

제349회 국회 (임시회) 저출산·고령화대책특별위원회회의록 제 9 호

국 회 사 무 처

일 시 2017년2월9일(목)
장 소 보건복지위원회회의실

의사일정

- 1. 일·가정 양립 제도 정착을 위한 공청회

상정된 안건

- 1. 일·가정 양립 제도 정착을 위한 공청회 1

(10시08분 개의)

○위원장 나경원 좌석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제9차 저출산·고령화대책 특별위원회를 개최하겠습니다.

잠시 안내말씀 드리면 더불어민주당의 박병석 위원님이 사임하신 자리에 남인순 위원님이 새로 보임하셨습니다.

남 위원님, 한 말씀 해 주시기 바랍니다.

○남인순 위원 서울 송파병 출신 더불어민주당 남인순 위원입니다.

그동안 저출산·고령화대책특별위원회 위원님 들이 많은 논의를 해 오신 것을 바탕으로 해서 저도 열심히 쫓아가고, 나경원 위원장님 모시고 앞으로 저출산·고령화 대책 관련해서 열심히 일 하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 나경원 고맙습니다.

의사일정에 들어가기 전에 우리 위원회에서 새로 근무하게 된 전문위원을 소개하도록 하겠습니다.

홍형선 전문위원입니다.

(직원 인사)

1. 일·가정 양립 제도 정착을 위한 공청회

○위원장 나경원 그러면 의사일정 제1항 일·가정 양립 제도 정착을 위한 공청회를 상정합니다.

바쁘신 가운데에도 우리 위원회 공청회를 위하

여 참석하여 주신 위원님과 진술인 여러분께 감사드립니다.

공청회를 시작하기 전에 위원장으로서 한 말씀 드리겠습니다.

최근에 업무 과중으로 인해서 보건복지부 여성 공무원이 돌연사한 사건이 있었습니다. 저희에게 큰 안타까움을 주었습니다. 이번 일은 모든 직장인들이 충분한 휴식 없이 휴식을 보장받지 못한 채 일하는 우리의 직장문화 탓이기도 하겠지만 특히 취약한 모성 보호와 미비한 일·가정 양립 제도로 인해 괴로워하는 아이를 두고 일하는 엄마들의 현실을 정면으로 드러내는 일이라고 생각합니다.

여성들이 결혼과 출산, 육아로 인해 경력이 단절되는 문제뿐만 아니라 복직한 후에도 직장가정을 양립하여야 하는 현실은 더욱 막막하고 고단합니다. 여성들에게 일과 가정이 양립될 수 있도록 하는 정부와 기업의 정책들이 최근 제시되고 있지만 아직도 대다수 국민들은 공감하지 못하고 실질적으로 그 효과를 체감하지 못하는 수준에 머물러 있는 상황입니다.

이 자리에는 일·가정 양립 정책 관련 민간 영역의 전문가와 함께 일·가정 양립 제도와 관련된 3개 부처의 실무국장이 진술인으로 나와 있습니다.

오늘 공청회에서는 일·가정 양립 제도 정착을 위한 여러 방안에 대해 전문가의 의견을 들어보고 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등 3개

부처가 실시하고 있는 일·가정 양립 정책이 실질적 효과를 낼 수 있는 바람직한 지향점에 대해 논의함으로써 각 부처에서 실시하는 여러 일·가정 양립 제도가 어떻게 하면 국민에게 현실화 된 효과를 가져 올 수 있을지 그 대안을 찾아낼 수 있게 되기를 희망합니다.

저희 위원회에서는 지난번에 위원장과 4당 간사위원들이 함께 프랑스와 영국을 방문했습니다. 각국의 관련된 위원회의 위원님들, 그리고 관계 부처 장관과 면담하기도 했고 또 OECD를 방문해서 이야기를 듣기도 했습니다. 또 현장을 방문하기도 했는데요.

저희가 느낀 것 중 하나는 역시 여성 취업률이 높은 나라일수록 출산율이 높더라는 거였습니다. 결국 여성이 일하기 좋은 환경인 나라일수록 출산율이 높다는 결론을 내렸습니다.

오늘 이러한 일·가정 양립 제도를 정말 활성화할 수 있는 좋은 의견이 나오기를 바라고요.

또 우리 위원회에서는 앞으로 빠른 시일 내에 육아휴직 우수 기업이나 직장어린이집에 대한 현장 시찰과 기업 관계자들과의 MOU 체결 및 저출산 극복 노하우와 정책을 가지고 있는 여러 국가의 대사들을 대상으로 한 간담회를 준비하고 있습니다. 간사님들과 협의하여 일정, 장소 등이 확정되는 대로 위원님들께 말씀드리도록 하겠습니다. 위원님들의 많은 참여 부탁드립니다.

그러면 진술인을 소개하여 드리겠습니다.

소개받은 진술인께서는 잠시 일어났다 앉아 주시기 바랍니다.

먼저 최숙희 한양사이버대학교 시니어비즈니스학과 교수입니다. 짧은 시간에 고지해 드렸는데도 이렇게 함께 해 주셔서 감사드립니다.

다음은 이강호 보건복지부 인구아동정책관입니다.

다음은 김경선 고용노동부 청년여성고용정책관입니다.

다음은 박난숙 여성가족부 여성정책국장입니다.

(진술인 인사)

소중한 시간을 할애해 주신 진술인 여러분들께 감사드립니다.

오늘 공청회의 진행은 우선 네 분의 진술인 발표를 차례로 들은 다음 위원님들께서 진술인 분들께 질의하는 순서로 진행하도록 하겠습니다.

공청회는 국회법 제64조 4항에 따라 우리 위원

회의 회의로 진행되기 때문에 질의는 우리 위원회 위원들만 할 수 있습니다. 진술인께서는 진술인 상호 간에 질의응답이 허용되지 않는다는 점을 유념하여 주시고 주제의 범위 안에서 발표하여 주시기 바랍니다.

진술인께서는 앉으신 자리에서 발표하시고 진술시간은 위원장이 간사와 협의한 대로 10분 이내로 하겠습니다. 10분 꼭 채우셔야 되는 것은 아니고 10분 이내로 하시면 됩니다.

먼저 최숙희 교수님 의견을 발표해 주시기 바랍니다.

○진술인 최숙희 발표하겠습니다.

위원장님께서 일·가정 양립 정책에 대한 기본적인 이해가 있으시고 여성을 특히 강조해서 말씀하셨는데 저는 거기에 덧붙이자면 결국은 일·가정 양립과 관련된 것이 여성만을 위한 제도가 되면 이것이 확산되기 어렵다는 말씀을 드리고 싶습니다. 그래서 여성이 아니라 남성까지 포함된 일과 가정 양립의 관점에서 이해해 주시면 좋겠고요.

첫 페이지는 아마 여러분들이 많이 알고 계시는 건데 지금 우리나라의 출산율은 보시는 대로 2005년부터 보시면 1.3을 넘은 경우가 한 번밖에 없을 정도로 굉장히 낮은 수준을 지속하고 있다는 것, 십 몇 년 이상 지속한다는 것을 말씀드리고 싶고요.

그래서 그 결과로서 고령화가 상당히 앞당겨지는 추이가 있는데요. 현재 올해는 13.8%이고 내년엔 우리가 고령사회에 접어들게 됩니다. 그리고 2025년에 초고령사회가 될 것으로 보이고요, 2050년이나 2065년은 상당히 높은 수준이라는 것을 아마 알 수가 있습니다.

고령인구 비중이 늘어나는 것도 문제이지만 그중에서 우리가 제일 관심 있게 보는 부분은 무엇이나 하면 바로 생산가능인구와 관련된 부분입니다. 그것은 작년에 이미 정점을 찍었고 올해인 2017년부터는 감소하기 시작한다는 것, 그래서 우리나라가 인구는 그렇게 많이 줄어들지 않지만 특히 고령인구가 늘어나면서 생산가능인구가 급속도로 감소한다는 것을 알 수 있습니다.

그래서 한 2065년, 앞으로 한 50년 후이지요. 50년 후쯤 되면 2015년 수준의 절반 정도밖에 되지 않는 정도로 생산가능인구의 감소가 상당히 많이 나타난다는 것을 말씀드리고 싶습니다.

그다음에 나와 있는 것은 2페이지인데요, 지금

제가 생산가능인구를 언급한 것처럼 인구의 감소는 2032년부터 나타나고 생산가능인구는 이미 올해부터 나타나서 어떻게 보면 노동력의 기본적인 문제가 있을 수 있다라는 말씀을 드리고.

또 하나는 노동력이 감소하는 것뿐만 아니라 일하는 사람 중에서도 50세 이상이 늘어난다는 거지요. 이것은 생산성에 굉장히 큰 문제를 야기할 수 있다라는 측면, 그래서 결국은 인구구조의 급격한 변화가 연금이라든지 건강보험 부담 증가로 인해서 국가재정도 악화시키고 생산성 하락도 부담되고 그다음에 젊은 세대에게 많은 부담을 주게 돼서 사회 전체에 부작용을 초래할 수 있다는 말로 간단하게 요약하겠습니다.

제가 오늘 말씀드리려고 하는 것은, 우리가 이미 10년 이상 일·가정 양립의 중요성에 대해서 많이 얘기했지만 아직까지도 근본적인 이해가 부족하지 않나라고 생각이 듭니다.

그래서 간단하게 제가 외국 사례를 말씀드린 이유는 그중에서 포인트를 뽑으려고 하는 건데요 프랑스의 경우에는 지금 나와 있는 대로 2014년 기준 1.98명, 2명 수준에 가까운 정도로 상당히 높습니다. 여기에는 여러 가지 특징이 있지만 GDP 대비 사용하는 돈도 많이 있는데요, 그중에서 셋째 낳는 것을 권장하고 그것만큼 중요한 게 바로 직장과 양육의 균형에 중점을 둔다는 것입니다.

그래서 프랑스의 경우를 보시면 1913년이니까 100년 전에 이미 유급 출산휴가를 도입할 정도로 100년 이전부터 일하는 여성에 대해서 신경을 쓰기 시작했던 나라라는 것을 여러분들이 기억해주셨으면 좋겠습니다.

그렇기 때문에 결국은 일하는 여성을 100년 이전부터 고려해서 직장 여성이 전일제로 일하면서도 아이를 2명 가까이 낳을 수 있는 환경을 100년 이상 만들어 왔다라는 것으로 해서 프랑스 사례를 정리하고요.

그다음에 노르웨이도 2014년 기준으로 출산율이 한 1.76명 정도 됩니다. 여기도 마찬가지로 출산율 제고정책 대신에 남녀평등 그리고 자녀와 가족의 전반적인 생활의 질 개선에 초점을 맞췄습니다.

노르웨이를 언급하는 이유는 바로 93년부터 남성만이 쓸 수 있는 남성 육아휴직을 도입했다는 점 때문에 제가 말씀드리는 건데요. 93년에 남성만 쓸 수 있는 휴가, 그래서 남성이 쓰지 않으면

소멸되는 휴가를 쓰기 시작했고, 여기서 그친 것이 아니라 2011년에는 총 47주 중에서 12주는 남성이 쓰도록 했고요 그다음에 2년 후인 2013년에는 49주 중에 14주, 그러니까 3분의 1을 반드시 남성만 쓰도록 하는 제도를 노르웨이가 하고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

스웨덴은 아까 나경원 위원장님이 언급한 가장 대표적인 사례입니다. 높은 고용률 수준을 유지하면서도 출산율이 높은 가장 대표적인 국가가 스웨덴인데요. 스웨덴의 경우는 거의 1.9명에 육박하면서 여성 고용률이 74%입니다.

우리나라의 경우에는 남성이 80%에 육박하고 여성은 한 55% 정도 되니까 여성 고용률이 우리나라하고는 한 20%p 정도 차이가 나는 정도로 고용이 많이 되어 있는데도 2명에 가까운 아이를 낳는다는 면에서 과연 그것이 어떤 특징을 갖는지를 봐야 되는데 그 내용을 보면 네 가지 관점입니다.

첫 번째는 단시간 일자리나 시간제 일자리이고, 그런데 여기서 중요한 것은 정부는 엄마에 대해서는 고용을 늘려주는 방향으로 지원하고 아버지의 경우에는 케어에 집중하도록. 왜냐하면 고용과 케어라는 부분이 있으면 여성은 고용 쪽이 부족하고 남성은 케어가 부족합니다. 그러니까 여성은 일할 수 있도록 그리고 남성은 가족을 돌볼 수 있도록 하는 쪽으로 움직이고 있다라는 특징이구요.

공보육, 그리고 세 번째로는 가사 서비스에 대해서 세금 면제해 준다는 것, 그다음에 부모 휴가 등을 들 수 있습니다.

시간이 짧아서 제가 자세히 소개는 못 하지만 중요한 관점 중의 하나는 뭐냐 하면 모든 정책이 '평생 노동시장 참여 지원'이라는 것. 그러니까 엄마 아버지 맞벌이 부부가 일한다는 전제하에 자녀를 어떻게 양육할 수 있을 것이냐에 대해서 정부가 관심을 가졌다라는 말씀을 드리고 싶습니다.

제가 독일 사례를 언급하는 이유는요, 독일이 2007년도에 엄청난 개혁을 했습니다. 그러면서 어떻게 바뀌었느냐 하면 기존에는 남성만 돈을 버는 1인 외벌이 모델이었는데 이것이 2007년에 자녀가 있는 여성이 일과 병행할 수 있도록 장려하는 현대적 가족모델로 바뀌었습니다. 그 얘기는 기존에 엄마는 집에서 일하고 가족을 돌보고 아버지는 일하는 모델에서 이제 두 부부가 모두

다 일하면서 아이를 키울 수 있는 환경으로 바뀌었다는 거지요.

그래서 두 가지 제도가 도입되었는데 하나는 남성이 육아휴직을 쓰도록 하는 방식을 도입했고, 하나는 여성의 휴직기간을 짧게 해서 여성이 빨리 직장에 복귀할 수 있도록 하는 제도를 했습니다.

그다음에 일본 사례의 경우에는, 일본이 우리나라가 많이 하고 있는 그런 건데, 결국은 89년에 1.57이 쇼크였습니다. 그 이야기는 1.6 이하로 처음 내려갔기 때문인데요, 지금 현재 2014년 기준으로 1.42입니다.

그 얘기는 쇼크 때부터 시작해서 아직까지 그 정도로 회복하지 못했다는 뜻인데, 그랬던 이유는 첫 번째로는 보육서비스도 하고 아동수당도 확대하는 방식을 했지만 그것이 먹히지 않았다는 말씀을 드리려고 하는 거고. 그래서 결국은 양성평등을 주요 과제로 설정해서 일본도 결국은 제일 낮았던 수준 1.25에서 지금 1.42까지 올라온 수준이라는 말씀을 드리고 싶고요.

마지막 사례로 네덜란드를 언급하는 이유는 바로 '바세나르 협약'이라는 것을 통해서 노사정이 대타협을 했고요, 그래서 결국은 시간제 일자리를 많이 도입했습니다. 그러면서 결국은 출산율도 회복하고 고용률도 회복하는 효과를 가져왔다는 말씀을, 그래 갖고 다른 나라에 비해서 파트타임 근로자가 상당히 많다는 것을 알 수가 있고, 여성 고용 중에서 파트타임 비중이 거의 60.7% 정도 된다는 말씀을 드립니다.

그림 3을 보시면 아시겠지만 빨간색으로 표시가 돼 있는 게 바로 출산율이 가장 낮았을 때의 수준입니다. 대부분 95년이 낮았고 그 이후로 회복되는 추세를 보여 주고 일본의 경우에는 2005년이었는데 결국 이런 나라들의 특징은 제가 조금 전에 말씀드렸던 것처럼 여성이 고용되어 있으면서 일할 수 있는 환경을 만들어 주고 아버지가 가족을 돌볼 수 있는 쪽으로 모아졌다는 말씀을 드립니다.

결론적으로 제가 말씀을 드리자면, 결국 우리가 꽤 오랫동안 일·가정 양립을 했지만 그것이 여성만을 위한 제도가 되어서는 안 된다는 것, 그래서 결국은 여성은 지금보다 더 일할 수 있는 환경이 돼야 되고 아버지는 좀 더 가족과 보낼 수 있는 시간을 늘려야 된다는 것이 제가 말씀드리고자 하는 결론입니다.

그래서 지금처럼 외벌이 부부에서 맞벌이 부부로 정책 설계의 모양이 바뀌어야 된다는 것 그다음에 여성에게는 고용이 촉진되어야 되고 남성은 육아 참여가 되지 않으면 이뤄지지 않는다는 것, 우리나라는 여성 고용률이 아직까지 55.7%로 다른 나라에 비해서 상당히 낮다는 것을 말씀드렸고요.

