

육아기 근로시간 단축제도의 이용 특성 및 개선방안¹⁾

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

조미라 육아정책연구소 부연구위원

1. 들어가며

한국 사회의 저출생과 인구 위기의 문제는 주거, 교육, 지역소멸 등 다양한 사회 경제적 문제와 연관되어 있지만, 특히 장시간 근로로 인한 일·가정 양립의 문제와 일·생활의 불균형은 양육 부담을 증가시키고 출산 의지를 줄이는 주된 원인으로 지적된다. 정부는 이를 해결하고자 2008년 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」로 전면 개정하면서 일과 자녀 양육을 동시에 할 수 있도록 지원하는 직접적인 제도로 육아기 근로시간 단축제도를 도입하여 실시해 왔다. 2024년 들어 윤석열 정부 역시 일·육아 병행을 강조하며 육아기 근로시간 단축제도의 이용대상 확대(자녀연령 8→12세, 기간 최대 24→36개)와 급여 상향(통상임금 100% 지원 주 5시간→주 10시간) 등을 제시하

고 있다(관계부처 합동, 2024: 12).

그러나 현재 시점에서 다른 자녀 돌봄 시간 정책이나 모성 보호제도와 비교했을 때 육아기 근로시간 단축제도의 인지도와 활용도는 현저히 낮다. 이는 해당 제도가 활용되는 노동시장과 사업장의 여건이 충분히 갖추어지지 않았기 때문으로 보인다. 그러므로 이용자 부모들의 입장에서 신청과 사용 시의 어려움을 살펴보는 것뿐만 아니라 제도가 적용되는 기업의 환경과 여건을 파악하는 것이 중요하다. 따라서 본고에서는 부모(근로자)와 해당 제도를 활용하는 기업 양측을 모두 고려하여 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황과 특성을 살펴보고 이를 종합하여 제도 개선 방안을 제시하고자 한다.

1) 본 원고는 육아정책연구소의 2023년 보고서 '육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구(조미라·박은정)'에 기초하여 작성하였다.

2. 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황

고용행정통계 자료로 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황을 분석해 보면 아래와 같다. 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 최근 급격히 증가하고는 있으나 여전히 저조한 편이다. 육아기 근로시간 단축 급여 조회 수급자를 기준으로 2012년 이용자 수는 437명으로 매우 미미한 수준이며 점차 증가하여 2023년 23,195명으로 집계되지만, 이는 신청요건이 동일한 육아휴직 제도의 2023년 이용자 수가 126,069명인 것과 비교할 때 낮은 수치이다.

전반적으로는 이용이 저조한 가운데에서도 2020년을 기점으로 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수가 전년 대비 3배가량 크게 증가한 것은 눈여겨 볼

만하다. 이 시기 코로나19의 확산으로 가정에서의 자녀돌봄시간 확보에 대한 요구가 커진 것도 영향을 미쳤을 것이며, 2019년 「남녀고용평등법」의 개정으로 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간 및 단축시간의 범위가 확대되고(육아휴직과 별개로 1년간 사용, 일일 1시간도 단축가능 등) 신청여건이 완화되는(재직기간 조건 6개월로 완화 등) 등의 제도 개선이 있었다는 점도 상기할 필요가 있다.

특히 육아기 근로시간 단축제도의 경우 이용에서의 성별격차가 크다. 육아기 근로시간 단축제도 이용자의 성별 비중을 보면 여성이 줄곧 85~95%로 다수를 차지하는 것으로 나타나는데, 이러한 성별격차는 최근 육아휴직을 사용하는 남성들이 증가하고 있는 것과 비교할 때 더욱 두드러진다.

