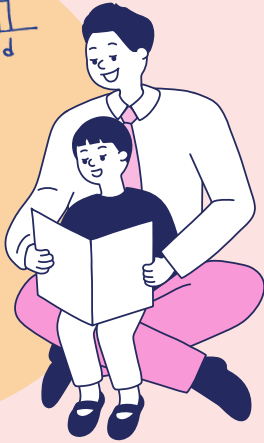
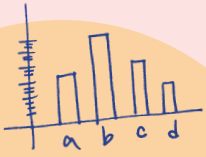


# 남성 육아 활용 과제

# 휴직의 실태와



2020. 11. 20. (금) 10:00 ~ 12:00  
국회의원회관 제1세미나실

공동주최



송옥주 환경노동위원장



브리짓경제



# 목 차

<b>환영사</b>	송옥주 환경노동위원장 .....	4
	김현수 브릿지경제 대표 .....	6
<b>축사</b>	김태년 더불어민주당 원내대표 .....	8
	한정애 더불어민주당 정책위의장 .....	10
	안호영 더불어민주당 국회의원 .....	12
	임이자 국민의힘 국회의원 .....	14
	이재갑 고용노동부 장관 .....	16
<b>발제문</b>	남성 육아휴직제도 활용 실태와 과제 .....	19
	(윤자영 충남대학교 경제학과 교수)	
<b>토론회</b>	남성 육아휴직 활성화를 위한 정부정책 .....	35
	(홍정우 고용노동부 여성고용정책과장)	
	육아휴직: 부모의 권리, 영아의 권리? .....	41
	(박선권 국회입법조사처 보건복지여성팀 입법조사관)	
	남성 육아휴직제도 활용실태와 과제 .....	47
(강민정 한국여성정책연구원 부연구위원)		
정책의 목표는 성평등 노동 .....	53	
(배진경 한국여성노동자회 대표)		



## 세부 일정

구분	시간	주요 내용	비고
1부	10:00~10:25	개회, 국민의례, 내·외빈 소개	사회자
		주요 내·외빈 축사	<b>송옥주</b> 환경노동위원장 외
		기념사진 촬영	
세션전환	10:25~10:30	좌석정리 & Tea Time	
2부	10:30~10:40	남성 육아휴직 모범사례 및 고충점 발표	롯데케미칼
	10:40~11:00	발제 발표	<b>윤자영</b> 교수
	11:00~11:55	토론	<b>좌장</b> <b>장지연</b> 선임연구위원  <b>패널</b> <b>홍정우</b> 고용노동부 과장 <b>박선권</b> 조사관 <b>강민정</b> 부연구위원 <b>배진경</b> 대표
질의응답	11:55~12:00	질의응답 및 폐회	

## 환영사

안녕하세요.

경기 화성(갑) 출신, 국회 환경노동위원장 송옥주  
입니다.

추위진 날씨에도 불구하고 「남성 육아휴직의 활용  
실태와 과제」 국회토론회에 참석해주신 내·외빈  
여러분과 함께 준비해 주신 브릿지경제 김현수  
대표님께 깊은 감사의 말씀드립니다. 또한, 바쁘신  
와중에도 좌장을 맡아주신 한국노동연구원 장지연 선임연구위원님과 발제를 맡아주신  
충남대학교 윤자영 교수님, 참석해주신 패널 여러분께도 감사와 환영의 인사를 드립니다.



대한민국의 저출산은 국가위기 수준입니다. 통계청에 따르면 올해 2분기 합계출산율  
은 0.84명이라고 합니다. 이는 한 사회의 인구 규모가 유지되는데 필요한 최소한의  
출산율인 2.1명의 절반에도 못 미치는 수치로 2008년 집계를 시작한 이래 사상 최저  
치입니다. 출산율의 급격한 감소는 고령층이 더 많아지는 기형적인 역피라미드의 인  
구구조를 초래하고 있으며 다가올 대한민국의 미래를 더욱 어둡게 만들고 있습니다.

10대·20대 청년들의 인식 또한 출산과 양육에 부정적입니다. 통계청이 올해 6월 발표  
한 ‘2019년 한국의 사회지표’에 따르면 20대에선 48.5%가, 10대에서는 53.6%가 자녀가  
필요하지 않다는 응답을 했다고 합니다. 주된 이유로는 임신과 출산, 육아의 과정에서  
겪는 어려움이 큰데 반해, 정부 정책은 이 어려움을 해소해주지 못한다고 응답했습니다.

출산과 육아에 대한 인식과 문화가 바뀌어야 합니다. 출산과 육아는 더 이상 여성만의  
문제가 아니며, 남성도 함께하는 공동의 책임이라는 공감대가 형성되어야 합니다. 아

이의 아빠가 한 손에는 커피를, 한 손에는 유모차를 끌며 육아에 적극적으로 참여한다고 붙여진 북유럽의 ‘라떼파파’문화처럼 남녀 공동 육아 문화와 이를 위한 남성 육아휴직의 전면적인 도입이 필요합니다.

우리나라는 1995년 「남녀고용평등법」 개정으로 남성 육아휴직을 처음 도입했습니다. 2005년에는 205명의 남성이 신청하는데 그쳤지만, 2019년에는 2만 2천 명이 신청할 정도로 우리 사회에 정착되고 있지만 2019년 여성 육아휴직 신청자 수 8만 2천 명에 비하면 아직 갈길이 먼 상황입니다.

우리 사회가 가진 육아휴직에 대한 부정적 인식 개선으로 자유롭게 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성이 반드시 선행되어야 할 것이며 남성 육아휴직의 확대를 위해서는 부모가 돌아가면서 육아휴직을 사용할 때, 통상임금의 100%를 지급하는 ‘아빠 육아휴직 보너스제’의 확대와 육아기 근로시간 단축제 도입과 같은 제도개선 역시 필요합니다.

오늘 토론회가 저출산 문제 해결을 위해 한 걸음 더 나아가는 계기가 되길 바랍니다. 저 역시 국회 환경노동위원회 위원장으로서, 오늘 토론회에서 주시는 소중한 의견을 경청하고, 우리 사회가 출산을 지원하고 육아가 행복한 사회가 될 수 있도록 적극적으로 노력하겠습니다.

다시 한번, 「남성 육아휴직의 활용 실태와 과제」 국회토론회에 참석하시고 도움 주신 모든 분들께 감사드리며 가정에 건강과 행복이 함께하기를 바랍니다.  
감사합니다.

국회 환경노동위원장 송옥주

## 환영사



안녕하십니까.

브릿지경제 김현수 대표입니다.

우선 이 자리를 마련해 주시고 아빠 육아휴직 토론회를 브릿지경제와 함께 공동주최 해주신 송옥주 국회 환경노동위원장님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 지금 국회는 정기회 기간으로 예산 심사 및 입법 활동으로 매우 바쁘신데 이렇게 직접 참석까지 해주셔서 다시 한 번 감사의 말씀을 올립니다.

그리고 축하 메시지를 보내주신 여러 의원님들과 이 토론회를 빛내 주시기 위해 참석하신 윤자영 충남대 교수님 등 전문가 분들, 또 코로나19 상황임에도 불구하고 직접 토론회를 참관하기 위해 방문해주신 여러분들 감사합니다. 지금 이 행사는 온라인으로도 진행 상황을 보실 수 있습니다. 유튜브를 통해 브릿지경제 채널을 시청하고 계신 분들에게도 특별히 고맙다는 말씀 전합니다.

브릿지경제는 이젠 거스를 수 없는 시대적 흐름이 된 고령화 사회에 발맞추기 위해 독자 여러분의 '100세 시대 동반자'가 되고자 지난 2014년 창간했습니다. 오늘 토론회의 주제인 아빠 육아휴직 토론회도 회사 창간 정신과 일맥상통합니다.

급속히 진행되고 있는 저출산 고령화 시대에 아빠 육아휴직의 확산을 통해 여성의 경력 단절을 없애고, 이것이 기업에는 업무 효율성과 생산력 증대로 이어진다면 기업은 그 이익을 고스란히 직원들에 돌려줄 수 있을 것입니다. 이렇게 된다면 기업에서 더욱



많은 일자리를 창출할 수 있고 이는 청년층 뿐 만아니라 고령층에도 혜택으로 돌아갈 것입니다. 청년층이나 노인 분들에게 일자리는 최대의 복지인 것입니다.

아빠 육아휴직제는 그동안 정부의 적극적인 홍보와 기업의 인식 개선으로 점점 정착되고 있지만 아직은 다른 서구 선진국들처럼 일상화되고 보편화되지 못한 것이 사실입니다.

이번 토론회에서 여러 전문가 분들이 남성들이 육아휴직을 더 많이 사용할 수 있도록 해법을 제시해주시고 이 자리에 정부, 국회 관계자분들도 참석하신 만큼 정책 집행과 입법에 많은 도움이 됐으면 좋겠습니다.

오늘 이 토론회는 일회성이 아닙니다, 이번을 계기로 매년 토론회를 개최해서 우수 기업들도 적극 발굴하고, 전문가들의 다양한 의견들이 모여져 정책에 실제로 반영될 수 있으면 하는 바람입니다.

마지막으로 이번 토론회가 성공리에 개최되도록 물심양면으로 도와주신 송옥주 위원장님 등 관계자 분들께 다시 한 번 감사드립니다.

브릿지경제 대표 김 현 수

## 축 사

안녕하십니까.

더불어민주당 원내대표 김태년입니다.

「아빠 육아휴직 활성화」 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 토론회를 마련해주신 송옥주 환경노동위원회 위원장님과 브릿지경제를 비롯한 여러 관계자분들의 노고에 감사드립니다.



우리나라의 지난해 국내 혼인건수는 통계작성 이후 최저치를 기록했습니다. 합계 출산율도 2018년 1.0명 이하로 떨어져 지속적인 감소세에 있습니다. 통계 지표는 물론, 2030세대의 인식도 과거와는 판이하게 다릅니다.

요즘 청년들은 스스로를 'N포세대'라는 신조어로 칭한다고 합니다. 연애, 결혼, 출산에 더해 주택 마련, 희망에 이르기까지 셀 수 없는 여러 가지를 포기해야하는 세대라는 뜻입니다. 저 역시 기성세대로서의 책임을 느끼면서도, 더 없이 안타깝고 마음 아프게 생각합니다.

저출산이 사회적 이슈가 된 지도 오래 되었습니다. 제도적으로 이를 해결하기 위한 노력이 지속되었고, 그 중 하나가 남성의 육아휴직입니다. 육아휴직이 도입된 1988년에는 오로지 아이를 가진 여성 근로자만이 휴직 대상이었습니다. 수차례의 제도 개선이

이루어진 현재는 부부가 동시에 육아휴직이 가능해졌습니다.

그러나 여전히 육아휴직을 마음 편히 쓸 수는 없는 현실입니다. 특히 남성의 육아휴직 활용은 매우 저조한 상황입니다. 육아휴직을 마음 놓고 사용할 수 있는 여건을 마련해야 합니다. 육아휴직으로 인한 커리어 단절, 직장 내 불이익, 소득감소 등 육아휴직 사용을 가로막고 있는 장애물들을 해소해야 합니다. 오늘 토론회의 주제인 남성 육아휴직의 활용 실태를 면밀히 점검하고, 육아휴직이 일-돌봄을 병행할 수 있는 보편적 권리로 여겨질 수 있도록 대안을 마련해야 합니다.

