

정책연구
2024-05

소득대체율 증가가 남성의 육아휴직 사용에 미친 영향 분석

김기홍

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 남성 육아휴직 장려제도 개관	3
제1절 육아휴직 부부 할당제	3
1. 한 국	5
2. 네덜란드	5
3. 노르웨이	5
4. 덴마크	6
5. 독 일	6
6. 벨기에	6
7. 스웨덴	7
8. 오스트리아	7
9. 이탈리아	7
10. 포르투갈	8
11. 프랑스	8
12. 핀란드	8
제2절 육아휴직기간 연장	9
1. 한 국	9
2. 독 일	10
3. 이탈리아	10
4. 일 본	10
5. 캐나다	11
6. 캐나다 퀘벡주	11

7. 포르투갈	12
제3절 육아휴직급여 상황	12
1. 한 국	12
2. 오스트리아	13
3. 포르투갈	13
제4절 사용자 지원	15
1. 한 국	15
2. 일 본	15
제5절 정리 및 소결	16
 제3장 ‘아빠의 달’이 육아휴직 사용에 미친 영향 분석	19
제1절 연구의 목적과 필요성	19
제2절 분석 모형	21
제3절 분석 자료	24
제4절 분석 결과	30
1. ‘아빠의 달’ 효과 추정 결과	31
2. 플래시보 검정 결과	38
3. 이질성 분석 결과	38
제5절 정리 및 제언	45
 제4장 육아휴직 사용 결정과 결과	47
제1절 초점집단면접 개요	47
1. 조사 목적	47
2. 조사 설계	47
3. 조사 내용	49
제2절 육아휴직 사용 결정	51
1. 육아휴직 사용 결정요인	51
2. 육아휴직 사용 결정 당시 직장 및 가정 상황	55

3. 결과 정리	61
제3절 육아휴직 사용 결과	62
1. 복직 후 직장에서의 상황	62
2. 복직 후 가정에서의 상황	66
3. 결과 정리	68
제4절 남성 육아휴직 활성화 방안에 대한 의견	69
제5절 정리 및 소결	72
 제5장 결 론	 73
 참고문헌	 76
 [부록] 육아휴직 사용 경험 조사 FGI 사전 질문지	 78

표 목 차

〈표 2- 1〉 육아휴직 부부 할당제가 명시된 25개 국가	4
〈표 2- 2〉 조건부 육아휴직기간 연장 국가	10
〈표 2- 3〉 주요 국가의 육아휴직급여	13
〈표 2- 4〉 주요 국가의 남성 육아휴직 장려제도 정리	17
〈표 3- 1〉 부인의 개인 및 일자리 특성	26
〈표 3- 2〉 남편의 개인 및 일자리 특성	27
〈표 3- 3〉 부인과 남편의 근로조건	28
〈표 3- 4〉 막내의 출생연도와 자녀 수	30
〈표 3- 5〉 추정모형 검토	32
〈표 3- 6〉 ‘아빠의 달’이 남편의 육아휴직 사용에 미친 영향	35
〈표 3- 7〉 ‘아빠의 달’이 부인의 육아휴직 사용에 미친 영향	36
〈표 3- 8〉 ‘아빠의 달’이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향	37
〈표 3- 9〉 플래시보 검정	39
〈표 3-10〉 남편의 소득 수준에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이	42
〈표 3-11〉 부인과 남편의 학력에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이	43
〈표 3-12〉 가구소득과 자녀 수에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이	44
〈표 3-13〉 부인과 남편의 직종에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이	44
〈표 4- 1〉 FGI 참가자 특성	48
〈표 4- 2〉 조사 내용 : 육아휴직 사용 결정 당시 직장과 가정 상황	49
〈표 4- 3〉 조사 내용 : 육아휴직 종료 후 직장과 가정 상황	50
〈표 4- 4〉 조사 내용 : 육아휴직제도의 개선 방안에 대한 의견	50

그림목차

[그림 2-1] 1인당 GDP와 육아휴직급여 상한 비교	14
[그림 2-2] 조건부 휴직기간 연장 국가의 출산율 추이	18
[그림 2-3] 조건부 휴직급여 상향 국가의 출산율 추이	18
[그림 3-1] 부부의 육아휴직 사용 결정 규칙	23
[그림 3-2] 월평균 가구(근로)소득	29
[그림 3-3] '아빠의 달'에 의한 육아휴직급여와 소득대체율 상향	41

요 약

1. 남성 육아휴직 장려제도 개관

남성 육아휴직 장려제도는 크게 부부 할당제와 휴직기간 연장, 휴직 급여 상향, 사용자 지원으로 구분될 수 있다. 이를 바탕으로 주요 국가의 정책들을 정리한 결과는 다음과 같다.

우리나라는 분석에 포함된 주요 국가 중 가장 강력한 부부 할당제를 시행하고 있다. 남성만 사용 가능한 휴직기간도 가장 길고 부부가 사용 가능한 기간 중 차지하는 비율도 가장 높다.

분석에 포함된 주요 국가 중 7개만이 조건부 육아휴직 연장을 명시하고 있으며 우리나라는 아직 시행 전이지만 그중 추가 기간이 12개월로 가장 길고 조건도 엄격한 편이다.

남성 육아휴직 사용 조건부 육아휴직급여 상향을 가장 적극적으로 활용하는 국가는 우리나라와 포르투갈이다. 오스트리아는 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 1회성 추가 급여를 지급하나, 우리나라의 경우 휴직 급여 상한이 크게 증가하고, 포르투갈은 남편의 휴직기간에 따라 소득 대체율이 상향된다. 그러나 주목해야 할 사항은 우리나라의 육아휴직급여 상한이 주요 국가 중 가장 낮다는 것이다. 육아휴직급여 상한이 1인당 GDP의 50%를 하회하는 국가는 우리나라와 독일뿐이다. 스웨덴과 일본은 그 비율이 70%를 상회한다.

사용자 지원은 사례가 희소했다. 남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 사용자를 지원하는 정책이 확인된 국가는 일본뿐이며, 우리나라는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 사용자에게 지급하는 보조금과 대체인력 채용지원 서비스를 운영하고 있다.

정리하면, 우리나라는 육아휴직급여의 상한은 낮으나 그 외 남성 육

아휴직 장려제도는 이미 잘 갖추고 있다.

2. ‘아빠의 달’이 육아휴직 사용에 미친 영향

‘아빠의 달’이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정하기 위해 이중차분법과 「여성가족패널」을 활용하였으며, 부인의 협상력이 강할수록 정책효과가 강할 개연성을 감안하여 부인의 상대소득을 기준으로 처치집단과 비교집단을 설정하였다. 그러므로 본 연구의 이중차분 추정치는 ‘아빠의 달’이 목적을 달성했을 경우 정책효과가 상대적으로 강한 부부와 그 외 부부 간 효과 차이를 보여준다.

추정 결과는 소표본과 연구 설계의 한계에도 ‘아빠의 달’이 부부의 양성평등한 육아휴직 사용에 기여했음을 보여준다. 정책 시행 이후 부인의 상대소득이 높은 경우 부부 모두 육아휴직을 사용할 가능성이 그 외 경우보다 유의하게 증가한 것으로 추정되었다. 소득구간별 추정 결과는 정책효과가 소득대체율 제고보다 휴직급여 상향에 상당 부분 기인함을 시사한다. 한편, 전통적인 성역할 인식은 부부의 육아휴직 사용 결정에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다. 플래시보 검증 결과는 추정치가 정책효과를 반영하고 있음을 보여준다.

주요 결과는 두 가지 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 고소득 남성의 육아휴직 사용 촉진을 위해서는 휴직급여 상한 상향이 필요하다. ‘아빠의 달’에 의한 소득대체율 제고는 고소득 남성의 결정에 영향을 미치지 못했다. 이는 남편의 소득이 휴직급여 상한을 상회하는 경우 실질적인 소득대체율이 급감하여 고소득 남성에게 육아휴직을 사용할 유인을 제공하지 못하기 때문이다.

둘째, 저소득 남성의 육아휴직 사용은 소득대체율 제고로는 촉진하기 어렵다. ‘아빠의 달’ 효과는 육아휴직 소득대체율이 100%인 소득구간의 부부에게 유의하지 않으며, 이는 남성이 경제적 유인을 활용 가능한 직장환경이 먼저 형성되어야 정책효과가 실현될 수 있음을 간접적으로 시사한다. 남성 육아휴직 사용률의 사업장 규모별 격차 확대는 저소득 부

부가 그러한 환경에 있지 못함을 시사하며, 이는 사용자 지원 등 별도의 정책이 필요함을 보여준다.

3. 육아휴직 사용 결정과 결과

수도권에 거주하는 남성 육아휴직 장려제도 대상자 중 남편의 육아휴직 사용 경험 유무에 따라 네 쌍씩을 대상으로 FGI를 실시하여 육아휴직 결정 과정과 복직 후 경험, 정책 개선에 대한 의견을 청취하였다.

경제적 유인은 남성 육아휴직 사용의 장애 요인이거나 3+3 부모육아휴가제 등, 추가 급여가 미치는 영향은 제한적이었다. 추가 급여가 남성의 육아휴직 사용에 기여한 것은 사실이나 남편이 주소득원이거나 직장 내 부정적인 인식이 강한 경우 유의한 영향을 미치지 못했다. 한편, 남성은 여성보다 육아휴직 사용도 어렵고 복직 후 상황도 불리했다.

참석자 모두 남성 육아휴직 활성화의 효과적인 방안으로 의무화를 지목했다. 남성 육아휴직에 대한 부정적인 인식을 바꾸기 위해 직장 내 인식 변화 외에도 자신만 육아휴직을 사용한다는 부담감을 경감시킬 필요가 있으며, 의무화가 그 목적에 부합하는 방안이라는 것이다. 남성 육아휴직 경험에 대한 긍정적인 평가는 1개월 정도의 단기간 의무화도 남성 육아휴직 활성화로 이어질 가능성을 시사한다. 그러나 의무화에는 대체 인력 채용 지원 등 추가적인 정책이 동반되어야 할 것이다.

제 1 장 서 론

가족 형성기에 노동시장을 이탈하며 나타나는 여성 특유의 M자형 노동공급 곡선은 다수의 OECD 국가에서 상당 부분 희석되었으나 우리나라에서는 2021년까지도 선명하다.¹⁾ 이러한 우리나라 노동시장의 성별 격차는 가부장적 가족문화와 함께 심각한 저출산을 초래하고 있으며, 선행연구는 선진국의 경우 제도적 양성평등을 넘어 남녀 역할의 평등 없이는 출산을 제고가 가능하지 않음을 지적하고 있다(이제상·송유미, 2023). 남성 육아휴직 활성화는 양성평등 노동정책을 통해 2000년 출산을 반등을 이룬 북유럽 국가들의 핵심 정책이었으며²⁾, 우리나라도 남성 육아휴직 사용을 촉진하기 위해 여러 노력을 경주하고 있다.

우리나라에서는 남성 육아휴직 활성화 방안으로 경제적 유인 강화에 집중해 왔다. 2016년 시행된 ‘아빠의 달’은 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 소득대체율이 상향하는 제도였으며, 그 후속 정책인 3+3과 6+6 부모육아휴가제도도 소득대체율 제고가 핵심이다. 그 결실인지 아직 확인할 수 없지만 우리나라의 남성 육아휴직 사용률은 2015년 0.6%에서 2022년 6.8%로 빠른 증가세를 보였다.³⁾ 그러나 일련의 정책들이 남성의, 나아가 양성평등한 육

1) OECD Family Database, LMF1.4 : Employment profiles over the life-course.

2) 북유럽의 2010년 이후 출산율 하락은 초산이 늦어지는 것에 상당 부분 기인하는 것으로 추정되며(Hellstrand et al., 2021), 이는 경제상황 악화로 불안정성이 커진 결과로 보인다.

3) 통계청, 「육아휴직통계」, 육아휴직 사용률 2022년 잠정 자료.

아휴직 사용에 기여했는지에 대한 실증적인 증거는 부족한 실정이다.

본 연구는 남성 육아휴직 사용의 추동 요인으로 지목되는 소득대체율을 중심으로 부부의 육아휴직 사용 결정과 결과를 분석하였다. 제2장에서는 주요 국가의 남성 육아휴직 장려제도를 부부 할당제와 휴직기간 연장, 휴직급여 상향, 사용자 지원으로 구분하여 정리하였다. 제3장에서는 이중차분법과 「여성가족패널」을 활용하여 ‘아빠의 달’이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향을 실증적으로 분석하였다. 제4장에서는 좌담회를 통해 육아휴직 사용자의 휴직 사용 결정과 결과, 요구사항을 청취하였다. 마지막으로 제5장에서는 우리나라가 시행하고 있는 정책에서 부족한 부분을 파악하고 이를 보완하기 위한 정책을 제언하였다.

남성 육아휴직 활성화는 여성에게 집중된 육아 부담을 분산하여 노동시장과 가정에서의 양성평등을 제고함으로써 출산율 제고로 이어질 수 있는 주요 과제이다. 우리나라는 세계 전례가 없는 저출산으로 심각한 위기에 봉착한 상황임에 더하여 다른 선진국에 비해 관련 정부지출이 크지 않아 정책강도를 높일 수 있는 여력도 있다. 양성평등한 육아휴직 사용 촉진을 위한 정책적 노력을 계속 기울여야 할 것이다.

제 2 장

남성 육아휴직 장려제도 개관

본 장에서는 국내외 남성 육아휴직 장려제도를 주요 유형별로 개관한다. 즉, 남성 육아휴직 장려제도를 (1) 부부 할당제, (2) 휴직기간 연장, (3) 휴직 급여 상향, (4) 사용자 지원으로 분류하고 Dobrotić et al.(2024)⁴⁾이 조사한 주요 국가의 정책을 정리한다. 여기서 휴직기간 연장은 요건을 충족하면 휴직기간을 연장하는 것을, 휴직급여 상향은 추가 급여를 지급하는 정책을 지칭한다.

제1절 육아휴직 부부 할당제

육아휴직 부부 할당제는 휴직기간 일부를 남성만 사용 가능하도록 하는 정책이다. 가장 일반적인 남성 육아휴직 장려제도로 부부에게 휴직기간을 부여하되 일부를 각각 할당하고(quota) 사용하지 않는 경우 소멸하도록 제약하거나 부부 각자에게 양도가 불가능한(non-transferable) 휴직기간을 부여하는 것이다. 육아휴직 부부 할당제를 운용하는 것으로 확인된 국가는 우

4) International Network on Leave Policies and Research에서 발간하는 연간 자료로 여기서는 2024년 자료의 부모휴가(parental leave)를 정리하였다. 해당 자료의 모성휴가(maternity leave)와 부성휴가(paternity leave)는 출산휴가에 해당하는 경우가 많아 제외하였다.

리나라를 포함하여 25개로(표 2-1), 노르웨이와 루마니아, 오스트리아, 이탈리아, 폴란드의 5개 국가는 부부와 개인에게, 그 외 국가 중 포르투갈을

〈표 2-1〉 육아휴직 부부 할당제가 명시된 25개 국가

(단위: 개월)

	휴직기간			부여대상		
	전체	유급	할당	부부	개인	부부/개인
한국	24.0	24.0	12.1		○	
그리스(공공)	120.0	4.0	2.0		○	
그리스(민간)	8.0	4.0	2.0		○	
네덜란드	12.1	4.2	2.1		○	
노르웨이	10.7	10.7	3.5	○		○
덴마크	6.5	6.5	2.1		○	
독일	36.0	14.0	2.0		○	
라트비아	36.0	13.0	2.0		○	
루마니아	24.0	24.0	2.0	○		○
룩셈부르크	12.0	12.0	6.0		○	
리투아니아	36.0	18.0	2.0		○	
몰타(공공)	12.0	4.0	1.9	○		
몰타(민간)	8.0	4.0	1.9		○	
벨기에	8.0	8.0	4.0		○	
사이프러스	8.4	1.4	0.5		○	
스웨덴	18.0	18.0	3.0		○	
슬로베니아	10.7	10.7	2.0		○	
아이슬란드	12.0	12.0	4.6		○	
아일랜드	15.3	3.3	1.6		○	
오스트레일리아	24.0	4.7	0.5		○	
오스트리아	24.0	14.2	2.0	○		○
이탈리아	11.0	9.0	3.0	○		○
크로아티아	8.0	8.0	2.0		○	
포르투갈	7.0	7.0	3.0	○		
폴란드	9.5	9.5	2.1	○		○
프랑스	36.0	12.0	6.0		○	
핀란드	12.4	12.4	3.8		○	

주: 1) 전체 및 유급 기간은 부부에게 부여된 최소 기간, 할당기간은 남성만 사용 가능한 유급 휴직기간이며, 조건부로 추가되는 기간은 불포함.

2) 30일과 4.3주를 1개월로 상정하여 계산.

자료: Dobrotić et al.(2024).

제외한 19개 국가는 개인에게 휴직기간을 부여한다. 포르투갈은 부부에게 휴직기간을 부여하는 것으로 보인다.⁵⁾

이하에서는 <표 2-1>의 국가 중 우리나라와 네덜란드, 노르웨이, 덴마크, 독일, 벨기에, 스웨덴, 오스트리아, 이탈리아, 포르투갈, 프랑스, 핀란드⁶⁾의 육아휴직 부부 할당제와 육아휴직급여를 정리한다.

1. 한 국

부인과 남편 각자에게 12개월의 양도가 불가능한 육아휴직을 부여한다. 즉, 부부의 휴직기간은 최장 24개월이고 남성에게 12개월이 할당된다.

육아휴직급여는 통상임금의 80%를 12개월간 지급하며 상한은 150만 원, 하한은 70만 원이다.

2. 네덜란드

부인과 남편 각자에게 주당 근무시간 26배에 해당하는 양도가 불가능한 육아휴직을 부여한다. 예컨대, 전일제 근로자의 경우 주당 근무시간 38시간의 26배인 988시간(26주)이 휴직기간으로 부여된다.

육아휴직급여는 출산 1년 내 수급하면 소득의 70%를 첫 9주간 지급하며 상한은 최대 일급(daily maximum wage)의 70%인 일 274.44유로이다.

3. 노르웨이

부부는 46주 또는 56주의 육아휴직을 선택할 수 있다. 그중 어머니 할당과 아버지 할당은 각각 15주 또는 19주이며, 잔여 16주 또는 18주는 부부가 공유한다. 출산 후 6주간은 부인만 휴직이 가능하고 출산 예정일 3주 전부터 추가적인 휴직이 가능하다. 즉, 육아휴직은 도합 49주 또는 59주이다.

5) EU 국가는 “일과 삶의 균형 정책 지침서(Work-Life Balance Directive)”에 근거하여 부부 할당제를 보편적으로 운용하고 있다.

6) 해당 국가들은 다수의 선행연구에서 대표적인 사례로 분석된 바 있다.

육아휴직급여는 소득의 100%를 49주간 또는 80%를 59주간 지급하며 단체협약 대상자의 경우 사용자가 휴직급여와 소득의 차액을 지급한다. 육아휴직급여 상한은 기초국민보험급여의 6배인 월 1만 98.76유로이다.

4. 덴마크

부인과 남편 각자에게 양도가 불가능한 9주를 포함한 14주의 육아휴직을 부여한다. 즉, 최장 28주의 육아휴직을 사용할 수 있으나 부부 중 한 명만 육아휴직을 사용할 경우 19주만 사용 가능하다.

육아휴직급여는 예전 소득의 100%를 28주간 지급하며 전일제 근로자의 경우 상한이 주 629유로이다.

5. 독일

부인과 남편 각자에게 자녀 8세 생일까지 사용 가능한 3년의 휴직기간이 부여된다. 자녀의 3세 생일 이후 사용 가능한 것은 24개월로 12개월은 자녀가 3세 생일 전에 사용하지 않으면 소멸한다.

육아휴직급여는 전일제와 시간제 중 선택하거나 결합할 수 있다. 전일제 휴직급여는 전년도 순소득의 65%를 자녀 출생 후 12개월간 지급하며, 상한과 하한은 각각 월 1,800유로와 300유로이다. 시간제 휴직급여는 전년도 순소득의 65%를 24개월간 지급하며 자녀 출생 후 2년 내 사용 가능하다. 이 경우의 상한은 전일제 휴직급여의 50%로 월 150~900유로이다. 그러나 의무적으로 사용해야 하는 출산휴가 8주가 공제되어 실제 유급 휴직기간은 전일제 휴직급여가 10개월, 시간제 휴직급여가 22개월이다. 시간제로 주당 최장 32시간까지 일할 수 있으며, 이 경우 전일제와 시간제를 결합하게 된다.

6. 벨기에

부인과 남편 각자에게 4개월의 양도가 불가능한 육아휴직을 부여하고 휴직급여로 월 997.80유로를 지급한다.

7. 스웨덴

자녀가 18개월이 될 때까지 육아휴직이 가능하다. 부인과 남편 각자에게 240일의 유급 휴직기간이 부여되며 90일은 양도가 불가능하다.

육아휴직급여는 소득비례급여 자격이 있는 부부에게는 소득의 77.6%를 195일간, 일 15.58유로의 정액 급여를 45일간 지급한다. 소득비례급여 상한은 4만 9,591.07유로이며, 첫 180일간은 정액 급여를 선택할 수 없다. 소득비례급여 자격이 없는 부부에게는 일 21.64유로를 240일간 지급한다.

8. 오스트리아

자녀가 24개월이 될 때까지 육아휴직이 가능하나 부인과 남편 각자에게 2개월이 할당된다. 즉, 남편이 육아휴직을 2개월 이상 사용해야 부여된 휴직기간 24개월을 모두 사용할 수 있고, 부부 중 한 명만 사용하면 22개월만 사용할 수 있다.

육아휴직급여는 육아휴직을 사용하지 않아도 수급 가능하며 육아급여계좌와 소득비례육아급여 중에서 선택해야 한다. 육아급여계좌는 1만 7,933유로를 456~1,063일간 분할 지급하나 부부 중 한 명이 수급 가능한 금액과 기간은 1만 4,355유로와 365~851일이다. 이 경우 연간 추가 소득으로 자녀 출생 전년도 소득의 60% 또는 1만 8,000유로가 허용된다. 소득비례육아급여는 직전 6개월 순소득 평균의 80%를 426일간 지급하나 부부 중 한 명이 수급 가능한 기간은 365일이다. 이 경우의 상한은 월 2,300유로이고 연간 추가 소득은 8,100유로를 초과할 수 없다.

