



제39회 인구포럼

일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

일시

2025년 9월 25일 목요일
10:00~15:30

장소

엘타워 비바체홀(2F)



KIHASA
한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제39회 인구포럼 일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도



프로그램

사회 : 오신휘 | 한국보건사회연구원 전문연구원

시간	내용
09:30-10:00	등록
10:00-10:10	개회사 신영석 한국보건사회연구원 원장
	좌장 : 장지연 한국노동연구원 선임연구위원
10:10-12:00	<세션 1> 일생활 균형과 여성의 경제활동
10:10-10:30	일가정 양립정책과 노동시장 성평등 과제 최선영 한국보건사회연구원 부연구위원
10:30-10:55	저출생 시대, 여성 노동시장 특징과 정책과제 정성미 한국여성정책연구원 연구위원
10:55-11:20	독일의 정규 시간제와 여성의 경제활동 김현경 한국보건사회연구원 연구위원
11:20-12:00	토론 김민섭 한국개발연구원 부연구위원 김근주 한국노동연구원 선임연구위원 이아영 한국보건사회연구원 연구위원
12:00-13:30	점심식사
	좌장 : 이소영 한국보건사회연구원 인구정책연구실장
13:30-15:00	<세션 2> 일가정 양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향
13:30-13:55	해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점 박은정 육아정책연구소 연구위원
13:55-14:20	일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의: 2024년도 가족과 출산조사 자료 분석 박종서 한국보건사회연구원 연구위원
14:20-15:00	토론 김미정 서울특별시 동부권직장맘지원센터 팀장 김은지 한국여성정책연구원 선임연구위원 김은정 한국보건사회연구원 부연구위원
15:00-15:30	종합토론
15:30	폐회



제39회 인구포럼 일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도



개회사

존경하는 내외 귀빈 여러분, 그리고 오늘 제39회 인구포럼에 함께 해 주신 모든 분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

한국보건사회연구원은 인구와 가족, 노동시장과 복지의 변화에 주목하며 우리 사회의 지속가능한 발전 방향을 모색해 왔습니다. 이번 인구포럼의 주제는 “일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도”입니다. 저출생과 성별 고용 격차가 심화되는 시대에, 일과 돌봄을 조화롭게 병행할 수 있는 사회적·제도적 기반을 마련하는 일은 매우 중요한 과제입니다.

오늘 포럼에서는 국내외 연구자와 전문가들이 모여, 일생활 균형 정책의 현황과 과제를 살펴보고, 여성의 경제활동 참여 확대, 육아휴직 제도의 개선, 그리고 가족친화적 노동환경 조성을 위한 정책 방향을 논의하고자 합니다. 특히 해외 사례와 비교 연구, 그리고 현장의 목소리를 통해 우리나라 정책의 발전 가능성을 모색하는 자리가 될 것입니다.

바쁘신 일정에도 불구하고 귀한 시간을 내어주신 발표자와 토론자, 그리고 함께 자리해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다. 오늘의 논의가 향후 정책 발전에 의미 있는 밑거름이 되기를 기대하며, 앞으로도 한국보건사회연구원은 국민의 삶의 질 향상과 사회적 균형을 위한 연구에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2025년 9월 25일

신영석

한국보건사회연구원장



제39회 인구포럼 일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도



목 차

〈세션 1〉 일생활 균형과 여성의 경제활동

[발표 1] 일가정 양립정책과 노동시장 성평등 과제	1
최선영 한국보건사회연구원 부연구위원	
[발표 2] 저출생 시대, 여성 노동시장 특징과 정책과제	11
정성미 한국여성정책연구원 연구위원	
[토론]	29
좌장: 장지연 한국보건사회연구원 연구위원	
김민섭 한국개발연구원 부연구위원	31
김근주 한국노동연구원 선임연구위원	33
이아영 한국보건사회연구원 연구위원	36

〈세션 2〉 일가정 양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향

[발표 1] 해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점	39
박은정 육아정책연구소 연구위원	
[발표 2] 일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의: 2024년도 가족과 출산조사 자료 분석	49
박종서 한국보건사회연구원 연구위원	
[토론]	61
좌장: 이소영 한국보건사회연구원 인구정책연구실장	
김미정 서울특별시 동부권직장맘지원센터 팀장	63
김은지 한국여성정책연구원 선임연구위원	67
김은정 한국보건사회연구원 부연구위원	70

제39회 인구포럼

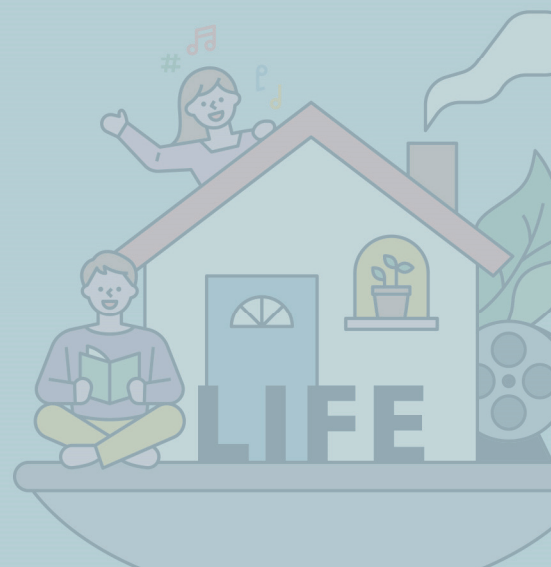
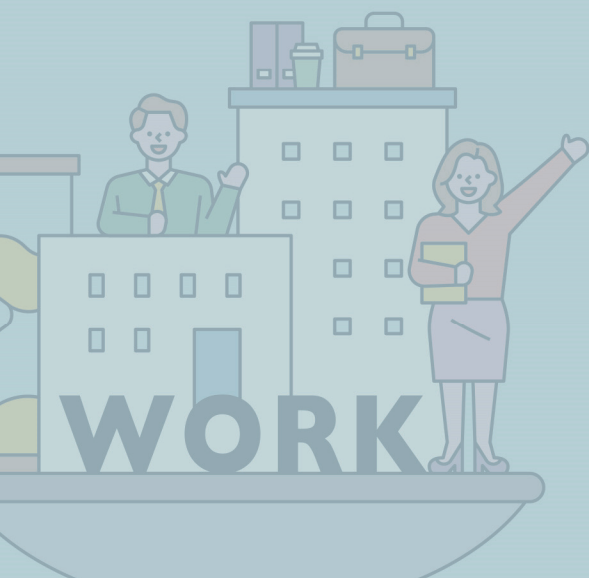
일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션1 일생활 균형과 여성의 경제활동

발표1

일가정 양립정책과 노동시장 성평등 과제

최선영 | 한국보건사회연구원 부연구위원



인구포럼(2025.9.25)

일가정 양립정책과 노동시장 성평등 과제

최선영
(한국보건사회연구원 부연구위원)

1. ‘일-가정 양립’에 대한 몇 가지 시각

- 일-가정 양립 문제의 부상: 기혼 또는 유자녀 여성의 유급노동 참여 증가.
- 일-가정 양립 문제를 바라보는 몇 가지 시각: 여성문제 시각, 가족정책 시각, 계급 문제 시각, 젠더 문제 시각 (신경아, 2009)
- 여성 역할론: 여성의 이중 부담을 완화 또는 해소하는 데 초점을 맞춤. 이를 통해 여성이 두 역할을 조화롭게 ‘양립’하는 것을 지향함. 남성의 역할에 대해서는 소극적으로만 개입함.
- 가족정책 시각: 여성 문제가 아니라 가족 문제로 규정함. 자녀출산과 양육, 돌봄 등 가족의 고유한 기능을 지원하는 것을 목표로 함. 가족 내부 구성원의 관계 문제에는 소극적임.
- 계급적 관점: 가족임금의 쇠퇴(임금노동의 불안정화)가 낳은 결과로 간주함. 상층과 하층의 조건 차이를 강조함. (예, 경력추구형과 생계형)
- 젠더 관점: 여성의 경제적 자립 욕구를 강조함. 지체된 남성과 사회의 변화를 촉구하고 젠더규범의 해체 요구.

1. ‘일-가정 양립 정책’을 바라보는 몇 가지 관점

- 종합적 관점의 중요성
 - 여성에 대한 복지적 접근이나 가족정책으로는 부족함.
 - 가족에 치우친 여성의 삶을 개선하는 것 뿐만 아니라 가족생활에서 소외된 남성의 상황을 개선하는 것도 함께 추진되어야 하기 때문.
 - 일과 가정의 균형 뿐만 아니라, 일 이외의 다양한 삶의 측면을 보장하는 방향으로 나아가야 함.
- 일-생활 균형 접근
 - 근로조건을 변형하여 가족(생활)시간을 보장하는 것과 가족정책을 통해 근로시간을 보장하는 것이 모두 추진되어야 하며,
 - 근로중심 남성의 기존 일상을 바꿀 수 있어야 함.
 - 근로시간 단축 및 유연성 등 새로운 정책 목표가 포함됨.

2. 일가정 양립지원 정책의 발전과정

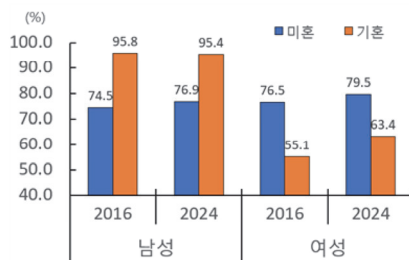
- (2001년) 모성보호 3법(「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」) 개정 : 산전후휴가제도 90일 확대 및 유급화, 육아휴직 유급화.
- (2007년) 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일가정양립지원법」으로 개정. 「가족친화사회 환경조성법」신설
 - 육아기 근로시간 단축제도 시행(2008)
 - 근로시간 단축 청구권 도입(2012)
 - 배우자 출산간호휴가 신설(2008) 및 유급화(2012)
 - 가족돌봄휴직 신설(2012)
 - 남성 육아휴직 보너스제 시행(2014)
- (2010년) 유연근무제 시범운영 시작

2. 일가정 양립지원 정책의 발전과정

- (2020년대) 사용률 확대, 보장성의 강화 및 배우자 참여 촉진
- 배우자 출산휴가 유급 20일 확대(2025)
- 육아휴직 특례(6+6) 부부 모두 육아휴직 사용시 첫 3개월 최대 450만원 지원(2025)
- 육아기근로시간단축 기간 확대(초 6년) 및 급여 확대(통상임금 최대 100%지원, 주 10시간) (2024)
- 육아기 단축 업무분담 지원금 도입 (2024)

3-1. 남녀의 고용률 격차

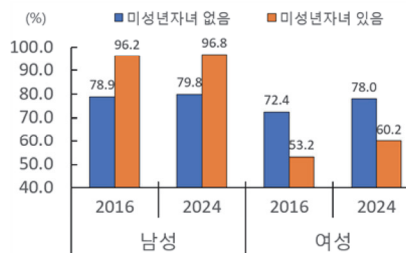
[그림 1] 성별 결혼여부와 고용률, 2016, 2024



주: 25~44세 연령층만을 대상으로 함.

출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2016, 2024

[그림 2] 성별 자녀유무와 고용률, 2016, 2024



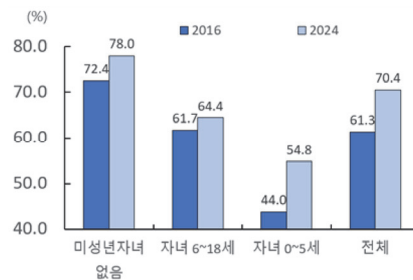
주: 1) 자녀연령은 막내자녀 연령기준임.

2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.

출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2016, 2024

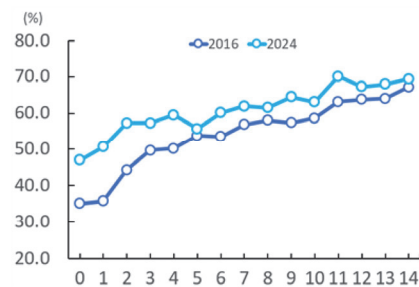
3-2. 자녀연령과 여성의 고용률

[그림 3] 여성의 자녀유무 및 연령별 고용률, 2016, 2024



주: 1) 자녀연령은 막내자녀 연령기준임.
2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.
출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2016, 2024

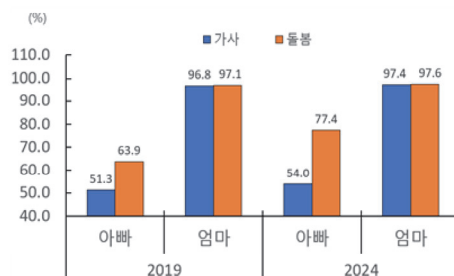
[그림 4] 자녀연령별(0~14세) 여성 고용률, 2016, 2024



주: 1) 자녀연령은 막내자녀 연령기준임.
2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.
출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2016, 2024

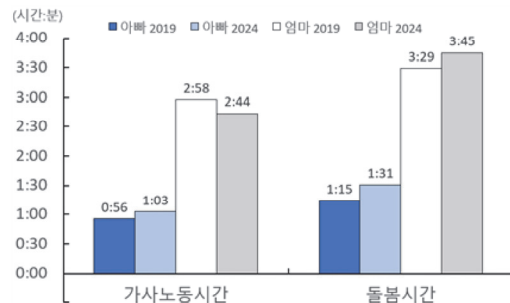
3-3. 아빠와 엄마의 돌봄시간 격차

[그림 7] 미취학자녀 부모의 가사 및 돌봄 활동참여율, 2019, 2024



주: 평일 기준임.
출처: 통계청, 생활시간조사, 각 연도.

[그림 8] 활동참여자 기준 미취학자녀 부모의 가사노동과 돌봄 시간, 2019, 2024



주: 평일 기준임.
출처: 통계청, 생활시간조사, 각 연도.

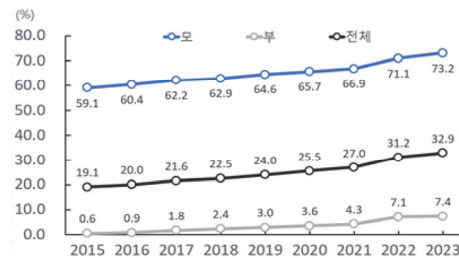
4-1. 육아휴직 사용의 제한성

[그림 5] 출생아 부모 중 육아휴직자 비율, 2015~2023



주: 출생아 100명당 부모가 육아휴직자인 비율로 계산.
출처: 통계청, 「육아휴직통계」, 각 연도

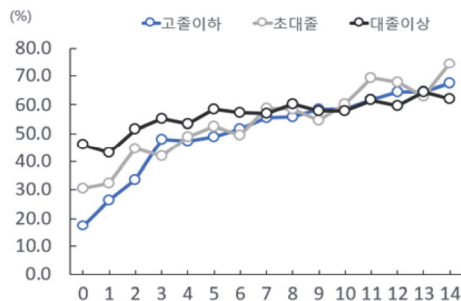
[그림 6] 육아휴직 사용률, 2015~2023



주: 1) 각 연도별 출생아 부모 중 해당연도 육아휴직을 시작한 사람을 육아휴직대상자로 나누어 100분율로 표시.
2) 육아휴직 대상자는 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있고 재직기간 6개월 이상인 임금근로자로, 고용보험에 가입한 자
3) 2023년 자료는 잠정 자료임.
출처: 통계청, 「육아휴직통계」, 각 연도

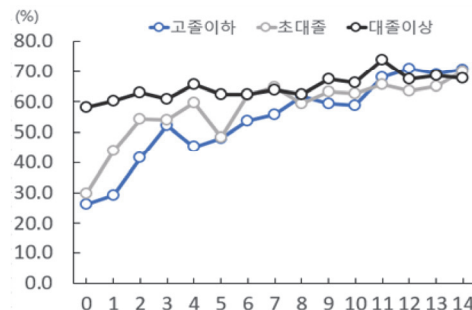
4-2. 일-가정 양립의 편향성

[그림 7] 여성 교육수준별 자녀연령별(0~14세) 고용률 2016



주: 1) 자녀연령은 막내자녀 연령기준임.
2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.
출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

[그림 8] 여성 교육수준별 자녀연령별(0~14세) 고용률 2024



주: 1) 자녀연령은 막내자녀 연령기준임.
2) 25~44세 여성만을 대상으로 함.
출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

4-2. 일-가정 양립의 편향성

<표 1> 자녀연령별 여성취업자의 종사상지위

	(%)			
	상용근로	임시,일용	비임금근로	합계
자녀 0~2세	78.3	8.5	13.3	100.0
자녀 3~5세	64.9	17.7	17.5	100.0
자녀 6~14세	64.7	17.4	18.0	100.0
전체(자녀0~14세)	66.7	16.1	17.2	100.0

주: 15~64세 기준임.

출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

<표 3> 자녀연령별 여성취업자의 소속기업 규모

	(%)		
	중소기업	대기업	합계
자녀 0~2세	76.3	23.7	100.0
자녀 3~5세	85.7	14.3	100.0
자녀 6~14세	89.4	10.6	100.0
전체(자녀 0~14세)	86.8	13.2	100.0

<표 2> 자녀연령별 여성취업자의 정규직 여부

	(%)		
	비정규직	정규직	합계
자녀 0~2세	9.6	90.4	100.0
자녀 3~5세	15.2	84.8	100.0
자녀 6~14세	18.3	81.7	100.0
전체(자녀0~14세)	16.4	83.6	100.0

<표 4> 자녀연령별 여성취업자의 월평균임금

	(만원)	
	평균임금	중위임금
자녀 0~2세	311	300
자녀 3~5세	299	270
자녀 6~14세	289	250
전체(자녀 0~14세)	294	250

5. 부모 노동자의 근로시간 성별 격차와 경직성

<표 5> 일하는 부모의 자녀연령별 주당 근로시간: 아버지

	(%, 시간)					
	30시간 미만	30~39시간	40시간	41~47시간	48시간 이상	평균 시간
0~2세	2.0	3.6	59.6	9.2	25.7	43.4
3~5세	1.5	3.8	59.7	8.9	26.1	43.4
6~8세	2.0	4.0	57.9	8.9	27.2	43.4
9~14세	2.9	4.5	58.1	9.2	25.3	43.1
15~18세	3.1	5.1	56.7	9.0	26.1	43.1
19세 이상	5.2	7.2	54.0	8.0	25.7	42.4
유자녀 전체	3.2	5.1	57.0	8.7	25.9	43.0

주: 1) 자녀연령은 막내자녀 기준, 2) 15~64세 기준임.

출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

<표 6> 일하는 부모의 자녀연령별 주당 근로시간: 어머니

	(%, 시간)					
	30시간 미만	30~39시간	40시간	41~47시간	48시간 이상	평균 시간
0~2세	17.7	11.9	57.4	4.4	8.6	36.4
3~5세	19.3	12.9	52.9	6.0	8.9	36.3
6~8세	20.7	12.3	52.5	4.8	9.7	36.0
9~14세	17.5	11.5	53.9	6.3	10.9	37.1
15~18세	15.1	10.8	54.6	6.3	13.2	37.9
19세 이상	16.9	12.5	47.2	6.3	17.2	38.1
유자녀 전체	17.4	12.0	51.3	6.0	13.3	37.4

주: 1) 자녀연령은 막내자녀 기준, 2) 15~64세 기준임.

출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

5. 부모 노동자의 근로시간 성별 격차와 경직성

<표 7> 일하는 부모의 자녀연령별 주당 근로시간: 임금노동 아버지

(%, 시간)

	30시간 미만	30~39시간	40시간	41~47시간	48시간 이상	평균 시간
0~2세	1.5	2.9	65.6	9.3	20.7	42.5
3~5세	0.9	3.3	65.8	8.9	21.1	42.6
6~8세	1.5	3.4	64.8	8.9	21.4	42.4
9~14세	2.1	3.6	64.7	9.6	20.1	42.3
15~18세	2.5	4.3	64.5	8.8	20.0	42.1
19세 이상 유자녀 전체	4.2	5.9	62.9	8.3	18.7	41.4
유자녀 전체	2.4	4.2	64.4	8.9	20.1	42.1

주: 1) 자녀연령은 막내자녀 기준, 2) 15~64세 기준임.
 출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

<표 8> 일하는 부모의 자녀연령별 주당 근로시간: 임금노동 어머니

(%, 시간)

	30시간 미만	30~39시간	40시간	41~47시간	48시간 이상	평균 시간
0~2세	14.0	9.8	64.6	4.7	6.9	37.2
3~5세	17.7	11.7	57.9	5.6	7.1	36.5
6~8세	18.7	11.4	58.4	4.5	7.0	36.1
9~14세	16.0	10.3	60.0	6.3	7.4	36.9
15~18세	14.8	10.4	59.7	6.3	8.7	37.3
19세 이상 유자녀 전체	17.1	12.2	53.6	6.3	10.7	36.9
유자녀 전체	16.6	11.3	57.5	6.0	8.7	36.9

주: 1) 자녀연령은 막내자녀 기준, 2) 15~64세 기준임.
 출처: 통계청, 지역별고용조사 상반기 C형, 원자료, 2024

6. 정책과제

- 미취학자녀 부부의 고용, 돌봄시간, 근로시간 추이: 정도는 다소 완화되고 있으나, 기존 젠더 이분법은 여전히 강한 상황임.
- 자녀 돌봄 책임에 따른 고용이탈과 근로시간 축소는 여성에게 집중되어 있음.
- 일-가정 양립지원 정책의 확대와 발전이 영유아 자녀가 있는 여성의 고용률 확대에 기여했을 것으로 보임.
- 그러나 1차 노동시장 바깥에 있는 여성과 가족은 수혜 대상에서 배제되어 있음.
- 남성 노동자는 근로시간이 길고 자녀돌봄 요구에 따라 근로시간을 유연화하기도 어려운 것으로 확인됨.

6. 정책과제

- 일-가정 양립 정책의 실효성은 가족규범(젠더규범)과 노동시장제도에 따라 달라짐.
- 최근 여성 고용률 상승에도 불구하고, 적절한 보상과 유연성, 장기적인 전망을 보장하지 않는다면, 일-가정 양립 정책의 직접 혜택을 넘어 고용이 지속되기 어려울 것임.
- 청년세대 사이에서 평등주의 젠더가치관은 확대되어 왔으나,
- 유자녀 부부가구에서 아이는 엄마가 키워야 한다는 모성규범, 남성은 주부양자라는 정체성과 기대는 여전히 강한 것으로 조사됨.
- 부모 중 한 사람(특히 여성)이 근로시간을 줄이고 돌봄시간을 일방적으로 늘리는 것이 (경제적으로) 합리적인 선택이 되도록 만드는 조건이 변화해야 함.

6. 정책과제

- 성별 노동시장 격차 축소 : 주부양자 또는 주양육자의 구분없이 적정 근로시간과 돌봄시간을 확보할 수 있도록 ‘근로시간’의 가치가 균등해져야 함.
- 일-생활 균형 제도 이용의 성평등 제고: 남성의 돌봄시간 지원을 강화해야 함.
- 일일 근로시간 단축을 통해 어린 자녀의 부모 뿐만 아니라 전체 노동자가 돌봄을 포함한 일 이외의 삶을 위한 시간을 확보할 수 있어야 함.
- 남성의 부양책임, 여성의 모성책임 등 이분법을 해소하는 문화적 노력이 필요함.
- “남성과 여성 모두가 부모역할과 유급노동을 결합시킬 수 있으려면 남성의 역할에 대한 새로운 견해와 노동생활의 철저한 재조직화가 필요하다.”

