

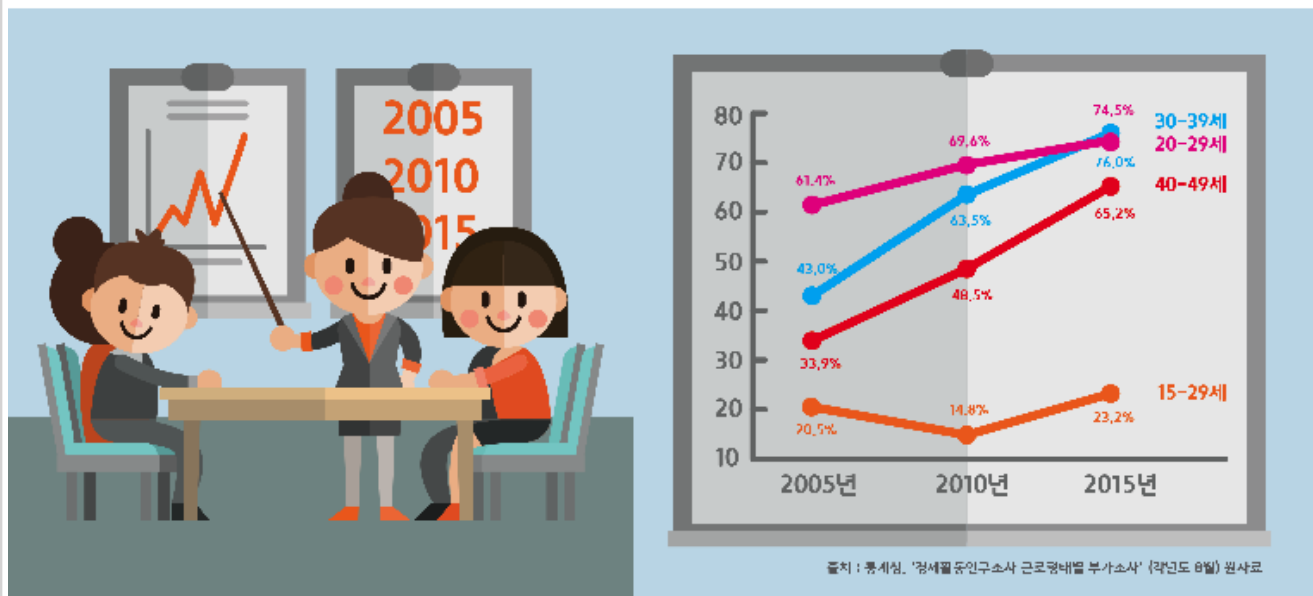
# KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 근로자 모성보호 최근 연구동향 및 시사점 과제책임자 김난주 부연구위원 (Tel:02-3156-7136 / e-mail:string@kwidmail.re.kr)

## 모성보호에서 일과 삶의 균형으로\*

“ 모성보호 제도는 근로자의 일·가정 양립으로 확장되어 활발하게 추진되어 있음.  
모성보호 제도 실천은 근로자의 일과 가정의 양립(Work and Family Balance)이고  
나아가 일과 삶의 균형(Work and Life Balance) 달성의 전제 조건임. ”

### 연도별 여성 임금근로자 고용보험 가입비율



- 출산전후휴가 급여와 육아휴직급여가 고용보험에서 지급되기 시작한 2001년 11월 이후 관련 제도는 매년 개선되어 추진되어 옴.
  - 양대 모성보호 제도 뿐만 아니라 직장어린이집(2005년), 육아기근로시간단축제(2007년), 배우자출산 휴가(2007년), 임신기근로시간단축제(2014년), 육아휴직의 아빠의 달 도입(2014년) 등의 제도들이 도입 되어 추진 중에 있음.
- 본 연구에서는 선진국에 견주어 부족함이 없는 모성보호 관련 제도의 효과적인 추진을 위해 제도 개선에 대한 제안과 신규 제도를 제안하였음.