9. 이탈리아

부부 각자에게 6개월의 양도가 불가능한 휴직기간을 부여하나 부부 합산으로 사용 가능한 것은 10개월이다. 부부에게 6세 미만 자녀에 대해 9개월의 유급 휴직기간이 부여되며, 부인과 남편 각자에게 3개월이 할당된다.

육아휴직급여는 소득의 80%를 2개월간, 30%를 7개월간 지급한다.⁷⁾

10. 포르투갈

부부에게 출산 전후 120일 또는 150일의 초기 육아휴직(initial parental leave)을, 이후 부인과 남편 각자에게 3개월의 양도가 불가능한 추가 육아휴직(additional parental leave)을 부여한다. 출산 후 42일간은 부인만 휴직이 가능하다.

육아휴직급여는 소득의 100%를 120일간 또는 80%를 150일간 지급하고 이후 전일제 휴직급여를 선택하면 소득의 30%를 3개월간, 보완적인 시간제 휴직급여를 선택하면 휴직급여의 20%를 지급한다. 가구소득이 사회적 지원 지표(Social Support Index)의 80%(월 509.26유로) 미만인 경우 일 13.58유로를 지급한다.

11. 프랑스

자녀가 3세가 될 때까지 육아휴직이 가능하다. 자녀가 1명인 경우 부인과 남편 각자에게 6개월의 양도가 불가능한 유급 휴직기간이, 20세 미만 자녀가 2명 이상인 경우 부부에게 자녀가 3세가 될 때까지 사용 가능한 24개월의 유급 휴직기간이 부여된다. 후자의 경우 배우자가 일을 그만두거나 근로시간을 줄인 경우 12개월의 유급 휴직기간이 추가된다.

육아휴직급여는 수혜자의 소득과 근로 여부, 근로시간에 의존하여 수혜자가 일하지 않는 경우 최저 월 428.71유로, 근로시간이 전일제의 50~80%인 경우 159.87유로, 근로시간이 전일제의 50%인 경우 277.14유로를 지급한다.

12. 핀란드

부인과 남편 각자에게 160영업일의 휴직기간을 부여하며 63일만 양도가 가능하다.

육아휴직급여는 소득의 90%를 16휴직일간 지급하며 이후 소득별로 차등

7) 2025년 1개월간 소득의 80%, 1개월간 60%, 7개월간 30달러로 하향되었다.

지급된다. 즉, 연소득이 1만 3,713~4만 3,740유로인 경우 소득의 70%, 그 이상부터 6만 7,296유로까지 40%, 그보다 높으면 25%를 지급한다. 연소득이 1만 3,713유로를 하회하는 경우 월 800유로를 지급한다.

분석에 포함된 주요 국가 중 가장 강력한 육아휴직 부부 할당제를 운영하고 있는 것은 우리나라였다. 남성에게 할당된 휴직기간도 가장 길고 부부에게 부여된 육아휴직 중 남성에게 할당된 휴직기간 비율도 가장 높은 것으로 조사되었다.

EU 국가는 “일과 삶의 균형 정책 지침서(Work-Life Balance Directive)”의 규정에 따라 근로자에게 양도가 불가능한 2개월 이상의 유급 기간을 포함한 4개월 이상의 육아휴직을 부여해야 한다. 다수의 EU 국가는 그 최소 조건을 충족하도록 2개월의 휴직기간을 부부 각자에게 할당하고 있으며 그 이상의 기간을 할당한 경우는 많지 않은 것으로 보인다.

제2절 육아휴직기간 연장

부부가 모두 육아휴직을 사용하면 휴직기간을 연장하는 국가는 우리나라와 독일, 이탈리아, 일본, 캐나다, 포르투갈이 있다(표 2-2). 여기서는 부부에게 부여된 육아휴직을 모두 사용하려면 남편에게 할당된 휴직기간을 사용해야 하는 경우를 제외하며, 일본과 캐나다의 경우 육아휴직급여도 함께 정리한다.

1. 한국

부부가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용하면 각각 6개월의 휴직기간을 추가로 부여받는다.⁸⁾ 즉, 부인과 남편이 각각 1년 6개월씩, 부부 합산 3년의 육아휴직이 가능하다.

8) 2024년 11월 개정된 내용으로 2025년 2월 23일부터 시행.

〈표 2-2〉 조건부 육아휴직기간 연장 국가

(단위 : 주)

	휴직기간			추가 조건
	전체	유급	추가	
한국	24.0	24.0	12.0	부부가 모두 3개월 이상 사용
독일	36.0	12.0	2.0	부부가 모두 2개월 이상 사용
이탈리아	43.0	38.7	4.3	남편이 3개월 이상 사용
일본	51.6	12.0	2.0	부부가 모두 사용
캐나다(표준)	63.0	35.0	5.0	부부가 모두 사용
캐나다(연장)	63.0	61.0	8.0	부부가 모두 사용
캐나다 퀘벡주(일반)	65.0	4.0	4.0	부부가 모두 8주 이상 사용
캐나다 퀘벡주(특별)	65.0	3.0	3.0	부부가 모두 6주 이상 사용
포르투갈	17.2	17.2	4.3	부부가 모두 사용

주 : 1) 휴직기간은 부부에게 부여된 최소 해당 기간을 의미.

2) 1년은 12개월, 1개월은 4.3주로 상정하여 계산.

자료 : Dobrotić et al.(2024).

2. 독 일

부부가 모두 육아휴직을 2개월 이상 사용하면 전일제 휴직급여는 유급 휴직기간이 2개월(partner months), 시간제 휴직급여는 2~4개월(partnership bouns) 연장된다. 시간제 휴직급여의 경우 부부가 모두 2~4개월 이상 시간 제로 24~32시간 일한 경우 추가 기간이 부여된다.

3. 이탈리아

부부에게 10개월의 육아휴직을 부여하며, 남편이 육아휴직을 3개월 이상 사용하면 무급 휴직기간 1개월이 추가된다.

4. 일 본

일본에서는 자녀 출생 후 12개월간 육아휴직이 가능하며 부부가 모두 육 아휴직을 사용하면 휴직기간이 14개월로 연장된다. 예컨대, 부인이 2개월의

출산휴가에 이어 6개월간 육아휴직을 사용하고 남편이 뒤를 이어 6개월간 사용 가능하다. 통상적으로 부인이 자녀가 12개월이 될 때까지 육아휴직을 사용하고 남편은 부인이 복직할 때 육아휴직을 시작한다.

육아휴직 소득대체율은 휴직 직전 180일간의 소득 기준으로 180일간 67%, 잔여기간 동안 50%이다. 즉, 부인과 남편이 육아휴직을 각각 6개월씩 사용하면 육아휴직 소득대체율이 극대화된다. 육아휴직급여 상한과 하한은 180일간 각각 월 1,794.08유로와 319.28유로, 잔여기간 동안 월 1,338.87유로와 319.28유로로, 180일간 상한은 2023년 기준 정규직 남성 평균 월급여의 85.3%, 여성의 110%에 해당한다.

5. 캐나다

캐나다의 육아휴직은 2023년 3월 20일 기준 지역별로 59~78주이며 연방정부가 61주의 연장 육아휴직급여를 도입한 후 임금근로자에게 63주의 무급 고용보호 육아휴직을 허용하도록 노동법이 개정되었다.

표준 육아휴직과 연장 육아휴직 중 하나를 선택할 수 있으나 이후 변경은 허용되지 않는다. 표준 육아휴직은 부인과 남편에게 각각 35주의 유급 휴직기간을 부여하고 소득의 55%를 주 448.62유로까지 지급한다. 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 유급 휴직기간이 5주 연장된다. 연장 육아휴직은 부인과 남편에게 각각 61주의 유급 휴직기간을 부여하고 소득의 33%를 주 269.17유로까지 지급한다. 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 8주의 추가 유급휴직기간이 부여된다. 한편, 연간 순소득 1만 7,474.05유로 미만 가구는 저소득 가구로 분류하고 소득의 80%를 지급한다.

6. 캐나다 퀘벡주

캐나다 퀘벡주에서는 부부에게 65주의 육아휴직을 부여하며 휴직급여로 평균 소득의 70%를 7주간, 55%를 25주간 지급한다. 특별급여계획을 선택한 경우 평균 소득의 75%를 25주간 지급한다. 상한은 연 6만 2,806.27유로이다.

부부가 모두 육아휴직을 8주 이상 사용하면 소득대체율 55%로 4주의 휴직기간이 추가된다. 특별급여계획을 선택한 경우 부부가 모두 6주 이상 육아휴직을 사용하면 소득대체율 75%로 3주의 휴직기간이 추가된다.

7. 포르투갈

포르투갈은 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 초기 육아휴직이 30일 연장된다(sharing bonus).

다수의 국가가 부여된 휴직기간을 모두 사용하기 위한 조건으로 남편의 육아휴직 사용을 요구하고 있고, 소수의 국가들만 조건부 육아휴직 연장을 명시하고 있다. 우리나라는 유사한 제도를 운영하고 있는 7개 국가 중 추가기간이 12개월로 가장 길고 조건도 엄격한 편이다.

제3절 육아휴직급여 상향

부부가 모두 육아휴직을 사용하면 휴직급여를 상향하는 국가는 우리나라와 오스트리아, 포르투갈이다(표 2-3).

1. 한국

2024년 1월 1일 이후 육아휴직 사용자는 요건을 충족하면 6+6 부모육아휴직제의 혜택을 받을 수 있다. 즉, 부부가 모두 18개월 이하 자녀에 대해 육아휴직을 사용하면 6개월간 휴직급여로 통상임금의 100%를 지급하며, 상한은 200만 원에서 450만 원으로 매월 50만 원씩 상향된다.

이는 2022년 도입된 3+3 부모육아휴직제를 확대한 것으로, 그 전까지는 2016년 도입된 아빠육아휴직보너스제, 통칭 ‘아빠의 달’에 의하여 동일한 자녀에 대해 부부가 차례로 육아휴직을 사용하면 두 번째 사용자에게만 통상임금의 100%를 최대 250만 원까지 지급했다.

〈표 2-3〉 주요 국가의 육아휴직급여

(단위 : 개월, %, 유로)

	지급기간	소득대체율	상 한	정 액
한국*	24.0	80.0	1056.49	997.80
네덜란드	4.2	70.0	8233.20	
노르웨이	10.7	100.0	10412.84	
덴마크	6.5	100.0	2705.86	
독일	14.0	65.0	1800.00	
벨기에	8.0			
스웨덴	18.0	77.6	3222.30	
오스트리아*	14.2	80.0	2300.00	
이탈리아	9.0	30.0		
일본	7.0	67.0	1950.05	
캐나다	35.0	55.0	1849.38	
캐나다 퀘벡주	4.0	75.0	3666.90	
포르투갈*	7.0	100.0		428.71
프랑스	12.0			
핀란드	12.4	90.0	3645.00	

주 : *은 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 휴직급여를 상향하는 국가를 의미.

자료 : Dobrotić et al.(2024).

특기사항은 육아휴직급여의 25%가 휴직 종료 후 휴직을 사용한 일자리로 복귀하여 6개월간 근무하면 일시불로 지급된다는 것이다. 다만 6+6 부모육아휴직제 수혜자에게는 해당 규정이 적용되지 않는다.

2. 오스트리아

부부가 육아휴직급여를 최소 40:60 비율로 각자 124일 이상 수급하면 각자에게 500유로의 추가 급여를 지급한다(partnership bonus).

3. 포르투갈

부부 중 한 명이 육아휴직을 1회 최소 15일 이상씩 총 30일 이상을 단독으로 사용하면 30일의 유급 휴가기간이 추가되고 휴직급여를 120일간 소득

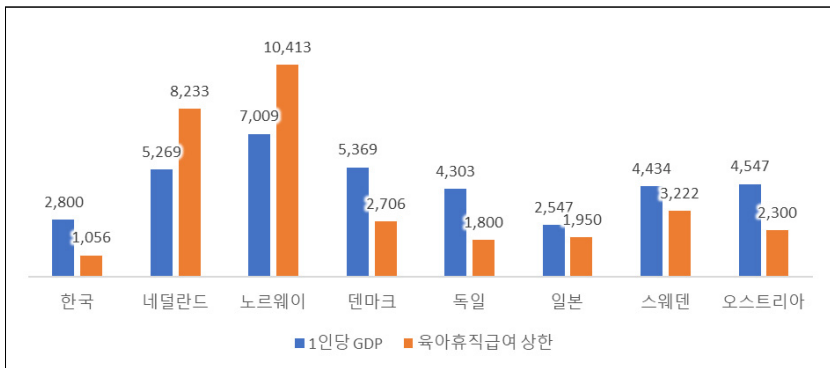
의 100% 또는 150일간 80%에서 150일간 소득의 100% 혹은 180일간 83%로 상향하여 지급한다. 남편이 부인이 복직한 후 육아휴직을 1회 최소 30일 이상씩 총 60일 이상 사용하면 소득대체율을 90%로 재차 상향한다.

정리하면, 남편의 육아휴직 사용을 조건으로 하는 육아휴직급여 상향을 가장 적극적으로 활용하는 국가는 우리나라와 포르투갈이다. 오스트리아는 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 1회성 추가 급여를 지급하나, 우리나라의 경우 휴직급여 상한이 크게 증가하고, 포르투갈은 남편의 휴직기간에 따라 소득대체율을 상향한다. 우리나라는 또한 가장 강력한 수준의 육아휴직 부부 할당제와 육아휴직기간 연장도 운용하고 있다.

그러나 주목해야 할 사항은 우리나라의 육아휴직급여 상한이 <표 2-3>의 국가 중 가장 그리고 크게 낮다는 것이다. 둘째로 낮은 독일에도 크게 미치지 못한다. 육아휴직급여 상한을 1인당 GDP와 비교한 [그림 2-1]에서도 이를 확인할 수 있다. 예컨대, 네덜란드와 노르웨이의 육아휴직급여 상한은 1인당 GDP를 상회하며, 스웨덴과 일본은 1인당 GDP의 70%를 상회한다. 육아휴직급여 상한이 50% 미만인 국가는 우리나라와 독일뿐이나 독일은 휴직급여가 순소득을 기준으로 산정됨을 감안해야 할 것이다.

[그림 2-1] 1인당 GDP와 육아휴직급여 상한 비교

(단위 : 유로)



주 : 1) 1인당 GDP는 IMF에서 발표한 2024년 명목수치를 사용.

2) 1USD=0.93EUR (2024.11.11. 달러-유로 환율).

자료 : Dobrotić et al.(2024).

제4절 사용자 지원

남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 사용자를 지원하는 정책을 운용하는 국가로는 일본이 확인된다. 여기서는 우리나라와 일본의 사용자 지원제도를 정리하되, 그 범위를 남성 육아휴직에 국한하지 않는다.

1. 한국

육아휴직을 허용한 사용자에게 보조금과 대체인력 채용을 지원하나 남성 육아휴직 장려를 목적으로 하는 제도는 별도로 운용하지 않는다.

가. 출산육아기 고용안정 사업주 지원

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 출산휴가 제외 30일 이상 부여한 사업주에게 육아휴직지원금과 육아기 근로시간 단축 지원금을 지급한다. 육아휴직지원금 연간총액은 자녀의 연령이 12개월 이하인 경우 870만 원, 초과인 경우 360만 원이다. 육아기 근로시간 단축 지원금은 연간 360만 원이나 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 월 10만 원이 추가 지급된다.

나. 대체인력 채용지원 서비스

육아휴직 등에 의한 업무공백 발생 시 사용자가 대체인력을 찾을 수 있는 구인·구직 DB를 구축하여 육아휴직을 허용한 사업주가 업무 공백을 적시에 보충할 수 있도록 대체자 추천과 대체 직무 교육 등을 지원한다.

2. 일본

히로시마현에서 21세기 직업재단 지방사무소 소장이 지정하는 남성의 육

아휴직참가촉진사업 실시, 사업주에게 2년간 연 50만 엔을 지급하는 ‘남성 육아참가촉진급부금’을 도입한 바 있다(최숙희, 2012).

그보다 이전에는 자녀를 양육하는 근로자의 일-가정 양립을 지원한 사용자에게 ‘양립지원레벨업조성금’을 지급한 바 있다. 해당 보조금은 사용자가 ① 육아휴직자의 대체인력을 활용하여 그를 원직으로 복직시켰을 경우, ② 육아휴직자의 원활한 복직을 지원하는 프로그램을 실시한 경우, ③ 사업장 내에 탁아시설을 설치·운영한 경우, ④ 일-가정 양립 제도를 원활히 사용할 수 있는 직장환경을 계획적으로 조성한 경우, ⑤ 남성의 육아 참여를 촉진하는 시책을 시행한 경우에 지급되었다(김훈 2008).

제5절 정리 및 소결

본 장에서는 남성 육아휴직 장려제도를 부부 할당제와 휴직기간 연장, 휴직급여 상향, 사용자 지원으로 구분하고 관련 제도를 정리하였다(표 2-4). 우리나라는 남성에게 할당된 휴직기간도 길고 그 비율도 가장 높은 편이며, 부부가 모두 육아휴직을 사용하면 휴직기간 연장과 휴직급여 상향을 모두 제공하고 있어 남성 육아휴직 장려제도는 잘 갖추어져 있는 것으로 보인다. 그럼에도 우리나라의 남성 육아휴직 사용이 부진한 것은 고소득층의 실질적인 소득대체율이 낮기 때문일 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라의 육아휴직급여 상한은 1인당 GDP 대비 비율이 다른 국가들에 비해 낮아 고소득 남성의 육아휴직 사용을 촉진하기에 부족한 것으로 보인다.

부부가 모두 육아휴직을 사용했을 때 휴직급여를 상향하는 제도를 운영하는 국가의 남성 육아휴직 사용 현황을 살펴보면, 우리나라의 경우 남편의 육아휴직 사용률은 ‘아빠의 달’이 도입된 이후 2016년 0.6%에서 2022년 5.0%로 빠르게 증가했다.⁹⁾ 포르투갈의 경우 남편의 51.4%가 육아휴직을 30일 이상 사용했고 그 비율이 증가세를 보이고 있어(Dobrotić et al., 2024)¹⁰⁾

9) 통계청, 「육아휴직통계」, 출생아 100명당 출생아 부모 중 육아휴직자 수.

10) 이는 초기 육아휴직 사용 통계로, 추가 육아휴직 사용률은 낮은 소득대체율로 인해 여

휴직급여 상향이 남성 육아휴직 활성화에 효과적임을 보여준다.¹¹⁾

〈표 2-4〉 주요 국가의 남성 육아휴직 장려제도 정리

	부부 할당제	휴직기간 연장	휴직급여 상향	사용자 지원
한국	○		○	
그리스	○			
네덜란드	○			
노르웨이	○			
덴마크	○			
독일	○	○		
라트비아	○			
루마니아	○			
룩셈부르크	○			
리투아니아	○			
몰타	○			
벨기에	○			
사이프러스	○			
스웨덴	○			
슬로베니아	○			
아이슬란드	○			
아일랜드	○			
오스트레일리아	○			
오스트리아	○		○	
이탈리아	○			
일본		○		○
캐나다		○		
캐나다 퀘벡주		○		
크로아티아	○			
포르투갈	○	○	○	
폴란드	○			
프랑스	○			
핀란드	○			

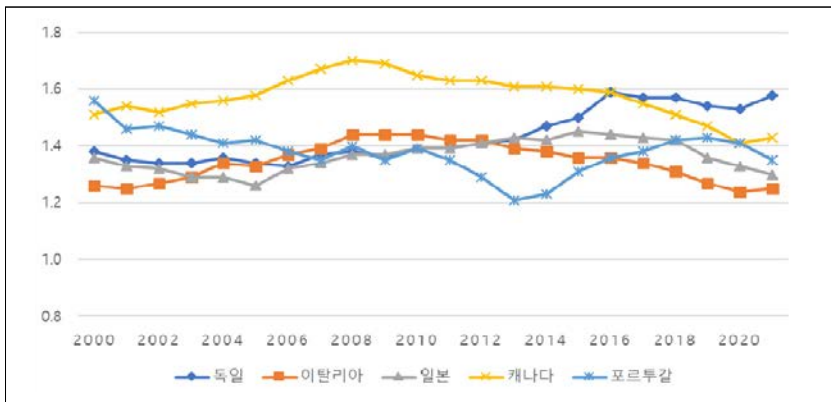
자료 : Dobrotić et al.(2024).

전히 낮은 수준이고 소득대체율 상향 이후 자료는 아직 구축되지 않았다.

11) 오스트리아의 경우 요건도 까다롭고 추가 급여도 크지 않아 정책효과에 대한 기대치가 낮다.

육아휴직급여 상한이 휴직기간 연장보다 효과적일 수 있음을 [그림 2-2]와 [그림 2-3]에서 간접적으로 확인할 수 있다. 남편이 육아휴직을 사용하면 휴직기간을 연장하는 국가의 출산율을 비교한 [그림 2-2]를 살펴보면, 독일과 포르투갈 외에는 증가세가 뚜렷하지 않으나, 휴직급여를 상향하는 국가의 출산율을 비교한 [그림 2-3]을 살펴보면, 우리나라를 제외한 오스트리아와 포르투갈에서 출산율이 회복세를 보인 것이 확인된다.

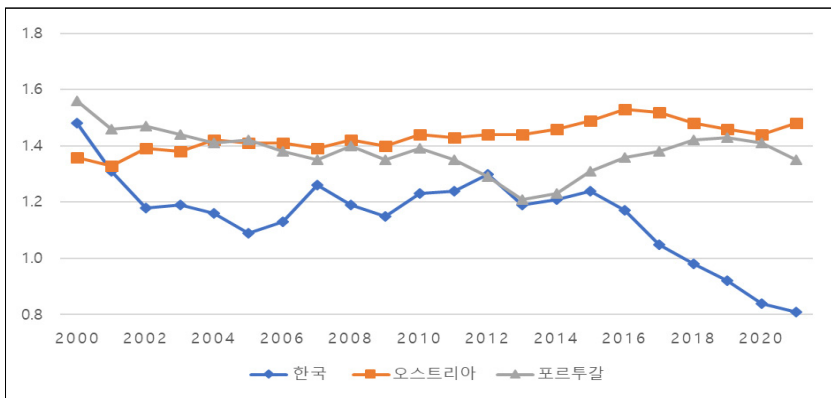
[그림 2-2] 조건부 휴직기간 연장 국가의 출산율 추이



주: 조건부는 부부가 모두 육아휴직 사용을 의미.

