

## 고용노동부 - 모성보호육아지원(출산전후휴가 등)

### <사업 기본정보>

- 사업유형/세부유형 : 고용장려금사업/모성보호형
- 소관부처/담당부서 : 고용노동부/여성고용정책과
- '21년 평가등급 : 성과등급 미산출 사업

## 1 사업 주요 내용

### □ 사업의 목적 및 내용

#### ○ 사업 목적

- (출산 전후 휴가) 출산 전후로 인한 여성근로자의 이직을 방지하고, 사업주의 여성고용 기피 요인을 해소하기 위해 급여 지원
- (유산사산 전후 휴가) 유산사산으로 인한 여성근로자의 이직을 방지하고, 사업주의 여성고용 기피 요인을 해소하기 위해 급여 지원
- (육아기 근로시간 단축급여) 육아기에 근로시간을 단축하여 근무하는 경우 급여를 지원하여 출산·육아기 근로자의 경력단절현상을 방지하고 일과 가정의 양립을 지원
- (육아휴직급여) 육아휴직급여 지급을 통한 가정과 직장의 양립지원으로 근로자의 고용안정과 경제활동 참가율 제고 도모
- (배우자 출산휴가급여) 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용하는 남성 근로자에게 급여를 지원하여 남성의 육아참여 활성화 및 모성보호 도모

## ○ (사업내용)

- (출산 전후 휴가) 휴가를 시작한 날 기준으로 한 월 통상임금(최대 월 200만원) 지원
  - \* 우선지원대상기업: 출산 전후 휴가 90일(다태아 120일)에 대해 통상임금 지원(540만원 한도. 단, 다태아 720만원 한도)
  - \* 대규모기업: 휴가기간 90일 중 사업주 유급의무 60일(다태아 75일)을 초과하는 기간인 30일(다태아 45일)에 대하여 통상임금 지원(200만원 한도)
- (유산사산 전후 휴가) 휴가를 시작한 날 기준으로 한 월 통상임금(최대 월 200만원) 지원
  - \* 우선지원대상기업: 유산사산 휴가 90일(다태아 120일)에 대해 통상임금 지원(540만원 한도. 단, 다태아 720만원 한도)
  - \* 대규모기업: 휴가기간 90일 중 사업주 유급의무 60일(다태아 75일)을 초과하는 기간인 30일(다태아 45일)에 대하여 통상임금 지원(200만원 한도)
- (육아기 근로시간 단축급여) 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 목적으로 육아기에 근로시간을 단축한 경우 급여를 지원
  - \* 일 1시간 단축분(총 1주 5시간): 단축 개시일을 기준으로 한 월 통상임금의 100%(상한 200만원, 하한 50만원) x 단축비율
  - \* 나머지 단축분: 단축 개시일을 기준으로 한 월 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 50만원) x 단축비율
- (육아휴직급여) 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 목적으로 육아휴직을 사용한 경우 급여를 지원
  - \* 일반육아휴직급여: 휴직 개시일을 기준으로 첫 3개월간은 월 통상임금의 80%(상한 150, 하한 70만원), 나머지 최대 9개월은 통상임금의 50%(상한 120, 하한 70만원)
  - \* 아빠육아휴직보너스: 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월은 통상임금의 100%(상한 250만원)
- (배우자 출산휴가급여) 남성근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용한 우선지원대상기업 근로자에게 유급 5일분에 대한 급여를 지원
  - \* 우선지원대상기업 근로자의 경우, 최초 5일간 휴가 시작일을 기준으로 한 월 통상임금 수준을 일할 계산하여 지급(상한: 382,770원)

## □ 예산 및 재원: 고보기금

(단위: 백만원, %)

사 업 명	'20년			'21년 예산(B)	증감(B-A)	
	본예산 (A)	추경 (현액)	결산			(%)
□ 모성보호 육아지원	1,543,248	1,573,015	1,561,358 (99.3)	1,591,537	48,289	3.1
▪ 출산전후휴가급여	268,868	288,608	285,771 (99.0)	290,732	21,864	8.1
▪ 유산사산휴가급여	976	1,374	1,374 (100.0)	1,325	349	35.8
▪ 육아기 근로시간 단축급여	39,200	51,700	51,700 (100.0)	38,327	△873	△2.2
▪ 육아휴직급여	1,194,854	1,224,320	1,215,500 (99.3)	1,248,621	53,767	4.5
▪ 배우자 출산휴가급여	39,350	7,013	7,013 (100.0)	12,532	△26,818	△68.2