오늘 다방면의 전문가 여러분이 한 데 모여주신 만큼, 풍부한 논의가 이루어지길 바랍니다. 저 역시 오늘 토론회를 통해 나온 내용들이 정책으로 실현될 수 있도록 귀담아 듣고, 세심히 살피겠습니다.

아무쪼록 오늘 토론회 개최를 다시 한 번 진심으로 축하드립니다. 바쁘신 와중에도 참석해주신 내외귀빈 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.

더불어민주당 원내대표 김 태 년

## 축사

안녕하세요.

더불어민주당 정책위의장 한정애입니다.

우선 '남성 육아휴직 활성화' 법·제도 개선책 마련을 위한 「아빠 육아 휴직」 토론회 개최를 진심으로 환영하고 축하합니다. 또 토론회를 준비해 주신 송옥주 환노위원장님과 브릿지경제 관계자, 발제자와 토론자 여러분들의 노고에 감사드립니다.



지난 20대 국회 환경노동위원회 간사였고 국회 보건복지위원회 위원장이었던 저에게 오늘 토론회 주제는 남다른데요. 우리 사회에 저출산 문제가 심화되진 꽤 오래 됐고, 이에 대한 수 많은 정책들을 펴고 있지만, 국민들이 체감하는 부분은 아직도 미미하다는 것이 현실입니다.

특히 과거 산업화 시절에 비해 여성들의 학력과 능력 수준은 남성들과 동등해지면서 어깨를 나란히 하고 있지만 아직도 임신·출산·육아로 인한 여성들의 경력단절이 당연시되고 있는 문화는 산업화 시절에서 크게 못 벗어나고 있습니다. 소설로 베스트셀러가 되고 영화로 제작된 '82년생 김지영'이 우리 사회를 단편적으로 투영하고 있는 것이 사실입니다.

물론 정부가 꾸준히 각종 출산·육아 정책을 대대적으로 펼치면서 각종 통계 수치로 점차 개선되는 모습을 보여주고 있지만 아직 갈 길은 멀어 보입니다. 더욱이 남성 육아 휴직도 몇 해 전부터 늘어나고 있지만 여성 육아휴직에 비해서는 더욱 개선돼야 합니다.

한국여성정책연구원의 2019년 육아휴직제도 개편방안 보고서에 따르면 아이슬란드, 스웨덴, 노르웨이 등의 국가들은 아동을 낳은 대부분의 여성, 남성들이 육아휴직을 사용하고 있습니다. 또한 덴마크, 독일, 핀란드, 오스트리아 등은 여성의 육아휴직 사용이 완전히 문화로 정착되어 출생아수 100명당 여성 육아휴직 사용자 수는 100명 이상이거나 거의 100명에 도달하고 있고, 남성들의 육아휴직 이용률도 높습니다.

또 해외의 경우 육아휴직 제도 적용 범위를 임금근로자 뿐 아니라 자영업자까지 폭넓게 보장하고 있지만, 우리나라는 산업구조 변화에 따라 취업형태가 다변화되어 있음에도 그 보호대상을 근로자로 규정하여 육아휴직 제도 사용에 제한을 두고 있습니다.

그 결과 육아휴직 활용은 대기업과 공공부문 정규직과 고소득 노동자에게 집중되어 있고, 비정규직 노동자, 자영업자, 특수형태근로종사자, 프리랜서 등은 제도의 사각지대에 놓여 있습니다.

이제는 시대적 흐름에 맞춰 일하는 부모라면 누구라도 소득감소와 경력단절 없이 보편적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 종합적인 접근과 대안이 마련돼야 합니다.

이에 오늘 토론회에서 남성 육아휴직 활성화 방안에 대해 제안해 주신다면 적극 검토해 정책에 반영할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

코로나19와 바쁜 일상 속에서도 남성 육아휴직 활성화 방안을 제시해주실 발제자와 토론자 여러분께 감사의 인사들 드리며, 모든 분의 가정에 건강과 행운이 깃들기를 기원합니다.

더불어민주당 정책위의장 **한 정 애**

## 축 사

안녕하십니까.

국회 환경노동위원회 간사 더불어민주당 국회의원  
안호영입니다.



먼저 '남성 육아휴직 활성화'법·제도 개선책 마련을  
위한 「아빠 육아 휴직」 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 오늘 토론회를 위해 애써  
주신 송옥주 위원장님과 브릿지경제 임직원 여러분께도 감사 인사를 전합니다.

코로나19로 많은 국민들이 힘든 시기를 보내고 있습니다. 그 가운데 아이들의 등원과  
등교가 중지되면서 특히 여성 노동자인 워킹맘들의 고충과 어려움이 큼니다. 심지어  
코로나19의 장기화로 자녀들을 돌보기 위해 직장을 포기한 워킹맘들도 있다는 안타까  
운 소식도 적지 않게 전해 들었습니다.

저는 지난 9월 노동자의 가족돌봄 지원을 강화하기 위하여 감염병 확산 등의 원인에  
로 재난상황이 지속될 경우 가족 돌봄 휴가를 기존 10일에서 20일로 늘리는 「남녀고  
용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 통과시키는 등 코로나19로  
인한 돌봄 사각지대 개선을 위하여 많은 노력을 기울여왔습니다.

그러나 여전히 사각지대는 존재합니다. 그런 의미에서 오늘 남성 육아휴직 활성화를  
위한 토론회는 이러한 사각지대를 줄이기 위한 제도적 보완을 논의하는 시의적절한

자리라고 생각합니다.

이 분야 최고의 전문가들이 모이신 만큼 저 또한 환경노동위원회 위원이자 간사로서 제안해주시는 대안들을 적극적으로 검토하여 남성육아휴직 활성화 및 가족돌봄 지원 대책을 더욱 강화할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

오늘 토론회를 통해 임신·출산·육아로 인한 여성의 경력단절이 사라지고, 일과 가정의 양립이 가능해져 대한민국이 건강한 사회로 나아갈 수 있는 시작점이 될 수 있기를 진심으로 기원합니다.

감사합니다.

더불어민주당 국회의원 안 호 영

## 축 사

반갑습니다.

국민의힘 국회 환경노동위원회 간사 임이자입니다.

‘남성 육아휴직의 활용 실태와 과제 토론회’ 개최를 진심으로 축하드립니다.



육아휴직 등 일과 가정이 양립하는 근로환경 조성을 위해 힘써주시고 본 토론회를 주최해주신 송옥주 환노위원장님께 감사드립니다. 아울러 본 토론회 개최에 수고해주신 브릿지경제 외 모든 관계자분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

코로나19 사태로 온 나라가 불안에 휩싸여 있습니다. 특히 노동시장이 한파를 겪으면서 노동환경 개선이 더더지고 있습니다. 이런 때이기에 더욱 남성 육아휴직 독려와 같은 근로환경 개선 노력이 필요합니다. 단순히 근로자 복지 차원이 아니라 저출생 시대에 꼭 필요한 대책입니다.

육아를 하는 아빠를 ‘라떼파파’라고 합니다. 한 손에 커피를 들고 다른 손으로는 유모차를 끌며 육아를 하는 아빠를 의미하는 말입니다. 지난 8월 직장인 육아휴직 여론조사를 보면 라떼파파를 원하는 남성이 절반이 넘었습니다. 94%에 달하는 여성에 비해선 낮지만 상당수의 남성도 육아에 적극적인 만큼 육아휴직을 더욱 독려할 필요가 있습니다.



실제로 남성 육아휴직도 늘어나고 있습니다. 고용노동부 자료에 따르면 올해 6월 기준 남성 육아휴직자 수는 전년 동기 대비 34% 증가해 전체 육아휴직자 4명 중 1명이 남성으로 나타났습니다. 하지만 기업규모별로 나눠보면 대기업에 비해 중소기업의 남성 육아휴직 수 증가 폭은 작습니다. 남성 육아휴직이 정착될 수 있도록 앞으로도 입법·정책적으로 더 노력할 여지가 있다는 것입니다.

본 토론회에서 남성 육아휴직 제고를 위해 제시되는 모든 의견들은 추후 환노위 입법 논의에 참고해 의미 있는 결실을 맺도록 노력하겠습니다. 본 토론회의 성공적 개최를 위해 바쁘신 와중에도 참석해주신 내빈·패널 여러분과 생중계로 시청해주시는 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 다시 한 번 ‘남성 육아휴직의 활용 실태와 과제 토론회’ 개최를 축하드립니다. 감사합니다.

국민의힘 국회의원 임 이 자

## 축 사

안녕하십니까.  
고용노동부 장관 이재갑입니다.

「아빠 육아휴직 활성화 토론회」 개최를 진심으로  
축하드립니다.



토론회를 위해 애써주신 송옥주 위원장님과 브릿지경제에 먼저 감사드립니다. 발제와 토론을 맡아주신 관계자분들과 토론회 참석자분들께도 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

맞벌이 시대에 공동육아 확산은 남녀간 동등한 경제활동 참여를 보장하고, 여성의 육아 부담 경감으로 저출산 극복을 위해서도 매우 중요하다고 할 수 있습니다.

정부는 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 인상, 배우자 출산휴가 확대, 부부 동시 육아휴직 허용 등 아빠 육아휴직 활성화를 위한 제도 개선 노력을 지속해 오고 있습니다. 또한, 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식 개선을 위해 아빠 맞춤형 육아 정보를 통합적으로 제공하는 아빠넷을 운영하고 있습니다.

이러한 노력의 결과, 2020년 10월말 남성 육아휴직자 수는 24천여 명으로 전체 육아휴직자의 25%를 차지하며, 작년 동월 남성 육아휴직자 수 약 19천명에 비해 크게 증가하였습니다.

그러나, 아직 일터에서는 회사 분위기 등 다양한 이유로 육아휴직을 제대로 사용하지 못하는 분들이 있으며, 이를 해소하는 것이 시급한 과제입니다.

이런 시기에 송옥주 환경노동위원회 위원장님과 전문가분들이 함께 육아휴직 활성화를 위해 지혜를 모으는 이 자리가 더욱 뜻깊다고 생각합니다. 오늘 토론회에서 다양한 사례를 탐색하고, 향후 정책방향을 모색하는 다각도의 논의가 이루어지길 기대합니다.

다시 한번 토론회 개최를 축하드리며, 참석해 주신 모든 분의 행복과 안전을 기원합니다. 감사합니다.

