

# 육아정책 Brief

육아정책연구소

2024.9.13.

통권 제99호

발행인 | 황옥경 발행처 | 육아정책연구소

## 육아기 근로시간 단축제도 활성화 과제는?

### I 부모의 일·가정 양립을 지원하는 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 육아기의 부모가 일과 육아를 병행할 수 있도록 지원하는 제도로, 최근 한국사회 저출생 반전을 위한 주요대책으로서 활성화를 꾀하고 있음.

육아기 근로시간 단축제도는 육아기의 부모가 자녀를 양육하기 위해 근로시간 단축을 요구할 때 사업주가 이를 허용할 수 있도록 하는 제도로 어린 자녀를 둔 부모들이 일·가정 양립을 위한 시간을 확보할 수 있도록 지원함.

- ▶ 육아기 근로시간 단축제도는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)'의 개정으로 2008년 6월부터 실시되었으며, 2011년에는 고용보험 기반의 '육아기 근로시간 단축 급여'를 지급하여 근로시간 단축으로 인한 소득손실을 덜도록 지원함. 또한 2012년 이후부터는 근로자의 신청에 대한 사용을 임의규정에서 강제규정으로 지원을 강화하였음.
- ▶ 육아기 근로시간 단축제도 적용 사업장에 대한 사업주 지원 정책도 시행됨. 2008년 제도 도입 시 기존에 있던 '육아휴직 장려금'을 '육아휴직 등 장려금'으로 수급범위를 확대함으로써 육아휴직 뿐 아니라 육아기 근로시간 단축제도를 적용하는 사업주에게도 장려금을 지급하며, 육아기 근로시간 단축제도의 시행으로 대체인력을 고용한 경우에는 대체인력 지원금도 제공됨.

최근 정부는 한국사회의 초저출생 현상을 반전시키기 위한 핵심 대응 분야의 하나로 '일·가정 양립 환경 조성'을 지목하고 실천과제로 육아기 근로시간 단축제도의 활용도를 높이기 위한 방안을 제시한 바 있음<sup>1)</sup>.

- ▶ 부모 대상으로는 유연한 사용을 지원하기 위해 최소 사용기간을 축소하고, 사용대상 자녀연령 및 사용기간을 확대하며, 육아기 근로시간 단축 급여를 높이는 방안을 제시함. 또한 육아기 근로시간 단축 시간을 출근으로 간주하여 연차휴가 산정 등에서 불이익이 없도록 조치함.
- ▶ 사업체 대상으로는 사업주가 대체인력을 채용하지 못한 경우 신청 근로자의 근로시간 단축 사용을 불허할 수 있었던 허용 예외조항을 폐지하는 한편, '육아기 단축업무 분담 지원금'을 신설하여 육아기 근로시간 단축자의 업무를 분담한 동료에게 보상을 지급한 사업주를 지원하는 방안도 제시함.

**현재 육아기 근로시간 단축제도에 대한 활용도는 낮은 상황으로 정책대상인 부모와 제도가 활용되는 사업체 양측의 실태파악이 요구되는 실정임.**

- ▶ 육아기 근로시간 단축제도는 제도 시행 15년이 넘었으나 대상 부모와 사업체에서의 활용도가 낮은 실정임. 제도는 도입되었으나 적용의 긍정성을 확신하지 못하여 적용현장에서는 회피하는 전략을 취해 실제로는 제대로 작동되지 않는

※ 본고는 육아정책연구소 수시과제인 「육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구(조미라·박은정, 2023)」에 기초하여 작성됨.  
1) 저출산고령사회위원회·관계부처 합동(2024). 저출생 추세 반전을 위한 대책 (2024.6.19.). pp.18-20.

이른바 디커플링(decoupling)<sup>2)</sup> 현상이 나타나는 것으로 보임. 따라서 정책 이용자인 부모 입장 뿐 아니라 실제 활용되는 사업체의 여건을 두루 살필 필요가 있음.

- ▶ 본고에서는 육아기 근로시간 단축제도의 부모들의 이용과 사업장 적용의 현황을 모두 살펴보고, 이를 토대로 제도 활성화를 위한 정책방향과 과제를 제시하고자 함.

## II 육아기 근로시간 단축제도 활용 실태

### 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 저조함.

육아기 근로시간 단축제도의 이용자 수는 자격조건이 동일한 육아휴직에 비해 크게 낮으며 이용자 수의 성별격차도 큼.

