



남성 육아휴직 사용 활성화 및 제도 유연성 확보: 육아휴직 조부모의 대신 사용 및 분할 사용 확대

허민숙

독일 노동경제연구소는 최근 남성 육아휴직 사용의 기여 요인은 경제적 보상보다는 제도 유연성에 있다는 점을 발표하였다. 근로자의 필요와 여건에 맞는 제도 사용이 일·가정 양립, 그리고 출생아 수에 영향을 미친다는 분석도 있다. 외국과 견주어 볼 때, 우리나라의 배우자 출산휴가와 육아휴직 제도는 비교적 경직되어 있다는 점에서 제도적 유연성 확보 방안을 더 고심해 볼 필요가 있을 것으로 보인다.

1 출산율 반등과 육아휴직

국가소멸까지 우려되는 저출산 현상을 극복하기 위해 국가적 차원에서 출산율 반등을 추동할 수 있는 모든 대응 방안을 검토하고 있다.

출산율 제고 방안의 일환으로서의 육아휴직 역시 주요 개선 과제로 손꼽히는데, 최근 여야 및 정부는 주요 대책으로 육아휴직 소득대체율 상향과 육아휴직 자동 개시를 발표하였다.¹⁾

육아휴직 제도 도입에도 불구하고 공무원, 교사, 대기업 위주의 사용 한계를 극복하기 위해서는 육아휴직 신청만으로 육아휴직이 자동 개시될 수 있어야 한다는 주장²⁾과 특히 남성 육아휴직 참여를 보장하기 위해서는 소득대체율이 중요하다는 논의³⁾가 반영되었다.

한편, 최근 육아휴직 관련 연구들은 제도의 '유연성(flexibility)' 효과를 세밀히 다루고 있다.

- 1) 여성신문(2024.1.25.), 「여야 '저출생' 공약 경쟁...여 '육아휴직 확대'·야 '현금지원 확대'
- 2) 허민숙, 「육아휴직 사용권 보장을 위한 입법 과제: 육아휴직 자동개시 조항의 신설 방안 검토」, 『이슈와 논점』, 제2043호, 국회입법조사처, 2023.
- 3) 허민숙, 「육아휴직 소득대체율의 효과: 남성 육아휴직 사용의 조건과 과제」, 『NARS 현안분석』, 제241호, 2021.

육아휴직 제도가 결국 출산율 반등으로 귀결되기 위해서는 폭넓은 혜택의 고른 수혜가 강조되고 있는 가운데,⁴⁾ 제도를 개별 상황에 맞게 유연적으로 사용할 수 있는지의 여부, 그리고 유연성과 활성화의 연관성을 관찰하는 논의 역시 이루어지고 있다.

이 글에서는 남성육아휴직 사용 활성화의 의미 및 제도적 유연성과의 영향 요인을 살펴본 후, 주요국의 배우자 출산휴가와 육아휴직 제도 유연화 전략을 참조하여, 육아휴직 제도의 유연성 확보 과제를 제언하고자 한다.

2 남성육아휴직 활성화의 의미 및 영향 요인

(1) 남성육아휴직 참여의 의미

남성의 육아휴직 사용은 배우자와 그 자녀 등 가족 전체에 긍정적 영향을 끼치는 것으로 알려져 있다. 예를 들어 남성의 돌봄 참여는 자녀와의 유대감 및 친밀성을 증가시키고, 휴직 종료 이후에도 자녀 돌봄을 지속시키는 데에도 긍정적 영향을 미

- 4) Thomas, Jac, et al., "The effect of leave policies on increasing fertility: a systemic review", *Humanist & Social Sciences Communications*, 262, 2022.



치는 것으로 밝혀졌다.

또한, 남성의 육아휴직 참여는 노동시장의 성불 평등 해소에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 남성의 자녀돌봄 분담은 여성의 노동시장 조기 복귀를 돕고, 자녀돌봄을 위한 여성근로자 개인의지와 상관 없는 불가피한 선택들, 예컨대 파트타임 근로, 짧은 통근거리를 위주로 한 직업선택의 한계⁵⁾를 해소하는 데에도 기여하는 것으로 평가된다.

(2) 남성참여 기여 요인

최근 독일 노동경제연구소(Institute of Labor Economics)는 오스트리아의 육아휴직 제도사례 연구를 통해 특히 남성이 육아휴직을 사용하는 데 있어 제도 유연성과 경제적 보상이 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다.

