5.15. 세계 가정의 날 기념

일·가정 양립을 위한 정책 간담회

일시 2023. 5. 11.(목) 15:00 ~ 17:00

장소 국회의원회관 제3간담회실 및 온라인(줌)

주최 국민의힘 국회의원 전주혜
한국여성변호사회
인하우스카운슬포럼(IHCF)

주관 한국여성변호사회

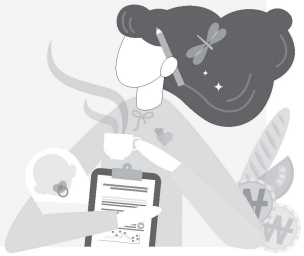
국민의힘 국회의원 전주혜

사단법인 한국여성변호사회

IHCF 인하우스카운슬포럼 In-House CounselForum

PROGRAM

5.15 세계 가정의 날 기념
일·가정 양립을 위한 정책 간담회



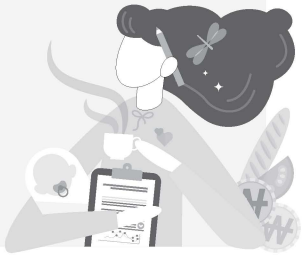
일시 2023. 5. 11.(목) 15:00 ~ 17:00
장소 국회의원회관 제3간담회실 및 온라인(줌)
주최 국민의힘 국회의원 전주혜·한국여성변호사회·인하우스카운슬포럼(IHCF)
주관 한국여성변호사회

사회 : 이수연 변호사(한국여성변호사회 사무총장)

시 간	내 용
15:00~15:10 환영사 및 축사	| 환영사 | 김학자 회장(한국여성변호사회) | 축 사 | 전주혜 국회의원(국민의힘) 민유나 부회장(인하우스카운슬포럼(IHCF))
15:10~16:00 발제	| 좌 장 | 신은선 변호사(한국여성변호사회 부회장) **발제 1** **일·가정양립을 위한 근무형태 검토와 정책 발전 모색** 이현주 변호사(한국여성변호사회 총무이사) **발제 2** **일·가정양립을 위한 업종별 근무형태 및 우수 근무형태 사례에 대하여** 이은주 변호사(인하우스카운슬포럼(IHCF) 여성분과장)
16:00~16:40 지정토론	장현석 과장(고용노동부 고용문화개선정책과) 이보미 팀장(서울시여성가족재단 일·생활균형지원팀) 조성호 부연구위원(한국보건사회연구원) 박수연 기자(법률신문)
16:40~17:00 종합토론	종합토론 및 질의응답

CONTENTS

5.15 세계 가정의 날 기념
일·가정 양립을 위한 정책 간담회



발제

1. 일·가정양립을 위한 근무형태 검토와 정책 발전 모색 ····· 11
이현주 변호사 | 한국여성변호사회 총무이사

2. 일·가정양립을 위한 업종별 근무형태 및 우수 근무형태 사례에 대하여 ····· 30
이은주 변호사 | 인하우스카운슬포럼(IHCF) 여성분과장

지정토론

지정토론 1 ····· 41
장현석 과장 | 고용노동부 고용문화개선정책과

지정토론 2 ····· 43
이보미 팀장 | 서울시여성가족재단 일·생활균형지원팀

지정토론 3 ····· 47
조성호 부연구위원 | 한국보건사회연구원

지정토론 4 ····· 51
박수연 기자 | 법률신문

김학자 변호사

(사)한국여성변호사회 회장

안녕하십니까.
(사)한국여성변호사회 회장 김학자 변호사입니다.

오늘 한국여성변호사회는 국민의힘 전주혜 국회의원님, 인하우스카운슬포럼(IHCF)과 함께 「일·가정 양립과 근무형태의 다양화」라는 주제로 뜻 깊은 논의의 자리를 마련하였습니다.

오늘 간담회에서는 훌륭하신 발제와 토론을 통해 현재 우리나라의 일·가정 양립을 위한 근무형태를 검토해보고, 업종별 근무형태 및 우수 사례를 통하여 정책 발전을 모색해보고자 합니다. 특히 육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 일·가정 양립 지원 제도가 마련되었음에도 불구하고, 이를 제대로 활용하지 못하는 취업부모들이 많다는 통계를 볼 때, 실효성 있는 재택근무의 도입 방안도 검토해 보고자 합니다.

우리나라 여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수는 세계 최저 수준인 0.78명으로, 이러한 인구 감소는 사회 전반에 큰 영향을 미칠 것입니다. 생산가능인구의 감소는 잠재성장률을 계속해서 떨어뜨릴 것입니다. 실제로 OECD는 한국 경제성장률이 계속 감소해 2030년 이후에는 1.0% 수준에 머무를 것이라고 예상하고 있습니다. 따라서 저

환영사

출산·고령사회 기본계획의 핵심인 일·가정 양립지원 정책에는 우리 사회와 국가가 적극적으로 개입하여야 할 문제입니다. 오늘 논의되는 의견과 관심들이 향후 법과 제도에 적극적으로 반영되기를 바랍니다.

바쁘신 가운데 훌륭한 내용의 발제를 준비해 주신 발제자님들과 토론자분들께 다시 한 번 감사드리고, 아울러 귀한 시간을 내서 관심을 가지고 함께 해주신 여러분께도 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

앞으로도 한국여성변호사회(회장 김학자)는 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전을 위해서 다양한 일·가정 양립 지원 정책을 지속적으로 검토하고 연구·지원할 것입니다. 감사합니다.

2023. 5. 11.

한국여성변호사회 **회장 김 학 자**

전주혜 국회의원

국민의 힘

안녕하십니까.
국민의힘 국회의원 전주혜입니다.

세계 가정의 날을 기념하여 일·가정 양립을 위한 정책 간담회를 (사)한국여성변호사회, (사)인하우스카운슬포럼(IHCF)과 공동 주최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

바쁘신 와중에도 행사 준비를 위해 애써주신 김학자 여성변호사회 회장님을 비롯한 관계자분들과 이 자리에 함께해주신 발제 및 토론자 그리고 애정과 관심을 보내주신 많은 분들께도 반가운 인사를 전해드립니다.

현재 모성보호 및 일·가정 양립을 도모하는 차원에서 출산전후 휴가, 육아휴직, 임신·육아기 및 가족돌봄 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직·휴가 등 다양한 정책이 시행되고 있습니다. 그러나 잘 정비된 법과 제도에도 많은 근로자들은 제도 활용의 어려움, 업무적·심적 부담, 육아자체의 어려움, 개인적 사유 등으로 실질적 일·가정 양립이 잘 지켜지지 못하고 있다고 평가합니다.

한국보건사회연구원의 〈일·가정 양립지원 정책 모니터링 및 과제〉 보고서에 따르면 적극적인 일·가정 양립 제도 활용을 저해하는 원인으로 소규모 기업은 임시 대체인력 채용의 어려움과 동료간 업무 과중 문제가 연계되는 경제적·심리적 부담을 꼽았고, 대기업의 경우 인사상 재계약, 승진 등 잠재적 불이익, 사내 문화 등 불안 요인이 소극적인 제도 활용의 원인으로 작용한다고 설명합니다.

축사

여성의 결혼과 출산으로 인한 경력 단절 등의 요인 및 고용 등 임금에 영향을 미치는 다양한 변수들은 남녀간·세대간 임금 격차와 일·가정 양립 문화 정착에 큰 영향을 미칩니다. 이에, 일·가정 양립을 위한 재정적·제도적 지원, 적극적 제도 활용에 대한 인식 변화, 고용 안정 등이 함께 뒷받침되어야 합니다.

최근 여성가족부는 일·가정 양립문화 확산을 위해 '범정부 여성인력양성협의체'를 구성하기로 발표하였고, 정부는 저출산·고령화 대책이자 워라밸 구현을 위한 직장 내 일·육아 병행 환경 조성을 강조하고 있습니다.

이러한 변화 가운데 최근 기업들도 육아로 인한 경력단절 및 업무 공백 발생 방지를 위해 돌봄 및 휴가 대상·기간의 확대 및 비용 등 각종 지원·혜택을 점차 강화하고 있으며, 조직 문화의 다양성·형평성·포용성(DEI, Diversity·Equality·Inclusion)을 높이는 다양한 방안을 마련하는 추세입니다.

인구 고령화 및 저출산의 변화에 따른 적절한 대응은 국가 경쟁력 및 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적 발전에 직결됩니다. 특히 여성 근로자가 일·가정 양립이 어려운 환경에 놓여 일 때문에 출산을 포기하거나, 출산으로 인해 경력이 단절되지 않도록 유연근무 확대 등의 노동시장 형태 및 구조의 개편 방안에 대한 논의 역시 병행돼야 할 것입니다.

오늘 간담회는 일·가정 양립을 위한 근무 형태의 검토 및 재택근무 등 우수 근무 형태에 대한 사례 발표를 통해 일·가정 양립과 근무 형태의 다양화에 대한 발전적인 방안을 논의하는 귀중한 자리가 될 것입니다.

저 또한 오늘 정책 간담회를 통해 마련된 귀중한 입법·정책적 아이디어와 개선책에 대해 함께 고민할 것이며, 앞으로도 이곳 국회에서 근로자의 삶의 질 향상을 위한 건강한 가족 가치 확산과 일과 가정이 조화로운 사회 환경 조성을 위해 최선의 노력을 다하겠습니다. 감사합니다.

2023. 5. 11.

국회의원 **전 주 혜**

민유나 부회장
인하우스카운슬포럼(IHCF)

사단법인 인하우스카운슬포럼(IHCF)이 일 가정 양립을 위한 정책 간담회를 전주혜 의원실과 한국여성변호사회와 공동으로 주최하게 되어 진심으로 기쁘게 생각합니다.

저출산과 고령화문제는 더 이상 여성과 아동 이슈도 아니요, 경제 이슈도 아닌, 국가안보의 문제이며, 대한민국 국가의 존폐의 문제입니다. 그만큼 심각합니다. 천문학적인 국가예산과 홍보와 정책 실행에도 대한민국의 신생아 출생률은 OECD 국가 최저를 기록하고 있고, 인구는 감소하고 고령화 되어가고 있습니다. 이대로 가면 2100년 정도에 대한민국이라는 국가는 사라질 수도 있다고 합니다. 원인은 우리 모두 다 잘 알고 있습니다. 대한민국은 똑똑하고 부지런하고 경쟁적입니다. 그래서 6.25 전쟁 잿더미에서 세계 7대 경제 강국으로 성장할 수 있었습니다.

그러나, 그러한 대한민국에서 여성으로 살아간다는 것은 소위 “극한 직업”이 되었습니다. OECD 국가 중 여성 인권이 가장 낮은 나라, 우리는 보이지 않는 차별과 편견, 가정과 직장에서 사회적 문화적 경제적으로 이중 삼중의 고충과 부담을 등에 지고 100미터 질주를 해야 합니다. 남녀 동일 출발선에서 출발하는데 여성은 쌀 한 가마니를 등에 지고 달려나가야 합니다.

축사

그리고 메달도 따야 합니다. 등에 쌀 한 가마니를 지고 땀을 비처럼 쏟으며 피니쉬 라인에 거친 숨을 몰아쉬며 뛰어 들어와 쓰러지면, 우리는 그녀보고 이제는 아이도 낳고 아이도 잘 키워야 할 의무도 있다고 합니다. 저출산이 아닌 제로출산이 당연한 결과입니다.

이제 우리는 그녀의 등에서 쌀 가마니를 내려 주어야 합니다. 직장과 가정에서 여성이 삶의 질이 보장되는 실질적인 정책이 간절합니다. 외국에서 한다면, 한국도 할 수 있고 당연히 더 적극적으로 실행해야 합니다. 한국은 바뀔 수 있습니다. 바뀌어야 합니다. 오늘 정책 간담회가 그 출발점이 되리라 믿고, 인하우스카운슬 포럼도 지속적으로 지원을 아끼지 않겠습니다. 감사합니다.

2023. 5. 11.

인하우스카운슬포럼(IHCF) **부회장 민 유 나**

5.15 세계 가정의 날 기념

일·가정 양립을 위한 정책 간담회

발제 1

일·가정양립을 위한 근무형태 검토와 정책 발전 모색 17

이현주 변호사

한국여성변호사회 총무이사

발제 2

일·가정양립을 위한 업종별 근무형태 및 우수 근무형태 사례에 대하여 30

이은주 변호사

인하우스카운슬포럼(IHCF) 여성분과장

발제1

일·가정 양립을 위한 근무형태 검토와 정책 발전 모색

한국여성변호사회 총무이사/변호사 **이 현 주** 1)

목 차

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 육아기 근무시간 단축제도의 실효성
1. 육아기 근무시간 단축제도의 소개
2. 육아기 근무시간 단축제도의 활용
3. 육아기 근무시간 단축제도의 시사점
Ⅲ. 재택근무 도입의 필요성
1. 재택근무의 의의
2. 재택근무의 긍정적 효과
3. 재택근무의 강제 가능성
4. 소결
Ⅳ. 일·가정 양립을 위한 재택근무 도입 방안
1. 사업주에 대한 세제지원
2. 재택근무 컨설팅 지원
3. 근무혁신 인센티브제
4. 재택근무 촉진 지원법의 제정
Ⅴ. 결론

1) (사)한국여성변호사회 총무이사, 법무법인 시선 변호사

Ⅰ. 서론

2005년 「저출산·고령사회 기본법」이 제정된 후 '저출산·고령사회위원회'를 구성하고, 「저출산·고령사회 기본법」을 토대로 5년마다 범국가적 중장기 계획인 저출산·고령사회 기본계획을 수립해 저출산 대응정책을 추진하고 있다. 「저출산·고령사회 기본법」의 목적은 저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하는 저출산 · 고령사회정책의 기본방향과 그 수립 및 추진체계에 관한 사항을 규정함으로써 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전에 이바지하기 위함이다(저출산·고령사회 기본법 제1조).

