

# 근로자의 가족돌봄 경험과 가족돌봄휴직제도 개선 방안\*

김 정 혜\*\*

## 차 례

- I. 머리말
- II. 가족돌봄을 위한 휴직 관련 법제 현황
  - 1. 공무원 가사휴직제도
  - 2. 가족돌봄휴직제도
- III. 근로자의 가족돌봄 경험
  - 1. 조사개요
  - 2. 조사결과
- IV. 가족돌봄휴직제도의 한계 및 개선 방안
  - 1. 가족돌봄을 위한 휴가 제도
  - 2. 근로시간 단축 등 가족돌봄 지원 조치
  - 3. 돌봄 대상의 범위
  - 4. 돌봄 가능한 다른 가족 부재 요건
  - 5. 휴직 신청 기간
  - 6. 사업주에 대한 제재
  - 7. 휴직 기간
  - 8. 돌봄 기간의 급여 지원
- V. 맺음말

\* 이 논문은 박선영 외, 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 가족돌봄휴직제도 심층분석, 한국여성정책연구원, 2016 중 필자 집필 부분을 수정, 보완한 것이다.

\*\* 고려대학교 법학연구원 연구교수

접수일자 : 2017. 4. 30. / 심사일자 : 2017. 5. 29. / 게재확정일자 : 2017. 5. 31.

## I. 머리말

2007년 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라고만 한다)로 개정된 이래 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 제도가 점차 확대되어왔다. 같은 법은 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도와 기타 육아 지원 조치, 직장 어린이집 설치 및 지원과 기타 보육 관련 지원, 여성근로자를 위한 공공복지시설 설치, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄 지원 조치, 고용노동부의 일·가정 양립 지원 기반 조성 등의 조항을 두고 있다.

이와 같은 일·가정 양립 지원 제도들의 내용을 살펴보면, 주로 자녀를 양육하는 근로자의 육아 지원에 집중되어 있다. 그러나 근로자의 돌봄에 대한 지원은 어린 자녀의 양육을 지원하는 것만으로는 충분하지 않다. 근로자는 노인, 장애인 가족의 돌봄, 가족의 질병이나 사고로 인한 간병, 자녀가 아닌 영유아 또는 아동 가족의 일시적이거나 지속적인 돌봄 등 다양한 형태의 가족돌봄 필요에 직면한다.

또한 가족돌봄 지원 요구는 점차로 증가하는 추세이다. 자녀의 수는 줄었지만 가족 규모의 축소와 친족 관계의 변화, 자녀 돌봄 관행의 변화, 기혼여성의 경제활동 증가 등으로 인하여 자녀 돌봄 지원의 필요성은 오히려 확대되고 있다. 인구의 고령화도 돌봄 수요를 높이는 요인이다. 2015년 65세 이상 고령 인구는 전체의 13.2%로, 1995년의 5.9%보다 2배 이상 증가하였고, 점차 줄어들고 있는 14세 이하 유소년 인구 비율(13.9%)과 거의 비슷한 수준에 도달하고 있다.<sup>1)</sup>

우리 사회는 여전히 돌봄의 사회적 기반이 충분하지 않고 복지체계와 돌봄 지원이 개인보다는 가족 단위에 초점이 맞추어져 있으며 돌봄의 일차적 책임은 가족에게 지워져 있다. 이러한 상황에서 가족구성원에게 돌봄 필요가 발생하였을 때 경제활동에 참여하면서도 동시에 가족을 돌보는 이중적 역할<sup>2)</sup> 또는 일을 그만두고 돌봄을 수행하는 역할은 여성에게

1) 통계청, 2016 고령자 통계, 통계청, 2016, 13쪽.

요구되기 쉽다.

이러한 우려는 가족돌봄의 책임을 여성에게 전가해온 전통적 성별분업 체계의 잔존, 남성중심적 노동시장 등과 같은 환경으로부터 뒷받침된다. 김미경(2012)에서는 취업한 여성들은 일과 가정이 둘 다 필수적인 조건이어서 둘의 병행을 위한 전략을 고민하지만 남성들에게는 일과 가정의 양립이라는 관념 자체가 성립하지 않는다고 지적한다.<sup>3)</sup> 여성은 취업을 하더라도 가족 내에서 전통적 성역할을 할 것이 기대되기 때문에, 가족 내에서 돌봄의 필요가 발생하였을 때에도 물리적, 정서적 돌봄 역할을 담당할 가능성이 높다. 게다가 노동시장은 여전히 여성에게 더 불리하다. 우리나라의 성별 임금 격차는 37.2,<sup>4)</sup> 여성의 저임금 근로자 비율은 37.8%<sup>5)</sup>로 OECD 회원국 중 가장 열악한 국가에 속하며, 비정규직의 비율은 여성이 남성에 비해 훨씬 높고,<sup>6)</sup> 공공기관 및 대기업을 관리자 중 여성 비율은 20% 수준에 그치고 있다.<sup>7)</sup> 이와 같은 조건에서 가족 중 누군가가 돌봄을 수행해야 한다면, 기회비용이 더 낮은 여성이 일을 조정하거나 포기하게 되기 쉽다는 것이다.

노동시장에서 이탈하여 무급의 돌봄노동 전담자가 되고 나면, 기존의 경력, 소득, 사회보험, 관계 등이 중단된다. 미국 의회는 50세 이상 노동

- 
- 2) 박영란 외, “여성의 취업 및 취업상태 변화가 노인 돌봄 스트레스에 미치는 영향”, 『노인복지연구』 제42권, 한국노인복지학회, 2008, 100~101쪽.
  - 3) 김미경, 여성노동 시대: 일·가족양립을 위한 여성주의 사회복지, 나눔의집, 2012, 71~74쪽.
  - 4) 2015년 기준. 고용노동부, 고용형태별근로실태조사, “성별”
  - 5) 2014년 기준. OECD 26개 국가 중 1위이다. 남성 중 저임금 근로자 비율은 15.4%이다. OECD, “Decile ratios of gross earnings: Incidence of low pay”, <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64193>>, 최종방문일: 2017.6.8.
  - 6) 가족돌봄의 부담이 커지는 40대 이상의 연령대에서 성별 비정규직 비율을 비교해보면, 40대 남성 임금근로자 중 비정규직은 18.4%인 데 비해 같은 연령대의 여성은 36.6%가 비정규직으로 남성보다 2배 높다. 50대의 비정규직 비율은 남성 임금근로자 중 25.3%, 여성 임금근로자 중 45.8%여서 여성은 절반 가까이가 비정규직으로 일하고 있다. 2016년 8월 기준. 통계청, 경제활동인구조사, “성/연령별 근로형태(비정규직)별 취업자”
  - 7) 공공기관 및 상시 500인 이상 대규모 민간기업에서 2016년 여성관리자 비율은 공공기관 16.4%, 민간기업 20.8%이다. 고용노동부, “16년도 적극적 고용개선조치 결과”, 2016, 7쪽.

자가 부모를 돌보기 위해 퇴직할 경우 수입 및 퇴직금 손실액이 30만 달러 이상임을 보고한 바 있다.<sup>8)</sup> 이는 그동안 주목받지 못하였던 개인적, 사회적 손실이다. 무급의 돌봄노동 이후 노동시장으로 복귀하려 할 때에는 기존의 전문성이나 경력을 인정받지 못하고 노동조건이 더 열악하거나 불안정한 일자리로 진입해야 하는 문제가 뒤따르게 된다. 노동조건이 하락하면 가정 경제에서 주된 생계부양자가 아니라 보조적인 지위로 밀려나기 쉽고, 그로 인하여 이후 또 다른 가족돌봄의 필요가 발생하였을 때 재차 일을 조정해야 하는 위치에 놓이게 되는 악순환에 빠질 수 있다.

가족돌봄의 부담으로 인한 여성들의 노동시장 이탈 방지 제도의 일환으로 「남녀고용평등법」에 가족돌봄휴직제도가 도입되어 2008년부터 시행되었다.<sup>9)</sup> 그 이후 적지 않은 시간이 지났지만, 아직까지 가족돌봄휴직 이용은 많지 않은 것으로 나타난다. 다른 일·가정 양립 지원 제도에 비하여 가족돌봄휴직제도는 인지도가 높지 않고, 시행률도 낮은 편이다. 하지만 근로자의 가족돌봄 지원 필요성이 점차 증가하고 있는 상황을 고려하면, 일·가정 양립 지원 정책은 육아 이외의 돌봄 문제에 대해서도 좀 더 적극적인 대응을 해야 한다. 이에 본 논문에서는 근로자의 가족돌봄 지원 제도로써 「남녀고용평등법」상 가족돌봄휴직제도를 평가하고 대안을 모색하고자 한다. 이를 위하여 현행 가족돌봄 관련 휴직 제도의 현황을 살펴보고 근로자들의 가족돌봄 경험을 조사, 분석하여 현행 제도의 한계를 검토할 것이다.

---

8) H. R. 3712, 113th CONGRESS 1st Session, 2013,

<<https://www.congress.gov/bill/113th-congress/house-bill/3712/text?format=xml>>, 최종방문일: 2017.4.28.

9) 가족돌봄휴직제도의 시행은 2008년 6월이지만, 당시에는 휴직 허용 노력 의무만이 사업주에게 요구되었고, 근로자의 휴직 신청에 대해 사업주가 휴직을 허용해야 할 의무는 300인 이상 사업장의 경우 2012년 8월, 300인 미만 사업장의 경우 2013년 2월부터 적용되었다.

## II. 가족돌봄을 위한 휴직 관련 법제 현황

### 1. 공무원 가사휴직제도

「남녀고용평등법」에 가족돌봄휴직제도가 신설되기 이전부터 공무원에게는 ‘가사휴직’이라는 이름으로 가족의 간호를 위한 휴직이 보장되었다. 가사휴직은 1994년 12월 「국가공무원법」 개정으로 마련된 제도로서, 가족돌봄휴직에 비하여 가용 휴직 기간이 길고 휴직 신청의 대상 범위가 더 넓다. 「국가공무원법」상의 가사휴직은 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모, 배우자의 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 경우에 1년 이내로 사용할 수 있다(제71조 제2항 제5호, 제72조 제8호). 여러 번의 휴직이 가능하지만, 재직기간 중 총 3년을 넘을 수 없다. 「지방공무원법」상의 가사휴직제도도 「국가공무원법」과 동일한 내용이다(제63조 제2항 제5호).

「남녀고용평등법」상 가족돌봄휴직을 신청할 수 있는 가족의 범위에는 포함되지 않는 조부모, 손자녀를 돌보기 위한 휴직도 공무원 가사휴직에서는 허용 가능하다. 다만 조부모를 간호하는 때에는 휴직 신청인 본인 외에 조부모의 직계비속이 없거나, 있더라도 질병, 고령, 장애, 미성년 등의 사유가 있어 본인이 간호할 수밖에 없어야 하고, 손자녀를 간호하는 때에는 본인 외에 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없거나, 있더라도 질병, 고령, 장애, 미성년 등의 사유가 있어 본인이 간호할 수밖에 없는 경우여야 한다(「공무원임용령」 제57조의8, 「지방공무원임용령」 제38조의19).

