 5만명 내외에 그치고 있다. 즉, 대부분의 자영업자는 고용보험에 가입하고 있지 않다. 그런데, 고용보험에 가입한다 하더라도 자영업자는 출산전후급여나 육아휴직급여 등의 수급권을 갖지 못한다.

중에 누구를 대상으로 고려하고, 어떠한 순서로 고려해야 할 것인가? 비임금근로자 중에는 노무제공자 등도 있고 진성 자영업자도 있다. 진성 자영업자 중에는 고용원이 없는 자영업자, 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자 등이 있다. 가장 좁은 단계의 확대는 노무제공자까지 급여의 수급 자격을 주는 것이다. 다음 단계는 고용원이 없는 자영업자까지 확대하는 것이다. 그 다음 단계는 고용원이 있는 자영업자에게도 수급 자격을 주는 것이다. 마지막 단계에서는 무급가족종사자까지도 고려 대상이 될 것이다. 통상적으로 이와 같이 적용 확대의 범위를 정할 때는 필요성과 실행 가능성을 고려하게 된다. 단계적으로 적용을 확대할 때는 시급성까지 고려되기도 한다. 자녀를 양육하고 있는 부모의 입장에서 육아급여 등의 시급성은 우위를 가리기 어려울 것이다. 필요성은 앞서 육아휴직급여 등의 목적에서 언급한 바와 같이 사업소득을 버는 모든 비임금근로자에게 유효할 것이다. 실행 가능성은 단계적 적용 확대와 적절한 제도 설계로 상당 부분 해소할 수 있다. 물론 원천적으로 실행이 어려운 대상의 경우 적용 확대의 고려 대상이 되기 어려울 것이다.

제2절 적용 확대의 쟁점별 제도 설계 방안

제도상 제약으로 급여 수급이 제한된 임금근로자와 휴직 등이 정의되지 않으며 급여 수급에서 원천적으로 배제된 비임금근로자를 육아휴직급여 등의 적용 확대 대상으로 제안하였다. 그런데 이들에게 휴직급여 등의 수급권을 인정하기 위해서는 여러 가지 사항들을 검토해야 한다. 노동 소득자들에게 수급권을 허용하기 위해서는 현재의 제약조건을 어떻게 변경해야 하는지, 급여 수준을 어느 정도를 정해야 하는지, 적용 대상 확대를 위해서 어떠한 제도적·행정적 준비를 해야 하는지, 자금은 어디서 조달할지 등과 같은 사항이다. 이 절에서는 이와 관련된 내용을 간략하게 검토하고자 한다.

1. 급여 수급 조건

가. 근속요건 및 재직요건

임금근로자 중 일용직이나 6개월 미만 기간제 근로자는「남녀고용평등법」상의 근속요건 및 재직요건을 만족시키기 어렵다. 기간제의 경우에도 급여 수급 중에 계약이 종료될 경우 이 요건을 만족시키지 못하게 된다. 노무제공자 등의 경우에는 노무제공 계약에 의해 일을 하기 때문에 원천적으로 재직요건이나 근속요건의 적용이 어렵다. 근속요건에서 근속기간에 노무제공 기간도 포함하도록 한다면 근속기간을 적용할 수도 있을 것이다. 그러나 현실적으로 많은 직종의 노무제공 계약이 짧기 때문에 일정 기간의 계약기간을 만족시키기 어렵다. 재직요건은 아예 적용할 수 없다. 노무제공계약 기간 중에 육아 활동을 위한 노무 제공 중지는 원천적으로 불가능하다. 노무 제공 중지는 노무제공 계약의 중지를 의미하기 때문이다.

육아급여 등의 대상을 노동 소득자로 제한하기 위해서는 근속요건과 재직요건을 완전히 없앨 수는 없다. 한 가지 방안으로 근속요건은 없애고 재직요건을 완화된 형태로 적용할 것을 제안한다. 재직요건은 육아급여 등의 신청 시에 재직이 아닌 신정기간 시작일의 전전달에 일정 이상 소득활동 존재 여부로 판단한다. 즉, 소득 중단 전달에 일정 이상의 노동소득이 발생했는지 여부로 판단하는 것이다. 재직요건을 이렇게 변경하면, 일용직, 6개월 미만 단기 기간제 근로자가 재직요

건을 만족시키게 되며, 육아휴직 기간 중에 계약기간 만료로 급여 수급 자격이 중지되었던 기간제 및 파견근로자도 급여를 계속 수급할 수 있게 된다. 노무제공자 등이나 자영업자도 당연히 재직요건을 만족시킬 수 있다. 재직요건을 소득활동 요건으로 변경했기 때문이다.

참고로, 직을 유지하고 있는 상황에서 일정 기간 육아휴직을 사용하고 급여를 받는 상황을 염두에 두고 만들어진 육아휴직급여의 선청 절차는 직을 그만 둔 이후에 급여를 받는 상황을 포괄하기는 어렵다. 따라서 급여의 신청 절차를 조정할 필요가 있다. 소득 파악 제도 등에 따라 조정이 필요하겠지만, 일단 다음과 같이 변경할 것을 제안한다. 급여의 신청은 소득활동 중단(직을 유지하던 그만두던) 이후 1개월 이후부터 1개월 이내에 해야 하고, 담당 기관은 신청 후 1개월(30일) 이내에 결정을 통지하고 급여를 지급한다. 이러한 제도 설계는 뒤에서 살펴볼 세금 신고 정보의 활용 가능성을 염두에 둔 것이다[83].

나. 기여요건

현재의 급여 수급 대상은 일정 기간(180일) 이상의 기여를 한 자로 제한한다. 이러한 기여요건이 만들어진 데에는 여러 이유가 있겠지만, 의미 있는 노동 소득자로 급여 수급자를 제한하기 위한 것으로 판단된다. 간헐적으로 약간의 노동소득을 얻거나 매일 매우 짧은 시간만 일을 하는 노동 소득자에 대해서 육아급여 등을 지급하여 육아 활동을 위한 시간 사용을 유인할 필요가 별로 없기 때문이다.

육아급여 등의 수급 대상 확대를 고용보험 적용 확대에 따라 시행한다면 별도의 제도적 개편은 그리 필요해 보이지 않는다. 다만, 실업급여와 같이 단위 기간의 설정은 필요할 것이다. 그런데, 고용보험제도와 별도와 육아급여 등의 적용 대상이 확대된다면 고용보험 비가입자를 포괄할 수 있는 제도적 개편이 필요하다. 앞서 고용보험의 기여 기간과 같이 일정 기간 내에서 일정 기간 이상 동안 일정 소득 이상의 소득활동을 요건으로 설정할 수 있을 것이다. 예를 들어, 1년 내에 6개월 이상 동안 일정 금액 이상의 소득활동과 같은 조건을 둘 수 있다.

결국 근속요건과 재직요건, 기여요건은 소득활동 요건 하나로 줄어들게 된다. 예를 들어, 소득 중단 전월부터 이전 1년 중에 6개월 이상 일정 이상의 소득이 발생해야 하며, 특히 소득 중단 전월에는 일정 이상의 소득이 발생해야 한다.

---

83) 신청기간과 급여기급기간을 고려할 때 급여는 소득중단 이후 2개월 후에나 받을 수 있다. 저소득 급여수급자에게 2개월의 소득 중단은 치명적일 수 있으며, 가능한 소득 중단 기간을 줄이기 위한 방안을 고민할 필요가 있다. 뒤에서 다시 이야기하겠지만, 소득정보의 제출기한을 조금 당긴다면 소득 중단 기간을 약간 줄일 수도 있다.

다. 휴직 및 근로시간 단축

현행 육아휴직급여를 받기 위해서는 휴직을 해야 하며, 육아기 근로시간 단축 급여를 받기 위해서는 근로시간을 줄여야 하지만, 비임금근로자에게 이러한 요건을 적용하는 것은 원천적으로 불가능하다. 더구나 앞서 근속요건과 재직요건, 기여요건 등을 소득활동 요건으로 변경하면서 근로계약 관계가 종료되었지만 급여 수급이 가능해진 임금근로자에게도 이 요건을 적용할 수 없다. 따라서 휴직과 근로시간 단축을 비임금근로자에게 적용 가능하고 앞서 변경한 요건과 어울리게 변경해야 한다. 가장 간단한 방식은 휴직을 기존 사업으로부터 소득 단절, 근로시간 단축을 기존 사업으로부터 소득 감소로 변경하는 것이다. 비임금근로자에게 변경된 휴직이나 근로시간 단축 개념을 사용하여 급여를 지급하기 위해 소득 단절 시 받는 급여를 육아급여로, 소득 감소 시 받는 급여를 육아시간급여라 칭한다.

이렇게 휴직 및 근로시간 단축 요건을 소득요건으로 변경하더라도 임금근로자에게는 거의 달라진 것이 없다. 비임금근로자의 경우에는 현 사업에서 소득이 완전히 증단되거나 소득이 줄어들었을 때 육아급여나 육아시간급여를 받을 수 있게 된다. 노무제공자가 노무제공계약을 종료하고 쉬거나 자영업자가 사업체를 휴업하고 쉬게 되면 육아급여를 받을 수 있다. 그러나 휴업을 하더라도 고정비를 부담해야 하는 자영업자가 휴업 후 육아 활동을 할 가능성은 높지 않을 것으로 보인다. 고용원이 있는 자영업자의 경우에는 휴업 시 고용된 근로자의 일자리 문제가 걸려 있기도 하다. 노무제공자나 자영업자의 일을 줄여 소득이 낮아지게 되면 육아시간급여를 받을 수 있다. 그런데 노무제공자나 자영업자의 경우 소득의 변동성이 크고 노동시간과 소득이 비례하지 않을 가능성이 매우 크다. 따라서 육아시간급여의 수급 조건에 노동시간에 대한 요건을 추가하거나 일정 비율 이상의 소득 감소부터 급여가 지급되도록 하는 제한 조치가 있어야 할 것이다. 노동시간 감소가 반드시 그만큼의 육아시간 증가로 이어진다는 보장은 없지만, 노동시간 감소 없이 육아시간 증가를 기대하기는 어렵기 때문이다.

라. 급여수급 중 소득활동

현재 육아휴직급여 수급 중에 현 사업에서 소득활동은 허용되지 않으며, 다른 사업에서 경미한 소득활동은 허용하고 있다. 육아시간 확보를 유인하기 위해 급여를 지급하면서 소득활동을 허용한다는 것이 다소 문제가 있어 보이지만, 소득활동을 제한적으로 허용하는 이유 또한 존재하므로 기존의 요건을 변경해야 할 이유는 없다고 판단된다. 다만 현재는 초단시간근로(150만 원/월 이내)만을 허용하고 있는데, 앞에서 모든 요건을 소득 기준으로 변경하였으므로 이 요건도 소득 요

건으로 변경하는 것이 적절하다고 판단된다. 앞에서 언급한 의미 있는 소득활동 이내의 소득활동만을 허용할 것을 제안한다.

2. 급여액 및 급여수급 기간

현재의 육아휴직급여와 육아기 근로시간 단축급여는 소득 감소의 일정 비율을 지급하는 정률제를 택하고 있다. 급여액의 상한이 존재한다. 일부 구간에 대해서는 매우 높은 소득대체률을 적용하고 있다. 적용 대상의 확대 이후에도 이를 변경할 특별한 이유는 없어 보인다. 다만, 비임금근로자의 소득 변동성 등을 고려하여 비교 대상 임금을 길게 설정할 필요가 있다고 판단된다. 비교 대상 임금을 기준 기간 소득의 평균으로 설정할 것을 제안한다. 다만, 기준 기간 중에 합리적인 이유로 소득이 발생하지 않은 기간이 있으면, 그 기간을 제외하고 평균을 계산해야 할 것이다.

3. 소득 파악

현재 육아휴직급여 등의 비교 대상 임금은 통상임금이며 급여의 재원이 되는 보험료는 과세 근로소득이다. 즉, 임금근로자만을 급여의 대상으로 할 때는 근로소득만 파악하면 되었다. 그러나 비임금근로자까지 확대되면 사업소득까지 파악해야 한다. 신청자의 신고소득이 아니고 국세청에서 파악한 소득을 기준으로 급여 지급 여부 및 지급액을 판단하기 위해서는 추가적인 소득 파악 이슈가 발생한다. 이하에서는 근로소득과 사업소득을 합쳐서 노동소득이라 칭한다. 노동소득에는 일용근로소득도 포함된다[84].

근로소득의 경우 예외적인 경우를 제외하면 총소득이 사실상 과세소득에 해당한다. 통상 식비나 교통비 정도만 제외된다. 이러한 과세 근로소득은 거의 정확한 금액을 매달 파악할 수 있다. 그러나 사업소득의 경우에는 그렇지 않다. 총수입 중 다양한 종류의 경비를 공제한 이후에 과세소득을 확정한다. 이렇게 확정된 과세소득은 1년에 한 번만 파악이 가능하다. 그리고 많은 자영업자의 경우 단순경비율이나 기준경비율의 적용을 받기 때문에 과세소득이 총수입에서 필요경비가 정확히 공제된 금액이라고 보기 어려운 측면이 있다.

재직요건 및 기여요건 충족 여부의 확인, 수급액의 결정, 급여 수급 중 적법한 소득활동 여부 확인을 위해서는 상당한 노동소득에 대한 정보가 필요하다. 먼저 재직요건과 기여요건의 충족 여부를 파악하기 위해서는 소득단절 전월부터 이전 일정 기간의 월별 소득 정보가 필요하다. 수급액

84) 현행 고용보험제도에서 노무제공자에게 적용되는 보수에는 사업소득 외에도 기타소득이 포함되어 있다. 향후 기타소득의 포함 여부에 대해서 추가적인 논의가 필요하겠지만, 현재와 같은 상황이라면 노동소득에 기타소득도 포함된다.

의 결정에도 동일한 소득 정보가 필요하다. 급여수급 중 적법한 소득활동 여부의 확인을 위해서는 수급 중 월별 소득 정보가 필요하다. 그런데, 급여 신청 절차를 고려할 때 이러한 소득 정보가 소득 발생 월 다다음 달 15일까지는 판정기관에 도착해야 한다.

참고로 전 국민 고용보험 확대를 지원하기 위해서 실시간 소득 파악 제도를 시행한 바 있다. 이로 인해 임금근로자와 대부분의 노무제공자에 대한 소득자료 제출 주기가 월로 변경되었다. 그럼에도 소득의 종류별로 사업자의 명세서 제출기한이 차이 난다. 근로소득에 대한 간이지급명세서와 사업장 제공자 등의 과세자료 제출명세서는 소득 발생 월 다음 달까지 제출해야 한다. 그러나 일용근로소득 지급명세서, 거주자의 사업소득에 대한 간이지급명세서, 거주자의 기타소득에 대한 간이지급명세서는 소득 지급일의 다음 달 말일까지 제출하면 된다. 통상 소득 지급일이 소득 발생 월의 다음 달 중 하루이기 때문에 소득 지급일의 다음 달은 소득 발생 월의 다다음 달이 된다. 따라서 제출기한이 소득 지급일 기준으로 되어 있는 소득에 대한 제출기한을 소득 발생 월로 변경할 필요가 있다.

〈표 5-1〉 실시간(월별) 소득파악제도

구분	내용	이전 신고주기	변경 시기
임금 근로자	간이지급명세서(근로소득)	반기	2026. 1 .1.
	일용근로소득 지급명세서	분기	2021. 7. 1.
노무 제공자	간이지급명세서(거주자의 사업소득)	반기	2021. 7. 1.
	사업장제공자 등의 과세자료 제출명세서	매년	2021. 11. 11.
	간이지급명세서(거주자의 기타소득)	-	2024. 1. 1.

주: 사업장제공자 등의 과세자료 제출명세서의 신고주기는 업종(대리기사, 퀵서비스기사, 캐디, 간병인, 가사도우미, 수하물운반원, 중고차판매원, 욕실종사원)에 대해 2021년 11월 11일에 8개 직종으로 변경되었고, 2024년 1월 1일에 스포츠강사 및 트레이너에 대해 추가로 변경되었음

자영업자에 대해서는 1년에 한 번만 소득을 파악하는데, 현실적으로 자영업자의 사업소득의 신고 주기를 줄이는 것은 어렵기 때문에 다른 대안이 필요하다. 자영업 소득에 대해서는 매출 정보를 기준으로 계산된 추정치를 활용할 것을 제안한다. 매출액에서 매출액과 전연도 또는 전전연도 사업체별 경비율을 곱한 금액을 차감하여 소득액을 추정하는 것이다. 그런데 이러한 추정치도 월별로 파악하는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다. 부가세 신고 주기를 분기로 조정하여 분기별 소득추정치를 사용할 것을 제안한다. 현재는 부가세의 신고 주기가 분기가 아니므로 이에 대한 조정이 필요하다. 현재는 일반과세자는 1년에 두 번(7월과 1월)에 확정신고를 하고, 간이과세자는 1년에 한 번(1월)에 확정신고를 한다. 세무서장이 직전 과세기간 납부세액의 1/2을 일반과세자에게 4월과 10월에 예정 고지하고 간이과세자에게는 7월에 예정 부과한다. 분기별 매출 파악을 위

해서는 예정 고지나 예정 부과를 예정신고로 변경해야 한다. 또한 간이신고자를 적용에서 제외하거나 단계적으로 간이신고 대상자를 축소할 필요가 있다.

한 가지 더 언급하자면 노동소득의 인별 합산 정보가 필요하다. 즉, 과세당국은 소득 발생 월 다음 달 말까지 신고된 소득 정보를 다 다음 달 15일까지 인별 합산하여 판정기관에 제공해야 함을 의미한다. 사실 노동소득에 대한 신고기한을 발생 월 다음 달 15일까지로 변경하고, 국세청이 합산소득 정보를 발생 월 다음 달 말까지 집행기관에 제공한다면, 급여의 지급을 신고 후 15일 이내로 앞당길 수 있다. 이렇게 하면 육아휴직자들의 소득 중단 기간을 줄여 저소득자의 육아휴직을 회피할 유인을 줄일 수 있을 것이다.

4. 재원

현재 육아휴직급여는 고용보험을 재원으로 하고 있다. 더 정확히는 실업급여 계정에서 육아휴직 등에 대한 급여가 지출되고 있다. 2001년 육아휴직급여 도입 당시 정치적인 의사결정과정을 통해 육아휴직급여에 대한 별도의 보험료 부과 없이 기존의 실업급여 계정에서 육아휴직급여를 지출하도록 결정되었다. 그런데 비임금근로자까지 육아휴직급여 등의 대상을 확대하기 위한 논의를 하는 현 시점이 급여의 재원을 어디로 할지에 대해 제대로 고민하기에 적절하다고 판단된다.

가장 손쉽게 기존과 같이 고용보험을 재원으로 할 수 있다. 그런데, 실업급여 계정에서 계속 지출할지에 대한 결정이 필요하다. 사실 현재에도 실업급여 계정에서 모성보호를 위한 급여를 지출하는 것이 문제가 되고 있다. 약간의 일반회계 전입금이 있으나 2025년에는 전체 실업급여 계정의 약 1/4이 모성보호를 위한 급여로 지출될 것으로 전망되고 있다. 이는 실업급여 계정의 건전성을 심각하게 위협하고 있다. 이러한 상황을 고려할 때 모성보호 급여를 위한 별도의 보험료 걷든지 일반회계에서 모성보호 급여 예상액만큼을 전입시켜야 한다.[85]

85) 모성보호급여 지출을 전부 일반회계에서 충당하는 것이 정당화되기는 쉽지 않다. 먼저 보험료로 지출을 충당하지 않는데 굳이 사회보험인 고용보험에서 급여를 지출하는 방식을 취할 필요가 있는지에 대한 의문이 든다. 또 한 가지는 비취업자와의 형평성 문제이다. 일하지는 않지만 양육에 시간을 쓰는 사람을 설득하기 쉽지 않다. 저출산으로 인한 사회적 문제를 고려한다면 일정 부분 수긍할 수 있겠지만, 금전적 보상의 크기가 상당하다면 설득하기가 쉽지는 않을 것이다.
그렇다면 모성보호급여 지출을 전부 보험료로 충당하는 것은 문제가 없을까? 급여수급 가능성이 전혀 없는 고용보험 가입자에게 기여만 하라는 것이 된다는 문제가 제기될 수 있다. 그런데 대부분의 노동소득자들이 늦어도 30대 초반에는 노동시장에 진입하고 그 이후에 결혼하고 자녀를 출산할 가능성이 있다는 점을 감안하면 이러한 문제 제기는 과장된 측면이 있다. 그럼에도 자녀 없이 자녀출산 연령을 훌쩍 넘긴 취업자의 경우에는 이러한 문제 제기가 유효하다.

기여금에 기반해서 육아휴직급여 등을 지급할 경우 현재와 같이 고용보험 내의 제도로 둘지에 대한 판단이 필요하다. 건강보험으로 이전하는 방안도 검토할 수 있으나, 기본적으로 휴직을 전제로 개인에 지급되는 현금지원이라는 급여의 성격을 고려할 때 고용보험 내에 두는 것이 더 낫다고 판단된다[86]. 고용보험에 둘 경우 계정 분리의 문제가 남는다. 앞서 언급한 바와 같이 모성보호 급여의 급증으로 실업급여 계정의 건전성이 크게 훼손되고 있는 현 상황과 실업급여 계정에 세 들어 있을 경우 실업급여의 소득대체율 등의 제도적 형평성을 고려하지 않을 수 없다는 점을 고려할 때 계정을 분리하는 것이 적절하다고 판단된다. 계정을 분리한다면, 보험료 인상의 이슈가 또 남는다. 노사의 저항이 불보듯 뻔하기 때문이다. 2025년 추계액 기준으로 보면 대략 0.4~0.5%의 보험료가 필요하다. 불만을 줄이고 보험료를 관철하기 위해서는 다음과 같이 노사의 부담을 낮추고 정부에서 먼저 나서서 책임감을 보이겠다는 의지를 보여야 할 것이다. 먼저 실업급여 계정의 보험료에서 0.2%를 모성보호 계정으로 갖고 온다. 즉, 실업급여 보험료를 0.2% 낮추는 대신 모성보호 보험료를 0.2% 부과한다. 0.2%는 2021년에 노무제공자에 대해 고용보험을 적용할 당시 모성보호 계정의 미적용을 이유로 낮춘 보험료율이다. 다음으로 일반회계에서 급여의 하한 또는 약간 못 미치는 금액에 해당하는 지출액을 전입한다. 현재 자영업자에 대해 출산급여로 3개월간 50만 원/월을 일반회계에서 지급하고 있는데, 이에 대한 반발을 거의 찾아볼 수 없는 것으로 봐서 이 정도 금액을 일반회계에서 지급해도 형평성에 크게 문제되지 않는 것으로 볼 수 있을 것이다. 이렇게 하면 모성보호급여를 위해 추가해야 할 보험료율은 0.1% 내외에 그칠 것이다.

다음으로 제도 설계 및 운영의 측면에서는 용이하지만 정치적으로 합의를 이끌어 내기 쉽지 않은 일반회계를 활용하는 방안을 고려할 수 있다. 이 방안은 세금을 재원으로 하기 때문에 재원을 조달하기 위해 제도를 만들고 이를 운영하기 위한 행정력을 쓸 필요가 없다. 신설된 기금에 필요한 금액만큼을 일반회계에서 전입하면 된다. 필요한 것은 기금 신설과 일반회계 전입에 관한 법적 근거를 마련하고 급여의 집행을 어디서 할지를 결정하는 것밖에 없다. 물론 급여 집행 시에 수급자가 적절한지에 대한 판단을 위한 일정한 소득 정보는 필요하다. 급여의 집행은 기존의 고용센터에서 할 수도 있고 지역의 행정복지센터에서 수행할 수도 있다.

가장 큰 문제는 앞에서 언급한 바와 같이 급여 전체를 세금으로 충당하는 것에 대한 불만이다. 급여는 노동소득자에게만 제공되지만 재원은 모든 국민들이 나눠 써야 할 일반회계라는 것이기 때문이다. 저출산이라는 국가적 문제를 완화하기 위해서라는 이유로 동의를 구할 수도 있지만, 급여액의 규모를 고려할 때 동의를 얻어내기는 쉽지 않을 것이다. 이러한 형평성에 대한 문제를 완화하기 위한 방안으로 근로소득, 사업소득, 법인소득에 2~3%의 특별세를 부과하여 이를 재원

86) 사실 어느 기관에서 보험사무를 운영하든 아주 큰 차이는 없을 것이기 때문에 어느 사회보험에서 육아휴직급여 등을 운영하느냐는 고용노동부와 보건복지부, 근로복지공단과 건강보험공단 간에 논의를 거쳐 정치적으로 결정될 사안이다.

으로 활용할 수 있다. 그러나 이 또한 납세자의 저항이 만만치 않을 것이다. 어떠한 방법을 쓰더라도 세금을 재원으로 하는 방안은 정치적으로 합의에 이르기 쉽지 않다. 우리는 최근에 기후위기라는 국가적 위기에 대응하기 위해 기후대응기금을 조성한 바가 있다. 중요도가 떨어지지 않는 저출산이라는 국가적 문제의 완화를 위해서는 반드시 극복해야 할 사안이다.

〈표 5-2〉 기후대응기금 재원

(단위: 백만원)

구분	2024년		2022년	
	정부안	국회확정	정부안	국회확정
수입	400,896	301,962	730,584	730,584
기금예수금	319,910	319,910	250,000	152,204
기금전입금	310,043	308,333	200,000	200,000
일반회계전입금	1,072,806	1,149,413	1,172,990	1,076,635
특별회계전입금	300,000	300,000	300,000	300,000
비통화금융기관예치금회수	12,189	12,189		
합계	2,415,844	2,391,807	2,653,574	2,459,423

주: 1) 수입은 배출권 유상할당 수입; 기금전입금은 전력기반기금과 복권기금의 전입금; 일반회계전입금은 교통 · 에너지 · 환경세의 전입금; 특별회계전입금은 교통시설특별회계전입금
2) 향후 배출권 가격이 정상화되면 유상할당수입이 기금의 주 수입원이 되며, 교통 · 에너지 · 환경세의 전입금이 보조 수입원이 될 것으로 예상함

5. 경과규정

적용 대상이 일시에 확대되면 재정 부담이 일시적으로 매우 클 가능성이 크다. 이러한 일시적 재정 부담의 과도한 증가를 완화하기 위해서는 급여 수급을 위한 아동 연령을 단계적으로 확대하는 경과규정을 고려할 수 있다. 다만, 이러한 경과규정은 적용 확대 당시 당시 8세 이하 자녀를 둔 부모의 급여 수급권을 완전 박탈하지 않아야 한다.

예를 들어, 신규 적용자의 경우에는 8세 자녀를 둔 경우와 적용 확대 시작 연도에 0세 이하 자녀를 둔 경우에만 수급 자격을 주는 방안을 고려할 수 있다. 2025년에 적용 확대를 하면서 이러한 방안을 활용할 경우에는 다음의 신규 적용자들이 급여 수급 자격을 갖게 된다. 2024년 1월 1일 이후 출생자에 대한 급여 수급을 할 수 있다. 추가로, 2025년에는 2018년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우, 2026년에는 2019년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우, 2027년에는 2020년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우, 2028년에는 2021년 1월 1일 이전 출생자이

면서 8세 이하인 경우, 2029년에는 2022년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우, 2030년에는 2023년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우, 2031년에는 2024년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하인 경우에 수급 자격을 갖는다. 2032년에는 8세 이하 자녀를 둔 전체 적용대상자가 수급 자격을 갖는다.

〈표 5-3〉 2025년 확대 시 수급 대상이 되는 자녀의 출생 연도

시행 연도	수급 대상이 되는 자녀의 출생 연도	
2025년	2024년 1월 1일 이후 출생자와	2018년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2026년		2019년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2027년		2020년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2028년		2021년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2029년		2022년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2030년		2023년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2031년		2024년 1월 1일 이전 출생자이면서 8세 이하
2032년 이후		8세 이하 전체

자료: 저자 작성

제3절 육아휴직급여 적용 확대 방안

이 절에서는 앞선 논의를 기초로 육아휴직급여 등의 확대 방안을 제안한다. 구체적 제도 요소별로 구분해서 확대 방안을 제시할 수도 있지만, 여기서는 기존의 제도적 틀 내에서 확대하는 방안과 다소 새로운 틀을 이용하여 확대하는 방안을 제시한다. 각각의 방안 내에서 행정적 시행 가능성을 고려하여 단계적 확대 방안도 제시한다.

1. 현행 고용보험제도 내에서 확대하는 방안

이 방안은 현재 고용보험의 적용 대상이지만 육아휴직급여의 수급 자격이 없는 노무제공자에게만 정률제의 육아휴직급여를 적용하는 것이다. 현행 노무제공자에게 적용하고 있는 출산전후급여와 같은 방식을 활용하는 것이다. 노무제공자에 대한 육아급여의 특례를 만드는 것이다. 기여요건은 임금근로자와 동일하게 적용하면 될 것이다. 다만, 출산급여를 활용할 경우 이 기간을 기여 기간으로 가산하는 조정이 필요하다. 급여 수급 중 소득 활동에 대해서는 임금근로자와 다른 별도의 제도 설계가 필요하다. 월별 소득의 상한으로 정하는 것이 합리적이라 판단되며, 고용보험 적용 소득 수준 정도로 정할 수 있을 것이다.

나머지 비임금근로자와 급여 수급자격이 제한되는 임금근로자에 대해서는 정액의 급여를 지급하는 방안을 고려할 수 있다. 매우 느슨한 조건을 충족시킬 경우 소액의 급여를 지급하는 방안이다. 수급요건은 신청일 전월에 일정 이상의 소득 발생 정도로 할 것을 제안한다. 소득 발생의 증명은 다양한 방식으로 스스로 증명하면 된다. 급여 수준은 정률 급여의 하한 이하이여야 할 것이다. 현행 자영업에 대한 출산급여 수준을 고려하여 50만 원/월 정도가 적절하다고 판단한다. 급여의 재원은 일반회계이기 때문에 급여 지급만 필요하며, 이 업무는 고용센터에서 시행한다. 형평성을 고려하여 정률 급여의 재원이 되는 실업급여 계정에도 육아(휴직)급여 수급자 1인당 50만 원/월 만큼의 일반회계 전입이 필요하다.

이 방안은 단기에 시행 가능하고 모든 노동소득자에게 급여를 지급하기 때문에 적용 확대의 목적을 일정 부분 달성한 것처럼 보인다. 그러나 소액의 정액 급여가 비임금근로자의 노동시간을 줄이고 육아시간을 늘리는 기제로 작동할 수 있을지 의문이다. 육아 활동 증가라는 목적은 달성하지

못하고 비임금근로자에게 현금만 지원하는 결과로 귀결될 가능성이 높아 보인다. 이러한 현상이 일반적으로 발생한다면 비노동소득자들과의 형평성 문제가 발생할 수도 있다.

2. 고용보험 적용 확대 및 모성보호 계정 신설

이는 고용보험 내에서 육아급여 등의 사업을 위한 별도의 계정을 만들고 고용보험의 적용 확대에 따른 육아급여 등의 적용 대상도 확대하는 방안이다. 고용보험의 적용 확대는 제도적 준비, 행정적 처리 능력, 재원 소요 등을 고려하여 고용형태별로 단계적으로 시행한다. 먼저 고용보험적용 노무제공자 등, 다음으로 노무제공자 등 전체, 마지막으로 자영업으로 확대한다. 이 방안은 고용보험제도 전체를 개편해야 하기 때문에 상당한 노력과 시간이 필요한 방안이다.

가. 고용보험 적용 확대 방안

먼저 당연적용 노무제공자 등에 대해 적용한다. 앞의 소절에서 제안한 방식으로 적용한다. 고용보험 당연적용 노무제공자 등에 대해 육아급여 규정을 「고용보험법」에 신설한다.

다음 단계로는 전체 노무제공자 등에 대해 적용한다. 이 때에는 특례 규정이 아닌 일반규정으로 노무제공자 등을 고용보험에 적용하기 위한 「고용보험법」 개정이 필요하다. 고용보험을 인별 소득 기준으로 개편하는 작업을 완료한다. 이때 일용직 및 단기노무제공자(단기예술인 포함)에 대한 별도 규정을 삭제한다. 소득 변동이 심한 노무제공자 등에 대한 부과징수를 위해 과도하게 발생할 행정비용을 줄이기 위해서 자진 납부 방식으로 전환한다. 실시간 소득 정보 활용을 위해 「고용보험법」상의 노무제공자와 「소득세법」상의 사업소득(거주자) 코드를 일치시키고, 사업장 제공자 등의 과세자료 제출명세서 제출 대상을 전체 사업장 제공자 등으로 확대하며, 인별 소득 합산 시스템 구축을 완료하고, 명세서 제출 주기를 소득 발생 월 말일로 변경한다. 앞 절에서 제안한 바와 같이 육아급여 제도를 개편한다. 이를 위해 「남녀고용평등법」과 「고용보험법」을 개정하며, 고용보험 내에 모성보호 계정을 신설한다. 고용형태별로 당연 가입 요건 및 보수 산정 방식 등이 다른데, 모든 고용형태에 적용 가능하고 공통의 원칙으로 시행할 수 있는 제도 개편도 필요하다.