저출산 · 고령사회 기본계획에 따라 일·가정 양립지원 정책이 추진되었는데, 그중 핵심은 제도의 근거가 되는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관련 법률(이하 '남녀고용평등법'이라 한다)」, 「고용보험법」의 제·개정이라고 할 것이다. 「근로기준법」은 1953년 제정되어 국제노동기구가 정하는 규정에 영향을 받으며 그 기준에 근접하도록 개정됐지만, 2005년 「저출산·고령사회 기본법」제정 이후 일하는 여성의 원활한 임신 및 출산을 위한 개정이 활발하게 이루어졌다.[2] 「남녀고용평등법」은 2007년 12월 21일 제3장의2 일·가정의 양립 지원에 대한 내용이 대폭 신설되면서 큰 개정이 이루어졌고, 이후에도 일·가정 양립을 위한 제도가 지속적으로 개정되어 왔다.[3] 「고용보험법」은 1993년 제정되었으나 2001년 「남녀고용평등법」에서 고용보험기금으로 산전후휴가급여와 육아휴직급여가 지급되도록 규정되면서 급여의 신설 및 인상에 관하여 최근까지 활발하게 개정되어왔다.[4]

그런데 다양한 일·가정 양립 지원 정책이 시행 중이거나 계획 중인 정부의 노력과는 달리, "다양한 일·가정 양립 지원 정책이 시행 중이거나 계획 중이지만, 근로자들은 일·가정 양립이 잘 되고 있지 않다는 평가가 많고, 가장 근본적인 원인은 삶에서 일의 비중이 높다는 것이었다. 그로 인해 육아에서도, 개인 자체의 삶의 만족도에서도 불만족스러운 결과를 낳고 있다."[5]는 여론이

2) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 358면, 「근로기준법」 제70조 제2항 (야간근로와 휴일근로의 제한), 제74조(임산부의 보호), 제74조의 2(태아검진 시간의 허용 등), 제75조(육아시간) 등

3) 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직), 제19조의2(육아기 근로시간 단축), 제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등, 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태), 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치), 제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원), 제20조(일 · 가정의 양립을 위한 지원), 제21조(직장어린이집 설치 및 지원 등), 제21조의2(그 밖의 보육 관련 지원), 제22조(공공복지시설의 설치), 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원), 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축), 제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등), 제22조의5(일 · 가정 양립 지원 기반 조성)

4) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 358면, 「고용보험법」 제70조(육아휴직 급여), 제71조(육아휴직의 확인), 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등), 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여), 제74조(준용)

5) 김향미, "육아휴직 눈치""일 비중 너무 높아"…일·가정 양립 지원 제의 현실, 경향신문, https://www.khan.co.kr/nat

형성되었다. 또한 코로나팬데믹을 거치면서 어쩔 수 없이 행해진 재택근무가 의외로 생산성이 높고, 일·가정 양립에도 도움이 된다는 인식이 퍼지면서 재택근무에 대한 제도 개선 논의가 필요하게 되었다.

이에, 본 고에서는 근무 단절이 아닌 근무형태 다양화의 관점에서 육아기 근무시간 단축제도를 소개하고, 육아기 근무시간 단축제도의 실효성에 대해 설명한 다음, 이를 바탕으로 재택근무에 대하여 더 구체적이면서 모든 근로자가 적용받을 수 있고, 기업까지 고려하여 근로자가 제도를 잘 활용할 수 있는 환경을 만들기 위한 법제 개선방안을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 육아기 근무시간 단축제도의 실효성

1. 육아기 근무시간 단축제도의 소개

법률 제8781호로 2007. 12. 21., 일부개정되어 2008. 6. 22.부터 시행된 「남녀고용평등법」의 육아기 근로시간 단축제도(「남녀고용평등법」 제19조의 2)[6]는 “근로자가 전일제 육아휴직 대신 주 15시간부터 35시간까지의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 신청할 경우 허용할 수 있도록 하며, 허용하지 않는 경우 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 알려주도록 하고, 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.”는 것이다.

---

ional/health-welfare/article/202303201300001 최종접속일 : 2023. 4. 21.

6) **「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축)** ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.
⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2007. 12. 21.]

또한 법률 제10895호로 2011. 7. 21., 일부개정되어 2011. 7. 21.부터 시행된「고용보험법」에서는 육아기 단축근무를 하는 근로자에게는 근로시간 단축에 따른 소득 감소액을 보전하기 위하여 육아기 근로시간 단축 급여를 신설하였다. 이에 따라 근로자가 육아기 단축근무를 사용할 경우 고용보험법 시행령에 따른 근로시간 단축 급여를 받을 수 있다.[7)]

예를 들어 월 209시간(주 52시간) 근무하고, 월급이 2,010,580원(최저시급 9,620원 기준)인 근로자가 1년간의 육아기 단축근무를 신청하여 월 140시간(주 35시간)을 근무하면 예상월급액은 1,346,800원(최저 시급 9,620원)으로 줄어든다. 위 근로자의 소득 감소액을 보전하기 위하여 고용보험에서 고용보험법 시행령에 따라 년 6,461,530원{[(통상임금의 100%)X5/단축 전 소정근로시간)]+[(통상임금의 80%)X(단축 전 소정근로시간-단축 후 소정근로시간-5)/(단축 전 소정근로시간)]}의 단축 급여를 지급한다. 그렇다면 위 근로자는 월 538,960원의 단축 급여를 지급받게 되므로 단축근무를 하여도 월 소득이 1,885,760원(월급액 1,346,800원+단축 급여 538,960원)을 지급받을 수 있게 되는 것이다.[8)]

2. 육아기 근무시간 단축제도의 활용

가. 육아기 근무시간 단축제도의 인지율

위와 같은 제도적 지원에도 불구하고, 고용노동부·한국여성정책연구원이 2020년 전국 종사자

---

7) **고용보험법 시행령 제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여)** ① 법 제73조의2제2항 단서에 따른 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 본다.
② 법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.

(매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다) ×	5 / 단축 전 소정근로시간
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다) ×	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5 / 단축 전 소정근로시간

8) 고용보험 육아기 근로시간 단축급여 계산기, 최종접속일 : 2023. 4. 21.
https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb332Info.do

5인 이상 사업체 5,200개를 대상으로 실시한 '일·가정 양립 실태조사'에 따르면,[9] 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인지율을 살펴보면, 전체적으로 기업은 67.0%, 노동자 중 남성은 32.8%, 여성은 40.0%로 매우 큰 차이를 보였다. 상세 특성별로 보면, 업종은 기업의 경우, 수도·하수·폐기물 처리업, 운수·창고업, 남성은 건설업, 수도·하수·폐기물 처리업, 여성은 수도·하수·폐기물 처리업, 전기·가스·증기·공기조절업에서 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업규모는 기업과 노동자에 관계없이 대체로 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 나타났지만, 여성의 경우 5인 미만과 그 이외 기업규모와의 차이가 큰 것으로 나타났다. 지역별로는 모두 자치시 및 도에서 인지율이 높은 것으로 나타났으나, 기업은 광역시 노동자는 수도권에서 인지율이 낮았다. 기업 형태별로는 공공기관·외국계 기업에서 가장 높은 것으로 나타났다.[10]

이와 달리 육아휴직 제도에 대한 인지율은 전체적으로 기업은 86.8%, 노동자 중 남성은 70.2%, 여성은 76.9%로 나타났다.[11]

나. 육아기 근무시간 단축제도 활용의 결정요인

고용노동부·한국여성정책연구원이 2020년 전국 종사자 5인 이상 사업체 5,200개를 대상으로 실시한 '일·가정 양립 실태조사'에 따르면,[12] 업종의 경우, 제조업과 비교하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 전문·과학·기술 서비스업, 교육서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 육아기 근무시간 단축제도의 활용이 유의하게 낮은 것에 반하여, 전기·가스·증기·공기조절업, 도소매업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의미하게 높게 나타났다. 그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.7배, 30~99인 기업은 6.1배, 199~299인 기업인 기업은 10.5배, 300인 이상 기업은 11.8배로 나타나, 10인 미만의 소기업과 300인 이상의 대기업의 차이가 매우 크게 나타났다. 지역별로 살펴보면 수도권과 비교하여 광역시가 유의하게 제도활용이 낮았으며, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 육아기 근로시간 단축 제도 활용이 1.4배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.3배 높은 것으로 나타났다. 노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도활용이 1.4배 높은 것으로 나타났고, 휴가소진율이 높을수록 제도활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한 지자체의 교육횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우에도 제도활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 남성 우대 경향[13]이 있는 기업일수록 육아

9) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 92면
10) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 78면
11) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 76면
12) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 92면
13) 남성 우대 경향 변수란 '채용 시 자격이 동일한 경우 남성을 선호하는 경향이 있다.', '주요 업무나 보직에 여성보다

기 근로시간 단축 제도의 활용이 유의하게 높아지는 반면, 여성 인력 차별 경향[14]이 있는 기업의 경우에는 유의하게 감소하는 것으로 분석되었다.[15]

다. 육아기 근무시간 단축제도 활용 현황

한국보건사회연구원은 정책 공급 측면의 대표 및 인사담당자, 정책 수요자 측면의 노동자를 대상으로, 양적 조사 및 전문가 조사에서 파악하기 어려운 제도의 활용 및 이용에 대해 심층면접조사 방법으로 모니터링 하였는데, 전반적으로 기업규모가 작을수록, 특히 5인 미만 기업에서 제도를 사용하는 것이 어려운 것임을 확인할 수 있었다. 이는 금전적 측면, 인력적 측면 등에서 현실적으로 제도 사용이 어렵고, 이런 현실을 반영하여 기업 관리자들의 인식 또한 제도 사용에 부정적인 것으로 나타났다. 일부 사례에서는 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 경우 승진, 고용 유지 등에 영향이 있었고, 더 나아가 퇴사를 권유받기도 하였다. 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 경우, 대체인력을 채용하여 공백을 채우는 것이 쉽지 않은 점 또한 어려움으로 드러났다. 대체인력을 채용하지 않다 보니 본인의 업무가 주변 동료들에게 가중되고, 그에 따라 눈치를 보느라 제도를 충분히 이용하지 못하는 등 제도를 실질적으로 잘 활용할 수 없다는 측면도 있다.[16]

근로자 입장에서도 육아기 근무시간 단축제도를 할 경우 급여가 줄어들어 잘 활용하기가 어렵다. 고용보험법에 따라 근로시간 단축에 따른 소득 감소액을 보전하기 위하여 육아기 근로시간 단축 급여를 지원받을 수 있으나, 그 기준은 통상임금이므로 근로시간이 단축될 경우 야근수당 등을 받지 못하여 육아기 근로시간 단축 급여를 받아도 월 소득액은 훨씬 많이 줄어들어드는 문제가 있다.

그리하여 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축 제도를 사용해본 근로자는 19명 중에 1명에 불과[17]할 정도로 육아기 근무시간 단축제도가 제대로 활용되지 않는다고 볼 수 있다.

남성을 배치하는 경향이 있다.', '교육 기회 등을 부여할 때 여성보다 남성을 우대하는 경향이 있다.'라는 것으로, 고용노동부·한국여성정책연구원이 2020년 전국 종사자 5인 이상 사업체 5,200개를 대상으로 실시한 '일·가정 양립 실태조사'의 설명변수 중 하나이다. 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 92면~93면

14) 여성 차별 경향 변수란, '경력과 능력이 비슷해도 남성에 비해 여성의 승진이 느리다.', '하위직보다 고위직으로 올라갈수록 여성의 승진이 드물다.', '비교적 남성보다 여성이 구조조정의 대상이 되는 경우가 많다.'라는 것으로 고용노동부·한국여성정책연구원이 2020년 전국 종사자 5인 이상 사업체 5,200개를 대상으로 실시한 '일·가정 양립 실태조사'의 설명변수 중 하나이다. 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 92면~93면

15) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 101면~103면

16) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 350면

17) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 251

3. 육아기 근무시간 단축제도의 시사점

육아기 근무시간 단축제도는 근무가 단절되는 전일제 육아휴직과 달리 근로의 연속성을 보장하고 일·가정 양립을 지원하는 제도로서 그 의미가 있다. 그런데 이에 대한 정부지원제도는 「고용보험법」상 육아기 단축근무를 하는 근로자에게는 근로시간 단축에 따른 소득 감소액을 보전하기 위하여 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하는 것이 유일하고, 사업주에 대한 지원제도는 전무한 실정이다. 오히려 「남녀고용평등법」제37조에 의하여, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 제39조에 의하여 500만원 이하의 과태료라는 형벌과 제재조치만 있을 뿐이다.[18]

육아기 근로시간 단축제도를 비롯한 일·가정 양립 지원 제도 활성화를 위해 개선되어야 할 점을 물었을 때 근로자들은 금전적 지원 확대, 강제성 부여, 인식 변화, 고용 안정 등을 말하였고, 금전적 지원 확대의 경우, 제도 사용 근로자에 대한 지원을 늘려야 한다는 의견과 사업자에 대한 지원을 늘려야 한다는 의견 2가지 측면으로 제시되었다. 사업장에 금전적 지원이 필요하다고 응답한 근로자들은, 현행 제도는 정부가 근로자에게 일부 급여를 지원하지만 사업장에는 혜택이 없고, 오히려 육아휴직 기간도 근로시간으로 인정되기 때문에 퇴직금은 늘어나는 부담 때문에 불이익이라고 본다고 설명하여, 사업장에 금전적 지원을 늘려서 사업장의 부담을 덜어주어야 제도가 활성화될 것이라는 의견이 있다.[19]

따라서 육아기 근무시간 단축 등 일·가정 양립 지원 제도 전반에서 근로자뿐만 아니라 사업장에 대한 지원을 늘려야 제도가 적극적으로 활용될 수 있다는 점에서 재택근무에 대한 시사점이 있다고 할 것이다.

