

정책연구	2004-16
------	---------

# 육아휴직 활용실태와 정책과제

이규용 · 남재량  
박 혁 · 김은지

# 목 차

요 약 .....	i
제1장 머리말 .....	1
제1절 문제의 제기 .....	1
제2절 연구의 구성 .....	3
제2장 육아휴직제도의 의의와 전개 과정 .....	4
제1절 육아휴직제도의 개요 및 의의 .....	4
1. 육아휴직 제도의 개념 .....	4
2. 육아휴직제도의 구성원리 .....	9
3. 육아휴직제도의 주요 논점 .....	12
제2절 우리나라의 육아휴직제도 .....	16
1. 육아휴직제도 도입 배경 및 취지 .....	17
2. 남녀고용평등법 개정을 통한 육아휴직제도의 개선 과정 .....	20
3. 모성보호급여사업으로서의 육아휴직급여제도 .....	24
제3장 육아휴직제도의 국제비교 .....	29
제1절 육아휴직제도의 발전과 국제적 동향 .....	29
1. UN 및 ILO에서의 육아휴직제도 발전 .....	29
2. EU에서의 육아휴직제도 발전 .....	30
제2절 육아휴직제도의 유형 .....	32
1. 여성친화적/평등지향적 모델 .....	32

2. 노동시장지향/인구학적 모델 .....	33
3. 자유주의 노동시장지향 모델 .....	34
4. 3단계 모델 .....	35
5. 가족중심적 모델 .....	36
6. 사회주의 모델 .....	36
제3절 독일의 모성보호제도 .....	37
1. 육아휴직제 도입 및 변화 .....	38
2. 육아휴직 및 육아급여 .....	40
3. 산전후휴가 및 육아휴직 기간 중의 사회보장보험 .....	52
제4절 각국의 육아휴직제도 개괄 .....	57
<b>제4장 육아휴직수급자의 특성 및 노동시장 성과 분석 .....</b>	<b>78</b>
제1절 육아휴직급여사업 추진 실적 및 수급자 특성 분석 .....	78
1. 모성보호급여사업 수급자수 추이 .....	78
2. 육아휴직급여사업의 실적 추이 .....	81
3. 모성보호급여사업 수급자 특성 분석 .....	84
제2절 육아휴직 활용의 노동시장 성과 분석 .....	92
1. 개 관 .....	92
2. 자료 및 기초통계 .....	94
3. 육아휴직 활용 여부와 원직장 복귀 .....	99
4. 소 결 .....	108
<b>제5장 육아휴직 활용실태 분석 .....</b>	<b>112</b>
제1절 실태조사 개요 .....	112
1. 근로자 조사 .....	112
2. 사업체 조사 .....	115
제2절 육아휴직 활용실태: 근로자 조사 .....	116

1. 육아휴직 신청 및 활용 .....	116
2. 육아휴직 후 직장 복귀 .....	123
3. 육아휴직 비활용 이유 .....	134
4. 육아휴직제도 개선방향 .....	137
제3절 육아휴직 활용실태:기업체 조사 .....	146
1. 육아휴직 신청 및 활용 .....	146
2. 육아휴직에 따른 대체근로 및 영향 .....	151
3. 육아휴직제도 개선방향에 대한 의견 .....	153
<b>제6장 결론 : 정책과제</b> .....	164
제1절 요약 .....	164
1. 육아휴직 활용지원금의 확대 .....	165
2. 육아휴직 활용 기반의 조성 .....	166
3. 육아휴직에 대한 기타 지원조치의 강화 .....	167
4. 시간제 육아휴직제도의 도입방안의 모색 .....	167
5. 육아 및 가족간호를 위한 다양한 휴직제도의 도입 .....	168
6. 영유아보육시설의 확충 .....	169
<b>참고문헌</b> .....	170
<b>부록</b> .....	175

## 표 목 차

<표 2- 1> 남녀고용평등법의 육아휴직제도 개정 과정 및 주요 내용 .....	21
<표 3- 1> 육아수당 및 육아휴직제 변화 과정 .....	39
<표 3- 2> 주정부별 육아수당의 수급조건과 급여수준, 수급기간 .....	50
<표 3- 3> 육아수당 지출액 .....	51
<표 3- 4> 아동수당 금액의 변화 .....	56
<표 3- 5> 각국의 출산휴가, 부친휴가, 육아휴직제도 개괄 .....	76
<표 4- 1> 모성보호급여사업 수급자수 및 여성 피보험자수 추이 ....	80
<표 4- 2> 육아휴직급여와 육아휴직장려금 수급자[지급인원] 수 및 수급[지급]액 추이 .....	83
<표 4- 3> 분석 대상자의 유형 분류 .....	85
<표 4- 4> 육아휴직 수급자와 비수급자의 개인 특성별 분포 .....	86
<표 4- 5> 육아휴직 수급자와 비수급자의 직업 특성별 분포 .....	88
<표 4- 6> 육아휴직급여 수급자와 비수급자의 산전후휴가급여 수급액 구간별 분포 .....	89
<표 4- 7> 육아휴직급여 수급자와 비수급자의 사업장 특성별 분포 .....	90
<표 4- 8> 육아휴직 수급자와 비수급자의 산업 및 직업 특성별 분포 .....	91
<표 4- 9> 출산휴가 사용자와 육아휴직 사용자 .....	95
<표 4-10> 육아휴직 사용 여부와 인적 특성 및 육아휴직 사용률 .....	96
<표 4-11> 육아휴직 사용 여부와 직종 구성 및 육아휴직	

사용률 .....	97
<표 4-12> 육아휴직 사용자와 비사용자의 근속기간별 구성과 육아휴직 사용률 .....	98
<표 4-13> 육아휴직 사용 여부와 원직장 복귀 여부 .....	101
<표 4-14> 원직장 이탈자의 이직사유 .....	101
<표 4-15> 원직장 이탈자의 이후 상태 .....	103
<표 4-16> 원직장 복귀자의 이후 상태 .....	103
<표 4-17> 성별 원직장 복귀율 .....	104
<표 5- 1> 근로자 조사의 기초통계 .....	114
<표 5- 2> 조사대상업체의 특징 .....	115
<표 5- 3> 육아휴직 활용 여부 결정요인 분석(이항 로짓모형) .....	117
<표 5- 4> 육아휴직을 활용한 이유 .....	118
<표 5- 5> 주위에 타아 여건이 구비되었을 경우 육아휴직 사용 여부 .....	119
<표 5- 6> 육아휴직 신청 과정에서 회사의 태도 .....	120
<표 5- 7> 회사가 취한 육아휴직자의 업무 대체 방법 .....	121
<표 5- 8> 육아휴직 중 직업생애를 위한 자기 개발 노력 정도 .....	122
<표 5- 9> 육아휴직 후 직장 복귀 전망(육아휴직 중) .....	123
<표 5-10> 직장을 그만둘 계획이거나 직장복귀가 불투명한 이유(현재 육아휴직중인 경우) .....	124
<표 5-11> 직장복귀와 관련하여 가장 우려하고 있는 내용 .....	125
<표 5-12> 직장복귀 후 어려움 여부(육아휴직 후 직장복귀자) .....	125
<표 5-13> 직장복귀 후 승진이나 인사상 불이익 받았는지 여부 .....	126
<표 5-14> 육아휴직 종료 후 업무(직무) 등의 동일 여부 .....	127
<표 5-15> 직장복귀후 업무 및 사업장이 달라진 이유 .....	127
<표 5-16> 육아휴직 활용 대 비활용 임금격차 분석 .....	129
<표 5-17> 향후 직장생활 계획(육아휴직 후 직장복귀자) .....	130
<표 5-18> 퇴직을 고려하고 있는 이유 .....	131
<표 5-19> 육아휴직 전에 다니던 직장을 육아휴직 후 그만둔 시기 .....	132

<표 5-20> 퇴직 결정 시기 .....	132
<표 5-21> 현재 직장이 없는 경우 직장에 대한 의향 .....	133
<표 5-22> 육아휴직 활용 후 이직 결정요인에 대한 로짓분석 .....	133
<표 5-23> 육아휴직 신청 여부 검토 여부(출산휴가는 받았으나 육아휴직 비활용) .....	134
<표 5-24> 육아휴직을 신청하지 않은 이유 .....	135
<표 5-25> 육아휴직을 신청하지 않은 이유 .....	136
<표 5-26> 육아휴직제도에 대한 인지 정도 .....	138
<표 5-27> 육아휴직급여 수준 평가 .....	139
<표 5-28> 육아휴직급여가 적다고 생각하는 경우 희망급여 수준 .....	139
<표 5-29> 현행육아휴직급여 지급 요건에 대한 평가 .....	140
<표 5-30> 육아휴직급여 지급기간에 대한 의견 .....	141
<표 5-31> 지급기간이 짧다고 생각할 때 희망하는 기간 .....	141
<표 5-32> 전일제-시간제 선택가능시 육아휴직 활용여부 .....	142
<표 5-33> 육아휴직사용하지 않은 사람 그 이유 .....	142
<표 5-34> 시간제 육아형태에 대한 생각 .....	142
<표 5-35> 시간제 육아휴직제도가 도입시 육아휴직급여 수준 .....	143
<표 5-36> 시간제 육아휴직제도 도입시 사업주에게 지급하는 육아휴직장려금 수준 .....	143
<표 5-37> 시간제 육아휴직제도 도입시 휴직기간에 대한 의견 .....	144
<표 5-38> 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로서 현행 육아휴직제도의 개선방향 .....	145
<표 5-39> 육아휴직제도 최우선 개선사항 .....	145
<표 5-40> 모성보호조치들이 취업규칙이나 단체협약상에 결정되어 있는지의 여부 .....	147
<표 5-41> 출산휴가 사용 근로자 유무 .....	148
<표 5-42> 육아휴직 사용 근로자 유무 .....	149
<표 5-43> 육아휴직 근로자에게 추가급여 지급 여부 .....	150
<표 5-44> 고용보험급여외 추가급여 지급기간/수준 .....	150
<표 5-45> 육아휴직에 따른 업무 공백 처리방법 .....	151

<표 5-46> 대체인력 추가 고용시 인력 활용 방법 .....	152
<표 5-47> 대체인력을 사용하지 않은 경우 .....	152
<표 5-48> 육아휴직으로 인한 사업장의 영향 평가 .....	153
<표 5-49> 육아휴직 기간의 연장 방안에 대한 의견 .....	154
<표 5-50> 육아휴직 연장 최장 기간 .....	154
<표 5-51> 육아휴직급여 인상방안에 대한 의견 .....	155
<표 5-52> 육아휴직급여 인상 정도(육아휴직급여가 인상되어야 한다고 답한 경우) .....	155
<표 5-53> 육아휴직 근로자에게 생활비 무이자 융자제도 도입방안 .....	156
<표 5-54> 육아휴직 생활비 융자제도 도입 적절 금액 .....	156
<표 5-55> 육아휴직 장려금 수준 평가 .....	157
<표 5-56> 육아휴직장려금 인상 정도 .....	157
<표 5-57> 육아휴직 대체인력 인건비 지원방안에 대한 평가 .....	158
<표 5-58> 육아휴직 대체인력 인건비 적절 지원 수준 .....	158
<표 5-59> 시간제 육아휴직제도에 대한 의견 .....	159
<표 5-60> 기존 육아휴직제도와 비교하여 시간제 육아휴직제도 도입시 예상되는 효과 .....	160
<표 5-61> 시간제 육아휴직의 형태 .....	161
<표 5-62> 시간제 육아휴직제도 적절 급여 .....	162
<표 5-63> 시간제 육아휴직제도 장려금제도 .....	162
<표 5-64> 시간제 육아휴직 기간 .....	163



## 그림목차

[그림 2-1] 육아휴직급여의 맥락 .....	9
[그림 2-2] 성별 경제활동참가율 장기 추이: 1963~2003년 .....	18
[그림 2-3] 연도별 합계출산율 추이: 1970~2002년 .....	18
[그림 2-4] 여성 경제활동인구의 학력별 비중 추이: 1980~2003년 .....	19
[그림 2-5] 육아휴직급여 신청 및 지급 절차 .....	26
[그림 4-1] 고용보험 피보험자수와 모성보호급여사업 수급자수 추이 .....	79
[그림 4-2] 여성의 경제활동참가율과 모성보호급여 수급자수 추이 분포 .....	81
[그림 4-3] 육아휴직급여와 육아휴직장려금 실적 추이 .....	82
[그림 4-4] 분석 대상자의 유형 구분: 육아휴직 수급자와 비수급자 .....	85
[그림 4-6] 연령별 원직장 복귀율 .....	105
[그림 4-7] 학력별 원직장 복귀율 .....	106
[그림 4-8] 근속기간별 원직장 복귀율 .....	107
[그림 4-9] 직종별 원직장 복귀율 .....	107

## 요약

육아휴직제도는 영유아보육시설과 함께 근로자의 직장생활과 자녀양육, 그리고 기타 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원함으로써 근로자의 근로권과 생존권을 보장하는 근로자 복지제도라고 할 수 있다. 특히 전통적으로 자녀양육의 1차적 담당자가 되어 온 여성의 취업을 촉진하고 결혼이나 출산 이후에도 출산이나 자녀양육문제로 인해 직장에서 퇴출하는 일 없이 취업을 계속할 수 있도록 지원하는 여성취업지원제도라고 할 수 있다.

우리나라의 육아휴직제도는 모성보호를 강화하고자 정부와 시민단체 등의 협의회와 노력을 통하여 제1~2차 근로여성복지기본계획(1994~2000년)에 모성보호 확대를 위한 제도가 포함·추진되었고, 1995년 세계화추진위원회에서 여성의 사회참여 10대 과제 중 하나로 모성보호비용의 사회분담체제 확립이 모색되는 등 모성보호비용의 사회 분담화 방안에 대한 지속적인 관심과 관련 연구들이 진행되어 왔다. 이러한 노력의 결실로서 2001년 11월 1일부터 모성보호 관련법인 근로기준법, 남녀고용평등법 및 고용보험법이 개정, 시행되면서 산전후휴가급여 및 육아휴직급여제도가 도입되었고, 이로써 모성보호를 강화하고 직장가정의 양립지원을 위한 제도적 체계를 마련하는 한편, 출산과 육아에 대한 책임이 개인과 기업의 부담에서 사회적 책임으로 전환되는 계기를 맞게 되었다.

육아휴직제도가 갖는 목표는 첫째, 여성의 노동시장 참여지원 및 직장가정의 양립, 둘째, 출산장려와 아동복지 제고, 셋째, 남성의 가족책임 분담과 성 평등의 제고로 요약할 수 있다. 우리나라의 육아휴직제도는 제도 시행 이후 활용자가 꾸준히 증가하는 추세에 있지만 여전히 활용 실적이 미비할 뿐만 아니라 외국의 사례

에 비추어 제도적으로 보완되어야 할 과제를 많이 안고 있다. 우선 무엇보다도 육아휴직제도가 갖는 정책 목표가 명확히 설정될 필요가 있고, 이러한 정책 목표가 구체적인 정책수단에 의해 제대로 운용되고 있는지를 분석할 필요가 있다.

본 연구는 이러한 관점에서 육아휴직제도의 실적 관련한 고용보험 DB 분석, 외국의 육아휴직제도 분석, 육아휴직 활용실태에 관한 설문조사 등을 통해 현행 우리나라 육아휴직제도의 활용실태를 분석하고 제도개선 방안을 모색하였다. 본 연구에서 밝혀진 주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 제2장과 제3장에서는 육아휴직제도가 갖는 제도적 의의를 검토하고 각국의 육아휴직제도를 개관하였다. 육아휴직제도는 기본적으로 ‘모성’이 아니라 ‘양육자’를 대상으로 하는 정책으로서의 의의를 지니고 있다고 볼 수 있다. 따라서 육아휴직제도는 아동양육을 목표로 한다는 점에서 가족정책의 성격을 지니고 있으며, 고용이 보장된다는 점에서 노동시장정책의 성격도 동시에 지니고 있기 때문에 어떠한 정책 목표를 설정하는가에 따라 국가마다 육아휴직제도를 운영하는 구체적인 방안에서 차이를 보이고 있다. 이에 따라 이 장에서는 육아휴직 개념 및 육아휴직제도의 구성원리를 통해 육아휴직제도가 갖는 의의를 살펴보았다.

제4장에서는 우리나라 육아휴직 활용실태를 분석하기 위해 고용보험 DB를 이용하여 육아휴직 수급자의 특성 및 육아휴직에 따른 노동시장 성과를 분석하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다. 고용보험에서 지급되기 시작한 모성보호급여(산전후휴가급여, 육아휴직급여)는 제도 시행 초기 인식부족 및 기존 사업장의 관행 등으로 인하여 그 실적이 미미하였으나, 시행 3년차인 2003년까지 그 활용실적이 꾸준히 증가하고 있다. 2001년 11월 1일 제도 시행 이후 2003년 6월 30일까지 모성보호급여 수급자는 38,404명이고 이 가운데 순수하게 산전후휴가급여만을 수급한 사람은 전체 모성보호급여 수급자의 82.5%인 31,677명, 산전후 급여를 수급하고 육

아휴직을 수급한 사람은 17.5%인 6,727명으로 나타났다.

성별로 볼 때 육아휴직급여 수급자의 98.3%가 여성이었고, 남성은 117명(1.7%)만이 급여 수급을 한 것으로 나타나 남성의 제도 활용률이 매우 낮다. 제도를 활용한 여성근로자의 주연령대는 25~34세로서 전체 수급자의 91.9%를 차지하는데, 30대 초반이 20대 후반에 비해서 수급자 비율이 상대적으로 높게 나타난다. 학력별 분포에서는 고졸 이상의 학력층이 전체의 50.8%로서 수급자가 집중 분포되어 있는데, 고졸과 대졸 학력자의 경우 수급자가 육아휴직을 사용하지 않은 비수급자에 비해 상대적으로 많은 반면, 전문대졸과 대학원 이상의 고학력자의 경우 비수급자의 비중이 수급자에 비해서 다소 높게 나타났다. 근속연수 구간으로 수급자와 비수급자를 나누어 볼 때, 직장 5년차 근속자에서 제도 활용이 높게 나타나고 비수급자에 비해서도 상대적 비율이 높은 것으로 분석되었다. 한편, 전체 수급자의 64.4%가 사무직 근로자로 나타났고, 고위임직원·관리자 및 전문가, 기술공·준전문가 직종은 제도 활용도가 상대적으로 낮았다. 또한 통상임금 기준으로 지급되는 산전후휴가급여 수준을 통하여 육아휴직급여 특성을 볼 때, 110만원을 기준으로 그 이상의 산전후휴가급여 수급자는 육아휴직 활용 정도가 비수급자에 비해서 상대적으로 높은 반면, 그 이하의 급여 수급자의 경우는 비수급자가 상대적으로 많은 것으로 나타나, 임금수준이 낮은 근로자들의 경우에 제도 활용 정도가 낮음을 알 수 있다.

육아휴직 사용자의 원직장 복귀 여부라는 측면에서 노동시장 성과를 평가하면 성과가 그리 부정적이지는 않다. 육아휴직자 가운데 원직장으로 복귀하는 비율이 65%에 이른다. 이는 육아휴직 비사용자의 원직장 복귀율 71%에 미치지 못하는 것이다. 그러나 원직장을 이직한 사유의 3분의 1 이상이 육아 여건 미비와 관련되어 있을 뿐만 아니라 육아휴직 기간이 곧 직장 이탈 기간임을 염두에 둔다면 육아휴직 비사용자의 직장 복귀율에 비해 성과가 크게 떨어

어지는 것은 아니라고 평가할 수 있다. 원직장 복귀율을 다양한 집단으로 구분하여 구체적으로 살펴보면 몇 가지 중요한 특징을 알 수 있다. 육아휴직 사용자의 복귀율은 남성일수록, 연령이 높을수록, 근속기간이 길수록 낮아지며, 학력별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않는다. 그러나 원직장 복귀율은 직종에 따라 매우 큰 편차를 보인다. 이는 원직장 복귀율이 일자리 특성에 크게 의존적일 것임을 알려주는 중요한 결과이다. 특히 원직장 복귀율이 65% 정도를 달성한 데에는 사무직 종사자의 높은 원직장 복귀율이 기여한 바 크다.

육아휴직 사용자의 경우 비사용자의 경우와 달리 직종별로 원직장 복귀율 차이가 매우 크다는 것은 복귀율로 평가한 육아휴직의 노동시장 성과는 일자리 특성에 크게 영향받을 가능성을 시사하는 중요한 결과이다. 향후 사업체 특성을 반영하는 정보까지 분석에 추가된다면 우리는 복귀율에 영향을 미치는 다양한 요인들을 보다 엄밀한 방법으로 밝혀낼 수 있을 것이다.

제5장에서는 육아휴직 활용실태 및 문제점 그리고 제도개선 방안에 대한 시사점을 도출하기 위해 실시한 근로자 조사와 사업체 조사결과를 보여주고 있다. 먼저 근로자 조사는 2003년 5월을 기준으로 하여 산전후휴가급여 수급자를 대상으로 하여 육아휴직을 활용한 그룹과 활용하지 않은 그룹으로 구분하였으며, 육아휴직 활용 그룹의 경우 이를 다시 기준 시점 현재 육아휴직중인 경우, 육아휴직을 종료한 후 휴직 이전의 동일 직장으로 복직한 사람과 그렇지 않고 이직 또는 직장을 그만둔 사람으로 구분하여 각각 실태조사를 하였다. 근로자 조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 현행법에서 규정하고 있는 육아휴직제도에 대한 근로자들의 인지도 조사 결과, 전체적으로 볼 때 육아휴직을 활용하지 않은 그룹에 비해 육아휴직을 활용한 그룹에서 육아휴직 관련제도에 대한 이해도가 높은 것으로 조사되었다. 따라서 전반적으로 육아휴직에 대한 기본적인 이해는 갖고 있으나 일부 제도에 대해서는 근

로자들이 잘 알지 못하는 경우가 있는 것으로 나타나 육아휴직에 대한 보다 폭 넓은 홍보 등이 요청되며, 특히 근로자들이 육아휴직을 활용한 경우 불이익을 받지 않는다는 사실이 적극 알려질 필요가 있음을 시사하고 있다.

둘째, 현행 육아휴직급여 수준의 적절성에 대한 의견을 질문한 결과로 ‘이 금액이 적절하다’라고 응답한 근로자는 전체 조사 대상자 909명 중 12.0%에 불과한 것으로 나타났으며, 32.2%는 ‘매우 적은 수준이다’고 응답하였으며, 희망급여 수준은 월평균 50만~60만원 수준인 것으로 나타나, 2004년 1월부터 육아휴직급여가 기존의 30만원에서 40만원으로 인상된 점에 비추어 육아휴직급여를 점진적으로 다소 인상할 필요가 있음을 보여주고 있다.

셋째, 육아휴직 급여 지급요건에 대한 평가에서 근로자들이 가장 까다롭다고 생각하는 내용은 ‘육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 휴직 일이 끝난 날 이후 6개월 이내에 신청을 해야만 급여수준이 가능하다’라는 것으로, 이 조항에 대해 전체 응답자 909명 중 절반을 넘는 60.0%가 까다롭다고 응답하여 제도 개선의 필요성이 요청된다.

넷째, 현행 우리나라 육아휴직제도는 전일제 육아휴직제도만 가능하도록 되어 있는데 본 설문에서는 시간제 육아휴직제도의 도입 가능성을 염두에 두고 이에 대한 의견을 조사하였다. 그 결과 ‘육아휴직을 사용하지 않은 집단’으로 분류된 440명 중 만일 시간제 육아휴직이 도입되었다면 이를 선택했을 것이라고 응답한 경우가 약 절반에 이르는 45.2%를 차지하였으며, 현재 육아휴직을 사용 중이거나, 육아휴직을 사용한 경우도 약 28% 가량이 이를 선택하겠다고 응답하여, 시간제 육아휴직에 대한 선호도가 높음을 보여주었다.

다섯째, 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로 현행 육아휴직제도의 개선방향에 대한 의견을 조사한 결과에 따르면 상대적으로 중요도가 높게 나타난 항목으로는 ‘육아휴직급여 인상’

(4.59점), ‘승진 등 인사상 불이익 금지’(4.58점), ‘육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성’(4.57점), ‘육아휴직에 대한 회사측의 인식 개선’(4.55점)을 지적하였다. 이러한 분석 결과를 두고 볼 때 ‘급여인상’ 항목을 제외하고는 주로 직장 내의 문제를 언급하고 있는 것으로 나타나, 육아휴직제도의 활성화를 위한 일차적인 방안으로 구체적인 육아휴직제도의 요건의 개선도 중요하지만, 육아휴직이 활성화될 수 있는 기업내 장애요인을 제거하는 것이 보다 중요한 과제임을 시사하고 있다.

다음으로 육아휴직 활용실태 조사를 위한 사업체 조사는, 한국노동연구원에서 사업체패널 구축을 위해 매년 실시하고 있는 표본을 프레임으로 하여 이 중 1,504개 사업체를 대상으로 실태조사를 실시하였으며 주요 조사 결과는 다음과 같다.

첫째, 육아휴직이 사업장에 미치는 영향을 업무 지장, 인건비 부담, 가임기 여성근로자의 채용 기피 그리고 여성인력에 대한 채용 기피 등으로 구분하여 조사한 결과 ‘인력 공백으로 인한 업무지장 초래’에 대해서는 ‘보통이다’를 제외하고 ‘그렇다’고 응답한 비율이 절반이 넘는 54.7%로 나타났으며, ‘그렇지 않다’고 응답한 비율은 29.1%에 불과하여 상당수 기업들이 육아휴직으로 업무가 지장을 받고 있다고 응답하였다. ‘인건비 부담’ 증가도 절반에 가까운 45.3%가 ‘그렇다’고 응답하여 이 또한 기업이 부담을 느끼고 있는 것으로 조사되어, 육아휴직에 따른 기업의 비용지원 필요성이 있음을 보여주고 있다. 이에 비해 육아휴직제도가 ‘가임기 여성이나 또는 여성인력 전반에 대한 채용 및 배치에 대한 기피’에 영향을 미칠 것인가에 대해서는 대부분이 기업들이 ‘그렇지 않다’라고 응답한 것으로 조사되어, 육아휴직이 여성근로자의 고용을 위축시키지는 않는 것으로 평가되었다.

둘째, 육아휴직제도 개선방향에 대한 의견조사 결과 먼저, 육아휴직기간 연장 방안에 대해서는 전체 응답업체 1,504개 중 89.3%인 1,343개 업체가 ‘현 수준이 바람직하다’고 응답하여 현 수준이

적절한 것으로 평가된다. 육아휴직급여 인상방안에 대해서는 조사 대상업체의 66.4%가 ‘현 수준보다 인상되어야 한다’고 응답하여 육아휴직급여의 인상 필요성을 제기하였으며, 적정급여 수준에 대한 질문결과 50만원이 68.9%로 가장 많았는데 이는 앞의 근로자 조사와 비슷한 결과이다.

셋째, 육아휴직자에 대한 생활비 무이자 용자제도를 도입하는 방안에 대해 조사 대상업체의 68.8%가 ‘도입되어야 한다’고 응답하여 ‘도입할 필요가 없다’고 응답한 업체에 비해 두 배 이상 많은 것으로 조사되었으며, 생활비 용자제도를 도입할 경우 적절한 용자금액(월 기준)을 질문한 결과 임금의 50~70% 수준에 대한 의견이 가장 많은 것으로 나타났다.

넷째, 육아휴직 장려금 수준(조사시점 현재 월 20만원)에 대한 의견에서 ‘현 수준보다 인상되어야 한다’는 의견이 59.2%로 ‘현 수준이 적당하다’는 의견(40.8%)보다 높게 나타났으며, 장려금 인상 수준에 대해서는 40만원이 47.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 30만원(27.6%), 50만원(16.0%)의 순으로 나타났다.

다섯째, 육아휴직에 따른 업무 공백을 메우기 위해 대체인력을 고용하는 경우 대체인력에 대한 인건비 지원방안을 질문한 결과 ‘인건비가 지원되어야 한다’는 의견이 83.9%로 압도적으로 많았으며, 대체인력에 대한 인건비가 지원되어야 한다고 의견을 피력한 경우, 적정수준에 대해서는 응답업체의 43.4%가 대체인력 임금수준의 50%가 적정하다고 응답하였으며, 그 다음으로 32.8%는 대체인력 인건비의 70% 수준이 적정하다고 응답하였다.

여섯째, 시간제 육아휴직제도 도입방안에 대한 의견에서는 찬성하는 의견이 50.3%, 반대한다는 의견이 49.6%로 거의 비슷하게 나타나 근로자 조사와 차이를 보이고 있는데, 업종별로 보면, 상대적으로 찬성하는 의견으로 건설·도소매·숙박업에서 높게 나타났으며, 기업규모별로는 소규모 기업일수록 시간제 육아휴직에 대해 찬성하는 입장인 것으로 조사되었다. 이를 육아휴직 사용 근로자



유무별로 볼 때 육아휴직을 활용한 근로자가 있는 기업일수록 시간제 육아휴직제도에 대해서 반대하는 비율이 훨씬 더 높게 나타난 점이 특징이다.

끝으로 이러한 분석을 토대로 도출된 육아휴직제도의 개선방향은 다음과 같다. 첫째, 육아휴직 활용지원금의 확대가 필요하다. 현실적으로 육아휴직 활용에 따른 예산상의 지원 확대가 육아휴직의 활성화라는 효과에 얼마나 긍정적으로 영향을 미칠지에 대해서는 보다 면밀한 검토가 필요하고 이에 따라 적정수준을 설정할 필요가 있으나 현 상태보다 상향 인상은 불가피할 것으로 판단된다. 특히 근로자의 입장에서 볼 때 육아휴직을 실시하지 않는 주요 이유 중의 하나가 ‘경제적인 이유 때문’임을 고려할 때 적정수준으로의 육아휴직급여 인상은 육아휴직을 활성화하는 데 어느 정도 기여할 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 육아휴직이 활성화되지 않은 또 다른 이유 중의 하나가 육아휴직에 따른 불이익 문제, 육아휴직에 따른 낮은 인식, 그리고 사업주의 태도 등을 지적할 수 있는 만큼 육아휴직이 활성화될 수 있는 기업내 장애요인을 제거하는 등 육아휴직 활용기반의 조성이 필요하다.

셋째, 육아휴직제도의 실효성을 확보하기 위해서는 노사간의 문제로만 방치해서는 안 되고, 국가와 지방자치단체가 관심을 가지고 제도 실시에 대한 법적 감독 의무를 철저히 하고 보고 제도를 마련하여 행정지도를 한다든지, 나아가 사회보험제도를 마련하여 육아휴직 기간중에 소득을 보장하거나 공적 기금에 의해 육아휴직 제도를 실시하는 기업을 지원하든지 해야 할 것이다.

넷째, 시간제 육아휴직제는 단축된 근무시간만큼 보수 및 휴가, 근속연수의 산정 등이 조절되어야 하고 노무관리가 다소 복잡해지는 문제 등이 있기 때문에 시간제 육아휴직제도를 도입하기 위해서는 보다 관련 제도의 정비 등 보다 세심한 도입방안이 모색되어야 할 것이다.

다섯째, 근로자가 육아나 가정책임과 직장책임을 양립하면서 부딪치게 되는 문제는 1세 미만의 영아를 양육하는 문제 못지 않게 자녀나 노인 등의 가족이 아플 때 간호하는 일, 자녀의 학교를 방문해야 하는 일, 가족의 급작스런 사고 등에 대처하는 일 등 다양하며, 근로자가 직장생활을 계속 수행하는 데 심각한 문제가 될 수 있다. 따라서 자녀간호휴가나 가족휴가, 부친휴가 등 다양한 육아를 위한 휴가제도를 도입하여 근로자가 육아 기타 가족책임과 직장책임을 실질적으로 조화롭게 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

여섯째, 근로자의 직장책임과 육아 등 가정책임을 조화롭게 양립할 수 있도록 하기 위해서는 자녀양육지원조치가 필요하다. 그 조치에는 육아휴직제도와 영유아보육시설의 마련이 핵심적이며, 두 제도는 상호보완적으로 활용될 수 있다. 육아휴직제도의 정비 는 이러한 영유아보육시설의 법제의 정비와 병행하여 이루어져야 한다.

## 제1장 머리말

### 제1절 문제의 제기

육아휴직제도(parental leave)는 남녀 근로자가 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 출산휴가 직후 일정 기간 자녀의 양육을 위해 직무에 종사하지 않는 제도를 의미한다. 육아휴직의 형태는 휴직기간 동안 전혀 직무에 종사하지 않는 전일휴직이 일반적이지만 근무시간을 일정하게 단축하는 단축근무 형태도 가능하다.

이러한 육아휴직제도는 영유아보육시설과 함께 근로자의 직장생활과 자녀양육 기타 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원함으로써 근로자의 근로권과 생존권을 보장하는 근로자 복지제도라고 할 수 있다. 특히 전통적으로 자녀양육의 1차적 담당자가 되어 온 여성의 취업을 촉진하고 결혼이나 출산 이후에도 출산이나 자녀양육 문제로 인해 직장에서 퇴출되는 일 없이 경제활동을 지속할 수 있도록 지원하는 여성취업 지원제도라고 할 수 있다.

육아휴직제도가 갖는 목표는 크게 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 여성의 노동시장 참여지원 및 직장가정의 양립이다. 즉 출산과 양육으로 인해 여성의 노동시장 경력이 단절되는 것을 방지하고 직장가정의 양립을 가능하게 하기 위한 목표이다. 둘째, 출산장려와 아동복지

## 2 육아휴직 활용실태와 정책과제

제고를 지적할 수 있다. 육아휴직제도는 아동으로 인해 수입이 필요한 가족들에게 적절한 수준의 경제적 지원을 하는 것을 목표로 하고 있다. 즉 아동의 출산으로 인해 가족의 경제적 상황이 악화되는 것을 방지하고 소득을 보전하기 위해서 육아휴직제도를 시행하는 것이다. 또한 국가 전체로 볼 때는, 이와 같은 경제적 상황으로 인해 출산율이 감소하는 것을 막고 다음 세대의 노동력 재생산을 촉진하기 위한 것이다. 실제로 출산장려를 육아휴직의 명시적 정책으로 제시하고 있는 국가는 없지만, 이와 같은 목표가 많은 국가들에서 육아휴직제도를 발전시킨 유인이 되었다(Moss & Deven, 1999). 셋째, 남성의 가족책임 분담과 성평등의 제고이다. 육아휴직제도는 출산휴가와 별도의 제도로 만들어지면서 초기부터 남성의 가족책임 분담이라는 목표를 가지고 있었다. 제도가 발달하면서 이러한 목표가 점점 더 강조되고 있다. 이러한 목표를 가장 명시적으로 강조하고 있는 국가들은 역시 육아휴직의 선구적인 모델로 꼽히고 있는 스칸디나비아 국가들로, 육아휴직 기간 중의 일부를 남성들에게 할당하는 제도('Daddy Quoter')를 실시하는 등 남성들의 육아휴직 사용촉진을 위한 적극적인 유인책을 사용하고 있다.

한편, 육아휴직제도를 가족정책과 노동시장정책 중 어떠한 측면을 강조하는가도 중요한 논의의 하나이다. 육아휴직제도는 '모성'이 아니라 본격적으로 '양육자'를 대상으로 하는 정책으로서의 의의를 지니고 있다고 볼 수 있다. 즉, 육아휴직제도는 아동양육을 목표로 한다는 점에서 가족정책의 성격을 가지고 있으며, 고용이 보장된다는 점에서 노동시장정책의 성격도 동시에 지니고 있다. 특히 육아휴직 시기에 제공되는 급여는, 일부 국가에서는 노동시장정책 내에 위치하고 있으며 다른 국가들에서는 가족정책 내에 위치하고 있다.

우리나라의 육아휴직제도는 제도 시행 이후 활용자가 꾸준히 증가하는 추세에 있지만 여전히 활용 실적이 미비할 뿐만 아니라 외국의 사례에 비추어 제도적으로 보완되어야 할 과제를 많이 안고 있다. 우선 무엇보다도 육아휴직제도가 갖는 정책목표가 명확히 설정될 필요가 있으며, 이러한 정책목표가 구체적인 정책수단에 의해 제대로 운용되고 있는지를 분석할 필요가 있다.

본 연구는 이러한 관점에서 현행 우리나라 육아휴직제도의 활용실태를 구체적으로 점검해 보고 문제점을 도출한 후 향후 육아휴직제도의 개선방향을 제시해 보고자 한다.

## 제2절 연구의 구성

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2장에서는 육아휴직제도가 갖는 개념적 의미를 정리함으로써 육아휴직제도의 정책목표에 대한 이론적 틀을 도출하고자 한다. 제3장에서는 주요 국가들에서 운용되고 있는 육아휴직제도를 개괄적으로 살펴봄으로써 향후 우리나라 육아휴직제도의 개선방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

제4장에서는 고용보험 DB를 활용하여 육아휴직급여 수급자의 특성을 분석하고 육아휴직제도를 활용한 근로자들의 노동시장 성과를 분석한다. 육아휴직급여제도가 시행된 시기가 2001년 11월이기 때문에 동제도에 대한 활용실적이나 성과분석에 일정한 한계가 있으나 이러한 분석은 육아휴직제도의 전반적인 활용 특성에 대한 이해도를 제고함으로써 육아휴직제도의 활성화를 위한 정책 목표를 추론할 수 있을 것이다.

제5장에서는 육아휴직 활용실태 및 문제점을 분석하기 위해 실태조사를 실시한 결과를 보여주고 있다. 실태조사는 근로자 조사와 사업체 조사로 구분하여 진행되었으며, 근로자 조사의 경우 산전후 휴가급여 수급자를 대상으로 하여 육아휴직급여 수급자, 육아휴직급여 비활용자로 구분하고 구체적으로 육아휴직 활용상의 문제점, 육아휴직을 활용하지 않은 이유, 현행 육아휴직제도의 개선방향에 대한 내용을 담고 있다. 사업체 조사는 육아휴직을 활용한 근로자가 있는 사업장과 그렇지 않은 사업장으로 구분하여 육아휴직 활용실태에 따른 문제점 및 제도개선 방향을 조사하였다.

끝으로 제6장에서는 본 연구의 요약 및 제도개선 방향을 제시하고자 한다.

## 제2장

### 육아휴직제도의 의의와 전개 과정

#### 제1절 육아휴직제도의 개요 및 의의

##### 1. 육아휴직 제도의 개념

###### 가. 육아휴직제도의 개념과 기타 휴직제도

육아휴직제도(parental leave)는 남녀 근로자가 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 출산휴가 직후 일정 기간 자녀의 양육을 위해 직무에 종사하지 않는 제도를 의미한다. ILO의 정의에 의하면, 각국의 육아휴직 제도는 다음과 같은 세 가지의 공통적인 특징을 가진다(Bollé, 1997).

- ① 남성 근로자와 여성 근로자 모두가 사용 가능하다.
- ② 출산휴가(maternity leave)와는 별개의 휴직제도이다.
- ③ 휴직기간 동안 고용이 보장된다.

즉 육아휴직제도는 여성의 건강과 모성보호에 주요한 관심을 가지는 출산휴가제도와는 달리, 아동양육을 지원하는 것을 목표로 하는 휴직제도이다. 이에 따라, 남성과 여성 모두 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있다. 또한 육아휴직을 사용하는 이유로 근로자를 해고하지 못하도록 법제화되어 있으며, 고용보장 외에도 많은 국가들에서는 휴직기간

동안 일정한 현금급여를 제공하고 있다.

육아휴직 외에도 출산 및 육아와 관계된 여러 종류의 휴직제도들이 존재하고 있다. 몇 가지 제도들을 간략하게 살펴보면 다음과 같다 (Kamerman, 2000; Bollé, 1997).

### 1) 출산휴가(maternity leave)제도

출산 직후 또는 입양 후 여성 근로자에게 제공되는 휴가로서, 휴가기간동안 고용이 보장된다. 일부 국가에서는 출산 후뿐 아니라 출산 전 시기에 대해서도 여성 근로자에게 출산휴가를 제공할 것을 법적으로 강제하고 있다. 출산휴가제도는 아동양육보다는 여성의 건강에 주요한 관심을 가지고 있으며, 이에 따라 여성 근로자에게만 제공된다는 점에서 육아휴직제도와 구분된다. 국제적으로 출산휴가제도는 육아휴직제도에 비해 훨씬 일찍 도입되었으며, 근로여성을 위한 모성보호제도의 시초를 이루고 있다.

### 2) 부친휴가(paternity leave)제도

출산휴가와 대비되는 개념으로서, 아내의 출산 시기에 맞춰 남성에게 제공되는 휴가로, 역시 휴가기간 동안 고용이 보장된다. 이 제도는 성평등의 목적을 위해 도입된 경우가 많다. 일반적으로 출산휴가에 비해 기간이 짧으며, 출산휴가에 대한 보충적인 휴가로 제공된다. 특히 두 번째 아동의 출산 시기에 첫 번째 아동을 돌보기 위해서 필요한 제도이다.

### 3) 가족휴가(family leave)제도

아동 출산 외에도, 병든 자녀나 기타 가족구성원을 돌보기 위해, 혹은 아동의 학교 방문 등 각종 가족사의 목적을 위해 제공되는 휴가이다. 일반적으로 연간 며칠씩 주어지는 짧은 휴가이다.

## 나. 육아휴직제도의 목표

육아휴직제도는 1970년대 이후 여성의 노동시장 참여가 증가하면서

## 6 육아휴직 활용실태와 정책과제

여성의 경력단절을 방지하고 아동양육을 지원하기 위해 만들어진 제도이다. 그러나 육아휴직제도는 발전 과정에서 상이한 목표를 추구해 왔으며, 도입 방향이나 변화 방향도 국가에 따라 상당한 차이가 있다. 일반적으로 육아휴직제도의 목표는 다음과 같은 것들이 있다.

### 1) 여성의 노동시장 참여지원 및 직장가정의 양립

출산과 양육으로 인해 여성의 노동시장 경력이 단절되는 것을 방지하고 직장가정의 양립을 가능하게 하기 위한 목표이다. 이러한 목표는 초기 육아휴직제도가 도입될 당시에 가장 먼저 강조되었다. 그러나 어느 정도로 여성의 노동시장 참여를 허용하고 있는가는 국가별로 차이가 있다. 예컨대 스웨덴과 같은 스칸디나비아 국가들에서는 여성의 전일제(또는 '긴 시간제') 노동시장 참여를 지원하여, 궁극적으로 여성의 경제적 독립을 목표로 하고 있다. 반면 대륙 유럽의 독일과 오스트리아 등의 국가들은 육아휴직제도를 여성들이 노동시장에서 일시적으로 퇴출하고, 시간제로 다시 복귀하도록 하는 기제로 사용하고 있다.

실질적으로 육아휴직이 여성의 노동시장 참여를 지원하는가에 대해서는 논쟁이 있을 수 있다. 일반적으로 육아휴직이 단기간이고, 충분한 급여가 제공될 경우에는 여성의 노동시장 복귀를 높이는 것으로 알려져 있다(OECD, 2001).

### 2) 출산장려와 아동복지 제고

한편으로 육아휴직제도는 아동으로 인해 수입이 필요한 가족들에게 적절한 수준의 경제적 지원을 하는 것을 목표로 하고 있다. 즉 아동의 출산으로 인해 가족의 경제적 상황이 악화되는 것을 방지하고 소득을 보전하기 위해서 육아휴직제도를 시행하는 것이다. 또한 국가 전체로 볼 때는, 이와 같은 경제적 상황으로 인해 출산율이 감소하는 것을 막고 다음 세대의 노동력 재생산을 촉진하기 위한 것이다. 실제로 출산장려를 육아휴직의 명시적 정책으로 제시하고 있는 국가는 없지만, 이와 같은 목표가 많은 국가들에서 육아휴직제도를 발전시킨 유인이 되었다(Moss & Deven, 1999). 스웨덴과 같이 정책이 고도로 발달한 국가에서



도 출산율 저하가 초기 육아휴직 발달의 중요한 동인 중의 하나로 작동한 것으로 알려져 있다(Haas, 1992). 이러한 목표가 가장 강조된 국가는 프랑스와 벨기에로서, 이들 국가들의 육아휴직제도는 여성의 노동시장 참여 또는 성평등의 제고보다는 출산장려가 가장 중요한 정책목표이다(Lohkamp-Himmighofen & Dienel, 2000).

### 3) 남성의 가족책임 분담과 성평등의 제고

육아휴직제도는 출산휴가와 별도의 제도로 만들어지면서 초기부터 남성의 가족책임 분담이라는 목표를 가지고 있었다. 제도가 발달하면서 이러한 목표가 점점 더 강조되고 있다. 이러한 목표를 가장 명시적으로 강조하고 있는 국가들은 역시 육아휴직의 선구적인 모델로 꼽히고 있는 스칸디나비아 국가들로, 육아휴직 기간 중의 일부를 남성들에게 할당하는 제도('Daddy Quoter')를 실시하는 등 남성들의 육아휴직 사용촉진을 위한 적극적인 유인책을 사용하고 있다. 그 외에도 독일과 같은 국가에서는 여성과 남성 간에 육아휴직을 3번까지 번갈아 사용할 수 있도록 하는 등의 조치를 취하고 있다. 육아휴직을 도입한 거의 모든 국가에서 남성들 역시 여성들과 마찬가지로 육아휴직에 대한 권리를 가지고 있다. 그러나 스칸디나비아 국가들처럼 남성 참여에 적극적인 유인을 제공하지 않은 경우 남성들은 실제로 육아휴직을 거의 사용하지 않는 것으로 알려져 있다.

### 다. 육아휴직제도의 맥락: 가족정책과 노동시장정책의 교차점

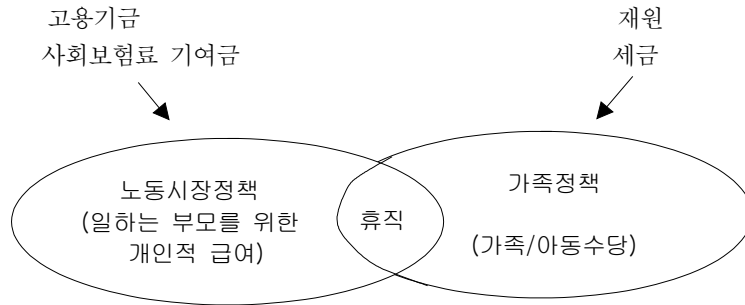
육아휴직제도는 '모성'이 아니라 본격적으로 '양육자'를 대상으로 하는 정책으로서의 의의를 지니고 있다고 볼 수 있다. 즉 육아휴직제도는 아동양육을 목표로 한다는 점에서 가족정책의 성격을 가지고 있으며, 고용이 보장된다는 점에서 노동시장정책의 성격도 동시에 가지고 있다. 특히 육아휴직 시기에 제공되는 급여는, 일부 국가에서는 노동시장정책 내에 위치하고 있으며 다른 국가들에서는 가족정책 내에 위치하고 있다.

Escobedo(1999)에 따르면, 육아휴직급여가 노동시장정책의 맥락에 있는 경우와 가족정책의 맥락에 있는 경우에, 서로 매우 상이한 정책 논리를 따르게 된다. 육아휴직급여가 노동시장정책의 영향을 받는 경우, 급여는 일반적으로 소득과 연계된다. 또한 대체로 개인 단위로 급여가 주어지며, 수급조건은 일정한 기간 이상의 고용 등 근로 경험과 연결되는 경향이 있다. 한편 재원조달은 고용기금 또는 사회보험료 기여금 등을 통하게 된다. 즉 육아휴직급여제도가 노동시장정책 내에 위치한 경우, 비스마르크의 사회보험 전통을 따라 급여가 주어지게 된다. 이러한 경향을 따르고 있는 국가로는 스웨덴이 있다. 스웨덴의 경우, 육아휴직급여는 부모보험이라는 사회보험을 통하여 지급되며, 12개월간 자신의 시장임금의 80%를 받도록 되어 있다(Haas & Hwang, 1999; 김주숙, 2001).

한편, 육아휴직급여가 가족정책의 영향을 받은 경우에는, 급여는 일종의 수당의 형태로 정액으로 지급된다<sup>1)</sup>. 일반적으로 가족 단위로 급여가 제공되며 수급조건은 아동의 수 등 욕구와 연결된다. 또한 재원은 일반 조세를 통해 충당되는 경우가 대부분이다. 이와 같은 급여 유형은 베버리지의 아동수당 전통을 따르는 것으로 생각된다. 프랑스의 경우, 육아휴직을 구성하는 두 요소인 고용보장과 급여가 별개의 제도로 구성되어 있다. 고용보장 등 휴직과 관련된 제도들은 무급으로 노동정책의 맥락에 있는 반면, 영아에 대해 제공되는 급여는 노동시장에 참여하지 않을 때만 제공되며 가족정책의 맥락 내에 위치하고 있다. 즉 프랑스에서는 수급조건이 이전의 근로 경력과 무관하며, 급여를 받는 당시에 근로하고 있지 않아야 한다. 또한 첫 번째 아동에 대해서는 급여가 지급되지 않으며, 두 번째 이상의 아동에 대해서만 지급되는 등 아동의 수에 따라서 급여가 다르게 지급된다(Fagnani, 1999). 이상의 논의가 다음의 [그림 2-1]에 정리되어 있다.

1) 육아휴직급여에서 제공되는 정액급여와 아동수당은 별개의 제도이다. 아동수당이 일반적으로 청소년에게까지 지급되는 데 비해, 육아휴직급여의 정액급여는 0~2세 정도의 영아에게만 지급된다(Waldfoegel, 2001).

[그림 2-1] 육아휴직급여의 맥락



자료 : Escobedo(1999), p.177.

## 2. 육아휴직제도의 구성원리

육아휴직제도는 다양한 측면으로 구성되어 있는데, Parry(2001)는 3개국의 육아휴직제도에 대해 휴직의 급여수준, 휴직기간, 자격요건을 중심으로 제도들을 평가하고 있다. Parry(2001)의 기준을 중심으로 육아휴직제도의 구성 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 급여수준

육아휴직 기간 중 받을 수 있는 급여의 수준은 육아휴직의 이용 가능성과 깊은 관계가 있기 때문에 중요하다. 즉 무급이거나 급여수준이 매우 낮을 경우 이용률도 매우 낮으며, 특히 남성과 고숙련 여성들은 급여수준이 높을 때만 육아휴직을 사용한다(Lohkamp-Himmighofen & Dienel, 2000).

자유주의 노동시장을 지향하는 국가들인 영국, 미국, 호주, 뉴질랜드 등에서는 육아휴직이 무급이다. 육아휴직이 유급인 국가들 중에서도 모든 사람에게 정액급여를 제공하는 국가와, 소득에 비례하여 급여를 제공하는 국가들이 있다. 정액급여를 제공하는 국가들 중에서 독일은 자산조사를 통하여 일정 수준 이하의 부모에게만 급여를 지급하며, 프랑스의 경우는 두 번째 아동부터, 오스트리아의 경우에는 한 부모 가족에

게 부가급여를 지급하는 등 국가별로 차이가 있다. 소득에 비례하여 급여를 제공하는 경우에도 노르웨이는 일정 수준 이상의 소득이 있는 부모에게는 급여를 지급하지 않으며, 핀란드에서는 소득수준에 따라, 노르웨이의 경우에는 육아휴직의 기간에 따라 다른 비율로 급여를 계산한다. 소득에 비례하여 급여를 제공하는 국가들도 대부분 일정 시간 후에는 정액으로 급여를 제공하고 있다(Moss & Deven, 1999).

한편 육아휴직의 급여수준은 일반적으로 출산휴가의 급여수준보다 낮은 것으로 알려져 있으며, 일반적으로 이 급여들은 과세소득에 포함되지 않는다. 한편 재원은 사회보장체계를 통해 조달되며, 대부분 건강보험 또는 질병수당을 통해 지급되고, 캐나다와 같은 국가에서는 실업보험을 통해서 조달되기도 한다(Kammerman, 2000).

#### 나. 휴직의 기간

육아휴직의 기간이 어느 정도가 되어야 할 것인가에 대해서는 아직 합의된 바가 없다. 지나치게 짧은 기간의 휴직은 부모가 복직하고자 하는 기간 이전에 휴직이 만료될 것이기 때문에, 아동을 위해 직장과 수입을 포기할 것인가, 또는 아동을 보육시설에 맡기고 복직할 것인가의 어려운 선택을 하도록 강요할 것이다. 반면 긴 기간의 육아휴직은 적절한 재훈련이 없을 경우 일하는 부모의 숙련도를 감소시켜 노동시장으로 복귀하는 것을 방해할 것이다(ILO, 1999).

육아휴직의 기간에 대해서 ILO 권고는 각국에 권한을 위임하고 있는데 비해서(ILO Workers with Family Responsibilities Convention), EU 지침은 다소 상세하게 요구사항들을 서술하고 있다. 즉 시간제 근로자를 포함하여 각 근로자에 대하여 최소한 3개월 이상의 육아휴직을 도입하며, 아동이 8세가 되기 전에 휴가를 사용할 수 있도록 하되 상한선은 각국이 결정하도록 한다(Moss & Deven, 1999).

한편 일부 국가에서는 육아휴직을 출산휴가 직후 일정한 기간 동안만 사용할 수 있는 데 비하여, 독일, 그리스, 폴란드, 스웨덴, 미국에서는 부모들은 육아휴직을 한 번에 사용하지 않고 나누어 사용할 수 있다. 이와

같은 조치는 특히 남성들의 육아휴직 사용률을 높이는 데에 중요하다. 예컨대 1989~90년에 육아휴직을 사용한 스웨덴의 남성들 중 21%는 6개월 미만의 아동이 있을 때, 35%는 9~11개월의 아동이 있을 때, 50%는 14개월 이상의 아동이 있을 때 육아휴직을 사용한 것으로 보고된다(ILO, 1999).

국가에 따라서는 산업 수준 또는 기업체 수준에서 법으로 규정된 기간 이상의 휴직을 제공하기도 한다. 예컨대 독일의 소매업 종사자들은 4년 이상 근로경력이 있는 경우 4년까지 휴직을 사용할 수 있으며, IBM의 근로자들은 18개월 동안 연속적으로 근무할 경우에 10년까지 육아휴직을 사용할 수 있다(ILO, 1999). 일반적으로 대기업이거나 공공부문, 또는 여성 고용률이 높은 부문일수록 법정 수준 이상의 휴직을 제공하는 경향이 높다. 그러나 이와 같이 고용주 재량의 육아휴직의 비율이 높을 경우에는, 육아휴직에 대한 접근성이 불평등하게 되는 경향이 있다(D. Dulk, 1999).

#### 다. 자격요건

육아휴직을 사용하기 위해서 필요한 자격요건은 국가마다 편차가 상당히 크다. 우선 소득과 관련하여, 소득의 상한 또는 하한이 정해져 있거나 자산조사를 통하여 일정 수준 이하의 소득이 있는 사람에 대해서만 급여를 제공하는 국가들이 있다. 예컨대 독일과 프랑스에서 급여를 받기 위해서는 소득이 일정 수준 이하이어야 하며, 오스트리아의 경우는 저소득인 가족에게 별도의 급여혜택을 더 주고 있다(Kammerman, 2000).

한편 고용과 관련하여, 휴직을 사용하기 위하여 일정한 고용기간을 요구하는 국가들이 있다(Kammerman, 2000). 예컨대 프랑스와 룩셈부르크에서는 1년 이상의 고용경력이 필요하며, 노르웨이에서도 6개월 이상의 경력이 있어야 휴직할 권리가 있다. 또한 일부 국가에서는 계절근로자나 소기업 종사자에 대해서는 육아휴직 제공을 유보하고 있다(ILO, 1999).

가족의 형태에 대해서도 일정한 제한을 두는 국가들이 있다. 동거가족에 대한 규정이 있는 예로는 독일로서, 제도 도입 6년 뒤인 1992년부터 동거 남성의 육아휴직 수급권을 인정하였다(정재훈, 2003). 한편 아동의 수에 대해서 규정이 있는 경우는 프랑스로서, 두 번째 아동부터 급여가 지급된다. 또한 생물학적 부모뿐 아니라 입양부모에 대해서도 휴직의 권리를 주는 것이 OECD 국가들의 일반적인 추세이다. 이는 입양한 경우에도 자신의 새로운 역할과 새로운 아동에 적응할 만한 시간이 필요하다는 논리를 따르고 있다(Kammerman, 2000).

### 3. 육아휴직제도의 주요 논점

#### 가. 육아휴직과 여성의 노동시장 복귀

육아휴직의 권리가 생기는 것은 여성의 노동시장 참여율을 높이고 특히 출산 후 노동시장 복귀의 가능성을 높이는 것으로 알려져 있다. Waldfogel et al.(1999)은 미국, 영국, 일본을 대상으로 한 경험적 연구에서, 세 국가 모두에서 육아휴직 권리가 있는 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해 매우 높은 직장복귀율을 보이고 있는 것으로 보고한다. Rönson & Sundström(1996) 역시 1968년에서 1988년 동안 노르웨이와 스웨덴에서 고용이 보장된 휴직의 권리가 도입된 후 고용 복귀의 속도가 매우 빨라졌음을 밝히고 있다.

또한 육아휴직은 여성의 경력단절을 방지함으로써 여성의 임금수준을 높이는 효과도 가지고 있다. 즉 고용 지속을 가능하게 하고 휴직과 재취업 기간 동안의 인적자본 손실을 방지함으로써 궁극적으로 임금수준에 정(+ )의 영향을 미친다는 것이다. 특히 동일한 직장으로 복귀했을 경우에는 이러한 효과가 가장 크다. 이에 대한 실증적 연구로는 Waldfogel (1997, 1998)이 있다.

한편 육아휴직 기간 중에 받게 되는 급여수준에 대해서는 다소의 논쟁이 있다. 급여수준이 높으면 휴직 사용기간이 길어지게 되어 고용 복귀가 늦어질 것이라는 주장이 있다. 그러나 실증연구(Ondrich et al.

1996)에 따르면 급여수준이 높아지는 것은 복귀 기간에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다.

휴직의 기간에 대한 논쟁은 보다 첨예하다. 즉 오랜 기간 동안의 육아휴직은 직장 복귀를 막고 노동시장 퇴출을 촉진하게 되어, 궁극적으로 여성 고용률과 임금에 부(-)의 영향을 미치게 된다는 것이다. 그러나 스칸디나비아 국가들의 경우는 급여수준이 상당히 높고 매우 긴 기간의 육아휴직을 제공하고 있지만, 여성의 고용에 음(-)의 영향을 미치지 않은 것으로 알려져 있다. 즉 어느 정도의 기간이 여성의 노동시장 복귀를 촉진시키는가에 대해서는 아직까지 연구 결과들간에 상당한 차이가 나타나고 있다(OECD, 2001a).

일반적으로는, 급여수준이 높고 기간이 짧은 휴직일수록 여성의 노동시장 복귀를 촉진시키고 고용 지속성을 높이는 것으로 알려져 있다(OECD, 2001b).

#### 나. 육아휴직과 보육지원정책 간의 관계

여성 근로자의 아동양육을 지원하는 제도로는 육아휴직제도와 보육지원제도가 있다. 대부분의 국가에서 만 1세 미만 아동에 대해서는 육아휴직정책을 택하고 있으며, 그 이상의 연령대 아동에 대해서는 국가별로 편차를 보이고 있다.

여러 국가들이 만 1세 미만 아동에 대하여 육아휴직정책을 선택하는 것은 우선 국가의 재정 부담과도 연결된다. 즉 만 0세 영아의 경우 세심한 관심이 필요하기 때문에 보육시설에서 많은 아동들과 함께 양육하기에는 어려움이 따른다. 이에 따라 영아를 위한 공보육시설은 보육교사 1인당 아동수가 매우 적어야 하므로, 영아의 보육을 시설에서 해결하는 데에는 상당한 비용이 소요되게 된다. 이러한 경제적 부담으로 인하여, 공보육을 적극적으로 장려하고 있는 스웨덴과 같은 국가조차 만 0세 아동에 대해서는 부모가 육아휴직제도를 사용하도록 제도의 방향이 설계되어 있다(Haas & Hwang, 1999).

육아휴직제도를 권장하는 국가들은 육아휴직제도가 아동의 복지를

위해서도 바람직하다고 홍보하고 있다. 즉 출생 직후의 일정한 기간 동안 아동은 부모가 직접 양육하는 것이 아동발달에 바람직하다는 것으로서, 육아휴직정책이 영아의 발달에 긍정적인 영향을 미치고, 영아 사망률을 줄이는 효과를 가지고 있음을 실증적으로 뒷받침하고 있는 연구 결과도 있다(Ruhm, 1998).