그렇게 하려면 결국에는 시간제 일자리가 늘어나야 되는데 그러려면 장시간 근로 관행과 획일적인 전일제 근로 형태가 좀 더 많이 바뀌어야 되겠다는 말씀을 드리고, 그렇게 하면서 시간제 일자리가 늘어나면 그것이 여성뿐만 아니라 중·고령자한테도…… 왜냐하면 중·고령자의 경우도 풀타임으로 일하기보다는 파트타임으로 일하기를 원하는데 실제로 그런 일자리가 없습니다. 그래서 그런 측면에서 시간제 일자리가 많이 늘어나야 되겠다, 그것에 따라서 해결해야 될 과제들이 있겠지요.

그리고 제가 마지막으로 주장하는 것은 남성 육아휴직이 지금보다 많이 늘어나야 된다는 것입니다. 그렇게 하는 이유는 결국 이것이 남성 본인의 만족뿐만 아니라 자녀와의 교감 및 능력 제고, 가사노동에 대한 성별 분화 완화 그리고 기업의 인식 제고, 여성고용 촉진 그리고 출산율 제고를 가져올 수 있는 특징이 있습니다. 결국은 남성이 변해야 일·가정 양립을 위한 사회적 확산이 훨씬 더 앞당겨질 수 있다는 말씀을 드리고.

지금 우리나라가 휴직급여가 상당히 낮습니다. 그런 측면에서 휴직급여가 앞으로 인상돼야 되고, 앞에 제가 몇 나라를 소개해 드린 것만큼 이제는 남성이 쓸 수도 있다가 아니라 반드시 쓰도록 하는 제도로 할당제를 반드시 도입하는 방식으로 했으면 좋겠고요, 그러면서 우대제도를 도입할 수 있는 방법에 대해서 간단하게 제안했습니다.

이상입니다.

○위원장 나경원 최숙희 교수님 수고하셨습니다.

아주 요약해서 잘 정리해 주셔서 감사합니다.

다음은 이강호 국장님 진술하여 주시기 바랍니다.

○진술인 이강호 토론문 발표하겠습니다.

이 발제문은 저출산·고령화 문제의 심각성하고 일·가정 양립 관련 선진국 사례를 비교적 상

세히 설명해 주셨습니다. 그래서 선진국 사례는 우리나라 일·가정 양립 정책을 마련하는 데 큰 도움을 줄 수 있다라고 생각하고요.

그다음에 일·가정 양립을 위한 사회환경 조성의 중요성에도 공감합니다. 다만 일·가정 양립을 위한 근본적인 변화를 위해서는 제도 개선뿐만 아니라 사회적 인식·문화 개선이 중요하다는 관점에서 정부가 추진해야 할 방향을 전반적으로 제시하는 쪽으로 작성했습니다.

먼저 1페이지 되겠습니다.

일·가정 양립 정책의 성과와 한계입니다.

다양한 일·가정 양립제도 도입을 통해서 일·가정 양립을 위한 제도적 틀을 구축하고 사회적 인식 전환과 실천의 계기를 마련했다라고 볼 수도 있습니다. 제1차 저출산·고령사회 기본계획부터 시작된 건데 2006년부터 2016년까지 매년 각종 제도를 도입했다는 말씀을 드리겠습니다.

그리고 모성보호 및 일·가정 양립 관련 재정 지출, 출산휴가·육아휴직 사용자 등은 단기간 내에 양적으로 급증했다고 말씀드릴 수 있습니다.

한계입니다.

장시간 근로와 여성 중심적 접근 그다음에 중소기업·비정규직 소외 그다음에 수요·공급 미스매치 등 제도적 한계로 일·가정 양립 정착은 아직도 미흡하다고 할 수 있겠습니다.

첫 번째, 장시간 근로. 아까 발표에서도 나타났듯이 선진국에 비해서 우리나라가 장시간 근로 관행이나 문화가 계속되고 있고 거기에 대한 개선이 필요하다는 내용입니다.

그다음에 양성평등 육아. 일·가정 양립은 남성의 육아 참여가 관건인데 여성 중심적 접근이 여전해서 출산 기피 영향으로 나타나고 있다. 그러나 다만 가사 분담에 대해서 공평하게 분담해야 한다는 견해가 2008년에 32%에서 작년에는 53%로 높아질 정도로 매년 개선되고 있다는 것을 알 수 있습니다.

그다음에 이용 격차와 미스매치입니다. 육아휴직은 대체인력 부담 등으로 중소기업 근로자, 비정규직은 사용하기 어려운 상황입니다. 그래서 표에서 보듯이 출산휴가 대비 여성 육아휴직자 비율이 10인 이하 사업체에서는 64%인데 300인 이하에서는 91%가 사용할 정도로 차이가 있다는 것을 말씀드리고, 남성 육아휴직 비율은 아직도 3~4% 이렇게 낮은 수준이라고 말씀드릴 수 있

습니다.

그다음에 임신·육아기 근로시간 단축, 탄력근로제 등은 취업모의 수요가 높으나 공급이 부족하고 아직 확산되지 못한 상황이라고 볼 수 있습니다. 표에서도 보듯이 출산휴가는 어느 정도, 80% 정도 하고 있는데 그 뒤의 다른 제도들은 부족하다는 말씀을 드리겠습니다.

다음으로 일·가정 양립을 위한 정책 방향입니다.

일·가정 양립을 위해서는 근본적인 변화가 필요하고 제도개선뿐만 아니라 인식·문화·관행 개선 등이 필요합니다. 그래서 노동시장 구조, 기업·근로자의 인식·행태 그다음에 가족 등과 관련된 인식·문화 그다음에 무한경쟁 사회체제 등 다양한 문제가 복합적으로 얽혀 있으므로 큰 틀에서 제도개선과 사회적 논의가 필요하다고 생각됩니다.

그래서 저출산·고령사회위원회 중심으로도 일·가정 양립의 일상화를 위한 고용-돌봄의 선순환 체계 정착을 위한 다양한 연구와 논의를 계속 지속할 예정입니다.

그다음에 남녀가 함께하는 육아문화 정착을 위한 노력이 필요합니다. 그래서 남성의 육아휴직자 비중을 15%까지 확대한다는 목표로 아빠의 달 등 남성육아휴직 인센티브를 강화하고 있습니다.

일·가정 양립제도 정착을 위한 노력 강화입니다.

일·가정 양립 문화 정착을 위해서 법적의무 위반 기업에 대한 강력한 제재가 필요하고 제도적 보완과 경제계의 변화를 촉구하는 노력이 동시에 이루어져야 된다고 생각합니다.

그다음에 기업이 법적으로 보장된 육아휴직을 거부하거나 주변의 눈치로 육아휴직을 하지 못하는 사례가 없도록 하는 데에 중점을 뒀다 될 것이고 그다음에 건강보험 임신·출산정보와 고용보험 정보를 연계한 출산휴가·육아휴직 억제 또는 부당해고 의심 기업을 찾아내는 ‘스마트 근로감독’이 되고 있는데 이런 것은 지금 굉장히 효과적인 방법으로 생각하고 있습니다.

또한 경제단체와 일·가정 양립 민관협의회를 통해서 경제계의 인식을 전환하는 노력을 강화할 것이고 이게 더 강화되어야 한다고 생각합니다.

5페이지 보겠습니다.

저희가 주요 일·가정 양립 과제 점검을 실시

했습니다. 지난 5월에서 12월까지 3개 과제에 대해서 심층 점검을 실시했는데 그 내용이 되겠습니다.

첫 번째 과제는 중소기업 공동직장어린이집 설치 운영 활성화 관련입니다.

점검 결과는 공동직장어린이집 설립·인가 절차가 복잡하고 어린이집 입소절차 불편 그다음에 중소기업 기준 비율 유지 어려움 이런 문제점이 지적되었고, 정책적 제언은 신속 인가 제도 도입 그다음에 지원대상 확인 정보체계 구축 그다음에 중소기업 근로자의 이직률을 고려한 운영비 지급 기준 완화, 산업단지 내 국·공립 어린이집 운영 모델 검토 등 이런 것을 정책과제로 저희들이 제시했습니다.

두 번째로는 건강보험 정보 연계를 통한 스마트 근로감독 관련입니다.

건보공단에서 근로자 정보가 아닌 사업장 정보를 제공 중에 있고 그다음에 건보 제공 자료를 활용해서 세 가지 범 위반 유형을 발굴하여 근로감독을 실시 중에 있습니다. 그다음에 사업장 대상 모성보호 홍보체계가 미흡하다는 지적이 되어 있습니다. 그래서 이것에 대한 정책 제언으로는 정보 연계 범위 확대를 통한 점검대상 확대 그다음에 이동전화, 보험료 청구서를 통한 홍보수단 다양화 그다음에 전문 근로감독관 신설 등 근로감독 추진체계 강화 등이 지적돼 있습니다.

세 번째로는 육아휴직자 등 대체인력 서비스 확대와 관련해서는 대체인력 서비스에 대한 낮은 인지도, 대체인력 구인·구직에 모두 애로사항이 있다는 게 점검 결과 지적이 되었고 그다음에 대체인력 정책 제언으로는 대체인력 구인수요 촉진, 구직자 지원 강화, 직능별 단체를 활용한 대체인력 확보·연계체계 마련 등이 필요하다는 지적이 되었습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○위원장 나경원 수고하셨습니다.

다음은 김정선 국장님 진술하여 주시기 바랍니다.

○진술인 김경선 고용노동부 청년여성고용정책관입니다.

방금 전에 최숙희 교수님께서 발제문에서 지적하신 대로 저출산·고령화에 대응하는 가장 효과적인 대안은 일·가정 양립 제도를 강화하는 것입니다.

저희 여성고용위가, 중·장년 고용을 늘릴 경

우에 생산가능인구 감소에 따른 인구구조 변화와 생산인구 감소에 따른 문제점을 상당히 완화할 수 있다는 것은 이미 연구로서 많이 밝혀졌고요.

중·장년 고용 같은 경우는 저희가 OECD 국가에 비해서 오히려 더 높은 수준이기 때문에 지금 OECD 국가에 비해서 상당히 떨어지고 있는 여성고용에 대해서 저희가 지속적으로 확대해 나가고 있는 상황입니다.

지금 이강호 국장님이 발표해 주신 내용하고 사실 고용노동부에서 하고 있는 사업들에 대해서 앞에서 많이 설명하셔서 조금 겹치는 부분이 있긴 한데, 지금 저희 자료는 유인된 자료를 준비해 왔습니다. 그래서 유인된 자료를 중심으로 간단하게 설명을 드리겠습니다.

일단 여성 고용의 경우에는 양적인 면에서는 현재 지속적으로 증가하고 있는 상황입니다. 그래서 2016년 통계를 보셨을 때 56.2%이고요 전체 취업자 수는 1018만 5000명입니다. 그래서 지금 1000만이 넘는 여성 근로자가 있는데요.

그런데 문제는 항상 지적돼 왔듯이 여성의 경우에는 M커브 현상이 아직까지는 해소되지 않고 있는 상황인데 그나마 점선으로 보이는 2005년도에 비해서 실선으로 보이는 2015년의 자료를 보시면 M커브의 저점이 다소 높아졌고, 그런가 하면 M커브의 저점이 만혼 등으로 인해서 오른쪽으로, 우측으로 이동하는 것을 보실 수 있습니다.

다음 페이지 보시면 고용 형태에 있어서는 남성의 경우에는 비정규직의 비중이 감소하고 있는 추세이지만 여성의 경우에는 감소하다가 40%대에서 현재 유지되고 있는 상황입니다.

이렇게 봤을 때 여성 고용에 대해서는 상황이 개선되고는 있으나 아직까지는 국제적인 수준에 비해서 미달되고 있고 그런 측면에서 봤을 때는 경력단절 예방을 위한 일·가정 양립 지원과 함께 경력 단절 여성에 대한 맞춤형 서비스가 더 강화돼야 된다고 하겠습니다.

3~4페이지에 있는 기존의 주요 추진성과랑 평가는 생략하도록 하겠습니다.

5페이지의 주요 정책 현안에 대해서 조금 더 구체적으로 말씀드리겠습니다.

앞에서도 지적해 주신 바와 같이 지금 일·가정 양립 제도는 제도상으로는 저희가 많은 부분들을 보완하고 제도를 도입했기 때문에 제도상으로는 갖춰져 있는 부분이 많은데 사각지대가 여

전히 존재하고 있습니다.

특히 중소기업과 비정규직 그다음에 남성 이 세 가지 부분이 사각지대로 존재하고 있는데요. 이런 사각지대 해소를 위해서 5페이지 하단에 보시면 저희가 모성보호 사각지대에 있는 중소기업·비정규직·남성 등의 사용을 촉진하는 방향으로 지원을 강화할 예정인데, 먼저 육아기 근로 시간 단축제도를 활성화할 수 있도록 기간을 1년에서 2년으로 늘리고 분할 횟수도 확대하는 식으로 법 개정을 추진하고 있는 상황입니다.

그리고 발제자께서 강조해 주신 것처럼 남성들의 육아휴직 활성화를 위해서 결국은 소득보전 비율을 올려야 되는데, 그래서 저희가 지금 150만 원 한도로 주고 있는 것을 이번 7월부터는 200만 원으로 올리도록 할 계획입니다.

아울러 육아휴직급여의 25%를 사후 지급금으로 지급하고 있는데 비정규직의 경우에는 6개월을 근속을 못 하는 경우가 많기 때문에 이 규정을 개정해서 6개월을 근무하지 못하더라도 사후 지급금을 줄 수 있도록 고용보험법 시행령을 개정할 계획입니다.

아울러서 제도상으로는 없지만 엄연히 관행이나 현실로 존재하고 있는 ‘사내눈치법’ 해소를 위해서는 결국은 육아휴직을 가시는 분들이 좀 마음 놓고 가실 수 있도록 대체인력에 대한 지원을 활성화할 수 있도록 대체인력 지원금을 저희가 기존에 주던 것을 좀 더 강화하고 업무 인수 기간도 지원 기간에 포함될 수 있도록 제도를 개선할 계획입니다.

6페이지를 보시겠습니다.

일·가정 양립 근무환경 조성을 위해서 가장 중요한 것이 직장보육시설과 스마트워크라든가 재택근무를 할 수 있는 인프라를 확충하는 것인데요. 중소기업의 경우에는 이런 인프라를 독자적으로 확충하기가 매우 어렵습니다. 그래서 이것을 지원하기 위해서 저희가 직장어린이집에 대해서는 중소기업에 대해서 설치비 지원을 좀 더 확대하고 또 선도 기업에 대해서 유연근무제라든가 재택근무제 등을 할 수 있도록 저희가 법적 근거도 마련하고 인프라 구축 비용에 대해서도 비용 지원을 좀 더 확대하기로 했습니다.

7페이지의 시간선택제 일자리를 활성화하는 내용입니다.

시간선택제 일자리라는 것은 결혼이라든가 육아라든가 학업 등의 생애주기에 따라서 필요할

때 전환형으로 시간선택제를 활용하고 다시 전일제로 복귀할 수 있는 그런 생애맞춤형 근무 형태를 확산하는 것인데요. 이를 위해서 저희가 공공 부문에 있어서는 전 기관별로 시간선택제 전환에 대한 수요와 남성들의 육아휴직에 대한 수요도를 전체적으로 조사를 한 바가 있습니다.

그렇게 보았을 때 저희가 2018년까지 공공기관의 경우에 정원의 3% 이상이 이런 전환형 시간선택제라든가 남성 육아휴직을 충분히 활용하게 되면 일자리도 2만 5000명까지 더 늘릴 수 있다는 그런 계획을 마련하였습니다. 그래서 공기업 평가 지침이라든가 예산편성 지침을 개선해서 육아휴직을 많이 가게 하고 대체인력을 뽑았을 때 그것을 별도 정원으로 인정해 줄 수 있는 부분들의 내용을 강화했습니다.

8페이지를 보시겠습니다.

아까 말씀드린 대로 비정규직과 중소기업의 사각지대에 있어서 결국 저희가 근로감독을 통한 기초고용 평등질서를 확립해 나가야 되는데요, 앞에서도 잠깐 말씀드렸지만 스마트 근로감독을 본격적으로 시행할 계획입니다.

특히 지난 16년에는 병원 업종을 중심으로 해서 저희가 감독도 많이 하고 실태조사도 많이 했는데 금년도에는, 특히 또 IT 업종이 굉장히 열악하다고 합니다. 그래서 IT 업종의 모성보호 및 일·가정 양립 직장문화 확산을 위해서 전체적인 실태조사와 감독을 실시할 계획입니다.