제39회 인구포럼

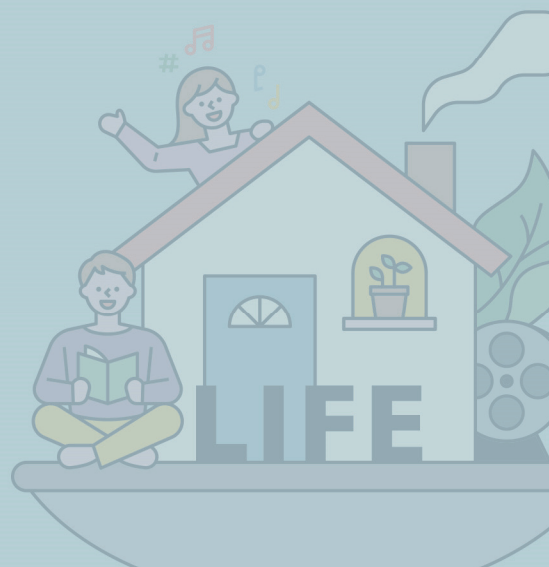
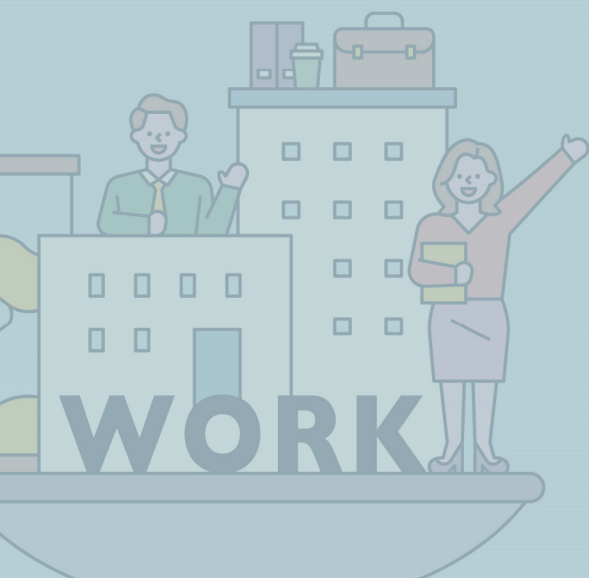
일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션1 일생활 균형과 여성의 경제활동

발표2

저출생 시대, 여성 노동시장 특징과 정책과제

정성미 | 한국여성정책연구원 연구위원



저출생 시대, 여성 노동시장 특징과 정책과제

2025.09.25

정성미(한국여성정책연구원 연구위원)

 한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

01 발표 목적과 구성

 한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발표 목적

- 저출생 시대, 최근 여성 노동시장의 주요 특징과 변화를 살펴보고, 유연한 근로방식을 보편적으로 활용하고 있는 해외사례에서 정책적 시사점 도출

발표 구성

- 최근 여성 중심으로 변화하고 있는 노동시장의 주요 특징을 살펴보고, 자녀가 있는 여성 고용률 증가를 위한 현황 파악
- 자녀가 있는 여성 고용률과 출산율이 높은 유럽 국가의 유연한 근로시간제 관련 제도 활용 실태의 국제비교를 통해 함의 도출
- 특히 출산율과 고용률이 함께 증가한 독일사례를 우리나라와 비교
- 저출산, 여성경제활동 활성화라는 시대적 과제를 위해 나아가야 할 방향 검토

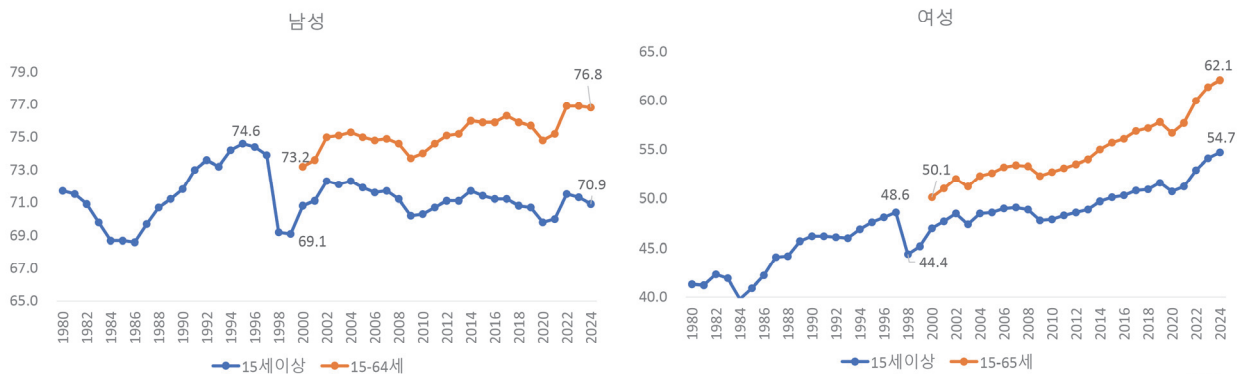
참고자료

- 성재민·김기선·정진호(2024), 근로시간 통계 국제비교로 본 정책방향, 한국노동연구원.
- 구미영·정성미·성재민·김종진(2025), 저출생 위기 극복을 위한 일·생활 균형관련 노사협력 확대방안, 한국여성정책연구원.
- 정성미·강민정·김효경·김현경(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제, 한국여성정책연구원.

02 여성 고용률 상승추세 지속

- 남성 고용률은 외환위기(1997년) 이전 수준을 회복하지 못한 수준으로 15~64세 기준 2024년 76.8%
- 여성 고용률은 추세적 증가를 지속하며 코로나19 이후 매년 최고 수준을 갱신하고 있음
 - 15~64세 기준 2024년 여성 고용률은 62.1%
 - 여성 고용률이 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 성별 격차는 10%p가 넘게 차이 남

성별 고용률 추이(%)



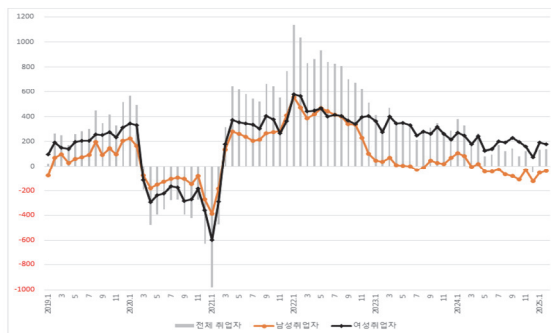
자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 원자료.

1/26

02 여성 중심의 노동시장 변화 : 취업자 증가

- 코로나19 이후 남녀 모두 취업자 증가했으나 2023년 기점으로 전반적 하락추세
- 그러나 여성 중심의 취업자 증가 영향으로 전체 취업자는 양적 증가를 유지
 - 남성은 2024년 이후 지속적인 취업자 감소 지속
 - 고용률도 취업자 증감과 비슷한 흐름으로 여성 고용률 증감 수준이 남성보다 꾸준히 높고 남성은 2023년 이후 지속적으로 감소함

성별 취업자 증감 추이(천명)



성별 고용률 증감 추이(%p)



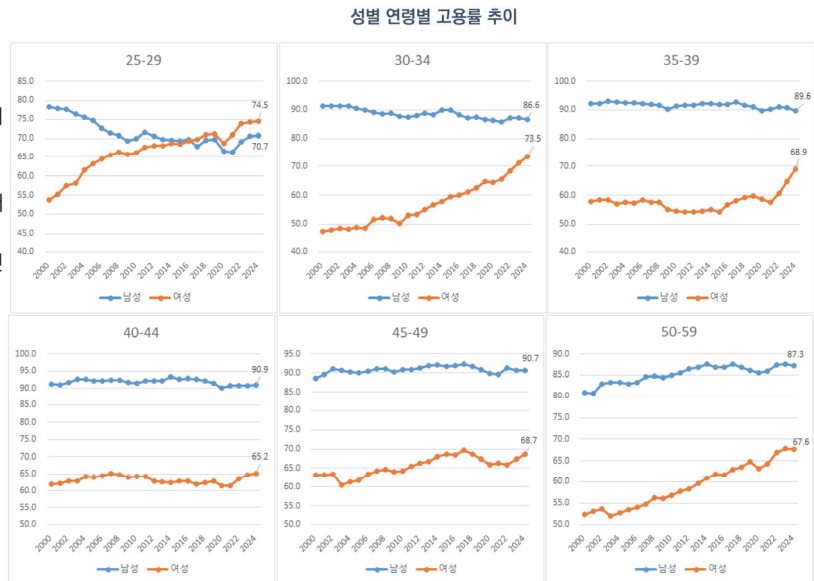
자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

2/26

02 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 2022년 하반기 이후 30대 여성 고용률이 주목할만함. 이러한 변화가 일시적인지 아니면 추세를 동반해 지속될 수 있을지 검토 필요
 - 25~39세 여성 고용률은 역대 최고 수준을 기록하며 빠르게 증가
 - 특히 여성 30대 초반은 2000년 이후 가파른 증가추세를 지속하며 2024년 73.5%로 역대 최고수준을 기록하며 남성과의 격차축소
 - 35~39세는 장기간의 정체 및 하락 국면을 벗어나 2022년 이후 가파른 증가로 전환하며 최고 수준을 기록
 - 반면 40대는 더딘 증가세를 보임
 - 50대는 2023년 이후 코로나19 시기를 제외하고 꾸준히 증가를 지속



자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

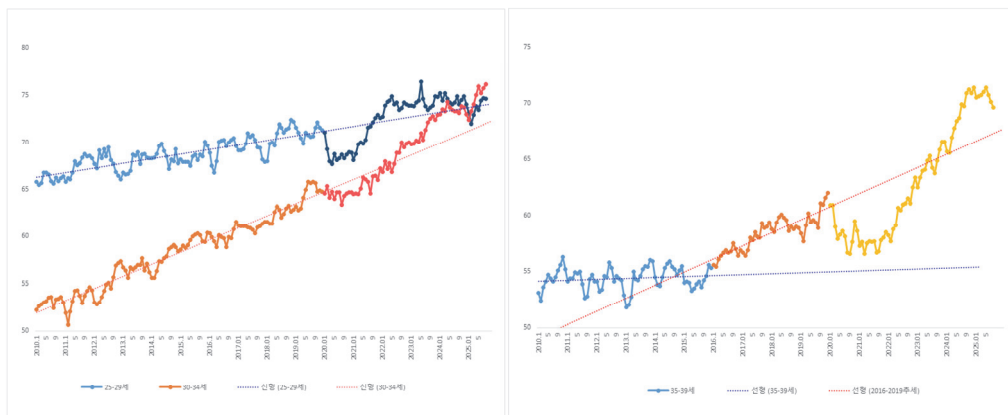
3/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 추세분석

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 추세분석 결과, 2010년 이후 장기적 흐름에서 25~29세, 30~34세는 증가추세를 지속하며 코로나 이전 추세를 회복하는 흐름에서 증가한 것으로 평가할 수 있으며, 특히 30~34세는 추세를 넘어서는 증가를 하고 있어 향후 고용률이 지금보다 더 증가할 가능성이 있음
- 35~39세는 2023년 이후 2016년 이후 바뀐 추세를 넘어서는 증가를 보이며 새로운 추세를 만들어 낼 만큼 큰 폭의 증가

25~29세, 30~34세(좌측), 35~39세(우측) 여성 고용률 추세



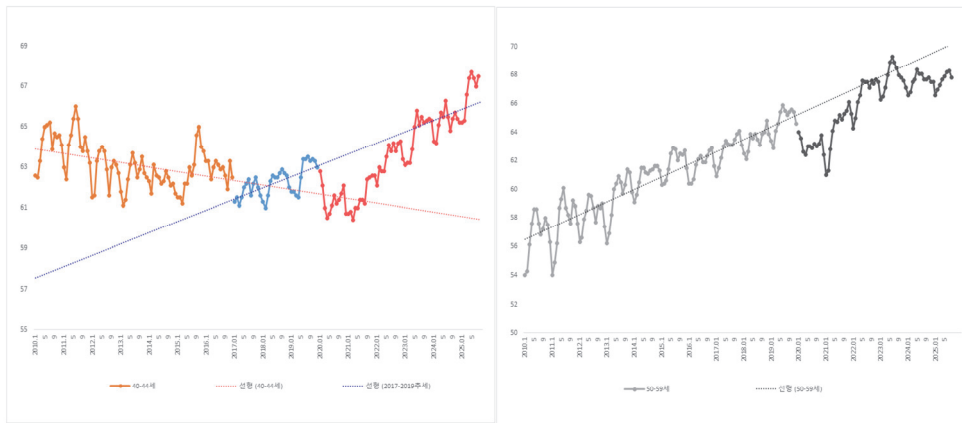
자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도.

4/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 추세분석

- 40~44세는 2016년까지 고용률이 하락하는 추세였으나 2017년 이후 증가하는 추세로 전환했고, 코로나 침체를 벗어나 2017년 추세를 따라 잡은 것으로 볼 수 있음
- 반면, 여성 고용률을 견인했던 50대는 2010년 추세를 유지하며 코로나 침체기 이후 기존 추세를 따라잡았으나 2024년 이후 하회하는 흐름으로 변화

40~44세(좌측), 50대(우측) 여성 고용률 추세



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도.

5/26

03 여성 중심의 노동시장 변화 : 산업변화

- 산업과 직종 교차분석결과 보건복지업, 전문과학기술서비스업, 방송통신업, 공공행정 영향으로 여성 고용률 증가(3.35%p)했으며 이 산업의 전문가와 사무직 영향이 크게 작용
 - 보건복지업은 서비스직과 단순노무직(요양보호사, 사회복지업 등)의 영향으로 고용률 증가에 영향
 - 전문과학기술서비스업과 정보통신업은 대부분이 전문가 증가의 영향
 - 공공행정과 건설업의 사무직 증가도 고용률 증가에 영향 미침
 - 반면, 제조업과 주요 서비스업(도소매업, 음식숙박업, 개인서비스업)은 고용률을 감소시키는 방향으로 영향

2019~2024년 여성 고용률 변화(3.35%p)에 산업과 직종이 미친 영향

구분	관리자	전문가	사무직	서비스	판매	농업	기능원	기계조작	단순노무	전체
A	0.00	0.00	0.00	-0.00	0.00	0.16	-0.00	-0.00	-0.09	0.08
B	0.00	0.00	-0.00	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-0.00
C	0.00	0.15	0.17	-0.03	-0.00	-0.00	-0.24	-0.20	-0.04	-0.19
D	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.03
E	-0.00	0.02	-0.00	-0.00	-0.00	0.00	0.00	0.00	-0.00	0.01
F	0.00	-0.01	0.17	0.00	-0.00	-0.01	-0.01	-0.00	0.10	0.24
G	0.02	0.09	-0.08	0.02	-0.83	-0.00	-0.04	0.01	0.08	-0.73
H	0.00	0.02	0.03	0.03	-0.03	0.00	0.00	0.01	0.12	0.18
I	0.00	-0.01	-0.02	-0.09	-0.11	-0.00	0.03	0.01	0.00	-0.19
J	0.01	0.44	0.11	0.00	0.01	0.00	-0.00	0.00	-0.02	0.56
K	0.01	-0.00	-0.11	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.03	-0.00
L	-0.00	-0.07	-0.03	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.12	0.01
M	0.01	0.34	0.20	0.02	-0.00	-0.01	0.01	-0.03	-0.01	0.53
N	-0.01	-0.01	0.01	0.01	-0.00	0.01	-0.01	0.02	0.02	0.03
O	-0.00	0.05	0.44	0.09	-0.00	-0.01	-0.00	0.00	0.11	0.68
P	-0.01	-0.36	0.04	0.13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.12	-0.08
Q	0.00	0.49	0.11	1.04	0.00	-0.00	0.01	-0.02	0.85	2.49
R	-0.00	0.06	0.07	-0.02	-0.00	-0.00	0.00	-0.00	-0.01	0.10
S	-0.00	0.01	-0.02	-0.11	0.00	-0.00	-0.01	0.00	-0.28	-0.41
T	0.00	-0.00	-0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	-0.00	0.01	0.03
U	0.00	-0.01	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-0.01
전체	0.04	1.21	1.11	1.11	-0.91	0.15	-0.26	-0.20	1.10	3.35

자료 : 통계청, 경제활동인구조사,
정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

6/26

03 여성 중심의 노동시장 변화 : 25~39세의 변화



- 25~39세로 좁혀 보면, 여성 고용률이 7.51%p 증가하는데 주로 영향을 미친 영역은 방송통신업>전문과학기술서비스업>공공행정>제조업>보건사회업 순이며, 그 중 전문가와 사무직 영향이 대부분을 차지
 - 최근 유튜브 등 콘텐츠 제작물의 급격한 성장이 반영되어 정보통신업 영향이 커짐
 - 제조업 전문가가 고용률을 늘인 효과에 주목
 - 보건복지업은 전문가(의사, 간호사, 어린이집 교사 등) 영향으로 고용률에 긍정적
- 25~39세는 과거보다 직종분리가 다소 완화되는 경향이 보이며 상대적으로 좋은 일자리 중심으로 고용률이 증가

자료 : 통계청, 경제활동인구조사,
정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

25~39세 : 2019~2024년 여성 고용률 변화(7.51%p)에 산업과 직종이 미친 영향

	관리자	전문가	사무직	서비스	판매	농업	기능원	기계조작	단순노무	전체
농림어업	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.08	-0.01	0.00	-0.05	0.04
광업	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-0.01
제조업	0.00	0.70	0.57	0.02	-0.03	0.00	-0.07	-0.15	0.09	1.11
전기·가스·수도	0.00	0.01	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	0.07
하수·원료재생등	0.00	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	0.04
건설업	0.01	-0.07	0.28	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.05	0.26
도소매업	0.03	0.46	-0.40	0.01	-0.55	0.00	-0.01	-0.00	-0.05	-0.50
운수업	0.00	0.07	-0.06	0.10	-0.05	0.00	-0.01	-0.01	0.34	0.38
숙박 및 음식점업	-0.00	-0.01	-0.10	0.60	-0.11	0.00	0.16	0.00	0.11	0.65
방송통신업	0.01	1.65	0.29	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.00	-0.04	1.92
금융 및 보험업	-0.03	0.01	-0.37	0.01	-0.16	0.00	0.00	0.00	-	-0.54
부동산 및 임대업	0.00	-0.02	-0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	-0.03
전문·과학·기술서비스	-0.01	0.92	0.68	0.06	0.02	0.00	0.03	-0.06	-0.06	1.60
사업서비스	0.00	0.04	0.12	0.03	0.05	0.00	-0.00	0.01	-0.09	0.16
공공행정 등	0.01	0.18	1.22	0.18	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.00	1.59
교육서비스	-0.03	-1.42	0.10	0.13	0.02	0.00	0.00	0.00	-0.00	-1.20
보건 및 사회복지업	-0.02	0.98	0.16	-0.09	-0.00	0.00	0.00	0.00	-0.00	1.04
예술·스포츠·여가관련	-0.01	0.24	0.20	0.07	-0.01	-0.01	0.00	-0.00	-0.01	0.49
협회·단체·수리등	0.00	0.08	-0.03	0.50	0.03	0.00	0.01	0.00	-0.07	0.51
가구내 및 자가	0.00	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-0.02
국제 및 외국기관	0.00	-0.03	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-0.04
전체	-0.04	3.83	2.65	1.64	-0.81	0.07	0.11	-0.20	0.27	7.51

7/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 고용률 변화 요인



- 25~44세 여성의 취업확률을 분석한 결과, 자녀가 여성의 고용률에 부정적인 영향은 여전하지만 과거에 비해 약해진 것으로 나타남
- 특히 미취학자녀(0~6세)가 있으면 취업확률이 2016년 24.2% 낮았지만 2023년 19.4%로 줄어듦
 - 여전히 미취학 자녀가 여성의 취업을 어렵게 하는 가장 주요한 요인
 - 2023년 초등저학년도 취업확률을 9.0%로 낮추는 영향을 미침
 - 초등 고학년은 통계적 유의성 사라지고, 중고등학년은 여성의 취업률에 부정적 영향을 미치지 않음

자녀가 여성 고용률에 미치는 영향(25~44세)

	2016			2023		
	추정계수	로버스트표준오차		추정계수	로버스트표준오차	
0-6세 자녀	-0.242	(0.006)	***	-0.194	(0.006)	***
초등저학년	-0.097	(0.008)	***	-0.090	(0.008)	***
초등고학년	-0.051	(0.009)	***	-0.006	(0.009)	
중고등학년	0.015	(0.009)	**	0.033	(0.011)	**

주: 가구주, 배우자유무, 지역, 학력, 연령을 통제하고, 선형확률모형으로 추정
자료 : 통계청, 지역별고용조사 상반기 부가조사, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

8/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 고용률 변화 요인

- 25~39세 여성 고용률은 2016~2023년 사이 7.03%p(62.6% → 69.6%) 증가했는데, 미취학자녀가 있는 여성 감소(29.2%)+가구 독립 증가(20.4%), 미혼증가(15.6%)가 주요 원인
 - 즉 미혼 증가와 더불어 결혼을 하더라도 자녀를 낳지 않는 경향이 증가한 것이 최근 여성 고용률 증가의 주요 원인
 - 그러나 주목해볼 지점은 설명되지 않은 요인(취업하고자 하는 성향)이 24.1%를 설명하고 있다는 것

2016~2023년 사이 25~39세 여성 고용률 증가 요인 분해(Blinder-Oaxaca 분해 방식 적용)

구분	'16~'23 격차(%p)	설명 요인	미취학자녀	초등저학년	초등고학년	중고등학년	가구 독립	혼인 여부	학력	설명되지 않은 요인
%p	7.03	5.33	2.05	0.07	0.00	-0.02	1.44	1.10	0.71	1.69
비중	(100.0)	(75.9)	(29.2)	(1.0)	-(0.1)	-(0.2)	(20.4)	(15.6)	(10.1)	(24.1)

주: 1) 설명변수는 자녀유무(0~6세, 7~9세, 10~12세, 13~18세), 가구주, 배우자유무, 지역, 학력(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대학, 대학원 이상), 연령을 포함하였고, Blinder-Oaxaca 분해 방식을 적용함

2) 설명변수의 차이에 의한 부분은 각 변수의 분포변화로 설명할 수 있으나, 계수 차이에 의한 부분은 설명되지 않는 요인으로 통상 개인의 의지나 인식, 성향 등이 반영된 내용으로 볼 수 있음. 본 분석에서는 취업하고자 하는 성향으로 해석함

자료: 통계청, 지역별고용조사 상반기 부가조사, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

9/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 고용률 변화 요인

- 30~34세 여성은 고용률이 8.99%p 증가했는데 설명되지 않은 요인이 21.6%를 설명하고, 35~39세 여성은 6.11%p 고용률 증가에 설명되지 않은 요인이 38.5%를 설명
 - 즉 미혼증가, 저출산 영향 이외에도 취업하고자 하는 성향이 큰 경향도 고용률 증가를 추동하고 있음
 - 과거보다 노동시장에 진입하고자 하는 욕구가 강해지는 영향도 반영된다고 볼 수 있음

〈표 2〉 2016~2023년 사이 30~39세 여성 고용률 증가 요인 분해

구분	'16~'23 격차(%p)	설명 요인	미취학자녀	초등저학년	초등고학년	중고등학년	가구 독립	혼인 여부	학력	설명되지 않은 요인
30~34세	8.99	7.05	3.11	0.00	0.01	0.00	1.65	1.22	0.97	1.94
	(100.0)	(78.4%)	(34.6%)	(0.0%)	(0.1%)	(0.0%)	(18.4%)	(13.6%)	(10.8%)	(21.6%)
35~39세	6.11	3.76	0.97	0.08	-0.01	-0.03	1.07	0.61	1.09	2.35
	(100.0)	(61.5%)	(15.9%)	(1.3%)	(0.2%)	(0.6%)	(17.6%)	(10.0%)	(17.9%)	(38.5%)

주: 1) 설명변수는 자녀유무(0~6세, 7~9세, 10~12세, 13~18세), 가구주, 배우자유무, 지역, 학력(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대학, 대학원 이상), 연령을 포함하였고, Blinder-Oaxaca 분해 방식을 적용함

2) 설명변수의 차이에 의한 부분은 각 변수의 분포변화로 설명할 수 있으나, 계수 차이에 의한 부분은 설명되지 않는 요인으로 통상 개인의 의지나 인식, 성향 등이 반영된 내용으로 볼 수 있음. 본 분석에서는 취업하고자 하는 성향으로 해석함

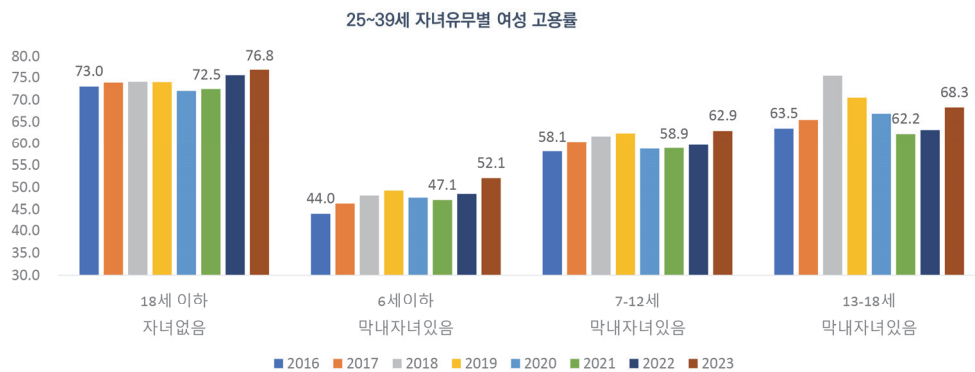
자료: 통계청, 지역별고용조사 상반기 부가조사, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

10/26

03 30대 여성 고용률 증가추세 지속될까 : 유자녀 여성 고용률



- 그림으로 보더라도 2016~2023년 고용률 증가에는 어린 자녀가 있는 25~39세 여성의 경제활동 확대가 작음
 - 특히 6세 이하 어린 자녀가 있는 여성 고용률이 증가(2016년 44.0% → 2023년 51.1%)
 - 출산 및 육아가 집중되는 30대 여성의 노동시장 이탈이 감소하고 자녀가 있는 여성의 참여가 증가할수록 30대 여성 고용률은 지금보다 더욱 상승 여력을 갖고 증가할 가능성이 클 것으로 보임



자료 : 통계청, 지역별고용조사 상반기 부가조사, 각연도.

