

일본의 일과 간호의 양립지원 현상과 관련대책



International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

김명중 (닛세이기초연구소 연구원)

■ 머리말

고령사회의 진전과 함께 가족형태의 변화, 여성취업률의 변화 등에 의해 일과 간호의 양립이 필요한 근로자가 증가하고 있는 반면, 이와 관련된 지원책은 기업 내에 충분히 뿌리내리지 못하고 있는 상황이다.

간호의 경우는 육아와는 달리 간호기간과 정도에 개인적인 차가 커 언제까지 또 어느 정도의 간호를 제공해야 되는지에 대한 예상이 어렵고, 주위에 상담하기가 쉽지 않아 기업 내에서 누가 간호로 인한 문제를 안고 있는지가 충분히 파악되고 있지 않다는 문제점을 안고 있다.

향후 고령자의 지속적인 증가와 함께, 간호를 필요로 하는 요계호자와 간호를 담당하게 될 간호담당자, 특히 일과 간호의 양립을 유지하여야 하는 근로자가 증가할 것이 예상되고 있어 일과 간호의 양립지원책에 대한 기업의 적극적인 참여와 대책마련이 요구되고 있는 상황이다.

본고에서는 최근 일본에서 관심도가 높아지고 있는 일과 간호의 양립지원책의 실시 배경과 관련제도, 그리고 향후 대책 등에 대해 살펴보고자 한다.¹⁾

1) 본고는 필자가 위원으로 참가한 「介護を行う労働者の両立支援策に係る研究会」의 보고서 財団法人 21世紀職業財団(2011), 『介護を行う労働者の両立支援策に係る調査研究報告書』를 정리·보완한 내용이다.

■ 일과 간호의 양립지원이 요구되고 있는 배경

가족 간호를 이유로 하는 이직자수의 증가

2002년 10월부터 2007년 9월까지의 5년간 가족 간호 및 간호를 이유로 한 이직자수가 총

〈표 1〉 가족 간호 및 간호를 이유로 한 이직자수

(단위: 만 명)

	전체		남성		여성		
	이직자수	비율(%)	이직자수	비율(%)	이직자수	비율(%)	
전체	56.8	100	10.1	100	46.7	100	
연령 계층별	20대	2.5	4.4	0.4	4.4	2.1	4.4
	30대	5.7	10.1	1.1	10.7	4.7	10.0
	40대	9.4	16.5	1.2	11.4	8.2	17.6
	50대	22.1	38.8	3	29.3	19.1	40.9
	60대	13.3	23.4	3.3	32.8	10	21.4

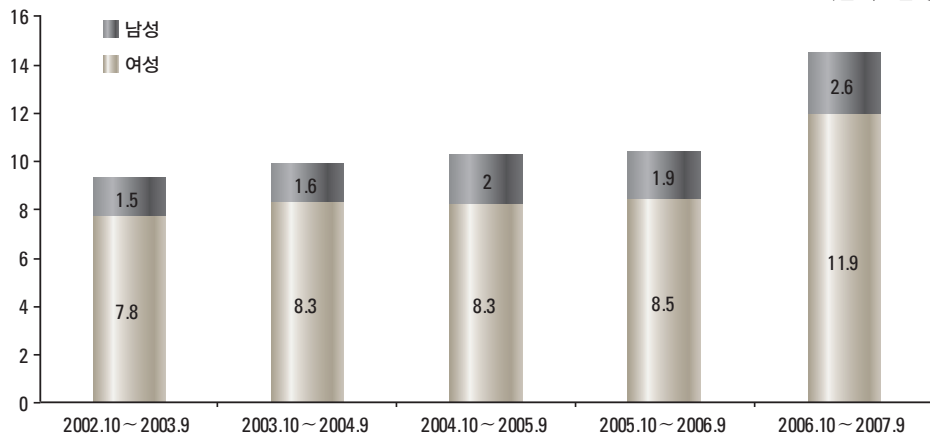
주: 1) 이직자수에는 이직 이후 전직자도 포함됨.

2) 표에는 10대와 70대 이상 이직자수가 반영되지 않아 연령계층별 이직자수와 비율의 합계가 전체 합계와 일치하지 않음.

자료: 총무성(2007), 「취업구조기본조사」.

〈그림 1〉 가족 간호 및 간호를 이유로 한 남녀별 이직자수의 추이

(단위: 만 명)



자료: 총무성(2007), 「취업구조기본조사」.

56.8만 명에 이르는 것으로 밝혀졌다. 남녀별로는 여성이 46.7만 명으로 전체의 82.2%를 차지하였고, 연령계층별로는 50대가 38.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 60대(23.4%), 40대(16.5%)의 순이었다(표 1 참조).

가족 개호 및 간호를 이유로 한 이직자수는 2002년의 9.3만 명에서 2007년에는 14.5만 명까지 증가하였다. 같은 기간의 변화를 남녀별로 보면, 여성이 1.53배로 증가한 데에 비해 남성은 1.73배로 증가하여 남성의 증가율이 여성보다 높게 나타났다(그림 1 참조).

가족 개호 및 간호를 이유로 이직한 자의 이직 이후의 취업상황을 살펴보면, 무업자가 40.4만 명에 이르는 것으로 나타났는데, 이는 이직자 전체의 약 7할에 해당하는 수치로, 개호를 담당하면서 취업을 계속하거나 전직활동에 의해 전직을 하는 것이 얼마나 어려운지를 짐작할 수 있다. 또한 이직자 중에서 차지하는 무업자 비율은 남성이 63.8%인데 비해 여성이 72.8%로 남성보다 9%포인트 높게 조사되었다. <표 2>는 무업자 비율을 연령계층별로 나타내고 있는데, 연령계층이 높아지면 높아질수록 무업자 비율이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 또한 2002년과 2006년 사이에 가족 개호 및 간호를 이유로 한 이직자 중에서 무업자 비율은 6.3만 명에서 11.6만 명으로 1.84배로 증가하였다.