고용노동부 장관 이재갑



발제문

# 남성 육아휴직제도 활용 실태와 과제

|

윤자영 교수  
(충남대학교 경제학과)



## 남성 육아휴직제도 활용 실태와 과제

윤자영 (충남대학교 경제학과)

### 남성 육아휴직제도 활용 현황

- ▶ 남녀가 함께 일하고 돌보는 사회 지향
  - ▶ 남성부양생계자 모델에서 맞벌이 모델의 보편화
- ▶ 육아휴직 제도 활용의 사각지대
  - ▶ 정부가 육아휴직급여 인상 등 육아휴직 제도를 강화해왔음에도 불구하고, 휴직으로 인한 소득 감소와 기업 내 여건 등으로 육아휴직의 보편적 사용에 한계가 존재해 왔음.
  - ▶ 특히, 중소기업 근로자, 남성 육아휴직 사용자 비율은 여전히 저조한 상황
  - ▶ 공무원에 비해 민간근로자의 육아휴직 이용 저조
- ▶ 남성 육아휴직 이용 활성화는 여성 고용률 제고와 경력단절 예방 뿐만 아니라 남성의 돌봄 의지와 욕구 실현, 자녀와의 관계 향상 등의 긍정적 효과가 있음.
  - ▶ 장지연 외(2014)에 따르면 남성 육아휴직자들의 90% 가량은 자녀와 친밀해지고, 자녀양육에 적극적으로 참여하며, 육아의 어려움을 체감하게 되었다고 응답
- ▶ 남성 육아에 대한 사회 문화적 인식이 점차 바뀌고 있음
- ▶ 특히 올해 상반기는 코로나19 확산이라는 특수 상황에서 근로자들이 전국적인 개학 연기 등으로 인해 개별 가정에서의 자녀 돌봄 문제 해결이 필요했을 때 사용할 수 있는 중요한 제도적 수단이 됨

## 육아휴직 활성화를 위한 제도 개선 배경

- ▶ 자녀 양육이 부모 모두의 책임임을 강조하기 위해 '부모 육아휴직'으로 명칭을 변경함
- ▶ 부와 모 각각에게 1년씩 보장하고 있지만 남성의 활용이 저조했음.
- ▶ 개인 단위로 육아휴직의 권리를 보장하는 우리의 육아휴직제도 하에서 급여 지급 방식을 통해 남성 육아휴직 활성화를 위한 제도 개선
  - ▶ **아빠육아휴직보너스제**: 같은 자녀에 대해 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 첫 3개월 급여를 통상임금의 100%(월 상한 250만 원)로 올려 지급하는 제도
  - ▶ 올해 2월 28일부터는 부모가 한 자녀에 대해 동시에 육아휴직이 가능해졌으며, 육아휴직급여도 부모 모두에게 지급되도록 개선

7

## 육아휴직 제도 변화

시기	주요내용	세부내용	법령
1988.4	- 육아휴직제도 도입 남녀고용평등법 개정시행	- 적용대상: 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 근로자, 1년 이내, 무급	남녀고용평등법 제11조
1995.8	- 남성 육아휴직 가능(여성근로자를 대신하여 사용)	- 여성근로자의 배우자인 남성근로자, 남성은 여성을 대신해서만 신청가능 - 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고용평등법 제11조
2001.11	고용보험법 개정	- 생후1년 미만의 영아를 가진 근로자는 남녀 모두 육아휴직 가능	남녀고용평등법 제19조
	- 육아휴직급여 지급 근거규정 및 급여 신설	- 육아휴직급여(월 20만원) - 산전후휴가급여(상한액 135만원) 신설	고용보험법 제55조의2
2007.4	- 육아휴직급여 인상	- 월40만원→월50만원	고용보험법 시행령제68조의3
2010.2	- 육아휴직 가능 연령 확대	- 생후 3년 미만→만6세이하 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조
2011.1	- 육아휴직 정률제 전환 및 급여 인상	- 월50만원→월 통상임금의 40%	고용보험법 시행령제95조
	- 육아휴직 급여 지급방식 변경(사후지급금 도입)	- 육아휴직급여 사후 지급: 육아휴직급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	(제2차저출산고령사회기본계획)

주: 남성 육아휴직 관련 주요 제도 변화  
자료: 강민정 외(2019)에서 발췌



시기	주요내용	세부내용	법령
2014.1	- '아빠의달' 육아휴직 특례제도 신설 - 육아기근로시간단축급여액 상향조정 - 출산육아기고용안정지원금 제도 개	같은 자녀에 대해 순차적으로 두 번째 육아휴직을 사용할 경우 최초 1개월 통상임금의 100%(상한 150) 지급 ※ 아빠 육아휴직 보너스제는 사후지급금 제도 미적용 - 통상임금의 40%→60%로 상향 조정 - 비정규직 재고용 지원금 지원 대상 확대: 임신, 출산→임출산, 육아휴직	고용보험법시행령 제95조의2
2016.1	- 남성 육아휴직(아빠의 달 육아휴직 인센티브)기간 확대	- 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 150만원)로 하는 '아빠의달' 적용기간을 육아휴직 첫 1개월에서 첫3개월로 확대시행 - 첫째자녀는 그대로 상한 150만원 유지 - 2017.7.1. 이후 출생 둘째 이상 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여를 150만원→200만원으로 상향	고용보험법 시행령 제95조의2
2017.7	- 아빠육아휴직 보너스제 상한액 상	- 상/하한액 150만원/70만원, 나머지 기간은 통상임금의 40%(상/하한액 100만원/50만원)	고용보험법시행령 제95조의2
2017.9	- 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여 통상임금의 80%	- 육아휴직 첫 3개월은 통상임금의 80%(상/하한 150/70만원) 적용, 이후 9월간 통상임금의 50%(상/하한 120/70만원) 지급	고용보험법시행령 제95조
2018.7	- 아빠육아휴직 보너스제 모든 자녀 확대 - 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 인상	- 상한액 200만원→250만원	고용보험법시행령 제95조의2
2019.1	육아휴직 급여 인상		고용보험법시행령 제95조
2020.1	부부 동시 육아휴직 한부모 근로자 육아휴직 급여 인상 비자발적 사유 퇴직 근로자 사후지급금 지급		고용보험법시행령 제95조

주: 남성 육아휴직 관련 주요 제도 변화  
자료: 각민정 위(2019)에서 발췌

## 국제적 기준에서 낮은 남성 육아휴직 이용 실태

	Male share of recipients (육아휴직급여 수급자 중 남성 비중)	Number of users/recipients per 100 live births (출생아 수 100명 당 육아휴직급여 수급자 수)	
		Women (여성)	Men (남성)
스웨덴	45.0	366.6	299.5
아이슬란드	45.6	160.1	134.3
노르웨이	40.8	145.2	100.1
덴마크	24.1	140.1	44.4
독일	24.9	96.3	31.9
핀란드	18.7	142.6	32.8
오스트리아	4.3	157.9	7.0
프랑스	3.5	61.9	2.2
캐나다	13.6	42.7	6.7
호주	0.5	54.2	0.3
한국(2014)	4.5	16.8	0.8
한국(2017)	13.4	21.8	3.4

출처: OECD Family Database (2016), OECD calculations based on information from national ministries and statistical offices: Moss, P. (2015) International Review of Leave Policies and Research 2015. Available at: [http://www.leavenetwork.org/ir\\_and\\_research/](http://www.leavenetwork.org/ir_and_research/), 한국(2017)년은 재계산한 결과, 김은지외(2018) 「돌봄 중심의 사회정책 정비방안 연구」에서 재인용

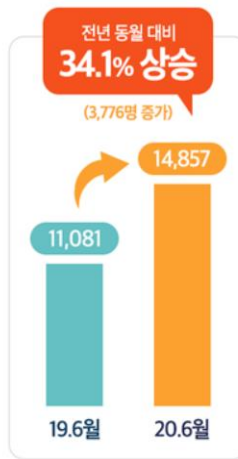
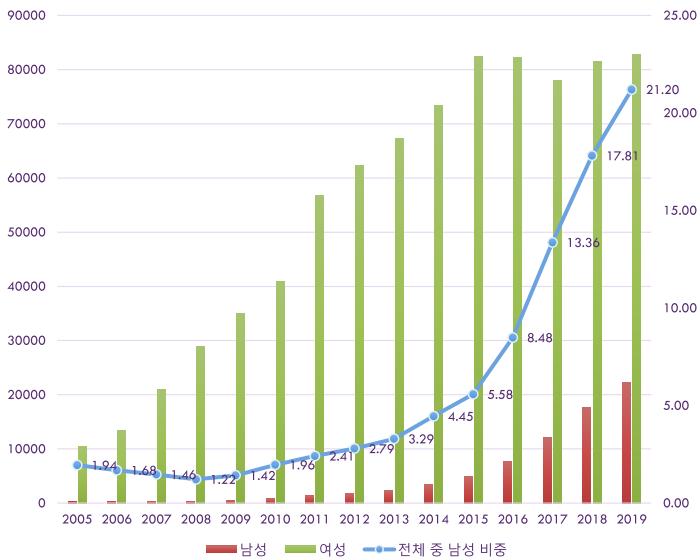
- ▶ 아이슬란드, 스웨덴, 노르웨이 등의 국가들은 출생아수 100명 당 육아휴직 사용자 수는 남녀 각각 100명을 넘어, 아동을 낳은 대부분의 남성, 여성들이 육아휴직을 사용
- ▶ 한국은 OECD 주요 국가에 비해 육아휴직급여 수급자 중 남성 비중이 낮음
- ▶ 국제비교 맥락에서 볼 때 남성의 육아휴직 급여 수급율도 낮은 수준이지만 여성의 육아휴직 급여수급율이 상대적으로 특별히 낮음

## 연도별 휴가제도 이용자

(단위: 명, 백만 원)

년도	전체	여성	남성	지급액	월 급여액
2005	10,700	10,492	208	28,242	40만원
2006	13,670	13,440	230	34,521	40만원
2007	21,185	20,875	310	60,989	50만원
2008	29,145	28,970	355	98,431	50만원
2009	35,400	34,898	502	139,724	50만원
2010	41,732	40,913	819	178,121	50만원
2011	58,134	56,732	1,402	276,261	통상임금의 40%
2012	64,069	62,279	1,790	357,798	
2013	69,616	67,323	2,293	420,248	
2014	76,833	73,412	3,421	500,663	
2015	87,323	82,452	4,871	619,666	3개월 통상임금 80%
2016	89,772	82,156	7,616	625,243	
2017	90,110	78,068	12,042	680,430	9개월 통상임금 40%
2018	99,198	81,533	17,665	839,083	
2019	105,165	82,868	22,297	1,058,853	

자료: 2020 고용노동백서

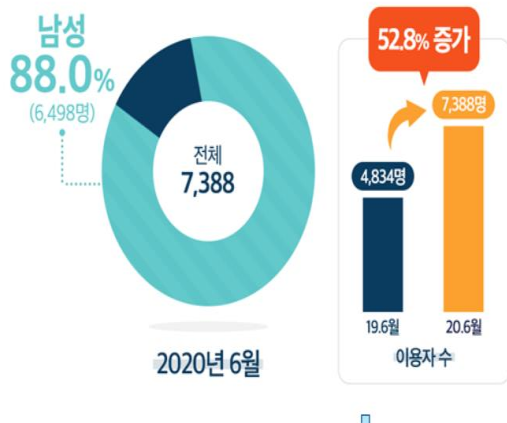


고용노동부 보도자료(2020.8.14)

- 2019년 현재 전체 이용자의 21.20%가 남성
- 2019년 전년대비 이용자 증가률이 26.2%, 20.6월 현재 전년동월대비 34.1% 상승률