11/26

03 증가하는 30대 여성 노동력의 경력단절예방이 무엇보다 중요



- 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 분석결과 경단 이후 동일산업으로 재취업한 비율은 38.2%에 불과
 - 제조업, 정보통신업, 교육서비스업, 보건복지업, 전문과 학기술서비스업은 경력단절 전과 동일한 산업으로 재취업 하는 비중이 높게나타나는 특징
 - 최근 여성 고용률 증가에 영향을 미치는 연령층이 주로 취 업하는 일자리와 연관이 깊음
 - 경력단절을 예방하기 위해 해당 산업의 전문성을 고려한 복귀지원정책이 필요
 - 무엇보다 경력단절이 되지 않을 수 있는 제도사용(육아휴 직, 유연근무제도 등)의 보편화가 시급함

경력단절 전후 일자리 변화

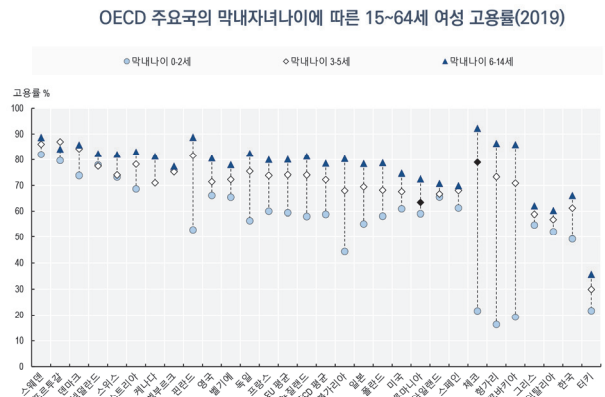
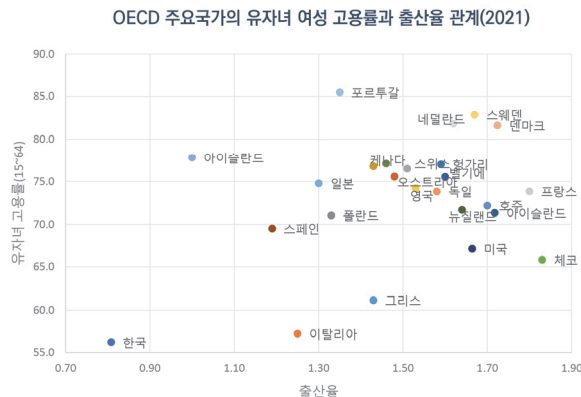
산업	경력단절 전 일자리	경력단절 후 첫 일자리	동일 산업으로 재취업한 비율
전제	100.0	100.0	38.2
농업, 임업 및 어업	0.2	0.2	0.0
제조업	23.9	9.2	57.7
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.5	0.3	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.1	0.0	0.0
건설업	4.6	2.0	34.7
도매 및 소매업	22.6	26.6	40.8
운수 및 창고업	1.3	0.9	10.5
숙박 및 음식점업	4.2	13.2	17.0
정보통신업	2.6	1.4	54.5
금융 및 보험업	5.0	4.6	31.6
부동산업	1.2	3.4	11.6
전문,과학 및 기술서비스업	4.1	3.1	46.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2.7	2.5	17.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.5	1.8	0.0
교육서비스업	9.6	9.2	51.7
보건업 및 사회복지서비스업	11.2	14.0	47.3
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.6	0.6	12.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	5.2	6.8	45.7

자료 : 여성가족부, 2022년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 원자료, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

12/26

04 여성 경제활동활성화와 근로시간 유연성

- 우리나라는 OECD 주요국가 중 출산율고 낮고 유자녀 여성 고용률도 매우 낮은 국가
 - 해외 주요국가는 여성 고용률과 출산율에 부정적 관계를 보이지 않음
 - 또한 어린자녀로 인해 여성 고용률이 낮지 않으며 자녀3세 이상이면 대부분 70% 이상 수준, 자녀수가 많다고 고용률이 낮지 않음
 - 즉 일·가정양립이 가능하다는 것



04 여성 경제활동활성화와 근로시간 유연성

- 인구감소에 따라 노동력 활용 측면에서 여성 인력 활성화 필요
 - 최근 20~30대 여성 고용률이 가파르게 상승하며 역사적 최고치 갱신중이며, 지속될 가능성 높음
 - 그러나 저출산이 고용률 상승의 주요 원인으로 작용하고 있어 출산율과 고용률 동반 상승을 위한 방안 필요
- 출산율과 고용률이 모두 높은 OECD 주요국은 자녀가 있는 여성의 시간제 비중이 높고, 근로시간을 유연하게 활용하는 편
 - 우리나라는 미취학 자녀가 있는 여성 고용률이 매우 낮아 50% 수준에 불과하며, 이는 OECD 국가들과 비교시 20%p 낮은 수준
 - 특히 유럽국가에서 보편적으로 활용하고 있는 유연한 근로시간은 다양한 유연한 근로조건의 핵심제도로 작동

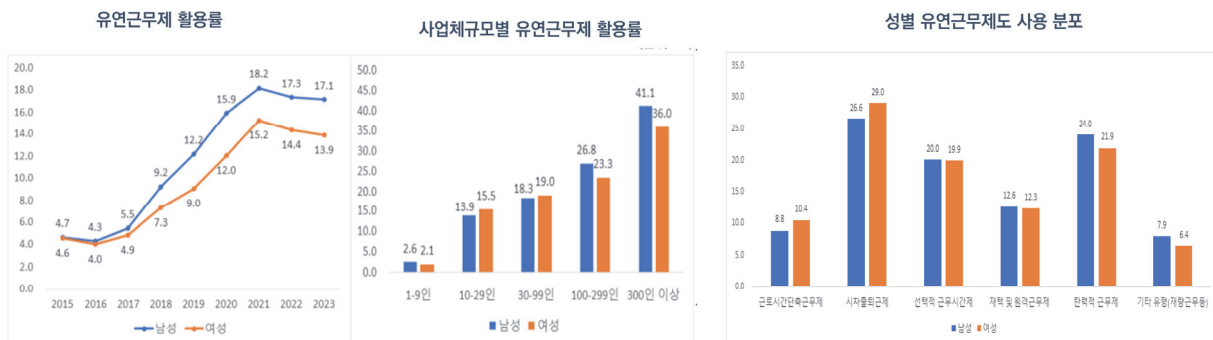
자료: OECD, Family Database, Eurostat, online data

14/26

	출산율	0~14세 자녀가 있는 여성고용률	재택근무 비율		시간제 근로 비중(25-54세)			
			남성	여성	자녀가 있는 남성	자녀가 있는 여성	자녀가 없는 남성	자녀가 없는 여성
대한민국	0.72	58.4	3.5	3.0	4.5	24.3	9.3	16.7
네덜란드	1.62	81.8	15.6	15.5	12.6	69.2	14.5	43.4
오스트리아	1.48	75.6	12.3	13.5	7.6	69.1	11.8	35.1
독일	1.58	73.8	14.6	14.4	7.4	64.9	10.2	31.4
벨기에	1.60	75.5	15.1	18.0	6.3	40.8	7.1	28.0
이탈리아	1.25	57.2	4.7	5.8	5.5	37.4	8.3	26.8
아일랜드	1.82	77.8	25.7	24.9	4.6	31.8	6.5	14.3
프랑스	1.80	73.9	10.9	14.0	4.7	27.0	6.3	17.6
덴마크	1.72	81.6	12.2	11.5	5.0	26.3	13.2	27.5
노르웨이	1.48	71.7	9.1	7.2	5.5	25.6	12.4	24.5
스웨덴	1.67	82.9	17.8	18.3	7.6	24.3	11.1	19.5
스페인	1.19	69.5	7.1	8.2	3.2	24.0	6.3	18.6
핀란드	1.46	77.1	22.5	23.7	4.5	17.5	9.0	17.0
에스토니아	1.61	75.2	10.5	14.4	4.6	16.3	6.4	14.4
체코	1.83	65.8	5.7	6.9	1.5	14.4	2.8	7.0
그리스	1.43	61.2	1.8	3.3	3.7	12.8	5.2	12.8
폴란드	1.33	71.0	4.6	5.2	1.8	7.2	2.8	5.0
포르투갈	1.35	85.5	7.9	7.7	2.8	6.4	4.8	8.3
헝가리	1.59	77.0	2.4	3.2	1.3	6.0	2.5	3.7
크로아티아	1.58	77.8	3.6	5.7	1.9	5.8	3.8	4.8

04 우리나라 유연근무제도 활용 현황

- 일·생활균형을 위한 제도로 주목받고 있는 유연근무제의 선호는 증가하지만 활용률이 낮고, 특히 중소기업 활용률 저조
 - 2024년 남성 17.1%, 여성 12.6%로 코로나19 이후 감소추세
 - 제도 미활용자 중 유연근무제 희망비중 : 38.4%(2019) → 48.1%(2024)
 - 부분적으로 시간을 자율적으로 조정하는 형태의 유연근무제인 시차출퇴근제, 선택근무제 활용이 많고, 시간단축이나 재택 및 재량 근무는 낮음



주: 임금근로자 대상

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 구미영 외(2025), 저출생 위기 극복을 위한 일·생활 균형관련 노사협력 확대방안

15/26

04 유럽 주요국과 우리나라의 기업규모별 분포

- 유럽근로조건조사(European Working Condition Survey, 이하 EWCS)와 우리나라 근로환경조사를 이용
 - EU 15개국 : 네덜란드, 독일, 룩셈부르크, 벨기에, 이탈리아, 프랑스, 덴마크, 아일랜드, 영국, 그리스, 스페인, 포르투갈, 스웨덴, 오스트리아, 핀란드
- 기업규모별로 보면, EU 15개국에 비해 우리나라는 소기업 고용된 근로자 비중이 상대적으로 크고 250인 이상 기업에 고용된 근로자 매우 적음
 - 유럽 주요국보다 유연근로제 확대가 어려운 환경요인을 안고 있음을 고려하여 해석할 필요

EU 15개국과 우리나라의 기업규모별 근로자 분포

기업규모 (근로자수)	전체 근로자		15-64세 근로자	
	EU 15개국	우리나라	EU 15개국	우리나라
1인	3.2	2.6	3.1	2.2
2-9인	17.8	38.3	17.6	37.8
10-249인	38.2	50.4	38.3	50.6
250인 이상	40.8	8.7	41.0	9.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: EWCS 2015와 근로환경조사 2023, 구미영 외(2025), 저출생 위기 극복을 위한 일·생활균형관련 노사협력 확대방안

16/26

04 유럽 주요국과 우리나라 유연근로제 : 시간제

- EU 15개국의 시간제 비중이 우리나라보다 10%p 높고, 기업규모가 큰 곳에서도 우리보다 EU 15개국의 시간제 비중이 높음
 - 우리나라는 250인 이상 기업 시간제 비중 4.9% 불과, EU15개국은 21.1% 분포
 - EU15개국은 특히 여성 250인 이상 기업의 시간제가 35.1%를 차지하나 우리나라는 9.5%에 불과
 - 특히 EU15개국은 여성 시간제가 250인 기업의 32.2%나 있지만 우리나라는 1.8%에 불과
 - 이런 특징 탓에 우리나라는 여성 시간제의 60% 이상이 9인 이하에 근무하지만 EU15개국은 9인 이하 기업 근무 비중이 27.5%에 불과

EU 15개국의 기업규모별 시간제와 전일제 분포(2015)

	전체			남성			여성		
	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체
1인	49.9	49.6	100.0	23.1	76.9	100.0	56.5	42.9	100.0
	4.2	1.5	2.2	1.7	0.7	0.9	4.9	2.6	3.5
2-9인	36.0	63.8	100.0	20.3	79.7	100.0	50.5	49.0	100.0
	24.1	14.9	17.3	28.8	14.9	16.5	22.6	15.0	18.2
10-249인	24.2	75.8	100.0	9.9	90.1	100.0	38.8	61.2	100.0
	34.3	37.6	36.7	31.1	37.4	36.7	35.2	38.0	36.8
250+인	21.1	78.9	100.0	9.1	91.0	100.0	35.1	64.8	100.0
	32.4	42.4	39.8	33.0	43.7	42.4	32.2	40.5	37.1
전체	25.9	74.0	100.0	11.6	88.4	100.0	40.5	59.3	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

우리나라 기업규모별 시간제와 전일제 분포(2023)

	전체			남성			여성		
	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체
1인	54.8	45.2	100.0	39.7	60.3	100.0	61.9	38.1	100.0
	7.9	1.4	2.5	5.8	1.0	1.5	8.9	2.0	3.8
2-9인	25.3	74.7	100.0	17.9	82.1	100.0	31.5	68.6	100.0
	55.2	34.7	38.3	56.6	29.3	32.1	54.6	42.5	45.7
10-249인	12.0	88.0	100.0	6.3	93.7	100.0	20.1	79.9	100.0
	34.4	53.8	50.4	33.8	56.9	54.5	34.7	49.3	45.5
250+인	4.9	95.1	100.0	3.3	96.7	100.0	9.5	90.5	100.0
	2.5	10.1	8.8	3.9	12.8	11.9	1.8	6.2	5.0
전체	17.5	82.5	100.0	10.2	89.8	100.0	26.3	73.7	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: EWCS 2015와 근로환경조사 2023, 구미영 외(2025), 저출생 위기 극복을 위한 일-생활균형관련 노사협력 확대방안

17/26

04 유럽 주요국과 우리나라 유연근로제 : 시간제 근로조건

- EU 15개국의 전일제와 시간제의 근속기간, 임금 등 근로조건에 차이가 크지 않지만, 우리나라는 격차가 큰 편임
 - EU 15개국의 평균 근속기간 시간제 8.2년, 전일제 11.1년으로 긴 근속기간인 반면 우리나라는 시간제 3.9년, 전일제 7.3년
 - 여성 25~49세 전일제-시간제 임금격차도 유럽 주요국은 차이가 없는 반면, 우리나라와 스페인은 시간제 임금이 낮음

시간제 여부별 국가별 성별 근속기간(년)

	전체			남성			여성		
	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체	시간제	전일제	전체
벨기에	10.7	11.3	11.1	10.5	11.5	11.3	10.7	11.2	11.0
덴마크	10.2	9.8	9.8	8.4	10.2	10.0	10.9	9.2	9.7
독일	8.8	11.4	10.6	8.1	11.9	11.5	8.9	10.4	9.6
그리스	3.4	9.2	8.4	2.9	10.2	9.4	3.7	8.0	7.2
스페인	5.2	10.4	9.2	4.0	10.6	9.6	5.8	10.2	8.8
프랑스	9.0	12.1	11.5	7.1	12.4	12.0	9.5	11.8	11.1
아일랜드	7.9	11.3	10.1	6.6	11.7	10.4	8.6	11.0	9.9
이탈리아	6.5	14.1	12.2	4.7	14.2	13.2	6.9	13.9	11.2
룩셈부르크	10.2	10.8	10.7	9.2	12.1	11.9	10.4	8.7	9.4
네덜란드	9.7	11.9	10.9	8.6	12.5	11.9	10.0	10.1	10.0
오스트리아	8.5	10.5	9.9	5.3	11.3	10.8	9.0	9.3	9.2
포르투갈	6.0	12.5	11.9	5.9	12.8	12.3	6.1	12.3	11.6
핀란드	9.9	12.5	12.2	6.0	11.9	11.5	11.2	13.0	12.7
스웨덴	7.7	10.8	10.1	6.2	10.4	9.8	8.5	11.2	10.5
영국	6.8	9.0	8.4	6.5	9.1	8.7	6.9	8.8	8.1
EU-15	8.2	11.1	10.4	6.8	11.4	10.8	8.7	10.7	9.9
한국(월)	3.9	7.3	6.9	4.7	8.3	8.2	3.6	5.9	5.4

25~49세 여성 전일제-시간제 임금격차

	시간제만 변수로 포함했을 때 시간제 회귀계수	시간제와 노조유무 교호항 포함했을 때 해당 교호항 계수
벨기에	-0.287	0.0942
덴마크	-0.110	0.651
독일	0.289	0.557
그리스	-0.647	-1.765
스페인	-0.897**	-0.466
프랑스	-0.0102	-0.503
아일랜드	0.0665	-0.697
이탈리아	-0.359	-1.167
룩셈부르크	0.835	2.071**
네덜란드	0.248	0.167
오스트리아	-0.308	-1.175*
포르투갈	1.003	-
핀란드	-0.263	0.359
스웨덴	0.0747	0.550
영국	0.113	-0.0650
한국	-0.199***	0.012

자료: EWCS 2015와 근로환경조사 2023, 구미영 외(2025), 저출생 위기 극복을 위한 일-생활균형관련 노사협력 확대방안

18/26

04 유럽 주요국은 전일제도 다양한 형태로 근무

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 국가별로 차이가 있지만 유럽 주요국은 전일제여도 '근로시간 축소', '유연한 근로시간 배분', '일하는 장소의 유연성'에 해당하는 다양한 형태의 근로시간 제도를 이용
- 국가에 따라 채택, 자기결정권이 높기도 하고 전일제지만 평소 주 32시간 미만 일하는 비중이 높기도 함

전일제 근로자의 근로시간의 형태별 비중

	평소 주 32시간 이하 근무		재택근로		근로시간 조정권한 있음		출퇴근시간 고정되어 있지 않음		평소 주 4일 이하 근무	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
벨기에	4.3	16.0	16.1	24.6	34.0	38.9	39.7	32.0	6.2	8.0
덴마크	2.1	7.9	27.7	31.5	54.5	60.1	44.6	46.4	7.9	8.8
독일	2.1	11.2	8.8	8.2	27.1	24.4	36.4	28.9	1.2	2.2
그리스	12.4	15.2	7.7	9.7	7.6	6.4	26.0	17.0	1.1	0.9
스페인	5.8	14.8	7.4	8.9	16.3	13.9	26.4	17.9	3.4	3.5
프랑스	2.9	7.0	23.3	23.3	34.7	32.1	41.0	37.0	5.7	10.9
아일랜드	4.6	21.1	20.6	10.9	24.7	23.7	44.2	35.5	7.1	14.3
이탈리아	6.0	24.7	3.9	8.3	14.0	10.1	32.1	17.1	1.9	2.7
룩셈부르크	4.0	6.6	15.6	18.8	34.8	27.7	35.9	29.3	2.1	3.4
네덜란드	8.6	35.9	23.9	27.5	45.1	50.7	48.8	50.6	15.2	43.9
오스트리아	1.7	9.2	13.1	14.7	36.4	27.1	50.9	37.7	3.3	5.2
포르투갈	4.7	3.9	8.9	9.4	12.8	6.7	32.8	20.5	0.3	1.9
핀란드	3.2	6.7	24.0	22.5	51.3	41.0	48.3	49.2	8.3	4.4
스웨덴	5.2	4.4	23.7	22.2	57.0	58.3	44.0	40.5	9.8	7.7
영국	2.9	15.7	18.9	20.6	30.0	32.0	37.9	38.7	11.6	15.2
EU15	3.9	13.2	13.3	15.6	28.6	26.5	37.3	30.9	5.4	7.8

자료: EWCS 2015, 성재민 외(2024), 근로시간 통계 국제비교로 본 정책 방향

19/26

04 유럽 주요국의 다양한 유연근로제 활용 정도

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 전일제 여성 고용률이 높지 않은 남유럽 국가들을 제외하면 6세 이하 자녀 있는 경우 대체로 70% 내외 또는 그 이상의 유연 근로 활용률을 보임(25-49세 여성)
 - 전일제이면서 평소 주 32시간 이하 근무, 재택근로, 유연근로(근로자에게 근로시간 조정권한 일부 있음), 출퇴근 시간 고정되어 있지 않음, 평소 주 4일 이하 근무(이상 전일제일 경우), 시간제를 유연 근로로 정의하고 활용 정도를 분석
- 6세 이하 자녀가 있는 경우 활용률이 높긴 하지만, 자녀가 없는 경우, 남성도 상당히 높은 활용률 보여 노동시장 전반에 보편적
 - 선행연구에 따르면 이런 경우라야 유연 근로 활용 낙인효과가 없음
- 전체 근로자로 대상을 확대 하더라도 활용률 높은편
- 반면 우리나라는 유럽 주요국 어느 나라(그리스나 포르투갈보다도) 보다도 시간제를 포함하고 보나 전일제만으로 보나 유연 근로제 형태의 활용률이 크게 낮음
 - 우리나라는 전일제 17.6%, 시간제 포함 시 28.3%에 불과

