

CONTENTS

2015 겨울호 Vol. 39호

발행처
한국여성정책연구원

발행인
이명선

실무위원
이인선, 황정임, 김난주, 박수범,
안상수, 김소영, 박복순

편집인
문미경

기획 및 편집
이동선

디자인 및 인쇄
(주)서보미디어
TEL: 02)2253-7800

젠더리뷰에 실린 글의 내용은 필자의
개인적인 의견으로서 필자의 소속기관
이나 본원의 공식의견을 대변하는 것은
아닙니다.

002 편집자의 글

기획특집

현장에서의 일 · 가정 양립 제고를 위한 정책적 대응

- 004 여성의 시간선택제 일자리: 일 · 가정 양립을 위한 방안으로서의
제언 | 장수정 · 류선정
- 013 여성 과학기술인력의 탄력 · 재택근무제도 시행을 위한 법제화
방안 | 이창규
- 022 지방자치단체 육아휴직 활용실태 및 개선방안 | 문미경
- 032 일본의 육아 · 개호휴업법과 정책적 시사점 | 이형범

이슈브리프

- 040 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」 일 · 가정양립 영역의
변화 추이와 요인 | 김영란
- 050 여성관리자의 일 · 가정 양립 | 김난주 · 박건표

국제리뷰

- 070 제3차 한국 · 베트남 여성포럼 | 이선민

정책현장탐방

- 076 맞벌이 가정의 행복을 지원하다 : 시흥시 워킹맘 · 워킹대디지원센터

국내외 여성 이슈

- 082 국내외 여성 이슈
- 086 KWDI 동정

원고투고 및 정기구독 안내

- 092 「젠더리뷰」 원고투고 안내
- 093 여성연구 논문투고 안내
- 094 GSPR 원고투고 안내
- 095 한국여성정책연구원 '자료구독회원제' 가입 안내
- 096 연구보고서 판매 안내

2015년 마지막 겨울 호에서는 현장에서의 ‘일·가정양립정책의 실태’를 기획특집으로 구성하였습니다. 근로자들의 일·가정양립을 지원하고 고용율을 높이기 위해 도입한 시간선택제 일자리가 여성들에게 미치는 이중적 영향에 대해 검토하였고 여성을 고용률을 높이기 위한 대상으로서의 수단이 아니라 시간제를 선택할 수 있는 여성의 권리로서의 담론 이행이 필요함을 제시하였습니다. 또한 세분화된 영역에서의 일·가정양립정책이 활성화되기 위해 여성과학기술인력의 탄력·재택근무제도의 시행을 위한 법제화 방안과 지방자치단체에서 육아휴직자에 대한 인사상 영향은 어떠한가, 그리고 우리보다 일찍 저출산·고령화 사회에 접어 든 일본에서의 육아·개호휴업법을 살펴보고 개선과 시사점을 얻고자 하였습니다.

이슈브리프는 기획특집의 일·가정양립정책의 연장선 상에서 여성의 사회적 지위향상 점검 지표 중 일·가정양립 영역 지표에서의 변화추이 및 관련 요인과 여성관리자의 일·가정양립 실태를 다루었습니다. 여성의 사회적 지위향상 점검지표는 국정과제를 기반으로 여성의 지위변화를 점검하는데 총 5개 영역 47개 지표로 구성되어 있습니다. 이 중 일·가정양립 영역에서 측정 가능한 7개의 세부지표들에 대해 변화 추이를 살펴보았습니다. 아울러 100인 이상기업에서 대리급 이상으로 재직하고 있는 여성관리자를 대상으로 경력유지를 위해 조직의 측면과 개인이 처한 측면으로 구분해 일·가정양립 실태를 분석하였습니다.

국제리뷰는 2015년 10월 베트남 하노이에서 개최한 제3차 한국-베트남 여성포럼을 다루고 있습니다. 여성포럼은 ‘여성의 경제활동 참여확대’와 ‘여성과 사회적 문제들’ 두 섹션으로 구성되었습니다. 포럼을 통해 지속적인 교류협력이 다양한 분야에서 더욱 활발하게 이뤄져야 한다는데 뜻을 모으는 자리이기도 했습니다. 또한 한국여성정책연구원과 베트남 가족여성연구원은 ‘한국에서 성주류화 제도와 과정’과 ‘베트남 여성의 정치 참여확대 및 장애’라는 주제로 한 공동 워크숍 내용을 살펴보았습니다.

마지막으로 정책현장탐방에서는 시흥시 ‘워킹맘·워킹대디지원센터’를 방문하였습니다. 워킹맘·워킹대디지원센터는 여성가족부에서 2015년 전국에 6개소를 지정하여 시범운영하고 있고 시흥시 워킹맘·워킹대디지원센터는 2015년 4월에 개소하였습니다. 워킹맘·워킹대디사업을 시작한 동기, 그간의 운영 실정 그리고 맞벌이 가구들이 직면하고 있는 실질적 어려움을 돕기 위한 지원내용 등에 대해 박성희 센터장과의 인터뷰 내용을 담았습니다.

기획특집

현장에서의 일·가정 양립 제고를 위한 정책적 대응

- 여성의 시간선택제 일자리: 일·가정 양립을 위한 방안으로서의 제언

장수정 | 단국대학교 사회복지학과 부교수

류선정 | 단국대학교 프랑스어과 부교수

- 여성 과학기술인력의 탄력·재택근무제도 시행을 위한 법제화 방안

이창규 | 경희법학연구소 연구원/법학박사

- 지방자치단체 육아휴직 활용실태 및 개선방안

문미경 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

- 일본의 육아·개호휴업법과 정책적 시사점

이형범 | 경찰수사연구원 교수

여성의 시간선택제 일자리: 일·가정 양립을 위한 방안으로서의 제언

장수정*

단국대학교 사회복지학과 부교수

류선정**

단국대학교 프랑스어과 부교수

1. 들어가는 말

한국에서는 맞벌이 여성의 일과 가사 및 양육이라는 이중부담을 줄이기 위해 2000년대부터 일·가정 양립 정책으로서 다양한 형태의 탄력근무제를 도입하였다. 일·가정 양립을 위한 탄력근무제에는 시차출퇴근제, 단축근무제(시간제), 재택근무, 요일선택(집중)근무 등이 있으며, 회사들은 “가족친화정책”이라는 이름하에 이와 같은 탄력근무제를 시도해왔다. 탄력근무제의 하나인 단축근무제(시간제)와 유사하게 2013년 정부는 “시간선택제 일자리 활성화 추진 계획” 발표에 이어, 최근 2015년 5월 경력이 단절된 여성의 노동시장 재진출의 활성화를 위해 ‘여성을 위한 시간제 일자리¹⁾ 확대 방안’을 발표하였다. 이 정책은 우리나라 여성의 경제활동이 30대 중반에 현저하게 낮아지는 M자형 패턴을 보이고 있는 점에 주목하고, 경력단절 여성의 고용률을 높이려는 취지에서 추진되었다. 그러나 시간제 일자리 확대 정책 발표 이전에도 시간제 근로의 비중은 점점 높아지는 추세였으며, 특히 시간제 고용에서 여성의 비중은 높은 수치를 차지하여 왔다. 우리나라의 시간제 고용의 경우 시간제 근로자가 10년 사이에 2배 가까이 증가했으며, 2013년 기준 전체 시간제 근로자 중 여성

*전자우편 : sjjang@dankook.ac.kr

**전자우편 : ryuhappy@dankook.ac.kr

본 연구는 “프랑스와 한국의 시간제 일자리-일·가정양립을 위한 여성주의적 접근-(류선정·장수정, 2015)”이라는 제목으로 한국프랑스학논집(89집)에 실렸던 내용을 수정·보완하여 쓰여졌음을 알립니다.

1) 본 논문에서 사용한 시간제 일자리는 넓은 의미의 파트 타임 일자리를 뜻하며, 시간선택제는 박근혜 정부에서 양질의 좋은 시간제 일자리를 표현하기 위해 사용한 용어이다. 본 논문에서는 맥락에 따라 이 두 용어를 혼용해서 사용하고 있음을 밝힌다.

의 비중은 72.1%로 꽤 높은 편이다(통계청, 2013). 한국의 시간제 고용 비중은 OECD 평균의 1/2보다 약간 높으며 여성고용 중 시간제 근로의 비중도 OECD 평균의 1/2 수준이다. 실제 우리나라의 시간제 일자리는 저임금, 낮은 근로복지, 정규직 전환이 어려운 나쁜 일자리 형태였다. 특히 기존의 시간제 일자리가 질 낮은 서비스업종에 집중되었고, 시간제 근로자들이 대부분 여성과 저학력층이다(통계청, 2012). 때문에 정부가 발표한 “반듯한 시간선택제 일자리”가 정말 좋은 일자리 일 수 있나 라는 논란이 제기되어 왔다.

현재 정부에서 추진하는 시간제 일자리는 시간적 제약 때문에 경제활동을 하지 못하는 사람들, 특히 자녀 양육에 우선순위를 둔 여성의 시간제 일자리, 즉 일·가정 양립을 위한 ‘양질의 시간제 일자리’에 초점을 두고 있다. 성별분업현상이 강하고 출산과 휴가정책이 부족한 현실에서 출산과 양육 시기에 비경제활동 상태로 돌아가 전업주부에 머무르고 있는 경력단절 여성이 많다. 통계청 자료에 의하면 2015년 상반기 기준 경력단절 여성은 205만 3,000여명이고, 이 중 육아를 이유로 일을 포기한 여성이 31.4%나 되는 것으로 집계되었다. 그리고 여성정책연구원에서 2013년에 실시한 시간선택제 일자리 수요조사에 따르면 시간선택제를 선호하는 이유가 ‘자녀보육과 교육을 위해서 (40.6%)’라고 답한 비중이 가장 높았다(김영옥, 2013). 또한 2013년 고용노동부에서 시행한 ‘남녀고용평등 전 국민 의식조사’ 결과 국민의 63.5%, 여성의 69.4%가 시간 선택제로 일할 의향이 있음을 밝혔다(동아일보, 2013. 10. 28). 이에 정부는 시간선택제 일자리가 신규 일자리 창출과 여성 근로자의 일·가정 양립을 위한 ‘상용직

위주 일자리’라는 계획을 밝혔다. 요컨대, ‘정규직과 흡사한 시간제’로서 임금, 사회보험, 교육훈련, 수당, 휴가 등을 부여받는 데 합리적인 이유 없이 정규직과 차별대우를 받지 않는 일자리를 의미하는 것이다. 이에 여성계와 일부 노동계에서는 정부에서 밝힌 시간제 일자리의 고용 형태에 관해 애매 모호하다고 비판하였다. 즉, ‘정규직과 흡사한 시간제’라고 하지만, ‘상용직 일자리’는 고용계약 기간이 1년 이상인 근로를 지칭하므로 비정규직에 포함될 수 있다는 것이다. 이런 논란 속에서 박근혜 정부 이후 여성들의 시간선택제 일자리가 확대 추진되어 왔다.

여성들을 위한 시간제 일자리의 확대는 이중적인 측면이 있다. 여성들이 여전히 양육을 주로 담당하는 현실에서 양육과 일을 병행할 수 있게 하는, 즉 여성의 노동권을 유지할 수 있게 하는 방안이라는 주장이 있다. 반면, 시간제 근로에 대한 보호 규정이 부족한 현실에서 시간제로 인해 여성의 저임금화와 부수적인 노동자로서의 지위를 정당화한다는 주장도 있다(신경아, 2013; 2014). 뿐만 아니라 가사와 양육의 책임 시간 외에 근로하게 되는 시간제 일자리는 여성에게 결국 일과 가정의 이중 부담을 지속시킬 것이라는 지적이 있다. 따라서 시간선택제 일자리가 안정적인 일·가족 양립 지원 정책인지, 일과 가족에 대한 이중 책임 부가인지에 대한 현장 검토가 필요하다.

2. “반듯한 시간제 일자리”와 실제

최근 시간제 일자리가 얼마나 증가했는가? 또한 시간제 일자리의 증가가 경력단절 여성의 고용증

가로 이어졌는지, 그 일자리는 “반듯한 일자리”인지에 대한 점검이 필요한 시점이다. 아래 <표 1>은 2008년부터 2015년 현재까지의 시간제 노동자 연도별 추이를 나타내고 있는데 시간제 노동자가 지속적으로 증가하고 있다. 시간제 일자리를 늘려

고용률을 높이겠다는 정부의 목표와 맞물려 증가하는 추세라고도 볼 수 있다. 또한 시간제 근로자 중 여성의 비중이 70%를 넘어 시간제노동의 여성화는 노동시장 안에서 이미 고착화되고 있다(통계청, 2015).

<표 1> 시간제노동자 연도별 추이

(단위: 명)

2008	2010	2012	2014	2015
130만 1000	152만 5,000	170만 1,000	191만 7,000	209만 1,000

참고: 근로형태별 및 비임금근로 부가조사 결과. 통계청. 2015. 8

그런데 양질의 시간제 일자리는 아직까지 실제로 많지 않은 실정이다. 시간제 근로의 시행에 있어 다음과 같은 다양한 문제점들은 여전히 존재한다.

첫째, 여성 고용률이 OECD 국가 중 평균 이하인데다, 남녀 임금 격차가 회원국 가운데 가장 큰 우리나라의 국내 시간제 근로의 임금, 특히 여성의 시간제 근로의 임금 문제는 매우 심각하다. <표 2>에서 볼 수 있듯이 2015년 여성 시간제 근로자 임

금은 월 평균 약 67만원 수준으로 조금씩 상승하고 있지만 큰 변화는 없다. <표 3> 근로형태별 월 평균 임금에서 시간제 근로자 임금을 보면 2014년도에 비해 조금 증가하긴 했지만 정규직 근로자의 약 4분의 1 수준이다(통계청, 2015). 2015년 기준 정규직 근로자 평균 주당 근로시간이 41.3 시간이고 시간제 근로자는 20.1 시간으로 시간제 일자리의 최소 근로시간 보장과 임금 개혁이 시급한 실정이다.