## 1. 배경 및 문제점

**배경** ♡ 정부의 여성고용률 제고에서 출발한 관련 정책은 여성에게 국한된 것이 아니라 남녀 근로자의 일가정 양립으로 논의와 정책 기초가 확장되고 있음. 또한 저출산 고령화 사회에서 일·가정 양립은 국가 명운을 결정짓는 다고 해도 과언이 아님. 세계에서 유례없이 여성의 경우 임신·출산·육아로 인한 경력단절로 고용률 급감이 나타나는 한국 현실에서 여성 고용률 제고가 여성만의 문제가 아니라 남성, 기업, 사회가 일과 가정의 양립을 위해 변해야 한다는 사회적 합의가 도출되고 실천에 이르게 된 것임. 현 정부들어 관련 정책들이 보완되고 아빠의 달, 임신기근로시간단축제 등은 신규로 도입되는 등 모성보호 관련 정책 제도의 변화와 더불어 모성보호 제도 실천의 국가, 기업, 사회, 개인의 의지도 높음.

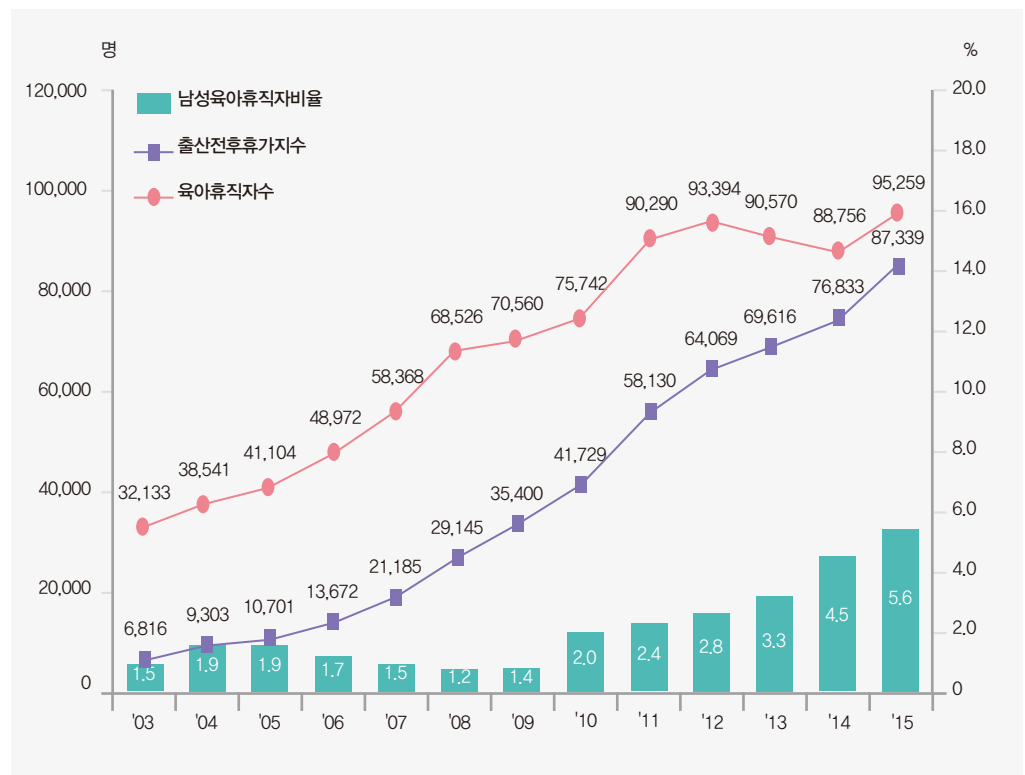
**목적** ♡ 본 연구는 선진국에 비해 손색이 없는 모성보호 제도의 관련 연구 동향과 관련 제도 실행 현황 분석. 연구에서 제안한 정책들의 현실 반영을 점검하여 현행 제도의 개선과 신규 제도를 발굴 하는 것이 목적임.

## 2. 조사 및 분석결과

### 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 추이

- ▶ 고용보험에서 출산전후휴가 급여와 육아휴직 급여가 지급되기 시작한 2002년부터 관련 통계가 수집된 이후 2015년 출산전후휴가 사용 근로자는 95,259명, 육아휴직사용근로자 수는 87,339명임. 이 중 육아휴직사용 근로자 중 남성육아휴직자가 차지하는 비율은 2015년 5.6%로 통계 집계 13년 만에 처음으로 5%대 진입함. 2015년은 아빠의달<sup>1)</sup> 도입 원년의 해임.

