

육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 영향과 정책적 시사점*

김민희**

육아휴직은 근로자뿐만 아니라 이를 제공하는 기업에도 영향을 미친다. 단기적으로 근로자의 육아휴직에 따른 임시 인력이 기존 인력을 완전하게 대체하지 못하는 등 기업 생산성에 부정적인 영향이 있을 수 있으나, 우수한 인력 이탈 감소와 같은 긍정적 효과가 기업 성과 향상으로 이어지기도 한다. 본고에서는 육아휴직이 기업 성과에 미치는 영향에 대해 추정하였다. 분석 결과, 육아휴직이 잘 활용되는 기업에서 1인당 매출액이 증가하였고, 특히 여성 고용 비중이 높은 경우 육아휴직이 1인당 매출액에 미치는 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 본고의 실증분석 결과를 통해 기업은 육아휴직을 비용이 아닌 경쟁력을 제고시키는 수단으로 인식할 필요가 있음을 강조하고, 육아휴직 제도의 실질적 활용이 기업 생산성을 향상시키는 측면에서도 중요함을 시사한다.

I. 서론

육아휴직은 일·가정 양립 환경 조성 및 출산 장려를 위해 제공되는 모성보호제도 중 출산 휴가와 더불어 가장 많이 활용된다. 여성은 육아휴직 제도를 사용하여 출산과 양육에 따른 경력 단절을 피할 수 있고, 동 제도가 보장하는 높은 고용 안정성은 출산 결정에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 한편 육아휴직은 이를 제공하는 기업에도 영향을 미친다. 육아휴직이 기업 성과에 미치는 영향을 살펴보면, 육아휴직 제도를 잘 운영하는 기업은 우수한 여성 인력을 확보할 수 있을 뿐만 아니라 여성 인력의 이탈을 막아 경쟁력을 높일 수 있다. 그러나 기업에서는 육아휴직 사용을 적극 장려하지 않기도 하는데, 이는 육아휴직 제공 시 대체인력 확보 등에 어려움

* 이 글은 박은혜·김민희(2023), 『육아휴직 사용에 관한 연구』의 제4장(육아휴직 활용이 기업에 미치는 효과) 내용을 요약·정리한 것이다.

** 정보통신정책연구원 연구위원(mhkim@kisdi.re.kr).

이 있기 때문이다. 기업은 육아휴직 제공 기간에 인력 공백에 따른 대체인력을 확보하기 위한 탐색 비용이 발생하거나, 임시 인력이 기존 인력을 온전히 대체하지 못하는 경우에도 기업 성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다(Gallen, 2019; Brenøe et al., 2020). 즉, 기업 입장에서는 육아휴직 제공에 따른 효용이 비용보다 크지 않다면 육아휴직을 장려하지 않을 것이고, 반대로 효용이 더 크다면 육아휴직을 적극 장려하는 방향이 합리적인 선택일 것이다.

이론적으로 육아휴직 제공은 기업에 긍정적 영향과 부정적 영향 모두 미치게 되므로, 육아휴직 제도의 도입 및 활용이 기업에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 분석할 필요가 있다. 따라서 본고에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)를 활용하여 육아휴직을 제공하는 기업 측면에서 육아휴직 제공 실태에 대해 알아보고, 육아휴직 제공이 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석하여 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 기업의 육아휴직 제공 실태