<표 2> 시간제 근로자 월평균임금

(단위: 만원)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
시간제 전체	56.5	60.4	60.7	65.4	66.2	70.5
남자	60.8	64.4	66.9	73.0	71.1	79.3
여자	54.9	58.9	58.4	62.5	64.1	66.6

참고: 근로형태별 및 비임금근로 부가조사 결과. 통계청. 2015. 8

〈표 3〉 근로형태별 월평균 임금

(단위: 만원, %, 전년동월대비)

	임금근로자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				한시적	기간제	비기간제		
'14. 6~8월 평균	223.1	260.4	145.3	161.4	158.3	172.5	66.2	151.5
'15. 6~8월 평균	229.7	269.6	146.7	162.9	162.6	163.9	70.5	150.6

참고: 근로형태별 및 비임금근로 부가조사 결과. 통계청, 2015. 8

둘째, 비정규직에 해당되는 시간제 근로자에 대한 복지 수혜와 사회보장제도의 혜택은 정규직 근로자에 비해 턱없이 낮다. 〈표 4〉에서 볼 수 있듯이 2015년 시간제 근로자의 고용보험, 건강보험, 국민연금 가입률이 비정규직 중 가장 낮으며 전년도에 비해 모두 하락하였다. 일반적으로 시간제 일자리는 고용보험 적용이 제외되는 경우가 많은데, 고용보험 제 10조 및 시행령 제 3조에 따르면 1개월 간 소정근로 시간이 60시간 미만인 자는 고용

보험 적용이 제외되기 때문이다. 따라서 여성 시간제 근로자는 실업 급여도 받기 어려운 실정이다(문화일보, 2014. 5. 2). 그리고 2015년 통계청에 따르면 시간제 근로자의 퇴직금 수혜율은 14%에 그쳤으며, 상여금은 17%, 시간 외 수당은 9%에 머물렀다. 또한 유급휴일을 이용한 시간제 근로자는 9%에 그쳤다. 시간제 근로자의 불안정하고 낮은 수준의 사회보장제도를 개선되기 위해서는 장기적으로 재정적인 대책 마련이 필요하겠다.

〈표 4〉 사회보험 가입률

(단위: %, %p, 전년동월대비)

	2015. 8					
	국민연금		건강보험		고용보험	
		증감		증감		증감
임금근로자	67.4	-0.5	71.5	0.1	68.6	-0.2
◎ 정규직	82.0	-0.1	84.8	0.7	82.4	0.4
◎ 비정규직	36.9	-1.5	43.8	-0.9	42.5	-1.3
- 한시적	54.4	-1.6	64.1	-1.2	60.4	-2.4
기간제	58.2	-0.3	69.4	0.1	64.6	-1.4
비기간제	40.4	-6.7	44.6	-6.5	45.4	-5.9
- 시간제	13.3	-1.3	17.5	-0.3	18.8	-0.8
- 비전형	21.0	-0.8	31.1	-0.1	29.0	-0.2

참고: 근로형태별 및 비임금근로 부가조사 결과. 통계청, 2015. 8

셋째, 현재 전체 시간제 근로자 중 상용직 근로자는 소수이고 약 90% 이상이 임시직이거나 일용직 근로자이다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조항 제1항을 보면, 법률상으로 사용자가 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에 당해 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 시간제 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다고 명시되어 있는데, 실제 시간제 근로자의 정규직 근로자로의 전환이 쉽지 않은 편이다. 따라서 앞으로 근로전환이 유연하면서도 안정성이 보장된 시간제 근로의 정착이 절실하다. 정규직 조건 하에 시간제 근로계약을 체결할 경우 사용자의 사회분담금을 경감해주는 프랑스의 정책은 사용자의 부담을 줄이기 위한 차원에서 고려할 만하다.

넷째, 시간제 일자리는 미취학아동을 둔 여성근로자들에게 일과 가족을 병행할 수 있는 노동권을 확보하게 한다는 점에서 중요한 제도이지만, 임금과 근로환경의 차별적 대우로 이어질 수 있다. 더욱이 다른 보육정책이 뒷받침되지 않은 채 시행되거나, 남성의 양육참여 등에 대한 개선방안이 없이 이루어진다면 오히려 직장일과 가사로 인한 여성의 장시간 이중 노동으로 이어질 수 있다. 그러므로 시간제 근로는 양성평등 정책을 동시에 수반할 때 일·가정 양립을 위한 대안적인 고용형태가 될 수 있다.

정부의 “반듯한 시간선택제” 일자리 정책이 발표된 이후 공공부문과 몇몇 기업에서 안정적인 형태로 시간선택제 일자리를 만들어내는 사례들도 있다. 정부는 주 20시간 내외 근무하고 60세 정년을 보장받는 시간선택제공무원을 채용하였는데, 합격자의 75%가 여성이었다(조선일보, 2014. 6. 27). 2014년 998명의 시간선택제공무원을 신규

채용 하였고, 2015년 1,329명을 채용해 모두 1,706명을 신규 채용했다. 정부는 2016년과 2017년에도 각각 1,275명, 1,572명의 시간선택제공무원을 채용할 계획에 있다(매일경제, 2015. 12. 15).

시간 선택제일자리를 시행하고 있는 ‘에어코리아’의 경우도 양질의 시간제 일자리를 창출한 모범 사례로 언급되고 있는데, 시간제 근로자는 4대 보험에 가입된 정규직 근로자로 주 30시간을 일하고 줄어든 시간만큼 임금만 덜 받는다. 더욱이 시간제 일자리를 선택한 근로자는 본인이 원하는 때 언제든지 전일제 일자리로 전환할 수 있다(이현수, 2013). 그러나 대부분 시간선택제 일자리는 여전히 불안정한 형태이다.

2012년 정부의 시간선택제 정책과 맞물려 전환형 노동자 3명, 신규형 노동자 19명의 여성(고공부 부분 공단 3곳, 제조업 1곳, 금융업 1곳, 서비스업 1곳, 보건의료업 1곳)을 심층 인터뷰한 신경아(2015)의 사례연구를 살펴보면, 노동시간, 임금, 고용안정성, 승진, 인간관계에서 어려움을 드러내고 있다. 초과근무의 불가피성과 초과근무 수당의 미지급, ‘시간선택제’임에도 원하는 시간을 선택할 수 없어 여전히 일·가족 양립이 어려운 점, 근로 피크타임의 노동임에도 단순 시간비례(또는 시급제) 혹은 준정규직 임금에 준하는 시간비례제로 인한 저임금, 승진체계 없음, 조직 안에서 주변화 등의 사례들이 상당기관에서 드러났다. 이러한 열악한 조건에도 불구하고 응답자들은 자신의 일을 갖는 데서 오는 만족감을 드러냈다. 또한, 가족 돌봄 책임이 완화되지는 않았음에도 불구하고 직장 일과 가사를 병행할 수 있는 점을 긍정적으로 보고하였다.

신경아(2015)의 연구를 통해 볼 때, 시간제 일자의 큰 문제점의 하나는 신규형으로 일한 기업 중 한 곳을 제외하고 시간선택제 노동자의 전일제 근무 전환이 허용되지 않아 현재 정부정책 추진에 의해 확대되어 온 시간선택제 일자리의 한계를 엿볼 수 있다. 전일제에서 시간제로 전환하여 근로를 하고 있는 전환형 노동자의 경우도 조직적인 차원의 대체인력 보완이 이루어지지 않음으로 인해 개인적으로 동료들에게 동의와 협력을 구해야 하는 문제, 조직 내 승진 및 인사상의 불이익을 감수할 수밖에 없다는 점을 받아들이고 있는 것으로 나타났다. 이는 현장에서 시간선택제 일자리에 대한 제도적 보호 장치가 여전히 미약하다는 것을 알 수 있다. 시간선택제 일자리가 전일제와 동일한 조건과 시간을 선택할 수 있는 자리로 강조했는데 신경아의 연구에 비추어 볼 때 신규채용 시간선택제 일자리가 기존의 시간제 일자리와 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

프랑스의 근로 형태별 차별 금지 법규를 보면, 전일근로자와 시간근로자 간의 차별을 금지하고 있는데, 지위와 임금에 있어서 동등 대우할 것을 원칙으로 하고 있다. 성과급, 식비 및 교통비, 해고보상금, 근속수당에는 ‘시간비례적 보호원칙’이 적용된다. 최근 실시된 ‘근로유연안정화법’에도 시간제 근로에 관한 법안을 포함하고 있다. 한편에서 시간제 근로는 “불안전 근로”(김상배, 2014; Parisien, 2013. 11. 25)의 다른 말이라며 이 법안을 비판하고 있지만, 시간제 근로자를 위해 주당 최소 24시간 근로를 보장하고 의료보험을 확대적용하며 노사협상을 의무화 하는 등 시간제 근로환경의 개선 방안을 고려하고 있다는 점에서 우리나라에 시사하는 바가 있다고 하겠다. 요컨대, “지속적인 형태

의 불완전 고용”(김상배, 2014; L'express, 2013. 11. 25)의 확대 재생산이 아닌, 안정적인 시간제 일자리에 대한 논의와 더불어, 유연성과 안정화가 어떻게 동시에 가능한지에 대해 다각도의 모색이 필요하다.

또한 프랑스에서는 산모가 전일제에서 시간제로 전환하기를 원한다면 고용주는 이를 허락해야 하며, 가족수당은 소득에 관계없이 지급된다. 전일제에서 시간제로 전환 시 고용계약과 임금은 시간제 근로 규정에 의해 책정되며, 다시 시간제에서 전일제로 복귀 시 고용계약과 임금은 전일제 규정으로 수정 적용된다. 직장 여성은 출산, 입양, 병가 등의 휴가 후에도 시간제 근무 또는 휴직을 선택할 수 있는데, 그 기간 동안 자녀 양육을 위한 보조금(직업 활동에 대한 자유선택 보조금)을 지원받을 수 있다. 자녀양육을 위해 직업을 포기한 경우는 출생일이나 입양일로 부터 최대 12개월 동안 매달 보조금이 지급된다. 이처럼 시간제 일자리가 여성의 생애주기에 맞춰 출산, 양육, 경제활동 준비(재준비)에 안정적으로 활용되어질 수 있는 방안이 우리나라에서도 필요하다. 이런 프랑스의 제도적 장치는 궁극적인 일·가족 양립활용 방안으로서의 시간제 일자리 활용에 대한 포괄적인 논의에 대한 함의를 제공한다. 지금까지 한국사회에서 시간제 근로 관련 법률에서는 비례성원칙, 유급휴일, 산전후휴가 등을 명시하고 있지만, 현장에서는 지켜지지 않고 있으며 시간제 보호에 대한 담론이 확산되기보다는 단시간 노동에 대한 시간급화의 확산 담론을 재생산하고 있는 실정이다(김영옥, 2014).

시간선택제 일자리에 대해 한국, 네덜란드, 독일을 비교한 김유휘·이승윤(2014)의 연구를 보면, 독일과 네덜란드의 경우 노동자 권리로서의 전일

제에서 시간제 전환 또는 시간제에서 전일제로의 전환이 보장되어 있고, 희망근로시간과 실제 근로 시간의 격차가 크지 않으며 시간제 근로에 대한 차별 보호법과 구속력이 있다고 보았다. 반면 한국의 경우 시간제와 전일제의 상호 전환이 어렵고, 시간제 근로 고용에 있어서도 고용주를 대상으로 한 지원만 존재할 뿐 시간제 근로자에 대한 지원이나 세제혜택이 없어 시간제 근로자에 대한 권리 보장이 미흡하며 차별 방지가 명시되지 않거나 구속력이 없음을 지적하고 있다.

일하는 여성들을 위한 일·가족 양립 정책을 위해서는 시간제 일자리 창출보다는 안정적인 일자리 안에서 시간제와 전일제를 선택 사용할 수 있도록 해야 할 것이다. 기존 정규직에서 시간제로의 전환의 경우 대체인력, 임금보존 등의 제도적 지원 장치와 구속력이 이루어져야 한다. 또한 시간제 일자리 고용안전성에 대한 보호 장치들이 마련되어야 한다. 궁극적으로 일·가족 양립을 위해 여성들이 시간제 일자리를 활용할 수 있도록 하기 위해서는 안정적인 일자리 안에서 시간제 활용방안과, 시간제 근로 수요에 맞는 일자리 창출 및 보호 체계 마련이 정책적으로 뒷받침되어야 한다.

3. 결론: 일·가족 양립 정책을 위한 제언

한국의 경우 시간제 일자리에 관한 오랜 고민과 제도적 뒷받침이 되어있지 않은 상황에서 시간선택제 일자리 정책이 추진되어 왔다. 경력단절 여성을 위한 일자리가 창출된다는 차원에서 시간제 일자리 정책에 대해 기대는 여전히 크지만 우리나라 시간제 근로자들의 임금, 대우, 복지 혜택 등이 매

우 열악하다는 점에서, 시간제 일자리가 여성에게 저임금 근로자와 양육의 전담을 오가게 함으로써 일과 돌봄의 이중부담을 통한 성별분업을 가속화할 수 있다는 지적들이 많다.

프랑스를 비롯한 유럽의 여러 나라들은 노동시간 단축과 유연성 확대 차원에서 오랜 시간에 걸쳐 시간제 고용이 촉진되었다. 그 결과 독일을 비롯한 영국, 네덜란드 등에서도 시간제 일자리 확대로 고용률은 높아졌다. 그러나 전환보장과 차별방지 및 보호 장치 등이 있었음에도 불구하고 임금격차가 심해지고 남성일자리로서의 전일제, 여성일자리로서의 시간제 현상이 심해지며 성별 격차는 더욱 벌어지고 전일제 일자리로의 전환도 힘든 것으로 나타났다(김영옥, 2014; 김유휘·이승윤, 2014). 또한 서두에서 언급한 것처럼 안정적인 전일제 안에서 탄력근무 활용이 잘 이루어지는 경우 불안정한 일자리 형태인 시간제 전환은 이점으로 작용하기 어렵다. 탄력근무제와 육아휴직 등 일·가족 양립 지원 정책이 잘 되어 있는 스웨덴의 경우가 여기에 해당된다고 할 수 있다. 우리나라는 시간제 일자리에 대한 차별 방지 및 보호 장치가 미흡한 상황이기 때문에 경력단절 여성을 위한 시간제 일자리 확대로 인해 성별 격차가 더욱 가속화 될 수 있다.