<표 2> 가족 개호 및 간호를 이유로 한 이직자 중 무업자 비율

(단위: 만 명, %)

	전체			남성			여성			
	이직 자수	무업 자수	무업자 비율	이직 자수	무업 자수	무업자 비율	이직 자수	무업 자수	무업자 비율	
전체	56.8	40.4	71.2	10.1	6.4	63.8	46.7	34.0	72.8	
연령 계층별	20대	2.5	1.0	39.0	0.4	0.1	22.7	2.1	0.9	42.4
	30대	5.7	2.7	46.9	1.1	0.2	21.3	4.7	2.5	52.8
	40대	9.4	5.5	58.6	1.2	0.6	47.8	8.2	4.9	60.0
	50대	22.1	16.0	72.7	3.0	1.7	58.8	19.1	14.3	74.9
	60대	13.3	11.6	86.9	3.3	2.8	83.1	10.0	8.8	88.1

주: 1) 이직자수에는 이직 이후 전직자도 포함됨.

2) 표에는 10대와 70대 이상 이직자수가 반영되지 않아 연령계층별 이직자수와 비율의 합계가 전체 합계와 일치하지 않음.

자료: 총무성(2007), 「취업구조기본조사」.

한편 가족 개호기간 중에 일을 그만둔 경험이 있는 자의 약 7할 정도는 그만둔 사업소에서 계속해서 근무하고 싶다는 의향을 가지고 있던 것으로 조사되었으며, 이직자의 약 75%가 어떤 형태로든 재취업을 희망하고 있는 것으로 밝혀졌다.

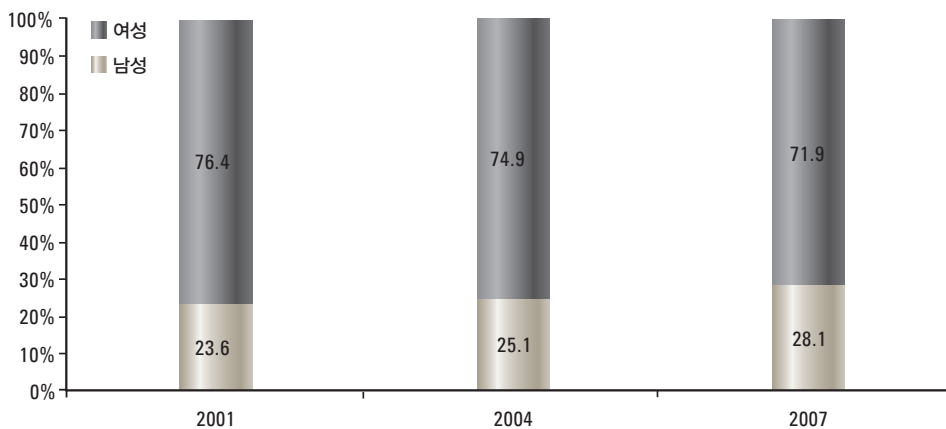
주된 개호자의 변화

주된 개호자와 요개호자의 관계 및 동거상황을 구성비율로 보면, 동거가족이 60%, 별거가족 등이 10.7%, 사업자가 12.0%로 개호가 가족개호 중심으로 실시되고 있는 것을 알 수 있다. 다음으로 개호자와 요개호자의 관계 및 동거상황을 구성비율로 보면, 동거가족이 차지하는 비율은 감소하고 있는 데에 비해 별거가족이 차지하는 비율은 증가하였다.

주된 개호자의 성별비율을 연도별로 보면, 2001년에 23.6%였던 남성비율이 2004년에는 25.1%로, 2007년에는 28.1%까지 증가하는 등 남성이 차지하고 있는 비율이 점차 증가하고 있는 것으로 조사되었다(그림 2 참조).

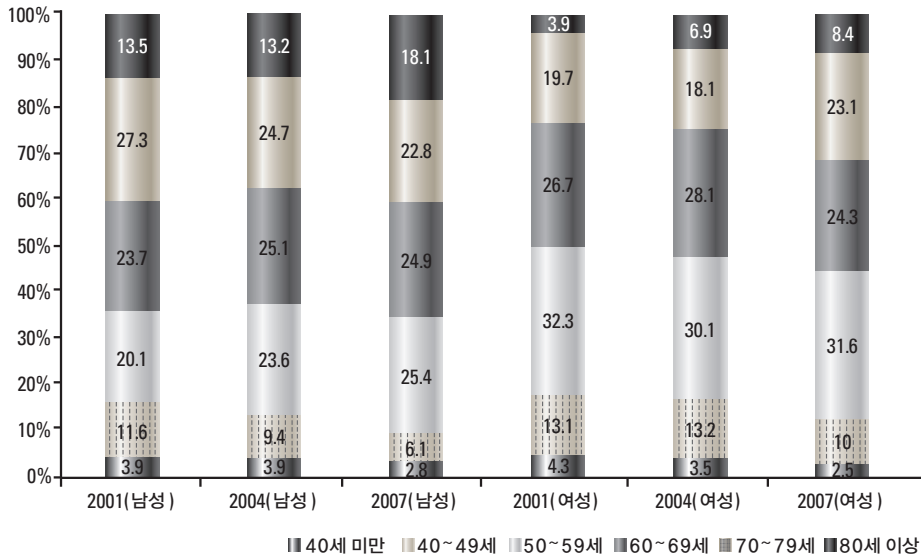
한편 주된 개호자의 연령계층을 살펴보면, 두 가지 특징을 알 수 있는데 하나는 60세 이상 연령계층(특히 80세 이상) 비율이 점차 증가하고 있는 등 노노개호가 확대되고 있다는 점이다(그

[그림 2] 주된 개호자의 성별비율의 추이



자료: 후생노동성, 「국민생활기초조사」, 각년도.

[그림 3] 개호자의 성 및 연령계층별 비율



자료: 후생노동성, 「국민생활기초조사」, 각년도.

림 3 참조). 일본의 고령화율은 2005년에 20%를 넘어섰고, 2010년 현재 23.2%에 달하고 있다. 이러한 고령화의 진전을 배경으로 개호보험 제1호피보험자²⁾의 요개호인정자수도 계속적으로 증가하고 있어 제도적인 보완 등이 없는 한 노노개호는 계속될 것으로 보인다. 2010년 10월 현재 요개호인정자수는 약 485만 명(개호보험인정률 16.7%)으로, 개호보험이 창설된 2000년의 약 1.9배로 증가한 상태이다(그림 4 참조). 현재 약 485만 명에 이르고 있는 요개호인정자를 전기고령자(65세 이상 75세 미만)와 후기고령자(75세 이상)로 나누어 보면, 전기고령자의 인정률이 4.4%인 데에 비해 후기고령자의 인정률은 29.9%로 높게 나타났으며, 개호도의 비율도 높게 나타났다.