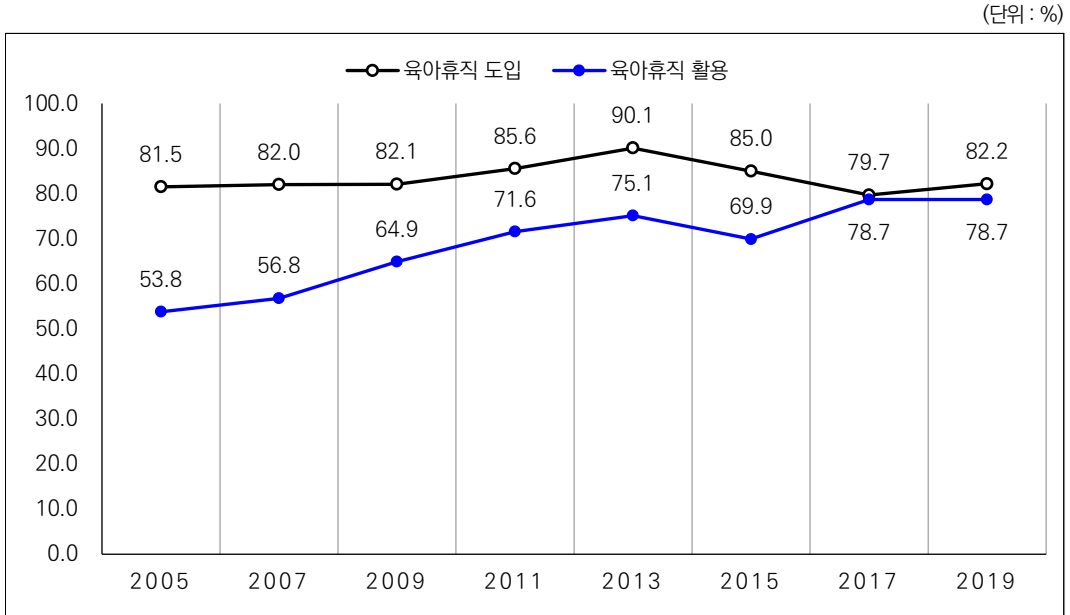
1. 육아휴직 제도화 및 활용 여부 및 결정 요인 분석

2005~2019년 사업체패널조사를 활용해 기업의 육아휴직 도입 및 활용 정도에 대해 알아본다. 사업체패널조사에서는 해당 사업장에서 육아휴직 제도가 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사방침으로 실시하고 있는지, 육아휴직이 잘 활용되고 있는지에 대해 조사하였다.¹⁾ 조사 결과에 따르면 2019년 기준 육아휴직이 도입되었다고 응답한 기업 비중은 82.2%이며, 잘 활용되고 있다고 응답한 기업 비중은 78.7%이다. 2005~2019년 사이 변화를 살펴봤을 때 육아휴직이 도입되었다고 응답한 기업 비중은 0.7%p로 소폭 증가한 반면, 육아휴직이 잘 활용되고 있다고 응답한 기업 비중은 24.9%p로 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있다. 즉, 육아휴직은 2000년대 중반 이미 많은 사업체에 도입되어 2019년까지 큰 변화가 없었지만, 모성보호제도 사용에 대한 사내 분위기 변화 등의 이유로 육아휴직 활용 정도는 높아졌음을 알 수 있다.

육아휴직 도입 및 활용 정도는 기업 고용 규모 또는 산업에 따라 다르다. 우선, 고용 규모에 따라 육아휴직이 도입된 정도도 편차가 존재하였는데, 2019년 기준 고용 규모가 500인 이상인 사업체에서는 육아휴직을 단체협약이나 취업규칙에 반영한 비율이 95.7%에 달한 반면 100인 미만 사업체에서는 74.4%에 불과하였다. 산업별로 봤을 때는 공공서비스에서 취업규칙에 반영

1) 사업체패널조사에서는 산전후휴가, 배우자 출산휴가, 직장보육시설, 보육료 지원, 임신한 여성의 초과 근로 제한, 생리 휴가 등 18개의 모성보호제도에 대해 취업규칙 등의 규정 반영 및 활용 여부에 대해 조사하였다.

[그림 1] 육아휴직 도입 및 활용 정도



자료 : 사업체패널조사.

