

참고자료

육아휴직제도 관련 국외 참고자료

- 프랑스 -

프랑스의 출산·육아휴직 제도

이 은 주*

1. 연구 배경

국립 통계 연구소(INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques)에서 2019년 1월 15일에 발간한 ‘2018년 인구통계보고서’에 따르면, 지난해 프랑스에서는 758,000명의 아이가 출생했다. 이는 2017년 대비 1,2000명이 감소된 숫자로, 프랑스 출산율은 지난 4년 연속 감소하는 추세이다¹⁾. 그러나 이러한 출산율 감소는 다른 유럽 국가들과 비교하였을 때 미비한 수치이며, 프랑스는 여전히 유럽 국가 내 출산율이 가장 높은 나라로서 그 자리를 굳건히 지키고 있다.



90년대 초반에만 해도 프랑스는 대표적인 저출산 국가 중 하나였다. 1993년도에는 평균 1.5명으로 가장 낮은 수치를 기록하기도 하였다. 그러나, 불과 십여 년 만인 2010년, 평균 2.03명을 기록하며 출산율이 높은 국가로 탈바꿈하였다. 작년 2018년도 기준, 프랑스는 평균 1.87명으로, 독일은 1.60명, 스페인과 이탈리아는 1,34명보다 높은 출산율을 유지하고 있다. 이렇듯 프랑스가 ‘출산 강국’으로 탈바꿈할 수 있었던 변화의 배경은 무엇일까?

프랑스는 저출산 문제를 해결하기 위해서 단순히 여성의 출산에만 집중하지 않고, 가족에 대한 지원과 연결·확대함으로써

* 고려대학교 법학연구원 전임연구원, 법학박사.

1) Figaro, « Quatrième année consécutive de baisse de la natalité en France », 2019.1.15.

출산과 육아를 단지 가정의 문제가 아닌 국가가 함께 책임진다는 인식을 갖고 출산·육아 관련 정책을 지속적으로 발전시켰다. 프랑스 정부의 이러한 노력은 이미 19세기 후반부터 시작되었다. 프랑스에서는 1938년 2자녀 이상 가구를 지원하는 가족수당 (Allocations familiales) 지원을 시작으로, 1945년에는 사회보장제도가 신설되면서 가족수당, 출산수당, 주거 수당 등과 같은 다양한 가족 보조 수당이 지원되었다. 1981년도에는 수당 지급 혜택을 전반적으로 늘리고 (가족수당은 25% 증가, 주거수당은 평균 50% 증가), 행정적 절차는 간소화시키며, 전환점을 맞이하기도 했다.

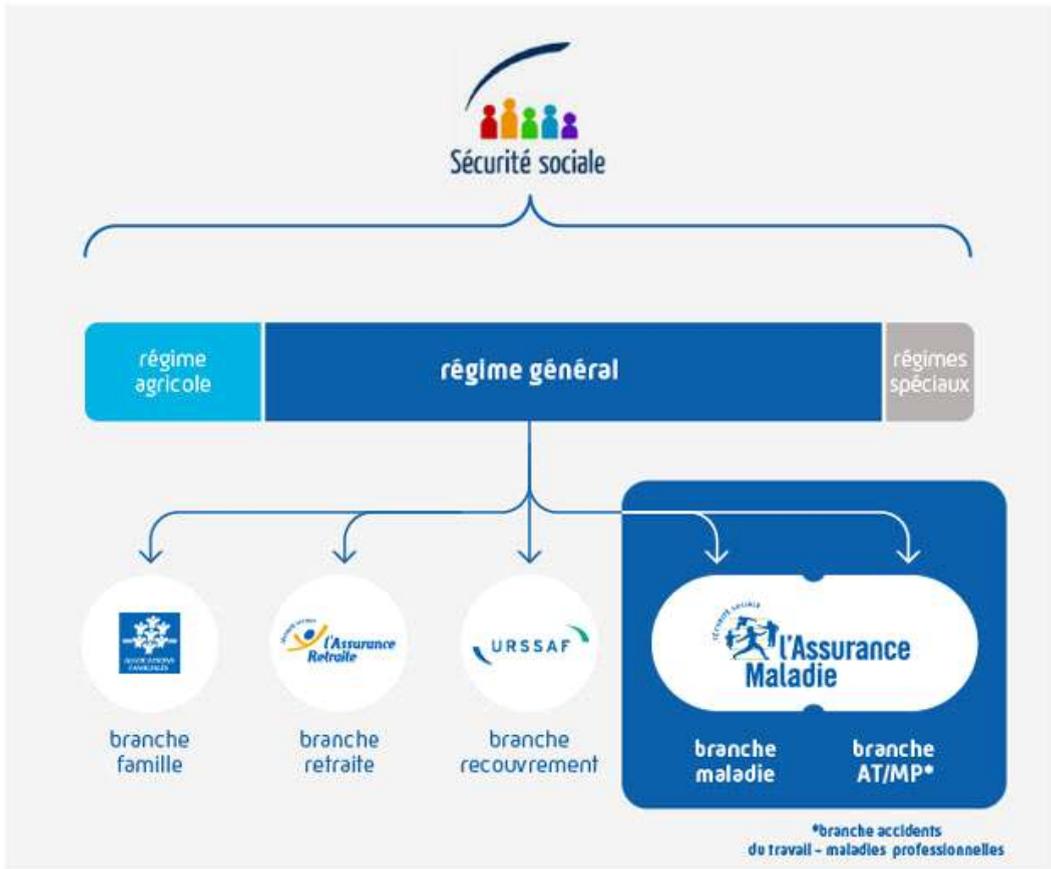
이후에도 꾸준히 제도적 발전을 꾀하며, 프랑스 정부는 출산 지원 정책을 통해 다양한 보조금을 신설하여 가정의 출산·육아에 일정 수준 이상의 생활을 지원하고자 한다. 이를 위하여 프랑스 정부기관인 가족수당기금(CAF)에서는 개인 또는 가계의 소득에 따라 생활수당, 주거수당, 육아 수당 등을 지원하고 있다. 이러한 보조 수당은 자국민에게만 지급하는 것이 아니라, 프랑스에서 아이를 양육하는 프랑스 국민 모두와 프랑스에 거주하는 외국인도 그 혜택 대상이 된다 (사회보장법 L. 512-1조).

과거의 프랑스 사회보장체계는 남성이 경제활동을 하고, 여성은 가정에서 가족을 돌본다는 전제 하에 구축되었다. 이후 시간이 지남에 따라, 프랑스 산업 발달에 따라 일과 가정의 양립이 어려워지면서 출산율이 저조해지는 결과가 나타나는 등, 사회 변화에 맞는 정책이 필요하였다. 이에 따라, 프랑스의 출산·육아 지원 정책은 지원대상과 그 혜택의 범위를 확대시키면서 여성근로자가 근무하면서도 육아를 병행할 수 있는 정책을 추진하였고, 출산율의 상승으로 그 결과는 나타난 것이다. 오늘날 프랑스 정부는 이에 만족하지 않고, 남성근로자도 육아에 참여시킬 수 있는 방향으로 제도의 개혁을 논의 중이다. 출산율의 상승도 중요하지만, 양육의 공평한 분배 또한 중요한 과제로 대두되고 있다.

이처럼 프랑스는 정부의 성격과는 상관없이 70년 가까이 출산·육아, 가족정책을 국가의 최우선 과제로 여기며 일관되게 추진하고 있다. 자녀를 임신하고 양육하는 과정에서 직면하는 문제들, 특히 경제적 부분을 국가가 다양한 보조금 지급을 통해 지원함으로써 가정의 부담을 덜어주려는 것이 프랑스 출산 장려 정책의 가장 큰 목표이다. 통계청의 발표에 따르면, 지난해 한국의 합계 출산율은 0.98명을 기록하며, OECD 회

원국 중 유일하게 1명 미만이다. OECD 회원국 평균이 2017년 기준 1.65명인 것을 감안하더라도, 그 차이는 상당하다. 한국의 저출산에 대한 원인을 살펴보면, 일과 가정 양립의 어려움, 육아에 대한 경제적 부담, 보육시설 미비 등이 있다. 정리하면, 근로활동을 하면서도 출산·육아의 병행이 가능할 수 있는 사회적 환경을 마련해주기 위한 정책이 요구된다. 효과적인 정책 방향을 찾기 위하여, 여전히 가장 높은 출산율을 기록하고 있는 프랑스에서는 어떠한 출산·육아 휴직 정책을 마련하고 있는지 살펴보고자 한다.

II. 프랑스의 사회보험(Sécurité sociale) 체계



1945년부터 시행된 프랑스 사회 보호의 핵심, '사회보장(Sécurité sociale)'은 현재 프랑스 국내총생산(GDP)의 약 25%를 차지하고 있다. 프랑스의 사회보장제도는 피보험자의 직종에 따라 적용되는 사회보장 운영규칙(régime)이 다르다. 가장 기본적인 '일반 운영규칙(régime général)', 농업인을 대상으로 하는 '농업 운영규칙(régime agricole)', 공무원, 프랑스 국유철도(SNCF), 프랑스 전력공사(EDF), 프랑스 가스공사(GDF) 종사자들에게 적용하는 '특별 운영규칙(régime spéciaux)'로 나뉜다.

<참고 표>



■ 참고: 자영업자 제도 (Le régime des indépendants)의 통합

2006년 1월, 자영업자에게도 건강보험과 노령보험을 적용하기 위하여, 자영업자를 위한 사회보장제도(RSI)가 신설되었다. 그러나 근로환경이 변화함에 따라, 사회보험 역시 변해야 한다는 기조아래, 자영업자를 위한 사회보장제도(RSI)는 2018년 1월 1일

이후로, 일반 운영규칙에 통합되었다(사회보장법 L. 611-1조 그 이하)²⁾. 자영업자에 대한 사회 보장 관리를 점진적으로 일반 운영규칙 내로 통합하기 위하여 ‘2년의 과도 기간’이 계획되어 있다. 이 기간 동안 기존 담당했던 RIS 기관에서 자영업자를 담당하며, 2019년에는 새로운 자영업자의 경우, 건강보험기금(CPAM) 에서 담당하고, 2020년에는 건강보험기금에서 모든 자영업자들을 통합·관리할 예정이다.

1. 일반 운영규칙 (Le régime général)

일반 운영규칙(Le régime général)은 프랑스 내 6천6백만명 이상에게 적용되고 있으며, 전체 예산의 75%를 차지하는 사회보험의 가장 주요한 역할을 담당하고 있다. 이 제도의 경우, 각각 위험 유형에 따라 네 가지로 분류되는데(사회보장법 L.200-2 조), 다음과 같다.

- 질병 (질병, 출산, 장애, 사망)
- 산업재해와 직업병
- 고령자와 은퇴
- 가족 (주거, 장애 등)

1967년 이래로, 사회보장의 일반운영규칙은 각 지역 기금을 감독하고 책임자의 역할을 담당하는 4개의 국가 기금으로 구성되었다. 프랑스 사회보장운영은 **사회보장국(DSS)**에서 감독·운영하며, 이는 ‘**사회연대와 보건부(la Ministre des solidarités et de la santé)**’와 ‘**공공회계부(le Ministre de l’action et des comptes publics)**’ 산하 기관으로, 각 기금당 균형적인 재정 편성을 담당하며, 이를 위하여 매년 사회보장재정법(la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS)을 마련한다.

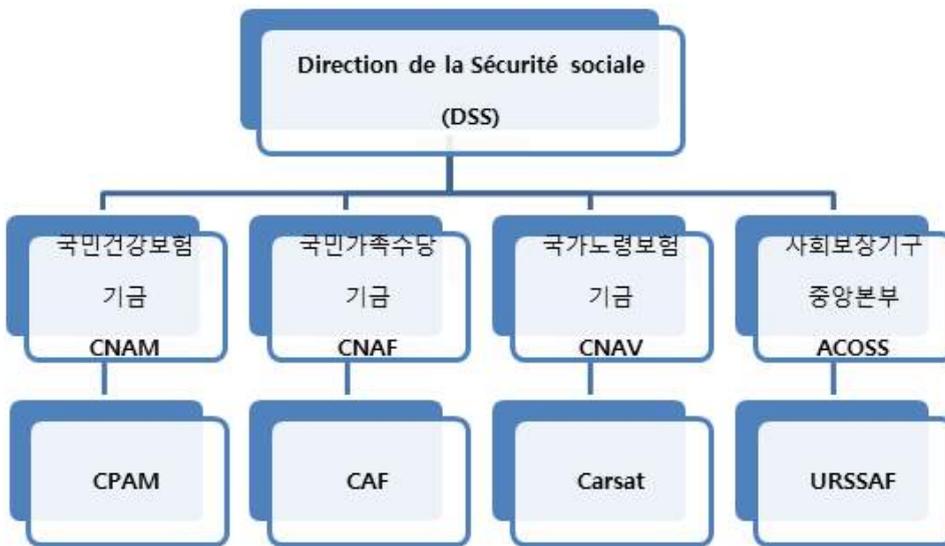
■ 참고: 실업보험

프랑스 사회보장제도에는 실업보험이 포함되어있지 않고 제도적으로 분리되어 운영된다. 프랑스의 실업보험제도는 국가의 큰 개입 없이 사회적 파트너(사용자 단체와 노조연맹)간의 실업보험 협약에 근거하여 형성되었고, **전국상공업고용연합(Unedic)** :

2) 2018년 기준, 사회보장 수혜자의 수는 약 3백만명으로 그 중 41%는 상인, 34%는 수공업자, 그리고 25%는 자유직이다.

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)과 지역 기구로서는 구직센터(Pôle emploi)와 함께 운영되고 있다. 프랑스의 실업보험(Assurance chômage)은 사용자는 근로계약서상 급여의 4.05%를 보험비로 부담하며, 계약 기간이 만료하거나 고용주가 해고 및 합의 해고한 경우, 실업 보험을 담당하는 Unedic에서 실업자에게 실업수당을 지급한다.

2. 프랑스 사회보장기금 체계

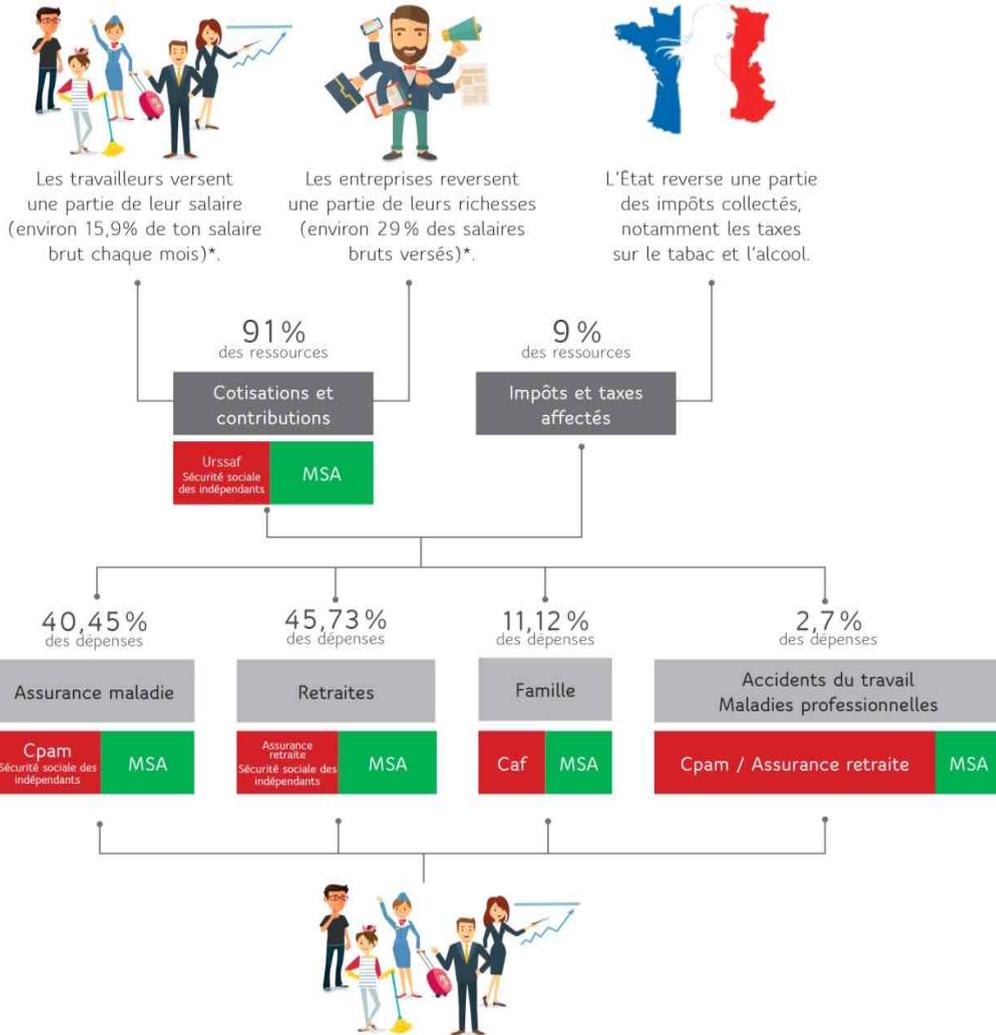


- 질병 및 산업재해와 직업병을 관리하는 국민 건강 보험 기금 (CNAM)
- 가족 수당을 관리하는 국민 가족 수당 기금 (CNAF)
- 고령자, 은퇴 등을 담당하는 국가 노령 보험 기금 (CNAV)
- 사회보장분담금 및 가족수당 징수조합 (URSSAF)³⁾

⇒ 프랑스에 거주하는 자를 기준으로 정리하면, 건강보험 담당 기관에서는 ‘**피보험자**’, 가족 수당 담당 기관에서는 ‘**수급권자**’, 노령보험 담당 기관에서는 ‘**연금 수령자**’, 징수기관에서는 **납부자(기여자)**가 된다.