### 2. 가족돌봄휴직제도

#### (1) 내용

「남녀고용평등법」상의 가족돌봄휴직제도는 근로자 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌볼 필요가 발생하였을 때 근로자의 신청에 따라 사업주가 근로자에게 휴직을 부여하도록 하는 제도이다(제22조의2). 휴직을 허용하여야 하는 돌봄 대상 가족의 범위는 근로자의 부모, 배우

자, 자녀, 배우자의 부모로 제한된다. 공무원 가사휴직의 기간이 1년 이내이고 재직기간 중 3년 이내인 반면 가족돌봄휴직은 연간 최장 90일 이내이며 분할 사용이 가능하지만 1회에 30일 이상이어야 한다. 재직기간 동안 사용할 수 있는 상한은 법률상 명시되어 있지 않다. 휴직 기간은 근무기간에 포함하되, 평균임금 산정기간에서는 제외한다. 휴직 기간의 급여에 대해서는 규정이 없기 때문에 각 사업장마다 다르게 적용하고 있다.

### (2) 신청 절차

휴직 신청인은 휴직 개시 예정일로부터 30일 전까지 돌봄 대상 가족의 이름, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 휴직 개시 예정일, 휴직 종료 예정일, 휴직 신청일, 신청인 등을 기재한 문서를 사업주에게 제출하여야 한다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의2 제1항). 휴직 개시 예정일로부터 30일 이내에 휴직 신청을 하였다더라도 사업주는 신청일로부터 30일 이내에 휴직 개시일을 지정하여 휴직을 허용하면 된다(같은 조 제2항). 사업주는 휴직 신청인에게 돌봄 대상 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 가족돌봄휴직 필요성을 확인할 수 있는 서류를 제출하도록 요구할 수 있다(같은 조 제3항).

### (3) 사업주의 의무

가족돌봄휴직제도의 도입 당시에는 사업주에게 휴직을 허용할 의무가 없었기 때문에 실효성을 기대하기 어려웠다. 현행법은 근로자가 휴직을 신청할 경우 사업주에게 이를 허용할 의무를 부여하고 있다. 휴직 신청을 받고 휴직을 허용하지 않았을 때에는 사업주에게 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(「남녀고용평등법」 제39조 제2항 제7호). 또한 가족돌봄휴직을 이유로 사업주가 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하는 때에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다(같은 법 제37조 제2항 제6호).

다만 사업주가 언제나 휴직을 허용하여야 하는 것은 아니다. 휴직을 신청한 근로자의 대체 인력을 채용할 수 없거나,<sup>10)</sup> 휴직 허용으로 정상적

사업 운영에 중대한 지장이 초래될 것을 사업주가 증명한 때, 휴직 신청인의 근속 기간이 1년 미만인 때, 휴직 신청인 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 때에는 예외가 된다(『남녀고용평등법 시행령』 제16조의3). 가족돌봄휴직은 돌봄 대상이 누구이든 무관하게, 신청인 외에 다른 가족이 돌봄을 대신할 수 있는지 묻는다. 반면 공무원 가사휴직에서 이 요건은 조부모, 손자녀 돌봄에 대해서만 적용된다. 즉 공무원 가사휴직과 달리 근로자가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모의 간호를 위한 가족돌봄휴직을 신청할 경우 휴직 신청인 외에 다른 가족이 돌봄을 수행할 수 있다면 사업주는 휴직을 허용하지 않아도 무방하다.

사업주는 휴직을 허용하지 않을 경우 근로자에게 서면으로 사유를 통보하고, 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로의 제한, 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정, 기타 사업장 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력하여야 한다.

#### (4) 이용 현황

가족돌봄휴직은 육아휴직과 달리 고용보험에서 급여가 지급되지 않아 휴직 이용 현황을 파악하기에는 어려움이 있다. 다만 사업체를 대상으로 가족돌봄휴직제도의 시행이나 이용 현황을 알아본 조사를 통하여 다른 일·가정 양립 지원 제도의 현황과 비교해볼 수 있다. 매년 고용노동부가 실시하는 일·가정 양립 실태 조사 결과에 따르면, 각 사업체 인사담당자들의 가족돌봄휴직제도에 대한 인지도는 꾸준히 상승하고 있지만 2016년 기준 53.7%<sup>11)</sup>로, 육아휴직제도(82.0%)<sup>12)</sup>나 육아기 근로시간 단축 제도(66.0%)<sup>13)</sup>와 같은 다른 일·가정 양립 지원 제도의 인지도와 비교하더라도 낮은 수준이다. 조사대상 사업체 중에서 가족돌봄휴직제도를 도입한 사업

10) 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력 채용을 위하여 노력하였으나 채용을 하지 못한 경우를 말한다.

11) 김영옥 외, 일·가정 양립 실태조사(2016년), 고용노동부, 2016, 100쪽.

12) 김영옥 외, 앞의 책, 65쪽.

13) 김영옥 외, 앞의 책, 94쪽.

체의 비율은 27.8% 수준에 불과하다.<sup>14)</sup> 출산전후휴가제도가 80.2%,<sup>15)</sup> 육아휴직제도는 58.3%<sup>16)</sup>의 사업체가 도입하고 있는 데 비하면 가족돌봄휴직제도 도입률은 매우 낮은 것이다.

다른 모성보호 및 육아 지원 관련 규정들에 비하여 가족돌봄휴직제도가 도입된 시점이 비교적 최근이기 때문에 이러한 현상이 발생한 것은 아닌지 의문을 가질 수도 있을 것이다. 하지만 낮은 인지도와 낮은 시행률은 단지 도입 시기의 문제만은 아닌 것으로 보인다. 『근로기준법』의 임신기 근로시간 단축 제도를 예로 들어보면, 2014년 7월에 일부 시행이 시작되었고 상시 300인 미만 사업장의 경우는 2016년 3월 25일부터 시행되어 가족돌봄휴직제도의 시행보다 도입 시기가 훨씬 늦지만 임신기 근로시간 단축제도를 도입하고 있는 사업체는 48.1%<sup>17)</sup>로, 가족돌봄휴직제도에 비하여 약 1.7배가량 더 많다. 또한 가족돌봄휴직제도와 동일한 시기에 시행된 육아기 근로시간 단축제도의 경우도 37.8%<sup>18)</sup>의 사업체에서 도입하고 있어, 가족돌봄휴직제도보다 10% 더 높다.

가족돌봄휴직제도의 실제 이용도 적은 편이다. 단 한 명이라도 가족돌봄휴직제도를 사용한 근로자가 있는 사업체는 이전 해에 비하여 급격히 증가하였음에도 아직 27.3%<sup>19)</sup> 수준이어서, 육아휴직 이용률(59.0%)<sup>20)</sup>에 비하면 절반 이하에 그쳤다. 이처럼 가족돌봄휴직제도는 다른 모성보호 및 육아 지원 제도에 비하여 인지도와 시행률이 낮음을 알 수 있다.

---

14) 김영옥 외, 앞의 책, 101쪽. 이하에서 ‘제도를 도입’하였다는 것은 취업규칙, 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하는 경우를 말한다. 김영옥 외, 앞의 책, 49쪽.

15) 김영옥 외, 앞의 책, 50쪽.

16) 김영옥 외, 앞의 책, 67쪽.

17) 김영옥 외, 앞의 책, 39쪽.

18) 김영옥 외, 앞의 책, 96쪽.

19) 김영옥 외, 앞의 책, 102쪽.

20) 김영옥 외, 앞의 책, 67쪽.



### Ⅲ. 근로자의 가족돌봄 경험

#### 1. 조사개요

##### (1) 조사대상

근로자의 가족돌봄 경험을 파악함으로써 근로자의 가족돌봄을 효과적으로 지원할 수 있는 제도 개선 방안을 마련하는 데 기초자료로 삼기 위하여, 2013년 이후 가족을 돌보기 위한 목적으로 1일 이상 휴가나 휴직을 사용하거나 직장을 그만둔 경험이 있는 만 40~54세의 남녀 임금근로자 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 가족돌봄 경험은 「남녀고용평등법」상 가족돌봄휴직이 허용되는 범위와 동일하게, 질병, 사고, 노령으로 돌봄이 필요한 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모를 돌보았던 경험으로 제한하였다.

가족돌봄을 위한 휴가 및 휴직 사용, 퇴직 경험은 사업주의 가족돌봄휴직 허용 의무가 300인 미만 사업장에까지 확대 적용된 2013년 이후의 경험으로 한정하였다. 이는 가족을 돌볼 필요가 있었던 근로자들이 가족돌봄휴직제도를 이용할 수 있었는지, 가족돌봄휴직제도의 이용과 관련하여 어떤 어려움을 경험하였는지, 그 외의 어떤 제도를 이용하여 가족을 돌보았는지 등을 알아보기 위한 것이다.

조사대상자의 연령은 만 40~54세이다. 이 연구는 주로 육아에 집중되어 있는 일·가정 양립 지원 제도의 한계점을 지적하고 육아 외의 가족돌봄 필요를 중심으로 근로자의 경험을 조사하고자 하는 것이므로, 육아 외의 가족돌봄으로 인한 경력 단절이 더 많아지는 연령대<sup>21)</sup>의 경험을 집중적으로 조사하는 것이 유의미하다고 보았기 때문이다.

종사상 지위는 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 임금근로자를 대상으로 하되, 가족돌봄휴직제도의 한계점을 파악하기 위하여 응답 시점 현재 비취업자도 조사대상에 포함하였다. 가족을 돌보아야 할 필요성 때문에

21) 40대는 기혼여성 취업자의 경력 단절 사유에서 육아보다 가족돌봄의 비중이 더 높아지는 시기이다. 통계청, 2015 일·가정양립지표, 통계청, 2015, 65쪽.

직장을 그만둔 근로자의 경험을 검토함으로써 이들이 어떤 어려움을 경험하였는지, 현행 가족돌봄 관련 제도가 일과 가정 양립에서 어떤 한계점을 갖고 있는지를 파악할 수 있을 것이기 때문이다.