아울러서 직장 내 성희롱과 관련해서도 저희가 사업체 조사 의무라든가 피해근로자 보호를 위한 조치 의무, 비밀 유지 의무 등을 부여하는 법 개정을 현재 추진하고 있는 상황입니다.

10페이지의 경력 단절 여성의 재취업 지원입니다.

경력 단절 여성을 위한 맞춤형 지원을 위해서 여성새로일하기센터와 고용노동부에서 취업성공패키지를 활용하고 있는데 저희가 고용복지플러스센터를 통해서 양 기관이 협업을 할 수 있도록 물리적인 결합은 했는데 화학적인 결합이 더 필요한 상황입니다. 그리고 금년도에는 고용복지플러스센터가 70개소에서 100개소로 확대되기 때문에 이 협업기관이 좀 더 확대되어서 저희가 여성 특화된 초기 상담도 강화하고 상호연계 취업 실적을 기관평가에 반영하는 등 협업 활성화를 위한 방안을 지속적으로 추진하도록 하겠습니다.

그리고 취업 성공 패키지에 있어서도 여성 특

화 프로그램을 좀 더 보강하고 직업훈련에 있어서도 여성 참여가 용이한 유망직종에 대한 훈련 과정 개발과 확대를 지속적으로 해 나가도록 하겠습니다.

11페이지에 있는 부분은 아까 말씀드렸기 때문에 생략드리겠습니다.

다음, 12페이지와 13페이지에는 우리나라의 일·가정 양립 주요 제도에 대해서 저희가 전체적으로 내용을 정리해 보았습니다.

그래서 앞에서 말씀드린 것처럼 지금 제도상으로 보았을 때는 상당히 많은 제도들이 도입되었고 활용이 되고 있는 상황입니다. 그럼에도 불구하고 가정 내에서의 여성의 역할이라든가 이런 부분들이 개선이 되지 않고 있는 상황에서 남성 육아휴직이 제대로 활용되지 않는 상황이 있어서 이런 부분들을 국가가 지원을 통해서 좀 더 확대해 나갈 수 있도록 하도록 하겠습니다.

이상입니다. 감사합니다.

○위원장 나경원 수고하셨습니다.

진술인께서 말씀하신 것처럼 저희가 보면 제도는 참 많이 다 도입되어 있는 것 같아요. 저희가 선진국에 가서 들여보아도 우리가 관련된 제도는 거의 다 도입이 되어 있는데 중요한 것은 활용이 안 되고 있다는 것이고 그래서 그 활용도를 높이는 부분에 대해서 실질적인 문화개선을 말씀하셨는데 문화개선 말고도 우리가 그 활용도를 높이는 것에 대한 연구가 필요하지 않나 이런 생각을 해 보았습니다.

마지막으로 박난숙 국장님 진술하여 주시기 바랍니다.

○진술인 박난숙 발표자분들과 방금 위원장님 말씀 주신 대로 어떻게 육아휴직이라든지 일·가정 양립을 위한 각종 제도들을 기업들이 그리고 개인들이 또 사회 전체적으로 활용을 활성화할 수 있도록 할 것인가 하는 것에 가장 핵심적인 중점을 두고 저희는 정책을 추진하고 있습니다.

그래서 지금 저희가 추진하고 있는 것 중에서 가장 강조를 두고 있는 것이 직장에서의 장시간 근로 관행이나 또 경직된 근무형태 그리고 일·가정 양립제도 활용을 가로막는 근무문화 의식개선을 위해서 가족친화기업들을 많이 만들어 내는 것에 초점을 두고 있습니다.

그래서 저희가 배포해 드린 자료의 4페이지에 저희가 하는 가족친화적인 기업문화 확산과 관련된 내용들이 조금 소개가 되어 있습니다. 가족친

화기업 인증제는 2008년부터 도입을 했는데요, 2008년도에 14개로 시작을 했습니다. 그 이후에 지속적으로 확대가 되어서 지금 2016년, 17년에 굉장히 많은 확대를 보이고 있는데요. 2016년에는 거의 1800개 정도가 지금 가족친화기업으로 인증이 되고 있고요. 그리고 2017년도에 이것을 2800개 정도로 확대한다는 그런 계획을 세우고 있습니다.

저희가 공공부문에서는, 공공부문이 무엇보다도 좀 선도를 해야 한다고 해서 올해부터는 모든 공공부문이 가족친화기업으로 인증이 될 수 있게끔 의무화를 했고요. 또 중소기업은 사실상 이 제도들을 실행하기가 더더욱 어려운 형편에 있다는 점들을 고려해서 중소기업에 대한 지원을 굉장히 강화를 하고 있습니다.

그래서 중소기업에 필요한 컨설팅이라든지 교육 등에 중점적인 내용을 두고 저희가 업무를 추진을 하고 있습니다. 그래서 보다 많은 홍보가 필요하겠다는 거 해서 우수 사례들을 확산하는 그런 포럼들도 저희가 정기적으로 개최를 하고 있고 개선 캠페인을 전개를 하고 있습니다.

5페이지입니다.

보다 구체적으로 중소기업이 가진 애로사항을 해소하기 위해서 대체인력 수요를 분석해서 저희가 지금 운영하고 있는 새일센터나 또는 고용센터와의 협업을 통해서 구직자를 모집한다든지 취업상담을 하고 또 이후에 대체인력 알선을 하는 이런 활동 전개도 더더욱 강화할 예정입니다.

그리고 또한 지금 저희가 각 시·군·구에서 여성친화도시를 지정을 하고 있는데요. 이 여성친화도시에서의 활동 내용 중에 보다 일하기 좋은 기업들이 많은 부분들을 중요한 내용으로 설정을 해서 컨설팅도 하고 그렇게 할 수 있게끔 계속 가이드를 하고 있습니다. 그래서 좀 더 잘하는 곳에 대해서는 저희가 인센티브를 주거나 또 발표를 하는 이런 것들을 통해서 지역 관심을 유도할 계획입니다.

가족친화기업으로서 앞으로 하겠다고 하는 기업들을 많이 만들기 위해서는 예비 기업에 대한 지원이 중요하다고 생각을 해서요, 가족친화인증준비하는 기업들을 발굴해서 컨설팅을 지원하는 것도 새롭게 추진을 하고 있습니다.

그리고 이런 가족친화적인 기업을 많이 만드는 것과 아울러서 발제자 분이 아주 많이 강조를 해주셨던 내용 중에 어떻게 하면 양성평등한 육아

문화 또는 일·가정 양립 문화를 확산시킬 수 있을 것인지 하는 것입니다.

이를 위해서 남성들의 육아와 가사 참여를 보다 적극적으로 확대할 수 있는 방안으로 육아휴직에 대한 인센티브를 강화하는 것들을 제안해 주셨는데요. 그 부분에 대해서는 적극적인 공감의 입장을 말씀드리면서 보다 적극적인 제도방안을 모색할 필요가 있다 하는 측면과 아울러서, 또 저희가 추진하고 있는 내용으로는 양육에 대해서 남성이, 아버지가 좀 더 많이 참여할 수 있도록 하는 부모교육을 활성화하는 그런 내용들을 저희는 추진을 하고 있습니다.

그래서 지금 생애주기별로 부모교육을 강화하려고 하는데요. 예비 부모와 아울러서 임신·출산 부모 그리고 영유아 부모, 학령기 부모 할 것 없이 각 부모들이 교육을 통해서 자녀양육에 대해서, 특히 아버지가 좀 더 관심을 가질 수 있도록 하는 그런 활동들을 추진하고 있다 하는 말씀을 드리겠습니다.

지금 통계를 보면 남성이 자녀와 교감을 하는 것이 하루에 겨우 6분 정도에 불과하다고 합니다. 이것은 OECD 삶의 질 보고서에 나와 있는데요, OECD 전체로 봤을 때, 전체적으로도 뭐 그렇게 높지는 않습니다. 한 47분에 비해서도 아주 낮은 수준이고 맞벌이 부부의 경우에도 가사나 육아에 참여하는 시간의 비율이 5배 이상 차이가 난다고 합니다. 이 격차를 어떻게 줄일 것인지 하는 것이 앞으로 큰 관건이라고 생각이 들고요.

그리고 양성평등한 일·가정 양립 제도와 문화를 정착시키는 것이야말로 남성과 여성 그리고 자녀를 포함해서 가족들 전체의 행복과 우리 기업들의 성장 그리고 저출산 문제를 통한 국가발전의 핵심과제라 하는 문제의식을 가지고 여성가족부가 앞으로 가족친화 직장문화 확산과 양성평등한 육아 참여를 위해서 적극적으로 노력하겠다 하는 말씀을 마지막으로 드리겠습니다.

이상입니다.

○위원장 나경원 수고하셨습니다. 네 분 진술인들 모두 수고하셨습니다.

그러면 발표한 내용에 대해서 위원님들께서 질의나 의견을 말씀하실 차례입니다.

질의는 일문일답으로 하고 질의시간은 저희가 보통은 7분 하는데 오늘은 6분 정도 하시면 어떨까 합니다. 우리가 오전 안에 회의를 마쳐야 돼

서요. 그래서 혹시 보충질의가 필요하시면 보충질을 이용해 주시면 감사하겠습니다. 6분으로 하겠습니다.

질의 시에는 답변하실 진술인을 지정하여 주시기 바랍니다.

그러면 순서에 따라 먼저 존경하는 홍의락 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○홍의락 위원 대구 북구를 무소속 홍의락 위원입니다.

최숙희 교수님!

○진술인 최숙희 예.

○홍의락 위원 아까 우리 위원장님께서도 말씀하셨지만, 아까도 말씀하셨지만 우리나라도 아마한 10년 이상 일·가정 양립 문제 정책을 해왔지 않습니까? 그런데도 아직 이해부족이라고 말씀하시는 것으로 봐서는 정책은 많은데 아직 작동이 안 되는 정책이 거의 다다 이런 얘기를 했을 때 이것이 왜 그럴까요?

지금도 문화, 뭐 여러 가지 이런 문제들, 아까도 네 분 다 제기를 했지만 실제로 작동이 안 되지 않습니까? ‘기업이 어떻게 하라’ 이렇게 하면, 기업이 안 하는 문화가 많고 기업이 할 수도 없는 지금의 우리나라 현실 경제여건인데 계속 ‘기업이 어떻게 하라’, ‘어떻게 하자’, ‘아버지가 어떻게 하라’ 이렇게 얘기한들 그것이 작동이 안 되면 별 의미가 없지 않습니까? 그러면 다른 방법을 찾아야 되는데 다른 방법을 찾을 길이 없습니까?

○진술인 최숙희 제가 바로 답변하는 것인가요?

○홍의락 위원 예.

○진술인 최숙희 그런 경우에는 제가 아까 스웨덴 사례를 말씀드렸는데 스웨덴의 경우에도 의무화되지 않았을 때는 남성들이 육아휴직을 안 썼습니다. 그런데 지금 현재는 부모 휴가를 공유하는 비중이 5페이지에 나와 있는데 한 45%를 남성이 공유하고 있거든요. 그러니까 어느 나라든간에 ‘쓸 수 있다’라고 하면 쓰는 나라가 없다는 말씀을 드리는 것이지요.

그런데 제가 특히 남성 육아휴직을 강조하는 이유는 남성 육아휴직을 쓰면서 바뀌면 그것이 직장문화를 바꾸고, 그것이 사회를 바꾸는 데 가장 핵심적인 내용이기 때문에 제가 말씀드렸습니다.

○홍의락 위원 그래서 요즘 제가 저출산·고령화대책위원회를 하면서 느끼는 게, 오늘도 느끼

는 게 고용이 증가되면 저출산이 해소될 수 있습니까? 예는 그런 것이 있습니다만……

○**진술인 최숙희** 제가 네덜란드 사례를 말씀드린 것이 바로 그런 것입니다. 그러니까 바세나르 협약 전에 네덜란드가 세 가지 문제에 빠져 있었습니다. 뭐냐 하면 고실업, 저출산, 저성장 기조를 유지했던 것이지요.

그런데 바세나르 협약이라는 것을 통해서 노사정 대타협을 했는데, 그것의 가장 근간이 뭐냐 하면 근로시간 단축입니다. 그렇게 되면 근로자의 입장에서는 월급 수준이 줄어들고요, 기업의 입장에서는 예전에 한 사람을 고용해서 쓰던 것을 1.5~2명을 고용해야 되니까 부대비용이 많이 들어가지요. 그러니까 그런 부분에 대한 문제……

○**홍의락 위원** 그런 부분이 우리나라에서는 그것이 작동이 안 되니까 제가 말씀을……

○**진술인 최숙희** 그렇지요. 그러니까 그런…… 그런데 우리는 제도는 있는데 위원님께서 말씀하신 대로……

○**홍의락 위원** 그래서 우리가 작동이 안 되고 그것을 계속 노력해도……

그것이 뭐냐 하면 지금 우리나라에 투자를 하면 경제가 활성화된다고 얘기하는 사고가 있지 않습니까? 그런데 투자도, 아무리 기업 프렌들리(friendly)해도 투자를 안 하잖아요. 그런데 투자해도 또 경제활성화가 안 됩니다.

우리가 그런 얘기를 계속하는 것보다는 차라리 저는 정부에서 기업의 문제를 자꾸 해결하려고 하지 말고 정부가 조세로 이 문제를 해결할 어떤 사회적 합의를 유도해 나가야 된다. 예를 든다면 정부가 세금을 걷어서 육아는 정부가 책임진다는 자세를 확실히 사회적 타협을 해서, 다른 어떤 기업이 가지고 있는 열악한 부분은 차차 해결하더라도 정부가 이 문제를 전부 다 육아는 우리가 하겠다 이런 책임을 가져야 되는데 오늘 두 분 얘기를 들어보면 전부 기업을 어떻게 하겠다, 문화를 어떻게 하겠다 이 얘기밖에 없어요. 이것은 결국 안 된다는 얘기거든요.

그래서 저는 그렇게 생각합니다. 이거 안 된다는 얘기에요. 그래서 이것을 우리가 근본적으로 접근 방법을 하려면 조세를 가지고 정부가 어떻게 책임지겠다 하는 자세로 가지 않으면 해결이 안 될 것이다, 정말 저출산이 심각하다면 사회적 대타협이 이루어지지 않으면 안 된다, 또 정부가 자세를 바꿔야 된다 이런 생각이 드는데 어떻게

생각하십니까?

○**진술인 최숙희** 조세로 해결할 수 있으면 좋은 것 같은데요. 아마 재정이 굉장히 어려울 것 같은 생각이 들고, 제가 네덜란드 사례를 말했던 이유는 거기의 가장 근간은 노사정이 타협을 했다는 것에 있습니다. 그러니까 결국은 정부가 주도적으로 해야 되는 것은 제가 보기에는 이미 지났고요. 오히려 기업이나 근로자들이 하는 것을 정부는 강력하게 실행에 옮길 수 있도록 그런 것을 서포트하는 역할을 좀 더 중시하고 중심은 저는 여전히 기업, 아까 여기에서도 얘기했지만 결국은 일하는 부모를 우리가 중심으로 하기 때문에 결국은 기업이 움직이지 않으면 안 되는 것이거든요.

○**홍의락 위원** 그래서 제 질문의 화두가 뭐냐 하면 우리 국회에도, 지금 이렇게 앉아 있습니다만, 여기에 정부도 앉아 있고 학계도 앉아 있습니다만 실제 해야 할 사람들은 기업들이라는 말이에요, 특히 중소기업들. 그런데 그 사람들은 할 수가 없는 형편이라는 것이지요. 그래서 계속 틈틈이 돈을 얼마씩 주기는 주지만, 문화도 안 되어 있고 그런 것을 갖다가 계속 우리는 이렇게 메아리 없는 얘기만 하고 있는 것이 아니냐.

그래서 실제 정부에서 어떻든 이 문제를 해결하기 위한 강력한 정책을 가지고 그러면 ‘일은 일대로 해라, 우리가 가정 양육을 할 수 있는 것은 책임지겠다’ 이런 사고로 가지 않으면 해결이 안 된다 이런 생각을 하는데 이강호 정책관님은 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 이강호** 위원님 말씀대로 이것이 획기적인 전환을 해야 된다는 것에 대해 공감을 하고요. 정부 측에서는 정부 부담하고 기존 제도 이것이 획기적인 전환을 하려면 기존 제도를 어떻게 해야 될 것이냐 하는 문제도 같이 걸립니다. 그래서 지금 저출산 위기상황이기 때문에 그런 부분을 심도 있게 검토를 해야 된다고 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**홍의락 위원** 위원장님!

○**위원장 나경원** 1분 더 드리세요.