이와 같이 여러 국가들에서 일반적으로 만 1세 미만 아동에 대하여 육아휴직제도를 강조하고 있지만, 만 1~3세 아동에 대해서는 육아휴직정책과 보육지원정책을 강조하는 정도에 차이가 있다. 스웨덴의 경우는 만 1세 미만 아동에 대해서는 육아휴직을, 1세 이상 아동에 대해서는 공보육시설을 통한 아동 보육을 강조하고 있다. 반면 독일에서는 만 3세 이하 모든 영아에 대해서 육아휴직을 권장하며 이들을 위한 보육시설의 비중은 매우 낮다.

육아휴직제도와 보육지원제도 외에도 이들의 중간 형태로 현금급여를 강조하는 국가들이 있다. 핀란드와 노르웨이 등에서는 부모의 '선택권'을 강조하여 0~3세 아동에 대하여 현금급여를 제공하고 있지만, 이러한 현금급여는 실제로 선택권을 보장해 주지는 못하는 것으로 알려져 있다(Moss & Deven, 1999). 즉 공보육시설에 대한 수요가 공급을 훨씬 능가했기 때문에, 보육시설을 선택하는 것이 실질적으로 불가능하며, 결과적으로 이러한 현금급여는 여성이 직접 자신의 아동을 양육하거나 사적인 보육시설을 이용하도록 강제한 것이 되어 '선택권 증대'는 정치적인 수사에 머물렀다는 비판을 받고 있다(Leira, 1999).

한편 이들간의 관계가 반드시 대체적인 것은 아니다. 특히, 육아휴직제도를 시간제로 이용할 수 있도록 하기 위해서는 반드시 영아를 위한 적절한 보육지원정책이 필요하다. 즉 부모가 시간제로 일하는 동안 아동을 보살펴 줄 수 있는 보육시설이 있어야 시간제 육아휴직 사용이 사실상 가능한 것이다.

#### 다. 성평등

육아휴직제도는 출산휴가와 별개로 아동양육을 위한 제도로 도입되



었기 때문에, 도입 초기부터 성평등의 목적은 중요한 이슈였다. 육아휴직제도를 성평등의 관점에서 가장 적극적으로 구성하고 있는 국가들은 스칸디나비아 국가들로, 1990년대부터 이들 국가에서는 육아휴직 남성 할당제도, 이른바 ‘아버지 할당(Daddy Quoter)’을 실시하고 있다. 1993년부터 노르웨이에서, 1995년부터 스웨덴에서 가장 먼저 도입된 이 제도는 육아휴직의 일정 부분을 남성만이 사용할 수 있도록 규정하고 있으며, 이 기간은 여성에게 양도될 수 없고 남성이 사용하지 않을 경우에는 자동 소멸된다. 현재 스웨덴과 노르웨이에서는 급여수준이 상당히 높은 1달이 남성에게 할당되어 있으며, 오스트리아의 경우에도 급여수준은 낮지만 6달이 할당되어 있다.

이 제도는 남성이 양육의 책임을 분담하도록 적극적인 유인을 제공하는 것으로서, 이 제도의 시행 이후에 상당한 비율의 남성들이 이 제도를 사용한 것으로 알려져 있다(Leira, 1999). 예컨대, 노르웨이에서는 제도 도입 이전에 남성들의 육아휴직 사용률이 1~2%에 불과했던 것이, 제도 도입 이후에는 78%에 달한 것으로 보고된다(OECD, 2001). 그러나 제도를 시행한 후에도 휴직을 사용하는 남성들의 비율은 늘었지만 남성들이 사용하는 휴직의 기간은 실제로 이용할 수 있는 기간에 비하면 상당히 짧다.

그 외에도 대부분의 국가에서는 양부모 사이에 육아휴직을 교환하여 사용하는 것이 가능하다. 독일에서는 3번까지 교환이 가능하며, 폴란드에서는 4번, 스웨덴에서는 1년에 3번, 룩셈부르크에서는 원하는 대로 바꿀 수 있다(Lohkamp-Himmighofen & Dienel, 2000). 그러나 이 방식은 실제로 남성의 육아휴직 이용률을 높이는 효과가 미미한 것으로 보고되고 있다.

#### 라. 시간제 고용과의 양립 가능성

육아휴직제도를 시간제로 사용할 수 있는지는 재정적 이유뿐 아니라 고용 연속성을 가능하게 하기 때문에 중요하다. 현재 스웨덴, 핀란드, 벨기에, 프랑스, 오스트리아, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인에서 시간

제로 일하면서 육아휴직을 사용하는 것이 가능하도록 되어 있다. 그러나 덴마크, 그리스, 이탈리아, 포르투갈은 육아휴직을 전일제로만 제공한다. 스웨덴, 벨기에, 오스트리아, 룩셈부르크, 네덜란드 등의 국가에서는 육아휴직을 시간제로 사용할 경우 휴직의 기간이 연장된다. 프랑스, 룩셈부르크, 오스트리아에서는 남성과 여성이 모두 시간제 휴직을 사용할 수 있고 동시에 육아휴직을 사용하는 것도 가능하다.

시간제 육아휴직의 가장 유연한 유형은 노르웨이이다(Lohkamp-Himmighofen & Dienel, 2000). 노르웨이의 육아휴직제도는 시간계정(time-credit) 제도를 따르고 있는데, 육아휴직 기간 중 시간제로 근로를 공급하고 이에 대한 임금은 사용자로부터 받으면서, 동시에 육아휴직 급여의 일부가 근로임금 수준에 따라 차등적으로 적용된다. 즉 근무시간은 전일제 근로시간의 50%, 60%, 75%, 80%, 90%로 조정될 수 있으며, 각각의 경우 근로소득에 추가되는 급여는 완전한 급여수준의 50%, 40%, 20%, 20%, 10%가 된다(한도숙, 2000).

## 제2절 우리나라의 육아휴직제도

육아휴직제도는 각 나라의 경제·사회·문화적인 배경에 따라 다양한 형태로 존재하지만, 제도가 적극적으로 도입되게 된 배경에는 ‘여성 노동시장과 가족 형태의 변화’라는 공통적인 요인이 작용하고 있다. 결국 제도의 다양한 유형이란, 이러한 유사한 사회 현상과 변화에 따른 사회 구성원의 선택 및 합의 과정, 그리고 대응방식에서 나타나는 차이점에 갈음하고 있다.

우리나라의 육아휴직제도 역시 급속한 경제개발과 노동시장 변화에 수반된 새로운 사회적 수요에 대응하여 구체적으로 검토, 도입되기에 이르는데, 그 시작은 광의로 해석된 ‘모성보호’의 정책적 테두리 내에 있었다.<sup>2)</sup> 그러나 상대적으로 제도 도입 시기가 앞섰던 서구의 경우와 마찬가지로 양성평등의 개념이 강조되고, 여성 경제활동인구의 중요성이

증대되면서, 우리나라 역시 육아휴직제도의 목적과 기능에 대한 이해가 달라져 가고 있는 것이 사실이다. 이에 본 절에서는 육아휴직에 관한 일반적인 원칙과 목표들이 어떠한 과정들을 통해 변화, 발전되어 왔는지 살펴봄으로써 제도 자체의 특성이 그 효과성에 미치는 영향들을 간접적으로 추론해 보고자 한다.

### 1. 육아휴직제도 도입 배경 및 취지

우리나라 육아휴직제도는 1987년 12월, 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여할 것을 목적으로 하는 남녀고용평등법의 제정과 함께 도입되었다. 제도 도입과 관련하여 당시의 대내외적 상황들이 주요한 요인으로 작용했는데 이는 다음의 두 가지 차원에서 살펴볼 수 있다(장성자, 1993; 김엘림, 1999; 나영선 외, 2002; 류임량, 2003).

첫째, 가족 구조의 변화와 함께 노동시장에 참여하는 여성인력의 꾸준한 증가로 육아 문제는 개인의 책임을 벗어나 사회와 국가에서 관심을 갖고 지원해야 하는 사회 문제의 하나로 부각되었던 것이다(그림 2-2 참조). 다시 말해서 모성보호비용의 사회분담체제 확립과 가정-직장생활의 조화로운 양립 지원을 통한 남녀 공동의 육아 참여에 기여하

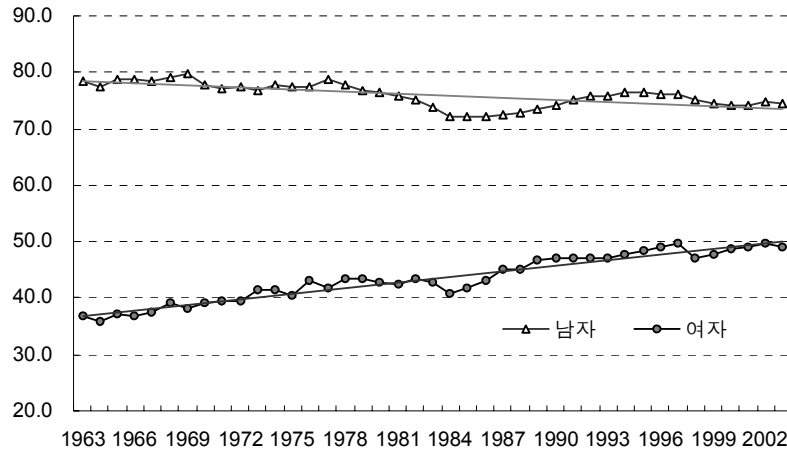
---

2) 모성보호(maternity protection)란 사회구성원의 재생산을 위하여 여성만이 가지고 있는 본래적인 모성기능에 대한 보호를 의미하기 때문에, 엄밀한 의미에서 여성근로자의 임신, 출산 과정 이후의 육아와 관련된 사회적 보호 및 지원체제는 다른 차원의 정책적 접근이 필요한 부분이다. 이는 육아의 책임이 여성에게만 국한된 것이 아니라 부모에게 동등하게 부여된 것이라는 점에서 더욱 그러하다. 때문에 모성보호의 개념에 대해서 여성의 임신·출산기능과 보다 직접적으로 관련되는 내용들을 포괄하는 직접적인 모성보호와 보다 포괄적으로 여성근로자의 보호와 관련된 간접적인 모성보호로 나누기도 한다(김태홍, 1999). 한편 ‘양성평등’이라는 사회적 관점이 아닌 WHO에서 규정하고 있는 것처럼 의학적·보건학적 의미에서 모성보호정책에 접근할 때는 그 정책적 포괄성의 테두리를 광의로 해석하여 출산휴가뿐만 아니라 육아관련 제도들까지도 한데 묶는 것이 가능하다는 입장도 있다(허재준·강현주, 2000). 그러나 전 세계적으로 기혼여성의 경제활동 참가율이 증가하고 직장과 가정의 양립지원을 통한 여성 취업 보호 측면이 강조되면서 육아휴직제도가 등장한 것을 고려할 때, 노동시장정책 및 가족지원정책의 일환으로서 제도를 인식하는 것이 중요하다.

18 육아휴직 활용실태와 정책과제

[그림 2-2] 성별 경제활동참가율 장기 추이 : 1963~2003년

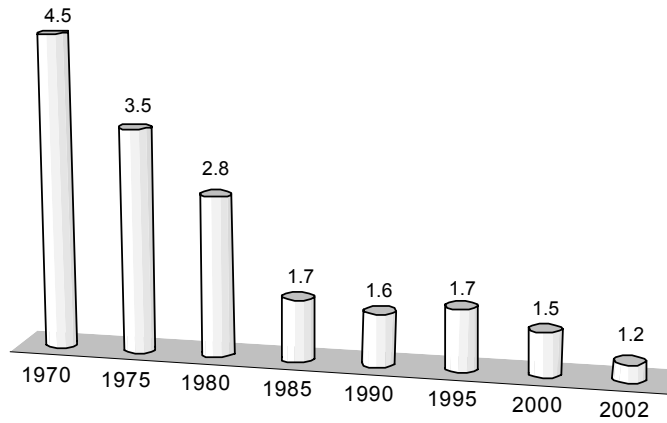
(단위: %)



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

[그림 2-3] 연도별 합계출산율 추이 : 1970~2002년

(단위: 명)



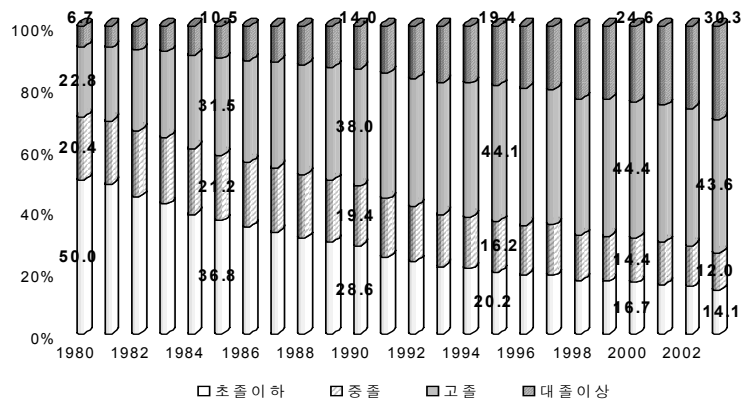
주: '합계출산율'이란, 여자 1명이 가임기간 동안 갖게 될 평균 출생아수로서, 한 여자가 평생 동안 평균 몇 명의 자녀를 낳는가 하는 것을 나타내며, 특히 출산력 수준 비교를 위해 대표적으로 활용되는 지표인데, 일반적으로 연령별 출산율의 합으로 계산함.

자료: 통계청, 『인구동태통계연보』, 각년도.

자는 제도 도입의 취지가 있었다. 1980년대 들어 여성의 인권 의식과 교육 기회가 성장·확대되면서 다양한 직종과 직급에 진출하는 여성이 늘어나고, 기혼 여성의 취업욕구가 증가함과 동시에 출산율 저하와 가구원수 감소가 보편화 추세를 보이기 시작했다(그림 2-3 참조). 이에 여성 단체를 중심으로 기혼여성 근로자의 가사노동과 직장근로의 이중적 부담에 대한 문제 제기 및 법적 지원책 요구가 적극적으로 일어나게 된 것이다.

둘째, 정부의 여성인력에 대한 노동정책 기초의 변화인데, 1960, 1970년대의 성차별적 고용환경을 개선하고 여성의 능력개발과 인력활용의 극대화를 도모함으로써 국가발전을 촉진하기 위한 정책을 수립하기 시작했다. 경제적으로 특히 서비스산업의 인력이 부족해지고 국가간 경쟁이 치열해지는 상황에서 다른 나라에 비해 여성의 능력개발과 그 활용이 제대로 이루어지지 못하던 노동시장 현실이 인권 차원의 접근에서만 아니라 인적자원 활용 측면에서 다양한 여성인력 지원정책의 기초를 수립하도록 한 것이었다(그림 2-4 참조).<sup>3)</sup>

[그림 2-4] 여성 경제활동인구의 학력별 비중 추이 : 1980~2003년



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

3) [그림 2-4]는 노동시장 내 여성인력의 고학력화가 빠르게 진전되고 있음을 보여 준다. 여성지원 관련 정책 입법이 구체적으로 논의되던 1980년대 중반에 고졸 이상 학력층과 중졸 이하 학력층의 전체 여성경제활동인구 내 비중이 역전되고 있음을 알 수 있다.

아울러 우리나라는 UN의 여성차별협약(1979년 12월 채택)에 서명, 비준(1984년 12월 27일)함에 따라 남녀고용평등을 구체적으로 보장하는 입법이 협약이행 의무사항으로 되어 있었으며, 당시 대통령 선거 및 국회의원 선거를 앞두고 정치적 부담이 가중되는 상황이었기 때문에 정부가 여성인력 지원정책 입법에 적극적인 자세를 취하였던 것으로 평가된다.<sup>4)</sup>

그러나 이러한 대내외적 상황을 전제로 제도화되었던 육아휴직제도는 ‘모성보호’의 차원에서만 설계되었기 때문에 남녀평등을 지향하는 데 근본적인 한계를 지닌 것으로 평가되었다. 자녀의 양육은 여성의 책임과 의무라는 성별 역할 분업을 전제로 하여 여성에 대해서만 육아휴직을 부여함으로써 육아지원을 모성보호와 구별하여 남녀근로자 모두의 근로권 확립과 가정생활지원정책으로 개념화하고 있는 국제조약과 외국의 입법과는 차이가 있었기 때문이다. 이는 제도와 관련된 사회 각계의 의견을 충분히 수렴되지 않은 상태에서 입법의 필요성과 내용에 대한 사회적 공감대가 형성될 수 없었다는 점에 기인하는 바가 크데, 이후 제도의 실효성 확보 측면에서 부정적 결과를 가져온 요인으로 작용하게 된다.

## 2. 남녀고용평등법 개정을 통한 육아휴직제도의 개선 과정

<표 2-1>은 1987년 남녀고용평등법의 제정 이후 네 차례의 개정을 통하여 육아휴직제도가 개선되어 온 과정을 정리한 것이다. 1989년 1차법 개정을 통하여 육아휴직제도를 실시하지 않는 사업주에 대한 처벌조항을 명시하고 육아휴직 기간을 연속기간에 포함시킴으로써 근로자의 불이익을 최소화하는 등 제도의 실효성이 강화된 측면이 있었지만, 적용 대상을 근로여성에게만 한정시킴과 동시에 기업측에 대한 지원 사

4) 이러한 국내외적 상황으로 인하여 1985년 4월, 국무총리 산하의 여성정책심의위원회가 여성개발원에서 제안한 ‘여성발전기본계획’과 ‘남녀차별개선지침’을 정부정책으로 채택하였고, 1986년에 『제6차 경제사회발전 5개년 계획(1987~1991년)』 수립시 처음으로 여성개발 부문을 신설하여 남녀고용평등의 법제화 및 육아지원책을 실천과제의 하나로 책정하였다(김엘림, 1999).

〈표 2-1〉 남녀고용평등법의 육아휴직제도 개정 과정 및 주요 내용

제·개정 구분	주요 내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법 제정 (제3989호) /1987년 12월 4일</li> </ul>	<p>&lt;목적, 기본이념&gt; 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로여성의 복지증진에 기여하려는 것임(제1, 2조).</p> <p>&lt;적용범위&gt; 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(제3조)</p> <p>&lt;근로여성복지기본계획 수립 의무&gt; 노동부에 근로여성의 복지증진에 관한 계획을 수립할 의무를 부여함-근로여성의 모성보호에 관한 사항(제5조2항의 4).</p> <p>&lt;모성보호 및 복지시설 설치-육아휴직 도입&gt; 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성에게 1년 이내의 무급의 육아휴직을 허용하도록 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하지 못하도록 함(제3장 제11조).</p> <p>※ 별칙규정에 의한 강제성 배제.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 개정 (일부, 제4126호) /1989년 4월 1일</li> </ul>	<p>&lt;육아휴직 기간의 근속기간 산입&gt; 육아휴직 기간을 1년 이내로 하며 이 기간은 근속기간에 포함함(제11조 제2항).</p> <p>&lt;별칙조항 규정&gt; 육아휴직 부여 및 불리한 처우금지 조항을 위반하였을 경우, 사업주에게 250만원 이하의 벌금형을 과함(제23조).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2차 개정 (일부, 제4976호) /1995년 8월 4일</li> </ul>	<p>&lt;육아휴직 대상자에 남성도 포함&gt; 육아휴직 신청의 대상을 여성근로자뿐만 아니라 그 배우자인 남성근로자도 선택적으로 신청할 수 있도록 함(제11조 제1항).</p> <p>&lt;육아휴직 신청절차 구체적 명시&gt; 육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항을 시행령에 명시함(제11조 제4항, 시행령 제9조).</p> <p>&lt;별칙조항 강화&gt; 육아휴직 부여 및 불리한 처우금지 조항을 위반하였을 경우, 사업주에게 부과하는 벌금형의 수준을 기존의 250만원 이하에서 500만원 이하로 상향 조정함(제23조).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4차 개정 (전문, 제06508호) /2001년 8월 14일</li> </ul>	<p>&lt;목적&gt; '직장과 가정생활의 양립'의 지원과 남녀고용평등 실현 목적을 명시함(제1조).</p> <p>&lt;적용범위의 확대&gt; 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서 모든 사업 또는 사업장으로 확대함(제3조).</p> <p>&lt;남녀고용평등 기본계획 수립 의무&gt; 노동부에 근로여성의 복지증진에 관한 계획을 수립할 의무를 부여함 - 근로여성의 모성보호 및 직장과 가정생활의 양립지원에 관한 사항(제6조 제2항의 5, 6).</p> <p>&lt;해고금지조항 추가&gt; 육아휴직 기간 동안은 당해 근로자를 해고하지 못함(제19조 제3항).</p> <p>&lt;직장과 가정생활의 양립지원 방안 구체적 명시&gt; 육아휴직 당해 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있음(제20조).</p> <p>&lt;별칙조항 강화&gt; 해고금지조항을 어긴 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 부과함(제37조 제2항).</p>

주: 1999년 2월 8일에 이루어진 제3차 개정법(일부 개정, 제5933호)에 육아휴직제도 관련 개선사항은 없음.

항 부재로 인하여 여성근로자의 근로경력 단절과 사업주의 기혼여성 고용기피 등의 문제는 해결되지 않았다.

이후 1995년 고용보험제도가 도입되고 제도 내 고용안정사업을 통하여 육아휴직장려금을 사업주에게 지원하기 시작함과 동시에, 적용 대상이 ‘근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자’로 확대됨으로써 종래의 전통적 성별 역할관을 극복하고 육아에 대한 남녀 공동의 참여와 책임을 지향하고자 하였다. 아울러 육아휴직의 신청 방법 및 절차를 구체적으로 명시하고, 처벌 조항의 강화를 통한 제도의 실효성 증진을 도모하였다. 그러나 4차 개정법에 명시된 적용 대상인 ‘생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자’와 비교해 볼 때 양성평등의 입장에서 육아 문제를 다루는 데 제한적임을 알 수 있다.

고용보험법을 통한 육아휴직장려금 지급은 육아휴직제도와 관련된 사업주 지원정책 비용을 사회보험기금을 통하여 지원함으로써 모성보호비용을 공공부담시켰다는 점에서, 1994년 2월 여성정책심의위원회회의 심의 의결로 확정된 ‘제1차 근로여성복지기본계획’의 모성보호계획(안5)에 의한 구체적인 성과물로 볼 수 있다. 그러나 이 역시 육아휴직의 직접적 당사자인 근로자에 대한 소득보전의 측면은 배제되었을 뿐만 아니라, 전적인 기업측의 부담분에 의한 재원이기 때문에 제도적 실효를 거두기에는 무리가 있었다.

2001년 8월에 이루어진 4차 법개정은 법의 전문이 개정된 것으로서, 모성보호와 관련된 여타 두 법인 근로기준법과 고용보험법이 함께 개정

5) ‘제1차 근로여성복지기본계획’은 남녀고용평등법 제5조 ‘근로여성복지기본계획(2001년 법개정 이후 제6조 ‘남녀고용평등기본계획’)에 의해 수립되었고, 이후 1995년 12월에 제정된 『여성발전기본법』 제7조의 ‘여성정책기본계획’ 수립 범주항에 의하여 남녀고용평등법뿐만 아니라 여성발전기본법 내 근로여성에 관한 정책추진계획의 일안으로 진행하도록 되었다(김엘림, 1996). 본 계획에는 여성이 다음 세대의 출산과 양육에 중요한 역할을 담당하므로 모성보호가 이루어져야 하므로, 유해한 작업환경이나 근로조건에서 보호받고, 산전·후에 적절한 휴식을 취할 수 있게 하며, 이러한 보호는 국가와 사회의 책임 아래 제도적으로 보장되어야 한다고 기본계획의 정책목표로서 ‘모성보호’를 밝히고 있다(제3장). 구체적인 계획안에서는 태아검진 휴일제도 신설, 출산휴가 기간의 ILO 규정 충족(12주), 유·사산 휴가 법제화, 육아휴직의 남성근로자까지 확대, 모성보호비용의 공공부담을 골자로 하고 있다.



되어 모성보호의 사회 분담화 기반 마련에 있어서 질적인 변화를 도모하였다.<sup>6)</sup> 가장 주목할 만한 제도개선은 적용 대상의 확대와 대상 근로자에게 보장된 휴직기간 중 소득보전에 대한 부분이다. ‘생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자’로 그 적용 대상을 명시함으로써 기존의 개정법에서조차 크게 벗어나지 못했던 성별 역할분담 관점이 극복되어 육아를 남녀 모두의 문제로 인식하게 되었다는 점은 분명 긍정적인 발전이었다. 또한 고용보험제도 내 모성보호급여사업을 신설, 사회적 분담체제에 기반 하여 당해 근로자에게 휴직기간 중 매달 20만원의 육아휴직급여<sup>7)</sup>를 지급함으로써 소득보전을 통한 육아휴직제도의 실효성을 높였다는 점은 제도적 진보라고 할 수 있다. 그러나 전면 개정된 육아휴직제도 관련 법안들을 통하여 나타난 성과는 기대만큼 크지는 않은 것으로 판단된다. 이는 제4장의 ‘육아휴직수급자의 특성 분석’과 제5장의 ‘육아휴직 활용실태 분석’에서 보다 상세히 논의될 것인데, 주요한 이유는 다음과 같다. 먼저 근로자 측면에서는, 산업·직업적 특성으로 인하여 육아휴직제도 자체에 대한 개별 근로자의 접근성이 낮다는 점과 함께 휴직시 생계보전으로서의 급여수준의 현실성이 떨어진다는 점, 휴직과 근로를 병행할 수 있도록 제도가 유연하지 않다는 점, 그리고 휴직 종료 이후 원직 복귀에 대한 법적 보장성이 낮다는 점 등을 들 수 있다. 한편 사업주 입장에서는 당해 근로자의 휴직 증가로 인하여 발생하는 직무 공백에 대한 대체인력 활용 부분에 상응하는 지원분이 기존의 육아휴직장려금제도에 의한 것 이외에는 전무하여 현실적인 부담 가중을 해결할 대안

6) 이 법개정의 주요 내용은, ① 출산휴가 기간을 현재 60일→90일로 하고, 출산휴가 급여를 신설하는 등 모성보호를 강화, ② 육아휴직 대상을 남·여 모든 근로자로 확대하고, 육아휴직급여 신설, 휴직기간 동안 해고금지, 복직시 휴직 전 직무로의 복귀 등 가정과 직장의 양립기반을 마련, ③ 근로자 1인 이상 전 사업장까지 적용 확대하여 영세업체에 종사하는 여성근로자도 법적 보호, ④ 여성의 야간·휴일근로 제한을 남녀평등원칙에 따라 여성보호를 폐지하고 모성을 강화하는 방향으로 조정, ⑤ 고용상 성차별 개선의 취지를 강화하여 남녀고용평등법의 목적을 개정, 간접차별의 구체화, 직장 내 성희롱 금지 및 예방강화, 권리구제 절차 수준 등을 개선한 것 등이다.

7) 2002년 12월 30일 고용보험법시행령 개정(대통령령 제17853호)을 통하여 육아휴직급여의 지급수준은 월 20만원에서 30만원으로 상향 조정되어 2003년 1월 1일부터 육아휴직을 사용하게 되는 근로자부터 적용되었다.

이 부재하다는 점, 그리고 근로자 입장과 마찬가지로 개별 사업장의 특수한 상황을 고려하여 휴직과 근로를 유동적으로 병합하여 실시할 수 있는 여지가 없다는 점 등이 한계점으로 분석되었다.

육아휴직제도가 도입된 이후 제도의 기반이 되는 남녀고용평등법의 여러 차례 개정을 통하여 정부와 사회 각계의 제도개선을 위한 노력이 있었지만, 실질적인 성과에 대해서 긍정적으로 평가한 연구들은 많지 않았다. 그 이유는 다음 세 가지 사실에서 드러나는 제도의 실효성 부재에 기인한다. 첫째, 육아의 책임자가 여성이라는 전통적 여성관에 기초하여 근로여성만을 대상으로 제도가 설계됨으로써 출산과 양육 문제에 직면한 당해 남녀 근로자의 ‘가족’ 문제를 해결해 주는 데 한계가 있었고 이로 인해 여성 근로자의 경력은 단절될 수밖에 없었다. 둘째, 당해 근로자에게 육아휴직을 부여함으로써 발생하는 사업주의 추가적인 노동비용에 대한 보전 및 지원책이 명시되어 있지 않았기 때문에 제도 자체에 대한 인식이 부족한 상황에서 사업주의 부담은 미결로 남게 되었다. 셋째, 육아휴직제도가 말 그대로 출산 이후 영아의 보육에 관련된 사회적 지원이라고 할 때 ‘휴직으로 인해 발생하는 소득 중단’에 대한 보전이 반드시 전제되어야 함에도 불구하고, 1987년 제도 도입 이후 14년이 지난 2001년 11월에서야 비로소 ‘급여지급’을 통한 소득보전 항목이 제도에 추가되었다는 점이다.<sup>8)</sup>

### 3. 모성보호급여사업으로서의 육아휴직급여제도

2001년 7월 이른바 ‘모성보호 3법’인 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법에 개정되면서 육아휴직제도의 효과성을 구체적으로 분석할 수 있는 제도적 여건이 마련되었는데, 그것은 고용보험기금을 통해서 육아휴직 근로자에게 지급되는 ‘육아휴직급여’이다.

8) 해외 주요국들의 경우를 볼 때 육아휴직 기간에 대해 소득보전을 행하는 것이 일반적인 입법례는 아니지만, 이 나라들에는 육아휴직제도 외에 여타 사회보장 및 기업지원정책, 그리고 기업 내 각종 가족친화적 정책을 병행함으로써 휴직으로 발생하는 개인 및 기업의 부담 및 위험을 줄이는 보완장치를 마련했음에 주목해야 한다(김엘림, 1993; 허재준·강현주, 2000; OECD, 2002; 나영선 외, 2002).

남녀고용평등법 제4차 개정의 골자는 법 제정 이후 지속적으로 제기 되어 오던 ‘모성보호비용의 사회적 분담화’의 구체적인 제도적 명시에 있었다. 이러한 개정 목표하에 새롭게 도입된 것이 고용보험제도 내 ‘모성보호급여사업’인데, 기존 60일에서 90일로 늘어난 산전후휴가의 추가 휴가일수(근로기준법 제72조)에 대한 임금보전 및 육아휴직 기간 동안 당해 휴가 근로자에게 제공하는 소득보전 부분을 사회보험인 고용보험에서 지원하도록 한 것이다(남녀고용평등법 제19조, 고용보험법 제55조).<sup>9)</sup>

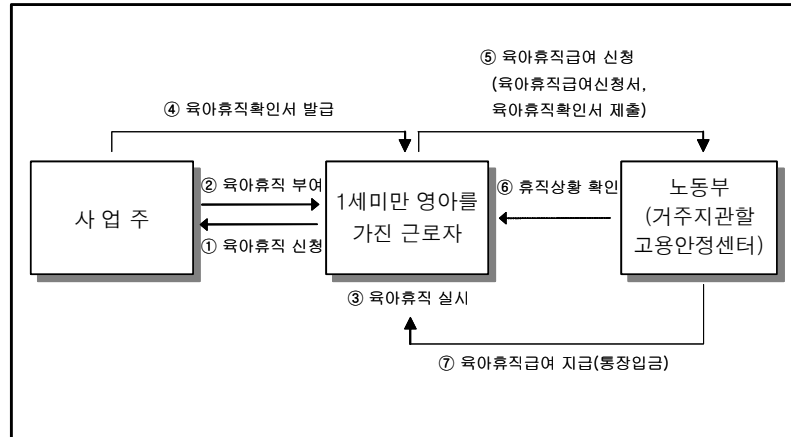
#### 가. 산전후휴가급여제도와 육아휴직급여제도

산전후휴가급여는 산전후 휴가기간 종료일 이전 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상인 근로자 본인이 산전후 휴가확인서를 사업주로부터 발급받아 산전후 휴가급여신청서를 거주지 관할 고용안정센터에 제출하면 통상임금 기준으로 30일분을 지급받게 되는데, 휴가기간 종료 후 6개월 이내에 신청하여야 한다. 무급 30일분의 최고 지급액은 135만원으로 만약 30일분의 통상임금이 135만원을 초과하는 때에는 135만원, 최저임금에 미달되는 경우에는 최저 임금액을 지급받는다.

아울러 육아책임을 분담하는 양성평등 개념과 여성의 경제활동 지속의 취지를 내포하는 육아휴직급여는 동일 사업장에서 1년 이상 근속한 남녀 근로자가 고용보험에 6개월 이상 가입한 후 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우 월 30만원의 정액급여로 지급되는데, 이 또한 휴직 종료 후 6개월 이내에만 신청하면 급여수급이 가능하나 원칙상 거주지 관할 고용안정센터에 매월 단위로 육아휴직확인서를 첨부한 육아휴직지급신청서를 제출해야 한다. [그림 2-5]는 육아휴직급여를 신청, 수급받는 절차와 경로를 나타낸 것이다.

9) 모성보호사업으로서의 산전후휴가급여 및 육아휴직급여의 재원을 고용보험에서 부담하는 것에 대하여 논란이 없었던 것은 아니다. 육아휴직급여제도의 도입 필요성이 노동시장정책적 필요뿐만 아니라 ‘자녀양육비’ 지원이라는 측면에서 결정되어야 하는 특성 또한 포함하고 있기 때문에 육아와 관련된 혜택을 고용보험 적용 대상자인 임금근로자에게만 한정시켰을 때 나타나는 형평성 문제 측면에서의 정책적 한계가 존재하기 때문이다(허재준·강현주, 2000).

[그림 2-5] 육아휴직급여 신청 및 지급 절차



자료: 한국산업훈련협회.

#### 나. 고용보험제도 내 기타 관련제도

##### 1) 육아휴직장려금

개별 출산 근로자에 대한 고용보험제도의 육아휴직급여사업과 관련하여 사업주에게 지원되는 고용안정사업의 육아휴직장려금은 육아휴직을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원함으로써 육아휴직을 실시하고자 하는 사업장의 근로자 고용 유지를 돕는 데 그 제도적 의의가 있다.

육아휴직장려금은 ‘피보험자인 근로자’에게 육아휴직을 부여한 사업주에게 지급토록 함으로써 여성근로자뿐만 아니라 근로여성을 대신한 남성근로자인 경우에도 장려금 지급 대상으로 하고 있다. 장려금을 지급받기 위해서는 육아휴직 기간이 최소한 30일 이상 부여되어야 하며, 이때 육아휴직 기간의 기산점은 법정 산전·산후 휴가기간 90일의 다음 날이 된다.<sup>10)</sup> 만약 산전후 휴가기간을 90일 초과 또는 미만으로 부여한 경우 단체협약 및 노사간 합의 등에 의해 산전후 보호휴가를 90일을 초과하여 부여하는 경우에 육아휴직 기간의 기산점은 법정 산전후 보호휴

10) 단, 산후 유급휴가 기간은 장려금 지급 대상에는 포함된다.

가 기간인 90일의 다음날이 되며, 반대로 90일 미만의 산전후 보호휴가를 부여한 경우도 최소한의 법정 근로조건의 확보 차원에서 자동적으로 90일을 제외한 다음날을 육아휴직의 기산점으로 설정한다. 또한 사업주는 육아휴직을 사용한 당해 근로자가 휴직 종료 후 30일 이상 피보험자인 근로자로서 계속 고용해야만 장려금을 지원받을 수 있는데 이는 장려금의 지원 목적이 육아휴직 자체의 장려뿐만 아니라 육아휴직 후의 계속고용을 유지시키는 것이기 때문이다.

육아휴직장려금의 지급액은 노동부 장관이 매년 고시하는 금액에 육아휴직 연월수<sup>11)</sup>를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 육아휴직 1인당 월 20만원을 지원한다. 육아휴직급여의 경우 실업급여와 같이 월 30만원 정액으로 지급하는데 육아휴직장려금과는 달리 급여의 지급 대상 기간이 1월을 채우지 못하는 월에 대해서는 일할 계산하여 지급하므로 장려금의 지급방식과는 차별적이다.

장려금을 지원받기 위해서는 사업주가 ‘여성고용촉진장려금신청서’에 피보험자가 육아휴직하였음을 증명할 수 있는 서류 사본 및 영아의 출산일을 확인할 수 있는 서류 1부, 복직 후 임금대장 사본을 첨부하여 육아휴직이 종료한 날이 속하는 분기 다음달(4, 7, 10, 11월) 말일까지 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하면 된다.<sup>12)</sup>

## 2) 여성재고용촉진장려금

여성재고용촉진장려금은 여성들이 임신·출산·육아를 이유로 퇴직

11) 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산후 유급휴가 기간을 포함하여 산정되는데, 단, 정부급여지원 기간(고용보험법 제55조의 7)인 30일은 제외된다. 육아휴직 연월수는 육아휴직일수를 30으로 나누어 산정하는데, 이때 30으로 나누고 남은 육아휴직 일수가 있는 경우, ① 잔여일수가 16일 이상인 때에는 육아휴직 월수에 포함하고, ② 잔여일수가 16일 미만일 때에는 육아휴직 월수에 포함시키지 않는다. 아울러 당해 근로자의 전체 육아휴직 기간이 30일에 미치지 못하는 경우에는 지원 대상이 될 수 없으며, 위와 같은 잔여일수의 처리방법은 육아휴직 기간이 30일을 초과하는 경우에만 적용한다.

12) 이러한 제도적 특성이 아래에서 살펴보게 될 월별 육아휴직장려금 지원인원수 및 금액 추이의 분포에 반영되는데, 신청서류가 몰리게 되는 각 분기의 시작 월의 수치들이 높은 것은 이러한 요인에 기인한다.

할 경우 경력단절로 인해 지속적이며 안정적이 경제활동이 저해되므로 이들을 재고용하는 사업주를 우선 지원하여 여성의 경제활동참여를 제고하기 위한 제도이다.

이를 지원받기 위해서 사업주는 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 당해 사업에서 퇴직 후 6개월 이후 5년 이내에 재고용하여야 한다. 반드시 당해 사업에서 퇴직하였다가 당해 사업에서 피보험자로서 재고용되어야 하며, 최근 2년 이내에 재고용되었던 자는 제외되고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않은 사업주에게 지급된다.

여성고용촉진장려금의 지급 수준은 노동부 장관이 매년 고시하는 금액을 6개월간 지급하게 되는데, 2002년도의 경우 매년 재고용 1인당 월 30만원을 지급했고, 재고용된 피보험자의 임금이 월 30만원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액으로 하였다.

장려금을 지급받고자 하는 사업주는 재고용한 날이 속하는 분기 다음 달 말일까지 관련 서식을 작성하여 제출하면 되는데, 재고용된 자에 대하여 월별 임금대장에 급여를 지급한 사실이 없는 경우는 미지급 임금을 지급한 이후에, 그리고 임금지급액이 한 달분에 미달할 경우도 또한 다음 분기 다음달 말일까지 신청하여야 한다.<sup>13)</sup>

---

13) 4분의 1분기 중 3월에 재고용되어 4월 말까지 장려금을 신청해야 하는데 3월 중에 임금이 지급된 사실이 없다면 4분의 2분기 다음달 말(7월 말)까지 장려금을 신청하게 되는 것이다.

## 제3장 육아휴직제도의 국제비교

### 제1절 육아휴직제도의 발전과 국제적 동향

#### 1. UN 및 ILO에서의 육아휴직제도 발전

근로여성의 모성보호를 위한 제도의 시초는 출산휴가제도에서 시작되었고, 육아휴직에 비해 출산휴가제도는 상당히 빠른 시기에 도입되었다. 최초의 유급 출산휴가는 1880년대 비스마르크 입법에서 찾아볼 수 있다. 국제적으로는 1919년 ILO의 출산휴가에 대한 권고로부터 출발하여 출산휴가제도를 점진적으로 확대하려는 움직임이 있어 왔다(Kammerman, 2000).

1970년대에 서구 국가 여성들의 노동시장참가율이 증가하면서 출산휴가는 본격적으로 확대되었고, 동시에 여성의 건강뿐 아니라 아동양육을 목적으로 하는 육아휴직에 대한 운동이 시작되었다. 여성 문제에 대해 관심이 높아져 가는 국제적인 상황 속에서, UN은 1975년을 '세계여성의 해'로 제정하고 여성의 지위향상을 위한 운동을 전 세계로 확산시켰고, 특히 여성뿐 아니라 남성 역시 아동양육에 대한 권리와 책임이 있음이 중요한 쟁점으로 부각되었다. 이 때 채택된 UN 여성행동계획에서 국제 문서상 처음으로 남성근로자까지 포함하는 육아휴직의 개념이 등

장하게 된다. UN은 이후 10년간을 유엔 여성 10년으로 선포하고, 그 상반기 중인 1979년에 가입국에게 법적 구속력을 가지는 여성차별철폐협약을 제정하였다(이혜숙, 2002). 이에 따라 남녀 및 국가와 사회의 공동 책임에 대한 국제법적 기반이 마련되었다(장성자 외, 1993).

UN은 세계여성의 해인 1975년부터 지속적으로 세계여성회의를 개최하였는데, 제2차 회의인 코펜하겐 세계여성회의에서 육아를 위한 부모 휴직제도의 법제화 필요성을 최초로 강조하였다. 여기서 국제 문서 사상 처음으로 출산휴가(maternity leave)와 육아휴직(parental leave)을 구분하고, 출산휴가를 임신부의 출산 전 및 출산 후 건강보호를 위한 휴가로, 육아휴직을 자녀양육을 위한 휴가로 규정하면서 자녀양육과 모성 보호를 구분하였다.

1946년부터 UN의 전문기구로 활동해 온 ILO 역시 이러한 움직임에 부응하여 왔다. 1981년에 ILO는 1965년에 채택된 ‘가정책임에 가지는 여성의 고용에 관한 권고(123호)’를 폐기하고 ‘가족부양 책임을 지는 남녀 근로자의 기회와 대우의 평등에 관한 협약(156호)과 권고(165호)’을 채택하였다. 이는 가족 책임을 남녀근로자의 공동 책임으로 보고, 이러한 가족 책임이 차별의 원인이 되지 않아야 한다는 평등관에 기초한 것으로, ILO가 가족부양과 관련된 책임을 남녀 공동의 책임으로 규정함으로써 ILO 시책의 근본적 관점을 수정하였음을 의미하는 중요한 변화로 볼 수 있다(장성자 외, 1993). 이후 1980년대와 1990년대에 ILO는, 보육시설에 대한 대안을 제시하고 성평등을 위한 중요한 도구로 활용하기 위해 출산휴가에 덧붙여 육아휴직제도를 확충할 것을 지속적으로 강조하였다.

즉 육아휴직제도는 기존의 모성보호제도를 출발점으로 하여, 성별 역할분업의 타파와 아동양육에 대한 지원을 새로운 목표로 하여 국제사회에 등장한 제도이다. 1970년 중반에 최초로 이슈로 등장하여 오늘날에 이르기까지 제도의 확대와 발전이 계속되고 있다.

## 2. EU에서의 육아휴직제도 발전

이와 같은 UN과 ILO의 동향에 따라, EC 역시 1983년 ‘육아휴직 및



가족휴직에 관한 지침 수정안'을 제시하면서 육아휴직의 권리를 규정하였다. 최초로 구상한 육아휴직 지침의 내용은 다음과 같다(Moss & Deven, 1999).

- 각 부모에 3달간의 휴직을 보장하며, 이러한 휴직은 시간제 근로자에게도 적용된다.
- 한 부모 가족이나 장애가 있는 아동에게는 휴직을 연장한다.
- 아동이 2세가 될 때까지 사용될 수 있다.
- 휴직기간 급여는 각 회원국이 결정하되, 공공 기금으로부터 제공되어야 한다.
- 부모간에 양도가 불가능하며, 동시에 사용할 수 없다.

그러나 이러한 지침은 10여년간 법제화되는데 실패하였다. 육아휴직 제도는 의무사항이 아니었으며, 휴직기간 중의 급여는 가능성일 뿐 요구사항이 아니었다. 그러나 1990년대 들어 스웨덴과 핀란드가 EU에 가입하면서 육아휴직제도에 대한 법제화 요구가 강화되어 마침내 1996년에 육아휴직 관련 지침이 통과되었다(Hantrais, 2000). 이 지침이 이전 1983년 제안된 지침과 달라진 점은 다음과 같다(Moss & Deven, 1999).

- 여전히 각 부모에 3달간의 휴직을 보장한다. 시간제 근로자에게도 적용되지만, 어느 정도의 유연성을 보장할 것인가는 각 회원국이 결정한다.
- 한 부모 가족이나 장애가 있는 아동에 대한 언급이 없다.
- 아동이 8세가 될 때까지 사용될 수 있으나, 구체적인 상한선은 각 회원국이 결정한다.
- 휴직기간 급여는 여전히 각 회원국이 결정한다.
- 부모간에 양도는 '원칙적으로는' 불가능하다.

이러한 육아휴직제도 지침이 많은 유럽 국가들에서 받아들여져서 1999년까지 모든 국가들에서 육아휴직제도는 입법화되었다. 그러나 그 방향성과 구체적인 제도 형태들은 국가들마다 여전히 상이하게 나타나고 있다.

## 제2절 육아휴직제도의 유형

지금까지의 연구들 중 각종 사회정책들의 유형화를 가장 체계적으로 시도했다고 평가받는 모델이 Esping-Andersen(1990, 1999)의 모델로서, 북구 복지국가들을 ‘사민주의 복지국가’, 대륙유럽 국가들을 ‘보수주의 복지국가’, 영미권 국가들을 ‘자유주의 복지국가’로 분류하고 있다. 그러나 이러한 분류는 여성을 대상으로 하는 정책에는 잘 들어맞지 않는 경우가 많으며, 육아휴직의 경우에도 유사하다. 이 유형화에 대한 다양한 비판적 시도들 중에서 여기서는 육아휴직제도를 중심에 두고 유형화를 시도한, Lohkamp-Himmighofen & Dienel(2000)을 살펴보기로 한다. 이 연구는 에스핑-앤더슨의 유형화에서 보수주의 복지국가들을 3개의 모델로 다시 분류하고, 여기에 사회주의 국가들의 모델을 첨가하고 있다. 이 연구에 따르면 모델은 크게 여성친화적/평등지향적 모델(북구 국가들), 노동시장지향/인구학적 모델(벨기에, 프랑스), 자유주의 노동시장지향 모델(영국, 아일랜드, 3단계 모델(대륙유럽 국가들), 가족중심적 모델(남유럽 국가들), 사회주의 모델(동유럽 국가들)로 분류된다.

### 1. 여성친화적/평등지향적 모델

북구 국가들에서는 여성친화적 정책이 유럽 통합 훨씬 이전부터 정부 정책의 주요한 관심사였다. 남성과 여성 모두의 개인적 권리와 의무를 보장하여 개인과세 등의 제도가 갖추어져 있는 반면, 여성의 야간근로 금지 등 여성보호조항은 없다. 정책은 모든 사회경제적 면에서의 평등지향을 목표로 하여 유급/무급 노동의 균등분배를 강조하여, 여성들의 노동시장 참여를 장려하면서 남성들의 무급노동에의 참여 역시 강조한다. 이에 따라 부친휴가에 대한 남성의 개인적 권리를 보장하며, 육아휴직에서는 남성할당제가 마련되어 있다. 또한 북구 국가들은 보다 유연

한 노동시장 모델을 지향하여 일과 가정의 양립을 지원한다. 모든 아동에 대해 충분한 보육시설을 제공하며, 특히 덴마크와 스웨덴에서는 시간제 근무가 보편화되어 있다.

육아휴직은 짧지만 상대적으로 충분한 급여가 제공되는 휴직으로 인식된다. 스웨덴은 전통적인 모성보험의 형태를 넘어서 ‘부모보험’이라는 제도를 1974년 이래로 시행해 오고 있다. 부모보험의 기본 원칙으로는 급여는 임금상실분에 대한 보상이며, 부모보험은 부모가 해고의 위험 없이 아동양육을 할 수 있도록 지원하는 중요한 정책이라는 것이다. 부모보험 아래에서는 시간제 근로를 하면서 급여를 받는 것도 가능하다.

그러나 북구국가들도 국가별로 정책이 다양하며 항상 여성에게 유리한 방향의 정책만 있는 것은 아니다. 예컨대, 핀란드는 6.5개월 이상의 육아휴직 후에는, 부모의 선택권을 높인다는 논리하에서 공보육시설과 아동양육급여 중에 선택하여야 한다. 이러한 선택의 증대는 사실상 전통적인 성별분업을 강화해 온 것으로 평가된다(Leira, 1999). 덴마크와 스웨덴에서도 여성의 시간제 고용이나 공공부문 고용을 증대하는 것은, 급여수준이 낮고 유급노동으로서의 성격이 적어서 오히려 전통적인 성별분업을 강화할 수도 있다.

그러나 이러한 위험성을 고려한다 하더라도 북구 국가들은 성평등에 있어 선구적인 역할을 해온 것이 사실이다. 즉 다른 EU 국가들에 비해 여성의 높은 노동시장 참여율, 의사결정 직위에의 높은 접근성, 높은 여성 국회의원 비율, 가사와 양육부담 분담의 정책적 지원 등 여러 가지 제도들이 공통적으로 시행되고 있다. 이러한 높은 수준의 정책이 후퇴할 것을 우려하여 북구 국가의 여성들은 유럽통합에 강하게 반대해 왔다.

## 2. 노동시장지향/인구학적 모델

프랑스와 (보다 낮은 수준에서) 벨기에에서 여성친화적 정책은 상당히 높은 수준을 보이고 있지만, 정책의 목표는 북구 국가들과 다르다. 프랑스와 벨기에에는 여성이 경제에 중요하게 기여할 수 있음을 인식하고

있어 특히 경제 호황기와 재건기에 국가는 강하게 여성고용(노동자이자 어머니로서)을 지원했다. 이에 따라 정책은 기회평등의 제고보다는 노동력의 개발과 적절한 수준의 인구 유지에 맞추어졌다. 육아휴직은 지속적 전일제 고용 경향 내의 짧은 경력단절로 개념화되었다.

이에 따라 프랑스와 벨기에에는 높은 수준의 출산휴가/육아휴직제도와, 충분한 보육시설을 갖추고 있다는 점에서 다른 대륙 유럽국가들과는 상당한 차이가 있다. 그러나 이 두 국가에서는 보다 적극적으로 성평등을 제고하고자 하는 의지는 보이지 않는다. 예컨대, 스칸디나비아 국가들에서 도입한 것과 같은 남성육아휴직할당제는 이들 국가에서는 도입된 적이 없다. 즉 남성들을 무급노동에 참여시키는 것에는 비교적 무관심하고, 대신 여성들이 출산을 기피하지 않으면서 유급노동에 종사할 수 있도록 하는 것이 이들 국가들의 특징이라 할 수 있을 것이다.

### 3. 자유주의 노동시장지향 모델

영국과 아일랜드에서는 다른 대부분의 EU 국가들과 마찬가지로, 일과 가정의 양립지원정책은 주요한 정책 아젠다가 되지 못하였다, 이 국가들에서는 국가보다 시장의 힘이 우세하였고, 관련 조항들도 개별 고용주와 노동자 사이의 협상을 통하여 마련되었다. 고용주는 고숙련 노동자를 보유하기 위해 이동양육지원과 근로조건 조정을 시행할 권한이 부여되었다. 국가는 가족에 직접적으로 개입하지 않으며, 아일랜드와 같이 여성들이 영아를 집에서 보살피도록 장려할 경우에만 개입한다. 성별 역할분담은 문제가 되지 않았으며, 여성은 주부이자 2차 노동자로 인식되어 시간제 고용에 적합한 것으로 인식되며, 이러한 고용형태가 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 것으로 여겨진다.

본래 이들 국가에서는 육아휴직과 관련된 정책이 오랫동안 도입되지 않았다. 그러나 유럽 내에 있는 자유주의 국가들의 경우, 유럽통합 입법의 영향을 강하게 받아 육아휴직제도를 신설하고 발전시켜 가고 있다. 영국은 오랫동안 법적인 휴직 프로그램이 없었지만, 노동당 정부가 EU의 협약을 인준한 후, 남성의 육아휴직 등을 포함한 보다 강한 정책을

수립할 것이 요구되었다. 또한 아일랜드 역시 EU의 평등입법이 국가 내의 정책 혁신에 중요한 요인이 되어 왔다.

#### 4. 3단계 모델

오스트리아, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드 등 4개 국가는 남성 생계부양자의 노동시장 참여와 여성의 출산 후 노동시장 퇴출을 통해 유급노동과 무급노동을 남녀간에 분배한다는 공통점을 가지고 있다. 이 국가들에서는 다음과 같은 3단계의 가족 및 일 구조가 일상화되어 있다: ① 가족 형성 이전에 전일제 고용. ② 가족 형성기에 노동시장 퇴출. ③ 점차적인 노동시장 복귀, 대체로 시간제 기반. 대부분의 경우 조세구조는 부부공동 조세로 되어 있어 단일 소득자 가족에게 유리하게 구성되어 있어 여성에게는 노동시장 참여의 유인을 낮추는 기제로 작용한다. 오스트리아, 독일, 룩셈부르크의 길고 비교적 낮은 급여수준의 육아휴직과 육아수당(parental leave)이 이러한 모델의 특징을 보여주는 대표적인 제도이다. 독일과 룩셈부르크에서는 노동시장에 참여한 경력이 없는 부모에게도 육아수당이 지급되며, 국가로부터의 조세 책정에 의해 지급된다. 이에 따라 유급 육아휴직은 주로 가족정책의 맥락에 위치한 것으로 판단할 수 있다. 결과적으로, 남성들을 가족 책임에 개입시키려는 정책들은 중요한 역할을 하지 못한다.

4개 국가 모두에서, 어린 아동은 지속적인 보호를 받아야 하며 어머니야말로 이러한 보호를 제공하기에 적합한 사람이라는 가정이 가족정책 이면에 숨겨져 있다. 따라서 모성은 경제활동과는 조화될 수 없는 것으로 여겨진다. 만일 어린 아동이 있는 여성이 노동시장에 참여하려 할 경우에는 시간제로 참여할 것이 요구된다.

4개 국가는 3단계 모델의 특성을 공유하고 있지만, 육아휴직제도는 각기 차이가 있다. 예컨대, 오스트리아는 복구의 제도를 일부 도입하여 육아휴직의 일부를 개인적 권리로 도입하였으며, 네덜란드는 육아휴직이 짧은 기간 동안만 제공되지만 아동이 8세가 되기 이전에는 언제든지 사용할 수 있다. 전통적인 남성 생계부양자 모델이 여전히 남아 있지만,

가족과 젠더 정책입안자들은 점차 복구 복지국가를 지향하는 방향으로 나아가는 것처럼 보인다.

## 5. 가족중심적 모델

이탈리아를 제외한 대부분의 지중해 연안 국가들에서, 가족과 고용의 양립은 1990년대가 되어서야 EU의 압력하에 정책 목표로 등장하였다. 증가하는 여성들의 노동시장 참여와 급격히 낮아지는 출산율은 의심할 바 없이 중요한 촉진제로 작용하였다. 이러한 사회에서는 전통적으로 가족 또는 대가족이 국가의 도움 없이 아동 보호에 대해 전적인 책임을 지며, 성별 분업은 문제시되지 않았다. 1990년대 중반에조차, 대가족이라는 전통적 가족 패턴이 다른 EU 국가들에 비해 많은 편이다. 여성의 노동시장 참여율은 유럽 평균치를 훨씬 밑돌고 있으며(포르투갈 제외), 여성은 대가족 특히 아동의 조부모 덕분에 일과 가정을 양립할 수 있다.

4개 국가 모두에서 법으로 휴가·휴직을 보장하고 있지만, 실제로 실행되는 경우는 별로 없다. 이탈리아를 제외하고는 휴가·휴직은 무급으로 부모는 이를 사용할 동인이 별로 없다. 또한 복직에 대한 보장도 없고 충분한 공공보육시설도 없기 때문에 여성들은 출산휴가 후에 주부로 남아 있게 된다. EU에 가입함으로써 일과 가정의 양립이 주요 이슈로 떠오르기는 했지만, 1990년대 후반까지 EU의 압력은 별다른 실질적인 정책 개선을 가져오지 못했다.

## 6. 사회주의 모델

체코와 폴란드는 다른 유럽국가들과 비교할 때 독특한 방식으로 일과 가정의 양립을 지원한다. 전 사회주의국가로서, 이들의 정책형성 구조는 통일 이전의 동독과 유사하며, 프랑스와 벨기에의 노동시장지향/인구학적 모델과도 유사한 점이 있다. 여성의 경제활동참여는 노동력의 완전한 활용이라는 점에서, 경제적·인구학적 발전을 위해 국가의 지원을

받는다.

서독의 3단계 모델에서와는 달리, 동독은 모든 연령대의 아동에 대하여 관대한 보육지원제도를 갖추고 있었다. 결과적으로, 여성의 노동시장 참여율은 매우 높아서 거의 남성과 유사했다. 그러나 통일 후에 많은 서독 정책들이 유입되어 출산휴가, 육아휴직, 부친휴가와 각종 수당에 대한 정책들이 축소되었다. 이에 따라 동독 여성들의 생활양식과 고용 기대에 큰 변화가 있었다. 출산율은 급격하게 하락하였으며 실업률은 예상치 못한 수준에 도달하였다.

체코나 폴란드에서는 이전의 동독만큼 관대한 보육시설을 제공하고 있지 않다. 특히 폴란드에서는 강한 가톨릭 전통이 있어서, 여성의 일차적인 역할은 가정주부이다. 양 국가에서 보육시설이 다수 문을 닫게 되면서 여성의 노동시장 참여에 심각한 문제가 발생하였다. 공산주의 몰락 이후 사회적 지원에 많은 변화들이 나타나고 있다. 예컨대 1995년에 체코는 소득과 연계되지 않은 36개월의 유급 육아휴직을 도입하였으며, 재원은 정부 부담이다. 폴란드에서도 1996년 이후 육아수당이 24개월까지 연장되었으며, 재원은 사회보험을 통해 조달되었다. 그러나 급여수준은 낮다. 즉 이들 국가들의 육아휴직에 대한 규정은 EU 가입과는 독립적으로 발전하고 있다.

### 제3절 독일의 모성보호제도<sup>14)</sup>

독일에서 모성보호에 관한 법적 규정이 처음 만들어진 것은 150년 전인 1878년 7월 17일에 공업조례(Gewerbeordnung)의 개정으로 생산에 종사하는 여성노동자에 대해 산후 3주간 근로금지(산후휴가)를 정한 때이다. 이후 산업사회의 발전·정착 과정에서 노동력 보호의 일환으로 모성(여성)보호가 확대·강화되기도 하였지만, 건전한 사회적 재생산구

14) 독일의 제도에 대해서는 장은숙 씨(독일 거주)가 정리하였다.

조 확보에 대한 국가적·사회적 책임 의식이 모성보호뿐만 아니라 육아에 대한 지원제도의 발전을 가능하게 하였다. 임신 중 특정 근로금지, 출산 전후 일정기간 근로금지, 육아휴직제 등은 경제활동에 참여하는 여성에 대한 모성보호와 육아지원의 핵심이라고 할 수 있다. 이러한 보호 및 지원제도가 모성 및 육아로 인해 경제활동을 일시적으로 중단하는 데에 따른 경제적 손실을 일정 수준 보상하는 제도와 맞물려 있지 않다면 현실적으로 활용되기 어려울 것이다. 이러한 측면에서 볼 때 독일은 모성보호 및 육아지원에 관한 한 모성휴가(산전후휴가 및 육아휴직)와 그에 따른 비용의 사회적 분담을 비교적 높은 수준으로 보장하고 있다. 비용의 사회적 분담에는 모성휴가에 대한 임금대체급여지급뿐만 아니라 모성휴가 중 제반 사회보장보험의 혜택(보험료를 납부하지 않아도)도 포함하므로 모성 및 육아에 대한 보호 범위가 제도적으로 상당히 확대되어 있다.

이후에서는 독일의 육아휴직제도를 살펴보고, 이와 직·간접적으로 관련되는 모성보호 및 육아지원에 관한 제도를 참고로 소개하고자 한다.