이 연구는 근로자의 가족돌봄 경험의 내용과 가족돌봄을 위한 제도의 필요성 등을 파악하기 위한 것이므로 가족을 돌봄 경험이 없는 근로자보다 가족돌봄 필요를 경험한 적이 있는 근로자를 모집단으로 할 때 유의미한 결과를 도출할 수 있을 것이다. 가족돌봄 필요에 직면한 경험을 구체화하기 위하여, 가족돌봄을 목적으로 하루라도 일을 쉬어본 경험이 있는 근로자를 조사 대상으로 하였다. 다만 가족돌봄 목적의 휴가, 휴직, 퇴직 경험자의 통계를 구할 수 없기 때문에 모집단의 정확한 분포를 파악하기 어렵다. 따라서 이 조사에서는 남녀 각 500명으로 하되, 경제활동인구조사의 취업자 및 임금근로자 분포에 따라 연령, 종사자규모, 고용형태별로 할당하여 표본을 추출하였다.

## (2) 조사방법

조사방법은 인터넷 패널 조사이다. 인터넷을 이용한 온라인 조사는 온라인을 통하여 자기기입식으로 설문을 완성하게 되므로 조사자의 영향을 배제할 수 있고, 응답자의 물리적 위치에서 비교적 자유로워 취업자와 비취업자를 고르게 조사할 수 있는 방식이다. 조사는 한국리서치에서 수행하였으며, 조사기간은 2016년 7월 6일부터 7월 26일까지이다. 수집된 응답은 통계처리를 거쳐 SPSS 24.0으로 분석하였다.

## (3) 조사내용

가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 유무, 가족돌봄 경험, 가족돌봄 지원 제도 이용 경험을 조사하였다. 가족돌봄 및 가족돌봄 지원 제도 이용 경험으로는 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직, 퇴직 경험, 휴가나 휴직 외의 방법을 이용한 가족돌봄 경험 등을 알아보았다. 또한 현행 제도의 한계로 인한 돌봄의 공백을 살피기 위하여 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 가족을 돌보지 못하였던 경험, 가족돌봄휴직제도가 허용하는 돌봄 대상 범위 이외

의 사람을 돌보거나 돌보지 못한 경험에 대한 문항을 포함하였다.

## 2. 조사결과

### (1) 응답자의 인구사회학적 특성

전체 응답자의 수는 1,000명이다. 응답자의 인구 특성에 기초한 분포는 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자의 특성

구분		%	구분		%
성별	여성	50.0	고용형태	정규직	65.5
	남성	50.0		비정규직	34.5
연령	40-44세	32.4	종사자규모	300인 미만	86.4
	45-49세	34.6		300인 이상	13.6
	50-54세	33.0	사업체	공공부문	16.0
학력	고졸 이하	18.8	종류	비공공부문	84.0
	2년제 대졸	20.9		직책	중간관리직 이상
	4년제 대졸	46.0	일반직원		40.5
	대학원 이상	14.3	기타		14.9
혼인상태	미혼	11.1	근로시간 형태	전일제	84.1
	기혼	83.4		시간제	15.9
	이혼/사별	5.5			

### (2) 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 유무

취업중인 응답자들에게 가족돌봄 필요가 발생하였을 경우 이용할 수 있는 휴가, 휴직 제도가 현 직장에 마련되어 있는지 알아보았다. 그 결과는 <표 2>에 나타나는 바와 같다. 「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 사업주에 대하여 과태료를 부과하도록 하고 있지만, 현 직장에 가족돌봄휴직제도 또는 가족돌봄 목적의 휴가 및 휴직 제도가 없다는 응답이 42.5%로 높게 나타났다. 제도 유무는 집단별로 차이가 있어서,

가족돌봄을 위한 휴가나 휴직 제도가 있다는 응답은 여성(16.6%)보다 남성(24.8%)이, 비정규직(14.1%)보다 정규직(23.7%)이, 300인 미만(18.2%)보다 300인 이상 사업장(35.4%)이, 비공공부문(17.6%)보다 공공부문(36.2%)이, 시간제(16.0%)보다는 전일제(21.5%)가 더 많았다. 비교적 복지제도가 잘 마련되어 있을 것으로 기대되는 공공부문에서조차 제도가 있다는 응답은 36.2%에 그쳤고, 제도 자체가 없다는 응답이 18.8%로 적지 않아 가족돌봄휴직제도가 일반화되지 않았음을 보여준다.

<표 2> 가족돌봄을 위한 휴가, 휴직 제도 유무

(n=838)

	제도 있음	제도는 있으나 적용대상이 아님	제도 자체가 없음	모름
%	20.9	11.8	42.5	24.8

### (3) 가족돌봄을 위한 퇴직 경험

응답자 중에서 가족돌봄을 위하여 퇴직<sup>22)</sup>한 경험이 있는 사람은 267명이다. 성별에 따라서는 남성 응답자 중 22.2%, 여성 응답자 중 31.2%가 퇴직 경험자로, 여성이 돌봄을 위해 일을 그만두는 비율이 높은 것으로 추측해볼 수 있다. 퇴직 당시 고용형태로는 퇴직 경험자 중에서 정규직(46.1%)보다 비정규직(53.9%)이 7.8% 더 많았다. 퇴직 당시 다니던 직장의 종사자규모는 5인 미만 사업장이 24.0%, 5~299인 사업장이 71.1%로, 300인 이상 사업장 종사자(4.9%)에 비하여 300인 미만 사업장 종사자의 퇴직 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

<표 3>은 퇴직 당시의 돌봄 대상자를 돌본 전체 기간이다.<sup>23)</sup> 퇴직 경험자의 39.7%가 1~29일, 25.5%가 30~90일, 18.4%가 91~365일, 16.3%가

22) 이하에서 ‘퇴직’이란 ‘다니던 직장을 그만둔 것’으로서, 직장을 그만두고 가족돌봄만을 한 경험과 다른 직장으로 옮긴 이직 경험을 포함한다.

23) 퇴직한 지 얼마 되지 않아 돌봄이 진행 중인 경우를 제외하기 위하여, 퇴직 당시 돌본 가족을 현재는 더 이상 돌보고 있지 않은 사례만을 집계하였다.

366일 이상 해당 가족을 돌보았다고 답하였다. 현행 가족돌봄휴직제도가 허용하는 휴직 기간은 90일이고 1회당 30일 이상 사용하여야 하므로, 퇴직을 하지 않고 가족돌봄휴직제도를 이용하고자 하였다면 30~90일에 해당하는 구간의 돌봄만을 포괄할 수 있다. 그 외의 영역인 74.5%는 가족돌봄휴직제도가 보장하지 못하는 영역이다.

<표 3> 퇴직 후 돌봄 기간

(n=141)				
	1-29일	30-90일	91-365일	366일 이상
%	39.7	25.5	18.4	16.3

표에 나타나는 바와 같이 돌봄을 위하여 직장을 그만두었음에도 불구하고 90일 이내로 가족을 돌본 경우가 절반을 훨씬 넘었다. 이러한 결과는 가족돌봄휴직제도가 제대로 작동하고 있지 않음을 반증한다. <표 4>를 보면, 퇴직 당시 휴가나 휴직을 사용할 수 있었거나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것이라는 응답이 68.9%에 달하였다. 이는 가족돌봄을 위한 퇴직의 상당수가 휴가 및 휴직 제도의 미비 또는 근로자의 가족돌봄 필요에 대한 사업주의 미온적 조치로 인한 것임을 보여준다.

<표 4> 다른 방법이 있었을 경우 퇴직하지 않았을 가능성

(n=267)			
	휴가, 휴직 가능했다면 퇴직하지 않았을 것	사업주의 조치가 있었다면 퇴직하지 않았을 것	퇴직했을 것
%	41.2	27.7	31.1

‘휴가 또는 휴직을 사용할 수 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것’이라고 답한 응답자에게, 어떤 형태의 휴가나 휴직이 있었다면 퇴직하지 않았을 것인지 알아보았다. <표 5>에서 나타나는 바와 같이 44.5%가 ‘가족돌봄 사유로만 사용할 수 있는 휴가의 보장’을 선택하였다. 연차 휴가 등

일반적 휴가 외에 가족돌봄 목적으로만 사용 가능한 단기간의 휴가가 추가로 보장되었다면 일을 계속 하였을 것이라는 의미이다. 그 다음으로 36.4%는 가족돌봄 사유로만 사용할 수 있는 휴직의 추가 보장이, 19.1%는 연차 휴가 등 일반적 휴가나 기타 휴직의 자유로운 사용이 필요했다고 답하였다. 일반적 휴가, 휴직보다 가족돌봄 사유의 휴가, 휴직을 선호하는 것은 당연한 결과라고 여겨질 수 있다. 그러나 주목할 지점은, 퇴직 경험과 관련한 질문인데도 불구하고 휴직보다 휴가의 보장이 더 많은 응답을 받았다는 것이다. 이는 장기간의 휴직만이 아니라 단기간의 휴가조차 보장되지 않아 퇴직에 이르게 되는 문제가 존재한다는 점을 보여준다. 또한 일반적 휴가, 휴직의 자유로운 사용 필요가 20% 가까이 나타났다는 점을 통하여, 가족돌봄을 위한 특별한 휴가, 휴직 제도에 앞서 일반적인 휴가, 휴직조차 자유롭게 사용하기 어려운 문제가 있음을 알 수 있다.

<표 5> 퇴직하지 않기 위하여 필요했던 휴가 또는 휴직

(n=110)

	가족돌봄 사유의 휴가	가족돌봄 사유의 휴직	일반적 휴가, 휴직의 자유로운 사용
%	44.5	36.4	19.1

다음으로 ‘휴가나 휴직을 사용할 수 없었더라도, 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 직장을 그만두지 않았을 것’이라고 답한 응답자에게, 사업주의 어떤 조치가 필요하였는지 물었다. <표 6>에서 보여주는 바와 같이, 가장 많은 응답은 ‘출퇴근 시간 조정이나 탄력적 근로시간제 도입’(65.8%)이었으며, 그 다음으로 ‘돌봄을 위한 재정적 지원’(37.5%), ‘근로시간의 단축’(37.0%), ‘업무량 조정’(25.0%), ‘야근, 휴일근로 등 연장근로에서 제외’(19.6%) 순으로 나타났다. 『남녀고용평등법』은 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우 업무의 시작과 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장의 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 근로자의 필요 또한 이 규정의 범위 내에서 크

게 벗어나지 않는 것으로 보이나, 실제 사업장에서는 이와 같은 사업주의 조치가 부족하여 퇴직에까지 이르는 사례가 있다는 것이다. 또한 「남녀고용평등법」에 규정된 사업주의 조치 외에 돌봄을 위한 재정적 지원에 대한 요구도 높게 나타나고 있어 정책적 고려가 필요하다.