3) 사회보험금 징수 기관인 사회보장기구중앙본부(ACOSS)에서 중앙 집중식으로 관리하고 있으며, 지역기구로서, 사회보장분담금 및 가족수당 징수조합(URSSAF)이 운영되고 있다.

< 참고 자료 >



* Chiffres correspondant à la part des cotisations destinées au financement de la Sécurité sociale. Il y a d'autres cotisations pour les complémentaires et le chômage.

Ⅲ. 프랑스의 출산·육아 관련 휴가 제도

프랑스에서 출산·육아 관련 휴가 제도는 크게 세 형태로 나뉜다. 여성이 건강을 위하여 출산 전·후 사용가능 한 **출산휴가**, 남성이 자녀 출생 시 사용할 수 있는 **배우자 출산휴가**, 마지막으로 어린 자녀를 돌보기 위하여 근로를 잠시 중단하거나 파트타임근로로 전환할 수 있는 **육아휴직**이 있다.

1. 출산휴가 (Le congé maternité)

출산휴가는 여성근로자가 출산 시점 전후로 근로 제공의무에서 벗어나 휴식을 취할 수 있는 휴가이다. 프랑스에서는 1909년, 총 8주(산전 4주와 산후 4주) 무급휴가로 출산휴가가 처음 시행되었다. 1913년에는 출산휴가 사용이 모든 근로자에게 ‘권리’로서 부과되었으며, 이후 점차 부분적으로 급여가 지급되기 시작되었다. 1928년에는 임신한 여성근로자가 무상 의료혜택을 받을 권리가 법에 규정되었고, 1946년에는 출산휴가 기간이 14주까지 늘어났다. 이때 여성근로자들은 일일 보조금을 받게 되었다. 1970년부터 출산휴가는 최대 임금의 90%까지 지급되었으며, 10년 뒤인 1980년에는 현행 제도의 모습을 갖추었다. 기간이 2주 더 연장되어, 출산휴가 기간이 총 16주가 되었고(최대 임금 100%까지 지급 가능), 임신한 근로자에 대한 해고는 공식적으로 금지되었다.

임신 진단을 받은 모든 여성근로자는 출산예정일 전·후로 출산휴가를 사용할 권리가 있다. 1년의 근속연수를 요하는 육아휴직과는 달리, 출산휴가는 근속연수와 상관없이 사용 가능하다. 근로자가 실업 상태인 경우에도 출산휴가 기간은 원칙적으로 근로자와 동일하다⁴⁾. 또한 연수생도 근로자와 같은 출산 휴가에 대한 권리가 있으며(교육법 L.124-13조), 자영업자도 마찬가지로 출산휴가를 신청할 수 있다. 출산 휴가에 대한 일일 수당을 수령하기 위해서는 자영업자의 근로 활동 중단이 출산 후 6일을 포함

4) 실업을 이유로 받던 실업 수당 지급은 중지해야만 출산휴가 수당을 받을 수 있다. 또한 실업자도 임신 6개월부터 출산 후 12일까지 모든 의료 비용이 100% 보장된다. 실업 상태의 임산부가 출산휴가 수당을 받기 위해서는 실업수당을 받고 있거나, 지난 12개월 동안 실업수당을 받았었거나, 또는 최소 12개월간 근로를 중단한 경우에 해당되어야 한다. 이에 해당하지 않는 경우, 출산휴가는 사용할 수 있지만 휴가에 대한 수당은 지급되지 않는다.

한 총 8주동안 중단되어야 한다.

한편, 육아휴직 중인 근로자가 출산휴가를 신청하는 경우, 육아휴직이 중단되어야 출산휴가의 사용이 가능하며, 중단 시점은 사용자와 근로자간 협의로 정할 수 있다.

- 출산휴가기간

휴가 사용 기간 중에는 근로계약이 정지되며, 이 기간은 태어날 또는 이미 태어난 자녀의 수에 따라 정해진다. 출산휴가는 산전과 산후휴가로 구성되며, 원칙상 휴가 기간은 총 16주이다 (노동법전 L. 1225-17조). 태아의 출산 예정일 이전 6주부터 시작되어 출산 이후 10주 후에 종료된다.

< 출산휴가 기간 산정에 영향을 주는 요소 >

1) 이미 부양하고 있는 자녀 또는 출생할 자녀의 숫자

- 태아 1명 출산 시 출산휴가 기간

가족상황	출산휴가 총기간	산전휴가기간	산후휴가기간
자녀 1명	16주	6주	10주
자녀 2명	16주	6주	10주
자녀 3명 또는 이상	26주	8주	18주

- 다둥이 출산 시 출산휴가 기간

태어나는 자녀 수	출산휴가 총기간	산전 휴가 기간	산후 휴가 기간
쌍둥이 (2명)	34주	12주	22주
세쌍둥이 또는 이상	46주	24주	22주

예를 들어, 임신 한 산모가 첫 출산을 앞두고 있거나 이미 자녀가 한 명 있는 경우, 보장되는 산전 휴가는 6주, 산후 휴가는 10주 총 16주의 출산휴가가 보장된다. 임신 한 산모가 이미 두 명의 자녀가 있는 경우, 다시 말해 셋째를 임신하고 있는 경우, 산전 8주와 산후 18주 총 26주의 출산휴가가 보장된다. 반면에 다둥이를 임신한 경우에는 보장되는 출산휴가 기간이 달라진다. 쌍둥이 임신의 경우, 산전 12주와 산후 22

주 총 34주의 출산휴가가 주어지며, 세 쌍둥이의 경우에는 산전 24주 산후 22주 총 46주의 출산휴가가 보장된다.

- 2) 임신 또는 출산한 여성근로자의 건강 상태가 좋지 않다는 진단서가 있는 경우, 산전 휴가는 최대 2주까지, 산후 휴가는 최대 4주까지 연장 가능
- 3) 출산 예정일보다 6주 이상 빠른 조산 후, 태어난 아이가 입원하는 경우, 출산 휴가 연장 가능 (L. 1225-20조).

물론, 근로자의 사업장에 적용되는 단체협약에서 법률에서 보장하고 있는 출산휴가 내용보다 더 유리한 내용을 정하고 있는 경우, 유리한 조항이 적용된다.

한편, 출산휴가 수당을 받기 위해서 여성근로자는 의무휴식기간을 준수해야 한다. 이에 따라 임신한 여성근로자는 산후 최소 6주를 포함한 출산 전후 총 8주 동안 모든 근로를 중단해야 한다. 구체적으로, 임신한 여성근로자는 출산예정일 2주 전에 근무를 중단하여야 하며, 출산 후 6주 내에는 업무 복귀를 할 수 없다. 여성근로자에 대한 이 의무휴식은 사용자에게는 고용 금지를 의미한다. 이 기간에 임신한 근로자를 계속 고용하는 사용자에게는 5급 과태료(1500 유로, 재범의 경우 3000 유로)가 부과된다.

< 출산휴가기간의 연기 >

모든 여성근로자는 산전휴가 기간을 최대 3주까지 줄일 수 있다. 이에 따라 산후휴가 기간은 그만큼 연장된다. 이에 대한 권한은 임신한 근로자의 요청의 경우에만 가능하며, 요청 시 산전휴가 축소에 대해 문제없다는 의사의 소견이 함께 있어야 한다.

예를 들어, 여성근로자가 첫 자녀를 임신한 경우, 출산휴가 기간은 16주 (산전휴가: 6주 + 산후휴가: 10주)이다. 산전 휴가의 일부 연기에 대한 의사의 허가를 받은 근로자가 산전휴가를 3주 사용하는 경우, 산후휴가 기간은 13주가 된다. 이와 같은 출산휴가의 일부 연기에 대해 사용자의 동의는 필요하지 않다. 그러나 건강보험기금 (CPAM)에는 산전휴가 연기 요청서를 보내야 하며, 이 요청은 예정된 산전 휴가 시작일 하루 전까지는 행해져야 한다.

< 출산휴가의 연장 >

여성근로자는 임신 관련 질병 휴가를 이유로 출산휴가를 연장할 수 있다. 여성근로자에게 출산 예정일 전 2개월 후 또는 출산 후 4개월 후, 임신 또는 출산으로 인한 질병이 발생한 경우에는 출산 휴가 기간을 연장할 수 있다. 이때 휴가 기간의 연장을 위해서는 사용자에게 근로자의 건강상태와 임신과 질병의 관계를 증명할 진단서를 보내야 한다.

- 조산 시 출산휴가 기간

조산 시, 남아있는 산전 휴가 기간은 연기되어 산후 휴가 기간에 추가된다. 자녀가 출산 예정일 6주 전에 출생하고 입원해야 한다면, 산모는 추가 휴식 기간을 가질 수 있다. 이 추가 휴식 기간은 실제 출산일과 산후휴가 시작일 사이 일수와 동일하다.

- 출산이 늦어지는 경우 출산휴가

출산 휴가기간에 대한 늦은 출산의 영향에 대해서 규정하고 있는 법조문은 없다. 그럼에도 산후 휴식 기간은 실제 출산 이후부터 계산된다. 출산이 늦었다는 사실은 출산 휴가 기간을 줄이지 않는다.

• 출산 휴가 수당

출산 휴가기간 동안에는 임금이 중단되거나, 단체협약 또는 기업별 협약 상 규정이 있는 경우 임금이 지급된다 (이 경우, 사용자가 직접 근로자의 휴가수당을 청구하여 받는다).

임금이 지급되지 않는 경우, 출산휴가 중인 여성근로자는 건강보험기금(CPAM, Caisse primaire d'assurance maladie)으로부터 **일일 휴가 수당(IJ, l'indemnité journalière)**을 지급받는다. 이 휴가 수당은 **매주 2주마다** 여성근로자에게 지급되며, 액수는 휴가 이전 받았던 임금의 액수에 따라 결정된다.

< 지급 조건 >

출산휴가 수당을 받기 위해서 여성근로자는 다음과 같은 조건을 충족해야 한다 (사회보장법 R.313-3조).

- 출산예정일을 기준으로 **사회보장보험에 최소 10개월 이상 등록**
- 최소 **8주간 모든 근로활동을 중단**
- 임신 전 또는 산전 휴가 시작 전, **3개월 이내에 최소한 150시간 이상 근무** 또는 임신 전 또는 산전 휴가 시작 전 **6개월 동안 최저임금(SMIC)의 1,015배 이상의 급여에 기여**
- 계절에 따른 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 임신 전 또는 산전 휴가 시작 전에 **600시간 이상 근무했거나, 최저임금(SMIC)의 2,030배 이상의 급여에 기여**

< 출산휴가 일일 수당 산정 방법 >

출산휴가의 일환으로 근로자에게 지급되는 사회보험 일일 수당(IJSS)의 계산은 건강(의료)보험기금(CPAM)에 의해 수행된다. 출산휴가의 일일 수당은 이전 마지막 3개월치 평균 임금에서 91.25를 나누고, 이 액수에서 건강보험기금의 고정 세금 21%와 사회보장세금/분담금(CSG, CRDS)을 공제한 금액이다.

예시 : 임신한 28세 여성근로자의 지난 3달 동안의 평균 임금액수는 2000유로이다.

$$2,000 \times 3 = 6,000 \text{ 유로} \rightarrow 6,000 \text{ 유로} / 91.25 = 65,74 \text{ 유로} \rightarrow 65,75 - 21\%$$

$$\text{세금}(13,81) = 51,94 \text{ 유로}$$

$$51,94 - \text{CSG}(0.5\%), \text{CRDS}(6.2\%) = 48,46 \text{ 유로}$$

출산 휴가에 대한 일일 수당 금액 산정 시 참고하는 2019년 기준 연봉의 상한선은 3,377 유로이며(따라서 일일수당 계산 시, 3377유로를 초과하는 모든 임금은 이 액수로 줄여야 한다), 출산 수당의 최대 수당은 일일 87.71 유로, 최저 수당은 일일 9,53 유로이다.

- 출산휴가에 따른 근로시간면제

1) 출산휴가 전 근로시간면제

임신 초기부터 출산 예정일 6주 전까지 기간 동안 근로자는 기존 담당하던 업무의

일부를 면제받을 수 있으며, 이 면제는 근로시간 단축 형태로 이뤄진다⁵⁾. 대부분의 단체협약은 임신한 여성근로자의 근로시간 단축에 대해 규정하고 있으며, 하루 최대 한 시간까지 근로시간 면제가 가능하다. 근로시간 면제는 필요 시 일시적 업무 변경으로 대체되기도 한다. 업무전환은 근로자 또는 사용자의 요청으로 행해지며, 근로자의 임금은 그대로 유지된다.

또한 임신한 여성근로자의 건강상태가 야간 근무에 적합하지 않다는 노동의(le médecin du travail)의 서면 확인이 있다면, 근로자가 임신한 기간 동안과 출산 휴가 기간 동안에는 주간 근무로의 변경이 가능하다 (L. 1225-9조). 이 때에도 임금은 그대로 유지된다. 국무원(Conseil d'état) 법령에 정해진 위험에 노출된 업무를 담당하는 여성근로자가 다른 업무로의 전환이 불가능한 경우 또는 야간 근무를 주간 근무로 전환해야 하는 경우에 대체할 업무가 없는 경우에는 일시적 업무 변경 대신 일시적인 근로계약 중지가 행해질 수 있으며, 이 때에도 월급은 지급되어야 한다.

2) 출산휴가 시 근로시간면제

출산휴가의 시작으로 근로계약은 정지⁶⁾되며 여성근로자는 근로 제공 의무에 대한 완전한 면제가 시작된다. 이 기간은 원칙적으로 16주간 지속된다. 여성근로자는 출산 휴가를 사용하지 않을 수도 있다. 그러나 노동법전 L. 1225-29조에 따라, 여성근로자는 출산 전후 8주 (기간 내 반드시 출산 후 6주 포함) 동안에는 고용이 금지된다.