## 1. 육아휴직제 도입 및 변화

독일은 1979년 7월 1일부터 모성휴가(Mutterschaftsurlaub)제를 도입하여 여성 임금근로자에 한해서 산후휴가에 이어 아이가 만 6개월이 될 때까지 모성휴가를 가질 수 있도록 보장하고 있다. 모성휴가 기간의 임금보전을 위해 연방정부의 일반회계에서 월 750마르크까지의 모성휴가급여(Mutterschaftsurlaubsgeld)를 지급하였다. 모성휴가와 모성휴가급여는 1985년 12월 6일에 연방육아수당법(Bundeserziehungsgeldgesetz)의 제정으로 육아휴직과 육아수당제가 도입되면서 폐지되었고, 이때부터는 여성뿐만 아니라 남성도 육아수당과 육아휴직제 혜택을 받을 수 있게 되었다.

연방육아수당법이 제정된 근본적 배경은, 여성의 경제활동참가자가 지속적으로 늘어났지만 가사와 육아는 여전히 여성의 몫으로 남아 있어,



여성들이 특히 육아로 인해 경제활동을 지속하는 것이 어려운 문제를 해결하기 위한 것이었다. 즉 경제활동과 육아가 원만하게 병행될 수 있도록 일정 기간(만 1년) 육아휴직을 사용할 수 있는 권리와 휴직기간의 생활보조금으로 육아수당을 지급하고 여성뿐만 아니라 남성에게도 육아휴직 사용 및 육아수당 지급권을 부여하였다.

〈표 3-1〉 육아수당 및 육아휴직제 변화 과정

제정 및 개정	육아수당	육아휴직	비 고
1985. 12. 06	만 12개월간 <sup>1)</sup> 지급: 출산 후 6개월간 월 600마르크 7개월부터는 부모의 수입이 일정 수입액을 초과하면 감소.	육아수당 지급자여야 하며 지급기간에 한해 사용 가능	고용관계에 있는 임금노동자, 직업양성교육생 또는 집에서 근로하는 임금노동자만 육아휴직 사용 가능
1989. 06. 30	출산 후 만 18개월까지로 지급 연장	만 18개월까지 사용 가능	-
1991. 12. 06	수급기간을 24개월까지로 연장	아이의 나이 만 3세까지	육아수당 수급과 관련 없이 육아휴직 사용 가능 <sup>2)</sup> . 육아휴직 중 주 19시간 이하 근로할 경우에도 수급자격 인정.
1993. 06. 23	동일	동일	법적 혼인관계가 아닌 배우자의 수입도 부모의 수입으로 고려됨.
2000. 10. 23	수급기간 12개월: 월 900마르크(460유로) 수급기간 24개월: 월 600마르크(307유로)	위와 동일. 휴직기간 중 일부(최장 12개월간)를 아이 나이 만 8세까지 사용 가능 <sup>3)</sup>	부모가 나누어서 또는 동시에 육아휴직 사용 가능. 육아수당 수급자격에 있어서 주 19시간까지 근로허용을 주 30시간으로 연장

주: 1) 1985년 12월 31일 이후에 출생한 아이에 대해서부터 적용됨. 1987년 12월 31일 이전에 출생한 아이에 대한 육아수당 수급기간은 만 10개월.

2) 1991년 12월 31일 이후 출생부터 적용. 그 이전에는 육아휴직 사용요건 중에 ‘육아수당 수급’ 조건이 포함되었으나 이후부터는 육아수당 수급과는 상관없이 육아휴직 사용 가능. 이러한 규정을 새로 도입하면서 육아휴직 기간은 3년으로 연장하였지만 육아수당 수급기간은 24개월에 불과하다. 독일의 5개 주에서는 사회복지정책 차원에서 육아휴직 기간 중 육아수당을 받을 수 있도록 자체적으로 1년을 연장하여 육아수당을 지급하고 있다.

3) 2001년 1월 1일부터 ‘육아휴직(Erziehungsurlaub)’이란 표현을 ‘부모기간(Elternzeit)’으로 바꿈으로써 이 기간이 ‘육아를 위한 기간’임을 강조하고 있다.

연방육아수당법이 제정될 당시에 야당이었던 사민당은 별도의 육아휴직법안을 제시하였는데, 그 핵심 내용은, ① 여성과 남성의 근로시간은 동일하게 주 30시간으로 줄여서 가사와 육아를 남녀가 같이 할 수 있도록 하고, ② 육아를 이유로 원한다면 부분시간노동으로 근로형태가 전환될 수 있도록 하며, ③ 유급 육아휴직제 등이었다. 이를 통해 육아와 경제활동에 대한 여성의 기회평등을 실현할 수 있음을 강조하였지만 연방국회에서 다수의 반대로 거부되었다.<sup>15)</sup>

연방육아수당법은 1991년 12월 6일에 개정되어 휴직기간을 3년으로 연장함으로써 아이가 유치원에 들어가기 전까지 아이를 돌볼 수 있도록 지원하였다. 1993년까지는 부모의 수입과 상관없이 출생 후 6개월까지는 월 600마르크의 육아수당이 지급되었는데 1994년부터는 연방정부가 긴축정책을 강화함으로써 부모의 수입이 높으면(수입상한선 이상) 육아수당이 지급되지 않는다. 2001년부터는 육아수당이 두 종류로 나뉘어져서 양자 선택을 할 수 있도록 하였다. 이 양자의 수급기간과 총 급여액을 비교할 때 24개월간 육아수당을 받는 것이 총 수입 측면에서는 많지만, 육아휴직을 1년만 사용하려는 경우에는 12개월간 육아수당을 받는 것이 오히려 유리하다. 따라서 수급권자가 자신의 상황을 고려해서 유연하게 선택할 수 있도록 개선되었다.

## 2. 육아휴직 및 육아급여

육아휴직은 근로관계가 지속되는 상태에서 무급휴가를 갖는 것이다. 즉 육아휴직 기간에는 노동자가 근로에 종사할 의무를 수행하지 않아도 근로관계가 지속되는 대신에 사용자가 임금을 지급할 의무는 없다. 육아휴직자가 사용자로부터 임금이나 별도의 급여를 받는 제도나 단체협약상의 규정은 없지만, 육아휴직 중에 경제활동에 전혀 참가하지 않거나 또는 주 30시간 이하의 근로에 종사하고 배우자의 수입이 일정 수준 이하인 경우에는 정부로부터 육아수당을 받을 수 있다.

15) Kittner, S.1025; Neumann/Schaper, S.236-239.

독일은 우리나라와는 달리, 육아휴직과 관련하여 사용자를 지원하는 제도가 없다. 사용자가 육아휴직자에게 임금을 지급하지도 않고, 육아휴직을 사용하는 근로자의 일자리를 육아휴직 기간에 한해 임시직이나 계약직으로 대체할 수 있기 때문에 육아휴직으로 인해 피해나 손실을 입지 않으므로 국가적 차원에서 사용자를 지원할 이유가 없기 때문이다. ‘육아휴직제 활용을 장려하기 위하여 사용자를 지원할 수 있지 않을까’ 하는 생각할 수도 있지만, 육아휴직제 자체가 육아휴직 사용의 전제조건을 충족하면 육아휴직을 사용할 수 있는 권리를 보장하기 때문에 육아휴직제 활용을 장려하려면 사용자가 아닌 육아휴직 사용권자를 지원하는 것이 효과적일 것이다. 이러한 의미에서 독일이 어떠한 내용으로 육아휴직자에 대해 육아수당(물론 배우자의 수입이 일정 수준 이하인 경우에만 지급되지만) 및 사회보장보험 혜택을 주면서 육아휴직제가 활용되도록 장려하고 있는지를 알아볼 필요가 있다.

#### 가. 육아휴직(Erziehungsurlaub, Elternzeit)

육아휴직을 사용할 수 있는 전제조건은, 첫째, 생모나 생부(혼인하지 않은 경우에는 생모에게 근본적으로 육아휴직 요구권이 있다. 혼인하지 않은 상태에서 생부가 육아휴직을 요구하려면 자기 아이를 입양하거나 생모와 함께 아동복지국이나 공증인에게 부양선언서를 제출하여야 한다.). 둘째, 아동의 후견인, 셋째, 아동을 돌보고 있으며 후견재판소에서 보호자로 인정받은 자, 넷째, 양모나 양부, 다섯째, 의붓어머니나 의붓아버지, 여섯째, 양육권이 없는 생모나 생부인 경우에는 양육권이 있는 생모나 생부가 아이의 양육을 동의해야 한다.

육아휴직은 3년간으로 원칙적으로는 아이의 나이가 만 3세 될 때까지 이고 개월 단위로 사용할 수 있다. 육아휴직은 출산 다음 날부터 사용할 수 있으며, 육아휴직의 일부 기간을 나중에 사용하려면 사용자의 동의를 얻어 최장 12개월간의 육아휴직을 아이의 나이가 만 8세 될 때까지 사용할 수 있다.<sup>16)</sup> 입양아인 경우에는 입양한 날로부터 3년간이며, 최장

16) 이러한 규정은 초등학교 입학이 통상적으로 만 6세, 늦으면 만 7세이므로 아이

아이의 나이 만 8세까지 사용할 수 있다. 육아휴직은 부모 중 한편만 또는 부모가 동시에 사용할 수도 있는데, 육아휴직 기간을 합쳐서 한 자녀 당 최장 3년으로 제한된다. 어머니 또는 아버지가 총 3년을 사용하든지, 부모가 각각 총 1년 반씩 사용하든지 교대로 사용할 수 있으며, 사용기간에 한해(3년 이내에) 총 4번 나누어서 사용할 수 있다. 육아휴직 동안에 아이가 사망할 경우에는 사망일로부터 3주일 이내에 육아휴직이 종료된다.

산후휴가에 바로 이어서 육아휴직을 사용할 경우에, 산후휴가는 육아휴직 기간에 합산된다. 이는 아버지가 육아휴직을 갖더라도 마찬가지로 적용된다. 예를 들어, 출산일이 2000년 6월 1일이었다면, 산후휴가는 2000년 7월 27일에 종료되고 육아휴가는 2000년 7월 28일에 시작되며, 육아휴직을 3년간 사용한다면 육아휴직은 2003년 5월 31일에 끝난다.

#### 1) 육아휴직 신청 및 육아휴직 중 근로시간 감소

아이가 출생하자마자 또는 산후휴가에 이어서 바로 육아휴직을 사용하려는 노동자는 육아휴직 사용 이전에 늦어도 6주, 다른 경우에는 늦어도 8주 이전에 사용자에게 문서로 신청하면서 앞으로 2년간 언제 육아휴직을 사용하고자 하는지를 사용자에게 알려야 한다. 어쩔 수 없는 이유 때문에 정해진 기간 내에 육아휴직 신청을 하지 못했다면, 어쩔 수 없는 이유가 소멸된 때로부터 1주일 이내에 신청할 수 있다. 육아휴직을 사용할 수 있는 조건을 갖추어졌다면 사용자는 육아휴직 신청을 거부할 수 없다.

육아휴직을 사용할 수 있는 조건을 갖춘 남성 및 여성노동자는 ‘육아휴직을 사용할 수 있는 기간(Elternzeit)’에 한해 근로시간 감소를 요구할 수 있다. 노동자가 근로시간 감소를 요구할 수 있는 전제조건은, 첫째, 해당 사업장에 통상 15명 이상의 노동자(직업양성교육생은 제외)가 종사하고 있으며, 둘째, 6개월 이상 고용되어 있으며, 셋째, 근로계약서에 합의한 정규 노동시간이 최소한 3개월간 주 15~30시간으로 줄어들

---

가 초등학교에 입학한 한 해 동안 부모가 특별히 아이를 보살필 필요가 있을 수 있음을 고려한 것이다.

며, 넷째, 근로시간을 감소하더라도 사업장 운영에 지장이 없어야 하며, 다섯째, 8주일 이전에 사용자에게 문서로 요구를 하여야 한다.

이러한 조건이 충족되면 노동자는 육아휴직을 사용할 수 있는 기간에 한해 두 차례까지 근로시간 감소를 요구할 수 있다. 사용자가 노동자의 근로시간 감소 요구를 거절하려면 4주일 이전에 문서로 거부 사유를 알려야 한다. 위의 조건들이 갖추어졌는데도 사용자가 근로시간 감소 요구를 거부하거나 제때에 동의하지 않을 경우에 노동자는 노동법원에 소송할 수 있다.

육아휴직 중에 노동자가 다른 사용자에게서 또는 자영업자로 주 30시간 이하 근로할 경우에는 사용자의 동의를 얻어야 하며, 사용자는 긴급한 사업장상의 이유에 한해 4주일 이내에 이러한 근로를 필기로 거부할 수 있다.

## 2) 육아휴직 동안의 연차휴가, 해고로부터의 보호

육아휴직을 사용하는 기간에는 연차휴가일이 줄어든다. 예를 들어, 정상적인 연차휴가가 30일인 경우 한 해에 6개월간 육아휴직을 했다면 그 해의 연차휴가는 15일간( $30일 \div 12개월 \times 6개월$ )이다. 하지만 육아휴직 기간에 주 30시간 이하의 근로에 종사했다면 연차휴가일수는 줄지 않는다. 육아휴직 이전에 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해서는 육아휴직이 끝난 후에 사용할 수 있다. 육아휴직 동안 또는 육아휴직에 이어 근로관계가 종료되면 사용자는 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 금액으로 지급하여야 한다.

육아휴직 신청일(육아휴직 사용 8주 이전)부터 육아휴직이 끝날 때까지 사용자에 의한 해고는 금지되어 있다. 특별히 예외적인 경우에 해고가 가능한데, 이런 경우에는 주정부 산하에 설치되어 있는 노동보호 담당기관(근로감독청, Gewerbeaufsichtsamt)의 허가를 받아야 한다. 특별히 예외적인 경우는 다음의 사항에 해당될 때이다.<sup>17)</sup>

17) 이는 연방정부가 연방참의회회의 동의를 얻어 공포한 ‘육아휴직시 해고로부터의 보호에 관한 일반적 행정지침(Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub)’에 명시되어 있다.

① 해당 노동자가 근로한 사업장이 조업을 중단했고 다른 사업장에서 계속 종사할 수 없는 경우, ② 해당 노동자가 근로한 사업장 부서가 조업을 중단했고 사업장의 다른 부서에서 계속 종사할 수 없는 경우, ③ 해당 노동자가 근로한 사업장이나 사업장 부서가 이전하여 계속 근로할 수 없는 경우, ④ 위의 ①~③항에 해당하는데, 사용자가 제공한 다른 적절한 일자리에서의 근로를 노동자가 거부할 경우, ⑤ 육아휴직 종료 후에 근로관계를 지속하는 것이 사업장의 존립이나 사용자의 경제적 존립에 피해를 입히는 경우<sup>18)</sup>, ⑥ 근로자가 근로계약상의 의무를 현저하게 위반하여 지속적인 근로가 불가능한 경우 등이다.

근로자가 육아휴직 이후에 자발적으로 이직하려면 3개월 이전에 통고를 해야 한다.

#### 나. 육아수당

육아수당은 육아휴직과는 상관없이 기본적으로 부모의 수입(소득)이 일정 수준 이하인 경우에 받을 수 있다. 이러한 의미에서 육아수당은 임금대체급여라기보다는 저수입가계를 대상으로 육아에 대한 경제적 부담을 줄일 수 있도록 국가적 차원에서 지급하는 보조금이다. 물론 육아휴직으로 인해 근로수입이 없거나 줄어든 경우의 육아수당은 임금대체급여로서 육아휴직급여라고 해석할 수는 있겠지만, 육아휴직이나 과거에 고용관계를 가졌어야 하는 것이 육아수당의 수급조건은 아니며, 육아휴직 중 자신의 수입은 없더라도 배우자의 수입이 일정 수준을 초과할 경우에는 수급자격이 없다.

육아수당은 연방육아수당법(Bundeserziehungsgeldgesetz)에 의거하여 수급요건을 갖추고 일정 수준 이하의 수입을 갖는 경우에 연방 차원

---

18) 이에 해당하는 경우는, ① 통상적으로 종업원 5인 이하의 사업장인 경우에 조업을 계속하기 위해서는 육아휴직중인 자의 일자리에 다른 사람을 채용해야 하는데 이 일자리가 정규직일 경우에 채워지는 것이 가능하거나, ② 육아휴직 종료 후에 근로관계를 지속하기 위해(육아휴직 동안) 이를 대체할 수 있는 전문노동자를 임시직으로 채용할 수 없음으로 인해 사업장의 여러 개 일자리가 마비되는 경우 등이다.

에서 지급되는데, 독일의 5개 주에는 연방 차원의 육아수당 지급에 이어 추가로 주 차원의 육아수당(Landeserziehungsgeld)제를 두고 있다.

1) 수급요건

육아수당의 수급요건은<sup>19)</sup>,

첫째, 독일에 거주하고 있고,

둘째, 보호되어야 할 아동과 동거하고 있으며,

셋째, 이 아동을 스스로 양육하면서,

넷째, 경제활동에 전혀 참가하지 않거나 부분적(주 30시간 이하)으로만 참가하는 경우이다.

이상의 수급요건은 육아수당 신청 이전에 충족하여야 한다. 위의 조건을 충족하고 부모의 수입이 일정 수준 이하인 경우에 한해 육아수당이 지급되는데, 육아수당은 부모 중 한 사람, 즉 남성 또는 여성이 받을 수 있다.

위의 첫째에 해당하는 조건이 충족되지 않더라도,

① 독일에서 근로관계를 갖고 있으면서 임시로 외국에 파견되었거나, 독일의 사회보장보험에 가입되어 있거나,

② 공무원법이나 군인법상의 규정에 따른 부양급여를 받고 있거나,

③ 저개발국 원조자인 경우에도 육아수당을 받을 수 있다.

이는 위에 해당되는 자와 동거하는 배우자(혼인신고 여부와는 상관없음)가 외국에서 경제활동에 참가하지 않는다면 배우자에게도 적용된다.

위의 둘째에 명명한 아동은 자신의 아이를 포함해서,

① 입양한 아동

② 자신과 동거하는 배우자(혼인 여부와는 상관없이)의 아동이다.

중대한 사유로 아이를 당장 양육할 수 없거나 중단해야 할 경우에도 육아수당을 수급할 수 있다.<sup>20)</sup> 특별한 경우, 예를 들어 중병에 걸려 있

19) 연방육아수당법 제1조, 제2조.

20) 예를 들어, 출산 후 갓난아이는 1주일 만에 퇴원하였는데, 산모가 폐렴에 걸려 4주일간 병원에 더 머물러 있는 경우에, 산모가 직접 아이를 돌보지는 못하지만 산모는 육아수당을 받을 수 있다. 하지만 아이를 친정에 맡기고 남편과 함께 반년간 외국에 나가면서 육아휴직이나 육아수당 신청을 한다면 육아휴직을 사용

다거나, 아버지나 어머니가 장애 또는 사망했거나, 경제적으로 상당한 위험에 처해 있을 때에는 위의 셋째와 넷째의 조건 충족이 무시될 수 있다.

유럽연합(EU) 소속 국적의 외국인과 유럽경제구역(EWG)의 계약상 대국가 국적의 외국인도 위의 조건에서 육아수당을 받을 수 있다. EU 및 EGW 소속 국적이면서 독일에 주거하지는 않지만 독일에서 과소노동 이상의 근로에 종사(노동자 또는 자영업자로서)하는 경우에도 위의 나머지 조건을 충족하면 육아수당을 받을 수 있다. 그 외의 외국인은 영주권이나 체재허가증을 갖고 있거나 난민으로 인정된 경우에 육아수당을 받을 수 있다.

위의 넷째 조건은 육아로 인해 경제활동에 전혀 참가하지 않거나 주 30시간 이하<sup>21)</sup>의 근로 또는 직업양성교육을 받는 경우를 의미한다. 주 30시간 이하의 경제활동(임금노동자, 자영업자, 공무원 등으로)으로 인한 수입액은 육아수당 수급의 기준이 되는 수입액으로 계산되지 않는다. 한 주에 30시간 이상 근로하였어도 한 달을 평균하여 주 30시간 이하 근로하였다면 이 조건을 충족한 것으로 인정된다.<sup>22)</sup>

사회법전 제3권(고용보험), 제5권(법적 의료보험), 제7권(재해보험) 및 연방부양법, 군인부양법 등에 다른 각종 급여(예를 들어, 실업급여, 실업부조, 질병급여, 부상자급여 등등)의 수급자는 이러한 급여를 받기 이전에 주 31시간 이상 근로했었다면(직업양성교육생인 경우를 제외하고는) 육아수당 수급 대상에서 제외된다. 하지만 모성보호법 제9조 제3항(사용자에 의한 정당한 해고)에 따라 자신의 잘못 없이 정당하게 해고된 경우에는 주 31시간 이상 근로했더라도 실업급여를 받으면서 동시에 육아수당을 받을 수 있다.

할 자격도 없고 육아수당 수급자격도 없다(Ebener, S. 106).

21) 주 30시간 이하에 한해서 1일 근로시간을 유연하게 조정할 수 있다. 노·사간 합의로 1일 6시간씩 주 5일 근무를 한다든지, 3일간은 8시간씩 일하고 하루는 6시간 근무한다든지 등을 정할 수 있다.

22) 예를 들어, 정규근로시간은 주 25시간인데 2주일간 주 35시간 근로하였다 하더라도 한 달을 기준으로 따지면 평균 주 30시간 이하 근로한 셈이므로 육아수당을 받을 수 있다.



## 2) 급여 수준 및 수급기간

육아수당은 아이의 출생일로부터 만 24개월까지 받을 수 있다. 유아를 입양한 경우에는 입양일로부터 최장 2년간, 입양아의 나이 만 8세까지 지급된다.

육아수당은 두 종류로 나누어지는데,

- ① 아이출생 후 24개월간 매월 307유로까지(이하, '육아수당 A')
- ② 12개월간만 매월 460유로까지(이하 '육아수당 B')에 달한다.

육아수당 수급자격자는 육아수당을 신청할 때 위의 두 가지 중에 한 가지를 선택할 수 있다. 부모의 수입을 고려할 때 출산 후 6개월만 육아수당이 지급될 경우에는 '육아수당 A'만을 받을 수 있다. 일단 선택한 후에는 결정을 번복할 수 없으며, 수급자격자가 어느 것을 선택할지 결정하지 못할 경우에는 '육아수당 A'가 지급된다. 육아수당은 과세로부터 면제받는다.

육아수당 수급조건을 충족하고 부모의 수입이 '수입상한선(Einkommensgrenze)'을 초과하지 않는 경우에 육아수당을 받을 수 있는데, 수입상한선은 연 수입액을 기준으로 출생 후 6개월까지의 육아수당에 대해서는, 배우자와 같이 살고 있는 경우에 51,130유로, 혼자 아이를 키우는 경우에는 38,350유로이다. 출생 후 7개월부터의 육아수당에 대한 수입상한선은 부모가 같이 살고 있는 경우에는 16,470유로, 혼자 아이를 키우는 경우에는 13,498유로이다. 수입상한선은 자녀 2명 이상인 경우에 자녀 1인당 2,454유로(2001년과 2002년에 출생한 경우, 2,797유로, 2003년도 출생은 3,140유로)가 추가된다. 혼인신고를 하지 않고 동거하는 배우자의 수입도 배우자의 수입으로 취급된다. 수입상한선을 초과한 경우에도 육아수당을 받을 수는 있는데, 위의 '육아수당 A'는 육아수당 수준이 수입상한선을 초과한 금액의 4.2%만큼 줄어들고, '육아수당 B'는 수입상한선 초과금액의 6.2%만큼 줄어든다.

배우자의 수입은, 연 수입총액이 아니라 연 수입액에서 기본적으로 27%(공무원이나 군인인 경우에는 22%)를 공제한 금액이다. 연 수입액은, 출생 후 만 1년까지는 출생한 해(입양아인 경우에는 입양한 해)에 예상되는 연 수입액을 기준으로 하고, 13~24개월에 대해서는 다음해

(입양한 다음해)에 예상되는 연 수입이다. 각각의 예상되는 수입이 불분명한 경우에는 전 해의 수입을 기준으로 하며 전년 해의 수입 또한 고려될 수 있다. 육아수당의 기준이 되는 수입액 중에서도 수입과 관계되어 받을 수 있는 사회적 보조금(예를 들어, 사회부조, 주거비, 실업부조 등)은 수입으로 계산되지 않으며, 마찬가지로 육아수당 수급이 이러한 사회보조금 계산에 영향을 미치지 않는다.

육아수당 수급자격자가 수급기간에 경제활동에 참가하지 않는다면 이전에 경제활동에 참가했을 때의 수입이 고려되지 않지만, 경제활동에 참가하고 있다면 이로 인한 수입이 기준이다. 예상되는 수입이 육아수당 지급 결정 때의 수입 금액보다 20% 이상 적은 경우에는 신청을 새로이 해야 한다.

출산 후에 모성급여를 받고 있는 경우에는 모성급여액이 육아수당 금액에 산정된다. 즉 육아수당 수급자격은 갖추었지만 산후휴가(8주 또는 12주) 중 모성급여를 받으며 모성급여액이 육아수당 금액보다 많거나 동일하다면 이 기간에 대해서는 육아수당이 지급되지 않으므로 실제상의 육아수당 수급기간은 최장 24개월에서 8주(또는 12주)가 줄어든다. 모성급여액이 육아수당보다 적을 경우에는 그 차액만큼 육아수당이 지급된다. 모성급여 보조금은 육아수당에 산정되지 않는다. 모성급여액이 육아수당에 산정되지 않는 세 가지 예외적인 경우가 있는데 이는 다음과 같다.

- ① 모성급여를 연방정부가 세금에서 부담하는 경우,
- ② 출산 다음날부터 산후휴가 기간에 이미 아버지가 육아수당 수급자인 경우, 또는
- ③ 한 유아에 대해 육아수당을 받고 있는 상황에서 또 한 아이를 출산하여 모성급여를 받는다면 이 모성급여액은 전자의 육아수당에 산정되지 않는다.

공무원이나 군인법에 의해 근로가 금지된 기간에 지급되는 수당이나 대기급여 등도 마찬가지로 육아수당 금액에 산정된다. 이러한 금액은 육아수당 A를 수급하는 경우에는 달력을 기준으로 1일 10유로, 육아수당 B를 받을 경우에는 1일 13유로까지만 육아수당에 산정된다.

육아수당은 1년마다 신청해야 한다. 두 번째 해에 대한 육아수당은 유아의 나이가 만 9개월된 때부터 할 수 있으며, 신청을 늦게 한 경우에는 신청일 이전 최고 6개월분을 소급하여 육아수당을 지급한다. 즉 출산 후 바로 육아수당 신청을 하지 못하고 몇 개월이 지난 후에 신청하여도 지난 6개월분에 대해서는 지급받을 수 있다. 아이 출생 후 처음 6개월에 대해서는, 신청자가 기록한 수입이 수입 경계선 이하에 있는 경우에 한해 상환을 조건부로 지급될 수 있다.

육아수당 수급기간에 아이가 사망한 경우에는 사망일로부터 3주까지 육아수당을 받을 수 있다.

### 3) 육아수당 재원 및 지급 담당기관

육아수당의 재원은 연방정부의 일반회계이다. 육아수당 신청 및 지급은 각 주정부가 정한 기관이 담당하므로 주마다 담당기관이 다르다.

### 4) 주정부의 육아수당

연방 차원에서 지급하는 육아수당에 이어서 주정부가 해당 주의 거주민에게 추가로 지급하는 육아수당이 있다. 주정부가 지급하는 육아수당은 법적으로 보장된 육아휴직 기간은 3년인 데 비해 육아수당 수급기간은 2년이므로 주 차원에서 이를 보완하기 위해 연방육아수당 수급 이후에 최장 1년간 지급한다. 주육아수당은 주국회의 결의로 제정된 ‘주육아수당법(Landeserziehungsgeldgesetz)’을 근거로 하는데, 현재 독일의 5개 주(바이에른), 바덴뷔르템베르크, 작센, 튀링엔, 메클렌부르크-포어포메른에서 주육아수당제도를 실시하고 있다. 주 육아수당의 재원은 주정부의 일반회계이며 연방육아수당 지급 담당기관이 지급한다. 주정부가 지급하는 주육아수당의 수급조건과 급여수준, 수급기간 등을 비교하면 <표 3-2>와 같다.

〈표 3-2〉 주정부별 육아수당의 수급조건과 급여수준, 수급기간

	수급조건	급여수준	수급기간
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 수급 이전에 12개월 이상 바이에른 주에 거주하고 있으며,</li> <li>- 연방육아수당 수급요건을 충족하였을 때.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 256유로까지, 셋째 아이부터는 월 307유로까지.</li> <li>- 연방육아수당과 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존* 하지만, 부모 수입이 수입 상한선을 초과할 경우에 첫 번째와 두 번째 아이에 대해서는 수입 초과분의 3.5%, 셋째 아이부터는 4.2% 감소</li> </ul>	연방육아수당 수급에 이어 12개월간
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 바덴뷔르템베르크 주에 거주하며,</li> <li>- 연방육아수당 수급요건을 충족하였을 때.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 230유로, 셋째 아이부터는 월 307유로</li> <li>- 부모의 순소득이 월 1,380유로 이하, 혼자 아이를 키우는 경우에는 월 1,125유로 이하인 경우</li> </ul>	연방육아수당 수급에 이어 12개월간
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작센 주에 거주하며,</li> <li>- 연방육아수당 수급요건을 충족하였을 때.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 205유로까지, 셋째 아이부터는 월 307유로까지.</li> <li>- 연방육아수당과 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존*</li> </ul>	연방육아수당 수급에 이어 12개월간
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 튀링엔 주에 거주하며,</li> <li>- 연방육아수당 수급요건을 충족하였을 때.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 307유로까지</li> <li>- 연방육아수당과 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존*</li> </ul>	연방육아수당 수급에 이어 6개월간
Mecklen-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 메클렌-포어포메른 주에 거주하며,</li> <li>- 육아수당 수급자가 교육에 참가하며,</li> <li>- 연방육아수당 수급요건을 충족하였을 때.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월 307유로까지</li> <li>- 연방육아수당과 동일한 조건으로 부모의 수입액에 의존*</li> </ul>	연방육아수당 수급에 이어 12개월간

주: \* 연방육아수당법 제5조에 의거하여 아이 출생 후 7개월부터 육아수당을 수급할 수 있는 수입 한계선(배우자와 같이 살고 있는 경우에는 배우자의 연 수입액이 16,470유로, 혼자 아이를 키우는 경우에는 13,498유로를 초과하지 않는 경우).

자료: www.bayern.de; www.baden-wuerttemberg.de; www.sachsen.de; www.thueringen.de; www.mv-regierung.de.

### 다. 육아수당 지출 및 육아휴직 활용상황

육아수당 지급자수는 계속 줄어드는 경향을 보이고 있어, 1999년에는 715천명, 2000년 703천명이었는데, 2001년에는 650천명에 불과하였다. 지급률에 있어서도 1980년대 말에는 지급조건을 갖춘 자 중에 85% 가량이 전액 수준의 육아수당(월 600마르크)<sup>23)</sup>을 받았는데, 2000년에는 50%이하로 줄어들었다. 육아수당 지급자수와 지급률의 감소원인은 무엇보다도 법에 정해진 수입 상한 소득액은 변하지 않은 반면 부모의 수입은 상대적으로 증가했기 때문이다. 육아수당 지급자의 97% 가량은 여성이었다.

육아휴직 활용에 있어서는, 2001년을 기준으로 39만명 가량의 부모가 아이 출생 직후에 육아휴직을 가졌던 것으로 발표되었는데, 이 중의 95%는 여성이다. 남성이 육아휴직을 갖는 경우는 지극히 적은 것으로 나타났는데, 그 요인은 무엇보다도 통상적으로 남성이 여성보다 임금소득이 높으며, 휴직기간에 임금대체급여가 지급되지 않기 때문이라고 분석되고 있다.<sup>24)</sup>

육아휴직 후에 과거의 직장으로 복직한 여성의 수는 전체의 절반 정도였고, 나머지 절반은 과거의 근로관계가 종료되었는데 주요인은 여성 스스로가 육아를 위해 과거의 전일근로보다는 부분시간노동을 원하지만 복직한 사업장에 이에 적당한 일자리가 없어서 고용관계가 끝난 것으로 조사되었다.<sup>25)</sup> 어린 자녀를 둔 여성들이 부분시간노동을 선호하는

〈표 3-3〉 육아수당 지출액

(단위: 조(€), 마르크(DM))

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001
연방육아수당	72.3	69.5	71.2	71.4	68.8	66.6	69.2	35.4
주 육아수당	3.3	4.5	5.1	6.1	6.3	6.5	6.2	3.2

23) 배우자의 수입이 수입 상한선을 초과하지 않은 경우를 의미하며, 수입 상한선을 다소 초과하여 육아수당액이 적은 지급자수는 위 비율에 포함되지 않음.

24) Sozialbericht 2001, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

25) Ebener, S. 5.

경향을 보이는데, 2002년 4월의 조사에 의하면, 만 3세까지의 아이를 둔 여성의 20%, 만 3~6세까지의 자녀를 둔 여성의 41%, 만 6~10세까지의 자녀를 둔 여성의 46% 가량이 부분시간노동에 종사하였다.<sup>26)</sup>

2001년부터 육아휴직 중에 주 30시간까지 부분시간노동을 허용하였는데 연방통계청에 따르면 2002년도 육아휴직 중에 여성의 35%가 부분시간노동에 종사한 것으로 발표되었다. 육아휴직 기간에 남성이 부분시간노동에 종사하는 비율은 3%(26만명)에 불과하였지만, 1996년에 비하면 38%나 증가하였다.

### 3. 산전후휴가 및 육아휴직 기간 중의 사회보장보험

본 장은 산전후휴가 및 육아휴직 또는 육아수당 수급기간 중에 사회보장보험은 어떻게 보장되는지를 알아본다.

#### 가. 의료보험 및 간호보험

법적 의료보험의 가입의무가 있는 피보험자인 경우에는, 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아수당 수급기간에 모성급여나 육아수당 이외에 별도의 수입이 없는 경우에 한해 보험료 납부를 면제받으면서도 의료보험의 혜택에 있어서는—육아휴직 중에 질병급여 수급자격을 상실하는 것을 제외하고는<sup>27)</sup>—다른 피보험자와 동일하다. 육아휴직 기간에 보험료를 납부하지 않으면 질병급여 수급자격이 없지만, 육아휴직 이전이나 육아휴직 중에도 과소노동 이상의 부분시간노동에 종사하여 보험료를 납부한다면 질병급여 수급자격을 갖는다. 질병급여 수급과 관련된 두 가지 예를 들어보자.

- A. '갑'이라는 여성은 2003년 6월 18일에 끝나는 산전후휴가에 바로 이어서 육아휴직을 사용하려고 하였는데 2003년 6월 16일부터 질병에 걸렸다. 갑은 육아휴직 사용 이전에 질병에 걸렸기 때문에

26) 연방통계청의 2003년 6월 12일자 언론보고.

27) 사회법전 제5권 제49조 제1항 제2호.

산전후휴가 이전의 임금소득에 근거하는 질병급여를 수급할 수 있다. 하지만 의료보험으로부터 모성급여를 받고 있었기 때문에 모성급여 수급기간 중의 질병급여 수급권은 유예되어 6월 19일부터 (여전히 질병에 걸려 있다면) 질병급여를 받을 수 있다.<sup>28)</sup>

- B. ‘을’이라는 여성은 2003년 4월 15일부터 육아휴직을 사용하면서 주 20시간의 사회보장보험 가입의무가 있는 부분시간노동에 종사하였다. 을은 2003년 6월 20일부터 질병으로 근로할 수 없었다. 이 경우에 을은 질병급여를 받을 수 있는데, 질병급여액은 지난 달 급여(2003년 5월분)를 기준으로 계산된다. 물론 의료보험에서 지급하는 질병급여는 질병으로 일을 못한 날부터 6주가 지난 후에나 받을 수 있다. 따라서 6월 20일부터 6주까지의 임금은 ‘보수의 지속적 지급에 관한 법(Entgeltfortzahlungsgesetz)’에 의거하여 사용자가 지급하고, 그 이후에 질병으로 계속 일을 못할 경우에 질병급여를 받게 된다.<sup>29)</sup>

법적 의료보험에 자유의사에 의해 가입한 피보험자는<sup>30)</sup> 일정 수준의 의료보험료와 간호보험료를 납부하여야 한다.

민간의료보험에 가입해 있는 경우에는 육아수당 수급 여부 또는 수입액의 변화와 상관없이 보험료를 정상적으로 납부하여야 하며 사용자의 분담금까지 스스로 부담하여야 한다. 민간의료보험의 피보험자이면서 육아휴직 중에 사회보장보험 가입의무가 있는 부분시간노동에 종사하여 법적 의료보험에 가입해야 하는 경우가 있다. 이럴 경우에는 민간의료보험기관과의 계약을 해지하거나 또는 지역의료보험기관에 법적 의료보험 가입의무 면제 신청을 할 수 있다.

28) 사회법전 제5권 제49조 제1항 제3호.

29) 보수의 지속적 지급에 관한 법 제3조에 의거하면 4주 이상 사업장에서 근로에 종사했다면 질병시 정규급여의 100%를 사용자가 지급할 의무를 가진다. 소규모 사업장(종업원 20인 또는 30인 이하)에 대해서는 의료보험기관에 사용자기금(Umlage 1)이 설치되어 있어 질병시 사용자가 지급한 급여를 보상한다.

30) 자영업자나 임금노동자이지만 월 통상임금액이 표준소득 상한선(2003년도는 3,450 유로)을 초과함으로써 인해 법적 의료보험에 가입할 의무를 갖지 않지만 자유의사에 의해 법적 의료보험에 가입한 경우.

### 나. 고용보험

2003년 1월 1일부터 사회법전 제3권의 개정으로 산전후휴가와 육아휴직(아이 출생 후 3년까지) 기간은 고용보험 가입의무가 있다. 그 전제 조건은 산전휴가 이전에, ① 사회보장 가입의무가 있는 임금노동자였거나, ② 고용보험의 혜택(실업급여, 실업부조 또는 적극적 노동시장정책 사업에 따른 혜택)을 받는 경우이다.

고용보험 가입의무가 있다는 것은 산전후휴가 및 육아휴가 기간이 보험가입 기간으로 인정되어 대기기간에 합산된다는 의미이다. 예를 하나 들어보자.

‘을’이라는 여성은 출산 이전에 사회보장보험 가입의무가 있는 근로관계를 갖고 전일근로에 종사했었다. 2000년 5월 17일에 아이를 출산한 후 3년간 2003년 5월 16일까지 육아휴직을 사용하였다. 육아휴직이 지나고 복직하면서 ‘을’은 유치원에 다니는 아이를 돌보기 위해 오전 근무(부분시간노동)만 하고 싶었으나 사용자는 이에 적당한 일자리가 없다는 이유로 ‘을’과의 근로관계를 해약하였다. ‘을’은 5월 17일자로 실업자가 되어 지역노동사무소에 실업신고를 하였다.

이 경우에는 실업급여 수급요건 중 통상적으로는 ‘지난 3년간 12개월 이상 보험료를 납부’해야 하는데, 육아휴직 기간 3년이 합산되어 ‘지난 6년간 12개월 이상 보험료를 납부’했으므로 ‘을’은 실업급여 수급자격이 있다.

육아(휴직)기간 중에 주 30시간 노동에 종사하면서 월 400유로 이상의 급여를 받아 사회보장보험 가입의무가 있었다면 육아휴직 후의 실업시 실업급여액을 계산하는 근거는 원칙적으로 이 기간의 근로수입이다. 하지만 사회법전 제3권 제131조 제2항에 근거하면 다음에 해당하는 기간에 대한 근로수입은 근본적으로 고려되지 않는다.

- ① 육아수당 수급 여부와는 상관없이 육아수당 수급기간에 육아로 인해 임금이나 정규 주노동시간이 줄었거나 또는,
- ② 실업 이전 지난 3년 6개월을 기준으로 총 6개월 동안 노동시간이 더 길었던 근로에 종사하였다면, 부분시간노동으로 인해 정규 주



노동시간이(통상 3개월 이상) 전일근로를 기준으로 해서 80% 이하로 줄었거나, 최소한 주 5시간 줄어드는 경우.

따라서 육아휴직 중의 근로수입이 육아휴직 이전에 비해 적다면 실업시에 실업급여는 육아휴직 이전의 근로수입을 기준으로 실업급여를 받게 된다.

#### 다. 연금보험

연금보험의 대기기간에 육아기간을 고려한 것은 1986년부터이다. 1991년까지는 육아기간 1년간을 연금 가입기간으로 인정하였다가 1992년 1월 1일부터 출생한 아이에 대해서는 한 자녀당 출생 후 3년간의 육아기간(Kindererziehungszeiten)이 연금보험 가입의무 기간으로 인정되어 연금보험 가입기간에 산정된다. 한 자녀당 3년이므로 쌍둥이를 분만하였다면 6년간을 인정받는다. 연금 수급자격이 있으려면 최소한 5년간 연금보험료를 납부하여야 하므로, 육아기간만 따져서 5년이 넘는다면 연금보험료를 납부하지 않았어도 연금을 받을 수 있다. 육아기간에 대한 연금보험료는 연방정부가 일반회계에서 지급하는데 보험료는 연금보험에 가입한 전체 피보험자의 평균 임금소득을 기준으로 보험료를 납부한다. 연금보험의 개정으로 2002년 1월 1일부터는 아이의 나이 만 3세~만 10세(‘육아 고려기간’, Kinderberücksichtigungszeiten)까지 육아로 인해 부분시간노동에 종사하여 근로소득이 적다면 근로소득의 50%만큼 추가로, 최고 연금보험 전체 피보험자의 평균 근로수입까지 근로소득으로 인정받게 된다. 이의 전제조건은 위의 육아 고려기간을 포함해서 25년 이상 연금보험에 가입한 경우이다.

#### 라. 육아휴직 중 과소노동에 종사할 경우의 사회보장보험

육아휴직 중에 월 400유로 이하의 근로수입을 갖는 근로에 종사하는 경우에는 과소노동 종사자로 인정되어 각종 사회보장보험의 가입의무로부터 면제되어 보험료를 납부하지 않는다. 일반적으로는 1년에 2개월

또는 50일간 근로에 종사하고 월 400유로 이상의 근로수입을 갖는 경우도 과소노동 종사에 해당되지만, 육아휴직 중에는 이러한 근로가 과소노동으로 인정되지 않는다. 따라서 이러한 근로에 종사하면 제반 사회보장보험에 가입할 의무가 있고 이의 근로소득에 대해서는 사회보장보험료를 납부하여야 한다. 이때에 이러한 과소노동을 육아휴직을 낸 사업장에서 하든, 다른 사업장에서 하든 상관없다.

〈참고〉 아동수당(Kindergeld)

아동수당은 부모의 소득수준과 상관없이 독일에 거주하는 개별 아동에 대해 매월 지급된다.<sup>31)</sup> 외국인에 대해서는 영주권(Aufenthaltsberechtigung)이나 체재허가증(Aufenthaltserlaubnis)을 소지한 부모의 자녀에게만 지급된다. 아동수당은 기본적으로 만 18세까지 지급되는데, 만 18세가 지났어도 근로에 종사하지 않으며 지역노동사무소에 구직자 신고를 한 경우에는 만 21세까지 아동수당을 받을 수 있으며, 다음의 경우에 해당하면 만 27세까지 지급된다.

- 학교교육(예를 들어, 대학교) 또는 직업양성교육을 받고 있거나,
- 직업양성교육을 받을 일자리가 없어서 직업양성교육을 받지 못하거나, 받는 중에도 지속할 수 없는 경우,

〈표 3-4〉 아동수당 금액의 변화

(단위: 마르크)

	첫째 아이	둘째 아이	셋째 아이	넷째 아이부터
1975	50	70	120	120
1982	50	100	220	240
1990	50	130	220	240
1996	200	200	300	350
1997	220	220	300	350
1999	250	250	300	350
2000	270	270	300	350
2002*	154	154	154	179

주: \* 단위: 유로(€), 1€=1.95583마르크.

31) 아동수당을 받지 않고 대신 세금공제 혜택을 받을 수도 있는데 이는 고수입 가계에게는 유리하지만 대부분은 아동수당을 지급받는다.

- 자유의사로 사회봉사에 참가하는 경우,
- 정신적·육체적 또는 심적 장애로 인해 스스로 생계를 이어갈 수 없는 경우.

독일의 아동수당지급제도는 1954년에 처음 도입되어 셋째 아이에 대해서부터 아동수당이 지급되었다. 1964년 이전까지는 아동수당이 사용자 분담금으로 구성된 '가족보상기금(Familienausgleichskasse)'에서 지급되었다가 1964년부터는 연방정부의 일반회계에서 지급되면서 둘째 아이에 대해서부터 지급되었다. 1975년에 조세개혁을 통해 첫째 아이부터 부모 수입액과 관계없이 일정액의 아동수당을 매월 지급하고 있다. 아동수당은 계속 증가하여 현재 첫째, 둘째, 셋째 아이에 대해서는 각각 매월 154유로이며, 넷째 아이부터는 매월 179유로이다.

#### 제4절 각국의 육아휴직제도 개괄

콜럼비아 대학의 아동-청소년-가족정책정보센터(The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies)<sup>32)</sup>에 수집된 자료를 통해 각국의 휴직제도를 개관하면 다음과 같다. 각 자료는 2003년 5월에 수집된 자료이다.

##### ◆ 그리스

출산급여는 birth grant와 출산휴가급여(maternity allowance)를 포함한다. birth grant는 정액의 일시불 급여로서 출산 3개월 이전의 1년간 50일 이상 근로한 부모에 대하여 아동 출산시에 지급된다. 총액은 626 유로로서, 비숙련 근로자의 일당의 30배이며, 출산비용을 충당하기 위한 목적을 가지고 있다.

출산휴가는 법정 17주의 유급휴가로서 출산 이전에 56일을, 이후에

32) <http://www.childpolicyintl.org>.

63일을 사용하여야 한다. 1981년에 최초 도입되어 이후 몇 번에 걸쳐 확대되어 왔다. 출산 이전 2년 동안 200일 이상 근무한 여성들은 휴가기간 동안 자기 임금의 50%에 상당하는 출산휴가급여(maternity allowance)를 사회보장청(Social Security Agency)으로부터 받게 된다. 급여가 평균임금(normal wage)보다 낮은 경우에는 추가적인 급여를 Employment and Labor Organization을 통하여 받을 수 있다. 근무기간이 부족하여 출산휴가급여의 자격이 되지 않는 여성들은 자산 조사를 통한 출산공공부조급여(maternity assistance cash benefit)를 받을 수 있다. 이 급여는 현재 440유로이며 그 절반은 출산 이전에, 나머지 절반은 출산 이후에 지급된다.

출산 후 1년간, 휴가를 사용한 여성의 고용은 보장된다. 임신한 여성과 최근에 출산한 여성은 출산 이후 1년 동안 야간근로가 금지된다. 수유를 하는 여성들은 출산 이후 1년 동안 하루에 한 시간씩 근로시간을 단축할 수 있다. 한편 사 부문에 종사하는 남성 근로자에게는 하루의 유급 부친휴가가 주어진다.

EU 지침에 따라 육아휴직이 도입되어, 출산 또는 입양 시기에 부모 각각에게 3.5달의 무급휴직이 주어지며, 한 부모의 경우는 두 배의 휴직기간이 가능하다. 휴직은 아동이 3.5세가 될 때까지 이용할 수 있으며 직업훈련 등을 위해서도 사용할 수 있다. 육아휴직은 고용보장이 되지만 무급이다.

16세 미만의 아픈 아동이 있을 경우에는 근로 부모 각각에게 추가적인 가족휴가가 주어진다. 부모 각각은 아동 1인에 대해 6일, 2인에 대해 8일, 3인에 대해 10일의 유급휴가를 이용할 수 있다. 또한 근로 중인 부모가 아동의 학교를 방문하기 위한 목적으로 일년에 1일을 추가적으로 사용할 수 있다.

#### ◆ 네덜란드

네덜란드는 일부 고소득자를 제외하고 자기 임금의 100%에 상당하는 급여를 제공하는 16주의 출산휴가를 가지고 있다. 실업상태에 있는 여성은 보다 낮은 급여를 받아야 한다. 출산 이전에 4주에서 6주의 휴가를

사용하여야 하며, 10주에서 12주는 출산 이후에 사용하여야 한다.

육아휴직의 경우, 부모 각각에 대하여 고용이 보장되는 전일제 무급 휴직이 주어진다. 육아휴직은 1997년 이전에는 아동이 4세가 될 때까지 사용할 수 있었으나, 1997년 이후에는 아동이 8세가 될 때까지 사용할 수 있다. 아동이 여러 명인 경우에는, 각각의 아동에 대해서 개별적인 휴직의 권리가 주어진다. 육아휴직은 개개인에게 주어지는 것으로서 부부간에 양도는 불가능하다.

남성들은 2일의 유급 부친휴가를 받을 수 있다. 또한 부부는 해마다 10일간의 가족휴가를 사용할 수 있고, 긴급한 상황에서는 추가로 이들의 휴가를 더 사용할 수 있다.

2001년 현재 근로자들은 12개월까지 가능한 휴직기간 동안 사용하기 위해 총 연간소득의 10%와 동일한 수준의 근로시간을 적립할 수 있다.

#### ◆ 노르웨이

노르웨이는 출산과 입양시에 고용이 보장되며 유급인 휴직이 제공된다. 제정은 사회보험에서 충당되며 사회보험청(National Insurance Agency)을 통하여 관리된다. 출산휴가는 1956년 처음 도입되어 근로여성에게 대하여 10주간의 휴직을 제공하였으나, 1971년에는 12주, 1977년에는 18주까지 연장되었다. 1990년대에는 기간이 1년까지 연장되었으며, 그 중의 4주는 남성을 위해서만 사용하도록 하였다. 현재의 시간계정(Time Account) 제도와 관련 현금급여는 1994년에 제정되었다.

출산휴가는 법정 9주로서 3주는 출산 이전에, 6주는 출산 이후에 사용하여야 한다. 급여수준은 육아휴직의 급여수준과 동일하며, 여성이 고용경력이 없을 경우에도 다소 낮은 수준의 정액(lump sum)급여를 받을 수 있고 이 급여는 비과세 급여이다.

부친휴가는 육아휴직과 동일한 급여를 남성에게 지급하는 4주간의 휴가로서, 여성에게 양도할 수 없다. 현재 78%의 남성들이 이 휴가를 이용하고 있다. 또한 여성이 고용경력이 없을 경우에는 남성들이 고용이 보장되는 2주간의 무급휴가를 받을 수 있다(Ministry of Children and Family Affairs, 1999).

육아휴직은 80% 소득대체율의 급여를 받으면서 52주간 사용하거나 100% 소득대체율의 급여를 받으면서 42주간 사용할 수 있다. 입양의 경우 출산 전 기간을 제외하고 동일하게 80%로 49주를 이용하거나 100%로 39주를 이용할 수 있다. 부모는 휴직 및 급여를 공유할 수 있다. 육아휴직급여를 받기 위해서는, 여성은 출산 이전 10개월 동안 적어도 6개월간 근무한 경험이 있어야 한다. 이 때, 상병수당을 받았거나 실업수당을 받았던 시기도 동일하게 근로기간으로 계산된다. 결과적으로, 영아의 보육은 상당 부분 부모가 직접 맡고 있으며 영육아보육시설에 대한 수요는 적은 편이다.

‘시간계정(“Time Account”)'이라고 불리는 급여 또한 연금보험국(National Insurance Agency)에서 재정을 부담하며, 아동이 2세 될 때까지 전일제 근로시간의 50%와 90% 사이에서 일하면서 완전한 휴직급여를 받을 수 있다.

노르웨이에도 핀란드의 아동보육수당과 유사한 현금급여체계(Cash Benefit Scheme)가 있다. 이 현금급여는 3세 이상의 아동을 위한 현금급여로 ‘아동가족부’의 일반조세에서 재정을 부담하며 지역연금보험청(Local National Insurance Offices)이 운영하고 있다. 급여수준은 아동보육시설에 대한 정부 보조금과 동일한 수준으로 가정 내에서 영아를 돌보는 부모들이 받을 수 있다. 가족의 소득수준이 낮거나 사적 보육시설을 이용하고자 하는 경우에는 추가적인 재정보조가 있다. 그 외에도, 부모 각각은 고용보장은 되지만 무급인 1년간의 육아휴직을 더 이용할 수 있다.

가족휴가는 12세 미만(장애아의 경우 16세 미만)의 질병 아동을 돌보기 위한 유급휴가이다. 이 휴가에 대한 급여는 상병수당과 유사하게 국가보험국이 재정을 부담하고 급여수준도 상병수당에 준한다. 이 휴가는 아동 1명에 대해 10일간, 2명 이상에 대해 15일간 사용할 수 있으며, 독신모의 경우 20일을 사용할 수 있다.

한편 공무원들은 육아휴직에 덧붙여 3년간 고용이 보장되거나 무급인 휴직을 더 사용할 수 있다.

## ◆ 뉴질랜드

2002년 1월 1일부터 한 사업장에서 1년 동안 10시간 이상 근무한 여성은 12주간 유급의 고용이 보장된 휴가를 사용할 수 있다. 임금 전액에 상당하는 급여를 받거나 평균임금의 절반 수준에 해당하는 정액급여를 받을 수 있다. 여성은 휴가의 일부를 배우자에게 양도할 수 있다. 부모는 또한 출산휴가의 12주를 포함하여 52주까지 무급의 휴가를 연장할 수 있다.

한편 독신모는 자산 조사를 거쳐 상병수당의 수준에 상당하는 급여를 출산 전과 후에 3개월씩 사용할 수 있다. 이 급여는 의학적인 문제가 발생할 경우에는 연장될 수 있다.

## ◆ 덴마크

2002년 1월부터 효력이 발생하는 개정법으로 인해 출산휴가는 연장된 반면 원래의 1년간의 육아휴직은 줄어들었다. 출산휴가는 32주에서 52주로 연장되었으며, 이 중 4주는 아동출산 이전에 사용하여야 한다. 남성은 출산기간 동안 2주를 사용할 수 있으며 출산 직후 14주는 여성만이 사용할 수 있다. 남은 32주는 남성과 여성 간에 자유롭게 사용할 수 있다. 출산휴가 후에는 32주의 육아휴직을 사용할 수 있으며, 이 중 8~13주는 아동이 9세가 될 때까지 사용이 가능하다.

덴마크는 질병 아동을 돌보기 위해 휴가를 제공하는 국가는 아니다. 그러나 모든 공공부문과 대부분의 사부문 근로자들은 회사 내부의 규정을 통해 아동이 아픈 경우 하루를 유급휴가로 사용할 수 있다. 대부분의 경우 어머니가 첫 날을 사용하고, 할머니가 둘째 날을 사용하며, 아버지가 셋째 날을 사용한다. 그 이후에도 휴가가 필요한 경우에는 어머니가 스스로의 병가를 사용하여 질병 아동을 간호하는 경우가 많다. 일부의 아동운동가들은 이러한 관행에 관심을 기울이고 있다.

한편, 1990년 개정된 덴마크 사회보장법에 따르면 14세 미만의 심각한 질병 중인 아동에 대하여 부모가 휴직을 신청할 수 있도록 되어 있다. 소득대체율은 부모가 받을 수 있는 상병수당의 수준에 준하며, 18개월 중 52주를 사용할 수 있다.

### ◆ 독일

독일의 출산휴가는 고용이 보장되고 유급인 14주의 휴가이며, 이 중 6주는 출산 이전에 사용하여야 한다. 이 휴가기간 동안에는 사회보험기여를 하지 않고 세금을 내지 않더라도 모든 사회보장급여의 권리가 계속 주어진다. 여성근로자의 경우에는 하루에 12.78유로에 해당하는 출산휴가급여를 받을 수 있으며 그 외에도 사업장에 따라서 추가적인 급여를 받을 수 있다. 건강보험에 가입한 사람의 경우는 상병수당 수준의 급여를 받을 수도 있고 77유로의 일시불 출산수당(childbirth allowance)를 받을 수도 있다. 연방정부의 피보험자가 아닌 여성근로자의 경우는 205유로까지 출산휴가급여를 일시불로 받을 수 있다.

독일의 육아휴직은 일정한 상한선 내에서 지급되며, 정액급여를 지급하는 2년간의 휴직이다. 독일의 육아휴직은 보육휴가(Erziehungsurlaub)과 보육수당(Erziehungsgeld)으로 구성되어 있으며, 2001년 이후 보육휴가의 명칭이 부모시간(Elternzeit)으로 바뀌면서 15인 이상 사업장에 근무하는 경우 3년간의 육아휴직을 사용할 수 있고 부모가 동시에 사용할 수 있도록 되었다. 양 부모가 모두 자격이 있지만 사실상 여성들이 대부분 이용하며, 자격이 있는 남성의 1% 미만이 휴직을 사용한다. 보육수당은 지난 5년 동안 여러 번 인상되어 왔다. 현재 부모는 2년 동안 약간 낮은 급여를 받거나 1년 동안 약간 높은 급여를 받는 방법 중에 선택할 수 있다. 30시간까지 부모는 일하면서 급여를 주장할 수 있다(2001년 개혁 이전에는 19시간까지였다). 일부 주에서는 세 번째 해에 대해서도 급여를 제공한다. 부모는 육아휴직의 세 번째 해를 아동이 8세가 될 때까지 연장할 수 있으며 보육수당을 받으면서 실업수당도 받을 수 있다.

맞벌이 부부는 12세 미만 아동을 돌보기 위하여 연간 10일까지 가족휴가를 사용할 수 있다. 독신모의 경우는 20일까지 가능하다. 아동이 여러 명인 경우에는 50일까지 사용할 수 있다.

### ◆ 룩셈부르크

8주는 출산 이전, 8주는 출산 이후에 제공되는 총 16주의 출산휴가가 있으며, 출산휴가급여(cash maternity benefit)도 함께 지급된다. 또한



아동을 양육하거나 조산한 경우, 다산한 경우 등에는 4주의 추가적인 휴가가 가능하다. 휴가가 유급으로 제공되지 않을 때에는 정부 재원을 통하여 100% 임금대체율의 급여가 제공되는데 이는 과세 대상이 된다. 출산휴가 동안 소득이 없는 사람은 일시불로 출산휴가급여를 받는 것도 가능하다. 또한 출산과 관련된 각종 의료 지원을 포함하는 현물급여도 있다. 입양한 부모를 위해서는 8주간의 휴가가 가능하다.

한편 출산수당은 세 부분으로 구성되는데 즉 출산 전, 출산시, 출산 후가 그것이다. 출산 전 수당은 룩셈부르크에 법적으로 거주하는 임신 부에게 지급되며 출산 전 의무 건강검진과 연계되어 있다. 출산시 급여는 적어도 한 부모가 법적인 이곳 거주자이면서 룩셈부르크에서 출생한 아동에 대하여 지급된다. 또한 여성은 출산 직후 8주 동안 의무적으로 건강검진을 받아야 한다. 출산 후 수당을 받기 위해서는 아동이 2세가 되기 전까지 적어도 여섯 번의 건강검진을 받아야 한다. 부친휴가는 이틀 동안 사용할 수 있으며, 100%의 소득대체율로 급여를 받게 된다.

룩셈부르크는 1990년대에 점차 육아휴직급여의 수준을 높여 가고 있다. 1999년에는 EU의 고용지침에 따라 재고용을 보장하는 법률을 제정하였다. 룩셈부르크에 기반을 둔 회사에 1년 이상 종사한 사람 중에서 5세 미만의 아동이 있는 모든 사람이 육아휴직의 자격이 있다. 육아휴직은 아동 한 명당 6개월 동안 사용할 수 있으며 시간제로 육아휴직을 사용할 경우에는 1년 동안 사용이 가능하다. 근로자인 남녀 모두 육아휴직의 권한이 있으나 부모 중 한 명은 반드시 출산휴가 직후에 휴직을 사용하여야 한다. 남녀 근로자는 아동보육을 위하여 동시에 시간제 육아휴직을 사용할 수도 있다.

월별로 제공되는 급여는 가족수당기금(National Family Benefits Fund, CNPF)에서 제공되며 이 기금은 고용기금과 세금으로 이루어져 있다. 이 급여는 헬스케어(health care)와 배우자 기여분(dependent's contribution)을 제외하고는 비과세 대상이다. 또한 연금 기여분에 대해서는 국가가 지불한다.

육아휴직을 사용하는 사람들 중 90%가 25~29세의 여성으로, 일반적으로 출산휴가 직후에 사용한다. 육아휴직을 사용하는 남성들은 대부분

30~34세이다.