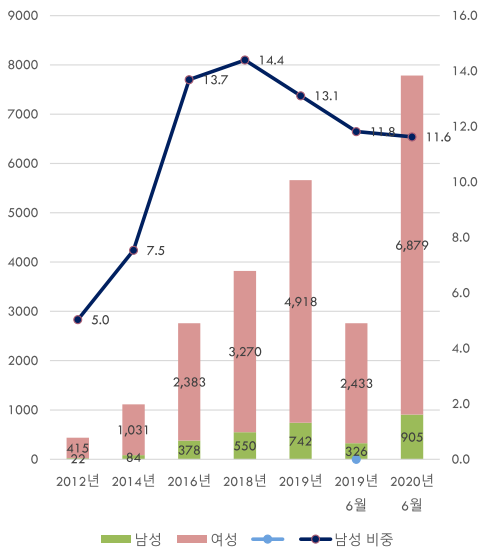
- ▶ 여성에 비해 남성 육아휴직자 급속도로 증가
- ▶ 2020년 상반기 민간부문의 남성 육아휴직자는 14,857명으로 전년 동월(2019년 6월 기준 11,081명) 대비 34.1%가 증가
  - ▶ 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율은 매년 높아져 올해 상반기 2019년 26.2%에 이르렀음. 육아휴직자 4명 중 1명은 남성.
- ▶ 사용기간도 증가하고 있음.
  - ▶ 2019년 평균 육아휴직일수는 284일, 여성 305일, 남성 210일
  - ▶ 2018년 여성 301일, 남성 196일
  - ▶ 2017년 여성 295일, 남성 189일
  - ▶ 2019년 '육아휴직자의 경험에 대한 실태조사'에 따르면 남성은 '법적으로는 1년이 보장되지만, 현실적으로 직장에서는 1년까지 사용할 수 없는 것' 이 68.4%로 여성 29.8%에 비해 높음. 여성은 1년이 짧다는 응답이 많았음(46.4%)

## 아빠휴직보너스제



- ▶ 아빠휴직보너스제는 정책 도입의 도대로 남성 이용 비중이 높음.
- ▶ 아빠육아휴직보너스제 도입으로 남성 육아휴직자 비중이 증가함 (강민정 외, 2019)
  - ▶ 아빠육아휴직 보너스제 도입은 제도 도입 이후에 상대적으로 저소득 집단이었던 50-150만원 소득 집단에서 남성 이용 비중 증가
- ▶ '아빠육아휴직보너스제' 실적도 2020년 상반기 7,388명으로 전년 동월(4,834명)과 비교했을 때 52.8%가 증가하는 등 큰 폭으로 상승
- ▶ 아빠육아휴직보너스제 기간 확대로 남성 육아휴직 기간 증가 (강민정 외, 2019)
  - ▶ 1개월 인센티브: 남성 7.43, 여성 9.63 개월
  - ▶ 3개월 인센티브: 남성 7.85, 여성 9.60 개월

## 육아기 근로시간 단축



- ▶ ('19.10.1. 시행) 육아기 근로시간 단축이 최대 2년(육아휴직 미사용시)으로 확대, 하루 1시간 단축 허용 및 1시간 단축분에 대한 급여 인상(통상임금 100%(상한 월 200만))
- ▶ 남성 육아기 근로시간 단축 이용자는 905명으로 전년 동월(326명)보다 177.6% 증가하였으며, 전체 육아기 근로시간 단축 이용자의 11.6%를 차지

## 2017-2019년 워라벨일자리 장려금 시간제 전환 사유

### 여성

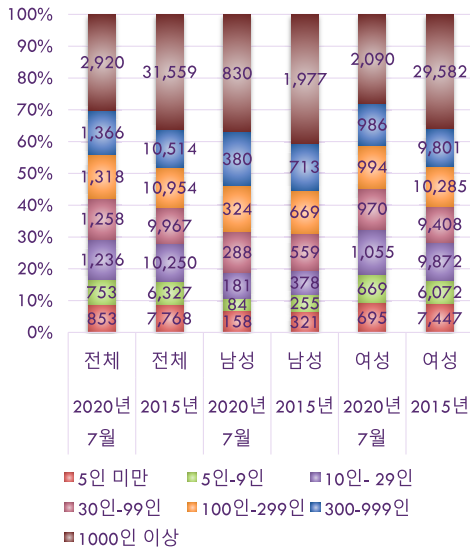
	가족돌봄	본인건강	육아(자녀)	임신	초·중·고등학생입학자녀	퇴직준비	학업	Total
20대	12	40	77	1,292	4	5	266	1,696
	0.71	2.36	4.54	76.18	0.24	0.29	15.68	100
30대	26	84	1,253	3,225	294	8	199	5,089
	0.51	1.65	24.62	63.37	5.78	0.16	3.91	100
40대	76	111	426	78	169	10	148	1,018
	7.47	10.9	41.85	7.66	16.6	0.98	14.54	100
50대	43	100	14	0	0	30	47	234
	18.38	42.74	5.98	0	0	12.82	20.09	100
60대	5	30	4	0	0	24	1	64
	7.81	46.88	6.25	0	0	37.5	1.56	100
합계	162	365	1,774	4,595	467	77	661	8,101
	2	4.51	21.9	56.72	5.76	0.95	8.16	100

### 남성

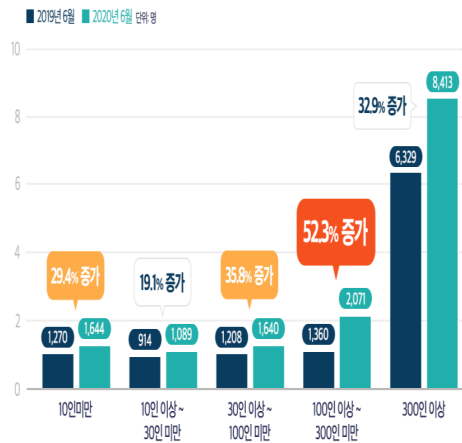
	가족돌봄	본인건강	육아(자녀)	초·중·고등학교입학자녀	퇴직준비	학업	Total
20대	4	17	11	0	1	170	203
	1.97	8.37	5.42	0	0.49	83.74	100.00
30대	28	27	210	64	5	296	630
	4.44	4.29	33.33	10.16	0.79	46.98	100.00
40대	33	47	128	91	3	217	519
	6.36	9.06	24.66	17.53	0.58	41.81	100.00
50대	13	42	8	9	24	73	169
	7.69	24.85	4.73	5.33	14.2	43.2	100.00
60대	9	33	3	0	20	11	76
	11.84	43.42	3.95	0	26.32	14.47	100.00
합계	87	166	360	164	53	767	1,597
	5.45	10.39	22.54	10.27	3.32	48.03	100.00

자료: 고용보험 DB

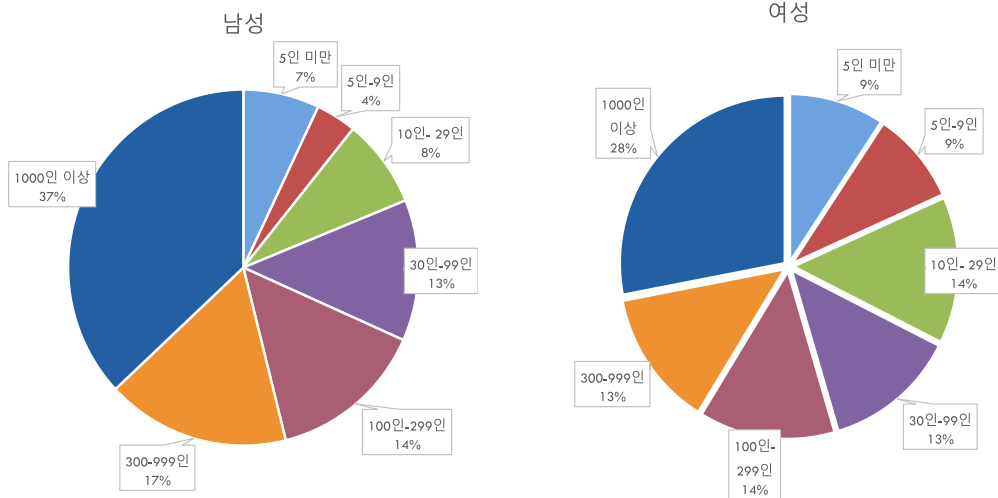
## 기업규모별 남성 육아휴직 이용



### 기업규모별 남성육아휴직자 수 및 증감률



## 기업규모별 남성 육아휴직 이용 (2020년 7월)



## 2015년 사업장 규모별 업종별 육아휴직 이용자 분포

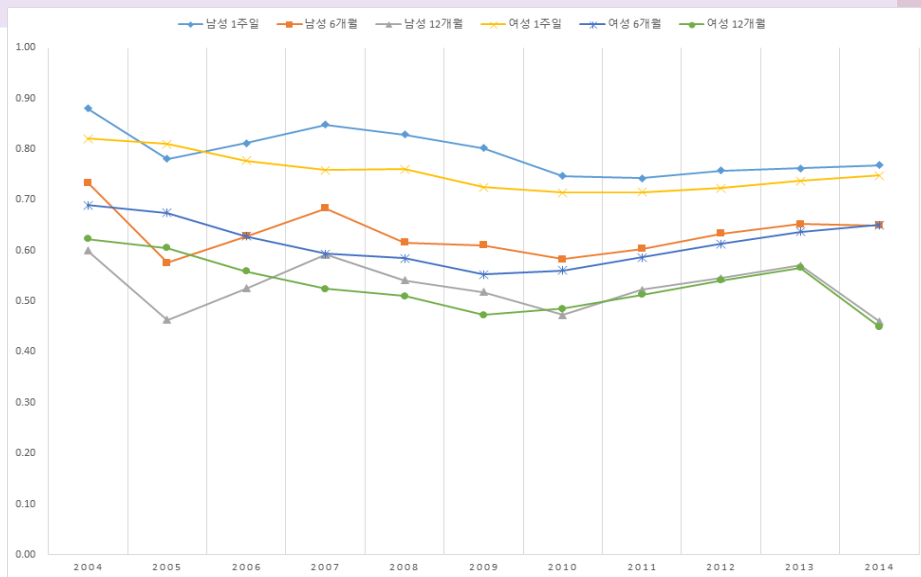
(단위: %)