한 비중이 91.3%로 가장 높게 나타났고, 그다음인 사업자서비스, 제조업 순서였다. 육아휴직 활용 여부 역시 고용 규모 및 산업에 따른 변화가 육아휴직 도입 정도와 유사한 양상을 보이는 것을 알 수 있었다. 기업 고용 규모가 클수록 육아휴직이 잘 활용된다고 응답한 비중이 높았고, 산업별로 봤을 때도 공공서비스, 사업자서비스 부문에서 잘 활용된다고 응답한 비중이 제조업

〈표 1〉 고용규모별 및 산업별 육아휴직 도입 및 활용 정도

(단위 : %)

	고용규모별		산업별		
	육아휴직 도입	육아휴직 활용		육아휴직 도입	육아휴직 활용
100인 미만	74.4	72.8	제조업	84.1	64.5
100~300인 미만	86.6	81.1	전기, 가스, 수도, 하수, 건설	75.5	63.1
300~500인 미만	94.5	85.1	소비자서비스	74.5	63.7
500인 이상	95.7	90.1	사업자서비스	87.3	77.5
			공공서비스	91.3	81.4
전체	82.2	78.7	전체	82.2	78.7

주 : 산업 분류는 윤명수·부가청(2016)에 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.

자료 : 사업체패널조사.

등에 비해 높은 것으로 나타났다. 다만, 제조업의 경우에는 육아휴직이 도입되었다고 응답한 비중은 84.1%였으나, 활용이 잘 되고 있다고 응답한 비중은 64.5%로 제도가 도입된 사업체 비중에 비해 잘 활용되고 있다고 응답한 사업체 비중이 크게 낮아 실제 사용이 어려운 것을 알 수 있었다.

이와 같이 육아휴직 도입 및 활용 정도는 기업 고용 규모 및 산업에 따라 다르다. 그러나 육아휴직 활용 정도는 사업체의 다른 특성에 따라서도 영향을 받을 수 있다. 이에 육아휴직 활용 여부를 종속변수로 두고 여성 고용 비중, 여성 관리자 및 임원 비중, 평균 임금(남성 정규직 초임)²⁾, 고용 규모, 자산 규모 등을 설명변수로 하여 어떠한 요인이 육아휴직 활용에 영향을

〈표 2〉 육아휴직 활용 정도에 영향을 미치는 요인

	(1)	(2)
여성 고용 비중		0.153 *** (4.57)
여성 관리자 및 임원 비중		-0.0459 (-1.01)
ln(남성 초임임금)	0.0950 *** (4.19)	0.110 *** (4.84)
ln(고용규모)	0.0397 *** (6.59)	0.0376 *** (6.23)
ln(자산규모)	0.0241 *** (6.17)	0.0221 *** (5.61)
ln(1인당 매출액)	0.00480 (0.71)	0.00813 (1.19)
기업 연식	0.000151 (0.38)	0.000321 (0.82)
노조 여부	0.0257 (1.83)	0.0113 (0.79)
상수항	0.111 * (2.07)	0.101 (1.86)
산업 효과	0	0
N	5,909	5,895

주 : 괄호 안은 t-statistics, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10.
자료 : 사업체패널조사.