면~252면

18) **「남녀고용평등법」 제37조(벌칙)** ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
5. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.
제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우
5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우
6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

19) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 265면~267면

Ⅲ. 재택근무 도입의 필요성

1. 재택근무의 의의

미국과 유럽 등 OECD 선진국들은 디지털경제를 배경으로 저출산·고령화 등 인구구조에 대응하고자 1990년대 이후 재택근무 등 스마트 워크를 본격 시행하였고 2020년 들어 코로나19 대유행에 따라 전세계적으로 재택근무가 급속히 확산되고 일하는 방식의 새로운 기준(new normal)으로 자리매김하고 있다.

우리나라에서는 1997년 근로기준법에 유연근무제[20] 도입 근거를 마련하고, 장시간·경직적 고용문화를 개선하기 위해 지속적으로 정책적 노력을 기울였으나 그 효과는 다소 미흡하다. 코로나19 이전에도 외국의 재택근무 활용 비율이 미국 43%, 프랑스 29%, 영국 27%, 독일 12%, 일본 13%(Gallup, 영국 통계청, Kotra 뉴스 인용)인 것에 비하여, 우리나라 재택근무 활용 비율이 4.5%(2019년, 일가정양립실태조사)에 불과한 것이다.[21]

2. 재택근무의 긍정적 효과[22]

재택근무는 단순히 일하는 장소의 변화만이 아닌 일하는 방식의 변화를 의미하고, 실제로 많은 기업들이 재택근무를 도입하여, 일하는 방식의 변화를 통해 업무효율과 생산성이 향상된다는 긍정적인 평가가 나오고 있어, 재택근무에 대한 긍정적 효과는 근로자, 기업, 사회 모두에게 나타나고 있다.

가. 근로자의 경우

① 불필요한 회의, 보고 등이 줄어들어 업무에 집중하게 되므로 업무효율이 향상되고,[23] ② 자기주도적 업무수행, 효율적인 목표 달성 등을 통해 업무 만족도가 증가하고, 육아, 간병 등의 문

20) 「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제), 제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제) 등

21) 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 6면~7면

22) 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 10면~13면

23) 재택근무 등 유연근무제가 생산성 향상에 긍정적이라는 의견이 56.7%(한국경제연구원, 2020. 7.)

제를 겪는 직원의 업무부담과 스트레스가 줄어들어 직무만족도가 높아지고,[24] ③ 코로나19와 같은 감염병 예방에 가장 효과적인 사회적 거리두기 방법으로서 특히 임산부 및 기저질환자 등 감염취약계층 근로자의 보호에 큰 도움이 되고, 공중 보건에 이바지하며,[25] ④ 출퇴근에서 오는 신체적·정신적 부담과 피로를 덜어주고, 절약된 시간을 효율적으로 업무에 활용 가능하며 실적 향상으로 이어질 수 있고,[26] ⑤ 비교적 시간과 장소의 제약에서 자유롭고 스스로가 원하는 근무장소를 선택하는 등 일하는 방식의 선택권이 넓어져 다양한 일하는 방식의 실현이 가능하고, ⑥ 효율적인 업무처리, 출퇴근 부담의 경감을 통해 자기 계발 및 재충전의 시간을 가질 수 있고, 가족돌봄이나 육아 등에 참여하여 화목한 가정을 꾸려나갈 수 있고, ⑦ 자택 내 근무를 선호하는 장애인, 고령자, 요양 중인 자 또는 임신·출산자도 재택근무를 활용하면 일을 그만두지 않고 계속해서 근무할 수 있다는 점에서 긍정적인 효과가 있다.

나. 기업의 경우

① 재택근무로 인해 불필요한 업무 공간을 축소할 수 있고, 부대 비용을 절감할 수 있고, ② 숙련된 직원일수록 업무에 자율과 책임이 주어지고, 자유로운 근무장소 선택이 가능한 재택근무 선호 가능성이 크므로 재택근무제 도입을 통해 숙련인력의 장기근속을 기대할 수 있고, ③ 비효율적인 회의, 보고체계 등이 줄어들어 직원들의 업무 몰입도가 높아지고, 일·생활 균형 실현에 따른 업무 만족도가 높아지면서 생산성이 향상되고,[27] ④재택근무자의 업무집중도가 높아지고, 업무생산성이 향상되면서 고객서비스 품질과 기업 경쟁력이 올라가고, ⑤ 재택근무 시행으로 높아지는 직뭇만족도 및 고객서비스 만족도, 근로자의 일·생활 균형을 지원하는 기업 이미지 제고를 통해 우수인력 유치에 도움이 되고, ⑥ 코로나19와 같은 감염병 유행 시 선제적으로 재택근무체제로 전환하여 경제활동을 이어갈 수 있고, 갑작스러운 폭우와 폭설 등 자연재해에도 유연하게 대처하여 구성원들의 안전과 업무 지속을 모두 달성할 수 있다는 점에서 긍정적인 효과가 있다.

다. 사회의 경우

① 많은 사람들이 재택근무를 하게 되면 출퇴근시간에 교통체증이 줄어들고 공해 배출이 감소되는 등 환경에 긍정적 영향을 줄 수 있고, ② 효율적인 재택근무를 위해 필요한 협업 툴, 화상회

24) 재택근로자의 만족도는 91.3%(고용노동부, 2020. 8), NHN임직원 대상 재택근무의 만족도는 88%(NHN, 2020. 5.)

25) 재택근무가 감염병 위기 대처 능력 강화에 동의한다는 의견이 71.8%(고용노동부 2020. 8.)

26) 재택근무로 인하여 출퇴근 스트레스가 해소된다는 의견이 86.0%(고용노동부, 2020. 8.), 실제로 서울시민의 하루 평균 출퇴근 통행시간은 1시간 36분에 달한다는 보도가 있다. 박수진, “서울시민 출퇴근 길에 버리는 시간 ‘1시간 36분’”, 문화일보, https://www.munhwa.com/news/view.html?no=2018051601071703017001, 최종접속일 : 2023. 4. 21.

27) 재택근무 등 유연근무제가 생산성 향상에 긍정적이라는 의견이 56.7%(한국경제연구원, 2020. 7.)

의 시스템 등 IT 인프라의 수요증가로 IT 기술 수요가 늘면서 비대면 산업이 활성화되고, 일자리를 창출할 수 있고, ③ 출퇴근시간 인력 분산, 사업장 밀집도 감소 등에 따른 접촉 감소로 감염병 예방에 효과적이고, ④ 가족 친화적 업무환경 조성으로 육아부담을 해소하고, 출산·육아 등과 업무를 병행할 수 있어 경력단절을 줄이는 등 경제활동을 촉진하고, 코로나19 상황과 같이 감염예방을 위해 가정 돌봄의 중요성이 커지는 시기에도 보다 많은 시간을 돌봄에 투자할 수 있다는 점에서 긍정적인 효과가 있다.

3. 재택근무의 강제 가능성

가. 문제점

기업이나 사용자가 재택근무를 실시하지 않은 경우, 근로자가 기업이나 사용자에게 재택근무를 청구할 수 있는 법적 권리가 있는지, 아니면 기업이나 사용자에게 재택근무도입을 의무화 할 수 있는지 문제된다.

나. 관련 규정

헌법 제32조
③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

근로기준법 제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
근로기준법 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.
1. **취업의 장소**와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

다. 관련 판례

[근로기준법 제34조 등 위헌확인 (계속근로기간 1년 미만 근로자에 대한 퇴직급여 미지급 사건)] 헌법재판소 2011. 7. 28. 2009헌마408

【이　　유】
(2) 헌법 제32조 제3항 위반 여부

(가) 헌법 제32조 제3항은 "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다."라고 규정하고 있다. 근로조건이라 함은 임금과 그 지불방법, 취업시간과 휴식시간, 안전시설과 위생시설, 재해보상 등 근로계약에 의하여 근로자가 근로를 제공하고 임금을 수령하는 것에 관한 조건들로서, 근로조건에 관한 기준을 법률로써 정한다는 것은 근로조건에 관하여 법률이 최저한의 제한을 설정한다는 의미이다. 이처럼 **헌법이 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 한 것은 인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준의 확보가 사용자에 비하여 경제적·사회적으로 열등한 지위에 있는 개별 근로자의 인간존엄성 실현에 중요한 사항일 뿐만 아니라, 근로자와 그 사용자들 사이에 이해관계가 첨예하게 대립될 수 있는 사항이어서 사회적 평화를 위해서도 민주적으로 정당성이 있는 입법자가 이를 법률로 정할 필요가 있으며, 인간의 존엄성에 관한 판단기준도 사회적·경제적 상황에 따라 변화하는 상대적 성격을 띠는 만큼 그에 상응하는 근로조건에 관한 기준도 시대상황에 부합하게 탄력적으로 구체화하도록 법률에 유보한 것**이다. 입법자는 헌법 제32조 제3항에 의거하여 근로조건의 최저기준을 근로기준법에 규정하고 있다(헌재 1999. 9. 16. 98헌마310, 판례집 11-2, 373, 381; 헌재 2003. 7. 24. 2002헌바51, 판례집 15-2상, 103, 118-119; 헌재 2006. 7. 27. 2004헌바77, 판례집 18-2, 108, 116-117 등 참조).
(나)인간의 존엄에 상응하는 근로조건의 기준이 무엇인지를 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 **입법자의 형성의 자유**에 속한다고 할 것인데, 앞서 본 바와 같이 이 사건 법률조항이 '계속근로기간 1년 이상인 근로자인지 여부'라는 기준에 따라 퇴직급여법의 적용 여부를 달리한 것에는 합리적 이유가 있다고 인정되고, 그 기준이 인간의 존엄성을 전혀 보장할 수 없을 정도라고도 보기 어려우므로, 이 사건 법률조항이 헌법 제32조 제3항에 위반된다고 할 수 없다.

라. 재택근무 청구를 할 수 있는 법적 권리 여부

기업이나 사용자가 재택근무를 실시하지 않은 경우, 근로자가 기업이나 사용자에게 재택근무를 청구할 수 있는 법적 권리가 있는지 여부에 관하여 명시적으로 규율하는 법령이나 판단한 판례는 없지만, 「헌법」 제32조 제3항 '근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.'고 되어있고, 「근로기준법」 제17조 제1항과 동법 시행령 제8조 제1호에서 취업의 장소는 근로계약상 명시해야 할 근로조건일 뿐이고, 헌법재판소 2011. 7. 28. 2009헌마408 결정례에 따르면, "인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준의 확보가 사용자에 비하여 경제적·사회적으로 열등한 지위에 있는 개별 근로자의 인간존엄성 실현에 중요한 사항일 뿐만 아니라, 근로자와 그 사용자들 사이에 이해관계가 첨예하게 대립될 수 있는 사항이어서 사회적 평화를 위해서도 민주적으로 정당성이 있는 입법자가 이를 법률로 정할 필요가 있으며, 인간의 존엄성에 관한 판단기준도 사회적·경제적 상황에 따라 변화하는 상대적 성격을 띠는 만큼 그에 상응하는 근로조건에 관한 기준도 시대상황에 부합하게 탄력적으로 구체화하도록 법률에 유보한 것이고, 인간의 존엄에 상응하는 근로조건의 기준이 무엇인지를 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 입법자의 형성의 자유에 속한다."고 하고 있으므로, 법령에서 명시적이고 구체적으로 재택근무를 청구할 수 있는 권리가 있다고 정하지 않는 이상 근로자가 기업이나 사용자에게 재택근무를 청구할

수 있는 법적 권리가 있다고 보기는 어렵다.

고용노동부도 “현행법상 재택근무는 노사가 자율적으로 실시하는 것이 원칙이고, 근로자에게 법적으로 보장된 권리는 아니고, 다만, 단체협약·취업규칙, 근로계약 등에서 재택근무의 신청 자격, 대상 직무 등을 정하고 있는 경우에, 소정 절차에 따라 재택근무를 할 수 있다.”고 보고 있다.[28]

마. 재택근무도입 의무화 여부

기업이나 사용자가 재택근무를 실시하지 않은 경우, 기업이나 사용자에게 재택근무도입을 의무화하고 위반시 벌금이나 과태료 등 제재를 하는 것이 실효성 있는 것인지 의문이 든다.

그 이유는 앞에서 본 바와 같이 육아기 근무시간 단축제도를 활성화하기 위해서는 사업주에 대한 지원을 늘려야 제도가 적극적으로 활용될 수 있다는 점에서 재택근무 도입을 의무화하고 위반시 제재를 두는 것만으로는 실효성을 기대하기 어렵기 때문이다.

나아가 재택근무 도입을 의무화하기 위해서는 재택근무 도입이 모든 사업장에 가능해야 한다는 것이 선결되어야 할 문제인데, 재택근무 사용 경험을 기업규모별로 살펴보면, ‘대기업’과 ‘중소기업’소속의 근로자들은 사용 경험이 있는 경우가 많았으나, ‘5인 미만’소속 근로자들은 1명을 제외한 모든 응답자가 사용 경험이 없고,[29] 기업의 입장에서도, 제조업이거나 공사현장에서 공정 확인 및 인력 관리를 해야 하는 업종이기 때문에 현실적으로 제도 시행이 불가능한 영역인 경우에는 재택근무를 하기 어렵다는 것이다.[30]

따라서 재택근무 도입을 의무화하는 것이 재택근무를 활성화하는 방안은 아니라고 할 것이다.

4. 소결

재택근무에 대한 업무효율과 생산성이 향상된다는 긍정적인 평가가 나오고 있어, 그 긍정적 효과는 근로자, 기업, 사회 모두에게 나타나고 있다. 그러나 재택근무를 활성화하기 위해서는 재택

28) 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 142면

29) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 277면

30) 조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12, 321면

근무를 의무화하고 위반시 제재조치를 두는 것만으로 충분하지 않다.

따라서 아래에서는 실효성 있는 재택근무 도입 방안을 제시하고자 한다.