	남성					여성				
	5인 미만	5~9인	10~29인	300인 이상	합계	5인 미만	5~9인	10~29인	300인 이상	합계
농업, 임업 및 어업	0.19	0.5	0.72	0.02	0.24	0.09	0.16	0.31	0.02	0.12
광업	0.1	0.06	0.04	0.02	0.03	0.02	0.03	0.03	0	0.01
제조업	22.76	21.42	25.75	29.76	28.78	11.68	10.21	13.76	20.63	16.71
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.16	0	0	2.06	0.88	0.06	0.02	0.04	0.8	0.35
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.16	0.25	0.27	0.06	0.17	0.12	0.13	0.23	0.03	0.12
건설업	10.54	15.87	11.18	3.01	6.4	5.19	7.84	5.15	0.82	3
도매 및 소매업	19.62	16.05	10.3	11.21	11.67	18.59	13.53	10.6	8.95	11.24
운수업	3.5	2.44	2.9	3.88	3.49	1.78	1.65	2.02	2.16	2
숙박 및 음식점업	3.6	3	3.4	3.05	2.98	2.11	1.79	2.04	3.83	2.82
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	10.34	11.18	13.05	11.65	12.06	5.19	5.92	7.13	7.4	7.19
금융 및 보험업	0.75	0.87	1.07	6.14	2.88	1.3	1.38	1.98	16.6	7.17
부동산업 및 임대업	1.78	1.69	1.41	1.05	1.25	2.15	1.5	1.07	0.47	0.99
전문, 과학 및 기술 서비스업	9.57	9.87	10.57	4.41	7.64	10.44	11.27	8.03	2.94	6.89
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.86	4.56	3.4	14.8	9.12	4.35	2.81	3.43	22.25	11.95
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.96	1.5	2.4	3.45	3.1	2.65	1.74	2.33	1.36	2.28
교육 서비스업	1.75	1.94	2.44	0.96	1.64	5.11	5.46	10.89	1.17	4.24
보건업 및 사회복지 서비스업	2.14	4.5	4.85	1.85	3.52	26.03	31.55	27.06	8.96	20.02
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.01	0.81	1.64	2.1	1.66	0.74	0.73	1.13	1.04	1.12
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3.21	3.5	4.54	0.35	2.41	2.42	2.26	2.73	0.51	1.75
가내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산물동	0	0	0.04	0	0.01	0.01	0.01	0	0	0
국제 및 외국기관	0	0	0.04	0.19	0.07	0.01	0.01	0.02	0.06	0.03
합계	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: 고용보험DB

2020.7월 제조업의 비중은 38.84%로 급증, 여성은 17.21%

## 성별 육아휴직 종료 이후 직장복귀 및 고용유지율



자료: 고용보험 DB

## 민간 VS 공무원 육아휴직

- ▶ 민간기업의 육아휴직 사용률이 공무원의 1/10에 불과
- ▶ 2020년 6월 기준 공무원연금 총 가입자 121만 9천명 중 54,811명이 육아휴직중이지만 같은 기간 고용보험은 총 가입자 1,389만 9천명 중 58,750명이 육아휴직중  
(강병원 국회의원실)
  - ▶ 공무원 4.5%, 민간근로자 0.42%로 격차는 10배 이상
- ▶ 공무원 육아휴직에서 남성 이용의 상대적 비중은 민간 근로자보다 높음

## 행정부 국가공무원 육아휴직 성별 격차

(2019.1.1. ~ 12.31.) (단위 : 명) (Unit : Person)

구분 Classification	합계 Total	남성 Male	남성비율 (%) Percent	여성 Female	여성비율 (%) Percent
합계 Total	31,012	4,828	15.6%	26,184	84.4%
합계(교육공무원 제외) Total(Excepted Educational Service)	9,971	3,384	33.9%	6,587	66.1%
소계 Sub-Total	6,828	2,081	30.5%	4,747	69.5%
고위공무원 SCS					
3급 GR3	1	1	100.0%		
4급 GR4	134	52	38.8%	82	61.2%
5급 GR5	466	195	41.8%	271	58.2%
6급 GR6	855	340	39.8%	515	60.2%
7급 GR7	2,127	757	35.6%	1,370	64.4%
8급 GR8	1,986	411	20.7%	1,575	79.3%
일반직 General Service					
9급 GR9	609	121	19.9%	488	80.1%
전문직 Specialized Public Officials					
2	2	100.0%			
연구직 Research Service	252	51	20.2%	201	79.8%
지도직 Advisory Service	2			2	100.0%
우정직 Postal Service	337	139	41.2%	198	58.8%

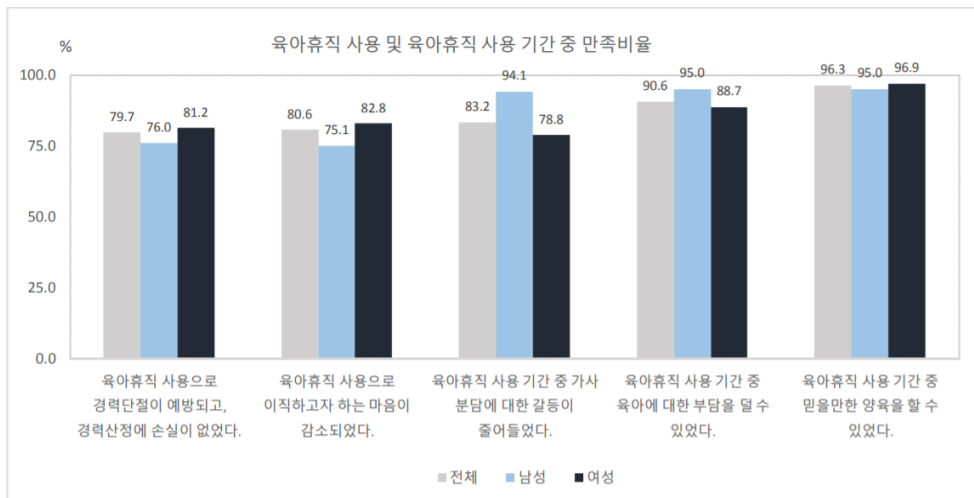
자료: 인사혁신통계연보

## 서울특별시 공무원-공무직 육아휴직 사용 현황

### 공무원

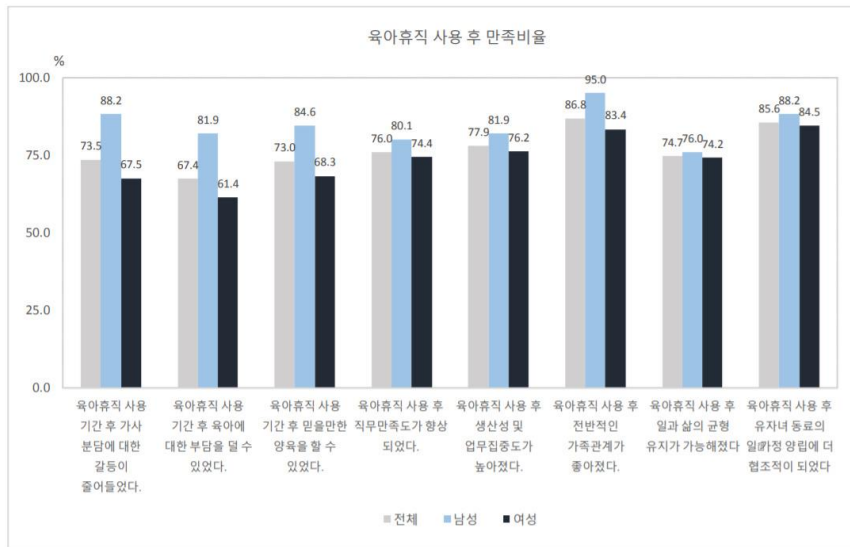
### 공무직

구분	공무원								공무직							
	총원(명)	여성		남성		전체		총원(명)	여성		남성		전체			
		연령(세)	인원	사용률	인원	사용률	인원		사용률	연령(세)	인원	사용률	인원	사용률	인원	사용률
2015년	40,384	45.0	3017	7.5%	140	0.3%	3157	7.8%	4327	49.6	17	0.4%	0	0.0%	17	0.4%
2016년	42,057	44.0	3243	7.7%	186	0.4%	3429	8.2%	5047	49.3	13	0.3%	2	0.0%	15	0.3%
2017년	42,739	44.0	3328	7.8%	242	0.6%	3570	8.4%	5345	49.0	24	0.4%	3	0.1%	27	0.5%
2018년	43,184	44.0	3346	7.7%	314	0.7%	3660	8.5%	5882	48.4	53	0.9%	5	0.1%	58	1.0%
2019년	44,572	43.0	3325	7.5%	437	1.0%	3762	8.4%	6212	48.2	80	1.3%	7	0.1%	87	1.4%



2019 육아휴직자의 경험에 대한 실태조사





2019 육아휴직자의 경험에 대한 실태조사

## 남성 육아휴직 활용 불이익

- ▶ 회사에서 육아휴직을 신청하였으나 받아주지 않았으며, 계속 항의하자 퇴사를 종용하고 협박, 근무태만을 사유로 정규직에서 계약직 전환강요. 감봉 6개월 징계  
(2018.12.09 SBS 뉴스, '남자 육아휴직 신청하자 "차라리 사직서 쓰고 평생 육아해"')
- ▶ 1년간 남성육아휴직 사용후, 전혀 다른 업무로 발령 및 다른 직원으로부터 따돌림받음. 복귀 2주만에 이와 같은 보복행위로 인해 퇴사(중소기업) (2018.3.21, 파이낸셜뉴스, '육아휴직 썼다가 왔다 당한 남성')
- ▶ 남성육아휴직 사용 후 해고. 법적 다툼 후 복직했으나, 집에서 먼 지역으로 발령. 권고사직받아 퇴사(중견기업) (중소기업) (2018.3.21, 파이낸셜뉴스, '육아휴직 썼다가 왔다 당한 남성')

구분	차별 유형	점수	남성	여성	비고
배치	배치에서 차별	1.7점(16.4%)	남성: 1.6점(12.2%)	여성: 1.7점(18.1%)	육아휴직 사용기간이 길수록 배치 차별 경험 비율이 높음
	배치에서 차별 유형		기존 부서에서 다른 부서로의 재배치(36.0%) 기존 업무에서 다른 업무로의 재배치(30.4%) '중요업무에서 제외'(21.6%) - 30인 미만 사업장의 경우 '중요업무에서 제외'가 차지하는 비율 54.5%		
승진·보상·평가	승진에서 차별	2.2점(34.2%)	남성: 1.9점(21.7%)	여성: 2.3점(39.3%)	육아휴직 사용기간이 길수록 승진에서 차별을 받는다고 생각
	승진에서 차별 유형		'동일 경력에서의 승진 불이익'(67.0%) '동일 능력/실적에서의 승진 불이익'(27.6%)		
경험과 유형	보상에서 차별	2.0점(27.5%)	남성: 1.9점(23.1%)	여성: 2.1점(29.3%)	육아휴직 사용기간이 길수록 보상 차별 경험 비율이 상승함. 전문직의 보상 차별경험이 34.8%(2.2점)
	보상에서 차별 유형		'동일 경력에서의 월급(연봉) 차별'(41.4%) '동일 능력/실적에서의 성과급 차별'(36.2%) '복리후생 지면 시 차별'(16.2%)		
평가	평가에서 차별	2.1점(31.5%)	남성: 1.9점(24.9%)	여성: 2.2점(34.1%)	육아휴직 사용기간이 길수록 평가 차별 경험 비율이 상승함
	평가에서 차별 유형		'동일 경력에서의 인사고과 불이익'(63.3%) '동일 능력/실적에서의 인사고과 불이익'(34.2%)		