1999년 이래로, 근로자들은 15세 미만의 아동이 심각한 질병이 있거나 사고가 있을 경우 휴직을 사용할 수 있다. 모든 근로부모는 아동 한 명당 연간 2일을 사용할 수 있으며, 아동의 질병이 심각한 경우에는 휴직기간을 연장할 수 있다. 휴직은 의사의 증명이 있어야 가능하며, 병가의 기간으로 취급된다. 급여는 건강보험기금으로 충당되며, 상병수당과 마찬가지로 100% 소득대체율로서 과세 대상이다.

#### ◆ 미 국

미국은 출산휴가, 부친휴가, 육아휴직정책이 법적으로 갖추어져 있지 않다. 연방정부는 무급의 가족휴가만을 보장하며 5개 주(캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드아일랜드)에서는 유급의 일시적인 또는 단기적인 장애급여를 통하여 약 10~12주간 임신과 출산을 보장하고 있다. 많은 고용주들은 회사 고유의 정책 또는 단체협약을 통하여 일시적인 장애급여 체계 내에서 출산휴가를 제공한다. 가족·의료휴가법(FMLA)은 1993년에 제정되어 50인 이상 사업장인 경우, 전년도 1,250시간 이상 근로한 근로자에 대하여 고용이 보장되지만 무급인 12주의 휴가를 출산, 입양, 가족의 질병 등을 위하여 제공하도록 하고 있다.

2000년에는 각 주정부가 휴가 기간 중에 실업보험을 통하여 급여를 지급하는 방안을 대통령이 권장하였고, 2002년에는 노동부가 이러한 정책을 시행할 수 있는 규정체계를 만들어 캘리포니아에서 법제화하기도 하였다. 2003년에는 공화당 정부가 이 법안을 철회하였고, 한편으로는 실업률 상승으로 실업기금의 이용이 어려워졌다. 한편 이전의 민주당 정부는 FMLA를 25인 이상 사업장에게까지 확대하고 아동의 학교 방문이나 질병 등의 경우 연간 하루를 휴직으로 사용할 수 있도록 하는 등의 법안을 권장하기도 하였다. 그러나 현재까지 일부 주에서의 노력에도 불과하고 기본적인 정책은 변화되지 않고 있다.

#### ◆ 벨기에

근로여성은 고용이 보장된 유급 출산휴가를 15주간 사용할 수 있으

며, 이 중 최소 1주에서 최대 7주까지는 출산 이전에 사용하여야 한다. 휴가기간 동안 여성들은 첫 30일에는 자기 임금의 82% 수준, 이후 기간에는 75%에 상당하는 급여를 받을 수 있다. 자영업에 종사하는 사람들은 출산시 3주 동안 정액의 급여를 받을 수 있다. 공무원들은 100% 임금대체율의 급여를 받는다.

2002년에 제정된 법에 따라, 남성들도 고용이 보장된 10일간의 휴가를 사용할 수 있게 되었고, 이 때 소득의 82%에 상당하는 급여를 받을 수 있다. 입양을 한 부모들도 역시 고용이 보장된 유급휴가를 이용할 수 있다.

한편 2002년 1년 발효된 새로운 법으로 인하여 이전의 근무휴직(career break) 체계가 근로시간계정(time-credit) 체계로 바뀌었다. 이전의 근무휴직 체계에서는 근로자들은 전 직장생활 동안 5년까지의 전일제 휴직과 5년까지의 반일제 휴직을 사용할 수 있었다. 새로운 근로시간계정 체계는 가족생활과 직장생활의 양립을 돕고, 특히 여성과 50세 이상 근로자들의 노동시장 참여를 제고하기 위한 것이다. 새로운 체계에 따라 노동자들은 1년 동안 휴직을 하거나 또는 5년간 반일제로 근무하면서 고용보장과 사회보장 혜택은 그대로 유지할 수 있게 되었다. 휴직 또는 반일제 근로기간 동안 근로자들은 매달 500유로에 해당하는 정액의 급여를 받을 수 있다.

이외에도 첫 아동에 대해서는 가장 높은 급여가 지급되고 이후 아동부터는 25% 감소된 급여가 지급되는 출산수당(birth allowance)을 받을 수 있다.

#### ◆ 스웨덴

충분한 급여가 제공되고 고용이 보장되는 출산휴가, 부성휴가, 육아휴직제도는 스웨덴 가족정책의 중요한 부분이다. 이와 같은 유급휴가/휴직제도는 보육시설을 이용할 영유아의 연령대에 영향을 미친다. 스웨덴의 부모보험급여는 국제적으로 주목받고 있는 좋은 제도의 하나이다. 부모보험제도는 1974년에 도입되어 이후 몇 번 수정되었다. 보편적인 사회보험급여로서, 아동 출산시 또는 입양시에 자격이 주어진다. 이 보험은 고용을 보장받을 권리와 재정적 지원을 받을 권리 모두를 포괄한

다. 또한 이 급여는 과세소득에 포함된다.

출산 이전의 7주를 포함하여 14주의 출산휴가가 보장되며, 출산 이후 2주간의 부친휴가 역시 제공된다. 육아휴직은 이후 18개월 동안 가능하며, 적어도 1달은 남성이 수급하여야 하며 그렇지 않을 경우 여성에게 양도되지 않는다. 초기 13개월의 휴직은 80%의 소득대체율(공무원의 경우 100%)의 급여를 받으며, 이후 3개월은 보다 낮은 수준의 정액급여를 받게 되며, 마지막 3개월은 고용보장은 되지만 무급의 휴직이다<sup>33)</sup>. 육아휴직은 각각 25%, 50%, 100%로 시간제로 사용할 수 있으며, 남성과 여성 모두 사용 가능하다. 자격이 있는 여성들은 대부분 육아휴직을 사용하며, 자격이 되는 남성들의 75% 정도는 육아휴직을 일부 사용하지만 사용 범위는 2001년 현재 가능한 기간의 15% 정도만을 사용하고 있으며 평균 44일 정도를 사용한다. 근로자는 육아휴직을 사용하기 6개월 전에 사용자에게 고지하여야 한다.

근로 부모는 질병 아동을 돌보기 위해 연간 60일의 유급 가족휴가를 사용할 수 있다. 남성들은 이 휴가의 41% 정도를 사용한다. 근로 조부모 또한 동일한 휴가를 사용할 수 있다. 2002년 1월 1일부터 근로 부모 각각은 아동의 학교 방문 등의 목적을 위해 연간 5일의 휴가를 사용할 수 있게 되었다.

#### ◆ 스위스

1920년대 후반 출산율 저하와 경제위기로 인하여 가족에 대한 경제적 보호에 대한 논의가 있었고, 이후 연방헌법에 '가족조항'이 도입되었다. 이 조항에 따르면 연방정부는 법정 가족수당을 도입하여야 하며 주택을 지원하여야 한다. 이 조항은 출산보험 도입의 시초가 되었다. 스위스가 1877년에 이미 공장법에 여성을 포괄하는 등 유럽에서 선구적인 위치에 있었지만, 아직 연방 출산보험은 제정되지 않은 상태였다. 출산보험급여는 몇 가지 법의 일부로서, 현물 출산급여는 상병보험에서 지급된 반면, 출산휴가의 기간과 자격요건은 노동법에 규정되어 있었으며, 출산급여

33) 비근로여성의 경우는 최소 수준의 정액급여를 받으며, 초기 4개월간은 100% 임금대체율로 급여를 제공하는 회사들이 많다.

의 수준과 특성은 각 주의 법에 규정되어 있었다.

1945년 이래로 육아휴직에 대한 법률은 정치적 이슈가 되어 왔다. 1984년 정부의 출산비용 부담, 육아휴직 도입, 임신으로 인한 해고 금지 등이 포함된 법률안이 기각되었으며, 이는 주로 재정 부담에 대한 논쟁 때문이었다. 또한 연방건강보험의 틀 내에 출산보험을 도입하려는 시도 역시 국민투표에 의해 거부되었다.

따라서, 출산은 사적인 건강보험이 주로 포괄하게 되었으나, 정부는 임신시의 건강진단이나 병원비에 대하여 급여를 제공하였다. 단체협약, 각종 노동법, 건강보험법 등 여러 법이 임신기간 및 이후 16주 동안 여성을 해고하지 못하도록 규제하였다. 또한 대부분의 여성들은 이 기간 동안 자신의 임금을 받을 수 있었다. 공공부문에서도 연방정부와 각 주 정부 내의 근로자들은 각기 다른 형태로 휴직을 사용하며 특히 사부문 내의 차이가 매우 크다. 또한 11개 주에서는 자산 조사를 통한 출산휴가 급여를 제공한다.

출산휴가는 연방수준, 주수준, 지역수준의 다차원적인 법에 의해 규제되고 있다. 이에 따라 휴가의 체계가 일관성을 가지고 있지 못하며 공평하지 못하고 많은 사각지대를 가지고 있다. 노동법률은 아동이 있는 여성근로자가 출산 직후 8주 동안 근로하는 것을 금지하고 있으나 이는 유급 출산휴가와 연결되고 있지 않다. 임신한 여성과 수유중인 여성은 또한 기타 보호조항에 의해 규제받고 있다. 예컨대, 임신한 여성은 출산 이전 8주 동안 야간근로가 금지된다. 또한 법적으로 근로가 금지된 임신한 여성이 금지기간 동안 근로를 계속할 경우 임금은 보장되지 않으며, 이는 특히 단체협약이 없는 부문, 예컨대 숙박업체나 미용 등의 종사자의 경우 두드러진다. 법정 휴가 사용자들의 임금수준은 근로시간과 종사부문에 따라 다르게 지급된다.

단체협약이 있는 경우에는 기타 협정들이 존재한다. 휴가의 첫 해 동안, 최소 3주간의 유급휴가가 의무적이다. 유급휴가의 길이는 고용기간에 따라 증가하며, 많은 단체협약의 경우 16주 정도까지 제공된다.

연방 출산보험을 설립하기 위한 네 번의 국민투표에도 불구하고 1999년에 이루어진 가장 최근의 시도 역시 1개 주와 61%의 투표자의 반대

로 인해 거부되었다. 연방정부 수준에서 출산휴가를 강화하려는 노력이 계속되고 있지만, 아직까지 성공적이지는 못하다.

#### ◆ 스페인

사회보험기여의 최저요건을 갖춘 여성(출산한 여성의 대략 3분의 1)들은 출산 이후 6주를 포함하여 16주의 유급 출산휴가를 사용할 수 있으며, 이 기간 동안 일부 고소득자를 제외하고는 임금의 100%에 상당하는 급여를 받을 수 있다(1989년부터). 또한 여성들의 휴가기간을 남성에게 양도할 경우 남성들은 10주간의 부친휴가를 사용할 수 있다(1999년부터). 또한 남성들은 출산 직전후에 이들을 사용할 권리가 있다. 1994년 이전까지는 출산휴가는 병가와 동일하게 취급되었으나 1994년 이후부터 출산 자체에 대한 고유한 사회보장조항이 갖추어졌다.

또한 1994년 이후부터 3세 이하 아동에 대한 육아휴직이 도입되었고, 현재 무급이지만 진행중인 세제 개혁을 통하여 여성들에 대한 급여가 가능할 것으로 보인다. 육아휴직은 또한 시간제로 사용될 수도 있다. 아동이 6세가 되기까지, 또는 장애아의 경우 더 오랜 기간 동안, 부모 각각은 보다 적은 임금을 받으면서 시간제로 근무할 수 있다. 또한 여성은 출산 직후 9개월 동안 근로시간 중 한 시간을 비울 수 있다.

그 외에 질병 아동을 돌보아야 하거나 기타 가족의 긴급 사정에 필요한 경우 부모 각각이 이들을 휴가로 사용할 수 있다. 또한 2000년부터는 6세 이하 아동을 입양한 부모에 대해서도 동일한 자격이 주어지고 있다.

#### ◆ 아이슬란드

출산휴가/부친휴가 및 육아휴직은 아동출산 및 입양과 8세 미만의 아동을 가족위탁(foster care)하는 경우에 제공되는 휴가를 의미한다.

부모 각각은 3달의 출산/부친휴가의 자격이 있으나 출산 이전에 여성이 1달의 휴가를 먼저 사용하여야 하며 출산/부친휴가 이후에 3달간의 육아휴직을 부모 중 한쪽이 사용할 수 있다. 입양의 경우, 아동이 부모의 가정에 들어오는 시기나, 부모가 아동을 찾기 위해 여행을 해야만 하는 경우에는 여행이 시작되는 시기에 휴가가 시작된다. 여러 아동을 출

산한 경우에는 휴가는 3개월 동안 연장될 수 있으며, 아동이나 어머니의 질병시에도 이에 따라 연장된다. 여성은 출산 이후 적어도 2주를 사용하여야만 한다. 출산/부친휴가를 사용하는 동안 부모들은 자신의 임금의 80%에 상당하는 현금급여를 받을 수 있으며, 근로자가 아닌 경우 최소급여가 제공된다. 9달간의 출산/부친휴가와 육아휴직은 출산 이후 18개월 동안 나누어 사용할 수 있다.

1998년 이래로, 아이슬랜드의 남성들은 출산 직후 8주 동안 2주간의 부친휴가에 대한 권리를 가지게 되었다.

13세 미만의 아동이 아픈 경우에 부모는 7일까지 유급으로 휴가를 사용할 수 있다.

#### ◆ 아일랜드

1997년 법률에 따라, 아일랜드는 18주 동안 70% 소득대체율의 유급 출산휴가를 사용할 수 있으며, 그 외에 8주간의 무급 휴가도 사용할 수 있다. 이 중 4주는 출산 이전에 사용하여야 하며, 급여는 과세 대상이 아니다. 1998년 말 이후 EU 지침에 따라 각 부모는 아동이 5세가 될 때까지 무급의 육아휴직을 15주간 사용할 수 있게 되었다. 이 기간은 한번에 사용될 수도 있고 나누어 사용될 수도 있다. 또한 가족 내에 긴급한 사용이 있을 경우 12달 동안 3일 혹은 36달 동안 5일의 유급휴가를 사용할 수 있다. 입양한 부모 또한 휴가의 권리가 있으며, 휴가 사용 권한은 입양한 아동의 연령에 따라 다르다. 그 외에도 낮은 수준의 '건강 및 안전수당'이 있어, 야간근로와 수유의 경우 자산 조사를 통해 지급된다.

출산휴가의 자격은 사회보험기여를 충족하였는가에 달려 있다. 일부 노조는 아동 출산을 전후하여 짧은 부친휴가를 인정하고 있다.

#### ◆ 영국

임신한 모든 근로자는 18주(출산 이전 11주) 동안 고용이 보장된 무급 출산휴가를 사용할 수 있으며, 이 때 일정 기간 이상의 근로요건은 없다. 1년 이상 계속적으로 근로한 경우에는 아동 출산 이후 29주까지

휴가를 사용할 수 있다. 출산휴가의 첫 6주 동안은 소득의 90%에 상당하는 급여를 받을 수 있으며, 나머지 12주 동안은 급여세의 재원을 통해 비교적 낮은 수준의 정액급여를 받게 된다. 근로자가 아니거나 자영업자인 경우에는 보다 급여수준이 낮은 출산수당(Maternity Allowance)을 받을 수 있다. 이와 같은 급여는 모두 세제 감면의 혜택이 주어진다.

육아휴직은 EU 지침의 결과로서 1999년 12월 15일 제정되었다. 한 사업장에서 1년 이상 근무했으면서 임신했거나 아동을 입양한 경우에는 고용이 보장된 무급의 휴직을 13주까지 사용할 수 있다. 이 휴직은 아동이 5세가 되기까지 언제라도 사용할 수 있다.

가족휴가의 경우, ‘의존자를 위한 휴가(Time Off for Dependents)’의 권리가 새로이 도입되어, 고용자들은 질병 아동이나 배우자를 돌보는 등 가족의 긴급한 사정이 생길 경우에 휴가를 사용할 수 있게 되었다.

#### ◆ 오스트리아

오스트리아의 출산휴가는 고용보장이 되는 유급 휴가로서, 출산 전 8주와 출산 후 8주 등 16주가 주어진다. 출산휴가 기간 동안에 여성들은 자기 임금의 100%에 상당하는 급여를 받게 되며, 대부분의 여성들이 이 급여를 받고 있다.

2002년 1월 현재에는 출산휴가가 끝난 후에 남성과 여성 모두가 최소한 6개월의 휴직을 사용할 경우 아동이 3세가 될 때까지 육아휴직을 사용할 수 있으며 여성만이 휴직을 사용할 경우에는 30개월까지만 사용이 가능하다. 2% 미만의 남성만이 이러한 형태의 휴직을 사용하고 있다. 휴직시에 제공되는 급여는 상당히 관대한 자산 조사를 통하여 이루어지며 실업보험기금을 통하여 매월 426 Ecus가 지급된다. 이러한 급여의 수급률은 매우 높은 편이다. 휴직기간 동안 시간제로 일하기를 원하는 부모에게는 보다 낮은 수준의 급여가 제공된다. 또한 휴직기간 중 18개월은 각 개인의 노령연금 점수에 산정된다. 중요한 문제는 육아휴직 기간 동안 시간제 근로를 할 권리에 대한 보장이 없다는 것과, 휴가기간 중 고용이 보장되지 않는 다른 것이다.

그 외에도 12세 미만의 질병 아동을 돌보거나 영아나 장애아를 돌보



기 위하여 유급의 고용이 보장된 가족휴가를 사용할 수 있다.

#### ◆ 이스라엘

이스라엘에서는, 출산에 드는 의료비용이 국가의 건강보험에 의해서 제공되며, 어머니들은 신생아를 위해 필요한 용품들을 마련하기 위하여 평균임금의 20% 수준의 일시불 출산급여를 받을 수 있다. 이스라엘은 12주의 출산휴가제도를 가지고 있으며 이 중 6주는 출산 이전에 사용될 수 있다. 이 기간 동안 사회보험의 자격이 있는 여성(사회보험에 6개월 이상 기여한 여성)은 출산 전 3개월간 자기 임금의 100%에 상당하는 출산급여를 받을 수 있다. 또한 12주간의 유급 출산휴가 이후에도 9달 동안은 무급 휴직을 사용할 수 있다. 1995년 이후에는 남성들이 출산 이후 7주째부터 여성 대신에 육아휴직을 사용할 수 있게 되었으며, 42일까지 육아수당을 받을 수 있다.

법적으로 전일제 근로여성은 출산휴가가 끝난 후 4달 동안 하루에 한 시간씩 적게 근무할 수 있다. 또한 16세 이하의 질병 아동을 돌보기 위하여 유급병가를 연간 6일씩 사용할 수 있다. 이러한 병가를 남녀 중 누가 사용할 것인가는 각 부모가 결정한다.

#### ◆ 이탈리아

법적으로 5달의 유급의 고용이 보장된 출산휴가가 모든 임신 및 출산 중인 근로여성에 대하여 보장된다. 이와 같은 법은 1912년에 최초로 제정되었으며 이후 농촌근로자, 가내근로자, 최근에는 전문직 여성 및 자영업종사자에 이르기까지 확대되었고, 급여수준은 평균임금에 준한다. 휴가는 출산 두 달 전에 시작되어 3달 후에 종료된다. 현금급여는 80%의 소득대체율로 지급되며 사회보장기금을 통하여 조달된다. 공무원들은 100%의 임금을 받을 수 있으며, 많은 단체협약들은 역시 나머지 20%의 급여까지 포괄하도록 하는 조항을 담고 있다. 또한 모든 전일제 근로여성들은 출산 이후 1년 동안 하루에 2시간씩 휴식시간이 주어지므로 근로시간을 2시간 단축할 수 있다. 여성이 출산시에 사망하거나 심각한 장애가 있을 경우, 휴식시간은 남성이 사용할 수 있다.

몇 년간에 걸쳐 육아휴직을 도입하려는 노력이 있었고, 그 결과 2000년 초반에 육아휴직 정책이 도입되어 아동이 8세가 될 때까지 출산휴가 이후 10개월을 남녀 중 누구라도 사용할 수 있게 되었다. 남성이 휴직의 3달 이상을 사용한 경우에는 10달간의 휴직은 11달로 연장된다. 휴직은 양 부모 모두 사용하거나 한쪽만 사용하는 것이 모두 가능하다. 육아휴직 기간 동안 부모는 30%의 임금에 달하는 급여를 받게 된다. 또한 정부는 육아휴직을 사용하는 부모들이 시간제 근무에 종사할 수 있도록 고용주들을 장려하고 있다. 대체근로자를 사용하여야 하는 소기업들은 세제 혜택을 받게 된다.

또한 3세 이하의 심각한 질병이 있는 아동을 보살피기 위해 30% 소득대체율의 급여가 제공되고 고용이 보장되는 휴직을 사용할 수 있다.

6세 이하의 아동을 입양한 부모의 경우 입양 직후 동일하게 3개월의 휴직을 사용할 수 있으며, 3세 이하의 아동에 대해서는 이후 10개월을 더 사용할 수 있다. 다른 개인적인 휴직 역시 동일하게 사용할 수 있다.

#### ◆ 캐나다

2001년부터 캐나다는 고용보험(이전에는 실업보험이었음)을 통하여 유급 출산휴가/육아휴직 기간을 6개월에서 1년으로(25주에서 50주로) 연장하였다. 이는 입양한 아동에게도 해당된다. 이 때 급여수준은 2001년 이전과 동일하게 일정한 상한선 이내에서 매주 평균 소득의 55%의 대체율로 지급되며, 저소득층의 경우에는 80%로 지급된다. 휴가/휴직의 급여를 위해 필요한 근로시간은 700시간에서 600시간으로 감소하였다. 또한 수급자는 시간제로 일하고 25%의 임금을 받을 수도 있다.

#### ◆ 포르투갈

포르투갈 최초의 출산휴가급여 관련 법안은 1984년에 제정되었고 1995년에 크게 확대되었다. 현재 120일의 출산휴가와 현금급여가 제공되며, 이 중 6주는 출산 이후에 사용되어야 한다. 또한 둘째 아동부터는 30일이 추가된다. 사회보험 요건을 충족하는 여성만이 수급이 가능하다. 현금급여는 여성 자기 임금의 100%에 상당하는 금액이며 비과세 대상

이다. 여성이 양도할 경우 남성이 대신 급여를 받을 수 있으나 14일분을 제외한다. 남성은 5일간의 부친휴가를 사용할 수 있으며, 출산휴가 이후 2주간도 휴가로 사용할 수 있다. 이 때의 휴가는 모두 급여가 제공된다.

육아휴직은 무급으로서, 아동 1명의 경우 6개월, 2명의 경우 2년, 3명의 경우 3년이 주어진다. 육아휴직은 항상 전일제로만 사용되어야 한다.

그 외에 아동이 아픈 경우 10세 미만인 경우에는 연간 30일을, 10세 이상인 경우에는 연간 15일을 휴가로 사용할 수 있다. 이 때 제공되는 급여는 상병수당과 동일하다. 한편 장애아의 경우에는 휴가가 연장된다.

맞벌이부부가 아동을 입양할 경우에는 3달까지 휴가를 사용할 수 있으며 이 때의 급여는 사회보장체계를 통하여 지급된다.

1999년 새로이 도입된 법에 따르면 위험이 높은 임신이나 조부모가 특수한 상황에서 임금근로 중인 경우 16세 이하의 아동을 돌보기 위한 추가적인 휴가의 사용이 가능하다.

#### ◆ 프랑스

프랑스의 출산휴가는 고용이 보장되어 있으며, 첫 번째 아동과 두 번째 아동에 대해서는 출산 이전 6주와 출산 이후 10주 동안 소득의 80%에 상당하는 급여를 제공한다. 세 번째 아동에 대해서는 출산 이전 8주와 출산 이후 18주간, 그 이상의 아동에 대해서는 출산 이전 12주와 출산 이후 22주 동안 제공되며, 병원 치료가 필요한 경우에는 2주간 연장되어 지급된다. 최초의 출산휴가 관련법은 1928년에 제정되었다. 한편 임신과 관계된 의료서비스도 함께 제공된다. 입양된 아동에 대해서도 급여가 제공되며, 이는 임신 이후 기간과 상응하여 지급된다.

부친휴가는 유급이며 고용이 보장되고, 이전 3일이었던 것이 2002년 이후 한 아동에 대해 14일, 아동이 여러 명일 경우 21일까지 제공된다. 현금급여는 사회보장체계의 최대 급여수준에 상응한다. 고용주는 소득이 높은 근로자에게는 이러한 급여를 중지할 수도 있다.

육아휴직은 ‘아동보육휴가’로 불리는데, 고용이 보장되고 유급으로 출산휴가 직후에 제공된다. 육아휴직은 1985년 처음 입법화되어 1994년에 관대한 방향으로 개정되었고, 1996년에는 입양까지 포괄하게 되었다. 동

일한 고용주에게 1년 이상 고용된 근로자의 경우 육아휴직의 자격이 있다. 휴직 사용자는 동일한 직위 또는 동일한 임금수준의 유사 직종으로 복귀할 자격이 있다. 첫 아동에 대해서는 무급이며, 둘째 이상의 아동에 대해서 정액급여가 제공되며, 시간제로 근로할 경우에는 휴가사용 시간에 비례하여 급여를 제공한다. 1994년 이래로 부모들은 동시에 휴직을 사용하거나 연속적으로 사용할 수 있다. 휴직은 3년까지 사용할 수 있고 아동의 질병, 사고, 장애의 경우에는 1년간 연장할 수 있다. 휴직은 전일 휴직으로 사용할 수도 있고 주당 16~32시간으로 시간제로 사용할 수도 있다. 근로자는 고용주에게 휴직 사용 한 달 이전에 고지하여야 하며, 고용주는 휴직 사용을 거부할 수 없다(1994년 이전에는 100인 이상 사업장에 대해서만 해당되었음). 아동이 한 명이 있는 부모들은 대부분 직장으로 복귀하며, 둘 이상의 아동이 있는 경우는 아동의 수와 부모의 숙련도에 따라 복귀율이 달라지는 것으로 알려져 있다.

입양휴가는 각 부모에 대해 아동 입양시부터 10주간 제공되며, 1명 이상의 아동에 대해서는 22주간 제공된다. 출산휴가와 마찬가지로 100% 임금에 상당하는 급여가 제공되며 고용이 보장된다. 입양휴가를 사용하지 않는 경우에는 3일간의 유급휴가가 제공된다. 입양수당을 이용할 수 있다.

아픈 아동휴가(가족휴가)는 16세 미만 아동이 있는 모든 근로중인 부모에 대해 연간 5일까지 제공되며, 완전 유급이다. 한편 새로운 가족급여가 도입되어 심각한 질병이 있는 아동의 부모에 대해 고용이 보장된 4달간의 유급 휴가가 사용 가능하다.

#### ◆ 핀란드

핀란드에서는 18주의 출산휴가급여를 받을 수 있으며, 이 중 5주는 출산 이전에 사용하여야 한다. 소득대체율은 일부 고소득자를 제외하고 70%이다. 또한 동일한 소득대체율의 26주간의 육아휴직이 있다. 육아휴직은 남성과 여성 중 어느 한쪽이 사용할 수 있다. 그 외에서 아동이 3세가 될 때까지 사용할 수 있는 정액의 아동양육휴가가 있다. 이 휴가의 급여는 30시간 이하를 일하면서 일정 비율 감소된 형태로 받을 수도 있다.

남성들은 아동양육을 위해서 18일을 사용할 수 있다. 농촌지역 여성들의 경우 단체협약을 통하여 지역정부가 출산/휴가시에 재정보조를 하도록 되어 있다. 모든 핀란드 사회보험과 마찬가지로, 이상의 휴가/휴직은 정부 45%, 고용주 35%, 근로자 13%의 재정부담을 하도록 설계되어 있다.

‘아동보육수당(‘child-rearing’ or ‘home care’ allowance)’은 휴직이 끝난 시점부터 시작되어 아동이 3세가 될 때까지 지급되는 수당이다. 이 수당은 보육시설 서비스를 주장하는 사람들과, 현금급여를 통한 집에서 양육을 주장하는 사람들 간의 논쟁의 ‘타협’ 결과이다. 상대적으로 저소득자이거나 맞벌이부부지만 총 소득이 역시 낮은 수준인 가구의 경우 이 수당이 가장 유리하다. 현재 연간 3,027유로가 제공되는 기본 아동보육수당은 평균 임금의 15% 정도 수준이다. 또한 2명 이상의 아동이 있거나, 저소득 가구인 경우 30%까지 보충급여가 지급된다. 많은 가구들은 육아휴직을 연장하기 위한 방법으로 아동보육수당의 일부를 사용한다. 3세 미만 아동을 집에서 보육하면서 보육수당을 받는 기간은 1991년부터 연금 점수에 산정된다.

따라서 핀란드는 다른 국가들과 비교할 때 가장 관대한 아동보육체계를 가지고 있는 국가로서, 스웨덴보다는 다소 낮지만 독일보다는 높은 수준의 급여를 제공하고 있다. 이는 아동이 있는 부부의 81%가 맞벌이 부부이며 독신모의 절반이 근로자인 핀란드 사회에 대한 응답이다.

#### ◆ 호 주

1994년부터, 12개월 이상 근무한 근로자는 아동출산이나 입양시에 52주의 무급 휴가를 사용할 수 있다. 부모는 이 휴가를 공유할 수 있다. 연방정부의 공무원은 12주의 유급 출산휴가를 사용할 수 있고 주정부의 공무원은 6~12주를 사용할 수 있다. 또한 사부문의 일부분에서도 유급 출산휴가와 부친휴가를 사용 가능하며 약 23%의 여성근로자와 13%의 남성근로자들이 이 휴가를 사용한다. 그러나 산업국가 중에서 호주, 뉴질랜드, 미국만이 법정 유급 휴직을 가지고 있지 않다.

근로자들은 가까운 가족이 아픈 경우에 가족휴가를 사용할 수 있다. 또한 병가나 경조휴가로 최대 5일까지 사용할 수 있다. 1996년부터는

아동의 면역 접종을 위한 일시불의 정액급여가 제공된다. 1997년 현재 870.3달러로서 자산 조사를 통과한 경우에만 받을 수 있다.

이상의 내용을 요약하면 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 각국의 출산휴가, 부친휴가, 육아휴직제도 개괄

국가	휴가/휴직 기간과 종류	급여수준
그리스	- 17주간 출산휴가(출산 전 8주) - 부모 각각에 대해 3.5개월간 육아휴직	- 50% - 무급
네덜란드	- 16주간 출산휴가(출산 이전 4~6주) - 부모 각각에 대해 6개월간 육아휴직(아동이 8세가 될 때까지 사용 가능) - 2일간 부친휴가	- 100% - 무급 - 유급
노르웨이	- 9주간 출산휴가(출산 전 3주, 출산 후 6주) - 시간계정제도에 따른 육아휴직(80% 소득대체율로 52주~100% 소득대체율로 42주) - 4주간 부친휴가(여성에게 양도 불가능)	- 80% - 80~100% - 80%
뉴질랜드	- 12주간 출산휴가 - 1년간 육아휴직	- 100% 또는 정액 - 무급
덴마크	- 18주간 출산휴가(출산 전 4주) - 부모 각각 실업수당 수준에서 32주 또는 80% 실업수당 수준에서 46주 - 2주간 부친휴가	- 대부분 100% - 실업수당의 80~100% 수준 - 대부분 100%
독일	- 14주간 출산휴가(출산 전 6주) - 3년간 육아휴직	- 2년간만 정액, 나머지는 무급
룩셈부르크	- 16주간 출산휴가(출산 전 8주, 출산 후 8주) - 육아휴직(6개월간 전일제 휴직~12개월간 시간제 휴직, 아동이 5세가 될 때까지 사용 가능) - 2일간 부친휴가	- 100% - 정액 - 유급
미국	- 12주간 출산/입양/가족질병 등을 위한 휴가	- 무급
벨기에	- 15주간 출산휴가(출산 전 1~7주) - 시간계정제도에 따른 육아휴직(1년간 전일제 휴직~5년간 반일제 휴직) - 10일간 부친휴가	- 첫 30일 82%, 이후 75% - 정액 - 82%
스웨덴	- 14주간 출산휴가(출산 전 7주) - 18개월간 육아휴직(1개월 남성할당) - 10일간 부친휴가	- 첫 12개월과 남성할당 월 80%, 3개월 정액, 3개월 무급
스위스	- 16주간 출산휴가	- 주에 따라 상이
스페인	- 16주간 출산휴가(남성에게 10주까지 양도 가능) - 육아휴직(아동이 3세가 될 때까지 사용 가능) - 2일간 부친휴가	- 100% - 무급 - 100%

〈표 3-5〉의 계속

국가	휴가/휴직 기간과 종류	급여수준
아이슬란드	- 부모 각각에 대해 3개월간 출산/부친휴가(단, 여성이 출산 전 4주, 출산 후 2주를 사용해야 함) - 3개월간 육아휴직 (출산휴가, 부친휴가, 육아휴직의 총 9개월은 아동이 18개월이 될 때까지 나누어 사용할 수 있음)	- 80%
아일랜드	- 18주간 출산휴가(출산 전 4주) - 15주간 육아휴직	- 70% - 무급
영국	- 18주간 출산휴가(출산 전 11주, 1년간 계속 근로한 경우 29주까지 사용 가능) - 13주간 육아휴직(아동이 5세가 될까지 사용 가능) - 2주간 부친휴가	- 6주간 90%, 나머지는 정액 - 무급 - 유급
오스트리아	- 16주간 출산휴가(출산 전 8주+출산 후 8주) - 30주간 육아휴직(남성도 사용할 경우 36주) - 10일간 부친휴가	- 100% - 정액 - 유급
이스라엘	- 12주간 출산휴가(출산 전 6주) - 9개월간 육아휴직(남성도 사용 가능)	- 100% - 무급
이탈리아	- 5개월간 출산휴가(출산 전 2개월) - 10개월간 육아휴직(남성이 3개월 이상 사용할 경우 1개월 연장 가능) - 2주간 부친휴가	- 80% - 30% - 유급
캐나다	- 17주간 출산휴가 - 35주간 육아휴직	- 55% - 55%
포르투갈	- 17주간 출산휴가(출산 전 6주, 아동이 둘 이상이면 4주씩 추가) - 6개월간 육아휴직(아동 둘이면 2년, 셋이면 3년) - 5일간 부친휴가	- 100% - 무급 - 유급
프랑스	- 첫째, 둘째는 16주간 출산휴가(출산 전 6주) 셋째는 26주간 출산휴가(출산 전 8주) - 3년간 육아휴직 - 2주간 부친휴가	- 100% - 첫째 무급, 둘째부터 2년간 정액/나머지 무급 - 100%
핀란드	- 18주간 출산휴가(출산 전 5주) - 26주간 육아휴직 - 아동이 3세가 될 때까지 아동양육휴가 - 18일 부친휴가	- 70% - 70% - 정액 - 유급
호주	- 1년간 출산휴가	- 무급

## 제4장

### 육아휴직수급자의 특성 및 노동시장 성과 분석

#### 제1절 육아휴직급여사업 추진 실적 및 수급자 특성 분석

모성보호 관련 법령들이 개정되면서 2001년 11월부터 고용보험에서 지급되기 시작한 모성보호급여(산전후휴가급여, 육아휴직급여)는 제도 시행 초기 인식부족 및 기존 사업장 관행 등으로 인하여 그 실적이 미미하였으나, 시행 3년차인 2003년까지 그 활용 실적이 꾸준히 증가하고 있다. 본 절에서는 육아휴직제도의 실적뿐만 아니라 그 모집단이 될 수 있는 산전후휴가급여제도의 실적과 관련 지표의 추이를 살펴봄으로써 육아휴직제도의 활용 정도를 직·간접적으로 개괄해 보고자 한다.

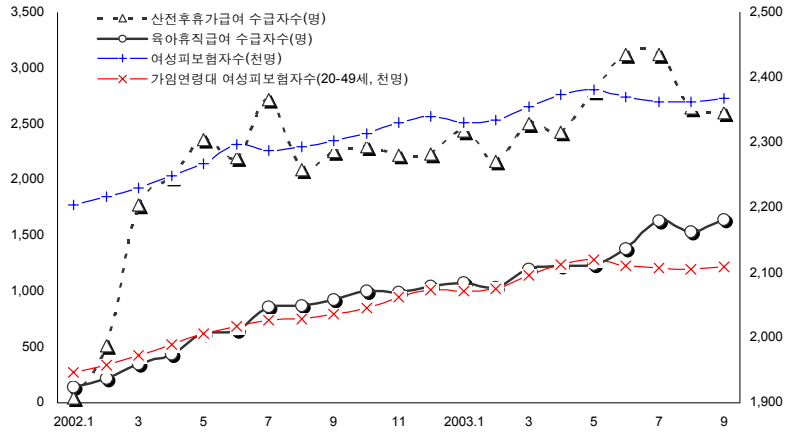
##### 1. 모성보호급여사업 수급자수 추이

[그림 4-1]과 <표 4-1>은 2002년 1월부터 2003년 9월까지의 각 월별 모성보호급여사업 수급자수 및 여성 피보험자수의 추이를 나타낸 것이다.

산전후휴가급여의 경우, 제도 시행 초기에는 그 수급자수가 적었으나 2002년 2, 3월을 넘어서면서 크게 증가하였는데, 이는 산전후휴가급여를



[그림 4-1] 고용보험 피보험자수와 모성보호급여사업 수급자수 추이



자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호.

휴가가 종료된 이후(6월 이내)에 신청하도록 되어 있는 제도적 요인에 의한 것으로 분석된다. 한편 각 연도 4, 7월, 즉 각 분기 시작 월에 수급자수가 특히 많이 나타나는 것 역시 마찬가지로 해석될 수 있다.

산전후휴가급여는 원칙상 급여를 수급하고자 하는 근로자가 거주지 관할 고용안정센터에 직접 신청서를 제출하도록 되어 있으나 대리인 또는 우편 등의 방법을 통하여 신청서 제출이 가능하기 때문에 사업장에서 일괄 제출할 경우, 각 분기의 시작 월 말일까지 제출토록 되어 있는 고용안정사업의 각종 지원금 신청과 함께 이루어질 가능성이 크다. 이러한 이유 때문에 산전후휴가급여의 추세선에 특정 시기의 돌출점이 나타나는 것은 행정적인 처리 과정에서 나타나는 제도적 특성 이외의 다른 요인들이 반영된 결과로 보기는 어려운데 이는 [그림 4-2]의 여성의 경제활동참가율과 모성급여사업 수급자수의 추이를 통해서도 간접적으로 확인할 수 있다.<sup>34)</sup>

34) 사실 경제활동인구에는 실업자가 포함되기 때문에 순수 취업자만을, 그리고 여기에서 고용주, 자영업자, 가족종사자들을 제외한 임금근로자 가운데 상시(상용, 임시직)근로자만을 대상으로 분포를 보는 것이 보다 정확한 제도 활용 특성을 파악하는 데 유의미하겠지만, 여성의 노동시장 참여라는 거시적 차원에서 전체적인 윤곽을 살핀다는 측면에서는 무리가 없을 것으로 보인다. 한편, 임금

---

근로자만으로 그 범위를 한정시킨다고 해도 2002년 12월 현재 임금근로자 대비 고용보험 피보험자 비중은 49.8%로서 그 적용률이 낮은 수준이기 때문에 고용보험제도와 관련된 여성 근로자들의 경제활동참가율을 파악하는 데 한계가 있음은 분명하다.

〈표 4-1〉 모성보호급여사업 수급자수 및 여성 피보험자수 추이

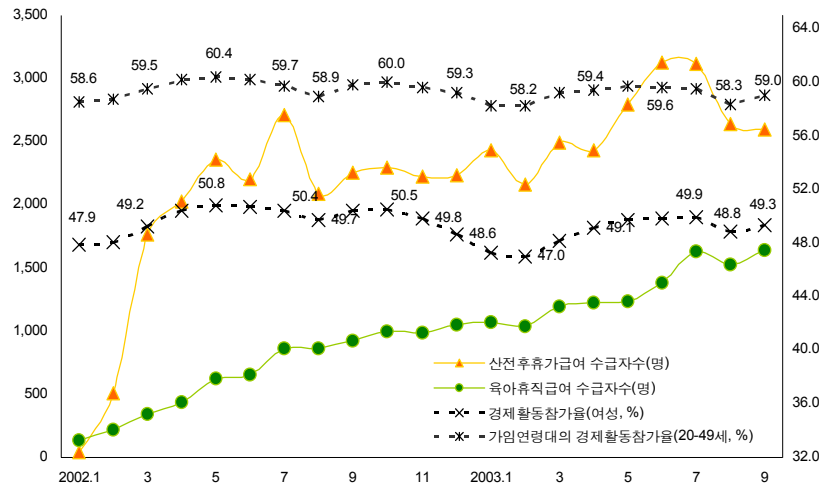
(단위: 명, 천명)

	산전후휴가급여 수급자수	육아휴직급여 수급자수	여성 피보험자수	가임연령대 여성 피보험자수	
				20~49세	25~34세
2002년 1월	45	136	2,203	1,946	813
2월	511	215	2,216	1,958	819
3월	1,767	346	2,229	1,971	823
4월	2,026	434	2,248	1,989	830
5월	2,361	620	2,266	2,005	837
6월	2,201	654	2,297	2,018	845
7월	2,715	859	2,288	2,025	850
8월	2,087	866	2,293	2,028	853
9월	2,251	926	2,302	2,036	860
10월	2,294	997	2,312	2,046	868
11월	2,222	989	2,329	2,061	878
12월	2,231	1,045	2,338	2,072	885
2003년 1월	2,433	1,072	2,330	2,070	887
2월	2,165	1,038	2,334	2,075	889
3월	2,495	1,199	2,354	2,095	892
4월	2,427	1,225	2,373	2,113	897
5월	2,791	1,237	2,380	2,120	900
6월	3,123	1,384	2,369	2,111	896
7월	3,116	1,629	2,363	2,105	894
8월	2,636	1,530	2,363	2,104	894
9월	2,596	1,644	2,366	2,108	898

주: '가임연령대'의 개념은 모성보호급여사업 수급자의 출산과 관련한 수급행태를 전제로 설정한 연령대이기 때문에 선행연구들에서 규정하고 있는 개념과는 차이가 있으며, 그 차이를 줄이기 위해 두 가지 차원으로 구분하여 분포를 파악하였음.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호.

[그림 4-2] 여성의 경제활동참가율과 모성보호급여 수급자수 추이 분포



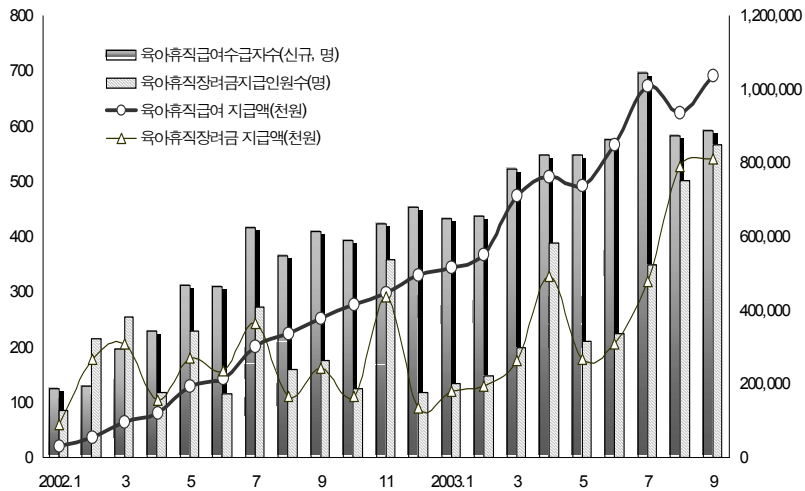
자료: 통계청, 통계DB KOSIS; 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호.

육아휴직제도가 시행된 지가 일천하다는 한계가 있지만 지난 1년 동안의 추세를 보았을 때 노동시장 변화에 따라서는 제도 활용 행태가 민감하게 움직이는 양상은 나타나지 않는다. 다만, 육아휴직급여의 경우 수급자가 휴직기간 내에 직접 거주지 관할 고용안정센터에 신청서를 제출하여 급여 수급을 하는 경우가 일반적이기 때문에 추세선이 전반적인 상승세를 나타낼 뿐 특정 시기에 돌출되는 현상은 상대적으로 적다. 한편 육아휴직급여 수급자 역시 꾸준히 그 수가 증가하고는 있지만 가임연령대의 여성 피보험자수 대비 활용률은 매우 낮게 나타난다. 이는 엄밀한 의미에서 임신이라는 사건(event)이 발생한 여성 근로자를 모집단으로 잡은 것이 아니기 때문이지만 제도 활용 정도가 아직 낮은 수준임은 사실이다.

## 2. 육아휴직급여사업의 실적 추이

[그림 4-3]과 <표 4-2>는 육아휴직급여 수급자와 고용안정사업 내

[그림 4-3] 육아휴직급여와 육아휴직장려금 실적 추이



자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』 각월호.

육아휴직장려금제도의 지급 인원, 그리고 각각의 수급액과 지급액에 대한 실적을 보여주고 있다.

육아휴직급여의 경우 2002년에는 월 20만원씩 제공되던 것이 법 개정으로 2003년부터 월 30만원이 지급되기 시작했고, 2003년 9월 현재까지 1,038,685천원이 지급된 것으로 나타났다. 한편, 2003년에 접어들면서 실적 추이가 빠르게 급증하는 양상을 띠고 있는데 이는 제도 시행 3년차에 접어들면서 근로자 및 사업주의 제도에 대한 이해 및 인지도가 높아진 결과라고 하겠다.

그런데 동일한 ‘육아휴직’에 관련된 두 제도가 특정 기간 내 육아휴직급여 수급자수와 육아휴직장려금 지급 인원수가 일치하지 않고 있는데 그 이유는 두 제도가 지니고 있는 다음의 세 가지 특성에 기인한다. 첫째, 육아휴직급여는 급여 수급자가 휴직기간 종료 이후 최대 6개월 이내에만 신청하면 휴직기간 동안의 급여를 소급하여 수급이 가능하므로 분석기간 내 지급 결정일 기준으로 볼 때, 그 기간 내에 포함되지 않을 가능성이 존재한다. 둘째, 장려금은 기본적으로 3년 연한의 지급 관련 특성이 있기 때문에 분석기간 내 실제 육아휴직급여 수급자수와 반드시

〈표 4-2〉 육아휴직급여와 육아휴직장려금 수급자(지급인원) 수 및 수급(지급)액 추이

(단위: 명, 천원)

	수급자[지급인원] 수			수급[지급]액	
	육아휴직급여		육아휴직장려금	육아휴직급여	육아휴직장려금
	신규	전체			
2002년 1월	124	136	86	32,006	90,073
2월	129	215	214	54,510	268,038
3월	197	346	255	95,676	309,779
4월	229	434	118	122,942	154,402
5월	312	620	228	194,618	269,151
6월	309	654	115	214,747	236,189
7월	416	859	272	300,841	363,924
8월	366	866	160	337,143	167,680
9월	409	926	175	376,720	241,265
10월	394	997	125	415,240	164,848
11월	424	989	359	445,992	436,020
12월	454	1,045	117	496,614	134,637
2003년 1월	433	1,072	134	515,543	180,299
2월	437	1,038	148	552,630	195,200
3월	522	1,199	199	712,015	264,400
4월	549	1,225	389	761,922	492,592
5월	547	1,237	210	737,922	265,693
6월	575	1,384	225	850,499	309,966
7월	695	1,629	348	1,010,716	477,240
8월	583	1,530	501	935,350	791,536
9월	591	1,644	566	1,038,685	811,114

주: 육아휴직수급자 수급액은 신규 수급인원을 포함한 해당 기간의 총 수급인원에 대한 금액 합계를 의미함.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호.

일치할 수는 없다. 셋째, 육아휴직장려금의 경우, 해당 근로자가 휴직을 종료하고 사업장에 복귀한 이후 최소 30일 이상을 근무한 경력이 인정되어야 장려금 지급 대상 인원수에 누계되며, 분기별로 신청 및 지급 업무가 이루어지기 때문에, 가령 2002년 4분의 1분기에 복귀한 근로자에 대한 장려금 신청은 그 다음 분기인 2002년 4분의 2분기 이후로 가능하

게 된다. 이러한 제도적 특성상 ‘육아로 인한 휴직’에 대해서 특정(분석) 대상 기간 내 근로와 사업주에게 지급되는 유사한 성격의 급여지급 대상자 수에 불일치되는 것이다.

### 3. 모성보호급여사업 수급자 특성 분석

#### 가. 모성보호급여 수급자의 특성에 대한 분석 기준

육아휴직급여 수급자의 특성을 분석하기에 앞서 이들의 모집단이라고 할 수 있는 산전후휴가급여 수급자까지 포함하는 모성보호급여 수급자 전체의 분포를 살펴볼 것이다. 이를 통하여 출산이라는 사건을 통하여 육아라는 한 축과 경제활동 지속이라는 다른 한 축 사이에서 ‘육아휴직’ 제도를 인지·활용하는 당해 근로자들의 특성 및 행위 양태를 개괄할 수 있다.

먼저 모성보호급여 수급자에 대한 분석을 위해서 수급자들의 유형을 분류하였다. 이는 모성보호급여 수급자들이 크게 산전후휴가급여를 수급한 이후 육아휴직급여를 수급한 사람과 그렇지 않은 사람의 두 부류로 집단이 나뉘게 되어 이들의 수급 특성 분포에 차이가 있을 것으로 예상되기 때문이다.

분석에 사용된 고용보험 DB의 모성보호급여사업 DB는 특정 기간 내 산전후휴가급여 및 육아휴직급여를 수급한 사람들에 대한 개인 정보 및 사업장 정보를 담고 있다.

2001년 11월 1일~2003년 6월 30일까지(행정처리일 기준) 모성보호급여를 수급한 전체 수급자수는 38,709명으로, 이 가운데 수치 오입력, 부지급 및 부정수급 대상자 등을 제외한 38,404명이 모성보호급여를 수급한 최종분석 대상자로 나타났다.

분석 대상자는 크게 육아휴직을 수급한 사람과 수급하지 않은 사람의 두 부류로 구분되는데, 육아휴직 비수급자(이하 비수급자)는 전체 모성보호급여 수급자의 82.5%인 31,677명, 육아휴직 수급자는 17.5%인 6,727명이다(표 4-3, 그림 4-4 참조).

분석대상자에서 ‘C 유형’으로 구분된 사람들의 경우, 산전후휴가급여를 수급한 사람들이 아니기 때문에 육아휴직 활용의 특성이 개정된 제도 시행 이후에 육아휴직을 사용하기 시작한 사람들과 차이가 나타날 가능성이 있지만 제도 초기에 육아휴직급여를 수급하기 시작한 집단이기 때문에 전체적인 제도 활용 추이를 이해하는 데 유의미할 것으로 판단하여 수급자 집단으로 분류하여 분석 대상에 포함하였다.

〈표 4-3〉 분석 대상자의 유형 분류

(단위: 명, %)

육아휴직급여 수급 여부	분석 대상자의 유형		비 고
비수급자(A)	31,677(82.5)		산전후휴가급여를 수급한 이후 육아휴직을 사용하지 않은 사람
수급자(B, C)	B	5,762 (15.0)	산전후휴가급여를 수급한 이후 육아휴직급여를 수급한 사람
	C	965 ( 2.5)	산전후휴가를 사용하였지만 개정법 시행 시점인 2001년 11월 1일 이전에 휴가가 종료되어 늘어난 산전후휴가 30일분에 대한 급여 수급과는 무관한 사람 <sup>35)</sup>
전 체	38,404(100.0)		-

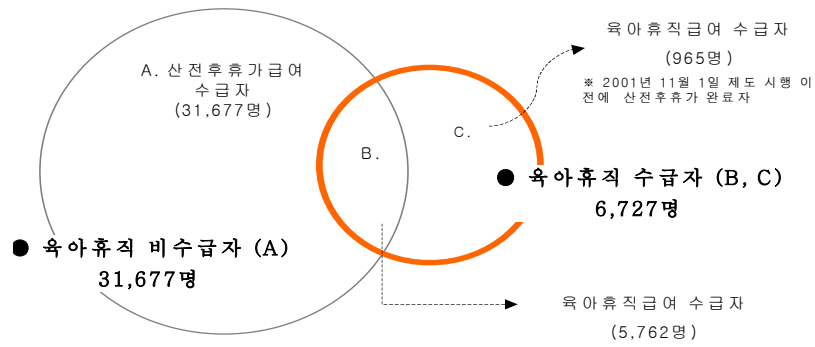
자료: 고용보험 DB.

(그림 4-4) 분석 대상자의 유형 구분: 육아휴직 수급자와 비수급자

35) ‘모성보호 관련 고용보험법령 개정’에 따른 세부시행 지침에 따르면, 개정내용은 산전후휴가급여의 경우 2001년 11월 1일 이후 출산하는 근로자부터 적용하며, 육아휴직급여의 경우 2001년 11월 1일 이후 육아휴직을 시작하는 근로자부터 적용하는 것으로 명시하고 있다(고용보험법 부칙 제2조).



제4장 육아휴직수급자의 특성 및 노동시장 성과 분석 87



\* 2001년 11월 1일 제도 시행  
전에 산전후휴가 완료자

나. 모성보호급여 수급자의 수급 현황 및 특성

본 분석에서는 앞서 구분한 수급자의 유형에 따라 수급자의 개인별, 사업장별 특성으로 나누어서 살펴보았다.

1) 수급자의 개인적 특성 분석

<표 4-4>는 모성보호급여 수급자의 개인적 특성 분포를 성별, 연령별, 학력별, 그리고 근속연수 구간 및 산전후휴가급여 수급액 구간으로 구분하여 비수급자와 비교 분석한 것이다.

<표 4-4> 육아휴직 수급자와 비수급자의 개인 특성별 분포

(단위: 명, %)

		수급자	비수급자	전 체
성별	남 성	117 ( 1.7)	0 ( 0.0)	117 ( 0.3)
	여 성	6,610 ( 98.3)	31,677 (100.0)	38,287 ( 99.7)
연령	20~25세 미만	80 ( 1.2)	494 ( 1.6)	574 ( 1.5)
	25~30세 미만	2,685 ( 39.9)	13,377 ( 42.2)	16,062 ( 41.8)
	30~35세 미만	3,497 ( 52.0)	15,412 ( 48.7)	18,909 ( 49.2)
	35~40세 미만	435 ( 6.5)	2,233 ( 7.0)	2,668 ( 6.9)
	40~45세 미만	28 ( 0.4)	153 ( 0.5)	181 ( 0.5)
	45세 이상	2 ( 0.0)	8 ( 0.0)	10 ( 0.0)
학력	초 졸	23 ( 0.3)	62 ( 0.2)	85 ( 0.2)
	중 졸	20 ( 0.3)	107 ( 0.3)	127 ( 0.3)
	고 졸	3,419 ( 50.8)	14,755 ( 46.6)	18,174 ( 47.3)
	전문대졸	1,231 ( 18.3)	7,723 ( 24.4)	8,954 ( 23.3)
	대 졸	1,963 ( 29.2)	8,440 ( 26.6)	10,403 ( 27.1)
	대학원 이상	71 ( 1.1)	590 ( 1.9)	661 ( 1.7)
근속연수	6월 미만	128 ( 1.9)	794 ( 2.5)	922 ( 2.4)
	6월~1년 미만	338 ( 5.0)	2,257 ( 7.2)	2,595 ( 6.8)
	1~3년 미만	1,283 ( 19.1)	8,237 ( 26.2)	9,520 ( 24.9)
	3~5년 미만	874 ( 13.0)	4,697 ( 14.9)	5,571 ( 14.6)
	5~10년 미만	2,537 ( 37.8)	11,200 ( 35.6)	13,737 ( 36.0)
	10년 이상	1,549 ( 23.1)	4,310 ( 13.7)	5,859 ( 15.3)
전 체		6,727 (100.0)	31,677 (100.0)	38,404 (100.0)

주: 근속연수 구간에서 결측 사례가 발생하여 수급자의 경우 18명, 비수급자의 경우 182명은 분석에서 제외되었음.

자료: 고용보험 DB.

성별로 볼 때 육아휴직급여 수급자의 98.3%가 여성이었고, 남성은 117명(1.7%)만이 수급한 것으로 나타나, 남성의 제도 활용률이 매우 낮음과 동시에 보육에 대한 책임이 여성에게 전담되고 있는 현실을 반영해 주고 있다.

고용보험 DB상에 출산 여성근로자의 연령대는 20~49세까지로 나타나는데 25~34세 사이의 여성근로자들이 전체 수급자의 91.9%를 차지하고 있다. 이 연령대만을 구분하여 볼 때 20대 후반과 30대 초반의 수급 행태에 다소 차이가 있는데 20대 후반의 경우 비수급자의 비율(42.2%)이 수급자(39.9%)에 비해 상대적으로 높은 반면 30대 초반은 수급자의 비율(52.0%)이 비수급자(48.7%)에 비해서 높다. 이는 근속연수의 차이로 인하여 육아휴직을 활용하는데 30대 초반이 상대적으로 이점이 있기 때문인 것으로 보인다.

학력별 분포에서는 고졸 이상의 학력층에 수급자가 집중적으로 분포되어 있는데, 고졸과 대졸 학력자의 경우 수급자가 비수급자에 비해 상대적으로 많은 반면 전문대졸과 대학원 이상의 고학력자의 경우 비수급자의 비중이 수급자에 비해서 다소 높게 나타났다. 수급자만을 볼 때 고졸 학력층이 전체 수급자의 50.8%로 그 비중이 가장 높지만, 전문대졸 이상의 학력층 또한 48.6%를 차지하고 있기 때문에 고졸 학력자의 경우 근속연수에 의한 효과가 반영되었을 가능성이 크다. 아울러 고용보험 여성 피보험자의 학력별 추이가 중졸 이하의 저학력 피보험자의 비중이 꾸준히 감소하고 있는 반면 전문대졸 이상의 고학력 피보험자의 비중이 증가하는 추세이기 때문에 향후 수급자의 장기적인 추세가 현재와는 차별적일 것으로 예상된다.

근속연수 구간으로 수급자와 비수급자를 나누어 볼 때, 직장 5년차 근속자에서 제도 활용이 높게 나타나며, 비수급자에 비해서도 상대적인 비율이 높은 것으로 분석되었다. 경력 5년 미만의 근속자의 경우 육아휴직 비수급자가 수급자에 비해 상대적으로 많은데, 이는 여성 근로자들이 경력에 따른 제도 활용 가능성에 직장 내 문화가 간접적으로 영향을 주고 있음을 시사하는 부분이다.

육아휴직 수급자와 비수급자를 직업 특성별로 살펴본 것이 <표 4-5>

의 결과이다. 수급자만을 놓고 볼 때 전체의 64.4%가 사무직 근로자로서 이는 기타 직종의 경우 직무의 특성상 제도 활용 가능성이 상대적으로 낮음을 반영하는 결과이기도 하지만 이를 통해서 사무직 근로자가 육아휴직 활용이 상대적으로 용이하다고 단정지을 수는 없다. 다른 한편으로는 비수급자의 경우 역시 사무직에서 차지하는 비중이 57.4%로 가장 높게 나타나고 있기 때문에 전체 고용보험 피보험자 집단의 특성에 의한 결과로서 해석할 수도 있으므로 해석에 주의를 요하며, 아울러 추가적인 분석을 통하여 다른 요인들의 개입 여부가 분명히 밝혀져야 할 것이다.

고위임직원·관리자 및 전문가, 기술공·준전문가 직종에서 비수급자의 비율이 수급자에 비해서 상대적으로 높은 것은 이들의 근속연수와 함께 이에 따른 직무 특성, 그리고 임금수준 등이 고려되어야 할 것이다. 한 달에 30만원씩의 육아휴직급여 수준과 이들의 임금수준 사이에서 발생하는 선택적 기회비용의 측면이 다른 직종에 비해서 크게 작용할 것이고, 또한 관리 및 감독 기능, 그리고 전문적인 기술 등이 요구되는 직종에서 대체근로를 통해서 공백을 메우는 데 상대적으로 한계가 클 것이기 때문이다.

