

정책연구  
2023-03

# 육아휴직 사용에 관한 연구

곽은혜·김민희

한국노동연구원



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(곽은혜 · 김민희) ..... 1
제1절 연구 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구 내용 .....	3
제3절 선행연구 및 차별성 .....	6
1. 육아휴직 사용 결정 .....	6
2. 육아휴직과 개인 성과 .....	7
3. 육아휴직과 기업 성과 .....	9
제2장 육아휴직 사용 현황: 성별, 일자리 특성별 특징 ..... (곽은혜) .....	11
제1절 서 론 .....	11
제2절 남녀 육아휴직 사용 추이 .....	14
1. 육아휴직 사용자 수 .....	14
2. 평균 사용 기간 .....	17
3. 수급자 1인당 평균 지급액 .....	18
제3절 기업 규모에 따른 사용 특징 .....	21
1. 기업 규모별 육아휴직 사용자 추이 .....	21
2. 기업 규모별 평균 월 수급액 .....	27
제4절 임금에 따른 사용 특징 .....	30
제5절 소 결 .....	39
1. 육아휴직 사용 추이 요약 .....	39

2. 육아휴직 사용 추이와 정책 변화 시점 간 관계 .....	41
3. 정책 함의 .....	43
<b>제3장 육아휴직과 개인의 노동시장 성과 .....</b> (곽은혜) .....	46
제1절 서론 .....	46
제2절 데이터 및 분석 표본 .....	48
제3절 육아휴직 사용 여부에 따른 여성의 노동시장 성과 .....	51
1. 실증분석 모형 .....	51
2. 실증분석 결과 .....	53
제4절 아내의 육아휴직 사용과 부부의 노동시장 성과 격차 ..	59
1. 실증분석 모형 .....	59
2. 실증분석 결과 .....	62
제5절 소결 .....	70
<b>제4장 육아휴직 활용이 기업에 미치는 효과 .....</b> (김민희) .....	73
제1절 서론 .....	73
제2절 기업의 육아휴직 제공 실태 분석 .....	75
1. 육아휴직 제도화 및 활용 여부 .....	75
2. 육아휴직 제공 기간 .....	79
3. 육아휴직 사용 인원 및 사용 후 경로 .....	81
4. 육아휴직에 따른 여성 고용 비중 .....	83
5. 육아휴직 활용 및 기간 결정 요인 분석 .....	84
제3절 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 영향 분석 .....	86
1. 데이터 및 요약 통계 .....	86
2. 분석 모형 .....	89
3. 분석 결과 .....	91
제4절 소결 .....	96

제5장 결 론 .....	(곽은혜) .....	99
제1절 연구 요약 .....		99
1. 육아휴직 사용 현황과 정책 변화 .....		100
2. 육아휴직 사용과 여성의 노동시장 성과 .....		102
3. 육아휴직 사용과 기업의 성과 .....		103
제2절 결과 논의 및 정책 제언 .....		105
참고문헌 .....		111

## 표 목 차

〈표 2- 1〉 육아휴직 급여 확대 과정 .....	12
〈표 2- 2〉 기업 규모별 20~49세 고용보험 피보험자 수 대비 육아휴직 사용자 .....	26
〈표 2- 3〉 기업 규모별 육아휴직 사용자 평균 월 지급액 .....	29
〈표 3- 1〉 첫 출산 전 여성의 취업상태별 특징 요약 통계 .....	50
〈표 3- 2〉 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차 .....	64
〈표 3- 3〉 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차(맞벌이) .....	65
〈표 3- 4〉 육아휴직 사용과 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차 .....	66
〈표 3- 5〉 출산 전 직장 특성과 부부의 노동시장 성과 격차 .....	68
〈표 3- 6〉 육아휴직 사용과 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차 (미취업 제외) .....	69
〈표 4- 1〉 산업별 육아휴직제도 취업규칙 및 단체협약 반영 여부 (2005~2019년) .....	77
〈표 4- 2〉 모성보호제도 중 실제 활용 여부(2005~2019년 평균) .....	78
〈표 4- 3〉 산업별 육아휴직제도 활용 여부(2005~2019년 평균) .....	79
〈표 4- 4〉 육아휴직제도 실제 사용 인원 비중 .....	82
〈표 4- 5〉 기업 고용규모별 육아휴직 후 경로(2013년) .....	82
〈표 4- 6〉 육아휴직 활용 여부에 따른 여성 고용 및 관리자 비중 .....	83
〈표 4- 7〉 육아휴직 기간에 따른 여성 고용 및 관리자 비중 .....	84
〈표 4- 8〉 육아휴직 활용과 기간에 영향을 미치는 요인 .....	85
〈표 4- 9〉 요약 통계 .....	88
〈표 4-10〉 고정효과모형 추정 결과 .....	92

〈표 4-11〉 System GMM 모형 추정 결과 .....	93
〈표 4-12〉 사업체 성별 특성과 육아휴직제도 활용 교차항 포함 (System GMM) .....	94
〈표 4-13〉 자녀 1인당 육아휴직 기간이 기업 성과에 미치는 영향 .....	95

## 그림목차

[그림 2- 1] 성별 육아휴직 사용자 수 .....	15
[그림 2- 2] 20~49세 고용보험 가입자 수 대비 육아휴직 사용자 수 비율 .....	16
[그림 2- 3] 육아휴직 사용자 1인당 평균 사용 기간 .....	18
[그림 2- 4] 사용자 1인당 평균 월 지급액 .....	19
[그림 2- 5] 사용자 1인당 평균 지급액 .....	20
[그림 2- 6] 남성 육아휴직 사용자 기업 규모별 비율 .....	22
[그림 2- 7] 여성 육아휴직 사용자 기업 규모별 비율 .....	22
[그림 2- 8] 5~29인 규모 기업 종사 육아휴직 사용자 .....	24
[그림 2- 9] 1,000인 이상 규모 기업 종사 육아휴직 사용자 .....	25
[그림 2-10] 기업 규모별 남성 육아휴직 사용자 월 지급액 .....	27
[그림 2-11] 기업 규모별 여성 육아휴직 사용자 월 지급액 .....	28
[그림 2-12] 통상임금 구간별 남성 육아휴직 사용자 비율 .....	30
[그림 2-13] 통상임금 구간별 여성 육아휴직 사용자 비율 .....	31
[그림 2-14] 남성 육아휴직 사용자와 20~49세 고용보험 가입자 임금 분포 .....	34
[그림 2-15] 여성 육아휴직 사용자와 20~49세 고용보험 가입자 임금 분포 .....	35
[그림 2-16] 2022년 기업 규모별 육아휴직 사용자 임금 분포 .....	37
[그림 3- 1] 육아휴직 사용 여부에 따른 취업 상태 변화 .....	54
[그림 3- 2] 육아휴직 사용 여부에 따른 근로시간 변화 .....	55
[그림 3- 3] 육아휴직 사용 여부에 따른 월 소득 변화 .....	57
[그림 3- 4] 육아휴직 사용 여부에 따른 시간당 임금 변화 .....	58



[그림 4- 1] 기업 고용 규모별 육아휴직 제도 취업규칙 및 단체협약 반영 비중 .....	76
[그림 4- 2] 기업 고용 규모별 육아휴직 제도 활용 여부 .....	79
[그림 4- 3] 육아휴직 기간 .....	80



## 요 약

육아휴직 제도는 자녀 양육이 필요한 남녀 근로자가 일정 기간 양육에 시간을 할애하고 이후 다시 안정적으로 노동시장에 복귀할 수 있도록 지원하는 제도이다. 한국의 육아휴직 제도는 다른 OECD 국가들과 비교할 때 관대한 지원을 하는 편에 속하지만, 그럼에도 불구하고 한국은 여성의 낮은 노동시장 참여율과 저출산 문제가 지속되고 있다. 선행연구는 제도의 효과가 미미한 이유로 제도의 낮은 활용률을 언급한다.

본 연구는 제도의 마련에도 불구하고 실제 육아휴직 사용에 어려움이 있는 근로자 집단이 존재한다는 사실에서 출발한다. 연구는 육아휴직 사용에 어려움이 있는 근로자 집단을 파악하고, 육아휴직 제도의 실효성을 높이기 위한 기초자료를 마련하고자 한다. 연구의 구성은 먼저 육아휴직 사용의 불균등 정도를 파악하고 육아휴직 사용이 개인과 조직의 성과에 미치는 영향을 각각 분석하여 제시하였다. 육아휴직의 사용이 개인과 조직 성과에 부정적인 영향을 미친다면 사용에 제약이 될 것이기 때문이다. 연구는 성별, 근로 환경별, 개인 특성별로 육아휴직 사용이 불균등하게 나타나고 있다는 문제를 지적하지만, 육아휴직 사용 자체가 개인이나 조직의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것은 아님을 확인하였다.

### 1. 육아휴직 사용 현황과 정책 변화

제2장에서는 육아휴직 사용 실태를 남성과 여성, 기업 규모, 통상임금에 따라 분류하고 그 특징을 살펴보았다. 여성 육아휴직 사용자는 2011년 5만 7천 명에서 2015년 8만 2천 명까지 증가하였고, 이후 8만여 명 수준에서 유지되다 2022년 9만 3천 명까지 증가하였다. 남성은 2011년

1,400명에서 2017년 처음 1만 명을 넘어섰고 2022년에는 3만 8천 명까지 증가하여 큰 증가 추세를 보이고 있다. 남성의 육아휴직 사용이 증가하고는 있지만 2022년 기준 20~49세 고용보험 가입자 수에 대비해 비교하면 여성이 남성보다 3배 이상 더 큰 비율로 육아휴직을 사용 중이었다.

남성 육아휴직 사용자 수는 1,000인 이상 기업을 중심으로 증가하였다. 2017년 남성 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 기업에 소속된 사용자는 49.9%로 거의 절반에 달하였다. 여성 육아휴직 사용자 또한 1,000인 이상 대규모 기업 종사자 비중이 가장 높지만, 여성 육아휴직 사용자 중 대규모 기업 종사자 비중은 남성과 달리 감소 추세를 보였다. 대신 여성은 5~29인 규모 사용자 비중이 증가하여 2022년 기준 300인 이상 대규모 기업과 30인 미만 소규모 기업 종사자 비중의 격차가 크지 않다.

2022년 기준 5~29인 기업에 종사하는 근로자의 남녀 고용 격차는 거의 없다. 하지만 남성 육아휴직 사용자는 여성 육아휴직 사용자의 20%에 불과하여 여성 대비 사용률이 평균보다 낮다. 1,000인 이상 규모 사업체에서 남성 육아휴직 사용자 수는 2011년 2%로 5~29인 규모 사업체와 같았으나, 2022년 1,000인 이상 규모 사업체의 남성 육아휴직 사용자 수는 1,000인 이상 사업체 종사 여성 사용자 대비 62%까지 증가하였다.

통상임금별로 살펴보면 남녀 모두 월 300만 원 이상 임금 구간에 가장 많은 육아휴직 사용자가 분포한다(남성 육아휴직 사용자의 50%, 여성 육아휴직 사용자의 29%). 기업 규모별로 육아휴직 사용자의 임금 분포를 살펴보면 소규모 기업일수록 남성과 여성 근로자의 임금 분포 차이가 커 육아휴직 사용자의 임금 분포도 차이를 보이는 것으로 나타난다. 300인 이상 규모에서 남녀 근로자의 임금 분포는 비슷한 모습을 보이고 따라서 육아휴직 사용자의 임금 분포도 300인 이상 규모에서는 비슷하다. 대기업 종사자 중 육아휴직 사용자는 사용자의 통상임금 분포, 평균 수급액에서 남녀 차이가 거의 없다는 것이 특징이고, 남녀 차이가 나는 곳은 대체로 중소기업이다.

남성 육아휴직 사용자 수는 2015년 이후 더 뚜렷한 증가세를 보이고, 특히 2017년부터 증가 속도가 빨라지기 시작하였다. 2017년은 남성의

육아휴직 급여가 확대된 시점인데, 시기상 아빠 육아휴직 급여의 상한액이 증가한 이후 남성 육아휴직 사용이 증가하는 추이를 확인할 수 있었다. 특히, 2018년과 2019년 아빠 육아휴직 보너스제를 통한 휴직 첫 3개월의 육아휴직 급여 상한액이 각각 200만 원과 250만 원으로 증가할 당시 210만~235만 원 통상임금 구간대의 남성 육아휴직 사용자 비율이 증가했다. 이들은 상한액 증가로 대부분의 통상임금을 육아휴직 기간에 보전받을 수 있게 된 임금 구간이어서, 육아휴직 급여의 상한액 상승 시기에 소득대체율이 높은 임금 구간대에서 육아휴직 사용자 비중이 증가했음을 알 수 있다. 2022년 육아휴직 사용 활성화를 위해 0세 자녀에 대해 남성과 여성이 동시에 육아휴직을 사용할 때 급여 수준을 대폭 확대하는 정책이 시행되었다. 이 시기 남성과 여성 육아휴직 사용자 수가 모두 확대되었다.

## 2. 육아휴직 사용과 여성의 노동시장 성과

자녀 출산 이후 여성의 노동시장 이탈은 빈번히 관찰되고, 여성의 경력 단절은 한국의 성별 임금 격차를 심화시키는 주요한 원인이다. 경력 단절 기간 동안의 인적자본 감소, 노동시장에 복귀 이후 일자리 질 하락, 경력 단절 여성에 대한 노동시장 내 페널티 등이 존재할 수 있기 때문이다. 육아휴직 제도는 출산 후 여성들이 일정 기간 육아에 전념하고 다시 일자리로 복귀할 수 있도록 도와 여성의 경력 단절 가능성을 낮추고 근로자의 안정적인 일-생활 균형을 지원한다. 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 이탈 가능성 및 경력 단절 기간을 줄일 수 있다는 점에서, 육아휴직 제도는 성별 노동시장 성과 격차에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 하지만 한편으로는 육아휴직의 사용이 남성보다는 여성에게 집중되어 있고, 육아휴직 기간 동안의 인적자본 감소, 휴직 이후 업무 환경 변화 등의 이유로 육아휴직 제도가 성별 노동시장 성과 격차에 오히려 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

육아휴직 사용이 여성의 노동시장 성과에 미치는 이론적 영향은 긍정

적 요인과 부정적 요인이 모두 존재한다. 따라서 보고서의 제3장에서는 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. 분석은 먼저 육아휴직 사용 여부에 따라 첫 출산 전후 여성의 노동 공급 및 소득이 어떻게 변화하는지 이벤트 스터디 방법을 사용하여 살펴 보았다. 첫째 자녀 출산 후 여성들의 취업 확률은 모두 감소하지만, 육아 휴직을 사용한 적이 있는 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 노동시장을 이탈할 확률이 적게 나타났다. 여성의 근로시간과 소득은 취업 여부와 동일하게 육아휴직을 사용한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 덜 감소하지만, 미취업 여성들을 제외하고 분석하였을 때 육아휴직 사용 여부에 따라 출산 후 근로시간 변화가 두 그룹 사이에 유의하게 다르지는 않았다.

첫째 자녀 출산 후 부부의 노동 공급과 소득 격차는 크게 증가한다. 육아휴직 사용이 여성의 노동 공급과 소득 감소를 줄인다면, 아내가 육아휴직을 사용한 부부는 가구 내 아내의 상대적 소득이 높아져 출산 후 성별 격차가 감소할 것이다. Angelov et al.(2016)의 분석 방법을 응용하여 추정된 결과, 아내가 육아휴직을 사용한 부부 사이에서의 노동시장 성과 격차가 그렇지 않은 부부의 노동시장 성과 격차보다 작게 나타났다. 하지만 맞벌이 부부로 분석을 제한하면 육아휴직 사용 여부가 부부의 노동시장 성과 격차에 미치는 영향은 더 이상 유의하지 않았다.

여성이 출산 후 노동시장을 이탈함으로 인해 발생하는 노동 공급과 소득의 손실이 모성 페널티의 큰 부분을 차지하는데, 육아휴직 제도는 출산 후 여성의 직장 복귀에 긍정적인 역할을 하여 부부의 노동 공급 및 소득 격차를 줄인다. 분석 표본의 제약으로 분석 결과를 일반화하기는 주의가 필요하지만, 육아휴직 사용이 취업자 내에서 근로시간이나 임금에 미치는 영향은 대체로 유의하지 않아, 육아휴직 사용으로 인한 인적 자본 감소, 노동시장 페널티는 본 연구에서 발견하지 못하였다.

### 3. 육아휴직 사용과 기업의 성과

제4장에서는 2005~2019년 사업체패널조사를 활용하여 기업에서 제공하는 육아휴직 제도의 현황에 대해 살펴보고, 육아휴직 제도가 기업 성과(매출액, 영업이익, ROA)에 미치는 영향에 대해 추정하였다. 육아휴직 제도 활용 기업, 자녀 1인당 육아휴직 제공 기간, 산전후휴가를 사용하는 인원 대비 육아휴직을 사용하는 인원은 2005년 이후 증가하고 있었다. 특히, 고용 규모가 큰 사업체에서 육아휴직이 더 잘 활용되고 있음도 확인할 수 있었는데, 이는 제2장에서 육아휴직 사용자 분석을 통해 얻은 결과와도 동일하다.

기업의 육아휴직 제도 활용 증가 및 육아휴직 기간 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 추정하기 위해 1인당 매출액, 1인당 영업이익, ROA를 기업 성과변수로 선택하였다. 고정효과 모형과 System GMM을 이용하여 추정한 결과, 육아휴직 제도의 활용과 휴직 기간 증가는 생산성을 나타내는 1인당 매출액에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 하지만 수익성을 나타내는 1인당 영업이익과 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 추정되었다.

육아휴직 사용 시 신규 인력이 기존 인력을 완전하게 대체하지 못하는 경우에는 기업 생산성에 부정적인 영향이 있을 수도 있으나, 대체인력의 불완전 대체 등에 따른 부정적 효과를 우수 여성 인력 확보, 인적자원 투자 회수, 성별 다양성 확보 등과 같은 긍정적 효과가 상쇄하였기 때문에 기업 생산성 증가로 이어진 것으로 보인다. 또한, 육아휴직 제도로 근로자가 미래 경력단절이 감소할 것으로 예상해 인적자원에 대한 투자를 늘린 경우에도 기업 생산성에 긍정적 영향이 있었을 것이다.

제4장의 분석 결과는 기존 연구에서 실증적으로 제시하지 않았던 국내 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석하여, 기업 측면에서도 육아휴직 제도를 확대하는 것이 생산성에 도움이 될 것이라는 실증 분석 결과를 제시한다. 또한 연구는, 여성 고용 비중이 높은 사업체에서 육아휴직이 기업 성과에 미치는 효과가 크다는 결과를 바탕으로

로, 육아휴직 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 증대시키기 위해서는 여성 고용을 높이는 정책도 같이 진행될 필요가 있다는 시사점도 도출하였다.

#### 4. 정책제언

본문에서는 육아휴직 사용의 균형적 확대와 관련하여 남성과 여성 근로자 간 차이, 그리고 사업체 규모에 따른 차이 두 측면에서 우리나라 육아휴직 활용의 문제점을 발견할 수 있었다. 여성 근로자에 비해 남성 근로자의 육아휴직 활용률이 월등히 낮고(제2장), 출산 후 여성과 남성의 노동 공급 및 소득 격차가 크게 증가하는 현상(제3장)은 자녀 양육을 포함한 가사 부담이 여전히 여성에게 치우쳐져 있음을 함의한다. 또한 남성과 여성 상관없이 대규모 사업체에서 육아휴직의 활용률이 높다는 사실(제2장과 제4장), 육아휴직을 실제 사용할 수 있는 환경에 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 근로 환경에 차이가 있다는 점(제3장)은 고용 환경에 따라 육아휴직 사용의 불균등이 나타나고 있음을 보여준다.

(남성 육아휴직 사용과 육아휴직 급여 확대) 육아휴직 사용의 남성 활용률 확대는 여성의 경제활동 유지, 노동시장 및 가구 내 성별 격차 완화의 측면에서 필요하다. 노동시장 내 성별 격차를 완화하기 위해서는 부부 사이 가사 부담의 합리적 분배가 동반되어야 한다. 이는 가구 소득 및 부부 개인의 효용 극대화를 위해 남성과 여성이 시간 분배를 최적화할 수 있어야 함을 의미한다. 사회·문화적 압력으로 인해 가사 부담이 부담하게 여성에게만 치우칠 경우 여성은 노동시장에서 할애할 시간이 감소하고 이는 가구 내에서 다시 여성의 상대적 소득을 낮추어 가사 부담을 더 지우게 되는 악순환을 낳는다. 결론적으로, 여성이 노동시장을 이탈한다면 이는 장·단기적으로 가구 구성원의 효용과 소득을 극대화하는 합리적 선택이 아닐 수 있다.

남성과 여성이 합리적 시간 분배를 통해 공평한 의사결정을 하기 위



해서는 육아휴직 사용에 수반되는 비용이 남성에게 특별히 더 커서는 안 될 것이다. 예컨대, 남성이 육아휴직을 사용할 때 육아휴직 급여의 상한액을 높여 소득대체율을 높여주는 정책은 남성의 육아휴직 기회비용을 감소시켜 주는 제도로 이해할 수 있다. 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮다면 가구 내에서 주된 소득원인 남성의 육아휴직 사용 결정이 어려워질 것이므로, 특히 남성 육아휴직 사용 장려를 위해 육아휴직 급여의 확대가 필요하다.

(육아휴직의 균형적 확대) 소규모 기업은 대규모 기업에 비해 성별 상관 없이 육아휴직 사용이 어렵다. 소규모 기업은 한 사람이 담당하는 업무가 다양하고 분업의 범위가 구체적이지 않을 수 있기 때문이다. 대체 인력이 들어온다고 하더라도 이 경우 한 사람의 업무 공백을 새로운 대체 인력이 대신하기에는 부족함이 있다.

이에 더해 소규모 기업에서는 남성이 여성보다 육아휴직 사용에 더 큰 비용을 수반할 수 있다. 소규모 기업에서는 남성과 여성의 임금 격차가 크게 나타나는데, 대체로 남성이 여성보다 더 많은 업무를 더 긴 근로시간 동안 담당하기 때문이다. 이때 남성 근로자 1인의 업무 공백과 여성 근로자 1인의 업무 공백에 따른 비용은 다를 것이다. 따라서 소규모 기업일수록 남성이 여성보다 육아휴직을 사용하기에 더 어려운 환경일 수 있다.

본문에서 확인한 육아휴직 사용 실태는 소규모 기업에서 근로자의 육아휴직 사용을 위한 정책적 도움이 필요함을 시사한다. 현재 고용보험은 우선지원대상 기업에게 육아휴직 급여를 보조하고는 있지만 소규모 기업의 육아휴직 사용을 확대에 효과가 낮다. 앞서 언급했듯 한 사람의 업무 공백은 그 이상의 기업 비용을 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 근로자의 업무 공백에 대처할 수 있도록 업무의 체계화와 분업화를 위한 노력이 필요하다. 이를 통해 담당 업무의 특성으로 인해 발생하는 성별 격차의 완화도 기대할 수 있을 것이다.

중장기적 대책 외에 소규모 기업에서 당장의 업무 공백 시 이를 보완

할 수 있는 현실적 방안 마련도 필요하다. 업무 공백으로 인해 다른 근로자의 업무가 증가한다면 이에 대한 적절한 보상 체계가 필요하고, 대체 인력 풀의 효율적 관리가 도움이 될 수 있다. 예컨대, 대체인력 비용을 보조하는 방안에서 나아가 동료들이 더 많은 업무를 부담하게 된다면, 이에 비례하여 성과급을 지급하거나 향후 휴가를 보상하는 등의 방안을 생각해 볼 수 있다. 대체인력이 기존 인력을 완전히 대체하기 어려울 것이고 육아휴직 사용자로 인한 동료들의 업무량 증가는 소규모 기업일수록 크게 나타날 것이기 때문이다. 이를 통해 동료의 육아휴직 사용에 대한 인식을 긍정적으로 바꾸는 효과도 기대할 수 있다.

(육아휴직 사용에 대한 인식 및 문화 개선) 아무리 관대한 제도가 갖추어져 있더라도, 기업 내에 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 형성되어 있다면 육아휴직 사용의 균형적 확대는 어려울 것이다. 조직 내에서 남성 육아휴직 사용자가 적기 때문에 암묵적으로 나타날 수 있는 기업 분위기와 불이익 또한 남성 육아휴직 사용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예컨대, Evertsson(2016)은 남성들이 육아휴직을 사용할 때 임금이 단기간 감소함을 보이며 이는 육아휴직을 사용한 남성에게 대한 조직 내 부정적 평가 때문이라고 설명한다. 이러한 문화가 기업에 만연해 있다면 제도의 마련과 상관없이 남성 근로자는 육아휴직 사용을 기피할 것이다.

남성 및 여성 근로자가 육아휴직을 사용할 때 동료효과가 존재하고 그 효과는 시간이 갈수록 커진다는 선행연구가 존재한다. 선행연구에서 소개하는 동료효과와 메커니즘에 따르면 기업 내에서 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 존재하고, 암묵적으로 부정적 평가가 이루어진다면 더 많은 사람들이 육아휴직 사용을 기피하게 될 것이다. 이는 제도의 마련과 더불어 인식과 문화의 개선이 육아휴직 사용의 실효성을 높이는 데 중요한 요인임을 의미한다.

(육아휴직 사용의 유연성 확대) 한국의 육아휴직 제도는 다른 나라의 제도들과 견주어 보아도 기간과 소득대체율 측면에서 크게 부족하지 않

다. 하지만 육아휴직을 사용할 수 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 근로 환경 격차가 크고, 제도의 존재에도 불구하고 이를 사용하지 못하는 근로자들이 많다는 것이 한계로 지목된다.

육아휴직 사용의 유연성 확보는 근로자의 근무 환경에 맞추어 육아휴직을 사용할 수 있다는 점에서 육아휴직 사용의 현실성을 높일 수 있다. 우리나라의 육아휴직은 전일제 근로를 면제하는 형태이다. 프랑스와 스웨덴과 같은 유럽의 국가들은 시간제로 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직 사용에 유연성을 부여하고 있다. 우리나라의 경우 육아기 근로시간 단축제도가 따로 존재한다. 자녀 1명당 육아휴직과 근로시간 단축을 합하여 최대 2년까지 사용할 수 있는데, 육아휴직에 비해 육아기 근로시간 단축제도는 주목을 덜 받고 있다. 예컨대, 남성 육아휴직 사용의 확대를 논의하면서도 근로시간 단축을 육아휴직처럼 확대하려는 정책적 노력은 없다.

육아기 근로시간 단축제도는 온종일 돌봄이 필요하지 않은 자녀의 돌봄 공백을 메울 수 있다는 점에서 유용한 제도이다. 육아기 근로시간 단축제도와 전일제 육아휴직 사이에서 근로자가 적절히 이를 선택하여 활용할 수 있는 정책적 유인을 마련한다면, 기업의 입장에서는 육아휴직자의 공백으로 인한 비용 감소를 기대할 수 있고, 근로자의 입장에서는 큰 소득 감소 없이 일과 돌봄을 병행할 수 있는 선택지를 넓힐 수 있는 것이다.

현재 육아휴직 제도의 활용을 높이기 위해 육아휴직 급여를 확대하고 남성의 육아휴직 사용을 장려하는 다양한 정책적 방안을 구상하고 있고, 홍보 채널도 다양화하고 있다. 유럽의 국가들처럼 육아휴직과 근로시간 단축제도를 하나의 제도로 인식하여 육아휴직 사용 형태의 유연성을 높이는 정책 지원과 홍보가 이루어질 필요가 있다.

(모성보호정책 평가를 위한 데이터 활용 방안) 본 보고서에서 시행한 분석들의 주요한 한계 중 하나는 데이터가 충분하지 못했다는 점이다. 모성보호정책에 관한 연구를 시행할 때 행정 데이터 이외의 자료는 표본

크기의 한계로 분석의 어려움이 있다. 우리나라는 고용보험DB를 통해 모성보호정책과 근로자 특성, 사업체 특성을 연결하여 파악할 수 있지만, 연구자가 고용보험DB를 사용하여 연구를 진행하는데에는 현실적 제약이 크다. 실효성 있는 정책 마련을 위해서는 정책의 올바른 평가가 선행되어야 하기에 모성보호정책들의 효과를 분석할 수 있는 자료의 구축과 이용에도 개선이 필요하다.

# 제 1 장 서 론

## 제1절 연구 배경 및 목적

육아휴직 제도란, 남녀고용평등법 제19조에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 1년 이내의 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하는 제도이다. 육아휴직 제도는 고용보험에서 제공하는 모성보호 제도의 하나로 고용보험법 제70조에 따라 피보험기간이 통산 180일 이상이며 육아휴직을 한 달 이상 신청한 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. 육아휴직 제도는 여성의 일·가정 양립을 지원하며 여성의 출산 결정 및 근로 연속성을 증진시키기 위한 제도로 시작하였다. 하지만 현재는 남녀 근로자 모두의 사용을 촉진하며, 양육의 책임이 있는 근로자가 일과 가정을 안정적으로 유지할 수 있도록 지원하고 돌봄과 일에서의 성평등을 강조하는 방향으로 변화하고 있다. 오늘날 육아휴직 제도는 남녀 근로자에게 자녀 양육의 필요가 발생하였을 경우 안정적으로 양육에 시간을 할애하고 이후 다시 원활하게 노동시장에 복귀할 수 있도록 지원함을 목적으로 한다.

육아휴직 제도는 대상 자녀의 연령과 육아휴직 급여액이 점차 확대되어 왔다. 육아휴직 대상 자녀는 2006년 이전 1년 미만이었으나 2006년 3년 미만으로 확대되었고, 2012년 만 6세 이하 초등학교 취학 전까지로 확대되었다. 이후 초등학교 저학년의 이른 하교 시간으로 인해 초등 저학년의 돌봄

확대 필요성이 지적되었고, 2014년 현행 규정인 만 8세, 초등학교 2학년 이하로 육아휴직 대상 자녀의 연령이 확대되었다. 육아휴직 급여는 낮은 소득 대체율로 인해 실효성이 낮다는 지적이 계속되며 2003년 이후 점차 급여액이 증가해 왔다. 2007년에는 기존 월 40만 원에서 월 50만 원으로 증가하였고, 2011년부터 통상임금의 40%(상한액 100만 원, 하한액 50만 원)를 지급하며 처음 정액제에서 정률제로 변화하였다. 이후 2017년 육아휴직 첫 3개월에 한해 육아휴직 급여는 통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)까지 증가하였다.

그뿐만 아니라 남성 육아휴직 급여 또한 확대되며 현재는 남성과 여성이 함께 육아휴직을 사용할 때 그 혜택이 가장 크도록 제도를 수정하고 있다. 예컨대, 2022년에는 3+3 부모 육아휴직제를 도입하여 생후 12개월 이내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 첫 3개월에 대해서는 부모 모두 통상임금의 100%(상한액 월 300만 원)를 육아휴직 급여로 지급하고 있다. 맞벌이 가정 증가, 돌봄의 성평등 강조 문화 확산, 육아휴직 급여의 확대로 남성 육아휴직 사용자 수는 여성에 비해 크게 증가하였으며, 2022년에는 여성 육아휴직 사용자의 41% 수준까지 남성 육아휴직 사용자 수가 증가하였다.

한국의 출산 지원 정책은 지속적으로 확대되어 왔고, 다른 OECD 국가들과 비교하여도 매우 관대한 육아휴직 및 출산 지원 제도를 보장하고 있다. 그럼에도 불구하고 한국은 다른 국가들에 비해 일·가정 양립의 정착에 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 육아휴직 제도의 출산 효과, 여성의 노동 복귀 효과를 추정한 선행연구들은 제도의 효과가 미미한 이유 중 하나로 제도의 낮은 활용률을 언급한다. 예컨대, 고용노동부에서 발표한 “2019년 일·가정 양립 실태조사” 보고서에 따르면 조사 대상 사업체의 45.5%만이 육아휴직을 필요한 경우 자유롭게 활용할 수 있다고 응답하였다. 직장 분위기, 대체인력 확보의 어려움으로 인해 육아휴직 제도를 충분히 사용하지 못하거나(26.4%) 전혀 활용하지 못한다(28.1%)는 응답이 54.5%에 달하였다.

본 연구는 제도의 마련에도 불구하고 실제 육아휴직 사용에 어려움이 있는 근로자 집단이 존재한다는 사실에서 출발한다. 육아휴직 사용에 있어 개인의 특성이나 조직의 특성에 따라 격차가 존재한다. 본 연구에서는 육아휴

직 사용의 불균등 정도를 파악하고 육아휴직의 실질적 사용이 개인과 조직의 성과에 미치는 영향을 분석한다. 육아휴직 제도의 사용으로 인해 개인이나 조직의 성과에 불이익이 있다면, 육아휴직 제도가 아무리 잘 갖추어져 있더라도 이는 개인의 실질적 육아휴직 사용을 저해하는 요인이 될 것이다.

개인의 관점에서 육아휴직 사용은 자녀 출생 후 원래의 일자리로 돌아갈 수 있다는 측면에서 긍정적일 수 있지만, 육아휴직 기간 동안의 인적자본 감소, 동료나 회사에서의 부정적 평가 등이 수반된다면 노동시장 성과에 장기적으로 부정적인 요인이 될 수 있다. 조직의 관점에서 근로자의 유연한 육아휴직의 사용은 가족 친화적 근무 환경, 근로자의 기업에 대한 긍정적 인식 고취로 기업 성과에 긍정적일 수 있지만, 근로자의 업무 공백, 대체인력 확보의 어려움 등으로 기업 이익에 부정적인 요인이 될 수도 있다.

본 연구에서는 육아휴직의 활용이 개인과 조직의 성과에 미치는 영향을 분석하고, 분석 내용을 바탕으로 육아휴직 사용의 집단별 격차를 줄이고 제도의 실효성을 높이기 위한 정책적 함의를 모색하고자 한다.

## 제2절 연구 내용

보고서는 세 가지 분석 내용을 담고 있다. 먼저, 육아휴직 사용의 변화와 현황을 살펴본다. 고용보험통계는 육아휴직 사용에 관한 다양한 정보를 제공한다. 고용보험통계와 경제활동인구조사 데이터를 적절히 사용하여 육아휴직 사용의 변화 정도, 성별 격차, 기업 규모별, 통상임금별 사용 추이를 자세히 살펴보고 육아휴직 사용자의 특성을 분석하고자 한다. 특히, 육아휴직 사용 추이를 정책 변화 시기에 맞추어 살펴봄으로써 육아휴직 제도 변화와 사용자 규모 변화를 함께 해석하고 정책 함의를 도출한다. 제2장에서 진행될 육아휴직 사용 현황 분석은 두 가지 연구 목적을 가진다. 첫째, 육아휴직 사용의 불균등 정도를 파악하고, 둘째, 정책 변화 시점과 육아휴직 사용 변화의 관계성을 살펴본다. 이에 기초하여 육아휴직 사용 격차 해소와 실효성 증진을 위한 정책 함의를 도출하고자 한다.

제3장과 제4장에서는 육아휴직 사용이 근로자 개인과 기업의 성과에 미치는 영향을 분석한다. 먼저, 제3장에서는 육아휴직 사용과 여성의 노동시장 성과를 살펴본다. 육아휴직의 사용은 여성의 노동시장 성과에 긍정적, 부정적 영향을 모두 줄 수 있다. 먼저, 육아휴직의 사용이 여성의 출산 후 노동공급과 소득에 미치는 긍정적인 영향은 일자리 안정성에서 찾을 수 있다. 출산 후 자녀 양육의 이유로 노동시장을 이탈한 여성은 이후 노동시장 재진입이 어렵다. 경력단절의 낙인효과로 재취업 시 경력단절 이전의 일자리 질을 보장할 수 없고, 재취업의 어려움으로 경력단절의 기간이 길어진다면 인적자본 감소도 더 크게 발생할 것이다. 육아휴직은 여성이 자녀 양육에 일정 기간을 할애하더라도 다시 이전의 일자리로 복귀할 수 있도록 취업 안정성을 보장한다. Baum(2002)은 여성들이 출산 이후 임금 감소를 경험한다는 사실을 보이면서도 경력단절 이전의 일자리로 다시 복귀한 여성들은 출산 후에도 유의한 임금 감소를 보이지 않는다고 서술한다.

한편, 육아휴직을 사용하더라도 인적자본의 감소는 발생하기에 육아휴직을 사용한 여성들이 일자리 복귀 후 낮은 생산성을 보일 수 있고, 승진과 같은 평가에서 우선순위가 낮아질 수 있다. 이러한 요인은 육아휴직 사용 후 발생하는 부정적 영향이 될 것이다. 그리고 이러한 부정적 영향이 클수록 육아휴직의 기회비용이 높아져 육아휴직 사용 가능성과 기간이 감소할 수 있다.

이러한 이론적 배경에 근거하여 제3장에서는 육아휴직 사용이 여성 근로자의 노동 공급 및 소득에 미치는 영향을 실증 분석한다. 2009~2022년까지 한국 노동패널 자료를 이용하여 첫째 자녀 출생 이후 육아휴직을 사용한 여성과 사용하지 않은 여성들의 노동시장 성과를 첫째 자녀 출생 후 10년까지 비교하고 그 차이를 살펴본다. 다음으로, 아내가 육아휴직을 사용하였을 때 첫째 자녀 출생 후 아내와 남편의 노동시장 성과 격차가 달라지는지 분석한다. 남성과 여성은 자녀 출산 후 노동 공급과 소득의 격차가 크게 벌어진다(곽은혜, 2020; Kleven et al., 2019). 육아휴직 사용이 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향에 따라 출산 후 여성이 가정 내에서 가지는 소득의 상대적 지위는 변화할 것이고, 제3장에서 이를 실증분석하고자 한다.

제4장에서는 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 영향을 분석한다. 육아



휴직 활용은 기업에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있고 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 육아휴직 제도가 기업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 채널은 크게 세 가지로 요약될 수 있다.

먼저, 유능한 여성 인력 확보가 가능하다. 여성은 남성에 비해 유연한 근로시간과 같은 일·가정 양립을 위한 기업 문화를 선호한다. 예컨대, Becker (2009)는 같은 인적자본을 가진 경우에도 여성이 남성보다 임금이 낮은 원인으로 여성은 높은 임금을 포기하고 가족 친화적 환경을 스스로 선택했기 때문이라고 설명한다. 둘째, 육아휴직 사용이 원활한 기업은 여성 근로자의 경력단절 위험이 낮아 여성 스스로 인적자본 투자를 늘리고, 그로 인해 기업의 성과에 기여할 수 있다. 같은 맥락에서 여성이 출산 후에도 지속적으로 업무를 함으로 인해 기업이 근로자에게 투자한 인적자본에 대해서도 손실을 감소시킬 수 있다. 마지막으로, 성별 다양성 확보를 통해 기업 성과에 기여할 수 있다. Christiansen et al.(2016), Brahma et al.(2021), Nguyen et al.(2015)과 같이 관리자 집단에서 성별 다양성을 확보하는 것이 기업 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과는 다수 존재한다.