〈표 1〉 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 이용자(2012-2023년, 성별비중)

(단위: 명, %)

연도	육아기 근로시간 단축제도			육아휴직		
	전체	남(%)	여(%)	전체	남(%)	여(%)
2012	437	5.0	95.0	64,084	2.8	97.2
2013	736	6.0	94.0	69,628	3.3	96.7
2014	1,101	7.6	92.4	76,835	4.5	95.5
2015	2,061	8.2	91.8	87,339	5.6	94.4
2016	2,761	13.7	86.3	89,795	8.5	91.5
2017	2,821	11.4	88.6	90,145	13.4	86.6
2018	3,820	14.4	85.6	99,205	17.8	82.2
2019	5,660	13.1	86.9	105,181	21.2	78.8
2020	14,698	11.2	88.8	112,045	24.5	75.5
2021	16,692	9.8	90.2	110,555	26.3	73.7
2022	19,469	10.3	89.7	131,129	28.9	71.1
2023	23,195	10.4	89.6	126,069	28.0	72.0

주: 이용자 수는 육아휴직 및 육아기근로시간 단축급여를 처음으로 지급받은 인원 수 임(초회(신규))수급자, 지급일자 기준.

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월).

<https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010>.(2024.2.27. 인출). 각 연도 1~12월 수치 합산하여 재구성함.

3. 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 이용 특성

이하에서는 육아기 근로시간 단축제도에 대한 부모(근로자)들의 이용특성을 관련된 조사 및 선행연구들을 통해 살펴보았다. 우선, 육아정책연구소에서 실시한 2022년의 조사에 의하면 육아기 근로시간

단축제도에 대한 부모의 인지도는 다른 유관 제도에 비해 매우 낮게 나타났다. 육아휴직제도, 출산전후휴가제도, 배우자출산휴가제도의 인지율이 약 90%인 데 비해 육아기 근로시간 단축제도는 67.2%로 가족돌봄휴가제도(62.1%)와 함께 낮은 인지도를 보인다.

〈표 2〉 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 및 유관 제도에 대한 인지 여부

(단위: %(명))

구분	인지	미인지	계(수)
육아기 근로시간 단축제	67.2	32.8	100(1,637)
육아휴직제도	92.3	7.7	100(1,637)
출산전후휴가제도	90.4	9.6	100(800)
배우자출산휴가제도	88.9	11.1	100(837)
가족돌봄휴가제도	62.1	37.9	100(1,637)

주: 만 8세 이하(초등 2학년 이하)자녀를 둔 취업자 부모 1,637명 대상 조사 결과임. 출산전후휴가제도의 경우 출산한 여성들이 이용하는 제도이며, 배우자출산휴가제도는 출산한 여성의 배우자가 사용하는 제도이기 때문에 조사에 응한 명수가 다른 제도의 절반가량으로 적음. 자료: 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p. 233.

육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직 후 직장복귀 전 과도기적인 형태, 유아나 초등시기 자녀의 등하원 또는 등학교 지원을 위한 용도로 활용되는 경우가 많아 보인다. 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 의하면 육아기 근로시간 단축제도의 이용률은 출산 직후보다는 1세 이후와 초등저학년 시

기에 높게 나타나며(강민정·신우리·권소영, 2022: 65), 육아정책연구소에서 실시한 제도 이용자들에게 대한 면접조사 결과 다수가 하루 1~2시간으로 짧게 단축하는 특성을 보이기도 했다(조미라·박은정, 2023: 90).

〈표 3〉 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 사용 시 자녀연령

(단위: %)

단축제도 사용자	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세	7-9세
전체	14.2	26.6	13.5	8.6	6.0	8.0	5.5	17.5

자료: 강민정·신우리·권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사, p. 65. 일부 발췌

2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사로 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간 중 업무 대체에

대해 살펴보면, 단축제도 이용 시 추가인력 없이 팀 또는 기존 인력으로 해결하는 경우가 50.9%였으며

단축근무자 본인이 업무량 변동 없이 동일하게 업무를 수행한 경우도 21.7%로 나타나 70% 이상이 추가인력의 지원 없이 업무를 유지하는 것으로 확인된다. 이처럼 육아기 근로시간 단축제도 사용기간 중

대체인력을 고용하는 경우가 적은 까닭은 이용 부모들의 단축시간이 대체로 짧아서 대체인력의 고용이 불필요하며, 고용효과에 비해 관리부담이 크다는 현장의 판단에서 기인하는 측면도 있을 것이다.