또 다른 특징으로 들 수 있는 것이 50~59세 미만 즉 현역세대의 상당수가 개호를 담당하고 있다는 점인데, 향후 고령자와 요개호인정자수의 증가가 예상되는 가운데 일과 개호의 양립문

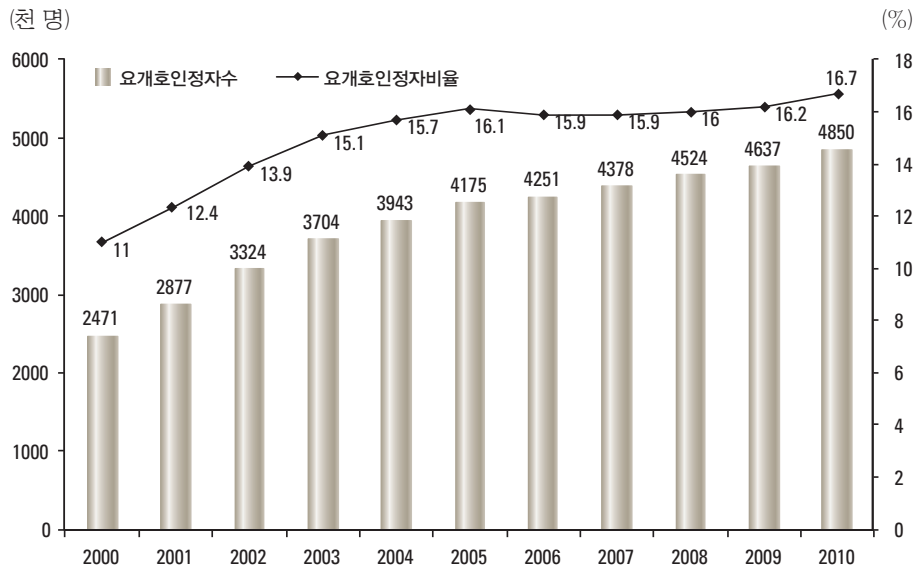
2) 65세 이상 고령자.

제로 고민하게 될 현역세대(특히 40대에서 50대)는 더욱 증가할 것이 예상되고 있다. 따라서 이러한 노노개호의 문제점과 개호에 대한 부담을 가지기 쉬운 현역세대의 개호에 대한 부담을 줄이기 위해서도 일과 개호의 양립과 관련된 제도적 개선과 인식 변화가 요구되고 있다.

이미 위에서 언급한 바와 같이 지금까지의 개호는 가족을 중심으로 이루어졌는데, 최근에는 그 가족형태가 크게 변하고 있는 상황이다. 50세 시점에서 한 번도 결혼한 적이 없는 자의 비율을 생애미혼율이라고 부르는데, 1985년까지 1~3%대였던 남성 생애미혼율은 1990년에는 5.6%, 2005년에는 16.0%까지 상승하였다. 여성 생애미혼율도 2000년 이후 계속해서 상승하여 2005년에는 7.3%까지 상승하였다. 생애미혼율은 앞으로도 계속해서 상승하여 2030년에는 남성이 29%, 여성이 23%까지 상승할 것으로 예상되고 있다.

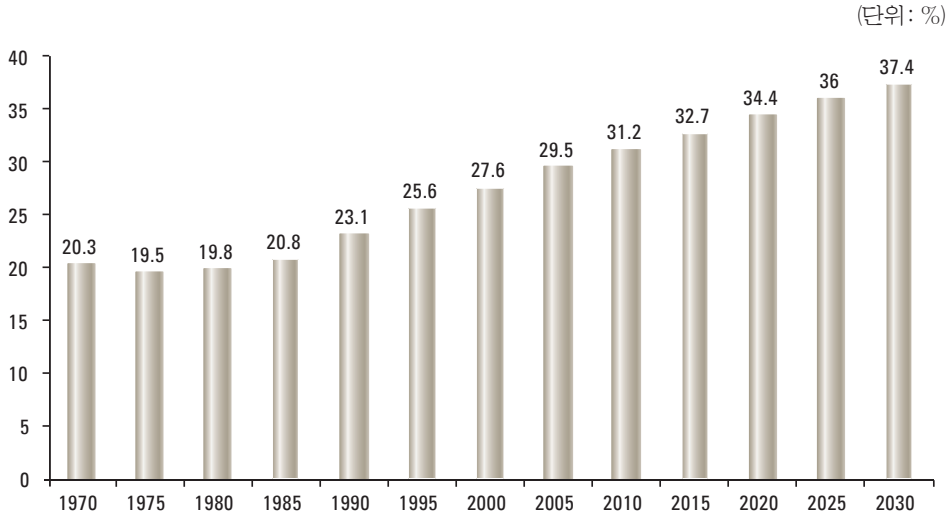
또한 전 세대에서 차지하는 단신세대비율도 계속해서 상승하고 있는 경향이다. [그림 5]는 전 세대에서 차지하는 단신세대비율을 나타내고 있는데, 1970년에 20.3%였던 단신세대비율은 2005년에는 29.5%까지 상승하였으며, 향후 2030년에는 37.4%까지 상승할 것으로 예상된다. 이처럼 생애미혼율과 단신세대비율의 상승은 지금까지의 가족을 중심으로 한 개호체제에

[그림 4] 개호보험 제1호피보험자의 요개호인정자수 및 요개호인정자비율의 추이



자료: 후생노동성, 『介護保険事業状況報告』, 각년도.

[그림 5] 전 세대에서 차지하는 단신세대 비율의 추이



주: 1) 2005년 이전: 총무성, 「国勢調査」.

2) 2010년 이후: 국립사회보장·인구문제연구소, 「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」.

자료: 총무성, 「国勢調査」; 국립사회보장·인구문제연구소, 「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」
(2008년 3월 추계)를 이용해 작성.

