

한국 남성 육아휴직 현황

- 우리나라 육아휴직자는 2008년 29,145명에서 2017년 90,123명으로 동기간 약 3.1배 증가하여 꾸준한 증가 추세를 보임.
 - 이 중 남성 육아휴직자는 2008년에 355명에 불과했으나 2017년에는 12,043명(전년대비 58.1% 증가)으로 크게 증가함. 이는 ‘아빠육아휴직 보너스제’ 및 ‘첫 3개월 급여인상’ 등 소득 감소 보전조치에 기인한 것으로 보임.

〈표 1〉 성별 육아휴직자 및 지원금액 추이

(단위 : 명, 백만 원)

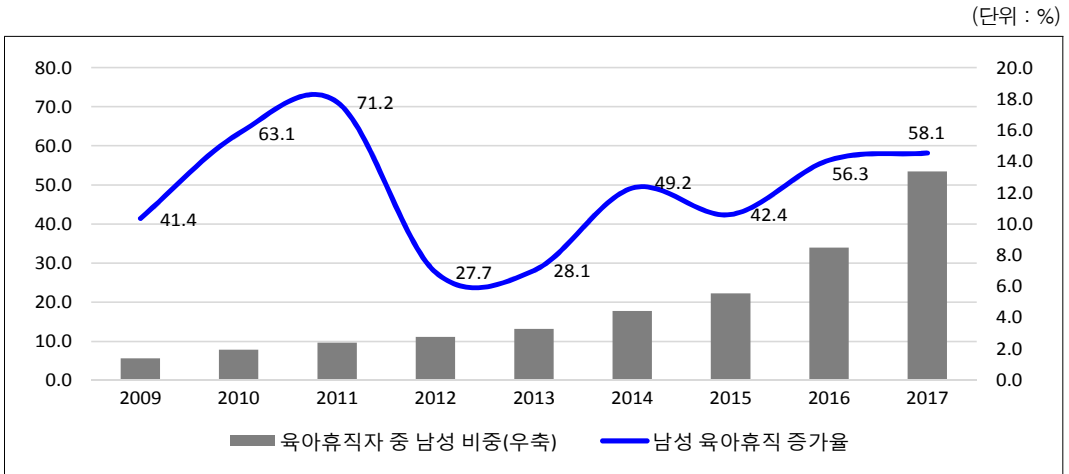
	인 원			지 급 액	월 급여액
	전 체	여 성	남 성		
2008	29,145	28,790	355	98,431	50만 원
2009	35,400	34,898	502	139,724	50만 원
2010	41,732	40,913	819	178,121	50만 원
2011	58,134	56,732	1,402	276,261	월 통상임금의 40% ¹⁾
2012	64,069	62,279	1,790	357,798	월 통상임금의 40%
2013	69,616	67,323	2,293	420,248	월 통상임금의 40%
2014	76,833	73,412	3,421	500,663	월 통상임금의 40%
2015	87,339	82,467	4,872	619,663	월 통상임금의 40%
2016	89,795	82,179	7,616	625,243	월 통상임금의 40%
2017	90,123	78,080	12,043	680,430	육아휴직 첫 3개월 통상임금의 80%, 나머지 기간 통상임금의 40% ²⁾

자료 : 고용노동부, 「2018 고용보험백서」.

- 1) 우리나라 육아휴직지원제도는 2011년 월 50만 원씩 지급하는 정액제에서 통상임금의 40%(상한액 100만 원/하한액 50만 원)를 지급하는 정률제로 변경되었고 수급자 수(남성)는 전년대비 71.2% 증가하였음.
- 2) 2017년에는 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직급여를 통상임금의 80%(상한액 150만 원/하한액 70만 원)으로 인상하였음. 2019년부터 첫 3개월 이후 육아휴직급여를 통상임금의 40→50%로 인상하고, 상·하한액도 각각 월 100만→120만 원, 월 50만→70만 원으로 인상하기로 하였음.

- 최근 2018년 상반기(1~6월) 민간부문의 남성 육아휴직자는 8,435명으로 전년동기대비 65.4% 증가함(5,101명 증가).
- 남성 육아휴직자를 기업규모별로 보면, '300인 이상' 대규모 사업체에서 차지하는 비중(58.4%)이 여전히 높은 가운데 중소기업도 비중이 증가하는 것으로 나타남('100인 이상~300인 미만' 13.2%, '30인 이상~100인 미만' 10.8%, '10인 이상~30인 미만' 7.6%, '10인 미만' 9.9%).

[그림 1] 남성 육아휴직³⁾ 증가율과 남성이 차지하는 비중



자료 : 고용노동부, 「2018 고용보험백서」의 내용을 재구성함.

○ 한국의 남성 육아휴직이 매년 증가하고 있음에도 불구하고 전체 육아휴직자 중 남성이 차지하는 비중은 13.4%(2017년)에 불과해 육아휴직제도의 실질적 이용의 사각지대라고 할 수 있음.