<표 6> 퇴직하지 않기 위하여 필요했던 사업주의 조치(중복응답)

(n=184)							
	출퇴근 시간 조정, 탄력적 근로시간제 도입	돌봄을 위한 재정적 지원	근로시간 단축	업무량 조정	연장근로 제외	기타	특별히 없음
%	65.8	37.5	37.0	25.0	19.6	3.8	3.8

#### (4) 가족돌봄을 위한 휴직 경험

응답자 중 가족돌봄을 위하여 휴직한 경험이 있는 사람은 83명이다. 성별로 나누어보면 남성 응답자의 6.6%, 여성 응답자의 10.0%로 여성 응답자의 휴직 경험이 더 많다. 휴직 당시 고용형태는 휴직 경험자 중 정규직이 63.9%, 비정규직이 36.1%로, 정규직의 비율이 27.8% 더 높았다. 휴직 당시 다니던 직장의 종사자규모는 300인 미만이 83.1%, 300인 이상이 16.9%였다. 앞서 퇴직 경험자의 경우 퇴직 당시 비정규직이 정규직보다 오히려 더 많았고 300인 이상 사업장에 근무한 사례는 4.9%에 불과했던 것과 비교해보면, 고용이 불안정한 집단에서는 휴직을 사용하지 못하고 퇴직하게 되는 문제가 더 크다는 것을 알 수 있다.

휴직 당시 이용한 휴직의 종류로는 가족돌봄휴직이 26.5%, 공무원 가사휴직이 3.6%, 법정휴직 외에 가족돌봄에 대하여 특별히 보장하는 휴직이 20.5%로 전체의 50.6%가 가족돌봄을 위하여 특별히 보장하는 휴직 제도를 사용하였던 것으로 나타났다. 나머지 절반은 다른 종류의 휴직 제도를 이용하여 가족을 돌보았다. 그 중에서는 육아휴직이 21.7%로 가장 많았고 그 다음으로는 안식년, 안식월 등 직장에서 장기근속자에게 제공하는

휴직을 이용하여 가족을 돌보았다는 응답이 3.6%였다. 기타 응답(24.1%)으로는 병가휴직, ‘개인사정에 의한 휴직’, ‘무기한 무급휴직’을 사용하였다는 응답 등이 있었다.

<표 7> 이용한 휴직의 종류

(n=83)

	가족돌봄 휴직	육아휴직	직장에서 가족돌봄에 대하여 특별히 보장하는 휴직	공무원 가사휴직	장기근속자 에게 제공하는 휴직	기타
%	26.5	21.7	20.5	3.6	3.6	24.1

가족돌봄휴직제도가 있음에도 불구하고 다른 종류의 휴직을 사용하였다면, 이는 가족돌봄휴직제도의 한계 때문일 수 있다. 당시 가족돌봄휴직이 아닌 다른 휴직을 사용한 응답자에게, 그 이전에 한 번이라도 가족돌봄휴직을 신청한 경험이 있는지 알아본 결과 73.8%가 신청한 적이 없었고, 16.4%는 신청하였으나 사업장에서 허용하지 않았다고 답하였다.

<표 8> 가족돌봄휴직 신청 경험

(n=61)

	신청한 적이 없다	신청하였으나 허용되지 않았다	신청하여 사용한 적이 있다
%	73.8	16.4	9.8

가족돌봄휴직을 신청하지 않았던 가장 큰 이유는, ‘가족돌봄휴직을 이용할 수 있다는 것을 알지 못해서’였다. 53.5%가 몰라서 신청하지 못하였다고 답하여, 가족돌봄휴직제도에 대한 정보 확산의 필요성을 시사한다. 그 다음으로는 ‘지금까지 사용한 사람이 없어서’가 17.8%, ‘가족돌봄휴직 사용으로 인한 해고, 계약갱신 거절, 퇴사 강요 등의 우려’가 13.3% 순이었고, ‘그 외의 불이익 우려’, ‘91일 이상 장기간의 휴직이 필요해서’, ‘신청 절차가 복잡해서’ 등의 이유로 가족돌봄휴직을 신청하지 못한 사례도



각 11.1%로 나타났다.

가족돌봄휴직을 신청하였으나 허용되지 않은 이유로는, 60.0%가 ‘돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있었기 때문’이었다. 그 외에는 응답자의 휴직 시 ‘정상적 사업 운영에 중대한 지장을 초래하기 때문’이 40.0%, ‘대체인력 채용을 하지 못해서’가 30.0% 순이었다.

가족돌봄휴직 급여에 대해서는 법이 명시하고 있는 바가 없기 때문에 무급으로 하는 것이 가능하다. 실제 운영 실태를 살펴보면, 휴직을 사용한 응답자 중 47.0%가 무급 휴직을 하였다. 급여 전액을 받은 경우는 9.6%, 급여 일부를 받은 경우는 43.4%였다. 이용한 휴직의 종류에 따라 나누어보면, 장기근속자 휴직, 공무원 가사휴직 사용자는 전원이, 직장에서 가족돌봄을 사유로 하는 휴직 제도를 자체적으로 두고 있는 경우는 70.6%가 급여의 일부 또는 전부를 받았다고 답하였다. 그에 비해 가족돌봄휴직 사용자는 급여 전액을 받은 경우가 9.1%, 일부를 받은 경우가 54.5%이고 급여를 전혀 받지 못한 사례도 많아서(36.4%), 휴직 기간의 생계와 돌봄에 필요한 소득 보장 문제에 대해 고려가 필요할 것으로 생각된다.

휴직 기간이 어느 정도였는지, 그 기간은 가족돌봄에 충분하였는지, 기간이 짧아서 발생한 문제는 없는지 알아보았다. <표 9>를 보면, 먼저 휴직 기간은 56.6%가 30~60일, 25.3%가 61~90일 휴직하였다고 응답하였다. 가족돌봄휴직이 허용하는 것보다 장기간인 91일 이상 휴직한 사례는 18.1%였고, 그 중 366일 이상 휴직한 사례도 3.6%였다.

<표 9> 휴직 기간

(n=83)				
	30-60일	61-90일	91-365일	366일 이상
%	56.6	25.3	14.5	3.6

휴직 기간이 가족돌봄에 충분하지 못하다고 평가한 응답자가 65.1%로, 휴직 경험자들도 휴직 기간의 부족을 느낀 것으로 나타났다. 휴직 기간 부족으로 인한 어려움을 살펴본 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 휴직 기간 부족으로 인하여 발생한 어려움

(n=54)

	매우 그렇다 (A)	대체로 그렇다 (B)	소계 (A+B)	별로 그렇지 않다 (D)	전혀 그렇지 않다 (C)	소계 (C+D)
일을 그만둘까 생각하게 되었다	27.8	55.6	83.3	14.8	1.9	16.7
돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다	25.9	55.6	81.5	13.0	5.6	18.5
나의 건강에 문제가 생겼다	24.1	53.7	77.8	20.4	1.9	22.2
돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다	24.1	51.9	75.9	16.7	7.4	24.1
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	18.5	53.7	72.2	14.8	13.0	27.8
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	20.4	48.1	68.5	22.2	9.3	31.5
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	14.8	46.3	61.1	27.8	11.1	38.9
다른 가족과 불화가 생겼다	18.5	40.7	59.3	33.3	7.4	40.7

가장 많은 응답은 ‘일을 그만둘까 생각하게 되었다’였다. 휴직 기간이 부족하다고 느낀 응답자의 83.3%가 매우 또는 대체로 그렇다고 답하여, 가족돌봄을 위한 휴직 경험자의 절반 이상(54.2%)이 휴직 기간 부족으로 퇴직을 고민한 적이 있었다는 결과를 보여준다. 다시 말하면 휴직 기간의 부족이 근로자의 경력단절을 야기할 가능성이 낮지 않다는 것이다. 또 다른 어려움으로는, ‘돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다’는 응답이 81.5%로 그 다음이었고, ‘휴직 기간 부족으로 인하여 정신적, 신체적으로 자신의 건강에 문제가 생겼다’는 응답도 77.8%나 되었다. 또한 ‘일과 돌봄을 병행해야 해서 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참여할 수 없었다’는 응답이 75.9%, ‘다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다’는 응답이 72.2%였다. 그 외의 응답들도 경험률이 높게 나타났다.

다. ‘휴직이 충분히 보장되지 않아 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생기게 된’ 사례가 68.5%였고, ‘돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했던’ 사례가 61.1%, ‘휴직 기간의 부족으로 다른 가족과 불화가 생긴’ 경우도 59.3%로, 휴직 기간 부족으로 어려움을 느낀 응답자의 절반 이상이 그러한 경험을 하였다고 답하였다.

휴직 경험자에게 휴직 당시 30일 미만의 휴가를 사용할 수 있었거나 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 하는 사업주의 조치가 있었다면 휴직하지 않았을 것이라고 생각하는지 질문하였다. 그 결과 ‘휴직하지 않았을 것’이라는 응답이 57.8%로 나타났다. 즉, 퇴직 경험과 유사하게, 다른 방법이 없어서 어쩔 수 없이 휴직을 한 사례가 많음을 알 수 있다.

‘다른 방법이 있었다면 휴직하지 않았을 것’이라고 답한 응답자들에게, 휴직하지 않기 위하여 필요한 조치가 무엇이었는지 선택하도록 한 결과는 <표 11>과 같다. 절반의 응답자가 ‘출퇴근 시간대 조정이나 탄력적 근로시간제 도입’을 꼽았다. 그 다음으로는 업무량 조정이 41.7%, 근로시간 단축이 37.5%, 돌봄을 위한 재정적 지원이 35.4%, ‘야근, 휴일근로 등 연장근로에서 제외’가 22.9%였다. ‘일반적 휴가의 자유로운 사용’과 ‘일반적 휴가 외에 가족돌봄 사유로 사용할 수 있는 단기간의 휴가를 추가로 보장’하는 것이 필요하다는 응답도 각 22.9%로 나타났다. 휴직하지 않기 위하여 휴가 필요성보다도 근로시간이나 업무량 조정과 같은 조치의 필요성이 더 높게 나타났다는 점을 눈여겨볼 필요가 있을 것이다. 이는 사업주의 조치가 적절히 취해지기만 한다면 일이나 소득의 중단이 없이 일과 돌봄을 병행할 수 있는 사례가 적지 않을 것임을 시사한다.

<표 11> 휴직하지 않기 위하여 필요했던 사업주의 조치(중복응답)

(n=48)

	출퇴근 시간 조정, 탄력적 근로시간제 도입	업무량 조정	근로시간 단축	돌봄을 위한 재정적 지원	연장근로 제외	일반적 휴가의 자유로운 사용	가족돌봄 사유 휴가를 추가로 보장
%	50.0	41.7	37.5	35.4	22.9	22.9	22.9

가족돌봄을 위한 휴직으로 인하여 불이익을 경험한 적이 있는지 알아보았다. <표 12>에서와 같이 불이익을 경험한 적이 있는 경우가 50.6%로, 절반 이상이 휴직으로 인한 불이익을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다. 휴직기간을 근속 기간에서 제외한 사례가 27.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 근무평정 하락 또는 승진 탈락(16.9%), 퇴사 강요(14.5%), 해고 또는 계약갱신 거절(10.8%), 강등 또는 감봉(9.6%), 직장 내 괴롭힘이나 따돌림(8.4%), 한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익(7.2%) 순이었다. 「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직 기간을 근속 기간에 포함하도록 명시하고 있지만, 가족돌봄휴직제도의 이용자 중에서도 18.2%는 휴직 기간이 근속 기간에서 제외되었다고 답하였다.