Ⅳ. 일·가정 양립을 위한 재택근무 도입 방안

1. 사업주에 대한 세제지원

현행 일·가정 양립 지원 제도는 정부가 근로자에게 일부 급여를 지원하지만 사업장에는 혜택이 없다는 점에서 기업이 적극적으로 현행 제도를 활용할 원동력이 없다는 것이 문제이다. 따라서 실효성 있는 재택근무 도입을 위해서는 사업장에 금전적 지원을 늘려서 사업장의 부담을 덜어주어야 재택근무가 활성화 될 것이다.

사업장에 대한 금전적 지원은 직접적인 금전 지급보다는 “국가 및 지방단체는 재택근무 촉진을 위하여「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」, 그 밖의 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 조세감면 등 필요한 조치를 할 수 있다.”라고 하여 세제지원을 하는 것이 바람직해보인다.

2. 재택근무 컨설팅 지원[31)]

코로나19로 인해 재택근무를 신규로 도입하는 사업장이 급증하였지만, 여전히 도입을 주저하고 있거나 도입은 했더라도 경험부족 등으로 어려움을 겪는 사업장이 많다. 이에 고용노동부는 재택근무 도입·운영 상 어려움을 겪고 있는 사업장의 지원과 제도의 안착을 위해 사업장을 대상으로 컨설팅 지원사업을 추진하게 되었다. 기업별로 여건과 사정(운영 경험, 인프라 구축 정동, 업종별 특성, 적합직무 수준, 노사간 수용도, 인사 노무 여건 등)이 달라 기업의 수요에 기반한 체계적 컨설팅을 추진하고 있다.

① 기업진단을 통한 직무설계, 노사협의 및 교육, 시범운영부터 사후관리까지 심층 컨설팅이 필요한 경우에는 고용노동부에서 9주간 전문 컨설턴트가 사업장을 직접 방문하여 제반사항을 지

31) 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 170면

원하고, ② 화상회의, 보안 솔루션 및 인사노무와 관련하여 도입·운영상의 기초적인 컨설팅이 필요하다면 중소벤처기업부에서 비대면 바우처 플랫폼을 통해 인사노무, 보안전략 등 컨설팅 서비스를 지원하고, ③ 재택근무 관련 궁금한 사항을 상시로 상담할 수 있는 소통채널도 마련하였다.

올해 고용노동부는 재택근무를 도입하고 싶어도 경험이 없어 망설이는 중소·중견기업 400여개에 무료 컨설팅을 제공한다고 한다. 컨설팅 내용은 재택근무 관련 ①도입범위, 운영방식, 적합직무 분석, ②인사·노무관리체계 구축, ③재택근무에 필요한 정보기술 기반 구축, ④기타 재택근무 지원사업(간접노무비[32], 인프라 구축비[33])) 및 중기부 '비대면 서비스 바우처 지원사업[34]'과의 연계 지원이다.[35]

3. 근무혁신 인센티브제[36]

고용노동부는 2019년부터 중소·중견기업의 자발적이고, 적극적인 근무혁신을 유도하기 위해 도입되어, 근무혁신 우수기업으로 선정되면, 정기 근로감독 면제, 금리 우대, 근무혁신 인프라 구축비 지원, 각종 정부지원사업 우대, 현장지원단 상담(컨설팅) 등 인센티브를 부여하고 있다.

코로나19이후 성장하는 디지털 경제에 부합하는 근무형태로 재택근무 특화 부문을 신설하였는데, 재택근무 활성화 지원방안으로 기대된다.

---

32) 소속 근로자의 필요에 따라 재택근무를 허용한 사업주에게 근로자(직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명)의 주당 재택근무 활용횟수에 따라 최대 1년간 520만원 지원, 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 176면

33) 사업주가 투자한 시스템 구축비(정보시스템, 보안시스템, 클라우드 등 서비스 사용료, 취업규칙 변경, 제도 도입 컨설팅 비용, 인사담당자 교육·훈련 비용)의 1/2 범위 내에서 최대 2천만원 지원, 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 178면

34) 화상회의(온라인을 활용한 화상회의 서비스 및 영상면접 등 비대면 채용관리 서비스), 재택근무 협업 Tool(업무 파일 및 화면 공유 등 온라인 협업 클라우드 서비스), 네트워크·보안 솔루션(해킹방지 및 정보보안을 위한 온라인 보안 서비스), 에듀테크(온라인 직무교육 서비스), 돌봄서비스, 비대면 제도 도입 컨설팅(원격근무 도입에 따른 인사·노무, 보안전략 컨설팅)등에 사용할 수 있는 최대 400만원 이내 바우처 지급, 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 184면

35) 고용노동부, 2023년도 "재택근무 종합 컨설팅" 참여기업 모집, 보도자료, 2023. 3. 22.

36) 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22. 186면

4. 재택근무 촉진 지원법의 제정

재택근무에 대한 긍정적 효과는 근로자, 기업, 사회 모두에게 나타나고 있어, 일하는 방식의 새로운 기준(new normal)으로 자리매김할 것이다. 그러나 우리나라는 재택근무의 중요성은 인지하고 있으나, 이에 대한 체계적이고 효율적인 지원제도를 갖추지 못하고 개별 부처나 사업별로 분산적으로 추진됨에 따라 이에 대한 제도적 개선이 필요하다는 지적이 있고, 따라서 재택근무를 활성화하여 저출산·고령사회에 대응하고, 국민의 삶의 질을 향상시키기 위하여 재택근무의 촉진을 지원할 수 있는 법적 기반을 마련하는 것이 절실하다.

따라서 ① 재택근무의 촉진을 지원함으로써 국민의 삶 및 국민경제의 발전에 이바지함(목적), ② 국가 및 지방자치단체는 재택근무의 촉진에 필요한 각종 시책을 마련하도록 하는 등 국가 및 지방자치단체의 책무사항을 규정함(국가 및 지방자치단체의 책무), ③ 고용노동부 장관은 재택근무 촉진을 위한 기본계획 및 시행계획을 수립하도록 함(기본계획의 수립 등), ④ 고용노동부장관은 재택근무를 활성화하기 위해 근무환경 조사, 재택근무 기술의 연구·개발 또는 개발된 기술의 활용 등의 사업을 추진하도록 하고, 이를 위한 사업을 하려는 자에게 자금의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 함(기술개발의 지원), ⑤ 고용노동부장관은 재택근무 촉진에 필요한 전문인력의 육성 및 관리를 위하여 필요한 시책을 마련하고 추진하도록 함(전문인력의 양성), ⑥ 고용노동부장관은 재택근무를 촉진하고 활성화하기 위하여 필요한 자금의 지원 및 융자 등 행정적·재정적·기술적 지원을 할 수 있도록 함(재택근무 컨설팅), ⑦ 고용노동부장관은 재택근무를 촉진하고 활성화하기 위하여 근무혁신 우수기업를 선정하고 인센티브를 부여할 수 있도록 함(근무혁신 인센티브제), ⑧ 국가 및 지방단체는 재택근무 촉진을 위하여「조세특례제한법」,「지방세특례제한법」, 그 밖의 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 조세감면 등 필요한 조치를 할 수 있도록 함(세제지원) 등의 내용을 담은 재택근무 지원 촉진법을 제정하는 것이 바람직할 것이다.

V. 결론

저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하는 저출산·고령사회정책은 이제 선택이 아닌 필수이고, 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전을 위해서는 다양한 일·가정 양립 지원 정책이 필요하다. 그러나 다양한 일·가정 양립 지원 정책이 시행 중이거나 계획 중이지만, 근로자들은 일·가정 양립이 잘 되고 있지 않다는 평가가 많고, 가장 근본적인 원인은 삶에서 일의 비중이 높다는 것이었다. 그로 인해 육아에서도, 개인 자체의 삶의 만족도에서도 불만족스러운 결과를 낳고 있다.

재택근무는 업무생산성이 높고 일·가정 양립에도 도움이 된다는 긍정적 효과가 있으나, 기업별로 운영 경험, 인프라 구축 정도, 업종별 특성, 적합직무 수준, 노사간 수용도, 인사노무 여건 등 사정이 달라 재택근부 도입을 의무화하거나 강제하기는 어려워, 재택근무를 활성화하기 위해서는 체계적이고 효율적인 지원을 위한 적절한 입법이 절실한 시점이다.

이와 관련하여 앞서 언급하였던 개선방안을 정리하자면, 실효성 있는 재택근무 도입을 위해서는 사업장에 세제지원, 컨설팅 지원, 근무혁신 인센티브제 등 재택근무로 인한 사업장의 부담을 덜어주는 것이 우선이라고 할 것이다. 또한 개별 부처나 사업별로 분산적으로 추진되지 않고, 체계적이고 효율적인 지원제도를 갖추기 위하여 재택근무 지원 촉진법을 제정되어야 한다.

위 재택근무 지원 촉진법이 제정되어 재택근무가 활성화되어 실효성이 인정된다면 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 다른 일·가정 양립 지원 제도에서도 세제지원, 컨설팅 지원, 근무혁신 인센티브제등 일·가정 양립 지원제도로 인한 사업장의 부담을 덜어주는 지원제도가 시행될 수 있을 것으로 예상된다.

참고문헌

〈단행본〉
조성호, 정희선, 이도석, 이소영, 「일 · 가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」, 한국보건사회연구원, 2022. 12,

〈국내문헌〉
성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이-재택근무 종합 매뉴얼, 고용노동부, 2020. 9. 16. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20200900802, 최종접속일 : 2023. 4. 22.

〈보도자료〉
고용노동부, 2023년도 "재택근무 종합 컨설팅" 참여기업 모집, 보도자료, 2023. 3. 22.

〈신문기사〉
김향미, “육아휴직 눈치”“일 비중 너무 높아”…일·가정 양립 지원 제의 현실, 경향신문, https://www.khan.co.kr/national/health-welfare/article/202303201300001, 최종접속일 : 2023. 4. 21.
박수진, “서울시민 출퇴근 길에 버리는 시간 ‘1시간 36분’”, 문화일보, https://www.munhwa.com/news/view.html?no=2018051601071703017001, 최종접속일 : 2023. 4. 21.

발제2

일 · 가정 양립을 위한 업종별 근무형태 및 우수 근무형태 사례에 대하여

한국로슈진단 법무 본부장/변호사 **이 은 주**[1)]

Ⅰ. 들어가는 말

한국의 합계출산율(가임 여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 출생아수)은 1970년 4.07명, 2003년 1.19명, 2022년 0.78명으로 이는 가임여성 1명이 평생 아이를 1명도 출산하지 않는다는 의미이고, 경제협력개발기구(OECD)회원국 중 유일하게 1미만의 수치를 기록했다. 이는 고령화 사회인 일본(2021년 기준)의 출산율 1.3명보다 낮은 수치이며, 한국은 2013년부터 계속해서 경제협력개발기구(OECD)회원국 중 합계출산율 최저를 기록하고 있다. 한국은 저출산과 동시에 고령화도 급속히 진행되고 있는 중이다. 우리나라는 2000년 고령화사회(총인구 비율에서 65세 이상 고령인구 비율이 7%이상)에 진입했고, 2017년 고령사회(총인구 비율에서 65세 이상 고령인구 비율이 14% 이상)로 진입했다. 이후 한국의 고령 인구 비중은 지속적으로 증가하고 있으며, 행정안전부가 공개한 인구통계에 따르면 고령인구는 2022년 12월 31일 기준926만 7290명으로 총인구의 18.0%를 차지했다. 우리나라는 2025년 초고령사회(총인구 비율에서 65세 이상 고령인구 비율이 20% 이상)로 진입이 예상된다.

이러한 인구감소와 급속한 고령화로 인한 인구 구조의 변화는 한국 경제의 성장율을 저하시키고 있으며, 한국금융연구원은 한국의 잠재성장률(추가적 인플레이션 압력을 유발하지 않으면서 달성할 수 있는 최대 성장률)이 2025년 1.57%로 떨어지고 2030년엔 0.97%, 2045년엔 0.6%까지 떨어질 것으로 봤으나, 이는 현재 수준의 경제활동참가율을 상정한 중립적 시나리오로, 자본증가율이 감소하는 부정적 시나리오에 따르면 2045년엔 역성장(-0.08%)까지 내다보고 있다. 경제협력개발기구(OECD)의 2021년 재정전망 보고서에 따르면 정책 대응이 없는 현 상황이 유지된다고 할 때, 한국의 잠재성장률은 2030-2060년 0.8%까지 떨어져 OECD 회원국 중 최하위를

1) 본 건 리서치 작업에 김앤장 법률사무소 김윤지, 김은지 legal assistant분들께서 도움 주셨습니다.

기록할 것으로 전망하고 있다. 한국의 잠재성장률 하락의 주요 원인으로는 저출산 및 고령화에 따른 생산인구의 감소이다.

이에 한국 정부는 저출산 고령사회기본법이 제정된 후 2006년부터 17년간 저출산 정책에 약 320조원, 고령화에 약 200조원을 투입해 왔으나, 한국의 합계출산율은 2018년부터 현재까지 0명대를 벗어나지 못하고 있으며, 이러한 인구절벽 문제를 해결하기 위해서는 단순히 다양한 제도의 도입에만 집중하기보다는 이미 도입된 제도들의 실효성을 확보하고 동시에 새롭게 도입할 제도들의 실질적인 보장에 힘써야 한다. 그러기 위해서는 한국 정부는 실질적 일·가정 양립 정책을 통해 여성을 포함한 잠재 경제 인력이 적극적으로 노동시장에 참여할 수 있고, 출산과 육아가 용이한 사회적 환경을 만드는 것에 총력을 기울여야 할 것이다. 한국 정부도 2023년 3월 28일 저출산고령사회위원회 회의에서 "출산, 육아를 하기에 좋은 문화가 조성되지 않은 상태에서 어떤 정책만으로 저출산 문제를 해결하기 어렵다"며 여건 조성을 강조한 바 있다.