특히 그동안 정부는 안정적인 고용보장 안에서 '전환형 시간제 일자리'를 늘리기보다 시간제 일자리를 신규로 늘리는 것에 치중해 왔다. 경력이 단절된 여성의 재취업과 일·가족 양립을 위해 시간선택제 일을 추진해 왔다. 그러나 보다 궁극적으로 경력단절을 예방하고 여성들에게 일·가족 양립을 지원하기 위한 것이 목적이라면 생애주기에 맞

추여 전환할 수 있는 전환형 일자리와 그에 대한 보호 장치, 시간선택제에서 전일제로 전환이 가능한 일자리이어야 할 것이다. 즉 고용률을 높이기 위한 수단으로서의 시간제, 그 대상으로서의 여성을 상정하는 것이 아니라 생애주기에 따라 안정적인 일·가정 양립 지원 방안으로의 시간제, 그것을 선택할 수 있는 여성의 권리로서의 담론 이행이 필요한 시점이다.

시간제 일자리가 일·가정 양립을 위한 질 좋은 일자리가 되기 위해서는, 안정적인 일자리 안에서의 시간제와 전일제 근로 전환 선택의 유연화를 형성하고 젠더 통합적인 관점에서 안정적인 지위를

보장하는 일자리 보호 정책들을 마련하는 것이 시급하다. 특히 일·가정 양립을 위해서는 노동권과 부모권/돌봄권이 잘 보장되어야 한다(윤홍식, 2005). 그리고 선택시간제를 통한 노동권 보장을 위해서는 선택시간제를 위한 보호 장치와 부모권 확보를 위한 정책이 시간선택제 일자리 안에서도 확보 되어져야 한다. 시간제노동의 확산으로 여성의 이중 역할이 가중되고 장시간 근로가 확산될 수 있다. 따라서 궁극적으로 한국사회의 근로시간을 단축하는 논의와 더불어 시간제 근로 보호와 질 제고가 함께 이루어져야 할 것이다.

참 · 고 · 문 · 헌

1. 저서와 논문

- 김상배, “프랑스 시간제 노동 현황: 여성노동을 중심으로”, 『국제노동리뷰』, 2014, 1, 54-62.
- 김유휘 · 이승윤, “ ‘시간선택제 일자리’ 정책의 분석과 평가: 한국, 네덜란드, 독일 비교 연구”, 2014, 93-128.
- 신경아, “시간제 일자리에 관한 여성주의적 소고”, 『페미니즘 연구』, 2013, 13(2), 121-141.
- 신경아, “시간제 노동과 성평등”, 『한국여성학』, 2014, 30(1), 81-112.
- 신경아, “시간선택제 여성노동자의 조직 내 주변화에 대한 연구”, 한국여성학, 31(2), 132-179.
- 윤홍식, “가족정책의 성통합적 재구조화: 노동주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로”, 『한국사회복지학』, 57(4), 291-319.

2. 연구보고서

- 김영옥. 2014. 시간선택제 근로 정책이 여성고용율을 높이려면. 젠더리뷰, 봄호, 28-35.
- 김영옥. 2013. 여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선택제 일자리 확산 방안, 한국여성정책연구원.
- 통계청, “경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로 부가조사 각 년도 8월” .

3. 신문

- 유현진, “여성근로자는 실업급여 받기도 어렵다”, 문화일보, 2014. 5. 2.
- 이현수, “정규직 시간제, 대한민국의 실험-1”, 머니투데이, 2013. 6. 1.
- “시간선택제 공무원 시험, 여성 합격자만 75%...대부분이 경력단절녀”, 조선일보, 2014. 6. 27.
- 박종현, “[2013 일자리 리스타트]〈1〉시간선택제 일자리, 한국 노동시장에 필요한 이유”, 동아일보, 2013. 10. 28.
- 최희석, “시간선택제 공무원에 공무원연금 적용 검토”, 매일경제, 2015. 12. 15.
- 《Emploi: le faux temps libre du temps partiel》, Parisien, 2013. 11. 25.
- 《Temps partiel: huit emplois sur dix occupés par des femmes》, L'express, 2013. 11. 25.

4. 인터넷 사이트

-OECD 자료:

<http://www.oecd.org/social/soc>

여성 과학기술인력의 탄력 · 재택근무제도 시행을 위한 법제화 방안

이 창규

경희법학연구소 연구원/법학박사

1. 들어가며

우리나라의 고령화 및 저출산 현상은 청·장년층 인적자원의 감소로 이어져 여성 인재의 활용이 절실히 필요하게 되었다¹⁾. 여성인재의 활용방안 중 여성 과학기술인력의 효율적인 활용 모색은 국가 경제발전과 함께 여성인권을 신장하기 위한 방법으로 주목할 필요가 있다.

우리 사회에서 여성의 경제적 활동의 중요성이 높아졌지만, 가정 내에서 여성은 육아 부담으로 인해 직장 내에서 근무에 제약이 발생할 수밖에 없었다. 이는 전체 여성 과학기술인력에게 해당하는 사항이며 여성 과학기술인력이 근무할 수 있는 환경 조성을 위한 근로조건 개선이 필요하다고 할 수 있다.

정부는 여성 과학기술인력의 적극적인 활용을 위해 적극적 고용개선조치로서 채용·승진목표제 등을 제시하고 있지만, 직장과의 병립(並立)을 위한 유연 근무제 법제화가 필요하다. 유연근무제 등을 통하여 직장과의 병립을 동시에 유지할 수 있는 근로조건의 개선은 여성인력의 생산성을 높일 수 있다. 이미 EU 21개국의 경우에는 50% 이상 유연근무제를 도입하고 있으며, 우리나라의 경우에는 2~7% 도입되고 있다²⁾. 이에 따라 여성 과학기술인력 활용정책의 핵심은 청년층 여성인력이 각 분야에서 지속가능하게 활동할 수 있도록 지원하는 것이라고 할 수 있다. 그리하여 이 글에서는 여성 과학기술인력의 직장 및 가정을 양립할 수 있

1) 한국보건사회연구원, “저출산·고령화 시대 여성인력 활용방안”, 「보건·복지 Issue & Focus」 제49호, 1~2면.

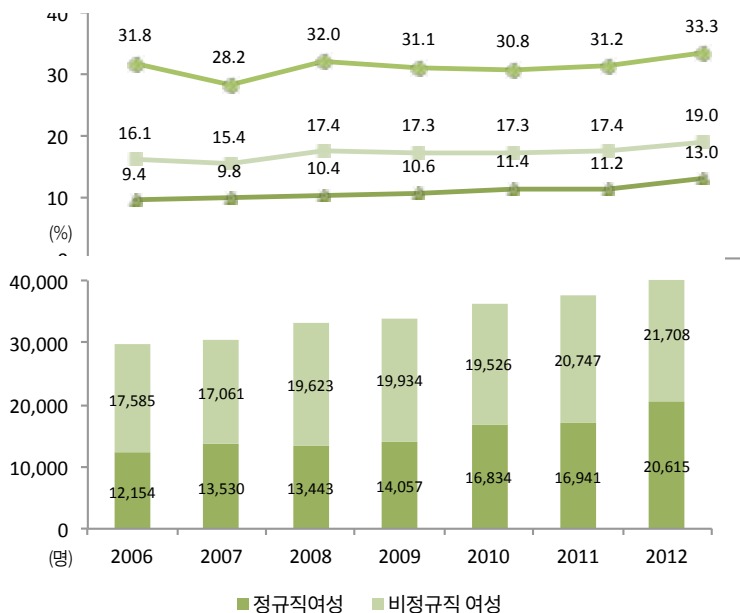
2) 최희선/조진환, “여성과학기술인력 활용 확대를 위한 정책방향”, 「KIET 산업경제」 2010년 8월호, 17면 :Amna Silimand Alfie Stirling, WOMEN AND FLEXIBLE WORKING, Institute for Public Policy Research, 2014, at. 16

는 방안으로서 유연근무제의 효율적인 시행을 위한 법제화 방안을 제시하고자 한다. 특히 최근의 미래 창조과학부에서 공표한 여성과학기술인력 활용 실태조사를 분석하여, 유연근무제 중 탄력·재택 근무제를 효율적인 시행을 위한 법제화 방안으로 취업규칙안(案)을 제시하고자 한다.

2. 여성 과학기술인력의 유연근무제도는 이행되고 있는가?

가. 여성 과학기술인력 현황

여성 과학기술인력 근무제의 문제점을 도출하기 위해 가장 최근에 조사된 여성과학기술인 현황을 분석하고자 한다³⁾. 국내에서 여성 과학기술인 재직여성 규모는 2012년 기준으로 42,323명이다. 아래의 [그림 1]에서 볼 수 있듯이 매년 여성 과학기술인력이 증가하고 있는 추세이다.

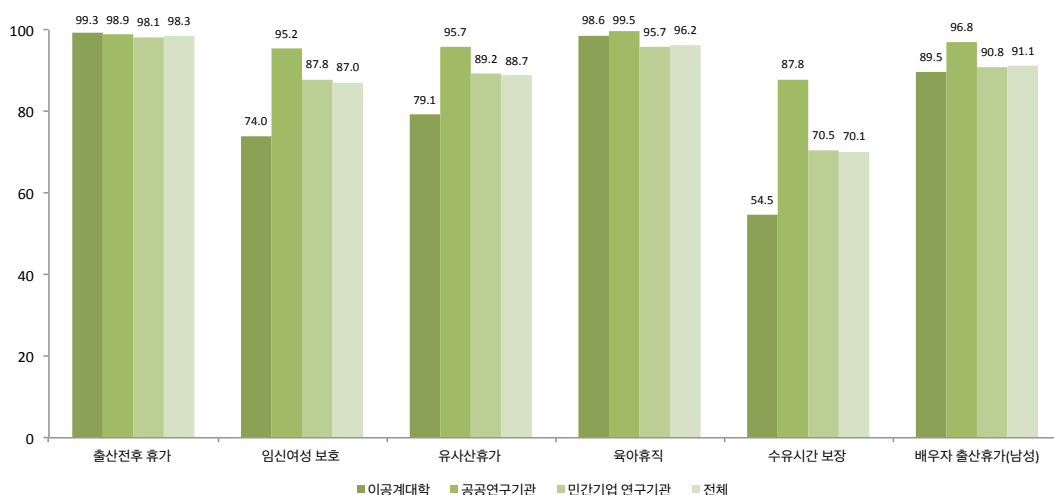


[그림 1] 정규직 재직 규모 및 비율('06~'12)

3) 이 글에서 제시한 통계자료는 미래창조과학부에서 2014년 10월에 발표한 “2013년 여성과학기술인력 활용 실태조사 결과”를 토대로 분석한 자료임을 밝혀둔다.

전반적으로 여성과학기술인 근로 기반은 일·가정 양립 지원제도상의 법적 의무제도는 활성화가 되어 있지만[그림 2] 기관 내 자율적인 일·가정 양립 지원제도 운영은 여전히 저조하다고 할 수 있다[그림 3]. 그나마 공공연구기관의 경우 타 기관 유형에 비해 자율적 제도를 포함한 전반적인 운영률이 높게 나타났다. 법적 의무제도 운영률은 출산

전후 휴가(98.3%), 육아휴직(96.2%), 배우자출산 휴가(남성 : 91.1%), 유사산 휴가(88.7%), 임신여성 보호(87.0%), 수유시간 보장(70.1%)의 순서이다. 기관 내 자율적 제도 운영률은 병가휴직, 연수 휴직 등 일반휴직(96.6%), 휴게실(89.1%), 불임 휴직제(23.3%), 탄력 재택근무제(21.4%), 수유시설 운영(14.3%) 순서이다.



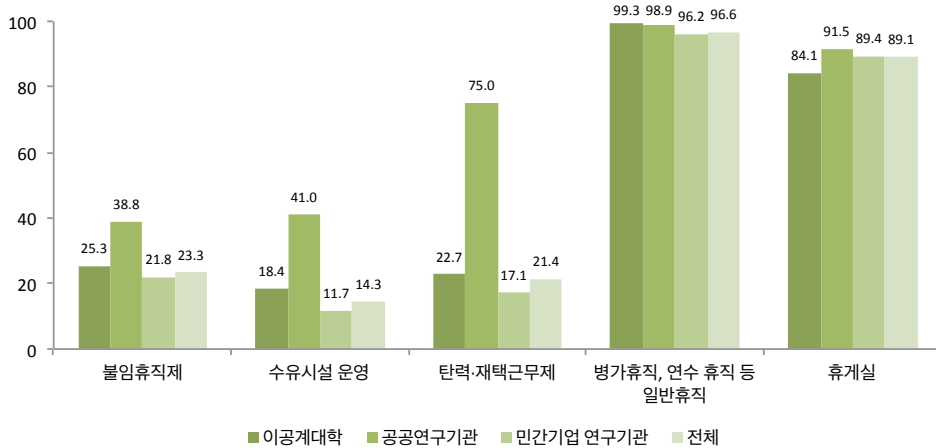
[그림 2] 2012년 일·가정 양립 지원제도 중 법적 의무제도 운영률

나. 여성 과학기술인력 유연근무제도의 도입 문제점

공공연구기관은 기획재정부의 “2014년도 출연 연구기관 인력운영 추진계획”을 통해 비정규직 연구 인력의 정규직 전환 등을 시행하면서 여성 과학기술인력의 경쟁력 제고를 도모하고 있다. 이러한 기획재정부의 정책은 시간선택제 일자리, 유연근무제, 경력단절 여성 채용 도입은 다른 직업군과 동일한 인력운용 기준을 적용하고 있는 것이다⁴⁾. 그러나 통계자료에서 볼 수 있듯이 여성 과학기술인력의 근로환경에 대한 법적 의무제도는 상당히

활성화되어 있지만, 자율적 지원제도의 활용은 저조하다. 법적 의무제도 운영률은 출산전후 휴가(98.3%), 육아휴직(96.2%), 배우자출산휴가(남성:91.1%), 유사산 휴가(88.7%), 임신여성 보호(87.0%), 수유시간 보장(70.1%)이다. 그리고 기관 내 자율적 제도 운영률은 병가휴직, 연수 휴직 등 일반휴직(96.6%), 재택근무제(21.4%), 수유시설 운영(14.3%)이다. 제시한 자료에서 볼 수 있듯이 공공연구기관의 경우 타 기관유형에 비해 자율적 제도를 포함한 전반적인 운영률이 높게 나타났다.