○**홍의락 위원** 기존 제도에 계속 묶여 있다 보니까 이런 것이 계속 헛바퀴가 돌고 있다는 생각이 들고 있어서, 제가 엉뚱한 문제 제기를 했다고 생각할 수도 있지만 하여튼 전체적인 패러다임, 사고, 접근방법을 바꾸지 않으면 우리가 가지

고 있는 이 위기가 해결되기 힘들다는 생각을 해 봅니다.

이상입니다.

○위원장 나경원 홍 위원님 감사합니다.

다음은 존경하는 이명수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이명수 위원 우리 최숙희 교수님을 비롯해서 각 부처의 발표 내용 잘 들었고 하여튼 애를 많이 쓰십니다.

최 교수님, 원래 지금 저출산위원회의 전문위원으로 계시지요?

○진술인 최숙희 예.

○이명수 위원 지금 이런 발표를 여기에서 처음 하신 것 아니잖아요?

○진술인 최숙희 예.

○이명수 위원 그동안 말씀한 게 정부 정책에 많이 반영이 된 건가요, 저출산 대책에?

○진술인 최숙희 어떻게 보면 제가 너무 근본적인 얘기만 해 가지고……

○이명수 위원 반영이 잘 안 됩니까?

○진술인 최숙희 어떻게 보면 위원회에서는 좀 더 실제적인 것을 원하는데 그것보다는 제가 너무 근본적인 얘기를 하다 보니까 잘 적용이 안 된 게 많습니다.

○이명수 위원 일·가정 이게 다른 여러 가지 그 나라 전체의 숲하고 나무의 관계에서, 나무만 가지고 비교할 수 없겠습니다만 외국의 제도를 그대로 도입하는 데는 여러 가지 우리 나름의 한계점이 있는 것 아니겠습니까?

각 부처에서 말씀을 했는데 지금 우리가 추진하고 있는 일과 가정 양립제도의 문제점이 됩니까? 무엇을 보완해야 됩니까?

지금 부처가 하는 것 다 들어 보시고 또 알고 계시잖아요. 제일 문제가 뭐예요?

○진술인 최숙희 제일 문제는 여성의 문제로 보고 있는 시각이 아직도 강하다는 거고요. 결국은 남성이 같이 이것을 공유해서 사회문화가 바뀌는 근간을 만드는 것이 가장 중요하다고 생각합니다.

○이명수 위원 그러면 그 내용을 이미 발표하고 말씀을 하셨을 것 아니에요?

그런 내용들이 우리 3차 계획에 반영이 안 됐나요? 반영이 됐지요, 일단?

○진술인 최숙희 제가 오늘 제일 강조한 내용은 남성 육아휴직의 할당에 관한 것인데 그것은 아

직 우리나라에서 제도화되지 않았습니다.

○이명수 위원 일단 3차 계획에 반영한 것, 지난번에 청와대 회의할 때도 얘기가 나왔던 걸로 알고 있는데 어쨌거나 교수님이 보실 때 외국의 좋은 사례가 있지만 한국에 도입할 것과 도입하지 못할 것, 도입하더라도 우리 정책에 맞게 변형된 그런 형태로 해야 될 것을 적극적으로 해주시고요.

지금 노르웨이나 스웨덴, 네덜란드 다 마찬가지로인데, 불란서도 마찬가지고요. 민간부문이 어떻게 여기에 호응해 주느냐가 중요한데 민간부문의 호응을 높이기 위해서 지금 우리가 할 수 있는 게 권장하고 인센티브 주고 나중에 일부 법규로 규제하는 건데 그런 나라들은 정말 어떻게 해서 성공적으로 민간의 호응을 얻게 되는가요, 주로? 기업이나 다른 민간이 참여하게 만드는 좋은 방안, 특별한 것은 없나요? 그냥 이렇게 뭐……

○진술인 최숙희 특별한 방법은 말씀하신 대로 사회문화가 각 나라마다 다르기 때문에 일률적이지는 않지만 한 가지 분명한 것은 강제적으로 시행한 부분이 가장 효과가 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

○이명수 위원 복지부의 이강호 국장님!

○진술인 이강호 예.

○이명수 위원 금년도의 모성보호 예산 얼마예요?

(자료를 들어 보이며)

이 자료를, 지금 2017년이잖아요. 2015년, 과거의 지난 자료를 내놓으면 어떻게 해요? 통계도 그런데.

금년에 얼마예요?

○진술인 이강호 결산이 안 되어 가지고 그래서……

○이명수 위원 예산인데, 금년의 모성보호 예산이 얼마냐고요.

통계를 2006년, 2015년, 옛날 것과 비교해서 ‘이렇게 많이 늘었습니다. 10배나 늘었습니다’ 정부에서 그런 통계 자꾸 가공하면 안 돼요. 좋은 정책은 ‘과거의 나쁜 정책하고 비교해서 10배 늘었습니다’, 나쁜 것은 가능한 최근의 수치로 하고 ‘조금밖에 안 나빠졌습니다’ 이렇게 공직에서 자꾸 이 통계를 가공하면 안 되고 어쨌거나 금년 예산이 얼마인가는 딱 알고 있어야지요. 원래 예산전문가 아니에요?

○진술인 이강호 저출산 예산은 26조 정도 금년

것이 되는데요. 그런데……

○이명수 위원 인구아동정책관이 이것 총괄하지 않아요?

○진술인 이강호 예, 총괄합니다.

○이명수 위원 금년에 한 번 회의했습니까, 부처 총괄회의? 복지부 주관으로?

안 했어요?

○진술인 이강호 분야별로 여러 번 했었습니다.

○이명수 위원 이것 해야 돼요. 지금 컨트롤타워가 결국 안 된다는 게 또 제 결론이에요.

미안하지만 지금 우리 국장님들 보고한 것 여기에서 당장 보니까 통계가 안 맞아요. 통계가 출산·육아휴직자 비율이 부처별로 안 맞아요, 당장 여기에서. 예산도 안 맞고 벌써 이게 안 맞았다는 얘기에요. 그냥 개별적으로 국회에서 부르니까 나와서 얼른 갑자기 만들어 준 걸로 와서 하려고 그러니까 안 되는데 그렇게 하지 말고 정말 뭐라고 표현해야 되나, 진정성을 가지고 이게 정말로 중요한 과제다 이렇게 절실하게 생각하고 해야 된단니까요?

저도 공직생활 25년 했지만 중요한 과제면 중요하다고 인식하고 챙기고 계속 피드백하고 또 고민하고 이렇게 해야 되는데 저는 일상적인 시책을 그냥 하는 것 같아요. 지금 미안하지만 여가부하고 고용노동부 보고서의 통계도 서로 안 맞아요. 그래서 컨트롤타워의 역할을 제대로 해달라 하는 얘기를 하고 싶고요.

제일 중요한 것은 공공기관이에요. 이번에 참 복지부 사무관도 아까 말씀했는데 그것도 제대로 안 하고…… 이것 때문은 아니겠습니다만 우리가 여성의 일과 가정을 양립하는 제도를 제대로 했다면 아마 그분의 어려움을 덜어주는 그런 역할을 했을 거예요. 그래서 그것을 좀 제대로 하고.

그다음에 고용노동부에서 여러 가지 하는데 대기업의 육아휴직 참여율 그게 낮은데, 이것 반대 아니에요? 우리가 알기로는 거꾸로 대기업이 높아야 하는데 중소기업이 높단 말이에요. 그렇게 자료를 냈네요?

○진술인 김경선 아닙니다. 대기업이 높습니다.

○이명수 위원 높아요? 제가 자료를 잘못 봤나?

○진술인 김경선 예. 300인 이상이 94.9%고요, 그다음에 300인 미만이 87.0%입니다. 4페이지 네 모 안에 있는 숫자입니다.

○이명수 위원 그것은 제가 아까 여가부 자료랑 혼동해서 본 것 같은데 어쨌거나 중소기업이 많

이 참여를 해야…… 중소기업이 많잖아요, 고용기업도 많고.

○진술인 김경선 예.

○이명수 위원 그것을 하기 위해서 인센티브나 여러 가지 제도를 좀더 과감하게 줘야 될 것 같습니다.

○진술인 김경선 예.

○이명수 위원 지금처럼 이렇게 해 가지고는 상당히 미흡하고.

아까 위원장님 말씀하신 대로 외국에서 하는 제도 우리가 거의 다 하고 있어요, 이미. 하고 있는데 대부분 총론이고 초기단계란 얘기지요. 별로 효과가 가시화되지 않고 있거든요. 그러면 이것을 어떻게 소위 일정한 수준의 성과를 올릴 거냐, 지금처럼 일상적인, 루틴하게 해서는 안 된다는 거지요.

여가부의 박 국장님 했는데 일·가정 양립 민관협의회 이게 운영이 잘 됩니까? 이게 1년에 회의를 몇 번이나 합니까?

○진술인 박난숙 1년에 저희가 한 네 번 정도 하고 있고요. 일·가정 양립을 위해서 저희가 여성인재 활용을 위한 TF를 사실 구성해서 운영하고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○이명수 위원 그러면 거기가 행자부차관이 주관하는 회의하고는 어떻게 틀려요? 보고서에 보니까 두 가지가 있던데.

○진술인 박난숙 가족친화와 관련된 부분들이 있고요. 그리고 또 WEF TF, 여성인재 활용을 위한 태스크포스가 있습니다. 그래서……

○이명수 위원 그러니까 행자부차관이 주관하는 것은 별도의 제도화된 게 아니고 그냥 지원 차원에서 하는 건가요?

제가 드리고 싶은 말씀은 이렇게 부처별로 개별적으로 하면 기업의 입장에서 봤을 때는 정부는 하나인데 행자부, 또 회의 구성 내용은 다르지만 이게 일·가정 양립 민관협의회면 저출산을 위한 또 다른 위원회를 또 만들어야 할 것 아니에요? 일·가정 말고 다른 시책을 위해서 협의회나 위원회를 또 만들어요?

저출산 대책이라고 하는 정부 차원의 큰 틀에서 이게 분화가 된 것일 텐데 그래서 자꾸 얘기하는데 컨트롤타워가 필요하다는 거예요. 지금 장관이 없어 일을 못 하는 게 아니라, 조직이 문제가 아니라 실제 보건복지부장관이 컨트롤타워

기능을 저는 얼마든지 할 수 있다고 봐요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

컨트롤타워 기능이 일을 못 하는 게 아니거든요. 다시 한번 복지부가 주관해서 챙기고.

위원장님한테 말씀을 드리는데 그동안 우리가 저출산특위에서 제기한 문제 있잖아요. 추진상황을 다음번에 부처에서 나올 때는 그것을 먼저 우선적으로 보고를 해 주도록 하십시오. 지금까지 제기한 사항, 그냥 검토하겠다고 하고 다 넘어갔거든요. 그게 어떻게 추진되고 되는지 추진상황 다음번에 꼭 그것부터 보고하도록 해 주십시오.

○위원장 나경원 이명수 위원님 감사합니다.

저희가 여러 가지 이야기들을 논의했는데 그것이 개선이 되었는지 그동안 추진된 것에 대한 종합적인 점검이 한번 필요한 때이기는 한 것 같습니다.

○진술인 이강호 저희들이 지금 점검하고 있는데요, 그 부분은 나중에 보고할 때 그렇게 하겠습니다.

○위원장 나경원 예, 보고해 주시면 좋겠습니다. 남인순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○남인순 위원 서울 송파병 국회의원 남인순입니다.

최숙희 교수님 또 복지부·노동부·여가부의 진술 잘 들었습니다.

먼저 최숙희 교수님께서 전반적으로 근본적인 얘기라고 말씀하셨는데 굉장히 중요한 부분이라고 생각을 합니다.

남성에게는 돌봄 참여 또 여성에게는 고용에 있어서의 양과 질을 개선시키는 문제 이런 부분이 굉장히 중요하다고 생각을 하고, 어떤 포인트로서의 남성의 육아휴직 참여를 어떻게 확대시킬 것인가 이 부분을 강조해 주셨는데요.

사실 우리나라의 경우는 제가 볼 때는 우선 독일의 사례에서 먼저 배워야 되지 않나라고 생각하고 있습니다. 왜냐하면 독일 같은 경우는 육아휴직 부분에 있어서 남성 참여를 확대시키기 위해서 2007년부터인가요. 육아휴직에 대한 소득대체율을 획기적으로 올리면서 남성들의 육아휴직 참여가 늘어나게 됐었는데요.

사실 오늘 나온 얘기는 그동안 10년 동안 한 얘기에요. 그런데 그 한 얘기 중에서 어느 정책

을 포인트로 해서 우리가 개선시킬 것인가가 굉장히 저는 이번 국회에서, 이 특위에서 합의를 이끌어 내는 것이 중요하다고 생각을 합니다. 그런 점에서 강조한 것은 굉장히 잘하셨다고 생각이 드는데.

지금 현재 문제는 뭐냐 하면 육아휴직의 경우에는 공공부문에 있는 분이나 아니면 대기업 같은 경우에는 사용률이 높습니다. 그렇지만 중소기업이라든가 아니면 비정규직, 특수노동자들은 거의 사용하고 있지 못하는 이런 문제가 있고 또 자영업자 같은 경우도 육아휴직 대상에 포함시켜야 되지 않느냐 이런 얘기도 있거든요.

그러니까 이런 부분을 포함해서 육아휴직에 대한 소득대체율을 높여야 되고 남성들의 육아 참여를 높여야 되기는 하는데 한국의 이런 상황들, 독일과는 분명히 다른 상황이잖아요? 그러니까 이런 상황에서, 저는 오늘 사실은 진술인 중에 기재부가 있어야 된다고 생각합니다.

위원장님, 앞으로 진술 부분에서 기재부가 저는 있어야 된다고 생각하거든요. 왜냐하면 이 세 부처만 가지고 얘기를 해 가지고는 답이 안 나와요, 사실은.

○위원장 나경원 맞습니다.

○남인순 위원 사실은 기재부가 있어야 되는데 그런 부분에서의 어떤 획기적인 조세를 통한 육아휴직 소득대체에 대한 지원이라든지 뭔가 방안이 안 나오면 답이 안 나옵니다. 똑같은 얘기 계속하는 겁니다. 그런 점에서 간단하게 최숙희 교수님 먼저 말씀 좀 해 주시기 바랍니다.

○진술인 최숙희 재원으로 해결하는 것은 상당히 중요한 얘기이긴 한데요, 어차피 이게 선택적인 재원이니까 그 재원을 어디에다 쓰느냐가 중요한 거지요. 그런데 그동안에 우리나라 정책의 대부분은 많은 사람한테 갈 수 있도록, 그러니까 아동수당이 가장 대표적인 케이스라고 볼 수 있는데 그렇게 되면 해당자는 되게 많지만 돌아가는 액수는 적기 때문에 체감하기가 쉽지가 않습니다.

그래서 오히려 제가 오늘 내용 중에서 강조했던 것처럼, 위원님도 말씀하셨는데 육아휴직급여를 지금 40% 수준에서 적어도 66%든 67% 올리는 것은 상당히 중요한 이슈고요. 만약에 조세나 재정을 동원한다고 하면 아동수당이나 이런 제도가 아니라 육아휴직급여를 올리는 부분에 조금 더 우선순위가 있어야 된다고 생각합니다.

○**남인순 위원** 예, 알겠습니다.

고용노동부의 김경선 국장님, 물론 조세정책을 통해서 해결해 나가면 좋겠지요. 중소기업이라든가 아니면 특수고용직이라든가 이런 것은 당장 고용보험에서 다 커버가 안 되지 않습니까? 그런 부분도 중소기업 같은 경우는 굉장히 부담이 되고 하는데 우선은 또 당장 할 수 있는 일을 해야 된다고 생각합니다.

일단 고용보험 대상에서 배제되어 있어서 육아휴직을 사용하지 못하는 비정규직, 특수고용직, 자영업자 이런 부분에 대해서 두루누리사업 대상으로 확대해서 이것을 포함시키는 방안은 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 김경선** 지적하신 것처럼 비정규직 부분에 있어서는 고용보험 가입이 안 되어 있는 사각지대 부분의 해소를 위해서 두루누리사업을 저희가 실제 하고 있고 그런데 지금 말씀하신 것처럼 그 부분을 좀더 확대하는 부분도 저는 필요하다고 보는데 그 구체적인 내용에 대해서는 좀더 검토해 보도록 하겠습니다.

○**남인순 위원** 검토하셔 가지고요 서면으로 저희 의원실로 답변을…… 왜냐하면 이것은 검토를 한다는 얘기가 그동안 많았었거든요. 그런데 실제로 진행이 안 됐기 때문에 이것 좀 해 주시고요.

○**진술인 김경선** 예.

○**남인순 위원** 또 한 가지는 이번에 복지부 여성공무원의 문제가 사실은 굉장히 상징적인 사건이라고 생각을 합니다.