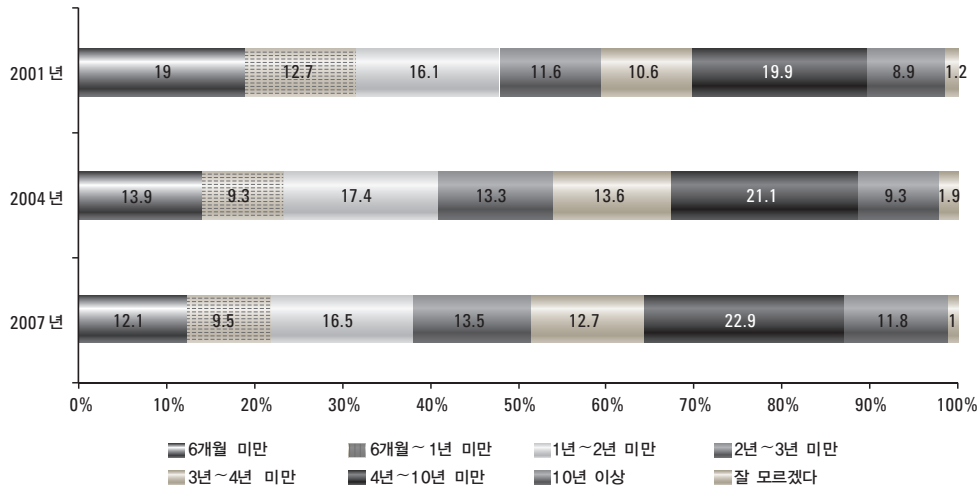
커다란 변화를 줄 것으로 예상되고 있어 이에 대한 대책마련이 시급한 상황이다.

기업이 일과 개호의 양립지원을 실시하는 데에 직면하는 문제로는 우선 육아와는 달리 개호의 경우 개인차가 크다는 점을 들 수 있다. 즉 육아의 경우 육아가간이 정해져 있고 육아내용도 거의 동일하지만, 개호의 경우에는 언제 시작해서 언제 끝날지에 대한 예상이 힘들고, 개호가 필요한 상황이 매우 다양(요개호도의 차이, 치매의 유무, 개호를 담당하고 있는 자와 동거 및 별거 등의 유무)하며, 육아와는 달리 주변에 상담을 하기가 어렵고, 개호를 담당하게 되는 연령이 육아에 비해서 상대적으로 높다(주된 연령층은 기업 내에서 관리직 등으로 활약하는 40대에서 50대)는 특징을 가지고 있다.

개호를 담당하는 근로자가 이제까지 개호를 하는 데에 어려웠던 점이나 직면한 과제에 대한 조사결과³⁾에 의하면, 응답자의 38.4%가 ‘언제까지, 어느 정도 개호를 담당해야 할지를 알 수 없

3) 후생노동성위탁조사, みずほ情報総研(2010), 「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査」.

[그림 6] 개호담당기간의 추이



주: 현재 개호를 담당하고 있는 자는 개호를 시작한 때부터의 경과기간.

자료: 생명보험문화센터(2007), 「생활보장에 관한 조사」.

는 점'을 개호시 가장 어려웠던 점으로 들었다. 이를 응답자의 재직유무별로 보면 재직자(현재 일과 개호를 병행하고 있는 자, 이직 이후 재취업자 포함)가 33.3%인데 비해 이직자(개호기간 중에 직장을 그만둔 경험이 있고, 현재도 이직하고 있는 자)는 53.2%로 이직자의 응답률이 높게 나타나고 있는데, 응답결과로부터 예상을 할 수 없는 개호를 담당하면서 계속해서 일과 개호의 양립을 유지하기가 힘든 점을 엿볼 수 있다.

실제 개호경험이 있는 개호담당자의 개호담당기간은 개인별로 크게 차이를 보이고 있는데, 2007년의 조사결과를 참고하면 개호를 담당하고 있는 기간이 '10년 이상'이 11.8%, '4~10년 미만'이 22.9%로 4년 이상 개호를 담당하고 있는 비율이 34.7%로 높게 나타났다.

■ 일과 개호의 양립지원을 위한 현행 제도의 개요

이미 언급한 바와 같이 가족 개호 및 간호를 위해 이직하는 근로자가 2002년부터 5년간 50만 명을 넘었으며, 향후에도 증가할 것이 예상되고 있다. 개호를 주로 담당하는 가족구성이 변

화합에 따라 가족 한 사람당 개호에 대한 부담이 무거워질 것으로 예상되고 있으며, 실제 근로자 스스로가 양친 등의 개호를 담당하지 않으면 안 되는 상황이 발생하고 있다. 특히 관리직으로 활약하고 있는 40대와 50대 근로자에게 개호는 절실한 문제로 여겨지고 있으며, 비록 현재 개호를 담당하고 있지 않다고 하더라도 언젠가는 자신도 개호를 담당하게 되어 일과 개호 중에서 한 가지를 선택하지 않으면 안 된다는 불안감을 안은 채 근무하고 있는 자도 다수 존재하는 게 사실이다. 또한 만혼화의 진행으로 인해 30대 후반에 아이를 출산하는 경우도 최근 증가하고 있어, 육아와 개호를 동시에 담당해야 하는 현상도 대두되고 있다.

최근 노동력 확보와 저출산 문제 해결이라는 측면에서 워크라이프밸런스 관련 정책이 정부에 의해 적극 권장되면서 기업 내에서 실시되고 있지만 대부분의 정책이 일과 육아의 양립지원과 관련된 제도로, 일과 개호의 양립지원과 관련된 제도는 아직 기업 내에 충분히 도입, 실시되고 있다고는 보기 어렵다. 또한 개호는 육아와는 달리 주변에 상담하기 어렵다고 하는 측면에서, 기업은 자사 종업원의 일과 개호의 양립에 대한 현상뿐만 아니라 이와 관련된 요구사항을 파악하기 곤란하여, 일과 개호를 동시에 담당하지 않으면 안 되는 종업원이 일과 개호의 양립을 유지할 수 있는 지원책이 정비되어 있는지 없는지를 충분히 인지하고 있다고는 볼 수 없는 상황이다.

기업에 있어서 종업원의 이직을 방지하고 기업의 지속적인 성장을 실현하기 위해서는 향후 증가할 것으로 예상되는 일과 개호의 양립을 담당하는 종업원에 대한 지원책을 강화하는 등 장기적인 시점에서 일과 개호의 양립지원책을 정비, 주지, 전개해나가는 것이 시급한 과제라고 할 수 있다. 다음 절에서는 일과 개호의 양립지원과 관련된 현행 제도의 내용을 간단히 설명하고자 한다.

