

2015

연구보고서(수시과제) - 3



지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

문미경 · 김복태 · 김혜영

KW/DI



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



2015 연구보고서(수시과제) - 3

지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

연구책임자 : 문 미 경 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 김 복 태 (본원 연구위원)

김 혜 영 (본원 부연구위원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.

문미경·김복태·김혜영(2015). 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안. 서울: 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

발 간 사

현 정부는 여성인력활용의 중요성을 인지하고 140개 국정과제의 하나로 ‘공직임용 기회균등과 공평한 대우’와 ‘여성경제활동 확대 및 양성평등확산’을 제시하고 있습니다. 이러한 과제를 수행하기 위한 목표로 ‘17년까지 4급 이상 관리직 여성공무원 15.0%로 확대를 비롯하여 공공기관별 목표제 도입 및 여성인재 아카데미를 설치하여 각 분야에서 준비된 여성리더를 양성하는 정책 추진을 해 나가고 있습니다.

이러한 국정과제의 원활한 수행에는 여성들의 경력단절을 사전에 예방할 수 있는 일·가정 양립 지원 정책이 필요하며, 이러한 정책의 중심에는 육아휴직제도와 유연근무제도가 있습니다. 그러나 일선 근로 현장에서는 육아휴직제도가 법정휴직제도로 되어 있으나 근로자가 당당하게 신청하고 활용함에 어느 정도의 불이익을 감수하게 되는 것은 아닌가 하는 염려가 사라지지 않은 형편입니다.

이에 본원에서는 일선 지방자치단체 공무원을 대상으로 일·가정양립정책의 기본이라 할 수 있는 육아휴직제도에 대한 활용현황, 육아휴직활용에 따른 승진과 보직배치 등에서의 인사상 영향을 파악하고 개선 방안을 도출하였습니다.

본 연구결과가 노동·고용정책의 변화에 따른 제도 변화의 시험대 역할을 하는 공무원을 대상으로 하였다는 점에서 새로운 인력관리와 일·가정 양립 정책 확산의 토대가 될 것으로 기대합니다.

본 연구수행에 도움을 주신 자문위원, 조사에 응해 주신 공무원, 그리고 짧은 기간이지만 열성으로 연구를 수행한 연구진에게 감사 드립니다.

2015년 7월

한국여성정책연구원

원 장 이 명 선



연구요약

I. 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.

따라서 본 연구에서는 승진, 보직배치, 임금(성과급)을 중심으로 육아휴직 활용이 이러한 인사상에 미치는 영향을 분석하여 이에 대한 개선방안을 제시하고자 하였다.

II. 지방자치단체 육아휴직제도관련 법제

1. 지방공무원법

본 연구에서는 육아휴직제도에 대하여 지방공무원에게 적용하는 지방공무원법 규정을 중심으로 그 동안 개정된 내용의 취지를 중심으로 육아휴직이 어떠한 경로로 현재의 제도에 이르렀는지를 살펴보고자 한다.

지방공무원들의 육아휴직 또는 간병휴직을 할 수 있도록 기회를 부여한 것은 1995년부터이다(지방공무원법 1994.12.12. 일부개정 및 1995.1.1.시행). 하지만 당시에는 임용권자가 ‘임의’로 휴직신청에 대하여 허가 여부를 결정할 수 있는 법조항으로 남아 있었다(법 63조 ②항).

1999.12.31.일자의 일부개정 및 시행에서는 대통령령이 정하는 특별한 사정이 없는 한 육아휴직신청 시 휴직을 명하도록 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 대통령령이 정하는 바에 따라 ‘휴직 기간의 5할’에 해당하는 기간을 호봉간의 승급에 필요한 기간에 산입하도록 하였다(지방공무원법 제63조 ②항 단서 및 ③항).

또한 2002.12.18. 일부개정 및 시행을 통하여 신청요건을 1세 미만에서 3세 미만인

자녀까지 확대하였으며, 2007.4.27. 일부개정 및 시행을 통하여는 육아휴직 요건을 ‘만 6세 이하의 취학전 자녀’의 양육으로 확대하는 한편, 당시 1년의 육아휴직 기간을 ‘여성공무원의 경우’에는 3년 이내로 확대하였다(법 제63조 ②항 제4호 및 제64조 제7호).

2011.5.23. 일부개정(2011.8.24. 시행)을 통하여 육아휴직이 가능한 자녀의 연령을 ‘만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년이하를 말한다)’로 개정하고 별정직공무원과 계약직 공무원의 휴직 사유를 확대하였으며, 2011년 법 개정에서 기존의 여자공무원 이라는 용어를 ‘여성공무원’으로 개정하기도 하였다.

2015.5.18. 일부개정 및 2015.11.19.시행(예정)의 법규정은 현행 1년인 남성공무원의 육아휴직 기간을 여성공무원과 동일하게 최대 3년으로 하고 육아휴직이 가능한 자녀의 요건을 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2년 이하’로 규정하였다.

2. 육아휴직 관련 시행령

「지방공무원 임용령」 제38조의 14(육아휴직)에 의하면(2014.2.5. 개정) 휴직명령은 해당 공무원이 원하는 경우 허용 기간 한도 내에서 분할하여 사용할 수 있다.

30일 이상 휴직한 공무원의 육아휴직 수당은 육아휴직 개시일을 기준으로 월봉급액의 40퍼센트에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 부모가 모두 육아휴직을 하여 두 번째 육아휴직을 한 사람이 공무원인 경우 그 공무원의 최초 1개월의 육아휴직수당은 월봉급액에 해당하는 금액으로 한다(개정 2015.1.12.). 육아휴직 수당의 상한액은 월 100만원(다만, 제1항 단서에 따른 육아휴직수당의 상한액은 150만원으로 한다), 하한액은 월 50만원이며, 육아휴직 수당의 지급은 산정한 금액의 15%를 제하고 남은 금액을 휴직 기간에, 그 외의 금액은 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속하여 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.

육아휴직 대상자가 육아휴직을 대신하여 지방공무원임용령 제38조의 15 제2항에 따른 시간선택제전환공무원으로 지정된 경우에는 지정일을 기준으로 시간선택제 전환공무원 지정에 따라 발생하는 월봉급액 감소분의 30퍼센트에 해당하는 금액(일명 육아기 근로시간단축수당)을 지급한다.¹⁾ 이 경우 최초 1년 이내 기간에 월 50만원을 초과할 수 없다.

1) 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」(2015.1.12. 개정)

3. 육아휴직 관련 대체인력

대체인력에 대하여는 지방공무원법 제41조(휴직자 장기훈련자 등의 결원보충)에 법규정을 두고 있다. 법조항에 의하면 63조의 결원, 휴직에 의하여 “~6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호(육아휴직 또는 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때)에 따라 휴직 할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다”고 규정하고 있다.

2007.4.27. 개정 이전에는 지방공무원법 41조(휴직자 장기훈련자 등의 결원보충)에서는 단서조항 없이 6월 이상 휴직한 경우 결원보충을 할 수 있다고 규정하였다. 하지만 2007년 개정을 통해 단서조항을 삽입하여 ‘다만, 제63조②항제4호(육아휴직)에 따라 휴직하는 경우에는 대통령령이 정하는 경우에 한하여 3개월 이상 휴직하는 경우에도 결원을 보충할 수 있다’고 규정하였다. 이후 한차례 더 개정(2011.5.23.)을 통하여 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용할 경우 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있도록 하였다.

III. 지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직이용 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.

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%).

다. 지방공무원 시도별 현황

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

2. 육아휴직활용 현황

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.

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석

1. 조사설계

가. 조사의 목적

지방공무원 개인차원에서는 경력유지 및 일·가정양립을 지원하고 지방자치단체 조직차원에서는 일·가정양립제도 시행에 따른 현장에서의 문제점을 개선함으로써 조직의 생산성을 최대화하는데 연구의 목적을 두고 조사를 실시하였다. 조사를 통해 육아휴직활용에 따른 인사상 영향을 분석하여 향후 육아휴직을 활성화 시킬 수 있는데 도움을 줄 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다.

나. 조사의 방법

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 설문지를 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 빈도분석과 집단별 교차분석을 실시하였다.

다. 설문지 구성

지방자치단체 내에서 육아휴직 활용현황을 파악하기 위하여 다음과 같은 문항으로 설문조사 내용을 구성하였다(<표 1> 참조).

〈표 1〉 육아휴직 활용실태 조사항목

구분	측정항목	주요내용	
육아 휴직 제도	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	• 육아휴직 활용이 인사평가에의 영향
		교육훈련기회	• 육아휴직 활용이 교육훈련기회에의 영향
	제도개선	문제점 및 개선방향	• 육아휴직활용 애로사항 • 육아휴직 활성화를 위한 개선사항

라. 응답자 현황

육아휴직활용 실태에 관한 전체 표본 2,340명의 특성을 살펴보면, 여성이 남성보다 많다(남성 22.7%, 여성 77.3%). 연령의 경우 30대가 57.8%로 가장 많았고,

그 뒤로 40대(33.1%), 20대(6.6%), 50대(2.5%)의 순이다. 직급은 7급이 50.6%로 가장 많았으며, 그 뒤로 8급(30.1%), 6급(10.4%), 9급(6.5%), 5급(0.3%), 3급(0.1%)이었다.

2. 육아휴직 활용 현황

가. 제도활용 현황 및 활용기간

육아휴직제도의 활용 유무에 대한 질문에 전반적으로 활용한 적이 없다는 응답이 높았으며(있다 27.1%, 없다 72.9%), 여성이 남성보다 사용률이 높았다. 육아휴직을 경험한 공무원을 대상으로 육아휴직을 활용한 년도를 살펴보았을 때, 전반적으로 시간이 흐름에 따라 육아휴직활용 비율이 조금씩 상승하는 추세를 보였다.

또한 육아휴직 평균 활용기간을 분석한 결과, 남성은 8.79월, 여성은 13.00월로 여성이 남성보다 4.21월 긴 것으로 나타났다.

나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법

육아휴직 경험자를 대상으로 본인의 휴직 시 업무공백은 어떻게 처리하였는지를 분석한 결과, 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결한다는 응답비율(34.3%)이 가장 높았고, 대체인력을 추가로 고용(31.5%), 기관 내 부서간 업무 배치를 조정하여 해결(30.8%)하는 순이었다. 대체인력 추가고용 없이 동료가 부서 내에서 해결하는 비율이 가장 많은 높은 만큼 현재까지는 육아휴직제도가 현장에서 부담 없이 활용할 수 있는 제도로 정착되지 못하고 있음을 알 수 있다.

3. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향 분석

가. 응답자의 인사현황

1) 승진현황

육아휴직활용이 승진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 육아휴직 경험자와 비경험자 간의 승진경험을 살펴보았다. 육아휴직활용 경험자는 73.0%가 승진경험이 있었으며, 비경험자는 74.2%로 나타났다. 남성의 경우는 육아휴직 경험이 없는 경우, 승진경험이 있다는 비율이 육아휴직 경험자보다 6.8%p 높게 나타났으나, 여성의 경우는 육아휴직 경험자가 비경험자보다 0.6%p 높게 나타났다.

또한 승진을 경험한 적이 있다고 응답한 공무원을 대상으로 승진 전후의 직급간 비교를 하였다. 육아휴직활용 경험자와 비경험자 모두 8급에서 7급으로 승진한 공무원 비율이 가장 높았으며(경험자 60.6%, 비경험자 52.3%), 그 뒤로 9급에서 8급으로의 승진(경험자 32.5%, 비경험자 33.2%), 7급에서 6급으로의 승진(경험자 6.3%, 비경험자 14.0%)순이며, 육아휴직활용 경험자 중 6급에서 5급으로 승진한 공무원은 없었다. 육아휴직활용이 관리직급으로의 승진에 영향을 미치는 것으로 생각된다.

2) 보직배치에의 영향

육아휴직활용 전과 후의 담당업무를 조사한 결과, 육아휴직을 경험한 경우는 총무 및 인사, 기획, 자치행정, 대외협력, 세무 및 회계에서 다시 이 보직을 맡는 비율이 비경험자보다 낮으며, 감사업무를 맡았던 사람이 육아휴직활용 후 동일 보직을 맡는 경우는 전혀 없는 것으로 나타났다. 그러나 이에 반해 사회복지(70.5%), 단순민원(47.9%), 환경관리(64.3%), 주택 및 건축 지적 및 건설(69.8%)는 육아휴직활용 경험자가 휴직 직전과 직후에서 같은 보직을 맡는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 육아휴직을 다녀온 후 인사, 기획, 감사 등 소위 주요 보직이라 일컬어지는 보직을 다시 맡기는 어렵다는 것을 보여준다 하겠다.

3) 성과급에의 영향

육아휴직활용 경험자에게는 육아휴직활용 직전과 직후의 성과급을, 비경험자에게는 현재 성과급 등급과 바로 직전의 성과급을 조사하여 비교분석하였다. 육아휴직활용 비경험자가 모든 등급에서 직전 성과급보다 현재 성과급이 오른 비율이 육아휴직활용 경험자보다 높게 나타났다. 또한 직전과 직후 모두 S등급, A등급을 유지한 공무원의 비율도 비경험자가 경험자보다 높았다(S등급의 경험자 1.9%, 비경험자 8.2%, A등급의 경험자 27.0%, 비경험자 36.0%). 이러한 분석결과로 볼 때 육아휴직활용이 성과급 등급에 영향을 미치는 것으로 보인다.

나. 육아휴직활용에 따른 인사과정 영향에 대한 인식

1) 승진에의 영향인식

육아휴직활용이 인사과정에 미치는 영향에 대해 육아휴직활용 경험자와 비경험

자를 대상으로 인식의 차이를 조사 분석하였다. 우선, 육아휴직활용이 승진에 어떠한 영향을 미친(미쳤)다고 생각하는지에 대한 조사 결과, 육아휴직활용 경험자는 육아휴직활용이 승진에 영향을 미치지 않는다는 인식(43.3%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식(69.1%)이 월등히 높았다.

성별로 보면, 남성 육아휴직활용 비경험자가 경험자에 비해 부정적인 인식이 높은 것으로 나타났다. 여성 육아휴직활용 경험자는 영향을 미치지 않는다는 인식(43.2%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다는 인식(69.2%)이 상당히 높게 나타났다. 특히 육아휴직을 직접 경험하지 않은 응답자에게서 육아휴직활용이 승진에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식(79.6%)이 훨씬 높음을 알 수 있다.

2) 보직배치에의 영향인식

조직 내 보직배치과정에 있어 육아휴직활용에 따른 영향을 조사한 결과, 전체적으로 긍정적인 영향 보다는 부정적인 영향을 미친다고 인식하였다. 특히, 경험자 보다는 비경험자, 남성보다는 여성이 부정적이었다. 특히, 여성 비경험자에게서 부정적인 인식이 가장 높게 나타났다. 시도별 분석에서도 대부분의 시도에서 육아휴직경험자보다는 비경험자가 육아휴직활용이 보직배치에 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식하는 비율이 상당히 높았다.

또한 육아휴직활용이 주요보직(인사, 기획, 예산, 감사, 실국 주무과 등 각 기관에서 특히 중요하다고 판단되는 업무)배치에 미치는 영향에 대한 인식을 조사한 결과, 경험자는 영향을 미치지 않음(59.6%)이 비경험자는 약간 부정적 영향((52.1%))이 과반이상을 차지하였다. 성별로 보면, 남성 경험자는 매우 긍정적이거나 매우 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 없었으며 비경험자(54.7%)가 경험자(33.3%)보다 부정적인 영향을 미친다는 인식이 높았다. 여성 비경험자(57.3%) 또한 경험자(35.4%)에 비해 주요 보직배치에 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 시도별로 살펴보면, 대부분의 시도에서 경험자보다는 비경험자 응답에서 육아휴직활용이 주요보직배치에 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율이 높았다.

3) 성과급에의 영향인식

육아휴직활용 경험자는 영향을 미치지 않았다고 응답한 비율이 53.5%였으나, 비경험자의 경우는 약간 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식하는 비율(52.4%)이

가장 높게 나타나 경험자와 비경험자간의 인식의 차이가 있음을 알 수 있다. 성별에 있어서는 여성 경험자가 남성 경험자에 비해 부정적인 영향을 미친다는 응답비율이 높았다.

4) 인사평가에의 영향인식

조직 내 인사평가에 있어 육아휴직활용의 영향을 조사 분석한 결과, 전체적으로 약간 부정적 영향을 미친다고 인식하는 비율이 가장 높게 나타났다. 육아휴직활용 경험자보다는 비경험자에게서 그러한 인식이 더 높음을 알 수 있다.

성별로 살펴보면, 남성의 경우 경험자는 매우 긍정적인 영향을 미친다고 인식한 공무원이 없었으며 비경험자 또한 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율이 높았다(비경험자의 약간 부정적 영향 61.8%, 매우 부정적 영향 8.4%). 여성의 경험자는 육아휴직제가 인사평가에 영향을 미치지 않는다는 인식(44.8%)이 가장 높았으며 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다는 인식(61.8%)이 가장 높았다.

5) 교육훈련기회에의 영향인식

육아휴직이 조직 내 교육훈련기회에 영향을 주는지 조사한 결과, 성별에서 육아휴직 경험자와 비경험자를 비교해 보면, 전체적으로 육아휴직제가 교육훈련기회에 영향을 미치지 않는다고 인식하는 비율이 가장 높았다(경험자 73.0%, 비경험자 67.5%).

남성 경험자의 경우 매우 긍정적인 영향과 매우 부정적인 영향을 미친다는 공무원은 없었으며 비경험자가 경험자 보다 부정적인 영향에 미친다는 인식이 상대적으로 높았다(경험자의 약간 부정적 영향 0.9%, 남성 육아휴직 비경험자의 약간 부정적 영향 6.8%, 매우 부정적 영향 1.0%). 그러나 여성은 육아휴직 경험자가 비경험자보다 부정적인 영향을 미친다는 인식이 높았으며 경험자의 영향을 미치지 않는다는 인식은 과반을 훨씬 넘었다.(경험자의 영향을 미치지 않음 71.0%, 약간 부정적 영향 19.5%, 매우 부정적 영향 4.6%, 비경험자의 약간 부정적 18.8%, 매우 부정적 영향 2.1%).

4. 현행 육아휴직활용 활성화 방안

육아휴직활용을 활성화하기 위한 방안을 찾기에 앞서 현행 제도를 활용하는데 따른 장애요인을 조사한 결과, 육아휴직 시 가장 큰 장애요인으로 인식하는 점은 임금감소로 인한 경제적 문제(40.9%)가 가장 높게 나타났고 다음은 동료에 대한 업무부담(36.3%)이었다. 육아휴직을 활성화시키기 위한 가장 필요한 요인으로는 대체인력 확보(50.8%)가 가장 시급한 것으로 인식되었으며 육아휴직 급여 인상(32.2%), 인사평가에서의 불평등대우 관행 해소(12.5%), 복귀인력에 대한 재교육 실시(3.0%) 순으로 나타났다.

V. 양성평등한 인사관리를 위한 정책방안

가. 대체인력 확보 강화

본 조사결과, 육아휴직 활성화를 위한 요인으로 대체인력 확보가 가장 시급한 과제로 분석되었다. 이는 육아휴직 활용시 애로사항과 연관되는데, 육아휴직시 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.

나. 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 능률을 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 한다.³⁾

다. 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지

육아휴직 활용과 승진과의 관계를 조사한 결과, 하위직급에서의 승진에는 육아휴직 경험자와 비경험자간의 차이가 크지 않지만, 관리직급에서의 승진에서는 육아휴직 비경험자가 경험자보다 승진비율이 높게 나타남을 알 수 있었다. 이러한 결과는 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 승진 후보자명부 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.

- 2) 행정부 소속 국가공무원을 대상으로 하는 「공무원 후생복지에 관한 규정」 운영 기관의 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)

라. 보직배치에서의 부정적 영향 개선

육아휴직 활용이 주요보직 배치에 부정적 영향을 미치고 있음이 본 조사결과에서 분석되었다. 이러한 결과가 일선현장에서의 인사이동에 따른 보직배치의 현상을 억지로 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 가족친화적 규정 도입이 필요하다. 이에 보직배치와 관련하여 출산 및 육아휴직자에 대한 보직배치 규정도 함께 기술해야 한다.

마. 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 다녀 온 공무원에게 높은 점수를 주기는 어려운 것이 사실이다. 이러한 경우 근무성적평정을 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 이상 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.

바. 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 동기부여가 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 인구 감소 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.

사. 육아휴직 활용에 따른 부정적 인식 개선 노력

본 조사에서 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 인식을 조사 결과, 승진, 보직 배치, 성과급, 인사평가에서 육아휴직 활용이 인사상 부정적인 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.



목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구방법	4
가. 기존 문헌 연구	4
나. 조사 실시	4
3. 본 연구의 초점	5
II. 지방자치단체 육아휴직제도관련 법제	7
1. 지방공무원법	9
2. 육아휴직관련 여타 법률비교	12
3. 육아휴직관련 시행령	13
4. 육아휴직관련 대체인력	15
III. 지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직활용 현황	17
1. 지방공무원 현황	19
가. 지방공무원 총괄 현황	19
나. 지방공무원 일반직 현황	21
다. 시도별 현황	23
2. 육아휴직 활용현황	24
IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석	27
1. 조사 설계	29
가. 조사의 목적	29

나. 조사의 방법	29
다. 조사문항 구성	29
라. 응답자 현황	30
2. 육아휴직활용 현황	31
가. 제도활용 현황	31
나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법	33
3. 육아휴직활용의 인사상 영향분석	34
가. 응답자의 인사현황	34
나. 육아휴직활용에 따른 인사과정 영향에 대한 인식	46
4. 현행 육아휴직 활성화 방안	52
5. 육아휴직 심층인터뷰	53
가. 심층인터뷰 개요	53
나. 육아휴직활용 동기 및 효과	54
다. 육아휴직 사용 시 문제점	59
V. 중앙행정기관과의 비교분석	69
1. 제도 활용현황 및 업무공백 처리	71
가. 제도 활용 및 활용기간	71
나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법	72
2. 육아휴직활용과 인사상 영향분석	73
가. 응답자의 승진현황	73
나. 육아휴직활용에 따른 인사과정 영향에 대한 인식	76
3. 현행 육아휴직제 활성화 방안	83
VI. 육아휴직 활성화를 위한 정책방안	87
1. 요약	89
2. 정책적 제언	91
가. 대체인력 확보 강화	91
나. 육아휴직자 공무원 복지 포인트 제공	93

다. 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지	95
라. 보직배치에서의 부정적 영향 개선	95
마. 육아휴직에 따른 성과급에서의 부정적 영향 개선	96
바. 근무경력평정 및 호봉승급 인정 범위 확대	97
사. 육아휴직 활용에 따른 부정적 인식 개선 노력	98
■ 참고문헌	99
■ 부 록	101
■ Abstract	111

표 목 차

<표 II-1>	육아휴직 관련 법조항의 개정 연혁	11
<표 II-2>	육아휴직 관련 지방공무원법과 여타 법률 법조항 비교	13
<표 II-3>	육아휴직 대체인력관련 법조항 개정 연혁	16
<표 III-1>	전체 지방공무원 현원	19
<표 III-2>	시·도 지방공무원 현원	20
<표 III-3>	시·군·구 지방공무원 현원	20
<표 III-4>	읍·면·동 지방공무원 현원	21
<표 III-5>	지방공무원 일반직 현원	21
<표 III-6>	지방공무원 일반직 직급별 여성공무원 현원	22
<표 III-7>	지방공무원 시도별 현원	23
<표 III-8>	육아휴직 현황	24
<표 III-9>	육아휴직활용 현황	25
<표 IV-1>	육아휴직 활용실태 조사항목	30
<표 IV-2>	응답자 현황	31
<표 IV-3>	육아휴직활용 유무(성별)	32
<표 IV-4>	육아휴직 사용년도(성별)	32
<표 IV-5>	육아휴직 평균 사용기간(성별)	33
<표 IV-6>	업무공백 처리방법(성별)	33
<표 IV-7>	승진여부(성별)	34
<표 IV-8>	승진 전후 직급비교(성별)	35
<표 IV-9>	육아휴직활용 직전·후 보직배치 비교	36
<표 IV-10>	직전·직후(현재) 성과급등급 비교	46
<표 IV-11>	육아휴직활용에 따른 승진에의 영향에 대한 인식(성별)	47
<표 IV-12>	육아휴직 미활용과 승진에의 영향에 대한 인식(성별)	48

<표 IV-13> 육아휴직활용에 따른 보직배치에의 영향에 대한 인식(성별) ……	48
<표 IV-14> 육아휴직활용에 따른 주요보직배치에의 영향에 대한 인식 (성별) ……	49
<표 IV-15> 육아휴직활용에 따른 성과급에의 영향에 대한 인식(성별) ……	50
<표 IV-16> 육아휴직활용에 따른 인사평가에의 영향에 대한 인식(성별) ……	51
<표 IV-17> 교육훈련기회에서의 육아휴직제 영향에 대한 인식(성별) ……	52
<표 IV-18> 육아휴직활용시 애로사항 ……	52
<표 IV-19> 육아휴직제 활성화를 위한 요인 ……	53
<표 IV-20> 심층인터뷰 대상자 개요 ……	53
<표 IV-21> 심층인터뷰 질문 내용 ……	54
<표 V-1> 육아휴직활용 유무(성별) ……	72
<표 V-2> 육아휴직 평균 사용기간(성별) ……	72
<표 V-3> 업무공백 처리방법(성별) ……	73
<표 V-4> 승진여부(성별) ……	74
<표 V-5> 승진 전후 직급비교(성별) ……	75
<표 V-6> 육아휴직활용에 따른 승진에의 영향에 대한 인식(성별) ……	77
<표 V-7> 육아휴직 미활용과 승진에의 영향에 대한 인식(성별) ……	78
<표 V-8> 육아휴직활용에 따른 보직배치에의 영향에 대한 인식(성별) ……	79
<표 V-9> 육아휴직활용에 따른 주요보직배치에의 영향에 대한 인식 (성별) ……	80
<표 V-10> 육아휴직활용에 따른 성과급에의 영향에 대한 인식(성별) ……	81
<표 V-11> 육아휴직활용에 따른 인사평가에의 영향에 대한 인식(성별) ……	82
<표 V-12> 교육훈련기회에서의 육아휴직제 영향에 대한 인식(성별) ……	83
<표 V-13> 육아휴직활용 애로사항 ……	84
<표 V-14> 육아휴직제 활성화를 위한 요인 ……	85



I

서론

1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구방법	4
3. 본 연구의 초점	5



1. 연구의 목적 및 필요성

현 정부에서의 국정목표인 일·가정양립지원을 통한 여성경제활동 참여에 기여하기 지방자치단체에서 육아휴직 활용자에 대한 인사상 영향을 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 도출하고자 한다.

