

2024년 5월 2일 목요일

날씨

마음



제	무	:						
	모	부	성		권	리	보	호
위	한		20	문		20	답	



직장갑질 119



## 합계출산율 0.68명?

2023년 합계출산율은 0.72명입니다. 합계출산율은 가임기 여성(15-49세) 1명이 가임기간(15-49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아수를 뜻합니다. 통계청이 발표한 '2022~2072년 장래인구추계'를 보면 합계출산율은 2024년 0.68명으로 줄고 2025년에는 0.65명까지 떨어질 것으로 전망하고 있습니다.

연도	2014	2015	2016	2017	2018
합계출산율	1.21	1.24	1.17	1.05	0.98
연도	2019	2020	2021	2022	2023
합계출산율	0.92	0.84	0.81	0.78	<b>0.72</b>

단위 : 명 / 출처: 통계청, 「인구동향조사」



## 자녀계획 없는 이유

직장갑질119가 2023년 12월 전문여론기관과 조사한 결과에 따르면 자녀 계획이 없다고 답한 직장인의 24.6%가 '경제적 불안정' 때문이라고 답했습니다. (20대 47.6%, 30대 30.6%)

자녀 계획이 없다는 직장인 10명 중 1명은 '경력 단절, 직장상 육아 병행 등 직장 생활의 어려움' 때문에 자녀 계획을 세우지 않았다고 답했습니다.(여성(16.2%)의 응답이 남성(5.3%)의 3배 이상) 직장인에게 출생·육아는 낙타가 바늘구멍 들어가는 것보다 어렵습니다.

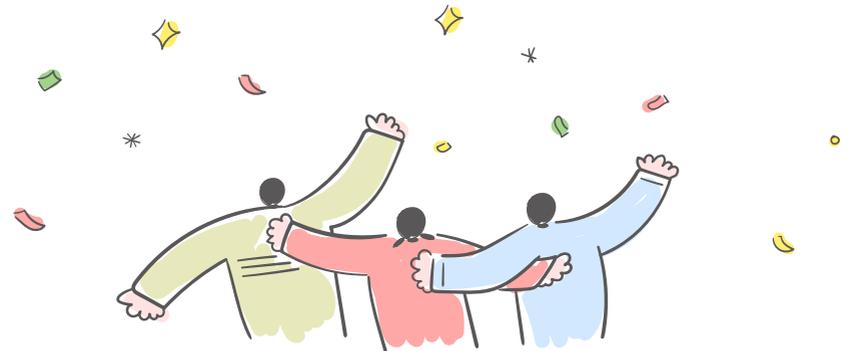
	전체	성별		연령별					고용형태	
		남자	여자	20대	30대	40대	50대	정규직	비정규직	
불임 또는 출산할 나이가 지나서	31.4	27.3	36.3	1.2	5.0	23.2	57.7	32.3	30.1	
경제적 불안정	24.6	29.3	19.2	47.6	30.6	23.6	16.4	21.6	29.1	
아이 양육 및 교육 부담	18.1	22.2	13.3	11.9	23.1	27.8	9.9	21.2	13.5	
경력단절, 직장상 육아 병행 등 직장생활의 어려움	10.3	5.3	16.2	17.9	14.9	9.7	6.8	9.3	11.8	
무자녀 생활의 여유	5.2	4.8	5.6	11.9	9.9	3.8	2.4	4.6	6.1	
주거환경의 미비	2.7	3.0	2.4	6.0	6.6	2.1	0.7	2.7	2.7	
아이돌봄 시설 및 서비스 불만족	2.2	2.3	2.1	0.0	5.8	2.1	1.4	2.5	1.7	
기타	5.4	5.8	5.0	3.6	4.1	7.6	4.8	5.7	5.1	



## 자동육아휴직제 도입, 노동시간 단축이 필요해

직장인에게 저출생 문제 해결을 위해 필요한 노동정책이 무엇인지 묻자 '자동육아휴직제도 도입 및 육아휴직 기간 소득 보장'(27.5%), '노동시간 단축'(26.4%)이 1, 2위를 기록했습니다. 국회가 최우선과제로 직장인들이 뽑은 저출생 문제 해결을 위한 정책을 실현하길 바랍니다.