○**진술인 김경선** 예.

○**남인순 위원** 그런데 그러한 일이 발생된 이유 중의 하나가 육아휴직을 사용하고 복직을 할 경우에는 연차휴가를 쓸 수가 없어요. 알고 계시지요?

○**진술인 김경선** 예.

○**남인순 위원** 지금 왜냐하면 연차휴가제도가 어떻게 되어 있느냐 하면 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 휴가일을 주도록 되어 있는데 육아휴직을 사용한 경우에는 전년도 근무가 없으니까 연차가 0일이 되는 거예요.

이 문제는 사실은 19대 국회에서도 제가 법을 내놨었어요. 육아휴직 기간을 연차유급휴가에 포함시켜 달라, 그러면 사실 육아휴직을 쓰고 나온 근로자나 아니면 공무원들이 굉장히 업무가 과다하고 또 아이도 돌봐야 되고 여러 가지 일들이

있지 않습니까? 그럴 때 연차휴가를 사용해야 되는데 연차휴가가 없는 거예요.

일단 현재 있는 제도부터 저는 개선을 해야 되는데 이 부분에 대해서 어떻게 생각하세요? 개정을 하셔야 되는 것 아닙니까?

○**진술인 김경선** 그런데 연차의 경우에는 지금 법률적으로는 1년……

○**남인순 위원** 육아휴직 기간을 연차휴가에 포함시키는 것 지금 배제되어 있거든요.

○**진술인 김경선** 그 부분은 저희가 고민을 해 보겠는데 현재 제도상으로 1년 미만이라 하더라도 한 달을, 그러니까 기준법상으로는 한 달에 소정 근로시간의 80%를 근로하게 되면 하루의 유급휴가는 생기거든요. 그러니까 전적으로 없는 것은 아니고요.

○**남인순 위원** 하루 갖고 되겠습니까, 지금?

○**진술인 김경선** 그러니까 한 달에 하루씩 해서 이렇게……

○**남인순 위원** 이 부분에 대해서는 제일 사실은 육아휴직을 사용한 여성근로자들의 애로사항으로 가장 많이 올라오는 얘기 중의 하나예요. 고용노동부가 적절히 검토를 해 보시고요.

그리고 사실 남성들의 자녀 양육 참여 기회도 현재 배우자 출산휴가가 5일이고 유급휴가가 3일이지요?

○**진술인 김경선** 예.

○**남인순 위원** 이렇게 해 가지고 지금 사실은 산후에 우리가 다들 대개는 산후조리원 가서 산후도우미의 도움을 받는 이런 상황으로 비용을 다 써야 되는 상황이에요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

사실 남성들의 출산휴가를 좀더 늘려 주면 개별 가정에서의 이런 비용도 굉장히 줄어들면서 이게 가능하거든요? 남성들의 돌봄이 초기에 있어야 돼요. 육아 때도 있어야 되지만 아이를 처음 낳았을 때의 초기 과정에서도 남성들이 어떤 그런 부성애를 만들어 낼 수 있는 기간이 필요합니다. 그래서 사실 이 부분 늘리는 것은 저는 굉장히 중요하다고 생각하는데 고용노동부는 검토해 보셨습니까?

○**진술인 김경선** 배우자 출산휴가는 2007년도에 처음 도입돼서 3일의 무급휴가로……

○**남인순 위원** 좀 늘리는 것.

○**진술인 김경선** 그동안 제도가 계속 바뀌고 있거든요. 그래서 5일로 하면서 3일 유급으로 하는

제도 자체가 2013년에 도입됐는데 저희가 제도라는 게 안착이 되는 상황을 보면서 점진적으로 늘려가는 부분도 상당히 중요하거든요.

어떤 나라의 경우에는 배우자 출산휴가와 아빠 휴직을 아예 합쳐서 쓰는 경우도 있습니다. 그래서 그 부분에 대해서는 저희가 외국과 비교했을 때 배우자 출산휴가 자체만으로 보면 그렇게 많은 것은 아니지만 육아휴직은 1년, 1년, 엄마 아빠가 둘 다 쓰면 2년까지 쓸 수 있는 걸로 봐서는 또 외국에 비하면 그게 짧은 것도 아니거든요. 그래서 그 부분은 저희가……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**남인순 위원** 그것을 연동형으로 하는 걸로 검토를 한번 해 보셔서……

○**진술인 김경선** 그래서 그 부분은 저희가 휴직하고 합쳐서 전체적으로 고민해 보겠습니다.

○**남인순 위원** 검토하셔 갖고서 그것 좀 답변 주시기 바랍니다.

○**진술인 김경선** 예.

.....

○**위원장 나경원** 남인순 위원님 감사합니다.

말씀하신 것처럼 사실 채용 문제, 조세정책 문제가 굉장히 필수적인 것이고요. 그래서 저희가 나오는 여러 가지 안과 관련돼서 기재부하고 같이 보고를 받는 시간도 갖도록 하겠습니다.

그리고 오늘 진술인들은, 사실 부처에서 나오신 분들은 진술인이자 정부 관계자로서 서면답변을 좀 해 주시기 바랍니다. 진술인은 원래 답변하시는 게 아니지만 부처 관계자이기 때문에 그렇게 하는 것으로 정리하도록 하겠습니다.

다음은 최고일 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최고일 위원** 영주·문경·예천의 최고일 위원입니다.

이강호 정책관님!

○**진술인 이강호** 예.

○**최고일 위원** 발표문 1쪽에 여성 합계출산율이 취업한 사람은 0.72%, 비취업은 2.12% 이렇게 표를 만들어 봤는데 이것 맞습니까?

○**진술인 이강호** 예, 그렇습니다.

○**최고일 위원** 그러니까 비취업한 여성이 훨씬 출산율이 높네요?

○**진술인 이강호** 예.

○**최고일 위원** 그러니까 어떻게 보면 우리 여성들이 취업을 덜 해야 출산율이 높아질 것 같은데, 그렇게 볼 수 있습니까?

○**진술인 이강호** 그런데 대개 추세가 여성들이 취업을 하고 있기 때문에, 그 옆에 보시면 공무원 여성들 출산율이 전체 여성에 비해서 훨씬 높은 부분을 본다면 제도를 정비한다면 여성들이 출산율이 높아진다는 것을……

○**최고일 위원** 알겠습니다.

그리고 김경선 정책관님, 10쪽에 ‘여성새로일하기센터 150개소’ 이렇게 해 봤는데 출산휴가와 육아휴직을 갔다 오면 당연히 직장에 복귀하는 것 아닌가요? 이것은 직장에 복귀하지 않는 걸 전제로 하는 건가요? 어떤 건가요?

○**진술인 김경선** 자발적으로, 그러니까 본인들이 육아휴직이나 이런 것을 제도적으로 쓸 수 있는 분들이 있고요. 또 저희가 보면 고용보험 가입기간이 1년 미만이라서 제도 자체를 쓸 수 없는 부분도 있고, 본인이 또 육아에 좀 더 의미를 가지시고 자발적으로 직장을 그만두시는 분도 있고요. 또 경우에 따라서는 회사의 어떤 분위기 때문에 약간 비자발적으로 그만두시는 분도 있기 때문에 실질적으로 경력단절 여성이 한 190만 정도, 30대가 100만 정도 실제 있는 상황이거든요.

○**최고일 위원** 그래서 저는 하여튼 여성새로일하기센터를 늘렸다고 이렇게 홍보할 것이 아니라 하여튼 바로…… 당연히 복귀하게 되어 있지 않습니까? 출산휴가가 휴가니까 복귀하게 돼 있고 또 휴직이니까 복직할 수 있는 상황인데, 하여튼 당연히 복귀할 수 있도록 거기에 좀 정책의 중점을 해 줬으면 좋겠다 그런 말씀을 드리고요.

○**진술인 김경선** 예.

○**최고일 위원** 그리고 주로 정부부서에서 나온 분들이 많기 때문에 제가 한 말씀 드리면 하여튼 출산 문제는, 저출산 문제는 굉장히 심각한 문제이지 않습니까? 심각한 문제인데, 우리 민족은 한 번 마음먹으면 해내는 민족으로 생각이 됩니다. IMF 위기도 다른 나라와 달리 금 모으기로 일찍 극복을 했고요. 그래서 이 문제도 우리가 얼마든지 극복할 수 있다, 또 그전에 충분히 심각성을 알아야 된다 그렇게 생각이 드는데요.

우리가 어떤 병에 걸렸을 때 약이나 주사를 놓더라도 충분한 양을 써야지 조금 조금씩 해서, 100ml가 필요한데 20ml 써서는 안 되지 않습니까? 그래서 지금 우리나라의 제도가 저출산 문제

를 해결하는 데 뭔가 조금 짙게 짚어 주는 것 아니냐 이런 느낌도 좀 듭니다.

그리고 충격적인 요법이 필요하다…… 다른 나라에서 100년 동안 일어나는 출산을 하락이 우리나라에는 20년, 30년에 나타나고 있지 않습니까? 브레이크를 좀 걸어 줘야 될 것 같아요, 내려가는, 정말 이게 브레이크 없이 그냥 밑으로 떨어지는데. 그래서 그런 장치로서, 그런 의미로서 제가 늘 말하는 한 1000만 원 정도의 출산 장려금이 필요하다…… 좀 그런 정책을 적극적으로 해주시기를 부탁드립니다. 왜냐하면 애를 낳아도 지금 산후조리원에 갈 돈이 없지 않습니까?

그리고 직장에 다니는 젊은 여성이 어떡하다가 임신이 됐다 아니면 신혼인 여성이…… 그런데 우선 여러 가지 걱정이 되니까 잘은 모르겠습니다. 마는 애를 안 낳으려고, 임신을 한 경우에도 안 낳으려고 그리고, 어쨌든지 임신을 안 하려고 그리고 그런 경향도 있을 것 같습니다. 그래서 어느 정도 급진적인 그런, 출산 초기에 많은 비용이 드는데 그런 부분도 해결하고. 또 실제로 이 얘기를 해 보면 주위의 많은 사람들이 ‘나도 한번 애 낳아 볼까’ 이런 사람이 실제로 많아요. 그래서 그것이 효과가 있을 거라는 그런 생각이 들고.

그리고 제가 지난번에 행자부차관께도 축구를 했는데 공공 분야에서 일·가정 양립 부분에 대해서 좀 적극적으로 선도를 해 달라, 그래서 불이익을 주는 것만으로는 안 되고 이익을 줘야 된다, 그러니까 임신했다 그러면 직장에서 이익이 되도록, 특히 공무원 같은 경우 임신했다고 그러면 그 부서에서 ‘야, 경사 났다’ 그래서 주위에서 정말 격려도 해 주고 실질적인 이익도 주고 또 출산휴가 갔다 왔을 때, 육아휴직 갔다 왔을 때 ‘정말 나라를 위해서 큰일 했다’ 이래서 오히려 보직 같은 것 좋은 것 주고…… 얼마든지 우리 공무원 사회에서는 할 수 있지 않습니까, 이게 제일 큰 문제인데? 그러니까 공무원 사회에서부터, 공공 분야부터 그렇게 해 주고 민간이 따라 오게 해 주자……

그리고 한 말씀 더 드리면, 저는 사실 어디 가서 입만 열면 저출산 얘기합니다, 입만 열면. 입만 열면 하는데 우리나라 대통령이나 국무총리, 장관 아니면 여기 우리 정책관들께서 어디 가서 입만 열면 저출산 얘기를 한다면 그것 해결되지 않을까, 예를 들어서 대통령께서 입만 열면 계속

저출산 얘기를 한다, 장관께서 아침에 회의만 하면 ‘저출산 이것 어떻게 해결해 보라’…… 그만큼 우리 지도자들의 관심이 더 필요하다 그런 생각이 듭니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그리고 거기에 대한 홍보도 필요할 것 같은데요. 결국 기업이 손해를 보는 거거든요. 우선 상대적으로 보면 결국 기업도 손해고 나라도 손해되니까 당장의 개인 기업의 이익만 생각해서는 안 된다 그런 홍보도 좀 필요할 것 같습니다.

○진술인 김경선 위원님, 한마디만 여기 취업자·비취업자 출산율 관련해서 지적하신 부분에 대해서 잠깐 말씀드리고 싶은 게 있는데요.

이 숫자만 보면 말씀하신 것처럼 취업을 안 하면 오히려 출산율이 높아지지 않을까 이렇게 오해하실 수도 있는데, 사실 우리나라가 이미 3만 불을 넘어가고 있는 시대이기 때문에 발제자께서 말씀하셨지만 한 사람이 벌어서 4인 가족이 먹고사는 그런 모델이 아니라 투 플러스, 그러니까 두 사람이 벌어서 네 사람이 먹고사는 2 내지 1.5 시대로 이미 접어들었거든요.

그래서 결국은 태어나는 인구의, 그러니까 출산에 대한 결정은 여러 가지 복합적인 요소로 개인이 출산을 할 것인가 말 것인가를 결정하는 거고, 저희가 저출산 문제를 여성 고용을 확대함으로써 해결할 수 있다는 것은 태어난 인구의 반이 일을 해 주면…… 결국 저출산의 문제는 생산가능인구가 줄어드는 게 국가적으로 가장 문제인데 태어난 인구의 반 이상인 여성들이 OECD 수준만큼만 일을 해 주면, 그리고 일하는 여성들도 애를 충분히 낳을 수 있도록 지원을 해 주면 애도 많이 낳고 여성들도 많이 활용될 수 있다 그런 취지로 저희가 이 통계를 썼는데 혹시 그런 오해가 있으셨으면……

○최고일 위원 알겠습니다.

.....

○위원장 나경원 수고하셨습니다.

다음은 권미혁 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○권미혁 위원 먼저 고용노동부에 질의를 좀 드릴게요.

2016년 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사에 따르면 일·가정 양립을 위해서 추진해야 할

과제 1순위로 장시간 근로 관행 개선, 그리고 2순위가 유연근로제 확산, 그리고 육아휴직이 5순위로 나타나고 있어요. 2016년도 정부의 일·가정 양립 지원예산 사업의 약 90%가 육아휴직 급여에 굉장히 집중이 돼 있고요.

저는 결혼·출산 기피의 본질적이고 근원적인 문제가 사실 근로시간 단축이라고 생각을 해서 이 부분에 대한 정부의 관심이 굉장히 중요하다고 생각을 합니다.

예를 들면 총리실이 발주한 용역보고서에 보면 노동시간을 15% 정도 줄이면 출산율이 한 1.3% 올라간다 이런 결과도 제시돼 있는데, 특히 남성의 가사나 육아 참여 기회 확대를 위한 전제조건이라는 측면에서 정부의 저출산 대책이나 일·가정 양립 정책에서 근로시간 단축이 굉장히 중요한 순위로 다루어져야 되는데 왜 제대로 시행이 되고 있지 않은지 하는 부분에 대한 이야기를 좀 해주셨으면 좋겠고요.

특히 3차 저출산·고령화 대책 기본계획을 보면 노동시간 단축에 따른 청년고용 효과 등을 제시하고 있어요. 그렇지만 성과지표도 별로 제대로 제시가 되지 않아서 실효성에 대한 우려가 있고, 그래서 저는 현재 저출산 및 고령화에 대해서 여러 단위 과제가 굉장히 세부사업으로 흩어져 있는데 이 ‘일자리 나누기 사업’을 ‘장시간 노동 개선사업’ 이런 식으로 해서 단위사업 과제로 설정을 하고 이 근로시간 단축을 성과지표로 매년 점검해야 된다 하는 생각도 듭니다. 이 부분에 대한 고용노동부의 생각을 좀 이야기해 주시지요.

○진술인 김경선 위원님 의견이 전적으로 맞다고 생각이 되고요.

장시간 근로 개선 부분에 대해서는 이게 정말 중요한 과제고요. 저희가 이것을 소홀히 한다거나 그런 부분은 아니고, 장시간 근로 관행 개선 부분은 예산적인 문제도 있겠지만 사실 법 개정이 제일 중요한 사항이거든요. 그래서 지금 근로기준법 개정이 국회에 제출돼 있는 상황입니다. 그래서 그 법 개정을 위해서 좀 적극적으로 저희가 노력을 더 해야 될 것 같고요.

위원님이 지적하신 근로시간 단축과 관련해서 성과지표 부분으로 하는 부분은 적극 검토를 해 보도록 하겠습니다.

○권미혁 위원 두 번째, 유연근로제 실시율 부분이 지금 어떻게 되고 있지요?

○진술인 김경선 유연근로제 실시 여부요?

○권미혁 위원 예, 실시율이.