## □ 추진근거

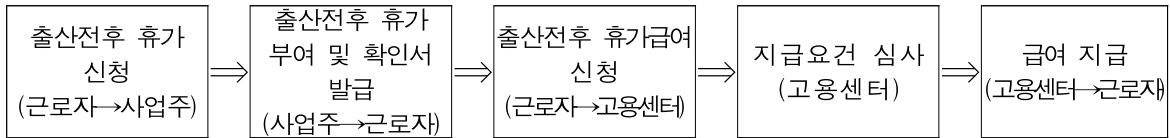
- 「남녀고용평등법」 제18조, 제18조의2, 제19조, 제19조의2
- 「고용보험법」 제 70조, 제73조의2, 제75조 등

## □ 주요 지원대상

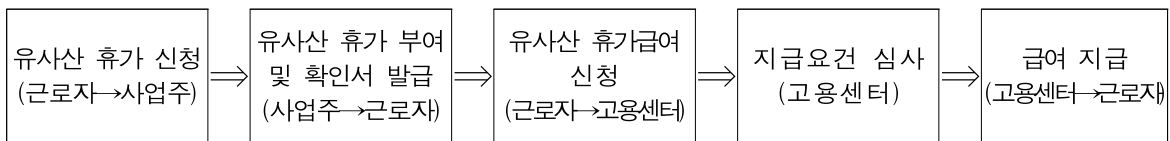
- (출산전후휴가) 출산전후휴가를 사용한 임신근로자
- (유산사산휴가) 유산사산휴가를 사용한 근로자
- (육아기 근로시간 단축급여) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 근로자
- (육아휴직급여) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 근로자
- (배우자 출산휴가급여) 배우자가 출산한 남성 근로자

## □ 전달체계

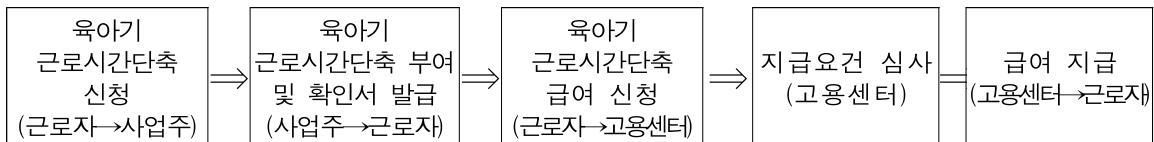
### ○ 출산 전후 휴가



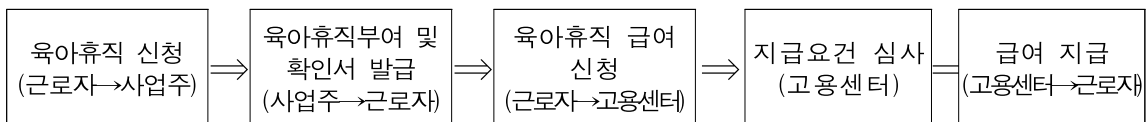
### ○ 유산사산 전후 휴가



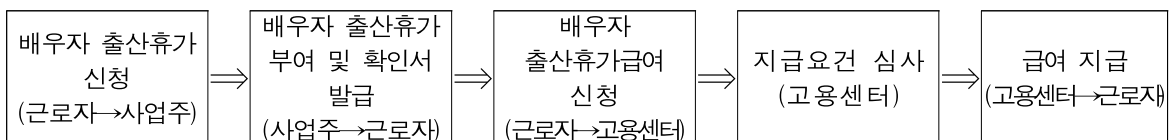
### ○ 육아기 근로시간 단축급여



### ○ 육아휴직급여



### ○ 배우자 출산휴가급여



## □ 전년 대비 주요 개편사항

### ○ 해당없음

## 2 정량지표 평가 결과

### □ 참여자 현황

- (참여 근로자 수) '20년 기준 최초로 모성보호육아지원을 받은 근로자 수는 172,433명으로 고용장려금을 지원받은 전체 근로자 중 0.1%를 차지함.