〈표 4-5〉 육아휴직 수급자와 비수급자의 직업 특성별 분포

(단위: 명, %)

	수급자	비수급자	전 체
고위임직원·관리자	42 ( 0.6)	290 ( 0.9)	332 ( 0.9)
전문가	579 ( 8.6)	3,189 ( 10.1)	3,768 ( 9.8)
기술공·준전문가	411 ( 6.1)	3,405 ( 10.8)	3,816 ( 9.9)
사무직	4,328 ( 64.4)	18,181 ( 57.4)	22,509 ( 58.6)
서비스·상품화시장판매자 등	789 ( 11.7)	2,846 ( 9.0)	3,635 ( 9.5)
기능원·관련근로자	284 ( 4.2)	2,265 ( 7.2)	2,549 ( 6.6)
장치기계조작원·조립원	132 ( 2.0)	406 ( 1.3)	538 ( 1.4)
단순노무직	160 ( 2.4)	1,084 ( 3.4)	1,244 ( 3.2)
전 체	6,725 (100.0)	31,669 (100.0)	38,394 (100.0)

주: 농어업 숙련근로자(3명)는 결측 사례로서 분석 과정에서 제외하였음.  
자료: 고용보험 DB.

직업 특성별 수급행태는 수급자의 사업장의 산업 특성별 분포에서 다시금 언급하겠다.

산전후휴가급여는 135만원을 상한선으로 두고 휴가 시작일을 기준으로 휴직 전 통상임금액이 지급되는데 <표 4-6>은 육아휴직급여제도를 활용한 사람과 그렇지 않은 사람의 통상임금 수준을 간접적으로 가늠할 수 있는 결과이다. 물론 급여의 상한선 규정으로 인하여 고임금 계층에 대한 정확한 행태를 분석하는 데 한계가 있지만 개괄적인 차원에서의 접근에는 무리가 없을 것으로 보인다.

급여수준 110만원을 기준으로 볼 때 그 이상의 산전후휴가급여 수급자는 육아휴직 활용 정도가 비수급자에 비해서 상대적으로 높은 반면, 그 아래의 급여 수급자의 경우는 비수급자가 상대적으로 많다. 임금수준이 낮은 근로자들의 경우에 제도 활용 정도가 낮다는 것은 현재의 육아휴직급여 수준이 이들의 제도 활용에 긍정적인 견인 역할을 하지는 못함을 간접적으로 시사해 준다. 육아를 보조해 줄 수 있는 가족의 지원이나 기타의 방법들에 대한 연구가 함께 이루어져야 결과가 보다 명확해지겠지만, 그러한 요인을 배제하였을 경우 고임금 계층에 비해 저임금 계층의 근로자의 제도 활용률이 상대적으로 떨어진다는 것은 현재의 육아휴직급여 수준이 경제활동을 중단하고 아이를 양육하는 데 전념하도록 하는 데, 그리고 직장생활을 유지하도록 하는 데 기여하는 바가 불확실함을 의미한다.

<표 4-6> 육아휴직급여 수급자와 비수급자의 산전후휴가급여 수금액 구간별 분포  
(단위: 명, %)

	수급자	비수급자	전 체
50만원 미만	85 ( 1.5)	543 ( 1.7)	628 ( 1.7)
50만~70만원 미만	604 ( 10.5)	3,821 ( 12.1)	4,425 ( 11.8)
70만~90만원 미만	1,183 ( 20.5)	7,489 ( 23.6)	8,672 ( 23.2)
90만~110만원 미만	1,206 ( 20.9)	6,941 ( 21.9)	8,147 ( 21.8)
110만~130만원 미만	1,108 ( 19.2)	4,975 ( 15.7)	6,083 ( 16.2)
130만~135만원 미만	193 ( 3.4)	1,062 ( 3.4)	1,255 ( 3.4)
135만원(상한선)	1,382 ( 24.0)	6,844 ( 21.6)	8,226 ( 22.0)
전 체	5,761 (100.0)	31,675 (100.0)	37,436 (100.0)

자료: 고용보험 DB.

2) 수급자의 사업장 특성 분석

<표 4-7>은 산업, 사업장 규모의 사업장 특성을 통해 육아휴직급여 수급 행태를 분석한 것이다.

산업별 분포에서는 금융보험업종에 종사하는 근로자의 제도 활용률이 전체 수급자의 42.3%로서 가장 크게 크고, 제조업(15.3%), 운수·통신업(8.9%), 교육·보건사회복지업(8.8%) 순으로 수급자 분포가 나타났다. 비수급자의 경우 교육·보건사회복지업 종사자가 21.5%로 가장 높고, 제조업이 20.8%, 금융보험업이 17.5%로 제도 활용이 적었다.

<표 4-7> 육아휴직급여 수급자와 비수급자의 사업장 특성별 분포

(단위: 명, %)

		수급자	비수급자	전 체
산업	제조업	1,025 (15.3)	6,565 (20.8)	7,590 (19.8)
	전기가스수도·건설업	175 (2.6)	1,024 (3.2)	1,199 (3.1)
	도소매·숙박음식점업	542 (8.1)	3,840 (12.1)	4,382 (11.4)
	운수·통신업	596 (8.9)	1,924 (6.1)	2,520 (6.6)
	금융보험업	2,841 (42.3)	5,535 (17.5)	8,376 (21.8)
	부동산임대·사업서비스업	537 (8.0)	4,068 (12.9)	4,605 (12.0)
	교육·보건사회복지업	588 (8.8)	6,793 (21.5)	7,381 (19.2)
	공공서비스업 및 기타	412 (6.1)	1,880 (5.9)	2,292 (6.0)
사업장 규모	5인 미만	475 (7.1)	2,199 (6.9)	2,674 (7.0)
	5~9인	283 (4.2)	1,856 (5.9)	2,139 (5.6)
	10~29인	339 (5.0)	2,865 (9.0)	3,204 (8.3)
	30~49인	157 (2.3)	1,491 (4.7)	1,648 (4.3)
	50~69인	109 (1.6)	984 (3.1)	1,093 (2.8)
	70~99인	146 (2.2)	1,285 (4.1)	1,431 (3.7)
	100~299인	419 (6.2)	4,623 (14.6)	5,042 (13.1)
	300~499인	197 (2.9)	2,174 (6.9)	2,371 (6.2)
	500~999인	340 (5.1)	3,181 (10.0)	3,521 (9.2)
	1,000인 이상	4,261 (63.4)	11,016 (34.8)	15,277 (39.8)
대기업 여부 (300인 기준)	중소기업 (300인 미만)	1,928 (28.7)	15,303 (48.3)	17,231 (44.9)
	대기업 (300인 이상)	4,799 (71.3)	16,374 (51.7)	21,173 (55.1)
전 체		6,727 (100.0)	31,677 (100.0)	38,404 (100.0)

자료: 고용보험 DB.

〈표 4-8〉 육아휴직 수급자와 비수급자의 산업 및 직업 특성별 분포

(단위: 명, %)

직종	산업		제조업		전기가스수도·건설업		도소매·숙박음식점업	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
고위임직원·관리자	7 ( 0.7)	51 ( 0.8)	-	-	16 ( 1.6)	3 ( 0.6)	48 ( 1.3)	
전문가	21 ( 2.0)	249 ( 3.8)	14 ( 8.1)	24 ( 2.4)	14 ( 2.6)	125 ( 3.3)		
기술공·준전문가	37 ( 3.6)	250 ( 3.8)	27 ( 15.6)	126 ( 12.4)	23 ( 4.2)	114 ( 3.0)		
사무직	498 ( 48.6)	3,838 ( 58.5)	116 ( 67.1)	580 ( 57.0)	270 ( 49.8)	2,146 ( 55.9)		
서비스·상품화시 장판매자 등	72 ( 7.0)	301 ( 4.6)	2 ( 1.2)	8 ( 0.8)	211 ( 38.9)	1,301 ( 33.9)		
기능원·관련근로자	159 ( 15.5)	1,124 ( 17.1)	10 ( 5.8)	50 ( 4.9)	12 ( 2.2)	67 ( 1.7)		
장치기계조작원· 조립원	129 ( 12.6)	375 ( 5.7)	-	1 ( 0.1)	1 ( 0.2)	4 ( 0.1)		
단순노무직	102 ( 10.0)	374 ( 5.7)	4 ( 2.3)	213 ( 20.9)	8 ( 1.5)	35 ( 0.9)		
전 체	1,025 (100.0)	6,564 (100.0)	173 (100.0)	1,018 (100.0)	542 (100.0)	3,840 (100.0)		
직종	산업		운수·통신업		금융보험업		부동산임대·사업서비스업	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
고위임직원·관리자	8 ( 1.3)	31 ( 1.6)	15 ( 0.5)	79 ( 1.4)	7 ( 1.3)	37 ( 0.9)		
전문가	182 ( 30.5)	42 ( 2.2)	33 ( 1.2)	63 ( 1.1)	54 ( 10.1)	404 ( 9.9)		
기술공·준전문가	24 ( 4.0)	96 ( 5.0)	31 ( 1.1)	88 ( 1.6)	46 ( 8.6)	337 ( 8.3)		
사무직	216 ( 36.2)	1,320 ( 68.6)	2,540 ( 89.4)	5,073 ( 91.7)	330 ( 61.5)	2,669 ( 65.6)		
서비스·상품화시 장판매자 등	138 ( 23.2)	237 ( 12.3)	205 ( 7.2)	147 ( 2.7)	76 ( 14.2)	397 ( 9.8)		
기능원·관련근로자	22 ( 3.7)	156 ( 8.1)	15 ( 0.5)	54 ( 1.0)	14 ( 2.6)	160 ( 3.9)		
장치기계조작원· 조립원	2 ( 0.3)	3 ( 0.2)	-	-	-	10 ( 0.2)		
단순노무직	4 ( 0.7)	39 ( 2.0)	2 ( 0.1)	31 ( 0.6)	10 ( 1.9)	54 ( 1.3)		
전 체	596 (100.0)	1,924 (100.0)	2,841 (100.0)	5,535 (100.0)	537 (100.0)	4,068 (100.0)		
직종	산업		교육·보건사회복지업		공공서비스업 및 기타		전 체	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
고위임직원·관리자	-	23 ( 0.3)	2 ( 0.5)	5 ( 0.3)	42 ( 0.6)	290 ( 0.9)		
전문가	218 ( 37.1)	2,101 ( 30.9)	42 ( 10.2)	178 ( 9.5)	578 ( 8.6)	3,186 ( 10.1)		
기술공·준전문가	178 ( 30.3)	2,282 ( 33.6)	44 ( 10.7)	110 ( 5.9)	410 ( 6.1)	3,403 ( 10.8)		
사무직	86 ( 14.6)	1,272 ( 18.7)	268 ( 65.0)	1,253 ( 66.6)	4,324 ( 64.4)	18,151 ( 57.4)		
서비스·상품화시 장판매자 등	44 ( 7.5)	318 ( 4.7)	40 ( 9.7)	136 ( 7.2)	788 ( 11.7)	2,845 ( 9.0)		
기능원·관련근로자	39 ( 6.6)	529 ( 7.8)	11 ( 2.7)	115 ( 6.1)	282 ( 4.2)	2,255 ( 7.1)		
장치기계조작원· 조립원	-	11 ( 0.2)	-	2 ( 0.1)	132 ( 2.0)	406 ( 1.3)		
단순노무직	23 ( 3.9)	255 ( 3.8)	5 ( 1.2)	81 ( 4.3)	158 ( 2.4)	1,082 ( 3.4)		
전 체	588 (100.0)	6,792 (100.0)	412 (100.0)	1,880 (100.0)	6,714 (100.0)	31,621 (100.0)		

주: 직종 가운데 농어업 숙련근로자(3명)는 결측 사례로서 분석에서 제외하였음.  
자료: 고용보험 DB.

사업장 규모를 중소기업과 대기업으로만 구분하여 수급자 유형에 따라 분포를 살펴보면, 육아휴직 수급 여부에 따른 분포를 비교했을 때 대기업 근로자가 71.4%로서 중소기업 근로자의 28.7%에 비해서 육아휴직 활용률이 높았는데, 수급자와 비수급자 분포의 편차가 42.6%포인트로서 비수급자의 3.4%포인트보다 매우 크다. 이는 수급자의 63.4%가 1,000인 이상의 사업장에 몰려 있기 때문이다.

<표 4-8>은 분석의 시각을 조금 달리하여 육아휴직 수급자와 비수급자의 직업 특성과 산업 특성을 연결시켜 살펴본 것인데, 각각을 독립적으로 분석했을 때의 결과와 다소 상이한 부분들이 있음에 유의할 필요가 있다. 가령 앞에서 설명하였던, 수급자의 비중이 가장 높았던 금융보험업과 사무직 직종을 상기해 보자. 이 두 차원을 교차하여 살펴본 결과에서는 금융보험업과 사무직 종사자가 육아휴직을 가장 많이 사용하고 있지만 비수급자의 경우 전체 비수급자의 91.7%로서 역시 가장 높은 비율을 나타내고 있다. 이는 전체 대상자의 분포와 전기가스수도·건설업종을 제외한 전 분야의 산업에서 공통적으로 나타나고 있는 결과이다. 따라서 사무직종이 육아휴직급여를 제도적으로 활용하는 데 상대적으로 용이하다고 말하기에는 한계가 있다.

한편 대부분의 업종에서 사무직종의 수급자가 가장 많이 나타나지만 운수·통신업에서는 전문가(30.5%)와 서비스·상품화시장판매자직종(23.2%)이 36.2%의 사무직종과 비슷한 분포를 나타내며, 교육·보건사회복지업에서는 전문가(37.1%) 및 기술공·준전문가(30.3%) 직종의 수급자 비중이 사무직 14.6%보다 훨씬 높은 비중을 차지하고 있다.

## 제2절 육아휴직 활용의 노동시장 성과 분석

### 1. 개 관

육아휴직제도의 성과에 대한 평가는 이 제도의 목적이 무엇이나에 따



라 달라진다. 육아휴직제도는 가족정책적 측면과 노동시장정책 측면을 모두 가지기 때문에 어떤 측면을 더 강조하느냐에 따라 평가의 초점이 달라질 수밖에 없다. 이 절은 육아휴직제도 실시에 따른 노동시장 성과를 분석하는 데에 초점을 맞추기로 한다. 이는 무엇보다도 분석에 사용할 수 있는 자료에 가족정책을 평가하는 데에 필요한 정보들이 충분히 포함되어 있지 못하기 때문이다.

노동시장 측면에서 볼 때 육아휴직제도의 목적은 이미 언급한 바와 같이 여성의 노동시장 참여 지원 및 일과 가정의 양립이다. 육아휴직을 통해 여성의 노동시장 경력단절을 방지하고 직장가정의 양립을 가능케 하자는 것이다. 따라서 육아휴직제도 실시에 따른 노동시장 성과를 분석함에 있어 핵심적인 사항은 육아휴직 활용자들이 과연 휴직 후 원래의 직장으로 복귀하여 일과 가정의 양립을 이루고 있는가 하는 것이다.

이 외에도 육아휴직의 임금효과 및 출산율 제고 효과 등이 노동시장 성과를 평가하는 주요 기준이다. 먼저 임금효과란 육아휴직이 여성의 경력단절을 방지함으로써 제도가 없었을 경우 육아로 인한 경력단절과 그 후의 재취업에서 발생하게 될 임금 저하를 초래하지 않게 되는 효과를 말한다. 뿐만 아니라 육아휴직제도는 육아로 인한 이직과 이로 인한 가구소득 감소의 부담 때문에 발생하는 출산 기피를 막는 효과도 기대할 수 있다. 실제로 육아휴직제도의 탄생과 발전이 출산율 제고를 위한 노력과 긴밀한 관계를 가지는 나라들도 많다.

그러나 육아휴직제도의 출산율 제고 효과는 오랜 기간이 지난 후에야 평가할 수 있다. 제도가 실시된 지 얼마 되지 않았을 뿐 아니라 아직 육아휴직 활용이 미미한 수준인 현재 우리의 상황에서는 이에 대한 평가를 미룰 수밖에 없다. 다만, 육아휴직이 출산율을 높이는 데에 긍정적인 역할을 할 것인가의 여부는 일차적으로 육아휴직 활용자의 직장복귀 여부에 달려 있다. 육아휴직 활용이 직장복귀로 이어져 일과 가정이 실제로 양립할 수 있어야 출산율 제고 효과도 나타날 수 있다.

육아휴직의 임금효과 역시 상당한 기간이 경과하여 시간에 걸친 임금 경로(wage profile)에 대한 충분한 정보를 수집한 다음이어야 제대로 평

가할 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 임금효과는 직장 복귀를 전제로 하고 있으므로 이에 대한 일차적인 평가는 역시 육아휴직 사용자의 실제 직장 복귀 여부에 달려 있다.

따라서 본 연구는 무엇보다도 육아휴직 활용자의 원직장 복귀에 분석의 초점을 맞추기로 한다. 먼저 본 연구가 분석에 사용할 자료에 대해 설명하고 육아휴직 활용자와 비활용자의 특성을 살펴본다. 다음으로 육아휴직 활용자 가운데 원직장 복귀자와 비복귀자를 구분하여 이들의 여러 특성별로 원직장 복귀율을 평가한다.

## 2. 자료 및 기초통계

### 가. 자료(data)

육아휴직제도는 고용보험제도의 테두리에서 실시하는 사업들 가운데 하나이므로 육아휴직 사용자에 대한 기록은 고용보험 데이터베이스에 남게 된다. 따라서 이들에 대한 기록을 추적하여 관찰하고 분석한다면 육아휴직 사용자의 이후 노동시장 상태 변화를 알아낼 수 있고 이로부터 이들의 노동시장 성과를 분석할 수 있다. 뿐만 아니라 출산휴가 후 육아휴직을 사용한 사람과 그렇지 않은 사람들의 성과도 비교 분석할 수 있다.

구체적으로 본 연구가 분석에 사용하는 자료는 육아휴직제도가 도입된 2001년 11월 1일부터 본 연구가 시작된 때인 2003년 3월 31일까지의 기간 동안 출산휴가를 사용한 사람들에 대해 고용보험 DB상에 기록된 자료들이다. 여기에 해당하는 사람의 수는 <표 4-9>에서 보듯이 총 17,873명이다.<sup>36)</sup>

이들 가운데 육아휴직을 사용하였는지 여부를 분명하게 판단하기 어려운 사람들이 1,586명에 이른다. 현재 우리나라의 육아휴직제도하에서 육아휴직 사용에 대한 휴직급여 신청은 육아휴직 사용이 끝난 날로부터

36) 단, 육아휴직은 남성도 사용할 수 있는데 이에 따라 33명의 남성이 이 수치에 포함되어 있으나 이들은 출산휴가 사용자가 아니다.

〈표 4-9〉 출산휴가 사용자와 육아휴직 사용자

	출산휴가 사 용 자	육아휴직 사용 여부 불분명	육아휴직		
			소계	사용자	비사용자
2001. 11. 1 ~2003. 3. 31	17,873명	1,586명	16,287명 (100.0%)	1,069명 (6.6%)	15,218명 (93.4%)

자료: 고용보험 DB상의 자료.

6개월 이내까지 가능하다. 따라서 가용한 자료가 2003년 3월 31일까지 인 상태에서는 육아휴직 사용 여부를 확인하기 위해서는 6개월 전인 2002년 9월 30일까지 육아휴직급여의 신청과 지급 결정이 있었는지를 보아야 한다. 그런데 최대 6개월까지 기다렸다가 휴직급여를 신청하는 경우는 거의 없고 휴직급여가 아니라 육아휴직을 신청하는 처음의 단계에서 육아휴직 만료일로 신청한 날을 넘겨 그 이상 육아휴직을 사용하는 경우도 거의 없다. 따라서 우리는 보다 풍부한 자료를 얻기 위한 노력의 일환으로 육아휴직 만료일을 2002년 10월 31일까지 신청한 사람들을 육아휴직 사용 여부 확인 가능자로 판단하기로 한다. 이상의 기준에 입각하여 자료를 평가한 결과 총 17,873명 가운데 육아휴직 사용 여부가 불분명한 사람들이 표에서 보듯이 모두 1,586명이다.

총 17,873명 가운데 이들 1,586명을 제외한 16,287명에 대해 우리는 육아휴직 사용 여부를 평가할 수 있다. 이 16,287명 가운데 1,069명이 육아휴직을 사용하여 육아휴직 사용률은 6.6%에 이른다. 93.4%에 해당하는 나머지 15,218명은 육아휴직을 사용하지 않았다.

이제 우리는 <표 4-9>에서 살펴본 육아휴직 사용자와 비사용자 16,287명을 대상으로 이들의 육아휴직 이후 노동시장 상태를 살펴봄으로써 그 성과를 알아볼 수 있다. 고용보험 DB에는 고용보험 가입자들의 자격 변경에 대한 정보가 기록되어 있으므로 이를 살펴보면 이들이 원래의 직장에 그대로 복귀하였는지 아닌지 등을 확인할 수 있다.

#### 나. 육아휴직 활용상의 특징

먼저 위에서 구축한 자료에 입각하여 보았을 때 우리의 분석 대상은

어떻게 구성되어 있으며 어떤 특성을 가진 사람들이 주로 육아휴직을 활용하는지 살펴보자. 또 각 세부집단별로 육아휴직을 사용하는 정도에 대해서도 알아보자. <표 4-10>은 이를 정리한 것이다.

표에서 보듯이 육아휴직 사용자 1,069명 가운데 가운데 96.9%가 여성이며 남성 사용자는 33명으로서 구성비가 3.1%에 불과하다. 이는 남녀 모두가 육아휴직제도를 활용할 수 있음에도 불구하고 육아와 관련된 부담이 여전히 여성에게 집중되어 있음을 보여주는 결과이다. 반면 육아휴직 사용권을 가진 16,254명의 여성 가운데 1,036명의 여성만 육아휴직을 사용하고 있어서 사용률이 6.4%에 불과하다. 이는 무엇보다도 이 제도의 활성화가 시급한 과제임을 알려준다. 여성의 경력단절을 방지하고 일과 가정의 양립을 가능케 함으로써 여성인력 활용을 제고하고 임금의 하락을 방지하며 장기적으로 출산율을 높이는 효과까지 기대하기 위해서는 무엇보다도 6.4%에 불과한 육아휴직제도의 활용도를 높여야 할 것이다.

<표 4-10> 육아휴직 사용 여부와 인적 특성 및 육아휴직 사용률

		전 체		비사용자		사용자		사용률
		빈도	구성비	빈도	구성비	빈도	구성비	
성별	남성	33	( 0.2)	0	( 0.0)	33	( 3.1)	-
	여성	16,254	(99.8)	15,218	(100.0)	1,036	(96.9)	6.4
연령별	20~24세	685	( 4.2)	663	( 4.4)	22	( 2.1)	3.2
	25~29세	8,973	(55.1)	8,436	( 55.4)	537	(50.2)	6.0
	30~34세	5,975	(36.7)	5,514	( 36.2)	461	(43.1)	7.7
	35~39세	608	( 3.7)	563	( 3.7)	45	( 4.2)	7.4
	40~45세 <sup>주)</sup>	46	( 0.3)	42	( 0.3)	4	( 0.4)	8.7
학력별	중졸 이하	66	( 0.4)	58	( 0.3)	8	( 0.8)	12.1
	고졸	6,871	(42.2)	6,342	( 41.7)	529	(49.5)	7.7
	전문대졸	3,916	(24.1)	3,733	( 24.6)	183	(17.1)	4.7
	대졸	5,018	(30.9)	4,688	( 30.9)	330	(30.9)	6.6
	대학원졸	393	( 2.4)	374	( 2.5)	19	( 1.8)	4.8

주: 연령 계급은 기본적으로 5세를 단위로 하고 있으나 45~49세에 1명이 있고 이 사람의 연령이 45세여서 이를 40~44세가 아니라 40~45세라는 연령 구간을 만들어 여기로 분류하였음.  
 단, 학력별에서 23건의 결측이 있었음.

〈표 4-11〉 육아휴직 사용 여부와 직종 구성 및 육아휴직 사용률

	전 체		비사용자		사용자		사용률
	빈도	구성비	빈도	구성비	빈도	구성비	
직종 1	108	( 0.7)	100	( 0.7)	8	( 0.7)	7.4
직종 2	1,582	( 9.7)	1,515	(10.0)	67	( 6.3)	4.2
직종 3	1,660	(10.2)	1,577	(10.4)	83	( 7.8)	5.0
직종 4	9,770	(60.0)	9,053	(59.5)	717	(67.1)	7.3
직종 5	1,544	( 9.5)	1,448	( 9.5)	96	( 9.0)	6.2
직종 6	1	( 0.0)	1	( 0.0)	0	( 0.0)	0.0
직종 7	936	( 5.7)	892	( 5.9)	44	( 4.1)	4.7
직종 8	170	( 1.0)	153	( 1.0)	17	( 1.6)	10.0
직종 9	513	( 3.2)	476	( 3.1)	37	( 3.5)	7.2

주: 단, 3건의 결측이 있었으며, 직종 구분은 다음과 같음. 직종 1: 입법공무원 및 고위임직원, 직종 2: 전문가, 직종 3: 기술공 및 준전문가, 직종 4: 사무직, 직종 5: 서비스 및 판매직, 직종 6: 농업 및 어업직, 직종 7: 기능직, 직종 8: 장치기계조작, 직종 9: 단순노무직

분석 대상자의 연령분포를 보면 출산이 집중되는 25~29세가 전체의 절반을 넘는 55.1%를 차지하고 있으며 30~34세도 36.7%를 차지하고 있어서 25~34세가 전체의 90% 이상을 차지하고 있다. 이 가운데 육아휴직 사용자의 연령구성은 25~29세의 비율이 전체에 비해 4.9%포인트 낮은 50.2%이고 30~34세의 비율은 6.4%포인트 높은 43.1%이다. 이로 인해 25~29세의 육아휴직 사용률은 6.0%로 낮은 반면 30~34세의 육아휴직 사용률은 7.7%로 상당히 높다. 이처럼 육아휴직 사용률은 대체로 연령이 높은 집단일수록 높게 나타난다. 20~24세의 육아휴직 사용률은 3.2%에 불과하며 40~45세의 사용률은 8.7%로 높다. 다만, 35~39세의 육아휴직 사용률은 7.4%로서 30~34세의 사용률 7.7%보다 미세하게 낮다.

학력별로 보면 고졸자의 비중이 가장 높고 그 다음이 대졸자의 비중이며 전문대졸은 그 다음이다. 이러한 학력 구성은 육아휴직 사용자와 비사용자에서도 마찬가지로 관찰되나 육아휴직 사용자의 경우 고졸자의 구성비가 49.5%로 비사용자인 경우의 41.7%에 비해 높다는 점이 특징적이다. 이로 인해 고졸자의 육아휴직 사용률이 7.7%로 높게 나타난

다. 그러나 육아휴직 사용률이 가장 높은 학력집단은 중졸 이하 자로서 사용률이 12.1%에 이른다. 전문대졸의 경우 사용률이 4.7%로 크게 낮고 대졸자의 경우 6.6%로서 전문대졸의 경우에 비해 다소 높다. 전문대졸자와 대졸자를 함께 고려한다면 이 학력 집단의 육아휴직 사용률은 5.7%이다. 그리고 대학원을 졸업한 사람의 경우 육아휴직 사용률이 4.8%이다. 따라서 엄밀하지는 않지만 대체로 학력이 높을수록 육아휴직 사용률이 낮아지는 특징이 나타난다.

근속기간으로 구분하여 보면 1~3년 미만의 기간 동안 근속한 근로자들의 구성이 47.4%로 가장 높으며 3~5년 미만의 경우가 27.7%로 두 번째이고 5~10년 미만의 경우가 17.0%로 그 다음이다. 그러나 육아휴직 사용자만 대상으로 할 경우 3~5년 미만 근로자의 구성이 34.7%로 가장 높고 그 다음이 1~3년 미만 근로자들이나 이 집단의 구성비는 28.2%에 불과하다. 5~10년 미만 근로자들의 구성비는 20.7%로 다소 높아졌다.

이러한 변화로 인해 3~5년 미만 근로자의 육아휴직 사용률이 8.2%로 높으며 5~10년 미만의 경우 역시 8.0%로 높은 수준이다. 반면 1~3년 미만 근로자들의 육아휴직 사용률은 3.9%에 불과하다. 육아휴직 사용률이 가장 높은 집단은 양 극단의 근속기간을 가진 집단이다. 즉 10년 이상의 장기 근속자의 경우 육아휴직 사용률이 12.1%로 매우 높으며 1년 미만 단기 근속자의 경우는 이보다 더 높은 14.9%이다.

〈표 4-12〉 육아휴직 사용자와 비사용자의 근속기간별 구성과 육아휴직 사용률

	전 체		비사용자		사용자		사용률
	빈도	구성비	빈도	구성비	빈도	구성비	
1년 미만	705	( 4.3)	600	( 3.9)	105	( 9.8)	14.9
1~3년 미만	7721	(47.4)	7420	(48.8)	301	(28.2)	3.9
3~5년 미만	4505	(27.7)	4134	(27.2)	371	(34.7)	8.2
5~10년 미만	2770	(17.0)	2549	(16.7)	221	(20.7)	8.0
10년 이상	586	( 3.6)	515	( 3.4)	71	( 6.6)	12.1

마지막으로 직종 구성을 보면 직종 4, 즉 사무직이 60%로 압도적인 비율을 차지하고 있다. 이 외에 직종 2(전문가), 직종 3(기술공 및 준전문가), 직종 5(서비스 및 판매직)의 비율이 각각 대략 10% 정도이다. 사무직 종사자의 구성비는 육아휴직을 사용한 사람들에게서 더욱 높아 67.1%에 이른다. 이로 인해 사무직 종사자의 육아휴직 사용률은 7.3%로 높다. 직종 1(입법공무원 및 고위임직원)과 직종 9(단순노무직)의 육아휴직 사용률도 사무직과 유사한 정도로 높으나 직종 8(장치기계조작)의 육아휴직 사용률이 10.0%로 가장 높다.

반면 직종 6(농업 및 어업직) 종사자는 무시해도 좋을 정도로 적으며 전문가(직종 2), 기술공 및 준전문가(직종 3) 및 직종 7(기능직)의 육아휴직 사용률이 낮다.

### 3. 육아휴직 활용 여부와 원직장 복귀

이제 앞에서 구축한 자료를 바탕으로 육아휴직 사용자와 비사용자 간의 노동시장 성과를 분석해 보자. 무엇보다도 먼저 과연 육아휴직을 사용한 사람들이 육아휴직을 마친 후 원래의 직장으로 복귀하는 정도가 얼마나 되는지 알아보자. 이는 육아휴직 사용에 따른 노동시장 성과를 평가하는 가장 중요한 기준이다.

#### 가. 육아휴직 활용 여부와 원직장 복귀

실증분석에 앞서 육아휴직을 사용한 경우와 그렇지 않은 경우 원직장 복귀율에 체계적인 차이가 있을 수 있는지 알아보자.

먼저 육아휴직 활용자의 원직장 복귀율이 비활용자의 경우보다 낮을 가능성을 살펴보자. 첫째, 무엇보다도 중요한 것은 육아를 맡길 만한 여건이 되지 못한 사람일수록 육아휴직을 활용할 가능성이 높다는 사실이다. 특히 우리나라와 같이 보육시설이 잘 갖추어지지 못한 상황에서 이러한 이유 때문에 육아휴직을 활용하는 경우가 많을 것이다.<sup>37)</sup> 이 경우 육아휴직 기간이 종료된다고 해서 적절한 육아 여건이 마련된다는 보장

이 없고 따라서 이들의 직장 복귀 확률은 낮을 수밖에 없다. 둘째, 직장  
에서 이탈되어 있는 기간이 길수록 복귀 가능성은 낮아질 수밖에 없다.  
출산휴가로 직장에서 이탈된 상태에서 육아휴직으로 보다 장기간 이탈  
하게 된다면 복귀율은 낮아질 것이다. 셋째, 출산 후 이직할 생각을 가  
지고 있던 사람들이 육아휴직급여를 수급할 목적으로 육아휴직제도를  
활용할 가능성도 있다. 이들은 육아휴직 기간이 끝나더라도 원직장에  
복귀하지 않을 것이므로 복귀율이 낮게 된다.

반면 육아휴직 활용자의 직장 복귀율이 비활용자의 경우보다 더 높을  
수도 있다. 육아휴직제도가 도입된 지 오래지 않은 상태에서 이 제도를  
잘 파악하고 또 활용할 수 있을 정도이라면 직장의 여건과 분위기가 제  
도의 활용 및 복귀에 매우 우호적일 가능성이 높다. 이 경우 육아휴직  
활용자의 원직장 복귀 가능성은 비활용자의 경우보다 커진다.

종합하면 육아휴직 활용자의 원직장 복귀율이 비활용자의 경우보다  
더 높을 수도 있고 낮을 수도 있으며 선형적으로 판단하기 어렵다. 다만  
육아를 대신할 사람이나 시설 등의 보육 여건 구비 여부가 육아휴직 활  
용 여부의 중요한 이유인 상황에서는 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율  
이 비사용자의 경우보다 더 높은 수준이기를 기대하기는 어렵다.

이러한 이해를 바탕으로 아래에 제시된 <표 4-13>의 결과를 살펴보  
자. <표 4-13>은 육아휴직 사용자 가운데 원직장으로 복귀한 사람과  
복귀율을 육아휴직 비사용자의 경우와 비교하여 나타낸 것이다. 표에서  
보듯이 육아휴직 사용자 1,069명 가운데 원직장으로 복귀한 사람은 693  
명으로서 원직장 복귀율은 64.8%이다. 즉 육아휴직 사용자 100명 가운  
데 65명 정도가 원직장으로 복귀하고 나머지 35명 정도는 복귀하지 않  
고 있다. 한편 육아휴직을 사용하지 않은 15,218명 가운데에서 원직장으  
로 복귀한 사람은 10,860명으로서 원직장 복귀율은 71.4%로 나타난다.  
이는 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율 64.8%보다 6.6%포인트 높다.

다양한 요인들을 모두 통제한 후 결론을 내려야 할 것이나 이러한 결  
과는 육아휴직제도의 목적과 우리의 현실을 함께 고려한다면 오히려 긍

37) 실제로 제5장의 설문조사 결과를 보면 이러한 이유로 육아휴직을 활용하는 경  
우가 전체 육아휴직 활용자의 40%를 넘고 있다.



〈표 4-13〉 육아휴직 사용 여부와 원직장 복귀 여부

	원직장 복귀자	원직장 이탈자	전 체
육아휴직 사용자	693(64.8)	376(35.2)	1,069(100.0)
육아휴직 비사용자	10,860(71.4)	4,358(28.6)	15,218(100.0)

정적인 결과로 생각된다. 보육 여건의 미비로 인해 육아휴직을 활용하는 경우가 40%를 넘는 상황에서 육아휴직자의 64.8%가 원직장에 복귀하였다면 이는 결코 낮은 성과가 아니다. 자신의 주위에 육아를 대신해 줄 친인척이나 적절한 보육시설을 상대적으로 잘 갖추고 있는 상태에 있는 것으로 생각할 수 있는 육아휴직 비사용자 가운데에 출산휴가 후 원직장으로 복귀하는 비율은 71.4%에 불과하다. 이런 여건을 제대로 갖추지 못한 것으로 판단되는 육아휴직 활용자들 가운데 64.8%가 직장으로 복귀하였다면 이는 상당한 성과로 평가할 수 있을 것이다.

〈표 4-14〉 원직장 이탈자의 이직사유

	전 체		비사용자		사용자	
	빈도	구성비	빈도	구성비	빈도	구성비
타사업체로 전직	509	( 10.8)	480	( 11.0)	29	( 7.7)
전직, 자영을 위한 임의퇴직	710	( 15.0)	662	( 15.2)	48	( 12.8)
결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직	1,098	( 23.2)	972	( 22.3)	126	( 33.5)
질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직	57	( 1.2)	52	( 1.2)	5	( 1.3)
학업, 군복무로 인한 임의퇴직	877	( 18.5)	792	( 18.2)	85	( 22.6)
회사이전, 임금삭감, 체불 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직	73	( 1.5)	69	( 1.6)	4	( 1.1)
정계해고	7	( 0.1)	6	( 0.1)	1	( 0.3)
사업장의 폐업, 도산	164	( 3.5)	152	( 3.5)	12	( 3.2)
정리해고	49	( 1.0)	48	( 1.1)	1	( 0.3)
기타 회사사정에 따른 퇴직(고용조정원칙에 따른 사업주 권유에 의한 명예퇴직 포함)	987	( 20.8)	928	( 21.3)	59	( 15.7)
계약기간 만료	190	( 4.0)	184	( 4.2)	6	( 1.6)
고용보험 비적용	8	( 0.2)	8	( 0.2)	0	-
이중고용으로 인한 자격 상실	2	( 0.0)	2	( 0.0)	0	-
기타 분류상의 오류	3	( 0.1)	3	( 0.1)	0	-
전 체	4,734	(100.0)	4,358	(100.0)	376	(100.0)

그런데 원직장으로 복귀하지 않고 이탈한 사람들의 구체적인 이직사유는 무엇일까? 위의 <표 4-14>는 이를 정리한 것이다. 무엇보다도 눈에 띄는 것은 육아휴직 사용자의 이직사유 가운데 ‘결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직’이 33.5%로 가장 높다는 사실이다. 이는 육아휴직 사용자 가운데 원직장에 복귀하지 않은 3명 가운데 1명은 육아 여건 미비 때문에 복귀하지 못하였음을 알려준다.

이러한 결과는 육아휴직을 사용하지 않은 사람들 가운데 동일한 이유로 원직장으로 복귀하지 않은 사람들의 비율인 22.3%를 훨씬 웃도는 것이다. 즉 육아 여건 미비로 인해 원직장으로 복귀하지 못한 경우가 육아휴직 사용자 집단 내에서도 가장 높은 빈도를 차지하는 이직 사유일 뿐만 아니라 육아휴직을 사용하지 않은 사람들과 비교하더라도 훨씬 빈도가 높다. 이는 육아휴직 활성화를 위해 기울여야 할 노력의 방향을 알려주는 중요한 결과이다.

이제 한 걸음 더 나아가 원직장으로 복귀하지 않고 이탈한 사람들의 이후 상태를 추적하여 보자. 육아휴직 활용자 가운데 원직장으로 복귀하지 못하고 이탈한 사람들은 아무래도 다른 직장으로 전직하거나 일정 기간 후 재취업할 가능성이 낮을 수밖에 없을 것으로 생각할 수 있다. <표 4-15>는 이러한 예상을 확인시켜 준다. 표에서 보듯이 육아휴직을 사용하였던 사람들 중에서 원직장으로 복귀하지 못하고 이탈한 376명 가운데 전직 또는 재취업자는 73명으로 19.4%에 불과하다. 80.6%인 303명은 미취업상태에 머물고 있다.

반면 육아휴직을 사용하지 않은 사람들 가운데 원직장을 이탈한 4,358명 중에서 미취업자는 64.3%인 2,803명에 그치고 35.7%인 1,555명이 전직하였거나 재취업한 상태이다. 육아휴직 사용 여부에 따라 원직장 이탈자의 전직 또는 재취업 확률에 상당한 차이가 있으나 이 역시 육아휴직의 노동시장 성과에 대해 불리한 결과로 보기는 어렵다. 육아를 대신할 수 있는 여건의 구비 여부를 비롯한 여러 상황을 통제한다면 육아휴직 사용자의 노동시장 정착도(attachment)는 낮은 수준이 아닐 수도 있다.

한편 원직장으로 복귀한 사람들의 이후 상태를 추적하여 보자. 원직

〈표 4-15〉 원직장 이탈자의 이후 상태

	전 체	전직 또는 재취업자	미취업자
육아휴직 사용자	376(100.0)	73(19.4)	303(80.6)
육아휴직 비사용자	4,358(100.0)	1,555(35.7)	2,803(64.3)

〈표 4-16〉 원직장 복귀자의 이후 상태

	전 체	전직자	원직장 유지
육아휴직 사용자	693(100.0)	51(7.4)	642(92.6)
육아휴직 비사용자	10,860(100.0)	644(5.9)	10,216(94.1)

장으로 복귀하였더라도 곧 그 직장에서 이탈하게 된다면 원직장 복귀율이 높다고 하더라도 큰 의미를 갖지 못할 수 있다. 위의 <표 4-16>은 이를 정리한 것이다. 표에서 보듯이 원직장으로 복귀한 사람들 대부분은 직장을 그대로 유지하고 있다. 육아휴직 사용자의 92.6%와 육아휴직 비사용자의 94.1%가 출산휴가 사용 전 직장에 그대로 머물고 있다. 원래 직장에 그대로 남아 있지 않은 나머지 사람들도 모두 다른 곳으로 전직하여 일하고 있다. 전직자의 비율은 육아휴직 사용자의 경우가 다소 높으나 큰 의미를 부여하기는 어렵다.

#### 나. 원직장 복귀자와 비복귀자의 특성

다음으로 육아휴직 활용자 가운데 원직장으로 복귀한 사람들과 그렇지 못한 사람들의 특성을 비교함으로써 원직장 복귀 여부가 이러한 특성들에 영향을 받을 가능성을 평가해 보기로 한다. 육아휴직을 활용할 수 있는 여건이 마련되어 있는 준비된 직장에 종사하는 사람들이 상대적으로 육아휴직을 활용하고 또 원직장에 복귀할 가능성이 높을 것이다. 즉 원직장 복귀는 인적 특성, 일자리 특성, 규모나 업종 등을 비롯한 사업체 특성에 따라 달라질 것이다. 만약 인적 특성이나 이들이 일하는 직장 또는 사업체의 특성에 따라 원직장으로 복귀 여부가 크게 영향 받

는다면 우리는 그러한 특성에 초점을 맞추어 분석할 수 있으며 정책적 고려를 위한 주된 집단을 설정할 수도 있다. 다만, 현재 분석을 위해 구축한 자료는 사업체의 특성을 포함하고 있지 못하므로 이에 대한 분석은 차후로 미룰 수밖에 없다.

먼저 성별로 구분하여 보면 육아휴직을 사용한 경우 여성의 원직장 복귀율은 65.2%로서 남성의 54.5%보다 높다. 즉 남성들이 육아휴직을 활용할 경우 원직장에서 이탈할 가능성이 더 크다는 것이다. 분석에 사용한 자료에서 남성의 경우가 33건에 불과하다는 한계가 있기는 하지만 우리는 남성인 육아휴직 활용자의 노동시장 성과가 여성에 비해 떨어진다는 사실에 주목할 필요가 있다. 경제활동참가율과 노동시장 정착도가 여성에 비해 훨씬 높은 남성이 육아휴직 후 원직장으로 복귀할 가능성이 여성에 비해 낮다는 것은 예컨대 직장을 그만둘 작정을 하고 있던 사람이 육아급여 수급을 목적으로 이 제도를 활용하고 있을 가능성 등을 떠올리게 한다.

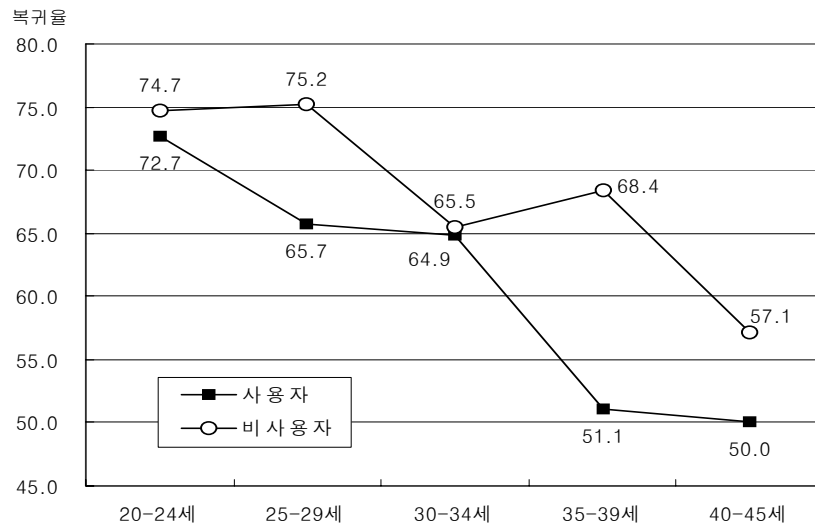
여성의 경우 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율이 육아휴직 비사용자에 비해 낮게 나타나는 것은 앞에서 보았던 결과와 마찬가지로 해석 역시 유사하게 할 수 있겠다.

이제 육아휴직 사용자와 비사용자의 원직장 복귀율을 연령별로 구분하여 그 특징을 살펴보자. [그림 4-6]은 이를 그린 것이고 보다 자세한 정보들은 <부표 4-1>에 별도로 제시하였다. 그림에서 보듯이 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율은 연령이 높을수록 낮아지는 특징을 보인다.

<표 4-17> 성별 원직장 복귀율

		전 체		비복귀자		복귀자		복귀율
		빈도	구성비	빈도	구성비	빈도	구성비	
육아휴직 사용자	남성	33	( 3.1)	15	( 4.0)	18	( 2.6)	354.5
	여성	1,036	( 96.9)	361	( 96.0)	675	( 97.4)	
육아휴직 비사용자	남성	0	( 0.0)	0	( 0.0)	0	( 0.0)	-
	여성	15,218	(100.0)	4,358	(100.0)	10,860	(100.0)	

〔그림 4-6〕 연령별 원직장 복귀율



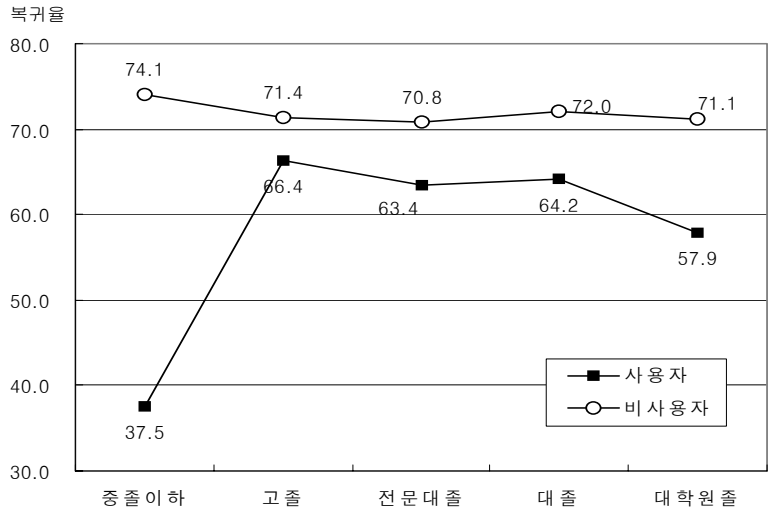
이러한 경향은 매우 강해서 20~24세 연령집단의 72.7%에 달하던 원직장 복귀 격차를 보인다. 또한 우리는 이 결과를 바탕으로 연령 집단을 복귀율이 상대적으로 높은 20~34세 집단과 낮은 35~45세 집단이라는 두 부류로 나누어 볼 수도 있겠다. 이는 육아휴직 사용자 가운데 35세 이상 연령 집단의 원직장 복귀율을 높일 경우 육아휴직의 노동시장 성과를 크게 제고할 수 있을 것임을 알려주는 중요한 결과이다.

한편 육아휴직 비사용자는 사용자의 경우와 유사한 특징도 가지지만 구분되는 특징도 보여준다. 사용자의 경우와 유사하게 대체로 연령이 높을수록 복귀율이 낮아지는 현상이 나타나지만 사용자에서처럼 강하지는 않으며 30대 후반의 복귀율이 30대 전반의 복귀율보다 오히려 더 높다. 육아휴직 사용자의 경우 30대 후반의 복귀율은 30대 전반에 비해 크게 낮다. 이로 인해 30대 후반에서 육아휴직 사용 여부에 따른 복귀율 격차가 매우 크다.

학력별로 구분하여 보면 [그림 4-7]에서 보듯이 중졸 이하를 논외로 할 경우<sup>38)</sup> 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율이 학력 집단별로 그리 큰 차이를 보이지 않는다.<sup>39)</sup> 이는 육아휴직 비사용자의 경우에서 더 강하

- 
- 38) 중졸 이하 집단에서 육아휴직 사용자의 복귀율이 매우 낮게 나타나지만 표본이 작아 의미를 부여하기 어렵다.
- 39) 보다 자세한 결과는 <부표 4-2>를 참조.

[그림 4-7] 학력별 원직장 복귀율



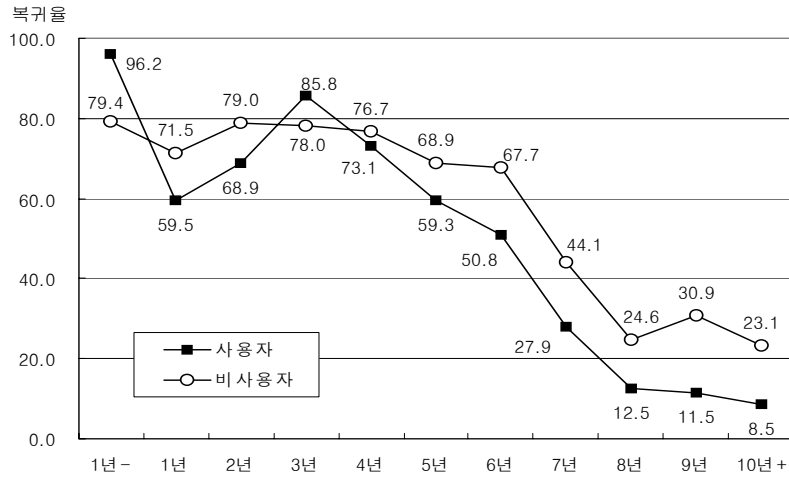
게 나타나는 특징으로서 비사용자의 학력별 복귀율 차이는 미약한 정도에 불과하다. 이로 인해 모든 학력 집단에서 육아휴직 사용자의 복귀율이 비사용자의 경우에 비해 낮게 나타난다.

이제 근로자의 근속기간별로 원직장 복귀율에 어떤 차이가 발생하는지 알아보자. [그림 4-8]은 이를 그린 것이다.<sup>40)</sup> 가장 먼저 눈에 띄는 것은 복귀율의 하락 추세이다. 즉 대체로 근속기간이 길어질수록 원직장 복귀율은 낮아지는 모습을 보인다. 물론 근속기간이 2~3년인 경우는 예외적이고 근속기간이 3년을 넘어서면 추세가 매우 강해진다. 이러한 추세는 육아휴직 사용자와 비사용자에게서 공히 관찰되며 양자간의 차이는 크지 않지만 육아휴직 사용자의 복귀율 하락 추세가 보다 급격하다. 이러한 복귀율 하락 추세는 위에서 본 연령에 따른 복귀율 하락 추세와 유사한 맥락에서 이해할 수 있다.

이제 육아휴직 사용자와 비사용자의 직종을 살펴으로써 일자리 특성

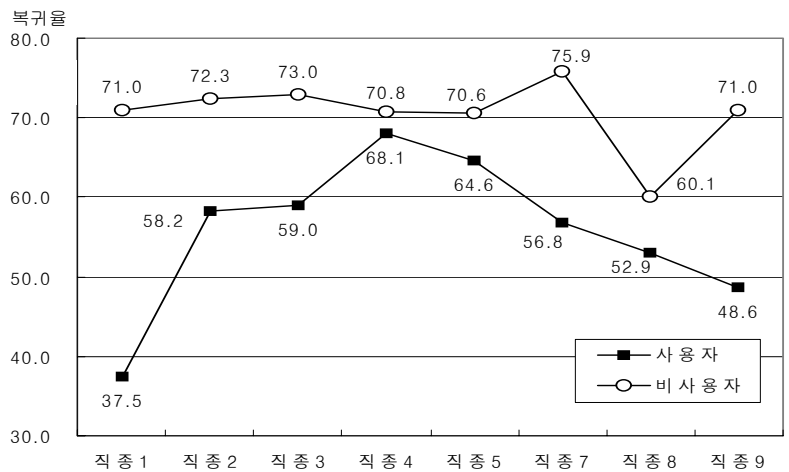
40) 보다 자세한 것은 <부표 4-3>을 참조.

[그림 4-8] 근속기간별 원직장 복귀율



에 따른 복귀율 변화를 살펴보자. [그림 4-9]에서 보듯이 육아휴직 사용자 집단 내에서뿐만 아니라 육아휴직 사용 여부에 따라 직종별 복귀율 차이가 매우 크다. 먼저 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율을 보면 복귀율이 가장 낮은 직종 1의 37.5%부터 직종 4의 68.1% 및 직종 9의 48.6%까지 매우 차이가 크다. 즉 육아휴직의 노동시장 성과는 육아휴직 사용

[그림 4-9] 직종별 원직장 복귀율





자가 종사하는 직종에 크게 영향을 받는다. 육아휴직 사용자 전체의 원직장 복귀율이 65% 가까운 수준을 보인 것은 육아휴직 사용자가 집중되어 있고 또 사용률도 가장 높았던 직종 4의 복귀율이 68.1%로 가장 높기 때문이다.

육아휴직 사용자의 원직장 복귀율이 직종별로 편차가 매우 큰 반면 육아휴직 비사용자의 복귀율은 직종 8을 제외하고는 모두 70% 남짓한 수준을 보인다. 이로 인해 육아휴직 사용자와 비사용자의 동일 직종간 복귀율에는 상당한 격차가 생겨날 수밖에 없다. 우리는 그림에서 이를 쉽게 확인할 수 있다.

#### 4. 소 결

육아휴직제도의 성과, 특히 노동시장 성과는 육아휴직을 사용할 수 있는 사람들이 가급적 많이 이 제도를 활용하여야 할 뿐만 아니라 육아휴직 사용자들이 원래의 직장으로 다시 복귀하여 일과 가정의 양립을 이루는 것이다.

육아휴직 대상자 가운데 실제 사용자들의 비율인 육아휴직 사용률은 대체로 연령이 높을수록, 근속기간이 짧거나 아주 길수록 높아지는 특징을 보인다. 또한 육아휴직 사용자의 67%가 사무직에 몰려 있으며 이 직종 종사자의 육아휴직 사용률도 평균 이상이다. 그러나 제도가 실시된 지 오래되지 않아서인지 대부분의 집단에서 육아휴직 사용률은 저조한 것으로 판단된다. 방금 언급한 특징들을 좀더 구체화하면 20대 전반의 저연령층, 전문대졸 이상의 학력 집단, 1~3년 미만 근속기간을 가진 집단, 전문가와 준전문가 및 기능공 직종에 종사하는 집단의 육아휴직 사용률이 특히 저조하다.

육아휴직 사용자의 원직장 복귀 여부라는 측면에서 노동시장 성과를 평가하면 성과가 그리 부정적이지는 않다. 육아휴직자 가운데 원직장으로 복귀하는 비율이 65%에 이른다. 이는 육아휴직 비사용자의 원직장 복귀율 71%에 미치지 못하는 것이다. 그러나 원직장을 이직한 사유의 3분의 1 이상이 육아 여건 미비와 관련되어 있을 뿐만 아니라 육아휴직 기간

이 곧 직장이탈 기간임을 염두에 둔다면 육아휴직 비사용자의 직장 복귀율에 비해 성과가 크게 떨어지는 것은 아니라고 평가할 수 있다.

원직장 복귀율을 다양한 집단으로 구분하여 구체적으로 살펴보면 몇 가지 중요한 특징을 알 수 있다. 육아휴직 사용자의 복귀율은 남성일수록, 연령이 높을수록, 근속기간이 길수록 낮아지며 학력별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않는다. 그러나 원직장 복귀율은 직종에 따라 매우 큰 편차를 보인다. 이는 원직장 복귀율이 일자리 특성에 크게 의존적일 것임을 알려주는 중요한 결과이다. 특히 원직장 복귀율이 65% 정도를 달성한 데에는 사무직 종사자의 높은 원직장 복귀율이 기여한 바 크다.

육아휴직 사용자의 경우 비사용자의 경우와 달리 직종별로 원직장 복귀율 차이가 매우 크다는 것은 복귀율로 평가한 육아휴직의 노동시장 성과는 일자리 특성에 크게 영향받을 가능성을 시사하는 중요한 결과이다. 향후 사업체 특성을 반영하는 정보까지 분석에 추가된다면 우리는 복귀율에 영향을 미치는 다양한 요인들을 보다 엄밀한 방법으로 밝혀낼 수 있을 것이다.

〈부표 4-1〉 연령별 원직장 복귀율

		전 체	비복귀자	복귀자	복귀율
육아휴직 사용자	20~24세	22 ( 2.1)	6 ( 1.6)	16 ( 2.3)	72.7
	25~29세	537 (50.2)	184 (48.9)	353 (50.9)	65.7
	30~34세	461 (43.1)	162 (43.1)	299 (43.1)	64.9
	35~39세	45 ( 4.2)	22 ( 5.9)	23 ( 3.3)	51.1
	40~45세	4 ( 0.4)	2 ( 0.5)	2 ( 0.3)	50.0
육아휴직 비사용자	20~24세	663 ( 4.4)	168 ( 3.9)	495 ( 4.6)	74.7
	25~29세	8,436 (55.4)	2,093 (48.0)	6,343 (58.4)	75.2
	30~34세	5,514 (36.2)	1,901 (43.6)	3,613 (33.3)	65.5
	35~39세	563 ( 3.7)	178 ( 4.1)	385 ( 3.5)	68.4
	40~45세	42 ( 0.3)	18 ( 0.4)	24 ( 0.2)	57.1

〈부표 4-2〉 학력별 원직장 복귀율

		전 체	비복귀자	복귀자	복귀율
육아휴직 사용자	중졸 이하	8 ( 0.8)	5 ( 1.3)	3 ( 0.4)	37.5
	고졸	529 (49.5)	178 (47.3)	351 (50.6)	66.4
	전문대졸	183 (17.1)	67 (17.8)	116 (16.7)	63.4
	대졸	330 (30.9)	118 (31.4)	212 (30.6)	64.2
	대학원졸	19 ( 1.8)	8 ( 2.1)	11 ( 1.6)	57.9
육아휴직 비사용자	중졸 이하	58 ( 0.3)	15 ( 0.3)	43 ( 0.4)	74.1
	고졸	6,342 (41.7)	1,815 (41.8)	4,527 (41.7)	71.4
	전문대졸	3,733 (24.6)	1,091 (25.1)	2,642 (24.3)	70.8
	대졸	4,688 (30.9)	1,311 (30.2)	3,377 (31.1)	72.0
	대학원졸	374 ( 2.5)	108 ( 2.5)	266 ( 2.5)	71.1

주: 단, 비사용자에서 23건의 결측값이 있었음.

〈부표 4-3〉 근속기간별 원직장 복귀율

	육아휴직 사용자			육아휴직 비사용자		
	소계	복귀자	복귀율	소계	복귀자	복귀율
1년 미만	105	101	96.2	596	473	79.4
1~2년 미만	121	72	59.5	3,760	2,687	71.5
2~3년 미만	180	124	68.9	3,660	2,891	79.0
3~4년 미만	267	229	85.8	2,772	2,162	78.0
4~5년 미만	104	76	73.1	1,362	1,045	76.7
5~6년 미만	59	35	59.3	911	628	68.9
6~7년 미만	61	31	50.8	832	563	67.7
7~8년 미만	43	12	27.9	413	182	44.1
8~9년 미만	32	4	12.5	228	56	24.6
9~10년 미만	26	3	11.5	165	51	30.9
10년 이상	71	6	8.5	510	118	23.1

〈부표 4-4〉 직종별 원직장 복귀율

		전 체	비복귀자	복귀자	복귀율
육아휴직 사용자	직종 1	8 ( 0.7)	5 ( 1.3)	3 ( 0.4)	37.5
	직종 2	67 ( 6.3)	28 ( 7.4)	39 ( 5.6)	58.2
	직종 3	83 ( 7.8)	34 ( 9.0)	49 ( 7.1)	59.0
	직종 4	717 (67.1)	229 (60.9)	488 (70.4)	68.1
	직종 5	96 ( 9.0)	34 ( 9.0)	62 ( 8.9)	64.6
	직종 6	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	-
	직종 7	44 ( 4.1)	19 ( 5.1)	25 ( 3.6)	56.8
	직종 8	17 ( 1.6)	8 ( 2.1)	9 ( 1.3)	52.9
	직종 9	37 ( 3.5)	19 ( 5.1)	18 ( 2.6)	48.6
육아휴직 비사용자	직종 1	100 ( 0.7)	29 ( 0.7)	71 ( 0.7)	71.0
	직종 2	1,515 (10.0)	419 ( 9.6)	1,096 (10.1)	72.3
	직종 3	1,577 (10.4)	426 ( 9.8)	1,151 (10.6)	73.0
	직종 4	9,053 (59.5)	2,644 (60.7)	6,409 (59.0)	70.8
	직종 5	1,448 ( 9.5)	426 (9.8)	1,022 ( 9.4)	70.6
	직종 6	1 ( 0.0)	0 ( 0.0)	1 ( 0.0)	100.0
	직종 7	892 ( 5.9)	215 ( 4.9)	677 ( 6.2)	75.9
	직종 8	153 ( 1.0)	61 ( 1.4)	92 ( 0.8)	60.1
	직종 9	476 ( 3.1)	138 ( 3.2)	338 ( 3.1)	71.0

주: 단, 비사용자에서 3건의 결측값이 있었음.