	전일제 여성근로자 5가지 유연한 근로 하나라도 활용(%)		전체 근로자(시간제+5가지 유연 근로, %)			
	6세 이하 자녀 있음	6세 이하 자녀 없음	6세 이하 자녀 있음		6세 이하 자녀 없음	
			여성	남성	여성	남성
벨기에	74.8	67.6	88.3	67.8	80.1	58.7
덴마크	92.4	82.5	89.8	73.8	87.2	82.6
독일	57.0	48.6	90.4	49.5	70.8	48.3
그리스	39.7	35.0	48.4	38.1	44.2	46.9
스페인	49.2	42.3	66.3	53.3	59.4	50.2
프랑스	76.6	62.9	85.8	63.5	71.7	65.9
아일랜드	74.9	60.0	87.3	76.5	74.5	68.9
이탈리아	46.9	39.6	75.4	42.0	63.4	45.3
룩셈부르크	58.9	54.0	78.3	61.3	73.7	57.1
네덜란드	96.2	91.8	99.3	72.7	97.4	78.3
오스트리아	62.8	53.4	93.3	67.1	73.3	73.1
포르투갈	38.1	30.2	43.4	41.6	34.1	54.5
핀란드	73.3	66.3	81.9	83.2	71.1	72.8
스웨덴	68.7	70.0	77.7	84.5	76.7	73.1
영국	73.3	61.0	88.2	75.5	76.0	64.2
EU15	65.4	53.3	83.6	62.1	69.8	57.2

	25-49세 여성 근로자 전체			25-49세 여성 전일제 근로자		
	유연 근로제 미이용	유연 근로제 이용	전체	유연 근로제 미이용	유연 근로제 이용	전체
6세 이하 자녀 없음	72.5	27.6	100.0	82.8	17.2	100.0
6세 이하 자녀 있음	63.6	36.4	100.0	77.8	22.2	100.0
전체	71.7	28.3	100.0	82.4	17.6	100.0

자료: EWCS 2015, 근로환경조사 2023, 성재민 외(2024), 근로시간 통계 국제비교로 본 정책 방향

20/26

04 유연 근로시간 활성화는 출산율과 여성 고용률 개선에 중요

- 선진국에서 여성 고용은 출산율과 정(+)의 관계가 있다고 알려짐. 좌측 표 모형 1에서 이 관계가 잘 나타남
- 그러나, 이 결과는 유연 관련 근로 활용비중을 통제하면 통계적 유의성 사라짐(모형 2)
- 즉, 여성의 시간제 포함 각종 유연 근무 활용 비중이 높은 국가들에서 함께 출산율이 높은 경향이 있음을 보여줌. 선진국이 되면 자연스럽게 고용과 출산의 정(+)으로 바뀌는 것이 아니라 각종 유연 관련 근로 활성화가 작용한 결과라는 의미
- 여성 고용률과 유연 관련 근로 비중의 관계를 보아도 통계적으로 뚜렷하게 유의한 정의 관계를 보이는 것으로 나타나, 선진국에서 여성 고용률이 높고, 출산율도 높은 배경에는 유연 근로 활성화가 있음을 확인 가능

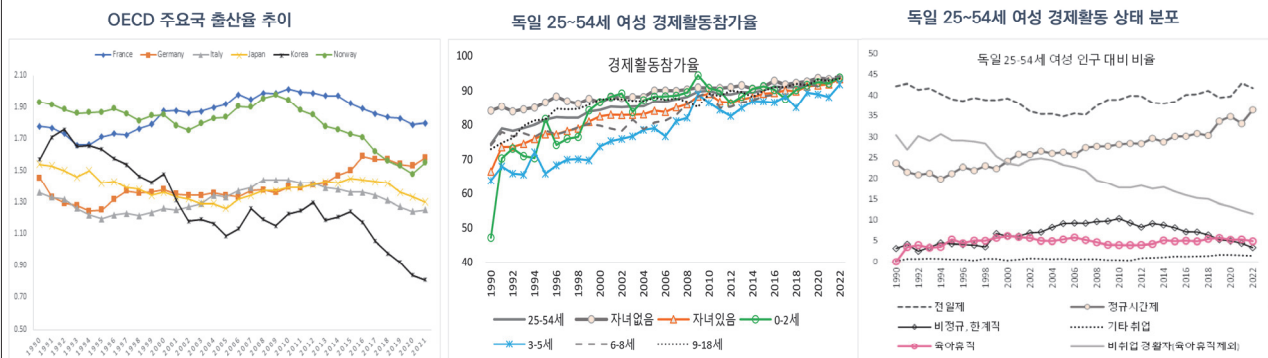
종속변수=합계출산율, EU15개국을 이용한 국가별 회귀분석					종속변수=고용률, EU15개국을 이용한 국가별 회귀분석				
설명변수	계수	표준오차	p값	표준화 베타	설명변수	계수	표준오차	p값	표준화 베타
모형 1 0-14세 자녀 가진 25-54세 여성 고용률	0.0097	0.0038	0.024	0.496	유연 관련 근로 활용 비중(25-49세 여성, 6세 이하 기준)	0.3401	0.1058	0.008	0.698
모형 2 유연 관련 근로 활용 비중(25-49세 여성, 6세 이하 기준)	0.0056	0.0021	0.022	0.588	로그 일인당 GDP	2.7162	4.2882	0.539	0.107
로그 일인당 GDP	-0.0563	0.0931	0.558	-0.113	전일제 통상근로시간	4.2676	1.5141	0.017	0.622

자료: EWCS 2015, 성재민 외(2024), 근로시간 통계 국제비교로 본 정책 방향

21/26

05 독일 여성 노동시장 특징

- 유럽 내 독일의 출산율은 상대적으로 낮은 수준을 지속하다 2000년 후반 이후 완만한 상승 지속
 - 우리나라는 90년 이후 가파르게 출산율 감소추세를 지속
- 독일 25~54세 여성 경제활동참가율은 자녀 유무와 관계없이 90년 이후 꾸준한 상승을 지속, 최근 자녀나이에 따른 격차 축소
- 2022년 기준 독일 25~54세 여성 취업자의 41.8%는 전일제, 36.5%는 정규시간제, 한계직(비정규) 3.5%, 육아휴직 5.0%, 비취업자 4.9%
 - 1990년 이후 전일제 비중은 40% 내외로 변화가 크지 않지만, 정규시간제 비중은 25% 수준에서 빠르게 증가
 - 정규시간제는 주 평균 약 26시간(전일제 41.5시간), 시간당 노동소득은 전일제와 정규시간제 간 차이 거의 없음



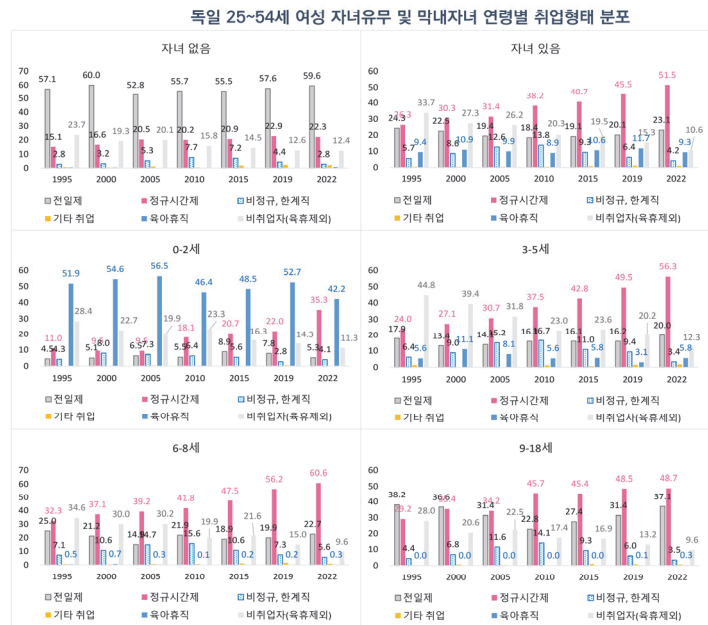
자료: OECD, 독일 SOEP 원자료, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

22/26

05 독일 사례로 본 정규시간제의 필요성

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 독일 25~54세 자녀가 있는 여성 취업자 중 정규시간제 비중은 1995년 이후 두 배 증가해 2022년 51.5%
 - 전일제 비중은 큰 변동이 없는 반면, 비취업자 비중이 크게 감소 (33.7%→10.6%)
 - 즉 독일 여성 노동시장에서 정규시간제가 여성의 경활 활성화에 중요한 역할을 함
- 막내자녀 연령별로 보더라도 정규시간제 비중이 크게 증가, 비취업 감소 경향이 동일하게 나타남
 - 막내자녀가 0~2세인 여성의 절반은 육아휴직을 사용중이고, 두 번째로 많은 근무형태는 정규시간제(2002년 35.3%)
 - 막내자녀가 3~5세와 6~8세인 여성의 절반 이상은 정규시간제로 일을 하고 있고, 전일제는 20%를 상회하는 수준. 비취업 비중은 10% 수준에 불과
 - 막내자녀가 9~18세인 여성의 전일제 비중은 정규시간제와 유사한 수준으로 높아져 자녀 취학 후 근로시간을 점차 증가시키는 것으로 보임



자료: 독일 SOEP 원자료, 정성미 외(2024), 저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제

23/26

06 여성 경제활동 활성화를 위해 근로시간 형태의 다양화 필요

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

- 최근 여성 노동시장은 여성 중심으로 변화가 지속중이며 특히 20~30대 여성의 변화에 주목
 - 20~30대 여성 중심으로 상대적으로 안정적이고 일자리 질이 좋은 정보통신업과 전문과학기술서비스업 증가가 이어지는 반면, 임시직, 비기간상용직의 변화는 고령층의 보건복지업, 공공행정의 영향이 작음
 - 경력단절 후 동일산업으로 재취업하기 어려운 현실을 고려해 증가하는 20~30대 여성 취업자의 경력단절예방을 위한 정책활용의 보편화가 필요
- 2000~2015년 정도까지는 미혼증가, 만혼으로 인한 자녀출산 시기가 늦춰지는 영향으로 경력단절 저점이 30세에서 뒤로 밀리다
 - 이제는 미혼의 증가와 더불어 자녀를 낳지 않는 새로운 시대로 전환
 - 결혼과 출산이 “늦춰지는 수준”을 넘어서 “안하는” 비중 증가와 “아이를 낳지 않는 경향”이 경력단절 고용률 저점을 높이는 트렌드로 전환했다고 볼 수 있음
 - 그러나 어린자녀가 고용률에 부정적 영향을 미치는 수준이 줄어들고 있고, 자녀가 있는 30대에서 취업하고자 하는 성향이 높아지는 점은 현재 확대되고 있는 일가정양립 정책을 지속적으로 유지하며 다양한 유연한 근로환경을 마련할 필요 있음
 - 자녀가 있는 여성의 고용률과 출산율이 모두 높은 주요 유럽국가들은 다양한 방식의 유연한 근로방식을 활용하는 것이 중요한 요인으로 작용하고 있어 우리에게 주는 시사점이 있음

24/26

06 여성 경제활동 활성화를 위해 근로시간 형태의 다양화 필요



- 유럽 주요국의 높은 여성 고용률과 출산율은 시간제를 포함한 각종 유연 근무 활용과 상관성이 높음
 - EU15개국은 자율적으로 시간을 조절하는 유연근무나 단축근로 활용이 높고, 이들의 일·생활 균형 만족도 높음(시간제가 전일제와 근로조건에 차이 없음)
 - 무엇보다 자녀가 없거나 남성도 제도 활용률이 높아 낙인효과 없이 보편적 활용을 하는 것으로 나타남
 - 특히 독일은 전일제와 임금차이가 없는 정규시간제의 확산이 여성의 경제활동참여를 촉진하는데 주요한 역할을 한 것으로 보이며, 이는 출산율, 고용률 증가와도 연관이 있음
 - 그렇지만 우리나라는 EU15개국과 비교해 유연 근로제의 활용률에 현격한 차이를 보임
- 제도 도입의 진입장벽이 낮고 현실적합도가 높은 유연근무제도의 단계적 확산이 필요
 - 다양한 제도를 일괄 도입하기 어려운 중소기업이 많은 한국의 상황을 고려하여 제도 도입의 진입장벽이 낮고 적응가능성이 높은 시간기반 유연근무제(휴가 확대, 시간단위 휴가, 시차출퇴근제, 선택근무제 등) 확산의 노력이 필요
 - 낮은 수준으로 지원되는 사업주 지원제도를 정비하고 기업규모나 업종에 따른 차등지원을 통해 중소기업에 대한 지원을 확대하며 기업특성에 맞는 '선택메뉴형 유연근무제'의 제도화 필요
 - 일본은 2025년 10월부터 '육아 가족 간호 휴직법' 개정을 통해 자녀가 있는 근로자를 고용한 사업주에게 '출퇴근 시간의 조정', '월 10일 이상의 재택근무', '보육시설의 설치 및 운영', '연간 10일 이상의 추가 육아휴가 부여', '단축근무제' 중 최소 두 가지를 선택해 근로자에게 개별 안내하고 제공하도록 하였으며, 근로자는 그 중 하나를 선택할 수 있도록 함

25/26

06 여성 경제활동 활성화를 위해 근로시간 형태의 다양화 필요



- 제도의 보편성 확보를 위한 노력 필요
 - 자녀양육은 육아휴직 1년으로 끝나는 문제가 아니고 최소 10년 이상의 긴 기간이 필요하며, 이 기간 동안 근로자의 시간유연성 필요가 고려되어야 함
 - 또한 어느 선진 산업국가나 여성의 10~20%는 평생 자녀를 낳지 않는 상황에서 일·가정양립이 공정한 배분 문제를 야기하지 않도록 근로자 누구나 일·생활양립이 가능하도록 제도의 보편성이 담보되어야 함
 - 근로자의 필요와 회사의 필요가 조화를 이루는 유연한 근로(시간)제도의 정립이 우리사회의 가장 시급한 현안과제라 할 수 있음
- 유럽 주요국가에서 우리보다 여성 고용률과 출산율이 높은 이유는 자녀가 있어도 노동시장 활동이 가능하기 때문
 - 이는 그동안 논의되어온 일·가정양립 지원의 대표적 제도인 육아휴직 활성화와 함께 육아기근로시간단축, 유연근무제 확대 등의 다층적 종합지원체계가 필요하다는 것을 의미
 - 출산 후 경력유지를 위해서는 재가돌봄(가정보육)+공공돌봄+사회적돌봄(육아휴직 등)이 결합되어 다층적 지원될 때 가능하며, 이 중 하나라도 빠질 경우 경력단절에 어려움이 발생(정성미, 2022)
 - 장기적으로 (짧은)육아휴직+(긴)육아기근로시간단축+유연근무제(시간유연성)가 결합된 체계가 필요함

26/26

감사합니다

제39회 인구포럼

일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션1 일생활 균형과 여성의 경제활동

토론

좌장

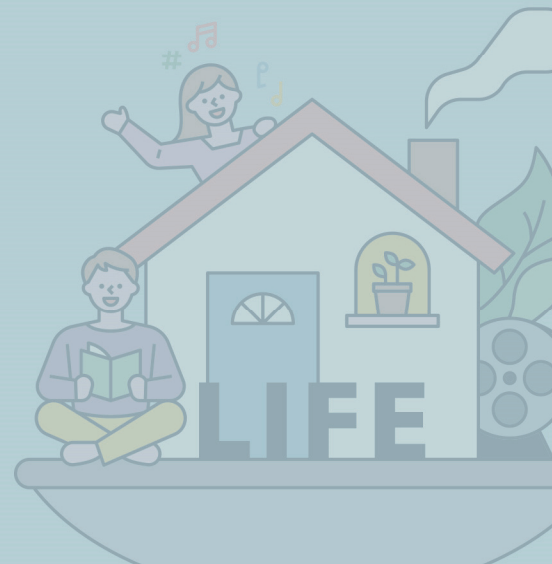
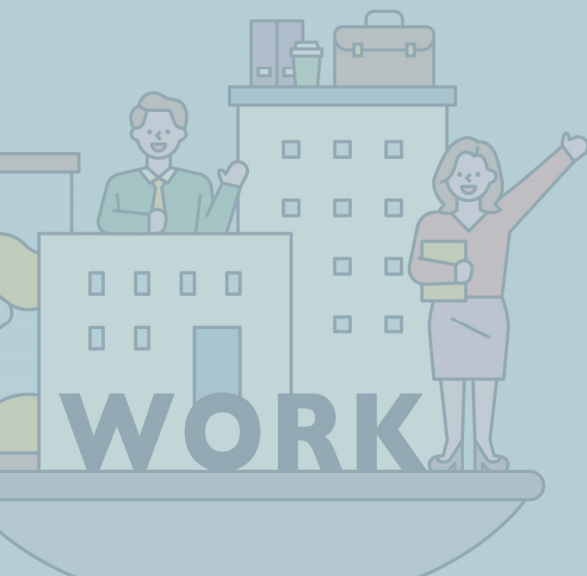
장지연 | 한국노동연구원 선임연구위원

토론

김민섭 | 한국개발연구원 부연구위원

김근주 | 한국노동연구원 선임연구위원

이아영 | 한국보건사회연구원 연구위원



세션 1: 일생활 균형과 여성의 경제활동 토론회 - 인구감소 시대의 인력 정책으로서의 일·가정 양립 -

김민섭 | 한국개발연구원 부연구위원

1. 근로시간 선택권과 유연성 제고의 필요성

- 가까운 미래에 생산가능인구의 감소가 예정되어 있음을 고려할 때, 미래 인력 확보를 위해서는 노동생산성을 제고하는 한편 고령층뿐만 아니라 여성의 경제활동 참여를 크게 확대할 필요성이 제기됨.
 - 한국의 '24년 25~34세 여성 경제활동참가율은 OECD 38개국 중 32위로 미진한 수준
 - 미국·일본의 과거 추이처럼 국내 여성 경제활동참가율이 증가한다면 향후 20여 년 동안은 경제활동인구 규모의 유지 가능(이철하·김규연, 2019).
- 여성인력 확보의 필요성을 감안할 때, 인구감소 시대의 일·가정 양립 정책은 출산율 제고뿐만 아니라 유자녀 여성의 경제활동 및 경력형성 촉진을 동시에 추구하여야 함.
 - 오늘날 선진경제에서는 일·가정 양립을 통한 유자녀 여성의 경제활동 참여가 출산율 제고의 핵심 필요조건(Doepke et al., 2023)
 - 따라서 일·가정 양립정책의 설계 시 출산·육아부담 완화뿐만 아니라 정책이 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향에 대해서도 면밀히 고려할 필요

2. 출산 이후 국내 여성 노동시장 성과의 변화 양상

- 출산 이후 여성이 겪는 노동시장 성과의 하락(모성페널티)이 발생하는 근본적인 원인은 육아에 대한 성역할 사회규범임(Kleven, 2025).
 - 가정과 일자리에서 육아는 남성보다는 여성 역할이라는 인식이 만연한 결과, 남성 근로자의 육아 및 일·가정 양립 지원제도 참여는 저조한 반면 경력단절 및 근로시간 축소 등 육아의 경제적 기회비용은 여성 근로자에 집중
- 일·가정 양립을 어렵게 하는 경직적 노동시장 구조(경직적인 근로시간, 연장근로를 요구하는 보상체계, 노동시장 이중구조 등)는 모성페널티를 증폭시키는 2차적인 요인으로 작용함.
- 서구 선진국에 비해 한국의 모성페널티는 (1) 고용률 및 경제활동참가율 측면에서는 매우 큰 반면, (2) 근로시간 측면에서는 매우 작다는 점에서 특징적임.

- 국제 비교 분석 결과에 따르면, 고용률 측면에서의 모성페널티(출산으로 인한 노동시장 이탈)는 한국이 전 세계 134개국 중 5위 수준으로 큰 것으로 나타남(Kleven et al., forthcoming).
 - 반면 근로시간 측면에서는 출산 전후 변화가 미미함.
- 이러한 한국의 모성페널티 양상은 근로자의 근로시간 선택권 부재와 경직적인 전일제 근로시간이 유자녀 여성 근로자의 노동시장 이탈을 초래함을 시사함.
- 경직적인 전일제 근로시간으로 인해 육아시간 확보를 위한 근로시간 조정의 여지가 크게 제약되며, 이는 가사와 육아를 담당하는 유자녀 여성 근로자의 노동시장 이탈을 초래
 - 출산 전후의 미미한 근로시간 변화는 한국의 특수한 현상이며, 출산율과 여성 고용률이 모두 높은 서구 선진국의 경우에는 단축근무 및 유연근무 활용으로 근로시간 단축 조정 용이

3. 인력 감소에 대응하기 위한 일가정 양립 정책 방향

- 가정과 일자리에서의 육아 관련 성역할에 대한 사회적 인식 전환과 남성 육아 참여를 촉진하기 위한 획기적인 노력이 요구됨.
- 출산 이후 여성 인력의 노동시장 이탈 및 경력단절을 예방하기 위해서는 근로시간 다양화 및 유연화를 통한 근로자의 근로시간 선택권 확대가 필요
- 근로시간 다양화: 양질의 일자리에서의 시간제 근로 옵션(독일의 정규시간제 사례)
 - 근로시간 유연화: 근로자 주도로 근로시간 및 장소를 선택하는 유연근로 제도
- 근로시간의 유연화 및 다양화는 유자녀 근로자뿐만 아니라 근로자 일반을 정책 대상 집단으로서 염두에 두고 진행될 필요
- 육아기 근로시간 단축 등 일·가정 양립 지원제도의 낮은 이용률의 근본적인 원인은 근로시간 조정 체계가 미비한 근로환경에 있음.
 - 경직적 근로시간이 만연한 상황에서 육아기 근로시간 단축 등 근로시간 조정은 유자녀 (여성) 근로자에게만 특수하게 적용되는 상황
 - 반면 출산율과 여성 고용률이 높은 서구 선진국의 경우, 무자녀 근로자의 유연근무도 활발
 - 노동생산성 제고를 목표로 근로자 일반을 대상으로 근로시간을 다양화·유연화 함으로써, 자연스럽게 유자녀 근로자의 일·가정 양립가능성 제고를 함께 도모할 수 있을 것으로 사료됨.