출산휴가 기간은 근로한 기간으로 산정되며(L. 3141-5조), 근속연수에 따른 권리 취득 시에도 이 기간은 실근로기간으로 산정된다(L. 1225-24). 그러나 출산휴가 기간을 근로기간과 동일시 하는 것은 법에 명시적 규정이 있는 경우에만 가능하다.

• 출산휴가의 종료

출산 휴가 종료 후, 여성근로자는 - 근로계약상 '이동조항 (la stipulation d'une clause de mobilité)'과 상관없이- 휴가 이전에 담당했던 업무 또는 동등한 임금을 받는 유사한 업무로 복귀하여야 한다(L. 1225-55조). 이 때의 업무 변경은 근로계약의

5) Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, 2019, p.1094-1095.

6) 출산 휴가로 인한 근로계약의 정지는 비정규직 근로자의 기간만료에 영향을 미치지 않는다(L. 1243-6조). 따라서 여성근로자가 비정규직 근로기간 중 출산휴가를 쓰더라도 정해진 근로기간은 연기되지 않는다.

변경을 수반하지 않으며, 직원의 직업 카테고리에 상응해야 한다. 기존 업무와 유사하지 않은 업무로의 복귀는 사용자에 의한 계약상 과실이다. 따라서 여성근로자는 사용자의 잘못을 이유로 근로계약을 해지할 수 있다. 휴가 사용이 여성근로자의 임금에 어떠한 부정적 영향을 미쳐서는 안 된다.

출산휴가 후 업무복귀 시, 여성근로자의 건강검진, 직업인터뷰, 모유수유시간부여 등 다양한 의무가 사용자에게 주어진다.

- 건강검진

출산 휴가가 끝나면, 여성근로자는 노동의 건강검진을 받아야 한다. 이 건강검진은 사용자가 계획해야 한다. 이 검진은 근로자가 직장으로 복귀한 후 8일 이내에 이뤄져야 한다 (R. 4624-31조) 이 검진의 목적은 근로자가 이전의 업무를 다시 수행하는 것에 대한 적합성을 평가하고, 직위 또는 조건에 대한 조정 필요성이다. 이 검진은 실근로시간으로 간주되며, 임금이 지급된다.

- 직업인터뷰

사용자는 출산휴가 후 복귀한 여성근로자와 직업인터뷰를 해야 한다. 이 인터뷰는 근로자의 능력개발(직업훈련)에 대해 논의한다.

- 모유수유시간 보장

자녀가 출생한 날로부터 1년 동안, 여성근로자는 하루 1시간 모유수유 시간을 갖는다(L. 1225-30). 여성근로자가 자녀에게 모유 수유를 할 수 있는 시간은 30분으로 두 번으로, 한 번은 오전, 나머지 한 번은 오후로 나뉜다. 모유 수유를 위하여 근로를 중단하는 기간은 사용자와 근로자의 협의로 정한다.

< 임신한 여성근로자 해고에 대한 보호 >

프랑스 노동법전 L. 1225-4조에 근거하여, 사용자는 (의학적으로 증명된) 임신한 여성근로자와 근로계약을 해지할 수 없다. 또한 **사용자는 출산 휴가 또는 육아휴직이 끝난 후 10주 동안에는 여성근로자를 해고할 수 없다.** 그러나, 여성근로자가 임신과 관련 없는 중대한 과실을 범하거나 임신과 관련 없는 이유로 계약을 유지할 수 없는

경우, 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다. 사용자는 노동법전 L. 1255-4조에 명시된 해고 사유를 명시적으로 기재하여 서면으로 통지하여야 하며, 이 절차를 거치지 않고는 그 해고는 무효가 된다.

한편, 실무상 사용자가 여성근로자의 임신 또는 출산 사실을 모르고 해고를 진행하는 경우가 발생할 수 있다. 노동법전 L. 1225-5조 첫 번째 단락에서 정하고 있는 조건에 따라, 여성근로자가 임신 또는 출산과는 관련 없는 사유로 근로계약을 유지할 수 없는 경우 또는 근로자가 심각한 과실을 범하지 않은 경우라면, 여성근로자가 사용자에게 해고 통지일로부터 15일 이내에 출산 예정일이 기재된 임신 확인 증명서 또는 출산 날짜가 기재된 증명서를 등기로 보낼 시, 해고는 무효가 된다. 이 때, 사용자는 즉시 근로자를 복직시켜야 할 의무가 있으며, 복직이 늦었을 경우에는 여성근로자는 부당 해고에 대한 손해 배상을 청구할 수 있다(L. 1225-71조).

즉, 프랑스에서는 근로계약이 중지되는 기간, 다시 말해, 출산 휴가 및 그 직후에 연속되는 유급휴가 기간 동안에 해고로부터 여성근로자를 보호하는 것이 상당히 강화되어 있다.

< 여성근로자의 사직 >

출산휴가 중 또는 휴가를 마치고 복귀한 여성근로자는 아이의 양육을 위해 사직을 선택할 수 있다. 여성근로자의 사직하기로 한 시기(임신 중, 출산 후)와 사직 사유(이직, 육아)에 따라 적용되는 절차가 다르다.

- 임신 중 사직

임신 진단을 받은 여성근로자는 예고 없이 그리고 계약 해지에 대한 보상금 지급 없이도 근로계약 해지가 가능하다. 사직에 대해 요구되는 절차는 없다 (L. 1225-34조)

- 이직을 위한 사직

출산휴가 중인 여성근로자가 출산 후 이직을 위하여 사직을 원한다면, 사직을 위한 조건이 적용된다. 여성근로자는 특히 예고 기간을 준수하여야 한다.

- 양육을 위한 사직

출산휴가 종료 후 또는 출산 후 2개월 이내에 여성근로자는 양육을 위하여 사직을 할 수 있는데, 이 때 예고 기간을 준수하지 않아도 되며, 사용자에게 배상금을 주지 않아도 된다. 이를 위하여, 여성근로자는 근로계약 해지 15일 전에 등기 우편으로 또는 직접 사용자에게 통보해야 한다.

■ 참고: 자영업자의 출산휴가

개정된 사회보장재정법(Loi de Financement de la Sécurité Sociale)에 따라, 2019년부터 새로운 보조금 요건이 적용된다. 일반 출산휴가의 경우, 최소 8주(연속 56일)동안의 근로 중지가 지급 요건이지만, 자영업자는 112일의 근로 중지가 지급요건이다.

이전에는 2018년 12월 31일 까지, 유급 출산휴가 기간은 10주(74일)를 넘을 수 없었다 (단, 다둥이 출산의 경우에는 104일). 그러나 현재는 사회보장법 L. 331-3조에 따르면, 자영업자는 출산예정일 전 6주, 출산 후 10주, 총 112일의 출산휴가를 사용할 수 있다. 다둥이 출산의 경우, 출산휴가는 출산예정일 전 12주(이미 두 자녀 이상인 경우 24주)부터, 그리고 출산일 이후 22주까지이다.

앞에서도 말했듯이, 이 기간 동안 자영업자는 근로활동을 완전히 중지해야 하는데, 현실상 112일 동안 본인의 사업을 내려놓기는 어려운 일이다. 따라서 점차적으로 파트타임 근무를 허용하며 그 예외를 인정하고 있는데, 그 조건은 최소 8주 근로활동 중지 이후, 4주 동안 일주일중 1일, 그 다음 4주 동안에는 2일 근무가 가능하다.

2. 배우자 출산 휴가 (le congé paternité)

2001년 12월 4일자 법률에 의해 만들어진 배우자 출산 휴가는 사회보장보험에 의해 여성근로자의 출산휴가와 같은 조건으로 남성근로자에게 보장된다. 이전에는 배우자 출산 휴가 대상자가 생물학적 아버지에게만 인정되었지만, 점차 현대화되는 가족의 모습 변화와 맞지 않아 활용되지 않는다고 판단, 이후 육아휴직 대상자의 범위를 확대하였다. 이에 따라 생물학적 아버지뿐만 아니라, 출산한 산모의 실제 동거인, 시민연대

계약(PACS : 결혼한 부부 수준의 권리 보장을 받을 수 있음) 당사자도 이 휴가를 신청할 수 있다. 고용센터에 등록되어있는 구직자, 직업훈련 중인 연수생, 회사에서 인턴쉽 중인 학생 모두 이 휴가를 사용할 수 있다. 근로자는 사용자에게 휴가시작일을 1개월 전에 알려야 하며, 사용자는 이를 거절할 수 없다. 사용자가 이를 위반한 경우, 5급 과태료(1500유로)를 지불해야 한다.

한편, 이 휴가를 사용하면 근로자의 고용계약은 일시 중지된다. 따라서 근로자가 배우자 출산휴가 중에 한 직장에서는 근로를 중단하고, 다른 직장에서는 일을 한 경우, 건강보험기금(CPAM)은 지급된 휴가 수당 환불을 요구할 수 있다. 휴가 기간에 사용자가 근로자에게 임금 지급을 유지해주어야 하는 법조문은 없다. 그럼에도 단체협약이나 기업협약을 통해 임금 유지(휴가 기간 동안 지급된 휴가수당(IJSS) 공제와 함께)에 대해 정하는 것은 가능하다.

< 배우자 출산휴가 기간 >

휴가 기간은 최대 11일이다. 다자녀 출생의 경우, 휴가기간이 최대 18일로 늘어난다. 이 기간은 최장기간이기 때문에 근로자는 이 기간 이내에 자신의 휴가기간을 선택할 수 있다. 그러나 2019년 7월 1일 이후 출생부터, 자녀의 입원 시 휴가기간이 최대 30일까지 연장 가능해졌다.7)

< 배우자 출산휴가 수당 >

근로자는 2주마다 출산휴가수당을 받는다. **여성근로자의 출산휴가 시 지급되는 휴가수당(IJSS)과 동등한 혜택을 받는다.** 따라서 마찬가지로, 휴가 사용일 기준, 사회보험에 10개월 이상 가입했다는 입증과 휴가 시작일 이전 3개월 동안 최소 150시간을 근로하거나 또는 휴가가 시작되기 지난 6개월 동안 최저임금의 1015배(10 180,45 유로)의 임금에 대한 보험료 납부가 증명 되어야 한다.

7) 자녀 입원 시, 최대 30일 연속으로, 자녀의 입원 후 4개월 이내에 사용되어야 한다. 이 휴가 사용을 위해서는 아버지(근로자)는 자녀의 입원을 증명하는 서류를 사용자에게 보내 알려야 한다. 30일로 연장된 배우자 출산 휴가 수당과 관련하여, 아버지(근로자)는 그의 일일 임금과 동일한 액수(일 87,71 유로 제한)의 사회보험 일일 수당을 받는다.

참고) 자녀의 급작스러운 입원 시, 아버지(근로자)에게 부여된 배우자 출산휴가(11일)와 L. 3142-4 조 세 번째 줄에 규정된 가족 휴가 중 출생 휴가(3일)와 결합된다.

〈 휴가수당 신청 절차 〉

휴가기간 동안 근로자는 사회보험의 휴가수당(IJSS)을 받는다. 이를 위하여 근로자는 건강보험기금(CPAM)에 요구되는 서류(출생증명서, 호적 사본 등)를 보내야 한다. 또한 근로자는 자녀의 어머니와의 관계를 증명할 서류를 보내야 하며, 휴가 기간 동안 근로활동이 중단됨을 증명해야 한다. 사용자가 출산휴가 수당을 직접 지급하는 경우, 사용자는 휴가를 명시하는 임금명세서를 작성하여 근로자에게 교부하여야 하고, 이에 대한 수당을 받기 위하여 이 증명서를 건강보험기금(CPAM)에 보낸다.

〈 해고로부터의 보호 〉

배우자 출산휴가가 끝나면, 근로자는 이전의 업무 또는 동일한 임금의 비슷한 업무로 복귀한다. 2014년 8월 5일자 법률 이후, 여성근로자에게만 보장되었던 해고로부터의 보호가 부분적으로 남성근로자에게도 인정되었다. 2016년 8월 8일자 법률에 의하여, 여성근로자와 마찬가지로, 남성근로자도 **자녀 출산 후 10주 기간 내에는 해고되지 않는다**. 따라서 이 기간 동안, 근로자의 중대한 과실 또는 자녀 출산과는 무관한 이유로 근로계약의 유지가 더 이상 불가능한 경우를 제외하고는 사용자의 해고는 금지된다(L. 1225-4-1조).

■ 참고: 자영업자의 배우자 출산휴가

자영업자들의 배우자도 출산휴가가 가능하다(단, 2019년 5월 1일 이후 출생한 자녀부터 적용가능). 아버지 또는 동거인은 10일 동안 근로 활동을 중단하고, 이에 대한 휴가수당을 받을 수 있다.

3. 육아휴직 (Le congé parental d'éducation)

프랑스 육아(교육)휴직은 자녀를 돌보기 위한 목적으로 사용할 수 있으며, 자녀를 입양한 부모에게도 마찬가지로 적용된다. 노동법전 L. 1225-47조 이하 조문에 근거, **자녀 출생 또는 입양 시, 자녀 육아를 위하여 근로자는 육아휴직을 사용할 수 있다**. 육아휴직을 사용하기 위한 조건으로, 근로자의 **근속연수는 최소 1년이상**이 되어야 한다. 근속연수는 아이의 출생일 또는 입양한 16세 미만의 아이가 집에 온 날짜(또는 입양 확정 일자)를 기준으로 산정한다.

육아휴직은 출산휴가 종료일 또는 입양 휴가 종료일로부터 자녀의 3번째 생일이 되기 전까지 신청 가능하다. 근로자는 육아 휴직 시작일을 기점으로 최소 2개월 전에 신청하면 되지만, 출산휴가가 끝나는 즉시 육아휴직을 사용하는 경우에는 육아 휴직 시작일을 기점으로 최소 한달 전에 사용자에게 서면으로 신청해야 한다. 육아휴직을 원하는 근로자는 휴직기간과 시작일을 적어 등기우편으로 또는 손으로 쓴 편지로 사용자에게 통지하여야 한다. 육아 휴직 기간 동안 근로자의 근로계약은 중단되며, 근속연수 계산 시 휴직기간은 출산휴가와 달리 절반만 산정된다. 한편, 근로자는 육아휴직 중에 육아 활동을 제외한 다른 근로활동(다른 직업)을 할 수 없다.

한편, 실업자도 육아휴직 대상자이다. 따라서 실업자가 육아휴직을 신청하면, 가족수당기금(CAF)의 보조금 혜택을 누릴 수 있다. 그러나 실업 수당과 육아휴직 보조금은 동시에 수령 불가하다. 육아휴직 기간이 종료되면 실업 수당 지급을 다시 받을 수 있다. 또한 자영업자도 육아휴직 대상자이다. 자영업자가 자녀 양육을 위해 일을 중단하면, 자녀 양육 혜택을 받을 수 있다.

프랑스 육아휴직은 두 가지 형태로 선택 가능하다.

- 육아휴직 기간 동안 **근로의무 면제**
- 육아휴직 기간 동안 **파트타임근로**

파트타임근로 형태의 육아휴직의 경우, 근로자의 최소 근로시간은 주당 16시간이다. 근로자 육아휴직을 요청 시, 사용자가 이를 거절하는 경우, 과태료가 부과된다. 마찬가지로, 육아 휴직의 일환으로서 요구되는 파트타임근로 요청도 거부할 수 없다.

< 육아 휴직 기간 >

육아휴직 기간은 최대 1년이지만, 다음과 같은 조건에서 연장이 가능하다.

출생 자녀 수	첫 번째 휴직 최대기간	휴직연장 가능 횟수	휴직종료날짜 (휴직 시작일과는 무관)
1	1년	2번	자녀의 세 번째 생일
2	1년	2번	유치원 입학 날짜
3명 또는 그 이상	1년	5번	자녀의 여섯 번째 생일

입양의 경우	
자녀의 나이	휴직기간
3세미만	3년
3세이상 16세미만	1년

자녀의 세 번째 생일이 될 때까지 두 번 연장 가능하다. 반면에 3세 미만의 아동을 입양한 경우, 아동이 온 날을 기점으로 3년까지 연장 가능하다. 또한 다자녀(쌍둥이, 세쌍둥이 등) 출산 또는 다자녀 입양의 경우, 자녀가 유치원에 입학하기 전⁸⁾까지 육아휴직연장이 가능하다. 또한, 출생 또는 입양으로 자녀의 수가 3명이 초과되는 경우, 육아휴가는 자녀의 6번째 생일 전까지 5번 연장 가능하다.