2019 육아휴직자의 경험에 대한 실태조사

## 남성 육아휴직 활용을 위한 과제

- ▶ 정책이 문화를 바꾼다
  - ▶ 스웨덴 사례 (밥, 잠, 심 여성들의 일상을 통해 본 '내 삶' 이 가능한 조건 포럼, 한국여성민우회)
    - ▶ '라떼 파파', 부정적 의미에서 긍정적 의미로
    - ▶ 1989년 소득대체율 80~90% 수준에서도 활용 저조
    - ▶ '아버지의 달'의 사용률이 높는데, 이 휴가를 사용하지 않으면 본인이 손해라는 인식
    - ▶ 2017년 아버지의 휴가사용률 80%
  - ▶ 우리도 할당제와 아버지의 달 도입, 문화를 바꾸려면 시간이 필요
- ▶ 시간을 단축시키기 위한 개선 과제 모색하고 노력
  - ▶ 육아휴직 활용 제고를 위한 제도 개선
  - ▶ 정부 행정 지도 강화
  - ▶ 기업 일터 혁신
  - ▶ 돌봄 공유 의식 사회적, 가정 내 확산

## 남성 육아휴직 활용을 위한 과제

- ▶ 육아휴직 활용 제고를 위한 제도 개선
  - ▶ 사각지대 해소
    - ▶ 육아휴직의 보편적 사용을 위한 자격자 범위 확대를 위한 제도 개편
      - ▶ 육아휴직제도가 노동정책과 가족정책 사이에서 강조점을 어디에 둘 것이냐가 쟁점
  - ▶ 대기업 사용 편중으로 기업 규모별 양극화
    - ▶ 중소기업 인력 활용 여력 부족으로 인한 문제인지,
    - ▶ 중소기업 남성근로자의 상대적 낮은 임금 수준으로 인한 것인지,
    - ▶ 동질혼이 증가하는 상황에서 중소기업 남성 근로자의 배우자의 육아휴직 미활용으로 인한 '아빠의 달' 인센티브 약화 때문인지
  - ▶ 육아휴직 분할 사용 확대
    - ▶ 코로나 19와 같이 공적 돌봄 체계가 작동하지 않을 때 유연하게 사용할 수 있도록

## 남성 육아휴직 활용을 위한 과제

- ▶ 정부 행정지도 강화
  - ▶ 스마트 근로감독 시행 중
    - ▶ 2016.6부터 건강보험 상의 임신출산 정보와 고용보험 상의 근로자 정보를 연계하여 출산휴가 미부여, 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율이 30% 미만, 출산휴가 등으로 인한 부당해고 의심 사업장에 대한 근로감독
    - ▶ 2019년에는 700개소 점검 결과 683개소, 3,085건의 범위반 적발
  - ▶ 임신근로자와 그 소속사업장에 생애주기에 따른 모성보호 및 일가정 양립 제도 알리미 서비스 시행 중
    - ▶ 임신출산근로자에게 보장되는 근로자의 권리와 사업주의 법정 의무, 각종 정부지원제도 등을 사전 안내
  - ▶ 이러한 정부 행정지도가 여성 근로자의 모성보호를 타겟팅하고 있음.
    - ▶ 자녀를 둔 '남녀' 근로자의 육아휴직 활용과 불이익을 모니터링할 수 있는 체계 마련이 필요함.
    - ▶ 고용보험 DB에서 출산여부 확인가능하도록 행정데이터 개선

## 남성 육아휴직 활용을 위한 과제

- ▶ 기업의 '사회적 책임'에 출산·양육 지원 포함 및 사례 확산
  - ▶ 기업의 지속가능한 성장을 위한 노동력 재생산을 위해 노동자의 출산과 양육의 권리를 보장하는 것이 '기업의 사회적 책임'이라는 인식의 전환
  - ▶ 기업은 육아휴직을 사용하고자 하는 남성은 이직 준비를 하려고 한다고 생각하며, 남성근로자도 자녀를 출산하면 기본적인 육아 책임을 가지고 있다고 보지 않는데(윤자영 외, 2013), 남성의 돌봄 책임과 욕구를 인정해야 함.
- ▶ 인사노무관리 혁신의 과제
  - ▶ 여유 인력이 없고, 직무기반 보직과 인사배치가 어려운 중소기업
  - ▶ 공무원의 경우 승진을 위한 요건 충족 때문에 남성 육아휴직 활용 어려움



남성 육아휴직  
활성화를 위한  
정부정책

홍정우

(고용노동부 여성고용정책과장)



## 남성 육아휴직 활성화를 위한 정부정책

고용노동부 여성고용정책과장 홍 정 우

맞벌이 시대에 남성 육아휴직 활성화를 통한 공동육아 확산은 남녀간 동등한 경제활동 참여를 보장할 뿐만 아니라, 여성의 육아부담 경감을 통한 저출산 극복 차원에서도 매우 중요하다고 할 수 있습니다.

이러한 남성 육아휴직 활성화를 위해서는 제도적인 뒷받침과 사회적 인식 개선이 매우 중요하다고 봅니다.

이에 정부는 남성 육아휴직 활성화를 위해 제도 및 사회적 인식 개선을 위한 다양한 노력을 기울여 왔습니다.

먼저, 제도 개선과 관련해서 말씀드리면

'14년 아빠의 달(통상임금 100%, 상한 150만원) 제도를 처음 도입하였고

'16년에는 아빠의 달 급여 지급기간을 1개월에서 3개월로 확대하였습니다.

또한, 남성 육아휴직자의 소득대체율 인상을 위해 '18.7월에는 아빠 육아휴직 보너스제 상한액을 200만원으로 인상하였고, '19.1월 다시 250만원으로 인상하였습니다.

'19.10월에는 배우자 출산휴가를 확대\*하였고, '20.2월에는 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 있도록 하는 등 남성 육아휴직 활성화를 위해 지속적인 제도 개선을 해 왔습니다.

## 남성 육아휴직의 활용 실태와 과제

\* (기존) 5일 중 3일 유급 → (개정) 10일 유급(최초 5일분 정부지원)

다음으로, 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식 개선을 위해

'17.12월부터 아빠 맞춤형 육아 정보를 통합적으로 제공하는 아빠넷\*을 운영하고 있으며, 고용부 일\*생활균형 홈페이지 등을 통해 관련 정보의 안내·홍보를 실시하고 있습니다.

\* 5개 채널 운영 중(인스타그램, 페이스북, 네이버 블로그, 네이버 포스트, 인사쟁이)

또한, 경제단체와 공동으로 '근무혁신 실천 협약식', '일생활 균형 지역 추진단' 운영 등을 전개하고, 근무혁신 10대 제안\* 등 홍보 캠페인을 통해 사업주의 인식변화 및 직장문화 개선을 위해 노력하고 있습니다.

\* 1) 정시퇴근하기, 2) 퇴근 후 업무연락 자제, 3) 업무집중도 향상, 4) 똑똑한 회의, 5) 명확한 업무지시, 6) 유연한 근무, 7) 똑똑한 보고, 8) 건전한 회식문화, 9) 연가사용 활성화, 10) 관리자부터 실천하기

이러한 노력의 결과, '20.10월말 남성 육아휴직자 수는 약 23,334명으로 전체 육아휴직자의 24.5%를 상회했습니다. 작년 동월 남성육아휴직자 수가 약 18,577명(전체 육아휴직자의 21.0%)이었던 것에 비하면 25.6% 증가 했으며, 이런 추세로 볼 때 금년도 남성 육아휴직자 수는 무난하게 2.5만명('20년 국정과제 목표)을 넘을 것으로 예상됩니다.

\* (남성 육아휴직자 수) '17년 12,042명 → '18년 17,665명 → '19년 22,297명 → '20.10월 23,334명

\*\* (남성 육아휴직자 비율) '17년 13.4% → '18년 17.8% → '19년 21.2% → '20.10월 24.5%

그러나, 전체 대비 남성 육아휴직자 수 비율 24.5%은 스웨덴 45%, 노르웨이 약 40%(2016년 OECD)에 비하면 여전히 미흡한 상황입니다.



우리나라의 경우, 육아휴직 기간(1년), 대상 자녀 연령(8세) 등 육아휴직 제도는 해외 선진국과 비교해도 잘 갖추어져 있습니다.

그럼에도 불구하고 남성육아휴직 비율이 낮은 이유는 회사분위기 등의 직장문화와 소득감소, 경력 단절 등이라고 조사되고 있습니다.

\* (남성이 육아휴직을 사용하지 못하는 이유, '19년 인크루트·알바콜 설문조사) ① 육아휴직을 안쓰는 회사분위기 27.2%, ② 경제적 부담 14.7%, ③ 경력 공백에 대한 우려 8.7%

또한, 재직 중인 근로자들이 육아휴직 미부여 등을 사유로 사업주를 상대로 지방관서에 진정 등 민원제기가 어려워 육아휴직 관련 범위반 신고건수는 연평균 87건에 불과한 상황입니다.

이러한 제반 상황을 감안하여

오늘 이 토론회에서 전문가분들이 주시는 소중한 의견을 하나하나 새겨들어 좋은 정책으로 연결될 수 있도록 고민하고 검토하도록 하겠습니다.



# 육아휴직: 부모의 권리. 영아의 권리?

|  
박선권

(국회입법조사처 보건복지여성팀 입법조사관)



## 육아휴직: 부모의 권리. 영아의 권리?

국회입법조사처 보건복지여성팀 입법조사관 박 선 권

남성 육아휴직 활성화 과제들에 동의합니다. 발제에서 이미 지적해 주셨던 실태들 중 고려해 볼 만한 일부 사안들을 점검하는 것으로 토론을 대신하고자 합니다.

### 1. 육아휴직 실태

- 출생아수 기준으로 볼 때, 출생아수의  $\frac{1}{3} \sim \frac{1}{4}$  정도 이용 추정

### 2. 불평등한 휴직이용

- 공무원·공공부문 대 민간부문
- 대기업 대 중소기업 대 자영업
- 고용보험육아휴직 사실상 배제(비정규직 2019년 36.4%) 및 배제(학생, 미취업자)

※ 요점은 육아휴직급여가 영아의 권리가 아니라 부모의 권리라는 점

### 3. 결과적으로 현행의 확대정책은 전반적인 긍정적 효과에도 불구하고 빈익빈·부익부를 심화시킬 개연성

- 특례·보너스, 동시 육아휴직

### 4. 고용보험 하의 육아휴직은 사회보장(social security) 기능 미흡

- 고용보험이 사회보장일 수 있는 것은 고용불안정 계층의 실업과 재취업에 대비하는 기능을 하고 있기 때문
- 하지만 고용보험하의 육아휴직은 1) 고용불안정 계층 및 고용관계 외부의 계층에게 사회보장 기능이 약하

거나 부재<sup>1)</sup> / 기업규모 및 고용형태에 따른 차별이 없거나 사실상 완전고용이어야 가능

- 나아가 고용보험기금의 재원고갈도 우려(본래의 실업·재취업 지원에 집중할 필요)

### 5. 접근방향

1) 사용할 수 있는데 사용하지 않는 경우

- 불이익, 부부의 인식, 가구총소득에 대한 합리성

- 미시적 개선 지속

2) 사용할 수 없는 경우

- 제도적 접근이 우선되어야 할 필요가 큼

### 6. 제도적 접근에서 고려되어야 할 사안들

1) 현행 ‘부모의 권리’에서 ‘영아의 권리이자 양육자(cf. 임금근로자)의 권리·의무’로

- 영아는 생애초기 최소한의 기간 동안 보호받을 권리가 있고 근로자-기업, 양육자-국가는 그 권리를 보장

- 누구나 사용할 수 있게 되고 사용하게 되면, 불이익·인식·소득합리성의 문제가 다른 양상으로 바뀔 가능성도

2) 최소 생활보장

- 인센티브 → 「국민기초생활보장법」의 최저보장 수준을 하한으로

3) 재원 확보

고용보험기금 한계: 별도 재원 마련 필수

- 조세: 사회적 합의 난관

- 별도 가입 사회보험: 상당기간 사각지대 발생이 반복

- 전국민 부모보험: 장기요양보험기금 준용 제안

4) 보완 사항

- 중복급여 방지: 육아휴직 ↔ 보육료지원·양육수당 상호배제 설계 필요

1) “사회보장”은 실업, 질병 혹은 사고로 인해 중단된 소득을 대신하고, 연령에 따른 은퇴를 제공하고, 타인의 사망으로 인한 지원 상실에 대비하고, 출생, 사망, 결혼에 관련된 사람들처럼 예외적인 지출을 충당할 수 있는 소득보장을 의미. William Beveridge, Social Insurance and Allied Services(The Beveridge Report), 1942.