유연근로제도의 입법적 도입 방안 논의

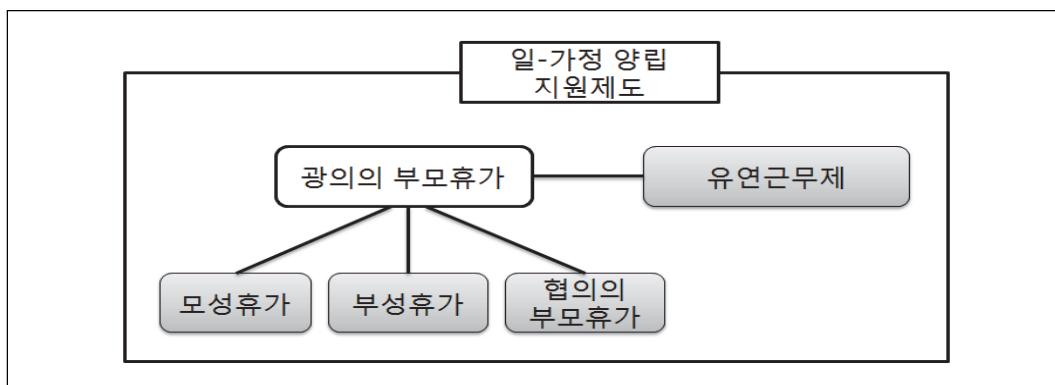
김근주 | 한국노동연구원 선임연구위원

1. 유연근무제도의 개념

□ 유연근무제도가 함은 근로계약상의 근로조건을 근로자의 필요에 의하여 변경할 수 있게 하는 제도를 총칭

- 휴식제도에 관한 국제 연구자 그룹인 국제 휴가정책 및 연구 네트워크(International Network on Leave Policy & Research : INLPR)에서는 일·가정 양립제도의 유형화하고 있음

〈그림 1〉 INLPR의 일·가정 양립지원제도 구분



- 유연근무제에 대한 정의는 다양하며, 어떠한 접근법에 따라서 파악하는지에 따라서 그 유형에 상당한 차이를 보임
 - 유연근무제를 개인 및 사업장의 특성에 맞은 근로형태 변경이라고 할 때 유연근무제는 크게 장소적 측면, 시간적 측면으로 구분할 수 있음
 - 장소적 측면에서 보면 최근 새로운 사회현상이 되고 있는 스마트워크 형태를 포괄하는 원격근무제 내지 재택근무제가 있고, 시간적 측면에서 보면 탄력적·선택적 근로제가 있음
- 유연근무제와 유사한 개념으로 탄력적 근무제도라는 용어도 사용됨
 - 탄력적 근무제도는 근로자의 일과 가정의 조화를 위해 근무 장소나 근무시간을 근로자의 선택에 따라 융통성 있게 선택하고 조정할 수 있는 제도를 의미
 - 탄력적 근무제도는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조 제3호에서 열거하고 있는데, 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등을 규정
- 탄력적 근무제도는 용어상 「근로기준법」상 탄력적 근로시간제도와 혼동하기 쉬운데, 법정 기준근로시간(1일 8시간·1주 40시간)을 초과하여 근로하더라도, 노사(보다 정확히 사용자와 근로자대표)가 합의한 바에 따라 평균

근로시간이 1주 40시간을 초과하지 않는 한 법정 기준근로시간을 넘지 않는 것으로 보는 탄력적 근로시간제도는 ‘사업장 단위의 규율’이라는 점에서 ‘일생활 균형’을 목적으로 하는 유연근무제 논의와는 차이가 있음

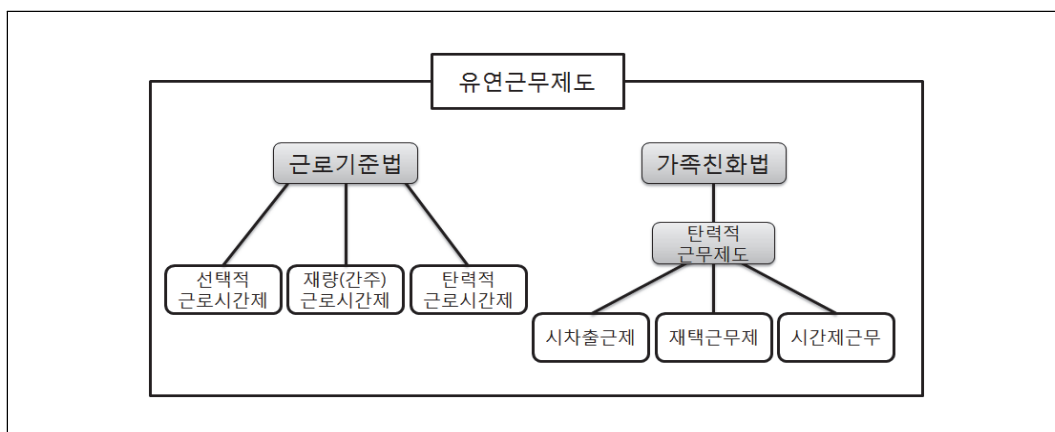
- 이처럼 개념상의 명확한 구분이 이루어지지 않는 것은 일·가정 양립이라는 정책적 목적을 달성하기 위한 학술적 논의와 제도적 체계화가 동시에 발생하는 국가들에서 흔히 나타나는 경우 발생하는 현상인데(Sümer, 2016), 제도가 체계화될수록 개념상 혼란이 제도 발전에 장애 요소로 작용할 수 있음

□ 유연근로제도가 필요하다고 하지만, 어떠한 ‘유연근로제’가 필요한 것인지에 관하여 논자(論者)마다 이견(異見)이 있음

2. 정책적 검토 사항

□ 유연근무제도의 체계 검토

〈그림 2〉 유연근무제도의 체계



- 현행 유연근무제도를 적용 법령에 따라 구분하면 크게 「근로기준법」상 유연근무제도(근로시간 유연화제도)와 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」상 유연근무제도로 구분
 - 「근로기준법」상 근로시간 유연화제도는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제, 재량(간주)근로시간제가 있음. 이들 제도는 유급휴가의 대체 및 보상휴가제와 함께 법정 기준시간을 완화하는 역할을 하고 있으므로, 일·가정 양립이라는 개인의 필요성 차원에서 논의된 것이라기보다는 사업장의 필요성에 따라 불규칙한 근로형태를 인정하고 있는 것
 - 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」상 유연근무제도인 탄력적 근무제도는 일·가정 양립의 필요성에 따라 사업장에서 실시하는 제도로서, 이를 실시하기 위한 별도의 요건을 규정하고 있지 않음. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 이들 제도에 관한 별도의 규제를 하고 있지 않는 것은 시차출퇴근제나 재택근무제, 시간제근무 등은 비교적 근로자의 필요에 따른 것임에도 불구하고 가족친화기업인증 등 같은 법의 규율 수단이 ‘강행규정’이라기보다는 ‘진흥 및 촉진’에 관한 법률이라는 점에 기인

□ 유연근로제를 규율하기 위한 법체계의 검토

- 유연근무 장려금 지원에서는 시차출퇴근, 선택근무(선택적 근로시간제도), 재택근무, 원격근무를 대상으로 함
 - 장려금 지원의 적정성 : 재택근무와 원격근무에 대한 규율 원칙 없이 단순히 실시하는 것만으로 지원하는 것의 타당성
 - cf) EU 차원에서 제기되는 가장 큰 문제는 업무침투 문제(근무 시간 외 업무생각, 갈등 증가 등 사생활 영역 침범)
 - 현재 법적 요건을 달리하는 위 제도들을 동일하게 유연근로로 포섭할 수 있는지 여부
- 시차출퇴근제, 재택근무제 등을 근로자의 신청권에 기반하기 위해서는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」상 규정에 관계없이 ‘촉진법’이 아닌 ‘실체법’으로 이를 규율하는 방안 검토
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 ‘지원법’이지만, 휴가와 휴직, 근로시간 단축 등을 규율하는 실체법적 성격을 갖고 있으므로, 유연근로제의 실체법으로서 적합
 - 현재 정부에서 추진하고 있는 ‘실근로시간 단축지원법’은 그 실체가 ‘촉진법’인지 ‘실체법’인지 여부, 그리고 한시법 여부가 명확하진 않지만, 기존의 휴식제도와 결을 달리하는 시차출퇴근제, 재택근무제를 포함하여 유연근로신청권과 같은 ‘일하는 방식’을 도입하기 적절한 법률인지 검토 필요
- 결론적으로, 유연근로제를 규율하는 새로운 틀(가칭 실근로시간 단축지원법)을 도입하거나, 유연근로제라는 명확하지 않은 틀을 벗어나서 필요한 개별 제도들의 필요성이 검토되어야 할 것
 - 지원의 관점에서는 실근로시간 단축지원법, 권리·의무의 관점에서는 개별 제도(재택근로, 원격근로 등)가 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 또는 새로운 개별법으로 도입 고려

[토론문] 일생활 균형과 여성의 경제활동

이아영 | 한국보건사회연구원 연구위원

○ ‘일하는 부모를 위한 일·가정 양립 제도’라는 주제 아래, 제도의 발전과 여성 노동시장 변화라는 두 축을 긴밀히 연결하며 한국 사회가 직면한 저출생 문제의 구조적 원인을 탐색함.

- 주제 1은 일·가정 양립 정책의 발전사를 젠더 관점에서 고찰하며, 남성의 돌봄시간 지원 강화를 강조하고 성별 이분법 해소를 위한 제도적 노력이 필요함을 제시함.
- 주제 2는 저출생 시대 여성 고용률 변화의 실증적 추세를 데이터 분석을 통해 보여주며, 유연근무제 확산의 중요성을 강조함.
- 두 발표는 정책의 형식적 존재와 실질적 작동 간의 괴리를 드러내며, 저출생 문제의 핵심에 접근하는 중요한 통찰을 제공하고 있음.

○ 일·생활 균형: 여성 문제에서 모두의 문제

- 일·가정 양립 정책이 여성 역할론, 가족정책 시간, 그리고 젠더 관점까지의 시각을 제시하며 종합적 관점의 중요성을 강조함. 과거 정책이 여성의 이중 부담 완화에 초점을 맞췄다면, 이제는 일과 가정에서 소외된 남성의 상황을 함께 개선하는 포괄적 접근 필요. 이는 단순히 남성 육아휴직을 장려하는 것을 넘어, 남성에게도 가정에서의 돌봄 참여가 중요한 사회적 역할을 인식시키는 사회 전반의 인식 변화 수반
- 두 번째 발표에서도 남성 고용률은 정체하거나 감소 추세인 반면, 여성 고용률은 지속적으로 상승하며 특히 25~39세 여성 고용률은 역대 최고 수준을 기록하고 있음. 이는 여성의 경제활동 참여 욕구가 매우 높다는 것을 의미하며, 이러한 변화를 뒷받침하기 위해 남성에게 family wage의 부담을 덜어주고 여성에게 경력단절이라는 불이익을 줄이는 정책적 노력이 병행될 필요가 있음.

○ 제도의 존재와 작동 간 괴리

- 첫 번째 발표에서는 우리나라 일·가정 양립 제도가 제도적 구성의 측면에서는 다수의 주요 정책들을 포괄하고 있음에도 불구하고, 실제로는 기업규모, 고용형태, 성별에 따라 제도의 ‘이용 가능성’이 구조적으로 제한되고 있다는 점이 강조되고 있음. 특히 비정규직·중소기업 근로자·남성 근로자의 경우 제도적 접근 자체가 제한거나, 직장 문화·사회적 규범에 따라 실질 사용이 저해되는 양상이 반복되고 있음을 지적함.
- 육아휴직 실제 이용률은 여성 내에서도 격차가 큼. 정규직 여성의 육아휴직 이용률은 절반을 넘지만, 비정규직과 영세소규모 사업체 여성은 한 자릿수에 불과함. 이는 단순히 제도가 ‘있다/없다’의 문제가 아니라, 노동시장 구조와 기업 규모, 고용형태에 따라 제도의 실질적 접근성이 근본적으로 달라짐을 보여줌.

- 이러한 제도적 편차는 단지 '정보 부족'이나 '이용률 저조'로 설명되기보다는, 노동시장 구조와 조직문화, 가족 내 성역할 분담과 같은 비가시적 제약조건이 제도의 실효성을 제한하는 구조적 요인으로 분석될 수 있음. '양립 제도'는 그 자체로 성평등을 구현하는 도구가 아니라, 평등하게 작동할 수 있는 환경이 갖춰질 때 비로소 제도의 효과가 실현될 수 있음.
- 결국 '양립 제도'가 성평등을 구현하는 실질적 도구로 기능하기 위해서는 누가 제도를 이용할 수 있는지, 어떤 조건에서 불가능한지가 제도 평가의 중심축이 되어야 하며, 접근권 보장 문제를 정책의 전면에 둘 필요가 있음.

○ 여성 고용률 변화와 연령대별 해석

- 두 번째 발표를 보면 최근 25~39세 여성 고용률은 뚜렷한 상승세를 보이고 있으며, 특히 30~34세는 추세를 넘어서는 증가를 기록함. 이는 여성의 경제활동 욕구 증대라는 긍정적 신호임과 동시에, 결혼·출산 연령지연 효과의 결과로도 해석할 수 있다고 보여짐. 즉, 경력단절 위험이 과거보다 뒤로 미뤄지면서 25~34세의 고용률이 높게 나타난 측면 또한 존재한다고 판단됨. (참고로 2024년 기준 여성 평균출산연령 33.7세; 첫째아 출산시 평균 연령 33.1세; 서울의 경우 여성 평균출산연령은 34.6세, 통계청, 2025)
- 그러나 35~39세 여성 고용률의 최근 증가세는 단순한 지연 효과만으로 설명하기 어려운것도 사실. 이 연령대는 실제로 결혼·출산이 집중되는 시기임에도 불구하고, 2016년 이후의 하락 추세를 반전시켜 새로운 상승 흐름을 만들어내고 있음. 이는 육아휴직 급여 개선, 돌봄 인프라 확충, 기업 내 수용성 변화 등 정책적·제도적 요인이 결합한 결과로 해석할 수 있으며, 구조 전환의 초기 신호일 수 있음.
- 다만 40대 여성의 고용률은 여전히 정체되어 있음. (여성평균출산연령을 고려 시) 이 시기는 자녀 돌봄과 부모 부양이 동시에 물리는 돌봄 부담 집중기로, 여성의 노동시장 잔류와 재진입이 가장 큰 도전에 직면하는 시기로 볼 수 있음. 따라서 향후 여성 고용의 구조적 전환을 공고히 하기 위해서는, 40대 여성의 고용 유지와 경력 연속성을 뒷받침하는 정책이 핵심 과제가 아닐까 생각함.

○ 유연근무와 노동시장 문화

- 두 번째 발표에서 OECD 주요국과 비교하면 한국은 자녀 연령에 따른 여성 고용률 격차가 상대적으로 작은 것으로 보여짐. 그러나 전체 고용률 자체가 낮은 수준으로, 이는 특정 시점에서의 이탈이 적다는 의미가 아니라 전반적으로 고용 기회가 제한되어 있는 상태임을 시사
- 네덜란드, 독일 등은 여성 고용률과 출산율을 일정 수준 유지한 국가로, 시간제·단시간 근로의 보편성이 두드러짐. 이와 함께 출산율과 고용률이 함께 증가한 독일 사례를 통해 유연근무제, 특히 시간 기반 유연근무제의 중요성을 강조하고 있음. 이 지점은 매우 설득력 있음. 현재 한국의 유연근무 활용률은 유럽 국가들에 비해 현저히 낮고 이는 경직된 근로문화가 여전히 여성의 출산과 육아에 걸림돌로 작용함을 시사함.
- 한국에서 유연근무제가 확산되지 못하는 것은 단순히 제도가 없어서가 아니라, 임금체계와 근로 문화, 기업 운영 방식이 유연성을 수용하지 못하는 구조적 제약 때문이라 할 수 있음. 한국은 여전히 호봉제 중심의 임금체계와 장시간 근로 관행이 지배적이지만, 유럽의 일부 국가는 직무급(job-based wage)과 직무 단위 채용(job

posting based system)이 이뤄짐. 이러한 구조에서는 근로시간 단축이나 추가 인력 채용 시 인건비 증가 부담이 상대적으로 적을 수 있음. 다시 말해, 임금체계, 노동 관련 법·제도, 사회적 인식이 결합된 노동시장 문화의 차이가 유연근무제 활용 가능성에 영향을 미칠 수 있음.

○ 통합적 정책 접근의 필요성

- 두 발표와 논의를 종합하면, 한국의 저출생 문제는 단순히 개인의 선택이 아닌, 성별 고용 격차, 경직된 근로 문화, 그리고 돌봄에 대한 사회적 부담 부족이라는 구조적 요인에서 비롯됨.
- 육아휴직 기간 및 급여를 확대하는 현재의 방향은 긍정적이나, 남성과 관련 보다 강력한 정책 검토를 통해 남성의 돌봄 참여를 보편적 권리이자 책임으로 정착시키기 위한 노력 필요
- 법적 제도 마련만으로는 한계가 있음. 유연근무를 모범적으로 운영하는 기업에 대한 세제 혜택이나 재정 지원을 확대하여 기업들이 자발적으로 유연하고 가족 친화적인 문화를 만들도록 유도해야 함. 또한 육아휴직 분할제도 역시 단순한 기간 조정이 아니라, 방학·학기 전환기와 같은 돌봄 공백 시기 대응 수요 속에서 유연하게 활용될 수 있도록 실효성을 높일 수 있음.
- 유연근무제나 유급 휴직 제도가 확산되더라도, 안정적인 돌봄 인프라가 뒷받침되지 않으면 실효성을 거두기 어려움. 공공 보육 시설의 확충과 더불어, 아이돌봄 서비스의 접근성을 높이고 질을 개선하여 부모가 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성해야 함.
- 25~34세는 출산·결혼 지연 효과, 35~39세는 정책적 개입에 따른 구조 전환의 신호, 그리고 40대는 향후 성패를 가를 분기점으로 이해됨. 따라서 40대 여성의 노동시장 잔류와 재진입을 실질적으로 지지하는 방향으로의 설계 고민 필요

제39회 인구포럼

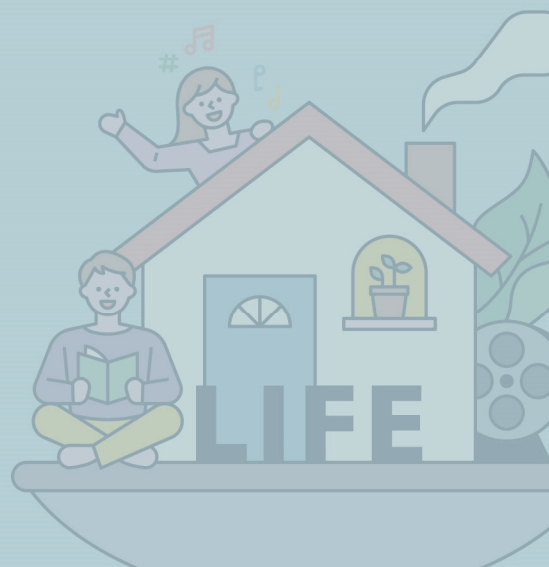
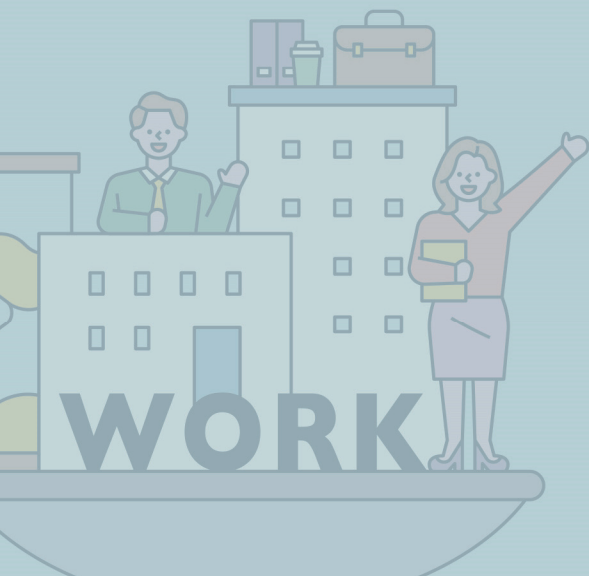
일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션2 일가정 양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향

발표1

해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점

박은정 | 육아정책연구소 연구위원



제39회 인구포럼

해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점

박은정 연구위원(육아정책연구소)

Contents

- 1 들어가며
- 2 지급대상 범위 및 방식
- 3 급여 수급요건
- 4 자영업자 육아휴직급여 및 사용 현황
- 5 육아휴직급여 재원
- 6 주요국 육아휴직제도의 성격
- 7 시사점

1. 들어가며

- 육아휴직제도의 사각지대 해소 논의가 지속되고 있으나, 여전히 광범위한 제도적 사각지대 존재
- 해외 주요 국가의 육아휴직의 제도 설계 검토에서 중점을 둔 사항
 - 지급대상 범위: 포괄성
 - 수급요건: 근속요건, 소득·근로시간 감소 요건
 - 자영업자(비임금근로자) 대상 육아휴직급여 지급 방식
 - 재원
- 본 발표에서 주요국 사례: 스웨덴, 독일, 캐나다(연방, 퀘벡 주), 일본
 - 주요국 사례 비교 중심으로 논의
 - 스웨덴, 독일, 캐나다(퀘벡 주)는 보편적 육아휴직급여, 캐나다(연방)은 자영업자 포괄하나 임의가입 방식, 일본 고용보험 가입 임금근로자 대상

➡ 육아휴직의 제도적 사각지대 해소 방안의 모색을 위한 시사점 도출

※ 본 발표는 “박종서, 오상봉, 박은정, 강민정 외(2024), 육아휴직 제도 사각지대 개선 방안. 경제인문사회연구회” 일부를 발췌함.

2. 지급대상 범위 및 방식

- 지급대상 범위
 - 스웨덴과 독일: 모든 부모를 대상으로 포괄적인 육아휴직급여 지급
 - 스웨덴과 독일은 취업자(임금근로자, 비임금근로자)와 비취업자 모두 포괄
 - 캐나다: 취업자(임금근로자, 비임금근로자) 대상
 - 캐나다 퀘벡 주는 비임금근로자가 의무(자동) 가입 대상
 - 캐나다 연방의 경우는 임의가입 가능(대상의 법적 강제성 측면에서 차이)
 - 캐나다 퀘벡 주는 연방과 분리되면서 2006년 전체 취업자를 포괄하는 제도로 먼저 개편
 - 2009년 캐나다 연방이 임금근로자와 비임금근로자까지 포괄하는 제도 개편
 - 일본: 임금근로자 대상
 - 일본은 고용보험 가입 임금근로자 대상
 - 최근 저출생 대응을 위한 개혁이 추진되면서 어린이보험 도입이 논의된 바 있으나 개편되지 못함.