현행 제도의 개요

1) 개호휴업제도

- 휴업의 정의: 근로자가 개호가 필요한 대상가족을 개호하기 위해 휴업
- 대상근로자:
근로자(일용직을 제외)

기간고용자는 신청시점에 다음 요건을 충족할 필요가 있음

- 동일사업주에 계속해서 고용된 기간이 1년 이상인 자
 - 개호휴업개시에정일로부터 93일을 경과한 날 이후 계속해서 고용될 예정인 자
- 노사협정에서 대상 외로 지정할 수 있는 근로자
- 고용된 기간이 1년 미만인 근로자
 - 93일 이내에 고용관계가 종료하는 근로자
 - 일주일간의 소정근로일수가 2일 이하인 근로자

○ 대상이 되는 가족 범위:

배우자(사실혼을 포함, 이하 동일)

부모, 자녀, 배우자의 부모

동거하고 있는 동시에 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자

○ 횟수: 대상가족 1명당 요개호상태에 이를 때마다 1회

○ 기간: 대상가족 1명당 통산 93일까지(근무시간 단축 등의 조치가 고려되는 경우에는 합산하여 93일)

2) 개호휴가제도

○ 제도의 내용: 요개호상태⁴⁾에 있는 대상가족을 개호하거나 돌보는 근로자는 1년에 5일까지(대상가족이 2인 이상인 경우에는 10일까지), 대상가족을 개호하거나 돌보기 위한 휴가를 취득할 수 있다.

○ 대상근로자:

요개호상태에 있는 대상가족을 개호하거나 돌보는 근로자. 단, 일용직 근로자 및 노사협정에서 아래 근로자 중 대상 외로 지정된 근로자를 제외

- 근속연수 6개월 미만인 근로자
- 1주일간의 근로일수가 2일 이하인 근로자

4) 개호가 필요한 상태.

3)시간외근로를 제한하는 제도

- 제도의 내용: 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하거나 돌보는 근로자가 대상가족을 개호하기 위해 신청한 경우에 사업주는 해당 근로자에게 제한시간(1개월 24시간, 1년 150시간)을 넘게 시간외근로를 시켜서는 안 된다.
- 대상근로자:
 - 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자, 단, 아래 항목에 해당하는 자는 대상 외
 - 일용직근로자
 - 근속연수가 1년 미만인 근로자
 - 1주일간의 소정근로일수가 2일 이하인 근로자
- 횟수 및 기간:
 - 1회 신청당 1개월 이상 1년 미만의 기간
 - 청구할 수 있는 횟수에 제한 없음

4)심야업을 제한하는 제도

- 제도의 내용: 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자가 대상가족을 개호하기 위해 신청한 경우에 사업주는 오후 10시부터 오전 5시(심야)까지 근로를 시켜서는 안 된다.
- 대상근로자:
 - 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자, 단, 아래 항목에 해당하는 자는 대상 외
 - 일용직근로자
 - 근속연수가 1년 미만인 근로자
 - 개호를 할 수 있는 동거가족이 있는 근로자

개호를 할 수 있는 동거가족이란 16세 이상으로 심야에 취업하고 있지 않은 자(심야의 취업일수가 1개월당 3일 이하인 자를 포함), 부상, 질병 또는 심신장애로 인해 개호가 곤란하지 않은 자, 산전산후 상태에 있지 않은 자 중 다음 한 가지 항목에 해당하는 자를 일컫는다.

 - 1주일간의 소정근로일수가 2일 이하인 근로자
 - 소정근로시간의 전부가 심야에 배정되어 있는 근로자
- 횟수 및 기간:

1회 신청당 1개월 이상 6개월 이내의 기간
청구할 수 있는 횟수에 제한 없음

5) 소정근로시간의 단축조치 등

사업주는 상시개호를 필요로 하는 대상가족을 개호하는 근로자(일용직근로를 제외)에 대해서, 대상가족 1명당 한 가지 요개호상태마다 연속하는 93일 이상의 기간에 다음 조치 중 한 가지를 강구할 의무가 있다.

- 소정근로시간을 단축하는 제도
- 플렉스 타임제
- 시업 및 종업시각을 앞당기거나 늦추는 조치를 실시
- 근로자가 이용하는 개호서비스비용의 조성 및 기타 이에 준하는 제도의 실시

6) 가족을 개호하는 근로자와 관련된 조치

사업주는 가족을 개호하는 근로자와 관련하여 개호휴업제도 또는 소정근로시간 단축 등의 조치에 준하여 그 개호를 필요로 하는 기간 및 횟수 등을 배려한 적절한 조치를 강구하도록 노력하지 않으면 안 되는데, 여기서 고려해야 할 조치로는 단시간근무제도, 플렉스 타임제, 취업 중에 개호서비스를 이용하는 경우의 비용 지원 등을 들 수 있다.

7) 근로자의 배치에 관한 배려

사업주는 고용한 근로자의 취업장소의 변경을 동반한 배치 변경을 실시하는 데 있어서, 취업장소의 변경에 의해 일자리가 없어지거나, 자녀 양육 또는 가족개호를 담당하는 것이 어려워지는 근로자가 있을 경우에는 해당 근로자의 자녀양육 또는 가족개호 상황을 배려하도록 규정

8) 불이익을 받을 수 있는 취업 금지

사업주는 육아 및 개호휴업, 개호휴가, 시간외근로의 제한, 심야업의 제한, 소정근로시간의 단축조치 등에 대한 신청 및 취득 등을 이유로 근로자를 해고하거나 기타 근로자가 불이익을 받을 수 있는 취업을 금지하도록 규정

현행 제도의 정비 상황

현행 제도의 정비 상황에 대해서는 후생노동성, 「고용균등기본조사(2008년)」의 내용을 중심으로 소개하고자 한다.

〈표 3〉 최장개호휴업기간의 제한유무 및 최장개호휴업기간별 사업소 비율

(단위: %)

	개호휴업제도 규정을 도입 하고 있는 사업소 비율	기간의 최 장한도를 규정	기간제한							기간제한 없이 필 요일수 취득가능	불명
			통산 93일까지	93일~ 6개월	6개월	6개월~ 1년	1년	1년이상	기타		
2005	100	93.1(100.0)	(75.5)	(0.8)	(4.7)	(0.6)	(15.6)	(1.2)	(1.6)	6.7	0.1
2008	100	98.0(100.0)	(81.5)	(0.6)	(4.5)	(1.0)	(11.2)	(1.2)	-	1.8	0.2

자료: 후생노동성(2008), 「平成20年度雇用均等基本調査」.

1) 개호휴업제도

개호휴업제도에 대한 규정을 도입하고 있는 사업소 비율은 사업소규모 5인 이상의 경우 61.7%(2005년 55.6%), 사업소규모 30인 이상의 경우 85.5%(81.4%)로 2005년 조사보다 다소 증가한 것으로 나타났다. 산업별로는 전기·가스·열공급·수도업이 94.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 금융·보험업(94.2%), 복합서비스업(94.0%)의 순으로 나타났다.