오스트리아는 2000년도에 모든 부모를 위한 보편 육아휴직 제도를 도입하였는데, 휴직기간(3년) 동안 일정액을 급여로 지급하는 것이다. 이후 2008년과 2010년에는 더 짧은 기간의 육아휴직을 선택하여 사용할 수 있도록 제도를 개선하였고, 소득에 기반한 급여 지급 등의 제도를 도입하였다.

현재 오스트리아에서는 가족단위로 육아휴직이 부여되어 최장 2년의 육아휴직을 사용할 수 있고, 개인의 필요와 선호에 따라 최소 2개월의 육아휴직 선택도 가능하다.⁶⁾

보고서는 Austrian Social Security Database를 활용하여 육아휴직 사용 추이를 분석한 결과, 제도적 유연성이 경제적 보상보다 남성 육아휴직 사용에 더 많이 기여하였다고 결론내렸다.⁷⁾ 짧은

기간 휴직을 사용할 수 있는 선택권이 보장되자 사용률이 23% 증가하였으나, 소득대체율 상향 조정 에 따른 사용률 증가는 13%에 그쳤다는 분석이다.

3 주요국 제도 유연성 사례

(1) 육아휴직: 필요에 따라 나누어 쓰기

주요국에서는 육아휴직을 근로자 개별 상황에 맞게 필요에 따라 사용할 수 있도록 하고 있다.

아이슬란드의 육아휴직은 부모 당 6개월이 부여된다. 1회 사용 시 2주 이상이면 여러 번 분할 사용이 가능하다.⁸⁾

룩셈부르크는 근로상황 및 개인 선택에 따라 4~20개월 부여되는 육아휴직을 1개월씩 4회 분할사용 할 수 있다.⁹⁾

네덜란드의 육아휴직 부여일수는 근로자의 주당 근로시간에 26배를 곱한 값이다. 예를 들어 주당 38시간을 근무한다면 육아휴직 사용 가능 시간은 988시간(26주)이다. 이 기간 동안 육아휴직을 1개월씩 6회 분할 사용할 수 있다.¹⁰⁾

스웨덴은 240일의 육아휴직을 사용하는 데 있어 1년에 최대 3회에 걸쳐 분할 사용할 수 있다.¹¹⁾

폴란드의 육아휴직 기간은 41주이다. 5회까지

Leave: Financial Incentives or Flexibility?, 2023, p.26.

8) Digital Iceland Public Institutions, 「Parental leave」, <https://island.is/en/parental-leave/length-of-parental-leave> (최종 검색일: 2024.1.26.)

9) ING Luxembourg, 「Parental leave: your rights are chaining」, <https://www.ing.lu/webing/content/siteing/en/Individuals/my-money/categories/pay/parental-leave-your-rights-are-changing.html> (최종 검색일: 2024.1.26.)

10) Institutes Organisation of NWO, 「parental leave」, <https://www.nwo-i.nl/en/employees/work-and-stages-of-life/parental-leave/> (최종 검색일: 2024.1.21.)

11) Försäkringskassan, 「Parental leave employee」, <https://www.forsakringskassan.se/english/for-employers/parental-leave/parental-leave-employee> (최종 검색일: 2024.1.21.)

5) Le Barbanchon et al., "Gender differences in job search: Trading off commute against wage", *Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 2021, pp.383-384.

6) Federal Ministry Republic of Austria, Labour and Economy, 「Parental Leave」, <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Unpaid-Leave-and-Part-Time-Work/Parental-Leave.html> (최종 검색일: 2024.1.26.)

7) Ziegler, Lennart and Omar Bamieh, *What Drives Paternity*

분할사용이 가능하다.¹²⁾

육아휴직 제도를 유연적으로 운영하고 있는 국가들은 실제 아동을 돌보는 자에게 육아휴직 사용권을 부여하고 있다.