## 제5장 육아휴직 활용실태 분석

### 제1절 실태조사 개요

본 연구는 육아휴직 활용실태를 구체적으로 분석하기 위해 근로자 조사와 사업체 조사를 각각 실시하였다. 근로자 조사와 사업체 조사 모두 고용보험 DB를 표본 프레임으로 했으나 근로자 조사의 경우 사업체 정보를 고려하지 않고 출산휴가자 중 육아휴직 수급 여부를 고려하여 표본 추출하였기 때문에 근로자의 소속 사업장이 사업체 조사의 표본과 일치할 가능성은 많지 않을 것으로 판단된다.

#### 1. 근로자 조사

본 연구의 목적은 산전후휴가급여 및 육아휴직급여의 수급실태 및 현황, 수급자의 특성에 따른 제도 활용의 차이를 분석하여 육아휴직제도에 대한 개선방향을 제시하는 것이다.

분석에 사용된 실태조사 데이터는 고용보험사업 데이터베이스 중 하나인 모성보호급여사업(산전후휴가급여 및 육아휴직급여) 데이터베이스의 특정 기간 내 전체 수급자들을 대상으로 무작위 표본추출방식을 취하여 선정된 사람들의 정보를 담고 있다. 기존의 연구들이 사업장의

특성을 전제로 사업체를 통한 대상자 선정 방식의 실사를 진행했던 것과는 달리, 본 연구에서는 제도를 활용한 수급자 개인에게 초점을 맞추어 대인면접조사를 수행하였다.

모수로 사용된 모성보호급여사업 수급자 데이터베이스는, 2001년 10월 1일 근로기준법, 남녀고용평등법 및 고용보험법의 개정을 통하여 새롭게 고용보험제도 내 모성보호급여사업으로 제도가 시행된 이후 실제의 수급 관련 정보들이 적치되기 시작한 2001년 11월 1일부터 2003년 3월 30일까지 행정적으로 전산 처리가 완료된 전체 수급자들에 대한 정보를 담고 있다. 해당 기간 내 산전후휴가급여 수급자는 29,479명, 육아휴직급여 수급자는 5,211명이었다.

연구의 목적에 따라 실사 대상자는 크게 육아휴직을 사용한 사람과 사용하지 않은 사람의 두 부류로 유형을 분류하였고, 각각에 대하여 다음과 같은 분류 기준을 통하여 목표화된(targeted) 실사 대상자를 선정하고 각 개인에 대한 추적면접 조사방식을 취하였다.

실사 대상자는 육아휴직급여 수급 여부에 따라 두 가지 유형으로 구분하였다. 육아휴직급여 수급자의 경우 조사 시점인 2003년 5월 기준으로 육아휴직급여를 수급 중인 사람(A), 육아휴직을 종료한 사람 가운데 휴직 이전의 동일 직장으로 복직한 사람(B)과 이직·전근한 사람(C)의 세 가지 유형으로 재구분하였고, 비수급자의 경우 산전후휴가급여를 수급하였으나 육아휴직급여를 수급하지 않은 사람(D)으로 특성화하였다. 표본은 모수에서의 유형 분포 쿼터(quota)에 준하여 추출한 것이다.

육아휴직 활용실태 분석을 위해 실시된 근로자 설문조사의 유효표본은 모두 909명으로 이 중 육아휴직을 활용한 사람이 469명(51.6%)이고 육아휴직을 활용하지 않은 사람이 440명(48.4%)이다. 조사 대상자의 인적 특성을 보면 다음과 같다. 먼저 학력별로 보면 대졸 이상이 52.4%로 가장 많고 그 다음으로 고졸(27.8%), 전문대졸(19.7%)의 순이다. 연령별로 보면 30대 이상이 67.5%로 전체 응답자의 3분의 2를 차지하고 있다. 직업별로 보면 사무직이 548명(60.3%)으로 가장 많고 그 다음으로 전문기술직(20.6%), 서비스 및 영업직(10.0%)의 순으로 나타났다. 조사 대상자의 월평균 임금수준을 보면, 전체 평균은 196만원 수준이며, 육아휴직

활용자의 경우 191만원이고 비활용자는 202만원으로 나타나, 육아휴직 비활용자의 임금수준이 약간 높은 것으로 조사되었다. 한편, 조사 대상자 배우자의 월평균 소득수준은 242만원으로 육아휴직 여부별로는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 조사 대상자의 사업장에 관한 사항을 보면, 산업별로는 금융보험 종사자가 181명(19.9%)으로 가장 많고, 그 다음으로 제조업(16.7%),

〈표 5-1〉 근로자 조사의 기초통계

(단위: 명, %)

		전 체	육아휴직 활용 여부	
			활용	비활용
		909 (100.0)	469 (51.6)	440 ( 48.4)
학력	고졸	253 ( 27.8)	145 (57.3)	108 ( 42.7)
	전문대졸	179 ( 19.7)	82 (45.8)	97 ( 54.2)
	대졸이상	476 ( 52.4)	242 (50.8)	234 ( 49.2)
	모름/ 무응답	1 ( 0.1)	0 ( 0.0)	1 (100.0)
연령	20대	295 ( 32.5)	159 (53.9)	136 ( 46.1)
	30대이상	614 ( 67.5)	310 (50.5)	304 ( 49.5)
직업	관리직	50 ( 5.5)	22 (44.0)	28 ( 56.0)
	전문·기술직	187 ( 20.6)	74 (39.6)	113 ( 60.4)
	사무직	548 ( 60.3)	289 (52.7)	259 ( 47.3)
	서비스 및 영업직	91 ( 10.0)	64 (70.3)	27 ( 29.7)
	생산직	14 ( 1.5)	6 (42.9)	8 ( 57.1)
	단순노무직	3 ( 0.3)	2 (66.7)	1 ( 33.3)
	기타	16 ( 1.8)	12 (75.0)	4 ( 25.0)
본인 소득 (만원)	평균	196.40	190.88	202.28
배우자 소득 (만원)	평균	241.93	241.09	242.83
산업	제조업	152 ( 16.7)	65 (42.8)	87 ( 57.2)
	전기·가스·수도/ 건설/운수/통신업	103 ( 11.3)	59 (57.3)	44 ( 42.7)
	도소매/숙박음식업	117 ( 12.9)	46 (39.3)	71 ( 60.7)
	금융보험업	181 ( 19.9)	140 (77.3)	41 ( 22.7)
	부동산임대/사업서 비스업	113 ( 12.4)	48 (42.5)	65 ( 57.5)
	보건 사회복지업	136 ( 15.0)	45 (33.1)	91 ( 66.9)
	기타	107 ( 11.8)	66 (61.7)	41 ( 38.3)
사업장 규모	300인 미만	425 ( 46.8)	175 (41.2)	250 ( 58.8)
	300인 이상	484 ( 53.2)	294 (60.7)	190 ( 39.3)

자료: 2003년 근로자 육아휴직 활용실태 조사.

보건사회복지업(15.0%) 그리고 도소매음식숙박업(12.9%)의 순으로 나타났다. 끝으로 사업장 규모별로 보면 300인 미만 중소기업 종사자가 425명(46.8%)이고 300인 이상 대기업 종사자는 484명(53.2%)이다(표 5-1 참조). 다만 조사 과정상의 한계로 인해 실태조사 대상 근로자의 분포가 모집단인 고용보험 DB상의 분포와 차이가 나고 있음을 부인할 수 없다.

## 2. 사업체 조사

사업체 조사는 한국노동연구원에서 사업체 패널구축을 위해 매년 실시하고 있는 표본을 프레임으로 하여 이 중 1,504개 기업을 대상으로 산전후휴가 및 육아휴직 관련한 실태조사를 실시하였다. 표본의 기초 특성은 <표 5-2>와 같다.

육아휴직 활용실태 분석을 위해 사용한 사업체 조사의 유효 표본은 모두 1,504개로 산업별 분포를 보면 제조업이 776개 사업체(51.6%)로 과반수 이상을 차지하며, 그 다음으로 건설·도소매·숙박업이 242개 사업체(16.1%), 금융보험임대서비스(14.5%), 운수통신(12.0%), 공공서비스·기타(5.9%)로 나타났다. 사업장 규모에 따른 분포를 보게 되면 100

<표 5-2> 조사대상업체의 특징

(단위: 개, %)

		사업장 규모					전 체
		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	무응답	
산업	제조업	50( 31.6)	263( 53.7)	280( 50.9)	182( 59.7)	1(100.0)	776( 51.6)
	금융보험임대서비스	48( 30.4)	60( 12.2)	64( 11.6)	46( 15.1)	0( 0.0)	218( 14.5)
	건설·도소매·숙박	33( 20.9)	101( 20.6)	72( 13.1)	36( 11.8)	0( 0.0)	242( 16.1)
	운수통신	17( 10.8)	38( 7.8)	103( 18.7)	22( 7.2)	0( 0.0)	180( 12.0)
	공공서비스·기타	10( 6.3)	28( 5.7)	31( 5.6)	19( 6.2)	0( 0.0)	88( 5.9)
전 체		158(100.0)	490(100.0)	550(100.0)	305(100.0)	1(100.0)	1,504(100.0)

자료: 2003년 사업체 패널조사 자료.



~299명 이하 사업체가 550개로서 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 그 다음으로는 30~99명 이하, 300명 이상 순으로 나타났다.

## 제2절 육아휴직 활용실태 : 근로자 조사

### 1. 육아휴직 신청 및 활용

#### 가. 육아휴직 활용 여부

제1절의 <표 5-1>에서 보듯이 육아휴직 활용자는 전체 응답자의 51.6%이며, 비활용자는 48.4%로 나타나 육아휴직 활용자의 비율이 약간 높다. 근로자의 인적 특성이나 사업장 특성별로 볼 때 육아휴직 활용 비율의 차이를 보다 세부적으로 알 수 있는데, 학력수준별로 보면 상대적으로 전문대졸자의 활용 수준이 낮으며, 직종별로는 사무직이나 서비스 및 영업직에서의 활용 비율이 다소 높은 것으로 나타나고 있다.

여기서는 조사 대상 근로자들을 대상으로 육아휴직 활용 결정요인에 대한 분석을 시도해 보고자 한다. 이를 위해 종속변수로 육아휴직 활용 여부를 사용한 이항로짓모형을 설정하고 설명변수로는 근로자의 인적 특성, 사업장 정보를 포함하였다. 종속변수의 경우 현재 육아휴직 중에 있거나 육아휴직을 활용한 경험이 있으면 1로 하고 육아휴직을 활용하지 않았으면 0의 값을 설정하였다. 설명변수를 보면, 먼저 근로자의 인적 특성으로 연령, 자녀수, 학력수준, 월평균 임금수준, 노동시장 경력에 포함되며, 사업장에 관한 정보로는 산업더미, 사업장규모더미, 노조유무더미가 포함된다. 끝으로 설문조사에 나타난 현행 육아휴직에 대한 근로자들의 인지 정도를 척도화한 변수가 사용되었다.

<표 5-3>에서 보듯이 분석 결과에 따르면 육아휴직제도의 활용은 고연령·저학력 대기업 종사자들의 제도활용 확률이 높았으며, 반대로 노동시장 경력이 긴 근로자들이 제도를 활용할 확률이 낮은 것으로 분석

되었다. 한편, 육아휴직제도에 대한 인지도가 높을수록 육아휴직 활용 비율이 높은 것으로 나타났으나 인지도에 대한 조사는 육아휴직 활용 시점이 아닌 설문조사 시점에서 조사된 것이기 때문에 육아휴직을 활용함으로써 제도에 대한 인지도가 높아진 것인지 아니면 제도를 잘 알고 있기 때문에 제도 활용도가 높은지는 분명하지 않다.

〈표 5-3〉 육아휴직 활용 여부 결정요인 분석(이항 로짓모형)  
(종속변수 : 육아휴직 활용=1)

	모형 1	모형 2
상수	-2.727 (0.994) <sup>***</sup>	-5.450 (1.105) <sup>***</sup>
육아휴직제도 인지 정도		0.140 (0.021) <sup>***</sup>
연령	0.120 (0.040) <sup>***</sup>	0.140 (0.042) <sup>***</sup>
자녀수	0.139 (0.156)	0.120 (0.160)
전문대졸더미	-0.491 (0.223) <sup>**</sup>	-0.585 (0.231) <sup>**</sup>
대졸더미	-0.438 (0.207) <sup>**</sup>	-0.642 (0.216) <sup>***</sup>
경력	-0.150 (0.038) <sup>***</sup>	-0.174 (0.039) <sup>***</sup>
직종더미 1	0.354 (0.181) <sup>*</sup>	0.299 (0.186)
직종더미 2	1.093 (0.260) <sup>***</sup>	1.087 (0.267) <sup>***</sup>
노조더미(유노조=1)	-0.020 (0.172)	-0.105 (0.178)
산업더미 1	0.626 (0.270) <sup>**</sup>	0.685 (0.280) <sup>**</sup>
산업더미 2	-0.022 (0.266)	0.009 (0.274)
산업더미 3	1.605 (0.263) <sup>***</sup>	1.587 (0.270) <sup>***</sup>
산업더미 4	0.175 (0.268)	0.103 (0.276)
산업더미 5	0.470 (0.227) <sup>**</sup>	0.356 (0.235)
사업장규모더미(중소기업=1)	-0.498 (0.171) <sup>***</sup>	-0.570 (0.177) <sup>***</sup>
표본수(N)	908	903
-2Log likelihood	1135.542	1085.071

주: 1) ( )는 표준오차임.

- 2) ‘육아휴직제도 인지 정도’는 ‘매우 잘 알고 있다’(3점), ‘어느 정도 안다’(2점), ‘전혀 알지 못한다’(1점) 임.
- 3) 직종더미는 관리기술직 기준이며, 사무직(직종더미 1), 서비스·영업·생산·단순노무직(직종더미 2)임.
- 4) 산업더미는 제조업 기준이며, 전기가스수도·건설·운수·통신업(산업더미 1), 도소매음식숙박업(산업더미 2), 금융보험업(산업더미 3), 부동산임대·사업서비스업(산업더미 4), 보건사회복지 및 기타(산업더미 5)임.

나. 육아휴직 활용 이유

<표 5-4>는 ‘육아휴직을 사용한 이유’에 대한 응답 결과이다. 조사 대상 근로자 중 육아휴직을 활용한 경험이 있거나 현재 육아휴직 중인 근로자를 대상으로 육아휴직을 활용한 이유를 묻은 질문에 대해 해당자의 53.1%인 249명이 ‘아기를 다른 사람에게 맡기는 것보다 직접 돌보아야 한다고 생각하기 때문이다’라고 응답하였다. 이에 비해 ‘주위에 아기를 돌볼 사람이나 맡기기에 적당한 보육시설이 없기 때문이다’라고 응답한 비율이 40.3%로 나타나 육아휴직 활용자 중 상당수는 보육시설 등이 구비될 경우 육아휴직을 하지 않을 수도 있음을 시사하고 있다. 한

<표 5-4> 육아휴직을 활용한 이유

(단위: 명, %)

		전 체	탁아 여건 미비	직접 돌보아야 하기 때문에	업무복귀가 안 되어서	기 타
		469 (100.0)	189 ( 40.3)	249 (53.1)	5 (1.1)	26 ( 5.5)
학력	고졸	145 (100.0)	59 ( 40.7)	77 (53.1)	2 (1.4)	7 ( 4.8)
	전문대졸	82 (100.0)	34 ( 41.5)	43 (52.4)	1 (1.2)	4 ( 4.9)
	대졸 이상	242 (100.0)	96 ( 39.7)	129 (53.3)	2 (0.8)	15 ( 6.2)
본인의 소득	99만원 이하	23 (100.0)	13 ( 56.5)	8 (34.8)	0 (0.0)	2 ( 8.7)
	100만~149만원	135 (100.0)	68 ( 50.4)	62 (45.9)	2 (1.5)	3 ( 2.2)
	150만~199만원	104 (100.0)	41 ( 39.4)	54 (51.9)	1 (1.0)	8 ( 7.7)
	200만~249만원	101 (100.0)	34 ( 33.7)	62 (61.4)	1 (1.0)	4 ( 4.0)
	250만~299만원	58 (100.0)	21 ( 36.2)	30 (51.7)	1 (1.7)	6 (10.3)
	300만~349만원	35 (100.0)	9 ( 25.7)	24 (68.6)	0 (0.0)	2 ( 5.7)
	350만원 이상	11 (100.0)	1 ( 9.1)	9 (81.8)	0 (0.0)	1 ( 9.1)
	무응답	2 (100.0)	2 (100.0)	0 ( 0.0)	0 (0.0)	0 ( 0.0)
	연령	20대	159 (100.0)	57 ( 35.8)	92 (57.9)	3 (1.9)
30대 이상		310 (100.0)	132 ( 42.6)	157 (50.6)	2 (0.6)	19 ( 6.1)

편, 전체 응답자 중 5명에 불과하지만 ‘산전후휴가 이후 업무 복귀가 되지 않아 육아휴직을 하였다’는 응답도 있었다.

육아휴직 활용 이유를 근로자 특성별로 보면, 학력수준별로는 육아휴직 사용 이유에 대한 차이가 거의 나타나지 않고 있으나 본인의 소득수준별로 보면 흥미 있는 결과를 보여주고 있다. 즉 소득수준이 높을수록 육아휴직을 활용한 이유로 ‘아기를 직접 돌보아야 한다’는 응답 비율이 높은 반면 ‘주위에 적당한 탁아 여건이 되어 있지 않기 때문이다’라고 응답한 비율은 낮은 것으로 나타났다. 연령별로 보면 상대적으로 30대에 비해 20대 계층에서 육아휴직 활용 이유로 ‘직접 돌보아야 한다’는 응답 비율이 더 높게 나타났다. 그런데 앞에서 살펴보았듯이 육아휴직을 사용한 이유 중 하나가 적절한 탁아 여건의 문제이기 때문에 만일 제도적으로 이러한 여건이 구비된다면 육아휴직 활용 의사는 달라질 수 있을 것이다.

<표 5-5>는 육아휴직의 활용 이유로 ‘주위에 아기를 돌볼 사람이나 맡기기에 적당한 보육시설이 없었기 때문이다’라고 응답한 사람들을 대상으로, 만일 이러한 여건이 갖추어지더라도 육아휴직을 활용할 의사가 있었는지에 대한 응답 결과를 보여주고 있다. 표에서 알 수 있듯이 해당자 189명 중 약 2/3 가량은 만일 주위에 아기를 맡기기에 적절한 보육시설이 있었거나 혹은 가까운 친인척 등 아기를 맡길 만한 사람이 있었다면 육아휴직을 활용하지 않았을 것이라고 응답하고 있다. 이를 정리하여 보면 전체 육아휴직 활용자의 25% 가량은 만일 아기를 맡길 만한 적절한 여건이 주위에 갖추어져 있었다면 육아휴직을 하지 않았을 것임을 시사하고 있다.

<표 5-5> 주위에 탁아 여건이 구비되었을 경우 육아휴직 사용 여부

(단위: 명, %)

	전 체	예	아니오	잘모르겠다
주위에 아기를 돌볼 사람이 있었을 경우	189 (100.0)	31 (16.4)	136 (72.0)	22 (11.6)
주위에 적당한 보육시설이 있었을 경우	188 (100.0)	39 (20.7)	121 (64.4)	28 (14.9)

나. 육아휴직 신청시 회사의 태도

비록 법적으로 육아휴직제도가 도입되어 있지만 근로자 입장에서 육아휴직을 선택 선택하기가 쉽지 않을 수 있다. 특히 이 과정에서 회사의 태도는 육아휴직의 선택에 영향을 미칠 수 있는데, <표 5-6>은 육아휴직 신청 과정에서 회사의 태도에 대한 응답 결과를 보여주고 있다. 육아휴직을 활용한 469명 중 회사의 태도가 ‘호의적이었다’고 응답한 비율이 50.1%로 나타났고, ‘호의적이지는 않았으나 반대하지도 않았다’는 의견이 45.0%로 나타났으며, ‘회사에서 반대했으나 본인이 고집해서 신청하였다’는 의견도 23명(4.9%)으로 나타났다. 이를 근로자가 종사하고 있는 기업의 특성별로 보면 상대적으로 대기업에서 ‘호의적이었다’는 비율이 높았으며, 업종별로 보면 육아휴직 활용 비율이 높은 ‘금융보험업’에서 가장 호의적인 것으로 나타났다. 또한 노동조합이 있는 기업에서 육아휴직 신청에 대해 호의적인 태도를 보이고 있는 것으로 조사되었다.

<표 5-6> 육아휴직 신청 과정에서 회사의 태도

(단위: 명, %)

		전 체	호의적	호의적이지는 않았으나 반대도 안함	반대했으나 본인이 신청
전 체		469 (100.0)	235 (50.1)	211 (45.0)	23 (4.9)
사업장 규모	300인 미만	175 (100.0)	83 (47.4)	80 (45.7)	12 (6.9)
	300인 이상	294 (100.0)	152 (51.7)	131 (44.6)	11 (3.7)
산업별	제조업	65 (100.0)	35 (53.8)	29 (44.6)	1 (1.5)
	전기가스수도/건설/운수/통신업	59 (100.0)	22 (37.3)	33 (55.9)	4 (6.8)
	도소매/숙박·음식업	46 (100.0)	21 (45.7)	21 (45.7)	4 (8.7)
	금융보험업	140 (100.0)	84 (60.0)	52 (37.1)	4 (2.9)
	부동산임대/사업서비스업	48 (100.0)	25 (52.1)	23 (47.9)	0 (0.0)
	보건사회복지	45 (100.0)	20 (44.4)	21 (46.7)	4 (8.9)
	기타	66 (100.0)	28 (42.4)	32 (48.5)	6 (9.1)
노동조합 유무	있다	275 (100.0)	142 (51.6)	122 (44.4)	11 (4.0)
	없다	194 (100.0)	93 (47.9)	89 (45.9)	12 (6.2)

다. 육아휴직 중 업무 처리

육아휴직 활용시 가장 문제가 되는 것 중 하나가 육아휴직자가 담당하고 있는 업무처리 문제라고 볼 수 있다. <표 5-7>은 ‘육아휴직자가 맡고 있던 업무를 어떻게 처리하고 있는가’에 대한 응답 결과로서, 전체 육아휴직자 469명 중 ‘대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결’이라고 응답한 비율이 45.4%로 가장 많고, 그 다음으로 ‘대체인력을 추가로 고용하여 업무를 담당하도록 하고 있다’가 37.7%, ‘회사의 배치전환을 통한 업무 조정’이 11.7%의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 상당수의 기업들이 육아휴직에 따른 업무 공백을 추가 인력을 통해 해결하고 있기 때문에 육아휴직의 활용이 기업에게 부담을 줄 수 있음을 시사해 준다. 이를 육아휴직자의 직종별로 보면, ‘추가고용을 하였다’고 응답한 비율이 전문기술직(50.0%)에서 가장 높았으며, 그 다음으로 서비스 및 영업직(40.6%)의 순으로 나타났다.

한편, 대체인력을 활용하였다고 응답한 177명에 대해 대체인력의 고용형태를 질문한 결과 ‘계약직 근로자 고용’과 ‘정규직원 채용’이 각각 42.9%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘파견업체로부터 고용’(6.2%), 기타(7.9%)의 순으로 나타났다.

<표 5-7> 회사가 취한 육아휴직자의 업무 대체 방법

(단위: 명, %)

	전 체	대체인력 추가고용	부서내에서 해결	사내배치전 환	잘모르겠다	기타	
전 체	469 (100.0)	177 (37.7)	213 (45.4)	55 (11.7)	22 ( 4.7)	2 (0.4)	
직 종	관리직	22 (100.0)	7 (31.8)	9 (40.9)	4 (18.2)	2 ( 9.1)	0 (0.0)
	전문·기술직	74 (100.0)	37 (50.0)	29 (39.2)	7 ( 9.5)	1 ( 1.4)	0 (0.0)
	사무직	289 (100.0)	100 (34.6)	146 (50.5)	29 (10.0)	12 ( 4.2)	2 (0.7)
	서비스 및 영업직	64 (100.0)	26 (40.6)	24 (37.5)	11 (17.2)	3 ( 4.7)	0 (0.0)
	생산직	6 (100.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 ( 0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)
	단순노무직	2 (100.0)	1 (50.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
	기타	12 (100.0)	5 (41.7)	3 (25.0)	4 (33.3)	0 ( 0.0)	0 (0.0)

또한 <표 5-7>에서 대체인력을 사용하지 않고 '부서 내에서 해결'하였거나, '회사의 배치전환을 통해 업무를 조정'하였다고 응답한 사람을 대상으로 그 이유를 질문한 결과 해당자 268명 중 88.4%인 237명이 '대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지 않고도 부서 내에서 업무 분담을 통해 해결이 가능하다'고 응답한 것으로 조사되었다. 그 밖에 '업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이 업무를 담당하기가 곤란하다'라는 응답도 있었지만 7.1% 수준으로 큰 비율은 아니었다.

라. 육아휴직 중 자기개발 노력 및 추가급여 수급 여부

육아휴직은 해당 기간 동안 육아에 전념할 수밖에 없지만 다른 한편으로는 활용 여하에 따라 근로자에게 자기개발을 위한 기회가 될 수도 있다. <표 5-8>은 육아휴직 중 직업생애를 위한 자기개발 노력의 정도를 질문한 결과이다. 조사 결과 대체로 절반 가량은 육아휴직 기간 동안 업무와 관련이 있거나 또는 업무와는 무관하지만 자기개발을 위한 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다.

한편, 현행 고용보험제도는 육아휴직 기간 중 육아휴직급여를 매월 30만원씩 지급하도록 하고 있다.<sup>41)</sup> 육아휴직 기간 중 고용보험에서 지급하는 휴직급여 이외에 회사에서 별도로 임금이나 수당을 지급하는지 여

<표 5-8> 육아휴직 중 직업생애를 위한 자기 개발 노력 정도

(단위: 명, %)

	조사시점 현재 육아 휴직중		육아휴직종료자			
	업무관련	업무무관	직장복귀		이직또는 무직	
			업무관련	업무무관	업무관련	업무무관
매우 열심히 하였다	7( 6.7)	2( 1.9)	14( 5.0)	15( 5.3)	6( 7.1)	6( 7.1)
비교적 열심히 하였다	13( 12.5)	16( 15.4)	43( 15.3)	35( 12.5)	10( 11.9)	15( 17.9)
가끔씩 하였다	37( 35.6)	48( 46.2)	70( 24.9)	80( 28.5)	19( 22.6)	23( 27.4)
전혀 하지 않았다	47( 45.2)	38( 36.5)	154( 54.8)	151( 53.7)	49( 58.3)	40( 47.6)
전 체	104(100.0)	104(100.0)	281(100.0)	281(100.0)	84(100.0)	84(100.0)

41) 2004년 3월부터는 30만원에서 40만원으로 인상된다.

부에 대해 현재 육아휴직 중인 자를 포함하여 전체 육아휴직 활용자 469명 중 23.0%인 108명이 받았다고 응답한 것으로 나타났다. 육아휴직을 종료한 사람들을 대상으로 회사로부터 추가로 지급받은 금액을 질문한 결과 육아휴직 기간 동안 총 187만원을 수급한 것으로 나타났는데, 이를 평균 육아휴직 기간이 6개월로 나타나 이를 월평균으로 계산하면 32만원 수준이다. 공교롭게도 현행 육아휴직 급여수준과 비슷한 것으로 나타났으나 추가적인 급여의 분포를 보면 사정이 달라진다. 즉 월평균 추가급여의 분포를 보면, 추가급여 수급자 중 금액에 대해 응답한 83명 중에서 20만원 미만이 35명이며, 특히 이 중 20명은 월평균 10만원이 채 되지 않아 이들의 경우 일시불로 지급되었을 가능성이 높음을 시사하고 있다. 이에 비해 월평균 20만원씩 지급받은 사람들이 11명이었으며 20만~30만원이 16명, 30만~60만원이 12명, 60만~100만원이 5명, 그리고 100만원 이상을 지급받은 경우도 4명으로 조사되었다.

## 2. 육아휴직 후 직장 복귀

### 가. 직장복귀 과정

현재 육아휴직 중인 사람들을 대상으로 육아휴직을 마친 후 직장복귀에 대해 질문한 결과 응답자 104명 중 68.3%인 71명은 ‘직장복귀에 아무런 문제가 없으며 직장에 복귀하여 직장생활을 계속할 계획이다’고 응답한 반면에 25%는 ‘직장복귀가 다소 불투명하다’고 응답하였다. 한편 응답자 중 7명은 ‘직장복귀에 문제가 없으나 육아휴직을 마치고 직장을 그만둘 계획이다’라고 응답하였다(표 5-9 참조).

〈표 5-9〉 육아휴직 후 직장 복귀 전망(육아휴직 중)

(단위: 명, %)

전 체	104	100.0
직장복귀 문제 없으며 직장생활 계속할 계획	71	68.3
직장복귀 문제 없으나 육아휴직 마치고 그만둘 계획	7	6.7
직장복귀 다소 불투명	26	25.0



〈표 5-10〉 직장을 그만둘 계획이거나 직장복귀가 불투명한 이유(현재 육아휴직 중인 경우)

(단위: 명, %)

회사 계획 및 직장복귀 불투명에 대한 사유	그만둘 계획	직장복귀가 불투명
직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하기 어렵기 때문이다	7 (100.0)	16 ( 61.5)
직장생활을 계속하고 싶지만 회사에 눈치가 보이기 때문이다	0 ( 0.0)	9 ( 34.6)
육아문제도 있지만 그보다도 직장생활이 힘들어 쉬고 싶다	0 ( 0.0)	1 ( 3.8)
현 직장보다는 다른 직장을 구할 계획이기 때문이다	0 ( 0.0)	1 ( 3.8)
회사에서 퇴직을 종용하기 때문이다	0 ( 0.0)	2 ( 7.7)
기타	0 ( 0.0)	2 ( 7.7)
전 체	7 (100.0)	26 (100.0)

〈표 5-9〉에서 ‘직장복귀가 불투명하거나 직장을 그만둘 계획’이라고 응답한 경우 그 이유를 질문한 결과가 〈표 5-10〉에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 ‘직장복귀가 불투명’한 이유에 대해 응답자 26명 중 61.5%인 16명이 그리고 ‘직장을 그만둘 계획’이라고 응답한 7명 전원이 ‘직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하기 어렵기 때문이다’라고 응답하여 가정과 일의 병행에 대한 압박감이 크게 작용하고 있음을 알 수 있다. 그 다음으로는 ‘직장생활을 계속하고 싶지만 회사에 눈치가 보이기 때문’이라고 응답하여, 일부이기는 하지만 기혼여성에 대한 회사의 부정적 태도가 여전히 남아 있음을 알 수 있다.

〈표 5-11〉은 〈표 5-9〉에서 현재 육아휴직 중인 자로서 ‘직장복귀에 문제가 없으며 직장생활을 계속할 계획이다’고 응답한 자를 대상으로 하여 직장복귀시 가장 우려하는 내용이 무엇인지를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 전반적으로 직장복귀와 관련하여 큰 어려움은 없을 것으로 판단되는데, ‘본래의 직무로의 복직이 곤란하다’거나 ‘복직시 업무나 직장환경 적응 문제’, 그리고 ‘복직 이후 승진 및 인사상의 불이익’에 대해 ‘매우 그렇다’는 의견이 전혀 없었으며, ‘다소 그렇다’고 응답한 비율도 ‘복직 이후 승진 및 인사상의 불이익(14.1%)’를 제외하고는 10% 미만에 불과한 것으로 나타났다. 이는 다음과 같다.

〈표 5-11〉 직장복귀와 관련하여 가장 우려하고 있는 내용

(단위: 명, %)

	전 체	매우 그렇다	다소 그렇다	그렇지 않을 것이다	전혀 그렇지 않을 것이다	평균
본래의 직무로 복직이 곤란	71 (100.0)	0 (0.0)	3 ( 4.2)	27 (38.0)	41 (57.7)	3.5
복직시 업무적 응 문제	71 (100.0)	0 (0.0)	7 ( 9.9)	29 (40.8)	35 (49.3)	3.4
복직시 직장환 경 적응문제	71 (100.0)	0 (0.0)	7 ( 9.9)	29 (40.8)	35 (49.3)	3.4
복직이후 승진 및 인사상의 불 이익	71 (100.0)	0 (0.0)	10 (14.1)	31 (43.7)	30 (42.3)	3.3

주: 평점은 ‘매우 그렇다’ 1점, ‘다소 그렇다’ 2점, ‘그렇지 않을 것이다’ 3점, ‘전혀 그렇지 않을 것이다’ 4점으로 하여 평균을 산출한 값임.

한편, <표 5-12>은 이미 육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 자를 대상으로 하여 직장복귀 후 직장 환경이나, 업무 적응 그리고 동료들의 태도 면에서 어려움이 있었는지를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 직장 환경에 대해서는 어려움이 있었다는 응답 비율이 14.9%로 나타났으며, 업무 적응에 어려움이 있었다는 의견은 이보다 약간 높은 18.5%로 나타났는데 동료들의 태도에 대해서는 어려움이 있었다는 의견이 6.7%로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 5-12〉 직장복귀 후 어려움 여부(육아휴직 후 직장복귀자)

(단위: 명, %)

	직장환경	업무 적응	동료들의 태도
어려움이 매우 많음	4 ( 1.4)	6 ( 2.1)	4 ( 1.4)
다소 어려움이 있음	38 ( 13.5)	46 ( 16.4)	15 ( 5.3)
별 문제가 없었음	124 ( 44.1)	121 ( 43.1)	128 ( 45.6)
아무런 문제 없음	115 ( 40.9)	108 ( 38.4)	134 ( 47.7)
전 체	281 (100.0)	281 (100.0)	281 (100.0)

나. 직장복귀 후 불이익 여부

육아휴직을 마친 후 직장에 복귀한 근로자를 대상으로 승진이나 인사상 불이익을 받았는지에 대해 질문한 결과 <표 5-13>에서 보듯이 응답 대상자 281명 중 9.6%인 27명이 ‘불이익을 받았다’고 응답하였으며, 12.8%는 ‘아직까지는 받은 적이 없으나 향후 불이익을 받을 것 같다’라고 응답하여 전체의 22.4%가 불이익을 받았거나 받을 가능성이 있는 것으로 조사되었다.

<표 5-14>은 육아휴직 종료 후 업무(직무) 및 근무부서의 변동 여부에 대한 응답 결과로 업무에 대해서는 응답자의 11.7%가 ‘휴직 전에 비해 달라졌다’고 응답하였으며, 부서에 대해서는 응답자의 18.1%가 ‘휴직 전과 다르다’고 응답한 것으로 조사되었다. 또한 육아휴직을 마친 후 직장복귀 후에 사업장이 변동된 경우도 10.0%에 이르는 것으로 나타났다.

그런데 육아휴직을 마치고 직장에 복귀하였을 때 업무나 부서 또는 사업장이 변동되었다 하더라도 이것을 두고 불이익을 받았다고 보는 것에 한계가 있다. <표 5-15>는 직장복귀후 업무 등이 바뀐 이유에 대한 질문 결과를 보여주고 있는데, 이를 볼 때 육아휴직 사용이 직장복귀 이후 불이익과는 직결되지는 않음을 알 수 있다. 대상자 33명 중 51.5%인

<표 5-13> 직장복귀 후 승진이나 인사상 불이익 받았는지 여부

(단위: 명, %)

		전 체	아직까지 받은 적이 없으며, 향후에도 없을 것 같다	아직까지는 받은 적이 없으나 향후 불이익을 받을 것 같다	불이익을 받았다	잘 모르겠다
전 체		281 (100.0)	171 ( 60.9)	36 (12.8)	27 ( 9.6)	47 (16.7)
직종	관리직	13 (100.0)	5 ( 38.5)	4 (30.8)	0 ( 0.0)	4 (30.8)
	전문·기술직	47 (100.0)	23 ( 48.9)	8 (17.0)	6 (12.8)	10 (21.3)
	사무직	173 (100.0)	105 ( 60.7)	20 (11.6)	19 (11.0)	29 (16.8)
	서비스 및 영업직	43 (100.0)	33 ( 76.7)	4 ( 9.3)	2 ( 4.7)	4 ( 9.3)
	기타	5 (100.0)	5 (100.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)

〈표 5-14〉 육아휴직 종료 후 업무(직무) 등의 동일 여부  
(육아휴직 후 직장복귀자)

(단위:명, %)

	업무	부서	사업장
같다	248 ( 88.3)	230 ( 81.9)	253 ( 90.0)
다르다	33 ( 11.7)	51 ( 18.1)	28 ( 10.0)
전 체	281 (100.0)	281 (100.0)	281 (100.0)

〈표 5-15〉 직장복귀후 업무 및 사업장이 달라진 이유  
(육아휴직 후 직장복귀자)

(단위:명, %)

변동이유	
일상적인 배치전환의 일부이며 불이익을 받은 것이 아니다	17 ( 51.5)
본인 희망에 따라 배치전환된 것으로 회사에서 배려해준 조치이다	7 ( 21.2)
휴직으로 불이익을 받은 것이라 생각한다	8 ( 24.2)
잘 모르겠다	1 ( 3.0)
전 체	33 (100.0)

17명은 이러한 변동에 대해 ‘일상적인 배치전환의 일부이며 불이익을 받은 것은 아니다’라고 응답하였으며, 7명(21.2%)은 ‘본인 희망에 따라 배치전환된 것으로 회사에서 배려해 준 조치이다’라고 응답하였다. 그리고 ‘휴직으로 인해 불이익을 받은 것이라 생각한다’라고 응답한 경우는 8명에 불과하여 전체 육아휴직 복귀자(281명)를 대상으로 할 경우 육아휴직으로 인해 직장복귀 후 불이익을 받은 사례는 많지 않은 것으로 평가된다.

현행 육아휴직제도에 따르면, ‘사업주는 육아휴직을 이유로 해고 및 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급’하도록 하고 있다. 또한 ‘육아휴직 기간은 근속기간에 포함’되도록 하고 있기 때문에 육아휴직 종료 후 임금소득에서 불이익을 받지 않도록 하고 있다. 그러나 현실적으로는 육아휴직을 활용할 경우 승진 등에 불이익을 받을 가능성이 있으며, 이러한 불이익이 결과적으로 임금에 영향을 미칠 수 있다.

이러한 부정적 가능성을 전제로 본 연구에서는 육아휴직 종료 후 임금소득에서 불이익을 받았는지 여부를 확인하기 위해 육아휴직을 받고 직장에 복귀한 그룹과, 출산휴가는 마쳤으나 육아휴직을 활용하지 않고 직장에 재직 중인 그룹간에 임금격차가 발생하는지를 분석해 보았다.

분석에 사용된 변수를 보면 먼저 종속변수로는 로그월평균 임금을 사용하였는데 임금수준은 2003년 7월 조사 시점 현재로 파악하였다.<sup>42)</sup> 설명변수로는 일반적인 임금함수에 이용되는 인적 특성 변수인 연령, 학력, 경력 등의 변수 외에,<sup>43)</sup> 육아휴직 활용더미, 그리고 산업, 직업 및 기업더미변수를 포함하였다. 육아휴직 종료자와 육아휴직 비활용자와의 임금 비교를 위해서는 육아휴직 종료 후 직장복귀를 한 후 일정한 시점이 경과한 후 분석하는 것이 타당할 것이다. 한편 육아휴직 종료 후 직장복귀 이후의 일정한 근속기간이 경과한 후에 임금 격차를 분석하는 것이 타당하므로 본 연구에서는 육아휴직 종료자의 경우 2002년 12월 이전에 직장에 복귀한 근로자만을 대상으로 하였다.

분석 결과를 <표 5-16>에서 보면, ‘모형 1’은 선택편의 조정항이 없는 경우이고, ‘모형 2’는 앞의 <표 5-3>의 육아휴직 활용 여부에 대한 추정 결과를 1단계로 하여 선택편의를 조정한 후 육아휴직 활용 여부에 대한 임금격차를 분석한 것이다. 표에서 보듯이 학력이 높을수록, 연령이 많을수록, 그리고 노동시장 경력이 많을수록 임금수준이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 유의하지는 않지만 경력의 제곱 항이 음(-)의 부호를 갖는 것도 일반적인 임금함수식의 추정 결과와 잘 부합한다고 판단된다. 육아휴직 활용더미 변수를 보면 육아휴직을 활용한 근로자들에 비해 산전후휴가를 마쳤지만 육아휴직은 활용하지 않은 근로자들의 임금수준이 약 6.1% 더 높은 것으로 분석되어(5% 수준에서 유의함) 육아휴직의 활용이 임금에는 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과가 나타난 원인이 승진의 지연이나 혹은 상여금이나 성과급여

42) 보다 엄밀한 분석을 위해서는 시간당 임금이 필요하나 본 연구에서 활용한 설문지에 근로시간에 대한 정보가 없기 때문에 여기서는 월평균 임금자료를 이용하였다.

43) 여기서 사용된 표본들은 모두 여성이기 때문에 성 변수가 제외되었다.

의 부분 적용 때문인지는 분명하지는 않으나, 육아휴직을 활용한 근로자들이 금전적으로는 어느 정도 불이익이 있음을 추론할 수 있다.

다만, 본 연구에서 활용한 자료의 특성으로 인해 이러한 분석 결과에 대해서는 일정한 한계가 있다. 즉 육아휴직급여제도가 도입된 것은 2001년 11월이기 때문에 육아휴직 기간을 감안하고 본 설문조사 시점이 2003년 7월임을 고려할 때, 육아휴직을 마친 후 복귀하여 직장에 재

<표 5-16> 육아휴직 활용 대 비활용 임금격차 분석

	모형 1	모형 2
	추정계수 표준오차	추정계수 표준오차
상수	4.423 (0.184)***	4.402 (0.204)***
육아휴직활용더미	-0.059 (0.027)**	-0.059 (0.027)**
연령	0.018 (0.006)***	0.022 (0.019)
전문대졸 더미	0.092 (0.036)**	0.075 (0.078)
대졸 더미	0.255 (0.034)***	0.239 (0.070)**
경력	0.041 (0.017)**	0.036 (0.027)
경력의 제곱	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
직업더미 1	-0.078 (0.028)***	-0.066 (0.057)
직업더미 2	-0.201 (0.043)***	-0.162 (0.162)
노조더미	0.053 (0.027)**	0.053 (0.027)*
산업더미 1	-0.047 (0.045)	-0.024 (0.104)
산업더미 2	0.007 (0.042)	0.007 (0.042)
산업더미 3	0.180 (0.043)***	0.236 (0.230)
산업더미 4	0.001 (0.043)	0.007 (0.050)
산업더미 5	-0.188 (0.036)***	-0.171 (0.077)
중소기업더미	-0.143 (0.027)***	-0.161 (0.077)**
선택편의 조정		-0.157 (0.629)**
표본수<N>	610	610
결정계수	0.385	0.385
조정된 결정계수	0.370	0.369

주: 1) \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

2) ( )는 표준오차임.

3) 직업더미는 관리기술직 기준이며, 사무직(직업더미 1) 서비스·영업·생산·단순노무직(직업더미 2)임.

4) 산업더미는 제조업 기준이며, 전기가스수도·건설·운수·통신업(산업더미 1), 도소매음식숙박업(산업더미 2), 금융보험업(산업더미 3), 부동산임대·사업서비스업(산업더미 4), 보건사회복지 및 기타(산업더미 5)임.

직하고 있는 기간이 길지 않아 임금격차를 평가하는 것은 제한적일 수밖에 없다. 이 문제는 육아휴직 실시 이후 노동시장 성과를 평가하기에 충분한 자료가 확보되면 보다 폭 넓은 분석이 가능할 것으로 기대하며 추후의 과제로 남긴다.

다. 이직 의사 및 그 이유

<표 5-17>은 육아휴직 후 직장복귀자와 출산휴가는 사용하였으나 육아휴직은 활용하지 않은 근로자를 대상으로 향후 직장생활에 대한 전망을 질문한 결과로 두 집단간에 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 즉 육아휴직 후 직장복귀자와 육아휴직 비활용자 중 가능한 한 직장생활을 향후에도 계속하겠다고 응답한 비율이 각각 91.5%와 91.1%를 보여주고 있어 직장생활을 계속하고자 하는 의지가 매우 높은 것으로 조사되었다. 또한 그만두겠다고 응답한 근로자들도 당장 그만두겠다는 응답보다는 향후 3년 이내에 그만둘 예정이라고 응답한 비율이 높은 것으로 조사되었다.

<표 5-18>에서 향후 3년 이내에 직장을 그만두겠다고 응답한 사례는 육아휴직 후 직장복귀자의 경우 해당자 281명 중 8.5%에 해당하는 24명이며, 육아휴직 비활용자의 경우에는 8.9%인 39명으로 나타나 있다. <표 5-18>에서는 이들을 대상으로 ‘직장을 그만둘 계획인 경우 그 이유는 무엇인가’를 질문한 결과를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 가장 많은 이유로 나타난 것이 ‘직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하

<표 5-17> 향후 직장생활 계획(육아휴직 후 직장복귀자)

(단위: 명, %)

	육아휴직후 직장복귀자	육아휴직 비활용자
6개월 이내에 그만둘 예정	3 ( 1.1)	7 ( 1.6)
1년 이내에 그만둘 예정	2 ( 0.7)	5 ( 1.1)
3년 이내에 그만둘 예정	19 ( 6.8)	27 ( 6.1)
가능한 한 계속할 예정	257 ( 91.5)	401 ( 91.1)
전 체	281 (100.0)	440 (100.0)

〈표 5-18〉 퇴직을 고려하고 있는 이유

(단위:명, %)

	육아휴직 후 직장복귀자		육아휴직 비활용자	
	복수 응답	최대 이유	복수 응답	최대 이유
계속 하고 싶으나 직장일과 육아 병행 어려움	12 ( 50.0)	8 ( 33.3)	23 ( 59.0)	22 ( 56.4)
계속 하고 싶으나 회사의 눈치가 보임	4 ( 16.7)	3 ( 12.5)	2 ( 5.1)	2 ( 5.1)
육아 문제도 있으나 직장생활이 힘들어 쉬고 싶다	8 ( 33.3)	6 ( 25.0)	4 ( 10.3)	3 ( 7.7)
다른 직장을 구할 계획	6 ( 25.0)	5 ( 20.8)	5 ( 12.8)	5 ( 12.8)
회사에서 퇴직 중용	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	2 ( 5.1)	1 ( 2.6)
기타	2 ( 8.3)	2 ( 8.3)	6 ( 15.4)	6 ( 15.4)
전 체	24(100.0)	24(100.0)	39(100.0)	39(100.0)

기 어렵기 때문이다'라고 응답한 것으로 나타나, 육아휴직을 활용한 계층이거나 그렇지 않은 계층 모두에게 여전히 육아와 직장일의 병행은 쉽지 않은 일임을 보여주고 있다.

라. 이직 결정요인 분석

한편, 본 설문조사에서 육아휴직 활용 후 직장을 그만둔 사례가 84명으로 조사되었는데,<sup>44)</sup> 이 중 7명만이 직장을 옮겨 다른 직장에 다니고 있었고, 나머지 77명은 직장을 그만둔 상태이다.<sup>45)</sup>

〈표 5-19〉는 육아휴직을 하기 이전에 다니던 직장을 육아휴직을 마

44) 이는 전체 육아휴직 활용자 469명의 17.9%에 해당된다. 그런데 본 설문조사는 육아휴직 활용자 중 직장 유지자와 그렇지 않은 경우를 구분하지 않고 조사를 하였기 때문에, 상대적으로 조사의 특성상 육아휴직 종료 후 직장에 복귀하여 계속 근무하는 사람들을 중심으로 조사가 이루어질 가능성이 크다. 따라서 여기서 나타난 육아휴직 후 이직(사직 포함) 비율은 상대적으로 과소평가될 가능성이 큰 만큼 이 비율이 큰 의미를 갖는 것은 아님에 유의할 필요가 있다.

45) 이들이 직장을 그만둔 시기는 평균적으로 직장에 복귀한 후 3.5개월 만인 것으로 조사되었다.



〈표 5-19〉 육아휴직 전에 다니던 직장을 육아휴직 후 그만둔 시기

(단위: 명, %)

육아휴직 후 직장을 그만둔 시기	인원수	비율
육아휴직을 마침과 동시에 그만두었다	38	45.2
육아휴직을 마친 후 직장복귀를 하였으나 그만두었다	43	51.2
회사 사정으로 그만둠	3	3.6
전 체	84	100.0

치고 그만둔 경우 ‘그만둔 시기’에 대한 질문 결과로 전체 84명 중 절반 가량이 ‘육아휴직을 마친 후 직장복귀를 하였으나 그만두었다’고 응답하였다. 이에 비해 ‘육아휴직을 마침과 동시에 그만두었다’고 응답한 경우는 45.2%로 나타났는데, 이들의 경우는 육아휴직 이전 또는 육아휴직 중에 직장을 그만두겠다고 생각하였을 가능성이 높다. 그러나 직장에 복귀한 경우는 그렇지 않을 수도 있는데, 이를 확인하기 위하여 육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 후 직장을 그만 둔 사람들을 대상으로 퇴직을 결정한 시기를 질문한 결과 <표 5-20>에서 보여지듯이 응답자의 81.4%가 ‘육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 이후에 결심하였다’고 응답하여 직장 일을 계속하고는 싶었으나 부득이하게 직장을 그만두었으며, 그 이유는 <표 5-21>에서 보여지듯이 육아 문제가 가장 중요한 원인을 알 수 있다. <표 5-21>은 육아휴직을 마친 후 직장을 그만둔 77명을 대상으로 직장생활 의사를 질문한 결과 응답자의 68.8%가 ‘현재는 일할 계획이 없으나 육아 문제가 어느 정도 해결되면 일할 계획’이라고 응답

〈표 5-20〉 퇴직 결정 시기

(단위: 명, %)

육아휴직 후 퇴직자의 퇴직 결정 시기	인원수	비율
임신 중에 그만두려고 결심	0	0.0
육아휴직 중에 그만두려고 결심	7	16.3
육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 이후에 결심	35	81.4
회사가 문을 닫음	1	2.3
전 체	43	100.0

〈표 5-21〉 현재 직장이 없는 경우 직장에 대한 의향

(단위: 명, %)

현재 직장이 없는 경우 직장에 대한 의향	인원수
현재는 일할 계획이 없으나 육아 문제가 어느 정도 해결되면 일할 계획	53 ( 68.8)
현재 직장을 구하는 중	8 ( 10.4)
현재 직장을 구하고 있지는 않지만 있으면 곧 일을 하고 싶다	9 ( 11.7)
일할 생각이 없다	7 ( 9.1)
전 체	77 (100.0)

〈표 5-22〉 육아휴직 활용 후 이직 결정요인에 대한 로짓분석

설명변수	추정계수
상수항	-1.788 (2.076)
육아휴직 신청시 회사의 태도	-0.275 (0.249)
육아휴직 중 자기개발을 위한 노력(직무 관련)	-0.737 (0.235)***
육아휴직 중 자기개발을 위한 노력(직무와 무관)	0.605 (0.229)***
연령	0.149 (0.080)*
자녀수	-0.339 (0.318)
육아휴직 활용기간	2.482 (0.574)***
직장경력	-0.246 (0.079)***
전문대졸 더미	0.046 (0.457)
대졸 더미	-0.424 (0.409)
직업더미1	0.033 (0.408)
직업더미2	-0.159 (0.525)
노조더미 (유노조 =1)	-1.498 (0.369)***
기업규모 더미(중소기업=1)	-0.218 (0.367)
산업더미1	-0.936 (0.576)
산업더미2	-0.190 (0.563)
산업더미3	-0.556 (0.503)
산업더미4	-0.374 (0.511)
산업더미5	-1.519 (0.537)***
표본수 (N)	365
-2log likelihood	313.845

주: 1) \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

2) ( )는 표준오차임.

3) ‘육아휴직시 회사의 태도’는 호의적(3점), 호의적이지는 않지만 반대 안함(2점), 반대했으나 본인이 고집하여 신청(1점)임.

4) ‘육아휴직 중 자기개발 노력’은 4점 척도로 노력을 많이 할수록 점수가 높음.

5) 직업더미는 관리기술직 기준이며, 사무직(직업더미 1), 서비스·영업·생산·단순노무직(직업더미 2)임.

6) 산업더미는 제조업 기준이며, 전기가스수도·건설·운수·통신업(산업더미 1), 도소매음식숙박업(산업더미 2), 금융보험업(산업더미 3), 부동산임대·사업서비스업(산업더미 4), 보건사회복지 및 기타(산업더미 5)임.

하는 등 전체 응답자의 90.9%가 일을 하고 싶다는 의사를 피력하고 있다.

한편, <표 5-22>는 육아휴직 후 직장을 그만두었거나 이직한 경우 그 요인을 분석한 결과이다. 종속변수는 육아휴직 종료 후 직장에 복귀하여 현재 직장생활을 계속하고 있으면(270명) 0이고 직장을 그만두었거나 이직하였으면(84명) 1의 값을 갖는다. 분석 결과에 나타난 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 육아휴직을 마친 후 직장을 계속 다닐 사람들은 직무와 관련된 노력을 기울였던 반면에, 그만둘 계획인 경우 직무와 무관한 노력을 많이 기울인 것으로 분석되었다. 여기서 흥미로운 결과는 육아휴직 기간과 이직확률과의 관계가 양(+)의 유의성을 보이고 있다는 점이다. 즉 육아휴직 기간이 길수록 이직확률이 높게 나타난 것으로, 이는 직장을 그만둘 계획이 높은 근로자일수록 육아휴직 기간을 늘려 잡을 가능성이 높음을 시사하고 있다. 이러한 결과는 육아휴직급여가 일종의 보조금으로 이해된다면 사직(또는 이직) 가능성이 높을수록 사중손실이 커질 수 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

### 3. 육아휴직 비활용 이유

#### 가. 육아휴직 활용 검토 여부

본 설문조사의 전체 표본 909명 중 출산휴가를 마쳤으나 육아휴직을 활용하지 않는 사람은 440명(48.4%)이다. 이들을 대상으로 ‘육아휴직 신

<표 5-23> 육아휴직 신청 여부 검토 여부(출산휴가는 받았으나 육아휴직 비활용)

(단위: 명, %)

육아휴직 신청 여부 검토	
육아휴직을 검토하였으나 결국은 신청하지 못했다	212 ( 48.2)
육아휴직 의사가 전혀 없었다	226 ( 51.4)
육아휴직 전례가 없었다	2 ( 0.5)
전 체	440 (100.0)

청 여부를 검토한 적이 있었는가'라고 질문한 결과 응답자의 절반에 가까운 48.2%가 '육아휴직을 검토하였으나 결국은 신청하지 못했다'라고 응답하여 여건만 갖추어진다면 육아휴직의 활성화 수 있음을 보여주고 있다.

나. 육아휴직을 활용하지 않은 이유

육아휴직을 활용하지 않은 이유에 대한 질문 결과가 <표 5-24>에 제시되어 있다. '전혀 중요하지 않음'을 -2점, '그다지 중요 않음'은 -1점,

<표 5-24> 육아휴직을 신청하지 않은 이유

(단위:명, %)

	전 체	전혀 중요 안함	그다지 중요안함	보통	약간 중요	매우 중요	평균
친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문	440 (100.0)	17 ( 3.9)	33 ( 7.5)	79 (18.0)	126 (28.6)	185 (42.0)	0.98
경제적인 이유 때문에	440 (100.0)	11 ( 2.5)	36 ( 8.2)	90 (20.5)	168 (38.2)	135 (30.7)	0.86
직장복귀가 어려울 것 같아서	339 (100.0)	24 ( 5.5)	26 ( 5.9)	83 (18.9)	152 (34.5)	154 (35.0)	0.88
승진 등에서 불이익이 있을까봐	440 (100.0)	29 ( 6.6)	46 (10.5)	109 (24.8)	149 (33.9)	107 (24.3)	0.59
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서	440 (100.0)	15 ( 3.4)	41 ( 9.3)	111 (25.2)	172 (39.1)	101 (23.0)	0.69
회사에서 육아휴직 전례가 없기 때문에	440 (100.0)	47 (10.7)	43 ( 9.8)	97 (22.0)	112 (25.5)	141 (32.0)	0.58
자신의 일이 회사에서 매우 중요하고 남이 대신 할 수 없는 일이라서	440 (100.0)	35 ( 8.0)	98 (22.3)	159 (36.1)	109 (24.8)	39 ( 8.9)	0.04
배우자가 육아휴직을 신청할 계획	440 (100.0)	183 (41.6)	113 (25.7)	88 (20.0)	44 (10.0)	12 ( 2.7)	-0.13
보육시설이나 전문보모 등을 이용할 수 있어서	440 (100.0)	77 (17.5)	79 (18.0)	151 (34.3)	98 (22.3)	35 ( 8.0)	-0.15
직장 분위기 때문	440 (100.0)	35 ( 8.0)	31 ( 7.0)	104 (23.6)	152 (34.5)	118 (26.8)	0.65

주: 전혀 중요 안함=-2, 그다지 중요 안함=-1, 보통=0, 약간 중요=1, 매우중요=2.

보통은 0점, ‘약간 중요’는 1점, ‘매우 중요’는 2점으로 하여 평균을 산출한 결과 가장 점수가 높게 나타난 이유가 ‘아이를 돌볼 사람이 있기 때문’(0.98점)이라고 응답하였으며, 그 다음으로 ‘직장 복귀가 어려울 것 같아서’(0.88점), ‘경제적인 이유 때문’(0.86점)의 순으로 나타났다.

이를 육아휴직을 검토한 경험이 있는지 여부로 구분하여 분석한 결과가 <표 5-25>에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 ‘육아휴직 의사가 처음부터 전혀 없었던 경우’ 육아휴직을 신청하지 않은 이유로 ‘친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문’(1.11점)으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘경제적인 이유 때문에’(0.92점), ‘직장 복귀가 어려울 것 같아서’(0.80점)의 순으로 나타났다. 이에 비해 육아휴직을 검토하였으나 신청하지 않은 집단의 경우 육아휴직을 활용하지 않은 이유에 대해 ‘직장복귀가 어려울 것 같아서’(0.97점)으로 가장 높게 나타나, 육아휴직 의사가 전혀 없었던 집단과 차이를 보이고 있다.

<표 5-25> 육아휴직을 신청하지 않은 이유

(단위: 명, %)

	검토하였으나 신청안한 집단	의사가 전혀 없었던 집단
친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문	0.83	1.11
경제적인 이유 때문에	0.81	0.92
직장복귀가 어려울 것 같아서	0.97	0.80
승진 등에서 불이익이 있을까봐	0.70	0.48
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서	0.73	0.65
회사에서 육아 휴직 전례가 없기 때문에	0.56	0.60
자신의 일이 회사에서 매우 중요하고 남이 대신 할 수 없는 일이라서	-0.09	0.17
배우자가 육아휴직을 신청할 계획	-1.07	-0.81
보육시설이나 전문보모 등을 이용할 수 있어서	-0.29	-0.02
직장 분위기 때문	0.67	0.63

#### 4. 육아휴직제도 개선방향

##### 가. 육아휴직 규정 전반에 관한 인지도

<표 5-26>은 현행법에서 규정하고 있는 육아휴직제도에 대한 근로자들의 인지도를 조사한 결과이다. 전체적으로 볼 때 육아휴직을 활용하지 않은 그룹에 비해 육아휴직을 활용한 그룹에서 육아휴직 관련 제도에 대한 이해도가 높은 것으로 조사되었다. 각 규정별로 인지 여부를 살펴보면 ‘사업주에게 지급하는 육아휴직장려금제도’에 대해서는 조사대상자의 절반에 가까운 47.5%가 ‘알고 있지 못한다’고 응답하였으며, ‘휴직기간이 근속기간에 포함되는 사실’에 대해서도 전체 응답자의 26.4%가 ‘알지 못한다’고 응답하였다. 특히 육아휴직을 활용하지 않은 그룹의 경우 ‘육아휴직 기간의 근속기간 포함’에 대해서는 38.2%의 높은 비율을 보였다. 따라서 전반적으로 육아휴직에 대한 기본적인 이해는 갖고 있으나 일부 제도에 대해서는 근로자들이 잘 알지 못하는 경우가 있음을 알 수 있다. 물론 육아휴직제도에 대한 낮은 이해도가 육아휴직 활용에 결정적인 영향을 미치지지는 못하겠지만 육아휴직 활성화를 가로막는 장애요인이 될 수도 있을 것이다. 따라서 육아휴직에 대한 보다 폭 넓은 홍보 등이 요청되며, 특히 근로자들이 육아휴직을 활용한 경우 불이익을 받지 않는다는 사실이 적극 알려질 필요가 있다.