반면, 육아휴직으로 인해 기업이 부담해야 하는 비용이 존재하는 것도 사실이다. 대체인력 탐색과 교육에도 비용이 소요될 것이고, 기존 인력을 완전히 대체할 수 없어 발생하는 비용도 고려해야 할 것이다. 육아휴직을 장려하는 것이 기업의 생산성과 비용에 미치는 영향의 차이에 따라 육아휴직이 조직 성과에 미치는 영향이 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있을 것이다. 제4장에서는 사업체패널조사 데이터를 사용하여 기업 특성별 육아휴직 활용 실태를 살펴보고, 육아휴직이 기업 성과에 미치는 영향을 추정한다.

마지막 장에서는 위의 세 가지 분석 결과를 요약하고 결과를 바탕으로 정책 함의를 도출한다.

### 제3절 선행연구 및 차별성

#### 1. 육아휴직 사용 결정

육아휴직 사용에 영향을 주는 요인들은 개인 특성, 노동시장 특성, 정책 변화로 나누어 볼 수 있다. 육아휴직 사용 결정에 영향을 미치는 요인으로 개인 특성과 노동시장 특성을 고려한 김미주(2006)의 연구는 교육 수준과 같은 개인 특성은 육아휴직 사용에 일관적 결과를 보이지 않았지만, 직종이 육아휴직 사용에 미치는 영향은 비교적 뚜렷이 관찰됨을 보인다. 정책 변화는 육아휴직을 사용할 수 있는 기간의 변화 그리고 육아휴직 급여의 변화로 나누어 그 영향을 생각해 볼 수 있는데, 윤주철(2019)은 2017년 육아휴직 급여 상승(육아휴직 첫 3개월에 대해 소득대체율 인상) 이후 남성은 육아휴직 사용 기간이 감소하고 여성은 고용 유지율이 감소했음을 보인 바 있다.

한편, 육아휴직 사용과 관련하여 동료효과를 추정한 흥미로운 연구들도 존재한다. 육아휴직 사용에서 동료효과가 중요한 이유는 육아휴직 사용을 장려하는 정책의 효과가 장기적으로 정책이 예측한 것보다 더 커지거나 혹은 더 작아질 수 있기 때문이다. 예컨대, 2022년 남성의 육아휴직 사용을 장려하기 위해 부모가 함께 육아휴직을 사용할 때 소득대체율을 크게 높여주는 정책을 시행한 바 있다. 실제 남성 육아휴직 사용자는 크게 증가하였는데, 만약 육아휴직 사용에 동료효과가 존재한다면 장기적으로 정책 효과가 더 커질 수 있음을 기대할 수 있는 것이다.

Dahl et al.(2014)은 노르웨이 데이터를 이용하여 남성 육아휴직 사용에 동료효과가 존재함을 보였고, Welteke & Wrohlich(2019)은 독일 데이터를 이용하여 여성의 육아휴직 결정이 동료의 결정에 영향을 받음을 보였다. 두 연구는 동료가 육아휴직을 사용하였을 때 고용주 반응에 대한 정보가 짧고 육아휴직 사용 결과에 대한 불확실성이 감소하여 남성과 여성 근로자들이 육아휴직을 사용할 가능성이 높아진다고 설명한다. 특히, Dahl et al.(2014)은 한 회사 내에서 이 효과는 시간이 지날수록 더욱 커진다고 서술

한다.

Farré et al.(2022) 연구는 육아휴직 제도 개편으로 인한 세대 간 효과를 연구하였는데, 육아휴직 제도의 개편이 자녀 세대의 성별에 따른 규범(gender norm) 인식에 미치는 영향을 분석하였다. 연구는 스페인 중등 학생을 대상으로 실험을 진행하였고, 육아휴직 제도 개편 이후 태어난 자녀들은 성별 사회적 규범을 덜 받아들이고 성평등 인식이 강한 것으로 나타났다. 이 연구로부터 부모 세대의 균등한 양육 및 가사 부담의 경험이 자녀 세대의 성평등 인식에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 추론할 수 있다.

본 연구에서 제시하는 육아휴직 사용 현황 분석은 일자리 특성에 초점을 맞추어 남녀 육아휴직 사용 규모가 어떻게 달라졌는지 분석한다. 특히 육아휴직 제도의 변화 시점과 육아휴직 사용자 수의 변화를 함께 해석하여 제도 변화에 따른 육아휴직 사용 변화를 살펴본다. 연구에서 제시하는 육아휴직 사용 현황 분석은 일자리 특성과 제도가 육아휴직 사용에 미치는 인과적 영향을 분석하는 것은 아니지만 고용보험 DB에서 관찰되는 육아휴직 사용자 전체를 분석 대상으로 하였다는 점, 육아휴직 사용 현황을 여러 기준에 따라 광범위하게 분류하고 육아휴직 사용자의 특성을 정리하였다는 점에서 의의를 가진다.

## 2. 육아휴직과 개인 성과

육아휴직은 직업 안정성을 보장하며 부모가 어린 자녀와 시간을 보낼 수 있도록 지원한다. 자녀의 발달과 출산 후 여성의 건강을 위해서도 출산 후 일정 기간 집에 머무는 것은 중요하기에 유럽 국가들을 중심으로 육아휴직 기간은 점차 증가하여 왔다. 이에 육아휴직 보장 기간의 증가가 실제 여성의 육아휴직 사용 기간을 증가시켰는지, 육아휴직의 보장이 여성의 노동시장 복귀에 긍정적 영향을 미쳤는지 연구한 논문들이 있다. Baker & Milligan (2008)은 여성의 육아휴직과 노동 공급 사이의 관계를 캐나다 데이터를 사용하여 분석하였다. 육아휴직 보장 기간이 길게 주어지면 엄마들의 실제 육아휴직 사용 기간이 길어지고, 육아휴직은 여성의 출산 전 직장 복귀에 긍정적인 영향을 미친다. Lalive & Zweimüller(2009)는 오스트리아에서 유급

육아휴직 기간이 1년에서 2년으로 증가하였을 때 여성이 노동시장에 복귀할 가능성은 단기적으로 감소함을 발견하였다. Schönberg & Ludsteck (2014)은 독일에서 육아휴직 보장 기간이 길어질수록 일부 여성들은 직장 복귀를 늦추는 현상을 발견하였다. 육아휴직 기간이 길어지며 장기적으로 소득 손실이 발생할 수 있는데, 연구는 여성들의 육아휴직 전 일자리를 보장해 주는 것이 여성들의 장기적인 경력 유지에 더 중요함을 지적한다.

Andersen(2018)과 Tamm(2019)은 남성의 육아휴직 사용으로 인한 영향을 연구하였다. Andersen(2018)은 덴마크에서 아버지의 육아휴직 사용이 가구 내 성별 임금 격차에 미치는 영향을 추정하였다. 아빠 육아휴직 사용은 엄마의 임금을 증가시킴으로써 가구 내 성별 임금 격차를 감소시키고, 가구 전체 소득을 증가시키는 역할을 하였다.

2007년 독일에서 새로운 육아휴직 제도를 시행하였다. 부모 합산 총 14개월의 육아휴직 사용이 가능하고 적어도 엄마와 아빠가 각각 2달 이상은 육아휴직을 사용해야 한다. 아빠는 육아휴직을 사용하지 않거나 2개월~12개월까지 선택적으로 사용 가능하고 엄마는 14개월 중 아빠 육아휴직 사용 기간을 뺀 개월 수만큼 육아휴직이 가능하다. 아빠가 육아휴직을 사용하지 않거나 2개월만 사용할 경우 엄마는 최대 12개월까지 사용 가능하다. Tamm (2019)은 2007년 독일에서 개편된 육아휴직 제도가 아빠 육아휴직 사용과 시간 활용에 미치는 영향을 분석하였다. 육아휴직을 사용하기로 결정한 아빠가 의무적으로 2개월 이상 육아휴직에 참여해야 하는 이 제도는 아빠의 육아휴직 사용률을 증가시켰다. 아빠의 노동 공급은 육아휴직 사용 이후 유의한 변화가 없었지만, 아빠의 육아 시간과 가사 시간은 휴직이 끝난 뒤에도 증가하여 육아휴직 제도는 아빠의 가사 참여에 긍정적인 영향을 주었다고 평가된다.

본 연구에서는 육아휴직의 사용이 첫 출산 후 여성의 노동 공급과 소득에 미치는 영향을 분석하고, 가구 내 성별 격차에 미치는 영향을 추정하였다. 육아휴직 기간이 여성의 경력 복귀에 미치는 영향은 기간과 연구 대상에 따라 상이하다. 본 연구는 한국에서 육아휴직 사용이 여성의 노동 공급과 소득에 미치는 장기적 영향을 분석하고, 육아휴직 효과를 외연적 경계(extensive margin)와 내연적 경계(intensive margin) 두 측면 모두에서 살펴보았다. 여

성의 육아휴직 사용이 가구 내 성별 임금 격차에 미치는 영향은, 남성의 육아휴직 사용이 가구 내 성별 임금 격차에 미치는 영향을 연구한 Andersen (2018)의 연구와 비교 해석이 가능할 것으로 기대된다.

### 3. 육아휴직과 기업 성과

육아휴직 제도와 관련한 기존 연구에서는 대부분 육아휴직이 여성 개인의 고용 및 출산, 자녀 발달 등에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 기존 연구에서는 육아휴직이 여성 고용을 증가시키는 것을 보였으며(김정호·홍석철, 2020; 김대환, 2022; Byker, 2016), 육아휴직 제도는 출산율에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로도 나타났다(곽은혜, 2022). 육아휴직 제도는 개인 뿐만 아니라 이를 활용하는 근로자를 보유한 기업에도 다양한 경로로 영향을 미칠 수 있으나, 육아휴직 제도의 활용이 기업에 미치는 영향에 관한 연구는 개인의 노동, 출산 결정 등에 미치는 영향에 관한 연구에 비해 미흡하고 일치된 결론이 이루어지지 않았다.

그럼에도 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 몇몇 연구를 살펴보면, 먼저 Bennett et al.(2020)에서는 육아휴직 제도가 기업 성과에 긍정적인 영향이 있음을 보였다. Bennett et al.(2020)에서는 미국 주별(state) 유급 육아휴직 제도(mandated PFL)의 시행이 기업 성과에 미치는 영향을 이중차분법(Difference-in-Difference)을 이용하여 추정하였다. 분석 결과, 유급 육아휴직 법안의 도입은 여성 이직률을 감소시키고, 이는 총자산수익률(ROA: Return on Assets)을 2.93% 증가시키는 것으로 나타났다.

반면, 여성의 육아휴직 사용이 기업 성과 및 비용 모두에 영향을 미치지 않는다는 연구 결과도 존재한다. Brenøe et al.(2020)에서는 덴마크 행정 데이터를 이용하여 출산을 하고 육아휴직을 사용하려는 여성이 있는 기업과 그렇지 않은 기업을 비교하여 육아휴직이 기업 비용 및 매출액 등의 성과 지표에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 추정 결과, 육아휴직 사용은 기업 비용뿐만 아니라 매출액으로 측정된 성과에 유의한 영향을 미치지 않았다. 특히, 비용 측면에서 부정적인 효과가 없는 것은 육아휴직 발생 시 기업이 대체인력을 확보하거나 다른 인력의 근로시간을 증가시키는 등 효율적으로

대응하고 있었기 때문인 것으로 해석하였다.

이에 반해 육아휴직이 기업 성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과도 존재한다. Ginja et al.(2023)에서는 스웨덴의 육아휴직 제도 기간의 확대가 기업 비용 및 성과에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 추정 결과, 육아휴직 기간 확대로 인해 대체된 인력이 기존 인력만큼 인적자원(firm-specificity of human capital)을 확보하고 있지 않기 때문에 기업의 1인당 매출액 등에 미치는 효과가 부정적인 것으로 나타났다. 또한, Gallen(2019)에서는 2002년 덴마크에서 육아휴직 기간의 연장이 기업 성과에 미치는 영향에 대해 회귀 단절모형(Regression discontinuity)을 활용해 분석한 결과, 기간 연장이 규모가 작은 기업의 퇴출 확률을 높이는 것으로 나타났다. 그러나 살아남은 기업에게는 육아휴직 기간 연장이 아무런 영향을 미치지 않았다.

국내에서도 육아휴직이 기업 성과에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 존재하지 않으며 관련 연구는 일치된 결론을 보이지 않는다. 유규창·김향하(2006)에서는 모성보호 제도의 도입이 기업 성과에 미치는 영향에 관해 연구하였는데, 육아휴직 제도 등이 포함된 모성보호 제도의 도입이 기업의 1인당 매출액을 증가시키는 것으로 추정하였다. 반면, 안은정·신은종(2010)에서 육아휴직 제도는 1인당 매출액에 통계적으로 유의하지 않은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

육아휴직 제도는 기업 성과와 비용에 모두 영향을 미칠 수 있어 육아휴직 제도 활용이 기업에 미치는 영향에 대한 체계적인 분석이 필요함에도 불구하고 이에 대한 연구는 부족한 실정이다. 기업은 육아휴직 제도가 자사의 성과에 미치는 효과가 비용에 비해 크지 않은 경우 육아휴직을 확대할 유인이 감소할 수 있다. 이에 본 연구에서는 패널 데이터를 이용하여 한국에서 육아휴직 제도 활용이 기업 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하고 관련 연구에 결과를 더하고자 한다.

## 제 2 장

### 육아휴직 사용 현황 : 성별, 일자리 특성별 특징

#### 제1절 서론

육아휴직 급여액과 대상은 확대되어 왔다. 2006년 육아휴직 대상 자녀의 연령이 1년 미만에서 3년 미만으로 확대된 이후 2012년에는 만 6세 이하 미취학 자녀로 확대되었고, 2014년부터 현재까지는 만 8세, 초등학교 2학년 이하로 대상 자녀의 연령이 확대되었다. 육아휴직 급여액의 경우도 2001년 월 20만 원에서 2007년 월 50만 원으로 확대되었고, 2011년부터는 육아휴직 급여를 정액 지급하는 대신 통상임금을 기준으로 정률 지급하여 임금에 따라 금액을 확대하였다. 정률제로 바뀐 이후에도 소득대체율이 높아질 수 있도록 상한액을 늘리는 추세이다. <표 2-1>은 육아휴직 급여의 확대 과정을 잘 보여주고 있다.

육아휴직은 남성 근로자보다는 여성 근로자의 사용률이 월등히 높았다. 남성 근로자는 자녀가 있더라도 맞벌이가 아닌 경우가 많고, 맞벌이 부부의 경우에도 대체로 남성보다 여성이 자녀 돌봄을 더 크게 담당해 왔기 때문이다. 여기에는 여성이 자녀 양육에 더 많은 시간을 할애해야 한다는 사회적 인식의 영향이 있었을 것이고, 육아휴직 급여의 낮은 소득대체율로 인해 대체로 상대적 소득이 낮은 여성이 육아휴직을 사용하는 것이 경제적으로 더 합리적인 선택이었을 것이다.

〈표 2-1〉 육아휴직 급여 확대 과정

	육아 휴직 급여		아빠 육아휴직 보너스제
	첫 3개월	4개월~	
2001	월 20만 원		
2002	"		
2003	월 30만 원		
2004	월 40만 원		
2005	"		
2006	"		
2007	월 50만 원		
2008	"		
2009	"		
2010	"		
2011	통상임금의 40% 상한액 100만 원, 하한액 50만 원		
2012	"		
2013	"		
2014	"		최초 1개월 통상임금 지급 월상한 150만 원
2015	"		최초 3개월 통상임금 지급 월상한 150만 원
2016	"		"
2017	통상임금의 80% 상한 150만 원, 하한액 70만 원	통상임금의 50% 상한 120만 원, 하한액 70만 원	최초 3개월 통상임금 지급 월 상한액 150만 원(첫째 자녀), 200만 원(둘째 이상 자녀)
2018	"		상한액 200만 원
2019~ 2021	"		상한액 250만 원
2022~	첫 3개월		4개월~
	부모 중 어느 한 사람만 사용시 상동 부모 모두 사용시 만 0세 이하 자녀에 한해 통상임금 100%(상한 200~300)		통상임금의 80% 상한 150만 원

주: 고용보험법 시행령 제95조의 개정 내용을 정리. 박은혜(2021), 〈표 2-13〉의 내용을 일부 수정하였음.

자료: 박은혜(2021), 『출산지원정책의 효과 분석』 〈표 2-13〉.



하지만 최근 여성의 경제활동이 증가하고 노동시장 내에서의 성평등과 부모 모두의 평등한 돌봄 문화가 강조되며 남성 육아휴직 사용에 대한 인식이 변화하였다. 정부는 남성의 육아휴직 사용률을 높이기 위해 2014년 아바 육아휴직 보너스제를 도입하였고, 2022년에는 만 0세 자녀에 한 해 부모 모두 육아휴직 사용 시 그 혜택을 더 확대하였다.

육아휴직 급여의 지속적 확대와 사용자의 증가에도 불구하고, 관대한 육아휴직 제도가 가구의 출산 결정과 여성의 노동 공급에 긍정적인 영향을 미쳤는지 그 효과는 모호하다. 곽은혜(2021)는 육아휴직 급여의 확대가 여성의 출산 결정 및 근로 연속성에 미치는 효과와 관련하여 언급한다. 연구는 육아휴직 제도의 빈번한 변화로 인해 분석에 사용될 수 있는 기간이 짧고 육아휴직 급여의 확대 정도가 크지 않아 일반화의 어려움은 있지만, 선행연구들에서 육아휴직 제도의 효과가 나타나지 않거나 미미한 이유는 육아휴직 제도의 실효성이 낮기 때문일 수 있다고 서술한다. 예컨대, 조직 문화와 인력 대체의 어려움으로 인해 중소기업에서 육아휴직 제도를 온전히 사용하는 것은 어려운 실정이다.

본 장에서는 육아휴직 사용에 현실적 제약이 있다면 이것이 일자리 특성 그리고 성별에 따라 다르게 나타나는지 살펴보고자 한다. 육아휴직 사용률을 높이기 위해 육아휴직 사용의 격차를 이해하고 육아휴직 사용이 어려운 집단을 먼저 파악하는 것은 중요한 정책적 함의를 가질 수 있기 때문이다. 육아휴직 급여가 정률제로 개편된 2011년부터 연구 시점 가장 최근 자료인 2022년까지의 육아휴직 통계를 이용하여 남성과 여성의 육아휴직 사용 추이, 평균 사용 기간, 월평균 지급액을 살펴보고 이들 추이가 육아휴직 급여 확대 정책의 시기와 관련성이 있는지 먼저 살펴본다. 직접적인 방법은 아니지만 이를 통해 육아휴직 급여 확대 정책이 육아휴직 사용률 증가에 미친 영향을 가늠해 볼 수 있다.

다음으로, 육아휴직 사용의 격차를 이해하기 위해 기업 규모와 통상임금에 따라 남성과 여성의 육아휴직 사용률이 어떻게 달라지는지 살펴본다. 남성이 여성보다 고용률이 높기 때문에 육아휴직 사용자 수와 그 추이를 성별로 비교할 때에는 주의가 필요하다. 본 연구는 육아휴직 사용의 일자리 특성별, 성별 격차를 살펴보기 위해 육아휴직 사용의 대상이 되는 고용보험 가

입자 수를 분석에 반영하였다.

고용보험통계<sup>1)</sup>는 월별 육아휴직 초회 수급자 수(영아별 최초로 육아휴직 급여를 받은 수급자 수), 월별 총 지급액, 월별 총 사용자 수에 대한 정보를 지역별, 성별, 연령별, 기업 규모별, 통상임금별, 산업별로 제공한다. 본 연구에서는 고용보험 사이트에서 제공하는 월 단위 비정형 통계를 연 단위로 가공하여 사용하였다.

## 제2절 남녀 육아휴직 사용 추이

### 1. 육아휴직 사용자 수

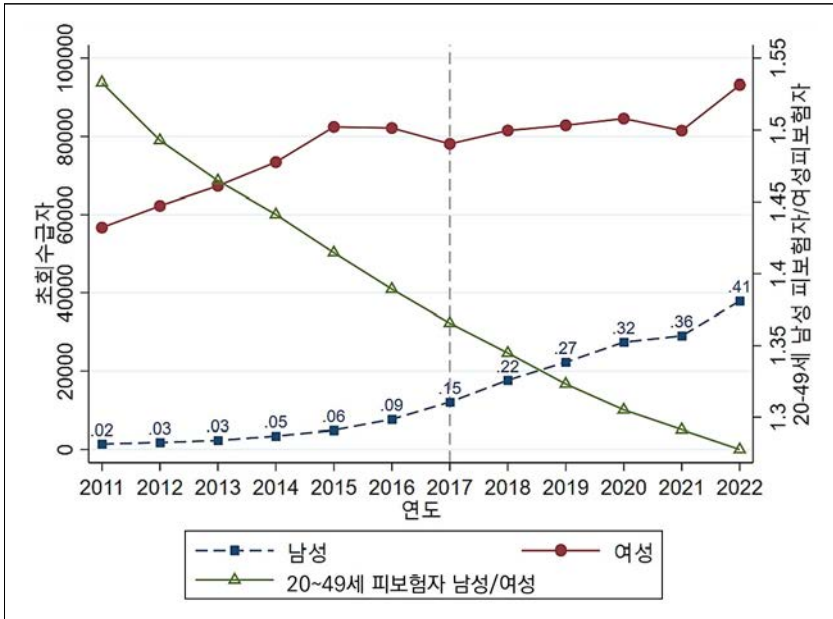
육아휴직 급여의 지급 방법이 정률제에서 정액제로 바뀐 2011년부터 2022년까지 육아휴직 사용자 추이를 살펴보고 성별 특성을 비교해 본다. [그림 2-1]은 각 연도에 육아휴직을 시작한 사용자 수를 성별로 보여주고 있다. 2011년 여성 사용자는 5만 7천 명에서 2015년 8만 2천 명까지 증가하였다. 여성 사용자 수는 이후 비슷한 수를 유지하다 2022년 9만 3천 명까지 증가하였다. 남성의 경우 2011년 육아휴직 사용자는 1,400명 수준이었고 이는 여성 사용자 수의 2%에 불과한 수치였다. 남성 육아휴직 사용자 수는 지속적으로 증가하여 2017년 처음 1만 명을 넘어섰고 2022년에는 3만 8천 명 수준까지 증가하였다.

남성 육아휴직 사용자 수는 2016년까지 여성 육아휴직 사용자 수의 10%에도 미치지 못했으나, 2017년 15%, 2022년에는 여성 사용자 수의 41%까지 증가하여 확실한 증가 추세를 보여주고 있다.

한 가지 흥미로운 사실은 여성의 경제활동 증가와 남성 육아휴직 사용자 수가 늘어나는 추세가 함께 관찰된다는 것이다. [그림 2-1]의 △ 문양 실선은 20~49세 남성 고용보험 가입자 수 대비 여성 고용보험 가입자 수의 비율

1) 고용보험통계를 확인할 수 있는 웹사이트: <https://www.ei.go.kr>(2023. 9. 10. 접속).

[그림 2-1] 성별 육아휴직 사용자 수



주: 남성 육아휴직 사용자 위의 숫자는 여성 사용자 대비 비율임. 즉, 2011년 남성 사용자 수는 여성 사용자의 2%, 2022년 남성 사용자 수는 여성 사용자 수의 41%임을 의미함. △문양 선은 20~49세 남성 고용보험 가입자를 동일 연령대 여성 고용보험 가입자 수로 나눈 값.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

변화를 나타낸 것이다. 20~49세까지로 연령을 제한한 이유는 이 연령대에서 육아휴직 사용이 대체로 나타나기 때문이다. 육아휴직 급여는 고용보험에서 제공되는 것이므로 20~49세 고용보험 가입자를 육아휴직 사용의 잠재적 대상으로 볼 수 있다.

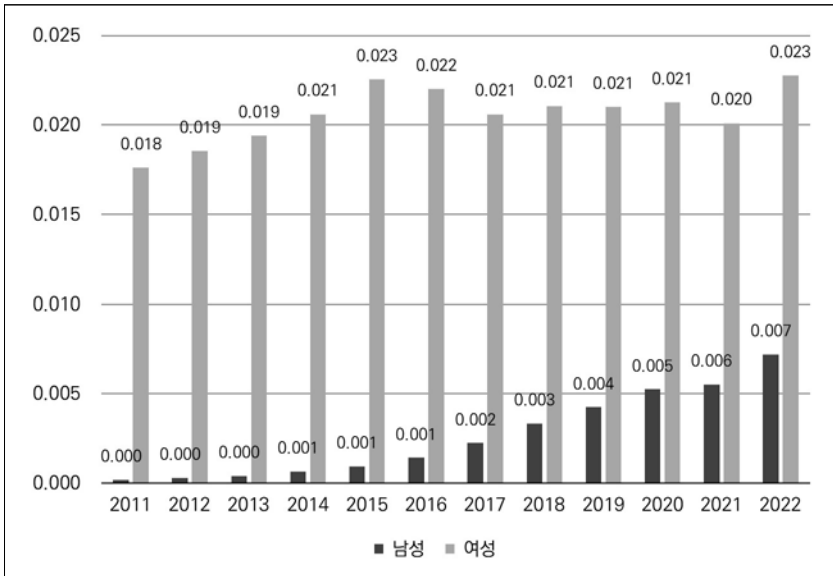
2011년부터 2022년까지 남성 대비 여성의 고용보험 가입 비율은 지속적으로 증가하며 그 격차가 감소하여 왔다. 2011년 20~49세 남성 고용보험 가입자는 여성의 1.53배였으나 2022년에는 1.28배까지 감소하였다. 남성 대비 여성 고용보험 가입자 비율이 증가했다는 것은 임금 근로 여성이 증가하였음을 의미한다. 육아휴직 대상이 되는 여성의 수가 꾸준히 증가하였음에도 같은 시기 여성 육아휴직 사용자의 증가보다는 남성 육아휴직 사용자의 증가가 더 두드러진다. 이는 자녀 돌봄의 영향을 가장 많이 받을 연령대 여

성들의 경제활동이 꾸준히 증가하였고, 이로 인해 자녀 돌봄을 분담해야 하는 맞벌이 남성들이 증가하였기 때문으로 이해할 수 있다.

남성이 여성보다 고용률이 높기 때문에 육아휴직 사용자의 절대적 수치를 비교하는 것에서 나아가 육아휴직 잠재적 대상자 대비 육아휴직 사용자 비율을 비교해 본다. 앞서 언급하였듯 육아휴직 사용 대상자는 20~49세 고용보험 가입자이다. 이들 중 어린 자녀가 있는 사람들이 실제 육아휴직 사용 대상자일 것이나 자녀 유무에 대한 정보가 고용보험통계에는 없어 20~49세 고용보험 가입자 대비 육아휴직 사용자 비율을 비교한다.

[그림 2-2]에 제시된 비율을 보면 먼저 고용보험에 가입한 남성이 여성보다 많고 육아휴직 사용자 수는 남성이 적기 때문에 대상자 대비 육아휴직 사용자 비율은 남성의 경우 아주 낮은 수치를 보인다. 2013년까지 남성 육아휴직 사용자 비율은 0%이고 남성 육아휴직 사용자 수가 크게 증가하기 시작한 2017년 0.2%, 2022년에는 0.7%까지 증가하였다. 여성의 경우 2011년 육아휴직 사용자 비율은 1.8%이고 2015년 2.3%까지 증가하였다 이후 2%대

[그림 2-2] 20~49세 고용보험 가입자 수 대비 육아휴직 사용자 수 비율



주: 각 막대그래프는 육아휴직 사용자 수를 20~49세 고용보험 가입자 수로 나눈 값.  
 자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

에서 유지되고 있다. 가장 최근 분석 연도인 2022년의 경우 20~49세 남성 고용보험 가입자 수는 여성의 1.27배이지만 고용보험 가입자 대비 육아휴직 사용자 비중은 여성이 남성보다 3배 이상 크다(여성 0.023과 남성 0.007).

실제 육아휴직 사용자 대상은 어린 자녀가 있는 근로자일 것이고, 남성의 경우 외별이라면 육아휴직을 사용하지 않을 유인이 크기 때문에 이 수치에 대한 해석을 자세히 하기에는 데이터의 정보가 한정적이다. 그러므로 [그림 2-2]에 제시된 정보는 육아 부담이 상대적으로 큰 연령대의 고용보험 가입자 중 육아휴직 사용자 비중 그 자체로만 이해하고, 변화 추이를 살펴보는 것 이상으로 해석하는 것에는 주의를 요한다.

## 2. 평균 사용 기간

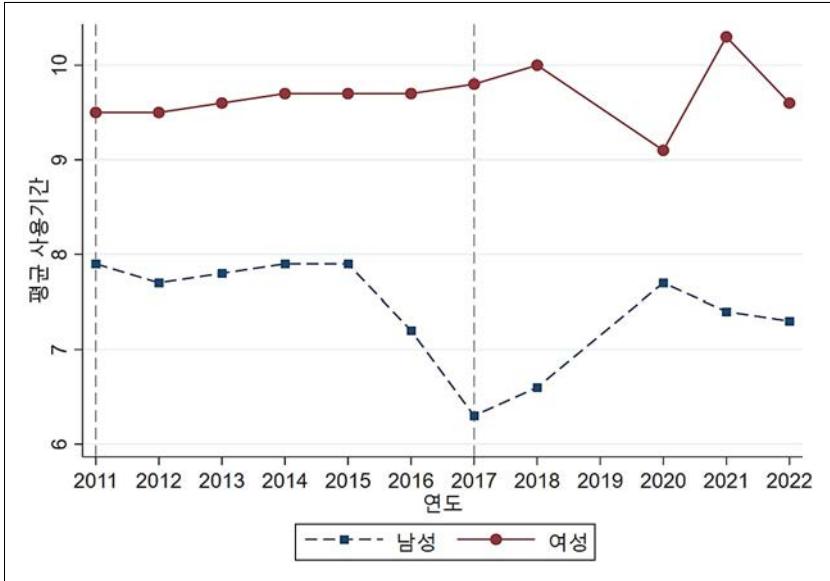
자녀 1명당 육아휴직의 최대 사용 기간은 1년 이내이다. 2017년부터 육아휴직 첫 3개월과 이후에 대한 급여 차이가 존재하고, 남성과 여성의 평균 임금 차이가 존재하기 때문에 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮은 남성의 육아휴직 사용 기간은 여성의 사용 기간보다 짧을 수 있다. 이번 항에서는 남성과 여성 육아휴직 사용자의 평균 사용 기간의 변화를 살펴본다. 고용보험통계에서 평균 사용 기간 정보를 파악할 수 없어 선행연구와 고용노동부 보도자료를 이용하여 육아휴직 평균 사용 기간에 대한 정보를 구하였다.

앞서 예상한 대로 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮은 남성이 여성보다 육아휴직 사용 기간이 짧다. 여성은 2011년부터 2022년까지 평균 9~10개월 사용하며 분석기간 동안 거의 변화를 보이지 않는다. 남성은 2015년까지 평균 8개월 가까이 사용하였으나 2016년과 2017년에 사용 기간이 7.2개월과 6.3개월로 감소한 뒤 다시 7개월 수준으로 증가하는 추세를 보인다.

2017년에 육아휴직 급여가 확대 개편된 뒤 남성의 육아휴직 사용자 수가 증가하기 시작하였다. 육아휴직 사용자의 증가로 인해 사용자 1인당 평균 사용 기간이 감소하였을 수 있다. 2015년과 2020년 사이 남성의 육아휴직 평균 사용 기간이 일시적으로 감소했다 증가한 것을 제외하면 남성과 여성의 평균 육아휴직 사용 기간은 대체로 일정한 추이를 보인다. 여성 사용자는 남성 사용자보다 2개월 정도 육아휴직 사용 기간이 길다.

[그림 2-3] 육아휴직 사용자 1인당 평균 사용 기간

(단위: 개월)



주: 2019년 정보는 구할 수 없어 결측되었음.

자료: 정성미(2022), 「누가 어떻게 육아휴직을 활용하고 있을까?」, 『KOSTAT통계플러스[이슈분석]』 가을호, 통계개발원; 고용노동부 보도자료(2022. 4. 26.), 「자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세」.

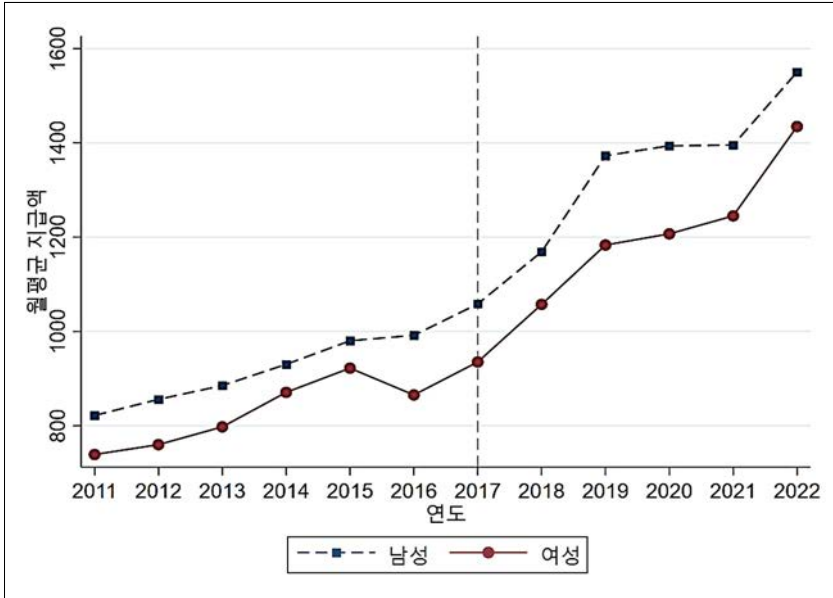
### 3. 수급자 1인당 평균 지급액

[그림 2-4]는 육아휴직 사용자 1인당 평균 월 지급액 변화를 나타낸다. 월별 총 지급액의 합을 월별 총 수급자 수로 나누어 구한 값이다. 2011년부터 2016년까지는 통상임금의 40%(상한 100만 원)를 지급했는데, 남성의 통상임금이 평균적으로 여성보다 높기 때문에 남성의 평균 월 수급액이 더 크게 나타난다. 1인당 평균 월 수급액은 남성과 여성 모두 대체로 증가하는 추세이다.

육아휴직 급여가 확대되기 시작한 2017년부터 사용자의 평균 월 지급액이 크게 증가하기 시작한다. 2011년과 2017년 사이 남성의 월 지급액 평균은 821.51천 원에서 1,058.27천 원으로 29% 증가하였고, 여성은 738.63천 원에서 935.01천 원으로 27% 증가하였다. 2017년과 2021년 사이에는 더

[그림 2-4] 사용자 1인당 평균 월 지급액

(단위 : 천 원)



주: 매해 총 지급액을 총 지급자 수(중복 포함)로 나눈 값.  
 자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

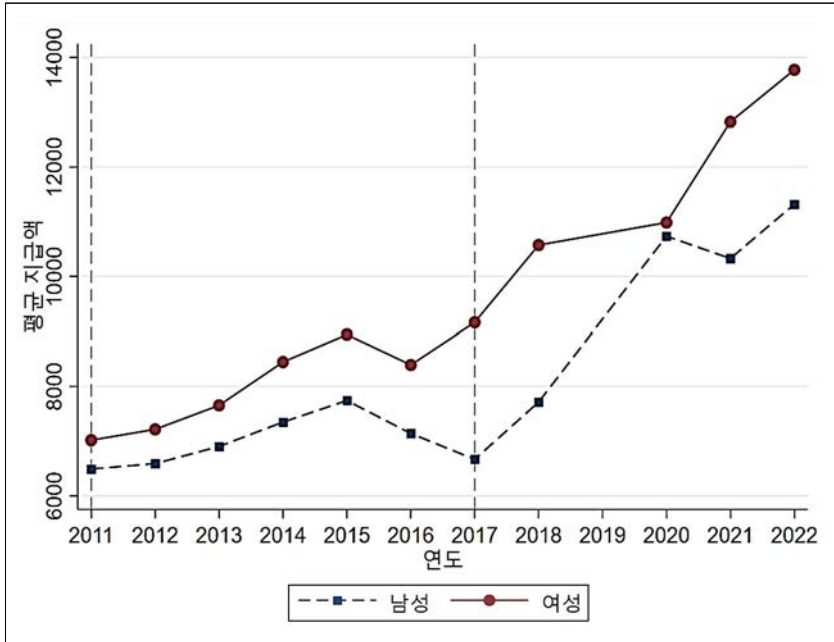
짧은 기간임에도 불구하고 육아휴직 급여의 확대로 월 지급액 평균이 더 크게 증가하였다. 남성의 월 지급액 평균은 2017년 1,058.27천 원에서 2021년 1,395.63천 원으로 32% 증가하였고, 여성의 월 지급액 평균은 935.01천 원에서 1,245.17천 원으로 33% 증가하였다.

전년 대비 월 지급액 평균이 가장 큰 비율로 증가한 해는 남성의 경우 2019년, 여성의 경우 2022년이다. 2019년에는 기본적인 육아휴직 급여의 확대는 없었으나 아빠 육아휴직 보너스제의 지급 상한액이 200만 원에서 250만 원으로 증가한 해였는데, 남성의 평균 지급액 상승은 이 영향을 받은 것으로 보인다. 2022년에는 0세 자녀에 한해 부모 모두 육아휴직을 사용할 때 부모 모두 더 많은 급여를 받을 수 있도록 육아휴직 급여 제도가 처음 개편되었다. 2022년 남성 육아휴직자의 사용이 크게 증가한 것과 더불어 남성과 여성 모두 지급액 평균이 2021년 대비 남성은 11%, 여성은 15% 증가하였다.

[그림 2-5]는 육아휴직 사용자의 평균 연지급액을 나타낸다. 평균 연지급액은 1인당 평균 사용 기간과 평균 월 지급액을 곱한 값이다. 평균 사용 기간에 대한 정보가 없는 2019년은 연 지급액 평균값이 결측치이다. 여성의 평균 사용 기간이 남성보다 약 2개월가량 길기 때문에 월 지급액 평균은 남성이 많아도 전체 연평균 지급액은 여성이 더 많다. 남성과 여성의 연 지급액 차이는 남성의 사용 기간 감소로 인해 2015년 이후 다소 커진 경향이 있다.