자료: OECD Data Explorer.

[그림 2-3] 조건부 휴직급여 상향 국가의 출산율 추이



주: 조건부는 부부가 모두 육아휴직 사용을 의미.

자료: OECD Data Explorer.

제3 장

‘아빠의 달’이 육아휴직 사용에 미친 영향 분석

제1절 연구의 목적과 필요성

본 연구의 목적은 남성 육아휴직을 활성화하기 위해 도입된 ‘아빠의 달’이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정하는 것이다. ‘아빠의 달’은 ‘아빠육아휴직보너스제’의 통칭으로 동일한 자녀에 대해 부부가 순차적으로 육아휴직을 사용하면 두 번째 사용자의 첫 3개월 휴직급여를 통상임금의 100%로 상향하여 최고 250만 원까지 지급하는 것이다.¹²⁾ 해당 정책은 수혜자의 성별을 명시하지 않으나 통상적으로 부인이 첫 번째 사용자임을 감안하면 남성 육아휴직 사용을 촉진할 것으로 기대되는데, 특례 기간을 연장하고 특례급여 상한을 상향하는 등 지속적으로 확대되었다. 그러나 ‘아빠의 달’이 양성평등한 육아휴직 사용에 기여한 바에 대한 실증적 증거는 부족한 실정이며, 본 연구는 이중차분법과 「여성가족패널」을 활용하여 해당 정책에 의한 육아휴직 소득대체율 제고가 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향을 분석하고자 한다.

육아휴직제도는 근로자의 일-가정 양립을 지원할 목적으로 도입되었으나 그 목적을 달성하려면 양성평등한 휴직 사용이 필수적이다. 육아휴직 사용이 여성에게 편중되면 노동시장에서는 여성에 대한 통계적 차별이, 가정에

12) 2023년 기준.

서는 자녀돌봄이 여성의 일이라는 인습적인 성역할을 강화할 수 있다. 이는 노동시장의 성별 격차를 확대하고 여성의 일-가정 양립을 저해하여 출산율 저하 등 사회문제를 야기할 우려가 크며, 우리는 이미 그 현실을 직면하고 있다. 남성 육아휴직은 여성에게 집중된 육아부담을 분산함으로써 노동시장과 가정의 양성평등을 개선하여(Thor Arnarson and Mitra 2010; 윤자영 외 2016), 출산율 제고에 기여할 수 있다(김현숙·정진화, 2019).

여러 연구가 남성 육아휴직의 긍정적인 효과에 대한 증거를 제시하며 주요 추동 요인으로 육아휴직 소득대체율을 강조하고 있다. 그럼에도 소득대체율 제고가 양성평등한 육아휴직 사용 촉진에 기여한 바에 대한 실증적 증거는 부족하다. 박미진(2017)은 고용보험 DB를 활용한 구간별 회귀분석으로 ‘아빠의 달’ 시행과 확대 시점 및 남성 육아휴직 사용률 추세 간의 관계를 추정하여 정책 시행 이후 그 추세가 유의하게 높아졌음을 보였다. 그러나 해당 연구는 시점을 독립변수로 사용하여 정책효과의 크기를 정확히 가늠할 수 없고 ‘아빠의 달’이 부부의 양성평등한 육아휴직 사용에 기여한 바를 직접적으로 보여주지 못한다. 김지현(2020)은 15개 OECD 국가를 비교한 결과, 높은 소득대체율과 양성평등한 사회규범이 남성 육아휴직 활성화에 효과적임을 제언했다.

이에 본 연구는 ‘아빠의 달’에 의한 육아휴직 소득대체율의 조건부 증가가 부부의 양성평등한 육아휴직 사용에 기여한 정도와 범위를 분석하였다. 분석 결과는 박미진(2017)과 유사한 시사점을 제공하나 부부의 육아휴직 사용 결정 과정을 포괄적으로 고려하여 정책효과를 직접적으로 추정했다는 점에서 선행연구를 보완한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 가구의 효용 극대화 문제를 통해 부부의 육아휴직 사용 결정 과정을 분석하며, 제3절과 제4절에서는 각각 분석 자료와 결과를 정리하고, 제5절에서는 결과를 요약하며 정책적 시사점을 논의한다.

제2절 분석 모형

본 연구에서는 이중차분법(Difference-In-Differences : DID)을 활용하여 '아빠의 달' 시행 전후 부부의 육아휴직 사용 변화를 추정한다. 즉, 표본을 정책 시행 이후 육아휴직 대상자가 된 부부와 그 외 부부로 구분하고, 각 집단을 정책효과가 강했을 부부와 그 외 부부로 재차 구분한다. 통상적인 이중차분법과 비교하면, 정책 시행 이후 육아휴직 대상자가 된 부부가 처치기간에, 정책효과가 강했을 부부가 처치집단에 해당한다. 그러므로 본 연구의 이중차분 추정치는 '아빠의 달'이 그 효과가 강했을 부부와 그 외 부부 간 육아휴직 사용 차이에 어떻게 영향을 미쳤는지를 보여준다. 이상적으로는 정책 시행 전후에 걸쳐 육아휴직 대상자였던 부부의 육아휴직 사용 변화를 추정해야 하나 자료의 한계로 불가능하다.

실증분석에 앞서 처치집단, 즉 정책효과가 강했을 부부의 특성 파악을 위해 가구 내 협상을 반영한 가구의 효용 극대화를 분석한다.

$$\begin{aligned}
 U &= \max_{\ell_1, \ell_2, C} \mu(\pi) u_1(\ell_1, C) + (1 - \mu(\pi)) u_2(\ell_2, C) \\
 s.t. \quad \ell_i &= H - S_i, \quad S_i = \{L_i, G_0, i = 1, 2\} \\
 C &= I
 \end{aligned}$$

상기의 모형은 가구의 효용 극대화를 분석하는 모형 중 집단모형(collective model)에 해당하며, 가구 내 협상을 명시적으로 반영하는 것이 특징이다.¹³⁾ 소득대체율 제고는 육아휴직의 기회비용, 즉 휴직기간 소득 감소를 억제하여 부인과 남편의 휴직 사용을 모두 증가시킬 수 있을 것이나 정책효과의 크기는 가구 내 협상에 의존할 것이다.¹⁴⁾ 여기서 하첨자 1과 2는 각각 부인과 남편을 지시하며, U 와 u 는 각각 가구와 가구원의 효용함수

13) 집단모형의 세부 사항은 Browning et al.(1994)에서 확인할 수 있다.

14) 단일모형(unitary model)은 부부의 선호가 동일하거나 부부 중 한 사람이 의사결정 자임을 가정하므로 이를 반영할 수 없다.

이다. 가구효용함수 U 는 부인과 남편의 가구 내 협상력, $\mu(\pi)$ 와 $1 - \mu(\pi)$ 를 가중치로 가구원의 효용을 가중 평균한 것이며, 가구원의 효용 u 는 자신의 여가 ℓ 과 가구소비 C 에 의해 결정된다. 여가는 가용시간 H 에서 노동공급시간 S 를 제한 것으로, 여기서는 분석의 편의를 위해 노동공급을 정해진 시간을 일하거나(L) 육아를 전담하는 것(G)으로 한정한다. 마지막으로 가구 소비는 가구소득과 일치한다.

부인의 협상력 $\mu(\pi)$ 는 그의 상대소득 π 가 높을수록 강해진다고 가정한다. 부인의 협상력은 통상적으로 가구가 해체될 경우 그의 효용을 결정하는 연령과 학력, 외모, 임금 등에 의존하나, 육아휴직 사용자를 결정하는 협상에서는 부부의 가구 내 소득 비중이 중요할 것이다. 예컨대, 부인이 타인보다 남편이 자녀를 돌보는 것을 선호하는 경우 그의 상대소득이 높을수록 남편이 육아휴직을 사용할지 결정하는 협상에서 우위를 가질 수 있다:

$$\mu'(\pi) > 0, \quad \pi = \frac{w_1 L_1}{w_2 L_2}$$

부부의 노동공급 결정은 다음의 세 가지 중 하나이다: (A) 부부 모두 일하고 자녀돌봄비용 Φ 를 지불하는 경우, (B) 부인이 육아를 전담하고 남편이 일하는 경우, (C) 부인이 일하고 남편이 육아를 전담하는 경우.¹⁵⁾ 부부 중 한 명이 육아를 전담하면 자녀돌봄비용을 지불하지 않는다. 육아휴직 소득대체율 δ 를 상정하면 부부의 노동공급 결정에 따른 가구소득은 다음과 같다:

$$I_A = w_1 L_1 + w_2 L_2 - \Phi$$

$$I_B = \delta_1 w_1 L_1 + w_2 L_2$$

$$I_C = w_1 L_1 + \delta_2 w_2 L_2$$

상기의 가구소득을 가구효용함수에 대입하여 가구의 효용 극대화 문제를

15) '아빠의 달'은 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 경우 혜택을 제공하지 않으므로 분석의 편의를 위해 해당 경우는 제외한다.

다음과 같이 다시 쓸 수 있다:

$$\begin{aligned}
 U &= \max \{U_A, U_B, U_C\} \\
 \text{where } U_A &= \mu(\pi)u_1(H - L_1, I_A) + (1 - \mu(\pi))u_2(H - L_2, I_A) \\
 U_B &= \mu(\pi)u_1(H - G_0, I_B) + (1 - \mu(\pi))u_2(H - L_2, I_B) \\
 U_C &= \mu(\pi)u_1(H - L_1, I_C) + (1 - \mu(\pi))u_2(H - G_0, I_C)
 \end{aligned}$$

가구의 효용을 극대화하는 육아휴직 사용 규칙은 [그림 3-1]과 같다.

[그림 3-1] 부부의 육아휴직 사용 결정 규칙

$U_A > \max\{U_B, U_C\}$	$\Rightarrow$	부부 모두 일함
$U_B > U_A$	$\Rightarrow$	부인이 육아휴직 사용
$U_C > U_A$	$\Rightarrow$	남편이 육아휴직 사용

자료: 저자 작성.

즉, 부인 또는 남편이 육아휴직을 사용하는 것이 부부 모두 일하는 것보다 가구 효용을 극대화하는 경우 해당하는 측이 육아휴직을 사용하고, 그 반대의 경우 부부 모두 일을 하며 자녀돌봄비용을 지출하게 된다.

'아빠의 달'은 부부가 순차적으로 육아휴직을 사용하면 두 번째 사용자의 육아휴직 소득대체율을 높이는 것이므로 그 효과는 δ_2 증가로 U_C 가 증가하는 정도로 실현된다. δ_2 증가는 소득효과, 즉 I_C 증가를 통해 남편이 육아휴직을 사용할 가능성을 높인다.

$$\frac{\partial U_C}{\partial \delta_2} = \left[\mu(\pi) \frac{\partial u_1(H - L_1, I_C)}{\partial I} + (1 - \mu(\pi)) \frac{\partial u_2(H - G_0, I_C)}{\partial I} \right] \frac{\partial I}{\partial \delta_2} > 0$$

대괄호 안의 식은 소득효과, 즉 δ_2 증가로 U_C 가 증가하는 정도가 π 에 의존할 가능성을 시사한다.

$$\frac{\partial}{\partial \pi} \frac{\partial U_C}{\partial \delta_2} = \left(\frac{\partial u_1(H - L_i, I_C)}{\partial I} - \frac{\partial u_2(H - G_0, I_C)}{\partial I} \right) \frac{d\mu}{d\pi} \frac{\partial I}{\partial \delta_2}$$

즉, 부인과 남편의 선호가 동일하지 않을 경우 ‘아빠의 달’이 남편의 육아휴직 사용을 촉진하는 효과는 괄호 안의 부호가 양이면 부인의 상대소득이 높을수록 강해지고 음이면 작아진다.

여기서 괄호 안의 식은 부인과 남편이 서로 다른 노동공급을 선택했을 경우, 소비의 한계효용 차이로 해석될 수 있으나, 선행연구가 부족하여 그 부호를 가정하기 어렵다. 다만 김지현 외(2024)에 따르면, 결혼할 의향이 없는 여성 응답자의 76.5%가 결혼 후에도 일에 열중할 수 있다면 결혼할 의향이 있으며, 자녀를 가질 의향이 있는 여성 응답자의 88.8%가 출산 후 경제활동을 지속하기를 희망했다. 문무경 외(2016)에서는 ‘부인이 일하고 남편이 자녀를 돌보는 것이 가장 바람직하다’ 응답률이 영유아 자녀의 경우 0.7%, 초등 자녀의 경우 2.3%로 매우 낮았다. 이에 근거하여 부인이 일하고 남편이 양육을 전담하는 경우(C) 부인의 만족도가 남편보다 높음을, 즉 괄호 안의 식이 양의 값을 가질 것임을 가정할 수 있을 것이다.

정리하면, 부인의 상대소득이 높을수록 그의 가구 내 협상력이 강할 것이며 그 경우 가구의 효용 극대화는 부인의 상대소득이 높을수록 소득대체율 제고가 남편의 육아휴직 사용을 촉진하는 효과가 강할 개연성을 시사한다.

제3절 분석 자료

본 연구는 「여성가족패널」 자료를 활용하였다. 「여성가족패널」은 전국 9,068가구의 만 19~64세 여성 9,997명을 2007년부터 조사한 것이다. 1차

와 2차 조사는 각각 2007년과 2008년에 실시되었으며, 3차 이후 조사는 2010년부터 격년 주기로 실시되었다. 가장 최근 조사는 2022년에 완료된 9차 조사이다. 「여성가족패널」은 여성의 경제활동과 가족실태 등을 설문하여 '아빠의 달' 효과 추정에 필요한 부부의 일자리와 육아휴직 사용 정보를 모두 제공한다. 여기서는 1~9차 자료를 활용한다.

분석 대상은 육아휴직급여가 도입된 2001년 11월 이후 첫째 자녀가 출생한 부인이 임금근로자인 부부 1,171쌍으로 패널 자료를 이용하여 횡단면 자료로 재구성하였다. 부인과 남편의 근로시간과 급여, 가구소득 등은 부부 모두 일자리를 가지고 있었던 당시 응답 중 가능한 초기값을 사용했다.

본 연구의 이중차분법은 '아빠의 달' 시행 이후 막내가 출생한 부부를 처치기간으로, 부인의 상대소득이 높은 부부를 처치집단으로 설정한다. 여기서 처치기간에 해당하는 부부는 267쌍으로 표본의 22.8%이다. 부인의 평균 상대소득은 0.53이며,¹⁶⁾ 부인의 상대소득이 0.60 이상인 부부는 536쌍으로 표본의 45.8%이다.

〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉는 각각 부인과 남편의 개인 및 일자리 특성을 정리한 것이다. 각 표의 1열은 표본 전체, 2~3열은 부인의 상대소득별, 4~5열은 부부의 '아빠의 달' 대상자 여부별 특성 분포를 보여준다.

먼저 〈표 3-1〉을 살펴보면, 부인의 95.6%가 1970~1980년대생이고 67.6%가 고졸 초과자이다. 업종별로 보면 사업·개인·공공서비스 및 기타 근로자가 76.3%로 비율이 가장 높고, 직종별로 보면 관리·전문직과 사무직 종사자가 각각 39.4%와 27.9%로 비율이 높다. 모두 육아휴직을 사용 가능하나 사용자 비율은 16.0%에 그쳤다. 한편, 부인의 상대소득이 0.60 이상이거나 부부가 '아빠의 달' 대상자인 경우 1980~1990년대생과 대졸자, 관리·전문직 및 사무직 종사자 비율이 상대적으로 높으며, 특히 육아휴직 사용자 비율이 높다. 부인의 상대소득이 0.60 이상인 경우 육아휴직 사용자 비율이 25.9%였으나 그 미만인 경우 7.6%에 그쳤다.

16) 즉, 부인의 평균 소득은 남편의 53%이다.

〈표 3-1〉 부인의 개인 및 일자리 특성

(단위 : %)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전 체	부인의 상대소득 0.60 이상	0.60 미만	'아빠의 달' 대상자	비대상자
출생연도					
1969년 이전	0.0273	0.0261	0.0283	0.0000	0.0354
1970년대	0.5636	0.4739	0.6394	0.1386	0.6892
1980년대	0.3928	0.4757	0.3228	0.7978	0.2732
1990년대	0.0162	0.0243	0.0094	0.0637	0.0022
학력					
중졸 이하	0.0137	0.0187	0.0094	0.0075	0.0155
고졸	0.3100	0.2407	0.3685	0.1985	0.3429
전문대졸	0.2886	0.2966	0.2819	0.2734	0.2931
대졸	0.3407	0.3862	0.3024	0.4607	0.3053
대학원	0.0470	0.0578	0.0378	0.0599	0.0431
업종					
농업·임업 및 어업(A)	0.0026	0.0019	0.0031	0.0000	0.0033
광공업(B, C)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
건설업(F)	0.0085	0.0149	0.0031	0.0037	0.0100
도소매·숙박음식업점(G, I)	0.1213	0.1138	0.1276	0.1161	0.1228
사업·개인·공공서비스 및 기타(E, L~U)	0.7626	0.7929	0.7370	0.7940	0.7533
전기·운수·통신·금융(D, H, J, K)	0.1050	0.0765	0.1291	0.0861	0.1106
직종					
관리·전문직 종사자(1, 2)	0.3937	0.4384	0.3559	0.4419	0.3794
사무직 종사자(3)	0.2792	0.3321	0.2346	0.3633	0.2544
서비스·판매직 종사자(4, 5)	0.2041	0.1362	0.2614	0.1386	0.2235
농림어업 숙련 종사자(6)	0.0009	0.0000	0.0016	0.0000	0.0011
기능·기계조작·조립·단순노무 종사자(7~9)	0.1221	0.0933	0.1465	0.0562	0.1416
군인(10)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
육아휴직					
사용 자격 있음	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
사용 경험 있음	0.1597	0.2593	0.0756	0.3820	0.0940
표본 수	1,171	635	536	267	904

주 : 업종은 제9차 한국표준산업분류, 직종은 제6차 한국표준직업분류에 따름.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 조사.

〈표 3-2〉를 살펴보면, 남편이 부인보다 평균 연령과 학력 수준이 높음에도 기능·기계조작·조립·단순노무 종사자 비율은 부인보다 높고 관리·전문직 종사자 비율이 낮다.¹⁷⁾ 육아휴직 자격자와 사용자 비율 모두 남편이 각각 76.1%와 7.3%로 상대적으로 낮다. 한편, 부인의 상대소득이 0.60 이상

17) 부인이 남편의 직업을 응답하며 발생한 오차가 일부 반영된 것으로 보인다.

이거나 부부가 '아빠의 달' 대상자인 경우 1980년생과 대졸자, 사업·개인·공공서비스 및 기타 근로자, 사무직 종사자 비율이 상대적으로 높고, 특히 육아휴직 자격자와 사용자 비율도 높다. 예컨대, 부부가 '아빠의 달' 대상자인 경우 육아휴직 자격자 비율이 85.4%로 비대상자의 73.3%를, 사용자 비율도 15.7%로 비대상자의 4.9%를 상회한다.

〈표 3-2〉 남편의 개인 및 일자리 특성

(단위 : %)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전 체	부인의 상대소득		'아빠의 달'	
		0.60 이상	0.60 미만	대상자	비대상자
출생연도					
1969년 이전	0.0897	0.0821	0.0961	0.0075	0.1139
1970년대	0.6533	0.5802	0.7150	0.2846	0.7622
1980년대	0.2477	0.3265	0.1811	0.6667	0.1239
1990년대	0.0094	0.0112	0.0079	0.0412	0.0000
학력					
중졸 이하	0.0154	0.0205	0.0110	0.0112	0.0166
고졸	0.2613	0.2332	0.2850	0.1610	0.2909
전문대졸	0.2015	0.2034	0.2000	0.1610	0.2135
대졸	0.4740	0.4907	0.4598	0.6292	0.4281
대학원	0.0478	0.0522	0.0441	0.0375	0.0509
업종					
농업, 임업 및 어업(A)	0.0196	0.0261	0.0142	0.0225	0.0188
광공업(B, C)	0.3015	0.2444	0.3496	0.2772	0.3086
건설업(F)	0.0760	0.0709	0.0803	0.0337	0.0885
도소매, 숙박음식업점(G, I)	0.1341	0.1362	0.1323	0.1348	0.1338
사업·개인·공공서비스 및 기타(E, L~U)	0.3219	0.3769	0.2756	0.4120	0.2954
전기·운수·통신·금융(D, H, J, K)	0.1469	0.1455	0.1480	0.1199	0.1549
직종					
관리·전문직 종사자(1, 2)	0.2195	0.2127	0.2252	0.2360	0.2146
사무직 종사자(3)	0.2895	0.3246	0.2598	0.3558	0.2699
서비스·판매직 종사자(4, 5)	0.1648	0.1828	0.1496	0.1723	0.1626
농림어업 숙련 종사자(6)	0.0162	0.0243	0.0094	0.0187	0.0155
기능·기계조작·조립·단순노무 종사자(7~9)	0.3040	0.2519	0.3480	0.2097	0.3319
근원(10)	0.0060	0.0037	0.0079	0.0075	0.0055
육아휴직					
사용 자격 있음	0.7609	0.8097	0.7197	0.8539	0.7334
사용 경험 있음	0.0734	0.1082	0.0441	0.1573	0.0487
표본 수	1,171	536	635	267	904

주 : 업종은 제9차 한국표준산업분류, 직종은 제6차 한국표준직업분류에 따름.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 조사.

〈표 3-3〉에서 남편이 부인보다 근로시간이 길고 임금도 높음이 확인된다. 평균적으로 부인과 남편의 주당 근로시간은 각각 36.5시간과 45.3시간이며, 시간당 임금은 각각 1.19만 원과 1.75만 원이다.¹⁸⁾ 비율로 보면, 부인의 평균 근로시간은 남편의 80.6%, 시간당 임금은 67.7%이다. 한편, 부인의 상대소득이 0.60 이상이거나 부부가 ‘아빠의 달’ 대상자인 경우 부부의 임금 차이가 상대적으로 작다. 부인의 평균 시간당 임금은 부인의 상대소득이 0.60 이상인 경우 남편의 94.0%, 부부가 ‘아빠의 달’ 대상자인 경우 남편의 76.2%이다.