리투아니아에서는 2018년 4월 1일 법개정을 통해 조부모에게 육아휴직 사용권을 부여하였는데, 지난 24개월 중 최소 12개월 동안 사회보장세(social insurance taxes)를 낸 근로자라면 조부모 육아휴직을 신청할 수 있다. 제도 도입 첫해인 2018년 503명의 조부모가 손자녀를 위해 육아휴직을 사용한 것으로 조사되었다.¹³⁾

헝가리는 2020년 일하는 부모를 대신하여 손주를 돌보는 조부모의 육아휴직 사용을 허용하는 제도를 도입했다.¹⁴⁾ 근로 중인 조부모는 부모를 대신하여 육아휴직을 사용하고 월HUF324,800(약 123만 4천 원)의 급여를 받을 수 있다.¹⁵⁾

불가리아에서도 아동의 모(생모 또는 입양모)가 육아휴직을 사용할 수 없고, 자녀의 부가 동의한다면, 조부모 중 한 명에게 육아휴직이 양도될 수 있다. 이때 육아휴직을 사용하려고 하는 조부모는 지난 12개월 기간 동안 사회보장(social security) 제도에 가입된 근로자여야 해당 급여를 지급받을 수 있다.¹⁶⁾

핀란드의 경우 출생아의 생모가 사망하고, 다른 부모가 아이를 돌볼 수 없는 경우, 육아휴직급여를 실제 아이를 돌보는 사람에게 지급하고 있다.¹⁷⁾

12) Blum, Sonja, et al., *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*, 2023, p.447.

13) Jolanta, Aidukaite and & Telisaukaite-Cekanavice, D., "The father's role in child care: parental leave policies in Lithuania and Sweden.", *Social Inclusion*, 8(4), 2020, p.87.

14) OECD Library, 「Reducing the Gender Employment Gap in Hungary」, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4f1c7011/index.html?itemId=/content/component/4f1c7011-en> (최종 검색일: 2024.1.19.)

15) Blum, Sonja, et al., 앞의 책, p.304.

16) 같은 책, p.147.

17) 같은 책, p.255.

[표 1] 국가별 육아휴직 제도 유연성 특징

국가명	주요내용
아이슬란드	• 육아휴직 1회 사용 시 2주 이상 여러 번 분할 가능
룩셈부르크	• 육아휴직 1개월씩 4회 분할 사용 가능
네덜란드	• 육아휴직 1개월씩 6회 분할 사용 가능
스웨덴	• 육아휴직 1년에 최대 3회 분할 사용 가능
폴란드	• 육아휴직 5회 분할 사용 가능
리투아니아	• 2018년 조부모에게 육아휴직 사용권 부여
헝가리	• 2020년 조부모 육아휴직 사용 허용
불가리아	• 조부모의 육아휴직 사용 허용
핀란드	• 실제 아이를 돌보는 자에게 육아휴직급여 지급

자료: 본문 각 국가별 각주 참조.

(2) 배우자 출산휴가: 실제 돌보는 자에게 휴가 부여

배우자 출산휴가를 도입한 몇몇 국가에서는 배우자 출산휴가 사용권을 법률혼 관계의 배우자에게만 부여하는 것이 아니라, 실제 출산모를 곁에서 돌보는 자에게도 부여하고 있다.

노르웨이에서는 만일 부부가 함께 살지 않고 있다면, 배우자 출산휴가는 다른 이에게 양도될 수 있다. 배우자 출산휴가 사용 목적이 출산모와 출생아를 곁에서 돌보는 것이라는 점에서 실제 그 일을 수행하는 자에게 자격을 부여하는 것이다. 산모 곁에서 산모를 돌보는 이가 2주의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다.¹⁸⁾

슬로베니아에서는 만일 자녀의 생부가 배우자 출산휴가를 사용하지 않는다면 실제 아이를 돌보는 사람이 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다.¹⁹⁾

한편, 배우자 출산휴가를 상황에 맞추어 유연하게 사용하도록 하는 국가들도 있다. 벨기에에서는 배우자 출산휴가를 15일 전일 휴가로 사용하거나, 30일 반일 휴가로 사용할 수 있다.

이탈리아에서는 10일의 배우자 출산휴가를 일별로 나누어 사용할 수 있다.²⁰⁾

18) 같은 책, p.427.

19) 같은 책, p.507.

뉴질랜드에서는 1~2주의 배우자 출산휴가를 출산전후 21일 중 필요한 시기에 선택하여 사용할 수 있다.²¹⁾

폴란드에서는 2주의 배우자 출산휴가를 출산후 12개월 이내 필요한 시기에 쓸 수 있다. 또한 1주일씩 분할 사용하는 것도 가능하다.

