

일본의 일·가정 양립 지원제도와 기업 사례

김 훈 (한국노동연구원 선임연구위원)

■ 머리말

일본에서는 전체 인구에서 65세 이상 고령자가 차지하는 비율이 2005년 현재 19.7%로 10년 뒤인 2015년에는 이 비율이 26.1%에 달할 것으로 전망될 만큼 고령화가 급속히 진행되고 있다. 다른 한편으로 출산율 또한 1989년에 1966년의 1.58을 밑도는 1.57을 기록(1.57쇼크)한 이후 매년 최저 출산율을 갱신하고 있으며 경제활동참가율은 2003년 이후 60%선에서 정체되어 있다. 이처럼 저출산·고령화가 급속히 진행되는 가운데 일본에서는 정부 주도로 일과 가정의 양립, 일과 삶의 균형을 지원하여 특히 여성의 경제활동참가율을 제고하기 위한 다각적인 노력이 기울여지고 있다.

이 글에서는 먼저 일본에서의 여성고용의 개략적인 추이를 훑어본 다음 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 육아휴직 및 근무시간 단축 등 제반 조치 제도의 내용과 도입 실태, 그리고 소니 사례를 통한 기업에서의 구체적인 운용 실태를 살펴보고자 한다.

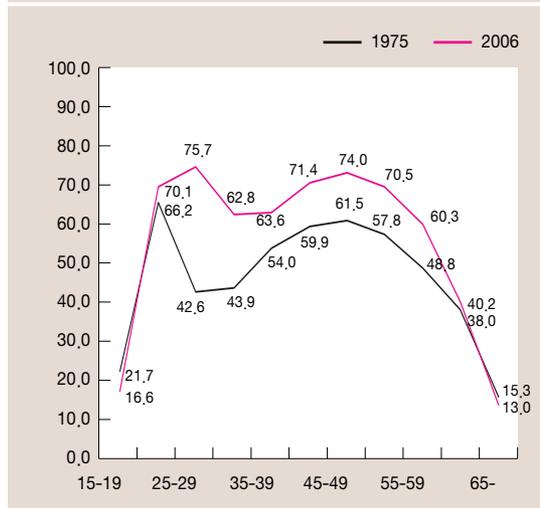
여성고용 추이

먼저 일본에서 여성고용이 총량 면에서 그간 어떻게 변화되어 왔는지 개략적인 추이를 살펴본다. 일본 총무성이 매년 실시하는 노동력 조사에 의하면 여성고용자수는 1980년 1,354만 명(고용

자 전체의 34.1%)에서 1990년 1,834만 명(37.9%), 2000년 2,140만 명(40.0%), 2006년 2,277만 명(41.6%)으로 두 배 가까이 증가했다. 한편 동 기간 여성 단시간(주 35시간 미만) 근로자수는 1980년 256만 명(여성 단시간근로자 전체의 19.3%)에서 1990년 501만 명(27.9%), 2000년 754만 명(36.1%), 2006년 865만 명(39.0%)으로 세 배 이상 증가했다. 여성의 노동시장 진입이 꾸준히 확대되어 왔지만 상당수는 단시간근로의 형태로 진입이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

다음으로 1975년에서 2006년에 이르기까지 약 30년간에 걸친 여성 경제활동참가율의 변화 추이를 연령계층별로 살펴보면(그림 1 참조), 먼저 1975년에는 결혼, 출산, 육아로 인한 여성의 노동시장으로부터의 이탈과 육아기 이후 노동시장으로의 재진입을 나타내는 이른바 M자형 커브가 비교적 뚜렷하게 파악된다. 30년 남짓 지난 2006년 시점에도 기본적으로 M자형 커브는 유지되고 있지만 그 기울기는 상당히 완만해지고 있다. 또한 노동시장으로부터의 이탈이 집중되는 연령층이 25~29세 연령층에서 30~34세 연령층으로 이동하고 있음이 드러난다. 이에 최근 여성들의 만혼화(晩婚化), 미혼화(未婚化) 추세가 반영된 것으로 추정된다. 하지만 양 극단인 15~19세 연령층과 65세 이상 연령층을 제외하고는 어느 연령층에서나 여성의 경제활동참가율이 그간 현저히 증가되어 왔음을 알 수 있다. 최하 연령층과 최고 연령층에서 2006년 경제활동참가율이 1975년에 비해 낮게 나타나는 것은 전자의 경우 여성들의 대학진학을 증가, 후자의 경우 인구구조의 고령화 추세를 반영하는 것으로 추정된다.