〈표 4〉 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 사용 기간 중 업무 대체

(단위: %, (명))

단축제도 사용자	사례수 (명)	추가인력 없이 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결	단축 이전 대비 업무량이 줄지 않음 (본인 업무 직접수행)	대체인력을 계약직으로 고용하여 해결	신규인력을 고용하여 해결	타 부서에서 인력보충 (업무지원)
전체	(267)	50.9	21.7	12.4	9.0	6.0

자료: 강민정·신우리·권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사 p. 72.

또한 부모(근로자)들이 육아기 근로시간 단축제도의 이용 시 어려움이 있는 경우가 많고 신청시 거부당하거나 이용이후의 불이익이 있는 것으로 보고되었다. 즉, 육아정책연구소에서 실시한 2022년의 조사에서 제도 이용 중 어려움이 있었다고 응답한

경우가 절반 이상이였으며, 이들에게 어려움의 이유를 질문한 결과, 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 주었다는 응답과 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미쳤다는 응답이 각각 37.6%이었다.

〈표 5〉 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 이용 시 어려움 유무

(단위: %(명))

구분	있었음	없었음	계(수)
전체	52.5(85)	47.5(77)	100(162)

자료: 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 245.

〈표 6〉 부모(근로자)의 육아기 근로시간 단축제도 이용 시 어려움의 내용(중복응답)

(단위: %)

구분	사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌	사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침	신청과정 자체가 까다로움	사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음	인력, 업무량 등으로 눈치 보이거나 심리적 압박감	기타
전체	37.6	37.6	15.3	28.2	14.1	3.6

주: 육아기 근로시간 단축제도 이용자 85명의 응답 결과임.

자료: 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로 p. 246. 재구성

4. 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 적용 특성

2021년 일·가정양립실태조사 자료로 사업체의 육아기 근로시간 단축제도의 적용 특성을 살펴보면, 사업체의 경우에도 부모(근로자)와 마찬가지로 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지도가 낮았다. 사업체 담당자 중 제도를 모른다는 응답률이 32.3%이

며, 특히 사업장 규모가 30인 미만인 경우 모른다는 응답률이 높았다.²⁾ 또한, 조사대상 사업체의 절반 가량만 제도 활용이 가능하다고 응답하여 활용이 쉽지 않은 것도 드러났다. 즉, 사업체를 대상으로 제도 활용 가능 여부를 조사한 결과 활용 가능하나 충분히 사용 못하는 경우가 26.4%, 활용 불가능한 경우가 17.8%로 나타났다.³⁾

〈표 7〉 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 인지도

(단위: %, (사업체 수))

구분	전체 (사업체 수)	제도 인지도				
		잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	
전체	(773,551)	31.4	21.0	15.3	32.3	
규모	5~9인	(455,277)	25.8	21.5	15.2	37.5
	10~29인	(228,740)	32.9	19.4	17.6	30.1
	30~99인	(71,243)	52.3	24.3	9.3	14.1
	100~299인	(14,487)	69.0	15.4	15.6	0.0
	300인 이상	(3,804)	80.0	11.8	8.3	0.0

자료: 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_075&conn_path=12 (2024.2.28. 인출).

〈표 8〉 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 활용 가능 여부

(단위: %, (사업체 수))

구분	전체 (사업체 수)	제도 활용 가능 여부			
		필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용가능하나, 충분히 사용 못함 (분위기, 대체인력채용 어려움 등으로)	전혀 활용할 수 없음	
전체	(523,980)	55.8	26.4	17.8	
규모	5~9인	(284,639)	50.7	26.9	22.3
	10~29인	(159,839)	56.6	26.2	17.2
	30~99인	(61,211)	71.6	25.4	3.0
	100~299인	(14,487)	72.9	24.5	2.6
	300인 이상	(3,804)	85.2	13.0	1.8

자료: 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_076&conn_path=12 (2024.2.28. 인출).