마지막으로 고용원이 없는 자영업자에게 고용보험 적용을 확대한다. 자영업자 소득 파악을 위한 부가세 신고 주기를 변경하고 간이신고 대상을 축소한다. 자영업자 당연 적용 확대 및 육아급여 등의 적용을 위해 「고용보험법」을 개정한다. 이때 자영업자의 보수 및 급여 수급 조건을 설정한다. 고용원이 있는 자영업자의 경우에는 앞에서 언급한 문제를 해결할 수 있을 때까지로 연기한다.

나. 육아급여 등 관련 제도 개편

재직요건은 신청 기간 시작일 전전월에 고용보험 가입 여부로 판단한다. 즉, 고용보험 가입 하한 이상의 소득이 발생했는지 여부로 판단한다. 기여 요건은 신청 기간 시작인 전전월부터 이전 12개월 중에 6개월 이상의 기간 동안 고용보험에 가입되었는지 여부로 판단한다. 현재는 기준 기간의 설정 없이 피보험단위기간만을 설정하고 있는데, 육아급여 신청 전에 의미 있는 노동소득 활동이 있었는지 여부를 확인하기 위해서는 단위 기간의 설정이 필요하다고 판단한다. 급여 수급 중 타 사업에서 소득활동 허용 수준은 고용보험 가입 하한소득으로 할 것을 제안한다.

3. 세금 재원의 모성보호기금 신설

세금으로 조성된 모성보호기금을 재원으로 노동소득자에 대해 육아급여 등을 지급하는 방안이다. 세금을 재원으로 하기 때문에 별도의 피보험자 관리나 보험료 징수와 같은 업무가 필요하지 않다. 급여는 기존에 이 업무를 담당하던 고용센터에서 계속할 수도 있고 지자체의 주민센터에서 담당할 수도 있다. 제도적 준비나 행정적 처리능력 등을 고려하여 노무제공자 등에게 먼저 시행한 후에 자영업자로 확대한다. 이 방안의 시행은 급여 지급을 위한 준비만 하면 되기 때문에 고용보험 적용 확대에 비해 다소 용이한 측면이 있다.

가. 기금 신설 및 급여제도 신설

기금의 재원은 매년 지출액 추정치만큼 일반회계로부터 전입받을 수도 있고, 근로소득세와 사업소득세, 법인세의 일정 비율을 전입받을 수도 있다. 참고로, 최근에 신설된 기후대응기금은 배출권 유상 할당 수입, 교통 · 에너지 · 환경세의 전입금, 특별회계와 기금 전입금을 재원으로 하고 있다.

육아급여의 단계적 지급을 위한 제도 개편이 필요하다. 임금근로자를 넘어 모든 노동소득자에 대한 단계적 육아급여 지급을 위해서는 「남녀고용평등법」을 전면 개편하거나 별도의 법적 근거 마련이 필요하다. 모든 노동소득에 대한 인별 합산 정보의 신속한 제공이 가능해지는 상황에서 노무제공자 등으로 먼저 확대한다. 자영업에 대한 분기 소득 추정이 가능해지는 상황이 되면 자영업자에게 확대한다. 고용원이 있는 자영업자에 대한 확대는 예상되는 문제를 해소할 수 있는 방안을 찾은 후에 시행한다.

나. 육아급여 관련 제도

재직요건은 신청 기간 시작일 전전월에 육아급여 하한 이상의 소득이 발생한 것으로 한다. 기여요건은 신청 기간 시작일 전전월부터 1년간 육아급여 하한 이상의 소득이 6개월 이상 발생한 경우로 한다. 급여 수급 중 타 사업에 소득활동 허용 수준은 육아급여 하한까지 허용한다.

〈표 5-4〉 육아휴직급여 확대 방안

<table>
<tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">고용보험 내 급여체계</th><th rowspan="2">조세기반 급여체계</th></tr>
<tr><th>현행 고용보험 유지</th><th>고용보험 적용 확대</th></tr>
<tr><td rowspan="2">개요</td><td colspan="2">고용보험의 적용·징수·급여제도에 따라 육아급여 지급</td><td rowspan="2">별도의 조세기반 급여제도에 따라 전체 취업자에게 단계적으로 급여수급권 인정</td></tr>
<tr><td>현 고용보험 적용 노무제공자 등에만 급여수급권 확대</td><td>전체 취업자로 육아급여 수급권 확대</td></tr>
<tr><td>적용확대 대상</td><td>현재 고용보험가입 노무제공자 등</td><td colspan="2">전체 취업자(의미 있는 노동소득을 버는 자)</td></tr>
<tr><td>급여의 재원</td><td colspan="2">고용보험료</td><td>세금</td></tr>
<tr><td>제도개편 개요</td><td>노무제공자 등의 육아급여 수급에 대한 특례 신설</td><td>적용 확대를 위한 고용보험 제도 전면 개편</td><td>조세기반 육아급여 지급을 위한 제도 신설</td></tr>
<tr><td>신청절차 개편</td><td>불필요</td><td colspan="2">소득중단 1개월 후부터 1개월 이내에 신청하고, 접수 1개월 이내에 결과통보 및 급여 지급</td></tr>
<tr><td>수급조건 개편</td><td rowspan="2">불필요</td><td colspan="2">(1)급여신청 전월 및 전1년 중 6개월 이상 의미있는 소득활동과 (2)급여수급 중 의미있는 소득활동 없음</td></tr>
<tr><td>* 의미있는 소득활동</td><td>보험적용 소득</td><td>xx만원/월 이상</td></tr>
<tr><td>급여액 및 급여기간</td><td colspan="3">현행과 동일</td></tr>
<tr><td>소득파악을 위한 추가적인 세제개편</td><td>불필요</td><td colspan="2">- 신고자는 소득발생월 다음달 말까지 소득정보를 제출하고 국세청은 합산 소득정보를 소득발생월 다다음달 15일까지 집행기관에 제공
- 부가세 신고주기를 분기로 변경하고 간이신고대상을 축소</td></tr>
</table>

자료: 저자 작성

06

육아휴직급여 적용 확대 예산 추계

제1절 선행연구 검토

1. 선행연구 개요

본 연구에서 제안한 육아휴직 제도 사각지대 해소 방안에 따른 소요 예산 추계를 하기에 앞서 관련 선행연구에서의 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 방법에 대하여 먼저 살펴보고자 한다. 선행연구는 본 연구의 주요 육아휴직 제도 확대 대상인 노무제공자와 예술인, 자영업자를 대상으로 한 육아휴직 제도 확대 관련 연구를 중심으로 검토하였으며, 선행연구 리스트와 육아휴직 제도 확대 대상은 다음과 같다.

〈표 6-1〉 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 관련 선행연구 목록

저자(연도)	과제명	육아휴직 제도 확대 대상
강민정 외(2020)	모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아지원 정책 확대 방안	특수형태근로종사자, 예술인
고혜원 외(2023)	육아휴직급여 및 가족돌봄휴가 등 제도개선에 관한 연구	노무제공자, 예술인
김은정 외(2022)	출산전후휴가 및 육아휴직 제도 개편방안 연구	예술인, 특수형태근로종사자, 자영업자 등
오상봉 외(2021)	고용보험 적용 확대에 따른 자영업자 등 육아휴직급여 대상 확대를 위한 기초연구	자영업자

선행연구에서 사용한 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 방법은 대체로 육아휴직급여 수급자 수에 1인당 지원금액을 곱하여 산출한다. 육아휴직급여 수급자 수는 육아휴직 제도 확대 대상이 되는 집단의 고용보험 가입을 전제로 하며 여기에 육아휴직 사용률을 고려하여 산출한다. 1인당 지원금액은 1인당 지원단가와 지원기간의 곱으로 이루어진다. 여기에서는 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계를 위하여 대상 집단의 규모, 육아휴직 사용률, 1인당 지원단가, 지원기간 등 각 항목별로 선행연구에서 산출한 방법을 살펴보고자 한다.

2. 선행연구 예산 추계 방법 및 결과

육아휴직 제도 확대에 따른 육아휴직 대상자 규모 산출 방법을 살펴보면, 노무제공자와 예술인으로 육아휴직 제도를 확대할 경우 노무제공자와 예술인의 전체 규모 또는 고용보험에 가입된 규모를 먼저 산정해야 한다. 노무제공자는 2021년 7월 12개 직종에 대해 고용보험을 적용한 이후 적용 대상 직종을 확대하여 왔으며 2024년 9월 현재 19개 직종에 대해 고용보험을 적용하고 있다. 예술인도 노무제공자에 앞서 2020년 12월 고용보험이 적용되었다. 이들에 대한 고용보험이 적용되기 이전인 강민정 외(2020)의 연구를 제외하고 고혜원 외(2023), 김은정 외(2022)의 연구에서는 육아휴직 제도 확대를 위한 재정 추계 시 고용보험 가입 노무제공자와 예술인을 활용하고 있다. 다만 고혜원 외(2023)의 연구에서는 고용보험 가입 노무제공자와 예술인 전체 규모 외에도 여성의 경우 고용보험에 가입된 노무제공자와 예술인 중 자녀 출산 시 지급하는 출산전후급여 수급 자료도 활용하고 있다. 그리고 김은정 외(2022)의 연구에서는 특수형태고용종사자는 고용보험 가입자 수를 활용하고 있지만 예술인 대상 추계 시에는 2018년 예술인 실태조사의 예술인 규모에 임금근로자의 고용보험 가입률을 적용하여 고용보험 가입 예술인을 별도로 산출하여 활용하고 있다.

자영업자는 고용보험 임의가입 대상으로 고용보험 가입률이 매우 낮기 때문에 자영업자로 육아휴직 확대 시 자영업자 규모를 먼저 산정한 후 고용보험 가입률을 적용하여 대상자 규모를 파악하고 있다. 김은정 외(2022)의 연구에서는 경제활동인구조사 자료를 이용하여 자영업자 규모를 산출하고 이 규모에 임금근로자의 고용보험가입률을 곱하여 고용보험 가입 자영업자 규모를 추정하였고 오상봉 외(2021)의 연구에서는 한국노동패널 자료를 활용하여 만 8세 이하 자녀가 있는 자영업자 수를 산출한 후 '전 국민 고용보험'을 가정하여 고용보험 가입률을 100%로 육아휴직 대상자 규모를 산출하였다.

육아휴직 대상자 규모인 고용보험 가입 노무제공자, 예술인, 자영업자 수를 각각 산출한 후에는 이들 중 육아휴직을 사용하는 사람의 규모를 산출해야 한다. 앞서 산출한 육아휴직 대상자 수는 자녀 유무, 자녀의 연령 등이 고려되지 않은 규모로, 이들 중 아주 일부만이 육아휴직을 사용하게 된다. 실제 육아휴직을 사용하는 사람들의 규모를 파악하기 위하여 '육아휴직 사용률'을 산출하여 육아휴직 대상자 수에 곱해주어야 하는 것이다. 선행연구에서 육아휴직 사용률은 기존 자료를 활용하여 산출한 수치를 동일하게 적용하는 경우와 제도 확대 시 시나리오에 따라 적용하는 방법이 사용되고 있다.

기존 자료를 활용하여 육아휴직 사용률을 산출하는 방법은 임금근로자를 대상으로 매년 고용보험에서 지급한 육아휴직급여 수급 인원을 해당 연도의 고용보험 가입자 수로 나누는 것이다. 육

아휴직은 남성에 비해 여성이 많이 사용하기 때문에 성별로 각각 육아휴직 사용률을 산출한 후, 이 비중이 노무제공자나 예술인, 자영업자에 그대로 적용된다고 가정하고 고용보험 가입 노무제공자 등에 곱해준다. 육아휴직 사용률을 다르게 산출한 경우는 육아휴직 대상자 수를 지난 8년간의 출산전후휴가자 수의 합으로 계산한 후 이들 대비 육아휴직자 수를 구하여 육아휴직 이용률을 산출하였다(강민정 외, 2020; 오상봉 외, 2021). 오상봉 외(2021)의 연구에서는 이렇게 산출한 육아휴직 이용률을 시나리오에 따라 1/2 또는 2배 등으로 가정하기도 하였다.

다음으로 1인당 육아휴직급여 지원단가와 지원기간, 또는 1인당 지원단가와 지원기간을 곱한 1인당 지원금액을 산출해야 한다. 육아휴직급여는 선행연구에서 대체로 현재의 육아휴직급여 기준을 동일하게 적용하여 급여를 산출한 경우가 많았으며 일부는 기존 고용보험에서의 육아휴직급여 지급 실적을 기준으로 급여액을 정하기도 하였다. 그리고 시나리오에 따라 정액 등 금액을 정하여 산출한 경우도 있었다. 지원기간은 대부분 기존 고용보험에서의 육아휴직급여 지급 실적에서의 평균 수급기간을 토대로 하고 있었고 일부는 시나리오에 따라 수급기간을 달리 가정하기도 하였다.

이상 선행연구에서 육아휴직 확대 시 소요 예산 추계를 위해 활용한 근거자료는 〈표 6-2〉와 같다. 소요 예산 추계 기간은 대체로 단년도의 예산을 여러 가지 시나리오를 적용하여 추계하였으나 김은정 외(2022)의 연구에서는 단일 시나리오로 향후 5개년의 예산을 추계하였다.

〈표 6-2〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 관련 근거 자료

<table>
<tr><th rowspan="3">저자
(연도)</th><th rowspan="3">대상</th><th colspan="2">전체 규모</th><th rowspan="2">육아휴직
사용률</th><th rowspan="3">급여</th><th rowspan="3">기간</th><th rowspan="3">비고</th></tr>
<tr><th colspan="2">육아휴직 대상자(고용보험 가입자)</th></tr>
<tr><th colspan="3">육아휴직 사용자</th></tr>
<tr><td rowspan="2">강민정 외
(2020)</td><td>예술인</td><td>2018 예술인 실태조사</td><td rowspan="2">비정규직 임금근로자 고용보험가입률(‘20.8. 경활 근로형태별 부가조사)</td><td rowspan="2">육아휴직 대상자수 대비 성별 육아휴직자수 산출</td><td rowspan="2">1. 현 육아휴직 급여(‘20)
2. 초기 정률. 후기 정액 가정</td><td rowspan="2">평균 육아휴직 기간 (‘19 실적)</td><td rowspan="2">- 단년도
- 4개 시나리오
- 20~49세 기준</td></tr>
<tr><td>특고</td><td>기존 연구(정흥준, 2018; 장인성·황선웅, 2020)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">고혜원 외
(2023)</td><td rowspan="4">노무제공자, 예술인</td><td colspan="2" rowspan="3">노무제공자, 예술인 출산급여 수급자(‘23)</td><td>자격요건별 8개 시나리오</td><td>현 육아휴직급여 (‘23)</td><td rowspan="3">근로자의 육아휴직 수급기간(실적)</td><td rowspan="4">- 단년도
- 남녀 별도 추계
- 여성 총 21가지
- 남성 1가지</td></tr>
<tr><td rowspan="2">일반 근로자의 출산급여 수급자 비중(실적)</td><td>현 육아휴직급여 (‘23)</td></tr>
<tr><td>성별 1인당 육아휴직급여액 (‘23 실적)</td></tr>
<tr><td colspan="2">노무제공자(‘23.7), 예술인</td><td>고용보험</td><td colspan="2">성별 1인당</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="3">저자
(연도)</th><th rowspan="3">대상</th><th>전체 규모</th><th>고용보험 가입률</th><th rowspan="2">육아휴직
사용률</th><th rowspan="3">급여</th><th rowspan="3">기간</th><th rowspan="3">비고</th></tr>
<tr><th colspan="2">육아휴직 대상자(고용보험 가입자)</th></tr>
<tr><th colspan="3">육아휴직 사용자</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">고용보험 피보험자 수(‘23.10)</td><td>육아휴직급여
성별 초회수급자
비중(‘22 실적)</td><td colspan="2">육아휴직급여액(‘23 실적)</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">김은정
외
(2022)</td><td>예술인</td><td>2018 예술인
실태조사</td><td>임금근로자
고용보험가입률
(‘21.8. 경활
근로형태별
부가조사)</td><td rowspan="3">성별 고용보험
육아휴직급여
수급자 수와
고용보험
가입인원 추계 후
고용보험
가입인원 대비
육아휴직급여
수급자 비율 추계</td><td>예술인
출산급여
월평균
지급액의
80%(‘21 실적)</td><td rowspan="3">평균
육아휴직
기간 (‘21
실적)</td><td rowspan="3">- 5개년</td></tr>
<tr><td>특고</td><td colspan="2">고용보험 가입 특고 종사자수
(‘21. 12)</td><td>특고 출산급여
월평균
지급액의
80%(‘21 실적)</td></tr>
<tr><td>자영업
자</td><td>경제활동인구
조사</td><td>임금근로자
고용보험가입률
(‘21)</td><td>제14차
재정패널조사자
료로
월소득분포
산출 후
상·하한액
고려한 급여
산출</td></tr>
<tr><td>오상봉
외
(2021)</td><td>자영업
자</td><td>노동패널
자료로 추정
(‘16~’19년
평균)</td><td>100% 가정
(다만, 소득
100만원 미만은
50%는
적용대상자
제외로 50%만
가정)</td><td>(기준)육아휴직
대상자수 대비
성별
육아휴직자수
산출(강민정 외,
2020 방식 적용)
+시나리오별로
다르게 가정</td><td>(기준)‘22년
육아휴직급여
+시나리오별
정액 가정</td><td>(기준)임금
근로자
육아휴직
급여 평균
기간
+시나리오
별로
다르게
가정</td><td>- 단년도
- 4개 시
나리오</td></tr>
</table>

자료: 저자 작성

선행연구에서 〈표 6-2〉의 근거자료를 바탕으로 산출한 전체 육아휴직 확대 대상자 규모나 고용보험 가입률, 육아휴직 사용률, 육아휴직 기간 등에 대한 구체적인 수치와 그에 따른 추계 금액은 〈표 6-3〉과 같다.

〈표 6-3〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 결과

저자 (연도)	대상	전체 규모	고용보험 가입률	육아휴직 사용률	급여	기간	추계 금액 (억 원)
		육아휴직 대상자(고용보험 가입자)					
		육아휴직 사용자			1인당 급여액		
강민정 외 (2020)	예술인	17.8만 명 (20~49세 9.1만 명)	46.1%	여성 10.4% 남성 2.2% (※출산휴가비율 25% 적용 후 육아휴직사용률 적용)	현 급여 기준	여성 10.2개월 남성 7.0개월	22.27
					신규 급여 기준		23.39
		7.5만 명 (20~49세 3.8만 명)			현 급여 기준		9.38
					신규 급여 기준		9.85
	특고	166만 명 (20~49세 89.8만 명)			현 급여 기준		706.48
					신규 급여 기준		743.59
		60만 명 (20~49세 34.3만 명)			현 급여 기준		281.43
					신규 급여 기준		295.33
고혜원 외 (2023)	노무제공자	(여성)출산급여 수급자('23) 기준: 338명~949명			('23 급여액 기준)노무제공자: 1,182만 원~1,359만 원 ('23 급여액 기준)예술인: 1,401만 원~1,503만 원		(여성) 46.83~143.36
	예술인	(여성)출산급여 수급자('23) 기준: 40명~117명					
	노무제공자, 예술인	(여성)출산급여 수급자 비중이 일반 임금근로자 비중 수준으로 높아질 경우: 출산급여 수급자 수×10					(여성) 468~1,433
		(여성)노무제공자, 예술인 피보험자수('23): 179만 명		0.629%('22 실적)			(여성) 948~1,515
					('23 실적 기준) 1,525만 원		(여성)1,718
		(남성)노무제공자, 예술인 피보험자수('23): 179만 명		0.256%('22 실적)	('23 실적 기준) 1,019만 원		(남성)499
김은정 외 (2022)	예술인	47천 명('23)	75.2%	0.87%('23)	131.2만 원	9.3개월	38('23) ~65('27)
	특고	609천 명('23)			126만 원		463('23) ~767('27)
	자영업자	5,485천 명('23)	69.7%		122만 원		3,777('23) ~5,000('27)
오상봉 외 (2021)	자영업자	(임금근로자와 육아휴직 이용률이 동일하다고 가정 시) 여성 15.8천 명, 남성 7.1천 명			'22 육아휴직급여, 임금근로자와 동일한 이용기간 가정		2,775
		(1안) 육아휴직 이용률 임금근로자의 1/2 가정			'22 육아휴직급여, 수급기간 임금근로자의 70% 가정		971
		(2안) 육아휴직 이용률 임금근로자의 2배 또는 최대치 가정			'22 육아휴직급여, 수급기간 12개월 가정		5,193
					정액 월 70만 원, 수급기간 12개월 가정		2,694
		(4안) 이용률 최대치 가정			정액 월 70만 원, 수급기간 12개월 가정		5,077

자료: 저자 작성

최종적으로 선행연구에서의 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 결과를 요약해보면 〈표 6-4〉와 같다. 먼저 노무제공자와 예술인의 경우 육아휴직 제도 확대 시 수급자 수(남성과 여성 모두 포함)는 최소 3~4천 명 정도에서 최대 1만 6천 명 정도이며 소요 예산은 단년 기준 최소 290억 원 정도에서 최대 2,200억 원 정도로 예상된다. 자영업자는 육아휴직 제도 확대 시 최소 1만 2천 명 정도에서 최대 4만 6천 명 정도로 예상되며 소요 예산은 단년 기준 최소 970억 원 정도에서 최대 5,200억 원 정도로 예상된다.

〈표 6-4〉 선행연구 육아휴직 제도 확대에 따른 소요 예산 추계 결과 요약

저자(연도)	육아휴직 확대 대상	기준년도	수급자 수	추계 금액
강민정 외(2020)	예술인, 특고	2020	최소 3,100명~ 최대 7,769명	최소 290.81억 원 ~ 최대 766.98억 원
고혜원 외(2023)	노무제공자, 예술인	2023	(여성)최소 378명~11,267명 (남성) 4,578명	(여성) 최소 89.71억 원 ~ 최대 1,718억 원 (남성) 499억 원
김은정 외(2022)	예술인, 특고	2023	5.6천 명	501억 원
	자영업자	2023	33.3천 명	3,777억 원
오상봉 외(2021)	자영업자	2022	최소 11.5천 명~ 최대 45.8천 명	최소 971억 원 ~ 최대 5,193억 원

자료: 저자 작성

다만, 이러한 추계 결과는 기준 시점이나 활용 자료, 제도 확대 시나리오 등에 따라 매우 다르므로 추계 결과를 단편적으로 파악하기보다는 앞서 살펴본 바와 같이 추계 과정에서의 활용 자료와 추계 방법 등을 참고하여 본 연구에서의 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계에 참고하고자 하였다.

제2절 소요 예산 추계

1. 개요

본 연구에서 육아휴직 확대 시 예산 추계는 앞서 살펴본 선행연구를 참고하여 전체 대상집단 인원에 육아휴직 이용률을 곱하여 육아휴직 예상 인원을 산출하고 여기에 1인당 지원 금액인 월 지원 단가와 지원 기간을 곱하여 산출하였다.

재정 소요 = 전체 대상집단 인원 × 육아휴직 이용률 × 월 지원 단가 × 지원 기간
= (육아휴직 예상 인원) × (1인당 지원 금액)

육아휴직 확대 대상 집단부터 육아휴직 이용률, 육아휴직 예상 인원과 지원 금액, 지원 기간 등을 차례대로 산출한 과정과 결과는 다음과 같다.

2. 기초자료 산출

가. 육아휴직 확대 대상 집단 규모

본 연구에서의 주요 육아휴직 확대 대상인 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자의 규모를 앞서 제시한 육아휴직 확대 단계별로 먼저 산출하고자 한다. 육아휴직 확대는 3단계로 점차 확대되는 것을 가정하였으며, 1단계는 고용보험 가입 노무제공자와 예술인, 2단계는 전체 노무제공자와 예술인, 3단계는 전체 노무제공자와 예술인, 그리고 고용원 없는 자영업자까지를 포괄하고 있다. 이들의 규모를 파악하기 위하여 먼저 취업자를 임금근로자 여부, 고용보험 가입 여부, 노무제공자 등 가능한 세분화하였으며, 이는 [그림 6-1]과 같다.

2024년 7월 통계청의 경제활동인구조사 결과 취업자는 총 2,886만 명이며 이 중 임금근로자가 2,221만 명으로 전체 취업자의 74.7%를 차지하고 비임금근로자는 665만 명으로 전체 취업자의 25.3%를 차지하고 있다. 그리고 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사에서 임금근로자

중 비전형 근로자에 속한 특수형태 근로자가 별도로 조사되고 있는데 2024년 8월 기준 57만 6천 명으로 나타났다. 그러나 이 수치는 임금근로자에서의 특수형태 근로자만을 나타내기 때문에 비임금근로자에 속한 특수형태 근로자는 모두 빠져 있어 정확한 추정이 어렵다. 선행연구에서 노무제공자는 근로자와 사업자 중간의 회색영역에 속한 취업형태를 갖고 있으며(김문정, 2023), 특수형태근로종사자 등은 임금노동과 자영노동의 경계(이병희 외, 2022), 임금노동자와 1인 자영업자 사이에 존재(정흥준, 2019)한다고 기술한 바에 따라, 본 연구에서도 노무제공자 등의 규모를 산출할 때 노무제공자 등을 임금근로자와 비임금근로자에 모두 분포해 있는 것으로 가정하였다. 그러나 현재로서는 노무제공자와 예술인의 정확한 규모나 이들이 임금근로자와 비임금근로자에 어떻게 분포되어 있는지 등에 대한 정보가 없기 때문에 대상 집단 규모 추정도 제한적일 수밖에 없으며, 이에 본 연구에서는 노무제공자 등이 임금근로자와 비임금근로자에 동일하게 분포해 있다고 가정하였다.

이러한 가정하에 단계별 육아휴직 제도 확대 대상의 규모를 추정한 결과는 다음과 같다. 먼저 1단계 육아휴직 확대 대상인 고용보험 가입 노무제공자와 예술인은 2024년 7월 기준 86만 1천 명으로(고용노동부의 내부자료), [그림 6-1]의 ①에 해당한다. 이 수치는 2024년 7월 기준 실제 고용보험에 가입된 노무제공자 81만 8천 명과 예술인 4만 3천 명을 합한 것으로, 고용노동부에서 받은 자료이다. 이 수치를 토대로 2단계인 전체 노무제공자와 예술인을 172만 명으로 추정하였다([그림 6-1]의 ②에 해당). 이는 2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 특수형태근로 종사자가 포함되어 있는 비전형 근로자의 고용보험 가입률이 52.8%라는 점을 고려하여 고용보험 가입 노무제공자 등의 두 배를 전체 노무제공자 등으로 추정한 값이다.

[그림 6-1] 취업자 구분

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">구분</td><td colspan="5">임금근로자 (22,211천 명, ‘24.7)
※ 고용보험가입률(’24.8): 77.0%
(정규직 92.3%, 비정규직 54.7%, 비전형 52.8%)</td><td colspan="4">비임금근로자 (6,646천 명, ‘24.7)</td></tr>
<tr><td colspan="4" rowspan="2">노무제공자 등 외 임금근로자</td><td colspan="2">② 노무제공자 등 (1,723천명 가정)</td><td colspan="2">③ 고용원 없는 자영업자
(4,273천명, ‘24.7)</td><td rowspan="2">고용원 있는 자영업자 (1,448천 명, ‘24.7)</td><td rowspan="2">무급 가족 종사자 (925천 명, ‘24.7)</td></tr>
<tr><td colspan="2">(특수형태근로자 576천 명, ‘24.8)
+α</td><td rowspan="2">노무제공자 등 외 자영업자</td></tr>
<tr><td rowspan="2">고용보험</td><td>규정</td><td>적용제외</td><td colspan="2">의무가입</td><td>적용제외</td><td colspan="2">당연적용</td><td>적용제외</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">가입 (임의)</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>실제</td><td colspan="2">미가입</td><td>가입</td><td>미가입</td><td colspan="2">① 가입 (861천 명, ‘24.7)</td><td>미가입</td></tr>
</table>

자료: 특수형태근로자 수는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 고용보험 가입 노무제공자 등은 고용노동부 내부자료, 나머지는 경제활동인구조사 자료를 토대로 저자 작성

마지막 3단계인 전체 노무제공자 등과 고용원 없는 자영업자의 수는 513만 명으로 추정하였다([그림 6-1]의 ③과 ②의 1/2을 합한 값). 이는 경제활동인구조사 결과 고용원 없는 자영업자인 427만 명에 임금근로자 중 노무제공자 등 86만 명을 합한 것으로, 앞서 노무제공자 등이 임금근로와 비임금근로에 동일하게 분포해 있다고 가정한 결과를 반영한 값이다.

최종적으로 육아휴직 제도 확대 단계별 전체 대상 집단 규모는 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인 86만 명, 2단계 노무제공자와 예술인 전체 172만 명, 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자 514만 명으로 산출하였다.

〈표 6-5〉 육아휴직 제도 확대 대상 집단 규모

구분	대상	전체 규모	비고
1단계	고용보험 가입 노무제공자와 예술인	86만 명	2024.7월 기준, 고용노동부 내부자료
2단계	노무제공자와 예술인 전체	172만 명	1단계의 2배(비전형근로자의 고용보험 가입률 52.8% 고려)
3단계	노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	514만 명	노무제공자와 예술인이 임금근로자와 비임금근로자에 동일하게 분포해 있다고 가정

자료: 특수형태근로자 수는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 고용보험 가입 노무제공자 등은 고용노동부 내부자료, 나머지는 경제활동인구조사 자료를 토대로 저자 작성

나. 육아휴직 확대 시 예상 인원(기준 인원)

육아휴직 제도 확대 시 육아휴직 예상 인원은 앞서 산출한 육아휴직 제도 확대 대상이 되는 전체 집단 규모에 육아휴직 이용률을 적용하여 산출한다. 육아휴직 제도가 확대되는 집단의 육아휴직 이용률은 제도 도입 이전이기 때문에 현재로서는 알 수 없으므로 기존 고용보험에서의 육아휴직 이용자들과 육아휴직 이용률이 동일하다고 가정한 후, 이 값을 토대로 산출된 예상 인원을 기준 인원으로 설정하였다. 그리고 이 기준 인원을 토대로 예산 추계 시 시나리오에 따라 높은 이용률과 낮은 이용률 등을 고려하여 육아휴직 확대에 따른 예상 인원을 별도로 산출하였다. 따라서 먼저 2023년 기준 성별, 연령별 고용보험 피보험자 수에 육아휴직급여 초회 수급자 수를 나누어 육아휴직급여 초회 수급자 비율을 산출하였다.

그 결과 2023년 고용보험 피보험자 수 대비 육아휴직급여 초회 수급자 비율은 남성 0.42%, 여성 1.35%였고 30대 여성이 4.95%로 가장 높게 나타났으며 남성도 마찬가지로 30대가 1.40%로 가장 높았다. 그다음은 남성과 여성 모두 29세 이하, 40대, 50대의 순으로 높게 나타났다. 육아휴직이 8세 이하, 초등학교 2학년 이하 자녀를 대상으로 이루어지기 때문에 60세 이상에서는 남녀 모두 육아휴직자가 없었다.

〈표 6-6〉 2023년 성별, 연령별 고용보험 피보험자 수, 육아휴직급여 초회 수급자수, 육아휴직급여 초회 수급자 비율

(단위: 명, %)

성별	연령	2023년 고용보험			
		피보험자수		육아휴직급여 초회 수급자 수	육아휴직급여 초회 수급자 비율
전체	29세 이하	2,465,702	(16.3)	20,233	0.821
	30~39세	3,427,563	(22.6)	98,471	2.873
	40~49세	3,589,735	(23.7)	7,293	0.203
	50~59세	3,308,989	(21.8)	71	0.002
	60세 이상	2,377,276	(15.7)	-	-
	계	15,169,265	(100.0)	126,068	0.831
남성	29세 이하	1,201,319	(14.2)	3,739	0.311
	30~39세	2,003,258	(23.7)	28,035	1.399
	40~49세	2,118,193	(25.0)	3,490	0.165
	50~59세	1,809,128	(21.4)	70	0.004
	60세 이상	1,330,591	(15.7)	-	-
	계	8,462,489	(100.0)	35,334	0.418
여성	29세 이하	1,264,383	(18.9)	16,494	1.305
	30~39세	1,424,304	(21.2)	70,436	4.945
	40~49세	1,471,542	(21.9)	3,803	0.258
	50~59세	1,499,861	(22.4)	1	0.0001
	60세 이상	1,046,685	(15.6)	-	-
	계	6,706,776	(100.0)	90,734	1.353

주: 1) 피보험자 수는 2023년 1월부터 12월까지 월별 피보험자 수의 평균으로, 반올림으로 인해 합계가 맞지 않을 수 있음.
2) 연령 미상인 경우는 제외하고 산출하였음(피보험자수 3명, 육아휴직급여 초회수급자 수 1명 제외).
자료: 한국고용정보원 고용행정통계를 활용하여 저자 계산

다음으로 이렇게 산출한 성별, 연령별 고용보험 피보험자수 대비 육아휴직급여 초회수급자 비율을 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자에 적용하여 육아휴직 제도 확대 시 육아휴직 예상 인원을 산출하였는데, 노무제공자와 예술인은 연령별 성별 자료가 없어 연령별로만 적용하였다. 먼저, 고용노동부로부터 받은 고용보험 가입 노무제공자와 예술인의 연령분포를 토대로 산출한 육아휴직급여 예상 인원은 〈표 6-7〉과 같다. 2024년 7월 기준 고용보험에 가입된 노무제공자와 예술인의 연령은 50대가 27만 7천 명으로 32.1%였으며 그다음이 40대 25만 3천 명으로 29.4%의 순으로 나타나 2023년 고용보험 피보험자의 연령분포(〈표 6-6〉 참고)와 비교 시 39세 이하는 적고 40대와 50대에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 그러나 육아휴직 이용률은 30대가 가장 높고 그다음이 29세 이하로 젊은 연령층에 집중되어 있어 1단계 확대 대상인 고용보험 가입 노무제공자와 예술인으로 확대 시 육아휴직급여 예상 인원은 5,458명으로 예상된다. 2단계인 전

체 노무제공자와 예술인으로 확대 시 육아휴직급여 예상 인원은 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인의 2배인 10,916명으로 예상된다.