[그림 3-2]는 가구(근로)소득을 보여준다. 월평균 가구소득은 444.8만 원, 가구근로소득은 433.9만 원으로, 부부의 상대소득에 따른 차이는 크지 않다. 부부가 ‘아빠의 달’ 대상자인 경우 가구소득이 높고 가구근로소득은 낮아 육아휴직급여 등 공적이전의 효과를 보여준다. 가구소득과 가구근로소득의 차이가 크지 않은 것은 표본 부부 대다수가 생활비의 원천으로 근로소득에 의존하고 있음을 시사한다.

〈표 3-3〉 부인과 남편의 근로조건

(단위 : 시간, 만 원)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전 체	부인의 상대소득		‘아빠의 달’	
		0.60 이상	0.60 미만	대상자	비대상자
부인					
주당 근로시간	36.510	40.508	33.135	36.637	36.472
월평균 급여	175.50	234.42	125.77	201.94	167.69
시간당 임금	1.1861	1.4047	1.0016	1.3616	1.1342
남편					
주당 근로시간	45.2750	45.084	45.436	44.401	45.533
월평균 급여	329.12	278.74	371.66	330.86	328.61
시간당 임금	1.7530	1.4950	1.9708	1.7861	1.7433
표본 수	1,171	536	635	267	904

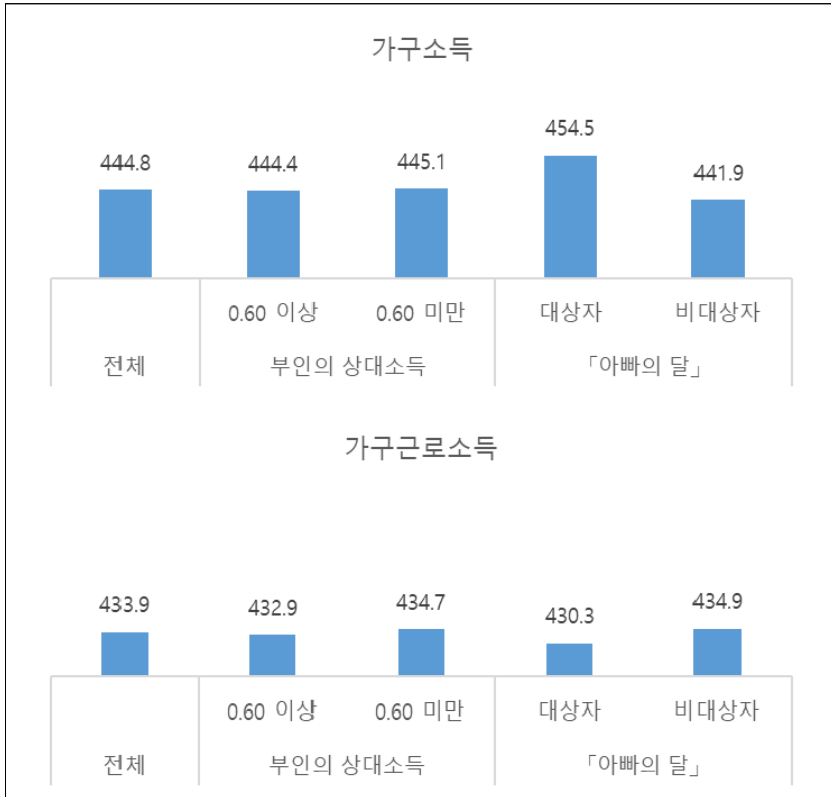
주 : 시간당 임금은 월평균 급여를 주당 근로시간의 4.3배로 나눈 값임.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 조사.

18) 시간당 임금은 월평균 급여를 주당 근로시간의 4.3배로 나눈 값이다.

[그림 3-2] 월평균 가구(근로)소득

(단위 : 만 원)



자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 조사.

마지막으로 <표 3-4>에 막내 출생연도와 자녀 수, 거주 지역을 정리하였다. 막내의 16.1%가 2016년 이후 출생했고, 40.8%가 2006~2010년 출생자이다. 자녀의 수는 2명인 경우가 55.8%로 가장 비율이 높고 1명인 경우가 32.0%로 그 뒤를 이었다. 부인의 상대소득이 0.60 이상이거나 부부가 '아빠의 달' 대상자인 경우 자녀 수 1명 비율이 상대적으로 높다. 자녀가 2명 이상일 때 첫째와 막내 간 연령 차이는 평균 3.13년으로, 80.8%는 그 차이가 네 살 이내이다. 거주 지역 특성을 보면, 도시권 비율이 46.7%, 수도권 비율이 35.3%로, 부인의 상대소득이 0.60 이상이거나 부부가 '아빠의 달' 대상자인 경우 그 비율이 상대적으로 높다.

〈표 3-4〉 막내의 출생연도와 자녀 수

(단위 : %)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	전 체	부인의 상대소득		‘아빠의 달’	
		0.60 이상	0.60 미만	대상자	비대상자
막내 출생연도					
2001~2005년	0.1776	0.1437	0.2063	0.0000	0.2301
2006~2010년	0.4082	0.3414	0.4646	0.0000	0.5288
2011~2015년	0.2536	0.2892	0.2236	0.2959	0.2412
2016년 이후	0.1605	0.2257	0.1055	0.7041	0.0000
자녀 수					
1명	0.3202	0.3843	0.2661	0.4232	0.2898
2명	0.5576	0.5187	0.5906	0.4157	0.5996
3명 이상	0.1221	0.0970	0.1433	0.1610	0.1106
거주지					
도시권	0.4671	0.4832	0.4535	0.5019	0.4569
수도권	0.3527	0.3713	0.3370	0.3521	0.3529
표본 수	1,171	536	635	267	904

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 조사.

제4절 분석 결과

본 연구에서는 제2절에서 논의한 가구의 효용 극대화 결과를 바탕으로 다음의 추정모형을 설정하였다:

$$Y_i = Trmt_i + Post_i + \beta_i Trmt_i \times Post_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Y 는 부부의 육아휴직 사용 결과의, $Trmt$ 는 부인의 상대소득이 높은 부부의, $Post$ 는 막내가 정책 시행 이후 출생한 부부의 가변수이다. X 는 부부의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인들의 벡터로 부인과 남편의 주당 근로 시간과 시간당 임금, 생년, 학력, 업종, 직종 그리고 가구소득과 막내의 출생

연도를 포함한다.

앞서 논의한 바와 같이, '아빠의 달'이 남편의 육아휴직 사용을 촉진하는 효과는 부인의 협상력이 높을수록 강해질 수 있으며, 부인의 협상력은 부인의 상대소득이 높을수록 강해질 수 있다. 본 연구는 이에 근거하여 부인의 상대소득이 일정 수준을 상회하는 부부를 처치집단으로 설정하여 그 외 부부와 비교하는 이중차분법을 설계하였다. 처치기간과 처치 전 기간은 '아빠의 달' 대상자 여부로 구분한다. 즉, 2014년 10월 정책 시행 이후 막내가 출생한 부부를 처치기간으로 설정한다. 그러므로 이중차분 추정치 β 는 '아빠의 달'이 부부의 육아휴직 사용에 미치는 영향이 부인의 상대소득에 따라 다른 정도의 추정치로 정책효과의 유무와 크기를 간접적으로 보여준다.

1. '아빠의 달' 효과 추정 결과

〈표 3-5〉는 '아빠의 달'이 남편의 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정하는 이중차분모형 검토 결과이다. 여기서는 처치집단을 부인의 가구 내 협상력이 평균을 충분히 상회하는 부부로 설정하기 위해 부인의 평균 상대소득 0.53을 감안하여 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부를 기준으로 하였다. 통제변수를 포함하지 않는 1열의 추정 결과에 따르면, '아빠의 달' 시행 이후 남편의 육아휴직 사용률이 10.7%p 증가했다. 통제변수를 차례로 추가한 2~7열과 남편이 육아휴직 비대상자인 부부를 제외한 8열에서도 추정 결과가 대체로 동일한 것으로 보인다. 이후의 분석은 7열과 8열의 추정모형을 활용한다.

〈표 3-6〉은 '아빠의 달'이 남편의 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정한 결과를 정리한 것이다. 홀수열은 1,171쌍을 이용한 결과를, 짝수열은 남편이 육아휴직 대상자인 891쌍을 이용한 결과이다. 처치집단은 1~2열에서는 부인의 상대소득 0.7 이상, 3~4열에서는 0.6 이상, 5~6열에서는 0.5 이상, 7~8열에서는 0.4 이상인 부부이다.¹⁹⁾ 처치집단이 확대되면서 '아빠의 달' 효과가 감소할 것으로 기대되며 〈표 3-6〉의 추정 결과는 그 기대와 일치한다.

19) 즉, 〈표 3-6〉의 3~4열은 〈표 3-5〉의 7~8열과 일치한다.

〈표 3-5〉 추정모형 검토

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	남편의 육아휴직 사용							
처치집단 × ‘아빠의 달’ 대상자	0.1073** (0.0363)	0.0978** (0.0363)	0.0977** (0.0373)	0.1063** (0.0379)	0.1094** (0.0378)	0.0988** (0.0383)	0.1061** (0.0395)	0.1210** (0.0510)
처치집단	0.0264 (0.0172)	0.0150 (0.0234)	0.0122 (0.0238)	0.0118 (0.0241)	0.0094 (0.0242)	0.0092 (0.0242)	0.0056 (0.0245)	0.0171 (0.0326)
‘아빠의 달’ 대상자	0.0385 (0.0273)	0.0391 (0.0274)	0.0300 (0.0313)	0.0179 (0.0320)	0.0190 (0.0321)	0.0137 (0.0325)	-0.1638* (0.0949)	-0.1383 (0.1176)
부인의 주당 근로시간		0.0442** (0.0200)	0.0441** (0.0204)	0.0370* (0.0207)	0.0358* (0.0216)	0.0316 (0.0216)	0.0416* (0.0226)	0.0544* (0.0309)
부인의 시간당 임금		0.0182 (0.0201)	0.0067 (0.0214)	0.0022 (0.0217)	-0.0114 (0.0224)	-0.0095 (0.0226)	-0.0048 (0.0243)	-0.0122 (0.0324)
남편의 주당 근로시간		-0.0908** (0.0406)	-0.0892** (0.0417)	-0.0929** (0.0426)	-0.0973** (0.0425)	-0.0708 (0.0447)	-0.0533 (0.0456)	-0.0873 (0.0640)
남편의 시간당 임금		0.0218 (0.0198)	0.0152 (0.0203)	0.0152 (0.0206)	0.0143 (0.0206)	0.0097 (0.0211)	0.0210 (0.0237)	0.0254 (0.0300)
가구소득							-0.0078 (0.0264)	-0.0004 (0.0348)

〈표 3-5〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	남편의 육아휴직 사용							
고정효과								
부인의 출생연도와 학력			0	0	0	0	0	0
남편의 출생연도와 학력				0	0	0	0	0
부인의 업종과 직종					0	0	0	0
남편의 업종과 직종						0	0	0
부부의 거주지역							0	0
막내의 출생연도							0	0
남편이 육아휴직 비대상자	포함	포함	포함	포함	포함	포함	포함	불포함
표본 수	1,171	1,171	1,171	1,171	1,171	1,171	1,171	891

주: 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

즉, 처치집단 기준이 부인의 상대소득 0.60 이상인 첫 4개 열에서는 ‘아빠의 달’로 남편의 육아휴직 사용이 10%p 이상 증가한 것으로 추정되었으나 그 미만인 5~8열에서는 계수의 크기가 감소하고 통계적 유의성도 상실했다.

그 외에 주목해야 할 사항은 남편의 육아휴직 사용이 처치집단에서는 높고 처치기간에는 낮게 추정된 것이다. 추정치가 통계적으로 유의하지는 않으나, 이는 최근의 남성 육아휴직 사용 증가가 자연스러운 현상이 아니라 상당 부분 ‘아빠의 달’에 의한 것임을 간접적으로 시사하는 결과이다.

다음으로 <표 3-7>에 ‘아빠의 달’이 부인의 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정한 결과가 정리되어 있다. 남편의 육아휴직 소득대체율 제고는 대체효과와 소득효과를 가질 수 있다. 전자는 남편이 부인을 대신하여 육아휴직을 사용함에 따라 여성의 육아휴직 사용이 감소하는 효과이며, 후자는 부인과 남편 모두 육아휴직 사용을 늘리면서 남성과 여성의 육아휴직 사용 모두 증가하는 효과이다. 그러나 ‘아빠의 달’은 통칭과 달리 수혜자의 성별을 명시하지 않고 부부가 차례로 육아휴직을 사용하는 경우에만 소득대체율을 높이므로 대체효과는 발생하지 않고 소득효과만 발생한다. 이는 ‘아빠의 달’은 부인의 육아휴직 사용도 촉진할 수 있음을 의미하며, <표 3-7>의 추정 결과는 이와 동일한 시사점을 제공한다. 즉, ‘아빠의 달’은 처치집단 기준과 무관하게 부인의 육아휴직 사용률을 유의하게 증가시킨 것으로 추정되었다.

‘아빠의 달’의 최종 목적은 양성평등한 육아휴직 사용을 촉진하는 것이다. 즉, 동일한 자녀에 대해 부부가 모두 육아휴직을 사용하도록 하는 정책이다. <표 3-8>의 추정 결과는 ‘아빠의 달’이 그 최종 목적을 달성했음을 보여준다. ‘아빠의 달’은 부부가 모두 육아휴직을 사용할 가능성을 유의하게 높였으며 그 효과는 부인의 상대소득이 높을수록 강한 것으로 추정된 것이다. 1~4열의 추정 결과는 부인의 상대소득이 0.60 이상인 부부가 모두 육아휴직을 사용할 가능성이 ‘아빠의 달’ 시행 이후 12%p 이상 증가했음을 보여준다. 5~6열에서는 처치집단 기준이 낮아지자 정책효과 추정치가 감소했으며, 7~8열에서는 효과 추정치의 크기가 반등했으나 여전히 1~4열에 비해 작다.

〈표 3-6〉 '아빠의 달'이 남편의 육아휴직 사용에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	남편의 육아휴직 사용							
처치집단 × '아빠의 달' 대상자	0.1012** (0.0399)	0.1206** (0.0515)	0.1061** (0.0395)	0.1210** (0.0510)	0.0081 (0.0421)	-0.0016 (0.0549)	0.0244 (0.0454)	0.0197 (0.0616)
처치집단	0.0279 (0.0259)	0.0245 (0.0340)	0.0056 (0.0245)	0.0171 (0.0326)	0.0129 (0.0256)	0.0228 (0.0343)	0.0123 (0.0283)	0.0176 (0.0387)
'아빠의 달' 대상자	-0.1322 (0.0930)	-0.1029 (0.1156)	-0.1638* (0.0949)	-0.1383 (0.1176)	-0.1037 (0.0969)	-0.0683 (0.1206)	-0.1151 (0.0980)	-0.0827 (0.1230)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891	1,171	891	1,171	891

주: 1) 1~2열의 처치집단은 부인의 상대소득이 0.7 이상, 3~4열은 0.6 이상, 5~6열은 0.5 이상, 7~8열은 0.4 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

〈표 3-7〉 ‘아빠의 달’이 부인의 육아휴직 사용에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	부인의 육아휴직 사용							
처치집단 x ‘아빠의 달’ 대상자	0.2895** (0.0500)	0.3213** (0.0623)	0.3376** (0.0493)	0.3800** (0.0612)	0.2957** (0.0529)	0.3141** (0.0665)	0.3161** (0.0571)	0.3571** (0.0747)
처치집단	0.0461 (0.0324)	0.0323 (0.0411)	0.0198 (0.0305)	0.0326 (0.0391)	0.0051 (0.0322)	0.0105 (0.0416)	-0.0158 (0.0356)	-0.0126 (0.0469)
‘아빠의 달’ 대상자	0.0240 (0.1165)	0.1063 (0.1398)	-0.0845 (0.1183)	-0.0150 (0.1409)	-0.0868 (0.1217)	-0.0156 (0.1462)	-0.1051 (0.1233)	-0.0557 (0.1492)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891	1,171	891	1,171	891

주: 1) 1~2열의 처치집단은 부인의 상대소득이 0.7 이상, 3~4열은 0.6 이상, 5~6열은 0.5 이상, 7~8열은 0.4 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

〈표 3-8〉 '아빠의 달'이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	부부 모두 육아휴직 사용							
처치집단 x '아빠의 달' 대상자	0.1272** (0.0345)	0.1504** (0.0446)	0.1360** (0.0341)	0.1579** (0.0441)	0.0621* (0.0365)	0.0658 (0.0477)	0.0766* (0.0393)	0.0914* (0.0535)
처치집단	0.0273 (0.0223)	0.0276 (0.0294)	0.0154 (0.0211)	0.0231 (0.0282)	0.0182 (0.0222)	0.0238 (0.0298)	0.0110 (0.0245)	0.0158 (0.0336)
'아빠의 달' 대상자	-0.1001 (0.0803)	-0.0809 (0.1000)	-0.1412* (0.0818)	-0.1287 (0.1017)	-0.1013 (0.0839)	-0.0844 (0.1048)	-0.1117 (0.0849)	-0.1039 (0.1069)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891	1,171	891	1,171	891

주: 1) 1~2열의 처치집단은 부인의 상대소득이 0.7 이상, 3~4열은 0.6 이상, 5~6열은 0.5 이상, 7~8열은 0.4 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

2. 플라시보 검정 결과

〈표 3-6〉과 〈표 3-7〉, 〈표 3-8〉의 추정 결과는 ‘아빠의 달’이 양성평등한 육아휴직 사용을 촉진하여 목적을 적절히 달성하고 있음을 보여준다. 그러나 자료의 한계로 부부가 동일한 자녀에 대해 차례로 육아휴직을 사용한 것인지 정확히 확인할 수 없어 추정치가 ‘아빠의 달’의 효과를 반영하는 것인지 육아휴직의 추세적인 증가를 반영하는지는 분명하지 않다. 이를 확인하기 위해 플라시보 검정 결과를 〈표 3-9〉에 정리하였다.

플라시보 검정은 다음의 과정을 거쳐 이루어졌다. 먼저 처치집단, 즉 ‘아빠의 달’이 시행된 2014년 10월 이후 막내가 출생한 부부를 표본에서 제외한다. 그 후 잔여 표본에 2011년과 2009년, 2007년, 2005년 10월 기준으로 플라시보를 적용한다. 예컨대, 〈표 3-9〉 1~2열의 표본은 2014년 10월 전에 막내가 출생한 부부, 처치집단은 2011년 10월 이후 막내가 출생한 부부이다.

플라시보 계수가 통계적으로 유의하지 않으면 평행추세 가정과 추정 결과의 인과성을 지지하는 근거가 된다. 〈표 3-9〉의 추정 결과를 살펴보면, 5열을 제외한 모든 플라시보 계수가 통계적으로 유의하지 않은 것이 확인된다. 이는 처치 전 추세가 추정 결과에 영향을 줄 정도로 유의하지 않으며, 추정 결과가 정책효과를 보여주고 있음을 시사한다.

3. 이질성 분석결과

‘아빠의 달’의 남편의 육아휴직 사용에 대한 효과는 남편의 소득과 가구의 구성 등 여러 요인별로 이질적일 수 있다. 이에 본 소절에서는 식 (1)의 전체 교차모형(fully-interacted model)을 활용하여 그 이질성을 분석한다.²⁰⁾

먼저 남편의 소득 수준에 따른 ‘아빠의 달’의 육아휴직급여액과 육아휴직 소득대체율 증가폭을 [그림 3-3]에 정리하였다. 정책 시행 전 육아휴직급여는 통상임금의 40%를 지급하되 상한과 하한이 각각 100만 원과 50만 원이

20) 즉, 식 (1) 전체를 특정 요인의 가변수와 교차한 모형을 추정한다.