공공부문은 주요 노동·고용정책 변화에 따른 인력관리의 효과와 쟁점을 검증하는 시험대 역할을 담당한다. 새로운 인력관리 방식을 도입하고 확산하는 과정은 민간부문에 비해 실행력이 매우 크다(박한준, 2013). 현 정부는 여성인력 활용의 중요성을 인지하고, 140개 국정과제의 하나로 ‘공직임용 기회균등과 공평한 대우(98)’와 ‘여성 경제활동 확대 및 양성평등 확산(65)’을 제시하고 있으며 이와 더불어 ‘미래 여성인재 10만 양성’을 중요한 정책 과제로 제시하고 있다. 4급 이상 여성공무원을 ‘17년까지 15.0%로 확대(12년 9.3%)하고 공공기관별 목표제 도입 및 ‘여성인재 아카데미’를 설치하여 각 분야에서 준비된 여성리더를 양성(17년까지 3만명)한다는 내용을 포함하고 있다.¹⁾

이와 같은 국정과제의 목표를 달성하기 위해서는 여성들의 경력단절을 사전에 예방할 수 있는 일·가정 양립 지원정책이 필요하며, 이러한 정책의 중심에는 육아휴직제도와 유연근무제도가 있다. 육아휴직제도 및 유연근무제는 저출산·고령화 사회에 대한 노동인력의 대응뿐만 아니라 직업가치관의 변화에도 대응할 수 있는 정책이라 할 수 있다.

그러나 일선현장에서는 육아휴직제도가 법정휴직제도로 근로자가 사용조건에 부합할 경우 당당하게 사용할 수 있는 제도로써 자리 메김되어 있지 못하다.

따라서 본 연구에서는 지방자치단체 지방공무원을 대상으로 일·가정양립 정책의 기본이라 할 수 있는 육아휴직제도에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 육아휴직 활용현황, 육아휴직 활용에 따른 승진과 보직배치 등에서의 인사상 영향을 파악하고 이를 통해 개선방안을 제시하고자 한다. 이는 지방

1) 본문 연구에 활용한 수치는 2014년 국정과제 평가 추진실적(여성가족부, 2014)을 활용함

4 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

공무원 개인에게는 경력유지 및 일·가정양립을 지원하고 조직차원에서는 양성평등한 인사관리를 통해 지방자치단체 인적자원의 활용을 최대화하는데 기여함을 연구의 목적이 있다.

또한, 공공부문에서의 육아휴직 사용자에 대한 인사상 영향분석을 통한 개선방안은 민간부문으로의 확산을 자연스럽게 유도하여 고용률 70%(2014년 65.6%, 2015년 66.9%, 2016년 68.4%)라는 국정목표에 이바지 하는데 기여할 수 있을 것이다.²⁾

2. 연구방법

가. 기존 문헌 연구

육아휴직제도에 관한 정부정책 자료와 국내외 선행연구 등을 검토하였다. 또한, 육아휴직제도 활용관련 현장에서 발생하고 있는 보직, 승진, 근무평정에서의 문제점을 파악하고 개선방향을 도출하기 위해 기존 연구문헌을 검토하였다. 육아휴직관련 법령, 통계자료, 연감·백서, 업무보고자료 등을 통하여 정책 현황자료와 기본 현황자료를 분석하였다.

나. 조사 실시

공무원 개인차원에서는 경력유지 및 일·가정양립을 지원하고 조직차원에서는 양성 평등한 인사관리방안을 정착시키기 위하여 육아휴직제도 활용과 인사상 영향을 조사하여 분석하였다. 조사내용은 육아휴직제도 활용현황, 육아휴직제 활용에 따른 승진과 보직 배치 등에서의 인사상 영향 등으로 구성하였다. 설문조사 분석결과로 파악하기 어려운 부분에 대해서는 심층 인터뷰를 실시하였다.

2) 고용률 70% 로드맵 홈페이지 참조.

http://www.employment70.go.kr/roadmap/roadmap_know_tab4.jsp

3. 본 연구의 초점

저출산·고령화 사회에 대비한 여성인력 활용을 통한 우리나라의 지속적 인 성장을 유지하기 위해서는 일선현장에서 일·가정양립이 가능한 근무환경이 조성되어야 할 것이다. 특히 출산과 육아가 여성들의 책임으로 여겨져 만들어졌던 기존의 조직 내 제도와 문화 그리고 관행들이 바뀌어져야 할 시점이다.

본 연구의 초점과 대상은 다음과 같다.

우선, 연구 초점은 인사관리단계에 있어서 승진, 보직배치, 임금(성과급)으로 한정하여 육아휴직제도의 활용이 승진이나 보직배치 그리고 성과급에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하고자 하였다. 즉, 육아휴직제도를 활용한 사람과 활용하지 않은 사람간의 비교를 통해 나타나는 차이를 살펴보고자 하였다.

다양한 인사관리 유형 중 승진, 보직배치, 임금(성과급), 교육훈련으로 인사상 영향을 한정한 이유는 다음과 같다. 승진은 조직 내의 수직적 계층 간에 이루어지는 구성원의 상향적 인사이동으로 일반적으로 의사결정권한과 책임의 증가, 보수 인상 등을 수반하게 되는 인사처우 상의 중요한 효과(유민봉 외, 2000)가 있다. 보직은 승진과 직접적인 연관을 갖고, 관리자적 자질을 함양하는데 중요 요소로 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 복돋기 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 지방직공무원이다. 국가 정책의 효율적 수행을 위해서는 중앙정부와 타기관간의 원활한 교류가 필요(김동욱, 2010; 이형진 외 2014 재인용)하다. 일반적으로 지리적 거리가 가까우면 중앙-지방정부간 정책조정 빈도가 높고, 이에 따라 정책조정도 용이하게 이루어질 수 있다. 반면 중앙-지방 정부간 지리적 거리가 멀어지면 특정정책에 대한

6 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

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 기획입안하여 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 정착되는지를 가름하는데 중요한 역할을 할 것이다.

II

지방자치단체 육아휴직제도관련 법제

- | | |
|-------------------|----|
| 1. 지방공무원법 | 9 |
| 2. 육아휴직관련 여타 법률비교 | 12 |
| 3. 육아휴직관련 시행령 | 13 |
| 4. 육아휴직관련 대체인력 | 15 |



1. 지방공무원법³⁾

현재 우리나라의 일·가정 양립 지원제도는 휴가 휴직제도, 유연근무제도, 보육서비스로 나뉘며 각 영역 내 다양한 조치들이 존재한다. 출산전후휴가, 육아휴직제도, 시간제 근로, 직장내 보육시설 등이 그 예이다.

본 연구에서는 육아휴직제도에 대하여 지방공무원에게 적용하는 지방공무원법 조항을 중심으로 그 동안 육아휴직이 어떠한 경로와 취지로 현재의 제도에 이르렀는지를 살펴보고자 한다.

공무원의 휴직이 직권휴직이 아닌 청원휴직은 1966년 신설 조항(제63조 ②항)에 ‘공무원이 6월 미만의 기간 동안 국제적 기구 또는 외국기관에 임시로 고용되거나 해외유학을 위하여 휴직을 원할 때에는 이를 허가 할 수 있다.’고 규정하면서 가능하게 되었다. 지방공무원법 63조의 제목을 직권휴직에서 휴직으로 개정하였다.

지방공무원의 핵가족 시대의 지방공무원들의 자녀 양육을 돕고 가족의 건강관리를 위하여 필요한 때에는 육아휴직 또는 간병휴직을 할 수 있도록 기회를 부여한 것은 1995년 부터이다(지방공무원법 1994.12.12. 일부개정 및 1995.1.1.시행). 법조항 제63조 ②항4호에 ‘자녀(휴직 신청당시 1세 미만인 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여자공무원이 임신 또는 출산하게 되때’휴직을 할 수 있는 조항을 두었다. 하지만, 당시에는 법 63조 ②항에 ‘공무원이 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 임용권자는 휴직을 명할 수 있다’고 규정함으로써 임용권자가 ‘임의’로 휴직신청에 대하여 허가 여부를 결정할 수 있는 법조항으로 남아 있었다.

1999.12.31.일자의 일부개정 및 시행에서는 종전에는 지방공무원의 육아휴직신청시 휴직허가여부가 임의적이며, 그 휴직기간에 대하여는 승급기간에 산입하지 아니하던 것을, 그 이후로는 대통령령이 정하는 특별한 사정이 없는 한 육아휴직신청 시 휴직을 명하도록 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 대통령령이 정하는 바에 따라 ‘휴직 기간의 5할’에 해당하는 기간을 호봉간의 승급에 필요한 기간에 산입하도록 하였다

3) 법제 분석은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)의 법령정보(법률, 연혁, 제.개정 사유)를 분석하였음.

10 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

(지방공무원법 제63조②항 단서 및 ③항).⁴⁾

1세 미만의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 때에 신청할 수 있는 육아휴직 신청요건은 지방공무원법의 2002.12.18. 일부개정 및 시행을 통하여 ‘3세 미만인 자녀의 양육을 위하여 필요한 때’까지 확대함으로써 여성공무원의 모성보호를 도모하였다.

2007.4.27. 일부개정 및 시행을 통하여는 정부의 출산장려정책에 공무원의 참여를 유도하기 위하여 육아휴직제도를 개선하였다. 육아휴직의 대상 확대 및 결원보충 요건의 완화를 기하였다. 개정의 취지문에서 정부는 세계 최저 수준의 출산율을 높이기 위한 정부의 출산장려정책에 공무원의 참여를 유도하기 위하여 육아휴직제도를 개선하고자 하였으며, 육아휴직 결원보충요건을 완화하고, 육아휴직 요건을 3세 미만인 자녀의 양육에서 ‘만 6세 이하의 취학전 자녀’의 양육으로 확대하는 한편, 당시 1년의 육아휴직기간을 ‘여성공무원의 경우’에는 3년 이내로 확대하였다(법 제63조 ②항 제4호 및 제64조 제7호).

2011.5.23. 일부개정(2011.8.24. 시행)을 통하여 육아휴직이 가능한 자녀의 연령을 만6세 이하의 취학 전 자녀에서 ‘만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년이하를 말한다)’로 개정하고 별정직공무원과 계약직 공무원의 휴직 사유를 확대하는 등 제도운영상의 미비점을 개선 보완하였다. 2011년 법 개정에서 기존의 여자공무원 이라는 용어를 ‘여성공무원’으로 개정하기도 하였다.

본 개정을 통하여 육아휴직을 출산휴가와 연계하여 사용하는 경우 ‘출산휴가일부터’ 후임자를 보충할 수 있도록 하여 업무공백을 방지하고, 출산휴가를 사용하는 여성공무원의 심리적 부담을 해소할 수 있도록 하였다(법 제

4) 현행 법률에서는 단서조항은 삭제하였고, 지방공무원 임용령의 경력평정(지방공무원 임용령 제31조의 6)시에 승진소요 최저연수 등을 산정함에 있어서 실제로 직무에 종사한 기간을 환산 할 때, 다음의 육아휴직은 직급에서 종사한 것으로 평정한다. 즉 법 제63조2항제4호에 따른 휴직은 그 휴직 기간, 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다. 지방공무원 보수규정에서도 승급기간의 특례(지방공무원 보수규정 제14조)를 두어 지방공무원법 제63조제2항제4호에 따른 사유로 휴직한 경우 그 휴직기간, 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년만 삽입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 산입한다고 명시하였다.

Ⅱ. 지방자치단체 육아휴직제도관련 법제 ●●● 11

41조 제1항).

2015.5.18. 일부개정 및 2015.11.19. 시행(예정)을 통하여는 현행 1년인 남성공무원의 육아휴직 기간을 여성공무원과 동일하게 최대 3년으로 하고 육아휴직이 가능한 자녀의 요건을 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2년 이하’로 규정하였다. 본 법의 개정을 통하여 일·가정 양립문화가 확산되기를 기대하고 있다.⁵⁾ 지금까지 여성공무원의 육아휴직은 자녀 1명당 최대 3년까지 가능했지만, 남성공무원은 1년만 가능해 성별 간 차별 조항이라는 지적이 있어 온 것에 대한 개정이라고 볼 수 있다. 본 법 일부개정은 2015.11.19. 시행으로 2015년 7월 현재 아직은 개정 전의 법률 적용을 받는다.

육아휴직관련 지방공무원법에 나타난 정책이념은 1990년대는 육아휴직 허용 이유를 ‘핵가족시대의 자녀양육을 돕기 위하여’를 표방하였고, 2007년에 들어서는 정부의 ‘출산장려정책’에 공무원을 유도하기 위하여, 그리고 2015년도 개정에서는 ‘일·가정양립지원’의 정책적 목적을 갖고 있음을 볼 수 있다. 이와 더불어 신청요건과 휴직기간의 확대를 위한 개정이 있었다. 정책이념(법 개정 사유), 신청요건, 휴직기간에 대한 개정 연혁을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-1〉 육아휴직 관련 법조항의 개정 연혁

구분	1994.12	2002.12	2007.4	2011.5	2015.5.18. 개정, 2015.11.19 시행
정책 이념	핵가족시대의 자녀양육을 도움	-	출산장려정책에 공무원 참여를 유도	-	일·가정 양립지원
신청 요건	1세 미만인 자녀가 있는 공무원	3세 미만인 자녀가 있는 공무원	만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀	만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말함)	만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하
휴직 기간	1년 이내	좌동	1년 이내(여성 공무원 경우 3년 이내)	좌동	3년 이내

출처: 국가법령정보센터, 2015-7-10 검색.

각주: 최종 일부개정 법률은 6개월 경과기간을 두었기 때문에 2015.7.현재 아직 시행 전임을 밝힘. 실태조사 등은 최종 개정 전 법률에 근거하여 현황을 파악한 것임.

5) 국제신문. 2015.5.12. 2면. “남성공무원도 육아휴직 최대 3년 쓴다.”

2. 육아휴직관련 여타 법률비교

현행 「지방공무원법」육아휴직 관련 법조항은 「국가공무원법」과 동일한 내용의 법률 규정을 가지고 있으며 동일한 시행방법을 갖는다.

공무원이 아닌 경우에 적용을 받는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 비교하면, 국가공무원, 지방공무원에게 육아휴직 기간을 3년을 허용하는 것은 일·가정 양립지원의 정도를 높인 것으로 평가 할 수 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 적용받는 민간기업의 경우는 1년 이내로 규정하였다.

이와 다르게 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서 육아휴직 신청자격요건에 대한 개정이 먼저 이루어지고 공무원 적용 법조항이 이에 따른 경우가 2015년 5월 18일 일부개정 및 시행의 경우이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서는 2014년부터 ‘만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)’를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이하 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다(2014.1.14.일부개정)고 규정하였다. 이는 공무원에게 적용하고 있던 ‘만 8세이하(취학 중인 경우에는 초등학교2학년이하를 말함)’ 의 신청요건이 포괄하지 못하는 경우의 수를 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에서는 포괄하고 있었다는 의미이다. 이 부분에 대하여 공무원이 민간과 동일한 신청요건을 갖도록 개정한 것이다. 그러나 2015년 7월 현재는 경과기간으로 볼 수 있는데, 2015년 5월 일부개정 법률이 경과기간을 6개월 갖기 때문에 2015년 11월 19일부터 시행된다.

〈표 Ⅱ-2〉 육아휴직 관련 지방공무원법과 여타 법률 법조항 비교

구분	지방공무원법 〈법률 제13292호, 2015.5.18.일부개정, 2015.11.19시행〉	국가공무원법 〈법률 제13288호, 2015.5.18.일부개정, 2015.11.19. 시행〉	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 〈법률 제12244호, 2014.1.14.일부개정〉
육아 휴직 신청 요건	제63조(휴직) 공무원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 육아휴직인 경우 대통령이 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다. 4호: 8세이하 또는 초등학교 2학년이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때	제71조(휴직) -내용 좌동	제19조(육아휴직)① 근로자가 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다
휴직 기간	휴직기간은 제63조제2항제4호(육아휴직)에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다	제71조제2항제4호(육아휴직)에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다	제19조(육아휴직)②육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다

3. 육아휴직관련 시행령

지방공무원의 육아휴직 관련 시행에서 휴직기간 사용에 대하여는 「지방공무원 임용령」 제38조의 14(육아휴직)에 의하면(2014.2.5. 개정) 휴직명령은 해당 공무원이 원하는 경우 허용 기간 한도 내에서 분할하여 사용할 수 있다고 규정하고 있다.

육아휴직 기간의 경력평정에 대하여는 경력평정은 실제로 직무에 종사한 기간에 대하여 환산을 하는 것인데, 육아휴직은 단서조항을 두어 다음과 같이 명시하였다. ‘다만, 각 호에 따른 기간은 휴직 또는 직위해제 당시의 직급에서 종사한 것으로 보아 평정 한다. 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직은 그 휴직 기간, 다만 자녀 1명에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직 기간 전부로 한다.’(제31조의 6).

14 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

이와 관련하여 「지방공무원 보수규정」에서는 ‘승급기간의 특례’ 조항을 두어 제63조제2항제4호에 따른 사유로 휴직한 경우 그 휴직 기간, 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년만 산입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 산입한다고 명시하였다.

그러나 아직까지 셋째 이후 자녀만이 아닌 모든 자녀, 휴직 기간 전체가 경력평정과 호봉승급기간에 산입되고 있지 못하여 이를 해결해야 할 과제로 안고 있다.

육아휴직수당⁶⁾은 30일 이상 휴직한 공무원의 육아휴직 수당은 육아휴직 개시일을 기준으로 월봉급액의 40퍼센트에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 부모가 모두 육아휴직을 하여 두 번째 육아휴직을 한 사람이 공무원인 경우 그 공무원의 최초 1개월의 육아휴직수당은 월봉급액에 해당하는 금액으로 한다(개정 2015.1.12.). 육아휴직 수당의 상한액은 월 100만원(다만, 제1항 단서에 따른 육아휴직수당의 상한액은 150만원으로 한다), 하한액은 월 50만원 이다. 육아휴직 수당은 산정한 금액의 15%를 제하고 남은 금액을 휴직 기간에 지급한다. 산정한 금액의 15%를 제한 금액은 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속하여 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.

육아휴직 대상자가 육아휴직을 대신하여 지방공무원임용령 제38조의 15 제2항에 따른 시간선택제전환공무원으로 지정된 경우에는 지정일을 기준으로 시간선택제전환공무원 지정에 따라 발생하는 월봉급액 감소분의 30퍼센트에 해당하는 금액(일명 육아기 근로시간단축수당)을 지급한다.⁷⁾ 이 경우 최대 지급액은 월50만원을 초과할 수 없다. 수당 지급 기간은 최초 1년 이내 기간에 한한다.

6) 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」(2015.1.12. 개정), 2015-6-5 검색.
7) 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」(2015.1.12. 개정), 2015-6-5 검색.

4. 육아휴직관련 대체인력

대체인력에 대하여는 지방공무원법 제41조(휴직자 장기훈련자 등의 결원 보충)에 법규정을 두고 있다. 법조항에 의하면 제63조의 결원, 휴직에 의하여 “~6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호(육아휴직 또는 여성공무원이 임신 또는 출산 하게 되었을 때)에 따라 휴직 할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산 휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다”고 규정하고 있다.

육아휴직자 대체인력에 대한 제도개선은 지방공무원법 개정을 통하여 진전되어 왔다. 2007.4.27. 개정 이전에는 지방공무원법 41조(휴직자 장기훈련자 등의 결원보충)에서는 단서조항 없이 6월 이상 휴직한 경우 결원보충을 할 수 있다고 규정하였다. 2007년 개정을 통하여 단서조항을 삽입하여 ‘다만, 제63조②항제4호(육아휴직)에 따라 휴직하는 경우에는 대통령령이 정하는 경우에 한하여 3개월 이상 휴직하는 경우에도 결원을 보충할 수 있다’고 규정하였다.

이후 한차례 더 개정(2011.5.23.)을 통하여 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용할 경우 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있도록 하였다. 단서조항의 개정을 통하여 육아휴직을 출산휴가와 연계하여 사용하는 경우 ‘출산휴가일부터’ 후임자를 보충할 수 있도록 하여 업무공백을 방지하고, 출산휴가를 사용하는 여성공무원의 심리적 부담을 해소할 수 있도록 조치를 한 것으로 볼 수 있다(법 제41조 제1항).

16 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

〈표 II-3〉 육아휴직 대체인력관련 법조항 개정 연혁

구분	2007.4 이전	2007.4 개정	2011.5 개정
법 제41조 제1항 (결원보충) 내용 변천	6월 이상 휴직한 경우 결원을 보충 할 수 있다.	다만, 제63조제2항제4호에 따라 휴직하는 경우에는 대통령령이 정하는 경우에만하여 3개월 이상 휴직하는 경우에도 결원을 보충할 수 있다.	출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용할 경우 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다.
법 제41조 제1항	공무원이 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일로부터 그 휴직자의 직급·직위 또는 상당계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일 부터 후임자를 보충할 수 있다.<개정 2011.5.23.>		

출처: 국가법령정보센터, 2015-5-31 검색.