4) 기획재정부, “2014년 출연연구기관 인력운영 방향”, 2014년 5월 1일자 보도자료.



[그림 3] 2012년 일·가정 양립지원제도 중 자율적 제도 운영률

의무제도 운영률의 비율상 큰 차이가 없지만 출산전후 휴가(98.3%), 육아휴직(96.2%), 배우자출산휴가(남성, 91.1%), 자율적제도 운영률은 상당히 큰 차이가 있다. 이는 불임휴직제(23.3%), 탄력·재택근무(21.4%), 수유시설운영(14.3%)에 따른 통계율에서 판단할 수 있다. 이 같은 비율의 차이가 의미하는 것은 ‘법적 강제력’의 유무에 따른 차이라고 생각된다. 그래서 제시한 자료 중 유연근무제도 중 탄력·재택근무 비율이 저조하기 때문에 유연근무제 중 탄력·재택근무를 활성화할 수 있는 방안이 필요하다고 할 수 있다.

3. 여성 과학기술인력의 합리적인 유연근무제 이행 방안은 무엇인가?

가. 유연근무제의 적극적 시행의 필요성

유연근무제(flexible work arrangement)란 근로자들이 일하는 방식 및 시간과 장소에 대한 유연성(有緣性)을 제공하는 제도이다⁵⁾. 유연근무제는 이미 해외에서 채택되어 시행되어 왔으며, ‘근로방식의 유연화’로 표현되기도 한다.

여성 과학기술인력 육성정책은 ‘양성중심’에서 ‘활용중심’으로 전환되었기 때문에 인력의 활용을 위한 직장 내 근무여건을 개선하는 방안이 필요하다. 새롭게 채용된 여성 과학기술인력은 고등고시(高等考試) 전문직 여성들의 증가추세와 비교했을 때 높지 않지만 여성 과학기술인력이 증가될 수 있는 기반이 구축되었다고 할 수 있다⁶⁾. 그래서 직장 과 가정을 양립할 수 있는 지원을 통해 노동시장에 진입한 여성 과학기술인력의 생산성을 높여 성과를 높여야 할 것이다. 여성 과학기술인력에 대한

5) 유연근무제도는 근로시간과 근로 장소로 분별될 수 있으며, 근로시간이 기준으로는 단시간(시간근로제), 선택적(사차출퇴근) 근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 재량근로시간제도, 보상휴가제도, 기간제근로로 나뉘며, 근로 장소는 원격근무제, 재택근무제로 분류할 수 있음.

6) 이은경, “여성과학기술인력의 양성·활용현황 분석 및 정책 시사점”, 『과학기술정책』 제11권, 2001, 13면.

유연근무제의 적극적 도입 및 시행의 중요성은 30대 여성들의 경력단절이 심각하기 때문이다. 30대 여성 과학기술자들은 육아 등으로 경력이 단절되어 재취업하기가 쉽지 않다⁷⁾. 그래서 유연근무제를 적극적으로 도입하여 일과 가정이 양립할 수 있는 고용환경 개선이 필요한 것이다. 여성 과학기술인력의 안정된 회사 생활을 위해 기업의 주체적 역할이 요망되며, 이는 결과적으로 여성 과학기술인력이 직장과 가정을 유지하는 것에도 긍정적인 시너지 효과를 발생한다고 할 것이다. 기업은 단시간 근로제 및 유연근무제 등을 통해 직장가정을 유지하기 위한 지원책을 시행함으로써 근로자의 권익과 생산성을 높일 수 있는 기회를 갖게 된다고 할 것이다.

나. 탄력·재택근무제도의 시행을 위한 취업규칙안(案)

우리나라의 기업들은 글로벌 시대의 무한경쟁에 대비하기 위하여 핵심부문 이외의 업무에 대해서는 외주화(아웃소싱)하는 방법을 통해 인건비 절감을 하고 있다. 기업의 인건비 절감을 위한 외주화는 유연근무제도와 연결될 수 있으며, 근로자의 근무시간과 장소의 유연성을 확대하여 사용자와 근로자에게 편익을 제공할 수 있는 방안이다. 유연근무제도는 생산량 변동에 따른 효율적인 인력운용과 인건비 등의 절감을 목적으로 기업의 필요에 의한 도입된 것이었지만 근래에는 기업들이 치열한 시장경쟁에서 지속가능한 경쟁력을 확보하기

위한 방안이다⁸⁾. 그래서 고용노동부는 노동시간 유연화를 통한 직장가정의 병립 및 여성 고용창출을 유지하기 위해 유연근무제 확산을 적극적으로 추진하고 있다.

그러나 과학연구 산업현장에서 근로시간의 유연화가 단시간 근로제를 중심으로 확산된다면, 근로자의 고용안정성을 저하시키는 방향으로 전개될 공산이 크다. 이 같은 이유는 비정규직 취업자가 대다수를 차지하고 있기 때문에 유연근무제도의 확산은 일자리의 창출에 큰 도움을 주지 않기 때문이다. 그래서 유연근무제도 중 탄력·재택근무를 활용하려는 기업은 근로자에게 동등대우 원칙을 기본으로 한 유연근무제 실행이 필요하다고 할 것이다⁹⁾. 여성 과학기술인력에게 탄력·재택근무제도가 확산되기 위해 이 제도를 활용하려는 기업이 다른 직군의 근로자와 동등한 대우를 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

탄력·재택근무제도를 도입하기 위해선 근무 평가, 임금, 교육훈련 기회 등에서 불이익을 받지 않도록 하는 조항을 단체협약과 취업규칙에 포함시킬 필요가 있다. 그리고 국내 기업들은 탄력·재택근무에 대한 인식이 높지 않기 때문에 유연근무제도의 실행을 위해 근로자의 고용상태나 처우에 있어서 불이익의 발생을 방지하기 위한 취업규칙의 제정이 불가피하다.

이러한 취업규칙의 구체적인 내용은 각각의 기업마다 특수성을 고려하여 도입하는 것이다. 예컨대 어느 기업이 재택근무제를 1일 8시간(주 40시

7) 일반적으로 여성인력은 30대 초반 급격한 노동시장 이탈 후 40대에 점차 현장으로 복귀하는 경향이거나, 이공계 분야는 복귀율이 현저하게 저조함. 40대 여성의 경제활동참가율은 비이공계열 63.1%, 의약계열 70.1%, 이공계열은 57.1%임. 통계청, 「2012년 3/4분기 지역별고용조사」, 2012년 9월.

8) 양인숙/문미경, 「기업의 유연근무제 도입 실태 및 활성화 방안」, 한국여성정책연구원, 2011, 13-14면.

9) 이주희, 「정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제」, 「월간 노동리뷰」, 2011년 3월호, 22면.

간)의 상시 재택근무를 시행 중이면, 이 기업은 유연근무제의 적용 대상 근로자를 별도로 정하지 않고 있기 때문에 모든 근로자에게 모두 적용되는 것으로 해석할 수 있다. 때문에 이 회사가 수시형 재택근무를 도입하는 경우에는 이에 대한 사항을 추가할 수 있다. 또한 근로시간이나 임금 등이 조정되는 경우, 보수 등의 내용도 별도의 규정에서 정할 수 있다. 탄력·재택근무의 효용성은 회사의 사업장이 분산되어 있어서 업무협조를 위한 이동이 많거나, 회사의 지방 이전 등으로 직원들의 출퇴근이 어려워진 경우에 유용하게 활용될 수 있다. 이때 회사의 소속감 결여나 의사소통의 문제를 최소화하기 위해서는 회사의 업무수행 방법이나 협조 방식에 자율성을 부여할 수 있는 직종과 근속년수가 3년 이상 되는 근로자에게 우선적으로 재택근무를 활용하도록 하는 것이 필요하다. 그래서 1년 정도의 시범운영 기간을 거쳐 시행상의 문제들을 점검하고 해결 방안을 마련한 후에 단계적으로 확산하는 것이 바람직하다. 또한 회사의 기술특성과 규모에 맞는 업무보고 및 지시, 업무협조, 정보보안에 필요한 기반을 마련할 수 있도록 상용화된 시스템을 도입할 것인지 자체 개발한 것인지에 대한 검토도 필요하다. 탄력·재택근무의 도입을 위해 실제 직원들의 수요조사가 선행되어야 하지만, 수요가 있는 것과 실제 활용하는 것과는 차이가 있다. 탄력·재택근무 제도의 시범운영에 앞서 유연근무제도에 대한 중간관리자를 포함한 경영진의 인식을 제고시키고, 회사의 관련 제도(취업규칙

등)를 개선할 필요가 있는 것이다. 탄력·재택근무와 관련된 시차출퇴근제나 탄력적 근로시간제의 경우에는 시범운영 기간은 근로자 평가와도 관련된다. 유연근무제도를 활용한 근로자에 대한 평가를 반영하여야 하기 때문에 예컨대 연간 평가횟수가 2회인 경우에는 6개월, 1회인 경우에는 1년 정도의 시범운영기간을 가지는 것이 바람직하다. 또한 유연근무제도의 상사와 동료들이 느끼는 문제점도 찾아내어 반영하는 절차가 필요하다. 그리하여 위에서 언급한 사항에 대한 실질적인 탄력·재택근무의 도입을 위한 취업규칙안을 제시하자면, 「근로기준법」 제58조는 근로시간 계산의 특례를 규정함에 따라 탄력·재택근무를 신청할 수 있는 법정근거가 마련되어 있다. 또한 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정의 근로시간을 근무한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. 또한 「근로기준법 시행령」 제31조는 재량근로의 대상업무를 규정하여 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무와 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무 등을 규정하여 재택근무에 대한 법적 근거를 마련해 놓고 있다고 할 수 있다. 이러한 규정에 따라 탄력·재택근무제도를 위한 취업규칙의 예는 아래와 같다.

〈표 1〉 탄력·재택근무제도의 취업규칙 예시¹⁰⁾

예시 조항
제00조(유연근무제 등) ○○○연구원장(소장)은 기업의 생산성 향상 및 직원 복리 증진을 위하여 다음 각 호와 같이 해당 직원에 대하여 유연근무제를 실시할 수 있다.
① 재택근무제로서 재택 또는 기업이 승인하는 장소에서 1일 8시간(주 40시간) 근무하는 경우
② 집약근무제로서 주 40시간을 유지하면서 집약근무로 주 5일 미만 근무하는 경우(1일 10시간 근무 시 4일 출근)
③ 탄력근무제로서 1일 8시간(주 40시간) 근무체제를 유지하되 출근 시간을 자율적으로 조정하는 경우
④ 단시간근무제로서 주 5일, 1일 4시간 근무하는 경우
제00조(유연근무제) ① ○○○회사는 직원이 제00조 제1항의 1주간 근무시간보다 짧게 조정하여 근무하는 단시간근로를 신청하는 경우에는 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가해야 한다.
② ○○○ 회사는 직원이 임신, 자녀 양육, 그 밖의 사유로 근무시간의 변경을 신청하는 경우에는 오전 8시부터 오후 5시까지 또는 오전 10시부터 오후 7시까지 등으로 근무시간을 조정하여 탄력적으로 근무할 수 있다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 단시간근로 및 탄력근무에 관한 세부사항은 회사가 따로 정한다.
④ 위의 임금, 근로시간, 휴가 이외의 그 밖의 근로조건 인사, 해고, 재해보상 등의 근로조건은 통상근로자와 차별 없이 동일하게 적용해야 한다.

다. 단시간 근로제의 도입 필요

여성 과학기술인력 근무여건의 또 다른 문제점은 단시간 근로제를 적극적으로 활용하지 못하는 문제이다. 이는 기업에서 정규직 단시간 근로제 도입이 업무의 효율성을 낮추며, 채용 및 교육훈련, 인사 및 근로시간 관리 등에 따른 비용 증가를 발생시킨다는 이유로 기피하고 있는 것이다. 또한 근로자 측에서도 단시간 근로제 및 유연근무제가 정규직과 비정규직 간의 고용안정성, 임금, 노동조건, 사회보험 등에서 차별이 크고, 단시간 근로제의 대부분이 비정규직으로 정규직 단시간 근로제 제도는 아직 도입이 시기상조이기 때문이다.

여성 과학기술인력은 단시간 근로제 및 유연근무제 확대에 대한 큰 수혜자이지만 여성계에서는 도입이 적극적이지 않다. 이와 같은 이유는 정규직과 비정규직 간의 차별이 존재하는 상황에서 여성 노동력의 단시간 근로의 확대는 여성 노동력을 효율적으로 운영할 수 없기 때문이다¹¹⁾. 또한 여성 과학기술인력의 경우, 몇몇 직군에서 경우에는 직무 특성상 단시간 근로제 혹은 탄력적 근로시간제가 비효율적인 경우가 있을 수 있다. 예컨대 과학기술산업 중 IT산업은 회사 사무실에서 근무하는 시간이 많은 영향을 미치지 않기 때문에 근로시간과 관련된 출퇴근시차제, 재택근무제, 집중근무제 등을 사용할 수 있는 여지가 있다. 그러나 실험실

10) 「근로기준법」 제93조에 따라 10인 이상의 사업장에서는 취업규칙을 작성 및 신고하여야 함. 고용노동부의 표준 취업규칙에 따라 과학기술 산업현장에서 제정할 경우의 예시 규정이라고 할 수 있음.

11) 양인숙/문미경, 전계보고서, 43면.