[그림 2-5] 사용자 1인당 평균 지급액

(단위 : 천 원)



주: 1인당 평균 월 지급액과 평균 사용 기간을 곱한 값. 2019년은 평균 사용 기간에 대한 정보가 없어 결측.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 정성미(2022), 「누가 어떻게 육아휴직을 활용하고 있을까?」, 『KOSTAT 통계플러스[이슈분석]』 가을호, 통계개발원; 고용노동부 보도자료(2022. 4. 26.), 「자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세」를 이용하여 저자 작성.



### 제3절 기업 규모에 따른 사용 특징

소규모 기업은 대규모 기업에 비해 업무 공백에 대한 대처 어려움이 있을 것이고, 모성보호 제도의 사용이 용이하지 않다. 대규모 기업에 비해 소규모 기업에서는 근로자 1인이 담당하는 업무의 종류가 다양하고 분업의 어려움이 있기 때문이다. 이번 절에서는 기업 규모에 따라 육아휴직 사용 실태가 어떻게 다른지 남성과 여성을 비교하며 살펴보고자 한다. 기업 규모별, 성별, 고용보험 피보험자 대비 육아휴직 사용자 추이를 살펴보고, 사용자의 평균 월 수급액 추이를 기업 규모와 성별로 살펴본다<sup>2)</sup>.

#### 1. 기업 규모별 육아휴직 사용자 추이

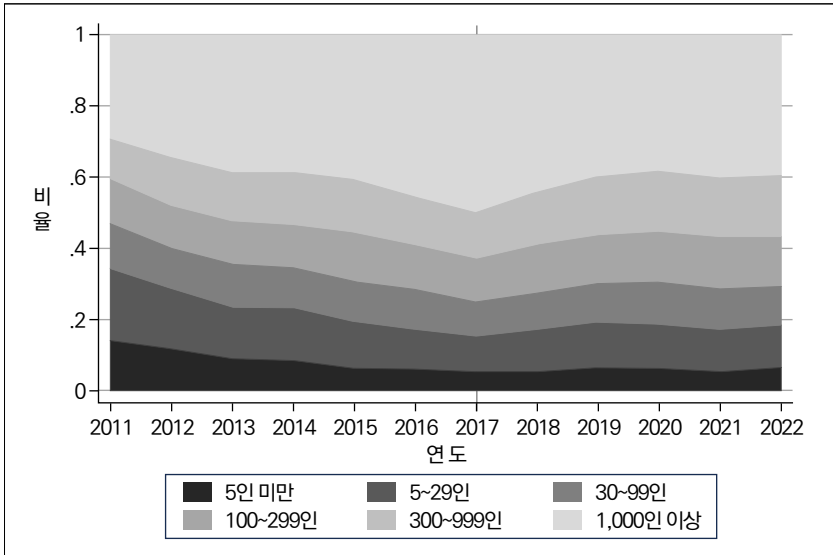
[그림 2-6]과 [그림 2-7]은 남성과 여성의 육아휴직 사용자를 기업 규모별 비중으로 나타낸 그림이다. 보통 300인 이상 기업을 대규모 사업장으로 분류하는 경우가 많은데, 육아휴직 사용자 중 근무지의 규모를 살펴보면 1,000인 이상 규모의 기업이 가장 많은 비중을 차지한다.

남성의 경우 2011년 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 규모 기업 종사자는 28.9%였고 이 비중은 2017년 49.9%까지 증가한다. 앞서 2017년은 남성 육아휴직 사용자 수와 지급액이 크게 증가한 해였음을 확인하였는데, 주로 1,000인 이상의 대규모 기업을 중심으로 증가한 것임을 알 수 있다. 이후 남성 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 사업체 종사자 비중은 다소 감소하였으나 2022년까지도 39.3%의 남성 육아휴직 사용자가 1,000인 이상 기업 종사자였다.

남성 육아휴직 사용자 중 30인 미만 기업 종사자 비중은 감소하는 추세이다. 특히 남성 육아휴직 사용자 중 5인 미만 기업 종사자 비중은 2011년 14.4%

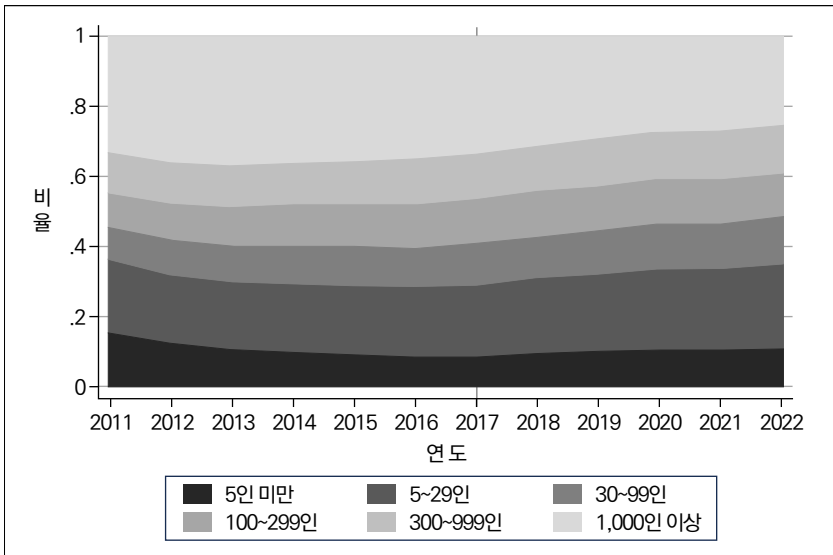
2) 기업 규모에 따라 사용자의 월 수급액과 육아휴직 사용으로 인한 기업 비용, 일자리 환경 등의 차이가 있을 것이므로 사용 기간 또한 기업 규모의 영향을 받을 수 있을 것이지만, 데이터의 한계로 이 부분은 살펴보지 못하였다.

[그림 2-6] 남성 육아휴직 사용자 기업 규모별 비율



주: 각 연도별 남성 육아휴직 사용자를 기업 규모별로 나누어 그 비중을 그림.  
 자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-7] 여성 육아휴직 사용자 기업 규모별 비율



주: 각 연도별 여성 육아휴직 사용자를 기업 규모별로 나누어 그 비중을 그림.  
 자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

였으나 2013년 10% 미만으로 감소하였고, 2022년에는 6.9%가 5인 미만 기업에서 근무하는 남성이었다.

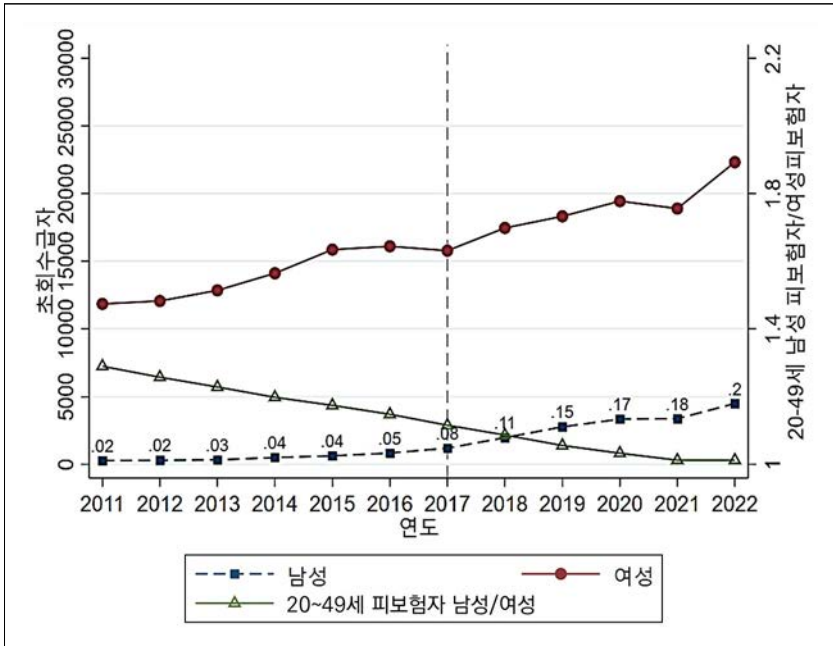
[그림 2-7]에 나타난 여성 육아휴직 사용자의 경우 1,000인 이상 기업 종사자가 가장 많은 비중을 차지하기는 하지만 남성과 달리 그 비중이 감소하는 추세이다. 2011년 여성 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 기업 종사자는 33.7%로 남성 28.9%보다 높았으나 2022년에는 25.7%까지 그 비중이 감소하였다. 대신 여성 육아휴직 사용자 중 5~29인 규모의 기업에 종사하는 근로자 비중은 다소 증가하는 모습을 보인다. 2022년을 기준으로 여성 육아휴직 사용자 중 가장 많은 비중을 차지하는 기업 규모는 1,000인 이상 25.7%이고, 5~29인은 23.9%로 1,000인 이상 비중과 큰 차이를 보이지 않는다.

남성 육아휴직 사용자 중 30인 미만 기업 종사자는 2011년 34.3%에서 2022년 18.7%로 감소하는 반면, 300인 이상 대규모 기업 종사자 비율은 같은 기간 39.9%에서 56.0%로 증가하였다. 여성 육아휴직 사용자 중 30인 미만 기업 종사자 비율은 2011년 36.1%에서 2022년 35%로 남성에 비해 변화가 크지 않고, 300인 이상 대규모 기업 종사자 비율은 같은 기간 44.7%에서 38.5%로 감소하였다. 남성 육아휴직 사용자는 대규모 기업을 중심으로 확대되었고, 여성 사용자 또한 대규모 기업 종사자 비율이 높으나 30인 미만의 소규모 기업 종사자 비율이 대규모 기업 종사자 비율과 큰 차이를 보이지 않는다.

남성과 여성 사용자의 차이가 큰 5~29인 규모와 남성 사용자 변화가 큰 1,000인 이상 규모 기업 종사자의 육아휴직 사용자 추이를 더 자세히 살펴보고자 한다. [그림 2-8]과 [그림 2-9]를 보면 먼저 1,000인 이상 기업에서 20~49세 남녀 고용 격차가 더 크게 나타난다. 1,000인 이상 기업에서의 남녀 고용 격차는 2011년 1.8배에서 2022년 1.6배까지 감소하였고, 5~29인 기업에서의 격차는 같은 기간 1.29배에서 1.01배로 감소하였다. 2021년부터는 5~29인 기업에 종사하는 20~49세 남성과 여성의 고용 격차는 거의 없는 것으로 관찰된다.

육아휴직 사용자 수는 5~29인 규모에서는 여성과 남성 모두 육아휴직 사용자 수가 증가하는 추세이다. 2011년 남성 육아휴직 사용자는 여성의 2%에 불과하였으나 2022년에는 20%까지 증가하였다. 하지만 5~29인 규모에

[그림 2-8] 5~29인 규모 기업 종사 육아휴직 사용자



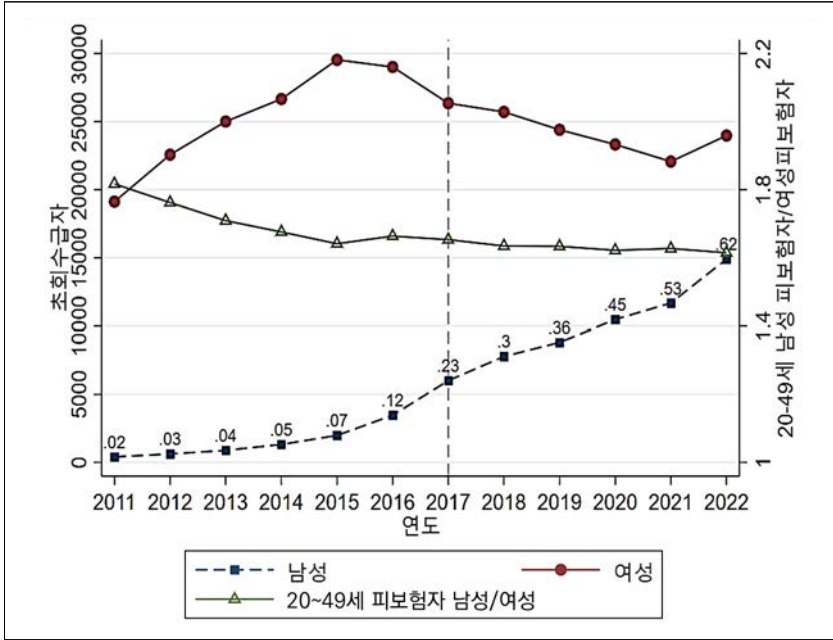
주: 5~29인 규모 기업에 종사하는 육아휴직 사용자 수를 나타냄. 남성 육아휴직 사용자 위의 숫자는 여성 사용자 대비 비율임. 즉, 2011년 남성 사용자 수는 여성 사용자의 2%, 2022년 남성 사용자 수는 여성 사용자 수의 20%임을 의미함. △문양 선은 20~49세 남성 고용보험 가입자를 동일 연령대 여성 고용보험 가입자 수로 나눈 값.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

서 여성 대비 남성 육아휴직 사용자 비율은 평균보다 낮은 수준이다. 특히 2022년 20~49세 남성과 여성의 고용 격차가 거의 없다는 점을 생각할 때 5~29인 규모 기업에서의 남성 육아휴직 사용률은 여성보다 크게 낮음을 알 수 있다.

1,000인 이상 규모에서 여성 육아휴직 사용자는 2015년까지 증가하다 이후 감소하는 모습을 보이고, 남성 육아휴직 사용자 수는 꾸준히 증가한다. 특히 육아휴직 급여 확대 개편이 있었던 2017년부터 남성 육아휴직 사용자의 수가 크게 증가하는 모습을 볼 수 있다. 2011년 1,000인 이상 기업에서 남성 육아휴직 사용자 수는 여성 대비 2%로 5~29인 기업 규모와 같았으나, 2022년 남성 육아휴직 사용자 수는 여성 대비 62%까지 증가하여 평균보다

[그림 2-9] 1,000인 이상 규모 기업 종사 육아휴직 사용자



주: 1,000인 이상 규모 기업에 종사하는 육아휴직 사용자 수를 나타냄. 남성 육아휴직 사용자 위의 숫자는 여성 사용자 대비 비율임. 즉, 2011년 남성 사용자 수는 여성 사용자의 2%, 2022년 남성 사용자 수는 여성 사용자 수의 62%임을 의미함. △문양 선은 20~49세 남성 고용보험 가입자를 동일 연령대 여성 고용보험 가입자 수로 나눈 값.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

높은 수치를 보인다. 5~29인 규모와 비교하여 1,000인 이상 기업에서 남성과 여성의 고용 격차가 더 크게 나타남에도 불구하고, 남성의 육아휴직 사용률이 더 높음을 알 수 있다.

20~49세 피보험자 수 대비 육아휴직 사용자 비율을 비교하면, 5~29인 규모에서 여성은 2011과 2022년 사이 1.2%에서 1.8%로 증가하였고, 남성은 0%에서 0.4%로 증가하였다. 1,000인 이상에서는 같은 기간 여성 3.7%에서 3.3%로 거의 변화가 없고, 남성은 0%에서 1.3%로 증가하였다. 2022년 기준 피보험자 수 대비 육아휴직 사용자 비율은 5~29인 기업의 경우 여성이 남성의 4.5배이고, 1,000인 이상 기업의 경우 2.6배이다. 육아휴직 대상자일 가능성이 높은 근로자 수를 고려하였을 때 소규모 기업보다 1,000인 이상

대규모 기업에서 남성의 육아휴직 사용 증가율이 크게 두드러짐을 알 수 있다.

〈표 2-2〉 기업 규모별 20~49세 고용보험 피보험자 수 대비 육아휴직 사용자

(단위 : 비율)

남성	5인 미만	5~29인	30~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상
2011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
2012	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
2013	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001
2014	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.001
2015	0.000	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002
2016	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002	0.003
2017	0.001	0.001	0.001	0.002	0.003	0.005
2018	0.002	0.002	0.002	0.003	0.004	0.007
2019	0.002	0.002	0.003	0.004	0.006	0.008
2020	0.003	0.003	0.004	0.006	0.007	0.009
2021	0.002	0.003	0.004	0.006	0.008	0.010
2022	0.004	0.004	0.005	0.008	0.010	0.013
여성	5인 미만	5~29인	30~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상
2011	0.014	0.012	0.012	0.016	0.021	0.037
2012	0.013	0.012	0.013	0.017	0.022	0.038
2013	0.011	0.013	0.014	0.019	0.025	0.039
2014	0.012	0.014	0.015	0.022	0.026	0.041
2015	0.012	0.015	0.017	0.025	0.030	0.045
2016	0.010	0.015	0.017	0.025	0.030	0.045
2017	0.010	0.014	0.017	0.024	0.028	0.040
2018	0.011	0.015	0.019	0.024	0.028	0.038
2019	0.011	0.016	0.019	0.025	0.028	0.035
2020	0.012	0.016	0.020	0.026	0.028	0.033
2021	0.011	0.016	0.019	0.025	0.028	0.031
2022	0.014	0.018	0.022	0.027	0.030	0.033

주 : 기업 규모별 20~49세 고용보험 가입자 수 대비 육아휴직 사용자 수 비율.  
 자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

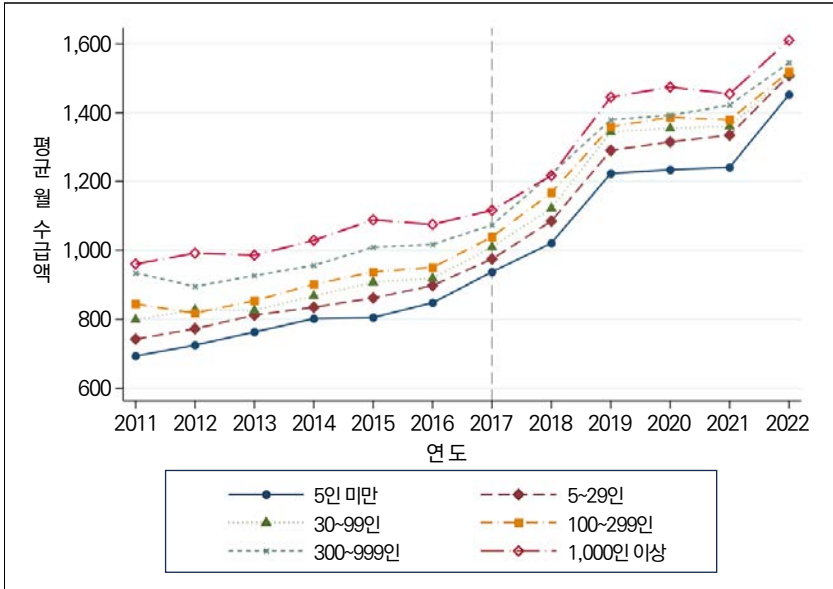
## 2. 기업 규모별 평균 월 수급액

[그림 2-10]과 [그림 2-11]은 남성과 여성의 기업 규모별 평균 월 수급액 변화를 나타낸다. 평균 급여 수준이 높은 대규모 기업 종사자의 수급액이 높은 것을 확인할 수 있다.

특징적인 사항은 여성의 기업 규모별 수급액 차이가 남성의 차이보다 더 크다는 사실이다. 5인 미만 기업과 1,000인 이상 기업 여성 근로자의 월 수급액 차이는 5인 미만 기업 여성 평균 수급액의 20~56%까지 나는 반면, 남성 근로자의 5인 미만 기업과 1,000인 이상 기업 수급액 차이는 5인 미만 기업 남성 평균 수급액의 11~39% 수준이다<sup>3)</sup>. 남성의 경우 기업 규모 간 수급액

[그림 2-10] 기업 규모별 남성 육아휴직 사용자 월 수급액

(단위: 천 원)



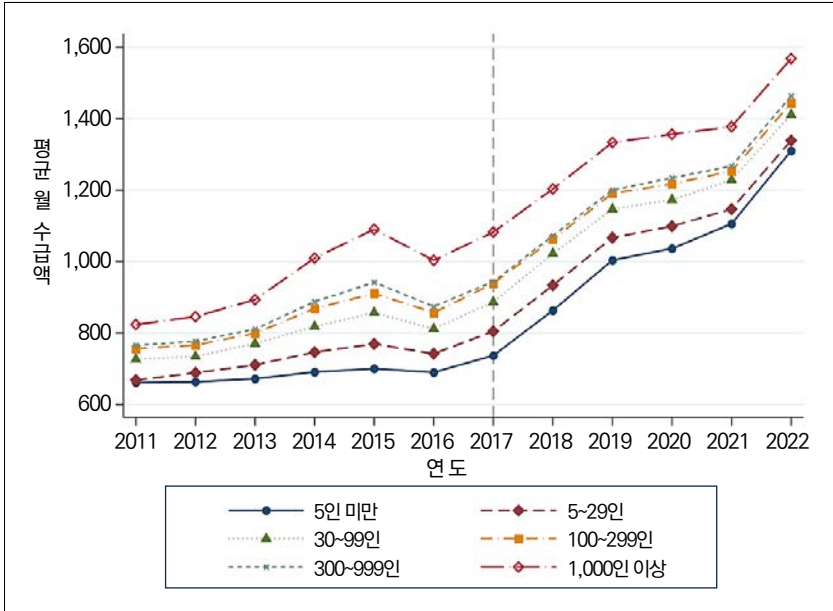
주: 기업 규모별 남성 육아휴직 사용자의 평균 월 수급액 변화를 나타냄. 연간 총 지급액을 총 수급자(육아휴직 사용 개월 수가 1개월 이상일 경우 반복하여 집계된 지급자 수)로 나누어 계산.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

3)  $(1,000\text{인 이상 평균 수급액} - 5\text{인 미만 평균 수급액}) / 5\text{인 미만 평균 수급액}$

[그림 2-11] 기업 규모별 여성 육아휴직 사용자 월 수급액

(단위: 천 원)



주: 기업 규모별 여성 육아휴직 사용자의 평균 월 수급액 변화를 나타냄. 연간 총 지급액을 총 수급자(육아휴직 사용 개월 수가 1개월 이상일 경우 반복하여 합계된 지급자 수)로 나누어 계산.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

격차가 점차 줄어드는 모습을 보이고, 여성은 2015년까지 증가하였다 감소하는 모습을 보인다.

300~999인 기업과 1,000인 이상 기업 종사자의 평균 수급액 차이도 여성에게서 더 크게 나타난다. 남성의 경우 300~999인 종사자 평균 수급액의 2~11%만큼 더 높은 수급액을 1,000인 이상 기업 종사자가 받는다. 여성은 이 격차가 7~16%까지 나타나며, 300인 이상 기업 사이에서도 1,000인 이상 기업과 1,000인 미만 기업 사이의 수급액 차이가 크게 나타난다.

기업 규모별로 남성과 여성의 수급액 격차를 살펴보면, 기업 규모가 커질수록 남성 육아휴직 사용자와 여성 사용자의 월 수급액 격차<sup>4)</sup>가 감소한다. 2011년과 2022년 사이 30인 미만 기업체에서 남성과 여성의 여성 수급액

4) 여성 수급액 대비 격차를 의미한다. (남성 수급액-여성 수급액)/여성 수급액



〈표 2-3〉 기업 규모별 육아휴직 사용자 평균 월 지급액

(단위 : 천 원)

	5인 미만		5~29인		30~99인	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
2011	693	661	743	668	799	727
2012	725	663	773	688	827	734
2013	763	672	812	710	826	770
2014	802	691	835	746	868	818
2015	805	700	862	769	908	857
2016	848	690	898	742	919	812
2017	937	737	975	804	1,010	886
2018	1,021	863	1,085	933	1,122	1,022
2019	1,223	1,004	1,290	1,067	1,344	1,147
2020	1,234	1,036	1,315	1,099	1,354	1,172
2021	1,241	1,105	1,335	1,147	1,360	1,228
2022	1,452	1,310	1,508	1,338	1,509	1,410
	100~299인		300~999인		1,000인 이상	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
2011	845	756	934	765	960	823
2012	818	766	895	776	992	845
2013	854	799	927	810	986	893
2014	902	868	956	887	1,029	1,009
2015	937	911	1,009	941	1,088	1,090
2016	950	857	1,017	874	1,075	1,003
2017	1,039	938	1,074	943	1,117	1,082
2018	1,168	1,062	1,221	1,072	1,217	1,203
2019	1,359	1,191	1,379	1,200	1,445	1,333
2020	1,387	1,217	1,392	1,234	1,474	1,356
2021	1,379	1,253	1,422	1,267	1,454	1,377
2022	1,518	1,443	1,545	1,463	1,610	1,568

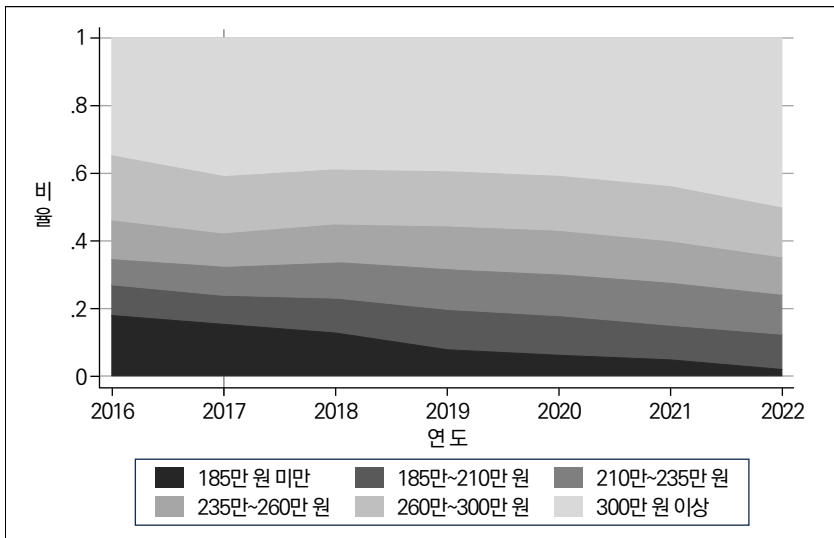
주 : 기업 규모별 남성, 여성 육아휴직 사용자 평균 월 지급액을 나타냄.  
 자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

대비 수급액 격차는 소폭 증가한 반면, 30인 이상 기업체에서는 격차가 감소하였고 특히 300인 이상 기업에서 감소폭이 크다. 1,000인 이상 기업은 남성과 여성의 여성 수급액 대비 수급액 격차가 가장 작다.

### 제4절 임금에 따른 사용 특징

마지막으로 육아휴직 사용자의 임금 분포를 살펴본다. 고용보험통계는 통상임금 구간별 육아휴직 사용자 수를 제공한다. 이때 통상임금은 명목임금이므로 시간이 지남에 따라 높은 임금 구간대의 근로자가 많아질 것이고, 육아휴직 사용자 또한 높은 임금 구간에서 증가할 수 있다. 먼저 임금 구간별 육아휴직 사용자 비중의 변화를 2016년부터 2022년까지 살펴보고, 가장 최근 연도인 2022년 임금 분포에 대해 조금 더 자세하게 살펴보고자 한다.

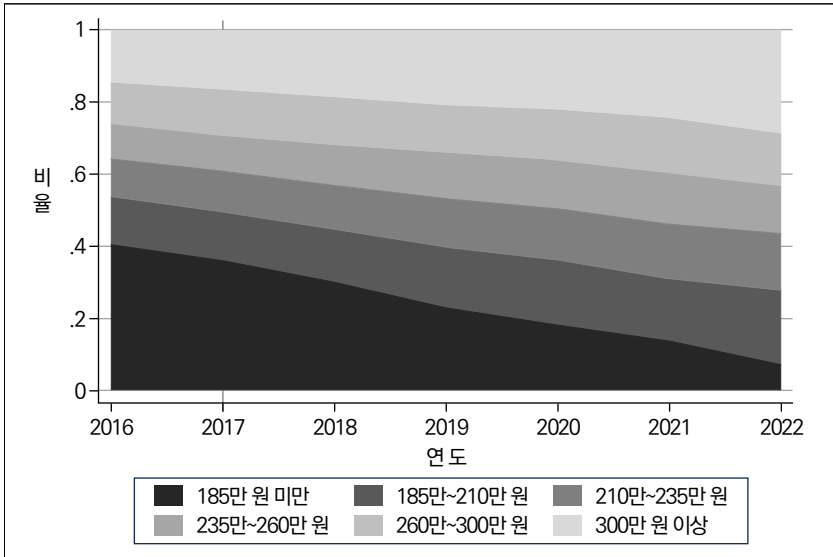
[그림 2-12] 통상임금 구간별 남성 육아휴직 사용자 비율



주: 각 연도의 남성 육아휴직 사용자를 월 통상임금 구간에 따라 나누어 계산한 비율을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-13] 통상임금 구간별 여성 육아휴직 사용자 비율



주: 각 연도의 여성 육아휴직 사용자를 월 통상임금 구간에 따라 나누어 계산한 비율을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」를 이용하여 저자 작성.

남성 육아휴직 사용자의 경우 300만 원 이상 임금 구간에 가장 많은 사용자가 분포한다. 이 비율은 2016년 35%에서 2022년 50%까지 증가하여 2022년 남성 육아휴직 사용자의 절반은 300만 원 이상 임금 구간에 속해 있다. 185만 원 미만 구간에 속한 남성 사용자는 2016년 18%로 260만~300만 원 구간에 속한 사용자 비율과 동일했으나, 이 비율은 점차 감소하여 2022년 남성 육아휴직 사용자 중 185만 원 미만 임금 구간에 속한 남성 사용자는 2%에 불과하다. 이는 명목임금의 상승으로 185만 원 미만 임금근로자 수의 감소에 기인한 결과이다.

남성 육아휴직 사용자 중 300만 원 이상 근로자가 매해 가장 많았던 반면, 여성은 시간이 지날수록 사용자의 임금 분포가 다소 변하는 모습을 볼 수 있다. 2016년 여성 육아휴직 사용자 중 300만 원 이상을 받는 사용자는 15%였으나, 2022년 29%까지 증가하여 2022년에는 가장 많은 여성 육아휴직 사용자가 300만 원 이상 임금 구간에 포함된다. 반면, 185만 원 미만 여성 육아휴직 사용자 비율은 2016년 41%로 가장 높았으나, 이 비율은 2022

년 7%까지 감소하여 2022년에는 가장 낮은 비율의 임금 구간이 되었다.

남성 육아휴직 사용자는 높은 임금 구간일수록 높은 비율을 보이지만, 여성은 185만~210만 원 구간에 속한 사용자 비율이 점차 증가하여 2022년 기준 300만 원 이상 임금 구간에 속한 사용자 비율(29%) 다음으로 185만~210만 원 구간에 속한 사용자 비율(21%)이 높다.

육아휴직 사용자의 임금 분포는 고용보험 가입자의 임금 분포의 영향을 받을 것이므로 고용보험 가입자의 임금 분포 변화도 함께 살펴볼 필요가 있다. 3절에서는 고용보험 피보험자 데이터를 기업 규모별 사용자 비교를 위해 사용하였으나, 통상임금에 따른 피보험자 데이터는 제공하지 않아 통상임금별 비교에서는 이를 사용할 수 없었다. 대신 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사를 이용하여 20~49세 고용보험 가입자의 3개월 평균 임금 분포를 기업 규모별로 구하고 이를 비교 지표로 사용하였다. 더 자세히 설명하면, [그림 2-14]와 [그림 2-15]에서 회색 막대는 각 연도 육아휴직 사용자 중 각 임금 구간에 포함된 사용자 비율을 나타내고, 검정색 막대는 20~49세 고용보험 가입자 중 해당 임금 구간에 포함된 근로자 비율을 나타낸다.

185만 원 미만 임금 구간대의 남성을 살펴보면, 육아휴직 사용자 중 185만 원 미만 임금 구간에 포함된 남성 비율과 20~49세 고용보험 남성 가입자 중 185만 원 미만 임금 구간에 포함된 남성 비율이 거의 비슷한 규모와 추이를 보이는 것을 알 수 있다. 근로자의 명목임금 수준이 해마다 상승하며 185만 원 미만 임금 구간에 속하는 남성 근로자 수는 감소할 것이고, 따라서 육아휴직 사용자 중 해당 임금 구간에 속하는 사람의 비율도 감소하는 모습을 보인다.

210만~235만 원 임금 구간에서는 20~49세 고용보험 가입자 비중은 소폭 감소하는데, 이 임금 구간에 속하는 남성 육아휴직 사용자 비중은 오히려 증가한다. 210만~235만 원 임금 구간대에서 남성 육아휴직 사용자의 증가는 비슷한 시기 육아휴직 급여의 대체율 상승과 관련이 있을 수 있다. 2017년 최초 3개월에 대해 아빠 육아휴직 보너스제는 통상임금을 지급하되 월 상한을 150만 원으로 두었다<sup>5)</sup>. 2018년과 2019년에는 상한액이 각각 200만 원, 250만 원으로 증가하였는데, 210만~235만 원 임금 구간에 속한 남성들은

개편된 아빠 육아휴직 보너스제를 통해 통상임금의 대부분을 육아휴직 기간 동안 받을 수 있게 된 것이다.

20~49세 남성 고용보험 가입자 중 300만 원 이상 임금을 받는 비율은 점차 증가하며 2019년부터는 50% 이상의 남성 고용보험 피보험자가 300만 원 이상의 월급을 받는다. 남성 육아휴직 사용자 중 300만 원 이상 임금 구간에 속하는 남성 사용자 비율은 경제활동인구조사 비율 증가세보다 더디지만 2018년 이후 증가하는 추세를 보인다.

여성의 경우에도 육아휴직 사용자 중 185만 원 임금 구간에 속하는 비율과 20~49세 고용보험 가입자 중 185만 원 임금 구간에 속하는 근로자 비율의 추세가 동일하다. 185만 원 미만의 임금을 받는 여성 근로자 비율과 육아휴직 사용자 비율은 2016년 각각 50%, 40% 이상이였지만 2022년 각각 15%, 7%로 감소하였다. 2022년 기준 남성 고용보험 가입자의 4%만이 185만 원 미만의 임금을 받는 반면, 15%의 여성 고용보험 가입자가 185만 원 미만의 임금을 받고 있어 눈에 띄는 격차를 보인다.

300만 원 이상 임금 구간에서는 경제활동인구조사를 통해 계산한 비율과 여성 육아휴직 사용자 비율이 거의 동일한 규모를 보인다. 하지만 260만~300만 원 구간에서는 경제활동인구조사 비율보다 육아휴직 사용자 비율이 훨씬 높다. 남성의 경우에도 260만~300만 원 임금 구간에서는 경제활동인구조사에서 근로자 비율보다 육아휴직 사용자 비율이 더 높게 나타난다.

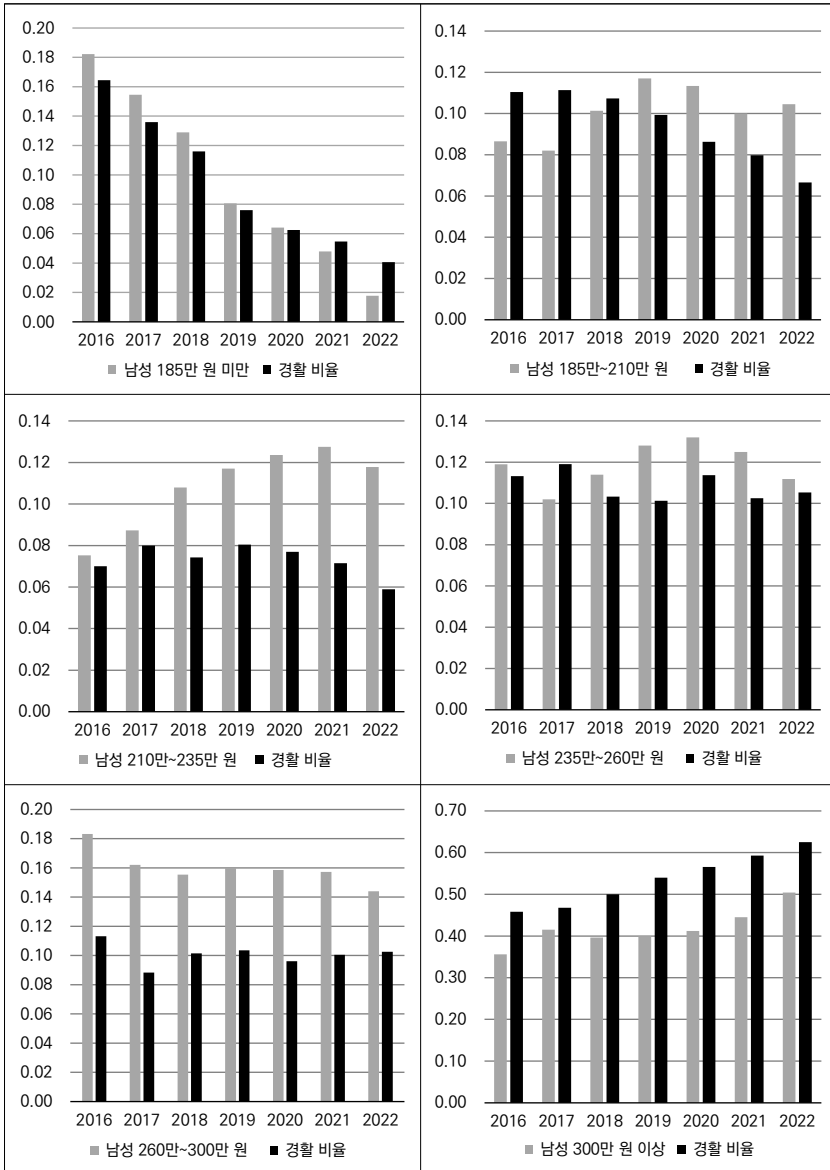
185만~210만 원 구간에 포함되는 여성 사용자 비율은 2017년 이후 증가하는 모습을 보이고 2020년부터는 둘째로 사용자 비율이 높은 임금 구간이 되었다. 2017년부터 첫 3개월 동안의 육아휴직 급여는 통상임금의 80%, 상한액 150만 원으로 187.5만 원 이상의 임금을 받는 근로자는 상한액 150만 원을 지급받을 수 있게 되었다. 185만~210만 원 구간에 해당하는 근로자 비율의 증가와 이 구간대 사용자의 육아휴직 급여 소득대체율이 높아 이러한 추세가 관찰되었을 수 있다.