III

지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직활용 현황

- | | |
|--------------|----|
| 1. 지방공무원 현황 | 19 |
| 2. 육아휴직 활용현황 | 24 |



1. 지방공무원 현황⁸⁾

가. 지방공무원 총괄 현황

2013년의 지방자치단체 전체 지방공무원 현원은 287,299명으로, 2000년의 248,515명보다 38,754명이 증가하였다. 또한 2013년의 여성공무원은 89,976명으로 2000년의 55,002명보다 34,974명이 증가하였으며, 전체 지방공무원 중 여성공무원의 비율이 2000년에 비해 9.2%가 증가하였다(<표 Ⅲ-1> 참조).

〈표 Ⅲ-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

2013년의 시·도 전체 지방공무원 현원은 84,884명이며, 특별시 17,151명, 광역시 27,529명, 도가 40,204명을 차지하고 있다. 이는 2005년 보다 각각 12,942명, 1,076명, 3,730명, 8,136명이 증가한 수준이다(<표 Ⅲ-2> 참조).

또한 2013년의 시·도 전체 여성공무원 비율은 16.9%이고, 특별시 20.4%, 광역시 18.0%, 도 14.7%이다. 2005년과 비교했을 때, 시·도 전체 지방공무원의 여성비율은 대략 2.5%가 증가하였으며, 특별시·광역시, 도 역시 각각 3.6%, 3.0%, 1.9%만큼 증가한 것으로 분석되었다(<표 Ⅲ-2> 참조).

8) 지방공무원 현황은 행정자치부 「지방자치단체 공무원 인사통계」를 인용함

20 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

〈표 Ⅲ-2〉 시·도 지방공무원 현원

(단위: 명, %)

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	71,942	10,387	14.4	81,186	13,096	16.1	84,884	14,395	16.9
특별시	16,075	2,705	16.8	16,421	3,095	18.8	17,151	3,502	20.4
광역시	23,799	3,578	15.0	26,478	4,487	16.9	27,529	4,976	18.0
도	32,068	4,104	12.8	38,287	5,514	14.4	40,204	5,917	14.7

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

2013년의 시·군·구 전체 지방공무원 현원은 155,378명이다. 시 72,515명, 군 35,692명, 자치구 47,171명이다. 시·군·구 전체 여성공무원 비율은 55,301명으로 35.5%이다. 시는 24,471명으로 33.7%, 군 11,931명 33.4%, 자치구 18,899명 40.0%이다. 또한 시·군·구 지방공무원의 여성공무원 비율은 2005년부터 꾸준히 증가하는 것으로 보인다(<표 Ⅲ-3> 참조).

〈표 Ⅲ-3〉 시·군·구 지방공무원 현원

(단위: 명, %)

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	145,629	42,468	29.2	152,260	51,589	33.9	155,378	55,301	35.5
시 ⁹⁾	64,127	17,698	27.6	68,742	22,119	32.2	72,515	24,471	33.7
군	36,350	10,817	29.8	36,915	11,976	32.4	35,692	11,931	33.4
자치구	45,152	13,971	30.9	46,603	17,494	37.5	47,171	18,899	40.0

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

주: 제주특별자치도의 행정(제주시, 서귀포시) 정·현원은 “시·군·구(일반구 포함)” 항목에 포함

9) 일반구 포함

Ⅲ. 지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직활용 현황 ●● 21

2013년의 읍·면·동 전체 지방공무원 현원은 46,958명이다. 읍은 5,214명, 면 17,009명, 동 24,735명이다. 읍·면·동 전체 여성공무원 비율은 20,280명으로 43.1%를 차지한다. 읍은 1,982명으로 38.0%, 면 5,605명으로 32.9%, 동 12,693명으로 51.3%이다. 읍·면·동 모두 여성공무원의 비율이 꾸준히 상승하며, 특히 동의 여성공무원 비율은 2005년에 비해 6.9%p가 상승하였다(<표 III-4> 참조).

<표 III-4> 읍·면·동 지방공무원 현원

(단위: 명, %)

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	48,480	17,695	36.5	46,111	18,597	40.3	46,958	20,280	43.1
읍	5,526	1,760	31.8	5,236	1,927	36.8	5,214	1,982	38.0
면	18,444	5,042	27.3	17,349	5,263	30.3	17,009	5,605	32.9
동	24,510	10,893	44.4	23,526	11,407	48.5	24,735	12,693	51.3

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

나. 지방공무원 일반직 현황

2013년의 지방공무원 일반직 전체 현원은 241,082명이며, 여성공무원 비율은 85,054명으로 35.2%이다. 이는 2005년과 비교했을 때, 57,534명이 증가하였으며, 대략 5.2%p가 상승한 것으로 분석되었다(<표 III-5> 참조).

<표 III-5> 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

22 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

좀 더 구체적으로 2013년의 지방공무원 일반직을 직급별로 살펴보면, 1급은 6명, 2급 63명, 3급 322명, 4급 2,620명, 5급 15,715명, 6급 63,171명, 7급 86,889명, 8급 44,042명, 9급 20,892명이다. 이 중 여성공무원은 고위공무원단과 1급에서는 존재하지 않으며 2급은 1.6%, 3급 5.9%, 4급은 6.8%로 관리직에서의 여성공무원 비율은 10%이하를 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 7급은 40.3%, 8급은 45.7%, 9급은 51.9%로 직급이 낮아질수록 여성공무원 비중이 높아진다. 그러나 2005년과 비교했을 때, 6급 이상의 여성공무원 비율이 꾸준히 증가하는 것으로 나타났다(<표 III-6> 참조).

〈표 III-6〉 지방공무원 일반직 직급별 여성공무원 현원

(단위: 명, %)

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
계	183,548	55,096	30.0	192,253	66,485	34.6	241,082	85,054	35.3
고위공무원	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1급	15	-	0.0	6	-	0.0	6	-	-
2급	64	1	1.6	58	1	1.7	63	1	1.6
3급	276	5	1.8	291	13	4.5	322	19	5.9
4급	2,242	89	4.0	2,528	128	5.1	2,620	178	6.8
5급	13,211	584	4.4	14,705	1,063	7.2	15,715	1,466	9.3
6급	43,488	4,907	11.3	43,080	8,230	19.1	63,171	15,268	24.2
7급	67,450	22,974	34.1	69,985	29,899	42.7	86,889	35,006	40.3
8급	25,135	12,850	51.1	31,399	16,167	51.5	44,042	20,148	45.7
9급	24,366	12,079	49.6	16,827	9,018	53.6	20,892	10,842	51.9
연구직(관)	371	29	7.8	425	53	12.5	483	66	13.7
연구직(사)	2,207	640	29.0	2,456	857	34.9	2,540	949	37.4
지도직(관)	456	24	5.3	473	35	7.4	471	41	8.7
연구직(사)	4,267	914	21.4	4,020	1,021	25.4	3,868	1,070	27.7

출처: 행정자치부, 지방자치단체 공무원 인사통계 재정리

Ⅲ. 지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직활용 현황 ●●● 23

다. 시도별 현황

2013년의 시·도별 지방공무원 현원을 보면, 서울이 47,075명으로 16.3%를 차지한다. 다음으로 경기도가 45,858명으로 15.9%이다. 20만 명 이상의 지방공무원 비율을 확보하고 있는 시도는 서울, 경기, 경북(24,611명), 경남(22,222명) 4곳이다. 10만 이상 20만 미만인 시도는 부산(16,766명), 대구(11,465명), 인천(12,953명), 강원(16,261명), 충북(12,542명), 충남(16,430명), 전북(15,808명), 전남(19,682명) 8곳이다. 광주(7,015명), 대전(7,045명), 울산(5,375명), 세종(1,107명), 제주(5,005명) 5곳은 10만 미만이다(<표 III-7> 참조).

지방공무원의 현원을 연도별로 살펴보면, 2005년에는 경기와 울산이 29.5%로 가장 높았고, 2010년에는 경기가 32.5%로 가장 높았다. 이를 제외한 시도의 여성공무원의 비율은 20% 초반에서 후반이었으며, 지속적으로 증가하는 것으로 분석되었다(<표 III-7> 참조).

2013년 여성공무원 비율을 시도별로 보면 부산이 34.3%로 가장 높았고, 다음이 경기도 33.5%이다. 대부분의 시도가 20대 후반에서 30% 초반대의 여성공무원 비율을 보였다(<표 III-7> 참조).

〈표 III-7〉 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
경기	39,150	11,544	29.5	43,346	14,073	32.5	45,858	15,408	33.5

24 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

구분	2005			2010			2013		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
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

지방자치단체에서 2000년 기준 육아휴직활용 현황을 살펴보면, 육아휴직 대상자가 10,952명이지만 이 중에서 육아휴직을 활용한 이용자는 617명으로 미흡하다. 그러나 점차적으로 육아휴직 대상자가 늘어났으며, 이에 따라 이용자도 증가하였다. 2013년에는 전체 대상자 70,958명 중 이용자가 8,691명이었으며, 육아휴직 이용률이 12.2%로 2000년의 5.6%에 비해 대략 2배가량 증가하였다(<표 III-8> 참조).

〈표 III-8〉 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

Ⅲ. 지방자치단체 지방공무원 및 육아휴직활용 현황 ●●● 25

2007년 육아휴직활용 현황을 시도별로 살펴보면, 전체 육아휴직 활용률이 가장 높은 자치단체는 대구(50.8%)이다. 여성 육아휴직 활용률이 높은 지방자치단체 또한 대구(82.2%)이었으며 남성 육아휴직 활용률은 충북(1.8%)이었다. 2007년도에 육아휴직활용률이 높은 이유는 전체 육아휴직 대상자가 적었기 때문인 것으로 판단된다(<표 III-9> 참조).

2010년 이후부터는 육아휴직대상자가 증가함에 따라 전반적으로 육아휴직활용률은 낮아졌다. 2010년 전체 육아휴직 활용률이 가장 높은 지방자치단체는 서울(20.5%)이며, 여성 육아휴직 활용률이 높은 지역 또한 서울(46.0%)이다. 그러나 남성 육아휴직 활용률이 높은 지역은 대구(2.0%)이다 (<표 III-9> 참조).

2013년 육아휴직활용 현황을 시도별로 살펴보면, 전체 육아휴직 활용률이 가장 높은 지방자치단체는 인천(18.4%)이었다. 여성 육아휴직 활용률은 세종시(60.0%)가 가장 높았고, 남성 육아휴직 활용률이 가장 높은 지방자치단체는 제주시(2.5%)였다.(<표 III-9> 참조)

<표 III-9> 육아휴직활용 현황

(단위: 명(%))

구분	2007			2010			2013		
	계	남	여	계	남	여	계	남	여
계	2,026 (13.2)	73 (0.8)	1,953 (29.0)	5,497 (11.1)	205 (1.0)	5,292 (17.7)	8,691 (12.2)	445 (1.01)	8,246 (28.0)
서울	460 (16.4)	11 (0.7)	449 (36.2)	1,053 (20.5)	45 (1.5)	1,008 (46.0)	1,598 (18.2)	70 (1.8)	1,528 (32.5)
부산	128 (17.9)	1 (0.3)	127 (31.1)	295 (10.3)	7 (0.6)	288 (16.4)	434 (9.4)	20 (0.7)	414 (22.9)
대구	61 (50.8)	1 (2.1)	60 (82.2)	261 (12.8)	14 (2.0)	247 (18.3)	262 (10.1)	14 (0.9)	248 (23.8)
인천	148 (19.3)	7 (1.6)	141 (43.5)	306 (11.8)	8 (0.8)	298 (18.7)	698 (18.4)	42 (1.8)	656 (44.2)
광주	32 (9.1)	-	32 (21.6)	113 (5.1)	6 (1.3)	107 (6.1)	141 (11.9)	5 (0.7)	136 (26.9)

26 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

구분	2007			2010			2013		
	계	남	여	계	남	여	계	남	여
대전	50 (9.7)	4 (1.3)	46 (22.2)	113 (7.7)	4 (0.9)	109 (10.8)	135 (7.8)	5 (0.6)	130 (14.0)
울산	68 (12.6)	3 (0.9)	65 (34.8)	96 (7.3)	4 (0.8)	92 (11.1)	129 (13.3)	5 (1.1)	124 (24.3)
세종	-	-	-	-	-	-	37 (17.1)	1 (0.6)	36 (60.0)
경기	574 (23.0)	15 (1.2)	559 (43.2)	1,427 (17.5)	52 (1.4)	1,375 (32.0)	2,172 (14.2)	104 (1.3)	2,068 (29.4)
강원	59 (10.1)	6 (1.6)	53 (24.1)	161 (5.0)	11 (1.3)	150 (6.4)	331 (6.2)	22 (0.6)	309 (19.7)
충북	55 (16.7)	3 (1.8)	52 (32.3)	218 (8.6)	10 (0.9)	208 (14.0)	285 (6.3)	19 (0.6)	266 (17.0)
충남	74 (13.1)	3 (0.9)	71 (28.7)	244 (8.8)	13 (1.5)	231 (12.3)	350 (10.7)	28 (1.3)	322 (27.8)
전북	57 (9.1)	4 (1.1)	53 (19.9)	197 (6.5)	2 (0.2)	195 (9.7)	262 (8.0)	20 (1.0)	242 (20.3)
전남	69 (3.6)	7 (0.6)	62 (8.2)	209 (6.0)	10 (0.9)	199 (8.5)	339 (8.4)	21 (0.8)	318 (21.5)
경북	71 (4.0)	5 (0.4)	66 (11.0)	326 (9.5)	7 (0.6)	319 (14.4)	607 (12.3)	20 (0.6)	587 (32.3)
경남	92 (10.1)	-	92 (20.6)	422 (9.8)	10 (0.5)	412 (18.7)	807 (15.8)	28 (1.0)	779 (34.9)
제주	28 (7.4)	3 (1.3)	25 (17.6)	56 (6.1)	2 (0.7)	54 (8.6)	104 (8.4)	21 (2.5)	83 (21.7)

출처: 행정자치부, 지방자치단체 여성공무원 통계 재정리

IV

육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석

1. 조사 설계	29
2. 육아휴직활용 현황	31
3. 육아휴직활용의 인사상 영향분석	34
4. 현행 육아휴직 활성화 방안	52
5. 육아휴직 심층인터뷰	53



www.kwdl.or.kr

한국여성정책연구원

1. 조사 설계

가. 조사의 목적

지방공무원 개인차원에서는 경력유지 및 일·가정양립을 지원하고 지방자치단체 조직차원에서는 양성 평등한 인사관리방안을 정착시키기 위하여 본 조사를 실시하였다. 이 조사는 지방자치단체에서 육아휴직제 활용현황, 육아휴직제 활용에 따른 승진과 보직 배치 등에서 인사상 영향을 미치는지를 알아보기 위해 지방공무원을 대상으로 실시하였다. 조사를 통해 지방자치단체에서의 육아휴직제에 따른 인사과정에서의 영향을 분석하여 향후 육아휴직제도의 방향을 잡고 제도를 활성화 시킬 수 있는데 도움을 줄 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다.

나. 조사의 방법

조사대상은 지방자치단체 광역 15개 시·도 및 2개 특별자치도(세종/제주)에 근무하는 지방공무원을 대상으로 하였다. 조사방법은 행정자치부 지방공무원과에서 광역지방자치단체 인사담당과에 설문지를 배부한 후 광역지방자치단체는 관할 시·군·구에 배포하고, 시·군·구에서는 육아휴직 경험이 있는 공무원과 육아휴직대상자이지만 이를 활용하지 않은 공무원에게 설문지를 배포하여 작성토록 한 후 기관별로 취합하여 직접 행정자치부 지방공무원과로 우편으로 회송하는 방식을 취하였다.

설문조사는 2014년 12월 1일부터 12월 30일까지 30일 동안 실시하였으며 총 2,500부를 배포하였다. 수집된 설문지는 작업을 거쳐 2,340부를 최종 표본 데이터로 확정하였다. 분석은 설문 항목별 빈도분석과 집단별 교차분석을 실시하였다.

다. 조사문항 구성

지방자치단체 내에서 육아휴직 활용현황을 파악하기 위하여 다음과 같이 문항을 구성하였다. 첫째는 육아휴직 활용현황을 살펴보기 위하여 육아휴직

30 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

사용유무 및 유형으로 구성하였다. 둘째는 승진, 보직배치, 성과급, 인사평가, 교육훈련기회 등의 인사과정에서 육아휴직 활용에 따른 차별성을 살펴보고자 하였다. 특히 승진과 보직배치 그리고 성과급에서 육아휴직 사용으로 인한 영향을 파악하고자 하였다. 셋째는 육아휴직에 따라 업무공백이 발생했을 때 이를 어떤 방식으로 처리하고 있는지를 파악하기 위하여 업무공백 처리 원칙 및 방법으로 구성하였다. 이는 육아휴직 활성화와 관련이 있을 것으로 생각된다. 마지막으로, 향후 제도개선에 있어서 필요한 사항이 무엇인지를 살펴보기 위해 현재 시행되고 있는 육아휴직 사용에서의 애로 및 개선사항 등을 중심으로 조사문항을 구성하였다(<표 IV-1> 참조).

<표 IV-1> 육아휴직 활용실태 조사항목

구분	측정항목	주요내용	
육아 휴직 제도	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

라. 응답자 현황

육아휴직활용 실태에 관한 전체 표본 수는 2,340명이다. 응답자 특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 성별의 경우 남성이 전체의 22.7%(526명), 여성이 77.3%(1,791명)로, 여성이 남성보다 높았다. 연령의 경우 30대가 57.8%로 가장 많았고, 그 뒤로 40대(33.1%), 20대(6.6%), 50대(2.5%)의 순으로 나타났다. 현재의 직급은 7급이 50.6%로 가장 많았으며, 그 뒤로 8급(30.1%), 6급(10.4%), 9급(6.5%), 5급(0.3%), 3급(0.1%)이었다(<표 IV-2> 참조).

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 31

〈표 IV-2〉 응답자 현황

(단위: 명, %)

구분		표본
성별	소계	2317(100.0)
	남성	526(22.7)
	여성	1791(77.3)
연령	소계	2316(100.0)
	20대	152(6.6)
	30대	1338(57.8)
	40대	767(33.1)
	50대	59(2.5)
직급	소계	2316(100.0)
	고위공무원단	1(0.0)
	3급	2(0.1)
	4급	-
	5급	6(0.3)
	6급	240(10.4)
	7급	1172(50.6)
	8급	697(30.1)
	9급	150(6.5)
	기타	48(2.1)

2. 육아휴직활용 현황

가. 제도활용 현황

1) 활용 유무

육아휴직 활용정도를 살펴보았다. 여성이 남성보다 사용률이 높았다. 제도의 활용 유무에 대한 질문에 전반적으로 활용한 적이 있다는 응답이 27.1%, 활용한 적이 없다고 응답인 72.9%였다(<표 IV-3> 참조).

〈표 IV-3〉 육아휴직활용 유무(성별)

(단위: 명, %)

구분	있다	없다	계
전체	628(27.1)	1689(72.9)	2317(100.0)
남성	24(1.0)	502(21.7)	526(22.7)
여성	604(26.1)	1187(51.2)	1791(77.3)

2) 활용년도 및 기간

육아휴직을 경험한 공무원을 대상으로 육아휴직을 활용한 년도와 사용기간을 살펴보았다. 육아휴직 년도별 활용비율은 <표 IV-4>와 같다.

전반적으로 시간이 흐름에 따라 육아휴직을 활용하는 비율이 조금씩 상승하는 추세를 보였다. 남성의 경우 2007년에는 제도 사용자가 거의 없었으나 2008년 이후부터는 매년 사용자가 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-4〉 육아휴직 사용년도(성별)

구분	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	계
전체	11(1.9)	23(4.1)	35(6.2)	60(10.6)	93(16.4)	117(20.6)	128(22.6)	57(10.1)	567(100.0)
남성	-	1(0.2)	1(0.2)	2(0.4)	1(0.2)	3(0.5)	5(0.9)	2(0.4)	17(3.0)
여성	11(1.9)	22(3.9)	34(6.0)	58(10.2)	92(16.2)	114(20.1)	123(21.7)	55(9.7)	550(97.0)

또한 육아휴직의 평균 사용기간을 분석한 결과, 남성은 8.79개월, 여성은 13.00개월로 여성이 남성보다 사용기간이 4.21개월 긴 것으로 나타났다(<표 IV-5> 참조).

〈표 IV-5〉 육아휴직 평균 사용기간(성별)

구분	평균 사용기간(월)
전체	12.90
남성	8.79
여성	13.00

나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법

지방자치단체에서 육아휴직 경험자를 대상으로 업무공백을 어떻게 처리하였는지를 분석하였다. 업무처리 방법을 대체인력을 추가로 고용, 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결, 기관 내 부서 간 업무배치를 조정하여 해결, 기타 등으로 나누어 살펴보았다. 분석결과, 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결한다는 응답비율(34.3%)이 가장 높았고, 다음은 대체인력을 추가로 고용(31.5%), 기관 내 부서간 업무배치를 조정하여 해결(30.8%) 순이었다. 남녀 성별간 응답에서도 전체 응답 순위와 큰 차이는 없었다(<표 IV-6> 참조).

〈표 IV-6〉 업무공백 처리방법(성별)

(단위: 명, %)

구분	대체인력을 추가로 고용	대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결	기관 내 부서 간 업무배치를 조정하여 해결	기타	계
전체	187(31.5)	204(34.3)	183(30.8)	20(3.4)	594(100.0)
남성	8(36.4)	11(50.0)	3(13.6)	-	22(100.0)
여성	179(31.3)	193(33.7)	180(31.5)	20(3.5)	572(100.0)

주: 육아휴직활용 경험자만을 대상으로 함

3. 육아휴직활용의 인사상 영향분석

육아휴직제도가 행정기관 내에서 원활하게 활용되기 위해서는 조직에서 이를 활용한 사람을 대상으로 인사상 불이익이 주어지지 않아야 한다. 이를 위해 지방자치단체 공무원의 육아휴직활용이 인사상에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석하고자 하였다. 분석은 육아휴직제도 경험자와 비경험자가 경험한 인사과정 즉, 승진, 보직배치, 성과급, 인사평가, 교육훈련기회에서의 차이를 비교함으로써 인사과정에서의 육아휴직활용에 따른 차별성이 있는지를 분석하였다.

가. 응답자의 인사현황

1) 승진현황

육아휴직활용이 승진에 미치는 영향을 분석하기 위하여 육아휴직 경험자와 비경험자 간의 승진경험을 살펴보았다. 육아휴직활용 경험자는 73.0%가 승진경험이 있었으며, 비경험자는 74.2%로 나타났다. 남성의 경우는 육아휴직 경험이 없는 경우 승진경험이 있다는 비율이 육아휴직 경험자보다 6.8%p 높게 나타났으나, 여성의 경우는 육아휴직 경험자가 비경험자보다 0.6%p 높게 나타났다.

〈표 IV-7〉 승진여부(성별)

(단위: 명, %)

구분		있다	없다	계
전체	경험자	446(73.0)	165(27.0)	611(100.0)
	비경험자	1225(74.2)	426(25.8)	1651(100.0)
남성	경험자	15(71.4)	6(28.6)	21(100.0)
	비경험자	383(78.2)	107(21.8)	490(100.0)
여성	경험자	431(73.1)	159(26.9)	590(100.0)
	비경험자	842(72.5)	319(27.5)	1161(100.0)

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 35

또한 승진을 경험한 적이 있다고 응답한 공무원을 대상으로 승진 전후의 직급간 비교를 하였다. 육아휴직활용 경험자와 비경험자 모두 8급에서 7급으로 승진한 공무원 비율이 가장 높았으며(경험자 60.6%, 비경험자 52.3%), 그 뒤로 9급에서 8급으로의 승진(경험자 32.5%, 비경험자 33.2%), 7급에서 6급으로의 승진(경험자 6.3%, 비경험자 14.0%)순으로 나타났다. 육아휴직활용 경험자 중 6급에서 5급으로 승진한 공무원은 없었다(<표 IV-8 참조).