2) 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_075&conn_path=12 (2024.2.28. 인출)

3) 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_076&conn_path=12 (2024.2.28. 인출).

육아기 근로시간 단축제도를 전혀 활용하지 못한다고 응답한 사업체를 대상으로 미적용 이유를 조사한 결과, '동료 및 관리자의 업무가중'에 대한 응답률(46.8%)이 이 가장 높게 나타났으며, '사용이 어려운 직장분위기와 문화 때문에'의 응답률(24.4%)도 높다. 또한 육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항을 조사한 결과에서도 '동료직원의

업무량 증가'에 대한 응답(1+2순위)이 63%로 가장 높게 나타났다⁴⁾. 부모(근로자)의 이용 특성에서 살펴본 바와 같이 다수의 제도 이용자들이 한두 시간 짧게 단축하고 추가적인 대체인력 지원 없이 근무하고 있다는 것을 상기할 때 이러한 상황이 동료직원의 부담으로 이어지는 것으로 해석할 수 있겠다.

〈표 9〉 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 미활용 이유

(단위: %, (사업체 수))

구분	전체 (사업체 수)	업무 성격상 근로시간 분할 곤란	대체 인력을 구하기 어려워	동료 및 관리자의 업무가중	추가인력 고용으로 인한 인건비 부담	사용이 어려운 직장분위기 문화 때문에	기타	
							사내 제도로 도입되지 않아서	직원 연령대 높음
전체	(93,249)	10.8	10.5	46.8	7.4	24.4	0	0

주: 육아기 근로시간 단축제도를 전혀 활용하지 못한다고 응답한 사업체를 대상으로 분석한 결과임

자료: 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=I2 (2024.2.28. 인출).

〈표 10〉 사업체의 육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항(1+2순위)

(단위: %, (사업체 수))

구분	전체 (사업체 수)	근로자의 관리가 어려움	업무몰입도 및 생산성 저하	동료직원의 업무량 증가	대체근로자 확보가 어려움	회의, 팀업무 수행의 어려움
전체	(232,315)	43.0	40.3	63.0	38.3	6.9

주: 응답에서 '사례 없어서 모름'은 제외하고 비율 산출

자료: 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2 (2024.2.28. 인출).

육아정책연구소에서 2023년 실시한 사업체 담당자를 대상으로 한 면접조사 결과, 재택근무나 시차출퇴근제 등 유연근무제가 활발하게 적용되는 사업장의 경우, 육아기 근로시간 단축제도에 대한 요구가 낮은 특성도 발견되었다. 한 예로 A사업체 담당자의 경우 해당 사업체는 평일 중 하루는 부서별로

휴일로 정해 주4일 근무제를 실시하며 재택근무도 주1회 가능하고 시차출퇴근제도도 적용하고 있기 때문에, 충분히 이용 가능성에도 불구하고 육아기 근로시간 단축제도에 대한 직원들의 요구가 낮다고 언급하였다(조미라·박은정, 2023: 116).

4) 통계청(2021), 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2 (2024.2.28. 인출).

5. 육아기 근로시간 단축제도 개선을 위한 방안

이상에서 살펴본 육아기 근로시간 단축제도의 이용현황과 부모(근로자)와 사업체의 이용 및 적용특성에 대해 요약하면 아래와 같다. 육아기 근로시간 단축제도의 이용이 저조하고 이용에서의 성별 격차는 큰 편이나, 최근 들어 제도개선 등으로 이용자 수가 증가하는 양상도 보인다. 부모(근로자)의 이용 특성을 보면 인지도와 이용률이 낮고, 이용 부모들은 육아휴직 후나 초등입학기에 등하원 및 등하교 지원을 위해 짧은 시간(일일 1~2시간) 이용해 직장에서도 대체인력 고용 없이 이용하는 경우가 많다. 또한 제도 신청과 이용 시 어려움과 불이익이 큰 것으로 확인되었다. 사업체의 경우도 부모와 마찬가지로 제도에 대한 인지도가 낮고 적용 가능한 사업체가 절반가량이며, 미적용의 가장 큰 이유는 동료와 관리자의 업무가중으로 나타났다. 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항도 동료직원의 업무량 증가로 나타나, 대체인력 활용이 부적절하거나 어려움이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 유연근무제가 활발히 적용되는 사업장에서는 육아기 근로시간 단축제도에 대한 요구가 낮은 특성도 보였다.