〈표 6-7〉 고용보험 가입 노무제공자 등의 연령 분포와 육아휴직급여 예상 인원(기준 인원)

(단위: %, 명)

연령	고용보험 육아휴직급여 초회수급자 비율(%) (2023년) (A)	(1단계)고용보험 가입 노무제공자 등		(2단계)노무제공자 등 전체
		고용보험 가입 노무제공자 등(명) (2024.7월) (B)		육아휴직급여 예상 인원(명) ('23 고용보험 육아휴직자 비율 적용) (C=A×B÷100)	육아휴직급여 예상 인원(명) (고용보험 가입 노무제공자 등 2배 가정) (D=C×2)
29세 이하	0.821	68,459	(7.9)	562	1,124
30~39세	2.873	152,328	(17.7)	4,376	8,752
40~49세	0.203	252,932	(29.4)	514	1,028
50~59세	0.002	276,912	(32.1)	6	12
60세 이상	-	110,690	(12.9)	-	-
합계	-	861,321	(100.0)	5,458	10,916

자료: 한국고용정보원 고용행정통계, 고용노동부 내부자료를 활용하여 저자 계산

육아휴직 제도 확대 3단계인 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여 예상 인원은 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여 예상 인원에 노무제공자와 예술인(2단계) 육아휴직급여 예상 인원의 절반을 합한 인원으로 산출하였다. 먼저 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여 예상 인원을 계산하기 위하여 경제활동인구조사 원자료로 고용원 없는 자영업자의 성별, 연령별 인원을 산출하였다. 2024년 7월 기준 고용원 없는 자영업자는 남녀 모두 60세 이상이 각각 130만 명과 48만 명으로 가장 많았고(남성 45.5%, 여성 35.2%) 그다음이 50대, 40대, 30대, 29세 이하 순으로 연령이 증가할수록 많았다. 이는 고용보험 피보험자의 연령분포가 30대와 40대, 50대를 중심으로 전 연령별 비교적 고른 분포를 보이는 것에 비해(〈표 6-6〉 참고) 고연령에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 이렇게 산출된 고용원 없는 자영업자 인원에 성별, 연령별 고용보험 육아휴직급여 초회 수급자 비율을 적용하여 산출한 육아휴직급여 예상 인원은 남성 4,832명, 여성 11,505명으로 총 16,337명으로 예상된다. 앞서 기술한 대로 육아휴직 제도 확대 3단계 대상의 육아휴직급여 예상 인원은 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여 예상 인원 16,337명에 노무제공자와 예술인 육아휴직급여 예상 인원의 절반인 5,458명을 합하면 총 21,795명으로 예상된다.

〈표 6-8〉 고용원 없는 자영업자의 성별, 연령 분포와 육아휴직급여 등 예상 인원(기준 인원)

(단위: %, 백 명, 명)

성별	연령	고용보험 육아휴직급여 초회수급자 비율(%) (2023년) (A)	고용원 없는 자영업자 수(백명) (2024.7월) (B)		육아휴직급여 예상 인원(명) (C=A×B÷100)
남성	29세 이하	0.311	69,118	(2.4)	215
	30~39세	1.399	270,408	(9.3)	3,784
	40~49세	0.165	487,274	(16.7)	803
	50~59세	0.004	757,957	(26.0)	29
	60세 이상	-	1,325,044	(45.5)	-
	계	-	2,909,802	(100.0)	4,832
여성	29세 이하	1.305	82,352	(6.0)	1,074
	30~39세	4.945	195,887	(14.4)	9,687
	40~49세	0.258	287,638	(21.1)	743
	50~59세	0.0001	317,805	(23.3)	0
	60세 이상	-	479,628	(35.2)	-
	계	-	1,363,310	(100.0)	11,505
전체		-	4,273,112		16,337

자료: 성별, 연령별 고용원 없는 자영업자 수는 경제활동인구조사 원자료 분석, 고용보험 육아휴직급여 초회수급자 비율은 한국고용정보원 고용행정통계를 활용하여 저자 계산

다. 지원 금액과 지원 기간

육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계에 있어서 대상자 집단과 육아휴직 이용률을 통해 산출한 육아휴직 예상 인원에 월 지원 금액과 지원 기간을 곱하여 최종적으로 예산을 산출한다. 월 지원 금액과 지원 기간, 혹은 1인당 지원 금액은 본 연구에서 두 가지로 산출하였다. 첫 번째는 기존 고용보험 육아휴직자의 1인당 육아휴직급여액을 그대로 적용하는 것이고, 두 번째는 2025년 육아휴직급여를 적용하는 것이다. 2025년 육아휴직급여 적용 시에는 육아휴직 제도 확대 집단의 소득 분포를 고려하여 급여를 산출하였다. 순서대로 지원 금액과 지원 기간 산출 방법과 산출 결과는 아래와 같다.

1) 기존 고용보험 육아휴직자의 1인당 육아휴직급여 적용 시

기존 고용보험 육아휴직자의 1인당 육아휴직급여는 단순하게 2023년 고용보험 육아휴직급여 지원 금액을 2023년 육아휴직급여 초회 수급자 수로 나누어 산출하였다. 2023년 기준 총 육아휴

직급여 지원 금액은 1조 7,970억 원이었으며 2023년 육아휴직급여 초회 수급자 수는 12만 6천 명으로, 1인당 육아휴직급여액은 1,400만 원 정도로 나타났다. 1인당 육아휴직급여액은 2019년 1천만 원에서 2020년 1,100만 원, 2021년 1,700만 원, 2022년 1,300만 원, 2023년 1,400만 원으로 꾸준히 증가하였으며, 본 연구에서는 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계에서 첫 번째 시나리오로 기존 고용보험 육아휴직자와 1인당 육아휴직급여가 동일하다는 가정에서 가장 최근 자료인 2023년 1인당 육아휴직급여액을 적용하였다.

〈표 6-9〉 고용보험 육아휴직급여 지원 금액, 초회 수급자와 1인당 육아휴직급여액

(단위: 백만 원, 명)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
육아휴직급여 지원금액 (A)	1,058,853	1,212,143	1,297,525	1,657,231	1,796,995
육아휴직급여 초회수급자 수 (B)	105,165	112,038	110,555	131,084	126,008
1인당 육아휴직급여액 (A÷B)	10.07	10.82	11.74	12.64	14.26

자료: 육아휴직급여 지원금액과 초회수급자 수는 e-나라지표 '출산 및 육아휴직급여 수급자 현황' 자료임(https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504).

2) 2025년 육아휴직급여 적용 시

2024년까지의 육아휴직급여는 월 통상임금의 80%이고 하한 70만 원, 상한 150만 원이었으나 2025년부터는 첫 6개월은 월 통상임금의 100%이며 하한 금액은 월 70만 원으로 동일하지만 상한 금액이 첫 3개월은 월 250만 원, 4개월부터 6개월까지는 월 200만 원으로 소득대체율과 상한 금액이 확대되었다. 7개월부터는 소득대체율(월 통상임금의 80%)과 하한 금액(월 70만 원)은 기존과 동일하지만 상한 금액이 160만 원으로 확대되었다. 이러한 육아휴직급여의 변화를 반영하여 월 육아휴직급여액을 산출하였으며, 그에 대한 상세 내용은 아래와 같다. 다만, 2025년 육아휴직급여 적용 시 육아휴직 기간은 2023년 고용보험에서의 평균 육아휴직 사용기간인 8.9개월(고용노동부, 2024.2.25.)을 적용하고자 한다.

먼저 2024년 7월 기준 고용보험에 가입되어 있는 노무제공자와 예술인의 월소득 분포를 보면, 노무제공자는 200만 원 이상 300만 원 미만인 경우가 26.0%로 가장 많았고 그다음이 80만 원 이상 133만 원 미만 21.2%, 133만 원 이상 200만 원 미만 14.7%, 500만 원 이상 12.5%, 80만 원 미만 11.4% 등의 순으로 나타났다. 반면 예술인은 100만 원 이상 200만 원 미만이 22.5%로 가장 많았고 그다음이 50만 원 미만 21.1%, 200만 원 이상 300만 원 미만 13.7% 등이었으며 500만 원 이상은 8.1%로 나타나 80만 원 미만이 31.6%에 달하는 등 전반적으로 노무제공자에 비해 소득 수준이 낮은 편이었다.

〈표 6-10〉 고용보험 가입 노무제공자와 예술인의 월소득 분포(2024년 7월)

(단위: 명, %)

소득구간	노무제공자		예술인	
	인원	비율	인원	비율
50만 원 미만	93,202	11.4	9,154	21.1
50~80만 원 미만			4,542	10.5
80~100만 원 미만 (노무제공자: 80~133만 원 미만)	173,139	21.2	5,522	12.7
100~200만 원 미만 (노무제공자: 133~200만 원 미만)	120,364	14.7	9,755	22.5
200~300만 원 미만	212,660	26.0	5,957	13.7
300~400만 원 미만	71,281	8.7	3,315	7.6
400~500만 원 미만	44,895	5.5	1,635	3.8
500만 원 이상	102,395	12.5	3,505	8.1
계	817,936	100.0	43,385	100.0

주: 노무제공자 중 건설기계조종사, 화물차주(유통배송기사 제외), 골프장 캐디 등 기준보수 적용 직종은 고용노동부 고시 제2023-29호에 따른 월 보수액을 적용하였으며, 세 직종 모두 월 보수액이 200만 원에서 300만 원 사이이므로 해당 소득구간에 포함하였음.

자료: 고용노동부 내부자료를 토대로 저자 수정.

이러한 소득분포를 고려하여 소득 구간별 중간값을 설정하였고 그 값을 기준으로 2025년 기준 월별 예상 육아휴직급여액을 산출하였다. 즉, 월소득이 80만 원 미만인 경우 중간값이 40만 원이며, 소득대체율 80%와 100% 적용 시 모두 육아휴직급여 하한액보다 적으므로 육아휴직 전 기간 동안 육아휴직급여 하한액인 월 70만 원을 받을 것으로 예상된다. 반면 월소득 구간이 80만 원 이상 133만 원 미만인 경우에는 중간값이 106.5만 원으로, 소득대체율 80%와 100% 적용 시 각각 85.2만 원과 106.5만 원이므로 6개월까지는 월 106.5만 원을, 7개월부터 12개월까지는 월 85.2만 원을 받을 것으로 예상된다. 이와 같은 방식으로 계산할 때 월소득 200만 원에서 300만 원 미만과 300만 원 이상은 모두 육아휴직 전 기간 동안 육아휴직급여액의 상한액을 받을 것으로 예상되며, 3개월까지는 월 250만 원, 4개월부터 6개월까지는 월 200만 원, 7개월부터는 월 160만 원을 수급할 것으로 예상된다.

이렇게 산출한 노무제공자와 예술인의 소득구간별 2025년 예상 육아휴직 월 급여액은 〈표 6-11〉과 같다. 앞서 기술한 바와 같이 본 연구에서는 월 소득구간이 80만 원 미만인 경우에만 육아휴직 전 기간 동안 하한액이 적용되며 월 소득구간이 200만 원 이상인 경우에는 육아휴직 전 기간 동안 상한액이 적용된다.

〈표 6-11〉 노무제공자와 예술인의 소득구간별 2025년 예상 육아휴직 월 급여액

(단위: 만 원)

소득구간	중간값	노무제공자			예술인		
		1~3월	4~6월	7~12월	1~3월	4~6월	7~12월
80만 원 미만	40	70	70	70	70	70	70
80~133만 원 미만 (예술인: 80~100만 원 미만)	106.5 (90)	106.5	106.5	85.2	90	90	72
133~200만 원 미만 (예술인: 100~200만 원 미만)	166.5 (150)	166.5	166.5	133.2	150	150	120
200~300만 원 미만	250	250	200	160	250	200	160
300만 원 이상	300만 원 이상	250	200	160	250	200	160

주: 1~6개월 통상임금의 100%, 7개월부터 통상임금의 80%, 1~3개월 상한액 월 250만 원, 4~6개월 상한액 월 200만 원, 7개월 이후 월 160만 원 (하한액 70만 원)
자료: 저자 작성

고용원이 없는 자영업자는 소득분포를 확인할 자료가 없어 한국노동패널 제25차 원자료를 분석하여 60세 미만 고용원 없는 자영업자의 성별 소득분포를 확인하였다. 그 결과 남성은 월소득이 500만 원 이상인 경우가 27.1%로 가장 많았고 그다음이 300만 원에서 400만 원 미만 23.1%, 200만 원에서 300만 원 미만 21.5% 등의 순으로 나타났다. 반면 여성은 월 200만 원에서 300만 원 미만과 100만 원에서 200만 원 미만이 각각 30.4%, 29.7%로 가장 많아 남성에 비해 소득 수준이 낮은 편이었다.

〈표 6-12〉 고용원 없는 자영업자의 성별 월소득 분포(2022년)

(단위: 명, %)

소득구간	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
70만 원 미만	39,778	2.5	53,090	7.2	92,868	3.9
70~100만 원 미만	10,793	0.7	16,508	2.2	27,301	1.2
100~200만 원 미만	181,861	11.3	220,182	29.7	402,043	17.1
200~300만 원 미만	347,744	21.5	225,245	30.4	572,989	24.3
300~400만 원 미만	372,305	23.1	117,642	15.9	489,948	20.8
400~500만 원 미만	225,231	13.9	56,390	7.6	281,621	12.0
500만 원 이상	437,345	27.1	52,424	7.1	489,769	20.8
계	1,615,057	100.0	741,481	100.0	2,356,538	100.0

주: 소득이 없는 경우는 제외하였으며, 60세 미만만 포함하였음.
자료: 한국노동패널 제25차 원자료 분석.

고용원 없는 자영업자의 성별 소득분포를 고려하여 소득 구간별 중간값을 설정하였고 그 값을 기준으로 2025년 기준 월별 예상 육아휴직급여액을 산출하였다. 그 결과 월소득이 70만 원 미만인 경우 중간값이 35만 원이며, 소득대체율 80%와 100% 적용 시 모두 육아휴직급여 하한액보다 적으므로 육아휴직 전 기간 동안 육아휴직급여 하한액인 월 70만 원을 받을 것으로 예상된다. 그리고 월소득이 200만 원 이상인 경우에는 육아휴직 전 기간 동안 육아휴직급여 상한액을 받을 것으로 예상된다.

〈표 6-13〉 고용원 없는 자영업자의 소득구간별 2025년 예상 육아휴직 월 급여액

(단위: 만 원)

소득구간	중간값	1~3월	4~6월	7~12월
70만 원 미만	35	70	70	70
70~100만 원 미만	85	85	85	70
100~200만 원 미만	150	150	150	120
200~300만 원 미만	250	250	200	160
300만 원 이상	300만 원 이상	250	200	160

주: 1~6개월 통상임금의 100%, 7개월부터 통상임금의 80%, 1~3개월 상한액 월 250만 원, 4~6개월 상한액 월 200만 원, 7개월 이후 월 160만 원 (하한액 70만 원)
자료: 저자 작성

3. 시나리오별 가정과 소요 예산

본 연구에서의 주요 육아휴직 확대 대상은 앞서 살펴본 바와 같이 단계별로 구분되며, 1단계는 고용보험 가입 노무제공자와 예술인, 2단계는 전체 노무제공자와 예술인, 3단계는 전체 노무제공자와 예술인, 그리고 고용원 없는 자영업자까지를 포괄하고 있다. 이들에 대하여 총 4개의 시나리오를 설정하였으며, 구체적인 시나리오와 소요 예산은 다음과 같다.

가. 시나리오별 가정

본 연구에서는 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계를 위하여 육아휴직 이용률과 이용 기간, 급여와 관련하여 총 네 가지의 시나리오를 설정하였다. 첫 번째 시나리오는 기존 고용보험 육아휴직자와 육아휴직 이용률과 이용 기간, 급여가 완전히 동일하다고 가정할 때이다. 두 번째 시나리오는 육아휴직 이용률과 이용 기간은 기존 고용보험 육아휴직자와 동일하지만 급여를 2025년 상

향된 육아휴직급여를 적용할 때이다. 세 번째 시나리오는 낮은 이용률과 이용 기간을 가정할 때로, 육아휴직 이용률이 기존 고용보험 육아휴직자의 50%이고 육아휴직 기간이 소득대체율 100%가 적용되는 6개월일 경우이다. 마지막 네 번째 시나리오는 높은 이용률을 가정하는 경우로, 기존 고용보험 육아휴직자의 두 배를 가정할 때이다.

〈표 6-14〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산 추계를 위한 시나리오와 가정

시나리오	가정		
	이용률	이용 기간	급여
1	기존 고용보험 육아휴직자와 동일 *연령별, 성별 육아휴직 이용률, 1인당 육아휴직급여 동일 적용		
2	기존 고용보험 육아휴직자와 동일		- 2025년 육아휴직급여 적용 - 노무자공자 등, 자영업자의 소득수준 고려
3	기존 고용보험 육아휴직자의 50% (낮은 이용률 가정)	6개월 가정 (소득대체율 100% 기간)	
4	기존 고용보험 육아휴직자의 200% (높은 이용률 가정)	기존 고용보험 육아휴직자와 동일	

자료: 저자 작성

나. 시나리오별 소요 예산

1) 시나리오 1

육아휴직 제도 확대 시 소요 예산에 대한 첫 번째 시나리오는 육아휴직 이용률과 이용 기간, 급여가 기존 고용보험 육아휴직자와 모두 같다고 가정할 때로, 이때의 소요 예산은 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인으로 확대 시 778억 원, 2단계 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1,556억 원, 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 확대 시 3,108억 원으로 예상된다.

〈표 6-15〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 1

구분	전체 대상집단 규모	육아휴직급여 예상인원 (A)	1인당 지원금액 (B)	소요 예산 (A×B)
(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	86만 명	5,458명	1,426만 원 ('23년 지원실적)	778억 원
(2단계)노무제공자, 예술인 전체	172만 명	10,916명		1,556억 원
(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	514만 명	21,795명		3,108억 원

자료: 저자 작성

2) 시나리오 2

두 번째 시나리오는 육아휴직 이용률과 이용 기간은 기존 고용보험 육아휴직자와 동일하다고 가정하고, 육아휴직급여만 2025년 급여액을 적용할 때이다. 이를 위해 앞서 산출한 육아휴직급여 예상 인원을 대상 집단의 소득구간 비율에 따라 배분하여 소득구간별 육아휴직급여 예상 인원을 산출하고, 이들이 8.9개월 동안 받을 급여액을 계산한 후 모든 소득구간의 급여액을 합하여 산출하였다. 그 결과, 1단계 육아휴직 제도 확대 대상인 고용보험 가입 노무제공자와 예술인은 총 760억 원이 소요될 것으로 예상되며 2단계인 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1단계의 두 배인 1,520억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-16〉 시나리오 2, 노무제공자와 예술인의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	고용보험 가입 노무제공자 등(1단계)							노무제공자 등
	노무제공자			예술인			계	
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	(1단계) 8.9개월 급여액 (억 원)	(2단계) 8.9개월 급여액 (억 원)
50만 원 미만	11.4	556	34.6	21.1	122	7.6	46	92
50~80만 원 미만				10.5	61	3.8		
80~133만 원 미만 (예술인: 80~100만 원 미만)	21.2	1,033	91.5	12.7	74	5.5	97	194
133~200만 원 미만 (예술인: 100~200만 원 미만)	14.7	718	99.5	22.5	130	16.2	115.7	231.4
200~300만 원 미만	26.0	1,269	230.1	13.7	79	14.4	244.5	489
300~400만 원 미만	8.7	425	77.1	7.6	44	8.0	85.1	170.2
400~500만 원 미만	5.5	268	48.6	3.8	22	4.0	52.6	105.2
500만 원 이상	12.5	611	110.8	8.1	47	8.5	119.3	238.6
계	100.0	4,879	692.2	100.0	579	68.0	760.2	1,520.4

주: * 기존 고용보험 가입자와 동일한 육아휴직이용률 가정 시 인원
자료: 저자 작성

3단계인 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산은 고용원 없는 자영업자에 대한 육아휴직급여액을 산출하고 여기에 노무제공자와 예술인(2단계)에 대한 급여액의 절반을 합하여 예산을 산출한다. 고용원 없는 자영업자는 앞서 산출한 성별 육아휴

직급여 예상 인원을 고용원 없는 자영업자의 소득구간 비율에 따라 배분하여 성별, 소득구간별 육아휴직급여 예상 인원을 산출하고, 이들이 8.9개월 동안 받을 급여액을 계산한 후 성별, 소득구간별 급여액을 합하여 산출하였다. 그 결과, 고용원 없는 자영업자로 육아휴직 확대 시 소요 예산은 2,595억 원으로 예상되며, 여기에 2단계인 노무제공자와 예술인으로 확대 시 소요 예산의 절반인 760억 원을 합하여 3단계로 육아휴직 제도 확대 시 3,355억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-17〉 시나리오 2, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	남성			여성			합계 (억 원)
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	
70만 원 미만	2.5	119	7.4	7.2	824	51.3	58.7
70~100만 원 미만	0.7	32	2.3	2.2	256	18.3	20.6
100~200만 원 미만	11.3	544	67.9	29.7	3,416	426.4	494.3
200~300만 원 미만	21.5	1,040	188.7	30.4	3,495	634.0	822.7
300~400만 원 미만	23.1	1,114	202.1	15.9	1,825	331.1	533.2
400~500만 원 미만	13.9	674	122.2	7.6	875	158.7	281.0
500만 원 이상	27.1	1,308	237.4	7.1	813	147.6	384.9
계	100.0	4,832	828.0	100.0	11,505	1,767.3	2,595.3

주: * 기존 고용보험 가입자와 동일한 육아휴직이용률 가정 시 인원
자료: 저자 작성

이와 같은 결과를 다시 한번 요약하면 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인으로 확대 시 760억 원, 2단계 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1,520억 원, 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 확대 시 3,355억 원으로 예상된다.

〈표 6-18〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 2

구분	전체 대상 집단 규모	육아휴직급여 예상인원	육아휴직 기간	급여액	소요 예산
(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	86만 명	5,458명	8.9개월 ('23년 평균기간)	2025년 육아휴직 급여	760억 원
(2단계)노무제공자, 예술인 전체	172만 명	10,916명			1,520억 원
(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	514만 명	21,795명			3,355억 원

자료: 저자 작성

3) 시나리오 3

세 번째 시나리오는 낮은 이용률과 이용 기간을 가정할 때로, 육아휴직 이용률이 기존 고용보험 육아휴직자의 절반이고 육아휴직 기간이 6개월인 경우이다. 이 경우에도 대상 집단의 소득구간 비율에 육아휴직급여 예상 인원을 배분하여 소득구간별 육아휴직급여 예상 인원을 산출하고 이들이 6개월 동안 받을 급여액을 계산한 후 모든 소득구간의 급여액을 합하여 산출한 결과, 1단계 육아휴직 제도 확대 대상인 고용보험 가입 노무제공자와 예술인은 총 542억 원이 소요될 것으로 예상되며 2단계인 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1단계의 두 배인 1,084억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-19〉 시나리오 3, 노무제공자와 예술인의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	고용보험 가입 노무제공자 등(1단계)							노무제공자 등
	노무제공자			예술인			계	
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	6개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	6개월 급여액 (억 원)	(1단계) 6개월 급여액 (억 원)	(2단계) 6개월 급여액 (억 원)
50만 원 미만	11.4	278	11.7	21.1	61	2.6	15.6	31.2
50~80만 원 미만				10.5	30	1.3		
80~133만 원 미만 (예술인: 80~100만 원 미만)	21.2	516	66.0	12.7	37	4.0	70	140.0
133~200만 원 미만 (예술인: 100~200만 원 미만)	14.7	359	71.7	22.5	65	11.7	83.4	166.8
200~300만 원 미만	26.0	634	171.3	13.7	40	10.7	182	364.0
300~400만 원 미만	8.7	213	57.4	7.6	22	6.0	63.4	126.8
400~500만 원 미만	5.5	134	36.2	3.8	11	2.9	39.1	78.2
500만 원 이상	12.5	305	82.5	8.1	23	6.3	88.8	177.6
계	100.0	2,440	496.7	100.0	290	45.5	542.2	1084.4

주: * 기존 고용보험 가입자 육아휴직이용률의 50% 가정 시 인원
자료: 저자 작성

시나리오 3의 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산은 고용원 없는 자영업자에 대한 육아휴직급여액에 노무제공자와 예술인(2단계)에 대한 급여액의 절반을 합하여 산출한다. 고용원 없는 자영업자는 성별 육아휴직급여 예상 인원을 고용

원 없는 자영업자의 소득구간 비율에 따라 배분하여 성별, 소득구간별 육아휴직급여 예상 인원을 산출하고, 이들이 6개월 동안 받을 급여액을 계산한 후 성별, 소득구간별 급여액을 합하여 산출하였으며, 총 1,896억 원이 소요될 것으로 예상된다. 여기에 2단계인 노무제공자와 예술인으로 확대 시 소요 예산의 절반인 542억 원을 합하여 3단계로 육아휴직 제도 확대 시 2,438억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-20〉 시나리오 3, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	남성			여성			합계 (억 원)
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	6개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	6개월 급여액 (억 원)	
70만 원 미만	2.5	60	2.5	7.2	412	2.5	19.8
70~100만 원 미만	0.7	16	1.6	2.2	128	1.6	14.7
100~200만 원 미만	11.3	272	49.0	29.7	1,708	49.0	356.4
200~300만 원 미만	21.5	520	140.5	30.4	1,747	140.5	612.3
300~400만 원 미만	23.1	557	150.4	15.9	913	150.4	396.8
400~500만 원 미만	13.9	337	91.0	7.6	437	91.0	209.1
500만 원 이상	27.1	654	176.6	7.1	407	176.6	286.5
계	100.0	2,416	611.6	100.0	5,753	1,284.0	1,895.6

주: * 기존 고용보험 가입자 육아휴직이용률의 50% 가정 시 인원
자료: 저자 작성

시나리오 3에 대한 소요 예산 추계 결과를 다시 한번 요약하면 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인으로 확대 시 542억 원, 2단계 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1,084억 원, 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 확대 시 2,438억 원으로 예상된다.

〈표 6-21〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 3

구분	전체 대상 집단 규모	육아휴직급여 예상인원	육아휴직 기간	급여액	소요 예산
(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	86만 명	2,729명	6개월	2025년 육아휴직 급여	542억 원
(2단계)노무제공자, 예술인 전체	172만 명	5,458명			1,084억 원
(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	514만 명	10,898명			2,438억 원

자료: 저자 작성

4) 시나리오 4

마지막 네 번째 시나리오는 높은 이용률을 가정할 때로, 육아휴직 이용률이 기존 고용보험 육아휴직자의 두 배인 경우이다. 이 경우에도 앞서 소요 예산 산출 방법과 동일하게 산출한 결과, 1단계 육아휴직 제도 확대 대상인 고용보험 가입 노무제공자와 예술인은 총 1,520억 원이 소요될 것으로 예상되며 2단계인 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 1단계의 두 배인 3,040억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-22〉 시나리오 4, 노무제공자와 예술인의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	고용보험 가입 노무제공자 등(1단계)							노무제공자 등
	노무제공자			예술인			계	
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	(1단계) 8.9개월 급여액 (억 원)	(2단계) 8.9개월 급여액 (억 원)
50만 원 미만	11.4	1,112	69.2	21.1	244	15.2	92.0	184
50~80만 원 미만				10.5	122	7.6		
80~133만 원 미만 (예술인: 80~100만 원 미만)	21.2	2,066	183.0	12.7	148	11.0	194.0	388
133~200만 원 미만 (예술인: 100~200만 원 미만)	14.7	1,436	199.0	22.5	260	32.4	231.4	462.8
200~300만 원 미만	26.0	2,538	460.2	13.7	158	28.8	489.0	978
300~400만 원 미만	8.7	850	154.2	7.6	88	16.0	170.2	340.4
400~500만 원 미만	5.5	536	97.2	3.8	44	8.0	105.2	210.4
500만 원 이상	12.5	1,222	221.6	8.1	94	17.0	238.6	477.2
계	100.0	9,758	1384.4	100.0	1,158	136.0	1,520.4	3,040.8

주: * 기존 고용보험 가입자 육아휴직이용률의 200% 가정 시 인원
자료: 저자 작성

시나리오 4의 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산은 고용원 없는 자영업자에 대한 육아휴직급여액에 노무제공자와 예술인(2단계)에 대한 급여액의 절반을 합하여 산출한다. 기존 고용보험 육아휴직 이용률의 두 배 가정 시 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여는 5,190억 원이 소요될 것으로 예상되며, 여기에 2단계인 노무제공자와 예술인으로 확대 시 소요 예산의 절반인 1,520억 원을 합하면 최종 시나리오 4의 3단계로 육아휴직 제도 확대 시에는 6,710억 원이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-23〉 시나리오 4, 고용원 없는 자영업자의 육아휴직급여액

(단위: %, 명, 억 원)

구분	남성			여성			합계 (억 원)
	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	소득구간 비율 (%)	육아휴직 급여 인원* (명)	8.9개월 급여액 (억 원)	
70만 원 미만	2.5	238	14.8	7.2	1,648	102.6	117.4
70~100만 원 미만	0.7	64	4.6	2.2	512	36.6	41.2
100~200만 원 미만	11.3	1,088	135.8	29.7	6,832	852.8	988.6
200~300만 원 미만	21.5	2,080	377.4	30.4	6,990	1,268.0	1,645.4
300~400만 원 미만	23.1	2,228	404.2	15.9	3,650	662.2	1,066.4
400~500만 원 미만	13.9	1,348	244.4	7.6	1,750	317.4	562.0
500만 원 이상	27.1	2,616	474.8	7.1	1,626	295.2	769.8
계	100.0	9,664	1,656.0	100.0	23,010	3,534.6	5,190.6

주: * 기존 고용보험 가입자 육아휴직이용률의 200% 가정 시 인원
자료: 저자 작성

시나리오 4에 대한 소요 예산 추계 결과를 다시 한번 요약하면 1단계 고용보험 가입 노무제공자와 예술인으로 확대 시 1,520억 원, 2단계 노무제공자와 예술인 전체로 확대 시 3,040억 원, 3단계 노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자로 확대 시 6,710억 원으로 예상된다.

〈표 6-24〉 육아휴직 제도 확대 시 소요 예산: 시나리오 4

구분	전체 대상 집단 규모	육아휴직급여 예상인원	육아휴직 기간	급여액	소요 예산
(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	86만 명	10,916명	8.9개월	2025년 육아휴직 급여	1,520억 원
(2단계)노무제공자, 예술인 전체	172만 명	21,832명			3,040억 원
(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	514만 명	43,589명			6,710억 원

자료: 저자 작성

본 장에서는 육아휴직 제도 확대 시 시나리오별, 단계별 소요 예산을 추계하였다. 예산 추계는 관련 선행연구를 먼저 검토한 후 본 육아휴직 제도 확대 대상이 되는 집단을 산출하고 여기에 육아휴직 이용률을 곱하여 육아휴직 예상 인원을 산출한 후, 월 지원 금액과 지원 기간을 고려하여 산출하였다. 산출 결과를 시나리오별로, 단계별로 요약해 보면 〈표 6-25〉와 같다. 시나리오 3인 낮은 이용률(기존 고용보험 육아휴직자의 50%)과 짧은 이용기간(6개월) 가정에서 예산이 가장

적게 소요될 것으로 예상되며 시나리오 4인 높은 이용률(기존 고용보험 육아휴직자의 200%) 가정에서 예산이 가장 많이 소요될 것으로 예상된다.