〈표 5-26〉 육아휴직제도에 대한 인지 정도

(단위: 명, %)

	전 체	매우 잘 알고 있다	어느 정도 안다	전혀 알지 못한다
사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다	909 (100.0)	612 (67.3)	273 (30.0)	24 (2.6)
활용	469 (100.0)	338 (72.1)	130 (27.7)	1 (0.2)
비활용	440 (100.0)	274 (62.3)	143 (32.5)	23 (5.2)
육아 휴직 기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.	909 (100.0)	442 (48.6)	354 (38.9)	113 (12.4)
활용	469 (100.0)	252 (53.7)	190 (40.5)	27 (5.7)
비활용	440 (100.0)	190 (43.2)	164 (37.3)	86 (19.5)
사업주는 육아휴직을 이유로 해고 그밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직 기간 동안 당해 근로자를 해고하지 못한다.	909 (100.0)	499 (54.9)	352 (38.7)	58 (6.4)
활용	469 (100.0)	270 (57.6)	188 (40.1)	11 (2.3)
비활용	440 (100.0)	229 (52.0)	164 (37.3)	47 (10.7)
사업주는 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다	909 (100.0)	454 (49.9)	375 (41.3)	80 (8.8)
활용	469 (100.0)	246 (52.5)	195 (41.6)	28 (6.0)
비활용	440 (100.0)	208 (47.3)	180 (40.9)	52 (11.8)
육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다	909 (100.0)	380 (41.8)	289 (31.8)	240 (26.4)
활용	469 (100.0)	225 (48.0)	172 (36.7)	72 (15.4)
비활용	440 (100.0)	155 (35.2)	117 (26.6)	168 (38.2)
2003년 현재 육아휴직급여는 월 30만원으로 고용보험에서 지급하고 있다	909 (100.0)	489 (53.8)	311 (34.2)	109 (12.0)
활용	469 (100.0)	287 (61.2)	152 (32.4)	30 (6.4)
비활용	440 (100.0)	202 (45.9)	159 (36.1)	79 (18.0)
고용보험법에는 육아휴직을 실시한 사업주에게 육아휴직장려금을 지급하고 있다	909 (100.0)	238 (26.2)	239 (26.3)	432 (47.5)
활용	469 (100.0)	145 (30.9)	123 (26.2)	201 (42.9)
비활용	440 (100.0)	93 (21.1)	116 (26.4)	231 (52.5)
배우자도 육아휴직을 신청할 수 있으나 둘이 동시에 신청할 수는 없다	909 (100.0)	371 (40.8)	338 (37.2)	200 (22.0)
활용	469 (100.0)	214 (45.6)	179 (38.2)	76 (16.2)
비활용	440 (100.0)	157 (35.7)	159 (36.1)	124 (28.2)

나. 육아휴직 급여에 대한 평가

2003년 현재 고용보험법에서는 육아휴직을 활용한 근로자에게 월 30만원의 급여를 지급하고 있다.<sup>46)</sup> <표 5-27>은 현행 육아휴직 급여수준의 적절성에 대한 의견을 질문한 결과로 ‘이 금액이 적절하다’라고 응답한 근로자는 전체 조사 대상자 909명 중 12.0%에 불과한 것으로 나타났으며, 32.2%는 ‘매우 적은 수준이다’라고 응답하고 있다.

이와 관련하여 ‘육아휴직급여는 어느 정도가 적절할 것인가’를 조사한 결과를 <표 5-27>에서 보면 월 평균 50만~60만원 수준인 것으로 나타

<표 5-27> 육아휴직급여 수준 평가

(단위: 명, %)

		전 체	적절하다	다소 적은 수준이다	매우 적은 수준이다
전 체		909 (100.0)	109 (12.0)	507 (55.8)	293 (32.2)
활용여부	활용	469 (100.0)	63 (13.4)	268 (57.1)	138 (29.4)
	비활용	440 (100.0)	46 (10.5)	239 (54.3)	155 (35.2)

<표 5-28> 육아휴직급여가 적다고 생각하는 경우 희망급여 수준

(단위: 명, %)

		응답자수	희망급여 수준
활용 여부	활용	104	55.77
	미활용	281	61.62
학력	고졸	253	60.22
	전문대졸	179	59.21
	대졸 이상	476	66.44
	모름/ 무응답	1	100.00
소득	99만원 이하	33	51.52
	100만~149 만원	227	54.85
	150만~199 만원	244	60.49
	200만~249 만원	199	66.23
	250만~299 만원	106	70.09
	300만~349 만원	59	72.97
	350만원 이상	38	82.11
무응답	3	46.67	

46) 2004년부터는 월 40만원으로 인상되지만 본 설문을 조사할 때는 30만원으로 정해져 있었기 때문에 이 수준을 염두에 두고 평가가 이루어져 있다.



났다. 이를 근로자 특성별로 보면 육아휴직 활용 그룹에 비해 비활용 그룹에서 더 높은 급여수준을 요구하고 있었으며, 당연한 결과이지만 소득수준별로 볼 때 소득이 높을수록 기회비용이 큰 만큼 더 높은 수준의 육아휴직급여를 희망하고 있는 것으로 나타났다.

#### 다. 육아휴직 급여 지급요건에 대한 평가

<표 5-29>는 현행 육아휴직급여제도의 지급요건의 적절성 여부를 질문한 결과이다. 근로자들이 가장 까다롭다고 생각하는 내용은 ‘육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 휴직일이 끝난 날 이후 6개월 이내에 신청을 해야만 급여수급이 가능하다’라는 것으로, 이 조항에 대해 전체 응답자 909명 중 절반을 넘는 60.0%가 까다롭다고 응답하였다. 특히 이 조항에 대해 ‘매우 까다롭다’라고 응답한 사람도 12.3%(112명)에 이르고 있다.

다음으로 육아휴직급여 지급기간에 대해서는 전체의 절반이 넘는 58.3%가 ‘적절하다’고 응답하였으며, ‘매우 짧다고 생각한다’는 의견은 8.5%로 나타났다. 한편, 육아휴직급여 지급기간이 짧다고 생각하는 경우 희망기간을 조사한 결과 대략적으로 평균 17~18개월을 제시하고 있다(표 5-30 및 표 5-31 참조).

<표 5-29> 현행육아휴직급여 지급 요건에 대한 평가

(단위: 명, %)

지급요건	전체	적절하다	다소 까다롭다	매우 까다롭다
육아휴직을 30일 이상 부여받았을 경우에만 지급된다	909 (100.0)	502 (55.2)	351 (38.6)	56 (6.2)
육아휴직을 시작한 날을 기준으로 고용보험 가입자로 재직할 총 기간이 180일 이상이어야 한다	909 (100.0)	443 (48.7)	381 (41.9)	85 (9.4)
동일한 자녀에 대해서는 배우자와 동시에 육아휴직급여 수급을 할 수 없다	909 (100.0)	509 (56.0)	330 (36.3)	70 (7.7)
육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 휴직일 끝난 날 이후 6개월 이내에 신청을 해야만 급여 수급이 가능하다	909 (100.0)	363 (39.9)	434 (47.7)	112 (12.3)

〈표 5-30〉 육아휴직급여 지급기간에 대한 의견

(단위: 명, %)

		전 체	매우 짧다고 생각한다	짧은 편이다	적절하다
전 체		909 (100.0)	77 (8.5)	302 (33.2)	530 (58.3)
	활용	469 (100.0)	43 (9.2)	151 (32.2)	275 (58.6)
	비 활용	440 (100.0)	34 (7.7)	150 (34.1)	256 (58.2)

〈표 5-31〉 지급기간이 짧다고 생각할 때 희망하는 기간

(단위: 개월 수)

육아휴직 활용 여부	활용	미활용
	18.7	17.1

라. 시간제 육아휴직제도 활용 가능성에 대한 의견

시간제 육아휴직제도란, 회사를 완전히 쉬지 않고 시간제로 육아휴직을 하는 제도로서 가령 하루 중 반나절만 근무한다거나 또는 일주일에 3일만 근무하고 나머지는 육아휴직을 하는 형태이다. 따라서 근무시간이 정상근로시간보다 적기 때문에 일반적으로 정상근로보다 적은 수준의 임금을 지급받게 된다. 현재 우리나라는 시간제 육아휴직제도가 도입되어 있지 않으나 육아휴직 활성화를 위해서는 향후 도입방안을 검토할 필요가 있는 제도이다. <표 5-32>는 근로자가 전일제와 시간제 육아휴직 중 한 가지를 선택 가능하도록 되어 있다고 가정했을 때 육아휴직 활용 여부를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 ‘육아휴직을 사용하지 않은 집단’의 440명 중 만일 시간제 육아휴직이 도입되었더라면 이를 선택했을 것이라고 응답한 사람이 약 절반에 이르는 45.2%를 차지하고 있다. 또한 현재 육아휴직을 사용중이거나, 육아휴직을 사용한 경우에도 약 28% 가량이 이를 선택하겠다고 응답하여 시간제 육아휴직에 대한 선호도가 높음을 알 수 있다.

한편, 시간제 육아휴직의 도입이 가능하더라도 육아휴직을 사용하지 않겠다고 응답한 사람은 185명으로 나타났는데 이들을 대상으로 하여

그 이유를 물어 본 결과, <표 5-33>에서 보여지듯이 ‘집에 아이를 봐줄 수 있는 사람이 있으므로’가 35.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘승진 등 경력관리에 문제가 발생하기 때문’(18.9%), ‘일정기간 완전히 휴직하고 육아에 전념하기 원함’(15.1%)의 순으로 나타났으며, ‘줄어든 소득으로는 생활이 어렵기 때문에’라고 응답한 비율도 13.5%로 나타났다.

<표 5-32> 전일제-시간제 선택가능시 육아휴직 활용여부

(단위: 명, %)

	전 체	시간제 육아휴직 사용	전일제 육아휴직 사용	육아휴직 사용안함
육아휴직을 사용하지 않은 경우	440 (100.0)	199 (45.2)	83 (18.9)	158 (35.9)
육아휴직을 사용한 경우	365 (100.0)	103 (28.2)	239 (65.5)	23 (6.5)
육아휴직 중	104 (100.0)	28 (26.9)	72 (69.2)	4 (3.8)
전 체	909 (100.0)	330 (36.3)	394 (43.3)	185 (20.4)

<표 5-33> 육아휴직사용하지 않은 사람 그 이유

(단위: 명, %)

	빈도수	비율
줄어든 소득으로는 생활이 어렵기 때문에	25	13.5
집에 아이를 봐줄 수 있는 사람이 있으므로	66	35.7
승진 등 경력관리에 문제가 발생하기 때문에	35	18.9
일정기간 완전히 휴직하고 육아에 전념하기 원함	28	15.1
근무시간이나 근무일에 아이를 맡길 만한 적당한 곳이 없기 때문에	17	9.2
기타	14	7.6
전 체	185	100.0

<표 5-34> 시간제 육아형태에 대한 생각

(단위: 명, %)

	전 체	일일 단축근로	종일근로를 하 되 주당 근로일 수를 단축	기 타
전 체	909 (100.0)	407 (44.8)	485 (53.4)	17 (1.9)
육아휴직 활용	469 (100.0)	203 (43.3)	258 (55.0)	8 (1.7)
육아휴직 비활용	440 (100.0)	204 (46.4)	227 (51.6)	9 (2.0)

시간제 육아휴직 형태에 대한 의견으로는 ‘종일근로를 하되 주당 근로일수를 단축’하는 방안이 53.4%로 ‘일일 단축근로’(44.8%)보다 높게 나타났다. 이를 육아휴직 활용경험 여부별로 보면 상대적으로 육아휴직을 활용한 경험이 있는 근로자일수록 ‘주당 근로일수를 단축’하는 방안을 선호하는 비율이 더 높게 나타났다(표 5-34).

시간제 육아휴직제도를 도입시 현행 고용보험에서 육아휴직 근로자에게 지급하는 육아휴직급여 수준에 대해서는 응답자의 82.6%가 ‘현행대로 지급해야 한다’고 응답하였으며, 14.9%는 ‘현행 수준보다 적어야 한다’, 그리고 2.4%는 ‘지급해서는 안 된다’라고 응답하여 상당수의 근로자들이 현 수준의 육아휴직급여를 지급받기를 원하는 것으로 조사되었다(표 5-35). 또한 시간제 육아휴직급여 제도 도입시 현행고용보험에서 사업주에게 지급하는 육아휴직장려금 수준에 대해서도 ‘현행대로 지급해야 한다’는 의견이 80.5%로 대부분을 차지하고 있으며, ‘현행 수준보다 적어야 한다’는 의견과 ‘지급해서는 안 된다’는 의견은 각각 15.3%와 4.0%로 나타났다(표 5-36).

〈표 5-35〉 시간제 육아휴직제도가 도입시 육아휴직급여 수준

(단위: 명, %)

		전체	현행대로 지급해야 한다	현행 수준보다 적어야 한다	지급해서는 안된다	현행보다 많이 지급해야 한다
전체		909 (100.0)	751 (82.6)	135 (14.9)	22 (2.4)	1 (0.1)
육아휴직 활용	활용	469 (100.0)	377 (80.4)	86 (18.3)	6 (1.3)	0 (0.0)
육아휴직 활용여부	비 활용	440 (100.0)	374 (85.0)	49 (11.1)	16 (3.6)	1 (0.2)

〈표 5-36〉 시간제 육아휴직제도 도입시 사업주에게 지급하는 육아휴직장려금 수준

(단위: 명, %)

		전체	현행대로 지급	현행 수준보다 적어야	지급해서는 안 됨	현행보다 더 많이 지급	모르겠다
전체		909 (100.0)	732 (80.5)	139 (15.3)	36 (4.0)	1 (0.1)	1 (0.1)
육아휴직 활용	활용	469 (100.0)	367 (78.3)	87 (18.6)	15 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
육아휴직 활용여부	비 활용	440 (100.0)	365 (83.0)	52 (11.8)	21 (4.8)	1 (0.2)	1 (0.2)

〈표 5-37〉 시간제 육아휴직제도 도입시 휴직기간에 대한 의견

(단위: 명, %)

		전 체	전일제 육아휴 직 기간과 같 아야 한다	전일제 육아휴 직 기간보다 짧 아야 한다	전일제 육아휴 직기간보다 길 어야 한다
전 체		909 (100.0)	549 (60.4)	24 (2.6)	336 (37.0)
육아휴직 활용여부	활용	469 (100.0)	273 (58.2)	13 (2.8)	183 (39.0)
	비활용	440 (100.0)	276 (62.7)	11 (2.5)	153 (34.8)

끝으로 시간제 육아휴직제도의 적절한 휴직기간에 대한 의견 조사에서 조사 대상자의 60.4%가 ‘전일제 육아휴직 기간과 같아야 한다’라고 응답하였으며, ‘전일제 육아휴직 기간보다 길어야 한다’고 응답한 비율은 37.0%로 나타났다.

#### 바. 육아휴직제도 활성화 방안에 대한 의견

〈표 5-38〉은 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로 현행 육아휴직제도의 개선방향에 대한 의견을 조사한 결과이다. 표에서 보듯이 상대적으로 중요도가 높게 나타난 항목으로는 ‘육아휴직급여 인상’(4.59점), ‘승진 등 인사상 불이익 금지’(4.58점), ‘육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성’(4.57점), ‘육아휴직에 대한 회사측의 인식 개선’(4.55점)으로 나타났다. 이러한 결과를 두고 볼 때 ‘급여 인상’ 항목을 제외하고는 주로 직장 내의 문제를 언급하고 있는 것으로 나타나 육아휴직제도의 활성화를 위한 일차적인 방안으로 구체적인 육아휴직제도의 요건의 개선도 중요하지만, 육아휴직이 활성화될 수 있는 기업 내 장애요인을 제거하는 것이 보다 중요한 과제임을 알 수 있다.

〈표 5-39〉는 출산휴가를 마쳤으나 육아휴직을 활용하지 않은 집단을 대상으로 ‘귀하의 입장에서 볼 때 현행 제도가 개선되었을 경우 귀하가 육아휴직을 실시하였을 가능성이 높았다면 어떤 항목인지’를 〈표 5-38〉에서 선택하도록 한 것에 대한 결과를 보여주고 있다. 1순위로 선택한 결과를 보면 앞에서와 마찬가지로 ‘육아휴직급여 인상’이 25.9%로

〈표 5-38〉 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로서 현행 육아휴직제도의 개선방향

(단위: 명, %)

	전 체	매우중요	다소중요	보통	별로 중요 하지 않다	전혀 중요 하지 않다	평균
육아휴직급여 인상	909 (100.0)	636 (70.0)	199 (21.9)	54 ( 5.9)	18 (2.0)	2 (0.2)	4.59
육아휴직급여 지급요 건개선	909 (100.0)	401 (44.1)	335 (36.9)	145 (16.0)	23 (2.5)	5 (0.6)	4.21
육아휴직기간의 연장	909 (100.0)	455 (50.1)	270 (29.7)	147 (16.2)	28 (3.1)	9 (1.0)	4.25
시간제근무선택 가능	909 (100.0)	332 (36.5)	322 (35.4)	169 (18.6)	69 (7.6)	17 (1.9)	3.97
직장복귀 과정 시 업 무적응프로그램 마련	90 ( 100.0)	252 (27.7)	314 (34.5)	242 (26.6)	87 (9.6)	12 (1.3)	3.78
육아휴직에 대한 회 사측의 인식 개선	909 (100.0)	587 (64.6)	245 (27.0)	67 ( 7.4)	7 (0.8)	3 (0.3)	4.55
육아휴직에 대한 동 료들의 인식 개선	909 (100.0)	463 (50.9)	309 (34.0)	114 (12.5)	17 (1.9)	6 (0.7)	4.33
적절한 대체인력 확 보에 대한 지원	909 (100.0)	441 (48.5)	327 (36.0)	121 (13.3)	16 (1.8)	4 (0.4)	4.30
육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성	909 (100.0)	598 (65.8)	244 (26.8)	57 ( 6.3)	8 (0.9)	2 (0.2)	4.57
승진 등 인사상 불 이익 금지	909 (100.0)	611 (67.2)	228 (25.1)	59 ( 6.5)	11 (1.2)	0 (0.0)	4.58

주: 매우중요=5, 다소중요=4, 보통=3, 별로중요하지 않다=2, 전혀 중요하지 않다=1

〈표 5-39〉 육아휴직제도 최우선 개선사항

	1순위	2순위
육아휴직급여 인상	114 ( 25.9)	43 ( 9.8)
육아휴직급여 지급요건 개선	14 ( 3.2)	42 ( 9.5)
육아휴직 기간의 연장	24 ( 5.5)	28 ( 6.4)
시간제근무 선택 가능	27 ( 6.1)	29 ( 6.6)
직장복귀 과정시 업무적응프로그램 마련	14 ( 3.2)	11 ( 2.5)
육아휴직에 대한 회사측의 인식 개선	99 ( 22.5)	67 ( 15.2)
육아휴직에 대한 동료들의 인식 개선	15 ( 3.4)	36 ( 8.2)
적절한 대체인력 확보에 대한 지원	35 ( 8.0)	44 ( 10.0)
복직 후 승진 등 인사상 불이익 금지	36 ( 8.2)	47 ( 10.7)
육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성	47 ( 10.7)	68 ( 15.5)
모름/무응답	2 ( 0.5)	2 ( 0.5)
전 체	440 (100.0)	440 (100.0)

가장 높았고, 그 다음으로 ‘육아휴직에 대한 회사측의 인식 개선’(22.5%), 이 그 뒤를 잇고 있다. 또한 ‘육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성’(10.7%), ‘복직 후 승진 등 인사상 불이익 금지’(8.2%), ‘적절한 대체 인력에 대한 확보 지원’(8.0%) 등도 상대적으로 높았다. 이에 비해 ‘직장 복귀시 업무적응 프로그램’(3.2%)이나 ‘육아휴직 급여요건 개선’(3.2%) 등은 상대적으로 높지 않았다.

### 제3절 육아휴직 활용실태 : 기업체 조사

#### 1. 육아휴직 신청 및 활용

##### 가. 모성보호조치 규정 및 활용 여부

<표 5-40>은 취업규칙이나 단체협약상에 모성보호 조치가 규정되어 있는지에 대한 조사 결과이다. 표에서 보듯이 전체 조사 대상업체 1,504개 중에서 출산휴가, 육아휴직 규정이 있는 사업체는 모두 1,235개 업체(82.1%)로 많은 기업들이 취업규칙이나 단체협약상에 모성보호 조치가 규정되어 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 남성 직원에게도 육아휴직 제공이 규정되어 있는 사업체는 조사 대상업체의 45.6%(686개)로 나타났다. 이를 사업장 규모별로 보면 세 가지 조치 모두 규모가 클수록 규정 비율이 높은 것으로 나타났는데, 특히 300인 이상의 규모에서는 출산휴가(98.4%)와 육아휴직(95.4%)이 규정되어 있는 비율이 매우 높다. 산업별로 보면 공공서비스·기타 업종의 사업체에서 출산휴가(92.0%), 육아휴직(92.0%), 남성 직원에서 육아휴직을 제공(60.2%)하는 사업체의 비율이 가장 높았으며, 운수통신의 경우 이 세 가지 조치를 제공하는 비율이 가장 낮게 나타났다.

<표 5-41>과 <표 5-42>는 각각 조사 대상업체에서 실제로 출산휴가와 육아휴직제도의 활용 여부를 조사한 결과이다. 먼저 출산휴가의

〈표 5-40〉 모성보호조치들이 취업규칙이나 단체협약상에 결정되어 있는지의 여부

(단위: 사업체수, %)

		전 체	출산휴가 유무		육아휴직 유무		남성 직원에게 육아휴직 제공	
			있다	없다	있다	없다	있다	없다
사업장 규모	30인 미만	158 (100.0)	126 (79.7)	32 (20.3)	114 (72.2)	44 (27.8)	56 (35.4)	102 (64.6)
	30~99인	490 (100.0)	414 (84.5)	76 (15.5)	378 (77.1)	112 (22.9)	180 (36.7)	310 (63.3)
	100~299인	550 (100.0)	477 (86.7)	73 (13.3)	451 (82.0)	99 (18.0)	251 (45.6)	299 (54.4)
	300인 이상	305 (100.0)	300 (98.4)	5 (1.6)	291 (95.4)	14 (4.6)	198 (64.9)	107 (35.1)
	무응답	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
산업	제조업	776 (100.0)	658 (84.8)	118 (15.2)	658 (84.8)	118 (15.2)	381 (49.1)	395 (50.9)
	금융보험업 대서비스	218 (100.0)	172 (78.9)	46 (21.1)	172 (78.9)	46 (21.1)	94 (43.1)	124 (56.9)
	건설·도소 매·숙박	242 (100.0)	203 (83.9)	39 (16.1)	203 (83.9)	39 (16.1)	105 (43.4)	137 (56.6)
	운수통신	180 (100.0)	121 (67.2)	59 (32.8)	121 (67.2)	59 (32.8)	53 (29.4)	127 (70.6)
	공공서비스 ·기타	88 (100.0)	81 (92.0)	7 (8.0)	81 (92.0)	7 (8.0)	53 (60.2)	35 (39.8)
전 체	1,504 (100.0)	1,235 (82.1)	269 (17.9)	1,235 (82.1)	269 (17.9)	686 (45.6)	818 (54.4)	

경우, 전체 조사 대상업체의 31.5%인 474개 기업에서 이를 활용한 근로자가 있는 것으로 나타났으며, 이는 기업규모가 클수록 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 업종별로 보면 공공서비스·기타 업종에서 과반수 이상(53.4%)이 출산휴가를 사용한 근로자가 있는 것으로 나타났고, 금융보험업대서비스도 높은 비율(40.8%)을 보여주고 있다.



〈표 5-41〉 출산휴가 사용 근로자 유무

(단위: 사업체, %)

		전 체	출산휴가 사용 근로자 유무	
			있다	없다
사업장규모	30인 미만	158 (100.0)	125 (79.1)	33 ( 20.9)
	30~99인	490 (100.0)	390 (79.6)	100 ( 20.4)
	100~299인	550 (100.0)	380 (69.1)	170 ( 30.9)
	300인 이상	305 (100.0)	135 (44.3)	170 ( 55.7)
	무응답	1 (100.0)	0 ( 0.0)	1 (100.0)
산업	제조업	776 (100.0)	213 (27.4)	563 ( 72.6)
	금융보험업대서비스	218 (100.0)	89 (40.8)	129 ( 59.2)
	건설/도소매/숙박	242 (100.0)	87 (36.0)	155 ( 64.0)
	운수통신	180 (100.0)	38 (21.1)	142 ( 78.9)
	공공서비스/기타	88 (100.0)	47 (53.4)	41 ( 46.6)
전 체		1,504 (100.0)	474 (31.5)	1,030 ( 68.5)

〈표 5-42〉는 조사 대상업체에서 육아휴직을 활용한 근로자가 있는 지역부를 조사한 결과로 여기서는 육아휴직급여제도가 도입된 2001년 11월 전후를 기준으로 구분하여 조사하였다. 그 결과 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 사업체는 전체 1,504개 사업체 중 203개(13.5%)로 나타났다. 그 중 2001년 이전에 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 사업체는 116개(57.1%), 2002년 이후 육아휴직 사용을 한 근로자가 있는 사업체는 169개(83.3%)로 나타났다. 2001년 이전, 2002년 이후 육아휴직을 이용한 근로자가 있는 경우는 194개(95.6%) 사업체로 나타났다. 사업장 규모에 따라 이를 확인하면 사업장 규모가 큰 회사일수록 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 사업체의 비율이 높게 나타났으며, 산업에 따른 분포의 경우 금융보험업대서비스업과, 공공서비스·기타산업의 경우 다른 산업에 비해 육아휴직 사용 근로자가 더 많은 것으로 나타났다.

<표 5-42> 육아휴직 사용 근로자 유무

(단위: 사업체수, %)

	육아휴직사용근로자유무			2001년 11월 이전				2001년 11월 이후				두 시기 모두 있는 경우				
	있다	없다	전체	있다	없다	무응답	전체	있다	없다	무응답	전체	있다	없다	무응답	전체	
사업장 규모	30인 미만	16 (10.1)	142 (89.9)	158 (100.0)	9 (56.3)	7 (43.8)	0 (0.0)	16 (100.0)	15 (93.8)	1 (6.3)	0 (0.0)	16 (100.0)	16 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
	30~99인	26 (5.3)	464 (94.7)	490 (100.0)	15 (57.7)	11 (42.3)	0 (0.0)	26 (100.0)	18 (69.2)	7 (26.9)	1 (3.8)	26 (100.0)	25 (96.2)	0 (0.0)	1 (3.8)	26 (100.0)
	100~299인	66 (12.0)	484 (88.0)	550 (100.0)	31 (47.0)	33 (50.0)	2 (3.0)	66 (100.0)	55 (83.3)	10 (15.2)	1 (1.5)	66 (100.0)	61 (92.4)	2 (3.0)	3 (4.5)	66 (100.0)
	300인 이상	95 (31.1)	210 (68.9)	305 (100.0)	61 (64.2)	32 (33.7)	2 (2.1)	95 (100.0)	81 (85.3)	14 (14.7)	0 (0.0)	95 (100.0)	92 (96.8)	1 (1.1)	2 (2.1)	95 (100.0)
	무응답	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
산업	제조업	86 (11.1)	690 (88.9)	776 (100.0)	42 (48.8)	43 (50.0)	1 (1.2)	86 (100.0)	69 (80.2)	17 (19.8)	0 (0.0)	86 (100.0)	83 (96.5)	2 (2.3)	1 (1.2)	86 (100.0)
	금융보험임대 서비스	50 (22.9)	168 (77.1)	218 (100.0)	37 (74.0)	12 (24.0)	1 (2.0)	50 (100.0)	43 (86.0)	6 (12.0)	1 (2.0)	50 (100.0)	48 (96.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	50 (100.0)
	건설/도소 매/숙박	32 (13.2)	210 (86.8)	242 (100.0)	15 (46.9)	16 (50.0)	1 (3.1)	32 (100.0)	25 (78.1)	7 (21.9)	0 (0.0)	32 (100.0)	31 (96.9)	0 (0.0)	1 (3.1)	32 (100.0)
	운수통신	17 (9.4)	163 (90.6)	180 (100.0)	12 (70.6)	5 (29.4)	0 (0.0)	17 (100.0)	14 (82.4)	2 (11.8)	1 (5.9)	17 (100.0)	15 (88.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
	공공서비스 /기타	18 (20.5)	70 (79.5)	88 (100.0)	10 (56.6)	7 (38.9)	1 (5.6)	18 (100.0)	18 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)	17 (94.4)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
전체	213 (13.5)	1,301 (86.5)	1,514 (100.0)	116 (57.1)	83 (40.9)	4 (2.0)	213 (100.0)	169 (83.3)	32 (15.8)	2 (1.0)	213 (100.0)	194 (95.6)	3 (1.5)	6 (3.0)	213 (100.0)	

나. 육아 휴직시 추가급여 지급 여부

<표 5-43>은 기업들이 육아휴직 근로자에게 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여 이외에 추가적으로 수당 등을 지급하였는가에 대한 응답 결과이다. 표에서 보듯이 추가적인 수당 등을 지급한 사업체는 육아휴직을 사용한 근로자가 있는 사업체 203개의 3분의 1 가량인 69개 사업체(33.5%)로 나타났다. 이를 업종별로 보면, 금융보험임대 서비스의 경우 다른 업종에 비해서 근로자에게 추가 급여를 지급하는 경우가 높게 나타났으나(38.0%) 그 차이는 크지 않다.

〈표 5-43〉 육아휴직 근로자에게 추가급여 지급 여부

(단위: 사업체수, %)

		전 체	지급한 바 없음	지급하였음	무응답
사업장 규모	30인 미만	16(100.0)	10(62.5)	6(37.5)	0(0.0)
	30~99인	26(100.0)	13(50.0)	13(50.0)	0(0.0)
	100~299인	66(100.0)	45(68.2)	21(31.8)	0(0.0)
	300인 이상	95(100.0)	66(69.5)	28(29.5)	1(1.1)
산업	제조업	86(100.0)	58(67.4)	28(32.6)	0(0.0)
	금융보험업대서비스	50(100.0)	31(62.0)	19(38.0)	0(0.0)
	건설·도소매·숙박	32(100.0)	21(65.6)	10(31.3)	1(3.1)
	운수통신	17(100.0)	12(70.6)	5(29.4)	0(0.0)
	공공서비스·기타	18(100.0)	12(66.7)	6(33.3)	0(0.0)
전 체		203(100.0)	134(66.0)	68(33.5)	1(0.5)

추가급여를 지급한 사업체를 대상으로 추가급여를 지급한 기간과 지급 액수를 조사한 결과 평균 지급개월 수는 4.2개월이며, 지급 액수는 출산 전 통상임금의 84.3로 나타났다. 이를 업종별로 보면 지급 기간은 공공서비스·기타 업종이 6.2개월로 가장 길었으며 그 외에 운수통신업

〈표 5-44〉 고용보험급여 이외 추가급여 지급기간/수준

		추가급여지급기간(개월수)	추가급여 지급액수(%)
산업	제조업	28(3.3)	28(87.5)
	금융보험업대서비스	19(5.2)	19(80.3)
	건설·도소매·숙박	10(3.2)	10(93.5)
	운수통신	5(5.6)	5(86.0)
	공공서비스·기타	6(6.2)	5(61.0)
사업장 규모	30인 미만	6(5.2)	5(90.0)
	30~99인	13(3.2)	13(98.5)
	100~299인	21(4.2)	21(86.9)
	300인 이상	28(4.5)	28(74.6)
전 체		68(4.2)	67(84.3)

주: ( )안은 사례수를 의미하며, 추가급여 지급액수는 통상임금 대비 비율을 나타냄.

과 금융보험임대 서비스업도 각각 5.6개월, 5.2개월로 평균보다 높은 수준을 보여주었다. 추가 급여 지급 액수의 경우 업종에 따른 분포를 보면 건설·도소매·숙박업 사업체들은 출산 전 통상임금의 93.5%를 지급하여 가장 높은 액수를 지급하는 것으로 나타났고, 공공서비스·기타 업종의 경우 비록 지급기간은 길게 나타났으나, 지급 액수는 통상 임금의 61.0%로 가장 낮게 나타났다.

## 2. 육아휴직에 따른 대체근로 및 영향

### 가. 대체근로

<표 5-45>는 육아휴직에 따른 업무 공백의 대처방안에 대한 질문 결과이다. 표에서 보듯이 응답업체의 65.5%가 대체인력을 사용하지 않고 추가 업무를 부서 내에서 해결하거나 또는 회사 내의 배치전환을 통하여 해결하는 것으로 나타났으며, 34.5%는 대체인력을 추가로 고용하는 것으로 조사되었다.

<표 5-46>은 대체인력을 추가로 고용한 경우 활용방법으로 임시계약직 활용이 55.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 정규직 채용(28.6%), 파견근로자 활용(10.0%)의 순으로 나타났다.

<표 5-45> 육아휴직에 따른 업무 공백 처리방법

(단위: 사업체수, %)

산업	전 체	대 체 인 력 을 추가로 고용	대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결	회사의 배치전환을 통해 업무를 해결
제조업	86(100.0)	23(26.7)	56(65.1)	7(8.1)
금융보험임대서비스	50(100.0)	20(40.0)	24(48.0)	6(12.0)
건설·도소매·숙박	32(100.0)	12(37.5)	15(46.9)	5(15.6)
운수통신	17(100.0)	2(11.8)	13(76.5)	2(11.8)
공공서비스·기타	18(100.0)	13(72.2)	5 (27.8)	0(0.0)
전 체	203(100.0)	70(34.5)	113(55.7)	20(9.9)

〈표 5-46〉 대체인력 추가 고용시 인력 활용 방법

(단위: 사업체수, %)

		임시 계약직 활용	파견업체 활용	정규직 채용	단기 일용직	전 체
사업장 규모	30인 미만	3(37.5)	0(0.0)	4(50.0)	1(12.5)	8(100.0)
	30~99인	5(45.5)	1(9.1)	3(27.3)	2(18.2)	11(100.0)
	100~299인	11(61.1)	2(11.1)	5(27.8)	0(0.0)	18(100.0)
	300인 이상	20(60.6)	4(12.1)	8(24.2)	1(3.0)	33(100.0)
제조업 여부	제조업	9(39.1)	4(17.4)	8(34.8)	2(8.7)	23(100.0)
	비제조업	30(63.8)	3(6.4)	12(25.5)	2(4.3)	47(100.0)
전 체		39(55.7)	7(10.0)	20(28.6)	4(5.7)	70(100.0)

〈표 5-47〉 대체인력을 사용하지 않은 경우

(단위: 사업체수, %)

전 체	133	100.0
인건비 부담 때문에	13	9.8
적당한 사람을 구하기가 어려워서	6	4.5
다른 사람이 대신할 수 있는 일이 아니라서	15	11.3
내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무여서	95	71.4
복직 후 대체인력 처리문제가 어려워서	4	3.0

한편, 대체인력을 사용하지 않은 133개 사업체를 대상으로 그 이유를 질문한 결과 ‘내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무이기 때문이다’라고 응답한 비율이 71.4%로 대부분을 차지하였으며, ‘인건비 부담’ 때문이라고 응답한 기업은 9.8%(13개 사업장)에 불과한 것으로 나타났다.

#### 나. 육아휴직이 사업장에 미치는 영향

육아휴직이 사업장에 미치는 영향을 업무 지장, 인건비 부담, 가임기 여성근로자의 채용 기피 그리고 여성인력에 대한 채용 기피 등으로 구분하여 조사한 결과가 <표 5-48>에 제시되어 있다. 먼저 ‘인력 공백으

〈표 5-48〉 육아휴직으로 인한 사업장의 영향 평가

(단위: 사업체수, %)

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이 다	그런 편이다	매우 그렇다	전 체	평점
인력 공백으로 인한 업무지장 초래	28 (13.8)	31 (15.3)	33 (16.3)	95 (46.8)	16 (7.9)	203 (100.0)	3.20
인건비 부담 증가	42 (20.7)	42 (20.7)	27 (13.3)	81 (39.9)	11 (5.4)	203 (100.0)	2.89
가임기 여성근로자에 대한 채용 및 배치에 대한 기피 현상	119 (58.6)	53 (26.1)	12 (5.9)	15 (7.4)	4 (2.0)	203 (100.0)	1.68
여성인력 전반에 대한 채용 및 배치에 대한 기피 현상	155 (76.4)	34 (16.7)	7 (3.4)	7 (3.4)	0 (0.0)	203 (100.0)	1.34

로 인한 업무지장 초래'에 대해서는 '보통이다'를 제외하고 '그렇다'고 응답한 비율이 절반이 넘는 54.7%로 나타났으며, '그렇지 않다'고 응답한 비율은 29.1%에 불과하여 상당수 기업들이 육아휴직으로 업무가 지장을 받고 있다고 응답하였다. '인건비 부담 증가'도 절반에 가까운 45.3%가 '그렇다'고 응답하여, 이 또한 기업이 부담을 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 이에 비해 육아휴직제도가 '가임기 여성이나 또는 여성인력 전반에 대한 채용 및 배치에 대한 기피'에 영향을 미칠 것인가에 대해서는 대부분이 사업체(93.1%)들이 '그렇지 않다'라고 응답한 것으로 조사되었다.

### 3. 육아휴직제도 개선방향에 대한 의견

여기서는 향후 육아휴직제도 개선방향으로 검토될 수 있는 육아휴직 기간 문제, 육아휴직급여 수준 문제, 시간제 육아휴직제도 도입방안 등에 대한 의견을 조사한 결과를 보여주고 있는데, 구체적인 응답 결과는 다음과 같다.

가. 육아휴직 기간 연장 방안

육아휴직 기간을 연장하는 방안에 대해 전체 응답업체 1,504개 중 89.3%인 1,343개 업체가 ‘현 수준이 바람직하다’고 응답하였으며, ‘현 수준보다 연장되어야 한다’고 응답한 업체는 10.7%로 나타났다.

〈표 5-49〉 육아휴직 기간의 연장 방안에 대한 의견

		전체	육아휴직사용근로자유무	
			있다	없다
육아휴직 연장 방안 평가	현 수준이 바람 직하다	1,343 (89.3)	175 (86.2)	1,168 (89.8)
	현 수준보다 연 장되어야 한다	161 (10.7)	28 (13.8)	133 (10.2)
전 체		1,504 (100.0)	203 (100.0)	1,301 (100.0)

〈표 5-50〉 육아휴직 연장 최장 기간

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
2년	142(88.2)	23(82.1)	119(89.5)
3년	16(9.9)	4(14.3)	12(9.0)
5년	2(1.2)	1(3.6)	1(0.8)
무응답	1(0.6)	0(0.0)	1(0.8)
전 체	161(100.0)	28(100.0)	133(100.0)

육아휴직 기간을 연장해야 한다고 응답한 경우(161개 사업체) 최대 육아휴직 기간을 질문한 결과 2년이라고 응답한 비율이 88.2%로 가장 많은 비중을 차지하였다.

나. 육아휴직급여

육아휴직급여 인상방안에 대해서는 조사 대상업체의 66.4%가 ‘현 수준보다 인상되어야 한다’고 응답하여 육아휴직급여의 인상 필요성을 제기하고 있다.

〈표 5-51〉 육아휴직급여 인상방안에 대한 의견

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
현 지급수준이 적당하다	506 ( 33.6)	73 ( 36.0)	433 ( 33.3)
현 수준보다 인상되어야 한다	998 ( 66.4)	130 ( 64.0)	868 ( 66.7)
전 체	1,504 (100.0)	203 (100.0)	1,301 (100.0)

〈표 5-52〉 육아휴직급여 인상 정도(육아휴직급여가 인상되어야 한다고 답한 경우)

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
35만원	14 ( 1.4)	2 ( 1.5)	12 ( 1.4)
40만원	130 ( 13.0)	15 ( 11.5)	115 ( 13.2)
45만원	31 ( 3.1)	2 ( 1.5)	29 ( 3.3)
50만원	688 ( 68.9)	95 ( 73.1)	593 ( 68.3)
60만원	69 ( 6.9)	9 ( 6.9)	60 ( 6.9)
70만원	25 ( 2.5)	2 ( 1.5)	23 ( 2.6)
80만원	12 ( 1.2)	2 ( 1.5)	10 ( 1.2)
100만원	20 ( 2.0)	3 ( 2.3)	17 ( 2.0)
150만원	4 ( 0.4)	0 ( 0.0)	4 ( 0.5)
임금의 60%	1 ( 0.1)	0 ( 0.0)	1 ( 0.1)
임금의 70%	3 ( 0.3)	0 ( 0.0)	3 ( 0.3)
무응답	1 ( 0.1)	0 ( 0.0)	1 ( 0.1)
전 체	998 (100.0)	130 (100.0)	868 (100.0)



육아휴직급여가 인상되어야 한다고 응답한 경우 적정급여 수준에 대한 질문 결과 50만원이 68.9%로 가장 많았는데, 이는 앞의 근로자 조사와 비슷한 결과이다.

다. 육아휴직자에 대한 무이자 생활비 용자제도 지원

육아휴직 근로자에게 휴직기간 동안 생활비 무이자 용자제도를 도입하는 방안에 대해 조사 대상업체의 68.8%가 ‘도입되어야 한다’고 응답하여 ‘도입할 필요가 없다’고 응답한 업체에 비해 두 배 이상 많은 것으로 조사되었다. 생활비 용자제도를 도입할 경우 적절한 용자금액(월기준)을 질문한 결과 임금의 50%~70% 수준에 대한 의견이 가장 많은 것으로 조사되었다(표 5-53).

〈표 5-53〉 육아휴직 근로자에게 생활비 무이자 용자제도 도입방안

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
도입할 필요가 없다	468(31.1)	85(41.9)	383(29.4)
도입되어야 한다	1,035(68.8)	118(58.1)	917(70.5)
무응답	1(0.1)	0(0.0)	1(0.1)
전 체	1,504(100.0)	203(100.0)	1,301(100.0)

〈표 5-54〉 육아휴직 생활비 용자제도 도입 적절 금액

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
임금의 50%	447(43.2)	43(36.4)	404(44.1)
임금의 70%	402(38.8)	48(40.7)	354(38.6)
임금의 90%	30(2.9)	2(1.7)	28(3.1)
임금의 100%	155(15.0)	25(21.2)	130(14.2)
무응답	1(0.1)	0( 0.0)	1(0.1)
전 체	1,035(100.0)	118(100.0)	917(100.0)

라. 육아휴직장려금제도

근로자가 육아휴직을 실시할 경우 사업체에 지원하는 육아휴직장려금 수준(조사 시점 현재 월 20만원)에 대한 의견에서 ‘현 수준보다 인상되어야 한다’는 의견이 59.2%로 ‘현 수준이 적당하다’는 의견(40.8%)보다 높게 나타났다(표 5-55).

육아휴직장려금 인상수준에 대해서는 40만원이 47.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 30만원(27.6%), 50만원(16.0%)의 순으로 나타났다(표 5-56).

〈표 5-55〉 육아휴직 장려금 수준 평가

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
현 수준이 적당하다	614(40.8)	77(37.9)	537(41.3)
현 수준보다 인상되어야 한다	890(59.2)	126(62.1)	764(58.7)
전 체	1,504(100.0)	203(100.0)	1,301(100.0)

〈표 5-56〉 육아휴직장려금 인상 정도

	전 체	육아휴직 사용근로자 유무	
		있다	없다
25만원	13(1.5)	2(1.6)	11(1.4)
30만원	246(27.6)	29(23.0)	217(28.4)
35만원	23(2.6)	3(2.4)	20(2.6)
40만원	424(47.6)	57(45.2)	367(48.0)
50만원	142(16.0)	27(21.4)	115(5.1)
60만원 이상	41(4.6)	8( 6.3)	33(4.3)
무응답	1(0.1)	0(0.0)	1(0.1)
전 체	890(100.0)	126(100.0)	764(100.0)

### 마. 대체근로에 대한 의견

육아휴직에 따른 업무 공백을 메우기 위해 대체인력을 고용하는 경우 대체인력에 대한 인건비 지원방안을 질문한 결과 ‘인건비가 지원되어야 한다’는 의견이 83.9%로 압도적으로 많았다(표 5-57).

대체인력에 대한 인건비가 지원되어야 한다고 의견을 피력한 경우, 적정 지원수준에 대해서는 응답업체의 43.4%가 대체인력 임금수준의 50%가 적정하다고 응답하였으며, 그 다음으로 대체인력 인건비의 70% 수준(32.8%)의 순으로 응답하였다(표 5-58).

〈표 5-57〉 육아휴직 대체인력 인건비 지원방안에 대한 평가

	전 체	육아휴직 사용 근로자 유무	
		있다	없다
인건비가 지원될 필요가 없다	241(16.0)	37(18.2)	204(15.7)
인건비가 지원되어야 한다	1,262(83.9)	165(81.3)	1,097(84.3)
무응답	1(0.1)	1(0.5)	0(0.0)
전 체	1,504(100.0)	203(100.0)	1,301(100.0)

〈표 5-58〉 육아휴직 대체인력 인건비 적절 지원 수준

	전 체	육아휴직 사용 근로자 유무	
		있다	없다
30%	81(6.4)	1(0.6)	80(7.3)
50%	548(43.4)	73(44.2)	475(43.3)
70%	414(32.8)	55(33.3)	359(32.7)
100%	217(7.2)	36(21.8)	181(16.5)
무응답	2(0.2)	0(0.0)	2(0.2)
전 체	1,262(100.0)	165(100.0)	1,097(100.0)

바. 시간제 육아휴직제도에 대한 의견

시간제 육아휴직제도 도입방안에 대한 의견에서는 제조업의 경우 찬성하는 의견이 50.3%, 반대한다는 의견이 49.6%로 거의 비슷하게 나타나 앞의 근로자 조사와 차이를 보이고 있다. 이를 업종별로 보면 건설·도소매·숙박업에서 상대적으로 찬성하는 의견이 높게 나타났으며, 기업규모별로는 소규모 기업일수록 시간제 육아휴직에 대해 찬성하는 입장인 것으로 조사되었다. 또한 육아휴직 사용 근로자 유무별로 볼 때 육아휴직을 활용한 근로자가 있는 기업일수록 시간제 육아휴직제도에 대해 반대하는 비율이 훨씬 더 높게 나타난 점이 특징이다.

〈표 5-59〉 시간제 육아휴직제도에 대한 의견

		시간제 육아휴직제도에 대한 의견			전 체
		도입하는 방안에 대해 찬성한다	도입하는 방안에 대해 반대한다	무응답	
산업	제조업	390(50.3)	385(49.6)	1(0.1)	776(100.0)
	금융보험업대서비스	113(51.8)	102(46.8)	3(1.4)	218(100.0)
	건설/도소매/숙박	142(58.7)	100(41.3)	0(0.0)	242(100.0)
	운수통신	90(50.0)	90(50.0)	0(0.0)	180(100.0)
	공공서비스/기타	45(51.1)	42(47.7)	1(1.1)	88(100.0)
사업장 규모	30명 미만	109(69.0)	49(31.0)	0(0.0)	158(100.0)
	30~99인	277(56.5)	213(43.5)	0(0.0)	490(100.0)
	100~299인	271(49.3)	277(50.4)	2(0.4)	550(100.0)
	300인 이상	123(40.3)	179(58.7)	3(1.0)	305(100.0)
	무응답	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
육아휴직사 용자 유무	있다	75(36.9)	124(61.1)	4(2.0)	203(100.0)
	없다	705(54.2)	595(45.7)	1(0.1)	1,301(100.0)
전 체		780(51.9)	719(47.8)	5(0.3)	1,504(100.0)

<표 5-60>은 전일제 육아휴직제도에 비해 시간제 육아휴직제도를 도입할 경우 예상되는 효과에 대한 질문 결과이다. 표에서 보듯이 ‘업무가 단절되지 않기 때문에 업무 차질이 줄어들 것이다(51.9%)’와 ‘인력관리에 어려움이 커질 것이다(50.9%)’가 가장 많은 의견으로 나타나 업무 단절 방지라는 긍정적인 측면이 있지만 또 한편으로는 인력관리상의 어려움이라는 부정적 측면이 동시에 발생할 수 있음을 지적하고 있다. 그 밖에 ‘휴직자 개인의 경력단절이나 재적용 문제가 완화될 것이다’라는 의견에 대해서도 조사 대상업체의 36.8%가 공감을 표시하고 있다.

이를 시간제 육아휴직제도의 찬성 사업장과 반대 사업장으로 구분하여 살펴보면, 흥미로운 결과를 보여주고 있다. 시간제 육아휴직제도를 찬성하는 사업장들은 ‘업무단절 방지’의 긍정적 효과에 대해 응답업체의 85.3%가 긍정적 의견을 피력한 반면에 이를 반대하는 사업장들은 단지

<표 5-60> 기존 육아휴직제도와 비교하여 시간제 육아휴직제도 도입시 예상되는 효과

	육아휴직 사용근로자 유무		시간제 육아휴직제도 의견			전 체
	있다	없다	도입방안 찬성	도입방안 반대	무응답	
업무가 단절되지 않기 때문에 업무 차질이 줄어들 것이다	91 (44.8)	689 (53.0)	665 (85.3)	114 (15.9)	1 (20.0)	780 (51.9)
휴직자 개인의 경력단절이나 재적용 문제가 완화될 것이다	59 (29.1)	495 (38.0)	438 (56.2)	115 (16.0)	1 (20.0)	554 (36.8)
인력관리에 어려움이 커질 것이다	115 (56.7)	651 (50.0)	146 (18.7)	618 (86.0)	2 (40.0)	766 (50.9)
업무 연결이 많아 흐름이 단절된다.	8 (3.9)	27 (2.1)	0 (0.0)	35 (4.9)	0 (0.0)	35 (2.3)
근무 분위기가 흐려진다	1 (0.5)	9 (0.7)	1 (0.1)	9 (1.3)	0 (0.0)	10 (0.7)
인건비가 더 많이 들 것이다	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.1)
전 체	203 (13.5)	1,301 (86.5)	780 (51.9)	719 (47.8)	5 (0.3)	1,504 (100.0)

15.9%만이 여기에 공감하고 있는 것으로 나타났다. 또한 시간제 육아휴직제도를 반대하는 사업장들의 86.0%가 인력관리의 어려움을 지적하고 있으나 찬성하는 사업장들은 이에 대해서는 18.7%만이 공감을 표시하고 있다. ‘휴직자 개인의 경력단절이나 재적용 문제가 완화될 것이다’라는 의견에 대해서도 찬성하는 입장은 56.2%가 긍정적 입장인데 비해, 반대하는 사업장들은 이에 대해 단지 16.0%만이 긍정적으로 보고 있는 것으로 나타났다.

<표 5-61>은 시간제 육아휴직의 형태에 대해 질문한 결과로 일일 단축근로(44.6%) 의견과, 주당 근로일수 단축(45.4%) 의견이 비슷한 수준으로 조사되었다. 이를 시간제 육아휴직제도 찬성 기업과 반대 기업으로 구분하여 살펴보면 찬성 기업의 경우 상대적으로 일일 단축근로를 선호하는데 비해 반대하는 기업은 주당근로일수를 단축하는 방안을 선호하는 것으로 조사되었다.

<표 5-61> 시간제 육아휴직의 형태

	육아휴직 사용근로자 유무		시간제 육아휴직제도 의견			전 체
	있다	없다	도입방안 찬성	도입방안 반대	무응답	
일일 단축근로	70 (34.5)	601 (46.2)	447 (57.3)	223 (31.0)	1 (20.0)	671 (44.6)
종일 근로를 하되 주당 근로일수를 단축	103 (50.7)	580 (44.6)	317 (40.6)	366 (50.9)	0 (0.0)	683 (45.4)
상황에 따라 탄력적으로 운영	3 (1.5)	21 (1.6)	9 (1.2)	15 (2.1)	0 (0.0)	24 (1.6)
회사에서 필요한 시기에 근무하는 조건	1 (0.5)	4 (0.3)	3 (0.4)	2 (0.3)	0 (0.0)	5 (0.3)
재택근무	0 (0.0)	1 (0.1)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.1)
반대한다	22 (10.8)	88 (6.8)	1 (0.1)	109 (15.2)	0 (0.0)	110 (7.3)
무응답	4 (2.0)	6 (0.5)	2 (0.3)	4 (0.6)	4 (80.0)	10 (0.7)
전 체	203 (100.0)	1,301 (100.0)	780 (100.0)	719 (100.0)	5 (100.0)	1,504 (100.0)

〈표 5-62〉 시간제 육아휴직제도 적절 급여

	육아휴직사용근로자유무		시간제육아휴직제도 의견			전 체
	있다	없다	도입방안 찬성	도입방안 반대	무응답	
현행대로 지급	118 (58.1)	896 (68.9)	540 (69.2)	472 (65.6)	2 (40.0)	1,014 (67.4)
현행 수준보 다 적음	71 (35.0)	312 (24.0)	198 (25.4)	183 (25.5)	2 (40.0)	383 (25.5)
지급해서는 안된다	14 (6.9)	88 (6.8)	41 (5.3)	61 (8.5)	0 (0.0)	102 (6.8)
무응답	0 (0.0)	5 (0.4)	1 (0.1)	3 (0.4)	1 (20.0)	5 (0.3)
전 체	203 (100.0)	1,301 (100.0)	780 (100.0)	719 (100.0)	5 (100.0)	1,504 (100.0)

시간제 육아휴직제도를 도입하게 될 경우 육아휴직급여 수준에 대해서는 조사 대상업체의 67.4%가 현행대로 육아휴직급여를 지급하여야 한다고 응답하였으며, ‘현행보다 적어야 한다’는 의견도 25.5%로 나타났다(표 5-62).

〈표 5-63〉 시간제 육아휴직제도 장려금제도

	육아휴직 사용근로자 유무		시간제 육아휴직제도 의견			전 체
	있다	없다	도입하는 방안에 대해 찬성한다	도입하는 방안에 대해 반대한다	무응답	
현행대로 지급	136 (67.0)	925 (71.1)	562 (72.1)	497 (69.1)	2 (40.0)	1,061 (70.5)
현행 수준보 다 적음	56 (27.6)	285 (21.9)	178 (22.8)	161 (22.4)	2 (40.0)	341 (22.7)
지급해서는 안된다	11 (5.4)	88 (6.8)	40 (5.1)	59 (8.2)	0 (0.0)	99 (6.6)
무응답	0 (0.0)	3 (0.2)	0 (0.0)	2 (0.3)	1 (20.0)	3 (0.2)
전 체	203 (100.0)	1,301 (100.0)	780 (100.0)	719 (100.0)	5 (100.0)	1,504 (100.0)

시간제 육아휴직제도 도입시 육아휴직을 실시한 근로자가 있는 기업에게 지급되는 육아휴직장려금 수준에 대한 의견에서 응답업체의 70.5%가 현행대로 지급하여야 한다고 응답하였으며, 22.7%는 현행수준보다 적어야 한다고 응답하였다.(표 5-63 참조)

끝으로 시간제 육아휴직 기간에 대한 의견조사에서 전일제 육아휴직 기간과 같아야 한다는 의견이 67.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘전일제 육아휴직기간보다 짧아야 한다’(22.7%), ‘전일제 육아휴직 기간보다 길어야 한다’(9.7%)의 순으로 나타났다.(표 5-64 참조)

〈표 5-64〉 시간제 육아휴직 기간

	육아휴직 사용근로자 유무		시간제 육아휴직제도 의견			전 체
	있다	없다	도입하는 방안에 대해 찬성한다	도입하는 방안에 대해 반대한다	무응답	
전일제 육아휴 직 기간과 같아 야 한다	146 (71.9)	862 (66.3)	532 (68.2)	472 (65.6)	4 (80.0)	1,008 (67.0)
전일제 육아휴 직 기간보다 짧 아야 한다	30 (14.8)	311 (23.9)	153 (19.6)	188 (26.1)	0 (0.0)	341 (22.7)
전일제 육아휴 직 기간보다 길 어야 한다	26 (12.8)	120 (9.2)	92 (11.8)	54 (7.5)	0 (0.0)	146 (9.7)
무응답	1 (0.5)	8 (0.6)	3 (0.4)	5 (0.7)	1 (20.0)	9 (0.6)
전 체	203 (100.0)	1,301 (100.0)	780 (100.0)	719 (100.0)	5 (100.0)	1,504 (100.0)



## 제6장

### 결론 : 정책과제

그동안 몇 차례에 걸쳐 개정된 육아휴직제도 관련 법안들을 통하여 나타난 정책 목표가 예상하는 성과는 기대만큼 크지는 않은 것으로 평가된다. 이러한 원인으로는 앞에서 논의된 바와 같이 먼저 근로자의 측면에서는, 산업·직업적 특성으로 인하여 육아휴직제도 자체에 대한 개별 근로자의 접근성이 낮다는 점과 함께 휴직시 생계보전으로서의 급여 수준의 현실성이 떨어진다는 점, 휴직과 근로를 병행할 수 있도록 제도가 유연하지 않다는 점, 그리고 휴직 종료 이후 원직 복귀에 대한 법적 보장성이 낮다는 점 등을 들 수 있다. 또한 사업주 입장에서는 당해 근로자의 휴직 증가로 인하여 발생하는 직무 공백에 대한 대체인력 활용 부분에 상응하는 지원분이 기존의 육아휴직장려금제도 이외에는 전무하여 현실적인 부담 가중을 해결할 대안이 부재하다는 점, 그리고 근로자 입장과 마찬가지로 개별 사업장의 특수한 상황을 고려하여 휴직과 근로를 유동적으로 병합하여 실시할 수 있는 여지가 없다는 점 등이 한계점으로 지적될 수 있다. 따라서 이러한 한계점을 극복하는 방향으로 육아휴직제도가 개선될 필요가 있으며 본 연구 결과를 토대로 주요 개선방향을 언급하면 다음과 같다.

#### 1. 육아휴직 활용지원금의 확대

현행 고용보험에서 지급하는 육아휴직활용지원금에는 육아휴직근로

자에게 지급하는 육아휴직급여(2003년 현재 30만원이며 2004년 3월부터는 40만원으로 인상)와 육아휴직 근로자가 재직하고 있는 사업주에게 지급하는 육아휴직장려금(20만원)제도가 있다. 본 연구의 실태조사 결과를 일반화하는 것은 일정한 한계가 있지만 실태조사에서 보듯이 육아휴직급여와 장려금 모두 인상의 필요성을 제기하고 있다. 적정 육아휴직급여에 대해서는 50~60만원이 가장 많았으며, 육아휴직장려금에 대해서는 40만원이 적정하다는 의견이 가장 많은 것으로 조사되었다.

현실적으로 육아휴직 활용에 따른 예산상의 지원확대가 육아휴직의 활성화라는 효과에 얼마나 긍정적으로 영향을 미칠지에 대해서는 보다 면밀한 검토가 필요하고 이에 따라 적정수준을 설정할 필요가 있으나 현 상태보다는 상향 인상은 불가피할 것으로 판단된다. 특히 근로자의 입장에서 볼 때 육아휴직을 실시하지 않는 주요 이유 중의 하나가 '경제적인 이유 때문'임을 고려할 때 적정수준으로의 육아휴직급여 인상은 육아휴직을 활성화하는 데 어느 정도 기여할 수 있을 것으로 보인다.

