

# 프랑스 배우자 출산휴가 제도의 기간 확대

## Extension of Paid Paternity Leave in France

김진리 (파리정치대학 시앙스포 석사)  
Jinri Kim (Sciences Po)

### 1. 들어가며

프랑스 국회는 지난해 10월 23일 만장일치에 가까운 수준의 표결로 배우자 출산휴가(Congé paternité) 기간을 최대 14일에서 최대 28일로 늘리고, 그중 7일은 의무적으로 사용하도록 하는 개정안을 통과시켰다. 이는 프랑스가 2002년 배우자 출산휴가를 도입한 이래 처음으로 개정된 것이며, 2021년 7월부터 적용될 예정이다. 이 글에서는 기존 프랑스의 배우자 출산휴가 제도를 살펴보고, 배우자 출산휴가 기간 확대에 대한 이론적 근거에 대하여 논의한다.

### 2. 프랑스 배우자 출산휴가 제도(Congé Paternité)

#### 가. 대상

2002년 처음 시행된 배우자 출산휴가 제

도는 산모의 배우자가 사용할 수 있는 근로자의 권리로, 고용 형태나 직종, 근속 기간과 상관없이 모든 근로자가 사용할 수 있으며, 프랑스의 사회보장보험(La Sécurité Sociale)에 의해 보장된다. 제도 도입 당시에는 배우자 출산휴가 대상자가 출생 아동의 생물학적 아버지에게만 한정되었으나, 현대 사회의 가족 형태 변화에 따라 배우자 출산휴가 대상자의 범위가 점차 확대되었다(이은주, 2020). 2012년부터 휴가 대상 근로자가 생물학적 아버지가 아니더라도 출산한 산모와 혼인 관계에 있거나 시민연대계약(PACS)으로 맺어진 동거인인 경우에는 성별에 상관없이 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다(DREES, 2019).

## 나. 기간 및 급여

### 1) 개정 전

2002년 도입 이후 오늘날까지 배우자 출산휴가는 주말 및 공휴일을 포함한 11일이다. 아이의 출생을 위해 주어지는 3일의 출생휴가(Congé de naissance)를 합쳐 배우자는 최대 14일 동안 휴가를 사용할 수 있다. 산모가 다둥이를 출산한 경우에는 3일간의 출생휴가를 포함하여 휴가 기간이 최대 21일로 늘어난다. 휴가 사용 대상자는 3일의 출생휴가 이후 연속해서 배우자 출산휴가를 사용할 수도 있고, 따로 떼어서 사용할 수도 있다. 다만 대상자는 아이의 출생 이후 4개

월이 되는 시점이 되기 전에 휴가를 사용해야 한다. 근로자는 최대 14일의 출산휴가 기간 동안 급여를 받을 수 있는데, 근로자에게 지급되는 급여 중 3일 동안의 출생휴가는 고용주가 지급하며, 나머지 11일간의 급여는 건강보험기금(CPAM: Caisses Primaires d'Assurance Maladie)에서 일급으로 지급한다. 배우자 출산휴가에 대한 급여를 받기 위해 충족해야 할 조건은 <표 1>과 같다.

### 2) 개정 후

2021년 7월부터 배우자 출산휴가 제도의 기간은 한 아이의 출생 기준 최대 14일에서

표 1. 배우자 출산휴가 지급 조건 및 급여 계산법

|        |   |
|--------|---|
| 지급 조건  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생후 4개월 이내에 배우자 출산휴가를 신청할 것(영아가 입원한 경우는 제외).</li> <li>1. 출산휴가 시작 시점을 기준으로 최소 10개월 동안 사회보험보험에 등록되어 있을 것.</li> <li>2. 일반적인 경우: 지난 3개월간 최소 150시간 이상 일했거나 혹은 지난 6개월 동안 최소 1만 403.75유로(2020년 기준)의 임금에 해당하는 기여금을 납부했을 것.</li> <li>3. 계절직의 경우: 출산휴가 시작 시점을 기준으로 지난 12개월 동안 최소 600시간 이상 일했거나 혹은 지난 12개월 동안 최소 2만 604.50유로(2020년 기준)의 임금에 해당하는 기여금을 납부했을 것.</li> <li>4. 하나 이상의 직업을 가졌을 경우 배우자 출산휴가 기간 동안 모든 직업 활동을 중지할 것.</li> </ul> |
| 소득대체율  | 세후 소득대체율: 약 70~75%  |
| 급여 계산법 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일급액(Indemnité journalière): (배우자 출산휴가 전 마지막 3개월간 세전 소득의 합 / 91.25) - (일률 과세 21%)</li> <li>- 기준소득월액 상한액 3428유로(2020년 기준)</li> <li>- 급여 하한액 9.63유로, 급여 상한액 89.03유로</li> <li>- 실제 지급액: 일급에서 0.5%의 CRDS와 6.2%의 CSG를 뺀 금액</li> </ul>  |

주1: 급여 계산은 건강보험 웹사이트에서 가능하다. <https://www.ameli.fr/paris/assure/simulateur-maternite-paternite/>

주2: 사회부채상환기여금(CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale), 일반사회보장기여금(CSG: Contribution sociale généralisée).