〈표 6-25〉 육아휴직 제도 확대 시나리오별 육아휴직 예상 인원과 소요 예산

(단위: 명, 억 원)

시나리오	소요 예산 추계 시 가정	육아휴직급여 확대 대상	인원	예산
1	기존 고용보험 육아휴직자와 육아휴직이용률, 1인당 육아휴직급여 동일 적용	(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	5,458	778
		(2단계)노무제공자, 예술인 전체	10,916	1,556
		(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	21,795	3,108
2	기존 고용보험 육아휴직자와 육아휴직이용률, 이용 기간 동일, 2025년 육아휴직급여 적용	(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	5,458	760
		(2단계)노무제공자, 예술인 전체	10,916	1,520
		(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	21,795	3,355
3	(낮은 이용 가정) 기존 고용보험 육아휴직자의 50% 이용률, 육아휴직기간 6개월, 2025년 육아휴직급여 적용	(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	2,729	542
		(2단계)노무제공자, 예술인 전체	5,458	1,084
		(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	10,898	2,438
4	(높은 이용 가정) 기존 고용보험 육아휴직자의 200% 이용률, 이용 기간 동일, 2025년 육아휴직급여 적용	(1단계)고용보험 가입 노무제공자, 예술인	10,916	1,520
		(2단계)노무제공자, 예술인 전체	21,832	3,040
		(3단계)노무제공자와 예술인, 고용원 없는 자영업자	43,589	6,710

자료: 저자 작성

다만, 이와 같은 추계 결과는 기존 고용보험에서의 육아휴직자의 통계를 기초로 산출하였으나 노무제공자와 예술인, 자영업자는 앞서 살펴보았듯 기존 고용보험 피보험자와 비교 시 연령이 대체로 높은 특성을 가지고 있는 등 이들만의 특성이 다를 수 있어 신중하게 접근해야 한다. 물론 이러한 연령구조는 연령별 육아휴직 이용률을 적용함으로써 반영되어 있기는 하지만 그럼에도 불구하고 대상 집단에 따라 성별, 연령별 자료가 없는 경우 연령별 자료만 활용하였고 전체 대상 집단 규모 산출 시 임의적인 가정을 하는 등 여러 가지 한계가 있었다. 그리고 무엇보다도 새로운 집단을 대상으로 신규 제도가 도입되는 것이기 때문에 기존 고용보험에서의 육아휴직자와 이용 행태가 매우 다를 수 있다는 점을 염두에 두어야 할 것으로 보인다.

07

육아휴직급여 적용 확대에 따른 재원 마련 방안

제1절 고용보험기금 모성보호육아지원 지출 현황과 쟁점

1. 고용보험기금 재정현황

고용보험기금의 재원은 고용보험가입자인 사업주와 피보험자인 근로자의 보험료 등 자체수입이 기금수입의 약 87%('23년 결산)을 차지하고 있다. 보험료율은 고용보험 수지와 경제상황 등을 고려하여 1000분의 30 범위 내에서 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여의 보험료율을 구분하여 결정된다. 고용안정·직업능력개발사업 보험료(사업규모별로 0.25~0.85%)는 사업주가 전액 부담하고 실업급여 보험료(1.8%)는 노·사가 각각 보험료의 1/2씩 부담하는데, 예술인·노무제공자에 대해서는 0.2%p 낮은 1.6%(노·사 각각 1/2씩 부담)가 적용된다. 현재 고용보험기금 모성보호육아지원사업은 이처럼 노사가 보험료를 분담하는 실업계정 재원을 통해 추진된다.

최근 고용보험기금 재정흐름을 보면, 지난 2018년 구직급여 지급률 인상/지급기간 연장 등을 중심으로 고용보험 보장성 확대에 이어 코로나19 팬데믹으로 근로자계정 지출소요 증가로 재정수지가 악화되었다. 기금 재정수지 개선을 위하여 2019년 10월 실업급여계정 보험료율을 1.3%에서 1.6%로 0.3%포인트 인상에 이어 2022년 7월에 다시 0.2%포인트를 인상하였다. 이에 따라 고용보험기금 재정수지는 2022년부터 2년 연속 흑자를 기록하고 있으나, 차임금을 제외하고 보면 여전히 적자구조를 지속하는 것으로 확인된다(〈표 7-1〉). 코로나19 팬데믹 발생 이후 늘어난 근로자계정 지출소요 충당을 위하여 공자기금으로부터 차입한 재원규모는 2020~2022년까지 총 10조 6,581억 원으로 누적적립금을 초과하고 있다. 특히 2020년 이후 5년간 기금예수금에 대한 이자비용만 6천억 원에 이르고 있어 수지적자 충당을 위해 차입하고 그 상환을 위해 기금잉여금을 투입하는 매우 불안정한 수급구조를 보인다.

〈표 7-1〉 고용보험 재정수지 및 모성보호육아지원 지출 현황: 2018~2024

(단위: 억 원, %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (계획)
기금 수입 계(A)	107,696	118,638	198,358	200,074	187,621	185,410	188,245
일반회계 전입금(B)	902	1,402	11,502	10,654	13,000	3,000	4,000
- 모성보호지원 명목(C)	**900**	**1,400**	**1,800**	**2,200**	**3,000**	**3,000**	**4,000**
기금예수금	-	-	46,997	46,584	13,000	-	-
기금 지출 계(D)	115,778	139,515	204,653	210,577	180,647	170,591	175,700
- 모성보호육아지원(E)	11,041	13,500	15,614	16,850	20,772	22,615	24,968
- 모성보호육아지원에 대한 기금 순부담 (F=E-C)	10,141	12,100	13,814	14,650	17,772	19,615	20,968
비율(E/D)	9.5	9.7	7.6	8.0	11.5	13.3	14.2
순부담 비율(F/D)	8.8	8.7	6.7	7.0	9.8	11.5	11.9
모성보호육아지원 지출 대비 일반회계 전입금 비율 (C/E)	**8.2**	**10.4**	**11.5**	**13.1**	**14.4**	**13.3**	**16.0**
재정수지(A-D)	△8,082	△20,877	△6,295	△10,503	6,974	14,819	12,546

주: 1) 2018~2023년은 결산 기준, 2024년은 당초 계획 기준
2) 수입은 전체 수입 항목에서 정부예금회수를 제외한 수치이고, 지출은 전체 지출 항목에서 여유 자금운용을 제외한 수치임
3) 모성보호지원 명목은 '고용보험기금으로의 전출(모성보호지원)'(8421-881) 사업의 연도별 예산임
자료: 국회예산정책처(2024), 『2023 회계연도 결산 총괄 분석 III』. p.32.

2023년 고용보험기금 결산 현황을 보면, 고용보험기금 수입(근로자기준)은 18조 5,410억 원, 지출 17조 591억 원으로 1조 4,819억 원의 재정수지 흑자가 발생한 것으로 나타났다. 이 중에서 고용안정·직업능력개발 계정이 1조 4,137억 원의 흑자를 기록하여 전체 재정흑자의 대부분을 차지한다. 또한 동 계정의 적립배율도 1.5배 수준으로 법정기준을 상회하며 비교적 안정적인 재정상태를 유지하고 있다. 반면, 모성보호육아지원 재원을 충당하는 실업급여 계정의 경우 2023년도 수입이 14조 3,879억 원, 지출 14조 3,307억 원으로 572억 원 흑자이나 정부 전입금을 제외하면 여전히 2,428억 원 적자를 기록하였다. 특히 실업계정의 적립배율은 0.3배 수준으로 법정기준에 크게 미달하고 있다. 현행 「고용보험법」 제84조에 따라 대량실업의 발생이나 그 밖의 고용불안에 대비한 준비금으로서 여유자금을 적립하도록 하고 있으며, 적립기준은 사업별로 고용안정·직업능력개발 사업의 경우 당해연도 지출액의 1배, 실업급여의 경우 1.5배로 설정되어 있다. 그런데 현재 실업급여 계정의 적립 수준은 이 기준을 충족하지 못하고 있어 불확실한 경제환경에서 안정적인 실업급여제도의 운영을 제약할 수 있는 요인으로 작용할 가능성이 크다는 우려가 존재한다.

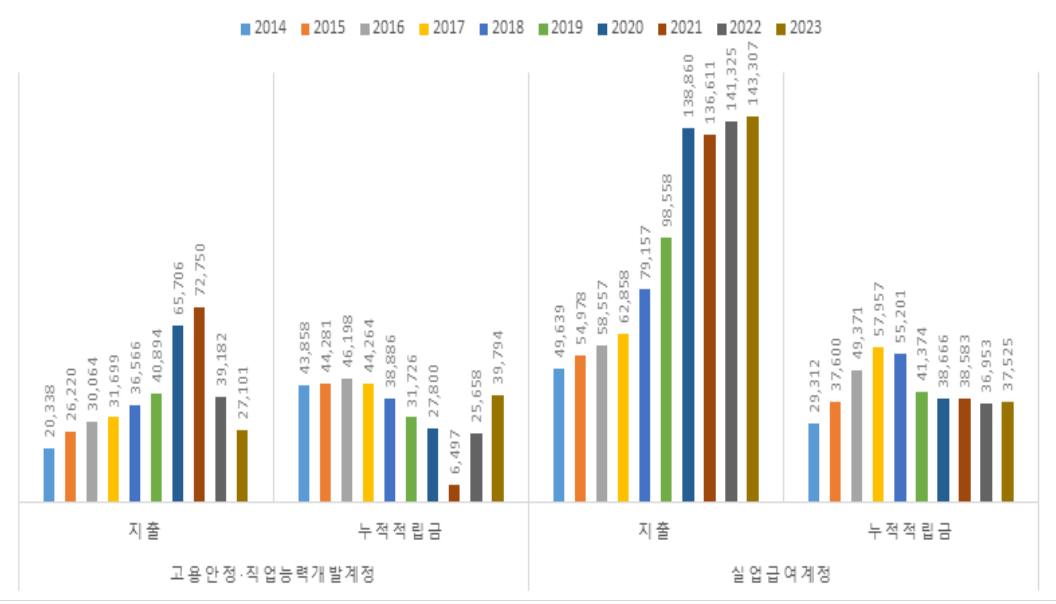
〈표 7-2〉 실업급여 계정 수지

(단위: 억 원)

구분		2019	2020	2021	2022	2023
실업급여계정	총수입(A)[1)]	84,756	136,287	148,141	135,675	143,879
	총수입(A′)(전입금 제외)	83,354	101,459	106,199	122,675	140,879
	총지출(B)	98,558	138,860	144,138	141,325	143,307
	재정수지(A-B)	△13,802	△2,573	4,003	△5,650	573
	전입금 제외 재정수지	△15,204	△37,401	△37,939	△18,650	△2,428

주: 1) 실업급여계정의 수입은 고용보험료(13.9조 원, 96.8%)가 대부분이며, 일반회계 전입금(0.3조 원, 2.1%), 그 외 기타경상이전수입, 기타재산수입, 가산금, 기타 잡수입 등으로 구성됨
자료: 국회예산정책처(2024), 『2023회계연도 결산 총괄 분석 III』. p.33.

[그림 7-1] 임금근로자 계정별 지출 및 누적적립금: 2014~2023



주: 2014~2023년 결산
자료: 국회예산정책처, 「NABO 재정경제통계」. (검색일: 2024.10.31.)

이처럼 최근 실업급여 계정의 재정 악화 요인 중 하나로 모성보호육아지원 지출이 지목되고 있다. 모성보호육아지원은 「고용보험법」에 근거하여 출산전후휴가급여, 유산사산휴가급여, 배우자출산휴가급여, 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축급여 등으로 구성되며, 일과 가정의 양립을 지원하는 대표적인 재정사업으로 운영되고 있다. 그런데 최근 저출생 문제 대응을 위한 제도 확대로 해당 사업의 수급자 수와 지출규모가 빠르게 증가하고 있다. 실제 모성보호육아지원의 실 집행액은 2018년에 1조 1,041억 원에서 2023년에는 2조 2,624억 원으로 두 배 이상 확대되었다. 이

에 따라 고용보험기금 전체 지출에서 차지하는 비중도 9.5%에서 13.3%로 크게 상승하였다. 특히 2023년 실업급여 계정 지출의 15.8%가 모성보호육아지원 사업이 차지하는 것으로 나타나 실업급여계정의 재정적 부담이 가중되고 있는 것으로 확인된다.

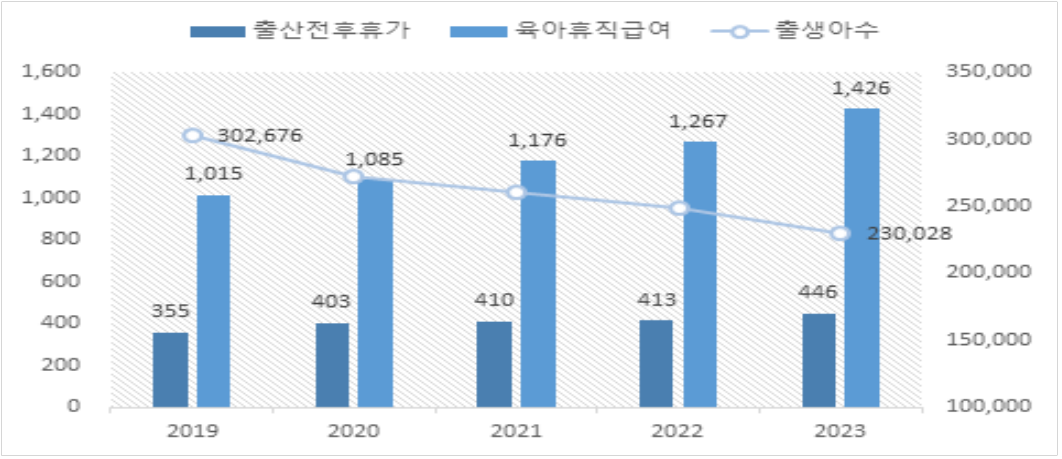
〈표 7-3〉 모성보호육아지원 사업 지원 실적 현황(2019~2023)

(단위: 명, 억 원, %)

구분(내역사업명)		2019	2020	2021	2022	2023	연평균 증감률
출산전후휴가급여	지원인원	73,306	70,949	70,333	73,099	73,207	0.0
	실집행액	2,604	2,858	2,881	3,019	3,263	5.9
유산사산휴가급여	지원인원	789	1,096	1,094	1,211	1,329	14.8
	실집행액	8	14	14	15	16	22.2
육아휴직급여	지원인원	105,165	112,040	110,555	131,087	126,008	5
	실집행액	10,673	12,155	13,004	16,614	17,970	14.2
육아기근로시간 단축급여	지원인원	5,660	14,698	16,689	19,466	23,118	52.2
	실집행액	211	517	884	1,063	1,303	64.7
배우자출산휴가급여	지원인원	-	18,720	18,270	16,168	15,797	△5.4
	실집행액	-	70	68	61	62	△3.8
합계	실집행액	13,500	15,614	16,850	20,772	22,615	13.9

주: 각 회계연도 결산 기준
자료: 국회예산정책처(2024), 『2023회계연도 결산 총괄분석 III』. p.55.

[그림 7-2] 출생아 수와 수급자 1인당 지출



자료: 국회예산정책처(2024), 『2023회계연도 결산 총괄분석 III』. p.55.

〈표 7-4〉 육아휴직급여 주요 개편 이력

구분	육아휴직급여		통상임금 대비 비율	
	첫 3개월	4개월~	첫 3개월	4개월~
2001	월 20만 원		-	-
2007	월 50만 원		-	-
2011~2017.8.	상한액 100만 원, 하한액 50만 원		40%	
2017.9.~2018	상한액 150만원, 하한액 70만 원	상한액 100만원, 하한액 50만 원	80%	40%
2022.1.~	상한액 150만원, 하한액 70만 원 ▸ 통상임금 80%(月150만 원 상한) → 최대 1년간 매월 균등 지급 ▸ 1년 휴직 시, 총 급여 상한 1,800만 원		80%	
정부발표 개선안	상한액 250만원, ▸ 초기 3개월(통상임금 100%, 月250만 원 상한) + 이후 3개월(통상임금 100%, 月200만 원 상한) + 이후 6개월(통상임금 80%, 月160만 원 상한) ▸ 1년 휴직시, 총 급여 상한 2,310만 원		-	

자료: 국회예산정책처(2024), 『2023회계연도 결산 총괄분석 III』. p65 수정 인용.

〈표 7-3〉에서 볼 수 있듯이 최근 저출생으로 인한 출생아 수 감소에도 불구하고 모성보호육아 지원을 구성하는 5개 내역사업 중 배우자출산휴가급여를 제외하고 모두 수급자 수가 계속 증가하고 있다. 특히 육아기 근로시간 단축급여의 수급자 수가 크게 증가하고 있으며, 무엇보다 지출비중이 큰 육아휴직급여 수급자 수는 실질소득대체율 인상 등 제도 확대에 따라 수급자 수가 최근 5년간 평균 5%씩 증가하는 추세를 보인다(〈표 7-4〉). 2025년부터는 저출생 대응 차원에서 육아휴직급여 상한액 인상 등을 중심으로 한 육아휴직제도 확대가 본격 시행됨에 따라 관련 수급자 수와 지출증가 추세가 지속될 것으로 예상되며, 결과적으로 고용보험기금의 재정 불안정성을 증가시키는 원인을 제공할 수 있을 것으로 보인다. 한편, 정부가 발표한 육아휴직급여 상한액 수준은 해외 주요 국가와 비교 했을 때 여전히 낮은 수준이다. 2023년 전 산업 평균임금(연 4,368만 원) 대비 1년 휴직 시 급여 상한액으로 실질소득대체율을 파악해 보면 현행은 41.2%이고 정부 발표 개선안 추진 시 52.9%로 높아진다. 그러나 스웨덴(76.3%), 노르웨이(94.2%), 일본(76.8%), 아이슬란드(54.5%)와 비교 시 여전히 낮으며(국회예산정책처, 2024, p.67), 이에 따라 저출생 추세의 반전이 뚜렷하지 않을 경우 육아휴직제도 사각지대의 문제에도 불구하고 육아휴직급여 상한의 추가 인상이나 휴직기간의 연장 등 추가적인 제도 확대 요구가 계속될 수 있을 것으로 예상된다. 이러한 상황을 종합적으로 고려했을 때, 육아휴직급여 확대 정책이 실질적인 저출생 대응 효과를 거두기 위해서는 지속적인 제도 개선과 함께 고용보험기금의 재정안정성을 확보할 수 있는 대안에 대한 정책적 고민이 있어야 할 것으로 보인다.

2. 비용 부담 관련 쟁점

현재 모성보호육아지원은 실업 대응 등 고용안정을 위해 사업주와 근로자가 부담하는 보험료에 의존하고 있다. 현행의 실업급여 계정 재원을 사용하는 구조에 대한 적절성 논란은 2001년 육아휴직제도 도입 초기에 이미 제기된 바 있다. 육아휴직급여는 처음 건강보험에서 그 비용을 부담하는 것으로 제도가 설계되었으나, 당시 건강보험재정이 크게 악화된 사정을 고려하여 고용보험기금 사업으로 도입되었다. 결과적으로 자영업자와 특수고용 근로자 등 고용보험제도 가입의 사각지대가 곧 모성보호의 사각지대로 남게 되었고, 최근에 들어서야 고용보험제도의 적용 확대를 통해 매우 느린 속도로 모성보호의 적용 범위가 확대되고 있다. 당시 국회 환경노동위원회는 모성보호사업이 실업에 대응하기 위한 재원을 사용할 수밖에 없는 불가피한 현실을 인정하면서, 고용보험기금의 안정적인 운영을 위하여 소요비용의 일정 부분을 매년 일반 회계 예산에 반영할 것을 주문하는 '모성보호비용의 사회부담 적용 확대를 위한 촉구 결의안'을 의결하였다. 이에 따르면, 정부가 일정 기간이 지난 후에는 산전후휴가급여를 모든 여성노동자에 적용하도록 하고, 그 비용을 일반회계와 국민건강보험이 부담하도록 하는 재정 대책을 마련할 것을 강조하였다. 이러한 논의의 연장선에서, 2022년에는 고용보험료율을 0.2%포인트 인상하면서 모성보호육아지원 사업을 위한 일반회계 전입금 확대가 계획되었다. 그러나 실제 전입금 규모는 2021년 대비 800억 원 증가한 3,000억 원에 그쳤다. 2024년 계획상 4,000억 원의 국고 지원이 예정되어 있으나, 모성보호육아지원 사업비 전체에서 차지하는 비율은 16% 수준에 불과한 실정으로 늘어나는 육아휴직 관련 지출을 충당하기에는 부족한 상황이다.

이러한 재정적 한계를 고려할 때, 고용보험기금 실업급여 계정의 재정 안전성을 확보하는 동시에 육아휴직을 포함한 모성보호육아지원 사업을 안정적으로 추진하기 위해서는 재원 및 집행 구조의 분리가 우선적으로 요구된다. 현재까지 보험료율 추가 인상이나 일반회계 전입금 확대 필요성이 지속적으로 제기되어 왔으나, 실업급여 계정과 분리되지 않은 현행 집행 구조에서는 육아휴직 사각지대를 해소하는 것이 어려운 상황이다. 따라서, 장기적으로는 모성보호사업을 실업급여 계정과 별도로 운영하는 방안을 포함한 재정 구조 개편이 필수적이며, 이를 통해 보다 지속가능한 재원 조달 및 지원 체계를 구축해야 할 필요성이 커지고 있다.

제2절 모성보호육아지원사업 재정관리 방식과 재원마련 방안의 검토

1. 재정관리 방식별 특징과 재원마련 방안

급여제도는 지출의 불확실성, 가입자 및 수혜자의 특정성 등의 특성을 갖고 있어, 이에 부합하는 적절한 재원 조달 및 재정관리 방식을 선택하는 것이 중요하다. 일반적으로 재정관리 방식은 해당 재원의 조달 방법에 따라 결정되며, 재원 조달 방식은 필요 재원의 규모와 조달 가능성에 따라 달라진다. 현재 정부가 활용하고 있는 재정관리 방식은 크게 네 가지로 구분된다. 이는 일반회계, 특별회계, 기금, 그리고 재정 외 방식으로 구성되며, 이 중 일반회계(1개), 특별회계(21개), 기금(68개)는 「국가재정법」에 따라 관리된다. 반면, 재정 외 방식은 국가회계의 범위에 포함되지 않는 방식으로, 국회의 세입·세출 예산 심의를 받지 않아 운영 주체가 상당한 자율권을 가지고 운용할 수 있다. 그런데 재정 외 방식은 국가재정 규모나 기능별 지출 등 국가 전체의 재정활동을 파악하는 범위에서 제외되는 한계를 갖는다. 현재 및 기능별 지출 등 국가 재정 활동 통계에서 제외된다는 한계를 가진다. 현재 국민건강보험과 노인장기요양보험이 이러한 재정 외 운용 방식을 채택하고 있으나, 재정관리의 투명성과 책임성과 관련한 여러 쟁점이 존재한다.

일반회계, 특별회계, 기금은 「국가재정법」에 의해 관리되며 정부가 편성하고 국회의 심의를 받는 세입세출예산 과정을 통해 운영된다는 공통점을 갖고 있으나, 설치 목적, 수입과의 연계성, 여유자금의 운영 방식 등에서 차이가 있다. 일반회계는 국가의 일반적 재정활동을 위해 설치하며, 공권력에 의한 조세수입을 통해 운영된다. 재정지출은 원칙적으로 무상급부 방식으로 정부가 예산안을 편성하고 국회가 심의하여 의결을 거쳐 예산을 확정한다. 이후 집행과정은 합법성에 입각하여 엄격하게 통제되고 예산의 목적 외 사용은 원칙적으로 금지된다. 따라서 예산 변경은 추가경정예산을 통해서만 가능하며, 국회의 결산심의와 승인을 거쳐야 한다. 특별회계는 일반회계의 원칙 중에서 특정 사업과 특정 자금, 특정 세입과 세출의 연계를 허용함으로써 정책적 요구가 높은 분야에 대하여 별도의 예산을 수립하고 집행할 수 있도록 한 것이다. 그러나 국회의 예산, 결산 심의·의결 과정과 추경예산을 통한 변경 등 집행에 대한 통제는 일반회계와 동일하다. 마지막으로 기금은 특별회계가 갖는 사업, 수입·지출의 특정성뿐만 아니라 추가적으로 집행절차의 자율성, 계획변경의 유연성, 수입의 다양성 등이 허용된다. 일반·특별회계에 비해 상대적으로 탄력적인

집행이 가능한데, 주요 항목 집행 금액이 20%(금융성 기금의 경우에는 30%) 이상 변경될 경우에만 국회의 의결을 요구하고 있어 지출의 유연성이 높다. 수입항목도 기금사업의 목적 등에 따라 출연금이나 부담금 등 다양한 방식을 허용하고 있다.

〈표 7-5〉 재정관리 방식의 구분

구분	목적	비고
일반회계	**조세수입 등을 주요 세입**으로 하여 **국가의 일반적인 세출에 충당**하기 위해 설치	「국가재정법」 제4조 2항
특별회계	**국가에서 특정한 사업을 운영**하고자 할 때, **특정한 자금을 보유하여 운용하고자 할 때, 특정한 세입**으로 **특정한 세출에 충당**함으로써 **일반회계와 구분하여 회계처리할 필요가 있을 때**에 **법률로써 설치**하되, **별표 1에 규정된 법률**에 의하지 아니하고는 이를 설치할 수 없다	「국가재정법」 제4조 3항
기금	**국가가 특정한 목적을 위하여 특정한 자금**을 **신축적으로 운용할 필요**가 있을 때에 한정하여 **법률로써 설치**하되, **정부의 출연금 또는 법률에 따른 민간부담금을 재원으로 하는 기금은 별표 2에 규정된 법률**에 의하지 아니하고는 이를 설치할 수 없다	「국가재정법」 제4조 1항

자료: 법제처 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/, (검색일: 2024.10.31.)

육아휴직제도가 포괄하는 사업내용 범위의 특정성과 지출 시점과 지출규모의 불확실성 등을 고려했을 때, 지출의 유연성을 확보할 수 있는 기금형태의 운영이 바람직하다. 이를 실현하는 구체적인 방법으로는 첫째, 고용보험기금 계정의 분리와 둘째, 별도 기금의 신규 설치를 검토할 수 있다. 이하의 각 대안별 검토를 위한 사업의 범위는 편의상 현행 고용보험기금이 담당하고 있는 모성보호육아지원 사업 전체를 가정하며, 별도 기금 설치와 관련해서는 사업성 기금 설치를 기준으로 논의한다.

2. 고용보험 내 (가칭)모성보호육아지원계정 신설

모성보호육아지원 사업을 실업계정에서 새로운 계정으로 분리·운영할 경우 현행 고용보험 피보험자 관리, 보험료 징수 등 전반적인 사업 집행 및 관리체계를 유지하는 것은 행정적 측면에서 가장 비용효율적인 방안으로 보인다. 기존 체계를 유지함으로써 별도의 행정비용이 추가되지 않으며, 이미 구축된 인프라를 활용하여 관련 사업을 확대 시행할 수 있다는 점에서 큰 장점이 있다. 그러나, 여전히 고용보험기금이라는 사회보험성 기금의 운영 방식을 유지함에 따라 몇가지 불리한 요소가 존재한다.

첫째, 가입자가 납부한 보험료를 기반으로 수급권이 발생하는 사회보험의 특성(기여와 수급의

견련성)을 고려했을 때, 모성보호육아지원 적용 대상은 고용보험제도 적용 대상 확대에 의존할 수밖에 없는 구조로, 사각지대 문제가 존재한다. 현행 「고용보험법」은 민간 부문에서 근로계약을 체결한 근로자·노무제공자·예술인을 적용 대상으로 한다. 그런데 「사립학교교직원연금법」의 적용을 받는 사립학교 교직원은 「고용보험법」의 적용 제외 조항에 따라 「고용보험법」으로부터 배제되며, 노사 간 단체협약을 통해 육아휴직급여를 보장받지 않는 경우 무급 육아휴직을 사용할 수밖에 없는 상황에 놓인다. 이와 관련해서 2022년 교육부 조사에 따르면 전국 197개 사립대학 가운데, 101개 학교만 직원에게 육아휴직 수당을 지급하고 있는 것으로 확인되어 상당수 사립대 직원들은 육아휴직 중 소득 공백을 겪고 있는 것으로 보인다. 이러한 사실은 사회보험방식으로 운영되는 고용보험기금 안에서 계정을 분리하더라도 모성보호육아지원의 사각지대를 해소하기 어려운 한계를 보여준다.

둘째, 모성보호육아지원을 별도 계정으로 분리하더라도 그 주요 재원은 적용 대상자가 납부하는 보험료에 의존해야 할 것이므로 일반회계 전입금은 이를 보완하는 수준에서 정체할 가능성이 높다. 최근 고용보험 실업급여 계정의 보험료율이 두 차례나 인상된 바 있다는 점에서 추가 보험료율 인상은 여의치 않을 것으로 예상된다. 특히 보험료 증가에 따른 인건비 부담 등을 이유로 한 사업주 반발이 클 것으로 보이며, 이러한 상황에서 일반회계 전입금 규모가 정체할 경우에는 모성보호육아지원 사업을 안정적으로 추진하기 어려워질 수 있다.

셋째, 현행법상 사회보험성 기금은 회계/기금 간 여유재원의 전입과 전출을 제한하여 독립성을 유지하면서 운용할 수 있도록 하고 있다. 「국가재정법」 제13조는 회계와 기금의 여유재원을 본연의 목적 수행에 지장을 초래하지 않는 범위 안에서 전입·전출을 허용하여 통합적으로 재정을 활용할 수 있도록 하지만, 공적연금, 직역연금, 고용보험, 산재보험 등은 제외 대상으로 명시하고 있다. 이러한 규정은 그러나 현재와 같이 전반적인 재정 압박에 처한 사업에서 고용보험기금 사업인 모성보호육아지원을 위한 정부 지원을 크게 제약하는 요소로 작용할 수 있다.

요약하면, 모성보호육아지원에 대한 별도의 계정을 신설한다고 했을 때 행정적으로는 효율적인 측면에서 긍정적이지만, 여전히 고용보험기금의 틀을 벗어나지 못함에 따라 여전히 적용 대상이 한정적이며 재원조달의 안정성 측면에서도 현행과 크게 달라지기 어려울 것이라는 한계를 갖는다.

〈표 7-6〉 회계·기금 간 여유재원 통합 활용

제13조(회계 · 기금 간 여유재원의 전입 · 전출) ①정부는 국가재정의 효율적 운용을 위하여 필요한 경우에는 다른 법률의 규정에도 불구하고 회계 및 기금의 목적 수행에 지장을 초래하지 아니하는 범위 안에서 회계와 기금 간 또는 회계 및 기금 상호 간에 여유재원을 전입 또는 전출하여 통합적으로 활용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 특별회계 및 기금은 제외한다.

1. 우체국보험특별회계
2. 국민연금기금
3. 공무원연금기금
4. 사립학교교직원연금기금
5. 군인연금기금
6. 고용보험기금
7. 산업재해보상보험및예방기금
8. 임금채권보장기금
9. 방사성폐기물관리기금
10. 그 밖에 차입금이나 「부담금관리기본법」 제2조의 규정에 따른 부담금 등을 주요 재원으로 하는 특별회계와 기금 중 대통령령으로 정하는 특별회계와 기금

자료: 법제처 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/, (검색일: 2024.10.31.)

따라서 고용보험 내 별도 계정 분리 시 안정적이고 지속가능한 재원조달 방안을 마련할 필요가 있다. 이와 관련해서 근로자와 사용주의 비용부담 관련 반발을 최소화하면서 가입자 기반 확대를 기대할 수 있는 대안으로 별도 보험료의 신설을 고민해볼 수 있다. (가칭) 모성보호육아지원 계정 임의가입자에 한정하여 별도 보험료를 부과하고, 고용보험 의무가입자에 대한 보호는 실업보험료의 일정비율을 재원으로 전입하는 방식이다. 즉, 계정을 분리 시 자영업자나 사립학교 교직원 등 고용보험 적용 제외자가 임의로 가입하고 그에 대한 보험료를 납부함으로써 육아휴직 등에 따른 소득상실 위험을 보장받을 수 있는 기회를 확보할 수 있도록 하는 것이 가능할 것이다. 그러나 이 경우 현행 실업급여 보험료 부과 기반보다 이러한 육아휴직보험료와 같은 명목의 보험료 신설은 현행 실업급여 보험료 부과 기반보다 협소한 대상에게 부과될 가능성이 크다. 또한 임의가입자의 수급 후 제도 이탈을 방지하기 어렵고, 장기적으로 재정적 지속가능성을 담보하기 어려운 문제가 존재한다. 따라서 별도 보험료를 부과하는 계정을 신설하여 운영하더라도 국고지원의 법적 근거를 명확히 하여 안정적인 재원을 확보할 수 있도록 할 필요가 있다. 이를 위해서는 「고용보험법」 개정을 통해 국고부담 의무와 지원 규모를 명문화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 다만, 〈표 7-7〉에서 볼 수 있듯이 현재 사회보험제도에서 공무원연금과 군인연금과 같이 국가가 고용주로서 부담하는 경우를 제외하고 급여비에 대한 국고지원을 구체화한 사례는 사학연금이 유일하며, 일부 사업성 기금에 한정되어 있다는 점에서 그 실현 가능성이 크지 않을 수 있는 점도 고려할 필요가 있다.