이러한 차원에서 우선 일·가정 양립을 위한 업종별 근무형태의 현황과 그 시사점을 살펴보고 출산, 육아를 하면서도 지속 가능한 근무를 할 수 있는 환경을 조성하기 위하여 우수근무형태를 참고하여 업종별 근무형태에 대한 제안을 하고자 한다.

Ⅱ. 사례 연구 및 제안

	현황	시사점	제안
제조업/건설업 등 현장근무	• 육아휴직 등 일 가정 양립을 위한 제도 미비, 국내 건설업체 일부 육아휴직 확대 및 제도화 시도 • GS 건설: (건설업계 최초) 2주 여름휴가제; (조선/기계/중공업계 최초) 직장 내 어린이집 설치; 임직원, 배우자, 직계 비속 의료비 지원 도입[2)] • 포스코건설: 육아휴직을 1년에서 2년으로 확대시행, 롯데건설은 배우자 출산시 최소 1개월 이상 육아휴직 제도화[3)] • 유성 건설: 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가 및 영유아 자녀를 둔 근로자에 대한 단축근로 제도화[4)] • 해외 제조업체인 BMW의 경우, 25년 전 레겐스부르크 공장을 시작으로 딘골핑·뮌헨·베를린·란츠후트 공장에서도 유연근무제 도입[5)]	• 현장근무 특성상 재택근무 도입 어려움, 유연 근무 도입 위해서는 추가 인력 고용 필요함 • 유성 건설 등 영유아 자녀를 둔 직원에 대한 단축근로, 유연근무를 제도화한 업체들은 회사에 대한 충성도 상승으로 장기근속 직원 증가, 3명 이상의 자녀를 둔 직원 증가 • 육아기 근로시간을 단축하고 육아휴직은 1년 내 2회 분할 사용 가능하도록 한 GS 건설의 경우, 남성 육아휴직 비율은 2018년 2.4%, 2019년 2.3%, 2020년 3.9%로 상승세 • BMW는 유연근무제를 통해 9000명의 직원이 2교대로 근무하며 일주일에 평균 나흘 회사에 출근하도록 하였고, 주5일 근무 때보다 직원들의 효율성 및 만족도 증감 • 크래프트(Kraft)는 2002년 도입한 유연근	• 선진국은 유연근무제가 서비스업만이 아닌 제조업 등 다양한 산업군에서 적용되고 있음. 제조업은 유연근무가 어렵다는 편견을 벗어나 유연근무를 통한 생산성 향상 및 지속 가능한 일·가정 양립의 근로형태의 방안을 모색할 필요 있음 • 제조업, 건설업 등에 출산휴가 및 본인 혹은 배우자 출산시 자동 육아휴직/유연근무 제도화 필요 • 유연근무를 현장근무가 필요한 업계에서 활성화하기 위해서는 자동/필수 육아

	현황	시사점	제안
제조업/건설업 등 현장근무	• 유럽에 생산기지를 두고 있는 혼다, 도요타, GM의 하도급 기업 복스홀(Vauxhall), 미국 최대 종합 식품 기업 크래프트(Kraft)도 유연근무제를 도입하여 시행하고 있음.	무제 덕분에 직원들의 업무만족도와 업무 몰입도가 상승했으며, 직원들 상호 간 커뮤니케이션이 크게 개선됨	휴직 제도화 및 대체인력 채용에 대한 지원 필요 • 일 가정 양립을 위해 소위 '남초 업종'에도 육아휴직 제도, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가 등의 제도화가 필요해 보임.
보건/의료업	• 열악한 근무조건으로 인한 극심한 과로 및 스트레스 인지율[6],지원 인력 부족으로 인하여 일부 과 전문의 (소아청소년과, 외과, 응급의학과 등) 및 간호인력난으로 인한 악순환 • 고질적인 간호인력 부족 및 가정환경을 살피기 어려운 기존의 3교대제 등으로 높은 이직률 및 보건/의료계 종사자 피로도 높음 • 삼성서울병원: 간호사 유연근무제 실행: 기존의 열악한 3교대에서 2교대제, 휴일전담제, 야간 전담제 등 중 자율선택[7] • 연세의료원: 국내 의료계 최초 주 4일 시범사업 운영 및 임금 조정 없는 전 부서 및 직원 주 4일제 시행을 위해 조사와 연구사업을 병행할 계획[8] • 서울아산병원: '야간 근무 없는 달'을 정해 1달 동안 특정 근무자만 야간근무에서 제외하는 근무형태나 2교대 근무를 진행 중	• 삼성서울병원: 유연근무제 도입 후 삼성서울병원 간호사 이직률 두 자릿수에서 한 자릿수로 하락, 근무 만족도는 67.8%로 두 배 가까이 상승 • 유연근무제는 제도를 도입한다고 해도 현실적인 업무 및 자원에 대한 지원이 필요함: 삼성서울병원은 유연근무제 정착을 위해 베테랑 간호사들을 선발한 긴급대체팀, '에이스 팀(Acknowledged Care Expert Team)'의 구성으로, 갑자기 발생한 결원에 즉각 대응 가능 • 삼성서울병원의 2021년 기준 긴급대체팀으로 활동하는 간호사는 총 11명으로, 긴급대체팀 간호사는 대신 주중에만 근무하고 주말과 공휴일, 밤 근무는 하지 않는 인센티브가 주어짐 • 스웨덴 예테보리시는 지난 2014년 인력충원 및 일 6시간 근무제를 도입, 스바르테달렌 요양병원 간호사·간호조무사를 실험군으로 정하고, 시 내 비슷한 규모의 타 요양시설 간호사·간호조무사를 대조군으로 설정[9] • 실험군은 임금을 유지한 채 노동시간을 6시간으로 줄였고, 신규 직원을 15명 고용했다. 실험 결과, 개선율은 ▲퇴근 후 간호사 체력 143% ▲스트레스 만족도 105% ▲근무지속 위한 만족도 59% 등으로 나타났다. 반면 대조군은 각각 65%, 46%, 4% 등으로 악화 • 실험전 직원 병가가 잦았고, 이직률이 매우 높았으며, 인력부족으로 수술실이 폐쇄되거나 수술이 연기되는 등 다수의 문제가 있었으나, 근무시간 감소 및 15명 신규 고용 결과, 직원 업무 만족도 및 효율이 증가, 병가 사용은 대폭 감소함 • 기존 대비 20% 많은 수술과 의료사업 수행하게 됨	• 일가정 양립을 어렵게 하는 3교대제보다 지속가능한 제도 도입 시급 • 삼성서울병원의 김미순 간호부원장은 대한병원협회 주최 'Korea Healthcare Congress 2021 (KHC 2021)에서 유연근무제 활성화를 위해서는 인력 충원이 필수적이며, 간호 인력이 현장을 떠나지 않으려면 정부 차원의 정책 도입이 시급한 점을 강조함. • 의료계 및 간호인력 이탈을 방지하기 위해 2교대제, 휴일전담제, 야간점담제 등을 제도화할 수 있겠음 • 유연근무제 도입을 위한 긴급대체팀 등의 현실적인 결원대체 지원 필요[10]
사무직 (Private Sector) 근무 사례	• 1) 사내 어린이집 운영, 2) 임산부 휴게실 및 착유실 운영, 3) 자녀 출산 시 일정 금액의 축하금 지급, 4) 난임 임직원에게 시술비 및 유급휴가 지원, 5) 어린 자녀 양육지	• 제도적으로 복지 혜택을 제공하고 있는 것에 비해 실제로 이를 이용할 수 있는 문화가 정착되어있는 회사는 많지 않을 것으로 보임.	• 일시적으로 지원금을 지급하는 등의 혜택보다, 장기적으로 아이를 키우는데 있어 시간을 자유롭게

	현황	시사점	제안
사무직 (Private Sector) 근무 사례	원금 및 단축근로 지원, 6) 선택 근무제도 도입, 7) 초등학교 입학 자녀 3월 휴가 제공, 6) 출산휴가/육아휴직/재택근무/배우자육아휴직 등 지원 등의 제도를 공통적으로 갖추고 있음. • 현장에서 업무가 이루어지는 업종에 비해 재택 근무, 자율출퇴근 등의 유연근무제 도입의 접근성이 높으며, 다수의 기업들이 이미 코로나-19 팬데믹 동안 재택근무 및 유연근무 도입 경험이 있음 • 단, 유연근무는 물론 출산휴가 및 장기간 육아휴직에 대한 비판적인 사내 분위기에 따라 활용도가 낮을 수 있음 • 유한킴벌리: 1990년대 초반부터 유연근무제와 평생학습시스템을 도입, 결혼·출산·육아·은퇴 준비 등을 포함해 생애주기별 다양한 가족친화제도를 운영해 옴. 2011년부터 시차출퇴근제, 재택근무제 등 다양한 유연근무제도를 도입함. 직원들 만족도가 가장 높은 제도는 유연근무제로, 관리직의 경우 시차출퇴근제를 통해 육아 돌봄이나 자기개발 등 본인의 라이프 사이클을 고려해 선택한 출근시간(오전7시~10시 사이) 출근하고 8시간 근무 후 퇴근함. 특히 초등학교 3학년 이하 자녀가 있는 직원에게는 3개월간 자택에서 근무할 수 있는 재택근무제도를 마련했음. 그러면서 임금체계는 변하지 않도록 해 활용률을 높이고 있음[11]. 유한킴벌리는 시차출근제 도입 1년만에 매출 10% 상승함.[12] 육아휴직 사용률이 2015까지 14년간 누적 98.2%를 달성해 거의 100%에 육박했으며, 유연근무제 활용률은 2018년 기준 전체 직원 914명 중 722명(79%)[13] • 에어스메디컬: 에어스메디컬은 2018년에 설립된 의료인공지능 스타트업 회사(직원 101명). 임산부 직원은 출근이 필요한 회의 등의 업무는 팀원에게 미리 인수인계하고 자유롭게 재택근무할 수 있으며, 병원 등의 이유로 연차를 자유롭게 사용할 수 있도록 허용함. 육아를 하는 남녀 직원 모두 재택을 자유롭게 사용하고 있음 • 넷플릭스[14]: 넷플릭스는 임직원들에게 무제한 유급 휴가를 제공할 뿐만 아니라 부모가 된 직원들에게는 1년의 유급 육아휴직을 지원함. 또한 넷플릭스는 전세계적으로 당사 직원들이 가족을 형성할 수 있도록 난임/불임, 대리모, 입양 등을 관련하여 폭넓은 지원을 해주고 있음 • 에어비앤비: 재택/오피스 근무 자유롭게	• 2019 인구보건복지협회가 발표한 자료에 따르면 육아휴직을 사용한 직장 여성 5명 중 1명은 일과 육아를 병행하기 어려워 퇴사하는 것으로 나타났지만, 유한킴벌리는 사실상 육아휴직을 했던 여성 직원 전부가 복직[18] • 유한킴벌리와 같이 육아휴직 및 유연근무제 활용률이 높은 것은 이러한 제도의 활용을 적극적으로 장려하는 기업 조직 문화에 있음: 배철용 유한킴벌리 커뮤니케이션&CSR본부 부장에 따르면 "조직의 팀장과 임원들이 나서서 임신한 사우를 축하하고 출산과 휴직제도를 설명하며 시차출퇴근제 등을 통해 복잡한 출근시간을 피해 출근하도록 직접 안내한다"며 "회사가 일하는 여성들 입장에서 생각해 직장 보육시설이나 모성보호공간 등을 운영한다고 밝힘. • 전국경제인연합회가 2022년 8월 실시한 설문 조사에서 유연근무제를 이용하는 응답자의 73.3%가 현행 근무제 시행에 만족하고 있다고 답했으며, 유연근무제가 업무성과와 생산성 향상에 긍정적이라고 평가한 비율도 77%에 달했음 • 대한상공회의소가 2016년 6월 300개사(도입 150개사, 검토중 150개사)를 대상으로 '기업의 유연근무제 도입실태'를 조사해 발표한 자료에 따르면 유연근무제를 도입한 기업의 92.8%가 제도시행 결과에 만족하고 있으며, 근로자 측면에서 만족도가 높아 '일·가정 양립에 도움이 되었다'는 응답(복수응답)이 96.7%, '직무만족도가 높아졌다'는 응답이 96.0%에 달했음. 기업측면에서도 '생산성 향상'(92.0%), '이직률 감소'(92.0%), '우수인재 확보'(87.3%) 등 긍정적인 효과를 거두는 것으로 조사된 바 있음 • 유연근무제 및 가족친화제도 (출산 및 육아휴직 보장, 복직 보장, 자녀 학비 지원 및 의료비 지원 등)를 실행 중인 기업의 경우 회사에 대한 충성도 및 직원 만족도가 높아 지원자가 많고, 이직률이 낮고, 장기근속 직원이 많으며, 업무 효율성도 증가하였음 • 넷플릭스의 경우, 업종의 특성 상 재택근무 등이 가능하고 일반적인 사무직처럼 9시부터 5시까지의 업무시간을 지켜야하는 근무형태가 아니기 때문에 휴가나 연차 사용 또한 자유로우며 본인 및 본인 가족이 필요할 때 유연하게 시간을 사용할 수 있음	사용할 수 있도록 근무형태의 유연화가 필요하겠으며 이러한 제도를 활용할 때 소위 "눈치"를 보지 않고 사용할 수 있는 문화가 확립되는 것이 필요함 • 유연근무제를 도입해도 임금체계에 변화가 없어야 현실적으로 더 적극적으로 활용이 가능해보임 • 임산부 재택근무, 출산휴가 및 육아휴직제도 활용을 기업 차원에서 장려하고 양성평등과 일과 삶의 조화를 권장하는 기업 문화 지원 필요. 이를 위해서는 유연근무제도 활용율 및 육아휴직 비율에 따라 정부에서 회사에 인센티브 등을 주는 등을 주는 실질적인 유인책(조성금/보험 활용 등)이 필요함 • 경력 단절에 대한 우려로 퇴사 혹은 출산을 포기하는 사례 다수 있으므로, 출산 및 육아휴직 사용 직원의 복직 보장 필요 (하기 해외 국가 제도 참고). • 주요 양육자에 대한 장기 유급 육아 휴직/자동 육아휴직 제도화 및 비주요 양육자에 대한 육아 휴직 제도화 고려해볼 필요 있음