- 육아휴직에 대한 기업관행, 사회분위기, 육아휴직 사용을 권장하기 위한 제도가 개선되면서 한국의 남성 육아휴직은 꾸준히 증가하고 있으나 육아휴직 사용자에서 차지하는 비중은 OECD 회원국 중 낮은 수준이며, 남성근로자가 육아휴직 사용에 부담을 느끼는 가장 큰 이유는 '육아휴직으로 인한 소득 감소(41.9%, 2014년 여성정책연구원)'인 것으로 나타남.⁴⁾

3) 우리나라에서 육아휴직제도는 1988년에 도입되었으나 남성 육아휴직은 1995년에 가능해짐(1995년 당시 1년 이내, 무급이었으며 남성은 여성을 대신해서만 신청 가능하였고, 2001년이 되어서야 남녀 각각 육아휴직이 가능해짐).
 4) 이 외에도 승진 등 직장 내 경쟁력에서 뒤처짐(19.4%), 동료들의 업무부담(13.4%), 남성 육아휴직에 대한 부정적 시선(11.5%) 등의 이유로 남성근로자가 육아휴직 사용에 부담을 느끼는 것으로 나타남(김영옥·이택면·강민정·임희정·나성은(2014. 11), 「남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안연구」, 한국여성정책연구원).

〈표 2〉 육아휴직 사용자 중 남성의 비중(2013년)

(단위 : %)

	남성의 비중	국 가	남성의 비중
아이슬란드	45.6	벨기에	25.7
스웨덴 ⁵⁾	45.0	덴마크	24.1
포르투갈	43.0	독일	24.9
노르웨이	40.8	핀란드	18.7
룩셈부르크	25.7	한국	3.3(13.4)

주 : 벨기에는 2012년 기준이며, 한국의 경우 () 안은 2017년 기준임.
 자료 : OECD Family database(<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>), PF2.2.C. Users of parental leave(2018. 10. 23)

- 비교가능한 OECD 회원국들 중 한국은 남성 육아휴직에 대한 소득대체율이 낮은 편에 속함.
 - 노르웨이의 남성 육아휴직자의 소득대체율은 97.9%이었으며, 오스트리아(80.0%), 스웨덴 (76.0%) 등이 높고, 반면 한국은 32.8%에 불과함.
- OECD 회원국 중 남성 육아휴직 참여율이 최상위권의 국가들은 남성 할당제와 같이 특정 부모를 지정하는 방식을 택하고 있으며 소득대체율이 높음.
 - 반면 한국은 전통적인 남성 생계부양자 중심사회이며, 소득대체율이 낮고 부모할당제도가 운영되지 않아 남성 육아휴직 기간이 52주(OECD 평균 8주(2015년 기준))로 길더라도 그 사용률이 높지 않은 국가로 분류되고 있음.⁶⁾
- 육아휴직 사용자 10명 중 남성은 한 명 남짓, 향후 육아휴직자에 대한 소득보전 강화와 기업의 비용부담을 완화(대체인력 지원 확대⁷⁾)시킬 수 있는 장치에 대한 고려가 필요함.
 - 남성이 자유롭게 육아휴직을 사용할 수 있는 사회적 분위기를 조성하고, 육아휴직 부부동시사용, 육아와 직장생활과의 연계성 강화 등 제도적으로 유연성이 필요할 것으로 보임. **KLI**

5) 스웨덴은 2015년 기준, 육아휴직 대상자 중 남성 96%가 육아휴직을 사용하고 있는 것으로 나타났고(여성 88%), 노르웨이 또한 남성 육아휴직 사용률이 1993년 4% 미만에서 현재는 유급육아휴직 자격을 가지고 있는 남성 90%가 육아휴직을 사용하였음. 두 나라의 공통점은 육아휴직 중 지원받을 수 있는 소득대체율이 70% 이상이라는 데 있음. 송지원(2018), 「스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태」, 『국제노동브리프』 1월호, 한국노동연구원.

6) OECD, Lid, 2016, p.5, 허민숙(2018), 「육아휴직제도 남성참여 제고를 위한 개선방향」, 국회입법조사처 재인용.

7) 2019년부터 육아휴직 등으로 업무공백이 발생하지 않도록 인수인계 기간 중 대체인력에 대한 중소기업 지원금액을 월 60만→120만 원으로 2배 인상하고, 증액된 금액을 지원하는 인수인계 기간도 15일에서 2개월로 확대하기로 함.

〈표 3〉 OECD 회원국의 남성 육아휴직 소득대체율(2016년)

(단위 : 주, %)

	소득대체율 (Average payment rate (%) across father-specific leave)
한국	32.8
일본	58.4
프랑스	39.3
룩셈부르크	39.3
포르투갈	56.3
벨기에	25.7
스웨덴	76.0
아이슬란드	59.7
노르웨이	97.9
핀란드	62.9
독일	65.0
오스트리아	80.0
크로아티아	33.6

주 : 1) 소득대체율은 조사년도 평균 소득대비 육아휴직급여 비율을 의미함.

2) 'father-specific'은 '아빠 전속 육아휴직'이며 어머니에게 양도하거나 공유할 수 없는 기간을 의미함.

자료 : OECD Familydatabase(<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>), PF2.1 Parental leave systems.(2018. 10. 23 기준)

(조규준, 동향분석실 연구원)