

보도시점 2023. 11. 12.(일) 12:00 (2023. 11. 13.(월) 조간)

## 일하는 부모의 육아휴직 등 모성보호제도 사용 활성화를 위한 제도 개편 추진

- 소규모 기업 육아휴직 활용 현장사례 공유 -

고용노동부(장관 이정식)는 일하는 부모의 일·생활 균형을 위해 육아휴직 등 모성보호제도를 지속해서 확대해 왔다.

출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도 활용은 지속적으로 증가하고 있으나, 여전히 대기업에 비해 중소기업에서는 활용이 어렵고, 남성보다는 여성 중심으로 활용되고 있다.

중소기업, 특히 50인 미만 소규모 기업 사업주들은 육아휴직자 발생으로 인한 업무공백 부담, 인건비 부담 등이 있어 근로자의 출산·육아휴직 제도 사용을 반기기는 어려움이 있는 상황이다.

근로자도 소규모 기업일수록 동료 눈치, 회사 분위기, 소득감소, 경력단절 우려 등으로 모성보호제도를 자유롭게 쓰는데 어려움을 호소하고 있다.

그러나 이러한 어려움에도 불구하고 일부 50인 미만 소규모 기업에서 근로자들이 적극적으로 권리를 요구하여 회사와 잘 협의하거나, 회사 차원에서 대체인력 채용, 행정적인 도움 등을 통해 제도를 잘 활용할 수 있도록 지원하는 사례가 있어서 눈길을 끈다.

### 〈 중소기업 모성보호제도 활용 현장사례 〉

- ◇ 회사의 첫 임신부였기 때문에 이사님께서 적극적으로 육아휴직을 알아보고 회사 내규에 적용시켜주시고, 대체할 신입직원도 미리 채용하여 인수인계를 무리없이 진행할 수 있었음. 회사에서는 근로자의 권리라 당연히 허용해주어야 한다는 입장이셨고, 첫 사용자다보니 휴직 이후 대책 등에 대한 회의를 자주 하였음. 아이를 키우다보면 1년 3개월(출산휴가 포함)이라는 시간이 너무 짧아서 좀 더 오래 키울 수 있도록 휴직기간이 2년 정도로 길었으면 좋겠음 (건축적산업, 46명, 여성)

- ◇ 물리치료사로 업무특성상 몸을 많이 사용해서 임신하고 많이 힘들었는데 “임신 중 육아휴직”을 사용할 수 있게 되어 너무나 도움이 되었음. 사업장에서 직원들의 연령대가 50대 이상이라 육아휴직을 생소하게 받아들이시고 잘 모르시는 분들이 많았지만 눈치를 주시지는 않으셨고, 계약직으로 대체 인력을 구하셨음(일반의원, 49명, 여성)
- ◇ 남성이라 육아휴직을 사용하기 어렵지 않을까 생각했는데, 회사에서 적극적으로 육아휴직 사용 관련 대체인력 채용가능성, 업무 배분 등을 사전에 안내해주어서 편안한 마음으로 “3+3 부모육아휴직제”를 사용하였음. 3개월이라는 기간이었지만 아내의 육아고충을 이해하고, 자녀와 더욱 가까워지는 계기가 되었음. 육아휴직을 길게 사용하고 싶었지만 육아휴직으로 인한 소득감소가 커서 한계가 있어서 아쉬웠음(정보통신업, 37명, 남성)

사례들을 살펴보면 모성보호제도 사용으로 아이를 돌볼 수 있어 긍정적인 경험을 하였지만, 사용과정에서 낮은 급여 수준, 충분하지 않은 지원 기간, 대체인력 채용 곤란 등으로 여전히 한계가 있다는 의견이 많았다.

임영미 통합고용정책국장은 “여전히 중소기업·남성은 육아휴직 등 모성 보호제도의 사용이 어렵다는 현장의 목소리가 높다.”라면서,

“이런 애로사항을 완화하기 위해 내년에 ①“6+6 부모육아휴직제”를 도입하여 육아휴직급여를 확대하고, ②부모 모두 3개월 이상 육아휴직한 경우 육아휴직 기간을 1년에서 1년 6개월로 연장하고, ③육아기 근로시간 단축 사용가능 자녀 연령을 8세에서 12세로 확대하는 등 제도개선을 추진하고 있다.”라고 밝히며

\* 자녀 생후 18개월 이내 부모가 동시에 또는 번갈아 육아휴직을 사용하는 경우 첫 6개월의 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지원(월 최대 200~450만원)

\* 모성보호육아지원(육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등) 예산: '23년 2조 1,006억→'24년 정부안 2조 4,980억

“중소기업 대체인력 지원 및 산단 등 중소기업 밀집지역 중심 홍보·서비스 지원 강화 등 실질적 사용여건 조성을 위한 방안을 마련하여 추진하겠다.”라고 말했다.