- ▶ 육아기 근로시간 단축제도의 이용자는 2023년 23,195명으로 전해에 비해 약20% 증가하였으나, 대상기준이 동일한 육아휴직과 비교 시 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수는 육아휴직 이용자 수의 18.4%에 불과함<sup>3)</sup>.
- ▶육아기 근로시간 단축제도 이용자의 성별 비중을 보면 여성이 85~95%이며 남성의 이용 비중은 낮음. 이러한 제도이용의 성별격차는 최근 육아휴직을 사용하는 남성들이 증가하고 있는 것과 비교할 때 더욱 두드러짐.

〈표 1〉 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 이용자 (2012~2023년, 성별비중)

단위: 명, %

연도	육아기 근로시간 단축제도			육아휴직		
	전체	남(%)	여(%)	전체	남(%)	여(%)
2012	437	5.0	95.0	64,084	2.8	97.2
2013	736	6.0	94.0	69,628	3.3	96.7
2014	1,101	7.6	92.4	76,835	4.5	95.5
2015	2,061	8.2	91.8	87,339	5.6	94.4
2016	2,761	13.7	86.3	89,795	8.5	91.5
2017	2,821	11.4	88.6	90,145	13.4	86.6
2018	3,820	14.4	85.6	99,205	17.8	82.2
2019	5,660	13.1	86.9	105,181	21.2	78.8
2020	14,698	11.2	88.8	112,045	24.5	75.5
2021	16,692	9.8	90.2	110,555	26.3	73.7
2022	19,469	10.3	89.7	131,129	28.9	71.1
2023	23,195	10.4	89.6	126,069	28.0	72.0

주: 이용자 수는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축급여를 처음으로 지급받은 인원 수 임(초회(신규)수급자, 지급일자 기준).  
 자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010>.(2024.2.27. 인출).  
 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

### 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도는 부모와 사업체 모두 낮음.

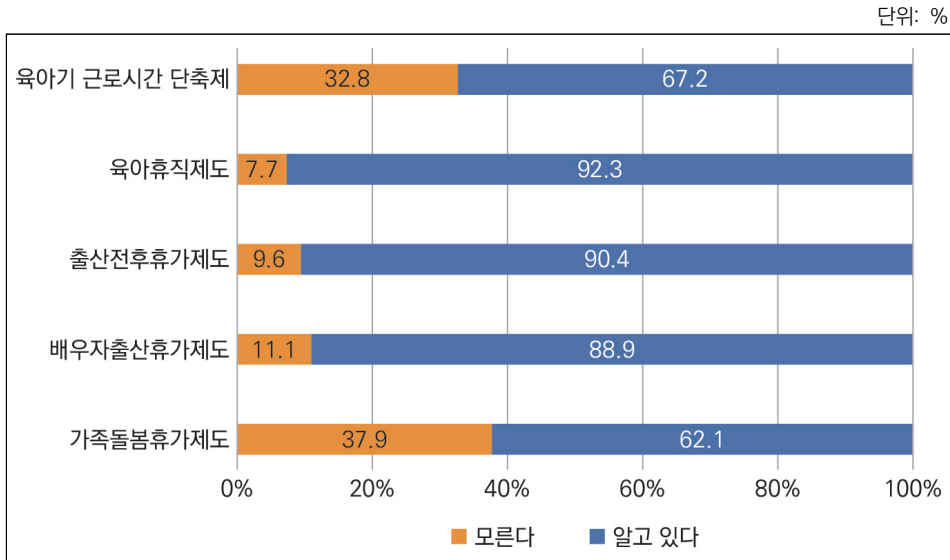
부모 대상 조사 결과 유관 제도와 비교 시 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도가 낮으며, 사업체 대상 조사의 결과 사업체 규모가 작을수록 인지도가 낮은 특성을 보임.

- ▶ 8세 이하(초등 2학년 이하)자녀를 둔 취업자 부모 대상 조사에서 육아휴직제도, 출산전후휴가제도, 배우자출산휴가제도에 대한 부모의 인지 비중이 약 90%인 데 비해 육아기 근로시간 단축제도의 경우는 67.2%로 가족돌봄휴가제도와 함께 낮게 나타났음.

2) 디커플링(decoupling)은 '탈(脫)동조화'를 의미하며 경제 상황에서 독자적인 흐름을 보이는 경우에 주로 쓰이나, 일·가정 양립 제도 시행에서 사업장의 회피 전략을 일컫는 말로 관련 연구들에서 활용됨(출처: 정장훈·조문석·장용석(2011), 일·가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 노동정책연구, 11(2), 179-215; 방진아·허순임(2022). 기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석, 보건사회연구, 42(2), 179-198).  
 3) 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수는 육아기근로시간 단축급여를 처음으로 지급받은 인원수로 산출하였음.

