



## 남성육아휴직할당제도의 도입 필요성

김유미 연구원

■ 정부는 저출산 문제를 극복하기 위해 일·가정 양립 정책 중 하나인 남성육아휴직제도를 지속적으로 보완해 나가고 있으나 휴직기간 확대 및 급여한도 상향 조정에 중점을 두고 있어 제도개선의 효과가 미비함. 해외의 남성육아휴직할당제도는 남성의 육아휴직 사용을 장려하는 강력한 유인책으로 작용할 수 있어 우리나라도 도입을 고려해 볼 필요가 있음.

- 정부는 제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020년) 보완대책의 일환으로 지난 8월 25일 맞이 이 가구의 출산장려를 위해 남성육아휴직제도의 인센티브 강화정책을 발표함.
  - '05년 저출산·고령사회 기본법을 개정하여 매 5년마다 계획을 수립하고 있으며, 여기에 일·가정 양립정책 중 탈성별화 정책의 일환으로 남성의 육아휴직제도를 지속적으로 보완하고 있음.
  - 제1차 계획에서 도입된 배우자 출산간호휴가제<sup>1)</sup>는 유급연차휴가 소진 후 무급출산휴가를 사용하게 하여 사용실적이 저조하였으나 제2차 계획에서는 이를 유급화하고 최대 5일까지 사용할 수 있게 보완함.
  - 제3차 계획에서는 아빠의 달 인센티브<sup>2)</sup>를 3개월로 확대시행하고 휴직급여 한도를 100만 원에서 150만 원으로 상향 조정함.
    - 지난 8월 25일에 발표된 보완대책에서는 아빠의 달 휴직급여 한도를 200만 원으로 상향 조정하고, 남성육아휴직의 조기 확산을 위해 홍보 및 실천 캠페인을 대폭 강화함.

1) 배우자 출산간호휴가제는 자녀 출산 시 남성에게 3일의 출산휴가를 제공하는 제도임.

2) 아빠의 달은 남성의 육아휴직을 촉진하는 정책으로, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용자의 육아휴직급여를 지원하는 제도임.

〈표 1〉 남성육아휴직제도 변천 내용

구분	내용
1차 (2006~2010년)	<ul style="list-style-type: none"> <li>배우자 출산간호휴가제 3일 도입('08년 시행)</li> </ul>
2차 (2011~2015년)	<ul style="list-style-type: none"> <li>배우자 출산휴가 무급 → 유급 3일(필요 시 5일까지 연장, 추가기간 무급)</li> <li>현역병 복무 중 배우자가 자녀 출산 시 상근예비역 편입 (기존: 입영대상자만 상근예비역 편입 가능)</li> </ul>
3차 (2016~2020년)	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성육아휴직 사용률 공공기관 평가에 반영</li> <li>아빠의 달 인센티브('16년 시행)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1개월 → 3개월 지원</li> <li>- 통상임금의 40%(한도 100만 원) → 100%(한도 150만 원)</li> </ul> </li> <li>중소기업 육아휴직지원금: 월 20만 원 → 30만 원('17년 시행)</li> </ul>
보완	<ul style="list-style-type: none"> <li>아빠의 달 인센티브 급여한도: 150만 원 → 200만 원 ('17. 7월 출생아부터 적용)</li> </ul>

■ 정부의 지속적인 노력에도 불구하고 전체 육아휴직자 중 남성이 차지하는 비율은 미비한 수준이며, 남성이 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 환경이 조성되어 있지 않은 상황에서 제도개선의 효과는 기대하기 어려움.

- 육아휴직자 중 남성이 차지하는 비율은 7.4%에 불과하여 제도개선의 효과는 미비하며, 주무부처인 고용노동부와 여성가족부조차 남성육아휴직 사용률이 3.5%, 8.8%로 저조한 실적임.
- 「저출산·고령화 현상에 대한 국민인식조사」에 따르면 ‘육아휴직의 사용에 있어 직장상사, 동료의 눈치를 본다’는 응답이 80% 이상인 것으로 나타나 보수적인 기업문화가 육아휴직 사용의 큰 걸림돌로 작용하는 것으로 나타남.<sup>3)</sup>
- 고용노동부 조사에 따르면 남성육아휴직 활용이 낮은 주된 이유로 ‘육아휴직으로 인해 승진 등 직장 내 경쟁력에서 뒤쳐질 염려’가 36.8%로 가장 높았으며, ‘휴직기간 중 소득감소’가 34.8%로 그 뒤를 이었음.<sup>4)</sup>

■ 실효성 있는 남성육아휴직제도의 개선이 이루어지기 위해서는 육아휴직기간 및 수당 확대보다는 실질적으로 육아휴직을 사용할 수 있는 분위기가 조성되도록 강력한 유인책이 필요해 보임.