자료: 저자가 정부 공식 웹사이트 (demarches.interieur.gouv.fr)의 정책 정보를 수집 후 재구성.

28일로 증가하고, 그중 7일은 휴가 사용이 의무화된다. 배우자의 7일간의 의무 사용은 3일의 출생휴가(Congé de naissance)와 4일의 의무 휴가로 구성되며, 고용주가 근로자의 배우자 출산휴가 사용을 거부할 경우에는 고용주에게 7500유로의 벌금이 부과된다. 최대 28일의 배우자 출산휴가 기간은 사용자 의 의지에 따라 분할하여 사용할 수 있는데, 단 근로자는 아동의 출생 이후 4개월이 되는 시점 이전에 모든 휴가를 사용해야 한다.

출산휴가 제도 개정 이후에도 이전과 마찬가지로 고용주는 근로자의 출산휴가 중 첫 3일 동안의 급여만을 지급하고 나머지 휴가 기간 동안의 급여는 건강보험기금(CPAM)에서 보장한다. 급여 지급에 대한 예산

으로 2021년 하반기에는 2억 6000만 유로(약 3500억 원), 2022년에는 5억 2000만 유로(약 6700억 원)의 예산이 필요할 것으로 예측된다(Le Monde, 2020). 배우자 출산휴가 대상에 대한 급여 지급 조건과 급여 지급 계산법은 개편 전과 동일하게 유지된다(표 2).

#### 다. 배우자 출산휴가 기간 확대의 근거

이번 개정안에서 가장 두드러지는 점은 배우자 출산휴가가 최대 28일로 연장된 데다 이 중 7일은 의무적으로 사용하도록 한 것이다. 이에 대한 이유로 프랑스 대통령 에마뉘엘 마크롱은 배우자 출산휴가 기간의 연장이 아이의 출생과 함께 여성에게 가중

표 2. 배우자 출산휴가 제도 구조

|       |                                 | 개정 전  | 개정 후(2021년 7월부터 시행)          |   |
|-------|---------------------------------|---|------------------------------|---|
| 기간    | 출생휴가(Congé de naissance)        | 3일  | 출생휴가(Congé de naissance)     | 3일 의무 사용  |
|       | 배우자 출산휴가(Congé de paternité)    | 최대 11일: 한 명의 아이를 출산 혹은 입양하는 경우(공휴일 및 주말 포함)<br>최대 18일: 두 명 이상의 아이를 출산하는 경우(공휴일 및 주말 포함) | 배우자 출산휴가(Congé de paternité) | 4일 의무 사용<br>최대 21일: 한 명의 아이를 출산 혹은 입양하는 경우(공휴일 및 주말 포함)<br>최대 28일: 두 명 이상의 아이를 출산하는 경우(공휴일 및 주말 포함) |
| 급여 부담 | 3일 고용주 부담 + 11일 건강보험기금(CPAM) 부담 | 3일 고용주 부담 + 25일 건강보험기금(CPAM) 부담   |                              |   |

자료: 저자가 정책 정보 수집 후 독자의 이해를 높이기 위해 재구성.

되는 돌봄과 가사노동의 불균형한 분배를 해소하기 위함이라고 밝혔다(RFI, 2020). 특히 7일간의 의무 휴가는 개별 근로자가 처해 있는 고용 상황에 관련 없이 모든 근로자에게 제도에 대한 실질적인 권리를 보장하기 위함이다(Le Monde, 2020). 실제로 ‘배우자 출산휴가 평가 보고서(Evaluation du Congé de Paternité)’(2018)에 따르면 배우자 출산휴가 자격을 가진 대상 중에 67%가 이를 사용했으나, 사용 비율은 근로자의 직종과 고용 형태에 따라 상이하게 나타났다. 80%의 무기계약근로자(CDI: Contrat à Durée Indéterminée)와 88%의 공무원 직종 근로자가 배우자 출산휴가를 사용한 반면에 CDD(Contrat à Durée Déterminée)에 해당하는 유기계약근로자는 48%, 그리고 13%의 구직자만이 해당 제도를 사용하였다(Gosselin and Lepine, 2018). 이에 대하여 Périvier(2018)는 비정규직이나 불안정 고용 상태에 놓인 근로자의 경우 고용주에게 부정적인 인상을 줄 수 있다는 두려움에 배우자 출산휴가에 대한 사용을 꺼리는 경향이 있다고 분석한다. 이러한 맥락에서 7일의 의무 휴가는 배우자 출산휴가를 사용하지 못하도록 하는 직간접적 압박으로부터 근로자를 보호할 수 있으며, 이러한 효과는 특히 남성 지배적인 업종에 종사하는 근로자나 비정규직 근로자들에

게 효과적인 것으로 예상된다(Gosselin and Lepine, 2018; France Culture, 2020).