	현황	시사점	제안
사무직 (Private Sector) 근무 사례	선택 가능, 어느 도시에서 근무해도 동일 연봉 보장, 170여개국 중 어느 곳에서든 연간 최대 90일까지 해외 근무 가능, 육아휴직 (birth parent-22주, non-birth parent-10주) 보장 및 육아휴직 직후 12주간 주 4일 근무 선택 가능[15)16)] • 레고: 유급 육아 휴직 (주요 양육자-26주, 비주요 양육자-8주) 출산 전후로 자유롭게 사용 가능하며, 육아휴직 적용에 필요한 최소 근무 일수 없음, 재택근무 및 유연근무 제도 정착[17)]		
교육 분야 (공교육 및 사교육)	• 교육공무원에 해당하는 공립학교 및 병설유치원 교사의 경우 이들의 일가정양립을 위한 어느정도 법제가 잘 마련이 되어 있음. 예컨대, 육아 휴직의 경우 자녀 1명에 대하여 3년 이내 분할 사용이 가능하며, 경력으로 인정되어 휴직 전 기간이 승급 기간으로 인정되고, 육아휴직 시작 후 12개월까지 월봉금액의 80%를 받을 수 있음. 불임/난임 휴직의 경우 본봉의 70%를 받을 수 있으며 1년 이내로 신청하고, 부득이한 경우 1년 연장 사용이 가능함 (1년 초과 2년 이하 기간에는 본봉의 50% 지급). • 그러나 유치원 보조교사 및 보육교사(어린이집), 사립유치원 교사 등의 경우는 휴직 기간이 경력으로 인정되지 않으며 위 혜택을 제공해주지 않는 직장이 많아 실질적으로 육아휴직 등을 사용하기 어렵다는 의견이 대다수임. 특히 일가정양립이 어려운 교육분야 직군은 학원 강사임. 우리나라에서 학원 강사의 경우 대기업 산하 학원 체인일 지라도 비정규직에 해당하여 프리랜서로 일하는 것과 같은 어려움을 겪게 됨. 고용보험 미적용자 출산급여 지원제도가 있긴 하지만, 조건이 실질적으로 충족되기 어려운 점이 있음	• 고용보험 미적용자 유형 중 6번 유형인 프리랜서(사업자 등록을 하지 않은 특수 형태의 근로자 및 자유계약자 등 특수형태 근로자: 보험설계사, 건설기계운전원, 학습지교사, 골프장캐디, 택배원, 퀵서비스 배송원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전원)에 속하는 학원 교사의 경우 출산급여 조건을 충족하려면 출산일 현재까지도 소득활동을 하고 있어야하며 소득이 발생해야 함. 예술 분야에 종사하는 근로자도 마찬가지로 고용보험 미적용자에 해당되는 경우가 대부분일 것이므로 같은 어려움을 겪게 됨	• 사립학교/유치원 교사, 보육교사 및 학원 강사의 일가정양립을 위해서는 비정규직 (고용보험 미적용자)을 위한 출산급여 지원제도의 활용성을 높일 수 있도록 개선 필요 • 예컨대, 출산일 현재까지 소득활동을 하고 소득이 발생해야 한다는 조건은 실질적으로 출산전 휴가를 사용할 수 없게 만드는 조건이므로 개선 필요
예술 분야 예술 분야	• 미국의 경우에도 예술 분야는 아이를 가진 여성이 일하기에 많은 어려움이 존재함. 많은 화가, 큐레이터, 작가, 스튜디오 어시스턴트 등이 일•가정양립과 관련한 혜택을 받지 못하고 일하고 있음. 미국의 Family and Medical Leave Act of 1993에 따라 모든 근로자에게 12주의 무급 휴가를 사용할 수 있는 권리를 보장해주긴 하지만, 50명 이하 규모의 기업에는 해당하지 않고, 대부분의 예술 관련 직장은 규모가 이보다 작기 때문임.[19)] • 그럼에도 불구하고 미국 예술계에서도 일가정양립에 대한 필요성 및 이를 보장하기	• 한국의 예술계 일가정양립에 대해서는 정확한 자료를 확인하기 어려웠으나 미국과 비슷하거나 더 열악할 것으로 생각됨. • 예컨대 무용수의 경우, 현직 발레단에서 활동하고 있는 무용수에게 인터뷰로 문의한 결과, 단원 규정으로 길지 않은 결혼 및 출산 관련 휴가가 있긴 하다고 함. 공연을 위해 매일 다 함께 하는 연습을 빠질 수 없으며 특히 몸을 사용하는 예술인의 경우 출산 전과 후의 신체가 완전히 달라지기 때문에 실질적인 일가정양립은 매우 어려울 것으로 생각됨.	• 상대적으로 대체가 어려운 인력이기 때문에 일반 사무직 만큼 자유롭게 또는 갑작스럽게 돌봄휴가 등을 사용하기 어려울 수 있겠으나, 적어도 미리 계획이 가능한 출산 및 임신을 위한 휴가는 제도적으로 보장해주고 해당 인력을 대체할 수 있도록 인프라를 구축해야 함.

	현황	시사점	제안
	위한 움직임이 대두하고 있음. • Museum of Contemporary Art in Los Angeles: 여성에게 28주 무급 육아휴직 및 남성에게 12주 무급 육아휴직 – 해당 기간 동안의 임금 전액 상환 신청 가능 • Whitney Museum of American Art: 4주 간의 유급 육아휴직 및 해당 기간 동안 100% 봉급 제공. 추가로 6주 간의 유급 병가 제공.		

2) 권도경. "〈일·가정 양립…행복 경영시대 연다〉'2주 여름휴가제'로 통큰휴식 지원… '패밀리데이'엔 全직원 조기 퇴근" 문화일보, 2017년 10월 12일. https://www.munhwa.com/news/view.html?no=2017101201032103325001

3) 신미정. "'남초 업종' 건설사 아빠 육아휴직 늘어났다" 데일리임팩트, 2022년 8월 10일. https://www.dailyimpact.co.kr/news/articleView.html?idxno=83767

4) "2022년 가족친화 우수사례집" 여성가족부, 2023년 1월 25일. https://www.ffsb.kr/ffsbbod/bs/boardView.do?conSeq=1848&boardSeq=2

5) 황미리. "제조업은 유연근무제 힘들지 않나요?" 매일경제, 2010년 10월 8일. https://www.mk.co.kr/news/business/4788948

6) 고정민. "전공의·전임의·교수 모두 '번아웃'…과로가 당연한 의사들" 청년의사, 2023년 04월 18일. https://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=3004952

7) 박정연. "삼성서울병원, 간호사 3교대 근무 전격 '폐지'" 데일리메디, 2021년 6월 8일. https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?ca_id=2210&wr_id=870381

8) 임수민. "삼성서울병원 간호사 3교대 폐지…유연근무제 확대되나" 데일리메디, 2021년 6월 14일. https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?wr_id=870592

9) 이슬비. "병원계 화두 '주 4일제'…'중소·공공병원 우선 적용'" 데일리메디, 2021년 11월 26일. https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?ca_id=2202&wr_id=877207

10) 송수연. "유연근무제로 간호사 이직률 줄인 삼성서울 "수가 마련해 확대하자"" 청년의사, 2021년 10월 28일. https://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=2015999

11) 김민정. "[W기획-여성친화·양성평등 기업을 찾아 ④유한킴벌리]유연근무제·재택근무제…워킹맘에겐 여기가 '꿈의 직장'" 이투데이, 2016년 2월 11일. https://www.etoday.co.kr/news/view/1285595

12) 유은영. "유한킴벌리, 시차출근제 도입 1년만에 매출 10%↑…유연근무제 도입 기업 10곳 중 9곳이 '효과'" 글로벌이코노믹, 2016년 6월 28일

13) 조혜승. "[W Great! 함께 성장하는기업②유한킴벌리] 육아휴직 사용률 98.2%, 엄마가 행복한 회사" 여성신문, 2020년 4월 5일. https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=197710

14) 더 많은 정보는 회사 홈페이지 참조: jobs.netflix.com/work-life-philosophy

15) Frick, Walter. "Airbnb's five rules for work-from-anywhere" Quartz, 2022.04.29. https://qz.com/work/2160848/airbnbs-five-rules-for-work-from-anywhere

16) Molla, Rani. "Netflix parents get a paid year off and Amazon pays for spouses' parental leave" Vox, 2018.01.31. https://www.vox.com/2018/1/31/16944976/new-parents-tech-companies-google-hp-facebook-twitter-netflix

17) 더 많은 정보는 회사 홈페이지 참조: https://www.lego.com/en-gb/sustainability/people/parental-leave/

18) 권한율. "유한킴벌리, 아이 맡기고 늦게 출근… 임산부는 재택근무" 매일경제, 2019년 8월 1일. https://www.mk.co.kr/news/business/8922603

19) Rachel Corbett. "The Art World Is Considered a Progressive Place, But It Has a Big Blind Spot: Supporting Working Mothers" Artnet, 2019년 9월 19일. https://news.artnet.com/womens-place-in-the-art-world/maternity-leave-parenthood-art-world-1613179

Ⅲ. 맺는 말

상기에서 각 업종별 근무형태의 현황과 우수사례를 살펴보았다. 기 살펴본 바와 같이 이미 몇몇의 기업에서는 그 당시의 법과 정부의 정책의 태두리에만 국한되지 않고 일 · 가정 양립이 지속적으로 가능한 근무형태를 자발적으로 도입하여, 성공적인 조직 문화를 이끌어 가고 있다. 이는 경제적 이익을 추구하는 기업에서조차 일 · 가정의 양립이 가능한 실질적인 근무 형태의 보장이 없이는 지속 가능하게 성공적인 기업을 영위할 수 없다는 것을 보여주는 반증이다.

위 우수근무형태의 사례들을 통해서 우리가 우선 주목할 핵심은 유연한 근무형태의 도입 및 확산, 그리고 실질적 보장이다. 육아휴직과 달리 임금체계에 큰 변화를 주지 않는 유연한 근무형태의 적극적 도입은 현재 한국이 직면하고 있는 저출산과 고령화 사회를 대비하기 위하여 일 · 가정 양립을 지속적으로 영위하게 할 효과적인 수단이 될 것이다. 세계 유연근무 트렌드를 보여주는 설문 조사인 퓨처 포럼 펄스(Future Forum Pulse)[20]에 따르면, 유연근무는 기업 문화를 조성하고 업무 생산성을 높이는 데 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라, 업무시간의 유연성을 가진 직원은 그렇지 않은 직원보다 생산성이 39% 더 높고, 업무 집중력은 64%로 더 높은 것으로 나타났다. 원격 근무자나 하이브리드 근무자와 같이 업무 공간에 대한 물리적 유연성을 가진 직원은 사무실 근무자보다 8% 높은 생산성을 가진 것으로 나타났다. 또한 업무시간의 유연성이 부족한 경우, 직원 유지율 또한 떨어지는 것으로 밝혀졌는데, 시간적 유연근무가 어려운 직원의 경우엔 다음해에 이직할 가능성이 2.5배가량 높았다. 이러한 설문 조사 결과는 유연성이 조직의 생산성을 높이고 이직률을 감소시킬 뿐 아니라, 기업 문화도 개선할 수 있다는 것을 보여주고 있다. 대한상공회의소가 2016년 6월에 유연근무제 도입 기업 150곳 조사(복수응답)한 설문결과도 매우 유사한 결과를 보여주고 있으며, 고용노동부 해당 설문조사를 근거로 유연근무제의 도입이 일 · 생활균형 뿐 아니라, 생산성 향상에도 효과적이라고 설명하고 있다[21].

한국 정부는 이러한 제조업을 포함하여 전 산업분야에 걸쳐 공기업과 사기업이 유연근무제를 실질적으로 보장할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 예컨대, 각 기업이 시행하고 있는 유연근무제의 형태 및 실질적으로 활용하고 비율을 홈페이지 등에서 매년 공표하도록 의무화하고, 일정 비율 이상을 달성할 것을 법제화하는 것을 고려해 볼 수 있다. 이렇게 하는 경우, 구직자들은 회사 지원 전에 해당 내용들을 확인할 수 있을 것이고, 우수한 근무형태를 가진 회사들은 우수한 인재를 유치하는 데 하나의 효과적인 방법을 구축하게 되는 것이다. 또한 한국의 경우 육아휴직

20) 퓨처 포럼은 유연한 업무 방식에 중점을 둔 슬랙(글로벌 기업용 메시징 플랫폼)의 컨소시엄으로, 2020년 여름부터 분기별로 세계 사무직 근로자 대상 설문 조사인 퓨처 포럼 펄스를 진행하고 있다. 이번 설문 조사는 2022년 11~12월 미국·호주·프랑스·독일·일본·영국의 사무직 근로자 1만명 이상을 대상으로 실시했다.

21) 고용노동부(일생활균형), https://www.worklife.kr/website/index/m2/flexitime_why.asp

의 경우에도 법적으로 사용은 가능하나 실질적인 사용 비율이 매우 낮은데, 2021년 국회입법조사처 보고서에 따르면, 아이 1명에 대해 육아휴직을 여러 차례 나눠 쓴 경우를 포함해 한국은 육아휴직 사용률이 21.6%(2019년 자료 기준)에 그쳐 OECD 국가 중 최하위를 기록했다. 한국은 출생아 100명당 여성 21.4명, 남성은 1.3명이 육아휴직을 사용했고, OECD 19국 평균은 여성 118.2명, 남성 43.4명이었다. 한국 정부는 육아휴직의 경우에도 실질적 사용의 보장이 가능한 정책을 마련할 필요가 있으며, 일본은 2023년 4월부터 이미 직원 1000명 이상인 기업을 대상으로 남성 육아휴직률 공표를 의무화했다.