[그림 1] 연령계층별 여성경제활동참가율 추이



Source : Ministry of Internal Affairs and Communications, Labour Force Survey.

일·가정 양립 지원제도 : 육아휴직 및 근무시간 단축 등 조치

일본에서 육아(또는 가족 간호)의 부담을 안고 있는 노동자들의 일(직업생활)과 가정(가정생활)의 양립을 지원하기 위한 육아지원제도는 1991년에 제정된 육아·개호휴업법(육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족 간호를 행하는 노동자의 복지에 관한 법률)에 의해 규율되고 있다. 동법은 가장 최근에는 2004년도에 법 개정이 이루어져 이듬해인 2005년 4월부터 시행되고 있다.

법 개정에 따라 일정한 조건이 충족될 경우 고용계약상 기간의 정함이 없는 노동자(정규직)뿐만 아니라 기간의 정함이 있는 노동자(기간제노동자) 또한 동법에서 규정하는 육아휴직제도의 적용을 받을 수 있게끔 대상 범위가 확대되었다. 일정한 조건이란 ① 동일 사업주에게 계속 고용된 기간이 1년 이상일 경우, ② 자녀 나이 1세가 지나서도 계속 고용이 예상될 경우 등 두 가지이다.

이와 아울러 일정한 조건이 충족될 경우 육아휴직 기간의 연장도 가능해졌다. 즉 육아휴직 기간은 기본적으로 자녀 나이 1세가 되기까지 1년이지만, ① 보육소 입소를 희망하지만 입소 불가능한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병 등으로 양육이 불가능한 경우에는 1년 6개월까지 기간 연장이 가능해진 것이다. 육아휴직은 법적으로 보장된 남녀 공통의 '권리'이며¹⁾ 사용자는 요건을 갖춘 노동자의 육아휴직 신청을 거절할 수 없고 이를 이유로 해당 노동자를 해고해서도 안 된다. 육아휴직 기간 중의 임금은 무노동·무임금 원칙에 의해 무급이지만, 고용보험기금에 의해 2000년부터 휴직개시시 임금의 40%(이전에는 25%)가 육아휴직급부금으로 지급된다.

또한 이번 법 개정으로 자녀간호휴가제도가 신설되었다. 초등학교 취학전 자녀를 양육하는 노동자 1인당 연 5일에 한해 질병에 걸리거나 부상을 당한 자녀를 돌보기 위해 휴가를 취득할 수 있게 된 것이다.

나아가 육아·개호휴업법은 제23조 및 제24조에서 3세 미만의 자녀를 양육하는 노동자에 대해서는 해당 사업주가 의무적으로, 3세부터 초등학교 취학 전 자녀를 양육하는 노동자에 대해서는

1) 육아·개호휴업법이 제정되기 이전 육아휴직제도는 1985년 제정된 고용균등법에 사업주의 노력의무로 규정되어 있었다.

해당 사업주의 노력의무로 아래와 같은 ‘근무시간 단축 등 조치’를 취하도록 규정하고 있다.²⁾ 어떠한 방식으로든 이러한 조치를 취한 사업주, 예를 들어 1일 소정노동시간을 1시간 이상 단축한 사업주, 주 또는 월 단위 소정노동시간이나 소정노동일수를 1할 이상 단축한 사업주에게는 ‘양립 지원 레벨업 조성금’이라고 해서 고용보험기금 예산에서 일정액이 조성금으로 지급된다. 이 조성금은 단시간 근무제도를 두는 경우 이외에도 ① 해당 사업주가 육아휴직 취득자의 대체요원을 확보하여 육아휴직 취득자를 원직에 복귀시켰을 경우, ② 육아휴직을 취득한 노동자가 원활하게 직장에 복귀할 수 있는 프로그램을 실시했을 경우, ③ 사업장 내에 탁아시설을 설치·운영했을 경우, ④ 양립지원제도를 이용하기 쉽도록 직장환경 정비를 계획적으로 실시했을 경우, ⑤ 남성의 육아참가를 촉진하는 모범적인 시책을 강구하여 실시했을 경우 등에도 지급된다.