〈표 3-9〉 플라시보 검정

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	남편의 육아휴직 사용							
처치집단 × 플라시보 대상자	-0.0166 (0.0413)	-0.0634 (0.0563)	-0.0059 (0.0328)	-0.0419 (0.0451)	0.0717** (0.0312)	0.0495 (0.0447)	0.0395 (0.0396)	0.0231 (0.0579)
처치집단	-0.0045 (0.0234)	0.0192 (0.0327)	-0.0060 (0.0246)	0.0206 (0.0349)	-0.0472* (0.0278)	-0.0259 (0.0405)	-0.0407 (0.0396)	-0.0158 (0.0591)
플라시보 대상자	-0.0047 (0.0766)	0.0138 (0.0996)	-0.0027 (0.0671)	0.0130 (0.0899)	-0.0881** (0.0443)	-0.1176* (0.0618)	-0.0098 (0.0525)	0.0015 (0.0748)
	부인의 육아휴직 사용							
처치집단 × 플라시보 대상자	-0.0007 (0.0542)	-0.0692 (0.0709)	0.0206 (0.0431)	-0.0242 (0.0567)	0.0533 (0.0411)	0.0325 (0.0564)	0.1075** (0.0519)	0.0951 (0.0724)
처치집단	0.0434 (0.0307)	0.0721* (0.0411)	0.0387 (0.0324)	0.0682 (0.0440)	0.0162 (0.0367)	0.0387 (0.0512)	-0.0414 (0.0519)	-0.0187 (0.0739)
플라시보 대상자	0.0852 (0.1007)	0.1018 (0.1253)	-0.0132 (0.0882)	-0.0301 (0.1132)	-0.0012 (0.0585)	0.0199 (0.0780)	0.0669 (0.0688)	0.1607* (0.0935)

〈표 3-9〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	부부 모두 육아휴직 사용							
처치집단 × 플래시보 대상자	0.0352 (0.0323)	0.0017 (0.0441)	0.0190 (0.0256)	-0.0078 (0.0353)	0.0423* (0.0244)	0.0275 (0.0350)	0.0457 (0.0310)	0.0485 (0.0453)
처치집단	0.0112 (0.0183)	0.0304 (0.0256)	0.0105 (0.0193)	0.0326 (0.0273)	-0.0058 (0.0218)	0.0131 (0.0318)	-0.0205 (0.0310)	-0.0120 (0.0462)
플래시보 대상자	-0.0357 (0.0599)	-0.0298 (0.0780)	0.0359 (0.0525)	0.0618 (0.0704)	-0.0515 (0.0348)	-0.0660 (0.0485)	-0.0106 (0.0411)	0.0035 (0.0585)
플래시보	2011.10월	2011.10월	2009.10월	2009.10월	2007.10월	2007.10월	2005.10월	2005.10월
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	904	663	904	663	904	663	904	663

주: 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금에 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

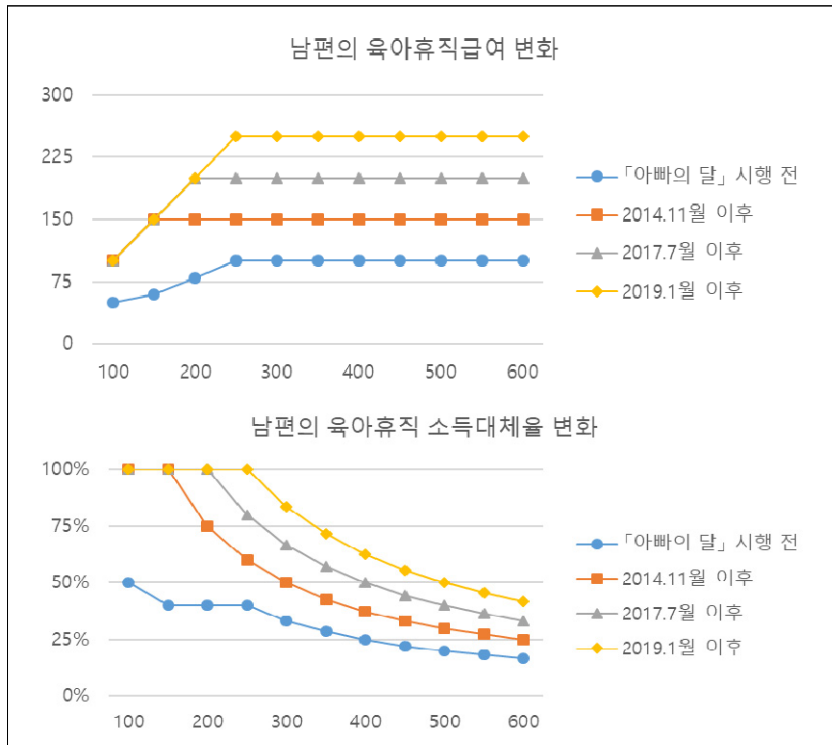
자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

었다. 2014년 11월 '아빠의 달' 시행으로 첫 1개월간 통상임금의 100%를 지급하고 상한도 150만 원으로 상향되었으며, 이후 2017년 7월과 2019년 1월 두 차례에 걸쳐 상한이 50만 원씩 추가 상향되어 현행 상한은 250만 원이다.

육아휴직급여액은 '아빠의 달' 정책 시행 초기 150~200만 원 구간에서 증가폭이 극대화되었으나 지속적인 상한 상향으로 현재 250만 원 이상 구간에서 극대화되고 있다(그림 3-3 상단). 즉, '아빠의 달'은 육아휴직급여 상한 상향의 측면에서 보면 중소득층에 효과가 클 것이다. 반면에 육아휴직 소득대체율의 증가폭은 종전 상한과 현행 상한 사이인 150~250만 원 구간에서 극대화되고 있다(그림 3-3 하단). 즉, '아빠의 달'은 육아휴직 소득대체율 제고의 측면에서 보면 저소득층에 효과가 클 것이다.

[그림 3-3] '아빠의 달'에 의한 육아휴직급여와 소득대체율 상향

(단위 : 만 원, %)



자료 : 저자 작성.

‘아빠의 달’ 효과를 남편의 소득 수준별로 각각 추정한 결과가 <표 3-10>에 정리되어 있다. 먼저 상단 패널은 남편의 소득이 월 250만 원 이상인 경우와 그 미만인 경우의 정책효과를 각각 추정한 결과를 보여준다. ‘아빠의 달’ 효과는 남편의 소득이 월 250만 원 미만인 경우 그 이상인 경우보다 작고 통계적으로 유의하지도 않다. 하단 패널은 남편의 소득이 월 400만 원 미만인 경우 ‘아빠의 달’ 효과가 유의했음을 보여준다. 두 패널의 결과를 종합하면, ‘아빠의 달’은 남편의 월평균 임금이 250만 원 이상 400만 원 미만인 부부에게 가장 효과적이었다. 이는 정책효과가 육아휴직 소득대체율 제고가 아닌 상한 상향에 따른 고소득층의 육아휴직급여 증가로 실현되었음을 시사하는 결과이다. 소득 수준별로 육아휴직급여의 효과가 이질적일 수 있음은 이철희 외(2023)에서도 지적된 것으로, 해당 연구 역시 육아휴직급여가 휴직 이용을 장려하는 효과가 월평균 임금 210만 원 이상에서 강하게 나타났음을 보였다.

<표 3-10> 남편의 소득 수준에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이

	(1)	(2)	(3)	(4)
	남편의 육아휴직 사용		부부 모두 육아휴직 사용	
남편의 소득이 250만 원 이상	0.1487** (0.0452)	0.1618** (0.0580)	0.1773** (0.0388)	0.1961** (0.0499)
남편의 소득이 250만 원 미만	0.1044 (0.2213)	0.3916 (0.5150)	0.1169 (0.1899)	-0.0331 (0.4432)
남편의 소득이 400만 원 이상	-0.0211 (0.1091)	-0.1273 (0.1507)	-0.0379 (0.0930)	-0.1090 (0.1291)
남편의 소득이 400만 원 미만	0.1539** (0.0496)	0.2015** (0.0667)	0.1783** (0.0422)	0.2278** (0.0571)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891

주 : 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

4) 전체교차모형(fully-interacted model) 추정 결과임.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성이족패널」 1~9차 자료.

〈표 3-11〉과 〈표 3-12〉는 부부의 학력과 가구소득 수준, 자녀 수별 '아빠의 달' 효과의 이질성을 추정한 결과이다. 정책효과는 부인이나 남편의 학력이 대졸 이상인 경우 크나(표 3-11), 가구소득 수준과 자녀 수별로는 이질성을 보이지 않았다(표 3-12). 정책효과가 자녀 수별 이질성을 보이지 않은 것은 본 연구의 주요 추정 결과가 동일한 자녀에 대한 육아휴직 사용 증가에 상당 부분 기인함을 시사한다.

'아빠의 달' 효과는 부부의 직종별로 이질적인 것으로 보인다(표 3-13). '아빠의 달'은 부인이 관리·전문직 종사자인 경우 부부가 모두 육아휴직을 사용할 가능성을 높이는 효과가 그 외 직종 종사자인 경우보다 큰 것으로, 남편이 관리·전문직 종사자인 경우 그 효과가 그 외 직종 종사자인 경우보다 작은 것으로 추정되었다. 이는 부인의 경력에 대한 기대치가 높을 때 '아빠의 달' 효과가 강했음을 시사하는 결과로, 육아휴직 사용이 전통적인 성 역할 인식과 무관하게 결정됨을 보여준다.²¹⁾

〈표 3-11〉 부인과 남편의 학력에 따른 '아빠의 달' 효과 차이

	(1)	(2)	(3)	(4)
	남편의 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용
부인의 학력이 대졸 이상	0.2084** (0.0669)	0.2352** (0.0859)	0.2050** (0.0581)	0.2353** (0.0757)
부인의 학력이 대졸 미만	0.0367 (0.0601)	0.0053 (0.0802)	0.0949* (0.0522)	0.0864 (0.0707)
남편의 학력이 대졸 이상	0.1691** (0.0543)	0.1730** (0.0690)	0.2038** (0.0468)	0.2099** (0.0601)
남편의 학력이 대졸 미만	-0.0613 (0.0755)	-0.1337 (0.1000)	0.0083 (0.0652)	-0.0290 (0.0872)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891

주: 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

4) 전체교차모형(fully-interacted model) 추정 결과임.

자료: 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

21) 그러나 부인의 관리·전문직 종사자 비율이 남편보다 현저하게 높은 것은(표 3-1, 표 3-2 참조) 부인이 남편의 직종을 응답하는 과정에서 편의가 있을 가능성을 시사하므로 〈표 3-13〉의 추정 결과는 해석에 주의를 요한다.

〈표 3-12〉 가구소득과 자녀 수에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이

	(1)	(2)	(3)	(4)
	남편의 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용
가구소득이 500만 원 이상	0.0971 (0.0786)	0.1123 (0.1013)	0.1429** (0.0674)	0.1584* (0.0862)
가구소득이 500만 원 미만	0.1142** (0.0519)	0.1095 (0.0690)	0.1507** (0.0445)	0.1582** (0.0587)
자녀가 1명	0.0679 (0.0812)	0.0647 (0.1084)	0.1291* (0.0696)	0.1631* (0.0925)
자녀가 2명 이상	0.1436** (0.0544)	0.1421** (0.0710)	0.1482** (0.0466)	0.1494** (0.0606)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891

주 : 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

4) 전체교차모형(fully-interacted model) 추정 결과임.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

〈표 3-13〉 부인과 남편의 직종에 따른 ‘아빠의 달’ 효과 차이

	(1)	(2)	(3)	(4)
	남편의 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용	부부 모두 육아휴직 사용
부인이 관리·전문직 종사자	0.1692** (0.0701)	0.2146** (0.0890)	0.1777** (0.0602)	0.1984** (0.0768)
부인이 그 외 직종 종사자	0.0781 (0.0554)	0.0340 (0.0755)	0.1422** (0.0476)	0.1239* (0.0652)
남편이 관리·전문직 종사자	-0.0262 (0.1018)	-0.0463 (0.1293)	0.0518 (0.0882)	0.0735 (0.1119)
남편이 그 외 직종 종사자	0.1101** (0.0472)	0.1253** (0.0631)	0.1351** (0.0409)	0.1555** (0.0546)
남편이 육아휴직 대상자가 아님	포함	불포함	포함	불포함
표본 수	1,171	891	1,171	891

주 : 1) 처치집단은 부인의 상대소득이 0.6 이상인 부부.

2) 주당 근로시간과 시간당 임금은 로그를 적용.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차이며, *은 유의수준 10%, **은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의함을 의미.

4) 전체교차모형(fully-interacted model) 추정 결과임.

5) 직종은 제6차 한국표준직업분류에 따름.

자료 : 한국여성정책연구원, 「여성가족패널」 1~9차 자료.

제5절 정리 및 제언

본 연구는 '아빠의 달'이 부부의 육아휴직 사용에 미친 영향을 이중차분법과 「여성가족패널」을 활용하여 분석하였다. 부인의 협상력이 강할수록 정책효과가 강할 개연성을 감안하여 부인의 상대소득을 기준으로 처치집단과 비교집단을 설정하였으며, 그러므로 본 연구의 이중차분 추정치는 '아빠의 달'이 그 목적을 달성했을 경우 정책효과가 상대적으로 강한 부부와 그 외 부부 간 효과 차이를 보여준다.

본 연구의 추정 결과는 유의미한 정책적 시사점을 제공하나 다음의 한계를 지닌다. 첫째, 표본의 대표성이 보장되지 않아 우리나라 노동시장을 대표하는 결과로 해석하기에는 부족함이 있다. 표본의 복잡성으로 가중치가 적용되지 못한 소표본을 활용한 추정 결과이기 때문이다. 둘째, 본 연구의 추정치는 통계적으로 유의하지 않다 해도 반드시 정책효과가 없었음을 의미하지 않는다. '아빠의 달'로 양성평등한 육아휴직이 활성화된 경우에도 부인의 가구 내 협상력에 따른 정책효과 차이가 크지 않다면 추정치가 유의하지 않을 수 있다. 셋째, 본 연구의 추정치는 3+3 부모육아휴직제의 효과를 일부 반영하고 있을 것이다.²²⁾ 이상의 한계점에도 본 연구의 결과는 '아빠의 달'이 양성평등한 육아휴직 사용 촉진에 기여했음을 시사하고 있다.

주요 결과는 다음과 같다. 첫째, '아빠의 달'은 양성평등한 육아휴직 사용 촉진에 기여했다. 정책 시행 이후에 부인의 상대소득이 높은 경우 부부 모두 육아휴직을 사용할 가능성이 그 외 경우보다 유의하게 증가한 것으로 나타났다. 플라시보 검정 결과는 추정치가 정책효과를 반영함을 시사한다. 둘째, '아빠의 달' 효과는 상당 부분 휴직급여 상한 상향에 기인한 것으로 보인다. 정책효과는 소득대체를 제고가 극대화된 소득구간이 아닌 휴직급여 상한 상향으로 소득 감소가 축소된 소득구간의 부부에게서 가장 컸다. 마지막으로, 부부의 육아휴직 결정은 전통적인 성역할 인식에 크게 의존하지 않는

22) 그러나 3+3 부모육아휴가제가 시행된 2022년 이후 막내가 출생한 부부가 15쌍으로 소수임을 감안하면 추정치를 '아빠의 달'의 효과로 해석해도 무방할 것이다.

다. 부인의 경력에 대한 기대가 높으면 ‘아빠의 달’이 남편의 육아휴직 사용을 촉진하는 효과가 컸다.

주요 결과는 다음의 두 가지 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 고소득 부부의 양성평등한 육아휴직 사용 촉진을 위해서 휴직급여 상한 상향이 필요하다. ‘아빠의 달’에 의한 소득대체율 제고는 고소득 남성의 결정에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 남편의 소득이 휴직급여 상한을 상회하는 경우 실질적인 소득대체율이 급격히 감소하기 때문이다. 남편의 통상임금이 250만 원 이하인 경우 소득대체율은 100%이나, 400만 원인 경우 63%, 500만 원인 경우 50%로 급감하여 고소득 남성이 육아휴직을 사용할 충분한 유인을 제공하지 못하는 것이다. 남성 육아휴직 활성화의 가장 성공적인 사례로 꼽히는 스웨덴의 육아휴직급여 상한은 우리나라를 크게 상회하는 월 1,030만 원이다.

둘째, 저소득 부부의 양성평등한 육아휴직 사용은 소득대체율 제고만으로는 촉진하기 어려울 것이다. ‘아빠의 달’ 효과는 남편의 소득 수준이 높지 않아 육아휴직 소득대체율이 100%인 부부에게서 유의하지 않았다. 이는 먼저 남성이 경제적 유인을 활용할 수 있는 직장환경이 형성되어야 소득대체율 제고의 효과가 실현될 수 있음을 간접적으로 시사하는 결과이다. 남성 육아휴직 사용의 사업장 규모별 격차의 지속적인 확대는(곽은혜·김민희, 2023) 중소기업 근로자에게 그러한 환경이 형성되어 있지 않음을 보여주며, 이는 의무화와 사용자 지원 등 별도의 정책이 필요함을 시사한다.

제 4 장

육아휴직 사용 결정과 결과

본 장의 목적은 통계분석으로 파악하기 어려운 육아휴직 사용 결정 과정과 복직 후 직장과 가정에서의 어려움, 남성 육아휴직에 대한 의견을 초점집단면접(Focus Group Interview : FGI)을 통해 조사하는 것이다.

제1절 초점집단면접 개요

1. 조사 목적

제2장과 제3장의 분석 결과는 남성 육아휴직 사용 촉진을 위해 휴직급여 상한의 상향이 필요함을 시사한다. 본 장에서는 육아휴직급여가 부부의 육아휴직 사용에 미치는 영향과 육아휴직 사용 결과, 정책 개선 방향에 대한 사용자의 의견을 FGI를 통해 청취하고 정책적 시사점을 도출한다.

2. 조사 설계

FGI 대상으로 2016년 이후 자녀를 출산한 수도권 거주 부부를 남편의 육아휴직 사용 경험 유무별로 2개 그룹으로 나누어 모집하였다. 즉, A그룹은

부부가 모두 육아휴직을 사용했고, B그룹은 부인만 사용했다. 각 그룹으로 4쌍을 모집했으며 FGI는 부부 한 명만 참석했으나 사전 설문지를 배포하여 참석 전 각자의 경험과 의견을 공유할 것을 요청하였다.²³⁾

FGI 참석자의 특성은 <표 4-1>과 같다. 참석자 모두 대졸 이상 30~40대로 공무원인 A3 외에는 민간기업에서 일한다. 남편의 소득은 B그룹이, 부인의 소득은 A그룹이 높다. 부인과 남편의 소득 차이는 A그룹이 상대적으로 작다. 자녀가 2명인 A2와 B4 외에는 자녀가 1명이며, 자녀가 모두 2016년 이후 출생하여 ‘아빠의 달’ 또는 3+3 부모육아휴가제 대상자이다. 즉, A1은 ‘아빠의 달’, 그 외 참석자는 3+3 부모육아휴가제 대상자로, B4는 첫째 출산 당시 ‘아빠의 달’ 대상자이기도 했다. FGI 당시 A2는 남편이, B1과 B2는 부

<표 4-1> FGI 참가자 특성

(단위: 백만 원)

그룹	번호	참석자 정보	연소득 (부인/남편)	자녀의 출생연도	휴직기간 (부인/남편)
(A) 부부 모두 육아휴직 사용	A1	남/40대 초반/대졸/ 사기업/인천	28/34	2017	1년/ 6개월
	A2	남/40대 중반/대학원졸/ 사기업/서울	55/70	2020 2024	5개월/ 7개월
	A3	남/30대 중반/대졸/ 공무원/하남	70/60	2021	1년/ 9개월
	A4	여/30대 중반/대졸/ 사기업/서울	51/84	2024	1년/ 3개월
(B) 부인만 육아휴직 사용	B1	남/30대 중반/대졸/ 사기업/서울	50/100	2024	1년/ -
	B2	여/30대 중반/대졸/ 사기업/서울	70/80	2024	1년/ -
	B3	여/30대 후반/대졸/ 사기업/서울	50/43	2020	1년 3개월/ -
	B4	여/40대 초반/대학원졸/ 사기업/서울	78/100	2017 2021	1년/ -

주: 1) 참석자 정보는 성별, 연령, 학력, 일자리 유형 순임.

2) 휴직기간은 막내에 대해 사용한 기간.

자료: 저자 작성.

23) 사전 설문지는 [부록]을 참조

인이 육아휴직을 사용 중이었다. A1과 A2, A3, B1은 남편이, A4와 B2, B3, B4는 부인이 FGI에 참석했다.

3. 조사 내용

FGI는 반구조화된 설문지를 바탕으로 좌담회 형식으로 진행되었다. 주요 조사 내용은 (1) 육아휴직 사용 결정 당시 직장과 가정 상황, (2) 복직 후 직장 상황, (3) 남성 육아휴직 활성화 방안이다. 각 조사 내용의 질문을 <표 4-2>~<표 4-4>에 정리하였다. 조사 내용 일부는 그룹별로 다를 수 있다. 예컨대, 육아휴직 사용 결정과 관련하여 A그룹에는 부부가 모두 육아휴

<표 4-2> 조사 내용 : 육아휴직 사용 결정 당시 직장 상황

조사 내용	질문 사항
사용 결정	(A) 처음부터 부부가 모두 육아휴직을 사용하기로 결정했는지 여부 ▷ (그렇다) 부부가 모두 사용하기로 한 이유 ▷ (아니다) 부부가 결국 모두 사용한 이유 (B) 남편이 육아휴직을 사용하지 않은 이유 ▷ 부인은 남편이 육아휴직을 사용하기 원하지 않았는지?
직장 상황	□ 육아휴직 사용 결정 당시 직장 상황 ▷ 육아휴직에 대한 직장 내 인식과 현황 ▷ 육아휴직자 현황: 휴직자 성비, 사용기간, 분위기 등 ▷ 육아휴직자의 복직 후 불이익 정도 ▷ 육아휴직자의 개인적 상황: 직무, 직위, 근속기간 등 ▷ 경력 등 불이익 예상 정도
가정 상황	□ 육아휴직 사용 결정 당시 가정 상황 ▷ 경제 상황: 가구소득, 자산 등 ▷ 가족 상황: 양육을 도와줄 수 있는 가족이 있었는지?
제도 인식	□ 육아휴직 사용 결정 당시 '아빠의 달' 인식 여부 ▷ (알았다) 정책이 육아휴직 사용 결정에 영향을 미쳤는지? ▷ (몰랐다) 정책이 육아휴직 사용 결정에 영향을 미쳤을지? ²⁴⁾

자료: 저자 작성.

24) 해당 정책을 모르고 있는 참석자에게는 다음과 같이 설명했다: “‘아빠의 달’은 부부가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을 차례로 사용하면 두 번째 사용자의 첫 3개월간 육아휴직급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급하는 정책으로, 통칭과 달리 수혜자의 성별을 규정하고 있지 않습니다.”

직을 사용하기로 결정한 시점과 이유를, B그룹에는 남편이 육아휴직을 사용하지 않은 이유를 질문하였다.

〈표 4-3〉 조사 내용 : 육아휴직 종료 후 직장 및 가정 상황

조사 내용	질문 사항
직장 상황	☐ 육아휴직에서 복직한 후 직장의 변화 ▷ 육아휴직에 대한 직장 내 인식과 현황 변화가 있었는지? ▷ 상사와 동료의 반응 ☐ 육아휴직 사용 직장 근속 여부 ▷ (그렇다) 육아휴직 전 직위와 직무로 돌아갔는지? ▷ (아니다) 육아휴직 사용 직장을 떠난 이유 ☐ 육아휴직자의 개인적 상황 ▷ 복직 과정에서 직장에서의 겪은 어려움 ☐ 육아휴직자라는 이유로 겪은 부당한 인사상 불이익 ▷ (A) 부부 각각의 상황을 모두 질문 ▷ (B)-(있다) 남편이 육아휴직을 사용했다면 달랐을지?
가정 상황	☐ 육아휴직에서 복직 후 가정의 변화 ▷ 가사 및 양육 분담 변화 ▷ 가사 및 양육 분담의 종류 및 시간 변화 ▷ 육아를 도와주는 가족 여부와 도움을 받은 기간 및 현황 ▷ 돌봄서비스 이용 여부와 이용 시점 및 현황 ☐ 육아휴직자의 개인적 상황 ▷ 복직 과정에서 가정에서 겪은 어려움

자료: 저자 작성.