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

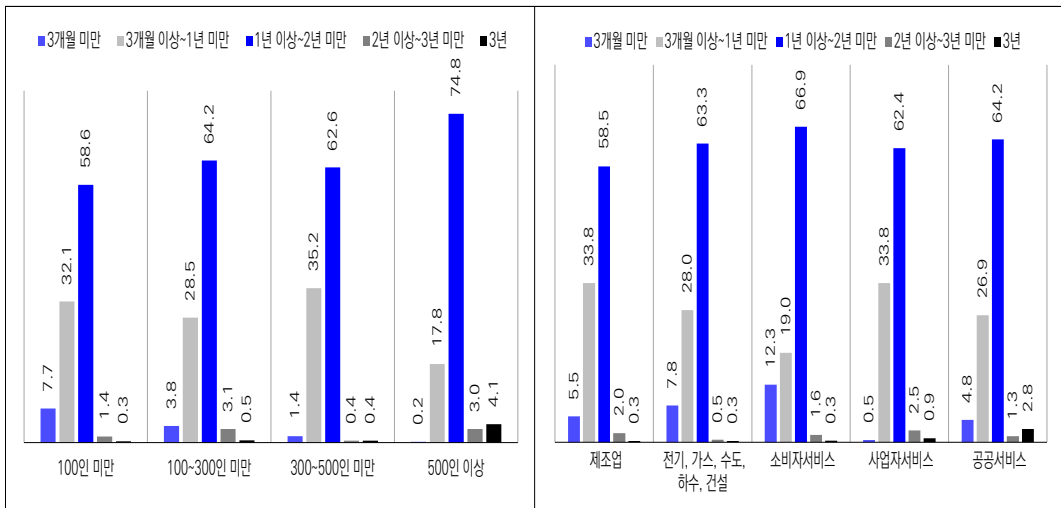
미치는지에 대해 추정하였다. <표 2>에 따르면 평균 임금이 높고, 자산 규모 및 고용 규모가 클수록 육아휴직이 더 잘 활용되는 것으로 나타났다. 이는 평균 임금 및 자산 규모 등이 높은 사업체일수록 모성보호제도 등 사내 복지와 관련된 시스템이 잘 갖춰져 있기 때문이다. 또한, 여성 고용 비중이 높을수록 육아휴직이 더 잘 활용되는 것으로 나타났는데, 이는 여성 근로자 비중이 높은 사업체일수록 육아휴직에 대한 수요가 높기 때문인 것으로 해석할 수도 있으나 가족친화적 사내 문화 등이 여성 고용 비중과 육아휴직 활용에도 동시에 영향을 미쳤을 수도 있다. 또한, 육아휴직제도 등과 같은 일·가정 양립제도는 여성의 노동시장 진입 시 기업을 선택하게 하는 요인으로 작용하기 때문에 제도가 잘 활성화된 기업일수록 여성 고용 비중이 높은 역의 인과관계도 존재할 수도 있다. 그러나 이에 반해 여성 관리자 및 임원 비중은 육아휴직 활용에 유의한 영향이 없었다.

2. 육아휴직 제공 기간³⁾

사업체가 제공하는 자녀 1인당 육아휴직 기간에 대해 살펴보면 2015~2019년 평균 육아휴직 기간은 10.7개월이며 1년 이상~2년 미만을 제공하는 사업체 비중이 가장 높은 것을 알 수 있

[그림 2] 고용 규모 및 산업별 육아휴직 제공 기간(2015~2019년 평균)

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사.

3) 육아휴직 도입 및 활용 정도는 2005년 이후 설문조사가 이루어진 반면, 육아휴직 제공 기간은 2015년 이후 설문 조사가 실시되었다.

었다. 육아휴직 제공 기간 역시 고용 규모 및 산업에 따라 달라졌는데, 기업 고용 규모가 클수록 육아휴직 제공 기간이 길었고, 산업별로는 공공서비스에서 육아휴직 제공 기간이 긴 것을 알 수 있었다. 1년 이상 육아휴직을 제공하는 비중이 고용 규모가 100인 미만인 경우 60.2%인 데 반해 고용 규모가 500인 이상인 경우 82.0%로 21.8%p 더 높은 것으로 나타났다. 2년 이상의 육아휴직을 제공하는 비중 역시 100인 미만 사업체의 1.6%에 비해 500인 이상인 경우 7.2%로 5.5%p 높게 나타났다. 산업별로 봤을 때는 1년 이상 육아휴직을 제공하는 비중이 소비자서비스 분야가 68.8%로 가장 높았으며, 제조업이 60.7%로 가장 낮은 것으로 나타났다.

육아휴직제도는 여성의 평균 근속년수를 증가시키기 때문에 여성 고용 비중이나 여성 관리자 및 임원 비중에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 이에 규정된 육아휴직 기간과 여성 고용 및 관리자 비중과의 관계를 살펴봤을 때 규정된 육아휴직 기간이 긴 사업장일수록 여성 고용 비중 및 여성 관리자 비중이 높은 것으로 나타났다. 즉, 육아휴직 제공 기간이 1년 이상 2년 미만 사업체의 경우 여성 고용 비중이 32.3%인 데 반해 제공 기간이 3개월 미만인 사업체에서는 23.9%로 낮고, 3년 이상인 사업체에서는 36.3%에 달하였다. 이는 육아휴직이 잘 활용되는 기업에서 여성의 고용 비중이 높을 수도 있으나, 여성 고용 비중이 높은 기업에서 육아휴직을 더 잘 활용할 수 있는 문화가 조성되었기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 반면, 육아휴직 기간은 여성 임원 비중에는 유의한 차이를 미치지 않는 것으로 나타났는데, 여성 임원 비중이 육아휴직 제공 기간과 관계없이 낮은 것은 모성보호제도 등이 뒷받침되더라도 여전히 여성 근로자에게 유리한 장점이 견고하게 있다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3〉 육아휴직 기간에 따른 여성 고용 및 관리자 비중