근무시간 단축 등 조치

1. 단시간 근무제도
 - 1) 1일 소정노동시간을 단축하는 제도
 - 2) 주 또는 월 소정노동시간을 단축하는 제도
 - 3) 주 또는 월 소정노동일수를 단축하는 제도 (예 : 격일 근무, 특정요일 근무 등)
 - 4) 노동자가 개별적으로 근무하지 않는 날 또는 시간을 청구할 수 있는 제도
2. 플렉스타임 제도
3. 출퇴근 시간의 조정
4. 소정의 노동 면제제도
5. 탁아시설의 설치운영 기타 이에 준하는 편의 제공 (예 : 베이비시터의 비용을 사업주가 부담)

2) 2007년 12월 개정된 우리나라의 고령양립법(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)은 제19조의 2에서 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자(생후 3년 미만 영유아가 있는 근로자)가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 총 기간 1년을 한도로 사업주가 이를 허용할 수 있도록 규정하고 있다. 또한 동법은 제19조의 5에서 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 ① 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, ② 연장근로의 제한, ③ 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정, ④ 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치 등을 취하도록 규정하고 있다. 그 어느 것이나 의무규정은 아니다.

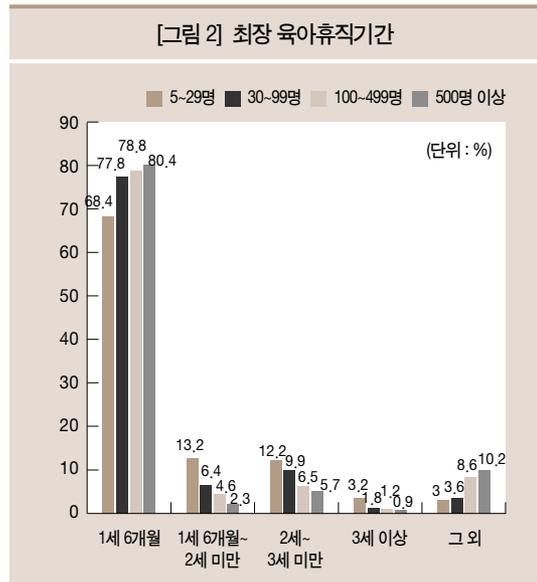
일·가정 양립 지원제도 실태

이 장에서는 후생노동성이 실시한 2005년도 「여성고용관리기본조사」³⁾ 결과를 중심으로 앞 장에서 소개한 육아휴직제도와 근무시간 단축 등 조치 실태에 관해 살펴본다.

먼저 육아휴직제도 도입 실태를 보면 취업 규칙이나 단체협약 등으로 동 제도에 관한 규정을 두고 있다고 응답한 사업장의 비율은 500인 이상 사업장의 경우 99.9%, 100~499인 사업장 95.5%, 30~99인 사업장 83.7%, 5~29인 사업장 56.5%로 규모가 작을수록 비율이 낮아지긴 하지만 전체적으로 보면 제도 도입이 상당히 보편화되어 있는 것으로 보인다.

그리고 이용 가능한 육아휴직기간이 최장 어느 정도 기간만큼 설계되어 있는가를 살펴보면, [그림 2]에서와 같이 사업장 규모와는 관계없이 법정대로 1년 6개월로 설정하고 있는 사업장이 압도적으로 많고, 500인 이상 사업장의 경우에는 최장 2년에서 3년까지로 설정하고 있는 사업장도 상당수에 이르는 것으로 파악된다.

다음으로 근무시간 단축 등 조치 도입 상황을 살펴보면, 먼저 어떤 방식으로든 근무시간 단축과 관련된 제도를 두고 있는 사업장의 비율은 500인 이상 사업장의 경우 95%, 100~499인 사업장 78.3%, 30~99인 사업장 58.8%, 5~29인 사업장 37.1%로 이 역시 육아휴직제도와 마찬가지로 규모가 작을수



Source : 厚生労働省, 「2005年度 女性雇用管理基本調査」.