(단위 : %, 복수응답)	응답
자동육아휴직제도 도입 및 육아휴직 기간 소득 보장	<b>27.5</b>
노동시간 단축	<b>26.4</b>
출산·육아 불이익 사업주 처벌 강화	24.1
비정규직 남용 금지 등 양질의 일자리 확충	23.7
보육·돌봄 인프라 확대 및 가족지원 제도 확대	22.5
출산·육아 권리 보장 사업주 대상 파격 인센티브 지급	22.2
남성육아휴직 의무화	16.5
특수고용노동자, 자영업자 등을 포괄하는 보편적 출산·육아 정책	11.7
기타	1.0





### 1. 5인 미만 사업장에서는 육아휴직과 출산휴가를 사용할 수 없나요?



육아휴직과 출산휴가 등 모·부성 보호 제도는 사업장 규모와 관계없이 모든 노동자가 자유롭게 사용할 수 있는 권리입니다. 특히 소규모 사업장의 경우 육아휴직 등을 허용한 사업주에게 정부가 다양한 지원책을 마련하고 있지만, 허용하지 않는 사업주들은 형사처벌 대상이 됩니다. 정보를 꼼꼼히 확인하고 동료들과 함께 모·부성 권리를 행사하세요. (근로기준법 제110조 제1호, 남녀고용평등법 제37조 등)



### 2. 비정규직(기간제·파견직·아웃소싱)도 육아휴직과 출산휴가를 사용할 수 있나요?



기간제·파견직 노동자도 출산휴가, 유·사산휴가, 육아휴직을 모두 사용할 수 있습니다. 기간제·파견직 노동자의 경우 육아휴직을 사용하는 기간만큼 기존의 근로계약 기간이 자동으로 연장되는 것은 아닙니다. 다만, 그 기간이 기간제 법상 사용기간(2년) 또는 파견법상 파견 기간(2년)에 포함되지는 않습니다. 출산휴가 기간 중 계약기간이 만료될 경우 고용보험에서 출산휴가 종료일(90일간)까지 통상임금의 100%(월 210만 원 한도)를 지원하니 꼭 참고하세요. (남녀고용평등법 제19조 제5항, 고용보험법 제76조의2 등)



### 3. 단기 아르바이트생도 육아휴직이 가능한가요?



임신 중인 여성, 자녀 양육을 희망하는 남녀 노동자가 해당 사업장에서 6개월 이상 근무한 경우라면 육아휴직 신청이 가능합니다. 그러나 계속 노동한 기간이 6개월 미만일 경우 사업주의 육아휴직 허용 의무가 없기에 단기 아르바이트생의 경우 육아휴직이 어렵습니다.

(남녀고용평등법 제19조 제1항 등)



### 4. 육아휴직 사용에 대해 회사의 부담이 크다면 눈치를 줍니다. 육아휴직 급여도 회사에서 주는 건가요?



육아휴직 급여는 정부가 지급합니다. 사업주에게는 아무 부담이 없습니다. 오히려 노동자의 육아휴직을 허용하면 사업주는 정부 지원금(연 최대 840만 원, 대체인력 채용 시 추가 지원)을 신청해 받을 수 있습니다.

(고용보험법 제70조 등)



**5. 임신 기간 혼잡한 시간을 피해 출·퇴근할 수 있을까요?**



출·퇴근 시간을 변경할 수 있습니다. 임신한 노동자가 1일 노동시간을 유지하면서 업무 시작과 종료 시각 변경을 신청하면 사용자는 이를 허용해야 합니다. 예를 들어 출근 시간과 퇴근 시간이 각각 오전 9시, 오후 6시였다면 이를 오전 10시, 오후 7시로 변경할 수 있습니다. (근로기준법 제74조 제9항)

**6. 배우자 출산 시 연차 외 사용할 수 있는 휴가가 있나요?**



남녀고용평등법에 따른 '배우자 출산휴가' 제도가 존재하며 이에 따라 10일의 유급휴가를 사용할 수 있는 당연한 권리가 있습니다. 배우자 출산휴가는 출산한 날로부터 90일 이내에 1회에 한해 분할 사용할 수 있습니다. 당연히 사업주는 배우자 출산휴가 사용을 이유로 해고 등의 불리한 처우를 해선 안 됩니다. 22대 총선에서 여야 정당이 모두 배우자 출산휴가를 30일까지 확대하겠다고 공약했으니, 매의 눈으로 지켜봐야겠죠? (남녀고용평등법 제18조의2 등)