○진술인 김경선 뭐 대기업……

○권미혁 위원 시간선택제나 시차출근제를 해 보시면…… 탄력근로제 뭐 재량근무제 이렇게 죽하고 있잖아요. 이 부분이 일·가정 양립 부분하고 했을 때…… 평가를 해 보신 적이 있나요, 각각의 유연근로제도 부분에 대해서?

○진술인 김경선 저희가 유연근로제도 실시율을 조사했을 때 기업 규모별로 차이가 있는데요. 전체적으로 300인 이상 기업의 경우에는 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력적 근무제 등을 실시하는 비율이 30~40%에 해당됐고요. 그 미만에 있어서는 지금 15%, 10% 심지어는 5%, 6% 이 정도 수준에 불과한 상황입니다.

○권미혁 위원 이 유연근로제도가 실제로 일·가정 양립 부분에 어떻게 효과를 나타내는지 하는 부분에 대한 걸 좀 자료를 정리해서 가지고 저희 의원실에 이야기를 해 주시면 좋겠고요.

그다음에는 제가 여가부하고 고용노동부에 공동질의를 드리겠습니다.

올해 여가부가 성차별 임금 해소대책 연구용역 등을 비중 있게 하려고 이 사업에 한 7억 정도 예산을 배치한 걸로 제가 알고 있어요. 그런데 만일, 성별 임금격차 해소가 무엇보다 여성의 일·가정 양립 부분에서 굉장히 중요한 요소잖아요. 그런데 이 부분을 여가부하고 고용부가 공조활동을 통해서 개선대책을 제시하지 않으면, 제가 생각하기에는 사업장 감독권을 가진 고용노동부하고 공조가 있어야, 여가부에서 올해 이 사업을 구체적으로 계획을 한다고 하더라도 잘, 노동현장에서의 적용 가능성, 실효성이 많이 의심이 됩니다.

그래서 그동안은 어떻게 부처 간의 공조가 있었는지 그리고 이 부분에 대한 공조활동, 특히 동일 노동·동일 임금은 여성계에서 굉장히 오랜 세월 동안 이야기를 해 왔는데 지금은 동일 노동·동일 임금이 사실 없다고 할 정도로 아주 근로형태들도 되게 다양하잖아요. 그런데 일부에서는, 지금 대선 과정에서 동일 노동·동일 임금 얘기도 또 나오고 있어요.

그래서 어쨌든 제 얘기의 핵심은 고용노동부하고 여가부가 양 부처의 공조활동을 통해서 성별 임금격차 해소를 적극적으로 했으면 좋겠는데 어떻게 가능하며 어떤 대책을 갖고 있는지 두 부에

서 좀 이야기를 해 주시면 좋겠습니다.

○**진술인 박난숙** 먼저 말씀드리겠습니다.

위원님, 연구용역비는 7억 요구했는데 저희가 지금 5000만 원 확보가 되어 있고요.

○**권미혁 위원** 진짜요?

○**진술인 박난숙** 예, 그래서 그 5000만 원으로 지금 연구용역 발주를 할 계획입니다.

다만 이 연구를 진행하는 과정에서 저희가 고용노동부와 함께 논의를 해서 효과적인, 보다 실효성 있는 대책이 나올 수 있도록 그렇게 구조를 만들도록 하겠습니다.

○**진술인 김경선** 저희는 지금 여성가족부가 추진하고 있는 연구용역 과정에서 저희 쪽의 실태 조사라든가 또 필요한 경우는, 감독이 필요하다든가 요청이 있으시면 적극적으로 협조해 드리겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**권미혁 위원** 1분만 더 쓰겠습니다.

○**위원장 나경원** 예, 1분 더 드리시지요.

○**권미혁 위원** 제가 이야기한 건 올해 특별히 이런 연구가 발주가 됐기 때문에 강조를 드린 거고, 보면 고용노동부에서 여성 노동과 관련된 인식이 굉장히 약하다는 생각을 죽 해 왔었어요. 그래서 성별 임금격차 해소나 이런 부분에 대해서 조금 더 구체적으로 공조 대책이나 이런 걸 더 마련해야 되는 게 아닐까 하는 생각을 가지고 있습니다. 그래서 그 부분에 대한 대책을 한번, 정기적으로 논의하거나 이것 얘기를 좀 해 주셨으면 좋겠고요.

7억에 발주 5000만 원은 좀 충격적이네요. 어쨌든 대답해 주시지요.

○**진술인 김경선** 위원님, 저희가 인식이 부족한 부분은 아니고요. 저희가 남녀고용평등법을 갖고 있고 집행하는 부처로서 여성의 근로조건 향상에 대해서는 저희가 정책적 수단을, 정말 모든 노력을 기울이고 있는데 근본적으로 성별 격차 문제가 생기는 것은 저희가…… 지금 여성 임금이 남성 임금의 68% 수준이다 이러는데 그 경우는 결국 근속기간이라든가 이런 부분에 있어서 차이가 있기 때문에 그런 걸 다 배제하고 분석을 다시 또 해 봐야 되겠지만 제일 중요한 건 결국은 그런 격차를 만들어 내는 것이 경력단절 문제고요. 경력단절 때문에 그런 부분이 생겼기 때문에 저희가 육아휴직이라든가 산전휴가 부분들을 제도적으로 계속 보완을 해 왔습니다. 그런데 말씀하

신 것처럼 저희가 좀 부족한 부분이 있다면 저희가 좀 더 주도적으로 더 노력하겠습니다.

○**위원장 나경원** 권 위원님 수고하셨습니다.

다음은 존경하는 임이자 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 김경선 국장님!

○**진술인 김경선** 예.

○**임이자 위원** 좀 전에 남인순 위원님께서도 지적하셨다시피 지금 모성보호 사각지대에 있는 비정규직 관련해서 이 문제가 굉장히 심각합니다. 아시지요?

○**진술인 김경선** 예.

○**임이자 위원** 지금 비정규직들은 아예 고용보험 자체에 가입이 안 되어 있는 사람들이 50%가 넘습니다. 이것은 또 다른 모성보호의 양극화를 초래하는 거거든요.

지금 현재 두루누리 사회보험으로 해 가지고 연 한 90만 명에 5000억 정도 예산을 투입하고 있지요?

○**진술인 김경선** 예.

○**임이자 위원** 그 요건이 어떻게 되지요, 두루누리 사회보험? 지원해 주는 자격요건이요.

○**진술인 김경선** 저희가 일단……

○**임이자 위원** 월 평균 보수 140만 원 미만이고 근로자 수 10명 미만 사업장에 한해서 지금 해 주고 있잖아요?

○**진술인 김경선** 예.

○**임이자 위원** 그래서 남인순 위원님께서도 지적하셨다시피 이 부분을 좀 확대해서…… 지금 신규는 60%를 지원해 주고, 기존은 40%를 지원하고 있습니다. 그렇지요?

○**진술인 김경선** 예.

○**임이자 위원** 그러면 자격요건을 좀 완화시켜서 비정규직 가입 여성들의 경우에는 100% 정도 지원해 줄 수 있는 방안, 아니면 한 80%까지라도 좀 지원해서 모성 보호의 양극화를 완화시키는 그런 부분들에 대해서 좀 심도 있게 고민해 볼 필요가 있다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 김경선** 전적으로 옳으신 지적이시고요.

그런데 두루누리 사업의 경우에 제도의 취지가 굉장히 좋음에도 불구하고 또 하나의 면은 사실은 의무적으로 가입해야 되는 사람들인데 의무적으로 가입을 안 하고 있는 사람들을 돈을 줘서

가입을 하는 거라 이게 양쪽 측면이 있다고 할까요, 그래서 저희가 이것은 두루누리통한 지원도 필요하지만 또 감독을 통해서 지금 가입 안하고 있는 것을, 법 위반사항을 잡아내는 것도 상당히 중요하다고 생각하거든요.

그래서 위원님 지적하신 것처럼 비정규직 여성들의 모성 보호를 위한 지원 강화는 저희가 정말 지속적으로 고민해야 되는 과제이고, 저희가 거기에 대한 조금씩의 어떤 제도는 있지만 근본적인 제도 부분이 미흡한 것은 사실인 측면이 있어서 계속 그 부분에 대해서, 금년에도 사소하게는 법 개정이나 지침 개정을 해서 비정규직 여성들 같은 경우 사후 지급금을 6개월 근무를 안 하더라도 바로 다 받게 하는 것 같이 그런 건 하는데, 근본적인 문제에 대한 해결책이 더 필요하다고 생각합니다.

○임이자 위원 그것 좀, 앞으로도 계속 지속적으로 연구·검토해야 될 부분들이 필요하다고 생각하고요.

이강호 국장님!

○진술인 이강호 예.

○임이자 위원 우리 중소기업에서 '9988'이라고 그래서 99%가 중소기업들이고 거기에 근로자들의 88%, 임금 근로자의 88%가 지금 중소기업에서 근무하고 있는데, 육아휴직제도 사용하는 게 굉장히 저조해요. 그렇지요?

○진술인 이강호 예.

○임이자 위원 이 부분이 대부분 보면 일명 사내눈치법이라고 하는 직장 내 분위기 때문에 활용하지 못하고 있다라고 답변해 준 게 68.8%가 돼요. 알고 계시지요?

○진술인 이강호 예.

○임이자 위원 이것 왜 그렇다고 생각하세요?

○진술인 이강호 그것은……

○임이자 위원 대체인력을 채워 줘야 되는데 중소기업 자체에서 대체인력을 지원해 줄 수 있는 그런 것도 좀 용이하지 않고 또 대체인력을 지원해 주지 않을 경우에는 동료 간에 불협화음이 있어요. 동료 간에 굉장히 불편함이 있기 때문에 그걸 더 못 견뎌 하는 겁니다. 그래서 제가 하나의 제안을 하고자 한다면 건강보험과 고용보험 연계를 해서……

어쨌든 건강보험 관련돼 가지고 임신이라는 진단이 확정되면 여기에 관련돼서 임신·출산·육아휴직까지 계획서를 하나 내면 고용보험과 연계

돼서 그게 자동으로 딱 회사로 통보가 돼서 눈치 보지 않고 바로 이 부분에 대해서 자기가 그 권리를 행사할 수 있는 이런 제도를 좀 만들 수 있는 방안은 뭐 문제가 있나요?

○진술인 이강호 그 부분은 검토해 보겠습니다. 그렇게 된다면 도움이 될 거라는 직관적인 생각은 드는데요 한번 검토해 보겠습니다.

○임이자 위원 고용노동부는 어때요, 이 제도에 대해서, 이렇게 하자는 제안에 대해서?

○진술인 김경선 옳으신 지적이시고요. 지금 저희가 스마트 근로감독을 하는 게 그것과 유사한 건데요. 건강보험하고 고용보험하고 연계를 해 가지고 임신한 근로자가……

건강보험에서는 임신하게 되면 고운 맘 카드라는 게 발급되거든요. 그런데 임신은 했는데 이분이 출산휴가급여를 안 받아간다든지……

○임이자 위원 그것은 사후에 감독하시는 거고요. 제가 말씀드리는 거는 사전에 먼저 해서 눈치 보지 않고 바로 딱 '내가 임신했소' 이게 확정됐으면 내가 계획서 제출함과 동시에 이게 회사로 다 통보돼서 눈치 보지 않고 바로 실행에 옮길 수 있도록……

○진술인 김경선 저희 알리미 서비스도 약간 유사한 성격이 있는데 그런 것을 좀 더 확대하겠습니다.

○임이자 위원 마지막으로 육아휴직수당을 좀 현실화할 필요가 있는데요. 지금 육아휴직수당 관련돼 갖고는 국가가 지원해 주는 게 한 푼도 없어요. 맞지요?

○진술인 김경선 육아휴직수당이요?

○임이자 위원 예.

○진술인 김경선 육아휴직급여에 대해서는 국가가 통상임금의 40%를 1년간 지원하고 있는 상황입니다.

○임이자 위원 아니 지금 육아휴직 관련돼 갖고는 노와 사가, 근로자와 사용자가 낸 고용보험기금에서 주는 거잖아요. 그렇지요?

○진술인 김경선 예.

○임이자 위원 그런데 어떻게 국가에서 주는 게 있나요? 국가에서 주는 게 하나도 없잖아요. 그렇지요?

지금 육아휴직뿐만 아니고 모성보호 관련돼 가지고 고용보험기금이 고갈되게 생겼어요. 그러면 이 부분에 대해서 적어도 한꺼번에 줄 수 없다 한다 하더라도 제가 늘상 주창해 왔지만 3분의 1

은 건강보험, 3분의 1은 고용보험, 3분의 1은 국가가……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

일반회계 이 정도의 어떤, 국가가 지원을 해야 되는 거 아닌가요?

○진술인 김경선 저희는 그렇다고 생각합니다.

○임이자 위원 그렇지요?

○진술인 김경선 예.

○임이자 위원 거기에 대해서 말씀만, 나와서 그냥 이 시간만 지나서 ‘그렇게 생각합니다’ 하지 마시고 김경선 국장님도 여성이기 때문에 이것을 좀 적극적으로 한번 해 보십시오.

이번에 발령받고 오셨지요?

○진술인 김경선 예.

○임이자 위원 한번 해 보십시오.

마지막으로, 최숙희 교수님께서 외벌이 부부에서 맞벌이 부부 중심으로 정책을 설계해야 된다고 말씀하셨어요. 여기에서 무엇보다도……

남성의 육아휴직 의무화시키는 부분도 굉장히 중요하겠지만 직장보육시설을 통합할 수 있는 전문기관이 필요하다라고 저는 생각하는데, 이 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○진술인 최숙희 저는 직장보육은 다른 사람하고 의견이 좀 다른데요. 직장보육이라는 것은 어쨌든 직장까지 아이를 같이 데리고 와야 된다는 부분이 있어 저는 개인적으로는 직장보육보다는 지역보육이 더 강화될 필요가 있다고 생각합니다.

○임이자 위원 그러면 말씀을 좀 바꿔서 말씀드리겠습니다.

어차피 중소기업 같은 경우에는 지금 우리가 직장보육시설을 하려고 한다면 상시 여성근로자가 300인 이상……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

아니면 전체 근로자가 500인 이상인데, 그러면 그 미만의 근로자를 보유하고 있는 데는 이것을 할 수가 없지 않습니까, 비용도 많이 들고 하다 보니까? 복합적으로 이렇게 만들었으면 하잖아요.

○진술인 최숙희 아까 고용노동부에서 발표한 내용 중에 중소기업은 같이 하는 것을 말씀하셨습니다.

○임이자 위원 저는 아까부터 생각이 다른 게

이 부분을 통합적으로 관리할 수 있는 전문기관이 필요하다, 그 부분에 대해서 어떻게 생각하냐 이거지요.

고용노동부, 답변해 보세요.

○진술인 최숙희 컨트롤타워가 있는 것은 좋은 것 같습니다.

○진술인 김경선 저희가 근로복지공단을 통해서 운용 프로그램 같은 것 개발하고 하는 부분들은 하는데 그 부분은 통합 운영하는 게 좋겠다는 의미에 대해서 조금 더 의미를 구체적으로 고민해 보도록 하겠습니다, 의견을 주시면.

○임이자 위원 근로복지공단보다도 한 번 더 앞으로 진보해서 나가자는 얘기입니다, 제 얘기는.

○진술인 김경선 예, 알겠습니다.

○임이자 위원 이상입니다.

○위원장 나경원 지금 사실 직장어린이집이나 지역어린이집이든 보건복지부에서 어린이집은 관장하고 있지 않습니까?

○진술인 이강호 예.

○위원장 나경원 그런데 사실 임이자 위원님께서 지적하시는 부분은 직장어린이집 설립이라든지 허가 문제에 있어서도 굉장히 어려운 점도 있는 것 같고 지역어린이집하고 똑같은 요건을 했을 경우에 또 어려운 점도 있는 것 같습니다. 그 부분에 있어서 문제점들은 없는지 보건복지부에서 그러한 부분을 좀 파악하시고 그러한 어린이집이 조금 더 활성화될 수 있도록 하는 부분에 대한 제도 보완도 한번 고민해 주시기 바랍니다.

○진술인 이강호 예, 알겠습니다.

○위원장 나경원 다음은 존경하는 인재근 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○인재근 위원 인재근입니다.

최숙희 교수님께 여쭙겠습니다.

발제문을 통해서 저출산·고령화 극복한 여러 선진국 사례를 말씀해 주셨는데 우리나라에도 일·가정 양립을 위한 사회적 환경 조성을 위해서 국가·지자체·사업주의 의무나 역할을 규정하는 일·가정 양립 지원 법률이 있습니다. 사회적 환경을 조성하기 위한 일·가정 양립 법률이 있기는 한데 아직까지 제대로 역할을 못 하고 있다고 봅니다.