이를 성별로 보면, 남성과 여성 모두 8급에서 7급으로의 승진이 가장 많은 것으로 나타났다(남성 경험자 43.8%, 비경험자 59.8%, 여성 경험자 61.2%, 비경험자 48.9%). 남성의 경우 육아휴직활용 경험자에 비해 비경험자의 승진비율이 높게 나타났고, 여성은 7급에서 6급 이상, 즉 관리직급에서부터 육아휴직활용 경험자보다는 비경험자의 승진비율이 높음을 알 수 있다(<표 IV-8 참조).

〈표 IV-8〉 승진 전후 직급비교(성별)

(단위: 명, %)

구분		5	6	7	8	9	계
		↑	↑	↑	↑	↑	
		6	7	8	9	10	
전체	경험자	-	29(6.3)	280(60.6)	150(32.5)	3(0.6)	462(100.0)
	비경험자	4(0.4)	175(14.0)	651(52.3)	413(33.2)	2(0.2)	1245(100.0)
남성	경험자	-	3(18.7)	7(43.8)	6(37.5)	-	16(100.0)
	비경험자	2(0.5)	49(12.6)	232(59.8)	104(26.8)	1(0.3)	388(100.0)
여성	경험자	-	26(5.8)	273(61.2)	144(32.3)	3(0.7)	446(100.0)
	비경험자	2(0.2)	126(14.7)	419(48.9)	309(36.1)	1(0.1)	857(100.0)

2) 보직배치에의 영향

다음은 육아휴직활용 경험자와 비경험자간에 보직배치에서의 차이를 살펴보기 위해 육아휴직활용 전과 후의 담당업무를 조사하였다. 육아휴직활용 경험자와 비경험자를 비교한 결과, 육아휴직을 경험한 경우는 총무 및 인사,

36 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

기획, 자치행정, 대외협력, 세무 및 회계에서 다시 이 보직을 맡은 비율이 비경험자보다 낮은 것을 알 수 있다. 감사업무를 맡았던 사람이 육아휴직활용 후 동일 보직을 맡는 경우는 전혀 없는 것으로 나타났다(<표 IV-9> 참조).

그러나 사회복지(70.5%), 단순민원(47.9%), 환경관리(64.3%), 주택 및 건축 지적 및 건설(69.8%)는 육아휴직활용 경험자가 휴직 직전과 직후에서 같은 보직을 맡는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이것은 육아휴직을 다녀온 후 인사, 기획, 감사 등 소위 주요 보직이라 일컬어지는 보직을 다시 맡기는 어렵다는 것을 보여준다 하겠다.

<표 IV-9> 육아휴직활용 직전·후 보직배치 비교

(단위: %)

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
총무 및 인사	총무 및 인사	경험자	45.5
		비경험자	91.5
	기획	경험자	2.3
		비경험자	1.6
	자치행정	경험자	2.3
		비경험자	1.1
	예산	경험자	2.3
		비경험자	0.5
	지역교통	경험자	2.3
		비경험자	1.1
	사회복지	경험자	6.8
		비경험자	-
	단순민원	경험자	22.7
		비경험자	1.1
	세무 및 회계	경험자	2.3
		비경험자	0.5
	기타	경험자	13.6
		비경험자	2.7

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 37

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
감사	총무 및 인사	경험자	-
		비경험자	60.0
	감사	경험자	-
		비경험자	20.0
	기획	경험자	-
		비경험자	10.0
	자치행정	경험자	33.3
		비경험자	-
	지역교통	경험자	33.3
		비경험자	-
	단순민원	경험자	33.3
		비경험자	-
	기타	경험자	-
		비경험자	10.0
기획	총무 및 인사	경험자	13.0
		비경험자	27.3
	감사	경험자	-
		비경험자	3.0
	기획	경험자	13.0
		비경험자	57.6
	자치행정	경험자	4.3
		비경험자	6.1
	예산	경험자	4.3
		비경험자	-
	지역교통	경험자	8.7
		비경험자	-
	사회복지	경험자	4.3
		비경험자	3.0
	단순민원	경험자	17.4
		비경험자	-

38 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
	세무 및 회계	경험자	4.3
		비경험자	3.0
	기타	경험자	30.4
		비경험자	-
자치행정	총무 및 인사	경험자	3.7
		비경험자	10.4
	감사	경험자	3.7
		비경험자	-
	기획	경험자	3.7
		비경험자	1.0
	자치행정	경험자	48.1
		비경험자	80.2
	예산	경험자	7.4
		비경험자	1.0
	대외협력	경험자	-
		비경험자	1.0
	지역교통	경험자	3.7
		비경험자	-
	사회복지	경험자	3.7
		비경험자	1.0
	단순민원	경험자	7.4
		비경험자	1.0
	세무 및 회계	경험자	3.7
		비경험자	2.1
주택/건축지적/건설	경험자	3.7	
	비경험자	1.0	
기타	경험자	11.1	
	비경험자	1.0	

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 39

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
예산	총무 및 인사	경험자	-
		비경험자	34.6
	기획	경험자	-
		비경험자	3.8
	예산	경험자	45.5
		비경험자	38.5
	대외협력	경험자	9.1
		비경험자	-
	지역교통	경험자	9.1
		비경험자	-
	사회복지	경험자	1.2
		비경험자	15.4
	단순민원	경험자	9.1
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	-
		비경험자	3.8
	기타	경험자	9.1
		비경험자	3.8
대외협력	총무 및 인사	경험자	9.1
		비경험자	16.7
	기획	경험자	-
		비경험자	4.2
	예산	경험자	9.1
		비경험자	12.5
	대외협력	경험자	36.4
		비경험자	62.5
	지역교통	경험자	-
		비경험자	4.2
	사회복지	경험자	9.1
		비경험자	-

40 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
	단순민원	경험자	18.2
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	9.1
		비경험자	-
	주택 및 건축 지적 및 건설	경험자	9.1
		비경험자	-
지역교통	총무 및 인사	경험자	4.5
		비경험자	42.9
	감사	경험자	4.5
		비경험자	-
	기획	경험자	-
		비경험자	4.8
	자치행정	경험자	22.7
		비경험자	9.5
	대외협력	경험자	9.1
		비경험자	4.8
	지역교통	경험자	13.6
		비경험자	23.8
	사회복지	경험자	4.5
		비경험자	9.5
	단순민원	경험자	18.2
		비경험자	4.8
	환경관리	경험자	4.5
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	9.1
		비경험자	-
	주택 및 건축 지적 및 건설	경험자	4.5
		비경험자	-

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 41

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
사회복지	총무 및 인사	경험자	3.2
		비경험자	11.5
	기획	경험자	-
		비경험자	1.9
	자치행정	경험자	21
		비경험자	3.8
	예산	경험자	
		비경험자	1.0
	지역교통	경험자	2.1
		비경험자	-
	사회복지	경험자	70.5
		비경험자	77.9
	단순민원	경험자	12.6
		비경험자	1.0
	환경관리	경험자	1.1
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	2.1
		비경험자	1.0
	주택/건축지적/건설	경험자	1.1
		비경험자	-
기타	경험자	5.3	
	비경험자	1.9	
단순민원	총무 및 인사	경험자	6.3
		비경험자	19.6
	감사	경험자	1.7
		비경험자	-
	기획	경험자	3.5
		비경험자	2.2

42 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
	자치행정	경험자	2.8
		비경험자	5.4
	예산	경험자	2.1
		비경험자	5.4
	대외협력	경험자	-
		비경험자	2.2
	지역교통	경험자	4.2
		비경험자	4.3
	사회복지	경험자	6.3
		비경험자	4.3
	단순민원	경험자	47.9
		비경험자	48.9
	환경관리	경험자	3.5
		비경험자	1.1
	세무 및 회계	경험자	8.3
		비경험자	3.3
	주택/건축지적/건설	경험자	1.4
		기타	-
기타	경험자	13.2	
	비경험자	2.2	
환경관리	총무 및 인사	경험자	-
		비경험자	11.1
	기획	경험자	-
		비경험자	5.6
	예산	경험자	-
		비경험자	5.6
	대외협력	경험자	7.1
		비경험자	-

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 43

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율	
	환경관리	경험자	64.3	
		비경험자	66.7	
	세무 및 회계	경험자	7.1	
		비경험자	-	
	주택/건축지적/건설	경험자	14.3	
		비경험자	5.6	
	기타	경험자	7.1	
		비경험자	5.6	
	세무 및 회계	총무 및 인사	경험자	3.8
			비경험자	16.7
감사		경험자	-	
		비경험자	1.3	
기획		경험자	5.7	
		비경험자	1.3	
자치행정		경험자	1.7	
		비경험자	6.1	
예산		경험자	1.7	
		비경험자	1.3	
대외협력		경험자	-	
		비경험자	3.8	
지역교통		경험자	1.7	
		비경험자	1.3	
사회복지		경험자	11.3	
		비경험자	7.7	
단순민원		경험자	18.9	
		비경험자	2.6	
환경관리		경험자	1.9	
		비경험자	-	

44 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
	세무 및 회계	경험자	39.6
		비경험자	53.8
	주택/건축지적/건설	경험자	-
		비경험자	1.3
	기타	경험자	13.2
		비경험자	2.6
주택 및 건축 지적 및 건설	총무 및 인사	경험자	-
		비경험자	14.3
	감사	경험자	2.3
		비경험자	-
	기획	경험자	2.3
		비경험자	-
	자치행정	경험자	2.3
		비경험자	7.1
	예산	경험자	2.3
		비경험자	-
	사회복지	경험자	2.3
		비경험자	2.4
	단순민원	경험자	7.0
		비경험자	2.4
	환경관리	경험자	2.3
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	2.3
		비경험자	9.5
	주택/건축지적/건설	경험자	69.8
		비경험자	61.9
	기타	경험자	7.0
		비경험자	2.4

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 45

육아휴직활용 직전 업무	육아휴직활용 직후 업무	육아휴직활용 경험유무	비율
기타	총무 및 인사	경험자	2.2
		비경험자	23.4
	기획	경험자	4.4
		비경험자	0.8
	자치행정	경험자	3.3
		비경험자	4.7
	지역교통	경험자	2.2
		비경험자	-
	사회복지	경험자	5.5
		비경험자	0.8
	단순민원	경험자	7.7
		비경험자	-
	환경관리	경험자	1.1
		비경험자	-
	세무 및 회계	경험자	2.2
		비경험자	3.9
	주택/건축지적/건설	경험자	1.1
		비경험자	-
	기타	경험자	70.3
		비경험자	66.4

3) 성과급에의 영향

육아휴직활용 경험자와 비경험자를 대상으로 육아휴직활용 경험자에게는 육아휴직활용 직전과 직후의 성과급을, 비경험자에게는 현재 성과급 등급과 바로 직전의 성과급을 조사하여 비교분석하였다(<표 IV-10> 참조).

육아휴직활용 비경험자가 직전 성과급보다 현재 성과급이 오른 비율이 육아휴직 활용 경험자보다 모든 등급에서 높게 나타났다. 또한 직전과 직후 모두 S등급, A등급을 유지한 공무원의 비율도 비경험자가 경험자보다 높았

46 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

다(S등급의 경험자 1.9%, 비경험자 8.2%, A등급의 경험자 27.0%, 비경험자 36.0%). 그러나 A등급에서 B, C등급으로, B등급에서 C등급으로 낮아지는 경우는 경험자가 비경험자보다 높은 비율을 보였다. 이러한 분석결과로 미루어 볼 때 육아휴직활용이 성과급 등급에 영향을 미치는 것으로 보인다.

〈표 IV-10〉 직전·직후(현재) 성과급등급 비교

(단위: 명, %)

직후(현재) 성과급		직전성과급					계
		A	B	C	D	S	
전체	경험자	114(36.2)	136(43.2)	47(14.9)	1(0.3)	17(5.4)	315(100.0)
	비경험자	509(52.6)	254(26.3)	20(2.1)	-	184(19.0)	967(100.0)
A	경험자	84(50.0)	52(30.9)	25(14.9)	-	7(4.2)	168(100.0)
	비경험자	315(69.6)	59(13.1)	2(0.5)	-	76(16.8)	452(100.0)
B	경험자	17(16.7)	69(67.6)	13(12.8)	-	3(2.9)	102(100.0)
	비경험자	94(35.9)	152(58.0)	2(0.8)	-	14(5.3)	262(100.0)
C	경험자	2(25.0)	-	6(75.0)	-	-	8(100.0)
	비경험자	4(20.0)	3(15.0)	12(60.0)	-	1(5.0)	20(100.0)
D	경험자	-	-	-	1(100.0)	-	1(100.0)
	비경험자	-	-	1(0.1)	-	-	1(0.1)
S	경험자	11(34.4)	14(43.8)	1(3.1)	-	6(18.7)	32(100.0)
	비경험자	52(36.1)	19(13.2)	1(0.7)	-	72(50.0)	144(100.0)

나. 육아휴직활용에 따른 인사과정 영향에 대한 인식

1) 승진에의 영향인식

육아휴직활용이 인사과정에 미치는 영향에 대해 육아휴직활용 경험자와 비경험자를 대상으로 인식의 차이를 조사 분석하였다.

우선, 육아휴직활용이 승진에 어떠한 영향을 미친(미쳤)다고 생각하는지에 대한 조사 결과, 육아휴직활용 경험자는 육아휴직활용이 승진에 영향을 미치지 않는다는 인식(43.3%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미칠 것

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 47

으로 인식(69.1%)이 월등히 높았다(<표 IV-11> 참조).

성별로 보면, 남성 육아휴직활용 비경험자가 경험자에 비해 부정적인 인식이 높은 것으로 나타났다(경험자의 약간 부정적 영향 38.1%, 매우 부정적 영향 9.5%, 비경험자의 약간 부정적 영향 68.8%, 매우 부정적 영향 10.7%). 여성 육아휴직활용 경험자는 영향을 미치지 않는다는 인식(43.2%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다는 인식(69.2%)이 상당히 높게 나타났다. 육아휴직을 직접 경험하지 않은 응답자에게서 육아휴직활용이 승진에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식(79.6%, 약간 부정적 69.1%, 매우 부정적 10.5%)이 훨씬 높음을 알 수 있다.

〈표 IV-11〉 육아휴직활용에 따른 승진에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	3(0.5)	7(1.7)	262(43.3)	238(39.3)	95(15.7)	605(100.0)
	비경험자	20(1.8)	34(3.1)	172(15.5)	767(69.1)	117(10.5)	1110(100.0)
남성	경험자	-	1(4.8)	10(47.6)	8(38.1)	2(9.5)	21(100.0)
	비경험자	5(1.5)	11(3.4)	51(15.6)	225(68.8)	35(10.7)	327(100.0)
여성	경험자	3(0.5)	6(1.0)	252(43.2)	230(39.4)	93(15.2)	584(100.0)
	비경험자	15(1.9)	23(2.9)	121(15.5)	542(69.2)	82(10.5)	783(100.0)

특히 육아휴직활용을 경험한 공무원을 대상으로 육아휴직을 활용하지 않았다면 승진이 더 빨랐을 것이라고 생각하는지에 대해 조사하였다(<표 IV-12> 참조). 전체적으로 그렇다가 49.9%(매우 그렇다 14.6%, 그런 편이다 35.3%)로 그렇지 않다 50.1%(그렇지 않은 편이다 35.5%, 매우 그렇지 않다 14.6%)와 거의 비슷하게 나타났다. 남성의 경우 55.0%가, 여성은 44.9%가 육아휴직을 활용하지 않았더라도 승진이 빨랐을 것으로 생각하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 육아휴직 미활용과 승진에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	계
전체	84(14.6)	203(35.3)	204(35.5)	84(14.6)	575(100.0)
남성	3(15.0)	6(30.0)	6(30.0)	5(25.0)	20(100.0)
여성	81(14.6)	197(35.5)	198(35.7)	79(14.2)	555(100.0)

2) 보직배치에의 영향인식

조직 내 보직배치과정에 있어 육아휴직활용에 따른 영향을 조사한 결과, 전체적으로 긍정적인 영향 보다는 부정적인 영향을 미친다고 인식하고 있는 비율이 높았다.

이를 경험자와 비경험자로 나누어 살펴보면, 육아휴직 미경험자에게서 부정적인 응답률이 경험자보다 높다. 성별로 보면, 남녀 모두 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식하는 비율이 거의 40%대에 달하고 있다. 긍정적인 영향보다는 부정적 인식이 압도적으로 높음을 알 수 있다. 특히, 여성 비경험자에게서 부정적인 인식이 가장 높게 나타나고 있다(<표 IV-13>).

〈표 IV-13〉 육아휴직활용에 따른 보직배치에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	3(0.5)	31(5.2)	351(58.7)	169(28.3)	44(7.4)	598(100.0)
	비경험자	17(1.5)	60(5.4)	332(30.0)	614(55.5)	83(7.5)	1106(100.0)
남성	경험자	-	2(10.0)	11(55.0)	7(35.0)	-	20(100.0)
	비경험자	3(0.9)	18(5.5)	117(35.8)	172(52.6)	17(5.2)	327(100.0)
여성	경험자	3(0.5)	29(5.0)	340(58.9)	162(28.0)	44(7.6)	578(100.0)
	비경험자	14(1.8)	42(5.4)	215(27.6)	442(56.7)	66(8.5)	779(100.0)

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 49

또한 육아휴직활용이 주요보직(인사, 기획, 예산, 감사, 실국 주무과 등 각 기관에서 특히 주요하다고 판단되는 업무)배치에 미치는 영향에 대한 인식을 조사하였다. 먼저 성별로 경험자와 비경험자를 나누어 살펴보면, 경험자는 영향을 미치지 않음(59.6%)이 비경험자는 약간 부정적 영향이 과반이상(52.1%)을 차지하였다(<표 IV-14> 참조).

성별로 보면, 남성 경험자는 매우 긍정적이거나 매우 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 없었으며 비경험자(54.7%)가 경험자(33.3%)보다 부정적인 영향을 미친다는 인식이 높았다. 여성 비경험자(57.3%) 또한 경험자(35.4%)에 비해 주요 보직배치에 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 육아휴직활용에 따른 주요보직배치에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	6(1.0)	25(4.1)	366(59.6)	185(30.1)	32(5.2)	614(100.0)
	비경험자	9(0.6)	64(4.0)	623(38.9)	834(52.1)	70(4.4)	1600(100.0)
남성	경험자	-	2(9.5)	12(57.2)	7(33.3)	-	21(100.0)
	비경험자	3(0.6)	19(4.0)	196(40.7)	242(50.3)	21(4.4)	481(100.0)
여성	경험자	6(1.0)	23(3.9)	354(59.7)	178(30.0)	32(5.4)	593(100.0)
	비경험자	6(0.5)	45(4.0)	427(38.2)	592(52.9)	49(4.4)	1119(100.0)

3) 성과급에의 영향인식

육아휴직활용이 성과급에 영향을 미친다고 인식하는지에 대해 조사 분석한 결과, 육아휴직활용 경험자는 영향을 미치지 않았다고 응답한 비율이 53.5%였으나, 비경험자의 경우는 약간 부정적인 영향을 미칠 것으로 인식하는 비율(52.4%)이 가장 높게 나타나 경험자와 비경험자간의 인식의 차이가 있음을 알 수 있다. 성별에 있어서는 여성 경험자가 남성 경험자에 비해 부정적인 영향을 미친다는 응답비율이 높았다(<표 IV-15> 참조).

〈표 IV-15〉 육아휴직활용에 따른 성과급에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	-	8(1.4)	315(53.3)	187(31.6)	81(13.7)	591(100.0)
	비경험자	14(1.3)	24(2.2)	343(31.3)	574(52.4)	140(12.8)	1095(100.0)
남성	경험자	-	1(5.0)	14(70.0)	3(15.0)	2(10.0)	20(100.0)
	비경험자	5(1.5)	7(2.2)	111(34.1)	167(51.4)	35(10.8)	325(100.0)
여성	경험자	-	7(1.2)	301(52.8)	184(32.2)	79(13.8)	571(100.0)
	비경험자	9(0.8)	17(1.6)	232(30.1)	407(52.9)	105(13.6)	770(100.0)

4) 인사평가에의 영향인식

조직 내 인사평가에 있어 육아휴직활용의 영향을 조사 분석한 결과, 전체적으로 약간 부정적 영향을 미친다고 인식하는 비율이 가장 높게 나타났다. 육아휴직활용 경험자보다는 비경험자에게서 그러한 인식이 더 높음을 알 수 있다(<표 IV-16> 참조).

성별 내에서 육아휴직 경험자와 비경험자를 나누어 살펴보면, 경험자는 육아휴직활용이 인사평가에 영향을 미치지 않는다고 인식하는 비율(45.1%)이 가장 높았으며 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율(61.8%)이 월등히 높았다. 남성의 경우 경험자는 매우 긍정적인 영향을 미친다고 인식한 공무원이 없었으며 비경험자 또한 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 비율이 높았다(비경험자의 약간 부정적 영향 61.8%, 매우 부정적 영향 8.4%). 여성의 경험자는 육아휴직제가 인사평가에 영향을 미치지 않는다는 인식(44.8%)이 가장 높았으며 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다는 인식(61.8%)이 가장 높았다.

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 51

〈표 IV-16〉 육아휴직활용에 따른 인사평가에의 영향 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	1(0.2)	6(1.0)	269(45.1)	253(42.4)	68(11.4)	597(100.0)
	비경험자	15(1.4)	24(2.2)	287(26.3)	675(61.8)	92(8.4)	1093(100.0)
남성	경험자	-	1(4.8)	11(52.3)	8(38.1)	1(4.8)	21(100.0)
	비경험자	5(1.5)	7(2.1)	81(24.8)	204(62.7)	29(8.9)	326(100.0)
여성	경험자	1(0.2)	5(0.9)	258(44.8)	245(42.5)	67(11.6)	576(100.0)
	비경험자	10(0.9)	17(1.6)	287(26.3)	675(61.8)	92(8.4)	1093(100.0)

5) 교육훈련기회에의 영향

육아휴직이 조직 내 교육훈련기회에 영향을 주는지 조사한 결과, 성별에서 육아휴직 경험자와 비경험자를 비교해 보면, 전체적으로 육아휴직제가 교육훈련기회에 영향을 미치지 않는다고 인식하는 비율이 가장 높았다(경험자 73.0%, 비경험자 67.5%)(〈표 IV-17〉 참조).

남성 경험자의 경우 매우 긍정적인 영향과 매우 부정적인 영향을 미친다는 공무원은 없었으며 비경험자가 경험자 보다 부정적인 영향에 미친다는 인식이 상대적으로 높았다(경험자의 약간 부정적 영향 0.9%, 남성 육아휴직 비경험자의 약간 부정적 영향 6.8%, 매우 부정적 영향 1.0%). 그러나 여성은 육아휴직 경험자보다 비경험자보다 부정적인 영향을 미친다는 인식이 높았으며 경험자의 영향을 미치지 않는다는 인식은 과반을 훨씬 넘었다.(경험자의 영향을 미치지 않음 71.0%, 약간 부정적 영향 19.5%, 매우 부정적 영향 4.6%, 비경험자의 약간 부정적 18.8%, 매우 부정적 영향 2.1%).

〈표 IV-17〉 교육훈련기회에서의 육아휴직제 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분		매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계
전체	경험자	2(0.3)	10(1.7)	428(73.0)	119(20.3)	27(4.6)	586(100.0)
	비경험자	15(1.4)	25(2.3)	722(67.5)	274(25.6)	34(3.2)	1070(100.0)
남성	경험자	-	1(5.6)	12(66.7)	5(27.7)	-	18(100.0)
	비경험자	5(1.6)	12(3.8)	219(68.4)	73(22.8)	11(3.4)	320(100.0)
여성	경험자	2(0.4)	9(1.6)	416(73.2)	114(20.1)	27(4.7)	568(100.0)
	비경험자	10(1.3)	13(1.7)	503(67.1)	201(26.8)	23(3.1)	750(100.0)

4. 현행 육아휴직 활성화 방안

육아휴직활용을 활성화하기 위한 방안을 찾기에 앞서 현행 제도를 활용하는데 따른 장애요인을 조사하였다(<표 IV-18> 참조).