한편, 자녀에게 질병, 심각한 사고 또는 심각한 장애가 발생한 경우에는 육아휴직은 최대 1년 연장될 수 있다. 이를 위해서는 진단서를 제출해야 하는데, 진단서를 통해 질병이나 사고의 심각성과 함께 자녀의 상태가 특정 기간 동안 자녀를 돌봐줄 사람이 필요함이 입증되어야 한다. 반면, 장애의 심각성은 그 가족이 장애아동 교육 수당(AEEH : l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé)을 받으면 인정된다.

육아 휴가는 최대 3년까지 지속되지만, 두 부모 모두 일방이 최대기간을 사용할 수는 없다. 따라서 부모는 육아휴직을 나누어 사용해야만 최대 기간을 사용하며 육아수당의 혜택을 받을 수 있다.

< 육아휴직 보조금 : 육아분담보조금(PreParE) >

육아휴직수당은 가족수당기금 (CAF, Caisse d' Allocation Famille)의 기금으로 운용되며, 육아휴직수당으로는 육아분담보조금(PreParE, La prestation partagée d'éducation de l'enfant)이 지급된다. 프랑스 노동법전에는 육아휴직 시 임금이 지급되어야 함을 규정하고 있지 않다. 다시 말해, 육아휴직은 원칙적으로 무급휴가이다. 그러나 기업은 협약을 통해 육아휴직 동안 근로자에게 임금을 지급한다는 내용을 정할 수 있다.

8) 유치원(École maternelle)은 일반적으로 만 3세부터 가능(조건에 따라 만2세도 받아주는 경우도 있음)하며, 3년 과정(유치원비 전액 지원)이다.

지급 조건

- 3세 미만의 자녀
- 전체적·부분적 근로활동의 중단
- 대상 기간 동안 최소 24개월의 노령 기여금 납부 (아래 표 참조)

자녀의 수	대상 기간 (납부 기간)
1명	2년
2명	4년
3명 그 이상	5년

육아휴직 보조금의 지급 기간은 육아휴직 근로자의 자녀의 수에 따라 달라진다.

예를 들어, 육아휴직 중인 부모는 자녀의 첫 번째 생일 내, 6개월동안 각각 육아휴직 보조금이 지급된다 (단, 한부모 가정의 경우에는 자녀의 첫 번째 생일까지 수당이 지급된다). 두 명의 자녀가 있는 경우, 부모는 가장 어린 자녀의 세 번째 생일 전까지 24개월 동안 휴직 수당이 지급된다. 부모인 양 근로자는 육아휴직 보조금의 혜택을 서로 공유할 수 있는데, 예를 들어, 총 24개월의 지급 기간 중, 어머니인 여성근로자가 14개월, 아버지인 남성근로자가 10개월로 나누어 지급받을 수 있다.

육아휴직 중, 근로자의 임금 지급은 정지되며, 파트타임근로를 하는 근로자에게는 시간에 비례하여 임금이 지급된다. 3세 미만 아동을 돌보기 위하여 육아휴직 중인 근로자에게 가족수당기금(CAF)은 육아휴직 보조금인 PreParE를 지급한다 (2015년 1월 1일부터, "complément de libre choix d'activité" (CLCA)에서 "prestation partagée d'éducation de l'enfant" (PreParE)로 변경).

PreParE의 액수는 근로자의 상황에 따라 결정된다.

근로자의 근로 상황	지급액수 (2019년도 기준)
전체 근로 중단	397,20유로
최대 50% 이하의 파트타임근로	256,78유로
50%이하 80%이상 파트타임근로	148,12유로

참고) 만약 배우자가 동시에 각각 PreParE를 받기로 한 경우라 할지라도, 월 상한액인 397.20유로를 초과할 수 없다.

다자녀 가구인 경우, 일반 보조금에 비해 짧은 기간 내 높은 액수의 보조금을 받을 수 있는 선택이 주어지는데, 이를 ‘가산 PreParE (La PreParE majorée)’라고 한다.

가산 PreParE의 지급조건은,

- 근로활동의 완전한 중지
- 부양하는 자녀가 3명 이상
- 자녀의 출생 전, 5년간 최소 24개월의 노령연금 기여금 납부

2019년 기준, 매달 649,26 유로가 지급된다. 해당 부모는 일반 PreParE와 가산 PreParE 중에서 선택할 수 있으며, 한번 선택한 후에는 변경할 수 없다.

가산 PreParE를 선택하는 경우, 보조금의 최대 지급기간은 한 부모당 가장 어린 자녀의 만 1세 생일 내 8개월이다. 그러나 한부모 가정의 경우, 가장 어린 자녀의 만1세까지 지급받을 수 있다.

< 육아휴직 취소와 종료 >

육아휴직은 사용자의 근로자간의 합의를 통해 예정된 날짜보다 조기에 종료할 수 있다. 그러나 자녀의 사망 또는 육아휴직과 관련 없는 가계소득의 현저한 감소가 발생된 경우, 예외적으로 사용자의 사전 동의 없이도 육아 휴직이 취소된다. 육아휴직의 취소를 원하는 근로자는 사용자에게 희망하는 근무 복귀일을 기준으로 최소 1개월 전에 등기우편으로 알려야 한다. 근로자는 육아 휴직 취소 후, 이전의 담당 업무 또는 동등한 임금의 유사한 업무로 복귀한다.

한편, 육아 휴직 기간이 종료되면, 근로자는 직장에 복귀하여 이전에 담당했던 업무 또는 그와 동등한 임금에 상응하는 비슷한 업무를 담당한다(L. 1225-55조). 또한 근로자는 육아휴직 종료 후에 직업 인터뷰를 요청할 권리가 있다(L. 1225-57조). 이에 따라 사용자는 근로자가 복귀 후 맡을 업무에 관한 협의를 하고, 근로자의 임금과 경력 개발을 위하여 필요한 직업 훈련 등을 논의한다. 특히 근로 방식이나 기술의 변경이 있는 경우, 근로자는 직업 훈련을 받을 권리가 있으며, 이 권리는 휴직 기간 만료 전에도 이행 가능하지만, 이 경우 휴직 기간은 종료된다.

■ 참고: 자영업자의 육아휴직수당

육아휴직을 원하는 소규모의 회사를 운영하는 자나 자영업자는 - 회사의 해산 절차 없이 - 육아휴직 동안 활동을 중단하는 회사 << 휴업 >> 신청을 해야 하며, 원하는 휴직 날짜의 한 달 전에는 신청해야 한다. 이 '휴업절차'는 2년까지 가능하며, 1년마다 한 번 갱신 가능하다. 채무가 있는 회사는 당해 휴업의 신청 대상이 되지 못한다.

소규모 회사를 운영하는 자나 자영업자는 육아휴직 기간 동안, 기존 근로자들이 받을 수 있는 출생(입양)수당, 기초수당, 육아수당, 보육수당을 포함한 유아보육수당(PAJE)을 지급받을 수 있다. 이러한 혜택을 받기 위해서는 노령연금에 대한 기여분이 있어야 하는데, 납부 대상 기간은 일반 근로자와 동일하다. 근로 활동이 완전히 중단된 경우에는 보조금이 전액 지급되고, 단축근로(근로시간이 80%이하일 것)를 하는 자에게는 부분 요율로 지급된다.

■ 참고: 임신한 학생 지원

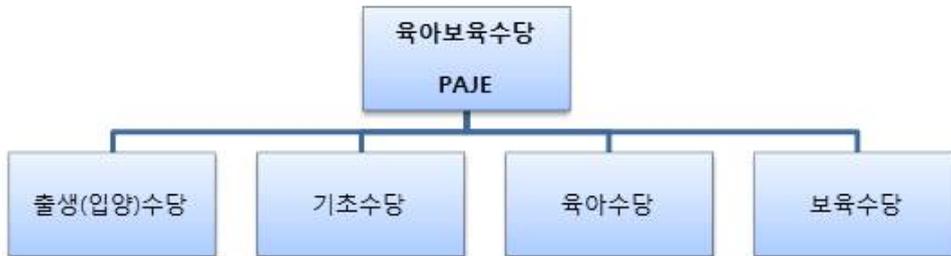
사정이 어려운 임신한 학생들도 다양한 지원을 받을 수 있다. 학교 기숙사(Crous) 숙소 지원, 장학금 지원과 취업 여부와 관계없이 가계의 수입이 일정 수준 이하인 경우에는 지급되는 활동연대수당(RSA)의 지원도 가능하며, 대학교 또는 기숙사 내에 자녀를 맡길 수 있는 보육원(crèches)이 운영되는 경우, 그 혜택을 볼 수 있다. 또한 사정이 어려운 학생들에게 지급되는 '긴급도움 국가적 기금'(Le fonds national d'aide d'urgence (FNAU))의 지원을 받을 수 있다. 이 재정 지원은 만 35세 학생까지 지원받을 수 있으며, 두 가지 형태로 나뉜다. 학생이 학교를 그만둘 상황에 처할 수 있는 어려움이 있는 경우에 1,525유로에서 최대 3,338유로까지 지원되는 일회성 금전 지원과, 지속적인 어려움을 겪고 있는 학생들에게 지급되는 연간 금전 지원이 있다. 연간 금전 지원 금액은 연간 1,669유로부터 최대 4,778유로까지 지급된다. 연간 지원금을 받는 학생은 대학 등록금 및 학생 사회보장비 납부 의무도 면제된다. 수급 조건이 유지되면 다음 해에도 새로운 연간 보조금을 받을 수 있다.

■ 참고: 유아보육수당

(PAJE : Prestations liées à la naissance et à l'accueil de la petite enfance)

출산·육아와 관련하여 프랑스에서 가장 대표적으로 손꼽히는 정책인, 유아보육수당에

대해 먼저 살펴보고자 한다⁹⁾. 프랑스는 보다 효율적인 지원을 위하여, 2004년에 기존 시행되던 출산·육아 관련 보조금들을 통합하여 ‘**육아보육수당(PAJE)**’을 신설하였다.



육아보육수당에는 출생(입양)수당, 기초수당, 육아수당, 보육수당이 포함된다.

- **출생(입양)수당(prime à la naissance ou à l'adoption)**은 자녀 출생 또는 20세 미만 아동 입양 시 지급된다. 가계 소득이 일정 수준 이하일 것이 지급 조건이며, 2019년도 기준 수당은 출생 시 949,24유로, 20세 미만 아동 입양 시 1898,47 유로이다.
- **기초수당(allocation de base mensuelle)**도 출생수당과 마찬가지로 가계 수준이 일정 수준 이하여야 지원받을 수 있다. 자녀가 태어난 뒤 3살이 될 때까지, 또는 20세 미만 아동을 입양한 뒤 3년동안 매달 지원된다. 가계 소득수준에 따라, 2019년도 기준, 85,61유로부터 최대 171,23유로까지 보조된다.
- **육아수당(PreParE : prestation partagée d'éducation de l'enfant)**은 3살 미만 아이의 육아 시, 부모 중 한 명이 휴직을 하거나 근무시간을 단축할 경우 주어지는 보조금이다. 아이의 세 번째 생일까지 지원되며, 자세한 내용은 ‘육아휴직’ 부분에서 설명한다.
- **보육수당(CMG : complément de libre choix du mode de garde)**은 6세 미만 자녀를 탁아소, 기관, 공인된 육아도우미에게 맡기거나 집에서 아기 도우미를

9) 프랑스 출산·육아 관련 휴가 제도 내용은 www.caf.fr 참조

따로 고용할 경우 지급되는 보조금이다. 보육수당은 육아를 전문적으로 담당하는 자에게 지급된다. 공인된 육아 도우미 또는 집에서 아기 도우미를 고용하는 경우에는 1일 수당이 50,15유로를 넘어서는 안 되며, 보육원에 한 달을 기준으로 최소 16시간 이상 맡기는 경우 시간당 10유로를 넘어서는 안 된다.

IV. 프랑스 출산·육아휴직 관련 법조문

노동법전 (Code du travail)

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
<p>L. 1225-1조</p>	<p>L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.</p>	<p>사용자는 고용 거부, 수습 기간 또는 L. 1225-7조, L. 1225-9조, L. 1225-12조에서 정하고 있는 임시 업무이동 시 근로계약 해지, 업무 배치전환 시 여성의 임신 상태를 고려해서는 안 된다. 따라서, 사용자가 관련자의 임신 상태에 관한 모든 정보를 찾거나 조사하는 것은 금지된다.</p>
<p>L. 1225-2조</p>	<p>La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.</p>	<p>여성 지원자 또는 여성근로자는 법에서 정하고 있는 혜택을 요청할 때를 제외하고는 자신의 임신 상태를 밝힐 의무는 없다.</p>
<p>L. 1225-3조</p>	<p>Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.</p>	<p>L. 1225-1조 및 L. 1225-2조가 적용되는 분쟁 시, 사용자는 법관에게 자신의 결정을 정당화하는 모든 정보를 제공해야 한다. 의심이 남아 있으면, 임신한 여성근로자에게 유리하다.</p>
<p>L. 1225-3-1조</p>	<p>Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique.</p>	<p>L. 1225-1조, L. 1225-2조, L. 1225-3조는 공중 보건법 L. 141-2-2조의 출산에 대한 의료 지원 혜택을 받는 여성근로자에게 적용된다.</p>
<p>L. 1225-4조</p>	<p>Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse</p>	<p>사용자는, 권리 사용여부와는 상관없이, 출산휴가에 대한 권한과 출산휴가 직후의 유급 휴가에 대한 권한이 있는 여성근</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항

	<p>médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.</p> <p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.</p>	<p>로자의 휴가 사용으로 인한 근로계약이 정지된 총 기간 동안 그리고 그 휴가 기간이 끝난 직후 10주간은 임신 진단을 받은 여성근로자의 근로계약을 해지할 수 없다.</p> <p>그럼에도 사용자는 당해 여성근로자가 임신과 무관한 중대한 과실을 범하거나 임신 또는 출산과 무관한 사유로 근로계약의 유지가 불가능한 경우에는 근로계약을 해지할 수 있다.</p> <p>이 경우, 첫 번째 단락에서 언급하고 있는 근로계약 정지기간 동안에는 고용 계약 해지가 효력 발생되거나 통보될 수 없다.</p>
<p>L. 1225-4-1조</p>	<p>Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.</p> <p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.</p>	<p>사용자는 자녀 출생 후 10주 동안 근로자의 근로계약을 해지할 수 없다.</p> <p>그럼에도, 당해 근로자가 중대한 과실을 범하거나 또는 자녀의 출생과 무관한 사유로 근로계약의 유지가 불가능한 경우에는 근로계약을 해지할 수 있다.</p>
<p>L. 1225-5조</p>	<p>Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.</p> <p>Ces dispositions ne</p>	<p>여성근로자가 취업규칙에서 정하고 있는 조건에 따라 임신 진단서를 사용자에게 보내면, 통지 후 15일 이내에 당해 여성근로자의 해고는 취소된다.</p> <p>동조는 임신과 무관한 근로자의 중과실 또는 임신 또는 출산과 무관한 사유로 근로계약 유지가 불가능한 경우에는 적용되지 않는다.</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
	s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.	
L. 1225-6조	Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.	L. 1225-4조 및 L. 1225-5조는 기간의 정함이 있는 근로계약의 만료를 방해하지 않는다.
L. 1225-7조	La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.	의학적으로 진단한 여성근로자의 건강상태가 배치 전환이 요구되는 경우, 당해 여성근로자 또는 그 사용자 요청 시, 여성근로자를 다른 업무에 임시 배치할 수 있다. 사용주와 여성근로자간 의견이 일치하지 않거나 사용자의 요청으로 변경이 발생하는 경우, 노동의가 업무 변경에 대한 의학적 필요성과 새로운 업무담당에 대한 여성근로자의 능력에 대해 판단할 수 있다. 다른 시설로의 배치는 이해당사자의 동의가 있어야 한다. 임시 배치는 임신 기간을 초과할 수 없으며, 배치 기간은 여성의 건강이 업무 복귀가 가능한 상태가 되면 종료된다. 배치전환으로 임금이 감소되어서는 안 된다.
L. 1225-9조	La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la	L. 3122-5조에 규정된 조건에 따라 야간 근무를 수행하는 임신 또는 출산한 여성근로자의 요청 시, 임신과 산후휴가 기간 동안에는 주간 근무에 배치된다. 여성근로자는 야간근무가 건강상태에 맞지 않는다는 노동의 의 서면 확인이 있는 때에는