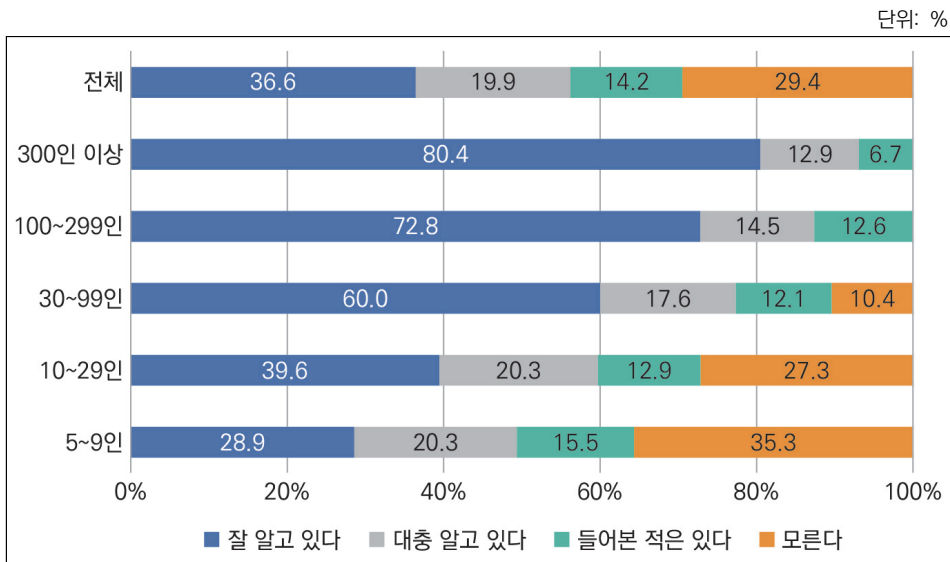
- ▶ 사업체의 인사담당자 대상 조사 결과, 육아기 근로시간 단축제도를 모른다고 응답한 비중은 30%가량임. 100인 이상 사업체는 모른다는 응답이 아예 없었으나, 100인 이하는 약10%, 30인 이하는 27.3%가 모른다고 응답했으며 5~9인의 소규모사업장은 35%이상이 모른다고 응답하여 사업체 규모별 편차가 큰 것으로 확인됨.

[그림 1] 부모의 육아기 근로시간 단축제도 및 유관제도에 대한 인지



주: 8세 이하(초등 2학년 이하)자녀를 둔 취업자 부모 1,637명 대상 조사 결과임.  
 자료: 부모의 유관 제도 인지: 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.233.

[그림 2] 육아기 근로시간 단축제도에 대한 사업체 규모별 인지



주: 전국의 상시근로자 5인 이상 사업체 중 5,000개 사업체의 인사담당자 대상 조사 결과임.  
 자료: 고용노동부(2022). 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118045\\_A075&conn\\_path=12](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A075&conn_path=12) (2024.8.4.인출).

**부모의 이용경험을 보면 압박 또는 차별을 경험한 비중이 높게 나타남.**

부모의 이용경험을 분석해 보면 하루 1~2시간 단축이 많고 단축 근무시 대체 또는 추가 인력 없이 해결하는 경우가 많으며, 단축제도 신청시 거부와 압박, 이용시 차별을 경험한 부모의 비중이 높게 나타남.

- ▶ 육아기 근로시간 단축제도를 이용한 부모의 경험 특성을 분석한 결과, 하루 1~2시간 단축이 일반적임. 육아휴직 후 전일제 복귀전 적응, 유아의 등·하원, 초등저학년 등·하교 지원목적으로 사용하는 경우 많음. 육아휴직의 부수적 제도로 인식하는 경향이 큼<sup>4)</sup>.
- ▶ 이용 부모 대상으로 단축 기간 중 업무대체에 대해 조사한 결과를 보면 절반이 추가인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결했다고 응답했으며, 단축 중에도 업무량 변동 없이 본인이 직접 업무를 수행한 경우도 21.7%였음. 대체인력을 고용하거나 신규인력을 고용한 경우는 약20%에 지나지 않았음<sup>5)</sup>.
- ▶ 육아기 근로시간 단축제도는 법정 보장 제도이지만 이용 부모의 37.6%가 신청 시 직장의 거부나 압박의 어려움이 있다고 응답하였으며<sup>6)</sup>, 이용 시 업무배치, 승진, 보상, 평가에서의 차별 경험이 있었다는 응답이 36.3~44.9%로 보고됨<sup>7)</sup>.