육아휴직시 가장 큰 장애요인으로 인식하는 점은 임금감소로 인한 경제적 문제가 가장 높게 나타났고 다음은 동료에 대한 업무부담(36.3%)였다.

〈표 IV-18〉 육아휴직활용시 애로사항

(단위: 명, %)

구분	임금 감소로 인한 경제적 문제	동료에 대한 업무부담	경력산정 및 근무평정에서의 불이익	어려움이 없음	기타	계
육아휴직활용 애로사항	879(40.9)	780(36.3)	351(16.3)	128(6.0)	12(0.6)	2150(100.0)

마지막으로, 육아휴직을 활성화시키기 위하여 가장 필요한 요인이 무엇인지 조사하였다(<표 IV-19> 참조).

그 결과, 전체적으로 대체인력 확보가 가장 시급한 것으로 인식(50.8%)되었으며 육아휴직 급여 인상(32.2%), 인사평가에서의 불평등대우 관행 해소(12.5%), 복귀인력에 대한 재교육 실시(3.0%) 순으로 나타났다.

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 53

〈표 IV-19〉 육아휴직제 활성화를 위한 요인

(단위: 명, %)

구분	육아휴직 급여 인상	대체인력 확보	복귀인력에 대한 재교육 실시	인사평가에서의 불평등대우 관행 해소	기타	계
시급한 개선사항	708(32.2)	1116(50.8)	65(3.0)	275(12.5)	35(1.6)	2199(100.0)

5. 육아휴직 심층인터뷰

가. 심층인터뷰 개요

심층인터뷰는 3개 지역에서 육아휴직 사용 경험이 있는 공무원(8명)과 인사담당자를 포함한 미사용자(4명) 등 총 12명을 대상으로 시행하였다. 육아휴직 사용자 중 여성과 남성은 각각 4명이었고, 미사용자의 경우 여성과 남성은 각각 2인이었다. 육아휴직 사용자의 경우 휴직 시작년도를 기준으로 최근 3년 이내 사용자와 이전 사용자를 포함되도록 하였다. 인터뷰 대상자의 직렬은 행정직, 세무직, 기술직, 사회복지직으로 구성하여 다양한 의견을 담고자 하였다.

〈표 IV-20〉 심층인터뷰 대상자 개요

	성별	육아휴직 사용 (휴직 년도, 기간)	직렬	비고
공무원1	여성	미사용	행정직	인사담당
공무원2	남성	2014년, 12개월	행정직	
공무원3	여성	2012년, 12개월	세무직	
공무원4	남성	미사용	세무직	
공무원5	남성	2011년, 12개월	세무직	
공무원6	여성	2012년, 9개월	행정직	
공무원7	남성	2011년, 6개월	행정직	
공무원8	여성	미사용	행정직	인사담당
공무원9	남성	2012년, 1년	기술직	
공무원10	여성	2009년, 19개월/ 2012년, 38개월	행정직	
공무원11	여성	2014년, 8개월	사회복지	
공무원12	남성	미사용	행정직	인사담당

54 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

심층인터뷰 질문은 육아휴직의 사용(미사용) 이유와 효과, 육아휴직 전·후에 경험한 어려움과 복직 이후의 적응 문제와 인사 상의 차별 경험 여부, 육아휴직 활성화를 위한 제도개선 방안을 중심으로 구성하였다.

〈표 IV-21〉 심층인터뷰 질문 내용

영역	질문
육아휴직 사용 동기	- 육아휴직 활용/미사용 이유 - 육아휴직 사용 효과
육아휴직 사용 시 어려움	- 신청 단계에서의 어려움 - 육아휴직 사용에 대한 조직 문화 - 육아휴직 사용 기간 중 어려움 - 복직 후 적응 문제(직장, 업무, 동료 등) - 복직 후 영향(승진, 보직배치, 성과급, 교육훈련 등)
육아휴직 개선방안	- 육아휴직 활성화를 위한 제도 개선방안(인식개선, 대체인력 확보, 복직 후 평가 및 보직배치 등) - 남성 사용률이 낮은 이유(성역할 고정관련, 조직문화 등) - 인사상 차별 방지 방안(성과평가, 부서배치, 승진 등)

나. 육아휴직활용 동기 및 효과

1) 육아휴직 활용 동기

최근 여성의 육아휴직 사용은 일종의 권리로서 당연한 것으로 받아들이는 분위기가 형성된 것으로 보인다. 인터뷰에 참여한 공무원들 모두 여성의 육아휴직 사용은 당연한 일이 되었다고 답했다.

[휴직 신청 시] 고민됐던 것은 없었다. 아이를 낳으면 한 1년 정도 휴직하는 건 당연히 그렇게 여겨지고 있다. 그런 분위기가 되었기 때문에. 요즘에는 그렇다. 옛날에는 다른 사람한테 피해 준다고 하기도 하고 했는데, 요즘은 휴가만 끝내고 바로 출근하면 재는 왜 휴직 안하지, 보통 다 하는데 왜 이렇게 빨리 복직하지 오히려 이상하게 본다.(공무원 6)

처음에 쓸 때[2009년]는 1년 사용했는데, 1년이나 사용하느냐는 분위기였다. 두 번째[2012년]는 2년 냈더니 일 년만 쉬지,라는 말 들었지만 많이 나아졌다고 본다. 분위기는 좋아진 것 같지만, 정부가 육아에 대해 무조건 돈을 지원해준다고 육아가 잘되는 건 아니다. 휴직을 활성화

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 55

하는 게 좋을 것 같다. 양육비를 지원한다든지.(공무원 10)

인사담당자들은 물론 상위 관리자들도 인식도 빠르게 변화하고 있는 것으로 파악된다. 인사담당자들은 육아휴직 사용에 대한 젊은 공무원들의 인식 변화가 관찰된다고 답했다. 일도 중요하지만 가정과 아이 양육을 중시하는 경향이 커지고 있다는 것이다.

지금 인식이 정말 빠르게 개선되고 있다. 5년 전과 지금이 매우 다르다. 부서장님들도 굉장히 인식이 많이 변화했다. 본인들은 부담을 느끼지만, 요즘은 육아휴직자에 대한 차별은 그렇게 많지 않다고 느낀다. ... 요즘 젊은 직원들은 상담을 해보면 큰 부담을 갖는 것 같지는 않다. 옛날처럼 직장에 올인 하고 승진 빨리하고 평판, 인정 크게 예전만큼 생각 없는 것 같고, 오히려 자기 가정, 애 잘 키우고, 화목한 가족 이런 거에 중점을 두는 것이기 때문에 (공무원 1)

여성들은 100퍼센트 사용한다고 보는 거다. 육아휴직을 사용하는 건 인사부서에도 당연하게 받아들이고 있다. 오히려 사용하지 않으면 무슨 일이 있나 걱정한다.(공무원 8)

이런 인식의 변화와 함께 육아휴직을 사용하고 싶어 하는 남성 공무원들도 증가하고 있지만, 여전히 남성의 육아휴직 사용에 대한 비우호적인 분위기, 조직문화가 남아 있는 것으로 파악된다. 남성의 육아휴직을 사용할 경우 업무 회피나 조직생활 부적응, 개인적인 문제가 있는 것으로 판단하는 시선이 남아 있다.

여성들은 백퍼센트 쓴다. ... 남자들이 휴직을 잘 안내는 이유가 문화적인 게 큰 것 같다. 공무원이니까 사용할 수 있었지, 일반 사회에서 내는 경우 거의 없지 않다. 주변에서는 남자가 왜 쉬어 이런 반응이 대부분이었다. 그렇기 때문에 이런 필요성, 꼭 해야 한다 그런 게 좀 약하다. 여자들은 애를 키워야 된다 그런 게 있지만... 사회적인 인식, 직장에서 승진 그런 것보다 가정 중시하는 인식 중요한 것 같다. 누가 내다보면 점점 많아지니까, 옆에 과에 누가 냈더라 그러면 점점 많이 내지 않을까. 그렇다고 못하게 하고 그런 건 없으니까. 보완적으로 대체인력이나 그런 거 잘 되면 더 좋은데... 남자는 내고 싶은데 못내는 부분이 포인트가 되어야 하지 않나. 남성 같은 경우 유인책이 있어야 할 것 같다.(공무원 5)

아내보다 내가 아이를 더 잘 볼 수 있을 것 같아서 육아휴직을 사용했다. 체력적인 부분에서 남자가 힘도 더 좋고, [육아로 인한] 스트레스도 덜 받을 것 같아서 사용했다. 아내는 육아휴직

56 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

을 사용하지 않았다. ... 육아휴직 사용한다고 하니까 주위에서 이상하게 보기는 했다. 남들이 문제가 있는 것처럼 느끼는 것 같았다. 직장생활이 힘든지 건강에 문제가 있는 건 아닌지 그런 염려를 많이 하더라.(공무원 7)

남자가 육아휴직 낸다고 하면 주위에서 특별한 이유가 있을 거라고 생각한다. ... 육아휴직 신청서를 뽑아서 쓰는 것 자체가 부담이다. 그걸 들고 인사부서에 간다는 것 자체가 쑥스러운 일이었다. 당시 인사담당자에게 왜 [육아휴직을] 내느냐는 질문을 받았다. 처음부터 그런 어려움이 있고. ... 남자는 직장을 나가서 돈을 벌어야 한다는 인식 자체가 있다. [육아를] 논다고 보는 개념, 인식이 안 바뀌니까 낼 수도 없거니와 육아는 여성이 해야 한다는 인식도 문제다.(공무원 9)

2) 육아휴직 대상자가 육아휴직을 활용하지 않는 이유

육아휴직을 활용하지 않는 이유로는 경제적인 이유와 업무 분담, 승진 등으로 인한 조직생활에서의 어려움을 공통적으로 지적했다. 홀벌이 부부라면 경제적인 어려움은 더욱 클 것이고, 맞벌이 부부라고 하더라도 현재의 육아 수당으로는 어려움이 크다는 것이다. 여성의 육아휴직이 당연시 되고 있다고 하지만 여전히 일부 여성들의 경우 경제적인 이유로 육아휴직을 사용하지 못하는 경우가 있고, 가사부양자인 남성의 경우 이런 문제가 더욱 심각하다고 할 수 있다.

육아휴직이 개인에게는 매우 효과가 크다. 사용하지 않는 건 경제적인 게 가장 큰 이유일 것이다. 1년 냈다가 6개월만 쓰고 도저히 안 되겠다며 복직하는 경우도 있었다. ... 거의 모든 여직원이 육아휴직을 하는데 ... 한발 떨어져서 보면, 육아휴직을 쓸 수 있는 사람은 사정이 나은 사람이다. 남편도 별이가 충분히 되는 경우에 쓰는 거다. 정말 문제가 되는 건 경제적인 이유 때문에 아이가 어린데도 말기고 나오는 경우다.(공무원 1)

첫해에만 봉급의 40퍼센트 주잖아요. 두 번째 해부터는 없으니까 거의 뭐 은행에서 도움 받아 사는 거고... 본봉이 200만원이면 40퍼센트라고 하면 80만원 나와야 하는데, 기여금 나가고, 건강보험료 나중에 떼지만 그것도 부담이고, 공제를 내는 사람이 있으면 그걸 더 내는 경우도 있고, 공제에서 대출 받은 것 있으면 그런 것 제외하면 실제로는 30-40만 원 정도 받는다. 결국은 없다고 보는 게 맞다... 남들은 일도 안하면서 40퍼센트나 받아가 그럴 수 있는데, 실제로는 받는 게 거의 없다. ... 또 하나 명절 휴가비라도 주면 좋겠다. 휴직 상태니까 그런 수당이 전무하다. 정말 1년 쉬면 아무리 못 잡아도 돈 천만 원 마이너스라고 봐야 한다. 맞벌이라고 해도 저금은 못한다. 시간은 더 많아지고... 9급 신규자들 본봉 120만 원 정도 받는다고 하면, 육아휴직 수당이 50퍼센트라고 해도 남는 게 없다고 본다.(공무원 9)

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 57

특히 남성 공무원들은 경제적인 어려움과 함께 육아휴직 사용으로 인한 업무 분담 문제, 승진에서 겪게 될 불이익 등을 고려해 육아휴직을 사용하지 않는다고 답했다. 육아휴직 사용률이 높아지고 있지만, 승진이나 보직에서의 차별을 당연한 것으로 받아들이는 문화가 남성의 육아 휴직 사용에 걸림돌로 작용하고 있다고 할 수 있다. 이 문제는 남성과 여성 모두 겪고 있는 문제로 인사시스템과 조직 문화의 개선을 통해 해결해 나가야 할 지점이라고 할 수 있다.

애가 둘 있다. 육아휴직 대상자이다. [육아휴직을 사용하지 않은 이유는 당연히 첫 번째는 금전적인 문제이다. 아이 둘이다보니 들어가는 돈이 많다. 두 번째는 휴직을 들어가면 기간에서 빠지다 보니 승진 같은 부분 동기들에 비해 뒤쳐지고 후배들이 치고 올라올 수도 있고, 남 자입장에서는 그런 부분이 마음에 걸렸다. 셋째는 다른 팀원한테 미안하다. 보충이 되면 되는 데 내가 빠졌을 때 다른 사람들이 업무를 나눠가져야 하니까.(공무원 4)

다 마찬가지로 일 것이다. 직원들 옆에 있는데 내가 육아휴직 내면 대체 인력 바로 오는 거 아니고 옆에 직원이 일을 나눠서 하는 것이기 때문에 그런 면에서 다 마찬가지로 일 것이다 ... 그게 가장 내기 힘들어 하는 이유이다. 두 번째는 경제적 이유이다. 아이 키울 나이면 집을 산다거나 대출 받게 되는데, 매달 들어가는 돈이 있을 텐데 휴직 사용하면 경제적인 문제 생기지 않나.(공무원 5)

인사담당자들에 대한 교육이 중요하다고 생각한다. 나는 여성이기도 하니까 휴직자들을 배려하려고 하는 편인 것 같다. 그런데 대부분의 직원들은 육아휴직자가 차별 받는 것이 당연하다고 생각한다. 휴직을 쓴 사람은 조직보다는 가족을 중시하는 사람이라고 생각을 하는 거다. 개인적으로는 집에서 아이를 키우는 일이 국가 장래를 위해서 더 큰일이라고 생각하지만 ... 인식의 개선이 중요할 것 같다. 성희롱, 양성평등교육 의무 사항인 것처럼 이런 것도 하면 되지 않나. 이걸 사용하는 사람들이 권리라는 생각을 못한다. 피해를 감수하면서 쓴다, 이렇게 생각한다.(공무원 1)

3) 육아휴직 활용 효과

육아휴직 사용을 통해 아이와의 친밀감 및 유대 형성이 가능해지고, 가족 관계도 좋아지는 효과가 있는 것을 확인할 수 있었다. 영유아기의 자녀 양육, 임신 및 출산 준비, 초등학교 입학 앞둔 자녀 돌봄, 자녀 간병 등 육아 휴직을 사용하는 이유는 다양하게 나타났다.

58 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

아이가 아파서 사용했다. 하고 싶기도 했고. 아이랑 어렸을 때 같이 지내고 싶기도 했다. ... 1년 동안 [휴직]했다. 만족스럽고, 아이랑도 가깝게 ... 아이와의 친밀감이 생겨서 좋다. ... 아무래도 맞벌이인데 내가 아이를 많이 보고 하니까 아내도 굉장히 만족했다. 1년 끝날 때쯤 애기를 하더라, 잘 한 것 같다고. ... 육아휴직 3년인데, 보통 여성들은 아이들이 초등학교 입학할 때 꼭 사용하고 싶어 한다. 아이들이 1시에 끝나는데 봐줄 사람이 없기 때문에 와이프의 육아휴직이 1년 남은 상황이었기 때문에 ... 내가 사용했다.(공무원 5)

와이프가 초등학교 유치원 교사인데, 어릴 때 아이랑 같이 남편이 아빠로서 있었으면 좋겠다는 바람이 결혼 이전부터 있었다. 결혼 전에도 육아휴직 이야기를 했었다. 결혼하면 안 써야지 생각했었지만 바뀌었다. 결혼하고 아이가 임신이 안 되서 4년 만에 가졌는데, 그런 부분에서 애착을 갖고 키웠으면 하는 바람도 있었다. 또 둘째를 가지려고 준비하는 팀에서 준비 기간이 필요하기도 했고...(공무원 9)

엄마 아빠가 밀착해서 돌봐주는 게 좋다고 생각해서 3년 육아휴직 제도가 좋다고 생각한다. 13년을 다 쓰지는 못했지만 쓴 거에 대해서 후회 없다. 지금 아이랑 떨어져 일하고 있지만 아이가 불안하고 그런 것도 많이 느끼지 않고. 복직하고 나서 걱정보다는 편하게 생활할 수 있는 부분이 있다. 육아휴직 사용한 거에 대해서 좋다.(공무원 10)

지금 아이들이 다 컸는데 어릴 때는 사용을 안했다. 시어머니랑 같이 살고 있기 때문에 그 때는 어머니의 도움을 받았다. 고민한 게 첫째 초등학교 갈 때는 안 썼는데, 둘째 때는 첫째랑 다르게 학교생활이 염려가 되서, 아무래도 1학년 때 손이 많이 가고 하니까. 올해 3월에 입학하는데, 원래는 더 일찍 하고 싶었는데 인사 철 맞춰서 지난해 10월에 휴직을 들어갔다. 아이들 생활 습관 개선이나 ... 해줄 수 있는 부분 해주려고 ... 지금 적응을 잘하고, 학교가 시골이고 그런데 다행히 잘 적응하고 있어서 쉽게 복직할 생각을 하게 됐다.(공무원 11)

육아휴직 사용자들은, 휴직을 통해 재충전의 시간을 가짐으로써 직장의 소중함을 깨닫게 되고, 직장에서의 업무 몰입도 향상 등의 효과가 있다고 답했다.

아이들은 다 컸지만 공식적으로 가정에 집중할 수 있는 마지막 기회, 시기라고 생각했기 때문에 사용하게 됐다. 그것으로 인한 효과는 ... 여행도 할 수 있고, 여러 가지를 할 수 있어서 생활에 대한 만족도 높았다. 또 나가보니까 직장의 소중함을 새삼 느끼게 되었다. 돌아갈 곳이 있다는 것도 좋았다.(공무원3)

좋았던 건, 집에서 아이와 온전히 ... 직장인들은 나를 위한 시간이기도 하고, 아이를 위해서도 좋지만 평생 60세까지 일을 해야 하는데 나를 위한 선물이라고 생각을 했다. 물론 애한테도 좋

고. 육아휴직을 해본 입장에서는 출산휴가만 쓰고 있으면 애가 아직 어린데 사무실에 와서도 아이 걱정이 계속 됐을 것 같다. 돌 까지 키워놓으면 ... 사무실에 나와서도 일에 몰두할 수도 있게 되고 그런 장점이 있는 것 같다.(공무원 6)

처음 들어와서 신입일 때는 모르지만, 업무를 알아 가면 알수록 스트레스가 커지는데, 그러다가 1년 휴직하고 그런 부분을 내려놓고 집에 있으니까 교수들 안식년처럼 그런 것들이 남자직원들도 필요하지 않을까 생각이 드는 계기가 되었다. (공무원 9)

휴직을 하고 나서, 복직직이다 보니까 업무적인 것도 ... 10년 넘게 일하고 하다보니까 심리적으로도 많이 지쳐 있는 상황이었는데 ... 재충전 되는 면도 있고, 도움이 많이 됐다. 가정면에서도 그렇고.(공무원 11)

다. 육아휴직 사용 시 문제점

1) 대체인력문제

육아휴직 활성화를 위해 가장 우선적으로 해결되어야 할 사안은 대체인력으로 조사되었다. 육아휴직 사용 시 자신의 업무를 누가 대신해 주는가가 중요한 문제라는 것을 인터뷰에서도 확인할 수 있었다.

결원에 대한 부담감이 크다. 앞으로 안다닐 직장이면 모르는데 복직해서 다시 다녀야 하는데, **시에서만 근무하는데 팀이 어려운데 혼자서만 휴직에 들어갔다, 그런 평판이 없혀지면 본인한테 안 좋다고 생각하기 때문에 엄청 신경을 많이 쓴다. 요즘 시간제 근무 많이 하고 하니까, 그런 게 잘 돼서 휴직 쓰면 바로바로 충원된다는 부담감 줄면 괜찮을 것 같다.(공무원 1)

내가 떠나도 누가 일할 사람이 있다면 할가분하게 떠날 수 있을 것 같다. 미안해서 못가는 경우가 많다. 특히나 남자들 같은 경우에는 더 그런 것 같다.(공무원 3)

대체인력뱅크는 “각 기관별로 출산휴가 및 휴직 등으로 결원이 예상되는 직위에 대해 업무성격에 따라 적합한 예비 대체인력을 사전에 선발하여 휴직자 및 출산휴가자 등 발생 시 해당부서에서 한시임기제공무원으로 임용하여 업무를 대행토록 하는 제도”이다(나라일터 홈페이지)¹⁰⁾. 휴직으로 인한 결원을 대체인력뱅크 제도를 통해서 해결하는 것에 대해 공무원들은 현장에

10) 나라일터 홈페이지, <http://www.gojobs.go.kr/sbstt/index.asp>

60 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

서 대체인력 사용에 한계가 있음을 공통적으로 지적했다. 공무원 신분을 갖지 못한 대체인력을 부서에 배치할 경우 권한과 책임의 문제 때문에 보조업무 이상의 역할을 수행하지 못한다는 것이다. 이런 이유 때문에 휴직자가 나와도 대체인력 배치를 요청하지 않는 경우도 있는 것으로 나타났다.

공무원 업무가 개별로 다 다르다. 권한이나 책임도 따르고, [사전에고제] 한 달이라고 하는 건 대체인력 구하는 것 때문에, 인사 참고하려고 그러는 거 같은데... 대체인력에게는 책임이나 권한을 줄 수가 없어서 많이 활용하지 못한다. 단순 업무만 하는 실정이다. ... 주민등록 시스템에 접근할 수 있는 권한이 있어야 하는데 공무원이 아닌데 대체인력에게 그런 권한을 줄 수가 없다.(공무원 1)

대체인력 보조업무만 할 수 밖에 없어서 그 업무에 대한 관리책임을 누가 갖고 있어야 한다. 대체인력이 온다고 해도 도움이 된다고 할 수가 없다. 오히려 관리 책임까지 늘어나는 것일 수도 있다. 업무가 가중되는 거다. ... 아무리 전문성이 있다고 해도 대체인력이지 공무원은 아니니까.(공무원 2)

대체인력은 책임이 없다. 직원 업무 이동 없이 대체인력이 맡았다고 하면, 사안에 대한 책임 질 수가 없다.(공무원 6)

휴직으로 인한 업무 공백을 해결하는 방안은 기관에 따라 다양하게 나타났다. 설문조사 결과에서 나타났듯이 대체인력 활용, 대체 가능한 직무로 발령, 동료에게 업무 분담 등 직종 및 직무 특성에 따라 다양하게 나타났다. 결원 발생 시 대체인력을 채용하되, 같은 직렬 안에서 인사 조치를 통해 업무를 조정하고 대체인력은 활용도가 높은 업무에 배치하는 경우도 있었다.