\* 모성보호육아지원을 받은 근로자 중 육아휴직급여(55.2%) 및 출산전후휴가급여(41.5%)가 대다수를 차지함.

- (성별) 여성 근로자의 지원 비중이 89.1%로 남성 근로자의 지원 비중(10.9%)보다 높게 나타남.

- (연령별) 청년(57.9%)의 지원 비중이 가장 높고, 다음으로 중년(42.1%)이 높게 나타남.

〈표 1〉 모성보호육아지원 참여 근로자 현황

(단위: 명, %)

	전체	성별		연령별			
		남성	여성	청년 (15~34세)	중년 (35~54세)	장년 (55~64세)	고령 (65세이상)
고용장려금 전체	2,583,913 (100.0)	1,176,447 (45.5)	1,407,404 (54.5)	1,253,831 (48.5)	957,824 (37.1)	296,284 (11.5)	75,650 (2.9)
모성보호 육아지원	172,433 (100.0)	18,858 (10.9)	153,575 (89.1)	99,861 (57.9)	72,554 (42.1)	18 (0.0)	0 (0.0)
출산전후 휴가급여	71,505 (100.0)	0 (0.0)	71,505 (100.0)	48,635 (68.0)	22,870 (32.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
유산사산 휴가급여	779 (100.0)	0 (0.0)	779 (100.0)	495 (63.5)	284 (36.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
육아기 근로시간단축	3,849 (100.0)	522 (13.6)	3,227 (86.4)	1,094 (28.4)	2,754 (71.6)	1 (0.0)	0 (0.0)
육아휴직급여	95,242 (100.0)	17,278 (18.1)	77,964 (81.9)	49,148 (51.6)	46,077 (48.4)	17 (0.0)	0 (0.0)
배우자출산 휴가급여	1,058 (100.0)	1,058 (100.0)	0 (0.0)	489 (46.2)	569 (53.8)	0 (0.0)	0 (0.0)

주1: 성별, 연령별로 분류불능이 존재하여 각 비율의 합은 100%가 되지 않을 수 있음

## □ 참여 사업장 현황

- (참여 사업장 수) '20년 기준 최초로 모성보호육아지원을 받은 사업장 수는 50,024개소로 고용장려금을 지원받은 전체 사업장 중 0.2%를 차지함.

\* 모성보호육아지원을 받은 사업장 중 육아휴직급여(46.0%) 및 출산전후휴가급여(38.1%)가 대다수를 차지함.

- (규모별) 300인 미만 사업장(98.0%)이 대다수이며, 300인 이상 사업장(1.0%)의 참여도는 매우 낮은 편임.
- (산업별) 서비스업(78.8%)의 참여 비중이 높고, 제조업(16.7%) 및 건설업(4.3%)의 참여도는 상대적으로 낮게 나타남.

〈표 2〉 모성보호육아지원 참여 사업장 현황

(단위: 개소, %)

유형	전체	규모별		산업별		
		300인 미만	300인 이상	제조업	건설업	서비스업
고용장려금 전체	336,601 (100.0)	333,357 (99.0)	2,258 (0.7)	64,040 (19.0)	8,350 (2.5)	262,195 (77.9)
모성보호 육아지원	50,024 (100.0)	49,031 (98.0)	993 (2.0)	8,804 (17.6)	2,102 (2.4)	38,933 (77.9)
출산전후 휴가급여	19,061 (100.0)	18,865 (99.0)	196 (1.0)	3,177 (16.7)	817 (4.3)	15,016 (78.8)
유산사산 휴가급여	760 (100.0)	689 (90.7)	71 (9.3)	141 (18.6)	14 (1.8)	604 (79.5)
육아기 근로시간단축	7,178 (100.0)	6,613 (92.1)	565 (7.9)	1,061 (14.8)	206 (2.9)	5,906 (82.3)
육아휴직급여	23,023 (100.0)	22,864 (99.3)	161 (0.7)	4,425 (19.2)	1,065 (4.6)	17,467 (75.9)

주1: 규모별, 산업별로 분류불능이 존재하므로 각 비율의 합은 100%미만일 수 있음

## □ 정량지표별 결과

〈표 3〉 모성보호육아지원 정량지표 결과

(단위: %)