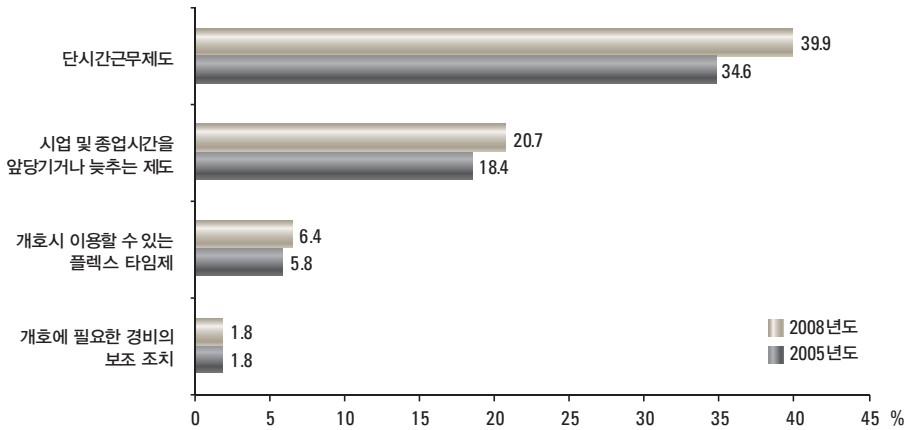
개호휴업제도 규정이 있는 사업소 중 개호휴업기간의 최장한도를 정하고 있는 사업소의 비율은 98.0%로, 그 기간을 법정기준에 맞추어 실시하고 있는 사업소는 81.5%에 달하였다.

개호휴업제도 규정이 있는 사업소 중 개호휴업의 취득횟수에 제한이 있는 사업소 비율은 80.0%로, 제한횟수는 동일대상가족의 동일요개호상태에 대해서 법정기준대로 1회라고 응답한 사업소가 97.3%에 달하는 것으로 나타났다.

개호휴업제도의 이용 상황을 보면, 전 상용근로자 중 개호휴업제도를 이용하는 자의 비율은 0.06%이며, 휴업 종료 후 복직한 자의 비율은 82.1%, 퇴직한 자의 비율은 17.9%인 것으로 조사되었다.

개호를 위한 근무시간단축 등과 관련된 제도가 있는 사업소 비율은 45.4%이며, 최장이용가능기간은 93일이 81.5%로 가장 많은 것으로 나타났다(표 3 참조). 제도별로는 ‘단시간근무제

[그림 7] 개호를 위한 근무시간단축 등의 제도를 도입한 사업소 비율(복수응답)



자료: 후생노동성(2008), 「平成20年度雇用均等基本調査」.

도'를 도입하고 있는 사업소가 39.9%로 가장 많았으며, 다음으로 '사업 및 종업시간을 앞당기거나 늦추는 제도(20.7%), '개호시 이용할 수 있는 플렉스 타임제(6.4%)'의 순이었다(그림 7 참조).

■ 기업의 일과 개호의 양립지원을 위한 포인트

육아 및 개호휴업법에 의해 각 기업에서는 '개호휴업제도,' '일상적인 양립지원제도' 등 '일과 개호의 양립지원제도'가 순차적으로 정비되어가고 있는 중인데, 21세기직업재단의 「개호를 담당하는 근로자의 양립지원책에 관한 조사연구보고서」에서는 '일과 개호의 양립'을 발전시켜 추진하기 위해서는 아래 여섯 가지 사항을 염두에 두고 검토한 후에 정비 및 전개해나가는 것이 중요하다고 밝히고 있다.

상기 보고서에서 중요하게 여기고 있는 여섯 가지 사항으로는

- (1) 자사 종업원의 개호실태를 파악
- (2) 유연한 근로형태(근로시간 및 근로장소의 유연성을 확보)에 관한 제도 정비

(3) 개호관련 전문가와 인사스태프 등에 대한 상담체제 정비

(4) 개호관련 비용 등의 지원추진

(5) 정보의 주지철저

(6) 각자의 개별사정을 서로 간에 인정하는 직장풍토 양성

을 들 수 있는데, 여기서는 기업 인터뷰 등을 포함하여 그 내용을 간단히 소개하고자 한다.

자사 종업원의 개호실태를 파악

제도를 정비하는 과정에 있어서 무엇보다 중요한 것이 현상파악이라고 할 수 있다. 하지만 개호는 육아와는 달리 주변에 알리지 못하는 경우가 많아 인사담당자가 종업원의 개호상황을 충분히 파악하지 못하고 있다고 할 수 있다. 이러한 배경으로는 개호를 담당하는 근로자가 개호라고 하는 말 자체가 주는 인상과 함께 상사 및 동료 그리고 인사담당자가 “개호를 담당함에 따라 회사 내에서 충분히 일을 하고 있지 않은 것은 아닌가”라고 판단, 평가할지도 모른다는 위기의식을 느끼고 있는 점을 들 수 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 인터뷰에 응한 각 기업은 다음과 같은 대응책을 마련하고 있는 것으로 나타났다.

- B사: ‘어떠한 형태로 근무하고 싶은지를 파악하기 위해 자기신고제도를 실시하여 종업원의 개호상태를 파악’
- D사: ‘일과 생활의 양립에 관한 조사를 실시하고, 개호의 경우에는 동거하고 있는 자와 별거하고 있는 자가 어느 정도 있는지를 파악,’ ‘상조회에서 개호관련위로금을 도입, 대상자에게 앙케트조사를 실시하여 실태를 상세파악’
- A사: ‘적립휴가제도의 사용목적을 한정하여 사전 신고에 의해 필요할 때 사용할 수 있도록 규정, 사용목적을 신고할 필요가 있기 때문에 개호에 대한 문제가 있는 경우 이를 파악’
- 조사에 응답한 복수기업: ‘관리직에 의한 정기면담, 개별상담을 통해 관련정보를 수집하는 등 복합적인 대책을 실시,’ ‘관리직과 동료를 통해 종업원의 개호상태를 파악’

유연한 근로형태(근로시간 및 근로장소의 유연성을 확보)에 관한 제도 정비

후생노동성의 위탁조사 「일과 개호의 양립에 관한 실태파악을 위한 조사」에 의하면, 근로자는 “근로시간과 근무장소의 유연성이 일과 개호의 양립에 유효”하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 인터뷰조사에서도 이러한 사항은 명백하게 나타났으며 기업별 사례는 다음과 같다.