인사 시점이면 미리 대비해서 대체인력을 배치한다. ... 일반 행정직 읍면동의 민원 업무 같은 경우에는 대체가 가능하다. 기술직은 대체가 어렵기 때문에 직원을 총원해주려고 한다. 그래도 어려우면 과내에서 조정한다. 대체인력이 100퍼센트 역할을 하지는 못한다. 읍면동에는 민원실 업무 대체인력이 거의 100퍼센트 일을 할 수 있다. 과 업무는 전산 다루고 개인정보를 다루는 업무이다 보니 권한을 줄 수가 없다. 과에서는 보조업무 식으로 사용한다. ... 읍면동에서 회계 업무 담당자가 휴가를 가면 민원실에 있던 직원에게 회계업무를 맡기고, 민원실에 대체인력을 둔다. 행정직렬 안에서 이동을 하는 거다.(공무원 8)

업무대행자는 수당 5만원 있는데, 지정해서 주지는 않는다. [대행자를 정하기 보다는] 업무를

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 61

변경해버린다. 직원이 충원될 만큼 되지는 않으니깐. 과마다 직원이 부족한 상황인데, 육아휴직 많아서 어려움이 있긴 한다. 그래도 직원이 항상 대기해있지 않으니깐.(공무원 8)

처음에 동사무소에서 나갈 때는 급하게 휴직을 했었다. 2-3개월은 공식으로 있었다고 한다. 다른 동료 분들이 많이 바빴다고 알고 있다. 대체인력 없을 때, 다른 팀이나 직원들에게 가산점이나 인센티브를 주는 것이 좋은 것 같다. 그런 혜택을 직접적으로 받으면 좋을 것 같다.(공무원 10)

3명이 하던 업무를 2명이 나눠서 했다. 내 업무다 하고 생각하는 거랑 다른 사람 일을 하는 건 느낌이 다르다. 그 부분이 제일 고민스러웠다. 누가 육아휴직 할 걸 감안해서 인원을 뽑아 놓을 수도 없고... 특히나 기술직에는 단순 사무 업무가 없기 때문에 인·허가 이런 업무를 ... 누가 책임질 수 없는 사람이 와서 일을 할 수가 없다. 부서 변경을 해서 결원을 채우거나 하는 것이 낫다.(공무원 9)

대체인력의 충원 문제는 ‘대체인력뱅크 제도’의 활용을 통해 해결할 수 있다는 의견이 많았다. 대체인력뱅크 제도는 아니지만 대체인력명부를 활용하여 인력을 충원하는 곳도 있다.

인사 시점이면 미리 대비해서 대체인력을 배치한다. [대체인력] 뱅크까지는 아니지만, 주변 연락 통해서 접수를 해놓고 있는 정도이다. 사전예고제를 하고 있기 때문에 미리 구해서 한다. 대체인력은 대부분 여성들이 많다. 30-40대 초반, 예전부터 시청이나 관공서에 일했던 분들이다. 요즘에는 젊은 남성분들도 많다. 취업 준비를 하고 있는 경우인 것 같다.(공무원 8)

[대체인력 채용] 복지대상자 가점도 있고, 기준에 따라 하는 것으로 안다. ... 지원자가 없다면 인력풀이 필요하겠지만 그런 상황은 아닌 것 같다. 일자리센터에서 인력풀 갖고 있다. 대체인력 할 때도 센터에서 홍보한다. 전문성이 있다고 해도 대체인력이지 공무원은 아니다. 역차별 우려도 있다.(공무원 2)

대체인력활용은 육아휴직에 따른 대체인력을 해당 부서에서 요구가 있을 때 배치가 가능하나, 육아휴직 활용도가 높은 지역에서 부서의 대체인력요구가 매우 낮은 것을 알 수 있다. 육아휴직 활용이 일반화되고 앞으로 더욱 많아질 것으로 예상되고 있어서, 업무조정이나 업무대행자 방식을 지속하기에는 어려움이 클 것이라고 인터뷰 참여자들이 피력하였다.

62 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

휴직자는 100명 가까이 되는데, 대체인력은 7명 정도이다. 총원되는 경우도 있고, 옆에 사람이 그냥 하는 경우도 많다. 과마다 규칙으로 과에서 해야 하는 업무가 정해져 있기 때문에 팀에서 조금씩 쪼개서 일 하기도 한다.(공무원 1)

대체인력 총원은 해당부서에서 휴직자 관련해서 요청하면 휴직으로 인한 결원 확인하고, 해당 부서에서 공개모집해가지고 구한다. ... 요청하지 않은 경우도 있고, 총원이 되는 경우도 있고 ... 예산 내에서 해야 하는데, 예산 때문에 거절된 경우는 없다.(공무원 2)

대체인력뱅크를 통해 인력 총원이 가능하지만, 권한이나 책임의 문제까지 고려했을 때 대체인력이 아닌 정원 외 인력 총원을 허용하는 것이 가장 긍정적이라는 의견도 제시되었다. 장기 휴직자, 파견 등을 포함해 업무 공백을 최소화하는 방안으로 정원 외의 인력 총원을 허용하는 것이 필요하다는 것이다.

육아휴직 들어갈 때 맞춰서 뽑아야 하기 때문에 대체인력 활용에는 한계가 있다. 행안부에서 정원을 딱 규제하고 있는데... 육아휴직자 있을 때 정원 외로 임용할 수 있도록 하면 어떨까.(공무원 1)

신규 채용하는 데 반영한 게, 휴직자도 많지만 기술직 계통 파견 업무도 많다. 그런 결원을 보충하기 위해서 신규 자원이 10명 필요하다고 하면 20-30퍼센트 더 선발하는 그런 제도가 훨씬 나올 것 같다. 미리 뽑아서 그렇게 운영하는데 대해서 교부세를 더 주는 것이 좋을 것 같다. 그런 운영 방식에 대해서 기관에 인센티브를 주는 것이 효과적일 것 같다.(공무원 12)

2) 보직배치문제

인사담당자들은 육아휴직자들이 복직 시에 선호하는 부서에 우선적으로 배정하는 노력을 하고 있다고 밝혔다. 영유아기의 자녀를 양육하는 경우에는 복직 이후에도 육아를 해야 하기 때문에 비교적 퇴근을 빨리할 수 있는 부서에 배치한다거나, 거주지에서 가까운 지역으로 발령을 내고 있다는 것이다.

가급적이면 복직할 때는 원하는 곳 있는지, 원하는 시기나 이런 걸 물어봐서 어느 정도는 반영을 해주려고 한다. ... 복직한다고 하면 본인 의사도 중요하지만, 복직을 해도 육아를 해야 하

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 63

기 때문에 가급적이면 일찍 퇴근할 수 있는 데, 집 가까운 곳으로 해주려고 노력을 한다. 그렇지 않으면 바쁜 부서로 보내면 또 휴직을 할 수도 있기 때문에 ... 그렇게 할 수는 없지 않은가. 직렬에 따라서 차이는 있을 수 있지만, 기술직 계통은 휴직이 많지 않기 때문에 주로 행정, 사회복지 직원들은 그렇게 한다.(공무원 12)

갑자기 복직자가 많은 경우에 수시 인사가 매우 커지기도 한다. 기간이 남았는데 복직한다는 경우도 있다. 복직자들이 원하는 경우에 배려해주기 때문이다. ... 출산, 휴직 앞둔 경우에 부서 이동도 하지 않는다. 그 자리에서 일하다가 휴직갈 수 있도록 한다. 예고제를 받아서 하기 때문에 인사 이전에 우선적으로 파악을 하고 배치를 한다. 출산, 육아휴직자에 대해서 더 배려하고 있다.(공무원 8)

지역에 따라서 업무 부담이 상대적으로 적은 읍면동 사무소에 배치한다는 경우도 있었다. 본청에 비해 출퇴근 시간이 규칙적이고, 업무의 책임이나 부담도 덜하기 때문에 이러한 배치를 선호하는 경우가 많다고 한다.

복귀자들은 우선적으로 읍면동으로 보낸다. 적응을 위해서기도 하고, 본인들이 원하기도 한다. ... 읍면 근무는 출퇴근 시간이 잘 지켜지는 편이다. ... 가족적인 분위기도 있기 때문에 부담감이 덜한 것 같다. 휴직자들의 의사를 최대한 반영하기 때문에 고맙다는 인사를 많이 받고 있다. 예전에는 본청에 있으면 그 자리에 복직 시켰었다. 최근 육아휴직 복귀자들 때문에 수시인사를 했는데, 읍면동에 있게 해달라는 부탁이 많았다. 그럼 누군가는 읍면동에서 본청으로 들어와야 한다. 읍면동에 오래 있었던 사람들을 본청으로 보내고, 동에 있는 사람을 읍면으로 보내고 거기에 복귀자들을 보냈다. 복직자들은 가능한 출퇴근 가깝게 동으로 발령을 낸다. 100명이 선호하는 자리 원하면 그 자리에는 어려워도 최대한 가까운 곳으로 반영하도록 한다. 시장님의 의지도 있고, 인사 계장님도 그렇게 운영하고자 한다.(공무원 8)

본청에 있으면 야근도 많기 때문에 읍면동에 배치를 받았으면 좋을 것 같았다. 거주지가 시골이기 때문에 원하는 지역으로 많이 반영을 해주셔서 가능한 쪽으로 해주셨다.(공무원 11)

정기인사에 맞춰 예정보다 일찍 복귀를 한 경우도 있었다. 많은 인원이 이동하는 시기에 복직해서 원하는 자리에 배치받기 위해서인 경우도 있었고, 복직 이후의 적응 문제를 고려한 경우도 있었다.

휴직을 더 사용하려고 하다가 인사가 큰 인사가 있을 때 자리가 차면 원하는 곳에 갈수가 없으니까, 인사 담당자분이 연락을 주셨다. 그 때 복직을 하면 배려가 가능하다고 얘기를 해주셔

64 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

서 배려를 받고 복귀했다. 1지망, 2지망 말씀드렸었다. 본청에서도 그래도 퇴근이 빨리 가능한 곳으로 배치를 해주셨다.(공무원 10)

처음에는 1년 휴직계를 냈다가 2개월 빨리 복직했다. 1월, 7월 인사 시점에 맞춰서 복직한 거다. 원래 일하던 부서로 복직했는데 ... 인사철에 맞춰서 복직한 건, 나도 복귀한 것이지만 새로운 사람들이 또 오기 때문에 적응하기 괜찮았던 것 같다. 동에 있을 때 휴직 사용하고 복직한 거였는데, 인사철에 복직하니까 업무분장도 새로 하고 그래서 기회도 있었으니까 좋았다.(공무원 6)

육아휴직에서 복직할 때 육아휴직자의 의견을 존중하는 곳과 육아휴직자의 의사를 고려하나 부서의 상황에 따라서 원하지 않는 과로 배치를 받는 경우가 혼재하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 인사담당자의 성향에 따라 육아휴직자에 대한 보직배치에 영향을 주는 것을 알 수 있다. 육아휴직자의 보직배치에 대한 통일된 인사지침의 필요성에 인사담당자와 육아휴직자 모두 동의를 보였다.

휴직 6개월 이상이면 충원하는데, 인력 충원이 돼서 그 부서에 결원이 없으면 복직할 수가 없다. 육아휴직자 복직할 경우에는, 본인 의사 최대한 존중해서 결원이 있는 부서 물어봐서 하는 편인데, 그것도 담당자마다 다르다. 인사 담당자가 필요하다고 생각하는 부서에 발령을 내는 경우도 있다. 복직자는 아기가 어리다는 편인데, 힘들고 일 많은 부서에는 본인도 적응하기 힘들기도 하고... 그래도 일 많은 부서에만 결원이 있으면 어쩔 수 없다. 인사철에는 인사 이동이 워낙 많기 때문에 오히려 더 의사를 물어보고 배치하기가 어려운 경우도 있다. 노력하지만 상황 안 되는 경우 어쩔 수 없지 않겠다.(공무원 1)

3) 성과평가(성과급)문제

육아휴직을 사용하지 않는 가장 큰 이유 중 하나는 경제적인 문제였다. 그런데 경제적인 문제는 낮은 육아휴직 급여만을 가리키는 것은 아니다. 복직 이후의 성과평가에 있어서 불이익 또한 육아휴직 사용의 어려움으로 볼 수 있다. 육아 휴직 기간을 근무 평가에서 제외함으로써 최하위 등급이 아니라 아예 성과급을 받지 못하고 있다는 것이다. 성과 평가의 문제는 장기적으로는 승진과도 관련된 문제라는 점에서 제도적 보완이 필요한 지점이라고 할 수 있다.

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 65

여자들이 육아휴직 할 때도 승진이나 성과 평가에 있어서 포기를 어느 정도 마음을 잡고 하게 된다. 성과가 근무를 바탕으로 하는 것인데, 조직에서 볼 때는 ... 특히 남자들의 경우 더 그렇고 ... 승진, 평가 이런 것 더 민감하고 그렇지 않나.(공무원 10)

돌아와서 성과급을 받는데, 전년도 근무 안한 것으로 치기 때문에 성과급이 없다. 그것만이라도 최저 C등급만이라도, 최저등급의 성과급이라도 받았으면 좋겠다. 아예 성과급이 없는 것보다 ... 사기가 엄청 떨어진다. 예를 들어서, A등급 받아서 260만원이라면 아예 못 받으면 아예 못 받는 것이고, 최저등급은 100만 원 정도 되는데, 평균보다도 ... 최저 등급이라도 받을 수 있었으면 좋겠다.(공무원 9)

최근에 출산휴가만 쓰고 나온 경우도 있었는데, 승진이 임박한 경우였다. 올 하반기 7월 1일 승진 대상자인데 휴직중이면 아무래도 근평이 나쁘게 나온다. 경력에서는 인정이 되지만 근평을 잘 받아야 하는데 부서장들이 눈에 안보이면 근평 나쁘게 주니까 그런 면에서...(공무원 1)

4) 승진문제

육아휴직 사용 이후의 문제 중 하나는 승진이다. 인터뷰 참석자들은 육아휴직 사용에 따른 승진에서의 불이익을 당연한 것으로 받아들이거나, 승진시기를 고려하여 육아휴직을 사용하는 등 개인적인 차원에서 대응하고 있었다. 승진시기와 거리가 있는 육아휴직 대상자들이 많기 때문에 휴직 사용시점에서 승진관련 차별에 민감하지 않은 편이지만, 육아휴직에 따른 승진에 불이익이 있다는 것은 모두가 인식하고 있음을 확인할 수 있었다.

[육아휴직 사용이 권리라는 인식이 없다 나도 그렇게 생각한다. 휴직 사용해서 1년을 쉬었고, 내 동기는 쉬지 않고 일했다면 그 친구가 빨리 승진하는 게 당연하다고 생각한다.(공무원 2)

남성들은 어떻게 되면 포기를 하는 부분이 있다. 진급 순위를 놓고 봤을 때, 1년 육아휴직 낸 사람은 스타트 시점이 다르기 때문에 동등한 점수를 준다고 하면 밀리는 게 당연하고 감수해야 한다고 생각한다. 이게 활성화되려면 거의 대부분이 육아휴직 써야 가능할 것이다.(공무원 9)

동기들, 친구들 보면 둘째를 갖고 싶어 하면서도 첫째 때 1년 쉬었는데, 둘째 때 또 쉬면 승진이나 이런 데서 밀리는 걸 두려워하는 걸 본다. 나는 처음부터 마음을 잡고 길게 사용한 편이다. 결혼 전부터 아이가 생기면 2-3년은 돌보고 싶었고, 여기가 연고지가 아니라서 주변의 도움 받을 수 없었기 때문에 길게 휴직했다.(공무원 10)

66 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

여직원들은 승진 시점에 임신을 해서 바로 들어가니까 후배들이 먼저 승진하니까 뒤처진다. 그렇게 밀리기 시작하면 다음 승진에도 영향을 미친다. 감내를 하긴 하지만 ... 복직을 해서 열심히 일하지만 ... 의욕적인 면에서는 ... 필요에 의해서 [육아휴직을] 하긴 했지만 의욕이 떨어지는 부분이 있다. 밀리기 시작하면, 일 욕심 있는 사람들은 둘째 못 낳는 거다. 여기서 일을 포기 해야겠다 하거나, 그냥 월급만 좀 받고 편히 살자 이렇게 되는 거다. 특히 사회 복직직은 여직원들이 많으니까 휴직 사용해서 승진 밀리면 조금 속상할 수 있다.(공무원 11)

승진을 앞 둔 공무원의 경우 육아휴직 사용으로 승진대상 명부에서 불이익을 받았다는 답변도 있었다. 이런 문제 때문에 육아휴직 사용을 중단하고 복직하는 경우도 있는 것으로 나타났다.

승진이 임박해서 사용하면 차별이 있을 수 있다. 승진이 멀리 있다면 크게 상관없을 것 같다. ... 나 같은 경우는 들어갈 시점에 승진을 하느냐 마냐 하는 시점이었다. ... 결국은 개인의 선택인 것 같다. 승진을 빨리 하고 싶으면 일하는 거고, 나는 포기하고 육아휴직을 들어갔기 때문에 2년 정도 [승진이] 늦어진 것 같다. 그건 감수해야 할 것 같다.(공무원 3)

최근에 출산휴가만 쓰고 나온 경우도 있었는데, 승진이 임박한 경우였다. ... 이번에 승진 안 되면 하반기까지 있을 거고, 승진되면 다시 휴직 들어갈 계획이라고 하더라. 충분히 이해되기 때문에 그렇게 하는 것으로 했다.(공무원 1)

인터뷰 결과, 승진을 앞에 둔 육아휴직 대상자들은 육아휴직을 사용하지 않을 확률이 매우 높다는 것을 확인할 수 있었다. 이 시기에 일과 가정의 양립 갈등이 높더라도 육아휴직 대상자는 육아휴직 사용에 따른 불이익을 고려하여 육아휴직을 사용하지 않거나, 사용하는 경우에는 승진이 지체되는 것을 감내하면서 사용하고 있는 것이다. 따라서 승진을 앞에 둔 육아휴직자의 승진 상 불이익을 최소화하는 제도적 개선 방안이 요구된다. 육아휴직자의 승진 순위를 유지해주는 사례도 있었기 때문에 제도적으로 보완이 가능할 것으로 예상된다.

육아휴직을 사용하는 건 인사부서에도 당연하게 받아들이고 있다. 오히려 사용하지 않으면 무슨 일이 있나 걱정한다. 복직하면 승진에서 우선 순위도 유지해주고 있다. 가기 전에 했던 그대로 있다. 휴직하고 있는데 근속, 승진 대상자여서 교육받아야 하고 그러면 연락해서 조건 충족하도록 하고 있다. ... 승진 임박한 대상자가 아니기 때문에 휴직을 사용할 수 있는 것도 있

IV. 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 조사분석 ●●● 67

기는 하다. 7급에서 6급 될 때는 치열한 편이지만, 9급에서 8급, 8급에서 7급은 그래도 괜찮은 편이다. ... 육아휴직을 사용하지 않은 세대나 사람들 입장에서 오히려 문제를 느낄 수도 있는 것 같다. 어느 날 상위 순위에 낮은 사람들이 나타나서 보니 육아휴직 복귀자였다.(공무원 8)

[승진] 명부 유지는 쉽지 않을 것 같다. 휴직을 하면 근평을 안하고, 다른 사람들은 근평을 하고, 승진하면 나가고 하기 때문에 ... 휴직자는 항상 그 점수에 있는데, 비휴직자들은 더 높은 점수를 받아서 올라갈 수 있는 것이다. 이걸 만회하려면 해야한다, 강제 조항이어야 가능하지 [인사담당자의] 노력으로는 유지가 될 수 없다.(공무원 12)

5) 낮은 육아휴직급여 문제

육아휴직 사용여부에 관계없이 낮은 육아휴직급여가 문제가 된다는 점이 지적되었다. 현재 육아휴직급여는 통상 임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 지급하여, 최저 50만원에서 최고 100만원까지 지급된다. 또 육아휴직 제도의 악용을 방지하기 위해 육아휴직 급여의 100분의 15에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무할 경우 일시불로 지급하도록 되어 있는데, 이러한 부분을 고려하면 실 수령액은 더욱 줄어든다.¹¹⁾ 복직 이후에도 육아휴직 기간 동안 납부하지 않은 건강보험료 등을 납부하기 때문에 경제적인 부담이 큰 것으로 나타났다.

첫 번째 휴직을 하고 복직했을 때, 1년 7개월 쉬는 동안 안낸 것들을 1년 동안 나누어 냈는데, 그걸 다 못 내고 또 휴직에 들어갔고... 이번에 복직했을 때는 첫 달은 수당 덕분에 100만원 초반 받았다. 그런데 앞으로도 계속 내야 한다. 그걸 감안하고는 있었는데 ... 그나마 분할 할 수 있기는 한데... 인터뷰 하러 온다고 했더니 다들 하는 말이 휴직비 좀 올려달라고 얘기하라고 하더라.(공무원 10)

6) 복직 후의 적응 문제

부서 및 직렬에 따라 복직 이후의 업무 적응 시간 등에는 개인차가 있으나, 대체로 복직 이후에 약간의 적응기가 필요한 것으로 조사되었다. 담당 업무의 변경은 물론 업무 시스템의 변화와 업데이트에 대응할 시간이 필요한데, 대체로 일주일 정도면 충분할 것이라고 답변했다. 다만 1년 이상의

11) 대통령령 제26048호, 공무원수당 등에 관한 규정, 제11조의3(육아휴직수당) 참조

68 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

장기휴직자의 경우 직장 적응 기간을 준다거나 직장 적응 프로그램을 개발하여 지원할 필요가 있을 것으로 보인다.

1년 휴직을 했는데 적응기간이 필요했다. 아이 둘, 셋 낳고 3-4년 휴직하다 들어오는 여성분들이 있다. 요새 환경이 워낙 빠르게 변하기 때문에 그런 분들 경우는 업무 처리라든가 시스템, 제도, 법도 많이 바뀌어 있다. 그런 분들 같은 경우에는 적응할 시간이 필요할 것 같다. 복직하고 몇 개월 동안 정원 외로 업무를 습득할 수 있는 시간을 준다든가, 시보처럼 발령을 한 달 후에 한다든가. 적응 교육은 별로 의미가 없다. 현장에서 같이 업무를 해봐야 한다. 남자직원들 같은 경우에는 봉급을 100퍼센트 준다고 하면 당연히 많이 사용할 것이다. 온전히 가정에 집중할 수 있는 시간이기 때문에 휴직 중에 교육은 받고 싶지 않다.(공무원 2)

현실적으로 가능한 건, 6월 30일 복직이라면 사전에 배치는 결정되어 있다고 하면, 미리 배치 받은 곳에 가서 업무 인수인계를 받으면 좋을 것 같다. 지금 같아서는 출근하면 전임자가 새로운 업무를 봐야하기 때문에 도움을 줄 수가 없다. 한 달 정도 아니더라도 일주일 정도면 미리 알아서 그 자리에서 익히면 될 것 같다. 1년 휴직하면 아이들도 갱신하고 그런 과정이 필요하다. 시스템 바뀐 것도 보고, 해왔던 업무도 보면 된다. 신규가 아니기 때문에 그 정도면 가능할 것 같다.(공무원 9)

38개월 쉬고 복직하니까 아래로 신입들이 너무 많더라. 전임자도 지난해 들어온 신규 직원이고 저랑 10살 가까이 차이가 나는데, 일을 배워야 하는데 그런 갭들이 많이 느껴졌다. 시스템 사용하는 것도 하나하나 다 물어가면서 해봐야 하니까, 처음에 1개월은 아주 긴장감을 많이 했다. 쉬다가 나와서 갑자기 9 to 6 생활을 하려니까 어려운 것도 있다. 생활환경이 확 바뀌니까 중간 다리에 역할이 될 수 있는 단축근무제나 짧은 기간이라도 적응기간을 선택할 수 있도록 해주면 좋겠다.(공무원 10)

V

중앙행정기관과의 비교분석

- | | |
|----------------------|----|
| 1. 제도 활용현황 및 업무공백 처리 | 71 |
| 2. 육아휴직활용과 인사상 영향분석 | 73 |
| 3. 현행 육아휴직제 활성화 방안 | 83 |



본 장에서는 중앙과 지방정부에 속한 전체 공무원들의 육아휴직제도 활용실태를 살펴보고자 하였다. 이는 향후 국가차원의 전체 공무원들의 육아휴직제도의 개선방안을 제시하는데 시사점을 제시하기 위함이다.