(단위: %)

	3개월 미만	3개월~1년	1년~2년	2년~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 : 사업체패널조사.

3. 육아휴직 사용 인원

이와 더불어 사업체에서 육아휴직을 실제 사용하는 근로자의 비중이 얼마나 변화하였는지에 대해서도 알아볼 필요가 있다. 여성 근로자 수 대비 육아휴직 사용 근로자 비중은 500~1,000인 미만 사업체를 제외하고 대부분 사업체에서 2015년 이후 그 비중이 소폭 감소한 것을 알 수 있었다. 그러나 이는 여성의 육아휴직 사용이 감소한 것이 아니라 여성 고용 인원이 증가하

였거나 출산율이 하락하였기 때문일 수 있다.⁴⁾ 이에 산전후휴가 사용자 대비 육아휴직 사용자 비중에 대해 살펴보면 이는 고용 규모와 관계없이 2015년에서 2019년 사이 증가하였다. 즉, 출산을 경험한 여성 중에는 육아휴직을 사용하는 여성이 많아지는 것으로 육아휴직이 더 많이 활용되었음을 알 수 있었다. 특히, 소규모 기업에서 비중이 더 크게 늘어났는데 산전후휴가를 사용한 여성 대비 육아휴직 여성 비중이 2015~2019년 1,000인 이상 사업장에서는 11.4%p 증가한 반면 100인 미만 사업장에서 22.8%p 증가하여 실제 육아휴직 활용이 소규모 기업에서 더 큰 폭으로 확대되고 있음을 알 수 있다.

〈표 4〉 육아휴직제도 실제 사용 인원 및 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 : 사업체패널조사.

III. 육아휴직이 기업 성과에 미치는 영향

1. 선행연구 및 데이터

앞 절의 결과와 같이 육아휴직 활용은 2005년 이후 증가하였고, 특히 소규모 사업체 위주로 그 증가폭이 큰 것을 알 수 있다. 그러나 육아휴직 활용 증가가 기업에 미치는 영향에 관한 연구는 많이 수행되지 않았을 뿐만 아니라 일지된 결론이 이루어지지 않았다. 우선 Bennett et al.(2022)에서는 미국 주별 유급 육아휴직제도 시행이 기업 성과에 긍정적 영향이 있다는 것을

4) 여성 1,000명당 출생아 수는 2015년 438.4명에서 2019년 302.7명으로 감소하였다(통계청, 『2022년 출생통계 (확정), 국가승인통계 제10103호 출생통계』).

보였는데, 추정 결과, 유급 육아휴직 법안의 도입은 여성 이직률을 감소시키고, 이는 ROA (Return on Assets, 총자산수익률)를 2.93% 증가시키는 것으로 나타났다. 반면, 여성의 육아휴직 사용이 기업 성과 및 비용 모두에 영향을 미치지 않는다는 연구 결과도 존재하였다. Brenøe et al.(2020)에서는 덴마크 행정데이터를 이용하여 출산하고 육아휴직을 사용하려는 여성이 있는 기업과 그렇지 않은 기업을 비교한 후 육아휴직이 기업 비용 및 매출액 등의 성과지표에 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

〈표 5〉 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
육아휴직 기간(월)				9.5	9.9	10.4
관측치	516		516	516	516	516

주: 1) 패널 가중치 부여.5)

2) 관측치는 해당 기간 최대 관측치로 작성.