현장에서 직접 느끼신 점이나 보완해야 될 점이 있다면 말씀해 주시기 바랍니다.

○진술인 최숙희 오늘 여러 번 나왔는데, 저희

가 제도 면에서는 어느 나라한테도 밀리지가 않습니다. 법률이라든지 제도 면에서는 다 있는데 관건은 너무 제도만 많지 실질적으로 실효성을 담보하는 제도는 없는데요. 그런 이유 중의 하나는 근본을 건드리지 못하는 부분이 제가 보기에 있는 것, 그러니까 가장 중요한 핵심에 좀…… 왜냐하면 전반적으로 다 할 수 있는 여건이 재정적으로도 안 되기 때문에 기본이 되는 것을 먼저 해야 되는데 그렇지가 않고 지금까지는 돈을 이용해, 재정이나 비용 지원을 통해서 해결하려다 보니까 그것이 어려운 부분이 있고요.

오늘 또 많이 나왔지만 정부 부처도 마찬가지로 이것을 관할하는 게 종합적으로 뭔가 유지되는 것이 아니라 각 부처별로 본인들이 해야 되는 것 아니면—기업도 마찬가지로—담당하는 사람만 관심을 갖는 형태로 지원이 돼서 확산이 되지 못하고 있는 측면이 있거든요.

그래서 제가 오늘 발제문에서 말씀드린 대로 결국은 남성이 들어올 수 있도록 하고 그 관건은 육아휴직을 남성이 많이 쓸 수 있도록 하는 제도가 저는 가장 근간이 되는 제도라고 생각을 합니다.

○인재근 위원 다음에는 스웨덴 출산율 제고 정책의 성공 요인은 아동수당이나 세제 지원보다도 보육과 휴직 같은 일과 가족의 양립을 지원하는 정책이라고 말씀하셨는데, 이런 언급이 최근 우리 특위에서도 긍정적으로 아동수당이 논의되고 있는데 아동수당에 대해서 교수님은 반대하시는 지 그것을 묻고 싶습니다.

○진솔인 최숙희 아까 스웨덴 사례도 말씀하셨지만 일본 사례에서도, 일본도 우리나라만큼 출산율이 낮아서 몇차에 걸쳐서 지금 하고 있는데요.

일본도 처음에 1차에서는 보육시설을 늘리고 2차에서는 아동수당을 주는 제도를 중점적으로 했지만 그것이 성공하지 못했습니다. 그래서 세 번째에 오면서 결국은 일·가정 양립 쪽으로 많이 포커스를 맞췄는데, 양육수당을 준다는 것은 대상자가 너무 많고, 그래서 각 개인에게 돌아갈 수 있는 몫이 적어서 저는 정책 체감도가 낮을 거라고 생각이 들고요. 오히려 일정한 양의 재원이라면 그 액수를 좀 더 높여서 그것을 누리는 사람은 확실하게 누릴 수 있는 방식으로 재정 지원이 되는 것이 더 나은 효과가 있을 거라고 생각합니다. 그래서 아동수당은 반대합니다.

○인재근 위원 반대입니까? 예, 알겠습니다.

진술문을 통해서 일·가정 양립제도의 효과는 여성의 고용 촉진과 남성의 육아 참여 확대를 병행할 때 시너지를 낼 수 있다고 말씀하셨습니다. 저 또한 여성 고용 촉진의 중요성에 대해서 공감하고 있습니다. 특히 여성들이 출산을 기피하는 가장 큰 이유의 하나가 경력 단절에 대한 두려움이라는 정도를 고려해야 할 것이라고 생각하고요.

하지만 정부의 태도가 좀 안일한 것 같습니다. 지난해 국정감사 자료에 따르면 여성가족부의 예산 21조 중에서 경력단절여성정책 예산이 0.2%에 해당합니다. 460억 원에 불과해요. 사안의 중요성에 비해서 예산의 비중이 너무 적다는 지적이 있습니다.

저는 저출산 문제의 핵심인 경력 단절 여성 문제를 해결하기 위해서는 주무 부처는 물론 범정부 차원의 관심과 지원이 필요하다고 보는데, 어떻게 생각하십니까?

○진솔인 최숙희 예, 말씀하신 대로 종합적으로 대응을 하는 것이 가장 바람직한 모습일 것입니다.

○인재근 위원 그런데 일각에서는 파트타임을 확대하는 것이 좋다고 하는데 역효과도 또 불러일으킬 수 있다고 우려합니다.

○진솔인 최숙희 그것은 파트타임에 대해서 굉장히 안 좋은 인식을 우리나라가 갖고 있기 때문이고요. 그래서 그 내용 중에 제가 제시했지만 결국은 풀타임과 파트타임의 임금격차 해소, 아니면 여러 가지 복리후생과 관련된 격차가 완화된다고 하면 우리가 시간제근로나 시간선택제에 대해서 그렇게 굳이 나쁜 기억으로 남지 않을 수도 있다고 저는 생각을 합니다.

지금 말씀드린 대로 네덜란드나 스웨덴이나 이런 나라들의 경우에는 파트타임으로 해도 그리고 어떤 경우에는 육아기에 따라서, 풀타임으로 하다가 육아기 때는 좀 단축 근무를 하다가 다시 풀타임으로 돌아가는 식의 방식으로 제도가 좀 다양한 형태로 있는 게 결국은 경력 단절을 예방하는 데에서도 효과가 있고, 일 안 하는 것보다는 조금이라도 일할 수 있다면 저는 그것은 괜찮은 제도라고 생각합니다.

○인재근 위원 다음에는 남성육아휴직제도, 올해 1월 달부터 롯데그룹이 국내 대기업 중에서는 최초로 남성육아휴직을 의무화하는 제도를 시행

하고 있는데 남성 임직원이 배우자가 출산을 하면 최소 한 달 이상 휴직해야 하고, 이것은 의무이고 한 달 동안 급여를 깎지 않습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

롯데의 남성 육아휴직 의무화 제도에 대해서 어떻게 생각하시는지 그리고 정부가 어떤 정책을 펴면 남성 휴가 의무화 제도가 확산될 수 있을지 좀 얘기해 주세요.

○진술인 최숙희 저는 롯데가 그렇게 한다면 굉장히 바람, 오늘 제가 발제한 내용하고 일치하는 내용이기 때문에 그것은 당연히 찬성을 하고. 그래서 ‘쓸 수 있다’가 아니라 ‘써야만 한다’는 제도로 가는, 그게 이루어지면 아마 좀 더 앞당겨지지 않을까 저는 그렇게 생각합니다.

○인재근 위원 그러니까 지금은 10%도 안 되는 그런 건데……

○진술인 최숙희 4.5% 정도.

○인재근 위원 이렇게 대기업이 먼저 솔선수범해서 이런 일을 하면 확산되겠지요?

○진술인 최숙희 개인적으로 그렇게 바랍니다.

○인재근 위원 이상입니다.

○위원장 나경원 인 위원님 감사합니다.

제가 안 그래도 롯데의 남성 육아휴직 의무화 제도에 대해서 관심이 있어서 들여다봤더니 남성들이 육아휴직을 쓰지 못하는 것 중의 하나가 임금을 사실상 받지 못하는 부분인데요. 의무화하면서 첫 한 달에 대해서는 통상임금을 그대로 지급하는 것으로 약속을 했더라고요.

그래서 굉장히 제도 자체가 바람직하고, 이러한 것을 아예 우리가 제도로 만들어 낼 수 있다면 더 좋지 않을까, 이런 생각을 해 봤습니다.

인 위원님 감사합니다.

다음은 존경하는 진선미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○진선미 위원 먼저 고용노동부께 여쭙볼게요.

사실은 많은 분들이 우리 다 함께 말씀하시는 것처럼 제도적인 발전도 중요하지만 지금 단계에서는 어떻게 보면 운용 실태를 조금 더 현실화하는 것 그것도 중요할 것 같다는 생각이 드는데, 결국은 직장 조직문화의 개선, 변화 이런 것을 계속 우리가 얘기하고 있는데 그것과 관련된 현실적인 상황은 좀 다른 것 같아요.

예를 들면 지금 기사에도 나오는데 일부 기업에서는 ‘임신 계획, 출산 계획 이런 것들을 제출해 봐라’ 아니면 그것을 실제로 물어보는 그런

경우들이 있는데 근로감독관들이 지금 현재 그런 문제들에 대해서 조사 내지는 관여를 얼마나 하고 있다고 생각하시고 만약에 안 되고 있는 거는 혹시 이유가 뭐라고 생각하시나요?

○진술인 김경선 저희가 모성보호와 관련해서 감독을 매년 하고는 있는데요 사실 저희 근로감독관들의 가장 큰 업무 비중이 체불임금 문제에 있습니다. 체불이 지금 사상 최고로 가고 있는 상황이라서 체불 신고 사건 처리에 감독관들 일의 80% 정도가 쓰이고 있기 때문에 지금 위원님이 지적하신 대로 아주 깊이 있는 감독들이 제대로 이루어지지 못하고 있는 현실이고, 주로 감독은 법 위반 사항 중심으로 가고 있는 상황입니다.

○진선미 위원 실제로 근로감독관의 수를 늘리든지, 그러니까 말씀하신 대로 현실은 그런 거지요. 우리가 저출산이나 여러 가지의 문화 개선이나 이런 부분들이 굉장히 중요하다고 얘기하지만 결국 현실적으로 가 보면 근로감독관들도 체불임금이라는 별도의 문제에 집중하고 있지 저출산을 위한 문화 개선이나 이런 부분들은 밀려 있다는 것이 보여지는 거라는 생각이 드는 거예요.

그래서 그런 부분들을 실질적으로 개선할 수 있는 방법들은 뭐가 있을까?

근로감독관을 증원한다거나 아니면 근로감독관들이 그 문제들에 대해서 별도로 조사를 1년이면 얼마를 한다든지 이런 방법들을 고민해 보신 적은 있나요?

○진술인 김경선 그래서 저희가 타깃 해서 감독하는 부분을 작년부터……

아까 말씀드린 대로 병원이 제일 열악했었거든요. 사실 임신 계획 내보라고 하는 게 여성이 다수 고용되어 있는 병원업계에서는 그런 일들이 많다고 하더라고요. 저희가 그래서 작년에 병원을 집중 감독했고요. 금년도에는 IT 부분…… IT 분야가 굉장히 젊은 여성·남성 근로자들이, 젊은 근로자들이 많이 있는 부분이라서 이 부분에도 상당히 문제가 있다고 생각해서 저희가 타깃 하는 조사를 하려고 합니다.

그리고 감독관 증원은 사실상 항상 감독관 증원이 필요하다고 했지만 공무원 증원이 여러 가지 재정적인 부담이 크기 때문에 일정 부분 한계를 메꾸기 위해서 저희가 민간 인프라로서 고용평등상담실을 운영하고 있는데 그 민간 고용평등상담실을 금년도에 좀 더 확대하려고 하고 있거

든요. 그래서 그런 쪽으로 보완을 해 갈 계획입니다.

○**진선미 위원** 고민을 해 봐도 정말 쉽지 않다는 생각만 자꾸 하게 돼서 저 스스로도 약간 고민이 많이 되는데, 보건복지부의 정책관님한테 한번 몇 개 여쭙보고 싶은데요.

실제로 지금 이 문제들이 저출산과 관련해서 어린이집과 관련한, 그러니까 저의 고민은 어떤 거냐면 우리가 자꾸 뭔가 제도를 만들어 내는 게 근원적인 문제의 해결로 가는 게 아니라 되게 지엽적인 문제로 가다 보니까 오히려 근원적인 고민 자체를 못 하게 되는 그런 느낌이 있거든요. 아까 말씀하신 것처럼 우리가 가능한 할 수 있는 것부터 하자 이렇게 하다 보니까 직장, 그러니까 서로가 대립된……

이번에 국회에서도 보고서가 나왔는데, 어쨌든 우리가 3차 기본계획안에 여러 가지 정책들을 계속하고 있다 이렇게 얘기하지만 그 정책들을 서로 비교해 보면 서로가 중첩돼서 오히려 기존에 추구하고자 하는 저출산에 방해되는 그런 정책들도 있다 이런 얘기들을 하고 있거든요. 그 부분들에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○**진술인 이강호** 정책들이 얼마나 실효성이 있느냐 이 부분은 저희가 계속 항상 평가하고 분석을 해야 된다고 생각합니다. 그래서 저희도 분석평가과를 만들어서 평가를 전담하도록, 그래서 저희 3차 기본계획의 각 과제별로 그 진행 상황이 어떻게 가고 있는지 그다음에 성과지표하고는 어떻게 연관 관계에 있는지 그다음에 제도의 실효성은 있는 건지 이런 것을 점검하고 있습니다. 그래서 거기에서 성과가 낮다면 낮은 정책들은 제도 조정을 하고 성과가 좋은 정책은 강화하고 또 사각지대들이 있습니다. 그러면 사각지대들은 새로운 제도랄지 보완 방안을 마련하는 이런 형식으로 저희들이 노력은 하고 있습니다.

○**진선미 위원** 이번에 저희 국회입법조사처에서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

3차 계획에 대해서 평가하는 내용들이 담겨져 있는 보고서가 최근에 나왔거든요. 그것 한번 참고해 보셨나요? 검토해 보셨나요?

○**진술인 이강호** 예, 저희들도 각자 돌려보고 있습니다.

○**진선미 위원** 아니, 그래서 제가 생각할 때는 문제들을 각자 부처별로 추진하는 정책이 있기

때문에 그 부처별의 어떤 입장이라는 것에 너무 앞서 있다라는 생각이 들 때가 있어요. 그러니까 부처의 입장이 아니라 오히려 이 문제는, 아동수당도 마찬가지잖아요. 아동수당을 하게 되면 제일 문제가 추진되고 있는 다른 기존 정책들을 포기해야 되는 그런 부분들이 있는 거잖아요. 그래서 그런 부분들까지도 고민해 가면서 제도들에 대한 검토나 제안들을 좀 해 주시면 좋겠다 이런 생각이 드는데, 부처 중에서 가장 그 부분들에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

어떤 생각을 하고 계신지, 그게 가능한가요?

○**진술인 이강호** 아무래도 저희 보건복지부가 총괄을 하기 때문에 그 부분은 저출산고령사회위원회 그쪽을 통해서 많이 그 부분은 해야 될, 그것하고 또 복지부 차원에서 그게 잘 안 되는 경우도 있어서 총리실을 통한 조정 과정을 거치고 있는데요. 말씀하신 그런 것은 지속적으로 보완을 해야 된다고 생각합니다.

……

○**위원장 나경원** 진선미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 존경하는 금태섭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**금태섭 위원** 더불어민주당 금태섭입니다.

다른 회의가 있어서 못 들은 부분이 많아서 죄송하게 생각합니다.

최숙희 교수님, 간단하게 질문을 드리겠습니다.

출산율 제고를 위해서는 특정 정책보다는 일과 가정생활의 균형을 이룰 수 있는 전체적인 사회분위기 조성이 저도 더 중요하다고 생각을 합니다, 말씀하신 것처럼.

존경하는 인재근 위원님도 지적하셨지만 스웨덴의 출산율 제고 정책의 성공 요인은 아동수당이나 세제 지원보다도 일과 가족의 양립을 지원하는 정책이라고 하시고 계신데요. 아까 아동수당에 대해서는 반대한다고 말씀하셨지 않습니까? 그러면 이런 정책 말고 조금 구체적인 정책을, 우리 상황에 맞는 것을 제안해 주신다면 어떤 정책이 있을까요?

○**진술인 최숙희** 아니, 제 말이 약간 잘못 전달된 것 같은데 아동수당 줄 수 있으면 좋지요. 그런데 제가 말씀드리고자 하는 것은 우선순위에서

밀린다고 말씀드리는데 거지 아동수당을 주지 말자는…… 돈이 되면 아동수당 주면 좋은데 그것으로는 해결되지 않는다는 취지에서 제가 말씀드린 거고요.

그래서 제가 말씀드린 대로 어차피 우리나라 재정 수준에서는, 많은 사람들이 비용 얘기를 많이 하지만 실질적으로 비용에 대해서 체감할 정도로까지 줄 수 있는 것은 저는 없다고 생각합니다. 그런데도 불구하고 계속 비용지원 정책 위주로 지금 진행이 된 것이 아마 지금까지도 실효성을 가져오지 못하는 그런 부분이고요. 그런 측면에서 본다면 제가 오늘 말제한 것에 여러 번 강조했다시피 결국은 정부가 재정지원으로 할 수 없는 거라면, 결국은 스스로가 일을 하면 당연히 돈을 좀 더 벌 수 있고 경제적인 문제를 해결할 수 있기 때문에 여성이 고용될 수 있는 환경을 만드는 것, 그리고 여성이 일을 하려면 결국은 남성이 도와줘야 되는 거고, 그래서 남성이 육아 휴직을 하면서 결국은 부모가 같이 아이를 키운다, 그리고 그렇게 키우는 부모를 사회가 지원한다라는 그 기본적인 것만큼은 좀 확실히 지키는 것, 저는 굉장하…… 결국은 원론적인 얘기만 되풀이하지만 그것이 되지 않으면 크게 바뀌는 것은 없을 거라고 저는 생각합니다.