[그림 2-16]은 2022년 남성과 여성 육아휴직 사용자의 통상임금 분포를 기업 규모별로 나타낸다. 대규모 기업일수록 임금수준이 높을 것이고 남성

---

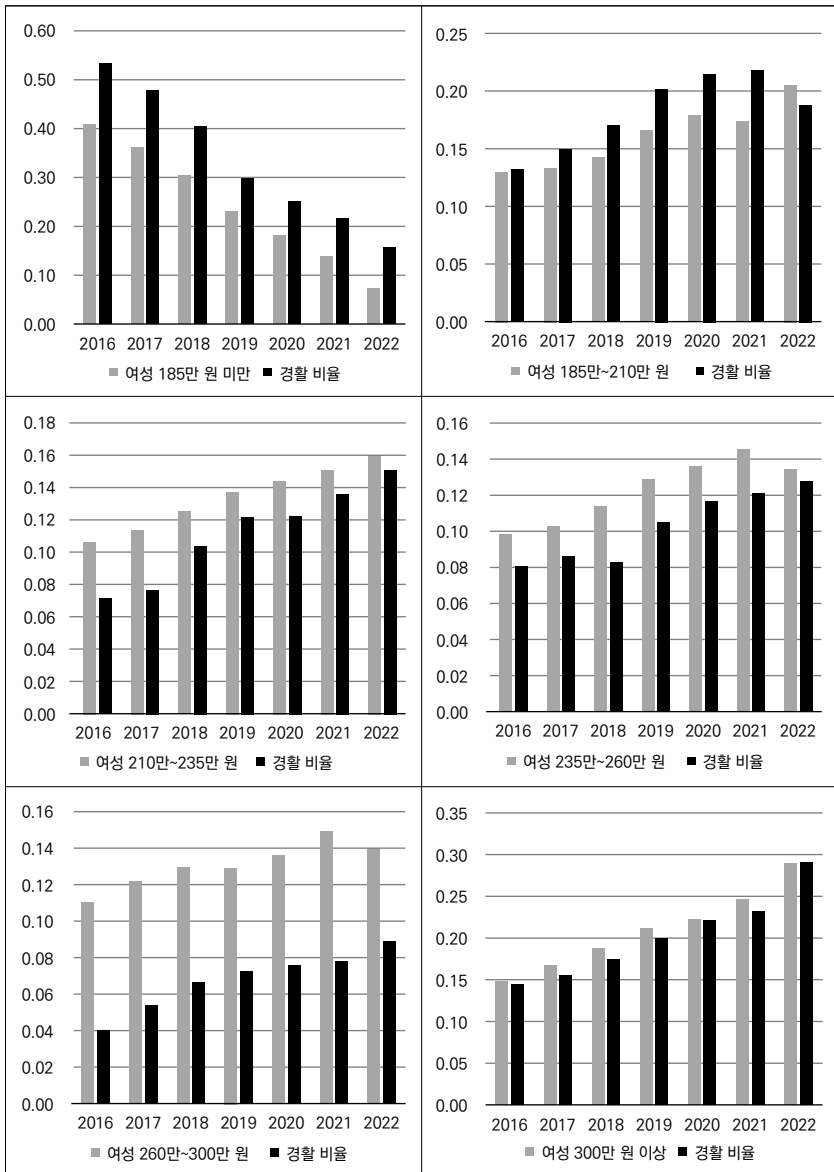
5) 둘째 자녀는 200만 원 상한.

[그림 2-14] 남성 육아휴직 사용자와 20~49세 고용보험 가입자 임금 분포



주: 회색 막대는 남성 육아휴직 사용자 중 표시된 임금 구간에 속한 남성 사용자 비율을 나타냄. 검정색 막대는 경제활동인구조사에 나타난 20~49세 고용보험 가입자 중 각 임금 구간에 속하는 남성 근로자 비율을 나타냄.  
 자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 통계청, 「경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사」를 이용하여 저자 작성.

[그림 2-15] 여성 육아휴직 사용자와 20~49세 고용보험 가입자 임금 분포



주: 회색 막대는 여성 육아휴직 사용자 중 표시된 임금 구간에 속한 여성 사용자 비율을 나타냄. 검정색 막대는 경제활동인구조사에 나타난 20~49세 고용보험 가입자 중 각 임금 구간에 속하는 여성 근로자 비율을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 통계청, 「경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사」를 이용하여 저자 작성.

이 여성보다 평균 임금이 높을 것이므로 단순히 육아휴직 사용자들의 임금 분포만 비교하는 것은 적절하지 않다.

앞의 [그림 2-14]와 [그림 2-15]와 마찬가지로, [그림 2-16]에서 회색 막대는 표기된 규모 기업의 육아휴직 사용자 수의 임금 분포를 나타내고, 검정색 막대는 같은 규모 기업에 종사하는 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포를 나타낸다. 경제활동인구조사는 300인 이상 기업 규모를 세분화하지 않아 1,000인 이상 규모 종사자에 대한 임금 분포는 계산할 수 없었다. 1,000인 이상 기업의 경활 임금 분포는 300인 이상 기업 분포와 동일하다고 간주하고 결과를 살펴본다.

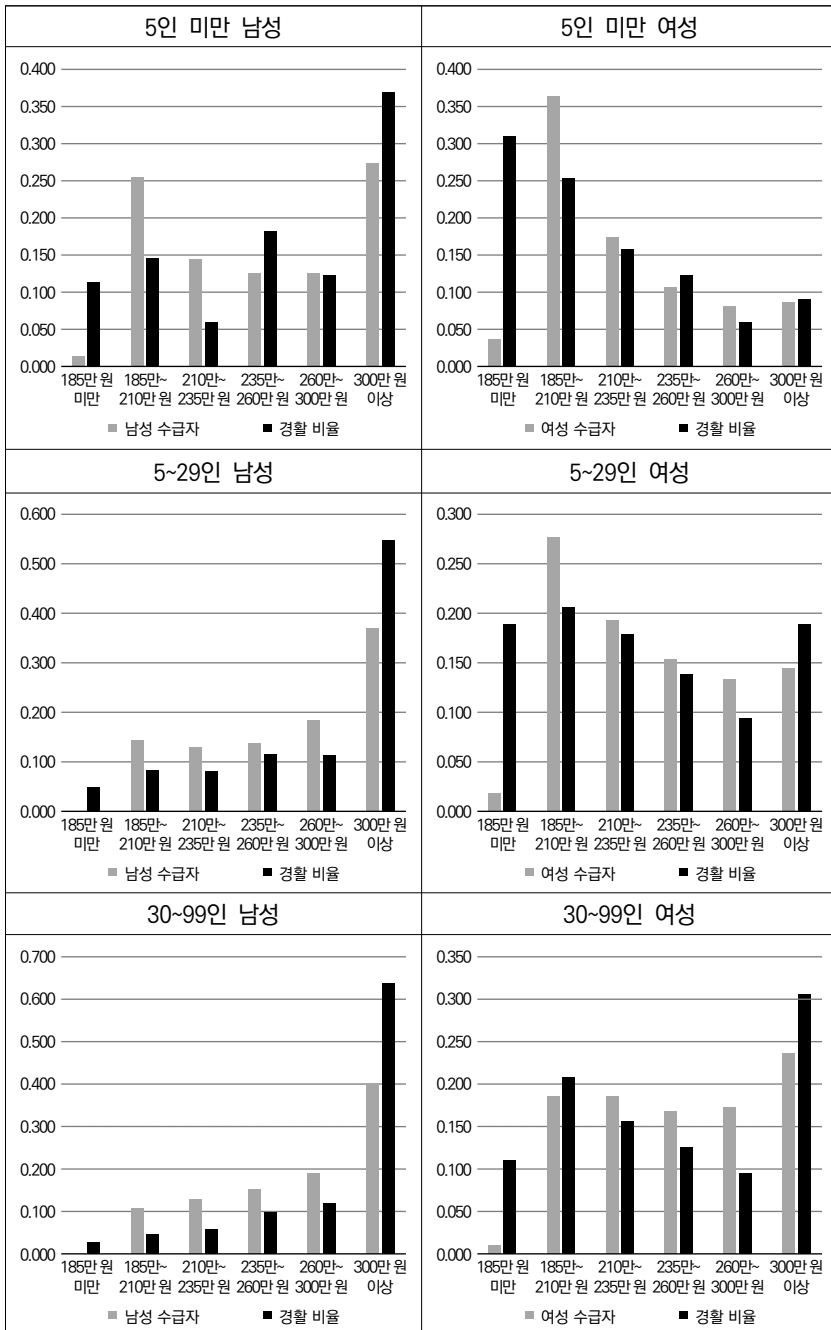
남성의 경우 5인 미만 기업을 제외하고 대체로 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포와 육아휴직 사용자의 임금 분포가 비슷한 모습을 보인다. 모든 기업 규모에서 남성은 300만 원 이상 임금을 받는 경우가 가장 많으며 300만 원 이상 임금근로자 비율은 기업 규모가 커질수록 높아진다. 남성 육아휴직 사용자의 경우에도 다른 임금 구간보다 300만 원 이상의 비율이 눈에 띄게 높다.

5인 미만 기업에 종사하는 남성의 경우 다른 기업 규모보다 300만 원 이상 임금을 받는 비율이 적으나 그래도 다른 임금 구간보다는 높은 비율을 보인다. 둘째로 비율이 높은 임금 구간은 235만~260만 원이다. 5인 미만 기업에 종사하는 남성 육아휴직 사용자는 300만 원 이상 임금을 받는 경우가 27.5%, 185만~210만 원을 받는 경우가 25.6%이다. 5인 미만 기업은 다른 기업 규모에 비해 저임금 구간의 육아휴직자 비율이 높고 경활에서 계산한 임금 분포와 육아휴직 사용자의 임금 분포 사이에도 차이가 존재함을 알 수 있다.

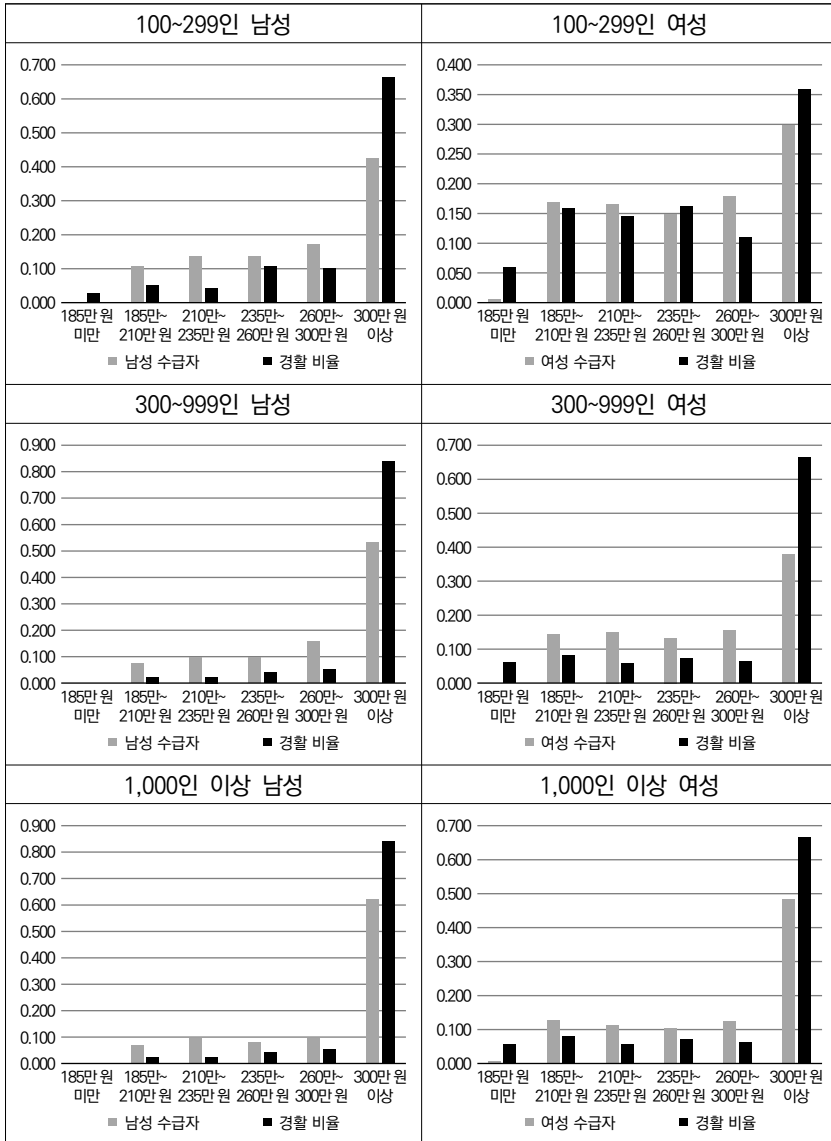
300인 이상 기업에서 여성은 남성과 비슷한 양상을 보인다. 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포와 육아휴직 사용자의 임금 분포가 비슷하고, 300만 원 이상 임금을 받는 비율이 눈에 띄게 높다. 100~299인 기업 규모에서는 300만 원 이상 임금 비율이 낮아지고 185만 원 이상 임금 구간의 비율이 비슷한 분포로 높아지는데, 육아휴직 사용자의 임금 분포도 비슷한 모습을 보인다. 30~99인 규모에서는 육아휴직 사용자의 임금 분포가 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포보다 더 고른 모습을 보인다. 30인 이하 기업



[그림 2-16] 2022년 기업 규모별 육아휴직 사용자 임금 분포



[그림 2-16]의 계속



주: 회색 막대는 육아휴직 사용자 중 표시된 임금 구간에 속한 사용자 비율을 나타냄. 검정색 막대는 경제활동인구조사에 나타난 20~49세 고용보험 가입자 중 각 임금 구간에 속하는 근로자 비율을 나타냄. 1,000인 이상 규모의 근로자 임금 분포(검정색 막대)는 300인 이상 근로자 임금 분포와 동일함.

자료: 한국고용정보원, 「2022년 고용보험통계」; 통계청, 「경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사」를 이용하여 저자 작성.

에서는 저임금 구간에서의 여성 근로자 수가 많고 고임금 구간으로 갈수록 적어지며 대규모 기업과 차이를 보인다. 30인 미만 기업 185만 원 이상 임금 구간에서는 20~49세 여성 근로자 분포와 여성 육아휴직 사용자 분포가 비슷한 모습이다.

눈에 띄는 특징은 첫째, 남성과 여성 모두 육아휴직 사용자 중 185만 원 미만 구간에 속하는 비율이 매우 낮다. 5인 미만 기업체의 경우에는 20~49세 고용보험 가입자 중 남성의 11.4% 여성의 31.1%가 185만 원 미만의 월급을 받고 있음에도 불구하고 육아휴직 사용자 중에는 185만 원 미만 임금의 비중이 매우 낮다. 이는 185만 원 미만에 속한 근로자들이 사회 초년생일 가능성이 높고, 자녀가 없을 가능성이 높기 때문에 나타난 현상으로 보인다.

둘째, 남성 육아휴직 사용자의 50%, 여성 육아휴직 사용자의 29%가 300만 원 이상 임금을 받고 가장 많은 비중을 차지한다. 셋째, 300인 이상 대규모 기업에서 여성과 남성 육아휴직 사용자의 임금 분포는 비슷하지만, 소규모 기업으로 갈수록 여성은 남성보다 저임금 육아휴직 사용자 비율이 높아진다. 이는 일부 전체 임금 분포의 차이에서 기인한다.

## 제5절 소 결

### 1. 육아휴직 사용 추이 요약

제2장에서는 육아휴직 사용 실태를 남성과 여성, 기업 규모, 통상임금에 따라 분류하고 그 특징을 살펴보았다. 여성 육아휴직 사용자는 2011년 5만 7천 명에서 2015년 8만 2천 명까지 증가하였고, 이후 8만여 명 수준에서 유지되다 2022년 9만 3천 명까지 증가하였다. 남성은 2011년 1,400명(여성 사용자의 2%)에서 2017년 처음 1만 명을 넘어서고 2022년에는 3만 8천 명(여성 사용자의 41%)까지 증가하여 큰 증가 추세를 보이고 있다. 남성의 육아휴직 사용이 증가하고는 있지만 2022년 기준 20~49세 고용보험 가입자 수

에 대비하여 비교하면 여성이 남성보다 3배 이상 더 큰 비율로 육아휴직을 사용 중이었다. 또한 소득대체율이 낮은 남성이 여성보다 육아휴직 사용자 1인당 평균 사용 기간이 짧다. 여성은 평균 9~10개월, 남성은 7~8개월 수준으로 지난 10여 년간 평균 육아휴직 사용 기간은 큰 변화가 없었다.

남성 육아휴직 사용자 수는 1,000인 이상 기업을 중심으로 증가하였다. 2017년 남성 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 기업에 소속된 사용자는 49.9%로 거의 절반에 달하였다. 여성 육아휴직 사용자 또한 1,000인 이상 대규모 기업 종사자 비중이 가장 높지만, 남성보다 높지 않고, 여성 육아휴직 사용자 중 대규모 기업 종사자 비중은 감소 추세이다. 대신 여성은 5~29인 규모 사용자 비중이 증가하여 2022년 기준 300인 이상 대규모 기업과 30인 미만 소규모 기업 종사자 비중의 격차가 크지 않다.

남성 육아휴직 사용자는 300인 이상 대규모 기업과 30인 미만 소규모 기업 종사자 비중의 격차가 점차 커지는 반면, 여성 육아휴직 사용자는 300인 이상 대규모 기업과 30인 미만 소규모 기업 종사자 비중의 차이가 지난 10여 년 사이 감소했다. 특히, 2022년 기준 5~29인 기업에 종사하는 근로자의 남녀 고용 격차는 거의 없음에도 불구하고, 남성 육아휴직 사용자는 여성 육아휴직 사용자의 20%에 불과하여 평균보다 낮은 남성 육아휴직 사용률을 보인다. 2011년 1,000인 이상 기업에서 남성 육아휴직 사용자 수는 여성 대비 2%로 5~29인 기업 규모와 같았으나, 2022년 1,000인 이상 규모의 남성 육아휴직 사용자 수는 여성 대비 62%까지 증가하여 5~29인 규모에서보다 더 크게 증가하였다.

통상임금별로 살펴보면 남녀 모두 월 300만 원 이상 임금 구간에 가장 많은 육아휴직 사용자가 분포한다(남성 육아휴직 사용자의 50%, 여성 육아휴직 사용자의 29%). 2016년 남성 육아휴직 사용자 중 35%가 월 300만 원 이상을 받았고 2022년에는 50%까지 증가하여 2022년 남성 육아휴직 사용자의 절반은 300만 원 이상 임금 구간에 속해 있다.

여성의 경우 2016년 육아휴직 사용자의 41%가 185만 원 미만의 임금을 받아 육아휴직 사용자 임금 분포 중 가장 큰 비중을 차지하였다. 하지만 이 비율은 2022년 7%로 크게 감소하여 6년 사이 가장 작은 비중의 임금 구간으로 변화하였다. 2022년 기준 남성 육아휴직 사용자는 높은 임금 구간일수

록 더 많이 분포하는 모습을 보이고, 여성은 300만 원 이상을 받는 경우가 29%, 그다음으로 185만~210만 원을 받는 구간 비중(21%)이 높았다.

2022년 기준 대체로 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포와 육아휴직 사용자의 임금 분포는 비슷한 모습을 보여 특이할 만한 사항은 없다. 하지만 소규모 기업일수록 남성과 여성 근로자의 임금 분포 차이가 커 육아휴직 사용자의 임금 분포도 차이를 보이는 것으로 나타난다. 30인 미만 기업에서 남성 근로자는 여전히 300만 원 이상의 임금을 받는 경우가 가장 많은데, 여성은 5~29인 규모에서는 근로자의 임금 분포가 고르고 5인 미만에서는 저임금으로 갈수록 오히려 근로자 비중이 높아진다. 육아휴직 사용자의 임금 분포도 이러한 차이를 반영하고 있다.

300인 이상 규모에서 남녀 근로자의 임금 분포는 비슷한 모습을 보이고 따라서 육아휴직 사용자의 임금 분포도 비슷하다. 즉, 300만 원 이상의 임금을 받는 근로자 비율이 확연히 높고, 육아휴직 사용자도 300만 원 이상의 임금을 받는 경우가 비슷하게 높다. 대기업 종사자 중 육아휴직 사용자는 사용자의 통상임금 분포, 평균 수급액에서 남녀 차이가 거의 없다는 것이 특징이고, 남녀 차이가 나는 곳은 대체로 중소기업이다.

## 2. 육아휴직 사용 추이와 정책 변화 시점 간 관계

아빠 육아휴직 보너스제는 2014년 시작되었으나 남성의 육아휴직 사용자 수는 2014년보다는 2015년 이후 더 뚜렷한 증가세를 보이고, 특히 2017년부터 증가 속도가 빨라지기 시작하였다. 2017년에는 육아휴직 급여가 확대되었는데, 2017년 이전 아빠 육아휴직 보너스 제도를 통한 육아휴직 급여 상한액은 150만 원이었으나 2017년 둘째 자녀부터 200만 원으로 증가하였고, 2018년 첫째 자녀에 대해서도 200만 원, 2019년부터는 250만 원으로 아빠 육아휴직 사용의 상한액이 증가하였다.

단순히 이 추이만으로는 소득대체율 증가가 남성 육아휴직 사용에 긍정적인 영향을 미쳤는지 판단할 수 없지만, 시기상 아빠 육아휴직 급여의 상한액이 증가한 이후 남성 육아휴직 사용이 증가했다는 추이는 확인할 수 있다. 특히 2018년과 2019년 아빠 육아휴직 보너스제를 통한 육아휴직 첫 3개월

의 육아휴직 급여 상한액이 각각 200만 원과 250만 원으로 증가할 당시 이 시기 210만~235만 원 통상임금 구간대의 남성 육아휴직 사용자 비율이 증가했음도 확인할 수 있었다. 이들은 상한액 증가로 대부분의 통상임금을 육아휴직 기간에 보전받을 수 있게 된 임금 구간이어서, 육아휴직 급여의 상한액 상승 시기에 소득대체율이 높은 임금 구간대에서 육아휴직 사용자 비중이 증가했음을 알 수 있다.

한편, 여성의 경우 2017년 육아휴직 급여 비율과 상한액이 이전보다 증가하여 여성 근로자의 소득대체율 또한 증가하였지만, 여성 육아휴직 사용자 수와 사용 기간은 이 시기 변화가 없었다.

2022년 육아휴직 사용 활성화를 위해 0세 자녀에 대해 남성과 여성이 동시에 육아휴직을 사용할 때 급여 수준을 대폭 확대하는 정책이 시행되었다. 가장 큰 혜택을 볼 수 있는 방법은 여성과 남성이 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용하는 것이고 이 시기 남성과 여성 사용자 수의 확대를 모두 관찰할 수 있었다. 특히, 여성 사용자는 2015년부터 2021년까지 6년간 8만 명대에서 비슷한 사용자 수 수준을 유지하였으나 2022년 9만 명대로 전년 대비 1만 명 이상 사용자가 증가했다. 이 시기 남성 사용자도 큰 폭으로 증가하였다.

2022년에 출생아 수가 증가한 것이 아니므로 출생아 수 증가의 영향은 없었을 것이고, 20~49세 고용보험 가입 여성의 수가 2021년과 2022년 사이 증가하기는 하였지만 그 증가율보다 여성 육아휴직 사용자의 증가율이 더 크기 때문에, 여성 육아휴직 사용자의 증가는 2022년 육아휴직 급여 확대의 영향일 가능성이 크다. 남성의 경우에도 20~49세 고용보험 가입자 수는 2021년과 2022년에 큰 증가가 없었고 육아휴직 사용자 수만 증가하였다.

평균 사용기간은 남성과 여성 모두 사용자 1인당 평균 3개월을 넘기 때문에 2022년 육아휴직 급여 확대에 의한 사용기간 확대는 관찰할 수 없었다. 육아휴직 급여는 통상임금에 비례하여 지급되기 때문에 육아휴직 급여 확대 시기에 맞추어 남녀 육아휴직 사용자 1인당 평균 월 지급액은 증가하는 모습을 관찰할 수 있었다. 예컨대, 2022년 사용자 1인당 평균 월 지급액은 전년 대비 남성과 여성 각각 11%, 15% 증가하였다.

### 3. 정책 함의

지난 10여 년간 남성 육아휴직 사용자 수는 눈에 띄게 증가하였다. 하지만 남성 육아휴직 사용자 증가는 대부분 1,000인 이상의 대규모 기업에서 증가했다는 점에서 남성 육아휴직 사용의 격차를 확인할 수 있다. 2022년 기준 절반의 남성 육아휴직 사용자는 1,000인 이상 규모 사업체에 소속되어 있다. 남성은 여성에 비해 대규모 기업, 고임금의 노동시장 특성이 육아휴직 사용과 큰 관련성을 가지고 있어 현재 남성 육아휴직 사용의 증가가 균형적인 확대의 모습이 아님을 확인할 수 있다.

남성 육아휴직 사용의 불균형적 확대에는 두 가지 원인이 있을 수 있다. 먼저, 대규모 기업에 비해 소규모 기업에서 실제 육아휴직 사용이 어려울 수 있다는 점이다. 소규모 기업은 한 사람이 담당하는 업무가 다양하고 분업의 범위가 구체적이지 않을 수 있다. 대체인력이 들어온다고 하더라도 이 경우 한 사람의 업무 공백을 새로운 대체인력이 대신하기에는 부족함이 있을 것이다. 소규모 기업에서는 남성과 여성의 임금 격차가 크게 나타나는데, 남성이 여성보다 더 많은 업무를 더 긴 근로시간 동안 담당하기 때문일 수 있다. 이때 남성 근로자 1인의 업무 공백과 여성 근로자 1인의 업무 공백에 따른 비용은 다를 것이다. 따라서 소규모 기업일수록 남성이 육아휴직을 사용하기에 더 어려운 환경일 수 있다.

둘째, 근로자 전체 규모로 보았을 때에는 1,000인 이상 기업 종사자보다 1,000인 미만 기업 종사자 수가 훨씬 크지만 이들 중 자녀가 있는 근로자 비중은 대규모 기업에서 더 많을 수 있다. 오늘날 청년들의 결혼 가능성은 안정적 일자리와 충분한 임금수준에 비례하고, 과거와 달리 출산 가능성 또한 가구 소득에 비례하는 경향을 보이기 때문이다. 따라서 대규모 기업을 중심으로 남성 육아휴직 사용자가 증가하는 현상은 출산 가능성의 불균형을 일부 반영하는 결과일 수 있다.

현재 육아휴직 사용 실태는 소규모 기업에서 근로자의 육아휴직 사용을 위한 정책적 도움이 필요함을 함의한다. 현재 고용보험은 우선지원대상 기업에게 육아휴직 급여를 보조하고는 있지만 소규모 기업의 육아휴직 사용 확대에 실효성이 낮다. 앞서 언급했듯 한 사람의 업무 공백은 그 이상의 기

업 비용을 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 근로자의 업무 공백에 대처할 수 있도록 업무의 체계화와 분업화를 위한 컨설팅이 필요하다. 이를 통해 담당 업무의 특성으로 인해 발생하는 성별 근로시간 격차, 남성 중심적 근로 환경, 성별 성과 격차의 완화도 기대할 수 있을 것이다.

소규모 기업에서 당장의 업무 공백 시 이를 보완할 수 있는 현실적 방안 마련도 필요하다. 예컨대, 대체인력 비용을 보조하는 방안에서 나아가 동료들이 더 많은 업무를 부담하게 된다면 이에 비례하여 성과급을 지급하거나 향후 휴가를 보상하는 등의 방안을 생각해 볼 수 있다. 대체인력이 기존 인력을 완전히 대체하기 어려울 것이기 때문이다. 이를 통해 동료의 육아휴직 사용에 대한 인식을 긍정적으로 바꾸는 효과도 기대할 수 있다.

남성 육아휴직 사용자가 적기 때문에 암묵적으로 나타날 수 있는 기업 분위기와 불이익 또한 남성 육아휴직 사용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예컨대, Evertsson(2016)은 남성들이 육아휴직을 사용할 때 남성의 임금 단기간 감소함을 보이며 이는 휴직 기간 동안의 인적자본 감소보다는 남성이 육아휴직을 사용함으로 인해 조직 내에서 업무에 대한 전념도가 낮은 것으로 평가되었기 때문이라고 설명한다. 이러한 문화가 기업에 만연해 있다면 제도의 마련과 상관없이 남성 근로자는 육아휴직 사용을 기피할 것이다.

한국은 육아휴직 사용을 장려하기 위해 육아휴직 사용 시 혜택을 증가시켜 왔다. 2017년 이후 육아휴직 급여의 소득대체율이 높아지며 남성 육아휴직 사용자는 증가 추세를 보이고 있고, 특히 2022년 부부가 함께 육아휴직을 사용할 때 받을 수 있는 육아휴직 급여가 증가하며 남성 육아휴직 사용자가 크게 증가하였다. 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮다면 가구 내에서 주된 소득원인 남성의 육아휴직 사용 결정이 어려울 것이므로, 특히 남성 육아휴직 사용 장려를 위해 육아휴직 급여의 확대는 필요하다. 하지만 동시에 아무리 관대한 제도가 갖추어져 있더라도, 기업 내에서 육아휴직 사용자에게 대한 부정적 인식이 형성되어 있다면 육아휴직 사용의 균형적 확대는 어려울 것이다.

남성 및 여성 근로자가 육아휴직을 사용할 때 동료효과가 존재하고 그 효과는 시간이 갈수록 커진다는 선행연구를 제1장에서 소개한 바 있다. 긍정적 동료효과가 발생하는 주요 메커니즘은, 육아휴직 사용자에게 대한 고용주



의 평가를 관찰하고 그 정보에 기초하여 다른 동료가 육아휴직을 사용할 가능성이 증가한다는 것이다. 반대로, 기업 내에서 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 존재하고, 암묵적으로 부정적 평가가 이루어진다면 더 많은 사람들이 육아휴직 사용을 기피하게 될 수 있다. 이는 제도의 마련과 더불어 인식과 평가의 개선이 육아휴직 사용의 실효성을 높이는 데 중요한 요인임을 의미한다.

## 제3장 육아휴직과 개인의 노동시장 성과

### 제1절 서론

가족 형성 이후 자녀 돌봄을 위해 여성이 노동시간을 줄이거나 잠시 노동 시장에서 이탈하여 경력 단절을 경험하는 현상은 이미 잘 알려진 사실이다. Goldin(2014), Kleven et al.(2019)을 비롯한 많은 연구는 출산 이후 여성과 남성의 임금 격차가 커진다고 서술한다. 남성보다 여성에게 자녀 돌봄의 부담이 크게 지워지고 출산 후 여성의 노동 공급이 남성보다 크게 감소하기 때문이다. 시간제 일자리의 다양성이 낮고 근로시간 경직성이 높은 우리나라의 경우 노동시간이 유연한 국가들보다 어린 자녀를 둔 여성이 노동시장을 이탈할 위험은 더 높을 것이다. 미국이나 유럽의 국가들, 그리고 일본과 비교하여도 우리나라 여성들의 생애 노동시장 경력의 더 뚜렷한 M자형 곡선을 보인다는 사실은 이를 뒷받침한다.

여성의 일자리 이탈은 인적자본과 생애 소득을 감소시켜 개인에게 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 국가 전체의 인력 활용과 경제성장에도 부정적이다. 자녀 출산 이후 경력 단절을 경험한 여성들은 이후 노동시장에 복귀하였을 때 이전보다 혹은 자녀가 없는 비슷한 조건의 여성들보다 더 낮은 소득을 받기도 한다. 이는 모성 불이익(motherhood penalty)이라는 용어로 다양한 연구에서 실증분석을 통해 보여지고 있다<sup>6)</sup>. 여성의 교육 수준과 경력

에 대한 선호가 높아질수록 자녀 돌봄으로 인한 경력 단절의 위험과 큰 모성 페널티는 여성에게 자녀 출산의 기회비용을 높여 출산율을 낮추는 원인이 되기도 한다.

자녀 돌봄으로 인한 경력 단절의 위험을 낮추고자 마련된 육아휴직 제도는, 직장이 있는 어린 자녀의 부모가 직장을 유지하며 일정 기간 육아에 전념할 수 있도록 돕는 일-가정 양립 지원 제도이다. 육아휴직 제도는 출산 후에도 여성들이 노동시장에 쉽게 복귀할 수 있도록 직업 안정성을 보장해 주어 여성의 노동 공급과 출산 결정에 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. Baum(2002)의 연구에서도 자녀 출산으로 잠시 일자리를 이탈한 여성이 동일 직장으로 복귀할 경우 임금 하락을 경험하지 않음을 보인 바 있다.

육아휴직 제도가 일자리 보전의 측면에서 여성의 생애 소득에 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 육아휴직 기간 동안의 인적자본 감소와 당해 소득 감소는 발생할 것이다. 또한 실제 육아휴직 제도의 사용이 자유롭지 못한 많은 경우 이후 승진 불이익과 같이 육아휴직 이후 복귀했을 때 직장 내 암묵적인 불이익의 위험이 존재할 수 있다. 유럽의 국가들을 1969~1993년까지 연구한 Ruhm(1998)의 오래된 논문은 이러한 메커니즘을 잘 보여준다. Ruhm(1998)에 따르면, 육아휴직은 자녀를 둔 여성의 취업(extensive margin) 증가와 관련이 있지만 육아휴직 기간이 길어질수록 상대적 임금은 감소하였다. 따라서 육아휴직의 사용이 출산을 경험한 여성의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 줄지, 아니면 일자리 안정성에도 불구하고 오히려 제도의 사용으로 인해 부정적인 영향이 클지는 알 수 없다. 본 연구에서는 2009~2022년까지 한국노동패널 데이터를 사용하여 육아휴직의 사용이 출산을 경험한 여성의 노동시장 성과에 도움이 되는지 실증분석하고자 한다.

이를 위해 먼저 육아휴직을 사용한 여성과 육아휴직을 사용하지 않은 여성의 첫 출산 전후 노동시장 성과 변화를 비교한다. 다음으로, 출산 이후 남성의 노동 공급 및 근로 소득은 감소하지 않는다는 사실을 바탕으로 육아휴직의 사용이 부부간 소득 격차에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 육아휴직

6) 곽은혜(2020)는 우리나라 평균 모성 페널티와 모성 페널티의 분포를 추정하여 보여준다. 우리나라 외 다른 국가들에 대한 관련 선행연구도 곽은혜(2020)에 자세히 소개되어 있다.

을 사용함으로써 인해 여성의 노동시장 이탈 확률이 낮아지고 육아휴직 사용이 여성의 생애 소득에 긍정적 영향을 미친다면 출산 후 부부간 소득 격차가 줄어들 것을 예상할 수 있다<sup>7)</sup>. 하지만 육아휴직의 사용이 여성의 노동시장 성과에 미치는 부정적 영향이 크다면 부부간 소득 격차는 커질 수 있다. 육아휴직 사용 여부가 여성의 노동시장 성과에 큰 영향을 미치지 않는다면 아내의 육아휴직 사용 여부와 부부간 소득 격차는 유의한 관계를 보이지 않을 것이다.

제3장의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 제2절에서는 실증분석에 사용한 데이터를 소개하고 분석 표본을 구성한 방법에 대해 설명한다. 제3절에서는 육아휴직 사용 여성과 육아휴직을 사용하지 않은 여성의 노동시장 성과를 비교하고, 아내의 육아휴직 사용이 부부의 소득 격차에 미치는 영향을 추정하기 위한 실증분석 모형을 제시한다. 제4절에서는 실증분석 결과를 설명하고, 이 결과를 바탕으로 제5절에서 결론과 정책 함의를 제시한다.

## 제2절 데이터 및 분석 표본

제3장의 분석에 사용한 데이터는 한국노동패널(학술대회용) 12~25차(2009~2022년) 자료이다. 한국노동패널조사는 가구 단위의 패널조사로 개인의 인적 사항과 경제활동 상태에 대한 정보뿐만 아니라 가족관계와 자녀 출산에 관한 정보까지 담고 있어 본 연구에 가장 적합한 자료이다. 패널조사가 처음 시작된 1998년 1차 표본이 아닌 12차 조사 표본부터 분석 대상에 포함하는 이유는 두 가지이다. 먼저, 1998년 표본은 제주도를 제외한 도시가구를 대상으로 표집하였는데, 12차년도 조사에서 표본이 추가되며 표본의 전국 대표성을 확보하게 되었다(한국노동패널 1~25차년도 학술대회용 자료 유저가이드, 2023). 두 번째 이유는 2010년 이전에는 육아휴직 사용자 수가 너무 적어 분석에 적합하지 않다고 판단하였기 때문이다.

7) 예컨대, Angelov et al.(2016)과 Kleven et al.(2019)은 출산 후 부부의 노동 공급 및 근로 소득의 격차가 크게 증가함을 보인다.

육아휴직 사용에 관한 분석이므로 첫째 자녀 출산 전후를 관찰할 수 있는 부부로 표본을 구성하였다. 먼저, 개인 자료 혼인상태 문항에서 기혼이며 배우자가 있는 응답자를 골라 가구 내 부부의 정보를 매칭하였다. 구체적으로 남성 가구주와 여성 배우자, 여성 가구주와 남성 배우자, 가구주의 남성 첫째 자녀와 첫째 자녀의 배우자, 가구주의 여성 첫째 자녀와 첫째 자녀의 배우자를 부부로 매칭하였다. 가구주의 둘째 또는 셋째 자녀와 그의 배우자가 함께 사는 경우는 표본 수가 적어 고려하지 않았다. 이후 가족관계 정보를 이용하여 부부와 함께 살고 있는 자녀 정보를 매칭하였다. 따라서 분석 표본은 부부 단위의 패널 데이터이고 남편과 아내 개인의 인적 사항과 경제활동 상태, 자녀 정보를 포함하고 있다. 여성의 출생연도가 1970년 이후이고 자녀가 있는 경우<sup>8)</sup>만 분석에 포함하였다. 첫째 자녀 출생연도를 기준으로 출생 전 최대 3년 출생 후 최대 10년까지를 분석 기간으로 설정하였다.

노동패널조사에서는 임금근로자를 대상으로 직장의 복리후생 관련 문항이 있고, 육아휴직 제공 여부에 대해 조사한다. 직장에서 육아휴직을 제공하는지 여부, 육아휴직이 제공된다면 본인이 육아휴직을 쓸 수 있는지 여부, 본인이 육아휴직을 쓸 수 있다면 그 해에 육아휴직을 며칠 사용했는지(사용하지 않았다면 0) 세 문항을 조사한다. 첫째 자녀 출산 전 최대 3년간 취업 경험이 한 번도 없었던 경우, 취업 경험(비임금 근로 포함)이 적어도 한 해 이상 있으나 육아휴직을 제공하는 직장에서 근무한 경험은 없었던 경우, 취업 경험(비임금 근로 포함)과 육아휴직을 제공하는 직장에서 근무한 경험이 적어도 한 해 이상 있는 경우 세 경우를 나누어 출산 전 아내와 남편의 경제활동 상태와 기본 특징을 살펴본다.