<표 12> 휴직 사용으로 인한 불이익 경험(중복응답)

(n=83)								
	휴직기간을 근속기간에 서 제외	근무평 정 하락, 승진 탈락	퇴사 강요	해고, 계약 갱신 거절	강등, 감봉	직장 내 괴롭힘, 따돌림	한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익	없음
%	27.7	16.9	14.5	10.8	9.6	8.4	7.2	49.4

「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 해당 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있을 경우 사업주는 휴직을 허용하지 않아도 된다는 예외를 두고 있다. <표 13>에 나타나는 바와 같이 휴직 경험자 중 31.3%에게 휴직 당시 돌봄 대상 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있었다. 휴직 경험자들이 모두 가족돌봄휴직제도를 이용하고자 한다고 가정하면, 사업주가 이 예외 규정을 적용하고자 할 때 휴직 경험자의 1/3 정도에 대해서는 휴직 허용을 하지 않아도 무방하였던 것이다. 가족을 돌볼 수 있는 다른 가족이 있었는지는 성별에 따라 차이가 나타나( $p < 0.05$ ), 남성의 경우 45.5%, 여성은 22.0%가 돌봄을 수행할 다른 가족이 있었다. 결국, 가족돌봄휴직 신청 시 사업주가 예외 규정을 엄격하게 적용하려 할 경우 남성의 가족돌봄 참여율이 급감할 수 있고, 이때 가족돌봄의 부담은

가족 내 여성에게 돌아가게 될 가능성이 높다.

<표 13> 휴직 당시 가족돌봄이 가능하였던 다른 가족의 유무

(n=83)		
	있었다	없었다
%	31.3	68.7

#### (5) 가족돌봄을 위한 휴가 경험

가족돌봄을 위하여 휴가를 사용한 경험이 있는 응답자는 686명이었다. 성별로는 남성 응답자의 75.8%, 여성 응답자의 61.4%가 휴가 경험자로서, 여성은 돌봄으로 인한 일의 변동이 큰 퇴직이나 휴직 경험이 많은 데 비하여 남성은 단기간의 휴가를 사용하는 경험이 많은 것으로 추정할 수 있다. 휴가 경험자의 휴가 당시 고용형태는 73.9%가 정규직, 26.1%가 비정규직으로, 정규직의 비율이 47.8% 더 높게 나타났다. 휴가 당시 직장의 종사자규모는 300인 미만 사업장이 82.8%, 300인 이상 사업장이 17.2%였다. 퇴직 및 휴직 경험과 비교해보면, 비정규직 및 300인 미만 사업장 종사자의 비율은 퇴직 경험자에서 가장 높고, 휴가 경험자에서 가장 낮게 나타났다. 이는 상대적으로 안정적인 고용 상황에 있는 근로자일수록 휴가를 이용하여 가족을 돌보면서 일과 돌봄을 병행할 수 있는 반면 고용 불안정성이 높을수록 돌봄 필요가 발생하였을 때 퇴직, 휴직 등으로 일을 중단할 위험이 크다는 것을 의미한다.

가족돌봄을 위하여 휴가가 필요할 때 사용한 휴가의 종류로는 연차 휴가 또는 하계휴가가 가장 많았고(81.8%) 생리휴가 또는 본인의 병가가 7.4%였다. 기타 응답으로는 특별히 정해진 휴가가 없고 상급자에게 허가를 받아 하루 쉬었다거나 다른 날 대체 근무를 하였다, 체력단련휴가를 사용하였다는 응답 등이 있었다. 직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가가 있어 이를 이용하였다는 응답은 3.5%에 불과하여, 가족돌봄을 이유로 보장하는 휴가를 이용한 사례는 매우 드문 것으로 보인다.

<표 14> 사용한 휴가의 종류

(n=686)

	연차 휴가 또는 하계휴가	생리휴가 또는 본인의 병가	직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가	육아기 근로시간 단축	기타
%	81.8	7.4	3.5	1.3	6.0

휴직에 비하여 휴가 기간의 급여 수령 비율이 높았다. 71.4%가 급여 전액을, 12.6%가 급여의 일부를 받아, 휴가 사용자의 84.0%가 급여를 일부라도 받은 것으로 나타났다. 이는 대부분의 응답자들이 가족돌봄에 대하여 허용되는 휴가가 아닌 연차 휴가 또는 하계휴가 등 유급휴가를 이용하였기 때문인 것으로 보인다. 이용한 휴가에 따라 구분하여보면, 연차 휴가 또는 하계휴가를 이용한 경우 12.7%가 무급이었으나, 직장에서 가족돌봄에 대하여 보장하는 휴가를 이용한 경우에는 16.7%가 무급으로 가족돌봄 관련 휴가에서 무급 비율이 다소 높았다.

휴가 기간은 <표 15>에서 나타나는 바와 같이 2~5일이 52.9%로 가장 많았고 그 다음이 1일 이내(33.2%)로, 대부분의 응답자가 5일 이내의 휴가를 사용한 것으로 나타났다. 그 다음으로는 6~10일 10.3%, 11~29일 3.6% 순이었다.

<표 15> 휴가 기간

(n=686)

	1일 이내	2-5일	6-10일	11-29일
%	33.2	52.9	10.3	3.6

이와 같은 휴가 기간에 대하여 휴가 경험자의 73.3%는 부족하였다고 평가하였다. 휴가 기간의 부족으로 인하여 응답자들은 다양한 어려움을 경험하였다. 휴직 기간 부족으로 인한 문제와 비교해보면 휴가 기간 부족으로 인한 문제 경험이 상대적으로 낮은 편이지만 일과 돌봄의 병행으로 인한 어려움이 나타나고 있다. 휴가 기간 부족으로 인하여 가장 어려웠던

점은 ‘다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다’는 점이다. 87.7%가 ‘대체로 그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’고 답하였다. 그 다음은 ‘일과 돌봄의 병행으로 직장에서 일할 때 힘들었다’는 응답으로 81.9%가 이에 해당하여, 휴가가 불충분했던 응답자의 상당수가 일과 돌봄을 병행해야 했기 때문에 업무에 지장을 겪은 것으로 보인다. 그 외에는 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생긴 경우가 60.6%, 응답자의 건강에 문제가 생긴 경우가 57.3%로 절반 이상이 그와 같은 어려움을 겪었다. 일을 그만둘까 생각하게 되었다는 응답은 41.9%로 휴직 부족 경험자의 응답(83.3%)보다는 낮은 수준이었지만 여전히 적지 않은 응답자가 퇴직을 고민한 것으로 보인다.

<표 16> 휴가 기간 부족으로 인하여 발생한 어려움

(n=503)

	매우 그렇다 (A)	대체로 그렇다 (B)	소계 (A+B)	별로 그렇지 않다 (C)	전혀 그렇지 않다 (D)	소계 (C+D)
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	30.2	57.5	87.7	9.9	2.4	12.3
돌봄을 병행하느라 직장에서 일할 때 힘들었다	21.1	60.8	81.9	15.9	2.2	18.1
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	10.1	50.5	60.6	31.8	7.6	39.4
나의 건강에 문제가 생겼다	12.7	44.5	57.3	35.6	7.2	42.7
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	17.3	32.4	49.7	31.0	19.3	50.3
돌봄을 병행하느라 직장에서 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못했다	8.9	35.2	44.1	46.1	9.7	55.9
일을 그만둘까 생각하게 되었다	13.9	28.0	41.9	41.7	16.3	58.1
다른 가족과 불화가 생겼다	5.8	26.8	32.6	52.5	14.9	67.4

가족을 돌보기 위한 휴가 사용으로 인하여 불이익을 경험한 적이 있는지 질문한 결과, <표 17>에서와 같이 23.5%가 불이익 경험을 하였던 것으로 나타났다. 휴가 기간을 근무 기간에서 제외하였다는 응답이 8.9%로 가장 많았고, 그 다음이 근무평정 하락 또는 승진 탈락(6.7%), 직장 내 괴롭힘이나 따돌림(6.3%), 한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익(3.6%), 강등 또는 감봉(3.2%), 퇴사 강요(2.5%), 해고 또는 계약갱신 거절(2.0%) 순이었다. 기타 응답으로는 휴가 사용으로 인하여 업무가 과중하게 되고 장시간 근로를 하게 되었다거나 이후 휴가를 사용하기가 어려워졌다, 눈치를 보게 되었다는 등의 응답이 있었다.

<표 17> 휴가 사용으로 인한 불이익 경험(중복응답)

(n=686)

	휴가기 간을 근속기 간에서 제외	근무 평정 하락, 승진 탈락	직장 내 괴롭힘, 따돌림	한직 발령 등 보직 및 배치의 불이익	강등, 감봉	퇴사 강요	해고, 계약갱 신 거절	기타	없음
%	8.9	6.7	6.3	3.6	3.2	2.5	2.0	3.2	76.5

### (6) 기타 돌봄 경험

#### 1) 휴가, 휴직 외의 방법을 이용한 가족돌봄 경험

가족돌봄이 필요하였지만 휴가나 휴직을 사용하지 않고 가족을 돌봄 경험을 살펴보았다. 사업주나 상급자와의 협의하에 근로시간이나 근무장소를 조정하거나, 협의 없이 근무시간 도중에 또는 사업장을 이탈하여 가족을 돌보는 등의 경험이 나타났다. 이 경우 휴가, 휴직을 사용할 수 없었기 때문인지, 아니면 응답자가 일과 돌봄을 병행할 수 있었기 때문에 휴가나 휴직이 불필요했던 것인지를 알아볼 필요가 있다. 조사 결과는 <표 18>과 같다.