이와 같은 제도의 이용현황과 특성을 고려해 육아기 근로시간 단축제도 개선을 위한 접근방향을 제시해 보면 아래와 같다.

첫째, 이용자들의 불편과 불이익에 대한 대처를

통해 육아기 근로시간 단축제도의 활성화 기반을 마련할 필요가 있다. 신청요건이 동일한 육아휴직에 비해 육아기 근로시간 단축제도의 이용률이 낮으며 이용하더라도 육아휴직의 부수적 제도로 활용되는 측면이 크다는 점, 그리고 전일제 중심 노동윤리가 팽배한 한국의 노동현실을 고려할 때, 제도 활성화를 위해 신청과정 시의 누락이나 이용 시 장애요인에 대응하는 등 관리감독 강화가 실속 있는 대응방안이 될 것이다.

구체적인 대응방안으로서 1)근로자의 육아기 근로시간 제도 신청 시 사업주의 허용 예외조항에 대한 제한, 2)근로자의 육아기 근로시간 단축제도 신청 시 사업주의 허용여부에 대한 통지 의무화, 3)사용 근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 방지 규정의 기준 명확화를 제안한다.

육아기 근로시간 단축제도는 애초 임의규정이었다가 2012년 「남녀고용평등법」의 개정으로 강제규정으로 바뀌었으나. 여전히 예외조항으로 ‘사업주의 대체인력 채용이 불가능한 경우’, ‘정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우’를 두고 있다(「남녀고용평등법」 제19조의2 제1항). 이는 육아휴직과 비교할 때 육아기 근로시간 단축제도에만 제시된 조항으로 근로자의 청구에 장애요인으로 적용될 여지가 크다. 더군다나 대체인력 채용이 적절치 않은 상황에서 이러한 예외조항은 근로자(부모)의 사용에 어려움을 야기할 수 있으므로 제한적으로만 사용될 수 있도록 폐지 또는 수정할 필요가 있다.

〈표 11〉 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 제도의 사업주의 허용 예외 조항 비교

구분	근로자의 신청에 대한 사업주의 허용 예외 조항
육아기 근로시간 단축제도	- 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 - 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 2주 이상 대체인

〈표 11〉 육아기 근로시간 단축제도 및 육아휴직 제도의 사업주의 허용 예외 조항 비교(계속)

구분	근로자의 신청에 대한 사업주의 허용 예외 조항
육아기 근로시간 단축제도	력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(직업안정기관의 장의 직업 소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용 거부시 제외) - 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
육아휴직 제도	- 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

자료: 조미라·박은정(2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. p. 148. 〈표 V-2-2〉 인용

이와 연계해 근로자의 신청 시에도 결재권자의 시간 끌기, 회피 등으로 실사용으로 이어지지 않는 경우도 있어 보이므로 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 제도 신청 시 사업주의 허용여부 통지를 의무화하고, 근로자의 신청에 대해 일정기간(예로 30일간) 통지하지 않을 시 허용한 것으로 간주하는 조치도 제안한다.

「남녀고용평등법」 제19조의2에 사업주는 육아기 근로시간 단축제도를 이유로 해당 근로자에게 해고 등의 불리한 처우를 해서는 안 되는 것으로 되어 있지만 ‘불리한 처우’의 구체적인 내용은 제시되어

있지 않다. 기준이 명확하지 않으므로 적용범위를 넓게 해석할 수 있어 부모(근로자)들에게 이익이 될 수도 있을 것이다. 하지만 현재의 제도 이용률은 매우 낮다. 따라서 부모(근로자)들에게 이익보다는 불이익을 주는 것으로 보이므로 ‘불리한 처우’를 구체적으로 명시함으로써 부모(근로자)들이 불이익을 받을 우려를 제거하는 편이 더 낫다. ‘불리한 처우’를 명확히 한 구체적인 예로는 「남녀고용평등법」 제14조 제6항의 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 사업주가 불리한 조치를 해서는 안 된다는 규정을 제시할 수 있다.