〈표 3-1〉의 요약 통계를 살펴보면 남편의 평균 출생연도는 1980~1982년, 아내의 평균 출생연도는 1982~1984년으로 평균 2살의 차이를 보인다. 아내의 경제활동 여부와 상관없이 첫째 자녀를 출산한 평균 연령은 32세이다. 출산 전 아내가 미취업 상태였던 표본의 경우 아내의 학력이 4년제 대학 이상인 경우는 38%, 남편은 45%로 세 표본 중 가장 낮고, 남편과 아내의 교육

8) 자녀로 인한 여성의 노동시장 성과 변화를 분석하는 것이 아니라 육아휴직 사용으로 인한 노동시장 성과 변화를 분석하는 것이 목적이므로 분석 대상은 자녀가 있는 여성으로 한정한다.

〈표 3-1〉 첫 출산 전 여성의 취업상태별 특징 요약 통계

	(1) 미취업		(2) 취업 & 육아휴직 미제공		(3) 취업 & 육아휴직 제공	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
아내 생년	1982.4	(5.00)	1983.23	(4.08)	1983.97	(3.82)
남편 생년	1980.29	(5.17)	1981.13	(4.49)	1981.8	(4.01)
첫출산나이	32.03	(3.66)	32.00	(3.28)	32.22	(3.12)
아내 대졸	0.38	(0.49)	0.49	(0.50)	0.66	(0.48)
남편 대졸	0.45	(0.50)	0.49	(0.50)	0.70	(0.46)
남편 종사상지위						
상용직	0.82	(0.39)	0.81	(0.37)	0.91	(0.28)
임시직	0.02	(0.13)	0.04	(0.19)	0.01	(0.08)
일용직	0.01	(0.09)	0.00	(0.04)	0.00	(0.00)
고용주	0.14	(0.35)	0.14	(0.34)	0.07	(0.26)
무급가족	0.02	(0.12)	0.00	(0.04)	0.01	(0.08)
아내 종사상지위						
상용직	.	.	0.64	(0.47)	0.91	(0.28)
임시직	.	.	0.17	(0.37)	0.08	(0.27)
일용직	.	.	0.02	(0.12)	0.01	(0.08)
고용주	.	.	0.15	(0.35)	0.00	(0.05)
무급가족	.	.	0.03	(0.15)	0.00	(0.00)
남편평균소득	306.7	(140.21)	288.31	(141.82)	319.62	(110.26)
아내평균소득	0.00	(0.00)	165.58	(89.40)	231.3	(86.10)
남편근로시간	46.55	(13.85)	45.91	(12.86)	46.40	(9.70)
아내근로시간	0.00	(0.00)	35.86	(13.47)	40.08	(8.28)
N	139		128		166	

주: 첫 자녀 출산 전 여성의 취업상태를 기준으로 표본을 나누고 취업 전 경제활동 상태에 대한 요약 통계를 제시. 노동시장 성과변수는 출산 전 최대 3년 동안의 평균적 상태를 나타냄. 예컨대, 평균 소득은 출산 전 최대 3년까지의 월 평균 소득의 평균을 의미하며 2020년 기준 실질임금. 표본 수는 개인×조사연도의 표본 규모가 아닌, 표본에 포함된 개인의 수를 의미함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

격차는 가장 크다. 아내가 출산 전 근로 경험이 있으나 육아휴직을 제공하는 직장에서의 근로 경험은 없었던 경우 아내와 남편의 49%가 대졸 이상의 학력을 가진다. 아내가 출산 전 육아휴직을 제공하는 직장에서의 근로 경험이 있었던 경우 아내의 66%, 남편의 70%가 학사 이상의 학위 소지자로 교육 수준이 가장 높다.

아내가 출산 전 미취업 상태였거나 육아휴직을 제공하는 직장에서의 근로 경험이 없는 경우 남편의 첫째 출생 전 종사상 지위는 81~82%가 상용직 임금근로자이고, 14%가 자영업 종사자이다. 아내가 출산 전 육아휴직을 제공하는 직장에서 근무한 경험이 있는 경우 남편과 아내 모두 91%가 상용직 임금근로자였고, 남편의 7%가 자영업 종사자이다.

첫째 자녀 출생 전 남편의 평균 소득은 두 번째 그룹(취업 & 육아휴직 미제공)에서 288만 원으로 가장 적고 세 번째 그룹(취업 & 육아휴직 제공)에서 320만 원으로 가장 많다. 세 번째 그룹에 포함된 여성들의 출산 전 평균 소득(231만 원)이 두 번째 그룹에 포함된 여성들의 평균 소득(166만 원)보다 많고 남편과의 소득 격차도 더 적게 나타난다. 남편의 주당 평균 근로시간은 첫째 출생 전 아내의 경제활동과 상관없이 약 46시간으로 비슷하지만, 아내의 출산 전 평균 근로시간은 세 번째 그룹에서 가장 높게 나타난다.

〈표 3-1〉의 수치는 소규모 기업보다는 대규모 기업에서, 저소득보다는 고소득 임금근로자가 육아휴직 사용이 더 용이하다는 사실과 일관되며, 출산 전 육아휴직을 사용할 수 없었던 직장에서 근로한 여성과 육아휴직을 제공하는 직장에서 근로했던 여성들은 표본 구성에서 차이가 있음을 알 수 있다.

## 제3절 육아휴직 사용 여부에 따른 여성의 노동시장 성과

### 1. 실증분석 모형

이벤트 스터디(event study)는 자녀 출산 후 남성과 여성의 노동시장 성과 변화를 비교하기 위해 많이 사용된다. 본 연구에서는 Kleven et al.(2019)의

이벤트 스터디 방법을 사용하여 첫 자녀 출산 후 여성들의 노동시장 성과의 변화를 살펴보고자 한다. 이때 비교 대상은 남성과 여성이 아니라 분석기간 중(첫 자녀 출산 전 최대 3년 이후 최대 10년) 육아휴직을 한 번이라도 사용한 적이 있는 여성과 사용한 적이 없는 여성이 된다. 첫째 자녀 출생 시점을 기준으로 여성 집단을 비교하는 것이므로 출산 결정의 내생성은 우려되지 않지만, 육아휴직을 사용할 수 있는 여성과 그렇지 않은 여성 사이에는 직업 특성, 업무 능력과 같은 인적자본 특성에서 차이가 있기 때문에 이벤트 스터디(event study)를 통한 비교가 육아휴직 사용의 인과적 영향을 의미하는 것은 아니다.

첫 출산 시점을  $t = 0$ 으로 표기하고 출산 전 최대 3년( $t = -3$ )부터 출산 후 최대 10년( $t = 10$ )까지의 분석기간을 설정하였다. 분석 표본은 출산 전후 각각 적어도 한 해 이상의 정보가 있는 관측치이다. 조사기간 동안 한 번도 일을 한 적이 없는 여성은 분석에서 제외하였다.

$$w_{iyt} = \sum_{j \neq -1} \alpha_j I[j = t] + \sum_k \beta_k I[k = age_{iy}] + \sum_k \gamma_k I[k = y] + \delta(edu_{iy}) + e_{iyt} \quad (3-1)$$

하첨자  $i$ 는 개인,  $y$ 는 조사연도,  $t$ 는 출산 전후 시점(event time)을 나타낸다. 좌변은 노동시장 성과변수로 취업 여부(비임금 근로 포함), 1주일 평균 근로시간, 월 소득, 시간당 임금을 고려하였다. 취업 여부는 더미변수이고 나머지 변수들은 연속변수이다. 미취업 상태일 경우 근로시간과 소득은 0의 값을 가진다. 시간당 임금은 월 소득을 월 평균 근로시간으로 나누어 구하였다.

$I[\cdot]$ 는 지시함수(indicator function)이고  $\alpha_j$ 는 출산 전후  $j$ 시점의 노동시장 성과가 출산 1년 전( $t = -1$ ) 노동시장 성과와 비교하여 어떻게 변화하였는지를 추정한다. 나이와 조사연도 더미, 교육 수준을 함께 통제하였고, 표준오차는 개인 단위의 군집 표준오차이다. 추정식이 첫 출산 시점을 중심으로 상대적 시간 흐름을 따르고 있으므로 개인의 나이와 조사연도 고정효과를 포함함으로써 개인의 생애 주기와 시간에 따른 추세를 통제하였다.



근로시간과 소득은 절대적 변화보다는 상대적 변화를 보는 것이 더 유용한 정보를 줄 것이다. 하지만 기본 분석은 미취업자까지 포함하기 때문에<sup>9)</sup> 로그값을 취할 수 없으므로 Kleven et al.(2019)에서처럼 자녀가 없었을 때의 기대 임금을 기준으로 상대적 임금 변화분을 살펴본다.

$$P_t \equiv \frac{\hat{\alpha}_t}{E[\widehat{w_{iyt}} | t]}$$

$\hat{\alpha}_t$ 는  $t(-3 \leq t \leq 10)$  각각에 대하여 식 (3-1)에서 추정된 값이다. 분모는 식 (3-1) 우변의 첫 항이 없는 상태(이벤트 터미가 없는 상태)에서의 종속 변수 기댓값으로 자녀 출생 시기와 상관없이 여성의 나이, 조사 시점, 교육 수준 각각에서 기대할 수 있는 평균적인 노동시장 성과이다.

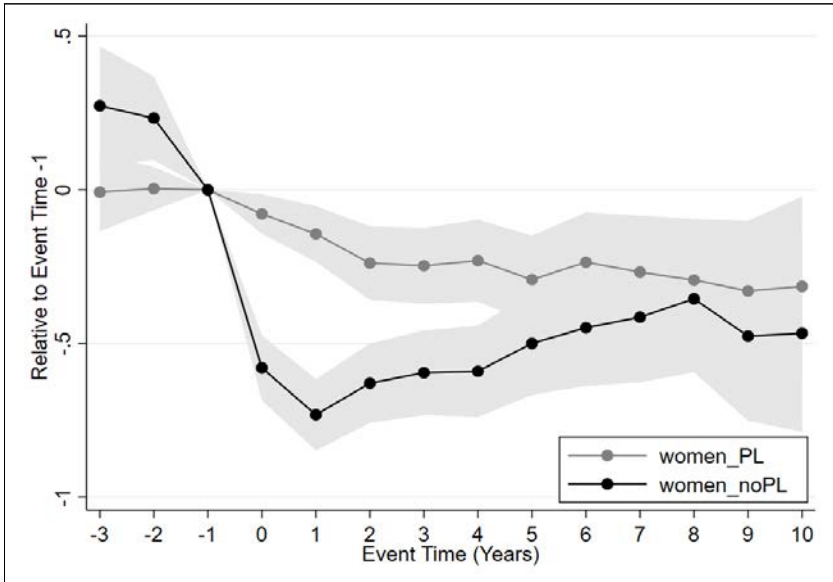
육아휴직을 분석기간 동안 한 번도 사용한 적이 없는 여성 표본과 한 번이라도 사용한 적이 있는 여성 표본을 나누어 각각에 대하여  $P_t$  값을 구하고 이를 비교한다.

## 2. 실증분석 결과

위의 모형을 사용하여 육아휴직 경험에 따른 첫 출산 전후 취업 상태 변화, 근로시간 변화, 월 소득 변화, 시간당 임금 변화를 추정하였다. 먼저, [그림 3-1]은 육아휴직을 사용한 적이 있는 여성과 사용한 적이 없는 여성의 첫 출산 전후 취업상태 변화를 나타낸다. 기준연도는 출산 한 해 전( $t=-1$ )이다. 육아휴직 경험이 있는 여성들(women\_PL)은 출산 전에는 취업상태의 변화가 없고 출산하는 해부터 취업 확률이 하락하기 시작한다. 육아휴직을 사용한 적이 없는 여성들은 출산 직후부터 출산 1년 후까지 취업 확률이 크게 떨어지고 이후 점차 회복하는 모습을 보인다. 출산 후 취업 확률의 감소는 육아휴직을 사용한 적이 없는 여성들에게서 더 크게 나타나고 출산 후 5년째

9) 분석기간 동안 한 번도 일을 한 적이 없는 여성은 분석에서 제외되었지만 조사기간 중 특정 연도에 일을 그만두었거나 쉬었던 경우 그 해는 미취업자로 분류되어 근로시간과 소득이 0의 값을 가진다.

[그림 3-1] 육아휴직 사용 여부에 따른 취업 상태 변화



주: 첫 출산 시점이 2009년 이후이고 출산 전 최대 3년 출산 후 최대 10년을 분석 기간으로 하여 표본 추출. 출산 전후 각각 한 해 이상 관측되는 여성만 포함하였고, 관측기간 동안 한 번도 근로 경험이 없는 여성은 제외하였음. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(1,022개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(1,876개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

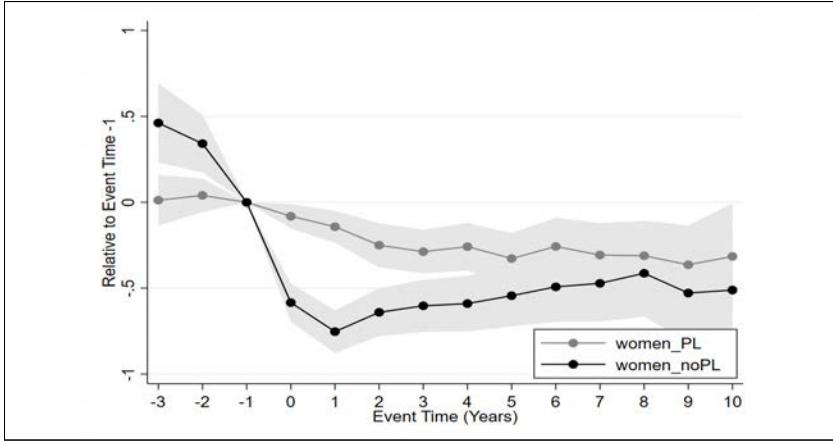
자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

부터는 두 그룹 사이의 계수 추정치(각 그룹의 출산 한 해 전과 비교한 취업 확률) 차이가 통계적으로 유의하지 않다. 남성의 경우를 동일하게 추정하면 첫째 자녀 출생 전후 고용 상태의 변화가 유의하지 않아 분석기간 동안 0 주변에서 추정치와 신뢰구간이 형성된다.

[그림 3-2]는 육아휴직 사용 여부에 따른 첫 출산 전후 근로시간 변화를 나타낸다. 패널 A는 미취업자 근로시간을 0으로 포함한 결과이고 B는 미취업자는 제외한 결과(intensive margin)이다. [그림 3-1]과 마찬가지로 분석기간 동안 한 번도 근로 경험이 없는 여성은 제외하였다. 미취업자까지 포함한 결과는 [그림 3-1]의 취업상태 변화와 거의 동일한 패턴을 보인다. 하지만 미취업자를 제외한 결과를 살펴보면 취업상태를 유지하는 여성들의

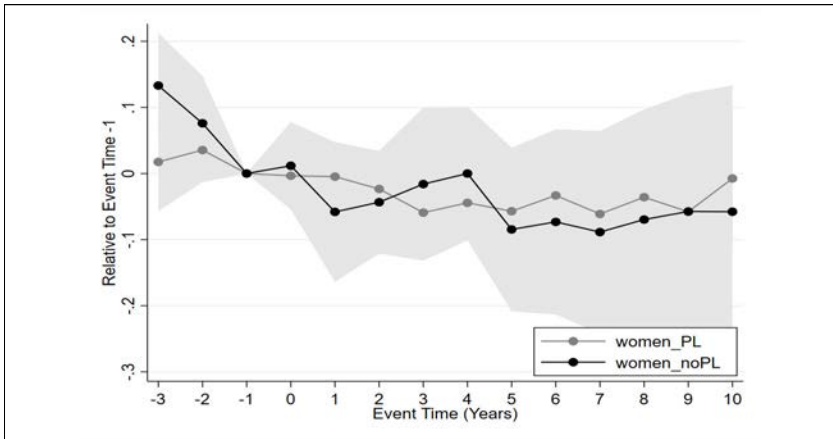
[그림 3-2] 육아휴직 사용 여부에 따른 근로시간 변화

## A. 미취업 포함



주: 출산 전후 각각 한 해 이상 관측되는 여성만 포함하였고 관측기간 동안 한 번도 근로 경험이 없는 여성은 제외. 미취업자의 근로시간은 0으로 포함. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(1,022개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(1,876개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

## B. 미취업 제외



주: 미취업자 제외. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(799개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(762개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

근로시간은 출산 후에도 유의한 감소가 나타나지 않고, 육아휴직 사용 여부와도 상관없이 없다. 출산 전후 여성의 노동 공급은 노동시장을 이탈함으로써 감소하고 근로를 지속하는 여성들의 근로시간 감소는 유의하게 나타나지 않는다.

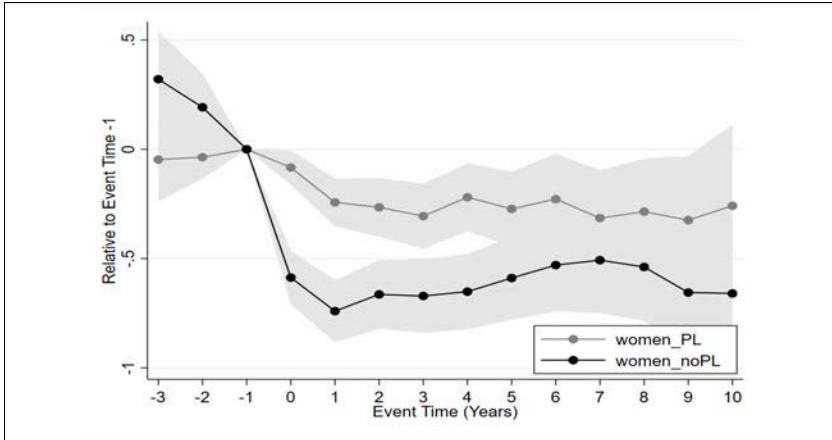
[그림 3-3]과 [그림 3-4]는 육아휴직 사용 여부에 따른 첫 출산 후 10년간 여성의 월 소득과 시간당 임금 변화를 보여준다. 미취업자 소득과 임금을 0으로 포함하였을 때 육아휴직을 사용하지 않은 여성들은 출산한 해부터 큰 소득 및 임금 하락을 경험한다. 육아휴직을 사용한 여성들 또한 소득과 임금 감소가 관찰되지만, 육아휴직을 사용하지 않은 여성보다 적은 수준이다. 두 그룹 추정치 사이의 격차는 첫 출산 4년 후까지 유의하게 유지되고 5년째부터는 그 차이의 유의성이 사라진다.

한편, 미취업자를 제외하고 취업자만 포함하여 소득과 임금의 변화(intensive margin)를 살펴보면 95% 수준의 신뢰구간에서 육아휴직을 사용한 그룹과 그렇지 않은 그룹 사이의 차이가 없다. 월 소득의 경우 첫 출산 후 2년까지, 시간당 임금은 첫 출산 후 7년까지 두 그룹 사이의 추정치 변화가 비슷하고 이후 육아휴직을 사용하지 않은 그룹의 소득이 육아휴직을 사용한 여성 그룹보다 소득 감소가 크게 나타난다. 예컨대, 육아휴직을 사용하지 않은 그룹의 여성들은 출산 후 8년부터 10년까지 유의하게 큰 폭으로 월 소득과 시간당 임금이 감소한다. 하지만 두 그룹의 추정치 차이는 95% 신뢰구간에서 유의하지 않다.

육아휴직을 사용한 적이 있는 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 출산 후 소득과 시간당 임금의 감소가 적게 나타난다. 이는 출산 후 노동시장을 이탈하는 여성들이 육아휴직 사용 여부에 따라 달라짐으로 인해 발생하는 외연적 경계(extensive margin)에서 주로 비롯되고, 매해 취업상태인 여성으로만 표본을 한정하여 분석하였을 때는 육아휴직으로 인한 소득 및 시간당 임금의 변화 차이가 분명하지 않다.

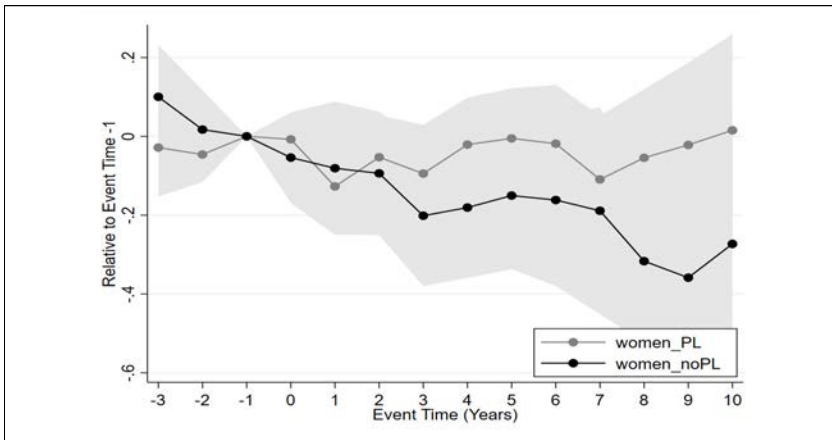
[그림 3-3] 육아휴직 사용 여부에 따른 월 소득 변화

## A. 미취업 포함



주: 출산 전후 각각 한 해 이상 관측되는 여성만 포함하였고 관측기간 동안 한 번도 근로 경험이 없는 여성은 제외. 미취업자의 근로시간은 0으로 포함. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(1,021개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(1,837개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

## B. 미취업 제외

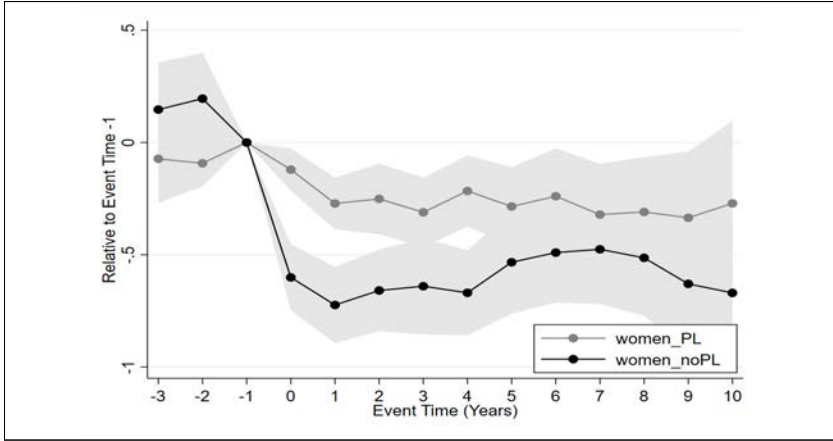


주: 미취업자 제외. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(798개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(723개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

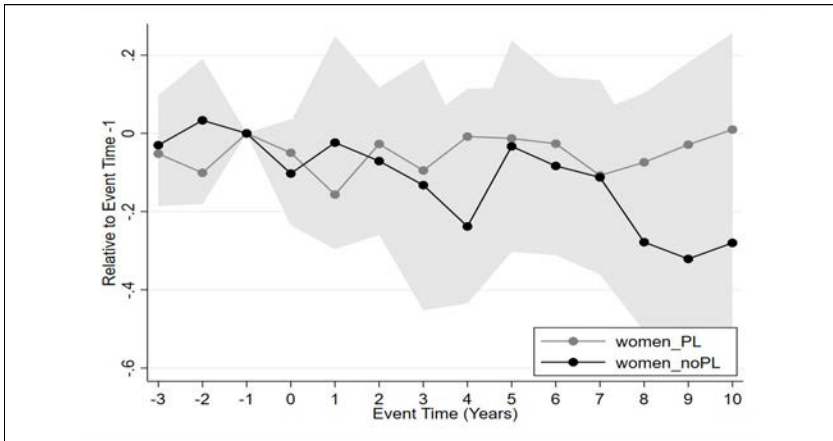
[그림 3-4] 육아휴직 사용 여부에 따른 시간당 임금 변화

A. 미취업 포함



주 : 출산 전후 각각 한 해 이상 관측되는 여성만 포함하였고 관측기간 동안 한 번도 근로 경험이 없는 여성은 제외. 미취업자의 근로시간은 0으로 포함. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(1,021개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(1,837개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

B. 미취업 제외



주 : 미취업자 제외. women\_PL은 육아휴직 사용 경험이 있는 여성(798개 관측치), women\_noPL은 육아휴직 사용 경험이 없는 여성(723개 관측치)을 의미함. 음영은 95% 신뢰구간을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

## 제4절 아내의 육아휴직 사용과 부부의 노동시장 성과 격차

### 1. 실증분석 모형

Angelov et al.(2016)은 출산 후 부부의 소득 격차 변화를 추정하였다. Angelov et al.(2016)의 연구는 출산 시점에 영향을 주는 요인이 부부의 소득 격차에 영향을 주지 않는다면 출산 전 소득 격차와 교육 격차 등 소득에 영향을 줄 수 있는 부부의 특성 격차를 통제함으로써 첫 출산이 부부의 소득 격차에 미치는 인과적 영향을 추정할 수 있다고 설명한다. 본 연구는 Angelov et al.(2016)의 모형을 응용하여 출산이 부부의 노동시장 성과 격차에 미치는 영향이 아내의 육아휴직 사용 여부에 따라 달라지는지 추정하고자 한다.

$\{Y_{jt}(1)\}_{t=0}^5$ ,  $j = \{m, f\}$ 는 첫 출산 해부터 출산 후 5년까지 남편(m)과 아내(f)의 잠재적 소득(potential income)의 흐름을 나타낸다. 첫 출산 시점은  $t = 0$ 이다. 같은 방식으로  $\{Y_{jt}(0)\}_{t=0}^5$ 는 남편과 아내가 자녀를 낳지 않았더라면 얻었을 잠재적 소득(potential income)의 흐름이다. 자녀가 없었다면 관찰되었을 남편과 아내의 소득 격차는 아래와 같이 표현할 수 있다.

$$\Delta Y_t(0) = Y_{mt}(0) - Y_{ft}(0) \quad (3-2)$$

자녀를 출산한 뒤에 실현될 남편과 아내의 소득 격차도 같은 방식으로 표현할 수 있다. 이때 아내가 육아휴직을 사용하기로 결정하였다면 실현되었을 부부의 소득 격차와 육아휴직을 사용하지 않기로 결정하였을 때 실현되었을 소득 격차가 다르다고 가정해 보자. 아내가 육아휴직을 사용하는 시점은 부부의 최적화 결정을 통해 정해지고 아내의 육아휴직 사용이 남편의 소득 흐름에는 영향을 주지 않는다고 가정한다.

$$\Delta Y_t^p(1) = Y_{mt}(1) - Y_{ft}^p(1) \quad (3-3)$$

$$\Delta Y_t^{np}(1) = Y_{mt}(1) - Y_{ft}^{np}(1) \quad (3-4)$$

식 (3-3)은 자녀 출산 후 아내가 육아휴직을 사용했을 때 부부의 소득 격차 흐름, 식 (3-4)는 아내가 육아휴직을 사용하지 않았을 때 부부의 소득 격차 흐름을 나타낸다.

$$Z_t^p = \Delta Y_t^p(1) - \Delta Y_t(0) \quad (3-5)$$

$$Z_t^{np} = \Delta Y_t^{np}(1) - \Delta Y_t(0) \quad (3-6)$$

식 (3-5)와 식 (3-6)은 자녀로 인해 변하게 될 부부의 소득 격차(자녀 출생이 부부의 소득 격차에 미치는 영향)를 나타낸다. 식 (3-5)는 아내가 육아휴직을 사용했을 때, 식 (3-6)은 아내가 육아휴직을 사용하지 않았을 때의 부부 소득 격차 변화이다. 본 연구에서 추정하고자 하는 것은 식 (3-5)와 식 (3-6)의 차이이다. 식 (3-5)와 식 (3-6)의 차이는 육아휴직 사용 시 자녀가 부부 소득 격차에 미치는 영향과 육아휴직 미사용 시 자녀가 부부 소득 격차에 미치는 영향의 차이를 나타낸다.

$$\Delta Y_t(1) = (\Delta Y_t(0) + Z_t^p)D_p + (\Delta Y_t(0) + Z_t^{np})(1 - D_p) \quad (3-7)$$

식 (3-5)와 식 (3-6)을 이용하여 육아휴직 사용 여부에 따라 실현되는 출산 후 부부 소득 격차의 흐름을 식 (3-7)과 같이 표현할 수 있다.  $D_p$ 는 육아휴직을 사용하였으면 1, 사용하지 않았으면 0의 값을 가지는 더미변수이다. 즉, 육아휴직을 사용하였으면 식 (3-5), 육아휴직을 사용하지 않았으면 식 (3-6)이 실현되는 것이다.

Angelov et al.(2016)의 모형에서 가장 중요한 설정은 자녀가 없을 때의 부부 소득 격차가 전년도 소득 격차에 의존하는 자기회귀 모형(autoregressive model)을 따른다는 것이다.

$$\Delta Y_t(0) = \alpha + \delta \Delta Y_{t-1}(0) + \epsilon_t, t \geq -1 \quad (3-8)$$

$0 \leq \delta \leq 1$ 이고  $\epsilon_t$ 은 랜덤 오차이다. 식 (3-8)을 재귀적으로 풀면(recursive



substitution) 식 (3-8)은 결국 출산 전 해( $t = -1$ )의 부부 소득 격차에만 의존하는 식으로 표현될 수 있다.

$$\Delta Y_t(0) = \theta_0 + \eta_0 \Delta Y_{-1}(0) + \epsilon_t \quad (3-9)$$

한편, 식 (3-7)을 정리하면  $\Delta Y_t(1) = (Z_t^p - Z_t^{np})D_p + \Delta Y_t^{np}(1)$ 로 나타낼 수 있고,  $\Delta Y_t^{np}(1) = \Delta Y_t(0) + Z_t^{np}$ 이므로 식 (3-9)를 이용하여  $\Delta Y_t(1) = (Z_t^p - Z_t^{np})D_p + \Delta Y_t(0) + Z_t^{np}$ 를 관찰되는 값(observed outcomes)으로 표현하면 식 (3-10)과 같다.

$$\Delta y_t = (Z_t^p - Z_t^{np})D_p + \{\theta_0 + \eta_0 \Delta y_{-1} + Z_t^{np} + \epsilon_t\} \quad (3-10)$$

우리가 추정하고자 하는 값은  $E\{Z_t^p - Z_t^{np} \mid \text{birth at } t = 0\}$ 이고, 이는 자녀 출생으로부터  $t$ 년이 경과된 시점들을 나타내는 더미변수를 포함하여 추정할 수 있다. 따라서  $n$ 쌍의 부부 표본으로 추정하고자 하는 식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \Delta y_{ict} = & \alpha + \sum_{k=0}^5 \beta_k I[c - B = k] D_i + \sum_{k=0}^5 \gamma_k I[c - B = k] \\ & + \theta_0 \Delta y_{ic(-1)} + X'_{i(-1)} \delta + \mu_c + e_{ict} \end{aligned} \quad (3-11)$$

좌변은 자녀를 낳은 지  $t$ 년 후 부부  $i$ 의 노동 공급 또는 소득 격차를 나타낸다.  $c$ 는 조사연도이다.  $I[c - B = k]$ 는 자녀를 낳은 이후 경과된 시점을 나타내는 더미변수이고,  $D_i$ 는 부부  $i$ 의 아내가 분석기간 동안 육아휴직을 사용한 경험이 있으면 1의 값을 가지는 더미변수이다.  $\Delta y_{ic(-1)}$ 은 자녀를 낳기 전 부부의 노동 공급 또는 소득 격차를 나타낸다. 표본의 크기를 최대한 유지하기 위해 출산 전 최대 3년까지의 남편과 아내 각각의 노동 공급과 소득의 평균을 구하고 출산 전 평균 노동 공급 또는 평균 소득의 격차를 실제 추정에서 사용하였다.  $X_{i(-1)}$ 는 부부의 특성 격차를 나타내며 나이차, 나이 제곱의 차, 교육연수 격차를 포함한다. 마지막으로  $\mu_c$ 는 시간 추세를 통제하기 위해 포함한 조사연도 고정효과이다.

제3절의 결과에서 육아휴직을 사용한 여성과 그렇지 않은 여성 사이의 노동시장 성과변수 변화의 차이가 출산 5년 이후에는 대체로 유의하지 않았다. 따라서 본 절에서의 분석 표본은 첫째 자녀 출산 전 최대 3년 출산 후 최대 5년으로 분석 기간을 제한하여 아내의 육아휴직 사용이 부부의 노동 공급 및 소득 격차(성별 격차)를 변화시킬 수 있는지 살펴본다.

## 2. 실증분석 결과

출산 후 부부의 노동시장 성과 격차가 육아휴직 사용 여부에 따라 어떻게 달라지는지 위에서 제시한 모형에 따라 추정한 결과를 살펴본다. 주요 결과를 살펴보기 전에 분석 표본으로 Angelov et al.(2016)의 실증분석 방법대로 추정한 첫째 자녀 출생 후 부부의 노동시장 성과 격차의 변화를 먼저 살펴보았다. 격차는 남성의 노동시장 성과에서 아내의 노동시장 성과를 뺀 것으로 양의 값은 남성의 노동시장 성과가 더 큼을 의미한다.

먼저 표본을 제한하지 않고 추정한 결과를 살펴본다. 즉, 분석기간 동안 한 번도 일을 하지 않은 여성도 포함하여 433쌍의 부부를 분석 대상으로 하였다. <표 3-2>의 결과를 살펴보면 첫째 자녀 출생 연도( $t=0$ )에 아내는 남편보다 53.1%p 더 낮은 취업률을 보인다. 첫째 자녀 출산 한 해 후( $t=1$ ) 취업 격차는 62.0%p로 증가하고 이후 취업 격차는 조금씩 감소하여 출산 5년 후 남편과 아내의 취업 격차는 54.6%p로 나타났다. 회귀분석에 사용된 표본의 출산 전 평균 취업 격차는 35.13%p였는데, 출산 시점부터 부부간의 취업 격차가 크게 증가하고 출산 후 5년까지 회복하지 못함을 알 수 있다.

출산 전 부부의 주당 평균 근로시간 격차는 21.40시간이었다. 근로시간 격차는 출산 직후부터 증가하여 첫째 자녀 출생 해에 24.75시간으로 나타났다. 취업 격차와 마찬가지로 출산 1년 후( $t=1$ ) 근로시간 격차는 증가하고 이후 조금 감소하는 패턴을 보이지만 출산 전 격차를 회복할 수준만큼 감소하지는 않는다.

월 소득과 시간당 임금 격차는 첫 출산 해에 각각 112.7만 원, 0.73만 원이었으나 출산 후 3년까지 소득 격차는 증가한다. 이후 소득 격차는 다소 감소하긴 하지만 노동 공급 격차와 비교할 때 소득 격차는 크게 감소하지 못

하고 거의 유지되는 모습이다. 첫째 자녀 출산 후 노동 공급의 격차가 감소하기 시작하여도 소득과 시간당 임금 격차는 증가하거나 유지되는 결과를 확인할 수 있다. 여성이 출산 후 노동 공급을 어느 정도 회복하여도 소득 회복은 이보다 더디게 나타나는 것이다. 이러한 현상의 원인으로 육아휴직이나 경력 단절과 같이 여성이 노동시장을 일시적으로 이탈하였을 때 발생한 인적자본 감소의 영향, 그리고 출산 후 여성의 직책, 업무와 같은 근로 환경 변화로 인한 소득 감소를 생각할 수 있다. 한편, 출산 후 부부의 노동 공급과 소득 격차는 첫 자녀 출생 전 이들 격차가 큰 부부에게서 크게 나타난다.

동일한 분석을 출산 전 맞벌이 부부로 제한하면 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차는 다소 감소한다. 표본 손실을 최소화하기 위해 첫째 출산 전 최대 3년까지 한 해라도 여성의 취업 경험이 있다면 출산 전 맞벌이 부부로 정의하였다.

첫째 자녀가 출생한 해의 취업 및 근로시간 격차는 각각 46.7%p, 19.57시간으로 전체 표본 결과와 비교하여 6.4%p, 5.178시간 줄어들었다. 하지만 출산 1년 후부터는 취업 격차가 크게 증가하며 출산 5년 후 취업 격차는 전체 표본 결과와 차이가 없어진다(맞벌이 부부 표본 취업 격차 0.558, 전체 표본 취업 격차 0.546).

맞벌이 부부의 월 소득과 시간당 임금 격차는 전체 표본 결과보다 작지만 추세는 비슷하다. 첫째 자녀 출생연도의 맞벌이 부부 월 소득 격차는 94.5만원, 시간당 임금 격차는 0.70만원이다. 이는 전체 표본에서 추정된 격차 112.7만원, 0.73만원보다 작은 값이다. 출산 1년 후부터 소득 격차는 증가하는데, 출산 1년 후 월 소득 격차는 132.3만원, 시간당 임금 격차는 0.90만원이고, 이 격차는 출산 4년 후까지 증가한다. 출산 전 맞벌이 부부의 출산 전 소득 및 임금 격차는 105.60만원, 0.42만원이었으나 출산 5년 후 월 소득 격차는 148.4만원, 시간당 임금 격차는 0.90만원으로 증가한다.