그런데 개별 근로자의 상황에 따라서 육아휴직을 실시하지 못하는 경우도 있기 때문에 육아휴직제도의 목적이 단지 육아휴직 활성화가 아닌 육아의 사회적 지원이라는 측면도 있음을 감안하면, 육아휴직 대상자이면서도 육아휴직을 활용하지 않는 근로자에 대한 지원을 고려할 필요가 있다. 따라서 여성근로자가 출산 후 육아휴직을 활용하지 않고 직장을 계속 근무할 경우 육아휴직제도의 조건하에서 육아수당 등의 개념으로 지원할 필요가 있으며 지원수준은 육아휴직수급자에게 지급되는 총비용(또는 육아휴직급여)의 절반 가량을 지원하는 방안도 고려할 필요가 있다. 이 지원금의 의미는 결국 육아에 대한 사회적 책임이라는 측면과 여성근로자의 경력단절의 방지라는 두 목적에 부합되며, 육아휴직 활용 대상자는 많지만 실질적으로 육아휴직을 이용하는 근로자는 적은 현실을 고려하고 육아휴직이 갖는 본래의 목적을 보다 다양한 차원에서 접근하는 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

한편, 육아휴직장려금제도의 경우 육아휴직을 부여한 사업주의 간접 노무비용을 지원하는 의미를 갖고 있기 때문에 일각에서 도입을 주장하고 있는 육아휴직에 따른 대체인력 지원금과 성격상 맥을 같이하고 있

다고 볼 수 있다. 따라서 육아휴직장려금제도와 별도로 대체인력지원금 제도(가칭)를 마련하기보다는 현행 육아휴직장려금제도를 현실화하는 것이 보다 타당할 것으로 판단된다.

## 2. 육아휴직 활용 기반의 조성

육아휴직이 활성화되지 않은 또 다른 이유 중의 하나가 육아휴직에 따른 불이익 문제, 육아휴직에 따른 낮은 인식, 그리고 사업주의 태도 등을 지적할 수 있다. 먼저 본 실태조사를 이용하여 육아휴직 이후의 임금성과를 분석한 결과에서 보여지듯이 육아휴직 이후 직장복귀시 임금이나 승진 등 인사상의 불이익이 우려되는 부분이 있다. 따라서 이에 대해서는 행정지도를 철저히 하여 이러한 불이익에 대한 우려가 육아휴직을 원하는 근로자를 위축시키지 않도록 해야 할 것이다.

앞의 실태조사에서 살펴보았듯이 근로자들이 대체로 육아휴직제도에 대한 기본적인 이해도는 높지만 여전히 일부 제도에 대해서는 잘 알지 못하는 경우도 있다. 물론 육아휴직제도에 대한 낮은 이해도가 육아휴직 활용에 결정적인 영향을 미친다고 볼 수는 없지만 육아휴직 활성화를 가로막는 장애요인이 될 수도 있을 것이다. 따라서 육아휴직에 대한 지속적인 홍보 등이 요청되며 특히 육아휴직을 활용한 경우 불이익을 받지 않는다는 사실은 노사 양측에 적극 주지시킬 필요가 있다.

또한 <표 5-38>에서 보듯이 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로 현행 육아휴직제도의 개선방향에 대한 의견을 조사한 결과에서 보듯이 상대적으로 중요도가 높게 나타난 항목으로는 ‘육아휴직급여 인상’(4.59점), ‘승진 등 인사상 불이익 금지’(4.58점), ‘육아휴직이 사용될 수 있는 직장 내 환경 조성’(4.57점), ‘육아휴직에 대한 회사측의 인식 개선’(4.55점)으로 나타났다. 이러한 결과를 두고 볼 때 ‘급여 인상’ 항목을 제외하고는 주로 직장 내의 문제를 언급하고 있는 것으로 나타나 육아휴직제도의 활성화를 위한 일차적인 방안으로 구체적인 육아휴직제도의 요건 개선도 중요하지만, 육아휴직이 활성화될 수 있는 기업내 장애요인을 제거하는 것이 보다 중요한 과제임을 알 수 있다.

### 3. 육아휴직에 대한 기타 지원조치의 강화

육아휴직제도의 실효성을 확보하기 위해서는 노사간의 문제로만 방치해서는 안 되고, 국가와 지방자치단체가 관심을 가지고 제도 실시에 대한 법적 감독 의무를 철저히 하고 보고 제도를 마련하여 행정지도를 한다든지, 나아가 사회보험제도를 마련하여 육아휴직 기간중에 소득을 보장하거나 공적기금에 의해 육아휴직제도를 실시하는 기업을 지원하는 등의 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 현행 소득세법, 법인세법, 조세감면규제법은 직장보육시설을 설치·운영한 기업에 대해 세제상의 감면 지원조치를 하고 있는데, 육아휴직제도를 실시하는 기업에도 유사한 세제상의 지원조치가 정책적으로 모색되어야 할 것이다. 그리고 실태조사 결과에서 나타났듯이 육아휴직급여자에 대한 무이자 생활비 융자제도를 도입하는 방안도 모색하여 육아휴직 기간중의 생활비를 간접적으로 지원할 필요가 있다.

### 4. 시간제 육아휴직제도의 도입방안의 모색

우리나라의 현행 육아휴직제도는 육아휴직의 형태를 육아휴직자가 휴직기간 중 직무에 전혀 종사하지 않는 전일휴직 형태로만 인정하고 있다. 현실적으로 육아휴직 기간 동안 직무에 전혀 종사하지 않게 됨으로써, 근로자와 사업주 모두가 손실을 감수해야 한다. 사업주도 장기간의 육아휴직 기간 동안 근로자를 전혀 활용할 수 없게 되며 그 근로자에 상응하는 대체요원을 확보해야 하고 그에 대한 비용을 부담해야 한다. 그렇지 않으면 사업주는 업무추진에 지장을 받게 되고 이를 만회하기 위해 다른 근로자에 대한 노동강도를 강화할 것이다.

시간제 육아휴직제도는 직무의 특수한 사정과 근로자의 개인 사정과 의사 등 제반 사정을 고려하여 노사가 합의에 의해 일정한 기간 또는 1주간의 근무시간을 융통성 있게 단축하고 그 기간이 만료되면 다시 정규근무로 복귀하는 육아휴직의 형태라 할 수 있다. 시간제 육아휴직제도는 전일휴직제의 문제를 보완할 수 있고, 무엇보다 남성근로자의 육

아에의 참여를 용이하게 할 수 있는 제도로 평가되어 많은 국가에서 전일휴직 형태와 병행 운영되고 있다.

본 연구의 실태조사에서 나타났듯이(표 5-59) 육아휴직을 사용하지 않는 집단을 대상으로 시간제 육아휴직제도를 도입할 경우 대상자의 45.2%가 이를 선택할 것이라고 응답하여 시간제 육아휴직제도에 대한 선호도가 매우 높을 뿐만 아니라 동 제도가 육아휴직을 활성화시키는 주요한 방안이 될 수 있음을 보여주고 있다. 그러나 <표 5-60>에서 보듯이 사업주의 경우 시간제 육아휴직제도에 대해 찬성한다는 의견이 50.3%로 반대한다는 의견(49.6%)와 거의 비슷하게 나타났으며, 반대 이유로 ‘인력관리상의 어려움’을 지적하고 있는 만큼 이에 대한 세심한 도입방안이 모색될 필요가 있다. 특히 시간제 육아휴직제도는 단축된 근무시간만큼 보수 및 휴가, 근속연수의 산정 등이 조절되어야 하고 노무관리가 다소 복잡해지기 때문에 이에 대한 관련제도의 정비가 요청된다.

## 5. 육아 및 가족간호를 위한 다양한 휴직제도의 도입

근로자가 육아나 가정책임과 직장책임을 양립하면서 부딪치게 되는 문제는 1세 미만의 영아를 양육하는 문제 못지 않게 자녀나 노인 등의 가족이 아플 때 간호하는 일, 자녀의 학교를 방문해야 하는 일, 가족의 급작스런 사고 등에 대처하는 일 등 다양한데 이는 근로자가 직장생활을 계속 수행하는 데 심각한 문제가 될 수 있다. 이에 대하여 육아휴직제도를 실시하는 국가의 대부분은 남녀근로자에게 부모휴가 외에 자녀간호휴가나 가족휴가를 부여하고 있고, 이를 양부모에게도 인정하고 있다. 또한 부친에게 모친의 출산이나 특별한 상황에서 모친 대신 자녀양육 역할을 부담하는 경우 등에 부친휴가를 부여하는 경우도 많다. 우리나라에서도 자녀간호휴가나 가족휴가, 부친휴가 등 육아를 위한 다양한 휴가제도를 도입하여 근로자가 육아 기타 가족책임과 직장책임을 실질적으로 조화롭게 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

## 6. 영유아보육시설의 확충

근로자의 직장책임과 육아 등 가정책임을 조화롭게 양립할 수 있도록 하기 위해서는 자녀양육지원조치가 필요하다. 그 조치에는 육아휴직제도와 영유아보육시설의 설치가 핵심적이며, 두 제도는 상호보완적으로 활용될 수 있다. 육아휴직제도의 정비는 이러한 영유아보육시설의 법제의 정비와 병행하여 이루어져야 한다.

## 참고문헌

- 김미경·김인순·이승길(2002), 『개정된 모성보호 관련 법제의 실시현황과 효과분석』, 여성부.
- 김엘림(1996), 『여성발전기본법의 내용과 과제』, 한국여성개발원.
- \_\_\_\_\_(1999), 『남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제』, 한국여성개발원.
- 김주숙(2001), 「스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동」, 『한국사회복지학 40』, 나남.
- 김재구·김태홍(1999), 『모성보호비용의 사회적 부담방안』, 노동부.
- 나영선·강우란·이병준·이상준·김승연(2002), 『육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련프로그램 개발』, 노동부.
- 노동부(2003), 『고용보험백서』.
- 류임량(2003), “모성보호정책의 변화에 관한 연구”, 숙명여자대학교 석사학위 논문.
- 부가청(2003), “육아휴직제도의 제·개정과정에 관한 연구”, 서울대학교 석사학위논문.
- 여성부(2003), 『여성백서』.
- 오장미경(2003), 『여성노동운동과 시민권의 정치』, 아르케.
- 이혜숙(2002), 「유엔(UN)의 여성정책과 한국의 과제」, 한국사회학비평편집위원회, 『한국사회학비평 2, pp.73-108(e-journal, <http://user.chollian.net/~reks21>).
- 장성자·김엘림·최연희·장영아(1993), 『각국의 육아휴직제도 비교와 우리나라제도의 개선방향』, 한국여성개발원.
- 장하진·김엘림·장미경(2001), 『근로여성정책 50년사』, 한국여성개발원.
- 정재훈(2003), 「보수주의 복지국가의 성차별적 특성 분석: 독일보수당·휴가 정책변화를 중심으로」, 『사회복지연구』 22, 한국사회복지연구회.
- 정혜선 외(1991), 「생산직 여성노동자의 건강과 모성보호」, 『여성과 사회』 2

호, 창작과 비평사.

조애저 외(2000), 『아동수당제도 도입방안에 관한 연구』, 한국보건사회연구원.

한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』 각연도.

———, 『고용보험통계월보』 각월호.

한국산업훈련협회, 『월간 노동』 각월호.

한도숙(2000), 『북구 국가들의 여성정책: 가족 및 자녀에 대한 지원정책을 중심으로』, 한국조세연구원.

허재준·강현주(2000), 「최근의 모성보호휴가 소득보전정책의 정당성과 한계」, 『노동동향분석』 제13권 제4호, 한국노동연구원.

Bollé, P.(1997), “Perspectives”, *International Labour Review* 136 (1), ILO.

D.Dulk, L.(1999), “Employers and Parental Leave: A Comparative analysis” in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications: pp.227-247.

Esping-Andersen, G.(1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, G.(1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: Oxford University Press.

Escobedo, A.(1999), “Doing Cross-National Work in Parental Leave” in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications: pp.173-191.

Faganani, J.(1999), “Parental leave in France”, in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications: pp. 69-83.

Haas, L. & Hwang, P.(1999), “Parental leave in Sweden”, in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications:



pp.45-67.

- Hantrais, L. (2000), "From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life" in *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Macmillan Press, pp.1-25.
- Hass, L.(1992), "Equal Parenthood and Social Policy: Lessons from a Study of Parental Leave in Sweden" in Hyde, J. S. & Essex, M. J. (eds) *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*, Philadelphia: Temple University Press
- ILO(1999), International Labour Conference, 87th Session 1999, Report V (1). Maternity Protection at Work.
- Kammerman, S. B.(2000), "Parental Leaves Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies", *Social Policy Report* 16 (2), Ann Arbor, MI.
- Leira, A.(1999), "Cash-for-Child Care and Daddy Leave" in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications: pp.267-291.
- Lohkamp-Himmighofen, M. & Diemel, C.(2000), "Reconciling Policies from a Comparative Perspective" in Hantrais, L.(Ed.), *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Macmillan Press, pp.49-66.
- Moss, P. & F. Deven(1999), "Parental Leave in Context" in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications, pp.1-23.
- OECD(2001a), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- OECD(2001b), *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*, Paris: OECD.
- OECD(2002), *Benefits and Wages - OECD Indicators*.
- OECD Statistics Portal Site, <http://www.oecd.org/statsportal>.

- Ondrich, J., Spiess, C. K. & Q. Yang(1996), "Barefoot in a German Kitchen: Federal Parental Leave and Benefit Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany", *Journal of Population Economics* 9, pp.247-266.
- Parry, J. A.(2001), "Family Leave Policies: Examining Choice and Contingency in Industrialized Nations", *NWSA Journal* 13 (3), pp.70-94.
- Ruhm, C. J.(1998), "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics* 113, pp.285-317.
- Rønsen, M(1999), "Assessing the Impact of Parental Leave: Effects on Fertility and Female Employment", in Moss, P. & Deven, F.(Eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, Brussels: NIDI CBGS Publications, pp.193-225.
- Rønsen, M. & M. Sundstrøm(1996), "Maternal Employment in Scandinavia", *Journal of Population Economics* 9, pp.267-285.
- Sainsbury, D.(Eds.)(1999), *Gender and Welfare States Regimes*, Oxford: Oxford University Press.
- Waldfogel, J.(2001), "International Policies Toward Parental Leave and Child Care", *The Future of Children* 11(1), pp.99-111.
- Waldfogel, J., Higuchi, Y., and M. Abe(1999), "Family Leave Policies and Women's Retention After Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan", *Journal of Population Economics* 12 (4), pp.523-546.
- Waldfogel, J.(1997), "Working Mothers then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay", in Blau, F.D. and Ehrenberg, R.(Eds.), *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York: Russel Sage Foundation, pp.92-126.
- Waldfogel, J.(1998), "The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?",

*Journal of Labor Economics* 16, pp.505-545.

The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies, <http://www.childpolicyintl.org>.

<독일 자료>

Bundenserziehungsgesetz.

Bundeskindergeldgesetz.

Lohnfortzahlungsgesetz.

Mutterschutzgesetz.

Reichversicherungsordnung.

Sozialgesetzbuch III - Arbeitslosenversicherung.

Sozialgesetzbuch V - gesetzliche Krankenversicherung.

Sozialgesetzbuch VI - gesetzliche Rentenversicherung.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001, Sozialbericht 2001, Bonn.

Lothar F. Neumann/Klaus Schaper 1990, Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Meisel/Sowka 1999, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 5. Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, München.

Gerhard Bäcker/Reinhard Bispinck, Klaus Hofemann, Gerhard Naegele, 2000, Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden..

Lexikon Personalrecht von Rudolf Haufe Verlag 2003, Planegg,

Jost Ebener 2002, Mutterschutz-Erziehungsgeld-Elternzeit, 3. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Michael Kittner 2003, Arbeits- und Sozialordnung, 28. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.



**개인특성-직장 관련(공통문항)**

문1. 귀하의 만 나이는 어떻게 되십니까?(만 나이 기준 : 우리나라 나이-1)  
\_\_\_\_\_ 세

문2. 귀댁의 자녀는 몇 명입니까?  
\_\_\_\_\_ 명

문3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까? (중퇴는 졸업에 포함되지 않음)

고졸 미만 .....	1
고졸 .....	2
전문대졸 .....	3
대졸 이상 .....	4

※ 다음은 귀하의 직장에 관한 질문입니다. 다음에 해당되는 문항에 응답하여 주시기 바랍니다.

문4. 귀하는 현재 직장에 다니십니까?

출산 후 그만두었다 .....	1
육아휴직을 마치고 그만두었다 .....	2
현재 직장에 다니고 있다(출산/육아휴직 중인 경우도 해당) .....	3

문4-1. (문4의 1, 2응답자만) 그렇다면 그만둔 날짜는 언제입니까?  
\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일

문4-2. 귀하께서 하시는 일은 다음 중 어디에 해당됩니까?  
(직장을 그만 두셨으면 퇴직하기 직전의 업무를 적어주시기 바랍니다)

관리직 .....	1
전문·기술직 .....	2
사무직 .....	3
서비스 및 영업직 .....	4
생산직 .....	5
단순노무직 .....	6
기타( ) .....	7

문4-3. 귀하의 고용형태는?

정규직 .....	1
비정규직 .....	2

※ 비정규직은 단기계약직, 파트타임/시간제, 일시적 고용, 파견근로, 용역근로, 독립도급근로, 재택근로에 종사하는 경우에 해당됩니다.

문4-4. 귀하는 현재 하시는 일에 종사하신지 얼마나 되셨습니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

문4-5. 귀하는 현재의 직장에 근무하신지는 얼마나 되셨습니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

문4-6. 귀하의 월평균 임금은 상여금 등을 포함하여 총 얼마입니까  
(세전기준)?

( \_\_\_\_\_만원)

문5. 귀하 배우자의 직업은 다음의 어디에 해당됩니까?

관리직 .....	1
전문·기술직 .....	2
사무직 .....	3
서비스 및 영업직 .....	4

생산직 ..... 5  
단순노무직 ..... 6  
자영업 ..... 7  
무직 ..... 8  
기타( ) ..... 9

문5-1. 귀하의 배우자의 월평균 임금(소득)은 어느 정도입니까(세전 기준)?  
( 만원)

문6. 귀사에서 노조가 있습니까? (퇴직자는 퇴직 직전 회사)  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2

문6-1. (문6의 1 응답자만) 귀하는 노조원입니까?  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2

**임신 중 모성보호 조치에 관한 사항(공통문항)**

※ 귀하의 업무와 관련하여 임신 이전과 임신기간 동안으로 구분하여 여쭙겠습니다. 가장 최근의 임신기간을 기준으로 답하여 주십시오.

문7. 귀하의 근무형태는 어떻습니까?  
통상근무(교대근무 안함) ..... 1  
교대근무 ..... 2  
불규칙한 근무(시차근무 등) ..... 3

문8. 귀하는 연장근무(잔업)를 포함하여 평균적으로 몇 시간이나 근무

하십니까?

	하루 평균	일주일 평균
문8-1. 임신이전	시간	시간
문8-2. 임신기간	시간	시간

문9. 귀하는 야업이나 휴일근로를 하십니까?

	야업	휴일근로
문9-1. 임신이전	일주일 평균 _____ 시간	월평균 _____ 일
문9-2. 임신기간	일주일 평균 _____ 시간	월평균 _____ 일

문10. 귀하가 하루 근무시간 중 서서 일하는 시간은 평균 어느 정도입니까?

	2시간 미만	2~4시간	5~6시간	7~8시간	8시간 초과
문10-1. 임신이전	1	2	3	4	5
문10-2. 임신기간	1	2	3	4	5

문11. 귀하는 근무시간 중 무거운 물건을 드십니까? 드신다면 무게는 어느 정도이며, 횟수는 얼마나 됩니까?

문11-1. 임신이전	① 들지 않는다
	② 5kg~10kg미만 일주일에 ___회 정도 한번 들 때 ___분 동안
	③ 10kg 이상 일주일에 ___회 정도 한번 들 때 ___분 동안
문11-2. 임신기간	① 들지 않는다
	② 5kg~10kg미만 일주일에 ___회 정도 한번 들 때 ___분 동안
	③ 10kg 이상 일주일에 ___회 정도 한번 들 때 ___분 동안

문12. 귀하의 업무환경이나 취급하시는 물질에 해당하는 것을 모두 체크해 주세요.



환경·취급물질	문12-1	취급정도				문12-2	취급정도			
	임신 이전	전혀 없음	없 는 편	조 금 있 음	매 우 많 음	임신 기간 중	전혀 없음	없 는 편	조 금 있 음	매 우 많 음
소음	1	①	②	③	④	1	①	②	③	④
분진	2	①	②	③	④	2	①	②	③	④
산소부족	3	①	②	③	④	3	①	②	③	④
고열·한냉	4	①	②	③	④	4	①	②	③	④
강렬한 진동	5	①	②	③	④	5	①	②	③	④
붕괴·낙하위험	6	①	②	③	④	6	①	②	③	④
병원체로 인한 감염우려	7	①	②	③	④	7	①	②	③	④
납	8	①	②	③	④	8	①	②	③	④
수은	9	①	②	③	④	9	①	②	③	④
에틸렌글리콜	10	①	②	③	④	10	①	②	③	④
비소	11	①	②	③	④	11	①	②	③	④
벤젠	12	①	②	③	④	12	①	②	③	④
불소	13	①	②	③	④	13	①	②	③	④
염소	14	①	②	③	④	14	①	②	③	④
페닐	15	①	②	③	④	15	①	②	③	④
염화비닐	16	①	②	③	④	16	①	②	③	④
전리방사선	17	①	②	③	④	17	①	②	③	④
기타유해물질 ( )	18	①	②	③	④	18	①	②	③	④

문13. 임신기간 중 산전 진찰을 몇 회나 받으셨습니까?

- 받지 않았다 ..... 1
- 1~2회 ..... 2
- 3~5회 ..... 3
- 6회 이상 ..... 4

문14. 진찰을 위한 시간은 어떻게 내셨습니까?

- 업무시간 활용 ..... 1
- 병가 사용 ..... 2
- 연월차휴가 사용 ..... 3

- 조퇴 또는 반월차 ..... 4
- 생리휴가로 대체 ..... 5

문15. 귀하는 임신으로 인하여 직장에서 불이익을 받은 적이 있습니까?

- 없다 ..... 1
- 퇴직권유 ..... 2
- 휴직권유 ..... 3
- 원치 않는 부서로의 이동 ..... 4
- 은근한 압력 ..... 5

※ 여기부터의 질문은 최근 임신에 대한 질문이 아니라 모성보호에 관련된 일반적인 질문입니다.

문16. 귀하는 임신 5개월(20주) 이전에 아이를 자연유산한 적이 있습니까?

문16-1. 이때 휴가는 어떻게 사용하셨습니까?

문17. 귀하는 임신 5개월(20주) 이상의 사산(자궁 안에서 아기가 사망함)한 적이 있습니까?

문17-1. 이때 휴가는 어떻게 사용하셨습니까?

문16	문16-1	문17	문17-1
① 있다 _____년	① 산전후휴가 _____일	① 있다 _____년	① 산전후휴가 _____일
② 없다	① 병가 _____일	② 없다	② 병가 _____일
	③ 개인휴가(연월차 등) _____일		③ 개인휴가(연월차 등) _____일
	④ 기타 _____ _____일		④ 기타 _____ _____일

문18. 귀하는 임신 8개월 이내(20~37주)의 아기를 조산한 적이 있습니까?

- 있다 \_\_\_\_\_년 ..... 1
- 없다 ..... 2

문19. 귀하는 2.5kg 미만의 아기(저체중아)를 분만하신 적이 있습니까?

- 있다 \_\_\_\_\_년 ..... 1
- 없다 ..... 2

문20. 다음은 임신한 여성근로자와 태아의 건강을 위해 직장에서 개선되어야 할 사항을 나열한 것입니다. 가장 시급히 개선되어야 할 사항이 무엇이라고 생각하시는지 순서대로 2가지만 선택해 주세요.

- 산전진찰휴가(태아검진휴가) ..... 1
- 임신시 경미한 일로 전환 ..... 2
- 출산휴가의 연장 ..... 3
- 임산부의 시간외근로 금지 ..... 4
- 임산부의 야간·휴일근로 금지 ..... 5
- 임산부를 위한 작업환경 개선 ..... 6
- 유사산, 조산휴가 법제화 ..... 7
- 기타 \_\_\_\_\_ ..... 8

**산전후휴가(공통문항)**

문21. 산전후휴가 기간은 어떻게 나누어 사용하셨습니까?

- 문21-1. 출산전 \_\_\_\_\_일
- 문21-2. 출산후 \_\_\_\_\_일

문22. 산후휴가 기간은 최소한 며칠 이상이 되어야 한다고 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ 일

문23. 산전후휴가 기간 중 처음 2개월 동안 임금은 얼마나 받으셨습니까?

- 전혀 받지 못했다 ..... 1
- 통상임금의 100% 미만 ..... 2
- 통상임금의 100% ..... 3
- 통상임금의 100% 초과 ..... 4

※ 통상임금이란 기본급 외의 직무수당·기술수당·물가수당 등 명칭 여하를 불문하고 통상의 근로에 대한 대가로 지급되는 모든 금품을 말한다(근로기준법 시행령 6조).

문24. 출산휴가 기간 중 마지막 30일분의 임금은 어떻게 받으셨습니까?

- 전혀 받지 못했다 ..... 1
- 회사 지급 ..... 2
- 고용보험 지급 ..... 3
- 회사지급+고용보험지급 ..... 4
- 일부만 지급받았다 ..... 5

문25. 산전후휴가 종료후 직무와 근무부서는 휴직전과 비교하여 어떠합니까?

	동일	회사명령에 따라 변경	본인 희망에 따라 변경
문25-1. 직무	①	②	③
문25-2. 부서	①	②	③
문25-3. 사업장	①	②	③

**수유시간(공통문항)**

문26. 아기를 키우는 동안 직장에서 수유시간을 가진 적이 있습니까?

- 있다 ..... 1
- 없다 ..... 2

문26-1. (문26의 1응답자만) 어떤 형태였습니까?

- 회사에서 수유실과 수유시간 제공 ..... 1
- 휴게실 등 기존시설을 사용하면서 수유시간 제공 ..... 2
- 출퇴근 시간을 조정하여 실제적인 근무시간 단축 ..... 3

문26-2. (문26의 2응답자만) 수유시간을 활용하지 않은 이유는?

- 직장보육시설 등 모유를 먹일 공간이 없기 때문에 ..... 1
- 아기를 데리고 올 수가 없었다(데려다 놓을 데가 없거나 데리고 올 사람이 없어서) ..... 2
- 모유를 먹일 생각이 없었다 ..... 3
- 아기를 데리고 와서 수유를 할 수 있다고 생각해 보지 못했다 ..... 4

**모성보호제도의 인지여부와 태도(공통문항)**

문27. 다음은 여성근로자의 모성보호를 위해 우리나라 법에서 정하고 있는 내용입니다. 이와 같은 내용이 정해져 있다는 것을 알고 계셨는지, 아셨다면 활용하셨는지 해당항목에 체크해 주십시오.

항 목	알고 있다	활용한 적 있다
문27-1. 임신한 여성에게 90일간의 출산휴가 제공		
문27-2. 임신한 여성에게 야간근무 제한		
문27-3. 임신한 여성에게 휴일근무 제한		
문27-4. 임신한 여성에게 1일 2시간 이상 초과근무 제한		
문27-5. 임신한 여성에게 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음		

문27-6. 출산후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음		
문27-7. 임신한 여성에게 인체에 유해하지 않은 업무로 작업전환 시행		
문27-8. 생리휴가 제공		
문27-9. 근로자를 300인 이상 채용한 기업에 직장보육시설 설치		
문27-10. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성에게 수유시간 제공		
문27-11. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성에게 육아휴직 제공		
문27-12. 생후 1년 미만의 유아를 가진 남성직원에게도 육아휴직 제공		

문28. 임신전에 생리휴가를 사용하셨습니까?

- 사용했다(1년에 \_\_\_\_\_회 정도) ..... 1
- 사용하지 않았다 ..... 2

문29. 연 12회 미만 사용하였거나, 사용하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- 휴가를 사용할 만큼 컨디션이 나쁘지 않아서 ..... 1
- 하는 일이 힘든 업무가 아니라서 ..... 2
- 회사, 상사의 눈치가 보여서 ..... 3
- 여성에게만 제공되는 생리휴가에 반대하기 때문에 ..... 4

문30. 생리휴가의 폐지 문제에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- 찬성 ..... 1
- 조건부 찬성(조건 \_\_\_\_\_) ..... 2
- 반대 ..... 3



잘 모르겠다 ..... 3

문33-2. (문33의 1 응답자만) 귀하는 만일 주위에 영아를 맡길 만한 적  
당한 보육시설이 있었다라도 육아휴직을 사용하였겠습니까?

예 ..... 1

아니오 ..... 2

잘 모르겠다 ..... 3

문34. 귀하가 육아휴직 전에 맡고 있던 업무는 누가 담당하고 있습니까?

대체인력을 추가로 고용하여 담당 ..... 1

(문34-1로 가시오)

대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결 ..... 2

회사의 배치전환을 통해 업무를 조정 ..... 3

잘 모르겠다 ..... 4

기타(구체적으로 ) ..... 5

문34-1. 대체인력은 어떤 인력을 활용하고 있는지요?

파견업체로부터 고용 ..... 1

계약직 근로자 고용 ..... 2

정규직원 채용 ..... 3

기타 ..... 4

문34-2. 대체인력을 채용하지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이 나의 업무를  
담당하기가 곤란 ..... 1

대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지  
않고도 부서 내에서 업무분장을 통해 해결 가능 ..... 2

기타( ) ..... 3

문35. 귀하는 육아휴직 이후 직장복귀는 어떠합니까?



- 직장복귀에 아무런 문제가 없으며 직장에 복귀하여  
직장생활을 계속할 계획이다 ..... 1  
(문35-1로 가시오)
- 직장복귀에 아무런 문제가 없으나 육아휴직을 마치고  
직장을 그만 둘 계획이다 ..... 2  
(문35-2로 가시오)
- 직장복귀가 다소 불투명하다 ..... 3  
(문35-3으로 가시오)

문35-1. (문35의 1 응답자만) 귀하는 육아휴직후 직장복귀와 관련하여 현재 가장 우려하고 있는 내용은 무엇입니까? 해당 번호에 표시하여 주시기 바랍니다.(문35-2로 가시오)

	매우 그렇다	다소 그렇다	그렇지 않을 것이다	전혀 그렇지 않을 것이다.
35-1-1 본래의 직무로의 복직 이 곤란	①	②	③	④
35-1-3 복직시 직장환경 적응 문제	①	②	③	④
35-1-2 복직시 업무적응 문제	①	②	③	④
35-1-4 복직 이후 승진 및 인 사상의 불이익	①	②	③	④

문35-2. (문35의 2 응답자만) 직장을 그만 둘 계획이면 언제쯤 계획하  
고 있습니까?

- 육아휴직을 마친 후 1개월 이내 ..... 1  
육아휴직을 마친 후 3개월 이내 ..... 2  
육아휴직을 마친 후 6개월 이내 ..... 3  
육아휴직을 마친 후 1년 이내 ..... 4  
기타 (구체적으로: ) ..... 5

문35-3. (문35의 2, 3응답자만) 직장을 그만둘 계획이거나 직장복귀가  
불투명하다면 그 이유는 무엇입니까? 해당되는 번호를 모두

골라 주시기 바랍니다.

	직장을 그만둘 계획(문35의 2 응답자)	직장복귀 불투명(문35의 3 응답자)
직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하기 어렵기 때문이다	①	①
회사에서 퇴직을 중용하기 때문이다	②	②
현 직장보다는 다른 직장을 구할 계획이기 때문이다	③	③
육아문제도 있지만 그보다는 직장생활이 힘들어 쉬고 싶다	④	④
직장생활을 계속하고 싶지만 회사에 눈치가 보이기 때문이다	⑤	⑤
기타	⑥	⑥

문35-3-1. (위 35-3에서) 가장 중요하다고 생각하는 이유 한 가지만 적어 주시기 바랍니다.

직장을 그만둘 계획인 경우 ( )

직장복귀가 불투명한 경우 ( )

문36. 귀하는 하시던 업무와 관련되었거나 혹은 업무와 관련은 없지만 직업생애를 위한 자기 개발을 위한 노력을 하고 있습니까?

	문35-2-1. 업무관련	문35-2-2. 업무와 무관
매우 열심히 하고 있다	①	①
가끔씩 하고 있다	②	②
비교적 열심히 하고 있다	③	③
전혀 하고 있지 않다	④	④

문37. 귀하는 육아휴직기간 동안 육아휴직급여(고용보험) 이외에 회사에서 별도로 지급하는 임금이나 수당을 받고 있습니까?

받고 있다(휴직기간 동안 총 \_\_\_\_\_만원 예상) ..... 1

받지 않는다 ..... 2

- 문38. 육아휴직을 마친 후에는 귀하의 자녀(육아휴직 대상 자녀)는 누가 돌보게 됩니까?
- 직장보육시설 ..... 1
  - 놀이방, 어린이집 등 지역 보육시설 ..... 2
  - 가족이나 친지 ..... 3
  - 동네아주머니(개인탁아모 포함) ..... 4
  - 파출부, 가정부 ..... 5
  - 배우자 ..... 6
  - 아직 생각하지 않고 있다 ..... 7
  - 직장을 그만두고 내가 직접 돌볼 계획이다 ..... 8
  - 기타 ..... 9

**육아휴직(육아휴직을 마친 후 휴직전과 동일한 직장에  
복귀하여 근무하고 있는 경우)**

- 문31. 귀하는 육아휴직을 어느 정도 활용하였습니까?
- 시작시점 : (       년       월)
- 종료시점 : (       년       월)
- 문32. 귀하가 육아휴직을 신청했을 때 회사의 태도는 어떠하였습니까?
- 호의적이었다 ..... 1
  - 호의적이지는 않았으나 반대하지도 않았다 ..... 2
  - 반대했으나 본인이 고집하여 신청하였다 ..... 3
- 문33. 귀하가 육아휴직을 사용한 이유는 무엇입니까?
- 주위에 애를 돌볼 사람이나 맡기기에 적당한 보육시설이 없기 때문이다 ..... 1
- (문33-1로 가시오)

- 애를 다른 사람에게 맡기는 것보다 직접 돌보아야 한다고  
생각하기 때문이다 ..... 2
- 산전후휴가 이후 업무복귀가 되지 않아 육아휴직에  
들어갔다 ..... 3
- 기타 ( ) ..... 4

- 문33-1. (문33의 1 응답자만) 귀하는 만일 가까운 친척 등 주위에 애  
를 돌볼 사람이 있었다라도 육아휴직을 사용하였겠습니까?
- 예 ..... 1
  - 아니오 ..... 2
  - 잘 모르겠다 ..... 3

- 문33-2. (문33의 1 응답자만) 귀하는 만일 주위에 영아를 맡길 만한  
적당한 보육시설이 있었다라도 육아휴직을 사용하였습니  
까?
- 예 ..... 1
  - 아니오 ..... 2
  - 잘 모르겠다 ..... 3

- 문34. 귀하가 육아휴직 전에 맡고 있던 업무는 누가 담당하고 있습니까?
- 대체인력을 추가로 고용하여 담당 ..... 1  
(문34-1로 가시오)
  - 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결 ..... 2  
(문34-2로 가시오)
  - 회사의 배치전환을 통해 업무를 조정 ..... 3  
(문34-2로 가시오)
  - 잘 모르겠다 ..... 4
  - 기타(구체적으로 ) ..... 5

문34-1. 대체인력은 어떤 인력을 활용하였습니까?

- 파견업체로부터 고용 ..... 1
- 계약직 근로자 고용 ..... 2
- 정규직원 채용 ..... 3
- 기타 ..... 4

문34-2. 대체인력을 채용하지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이 나의 업무를 담당하기가 곤란 ..... 1
- 대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지 않고도 부서 내에서 업무분장을 통해 해결 가능 ..... 2
- 기타( ) ..... 3

문35. 귀하는 육아휴직 중 귀하의 업무와 관련되었거나 혹은 업무와 관련은 없지만 직업생애를 위한 자기 개발을 위한 노력을 하였습니까?

	문35-1. 업무와 관련	문35-2. 업무와 무관
매우 열심히 하였다	①	①
가끔씩 하였다	②	②
비교적 열심히 하였다	③	③
전혀 하지 않았다	④	④

문36. 직장복귀후 어려움이 있었습니까?

	문36-1. 직장환경	문36-2. 업무적응	문36-3. 동료들의 태도
어려움이 매우 많음	①	①	①
별 문제가 없었음	②	②	②
다소 어려움이 있음	③	③	③
아무런 문제없음	④	④	④

문36-4. 귀하는 육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 이후 승진이나 인사의 불이익을 받은 적이 있습니까?

- 아직까지는 받은 적이 없다 ..... 1
- 아직까지는 받은 적이 없으나 향후 불이익을 받을 것  
같다 ..... 2
- 불이익을 받았다 ..... 3
- 잘 모르겠다 ..... 4

문37. 육아휴직 종료후 업무(직무) 및 근무 부서는 휴직전과 비교시 어떠합니까?

	업무	사업장
같다	①	③
다르다	②	④

문37-1. (문37의 ②, ④ 응답자만) 타부서나 다른 사업장으로 배치받은 점에 대해 어떻게 생각합니까?

- 일상적인 배치전환의 일부이며 불이익을 받은 것이  
아니다 ..... 1
- 본인희망에 따라 배치 전환된 것으로 회사에서 배려해준  
조치이다 ..... 2
- 휴직으로 불이익을 받은 것이라고 생각한다 ..... 3
- 잘 모르겠다 ..... 4

문37-2. (문37의 ② 응답자만) 휴직 이전에 비해 다른 업무를 맡게 된 점에 대해 어떻게 생각합니까?

- 일상적인 배치전환의 일부이며 불이익을 받은 것이  
아니다 ..... 1
- 본인희망에 따라 배치 전환된 것으로 회사에서 배려해준  
조치이다 ..... 2
- 휴직으로 불이익을 받은 것이라고 생각한다 ..... 3
- 잘 모르겠다 ..... 4

문38. 귀하는 현 직장에서 얼마나 오래 더 일을 계속하실 의향이십니까?

- 6개월 이내에 그만둘 생각이다 ..... 1
- 1년 이내에 그만둘 생각이다 ..... 2
- 3년 이내에 그만둘 생각이다 ..... 3
- 할 수 있는데 까지 계속할 생각이다 ..... 4

문38-1. 귀하가 현 직장을 그만 둘 계획일 경우 그 이유가 무엇입니까? 해당되는 번호를 모두 적어 주시기 바랍니다.

- 직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하기가 어렵기 때문이다 ..... 1
- 직장생활을 계속하고 싶지만 회사에 눈치가 보이기 때문이다 ..... 2
- 육아문제도 있지만 그보다는 직장생활이 힘들어 쉬고 싶다 ..... 3
- 다른 직장을 구할 계획이기 때문이다 ..... 4
- 회사에서 퇴직을 종용하기 때문이다 ..... 5
- 기타 ( ) ..... 6

문38-1-1. (위 38-1)에서 가장 중요하다고 생각하는 이유 한 가지만 적어주시기 바랍니다.

가장 중요한 이유 ( )

38-2. (38-1의 4번 문항 응답) 다른 직장을 구할 계획이라면 그 이유는 무엇입니까?

- 육아를 병행하기 쉬운 직장을 구하려고 한다 ..... 1
- 육아문제가 아닌 다른 이유 때문이다 ..... 2

문38. 귀하는 휴직기간 동안 육아휴직급여(고용보험) 이외에 회사에서 별도로 지급하는 임금이나 수당을 받았습니까?

받았다(휴직기간 동안 총 \_\_\_\_\_만원) ..... 1

받지 않았다 ..... 2

문39. 현재 귀하의 자녀(육아휴직을 받은 자녀)는 누가 돌보고 있습니까?

- 직장보육시설 ..... 1
- 놀이방, 어린이집 등 지역 보육시설 ..... 2
- 가족이나 친지 ..... 3
- 동네아주머니(개인탁아모 포함) ..... 4
- 과출부, 가정부 ..... 5
- 배우자 ..... 6
- 기타( ) ..... 7

**육아휴직(육아휴직을 마친 후 다른 직장에 근무하거나 현재 직장을 갖고 있지 않는 경우)**

문31. 귀하는 육아휴직을 어느 정도 활용하였습니까?

시작시점 : (        년        월)  
 종료시점 : (        년        월)

문32. 귀하가 육아휴직을 신청했을 때 회사의 태도는 어떠하였습니까?

- 호의적이었다 ..... 1
- 호의적이지는 않았으나 반대하지도 않았다 ..... 2
- 반대했으나 본인이 고집하여 신청하였다 ..... 3

문33. 귀하가 육아휴직을 사용한 이유는 무엇입니까?

- 주위에 애를 돌볼 사람이나 맡기기에 적당한 보육시설이 없기 때문이다 ..... 1  
 (문33-1로 가시오)
- 애를 다른 사람에게 맡기는 것보다 직접 돌보아야 한다고 생각하기 때문이다 ..... 2



- 산전후휴가 이후 업무복귀가 되지 않아 육아휴직에  
 들어갔다 ..... 3  
 기타 ( ) ..... 4

- 문33-1. (문33의 1 응답자만) 귀하는 만일 가까운 친척 등 주위에 애  
 를 돌볼 사람이 있었다라도 육아휴직을 사용하였겠습니까?  
 예 ..... 1  
 아니오 ..... 2  
 잘 모르겠다 ..... 3

- 문33-2. (문33의 1 응답자만) 귀하는 만일 주위에 영아를 맡길 만한 적  
 당한 보육시설이 있었다라도 육아휴직을 사용하였겠습니까?  
 예 ..... 1  
 아니오 ..... 2  
 잘 모르겠다 ..... 3

- 문34. 귀하의 육아휴직기간 중에 귀하의 업무는 누가 담당하였습니까?  
 대체인력을 추가로 고용하여 담당 ..... 1  
 (문34-1로 가시오)  
 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결 ..... 2  
 (문34-2로 가시오)  
 회사의 배치전환을 통해 업무를 조정 ..... 3  
 (문34-2로 가시오)  
 잘 모르겠다 ..... 4  
 기타(구체적으로 ) ..... 5

- 문34-1. 대체인력은 어떤 인력을 활용하였습니까?  
 파견업체로부터 고용 ..... 1  
 계약직 근로자 고용 ..... 2  
 정규직원 채용 ..... 3

기타 ..... 4

문34-2. 대체인력을 채용하지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 업무의 난이도가 높아 채용된 대체인력이  
나의 업무를 담당하기가 곤란 ..... 1
- 대체인력이 담당할 수 있지만 새로운 인력을 채용하지  
않고도 부서 내에서 업무분장을 통해 해결 가능 ..... 2
- 기타( ) ..... 3

문35. 귀하는 육아휴직 중 귀하의 업무와 관련되었거나 혹은 업무와 관련은 없지만 직업생애를 위한 자기 개발을 위한 노력을 하였습니까?

	문35-1. 업무와 관련	문35-2. 업무와 무관
매우 열심히 하였다	①	①
가끔씩 하였다	②	②
비교적 열심히 하였다	③	③
전혀 하지 않았다	④	④

문36. 귀하는 휴직기간 동안 육아휴직급여(고용보험) 이외에 회사에서 별도로 지급하는 임금이나 수당을 받았습니까?

- 받았다(휴직기간 동안 총 \_\_\_\_\_만원) ..... 1
- 받지 않았다 ..... 2

문 36. 귀하는 육아휴직 전에 다니던 직장을 언제 그만 두셨습니까?

- 육아휴직을 마침과 동시에 그만 두었다 ..... 1  
(문37로 가시오)
- 육아휴직을 마친 후 직장복귀를 하였으나  
( )개월만에 그만 두었다 ..... 2  
(문36-1로 가시오)

문 36-1. 귀하가 직장을 그만 두려고 결심을 한 것은 언제부터입니까?

- 임신 중(임신 이전 포함)에 그만두려고 결심하였다 ..... 1
- 육아휴직 중에 그만두려고 결심하였다 ..... 2
- 육아휴직을 마치고 직장에 복귀한 이후에 결심하였다 ..... 3

문37. 귀하가 육아휴직 전에 다니던 직장을 그만 둔 이유는 무엇입니까? 해당되는 번호를 적어 모두 적어 주시기 바랍니다.

- 직장생활을 계속하고 싶었지만 직장일과 육아를 병행하기 어려웠기 때문이다 ..... 1
- 직장생활을 계속하고 싶었지만 회사에 눈치가 보였기 때문이다 ..... 2
- 육아문제도 있지만 그보다는 직장생활이 힘들어 쉬고 싶었기 때문이다 ..... 3
- 다른 직장을 다니기 위해서이다 ..... 4
- 회사에서 퇴직을 종용하였기 때문이다 ..... 5
- 기타 ( ) ..... 6

문37-1-1. (위 37-1)에서 가장 중요하다고 생각하는 이유 한 가지만 적어주시기 바랍니다.

가장 중요한 이유 ( )

37-1. (37의 4번 문항 응답자만) 귀하는 육아휴직을 마친 후 다른 직장을 구하였다면 그 이유는 무엇입니까?

- 육아를 병행하기 쉬운 직장이기 때문이다 ..... 1
- 육아문제가 아닌 다른 이유 때문이다 ..... 2

문38. (현재 직장을 다니고 있는 경우) 현재 귀하의 자녀(육아휴직을 받은 자녀)는 누가 돌보고 있습니까?

- 직장보육시설 ..... 1
- 놀이방, 어린이집 등 지역 보육시설 ..... 2
- 가족이나 친지 ..... 3

동네아주머니(개인택아모 포함) .....	4
과출부, 가정부 .....	5
배우자 .....	6
기타( ) .....	7

문 39. (현재 직장이 없는 경우만 응답) 귀하는 직장생활을 하기를 원하십니까?

현재는 일할 계획이 없으나 육아문제가 어느 정도 해결되면 일을 하고 싶다 .....	1
현재 직장을 구하고 있는 중이다 .....	2
현재 직장을 구하고 있지는 않지만 일자리가 있으면 곧 바로 일을 하고 싶다. ....	3
일할 생각이 없다 .....	4

**육아휴직(현재 출산휴가 중인 근로자)**

문31. 귀하는 출산휴가 이후 육아휴직을 받을 계획입니까? 예 .....	1
(문31-1로 가시오)	
아니오 .....	2
(문31-5로 가시오)	

※ 다음은 출산후 육아휴직을 받을 계획이 있는 경우에 응답하여 주시기 바랍니다.

(31-1 --- 31-4)

문31-1. 귀하는 육아휴직을 어느 정도 활용할 계획입니까?

육아휴직 시작시점 : (        년        월)

시작시점 이후 활용계획기간 : (                    개월)

- 문31-2. 귀하가 육아휴직을 계획하는 이유는 무엇입니까?  
주위에 애를 돌볼 사람이나 맡기기에 적당한  
보육시설이 없기 때문이다 ..... 1  
애를 다른 사람에게 맡기는 것보다 직접 돌보아야  
한다고 생각하기 때문이다 ..... 2  
기타 ( ) ..... 3
- 문31-3. 귀하는 만일 가까운 친척 등 주위에 애를 돌볼 사람이 있더라  
도 육아휴직을 사용할 계획입니까?  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2  
잘 모르겠다 ..... 3
- 문31-4. 귀하는 만일 주위에 영아를 맡길 만한 적당한 보육시설이 있  
더라도 육아휴직을 사용할 계획입니까?  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2  
잘 모르겠다 ..... 3
- ※ 다음은 출산후 육아휴직을 받을 계획이 없는 경우에 응답하여 주시  
기 바랍니다.  
(31-5 ---- 31-10)
- 문31-5. 귀하가 육아휴직을 신청할 계획이 없는 이유는 무엇입니까?  
(각 항목별로 중요도를 적어주시기 바랍니다. 중요도는 5점  
만점이며 매우 중요는 5점, 다소 중요는 4점, 보통이다는 3점,  
별로 중요하지 않다는 2점, 전혀 중요하지 않다는 1점입니  
다.)



과출부, 가정부 ..... 5  
 배우자 ..... 6  
 직장을 그만두고 내가 직접 돌볼 계획이다 ..... 7  
 기타 ..... 8

문32. 귀하는 현 직장에서의 향후 계획은 어떠합니까

직장생활을 3년 이상 계속할 계획이다 ..... 1  
 육아휴직을 마치고 3년 이내에 직장을 그만 둘  
 계획이다 ..... 2

문32-1. 직장을 그만둘 계획이면 언제쯤 계획하고 있습니까?

육아휴직을 마친 후 1개월 이내 ..... 1  
 육아휴직을 마친 후 3개월 이내 ..... 2  
 육아휴직을 마친 후 6개월 이내 ..... 3  
 육아휴직을 마친 후 1년 이내 ..... 4  
 육아휴직을 마친 후 2년 이내 ..... 4  
 육아휴직을 마친 후 3년 이내 ..... 4  
 기타 ..... 5

문32-2. 육아휴직을 마친 후 3년 이내에 현 직장을 그만둘 계획이라면 그 이유는 무엇입니까? 가장 중요한 이유를 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

	직장을 그만둘 계획
직장생활을 계속하고 싶지만 회사에 눈치가 보이기 때문이다	①
육아문제도 있지만 그보다는 직장생활이 힘들어 쉬고 싶다	②
현 직장보다는 다른 직장을 구할 계획이기 때문이다	③
회사에서 퇴직을 종용하기 때문이다	④
직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를 병행하기가 어렵기 때문이다	⑤
기타	⑥

문32-1-1. (위 32-1)에서 가장 중요하다고 생각하는 이유 한 가지만 적어주시기 바랍니다.

가장 중요한 이유 ( )

문32-3. (32-2 문항의 위 문항의 4에 응답한 경우) 다른 직장을 구할 계획이라면 그 이유는 무엇입니까?

육아를 병행하기 쉬운 직장을 구하려고 한다 ..... 1

육아문제가 아닌 다른 이유 때문이다 ..... 2

**육아휴직(출산휴가를 마쳤으나 육아휴직은 비사용자)**

문31. 귀하는 육아휴직 신청여부를 검토한 적이 있습니까?

육아휴직을 검토하였으나 결국은 신청하지 못했다 ..... 1

육아휴직 의사가 전혀 없었다 ..... 2

문32. 귀하가 육아휴직을 신청하지 않은 이유는 무엇입니까?

(각 항목별로 중요도를 적어주시기 바랍니다. 중요도는 5점 만점이며 매우 중요는 5점, 다소 중요는 4점, 보통이다는 3점, 별로 중요하지 않다는 2점, 전혀 중요하지 않다는 1점입니다.)

	전혀 중요안함	그다지 중요안함	보통	약간 중요	매우 중요
문32-1. 친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문	①	②	③	④	⑤
문32-2. 경제적인 이유 때문에	①	②	③	④	⑤
문32-3. 직장복귀가 어려울 것 같아서	①	②	③	④	⑤
문32-4. 승진 등에서 불이익이 있을까봐	①	②	③	④	⑤
문32-5. 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서	①	②	③	④	⑤
문32-6. 회사에서 육아휴직 전례가 없기 때문에	①	②	③	④	⑤



문32-7. 자신의 일이 회사에서 매우 중요하고 남이 대신 할 수 없는 일이라서	①	②	③	④	⑤
문32-8. 배우자가 육아휴직을 신청할 계획	①	②	③	④	⑤
문32-9. 보육시설이나 전문보모 등을 이용할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
문32-10. 직장분위기 때문에	①	②	③	④	⑤

문32-1. 귀하가 육아휴직을 신청하지 않은 가장 중요한 이유 2가지를 위 32-1번 문항에서 골라 순서대로 적어주시기 바랍니다.  
1순위(            ) 2순위 (            )

문33. 귀사에서 육아휴직기간 동안 육아휴직급여(고용보험) 이외에 회사에서 별도로 임금이나 수당을 지급하고 있습니까  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2

문34. 귀사에서 육아휴직을 경험했거나 현재 육아휴직을 실시하고 있는 동료들이 있습니까?  
예 ..... 1  
아니오 ..... 2

문35. 귀하는 현 직장에서 일을 계속하실 의향이십니까?  
6개월 이내에 그만둘 생각이다 ..... 1  
1년 이내에 그만둘 생각이다 ..... 2  
3년 이내에 그만둘 생각이다 ..... 3  
할 수 있는데 까지 계속할 생각이다 ..... 4

문35-1. 귀하가 현 직장을 그만 둘 계획일 경우 그 이유가 무엇입니까?  
직장생활을 계속하고 싶지만 직장일과 육아를

병행하기가 어렵기 때문이다 ..... 1  
 직장생활을 계속하고 싶지만 회사의 눈치가 보이기  
 때문이다 ..... 2  
 육아문제도 있지만 그보다는 직장생활이 힘들어 쉬고  
 싶다 ..... 3  
 현 직장보다는 다른 직장을 구할 계획이기 때문이다 ..... 4  
 회사에서 퇴직을 종용하기 때문이다 ..... 5  
 기타 ..... 6

문35-1-1. (위 35-1)에서 가장 중요하다고 생각하는 이유 한 가지  
 만 적어주시기 바랍니다.

가장 중요한 이유 ( )

문36. 현재 자녀는 누가 돌보고 있습니까?

직장보육시설 ..... 1  
 놀이방, 어린이집 등 지역 보육시설 ..... 2  
 가족이나 친지 ..... 3  
 동네아주머니(개인탁아모 포함) ..... 4  
 파출부, 가정부 ..... 5  
 배우자 ..... 6  
 기타 ..... 7

**현행 육아휴직제도에 대한 인지정도 및 제도개선 방향에  
 대한 의견(공통문항)**

문41. 우리나라는 남녀고용평등법과 고용보험법에서 육아휴직에 관한  
 규정을 두고 있습니다. 다음의 내용은 현행법에서 규정하고 있는  
 육아휴직에 관한 내용입니다. 보기문항을 참조하시어 답변하여  
 주시기 바랍니다.

	매우 잘 알고 있다	어느 정도 안다	전혀 알지 못한다
문41-1. 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다	①	②	③
문41-2. 이 경우 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다	①	②	③
문41-3. 사업주는 육아휴직을 이유로 하고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직기간 동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다	①	②	③
문41-4. 사업주는 육아휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다	①	②	③
문41-5. 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다	①	②	③
문41-6. 2001년 11월부터 고용보험법에 의해 근로자가 육아휴직을 실시하는 경우 일정한 요건을 갖춘 경우 고용보험에서는 당해 근로자에게 육아휴직급여(2003년부터 월 30만원)를 지급하고 있다.	①	②	③
문41-7. 고용보험법에서는 육아휴직을 실시한 사업주에게 육아휴직장려금을 지급하고 있다	①	②	③
문41-8. 배우자도 육아휴직을 신청할 수 있으나 둘이 동시에 신청할 수는 없다	①	②	③

문42. 현행 고용보험제도는 근로자에게 육아휴직을 부여하면 육아휴직 급여와는 별도로 사업주에게 육아휴직장려금을 지급하고 있습니다. 귀하는 이 사실을 알고 있습니까?

- 매우 잘 알고 있다 ..... 1
- 어느 정도 알고 있다 ..... 2
- 알고 있지 못하다 ..... 3

문42-1. 사업주에게 육아휴직 장려금을 지급하는 것이 귀하가 육아휴직을 하는데 도움이 될 것으로 생각하십니까?

- 매우 도움이 될 것이다 ..... 1
- 어느 정도 도움이 될 것이다 ..... 2
- 별로 도움이 되지 않을 것이다 ..... 3
- 전혀 도움이 되지 않을 것이다 ..... 4

문43. 현행 고용보험제도에서 육아휴직기간 동안 지급하는 육아휴직급여(기존 20만원에서 2003년부터 30만원으로 인상) 수준에 대한 귀하의 생각은 어떠합니까?

- 적절하다 ..... 1
- 다소 적은 수준이다 ..... 2
- 매우 적은 수준이다 ..... 3

문43-1. 육아휴직급여 수준을 인상한다면 인상기준은 어떠합니까?

- 일률적으로 정액을 인상해야 한다 ..... 1
- 본인의 월급을 기준으로 정률 인상해야 한다 ..... 2
- 기타 ( ) ..... 3

문43-2. 만일 현행 육아휴직급여가 적다고 생각하는 경우 귀하는 육아휴직급여를 어느 정도 받기를 희망합니까?

(월 만원)

문 44. 현행 육아휴직급여제도는 다음과 같은 요건을 충족하는 경우에 지급됩니다. 각각의 요건에 대해서 귀하의 생각은 어떠합니까?

	지급요건	적절하다	다소 까다롭다	매우 까다롭다
44-1	육아휴직을 30일 이상 부여 받았을 경우에만 지급된다.	①	②	③
44-2	육아휴직을 시작한 날을 기준으로 고용보험 가입자로 재직할 총기간이 180일 이상이어야 한다.	①	②	③
	동일한 자녀에 대해서는 배우자와 동시에 육아휴직급여 수급을 할 수 없다.			
44-4	육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 휴직 일 끝날 날 이후 6개월 이내에 신청을 해야만 급여수급이 가능하다.	①	②	③

문45. 귀하는 현행 육아휴직급여 지급기간에 대해 어떻게 생각하십니까?



- 일정기간 완전히 휴직하고 육아에 전념하기 원함 ..... 4
- 근무시간이나 근무일에 아기를 맡길 만한 적당한 곳이  
없기 때문에 ..... 5
- 기타 ( \_\_\_\_\_ ) ..... 6

문46-2. 시간제 육아휴직의 형태에 대한 귀하의 생각은 어떠합니까?

- 일일 단축근로 ..... 1
- 종일근로를 하되 주당 근로일수를 단축 ..... 2
- 기타( \_\_\_\_\_ ) ..... 3

문46-3. 시간제 육아휴직제도가 도입된다면 현행 고용보험에서 근로자에게 지급하는 육아휴직급여(30만원)는 어느 정도여야 한다고 생각합니까?

- 현행대로 지급해야 한다 ..... 1
- 현행 수준보다 적어야 한다 ..... 2
- 지급해서는 안된다 ..... 3

문46-4. 시간제 육아휴직제도가 도입된다면 현행 고용보험에서 사업주에게 지급하는 육아휴직장려금은 어느 정도여야 한다고 생각합니까?

- 현행대로 지급해야 한다 ..... 1
- 현행 수준보다 적어야 한다 ..... 2
- 지급해서는 안된다 ..... 3

문46-5. 시간제 육아휴직제도가 도입된다면 전일제에 비해 육아휴직 기간은 어떠해야 한다고 생각합니까? 만일, 전일제 육아휴직 기간보다 짧거나 길어야 한다고 생각한다면 그 기간을 적어 주시기 바랍니다.

- 전일제 육아휴직기간과 같아야 한다 ..... 1
- 전일제 육아휴직기간보다 짧아야 한다 ..... 2

(희망 기간                      개월)  
 전일제 육아휴직기간보다 길어야 한다 ..... 3  
 (희망 기간                      개월)

문47. 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위한 조치로서 현행 육아휴직제도의 개선방향에 대한 귀하의 의견을 말씀해 주십시오.  
 (각 항목별로 중요도를 적어주시기 바랍니다. 중요도는 다음과 같습니다.)

- 매우 중요 : 5점
- 다소 중요 : 4점
- 보통이다 : 3점
- 별로 중요하지 않다 : 2점
- 전혀 중요하지 않다 : 1점

	중요도
문47-1. 육아휴직급여 인상	
문47-2. 육아휴직급여 지급요건 개선	
문47-3. 육아휴직기간의 연장	
문47-4. 시간제근무선택 가능	
문47-5. 직장복귀과정시 업무적응프로그램 마련	
문47-6. 육아휴직에 대한 회사측의 인식개선	
문47-7. 육아휴직에 대한 동료들의 인식개선	
문47-8. 적절한 대체인력확보에 대한 지원	
문47-9. 복직후 승진 등 인사상 불이익 금지	
문47-10. 육아휴직이 사용될 수 있는 직장내 환경조성	
문47-11. 승진 등 인사상 불이익 금지	

문48. (육아휴직 계획이 없거나 출산후 육아휴직을 신청하지 않은 경우만 응답) 귀하의 입장에서 볼 때 현행제도가 개선되었을 경우 귀하가 육아휴직을 실시하였을 가능성이 높(았)다면 어떤 부분인지를 위 47번 문제에서 해당 문항을 골라 중요하다고 생각하시는 문항을 두 가지만 순서대로 선택하여 적어주시기 바랍니다.

1순위 (                      )    2순위 (                      )

214 육아휴직 활용실태와 정책과제

문48-1. 만일 해당내용이 없다면 귀하가 육아휴직을 선택할 수 있도록 개선해야 할 내용을 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

( )