3) 매출액, 1인당 영업이익, ROA, 자산 규모는 실질가격으로 변환(2015년 CPI가 100).

4) 산업은 ① 제조업(산업 ①), ② 전기, 가스, 수도, 하수, 건설업(산업 ②), ③ 소비자서비스(산업 ③), ④ 사업자서비스(산업 ④), ⑤ 공공서비스(산업 ⑤)로 구분함.

자료: 사업체패널조사를 바탕으로 저자 작성.

5) 사업체패널조사에서 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 보정에도 한계가 존재한다. 이에 본 장에서는 2005년 구축된 표본을 기초로 하는 패널 가중치를 부여하여 분석하였다.

육아휴직 발생 시 기업이 대체인력을 확보하거나 다른 인력의 근로시간을 증가시키는 등 효율적으로 대응하고 있었기 때문인 것으로 해석하였다. 육아휴직이 기업 성과에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과도 존재한다. Ginja et al.(2023)에서는 스웨덴의 육아휴직제도 기간의 확대가 기업 비용 및 성과에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 추정 결과, 육아휴직 기간의 대체인력이 기존 인력만큼 우수한 인적자원을 확보하고 있지 않기 때문에 기업의 1인당 매출액 등에 미치는 효과가 부정적인 것으로 나타났다.

본 절에서는 육아휴직 활용이 기업 성과에 미치는 효과를 분석하기 위해 2005~2019년 한국 노동연구원의 사업체패널조사를 활용하였다. <표 5>는 분석에 포함된 표본의 평균값을 연도별(2005~2019년)로 보여준다.⁶⁾ 연도별 변화를 살펴보면 기업 성과를 나타내는 지표인 1인당 매출액, 1인당 영업이익과 자산 규모⁷⁾는 2017년까지 증가한 이후 2019년에 감소하는 양상을 보인다. 포함된 산업은 제조업(산업 ①)이 전체 연도에 걸쳐 47% 수준으로 가장 높은 비중을 차지하였고, 그다음이 사업자서비스(산업 ④), 소비자서비스(산업 ③) 순이었다. 2005년에서 2019년까지 여성 고용 비중은 큰 변화가 없었던 반면, 여성 관리자 및 임원 비중은 증가하였다. 육아휴직 활용 여부는 2005년 37%에서 2019년 72% 수준으로 증가하는 양상을 보이고 있으며, 취업규칙이나 단체협약에 규정된 자녀 1인당 육아휴직 기간도 2015년 9.5개월에서 2019년 10.4개월로 증가하였다.

2. 분석 결과

이 글에서는 육아휴직제도 활용이 기업 성과에 미치는 효과를 고정효과모형(fixed effects model)과 System GMM(Generalized Method of Moments)을 사용하여 추정한다.⁸⁾ <표 6>은 육아휴직제도 활용 여부가 기업 성과에 미치는 영향을 고정효과모형(fixed effects model)으로 추정한 결과이다.⁹⁾ 종속변수로 (1)은 1인당 매출액, (2)는 1인당 영업이익, (3)은 ROA를 사용하였

6) 지면 관계상 2007~2011년 표본의 평균값은 생략하였다.

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

8) 종속변수로 기업 성과를 사용하는 경우 기업 성과는 과거 자신의 성과에 영향을 받을 수 있어 시차변수(lagged dependent variable)가 설명변수로 포함된 동태적 패널데이터(Dynamic Panel Data) 모형을 사용한다. 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 설명 변수들이 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 육아휴직제도와 기업 성과에 동시에 영향을 미칠 수 있어 System GMM을 사용하기에 적합하다.

9) 하우스만 검정(Hausman Test)을 통해 고정효과모형이 확률효과모형(Random effects model)에 비해 더 적절한 것으로 나타나 고정효과모형을 사용한다.