〈표 4-4〉 조사 내용 : 육아휴직제도의 개선 방안에 대한 의견

조사 내용	질문 사항
개선 방안	☐ 현행 육아휴직제도에 대한 만족도 ▷ 가장 개선이 필요한 부분 ☐ 양성평등한 육아휴직 사용의 필요성에 대한 의견 ▷ 남성 육아휴직이 여성에게 미칠 영향 ☐ 양성평등한 육아휴직 사용 촉진을 위해 가장 필요한 정책 ▷ 육아휴직급여 증액 등 경제적 유인 강화 ▷ 남성 육아휴직에 대한 인식 변화 ▷ 그 외 개선 방안에 대한 의견

자료: 저자 작성.

제2절 육아휴직 사용 결정

1. 육아휴직 사용 결정요인

가. A그룹 : 경제적 요인보다는 환경적 요인이 주요

A그룹 네 쌍 모두 부인이 먼저 육아휴직을 사용하고 남편이 이어 사용했다. A1은 참석자 중 유일한 ‘아빠의 달’ 대상자이나 해당 제도를 모르고 있었고 그 외 세 쌍은 3+3 부모육아휴직제의 혜택을 받았다. A4는 6+6 부모육아휴가제를 활용하기 위해 남편이 육아휴직을 추가로 사용할 예정이다.

(A1) “(남편은) 육아휴직은 6개월만 썼고요. 그렇습니다. 와이프는 1년 전부다 풀로 다 썼습니다. (중략) 와이프가 이제 다 쓰고 이젠 아이가, 이젠 돌 좀 지날 때 제가 바로 연이어 쓴 케이스여서.”

(A2) “아내가 이제 2020년, 2022년도에 1년 육아휴직을 먼저 사용을 했고, 저는 이제 올 4월에 처음 육아휴직을 사용했습니다. 그리고 이제 아내가, 이제 5월에 육아휴직을, 두 번째 육아휴직을 해서 지금 공동육아를 하고 있습니다.”

(A3) “아들 하나가 있어서, 앞서 말씀하신 3+3, 저는 받았거든요? 아내가 22년 1월부터 1년 써서 23년 1월에 복직을 하고, 저는 그, 약간 겹쳐서 22년 10월부터 해서 9개월 정도. 23년 7월에 복직을 했습니다.”

(A4) “지금 아이가 태어난 지 100일 정도 됐고, 남편도 같이 공동으로, 그거 휴직, 육아휴직 같이 해서 지금 같이 키우고 있고, 그리고 저는 딱 1년, 지금 1년 썼는데, 남편은 지금 3개월만 써서 이번 주까지만 그렇게 휴직 기간이, 마지막 기간이에요.”

(A4) “지금 6+6 그게 딱 3개월만 남편이 육아휴직을 하면은 할 수 있어서, 이제 내년부터 할 예정이에요.”

처음부터 부부가 모두 육아휴직을 사용하기로 결정한 것은 A2와 A3였다. A2는 남편이 다른 경로를 통해 남성의 육아 참여가 필요함을 인식하고 육아 휴직 사용을 결정했고, A3는 부모와 자녀 간의 유대감 형성을 증시한 부인의 권유로 남편이 육아휴직을 사용했다. 그 외 두 쌍은 부인이 육아에 예상한 것 이상으로 어려움을 겪자 남편이 육아휴직을 함께 사용했다. 부인이 먼저 육아휴직을 사용한 이유로는 여성 육아휴직에 대한 긍정적인 인식 외에 모유 수유 등 생물학적인 요인이 있었다.

(A1) “와이프 회사는 다 여자들이 좀 많은, 여자분들이 많은 회사고, 엄마들이 좀 많은 회사였어요. (중략) 그래서 이제 육아휴직 같은 거는 다 같이, 다들, 당연히 쓰는 거였고, 그래서 당연히 이제 1년은 써야 된다. 그래서 1년은 인제 쓰고 있는데, 저도 인제 처음에 이제 출산휴가 때문에 인제 일주일 정도는 같이 있어서, 있었는데, 좀 약간 힘든 건 당연히 이제, 힘든 건 많이 겪었죠. (중략) 그래서 육아휴직을, 이제 저는 솔직히는 생각이 크게 없었는데, 와이프가 썼으면 좋겠다.”

(A2) “제가 지금 3년째 *** **을 하고 있어요. 하고 있으면서, 아빠 육아의 참여가 너무나 중요한 걸 저는 이제 뼈저리게 느꼈거든요.”

(A2) “아내가 했던 거는, 그. 모유 수유를 지금도 하고 있어요. (중략) 그리고 아내가 다니는 기업은 저랑 좀 다르게, 그렇게 육아휴직에 대해서 굉장히 권장하는 회사거든요? 그러다 보니까, 좀 쉽게 사용할 수 있었죠.”

(A3) “휴직 전에 결정 당시로는, 아내도 엄마, 참가자분하고 마찬가지로 애는 엄마가 키워야 된다. 그런 마음이 있었던 것 같아요. 그게 될 수 있었던 환경은 애기 나뉘본 바로는, 자기 회사도, 역시 남자면 그랬는데 여자들은 대체적으로 육아휴직을 다 쓰는 분위기다. 그런 건 눈치 안 받고. 그렇게 일단 좀 결정을 했었던 것 같아요. 근데 이제 그다음에 이제 저도, 제가, 이제 저까지 써야 되는 거는, 아내의 말로는 애가 이제 어렸을 때 아빠랑 좀 많이 붙어 있어야지 애착 기간? 뭐 그게 중요하다 해서, 저도 약간 쉬고 싶은 마음이 있었고, (중략) 그냥 아내 말을 그냥 따르는 거죠.”

(A4) “저희 회사 분위기 자체가 다들 육아휴직하고 복직을 많이 하는 분위기여서, 그렇게 큰 부담을 안 가지고 당연히 1년을 써야 되겠다고 생각을 했었어요. 근데 원래 저만 쓰려고 했는데, 생각보다 너무 힘든 거예요. 육아가. (중략) 그래서 그걸 보고 남편이, 자기도 그냥 육아휴직을 써야겠다. 그냥 일주일만 같이 육아를 했었거든요. 근데 그 일주일, (진행자: 그, 남편 출산휴가?) 네. 그래서 했는데, 그때 너무 자기도 힘든 걸 느끼니까, 자기도 육아휴직을 하든가 아니면, 안 되면 퇴사를 해야겠다.”

자녀가 2020년대생인 부부 세 쌍 모두 육아휴직 소득대체율 상향이 남편의 휴직 사용에 일정 부분 기여했다고 응답했다. 추가 급여가 경제적인 부담을 경감시켜 주었기 때문이다. 가장 육아휴직에 적극적인 A2 남편도 3+3 부모육아휴가제가 없었다면 휴직기간을 줄였거나 휴직을 아예 사용하지 못했을 것으로 응답했다. A4 부인은 부모급여도 도움이 되었음을 언급했다.

(A2) “저도 그, 6+6 혜택이 좀 크다 보니까, 그게 저랑 아내랑 급여에 대해서 어느 정도 보존이 되니까. 경제적인 부분을 생각을 안 할 수가 없거든요.”

(A2) “아내는 상관없이 썼을 것 같은데, 저는 약간 반반 했을 것 같습니다. 기간이 줄어들든지 아니면 사용을 안 했든지. 그랬을 것 같아요.”

(A3) “3+3은 좀, 그냥 인센티브, 약간 부수적인 그냥, 그런 거였던 것 같아요. 그래서 좀 제도가 있어서 그렇게, 충분히, 아내도 그렇고 저도 그렇고 좀 쓴 것 같아요.”

(A4) “저 같은 경우에는 그냥 썼을 것 같거든요? 근데 남자 입장에서, 남편은 아예 안 썼을 것 같아요.”

(A4) “근데 부모급여가 또 100만 원이 들어오고 하는 게 있어 가지고.”

정리하면, 부부가 모두 육아휴직을 사용한 경우에도 여성이 휴직을 먼저 그리고 보다 장기로 사용했으나 이는 전통적인 성역할이 아니라 생물학적 요인에 기인한 것으로 보인다. 부부가 모두 육아휴직을 사용한 이유로는 환경적 요인이 주요하나 육아휴직급여 증액도 일정 부분 기여했다.

나. B그룹 : 환경적 요인보다 경제적 요인이 주요

부인만 육아휴직을 사용하고 남편은 사용하지 않은 이유로는 주로 경제적인 요인이 지적되었다. B3 외에는 남편의 소득이 높아 남편이 육아휴직을 사용할 경우 소득 감소가 커서 대출이자 등 고정지출을 감당하려면 부부가 모두 육아휴직을 사용할 수 없었다. B3는 부인의 소득이 남편보다 높음에도 육아를 도와주는 가족이 부인의 모친이라서 남편이 육아휴직을 사용하기에 어려운 부분이 있었다. B4는 남성 육아휴직은 부가적인 것으로, 즉 필요한 경우에만 사용하는 것으로 인식하고 있었다.

(B1) “제가 더 소득이 많고 와이프가 좀 적은 상황이고, (중략) 대출도 많이 있는데, 제가 휴직을 하면은 더 그게 좀, 이렇게 좀 잔고가 좀 더 이제 메마르니까 걱정이 많았죠.”

(B1) “만약에 와이프 소득이 저보다 훨씬 많았으면은 제가 더 이제 고민을 많이 해봤겠죠.”

(B2) “저희도 남편이 더 많이 버는 상황이었고 (후략)”

(B3) “경제적인 건 제가 더 많이 벌었어 가지고. 거기다가 저희 어머니가 맨날 이제 오셔서 같이 케어를 해주시니까, 거기에 대고, 남편 뭐 써. 그렇게 하기도 참 애매한 거예요.”

(B4) “어차피 100% 제공받는 건 아니기 때문에, 조금이라도 털 받는 사람이. 그리고 기본적으로 남편이 쓰는 휴직은, 여자가 먼저 쓰고 부가적인 거라는 인식이 저희는 있었어요.”

(B4) [진행자 : (부인은) 쓰는 게 왜 당연한 거예요?] “아기를 어쨌든, 뭐 모유수유도 있고 케어하는 부분이 어쨌든 엄마가 더 많이 필요로 하는 부분이었고,”

남편이 육아휴직을 사용하지 않은 이유로 경제적 요인이 지적되었음에도 ‘아빠의 달’ 등 추가 급여가 이들의 결정을 바꾸지는 못했을 것으로 보인다. 직접적으로 언급되지는 않았으나 육아휴직급여 상한이 남편의 소득을 크게

하회하는 것으로 추정되는 B1과 B4는 정책에 대한 설명을 들은 후에도 생각을 바꾸지 않은 것으로 보였다. B2와 B3는 결정을 바꾸지 않은 이유로 남성 육아휴직에 부정적인 직장 내 분위기를 지적했다.

- (B1) “결국 제 월급 대비 되게 낮은 금액으로 이제 들어온다는 거 그 자체가 중요하기 때문에, 저는 그게 중요한 결정 노선은 되지 않았을 것 같습니다.”
- (B2) “회사 분위기상 남편은 쉬기가 어려워서, 제도가 있지만 사용을 못 할, 못하고 있어요. 못 할 것 같고.”
- (B3) “저희 남편도 제도가 있어도 회사 분위기가 제일 중요하지 않을까 싶어요.”
- (B4) “너무 적은 거죠. 그거에 비해 터무니없이 적고, 그리고 뭐 중간에 그런 기사도 본 것 같아요. 혼자만 양육을 하는 게 되게 힘든 일이잖아요. 아이를 케어하는. 그래서 둘이 같이 쓸 수 있게 그런 제도로 바뀌었다고 봤는데, 한 명만 불안하면 되는데, 둘 다 어떻게 불안하게 급여도 반의 반도, (후략)”

2. 육아휴직 사용 결정 당시 직장과 가정 상황

가. A그룹 : 여전히 높은 사용 장벽에도 부부의 의지로 강행

공무원인 A3 남편 외에는 A그룹 남편 모두 남성 육아휴직에 대한 직장 내 부정적인 인식과 선례의 부재로 인해 휴직 사용에 어려움을 겪었고 자신의 직장에서 남성이 육아휴직을 사용한 초기 사례이다. A1과 A4는 희망한 휴직기간을 모두 사용하지 못했다.

- (A1) “제가 다니던 회사가 좀, 적지 않은, 작지 않은 회사였는데, 거기에 많은 남자들 중에 육아휴직을 한 사람이 단 한 명도 없는 거예요. 그래서 그 위의 상사분들도, 육아휴직을 어떻게 써야 되는지도 모르는 상황인 거죠. (중략) ‘1년은 쓰겠다’라는 얘기를 못 하고, 6개월만 쓰겠다. 그렇게

이제 썼죠.”

(A2) “저는 솔직히 육아휴직이라는 생각을 한 게 아니라 육아 퇴직이라는 마음으로 휴직을 신청을 했거든요.”

(A4) “일단 남편 회사에서도 육아휴직을 쓴 사람이 아무도 없었고, 그리고 그런 선례가 아예 없었기 때문에, 음, 그거를 얘기하는 것조차 쉽지 않았었고, 그렇게 막 해 달라 요청을 하는 것도 되게, 조금 힘들었던 상황이었어가지고.”

(A4) “원래 처음에는 6개월 신청했는데 그게 안 돼서 3개월만 해서 이렇게 하게 된 케이스예요.”

직장의 육아휴직 현황을 질문한 결과, 여성 육아휴직 사용은 장애 요소가 거의 없으나 남성 육아휴직은 빈도가 낮고 기간도 짧은 것으로 확인되었다. A2 남편 외에는 모두 직장에서 여성의 육아휴직 사용이 자유롭다고 응답했다. A2 남편의 직장은 대표가 비교적 젊은 나이임에도 남성과 여성 모두 육아휴직 사용과 복직이 어렵다고 응답했다. 근로자의 80%가 여성이고 대표도 여성인 A4 부인의 직장에서는 남성도 육아휴직 사용이 자유로웠으나 기간은 비교적 짧았다. A3 남편은 자신의 직장의 경우 육아휴직 사용으로 인한 불이익이 남성에게도 없다고 응답하며 남성 육아휴직 사용이 부진한 이유로 경제적 유인을 지적했다.

(A1) “그 당시에 (남편의) 회사는, 여자는 당연히 다 가는 회사, 다 가는 분위기였고, (중략) 남자는 아까도 말씀드렸지만 제가 처음이어서.”

(A1) “와이프가 육아휴직을 할 때 당연히 인제 문제에 부담이 하나도 없었고, 육아휴직을 할 때 같이 육아휴직을 한 사람이 한 3~4명 (후략)”

(A2) “(남편의 직장에서는) 영업직에는 국내 영업, 해외 영업 통틀어서 한 80명 정도 됩니다. 근데 그 남자 직원이 한 명도 육아휴직을 사용한 사람이 없어요. 연구소에서는 한 100명 중에, 지금 제가 알기로는 세 명 사용했는데, 복직을 했는데 세 명 다 나갔어요.”

(A2) “(남편의 직장에서는) 사장님도 굉장히 남자의 육아 참여를 하는 걸 굉장히 좀 이상하게 생각하세요. 그러니까 이렇게 자주 했던 말씀이, 저보다 세 살 많은데, 야! 나는 내 손으로 기저귀 한 번 안 갈아봤어. 이걸 자랑스럽게 얘기를 하는 거예요.”

(A2) “(남편의 직장에서는) 심지어 여자들도 육아휴직을 잘 못 써요.”

(A2) “아내가 다니는 기업은 저랑 좀 다르게, 그렇게 육아휴직에 대해서 굉장히 권장하는 회사거든요.”

(A3) “(남편의 직장에서는) 불이익이랄 게 없어요. 제가 있는 집단은 뭐 진급이 없고, 그냥 호봉. 오히려 휴직기간 동안 호봉이 또 산정이 되거든요? 수입이? 그런 거 뭐, 기여금을 내면은. 그래서 전혀 그런 게 없어요.”

(A3) “아내의 기업 상황은, 아까, 여자들은 대체로 쓰고 근데 남자들은 좀 잘 안 쓰는 거 같더라고요.”

(A3) “(부인의 직장에서는) 다 쓸 수는 있는데. 이제 외벌이 하는 사람들이 금전적인 것 때문에 거의 못 쓰기도 하고. 근데 이제 맞벌이, 저같이 맞벌이 하는 사람들은 아내가 뭐, 이렇게 또 있으니까, 조금, 보통 한 3개월 이내로 쓰는 추세더라고요. 저처럼 많이 쓰지는 않아요.”

(A4) “(부인의) 회사는 남자 직원도 육아휴직을 꽤 가셨어 가지고. 근데 저도 근데 충격적이긴 했었거든요, 그걸 처음 들었을 때. 되게 남자도 많이 쓰는구나. (중략) 근데 저희 회사는 양쪽 다, 자유로운 분위기.”

(A4) [진행자: (부인의 회사에서는 남자 직원이 육아휴직을) 열 명 중에 한 몇 명 가는 것 같아요?] 한 세 명 정도.”

(A4) “(부인의 직장에서는) 남자분들은 보통 1년은 안 쓰는 거 같고, 한 3개월에서 6개월 정도 쓰시는 것 같고, 여자분들은 다 1년 쓰고, 그 출산휴가? 그것까지 해서 1년 3개월 쓰는 것 같아요. (진행자: 근데 왜 남자분들은 3에서 6개월만 쓰시는 거예요?) 어, 약간, 저도 잘 모르겠는데 약간 눈치를, 약간 쓰면은, 어, ‘남자가 썼다고? 출산휴가를?’ 약간 이런 말들이 한 번씩 나오더라고요.”

A2와 A3는 육아를 도와줄 수 있는 가족이 거주지 근방에 있으나 육아는 부모가 하는 것이 바람직하다 여겨 육아휴직을 사용했다고 응답했다. A1은 가족의 도움을 기대하기 어려운 상황이었다.

(A1) “(남편의) 부모님이 도와주실 상황이 아니었고, (부인의) 친정은 어머니들도 이제 약간 도와줄 생각을, 이제 너네가 키워라. 그런 주의이셨어요.”

(A2) “저희는 본가가 저희가 사는 지역에서 1km 떨어져 있고요. 동생네 부부가 200m 떨어져 있거든요. 그리고 어린이집이 바로 옆 건물이에요. 좀 가까운 편이긴 한데 저희는 부모님 도움을 하나도 안 받아요. 그러니까 육아 독립군이여 가지고. 아이는 부모가 키워야죠.”

(A3) “저희 부모님 다 충분히 도와주실 수 있는 상황이셨거든요, 환경적으로. 다 은퇴하시고 이제 시간적 여유가 있으시니까. 가까운 데서 살기도 하고. 근데 일단 애는, 아까 뭐 다 말씀하신 것처럼 부모가. 특히 엄마나 그 다음에 아빠. 뭐가 키워야 된다. 이런 생각이 있었기도 했고, 그래서 육아휴직을 썼던 거고,”

정리하면, 남성 육아휴직은 여전히 사용이 자유롭지 않고 사용자와 근로자 모두에게 부정적인 인식이 남아있는 것으로 보인다. 3+3 부모육아휴가제가 남성 육아휴직 사용에 기여했음이 확인되나, 육아는 부모가 하는 것이 가장 바람직하다는 인식도 부부가 모두 육아휴직을 사용한 이유였다.

나. B그룹 : 여전히 높은 사용 장벽 때문에 가족에게 의존

부인만 육아휴직을 사용하고 남편은 사용하지 않은 이유로는 남성 육아휴직에 대한 직장 내 부정적인 인식과 선례의 부재 등이 있었다. B1 남편은 직무 특성상 유연근무나 육아휴직이 용이할 것으로 보임에도 직장 내 부정적인 인식이 강해서 육아휴직을 사용할 생각조차 하지 못했으며, B2 남편은 복직 후 인사상 불이익이 예상되어 육아휴직을 사용하지 않기로 결정했다. B3와 B4 남편은 육아휴직을 사용할 의지가 처음부터 없었다. 한편, B그룹의

직장에서도 여성 육아휴직에 대한 인식은 긍정적이었다.

(B1) “회사에서는 남자 성비가 좀 많은 편이고요. 저희 회사 좀 약간 특이한 게, 제가 이제 컨설턴트여 가지고 일정한 오피스가 있는 게 아니라, 각 고객사한테 이제, 고객사 사이트에서 각자 이제 근무를 하는 환경이다 보니까, 좀, 저희 직장 동료랑은 좀 그렇게 교류가 없을 수도 있어요. 좀 약간 특이한, 좀 근무 상황이고요.”

(B1) “뭐 분위기도 있는데, 제가 출산, 그니까 와이프 임신하고 출산할 때까지 육아휴직을 쓸 거냐고 물어본 사람이 단 한 사람도 없었어요. 그러니까, 당연히 안 쓰는 거다 (후략)”

(B1) “제 자리가 사라질 거라는 위험 자체는 없었어요. 근데, 뭐 그런 거 분위기 있잖아요. 아까도 말씀드렸듯이, 제가 만약에 쓴다고 그러면은 이제 뒤에서, 어, ‘야! 나도 모르는 육아휴직 썼대.’ 이러면서, 막 그 자체가 되게 큰 일인 것처럼 되게, 회자가 되는 그런 분위기란 말이에요. 남자가 육아휴직을 쓰면은. 그러다 보니까 그거를 이제 뭐 선뜻, ‘아! 나 당연히 써야 되겠다’라는 마음을 먹지를 못하는 거죠.”

(B1) (진행자 : 남자는 안 쓰고 여자분들은 뭐 1년에 한 번?) “아예 1년 쓰는 경우도 있고, 뭐 사정에 따라서는 1년 미만으로 쓰는 사람도 있고, 상대적으로는 이제 남자 직원들에 비해서는 훨씬 이제 수월하게 자주 많이 쓰는 상황입니다.”

(B1) “와이프는 이제 여직원이 많은 회사인데, 거기는, 거기도 똑같이 이제 여 직원들은 다 쓰는 분위기에요. 쓰는 분위기고, 뭐, 거기도 이제 뭐 예전부터 그런 선례들이 있다 보니까.”

(B2) “제가 남편이랑 원래 같은 회사였거든요. 그래서 그, 있을 때 육아, 남자 육아휴직을 한 분이 300명 중에 두 명 정도밖에 없었거든요.”