본 장에서 활용하고 있는 중앙행정기관의 육아휴직실태는 문미경 외(2014)의 공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안(문미경 외, 2014)에서 중앙행정기관을 대상으로 실시한 설문조사를 활용하였고, 지방자치단체는 본 연구의 조사결과이다. 문미경 외(2014)에서 중앙행정기관 선정은 정부업무평가 대상 기관 중 여성비율이 높고 육아휴직 활용이 높은 기관과 낮은 기관 9개(고용노동부, 미래창조과학부, 법무부, 보건복지부, 여성가족부, 법제처, 국가보훈처, 식품의약품안전처, 경찰청)에 근무하는 공무원 600명을 대상으로 하였다. 조사내용은 공직 내에서 육아휴직 활용현황, 육아휴직 활용에 따른 승진과 보직 배치 등에서의 인사상 차별 등으로 본 연구의 조사문항과 동일하다(문미경 외, 2014).

1. 제도 활용현황 및 업무공백 처리

가. 제도 활용 및 활용기간

1) 활용유무

우선 육아휴직 활용정도를 비교하였다(<표 V-1> 참조). 전반적으로 중앙행정기관(53.3%)이 지방자치단체(27.1%)보다 육아휴직활용률이 더 높았다. 또한 두 기관모두 남성공무원(중앙행정기관 4.0%, 지방자치단체 10%)보다는 여성공무원(중앙행정기관 49.2%, 지방자치단체 26.1%)의 활용률이 높았다.

〈표 V-1〉 육아휴직활용 유무(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관			지방자치단체		
	있다	없다	계	있다	없다	계
전체	277(53.3)	243(46.7)	520(100.0)	628(27.1)	1689(72.9)	2,317(100.0)
남성	21(4.0)	144(27.7)	165(31.7)	24(1.0)	502(21.7)	526(22.7)
여성	256(49.2)	99(19.0)	355(68.3)	604(26.1)	1187(51.2)	1791(77.3)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용. 지방자치단체는 본 연구조사.

2) 육아휴직 활용기간

육아휴직의 평균 사용기간을 비교했을 때, 중앙행정기관의 사용기간이 13.57개월로 지방자치단체의 12.90개월에 비해 대략 0.67개월 더 긴 것으로 나타났다(<표 V-2> 참조). 또한 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 여성이 남성보다 사용기간이 더 길었다.

〈표 V-2〉 육아휴직 평균 사용기간(성별)

구분	중앙행정기관	지방자치단체
	평균 사용기간(월)	평균 사용기간(월)
전체	13.57	12.90
남성	8.9	8.79
여성	13.95	13.00

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

나. 육아휴직 활용에 따른 업무공백 처리방법

육아휴직 경험자를 대상으로 육아휴직 사용으로 인해 발생하는 업무공백을 어떻게 처리하였는지 조사하였다(<표 V-3> 참조).

중앙행정기관의 경우 업무공백을 해결하기 위한 방법으로 대체인력추가 고용(34.9%)을 가장 많이 활용하였으며, 그 다음 부서 간 업무배치(34.8%),

부서 내 해결(27.1%) 순이었다. 이에 반해 지방자치단체의 업무공백 해결방법은 부서 내 해결이 34.3%로 가장 많았으며, 대체인력추가고용(31.5%), 부서 간 업무배치(30.8%)순이었다.

성별로 보았을 때, 중앙행정기관의 경우 여성공무원의 업무공백을 대체로 부서 간 업무배치(39.7%)로 해결하는 데에 반해, 남성은 부서 내 해결의 방식(36.4%)으로 업무공백을 채웠다. 지자체의 경우, 남녀 공무원 모두 부서 내 해결(남성 50.0%, 여성 33.7%)을 주요 업무공백 처리방법으로 사용하는 것으로 분석되었다.

〈표 V-3〉 업무공백 처리방법(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체				
	대체인력 추가고용	부서 내 해결	부서 간 업무 배치	기타	무응답	계	대체인력 추가고용	부서 내 해결	부서 간 업무 배치	기타	계
전체	182 (34.9)	141 (27.1)	181 (34.8)	13 (2.5)	3 (0.6)	520 (100.0)	187 (31.5)	204 (34.3)	183 (30.8)	20 (3.4)	594 (100.0)
남성	55 (33.3)	60 (36.4)	40 (24.2)	9 (5.5)	1 (0.6)	165 (100.0)	8 (36.4)	11 (50.0)	3 (13.6)	-	22 (100.0)
여성	127 (35.8)	81 (22.8)	141 (39.7)	4 (1.1)	2 (0.6)	355 (100.0)	179 (31.3)	193 (33.7)	180 (31.5)	20 (3.5)	572 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

주: 육아휴직활용 경험자만을 대상으로 함

2. 육아휴직활용과 인사상 영향분석

가. 응답자의 승진현황

육아휴직활용이 실질적으로 인사에 어떠한 영향을 주었는지 분석하였다. 그 중에서 승진에 미치는 영향을 분석하기 위해, 승진여부에 대하여 질문하였다(<표 V-4> 참조). 분석 결과, 중앙행정기관의 경우 육아휴직을 활용한 경험

74 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

자가 비경험자보다 승진한 경험이 적었다(경험자 46.2%, 비경험자 55.6%). 지방자치단체 경우에도 경험자가 비경험자보다 승진경험 비율이 낮은 하지만 중앙행정기관에서 보여 준 차이에 비해 낮게 분석되었다(경험자 73.0%, 비경험자 74.2%).

성별로 비교할 경우, 중앙행정기관은 육아휴직제도 경험이 있는 남성공무원의 66.7%가 승진을 경험한 데에 비해, 육아휴직제도 경험이 있는 여성공무원의 경우 단 44.5%만이 승진을 경험하였다. 이와는 반대로 지방자치단체의 경우 육아휴직제도 경험이 있는 여성공무원이 오히려 남성공무원보다 승진경험비율이 더 높았다(남성 71.4%, 여성 73.1%).

〈표 V-4〉 승진여부(성별)

(단위: 명, %)

구분		중앙행정기관			지방자치단체		
		있다	없다	계	있다	없다	계
전체	경험자	128 (46.2)	149 (53.8)	277 (100.0)	446 (73.0)	165 (27.0)	611 (100.0)
	비경험자	135 (55.6)	108 (44.4)	243 (100.0)	1,225 (74.2)	426 (25.8)	1,651 (100.0)
남성	경험자	14 (66.7)	7 (33.3)	21 (100.0)	15 (71.4)	6 (28.6)	21 (100.0)
	비경험자	81 (56.3)	63 (43.8)	144 (100.0)	383 (78.2)	107 (21.8)	490 (100.0)
여성	경험자	114 (44.5)	142 (55.5)	256 (100.0)	431 (73.1)	159 (26.9)	590 (100.0)
	비경험자	54 (54.5)	45 (45.5)	99 (100.0)	842 (72.5)	319 (27.5)	1161 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

또한 승진을 경험한 공무원을 대상으로 승진 전후의 직급을 비교하였다. 중앙행정기관에서 육아휴직제도 경험자의 경우, 9급에서 8급으로의 승진이 43.8%로 가장 많았으나, 비경험자의 경우 8급에서 7급으로의 승진이 37.0%로 가장 많은 것으로 분석되었다. 특히 경험자의 경우에는 직급이 올라갈수

록 승진비율이 낮아지는 데에 반해, 비경험자의 경우 9급에서 8급으로의 승진비율이 가장 낮은 것으로 분석되었다. 지자체의 경우 육아휴직활용 경험자와 비경험자 모두 8급에서 7급으로 승진한 공무원 비율이 가장 높았다. 또한 육아휴직을 경험한 공무원 중 6급에서 5급으로의 승진한 공무원이 중앙행정기관에서 1명이었으며, 지방자치단체에서는 없었다(<표 V-5> 참조).

성별로 나누어 살펴보면, 중앙행정기관의 남성의 경우 8급에서 7급으로의 승진(14.8%)이 가장 많은 데에 반해, 중앙행정기관의 여성의 경우 9급에서 8급으로의 승진(27.4%)이 가장 많았다. 지방자치단체의 경우, 남성과 여성 모두 8급에서 7급으로의 승진이 가장 많은 것으로 나타났다(남성 경험자 43.8%, 비경험자 59.8%, 여성 경험자 61.2%, 비경험자 48.9%).

육아휴직을 활용할 경우 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 7급에서 6급 이상의 관리직급에서의 승진이 어려운 것을 알 수 있다.

〈표 V-5〉 승진 전후 직급비교(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관							지방자치단체					
	4	5	6	7	8	계	5	6	7	8	9	계	
	↑	↑	↑	↑	↑		↑	↑	↑	↑	↑		
	5	6	7	8	9		6	7	8	9	10		
전체	경험자	7 (5.5)	1 (0.8)	21 (16.4)	43 (33.6)	56 (43.8)	128 (100.0)	-	29 (6.3)	280 (60.6)	150 (32.5)	3 (0.6)	462 (100.0)
	비경험자	-	12 (8.9)	49 (36.3)	50 (37.0)	24 (17.8)	135 (100.0)	4 (0.4)	175 (14.0)	651 (52.3)	413 (33.2)	2 (0.2)	1,245 (100.0)
남성	경험자	7 (50.0)	-	-	7 (50.0)	-	14 (100.0)	-	3 (18.7)	7 (43.8)	6 (37.5)	-	16 (100.0)
	비경험자	-	11 (13.6)	30 (37.0)	32 (39.5)	8 (9.9)	81 (100.0)	2 (0.5)	49 (12.6)	232 (59.8)	104 (26.8)	1 (0.3)	388 (100.0)
여성	경험자	-	1 (0.9)	21 (18.4)	36 (31.6)	56 (49.1)	114 (100.0)	-	26 (5.8)	273 (61.2)	144 (32.3)	3 (0.7)	446 (100.0)
	비경험자	-	1 (1.9)	19 (35.2)	18 (33.3)	16 (29.6)	54 (100.0)	2 (0.2)	126 (14.7)	419 (48.9)	309 (36.1)	1 (0.1)	857 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

나. 육아휴직활용에 따른 인사과정 영향에 대한 인식

1) 승진에의 영향인식

인사과정 내 육아휴직제도가 미치는 영향에 대해서 육아휴직제도의 경험자와 비경험자 간 인식 차이를 조사하였다. 먼저 조직 내 승진과정에 있어 육아휴직제도의 영향인식에 대하여 조사한 결과, 중앙행정기관에서 육아휴직제도의 경험자 중 49.1%가 육아휴직제가 승진과정에 영향을 미치지 않는다고 인식하는 데 반해 비경험자는 4.3%만이 영향을 미치지 않으며, 오히려 비경험자 중 93.9%가 부정적인 영향을 미칠 것이라 인식하였다(약간 부정적 영향 80.0%, 매우 부정적 영향 13.9%).

지방자치단체의 경우, 육아휴직활용 경험자는 육아휴직활용이 승진에 영향을 미치지 않는다는 인식(43.3%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식(69.1%)이 월등히 높았다(<표 V-6> 참조).

성별로 보면, 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 남성 육아휴직활용 비경험자(중앙행정기관 97%, 지방자치단체 79.5%)가 경험자(중앙행정기관 66.7%, 지방자치단체 47.6%)에 비해 부정적인 인식이 높은 것으로 나타났다. 여성의 경우에도 중앙행정기관과 지방자치단체 공무원 모두 육아휴직활용이 승진에 영향을 미치지 않는다는 인식(중앙행정기관 50.4%, 지방자치단체 43.2%)이, 비경험자는 약간 부정적인 영향을 미친다는 인식(중앙행정기관 72.0%, 지방자치단체 69.2%)이 높게 나타났다. 즉 육아휴직을 경험해보지 않은 공무원이 경험해 본 공무원에 대해 육아휴직활용이 승진에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식이 더 높음을 알 수 있다.

〈표 V-6〉 육아휴직활용에 따른 승진에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관							지방자치단체					
	매우 긍정 적인 영향	약간 긍정 적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정 적 영향	매우 부정 적 영향	계	매우 긍정 적인 영향	약간 긍정 적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정 적 영향	매우 부정 적 영향	계	
전 체	경험자	-	-	136 (49.1)	85 (30.7)	56 (20.2)	277 (100.0)	3 (0.5)	7 (1.7)	262 (43.3)	238 (39.3)	95 (15.7)	605 (100.0)
	비 경험자	2 (1.7)	-	5 (4.3)	92 (80.0)	16 (13.9)	115 (100.0)	20 (1.8)	34 (3.1)	172 (15.5)	767 (69.1)	117 (10.5)	1,110 (100.0)
남 성	경험자	-	-	7 (33.3)	14 (66.7)	-	21 (100.0)	-	1 (4.8)	10 (47.6)	8 (38.1)	2 (9.5)	21 (100.0)
	비 경험자	2 (3.1)	-	-	56 (86.2)	7 (10.8)	65 (100.0)	5 (1.5)	11 (3.4)	51 (15.6)	225 (68.8)	35 (10.7)	327 (100.0)
여 성	경험자	-	-	129 (50.4)	71 (27.7)	56 (21.9)	256 (100.0)	3 (0.5)	6 (1.0)	252 (43.2)	230 (39.4)	93 (15.2)	584 (100.0)
	비 경험자	-	-	5 (10.0)	36 (72.0)	9 (18.0)	50 (100.0)	15 (1.9)	23 (2.9)	121 (15.5)	542 (69.2)	82 (10.5)	783 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

특히 육아휴직제 사용한 경험이 있는 공무원을 대상으로 육아휴직제를 사용하지 않았다면 승진이 더 빨랐을 것이라고 생각하는지에 대해 조사하였다(<표 IV-7> 참조). 그 결과, 중앙행정기관과 지방자치단체 공무원 모두 영향을 미치지 않았을 것이라고 응답한 공무원의 비율이 조금 더 높았다(중앙행정기관 45.5%, 49.9%). 그러나 이 차이는 거의 미미한 수준이며, 육아휴직을 경험한 공무원의 대략 절반(중앙행정기관 45.5%, 지방자치단체 49.9%)이 육아휴직을 활용하지 않았을 경우 승진을 더 빨리 했을 것이라고 인식하는 것으로 분석되었다.

성별로 봤을 때, 남성(중앙행정기관 33.3%, 지방자치단체 45.0%)보다는 여성(중앙행정기관 46.5%, 지방자치단체 50.1%)이 육아휴직을 하지 않았다면 승진에 영향을 미쳤을 것이라는 인식을 하는 것으로 나타났다.

〈표 V-7〉 육아휴직 미활용과 승진에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관					지방자치단체				
	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	계	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	계
전체	56 (20.2)	70 (25.3)	102 (36.8)	49 (17.7)	277 (100.0)	84 (14.6)	203 (35.3)	204 (35.5)	84 (14.6)	575 (100.0)
남성	-	7 (33.3)	14 (66.7)	-	21 (100.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	6 (30.0)	5 (25.0)	20 (100.0)
여성	56 (21.9)	63 (24.6)	88 (34.4)	49 (19.1)	256 (100.0)	81 (14.6)	197 (35.5)	198 (35.7)	79 (14.2)	555 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

2) 보직배치에의 영향인식

조직 내 보직배치과정에 있어 육아휴직제의 영향에 대하여 조사하였다 (<표 IV-8> 참조). 그 결과, 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 육아휴직제도를 경험한 공무원들의 절반 이상이 육아휴직제도 사용의 유무가 보직배치에 영향을 미치지 않을 것이라 인식하였다(중앙행정기관 56.7%, 지방자치단체 58.7%). 그러나 이를 제외하고는 중앙행정기관 공무원의 49.2% 지방자치단체 공무원의 35.7%가 육아휴직제도가 보직배치과정에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 인지하는 것으로 나타났다. 한편, 육아휴직제도의 사용이 보직배치에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 인지하는 공무원은 각각 2.5%, 5.7%에 지나지 않았다.

이에 반해 육아휴직제도의 비경험자는 경험자에 비해 더 적은 비율로 육아휴직제도가 보직배치에 영향을 미치지 않는다고 인식하였으며(중앙행정기관 27.0%, 지방자치단체 30.0%), 오히려 부정적인 영향을 미칠 것이라 인식하는 비율이 더 높았다(중앙행정기관 69.6%, 지방자치단체 63.0%). 특히 중앙행정기관의 남성 비경험자의 경우 70.8%가 육아휴직활용이 보직배치에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 인식하는 것으로 분석되었다.

〈표 V-8〉 육아휴직활용에 따른 보직배치에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체						
	매우 긍정적 영향	약간 긍정적 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	매우 긍정적 영향	약간 긍정적 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	
전체	경험자	-	7 (2.5)	157 (56.7)	85 (30.7)	28 (10.1)	277 (100.0)	3 (0.5)	31 (5.2)	351 (58.7)	169 (28.3)	44 (7.4)	598 (100.0)
	비 경험자	2 (1.7)	2 (1.7)	31 (27.0)	73 (63.5)	7 (6.1)	115 (100.0)	17 (1.5)	60 (5.4)	332 (30.0)	614 (55.5)	83 (7.5)	1,106 (100.0)
남성	경험자	-	-	7 (33.3)	14 (66.7)	-	21 (100.0)	-	2 (10.0)	11 (55.0)	7 (35.0)	-	20 (100.0)
	비 경험자	2 (3.1)	2 (3.1)	15 (23.1)	41 (63.1)	5 (7.7)	65 (100.0)	3 (0.9)	18 (5.5)	117 (35.8)	172 (52.6)	17 (5.2)	327 (100.0)
여성	경험자	-	7 (2.7)	150 (58.6)	71 (27.7)	28 (10.9)	256 (100.0)	3 (0.5)	29 (5.0)	340 (58.9)	162 (28.0)	44 (7.6)	578 (100.0)
	비 경험자	-	-	16 (32.0)	32 (64.0)	2 (4.0)	50 (100.0)	14 (1.8)	42 (5.4)	215 (27.6)	442 (56.7)	66 (8.5)	779 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

또한 육아휴직제 사용이 주요보직(인사, 기획, 예산, 감사, 실국 주무과 등 각 기관에서 특히 주요하다고 판단되는 업무)배치에 미치는 영향에 대한 인식을 조사하였다. 그 결과, 육아휴직제도 비경험자(중앙행정기관 50.8%, 지방자치단체 56.5%)가 경험자(중앙행정기관 48.0%, 지방자치단체 35.3%)에 비해 육아휴직이 주요 보직배치에 부정적인 영향을 미친다고 인식하였다 (<표 V-9> 참조).

한편, 중앙행정기관과 지방자치단체의 남성공무원 중 육아휴직을 경험한 경우 육아휴직제도가 주요보직배치에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것이라 인식하지 않는다는 점은 주목할 만하다.

〈표 V-9〉 육아휴직활용에 따른 주요보직배치에의 영향에 대한 인식(성별)
(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체						
	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	
전체	경험자	-	7 (2.5)	137 (49.5)	112 (40.4)	21 (7.6)	277 (100.0)	6 (1.0)	25 (4.1)	366 (59.6)	185 (30.1)	32 (5.2)	614 (100.0)
	비 경험자	1 (0.4)	2 (0.9)	112 (47.9)	107 (45.7)	12 (5.1)	234 (100.0)	9 (0.6)	64 (4.0)	623 (38.9)	834 (52.1)	70 (4.4)	1,600 (100.0)
남성	경험자	-	-	14 (66.7)	7 (33.3)	-	21 (100.0)	-	2 (9.5)	12 (57.2)	7 (33.3)	-	21 (100.0)
	비 경험자	1 (0.7)	2 (1.4)	67 (47.5)	65 (46.1)	6 (4.3)	141 (100.0)	3 (0.6)	19 (4.0)	196 (40.7)	242 (50.3)	21 (4.4)	481 (100.0)
여성	경험자	-	7 (2.7)	123 (48.0)	105 (41.0)	21 (8.2)	256 (100.0)	6 (1.0)	23 (3.9)	354 (59.7)	178 (30.0)	32 (5.4)	593 (100.0)
	비 경험자	-	-	45 (48.4)	42 (45.2)	6 (6.5)	93 (100.0)	6 (0.5)	45 (4.0)	427 (38.2)	592 (52.9)	49 (4.4)	1,119 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

3) 성과급에의 영향인식

조직 내 성과급에 있어 육아휴직제의 영향에 대하여 조사한 결과, 중앙행정기관 공무원이 육아휴직제도를 경험한 경우, 경험자의 68.9%가 육아휴직제 사용이 성과급에 부정적인 영향을 미친다고 인식하였다. 이에 반해 지방자치단체 공무원 중 육아휴직 경험자의 45.3%만이 부정적인 영향을 미친다고 인지하였다. 비경험자의 경우, 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 육아휴직제도가 성과급에 부정적인 영향을 미칠 것이라 인식하였다(중앙행정기관 84.3%, 지방자치단체 65.2%). 특히 중앙행정기관의 경우 육아휴직제도의 경험자와 비경험자 모두 육아휴직제도가 성과급에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것이라 인지하는 공무원은 없었다. 이는 육아휴직을 경험해보지 않은 공무원이 육아휴직이 성과급에 미치는 영향에 대한 인식이 더 부정적인 것을 의

미한다. 특히 육아휴직 비경험자 중 지방자치단체 남성공무원의 81.5%가 성과급에 미치는 영향에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 분석되었다(<표 V-10> 참조).

〈표 V-10〉 육아휴직활용에 따른 성과급에의 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체						
	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	
전체	경험자	-	-	86 (31.0)	107 (38.6)	84 (30.3)	277 (100.0)	-	8 (1.4)	315 (53.3)	187 (31.6)	81 (13.7)	591 (100.0)
	비 경험자	-	2 (1.7)	16 (13.9)	75 (65.2)	22 (19.1)	115 (100.0)	14 (1.3)	24 (2.2)	343 (31.3)	574 (52.4)	140 (12.8)	1,095 (100.0)
남성	경험자	-	-	7 (33.3)	14 (66.7)	-	21 (100.0)	-	1 (5.0)	14 (70.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	20 (100.0)
	비 경험자	-	2 (3.1)	10 (15.4)	44 (67.7)	9 (13.8)	65 (100.0)	5 (1.5)	7 (2.2)	111 (34.1)	167 (51.4)	35 (10.8)	325 (100.0)
여성	경험자	-	-	79 (30.9)	93 (36.3)	84 (32.8)	256 (100.0)	-	7 (1.2)	301 (52.8)	184 (32.2)	79 (13.8)	571 (100.0)
	비 경험자	-	-	6 (12.0)	31 (62.0)	13 (26.0)	50 (100.0)	9 (0.8)	17 (1.6)	232 (30.1)	407 (52.9)	105 (13.6)	770 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

4) 인사평가에의 영향인식

육아휴직이 조직 내 인사평가에 미치는 영향에 대하여 조사하였다. 그 결과, 육아휴직을 경험하지 않은 공무원(중앙행정기관 84.4%, 지방자치단체 70.2%)이 경험자(중앙행정기관 53.4%, 지방자치단체 53.8%)에 비해 육아휴직제도가 인사평가에 부정적인 영향을 미친다고 인식하였다. 또한 중앙행정기관의 경우 육아휴직제도의 경험자와 비경험자 모두 육아휴직제도가 인사평가에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것이라 인지하는 공무원은 없었다. 특

82 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

히 육아휴직 비경험자 중 중앙행정기관의 여성공무원의 86.8%가 육아휴직 제도가 인사평가에 미치는 영향에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 분석되었다(<표 V-11>).