담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	조정숙 (044-202-7470)
		담당자	사무관	김지은 (044-202-7412)
			주무관	임수훈 (044-202-7475)

연 번	업종 (근로자 수)	근로자 명 (성별)	주요 내용
1	건축적산 (46명)	○○○ (여)	<p><u>사업장 '1호 육아휴직 사용자'로 회사 내규도 개정해서 육아휴직을 사용했어요.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 회사는 저를 통해서 이번 기회에 처음으로 출산휴가 및 육아휴직 제도를 시행하게 되었고, 그간 회사에 임신부가 없어서 기존 회사 내규는 주로 남성 직원들에게 맞춰져 있었음</li> <li>○ 기존 내규는 임신부에게 무리한 일정이라는 것을 알게 되었고 팀 이사님이 육아휴직 제도를 적극적으로 알아보고 회사 내규에 적용해 주셨음</li> <li>○ 출산휴가 사용 이후 육아휴직을 이어서 사용할 계획이었고, 대체인력도 미리 채용을 하여 일정에 무리 없게 소화할 수 있었음</li> <li>○ 회사에서 처음으로 육아휴직을 시행하게 되어 모두에게 낯선 상황이었지만, 근로자의 마땅한 권리라는 것을 알고 있기에 사후 대책에 대해서 자주 회의를 통해 해결할 수 있었음</li> <li>○ (제도 개선사항) 육아휴직급여 사후지급금을 없애고 육아휴직급여를 다 지급하면 좋겠음</li> </ul>
2	일반 의원 (49명)	전○○ (여)	<p><u>임신 후 퇴사할까 고민했지만, 임신 중 육아휴직을 사용해서 큰 도움이 되었어요</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 물리치료사로 근무하던 중 육아휴직을 사용하였고, 회사에서는 계약직 물리치료사 대체인력을 구인하였음</li> <li>○ 직원들의 연령대가 대부분 50대 이상이라 육아휴직을 사용하고 싶다고 의사를 전달했을 때, 제도를 잘 몰라서 생소하게 받아들이는 분위기였지만 눈치를 주지는 않았음</li> <li>○ 물리치료사는 업무 특성상 몸을 많이 사용하기 때문에 임신으로 많이 힘들어 퇴사를 고민하기도 했었으나 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있게 되어 큰 도움이 되었음</li> </ul>

연 번	업종 (근로자 수)	근로자 명 (성별)	주요 내용
3	정보 통신업 (37명)	이○○ (남)	<p style="text-align: center;"><b><u>“3+3 부모육아휴직제”를 사용하여 아내의 육아고충을 이해하고, 자녀와 가까워지는 계기가 되었습니다</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 아내는 육아휴직 사용에 따른 경력단절 우려가 있어 아빠 육아휴직을 사용하였으며, “3+3 부모육아휴직제”를 적극 활용하였음</li> <li>○ 우리 회사는 여성의 육아휴직, 재택근무 등 사용이 자유로운 분위기지만 남성은 어렵지 않을까 하고 생각했으나, <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사의 주요 관리자인 소속 부서 팀장님을 시작으로 대표 이사님까지 적극적으로 육아휴직 사용을 추천하였고, 인사 담당자는 3+3 부모육아휴직제 관련 정보뿐만 아니라 대체 인력 채용 가능성, 업무 분배 등을 안내해 주어서 편안한 분위기로 육아휴직을 활용하였음</li> </ul> </li> <li>○ 3개월을 사용하였지만 그 기간에 육아가 얼마나 힘든 것인지, 아내의 어려움이 어땠는지를 알고, 자녀와 더욱 가까워졌음</li> <li>○ (제도 개선사항) 양육비 등 고정지출이 있는데 육아휴직급여가 적어 육아휴직을 장기간 사용하기엔 어려움이 있음</li> </ul>
4	복지 서비스업 (36명)	서○○ (여)	<p style="text-align: center;"><b><u>사업주 지원금 덕분에 육아휴직을 부담없이 사용할 수 있었어요</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 한부모 가정으로 어린 둘째 자녀의 초등학교 적응을 위해 육아휴직을 신청하게 되었지만, <ul style="list-style-type: none"> <li>- 입사한 지 이제 1년이 갓 지난 시점이었기에 사업장에 육아휴직을 요청하는 것이 매우 어려운 상황이었음</li> </ul> </li> <li>○ 그러나 출산육아기 고용안정장려금제도를 통해 사업장에도 지원금 혜택이 있을 수 있다는 것을 알게되어 육아휴직을 신청하였고, 다행히 대체인력도 채용되었음</li> <li>○ 소수의 인원으로 운영되는 사업장이다 보니 휴직자의 업무 공백 때문에 육아휴직을 당당히 요구하기는 어려웠지만, <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 기간에 많은 시간을 자녀와 함께하고 돌봄에 집중할 수 있었기에 자녀의 심리적 안정감이 높아져 저 또한 휴직 후 직장생활을 더욱 편히 해 나아갈 수 있었음</li> </ul> </li> <li>○ (제도 개선사항) 육아휴직 자녀연령 확대나 한부모가정과 같이 경제적인 어려움이 있는 근로자에게 혜택이 커졌으면 좋겠음</li> </ul>