- A사: '재택근무제도를 도입하는 것에 의해 종업원이 퇴직하지 않고 계속해서 근무하는 경우가 있다'고 응답
- B사: '개호휴업을 취득하기까지 플렉스 타임제를 도입하는 것에 의해 일과 개호의 양립을 실천한 종업원이 있다'고 응답
- C사: '단시간근무제도를 정비하여 근무시간대에 몇 가지 패턴을 설치'하고 있다고 응답

근로시간 및 근로장소의 유연성은 크게 시간단축형(소정근로시간의 단축)과 재량형(근로시간: 플렉스 타임제, 시업 및 종업시각을 앞당기거나 늦추는 조치를 실시, 근무장소의 유연화(재택근무 등))으로 분류할 수가 있다.

개호를 담당하고 있는 근로자에 대한 인터뷰조사에 의하면 “육아의 경우에는 보육원에 아이를 데리러 가는 시간이 정해져 있어, 시업 및 종업시각이 정해져 있더라도 단시간근무가 이용 가능한 경우 커다란 문제가 발생하지 않았지만, 개호의 경우에는 갑자기 병원에 가 간병을 해야 하는 등 언제 무슨 일이 일어날지 모르므로 근로시간을 유연하게 활용할 수 있으면 도움이 된다”는 의견과 “치매에 걸렸지만 본인이 일을 할 수 있거나 움직일 수 있는 요개호자의 개호를 담당하는 경우에는 눈을 땔 수 없는 게 사실로, 재택근무는 사실상 어려운 상황이다”는 의견 등 개호자가 직면한 상황에 따라 다양한 제도가 적용될 필요가 있는 것으로 나타났다. 즉 육아에 있어서는 시간단축형이, 개호에 있어서는 재량형이 유효한 반면, 장소의 재량성이 반드시 개호에 플러스효과를 제공한다고는 한정할 수 없는 것으로 조사되었다.

따라서 기업은 시간단축형, 재량형, 개호휴업 및 이들을 조합한 유연한 근로형태의 다양한 선택지를 복수 준비하여 제공하는 것이 종업원이 일과 개호의 양립을 실천해 나가는 데 유효할 것으로 판단된다. 또한 기업이 일과 개호의 양립지원을 전개해나가기 위해서는 육아 및 개호휴업법에서 정해진 각종 제도를 정비하고 충실화하고, 자사에서 실시할 수 있는 유연한 근로형태

〈표 4〉 일과 개호의 양립을 위한 유연근로형태별 특징

	시간단축형	재량형	
		근로시간	근로장소
제도 사례	<ul style="list-style-type: none"> · 소정외근로를 면제 · 시간외근로를 제한 · 심야업을 제한 · 단시간근무제도 · 단시간정사원제도 	<ul style="list-style-type: none"> · 시업 및 종업시각을 앞당기거나 늦추는 제도 · 플렉스 타임제 · 재량근로제 	<ul style="list-style-type: none"> · 재택근무제도 · 새터라이트 오피스 제도
도입에 의한 주된 장점	<ul style="list-style-type: none"> · 기업: 우수한 인재를 확보하고 정착시킬 수 있음 · 종업원: 각종 제도를 조합하여 이용하는 것에 의해 개호를 실시하면서 계속해서 근무할 수 있음 		
도입에 있어서 기업에 특별히 고려해야 할 점과 대응 사례	<ul style="list-style-type: none"> · 동료의 작업량 증가, 업무내용과 관련된 부담 증가 → 작업의 배분을 고려, 대체요원을 확보 	<ul style="list-style-type: none"> · 근무시간 관리 → 타임카드 등을 활용 	<ul style="list-style-type: none"> · 재택근무제도, 새터라이트 오피스 제도의 이용가능한 직무를 확인 → 이용가능하지 않은 직무를 담당하는 자에 대한 대응 · 업무량 파악 → 달성도지표 작성 · 출근하지 않을 때의 품의 및 결재 방법의 결정 · 커뮤니케이션 기회를 확보 → 출근일 설정 · 업무할당 및 업무수행 상황을 파악
종업원이 제도를 이용하는데 유의해야 할 점	<ul style="list-style-type: none"> · 요개호자의 경우 급한 상황변화의 가능성이 있기 때문에 정해진 시간에 출근 및 퇴근할 수 없는 가능성이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> · 업무수행, 시간관리 등 종업원 본인의 자기관리능력이 요구됨 	<ul style="list-style-type: none"> · 출근일이 적은 가운데 업무수행, 시간관리 등 종업원 자신의 자기관리능력이 요구됨 · 요개호자에 치매를 동반한 배회 등이 있는 경우, 개호자가 재택근무를 하더라도 근무에 집중하기 어려울 가능성이 있음

에 관한 제도가 있다면 이를 정비해나가는 것이 바람직하다. 즉 기업은 새로운 제도를 정비하는 것뿐만 아니라, 이미 실시하고 있는 제도를 이용하기 쉽게 개정하고 필요 시에 이용할 수 있도록 홍보하는 등 종업원이 이미 정비된 제도를 조합하여 일과 개호의 양립을 유지할 수 있도록 노력하는 것이 중요하다.

〈표 4〉는 유연한 근로를 위한 시간단축형과 재량형의 특징을 나타내고 있는데, 각 제도가 최대한 유효하게 활용되기 위해서 기업은 다음과 같은 점에 유의할 필요가 있다.

우선 시간단축형은 개호를 실시하는 근로자의 근무시간 자체가 줄어들기 때문에, 필연적으로 직장동료의 업무량과 업무내용에 부담을 줄 가능성이 높다. 따라서 개호를 담당하는 종업원

의 상사는 부하에게 업무를 적절히 배분하고 업무담당 및 업무의 진행방법 등을 고려할 필요가 있다. 이와 관련해 일부 기업에서는 업무의 복수담당제 등을 실시하는 방법으로 대응하고 있는 것으로 알려졌다.

다음으로 재량형 근로시간의 경우, 출퇴근은 물론 업무수행에 종업원 자신의 자기관리능력이 요구되므로, 기업은 이러한 자기관리를 지원할 수 있는 시스템을 포함하여 제도를 실시할 필요가 있다. 즉 개호라는 사정을 감안하면 기업이 제도설계에 있어서 어떠한 업무를 담당하는 종업원이 어떠한 범위에서 재량형을 이용할 수 있는지 판단할 필요가 있다.