다. 추정 결과, 사업체의 육아휴직제도 활용이 잘 되는 경우 생산성을 나타내는 1인당 매출액에만 유의하게 양(+)의 효과(5.71%)가 있는 것으로 나타났고, 수익성을 나타내는 1인당 영업이익 및 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 추정되었다. 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 지수¹⁰⁾로 측정된 관리자 및 임원에서 성별 다양성 증가는 1인당 매출액 및 1인당 영업이익에 유의하게 양(+)의 영향을 미쳤

〈표 6〉 고정효과모형 추정 결과

종속변수	(1)	(2)	(3)
	ln(1인당 매출액)	ln(1인당 영업이익)	ln(ROA)
육아휴직 활용 여부	0.0556 ** (2.77)	0.0648 (0.76)	0.195 (1.88)
기업 자산 규모	0.264 *** (4.59)	0.582 * (2.40)	-0.902 ** (-3.05)
기업 자산 규모 ²	-0.000129 (-0.05)	-0.0237 * (-2.07)	0.0501 *** (3.59)
기업 고용 규모	-0.000149 ** (-2.72)	-0.000279 (-1.21)	-0.00000823 (-0.03)
여성 고용 비중	-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: 1) 패널 가중치 부여.

2) 괄호 안은 t-statistics, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10.

자료: 사업체패널조사.

10) 여성 관리자 및 임원 비중은 성별 다양성을 나타내는 지표인 Blau 지수를 이용하여 산정한다.

$$\text{Blau 지수} = 1 - \sum_{i=1}^2 P_i^2,$$

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).

다. 이는 관리자 및 임원에서 여성 비중이 증가할수록 기업 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 기존 연구 결과와도 일치한다(Nguyen et al., 2015; Brahma et al., 2021).

〈표 7〉에서 육아휴직제도 활용 효과를 System GMM으로 분석 시에도 기업의 육아휴직 활용 증가는 1인당 매출액에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으나, 1인당 ROA, 1인당 영업이익에는 유의한 영향이 없는 것을 알 수 있었다. 기업 자산 규모 및 고용 규모 등 통제변수가 기업 성과에 미치는 효과 역시 고정효과모형으로 분석 시와 유사한 결과를 보였다. 육아휴직제도가 기업 성과에 미치는 효과가 사업체 특성에 따라 달라질 수 있기 때문에 여성 고용 비중과 육아휴직 활용 여부의 교차항을 포함하여 1인당 매출액에 미치는 영향에 대해 분석하였다(표 7의

〈표 7〉 System GMM 모형 추정 결과

종속변수	(1) ln(1인당 매출액)	(2) ln(1인당 영업이익)	(3) ln(ROA)	(4) ln(1인당 매출액)
육아휴직 활용 여부	0.0668* (2.06)	0.182 (1.44)	-0.0188 (-0.14)	0.0191 (0.88)
여성 고용 비중X육아휴직				0.127*** (3.11)
기업 자산 규모	0.489* (2.10)	0.890*** (4.44)	-0.706* (-2.50)	0.542*** (17.16)
기업 자산 규모 ²	-0.00892 (-0.87)	-0.0241** (-2.63)	0.0292* (2.08)	-0.0112*** (-8.31)
기업 고용 규모	-0.000186** (-2.81)	-0.000343** (-3.05)	0.000128 (1.18)	-0.000241*** (-11.51)
여성 고용 비중	-0.355* (-2.41)	-0.173 (-0.34)	0.166 (0.26)	-0.173*** (-5.12)
Blau 지수	-0.224 (-1.29)	-0.182 (-0.29)	-0.237 (-0.33)	-0.0808*** (-3.92)
t-1기 종속변수	-0.0591 (-1.76)	0.00999 (0.32)	-0.0342 (-0.97)	-0.0278 (-1.05)
상수항	2.085 (1.60)	-4.453*** (-4.07)	1.339 (0.94)	1.590*** (9.53)
산업효과	0	0	0	0
N	2,248	2,248	2,248	2,248

주: 1) 패널 가중치 부여.

2) 괄호 안은 t-statistics, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10.

자료: 사업체패널조사.