**7. 유·사산휴가와 배우자 출산휴가는 꼭 신청해야 받을 수 있나요?**



유·사산휴가와 배우자 출산휴가는 당사자가 청구할 때, 사업주에게 의무가 부여됩니다. 유·사산휴가의 경우 정해진 휴가일이 지나 신청할 경우, 배우자 출산휴가의 경우 배우자 출산일로부터 90일이 지나면 휴가 사용이 어렵습니다. 휴가 사용일이 지나기 전 꼭 신청하세요! (근로기준법 제74조 제3항, 남녀고용평등법 제18조의2 등)

**8. 자녀가 태어나고 18개월 안에 부모 모두 육아휴직을 사용할 경우 월 450만 원까지 받을 수 있는 게 사실인가요?**



정부는 2024년 동일 자녀에 대해 자녀 출생 후 18개월이 될 때까지 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 6개월 동안 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%까지 지급하며, 육아휴직 사용기간에 따라 월 최대 450만 원까지 지원합니다. 예를 들어 부모 모두 육아휴직을 각각 6개월 이상 사용한 경우, 부모 각각은 첫 번째 달 200만 원, 두 번째 달 250만 원과 같이 순차적으로 인상된 육아휴직 급여를 받고, 마지막 여섯 번째 달에는 최대 금액인 월 450만 원을 받을 수 있습니다. (고용보험법 시행령 제95조의3 등)





9. 정부의 육아휴직 급여 지원만으로는 생계가 어려운데, 육아휴직 기간에 다른 일을 할 수 있나요?



일단 가능합니다. 다만 1주 동안 소정 노동시간(근로계약 서상 노동시간)이 15시간 이상이거나 자영업을 통한 소득 또는 노동을 제공하여 그 대가로 받은 금품이 세전 150만원 이상일 경우 육아휴직 급여 지급 제한이나 환수 조치가 취해질 수 있습니다. 또한 취업규칙 등 사내 규정에서 겸직을 금지하고 있다면 이에 근거한 징계 가능성이 있으니 유의할 필요가 있습니다. (고용보험법 제73조 제2항 등)



10. 육아를 위해 단축근무가 필요한데, 동료들 눈치가 보입니다. 동료들을 위한 정부 지원이 있나요?



2024년 7월부터 정부는 ① 사업주가 노동자의 육아기 단축 근무(주 10시간 한도)를 허용하고, ② 해당 노동자의 업무를 분담하는 노동자에게 추가 급여를 지급한 회사에 월 20만 원 한도에서 추가 급여 전액을 지원합니다. 동료의 육아기 단축 근무로 업무가 과중해진 노동자가 추가 급여 지급하라고 요구할 수 있는 직접적인 신청 권리는 없습니다. 하지만 정부가 월 20만 원을 지원하는 제도를 마련한 만큼 회사가 이를 활용하도록 동료들과 함께 적극 요구하세요. (법 시행 전, 2024년 7월 1일 시행 예정)



11. 회사 경영이 어렵다는 이유로 출산전후휴가 기간 임금을 주지 않아도 되나요?



출산전후휴가 기간에 경영상 어려움 등 핑계를 대며 임금을 지급하지 않는다면 이는 임금체불로 형사처벌 대상입니다. 대다수의 노동자(우선지원대상기업 소속)는 90일의 출산휴가 기간 전체에 대해서(대기업 소속 노동자의 경우 마지막 30일) 통상임금의 100%(210만 원 한도)를 고용보험에서 지원받습니다. 노동자가 국가로부터 지급받는 출산휴가급여만큼 사업주는 지급의 책임을 면하고 월 통상임금과 출산휴가급여(월 최대 210만원)의 차액만큼만 부담하게 됩니다. 그러므로 출산전후휴가를 사용하니 임금을 줄 수 없다는 사업주가 있다면 노동청에 진정·고소할 수 있습니다. (남녀고용평등법 제18조, 고용보험법 제75조 등)



12. 어렵게 아이를 가졌는데, 출산예정일 한 달 전까지 출근을 강요하고 야근도 밥 먹듯 시킵니다. 이래도 되나요?