- 지금까지 발표된 남성육아휴직제도에 대한 개선내용은 휴직기간 확대 및 급여한도 상향 조정을 통한 소득감소 부담 완화에 중점을 두었음.

3) 보건복지부 보도자료(2016. 2. 23).

4) 고용노동부(2014), 『남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안 연구』.

- 아빠의 달 인센티브는 부부 모두 육아휴직<sup>5)</sup> 사용을 전제조건으로 하기 때문에 육아휴직조차 자유롭게 사용하기 어려운 환경에서 급여인상을 통한 제도개선은 실효성이 떨어져 보임.

- 남성육아휴직제도가 활성화되기 위해서는 남성이 육아휴직제도를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 형성되도록 하기 위한 유인책이 필요해 보임.

■ 남성육아휴직제도의 사용을 장려하기 위한 유인책 중 하나로 해외에서 시행되고 있는 남성육아휴직할당제도(Daddy's quota)의 도입을 고려해 볼 수 있음.

- 남성육아휴직할당제도는 일정기간 동안 남성이 육아휴직을 사용하도록 의무화하고, 사용하지 않을 경우 여성이 대신 사용하는 데 제한을 두는 방식임.
- 노르웨이는 남성육아휴직할당제도를 최초로 도입하였으며, '93년 4주를 시작으로 점차 기간을 늘려 현재 10주의 할당기간이 제공됨.<sup>6)</sup>
  - '11년 할당기간이 12주로 늘어났던 시기에는 할당기간을 모두 사용한 남성의 비율이 0.6%에서 다음해 21%로 증가하여 할당기간의 증가가 육아휴직 사용에 큰 유인책으로 작용할 수 있음을 나타냄.<sup>7)</sup>
- 스웨덴은 총 480일의 육아휴직기간 중 남성 90일, 여성 90일을 의무적으로 사용하도록 할당하고 나머지 300일은 부부가 자발적으로 사용할 수 있게 하여 남성육아휴직 사용에 더욱 강력한 유인책을 줌. **kiri**

5) 육아휴직기간은 최대 1년으로 부부 모두가 근로자인 경우 각각 1년씩 최대 2년간 사용할 수 있음.

6) 노르웨이 복지부장관이 4개월, 법무부장관이 3개월의 육아휴직을 받은 사례는 남성들의 육아휴직 사용을 확산시켰으며, 실제 3%에 불과하던 남성육아휴직비율을 90%(08년)까지 높이는 성과를 거두었음(오승연 2013).

7) Moss, P.(2012), International Review of Leave Policies and Related Research 2016, *International Network on Leave Policies and Research*.



## 일본, 제3의 퇴직연금제도 도입

이상우 수석연구원

- 일본은 기존의 DB형과 DC형을 변형하여 기업과 근로자가 자산운용리스크를 공동으로 분담할 수 있는 '제3의 퇴직연금제도(운용리스크 분담 방식)'를 2016년 말까지 실시할 예정임. 이 제도는 기업이 대규모 운용손실에 대비하여 정기적으로 특별부담금을 적립하되, 대규모 운용손실이 사전에 적립된 특별부담금으로 충당되지 않을 경우 근로자의 연금액을 삭감할 수 있도록 하는 것임. 우리나라도 저성장·저금리 시대에 노·사가 공동으로 자산운용 책임을 분담할 수 있는 새로운 제도 모색이 필요한 시점임.

- 일본 후생노동성은 기존의 확정급부(DB)형과 확정기여(DC)형 퇴직연금을 변형한 '제3의 퇴직연금제도'를 2016년 말까지 실시할 예정임.