**사업체의 적용 특성을 보면 관리와 동료지원의 업무량 증가로 인한 어려움이 큰 것으로 나타남.**

하루 1~2시간의 단시간 단축이 많은 것을 고려할 때 적용기업 현장에서는 대체인력 지원보다는 동료들의 헌신과 지원이 요구되는 것으로 보임.

- ▶ 사업체의 인사담당자를 대상으로 제도 시행의 애로사항을 조사한 결과, 동료직원의 업무량 증가에 대한 어려움이 62.1%로 가장 높았으며 단축 근로하는 근로자의 관리가 어렵다는 응답 비중도 절반가량으로 높게 나타났음<sup>8)</sup>.
- ▶ 앞서의 이용부모 특성에서 하루 1~2시간 단축하는 경우가 많으며 대체 또는 추가인력 없이 해결했다는 경우가 70% 이상인 점을 고려할 때, 사업체 현장에서는 현실적으로 동료들의 지원과 업무 조정이 크게 요구되는 상황으로 파악됨.

### III 육아기 근로시간 단축제도 활성화를 위한 과제

**이용자들의 불편과 불이익을 낮추기 위한 방안으로 사용근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 방지 규정의 기준을 명확히 할 필요가 있음.**

- ▶ 부모들의 이용 경험을 보면 육아기 근로시간 단축제도의 신청과 이용 시의 어려움이 큰 것으로 확인되므로 제도 활성화를 위해 이용자들의 불편과 불이익을 낮추는 것이 요구됨.
- ▶ 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 근로자에 대한 사업주의 불리한 처우를 방지하는 규정과 관련<sup>9)</sup>, ‘불리한 처우’에 대한 기준을 명확히 하여 제도 이용자들이 불이익을 받을 우려를 제거할 필요가 있음.
- ▶ 현재는 ‘불리한 처우’에 대한 구체적인 내용은 제시되어 있지 않은 상황임. 기준이 명확하지 않다는 점은 적용범위를 폭넓게 하여 이용부모, 근로자들에게 이익을 줄 수도 있지만, 현재 제도 사용률이 매우 낮은 데에다 부당한 처우를 경험한 사례들이 드러난 것으로 보아 이용 부모, 근로자들에게 긍정적인 작용을 하고 있다고 보긴 어려움.

**대상 부모(근로자)에게 사업주의 불허, 불리한 처우에 대응하기 위한 시정 및 구제신청 경로를 적극적으로 알려야 함.**

- ▶ 현재 사업주의 불허나 불리한 처우에 대해 소송의 절차 외에도 남녀고용평등법 제26조와 근로기준법 제23조나 제28조에 근거하여 차별적 처우 등에 대해 노동위원회에 시정신청 가능함. 하지만 이를 알고 문제를 제기하는 근로자들은 많지 않을 것임. 따라서 급여 제공시 사업주의 불허, 불리한 처우에 대응한 시정 및 구제신청 경로에 대해 적극적으로 알릴 필요가 제기됨.

4) 조미라·박은정(2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. p.90의 부모 면접조사 결과임.  
 5) 강민정·신우리·권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사. p.72.  
 6) 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로. p.246.  
 7) 강민정·신우리·권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사. p.76.  
 8) 고용노동부(2022). 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-제도 시행의 가장 큰 애로사항(1+2순위). [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118045\\_A081&conn\\_path=I2](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2) (2024.8.4. 인출)  
 9) 남녀고용평등법 제19조의2 제5항을 통해 ‘사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다’고 규정함.

- ▶ 구제신청 절차가 포함된 제도 안내를 고용복지센터 등의 고용기관, 지자체 기관 및 부모들의 출입이 빈번한 유아교육·보육기관, 육아종합지원센터, 보건소, 병·의원(산부인과, 소아청소년과 등), 산후조리원 등에 비치할 것을 제안함.

