

여성의 고용유지를 위한 육아휴직제도 활성화 방안

수행과제명 : 여성인력관련 사회경제정책의 효과 분석과 과제

과제책임자 : 김태홍 선임연구위원

Tel: 02-3156-7130, e-mail: kimth@kwidimail.re.kr

요 약

갓 태어난 어린 자녀의 경우 시설보육보다는 육아휴직을 통한 부모 양육이 바람직함. 어린 자녀들에 대한 부모들의 직접 양육 요구도 높음. 그러나 우리나라의 육아휴직제도는 아직까지는 무급으로 육아휴직에 들어가는 경우 순소득이 감소되는 변화를 겪을 수 있음. 따라서 육아휴직제도를 활성화 시키기 위한 개선방안을 제안함

1. 정책의 목적 및 필요성

- 본 연구는, 여성고용 안정 및 촉진 제도와 같은 고용정책 이외에 여성인력 활용에 영향을 미치는 여성인력관련 사회경제정책인 조세 및 사회보장정책, 모성보호와 같은 일·가정 양립정책 등이 여성고용에 미치는 효과를 분석하고자 하였음. 특히 여성인력 활용과 관련된 조세 및 급부 제도의 효과를 분석하기 위하여, 본 연구에서는 OECD 모형을 참조하여 우리나라의 조세제도, 기초생활보장제도, 근로장려세, 보육제도 및 모성보호제도를 담은 한국형조세·급부모형(KWDI-OECD Taxben Model)을 새롭게 구축하였음. 그리고 이러한 한국형조세·급부모형을 이용하여 조세, 사회보장부담금, 조세격차와 함께 보육비 지원과 육아휴직을 포함시켜서, 특히 이차소득자의 취업인센티브를 분석하였음

2. 정책의 추진방향

- 연령이 0세, 1세인 자녀가 있는 맞벌이부부 중 한 명이 12개월 육아휴직을 할 경우, 육아휴직자의 순소득 변화를 순소득대체율로 분석하였음
- 본 연구의 분석결과에 의하면 우리나라 여성의 인력활용을 저해하고 임금 및 근로조건에 부정적인 영향을 주는 주요 요인은 여전히 출산·육아기 경력단절임. 우리나라의 경우 25~29세 연령층의 경력단절 현상은 2000년 초에 거의 사라졌으나, 30~34세 경력단절 여성취업자는 최근 지속적으로 증가하는 추이를 보임. 경력단절 여성의 취업업종으로는 금융·보험·부동산업에서, 직종별로는 여성 전문가·준전문가에서 주로 나타남. 나머지 업종이나 직종에서는 경력단절 현상이 상대적으로 적음
- 본 연구의 여성 정책수요자 조사에서는 육아휴직 기간 연장, 육아휴직 급여 인상, 육아휴직 신청이 용이하도록 하는 분위기 조성, 산전후휴가 기간 연장 등에 대한 모성보호정책에 대한 수요가 높았음. 따라서 여성의 취업과 일자리 유지를 위해서는 경력단절을 완화하는 다양한 정책들을 강화함과 동시에, 다음과 같은 육아휴직 활성화 방안을 제안함
 - 육아휴직 급여의 개편 방안
 - 본 연구의 조사결과에 의하면 정책수혜 대상 여성들이 출산 및 고용촉진을 위해서 필요한 주요 정책 중의 하나로 육아휴직 급여의 인상을 들고 있음. 육아를 위해서 필요함과 동시에 여성고용 촉진 및 고용유지에 도움이 되는 육아휴직 급여를 지급하는 것은 경력단절 예방과 함께 휴직기간 중 소득손실을 보전하는 데 목적이 있음. 이에 따라 육아휴직 급여의 인상방법의 적절성을 평가하기 위해서는, 육아휴직 급여 인상의 가구소득별 증가 효과와 함께 육아휴직의 순소득대체율을 함께 분석, 평가해야 함

- 한국형조세·급부모델을 이용한 분석에서, 우리나라 맞벌이가구의 육아휴직에 따른 순소득대체율을 보면, 가구소득이 130~143%, 147~154%인 가구는 순소득대체율이 0.90 이상이고 155~180% 가구도 0.80 이상임. 즉, 육아휴직으로 인해서 수령하게 되는 육아휴직 이외에 가구소득 감소로 정부보육비 지원 확대 혹은 직접 보육으로 인한 보육비 절감, 소득세 및 사회보험료 절감으로 인하여, 육아휴직에 따른 가구순소득의 감소는 상대적으로 적었음
- 따라서 향후 육아휴직제도에서 육아휴직 급여를 인상할 경우, 가구소득 혹은 임금수준에 관계없이 일률적으로 정액 인상하는 방법보다 적절한 하한액과 상한액을 설정한 정률방식으로 인상하는 것이 효과적일 것임
 - * 우리나라와 비슷하게 경력단절 현상이 심각한 일본의 경우 육아휴직급여를 임금에 연동한 정률방식(휴직기간에 30% 그리고 휴직복귀 후 10% 지급)이면서, 임금월액이 419,000엔을 초과하는 경우에는 419,000엔을 기준으로 정률로 육아휴직급여를 지급함. 이에 따라 노동보험에서 지급하는 육아휴직 기본급부액(임금의 30%에 해당하는 급부)의 상한액은 125,820엔임¹⁾

○ 육아휴직자의 보육시설 입소 우대

- 만 3세 미만 자녀가 있는 근로자는 육아를 위해 최대 1년간 육아휴직을 신청할 수 있고, 휴직기간동안에 고용보험에 의해서 월 50만원의 육아휴직급여를 지급함. 일반적으로 육아휴직자는 휴직기간에 자녀를 직접 보육하기를 원함. 뿐만 아니라 육아휴직자가 전적으로 직접 보육을 하게 되면 아동발달에 도움이 됨과 동시에, 육아휴직에 따른 가구의 순소득대체율도 높아짐

1) 일본의 경우 2010년 3월 31일부터 육아휴직기본급부액은 30%로 그대로 지급되나, 육아휴직 복귀급부금이 임금의 20%로 상향 조정해서 지급됨에 따라, 전체 육아휴직급부액은 임금의 50%가 된다.

- 그러나 현재 국공립보육시설 등과 같은 양질의 보육시설에서는 한번 퇴소하면 재입소하기가 상당히 힘들. 따라서 육아휴직 기간에 보육시설을 일시적으로 이용하지 않고 직접 보육하다가, 휴직 이후에 손쉽게 양질의 보육시설에 입소가 가능하도록 하는 정책이 필요함. 즉, 육아휴직 이후 자녀를 이전에 이용했던 보육시설에 재입소시키려는 경우 입소순위에 가점을 주는 등 우대 정책이 요구됨

* 일본의 경우 상당수의 보육시설에서 육아휴직 이후에 입소할 경우, 입소순위 조정지수에 한부모 및 고아와 함께 가장 높은 점수인 +20을 부여함(복지대상가구(+10), 아동이 장애아로 시설이나 병원에 다님으로 부모의 취업이 어려움 경우(+10) 등임)

3. 정책효과

- ☐ 수요자가 중심이 되는 육아휴직제도의 합리적 운영을 위한 개선방안을 제안하여 동 제도의 활성화 도모
- ☐ 맞벌이 가구의 육아휴직 이용 확대를 통하여 맞벌이 여성의 경력단절을 사전에 예방하고 여성의 취업인센티브 제고