모성보호와 출산휴가 관련 조항

	<p>période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.</p>	<p>주간 근무에 배정된다. 이 기간은 산후 휴가기간과 업무 복귀한 후 1개월 초과하지 않는 기간 동안 연장 가능하며 야간근무 업무가 그녀의 상태에 맞지 않는다는 노동의의 서면 확인이 필요하다. 다른 시설로의 배치는 이해당사자의 동의가 있어야 한다. 배치전환으로 임금이 감소되어서는 안 된다.</p>
<p>L. 1225-12조</p>	<p>L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état : 1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ; 2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.</p>	<p>사용자는 취업규칙에 규정되어 있는 위험에 노출된 업무에 종사하는 여성근로자에게 그녀의 상태에 맞는 다른 업무를 제안한다. 1. 여성근로자가 임신 진단을 받았을 때 (의학적으로 확인된 임신 상태일 때) 2. 여성근로자가 출산 한 경우, 산후휴가 업무 복귀 후 한달이 지나지 않은 기간 동안 그녀의 건강과 모유 수유에 대한 영향을 고려하여</p>
<p>L.1225-17조</p>	<p>La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du</p>	<p>여성근로자는 산전 6주와 산후 10주까지 출산휴가를 사용할 권리가 있다. 근로자의 요청과 근로자의 임신에 대한 건강 전문가의 의견에 따라, 출산예정일 이전에 시작되는 근로계약의 정지 기간은, 최대 3주까지 줄일 수 있다. 이 경우, 산후 휴가 기간은 그만큼 증가한다.</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
	contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.	
L. 1225-24조	Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin. La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.	출산휴가로 근로계약은 정지된다. 여성근로자는 사용자에게 부재 사유(휴가사유)와 휴가 종료일을 통보한다. 이 휴가기간은 실근로기간으로 간주한다.
L. 1225-25조	À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.	출산휴가 만료 시, 여성근로자는 이전의 업무 또는 동일한 임금을 받는 유사한 업무로 복귀한다
L. 1225-29조	Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.	근로자의 출산 전과 후 총 8주 동안 근로자를 고용은 금지된다. 출산 후 6주 이내에 여성근로자의 고용은 금지된다.
L. 1225-30조	Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.	자녀가 출생한 날로부터 1년 동안, 여성근로자는 하루 1시간 모유수유 시간을 갖는다.
L. 1225-34조	La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.	의학적 진단을 받은 임신 상태의 여성근로자는 계약 해지에 대한 배상 없이, 해고예고 없이도, 근로계약해지가 가능하다.
R. 1225-1조	Pour bénéficier de la protection de la grossesse et de la maternité, prévue aux articles L. 1225-1 et suivants,	노동법전 L. 1225-1조와 그 이하 조항에 규정된 임신과 출산에 대한 보호를 받기 위해서는, 여성근로자는 등기우편으로 임

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
	<p>la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.</p>	<p>시 상태라는 진단서와 출산 예정일, 그리고 필요한 경우 근로계약 중지 기간의 연장이 필요한 병적인 상태의 존재와 기간에 대해서 적은 등기우편을 사용자에게 보내야 한다.</p>
배우자 출산 휴가 (Congé de paternité et d'accueil de l'enfant) 관련 조항		
L. 1225-35조	<p>Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.</p> <p>Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.</p> <p>Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.</p> <p>Par dérogation aux trois premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, le</p>	<p>자녀의 출생 후 그리고 시행령에 따른 기간 내에 아버지인 근로자, 아버지가 아닌 경우 어머니인 근로자의 동거인이거나 어머니인 근로자와 시민연대계약을 체결한 자, 또는 그녀와 사실혼 관계에 있는 자는 한 자녀 출생 시 연속 11일 또는 다자녀 출생 시 연속 18일의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>배우자 출산휴가 사용시 근로계약은 정지된다.</p> <p>이 휴가를 사용하고자 하는 근로자는 최소한 휴가 예정일 한 달 전에 종료 날짜와 함께 사용자에게 통보하여야 한다.</p> <p>위 세 단락에서 정하고 있는 바와 달리, 자녀의 출생 직후 건강상태가 (건강과 사회보험 담당)부령에서 정하고 있는 전문적인 보호 기관 임원이 필요한 경우, 이 휴가는 시행령에서 정하고 있는 최대 기간 범위 내에서 입원 기간 동안 사용 가능하다.</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
	congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.	
L. 1225-36조	À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.	배우자 출산휴가 종료 시, 근로자는 이전 업무 또는 최소한 동등한 임금을 받는 유사한 업무로 복귀한다.
D. 1225-8조	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux trois premiers alinéas de l'article L. 1225-35 est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Le congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants : 1° L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ; 2° Le décès de la mère. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.	배우자 출산휴가는 출생 후 4개월 이내에 사용해야 한다. 그럼에도 휴가의 연기는 다음의 상황에서 가능하다. 1° 자녀 입원: 이 휴가는 입원 후 4개월 이내에 사용 가능하다. 2° 어머니의 사망: 산후 휴가가 종료된 후 4개월 이내에 사용 가능하다.
육아휴직 (Congé parental d'éducation) 관련 조항		
L. 1225-47조	Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit : 1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ; 2° Soit à la réduction de sa	출산 또는 입양 휴가 기간이 종료된 후 자녀 (또는 입양된 아동이거나, 입양을 목적으로 위탁된 아동) 출생일 또는 의무교육 종료 연령에 도달하지 않은 아동의 가정 도착일을 기준으로, 근로연수가 최소 1년인 모든 근로자는 다음의 권리가 인정된다. 1. 근로계약이 정지되는 기간 동안 육아휴직을 사용 또는 2. 근로시간을 단축 (주당 16시간 미만 단시간 근로는 제외)

모성보호와 출산휴가 관련 조항

	<p>durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.</p>	
<p>L. 1225-48조</p>	<p>Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et quatrième alinéas, quelle que soit la date de leur début.</p> <p>Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.</p> <p>En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.</p> <p>Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.</p> <p>En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.</p> <p>Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.</p>	<p>육아휴직과 파트타임 근로의 최초 기간은 최대 1년이다. 이 기간은 시작일과는 관계없이 두 번째 그리고 네 번째 항에서 정하고 있는 기간 만료 시 까지 두 번 연장이 가능하다.</p> <p>육아휴직과 파트타임근로는 자녀의 세 번째 생일에 종료된다. 다자녀 출생의 경우 육아휴직은 자녀들이 유치원에 입학할 때까지 연장할 수 있다.</p> <p>세 명 이상의 다자녀 출생·입양 또는 입양을 위한 위탁의 경우 육아휴직은 아동들의 6번째 생일까지 5번 연장이 가능하다.</p> <p>3세 미만의 아동을 입양하는 경우, 육아휴직과 파트타임근로는 아동이 집에 온 날짜를 기준으로 3년이 지나면 종료된다.</p> <p>입양 또는 입양을 목적으로 위탁된 3세 이상 아동이 의무교육 종료 연령에 도달하지 않은 경우, 육아휴직 또는 파트타임근로 기간은 아동이 집에 온 날짜를 기준으로 1년을 초과할 수 없다.</p>
<p>L. 1225-49조</p>	<p>En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de</p>	<p>국무원 시행령에 정해진 방법에 따라 평가된 자녀의 질병,</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항

	<p>l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'article L. 1225-48.</p>	<p>사고 또는 심각한 장애의 경우 육아 휴직 및 파트타임근로 기간은 L. 1225-48조에 규정된 종료 날짜 이후 최대 1년 후에 종료된다.</p>
<p>L. 1225-50조</p>	<p>Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.</p>	<p>근로자는 사용자에게 육아휴직 사용 또는 근로시간을 단축하려는 기간과 시작일을 알려야 한다. 이 기간이 출산 또는 입양휴가 직후인 경우, 근로자는 사용자에게 출산 또는 입양휴가 종료 1개월 전에는 알려야 한다. 이 경우가 아니면, 육아휴직 또는 파트타임근로 시작 2개월 전에는 알려야 한다.</p>
<p>L. 1225-51조</p>	<p>Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.</p>	<p>육아 휴직 또는 파트타임근로 기간을 연장 또는 변경하는 경우, 근로자는 기존에 정한 기간 종료 최소 1개월 전에는 사용자에게 이를 통지해야 하며, 육아휴직을 파트타임근로로 또는 파트타임 근로를 육아휴직으로 전환하는 그의 의사를 알려야 한다. 그러나 파트타임 근로기간 또는 그 기간 연장 시, 사용자가 동의하지 않거나 단체협약 또는 기업별 협약에 명시적으로 정해져 있는 경우, 근로자는 처음 결정한 기간을 변경할 수 없다.</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항

<p>L. 1225-52조</p>	<p>En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :</p> <p>1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;</p> <p>2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.</p> <p>Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.</p>	<p>자녀가 사망하거나 가계 소득이 크게 감소하는 경우, 근로자는 다음과 같은 권리를 갖는다.</p> <p>1. 근로자가 육아휴직 중이면, 기존 업무로 복귀하거나 근로계약상 기존에 정했던 기간 한도 내에 파트타임으로 근무</p> <p>2. 근로자가 아이 육아를 위하여 파트타임근로 중이면, 기존 업무에 복귀하고 사용자의 동의에 따라 기간을 변경</p> <p>이를 위하여 근로자는 최소 한달 전 사용자에게 요청해야 한다.</p>
<p>L. 1225-53조</p>	<p>Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.</p>	<p>육아휴직 중 또는 육아를 위한 파트타임 근로를 하는 근로자는 사회적 활동과 가족법전 5권 II편(Le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles)에 규정된 모성 지원 활동 이외에는 어떠한 근로 활동도 수행할 수 없다.</p>
<p>L. 1225-54조</p>	<p>La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.</p>	<p>육아휴직 기간은 근로자의 근속연수에 따른 권리 결정에 대하여 절반이 산정된다.</p>
<p>L. 1225-55조</p>	<p>À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente</p>	<p>육아휴직 또는 파트타임근로가 끝나거나 L. 1225-52조에 규정된 근로 복귀를 요청한 한달 후, 근로자는 이전 담당 업무 또는 동등한 임금을 받는 유사한 업무로 복귀한다.</p>
<p>L. 1225-56조</p>	<p>Au cours du congé parental</p>	<p>육아휴직 또는 자녀 양육을 위</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항

	<p>d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, un bilan de compétences. Pendant cette période, il n'est pas rémunéré. Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.</p>	<p>한 파트타임근로 기간 동안 근로자는 능력평가를 요청할 권리가 있다. 이 기간에는 임금이 지급되지 않는다. 근로자는 직업훈련 연수생을 위하여 L. 6342-5조에 규정된 산업재해와 직업병에 대한 보호에 관한 사회보장법의 혜택을 받는다.</p>
<p>L. 1225-57조</p>	<p>Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.</p>	<p>육아휴직 또는 양육을 위한 파트타임근로 종료 후 기존 담당 업무로 복귀한 근로자는 L. 6315-1조에 규정된 직업 인터뷰를 받을 권리가 있다. 이 인터뷰 동안, 사용자와 근로자는 근로자 복귀에 대해 계획한다. 이들은 근로자의 직업훈련 요구를 결정하고, 근로자의 경력 개발과 임금에 관하여 휴가에 따른 결과에 대하여 조사한다. 근로자의 요청에 따라, 인터뷰는 육아휴직 종료 이전에 실시될 수 있다.</p>
<p>L. 1225-58조</p>	<p>Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.</p>	<p>육아휴직을 사용하거나 육아를 위한 파트타임근로를 한 근로자는 L. 1225-47조에서 규정한 근속연수 조건에 따라, L. 6313-1조에서 규정한 능력평가에 대한 자격이 있다.</p>
<p>L. 1225-59조</p>	<p>Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle,</p>	<p>기존 활동을 재개하는 근로자는 특히 기술 또는 작업 방식이 변화하는 경우, 직업훈련권을 갖는다.</p>

모성보호와 출산휴가 관련 조항		
	notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.	또한 근로자는 이 직업훈련권을 육아휴직 또는 파트타임근로 기간 종료 전에 사용할 수 있다. 이 경우, 육아휴직 또는 자녀 양육을 위한 파트타임근로는 종료된다.
L. 1225-70조	Toute convention contraire aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.	L. 1225-1조 내지 L. 1225-28조 및 L. 1225-35조 내지 L. 1225-69조에 반하는 출산, 부성(배우자 출산휴가), 입양, 아동 교육과 관련한 모든 협약은 무효이다.
L. 1225-71조	L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1.	사용자가 L. 1225-1조 내지 L. 1225-28조 및 L. 1225-35조 내지 L. 1225-69조를 준수하지 않으면, 근로자를 위하여 L. 1235-3-1조에 따라 결정된 보상이 발생한다.
R. 1225-13조	Les informations et demandes motivées prévues aux articles L. 1225-50 à L. 1225-52 sont adressées à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.	L. 1225-50조 내지 L. 1225-52조에 규정된 알림 및 요청은 사용자에게 등기 우편으로 발송된다.
L. 1243-6	La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.	기간의 정함이 있는 근로계약의 정지는 기간만료를 방해하지 않는다.
L.3141-5조	Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;	다음의 휴가 기간에 대해 실근로시간으로 간주한다. 2° 출산휴가와 배우자출산휴가, 입양휴가기간

사회보장법 (Code de la sécurité sociale)

<p>L. 111-1조</p>	<p>La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle assure, pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille. Elle garantit les travailleurs contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus. Cette garantie s'exerce par l'affiliation des intéressés à un ou plusieurs régimes obligatoires. Elle assure la prise en charge des frais de santé, le service des prestations d'assurance sociale, notamment des allocations vieillesse, le service des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que le service des prestations familiales dans le cadre du présent code, sous réserve des stipulations des conventions internationales et des dispositions des règlements européens.</p>	<p>사회보험은 국가 연대 원칙에 근거한다. 사회보험은 프랑스에서 일하거나 거주하는 모든 사람을 위하여 안정적이고 정기적인 방법으로 질병, 출산, 부상, 가족 수당을 보장한다. 사회보험은 소득을 줄이거나 없앨 수 있는 모든 종류의 위험으로부터 근로자를 보장한다. 이 보장은 하나 또는 여러 개의 의무적 제도에 대한 당사자들의 가입에 의해 행사된다. 사회보험은, 국제 협약 규정과 유럽 규칙 조항 내용을 전제로, 건강 비용, 특히 노령 수당을 포함한 사회보험 수당, 사업 재해와 직업병 보조금, 현행 법률상 가족 수당을 보장한다.</p>
<p>R. 313-3조</p>	<p>1° Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois d'interruption de travail, aux allocations journalières de maternité et aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1 : a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égale au montant des mêmes</p>	<p>1. 근로 중단 후 첫 6개월동안, 의료보험의 휴업수당, 출산 수당, 출산 보험 휴업수당을 받기 위해서는 사회보험 피보험자(수혜자)는 R. 313-1조의 2항과 3항에 규정된 기준 날짜를 증명해야 한다. a) 지난 6개월 동안 받은 임금에 기초한 질병, 출산, 장애(장해), 사망 보험에 대한 납부액의 총액이 기준 기간의 첫날 최저임금액의 1.015배에 대한 납부액의 액수와 최소한 동일하거나 b) 또는 최소 150시간을 유급근로 또는 그와 유사한 업무를 지난 3개월 또는 90일 동안 수행 이 외에 피보험자는 출산 보험의 수당을 받기 위하여</p>