이와 같이, 한국 정부는 일·가정의 양립을 위하여 산업 전반에 걸쳐 임금 체계에 큰 변화를 주지 않는 유연근무제의 확산 및 실질적 정착과 육아휴직의 적극적 사용을 이끌어 낼 정책을 적극적으로 고안하여 추진할 수 있길 바란다.

(참고) 일·가정 양립과 관련한 우수 해외 국가 제도

국가	제도
독일	• 유급 출산휴가로 출산 전 6주 (선택), 출산 후 8주 (필수) 보장, 휴직 기간 동안 일자리 보호/보장 • 자녀가 3세가 될 때까지 신생아를 돌보기 위한 무급 육아휴직 최대 3년까지 신청 가능하며, 부모가 따로 또는 동시에 신청 가능 • 육아휴직 기간 3년은 3 기간에 걸쳐 나누어 사용 가능 • 육아휴직 기간 동안 일자리 보호/보장 • 육아휴직 중인 직원은 1주일에 32시간까지 근무 가능 • 정부는 2015년 7월 1일 이후 출생한 자녀의 부모가 동시에 육아휴직을 결정할 경우 최대 24개월, 최대 28개월까지 부모수당 지급 • 육아휴직 기간 12개월(부모가 모두 휴직하는 경우 14개월) 동안 국가는 직원 평균 월 소득의 67% (월 최대 1,800유로, 최소 300유로) 지급 • 만 3세 미만 자녀가 2명이거나 만 6세 미만 자녀가 3명 이상인 경우 급여는 10%(최소 75유로) 인상
핀란드	• 핀란드에서는 계약직 노동자는 물론 실업자도 유급 출산휴가와 부모휴가를 보장받음. 남성이 휴가를 활용해 육아에 적극적으로 참여하는 것이 보편화하면서 육아휴직 제도를 사용했다는 이유로 직장에서 부당한 처우를 받는 일이 많지 않음. • Pregnancy Leave: 출산휴가 30일 • Parental leave: 부모 양쪽 모두 자녀가 2세가 되기 전 160일간 육아휴직 가능하며(양측 모두 사용하는 경우 최대 320일까지 사용가능하나 동시에는 사용 불가, 한부모 가정의 경우, 부 또는 모 측이 혼자 총 320일을 사용할 수 있음) 이는 최대 4차례에 걸쳐 나누어 사용 가능하나, 1회에 최소 12일은 사용해야 함. 한 양육자가 다른 양육자에게 최대 69일의 육아 휴가를 양도할 수 있음.
싱가포르 22)	• 법률상 공동육아휴직, 무급유아돌봄휴가, 자녀돌봄 휴가 규정 • Maternity Leave: 정부지원출산휴가 (Government-paid Maternity Leave, GPML) 자격을 충족한 산모, 배우자는 16주간 정부 지원을 받는 유급 출산휴가 신청 가능 • 싱가포르 시민인 자녀가 출생하였거나 출산예정인 경우 주당 싱가포르 $2500 (주당 약 214만원) 의 한도로 공동육아휴직을 사용 가능 • Childcare Leave: 만 7세 미만의 자녀가 있는 경우 연간 6일의 돌봄휴가 보장23)

22) 더 많은 정보는 싱가포르 정부 홈페이지 참조: https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/
23) 상기와 동일

5.15 세계 가정의 날 기념

일·가정 양립을 위한 정책 간담회

지정토론

지정토론 1

장현석 과장 41

고용노동부 고용문화개선정책과

토론 2

이보미 팀장 43

서울시여성가족재단 일·생활균형지원팀

토론 3

조성호 부연구위원 47

한국보건사회연구원

토론 4

박수연 기자 51

법률신문

토론1

일·가정 양립을 위한 정책 간담회 토론문

고용노동부 고용문화개선정책과장 **장 현 석**

토론2

일·가정 양립을 위한 근무형태 지원에 대한 시사점

서울시여성가족재단 일·생활균형지원팀장 **이 보 미**

1. 중앙부처 및 서울시 정책 연혁

연도	중앙정부	서울시
2001	• (고용노동부) 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 (약칭: 남녀고용평등법) 제정 - 취지: 남녀의 평등한 기회와 대우 보장, 모성보호와 여성고용 촉진, 일과 가정의 양립지원으로 삶의 질 향상 - 법률내용: 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 근로시간 단축	
2005	• 저출산 고령사회기본법 제정, 저출산고령화위원회 출범	
2007	• (고용노동부) 근로기준법(사업주 의무, 근로자 권리 규정) 개정: 출산전후 휴가, 유산사산휴가 부여의무 • (여성가족부) 가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률 (탄력적 근무제도, 자녀출산 양육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 국가와 지방자치단체는 종합대책 수립 의무) 제정	
2008	• (여성가족부) 가족친화기업 인증 운영	
2012		• (재단) 일·가족양립 종합지원대책 연구 • (서울시) 일·가족양립 종합지원 추진계획 수립
2014		• 서울시 일가족양립지원센터 설립, 가족친화인증 지원 컨설팅
2018	• (고용노동부) 300인 이상, 공공기관부터 주52시간제 입법예고, 임금피크제 등: 기존 일가족양립정책+노동시간 축소	• 투자출연기관 성별임금공시 운영
2019		• 서울시 일·생활균형지원센터로 명칭 변경

연도	중앙정부	서울시
2021	• (저출산고령화위원회) 4차 저출산 고령사회 기본계획('21~'25): 함께 일하고 함께 돌보는 사회 • ※참고: 1차: 영유아 보육, 교육지원, 출산양육 사회적 책임강화, 2차: 육아휴직급여 정률제, 국가책임보육, 3차: 일자리, 신혼부부, 주거지원(출산장려가 아닌 삶의 질 제고로 변경)	• 서울시 일자리 지원 중소기업으로 일·생활균형 지원 확대
2022~2023		• (서울시) 엄마아빠 행복프로젝트 • (센터) 재직자 및 양육자 일·생활균형 지원, 투자출연기관 성평등 노동환경 컨설팅 운영

2. 육아기 근무시간 단축제도 확대

• 확대 효과

육아휴직에 비해 양육자의 업무 중단으로 인한 경력단절 위험을 줄이고, 일과 육아를 병행하는 제도임. 어린이집 등에 대한 접근성이 높은 지방자치단체이라면, 근무시간 단축제도를 통해 여성의 경력단절이 줄이고 일과 양육의 병행이 가능한 조건을 만들 수 있음.

• 육아기 근무시간 단축제도 확대에 대한 고려점

① 기업환경: 근로 재직자의 99%가 중소기업 이하 규모에 재직함. 기업 규모가 작아질수록 인건비 부담이 크고, 인력 부족 문제를 체감하고 있음. 2023년 5월 중소기업중앙회 경기전망지수 보도를 통한 설문 조사 결과에 따르면 경영상 애로사항으로 인력확보 곤란(22.9%, 23년 4월 기준)은 계속됨. 임금 지원만으로 중소기업의 어려움을 해결하기 어려움.

② 기업 내부: 근로시간 단축으로 인한 개인의 업무조정 및 이로 인한 근로자 간 업무 배분 과정에서 문제가 생김. 특히, 육아지원 제도가 보장되고, 고용불안이 적은 공공기관도 교대근무 사업장은 업무 공백 대책이 없고, 관련 인사제도 노하우가 부족하여 근로시간 단축제도는 타 제도에 비해 정착되지 않음. 공공기관에 대한 무조건적 정원 제한, 대체인력의 충원 비용부담으로 육아기 근로시간 단축제도의 사용이 여타 제도에 비해 저조한 편임.

• 추가 제안

① 사업장에 대한 임금보전을 위한 금전 지원뿐 아니라, 중소기업에 대체인력을 위한 전문 인

력 교육 및 공급정책 필요 (사례: 서울시 경력보유여성을 위한 취업이음 3종 세트 정책, 전문 인력 양성을 위한 취업사관학교, 서울형 강소기업).

② 행정안전부는 공공기관 근로시간 단축으로 인한 대체인력 충원은 1.5 배수 기간의 대체인력 지원이나 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용실적에 따른 정규직 채용 지원 등 적극적 추가지원 필요.

3. 재택근무 확대

• 확대 효과

① 기존 가족친화 환경조성을 위한 지원정책 중 가장 도입 어려웠던 제도였으나 코로나19를 계기로 활용도가 높아짐. 2019년까지 8% 미만의 활용률을 보인 재택근무는 2020년 여성의 21.1%, 남성의 15.1%가 이용함 (2021년 제5차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회).

② 전국평균(30분)에 비해 수도권은 통근시간으로 인한 비용(서울 내부에서 이동하는 경우에 44.7분, 경기도에서 서울로는 72.1분, 서울에서 경기도로 출근하는 경우 65.4분)이 높으므로 삶의 질 개선을 위해 유용한 정책임.

• 재택근무 확대 방안에 대한 고려점

① 세제지원

세제지원은 납부해야 하는 세금을 감면해주는 정책으로, 재택근무가 재택근무 가능한 기업업종 및 기업규모가 3·4차 산업기업 및 대기업이 주된 수혜대상이 됨. 상대적으로 종사자가 많은 제조기업, 소규모 기업지원에 대한 직접 지원과 견준다면, 세수감소에 비해 정책 실효성이 떨어질 가능성이 있음. 일·생활균형 대상을 고려해 경제적 혜택에 대한 면밀한 검토 필요.

② 컨설팅

컨설팅 지원은 참여기업의 욕구와 정책 필요성이 효과적으로 매칭되나, 참여기업을 확보할 더 적극적인 지원방안이 필요함.

• 추가제안

① 재택근무 기업에 대한 컨설팅은 기술적 지원에 초점이 맞춰진 것으로 보임. 추가로 필요한 컨설팅은 도입에 필요한 컨설팅 이외의 ⒜재택근무 운영 사례에서 발생하는 인사·노무 문제, ⒝재직자 상호 간 온라인 의사소통 개선, ⒞주양육자의 육아와 업무공간의 물리적 확보방안 지원이 필요하며, 컨설팅 후 관련 방법 지원이 필요함.

② 출퇴근이 필수적인 업종과 기업도 많기 때문에, 재택근무제뿐 아니라 시차출퇴근제와 같은 유연근무제도 확대지원도 양육자의 일가정양립에 도움이 되므로 법의 범위를 재택근무 뿐 아니라 유연근무로 확대하는 것이 필요함.

4. 업종별 우수근무형태 사례

• 추가 제안

① 맞벌이 부모가 동시에 육아휴직을 선택하는 것은 경제적으로 어려울 수 있으므로, 배우자 출산 시 1개월 이상 육아휴직 의무화가 가장 정책적 변화를 크게 가져올 수 있음. 배우자 출산 시 육아휴직 지원은 중소기업의 경우 임금부담에 있어 대기업에 비해 상대적으로 적으나 대체인력 채용 및 인력 공백에 지원이 필요하며, 대기업은 임금 이외의 인센티브 제공이 필요함.

② 남성육아 참여가 늘어나고 정책적으로 장려하고 있으므로, 보건의료업에 제시된 다양한 교대근무제를 남성 육아가능성을 분석해 남성양육자 많은 3교대 근무지에 확산 방안이 필요함.

5. 결론

육아휴직 기간연장은 필요한 소수에게 중요할 수 있으나, 재직자 개인의 경력단절 우려를 줄일 방안이 없으면 저출생에 해결책으로 제시되긴 어려움. 다양한 유연근무제 도입하여 경력단절에 대한 우려를 줄인다는 목표를 세우는 것이 중요함. 양육보다는 일을 먼저 접하는 시민에게 양육이 유효한 선택지가 되기 위해서는 일과 양육이 병행가능하다는 신뢰를 구축하는 것이 우선 필요함. 이러한 이유로 일터에서 누구나 쓸 수 있는 유연근무제도, 근로시간 단축, 재택근무 및 원격근무가 확산을 통해 일과 양육의 병행이 가능하다는 신뢰를 높일 수 있을 것임.

토론3

Korea Institute for
Health and Social Affairs
5.15 세계 가정의 날 기념 일·가정 양립을 위한 정책 간담회

토론자료

2023.05.11(목) | 조성호 부연구위원

KIHASA
한국보건사회연구원

01. 유연근무제도(도입율)

KIHASA
한국보건사회연구원

	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	재택근무제	전체	
전체	33.9	36.9	27.1	25.7	34.1	15,862	100.0
성별							
남성	35.9	39.2	30.6	27.5	35.8	8,731	100.0
여성	31.4	34.1	22.9	23.4	32.1	7,131	100.0
기업규모							
5인 미만	22.3	26.5	23.3	22.2	27.1	2,052	100.0
5-29인	24.7	27.4	20.2	19.9	26.5	5,105	100.0
30~99인	34.8	35.3	23.1	25.3	33.4	3,435	100.0
100~299인	35.9	40.4	27.9	27.4	35.5	2,050	100.0
300인 이상	53.4	58.1	44.3	36.3	50.7	3,220	100.0
기업형태							
민간기업 및 기타	26.9	32.2	23.5	23.3	31.1	12,053	100.0
정부·공공기관 및 협력	58.6	54.0	39.9	34.3	44.9	1,339	100.0

주: 1) 시간선택제: 육아, 학업, 가족돌봄, 퇴직 준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자가 일정기간 동안 짧은 시간 근무하면서 전일제와 차별 없는 근무(고용) 형태, 2) 시차출퇴근제: 근로자의 필요에 따라 출퇴근시간을 조절하여 러시아워를 피하고 유연한 시간활용을 가능하게 하는 제도, 3) 선택근무제: 일정기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로 '자율 출퇴근제 ' 를 의미, 4) 원격근무제: 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도, 5) 재택근무제: 주거지(자택)에서 근무편의를 위하여 마련된 장소에서 업무를 수행하는 형태
자료: 변수정 외(2022) 일-생활 균형 실태조사 원자료.