〈표 7-7〉 주요 기금의 국가부담 및 지원 관련 규정 비교

구분	국가부담 및 지원금 관련 규정
고용보험기금 (고용보험법)	**제5조(국고의 부담)** ①국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다. 〈개정 2015. 1. 20.〉 ②국가는 매년 예산의 범위에서 보험사업의 관리 · 운영에 드는 비용을 부담할 수 있다.
산업재해보상보험및예방기금 (산업재해보상보험법)	**제3조(국가의 부담 및 지원)** ① 국가는 회계연도마다 예산의 범위에서 보험사업의 사무 집행에 드는 비용을 일반회계에서 부담하여야 한다. ② 국가는 회계연도마다 예산의 범위에서 보험사업에 드는 비용의 일부를 지원할 수 있다. **제95조(산업재해보상보험및예방기금의 설치 및 조성)** ③ 정부는 산업재해 예방 사업을 수행하기 위하여 회계연도마다 기금지출예산 총액의 100분의 3의 범위에서 제2항에 따른 정부의 출연금으로 세출예산에 계상(計上)하여야 한다.
석면피해구제기금 (석면피해구제법)	**제24조(기금의 설치 및 조성)**③....정부는 이 법에 따른 구제급여 지급을 위하여 회계연도마다 대통령령으로 정하는 바에 따라 기금에 출연하여야 한다. -시행령제15조(정부의 기금 출연) 법 제24조제3항에 따라 정부가 기금에 출연하여야 할 금액은 환경부장관과 기획재정부장관이 협의하여 정한다. '24년도 석면피해구제분담금률: 10만분의 6(환경부고시 제2023-272호)
사립학교교직원연금기금 (사립학교교직원연금법)	**제46조(국가부담금)** ① 국가부담금은 다음 각 호의 금액의 합계액으로 한다. 1. 제44조제4항에 따라 교원이 부담하는 개인부담금의 합계액 중 대통령령으로 정하는 금액 1. 제44조제4항에 따라 교원이 부담하는 개인부담금의 합계액 중 대통령령으로 정하는 금액 -**시행령 제68조의2(국가부담금 및 법인부담금의 금액)**② 법 제46조제1항제1호에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 법 제44조제4항에 따라 교원이 부담하는 개인부담금 합계액의 9천분의 3,706을 말한다. 2. 제48조의3에 따라 교직원이 내는 소급개인부담금 합계액과 같은 금액 3. 퇴직수당 지급에 드는 비용 중 제47조제3항 단서에 따라 부담하는 금액 .... **제53조의7(국가의 지원)** 법률 또는 제도적인 사유로 이 법에 따른 급여를 기금으로 충당할 수 없을 때에는 국가가 그 부족액을 지원할 수 있다.

자료: 법제처 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/, (검색일: 2024.10.31.)

3. 별도 사업성 기금 신설

중장기적인 관점에서 보다 안정적이고 포괄적인 모성보호육아지원 사업 추진을 위해 사업성 기금의 설치를 고려할 수 있다. 모성보호육아지원 사업은 근로 중 임신·출산 및 자녀 양육을 위한 휴가의 발생이라는 지출시기별 변동성이 크다는 특징을 갖는다. 이를 고려했을 때 일반회계나 특별회계를 통한 일반적인 세출방식보다는 탄력적인 재정운용이 가능하도록 사업성 기금을 설치하고 운용하는 것이 보다 적절할 것이다. 한편, 모성보호육아지원을 통해 창출되는 직간접적인 이익은 일하는 출산 및 자녀양육 부모뿐만 아니라 우리 사회 전체가 공유한다. 따라서 근로자와 사업주뿐만 아니라 일반 국민을 대표하는 정부도 그 비용을 분담할 필요가 있다. 이는 모성보호육아지원 사업이 개인의 복지를 넘어 노동시장 안정과 인구구조 개선에 기여하는 공공재적 성격을 갖고 있음을 반영하는 접근이다. 각 수혜주체별 비용분담 수준은 기금이 운영하는 주요 사업 영역, 지원대상, 지원 내용과 소요 재정규모 등을 고려하여 노-사-정 합의를 통해 결정되어야 할 것이다. 다만, 여기에서는 기금 설치를 전제로 한 3자 간의 재원분담 기준에 대해 검토해 본다.

현행 고용보험기금 모성보호육아지원 사업은 크게 모성보호(출산전후휴가급여, 유산사산휴가급여)와 육아지원(육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 등)으로 구분할 수 있다. 각 사업이 지원하는 대상의 범위는 달라질 수 있으며, 그에 따라 재원의 구성과 분담수준 또한 달라질 수 있다. 해외 사례를 보아도 국가별로 상이한 배경 속에서 관련 제도가 도입되고 발전해온 결과, 적용 대상이나 지원수준, 재원구조 등이 매우 다양하게 나타난다. 독일의 경우 출산휴가와 육아휴직을 각각 별도의 대상과 재원을 통해 운영하는 반면, 스웨덴의 경우 부모보험체계를 통해 통합적으로 운영하고 있다. 또한 많은 나라에서 포괄적인 사회보험제도를 통해 지원하며, 가입자인 노동자와 사업주가 부담하는 보험료를 기반으로 운영하되, 재정 부족 시 조세를 통해 적자를 보전하는 방식이 일반적이다. 우리나라의 경우 지금까지 모성보호와 육아지원은 고용보험의 틀 안에서 통합되어 운영되어 왔다. 따라서 재원의 구분에 따른 분리·운영은 고려하지 않지만, 건강권 보장이라는 측면에서 모성보호사업에 대한 건강보험 재정의 비용 분담을 검토할 수 있다. 현행 「국민건강보험법 〈개정 2013. 5. 22.〉」 제50조(부가급여)에서 “공단은 이 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신 · 출산 진료비, 장제비, 상병수당, 그 밖의 급여를 실시할 수 있다”고 명시하고 있어, 건보재정을 통해 모성보호사업 비용 전체 또는 일부 충당이 가능하다. 만일 건강보험 재정을 사용할 경우, 현재 고용보험 가입자로 한정된 지원 대상은 미가입 자영업자나 학생 등 모든 출산부모까지 포괄되어야 할 것이다. 다만, 지원내용과 급여수준은 임금근로자와 차등 적용하는 방안을 고려할 필요가 있다. 한편, 모성보호사업을 신규 설치 기금에서 분리하여 건강보험의 부가급여 사업으로 추진하는 것도 가능하다. 그런데 이 경우 「국민건강보험법」 제109조

(외국인 등에 대한 특례)의 적용이 불가피하다. 이는 외국인근로자의 정주 유인과 관련이 큰 사항으로 인구-거시경제정책의 큰 틀에서 신중하게 논의될 필요가 있으며, 현재로서는 신규 설치되는 기금 사업 내에서 모성보호사업을 육아지원과 통합하여 운영하는 안이 보다 적절할 것으로 판단된다.

따라서 이에 대한 비용분담의 방식은 건강보험공단이 신규 설치 기금에 출연하지 않고 정부가 직접 기금에 출연하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 현재 정부는 연례적으로 일몰연장 중에 있는 「국민건강보험법」 제108조의2에 따라 매년 해당 연도 건강보험료 예상 수입액의 100분의 14에 해당하는 금액을 국고에서 공단에 지원하고 있으며, 동 재원은 가입자 및 피부양자에 대한 보험급여 등에 사용하도록 하고 있다. 이러한 재정구조를 보았을 때, 모성보호 사업에 대한 정부의 직접적인 재정이전이 보다 현실적인 방안이 될 수 있다. 한편, 최근 모성보호육아지원 관련 국고지원 실적을 보면, 실제 지원규모는 모성보호사업(출산전후휴가급여, 유산사산휴가급여, 배우자출산휴가급여 및 난임치료휴가급여) 비용을 간신히 충당하는 수준에 불과하다. 2023년까지의 재정운용을 보면 보성보호사업비 총액에도 미달하는 수준의 국고 전입금이 이루어졌다. 이는 정부가 저출생 대응을 위한 핵심과제로 확대 추진하고 있는 육아지원사업(육아휴직급여 및 육아기근로시간단축급여)이 오로지 실업급여 보험료에 의존하고 있음을 의미한다. 육아지원을 통해 얻는 이익은 수급부모뿐만 아니라 고용주와 사회 전체가 공유하는 공공재적 성격을 가지고 있다는 점에서 관련 사업비용에 대한 부담에 있어서도 사회 전체를 대표하는 정부가 적어도 1/3 이상을 부담하는 것이 바람직할 것이다.

〈표 7-8〉 모성보호육아지원 지출과 일반회계 전입금 현황

(단위: 억 원)

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024년 계획(당초)
국고지원(모성보호)	1,400	1,800	2,200	3,000	3,000	4,000
모성보호사업(소계)	2,612	2,942	2,963	3,095	3,341	3,609
출산전후휴가급여	2,604	2,858	2,881	3,019	3,263	3,470
유산사산휴가급여	8	14	14	15	16	19
배우자출산휴가급여	-	70	68	61	62	84
난임치료휴가급여	-	-	-	-	-	37
육아지원사업(소계)	10,884	12,672	13,888	17,677	19,273	21,359
육아휴직급여	10,673	12,155	13,004	16,614	17,970	19,869
육아기근로시간단축	211	517	884	1,063	1,303	1,490

주: 2019~2023년 결산, 2024년 계획

자료: (2019~2023년) 국회예산정책처(2024), 『2023회계연도 결산 총괄분석 III』. p.55.; (2024년 계획). 국회 환경노동위원회(2024), 『2025년 고용노동부 소관 예산안 기금운용계획안 임대형민자사업한도액안 검토보고서』, p.48.

이상의 논의를 종합하면, 다음과 같이 사업내용에 따라 비용분담 주체를 구분할 수 있다. 첫째, 모성보호 관련 사업비용은 건강보험공단을 대신하여 정부가 전액 충당한다. 현재에도 일반회계 세출로 고용보험 미가입자 출산급여 사업이 추진중에 있으며, 고용보험 모성보호사업비 전체를 국가가 지원하고 있다. 따라서 향후 기금 설치 시에도 이와 같은 원칙을 유지하는 것이 바람직하다. 둘째, 육아휴직급여 등 육아지원 관련 사업비용의 경우 현행 고용보험 가입자에 대해서는 고용보험과 정부가 분담하는 구조를 마련할 필요가 있다. 2024년 지출계획을 기준으로 고용보험의 분담률을 파악하면, 고용보험기금 사회보장기여금 수입 17조 1,482억 원(국회 환경노동위원회, 2024, p.17)의 8%(육아지원사업비 총액의 2/3, 즉 1조 4,239억 원)에 해당한다.[87] 따라서 기금법 신설 시 고용보험이 해당 비율의 재원을 매년 전입하도록 규정하고, 육아휴직급여 비용은 전액 국가부담으로 명시할 수 있다. 이를 통해 기금 설치 이후 육아휴직제도 확대와 관련한 모든 비용을 정부가 부담할 수 있는 구조를 마련할 수 있다. 마지막으로 기금운영비를 비롯한 제도 운영과 관련한 비용은 국가가 부담하는 것이 적절하며, 이를 통해 안정적인 기금의 운영이 가능할 것으로 예상된다.

(가칭)모성보호육아지원기금의 주요 재원은 정부내부수입에 크게 의존할 수밖에 없을 것으로 예상된다. 그럼에도 자체 수입원의 발굴은 중요한데, 특히 민간이 현금 또는 물품을 기부할 수 있도록 허용하고, 세제 혜택(소득공제 등)을 제공하는 방식을 검토할 필요가 있다. 이에 대해서는 국가보훈처의 보훈기금, 지방자치단체의 고향사랑기부금 등 기존 사례를 참고할 수 있다.

한편, 정부내부수입은 일반회계 전입금과 고용보험기금 전입금, 기타 특별회계와 관련 타 기금 전입금으로 구성될 수 있을 것이다. 이때 고용보험기금 수입의 일정 비율에 해당하는 기금을 동 기금에 사용할 수 있도록 관련법 개정이 필요하다. 정부내부수입과 관련해서 복권기금의 활용을 검토해볼 수 있다. 이와 관련해서 구체적으로 살펴보면, 「복권 및 복권기금법」 제23조(복권기금의 배분및용도)는 제1항에서 복권수익금의 35%를 10개 기금 등에 대통령령에 따라 일정 비율을 배분하도록 하고 [별표]에 규정된 용도로 사용하도록 하고 있다. 또한 제1항의 단서로 대통령령으로 정하는 바에 따라 배분비율을 조정할 수 있도록 하고 있다(〈표 7-9〉). 따라서 동법 제23조제1항의 개정을 통해 신규로 설치하는 기금에 복권 수익금을 배분할 수 있는 근거를 마련할 필요가 있다. 만약 법 개정이 어려울 경우, 근로복지진흥기금에 대한 배분 비율을 상향 조정하고, 「근로복지기본법 시행령」 개정을 통해 근로자 육아 지원에 해당 자금을 사용할 수 있도록 하는 안도 검토할 수 있다. 「복권 및 복권기금법」에 따라 근로복지진흥기금에 배분된 복권수익금은 「근로복지

87) 2024년 육아지원사업은 총 2조 1,359억 원 지출이 계획되어 있다. 노-사-정이 각각 1/3씩 분담한다고 했을 때 근로자와 사업주가 부담해야 하는 지출은 약 1조 4,239억 원이다. 이는 2024년 고용보험기금운용계획상 사회보장기여금수입 17조 7,482억 원의 8%에 해당하는 규모이다.

기본법」 제91조에 명시된 각 호의 사업에 사용된다. 해당 법 제91조 제17호는 “그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업”을 대통령령으로 정할 수 있도록 규정하고 있는데 현재에는 퇴직연금 등 노후생활안정 등에 한정되어 있다. 따라서 시행령 개정을 통해 근로자의 육아지원 관련 사업을 추가하는 방안도 가능할 것으로 보인다. 한편, 근로취약계층에 대한 육아지원은 법개정 없이도 현행 「복권법」 제23조제3항의3호(저소득층, 장애인, 성폭력 · 가정폭력 · 성매매 피해여성, 불우청소년 등 소외계층에 대한 복지사업과 다문화가족 지원사업)를 근거로 복권기금을 활용할 수 있을 것으로 판단되며, 제1항의 단서에 따른 배분비율의 조정은 필요할 것으로 보인다.

〈표 7-9〉 복권기금 배분기준 및 용도 현황

(단위: %)

복권기금 배분 및 용도		(배분율)
제23조1항 복권수익금의 35%	1. 과학기술진흥기금	12.583
	2. 국민체육진흥기금	10.371
	3. 근로복지진흥기금	**5.310**
	4. 중소벤처기업창업및진흥기금	6.356
	5. 국가유산보호기금	14.286
	6. 지방자치단체	**17.267**
	7. 제주특별지차도개발사업특별회계	**17.267**
	8. 사회복지공동모금회	4.286
	9. 산림환경기능증진자금	5.846
	10. 한국보훈복지의료공단	6.428
제23조3항 제1항 및 제4항의 사행성 중독예방 및 기금운영 경비 등 제외 용도	1. 임대주택 건설 등 저소득층 주거안정	
	2. 국가유공자 복지사업	
	3. 저소득층, 장애인 등 소외계층 복지사업 및 다문화가족 지원사업	
	4. 문화예술 진흥사업	
	5. 공익사업으로서 대통령령 지정 사업	

자료: 법제처 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/, (검색일: 2024.12.16.)

〈표 7-10〉 복권기금 운용 구조(2024 예산)

(단위: 억 원)

수입	운용 규모	지출
자체수입 73,630 정부내부수입및기타 1,895 여유자금회수 8,056	(총계) 83,580 (총수입) 73,630 (총지출) 51,796	사업비 51,785 기금운영비 10 정부내부지출및기타 23,200 **여유자금운용 8,585**

자료: 한국재정정보원(2024), 『2024 회계·기금 운용 구조』, p.183. 그림 수정 인용.

한편, 〈표 7-10〉의 복권기금 재정현황을 보면, 여유자금운용 규모는 8,585억 원 수준으로 재정여력이 그다지 크지 않아 보인다. 이에 세계잉여금을 활용하는 방안도 고려해볼 필요가 있다.

세계잉여금 규모를 보면, 2018년에 약 10.7조 원, 2019년에 619억 원, 2020년 5.7조 원, 2021년 약 18조 원, 2022년에는 약 6조 원을 기록하였으나, 2023년에는 364억 원으로 급감하였다. 최근 세계잉여금 규모가 줄어들고 있지만, 경기회복에 따른 재정여건이 개선될 경우 이를 활용할 여지가 있을 것으로 보인다. 다만, 세계잉여금은 「국가재정법」에 따라 지방교부세 및 지방교육재정교부금 정산, 공적자금 상환기금 출연, 국채 및 차입금 원리금 상환 등으로 활용하는 것이 원칙이므로, 이를 기금으로 전환하기 위한 법적 근거 마련이 필요하다.

마지막으로 신규 기금 설치와 관련해서, 아동·가족 돌봄 관련 세출사업 및 조세지출사업의 기금 전환을 통해 재정의 안정적·통합적 운영을 도모할 필요가 있다. 〈표 7-11〉은 모성보호육아지원과 관련성이 높은 4개 세출사업과 환급형 조세지출인 자녀장려금(CTC)의 예산 편성 현황을 보여준다. 아들 5개 사업의 2025년 예산총액은 전년 대비 약 1조 137억 원 줄어든 것으로 나타났다. 이는 앞서 제7장에서 추계한 육아휴직 확대 적용에 따른 추가재정소요 최대금액인 6,710억 원을 훨씬 초과하며, 2024년 기준 육아지원사업에 대한 국가부담(분담률 1/3 적용 시 7,120억 원)까지 고려했을 때 추가소요재정 1조 3,830억 원의 73.3%에 해당하는 규모이다. 따라서 현재 모성보호육아지원과 관련성이 높은 세출사업과 조세지출을 기금사업으로 전환 시, 저출생으로 인한 아동수 감소로 관련 사업예산이 줄어들었을 때 그 감소분을 육아휴직제도 확대를 위한 재원으로 활용할 수 있는 구조가 형성됨으로써, 모성보호육아지원 사업의 지속가능성을 높이고, 보다 안정적인 육아휴직 지원체계를 구축할 수 있을 것으로 기대된다.

〈표 7-11〉 관련 세출사업 및 조세지출 예산 현황

(단위: 억 원)

구분	소관명	회계명	세부사업명	2024	2025	증감액
임신출산 지원	고용노동부	일반회계	고용보험 미적용자 출산급여	176.8	217.9	41.1
	보건복지부	일반회계	위기임신 및 보호출산 지원	42.3	46.1	3.8
			첫만남 이용권 지원	3,803.6	3,593.0	-210.7
육아비용 지원	보건복지부	일반회계	부모급여(영아수당) 지원	28,886.9	21,352.6	-7,534.3
			아동수당 지급	21,114.7	19,588.2	-1,526.5
소계				**54,024.3**	**44,797.8**	**-9,226.6**
조세지출 (저소득가구 자녀양육비 지원)	기획재정부	-	자녀장려금(CTC)	10,810.0	9,900.0	-910.0
합계				**64,834.3**	**54,697.8**	**-10,136.5**

주: 세출예산은 국회 본예산 기준이며, 자녀장려금 예산은 전망치임
자료: 열린재정, https://www.openfiscaldata.go.kr/, 2025년 세부사업 예산편성 현황(총지출). (검색일: 2024.12.16.);
대한민국 정부(2024), 『2025년도 조세지출예산서』.

마지막으로 기금 재원과 관련해서 지방자치단체의 재정분담을 고려할 수 있다. 현행 「사회보험 기본법」상 국가가 사회보험을 담당하도록 규정하고 있으며, 따라서 고용보험기금을 통한 모성보호육아지원의 경우 지방자치단체의 비용분담을 요구하기 어려운 구조이다. 이는 사회보험이 국가 주도의 재정운영을 원칙으로 하고 있으며, 지자체의 사회보험성 기금에 대한 출연을 요구할 법적 근거가 부족하며, 지자체가 사회보험에 대한 직접적인 재정기여를 한 전례가 없기 때문이다. 그러나 신설을 검토하는 모성보호육아지원 기금의 재원 조성과 관련해서 지자체 또한 해당 사업의 직간접적 이익을 공유한다는 측면을 고려할 필요가 있다. 지역 내 인구 유지와 지역경제 활성화 등과 관련하여 모성보호육아지원 사업의 혜택을 얻는다는 점에서 일정 부분의 재정적 기여를 요구할 수 있는 논리가 성립한다. 그러나 현재 지자체별로 재정여건이 매우 상이하며, 출산·양육과 관련한 재정기여를 일률적으로 요구하기 어렵고, 이와 유사한 사례가 없었다는 점에서 지자체의 자발적인 기금 출연 가능성은 매우 낮다. 이에 따라 지자체의 재정적 기여를 실현할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있으며, 그 한 가지 방법으로 신규 기금 설치 시 앞서 언급한 모성보호육아지원과 관련성이 높은 세출사업을 기금사업으로 포함하면서 동시에 기존 모성보호육아지원 사업의 추진방식을 세출사업과 동일하게 지방자치단체 경상보조 사업으로의 전환하고 이를 통해 지자체의 재정부담을 제도적으로 명문화하는 방안을 검토할 수 있다. 현재 〈표 7-11〉의 세출사업 중 고용노동부 소관으로 추진 중에 있는 고용보험 미적용자 출산급여는 국가가 100% 부담하고 있으나, 보건복지부 소관의 주요 관련 사업의 국고보조율은 60% 내외 수준이다. 이를 고려하여 모성보호육아지원 사업에 대한 국가와 지자체 간의 분담수준을 적절하게 설정하여 공동으로 사업을 운영할 수 있도록 재정구조를 정비함으로써 지자체의 재정분담을 실현할 수 있을 것으로 보인다.

모성보호육아지원 사업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 안정적인 재원 조달이 필수적이며, 이를 위한 두 가지 주요 방안으로 고용보험 내 별도 계정 분리와 별도 사업성 기금 설치가 논의될 수 있다. 각 대안은 재원조달 방식과 운영구조에서 차이를 가지며, 각각의 장단점을 고려하여 정책방향을 설정할 필요가 있다.

먼저 고용보험 내에서 모성보호육아지원 계정을 별도로 분리하여 운영하는 경우, 재원조달 방안은 크게 실업보험료율 인상, 별도 보험료 부과(육아휴직 보험료 등 신설), 국고지원 확대 세 가지로 구분할 수 있다. 우선 실업보험료의 인상은 최근 두 차례 인상이 이루어진 상황에서 추가 인상 시 사업주와 근로자의 반발이 클 것으로 예상되며 경기회복이 더딘 상황에서 민간경제에 부담이 가중될 수 있다. 따라서 실업보험료 수입의 일정 비율을 모성보호육아지원 계정으로 전입하고, 현재 육아지원 적용제외 대상자의 임의가입에 대한 별도 보험료를 신설하는 안을 고려할 수 있는데, 이 경우 임의가입자 수급 후 제도 이탈 가능성이 크고 가입자 기반이 크지 않아 재정적 지속가능성이 불확실하다. 이러한 한계를 보완하기 위해서는 일반회계 전입금 확대가 요구되지만,

재정의 통합적 운영이 어려운 고용보험기금에 대한 국고지원이라는 점에서 재정 여건이 불리한 상황에서 구체적인 국고지원의 규정 반영은 쉽지 않을 것으로 예상된다.

별도 사업성 기금을 설치할 경우 기본 고용보험 기금과 분리하여 운영됨에 따라 보다 다양한 재원조달 방식을 활용할 수 있을 것으로 보인다. 구체적으로 보면, 정부내부수입으로 현재 고용보험금 수입의 약 8% 내외를 전입금으로 활용하는 안을 검토할 수 있다. 이를 위해서는 「고용보험법」 및 「국가재정법」 개정이 필요하며, 고용보험과의 재정적 연계를 명확히 할 필요가 있다. 또한 복권기금의 활용도 가능할 것으로 보인다. 복권기금을 활용하여 재원을 조달하는 방안은 법 개정 없이 일부 관련 법령(복권법 시행령) 개정을 통해 추진이 가능하므로 현실성이 높다. 정부내부수입과 관련해서 세계잉여금의 활용을 고려할 수 있다. 최근 세계잉여금이 크게 줄어들었으나, 경기변동에 민감하여 경기회복 시 육아휴직 확대를 위한 충분한 재원을 제공할 수 있다는 점에서 이의 활용을 위한 「국가재정법」 개정에 대한 검토가 필요하다. 한편, 저출생으로 아동 수가 감소하면서 출산·육아 관련 기존 세출사업 예산이 계속 감액되는 추세이다. 이에 중장기적으로는 현행 모성보호육아지원 사업 이외 관련성이 높은 세출사업(아동수당, 부모급여 등)과 환급형 조세지출인 자녀장려금(CTC)을 동 기금사업으로 전환하여 관련 사업재원의 통합적 운영을 통해 효율적 재원배분을 도모할 수 있다. 그밖에 지방자치단체의 재정분담을 유도할 수 있는 재정구조의 마련을 검토할 수 있다. 지자체의 자발적 출연은 가능성이 낮다고 볼 수 있으나, 향후 기금사업으로 기존 관련 세출사업을 포함하고 이와 동시에 모성보호육아지원 사업의 추진방식을 국고보조사업으로 전환함으로써 지자체의 재정적 기여가 가능한 구조로 개편이 가능하다. 마지막으로 동 기금의 자체수입에 대한 발굴과 관련해서 민간으로부터의 현금기부를 허용하고, 고향사랑기부금 및 국가보훈부의 '모두의 보훈드림' 사례를 참고하여 기부금을 세제혜택과 연계하여 재원을 다양화하는 방안을 적극 검토할 필요가 있다.

〈표 7-12〉 재원조달 방안 요약

구분	재원조성안	장단점
고용보험 내 계정 분리	1. 실업보험료율 인상	최근 2회 인상, 사업주 및 근로자 반발 예상
	2. 별도 보험료 부과	현행 실업보험료 부과 기반보다 협소한 부과 기반, 재정적 지속가능성 낮음
	3. 국고지원 확대	타 관련 사회보험과의 형평성 고려 시, 구체적 국고지원 규정 반영은 어려울 것으로 예상
별도 사업성 기금 설치	1. 정부내부수입	
	- 고용보험기금 수입의 8% 내외, 전입금	「고용보험법」 및 「국가재정법」 등 관련법 개정 필요
	- 복권기금 활용	법 개정 없이 일부 관련법 시행령 개정을 통해 복권기금수입 활용 가능 예상
	- 관련 세출사업예산 감소분 활용	아동 수 감소에 따른 타사업 예산감소분 활용가능하며, 신설 기금으로 관련 사업회계 이관 시 용이할 것으로 예상 - '25년 국회확정 예산 기준 전년대비 9,227억 원 감액
	- 세계잉여금 활용	「국가재정법」 개정 필요
	2. 지방자치단체 출연	지자체의 자발적 출연을 기대하기 어려움
	- 사업추진방식 변경(국고보조사업) 검토	국고보조사업 방식으로의 전환 추진을 통해 최대 약 40% 국비부담 절감 가능
	3. 자체수입으로 민간 현금기부 허용	- 고향사랑기부금 시행 첫해('23년)모금총액 약 650억 원 - 국가보훈부 모두의 보훈드림('24.6.4. 보훈기금법 시행령 개정)

이상의 논의를 요약하면, 별도 사업성 기금을 설치하는 방식은 보험료 중심의 기존 고용보험기금 운영 방식에서 벗어나 보다 다양한 재원 조달 방식을 활용할 수 있다는 점에서 장기적으로 안정적인 재정운용을 위한 대안이 될 수 있을 것으로 보인다. 특히 복권기금이나 세출사업 감액분을 활용하는 방안은 추가적인 국민 부담 없이 기금사업 운영을 가능케 한다는 점에서 긍정적이다. 그러나 경기변동이나 정부정책의 변화에 따라 재원 확보가 어려울 수 있다는 점에서 장기적으로 지속가능한 재원인지에 대한 검토가 필요하다. 이와 같은 재원 확보의 불확실성 이외에도 기금운영 초기에는 법 개정의 필요성, 기존 고용보험기금과의 관계 정립 등과 관련해서 해결해야 할 과제가 많다. 따라서 초기에는 국고 전입금을 중심으로 기금을 운영하되, 장기적으로 민간 기부 확대나 세출사업의 기금 전환 및 사업방식의 일원화 등 재원구조를 다변화하는 접근이 필요할 것으로 보인다.

08

육아지원 사각지대 개선을 위한 조세정책 방향

제1절 육아지원 관련 조세정책 현황

이 연구는 육아휴직 제도의 사각지대 개선을 위한 실행 방안을 마련하는 것을 목적으로 하며, 특히 제도적 사각지대 해소를 위한 구체적 제도 설계안을 마련하는 데 초점을 두고 있다. 그렇지만 육아휴직 제도의 한계는 다양한 측면에서 노출되고 있다. 이런 한계는 육아휴직 제도 자체만으로 온전히 극복하기 어려운 측면이 있다. 이런 점을 보완하기 위하여 특별히 조세정책적 측면에서 육아휴직 제도의 한계를 보완할 수 있는 방안을 검토한다. 또한 그동안 육아지원 관련 정책으로 조세 제도를 전반적으로 다룬 연구를 찾기 어렵다는 점에서 이 장의 논의 내용은 충분한 의미를 가질 수 있을 것이다.

우선 출산 및 육아를 직·간접적으로 지원하고 있는 조세정책의 현황을 살펴본다. 이를 위해 소득세 비과세 및 세액공제, 조세특례, 부가가치세, 개별소비세 등의 측면에서 육아지원 관련 조세정책의 현황을 개관한다. 이후 「2024년 세법개정안」에 포함된 육아지원 관련 내용을 소개·정리함으로써 향후 예상되는 변화를 짚어본다.

1. 육아지원 관련 조세정책 개관

2024년 현재 육아지원과 관련된 조세정책은 (특별법 등에 한데 기술되어 있다기보다) 개별 법령에 산재해 있다고 할 수 있다. 따라서 이하에서는 「소득세법」, 「부가가치세법」 등 각 세법에서 육아지원과 관련된 항목들을 선별하여 간략히 소개·정리하기로 한다.[88]

가. 비과세

「소득세법」 제12조에는 비과세소득이 열거되어 있는데, 동조 제3호 마목에는 (근로소득과 퇴직소득 중) 「고용보험법」에 따라 받는 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가급여 등, 「국가공무원법」·「지방공무원법」에 따른 공무원 또는 「사립학교교직원 연금법」·「별정

88) 이하 육아지원 관련 조세정책 내용은 2024년 12월을 기준으로 작성되었음을 밝혀둔다.

우체국법」을 적용받는 사람이 관련 법령에 따라 받는 육아휴직수당[89] 등이 명시되어 있다. 아울러 동조 제3호 머목은 근로자 또는 그 배우자의 출산이나 6세 이하[90] 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 받는 급여로서 월 20만 원 이내의 금액[91] 역시 비과세소득으로 규정하고 있다.

나. 세액공제

「소득세법」 제59조의2에는 출산·양육 부담 완화를 위한 「자녀세액공제」가 기술되어 있는데, 구체적으로 동조 제1항에는 종합소득이 있는 거주자의 기본공제 대상자에 해당하는 자녀[92] 및 손자녀로서 8세 이상의 사람에 대하여 일정 금액[93][94]을 종합소득 산출세액에서 공제하도록 규정하고 있다. 한편 「소득세법」 제59조의4 제2항 및 제3항에는 의료비 및 교육비 관련 특별세액공제가 각각 명시되어 있는데, 넓은 의미에서 해당 세액공제 규정들 역시 육아지원 관련 조세정책의 범주에 포함된다고 볼 수 있다.

다. 조세특례

1) 통합투자세액공제

「조세특례제한법」 제24조에 따른 「통합투자세액공제」는 기업의 투자에 일정 수준의 공제를 허용하고 있는데, 해당 공제대상에 무주택 종업원(출자자인 임원은 제외)에게 임대하기 위한 「주택법」에 따른 국민주택 규모의 주택, 「영유아보육법」 제10조 제4호에 따른 직장어린이집 등 근로자복지 증진 시설[95]에 대한 투자가 포함되어 있다. 즉, 근로자복지 증진을 위해 직장어린이집 등에 투자한 기업은 소득세 또는 법인세 공제 혜택을 받을 수 있는바, 「통합투자세액공제」 역시 간접적인 육아지원 조세정책으로 간주될 수 있다.

---

89) 「사립학교법」 제70조의2에 따라 임명된 사무직원이 학교의 정관 또는 규칙에 따라 지급받는 육아휴직수당으로서 대통령령으로 정하는 금액 이하의 것을 포한다.
90) 해당 과세기간 개시일을 기준으로 판단한다.
91) 2024년 세법개정을 통해 해당 비과세 한도가 폐지된바, 이에 대해서는 「2024년 세법개정안」 소개 시 다시 언급하기로 한다.
92) 입양자 및 위탁아동을 포함한다.
93) 1명인 경우 연 15만 원, 2명인 경우 연 35만 원, 3명 이상인 경우 연 35만 원과 2명을 초과하는 1명당 연 30만 원을 합한 금액이다.
94) 2024년 세법개정을 통해 해당 공제금액이 확대된바, 이에 대해서는 「2024년 세법개정안」 소개 시 다시 언급하기로 한다.
95) 「조세특례제한법 시행규칙」 제12조 제2항 제4호

2) 통합고용세액공제

「조세특례제한법」 제29조의8에 따른 「통합고용세액공제」는 상시근로자 수를 증가시킨 기업에 일정 수준의 공제를 허용하고 있는데, 동법 제29조의3 제1항에 따른 경력단절 여성의 경우 공제액 규모가 더 크게 설정되어 있다.[96] 한편 동조 제4항에 따라 육아휴직 복귀자를 복직시키는 경우 추가공제가 허용되는데, 구체적으로 중소기업의 경우 1년간 1,300만 원, 중견기업의 경우 1년간 900만 원을 소득세 또는 법인세에서 추가로 공제받을 수 있다.

3) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」(「조세특례제한법」 제30조)은 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업(비영리기업 포함)으로서 대통령령으로 정하는 기업에 취업하는 경우 3~5년간 소득세의 70~90%를 200만 원 한도 내에서 감면해주는 제도로, 공제대상에 경력단절 여성이 포함되어 있다. 이때 해당 경력단절 여성의 정의는 「통합고용세액공제」의 경우와 마찬가지로 동법 제29조의3 제1항을 따른다.