	<p>cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ; b) Soit avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents. L'assuré doit en outre justifier de dix mois d'affiliation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité. 2° Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du sixième mois, l'assuré social, pour avoir droit aux indemnités journalières après le sixième mois d'incapacité de travail, doit avoir été affilié depuis douze mois au moins à la date de référence prévue au 2° de l'article R. 313-1. Il doit justifier en outre : a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les douze mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1er janvier qui précède immédiatement le début de cette période ; b) Soit qu'il a effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail.</p>	<p>출산 예정일로부터 10개월의 가입기간을 증명해야 한다. 2. 6개월이 지난 후에도 근로중단이 계속될 경우, 이에 대한 휴업수당을 받을 권리를 위하여, 사회보장 대상자(피보험자)는 가입기간이 R. 313-1조 2° 에서 정하고 있는 기준 날짜로부터 최소한 12개월이 되어야 한다. 피보험자는 또한 다음을 증명해야 한다. (a) 근로 중단 전 12개월 동안 받은 임금에 기초한 질병, 출산, 장애, 사망 보험에 대한 납부액의 총액이 해당 기간의 시작 직전 1월 1일의 최저임금액의 2,030배에 해당하는 임금에 기초한 납부액의 액수와 최소한 동일하거나 또는 (b) 최소 600시간 동안 유급 또는 12 개월 동안 유급 또는 근로 중지 전 365 일 동안 유사한 업무를 수행한 경우</p>
<p>L. 512-1조</p>	<p>Toute personne française ou étrangère résidant en France, au sens de l'article L. 111-2-3, ayant à sa charge un ou plusieurs enfants</p>	<p>모든 프랑스인 또는 프랑스에 거주하는 외국인, L. 111-2-3조에 따른 프랑스에 거주하는 자녀가 한 명 이상인 경우, 동권에서 규정하고 있는</p>

	<p>résidant en France, bénéficie pour ces enfants des prestations familiales dans les conditions prévues par le présent livre sous réserve que ce ou ces derniers ne soient pas bénéficiaires, à titre personnel, d'une ou plusieurs prestations familiales, de l'allocation de logement sociale ou de l'aide personnalisée au logement. Le précédent alinéa ne s'applique pas aux travailleurs détachés temporairement en France pour y exercer une activité professionnelle et exemptés d'affiliation au régime français de sécurité sociale en application d'une convention internationale de sécurité sociale ou d'un règlement communautaire ainsi qu'aux personnes à leur charge, sous réserve de stipulation particulière de cette convention.</p>	<p>조건에 따라 자녀를 위한 가족 수당의 혜택을, -하나 이상의 가족 수당, 주거 보조금, 개인 주거 지원의 수혜자가 아니어야- 받는다. 전 단락은 프랑스 일시적 파견 근로자와 사회보험 국제 협약 또는 유럽공동체 규정의 적용으로 프랑스 사회보험 체제에 가입이 면제된 근로자, 그리고 이 협약의 특별 규정이 있으면 파견근로자의 부양 가족은 전 단락이 적용되지 않는다.</p>
<p>L. 531-1조</p>	<p>Ouvrent droit à la prestation d'accueil du jeune enfant l'enfant à naître et l'enfant né dont l'âge est inférieur à un âge limite. Cette prestation comprend : 1° Une prime à la naissance ou à l'adoption, versée dans les conditions définies à l'article L. 531-2 ; 2° Une allocation de base, versée dans les conditions définies à l'article L. 531-3, visant à compenser le coût lié à l'entretien de l'enfant ; 3° Une prestation partagée d'éducation de l'enfant versée, dans les conditions définies à l'article L. 531-4, au membre du couple qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant ; 4° Un complément de libre choix du mode de garde, versé, dans les conditions définies aux articles L. 531-5 à L. 531-9, pour compenser</p>	<p>출생한 태아와 일정 연령 미만 아동에 대한 육아보육수당(la prestation d'accueil du jeune enfant)에는 다음 보조금들이 포함된다. 1° L. 531-2조에 규정된 조건 하에 지급되는 출생 또는 입양수당 2° 자녀 양육 비용 보조를 목적으로 L. 531-3조에 규정된 조건 하에 지급되는 기본 수당 3° 자녀를 돌보기 위해 근로활동을 하지 않기로 결정 또는 파트타임근로를하기로 결정한 부부 구성원에게 지급하는 L. 531-4조에 규정된 조건 하에 지급되는 육아휴직수당 (아동교육분담보조금) 4° 자녀의 양육 비용을 보상하기 위하여 L. 531-5조 내지 L. 531-9조에 규정된 조건 하에 지급되는 양육 방식 자유 선택의 보조금 1항의 출생 또는 양육 수당과 2항에서 정하고 있는 기본 수당을 받기 위한 소득 조건을 충족하지 않는 사람 또는 가구도 3항 4항에서 정하고</p>

	<p>le coût de la garde d'un enfant. La personne ou le ménage qui ne répond pas à la condition de ressources pour percevoir la prime à la naissance ou à l'adoption mentionnée au 1° et l'allocation de base mentionnée au 2° peut toutefois percevoir la prestation et le complément prévus aux 3° et 4°. Le bénéfice de la prestation mentionnée au 3° peut être cumulé avec le complément mentionné au 4°.</p>	<p>있는 보조금을 받을 수 있다. 3항에 규정된 보조금 혜택은 4항에서 규정된 보조금과 함께 누적될 수 있다.</p>
<p>L. 531-2조</p>	<p>La prime à la naissance ou à l'adoption est attribuée au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un plafond, pour chaque enfant à naître, avant la naissance de l'enfant, ou pour chaque enfant adopté ou accueilli en vue d'adoption dans les conditions définies à l'article L. 512-4, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Dans ce second cas, elle est versée même si l'enfant a un âge supérieur à l'âge limite mentionné à l'article L. 531-1 mais inférieur à l'âge limite mentionné au 2° de l'article L. 512-3. Le montant de la prime est majoré en cas d'adoption. La date de versement de cette prime est fixée par décret. Le plafond de ressources varie selon le nombre d'enfants nés ou à naître. Il est majoré lorsque la charge du ou des enfants est assumée soit par un couple dont chaque membre dispose d'un revenu professionnel minimal, soit par une personne seule. Le montant du plafond et celui de la majoration sont fixés par décret, par référence au plafond applicable à</p>	<p>출생 또는 입양수당은 태아의 출생, 태아의 출생 전, 또는 아동의 입양, L. 512-4조에 규정된 조건 하의 입양을 목적으로 하는 돌봄을 위하여, 상한선을 초과하지 않은 소득 수준의 가구 또는 개인에게 지급된다. 입양의 경우, 아동의 나이가 L. 531-1조에서 제한하는 연령보다 높더라도 L. 512-3조에서 규정한 연령 제한보다 낮으면, 이 수당은 지급된다. 입양 시 수당의 액수는 증가한다. 이 수당의 지급일은 시행령으로 정한다. 소득의 상한선은 이미 태어난 또는 출생할 자녀의 수에 따라 달라진다. 최저 근로소득인 부부나 한 사람이 자녀를 돌보는 경우, 수당은 증가한다. 수당의 상한액과 액수의 인상은 L. 531-3조에 규정된 전액 지불로 지급되는 기본수당에 적용되는 상한 기준에 의하여 시행령으로 정하며, 장관(사회보험 담당)의 부령에 의해 재평가된다. 담배를 제외한 소비자 물가 변화에 따라 달라진다.</p>

	l'allocation de base versée à taux plein mentionnée à l'article L. 531-3, et revalorisés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Ils varient conformément à l'évolution des prix à la consommation hors tabac.	
L. 531-3조	L'allocation de base est versée à taux partiel aux ménages ou aux personnes dont les ressources ne dépassent pas le plafond défini à l'article L. 531-2. Elle est versée à taux plein lorsque les ressources ne dépassent pas un plafond qui varie selon le nombre d'enfants nés ou à naître et qui est majoré lorsque la charge du ou des enfants est assumée soit par un couple dont chaque membre dispose d'un revenu professionnel minimal, soit par une personne seule. Ce plafond est revalorisé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale conformément à l'évolution des prix à la consommation hors tabac.	기본수당은 L. 531-2조에 규정된 상한선을 초과하지 않는 소득수준의 가구 또는 개인에게 부분적으로 지급된다. 이 수당은 수혜자의 소득 수준이, 출생할 또는 출생한 자녀의 수에 따라 달라지는 상한선을 초과하지 않을 때 지급되며, 최저 근로소득인 부부나 한 사람이 자녀를 돌보는 경우 수당은 증가한다. 이 상한선은 담배를 제외한 소비자 물가 변화에 따라 장관(사회보험 담당)의 부령에 의해 의해 재평가된다.
L. 531-4조	1. La prestation partagée d'éducation de l'enfant est versée à taux plein à la personne qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant ou qui suit une formation professionnelle non rémunérée. Les conditions d'assimilation d'un mandat d'élu à une activité professionnelle au sens de l'alinéa précédent sont définies par décret. 2. La prestation est attribuée à taux partiel à la personne qui exerce une activité ou poursuit une formation professionnelle rémunérée, à temps partiel. Son montant est fonction de la quotité de l'activité exercée ou de la formation suivie. Les quotités minimale et maximale de	1. 육아휴직수당(육아분담보조금)은 자녀를 돌보기 위하여 근로활동을 더 이상 수행하지 않기로 선택하거나 무급으로 직업훈련을 받는 사람에게 전액 지급된다. 선출직을 전향에서의 근로활동으로 인정하는 조건은 시행령으로 정한다. 2. 이 보조금은 파트타임으로 근로활동을 또는 유급직업훈련을 하는 자에게 부분적으로 지급된다. 그 액수는 수행된 근로활동 또는 수행한 직업훈련의 수에 따라 달라진다. 근로활동 또는 직업훈련의 최대·최소 시수는 시행령에 정한다. 부분적으로 지급되는 보조금은, 자영업자가 양심을 걸고 신고한 근로활동 -이 근로활동으로 매달 월급을 받거나 시행령에서 정하고

	<p>l'activité ou de la formation sont définies par décret. La prestation à taux partiel est attribuée au travailleur non salarié en fonction de la quotité d'activité déclarée sur l'honneur, dès lors que cette activité ne lui procure pas une rémunération mensuelle nette ou un revenu professionnel excédant des montants définis par décret. La prestation à taux partiel peut également être attribuée lorsque la rémunération ou le revenu perçus sont supérieurs à ces montants, dès lors qu'ils sont proportionnels à la réduction de l'activité déclarée. Les modalités selon lesquelles cette prestation à taux partiel est attribuée aux élus locaux sont adaptées par décret. Cette prestation à taux partiel est attribuée au même taux pendant une durée minimale déterminée par décret. Il ne peut y avoir révision de ce taux au cours de cette durée qu'en cas de cessation de l'activité ou de la formation.</p> <p>3. La prestation partagée d'éducation de l'enfant est versée pendant une durée, fixée par décret, en fonction du rang de l'enfant. A partir du deuxième enfant, cette durée comprend les périodes postérieures à l'accouchement donnant lieu à indemnisation par les assurances maternité des régimes obligatoires de sécurité sociale ou à maintien de traitement en application de statuts ainsi que les périodes indemnisées au titre du congé d'adoption. Lorsque les deux membres du couple ont tous deux droit à la prestation, assument conjointement la charge de l'enfant au titre duquel la prestation partagée d'éducation de l'enfant est versée et que chacun d'entre</p>	<p>있는 액수를 초과하는 근로 수입이 있지 않는 한, 의 수에 따라 지급된다. 또한 자영업자의 보수 또는 수입이 시행령에서 정하고 있는 액수를 초과하더라도 신고된 근로활동 등의 감소에 비례한다면 보조금이 부분적으로 지급된다. 지방선출직에 부분적으로 지급되는 보조금 방식은 시행령에 의해 조정된다. 부분적으로 지급되는 보조금은 시행령에 규정된 최소한의 기간 동안 동일한 비율로 지급된다. 이 비율은 근로활동의 중단 또는 직업훈련이 중단된 경우에만 수정이 가능하다.</p> <p>3. 유아휴직수당(아동교육분담보조금)은 시행령으로 정해진 기간 동안 지급되며, 자녀의 수에 따라 달라진다. 두 번째 자녀부터 이 기간은 사회보험의 출산보험에 의한 수당이 지급되는 출산 후 기간 또는 법률의 적용으로 치료를 유지하는 출산 후 기간, 그리고 유양 휴가로 수당이 지급되는 기간을 포함한다. 부부의 두 구성원이 이 보조금 혜택을 받을 자격이 있는 경우, 공동으로 (이 보조금이 지급 대상인) 양육을 한다는 가정 하에 이 보조금이 지급되며, 두 구성원은 동시에 또는 연속적으로 총 지급 기간을 자녀의 나이가 제한 연령에 도달할 때까지 연장할 수 있다. 자녀가 이 연령 제한에 도달할 때까지 이 보조금 혜택을 받을 권리가 있다. 아동의 연령 제한, 보조금의 액수, 지급 기간이 연장될 수 있는 조건은 시행령으로 정한다. 동조 3번의 두 번째 단락에 규정된 지급 기간 연장 혜택은 또한 자녀의 양육에 전적인 단독으로 책임을 지는 자에게도 주어진다. L. 552-1조의 예외로, 이 기간 연장은 3번의 첫 번째 단락에서 규정된 기간이 끝났을 때, 결혼 또는 시민연대계약 또는 사실혼관계에 있는 자에게</p>
--	--	---