○금태섭 위원 그러니까 시차출근제, 유연근로제 이런 얘기가 여러 가지로 나오는데 이게 여성한테만 생각을, 모든 사람이 그렇게 인식을 하고 있으니까 여성들은 오히려 이것 때문에 일자리가 없어진다, 이런 얘기를 하고 있지 않습니까?

그런데 통계를 보면 OECD의 경우를 보더라도 여성의 사회참여 비율이 높은 나라일수록 출산율도 높아지고 또 스웨덴, 노르웨이처럼 여성의 풀타임 고용률이 높을수록 출산율도 높게 나타나고 있는데요. 여성의 사회적 지위 향상, 그리고 생산참여가 출산율 문제 극복에 중요한 역할이겠지요?

○진술인 최숙희 그것의 근간이 바로 일·가정 양립입니다. 그러니까 원래 경제학이나 사회학 이론에서는 여성이 경제활동을 시작하면 출산율이 떨어지는 게 정설이었습니다. 그런데 한참 지나고 나서 보니까 여성이 고용이 많이 되는데도 출산율이 높은 국가들이 나타났고, 과연 그러면 이것이 어떻게 될까를 보니까 결국은 여성의 고용이 안정적으로 유지가 돼서 출산하려면 결국은 일과 가정 양립과 관련된 직장에서의 문화, 그다

음에 사회적인 문화가 갖춰진 나라에서만 그렇지, 한 예를 들면 우리나라도 그렇지만 일본도 출산율이 높지 않은데 여성 고용률이 높지 않습니다, 물론 우리나라보다는 높지만. 그 얘기는 결국은 여성의 문제만으로 국한하면 안 되는 것이고 결국은 여성 고용률을 높이지 않으면…… 왜냐하면 앞으로의 추세는 여성이 고용될 수밖에 없는 환경으로 가기 때문에 고용을 하면서 아이를 낳을 수 있는 환경을 만들어 주려면 여성의 부담은 줄여주고 남성이 들어오는 그런 것으로 바뀌지 않으면 저는 안 된다고 생각합니다.

○금태섭 위원 저도 전적으로 동의합니다. 그래서 이게 사실은 인식의 전환이 좀 돼야 되는 데요.

여성정책국장님께 질문을 드리겠습니다.

지난번에 이 회의에서 제가 초등학교 4학년 교과서에서 저출산의 원인을 지적하는 문제가 나오고 거기의 답이 ‘일하는 여자들이 늘어났기 때문이다’, 이런 답이 나온 부분을 지적했는데 이 부분을 한번 확인해 보셨습니까?

○진술인 박난숙 제가 사실 2월 1일 자로 발령받아서 저는 확인을 못 했습니다만 저희 부 차원에서는 아마 확인해서 어떤 조치를 취하고 있을 것으로 생각합니다. 제가 다시 한번 확인해서 보고드리도록 하겠습니다.

○금태섭 위원 부임이 그렇게 되셨다면 이해는 하는데 이것 한번 확인해 주시고 이것 신경을 좀 써 주시기 바랍니다.

○진술인 박난숙 알겠습니다.

○금태섭 위원 고용정책관님께 질문드리겠습니다.

자유출퇴근제를 도입한 대기업들의 직장인들도 실질적으로 이 제도를 제대로 활용을 못 하고 있습니다. 고용노동부에서 근무환경 개선지원 및 인프라 구축비용을 투자해서 유연근무제를 실시하겠다고 계획을 하셨는데 직장인들이 자유롭게 이런 제도를 사용할 수 있게, 겁을 안 내고 하기 위해서 어떤 일을 하고 계시고 할 계획이십니까?

○진술인 김경선 지금 말씀하신 부분과 관련해서 저희가 십계명이라고요 직장문화 개선 십계명을 만들었습니다. 그래서 작년엔 정시 출퇴근하기, 그다음에 야근 줄이기, 똑똑한 회의, 똑똑한 보고라고 해서 집중적으로 일하고 퇴근을…… 그리고 퇴근 이후에는 카톡 안 하기, 기타 등등 포함해서 십계명을 만들고 그 캠페인을 대대적으로

지금 벌이고 있고, 금년도 저희 홍보예산의 대부분을 그쪽 부분으로 활용하도록 했어요.

앞서 말씀하신 부분과 관련해서 좀 붙여 말씀드리고 싶은 게 저출산 문제와 관련해서 정부가 아무리 투자를 해도 개선되는 게 없다는 부분에 대해서 저는 조금 생각이 다른데요. 출산율 자체를 갖고 너무 1.26이라는 그 숫자보다는 여성 고용은 분명히 지금 저출산·고령화 기본계획을 세운 이래로, 저희가 경력 단절 방지를 위해서 많은 국가적인 재원을 쓴 이래로 2000년도에 50%, 50.0에서 지금 56.2%까지 올라왔거든요. 그래서 저출산의 가장 심각한 문제가 결국 생산가능인구의 감소를 우려하시지만 생산가능인구는 그만큼 여성들이 더 나와서 일을 함으로써 해결이 될 수 있는 부분이고, 애 낳는 문제는 제가 계속 말씀드리지만 돈을 많이 준다고 해서 애를 낳고 안 낳고 하는 부분은 아니거든요, 여러 가지 다른 요소들이 있기 때문에. 그런데 국가가 정책적으로 지원을 해서 바꿀 수 있는 부분은, 여성 고용률을 높이는 부분은 분명히 효과를 가져온다는 거지요.

그래서 아까 최숙희 박사님도 아동수당 문제에 대해서 얘기를 하셨는데 아동수당 문제는 보편적으로 그렇게 수당을 깔아줘서는 출산율에 대해서 영향을 미칠 수가 없고 재원만 많이 쓰이고 효과는 별로 없지 않나 저희는 생각하고, 오히려 여성 고용에 부정적 영향을 줄 수 있는 것이 여성들이 대부분 최저임금 수준 또는 최저임금 조금 상회하는 수준의 임금을 받고 있는데 그런 여성들이 아동수당을 받게 됨으로써 오히려 노동시장에 안 나오는 그런 부정적 효과가 있을 수 있다는 면에서 굉장히 우려되는 상황이고요.

그래서 그런 측면보다는 어차피 우리나라가 듀얼 어너 듀얼 케어러(dual earner dual carer)의 시스템으로 갈 수밖에 없는, 선진국형이 다 그러니까, 그런 형태라면 육아휴직에 있어서 남성들이 육아휴직에 다 참여하도록 저희가 지금 100만 원, 150만 원, 200만 원 조금씩조금씩 올라가고 있는데 육아휴직에 대한 기간 부분은 우리가 충분히 길거든요, 일본보다 더. 저희는 엄마 아빠다 사용하면 2년까지 사용할 수 있고 거기에 통상급여의 40%를 주거든요. 일본 같은 경우에는 1년을 사용할 수 있고 통상임금의 67%를 줍니다. 그런데 이 부분을 저희가 급여수준 소득대체율을 더 높이는 방향으로 가는 것이 좀 더 합리

적인 대안 아닐까 생각합니다.

○**금태섭 위원** 좋은 말씀 감사합니다.

이상입니다.

○**위원장 나경원** 금태섭 위원님 수고하셨습니다.

이제 윤종필 위원님이 마지막 질의하시면 되는데요. 제가 위원장인데 오늘 조금 일찍 이석해야 돼서 먼저 우리 진솔인들께 감사하다는 말씀을 드리고요. 오늘 좋은 의견 저희가 많이 참고가 될 수 있겠다는 말씀을 드립니다.

그러면 마지막으로 존경하는 윤종필 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**윤종필 위원** 여가부 국장님께 여쭙겠습니다.

정부 차원에서 정말 수많은 예산을 투입해도 조직 문화 인식 개선이 안 되면, 결국은 밑 빠진 독에 물 붓기 식의 이런 의미 없는 그런 정책이 되고 있습니다.

(나경원 위원장, 진선미 간사와 사회교대)

그래서 본 위원은 저출산 정책의 모범이 되어야 할 공무원 조직 내에서 육아휴직, 특히 남성 육아휴직은 얼마나 적극적으로 사용하고 있나 해서 거기에 대해서 한번 분석해 보았습니다.

그런데 국장님, 어느 부처가 남성 육아휴직을 가장 적극적으로 사용하고 있다고 생각하십니까?

○**진솔인 박난숙** 당연히 저희는 여성가족부가 가장 적극적으로 사용하고 있다고 생각합니다. 알고 있습니다.

○**윤종필 위원** 인사혁신처로부터 제출받은 자료에 따르면 최근 3년간 2013년부터 15년까지 평균치를 보면 가장 높은 남성 육아휴직 사용률을 기록한 부처가 여성가족부로 8.58%였고 2위가 기획재정부로 3.99%, 3위는 교육부 3.77%인데 여성가족부가 모범 보이는 것 정말 천만다행입니다. 주요 정부부처 3년간 남성들의 평균 사용률을 보니까 2.5%였습니다.

그래서 고용노동부 국장님, 고용노동부는 육아휴직을 적극적으로 사용하고 있다고 생각하시는지요, 남성들?

○**진솔인 김경선** 글썄요, 저희가 못 하게 하는 건 없는데 비율은 정확히 제가……

○**윤종필 위원** 1.5%에도 못 미치는 그런 아주 저조한 수준이었습니다.

그래서 정부가 저출산 문제 해결을 위한 대안 중에 남성 육아휴직 확대 계속 시행하고 보장도 하고 있지만 정작 저출산 정책에 앞장서야 할 정

부부처 직원들이 일단 제대로 사용하지 못한다는 이 부분에서는 많은 아쉬움이 남는 그런 분석 결과였습니다.

정부부처에서뿐만 아니라 공무원뿐만 아니라 모든 조직에서 아이를 키우는 남성들이라면 남성 육아휴직은 좀 마음 놓고 사용할 수 있는 그런 사회적 분위기가 형성될 수 있도록 우리 여성가족부 차원에서 좀 더 많은 노력을 기울이셔야 되지 않을까 싶고요.

다행히 여가부에서 일·가정 양립 정착 지원이나 양육 친화적 사회환경 조성이나 교육, 올해는 또 추가돼서 열심히 한다고 하니까 좀 더 적극적으로 노력해 주시기를 바라겠습니다.

그리고 고용부도 좀 더 적극적으로 하려고 하는 그런 부분, 사회적 인식과 문화 개선을 하겠다고 그러고, 모성보호 사각지대 해소에 선택과 집중을 하겠다고 한 이런 부분 상당히 기대되는 그런 부분입니다.

그래서 아무쪼록 여가부뿐만이 아니라 고용부도 일·가정 양립을 위한 제도 안착과 기업 근로문화 확산을 위해 가지고 현실적 방안을 좀 모색해서 열심히 추진해 주시기 바랍니다.

그리고 최 교수님, 작년에 전경련에서 보니까 국내 500대 기업 대상으로 일·가정 양립 제도 조사한 것 결과 알고 계시지요? 거기에 보니까 상당수 기업들은 각계 전문가들이 촉구하는 정시 퇴근문화 조성하고 시차출퇴근제, 단축근무제, 자동육아휴직제 이렇게 시행하고 있었습니다. 그런데 현실적으로는 대체인력 부족이 가장 크게 나타났고 다른 직원들의 업무 부담이 증가하는 문제나 육아휴직자와 근무자의 근속기간이 동일하게 되다 보니까 역차별 문제가 걸림돌이 된다고 이렇게 얘기를 했습니다.

그래서 유연근무제 활용하고 있는 기업이 지금은 41.4%로 이렇게 되고 있지만 아직도 절반에는 미치지 못하는 수준입니다. 그렇지요?

최 교수님 보시기에 일·가정 양립을 위한 제도들을 근로현장에 제대로 안착시키기 위해서 필요한 조치는 가장 중요한 게 무엇이라고 생각하십니까?

○**진술인 최숙희** 결국은 합의라고 생각합니다. 그래서 기업 입장에서든 무조건 정부가 시행하라고 한다고 그래서 시행하지도 않을뿐더러 비용 부분이 굉장히 크기 때문에 아직까지 잘 안 되고 있지만 어쨌든 근로자와 기업과 정부 간의 사회

적 타협에 의해서, 왜냐하면 우리 사회에서 이 문제가 굉장히 국가적인 차원의 문제이다 보니까 확실하게 타협을 해서 기업은 정부가 하라고 해서 하는 제도가 아니라 정말 우리가 그 부분에 일조를 하는 부분이고 우리가 이것을 해야 되겠다는 생각이 들도록 하려면 결국은 저는 그 부분에 있어서는 사회적 합의가 도출되는 것이 가장 중요한 핵심이라고 생각합니다.

○**윤종필 위원** 맞습니다. 공감대는 아주, 남성들에 대한 그것도 크게 확산은 이루어지고 있는데 근로현장에서 제대로 이루어지지 않고 있다라는 게 문제인 것 같습니다.

그래서 우리가 남성 육아휴직의 욕구는 남자들도 정말 강하고 하려고 하는데 육아휴직 신청하면 동료들 눈치 봐야 된다는, 또 경쟁에서 밀릴 수 있다라는 것 이게 큰 문제인 것 같습니다.

그래서 아직도 가야 할 산이, 문턱이 높은데 직장 내 눈치 주는 문화 개선하고 또 남성 육아휴직자에 대한 인센티브도 강화하는 그런 부분이 좀 더 긍정적인 효과를 주지 않을까 싶습니다.

하여튼 우리가 3차에 걸쳐 저출산·고령화 기본계획 추진하고 있지만 앞으로 좀 더 적극적으로 잘할 수 있기를 바라겠습니다.

이상입니다.

○**위원장대리 진선미** 수고하셨습니다.

혹시 인재근 위원님 더 질문하실 것은 없으신가요?

○**인재근 위원** 예.

○**위원장대리 진선미** 그러면 혹시 진술인들께서 이것 하나는 꼭 마지막에 얘기하고 싶으신 분 계신가요?

○**진술인 박난숙** 잠깐 말씀드리겠습니다.

아까 금 위원님도 말씀하셨지만 양성평등이라고 하는 것이 결국 저출산 문제 해법의 가장 핵심이라고 하는 문제의식을 다 가졌으면 좋겠고요. 그것이 사실 해외 사례에서도 분명하게 드러난 바가 있습니다.

그래서 일·가정 양립 제도를 어떻게 양성평등하게 만들어서 육아 부담을 남성과 여성이 함께 나눌 것인가, 또한 그를 통해서 여성들의 경제활동을 더 많이 촉진할 것인가 하는 것이 가장 핵심적인 관건이다 하는 것을 가지고 저희가 제도를 또 디자인하고 앞으로 정부나 모든 민관이 함께 힘을 모아 나갔으면 하는 그런 바람 마지막으로 드리고 싶습니다.

○위원장대리 **진선미** 최숙희 교수님은……

예, 그러면 이상으로 질의를 모두 마치겠습니다.
서면질의하신 위원님이 계십니다.

김광수 위원님 또 남인순 위원님 서면질의서가
제출되어 있습니다.

소상하고 성실한 답변서를 작성하셔서 2월 20
일까지 제출하여 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재하도록
하겠습니다.

오늘 공청회에서 논의된 사항은 앞으로 우리
위원회가 정책을 논의하는 데 많은 도움을 줄 수
있으리라 생각합니다.

귀한 시간 내주신 진솔인 여러분 수고 많으셨
습니다.

위원님께서도 수고하셨습니다, 두 분 남아
계셔 주시고.

이상으로 공청회를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(12시06분 산회)

○출석 위원(15인)

권 미 혁	금 태 섭	김 광 수	나 경 원
남 인 순	박 광 온	박 성 중	윤 종 필
이 명 수	인 재 근	임 이 자	장 제 원
진 선 미	최 교 일	홍 의 락	

○출석 전문위원

수 석 전 문 위 원	석 영 환
전 문 위 원	홍 형 선

○출석 진솔인

김경선(고용노동부 청년여성고용정책관)
박난숙(여성가족부 여성정책국장)
이강호(보건복지부 인구아동정책관)
최숙희(한양사이버대학교 시니어비즈니스학과 교수)

【보고사항】

○위원 사임 및 보임

사임위원	보임위원	교섭단체	연월일
.	남인순	더불어민주당	2017.1.20.