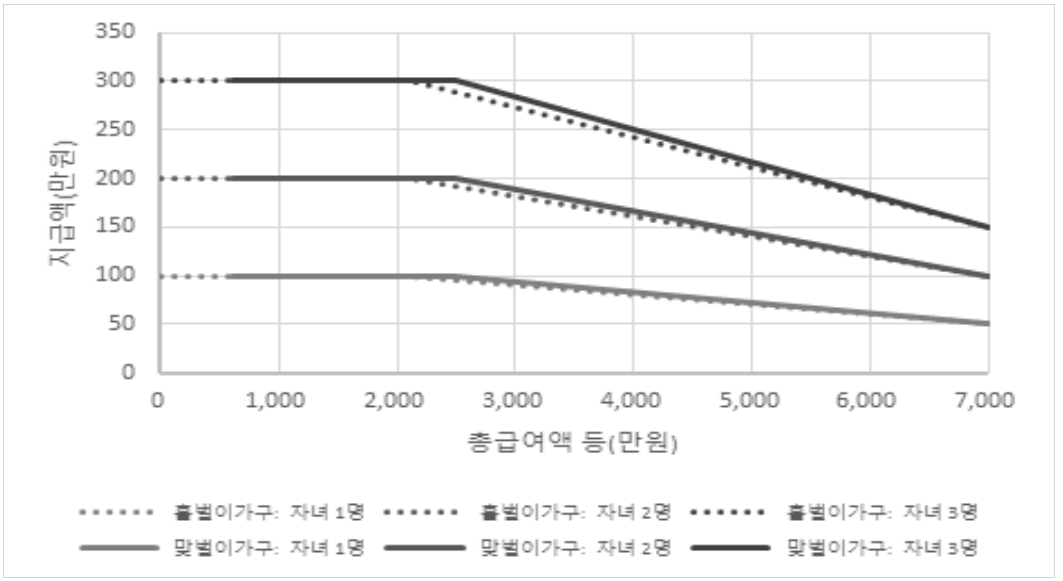
4) 자녀장려세제

「조세특례제한법」 제10절의4에는 저소득층의 자녀양육비 지원을 위한 「자녀장려세제」 운영규정이 기술되어 있다. 해당 제도는 일정 조건을 만족하는 저소득가구에 가구 유형, 자녀 수, 총급여액 등에 따라 결정되는 자녀장려금을 지급하도록 설계되어 있는데, 구체적인 지급액 결정구조는 [그림 8-1]에 도해되어 있는 바와 같다.

96) 최대 3년간 최대 1,550만 원 공제 가능하다.

[그림 8-1] 총급여액 등에 따른 자녀장려금 지급액

(단위: 만 원)



자료: 「조세특례제한법」을 바탕으로 저자 작성

5) 영유아용 기저귀·분유 부가가치세의 면제

「조세특례제한법」 제106조 제1항에는 부가가치세가 (한시적으로) 면제되는 재화 또는 용역이 열거되어 있는데, 해당 목록에 영유아용 기저귀와 분유[97](제11호)가 포함되어 있다. 영유아 육아에 있어 기저귀와 분유는 필수재의 성격을 지니고 있다고 할 수 있는데, 해당 재화들에 대한 부가가치세 면제는 영유아가 있는 가구의 양육비 부담을 일정 수준 완화시켜주고 있다.

라. 부가가치세 면제

「부가가치세법」 제26조 제1항에는 부가가치세가 면제되는 재화 또는 용역이 열거되어 있는데, 「모자보건법」에 따른 산후조리원에서 분만 직후의 임산부나 영유아에게 제공하는 급식·요양 등의 용역[98] 역시 이에 포함되어 있다. 이는 앞서 살펴보았던 영유아용 기저귀·분유 부가가치세의 면제와 유사한 취지를 지니고 있다고 할 수 있는바, 동 규정 역시 육아지원 조세정책의 범주에 포함된다고 할 수 있다.

97) 액상 형태의 분유를 포함하되, 「부가가치세법」 제26조에 따라 부가가치세가 면제되는 분유는 제외된다.
98) 「부가가치세법 시행령」 제35조 제16호

마. 개별소비세 면제

「개별소비세법」에서도 간접적인 육아지원 조세정책을 찾아볼 수 있는데, 동법 제18조 제1항 제3호 바목에 따라 18세 미만 자녀[99] 3명 이상을 양육하는 사람이 승용자동차를 구입할 경우 개별소비세가 면제된다. 다만 면제 한도(300만 원)가 존재하며, 앞서 소개한 부가가치세 면제 등과 비교해 수혜 대상이 제한적이라 할 수 있다.

바. 소결

이상에서 소개·정리한 「소득세법」, 「부가가치세법」 등 개별 세법상 육아지원 관련 항목들은 〈표 8-1〉에 요약·제시된 바와 같다.

〈표 8-1〉 개별 세법상 육아지원 관련 항목

법 령		내 용
「소득세법」	제12조 제3호	- (비과세) 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여 등, 출산·보육 수당
	제59조의2 제1항	- 자녀세액공제
	제59조의4 제2항 및 제3항	- 의료비·교육비 관련 특별세액공제
「조세특례제한법」	제24조	- 통합투자세액공제
	제29조의8	- 통합고용세액공제
	제30조	- 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면
	제100조의27	- 자녀장려세제
	제106조 제1항 제11호	- 영유아용 기저귀·분유 부가가치세의 면제
「부가가치세법」	제26조 제1항 제5호	- (면제) 산후조리원에서 분만 직후의 임산부나 영유아에게 제공하는 급식·요양 등의 용역
「개별소비세법」	제18조 제1항 제3호 바목	- (면제) 18세 미만 자녀 3명 이상을 양육하는 사람이 구입하는 승용자동차

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

99) 가족관계등록부를 기준으로 하고, 양자 및 배우자의 자녀를 포함하되, 입양된 자녀는 친생부모의 자녀 수에는 포함하지 아니한다.

앞서 언급한 바와 같이 2024년 현재 육아 관련 세제지원 항목들은 특별법 등에 한데 기술되어 있다기보다 개별 세법에 산재해 있는 상황인데, 이러한 까닭에 육아지원 관련 조세정책 현황을 일괄적으로 파악하기 어려운 측면이 있다. 즉, 육아지원 관련 조세정책의 적용 대상, 지원 규모, 재정지원과의 중복 여부 등을 총체적으로 파악·판별하는 데에 한계가 있다고 할 수 있다. 이는 현행 육아 관련 세제지원 정책의 한계점이라 할 수 있는데, 구체적으로 (잠재적인) 수혜자가 해당 제도들의 수혜 여부 및 정도를 정확히 가늠하거나 예측하기 어려운 구조로 해당 제도들이 설계·운영됨에 따라 조세지출의 실효성이 저감될 여지가 상당한 것으로 평가할 수 있다.

2. 2024년 세법개정(안)

지난 2024년 7월에 발표된 「2024년 세법개정안」에는 기업의 출산지원금 비과세, 자녀세액공제의 금액 확대 등 출산 및 육아 지원 관련 개정안들도 상당수 포함되어 있었는데, 이하에서는 해당 내용들을 구체적으로 살펴보기로 한다. 다만 해당 개정안들 중에는 최종적으로 개정세법에 반영되지 못한 항목들도 존재하는데, 논의의 완결성 및 포괄성을 위해 해당 개정안들의 내용도 소개·정리하되 최종적으로 개정세법에 반영되지 못한 배경에 대해 간략히 언급하기로 한다.

가. 기업의 출산지원금 비과세

앞서 근로자 또는 그 배우자의 출산이나 6세 이하 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 받는 급여로서 월 20만 원 이내의 금액에 대해서는 소득세가 과세되지 않음(「소득세법」 제12조 제3호 머목)을 언급한 바 있는데, 기업이 근로자(친족인 특수관계자 제외)에게 지급한 출산지원금에 대해서는 근로소득 전액을 비과세(기업의 비용 인정)하는 안이 「2024년 세법개정안」에 포함되어 최종 확정되었다. 이에 따라 기업의 출산지원금 지급이 장려되고 해당 근로자의 출산·양육 부담이 완화될 여지가 생겼는데, 다만 해당 비과세 적용은 근로자 또는 그 배우자가 자녀를 출산한 이후 기업이 2년 이내 지급(2회 이내)한 경우에 한하며(〈표 8-2〉 참조), 6세 이하 자녀에 대한 양육수당 비과세 한도(월 20만 원)는 개정 이후에도 종전과 같이 유지된다.

〈표 8-2〉 기업의 출산지원금 비과세(안)

구 분	기존	개정(안)
기업의 출산지원금에 대한 근로소득 비과세 한도	월 20만 원	전액 비과세[1)]

주: 1) 근로자(친족인 특수관계자 제외) 또는 그 배우자의 자녀 출산 이후 기업이 2년 내 지급한 경우
자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

나. 자녀세액공제 금액 확대

「2024년 세법개정안」에는 양육비 부담 완화를 위해 자녀·손자녀(8~20세)에 대한 「자녀세액공제」의 금액을 확대하는 안도 포함되어 있었는데, 구체적으로 첫째, 둘째, 셋째 (손)자녀에 대한 공제금액을 기존 15만, 20만, 30만 원에서 25만, 30만, 40만 원으로 각각 확대하는 안(〈표 8-3〉 참조)이 국회에서 최종 통과되었다. 이에 따라 기본공제 대상자에 해당하는 자녀가 2명인 근로소득자의 경우 기존 35만 원보다 20만 원 많은 55만 원을 종합소득 산출세액에서 공제할 수 있게 되었다.

〈표 8-3〉 자녀세액공제 금액 확대(안)

(단위: 만 원)

8~20세 자녀 수	공제금액	
	기존	개정(안)
1명	15	25
2명	35	55
3명 이상	35 + 30 × (자녀 수 − 2)	55 + 40 × (자녀 수 − 2)

자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

다. 통합고용세액공제 개편(안)

앞서 살펴본 바와 같이 「통합고용세액공제」는 상시근로자 수를 증가시킨 기업에 일정 수준의 세액공제 혜택을 부여하는 조세특례 제도로(〈표 8-4〉 참조), 1년 미만 기간제 또는 주 15시간 미만의 초단시간 근로자 등은 적용에서 제외되고 있다. 이에 「2024년 세법개정안」에는 동 제도를 상시근로자 중심 지원에서 근로기간 등 특성을 반영한 맞춤형 지원으로 개편하는 안이 포함된 바 있는데, 구체적으로 개정안은 1개월 이상 1년 미만 기간제 및 초단시간 근로자를 적용 대상에 추가하고 있다(〈표 8-5〉 참조). 그와 동시에 고용 유형에 따라 지원방식을 정액(계속고용) 또는 정

률(탄력고용)로 차별화할 것을 제안하고 있는데, 구체적인 공제액 결정 방식은 〈표 8-6〉에 제시된 바와 같다.[100]

이상의 「통합고용세액공제」 개정안은 상대적으로 처우가 열악한 기간제·단시간 근로자의 임금 상승 등을 유도하기 위해 제안된 것으로 평가되었으나, 기업에 정규직보다는 기간제·단시간 근로자를 증가시킬 유인을 제공하고 세수 감소 효과가 크다는 우려 등으로 개정세법에는 반영되지 못한 것으로 보인다(이정은, 2024). 따라서 육아휴직 복귀자를 복직시킨 중소·중견 기업의 경우 종전과 같이 소득세 또는 법인세에서의 추가공제가 허용된다.[101]

〈표 8-4〉 통합고용세액공제 적용대상 개정안

현행		개정안	
상시 근로자	기간제, 단시간 등 제외 근로자	계속고용	계약기간의 정함이 없이 1년 이상 계속하여 근무한 통상 근로자
	기간제(1년↑), 단시간(주 15시간↑) 등	탄력고용	기간제(1개월↑), 단시간(전체) 등 계속고용 이외의 고용(일용직 제외)
적용 제외	기간제(1년↓), 초단시간(주 15시간↓)		

자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

〈표 8-5〉 통합고용세액공제 공제액: 현행

(단위: 만 원)

기본공제	공제액				추가공제	공제액	
	중소(3년)		중견 (3년)	대 (2년)		중소 (1년)	중견 (1년)
	수도권	지방					
청년 정규직 등[1]	1,450	1,550	800	400	정규직 전환자	1,300	900
그 외 상시근로자	850	950	450	-	육아휴직 복귀자		

주: 1) 청년 정규직, 장애인, 60세 이상, 경력단절여성 등
자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

100) 해당 개정안이 가결되었을 경우 기존 육아휴직 복귀자에 대한 추가공제(1년간 중소기업 1,300만 원, 중견기업 900만 원)는 기본공제와 통합될 예정이었는데, 개정안은 해당자가 계속고용 증가인원일 경우 2년간 최대 4,800만 원의 공제가 가능한 것으로 설명하고 있다.

101) 참고로 「통합고용세액공제」는 2025년 12월 31일 일몰 예정으로, 해당 조세특례 제도에 대한 (의무)심층평가가 2025년 수행될 예정이다.

〈표 8-6〉 통합고용세액공제 공제액: 개정안

(단위: 만 원, %)

구 분		공제규모			
		중소		중견	대
		수도권	지방		
계속 고용	청년 등[1]	2,200	2,400	1,200	400
	그 외 계속고용	1,300	1,500	700	-
탄력 고용	임금증가율 3~20%	증가분의 20%		10%	-
	임금증가율 20% 초과	20% 초과 증가분의 40%		20%	

주: 1) 청년, 장애인, 60세 이상, 경력단절자 등
자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

라. 채용 시 세제지원 대상 경력단절자 범위 확대(안)

「2024년 세법개정안」에는 채용 시 세제지원 대상에 해당되는 경력단절자의 성별 요건을 남성까지 확대하고, 동일 업종 취업 요건 역시 폐지하는 안이 포함되어 있었다(〈표 8-7〉 참조). 이에 따라 「통합고용세액공제」 및 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 등의 제도가 영향을 받을 것으로 보였는데, 개정안 통과 시 경력단절자 지원과 관련된 사각지대가 일부 해소되고 남성의 육아 참여를 촉진할 수 있을 것으로 기대가 되었다. 다만 세제지원과 재정지원 간 정합성이 저해되고(이정은, 2024) 「통합고용세액공제」 등의 우대공제 대상자가 지나치게 확대될 수 있다는 우려 등으로 해당 개정안이 개정세법에 반영되지는 못한 상황이다. 그러나 경력단절자 지원 확대에 대한 타당성은 충분히 인정된다는 점에서, 향후 경력단절자 범위 확대 방향 및 시점에 대한 고민이 필요할 것으로 보인다.

〈표 8-7〉 채용 시 세제지원 대상 경력단절자 범위 확대(안)

구분	현행	개정안
성별	- 여성	- 성별 요건 폐지
업종	- 동일 업종(표준산업분류상 중분류 동일) 기업에서 1년 이상 근무	- 1년 이상 근무(동일 업종 기업 취업 요건 폐지)
퇴직사유	- 결혼·임신·출산 및 자녀교육 - 8세 이하 자녀 육아	- 결혼·임신·출산 및 자녀교육 - 8세 이하 자녀 육아(장애자녀는 연령제한 폐지) - 가족구성원 돌봄(고령·장애 직계존속 동거봉양)
퇴직기간	- 퇴직 후 2년 이상 15년 미만일 것	- 퇴직 후 2년 이상 15년 미만일 것

자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

마. 근로장려금(EITC) 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상

넓은 의미에서 「조세특례제한법」 제10절의2에 규정되어 있는 「근로장려세제」 역시 육아지원 조세정책의 일부로 간주될 수 있는바, 혼인으로 인해 근로장려금 수급이 불리해지지 않도록 맞벌이 가구의 소득상한금액을 기존 연 3,800만 원에서 4,400만 원으로 상향 조정하는 안이 「2024년 세법개정안」에 포함되어 최종 가결되었다. 상향 조정된 상한액은 단독가구 소득상한금액(연 2,200만 원)의 두 배에 해당되는 것으로(〈표 8-8〉 참조), 근로장려금 산정식 변동(〈표 8-9〉 참조)에 따라 약 5만 가구가 수혜가구에 새롭게 포함될 것으로 전망되고 있다.

〈표 8-8〉 근로장려금(EITC) 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상(안)

(단위: 만 원)

가구 유형	총소득 기준	
	기존	개정(안)
단독	2,200	2,200
홑벌이	3,200	3,200
맞벌이	3,800	4,400

자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

〈표 8-9〉 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상(안)에 따른 근로장려금 산정식 변동(안)

기존		개정(안)	
총급여액 등	근로장려금	총급여액 등	근로장려금
800만 원 미만	총급여액 등 × 800분의 330	800만 원 미만	총급여액 등 × 800분의 330
800만 원 이상 1,700만 원 미만	330만 원	800만 원 이상 1,700만 원 미만	330만 원
1,700만 원 이상 3,800만 원 미만	330만원 – (총급여액 등 – 1,700만 원) × 2천 100분의 330	1,700만 원 이상 4,400만 원 미만	330만 원 – (총급여액 등 – 1,700만 원) × 2천 700분의 330

자료: 기획재정부(2024. 7. 25.)를 바탕으로 저자 작성

바. 소결

이상에서 소개·정리한 육아지원 관련 「2024년 세법개정안」의 주요 내용은 〈표 8-10〉에 요약·제시되어 있다. 해당 표를 〈표 8-1〉과 비교하여 살펴보면 개정안에 담긴 내용들의 대부분은 큰 폭의 변화라기보다는 기존 비과세 범주 확대 또는 공제액 규모 상향 등에 해당됨을 알 수 있는데, 이는 조세제도 본연의 역할·기능 및 안정적 운영 필요성 등을 감안할 때 일정 수준 이해될 수 있는 부분이다. 다만 비과세·감면 제도의 축소 내지 폐지는 현실적으로 매우 어렵다는 점에서, 효과성 내지 실효성이 불분명한 제도들의 단순 확대 역시 신중히 접근할 필요가 있음은 언급될 필요가 있다.

〈표 8-10〉 육아지원 관련 2024년 세법개정(안)

법 령		내 용	가결 여부
「소득세법」	제12조 제3호	- 기업의 출산지원금 비과세	○
	제59조의2 제1항	- 자녀세액공제 금액 확대	○
「조세특례제한법」	제29조의8	- 통합고용세액공제 개편	×
	제29조의8	- 경력단절자 범위 확대	×
	제30조	- 경력단절자 범위 확대	×
	제100조의3, 제100조의5	- 맞벌이 가구의 소득상한금액 인상	○

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

제2절 육아지원 관련 조세정책 평가

본 절에서는 제1절에서의 검토 내용을 바탕으로 현 육아지원 관련 조세정책에 대한 평가를 시도한다. 이를 위해 해당 제도들과 관련된 비과세·감면 규모를 우선적으로 파악하고, 활용도 내지 형평성 등의 측면에서 해당 제도들의 한계점을 논의한다.

1. 비과세·감면 규모

제1절에서 살펴본 바와 같이 2024년 12월 현재 육아지원 관련 조세정책 항목들은 「소득세법」, 「조세특례제한법」, 「부가가치세법」, 「개별소비세법」 등 개별 세법에 산재해 있다고 할 수 있다. 이 중 산후조리원에서 분만 직후의 임산부나 영유아에게 제공하는 급식·요양 등의 용역에 대한 부가가치세 면제(「부가가치세법」 제26조 제1항 제5호), 18세 미만 자녀 3명 이상을 양육하는 사람이 구입하는 승용자동차에 대한 개별소비세 면제(「개별소비세법」 제18조 제1항 제3호 바목) 등과 관련된 조세지출 규모를 직접적으로 확인하기는 어려운바, 이에 이하에서는 「소득세법」상 비과세·세액공제 규모 및 「조세특례제한법」상 조세지출 규모에 초점을 맞추어 육아지원 관련 비과세·감면 규모를 파악하기로 한다.

가. 「소득세법」상 비과세 규모

앞서 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여 등, 출산·보육 수당 등이 「소득세법」상 비과세 항목에 해당됨을 언급한 바 있는데, 〈표 8-11〉은 그 규모(2022년 귀속 기준)를 보여주고 있다. 구체적으로 육아휴직급여 비과세의 평균 공제세액이 864천 원으로 추정되는데, 육아기 근로시간 단축 급여 등 다른 소득들과 비교해 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택이 세 부담 감소에 기여하는 정도가 상대적으로 큰 것을 알 수 있다. 다만 동 혜택을 적용받는 인원은 출산·보육 수당 비과세 수혜 인원에 비해 적은 것을 알 수 있는데, 이는 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택이 육아휴직을 이용하는 고용보험 가입자에 한정된다는 사실에 기인한다고 볼 수 있다.

〈표 8-11〉 육아지원 관련 「소득세법」상 비과세 규모

(단위: 명, 백만 원, 천 원)

구 분	인원	금액	평균금액	평균 공제세액
육아휴직급여	131,087	1,657,231	12,642	864
육아기 근로시간 단축 급여	19,466	107,330	5,514	377
출산전후휴가 급여등	73,387	302,825	4,126	282
출산·보육 수당	472,380	320,734	679	46

주: 1) 2022년 귀속
2) 2022년 귀속 근로소득 연말정산자의 실효세율 6.836%를 적용하여 평균 공제세액 추정
자료: 고용노동부(2023) 및 국세청(2023)

나. 「소득세법」상 세액공제 규모

「자녀세액공제」, 의료비·교육비 관련 특별세액공제 등 「소득세법」상 세액공제의 규모(2022년 귀속 기준)는 〈표 8-12〉에 제시되어 있다. 세액공제는 결정세액 감소와 직접적으로 연관되어 있으므로 각 제도의 총 공제액을 총 공제인원으로 나누어 평균적인 수혜금액을 산출할 수 있는데, 「자녀세액공제」의 경우 234~251천 원, 의료비·교육비 관련 특별세액공제의 경우 303~352천원 수준으로 계산된다. 이는 앞서 살펴본 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택의 평균적인 세 부담 감소 정도에 비해서는 낮은 수준인데, 수혜 인원 측면에서는 세액공제 규정들이 비과세 규정들에 비해 훨씬 다수임을 알 수 있다. 아울러 2024년 세법개정에 따라 「자녀세액공제」의 금액이 확대될 예정인바, 향후 동 제도가 자녀가 있는 소득자의 세 부담 감소에 기여하는 정도가 더 커질 것으로 예상해 볼 수 있다.

〈표 8-12〉 육아지원 관련 「소득세법」상 세액공제 규모

(단위: 명, 백만 원, 천 원)

구 분	인원	금액	평균금액
자녀세액공제(근로소득 연말정산 신고자)	2,731,642	639,417	234
자녀세액공제(종합소득 신고자)	1,240,221	311,806	251
특별세액공제: 의료비(근로소득 연말정산 신고자)	3,991,765	1,261,175	316
특별세액공제: 의료비(종합소득 신고자)	1,004,385	304,479	303
특별세액공제: 교육비(근로소득 연말정산 신고자)	2,864,089	899,385	314
특별세액공제: 교육비(종합소득 신고자)	549,655	193,666	352

주: 1) 2022년 귀속
2) 종합소득 신고자에 근로소득 연말정산 신고자가 포함되어 있을 수 있음
자료: 국세청(2023)

다. 「조세특례제한법」상 조세지출 규모

〈표 8-13〉은 「조세특례제한법」상 육아지원 관련 특례들의 조세지출 규모를 보여주고 있는데, 평균적인 수혜액 측면에서 「자녀장려세제」의 규모가 두드러짐을 알 수 있다. 구체적으로 (2021년 귀속소득 기준으로 2022년 지급된 실적을 기준으로) 「자녀장려세제」의 수혜인원은 51.5만 가구, 총 지급액은 5,000억 원 수준으로 집계되는데, 이를 통해 가구당 수혜액이 971천 원 수준임을 알 수 있다. 이는 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택에 비해 그 규모가 큰 것으로, 「자녀장려세제」가 유자녀 가구의 양육비 부담 완화에 기여하는 정도가 상당할 것임을 방증한다.[102] 한편 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 역시 평균 수혜액(824~885천 원)이 상당한 것으로 확인되고 있으나, 동 제도의 전체 수혜인원 중 경력단절 여성이 차지하는 비중은 매우 제한적일 가능성이 높음에 유의할 필요가 있다(권성준, 강성훈, 조희평, 2021).

〈표 8-13〉 육아지원 관련 「조세특례제한법」상 조세지출 규모

(단위: 명, 가구, 백만 원, 천 원)

구 분	인원[1]	금액[1]	평균금액[1]
통합투자세액공제		–[5]	
통합고용세액공제		–[5]	
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면(근로소득 연말정산 신고자)[3]	1,066,580	943,451	885
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면(종합소득 신고자[2])[3]	207,335	170,804	824
자녀장려세제[4]	514,573	499,832	971
영유아용 기저귀·분유 부가가치세 면제		–[5]	

주: 1) 2022년 귀속
2) 종합소득 신고자에 근로소득 연말정산 신고자가 포함되어 있을 수 있음
3) 경력단절 여성에 한정된 통계가 아님에 유의
4) 2021년 귀속소득 기준으로 2022년 지급된 금액 기준
5) 자료 부재 또는 추정 곤란
자료: 국세청(2023)

102) 참고로 2023년 세법개정을 통해 「자녀장려세제」의 지급대상 등이 크게 확대되었던바, 2024년 현재에는 수혜인원이 큰 폭으로 증가했을 가능성이 높음을 언급해 둔다.

2. 육아지원 관련 조세정책 평가

이상에서 육아지원과 관련된 조세지출의 규모를 살펴보았는바, 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택 및 「자녀장려세제」의 조세지출 규모가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 반면 「자녀세액공제」 등 여타 제도들이 세 부담 감소에 기여하는 정도는 다소 제한적인 것으로 확인되었는데, 이는 세수 확보라는 조세의 근본적 역할 및 기능을 고려할 때 일정 수준 이해될 수 있는 부분이다. 즉, 재정지출을 통한 육아지원이 보다 바람직한 지원 방식이라는 전제하에 조세정책의 운영 목표는 안정적인 세수 확보가 되어야 하므로, 육아지원 관련 비과세·감면 혜택을 필수적인 영역으로 제한하는 것은 타당하다고 할 수 있다.

다만 현 육아지원 관련 조세정책안으로 포괄될 수 있는 대상이 다소 제한적임은 언급될 필요가 있다. 가령 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택의 경우 그 수혜 대상이 사실상 고용보험 가입자로 한정될 수밖에 없는데, 고용보험 적용 대상 확대와 함께 해당 제도의 적용 대상 확대 가능성도 함께 고민할 필요가 있다. 아울러 「통합투자세액공제」 및 「통합고용세액공제」 등의 운영에도 불구하고 가족 친화적인 기업 문화 조성을 유도하기 위한 세제 혜택 역시 다소 제한적인 것으로 확인되는바, 기업의 육아휴직 장려 등을 유도할 수 있는 적극적 세제지원 방안 등도 함께 모색될 필요가 있다.

한편 우리나라의 현행 소득세제 특성상 다수의 공제 제도들이 존재하고 있어 육아지원과 관련된 직·간접적 혜택의 규모를 체감하기 어렵다는 점도 지적될 필요가 있다. 가령 앞서 언급한 육아휴직급여에 대한 비과세 혜택의 경우 소득자가 동 제도의 수혜 정도를 정확히 가늠하기가 어려운 구조이며, 「자녀장려세제」의 경우에도 배우자 소득요건 및 재산요건 등이 연관되어 있어 제도 수혜 여부 및 규모를 사전에 정확히 파악하는 데에 한계가 있다. 요컨대 (잠재적인) 정책 수혜자의 입장에서 육아지원과 관련된 직·간접적 세제 혜택 규모를 예측·파악하기 어려운바, 각종 공제·특례 제도들의 통폐합을 통한 제도 단순화로 정책 체감도를 제고시킬 필요가 있다.

제3절 육아지원 관련 조세정책 개선 방안

본 절에서는 육아지원과 관련된 조세정책의 개선 방안을 검토한다. 현 육아지원 정책들은 대부분 재정지원 방식을 취하고 있는데, 이하에서는 조세정책이 해당 정책들에 상호보완적으로 기능할 수 있는 가능성 및 방안에 대하여 논의한다. 구체적으로 육아휴직 복귀자 및 가족친화인증기업 등에 대한 세제지원 필요성 및 방안을 검토하는 한편, 육아지원 관련 조세지출의 효율화를 위한 제언을 덧붙이기로 한다.

1. 육아휴직 복귀자에 대한 소득세 감면

앞서 살펴본 바와 육아휴직 지원 내지 장려와 밀접히 연관되어 있는 조세정책은 제한적인데, 개인의 육아휴직 사용을 장려할 수 있는 세제혜택 도입을 고려해 볼 수 있다. 즉, 육아휴직 사용이 위축될 수 있는 이유 중 하나는 소득 감소에 대한 우려이므로, 비과세·감면 혜택 등을 통한 소득 감소 보전을 검토해 볼 수 있다.

구체적으로 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」과 유사하게, 육아휴직 복귀자의 육아휴직 복귀 이후 소득에 대한 소득세를 (육아휴직 사용기간에 비례하여) 일정 기간 감면해 주는 특례제도 도입을 고려해볼 만하다. 해당 특례제도를 도입하는 방안은 크게 두 가지로 생각해 볼 수 있는데, 「조세특례제한법」상 관련 조문을 신설하여 운영하는 방안, 또는 기존 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 대상자에 육아휴직 복귀자를 추가하는 방안 모두 가능할 것으로 판단된다. 한편 육아휴직 복귀자의 판별 기준은 입법 과정에서 구체화될 필요가 있는데, 큰 틀에서는 현행 「통합고용세액공제」의 관련 조문[103]을 준용할 수 있을 것으로 보인다.

육아휴직 복귀자에 대한 소득세 감면 제도가 신설될 경우 육아휴직 사용에 따른 소득 감소 우

103) 「조세특례제한법」 제29조의8 제4항은 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람을 "육아휴직 복귀자"로 정의하고 있다.
1. 해당 기업에서 1년 이상 근무하였을 것(대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 기업이 육아휴직 복귀자의 근로소득세를 원천징수하였던 사실이 확인되는 경우로 한정한다)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따라 육아휴직한 경우로서 육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상일 것
3. 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람이 아닐 것

려를 일정 수준 완화시킴으로써 육아휴직 사용 유인 제고에 기여할 여지가 있을 것으로 보인다. 다만 육아휴직의 제도적 사각지대 해소 노력이 수반되지 않은 상황에서의 제도 신설은 육아휴직 사용 가능자와 불가능자 간의 기존 격차를 더욱 확대시킬 여지가 있는바, 육아휴직 복귀자에 대한 소득세 감면 신설과 육아휴직의 제도적 사각지대 해소 노력이 동반되는 방식이 바람직할 것으로 보인다.

2. 가족친화 인증기업 등에 대한 세제혜택 부여

2024년 현재 여성가족부에서 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 따라 가족친화인증 제도를 시행하고 있는바, 2023년 12월 현재 5,911개 기업 및 공공기관이 가족친화인증기업으로 선정된 바 있다(〈표 8-14〉 및 〈표 8-15〉 참조).[104] 해당 인증기업들은 출입국 우대, 물품·용역 등 적격심사 시 가점 부여 등의 혜택을 받을 수 있는데, 제도 개편에 따라 세무조사 및 관세조사 유예, 방송광고 제작비 감면, 수출신용 보증료 할인 등의 혜택이 추가될 예정이다.[105] 한편 고용노동부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부 등 관계부처 및 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 중소기업중앙회 등 경제단체 합동으로 일·생활 균형 우수기업을 선정하고 다양한 혜택을 제공하고 있는데, 선정된 기업은 대출금리(전체 기업), 국세조사 및 관세조사 유예(중소기업) 등의 혜택을 받을 수 있다.[106]

이상에서 살펴본 바와 같이 가족친화적인 근무환경 조성 및 일·생활 균형 지원 등을 위해 정부 주도의 인증제도들이 시행되고 있으나, 국세조사 및 관세조사 유예 외에 해당 인증기업들에 대한 명시적인 세제혜택을 찾아보기는 어려운 상황이다. 따라서 가족친화인증기업 등에 일정한 세제혜택을 부여함으로써 육아휴직 제도의 적극적·모범적 운영을 간접적으로 장려하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 해당 방안은 앞서 살펴본 바와 같이 육아휴직 사용자 내지 복귀자와 직접적으로 관련된 기업 대상 세제혜택으로서 「통합고용세액공제」가 거의 유일하다는 점을 고려할 때 기존 제도들과의 중복성이 크지 않다는 장점을 지닐 것으로 보인다.

다만 가족친화인증기업 등에 대한 세제혜택 부여 시 조세지출의 지나친 확대로 이어질 가능성이 있으므로 기존 조세특례 항목들의 정비가 병행될 필요가 있다. 구체적으로 가족친화인증기업

104) 이하 가족친화인증기업 등에 대한 세제혜택 부여 관련 내용은 오종현, 김문정, 최충(2024)의 일부 내용을 참고하여 작성하였음을 밝혀둔다.

105) 저출산고령사회위원회, 「가족친화인증제도가 이렇게 달라집니다!」, https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/cardNewsDetail.do?articleId=381&listLen=9&searchKeyword=&position=S, (검색일: 2025. 1. 29.)