- 부모휴가시 소득·구직·취업준비·학습 활동 및 영아비동반 여행 금지. 양육자의 시간이 아닌 영아의 시간

### 7. 참고 사례(2018)

#### <스웨덴>

- 부모수당(parental benefit)의 정의
  - 노동, 구직, 학습을 대신해서 자녀와 집에서 지낼 수 있도록 하기 위해 수령하는 현금급여
- 수급자격
  - 부모 혹은 양육자
- 급여액
  - 수급일 이전 최소 240일(8개월)간 근로한 경우 일일 상한액 967SEK(120,324원) 한도 내에서 소득의 80%를 수급, 저소득 혹은 무소득인 경우에도 최소 일 250(31,108원)(월 7,500)SEK를 수급
- 재원
  - 부모보험의 재원은 고용자와 자영업자가 납부하는 피고용자 사회보장세(월 근로자 임금총액의 31.42%)에 포함되어 있으며, 그 중 2.6%임. 부족분에 대해서는 정부가 보충

#### <퀘벡>

- 수급자격
  - 급여 시점에 퀘벡주 거주
  - 자격요구기간(통상 1년) 동안 QPIP(퀘벡부모보험계획) 보험료를 납부했거나 납부해야 함/ 해당 기간 CAD2,000의 피보험소득이 있어야 함
- 급여액
  - 급여액은 장기 기본계획과 단기 특별계획 중 하나를 선택함에 따라 달라지는 급여기간과 소득대체율에 의해 결정
  - 소득대체율은 기본계획은 70%와 55%, 특별계획은 75%임
  - 저소득 보충수당(The low-income supplement)

## 남성 육아휴직의 활용 실태와 과제

- 연간 순소득이 CAD25,921 미만인 가족을 대상으로 소득, 자녀 수 및 연령에 따라 산정하여 최대 80%까지 지급

### □ 재원

• 퀘벡부모보험계획의 재원은 고용자와 피고용자가 납부하는데, 2018년 기준 연소득 CAD74,000을 최대 피보험소득 상한으로 하고 있음



토론문

# 남성 육아휴직제도 활용실태와 과제

|  
강민정

(한국여성정책연구원 부연구위원)



## 남성 육아휴직제도 활용실태와 과제

한국여성정책연구원 부연구위원 강민정

가구나 아동 단위가 아닌 근로자 개별로 1년씩의 권리가 부여되는 우리나라의 육아휴직제도 특성상, 파파쿼터와 같이 남성에게 육아휴직을 할당하는 형태로 남성 육아휴직을 활성화하기는 어렵다. 따라서 기존 육아휴직 제도에서 한 아이에 대해 두 번째로 육아휴직을 사용하는 경우(대부분 아빠)에 육아휴직급여를 높여 남성의 육아휴직 사용을 유도하는 형태로 제도를 보완하였다. 발표에서도 나타났듯이, 아빠 육아휴직 보너스제의 도입은 남성 육아휴직을 늘리는 데에 기여한 것은 분명하다. 대기업이나 공공기관 중심으로 활용되고, 중소기업에서는 1호 남성 육아휴직자가 나타나기가 여전히 부담스러운 상황이라는 하지만, 사회 전반적으로 육아휴직은 여성만 쓰는 것이 아니라 남성도 사용하는 것이라는 분위기와 인식을 확산시키기 위해서는 이렇게 제도적으로 유도하는 것은 필요해 보인다. 그러나 발표에서도 언급되었지만, 남성 육아휴직자 중 절반 이상이 300인 이상 기업 근로자이고 그 중에는 2018년 1월부터 도입된 롯데의 '남성 육아휴직 의무화 제도'가 기여한 바 크다. 이 제도가 보여주는 시사점은, 육아휴직급여 수준을 통상임금 100%로 높여주었을 때 남성의 육아휴직 사용이 보다 활성화될 수 있다는 점이다.

다만, 이와 같이 제도를 설계했을 때 이 제도 자체가 가져오는 차별적 요소가 지적될 수 있다. 첫 번째는 부모가 모두 있고, 부모가 모두 육아휴직을 사용할 수 있는 고용조건에 있는 경우에만 받을 수 있는 혜택이기 때문이다. 예를 들어, 배우자가 자영업자, 특고 등 고용보험 자격요건이 되지 않거나, 대상이 되어도 중소기업 근로자나 비정규직 등 육아휴직 사용이 어려운 경우 이 제도를 활용할 수 없다. 두 번째는 육아휴직 사용에 있어 소득대체율을 달리하는 것은 차별이라는 점이다. 물론 제도 자체가 남성만을 위한 것은 아니지만, 실제로 두 번째 육아휴직은 대부분 남성이 사용하고, 최근에 늘어난 남성 육아휴직자 중 이 제도를 활용한 사례가 상당수를 차

지하고 있어, 남성 육아휴직급여를 높게 책정한 것이다. 여성보다 급여수준이 높은 남성들이 기존의 육아휴직급여 수준에서는 육아휴직을 사용하지 않을 것이라는 전제 하에 만들어진 제도로, 사실상 전반적으로 육아휴직급여를 높이는 것이 보다 적절할 것이다. 셋째, 논란이 되고 있는 사후지급금 제도가 아빠 육아휴직 보너스제에는 적용되지 않는 것 역시 차별적이라 할 수 있다. 만약 남성들은 대부분 복귀할 것이라는 전제 하에 이렇게 제도를 설계했다면 그 또한 차별적이라 할 수 있으며, 사후지급금이 급여수준을 하락시켜 육아휴직 사용을 꺼리게 한다는 것을 역설적으로 보여주기도 한다.

이 제도는 '특례제도'로 만들어졌기 때문에 향후에 육아휴직급여 수준이 현재의 두 번째 육아휴직급여 수준으로 높아진다면 실질적으로 이 특례제도를 흡수할 수 있다. 결과적으로 아빠 육아휴직 보너스제의 성과는, 육아휴직급여가 높아지면 육아휴직 사용이 증가하고 특히 남성 사용자 증가에 더 큰 영향을 미친다는 것이 입증한 것이라고 볼 수 있다.

육아휴직제도의 개선방안을 논의할 때에는, 제도를 사용하지 못하는 일하는 부모가 그 개선을 통해 사용할 수 있게 될 것인가를 핵심으로 두어야 한다. 육아휴직제도의 활성화는 기업의 인력활용의 유연성과도 밀접하게 관련된다. 대체인력 수급이 원활하거나, 휴직자가 발생해도 업무배분의 부담이 생기지 않을 정도의 고용을 유지하고 있다면 몇 달~1년간의 인력공백은 기업에게 부담이 크지 않을 것이다. 만약 적은 인력이 많은 업무를 담당하는 방식으로 기업이 인력을 활용하고 있다면 짧은 기간의 공백도 감당이 어려울 수밖에 없다. 즉 육아휴직제도의 사용은 기업의 근무환경, 근로자의 경력개발, 지속적인 육아지원 등 다양한 문제들이 영향을 미치게 되므로 단순히 제도설계의 변화만으로 사용이 확산될 것을 기대하기는 어렵다. 결국은 휴직 기간 동안의 소득보장은 기본적으로 중요하지만, 휴직 기간 동안의 공백의 시간과 근무하는 동안 돌봄시간 확보가 모두 보장되어야 한다.

육아휴직은 아동의 초기 양육시기에 집중된 제도로서, 이 제도만으로 한국사회의 일·생활 균형 문제를 모두 해결하기는 어려울 것이다. 육아휴직의 기본적인 출발점, 즉 아이를 키우는 부모에게 필요한 일정한 시간과 일정한 소득보장은 초기 양육기를 넘어 아동을 키우는 기간 전반에 걸쳐 확산되어야 할 것이다. 즉 근로시간이 전반적으로 단축되는 가운데, 아이를 키우는 부모에게는 더 많은 시간의 권리를 부여하도록 하고, 부모의 근로시

간과 제도적 돌봄시간 간의 차이를 없앴으로써 일하면서 아이를 키울 수 있는 시간적 구조가 구축될 필요가 있다. 부모의 생애주기와 자녀의 연령대에 따라 필요한 지원과 어려움이 존재하는데 육아휴직은 그 중 하나의 역할을 하는 것이다. 출산후 1년간(자녀가 영아기 때), 또는 자녀가 초등학교 입학하여 일정 기간 케어가 필요할 때 등 부모 각자가 상황상 육아휴직을 필요할 때 활용할 수 있어야 하고, 그 기간으로 인해 노동시장에서 도태되거나 회사에서 차별받지 않아야 한다. 또한 자녀가 보육시설을 이용하는 시기에는 부모의 근로시간과 맞물려 보육의 공백이 최소화되어야 한다. 즉 퇴근 전까지 안정적으로 보육시설을 이용할 수 있어야 하며, 그 이후 시간은 초과근로가 없는 부모가 가족과 함께 보낼 수 있어야 한다. 그 연속선상에 육아휴직은 한 축을 담당해주어야 하는 것이다.

육아는 단기간에 해결되는 것이 아니기 때문에, 자녀가 성인이 될 때까지 연령대와 학령기에 따라 일하는 부모가 양육·교육을 병행할 수 있도록 근로시간대-보육시설 시간대-학교교육 시간대가 맞물려 돌아갈 수 있도록 '시간의 재배치'를 고민해야 한다. 지금은 이 시간대가 불균형하게 구성되어 있어 공백시간을 채우지 못해 어려움을 겪는데, 근로시간만 줄인다거나 보육시설 시간만 늘릴 것이 아니라 유기적으로 서로 보완될 수 있도록 시간 재배치의 틀에서 정책을 고민해야 한다. 다만 육아휴직제도가 가지고 있는 제도적 확장성은 상당히 때문에, 제도적 시간구조를 바꾸어 내는 정책적 시발점으로서 중요한 의미를 지닌다고 볼 수 있다. 경직된 근로시간을 부모에게 필요한 시간을 제공하는 시스템으로 전환하고, 근로자에도 돌봄 가족이 있음을 제도적으로 인지시키고, 특히 남성들의 돌봄참여를 장려하는 정책으로서 육아휴직제도는 중요한 제도적 의미를 지닌다. 육아휴직 제도의 활성화와 함께 정규 근로시간의 단축, 노동자의 인간다운 저녁이 보장되는 사회적 시간 재분배가 함께 진행되어야 할 것이다.