〈표 3-4〉는 아내의 육아휴직 사용 여부가 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차를 변화시키는지 추정한 결과이다. PL은 터미변수로 분석기간 동안 아내가 육아휴직을 사용한 적이 있으면 1의 값을 가진다. 육아휴직 사용 여부의 영향은 취업상태의 여성들을 비교하는 것이 적절하므로 제3절의 분석 표본과 마찬가지로 분석기간 동안 한 번도 근로를 한 적이 없는 여성은 분석

〈표 3-2〉 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차

	(1) 취업상태	(2) 근로시간	(3) 월소득	(4) 시간당임금
I(t=0)	0.531*** (0.067)	24.747*** (3.274)	112.684*** (22.197)	0.725*** (0.160)
I(t=1)	0.620*** (0.074)	28.175*** (3.567)	142.280*** (24.126)	0.895*** (0.173)
I(t=2)	0.593*** (0.078)	26.524*** (3.710)	148.074*** (25.295)	0.901*** (0.180)
I(t=3)	0.577*** (0.079)	26.219*** (3.760)	171.577*** (30.595)	1.036*** (0.200)
I(t=4)	0.570*** (0.080)	25.543*** (3.712)	168.211*** (28.315)	1.021*** (0.193)
I(t=5)	0.546*** (0.082)	25.587*** (3.804)	167.335*** (28.867)	1.008*** (0.204)
취업격차(-1)	0.385*** (0.038)			
근로시간격차(-1)		0.400*** (0.039)		
소득격차(-1)			0.597*** (0.049)	
임금격차(-1)				0.474*** (0.102)
교육기간 격차	0.008 (0.010)	-0.173 (0.436)	-0.167 (5.428)	0.034 (0.029)
나이 격차	0.043 (0.053)	0.944 (2.198)	24.916 (16.236)	0.123 (0.092)
나이제곱 격차	-0.001 (0.001)	-0.015 (0.031)	-0.387* (0.231)	-0.002 (0.001)
출산 전 격차 평균	0.351	21.398	171.56	0.809
N	2,042	2,042	1,998	1,998

주: I(t=k)는 첫 출산 k년 후를 나타내는 더미변수. 취업상태는 임금 근로와 비임금 근로를 모두 포함하여 소득이 있는 일을 하고 있으면 1의 값을 가짐. 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 미취업 상태일 경우 0으로 포함. 취업격차(-1), 근로시간격차(-1), 소득격차(-1), 임금격차(-1)는 첫째 출산 전 각 변수의 부부 격차(성별 격차)를 의미함. 조사연도 고정효과가 포함된 결과임. 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차 사용. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-3〉 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차(맞벌이)

	(1) 취업상태	(2) 근로시간	(3) 월소득	(4) 시간당임금
I(t=0)	0.467 <sup>***</sup> (0.119)	19.569 <sup>***</sup> (5.026)	94.472 <sup>***</sup> (32.247)	0.701 <sup>***</sup> (0.223)
I(t=1)	0.583 <sup>***</sup> (0.127)	24.420 <sup>***</sup> (5.400)	132.270 <sup>***</sup> (34.602)	0.897 <sup>***</sup> (0.241)
I(t=2)	0.587 <sup>***</sup> (0.133)	23.849 <sup>***</sup> (5.677)	142.637 <sup>***</sup> (36.257)	0.925 <sup>***</sup> (0.251)
I(t=3)	0.560 <sup>***</sup> (0.134)	23.419 <sup>***</sup> (5.745)	144.804 <sup>***</sup> (37.354)	0.952 <sup>***</sup> (0.254)
I(t=4)	0.547 <sup>***</sup> (0.135)	22.589 <sup>***</sup> (5.770)	151.524 <sup>***</sup> (38.845)	0.961 <sup>***</sup> (0.258)
I(t=5)	0.558 <sup>***</sup> (0.137)	23.599 <sup>***</sup> (5.861)	148.367 <sup>***</sup> (39.454)	0.950 <sup>***</sup> (0.275)
취업격차(-1)	0.274 <sup>**</sup> (0.124)			
근로시간격차(-1)		0.427 <sup>***</sup> (0.093)		
소득격차(-1)			0.684 <sup>***</sup> (0.074)	
임금격차(-1)				0.410 <sup>**</sup> (0.191)
교육기간 격차	0.004 (0.013)	-0.271 (0.549)	-3.548 (6.299)	0.023 (0.034)
나이 격차	0.052 (0.078)	1.837 (2.953)	19.713 (20.016)	0.084 (0.114)
나이제곱 격차	-0.001 (0.001)	-0.026 (0.041)	-0.298 (0.281)	-0.001 (0.002)
출산 전 격차 평균	0.052	8.606	105.603	0.419
N	1,361	1,361	1,327	1,327

주: 출산 전 3년간 한 번이라도 아내가 취업 경험이 있는 부부만 포함. I(t=k)는 첫 출산 k년 후를 나타내는 더미변수. 취업상태는 임금 근로와 비임금 근로를 모두 포함하여 소득이 있는 일을 하고 있으면 1의 값을 가짐. 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 미취업 상태일 경우 0으로 포함. 취업격차(-1), 근로시간격차(-1), 소득격차(-1), 임금격차(-1)는 첫째 출산 전 각 변수의 부부 격차를 의미함. 조사연도 고정효과가 포함된 결과임. 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차 사용. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 3-4〉 육아휴직 사용과 첫째 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차

	(1) 취업상태	(2) 근로시간	(3) 월소득	(4) 시간당임금
PL×I(t=0)	-0.574*** (0.050)	-24.427*** (2.383)	-123.801*** (17.802)	-0.742*** (0.106)
PL×I(t=1)	-0.628*** (0.052)	-26.448*** (2.569)	-107.542*** (20.470)	-0.648*** (0.124)
PL×I(t=2)	-0.453*** (0.064)	-19.699*** (2.870)	-110.312*** (23.107)	-0.670*** (0.151)
PL×I(t=3)	-0.449*** (0.067)	-16.943*** (3.169)	-100.004*** (30.636)	-0.669*** (0.177)
PL×I(t=4)	-0.411*** (0.067)	-16.874*** (3.117)	-107.236*** (29.983)	-0.778*** (0.168)
PL×I(t=5)	-0.245*** (0.078)	-10.985*** (3.362)	-109.328*** (33.311)	-0.546*** (0.239)
t=0	0.706*** (0.084)	31.694*** (4.111)	142.674*** (26.889)	0.956*** (0.182)
t=1	0.829*** (0.091)	36.694*** (4.434)	171.504*** (28.795)	1.100*** (0.203)
t=2	0.738*** (0.094)	32.525*** (4.515)	174.590*** (30.545)	1.094*** (0.212)
t=3	0.717*** (0.095)	31.027*** (4.474)	180.241*** (31.940)	1.158*** (0.227)
t=4	0.696*** (0.095)	30.391*** (4.341)	188.949*** (36.040)	1.218*** (0.234)
t=5	0.611*** (0.096)	27.933*** (4.399)	184.886*** (35.948)	1.107*** (0.248)
obs	1,550	1,550	1,515	1,515

주: 분석기간 동안 한 번도 취업 경험이 없는 여성은 분석에서 제외. 취업상태는 임금 근로와 비임금 근로를 모두 포함하여 소득이 있는 일을 하고 있으면 1의 값을 가짐. 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 미취업 상태일 경우 0으로 포함. PL은 분석기간 동안 아내가 육아휴직을 사용한 적이 있으면 1의 값을 가지는 더미변수임. I(t=k)는 첫 출산 k년 후를 나타내는 더미변수. 표에 제시하지 않았지만 출산 전 종속변수의 격차, 부부의 특성 격차, 조사연도 고정효과가 포함된 결과임. 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차 사용. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

에서 제외하였다. PL 더미변수와 출산 후 경과 연도 더미변수의 교차항이 음의 값을 가지면 부부간 격차가 육아휴직을 사용한 부부에게서 더 작게 나타남을 의미한다.

먼저, 노동 공급 격차를 살펴보면 아내가 육아휴직을 사용한 부부의 경우 취업 격차와 근로시간 격차가 더 작게 나타난다. 육아휴직을 사용한 부부의 노동 공급 격차 감소 정도는 출산 이후 시간이 경과함에 따라 감소하지만 출산 5년 후까지도 아내가 육아휴직을 사용했을 경우 다른 부부들보다 노동 시장 성과 격차가 작다.

월 소득과 시간당 임금 격차 또한 비슷한 추이를 보인다. 교차항 추정치의 절댓값은 감소하지만 출산 후 5년간 육아휴직을 사용한 부부가 그렇지 않은 부부보다 소득 격차가 더 작게 나타난다.

출산 후 아내의 육아휴직 사용 여부는 출산 전 경력과 상관관계가 높고, <표 3-4>에서 나타난 결과는 아내가 출산 전부터 일-가정 양립의 가능성이 높은 직장에 근무하고 있었기 때문에 나타난 결과일 가능성이 있다. 따라서 출산 전 여성이 육아휴직을 제공하는 직장에서 근무한 경험이 있는지 여부에 따라 출산 후 부부의 노동시장 격차가 달라지는지 동일한 모형을 사용하여 추정해 보았다. <표 3-5>에서 PLjob은 출산 전 아내가 육아휴직을 제공하는 직장에 있었으면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 가지는 더미변수이다. 출산 전 아내가 육아휴직을 제공하는 직장에 있었다라도 출산 후 육아휴직을 사용하지 않을 수 있다.

출산 전 아내가 육아휴직이 제공되는 직업을 가졌던 경우 그렇지 않은 부부에 비해 취업 격차는 감소하지만, 육아휴직 사용의 효과만큼 그 값이 크지 않다. 근로시간을 살펴보아도 출산 전 아내의 직업 특성은 출산 후 부부의 근로시간 격차를 감소시키지만 출산 3년 후부터는 유의한 차이가 없다. 부부의 월 소득과 시간당 임금 격차는 출산 전 아내의 직업 특성에 따라 첫째에는 차이가 있지만 이후에는 대체로 유의한 차이를 보이지 않는다.

<표 3-4>와 <표 3-5>의 결과를 비교해 보면 출산 후 아내의 육아휴직 사용이 부부의 노동시장 성과에 미치는 영향은 여성의 출산 전 직장 특성에서 일부 기인하지만, 아내의 육아휴직 사용이 부부의 노동시장 격차를 감소시키는 영향은 여전히 존재한다.

〈표 3-5〉 출산 전 직장 특성과 부부의 노동시장 성과 격차

	(1) 취업상태	(2) 근로시간	(3) 월소득	(4) 시간당임금
PLjob×I(t=0)	-0.282*** (0.059)	-12.996*** (2.680)	-37.289* (19.328)	-0.291** (0.117)
PLjob×I(t=1)	-0.243*** (0.061)	-9.491*** (2.848)	-6.422 (20.524)	-0.131 (0.128)
PLjob×I(t=2)	-0.139** (0.066)	-6.657** (2.985)	-8.995 (23.661)	-0.080 (0.151)
PLjob×I(t=3)	-0.152** (0.068)	-3.861 (3.152)	3.116 (27.317)	-0.153 (0.176)
PLjob×I(t=4)	-0.148** (0.070)	-4.989 (3.135)	-28.515 (29.897)	-0.320* (0.175)
PLjob×I(t=5)	-0.133* (0.076)	-4.099 (3.301)	-42.044 (31.670)	-0.379* (0.224)
I(t=0)	0.649*** (0.086)	28.676*** (4.131)	129.787*** (26.842)	0.878*** (0.183)
I(t=1)	0.737*** (0.095)	31.311*** (4.552)	149.817*** (29.560)	0.982*** (0.211)
I(t=2)	0.652*** (0.101)	27.822*** (4.739)	152.056*** (31.909)	0.936*** (0.222)
I(t=3)	0.635*** (0.101)	25.811*** (4.709)	155.746*** (32.792)	1.037*** (0.238)
I(t=4)	0.629*** (0.101)	25.825*** (4.596)	177.153*** (37.703)	1.141*** (0.245)
I(t=5)	0.593*** (0.103)	24.952*** (4.743)	178.980*** (37.374)	1.136*** (0.248)
obs	1,550	1,550	1,515	1,515

주: 분석기간 동안 여성이 한 번도 취업 경험이 없는 경우는 제외. 출산 전 육아휴직 제공 직장에 근무했는지 여부는 PLjob으로 표시하였으며 아내가 출산 전 3년 동안 한 번이라도 육아휴직 사용이 가능한 직장에 있었으면 1의 값을 가짐. I(t=k)는 첫 출산 k년 후를 나타내는 더미변수. 취업상태는 임금 근로와 비임금 근로를 모두 포함하여 소득이 있는 일을 하고 있으면 1의 값을 가짐. 근로시간, 월 소득, 시간당 임금은 미취업 상태일 경우 0으로 포함. 표에 제시하지 않았지만 출산 전 종속변수의 격차, 부부의 특성 격차, 조사연도 고정효과가 포함된 결과임. 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차 사용. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.



〈표 3-6〉 육아휴직 사용과 출산 후 부부의 노동시장 성과 격차(미취업 제외)

	(1) 근로시간	(2) 월소득	(3) 시간당임금
PL×I(t=0)	-0.073 (1.725)	1.374 (19.605)	0.003 (0.117)
PL×I(t=1)	-5.784* (2.953)	27.052 (33.828)	0.352* (0.187)
PL×I(t=2)	-3.929 (2.755)	26.256 (28.179)	0.126 (0.172)
PL×I(t=3)	-0.913 (2.647)	27.678 (38.325)	0.246 (0.230)
PL×I(t=4)	-1.633 (2.101)	10.253 (31.517)	-0.045 (0.161)
PL×I(t=5)	-3.929 (2.527)	-37.578 (36.371)	-0.264 (0.166)
I(t=0)	1.741 (2.619)	7.230 (31.858)	0.207 (0.164)
I(t=1)	6.693* (3.523)	13.263 (38.943)	-0.000 (0.233)
I(t=2)	4.151 (3.676)	4.972 (34.322)	0.091 (0.194)
I(t=3)	3.398 (3.321)	18.779 (40.267)	0.031 (0.241)
I(t=4)	3.579 (2.573)	29.444 (36.362)	0.204 (0.203)
I(t=5)	6.897** (2.791)	37.903 (37.501)	0.192 (0.206)
obs	658	639	639

주: 부부 중 한 명이라도 미취업 상태에 있는 경우 분석에서 제외. 분석 표본에 포함된 부부는 총 201쌍. PL은 분석기간 동안 아내가 육아휴직을 사용한 적이 있으면 1의 값을 가지는 더미변수임. I(t=k)는 첫 출산 k년 후를 나타내는 더미변수. 표에 제시하지 않았지만 출산 전 종속변수의 격차, 부부의 특성 격차, 조사연도 고정효과가 포함된 결과임. 표준오차는 부부 단위의 군집 표준오차 사용. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(학술대회용)」 12~25차 자료를 이용하여 저자 작성.

마지막으로, 출산 후 모든 기간 맞벌이 부부만을 대상으로 육아휴직 사용이 부부의 노동시장 성과 격차에 영향을 미치는지 살펴본다. <표 3-4>의 결과는 미취업 상태의 경우 근로시간, 월 소득, 시간당 임금에 0의 값을 부여하여 분석 표본에 포함시켰으나, <표 3-6>의 결과는 각 해 부부 중 한 명이 라도 미취업 상태에 있는 경우를 제외하고 분석을 시행하였다. <표 3-4>의 결과가 취업상태의 변화까지 반영(extensive margin)하여 근로시간 및 소득 효과를 추정하였다면, 맞벌이 부부만을 포함한 <표 3-6>의 결과는 노동시장 참여자 사이의 효과(intensive margin)만을 나타낸다. 분석 표본에 포함된 부부는 201쌍이며 이 중 111쌍은 아내가 분석기간 동안 육아휴직을 사용한 경험이 있고, 90쌍은 육아휴직을 사용한 경험이 없다. 결과를 살펴보면 대체로 아내가 육아휴직을 사용한 부부와 그렇지 않은 부부 사이에 유의한 노동시장 격차가 나타나지 않는다. 육아휴직 사용 여부 또한 부부의 노동시장 격차에 미치는 영향이 없다.

## 제5절 소 결

여성은 출산 이후 취업 확률이 감소하고, 특히 한국에서 여성이 가족 형성 이후 노동시장을 이탈하는 경우는 빈번히 관찰된다. 여성의 경력 단절은 한국의 성별 임금 격차를 심화시키는 주요한 원인이기도 하다. 경력 단절 기간 동안의 인적자본 감소뿐만 아니라 이후 여성이 노동시장에 복귀하였을 때 경력 단절 이전의 일자리로 복귀하지 못하거나, 경력 단절 여성에 대한 노동시장 내 페널티가 존재할 수 있기 때문이다.

육아휴직 제도는 출산 후 여성들이 일정 기간 육아에 전념하고 다시 일자리로 복귀할 수 있도록 도와 여성의 경력 단절 가능성을 낮추고 근로자의 안정적인 일-생활 균형을 지원한다. 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 이탈 가능성 및 경력 단절 기간을 줄일 수 있다는 점에서 육아휴직 제도는 성별 노동시장 성과 격차에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 하지만 한편으로는 육아휴직의 사용이 남성보다는 여성에게 집중되어 있고<sup>10)</sup>, 육아휴직

기간 동안의 인적자본 감소가 일어날 수 있다는 점에서 육아휴직 제도가 성별 노동시장 성과 격차에 오히려 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

이러한 이론적 가능성을 바탕으로 본 장에서는 육아휴직 제도가 성별 노동시장 격차를 감소시켰는지 분석하고자 하였다. 분석은 먼저 육아휴직 사용 여부에 따라 첫 출산 전후 여성의 노동 공급 및 소득이 어떻게 변화하는지 이벤트 스터디 방법을 사용하여 살펴보았다. 첫째 자녀 출산 후 여성들의 취업 확률은 모두 감소하지만, 육아휴직을 사용한 적이 있는 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 노동시장을 이탈할 확률이 적게 나타났다. 여성의 근로시간과 소득은 취업 여부와 동일하게 육아휴직을 사용한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 덜 감소하지만, 미취업 여성들을 제외하고 분석하였을 때 육아휴직 사용 여부에 따라 출산 후 근로시간 변화가 두 그룹 사이에 유의하게 다르지는 않았다.

첫째 자녀 출산 후 부부의 노동 공급과 소득 격차는 크게 증가한다(예: Kleven et al., 2019). 육아휴직 사용이 여성의 노동 공급과 소득 감소를 줄인다면, 아내가 육아휴직을 사용한 부부의 출산 후 격차는 육아휴직을 사용하지 않은 부부의 출산 후 격차보다 적을 것이다. Angelov et al.(2016)의 분석 방법을 응용하여 추정된 결과, 아내가 육아휴직을 사용한 부부 사이에서의 노동시장 성과 격차가 그렇지 않은 부부의 노동시장 성과 격차보다 작게 나타났다. 하지만 맞벌이 부부로 분석을 제한하면 육아휴직 사용 여부가 부부의 노동시장 성과 격차에 미치는 영향은 사라진다. 육아휴직 사용이 부부의 노동 공급 및 소득 격차를 감소시키는 효과는 육아휴직을 사용함으로써 여성이 노동시장을 이탈할 가능성이 줄어들어 발생하는 것임을 유추할 수 있다.

본 연구에서 육아휴직 사용을 분석할 때 표본 제약(첫 출산 전후 부부의 노동시장 성과가 관찰되고, 육아휴직 사용에 대한 정보가 있는 표본으로 분석 표본을 제한)이 커서 위의 분석 내용을 일반화하기는 주의가 필요하다. 예컨대, 취업자로 분석을 한정하였을 때 육아휴직을 사용한 부부와 그렇지 않은 부부의 출산 후 부부 소득 격차에 차이가 없다는 결과는 표본 제약으

10) 2017년 이후 육아휴직 급여의 소득대체율이 증가하며 남성 육아휴직 사용자가 증가하는 추세이지만, 여전히 육아휴직은 남성보다 여성 사용률이 높다.

로 유의성이 나타나지 않은 것인지, 실제 유의한 차이가 없는지 단정할 수 없다. 하지만 본 장에서 제시하는 실증분석 결과의 중요한 함의 중 하나는 여성이 출산 후 노동시장을 이탈함으로써 인해 발생하는 노동공급과 소득의 손실이 모성 페널티의 큰 부분을 차지하며 육아휴직 제도는 적어도 출산 후 여성의 직장 복귀에 긍정적인 역할을 한다는 점에서 여성의 노동시장 성과에 긍정적으로 평가된다.

출산 후 일-생활 균형 유지의 어려움으로 경력 단절의 위험이 커진다는 것은 출산 결정에도 부정적인 영향을 미친다. 경력 단절의 위험은 출산의 기회비용을 높이기 때문이다. 출산을 제고와 여성 인력의 효율적 활용이라는 측면에서 육아휴직의 실효성 확보는 중요하다. 한국의 육아휴직 제도는 다른 나라의 제도들과 견주어 보아도 기간과 소득대체율 측면에서 크게 부족하지 않다. 하지만 육아휴직을 사용할 수 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 근로 환경 격차가 크고, 제도의 존재에도 불구하고 이를 사용하지 못하는 근로자들이 많다는 것이 한계로 지목된다.

육아휴직 제도의 실효성이 낮은 가장 큰 이유는 육아휴직 사용자의 인력 공백으로 인한 동료의 부담 가중, 대체 인력 확보의 어려움을 들 수 있다. 대기업보다는 중소기업에서 1인이 담당하는 업무의 양과 다양성이 클 수 있기 때문에 육아휴직으로 인한 인력 공백은 기업에게 그리고 함께 일하는 동료에게 부담으로 작용할 수 있을 것이다. 육아휴직 사용의 실효성을 높이기 위해서는 업무 공백으로 인한 비용을 최소화할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 업무 공백으로 인해 다른 근로자의 업무가 증가한다면 이에 대한 적절한 보상 체계가 필요하고, 대체 인력 풀의 효율적 관리가 도움이 될 수 있을 것이다.

## 제 4 장

### 육아휴직 활용이 기업에 미치는 효과

#### 제1절 서론

기혼 여성은 출산과 양육에 따라 노동시장에서 이탈과 진입을 반복하여 M자형의 경제활동 참여 형태를 보이며, 출산과 양육으로 인한 경력 단절은 여성 임금에 상당히 부정적인 영향을 미치기도 한다(Hotchkiss et al., 2017; John et al., 2020). 육아휴직 제도는 이와 같은 여성 노동의 생애 주기에서 출산 및 양육으로 인한 노동시장 이탈을 막아 여성의 고용 안정을 도모하고, 경력 단절로 인한 임금 감소를 줄이기 위해 도입되었다. 기존 연구에 따르면 사업체 내 육아휴직 제도가 있는 경우 여성 근로자의 경력 단절은 30% 감소하는 것으로 나타났다(조동훈, 2016). 나아가 육아휴직 제도는 여성의 출산 결정에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 일·가정 양립 및 저출산 해소 등을 달성하기 위해 반드시 잘 활용되어야 할 제도이다.

개인의 노동 및 출산 결정에 영향을 주는 육아휴직 제도는 이를 활용하는 기업에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 육아휴직 제도가 잘 운영되는 기업은 유능한 여성 인력을 확보할 수 있을 뿐만 아니라 투자한 인적자원에 대한 손실을 줄이고 성별 다양성(gender diversity)도 확보하여 경쟁력을 높일 수 있다.<sup>11)</sup> 또한, 육아휴직 제도는 여성이 인적자원에 대한 투자를 결정하

11) 관리자, 경영진 등에서의 성별 다양성을 확보하는 것은 기업 성과에 긍정적인

는 데에도 영향을 미치며 이는 기업 성과로 이어진다. 예를 들어, 육아휴직이 적극적으로 활용되는 기업의 경우 여성은 미래 경력 단절에 대한 기대가 낮기 때문에 인적자원에 대한 투자를 늘리게 되고, 이는 기업의 생산성 향상으로 이어질 가능성이 존재한다. 이에 따라 육아휴직 제도를 도입하여 잘 시행하는 것은, 근로자에게 혜택을 제공하는 것을 넘어 기업 성과 측면에서도 필요하다고 볼 수 있다.

그러나 육아휴직 제도는 기업에 비용으로 작용하기도 하여 기업은 육아휴직 제도 사용을 적극적으로 장려하지 않기도 한다. 즉, 육아휴직을 제공하는 기간 동안 기업은 육아휴직자 대체 인력을 확보해야 하는데 대체 인력 확보를 위한 탐색 비용 또는 업무 공백 등이 기업에 부정적으로 작용할 수도 있기 때문이다(Gallen, 2019). 또한, 육아휴직으로 인한 인력 공백이 즉각적으로 채워지지 않거나, 대체된 인력에게 트레이닝 비용이 소요되거나, 대체 인력이 기존 인력을 완벽하게 대체하지 못하는 경우 등에는 근로자의 육아휴직 사용이 기업에 부정적인 영향을 미칠 것이다(Brenøe et al., 2020).<sup>12)</sup> 따라서 기업은 육아휴직을 활용함으로써 얻을 수 있는 효용이 그 비용보다 크지 않다면 육아휴직을 장려하지 않을 것이고, 반대로 효용이 더 크다면 육아휴직을 장려하는 것이 합리적인 선택이다.

이와 같이 육아휴직 제도는 개인의 노동 공급, 출산뿐만 아니라 기업에도 다양한 경로로 영향을 미칠 수 있다. 하지만 육아휴직 제도가 개인에 미치는 영향에 관한 연구는 풍부하게 이루어진 반면, 기업에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 특히, 국내에서 수행된 육아휴직 제도와 관련된 연구는 대부분 개인적인 측면에 초점이 맞춰져 있어 육아휴직 제도를 시행하는 기업이 받는 영향에 관한 연구는 거의 없다고 볼 수 있다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 육아휴직 제도는 기업 성과와 비용에 모두 영향을 미칠 수 있어, 육아휴직 제도 활용이 기업에 미치는 영향에 대해 체계적인 분

---

영향을 미친다는 기존 연구 결과가 존재한다(Christiansen et al., 2016; Brahma et al., 2021; Nguyen et al., 2015).

12) Brenøe et al.(2020)에서는 육아휴직으로 인한 인력 공백은 충분히 예상 가능하고 빈번히 발생해, 기업이 대체 인력 확보 시스템 등을 갖추는 경우 근로자가 다른 휴직을 사용하는 경우에 비해 기업에 미치는 부정적 영향이 더 적을 것으로 예상하였다.

석 역시 이루어질 필요가 있다. 기업은 육아휴직 제도가 자사의 성과에 미치는 효과가 비용에 비해 크지 않은 경우 육아휴직을 확대할 유인이 감소할 수 있기 때문이다. 이에 본 연구에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey)를 이용해 육아휴직 제도 활용이 기업 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하고자 한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 사업체패널조사를 활용해 기업의 육아휴직 제공 실태에 대해 살펴보고, 제3절에서는 육아휴직 제도 활용이 기업 성과에 미치는 효과에 대해 분석한다. 제4절에서는 도출된 결과를 바탕으로 결론을 제시한다.

## 제2절 기업의 육아휴직 제공 실태 분석

육아휴직 제도 활용이 기업 성과에 미치는 영향에 대해 살펴보기에 앞서, 본 절에서는 2005~2019년 사업체패널조사를 활용해 기업의 육아휴직 활용 실태를 살펴본다. 우선 고용 규모, 산업 등 기업 특성에 따른 육아휴직 제도 활용 여부 및 제공 기간에 대해 알아보고, 육아휴직 활용 및 제공 기간에 영향을 미치는 요인 등에 대해 분석한다. 또한, 육아휴직 제도는 여성의 경력 단절 가능성을 줄여 여성이 관리자 등으로 경력을 이어갈 수 있도록 하는 제도이므로, 기업의 육아휴직 활용 여부에 따른 여성 고용 및 관리자 비중 등에 대해서도 살펴본다.

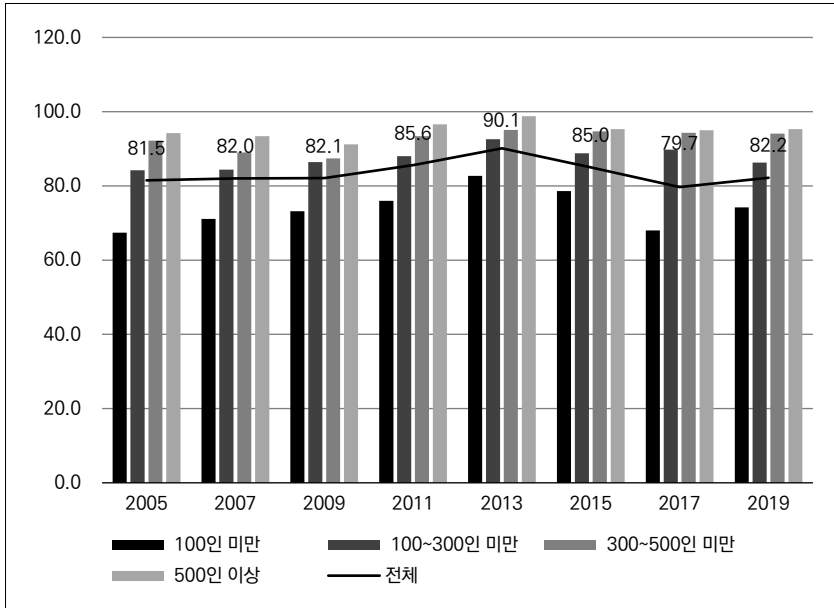
### 1. 육아휴직 제도화 및 활용 여부

사업체패널조사에서는 2005년 조사 시행 이후 해당 사업장에서 모성보호제도가 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사방침으로 실시하고 있는지에 대해 조사하였는데 이들 모성보호제도 중 하나로 육아휴직이 포함되어 있다.<sup>13)14)</sup> 사업체패널조사에 따르면 육아휴직 제도가 실제 취업

규칙이나 단체협약에 반영되어 있는 사업체 비중은 2019년 기준 82.2%이고, 2005년에 비해 소폭 증가하였으나 2013년을 제외하고는 대체로 80~85% 수준을 차지하고 있다. 사업체 고용 규모가 커질수록 취업규칙이나 단체협약 등에 반영한 비중이 높아지는데 2019년 기준 고용 규모가 100인 미만인 사업체에서는 취업규칙 등에 반영한 비중이 74.4%이나 500인 이상 사업체인 경우에는 95.7%에 달하였다. 500인 이상 사업체의 경우 2011년 이후 반영 비중이 95%를 전후하여 거의 대부분의 사업체가 육아휴직을 취업규칙 등에 반영하고 있는 반면, 100인 미만 사업체의 경우 2005년 67.7%에서 증가하였으나 2019년 여전히 74.4%로 낮은 비중을 보이고 있다.

[그림 4-1] 기업 고용 규모별 육아휴직 제도 취업규칙 및 단체협약 반영 비중

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

- 13) 사업체패널조사에서는 산전후휴가, 배우자출산휴가, 직장보육시설, 보육료지원, 임신한 여성의 초과 근로 제한, 생리휴가 등 18개의 모성보호제도에 대해 취업규칙 등의 규정 반영 여부 및 활용 여부에 대해 조사하였다.
- 14) 육아휴직은 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 제8호에 의해 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙에 포함하도록 되어 있다.



육아휴직 제도를 취업규칙 및 단체협약에 반영한 비중은 산업<sup>15)</sup>에 따라 서로 다르게 나타났는데 공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)에서 취업규칙 등에 반영한 비중이 91.3%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 사업자서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스), 제조업 순이었다(표 4-1 참조). 취업규칙 및 단체협약에 반영한 비중이 낮은 산업은 전기, 가스, 수도, 하수, 건설과 소비자 서비스(도소매, 운수, 숙박)로 각각 75.5%와 74.5%를 기록하였다.

육아휴직 제도가 취업규칙 등에 반영되는 것뿐만 아니라 채택한 제도가 실제 얼마나 잘 활용되는지도 중요하다. 사업체패널에서는 18개의 모성보호 제도(산전후휴가, 육아휴직제도, 배우자 출산휴가 등)가 실제 얼마나 활용이 잘 되는지에 대해 설문조사를 했는데, 이들 모성보호 제도 중에서는 산전후휴가가 활용 정도가 가장 높고 그다음이 육아휴직 제도가 활용이 높다고 응답했다. 육아휴직 제도가 잘 활용되고 있다고 응답한 사업체는 전체의 58.5%였으며, 그다음으로는 생리휴가, 배우자 출산휴가, 임신한 여성의 초과 근무 제한 등이 역시 실제 활용이 높은 모성보호 제도라고 응답했다.

〈표 4-1〉 산업별 육아휴직제도 취업규칙 및 단체협약 반영 여부(2005~2019년)

(단위 : %)

산업 분류	사업체 비중
① 제조업	84.1
② 전기, 가스, 수도, 하수, 건설	75.5
③ 소비자서비스(도소매, 운수, 숙박)	74.5
④ 사업자서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스)	87.3
⑤ 공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)	91.3

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

15) 산업 분류는 윤명수·부가청(2016)을 따라 ① 제조업, ② 전기, 가스, 수도, 하수, 건설, ③ 소비자서비스(도소매, 운수, 숙박), ④ 사업자서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스), ⑤ 공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)로 구분하였다.

〈표 4-2〉 모성보호제도 중 실제 활용 여부(2005~2019년 평균)

(단위 : %)

모성보호제도	활용 사업체 비중
산전후휴가	71.7
육아휴직	58.5
생리휴가	48.5
배우자 출산휴가	42.2
임신한 여성 초과 근무 제한	29.5

주 : 응답한 18개 모성보호 제도 중 상위 5개.

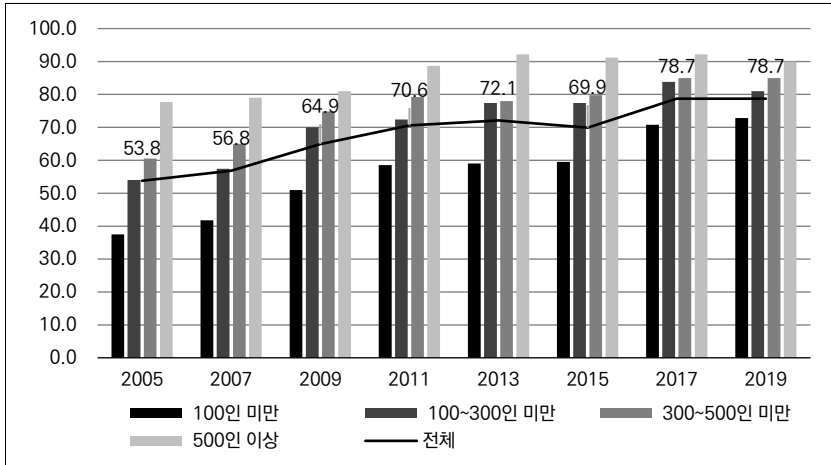
자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

육아휴직 제도는 모성보호 제도 중에서도 잘 활용되고 있을 뿐만 아니라 잘 활용되고 있다고 응답하는 비중 역시 매년 증가하고 있다. 육아휴직 제도가 실제 잘 활용되고 있다고 응답한 비중은 2005년에서 2019년 사이 24.9%p 증가하였으며, 이는 취업규칙 등에 도입된 비중 증가에 비해 증가 폭이 월등히 큰 것으로 나타났다. 또한, 사업체 규모가 클수록 육아휴직 제도가 잘 활용되고 있다고 응답한 비중이 높았다. 사업체 규모가 작은 경우 육아휴직 제도 활용 시 대체 인력 확보 등이 부담으로 작용하여 육아휴직 제도가 잘 활용되기 어려울 수 있기 때문이다. 그럼에도 100인 미만의 규모가 작은 사업체에서 500인 이상 규모의 사업체에 비해 2005년 이후 육아휴직 활용 정도가 더 많이 증가하였다. 100인 미만 사업체에서 육아휴직 제도 활용이 잘되고 있다고 응답한 비중이 35.0%p 증가한 반면, 500인 이상 사업체에서 잘 활용되고 있다고 응답한 비중은 12.4%p 증가하였다.

산업별로 육아휴직제도 활용 여부에 대해 살펴봤을 때, 공공서비스업(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)에서 육아휴직 제도가 잘 활용되고 있다고 응답한 비중이 81.4%로 가장 높았으며, 그다음으로 사업자 서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스), 제조업 순이었다(표 4-3 참조). 육아휴직 제도가 가장 활용이 되지 않고 있다고 응답한 산업은 전기, 가스, 수도, 하수, 건설 등으로 사업체의 63.1%만 육아휴직 제도가 잘 활용되고 있다고 응답하였다.

[그림 4-2] 기업 고용 규모별 육아휴직 제도 활용 여부

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 4-3〉 산업별 육아휴직제도 활용 여부(2005~2019년 평균)

(단위 : %)

산업 분류	사업체 비중
① 제조업	64.5
② 전기, 가스, 수도, 하수, 건설	63.1
③ 소비자서비스(도소매, 운수, 숙박)	63.7
④ 사업자서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스)	77.5
⑤ 공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)	81.4

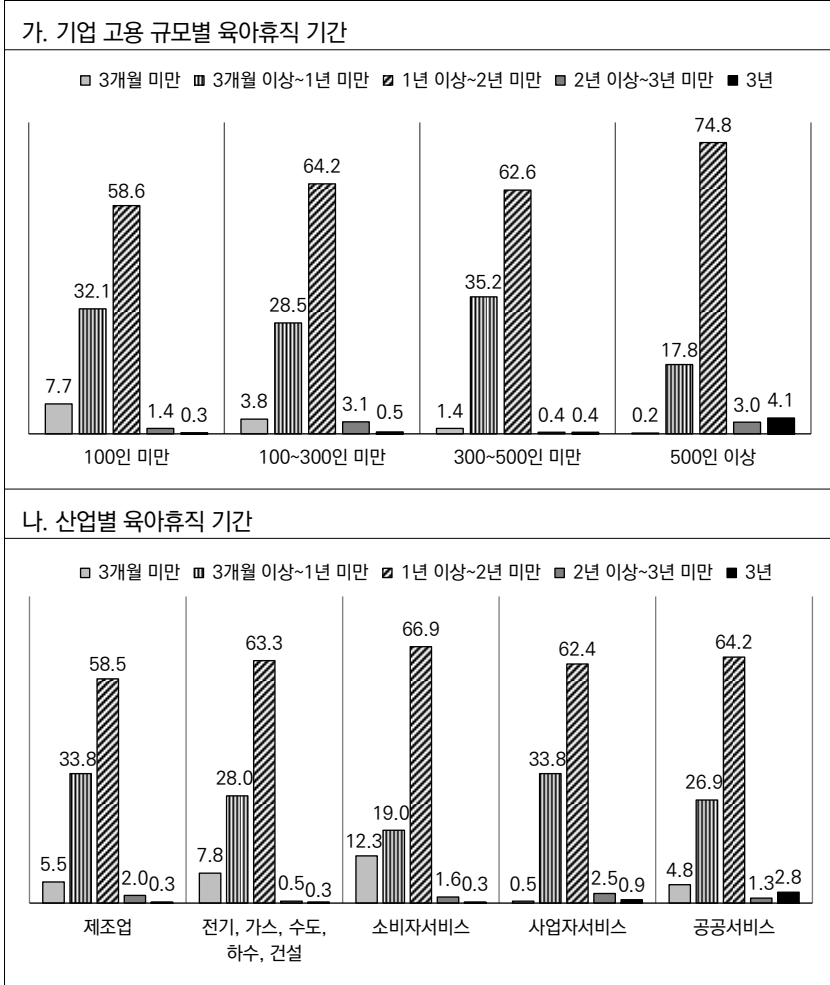
자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

## 2. 육아휴직 제공 기간

다음으로는 사업체가 제공하는 육아휴직 기간에 대해 살펴보면, 2015~2019년 사업체에서 규정상 자녀 1인당 사용할 수 있는 육아휴직 기간은 평균 10.7개월이며, 2015년 10.3개월에서 2019년 11.0개월로 소폭 증가하였다.<sup>16)</sup> [그림 4-3]에서와 같이 육아휴직 제공 기간은 모든 사업체에서 1년 이

[그림 4-3] 육아휴직 기간

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

상~2년 미만 기간을 제공하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 기업 고용 규모에 따라서도 차이가 있는데, 기업 고용 규모가 커질수록 1년 이상 육아휴직 기간을 제공하는 비중이 높아졌다. 1년 이상 육아휴직을 제

16) 사업체패널조사에서는 2015년 이후부터 자녀 1인당 사용할 수 있는 육아휴직 기간을 조사하였다.