2. 지급대상 범위 및 방식

● 비임금근로자 지급방식

- 스웨덴, 독일, 캐나다: 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는 경우에도 소득비례급여 방식 채택
- 다만, 육아휴직 지급기간 자체가 한국에 비해 짧고, 사용 기간이 길어질수록 소득대체율이 낮아지는 급여 방식 감안 필요
- 스웨덴, 독일은 비취업자나 저소득자에게 정액급여 방식으로 지급

※ 참고: 이외에 소득비례급여와 정액급여 방식을 병행하는 국가로 노르웨이, 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아

[주요국의 지급 대상 및 지급 방식]

국가	지급대상	지급 방식 및 지급 기간						
스웨덴	임금근로자 ¹⁾ 비임금근로자 ²⁾ 비취업자 (무저소득자 포함)	<table><tr><th>소득비례급여</th><th>정액급여</th></tr><tr><td>• 소득대체율 77.6%(390일)</td><td>• 일 180SEK(90일)</td></tr><tr><td>• 일 250SEK(390일)</td><td>• 일 180SEK(90일)</td></tr></table>	소득비례급여	정액급여	• 소득대체율 77.6%(390일)	• 일 180SEK(90일)	• 일 250SEK(390일)	• 일 180SEK(90일)
	소득비례급여	정액급여						
• 소득대체율 77.6%(390일)	• 일 180SEK(90일)							
• 일 250SEK(390일)	• 일 180SEK(90일)							
독일	임금근로자 비임금근로자 비취업자 (무저소득자 포함)	<table><tr><th>소득비례급여</th><th>부모수당플러스</th></tr><tr><td>• 소득대체율 65%(12개월) • 1,240 EUR 미만 저소득자인 경우 소득대체율을 단계적 상향하여 65%-100%까지 가능 • 부모가 모두 사별할 경우 추가 2개월 지급</td><td>• 기본부모수당의 1/2 지급 • 지급기간 2배(24개월) • 부모가 모두 24-35시간 근무(노동시간) 시 부모수당플러스 2-4개월 추가 지급</td></tr><tr><td colspan="2">정액급여 월 300 EUR</td></tr></table>	소득비례급여	부모수당플러스	• 소득대체율 65%(12개월) • 1,240 EUR 미만 저소득자인 경우 소득대체율을 단계적 상향하여 65%-100%까지 가능 • 부모가 모두 사별할 경우 추가 2개월 지급	• 기본부모수당의 1/2 지급 • 지급기간 2배(24개월) • 부모가 모두 24-35시간 근무(노동시간) 시 부모수당플러스 2-4개월 추가 지급	정액급여 월 300 EUR	
	소득비례급여	부모수당플러스						
• 소득대체율 65%(12개월) • 1,240 EUR 미만 저소득자인 경우 소득대체율을 단계적 상향하여 65%-100%까지 가능 • 부모가 모두 사별할 경우 추가 2개월 지급	• 기본부모수당의 1/2 지급 • 지급기간 2배(24개월) • 부모가 모두 24-35시간 근무(노동시간) 시 부모수당플러스 2-4개월 추가 지급							
정액급여 월 300 EUR								
캐나다 (퀘벡주)	임금근로자 비임금근로자	<table><tr><th>소득비례급여</th><th>특별급여</th></tr><tr><td>• 첫 7주: 소득대체율 70% • 8-32주: 소득대체율 65% • 부모가 각각 8주 동안 사별할 경우 4주 추가 지급(소득대체율 55%)</td><td>• 25주: 소득대체율 75% • 부모가 각각 6주 동안 사별할 경우 3주 추가 지급(소득대체율 75%)</td></tr></table>	소득비례급여	특별급여	• 첫 7주: 소득대체율 70% • 8-32주: 소득대체율 65% • 부모가 각각 8주 동안 사별할 경우 4주 추가 지급(소득대체율 55%)	• 25주: 소득대체율 75% • 부모가 각각 6주 동안 사별할 경우 3주 추가 지급(소득대체율 75%)		
	소득비례급여	특별급여						
• 첫 7주: 소득대체율 70% • 8-32주: 소득대체율 65% • 부모가 각각 8주 동안 사별할 경우 4주 추가 지급(소득대체율 55%)	• 25주: 소득대체율 75% • 부모가 각각 6주 동안 사별할 경우 3주 추가 지급(소득대체율 75%)							
캐나다 (안방)	임금근로자 (비임금근로자) ³⁾	<table><tr><th>소득비례급여</th></tr><tr><td>• 소득대체율 55%(40주) • 부모 중 한명이 36주이상 수급 불가능</td></tr></table>	소득비례급여	• 소득대체율 55%(40주) • 부모 중 한명이 36주이상 수급 불가능				
소득비례급여								
• 소득대체율 55%(40주) • 부모 중 한명이 36주이상 수급 불가능								
일본	임금근로자	<table><tr><th>소득비례급여⁴⁾</th></tr><tr><td>• 소득대체율 67%(180일까지) • 소득대체율 50%(181일 이후-127개월)</td></tr></table>	소득비례급여 ⁴⁾	• 소득대체율 67%(180일까지) • 소득대체율 50%(181일 이후-127개월)				
소득비례급여 ⁴⁾								
• 소득대체율 67%(180일까지) • 소득대체율 50%(181일 이후-127개월)								
한국	임금근로자	<table><tr><th>소득비례급여</th></tr><tr><td>• 기본 소득대체율 80%(1년) • 소득대체율 100%: 6+6 부모육아 휴직제 • 부모 모두 육아휴직 사용 기간(각각 6개월)에 따라 상한액 단계적 상향</td></tr></table>	소득비례급여	• 기본 소득대체율 80%(1년) • 소득대체율 100%: 6+6 부모육아 휴직제 • 부모 모두 육아휴직 사용 기간(각각 6개월)에 따라 상한액 단계적 상향				
소득비례급여								
• 기본 소득대체율 80%(1년) • 소득대체율 100%: 6+6 부모육아 휴직제 • 부모 모두 육아휴직 사용 기간(각각 6개월)에 따라 상한액 단계적 상향								

3. 급여 수급요건

● 근속요건

- 스웨덴과 독일: 근속요건이나 신청 당시 고용상태 유지 여부와 상관없이 지급
 - 스웨덴과 독일은 취업자(임금근로자, 비임금근로자)와 비취업자 모두 포괄
 - 고용 유지를 목적으로 하는 노동시장정책 성격보다 부모의 자녀돌봄을 지원하는 가족정책적 성격 강함
 - 단, 스웨덴은 임금근로자의 경우 연속 근무일 240일을 기준으로 지급 수준 구분
- 캐나다 퀘벡 주: 보험 적용 기간(52주간)에 소득이 2,000달러 이상인 경우 지급
- 캐나다 연방: 근속요건 적용
 - 육아휴직급여 신청 전 52주 동안 고용보험 적용 근로시간 600시간
 - 최근 급여 신청 시작 후 600시간의 고용보험 적용 근로 시간이 누적된 경우 지급(둘 중 짧은 기간 적용)
- 일본: 신청 당시 근속요건 1년 이상 규정을 2022년에 폐지
 - 단, 신청 당시 고용상태이어야 하며, - 자녀 1년 6개월까지 고용계약 만료가 예상되지 않을 경우에만지급

3. 급여 수급요건

- 급여 지급 시 소득 및 근로시간 감소 반영
 - 스웨덴은 임금근로자의 경우에만 근로시간 감소에 따른 급여 지급액 차등
 - 일 단위로 일일 근로시간 감소(100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%)를 반영하여 지급
 - 자영업자의 경우 근로시간 감소 확인 절차 없음: 근로시간 감소와 무관하게 일일 급여율 신청
 - 독일은 소득감소와 근로시간 감소를 모두 고려
 - 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근로
 - 소득감소: 출산 전 세후 소득과 현재 세후 소득 간 차이의 65% 지급
 - 캐나다 연방과 퀘벡 주는 소득감소를 기준으로 출산 전 52주 간 보험 적용 근로소득 대비 40% 이상 감소
 - 자영업자는 전년도 자영업 순소득 기준으로 적용
 - 예외 조항에 따라 최대 104주까지 연장 가능: 고용보험 혜택을 받은 경우, 부모보험 혜택을 받은 경우 등
 - 일본은 한국과 동일하게 휴직을 기본 전제로 하며, 수급기간 동안 근로소득 제한

3. 급여 수급요건

- 급여 지급 시 소득 및 근로시간 감소 반영
 - 스웨덴은 임금근로자의 경우에만 근로시간 감소에 따른 급여 지급액 차등
 - 일 단위로 일일 근로시간 감소(100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%)를 반영하여 지급
 - 자영업자의 경우 근로시간 감소 확인 절차 없음: 근로시간 감소와 무관하게 일일 급여율 신청
 - 독일은 소득감소와 근로시간 감소를 모두 고려
 - 소득활동을 하지 않거나 최대 주당 32시간 이내 근로
 - 소득감소: 출산 전 세후 소득과 현재 세후 소득 간 차이의 65% 지급
 - 캐나다 연방과 퀘벡 주는 소득감소를 기준으로 출산 전 52주 간 보험 적용 근로소득 대비 40% 이상 감소
 - 자영업자는 전년도 자영업 순소득 기준으로 적용
 - 예외 조항에 따라 최대 104주까지 연장 가능: 고용보험 혜택을 받은 경우, 부모보험 혜택을 받은 경우 등
 - 일본은 한국과 동일하게 휴직을 기본 전제로 하며, 수급기간 동안 근로소득 제한

4. 자영업자 육아휴직급여 및 사용 현황

- 자영업자 소득 산정
 - 스웨덴
 - 자영업자는 급여신청시 예상되는 소득액을 기재하며, 사회보험청에서 SGI(상병수당 자격기준 소득) 결정
 - 스웨덴 자영업자 소득산정은 스웨덴 국세청에서 담당
 - 자영업자 소득 산정 기간은 1월1일부터 12월31일까지 12개월 과세기간 기준
 - 독일
 - 신청자가 기대소득에 대한 평가 및 예측을 제출하고, 부모수당사무소에서 평가를 통해 산출된 금액 지급
 - ※ 부모수당 지급기간 종료 후 소득입증을 통해 기대소득보다 소득이 높으면 한금, 소득이 낮으면 추가 지급 가능
 - 국세청 세전소득 정보를 바탕으로 부모수당사무소(Elterngeldstelle)에서 세후소득 산출하여 소득대체율 적용
 - 자영업자 소득 산정 기간은 자녀 출산 전 12개월 과세정산 기간(월력 12개월)
 - 캐나다
 - 자영업자 소득산정 기간은 급여 시작 전년도 12개월 적용

4. 자영업자 육아휴직급여 및 사용 현황

[주요국의 육아휴직급여 사용자 중 자영업자 비율]

국가	자영업자 비율
스웨덴	- 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 5.8%(2022년 기준) : 개인사업자(Egenföretagare) 1.9%, 주식회사 대표(Företagare i eget AB) 3.8% - 임금근로자 85.1% - 비취업자 9.2%
독일	- 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 1.7%(2022년 기준) - 임금근로소득자 76.2% - 혼합(임금근로 + 자영업) 2.9% - 출산 전 취업자 80.7%, 출산 전 비취업자(무소득자) 19.3%
캐나다 (퀘벡주)	- 전체 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 비율 2.4%(2023년 기준) - 임금근로자 95.7% - 혼합(임금근로 + 자영업) 2.0%
캐나다 (연방)	전체 출산 및 육아휴직급여 수급자 중 자영업자 약 0.4%

주: 1) 캐나다 연방은 전체 출산 및 육아휴직급여 수급자 수는 2022년 기준, 자영업자 수는 2019~2020년(FY1920) 기준으로 계산한 값으로 동일연도로 계산할 경우 다소 차이가 있을 수 있음.
 2) 취업자 중 자영업자 비율: 스웨덴 8.7%, 독일 7.6%, 캐나다 12.0%, 일본 6.6%

5. 육아휴직급여 자원

[주요국의 육아휴직급여 자원]

국가	자원
스웨덴	• 사회보험기금 중 부모보험 - 고용주와 자영업자가 의무적으로 기여한 사회보험기금에서 지출 - 고용주는 사회보험료로 근로자임금의 31.42%를 납입하며, 부모보험은 2.6% ※ 자영업자 사회보험료를 28.97% 중 부모보험 2.6%
독일	• 연방정부 일반 조세
캐나다 (퀘벡주)	• 퀘벡 부모보험(QPIP, Quebec Parental Insurance Plan) - 고용주와 근로자 기여금으로 조성 - 부모보험료를 근로자 0.494%, 고용주 0.692%(2024년 기준) ※ 자영업자 부모보험료를 0.878%
캐나다 (연방)	• 연방 고용보험(EI) - 고용주와 근로자 기여금으로 조성: 고용주는 근로자 보험료의 1.4배 - 2024년 기준 고용보험료를 1.66%(근로자 기준) ※ 자영업자도 고용보험료를 동일(1.66%)
일본	• 고용보험 계정 내 육아휴직급여 별도 계정 - 고용보험 특별회계(고용 계정) 내 육아휴직급여 보험료 수입과 일반회계(국고부담)로 구성 - 일반회계는 육아휴직급여 지출액의 1/8 - 고용보험료 중 육아휴직급여 요율: 근로자 0.2%, 고용주 0.2% - 전체 고용보험료: 근로자 0.6%, 고용주 0.95%

6. 주요국 육아휴직제도의 성격

- 육아휴직제도 성격: 노동시장정책 vs 가족정책
 - 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡주: 가족정책적 성격, 자영업자와 비취업자 등 모든 부모를 포괄하는 보편적 급여
 - 부모가 출산 이후 육아를 위해 노동시장에서 벗어나 탈상품화되는 시기에 소득 상실 보전
 - 저소득, 비경제활동 부모에게도 최소한의 급여 제공하는 가족 대상 소득보장 제도의 일환으로 육아휴직급여 제도 구축
 - 캐나다 연방, 일본: 노동시장정책적 성격이 강한 제도로 출발하였으나, 점차 가족 지원 및 저출생 대응 강조
 - 캐나다와 일본의 경우는 최초로 임금근로자만을 대상으로 제도 설계가 되었으며, 캐나다 연방의 경우는 2009년 자영업자 대상으로 확대
 - 일본은 한국과 상당히 유사하게 제도 설계가 되어 있었으나, 2009년 직장복귀급여(사후지급금) 제도 폐지 2022년에 근속요건 폐지
 - 저출생 대응을 위한 육아휴직제도 개편을 한국보다 빨리 시도

6. 주요국 육아휴직제도의 성격

- 제도 개혁을 통한 육아휴직제도 변화 사례: 독일, 캐나다 퀘벡주
 - 독일
 - 독일은 2007년부터 모든 부모를 대상으로 한 보편적 육아휴직급여(부모수당, Elterngeld) 제도 실시
 - 캐나다 퀘벡주
 - 퀘벡부모보험플랜(QPIP)을 도입하면서 캐나다 연방에서 제도를 분리하고, 취업자 전체를 대상으로 육아휴직급여 지급
 - 일본과 캐나다 연방은 온전한 개혁 미달성
 - 캐나다 연방은 2009년 육아휴직급여를 자영업자까지 확대하였으나, 자영업자는 의무가입이 아닌 임의가입 대상자
 - 일본은 비임금근로자 포괄하는 제도 개혁을 시도하였으나 도입 자체 실패

7. 시사점

- 한국 육아휴직의 제도적 성격 고려
 - 노동시장정책적 성격이 강하나, 가족정책적인 포괄적 접근이 필요한 상황이므로 어떻게 혼합하여 제도 설계가 가능할지 모색 필요
 - 사각지대 해소를 위해 제도적 성격을 일부 전환하고, 조세나 기금 등을 활용할 경우에 사회 전반의 합의 과정 필요
 - ※ 독일, 캐나다 퀘벡주의 제도 개혁은 사회적 합의를 바탕으로 진행
- 자영업자 등 비임금근로자 대상 급여 방식 선택 시 신중함 검토 필요
 - 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡주는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 하는 경우에도 소득비례급여 방식을 채택
 - 동일한 소득대체율을 적용한 소득비례급여 방식은 자영업자에게도 높은 수준의 소득보장을 제공한다는 점에서 지급의 형평성을 확보
 - 고용보험 기반이므로 부모보험이나 조세 방식의 국가에 비해 자영업자의 보험요율 부담이 커진다는 점을 고려
 - 이 국가들은 육아휴직 지급기간이 한국에 비해 짧고, 사용 기간이 길어질수록 소득대체율이 낮아진다는 점도 감안
- 대상 확대 범위에 따라 필요 자원 규모 상이: 방안에 따라 자원 조달 방식 모색
 - 모든 부모 or 모든 일하는 부모 or 일하는 부모 중 일부(특정 요건 강화 -근속요건, 소득기준 등) 등

7. 시사점

- 비임금근로자들의 고용보험 가입 의무 검토 필요
 - 임의 가입 또는 의무 가입(당연 가입): 후속 제도 설계 및 이용률 등에 영향
 - 캐나다 연방은 자영업자가 고용보험에 임의 가입: 자영업자의 고용보험 가입률과 실제 육아휴직 사용률 저조
- 근속요건 완화나 폐지 검토 필요
 - 신청 당시 기준으로 동일 사업장 근속요건이나 고용상태 유지 여부 등을 적용할 경우 다양한 고용형태 대상 사각지대 해소 어려움
 - 캐나다는 일정 기간 내 고용보험 적용 소득 기준을 적용
 - 일본은 저출생 정책 강화 과정에서 근속요건 폐지
- 근로와 휴직(휴업) 이분화 방식 개선 필요
 - 근로시간 감소 및 소득 감소를 기준으로 재설계 검토: 다양한 고용형태 포괄 가능
 - 대상 포괄성이 높은 OECD 국가의 다수가 육아휴직급여 수급 기간 내 파트타임 근로(근로시간 단축) 병행

감사합니다!!

제39회 인구포럼

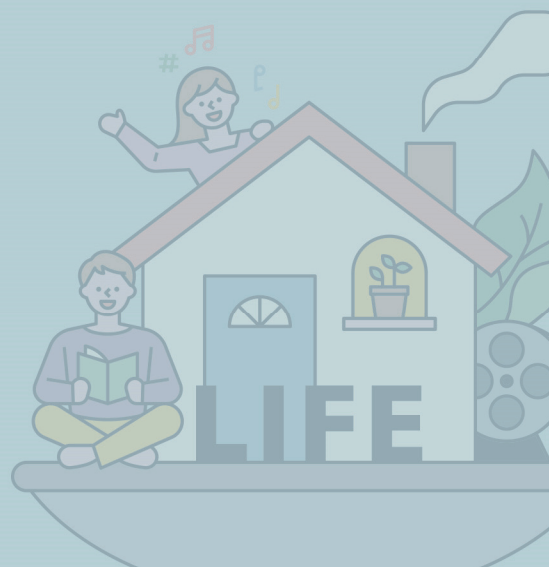
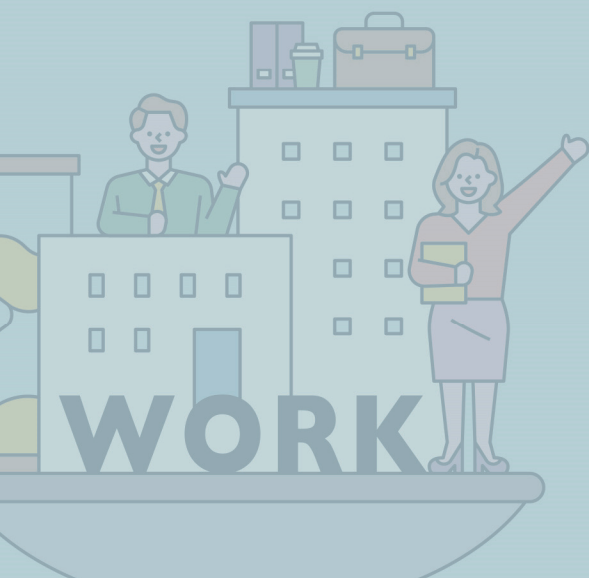
일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션2 일가정 양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향

발표2

일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의: 2024년도 가족과 출산조사 자료 분석

박종서 | 한국보건사회연구원 연구위원



일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의: -2024년도 가족과 출산조사 자료 분석-

2025. 9



목차

1. 연구의 배경
2. 제도 이용 현황
3. 육아휴직 이용과 복직의 영향 요인
4. 요약 및 함의



1. 연구의 배경



1 문제 인식

■ 일가정양립 제도의 발전

- 출산전후휴가제도와 육아휴직제도는 2000년대 초반부터 정부 지원 강화
- 특히 저출산고령사회기본계획에 핵심 의제로 다루어지면서, 제도 발전의 계기
- 급여수준이 확대될 때마다 이용자는 급격히 증가, 이제 증가 추세가 정체한 상태

■ 사각지대 중심은 어디인가 ?

- 증가추세의 정체는 출생아수 감소의 영향도 있지만, 제도의 한계로 인한 이용률 정체
- 육아휴직제도의 목적: 자녀돌봄의 시간을 보장하고 소득상실분을 보전함과 동시에, 안정적 경제활동을 보장하는 것
- 주요한 사각지대는 돌봄시간 보장, 소득 보전, 경제활동 활성화 측면에서 여전히 임금근로자

■ 연구의 목적

- 2024년 가족과 출산자료를 활용, 육아휴직 이용 실태와 이용여부 및 복직에 영향을 미치는 요인 탐색

2. 제도 이용 현황



1 자료

■ 2024년도 가족과 출산 조사

- 한국보건사회연구원 자체 수행, 매 3년 주기, 국가지정통계
- 조사 대상: 19-49세 성인
- 표본규모: 전국 100가구, 14372명
- 표본 특성: 여성 8,791명, 출산 경험 여성 5,294명, 총 관찰 출산 건수 9,479회
- 조사대상 여성의 전 생애 임신, 출산 이력 조사
- 전체 응답자의 직업이력(최대10개) 회고 조사
- 출산 경험이 있는 여성에게 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 현황 조사(최대 자녀 5명까지)
- 출산 사건을 기준으로 자료 구조 변환 (wide →long)하여 분석

2. 제도 이용 현황



1 자료

[표] 출산 경험이 있는 여성 표본 특성

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
전체		5,294	100.0	전체		5,294	100.0
연령	19-24세	19	0.4	취업여부	취업	2,910	55.0
	25-29세	112	2.1		비취업	2,384	45.0
	30-34세	646	12.2	가구소득	1분위	1,059	20.0
	35-39세	1,151	21.7		2분위	1,049	19.8
	40-49세	3,366	63.6		3분위	1,073	20.3
출생코호트	전체	5,294	100.0		4분위	1,054	19.9
	1970-1974	251	4.7		5분위	1,059	20.0
	1975-1979	1,620	30.6	자녀수	1명	1,907	36.0
	1981-1984	1,620	30.6		2명	2,670	50.4
	1985-1989	1,120	21.2		3명	641	12.1
	1990-1994	575	10.9		4명	65	1.2
	1995-1999	94	1.8		5명	11	0.2
	2000-2004	14	0.3				
학력	고졸이하	1,695	32.0				
	대졸이상	3,599	68.0				

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



2 출산전후휴가 이용

[표] 어머니(19-49) 특성별 출산전후휴가 이용률

구분		예	아니오	비해당	계	사례수	이용률(비해당제외)	사례수
전체		19.4	2.9	77.8	100.0	9,479	87.1	2,109
출산시 연령	24세 이하	4.5	3.9	91.7	100.0	828	53.6	69
	25-29세	15.4	3.4	81.2	100.0	2,852	81.9	535
	30-34세	24.2	2.5	73.3	100.0	3,920	90.6	1,046
	35-39세	22.2	2.4	75.4	100.0	1,640	90.3	403
	40세 이상	20.9	2.5	76.6	100.0	239	89.3	56
출산년도	2005년 이전	7.7	4.7	87.6	100.0	1,226	61.8	152
	2005~2009년	15.7	3.6	80.8	100.0	1,710	81.5	329
	2010~2014년	18.5	3.1	78.4	100.0	2,386	85.8	515
	2015~2019년	21.0	2.1	77.0	100.0	2,496	91.0	575
	2020~2024년	30.7	1.7	67.6	100.0	1,661	94.8	538
현재 교육	고졸이하	6.6	3.0	90.4	100.0	3,208	68.8	308
	대졸	24.7	2.9	72.4	100.0	5,850	89.7	1,614
	대학원졸	42.3	2.1	55.6	100.0	421	95.2	187
출산시 자녀 수	0명	22.6	3.2	74.2	100.0	5,294	87.5	1,368
	1명	16.6	2.3	81.1	100.0	3,385	87.7	640
	2명 이상	9.9	2.8	87.4	100.0	800	78.2	101

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



2 출산전후휴가 이용

[표] 어머니(19-49) 특성별 출산전후휴가 이용 비율

구분		예	아니오	계	사례수
전체		88.2	11.8	100.0	2081
종사상 지위	상용근로자	91.5	8.5	100.0	1923
	임시근로자	55.1	44.9	100.0	138
	일용근로자	0.0	100.0	100.0	20
정규직 여부	정규직	91.5	8.5	100.0	1908
	비정규직	52.0	48.0	100.0	173
직장 유형	정부기관	96.4	3.6	100.0	417
	정부외 공공기관	97.7	2.3	100.0	131
	민간 대기업	91.2	8.8	100.0	432
	민간 중기업	89.8	10.2	100.0	442
가구소득	민간 소기업	84.7	15.3	100.0	530
	5인미만 개인사업체	51.2	48.8	100.0	129
	1분위	70.6	29.4	100.0	435
	2분위	84.3	15.7	100.0	394
	3분위	93.1	6.9	100.0	410
	4분위	96.9	3.1	100.0	414
	5분위	96.9	3.1	100.0	419