마지막으로 재량형 근무장소는 우선 재택근무, 새터라이트 오피스⁵⁾ 등을 적용할 수 있는 직무를 충분히 검토할 필요가 있다. 실제로 개호를 담당하고 있는 종업원이라 하더라도 자신이 담당하고 있는 직무가 재택근무에 적절하지 않는 경우가 있는 게 사실로, 이러한 경우에 대비하여 사전에 재택근무 등의 적용기준을 종업원에게 명확하게 제시하는 것이 중요하다. 한편 직장 이외에서 근무하기 때문에 커뮤니케이션 기회가 줄어들거나, 업무수행상황을 파악하는 것이 어려워지는 경우가 있는데, 이를 회피하기 위해서 업무량 파악, 업무의 달성도지표 작성, 직장에 출근하지 않았을 때의 품의 및 결제방법의 결정, 출근일의 설정 등 제도설계를 재검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

개호관련 전문가와 인사스태프 등에 대한 상담체제 정비

우선 기업은 자사에서 실시하고 있는 제도를 종업원에게 충분히 주지시킬 필요가 있는데, 개호의 경우 요개호자의 상태 및 그 가족과 주거지 등의 상황에 따라 대응책이 다르기 때문에, 개호관련 전문가에게 개호를 담당하고 있는 종업원의 개별적인 사정을 전제로 상담할 수 있는 체제를 제공할 필요가 있다. 또한 사내외를 불문하고 인사기능과는 별도로 개호와 관련된 상담창구를 설치하는 것도 중요하다. 이처럼 기업은 일과 개호의 양립지원을 실시하는 데 있어서 위

5) 새터라이트 오피스(satellite office)란 기업 또는 단체의 본거지에서 떨어진 곳에 설치된 오피스를 의미한다. 본거지를 중심으로 했을 때 위성(새터라이트)과 같이 존재한다고 해서 새터라이트 오피스로 명명했다.

에서 언급한 유연한 근로형태를 정비하여 제공하는 것뿐만 아니라, 근로형태에 대해서는 기업의 인사스태프에게, 개호와 관련된 문제에 대해서는 케어매니저와 의사, 간호사 등의 전문가에게 상담할 수 있는 체제를 정비하는 것이 유용하다고 할 수 있다.

개호관련 비용 등의 지원추진

개호에 필요한 비용을 지원하고 개호용품 등을 지급하는 것은 근로형태에 대한 제도정비와는 별도로 중요한 지원책의 하나이다. 개호보험을 이용할 수 있는 개호서비스라도 요개호인정을 받을 때까지 시간을 필요로 하는 경우와 개호보험의 이용 상한을 넘는 개호서비스를 이용하는 경우가 있는 것을 고려하면, 기업으로부터 어떠한 형태든지 비용을 지원받는 것은 고마운 일이 아닐 수 없다. 기업에서 개호비용의 일부를 지원하는 제도를 설치하는 것은, 비록 적은 금액이라 하더라도 기업이 개호를 담당하면서 근무하는 종업원을 지원한다고 하는 메시지를 전달하는 역할도 할 수 있을 것으로 판단된다.

후생노동성의 「고용균등기본조사(2008년)」에 의하면, 개호휴업 중인 근로자에 대해서 회사와 공제회 등에서 금전을 지급하고 있는 사업소의 비율은 14.3%(매월 금전을 지급하는 경우가 7.9%, 일시금을 지급하는 경우가 7.2%)로 2005년 조사의 16.2%에 비해 감소한 것으로 나타났다(표 5 참조).

〈표 5〉 개호휴업기간 중에 회사나 공제회 등에서 금전을 지급하는 경우와 내용별 사업소 비율

	전체	금전을 지급하고 있음	지급방법(복수응답)		금전을 지급하고 있지 않음	불명
			매월 금전을 지급	일시금 등을 지급		
2005	100	162	132	38	76	7.8
2008	100	143	7.9	7.2	84.4	1.3

자료: 후생노동성(2008), 「平成20年度雇用均等基本調査」.

정보의 주지철저

각 기업이 일과 개호의 양립과 관련된 다양한 지원책을 추진하고 있다고 하더라도, 제도의 존재 및 이용방법 등이 종업원에게 주지되어 있지 않을 경우 제도가 있음에도 불구하고 종업원이 제도를 이용하기는 어려운 게 사실이다. 따라서 기업은 제도에 대한 설명회 및 연수회를 개최하여 개호와 관련된 기초지식과 기업이 실시하고 있는 제도를 충분히 설명할 필요가 있다. 이러한 교육 및 연수회의 실시에 의해 종업원은 급작스럽게 개호에 직면하더라도, 어디에서 필요한 정보를 얻을 수 있는지, 어디에 상담을 하면 좋을지 등을 파악하여 개호로 인해 직장을 그만두지 않고 일과 개호의 양립을 실현할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

각자의 개별사정을 서로 간에 인정하는 직장풍토 조성

개호와 관련된 제도를 이용하든 이용하지 않든, 서로 개별사정을 인정하는 것이 중요하다. 다음으로 제도이용을 생각할 때 제도로써 존재하지만, 주위의 이해부족에 의해 이해하기 어려운 문제가 없도록 주의할 필요가 있다. 물론 기업이 개호 등과 관련된 모든 사정에 대해 배려하는 것은 사업주의 고용관리 등의 부담을 고려하면 현실적이지 않으므로, 기업과 종업원이 정보공유 및 대화 속에서 적절한 방법을 찾아나가는 것이 바람직하다.

■ 결 론

본고에서는 최근 일본의 일과 개호의 양립지원에 대한 현상과 관련 대책 등에 대해 살펴보았다. 향후 고령자의 증가와 더불어 일과 개호의 양립을 걱정해야 하는 근로자는 계속해서 증가할 것이 예상되지만, 실제로 일과 육아의 양립지원책에 비해 일과 개호의 양립지원책은 충분히 정비되어 있지 않은 상황이다.

이처럼 기업에 의한 일과 개호의 양립지원책이 충분히 정비되지 않은 상황 속에서 실제로 일하는 근로자, 특히 여성근로자의 불안은 일과 개호의 양립을 어떻게 유지할 수 있는지에 있다