[그림 1] 연도별 출산전후휴가 및 육아휴직사용 추이



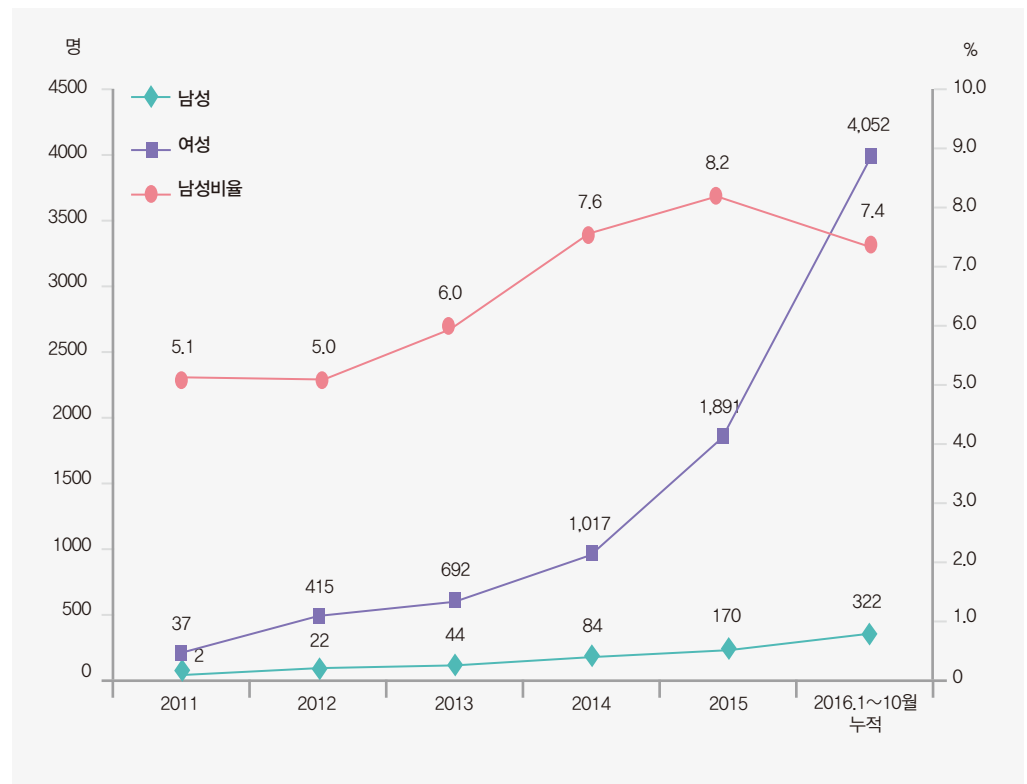
자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계연보」(각 년도)

1) 동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 사용할 경우 두 번째 사용자의 첫 3개월 급여 통상임금의 100% (최대 150만원)을 지원 제도 최초 도입 2014년 10월, 1개월로 시작. 2017년 7월부터 두 번째 자녀에 대해서는 육아휴직급여 월 200만원까지 지급

## 📍 육아기근로시간단축제

▶ 육아기근로시간단축제는 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률」을 통해 2007년 도입되었고 2011년 관련 급여가 고용보험에서 지급되기 시작하면서 사용자수 집계. 고용보험 DB를 통해 수집된 2011년 전체 육아기근로시간단축제 사용자수는 39명, 2015년 2,061명으로 사용 근로자 수 100배 이상 증가. 특히, 2015년 남성 근로자 사용 비율이 8.2%로 2015년 육아휴직 사용 근로자 중 남성 비율 5.6%보다 높음.