106) 고용노동부, 「일·생활 균형 우수기업이란?」, https://worklife.kr/website/index/m7/advantage_company.asp, (검색일: 2025. 1. 29.)

등에 대한 세제혜택을 신설하면서 「중소기업에 대한 특별세액감면」(「조세특례제한법」 제7조)을 축소하는 방안 등을 고려해 볼 수 있다(오종현·김문정·최충, 2024). 아울러 중장기적으로는 유사 목적의 인증제도들을 단일화하여 운영함으로써 해당 제도들의 운영으로 인한 행정적·사회적 비용을 경감시키고 통합된 인증제도의 성숙 및 내실화를 도모할 필요가 있을 것이다.

〈표 8-14〉 가족친화인증기업 현황

(단위: 개)

구분	계			
		대기업	중소기업	공공기관
계	5,911	668	4,110	1,133
2023	894	91	757	46
2022	897	87	753	57
2021	578	64	478	36
2020	859	62	722	75
2019	705	64	588	53
2018	674	39	565	70
2017	767	49	414	304
2016	385	50	185	150
2015	267	35	133	99
2014	314	57	150	107
2013	192	48	63	81
2012	68	18	4	46
2011	69	19	11	39
2010	18	5	3	10
2009	13	7	1	5
2008	9	3	0	6

주: 2023년 12월 기준
자료: 여성가족부, 「가족친화 인증기업 현황」, https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do, (검색일: 2024. 9. 22.)

〈표 8-15〉 업종별·지역별 가족친화인증기업 현황

(단위: 개)

업종	인증기업 수	지역	인증기업 수
제조업	2,042	서울	1,730
전문, 과학 및 기술 서비스업	796	경기	1,075
정보통신업	706	부산	353
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	486	대전	312
도매 및 소매업	427	충북	299
건설업	271	경북	274
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	245	충남	247
기타	189	인천	238
교육 서비스업	159	전남	232
보건업 및 사회복지 서비스업	108	대구	208
금융 및 보험업	102	경남	203
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	74	강원	175
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	69	전북	161
부동산업	62	광주	130
운수 및 창고업	57	제주	110
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	49	세종	97
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	32	울산	67
숙박 및 음식점업	20		
농업,임업 및 어업	13		
광업	4		

주: 2023년 12월 기준
자료: 여성가족부, 「가족친화 인증기업 현황」, https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do, (검색일: 2024. 9. 22.)

3. 육아지원 관련 조세지출 효율화

앞서 살펴보았던 육아지원 관련 조세정책들 중 유사·중복성이 상당함에도 불구하고 각기 독립적으로 운영되어 행정 효율성이 저해되는 한편, 제도 도입·운영의 취지를 충분히 달성하지 못할 여지가 있는 경우가 관찰된다. 가령 「자녀세액공제」와 「자녀장려세제」의 경우 자녀양육비 경감이라는 운영 목적을 공유하고 있음에도 별도의 제도로 운영되고 있는바, 자녀장려금 지급 시 자녀세액공제 수혜액만큼 차감하는 방식으로 중복 적용을 불허하고 있다.[107] 이는 양 제도의 잠재적인 수혜집단이 완전히 동일하지 않음을 감안하더라도 비효율적인 운영 방식으로 판단되는바, 행정 효율성 및 정책 체감도 제고를 위해 「자녀세액공제」를 「자녀장려세제」로 흡수·통합하는 방안을 고려해 볼 만하다(전병목 외, 2021).

이와 비슷한 맥락에서 유사 목적을 지닌 재정지출과 조세지출의 재구조화 역시 요구된다고 할 수 있는데, 대표적으로 아동수당과 「자녀세액공제」 또는 「자녀장려세제」와의 통합 가능성을 검토해 볼 수 있다. 구체적으로 아동수당의 경우 만 8세 미만의 아동을 대상으로 하는 반면(「아동수당법」 제4조), 「자녀세액공제」의 경우 8세 이상의 자녀를 대상으로 하고 있는바(「소득세법」 제59조의2), 사실상 두 제도가 상호보완적으로 기능하고 있음을 알 수 있다. 따라서 아동수당과 「자녀세액공제」의 통합을 고려해 볼 수 있으며, 나아가 궁극적으로는 「자녀장려세제」로의 흡수·통합까지 검토해 볼 필요가 있다(전병목 외, 2021). 지난 2023년 세법개정을 통하여 「자녀장려세제」의 소득요건이 크게 확대되었던바, 「자녀장려세제」 중심으로의 통합 시에도 지원이 필요한 대부분의 가구들이 수혜 가구 범주 내에 포함될 수 있을 것으로 판단되기 때문이다.

끝으로 현행 육아지원 관련 조세정책들의 지원 대상도 합리적인 방향으로 개편할 필요가 있다. 가령 앞서 채용 시 세제지원 대상에 해당되는 경력단절자의 성별 요건 및 동일 업종 취업요건 폐지안이 개정세법에 최종적으로 반영되지 못하였음을 언급한 바 있는데, 적어도 경력단절자 범주 확대에 대한 타당성은 일정 수준 인정된다는 점에서 다소 아쉬움이 남는 부분이다. 따라서 추후 우대공제 대상자가 지나치게 확대될 수 있다는 우려 등에 대응하는 가운데 경력단절자의 성별 요건부터 우선적으로 폐지하는 등 점진적인 개편을 추진해 나갈 필요가 있다.

---

107) 국세상담센터, 「33. 자녀세액공제」, https://call.nts.go.kr/call/qna/selectQnaInfo.do?mi=1318&ctgId=CTG11904. (검색일: 2025. 1. 30.)

09

결론

제1절 결론

본 연구는 출산, 육아지원 제도 중에서 육아휴직 제도를 중심으로 실행 가능한 사각지대 해소 방안을 제시하고자 하였다. 최근에 보편적 부모급여와 고용보험제도에 가입한 노무제공자 등에 출산급여가 적용되면서 출산전후휴가 제도의 사각지대는 많이 개선되었다. 반면 여전히 육아휴직 제도의 사각지대는 개선되지 못하고 있다.

본 연구에서는 실제 적용 가능한 제도 설계를 위해, 우선 기존 연구 논의를 검토하고 노동시장의 특성을 분석하여 제도 이용 현황을 세밀히 파악하였다. 그리고 OECD 국가를 대상으로 육아휴직 제도의 현황을 비교 분석하고, 해외 주요 국가 사례를 심층 분석하여 시사점을 도출하였다. 그리고 육아휴직 제도의 사각지대 해소를 위한 주요 쟁점을 파악하고, 이를 고려한 개선 방안을 도출하였다. 개선 방안은 대상자의 적용 범위에 따라 단계적인 시행 방안으로 설계하고, 소요 재정 규모를 추산하여 제시하였다. 마지막으로 필요한 재원을 마련하기 위해서 검토할 사항들을 확인하고, 재원 마련 방안을 제안하였다.

우리 나라에서 시행하고 있는 육아지원 제도의 현황을 살펴본 결과, GDP 대비 가족에 대한 공적 지출 수준에서, 영유아 보육이나 유아교육 등을 포함한 서비스는 OECD 국가 평균에 비해 높은 반면 가족에 대한 조세지원은 OECD 국가 평균 수준이며, 아동수당이나 산전후휴가, 육아휴직 등을 포함한 현금 지원은 OECD 국가 평균에 비해 낮은 수준이다. 다만, 2019년 이후 부모급여의 도입 등으로 0~5세 아동 1인당 현금 지원에 대한 공적 지출이 증가했을 것으로 예상된다.

출산전후휴가와 육아휴직과 같은 모성보호 및 시간 지원 정책은 기본적으로 임금근로자를 중심으로 제도가 설계되었으나 출산전후급여(노무제공자, 예술인)와 출산급여(비임금근로자, 고용보험적용제외자 등)가 도입됨에 따라 모성보호 정책은 경제활동을 하는 모든 여성으로 확대되었다고 볼 수 있다. 그러나 여전히 육아휴직 제도는 임금근로자에게만 한정되어 정책 대상이 매우 제한적인 문제를 가지고 있다.

육아휴직급여 수급 현황을 살펴보면, 육아휴직급여의 중소기업 비중은 2023년 기준 순 수급자가 55.1%, 총 지급액은 56.5%를 차지하고 있으며, 청년 취업자의 중소기업 비중(84.5%) 대비 육아휴직급여 순 수급자는 29.4%p, 총 지급액은 28.0%p 낮은 수준이다. 청년 취업자의 종사자 규모별 비중을 고려했을 때 29인 이하 소기업의 육아휴직급여 수급 실적이 상대적으로 저조하다.

육아휴직급여 순 수급자의 남성 비중이 최근 5년간 10.8%p 증가했지만 남성 비중 증가폭은 중소기업(8.4%p)이 대기업(14.4%p)에 비해 낮으며, 아직까지 남성 순수급자의 절반 이상이 대기업에 재직하고 있다.

우리 나라 육아지원 관련 제도 현황을 검토한 결과 다른 제도에 비해 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 두드러지며, 육아휴직 제도의 사각지대 문제가 일가정양립 제도의 보편화를 저해하는 핵심 문제로 부각되고 있다.

육아휴직 제도의 사각지대는 크게 세 영역으로 구분할 수 있다. 첫째는, 현재 고용보험 가입 근로자 중 6개월 미만 근속자 및 초단시간 근로자와 같은 육아휴직급여 자격 미충족자와 고용보험 가입자 중에서 육아휴직 권리가 인정되지 않는 노무제공자 등이다. 둘째는, 근로를 통해 소득활동을 하지만 고용보험제도가 적용되지 않는 노무제공자 등과 자영업자이다. 셋째는, 무급가족종사자, 실업자, 무직 등 소득활동을 하지 않는 사람이다.

본 연구는 두 번째 사각지대 영역의 개선 방안에 초점을 두고자 한다. 그 이유는 적용 확대 범위가 넓어 수혜 집단의 규모가 클 것으로 예상되기 때문이다. 또한 제도 내 실질적 사각지대보다 고용보험에 가입되지 않은 제도적 사각지대의 적용 확대 대상이 노동시장에서 고용 안정성이 더 취약한 집단이기 때문이다.

국외 사례를 비교 분석한 결과, 일본과 캐나다 연방은 육아휴직 제도를 고용보험 기반으로 실시하고 있으며, 캐나다 연방은 자영업자가 임의가입 대상자라는 점에서 우리나라와 유사하다. 스웨덴, 독일은 모든 양육자를 대상으로 하는 보편적 육아휴직급여 제도를 실시하고 있으며, 캐나다 퀘벡 주는 일하는 모든 부모를 대상으로 하며 자영업자도 의무가입으로 규정한 부모보험 제도를 실시하고 있다는 점에서 한국보다 가족정책적 성격이 강하다. 국외 사례를 검토한 결과 다섯 가지 정책적 시사점을 찾을 수 있다.

첫째, 육아휴직 제도 대상을 자영업자 등 비임금근로자로 확대할 경우에 급여 방식을 기존과 동일한 소득비례급여 방식을 선택할 것인지, 정액급여 방식 등 새로운 방식을 도입할 것인지에 대한 신중한 검토가 필요하다. 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡 주는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는 경우에도 소득비례급여 방식을 채택하고 있다. 동일한 소득대체율을 적용한 소득비례급여 방식은 자영업자에게도 높은 수준의 소득보장을 제공한다는 점에서 지급의 형평성을 확보할 수 있으나, 한국은 고용보험을 기반으로 하고 있기 때문에 부모보험이나 조세 방식의 국가에 비해 자영업자의 보험요율 부담이 커진다는 점을 고려하여야 한다.

둘째, 대상 확대 범위에 따라 재원 조달 방식을 달리 모색할 필요가 있다. 모든 양육자 또는 모든 일하는 부모 등 신규 포괄 대상의 규모와 지급수준 설계에 따라 별도 재원 마련 방식(부모보험, 목적세 부과 등)을 고려할 필요가 있다. 고용보험 방식을 유지하면서 사각지대 해소를 위해 대상

을 확대할 경우에는 일본 사례와 같이 육아휴직 계정을 고용보험 계정과 분리하는 방안과 일부 조세를 투입하는 방안 등을 고려해볼 수 있다.

셋째, 새로 유입되는 비임금근로자들의 고용보험 임의 가입 또는 의무 가입(당연 가입)은 이후 제도 설계 및 사용률 등을 고려하여 선택될 필요가 있다. 자영업자를 포함한 비임금근로자를 대상으로 육아휴직 제도를 확대하면서 고용보험 가입 방식을 어떻게 적용하느냐에 따라 제도 설계가 상당히 달라질 수 있으며, 자영업자의 육아휴직 사용률에 크게 영향을 미칠 수 있다. 캐나다 연방과 캐나다 퀘벡 주를 비교하면 가입방식이 미치는 영향이 분명히 드러난다. 캐나다 연방도 자영업자가 고용보험에 임의 가입하도록 하고 있으나, 자영업자의 고용보험 가입률과 실제 육아휴직 사용률이 상당히 저조하다. 반면, 캐나다 퀘벡 주는 부모보험플랜에서 자영업자도 의무 가입하도록 규정하여, 캐나다 연방에 비해 자영업자의 육아휴직 사용률이 높게 나타난다.

넷째, 육아휴직 제도의 대상을 취업자 전체로 확대할 경우, 근속요건 완화나 폐지를 고려할 필요가 있다. 신청 당시를 기준으로 근속요건이나 고용상태 유지 여부 등을 적용할 경우, 다양한 고용형태를 보이는 비임금근로자 대상 사각지대를 해소하기 어려울 수 있다. 비임금근로자 및 비취업자 등 전체 부모로 확대할 경우, 임금근로자에게만 엄격한 근속요건을 유지하기 어려울 것으로 판단된다. 캐나다와 같이 일정 기간 내 고용보험 적용 소득 기준을 적용하거나, 저출산 정책의 성격을 강화하면서 근속요건을 폐지한 일본의 사례를 참고할 필요가 있다.

다섯째, 육아휴직 제도의 대상 범위를 확대하기 위해서는 근로와 휴직(휴업)을 이분화하는 현행 방식이 아니라, 근로시간 감소 및 소득 감소를 기준으로 재설계할 수 있다. 육아휴직 제도의 대상 포괄성이 높은 OECD 국가의 다수가 육아휴직 제도 내에 근로시간 단축이나 파트타임 근로와 육아휴직급여 수급을 병행할 수 있도록 제도를 운영하고 있다. 근로와 휴직(휴업)으로 이분화할 경우에는 다양한 근로형태를 포괄하면서 육아휴직 이후 근로자의 노동시장 복귀로 연결되기 어렵다.

이상의 논의 맥락을 고려하여, 본 연구에서 제안하는 육아휴직급여 적용 확대를 위한 주요 쟁점별 제도 설계방안은 다음과 같다. 우선 육아휴직급여 수급 대상자는 모든 노동소득자로 한다. 모든 노동소득자의 육아 활동으로 상실되는 노동소득을 지원하여 육아휴직 제도의 사각지대를 완화할 필요가 있기 때문이다. 다만, 많은 쟁점과 타 제도와의 정합성을 고려하여 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 제안한다. 첫 단계는 현재 고용보험을 적용하고 있는 노무제공자와 예술인이다. 둘째 단계는 첫 단계를 포함하고, 여기에 고용보험 미가입 노무제공자 등을 추가하여 전체 노무제공자와 예술인으로 한다. 셋째 단계는 둘째 단계를 포함하고, 여기에 1인 자영업자까지 추가하는 것이다.

수급요건에서 중요한 것은 근속요건 및 재직요건, 기여요건, 휴직 및 근로시간 단축 규정, 급여

수급 중 소득활동, 급여액 및 급여 수급 기간을 규정해야 한다. 먼저 근속요건과 관련하여, 노무제공자 등은 '노무제공계약'에 기반하기 때문에 근속요건 및 재직요건을 적용하기 어렵다. 따라서 근속요건을 없애고, 급여 신청 기간 시작일 전전월의 소득활동으로 재직요건을 대체해야 한다. 기여요건은 노무제공자 등에게도 현행과 유사한 수준의 노동소득 활동을 적용할 것을 제안한다. 의미 있는 노동소득이 없는 노동자의 경우 육아 활동으로 인한 기회비용이 거의 없기 때문이다. 또한 노무제공자 및 자영업자에게 근로시간 단축에 대한 급여를 적용하기 위해서는 소득 활동 시간 감소를 확인해야 한다. 급여 수급 중 소득 활동과 관련하여, 현 사업에서의 소득활동은 금지하고 월 소득 하한 수준까지 허용할 수 있다. 급여액은 임금근로자 현행 제도와 같이 소득 감소액의 일정 비율로 하며, 노무제공자 및 자영업자의 급여 수급기간은 육아휴직급여 1년으로 한다.

이상의 수급 여건을 적용하기 위해서는 적절한 소득 파악 과정이 필요하다. 우선, 급여 신청 전의 기여 요건 판단을 위한 일정 기간의 월별 소득 정보와 급여 수급기간 중의 월별 소득 정보가 필요하다. 자영업자의 경우 분기별 매출 정보로 대체 가능할 것이다. 매출액에서 매출액과 전년도 또는 전전 연도 사업체별 경비율을 곱한 금액을 차감하여 소득액을 추정할 수 있을 것이다.

재원은 고용보험기금 체계를 유지하는 방안과 조세 기반 신규 사업성 기금을 조성하는 방안을 고려할 수 있다. 고용보험기금 체계를 유지하면 기존 체계를 활용하는 효율성과 노동시장 정책의 성과를 기대할 수 있지만, 고용보험 적용 제도 개편의 어려움이 있을 수 있다. 신규 사업성 기금을 조성하는 방안은 재원 마련의 유연성과 확대 적용 대상의 포괄성을 기대할 수 있지만, 재원 확보를 위해 국민적 동의 과정이 필요하게 된다.

다음은 재원 체계를 고려하면서, 적용 대상을 단계적으로 확대하는 방안을 고려해야 한다. 첫째는, 현행 고용보험제도 내에서 대상을 확대하는 방안이다. 이 방안은 현재 고용보험의 적용 대상이지만 육아휴직급여의 수급 자격이 없는 노무제공자에게만 정률제의 육아휴직급여를 적용하는 것이다. 둘째는, 고용보험 적용을 확대하고 모성보호 계정을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 이는 고용보험 내에서 육아급여 등의 사업을 위한 별도의 계정을 신설하고, 고용보험의 적용 확대에 따른 육아급여 등의 적용 대상도 확대하는 방안이다. 고용보험의 적용 확대는 제도적 준비, 행정적 처리 능력, 재원 소요 등을 고려하여 고용 형태별로 단계적으로 시행한다. 먼저 고용보험적용 노무제공자 등, 다음으로 노무제공자 등 전체, 마지막으로 자영업으로 확대한다. 이 방안은 고용보험제도 전체를 개편해야 하기 때문에 상당한 노력과 시간이 필요한 방안이다. 셋째 방안은, 세금 등의 재원으로 모성보호기금을 신설하여 급여 적용 대상을 확대하는 방안이다. 주로 세금을 재원으로 하기 때문에 별도의 피보험자 관리나 보험료 징수와 같은 업무가 필요하지 않다. 급여업무는 기존에 이 업무를 담당하던 고용센터에서 계속하거나 지자체의 주민센터에서 담당할 수도 있다. 제도적 준비나 행정적 처리능력 등을 고려하여 노무제공자 등에 먼저

시행한 후에 자영업자로 확대한다. 이 방안의 시행은 급여 지급을 위한 준비만 하면 되기 때문에 고용보험 적용 확대에 비해 다소 용이한 측면이 있다.

육아휴직급여 적용 대상을 확대하기 위해서는 재원의 규모와 재원 마련 방안을 검토할 필요가 있다. 이 연구에서는 선행연구를 참고하여 전체 대상집단 인원에 육아휴직 이용률을 곱하여 육아휴직 예상 인원을 산출하고, 여기에 1인당 지원 금액인 월 지원 단가와 지원 기간을 곱하여 산출하였다. 이용률은 임금근로자와 동일한 경우와 임금근로자에 비해 높은 경우, 낮은 경우를 각각 구분하여 추계하였다. 급여 수준은 임금근로자와 동일한 것으로 가정하였다. 이용 기간은 임금근로자와 동일한 경우, 임금근로자에 비해 짧은 경우로 구분하여 추계하였다. 총 다섯 개의 시나리오를 구성하였고, 적용 대상 확대 3단계에 따라 추계하였다. 추계 결과를 요약하면, 적용 대상 확대 1단계(고용보험 가입 노무제공자 등)에는 542억 원에서 1,520억 원이 소요될 것으로 추 되었다. 적용 대상 확대 2단계(전체 노무제공자 등)에는 1,084억 원에서 3,040억 원까지 소요될 것으로 추계되었다. 적용 대상 확대 3단계(전체 노무제공자 등 + 고용원 없는 자영업자)에는 2,438억 원에서 6,710억 원까지 소요될 것으로 추계되었다.

모성보호육아지원 사업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 안정적인 재원 조달이 필수적이며, 이를 위한 두 가지 주요 방안으로 고용보험 내 별도 계정 분리와 별도 사업성 기금 설치를 고려할 수 있다. 먼저 고용보험 내에서 모성보호육아지원 계정을 별도로 분리하여 운영하는 경우, 재원 조달 방안은 크게 실업보험료율 인상, 별도 보험료 부과(육아휴직 보험료 등 신설), 국고지원 확대 세 가지 방안을 검토할 수 있다.

별도 사업성 기금을 설치할 경우 기본 고용보험 기금과 분리하여 운영됨에 따라 더 다양한 재원 조달 방식을 활용할 수 있다. 우선 정부 내 부수입으로 현재 고용보험금 수입의 약 8% 내외를 전입금으로 활용하는 안을 검토할 수 있다. 이를 위해서는 「고용보험법」 및 「국가재정법」 개정이 필요하며, 고용보험과의 재정적 연계를 명확히 할 필요가 있다. 또한 복권기금의 활용도 가능할 것으로 보인다. 복권기금을 활용하여 재원을 조달하는 방안은 법 개정 없이 일부 관련 법령(복권법 시행령) 개정을 통해 추진이 가능하므로 현실성이 높다. 정부내부수입과 관련해서 세계잉여금의 활용을 고려할 수 있다. 최근 세계잉여금이 크게 줄어들었으나, 경기변동에 민감하여 경기회복 시 육아휴직 확대를 위한 충분한 재원을 제공할 수 있다는 점에서 이의 활용을 위한 「국가재정법」 개정에 대한 검토가 필요하다. 한편, 저출생으로 아동 수가 감소하면서 출산·육아 관련 기존 세출사업 예산이 계속 감액되는 추세이다. 중장기적으로는 현행 모성보호육아지원 사업 이외 관련성이 높은 세출사업(아동수당, 부모급여 등)과 환급형 조세지출인 자녀장려금(CTC)을 동 기금 사업으로 전환하여 관련 사업 재원의 통합적 운영을 통해 효율적 재원 배분을 도모할 수 있다.

참고문헌

1. 국내문헌

강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 윤자영(2019).『육아휴직 제도 개편 방안』. 저출산고령사회위원회·한국여성정책연구원.

강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 김기선(2020).『모성보호 사각지대 해소를 위한 출산 · 육아지원 정책 확대 방안』. 고용노동부.

고용노동부(각년도).『고용보험통계연보』,

고용노동부(2023).『고용보험백서』.

고용노동부(2025.2.25.).「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세」. 보도자료.

고용행정통계(각연도).「모성보호 초회수급자 및 지급현황(월)」.

고용행정통계(각연도).「모성보호지급자현황(년)」.

고혜원, 김봄이, 김혜원, 류연규, 전희선, 신민정(2023).『육아휴직급여 및 가족돌봄휴가 등 제도개선에 관한 연구』. 고용노동부.

국세청(2023).『국세통계연보』.

국회예산정책처(2024).『2023 회계연도 결산 총괄 분석 III』.

국회예산정책처.「NABO 재정경제통계」.

국회 환경노동위원회(2024).『2025년 고용노동부 소관 예산안 기금운용계획안 임대형민자사업한도액안 검토보고서』.

기획재정부(2024. 7. 25.).「2024년 세법개정안」.

김문정(2023).「고용형태 다변화와 사회보험 제도 변화의 필요성」.『재정포럼』, 327, pp.34-59.

김상호, 장지연, 박종서, 이지혜, 이소영, 변수정(2017).『출산전후휴가 및 육아휴직 제도 개선 방안 연구』. 보건복지부 · 한국보건사회연구원.

김연진(2020a).「육아휴직 제도 관련 국외 참고자료-스웨덴, 저출산고령사회위원회」.

김연진(2020b).「스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리」.『국제사회보장리뷰』, 13, pp.126-135.

김연진, 김진욱(2022).「스웨덴은 어떻게 아버지친화적인 복지국가가 되었는가?」,『한국사회복지조사연구』73, pp.5-46.

김은정, 임지영, 박종서, 박명호, 노호창 (2022).『출산전후휴가 및 육아휴직 제도 개편방안 연구』. 한국보건사회연구원.

권성준, 강성훈, 조희평(2021).『2021 조세특례 심층평가(4) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원.

노민선(2023).「소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안」. 중소벤처기업연구원.

노민선(2024).「중소기업의 청년 고용 변화 추이 분석(2003~2023)」. 중소벤처기업연구원.

대한민국 정부(2023).「제4차 저출산고령사회 기본계획 2022년도 중앙부처 시행계획」.

대한민국 정부(2024).『2025년 조세지출예산서』.

류정희, 강희정, 이소영, 이주연(2018).『출산육아지원 사각지대 해소방안 연구』. 저출산고령사회위원회.

박은정(2019).「독일 가족정책의 현금급여 분석과 시사점」.『비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집』, pp.207-221.

박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영(2022).『평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구 (Ⅰ): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로』.

박지순, 박귀천, 김은지, 김기덕, 최홍기(2020).『출산·육아휴직 제도의 보편적 활용을 위한 재설계 방안』. 저출산고령사회위원회.

심창학(2016).「캐나다 고용보험제도와 이민자의 사회권-지역적 차등을 중심으로」.『시민사회와 NGO』, 14(2), pp.3-44.

오상봉, 김근주, 정성미(2021).『고용보험 적용 확대에 따른 자영업자 등 육아휴직급여 대상 확대를 위한 기초연구』. 고용노동부.

오종현, 김문정, 최충 (2024).『 2024 조세특례 예비타당성평가: 육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대』, 기획재정부·한국조세재정연구원.

유해미, 박은정, 홍희정, 신윤정, 송신영(2021).『영아수당 도입방안 연구』. 육아정책연구소.

윤승희(2012).「돌봄을 통해 본 복지국가 유형화 연구: 돌봄의 제도와 문화를 중심으로」.『한국가족복지학』, 36, pp.31-59.

윤자영, 김우정(2024).『주요국 사례연구를 통한 모 · 부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점』. 국회예산정책처.

윤홍식(2006).「OECD 21 개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로」,『한국사회복지학』, 58(3), pp.341-370.

이병희, 정성미, 김혜원, 남궁준(2022).『자영업자의 노동시장 위험과 고용안전망』. 한국노동연구원.
이승윤, 박고은, 김윤영(2014).「가족정책의 세 가지 지원유형과 그 조합에 관한 국제비교연구」,『사회복지정책』, 41(1), pp.213-240.
이정은(2024).「조세특례제한법 일부개정법률안 검토보고」.
장지연, 윤자영, 신현구(2013).『모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구』. 고용노동부, 한국노동연구원.
저출산고령사회위원회, 한국보건사회연구원(2024).『2023년도 저출산고령사회정책 성과평가』.
전병목 외(2021).『중장기 조세정책 운용계획 수립사업』. 기획재정부, 한국조세재정연구원.
정재철(2023).「일본의 육아정책 보편화가 주는 시사점」.『사회보장연구』, 39(4), pp.27-49.
정흥준(2018).『 특수형태근로종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사』, 고용노동부.
정흥준(2019).「특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근」,『고용·노동브리프』, 제88호.
조성호(2023).「최근 일본의 저출산 대응 방향 변화」.『국제사회보장리뷰』, 26, pp.35-45.
조영훈(2011),『캐나다 복지국가 연구』. 집문당.
최인혁, 정훈(2021),『소득기반 사회복지 체계 구축을 위한 국세청 기능전환』, 한국조세재정연구원.
통계청(각연도).「경제활동인구조사」.
통계청(각연도).「인구동향조사」.
통계청(2022).「아동가구통계등록부」.
통계청(2023).「경제활동인구조사 통계정보보고서」. 2023년 9월.
통계청(2024a).「경제활동인구조사 조사개요」, 2023년 9월.
통계청(2024).「2023년 12월 및 연간 고용동향」, 2024년 1월 10일.
통계청(2024.12.18.).「2023년 육아휴직통계 결과(잠정)」. 보도자료.
통계청(2024.10.22.).「2024년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」. 보도자료.
한국고용정보원. 고용보험 DB.
한국조세재정연구원(2019).『주요국의 소득세제도-제1권』.
한국재정정보원(2024).『2024 회계·기금 운용 구조』.
홍성민(2020).「일본의 육아휴직급여 개편에 관한 소고-2020 년 고용보험법 개정 중 목적 변경과 재원 분리를 소재로-」.『사회보장법학』, 9(2), pp. 1-30.
홍성민(2024).「일본의 저출산정책 최근 동향 분석 – 거버넌스와 재원을 중심으로」.『법제연구』 제66호, pp.115-149

2. 국외문헌

Addabbo, T., Cardinali, V., Giovannini, D. and Mazzucchelli, S. (2023). “Italy country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. p.335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Baird, M., Baxter, J.A. & Hamilton, M. (2023). “Australia country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (2023). *International Review of Leave Policies and Related Research 2023.*

Bertram, H., & Deuflhard, C. (2013). “Das einkommensabhängige Elterngeld als Element einer nachhaltigen Familienpolitik: The parental allowance as an element of a sustainable family policy,” *Journal of Family Research*, 25(2), pp.154-172.

Bettio, F., and Plantenga, J.,(2004). “Comparing care regimes in Europe,” *Feminist economics*, 10(1), pp.85-113.

BMFSFJ(2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Baden-Baden: BMFSFJ.

BMFSFJ(2020). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ(2024). Elterngeld und Eltenrzeit.

BMFSFJ(2024). Elterngeld und Elternzeit: Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. BMFSFJ: Berlin.

Boyer, D & Fagnani J.(2023). “France.country note,” In Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.*

Bundeskanzleramt(2024). Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bungum, B. and Kvande, E.(2023). “Norway country note,” in Blum, S.,Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.* https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

den Dulk, L. & Yerkes, M. A. (2023). “The Netherlands country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.*

Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G. (2023). "Canada country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (eds). *International Review of Leave Policies and Related Research 2023,* https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html, (검색일: 2024.8.21.)

du Québec, G. (2023). Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale. Québec, Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.

Duvander, A.-Z. and Löfgren, N.(2023). "Sweden country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P.(eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. p.335. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Esping-Andersen, G.(1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity.

Esping-Andersen, G.(1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Försäkringskassan(2022). Social insurance in figures 2022.

Försäkringskassan(2023). Social insurance in figures 2023.

Försäkringskassan(2024). Social Insurance in Figures 2024, https://www.forsakringskassan.se/download/18.60362815190da76d1be219/1726138426198/social-insurance-in-figures-2024.pdf. (검색일: 2024.9.30.)

Fusulier, B. & Mortelmans, D. (2023). "Belgium country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.*

Gábos, A & Makay Zs. (2023). "Hungary country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. p.303. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Gerlach, I.(2010). Familienpolitik. Wiebaden: Springer VS.

Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini, M.(2023). "'Greece country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. pp.290- 295. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Kaufmann, F. X.(1995). "Zukunft der Familie im vereinten Deutschland: Gesellschaftliche und

politische Bedingungen," *Perspektiven und Orientierungen.* Vol. 16. München: Beck.

Koch, A.(2001). "Neubewertung der Familienarbeit in der Sozialpolitik_ Die Neuregelung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub und alternative Reformkonzeptionen," *Feministische Studien*, 19(1), pp.48-61.

Kocourková, J. (2023). "Czech Republic," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. pp.225-226

Kurowska A., Godlewska-Bujok, B., and Michoń, P. (2023). "Poland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.* pp.446~447. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J. (2023). "Finland country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. pp.252- 256. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Leitão, M., Wall, K., Correia, R. B. & Atalaia, S.(2023). "Portugal country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023*. pp.457~460

Leitner, S.,(2003). "Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective," *European societies,* 5(4), pp.353-375.

Lin, Z.(1998). "Employment insurance in Canada: Policy changes," Statistics Canada, Catalogue, 75, 75-001.

Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J. (2023). "Japan country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) I*nternational Review Leave Policies and Research 2023.* https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

Pfau-Effinger, B.(2005). "Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation," *Journal of social policy*, 34(4), pp.3-20.

Rostgaard, T. and Ejrnæs, A.(2023). "Denmark country note," in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.* p.232. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

(검색일: 2024.8.22.)

Saraceno, C., and Keck, W.,(2010), “Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?,” *European societies,* 12(5), pp.675-696.

Schmidt, E. M. & Schmidt. A. E. (2023). “Austria country note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2023.* pp.107~109.

Schwartz, L. (1988). *Parental and Maternity Leave Policies in Canada and Sweden.* Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston.

Statistics Canada(2023. 11. 23). “Employment Insurance Coverage Survey, 2022”.

Statistisches Bundesamt.(2022), Öffentliche Sozialleistungen: Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge.