연 번	업종 (근로자 수)	근로자 명 (성별)	주요 내용
5	제조업 (31명)	구○○ (여)	<p style="text-align: center;"><b><u>회사와 고용센터 도움으로 육아휴직을 사용했어요</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 첫째 출산 후 대표님과 이사님의 지원으로 육아휴직이 가능했고 고용센터를 통해 사업장 지원금도 알게 되어 좀 더 수월하게 휴직할 수 있었음</li> <li>○ 기업에서 육아휴직자가 발생하면 가장 먼저 할 일은 대체인력 구하는 것이지만, 아무래도 대체인력을 바로 구하기는 어려워 채용까지는 다른 직원들에게 업무 부담이 발생함</li> <li>○ 육아휴직으로 퇴사하지 않고 계속 재직할 수 있는 것만으로도 회사생활에 큰 도움이 되겠지만, 육아휴직 1년간 아기를 키운 후 어린이집을 보내는 것은 아기에게도 큰 스트레스 같아 보였음</li> <li>○ 육아휴직 기간이 좀더 길어져서 양육자와 아기가 함께 있는 시간이 충분히 확보되고, 아기가 어린이집에 편안하게 적응할 수 있는 나이가 됐을 때 복직한다면 육아휴직이 더욱 효과적일 것이라고 생각함</li> <li>○ (제도 개선사항) 정부에서 남성 육아휴직 활성화를 위한 분위기 조성, 기업지원금 및 혜택 증가 등을 해주면 좋겠음</li> </ul>
6	제조업 (20명)	권○○ (남)	<p style="text-align: center;"><b><u>사업장 첫 육아기 근로시간 단축 사용으로 일의 효율을 높이고, 가족과 함께할 시간을 챙기고</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 중 어떤 제도를 이용할까 고민하다가, 육아기 근로시간 단축의 경우 일단 출근해서 근무하는 것이기 때문에 육아휴직에 비해서 부담이 훨씬 적어 육아기 근로시간 단축을 사용하게 되었음</li> <li>○ 2시간 단축근무라서 사업장에서 따로 대체인력을 채용하지는 않았지만, 기존 사용했던 육아기 근로시간 단축 기간에 대한 사업주 지원금은 따로 신청할 예정임</li> <li>○ 소규모 사업장으로 사업장에서 처음 육아기 단축 근로를 사용하는 것이라서 걱정이 있었으나, 사업장과 원만히 협의하여 장기간 사용할 수 있었음</li> <li>○ 근로시간이 줄어들어서 약간 부담이 되긴 했지만 좀더 집중해서 일할 수 있어서 일의 효율이 증가하고, 개인시간도 늘어서 아이와 좀 더 많은 시간을 보낼 수 있어서 좋았음</li> <li>○ (제도 개선사항) 육아기 근로시간 단축 기간이 연장되거나, 급여가 인상되면 생활에 훨씬 도움이 될 것 같음</li> </ul>

※ 이 안내문은 2023.10.5. 정부에서 국회로 제출한 「남녀고용평등법 일부개정 법률안」 등 및 '24년 예산(안)의 주요 내용을 설명하기 위해 제작되었습니다. **국회 입법 및 예산심의 과정에서 내용이 변경될 수 있음을 알려드립니다.**



## 일하는 부모의 일·가정 양립을 위해 더 든든한 육아지원제도로 찾아갑니다



### 1 육아휴직

8세(또는 초등 2년) 이하의 자녀를 둔 근로자나 임신 중인 여성 근로자는 양육을 위해 최대 1년간 육아휴직을 할 수 있습니다.