<표 V-11> 육아휴직활용에 따른 인사평가에의 영향 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체						
	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	매우 긍정적인 영향	약간 긍정적인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	
전체	경험자	-	-	129 (46.6)	113 (40.8)	35 (12.6)	277 (100.0)	1 (0.2)	6 (1.0)	269 (45.1)	253 (42.4)	68 (11.4)	597 (100.0)
	비경험 자	-	2 (1.7)	16 (13.9)	86 (74.8)	11 (9.6)	115 (100.0)	15 (1.4)	24 (2.2)	287 (26.3)	675 (61.8)	92 (8.4)	1,093 (100.0)
남성	경험자	-	-	7 (33.3)	14 (66.7)	-	21 (100.0)	-	1 (4.8)	11 (52.3)	8 (38.1)	1 (4.8)	21 (100.0)
	비경험 자	-	2 (3.2)	9 (14.5)	47 (75.8)	4 (6.5)	62 (100.0)	5 (1.5)	7 (2.1)	81 (24.8)	204 (62.7)	29 (8.9)	326 (100.0)
여성	경험자	-	-	122 (47.7)	99 (38.7)	35 (13.7)	256 (100.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	258 (44.8)	245 (42.5)	67 (11.6)	576 (100.0)
	비경험 자	-	-	7 (13.2)	39 (73.6)	7 (13.2)	53 (100.0)	10 (0.9)	17 (1.6)	287 (26.3)	675 (61.8)	92 (8.4)	1,093 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

5) 교육훈련기회에의 영향인식

조직 내 교육훈련기회에 있어 육아휴직제의 영향에 대하여 조사한 결과, 경험자(중앙행정기관 79.4%, 지방자치단체 73.0%)와 비경험자(중앙행정기관 60.0%, 지방자치단체 67.5%) 모두 육아휴직제도 사용의 유무가 교육훈련기회에 영향을 미치지 않을 것이라 인식하였다. 그러나 이를 제외하고는 경험자(중앙행정기관 25.7%, 지방자치단체 24.9%)가 비경험자(중앙행정기관 39.1%, 지방자치단체 28.8%)에 비해 육아휴직제도가 교육훈련기회에 미

치는 영향에 대해 부정적인 인식이 더 많았다(<표 V-12> 참조).

특히 중앙행정기관의 남성공무원의 경우, 육아휴직제도가 교육훈련기회에 대해 긍정적으로 인식하는 경우는 없었으며, 중앙행정기관의 공무원 중 육아휴직을 경험하지 않은 남성공무원이 육아휴직이 교육훈련기회에 가장 부정적인 영향을 미칠 것이라고 인식한 것으로 분석되었다.

<표 V-12> 교육훈련기회에서의 육아휴직제 영향에 대한 인식(성별)

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체						
	매우 긍정적 인 영향	약간 긍정적 인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	매우 긍정적 인 영향	약간 긍정적 인 영향	영향을 미치지 않음	약간 부정적 영향	매우 부정적 영향	계	
전체	경험자	1 (0.4)	-	220 (79.4)	42 (15.2)	14 (5.1)	277 (100.0)	2 (0.3)	10 (1.7)	428 (73.0)	119 (20.3)	27 (4.6)	586 (100.0)
	비 경험자	-	1 (0.9)	69 (60.0)	40 (34.8)	5 (4.3)	115 (100.0)	15 (1.4)	25 (2.3)	722 (67.5)	274 (25.6)	34 (3.2)	1,070 (100.0)
남성	경험자	-	-	14 (66.7)	7 (33.3)	-	21 (100.0)	-	1 (5.6)	12 (66.7)	5 (27.7)	-	18 (100.0)
	비 경험자	-	-	38 (58.5)	24 (36.9)	3 (4.6)	65 (100.0)	5 (1.6)	12 (3.8)	219 (68.4)	73 (22.8)	11 (3.4)	320 (100.0)
여성	경험자	1 (0.4)	-	206 (80.5)	35 (13.7)	14 (5.5)	256 (100.0)	2 (0.4)	9 (1.6)	416 (73.2)	114 (20.1)	27 (4.7)	568 (100.0)
	비 경험자	-	1 (2.0)	31 (62.0)	16 (32.0)	2 (4.0)	50 (100.0)	10 (1.3)	13 (1.7)	503 (67.1)	201 (26.8)	23 (3.1)	750 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

3. 현행 육아휴직제 활성화 방안

현행 육아휴직제의 활성화를 위한 방안을 찾기에 앞서 현재 제도를 사용함에 있어서의 어려움을 조사하였다. 그 결과, 중앙행정기관과 지방자치단체 모두 임금감소로 인한 경제적 문제가 가장 큰 어려움인 것으로 분석되

84 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

었다(중앙행정기관 50.2%, 지방자치단체 40.9%). 또한 그 다음으로 동료에 대한 업무부담(중앙행정기관 24.8%, 지방자치단체 36.3%), 경력산정 및 근무평정에서의 불이익(중앙행정기관 11.5%, 지방자치단체 16.3%) 순 이었다(<표 V-13> 참조).

<표 V-13> 육아휴직활용 애로사항

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체					
	임금 감소로 인한 경제적 문제	동료에 대한 업무부담	경력 산정 · 근무 평정에서의 불이익	어려움이 없음	기타	계	임금 감소로 인한 경제적 문제	동료에 대한 업무부담	경력 산정 및 근무 평정에서의 불이익	어려움이 없음	기타	계
육아 휴직 활용 애로 사항	261 (50.2)	129 (24.8)	60 (11.5)	34 (6.5)	28 (5.4)	520 (100.0)	879 (40.9)	780 (36.3)	351 (16.3)	128 (6.0)	12 (0.6)	2,150 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용

마지막으로, 현행 육아휴직제가 활성화되기 위하여 가장 필요한 요인에 대해서 조사하였다. 그 결과, 중앙행정기관은 육아휴직 급여인상(52.3%), 지자체는 대체인력 확보(50.8%)가 가장 시급한 것으로 인식되었다. 그 다음으로는 중앙행정기관이 대체인력확보(29.8%), 지자체는 육아휴직 급여 인상(32.2%)이 개선되어야 할 사항으로 인식되었다. 현행 육아휴직제가 활성화되기 위해서는 육아휴직 급여인상 및 대체인력확보 등의 실질적인 정책이 가장 시급한 과제로서 인식되었다(<표 V-14> 참조).

〈표 V-14〉 육아휴직제 활성화를 위한 요인

(단위: 명, %)

구분	중앙행정기관						지방자치단체					
	육아 휴직 금여 인상	대체 인력 확보	복귀 인력에 대한 재교육 실시	인사평가 에서의 불평등 대우 관행 해소	기타	계	육아 휴직 금여 인상	대체 인력 확보	복귀 인력에 대한 재교육 실시	인사평가 에서의 불평등 대우 관행 해소	기타	계
시급한 개선 사항	270 (52.3)	154 (29.8)	16 (3.1)	38 (7.4)	38 (7.4)	516 (100.0)	708 (32.2)	1,116 (50.8)	65 (3.0)	275 (12.5)	35 (1.6)	2,199 (100.0)

출처: 중앙행정기관은 「공직내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별실태 및 개선방안 (문미경 외, 2014)」을 활용



VI

육아휴직 활성화를 위한 정책방안

1. 요약	89
2. 정책적 제언	91



1. 요약

현재 일선현장에서 나타나고 있는 육아휴직과 인사상의 관계를 파악하여 일·가정양립을 지원할 수 있는 인사관리방안을 정착시키기 위해 본 연구를 수행하였다. 육아휴직 활용에 따른 인사상의 영향을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 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 활용 기간은 전체 12.90월인 1년 정도였다. 성별로 볼 때, 여성(13.00월)이 남성(8.79월)에 비해 활용 기간이 긴 것으로 분석되었다.

둘째, 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.

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

넷째, 육아휴직 활용과 보직배치 그리고 성과급와의 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. 육아휴직활용 경험자와 비경험자간의 성과급을 비교한 결과, A와 S등급에서 동일한 등급을 유지한 비율은 육아휴직활용 경험자보다는 비경험자에게서 높게 나타났다.

다섯째, 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, 그렇다와 그렇지 않다고 인식하는 비율이 거의 비슷하였다(그렇다 49.9%, 그렇지 않음 50.1%). 육아휴직 활용이 주요보직배치에 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.

여섯째, 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.

마지막으로, 중앙행정기관과 지방자치단체간의 육아휴직활용에 따른 인식을 조사를 비교분석한 결과이다. 중앙행정기관이나 지방자치단체 모두에서 육아휴직을 활용한 경험자가 비경험자보다 승진경험 비율이 낮게 나타났다. 그러나 지방자치단체가 중앙행정기관보다 경험자와 비경험자간의 승진경험 비율에서의 차이가 적었다. 육아휴직활용이 승진과 보직배치 등에 영향을 미치는 정도에 대해서는 중앙행정기관과 지방자치단체 모두에서 부정적 영향을 미칠 것이라는 인식이 높았다. 승진의 경우는 지방자치단체의 비경험자에서 부정적 인식이 가장 높았고, 보직배치에서는 중앙행정기관의 비경험자에게서 부정적 인식이 가장 높게 나타났다. 이는 중앙행정기관이든 지방자치단체든 제도를 직접 활용하는 공무원보다 간접적으로 동료들이 제도를 활용하는 과정을 바라보면서 쌓이게 되는 부정적 인식의 깊이가 더 큼을 의미한다 하겠다.

2. 정책적 제언

가. 대체인력 확보 강화

본 조사결과, 육아휴직 활성화를 위한 요인으로 대체인력 확보가 가장 시급한 과제로 분석되었다. 이는 육아휴직 활용시 애로사항과 연관되는데, 육아휴직시 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.

92 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

“지방공무원 균형인사 운영지침”에 따르면, 대체인력은 “휴직자, 출산휴가자 등의 업무를 대행하는 인력을 말하며 별도정원을 활용한 충원, 별도정원 충원 없이 전보 등 인사이동에 의한 충원, 업무대행자 지정, 한시임기제공무원 및 기간제 근로자 등을 임용하여 활용”할 수 있다고 되어 있다. 그러나 본 조사결과, 육아휴직자의 업무공백 처리방법이 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결하는 응답비율(34.3%)이 가장 높게 나타났다.

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.

1) 한시임기제 대체인력활용 목표제 도입

본 설문조사 결과, 육아휴직에 따른 대체인력을 활용하는 비율이 30% 정도이다. 여성공무원들이 증가하면서 육아휴직의 활용도 계속 확대될 것으로 생각된다. 또한 육아기 남성공무원을 중심으로 이의 활용이 조금씩 증가 추세를 보이고 있기 때문에 전문성 있는 대체인력 활용 확대가 육아휴직 활성화의 중요 요인이 될 수 있다. 이는 현재 육아휴직자와 잠정적 육아휴직자의 심적인 부담감을 줄여주는 동시에 육아휴직 종료 후 복직할 때 원활한 부서배치와 업무적응에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

이에 한시임기제공무원 대체인력 채용목표제를 도입할 것을 제안한다. 목표율은 2017년까지 50%로 정하고 이후 계속 확대해 나가는 방안이다. 이를 위해서 출산·육아휴직자의 시기와 인원을 미리 파악해 공석이 발생할 경우 즉각 대체인력 채용요구를 인사과에 신청하도록 강제화하는 방안도 함께 고려되어야 한다. 대체인력채용을 요구하지 않을 경우에는 그 사유서를 작성하여 인사과에 제출하도록 하도록 의무화 할 것을 제안한다.

2) 업무대행 수당 현실화

대체인력을 통하여 업무를 대행할 수 없는 업무가 상당수이고 이를 동료

가 업무를 대행하고 있으나 기관의 상황에 따라서 동료 간 업무 분담이 자유스러운 곳도 있지만 그렇지 않는 곳도 있다. 따라서 대체인력 활용이 어려운 업무에 대해서는 동료가 업무대행을 맡도록 하되, 업무대행자에게는 현재보다 수당을 강화할 필요가 있다. 현재 동료가 업무를 혼자 대행할 경우 5만원이고 다수가 할 경우는 2-3만 원 정도로 비현실적이다(이진, 2015). 이는 육아휴직자나 업무대행 동료 모두에게 심적 부담 완화나 업무 공백 해소에 기여할 수 없는 미흡한 금액이다.

따라서 업무대행 동료에게 현실적인 수당인상이 필요하다. 이에 현재 지방공무원 수당 등에 관한 규정을 육아휴직 중인 공무원 업무대행수당과 시간제 근무시간 외 업무대행수당을 구분하고 육아휴직 중인 공무원의 업무대행 수당을 인상하도록 개정하여야 한다.

현재 법률 내용	개정안
<p><지방공무원 수당 등에 관한 규정> 제14조의2(업무대행수당) 「지방공무원임용령」 제38조의16제2항에 따라 출산휴가 또는 육아휴직 중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원과 시간선택제전환공무원 또는 시간제근무공무원의 근무시간 외 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 5만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만, 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 각각 월 3만원의 업무대행수당을 지급한다.</p>	<p><지방공무원 수당 등에 관한 규정> 제14조의2(업무대행수당) 「지방공무원임용령」 제38조의16제2항에 따라 출산휴가 또는 육아휴직 중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 20만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만, 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 각각 월 10만원의 업무대행수당을 지급한다. 시간선택제전환공무원 또는 시간제근무공무원의 근무시간 외 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 5만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만, 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 각각 월 3만원의 업무대행수당을 지급한다.</p>

나. 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 위

94 ●●● 지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

하여 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.

서울특별시시는 <서울특별시 공무원 후생복지에 관한 조례>에 “질병·육아·가사 휴직을 제외한 그 밖의 휴직중인 공무원’에 대해 후생복지제도의 적용을 배제 또는 제한할 수 있다.”(제3조)고 규정하여, 육아 휴직중인 공무원이라도 후생복지제도의 혜택을 받을 수 있도록 하였다. 서울시 외에 천안시, 강릉시 관련 규정도 복지제도 적용 예외 사유를 명시하고 있다.

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).¹²⁾ 일부 지역에서는 휴직 기간에 따라 복지 혜택을 다르게 제공하기도 한다.¹³⁾

현재 법률 내용	개정안
지방자치단체의 장은 공무원의 근무 능력을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고, 이를 실시하여야함(「지방공무원법」 제77조) 지자체에 따라 복지혜택 적용 대상, 기간이 다름	복지제도 적용 배제 또는 제한에 있어서, 육아·가사 휴직을 제외하도록 사유를 명시

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

13) ‘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)

다. 육아휴직 활용자 승진에서의 불이익 방지

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

현재 균형인사지침 내용	개정안
승진대상자를 선정함에 있어 여성공무원의 능력과 실적 등에 따라 공정하게 심사 결정하도록 함 승진후보자명부 서열상 승진예정인원수 범위 내에 여성공무원이 포함되어 있는 경우에는 최소한 그 인원비율만큼 여성공무원이 승진임용될 수 있도록 함	승진대상자를 선정함에 있어 여성공무원의 능력과 실적 등에 따라 공정하게 심사 결정하도록 함 승진후보자명부 서열상 승진예정인원수 범위 내에 여성공무원이 포함되어 있는 경우에는 최소한 그 인원비율만큼 여성공무원이 승진임용될 수 있도록 함 육아휴직자의 경우 휴직 전 승진후보자 명부 순위를 그대로 유지한다. (신설)

라. 보직배치에서의 부정적 영향 개선

육아휴직 활용이 주요보직 배치에 부정적 영향을 미치고 있음이 본 조사 결과에서 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 육아

휴직을 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 균형인사지침 여성공무원 인사관리 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 가족친화적 규정도입이 필요하다. 이에 보직배치와 관련하여 출산 및 육아휴직자에 대한 보직배치 규정도 함께 기술해야 한다.

현재 법률 내용 (균형인사지침 중 여성공무원 인사관리)	개정안
중앙행정기관의 장은 임신 중인 여성공무원의 요구가 있을 때에는 본인의 의사를 확인하여 가급적 희망부서로 배치되도록 노력하고, 임신을 이유로 정당한 사유 없이 공무원의 의사에 반한 부서이동 등 인사상 불리한 처우가 없도록 함	중앙행정기관의 장은 임신 중인 여성공무원의 요구가 있을 때에는 본인이 희망부서를 1순위부터 3순위까지 확인하고, 그 부서에 배치하여야 하고, 임신을 이유로 정당한 사유 없이 공무원의 의사에 반한 부서이동 등 인사상 불리한 처우가 없도록 함 육아휴직 후 복직시 해당공무원이 원할 경우 육아휴직 직전의 업무로 복직하도록 함

마. 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 상

대적으로 낮은 등급을 감내해야하는 것으로 받아들이고 있는 것이 현실이다. 실제로 부서의 관리자가 육아휴직을 다녀 온 공무원에게 높은 점수를 주는 것은 어려운 것이 사실이다. 이러한 경우 근무성적평정을 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.

바. 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 동기부여가 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 인구 감소 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.

사. 육아휴직 활용에 따른 부정적 인식 개선 노력

본 조사에서 육아휴직활용에 따른 인사상 영향에 대한 인식을 조사 결과, 승진, 보직 배치, 성과급, 인사평가에서 육아휴직 활용이 인사상 부정적인 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 인식하고 있는 것보다 인사상에 부정적 영향을 덜 미친다는 것을 홍보할 필요가 있겠다. 이러한 홍보는 육아휴직 경험자들의 승진이나 보직배치 등 관련정보를 공유하는 장을 마련함으로써 가능할 것이다.

참고문헌

- 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
- 이진(2015). 공직 내 대체인력제도 현황과 개선 방안, 일·가정 양립의 해답 대체인력 활성화에서 찾다 발표자료
- 이형진·이지민 외(2014). 행정중심지 이전에 따른 지역별 접근성 변화 분석. 대한국토·도시계획학회지『국토계획』제49권 제7호

(신문기사)

국제신문. 2015.5.12. 2면. “남성공무원도 육아휴직 최대 3년 쓴다.”

(인터넷)

국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)의 법령정보:

검색일-2015.5.31.~7.10일간

- 1)국가공무원법 (연혁,신구문 대조)
- 2)지방공무원법 (연혁,신구문대조)
- 3)지방공무원 수당 등에 관한 규정(2015.1.12. 개정)
- 4)지방공무원 임용령 (2014.2.5. 개정)





부 록





ID				
----	--	--	--	--

공무원 육아휴직 사용실태에 관한 설문조사

안녕하십니까?

국무총리실 산하 정부출연연구기관인 한국여성정책연구원에서는 공무원의 육아휴직 사용실태에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

질문에 대해서는 귀하의 경험과 생각을 솔직하게 말씀해주시면 됩니다. 귀하의 응답은 육아휴직 제도의 실효성을 높이기 위한 정책개발의 소중한 자료로 활용될 것 입니다.

설문지의 응답내용은 연구윤리와 통계법 제33조에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 응답내용은 전체 중에서 몇 %라는 식의 통계자료를 내는 데만 사용됩니다.

바쁘신 가운데 협조해 주신 점 진심으로 감사드립니다.

2014년 12월 한국여성정책연구원 문미경 선임연구위원
안전행정부 지방공무원과(Tel : 02-2100-3788)



**문8. 육아휴직 사용을 결정하는 과정에서 가장 우려했었던 점은 무엇이었습니까?
한 가지만 선택해 주십시오.**

- ① 경제적 어려움
- ② 개인적 경력단절
- ③ 조직의 업무공백
- ④ 은근한 퇴직압력
- ⑤ 복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등)
- ⑥ 복직 후 인사상의 불이익
- ⑦ 기타()

문9. 귀하는 향후에도 육아휴직을 또 사용할 의사가 있습니까?

- ① 사용하겠다
- ② 사용하지 않겠다(☑ 문9-1로 가시오)

문9-1. 육아휴직을 사용하지 않을 계획이라면, 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 승진, 동료관계 등 사후의 불이익을 생각해서
- ② 제도는 사용할 수 있으나 이를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서
- ③ 육아휴직 기간 동안 경제적인 어려움이 있어서
- ④ 육아휴직 사용의 필요성이 없어서
- ⑤ 출산계획이 없어서
- ⑥ 임신, 출산과 동시에 직장을 그만둘 예정이므로
- ⑦ 기타()

(응답하신 후 ☑문17로 가시오)

■ 육아휴직 경험자와 무경험자 모두 응답하여 주시기 바랍니다.

문17. 귀 기관에서 육아휴직 후 복직하는 공무원의 업무배치 원칙은 무엇입니까?

- ① 원칙적으로 원직 복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀
- ② 본인의 희망을 우선 고려하여 결정
- ③ 조직의 인사관리 상황을 우선 고려하여 결정
- ④ 기타()

문18. 귀 기관은 육아휴직에 따른 업무 공백을 주로 어떻게 처리하였습니까?

- ① 대체인력을 추가로 고용
- ② 대체인력 고용 없이 부서 내에서 동료가 해결
- ③ 기관내 부서간 업무배치를 조정하여 해결
- ④ 기타()

문19. 귀하는 육아휴직을 사용하는데 따른 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 임금 감소로 인한 경제적 문제
- ② 동료에 대한 업무부담
- ③ 경력산정 및 근무평정에서의 불이익
- ④ 어려움이 없음
- ⑤ 기타()

문20. 귀하는 현행 육아휴직제도와 관련하여 개선이 가장 시급한 것은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 육아휴직 급여 인상
- ② 대체인력 확보
- ③ 복귀인력에 대한 재교육 실시
- ④ 인사평가에서의 불평등대우 관행 해소
- ⑤ 기타()

문21. 육아휴직 활성화 방안에 대한 의견을 1가지 이상씩 필히 작성하여 주세요.



II. 일반적 사항

문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성 ② 여성

문2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대

문3. 귀하의 최초 공무원 직급은 몇 급입니까?

- ① 고위공무원 ② 3급 ③ 4급 ④ 5급
⑤ 6급 ⑥ 7급 ⑦ 8급 ⑧ 9급 ⑨ 기타

문4. 귀하의 현재 직급은 무엇입니까?

- ① 고위공무원 ② 3급 ③ 4급 ④ 5급
⑤ 6급 ⑥ 7급 ⑦ 8급 ⑧ 9급 ⑨ 기타

문5. 귀하의 공무원 총 재직기간은 몇 년입니까?

(_____년 _____월)

※ 많은 질문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

Abstract

A Study on the utilization of childcare leave of public servants in local governments

Meekyung Moon
Boktae Kim
Haeyoung Kim

With an aim to contribute to the promotion of women's economic participation through support for work-family balance, which is a state agenda of the incumbent government, this research attempts to examine the impact of the use of childcare leave on human resource management in local autonomous bodies in order to suggest improvement measures.

Recognizing the importance of female resources, the government has included "equal opportunities and fair treatment for women in public positions" (98) and "expansion of women's economic participation and gender equality" (65) in its 140 state agendas. In addition, the government aims to cultivate 100,000 talented female human resources, to increase the proportion of female public servants to 15% by 2017 (9.3% by 2012), and to produce qualified female leaders in each area

(30,000 persons by 2017) by setting a target number for each public organization and establishing a female leadership academy.

To achieve these goals, policies to support work-family balance are needed in order to prevent women's career disruption. At the center of these policies are childcare leave and flexible work arrangement systems. These two systems are essential in response both to projected labor shortages due to the aging of society and to shifting values related to work.

In reality, however, workers have yet to be reassured that they can use the childcare leave without having to bear any disadvantages.

This research examines the use of childcare leave among public servants in local autonomous bodies and its impact on their promotion and work placement. The improvement measures suggested based on the findings of this study are expected to promote career advancement and work-family balance on the part of individual public employees and the maximization of the use of human resources on the part of the organization through gender-sensitive human resource management.





2015 연구보고서(수시과제)-3

지방자치단체 지방직공무원 육아휴직 활용실태 및 개선방안

2015년 7월 10일 인쇄

2015년 7월 12일 발행

발행인 : 이 명 선

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-702-6 93330

<정가 10,500 원>