### 3. 나가며

Périvier는 배우자 출산휴가의 기간 확대가 가사노동 분배와 일·가정 양립에서 일시적인 변화는 야기할 수 있으나, 노동시장 내 성불평등 문제에 근본적인 변화를 일으키기에는 한계가 있음을 지적한다(Le Monde, 2020). 이는 출산휴가 이후 아동이 교육기관에 들어가기 전 3년 동안 육아휴직(Congé parental)을 사용하거나 시간제 일자리로 전환하는 대부분의 보호자가 여성이라는 점 때문이다. 이에 대하여 그는 노동시장 내 성평등이라는 목표를 이루기 위해서는 육아휴직을 비롯해 일·가정 양립 제도 전반에 대한 개선이 동반되어야 한다고 주장한다(France Culture, 2020).

이러한 한계에도 불구하고 이번 개정안은 모든 배우자에게 고용 형태와 관련 없이 배우자 출산휴가에 대한 실질적인 권리를 보장했다는 데에 의의가 있다. 한국의 경우에도 배우자 출산휴가 사용은 근로자가 속해 있는 사업체 규모에 따라 상이하게 나타난다. ‘2018년 기준 일 가정 양립 실태조사’(강민정, 김종숙, 김난주, 이선행, 권소영,

2019)에 따르면, 300인 이상 사업체에서는 67.5%가 배우자 출산휴가 제도 활용 실적이 있다고 응답한 반면, 30~99인 사업장에서는 18.6%에 그쳤다. 이는 한국에서도 개별 근로자의 일자리 특성에 따라 배우자 출

산휴가에 대한 권리가 불균등하게 보장됨을 의미한다. 이러한 점을 고려할 때, 프랑스의 배우자 출산휴가의 의무화는 한국의 배우자 출산휴가 제도 개선에 대한 논의에도 중요한 시사점을 제공한다.

---

## 참고문헌

- 강민정, 김종숙, 김난주, 이선행, 권소영. (2019). 2018년 기준 일 가정 양립 실태조사. 고용노동부.
- 이은주. (2020). 프랑스의 출산 육아휴직 제도. 대통령직속 저출산고령사회위원회.
- DREES. (2019). Les Français et les congés de maternité et paternité: opinion et recours. Études & Résultats, n. 1098. Retrieved from <http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/89754/1/er1098.pdf>
- France Culture. (2020). Quel impact l'allongement du congé paternité peut-il avoir sur l'égalité femmes-hommes?. Retrieved from <https://www.franceculture.fr/emissions/la-question-du-jour/quel-impact-lallongement-du-conge-paternite-peut-il-avoir-sur-egalite-hommes-femmes>
- Gosselin, H. and Lepine, C. (2018). Évaluation du congé de paternité. Inspection générale des affaires sociales. Retrieved from <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>
- Le Figaro. (2020). Allongement du congé paternité à partir juillet 2021, mode d'emploi. Retrieved from <https://www.lefigaro.fr/social/allongement-du-conge-paternite-mode-d-emploi-20200925>
- Le Monde. (2020). Congé paternité : « Pour un impact fort sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, il faut repenser le parcours d'accueil des jeunes enfants ». Retrieved from [www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/23/le-conge-paternite-ne-va-pas-changer-fundamentalement-la-question-des-inegalites-professionnelles-hommes-femmes\\_6053346\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/23/le-conge-paternite-ne-va-pas-changer-fundamentalement-la-question-des-inegalites-professionnelles-hommes-femmes_6053346_3224.html)
- Le Monde. (2020). La durée du congé paternité en France va doubler, passant à vingt-huit jours. Retrieved from [https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/22/la-duree-du-conge-paternite-en-france-va-etre-doublee\\_6053210\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/09/22/la-duree-du-conge-paternite-en-france-va-etre-doublee_6053210_3224.html)
- Périer, H. (2018). Pourquoi rendre le congé de paternité obligatoire?. OFCE, le blog. Retrieved from <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/10050-2/>
- RFI. (2020). France doubles paternity leave to 28 days, including 7 compulsory. Retrieved from <https://www.rfi.fr/en/france/20200923-france-doubles-paternity-leave-to-28-days-including-7-compulsory-macron-equality>