위주의 생명공학 기업에서는 실험기기가 있는 실험실의 근무가 전제조건일 수도 있고, 특히 IT 기업은 PM 등 상위직급의 경우에는 근로시간과 관계된 유연근무제 시행이 녹록치 않은 것도 문제이다. 그런데 단시간 근로제는 과학기술 직군에 따라 효율적인 근로시간 유형을 제시할 수 있다. 예를 들어 영국은 2004년부터 의사는 일반근로시간과 응급당직도 담당하여 오랫동안 일하였다. 유럽사법위원회(European Court of Justice)가 이와 같은 제도는 유럽 근로기준(European Working Time Directive : EWTD)에 위반된다고 판단하여 새로운 근무여건이 도입될 수 있는 사건이었다¹²⁾. 이 사례에서 도입된 근로시간 유형은 전체 근로시간을 크게 줄이는 것이며, 결과적으로 의사는 근무부담을 줄임으로서 환자의 안전과 의사의 근로여건을 개선하는 것에 기여한다고 할 것이다. 그리하여 단시간 근로제의 유연근무제도의 도입은 장시간 근로하는 문제에 대한 해결방안으로서 근로시간 단축과 일자리 나누기의 고용정책의 일환으로 제시할 수 있겠다.

4. 마치며

여성 인재들이 과학기술계에서 커리어 개발을 하기 위해선 일과 가정 양립 지원책을 적극적으로 시행할 필요가 있다. 현재 과학기술계는 청소년층 여성인력의 비율이 높아지고 있기 때문에 노동시장에 진입한 여성과학기술인력의 생산성을 높이는 방안으로 '직장과 가정유지'를 할 수 있는 방안이 절실하다고 할 것이다.

과학기술 관련 기업이 자발적으로 도입하는 것이 좋지만, 효율적인 정책시행을 위해 취업규칙 등의 법제화 방안이 필요하다. 이와 더불어 여성 과학기술인재들은 자신의 근로환경 개선을 위한 권리의 주장을 적극적으로 해야 한다. 이러한 권리주장을 통해 직장과 가정을 양립할 수 있는 근로환경을 확보할 수 있으며, 장기적 커리어 개발을 달성할 수 있다고 할 수 있다.

앞으로 직장과 가정을 양립하는 정책은 단기간에는 여성에게 혜택을 부여하지만 장기적으로 남녀 모두에게 이득을 가져올 것이다. 또한 과학기술산업의 고용환경도 개선되어 후속세대에게 안정된 고용환경을 제공할 것이다.

¹²⁾ NHS Employers, Working Time Directive, June 2009, at 3.

참·고·문·헌

- 기획재정부, “2014년 출연연구기관 인력운영 방향”, 2014년 5월 1일자 보도자료.
- 미래창조과학부, “2013년 여성과학기술인력 활용 실태조사 결과”, 2012.
- 양인숙/문미경, 「기업의 유연근무제 도입 실태 및 활성화 방안」, 한국여성정책연구원, 2011.
- 이은경, “여성과학기술인력의 양성·활용현황 분석 및 정책 시사점”, 「과학기술정책」 제11권, 2001.
- 이주희, “정규직 시간제 일자리 도입의전제조건과 정책과제”, 「월간 노동리뷰」, 2011년 3월호.
- 최희선/조진환, “여성과학기술인력 활용 확대를 위한 정책방향”, 「KIET 산업경제」 2010년 8월호.
- 통계청, 「2012년 3/4분기 지역별고용조사」, 2012년 9월.
- 한국보건사회연구원, “저출산·고령화 시대 여성인력 활용방안”, 「보건·복지 Issue & Focus」 제49호.
- Amna Silimand Alfie Stirling, WOMEN AND FLEXIBLE WORKING, Institute for Public Policy Research, 2014.
- NHS Employers, Working Time Directive, June 2009.

지방자치단체 육아휴직 활용실태 및 개선방안¹⁾

문 미 경

한국여성정책연구원 선임연구위원

1. 서론

현 정부에서의 국정목표인 여성경제활동 참여와 일·가정양립을 위하여 지방자치단체에서 육아휴직 활용자에 대한 인사상 영향을 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 도출하고자 한다. 이는 지방공무원 개인에게는 경력유지 및 일·가정양립을 지원하고 조직차원에서는 일·가정양립제도 시행에 따른 현장에서의 문제점을 개선함으로써 조직의 생산성을 최대화하는데 연구의 목적이 있다. 본 연구에서는 육아휴직 활용이 승진, 보직배치, 임금(성과급)과 같은 인사상에 미치는 영향을 분석하였다.

2. 본 연구의 초점

연구 초점은 인사관리단계에 있어서 승진, 보직배치, 임금(성과급)으로 한정하여 육아휴직제도의 활용이 이러한 인사관리에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하고자 하였다. 즉, 육아휴직제도를 활용한 사람과 활용하지 않은 사람 간의 비교를 통해 나타나는 차이를 살펴보았다.

다양한 인사관리 유형 중 승진, 보직배치, 임금(성과급), 교육훈련으로 인사상 영향을 한정한 이유는 다음과 같다. 승진은 조직 내의 수직적 계층간에 이루어지는 구성원의 상향적 인사이동으로 일반적으로 의사결정권한과 책임의 증가, 보수 인

1) 본 연구는 문미경·김복태·김혜영(2015), 「지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안」, 한국여성정책연구원 2015 연구보고서(수시과제) 내용을 요약한 것으로 자세한 내용은 본 보고서를 참고하기 바랍니다.

상 등을 수반하게 되는 인사처우 상의 중요한 효과(유민봉 외, 2000)가 있다. 보직은 승진과 직접적인 연관을 갖고, 관리자적 자질을 함양하는데 중요요소로 인식되기 때문에 승진 못지않게 중요한 의미를 가진다(문미경 외, 2005). 성과급 또한 조직에서 목표한 것 이상의 결과물이 만들어졌을 때 조직원의 사기를 고취시키고 일에 대한 열정을 북돋기 위해 조직으로부터 받는 보상이다. 성과급은 구성원이 일 년 동안 조직에 대한 기여정도를 인정받는 지표로 생각되고 금전적 요소가 함께 포함되어 있기 때문에 중요하다.

연구의 대상은 지방자치단체 지방직 공무원이다. 국가 정책의 효율적 수행을 위해서는 중앙정부와 타기관 간의 원활한 교류가 필요하다(김동욱, 2010; 이형진 외, 2014). 일반적으로 지리적 거리가 가까우면 중앙-지방정부간 정책조정 빈도가 높고, 이에 따라 정책조정도 용이하게 이루어질 수 있다. 반면 중앙-지방 정부 간 지리적 거리가 멀어지면 특정정책에 대한 정책조정 빈도가 약해지고 정책조정도 용이하지 않다고 지적하고 있다. 또한 특정정책의 도입과 확산에 있어서 지리적 거리가 가까울수록 도입과 확산의 속도가 빨라질 것이다(이형진 외, 2014).

여성의 고용률 제고를 위한 일·가정양립지원

정책들은 국가차원의 정책이다. 고용노동부와 여성가족부, 그리고 인사혁신처 등 중앙부처에서 기획 입안하여 모든 지방자치단체까지 확산하고자 하는 정책들이다. 이에 일·가정양립지원정책의 중심에 있는 육아휴직제도가 지방자치단체 공무원들 사이에서 어느 정도 활용되고 있는지를 분석하는 것은 국가차원의 정책이 어느 정도 실효성 있게 일선 현장에 확산되고 정착되는 지를 가늠하는데 중요한 역할을 할 것이다.

3. 지방자치단체 공무원 및 육아휴직 활용 현황

1. 지방공무원 현황

가. 지방공무원 총괄 현황

2013년 기준 지방자치단체 전체 지방공무원 현원은 287,220명이다. 이 중 여성공무원은 89,976명으로 31.3%를 차지한다. 전체 여성공무원의 비율을 봤을 때, 시·도의 경우 16.9%(특별시 20.4%, 광역시 18.0%, 도 14.7%), 시·군·구의 경우 35.5%이며(시 33.7%, 군 33.4%, 자치구 40.0%), 읍·면·동의 경우 43.1%(읍 38.0%, 면 32.9%, 동 51.3%)이다.

〈표 1〉 전체 지방공무원 현원

(단위: 명, %)

구분	2000	2005	2010	2013
전체공무원	248,515	266,176	279,636	287,299
여성공무원	55,002	70,568	83,282	89,979
비율	22.1	26.5	29.8	31.3

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

나. 지방공무원 일반직 현황

2013년 기준 지방공무원 일반직 전체 현원은 241,082명이다. 이 중 여성공무원 비율은 85,054명으로 35.2%이다. 직급별로 살펴보면, 고위공무원단과 1급의 여성공무원은 존재하지 않으며, 관리직에서의 여성공무원 비율은 10% 이하(2급 1.6%, 3급 5.9%, 4급 6.8%)로 매우 낮은 반면에, 직급이 낮을수록 여성공무원 비중이 높아짐을 알 수 있다(7급 40.3%, 8급 45.7%, 9급 51.9%).

〈표 2〉 지방공무원 일반직 현원

(단위: 명, %)

구분	2005	2010	2013
전체공무원	183,548	192,253	241,082
여성공무원	55,096	66,485	85,054
비율	30.0	34.6	35.2

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

다. 지방공무원 시도별 현황

2013년 기준 시·도별 지방공무원의 여성비율은 부산이 34.3%로 가장 높았고, 다음이 경기도 33.5%이다. 대부분의 시도가 20대 후반에서 30% 초반대의 여성공무원 비율을 보였다.

〈표 3〉 지방공무원 시도별 현원

(단위: 명, %)

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	266,051	70,569	26.5	279,557	83,282	29.8	287,220	89,976	31.3
서울	46,057	11,748	25.5	46,594	14,617	31.4	47,075	15,596	33.1
부산	16,055	4,614	28.7	16,174	5,205	32.2	16,766	5,767	34.3
대구	10,470	2,583	24.7	10,943	2,947	26.9	11,465	3,282	28.6
인천	11,820	3,417	28.9	13,173	3,967	30.1	12,953	4,194	32.3
광주	6,224	1,662	26.7	6,680	1,988	29.8	7,015	2,281	32.5
대전	6,430	1,740	27.1	6,856	2,024	29.5	7,045	2,217	31.4
울산	5,005	1,475	29.5	5,205	1,641	31.5	5,375	1,696	31.5
세종	-	-	-	-	-	-	1,107	348	31.4

〈표 계속〉

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
경기	39,150	11,544	29.5	43,346	14,073	32.5	45,858	15,408	33.5
강원	15,388	3,643	23.7	16,113	4,103	25.5	16,261	4,308	26.4
충북	11,592	2,837	24.5	12,186	3,341	27.4	12,542	3,673	29.2
충남	15,430	3,926	25.4	16,705	4,665	27.9	16,430	4,754	28.9
전북	15,138	4,210	27.8	15,415	4,725	30.7	15,808	5,125	32.4
전남	19,346	4,961	25.6	19,550	5,610	28.7	19,682	5,926	30.1
경북	22,708	5,218	23.0	23,573	6,281	26.6	24,611	6,952	28.2
경남	20,619	5,858	28.4	22,114	6,812	30.8	22,222	7,094	31.9
제주	4,619	1,132	24.5	4,930	1,283	26.0	5,005	1,355	27.0

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

2. 육아휴직 활용현황

2000년 육아휴직 대상자는 10,952명이고 육아휴직 활용자는 617명으로 5.0%로 활용률이 저조하였다. 그러나 시간이 흐름에 따라 육아휴직 대상자와 활용자가 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 2013년에는 육아휴직 대상자가 70,958명으로 증가하였고, 활용자도 8,691명으로 12.0%이다.

〈표 4〉 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

구분	2000		2005		2010		2013	
	대상자	이용자	대상자	이용자	대상자	이용자	대상자	이용자
전체	10,952	617	17,287	1,192	49,475	5,497	70,958	8,691
여성	5,292	590	7,252	1,142	19,597	5,292	29,470	8,246
남성	5,660	27	10,035	50	29,878	205	41,488	445
이용률	5.6		6.9		11.1		12.2	

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

4. 육아휴직 활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석

1. 조사설계

조사대상은 지방자치단체 광역 15개 시·도 및 2개 특별자치도(세종/제주)에 근무하는 지방공무원이며, 조사방법은 행정자치부 지방공무원과에서 광역지방자치단체 담당과에 설문지를 배부한 후 광역지방자치단체는 관할 시·군·구에 배포하고, 시·군·구에서는 해당 공무원에게 설문지

를 배포하여 작성토록 한 후 직접 우편으로 발송하여 회수하는 방식을 취하였다. 설문조사는 2014년 12월 1일부터 12월 30일까지 30일 동안 총 2,500를 배포하였고, 그 중 2,340부를 최종 표본 데이터로 확정하였다. 분석은 각 측정 항목별 빈도 분석과 집단별 교차분석을 실시하였다.

설문조사 문항은 지방자치단체 내에서 육아휴직 활용현황을 파악하기 위하여 다음과 같은 문항으로 설문조사 내용을 구성하였다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 육아휴직 활용실태 조사항목

구분	측정항목	주요내용	
육아휴직제도	육아휴직 활용현황	활용현황	• 육아휴직 사용유무 • 육아휴직 사용기간
		업무공백 처리현황	• 업무공백 처리방법
	육아휴직 활용과 인사제도 내 영향	승진	• 육아휴직 활용이 승진에의 영향
		보직배치	• 육아휴직 활용이 보직배치에서의 영향
		성과급	• 육아휴직 활용이 성과급에의 영향
		인사평가	• 육아휴직활용이 인사평가에의 영향
		교육훈련기회	• 육아휴직 활용이 교육훈련기회에의 영향
	제도개선	문제점 및 개선방향	• 육아휴직활용 애로사항 • 육아휴직 활성화를 위한 개선사항

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

2. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향 분석

육아휴직 활용에 따른 인사상의 영향을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

가. 육아휴직 활용현황

육아휴직 대상자를 중심으로 육아휴직 활용현황을 살펴본 결과, 육아휴직을 사용한 적이 없다는

응답(72.9%)이 사용한 적이 있다는 응답(27.1%)보다 두 배 반 정도 높았다. 성별로 보았을 때, 여성공무원(26.1%)이 남성공무원(1.0%)보다 육아휴직 활용률이 더 높게 나타났다. 육아휴직 활용기간은 전체 12.90월인 1년 정도였다. 성별로 볼 때, 여성(13.00월)이 남성(8.79월)에 비해 활용기간이 긴 것으로 분석되었다.