공하는 비중이 100인 미만인 경우에는 60.3%인 데 반해 기업 고용 규모가 500인 이상인 경우 81.9%로 21.6%p 더 높았다. 기업 고용 규모가 500인 이상인 경우 2년 이상의 육아휴직 기간을 제공하는 비중 역시 7.1%로 100인 미만 사업체의 1.7%에 비해 5.4%p 더 높은 것으로 나타났다. 산업별로 구분하여 봤을 때 1년 이상 육아휴직을 제공하는 사업체 비중은 전기, 가스, 수도 등이 64.1%로 가장 낮고 소비자서비스와 공공서비스 분야가 68% 이상으로 가장 높았다(그림 4-3 참조).

### 3. 육아휴직 사용 인원 및 사용 후 경로

사업체의 육아휴직 제도 도입 및 활용 등이 증가하는 가운데 육아휴직 제도를 실제 사용하는 인원에 대해서도 살펴볼 필요가 있다. 사업체패널조사에서 육아휴직 실제 사용과 관련한 설문은 2015년 이후 시작되었다. 여성 근로자 중 육아휴직 사용 인원 비중을 살펴보면 500~1,000인 미만 사업체를 제외하면 2015~2019년 사이 그 비중이 오히려 소폭 감소하였다. 그러나 이는 사업체에서 육아휴직을 장려하지 않았기 때문이 아니라 출산율 하락 등과 같은 외부적인 요인이 육아휴직 사용 인원에 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 고용 규모별로 여성 근로자 수 대비 육아휴직자 비중을 살펴보면, 100인 미만 사업체에서는 11.9%(2019년 기준)로, 다른 규모의 사업장에서는 약 4~5% 수준인 것에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 기업 규모가 작을수록 육아휴직으로 인한 대체 인력 확보 등 비용이 더 클 수 있음을 보여준다.

또한, 산전후휴가 사용자 대비 육아휴직 사용자 비중 역시 육아휴직 제도 활용 여부를 나타내는 지표로 볼 수 있다. 산전후휴가를 시작한 여성 대비 육아휴직을 시작한 여성 비중은 고용 규모에 관계없이 2015년에서 2019년 사이 증가하였다. 특히, 100인 미만 사업장에서 산전후휴가를 시작한 여성 대비 육아휴직 시작 여성 비중이 22.8%p 증가하여 2019년 89.3%를 기록하였다. 이와 같이 산전후휴가 인원 대비 육아휴직 사용 인원 비중은 2015년에는 기업 고용 규모에 따라 차이가 컸으나 2019년에는 그 차이가 크게 감소하였다.

육아휴직 후 복귀 역시 육아휴직 제도가 기업에 미치는 영향을 판단하는

중요한 지표이다. 기업이 육아휴직을 제공하는 주요한 동기 중 하나는 축적한 인적자본에 대한 수익을 회수할 수 있기 때문인데, 여성이 육아휴직 후 기존 직장으로 복직하지 않는 경우 기업의 입장에서는 육아휴직 기간 동안의 대체 인력 확보 등 비용적인 측면만 존재할 수 있다.

사업체패널조사에서는 육아휴직 사용 후 여성 직장 선택의 대체적인 경로는 2013년에만 조사가 이루어졌다. 이에 2013년에 한정하여 살펴보면, 육아휴직 사용 후 대체적인 경로를 육아휴직 후 3개월 이내 퇴사와 그대로 다니는 비중을 구분하여 분석한 결과, 평균 83.56%는 육아휴직 사용 이후에도 해당 직장에 재직하는 것으로 나타났다(표 4-5 참조).

이는 기업 고용 규모에 따라서도 차이가 있었는데 고용 규모가 큰 사업체

〈표 4-4〉 육아휴직제도 실제 사용 인원 비중

(단위: %)

	고용 규모	2015	2017	2019
여성 근로자 수 대비 육아휴직 사용 인원 비중	100인 미만	12.9	12.3	11.9
	100~500인 미만	5.7	4.8	5.4
	500~1,000인 미만	4.1	4.6	4.5
	1,000인 이상	4.3	3.8	3.9
산전후휴가 인원 대비 육아휴직 사용 인원 비중	100인 미만	66.5	82.5	89.3
	100~500인 미만	82.5	84.5	94.2
	500~1,000인 미만	78.6	88.7	96.1
	1,000인 이상	85.5	85.9	96.9

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2015~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 4-5〉 기업 고용규모별 육아휴직 후 경로(2013년)

(단위: %)

	3개월 이내 퇴사	그대로 다님
100인 미만 사업체	24.1	75.9
100~300인 미만 사업체	17.7	82.4
300~500인 미만 사업체	14.5	85.5
500인 이상 사업체	9.9	90.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2013년 자료를 이용하여 저자 작성.

일수록 육아휴직 사용 3개월 후 그대로 다니는 비율이 더 높게 나타난 것을 알 수 있다. 이에 육아휴직 3개월 이후 재직하는 비율이 100인 미만 사업체에서는 75.9%인 반면 500인 이상의 사업체에서는 90.1%에 달하였다.

#### 4. 육아휴직에 따른 여성 고용 비중

육아휴직 제도는 여성의 평균 근속연수를 증가시키므로 여성 고용 비중, 여성 관리자 및 임원 비중에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 실제 기업의 육아휴직 제도 활용 여부와 여성 고용 및 관리자 비중 등의 관계를 살펴봤을 때, 육아휴직이 잘 활용되고 있다고 응답한 기업일수록 여성 고용, 관리자 비중이 높은 것으로 나타났다. 육아휴직이 잘 활용되는 기업에서는 여성 고용 비중이 6.3%p 더 높은 것으로 나타났으며, 여성 관리자 비중도 3.7%p 더 높은 것으로 나타났다(표 4-6 참조). 그러나 육아휴직제도의 활용 정도에 따른 여성 임원의 비중 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(p-value: 0.4403).

다음으로는 규정된 육아휴직 기간과 여성 고용 및 관리자 비중의 관계를 살펴봤을 때, 육아휴직 활용 여부와 마찬가지로 규정된 육아휴직 기간이 긴 사업장일수록 여성 고용 비중 및 여성 관리자 비중이 높은 것으로 나타났다(표 4-7 참조). 육아휴직 기간이 3년 이상인 사업체의 경우 여성 고용 비중이 36.3%인 데 반해, 3개월 미만 사업체에서는 23.9%로 12.4%p 더 낮게 나타났다. <표 4-6>의 육아휴직 활용 여부와 마찬가지로 육아휴직 기간 역시 여성 임원 비중에는 유의한 차이를 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 육아휴직 활용 여부에 따른 여성 고용 및 관리자 비중

(단위: %)

	육아휴직 활용이 잘 되지 않음	육아휴직 활용 잘 됨
여성 고용 비중	25.5	31.8
여성 관리자 비중	16.2	19.9
여성 임원 비중	6.9	6.6

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

〈표 4-7〉 육아휴직 기간에 따른 여성 고용 및 관리자 비중

(단위 : %)

	3개월 미만	3개월~1년	1~2년	2~3년	3년 이상
여성 고용 비중	23.9	27.6	32.3	34.8	36.3
여성 관리자 비중	18.1	19.3	22.1	21.3	23.7
여성 임원 비중	8.4	8.0	7.8	7.9	7.6

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 이용하여 저자 작성.

## 5. 육아휴직 활용 및 기간 결정 요인 분석

앞서 살펴본 바와 같이 육아휴직 활용 정도 및 육아휴직 기간은 기업 고용 규모, 산업 등에 따라서 달라진다. 그러나 이들은 이외에도 평균 임금, 여성 고용 비중 등 사업체의 다른 특성에도 영향을 받을 수 있다. 이에 육아휴직 활용 여부 및 자녀 1인당 규정된 육아휴직 기간을 종속변수로 두고 여성 고용 비중, 여성 관리자 및 임원 비중, 평균 임금(남성 정규직 초임)<sup>17)</sup>, 고용 규모, 자산 규모, 1인당 매출액, 기업 연식, 노조 여부를 설명변수로 하여 어떠한 요인이 종속변수에 영향을 미치는지에 대해 추정하였다(표 4-8 참조).

육아휴직 활용 여부 및 규정 기간에 미치는 효과는 대체로 비슷하게 추정되었다. 먼저 여성 고용 및 관리자 비중 등 사업체의 성별 특성을 제외하고 분석했을 때, 남성 정규직 대졸 초임은 육아휴직 활용 여부 및 규정된 육아휴직 기간에 가장 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 4-8 (1) 참조). 즉, 남성 정규직 대졸 초임이 높은 사업체일수록 모성보호 제도 등 사내 복지와 관련된 시스템이 잘 갖춰져 있어 육아휴직이 더 잘 활용되는 것을 알 수 있었다. 그다음으로는 자산 규모 및 고용 규모가 클수록 육아휴직이 더 잘 활용되고 제공되는 육아휴직 기간이 긴 것으로 나타났다. 반면, 기업 연식은 육아휴직 활용 여부에는 유의한 영향을 미치지 않았으나 규정된 육아휴직 기간에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유규창·김향아(2006)의 연구와 일치하는 결과로, 기업 연식이 길수록 조직의 구조

17) 사업체패널조사에서는 정규직 남성 대졸 신입사원의 평균 초임에 대해서만 2005년 이후 지속적으로 조사하고 있어 여성 임금의 대리변수로 사용하였다.



적인 관성에 의해 모성보호 제도 도입에 소극적일 수 있기 때문에 기업 연식은 육아휴직 기간에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 보인다. 노조 여부는 종속변수에 유의한 영향을 나타내지는 않았다.

그다음으로 여성 고용 및 관리자 비중 등을 포함하는 경우 여성 고용 비중이 높을수록 육아휴직이 더 잘 활용되는 것으로 나타났으나, 여성 관리

〈표 4-8〉 육아휴직 활용과 기간에 영향을 미치는 요인

종속변수	(1) 활용	(2) 활용	(3) 규정 기간	(4) 규정 기간
여성고용 비중		0.153 <sup>****</sup> (4.57)		0.0373 (1.84)
여성 관리자 및 임원 비중		-0.0459 (-1.01)		0.0339 (1.24)
ln(남성초임임금)	0.0950 <sup>***</sup> (4.19)	0.110 <sup>***</sup> (4.84)	0.0388 <sup>**</sup> (2.87)	0.0442 <sup>**</sup> (3.24)
ln(고용규모)	0.0397 <sup>***</sup> (6.59)	0.0376 <sup>***</sup> (6.23)	0.0158 <sup>***</sup> (4.39)	0.0148 <sup>***</sup> (4.12)
ln(자산규모)	0.0241 <sup>***</sup> (6.17)	0.0221 <sup>***</sup> (5.61)	0.00991 <sup>***</sup> (4.25)	0.00960 <sup>***</sup> (4.08)
ln(1인당 매출액)	0.00480 (0.71)	0.00813 (1.19)	0.00911 <sup>*</sup> (2.24)	0.0104 <sup>*</sup> (2.54)
기업 연식	0.000151 (0.38)	0.000321 (0.82)	-0.00110 <sup>***</sup> (-4.69)	-0.00104 <sup>***</sup> (-4.39)
노조 여부	0.0257 (1.83)	0.0113 (0.79)	-0.0109 (-1.32)	-0.0158 (-1.87)
상수항	0.111 <sup>*</sup> (2.07)	0.101 (1.86)	0.767 <sup>***</sup> (23.89)	0.756 <sup>***</sup> (23.37)
산업 고정 효과	○	○	○	○
N	5,909	5,895	5,306	5,296

주: 활용 여부는 더미변수, 규정 기간의 단위는 개월. 괄호 안은 t-statistics,

\*\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.10

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 2005~2019년 자료를 사용하여 저자 작성.

자<sup>18)</sup> 및 임원 비중 등은 유의한 영향을 미치지 않았다. 기존 연구에서도 여성 고용 비중은 모성보호 제도 및 육아휴직 제도 활용에 긍정적인 영향이 있다고 나타나 본 연구의 결과와 일맥상통하였다(유규창·김향아, 2006; Mun and Brinton, 2015; 윤명수·부가칭, 2016). 이는 여성 고용 비중이 높은 사업체일수록 육아휴직 제도에 대한 수요가 높기 때문인 것으로 해석할 수도 있으나, 본 분석에서는 내생성이 통제되지 않아 가족 친화적 문화 등이 여성 고용 비중과 육아휴직 활용에도 동시에 영향을 미쳤을 수도 있다. 또한, 육아휴직 제도 등과 같은 일·가정 양립 제도는 여성의 노동시장 진입 시 기업을 선택하게 하는 요인으로 작용하기 때문에 제도가 잘 활성화된 기업일수록 여성 고용 비중이 높은 역의 인과관계가 존재할 수도 있다.

### 제3절 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 영향 분석

본 절에서는 육아휴직 활용이 기업 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석한다. 2005~2019년 사업체패널조사를 활용해 육아휴직이 1인당 매출액 등에 미치는 효과를 고정효과 모형(fixed effects model)과 System GMM으로 추정한다.

#### 1. 데이터 및 요약 통계

본 연구에서는 2005~2019년 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS : Workplace Panel Survey)를 활용하여 기업의 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석한다. 사업체패널조사는 사업장 단위의 표본 조사로 2005년부터 격년으로 시행되고 있다. 사업체패널조사의 수집 대상은 통계청의 전국사업체 조사에 있는 전국 사업장 중 농림업, 어업 및 광업 등을 제외한 전체 산업으로, 상용근로자 기준 30인 이상 규모의 모든 사업장을

18) 관리자 역할을 하는 대리급, 과장급, 차장급, 부장급을 포함한다.

모집단으로 하여 지역, 산업 및 사업장 규모를 이용하여 층화 표본 추출하였다. 표본 추출 시 사업장 규모는 상용근로자 수를 기준으로 4개 규모(30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상)로, 지역 구분은 5개 권역(서울권, 경기·인천권, 강원·충청권, 전라·제주권, 영남권)으로, 사업체 업종은 12개 업종으로 구분하였다. 이와 별도로 308개 공공기관과 51개의 지방공기업이 포함되어 있다. 2005년 이후 1,700여 개의 사업체를 대상으로 조사를 실시하다가 지속적인 표본 탈락 문제 등에 대응하기 위해 2015년 이후 이전 표본을 포함한 3,400여 개의 표본으로 구축하여 조사를 진행하였다. 사업체패널조사에서는 각 사업체의 기본적인 특성, 근로자 및 재무 현황 뿐만 아니라 보상 및 평가구조, 인적자원관리 및 노사관계 등에 관련한 정보를 제공하고 있다.<sup>19)</sup>

〈표 4-9〉는 분석에 포함된 표본의 평균값을 연도별(2005~2019년)로 보여 준다.<sup>20)</sup> 본 연구에는 2005년부터 2019년까지 격년 단위로 8개년 자료가 포함되었다. 연도별 변화를 살펴보면 기업 성과를 나타내는 지표인 1인당 매출액은 2005년 2.2억 원에서 2017년 4.6억 원으로 증가하였으나 2019년 4.5억 원으로 소폭 감소하였다. 1인당 영업이익과 자산규모<sup>21)</sup> 역시 2017년까지 증가한 이후 2019년 감소하는 비슷한 양상을 보이고 있다. 연말 기준 근로자 수는 2005년 112.4명에서 2019년 142.3명으로 증가하였다. 포함된 산업은 제조업(산업 ①)이 전체 연도에 걸쳐 47% 수준으로 가장 높은 비중을 차지하였고 그다음은 소비자 서비스(산업 ③), 사업자 서비스(산업 ④) 순이었다.<sup>22)</sup>

여성 고용과 관련된 변수들을 살펴보면 우선 여성 고용 비중은 2005년에서 2019년까지 약 27%를 전후하는 수치로 큰 변화가 없었다. 반면, 여성 임원 비중은 2005년 5% 수준에서 2019년 9% 수준으로 증가하였으며, 여성 관

19) 2015년 이후부터 재무 현황은 나이스평가정보(주)를 통해 제공받은 자료로 대체하고 있다.

20) 지면 관계상 2007~2011년 표본의 평균값은 생략하였다.

21) 기업 자산 규모는 연초 자산총액과 연말 자산총액의 평균값에 로그를 취한 값이다.

22) 산업은 ① 제조업(산업 ①), ② 전기, 가스, 수도, 하수, 건설업(산업 ②), ③ 소비자 서비스(산업 ③), ④ 사업자 서비스(산업 ④), ⑤ 공공서비스(산업 ⑤)로 구분하였다.

리자 비중도 2005년 12%에서 2019년 20%로 증가하였다. 본 연구의 분석에서 육아휴직과 관련된 변수로는 육아휴직 활용 여부와 육아휴직 기간을 포함하였는데, 육아휴직 활용 여부는 앞서 살펴보았듯이 2005년 37%에서 2019년 72% 수준으로 꾸준히 증가하는 양상을 보이고 있으며, 규정된 자녀 1인당 육아휴직 기간도 2015년 9.5개월에서 2019년 10.4개월로 증가하였다.

〈표 4-9〉 요약 통계

	2005	2013	2015	2017	2019
1인당 매출액(단위: 백만 원)	224.5	400.9	425.0	464.7	454.4
1인당 영업이익(단위: 백만 원)	13.8	24.9	27.5	31.9	24.9
ROA(단위: %)	4.2	1.8	8.9	2.7	4.0
자산 규모(단위: 천만 원)	5.5	5.9	5.7	6.1	6.0
고용 규모(단위: 명)	112.4	137.3	136.0	137.4	142.3
산업 ①	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47
산업 ②	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06
산업 ③	0.23	0.22	0.22	0.22	0.22
산업 ④	0.16	0.16	0.16	0.16	0.17
산업 ⑤	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08
여성 고용 비중(%)	0.26	0.27	0.27	0.27	0.27
여성 임원 비중(%)	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
여성 관리자 비중(%)	0.12	0.17	0.18	0.20	0.20
육아휴직 활용 여부(%)	0.37	0.63	0.71	0.74	0.72
육아휴직기간(월)			9.5	9.9	10.4
관측치	516	516	516	516	516

주: 패널 가중치 부여<sup>23)</sup>. 관측치는 해당 기간 최대 관측치로 작성. 매출액, 1인당 영업이익, ROA, 자산 규모는 실질가격으로 변환(2015년 CPI가 100).

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」를 바탕으로 저자 작성.

- 23) 사업체패널조사에서는 1~5차는 2005년 표본을 바탕으로 조사가 이루어졌고, 6~8차는 2015년 표본을 바탕으로 조사가 이루어졌는데 2005년과 2015년에 산업 및 고용 규모 등이 달라 모집단이 다른 경우에는 횡단면 가중치를 통한 보정도 한계가 존재한다. 이에 본 장에서는 2005년 구축된 표본을 기초로 하는 패널 가중치를 부여하여 분석하였다.

## 2. 분석 모형

육아휴직 제도 활용 및 규정된 육아휴직 기간 등이 기업 성과에 미치는 효과를 분석하기 위해 다음 식 (4-1)을 고정효과 모형(fixed effects model)과 System GMM(Generalized Method of Moments)을 사용하여 추정한다. 종속변수로 기업 성과를 사용하는 경우 기업 성과는 과거 자신의 성과에 영향을 받을 수 있어 시차변수(lagged dependent variable)가 설명변수로 포함된 동태적 패널 데이터(Dynamic Panel Data) 모형을 사용한다.<sup>24)</sup> 이를 추정하기 위해 System GMM을 사용하였는데, Blundell and Bond(1998)에서 제시된 System GMM은 기간이 짧은 동태적 패널데이터에서 선형 모형이고 관측되지 않는 고정효과를 가지고 있으며 설명변수들이 강하게 외생적(strictly exogenous)이지 않는 경우 고정효과 및 내생성(endogeneity) 등을 통제하기 위해 사용 가능하다(Roodman, 2009). 본 연구에 사용한 데이터는 2005년에서 격년 단위로 2019년까지 조사되어 전체 포함된 기간이 8개년에 불과하고, 관측되지 않는 요인들이 육아휴직 제도와 기업 성과에 동시에 영향을 미칠 수 있어 System GMM을 사용하기에 적합하다.

관측되지 않는 이질성을 제거하기 위해 고정효과 모형으로 분석할 수도 있으나 이는 동태적 패널데이터에서는 추정치에 편향이 있을 수 있다. 즉, 고정효과 모형은 아래 식 (4-1)에서 고정효과인  $v_i$ 는 제거할 수 있으나  $y_{i,t-1} - \overline{y_{i,t-1}}$  이  $\epsilon_{i,t} - \overline{\epsilon_i}$ 와 여전히 상관관계가 있을 수 있기 때문이다. 특히, 관측되는 기간이 짧은 경우에는 고정효과 모형의 추정치가 편향되고(biased) 일치추정량(consistent estimator)을 구하기 어렵다(Baltagi, 2008). 이에 따라 아래 식 (4-1)에서  $\beta_\omega=0$ 으로 가정한 후 고정효과 모형으로 추정하고, 종속변수에 대한 시차변수(lagged variable)를 포함한 동태적 패널데이터 모형은 System GMM으로 추정한다.

24) 기업 경영(CG: Corporate Governance)이 기업 성과(FP: Financial Performance)에 미치는 영향에 관한 많은 연구들에서 동태적 패널데이터 모형이 적합함을 보였다(Nguyen et al., 2015; Wintoki et al., 2012). 본 연구의 설명변수인 육아휴직 제도 활용 및 규정된 육아휴직 기간 등 역시 기업 제도 측면으로 볼 수 있어 동태적 패널 모형으로 분석한다.

$$y_{i,t} = \alpha + \sum_{\omega=1}^n \beta_{\omega} L^{\omega} y_{i,t} + \gamma m_{i,t} + \sum_{k=1}^m \delta_k X_{i,t} + v_i + \epsilon_{i,t} \quad (4-1)$$

$y_{i,t}$ 는 종속변수로 기업( $i$ )의 1인당 매출액, 1인당 영업이익, ROA(총자산 수익률)를 각각 사용하였다. 기존 연구에서는 기업의 생산성을 측정하는 지표로 1인당 매출액, 기업의 수익성을 측정하는 지표로 1인당 영업이익, ROA, ROE(자기자본수익률) 등의 변수를 사용하였다(Son, 2022).<sup>25)26)</sup> 주요 설명변수( $m_{i,t}$ )로는 육아휴직의 실제 활용 여부와 규정된 육아휴직 사용 기간을 각각 사용하여 분석하였다. 다만, 자녀 1인당 육아휴직 기간은 2015년 이후부터 조사되어 육아휴직 기간이 기업 성과에 미치는 영향은 패널데이터 모형을 사용하기에 적합하지 않아 최소제곱법(OLS: Ordinary Least Squares)으로 추정하였다.

통제변수( $X_{i,t}$ )로는 기업 성과에 영향을 줄 수 있는 자산 규모, 자산 규모 제곱, 고용 규모, 여성 고용 비중, 관리자 및 임원에서 성별 다양성을 나타내는 Blau 지수, 산업 더미, 연도 더미가 포함되었다.  $v_i$ 는 시간에 따라 불변하는(time-invariant) 사업체 고정효과(fixed effects)를 지칭하며,  $\epsilon_{i,t}$ 는 특이 오차항(idiosyncratic error term)을 나타낸다. 여성 관리자 및 임원 비중은 성별 다양성을 나타내는 지표인 Blau 지수를 이용하여 산정한다.

$$\text{Blau 지수} = 1 - \sum_{i=1}^2 P_i^2 \quad (4-2)$$

여기서  $P_i$ 는 임원과 관리자에서 여성( $i=1$ )과 남성( $i=2$ ) 비중을 각각 나타내는데 성별 다양성이 확보될수록 지수가 커지며 Blau 지수의 최댓값은 0.5이고 최솟값은 0이다(Nguyen et al., 2015). 또한, 여성 고용 및 관리자 비중과 육아휴직 관련 변수의 교차항(interaction terms)을 설명변수로 두고 여성 고용 및 관리자 비중에 따라 육아휴직이 기업 성과에 미치는 효과가 어

25) 육아휴직제도가 기업 성과에 미치는 영향에 관해 분석한 문헌 중에서 Bennett et al.(2020)에서는 ROA를 종속변수로 사용하였고, Brenøe et al.(2020), 안은정·신은중(2010)에서는 매출액을 종속변수로 사용하였다.

26) 영업이익은 매출액-매출원가-판매비와관리비로 산정하고 ROA는 당기순이익(영업이익-영업외손익)을 총자산으로 나눈 값으로 산정한다.

떻게 달라지는지 분석하였다.

### 3. 분석 결과

〈표 4-10〉은 식 (4-1)을 바탕으로 육아휴직 제도 활용 여부가 기업 성과에 미치는 영향을 고정효과 모형(fixed effects model)으로 추정한 결과이다.<sup>27)</sup> 종속변수로 (1)은 1인당 매출액, (2)는 1인당 영업이익, (3)은 ROA를 사용하였다. 추정 결과, 사업체의 육아휴직 제도 활용이 잘 되는 경우 생산성을 나타내는 1인당 매출액에만 유의하게 양(+)의 효과( $5.71\% = \exp(\hat{\gamma}) - 1$ )가 있는 것으로 나타났고, 수익성을 나타내는 1인당 영업이익 및 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 추정되었다. 설명변수로 육아휴직 활용 여부를 사용하였기 때문에 추정 결과는 육아휴직으로 인한 인력 대체 등이 생산성 및 수익성에 미치는 영향이 아니라, 육아휴직이 잘 활용되는 경우 기업의 생산성 및 수익성에 어떠한 효과가 있는지로 해석해야 한다.

이 외에 다른 변수들을 추정한 결과를 살펴보면, 자산 규모는 1인당 매출액, 1인당 영업이익에 유의하게 양(+)의 영향을 미치고, 고용 규모는 1인당 매출액에 유의하게 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 여성 고용 비중이 높을수록 1인당 매출액이 감소하는 것으로 추정되었으나, Blau 지수로 측정한 관리자 및 임원에서 성별 다양성 증가는 1인당 매출액 및 1인당 영업이익에 유의하게 양(+)의 영향을 미쳤다. 이는 관리자 및 임원에서 여성 비중이 증가할수록 기업 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 기존 연구 결과와도 일치한다(Nguyen et al., 2015; Brahma et al., 2021). 또한, 이와 같은 결과는 육아휴직 제도의 활용도를 높여 관리자 및 임원에서 성별 다양성을 확보하는 것 역시 기업 성과에 도움이 될 수 있다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4-11〉에서 육아휴직 제도 활용 효과를 System GMM 모형으로 분석 시에도 기업의 육아휴직 활용 증가는 1인당 매출액에는 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으나, 1인당 ROA, 1인당 영업이익에는 유의한 영향이 없

27) 하우스만 검정(Hausman Test)을 통해 고정효과 모형이 확률효과 모형(random effects model)에 비해 더 적절한 것으로 나타나 고정효과 모형을 사용한다.

〈표 4-10〉 고정효과모형 추정 결과

종속변수	(1) ln(1인당 매출액)	(2) ln(1인당 영업이익)	(3) ln(ROA)
육아휴직활용여부	0.0556** (2.77)	0.0648 (0.76)	0.195 (1.88)
기업자산규모	0.264*** (4.59)	0.582* (2.40)	-0.902** (-3.05)
기업자산규모제곱	-0.000129 (-0.05)	-0.0237* (-2.07)	0.0501*** (3.59)
기업고용규모	-0.000149** (-2.72)	-0.000279 (-1.21)	-0.00000823 (-0.03)
여성고용비중	-0.548*** (-4.16)	-0.651 (-1.17)	0.372 (0.55)
Blau 지수	0.215* (2.25)	1.117** (2.77)	-0.337 (-0.68)
상수항	2.820*** (6.78)	-1.971 (-1.12)	1.814 (0.85)
산업효과	0	0	0
N	3,015	3,015	3,015

주: 패널 가중치 부여. 괄호 안은 t-statistics, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.10  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」를 사용하여 저자 작성.

는 것을 알 수 있었다. 〈표 4-10〉의 고정효과 모형의 결과와 유사하게 육아휴직 제도 활용의 증가는 1인당 매출액을 6.91% 증가시키는 것으로 나타났다. 〈표 4-11〉에서 기업 자산 규모 및 고용 규모 등 대부분의 통제변수가 기업 성과에 미치는 효과 역시 고정효과 모형으로 분석 시와 유사한 결과를 나타냈다. 여전히 여성 고용 비중은 1인당 매출액에 부(-)의 영향을 미치나 관리자 및 임원의 성별 다양성을 나타내는 Blau 지수는 유의한 영향이 없었다.

다음으로, 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 효과가 사업체 특성에 따라 달라질 수 있기 때문에 여성 고용 비중 및 Blau 지수와 육아휴직 활용 여부의 교차항(interaction term)을 포함하여 분석하였다. 앞의 〈표 4-10〉과



〈표 4-11〉 System GMM 모형 추정 결과

종속변수	(1) ln(1인당 매출액)	(2) ln(1인당 영업이익)	(3) ln(ROA)
육아휴직활용여부	0.0668* (2.06)	0.182 (1.44)	-0.0188 (-0.14)
기업자산규모	0.489* (2.10)	0.890*** (4.44)	-0.706* (-2.50)
기업자산규모제곱	-0.00892 (-0.87)	-0.0241** (-2.63)	0.0292* (2.08)
기업고용규모	-0.000186** (-2.81)	-0.000343** (-3.05)	0.000128 (1.18)
여성고용비중	-0.355* (-2.41)	-0.173 (-0.34)	0.166 (0.26)
Blau 지수	-0.224 (-1.29)	-0.182 (-0.29)	-0.237 (-0.33)
t-1기 종속변수	-0.0591 (-1.76)	0.00999 (0.32)	-0.0342 (-0.97)
상수항	2.085 (1.60)	-4.453*** (-4.07)	1.339 (0.94)
산업효과	0	0	0
N	2,248	2,248	2,248

주: 패널 가중치 부여. 괄호 안은 t-statistics, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.10  
자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」를 사용하여 저자 작성.

〈표 4-11〉의 결과에서 육아휴직 제도는 1인당 매출액에 유의한 효과를 미치나 1인당 영업이익과 ROA에 미치는 효과는 유의하지 않았으므로 〈표 4-12〉에서는 1인당 매출액에 미치는 효과만 교차항을 포함하여 분석한다. 교차항은 육아휴직 제도 활용 여부와 여성 고용 비중 더미(평균 이하, 평균 이상), Blau 지수 더미(평균 이하, 평균 이상)를 이용해 각각 구하였다.

〈표 4-12〉의 결과를 살펴보면 교차항의 계수 값이 양(+)으로, 육아휴직 효과가 여성 고용 비중이 평균보다 높은 사업체에서 여성 고용 비중이 낮은 사업체에 비해 큰 것을 알 수 있다. 여성 고용 비중이 더 높은 사업체에서 육

〈표 4-12〉 사업체 성별 특성과 육아휴직제도 활용 교차항 포함 (System GMM)

종속변수	(1) ln(1인당 매출액)	(2) ln(1인당 매출액)
육아휴직 활용 여부	0.0191 (0.88)	0.0403 (1.72)
여성고용비중×육아휴직	0.127** (3.11)	
Blau 지수×육아휴직		0.0357 (0.97)
기업자산규모	0.542*** (17.16)	0.537*** (16.98)
기업자산규모제곱	-0.0112*** (-8.31)	-0.0110*** (-8.16)
기업고용규모	-0.000241*** (-11.51)	-0.000239*** (-11.39)
여성고용비중	-0.173*** (-5.12)	-0.0937*** (-4.27)
Blau 지수	-0.0808*** (-3.92)	-0.101*** (-3.37)
t-1기 종속변수	-0.0278 (-1.05)	-0.0292 (-1.09)
상수항	1.590*** (9.53)	1.620*** (9.70)
산업효과	0	0
N	2,248	2,248

주: 패널 가중치 부여. 괄호 안은 t-statistics, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.10  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」를 사용하여 저자 작성.

아휴직 효과가 크다는 결과는 Bennett et al.(2020)의 결과와도 일맥상통한다. Bennett et al.(2020)는 여성 친화적 기업 문화(female-friendly corporate culture)를 가진 기업에서 유급 육아휴직의 도입이 효과가 더 크게 나타났음을 보인 바 있다. 그러나 Blau 지수와 육아휴직 활용 여부를 교차항으로 넣

〈표 4-13〉 자녀 1인당 육아휴직 기간이 기업 성과에 미치는 영향

종속변수	(1) ln(1인당 매출액)	(2) ln(1인당 영업이익)	(3) ln(ROA)
ln(육아휴직기간)	0.195** (2.83)	0.115 (0.54)	0.358 (1.42)
자산규모	0.353*** (5.07)	-0.589** (-2.74)	0.859*** (3.37)
자산규모제곱	-0.000261 (-0.09)	0.0434*** (4.74)	-0.0384*** (-3.53)
고용 규모	-0.000278*** (-9.61)	-0.000507*** (-5.69)	0.000185 (1.75)
여성 고용 비중	-0.471*** (-4.49)	-0.659* (-2.04)	-0.123 (-0.32)
Blau 지수	0.357* (2.44)	0.487 (1.08)	0.582 (1.09)
상수항	1.401*** (3.37)	2.522* (1.97)	-7.074*** (-4.66)
산업효과	0	0	0
N	2,221	2,221	2,221

주: 패널 가중치 부여. 괄호 안은 t-statistics, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.10  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」를 사용하여 저자 작성.

은 결과 (2)에서는 육아휴직 활용 여부와 교차항 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다.

마지막으로, 규정된 자녀 1인당 육아휴직 기간의 증가가 기업 성과에 미치는 효과를 최소제곱법으로 분석하였다. 규정된 자녀 1인당 육아휴직 기간 증가는 1인당 매출액에 긍정적인 영향(19.5% 증가)이 있으나 1인당 영업이익과 ROA에는 유의한 효과가 없는 것으로 나타났다(표 4-13 참조). 그러나 육아휴직 기간과 관련된 질문이 2015년 이후부터 3개년만 가능하여 패널 데이터로 분석하기에는 한계가 있어 관측되지 않는 기업의 고정효과 등이 고려되지 못한 한계가 존재한다. 앞의 분석과 같이 여성 고용 비중이 높을수록 기업 성과 지표에는 부정적인 영향을 나타냈으나 Blau 지수로 나타내

는 여성 관리자 및 임원 비중 증가는 1인당 매출액과 1인당 영업이익에 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있었다.

## 제4절 소 결

본 장에서는 2005~2019년 사업체패널조사를 활용해 기업에서 제공하는 육아휴직 제도 실태에 대해 살펴보고, 제공하는 육아휴직 제도가 매출액 등 기업 성과에 미치는 영향에 대해 추정하였다. 사업체패널조사를 통해 육아휴직 제도 활용 및 자녀 1인당 육아휴직 제공 기간 등은 2005년 이후 증가하고 있었으며, 산전후휴가를 사용하는 인원 대비 육아휴직을 사용하는 인원 역시 증가하는 추세인 것을 알 수 있었다. 특히, 사업체를 고용 규모로 구분하는 경우에는 고용 규모가 큰 사업체에서 육아휴직이 더 잘 활용되고 있었으나 2005년 이후 고용 규모가 작은 사업체에서 제도 활용이 더 적극적으로 이루어져 고용 규모에 따른 격차는 점차 감소하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 육아휴직 제도는 도입 및 활용 측면 등에서 2000년대 중반 이후 모든 사업체에서 더 확대되고 있었으며 고용 규모별 사업체 간 격차는 점차 감소하는 것을 알 수 있었다.

본 장에서는 육아휴직 제도 활용 증가 및 육아휴직 기간 확대가 기업 성과에 미치는 효과에 대해 기업 성과를 1인당 매출액, 1인당 영업이익, ROA로 구분하여 추정하였다. 추정 결과, 고정효과 모형과 System GMM에서 모두 육아휴직 제도 활용 및 기간 증가는 생산성을 나타내는 1인당 매출액 등에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으며, 수익성을 나타내는 1인당 영업이익과 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 추정되었다. 육아휴직 사용 시 신규 인력이 기존 인력을 완전하게 대체하지 못하는 경우에는 기업 생산성에 부정적인 영향이 있을 수도 있으나, 대체인력의 불완전 대체 등에 따른 부정적 효과를 우수 여성 인력 확보, 인적자원 투자 회수, 성별 다양성 확보 등과 같은 긍정적 효과가 상쇄하였기 때문에 기업 생산성 증가로 이어진 것으로 보인다. 또한, 육아휴직 제도로 근로자가 미래 경력단절이 감소할 것으

로 예상해 인적자원에 대한 투자를 늘린 경우에도 기업 생산성에 긍정적 영향이 있었을 것이다.

그러나 본 연구에서는 데이터 한계로 인해 육아휴직을 실제로 사용하는 근로자가 기업 성과에 미치는 영향을 추정하지는 못하였다. 사업체패널은 사업체 단위의 조사로, 개별 여성 근로자 육아휴직 사용 등에 대해 정보를 제공하지 않고 있기 때문이다. 이에 본 연구에서 사용한 설명변수는 육아휴직 활용 여부 및 규정된 휴직 기간으로, 실제 근로자의 육아휴직으로 인한 대체인력 고용 효과, 육아휴직 복귀 후 근속 효과 등이 기업 성과에 미치는 영향은 분석하지 못하였다. 이에 향후 고용주-근로자(employer-employee) 연계 패널 데이터를 활용한다면 육아휴직 사용에 따른 인력 대체 효과 및 육아휴직 제도로 인한 여성 근로자의 장기근속 효과 등을 추가적으로 분석할 수 있을 것이다.