(B2) [진행자 : (본인 회사에서는) 열 명이면은, 남편분이 한 몇 분 정도 쓰시는 것 같아요?] “저희 팀 분들이 아니어서 정확히는 모르겠는데, 그래도 뭐 열 명 중에 한 두 명? 세 명? 그 이상도 쓰시는 거 같아요.”

(B2) [진행자 : (본인 회사에서는 남자분들은 보통 얼마나 써요?)] “기간은 정확히는 잘 모르겠는데, 여자분들보다는 좀 적게 쓰시긴 하는 것 같아요.”

(B2) “제가 다니는 직장에 이제 복직하신 분을 봐서, 잘 복직을 하셔서 잘 다니고 계셔서, ‘나도 복직하고서 그대로 갈 수 있겠다. 뭐 직무 변경이나 이런 게 없겠다.’라고 생각을 했는데, 남편 회사는 보직 변경이 되는 거랑 승진 누락이 되는 걸 본 상황이어서, 나중을, 길게 봤을 때는 그냥 제가 쉬는 게 양 가정에 더 낫겠다 라고 생각해서.”

(B3) “저희 남편은 타이밍에 좀 안 좋았던 게, 이직을 하는 타이밍이었기 때문에, 이직을 해서 이제 슬쩍 물어보니까, 거기 문화 자체도 쓴 사람이 거의 없는 것 같다고 하더라고요.”

(B3) “(남편은 육아휴직 사용율) 생각도 안 하고 있고, 우선 제도 자체도 모를 거예요. 그냥, 잘릴 것 같아. 그 말 하고 끝났거든요?”

(B3) “(여자 직원들은) 나도 쓰고, 나도 쓸 거고, 나도 써왔고 그게 이제 평준화가 다 이렇게 기본적으로 깔려 있는 거예요.”

(B3) “(본인 직장에서는) 남자분도, 요즘에 이제 쓰기 시작하고 있어요.”

(B4) “본인의 부서에서 아무도 안 썼고, 본부에서 딱 한 명만 쓴 선례가 있어서, (후략)”

(B4) “저희 신랑은 깊게 일단 고민 자체도 안 했고, 당연히 안 쓸 거라고 생각을 하고, 어제도 이렇게 미리 막 얘기를 하는데, 자기 회사의 제도로도 정확히도 모르더라고요. 어차피 안 쓸 거니까.”

(B4) “저희도 여성 비율도 많고, 관리자도 여자가 많다 보니까 처음부터 되게 많이 배려를 받고, 이제 되게 확신을 주셨어요.”

B4 외에는 부인의 복직과 함께 육아를 도와줄 가족이 거주하는 지역으로 이동했거나 이동할 계획을 가지고 있었다. B4는 가족의 도움 없이 도우미를 고용하여 육아를 감당하고 있었다.²⁵⁾

25) B4는 부부 합산 소득이 참석자 여덟 쌍 중에서 가장 높다.

(B1) “지금 내년 봄쯤에 와이프 복직하기 이전에, 이제 와이프 쪽으로 좀 이사를 갈 것 같아요. 장모님 댁 근처로.”

(B2) “저는 이제 친정에서 3개월 정도 있고, 있거든요. 지금. (진행자: 집이 근처세요?) 30분 거리라서. 멀지는 않은데 계속 도와주시기는 어려울 것 같고, 그냥 잠시 케어? 해주시고 계세요.”

(B3) “전 이사했어요. 옆 동으로. 어쩔 수 없더라고요.”

(B4) “시댁은 경상도고, 친정은 15분 거리인데, 애초에 ‘우린 안 돼’라고 하셔가지고, 저는 첫째, 복직하는 시점에 베이비시터 구해서 지금까지 계속 그 도움을 받고 있거든요. 부모님 도움을 안 받고.”

즉, 부인만 육아휴직을 사용한 것은 경제적 요인이 강하게 작용했음에도 3+3 부모육아휴가제 등 현행 정책이 이들의 결정에 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 보인다.

3. 결과 정리

경제적 요인은 남성 육아휴직 사용 결정에 상당한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. A그룹은 3+3 부모육아휴가제가 없었다면 남편이 육아휴직을 사용하지 못했거나 휴직기간을 단축했을 것으로 예상했고, B그룹은 남편이 주소득원이라 육아휴직을 사용하지 못했다.

두 그룹 모두 남성 육아휴직에 대한 직장 내 부정적인 인식을 언급했으며 육아를 도와줄 가족이 거주지 근방에 있는 경우가 다수였다. 이렇듯 직장 가정 상황이 크게 다르지 않음에도 육아휴직 사용 결정이 상이한 것은 부인과 남편의 소득 격차에 일부 기인했을 것으로 생각된다.

제3절 육아휴직 사용 결과

1. 복직 후 직장에서의 상황

가. A그룹 : 복직 후 상황은 남성이 여성보다 불리

A그룹 남편 모두 육아휴직을 사용한 직장으로 복직했으나 그 후 상황은 상이했다. A3 남편 외에는 모두 육아휴직 전과 다른 직무를 맡거나 본인의 희망과 무관하게 부서를 이동하는 등 어려움을 겪었다. A1 남편은 복직 후 육아휴직 전과 다른 직무를 맡았음에도 차별성이 크지 않아 새로운 직무에 쉽게 적응했다. A2 남편은 육아휴직을 신청한 후부터 회의에서 제외되는 등 심각한 불이익을 받고 있었을 뿐만 아니라, 직장에서 대체자를 정규직으로 채용하는 등 복직 후 육아휴직 전 직무를 맡지 못할 것을 예상하고 있었다. A4 남편은 육아휴직 중 직장에서 분리되지 못했고 복직 후 직무는 육아휴직 전과 동일하나 다른 팀으로 이동하게 되어 스트레스를 호소했다. 비교적 복직이 순조로웠던 A3도 복직 후 상급자와 잠시 마찰이 있었고 성과평가에서 불이익을 받았으나 장기적인 문제는 아니었다.

(A1) “직업, 뭐 업무 특성상 약간 똑같은 일인데, 약간 분야, 그러니까 담당하는 그게 다르거든요. (중략) 어떤 카테고리냐. 그런, 그것만 다른 거여서, 다들 나눠 가졌다가, 제가 와서, 이제는 제 거, 제가 담당했던 카테고리를 원래 받았었는데, 약간 좀 다른 카테고리를 받은 상황이지요. 어쨌든 그걸 하시던 분이 계속하셨어요.”

(A1) [진행자 : 회사에서 일부러 (불이익을 주기 위해 다른 업무를 배정한 것인지)?] “아, 일부러는 아니죠.”

(A1) “아무래도 제가 했던 업무를 이제 다들 나눠 가지고 제가 봤을 때 다시 이게 돌아올 거냐, 아니면은 이제 중요한 업무 맡고는 약간 자잘한 업무

를 받는 경우도, 이제 제가 복직하고 나서는 그런 경우가 있었거든요. 그러니까 그렇게 됐다 보니까, 그 전에 예상했던 거랑 딱 들어맞았죠.”

(A2) “육아휴직 쓴다고 했을 때, 한 달 정도 그 약간 유명 취급 받았어요. 그러니까 저희, 이렇게 파티션이 짝 있으면, 단톡방에 있잖아요? 저를 빼고 새로 파더라고요. 저는 몰랐어요. 몰라 가지고, 그래서 새로 파서 어느 순간 사람들이 짝 가요. 근데 회의를 하러 간 거예요.”

(A2) “제가 휴직하고 바로 경쟁사에서 저랑 똑같은 포지션을 데리고 왔어요. 지금 다니고 있고.” (중략) (진행자: 계약직으로 뽑은 게 아니고?) “아니 오, 정규직으로요.”

(A2) “저를 이제 다른 팀으로 보내거나, 아니면 그 친구를 다른 팀으로 보내거나.”

(A3) “그 상급자는 휴직을 줌, 못 쓰는지 안 쓰는지는 모르겠지만, 그렇기 때문에 좀 안 좋게 보기도 해서.”

(A3) “오히려 더 이제 그 상급자가 절 안 좋게 본 걸 알기 때문에, 저는 복직을 하고 나서 열심히 하겠다. 약간 그런 자세로 있거든요. (중략) 그 상급자를 다시 대면하게 되면서 그러니까 오히려 상급자도 좋게 봐주고.”

(A3) “(성과급을) 없는 사람은 웬만하면 좀 낮게 주는 거기도 하고.”

(A4) “남편 같은 경우는, 회사 단톡방에 아직도 초대가 돼 있거든요. 육아휴직, 3개월밖에 안 했으니까 그 단톡방에 계속 초대가 돼서, 업무를 안 하지만 그래도 그걸 스트레스를 계속 받고 있었어요. 그래서 조금, 약간 팀? 근데 약간 불이익을 약간 받긴 받았어요. 그 팀이 바뀌었거든요. 그 사이에. 어쨌든 다른 팀으로 가게 됐고.”

부인들도 육아휴직을 사용한 직장으로 복직했으며 불이익은 상대적으로 적었으나, 이는 육아휴직자의 성별 문제가 아닌 것으로 보인다. A1 부인은 육아휴직에 호의적인 여성 대표가, A3 부인은 대체인력을 채용하지 않고 육아휴직자의 업무를 현직자들에게 배분하는 체제가 불이익이 적은 원인으로 생각된다. A4 부인은 육아휴직 사용 당시에는 불이익을 걱정하지 않았고 경

제 상황이 악화되며 불이익이 있을 것을 다소 우려했으나, 휴직기간 중에도 예정대로 진급하는 등 실제로 불이익을 겪지는 않았다.

(A1) (진행자 : 복직했을 때, 그대로 그 자리를 가고, 불이익은 없었고?) “불이익 없고, 너무 환영해 주는 분위기였고요. 저랑 완전히 다른 느낌일 것 같은데, 그래서 또 쓴다니까 무조건 그거는 걸리니까, 아! 회사에서 그랬어요. 걸리니까, 충분히 아이한테 시간을 활용하라고. 자기가 여자 대표인데도 아이가 한 명 있는데, 자기도 쓰고 싶은데, 대표라서 못 쓴다고. 그런 분위기라서 너무 부럽더라고요.”

(A3) “오히려 환영해주는 거죠. 왜냐면, 그, 아내 빈 자리를 사람을 안 채워놔 가지고, 그 팀원들이 많이 이제, 로드가 걸렸던 상황이니까.”

(A3) “진급 들어가는 연차인데, 그때 동안 이제 휴직을 하니깐, 동기들보다 이제 1년 뒤늦게 진급을 한 거죠. 복직하고 나서.”

(A4) “처음에 육아휴직을 썼을 땐 고민이 전혀 없었는데, 요즘에 되게 경제가 많이 안 좋더라고요. 올해 말에 되게 대대적인 구조조정이나 이런 걸 한다고 해가지고 그냥 혹시나 하는, 그냥.”

(A4) “저는 임신 기간에 진급을 하긴 했거든요. [진행자 : (휴직)기간 중에?] 네. 근데 저랑 동시에 임신을 하셨던 분들이 두세 명 정도 있었는데, 그분들도 다 진급을 했었어요. 그래서 저희 회사는 그런 게 딱히 없었던 거 같아요.”

나. B그룹 : 남성은 육아휴직 사용에 부담을 느끼는 상황

B그룹은 남편의 직장엔 남성 육아휴직 사례가 드물어 남성 육아휴직자의 복직 후 상황을 파악하기 어려웠다. B1 남편은 자신의 직장에서는 남성 육아휴직자가 복직 후 불이익을 받았다는 풍문을 들었고, B2의 경우 남편의 직장에서는 남성 육아휴직자에게 불이익이 있었으나 부인의 직장에서는 남성 육아휴직자도 휴직 전에 일했던 부서로 배치되는 등 불이익은 없었다.

(B1) “(남편의 직장에서는) 직장 동기에 비해서는 좀 약간 승진이라든가 평가 같은 게 처지는 게 있죠. 쉼 기간도 뭐 1년 정도 되고 그러다 보니까, 이제 단순히 승진뿐만 아니라, 회사에서 지원하는, 뭐 그런 거 있잖아요. 약간 좀 우수성과자에게 리프레시 휴가를 준다거나 하는 그런 제도. 간접적으로 그런 거에서 좀 후순위로 좀 밀려나게 되는.”

(B2) “(남편의 직장에서는 남성 육아휴직자들이) 돌아오시고 나서도 약간 보직이 이동이 되고, 승진이나 보직에서 불이익을 받는 걸 보고서, ‘이제 여기서 쓰면 좀 어렵겠다’라는 게, 선례가 있어서,”

(B2) “(부인의 직장에서는 남성 육아휴직자들이 복직 후) 그냥 그 팀으로 다 가시는 거 같긴 했어요.”

B그룹 부인의 직장에서는 준전문직인 B1 부인의 경우 외에는 대체인력을 채용하지 않고 육아휴직자의 업무를 현직자가 분담했다. B그룹 부인 모두 복직 후 육아휴직 전과 같은 업무를 맡았으며, B3 부인은 희망하는 부서로 가기 위해 휴직을 연장하기도 했다. B4 부인은 관리직으로 승진한 후 육아휴직 사용이 이전보다 부담스러워졌음을 언급했다.

(B1) “이제 1년 딱 휴직하는데 딱 그 자리를 그냥 1년 동안 계약직으로, 계약직 딱 구해 가지고 1년 동안 잠깐 쓰면 되는 분위기니까. 그 자리가 온전히 이제 1년 뒤에 딱 보전을 받을 수 있는 거예요.”

(B2) “팀에서 육아휴직을 사용하셨다가 돌아오셔서 이제 일을 하시는 분이 계시거든요. 그런 걸 봤을 때, 이게 뭔가 커리어를 흔들 만큼, 혹은 내가 뭐 다른, 발령을 다른 데로 받는 거라든지 그런 일은 웬만하면 크게 없을 것 같아 가지고 많이 고민하진 않았어요.”

(B3) “제가 휴직 났을 때는 보직이 뭐 변경되거나 저희는 그런 업무가 아니기 때문에, 어떤 보직이 뭐, 제 자리가 없어지거나 그런 걱정은 안 했지만, (후략)”

(B3) “저희는 일단 사람이 빠지면 사람을 다시 안 넣어주기 때문에, 복직을 하는 상황이면 어, 이제 팀에서 이제 기다리죠. (중략) 복직하기 직전에 제

가 희망하는 팀을 쓰게 하더라고요. 이제 인사팀에서. 그래서 최대한 이제 그걸 이제 1순위로 해보고, 안 되면은 이제 다른 팀으로 이제 제안을 해주는 건데, 저는 원래 1년만 쓸려고 했었는데, 1년 3개월 쓴 이유가, 이제 제가 원하는 팀에 들어가기 위해서는 이제 인사가 좀 개편이 될 때 들어가면 해줄 수 있다고 해서, 3개월을 더 썼던 경우예요.”

(B4) “문서상으로는 있지만, 제가 첫 회사 때는 아예 그, 사내 규정에 ‘복직하면 같은 부서, 같은 팀에서 같은 일 해야 돼’라는 조항이 있었어요. 근데 지금은 그렇지 않다 보니까 이런 불안이 조금 있겠죠?”

(B4) “첫째 때는 되게, 너무 마음 편하게 갔다 왔는데, 둘째 때는 회사에 어떤, 분위기도 조금 많이 달라져 있었고, (후략) (진행자 : 그 사이에 회사가 좀 불안해진 거예요? 경력이?) 조금 그런 게 있었고, 리더십이 조금 교체가 있었고, (중략) 그래서 와서 다시 자리를 좀 찾아가는 과정이 좀 있었어요.”

(B4) “한참 실무 만나는 과장급까지는 괜찮지 않을까 싶은데, 일단 조직의 장을 맡고 있고, 부장급 정도 되는 사람이 긴 기간을 비운다는 거는, 3월에도 한 달 반 아이 그, 초등학교 입학 시기에 한 달 반을 쉬었는데 굉장히 눈치 보면서 썼거든요.”

2. 복직 후 가정에서의 상황

가. A그룹 : 다양한 방식으로 복직 후 육아 공백에 대비

A그룹은 복직 후 발생할 육아 공백에 대해 상이한 대책을 세우고 있었다. A1과 A4는 어린이집을 이용할 계획이었으며, A4 부인은 자신이 단축근무를 사용할 예정이었다. A1 남편은 단축근무를 사용할 수 없으나 퇴근시간은 일정한 듯 등하원을 책임지고 있다.²⁶⁾ A2 남편은 단축근무를 신청할 수 있으나 유무명실한 것으로 보이며, 육아휴직을 추가로 사용할 계획이었다. A3는 가족에게 의존하고 있었다.

26) A1 부인은 직업 특성상 교대근무를 하고 있을 것으로 생각된다.

- (A1) “어린이집이 4시인가 5시까지, 근데 좀 약간 더 연장을 해서, 제가 퇴근, 제가 5시에 퇴근하고 이제 오면은 6시가 되는데. (진행자: 아, 어린이집에서 6시까지 봐줘요?) 예. 봐주는, 그래서 요즘도 계속 그런, 많아요. 근데 그때 이제 애들이 많이 없죠. 있어 봤자 남아있는 애들 두 명? 아니면 혼자. 그러니까 약간 또, 그게 또 약간 미안하고 (후략)”
- (A2) “제일 지금 걱정되는 부분은, 저에 대한 걱정보다, 아침에 아이랑 저랑 놀이 시간이 없어져 버리니까, 제가 먼저 출근을 하니까.”
- (A2) [진행자: 회사에서 뭐 유연근무제나, 시차출퇴근 제도나, 재택근무 없어요?] “그거를 제가 신청하면 되겠지만, 그것까진 아직 바라진 않아요.”
- (A3) “양육 공백이 생긴 거를 장모님한테 많이 의지를 해요.”
- (A4) “어린이집 대기를 해 났는데, (중략) 그게. 안 될 수도 있어서, 부모님이 그러면 우선 도와주기로 하셔서, 근처에 사서 가지고. 그래서 우선 만약에 어린이집이 당첨이 되면, 거기 들어가서 하고, 제가 조금 일찍 퇴근하는 걸로 해서 하는 걸로.”
- (A4) “4시에 조기퇴근? 그런 게 있어서, 그래서 4시에 퇴근해서 픽업하는 걸로.” (중략) [진행자: 그게 회사에서 그렇게 쓰는 분이 많아요?] “네. 그것도 제도적으로 돼 있는 부분이라서, 근데 일단 어린이집이 당첨이 돼야지만 할 수 있는.”

나. B그룹 : 가족에게 의존하는 경우가 다수

B그룹은 복직 후 가족에게 육아를 의존하고 있거나 의존할 계획이었으나 가족에게 전적으로 의존하지 않고 가능한 부부가 육아를 하기 위한 계획을 세우고 있었다. B1은 부인이 복직하면 육아를 도와줄 가족이 있는 지역으로 이동할 계획이었으나, 이를 부인의 직장 어린이집에 자리가 날 때까지의 임시방편으로 여기는 것으로 보였고, B2 역시 가족에게 의존하는 것은 부부만으로 육아가 불가능해졌을 때 고려할 생각이었다. B3는 상황이 여의치 않아 부인의 부모에게 육아를 의존하고 있었다.²⁷⁾ B4는 두 명의 자녀를 양육하며

쌍인 경험을 토대로 육아를 감당하고 있었다.

(B1) “(부인이 복직할 시기에) 장모님 댁 근처로 좀 이사 갈 계획이고, (중략) 장모님 댁 근처에 또 와이프 직장이라 또 가까워요. (중략) 우선은 장모님 단지 안에 있는 사설 어린이집으로 보낸 다음에, 그 이후에 이제 와이프 직장 어린이집으로 옮길 것 같아요.”

(B2) (진행자 : 복직해야 되잖아요? 뭐가 제일 걱정돼요?) “아기를 누가 봐줄지.” (진행자 : 어떻게 할 예정이에요?) “남편 직장 근처로 아예 이사를 가서, 남편이 이제 바로 나올 수 있게.” (진행자 : 보통 엄마 쪽으로 가지 않아요?) “남편 회사 쪽이 집 구하기는 조금 더 수월할 거 같아서 (중략) 정말 안 될 경우에는 이제 엄마 집 근처로 가서 (중략) 읍소를 해야 될 것 같아요.”

(B3) “(어린이집에 자리가 나기를) 기다리다, 기다리다 결국 포기하고, 이제 부모님 집에 월요일부터 금요일까지 일단 있었어요. 이사하기 전까지 몇 달을 있었는데 그렇게 하면서 이제 가사는 다 이제 부모님 집에서 부모님이 케어해 주시고,”

(B4) “저는 사실 시터의 도움이 등하원이라서, (중략), 첫째는 제가 유연근무 쓰면서 학교를 보내고 출근을 하고요. 둘째는 이제 좀 늦게 일어나서 등원을 시키시고, 그다음에 가 있는 다음에, 하교 시간. 3시부터 이제 두 아이를 안 접치게 스케줄을 다 짜놨어요.”

3. 결과 정리

남성 육아휴직에 대한 부정적인 인식은 복직 후 상황에도 영향을 미치는 것으로 보인다. 남성 육아휴직자도 여성 육아휴직자와 마찬가지로 복직 후 경력상의 불이익을 감내해야 했고, 일부 사례에서 그 정도도 보다 강했다. 그러나 그 차이는 남편과 부인의 직장 특성에 기인한 부분도 있을 것이며, 육아휴직으로 인한 공백으로 받은 경력상의 불이익은 대체로 불가피하고

27) 향후 계획을 언급하지 않았으나 어린이집에 자리가 나는 대로 가족에의 의존을 줄일 것으로 보인다.

감내할 수 있는 정도로 보인다.

복직 후 육아 공백에 대한 대응은 단축근무 사용 등 다양했으며, 부부가 육아를 가능한 감당하다가 상황이 여의치 않을 경우에 가족에게 의존하는 경향이 관측되었다. 다만 육아를 도와주는 가족이 주로 부인의 부모인 것은 정년 연장 등으로 노동 참여 기간이 연장됨에 따라 육아 공백이 확대될 가능성을 시사하며 돌봄시설 확충의 긴요함을 보여준다.