토론문

# 정책의 목표는 성평등 노동

|

배진경  
(한국여성노동자회 대표)





## 정책의 목표는 성평등 노동

한국여성노동자회 대표 배진경

### 1. 20세기형 노동자 모델의 혁신

24시간 회사의 부름에 대기하고 있어야 하는 20세기형 노동자 모델은 노동자들을 시간빈곤자로 만들고 있다. 한국의 장시간노동문화는 노동자들의 삶을 피폐하게 만들어 왔다. 개인의 시간없이 노동의 삶만 있는 삶을 강요해 왔던 것이다. 기준노동시간은 40시간이지만 몇 시간까지 노동을 더 시킬 수 있는가를 두고 정부와 기업, 노동자 간의 싸움이 끝없이 반복되어 왔다. 기준노동시간은 그저 형식적 기준일 뿐이었다. 그런 속에서 과로사는 끊임없이 반복되었고, 노동자들은 삶의 시간을 빼앗겨 왔다.

이런 와중에 업무의 디지털화가 가속되면서 일·생활 시간의 경계가 무너지고 있다. 24시간 SNS로 내려오는 업무지시를 받아내야만 하는 이는 21세기의 문명을 손에 쥔 20세기식 책무를 강요당하는 노동자이다. 실질노동시간은 더욱 증가하는 형국이지만 이것은 제대로 노동시간으로 계산되지도 적절한 보상이 주어지지 않는다.

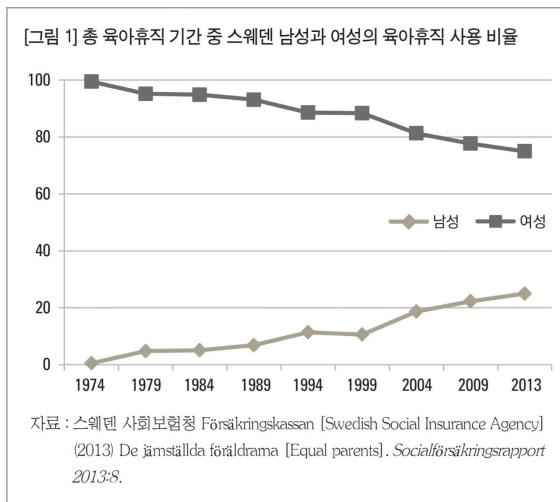
24시간 노동을 시킬 수 있다는 20세기식 생각은 이제 버려야 한다. 노동자가 회사와 계약한 것은 1일 8시간 노동일 뿐이다. 그 이상의 의무를 요구해서는 안 된다. 이런 노동환경 속에서 24시간 돌봄이 필요한 아이를 누가 어떻게 키울 수 있는가의 문제는 풀리지 않는 숙제 속에 놓이게 된다.

### 2. 모두를 위한 일·생활 균형

한국에서의 일·생활균형 정책은 실상은 모든 노동자를 위한 일·생활균형 정책이라고 보기 어렵다. 정책의 타겟대상은 명확히 여성이었다. 여성들이 아이를 돌보면서 노동도 할 수 있는 환경을 만들기 위한 것이 주된 정책의 목표였다. 여성은 도구화된 인력활용의 대상이자 무급돌봄노동의 전담자였을 뿐 노동의 주체이자 생계부양자로서 인정받지 못 했다. 지금까지의 일·생활균형 정책이 누구를 위한 것인가를 돌이켜 보아야 한다. 여성이 돌봄노동과 임금노동을 모두 해내기 위한 책임 수행으로서의 정책이 아니라 노동자에게 시간의 주도권을 돌려주기 위한 정책이어야 한다. 여기에는 성별이나 가구형태, 혼인여부로 다름을 판단해서는 안 된다.

### 3. 보편적 책임이자 권리로서의 육아휴직

일찍부터 성평등 정책을 추진해 온 스웨덴 정부는 1974년 육아휴직제도가 개정되면서 자유당과 중앙당, 그리고



사민당 내 여성위원회에서는 육아휴직의 대부분을 어머니가 떠맡을 것에 대한 우려를 표명했다. 만약 어머니만이 육아휴직제도의 이용자가 된다면 여성 노동시장에 악영향을 줄 수 있는 경력단절 등의 문제들이 발생할 것이기 때문이다. 많은 이들의 우려처럼, 초기 아버지의 육아휴직제도 사용률은 상당히 낮은 수준(1974년 기준, 전체 휴직기간 중 0.5%)이었다. 하지만 1990년대와 2000년대를 거치며 남성의 낮은 육아휴직 사용률이 자녀양육에 있어서 양성평등을

지향하는 스웨덴의 정책운영 철학과 불일치한다는 정부의 판단에 따라, 1995년 부모 각각에게 육아휴직을 1개월씩 할당하는 일명, ‘mother’s quota’, ‘father’s quota’, 부모 할당제도를 도입하였다. 1995년을 기준으로 450일의 전체 휴직 일수는 유지하면서 부모가 공유할 수 있는 390일을 뺀 60일 중 30일은 어머니, 30일은 아버지가 사용하게끔 하는 이 할당기간은 2002년 육아휴직 기간이 16개월(480일)로 확대되면서 부모 각각 60일(총 120일)로 확대되었다. 이 기간은 서로에게 양도할 수 없는 것이 특징이다. 두 차례 할당제도의 도입에 따라 총 휴직기간 중 아버지가 육아휴직을 사용하는 비율은 1987년 7%에서 2013년 25%로 증가하였다.<sup>1)</sup>

1) 송지원(2015), 한국노동연구원국제노동브리프국제노동브리프 2015년 6월 (Vol. 13, No. 6), p.81, 스웨덴 사회보험청, Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency](2013), De jämställda föräldrarna [Equal parents], Socialförsäkringsrapport 2013:8.

그러나 여전히 여성에 비해 낮은 남성의 육아휴직 사용률로 인해 성평등 정책의 실현이 어렵다고 느낀 스웨덴 정부는 2016년 1월, 각 부모의 육아휴직 필수 할당 기간을 90일로 확대하였다. 2016년 남성 육아휴직 사용률은 27%를 나타내고 있다.

할당이 의미하는 바를 꼼꼼히 살펴보아야 한다. 한 집단이 하지 않았던 일을 권리이자 책임으로서 부여하기 위해서는 여러 가지 장치들이 세밀히 설계되어야 한다. 이 권리가 어느 일부의 것이 아니라 모두의 것이라는 인식이 뿌리내리기 위해서는 보편성의 획득이 선결과제이다. 일부의 것이 아니라 모두에게 주어진 권리이자 책임이라는 것은 중요한 의미를 갖는다. 할당은 그런 측면에서 의미를 갖는다. 할당은 육아가 여성뿐 아니라 남성에게도 할당된 사회적 책무이자 권리라는 사실을 제도로서 규정해 버린 것이다. 이는 선택적 사용이 아니라 남성들이 반드시 써야하는 휴직이라는 인식을 높이는데 도움이 된다. 실업자에게도 육아휴직을 부여하는 스웨덴의 정책은 보편성의 의미를 높이는데 기여한다. 고용보험에 가입할 수 있는 노동자만의 권리가 아니라 부모가 되는 모두의 권리이자 책임이라는 보편성 확립에 기여할 수 있는 것이다.

#### 4. 육아휴직 사용에 따른 불이익을 관리감독해야

여성노동자회에서 운영하고 있는 평등의전화 2019년 상담분석에 따르면 모(부)성권 상담은 전체 상담 중 23.8%(886 건)이었다. 모(부)성권 내에서는 육아휴직 48.9%(433 건), 출산전후휴가 34.0%(301 건), 육아휴직복귀 후 불이익 5.2%(46 건), 육아휴직 불이익 4.5%(40 건), 모(부)성권 기타 3.8%(34 건), 임신출산불이익 및 해고 3.6%(32 건) 순으로 나타났다. ‘육아휴직 복귀 후 불이익’ 관련 상담은 2017년 15건에서 2019년 45건으로 크게 증가하였는데, 이는 여성노동자들의 모성권 실현 의지와 정부의 각종 정책이 육아휴직 사용으로 이어지고 있으나 복귀 후 이에 대한 불이익으로 힘겨워하는 여성노동자가 늘어나고 있는 것으로 추론할 수 있다<sup>2)</sup>.

상담에 따르면 육아휴직 사용 후 복귀한 노동자들은 전혀 다른 부서로 발령을 내거나 직책을 주지 않는 경우, 업무를 아예 주지 않아 고통을 겪고 있었다. 노동자들의 권리의식은 높아졌으나 사업주나 관리자들은 육아휴직이 노동자의 보편적 권리라는 인식이 아직도 부족하다. 고용노동부의 관리감독이 더욱 절실한 시점이다.

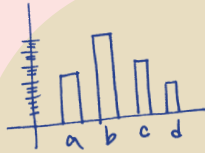
2) 여성노동자회(2020), 2019년 평등의전화 상담 사례집

### 5. 정책의 목표는 성평등 노동

‘일’만 있고 ‘생활’이 없는 생계부양자로서의 남성, 무급돌봄전담자이자 생계보조자로서의 여성. 지금까지 한국의 노동정책이 가져왔던 철학이다. 이제는 달라져야 한다. 남,녀가 함께 일하고 함께 돌보는 이중소득자·이중돌봄자 모델로 전환해야 한다. 즉 소득 및 돌봄의 남녀 공동부담을 통해 자녀돌봄과 일·생활 균형의 회복, 노동시장 내 젠더 평등 보장이 가능해지는 패러다임의 변화가 필요하다. 여성의 낮은 임금은 여성에게 전가된 무급돌봄노동에서도 원인을 찾을 수 있다. 현재의 돌봄자, 미래의 돌봄자가 될 여성의 노동가치를 낮게 평가하면서 좋은 일 자리에서의 배제와 낮은 임금을 당연시하는 기제로 작용해 온 것이다. 모두가 독립적인 존재이자 개별자로서의 시민을 상상하고 구현해야 한다.

남성의 육아휴직은 단순히 남성이 아이를 돌보는 권리와 책임 획득의 문제가 아니라 국가 차원의 성평등 실현의 과정 속에 놓여야 한다. 정책의 목표는 성평등노동이어야 한다. 정책의 성과를 평가하는 기준은 미시적으로는 남성의 육아휴직 사용률이 될테지만 거시적으로는 성평등의 실현 정도가 되어야 할 것이다. 가정 내 무급돌봄노동의 적절한 분배가 잘 되고 있는지, 남성과 여성의 생계부양과 돌봄분담에 대한 평등인식이 자리잡았는지 등의 문제와 연동하여 사고해야 한다. 사업장에서의 정책 사용 여부, 사업주와 관리자의 인식, 사회 전반의 인식이 어떻게 변화하였는가 등을 살펴야 하는 문제이다.





# 남성 육아휴직의 활용 실태와 과제