<표 18> 휴가, 휴직을 사용하지 않은 이유(중복응답)

	(n=346) %
휴가가 필요한 정도가 아니어서	33.8
대체인력을 채용하거나 다른 사람에게 업무를 맡기기가 어려워서	28.3
휴가, 휴직을 자유롭게 신청할 수 있는 분위기가 아니어서	23.4
직장 동료의 업무가 늘어나게 될 것이 부담스러워서	18.5
소득이 줄어서	15.3
불이익을 입을 것이 우려되어서	14.2
이용 가능한 휴가, 휴직을 이미 다 사용한 이후여서	13.9
휴가, 휴직 신청 절차가 번거로워서	11.3
해고, 계약갱신거절, 퇴사 강요 등이 우려되어서	10.1
일(커리어)이 중요해서	9.8
휴가, 휴직을 사용할 수 있는지에 대한 정보가 없어서	6.9
직장에서 허용하지 않아서	6.6
이후 다른 사유로 휴가, 휴직을 사용하기 위하여	5.8
기타	0.9

가족돌봄이 필요하였지만 휴가를 사용해야 할 정도는 아니었다는 응답은 33.8% 수준이었고, 그 외에는 휴가나 휴직 사용의 어려움으로 인해 다른 방법을 이용한 것으로 나타났다. 가장 큰 어려움은 업무 조정의 문제로서, ‘대체인력을 채용하거나 다른 사람에게 업무를 맡기기가 어려워서’가 28.3%, ‘나의 휴가나 휴직으로 인해 직장 동료의 업무가 늘어나게 될 것이 부담스러워서’가 18.5%였다. 또한 불이익 우려와 관련된 응답으로, ‘휴가 또는 휴직을 사용하였다가 해고, 계약갱신거절, 퇴사 강요 등이 우려되어서’가 10.1%, 그 외의 불이익을 입을 것이 우려되어서가 14.2%였다. ‘휴가 또는 휴직 신청을 직장에서 허용하지 않았다’는 응답은 6.6%였으나 ‘휴가나 휴직을 자유롭게 신청할 수 있는 분위기가 아니었다’는 응답은 23.4%였다. 결국 가족돌봄이 필요했음에도 불구하고 휴가나 휴직을 사용할 수 없었던 이유는 사용할 수 있는 휴가, 휴직이 없거나 직장에서 허용하지 않았다는 이유도 있지만 그보다도 업무 조정의 어려움, 휴가나 휴직 신청을 자유롭게 할 수 없는 분위기, 불이익 우려 등이 더 큰 것으

로 보이며, 그로 인하여 휴가, 휴직 신청을 미리 포기하고 일과 돌봄을 무리하게 병행하게 되는 사례가 적지 않음을 알 수 있다.

2) 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 가족을 돌보지 못한 경험

휴가, 휴직 사용이 필요했지만 그럴 수 없어서 가족을 돌보지 못한 경험은 전체 응답자의 56.3%에서 나타났다. 성별에 따라 차이가 있었는데 ( $p=0.000$ ), 그와 같은 경험이 있다고 응답한 사례가 남성(50.8%)보다 여성(61.8%)이 11.0% 더 많았다.

<표 19> 휴가, 휴직을 사용할 수 없어서 가족을 돌보지 못한 경험

(n=1,000)

	있다	없다
%	56.3	43.7

휴가, 휴직을 사용할 수 없어 응답자가 가족돌봄을 수행하지 못함으로써 발생한 어려움을 살펴보면, <표 20>에 나타나는 바와 같이 가장 많은 응답자(89.9%)가 다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했고, 돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생기게 된 사례도 73.7%로 많았다. 응답자의 건강에 문제가 생기거나(68.9%), 일을 그만둘까 생각하게 된 사례(61.3%)도 높게 나타났는데, 휴가, 휴직 사용이 어려워 가족을 돌보지 못한 경험이 전체 응답자의 절반 이상에서 나타났음을 고려하면(<표 19>), 전체 응답자의 34.5%, 즉 세 명 중 한 명 꼴로 가족돌봄이 필요할 때 휴가, 휴직을 사용하지 못하여 퇴직을 고민한 적이 있음을 알 수 있다. 그 다음으로는 돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했던 경우가 59.0%, 다른 가족과 불화가 생긴 경우가 48.3% 순이었다.

<표 20> 휴가, 휴직을 사용할 수 없어서 가족을 돌보지 못하여 발생한 어려움

(n=563)

	매우 그렇다 (A)	대체로 그렇다 (B)	소계 (A+B)	별로 그렇지 않다 (C)	전혀 그렇지 않다 (D)	소계 (C+D)
다른 가족에게 돌봄을 대신할 것을 부탁해야 했다	32.3	57.5	89.9	8.0	2.1	10.1
돌봄 대상자의 돌봄에 공백이 생겼다	13.1	60.6	73.7	23.3	3.0	26.3
나의 건강에 문제가 생겼다	16.3	52.6	68.9	26.5	4.6	31.1
일을 그만둘까 생각하게 되었다	22.7	38.5	61.3	31.6	7.1	38.7
돌봄을 대신할 유급 인력을 고용해야 했다	18.8	40.1	59.0	27.0	14.0	41.0
다른 가족과 불화가 생겼다	9.1	39.3	48.3	42.5	9.2	51.7

3) 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 이외의 사람을 돌보거나 돌보지 못한 경험

「남녀고용평등법」은 가족돌봄휴직을 허용하는 가족의 범위를 근로자의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모로 제한하고 있다. 그러나 응답자 중 25.4%는 그 외의 사람을 돌보기 위하여 휴가, 휴직을 사용하거나 퇴직한 경험이 있었다. 돌봄 대상은 형제자매가 42.5%로 가장 많았고, 조부모가 36.6%로 그 다음이었다. 가족돌봄휴직보다 돌봄 대상의 범위가 넓은 공무원 가사휴직도 가족돌봄휴직에 비하여 조부모, 손자녀만을 추가하고 있는데, 실제로는 조부모, 손자녀보다 형제자매의 돌봄이 더 많은 것으로 나타나<sup>24)</sup> 돌봄 대상 가족 범위에 대한 논의가 필요한 것으로 보인다. 그 외에는 기타 가족 또는 친족이 8.7%, 가족이나 친족이 아닌 사람이 6.7%, 손자녀가 5.5% 순이었다. 기타 가족 또는 친족으로는 다양한 응

24) 다만 설문 대상이 40~54세로 제한되었으므로, 다른 연령층에서는 조부모나 손자녀 돌봄 비율이 더 높아질 가능성도 없지 않다.

답이 있었고, 조카가 6명으로 가장 많았다. 가족이나 친족이 아닌 사람으로서는 이웃, 지인, 친구, 후배 등을 돌보았다는 응답이 있었다.

<표 21> 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 돌봄 대상

(n=254)

	형제자매	조부모	손자녀	기타 가족 또는 친족	가족이나 친족이 아닌 사람
%	42.5	36.6	5.5	8.7	6.7

부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람을 돌보았을 때 사용한 방법은 <표 22>에서와 같이 유급보다 무급의 휴가, 휴직이 더 많았다. 즉, 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 외의 사람을 돌보는 때에는 유급으로 보장되는 휴가나 휴직 제도를 사용할 가능성이 더 낮아짐을 알 수 있다. 또한 소득의 손실을 감수하면서까지 돌보아야 하는 관계가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모에만 국한되지 않음을 의미하는 결과이기도 하다.

<표 22> 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람을 돌본 방법(중복응답)

(n=254)

	무급휴가	유급휴가	퇴직	무급휴직	유급휴직
%	45.7	40.2	14.6	7.5	2.4

한편 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람이 질병, 사고, 노령으로 돌봄이 필요하게 되었으나, 휴가나 휴직을 사용할 수 없어서 돌보지 못했던 경험이 있는 사람은 전체 응답자의 17.8%였다. 당시 돌봄이 필요했으나 돌보지 못한 사람은 형제자매와 조부모가 동일하게 40.4%로 가장 많았다. 그 다음은 손자녀와 기타 가족 또는 친족이 각각 7.3%, 가족이나 친족이 아닌 사람이 4.5% 순이었다. 이러한 결과 역시 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 이외의 사람과의 관계에서 돌봄의 필요성이 준

재한다는 것이며, 그 중에서도 형제자매, 조부모의 돌봄을 지원할 필요가 크다는 점을 보여준다.

<표 23> 돌봄이 필요했지만 휴가, 휴직을 사용할 수 없어 돌보지 못한 대상

(n=178)					
	형제자매	조부모	손자녀	기타 가족 또는 친족	가족이나 친족이 아닌 사람
%	40.45	40.45	7.30	7.30	4.50

#### IV. 가족돌봄휴직제도의 한계 및 개선 방안

##### 1. 가족돌봄을 위한 휴가 제도

가족돌봄휴직은 분할하여 사용할 수 있지만 1회당 30일 이상이어야 한다. 「남녀고용평등법」은 30일 미만의 기간 동안 돌봄이 필요한 경우에 대해서는 별다른 규정을 두지 않고 있다. 때문에 단기간 가족돌봄을 하고자 하는 근로자는 가족돌봄휴직을 사용하되 불필요하게 긴 기간 동안 휴직을 해야 하거나, 가족돌봄을 위한 휴직 대신 연차 휴가 등 다른 휴가를 사용할 수밖에 없게 된다. 가족돌봄휴직을 무급으로 운영하는 사업장이라면, 불필요하게 긴 휴직의 부담은 더 커진다.

외국의 사례를 보면 휴직 제도와 더불어 가족돌봄을 위한 휴가 제도를 병행하는 경우가 많다. 일본은 부상, 질병, 장애로 2주 이상의 기간 동안 상시 돌봄을 필요로 하는 가족을 돌보기 위한 돌봄 휴가를 5일 간 사용할 수 있고,<sup>25)</sup> 독일은 「가족돌봄휴직법」에서 긴급한 돌봄이 필요한 가까운 사람을 위하여 적절한 돌봄을 준비하거나 간병을 확보하기 위한 최장 10일 간의 휴가를 허용한다.<sup>26)</sup>

25) 오가타 게이코, “일본의 일·돌봄 실태 및 법제도 현황과 효과”, 「고령사회 일·돌봄 양립 실태 및 법과 제도」, 한국여성정책연구원, 2016, 8~9쪽.

가족돌봄 목적의 휴가가 보장되지 않을 경우 연차 휴가 등 이미 보장되는 휴가 제도를 사용하는 사례가 많은데, 연차 휴가 등을 사용할 수 있기 때문에 가족돌봄 목적의 휴가 제도가 불필요하다고 보기는 어렵다. 연차 휴가는 근로자의 여가를 보장하기 위한 것이고<sup>27)</sup> 다른 휴가 제도 역시 각각의 목적이 있음에도 가족돌봄의 사유로 다른 휴가를 사용하도록 할 경우 각 휴가 제도의 본래 취지를 달성하지 못하게 될 것이기 때문이다. 따라서 가족돌봄휴직만이 아니라 가족돌봄을 위한 단기간의 휴가를 이용할 수 있도록 할 필요가 있다고 생각된다.

사업주의 입장에서는 필요 이상의 휴직보다 필요한 기간만큼만 단기간의 휴가를 이용할 수 있도록 하면 대체 인력 채용이나 업무 공백 등의 어려움을 줄일 수 있을 것이다. 또한 장기간의 휴직을 자유롭게 사용하기 어려운 비정규직 근로자의 경우에도 30일 이내의 휴가는 부담이 상대적으로 덜하다는 점에서 가족돌봄휴가제도의 신설은 불안정 고용 상태에 있는 근로자가 가족돌봄을 위한 지원 제도를 좀 더 수월하게 이용하도록 하는 데에 도움이 될 것으로 보인다.