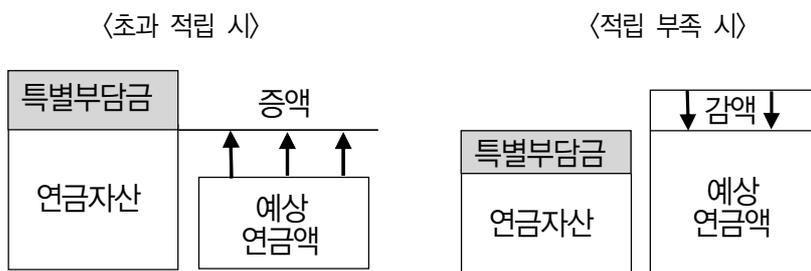
- 제3의 퇴직연금제도는 2015년 6월에 발표된 '2015년 일본재흥전략(아베노믹스 3년차 전략)'에서 금융시장 활성화를 위해 필요성이 제기되었고, 사회보장심의회(수상 자문기구)가 도입 방안을 마련함.
- 이 제도는 적립금 운용주체가 기업인 DB형과 운용실적에 따라 연금액이 변동되는 DC형 퇴직연금의 성격을 혼합한 하이브리드형 연금제도로 분류됨.
  - 또한, 연금자산 운용리스크를 기업(DB형) 또는 개별 근로자(DC형)가 각각 부담하는 기존의 퇴직연금제도와 달리 노·사가 공동으로 분담하는 '리스크 분담형 퇴직연금'<sup>1)</sup>이라고 할 수 있음.

- 도입 배경은 초저금리 장기화에 따라 DB형 제도와 DC형 제도 사이에서 선택을 망설이고 있는 기업들의 애로사항을 개선하여 퇴직연금제도 가입을 활성화하기 위함임.

1) 이 제도는 후술하는 미국의 'CBP'를 참고하여 일본의 국제이율, 임금지수 등의 지표에 따라 근로자 연금액이 변동하는 '일본식 CBP(2002년)'와 전혀 다른 개념임.

- 일본 기업은 ‘잃어버린 20년’간 DB형의 운용손실 악화로 사전에 약속한 연금급부를 제공하는 것이 어려워져 DC형 제도로 전환을 유도하고 있지만 근로자의 반대 등으로 한계에 도달함.
  - DC형 가입 근로자의 경우 금융상품 지식이 부족하여 자산운용 수익률을 올리기 어렵고, 원리금 보장형 상품 중심으로 운용하고 있어 수익률이 낮음.
- 일본 정부는 도입 효과로 퇴직연금 선택폭 확대, 기업의 퇴직연금 운용리스크 경감, 기업의 퇴직연금 가입 확대, 기업의 자산운용리스크 경감에 따른 투자활성화 등을 기대함.

〈그림 1〉 일본 리스크 부담형 퇴직연금 개념



자료: 日本經濟新聞(2016. 7. 1).

- 〈그림 1〉과 같이 제3의 퇴직연금제도 핵심구조는 기업이 기본 부담금 외에 대규모 자산운용 손실에 대비하여 연금부채를 초과한 특별부담금<sup>2)</sup>을 정기적으로 적립하는 것임.
  - 대규모 자산운용 손실이 적립된 특별부담금으로 해소되지 않을 경우 근로자의 연금액을 삭감할 수 있도록 노·사가 사전에 연금규약에서 약속함.
    - 반대로 특별부담금을 포함한 연금자산이 예측한 연금부채를 초과할 경우에는 연금액 인상이 가능하도록 함.
  - 연금액이 삭감되는 대규모 자산운용 손실 기준은 노·사 합의에 따라 연금규약에서 사전에 명시하고, 자산운용을 위한 투자방법에 대해서도 노·사가 합의하여 선택할 수 있도록 함.
- 주요 선진국은 퇴직연금리스크를 노·사가 부담하기 위해 변형된 하이브리드형을 이미 도입하고 있는데, 최근 저금리 장기화에 따라 많은 주목을 받고 있음.
  - 미국에서 1980년대부터 도입된 CBP(Cash Balance Plan)는 DB형 가입 근로자별 가상계좌를 부여하고 특정 금융상품이율에 급여액이 연동되도록 함.

2) 일본에서 ‘리스크 대응 부담금’이 정확한 명칭이지만 편의상 ‘특별부담금’으로 번역함.

- 2013년 기준으로 이 제도의 가입자는 DB형 가입자 중 28%를 차지함.
  - 영국은 연금재정 악화에 대한 DB형 가입 기업의 부담을 경감하고 DC형 가입 근로자에 대한 급여 보증을 강화한 DA(Defined Ambition)를 2013년 11월부터 도입함.
  - 네델란드는 기존 DC형에서 근로자 개별적 자산운용의 효율성 문제를 개선한 집단형 DC제도인 CDC(Collective DC)를 2007년에 도입함.
- 우리나라에서도 퇴직연금제도의 국제회계기준 실시와 저금리 장기화로 인한 일부 기업의 DB형 연금재정 부실, DC형 운용수익률 악화 등의 가능성이 제기되고 있으므로, 운용리스크를 노·사가 분담하는 하이브리드형 퇴직연금 사례에 관심을 가질 필요가 있음. [kiri](#)