Stropnik, N. (2023). “Slovenis counter note,” in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) *International Review Leave Policies and Research 2023.* https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/ (검색일: 2024.8.22.)

3. 국내 홈페이지

고용노동부,「일·생활 균형 우수기업이란?」, https://worklife.kr/website/index/m7/advantage_company.asp, (검색일: 2025.1.29.)

국세상담센터,「33. 자녀세액공제」, https://call.nts.go.kr/call/qna/selectQnaInfo.do?mi=1318&ctgId=CTG11904, (검색일: 2025.1.30.)

나라지표 https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504 (검색일: 2024.6.17.)

법제처 국가법령정보센터,「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」, https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률

법제처 국가법령정보센터,「고용보험법」, https://www.law.go.kr/법령/고용보험법

법제처 국가법령정보센터,「국가재정법」, https://www.law.go.kr/법령/국가재정법

법제처 국가법령정보센터,「개별소비세법」, https://www.law.go.kr/법령/개별소비세법

법제처 국가법령정보센터,「부가가치세법」, https://www.law.go.kr/법령/부가가치세법

법제처 국가법령정보센터,「사립학교교직원연금법」, https://www.law.go.kr/법령/사립학교교직원연금법

법제처 국가법령정보센터,「산업재해보상보험법」, https://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법
법제처 국가법령정보센터,「석면피해구제법」, https://www.law.go.kr/법령/석면피해구제법
법제처 국가법령정보센터,「소득세법」, https://www.law.go.kr/법령/소득세법
법제처 국가법령정보센터,「아동수당법」, https://www.law.go.kr/법령/아동수당법
법제처 국가법령정보센터,「조세특례제한법」, https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법
여성가족부,「가족친화 인증기업 현황」, https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do, (검색일: 2024.9.22.)
저출산고령사회위원회,「가족친화인증제도가 이렇게 달라집니다!」, https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/cardNewsDetail.do?articleId=381&listLen=9&searchKeyword=&position=S, (검색일: 2025.1.29.)
EIS 고용행정통계 홈페이지(http://eis.work.go.kr)
열린재정. 2025년 세부사업 예산편성 현황(총지출). (https://www.openfiscaldata.go.kr/), (검색일: 2024.12.16.)

4. 국외 홈페이지

Statistisches Bundesamt(Destatis), 2024 Statistik zum Elterngeld, Elterngeldempfänger: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Erwerbstätigkeit. https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/details (검색일: 2024.9.30.)
캐나다 정부 홈페이지. https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/benefit-amount.html (검색일: 2025.1.6.)
2024년 독일 예산계획, https://www.bundeshaushalt.de/static/daten/2024/soll/epl17.pdf?utm_source= (검색일: 2024.12.15.)
Canada ESDC (캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html
ILOSTAT, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer21/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_STE_NB

_A, (검색일: 2024.8.13.)

Missoc Comparative Tables_Updated at: 01 January 2024_Denmark https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/ (검색일: 2024.8.21.)

OECD Family data base, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html (검색일: 2024.7.26)

OECD family database, LMF1.2: Maternal employment rates. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

OECD Family database, PF1.6 Public spending by age of children https://www.oecd.org/els/family/database.htm

OECD Family Database, PF3.2.A_Enrolment rates in early childhood education and care services, 0- to 2-year-olds. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

OECD Family Database, PF3.2.E_Enrolment rates in early childhood education and care services and primary education, 3- to 5-year-olds. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.)

OECD Family Database, Child-related leave_PF2.1 Key characteristics of parental leave systems, p.19 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1_parental_leave_systems.pdf. (검색일: 2024.8.22).

OECD Social Expenditure Database, http://www.oecd.org/social/expenditure.htm

OECD Family Database-PF1.1: Public spending on family benefits. https://www.oecd.org/els/family/database.htm (검색일: 2024.7.23.).

Sevices Australia 사이트. https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-income-test-for-parental-leave-pay-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479. (검색일: 2024.8.16.)

statista, https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1301222/umfrage/elterngeld-durchschnittliche-bezugsdauer-nach-geschlecht-der-eltern/ (검색일: 2024.6.19.).

Statistisches Ämter des Bundes und der Länder. Gemeinsames Statistikportal_Väter und Elterngeld. https://www.statistikportal.de/de/elterngeld (검색일: 2024.9.30.).

Statistisches Bundesamt(2022), Elterngeldempfänger: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Art der

Inanspruchnahme.
https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0103. (검색일: 2024.11.12).

Statistisches Bundesamt(2024), Statistischer Bericht_Elterngeld Leistungsbezüge im Jahr 2023.
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/statistischer-bericht-elterngeld-leistungsbezuege-j-5229210237005.html. (검색일: 2024.11.12).

SVT Nyhete.
https://www.svt.se/nyheter/lokalt/norrbotten/mojligt-att-overlata-foraldrapenning
walhalla, https://www.walhalla.de/news/neue-einkommensgrenzen-fuer-das-elterngeld (검색일: 2024.8.20.).

가족포털, https://familienportal.de/familienportal/meta/egr (검색일: 2024.8.25.).

네덜란드 중앙정부 홈페이지,
https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/berekenen-ouderschapsverlof (검색일: 2024.8.22.)

노르딕국가 정보 플랫폼.
https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%2. (검색일: 2024.8.21.)

노르딕국가 정보 플랫폼.
https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:text=You%20can%20receive%20parental%20benefit,is%20paid%20for%20240%20days

도쿄도 가사 · 육아 포털사이트,
https://team-kaji-ikuji.metro.tokyo.lg.jp/couple/20220822-1/ (검색일: 2024.11.6.)

독일 세금 서비스 사이트, https://www.smartsteuer.de/online/steuerwissen/steuerbescheid/ (검색일: 2024.8.25.).

독일 연방 가족노인여성청소년부 홈페이지,
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-228588#:~:text=Wo%20liegt%20die%20neue%20Einkommensgrenze,175.000%20Euro%20zu%20versteuerndem%20Einkommen

독일 연방 부모수당 및 부모시간 법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG)

벨기에 연방공공서비스·고용·노동·사회소통부, Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue, https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental, (검색일: 2024.8.12.).

부모수당 포털, https://www.elterngeld.net/selbststaendige.html (검색일: 2024.8.25.)

스웨덴 건강보험 및 노동시장 연구를 위한 종단 통합 데이터베이스(LISA) 2022. https://www.scb.se/vara-tjanster/bestall-data-och-statistik/register/longitudinell-integrationsdatabas-for-sjukforsakrings--och-arbetsmarknadsstudier-lisa/

스웨덴 국세청. https://skatteverket.se/foretag/drivaforetag/foretagsformer/enskildnaringsverksamhet/egenavgifter.4.361dc8c15312eff6fd1f678.html. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 국세청. https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/arbetsgivaravgifterochskatteavdrag/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html#:~:text=Full%20arbetsgivaravgift%20%C3%A4r%2031%2C42,%C3%A5lderspensionsavgiften%2C%2010%2C21%20procent. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 국세청. https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2025.1/1348.html (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 보건복지청. https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/ekonomiskt-bistand/ekonomiskt-bistand-for-privatpersoner/. (검색일: 2024.10.12.)

스웨덴 사회보험청 홈페이지, 부모보험급여 https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)

스웨덴 사회보험청, 통계데이터베이스. https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-40-60, (검색일: 2024.10.25.)

스웨덴 사회보험청. SGI 가이드. https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sgi-guiden#/?steg=complementaryQuestion2. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 사회보험청. 부모보험 50년.

https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foraldraforsakringen-50-ar. (검색일: 2024.8.19.)

스웨덴 사회보험청. 부모보험급여.
https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 사회보험청. 부모보험급여.
https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning. (검색일: 2024.8.21.)

스웨덴 사회보험청. 부모보험급여. 지불날짜 및 처리기간.
https://www.forsakringskassan.se/privatperson/utbetalningsdatum-och-handlaggningstider. (검색일: 2024.11.12.)

스웨덴 사회보험청. 육아휴직 및 질병.
https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/foraldraledig-och-sjuk. (검색일: 2024.10.12.)

스웨덴 사회보험청. 자녀간병휴가(VAB).
https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/vard-av-barn-vab. (검색일: 2024.10.12.)

스웨덴 사회보험청. 통계데이터베이스.
https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp-omf. (검색일: 2024.10.28.)

일본 여성 취업 정보 사이트 doda 홈페이지, https://doda.jp/woman/guide/seido/014.html#03, (검색일: 2024.10.28.)

독일 연방 가족노인여성청소년부 홈페이지,
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeldstellen-und-aufsichtsbehoerden-in-elterngeldangelegenheiten/73716 (검색일: 2024.6. 19.)

오스트리아 행정 정보 플랫폼,
https://www.oesterreich.gv.at/ueber-oesterreichgvat/was_ist_oesterreichgvat.html, (검색일: 2024.8.12.)

일본 hello work 홈페이지,
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_childcareleave.html (검색일: 2024.9.21.)

일본 후생노동성.
https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001148610.pdf (검색일: 2024.10.23.)
일본 후생노동성(2023년), 고용보험 사업 연보 개요.
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/pdf/23.pdf (검색일: 2025.1.6.)
일본 후생노동성(2024). 育児休業給付の内容と支給申請手続.
https://roumu.com/pdf/2024080662.pdf. (검색일: 2025.1.15.)
캐나다 정부 홈페이지.
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/self-employed-special-benefits.html, (검색일: 2024.10.22.)
캐나다 정부 홈페이지.
https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/employment-insurance-ei/ei-premium-rates-maximums.html#dt4. (검색일: 2025.1.6.)
캐나다 정부 홈페이지.
https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/apply.html (검색일: 2025.1.6.)
캐나다 정부 홈페이지.
https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental/eligibility.html; https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers/eligibility.html (검색일: 2025.1.6.)
퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지,
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en
퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/wage-earner/eligibility-conditions,
퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/general-information/premiums-and-maximum-insurable-earnings (검색일: 2024.10.20.)
퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/about-the-plan/tables-of-benefits (검색일: 2024.10.20.)
퀘벡 부모보험 플랜 홈페이지.
https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/wage-earners-who-are-also-self-employed/eligi

bility-conditions (검색일: 2024.10.20.)

프랑스 사회보장 정보 웹사이트,
https://www.previssima.fr/dossier/quelle-remuneration-pour-un-conge-parental.html#prepare-pour-un-conge-parental-combien-gagne-t-on, (검색일: 2024.8.19.)

호주 Fair Work Ombudsman.
https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/parental-leave-and-related-entitlements.pdf. (검색일: 2024.8.16.)

부록 1 육아지원 제도 관련 지자체 정책 사례

최근에 지방 정부에서 지역 근로자의 일가정양립을 위한 정책을 도입하는 사례가 나타나고 있다. 여기서는 출산전후휴가 또는 육아휴직 제도와 연관되는 지자체 정책 사례를 살펴보고자 한다. 경상북도 '소상공인 아이보듬 지원사업'과 서울특별시 '탄생응원 서울 프로젝트', 서울특별시 '맞춤형 출산·양육 3종 세트' 대해 살펴보고자 한다. 해당 사업에 대해서는 사업 담당자와 면담을 통하여 수집한 자료를 정리하여 제시하였다.

1. 경상북도 '소상공인 아이보듬 지원사업'

경상북도 '소상공인 아이보듬 지원사업'은 출산 및 육아로 사업체 경영에 어려움을 겪는 소상공인에게 경영 대체인력을 지원하여 사업체 경영 유지 및 안심 양육을 책임지는 정책 지원을 위해 추진되었다. 이는 도지사의 '저출상 극복 프로젝트'일환으로 도청 사업과(경제통상국 민생지원과)의 정책 제안으로 시작되었으며, 현재 사회보장위원회 신설변경 심의 중에 있다. 본 제도는 「저출산·고령사회 기본법」 제8조(자녀의 출산과 보육 등), 제10조(경제적부담 경감), 「경상북도 소상공인 지원에 관한 조례」 제4조(도지사의 책무), 제8조(지원및육성사업)의 근거 법령을 두고 있다.

본 사업의 지원 대상자는 2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일에 출산한 소상공인 및 배우자이며, 거주지 및 사업장 주소를 모두 경북에 두고 있으며, 출산일 기준 1년 전 사업장 운영 및 직전년도 매출액이 1,200만 원 이상이어야 한다. 이는 출산 후 6개월 이내 신청 가능하다. 사업장 당 지원 총액이 1,200만 원이므로, 이를 기준으로 매출액이 1,200만원으로 산출한 기준을 설정하였다. 지원 금액은 2024년도에 출산한 소상공인 및 배우자를 대신하여 사업체를 운영할 수 있는 대체인력 혹은 보조인력을 포함한 인건비를 지원하고 있다. 사업장당 대체인력 1인 인건비는 월 최대 200만 원씩 6개월이며, 이 금액이 총 1,200만 원이다.

본 사업은 1,000명에게 지원하는 것으로 목표로 하였으며, 2024년 11월 기준 93명이 수혜를 받고 있었다. 수혜인원 1,000명 산출 기준은 2023년도 도내 출생아가 10,200명으로 이의 10%

로 산출하였다. 대체인력은 소상공인 사업자의 업무를 대행할 수 있는 인력으로, 사업자와의 근로계약이 명시된 업무를 담당하며, 대체인력 고용 대상자의 별도 자격요건은 없다. 다만 출산소상공인 또는 배우자의 직계존속은 제외한다. 대체인력의 근로는 주 5일 이하 근무 기준을 원칙으로 하고 있으며, 1일 근무시간이 8시간 미만인 경우는 시급으로 계산하고, 근무형태는 전일제, 시간제 모두 가능하다. 다만 대체인력은 연속 6개월을 지원하는 것으로 기준으로 하며, 6개월간 공백 기간 없이 인력이 교체된 경우도 지원 가능하다. 대체인력을 사실상 신규 채용까지 포괄적으로 인정하고 있다고 볼 수 있다.

본 사업은 비대면 서비스 앱 '모이소'를 통해 신청 가능하며, 신청자가 서류를 업로드하여 신청하면, 경상북도 경제진흥원에서 요건 충족 여부를 확인하고 선정 통보를 한다. 신청자는 대체인력을 채용 후 급여를 지급하고, '모이소'를 통해 지원금을 청구 신청한다. 경상북도 경제진흥원에서는 인건비를 지급하고, 현장점검, 사업결과보고 등을 수행하고 있다. 신청서류는 사업자 등록증, 소상공인확인 증빙서류, 매출액 증빙서류, 주민등록등본 등이다. 지원금 청구 서류는 근로계약서, 인건비 입금 내역, 대체인력 고용보험 자격이력 내역서, 대체인력 근무일지, 확약서 등이다. 2025년부터는 행안부 행정정보공동이용시스템과 연계하여 신청 및 확인이 가능하도록 구현할 예정이다. 본 제도의 총 사업비는 120억 원으로 도비 60억 원, 시군비 60억 원이다. 시군구별 출생아는 2023년 출생아를 기준 10%로 계산하여 지원하였다.

본 사업 담당자는 운영하면서의 몇 가지 어려움을 이야기하였다. 먼저, 출생아 수의 과대추정 및 시군별 출생아의 편차가 있다는 점이다. 대상자 수를 2023년 출생아 기준으로 10%로 산출하였으나 과대추정된 것으로 판단하고 있다. 시군별 신청에 대해서는 인구소멸지역으로 지정된 기초지자체(봉화군)은 현재 참여하지 않는 것으로 나타났다. 다음으로는 홍보, 방송, SNS, 자영업자에게 문자 알림 등 적극적인 홍보를 하고 있으나, 예상 사업량 대비 신청자는 저조하다는 것이다. 이를 해소하기 위하여 시군 평가의 일부로 본 지표를 추가하는 방안 등은 모색하고 있었다. 세 번째로는 거주지와 사업장 주소지가 다른 경우(행정구역 경계 거주)는 주소 판단 기준의 문제가 발생하였다. 현재는 거주지를 기준으로 하고 있으나 사후관리 등은 사업장 주소지를 기준으로 해야 하는 것이 더 편리하다고 하였다. 한편 수혜자들의 경우 대체인력 채용을 연속 6개월 고용해야 하고, 4대 보험 적용을 하는 과정에서의 어려움을 호소하였다. 특히 사후 정산 체계로 인하여, 지원자는 지급 시점 지연에 대한 문제와 지급 청구 서류가 많은 점에 대해 불만을 표현하였다. 마지막으로 연차적 예산 확보가 필요하다. 소상공인은 대체인력 지원보다도 사업체 경영 유지 비용 등으로 확대를 요구하고 있다.

2. 서울특별시 ‘탄생응원 서울 프로젝트’

서울특별시 ‘탄생응원 서울 프로젝트’ 사업은 1인 자영업자와 프리랜서도 아이를 낳고 출산휴가를 갈 수 있도록 임산부 출산급여, 배우자 출산휴가 지원금을 지원할 예정이다. 본 사업은 서울시 저출생 위기 극복을 위한 ‘탄생응원 서울 프로젝트’ 일환으로 시 사업과(여성가족실 저출생담당관)에서 제안하였으며, 현재는 사회보장위원회 신설변경 심의 중에 있으며, 2025년부터 시행 예정에 있다. 또한 본 사업은 서울고용복지플러스센터의 협조를 받아 추진 준비 중에 있다.

본 사업의 대상자는 2024년 4월 22일 이후 출산한 1인 자영업자 및 프리랜서와 출산한 배우자를 둔 1인 자영업자 및 프리랜서이며, 출산일로부터 1년 이내 신청해야 한다. 1인 자영업자는 출생 시점 사업장 소재지가 서울이고, 자녀도 서울시에서 출생신고를 해야 한다. 프리랜서의 경우도 출생 시점 거주지가 서울이면서 자녀도 서울시에서 출생신고를 해야 한다. 출산 기준일은 2024년 4월 22일로 한 이유는 본 사업의 대책 발표일이 2024년 4월 22일로 그 기준으로 하고 있다. 임산부 출산급여 지원 금액은 고용노동부 ‘고용보험 미적용자 출산급여’인 150만 원에서 90만 원을 추가적으로 지원하며, 다태아는 170만 원을 추가하여 지원한다. 이 지원금의 기준은 「고용보험법」상 노무제공자에게 지원되는 출산전후급여 하한액이 240만 원으로 그 수준까지는 지원하기 위함이다. 배우자 출산휴가 지원 금액은 80만 원이며, 이는 임금근로자가 법적 배우자 출산휴가를 10일 신청할 수 있으며 10일에 준하는 통상임금 수준이 약 83만 원으로 그 수준으로 지원하기 위함이다.

본 사업은 고용노동부의 고용보험 미적용자 출산급여를 신청한 후, ‘몽땅정보 만능키’라는 앱을 통해 신청하면, 자치구 출산, 양육, 저출생 담당자가 정보를 확인하고 급여를 지급할 예정이다. 총 사업비는 약 32억 원으로 시비로 지원할 예정이다(임산부 출산급여는 약 18억 원, 배우자 출산휴가 지원금은 약 16억 원). 이 금액의 기준은 서울고용복지플러스센터에서 작년 출산 관련 정보와 배우자 출산휴가 통상 지원 현황을 토대로 예산을 산출하였다.

본 사업을 준비하는 과정에서 몇 가지 어려움을 호소하였다. 먼저, 사회보장위원회 협의 과정에서 부처의 의견을 수렴하는 과정에서 고용노동부는 반대하는 입장을 표하고 있다. 임산부 출산급여는 어느 정도는 수용적인 태도를 보이고 있지만, 배우자 출산휴가급여는 증빙서류를 입증할 방법이 불명확하다는 의견을 제시하였다고 한다. 본 사업의 취지에 대해서는 충분히 공감하고 있으나, 서울시가 먼저 본 사업을 시행할 경우 파장이 매우 크고, 예산 문제도 어렵다는 입장을 보이고 있다. 이에 대해 서울특별시는 배우자 출산휴가 급여의 경우 서약서를 받아서 그 증빙을 입증하는 방향으로 대안적 방법을 제시하고 있지만 중앙 부처가 비협조적인 태도를 보이고 있다는 점에서 어려움을 호소하였다.

3. 서울특별시 ‘맞춤형 출산·양육 3종 세트’

서울특별시 ‘맞춤형 출산 양육 3종 세트’는 아이를 낳아 키우고자 하는 소상공인(사업주 및 근로자)에게 맞춤형 신규 대책을 마련하기 위하여 추진되었다. 본 사업은 KB금융그룹에서 전체적인 사업을 구상하여 서울시에 제안하였다. 아이돌봄서비스 연계 지원은 추진 중에 있으며, 육아휴직자 대체인력 지원, 임신 출산으로 인한 휴업 기간 중 발생하는 임대료 및 공과금 등 각종 고정비용 지원 정책은 준비 단계에 있다. 3가지 사업 중 현재 추진 중인 아이돌봄서비스 연계 지원 위주로 설명하고자 한다.

아이돌봄서비스 연계 지원의 대상자는 거주지와 사업장 소재지가 서울인 소상공인 사업주와 종사자로 3개월부터 12세 이하 아동 양육자에게 지원한다. 단 여기서 부모와 자녀가 동일한 주소에 있어야 하며, 소상공인 사업주는 신청일 기준 1년 이상 영업을 하고 있어야 한다. 매출액은 고려하지 않는다. 종사자의 경우는 소상공인 사업체 상시근로자이어야 한다. 본 사업의 지원금액은 민간아이돌봄 서비스 이용은 시간단 돌봄비 15,000원 중 10,000원은 서울시가 부담하고 5,000원은 자부담하도록 하고 있다. 자녀 1인당 월 최대 60만 원, 2자녀인 경우는 월 최대 90만 원을 지원하며, 6개월간 총 360만 원을 지원한다. 단, 1회 신청 시 연속 6개월을 지원하도록 권고하고 있다. 이는 민간아이돌봄 기관과 연계하여 이용하도록 되어 있는 형태로, 돌봄서비스 제공자의 고용을 보장하기 위하여 사용자에게 한 달에 최소 20시간 이상 이용을 권고하기 위함이다.

본 사업을 이용하기 위해서는 사용자가 ‘KB스타뱅킹’ 앱을 통해 서류를 제출하여야 한다. 단 소상공인 확인서를 서울시 여성가족재단에 별도 제출하여야 한다. 제출한 서류는 서울시 여성가족재단에서 대상자 선정 등 절차 진행을 하고, 서울시에서 대상자를 최종 선정하여 통보한다. 사용자는 돌봄기관별로 회원등록을 한 후 이용하고, 서비스 이용 후 익월 정산 신청한다. 대상자 선정은 소상공인 사업주인지, 상시근로자로 고용되어 있는지 등을 검증하며, 위해업종은 제외하는 등의 선별 작업 진행중이며, 서비스 이용은 2024년 11월부터 이용할 수 있도록 준비중에 있다.

본 사업은 KB금융그룹에서 2025년 12월까지 50억 원 사업금 전액을 지원하며, 아이돌봄서비스 연계 지원은 50억 원 중 36억 원이 배정되어 있으며, 대상자는 1,000명 기준이다. 본 사업의 준비과정에서의 어려움으로는 현재 지원자가 많아 대상자 선정에 어려움이 있으며, 민간아이돌봄기관과 매칭 등의 문제로 한꺼번에 지원 대상자 선정에 어려움이 있다고 호소하였다. 또한 민간아이돌봄 종사자의 고용보장 등을 위하여 한 달에 20시간 이상 이용하도록 권장하고 있으나 현장에서는 다양한 변수가 발생할 것으로 어려움을 예상하고 있다.

그 밖에 육아휴직자 대체인력 지원 정책과 각종 고정비용 지원은 아직 사업을 구상 중에 있다.

먼저 육아휴직자 대체인력 지원 정책은 소상공인 사업체 상시근로자만을 대상으로 월 240만 원, 연속 6개월로 총 1,440만 원을 지원하는 것으로 구상 중에 있다. 중소기업 워라벨 포인트제[108]와 연계하여 경력단절 여성 등을 파견하는 방식으로 예상하였으나, 경력단절 여성과 대체인력 업무의 미스 매칭 문제가 발생할 가능성을 염두에 두고 검토 중에 있다. 소상공인 규모 및 대체인력 사업장 근무 환경이나 업무 등 다양한 변수가 발생할 수 있으며, 대상 기업 선정 방법 및 대체인력 배치 등에서도 아직 구상 중이다. 또한 각종 고정비용 지원은 휴업보험과도 연계되어 구체적인 추진 방안은 구상 중에 있다.

108) 중소기업 워라벨 포인제는 출산·양육 장려, 일생활 균형 제도를 실행할 때마다 부여하는 포인트제도로, 중소기업은 60점 이상, 대기업은 70점 이상인 경우 인증서 발급하는 제도이다

부록 2

육아휴직급여 주요 사례 종합 비교표

〈부록 표 1〉 육아휴직급여 주요 사례 종합 비교표

국가	근거법	지급대상 범위	지급액 기준	재원	지급요건
스웨덴	• 스웨덴 사회보험법(Social Insurance Code, Socialförsäkringsbalken – 2010년 여러 사회보험 관련 법률을 통합하여 신법 제정	• 모든 부모 – 취업자(임금근로자, 비임금근로자) – 비취업자(전업주부, 학생 등)	• 부모보험급여 적용시 SGI 상한액은 연 573,000 SEK (약 7,532만 원)	• 사회보험기금 중 부모보험	• 스웨덴 사회보험 가입자 • 근속기간 조건 없이 지급 • 단, 사회보험 가입자들은 소득에 따라 산출된 SGI(sjukpenninggrundandeinkomst, 병가수당 자격기준 소득)의 유무와 정도에 따라 지급
독일	• 연방 부모수당 및 부모시간법 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG) – 2006년 제정	• 모든 부모 – 취업자(임금근로자, 비임금근로자) – 비취업자(전업주부, 학생 등)	• 상한액 월 1,800 EUR (약 269만 원) • 하한액 월 300 EUR (약 45만 원)	• 연방정부 일반 조세	• 육아휴직(부모시간, Elternzeit) – 취업자 부모(계약직, 시간제근로, 미니잡, 재택근무자 등 포함) – 독일법에 따른 근로계약 및 독일 내 근로 • 육아휴직급여(부모수당, Elterngeld) – 전체 부모: 출산 전 소득활동 여부에 상관없이 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근무 – 자녀와 함께 거주하며 자녀 양육

〈부록 표 1〉의 계속

국가	근거법	지급대상 범위	지급액 기준	재원	지급요건
캐나다 (퀘벡 주)	• 퀘벡 부모보험법(Act Respecting Parental Insurance) – 200	• 취업자 부모 – 임금근로자 – 자영업자도 퀘백 부모 보험 의무 가입	• 기본급여 – 상한액 주 1,265 CAD (약 125만 원) • 특별급여 – 상한액 주 1,356 CAD (약 134만 원)	• 퀘벡 부모보험 (QPIP, Quebec Parental Insurance Plan)	• 육아휴직급여 시작 전 52주간 최소 2,000 CAD 소득이 있는 경우
캐나다 (연방)	• 고용보험법(Employment Insurance Act) – 1996년 제정 – 1940년 제정된 실업보험을 1996년 개혁	• 취업자 부모 – 임금근로자 – 자영업자 임의 가입	• 표준급여 – 상한액 주 668 CAD (약 66만 원) • 확장급여 – 상한액 주 401 CAD (약 40만 원)	• 연방 고용보험 (EI)	• 근무지 기준, 각 14개 주의 상이한 법정 휴가 권리 발생 – 10개 주와 3개 준주의 노동법 (고용 기준 법령)에 의해 부여 • 고용보험(EI) 보험료 납부자 • 52주 동안 600시간 연속 고용된 자 – 예외로 브리티시컬럼비아, 노바스코샤, 퀘벡 등은 최소 근무 기간 요구가 없고 앨버타에서는 가장 짧은 기간으로 같은 고용주와 90일 근무 시 가능 • 자영업자의 경우, 최소 1년간 고용보험료 납부, 전년도 소득 최소 8,255 CAD
일본	• 육아·개호휴업법 – 육아휴직 권리 규정 • 고용보험법 – 고용보험 기반 육아휴직급여	• 임금근로자	• 첫 180일 – 상한액 월 315,369엔 (약 285만 원) – 하한액 월 57,666엔 (약 52만 원) • 181일 이후 – 상한액 월 235,350엔 (약 213만 원) – 하한액 월 43,035엔 (약 39만 원)	• 고용보험	• 육아휴직(Ikuji Kyūgyō) – 고용보험 피보험자 – 신청 당시 고용상태이어야 하며, 자녀가 1년 6개월까지 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우 – 실업급여 미수급자 • 일용직, 자영업자 미적용

주: 1) 2024년 11월 4일 기준 환율 기준
2) 일본 – 2025년에 67%에서 80%로 소득대체율 상향을 위한 재원은 「어린이양육지원법(子ども・子育て支援法)」에 근거하여 지급 예정

부록 3 사업성 기금 설치 현황

〈부록 표 2〉 사업성 기금 설치 현황(2023년, 49개)

기금명	근거법률	관리주체	설치연도
과학기술진흥기금	**과학기술기본법**	**과기부**	**2001**
관광진흥개발기금	관광진흥개발기금법	문체부	1972
국민건강증진기금	국민건강증진법	복지부	1995
국민체육진흥기금	국민체육진흥법	문체부	1972
국유재산관리기금	국유재산법	기재부	2011
국제교류기금	한국국제교류재단법	외교부	1991
국제질병퇴치기금	국제질병퇴치기금법	외교부	2017
군인복지기금	군인복지기금법	국방부	1996
근로복지진흥기금	근로복지기금법	고용부	1993
금강수계관리기금	금강수계물관리및주민지원 등에 관한 법률	환경부	2002
기후대응기금	기후위기 대응을 위한 탄소중립 녹색성장 기본법	기재부	2022
낙동강수계관리기금	낙동강수계물관리및주민지원 등에 관한 법률	환경부	2002
남북협력기금	남북협력기금법	통일부	1991
농산물가격안정기금	농수산물유통및가격안정에관한법률	농림식품축산부	1966
농어업재해재보험기금	농어업재해보험법	농림식품축산부	2005
농업농촌공익기능증진직접지불기금	**농업농촌공익기능증진 직접지불제도 운영에 관한 법률**	**농림식품축산부**	**2003**
농지관리기금	한국농어촌공사 및 농지관리기금법	농림식품축산부	1981
대외경제협력기금	대외경제협력기금법	기재부	1986
문화예술진흥기금	문화예술진흥법	문체부	1973
문화재보호기금	문화재보호기금법	문화재청	2010
방사성폐기물관리기금	방사성폐기물관리법	산자부	2009
방송통신발전기금	방송통신발전기본법	과기부_방통위	2000
범죄피해자보호기금	범죄피해자보호기금법	법무부	2011
보훈기금	보훈기금법	보훈부	1981
사법서비스진흥기금	공탁법	대법원	2016
사학진흥기금	한국사학진흥재단법	교육부	1989

기금명	근거법률	관리주체	설치연도
산업기술진흥및사업화촉진기금	산업기술혁신촉진법	산자부	2015
석면피해구제기금	석면피해구제법	환경부	2011
소상공인시장진흥기금	**소상공인보호및지원에관한법률**	**중기부**	**2015**
수산발전기금	**수산업어촌발전기본법**	**해수부**	**1999**
순국선열애국지사사업기금	독립유공자예우에관한법률	보훈부	1967
양성평등기금	**양성평등기본법**	**여가부**	**1996**
언론진흥기금	신문등의진흥에관한법률	문체부	2010
영산강섬진강수계관리기금	영산강섬진강수계물관리및주민지원등에 관한 법률	환경부	2002
영화발전기금	**영화및비디오물의진흥에관한법률**	**문체부**	**2007**
원자력기금	원자력진흥법	과기부,원자력안전위원회	1996
응급의료기금	응급의료에관한법률	복지부	1995
임금채권모장기금	임금채권보장법	고용부	1998
자동차사고피해지원기금	자동차손해배상보장법	국토부	2017
자유무역협정이행기금	자유무역협정체결에따른농어업인등의지원에관한특별법	농림축산식품부	2004
장애인고용촉진및직업재활기금	장애인고용촉진및직업재활법	고용부	1991
전력산업기반기금	전기사업법	산자부	2001
정보통신진흥기금	정보통신산업진흥법	과기부	1991
주택도시기금	주택도시기금법	국토부	1991
중소벤처창업및진흥기금	**중소기업진흥에관한법률**	**중기부**	**1978**
지역신문발전기금	지역신문발전지원특별법	문체부	2004
청소년육성기금	청소년기본법	여가부	1988
축산발전기금	**축산법**	**농림축산식품부**	**1977**
한강수계관리기금	한강수계상수원수질개선 및 주민지원 등에 관한 법률	환경부	1999

협동연구총서 25-07-01

육아휴직 제도 사각지대 개선 방안

발 행 2025년 03월
발 행 처 경제·인문사회연구회
주 소 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 연구지원동
전 화 044) 211-1000
홈 페 이 지 www.nrc.re.kr
I S B N 979-11-5567-783-4

* 연구회의 허락 없이 보고서 내용의 일부 또는 전체를 복사하거나 전재하는 행위를 금합니다.

National Research Council for Economics,
Humanities and Social Sciences

육아휴직 제도 사각지대 개선 방안

A Study on Filling Gaps in the Parental Leave System

경제·인문사회연구회
National Research Council for Economics, Humanities and Social Sciences

비매품/무료

ISBN 979-11-5567-783-4