## 2. 근로시간 단축 등 가족돌봄 지원 조치

현행법은 근로자의 가족돌봄 지원을 위하여, 가족돌봄휴직 미허용 시 업무 개시 및 종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등 근로시간 조정, 기타 사업장 사정에 맞는 지원 조치를 하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고 있다(『남녀고용평등법』 제22조의2 제2항). 이러한 가족돌봄 지원 조치는 그 한계가 뚜렷하다. 지원 조치는 노력 의무에 불과하기 때문에 사업주가 아무런 조치를 취하지 않더라도 강제할 방법은 없다. 또한 가족돌봄 지원 조치는 휴직을 허용하지 않을 경우 사업주가 노력해야 하는 예시로서 규정되어 있어서 근로자가 휴직 신청 없이 지원 조치만을 요청할 수는 없다. 다시 말하면 휴직을 해야 할 만큼 장기간의 돌봄이 필요할 때라야 가족돌봄 지원 조치도 요청할 수

26) 박선영 외, 앞의 책, 125쪽.

27) 헌법재판소 전원재판부 2015.5.28. 선고, 2013헌마619 결정.

있다는 것이다.

그에 비하여 육아 지원 조치는 역시 노력 의무라는 한계가 있기는 하지만 육아휴직 신청 또는 허용 여부와 무관하게 적용되고(같은 법 제19조의5), 육아기 근로시간 단축은 근로자가 육아휴직 대신 신청하는 경우 원칙적으로 허용하도록 하고 있다(같은 법 제19조의2 제1항).

앞선 경험 조사에서 가족돌봄을 위해 퇴직이나 휴직을 하였던 근로자들의 상당수가 근무시간, 업무량 조정 등의 사업주의 조치가 있었다면 퇴직이나 휴직을 하지 않았을 것이라고 답한 결과를 보더라도, 육아 외의 가족돌봄 역시 가족돌봄을 위한 근로시간의 단축, 출퇴근 시간의 조정, 야근이나 휴일 근로의 제외, 업무 조정 등 사업주의 지원 조치를 의무화할 필요가 있을 것이다.

사업주의 지원 조치는 근로시간 및 업무량 조정 정도로 일과 돌봄을 병행할 수 있는 근로자를 지원함으로써 불가피한 휴직이나 퇴직, 그로 인한 소득 손실 문제를 완화할 수 있으며, 사업주의 입장에서도 근로가 완전히 중단되지 않으므로 휴직보다 부담이 적은 이점이 있다.<sup>28)</sup>

그러므로 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우 사업주가 지원 조치를 하도록 노력할 의무를, 휴직 신청과 무관하게 가족돌봄 필요에 따른 신청 지원 원칙적으로 지원 조치를 취할 의무로 변경하는 개정이 필요하다고 본다.

### 3. 돌봄 대상의 범위

가족돌봄휴직을 신청할 수 있는 돌봄 대상은 근로자의 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모로 제한된다. 그러나 실제로 근로자들이 형제자매나 조부모 등을 돌보기 위하여 휴가를 사용하는 사례가 드물지 않고 더 나아가 퇴직을 하거나 휴직을 사용하는 사례도 나타나고 있다. 더불어 그 외의 친족이나 혼인, 혈연 관계가 없는 사람에 대한 돌봄 경험도 드러났다.

공무원 가사휴직의 경우 돌봄 대상에 조부모, 손자녀까지 해당되고, 독일의 입법례에서는 가족의 범위를 훨씬 더 넓게 본다. 독일에서 가족돌봄

28) 김근주, “일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”, 『법학논총』 제29권제3호, 한양대학교 법학연구소, 2012, 24쪽.

을 위한 휴가 및 휴직의 돌봄 대상 범위는 ‘가까운 관계’에 있는 사람으로서, 결혼과 유사한 공동체의 상대방, 배우자의 자녀 및 입양 자녀, 형제자매의 배우자 및 배우자의 형제자매까지도 포섭한다.<sup>29)</sup>

설문 결과에서 나타난 돌봄의 현황과 공무원 가사휴직 기준을 보더라도 단기적으로 형제자매, 조부모, 손자녀까지는 확대할 필요가 있을 것으로 보이며, 나아가 가족의 형태가 직계혈족 중심의 혈연 및 혼인 관계를 넘어 확장되고 있음을 고려하면 혼인, 혈연 관계가 없더라도 실질적 동거, 부양 상태에 있는 사람의 돌봄을 포괄할 수 있는 제도가 요청된다 하겠다.

#### 4. 돌봄 가능한 다른 가족 부재 요건

사업주는 원칙적으로 가족돌봄휴직을 허용하여야 하지만, 휴직 신청인 외에 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있다면 사업주는 휴직을 허용할 의무가 없다. 그러나 다른 가족이 돌봄을 수행할 수 있는지 확인하거나 판단할 기준은 명시되어 있지 않다.

공무원 가사휴직에서 조부모 돌봄에 대해 적용하는 기준은 신청인 본인 외의 직계비속이 없거나 있더라도 질병, 고령, 장애, 미성년 등의 사유가 있어 본인이 간호할 수밖에 없는 경우인데, 이를 유추해석하는 방법도 적절하지는 않다. 예를 들어 부모 돌봄에 대하여 이 기준을 유추하여 적용한다면, 휴직 신청자 외에 돌봄 대상자의 직계비속이 있고 그 사람이 질병, 고령, 장애, 미성년 등의 사유가 없다면 사업주는 휴직 허용 의무를 면하게 되기 때문에, 돌봄 대상자인 부모에게 자녀가 2명 이상이고 자녀들이 모두 질병이나 장애가 없는 성년의 근로자라면 자녀 중 누구도 가족돌봄휴직을 사용할 수 없게 될 것이기 때문이다.

반면 이러한 기준조차 없이 ‘돌봄을 대신할 수 있는 다른 가족이 있는가’ 하는 요건을 사업주의 재량에 따라 판단하도록 할 경우, 성차별적 노동시장 및 성별분업의 현실에서는 돌봄의 부담을 여성에게 집중시키는 데 기여하기 쉽다. 따라서 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모 돌봄에 대

29) 박선영 외, 앞의 책, 125~126쪽.



하여 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족의 유무를 불문하는 공무원 가사 휴직제도와 같이 가족돌봄휴직제도에서도 돌봄을 수행할 수 있는 다른 가족이 있는지 여부를 불문하도록 하는 것이 타당하다고 본다.

## 5. 휴직 신청 기간

근로자가 가족돌봄휴직을 신청하고자 하면 휴직 개시 예정일 30일 전 까지 신청 서류를 제출하여야 한다(『남녀고용평등법 시행령』 제16조의2 제1항). 만일 30일 이내에 신청하였더라도 사업주는 신청일로부터 30일 이내에 휴직 개시일을 정하여 휴직을 허용할 수 있다(같은 조 제2항). 그런데 이 기간이 과도하게 긴 것이 아닌지 의문이다.

가족돌봄휴직과 마찬가지로 휴직 개시 30일 전에 신청하도록 하고 있는 육아휴직은 적어도 출산이라는 사건이 육아에 선행되기 때문에 근로자와 사업주가 대체로 언제부터 육아휴직을 개시할 것인지를 예상하고 미리 준비하는 것이 가능하다. 하지만 가족돌봄은 장기적인 돌봄의 필요가 지속 중인 경우가 아니라면 예측이 쉽지 않다. 가족에게 갑작스러운 사고나 질병이 발생한 때에는 즉시 가족을 돌보아야 할 필요가 있을 수 있다는 것이다. 더구나 가족돌봄휴직을 사용할 수 있는 기간이 30일에서 90일 사이라는 점에서 보더라도, 비교적 단기간의 휴직을 위하여 휴직 기간과 비슷한 정도의 유예 기간을 두는 것은 비합리적이라고 생각된다.

육아휴직조차 출산 예정일 전의 출산, 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 휴직 개시 7일 전까지 휴직 신청을 할 수 있도록 예외를 두고 있다(같은 시행령 제11조 제2항). 사업주가 가족돌봄휴직 신청자의 대체인력 채용을 위하여 노력하여야 하는 기간을 14일 이상으로 둔 것(같은 시행령 제16조의3 제3호)과 비교하더라도 30일은 매우 길다는 점을 볼 때, 처리 기간을 단축하거나 최소한 긴급한 돌봄이 요청되는 경우와 같이 예외적인 상황에 대해 더 짧은 기간 내의 휴직 허용을 규정할 필요가 있다.

## 6. 사업주에 대한 제재

근로자의 신청이 있을 경우 사업주는 원칙적으로 가족돌봄휴직을 허용하여야 하며, 만일 허용하지 않았을 때에는 500만 원의 과태료를 부과한다(『남녀고용평등법』 제39조 제2항 제7호). 이는 육아기 근로시간 단축과 동일한 제재 수준이다. 그런데 육아휴직의 경우는 허용하지 않은 사업주에 대한 제재가 500만 원 이하의 벌금으로 행정 제재가 아닌 형사 제재 방법을 취하고 있어, 이와 같은 차이를 두어야 할 타당성이 있는지 의문이다. 더구나 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 수 있는 예외를 두고 있으면서도 휴직 미허용에 대한 제재 수준이 너무 가벼운 것은 아닌지 문제가 제기될 수 있다.

제재의 균형 차원에서는, 가족돌봄을 이유로 한 근로시간 단축 제도를 신설한다고 가정할 때 가족돌봄 근로시간 단축은 육아기 근로시간 단축과 동일하게 과태료로 하고 가족돌봄휴직은 육아휴직과 같이 벌금으로 하는 방법이 있을 수 있을 것이다. 그러나 근로시간 단축 등 지원 조치와 휴직의 미허용 사이에 차등을 두어 규제하는 것이 과연 필요하며 타당한 것인지도 논란의 여지가 있으므로, 유사한 제도들을 종합하여 실효적 규제 방안을 모색하여야 할 것이다.

## 7. 휴직 기간

가족돌봄휴직 기간의 상한이 적절한 수준인지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 가족돌봄휴직은 최대 90일까지만 사용 가능한데, 설문 결과에서 가족돌봄휴직 및 기타 휴직을 이용한 응답자들의 다수가 당시 휴직 기간이 부족하였다고 평가하였고, 휴직 기간의 부족으로 인하여 퇴직 고민, 업무 수행의 어려움, 건강 문제, 직장 경력에 도움이 되는 활동 포기, 돌봄 공백, 가족 관계 불화 등의 문제를 경험한 것으로 나타나, 지원 확대의 필요성이 확인되었다.