	<p>eux fait valoir, simultanément ou successivement, son droit à la prestation, la durée totale de versement peut être prolongée jusqu'à ce que l'enfant atteigne un âge limite en fonction de son rang. Le droit à la prestation partagée d'éducation de l'enfant est ouvert jusqu'à ce que l'enfant ait atteint cet âge limite. L'âge limite de l'enfant, le montant de la prestation et les conditions dans lesquelles la durée de la prestation peut être prolongée sont fixés par décret.</p> <p>La durée étendue de versement mentionnée au deuxième alinéa du présent 3 bénéficie également à la personne qui assume seule la charge de l'enfant. Par dérogation à l'article L. 552-1, cette durée étendue reste acquise à la personne qui, à l'issue de la durée mentionnée au premier alinéa du présent 3, conclut un mariage ou un pacte civil de solidarité ou débute une vie en concubinage.</p> <p>Par dérogation à l'âge limite mentionné à l'article L. 531-1 et au deuxième alinéa du présent 3, le versement de la prestation partagée d'éducation de l'enfant est prolongé, pour le couple qui assume la charge de deux enfants et plus, jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire de l'enfant lorsque les ressources du couple n'excèdent pas le plafond prévu à l'article L. 522-1 et tant qu'une demande dans un établissement ou service d'accueil d'enfants de moins de six ans ou dans un établissement scolaire est restée insatisfaite et que l'un des deux membres du couple exerce une activité professionnelle. Cette dernière</p>	<p>주어진다.</p> <p>L. 531-1조와 3번의 두 번째 단락에서 연령 제한을 정하고 있음에도 불구하고, 두 명 이상의 자녀를 양육하는 부부는, 부부의 소득 수준이 L.522-1조에서 정한 상한선을 초과하지 않고, 6 세 미만의 아동을 위한 시설이나 탁아소의 가입 신청이 받아들여 지지 않으며 부부 중 한 명만 근로활동에 종사하는 경우, 자녀의 생일 이후 9월까지 육아휴직수당 지급이 연장된다. 이 조건은 자녀를 개인 혼자 단독으로 양육하는 경우에는 적용되지 않는다.</p>
--	---	---

	condition ne s'applique pas à la personne qui assume seule la charge de l'enfant.	
L. 531-4-1조	Une convention conclue entre l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et l'organisme débiteur des prestations familiales prévoit les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant qui étaient précédemment en inactivité bénéficient des prestations d'aide au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant.	노동법전 L. 5312-1조에 규정된 기간과 가족 수당을 지급하는 기관 사이에 체결한 협약은 육아휴직수당에 대한 그들의 권리가 종료하기 전에는 육아휴직수당의 수혜자가 이전에 근로 활동을 하지 않을 당시 받았던 실업수당 혜택을 받지 않는 조건을 명시한다.
L. 531-5조	<p>I.-Le complément de libre choix du mode de garde est attribué au ménage ou à la personne qui emploie une assistante maternelle agréée mentionnée à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ou une personne mentionnée à l'article L. 7221-1 du code du travail pour assurer la garde d'un enfant.</p> <p>Ce complément comprend deux parts :</p> <p>a) Une part calculée, selon les modalités prévues au II du présent article, en fonction du montant des cotisations et contributions sociales correspondant à la rémunération de la personne qui assure la garde de l'enfant ;</p> <p>b) Une part calculée, selon les modalités prévues au III, en fonction de la rémunération nette de la personne qui assure la garde de l'enfant ;</p> <p>Le complément de libre choix du mode de garde est versé à la condition que le ménage ou la personne seule exerce une activité professionnelle.</p> <p>Les situations qui sont assimilées à une activité professionnelle pour le</p>	<p>I. 양육방식자유선택의 보조금은 사회적 활동과 가족법전 L. 421-1조에서 규정, 승인된 양육 보조자를 고용하는 가구 또는 개인 또는 육아를 목적으로 노동법전 L. 7221-1조에 해당하는 가구 또는 개인에게 지급된다. 이 보조금은 두 부분을 포함한다.</p> <p>a) 동조 II에서 규정하고 있는 방법에 따라, 양육권을 담당하고 있는 자의 소득에 맞는 사회보장납부금 금액을 기준으로 계산되는 부분</p> <p>b) 동조 III에서 명시된 방법에 따라, 양육권을 가진 자의 수입을 기준으로 계산되는 부분</p> <p>양육방식자유선택 보조금은 가정 또는 개인이 근로활동을 하는 조건에서 지급된다. 보조금 혜택을 위한 상황과 그에 대한 고려 방법은 시행령에 의해 결정된다. 다음 상황에서는 이전 단락에서 언급한 조건이 적용되지 않는다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 또는 부부가 학업 중일 때 - 개인 또는 부부 중 한 명이 동법 L. 821-1조와 L. 821-2조, 노동법전 L. 5423-1조, L. 5423-2조, L. 5423-8조에 규정된 수당 중 하나라도 받는 경우

	<p>bénéfice du complément et leurs modalités de prise en compte sont déterminées par décret.</p> <p>La condition mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> -lorsque la personne ou les deux membres du couple poursuivent des études ; -lorsque la personne ou au moins l'un des membres du couple bénéficie d'une des allocations mentionnées aux articles L. 821-1 et L. 821-2 du présent code et aux articles L. 5423-1, L. 5423-2 et L. 5423-8 du code du travail ; -aux personnes bénéficiaires du revenu mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, à la condition que le bénéficiaire soit inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle dont les modalités sont définies par décret en Conseil d'Etat. <p>II.-Lorsque le ménage ou la personne emploie une assistante maternelle agréée, le montant mentionné au a du I correspond à la totalité des cotisations et contributions sociales, pour chaque enfant, à la condition que la rémunération correspondante de l'assistante maternelle ne dépasse pas un taux de salaire horaire maximum fixé par décret. Lorsque le ménage ou la personne emploie une personne mentionnée à l'article L. 7221-1 du code du travail, le montant mentionné au a du I correspond à une fraction, fixée par décret, des cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un plafond par ménage après prise en compte de la déduction prévue au I bis de l'article L. 241-10 du présent code.</p>	<p>- 국무원 시행령에 규정된 방식에 의해 혜택 대상자가 구직절차 등록중인 것을 조거법전 L. 262-1조에 규정된 소득의 혜택 대상자</p> <p>II.- 가구 또는 개인이 공인된 육아도우미를 고용하는 경우, 육아도우미 임금이 시행령에 정해진 최대 근로시간 요율을 초과하지 않는 조건 하에, 총 사회보장 납부금에 해당하는 1에 규정된 금액</p> <p>가구 또는 개인이 노동법전 L. 7221-1조에 규정된 사람을 고용하는 경우, 동법 L.241-10조 I bis 에 정해진 공제를 고려한 후 가구당 상한액의 한도 내에, 이의 a에 규정된 시행령에 규정된 부분, 사회보장 납부금에 해당되는 금액</p> <p>단, 단락의 상한액은 시행령으로 정해진다.</p> <p>장관(사회보험 담당)의 부령에 의해 담배를 제외한 소비자 물가 변동에 따라 달라진다.</p>
--	---	--

	Le plafond mentionné au présent alinéa est fixé par décret. Il est revalorisé conformément à l'évolution des prix à la consommation hors tabac, par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.	
L. 531-6조	Lorsque le ménage ou la personne recourt à une association ou à une entreprise habilitée à cet effet, dans des conditions définies par décret, pour assurer la garde d'un enfant et que sont remplies les conditions d'ouverture du droit au complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant, ce complément est versé au ménage ou à la personne sous la forme d'une aide prenant en charge partiellement le coût de la garde.	가구 또는 개인이, 시행령에 정해진 조건 하에, 양육권 보장과 유아보육수당(PAJE)의 양육방식자유선택 보조금을 받기 위한 조건 충족을 위하여, 기관 또는 승인된 회사에 지원 받는 경우, 이 보조금은 양육비용을 부분적으로 지원하는 형태로 가구 또는 개인에게 지급된다. 지급된 금액은 시행령이 정한 기준에 따라, 가구의 소득, 돌보는 자녀 수, 근로활동을 하는지 여부를 따져 그 중 한 명만을 초과할 수 없다. 이 상한선은 시행령이 정하는 조건 하에 상승한다.
L. 531-9조	Le complément de libre choix du mode de garde n'est pas cumulable avec la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein mentionnée au premier alinéa du 1 du I de l'article L. 531-4, sauf si cette dernière est versée au titre du VI dudit article. Le complément de libre choix du mode de garde est réduit, lorsque le ménage ou la personne bénéficie de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel pour l'exercice d'une activité professionnelle inférieure à une quotité, dans des conditions définies par décret.	양육방식자유선택의 보조금은, 유아휴직수당이 VI편을 근거로 지급되는 것이 아닌 한, L. 531-4조 1의 첫 번째 단락에 규정의 전액 지급되는 유아휴직수당과 누적될 수 없다. 가구 또는 개인이 시행령에서 정하고 있는 기준 미만의 근로활동을 하는 것에 대해 유아휴직수당을 부분적으로만 혜택을 받는 경우, 양육방식자유선택의 보조금은 감액된다.
L. 531-10조	En cas de décès d'un enfant, la prestation partagée d'éducation de l'enfant et l'allocation de base, versées au titre de cet enfant, sont maintenues pendant une durée fixée par décret.	자녀 사망 시, 그 자녀에 대한 유아휴직수당과 기본수당은 시행령에 정해진 기간 동안 지급이 유지된다.

교육법 (Code de l'éducation)

<p>L. 124-13조</p>	<p>En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés aux articles L. 1225-16 à L. 1225-28, L. 1225-35, L. 1225-37 et L. 1225-46 du code du travail. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à deux mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du présent code, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.</p>	<p>임신, 아내의 출산 또는 입양의 경우, 연수생은 노동법전 L. 1225-16조 내지 L. 1225-28조, L. 1225-35조, L. 1225-37조, L. 1225-46조에서 근로자에게 보장하는 바와 동일한 기간 동안의 휴가와 결근 승인을 받는다. 2개월 이상과 동법 L. 124-5에 규정된 최대 기간 한도 내의 연수와 근로활동 중의 직업훈련 동안, 연수협약에는 연수자가 이 기간 동안 휴가와 결근 승인의 혜택을 받을 수 있다는 가능성에 대해 규정되어야 한다.</p>
--------------------------	---	---

V. 출산·육아휴직 관련 통계 조사

1. 관련 통계

2017년 12월, 2,018,600가구가 PAJE의 혜택을 받은 것으로 조사되었다¹⁰⁾. 그러나 2012년 이후, 혜택을 받는 가구의 숫자의 감소 추세는 계속되고 있다. 반면에 가족수당기금(CAF)에서 지급되는 이외의 가족수당의 경우, 수혜자의 수가 전년도 대비, 0.9%, 119,000명이 늘었다.

Dépenses de prestations versées au titre de l'année 2017

TABLEAU 4
Montants comptables des prestations versées au titre de l'année 2017

	Métropole		Dom		France Entière	
	Montants en milliers €	Évolution annuelle (en %)	Montants en milliers €	Évolution annuelle (en %)	Montants en milliers €	Évolution annuelle (en %)
Petite enfance						
• Prestation d'accueil du jeune enfant	11 242 388	- 3,9	269 240	- 2,6	11 511 628	- 3,9
- dont primes naissance ou adoption	551 554	- 2,8	22 059	- 5,2	573 613	- 2,9
- dont allocation de base	3 518 746	- 4,2	150 320	- 3,5	3 669 066	- 4,1
- dont prepare	976 558	29,7	10 461	31,7	987 019	29,7
- dont complément mode de garde	205 526	- 73,2	2 523	- 73,3	208 049	- 73,2
	5 990 004	0,8	83 876	4,9	6 073 881	0,9
Enfance et jeunesse						
• Allocations familiales	11 655 465	0,6	562 821	2,9	12 218 286	0,7
• Complément familial	2 011 574	6,3	49 530	12,2	2 061 103	6,4
- dont complément familial majoré	1 246 608	10,3	41 076	13,4	1 287 684	10,4
• Allocation de soutien familial	1 407 220	7,3	203 410	3,6	1 610 630	6,9
• Allocation de rentrée scolaire	1 838 494	0,8	115 971	0,2	1 954 465	0,8
• Allocation d'éducation de l'enfant handicapé	872 970	6,0	41 650	10,6	914 620	6,2
• Allocation journalière de présence parentale et/ou compléments	78 562	7,0	535	- 14,0	79 097	6,8
Logement						
• Allocation de logement à caractère familial (yc prime déménagement)	3 694 818	- 1,6	533 143	0,5	4 227 961	- 1,4
• Allocation de logement à caractère social	4 835 126	- 1,5	224 179	0,4	5 059 305	- 1,4
• Aide personnalisée au logement (yc prime déménagement)	8 195 520	2,7	- 272	- 100,2	8 195 248	0,8
Solidarité et insertion						
• Prime activité	4 807 195	10,8	252 524	8,3	5 059 719	10,7
• Revenu de solidarité active (yc prime exceptionnelle de Noël)	9 659 300	- 0,2	1 240 272	- 1,1	10 899 572	- 0,3
• Allocation adultes handicapés	8 456 237	- 0,6	367 060	2,4	8 823 297	- 0,5
• Complément Aah	338 713	1,0	7 805	4,6	346 519	1,1
• Revenu de solidarité	- 2	0,0	53 179	- 3,1	53 177	- 3,1
Autres						
• Allocation différentielle	27 794	- 0,3	1	0,0	27 795	- 0,3
• Prestations hors métropole	13 880	6,2	- 2	0,0	13 878	6,2
Ensemble ¹	69 121 374	0,6	3 773 250	- 2,7	73 167 309	0,8

Champ : régime général.

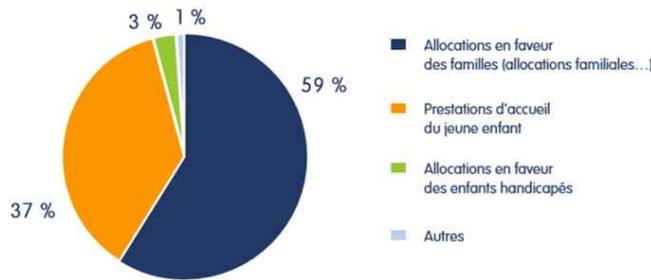
Source : Cnaf, données comptables.

10) Direction des statistiques, des études et de la recherche, Chiffres-clés des prestations légales, 2017, 2018.05.

2017년 12월 기준, 육아분담보조금(PreParE) 수혜자의 수는 270,500명이었으며, 이는 1년 새 4.1%증가한 수치이다. 그러나 PreParE 이전에 시행되던 보조금인 Clca 수혜자를 합산하면, 32% 감소한 수치이다. 즉 전체적으로는 결국 육아휴직 보조금 혜택을 받은 가정의 수가 큰 폭으로 줄었다. 어린 자녀에 대한 보조금 지급의 감소 이유 중 하나로 - 물론 출산율 감소도 있지만 -, 2014년 12월 31일 이후 출생한 자녀의 경우, 부모에게 육아휴직 보조금의 지급 분담을 의무화한 것에 대한 영향일 것이라 예측된다.

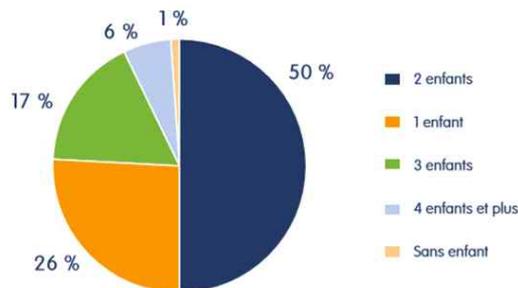
2018년도 법정 가족보조금의 비율을 살펴보면, 유아보육수당(PAJE)은 37%를 차지하였다.

1. Structure des prestations familiales légales en 2018



Note : Le poste « autres » comprend principalement les frais de tutelle.
Source : Commission des comptes de la Sécurité sociale, juin 2019

2. Répartition des familles bénéficiaires de prestations familiales selon leur configuration en 2018



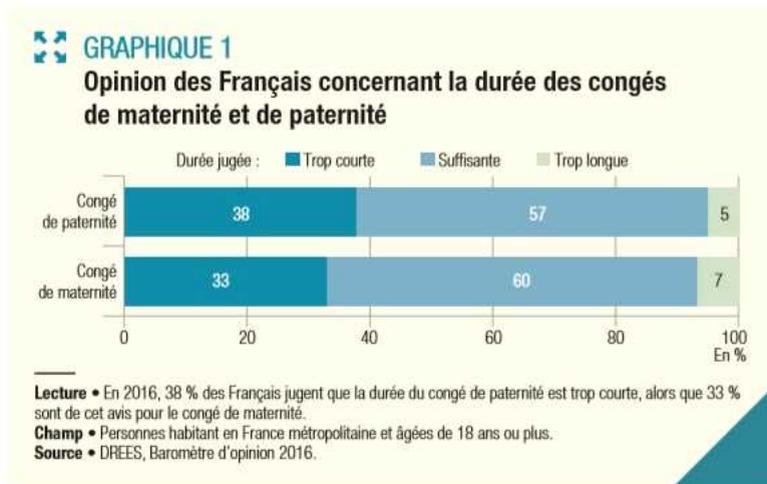
Source : Cnaf.

가족 수당을 받은 수혜자들의 가정형태에 관한 조사에서, 자녀 2명인 가구가 50%를 차지했다.