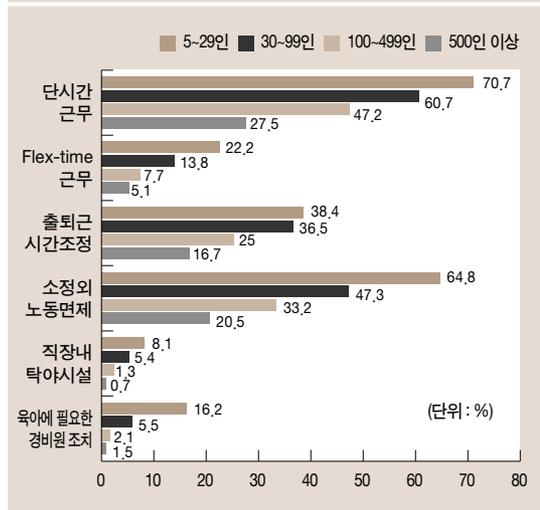
3) 이 조사는 후생노동성이 여성노동자의 고용관리 실태를 종합적으로 파악하기 위하여 매년 정례적으로 실시하고 있으며, 2005년도 조사는 2005년 10월 현재 기준으로 민간부문의 상용노동자 5인 이상 약 1만개 사업장을 산업·규모별로 층화 추출하여 실시한 조사이다.

록 비율이 낮아지긴 하지만 전체적으로 보면 근무시간 단축 관련 제도 도입이 상당히 확산되고 있는 것으로 파악된다.

조치 유형별로 보면 [그림 3]에서와 같이 다른 유형에 비해 단시간근무 제도나 소정의 노동면제 제도를 두고 있는 사업장 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 특히 단시간근무 제도의 경우 사업장 규모가 클수록 도입 비율이 높게 나타나긴 하지만 중소기업 사업장을 포함해서 제도 도입이 상당히 진전·확산되어 있는 것으로 여겨진다.

그림으로 제시하진 않지만, 상대적으로 제도 도입이 진전·확산되어 있는 단시간근무 제도에 한하여 이 제도를 두고 있는 사업장에서 노동일 1일당 실제 어느 정도 시간 단축이 가능하도록 제도를 설계하고 있는지 살펴보면, 노동일 1일당 2시간 이상 3시간 미만으로 설정하고 있는 사업장 비율이 42.6%로 가장 높고 다음으로 1시간 이상 2시간 미만 37.1%, 3시간 이상으로 설정하고 있는 사업장도 14.1%나 되는 것으로 파악된다.⁴⁾

[그림 3] 육아를 위한 근무시간단축 등 조치의 종류



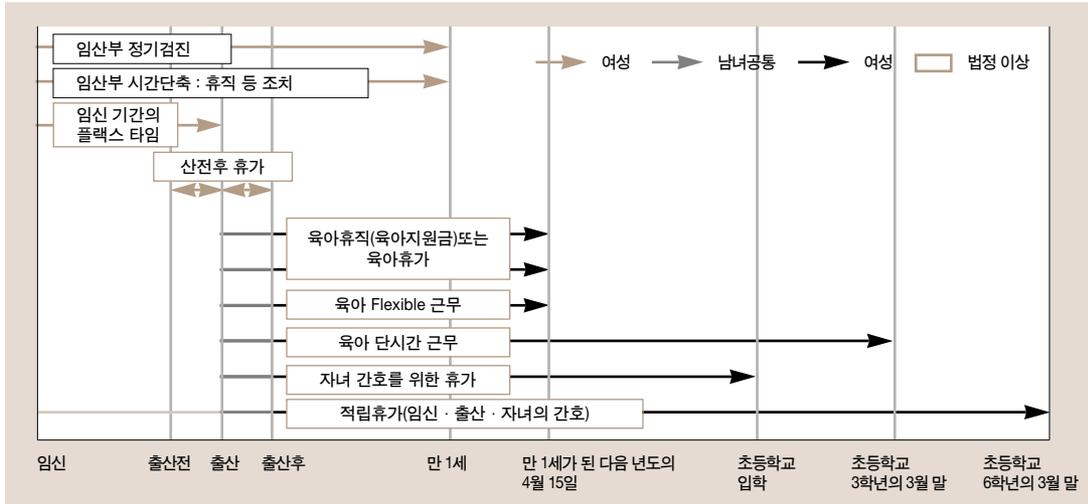
Source : 厚生労働省, 「2005年度 女性雇用管理基本調査」.