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



3 육아휴직 이용

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용률

구분		예	아니오	비해당	계	사례수	이용률(비해당제외)	사례수	총 이용기간
전체		13.8	20.1	66.1	100.0	9,479	40.7	3,216	12.5
출산시 연령	24세 이하	1.4	22.3	76.2	100.0	828	6.1	197	9.8
	25-29세	9.6	21.1	69.3	100.0	2,852	31.3	875	11.5
	30-34세	18.0	20.1	61.9	100.0	3,920	47.3	1,493	12.7
	35-39세	16.9	18.2	64.9	100.0	1,640	48.1	576	12.8
	40세 이상	17.2	14.2	68.6	100.0	239	54.7	75	13.2
출산년도	2005년 이전	2.3	21.5	76.2	100.0	1,226	9.6	292	10.1
	2005~2009년	7.8	22.2	70.1	100.0	1,710	26.0	512	11.7
	2010~2014년	12.8	21.7	65.5	100.0	2,386	37.1	822	11.8
	2015~2019년	16.5	21.3	62.2	100.0	2,496	43.7	943	13.1
	2020년~2024년	26.0	12.9	61.0	100.0	1,661	66.8	647	12.8
현재 교육	고졸이하	3.6	18.8	77.6	100.0	3,208	16.0	719	10.4
	대졸	18.2	20.6	61.2	100.0	5,850	46.9	2,268	12.6
	대학원졸	31.4	23.0	45.6	100.0	421	57.6	229	13.8
출산시 자녀 수	0명	16.0	19.4	64.7	100.0	5,294	45.2	1,871	12.4
	1명	12.0	21.1	66.9	100.0	3,385	36.3	1,120	12.6
	2명 이상	7.2	20.9	71.9	100.0	800	25.8	225	13.2

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



3 육아휴직 이용

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용 비율

구분		예	아니오	계	사례수	총 이용기간
전체		44.1	55.9	100.0	2,968	12.5
종사상 지위	상용근로자	51.8	48.2	100.0	2,477	12.5
	임시근로자	6.2	93.8	100.0	418	11.3
	일용근로자	0.0	100.0	100.0	73	-
정규직 여부	정규직	52.0	48.0	100.0	2,451	12.5
	비정규직	7.0	93.0	100.0	517	11.8
직장 유형	정부기관	78.6	21.4	100.0	453	15.4
	정부외 공공기관	61.7	38.3	100.0	167	12.9
	민간 대기업	56.1	43.9	100.0	517	12.1
	민간 중기업	44.7	55.3	100.0	599	11.0
기구소속	민간 소기업	29.0	71.0	100.0	889	10.6
	5인미만 개인사업체	10.2	89.8	100.0	343	9.4
	1분위	16.0	84.0	100.0	593	10.1
	2분위	36.1	63.9	100.0	598	11.7
	3분위	44.7	55.3	100.0	628	12.2
	4분위	57.2	42.8	100.0	570	13.9
	5분위	67.7	32.3	100.0	579	13.2

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



4 육아휴직 이용 시기

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용시기(출산일 이후)

구분		1개월 이하	2개월	3개월	4개월 이상	N	계
전체		8.5	35.3	44.6	11.7	1,310	100.0
출생코호트	1974-1979 출생	9.4	34.5	42.8	13.3	278	100.0
	1980-1984 출생	8.4	35.0	44.0	12.6	452	100.0
	1985-1989 출생	7.1	36.6	44.7	11.8	383	100.0
	1990-2004 출생	10.2	34.5	48.2	7.1	197	100.0
연령	≤24	16.7	41.7	25.0	16.7	12	100.0
	25-29	9.5	35.4	38.7	16.4	274	100.0
	30-34	7.4	35.6	46.3	10.8	706	100.0
	35-39	9.8	35.0	45.5	9.8	277	100.0
	40이상	9.8	29.3	53.7	7.3	41	100.0
학력	고졸이하	13.0	38.3	39.1	9.6	115	100.0
	대졸	8.3	34.1	46.2	11.5	1,063	100.0
	대학원졸	6.1	42.4	36.4	15.2	132	100.0
출산시 자녀수	0명	9.2	37.0	43.9	9.8	845	100.0
	1명	7.6	31.9	45.0	15.5	407	100.0
	2명이상	3.5	32.8	51.7	12.1	58	100.0

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

2. 제도 이용 현황



4 육아휴직 이용 시기

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용시기(출산일 이후)

구분		1개월 이하	2개월	3개월	4개월 이상	N	계
전체		8.5	35.3	44.6	11.7	1,310	100.0
종사상지위	상용	8.6	35.1	44.8	11.5	1,280	100.0
	임시	4.0	40.0	36.0	20.0	25	100.0
정규직여부	정규직	8.5	35.0	44.9	11.6	1,270	100.0
	비정규직	8.6	40.0	37.1	14.3	35	100.0
직장유형	정부기관	9.6	34.3	42.7	13.5	356	100.0
	공공기관	9.8	38.2	44.1	7.8	102	100.0
	민간대기업	8.6	35.4	43.0	13.1	291	100.0
	민간중기업	7.2	37.7	44.9	10.2	265	100.0
	민간소기업	5.9	33.6	48.8	11.7	256	100.0
	개인사업체	22.9	25.7	48.6	2.9	35	100.0
임금	1분위	9.8	32.6	50.0	7.6	92	100.0
	2분위	9.8	29.9	45.5	14.8	244	100.0
	3분위	7.9	42.6	38.9	10.6	329	100.0
	4분위	6.9	34.1	47.9	11.1	361	100.0
	5분위	9.7	33.3	44.8	12.2	279	100.0

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

3. 육아휴직 이용과 복직의 영향 요인



1 육아휴직 이용 영향 요인

[표] 출산 여성(19-49)의 육아휴직 이용에 영향을 미치는 요인(로지스틱 회귀분석)

		Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf.	Interval]
출산시 어머니 연령	24이하						
	25-29	0.860	0.357	2.410	0.016	0.160	1.559
	30-34	1.333	0.362	3.680	0.000	0.623	2.044
	35-39	1.409	0.381	3.700	0.000	0.662	2.157
	40이상	1.871	0.487	3.840	0.000	0.917	2.825
학력	고졸이하						
	대졸	0.250	0.183	1.370	0.171	-0.108	0.609
	대학원졸	-0.230	0.271	-0.850	0.397	-0.761	0.301
출산시 자녀수	0명						
	1명	-0.393	0.095	-4.140	0.000	-0.578	-0.207
	2명이상	-0.637	0.243	-2.620	0.009	-1.113	-0.161
종사상지위	상용						
	임시	-1.355	0.569	-2.380	0.017	-2.471	-0.239
	일용	0.000	(empty)				
정규직여부	정규직						
	비정규직	-0.311	0.519	-0.600	0.550	-1.329	0.707
직장유형	정부기관						
	공공기관	-0.678	0.274	-2.470	0.013	-1.215	-0.141
	민간대기업	-0.973	0.218	-4.470	0.000	-1.400	-0.547
	민간중기업	-1.146	0.206	-5.560	0.000	-1.550	-0.742
	민간소기업	-1.361	0.205	-6.650	0.000	-1.762	-0.960
	개인사업체	-1.703	0.315	-5.410	0.000	-2.320	-1.086
로그 임금							
	_cons	0.740	0.205	3.600	0.000	0.338	1.142
		-3.652	1.128	-3.240	0.001	-5.863	-1.441

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

3. 육아휴직 이용과 복직의 영향 요인



2 육아휴직 이용 후 복직 유형

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용 후 복직 유형

구분		미복직	동일직장복직	다른직장복직	휴직중	N	계
전체		11.8	75.0	0.9	12.2	1,310	100.0
출생코호트	1974-1979 출생	13.7	84.5	1.4	0.4	278	100.0
	1980-1984 출생	13.5	78.3	0.4	7.7	452	100.0
	1985-1989 출생	10.4	74.7	0.8	14.1	383	100.0
	1990-2004 출생	8.1	54.8	1.5	35.5	197	100.0
연령	≤24	16.7	83.3	0.0	0.0	12	100.0
	25-29	16.1	77.7	0.7	5.5	274	100.0
	30-34	11.2	76.8	1.0	11.1	706	100.0
	35-39	9.0	73.3	0.7	17.0	277	100.0
	40이상	12.2	36.6	2.4	48.8	41	100.0
학력	고졸이하	18.3	70.4	2.6	8.7	115	100.0
	대졸	11.7	75.0	0.9	12.5	1,063	100.0
	대학원졸	7.6	79.6	0.0	12.9	132	100.0
자녀수	0명	13.6	74.8	0.8	10.8	845	100.0
	1명	8.9	74.7	1.0	15.5	407	100.0
	2명이상	6.9	81.0	1.7	10.3	58	100.0

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

3. 육아휴직 이용과 복직의 영향 요인



2 육아휴직 이용 후 복직 유형

[표] 어머니(19-49) 특성별 육아휴직 이용 후 복직 유형

구분		미복직	동일직장복직	다른직장복직	휴직중	N	계
전체		11.8	75.0	0.9	12.2	1,310	100.0
종사상지위	상용	11.6	75.1	0.9	12.4	1,280	100.0
임시	임시	8.0	88.0	0.0	4.0	25	100.0
정규직여부	정규직	11.4	75.4	0.9	12.4	1,270	100.0
비정규직	비정규직	14.3	74.3	2.9	8.6	35	100.0
직장유형	정부기관	0.3	85.1	0.3	14.3	356	100.0
공공기관	공공기관	4.9	77.5	0.0	17.7	102	100.0
민간대기업	민간대기업	11.7	76.3	0.7	11.3	291	100.0
민간중기업	민간중기업	19.6	69.8	1.5	9.1	265	100.0
민간소기업	민간소기업	19.9	65.6	2.0	12.5	256	100.0
개인사업체	개인사업체	20.0	74.3	0.0	5.7	35	100.0
임금	1분위	30.4	62.0	3.3	4.4	92	100.0
2분위	2분위	21.7	65.6	2.1	10.7	244	100.0
3분위	3분위	11.9	71.4	0.3	16.4	329	100.0
4분위	4분위	5.8	79.2	0.8	14.1	361	100.0
5분위	5분위	3.2	87.8	0.0	9.0	279	100.0

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

3. 육아휴직 이용과 복직의 영향 요인



3 육아휴직 이용 후 복직 영향 요인

[표] 출산 여성(19-49)의 육아휴직 후 복직에 영향을 미치는 요인(로지스틱 회귀분석)

		Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
age_at_birth	24이하					
	25-29	-0.19	0.84	-0.23	0.817	-1.85 1.46
	30-34	-0.24	0.84	-0.28	0.778	-1.89 1.42
	35-39	-0.35	0.87	-0.40	0.690	-2.06 1.36
edu_g	40이상	-1.04	1.11	-0.94	0.349	-3.23 1.14
	고졸이하					
	대졸	-0.19	0.32	-0.58	0.560	-0.82 0.44
	대학원졸	-0.62	0.50	-1.24	0.214	-1.60 0.36
parity_g	0명					
	1명	0.51	0.22	2.27	0.023	0.07 0.95
	2명이상	1.02	0.57	1.79	0.073	-0.09 2.13
중상상지위	상용					
	임시	1.84	1.04	1.76	0.079	-0.21 3.88
정규직여부	정규직					
	비정규직	-0.75	0.72	-1.03	0.302	-2.16 0.67
직장유형	정부기관					
	공공기관	-2.87	1.12	-2.56	0.011	-5.07 -0.67
	민간대기업	-4.05	1.02	-3.95	0.000	-6.06 -2.04
	민간중기업	-4.17	1.03	-4.07	0.000	-6.18 -2.16
	민간소기업	-4.02	1.03	-3.91	0.000	-6.03 -2.00
	개인사업체	-3.75	1.12	-3.33	0.001	-5.95 -1.54
로그 임금		2.33	0.35	6.68	0.000	1.64 3.01
_cons		-6.96	2.38	-2.92	0.003	-11.63 -2.30

출처: 한국보건사회연구원, 가족과 출산 조사, 2024

4. 요약 및 함의



1 주요 결과

● 육아휴직 이용 여부에 영향을 미치는 요인

- 가장 큰 요인은 임금 수준, 계수 0.74($p<0.001$), 임금 10% 상승하면 오즈는 약 7% 증가
- 임금 분위 포인트에 따른 예측 확률: 로그 임금 10p: 0.57/ 50p: 0.64/ 90p: 0.70으로 임금이 수준 높아질수록 육아휴직 이용 확률 뚜렷하게 상승
- 특히 주거 지원의 시점을 독립 시기로 앞당길 필요가 있음
- 직장 형태에서 정부기관에 비해서 다른 유형의 육아휴직 이용 가능성은 낮아짐

● 육아휴직 종료 후 복직에 영향을 미치는 요인

- 임금이 가장 강력한 요인: 로그임금 계수 2.33($p<0.001$), 임금 10% 증가하면 오즈 약 26% 증가
- 임금 분위 포인트에 따른 예측 확률: 10p: 0.78 → 50p: 0.89 → 90p: 0.95로 상승.

4. 요약 및 합의



2 합의

- ▶ 임금근로자의 제도 활용과 노동시장 복귀 지원에 집중
 - 임금 수준이 제도의 이용과 복직에 영향을 미치는 가장 결정적 요인, 육아휴직 급여 소득 대체율 제고 검토
 - 육아휴직 제도의 고유 목적을 고려하여, 임금근로자의 제도 활용율을 높이고, 노동시장 복귀율을 높이는 정책방향 주요
- ▶ 출산의 기회비용을 감내하지 않는 시대(세대?)
 - 결혼과 출산을 경제활동과 병행할 수 없다면, 청년 세대는 새로운 생애경로를 선택할 수 있음
 - 청년세대의 안정적경제활동 보장으로, 가족형성의 조건을 강화

감사합니다.

제39회 인구포럼

일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

세션2 일가정 양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향

토론

좌장

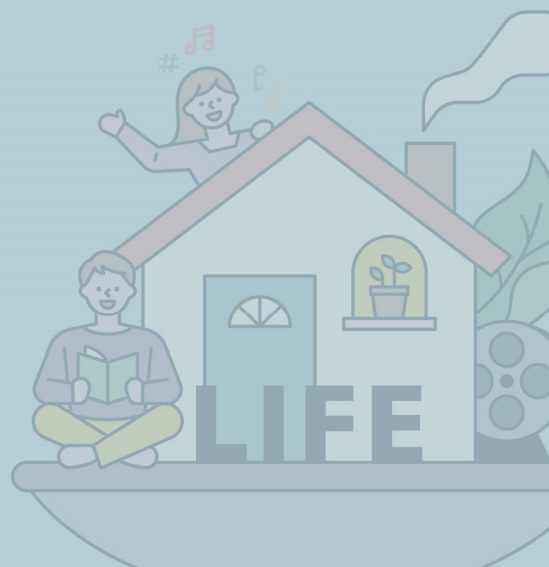
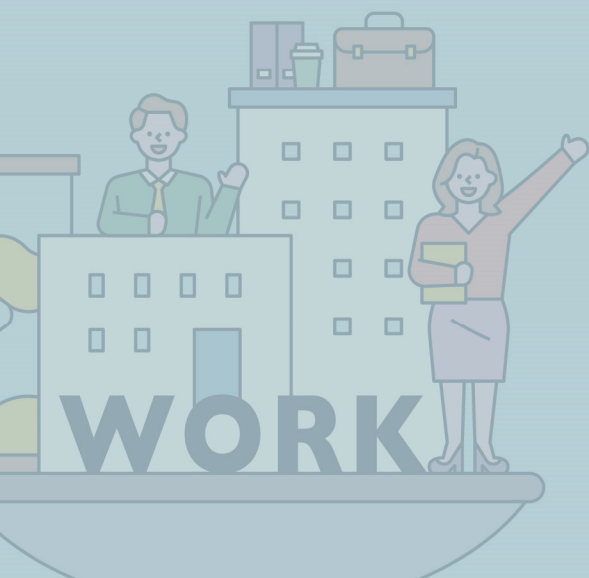
이소영 | 한국보건사회연구원 인구정책연구실장

토론

김미정 | 서울특별시 동부권직장맘지원센터 팀장

김은지 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

김은정 | 한국보건사회연구원 부연구위원



사례로 보는 모·부성보호제도 사용에 관한 현실

김미정 | 서울특별시 동부권직장맘지원센터 팀장

□ 들어가며

- 적용대상 범위를 확대하는 것뿐 아니라 현재 적용범위 내에서도 제대로 사용하지 못하고 있는 현실, 제도 내재화가 어려운 현실에 대해서 얘기를 하려고 함
- 최근 인터뷰한 사업주들 중 몇몇은 출산휴가, 육아휴직 적용대상이 되려고 취업을 한다, 어떻게 입사한지 6개월 만에 임신을 하느냐라는 의심의 눈초리를 보내며 이를 제재할 수 있는 방안은 없느냐고 묻기도 함
- 출산휴가, 육아휴직을 자연스럽게 사용하지 못하는 노동자들은 사업주의 눈치뿐 아니라 동료에게 민폐가 될까 걱정하고, 모·부성보호제도를 사용하는 것에 대해 죄를 짓는 것 같은 느낌을 받는다고 함
- 최근 정부가 아버지의 육아참여를 장려하기 위해 부와 모가 동시에 혹은 연속해서 육아휴직을 3개월이상 사용할 경우 육아휴직 기간을 6개월 늘려주는 내용으로 법이 개정되었음. 부부 중 한쪽이 자영업을 하는 경우 이 제도의 대상이 될 수 없어 소외감을 느낀다는 호소가 있음. 자영업자를 포괄하는 제도 개선은 여러 가지 의미로 크다고 봄
- 대상을 자영업이든 비임금근로자이든 아니면 모든 부모를 포괄하고자 한다면 재원에 대한 고민은 매우 적극적으로 되어야 할 것으로 보임. 예를 들어 쉼서비스 노동자들은 건당 고용보험료를 납부하고 있으나 실업급여조차 너무나 까다롭고 복잡하여 제도 사용의 어려움을 여러 방향에서 제기하고 있음. 또한 근로기준법조차 5인 미만 사업장에 적용예외 규정이 있어 많은 노동자들이 모·부성보호제도가 1인 이상 사업장에는 다 적용된다는 것을 인지하지 못하고 있는 경우도 허다함. 하여 전국민고용보험으로 재원의 보편성을 확보하는 것이 바람직한지, 일반조세에서 확보하는 것이 바람직한지 잘 살펴보아야 할 것임
- 또한 여전한 성역할고착, 10명이 필요하면 9명을 채용하는 인력 운영, 누군가의 희생을 강요하게 되는 장시간 노동은 육아휴직 등 모·부성보호제도 내재화에 가장 중요하게 고려되어야 할 것으로 보임
- 6쪽 스웨덴의 경우 연속 근무일이 240일 기준으로 지급 수준 구분한다는 것이 어떤 의미인지? 이면 비임금근로자 보다 급여를 지급받는 것이 더 까다롭다는 뜻인지?

○ 서울시동부권직장맘지원센터 소개

- 직장맘·대디의 노동권 및 모·부성권리를 보호·지원함으로써 여성의 고용(경력)단절 예방 및 일·생활균형 문화조성을 위해 2012년 4월 서울시가 최초로 설치한 기관
- 연평균 4,000건 정도의 상담을 진행함. 이중 출산휴가, 육아휴직 관련 상담은 80%정도이고, 체불임금 등 일반 노동권 상담을 진행함

- 직장맘·대디 대상의 종합상담 및 법률지원, 찾아가는 사업장 인식개선사업(컨설팅 등), 노동법률 및 역량강화교육, 일·생활균형 캠페인, 핸드북·상담사례집·모부성보호안내서 등 발간사업, 직장맘길잡이 TV 운영 등
- 모·부성보호제도 사용 활성화를 위한 전문기관으로 법·제도 자체에 대한 설명 뿐 아니라 원활한 사용방법, 노동자와 사용자 간의 중재 및 조정, 사건대리 등을 통해 문제해결에 초점을 둠

○ 2024년 센터 상담 통계

- 총 3,797건
- 사업장 규모별: 4인 이하 사업장 11.4%, 5~49인 사업장 51.2%, 50~499인 29.6%, 500인 이상 7.7%. **50인 이하 사업장 소속 상담이 62.6%로 많음.**
- 임신·출산·육아기 노동권 상담 2,673건 중 **육아휴직 관련** 상담이 1,446건(**54.1%**)으로 가장 높은 비중. 육아기 근로시간단축 20.2%, 출산전후휴가 15.6% 순임. 배우자 출산휴가관련 상담은 44건으로 1.65%(23년 23건 0.94%)임
- 임신·출산·육아기 노동권 상담 2,673건 중 **불안요인 상담 2,047건(76.58%), 불리한 처우 상담 598건(22.37%)임. 불리한 처우 상담 중 '해고 또는 해고위협'이 육아휴직 상담에서 381건(76.35%), 출산전후휴가 상담에서 58건(11.62%)**

○ 상담사례

[사례1] 절박유산 진단을 받아 유산의 위험이 높은 노동자인데 사업주가 출산전후휴가 분할 사용을 거부함

- 내담자의 경우 임신 초기 '절박 유산' 진단을 받은 고위험군 산모임. 내담자는 '절박 유산' 진단서(4주간 안정을 취한다는 소견 포함)를 들고 가서 회사에 출산전후휴가(근로기준법 제74조) 분할 사용을 신청함. 그러나 해당 사측은 챗GPT 검색을 통해 출산전후휴가 분할 사용 같은 것은 없다고 반려했음
- 사업주는 근로감독관의 직접적인 개입이 아니라면 본인의 잘못된 확신을 고칠 생각이 없어 노동청에 신고를 하였으나 근로감독관의 실수로 휴가를 제대로 갈 수 없었음
- 근로감독관은 진단서상 '절박유산'이라는 표현만 대충 보고 해당 상황을 「출산전후휴가 분할 사용 신청」거부가 아니라 근로기준법상 「유·사산휴가 부여를 둘러싼 다툼」으로 착각함. 또한, 진단서상 의사 소견에 '4주 안정을 요함'이라는 표현이 있다는 이유로 회사가 이에 맞추어 휴가를 부여하면 된다는 자의적인 법 해석으로 회사가 4주 휴가를 부여한 것에 대해 근로감독관 본인의 시정지시를 따른 것으로 이해하고 있었던 것임
- 이에, 센터는 대리인 자격으로 근로감독관과 통화를 진행함. 근로감독관은 첫째, 해당 상황에 대한 법률적 의미를 온전히 이해하지 못한 상태였고, 둘째 노동자가 신청한 제도인 근로기준법상 「출산전후휴가 분할 사용」에 대해서도 이해하지 못하고 있었음. 이에, 센터가 다시 차분하게 법규정과 해당 상황에 대해서 설명하니 근거가 있다면 팩스로 보내달라고 요청하였음. 근로감독관에게 팩스로 근로기준법 규정과 고용노동부 업무편람의 해당 부분을 발췌하여 송부함