[표 2] 국가별 배우자 출산휴가 제도 유연성 특징

국가명	주요내용
노르웨이	• 실제 산모를 돌보는 자에게 배우자 출산휴가 부여
슬로베니아	• 실제 아이를 돌보는 자에게 배우자 출산휴가 부여
벨기에	• 배우자 출산휴가 15일 전일제 또는 30일 반일제로 사용가능
이탈리아	• 10일의 배우자 출산휴가 1일 별로 분할사용 가능
뉴질랜드	• 1~2주의 배우자 출산휴가를 출산전후 21일 중 어느 때나 선택사용 가능
폴란드	• 2주의 배우자 출산휴가를 출산 후 12개월 이내 필요시기에 사용 가능(1주씩 분할사용 가능)

자료: 본문 각 국가별 각주 참조.

4 육아휴직 제도의 유연성 확보 방안

모·부성 보호를 위한 육아휴직 제도 등이 근로자의 일·생활 균형에 기여하고, 결국 출산율 반등의 효과를 거두기 위해서는 상황과 여건에 맞는 제도 사용이 보장되어야 한다는 점에서 각국의 개선 정책은 제도 유연성으로 수렴되는 형국이다.

이러한 기준에서 볼 때, 우리나라 제도는 다소 경직된 면이 있다. 분할 사용도 제한적이고 다른 이에 대한 양도는 아예 허용되지 않는다. 이에 해외 사례를 참조하여 분할 사용 횟수와 최소 사용 기간 등에 더 많은 자율성을 부여하고, 양도 허용 가능성을 검토해 볼 수 있다.

우리나라 근로자들이 ‘배우자 출산휴가 및 육아휴직을 활용할 수 없는 이유’로 “동료 및 관리자의

업무가중”을 지적하고 있다는 점에 비추어 볼 때, 제도적 유연성 확보 방안에 대한 검토가 필요할 것으로 판단되기 때문이다.²²⁾ 실제 돌보는 자에 대한 제도 양도 허용, 시간 활용 자율성 확보는 근로자의 업무 조절 및 지속성과 관련된다는 점에서, 제도의 유연성 확보는 근로자가 가정생활과 업무를 병행하면서 자녀돌봄 기회 역시 상실하지 않을 수 있는 대안으로 여겨질 수 있다.

5 국가 결심이 중요한 이유

자녀양육에 있어 여성의 역할이 더 크다는 사회적 통념, 일 중심적인 조직 문화, 좋은 배우자와 부모가 되고 싶은 마음, 그러면서도 직장에서 견고한 입지를 다지고 싶은 욕구를 상호 조율하고 균형을 맞추는 일은 쉽지 않다.

또한, 남성의 육아휴직 사용이 노동시장의 성평등을 촉진시킨다는 전제는 국가가 끊임없이 보다 폭넓은 제도 개선을 이루어야 할 중요한 이유이지만, 개인의 제도 사용 동기가 되기는 어렵다.

따라서 제도를 마련하고 그 사용을 독려하는 것에 그치는 것이 아니라, 근로자 자신의 여건과 상황에 맞출 수 있도록 제도 사용의 자율성을 확보해주는 것이 필요하다.

제도 유연성은 질병 및 사고와 같은 갑작스러운 삶의 변화, 출산 및 입학과 같은 예측 가능한 변화를 잘 극복하고 조율하는 데 있어 중요한 요인으로 강조되고 있다²³⁾는 점을 상기할 때 더욱 그러하다.

『이슈와 논점』은 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 최신 국내외 동향 및 현안에 대해 수시로 발간하는 정보 소식지입니다. 이 보고서의 내용은 국회의 공식 입장이 아니라 국회입법조사처의 조사분석 결과입니다.

20) Blum, Sonja, et al., *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*, 2023, p.332.

21) 같은 책, p.439.

22) 고용노동부의 『2022년 일·가정 양립 실태조사』에 따르면, 동료 업무가중으로 배우자 출산휴가 및 육아휴직 사용이 어렵다는 답변 비율은 각각 74.4%, 42.6%이다.

23) Dobrituc, Ivana, *Inclusiveness and Flexibility of Work-Life Balance Policies*, 2023, p.25.