현행법은 임신 중인 노동자에게 시간외근로를 절대 금지하고 있으며, 야간근로의 경우 원칙적으로 금지(예외적 허용)하고 있습니다. 이를 어길 경우 최대 2년 이하의 징역형에 처하고 있습니다. 상담받고 증거를 잘 수집해 고용노동부에 신고하세요. (근로기준법 제70조 제2항, 제74조 제6항 등)



**13. 사업주가 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도 등 제도 사용을 막고 있어요. 대처 방법이 있을까요?**

노동자로부터 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 등의 신청을 받았음에도 허용하지 않은 사업주는 관련 법(근로기준법, 남녀고용평등법)에 따라 최대 3년의 징역형에 처해질 수도 있습니다. 제도 사용을 막는 것 자체가 범죄 행위이니 고용노동부에 바로 신고하세요. (근로기준법 제110조, 남녀고용평등법 제37조 제2항 등)



**14. 출산휴가, 육아휴직 기간 중 임금이 오르면, 육아휴직급여도 인상되나요?**

임금인상 적용일에 따라 다릅니다. 인상된 임금의 적용 시점이 출산휴가, 육아휴직 개시일 이후부터라면 급여는 인상되지 않습니다. 반면 인상된 임금의 적용 시점이 출산휴가, 육아휴직 개시일 이전이거나 임금 협상 지연 등의 사유로 추후 임금 상승분이 소급 적용된다면 변경된 월 통상임금을 기준으로 앞서 수령한 출산휴가급여, 육아휴직급여의 차액을 청구할 수 있습니다.



**15. 출산전후휴가 기간이나 육아휴직 기간에 해고할 수 있나요?**

노동자의 출산전후휴가 기간(90일, 다태아 120일)과 그 후 30일 동안은 사업을 계속할 수 없게 되는 경우가 아니라면 절대 해고하지 못합니다. 이를 어긴다면 사업주에게 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다. 마찬가지로 육아휴직 기간 해고도 안 됩니다. 사업을 계속할 수 없게 된 경우가 아니라면, 육아휴직 중 이루어진 해고는 절대 무효이며 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다. (근로기준법 제23조 제2항, 남녀고용평등법 제19조 제3항)



**16. 육아휴직을 다녀왔다는 이유로 인사과를 낮게 받았어요. 정당한 인사 평가인가요?**

육아휴직을 이유로 인사과에서 낮은 점수를 주는 등 불리한 처우를 하는 건 3년 이하 징역형 등에 해당하는 명백한 범죄행위입니다. 다만, 육아휴직 제도를 사용한 노동자에게 애매하고 교묘하게 다른 사유를 들어 인사과를 낮게 주는 경우들이 있는 만큼, 객관적 증거들을 꼼꼼히 수집해 고용노동부에 신고하여야 합니다. (남녀고용평등법 제19조 제3항, 제37조 제2항 등)







# 도움받을 수 있는 기관



## 직장갑질119는?

- 일터에서 겪는 갑질을 상담하고 공론화해 제도를 개선하며, 직장인들이 함께 모여 스스로 문제를 해결하도록 지원하는 민간공익단체
- 2017. 11. 1. 출범했으며, 노무사변호사노동단체 활동가 150명이 자원활동으로 참여하고 있음.



## 직장갑질119 사용방법?

카카오톡 오픈채팅과 이메일로 상담 진행, 익명상담을 기본으로 함



카카오톡 오픈채팅 **직장갑질119** 검색



[gabjil119@gmail.com](mailto:gabjil119@gmail.com) (답변까지 평균 5일 소요)



**서울특별시동부권직장맘지원센터 : 02-335-0101**

- 온라인 상담 : [workingmom.or.kr](http://workingmom.or.kr)
- 전화상담, 카카오톡 상담, 예약 후 내방상담 가능



**서울특별시서남권직장맘지원센터 : 02-852-0102**

- 온라인 상담 : [gworkingmom.net](http://gworkingmom.net)
- 전화상담, 카카오톡 상담, 예약 후 내방상담 가능



**서울특별시서북권직장맘지원센터 : 02-308-1220**

- 온라인 상담 : [seoulworkingmom.or.kr](http://seoulworkingmom.or.kr)
- 전화상담, 카카오톡 상담, 예약 후 내방상담 가능