**제도 이용률 제고를 위해 통상임금의 상한액 상향 등 육아기 근로시간 단축 급여의 확대가 요구됨.**

- ▶ 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 저조하며, 특히 육아휴직과 비교할 때 남성의 이용률이 떨어짐. 이용률 제고를 위해 월 통상임금의 상한액 상향 등을 통한 급여 확대가 필요함.
- ▶ 정부는 부모 대상 육아기 근로시간 단축 급여의 확대를 위해 기존 매주 최초 5시간까지만 통상임금의 100%를 지원하던 것에서 매우 최초 10시간까지 통상임금 100%를 지원하는 방안을 발표하였음.
- ▶ 이와 더불어 통상임금의 상한액을 높이는 것을 제안하고자 함. 급여산정의 기준이 되는 통상임금은 상한액 설정이 되어 있어 주당 최초10시간 단축분에 대해서는 통상임금을 최대 200만원, 나머지 단축분에 대해서는 최대 150만원으로 설정해 급여를 산정하게 됨. 소득손실을 적절하게 만회하기 위해서 정규직의 통상임금 수준을 고려해 통상임금의 상한액을 높일 것을 제안함<sup>10)</sup>. 이러한 상한액의 현실화는 특히 남성들의 이용률을 높이는 데 효과적일 것으로 보임.

**사업주가 제도 신청대상 직원에게 육아기 근로시간 단축제도 및 관련 제도를 안내하도록 의무화할 것을 제안함.**

- ▶ 이용대상인 부모들의 인지도가 낮은 상태이므로, 기업 내 임신 또는 출산한 직원이 있는 경우 사업주는 육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 육아휴직 등 보장된 모성보호제도, 일·가정 양립제도에 대한 고지를 의무화할 것을 제안함.
- ▶ 일본의 경우, 2022년 4월 육아·간병휴직 법 개정 3단계 시행조치의 하나로 임신 또는 출산 직원(본인 또는 배우자)들에게 사업주가 육아휴직 등에 대한 내용을 개별적으로 주지하고 의향을 확인하는 것을 의무화 한 바 있음. 즉, 사업주는 휴직 등에 대한 제도 안내, 신청처, 급여에 대한 내용, 휴직기간 동안 부담해야 할 사회 보험료에 대한 내용 등을 해당 직원에게 주지하고 의향을 확인해야 함<sup>11)</sup>.

**제도 인지율 제고 및 인식개선을 위한 대대적 홍보가 요구됨. 즉 이용대상인 근로자뿐 아니라, 동료, 사업체의 담당자와 사업주, 그리고 일반대중 대상으로 다층적이고 다각적인 관리 지원 및 교육·홍보가 필요함.**

- ▶ (근로자 대상) 사업주의 모성보호제도, 일·가정 양립제도의 고지와 교육을 의무화하고, 사업체 내 직원교육이나 고용복지센터의 상담창구의 활성화가 필요함.
- ▶ (근로자의 동료 대상) 동료들 간의 협의와 조정을 위한 상담 및 컨설팅을 제공하고, 의사소통과 조정능력 향상을 위한 교육 지원이 요구됨.
- ▶ (인사관리담당자 대상) 단축근무로 인한 업무량 감소 대응에 대한 가이드가 제시되어야 함. 대체인력 확보, 부서 내·부서 간 업무량 조정, 직무 간 형평성 고려, 동료들 간의 업무분담 시 인센티브 지급 등에 대한 전문성 향상 및 애로사항 해결을 위한 교육·상담이 필요함.
- ▶ (사업주 대상) 가족친화화 혁신, 일·생활 균형에 대한 사업주 인식 고취를 위한 코칭이 필요함. 특히 사업체 규모, 업종을 고려한 실제적인 내용의 컨설팅 지원이 요구됨.
- ▶ (일반대중 대상) 쉬운 제도명의로의 변경 또는 대중친화적인 슬로건, 선전문구의 활용 등으로 인지도 제고 및 자녀돌봄을 위한 일 조정에 대한 사회전반의 긍정적 인식 향상이 필요함.

조미라 부연구위원 chomira@kicce.re.kr

10) 2023년 고용노동부의 고용형태별근로실태조사의 정규직 근로자 정액급여 평균은 3,568천원임(출처: 고용노동통계, 고용형태별 임금 및 근로시간, [http://lab.orstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=00100011001011104&leftMenuId=0010001100101&vwCdVal=MT\\_LTITLE&upListVal=118\\_159](http://lab.orstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=00100011001011104&leftMenuId=0010001100101&vwCdVal=MT_LTITLE&upListVal=118_159). 인출일: 2024.8.3.)  
 11) 육아정책연구소(2022). 2022년도 해외 육아정책 동향 정보 자료집. <https://repo.kicce.re.kr/bitstream/2019.oak/5385/2/ES2301.pdf> p.5.

# 육아정책 Brief

통권 제99호