소니의 일·가정 양립 지원제도

일본에서는 후생노동성 주관으로 1999년도부터 ‘패밀리 프렌들리기업 표창제도’⁵⁾를 실시하고 있는데 소니는 2005년도에 후생노동성 장관상을 수상했다. 2006년 3월 현재 전체 종업원수는

4) 상용노동자 30인 이상 사업장에 한해 단시간근무 제도를 두고 있는 사업장을 100으로 했을 때의 비율이다.

[그림 4] 소니 육아지원제도 (2007.4)



Source : <http://www.sony.co.jp/SonyInfo/Environment/employees/human/>

16,194명(여성 3,163인)으로, 평균 연령은 39세, 평균 근속연수는 15.1년(남성 14.9년, 여성 15.9년)이다. [그림 4]는 소니의 일·가정 양립 지원제도를 종합해서 제시한 그림이다.

먼저 육아휴직제도의 경우 휴직가능 기간을 자녀가 1세 6개월이 되기까지 아니면 1세에 도달한 시점에서 그 다음 연도의 4월 15일까지를 기준으로 두 가지 선택지 가운데 기간이 긴 쪽을 선택할 수 있게끔 하고 있다. 따라서 실제로는 법정 휴직기간인 1년 6개월을 상회하여 휴직이 가능하다.

‘육아 Flexible 근무제도’는 재량노동제가 적용되는 노동자를 대상으로 육아휴직기간 중 본인이 원할 경우 재택근무를 가능하게 하는 제도이다.

- 5) 이 표창제도는 ① 법정 기준을 상회하는 육아휴직제도에 관한 규정을 두고 있으며 실제 이용되고 있을 경우, ② 일과 가정의 조화를 배려한 다양하고 유연한 근무제도를 갖고 있으며 실제 이용되고 있을 경우, ③ 사업소내 탁아시설이나 육아비용 원조 조치 등 일·가정 양립을 지원하는 제도를 두고 있고 실제 이용되고 있을 경우, ④ 일·가정 양립을 지원하는 기업 문화를 갖고 있을 경우 등 4가지 축을 기준으로 시행되고 있다.

단시간근무제도의 경우 자녀를 출산한 시점에서 초등학교 3학년 말까지 ① 9시부터 오후 3시 45분, ② 9시 반에서 오후 4시 15분, ③ 10시 15분에서 오후 5시(어느 것이든 휴게시간을 제외하고 하루 6시간) 세 가지 선택지 중 어느 하나를 1개월 단위로 선택할 수 있도록 하고 있다. 동사의 소정노동시간은 1일 7시간 45분으로 단시간근무시 임금은 시간 비례로 지급된다.

자녀간호휴가제도는 법정인 5일을 상회하여 자녀가 초등학교에 들어가기 전까지 연(年) 12일 범위 내에서 월급의 70% 지급을 조건으로 쓸 수 있도록 설계하고 있다.

그 밖에도 소멸하는 연차유급휴가를 최대 20일까지 적립해서 자녀가 병이 나거나 부상당했을 경우 등 여러 가지 목적으로 이용 가능하게 하는 적립휴가제도를 두고 있다. **KLL**

참고문헌

- 労務行政研究所、「改正された育児・介護休業法」、『労政時報』、第3647号、2005年 2月 11日、pp.110-127.
- _____、「企業の子育て支援最新事例」、『労政時報』、第3682号、2006年 7月 28日、pp.32-59.
- _____、「育児休業、子の看護休暇ほか兩立支援策の実態」、『労政時報』、第3692号、2006年 12月 22日、pp.96-107.
- 厚生労働省 編、『平成18年版労働経済白書』、2006.