제39회 인구포럼 일하는 부모를 위한 일가정 양립 제도

- 근로감독관이 이를 검토하여 결국 “내담자가 신청한 44일에 대한 출산전후휴가 분할 사용을 허용하도록 사업주에게 안내하는 것이 온전한 시정지시라고 이해하였으며 그렇게 재시정지시를 내리도록 하겠음”이라고 함
- 재시정지시를 받은 사측은 2일이 지나서 해당 시정 지시사항을 이행하여 내담자가 신청한 대로 온전히 사용할 수 있게 되었음

[사례2] 육아휴직과 출산전후휴가 사용의사를 밝히자 연봉을 절반으로 삭감했어요

- 내담자가 회사에 ‘임신 사실 및 육아휴직과 출산휴가 사용의사’를 밝히자 갑자기 회사 임원진으로부터 ‘성과가 낮으니 연봉을 절반 삭감하겠다’는 통지를 받아 전형적으로 모·부성보호제 사용에 대해서 직접적인 불이익을 주는 것이라고 판단하여 밀착지원
- 다행히 내담자가 상급자의 지속적인 종용에도 불구하고 삭감된 연봉액이 적시된 근로계약서에 서명하지 않았고, 일방적인 연봉 삭감을 둘러싼 제반 증거(급여명세서, 스케줄표, 연봉결정통지서, 근로계약서, 면담 녹음 파일)도 차분하게 잘 모은 상황이었음
- 그러나 임신 중에 지속된 회사의 압박 속에서 내담자가 극도의 스트레스를 받고 있어 하혈을 하고 있었고, 이전에 유산 경험이 있었던 터라 빠르게 안정적으로 제도사용을 하고 동시에 일방적으로 삭감하여 지급한 임금에 대해서도 대응할 필요가 있었음
- 서울강남지청에 사건 접수하였고, 접수 후 1주일이 지나기 전 근로감독관이 사업주에게 1) 일방적으로 연봉을 삭감한 것이 잘못된 부분이라는 점, 2) 부당한 연봉 삭감 결정에 근거한 임금의 과소 지급이 체불에 해당하기에 시정의 의사가 있는지 물어보았고 사업주가 시정하겠다고 밝혀와 체불된 임금 전액이 입금되면 사건을 취하하겠다고 의사를 밝혔고, 근로감독관과 협조하여 빠르게 체불된 금액이 입금되었음

[사례3] 매우 많지만 소외되고 있는 사람들

- 택배·라이더 등은 고용보험을 건당 꼬박 꼬박 납부하고 있는 노무제공자로 출산전후휴가 급여 대상자이지만 전혀 알지 못하고 있음. 학원 강사 등은 일하는 장소도 일정하고 원장의 지도·감독 하에 있어 4대 보험에 가입하고 모·부성보호제도 적용을 받아야 하나 임의로 근로자성을 인정하지 않고 있음
- 또한 모·부성보호제도는 1인 이상의 경우 다 적용을 받는 법이기 때문에 5인 미만 사업장에 종사하는 노동자는 모두 적용을 받음. 그러나 사업주는 물론이거니와 노동자도 적용을 받을 수 있다는 생각을 하지 않는 경우가 종종 있음

[사례4] 법은 있지만 없다

- 1) 육아 때문에 6.5시간을 근로계약을 체결한 연구원은 일찍 나가는 것이 눈치가 보여서 자신의 일을 다 해놓으려고 화장실도 잘 가지 않으면서 일함. 2) 아이를 계속 지켜보고 있어야 하는 어린이집 교사는 방광염을 호소하며 10명이 해야 할 일을 9명이 하도록 구조를 만들어놓고 있다고 함. 3) 경쟁에서 밀릴 걱정 때문에 야근, 야근,

아근을 하는 프로그래머는 둘째아를 출산하면서 이직을 적극적으로 고민하고 있고, 4) 둘째아를 낳은 한 학원강사는 타학원에서 합법적으로 육아휴직을 보장해주는 사례를 듣고 10년 넘게 함께 해온 학원에서는 보장해주지 않는 육아휴직을 사용하며 육아를 하고 싶다는 소망이 생김. 5) 아무도 대신해줄 사람이 없다는 사업주의 호소로 출산을 하고 산후조리원에서 나오자마자 컴퓨터에 앉아 일을 하고, 배우자 출산휴가 20을 사용해서 아이와 산모를 돌보고 싶은 아버지는 ‘내가 그 일을 할 수밖에 없다는 사명감’과 ‘소문이 났한 업계의 특성을 신경’쓰며 5일 휴가만을 사용하고, 그것도 사업주가 많이 배려해준 것이라고 생각하기 함

○ 마무리

- **전문 상담 기관**이 필요함. 모·부성보호제도는 자주 변경되고, 제도로도 복잡함. 활성화를 위한 지원제도도 많으나 이 또한 제도를 이해하고 사용하는데 복잡하다고 인식하게 함. 사용주와 노동자가 각기 다른 정보로 불필요한 감정소모로 어려움을 겪기도 함. 노동자는 필요할 때 당당하게 제도사용을 할 수 있고, 사업주는 편견 없이 제도를 수용하고 법을 지키며 지원을 받을 수 있음. 때로는 중재와 조정의 역할을 수행하고, 노동자와 사업주에게 올바른 모·부성보호제도를 이해시키는 역할을 할 수 있음. 또한 사건대리 등 법률적 지원을 결합하여 문제 해결
- **근로감독관의 역할**을 분명히 하고 강화해야 함. 자주 바뀌는 모·부성보호제도를 몰라 터무니없는 결론을 내리기도 함. 근로감독관 모·부성보호 사건 전문성 함양을 위한 전담 근로감독관 배치 및 체크리스트 사용, 정기교유 실시, 노동부 내부의 모·부성보호사건 처리 지침 마련을 통한 사건의 신속, 효율성 강화
- **노동시간 단축**. 많은 모와 부는 또는 예비 모와 부는 너무 많은 시간과 에너지를 직장에서 쓰고 있음. 모의 제도 사용을 원활하게 하는 것도 중요하지만 모와 부가 모두 집에 일찍 들어가서, 아이와 함께 할 수 있는 시간이 만드는 것이 가장 적절한 정책일 것임. 이는 성(性)평등한 사회를 만드는 것에도 기여할 수 있음
- **대체인력, 혹은 상시인력**에 대한 고민. Acker(1990)¹⁾는 기업주는 노동자들이 인간이라는 것을 인정하지 않고 회사 운영 계획을 세운다고 지적한 바 있음. 즉, 휴가도 가야하고, 때론 아프기도 하고, 애도 낳아서 길러야 하는 것이 노동자임을 인정하지 않고 기계처럼(기계도 무리하면 고장이 나지만) 온전히 회사 조직에 모든 것을 투여하도록 인력을 짜서 운영하면 안 된다는 것을 지적하는 것임. 현재 모·부성보호제도 사용에 가장 큰 어려움은 안 그래도 많은 일 자리를 비우는 동료들을 원망할 수밖에 없는 구조임. 대체인력 채용이 쉽던 휴가를 가는 것이 당연하도록 인력 배치를 하던 인력에 대한 고민이 사회적으로 있어야 함. 한 프로그래머가 중국과 스웨덴과 한국의 인력배치에 대한 비교를 했음. 중국은 24시간 운영을 하지만 8h+8h+8h로 인력을 운영하여 연장근로를 하지 않음. 스웨덴은 업데이트가 2달 만에 되는 것이 용인되기도 함. 한국은 문제가 생겼을 때 당장 해결해야 하고, 그것을 연장으로 해결함. 물론 문제는 매일 발생함

1) Acker, Joan (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Genderd Organizations". Gender & Society. 4(2): 139-158.

〈일가정양립의 보편성 제고를 위한 정책 방향〉 토론문

김은지 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

- 보건사회연구원에서 마련한 귀중한 심포지엄에 초대해 주셔서 감사드립니다. 특히 본 세션은 일가정양립의 ‘보편성 제고’를 위한 정책방향 논의를 검토한 세션으로, 현재 시점에서 일가족양립 분야의 가장 중요한 이슈를 다루고 있음. 한국의 제도는 명목적으로는 매우 보장성이 높은 제도로 보이지만, 실제로는 낮은 적용율과 활용율 때문에 낮은 수준의 지출을 벗어나지 못하고 있음. 한국의 일가족양립제도가 한단계 진전을 하기 위해서는 적용의 보편성을 제고하고 활용도를 높이는 것이 최우선 과제라고 할 수 있음.
- 이런 측면에서 본 세션은 매우 시의적절하며 의미있는 논의의 장으로 생각됨. 본 세션의 두 발표에 대해 전반적인 방향에 동의하며, 일부 보완 측면에서의 의견과 함께 향후 더 논의되었으면 하는 주제를 제안드립니다.

〈해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점〉

- 이 발표는 스웨덴, 독일, 캐나다, 일본 사례를 최근 통계까지 내실있게 검토하여 한국의 정책방향 설정에 함의를 주고 있음. 특히 육아휴직제도의 적용범위를 임금근로자보다 넓게 적용한 국가들을 다수 포함하여 한국의 제도적 방향 설정에 중요한 사례를 제시하고 있음.
- 스웨덴, 독일은 비임금 근로자, 구직자·비취업자까지 포괄하는 제도를 갖추고 있으며, 이 연구에서 제시하고 있는 것처럼 다수 북유럽, 대륙유럽 국가들이 넓은 범위를 포괄하는 제도를 구축하고 있음. 캐나다 퀘벡도 비임금근로자까지 포괄하는 제도를 갖추고 있어 포괄범위가 넓은 국가들임.
 - 임금근로자가 아닌 비임금근로자를 포괄하기 위해서는 소득활동을 중단하거나 줄였다는 조건을 충족해야 하는데, 이 발표에 따르면 스웨덴은 임금근로자만 근로시간을, 독일을 소득과 근로시간 모두를, 캐나다는 소득감소를 기준으로 소득활동 감소를 판단하고 있음. 이러한 사례는 한국에서 비임금근로자를 포괄한 제도 설계시 좋은 지침이 될 수 있을 것으로 생각함.
 - 또한 자영업자에게 적절한 요율 설계에 있어서도 참고할만한 사항들이 있음. 스웨덴의 경우 고용주만의 요율로 설계되어 있어 자영업자도 고용주와 동일 요율로 설계됨. 독일은 일반 조세로 설계되어 별도 요율이 존재하지 않음. 캐나다 퀘벡의 경우 자영업자의 요율은 노동자보다는 높고, 노동자와 고용주의 합계보다는 낮은 수준으로 설계됨. 한국에서 육아휴직 제도를 비임금근로자까지 확대할 때 요율설계에 참고가 될 수 있는 좋은 자료임.

- 한편 이 발표문에서는 전반적으로 스웨덴, 독일, 캐나다 퀘벡의 육아휴직제도를 “가족정책적 성격”이 강한 것으로 해석하고 있는데 이는 기존 연구와는 다른 견해임. 스웨덴과 독일의 정액수당(하한선)만이 “가족정책적 성격”으로 해석할 수 있을 것이며, 그에 더해 강력한 소득보장급여가 존재하는 것은 “노동정책적 성격”이 강한 것으로 해석되어야 할 것임. 즉 스웨덴은 가족정책적 성격(보편성)과 노동정책적 성격(적절성)이 결합된 가장 포괄적 제도로, 독일은 과거 정액수당만 존재하던 가족정책적 성격에서 소득비례급여를 도입하여 노동정책적 성격으로 확대, 전환되었다고 보는 것이 적절할 것임. 캐나다 퀘벡은 비취업자에게는 급여를 지급하지 않으므로 노동정책적 성격만 있다고 보는 것이 적절해 보임.
- 좋은 발표에 감사드리며 향후 박은정 박님의 강점을 살려 대륙유럽 국가들의 제도운동을 심층적으로 분석해 주셨으면 하는 바람이 있음. 가장 최신의 통계를 업데이트하였다는 시의성 측면에서 해외사례는 언제나 의미있는 내용임은 분명하지만 이 발표문은 이미 어느 정도 연구된 국가들의 사례 중심으로 이루어짐. 캐나다 연구는 아직 많지 않은 편이지만 고용노동부 용역 등에서 이미 다루어진 바가 있고, 일본은 이제 한국보다 일가족양립제도가 앞서 나간다고 보기 어렵기 때문에 분석의 우선성이 높지 않은 상황임. 독일과 함께 오스트리아도 가족기금을 운영하는 등 재정적 특수성을 보이고 있는데, 한국에서 일가족양립 제도 개선을 위한 재정적 논의를 열어가는 과정에서 대륙유럽 국가들의 기금운용 등이 중요한 사례가 될 수 있을 것으로 생각됨.

〈일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의〉

- 이 발표는 〈가족과 출산 조사〉라는 가장 최근의 대표성있는 조사통계를 통해 육아휴직 활용현황을 실증적으로 보여주고 있음. 중요한 기술통계와 함께 로짓분석을 통해 육아휴직을 이용할 수 있는 집단이 어떤 집단인지를 체계적으로 분석하고 있음.
 - 출산전후휴가 및 육아휴직 이용률 기술통계를 살펴보면, 최근으로 올수록 확연하게 이용률이 높아지는 것이 발견되고 있어 제도 활용률이 높아진 것을 회고적으로 보여줌.
 - 그 외 학력이 높을수록, 종사상 지위가 안정적일수록, 직장이 공공부문 및 대기업일수록 분명하게 이용률이 높아 제도 활용의 역진적 효과를 보여줌.
 - 또한 가구소득도 높을수록 확인하게 이용률이 높게 나타나는데, 이는 여성 개인 임금의 효과로 주로 보이지만 배우자 소득의 효과가 명확하지 않음. 배우자 소득의 영향을 별도로 분석해 보셨는지 궁금함.
 - 이러한 효과는 로짓분석을 한 결과에서도 거의 그대로 나타남. 단 학력 변수, 비정규직 변수는 종사상지위 변수(임시직), 직장유형 변수, 임금 변수의 효과에 흡수됨.
- ※ 로짓분석보다 생존분석을 실시하면 센서링 효과가 통제될 것으로 생각됨

□ 육아휴직 이용 후 복직유형도 거의 유사한 결과를 보여줌. 다만 복직유형은 '휴직중'의 비율이 상대적으로 높아 동일 직장 복직의 온전한 효과를 보여주지는 않음.

- 최근 코호트일수록 동일직장복직 비율이 낮지만 이는 휴직중 비율이 높아서임.

※ 왜 제도 활용은 출산년도, 복직은 모의 출생코호트로 하셨는지?

- 임시직의 동일직장복직 비율이 높은 것도 상용직의 휴직비율이 높음에 기인. 단 미복직비율이 상용직이 다소 높은 것은 의외임.

- 그 외 학력이 높을수록, 직장이 공공부문 및 대기업일수록, 임금이 높을수록 분명하게 동일직장 복직율이 높아 역시 제도 활용의 역진적 효과를 보여줌.

- 로짓분석을 실시하면 직장유형 변수, 임금 변수의 효과가 선명하게 드러남.

※ 로짓분석보다 생존분석을 실시하면 센서링 효과가 통제될 것으로 생각됨(특히 아직 휴직자가 많아 센서링의 효과가 더 클 것으로 보임)

□ 이 발표는 최근의 육아휴직제도 활용과 관련하여 다양한 생각할 거리를 주고 있음. 가장 중요한 부분은 육아휴직 활용과 복직에 가장 중요한 영향을 미치는 요인이 임금이라는 점임. 즉 임금이 높을수록 육아휴직 활용율과 복직비율이 체계적으로 높아지며, 다른 요인들에 비해 가장 강력한 요인임.

- 임금은 기존 이론들에서 여성의 출산율을 낮추는 변인으로 지적되어 왔는데, 여성들의 생애기대가 변화한 현재에 이르러서는 임금이 높을수록 육아휴직 활용도가 높아져 출산율 상승으로 이어질 가능성이 높다는 점을 시사하고 있음.

- 한편 이는 제도 활용이 확연하게 역진적으로 이루어지고 있음을 보여줌. 사회안전망이 더 필요한 집단은 육아휴직 제도에서 체계적으로 배제되고, 임금이 높고 일자리가 안정적인 사람들이 일가족양립제도도 더 접근성이 높은 것으로 나타나고 있음. 임금이 낮고 소기업에 근무하는 경우 육아휴직 활용도도 낮고 육아휴직을 사용하더라도 복직비율이 낮음. 이는 사업장 기준으로 설계된 현재의 육아휴직제도를 앞서 발표의 국가들처럼 노동시장 참여 기준으로 재설계할 필요성을 보여주는 것임.

- 다른 한편 개인의 임금과 배우자 임금(또는 가구소득) 간의 관계를 더 면밀히 살펴볼 필요가 있음. 이 분석의 결과로 유추해볼 때 배우자 임금의 효과는 희석되고, 여성 개인의 임금 효과가 더 분명해지고 있는 상황으로 보임.

□ 좋은 분석에 감사드리며 향후 생존분석, 배우자임금 별도 투입 등의 추가 분석을 통해 더 심도있는 논의가 이어질 수 있기를 기대함.

『제39회 인구포럼: 일하는 부모를 위한 일가정 양립제도』

-토론문-

김은정 | 한국보건사회연구원 부연구위원

2024년 우리나라 합계출산율은 0.75명으로, 세계 최저 수준입니다. 정부는 출산율 제고를 위해 일·생활 균형 정책을 확대하고 있습니다. 2024년 통계청 사회조사 결과에 따르면, 저출생 정책 우선순위로 주거, 청년 일자리 및 취업, 일·가정 양립 순으로 나타났습니다. 마찬가지로, 2024년 한국보건사회연구원의 「저출산·고령사회 대응 국민인식 및 가치관 조사」에서 자녀 출산의 전제 조건을 조사한 결과, 충분한 소득, 안정적인 주거, 일·가정 양립 순으로 나타나, 일·가정 양립이 저출생 대책의 중요한 과제임을 확인할 수 있습니다. 이러한 맥락에서 이번 인구포럼에서 일·생활 균형을 주제로 논의하는 것은 매우 의미있다고 생각합니다. 본 토론문에서는 두 가지 발표문에 대한 연구자의 의견을 첨부하고자 합니다.

1. 일가정양립 제도 이용현황과 정책적 함의-2024년도 가족과 출산조사 자료 분석: 박종서 박사님 발표문

박종서 박사님은 육아휴직 이용에 영향을 미치는 요인에 대해서 살펴보았습니다.

주요 결과, 첫째, 개인사업체 그리고 민간기업(특히 중소기업)에 근무할수록 육아휴직 이용률이 유의미하게 낮게 나타났습니다. 이는 이미 익히 알려진 대로, 중소기업 근로자의 경우 조직문화 및 대체인력 확보의 어려움 등으로 육아휴직 사용이 어려운 점을 보여주고 있습니다. 일가정 균형 정책이 실제로 정착되기 위해서는 기업의 적극적인 협조가 필수적입니다. 기업 입장에서는 육아휴직 제도로 인해 발생하는 인력 공백 보완이 중요합니다. 현재는 대체인력 활용제도를 통해 인력공백을 메꾸는 식인데, 그 실효성 적습니다. 기업 입장에서는 새로운 사람을 뽑기도 어렵고 1년 남짓한 기간 동안 일을 가르치기도 어렵습니다. 이에, 정부는 동료 분담 지원금 제도 등을 도입했는데, 현재 분담 지원금 상한이 월 20만 원으로 설정되어 있어 실질적인 인센티브로 보기에는 부족한 수준입니다. 또한, 직무 경력의 연속성을 제고하고 기업의 부담을 줄이기 위해서는 육아기 단축 근로제도를 보다 적극적으로 활성화하는 것 역시 중요합니다.

둘째, 임금수준이 높을수록 육아휴직 이용률이 유의미하게 높게 나타났습니다. 발표자는 이 결과를 토대로 육아휴직 소득대체율 제고가 중요하다고 주장하였습니다. 이에 대해 토론자 역시 육아휴직 소득대체율 제고 의견에는 동의하나, 임금수준이 높은 근로자의 육아휴직 이용률이 상대적으로 높은 이유는 다만 이들이 받을 수 있는 육아휴직 급여 수준 자체보다는 가구 소득 수준, 배우자의 소득 기여도 등 가구 차원의 요인과 더 밀접하게 연관되어 있을 가능성이 크다고 생각합니다. 본 연구에서는 가구의 경제적 요인에 대한 변수가 없음이 아쉽습니다. 특히, 한국의 육아휴직 급여는 통상임금 기준이고 상한액이 160만원(7개월 이후)~250만원(첫 1~3개월)(※ 2024년에는 120만원~150만원)으로 매우 낮기에, 중위 수준 이상 임금근로자부터는 육아휴직 급여액의 차이가

거의 사라집니다. 2024년 한국의 육아휴직 소득대체율은 약 45%로, OECD 국가 중 하위권입니다(일본 약 60%, 독일 약 65%). 낮은 소득대체율은 육아휴직 기간 동안 소득이 크게 줄어들기 때문에 사용을 주저 또는 빠른 복귀로 이어지는 것으로 알려져 왔습니다. 저소득층뿐 아니라 전반적인 이용률 제고를 위해서는 육아휴직 소득대체율 제고가 필요합니다.

셋째, 발표자께서는 “주거 지원의 시점을 독립 시기로 앞당길 필요가 있다”라고 하셨는데, 본 연구에서는 주거 관련 변수가 없어 이러한 결과가 어떻게 도출된 것인지 궁금합니다.

2. 해외 육아휴직제도 비교 분석 및 시사점: 박은정 박사님 발표문

박은정 박사님은 해외 육아휴직제도 사례를 통해 한국에 주는 시사점을 검토하셨습니다. 관련 연구자의 의견을 간략하게 첨부하고자 합니다.

자영업자를 위한 육아휴직 제도가 우리나라의 여건에서 현실적으로 가능한지에 대해서는 고민이 됩니다. 그 이유는 다음과 같습니다.

첫째, 자영업자의 경우 육아휴직기간 동안 사업을 전면적으로 중단하는 것이 현실적으로 매우 어렵습니다. 자영업자에게 사업 중단은 곧 경력단절과 같은 의미를 가지며, 이는 육아휴직 제도의 본래 취지—즉, 부모가 돌봄 시간을 확보하는 동안 소득을 보전받고, 이후에는 동일하거나 유사한 수준의 업무로 복귀할 수 있도록 보장하는 것—에 부합하지 않습니다. 이에, 대안적으로 현행 제도에서는 육아휴직 기간 중 사업을 계속 운영하여 월 150만 원 이상의 소득이 발생할 경우, 급여 지급을 중단하고 있습니다. 이는 임금근로자의 육아휴직 단축근로와 비슷한 의미로, 사업을 일정 정도 계속 운영할 수 있게 해주는 정책입니다. 즉, 일정금액 이상일 경우 급여를 중단하는 것인데, 자영업자에게 이것이 과연 어느 정도 실효성이 있는지 고민됩니다.

둘째, 자영업자의 소득을 정확히 파악하기가 어렵다는 점도 문제입니다. 현행 소득비례 급여 방식 하에서는, 자영업자 입장에서 고용보험료 인상과 실제 소득 신고, 그리고 급여 수준 사이에서 딜레마가 발생할 수밖에 없는 구조입니다.

셋째, 현행 ‘6+6’ 육아휴직 제도는 자영업자에게 적용되지 않습니다. 이로 인해 동일한 부모의 돌봄 역할을 수행함에도 불구하고 고용 형태에 따른 차별이 발생하게 됩니다. 이는 형평성 측면에서도 중요한 정책적 쟁점이며, 향후 제도 개선 논의에서 반드시 함께 다뤄져야 할 과제라고 생각합니다.

MEMO

[illegible]

MEMO

[illegible]

MEMO

[illegible]

MEMO

[illegible]