나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법

육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법을 분석한 결과, 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결(34.3%)하는 비율이 가장 높았고, 다음으로 전보 등으로 업무조정(30.8%) 순이었다. 이러한 결과는 육아휴직을 하고 있거나 계획하고 있는 공무원, 또는 잠재적 육아휴직자들에게 동료와 조직에게 부담을 주게 되는 느낌을 갖게 됨으로써 육아휴직 활용을 꺼리게 하는 요소로 작용할 수 있을 것이다.

다. 육아휴직 활용에 따른 승진에의 영향

육아휴직 활용에 따른 승진에의 영향을 살펴보았다. 이를 위해 육아휴직 경험자와 비경험자 간의 승진경험을 비교하였다. 육아휴직을 활용한 경험이 없는 비경험자(74.2%)가 경험자(73.0%)보다 승진한 비율이 1.24%p 높았다. 남성공무원의 경우, 육아휴직 경험자(71.41%)보다 비경험자(78.2%)에게서 승진 경험이 높게 나타났다. 여성의 경우는 남성과는 반대로 육아휴직 경험자(73.1%)가 비경험자(72.5%)보다 승진경험이 높았다.

또한, 승진 경험자를 대상으로 승진 전과 승진 후의 직급을 분석하였다. 전반적으로 육아휴직이 20후반에서 30대와 40대 초반까지 이루어진다고 할 때, 이 연령대에 있는 공무원들의 직급은 대부분이 7-9급이 주류를 이룰 것이다. 7급에서 9급까지의 승진 경험을 육아휴직 활용과의 관계에서 살펴본 결과, 8급에서 7급으로의 승진이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 경험자의 경우는 9급에서 8급으로의 승진 32.5%, 7급에서 6급으로의 승진 6.3%, 그리고 6급에서 5급으로의 승진은 보이

지 않고 있는 데에 반해, 비경험자는 9급에서 8급으로의 승진 33.2%, 7급에서 6급으로의 승진 14.0%, 6급에서 5급으로의 승진은 0.4%를 보였다. 육아휴직 경험자와 비경험자간의 승진에서의 차이가 6급으로의 승진에서부터 드러나고 있음을 알 수 있다.

라. 육아휴직 활용과 보직배치 그리고 성과급과의 관계

육아휴직 활용과 보직배치 그리고 성과급과의 관계를 살펴보았다. 육아휴직 직전업무와 육아휴직 후 업무와의 동일성을 분석한 결과, 총무 및 인사, 감사, 기획, 자치행정, 대외협력 업무에서는 육아휴직 경험자가 복귀하여 다시 그 업무를 맡는 비율이 상당히 떨어진 반면, 사회복지, 민원 업무는 육아휴직 경험자와 비경험자간의 차이가 크지 않았다. 육아휴직을 경험한 경우는 보직배치에서 기획(정책수립)과 같은 주요 보직을 맡은 비율이 비경험자보다 적은 것을 알 수 있었다. 육아휴직 활용 경험자와 비경험자간의 성과급을 비교한 결과, A와 S등급에서 동일한 등급을 유지한 비율은 육아휴직 활용 경험자보다는 비경험자에게서 높게 나타났다.

마. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 인식조사

육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 인식조사 결과이다. 승진, 보직 배치, 성과급, 인사평가, 교육훈련기회에서 교육훈련기회를 제외하고는 육아휴직 활용이 인사상 부정적인 영향을 미칠 것이라 인식하고 있었다. 특히 비경험자에게서 부정적 인식이 경험자보다 높게 나타나고 있다. 육아휴직을 활용한 공무원을 대상으로 육아휴직을 활용하지 않았다면 승진이 더 빨랐을 것이라고 생각하는지를 질문한 결과, '그렇다'와 '그렇지 않다'고

인식하는 비율이 거의 비슷하였다(그렇다 49.9%, 그렇지 않다 50.1%). 육아휴직 활용이 주요보직 배치에 미치는 영향의 경우에도 ‘영향을 미치지 않음’(49.2%)과 ‘부정적 영향을 미침’(46.6%)이 거의 비슷한 응답율을 보였다. 특이한 점은 육아휴직을 활용한 경험자보다는 비경험자에게서 육아휴직 활용이 인사상 영향에 부정적 영향을 미칠 것이라는 인식이 높게 나타나고 있다는 점이다.

바. 육아휴직 활성화 방안

육아휴직 활성화 방안을 도출하기 위해 현 제도를 활용하면서 나타나는 애로점을 분석하였다. 전반적으로 육아휴직 시 임금감소로 인한 경제적 문제가 40.9%로 가장 큰 어려움으로 도출되었으며 동료에 대한 업무 부담(36.3%), 경력산정 및 근무평정에서의 불이익(16.3%) 순으로 나타났다. 육아휴직 활성화를 위해 가장 필요한 요인을 분석한 결과, 대체인력 확보(50.8%), 육아휴직 급여인상(32.2%), 인사평가에서의 불평등대우 관행 해소(12.5%), 복귀인력에 대한 재교육 실시(3.0%)였다. 대체인력과 급여인상이 가장 시급한 과제로 파악되었다.

5. 육아휴직 활성화를 위한 인사관리 방안

가. 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지

육아휴직 활용과 승진과의 관계를 조사한 결과, 하위직급에서의 승진에는 육아휴직 경험자와 비경험자 간의 차이가 크지 않지만, 관리직급에서의 승진에서는 육아휴직 비경험자가 경험자보다 승진비율이 높게 나타남을 알 수 있었다. 이러한 결

과는 일선현장에서 나타나고 있는 실제 현상으로 보여진다. 따라서 이에 대한 개선이 필요하다. 현재 균형인사지침에는 승진대상자에 있어 여성공무원의 능력과 실적에 따라 공정하게 심사·결정하도록 되어 있다. 하지만 육아휴직자는 승진후보자명부 서열에 상위에 위치하여 육아휴직을 활용하지 않았다면 승진가능성이 높지만, 육아휴직으로 승진소요 기간이 길어지는 불이익을 받거나, 승진 이후에 육아휴직을 활용하는 것을 알 수 있다. 이에 육아휴직 활용자의 승진에서의 불이익을 사전에 예방하는 것이 바람직할 것이다. 현재 균형인사지침에서의 승진관련 조항에 육아휴직자의 경우 휴직 전 승진후보자 명부 순위를 그대로 유지한다는 규정을 신설할 필요가 있다. 특히 관리직급에서의 규정 신설과 적용이 있어야 한다.

나. 보직배치에서의 부정적 영향 개선

육아휴직 활용이 주요보직 배치에 부정적 영향을 미치고 있음이 본 조사결과에서 분석되었다. 이러한 결과가 일선현장에서의 인사이동에 따른 보직배치의 현상을 역지로 육아휴직 활용 때문인 것으로 돌리는 것에 대해 문제를 제기할 수도 있다. 그러나 보편적으로 주요보직을 맡은 공무원이 육아휴직을 활용하는 데에는 한계가 있다 보니 자연스럽게 주요보직은 육아휴직과 거리가 먼 업무로 인식되고 있는 것도 사실이다. 조직에서 이러한 인식의 순환은 육아휴직 대상자가 미리 주요보직을 스스로 기피하거나 조직이 알아서 육아휴직대상자를 배려한다는 차원에서 주요보직이 아닌 업무에 배치하는 현상도 발생할 수 있다. 문제는 육아휴직 활용 경험자들이 직전에 맡았던 주요보직을 육아휴직 후 다시 맡는 비율이 상당히 떨어진다는 점이다. 따라서

이에 대한 개선방안이 마련되어야 한다.

현재 균형인사 지침 여성공무원 인사관리지침 중 희망부서에 대해 노력하여야 한다는 규정은 부처나 부서의 상황에 따라서 다양하게 적용될 가능성이 있다. 보다 체계적으로 임신과 출산 및 육아휴직자에 대한 보직배치와 관련된 부정적 적용을 제도적으로 줄여주는 가족 친화적 규정도입이 필요하다. 이에 보직배치와 관련하여 출산 및 육아휴직자에 대한 보직배치 규정도 함께 기술해야 한다.

다. 육아휴직에 따른 성과급에서의 부정적 영향 개선

본 조사결과, 육아휴직을 경험한 공무원의 경우 육아휴직을 활용한 이후에 성과등급이 그대로 유지되거나 오히려 낮아지는 데에 반해 육아휴직을 경험하지 않은 공무원의 경우 그대로 유지하거나 성과등급이 오르는 경우가 상대적으로 높았다.

현재 연 2회 실시 또는 1회 실시하는 근무성적평가는 육아휴직자들이 상대적으로 낮은 등급을 감내해야하는 것으로 받아들이고 있는 것이 현실이다. 실제로 부서의 관리자가 육아휴직을 다녀온 공무원에게 높은 점수를 주기는 어려운 것이 사실이다. 이러한 경우 근무성적평가를 관리자의 재량에 맡기는 것이 아니라 제도화하거나 좀 더 과학적 방법을 찾는 것이 요구된다.

따라서 육아휴직으로 인한 6개월 미만 1개월 이상의 휴직자만을 대상으로 근무성적평정을 실시할 필요가 있다. 6개월 단위의 근무성적평정에서 1개월 이상의 근무하였다 하더라도 육아휴직으로 인한 공백이 있으면 근무한 기간에 대한 정당한 평가를 받을 수 없으므로 육아휴직자(출산휴가자 포함)만을 대상으로 한 근무성적평가를 실시하거나 1개월 미만을 제외한 모든 육아휴직자에 대해서는

육아휴직 직전 3년 간 근무성적평정의 평균을 적용하여 평가를 실시하는 것이 대안이 될 수 있을 것이다.

라. 근무경력평정 및 호봉승급 인정 범위 확대

그 동안 육아휴직관련 지방공무원법 개정을 통하여 신청요건, 휴직기간 등에 대한 보완이 이루어져 왔다. 남성도 여성과 마찬가지로 자녀 1명에 대하여 3년의 육아휴직을 사용할 수 있으며, 분할하여 사용할 수도 있고, 대체인력 지원에 대한 노력도 강화하고 있다. 그러나 육아휴직 사용을 통하여 일·가정 양립을 이루고 국가적으로 저출산·고령화라는 난제를 해결해 나가기에는 아직도 동기 부여가 부족하다.

육아휴직으로 인하여 개인에게 발생하는 근무경력평정, 호봉 승급의 문제는 개인이 감수할 문제로 남겨져 있어서 육아휴직 선택 여부는 인간 행동에 대한 면밀한 접근이 필요하다. 국가가 직면할 인구감소 문제에 더욱 적극적으로 대응한다면 육아휴직 기간을 경력산정 기간으로 모두 인정하여 셋째 이후 자녀에만 적용하는 제한적인 범위를 더욱 확장하고, 호봉승급의 특례에서도 마찬가지로 육아휴직 기간을 승급기간에 산입하는데 범위를 확장하는 일이 필요하다. 현재 1년의 기간에 한하여 또는 셋째 자녀 이후부터는 전 기간을 인정한다는 제한을 풀어 모든 자녀에 대하여 3년을 사용하더라도 경력평정, 호봉승급에 산입하도록 제도개선이 필요하다.

마. 육아휴직 활용에 따른 부정적 인식 개선 노력

본 조사에서 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 인식을 조사 결과, 승진, 보직 배치, 성과

급, 인사평가에서 육아휴직 활용이 인사상 부정적 인 영향을 미칠 것이라 인식하고 있었다. 특이한 점은 육아휴직을 직접 경험한 공무원보다 경험하지 않은 비경험자에게서 부정적 인식의 비율이 높게 나타났다. 이처럼 직접 제도를 경험하지 않은 공무원의 부정적 인식은 조직에서 육아휴직을 활용하는 저해 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 육아휴직 활용을 활성화시키기 위해서는 육아휴직을 활용하더라도 본인들이 생각하는 것보다 인사상에 부정적 영향을 덜 미친다는 것을 홍보할 필요가 있겠다. 이러한 홍보는 육아휴직 경험자들의 승진이나 보직배치 등 관련정보를 공유하는 장을 마련함으로써 가능할 것이다.

바. 대체인력 확보 강화

본 조사결과, 육아휴직 활성화를 위한 요인으로 대체인력 확보가 가장 시급한 과제로 분석되었다. 이는 육아휴직 활용 시 애로사항과 연관되는데, 육아휴직 시 가장 큰 애로사항으로 지방공무원이 인식하는 점은 임금감소로 인한 경제적 문제(40.9%)이고 그 다음이 동료에 대한 업무부담(36.3%)이었다. 육아휴직을 활성화시키기 위해서는 대체인력을 활용함으로써 육아휴직 대상자들이 육아휴직을 고려할 때 동료에 대한 업무 부담을 느끼지 않고 육아휴직을 자연스럽게 활용할 수 있는 제도적 기반을 마련할 필요가 있다.

따라서 대체인력을 확보하고 활용률을 높일 필요가 있는데, 대체인력뱅크제 활성화를 통해 한시임기제공무원 임용을 확대하고, 업무대행자에게

지급하는 업무대행 수당을 정당한 금액으로 상향 조정하는 방안이 필요할 것으로 보인다.

사. 육아휴직자 공무원 복지 포인트 제공

육아휴직 활성화의 요인으로 일선현장에서 육아휴직 수당의 현실화가 제시되고 있다. 육아휴직 수당을 올리는 것이 재정적으로 부담이 되기 때문에 현실적으로 육아휴직자에게 경제적으로 인센티브 제공이 가능한 공무원 복지 포인트를 제공하는 방안을 제시한다.