[그림 2] 성별 육아기 근로시간 단축 사용 현황



주 1. 2011~2014년 e-나라지표, 2015년, 2016년 1월~10월말 한국고용정보원 고용보험 DB

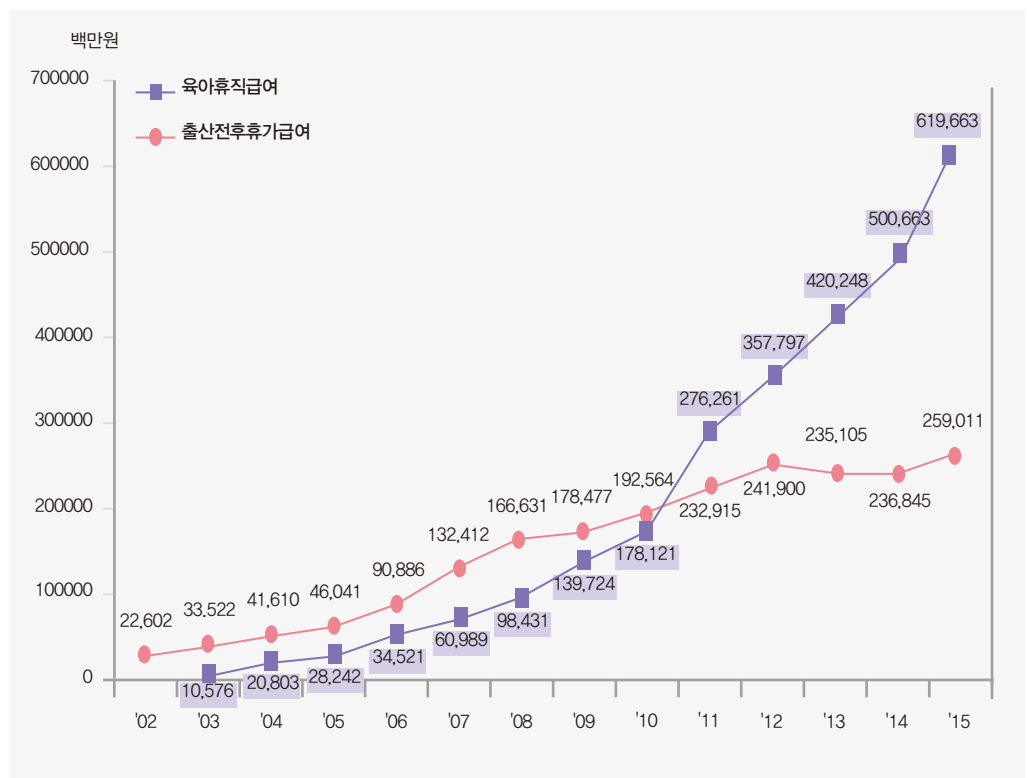
2. 육아기근로시간단축제 사용근로자 전체 (2011년) 39명 (2012년) 437명 (2013년) 736명 (2014년) 1,101명 (2015년) 2,061명 (2016년 1월~10월) 4,374명

자료 : e-나라 지표 [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=3035](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3035) 한국고용정보원, [http://statistics.keis.or.kr/user/statistics/stats/eisEmpins/1474/NR\\_worktimeSupderSexGbnSearch.do](http://statistics.keis.or.kr/user/statistics/stats/eisEmpins/1474/NR_worktimeSupderSexGbnSearch.do)

### 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여

- ▶ 2015년 기준 출산전후휴가급여는 2,590억, 육아휴직급여는 6,197억. 육아휴직급여액은 2010년까지 출산전후휴가급여액을 하회하였으나 전년대비 35.5% 증가한 2011년부터는 출산전후휴가급여액을 상회, 지급액 자체도 가파르게 상승. 육아휴직급여는 2011년 정액에서 정률로 변동되고 2014년 아빠의달 도입 등으로 사용근로자 증가와 지급액 급증