또한, 본 연구에서는 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 영향에 대해서는 분석한 반면, 기업의 비용 측면에서 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 답을 제시하지 못하였다. 육아휴직 제도가 기업에 어떠한 영향을 미치는지 명확하게 파악하기 위해서는 기업 성과뿐만 아니라 비용에 미치는 영향에 대해서도 엄밀한 분석이 이루어질 필요가 있다. 다만, 육아휴직이 비용에 미치는 영향은 크지 않을 것으로 예상해 볼 수 있는데, Brenøe et al.(2020)에서 언급하였듯이 대부분의 기업이 육아휴직에 따른 공백에 효율적으로 인력을 대체하기 때문이다. 또한, 육아휴직 급여로 지출되는 비용 자체가 크지 않기 때문에 인력 대체 효과를 제외하면 실질적으로 비용에 미치는 영향은 미미할 것으로도 예상해 볼 수 있다. Brenøe et al.(2020)에서도 육아휴직 사용으로 지불해야 하는 임금 총액(wage bill)은 증가하나, 육아휴직 관련 비용을 정부로부터 보조받는 경우 기업 비용에 미치는 영향은 없다고 언급하였다.

마지막으로, 본 연구에서는 육아휴직 제도의 활용 정도를 설명변수로 사용하였는데 육아휴직 제도 활용 정도가 응답자의 주관적 판단에 의해 이루어졌다는 한계가 존재한다. 제도적으로 규정되어 있고 사업체 설문 담당자가 잘 활용되고 있다고 응답하더라도, 여성 근로자 입장에서는 실제 제도를 활용하기가 어려울 수도 있기 때문이다. 이를 보완하기 위해 자녀 1인당 규

정된 육아휴직 기간을 객관적인 설명변수로 사용하여 추가적으로 분석하였으나, 분석 기간의 한계로 인해 고정효과 등을 엄밀히 제거하지 못하였다는 한계가 존재하였다.

그럼에도 본 연구에서는 기존 연구에서 실증적으로 제시하지 않았던 국내 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석하여, 기업 측면에서도 육아휴직 제도를 확대하는 것이 생산성에 도움이 될 것이라는 실증 분석 결과를 제시했다는 데 의의가 있다. 즉, 이와 같은 결과를 바탕으로 기업이 육아휴직을 비용이 아니라 생산성을 확대하는 제도로 인식할 수 있는 기반을 마련한 것으로 보인다.

그러나 본 연구 결과는 데이터의 한계로 인해, 육아휴직 실제 사용 인력이 기업 성과에 미치는 효과에 관한 연구가 아니라, 기업에서 육아휴직 관련 제도가 잘 규정되고 활용되는 경우 기업 생산성에 미치는 영향에 관한 연구임을 명심할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구에서는 여성 고용 비중이 높은 사업체에서 육아휴직이 기업 성과에 미치는 효과가 크다는 결과를 바탕으로, 육아휴직 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 증대시키기 위해서는 여성 고용을 높이는 정책도 같이 진행될 필요가 있다는 시사점도 도출하였다. 향후 본 연구가 육아휴직 사용 확대를 위한 근거 자료로 활용될 뿐만 아니라 일·가정 양립 제도 확대를 위한 객관적 자료로도 활용될 수 있기를 바란다.

## 제 5 장 결 론

### 제1절 연구 요약

육아휴직 제도는 자녀 양육이 필요한 남녀 근로자가 일정 기간 양육에 시간을 할애하고 이후 다시 안정적으로 노동시장에 복귀할 수 있도록 지원한다. 한국의 육아휴직 제도는 다른 OECD 국가들과 비교할 때 관대한 지원을 하는 편에 속하지만, 그럼에도 불구하고 한국은 성별 격차, 낮은 출산율의 문제가 지속되고 있다. 다양한 선행연구들은 제도의 효과가 미미한 이유로 제도의 낮은 활용률을 언급한다.

본 연구는 육아휴직 사용에 어려움이 있는 근로자 집단을 파악하고 육아휴직 제도의 실효성을 높이기 위한 기초자료를 마련한다. 연구는 육아휴직 사용의 불균등 정도를 먼저 파악하고, 육아휴직의 사용이 개인과 조직의 성과에 미치는 영향을 각각 분석하여 제시하였다. 육아휴직의 사용이 개인과 조직 성과에 부정적인 영향을 미친다면 사용에 제약이 될 것이기 때문이다. 연구는 성별, 근로 환경별, 개인 특성별로 육아휴직 사용이 불균등하게 나타나고 있다는 문제를 지적하지만, 육아휴직 사용 자체가 개인이나 조직의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것은 아님을 확인하였다. 제5장에서는 보고서의 연구 내용을 요약하고 이에 기초하여 육아휴직 제도의 실효성을 높이기 위한 정책 함의를 도출한다.

## 1. 육아휴직 사용 현황과 정책 변화

제2장에서는 육아휴직 사용 실태를 남성과 여성, 기업 규모, 통상임금에 따라 분류하고 그 특징을 살펴보았다. 여성 육아휴직 사용자는 2011년 5만 7천 명에서 2015년 8만 2천 명까지 증가하였고, 이후 8만여 명 수준에서 유지되다 2022년 9만 3천 명까지 증가하였다. 남성은 2011년 1,400명(여성 사용자의 2%)에서 2017년 처음 1만 명을 넘어섰고 2022년에는 3만 8천 명(여성 사용자의 41%)까지 증가하여 큰 증가 추세를 보이고 있다. 남성의 육아휴직 사용이 증가하고는 있지만 2022년 기준 20~49세 고용보험 가입자 수에 대비하여 비교하면 여성이 남성보다 3배 이상 더 큰 비율로 육아휴직을 사용 중이었다.

남성 육아휴직 사용자 수는 1,000인 이상 기업을 중심으로 증가하였다. 2017년 남성 육아휴직 사용자 중 1,000인 이상 기업에 소속된 사용자는 49.9%로 거의 절반에 달하였다. 여성 육아휴직 사용자 또한 1,000인 이상 대규모 기업 종사자 비중이 가장 높지만, 남성(49.9%) 보다는 낮고, 여성 육아휴직 사용자 중 대규모 기업 종사자 비중은 남성과 달리 감소 추세를 보였다. 대신 여성은 5~29인 규모 사용자 비중이 증가하여 2022년 기준 300인 이상 대규모 기업과 30인 미만 소규모 기업 종사자 비중의 격차가 크지 않다.

2022년 기준 5~29인 기업에 종사하는 근로자의 남녀 고용 격차는 거의 없다. 하지만 남성 육아휴직 사용자는 여성 육아휴직 사용자의 20%에 불과하여 여성 대비 사용률이 평균보다 낮다. 1,000인 이상 규모 사업체에서 남성 육아휴직 사용자 수는 2011년 2%로 5~29인 규모 사업체와 같았으나, 2022년 1,000인 이상 규모 사업체의 남성 육아휴직 사용자 수는 1,000인 이상 사업체 종사 여성 사용자 대비 62%까지 증가하였다.

통상임금별로 살펴보면 남녀 모두 월 300만 원 이상 임금 구간에 가장 많은 육아휴직 사용자가 분포한다(남성 육아휴직 사용자의 50%, 여성 육아휴직 사용자의 29%). 2022년 기준 20~49세 고용보험 가입자의 임금 분포와 육아휴직 사용자의 임금 분포는 대체로 비슷한 모습을 보여 특이할 만한 사항은 없다. 하지만 소규모 기업일수록 남성과 여성 근로자의 임금 분포 차이



가 커 육아휴직 사용자의 임금 분포도 차이를 보이는 것으로 나타난다. 30인 미만 기업에서 남성 근로자는 여전히 300만 원 이상의 임금을 받는 경우가 가장 많은데, 여성은 5~29인 규모에서는 근로자의 임금 분포가 고르고 5인 미만에서는 저임금으로 갈수록 오히려 근로자 비중이 높아진다. 육아휴직 사용자의 임금 분포도 이러한 차이를 반영하고 있다.

300인 이상 규모에서 남녀 근로자의 임금 분포는 비슷한 모습을 보이고 따라서 육아휴직 사용자의 임금 분포도 300인 이상 규모에서는 비슷하다. 즉, 300만 원 이상의 임금을 받는 근로자 비율이 확연히 높고, 육아휴직 사용자도 300만 원 이상의 임금을 받는 경우가 비슷하게 높다. 대기업 종사자 중 육아휴직 사용자는 사용자의 통상임금 분포, 평균 수급액에서 남녀 차이가 거의 없다는 것이 특징이고, 남녀 차이가 나는 곳은 대체로 중소기업이다.

남성 육아휴직 사용자 수는 2015년 이후 더 뚜렷한 증가세를 보이고, 특히 2017년부터 증가 속도가 빨라지기 시작하였다. 2017년은 남성의 육아휴직 급여가 확대된 시점인데, 2017년 이전 아빠 육아휴직 보너스 제도를 통한 육아휴직 급여 상한액은 150만 원이었으나 2017년 둘째 자녀부터 200만 원으로 증가하였고, 2018년 첫째 자녀에 대해서도 200만 원, 2019년부터는 250만 원으로 남성 육아휴직 급여의 상한액이 증가하였다.

단순히 이 추이만으로는 소득대체율 증가가 남성 육아휴직 사용에 긍정적인 영향을 미쳤는지 판단할 수 없지만, 시기상 아빠 육아휴직 급여의 상한액이 증가한 이후 남성 육아휴직 사용이 증가했다는 추이는 확인할 수 있다. 특히, 2018년과 2019년 아빠 육아휴직 보너스제를 통한 육아휴직 첫 3개월의 육아휴직 급여 상한액이 각각 200만 원과 250만 원으로 증가할 당시 이 시기 210만~235만 원 통상임금 구간대의 남성 육아휴직 사용자 비율이 증가했음도 확인할 수 있었다. 이들은 상한액 증가로 대부분의 통상임금을 육아휴직 기간에 보전받을 수 있게 된 임금 구간이어서, 육아휴직 급여의 상한액 상승 시기에 소득대체율이 높은 임금 구간대에서 육아휴직 사용자 비중이 증가했음을 알 수 있다.

한편, 여성의 경우 2017년 육아휴직 급여 비율과 상한액이 이전보다 증가하여 여성 근로자의 소득대체율 또한 증가하였지만, 여성 육아휴직 사용자

수와 사용 기간은 이 시기 변화가 없었다.

2022년 육아휴직 사용 활성화를 위해 0세 자녀에 대해 남성과 여성이 동시에 육아휴직을 사용할 때 급여 수준을 대폭 확대하는 정책이 시행되었다. 가장 큰 혜택을 볼 수 있는 방법은 여성과 남성이 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용하는 것이고 이 시기 남성과 여성 육아휴직 사용자 수가 모두 확대되었다. 특히, 여성 사용자는 2015년부터 2021년까지 6년간 8만 명대에서 큰 변화가 없었으나 2022년 9만 명대로 전년 대비 1만 명 이상 사용자가 증가했다.

## 2. 육아휴직 사용과 여성의 노동시장 성과

자녀 출산 이후 여성의 노동시장 이탈은 빈번히 관찰되고, 여성의 경력 단절은 한국의 성별 임금 격차를 심화시키는 주요한 원인이다. 경력 단절 기간 동안의 인적자본 감소, 노동시장에 복귀 이후 일자리 질 하락, 경력 단절 여성에 대한 노동시장 내 페널티 등이 존재할 수 있기 때문이다. 육아휴직 제도는 출산 후 여성들이 일정 기간 육아에 전념하고 다시 일자리로 복귀할 수 있도록 도와 여성의 경력 단절 가능성을 낮추고 근로자의 안정적인 일-생활 균형을 지원한다. 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 이탈 가능성 및 경력 단절 기간을 줄일 수 있다는 점에서, 육아휴직 제도는 성별 노동시장 성과 격차에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 하지만 한편으로는 육아휴직의 사용이 남성보다는 여성에게 집중되어 있고, 육아휴직 기간 동안의 인적자본 감소, 휴직 이후 업무 환경 변화 등의 이유로 육아휴직 제도가 성별 노동시장 성과 격차에 오히려 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

육아휴직 사용이 여성의 노동시장 성과에 미치는 이론적 영향은 긍정적 요인과 부정적 요인이 모두 존재한다. 보고서의 제3장에서는 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. 분석은 먼저 육아휴직 사용 여부에 따라 첫 출산 전후 여성의 노동 공급 및 소득이 어떻게 변화하는지 이벤트 스터디 방법을 사용하여 살펴보았다. 첫째 자녀 출산 후 여성들의 취업 확률은 모두 감소하지만, 육아휴직을 사용한 적이 있는 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 노동시장을 이탈할 확률이 적게 나타났다.

여성의 근로시간과 소득은 취업 여부와 동일하게 육아휴직을 사용한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 덜 감소하지만, 미취업 여성들을 제외하고 분석하였을 때 육아휴직 사용 여부에 따라 출산 후 근로시간 변화가 두 그룹 사이에 유의하게 다르지는 않았다.

첫째 자녀 출산 후 부부의 노동 공급과 소득 격차는 크게 증가한다(예: 콰은혜, 2020; Kleven et al., 2019). 육아휴직 사용이 여성의 노동 공급과 소득 감소를 줄인다면, 아내가 육아휴직을 사용한 부부는 가구 내 아내의 상대적 소득이 높아져 출산 후 성별 격차가 감소할 것이다. Angelov et al.(2016)의 분석 방법을 응용하여 추정한 결과, 아내가 육아휴직을 사용한 부부 사이에서의 노동시장 성과 격차가 그렇지 않은 부부의 노동시장 성과 격차보다 작게 나타났다. 하지만 맞벌이 부부로 분석을 제한하면 육아휴직 사용 여부가 부부의 노동시장 성과 격차에 미치는 영향은 더 이상 유의하지 않았다. 육아휴직 사용이 부부의 노동 공급 및 소득 격차를 감소시키는 효과는, 육아휴직을 사용함으로써 여성이 노동시장을 이탈할 가능성이 줄어들어 발생하는 것임을 알 수 있다.

제3장에서 제시하는 실증분석 결과의 중요한 함의는, 여성이 출산 후 노동시장을 이탈함으로 인해 발생하는 노동 공급과 소득의 손실이 모성 페널티의 큰 부분을 차지하며, 육아휴직 제도는 출산 후 여성의 직장 복귀에 긍정적인 역할을 하여 여성의 경력단절 가능성을 줄인다는 것이다. 분석 표본의 제약으로 분석 결과를 일반화하기는 주의가 필요하지만, 육아휴직 사용이 취업자 내에서 근로시간이나 임금에 미치는 영향은 대체로 유의하지 않아, 육아휴직 사용으로 인한 인적자본 감소, 노동시장 페널티는 본 연구에서 발견하지 못하였다.

### 3. 육아휴직 사용과 기업의 성과

마지막으로, 제4장에서는 2005~2019년 사업체패널조사를 활용하여 기업에서 제공하는 육아휴직 제도의 현황에 대해 살펴보고, 육아휴직 제도가 기업 성과(매출액, 영업이익, ROA)에 미치는 영향에 대해 추정하였다. 사업체패널조사를 통해 살펴본 결과, 육아휴직 제도 활용 기업, 자녀 1인당 육아휴

직 제공 기간, 산전후휴가를 사용하는 인원 대비 육아휴직을 사용하는 인원은 2005년 이후 증가하고 있었다. 특히, 고용 규모가 큰 사업체에서 육아휴직이 더 잘 활용되고 있음도 확인할 수 있었는데, 이는 제2장에서 육아휴직 사용자 분석을 통해 얻은 결과와도 동일하다. 육아휴직 제도는 도입 및 활용 측면 등에서 2000년대 중반 이후 모든 사업체에서 더 확대되고 있었으며, 고용 규모별 사업체 간 격차는 점차 감소하는 추세를 보였다.

기업의 육아휴직 제도 활용 증가 및 육아휴직 기간 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 추정하기 위해 1인당 매출액, 1인당 영업이익, ROA를 기업 성과변수로 선택하였다. 추정 결과, 고정효과 모형과 System GMM에서 모두 육아휴직 제도 활용 및 기간 증가는 생산성을 나타내는 1인당 매출액에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으며, 수익성을 나타내는 1인당 영업이익과 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 추정되었다. 육아휴직 사용 시 신규 인력이 기존 인력을 완전하게 대체하지 못하는 경우에는 기업 생산성에 부정적인 영향이 있을 수도 있으나, 대체인력의 불완전 대체 등에 따른 부정적 효과를 우수 여성 인력 확보, 인적자원 투자 회수, 성별 다양성 확보 등과 같은 긍정적 효과가 상쇄하였기 때문에 기업 생산성 증가로 이어진 것으로 보인다. 또한, 육아휴직 제도로 근로자가 미래 경력단절이 감소할 것으로 예상해 인적자원에 대한 투자를 늘린 경우에도 기업 생산성에 긍정적 영향이 있었을 것이다.

제4장의 분석에서는 육아휴직 제도의 활용 정도를 설명변수로 사용하였는데 육아휴직 제도 활용 정도가 응답자의 주관적 판단에 의해 이루어졌다는 한계가 존재한다. 그리고 이 변수는 육아휴직을 실제로 사용한 근로자 규모가 아니라는 점에서도 자료의 한계가 있다. 제도적으로 규정되어 있고 사업체 설문 담당자가 제도의 활용에 대해 긍정적으로 응답하더라도, 근로자 입장에서는 실제 제도를 활용하기가 어려울 수도 있기 때문이다. 이를 보완하기 위해 자녀 1인당 규정된 육아휴직 기간을 객관적인 설명변수로 사용하여 추가적으로 분석하였으나, 분석 기간의 한계로 인해 고정효과 등을 엄밀히 제거하지 못하였다는 한계가 존재한다.

그럼에도 제4장의 분석 결과는 기존 연구에서 실증적으로 제시하지 않았던 국내 육아휴직 제도가 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석하여, 기업

측면에서도 육아휴직 제도를 확대하는 것이 생산성에 도움이 될 것이라는 실증 분석 결과를 제시했다는 데 의의가 있다. 이 결과를 바탕으로, 육아휴직이 생산성을 확대하는 제도로 인식될 수 있는 기반을 마련한 것으로 보인다.

또한 연구는, 여성 고용 비중이 높은 사업체에서 육아휴직이 기업 성과에 미치는 효과가 크다는 결과를 바탕으로, 육아휴직 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 증대시키기 위해서는 여성 고용을 높이는 정책도 같이 진행될 필요가 있다는 시사점도 도출하였다.

## 제2절 결과 논의 및 정책 제언

마지막으로, 보고서의 분석 결과를 바탕으로 육아휴직 제도의 실효성을 높이기 위한 정책 제언을 더하고자 한다. 본문에서는 육아휴직 사용의 균형적 확대와 관련하여 남성과 여성 근로자 간 차이, 그리고 사업체 규모에 따른 차이 두 측면에서 우리나라 육아휴직 활용의 문제점을 발견할 수 있었다. 여성 근로자에 비해 남성 근로자의 육아휴직 활용률이 월등히 낮고(제2장), 출산 후 여성과 남성의 노동 공급 및 소득 격차가 크게 증가하는 현상(제3장)은 자녀 양육을 포함한 가사 부담이 여전히 여성에게 치우쳐져 있음을 함의한다. 또한 남성과 여성 상관없이 대규모 사업체에서 육아휴직의 활용률이 높다는 사실(제2장과 제4장), 육아휴직을 실제 사용할 수 있는 환경에 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 근로 환경에 차이가 있다는 점(제3장)은 고용 환경에 따라 육아휴직 사용의 불균등이 나타나고 있음을 보여준다.

(남성 육아휴직 확대와 육아휴직 급여 확대) 육아휴직 사용의 남성 활용률 확대는 여성의 경제활동 유지, 노동시장 및 가구 내 성별 격차 완화의 측면에서 필요하다. 노동시장 내 성별 격차를 완화하기 위해서는 부부 사이 가사 부담의 합리적 분배가 동반되어야 한다. 이는 남성과 여성이 동일하게 가사 부담을 나누어야 함을 의미하는 것은 아니다. 가구 소득 및 부부 개인의 효

용 극대화를 위해 남성과 여성이 시간 분배를 최적화할 수 있어야 함을 의미한다. 사회·문화적 압력으로 인해 가사 부담이 부당하게 여성에게만 치우칠 경우 여성은 노동시장에서 할애할 시간이 감소하고 이는 가구 내에서 다시 여성의 상대적 소득을 낮추어 가사 부담을 더 지우게 되는 악순환을 낳는다. 결론적으로, 여성이 노동시장을 이탈한다면 이는 장·단기적으로 가구 구성원의 효용과 소득을 극대화하는 합리적 선택이 아닐 수 있다.

남성과 여성이 합리적 시간 분배를 통해 공평한 의사결정을 하기 위해서는 육아휴직 사용에 수반되는 비용이 남성에게 특별히 더 커서는 안 될 것이다. 예컨대, 남성이 육아휴직을 사용할 때 육아휴직 급여의 상한액을 높여 소득대체율을 높여주는 정책은 남성의 육아휴직 기회비용을 감소시켜 주는 제도로 이해할 수 있다. 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮다면 가구 내에서 주된 소득원인 남성의 육아휴직 사용 결정이 어려울 것이므로, 특히 남성 육아휴직 사용 장려를 위해 육아휴직 급여의 확대가 필요하다.

제2장에서 보인 대로 육아휴직 급여의 소득대체를 증가는 남성 육아휴직 사용자 수 증가를 동반하였다. 2017년 이후 육아휴직 급여의 소득대체율이 높아지며 남성 육아휴직 사용자는 증가 추세를 보이고 있고, 특히 2022년 부부가 함께 육아휴직을 사용할 때 받을 수 있는 육아휴직 급여가 증가하며 남녀 육아휴직 사용자가 크게 증가하였다.

(육아휴직의 균형적 확대) 지난 10여 년간 남성 육아휴직 사용자 수는 눈에 띄게 증가하였지만, 남성 육아휴직 사용자 증가는 대부분 1,000인 이상의 대규모 기업에서 증가했다는 점에서 남성 육아휴직 사용의 격차를 확인할 수 있었다. 2022년 기준 절반의 남성 육아휴직 사용자는 1,000인 이상 규모 사업체에 소속되어 있다. 남성은 여성에 비해 대규모 기업, 고임금의 노동시장 특성이 육아휴직 사용과 큰 관련성을 가지고 있어 현재 남성 육아휴직 사용의 증가가 균형적인 확대의 모습이 아님을 확인할 수 있다.

소규모 기업은 대규모 기업에 비해 성별 상관없이 육아휴직 사용이 어렵다. 소규모 기업은 한 사람이 담당하는 업무가 다양하고 분업의 범위가 구체적이지 않을 수 있기 때문이다. 대체인력이 들어온다고 하더라도 이 경우 한 사람의 업무 공백을 새로운 대체인력이 대신하기에는 부족함이 있다. 이에 더해 소규모 기업에서는 남성이 여성보다 육아휴직 사용에 더 큰 비용을

수반할 수도 있다. 소규모 기업에서는 남성과 여성의 임금 격차가 크게 나타나는데, 대체로 남성이 여성보다 더 많은 업무를 더 긴 근로시간 동안 담당하기 때문이다. 이때 남성 근로자 1인의 업무 공백과 여성 근로자 1인의 업무 공백에 따른 비용은 다를 것이다. 따라서 소규모 기업일수록 남성이 여성보다 육아휴직을 사용하기에 더 어려운 환경일 수 있다.

제4장에서 분석한 결과에 따르면, 기업의 육아휴직 활용 정도는 매출액에는 긍정적인 영향을 미쳤지만 영업이익에는 유의한 영향이 없었다. 분석한 데이터의 평균적인 기업 규모가 150인 미만임을 고려할 때, 육아휴직 활용에 따른 비용이 중소기업에 수반되었기 때문일 수 있다. 매출액은 생산성만을 반영하는 지표지만 이익은 생산성과 비용 모두를 반영한 지표이다. 육아휴직 활용에 따라 기업의 생산성이 증가하였더라도 비용 증가가 수반된다면 이익에는 영향이 없을 것이고, 육아휴직 활용으로 인해 발생하는 비용이 단기에 발생하고 가시적이라는 점에서 소규모 기업이 육아휴직 활용을 장려하는 데에는 부정적일 수 있다.

본문에서 확인한 육아휴직 사용 실태는 소규모 기업에서 근로자의 육아휴직 사용을 위한 정책적 도움이 필요함을 시사한다. 현재 고용보험은 우선 지원대상 기업에게 육아휴직 급여를 보조하고는 있지만 소규모 기업의 육아휴직 사용을 확대에 여전히 실효성이 낮다. 앞서 언급했듯 한 사람의 업무 공백은 그 이상의 기업 비용을 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 근로자의 업무 공백에 대처할 수 있도록 업무의 체계화와 분업화를 위한 컨설팅이 필요하다. 이를 통해 담당 업무의 특성으로 인해 발생하는 성별 근로시간 격차, 남성 중심적 근로 환경, 성별 성과 격차의 완화도 기대할 수 있을 것이다.

중장기적 대책 외에 소규모 기업에서 당장의 업무 공백 시 이를 보완할 수 있는 현실적 방안 마련도 필요하다. 업무 공백으로 인해 다른 근로자의 업무가 증가한다면 이에 대한 적절한 보상 체계가 필요하고, 대체 인력 풀의 효율적 관리가 도움이 될 수 있을 것이다. 예컨대, 대체인력 비용을 보조하는 방안에서 나아가 동료들이 더 많은 업무를 부담하게 된다면, 이에 비례하여 성과급을 지급하거나 향후 휴가를 보상하는 등의 방안을 생각해 볼 수 있다. 대체인력이 기존 인력을 완전히 대체하기 어려울 것이고 육아휴직 사

용자로 인한 동료들의 업무량 증가는 소규모 기업일수록 크게 나타날 것이기 때문이다. 이를 통해 동료의 육아휴직 사용에 대한 인식을 긍정적으로 바꾸는 효과도 기대할 수 있다.

(육아휴직 사용에 대한 인식 및 문화 개선) 아무리 관대한 제도가 갖추어져 있더라도, 기업 내에서 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 형성되어 있다면 육아휴직 사용의 균형적 확대는 어려울 것이다. 조직 내에서 남성 육아휴직 사용자가 적기 때문에 암묵적으로 나타날 수 있는 기업 분위기와 불이익 또한 남성 육아휴직 사용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예컨대, Evertsson(2016)은 남성들이 육아휴직을 사용할 때 남성의 임금이 단기간 감소함을 보이며 이는 휴직 기간 동안의 인적자본 감소보다는 남성이 육아휴직을 사용함으로써 인해 조직 내에서 발생하는 부정적 평가 때문이라고 설명한다. 이러한 문화가 기업에 만연해 있다면 제도의 마련과 상관없이 남성 근로자는 육아휴직 사용을 기피할 것이다.

남성 및 여성 근로자가 육아휴직을 사용할 때 동료효과가 존재하고 그 효과는 시간이 갈수록 커진다는 선행연구를 제1장에서 소개한 바 있다. 선행연구에서 소개하는 동료효과 메커니즘에 따르면 기업 내에서 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 존재하고, 암묵적으로 부정적 평가가 이루어진다면 더 많은 사람들이 육아휴직 사용을 기피하게 될 것이다. 이는 제도의 마련과 더불어 인식과 문화의 개선이 육아휴직 사용의 실효성을 높이는 데 중요한 요인임을 의미한다.

(육아휴직 사용의 유연성 확대) 한국의 육아휴직 제도는 다른 나라의 제도들과 견주어 보아도 기간과 소득대체율 측면에서 크게 부족하지 않다. 하지만 육아휴직을 사용할 수 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들의 근로 환경 격차가 크고, 제도의 존재에도 불구하고 이를 사용하지 못하는 근로자들이 많다는 것이 한계로 지목된다.

육아휴직 사용의 유연성 확보는 근로자의 근무 환경에 맞추어 육아휴직을 사용할 수 있다는 점에서 육아휴직 사용의 현실성을 높일 수 있다. 우리나라의 육아휴직은 전일제 근로를 면제하는 형태이다. 프랑스와 스웨덴과 같은 유럽의 국가들은 시간제로 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직 사용에 유연성을 부여하고 있다. 우리나라는 육아기 근로시간 단축제도가 따



로 존재한다. 자녀 1명당 육아휴직과 근로시간 단축을 합하여 최대 2년까지 사용할 수 있는데, 육아휴직에 비해 육아기 근로시간 단축제도는 주목을 덜 받고 있다. 예컨대, 남성 육아휴직 사용의 확대를 논의하면서도 근로시간 단축을 육아휴직처럼 확대하려는 정책적 노력은 없다.

자녀가 초등학교에 입학할 때 돌봄 공백으로 인해 노동시장을 이탈하는 여성이 증가한다(최세림 외, 2020). 육아기 근로시간 단축제도는 온종일 돌봄이 필요하지 않은 자녀의 돌봄 공백을 메울 수 있다는 점에서 유용한 제도이다. 육아기 근로시간 단축제도와 전일제 육아휴직 사이에서 근로자가 적절히 이를 선택하여 활용할 수 있는 정책적 유인을 마련한다면, 기업의 입장에서는 육아휴직자의 공백으로 인한 비용 감소를 기대할 수 있고, 근로자의 입장에서는 큰 소득 감소 없이 일과 양육을 병행할 수 있는 선택지를 넓힐 수 있는 것이다.

현재 육아휴직 제도의 활용을 높이기 위해 육아휴직 급여를 확대하고 남성의 육아휴직 사용을 장려하는 다양한 정책적 방안을 구상하고 있고, 홍보 채널도 다양화하고 있다. 유럽의 국가들처럼 육아휴직과 근로시간 단축제도를 하나의 제도로 인식하여 육아휴직 사용 형태의 유연성을 높이는 정책 지원과 홍보가 이루어질 필요가 있다.

(모성보호정책 평가를 위한 데이터 활용 방안) 본 보고서에서 시행한 분석들의 주요한 한계 중 하나는 데이터가 충분하지 못했다는 점이다. 예컨대, 제3장의 분석에서는 노동패널 내 육아휴직 사용자의 수가 많지 않아 표본을 취업 여성으로 한정하였을 때(intensive margin) 육아휴직 사용으로 인한 부정적 영향이 나타나는지에 대한 설득력 있는 결과를 도출하지 못하였다. 제4장에서는 실제 육아휴직 사용 현황 대신 사업체 설문 담당자의 주관적 응답에 기초한 기업의 육아휴직 활용 현황을 변수로 사용하여, 근로자의 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 영향을 추정하였다. 모성보호정책에 관한 연구를 시행할 때 행정 데이터 이외의 자료는 표본 크기의 한계로 분석의 어려움이 있다. 모성보호정책을 평가하는 대부분의 주요 연구는 스웨덴을 대상으로 하고, 스웨덴은 모성보호정책과 관련한 양질의 연구를 축적하고 있다. 이는 스웨덴에서 분석에 사용할 수 있는 자료가 잘 갖추어져 있고 데이터에 대한 연구자들의 접근성이 높기 때문이다. 실효성 있는 정책 마련을 위해서

는 정책의 올바른 평가가 선행되어야 한다. 모성보호정책들의 효과를 분석할 수 있는 자료의 구축과 이용에도 개선이 필요하다<sup>28)</sup>.

---

28) 우리나라는 고용보험DB를 통해 모성보호정책과 근로자 특성, 사업체 특성을 연결하여 파악할 수 있지만, 연구자가 고용보험DB를 사용하여 연구를 진행하는데에는 현실적 제약이 크다.

## 참고문헌

- 고용노동부 보도자료(2022. 4. 26), 「자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남성 육아휴직, 꾸준한 증가 추세」.
- 곽은혜(2020), 『임금수준별 모성 임금 격차 분석』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2021), 『출산지원정책의 효과 분석』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2022), 「육아휴직급여 확대가 출산 결정에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 45(3), pp.43~69.
- 김대환(2022), 「기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향」, 『노동정책연구』 22(1), pp.93~120.
- 김미주(2006), 「육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구」, 『한국여성학』 22(4), pp.157~195.
- 김정호 · 홍석철(2020), 「보육서비스와 육아휴직 지원의 효과 비교 : 출산 및 모의 노동공급을 중심으로」, 『한국인구학』 43(1), pp.1~29.
- 안은정 · 신은종(2010), 「일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로」, 『산업관계연구』 20(4), pp.177~216.
- 유규창 · 김향아(2006), 「모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 『노동정책연구』 6(3), pp.97~129.
- 윤명수 · 부가청(2016), 「육아휴직제도 사용실태와 결정요인 : 사업체패널을 이용하여」, 『여성연구논총』 18, pp.63~90.
- 윤주철(2019), 「육아휴직 사용자의 성별 특성에 관한 연구 : 소득대체율 인상 전후 비교를 중심으로」, 『예산정책연구』 8(2), pp.162~193.
- 정성미(2022), 「누가 어떻게 육아휴직을 활용하고 있을까?」, 『KOSTAT통계플러스[이슈분석]』 가을호, 통계개발원.
- 조동훈(2016), 「여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계」, 『노동경제논집』 39(4), pp.81~100.

최세림 외(2020), 『출산과 여성노동』, 한국노동연구원.

Andersen, S. H.(2018), “Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New causal evidence,” *Journal of Marriage and Family* 80(5), pp.1125~1143.

Angelov, N., P. Johansson, and E. Lindahl(2016), “Parenthood and the Gender Gap in Pay,” *Journal of Labor Economics* 34(3), pp.545~579.

Baker, M. and K. Milligan(2008), “How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mothers’ Employment?,” *Journal of Labor Economics* 26(4), pp.655~691.

Baltagi, B. H.(2008), *Econometric Analysis of Panel Data*, Fourth editio Chichester: Wiley.

Baum, C. L.(2002), “The Effect of Work Interruptions on Women’s Wages,” *Labour* 16(1), pp.1~37.

Becker, G. S.(2009), *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, University of Chicago Press.

Bennett, B., I. Erel, L. H. Stern, and Z. Wang(2020), “Paid Leave Pays Off: The effects of paid family leave on firm performance,” No. w27788, National Bureau of Economic Research.

Blundell, R. and S. Bond(1998), “Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models,” *Journal of Econometrics* 87(1), pp.115~143.

Brahma, S., C. Nwafor, and A. Boateng(2021), “Board Gender Diversity and Firm Performance: The UK evidence,” *International Journal of Finance & Economics* 26(4), pp.5704~5719.

Brenøe, A. A., S. P. Canaan, N. A. Harmon, and H. N. Royer(2020), “Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?,” No. w26622, National Bureau of Economic Research.

Byker, T. S.(2016), “Paid Parental Leave Laws in the United States: Does

- short-duration leave affect women's labor-force attachment?," *American Economic Review* 106(5), pp.242~246.
- Christiansen, L. E., H. Lin, J. Pereira, P. Topalova, and R. A. Turk(2016), "Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe," Working Paper No. 2016/050, International Monetary Fund.
- Dahl, G. B., K. V. Løken, and M. Mogstad(2014), "Peer Effects in Program Participation," *American Economic Review* 104(7), pp.2049~2074.
- Evertsson, M.(2016), "Parental Leave and Careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden," *Advances in Life Course Research* 29, pp.26~40.
- Farré, L., C. Felfe, L. González, and P. Schneider(2022), "Changing Gender Norms across Generations: Evidence from a paternity leave reform," Working Paper No. 1812, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Gallen, Y.(2019), "The Effect of Parental Leave Extensions on Firms and Coworkers," Working Paper.
- Ginja, R., A. Karimi, and P. Xiao(2023), "Employer Responses to Family Leave Programs," *American Economic Journal: Applied Economics* 15(1), pp.107~135.
- Goldin, C.(2014), "A Grand Gender Convergence: Its last chapter," *American Economic Review* 104(4), pp.1091~1119.
- Hotchkiss, J. L., M. M. Pitts, and M. B. Walker(2017), "Impact of First Birth Career Interruption on Earnings: Evidence from administrative data," *Applied Economics* 49(35), pp.3509~3522.
- Jones, J. B., M. Kim, and B. G. Park(2020), "The Wage Penalty for Married Women of Career Interruptions: Evidence from the 1970s and the 1990s," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 82(4), pp.783~807.
- Kleven, H., C. Landais, and J. E. Søggaard(2019), "Children and Gender

- Inequality: Evidence from Denmark,” *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), pp.181~209.
- Lalive, R. and J. Zweimüller(2009), “How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from two natural experiments,” *The Quarterly Journal of Economics* 124(3), pp.1363~1402.
- Ma, L., G. Andersson, A. Z. Duvander, and M. Evertsson(2020), “Fathers’ Uptake of Parental Leave: Forerunners and laggards in Sweden, 1993–2010,” *Journal of Social Policy* 49(2), pp.361~381.
- Mun, E. and M. C. Brinton(2015), “Workplace Matters: The use of parental leave policy in Japan,” *Work and Occupations* 42(3), pp.335~369.
- Nguyen, T., S. Locke, and K. Reddy(2015), “Does Boardroom Gender Diversity Matter? Evidence from a transitional economy,” *International Review of Economics & Finance* 37, pp.184~202.
- Roodman, D.(2009), “A Note on the Theme of Too Many Instruments,” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 71(1), pp.135~158.
- Ruhm, C. J.(1998), “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe,” *The Quarterly Journal of Economics* 113(1), pp.285~317.
- Schönberg, U. and J. Ludsteck(2014), “Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers’ Labor Market Outcomes after Childbirth,” *Journal of Labor Economics* 32(3), pp.469~505.
- Son, J.(2022), “A Role of Automation in the Triggering of Employment, Productivity, and Profitability among Korean Companies from 2005 to 2015,” 『융합정보논문지(구 중소기업융합학회논문지)』 12(4), pp. 286~302.
- Tamm, M.(2019), “Fathers’ Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation,” *Labour Economics* 59, pp.184~197.
- Welteke, C. and K. Wrohlich(2019), “Peer Effects in Parental Leave Decisions,” *Labour Economics* 57, pp.146~163.

Wintoki, M. B., J. S. Linck, and J. M. Netter(2012), “Endogeneity and the Dynamics of Internal Corporate Governance,” *Journal of Financial Economics* 105(3), pp.581~606.





◆ 執筆陣

- 곽은혜(한국노동연구원 연구위원)
- 김민희(정보통신정책연구원 연구위원)

육아휴직 사용에 관한 연구

- |            |  |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일    | 2023년 12월 26일 인쇄<br>2023년 12월 29일 발행   |
| ▪ 발 행 인    | 허 재 준  |
| ▪ 발 행 처    | <b>한국노동연구원</b><br>☎ 3 0 1 4 7 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566   |
| ▪ 등 록 일 자  | 1988년 9월 13일   |
| ▪ 등 록 번 호  | 제2015-000013호  |

© 한국노동연구원 2023 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0664-9

**KLI**  
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0664-9