지방공무원법은 “지방자치단체의 장은 공무원의 근무 능력을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고, 이를 실시하여야 한다”(제77조)고 규정하고 있다. 동법에 따라 각 지방자치단체는 조례 또는 운영 규정을 마련하고 공무원 복지제도를 운영하고 있는데, 그 중 가장 대표적인 제도가 공무원 복지포인트(복지 점수) 지급이다. 지방공무원의 후생복지 관련 규정, 복지 대상이나 기간은 각 지자체의 조례 또는 운영 규정 등을 따르고 있어 일부 지역에서는 육아휴직자가 복지제도의 혜택을 받지만, 일부 지역에서는 받지 못하고 있는 것으로 파악된다.

하지만 조례나 운영규정에서 복지 제도 적용 배제나 제한의 휴직 사유를 제한하지 않고 있어, 질병·육아·가사 휴직자일지라도 복지제도의 적용이 제한될 수 있는 경우도 있다(당진군, 속초시 등)²⁾. 일부 지역에서는 휴직 기간에 따라 복지 혜택을 다르게 제공하기도 한다³⁾.

2) 행정부 소속 국가공무원을 대상으로 하는 「공무원 후생복지에 관한 규정」 운영기관의 장은 휴직 중인 공무원에 대해 후생복지제도의 적용을 배제하거나 제한할 수 있다(제3조)고 하여, 휴직 사유에 관계없이 후생복지제도의 적용이 제한될 수 있다.

3) ‘전출·해외파견·휴직·퇴직 등으로 급여지급 사유가 제한 또는 소멸된 경우 그 사유일로부터 정지된다. 다만, 지방공무원법 제63조제1항 제1호, 같은 조 제2항 제4호 및 제5호의 규정에 의하여 휴직한 경우에는 그 기간이 6월 미만일 경우 정지되지 아니하다.’ (인천광역시부평구 지방공무원 선택적복지제도 운영 규정 제8조)

참 · 고 · 문 · 헌

김동욱(2010). 중앙행정기관의 공간적 위치 선정에 관한 연구, 「행정논총」, 48(1)

문미경 · 김영미 · 조경호(2005). 여성공무원 생애주기별 보직모델 개발연구. 행정자치부

유민봉(2000). 「한국인사행정론」. 서울: 문영사

이형진 · 이지민 외(2014). 행정중심지 이전에 따른 지역별 접근성 변화 분석. 대한국토 · 도시계획학회지 「국토계획」 제49권 제7호

일본의 육아 · 개호휴업법과 정책적 시사점

이 형 범
경찰수사연구원 교수

1. 들어가며

일본의 육아 · 개호휴업법¹⁾(育児 · 介護休業法)은 저출산 고령화 대책으로 주목을 받아왔다. 특히 저출산 대책이라는 측면에서 여성이 일을 지속하면서 육아도 할 수 있는 환경을 만들어 출산율을 높이기 위하여 육아 · 개호휴업법을 마련하였고 점차 이 법의 내용이 질적으로나 양적으로 확충되고 있다고 할 수 있다²⁾. 아래 표를 보면 일본의 출산율은 2005년 1.26으로 과거 최저치를 갱신하였고 인구 또한 감소하기 시작하여 2055년에 태어나는 어린이 수가 2010년 기준 약 40%에 그치고 이에 더하여 고령화 진행률은 2배로 늘어 생산연령인구(15~64세)가 현재의 2분의 1로 급감하게 됨을 알 수 있다. 이러한 저출산 고령화라는 국가적 과제를 해결하기 위한 입법적 대책 중 하나가 육아 · 개호휴업법이라 할 수 있다.

〈표 1〉 일본의 향후 인구 추계

구분	2005년	2030	2055	2105
총인구	1억 2,777만명	1억 1,522만명	8,993만명	4,459만명
65세 이상 인구비율	20.2%	31.8%	40.5%	40.6%
연간 출생자 수	107.4만명 (1.25)	69.5만명 (1.24)	45.7만명 (1.26)	23.7만명
연간 사망자 수	109만명	159.7만명	155.6만명	89.7만명

출처: 厚生労働省(2010), 改正育児 · 介護休業法参考資料集

- 1) 이 법의 정식명칭은 “육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률”이다. 또한 이 법은 우리나라의 “남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률”의 내용 중 ‘일 · 가정 양립지원’에 해당하는 내용을 규정하고 있다. 여기서 ‘육아휴업’은 ‘육아휴직’, ‘개호휴업’은 ‘가족돌봄휴직’을 말한다.
- 2) 저출산문제와 육아의 양립문제는 본래 별개이나 여성의 결혼 · 출산희피의 배경에 일과 육아의 양립부담이 있는 것으로 여겨져 1990년 이후부터 저출산 대책의 중점시책으로서 일과 육아의 양립지원책이 확대되어왔다(今田幸子·池田心豪, “出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題”, 『日本労働研究雑誌』, 2006, 35頁).

저출산 고령화 문제는 우리나라도 일본과 다르지 않고 이에 대하여 심각하게 고민하고 있다. 이에 대한 대책 중 하나가 바로 일과 가정을 양립하기 쉬운 사회를 만드는 것이라고 할 수 있는데 무엇보다 남성이 육아휴직에 적극 참여하여 남성과 여성이 공동으로 육아를 분담하는 정책과 사회적 분위기 조성이 절실한 시기라 할 수 있다. 본고에서 우리보다 일찍 저출산 고령화라는 사회적 문제를 해결하기 위해서 여러 가지 제도를 마련하여 개선하고 있는 일본의 상황을 육아·개호휴업법을 통해 살펴보려고 한다.

2. 육아·개호휴업법의 개관

1. 제정 배경

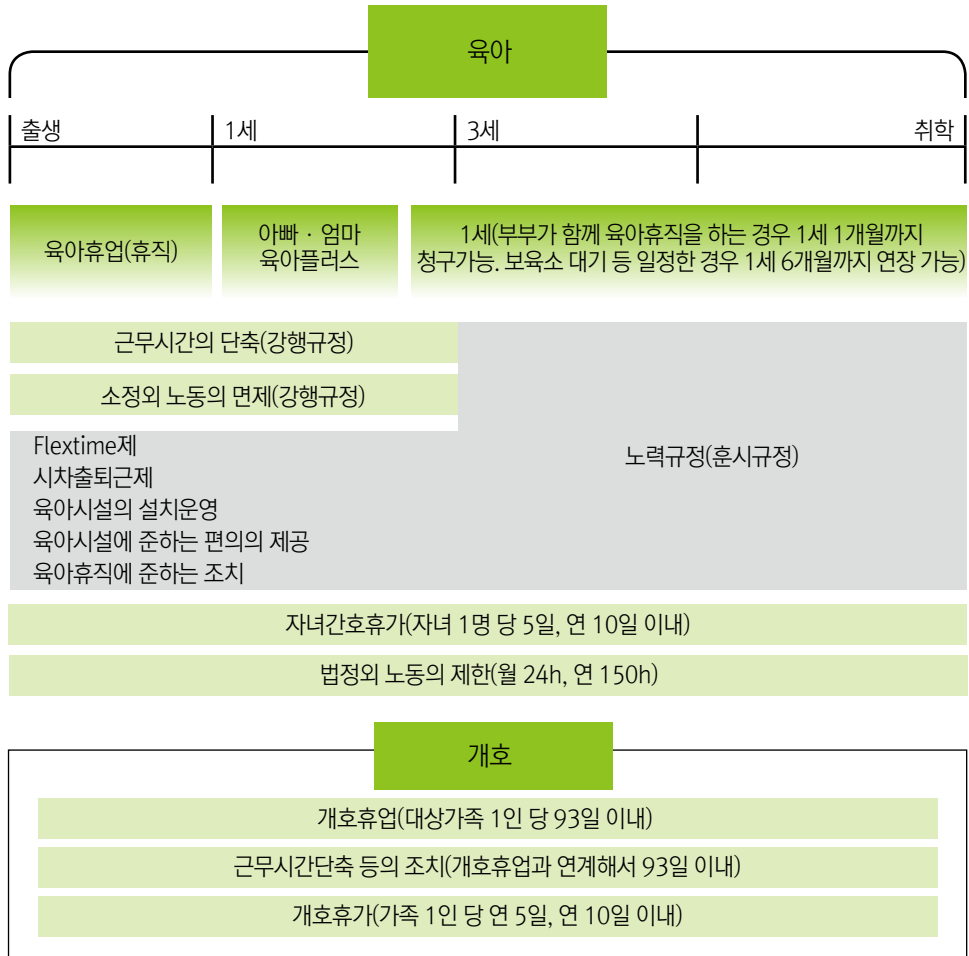
1985년에 남녀고용기회균등법이 제정되었는데 이는 다양한 노동계약에서 여성차별을 금지하고 여성이 남성과 똑같이 일할 수 있는 환경을 만드는 것을 목적으로 하였다. 하지만 당시 일터에 있는 대다수의 여성들은 직장에서의 남녀평등보다 당장 눈앞에 있는 가사와 육아, 즉 일과 가정의 양립을 고민해야 했다. 또한 일과 가정의 양립이 어렵다고 판단하여 처음부터 일하는 것을 포기하거나 남성과 동일하게 일하는 경로를 회피하고 비정규직과 같이 일과 가정의 양립이 비교적 쉬운 일자리를 선택하곤 하였다.³⁾ 이러한 상황은 우수한 여성 노동력을 충분히 활용할 수 없게 되고 여성 본인도 불만을 품게 되며 사회적으로도 손실이라 할 수 있는데 차별금지 입법인 남녀고용기회균등법만으로

이러한 문제에 충분히 대처할 수 없었다. 사실 여성이 일과 가정을 양립하는 가장 큰 계기가 자녀의 출산과 양육이었고 이에 더하여 노환인 부모에 대한 돌봄도 한몫을 하였다. 한편 엄밀하게 말해서 육아와 개호는 여성 혼자 할 수 있는 성질이 아니었고 당초 여성보호를 염두에 두었던 남녀고용기회균등법에 육아와 개호에 관한 사항을 규정하는 것이 알맞지 않았다. 이러한 연유로 남성인가 여성인가에 관계없이 육아나 가족개호를 하는 근로자를 지원하기 위하여 육아·개호휴업법이 제정되었다.

2. 그간 개정 사항

이 법률은 당초 “육아휴교 등에 관한 법률”로 1991년 제정되어 1992년에 시행되었다. 30인 이하의 소규모 사업체는 적용이 유예되다가 1995년에 전면 시행되었다. 이때부터 고용보험에 의하여 휴직 전 임금의 25%에 해당하는 금액이 수당으로 지급되었다. 여기에서 개호휴직이 더해져 1995년에 현재의 법제도의 틀이 완성되었고 개호휴직에 관한 규정은 1999년에 시행되게 되었다. 그 후 2001년 개정, 2004년 개정(이하 “구법”이라 한다), 2009년 개정(이하 “2009년 개정법”이라 한다)을 거쳐 현재에 이르렀다. 특히 2009년 개정에서는 ① ‘아빠·엄마육아휴직플러스’ ② 육아기간 중 근무형태의 재검토 ③ 자녀간호·개호휴가 등 주목할 만한 내용이 포함되었다. 이하에서는 이러한 내용을 보다 구체적으로 살펴보기로 한다.

3) 大内伸哉(2010), “労働法の歴史からいまを知る”, 『労働事情』, 61頁.



출처: 厚生労働省(2010), 改正育児・介護休業法参考資料集

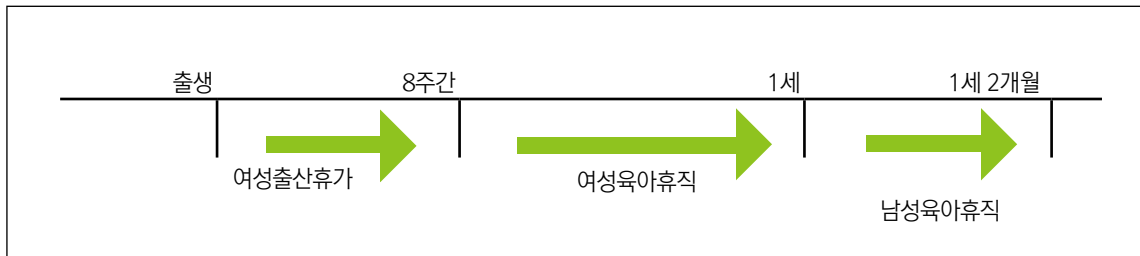
[그림 1] 육아·개호휴업법의 기본 구조

3. 2009년 개정의 특징

1. 부부가 함께하는 ‘아빠·엄마육아휴직플러스’ 제도

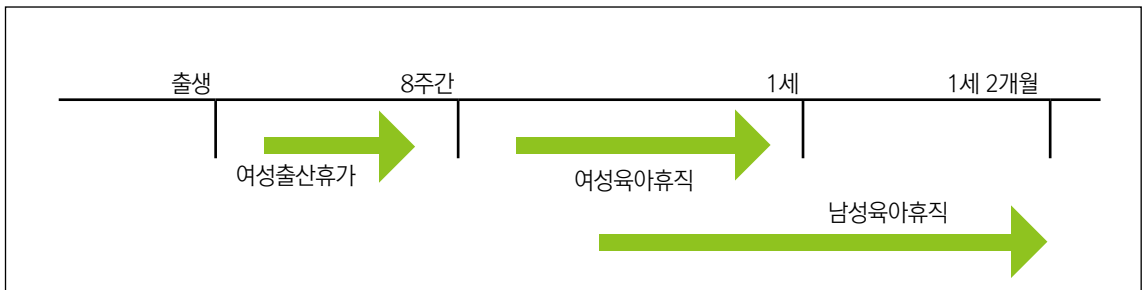
2009년의 육아·개호휴업법 개정에서 가장 눈에 띄는 것은 ‘아빠·엄마육아휴직플러스’ 제도이다⁴⁾. 이 제도는 맞벌이 부부의 육아휴직 촉진책 중 하나인데, 특히 남성의 육아휴직을 장려하기 위한 제도이다(법 제9조의2). 즉 남성과 여성이 함께 육아휴직을 하는 경우 자녀가 1세 2개월⁵⁾이 되기까

지 육아휴직을 할 수 있도록 하고 있다. 다만 부부 각자의 육아휴직 상한은 1년이며 여성의 경우 산후휴가⁶⁾도 이 기간에 포함된다. 아빠·엄마육아휴직플러스 제도의 전형적인 취득방법은 크게 다음 두 가지로 상정할 수 있다. 우선, 여성이 산전휴가 8주에 이어서 자녀가 1세가 되기까지 육아휴직을 취득하고 남성이 그 후 2개월간의 육아휴직을 취득하는 방법이다.