〈표 12〉 불리한 처우 규정의 명확화의 예: 남녀고용평등법 제14조제6항

구분	내용
「남녀고용평등법」 제14조 제6항	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

자료: 조미라·박은정(2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. p. 150. 〈표 V-2-3〉 인용

둘째, 부모와 사업체의 제도 인지도가 낮은 상태이므로 이들을 타기팅한 홍보와 교육이 필요하며, 인식개선을 위한 대대적인 홍보와 교육이 병행되어

야 한다. 관련해 임신출산 직원 및 육아기에 있는 근로자들을 대상으로 사업체가 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도를 비롯해 각종 이용 가능한 법정제

도들을 고지하고 교육하는 것이 의무화될 필요가 있다. 특히, 이용 부모(근로자)들의 다수가 일일 1~2 시간 단축을 사용하여 부서/팀 내 업무조정이 요구되는 경우가 많으므로 부서/팀 내의 컨설팅, 의사소통 및 조정능력향상을 위한 교육 등이 제공될 필요가 있다.

이때 사업체에서 긍정적 효과를 확신하지 못해, 법적으로 강제하거나 강압적인 사회분위기에 순응하는 정도로만 제도를 도입한다면 제도의 실질적인 활용을 담보할 수 없다. 단순한 정보제공을 넘어서 육아기 근무시간 단축에 긍정성을 부여하는 대대적 인식개선이 필요하다.

마지막으로, 성인지 측면에서 육아기 근로시간 단축제도의 활성화는 장기적으로 유연근무제도의 확대와 장시간노동을 지양하는 정책과 함께 모색되어야 한다. 육아기 근로시간 단축제도 이용률의 남녀 격차는 장시간노동이 팽배한 사회 분위기 속에서

남녀 부모의 역할이 '남성 장시간노동자-여성 반쪽 자리 이차노동자'로 조정된 현실을 반영한다. 장시간노동에 제동이 걸리지 않는 사회의 육아기 부모들은 남성이 장시간노동을 담당하고, 임신과 출산을 직접 경험한 여성이 자녀돌봄을 위해 노동시간을 줄이고 유연한 시간표를 택할 가능성이 높다. 이는 여성의 노동시장에서의 성취를 저해해 결국엔 양육부담을 높이고 출산의지를 낮추는 저출생과 인구 위기로 가는 지름길이 된다.

여기서, 근무시간에 대한 근로자들의 재량권이 높고 유연근무제가 활성화된 사업장에서는 육아기 근로시간 단축제도에 대한 욕구 자체가 낮았다는 앞서의 조사 결과를 상기할 필요가 있겠다. 사실상 사회 전반에서 유연근무제가 확대되고 장시간노동 문화가 개선된다면 육아기 근로시간 단축제도가 이룩하고자 했던 정책목표는 저절로 달성될 가능성이 높다.

• 참고문헌 •

강민정·신우리·권소영(2022). 모성보호제도 활용 관련 실태조사. 고용노동부·여성정책연구원.
 고용행정통계(각 연도). 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). <https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010>.(2024.2.27. 인출).
 관계부처 합동(2024). 2024년 사회정책 방향(2024.2)
 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(Ⅰ): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로. 육아정책연구소.
 조미라·박은정(2023). 육아기 근로시간 단축제도 활용실태 및 개선방안 연구. 육아정책연구소.
 통계청(2021). 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-육아기 근로시간 단축제도 시행의 가장 큰 애로사항. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A081&conn_path=I2(2024.2.28. 인출).
 통계청(2021). 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A075&conn_path=I2(2024.2.28. 인출).
 통계청(2021). 일가정양립실태조사, 육아기 근로시간 단축제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A076&conn_path=I2(2024.2.28. 인출).