제4절 남성 육아휴직 활성화 방안에 대한 의견

A그룹에 남성 육아휴직 활성화 방안을 질문하자 A2 남편이 남성 육아휴직을 의무화할 필요가 있다는 의견을 강하게 피력했고 다른 참석자들도 그에 동의하는 것으로 보였다. A2 남편은 또한 정부가 사용자에게 육아휴직의 필요성을 적극적으로 교육하고 남성 육아휴직을 허용할 경제적 유인도 제공할 필요성을 지적했다.

(A2) “아빠들이 최소 한 달은 의무적으로 활용할 수 있도록 (후략)”

(A2) “육아휴직 해야 되는지 설명을 이제 고용노동부에서 해야 된다는 거죠. 그러면 거기에 이제 기업에도 인센티브를 좀 더 줘야, 세제 혜택이나 이런 걸 더 줘야 그래야 바뀌지 않을까? 대표의 마인드도.”

(A3) “아빠들도 의무적으로 좀 휴직을, 최소한 못해도 1개월, 2개월이라도 써야 된다.”

이어 의무화 외에 효과적인 활성화 방안을 질문하자 참석자 모두 육아휴직급여 증액이 필요함을 지적했다. 3+3 부모육아휴가제 등의 추가 급여를 포함해도 현행 휴직급여는 어린 자녀를 포함하는 3인 이상의 가족이 생활을 유지하기에 부족하다는 것이 중론이었다.²⁸⁾ 또한 육아휴직급여가 증액되면

28) A와 B그룹 모두 참석자 다수는 육아휴직급여가 생활비를 충당하기에는 부족함이 크지 않았으나 대출이자 등 고정지출의 존재가 부담이 되었음을 지적했다.

부정적인 인식을 무시하고 휴직을 사용할 수 있을 것이라는 의견도 있었다. 사용자가 남성 육아휴직에 적대적인 A2 남편은 복직에 대한 불안감 해소가, A4 부인은 관리자들과의 부정적인 인식을 바꾸기 위해 그들을 대상으로 한 교육이 필요함을 지적했다.

(A1) [진행자: (남성 육아휴직 사용)을 강제로 안 하고 남편분들을 쓰게 하려면 어떻게 조성을 하면 될 것 같아요?] “금전적인 거죠.”

(A2) “자기 임금의 100%가 되는 조건이라면 누구나 다 사용하지 않을까. (중략) 두 번째는 이제, 내가 다시 복귀할 수 있을까? 불안감이 좀 해소돼야 될 필요가 있는 것 같아요.”

(A3) “분위기? 그래서 금전을 올리면 그게 따라올 거라고 저는 좀 생각이 들거든요?”

(A3) “고정지출이 있는 데 반해서, 수입은 줄어드니까. 그 부분이 많이 아쉽죠. 좀. 그냥, 평소 다니던 만큼 주면은 웬만하면 다 쓰지 않을까? 저희는 쓸 수 있는 환경인데 그런 수입적인 부분 때문에 많이 못 쓰는 것 같아요.”

(A4) “팀장님들이 먼저 써야 된다고 생각해요. 윗사람들이 먼저 써야지 밑에 사람들도 쉽게 쓸 수 있다고 생각해서, 그런, 교육 같은 걸 많이 했으면 좋을 것 같아요.”

B그룹은 남성 육아휴직을 활성화하려면 의무화를 통해 인식 변화를 적극적으로 이끌어 내야 함을 강조했다. 남편이 직장에서 남성 육아휴직에 대한 부정적인 인식이 강해 휴직을 사용할 생각조차 못한 경우가 많았던 탓으로 보인다. 그 외에 단기간이라도 육아휴직 소득대체율을 100%로 하는 방안이 언급되었다. 가장 고소득자인 B1 남편도 소득대체율이 충분히 높다면 부정적인 인식을 무시하고 육아휴직을 사용할 의지가 있음을 내비쳤다. B3 부인의 직장에서는 남자 직원이 육아휴직을 사용하면 1개월 임금을 보전해 주는 정책을 시행했고 이후 남성 육아휴직 사용이 크게 늘었다고 응답했다.

(B1) “의무적으로 한 달이라도 휴직을 쓸 수 있게끔 제도가 된다면은 좀 도움이 될 것 같아요. 왜냐면은 하나도 안 쓰는 거랑, 조금이라도 쓰는 거

랑 확실히 다르거든요. 0에서 1 가는 건 어려운데, 1에서 2, 3, 4 가는 건 되게 쉽거든요. 저가, 저를 포함해서 많은 남자들이, 포함해 가지고, 아, 이거 남자까지 휴직 쓰면은 경제적으로 너무 힘들어. 저도 몇 번씩 얘기 했지만, 막상 쓰면 괜찮을 수도 있어요. 써보니까, 어! 괜찮네. 생각보다. 뭐 아기랑 같이 있을 수도 있고, 한 달 꺾어보니까, 체험해 보니까 너무 좋다. 그리고 이제 너도나도 남자 직원들이 한 달이라도 다 조금이라도 쓰면은, 다 한 달 쓰는 상황인데 제가 거기에서 2개월, 3개월 더 쓴다 그 래도 눈치가 좀 덜 보일 것 같아요.”

(B1) (진행자: 임금을 그대로 다 받을 수 있다면?) “전 그러면 제가 처음으로 쓸 용의도 있을 것 같아요.”

(B2) “저는 남편도 무조건 의무기간이 있었으면 좋겠거든요? 출산 전후를 제외 하고, 최소 한 달 정도는 같이 있을 수 있는 기간이 좋겠다는 생각이 들고,”

(B2) “만약에 ‘남편이 쓸 수 있는 상황, 분위기다’ 하면은 6개월은, 뭐 아무리 급여가 원래보다는 적게 들어온다고 해도, 그 정도는 감수할 수 있을 것 같거든요. 오히려 같이 아기랑 있는 시간이나 아니면 가족 전체가 같이 쉴 수 있는 기간이, 효용이 더, 훨씬 높다고 생각이 들어서,”

(B3) “의무화가 중요할 것 같아요. 저희도 원래 그런 게 아무것도 없다가, 한 6 년 전부터 이제 한 달 무조건 이제 남성, 이제 휴직 제도가 이제 신설이 되고, 한 달 동안은 급여가 보전이 되게 해줬더라고요. [진행자: 임금을 다 주는 거예요?] 네. 근데 그렇게 되면서, 이제 무조건 이제 한 달 들어 갔다 오면서, 한 달이 6개월이 되고, 이제 1년 쓰는 사람도 있고, 이게 조금씩 발전이 되는 상황이에요.”

(B4) “제도가 있어도 분위기가 안 되면 못 쓰는 게 제일 큰 거 같아요. 경제적 인 거보다도. 근데 남들 안 쓰는데 내가 쓰는 리스크와, 경제적인 리스크 두 개를 감당하기에는 좀 크거든요. 그러니까 뭐 하나라도 그게 좀 커버 가 되면 의무화를 시키던, 뭐 그런 게 있으면은 하다못해 한두 달, 세 달, 여섯 달까지는 남자들도 이렇게 쓸 수 있지 않을까 싶고,”

정리하면, A와 B 두 그룹 모두 의무화가 남성 육아휴직 활성화에 가장 효

과적일 것으로 예상했다. 남성 육아휴직 활성화를 위해서는 무엇보다 사용자와 관리자의 부정적인 인식을 바꾸는 것이 가장 중요하나 자연스러운 인식 변화는 기대하기 어렵고 의무화를 통해 여성 육아휴직처럼 관습적으로 굳어지도록 해야 한다는 것이다. 단기간이라도 남성 육아휴직 사용을 의무화하면 이후의 발전은 자연스럽게 이루어질 것으로 보았다. 또한 주변의 부정적인 인식을 무시할 정도의 경제적 유인이 주어지면 육아휴직을 사용할 것이라는 의견도 있어 남성 육아휴직에 대한 수요를 확인할 수 있었다.

제5절 정리 및 소결

본 장에서는 수도권에 거주하는 남성 육아휴직 장려제도 대상자 여덟 쌍을 대상으로 FGI를 실시하여 통계분석으로 파악하기 어려운 육아휴직 결정 과정과 복직 후 경험, 정책 개선에 대한 의견을 청취하였다. FGI는 남성 육아휴직 사용 경험 유무별로 그룹을 나누어 진행하였다.

휴직기간 소득 감소가 남성 육아휴직 사용의 장애 요인이었으나 3+3 부모육아휴가제가 부부의 육아휴직 사용 결정에 미치는 영향은 제한적이었다. 추가 급여가 남성의 육아휴직 사용에 기여한 것은 사실이나(A그룹) 남편이 주소득원이거나 직장 내 부정적인 인식이 강한 경우 유의한 영향을 미치지 못했다(B그룹). 한편, 남성은 여성보다 육아휴직 사용도 어렵고 복직 후 상황도 불리한 것으로 조사되었다.

참석자 모두 남성 육아휴직 활성화에 가장 효과적인 방안으로 의무화를 지목했다. 남성 육아휴직에 대한 부정적인 인식을 바꾸기 위해서는 사용자와 관리자의 인식 변화 외에도 자신만 육아휴직을 사용한다는 부담감을 경감시킬 필요가 있고 의무화가 그 목적에 가장 부합하는 방안이라는 것이다. A그룹은 남성 육아휴직 경험을 긍정적으로 평가하여 1개월 정도의 단기간 의무화도 남성 육아휴직 활성화로 이어질 가능성을 시사했다. 그러나 의무화는 남성뿐만 아니라 여성에게도 적용되어야 하며 대체인력 채용 지원 등 추가적인 정책을 요구하므로 이에 대한 별도의 논의가 필요하다.

제 5 장

결 론

추락하는 것에는 날개가 없는 것일까. 우리나라 출산율은 2015년 이후 지속적인 하락세를 보이며 2023년 세계 전례가 없이 낮은 0.72명을 기록했다. 2010년대 중반까지 출산율 하락 추동 요인으로 혼인율 하락이 지목되었으나, 2015년 이후 유배우 출산율마저 급격히 감소하고 있다(이철희, 2012; 계봉오 외, 2022). 이렇듯 심각한 저출산이 사회적 난제들을 초래하고 있음에도 해결의 실마리는 좀처럼 보이지 않는 실정이다.

본 연구에서는 ‘아빠의 달’에 의한 육아휴직 소득대체율 증가가 육아휴직 사용에 미친 영향을 추정하고 그 결과를 근거로 남성 육아휴직 활성화 방안을 검토하였다. 양성평등과 출산율이 양의 관계를 가지며(류아현 · 김교성, 2022), 이는 남성 육아휴직 사용이 노동시장과 가정의 양성평등에 기여하여 출산율 제고에도 효과적인 가능성을 시사한다. 남성 육아휴직 사용의 주요 추동 요인으로 높은 소득대체율이 지목되고 있으나(허민숙, 2021), 그에 대한 실증적 증거는 충분하지 않다.

제2장에서는 남성 육아휴직 장려제도 유형을 부부 할당제와 휴직기간 연장, 휴직급여 상향, 사용자 지원으로 구분하고 주요 국가의 정책을 정리하였다. 우리나라는 부부 할당제와 휴직기간 연장, 휴직급여 상향을 운용하고 있으며, 정책 강도도 강한 편이다. 그럼에도 남성 육아휴직 사용이 부진한 것은 육아휴직급여 상향이 낮은 탓으로 보인다. 우리나라의 육아휴직급여 상향은 본 연구에서 검토한 주요 국가 중 가장 낮았다.

제3장은 ‘아빠의 달’에 의한 육아휴직 소득대체율 증가가 부부의 양성평등한 육아휴직 사용에 기여한 실증적 증거를 제시한다. 자료상의 한계에도 추정 결과는 ‘아빠의 달’로 인해 남편이 혹은 부부 모두가 육아휴직을 사용할 가능성이 증가했음을 보여준다. 정책효과는 육아휴직 소득대체율이 아닌 휴직급여 상한 상향에 주로 기인한 것으로 보인다. 정책효과가 육아휴직 소득대체율 증가의 효과가 강한 소득구간이 아닌, 휴직급여 상한 상향의 효과가 강한 소득구간의 부부에게서 강한 것으로 추정되었다.

제4장의 FGI 참석자 모두 경제적 요인을 남편의 육아휴직 사용의 주요 결정요인으로 지목했으며, 남성은 부정적인 인식과 선례의 부재로 여성보다 육아휴직 사용이 어렵고 복직 후 상황도 남성이 여성보다 불리한 것으로 보인다. FGI 참석자 모두 육아휴직 소득대체율 증가가 남성 육아휴직 사용에 기여할 것임에 동의했으나 의무화가 보다 효과적일 것이라는 의견을 피력했다.

본 연구는 다음과 같이 남성 육아휴직 장려 방안을 제언한다. 첫째, 육아휴직급여의 실질적인 소득대체율을 상향해야 한다. 우리나라는 이미 여러 남성 육아휴직 장려제도를 운용 중임에도 남성 육아휴직 사용이 부진하며, 이는 휴직급여가 휴직기간 동안 소득을 충분히 보전하지 못하기 때문이다. 우리나라의 육아휴직 소득대체율은 2023년 38.6%로, 제2장에서 검토한 주요 국가 중 휴직급여 상한이 우리나라 다음으로 낮은 독일과 일본의 65.0%와 59.9%에도 크게 하회한다.²⁹⁾ 육아휴직급여는 통상임금의 80%이나 그 상한이 낮은 탓이다. 육아휴직 소득대체율 제고가 남성 육아휴직 활성화에 효과적일 것임이 제3장과 제4장의 분석에서 드러난다. 즉, ‘아빠의 달’ 효과가 육아휴직급여 상한 상향에 상당 부분 기인하며, 경제적 유인 강화는 남성 육아휴직 사용을 추동할 가능성이 있다. 그러나 우리나라의 소득불평등을 감안하면, 육아휴직 소득대체율 제고가 휴직급여 상한 상향만으로 이루어질 경우 남성 육아휴직 사용 격차가 재차 확대될 가능성이 있다. ‘아빠의 달’이 육아휴직 사용을 촉진하는 효과가 소득 수준과 관련이 있음은 육아휴직 소득대체율 제고를 위해 휴직급여 하한 상향을 검토할 필요성을 시사한다.

29) OECD Family Database, PF2.1. Parental leave systems.

둘째, 육아휴직 소득대체율 제고 외에 사용자 지원 및 제재 강화 등 별도의 정책이 필요하다. 다수의 근로자에게 육아휴직은 여전히 화중지병일 뿐이다. 2022년 기준 300인 이상 기업의 출생연도 육아휴직 사용률은 남성 9.3%, 여성 79.2%, 5~49인 기업의 경우 남성 4.5%, 여성 62.6%로 조사되어 기업규모와 성별로 육아휴직 접근성에 상당한 차이가 있음을 보여준다.³⁰⁾ 이렇듯 육아휴직에 대한 접근성 격차가 큰 상황에서 경제적 유인만 제공하고, 부정적인 인식 등 장애요소 극복은 개인의 몫으로 두는 정책은 곧 한계에 부딪힐 것이다. 제3장의 추정 결과는 ‘아빠의 달’ 효과가 남편의 소득 수준이 낮을수록 약화됨을 보여주며, 이는 육아휴직 소득대체율 제고만으로는 소득 수준별 남성 육아휴직 사용률 격차가 확대될 가능성을 시사한다. 제4장 FGI에서 확인된 남성 육아휴직 수요는 선례가 축적됨에 따라 양성평등한 육아휴직 사용이 자연스럽게 촉진될 가능성을 보여주며, 이를 위해 사용자 지원 및 제재 강화를 검토할 필요가 있다. 의무화는 이러한 과정을 단축시킬 것이나 대체인력 지원 강화 등 추가적인 정책이 요구된다.

육아휴직제도 확대는 재정 지출을 요구하나 노동시장과 가정의 양성평등에 기여하여 출산율 제고에 이를 수 있는 중요 과제이다. 우리나라는 남성 육아휴직자 증가에도 육아휴직급여 지출의 GDP 대비 비율이 여전히 낮은 편이다. 예컨대, 우리나라 육아휴직급여 지출은 2002년 GDP의 0.003%에서 2022년 0.091%로 증가했음에도 스웨덴의 0.51~0.74%를 크게 하회한다(윤자영·김우정, 2024). 이는 육아휴직제도의 수혜 수준을 강화할 수 있는 여력이 있음을 시사한다. 향후 재원 확보와 정책 효율성 제고 방안을 모색함으로써 육아휴직제도의 실질적인 수혜 수준을 양성평등한 방향으로 강화하기 위한 노력을 경주해야 할 것이다. 마지막으로, 본 연구는 양성평등한 육아휴직 활성화를 위한 방안을 제시하고 있으나, 정책의 사각지대, 즉 육아휴직 사용 가능자의 범위 확대 역시 중요한 과제임을 명시하고자 한다. 이철희 외(2023)는 육아휴직 사용이 저조한 것은 주로 자격자 비율이 낮기 때문임을 지적한 바 있다.

30) 통계청, 「육아휴직통계」, 기업체 규모별 출생아 부모의 육아휴직 사용률 잠정치.

참고문헌

- 계봉오 · 유삼현 · 최슬기(2022), 「유배우 출산율 변화, 2005~2020 : 혼인지 속 기간 접근」, 『한국인구학』 45(4), pp.71~92.
- 곽은혜 · 김민희(2023), 『육아휴직 사용에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 김지현(2020), 「남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석 : 퍼지셋 질적비교 분석을 통한 국제비교연구」, 『비판사회정책』 66, pp.45~92.
- 김지현 · 배운진 · 김문정(2024), 『결혼 · 출산 · 양육 인식조사 연구』, 저출산 고령화위원회.
- 김현숙 · 정진화(2019), 「OECD 국가들의 출산율 결정요인 : 가족친화정책과 노동시장에서의 성별 격차에 대한 분석」, 『여성경제연구』 16(1), pp.27~50.
- 김 훈(2008), 「일본의 일 · 가정 양립 지원제도와 기업 사례」, 『국제노동브리프』 6(5), 한국노동연구원.
- 류아현 · 김교성(2022), 「젠더평등과 출산율의 관계에 대한 실증 : OECD 국가 간 비교를 중심으로」, 『여성연구』 112(1), pp.5~34.
- 문무경 · 조숙인 · 김정민(2016), 『한국인의 부모됨 인식과 자녀양육관 연구』, 육아정책연구소.
- 박미진(2017), 「성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과」, 『여성연구』 94(3), pp.37~78.
- 윤자영 · 홍민기 · 김근주(2016), 『일 · 가정 양립제도의 노동시장 효과』, 한국노동연구원.
- 윤자영 · 김우정(2024), 『주요국 사례연구를 통한 모 · 부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점』, 국회예산정책처.
- 이제상 · 송유미(2023), 「사회경제적 발전에 따른 출산율과 성평등의 관계에 관한 연구」, 『한국보건사회연구』 43(4), pp.179~193.
- 이철희(2012), 「한국의 합계출산율 변화요인 분해 : 혼인과 유배우 출산율 변

- 화의 효과 : 혼인과 유배우 출산율 변화의 효과」, 『한국인구학』 35(3), pp.117~144.
- 이철희 · 김정호 · 이소영 · 민규량(2023), 『저출산 정책 평가 및 핵심과제 선정 연구』, 저출산고령화위원회.
- 최숙희(2012), 「가족친화적인 기업문화 조성과 남성육아휴직 활성화」, 『젠더리뷰』 27, pp.45~51.
- 허민숙(2021), 『육아휴직 소득대체율의 효과 : 남성 육아휴직 사용의 조건과 과제. NARS 현안분석』, 국회입법조사처.
- Browning, M., F. Bourguignon, P. A. Chiappori, and V. Lechene(1994), "Income and outcomes : A structural model of intrahousehold allocation," *Journal of political Economy* 102(6), pp.1067~1096.
- Dobrotić, I., S. Blum, G. Kaufmann, A. Koslowski, P. Moss, and M. Valentova(eds.)(2024), *International Review of Leave Policies and Research 2024*, International Network on Leave Policies and Research, DOI: 10.31219/osf.io/2frts.
- Hellstrand, J., J. Nisén, V. Miranda, P. Fallesen, L. Dommermuth, and M. Myrskylä(2021), "Not just later, but fewer : Novel trends in cohort fertility in the Nordic countries," *Demography* 58(4), pp.1373~1399.
- Thor Arnarson, B., and A. Mitra(2010), "The Paternity Leave Act in Iceland : implications for gender equality in the labour market," *Applied Economics Letters* 17(7), pp.677~680.

[부록] 육아휴직 사용 경험 조사 FGI 사전 질문지**육아휴직 사용 경험 조사 FGI 사전 질문지**

이번 좌담회의 목적은 여러분의 육아휴직 사용 경험을 조사하여 육아휴직 사용자들의 필요가 정책에 반영되도록 하는 것이고, 이를 위해서는 부부 두 분 모두의 경험을 조사할 필요가 있습니다. 따라서 참석자분께서는 배우자분과 아래 질문을 토대로 충분한 이야기를 나눈 후 참석해 주시면 감사하겠습니다. (육아휴직 사용자의 경우 부부 모두의 의견을, 미사용자의 경우 배우자의 의견을 듣고 참석해 주시면 됩니다.)

- 육아휴직을 사용해 보신 전반 만족도는 어떻게 되십니까?
- 육아휴직 사용을 결정할 당시 직장 상황은 어떠했습니까?
 - ☐ 직장의 육아휴직 사용에 대한 인식과 현황
 - ▷ 육아휴직(남, 여) 사용 현황(비율, 기간, 분위기 등)
 - ▷ 직장 동료 복직 사례 목격 경험 (불이익 또는 성공적 복귀 등)
 - ☐ 경력 등 개인적 상황
 - ▷ 사업장의 대체인력 활용 여부
 - ▷ 경력 등 불이익 감수 여부
- 육아휴직을 마치고 복직한 후 직장에서 어떤 변화가 있었습니까?
 - ☐ 직장의 육아휴직 사용에 대한 인식과 현황
 - ▷ 복직 성공 정도 평가
 - ☐ 경력 등 개인적 상황
 - ▷ 복직 시 겪었던 어려움

◆ 執筆者

- 김기홍(한국노동연구원 부연구위원)

소득대체율 증가가 남성의 육아휴직 사용에
미친 영향 분석

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2024년 12월 26일 인쇄
2024년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2024 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0745-5



한국노동연구원

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



ISBN 979-11-260-0745-5