[그림 2] 여성육아휴직종료 후 남성육아휴직 2개월 사용 패턴

다음으로 남성이 자녀가 1세에 도달하기 전에 여성과 함께 육아휴직을 취득하고 그 후 남성만 자녀가 1세 2개월이 되기 전까지 육아휴직을 취득하는 경우이다.



[그림 3] 여성육아휴직 중 남성육아휴직 병행 사용 패턴

이 제도는 여성이 직장에 복귀한 직후에 남성이 육아에 협력할 수 있도록 하고 나아가 남성도 육아휴직을 해야 한다는 의식을 사회에 널리 알릴 수 있다는 장점이 있다.

남성의 육아참여촉진과 관련해서 외벌이 부부의 경우에도 남성이 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였다. 기존에는 전업주부의 남편의 경우에는 노사가 협의해서 육아휴직을 제외할 수 있도록 하였으나 2009년 개정법에서는 이 규정을 철폐하였다. 이로써 모든 남성이 필요에 따라 육아휴직을 사용

할 수 있게 되었다.

한편 특히 남성의 경우 육아휴직을 할 경우 경제적으로 수입이 준다는 이유로 육아휴직을 기피하는 면도 있었는데 이러한 점을 개선하기 위하여 2014년 고용보험법을 개정하여 육아휴직 수당 지급 방법에 변화를 주었다. 구체적으로 당초 반년간은 육아휴직 개시 전 임금의 67%를 지급받을 수 있도록 하고 이후 반년간은 개시 전 임금의 50%를 지급받을 수 있도록 한 것이다. 맞벌이 부부인 경우 반년씩 교대로 육아휴직을 하는 경우 최대 1

4) 이 제도는 독일에서 2007년에 도입한 ‘아빠·엄마쿼터’ 제도를 벤치마킹한 것이다. 독일에서 이 제도를 이용할 경우의 수당 수령액은 소득의 67%이다(厚生労働省, 改正育児・介護休業法参考資料集, <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>, 2015.12.15.).

5) 부부가 단독으로 육아휴직을 하는 경우 자녀의 나이가 1세 이하인 경우까지만 가능하다(법 제5조 제1항). 다만 보육소 입소 대기 등의 사유가 있는 경우 최장 6개월 연장이 가능하다(법 제5조 제1항).

6) 일본의 출산휴가는 산전휴가 6주와 산후휴가 8주를 합해서 14주이다.

년간 67%를 육아휴직수당으로 지급받을 수 있게 된다. 만약에 여성만 1년간 육아휴직을 하는 경우 반년은 67%, 나머지 반년은 50%를 지급받게 되는데 부부가 교대로 육아휴직을 하는 경우 세대별 수당수령액은 늘게 된다⁷⁾.

2. 근무시간단축 · 연장근무의 제한 의무화

2009년 개정 전의 구법에서는 3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자와 관련해서 사업주가 다음 6가지 사항 중 하나를 시행하도록 정하고 있었다(구법 제23조, 동법 시행규칙 제34조 제1항).

- 육아휴직 제도에 준하는 조치
- 단시간근무제도
 - (1) 1일 소정의 근로시간을 단축하는 제도
 - (2) 주간 또는 월간 소정의 근로시간을 단축하는 제도
 - (3) 주간 또는 월간 소정의 근로시간 일수를 단축하는 제도
 - (4) 근로자가 근무하지 않는 일자 또는 시간의 청구를 인정하는 제도
- 플렉스타임(flextime)제
- 시차출퇴근형
- 소정외근로의 제한(연장근로의 제한)
- 육아시설의 설치운영 그 밖에 이에 준하는 편의 제공

당시 여성 근로자의 약 70%가 첫 출산을 계기로 이직을 하고 있었는데 그 요인으로 일과 육아의 양립이 체력적으로 어렵다는 점과 출산휴가나 육아휴직에서 일터로 복귀한 후에 근무방식이 육아에 적합하지 않다는 점이 지적되었다. 또한 육아기에

있는 여성근로자의 대다수가 단시간근무나 연장근로를 제한하는 제도를 원하는 것으로 나타났다⁸⁾. 이러한 요구를 반영하기 위해서 2009년 개정법에서는 단시간근무제도와 연장근로의 면제를 의무화하였고 그 외의 사항에 대해서는 취학 전까지 사업주가 조치를 강구하도록 하였다(법 제23조 제2항, 제24조 제1항).

3. 개호(가족돌봄) 휴가 제도

가. 자녀간호휴가제도

구법에서는 초등학교 취학 전까지 자녀를 키우는 남녀 근로자가 5일 한도 내에서 자녀의 질병 등을 이유로 휴가를 사용할 수 있는 규정을 신설하였다. 구법 시행 이후 초등학교 취학 전 자녀가 2명 이상인 경우 자녀의 수와 관계없이 자녀간호휴가를 5일로 하는 것은 문제가 있다는 의견이 많아 이를 반영하여 2009년 개정법에서는 초등학교 취학 전 아동이 2명 이상인 경우 연 10일 이내에서 간호휴가를 사용할 수 있도록 하였다(법 제16조⁹⁾의 2 제1항). 한편 2009년 개정법에서는 “부상하거나 질병에 걸린 해당 자녀의 돌봄 또는 질병 예방을 위하여 필요한 경우”로 간호휴가 요건을 완화하였다. 즉 구법과 달리 자녀가 병을 앓거나 다친 경우뿐만 아니라 예방접종 등 질병예방을 위해서도 자녀간호휴가를 사용할 수 있도록 한 것이다.

7) 워크 앤드 밸런스 of the Forest (<http://www.msoffice.jp/kaigo.html>, 2015.12.15.).

8) 山本圭子(2009), “改正育児・介護休業法”, 『労務事情』, 9-10頁.

9) 제16조(자녀간호휴가의 신청) ① 소학교(초등학교) 시기에 달하기 전까지의 자녀를 양육하는 노동자는 사업주에게 신청하여 연간 5일(소학교 시기에 달하기 전까지의 자녀가 2명 이상인 경우에는 10일)을 한도로 부상이나 질병에 걸린 해당 자녀의 돌봄 또는 질병예방을 위하여 후생노동성령으로 정하는 해당 자녀간호휴가를 취득할 수 있다.

② 전항의 규정에 따른 신청은 후생노동성령이 정하는 바에 따라 자녀간호휴가를 취득하는 날짜를 명백히 하여야 한다.

③ 전항의 연도는 사업주가 따로 정하는 경우를 제외하고 4월 1일부터 다음해 3월 31일에 종료하는 것으로 한다.

나. 개호휴가(가족돌봄휴가) 제도의 신설

일본에서는 우리나라와 같이 가족돌봄휴직 제도를 운영하고 있다. 요건은 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 사고, 질병, 신체 또는 정신적 장애로 인해 2주 이상 계속적으로 돌봄이 필요한 경우이고 이 경우에 해당하면 근로자는 대상 가족 1명 당 93일간 개호휴업 사용이 가능하다. 한편 가족돌봄을 하고 있는 근로자로부터 가족돌봄을 위해서 중·장기간 휴직을 할 필요도 있지만 임기응변으로 사용할 수 있는 휴가제도 또한 필요하다는 의견이 제기되어 2009년 개정법에서 개호휴가제도가 신설되었다. 즉 돌봄이 필요한 가족이 1명이면 연 5일, 2명 이상이면 연 10일을 개호휴가로 사용할 수 있도록 하였다(법 제16조의 5 제1항¹⁰⁾). 다만 당시 100인 이하의 근로자를 고용하는 사업주에 대해서는 3년간 이 법의 적용을 유예하도록 하였다(2012년 7월 1일 시행).

4. 분쟁 및 법률위반에 대한 대응

이 법의 실효성 확보를 위해서 2009년 개정법은 크게 분쟁의 자율적 해결, 분쟁해결지원, 조정제도, 기업명 공표제도 및 과태료를 신설하였다. 먼저 분쟁의 자율적 해결을 보면 당시 남녀고용평등법 15조 등에서 분쟁의 자율적 해결을 사업주의 노력의무(훈시규정)로 규정하고 있었는데 이를 본받아 2009년 개정법 제52조의 2에서 사업주의 노력의무로서 분쟁의 자율적 해결을 규정하였

다. 구체적으로 육아휴직, 개호휴직, 자녀간호휴가, 개호휴가 등에 대하여 이의신청이 있는 경우 분쟁처리기관이 그 이의를 처리하도록 하였다. 여기서 분쟁처리기관이란 사업주를 대표하는 사람과 해당 사업소의 근로자를 대표하는 사람들로 구성된 이의처리기관을 의미한다. 그 다음으로 분쟁해결지원 및 조정제도를 보면 도도부현 노동국장이 해당 분쟁의 상대방 또는 일방으로부터 분쟁해결에 관한 원조를 요구받았을 경우 해당 분쟁의 당사자에게 필요한 조언, 지도, 권고를 할 수 있도록 하였다. 또한 도도부현 노동국장이 이 두 가지 사항에 관하여 당사자의 신청이 있는 경우 개별노동관계분쟁해결촉진에 관한 법률 제6조 제1항의 '분쟁조정위원회'에 조정을 맡기도록 하였다. 마지막으로 후생노동대신이 필요한 경우 사업주에게 보고를 요구하거나 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있도록 하였고(제56조 제1항) 육아휴직, 개호휴직, 자녀간호휴가 등의 규정을 사업주가 위반한 경우 시정명령을 하고 그 시정명령을 따르지 아니하면 그 취지를 공표할 수 있도록 하였다(법 제56조의 2). 아울러 제56조의 보고규정을 위반하거나 허위로 보고한 경우 20만 엔 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다.

5. 정책적 시사점

전술한 바와 같이 일본의 경우 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원책을 마련한 가장 큰 이유는 출산율을 높이기 위해서이다. 일·가정 양립 지원책

10) 제16조의 5 ① 요개호상태에 있는 대상가족의 개호 그 밖의 후생노동성령으로 정하는 돌봄을 하는 노동자는 사업주에게 신청하여 연간 5일(요개호상태에 있는 대상가족이 2명 이상인 경우에는 10일)을 한도로 돌봄을 위한 휴가를 취득할 수 있다.

중 육아휴직제도가 그 중심에 있다고 할 수 있다. 그러나 이러한 제도를 다른 선진 복지국가와는 달리 주로 여성이 이용하고 있어 여성의 육아부담이 개선되고 있지 않는 게 현실이다. 육아휴직제도의 효과를 높여 여성의 고용계속과 출산을 장려하려면 남편 등 가족구성원의 참여가 함께 병행되어야 한다¹¹⁾. 이런 이유로 일본은 2009년 육아·개호 휴업법을 개정하여 부부가 함께 육아휴직을 이용할 수 있도록 하였다. 이는 우리나라의 경우 부부가 동시에 육아휴직을 이용할 경우 사업주가 허용하지 않을 있는 것과 대비되는 점이다¹²⁾. 우리나라도 일본과 같이 부부가 함께 육아휴직을 이용할 수 있도록 관련법령을 개정하여야 하며, 특히 남성이 육아휴직에 참여할 경우 육아휴직수당을 인상하여 보다 적극적으로 육아휴직을 사용하도록 유도해야 한다. 이 이외에 조속히 도입되어야 할 제도가 자녀간호휴가이다. 예를 들어 2명 이상의 자녀를 둔 경우 자녀 한 명이 감기나 바이러스 감염 등으로 병을 앓는 경우 통상 근로자는 연가를 이용하여 간호를 하게 된다. 이 경우 병을 앓은 자녀가

낫기 시작할 때 이번에는 또 다른 자녀가 바이러스에 전염되어 부모의 간호를 필요로 하는 경우가 다반사이다. 이런 사유로 근로자의 연가를 소진한다면 정작 본인의 휴식이나 가족과 함께 여행하는 등 재충전의 시간을 보낼 수 없게 된다는 문제점이 있다. 그러므로 일본의 경우와 같이 자녀간호휴가를 도입하여 자녀간호 및 질병 예방을 위해 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 정책적으로 배려해야 한다. 이와 같은 맥락에서 또한 부모 등 가족의 질병이나 사고에 임기응변적으로 대처할 수 있도록 일본의 개호휴가를 도입하는 것도 적극 검토해야 할 것이다. 끝으로 입법기술적 측면에서 현재 우리나라의 경우 남녀고용평등과 일·가정양립의 지원에 관한 사항이 하나의 법률에 규정되어 있다. 이 두 가지 사항은 서로 성격이 다르고 일·가정양립의 지원 정책에 대한 향후 중요성을 감안하여 일·가정양립에 관한 사항을 가족돌봄¹³⁾에 관한 사항과 함께 규율하면서 이를 양적·질적으로 개선·발전시킬 필요가 있다.

참·고·문·헌

大内伸哉 (2010), “労働法の歴史からいまを知る”, 『労働事情』. 61頁.

山本圭子(2009), “改正育児・介護休業法”, 『労働事情』. 9-10頁.

厚生労働省(2010), 改正育児・介護休業法参考資料集

ワークアンドバランスの森 (<http://www.msoffice.jp/kaigo.html>, 2015.12.15.).

厚生労働省, 改正育児・介護休業法参考資料集, <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>, 2015.12.15.

11) 今田幸子・池田心豪, 앞의 논문, 41쪽.

12) 남녀고용평등과 일·과정양립지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ①사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

동법 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만의 근로자

2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

13) 2014년 기준 국내 치매환자는 61만 명이고 10년 뒤 100만 명으로 추산되고 있다(SBS, 2015.4.1. 8시 뉴스).