\* 육아휴직급여는 통상임금의 80% 지원(월 상한액 150만 원, 하한액 70만 원)

#### 육아휴직급여 지원기간 확대 >> '24년 하반기 시행(잠정)

	기 존	확 대
지원기간	1년	맞벌이 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용 시 1년 6개월

#### '6+6 부모육아휴직제' 도입 >> '24.1.1. 시행(잠정)

생후 18개월 이내 자녀를 돌보기 위해 맞벌이 부모가 동시에, 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우 첫 6개월에 대한 육아휴직급여를 상향(통상임금의 80% ▶ 100%) 지급

	기 존	확 대
지원기간	첫 3개월	첫 6개월
자녀연령	생후 12개월 이내	생후 18개월 이내
지원수준 (월 상한액)	(1월) 200만 원 ▶ (2월) 250만 원 ▶ (3월) 300만 원	(1월) 200만 원 ▶ (2월) 250만 원 ▶ (3월) 300만 원 ▶ (4월) 350만 원 ▶ (5월) 400만 원 ▶ (6월) 450만 원

#### 중소기업의 실질적 사용요건 조성 지원



- 비용지원**
- 육아휴직 시 중소기업에 월 30만 원(특례 3개월, 월 200만 원)
  - 육아기 근로시간 단축 시 중소기업에 { 지원금 월 최대 40만 원  
업무분담 동료근로자에게 보상 지급 시 월 20만 원 }

**대체인력** 육아휴직 등 업무공백 시 채용알선 서비스 확대(대체인력뱅크)

**신고센터** 출산휴가·육아휴직 미부여 등 법령 위반행위에 대한 신고·처리

\* 고용노동부 홈페이지(moel.go.kr) ▶ 민원 ▶ 신고센터 ▶ 모성보호 익명신고센터

2

**육아기 근로시간 단축**

>> '24년 하반기 시행(잠정)

8세(또는 초등 2년) 이하의 자녀를 둔 근로자가 양육을 위해 사업주에게 근로시간 단축을 신청하면 최대 1년(육아휴직 미사용기간 포함 시 최대 2년)간 부여받을 수 있습니다.

\* 육아기 근로시간 단축급여는 주 최초 5시간까지는 통상임금의 100% 지원(월 통상임금 상한액 200만 원), 그 이후는 통상임금의 80% 지원(월 통상임금 상한액 150만 원)

**육아기 근로시간 단축제도 확대**

	기 존	확 대
자녀연령	8세(또는 초등 2년) 이하	12세(또는 초등 6년) 이하
지원기간	최대 24개월(1년 + 육아휴직 미사용기간)	최대 36개월(1년 + 육아휴직 미사용기간의 2배)
통상임금	주 5시간 단축까지 100% 지원	주 10시간 단축까지 100% 지원

**육아기 단축업무 분담 지원금 신설**

육아기 근로시간 단축(주 10시간 이상)을 하는 근로자의 업무를 대신 수행한 동료 근로자에게 사업주가 일정한 보상을 지급한 경우 월 20만 원 한도 지원

3

**난임치료 휴가**

>> '24년 하반기 시행(잠정)

사업주에게 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하면 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 휴가를 부여받을 수 있습니다.

**휴가기간 확대** 연간 3일(1일 유급) ▶ **연간 6일(2일 유급)**

**난임치료 휴가급여 신설**

- 지원대상 난임치료휴가를 부여받은 우선지원대상기업 소속 근로자
- 지원수준 최초 2일분에 대해 통상임금의 100% 지원(상한액 160,760원)



4

**배우자 출산휴가**

>> '24년 하반기 시행(잠정)

근로자는 배우자가 출산한 경우 사업주로부터 유급 10일의 휴가를 부여받을 수 있습니다.

\* 우선지원대상기업 근로자에 한해 최초 5일분은 통상임금의 100% 지원(상한액 401,910원)

**급여 지원기간 확대** 5일 ▶ **10일**

**분할 사용횟수 확대** 1회 ▶ **3회**