외국의 입법례를 살펴보면, 벨기에는 가족에게 심각한 질병이 있을 경우 12개월의 유급 휴가를 허용하고 있고,<sup>30)</sup> 독일은 가정 내 가까운 관계

에 있는 돌봄이 필요한 사람을 돌보기 위해 최장 6개월 간 무급으로 근로의 전부 또는 일부를 면제할 것을 요구할 수 있으며,<sup>31)</sup> 이탈리아는 가족이 심각한 질병이나 장애가 있을 때 노동생애 동안 2년간의 유급 휴가를 허용하도록 한다.<sup>32)</sup>

우리나라에서도 공무원 가사휴직의 경우 1년 연속으로 휴직하는 것이 가능하고, 육아휴직 역시 1년 이내로 사용할 수 있다. 현재는 가족돌봄휴직에 대한 급여 지급 규정이 없으므로 휴직 기간을 제한할 필요는 더욱 줄어든다. 향후 가족돌봄휴직에 대하여 급여를 지급하게 된다면 일정 기간을 유급 휴직으로 운영하고, 기간을 연장할 경우 지급 비율을 낮추거나 무급 휴직으로 운영하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

다만 휴직 기간을 무한정 늘릴 수는 없고, 장기간의 휴직을 허용하면 휴직이 가능한 근로자가 가족돌봄에 얽매이게 되는 효과를 발생시킬 수도 있다. 90일보다 긴 장기간의 돌봄 필요가 발생할 때에는 가족이 이를 전담하지 않더라도 사회적 돌봄이 가능한 기반이 구축되어야 할 필요도 있다. 따라서 가족돌봄휴직의 기간 확대는 다른 돌봄 지원 제도와의 연관성 속에서 논의되어야 할 것이다.

## 8. 돌봄 기간의 급여 지원

『남녀고용평등법』은 가족돌봄휴직 기간의 급여에 대한 규정을 두고 있지 않다. 때문에 급여 지급 여부 및 그 수준이 각 사업장에 맡겨져 있다. 설문 결과에서도 휴직 이용자의 절반 정도가 무급으로 휴직을 하였고, 가족돌봄휴직 대신 다른 유급의 휴직 제도를 이용하는 사례가 나타났다. 휴직 기간에 급여 수준이 낮거나 무급으로 휴직을 해야 한다면, 휴직 사용이 가능하더라도 소득 상실을 감수하기 어려운 근로자가 휴직 제도를 이용하기 어렵고, 가족 구성원 중에 소득 손실이 더 적은 사람이 휴직을 하게 되기 쉽다. 성별 임금 격차를 고려하면 소득을 포기하고 휴직을 하는

30) OECD, “Additional leave entitlements of working parents”, OECD Family Database, 2016, p.5, <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>, 최종접속일: 2017.4.30.

31) 박선영 외, 앞의 책, 126쪽.

32) OECD, *op. cit.*, 2016, p.8.

사람은 가족 내에서 여성일 가능성이 높아진다.<sup>33)</sup> 따라서 휴직이 필요한 돌봄을 지원하고 돌봄의 성별 불균형을 시정하기 위해서라도 가족돌봄을 위한 휴직 기간에 소득을 보장할 방안을 마련할 필요가 있다.

급여 지원 방안으로는 각 사업장의 상황에 따라 사업주가 부담하거나 사업장에서 기금을 마련하여 운영하도록 하는 방법, 고용보험에서 지급하도록 하는 방법, 돌봄 필요를 위한 다른 형태의 사회보험제도를 조성하는 방법 등이 고려될 수 있다. 가족돌봄휴직과 유사한 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도의 경우 고용보험에서 비용을 지원하고 있지만 가족돌봄휴직제도 또한 고용보험에서 재원을 마련할 것인지는 고용보험의 재정 및 배분 정책 등을 고려한 종합적 검토가 필요할 것이다. 돌봄 급여의 구체적인 대안을 도출하는 것은 이 논문의 범위를 벗어나는 것이나, 소득 보장 방안 마련에 있어서는 사업장의 제도 미비로 휴직이 아닌 퇴직을 하게 되는 근로자, 가족돌봄휴직 신청 요건을 충족할 수 없는 근로자, 고용보험의 사각지대에 있는 근로자들도 돌봄 지원에서 소외되지 않을 수 있는 제도의 설계가 요청된다 하겠다.

## V. 맺음말

가족돌봄휴직제도는 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 방안으로 도입, 시행되었지만, 여전히 실효성이 낮고 가족돌봄의 필요를 충족하기 위해서는 아직 보완점이 많은 것으로 생각된다. 현행 가족돌봄휴직제도는 근로자가 직면하는 다양한 돌봄 필요 중에서도 일부만을 포괄할 수 있으며, 단기간의 돌봄이 필요하거나 일과 돌봄을 병행하고자 하는 근로자에 대한 지원은 매우 미흡하다. 가족돌봄으로 인해 가계지출은 증가하지만 휴직 기간의 급여는 보장되지 않고, 휴직을 신청하여 사용할 수 있는 근로자의 범위에 있어서도 근로자 복지 수준이 상대적으로 높은 사업장에서 근무하는 고용안정성이 높은 근로자에 제한될 가능성이 높다. 그러나 노동보호의 사각지대에 있는 근로자, 근로자가 아닌 사람이 가족

33) 조주은, 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안, 국회입법조사처, 2009, 38쪽.

을 돌보아야 하는 경우에도 이를 지원할 수 있는 사회적 안전망의 확충은 필요하다. 스스로 가족돌봄을 수행할 수 없을 때 돌봄을 대체할 재정적인 가용자원의 정도를 고려하더라도, 고용안정성이 낮은 근로자나 미취업자의 돌봄 필요를 지원할 제도의 마련이 더 시급하기도 하다. 이 논문은 「남녀고용평등법」이 마련하고 있는 가족돌봄 지원 제도인 가족돌봄휴직제도를 중심으로 하여 개선 방안을 검토하였기 때문에 근로자 및 비근로자의 돌봄 필요에 대한 총체적 방안을 논의하는 데에는 한계가 있다. 종국적으로 돌봄의 지원을 위한 대안을 도출하는 데 있어서는 가족돌봄휴직제도의 정비와 더불어 돌봄을 개인이나 가족의 책임보다 사회적 책임으로 인식하고 관련 제도들을 종합적으로 정비하는 정책이 요청된다 하겠다.

## 참고문헌

- 고용노동부, “16년도 적극적 고용개선조치 결과”, 2016.
- 김근주, “일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”, 『법학논총』제29권제3호, 한양대학교 법학연구소, 2012.
- 김미경, 여성노동 시대: 일·가족양립을 위한 여성주의 사회복지, 나눔의 집, 2012.
- 김영옥 외, 일·가정 양립 실태조사(2016년), 고용노동부, 2016.
- 박선영 외, 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 가족 돌봄휴직제도 심층분석, 한국여성정책연구원, 2016.
- 박영란 외, “여성의 취업 및 취업상태 변화가 노인 돌봄 스트레스에 미치는 영향”, 『노인복지연구』제42권, 한국노인복지학회, 2008.
- 오가타 게이코, “일본의 일·돌봄 실태 및 법제도 현황과 효과”, 『고령사회 일·돌봄 양립 실태 및 법과 제도』, 한국여성정책연구원, 2016.
- 조주은, 일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안, 국회입법조사처, 2009.
- 통계청, 2015 일·가정양립지표, 통계청, 2015.
- 통계청, 2016 고령자 통계, 통계청, 2016.
- OECD, “Additional leave entitlements of working parents”, OECD Family Database, 2016.

### <국문초록>

이 논문은 근로자의 가족돌봄 지원 제도로써 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』의 가족돌봄휴직제도를 평가하고 대안을 모색하였다. 여성의 경제활동참여가 증가하고 있지만 전통적 성별분업과 남성중심적 노동시장이라는 배경에서 돌봄 부담은 여전히 여성의 경력단절의 주요 원인 중 하나이다. 이에 대응하기 위한 방안 중 하나로 2008년부터 가족돌봄휴직제도가 시행되었다. 이 논문에서는 가족돌봄 관련 휴직 제도의 내용과 현황을 살펴보고 근로자 1,000명의 가족돌봄 경험을 조사, 분석하여 현행 제도의 한계를 검토하고 대안을 도출하고자 하였다.

주요 조사 결과를 요약하면, 가족돌봄휴직제도의 시행은 아직 일반화되지 않았고, 제도 미흡 또는 가족돌봄을 위한 사업주의 지원 조치 부족으로 인하여 어쩔 수 없이 퇴직이나 불필요한 휴직을 하게 되거나, 일과 돌봄을 무리하게 병행하거나, 돌봄에 공백이 생기는 문제가 드러났다. 가족돌봄 목적의 휴가, 휴직 경험자들은 휴가, 휴직 기간 부족으로 퇴직을 고민하거나 기타 다양한 어려움을 겪었으며, 휴가, 휴직 사용으로 불이익을 입은 사례도 드물지 않았다.

이상의 조사 결과를 바탕으로 가족돌봄휴직제도의 한계점을 분석하고 개선 방안을 도출하였다. 대안으로는 가족돌봄휴가 보장, 근로시간 단축 등 가족돌봄 지원 조치 의무화, 돌봄 대상 범위 확대, 돌봄 가능한 다른 가족 부재 요건 폐지, 휴직 신청 기간의 단축, 휴직 미허용 사업주 제재 강화, 휴직 기간의 상한 조정, 돌봄 기간 급여 지원 방안 마련 등을 통하여 가족돌봄휴직제도를 정비하고, 돌봄 필요에 대응하는 종합적 정책을 마련할 것을 제언하였다.

**주제어** : 가족돌봄휴직제도, 돌봄, 돌봄노동, 일·가정 양립, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

## Family Care of Workers and Family Care Leave Systems

KIM, Jeong-Hye\*

To support the work-family balance in Korea, the family care leave system under Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance Act came into effect on 22 June 2008. This article examines the contents and status of the family care leave systems, surveys and analyzes workers' experiences on family care, identifies the systems' limitations and suggests some alternatives.

The main results of the survey are as in the following. The family care leave system is not yet generalized. The respondents have been compelled to leave their work or take a leave of absence unnecessarily due to the limitations of the system or the lack of employers' action to support family care. Some has combined work and family care strenuously or experienced a vacuum in care. The shortage of family care leave has made respondents consider resignation or experience various problems. And some has suffered from unfavorable treatments due to the leave.

On the basis of the survey results, this article analyzes the limitations and builds the improvements. It suggests as alternatives for modifying the family care leave system, to adjust the period of family care leave, require employer to take measures for supporting care, extend the range of family members covered by family care leave, abolish the requirement for absence of other family member who can care, shorten the time limit for application of leave, strengthen sanctions against employers and come up with plans for care benefit.

**Key Words** : family care leave, care, care work, work-family balance, equal employment opportunity and work-family balance assistance act

---

\* Research Professor, Legal Research Institute of Korea University