2

02. 유연근무제도(이용 용이성 및 경험률)

	이용 용이성					경험률				
	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	재택근무제	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	재택근무제
전체	53.4	61.0	55.3	49.6	48.7	18.2	39.5	31.7	35.8	52.0
성별										
남성	55.4	62.7	57.2	50.8	50.2	18.5	39.6	33.0	35.9	52.0
여성	50.5	58.7	52.1	47.8	46.7	17.9	39.4	29.5	35.6	52.1
혼인상태										
미혼	56.6	62.1	56.9	50.4	48.4	16.3	40.7	35.1	38.1	52.3
기혼	51.4	60.4	54.4	49.0	48.9	19.4	38.7	29.8	34.3	51.8
기업규모										
5인 미만	59.7	63.9	58.9	53.8	55.2	24.2	42.2	38.5	40.0	46.6
5-29인	51.9	59.2	55.5	52.7	52.3	22.2	39.5	33.1	35.9	46.0
30~99인	49.0	55.6	47.1	45.4	43.9	14.7	34.4	27.2	35.5	50.3
100~299인	53.6	63.8	57.9	48.3	49.6	18.6	42.3	31.6	35.2	53.7
300인 이상	55.7	63.9	57.4	49.0	46.5	16.1	40.8	30.9	34.5	59.3
기업형태										
민간기업 및 기타	52.6	61.9	56.5	52.6	52.4	20.3	42.5	36.1	38.0	52.9
정부·공공기관 및 협력	54.6	59.3	52.7	42.2	39.5	14.9	33.2	22.3	30.4	49.9

주: 1) 제도를 도입한 경우로 한정하고 있어 각 제도별 표본수가 다르므로 표본수를 표시하지 않음.
2) 이용 용이성은 '쉬운 편임' + '매우 쉬움' 을 합한 수치
자료: 변수정 외(2022) 일·생활 균형 실태조사 원자료.

3

03. 일·가정 양립 지원 제도 인지율

구분	출산전후휴가 제도			배우자 출산 휴가 제도			임신기 근로시간 단축 제도			육아휴직 제도			육아기 근로시간 단축제도		
	기업	노동자		기업	노동자		기업	노동자		기업	노동자		기업	노동자	
		남성	여성		남성	여성		남성	여성		남성	여성		남성	여성
전체	93.8	71.7	82.4	83.4	73.3	81.2	87.2	43.0	40.0	86.8	70.2	76.9	67.0	32.8	40.0
기업규모															
5인 미만	-	63.3	77.8	-	60.9	76.6	-	34.1	39.0	-	59.5	68.6	-	25.1	27.1
5-9인	93.0	64.4	79.0	80.9	65.2	77.2	86.1	32.6	45.8	83.2	61.3	75.4	59.0	23.3	32.4
10~29인	93.3	69.0	82.0	84.1	70.0	82.1	87.1	35.5	53.4	90.1	65.1	75.5	74.4	26.6	38.2
30~99인	99.5	72.9	83.7	96.0	74.6	82.1	92.4	43.1	59.3	98.9	72.0	80.9	93.4	33.3	47.3
100~299인	100.0	74.4	86.3	99.4	75.3	83.8	98.5	45.2	62.4	100.0	71.6	79.9	100.0	34.8	44.1
300인 이상	100.0	77.4	87.6	99.8	81.7	86.9	99.5	54.6	69.7	100.0	79.2	82.2	99.8	42.5	52.1
지역															
수도권	94.4	70.5	81.2	83.5	72.4	80.3	87.6	42.6	53.7	87.4	69.4	76.3	67.2	30.6	37.1
광역시	92.4	71.0	82.2	80.9	72.1	80.3	84.5	41.2	52.2	85.5	69.3	76.5	64.7	33.5	39.6
자치시 및 도	93.5	74.3	85.0	84.9	75.7	83.8	88.2	44.8	56.9	86.6	72.2	78.4	68.3	36.4	46.2
기업형태															
민간기업	93.6	70.2	80.7	84.6	71.5	79.9	87.0	40.3	49.9	86.7	67.3	73.5	67.0	28.1	32.3
공공기관·외국계기업	96.6	78.3	88.2	86.7	81.6	86.5	89.5	54.4	67.5	96.7	82.9	87.8	85.7	53.1	62.9
법인·시민·종교단체	95.0	72.3	81.9	70.5	72.6	78.5	88.8	45.5	57.4	85.5	71.6	77.7	64.4	36.4	45.5

자료: 고용노동부(2021). 2020년 일·가정 양립 실태조사 원자료, 변수정 외(2022) 일·생활 균형 실태조사 원자료.

4

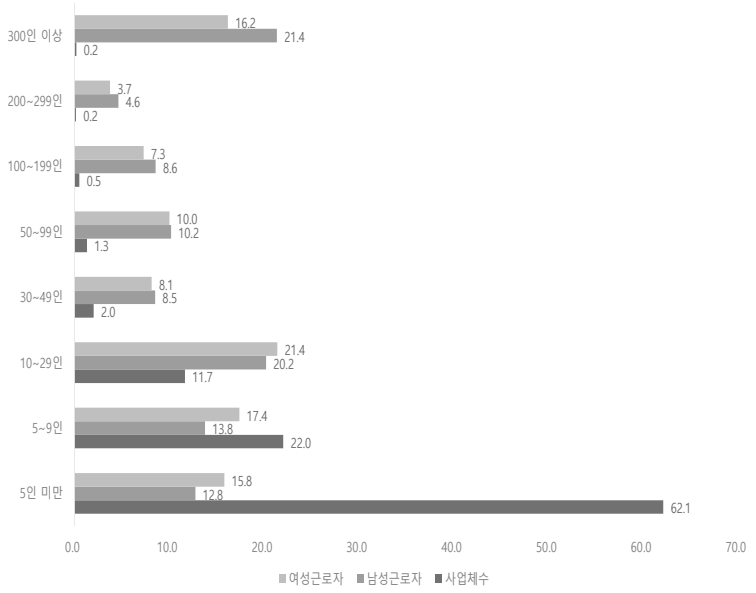
04. 일·가정 양립 지원 제도 이용 및 활용 용이성

구분	출산전후휴가 제도			배우자 출산 휴가 제도			임신기 근로시간 단축 제도			육아휴직 제도			육아기 근로시간 단축제도		
	기업	노동자		기업	노동자		기업	노동자		기업	노동자		기업		
		남성	여성		남성	여성		남성	여성		남성	여성		남성	여성
전체	74.3	75.5	71.2	71.9	69.0	62.8	71.5	73.3	66.5	73.2	63.6	60.2	77.9	67.7	62.6
기업규모															
5인 미만	-	66.6	59.7	-	61.9	52.4	-	65.5	56.6	-	59.3	51.3	-	69.5	57.4
5-9인	69.2	67.0	61.2	67.1	61.2	53.4	68.1	65.4	55.2	68.4	57.8	51.0	75.2	67.4	58.1
10~29인	79.2	69.9	68.0	75.4	62.3	58.6	72.5	64.5	58.4	77.7	59.1	56.2	77.9	68.5	62.3
30~99인	89.4	74.2	76.7	87.1	67.5	68.2	87.2	67.5	68.0	84.6	62.6	66.2	87.5	71.6	70.7
100~299인	92.2	76.9	77.4	90.3	71.2	67.7	90.3	68.6	64.4	87.4	64.6	65.1	90.5	73.6	69.7
300인 이상	97.5	82.3	81.9	96.8	76.5	75.0	97.4	69.7	67.4	98.0	69.4	71.7	95.9	78.4	74.9
지역															
수도권	73.3	75.6	73.2	72.2	68.1	63.0	71.5	67.3	62.6	72.6	63.2	60.3	78.1	73.6	68.0
광역시	74.1	75.3	68.9	70.7	70.0	61.0	70.5	68.8	61.9	71.3	64.3	59.6	76.4	74.3	65.6
자치시 및 도	76.3	74.8	71.0	72.2	70.1	63.6	72.2	67.6	62.9	75.4	63.7	60.5	78.6	72.8	66.1
기업형태															
민간기업	73.5	72.5	66.8	71.3	66.3	57.2	71.1	65.0	57.6	72.1	60.5	55.3	77.0	71.0	61.8
공공기관·외국계기업	89.5	84.1	82.6	86.8	79.2	76.7	84.9	74.8	71.5	88.1	75.3	73.5	86.8	80.5	76.8
법인·시민·종교단체	79.7	75.9	71.2	76.1	69.4	65.1	73.7	65.9	60.7	81.3	63.0	60.6	85.7	73.0	66.0

자료: 고용노동부(2021). 2020년 일가정 양립 실태조사 원자료, 변수정 외(2022) 일-생활 균형 실태조사 원자료.

5

05. 기업규모별 사업체수 및 종사자수



자료: 고용노동부(2021). 사업체노동실태현황

6

정책적 시사점

KIHASA 한국보건사회연구원

기업과 노동자 간의 정보 비대칭성이 두드러짐 → 제도에 대한 홍보 활동 강화 필요
(임신기 · 육아기 근로시간 단축제도)

소기업(5인·10인 미만)과 대기업(300인 이상) 간 제도 인지 및 활용 격차 완화 노력 강화

고용노동부 일·가정 양립 실태조사에서 5인 미만 기업을 조사할 필요성

유연근무제 도입률 제고가 필요하며, 기업 규모 간의 격차 완화 노력 강화
(시간선택제, 시차출퇴근제, 재택근무제)

7

Korea Institute for
Health and Social Affairs
Child & Family Policy Online International Forum

감사합니다!

KIHASA
한국보건사회연구원

토론4

일·가정 양립을 위한 정책 간담회 토론문

법률신문/기자 **박 수 연**

발제자님을 비롯해 토론자님들의 말씀 잘 들었습니다. 저는 '일·가정 양립과 근무형태의 다양화'와 관련해 취재 과정에서 느낀 점에 대해 말씀드리려고 합니다.

지난해 전국 합계출산율(15~49세 여성이 가임기간에 낳을 것으로 기대되는 평균 출생아 수)이 '0.78명'을 기록했습니다. 입학생이 '0명'인 초등학교는 물론 출생아 감소로 학생 수가 줄어들면서 폐교하는 초등학교나 폐원하는 어린이집도 나오는 실정입니다. 더 이상 출산율 저하를 국가 차원의 과제로 꼽지 않는 사람은 없을 것입니다.

국가 차원에서도 다방면으로 출산율 재고를 위해 대책을 마련하고 있습니다. '육아기 근무시간 단축제도' 활성화도 그중 하나일 것입니다. 하지만 발제자님께서 말씀하신 것처럼 실생활에서 육아기 근무시간 단축제도를 활용하는 사례는 그다지 많지 않습니다. 발제자님께서 지적하셨지만, 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축 제도를 사용해 본 근로자는 19명 중에 1명에 불과합니다. 기업규모가 작을수록 특히 제도를 사용하기 어렵고, 이마저도 기업의 분위기상 불가능한 경우도 적지 않습니다. 한 여성 변호사는 "육아휴직은커녕 출산휴가에도 난색을 표하는 로펌이나 변호사 사무실이 있다"며 "단축근무를 신청하기는 더욱 눈치가 보인다"고 꼬집었습니다.

단축근무가 보장되어있지만 실질적으로 단축근무가 이뤄지기 어려운 업무의 경우에도 활발한 활용은 어렵습니다. 법원의 경우, 단축근무를 신청할 수 있지만 취재 과정에서 만난 다수의 판사는 "업무 특성상 단축근무를 하더라도 야근이 필요한 경우가 많아 실제로는 정상근무와 동일하게 일하게 되는 경우가 많아 선호하지 않는다"고 답하기도 했습니다.

이에 재택근무에 시사점이 있다는 발제자님의 말씀에 공감합니다. 코로나19 이후 스타트업이나 외국계 기업에서는 재택근무제도를 도입한 사례가 많습니다. 특정 부서에서 시범적으로 선택적 재택근무제도를 도입한 회사에 근무 중인 한 직장인은 "워킹맘의 경우에는 재택근무를 신청

하는 비율이 높은데, 이 덕분에 많은 워킹맘들이 경력단절 없이 근무하고 있다"며 "동료들이 '최고의 복지'라고 할 만큼 일과 육아를 병행하는 워킹맘의 입장에서는 일을 지속할 수 있는데, 점차 확대된다면 일·가정 양립에 큰 도움이 될 것"이라고 했습니다.

제도 도입에는 환영하지만, 실제로 활발히 활용되려면 근로자가 눈치 보지 않고 재택근무를 신청할 수 있는 환경이 만들어지는 것이 중요할 것입니다. 발제자님의 말씀처럼 사업주에 대한 세제 지원은 보다 실질적인 활성화 방안이 될 것으로 보입니다. 이 외에는 임금을 일정 부분 지원해주는 것도 한 방법이 될 수 있을 것입니다. 하지만 업무 특정상 재택근무를 활용하기 어려울 수 있고, 수일은 반드시 출근해야만 하는 업무가 있을 수 있기 때문에 재택이 가능한 직군을 분류하는 것이 수반되어야 합니다. 이때 직군 분류에 대한 논의가 촘촘하게 이뤄져 사회적 공감을 이루는 것이 중요할 것입니다.

취재 과정에서 만난 변호사들은 "여성 변호사들이 출산 직전까지 임신 사실을 숨기기도 한다"는 말을 했습니다. 인권을 옹호를 사명으로 하는 변호사업계마저 일부이긴 하지만 이런 상황에 놓여 있는 것이 현실입니다. 그러한 점에서 발제자님께서 발표하신 일·가정 양립을 위한 업종별 근무형태 및 우수 근무형태 사례는 그 자체로 의미가 크다고 생각합니다. 특히 독일과 핀란드, 싱가포르 등 해외의 우수사례를 참고해 필요한 제도는 도입할 수 있도록 국가 차원에서 보다 적극적으로 논의가 되어야 할 것입니다.

오늘 마련된 간담회를 토대로 앞으로 구체적인 방안이 마련되길 바랍니다.