2. 관련 설문조사

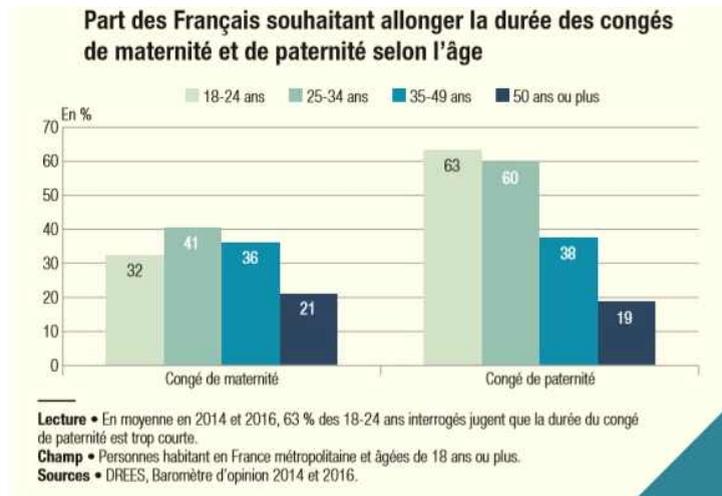
보건복지부 산하 연구·개발·통계·평가국(DREES)은 2019년 1월 연구보고서에서 프랑스인의 출산·육아휴직기간에 대한 의견과 가정 상황에 따른 사용률에 대해 정리하였다.¹¹⁾

먼저, 출산휴가 및 배우자 출산휴가에 대한 프랑스인의 의견에 대한 통계 결과는 아래 표와 같다.



2016년 DREES의 조사에 따르면, 출산휴가기간이 너무 길다는 응답은 프랑스인의 10분의 1 미만(배우자 출산휴가는 5%, 출산휴가는 7%)에 그쳤다. 반면에 출산휴가기간이 너무 짧다는 응답은 출산휴가의 경우 33%, 배우자 출산휴가의 경우 38%를 기록하였다.

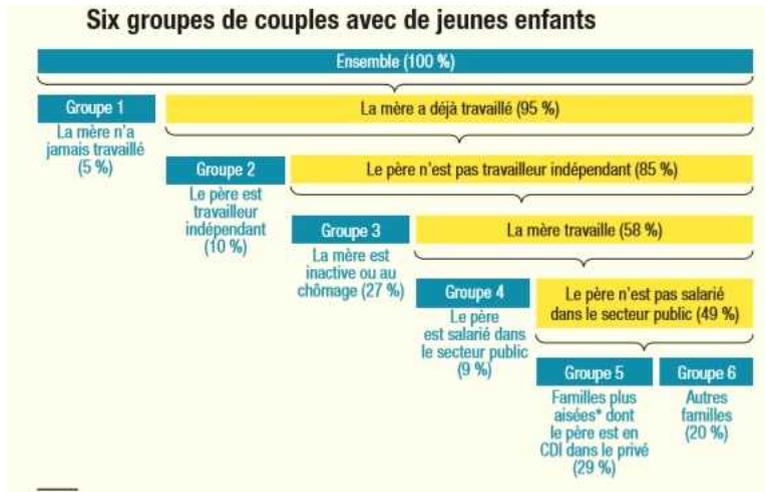
11) Kim Antunez, Guillemette Buisson (DREES), Etudes&Resultats, n°1098, 2019.01. (www.data.drees.sante.gouv.fr)



출산휴가 및 배우자 출산휴가의 연장과 관련하여, 연령대별로 나누어 조사한 결과, 출산휴가의 경우 25세-34세의 연령대에서 가장 높은 응답률(41%)을 기록하였으며, 반면에 배우자 출산휴가의 경우 18-24세 연령대에서 가장 높은 응답률(63%)을 기록하였다. 낮은 연령대에서 연장에 대한 요청이 많다는 것은, 앞으로 출산휴가의 사용이 점차 늘어날 것이라고 전망한다. 참고로, 현재 프랑스 정부는 배우자 출산휴가기간 연장을 고려하고 있다.

한편, 육아휴직과 관련하여, 2014년부터 2016년까지, 3세 미만의 자녀를 가진 부모를 대상으로 육아휴직 기간 연장에 대해 설문 조사한 결과, 평균 56%가 연장을 희망한다고 응답하였다. 즉, 현재 최장 1년의 기간이 주어지는 육아휴직의 경우, 출산휴가 기간에 비하여, 기간 연장이 필요하다는 의견이 더 많다는 것을 알 수 있다.

지난 2013년도에 DREES는 3세 미만의 자녀를 양육하는 부부를 대상으로 응답자를 여섯 그룹 유형으로 분류하고 출산·육아휴직에 관하여 조사한 바 있다. 부부가 근로활동을 하는지, 어느 부문에 종사하는지 등의 요소가 배우자 출산휴가 또는 육아휴직 사용에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 조사결과는 다음과 같다.



그룹1은 부부 중 여성이 전혀 근로활동을 하지 않는 경우(5%)이며, 이 때 배우자 출산휴가를 사용하는 남성은 거의 없었다. 다음으로, 그룹2는 부부 중 여성이 근로활동을 하고, 남성이 자영업자인 경우(10%)이며, 10분의 3의 남성만이 배우자 출산휴가를 사용하였고, 여성은 74%가 근로활동을 하고 있었다. 자영업자의 경우, 휴가 수당의 액수가 민간부문에 종사하는 근로자가 받는 휴가 수당보다 더 적기 때문에, 낮은 액수의 휴가수당이 출산휴가의 저조한 사용에 영향을 미쳤을 것으로 예상하였다. 또한 그룹3은 부부 중 남성이 자영업자가 아니며, 여성이 근로활동을 쉬고 있거나 실직중인 경우(27%), 그룹4는 여성이 근로활동을 하고, 남성이 공공부문에 근로하는 경우(9%)이다. 여성의 근로활동 여부와 관계없이, 공공부문에 근로하는 남성근로자는 배우자 출산휴가를 10명 중 9명 사용으로, 사용률이 다른 그룹보다 높으며 가정분담률도 높았고, 휴가기간 연장에 대한 희망 지수도 42%로 높았다. 그룹5는 남성이 공공부문에 근로하지 않으며, 민간기업에 정규직으로 근로하는 가정(29%)이며, 이 경우, 10명 중 8명의 남성근로자가 배우자 출산휴가 사용하였다. 마지막으로 그룹6은 그 외의 경우의 가정(20%)이다.

이 통계는 근로자의 가정상황에 따라 출산휴가 사용률이 달라진다는 것을 보여주며, 특히 출산휴가의 수당 액수가 휴가 사용을 결정하는데 큰 영향을 미치며, 휴가사용률이 높을수록 휴가대상자의 휴가 기간의 연장을 원하는 의견비율이 높다는 것을 알 수

있다. 이를 바탕으로 ‘출산휴가 및 배우자 출산휴가의 연장’과 관련한 두 번째 그래프를 참고하면, 현재 18세-24세 연령대의 남성그룹이 휴가기간의 연장에 대한 바람을 가장 크게 나타낸 만큼, 기간 연장과 같은 제도적 변화가 적절히 이루어진다면, 시간이 흐를수록 특히 배우자 출산휴가를 사용하는 남성근로자의 비율이 크게 높아지지 않을까 기대된다.

VI. 시사점

지속적으로 감소되던 한국의 출산율은 지난 해 새로운 기록을 달성하였다. 앞서서도 언급했지만, 한국의 합계출산율이 0.98명을 기록하면서, ‘역대 최저’, ‘경제협력개발기구(OECD) 35개 회원국 중 유일하게 0명대’ 등 새로운 수식어들이 생겼다. 여성 경제활동의 증가, 평균 결혼연령의 증가, 핵가족과 고령인구의 증가 등 다양한 사회변화도 중요한 원인이 되겠지만, 이와 같은 변화는 비단 우리나라만 겪고 있는 것은 분명 아닐 것이다. 비슷한 사회변화를 겪은 프랑스에서도 동일하게 출산율 하락을 경험했지만, 오늘날 두 나라의 출산율은 큰 차이를 보이고 있다. 비록 프랑스에서도 출산율이 작은 폭이지만 감소하고 있지만, 여전히 ‘유럽국가 내 가장 높은 출산율’을 유지하고 있는 프랑스의 ‘비결’을 살펴보기 위하여, 오늘날 출산·육아 휴직제도가 어떠한 내용으로 운용되고 있는지 알아보았다.

육아와 관련된 다양한 관련 제도 중에서 출산 휴가와 육아휴직은 일과 육아를 양립할 수 있도록 직접적으로 지원하는 제도라는 측면에서 그 중요성이 다르다. 프랑스에서는 일찍이 출산·육아 정책이 중요시되었으며, 90년대 초반에는 저조한 출산율을 기록하기도 했지만, 지속적으로 보완·발전을 통한 정책적인 변화를 계속해왔다. 이러한 정부의 노력으로 프랑스 여성근로자의 출산율과 취업률이 이웃 유럽국가들보다 높은 숫자를 유지할 수 있는 것으로 평가된다. 한편, 프랑스에서는 ‘가족’을 단위로 다양한 보조 수당이 지원된다. 20여가지가 넘는 보조금이 운영되지만, 위험 유형별로 그 기금을 관리·운용하는 기관이 나뉘어지고, 또한 지역마다 관리 기구를 설치함으로써 체계적인 관리가 가능하며, 수당의 지급 절차 또한 효율적으로 운영되고 있다. 다양한 명목의 보조 수당 지급과 함께 출산과 육아를 실질적으로 지원하는 프랑스의 출산·육아 관련 휴가 제도를 세 가지 특징으로 요약하며, 우리에게 시사하는 바를 정리하고자 한다.

출산휴가 및 육아휴직 대상자의 확대

프랑스 정부는 출산휴가 및 육아휴직의 실질적인 활용을 위하여 수혜자의 범위를 확대하였다. 이는 사회 변화에 맞는 적절한 대응이기도 하다. 예를 들어, 젊은 세대들의 결혼관이 변화하면서 결혼을 하지 않는 커플의 수가 증가하자, 결혼한 부부뿐만 아

나라 시민연대계약(PACS) 또는 사실혼 관계인도 인정함으로써, 배우자 출산휴가의 신청 대상자를 확대하였다. 또한 자국민뿐만 아니라 프랑스에서 아이를 출산 또는 양육하는 외국인도 혜택을 받을 수 있도록 법률로 정하고 있다. 출산휴가 및 육아휴직은 근로자들에게만 주어진 권리로 인식되기 쉽지만, 프랑스에서는 근로자뿐만 아니라, 연수생, 자영업자, 나아가 실업자도 출산 휴가와 육아 휴직관련 혜택을 받으며 관련 수당을 지원받을 수 있다. 경제적으로 어려운 학생의 경우에도 임신한 경우, 다양한 경제적 보조와 학업을 계속 이어나갈 수 있는 지원이 제공된다. 이렇게 대상자 범위를 넓게 규정할 수 있는 것은 출산휴가 수당의 경우 건강보험의 혜택으로서 건강보험기금(CPAM)에서 지급, 육아휴직 보조금의 경우 사회보장으로서 가족수당기금(CAF)에서 지급하는 덕분이다. 다시 말해, 출산휴가 및 육아휴직의 보조금이 사용자와 근로자 사이의 임금 지급으로 이루어지는 것이 아니라, 국가기관에서 사회보험·사회보장의 형태로 지급하기 때문에 제도의 수혜자 범위를 더 넓게 포섭할 수 있다.

육아휴직 형태의 다양화

앞에서 살펴보았듯이, 프랑스의 육아휴직은 휴가 또는 파트타임근로의 두 가지 형태로 운영되어 근로자가 자신의 상황에 맞게 선택할 수 있다. 육아휴직 사용으로 장기간 근로활동을 쉬는 것은 복귀 후 근로자에게 큰 부담이 될 수 있고, 파트타임근로의 경우, 부분적인 휴직 보조금을 받을 수 있기 때문에 소득적인 측면에서도 근로자에게 유리할 수 있다. 육아휴직 형태의 선택은 근로자만 가능하도록 하고 있으며, 이러한 선택을 사용자가 거절할 수 없도록 법으로 보호함으로써, 전적으로 근로자가 원하는 육아휴직을 누릴 수 있도록 보장하고 있다. 이제는 성별 구분 없이 사회진출이 활발한 오늘날, 여성들에게 출산과 육아는 '경력단절'이란 단어가 항상 뒤따른다는 점에서, 육아휴직 중에도 파트타임근로가 가능하도록 하는 것은 여성이 완전히 근로에서 배제되지 않을 수 있는 방안이 될 수 있다. 또한 육아휴직 후 업무에 복귀한 근로자의 빠른 업무 적응과 경력 개발을 위하여, 육아휴직이 종료된 후 근로자와의 인터뷰를 법으로 사용자에게 의무를 지우는 것 또한 주목할 만하다.

육아의 공평한 분배 목표

양육의 공평한 분담을 위하여, 프랑스 정부는 2014년 법개정을 통해 육아휴직 기간을 부부 한 명이 모두 사용할 수 있도록 정하였다. 따라서 첫 번째 자녀의 경우, 부부가 각각 6개월씩 육아휴직을 사용할 수 있다. 이러한 제도적 변화는 이미 1970년대부터 현재의 육아휴직의 모습을 갖춘 프랑스에서도 육아휴직을 주로 여성근로자만이 사용하고, 이는 여성의 사회적 역할을 양육으로 고착화시켰다는 문제점에서 출발하였다. 이에 따라, 부부간 육아휴직의 분배를 통해 이전보다 남성이 육아에 참여하도록 장려하는 것이 목적으로 새로운 정책이 2015년 1월부터 시행된 것이다. 그러나 정부의 바람과는 다르게, 변화된 제도는 원하는 결과는 얻지 못한 채 많은 비판을 받고 있다.

Onape(l'Observatoire nationale de la petite enfance) 조사에 따르면, 2017년에는 지난 해와 비교하여 30% 감소한, 약 4십만명만이 육아휴직을 사용했다고 한다.¹²⁾ 이러한 육아휴직 사용의 감소는 2014년 정부의 육아휴직 제도 변화로 인한 결과로 설명된다. 더욱이 전체 육아휴직 사용자 중 남성근로자는 4%에 불과했다.¹³⁾ 이와 같은 저조한 결과의 이유 중 하나로 육아휴직수당의 낮은 액수도 거론되고 있다. 이에 따라, 뷔쟁(Agnès Buzyn) 프랑스 보건부 장관은 지난 해 5월, 육아휴직 보조금 개혁의 실패를 인정하고 시행한지 5년이 끝나는 이 시점에 다시 개혁을 진행하여야 한다고 발표하였다.¹⁴⁾ 정부의 육아휴직 개혁의 실패를 지적하면서, 총리실 직속 기관인 가족·아동·고령화 정책 고등위원회(HCFEA : le Haut conseil de la famille, de l'âge et de l'enfance)는 배우자 출산휴가를 현재 11일에서 한 달로 연장, 기간은 더 짧지만 더 많은 수당이 지급되는 휴가 선택 가능, 육아휴직 보조금(PreParE)과 임금 연동 방안 등 다양한 개정 방안을 검토·추진 중이다.¹⁵⁾

다시 말해, 오늘날 프랑스 출산·육아휴직이 개선해나가고자 하는 가장 큰 쟁점은 '남성의 육아분담'이며, 이를 해결하기 위하여 출산휴가의 기간 연장, 휴가 및 휴직수

12) Le journal du dimanche, « Voici pourquoi le nombre de congé parental a baissé de 30% en 2017 », 2018.10.19.

13) Le monde, « Congé parental : où sont les hommes ? », 2019.01.26.

14) « Des propositions pour relancer le congé parental », Les Echos, 2019.03.07.

15) <https://www.droit-travail-france.fr> 참조.

당을 좀 더 충당하는 방안 등이 검토되고 있다. 새로운 방안들을 통해 결국 소득에 대한 걱정 없이 실질적인 육아를 가능할 수 있는 배경을 마련하고자 하는 것이다. 5년 만에 새로운 시도의 실패를 인정하고 또 다른 방안을 고려하고 검토하는 프랑스 정부의 대응은 출산휴가 및 육아휴직제도를 개선하기 위해서는 무엇보다 급변하는 사회변화에 대응하기 위한 방안 수립과 실질적인 활용을 위한 대상자들의 의견 수렴이 지속적으로 이루어져야 함을 보여준다.