	고용유지율 (6개월)	고용증감률 <sup>1)</sup>	기업생존률 <sup>2)</sup>
고용장려금 전체	81.2	25.3	84.8
모성보호육아지원	85.3	/	/
출산전후휴가급여	94.1	/	/
유산사산휴가급여	78.9	/	/
육아기근로시간단축	86.8	/	/
육아휴직급여	81.7	/	/
배우자출산휴가급여	85.0	/	/

주1: 고용증감율은 고용창출형과 고용유지형에서만 산출하며, 고용유지형은 종료 후 고용증감율로 산출

2: 기업생존률은 고용유지형과 고용안정형에서만 산출

3: 모성보호형은 고용유지율만 산출

## □ 만족도 조사 결과

- 만족도 조사 실시 대상에서 제외

## 3 정성지표 평가 결과

### □ 사업의 중요성

- 노동시장 상황이나 정부 정책방향 등을 고려할 때 본 사업은 상당히 중요한 것으로 판단됨
  - 국정과제, 국가/범부처 수준의 중·단기 세부과제에 명시적으로 반영되어 추진 중인 것으로 확인됨
  - 경력단절여성은 감소하는 추세이나, 결혼·육아·임신·출산을 사유로 한 경력단절현상(M-Curve)은 여전하며, 한 번 경력이 단절되면 재취업시 질 낮은 일자리로 진입하는 경향이 있는 바, 경력단절의 예방을 위한 본 사업의 중요성이 강조되고 있음
  - 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등에서 모성보호와 관련된 내용을 제시하고 있는 바, 본 사업을 위한 법적근거는 명확한 것으로 판단됨

- 본 사업은 남녀근로자 육아부담 경감을 통한 경력단절 예방으로 여성고용률 제고를 목적으로 하는 바, 그 중요성이 매우 높은 것으로 판단됨
- 특히, 2020년에는 코로나19로 인한 자녀 돌봄 공백이 자칫 여성의 경력단절로 이어질 우려가 컸던 만큼 근로자의 육아 부담을 경감하는 것이 그 어느 때보다 중요했을 것으로 사료됨

## □ 일자리사업 성과

- 본 사업은 일자리사업으로서 고용률 개선, 중장기적 인력양성 등 노동시장 관점에서 기여한 바가 대체로 양호한 것으로 인정됨
- 근로자 육아 지원강화 및 남성 육아휴직 활용 촉진으로 여성의 경력단절 예방에 기여한 것으로 판단됨
- 한부모 육아휴직 급여 인상, 기간제 근로자 법정 출산전후휴가급여 보장 추진 등 일하는 여성 중에서도 특히 취약한 계층에 대한 지원을 강화한 것으로 확인됨
- 그럼에도 불구하고, 여성에게 집중된 육아·가사 부담, 장시간 근로 관행 및 사내 눈치 등이 여전히 존재하는 것으로 판단됨

## □ 운영의 적절성

- 본 사업은 당초 사업계획의 타당성 및 계획 대비 추진의 충실성 등이 상당히 우수한 것으로 인정됨
- 모성보호 제도 개선에 대한 현장 의견 등을 반영, 분기별 추진 계획에 따라 차질없이 수행한 것으로 확인됨
- 자원의 효율적 배분 및 적극적 제도 홍보로 예산 집행률을 제고한 것으로 판단됨
- 코로나19로 인한 자녀 돌봄 공백이 여성의 경력단절로 이어지지 않도록 본 사업이 일정 부분 기여한 것으로 판단됨



## □ 제도 개선노력

- 본 사업은 일자리사업 성과평가 및 기타 평가결과로부터 제시된 제도개선 권고사항과 외부의 개선의견 등을 적극적으로 반영함으로써 제도 개선노력이 상당히 양호한 것으로 인정됨
- 임신·출산 지원을 강화하고 지원 사각지대 해소를 위한 제도개선을 지속적으로 추진한 것으로 확인됨
- 육아 부담이 여성의 경력단절로 이어지지 않도록 육아휴직 제도개선 및 맞돌봄 문화 확산을 위한 정책적 노력을 경주한 것으로 확인됨
- 특히, 코로나19 위기 상황속에서 육아휴직 분할사용 횟수를 확대함으로써 근로자의 필요에 따라 유연히 제도를 사용할 수 있도록 하고, 이를 자녀 돌봄에 활용할 수 있도록 제도를 개선한 것으로 확인됨