(4).¹¹⁾ 교차항의 계수 값이 양(+)으로 육아휴직 효과가 여성 고용 비중이 평균보다 높은 사업체에서 더 큰 것을 알 수 있다. 여성 고용 비중이 더 높은 사업체에서 육아휴직 효과가 큰 것은 Bennett et al.(2022)의 결과와도 일맥상통한다. Bennett et al.(2022)에서 여성친화적 기업문화를 가진 기업에서 유급 육아휴직의 도입이 효과가 더 큰 것으로 나타났다.

IV. 결론 및 정책적 시사점

본고에서는 2005~2019년 사업체패널조사를 활용해 기업에서 제공하는 육아휴직제도 실태에 대해 살펴보고, 제공하는 육아휴직 제도가 매출액 등 기업 성과에 미치는 영향에 대해 추정된 결과를 정리하였다. 2005년 이후 육아휴직제도 활용 및 자녀 1인당 육아휴직 제공 기간 등은 증가하고 있었으며, 산전후휴가를 사용하는 인원 대비 육아휴직을 사용하는 인원 역시 증가하는 추세로 육아휴직은 이전에 비해 더 많이 활용되고 있음을 알 수 있었다. 이에 본고에서는 육아휴직제도 활용 증가가 기업 성과에 미치는 효과를 1인당 매출액, 1인당 영업이익, ROA로 구분하여 추정하였다. 추정 결과, 육아휴직 제도 활용이 늘어날수록 생산성을 나타내는 1인당 매출액에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으며, 수익성을 나타내는 1인당 영업이익과 ROA에는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

이러한 실증분석 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 시사점을 도출하였다. 육아휴직이 잘 활용될수록 기업 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 실증 분석 결과를 토대로 기업은 육아휴직을 비용이 아니라 생산성을 높이는 제도로 인식할 필요가 있다. 단기적으로 육아휴직 사용 시 임시 인력이 기존 인력을 완전하게 대체하지 못하는 경우에는 기업 생산성에 부정적인 영향이 있을 수도 있으나, 이러한 부정적 효과를 우수 여성 인력 확보, 인적 자원 투자 회수, 성별 다양성 확보 등과 같은 긍정적 효과가 상쇄함으로써 기업 성과가 제고될 수 있기 때문이다. 또한, 여성 고용 비중이 높은 사업체에서 육아휴직이 기업 성과에 미치는 효과가 크다는 결과를 바탕으로 육아휴직 확대가 기업 성과에 미치는 효과를 증대시키기 위하여 성별 다양성이 낮은 기업은 여성 고용을 높이고 가족친화적 기업문화를 확보하는 제도가 같이 확보될 필요가 있다. Bennett et al.(2022)에서도 가족친화적 기업문화를 가진 기업에서 유급 육아휴직의 도입이 성과에 미치는 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 기업은 육아휴직 등을 포함한 모성보호제도를 도입함과 동시에 이를 잘 활용할 수 있게 하는 사내 문화를 정착시키는 것도 중요하다. 마지막

11) 교차항은 육아휴직제도 활용 여부와 여성 고용 비중 더미(평균 이하, 평균 이상)를 이용해 각각 구하였다.

으로 기업이 육아휴직을 적극 장려하도록 하기 위해서는 근로자가 육아휴직 사용 시 대체인력을 효율적으로 확보하도록 하여 육아휴직 제공에 따른 기업의 비용을 줄이기 위한 정책 방안 마련이 필요할 것으로 보인다. [11]

[참고문헌]

- 윤명수·부가청(2016), 「육아휴직제도 사용실태와 결정요인: 사업체패널을 이용하여」, 『여성 연구논총』 18, pp.63~90.
- 통계청, 『2022년 출생통계(확정)』, 국가승인통계 제10103호 출생통계.
- Bennett, B., I. Erel, L. Stern, and Z. Wang(2022), “Paid Leave Pays Off: The Effects of Paid Family Leave on Firm Performance”.
- 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.
- 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.
- Nguyen, T., S. Locke, and K. Reddy(2015). Does boardroom gender diversity matter? Evidence from a transitional economy. *International Review of Economics & Finance*, 37, 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.