[그림 3] 연도별 출산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지원 현황

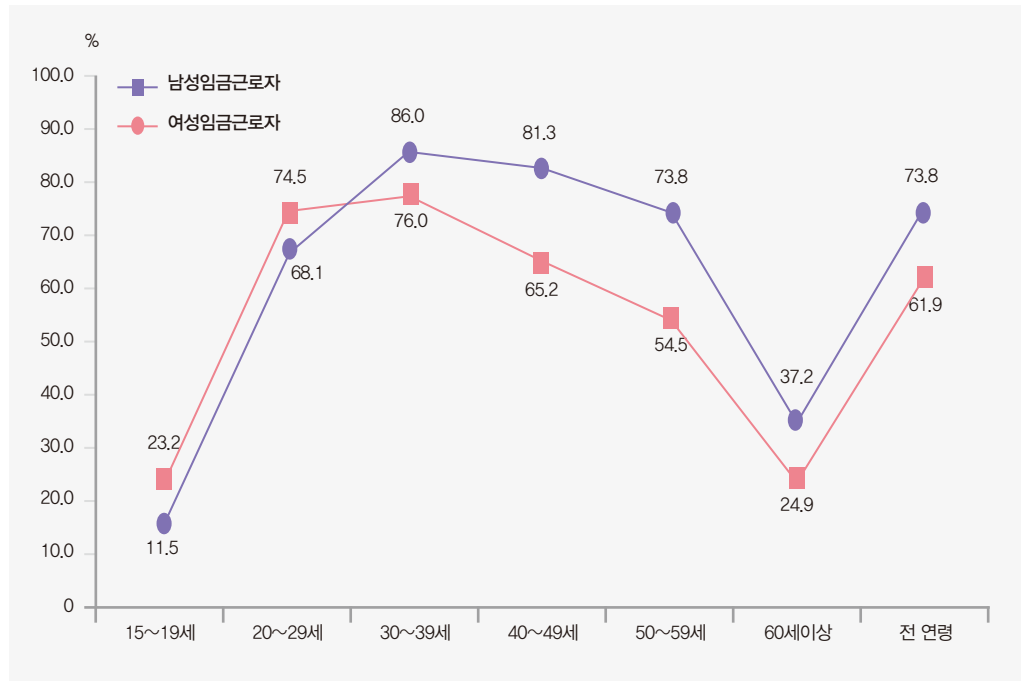


출처: 고용노동부, 「2016년 고용노동백서」, p.82, p.84 재구성

### 임금근로자 고용보험 가입

- ▶ 2015년 전체 임금근로자의 고용보험 가입 비율은 남성이 73.8%, 여성이 61.9%로 여성근로자 10명 중 4명 가까이는 고용보험 미가입자. 여성의 연령별 고용보험 가입에서 출산, 육아, 자녀 양육이 집중 되는 30대는 고용보험 가입 비율 76%, 40대는 65.2%로 70% 미만으로 하락. 한국의 모성보호 급여가 고용보험 가입 자격을 전제로 지급되는 현실에서 모성보호 급여 사각지대 발생

[그림 4] 임금근로자 성별 연령별 고용보험 가입 비율(2015년)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 (2015년 8월)

### 3. 정책제언

#### 기존 제도

#### ♥ 여성근로자 노동시장 복귀 및 경력유지와 남성근로자 부성권 지원

- ▶ 육아휴직 후 직장 복귀 근로자 6개월 유지시 정액 20만원 지급
- ▶ 배우자출산휴가 유급 5일 의무화 및 2회 한하여 분할 사용 허용
- ▶ 육아휴직기간 남성 1개월 의무화 및 통상임금 100%(상한액 200만원) 지급
- ▶ 직장어린이집 설치 대상 사업장 상시근로자 300인 이상으로 통일

#### ♥ 모성보호 급여 수급 자격 조건 완화

- ▶ 1안: 고용보험 가입 기간 180일 부부 합산 인정
- ▶ 2안: 고용보험 가입 기간이 휴가 직전 6개월 계속 가입이 아니라 최근 2년 이내 총 가입일이 180일인 경우 인정

#### ♥ 육아휴직급여 소득대체율 제고

- ▶ 1안: 육아휴직급여 통상임금 대비 40%, 상·하한액 인상
- ▶ 2안: 육아휴직급여 통상임금 대비 50%, 하한액 인상

#### ♥ 출산전후휴가 · 육아휴직 · 육아기근로시간단축제 급여의 사회화

- ▶ 고용보험기금 중 실업급여 재원 개편

## 신규 제도

### 📍 기업의 일가정양립 제도 사용 실적 보고 의무화

- ▶ (가칭) 기업의 일가정양립 사용 실태 보고

### 📍 기업내 일가정 양립 추진 체계 설치

- ▶ 1안: (가칭) 일가정양립 실행 노사 위원회 설치
- ▶ 2안: (가칭) 일가정양립 옴부즈맨 선임

### 📍 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」모성보호 패러다임 전환

- ▶ 법상의 모성보호 용어, 일과 가정의 양립(Work and Family Balance, WFB), 일과 삶의 균형(Work and Life Balance, WLB)으로 전환.
- ▶ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 제3장 '모성보호'를 '모부성 보호'로 변경.

## 관련 연구 추진

### 📍 육아기근로시간단축제와 육아휴직의 고용효과 비교 분석

### 📍 아빠의 달 시행의 고용효과

### 📍 임신기근로시간단축제의 여성고용효과

## 4. 기대효과

### 📍 근로자의 일과 삶의 균형을 통한 삶의 질 만족도 향상

### 📍 여성인력 활용의 기업 성과 제고

### 📍 저출산 고령화 시대의 국가경쟁력 확보